


ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

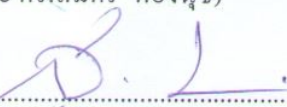
นฤกร ปั่นพุ่มโพธิ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
กันยายน 2560  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา


คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา  
วิทยานิพนธ์ของ นฤกร ปั่นพุ่มโพธิ์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้


คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์


  
.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมศรี ทองนุช)


  
.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


  
.....ประธาน  
(รองศาสตราจารย์ขำรี มณีศรี)

  
.....กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมศรี ทองนุช)

  
.....กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

  
.....กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ชลิ มาพุทธ)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา

  
.....คณบดีคณะศึกษาศาสตร์  
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่ 29 เดือน กันยายน พ.ศ. 2560

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาอย่างสูงของประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สมศรี ทองนุช ที่ได้เสียสละเวลาในการให้คำแนะนำ และชี้แนะแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ ด้วยดีเสมอมา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก ที่ปรึกษาร่วมที่ให้คำแนะนำ และให้ความกระจ่างทางด้านสถิติ ทำให้การทำงานเป็นไปอย่างมีทิศทาง ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ชลิ มาพุทธ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวี ดร.ธนวิน ทองแพง นายวันชัยผล สมบูรณ์ และนายมารุต สาริกางษ์ ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการให้คำแนะนำ และตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ นอกจากนี้ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ท้ายที่สุดผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดามารดา และเพื่อนนิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่สร้างกำลังใจความรักและความห่วงใย อีกทั้งให้ความช่วยเหลือตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่าน ที่มีได้กล่าวถึงในที่นี้

คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอมอบเป็นกตัญญูกตเวทิตาแด่บิดามารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้กรุณาอบรมสั่งสอน และให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมา

นฤกร บั้นพุ่มโพธิ์

57970019: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ/ การบริหารสถานศึกษา/ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7  
 นฤกร ปั่นพุ่มโพธิ์: ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ของโรงเรียน สังกัด  
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 (THE FACTORS AFFECTING THE SUCCESS OF  
 SCHOOL ADMINISTRATION OF THE SCHOOL IN SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE  
 AREA OFFICE 7) คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์: สมศรี ทองนุช, กศ.ด., สุเมธ งามกนก, กศ.ด. 115 หน้า.  
 ปี พ.ศ. 2560.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา  
 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่  
 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7  
 ปีการศึกษา 2560 จังหวัดสระแก้ว โดยการใช้แบบเจาะจง (Purposive sampling) จำนวน 327 คน เครื่องมือ  
 ที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ )  
 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก  
 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านคุณภาพการสอนของครู  
 ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู และด้านสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ตามลำดับ
2. ระดับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน  
 โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ด้านการพัฒนาบุคลากร  
 การบริหารและสนับสนุน และการบริหารสถานศึกษา ตามลำดับ
3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  
 $.01$  ทุกตัวแปรเช่นกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง  $.602$ - $.814$  ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวก  
 มากที่สุด คือ ด้านวัฒนธรรมสถานศึกษา และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกต่ำที่สุด คือ ด้านคุณภาพ  
 การสอนของครู
4. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา พบว่า ตัวแปรด้าน  
 วัฒนธรรมสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ด้านการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู  
 และด้านสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาได้ร้อยละ 74  
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $.01$  โดยเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.388 + 0.311^{**}(X_7) + 0.126^{**}(X_6) + 0.183^{**}(X_2) + 0.017^{**}(X_5) + 0.087(X_3) + 0.028(X_4) + 0.001(X_1)$$

$$\hat{Z} = 0.375^{**}(X_7) + 0.210^{**}(X_2) + 0.165^{**}(X_5) + 0.143^{**}(X_6) + 0.075(X_3) + 0.030(X_4) + 0.001(X_1)$$

57970019: MAJOR: EDUCATION ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATION ADMINISTRATION)

KEYWORDS: THE FACTORS AFFECTING THE SUCCESS/ SECONDARY SCHOOL

ADMINISTRATION/ SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 7

NATAKORN PUNPUMPOR: THE FACTORS AFFECTING THE SUCCESS OF SCHOOL ADMINISTRATION OF THE SCHOOL UNDER SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 7. ADVISORY COMMITTEE: SOMSRI THONGNUT, Ed.D., SUMET NGAMKANOK, Ed.D. 115 P. 2017.

The purpose of this research was to investigate the factors affecting the success of school administration of schools under Secondary Educational Service Area Office 7, The data were collected from teacher and education personnel in 2017 academic year. The sample consisted of 327 teachers and education personnel selected by Purposive sampling. The research instrument was a five rating scale questionnaire. The data were analyzed by using mean, standard deviation, correlation coefficient, and multiple regression analysis.

The findings were as follows:

1. The level of factors those affected the success of school administration were rated at the high level. When considering each aspect, they were quality of teacher, teacher's satisfaction and school environment respectively.

2. The level of successful administration of school in the aspect of school administration were rated at the high level. When considering each aspect they were; the student's quality development, school personnel development, administration and support and school management respectively.

3. The factors were positively correlated at the .01 level of significance for all variables. The variables that were most positively correlated were the school culture. The least positive correlation was teachers' quality of teaching.

4. The analysis of the factors those affected the success of school administration was that the factors of school culture, administrator's vision, social support and school environment were accounted for 74 percent of prediction with statistically significance at .01 level. The prediction equations were shown as follows:

$$\hat{Y} = 0.388 + 0.311^{**}(X_7) + 0.126^{**}(X_6) + 0.183^{**}(X_2) + 0.017^{**}(X_5) + 0.087(X_3) + 0.028(X_1) + 0.001(X_4)$$

$$\hat{Z} = 0.375^{**}(X_7) + 0.210^{**}(X_2) + 0.165^{**}(X_5) + 0.143^{**}(X_6) + 0.075(X_3) + 0.030(X_1) + 0.001(X_4)$$

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
สมมติฐานของการวิจัย.....	4
คำถามการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่ได้รับ.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
สภาพทั่วไปสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7.....	8
หลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารการศึกษา.....	15
ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย.....	36
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	51
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	55
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	55
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	55
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	56
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	58
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	58
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	59

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	62
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	62
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	83
สรุปผลการวิจัย.....	84
อภิปรายผล.....	85
ข้อเสนอแนะ.....	90
บรรณานุกรม.....	92
ภาคผนวก.....	99
ภาคผนวก ก.....	100
ภาคผนวก ข.....	104
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	115





## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
10	ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความสำเร็จในการบริหาร สถานศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายด้าน.....	72
11	ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความสำเร็จในการบริหาร สถานศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านการบริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายข้อ.....	73
12	ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความสำเร็จในการบริหาร สถานศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านการบริหารและสนับสนุน โดยรวมและรายข้อ.....	74
13	ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความสำเร็จในการบริหาร สถานศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวมและรายข้อ.....	75
14	ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความสำเร็จในการบริหาร สถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียน โดยรวมและรายข้อ.....	76
15	15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผลการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ ระหว่างปัจจัย ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7.....	77
16	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และสถานศึกษา กับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7.....	78
17	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่แยกเป็นรายด้าน เพื่อตรวจสอบภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity).....	79
18	ค่าความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการบริหาร สถานศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7.....	80
19	ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการบริหาร สถานศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7.....	80

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	6

---

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ท่ามกลางกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วที่ส่งผลกระทบต่อวิถีการดำรงชีวิตต้องเปลี่ยนตามไปด้วยนั้น การศึกษาเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตของคนในชาติให้ดีขึ้น ในขณะที่ผู้บริหารการศึกษาเป็นตัวชี้วัดสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการศึกษาของชาติ การก้าวขึ้นมาเป็นผู้บริหารการศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษานั้นเป็นเรื่องที่ไม่ยากนัก แต่การเป็นนักบริหารการศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพนั้นเป็นเรื่องที่ยากยิ่งกว่าปัจจุบัน สังคมไทยยุคปฏิรูปการศึกษาต่างต้องการ “ผู้บริหารการศึกษามีอาชีพ” ซึ่งเป็นคำที่เรามักได้ยินกันบ่อยครั้งมากขึ้นแม้ว่าการบริหารการศึกษาจะไม่เห็นผลกำไรหรือขาดทุนได้อย่างรวดเร็วและชัดเจน อย่างเช่น การทำธุรกิจเพื่อแสวงหาผลกำไร แต่การเป็นผู้บริหารอย่างมีอาชีพก็จำเป็นต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์เช่นกัน เพียงแค่การเป็นคนดีและคนเก่งคงไม่เพียงพอ เพราะในการบริหารจัดการยังจำเป็นต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ความมุ่งมั่นตั้งใจ ความขยัน อดทน ซื่อสัตย์ ประหยัด ตรงต่อเวลา มีความรับผิดชอบ กล้าคิด กล้าทำ มีกัลยาณมิตร สามารถตัดสินใจอย่างชาญฉลาด ใช้คุณธรรมเป็นเครื่องชี้นำอาชีพ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ อีกทั้งต้องยึดถือและปฏิบัติตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ โดยเคร่งครัด เราคงไม่อาจปฏิเสธได้ว่า ความสำเร็จหรือประสิทธิภาพของงานไม่ว่าในหน่วยงานใด ๆ ก็ตาม ผู้บริหารเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะการเป็นผู้บริหารมีอาชีพจะต้องมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่สอดคล้องสัมพันธ์กันในหลายด้าน ทั้งคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ความเป็นผู้นำ ความรู้ทางวิชาการ และความสามารถในการบริหารจัดการ (สถาบันสังคมศึกษา, 2554)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้อธิบายความหมายของการศึกษาไว้อย่างชัดเจนว่า เป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคมการเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สถานศึกษาซึ่งเป็นหน่วยงานที่ให้บริการการเรียนรู้แก่ผู้เรียนโดยตรง จึงมีภารกิจ มีบทบาท และมีความสำคัญในฐานะเป็นหน่วยงานที่จัดกระบวนการเรียนรู้ให้กับคนและสังคม ตามความมุ่งหมายของการจัดการศึกษา

ให้มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, หน้า 2-4)

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาให้แก่เด็กที่มีอายุ ในเกณฑ์ตามพระราชบัญญัติ และตามนโยบายของรัฐ โดยเป็นหน่วยงานระดับปฏิบัติที่สามารถ ทำให้เห็นนโยบายของรัฐเห็นผลการปฏิบัติที่เป็นจริงเกิดขึ้น และมีหน่วยงานระดับที่สูงกว่าสถานศึกษา รับผิดชอบร่วมกัน ทั้งในระดับกรม จังหวัด อำเภอหรือระดับเขตการศึกษา ถึงแม้ว่าจะมีหน่วยงาน หลายหน่วยงานและหลายระดับรับผิดชอบร่วมกันในการจัดการศึกษา แต่สถานศึกษาถือว่าเป็น หน่วยงานที่สำคัญยิ่ง เพราะเป็นหน่วยปฏิบัติการ ผลของการจัดการศึกษาจะเกิดขึ้นที่สถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญ และมีส่วนรับผิดชอบอย่างใกล้ชิดต่อการศึกษา ที่จะให้เกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะความสำเร็จของการบริหารการศึกษาขึ้นอยู่กับผู้บริหาร สถานศึกษาเป็นสำคัญ (จันทรานี สงวนนาม, 2545, หน้า 123) สถานศึกษาควรจัดให้ผู้เรียนเรียนรู้ อย่างมีคุณภาพ และได้มาตรฐานตามหลักการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่คำนึงถึงผู้เรียนเป็นสำคัญโดยจัดกระบวนการ เรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ทุกสถานที่ มีการประสานร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคล ในชุมชนทุกฝ่ายเพื่อร่วมมือกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ (สุวิทย์ มูลคำ, 2543, หน้า 17-18) ซึ่งโรงเรียนคุณภาพเป็นโรงเรียนที่มีสังคม บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้เป็นโรงเรียน แห่งการเรียนรู้ มีความพร้อมในด้านทรัพยากรวัสดุ เทคโนโลยี งบประมาณ และทรัพยากรบุคคล สามารถจัดการศึกษาได้อย่างดี ทั้งในการบริหารการจัดการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพสูง ตามมาตรฐานกำหนด และได้รับการพัฒนาอย่างครบถ้วนทุกด้าน เป็นคนเก่ง คนดี มีความสุข เป็นโรงเรียนที่สามารถจัดการศึกษาได้สนองต่อความต้องการของชุมชน เป็นที่ชื่นชอบของชุมชน รวมทั้งเป็นโรงเรียนที่สามารถเป็นแบบอย่างในการให้ความช่วยเหลือชุมชน และโรงเรียนอื่น ในชุมชนได้ (อรุณ จันทวานิช, 2547, หน้า 1)

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษา ต่างต้องการบริหารงาน โรงเรียนให้ไปสู่การบรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานของการจัดการศึกษา ที่กำหนดไว้ในวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ตลอดจนพยายามที่จะพัฒนาปัจจัยหลาย ๆ ด้านที่ส่งผลต่อ ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา Reid, David and Peter (1988) กล่าวว่า โรงเรียนจะมี ประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลาย ๆ ด้าน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับผู้บริหารการศึกษา ในการบริหารงานไปสู่ความสำเร็จ ประกอบด้วยปัจจัยแรกปัจจัยด้านผู้บริหาร ซึ่งเกี่ยวข้องกับ พฤติกรรมและวิสัยทัศน์ในการบริหารงานของผู้บริหาร ปัจจัยที่สองปัจจัยด้านครูผู้สอนซึ่งเกี่ยวข้องกับ คุณภาพการสอน ความพึงพอใจในการทำงานของครู และการได้รับการสนับสนุนทางสังคม

ของครู ปัจจัยสุดท้ายปัจจัยด้านสถานศึกษา ซึ่งเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของโรงเรียน และวัฒนธรรมในการบริหารโรงเรียนให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จ (อุมพร สันตจิตร, 2552, หน้า 6-7)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 มีโรงเรียนมัธยมศึกษาที่อยู่ในเขตพื้นที่รับผิดชอบ 3 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดปราจีนบุรี จังหวัดนครนายก และจังหวัดสระแก้ว ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเฉพาะโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสระแก้ว จำนวน 14 โรงเรียน ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 นั้นมีหน้าที่ดูแล ส่งเสริม สนับสนุน โรงเรียนให้จัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ แต่การจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสระแก้ว ประสบปัญหาหลายประการ เช่น พฤติกรรมและนิสัยของผู้นำไม่เป็นที่ยอมรับของคณะครู พฤติกรรมการใช้ภาวะผู้นำในการบริหารของผู้บริหารเองที่ใช้อำนาจ และหน้าที่กำหนดนโยบายโดยที่ไม่เปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และยังพบปัญหาขาดแคลนครูผู้สอน สืบเนื่องมาจากการย้ายกลับภูมิลำเนาของครู ทำให้การเรียนการสอนไม่ต่อเนื่อง จึงมีผลกระทบต่อการเรียนการสอน ปัญหาครูไม่ได้รับการสนับสนุนในด้านการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และรวมไปถึงการเข้าร่วมการอบรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาทักษะของครู ผู้บริหารมักไม่ให้โอกาสในการเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อีกทั้งบรรยากาศในการทำงานขาดการสนับสนุนและช่วยเหลือกัน อาจทำให้ขาดความสามัคคีในองค์กร และยังพบสภาพอาคารเรียนหรือสิ่งแวดล้อมของโรงเรียนขาดการดูแลเอาใจใส่ อาจส่งผลให้ประสิทธิภาพและความสำเร็จของโรงเรียนในด้านต่าง ๆ ต่ำลง นอกจากนี้ ยังพบปัญหาผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ต่ำ ขาดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ทั้งการคิดวิเคราะห์ คุณธรรม จริยธรรม ใฝ่เรียนรู้ และแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง (บรรจงศักดิ์ วรเศรษฐสุขศิริ; มารุต สาริกางษ์; วันชัย ผลสมบุญ, สัมภาษณ์, 22 มิถุนายน 2558) ซึ่งภายใต้สภาพปัญหาเหล่านี้ ผู้บริหารจึงต้องบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ เพื่อสร้างหลักประกัน และความเชื่อมั่นแก่ชุมชน สังคม ผู้ปกครอง และช่วยในการตัดสินใจของผู้ปกครองในการเลือกส่งบุตรหลานของตนเองเข้ามาศึกษาในโรงเรียน

จากสภาพปัญหาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ดังกล่าว ผู้วิจัยตระหนักและเห็นความสำคัญจึงวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศประกอบการกำหนดนโยบายในการพัฒนาสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7
2. เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหาร ปัจจัยผู้บริหารสถานศึกษา ปัจจัยครูผู้สอน และปัจจัยสถานศึกษากับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

### สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยผู้บริหารสถานศึกษา ปัจจัยครูผู้สอน และปัจจัยสถานศึกษา ส่งผลต่อความสำเร็จ ของการบริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7
2. ปัจจัยผู้บริหารสถานศึกษา ปัจจัยครูผู้สอน และปัจจัยสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับ ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7
3. ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา ด้านผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 สามารถทำนายผลความสำเร็จในการบริหารได้

### คำถามการวิจัย

1. ปัจจัยการบริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 หรือไม่อย่างไร
2. ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 หรือไม่อย่างไร
3. สมการพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 เป็นอย่างไร

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

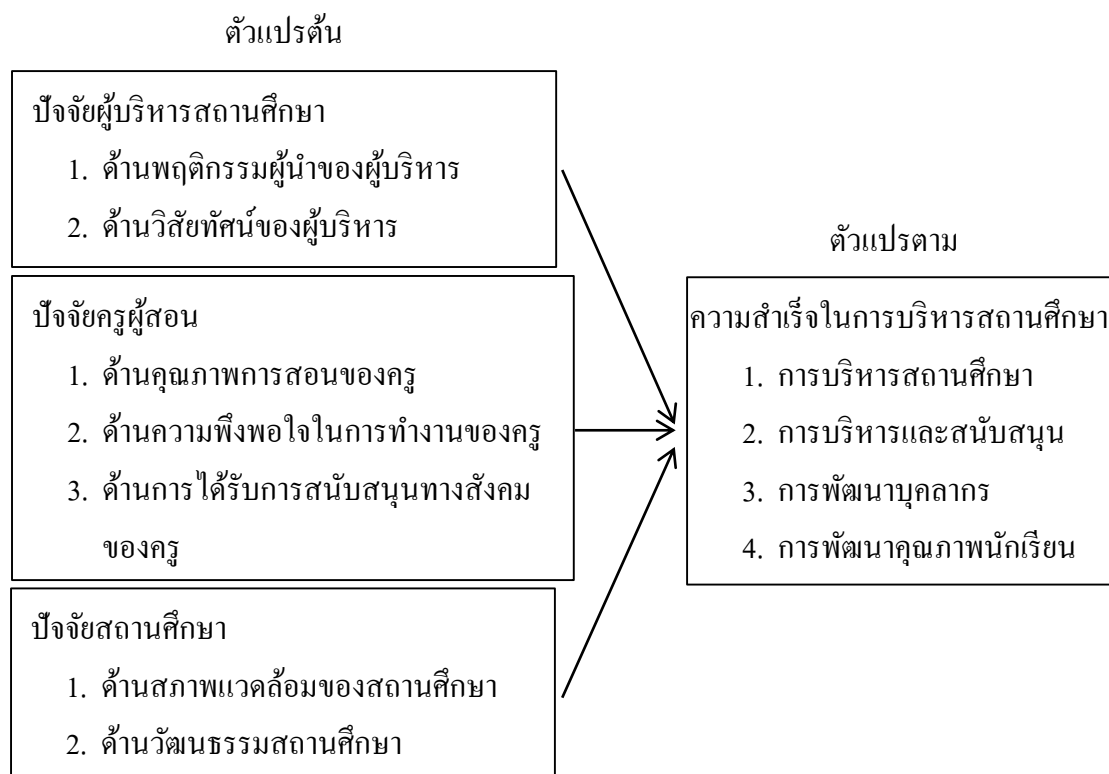
ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าหลักแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยทางการบริหารการศึกษา และทฤษฎีองค์การมาเป็นกรอบแนวคิดสำหรับการวิจัย โดยได้ศึกษาแนวคิดของ Stuart, Kotze and Roskin (1983, pp. 3-5) Hoy and Miskel (2001, p. 301) และจันทรานี สงวนนาม (2553, หน้า 201) เกณฑ์วัดความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนของเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBECQA) ของโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล ปี พ.ศ. 2557-2558 (สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย, 2557) ซึ่งเป็นเกณฑ์วัดความสำเร็จในการประเมินโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา Mott (1972 อ้างถึงใน ยาวดี พันเพชรศรี, 2552, หน้า 24) จันทรานี สงวนนาม (2533) จากแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าวพบว่า เกณฑ์วัดความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

1. การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานตามหน้าที่ของสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด เกิดประสิทธิภาพในด้านการบริหารสถานศึกษา การจัดการศึกษา และการบริหารหลักสูตรของสถานศึกษา
2. การบริหารและสนับสนุน หมายถึง ผลการดำเนินงานจากการบริหารจัดการภายในโรงเรียนเพื่อบริหารสนับสนุน และอำนวยความสะดวกให้ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถจัดกิจกรรมในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ
3. การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ที่ทางโรงเรียนจัดขึ้น เพื่อส่งเสริมความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น
4. การพัฒนาคุณภาพนักเรียน หมายถึง ประสิทธิภาพจากการพัฒนา ส่งเสริมกิจกรรมการเรียนการสอน กิจกรรมการเรียนรู้แก่นักเรียนจนสำเร็จบรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะปฏิบัติ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ จากแนวคิดที่ได้นำเสนอข้างต้น ผู้วิจัยจึงกำหนดเป็นกรอบแนวคิด ดังนี้

จากแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าว ผู้วิจัยจึงนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. ปัจจัยผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร และด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร
2. ปัจจัยครูผู้สอน ได้แก่ ด้านคุณภาพการสอนของครู ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู และด้านการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู

### 3. ปัจจัยสถานศึกษา ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา และด้านวัฒนธรรมสถานศึกษา



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

#### ประโยชน์ที่ได้รับ

ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษา สามารถนำข้อมูลที่ได้จากผลการวิจัยนั้นไปใช้ในการกำหนดนโยบายและแผน เพื่อเป็นแนวทางในการสนับสนุนส่งเสริมและพัฒนาการบริหารสถานศึกษา

#### ขอบเขตของการวิจัย

##### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 44 โรงเรียน จำนวนครู 2,273 คน



1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ปีการศึกษา 2560 จำนวน 327 คน ใช้ตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610) ด้วยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling)

## 2. เนื้อหาที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ดังนี้

### 2.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

#### 2.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

#### 2.1.2 ครูผู้สอน

#### 2.1.3 สถานศึกษา

### 2.2 ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

#### 2.2.1 การบริหารสถานศึกษา

#### 2.2.2 การบริหารและสนับสนุน

#### 2.2.3 การพัฒนาบุคลากร

#### 2.2.4 การพัฒนาคุณภาพนักเรียน

## 3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

### 3.1 ตัวแปรต้น ประกอบด้วย

#### 3.1.1 ปัจจัยผู้บริหารสถานศึกษา

##### 3.1.1.1 ด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร

##### 3.1.1.2 ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร

#### 3.1.2 ปัจจัยครูผู้สอน

##### 3.1.2.1 ด้านคุณภาพการสอนของครู

##### 3.1.2.2 ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู

##### 3.1.2.3 ด้านการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู

#### 3.1.3 ปัจจัยสถานศึกษา

##### 3.1.3.1 ด้านสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา

##### 3.1.3.2 ด้านวัฒนธรรมสถานศึกษา

### 3.2 ตัวแปรตาม คือ ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

#### 3.2.1 การบริหารสถานศึกษา

3.2.2 การบริหารและการสนับสนุน

3.2.3 การพัฒนาบุคลากร

3.2.4 การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 หมายถึง สถานศึกษา ที่จัดการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 จังหวัดสระแก้ว

2. ปัจจัยผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ได้แก่

2.1 ด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง การแสดงออก การประพฤติปฏิบัติ ของผู้บริหารในการบริหารงานของผู้อำนวยการสถานศึกษา ในขณะที่ปฏิบัติงานร่วมกับ ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เช่น การมอบหมายงานและความรับผิดชอบตามความสามารถของแต่ละบุคคล การจัดทำตารางการทำงาน การยอมรับความคิดเห็นตลอดจนเป็นที่ไว้วางใจและให้เกียรติ ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา จนงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญ ในการบริหารสถานศึกษา เพราะเป็นกระบวนการในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา

2.2 ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร หมายถึง การกำหนดแผนงาน เป้าหมาย นำกลยุทธ์ ของผู้บริหาร ที่สามารถขับเคลื่อนพัฒนาสถานศึกษาจะมุ่งไปในอนาคตให้บรรลุเป้าหมาย โดยให้ บุคลากรในสถานศึกษามองเห็นความสำคัญของการปฏิบัติงาน เพื่อให้การบริหารสถานศึกษา มุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ

3. ปัจจัยครูผู้สอน หมายถึง ความรู้ความสามารถของครูผู้สอนที่ได้แสดงบทบาทหน้าที่ ในการสอนนักเรียนในสถานศึกษา ที่จะส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ได้แก่

3.1 ด้านคุณภาพการสอนของครู หมายถึง ครูมีความรู้ความเข้าใจในการสอน ด้านทฤษฎี เนื้อหาวิชา สามารถบูรณาการความรู้ และใช้วิธีการสอนที่หลากหลายโดยมุ่งเน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ ครูจึงจำเป็นต้องมีสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน โดยให้ความช่วยเหลือแนะแนว แก่ผู้เรียนในด้านต่าง ๆ รวมทั้งการให้กำลังใจ ให้ความรักและการเอาใจใส่ด้วย เกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างครูกับนักเรียน มีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงและหลากหลายวิธี หมั่นพัฒนาความรู้ทางวิชาการอยู่เสมอจนเกิดเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู ทำให้ผู้เรียนบรรลุผลสำเร็จ อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานต่าง ๆ รวมไปถึงเพื่อนร่วมงาน โดยการบริหารงานของผู้บริหารจะเป็นการกระตุ้นการทำงาน ทำให้ครูเกิดความสุข มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ จนกระทั่งปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จของสถานศึกษา

3.3 ด้านการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู หมายถึง การได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้รับโอกาสในการช่วยเหลือด้านต่าง ๆ ทั้งทางอารมณ์ วัตถุ สิ่งของ ตลอดจนการรับรู้ข่าวสารข้อมูลและการไว้วางใจ เป็นที่ยอมรับจากสังคม ทำให้รู้สึกว่าคุณค่าเกิดความภาคภูมิใจ

4. ปัจจัยสถานศึกษา หมายถึง บรรยากาศของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาเขต 7 ได้แก่

4.1 ด้านสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา หมายถึง สภาพของห้องทำงาน วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ เช่น อาคารสถานที่ โต๊ะ เก้าอี้ วัสดุอุปกรณ์ รวมทั้งสิ่งต่าง ๆ ที่มีอยู่ตามธรรมชาติ ได้แก่ ต้นไม้ พืช ภูมิประเทศ ภูมิอากาศ โดยผู้บริหาร โรงเรียนควรวางแผนดำเนินการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน เพื่อให้โรงเรียนน่าดู น่าอยู่ และน่าเรียน ซึ่งมีอิทธิพลและความสำคัญต่อบุคลากรในการพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จ

4.2 ด้านวัฒนธรรมสถานศึกษา หมายถึง ค่านิยม ขนบธรรมเนียมประเพณี หลักเกณฑ์กฎระเบียบต่าง ๆ รวมทั้งวิถีทางของการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร วิธีแห่งการดำเนินงานในสถานศึกษา ที่ผู้บริหาร ครู อาจารย์ และนักเรียนได้ร่วมกันสร้างขึ้น

5. ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การรับรู้ของครูที่มีต่อประสิทธิผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานตามภารกิจสถานศึกษา จากการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จนสามารถทำให้โรงเรียนเกิดความสำเร็จบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ ได้แก่

5.1 การบริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินงานร่วมกับครู และบุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน และท้องถิ่น ร่วมกันกำหนดแนวทางการดำเนินงาน โดยมีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน เน้นการบริหารงานวิชาการและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและพฤติกรรมที่ดีจนเป็นที่ยอมรับของชุมชน ท้องถิ่น และประเทศชาติ อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

5.2 การบริหารและสนับสนุน หมายถึง การดำเนินงานตามนโยบายการปฏิรูปการศึกษา สถานศึกษาต้องมีศักยภาพในการบริหารจัดการภายใน โรงเรียนเพื่อบริหารสนับสนุน โดยรัฐจะต้องสนับสนุนด้านการบริหารและการจัดสรรงบประมาณอุดหนุนการจัดการศึกษา และการพัฒนาเพื่อให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นตัวเลือกที่สำคัญในการจัดบริการแก่ประชาชนอย่างกว้างขวาง และอำนวยความสะดวกให้ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถจัดกิจกรรมในโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพในด้านการบริหารและสนับสนุน และการส่งเสริมสวัสดิการในการบริหารจัดการ

5.3 การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการจัดการของโรงเรียนที่มุ่งส่งเสริมให้คนที่ปฏิบัติงานอยู่แล้ว ได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ความชำนาญเพิ่มขึ้น และมีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้หน่วยงานได้รับผลประโยชน์เต็มที่จากการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

5.4 การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน หมายถึง การบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษา โดยการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนต้องมิ้นสัย์ใฝ่รู้ตั้งแต่ปฐมวัย สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มีความสามารถในการสื่อสาร สามารถคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา คิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีจิตสาธารณะ มีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม มีคุณธรรมจริยธรรมในการดำรงชีวิต มีการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการ และด้านทักษะอาชีพแก่นักเรียน ซึ่งประสิทธิภาพจากการพัฒนาส่งเสริมกิจกรรมการเรียนการสอน กิจกรรมการเรียนรู้แก่นักเรียนจนสำเร็จบรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ของ โรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับการสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งได้นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7
2. หลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารการศึกษา
4. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และมาตรา 33 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ บริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติระเบียบ บริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 ว่าด้วยการกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อการบริหารและการจัด การศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา จำนวน 42 เขตพื้นที่การศึกษา โดยสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ประกอบด้วย จังหวัดปราจีนบุรี จังหวัดนครนายก และจังหวัดสระแก้ว (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, หน้า 63)

#### ที่ตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

ตั้งอยู่เลขที่ 60 หมู่ที่ 14 ตำบลบ้านพระ อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี 25230

#### วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 เป็นองค์กรบริหารจัดการศึกษาให้ผู้เรียน มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลบนพื้นฐานความเป็นไทย

#### พันธกิจ

1. ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้ได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานสากล และมีความเป็นไทย

2. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้ปฏิบัติหน้าที่เต็มศักยภาพ และมีประสิทธิภาพตามมาตรฐาน

3. พัฒนาระบบการบริหารจัดการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการมีส่วนร่วมรับผิดชอบ ต่อคุณภาพการศึกษา

### เป้าประสงค์

ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานสากล บนพื้นฐานความเป็นไทย

### ภารกิจจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจหลักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาภาครัฐ จำนวน 44 โรงเรียน ใน 3 จังหวัด ได้แก่

สถานศึกษาในจังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 19 โรงเรียน ได้แก่

โรงเรียนปราจีนราษฎร์บำรุง	โรงเรียนประจันตราษฎร์บำรุง	โรงเรียนจิตใจชื่น
โรงเรียนวัดพรหมประสิทธิ์	โรงเรียนสุวรรณวิทยา	โรงเรียนกบินทร์บุรี
โรงเรียนปราจีนกัลยาณี	โรงเรียนศรีมหาโพธิ์	โรงเรียนศรีมโหสถ
โรงเรียนมณีเสวตอุ้มภัก	โรงเรียนปราจีนราษฎร์บำรุง 2	“อศุลาสนกิจศึกษา”
โรงเรียนกรอกสมบุญญ์วิทยาคม	โรงเรียนวังตะเคียนวิทยาคม	โรงเรียนกบินทร์วิทยา
โรงเรียนร่มเกล้า ปราจีนบุรี	โรงเรียนกระทุ่มแพ้ววิทยา	โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 7
โรงเรียนวังดาลวิทยาคม	โรงเรียนลาดตะเคียนราษฎร์บำรุง	

สถานศึกษาในจังหวัดนครนายก จำนวน 11 โรงเรียน

โรงเรียนนครนายกวิทยาคม	โรงเรียนปิยะชาติพัฒนาฯ	โรงเรียนปากพลีวิทยา
โรงเรียนนวมราชานุสรณ์	โรงเรียนเมืองนครนายก	โรงเรียนองครักษ์
โรงเรียนภัทรพิทยาคารย์	โรงเรียนอุบลรัตนราชกัญญาราชวิทยาลัย	
โรงเรียนเขาเพิ่มนารีผลวิทยา	โรงเรียนบ้านนา “นายกพิทยากร”	
โรงเรียนเลขธรรมกิตต์วิทยา		

สถานศึกษาในจังหวัดสระแก้ว จำนวน 14 โรงเรียน

โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม	โรงเรียนคลองหาดพิทยาคม	โรงเรียนท่าเกษมพิทยา
โรงเรียนวังสมบูรณ์วิทยาคม	โรงเรียนวังไทรวิทยาคม	โรงเรียนสระแก้ว
โรงเรียนอรัญประเทศ	โรงเรียนคลองน้ำใสวิทยาการ	โรงเรียนตาพระยา
โรงเรียนทัพพระยาพิทยา	โรงเรียนทัพราชวิทยา	โรงเรียนซับม่วงวิทยา
โรงเรียนวังหลังวิทยาคม	โรงเรียนร่วมเกล้าวัฒนานคร	สระแก้ว รัชมังคลาภิเษก

### จำนวนบุคลากร

1. จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	2,016 คน
1.1 ผู้บริหาร/ รองผู้บริหารสถานศึกษาทั้งหมด	43 คน
1.1.1 ปราจีนบุรี	19 คน
1.1.2 นครนายก	10 คน
1.1.3 สระแก้ว	14 คน
1.2 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งหมด	2,273 คน
1.2.1 ปราจีนบุรี	832 คน
1.2.2 นครนายก	611 คน
1.2.3 สระแก้ว	830 คน

### กลยุทธ์ ตัวชี้วัดความสำเร็จ และโครงการที่สนองต่อกลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพนักเรียนได้มาตรฐานสากล

โครงการที่สนองต่อกลยุทธ์

1. โครงการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนตามมาตรฐานสากล
2. โครงการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
3. โครงการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในให้มีประสิทธิภาพ
4. โครงการพัฒนาห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย
5. โครงการพัฒนาห้องเรียนคุณภาพ

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

1. โรงเรียนทุกโรงเรียนต้องมีคุณภาพตามมาตรฐานสากล
2. ค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้หลังจากการทดสอบระดับชาติ

เพิ่มสูงขึ้น ร้อยละ 3 ต่อปี

3. โรงเรียนทุกโรงเรียนต้องมีระบบประกันคุณภาพภายในอย่างมีประสิทธิภาพ
4. โรงเรียนทุกโรงเรียนต้องมีห้องสมุดเป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ
5. โรงเรียนทุกโรงเรียนต้องมีห้องเรียนคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ 2 ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมความเป็นไทย และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญา

เศรษฐกิจพอเพียง

โครงการที่สนองต่อกลยุทธ์

1. โครงการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมความเป็นไทย และค่านิยม 12 ประการ
2. โครงการปลูกฝังชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

### ตัวชี้วัดความสำเร็จ

1. ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม ความเป็นไทย และค่านิยม 12 ประการ กำหนดไม่น้อยกว่าร้อยละ 90
  2. โรงเรียนทุกโรงเรียนจัดกิจกรรมปลูกฝังวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง กลยุทธ์ที่ 3 เสริมสร้างโอกาสให้นักเรียนทั้งนักเรียนปกติ นักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ นักเรียนด้อยโอกาสและพิการ ได้รับโอกาสอย่างเสมอภาคและทั่วถึง
- โครงการที่สนองต่อกลยุทธ์
1. พัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีประสิทธิภาพ
- ตัวชี้วัดความสำเร็จ
1. โรงเรียนทุกโรงเรียนมีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีประสิทธิภาพ
- กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาผู้บริหาร ครู ให้ปฏิบัติหน้าที่เต็มศักยภาพและได้มาตรฐานวิชาชีพ
- โครงการที่สนองต่อกลยุทธ์
1. โครงการสนับสนุนให้ผู้บริหารได้พัฒนาตนเองปฏิบัติหน้าที่ได้เต็มศักยภาพและได้มาตรฐานวิชาชีพ
  2. โครงการสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเองปฏิบัติหน้าที่ได้เต็มศักยภาพและได้มาตรฐานวิชาชีพ
- ตัวชี้วัดความสำเร็จ
1. ผู้บริหารทุกคนต้องพัฒนาตนเองปฏิบัติหน้าที่ได้เต็มศักยภาพและได้มาตรฐานวิชาชีพ
  2. ครูทุกคนต้องพัฒนาตนเองปฏิบัติหน้าที่ได้เต็มศักยภาพและได้มาตรฐานวิชาชีพ
- กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาคณาจารย์ทางการศึกษาให้ปฏิบัติหน้าที่เต็มศักยภาพ และสมรรถนะที่กำหนด
- โครงการที่สนองต่อกลยุทธ์
1. โครงการจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคล
- ตัวชี้วัดความสำเร็จ
1. บุคลากรทุกคนต้องมีตัวชี้วัดรายบุคคล
- กลยุทธ์ที่ 6 พัฒนาระบบบริหารจัดการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษา



### โครงการที่สนองต่อกลยุทธ์

1. โครงการพัฒนาระบบการบริหารจัดการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์และมีส่วนร่วมรับผิดชอบ ต่อคุณภาพการศึกษา

#### ตัวชี้วัดความสำเร็จ

1. โรงเรียนทุกโรงเรียนจัดการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ความสำเร็จของการบริหารจัดการมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่อยู่ในระดับดีเยี่ยม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7, 2557, หน้า 18-21)

### หลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา

#### ความหมายของความสำเร็จ

Simon (1997, p. 3) ความสำเร็จ หมายถึง กิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมกัน ดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

Steers, Ungson and Mowday (1997, p. 72) ความสำเร็จ หมายถึง ความสามารถของ องค์กรในการบริหารจัดการ ซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิผลจากการใช้ทรัพยากรเพื่อบรรลุเป้าหมาย และประสิทธิผลองค์กรเป็นสิ่งที่ทำให้เป้าหมายในเชิงปฏิบัติบรรลุผล

Knezevich (1984, p. 5) ความสำเร็จ หมายถึง กระบวนการที่มีระบบความสัมพันธ์ ของกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กร สามารถพัฒนาเป็นวิถีทางไปสู่ความสำเร็จของงานตามเป้าหมาย

สัมมา ธรนิษฐ์ (2556, หน้า 37) การบริหารมีความสำคัญ เนื่องจากการบริหารเป็น กระบวนการหรือกลไกการดำเนินงาน หรือการทำกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ภายใต้สภาพแวดล้อม ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยการนำเทคโนโลยีและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเต็มประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร โดยมีจุดหมายเดียวกัน คือ ความสำเร็จตามเป้าหมาย ที่องค์กรกำหนดไว้

จึงสรุปได้ว่า ความสำเร็จ หมายถึง กิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมกันดำเนินงาน ตามกระบวนการที่มีระบบความสัมพันธ์ของกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรในการบริหารจัดการ ซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิผลจากการใช้ทรัพยากร เพื่อบรรลุเป้าหมายและประสิทธิผลองค์กรที่ กำหนดไว้

#### ความหมายของการบริหารศึกษา

นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2534, หน้า 3) กล่าวว่าการบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรม ต่าง ๆ ที่บุคคลหลาย ๆ คน ร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน นับแต่

บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรม คุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคล และอาศัยทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่

ภารดี อนันต์นาวิ (2557, หน้า 2) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมประเภทหนึ่งที่บุคคลหลาย ๆ คน ร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาให้เด็กเยาวชน ประชาชนหรือสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน ให้มีความสามารถ ทักษะเจตคติ พฤติกรรม ค่านิยม หรือคุณธรรม ส่วนในด้านสังคม การเมืองและเศรษฐกิจนั้น ต้องการให้เป็นสมาชิกที่ดี และมีประสิทธิภาพของสังคมโดยกระบวนการต่าง ๆ ที่เป็นระเบียบแบบแผน ทั้งในระบบโรงเรียน และนอกระบบโรงเรียน

สมมา รชนีชัย (2556, หน้า 93) การบริหารการศึกษา คือ การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาโดยมีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ และมีการสั่งการ ควบคุม และจัดการเพื่อใช้ทรัพยากรทางการศึกษาที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีจุดมุ่งหมาย คือ ผลผลิตหรือผู้เรียนต้องมีคุณภาพสูงสุด และบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

Good (1973, p.14) การบริหารการศึกษาเป็นการวินิจฉัย การสั่งการควบคุม และการจัดการเรื่องเกี่ยวกับงาน หรือกิจการในโรงเรียน ทั้งการบริหารธุรกิจ ในโรงเรียน โดยมุ่งให้บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายปลายทางของการศึกษาที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งภาระหน้าที่ดังกล่าวนี้จะเกี่ยวข้องกับครู นักเรียน บุคลากรอื่น ๆ ในโรงเรียน

Hoy and Miskel (2001, p. 170) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียน เป็นการบริหารบุคลากรทางการศึกษา ครู นักเรียน เพื่อให้ความร่วมมือร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียน ให้บุคคลทั้ง 3 กลุ่มเห็นด้วยและดำเนินการตามข้อตกลงที่วางไว้ และพึงยึดปฏิบัติโดยเคร่งครัด

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 53) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา คือ การดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความรู้แก่เด็กเยาวชนประชาชนตามรูปแบบของการศึกษาประเภทต่าง ๆ เพื่อให้มีความเจริญงอกงามสู่วัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศโดยส่วนรวม

สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา คือ กิจกรรมต่าง ๆ ที่วางแผนการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล ที่บุคคลหลาย ๆ คน ร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน นับแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรม คุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคมโดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคล และอาศัยทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่ ซึ่งภาระหน้าที่ดังกล่าวนี้จะเกี่ยวข้องกับครู นักเรียน บุคลากรอื่น ๆ ในโรงเรียน โดยมีจุดมุ่งหมาย คือ ผลผลิตหรือผู้เรียนต้องมีคุณภาพสูงสุด

และให้การศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างแท้จริง สู่วัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ โดยส่วนรวม

### **ความหมายของความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา**

ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมกันการวางแผนการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล และดำเนินงานตามกระบวนการ ที่มีระบบความสัมพันธ์ของกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยเทคนิคและวิธีการต่าง ๆ ใช้ในการดำเนินงาน ในองค์การทางการศึกษา ซึ่งพร้อมด้วยปัจจัยทางการบริหาร ได้แก่ เครื่องมือต่าง ๆ งบประมาณ เทคโนโลยี เพื่อที่จะนำองค์การไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ ในองค์การ ในการบริหารจัดการ เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่ ซึ่งภาระหน้าที่ดังกล่าวนี้จะเกี่ยวข้องกับครู นักเรียน บุคลากรอื่น ๆ ในโรงเรียน โดยมีจุดมุ่งหมาย คือ ผลผลิตหรือผู้เรียนต้องมีคุณภาพสูงสุด และให้การศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างแท้จริง สู่วัตถุประสงค์ ที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศโดยส่วนรวม ซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิผลจากการใช้ทรัพยากร เพื่อบรรลุเป้าหมายและประสิทธิผลขององค์การที่กำหนดไว้

### **ตัวชี้วัดความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา**

อุมาพร สันตจิตร์ (2552, หน้า 20-21) การบริหารโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยที่ส่งผล หรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายด้านเพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนด บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ ทัศนคติและพันธกิจ เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงด้านกระแสสังคม การเมือง กระแสเศรษฐกิจ กระแสสิ่งแวดล้อม กระแสวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี กระแสข่าวสารข้อมูลและการเรียนรู้ การจัดการศึกษาต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง โดยมุ่งเน้นความสำเร็จด้านปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารครูและนักเรียนเป็นสำคัญ

การบริหารเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของ องค์การที่มุ่งไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมาย และเพื่อความอยู่รอดขององค์การ ความสำเร็จของสถานศึกษาจึงเป็น สิ่งที่ทำนายการปฏิบัติของผู้บริหาร เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา มีสิ่งที่จะต้องรับผิดชอบในระยะยาวต่อความสำเร็จของสถานศึกษาเมื่อสิ้นสุดการดำเนินการ (จันทร์ธานี สงวนนาม, 2553) ความสำเร็จเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนาและมุ่งหวังในการทำงาน แต่ความสำเร็จไม่ได้จะมาง่าย ๆ หลายองค์การต้องประสบกับปัญหาหรืออุปสรรคมากมาย ไม่ว่าจะเป็น ด้านคน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และการบริหารจัดการในการบริหารองค์การหรือสถานศึกษา (วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน, 2552, หน้า 86) แต่อย่างไรก็ตาม นักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอแนวคิด ในการประเมินความสำเร็จขึ้นมา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เจริญก้าวหน้าสามารถรองรับ

การเปลี่ยนแปลงทุกด้าน และเป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐานตามแนวคิดการประเมินสถานศึกษา ดังนี้

ติน ปรัชญพฤทธิ (2540, หน้า 255) การปฏิบัติงานตามหน้าที่ของผู้บริหารองค์การจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับ การประเมินประสพการณ์การบริหารจัดการและความรอบรู้ทางวิชาการของผู้บริหาร

Mitchell (1982, p. 393) ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานส่งผลต่อการประเมินความสำเร็จในการบริหารจัดการ เพราะเป็นตัวการก่อให้เกิดการสร้างขวัญแรงจูงใจซึ่งนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพ

Gorton (1983, p.491) ได้กล่าวถึงการประเมินความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาว่าขึ้นอยู่กับ การประเมินองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการ คือ 1) ความเข้าใจในงานอาชีพ หมายถึงความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา 2) สมรรถภาพที่จำเป็นต่อความสำเร็จในการบริหารงาน ได้แก่ 2.1) ความสามารถในการแก้ปัญหา 2.2) ความสามารถในการมองการณ์ไกลในฐานะนักการศึกษาเพื่อเข้าใจแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงในสังคมปัจจุบันสามารถนำไปประยุกต์ต่อการศึกษาสังคมส่วนรวมได้ 2.3) ความสามารถในการเป็นผู้นำเพื่อเกิดแรงบันดาลใจที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด 2.4) ความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ ๆ และกล้าเผชิญกับความคิดเห็นที่ตรงกันข้ามและอดทนต่อคำวิพากษ์วิจารณ์ทั้งในส่วนตัวและส่วนรวม 2.5) ความสามารถในการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และมีความรู้สึกไวต่อความต้องการของผู้ร่วมงานและผู้ได้บังคับบัญชา

Hoy and Miskel (2001) ชี้ให้เห็นว่าตัวเชื่อมการประเมินความสำเร็จขององค์การ ได้แก่ การพัฒนาวัตถุประสงค์ การบรรลุเป้าหมาย ความพึงพอใจในงาน และศูนย์กลางความสนใจของชีวิต

Luthans (1995, p. 209) กล่าวว่า ความพึงพอใจของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับผลงานนำไปสู่การประเมินผลการสร้างผลงานที่สำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

McGreger (1967 อ้างถึงใน จันทรานี สงวนนาม, 2533, หน้า 84) มีแนวความคิดว่าการที่จะวัดความสำเร็จขององค์การนั้น สามารถวัดด้วยเกณฑ์ 4 ประการได้แก่ 1) การพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน (Interdependence) 2) การควบคุมตนเอง (Self-control) 3) ยุทธวิธีในการบริหารและการนิเทศงาน (Supervision and management strategy) 4) ความสามารถในการปรับตัวและทำความเข้าใจ (Flexibility and understanding) เมื่อต้องประสพกับสภาวะกดดันของสิ่งแวดล้อมทางส่วนบุคคลและส่วนรวมของบุคคลในองค์การ

การจัดการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) ได้ยึดหลักนโยบาย 4 ใหม่ของกระทรวงศึกษาธิการ (สำนักนโยบายและแผนการอุดมศึกษา, ม.ป.ป., หน้า 1-2) โดยคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบต่อข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) และหลักการร่างระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง พ.ศ. 2552 ตามที่กระทรวงศึกษาธิการเสนอเมื่อวันที่ 18 สิงหาคม พ.ศ. 2552 เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง โดยสาระสำคัญมีดังนี้

1. พัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ (การพัฒนาคุณภาพนักเรียน) ที่มีนิสัยใฝ่รู้ ตั้งแต่ประถมวัยสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มีความสามารถในการสื่อสาร สามารถคิดวิเคราะห์แก้ปัญหา คิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีจิตสาธารณะ มีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม สามารถทำงานเป็นกลุ่มได้อย่างเป็นกัลยาณมิตร มีศีลธรรม มีคุณธรรม ค่านิยม มีจิตสำนึกและความภูมิใจในไทย ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รังเกียจการทุจริตและต่อต้านการซื้อสิทธิ์ ขายเสียง สามารถก้าวทันโลก มีสุขภาพกายสุขภาพใจที่สมบูรณ์ แข็งแรง เป็นกำลังคนที่มีคุณภาพ มีทักษะความรู้พื้นฐานความรู้ที่จำเป็น มีสมรรถนะความรู้ ความสามารถ สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีโอกาสเรียนรู้อย่างเท่าเทียมเสมอภาค โดยมีแนวทางการปฏิรูป ดังนี้

1.1 พัฒนาคุณภาพการศึกษาและเรียนรู้ เพื่อให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและเรียนรู้ในทุกระดับ/ ประเภทการศึกษาที่ได้มาตรฐานตามเกณฑ์

1.2 ผลิตและพัฒนากำลังคนที่มีคุณภาพ มีสมรรถนะ และความรู้ ความสามารถ

2. พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ (การพัฒนาบุคลากร) ที่เป็นผู้เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เป็นวิชาชีพที่มีคุณค่า มีระบบ กระบวนการผลิต และพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพมาตรฐาน เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง สามารถดึงดูดคนเก่ง คนดี และมีใจรักในวิชาชีพครูมาเป็นครู คณาจารย์ มีปริมาณครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอตามเกณฑ์ และสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพมาตรฐาน ขณะเดียวกันสามารถพัฒนาตนเอง สามารถแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีสภานิสิตที่เข้มแข็ง บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อพัฒนาครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคงในอาชีพ มีขวัญกำลังใจอยู่ได้อย่างยั่งยืน โดยมีแนวทางปฏิรูป ดังนี้

2.1 พัฒนาระบบผลิตครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

2.2 การพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

2.3 การใช้ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

### 3. พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ (การบริหารสถานศึกษา)

เพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาทุกระดับ ทุกประเภทให้สามารถเป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพและพัฒนาแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ สำหรับการศึกษาและการเรียนรู้ทั้งในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น ห้องสมุดประชาชน พิพิธภัณฑ์ หอศิลป์ สวนสัตว์ สวนสาธารณะ สวนพฤกษศาสตร์ อุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และศูนย์การกีฬาและนันทนาการ เป็นต้น เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตและมีคุณภาพ

### 4. พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ (การบริหารและสนับสนุน) ที่มุ่งเน้น

การกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชน ภาคเอกชนและทุกภาคส่วน มีระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล มีความโปร่งใสเป็นธรรม ตรวจสอบได้ ตลอดจนมีการนำระบบและวิธีการบริหารจัดการแนวใหม่มาใช้ ควบคู่กับการสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีการบริหารจัดการการเงินและงบประมาณที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Demand side) โดยให้ผู้เรียนเลือกรับบริการ โดยมีแนวทางการปฏิรูป ดังนี้

4.1 กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้กับสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา

4.2 พัฒนาระบบธรรมาภิบาลให้มีความโปร่งใส เป็นธรรม มีระบบการตรวจที่มีประสิทธิภาพ

4.3 พัฒนาการบริหารจัดการเพื่อเพิ่มโอกาสทางการศึกษา

4.4 พัฒนาระบบบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน ภาคเอกชนและทุกภาคส่วน ในการจัดการศึกษาและสนับสนุนการศึกษาและเรียนรู้ให้มากขึ้น

4.5 พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

Stuart, Kotze and Roskin (1983, pp. 3-5) ได้ทำการวิจัยและศึกษาพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร สรุปผลเป็นทฤษฎีความสำเร็จทางการบริหารไว้ในหนังสือ Success guide to managerial achievement มีปัจจัยที่สำคัญนำไปสู่ความสำเร็จของการบริหารองค์กร ได้แก่

1. ความต้องการบรรลุความสำเร็จในการบริหาร สามารถรวบรวมพลังและความสนใจไปสู่ทิศทางที่ถูกต้องได้ และจำเป็นต้องอ้างเหตุผลสู่ความสำเร็จแต่ยังปัจจัยพื้นฐาน 3 ประการ คือ

1.1 จำเป็นต้องใช้พลังและความเพียรพยายามในการทำงานตลอดแรงจูงใจและความต้องการที่จะทำงานเป็นรากฐานต่อความสำเร็จ

1.2 จะต้องจัดลำดับความสำคัญของงาน ตัดสินใจว่างานใดสำคัญหรือไม่สำคัญ ทুমุ่ทำงานสำคัญก่อน และขจัดงานที่ไม่จำเป็นและไม่สำคัญออกไป

1.3 แนวทางที่จะปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานเป็นสิ่งสำคัญต้องได้รับความร่วมมือ ไม่มีใครทำงานได้สำเร็จเพียงคนเดียว

2. ภารกิจของผู้บริหาร ต้องทำงานให้บรรลุสูงสุดตามเป้าหมาย ความรับผิดชอบในเรื่องที่สำคัญจริง ๆ ใช้ทรัพยากรอย่างจำกัดแต่มีผลดี มีประโยชน์และมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารก็จะประสบความสำเร็จ

3. การทำงานอย่างชาญฉลาด (Smart) มีความรู้ความสามารถ กลยุทธ์ เทคนิค ทักษะ การปฏิบัติงานและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

Hoy and Miskel (2001, p. 301) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของโรงเรียนมีดังต่อไปนี้

1. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน
2. การมีภาวะผู้นำของผู้บริหาร
3. การมีความสามัคคีกลมเกลียว
4. หลักสูตรมีคุณภาพและสร้างโอกาสในการเรียนรู้
5. บรรยากาศของโรงเรียน
6. บรรยากาศในชั้นเรียน
7. การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง
8. พัฒนาศักยภาพการประเมินผล
9. การใช้เวลาในการเรียนรู้มีประสิทธิภาพ
10. รูปแบบการจัดการเรียนการสอน
11. การเรียนรู้ด้วยตัวเอง
12. การปรับการเรียนการสอน
13. การให้ข้อมูลย้อนกลับและการเสริมแรง

จันทรานี สงวนนาม (2553, หน้า 201) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่ทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย

1. ภาวะผู้นำและแบบผู้นำของผู้บริหาร
2. การกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนของสถานศึกษา
3. การเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
4. บรรยากาศของสถานศึกษา
5. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์
6. การใช้อำนาจหน้าที่และการตัดสินใจ

7. ความสามารถในการแก้ปัญหาและการพัฒนางาน
8. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงาน
9. ความพึงพอใจในการทำงาน
10. ความสามารถในการยืดหยุ่นต่อสถานการณ์เฉพาะหน้า
11. ประสิทธิภาพทางการบริหาร
12. ความสัมพันธ์ระหว่างบ้านกับสถานศึกษา

วีระยุทธ ชาตะกาญจน์ (2555, หน้า 27-56) บัญญัติหลักแห่งความสำเร็จ ในการบริหาร และการจัดการทางการศึกษา ผู้บริหารต้องทำการวิเคราะห์ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จในการจัดการศึกษา (Critical success factors: CSFs) คือ หน่ววิธีการหรือแนวทางการปฏิบัติที่จะสนับสนุนให้องค์กรสามารถบรรลุตามจุดมุ่งหมายและวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ ซึ่งมีแนวทางที่จะนำไปสู่ การพัฒนาระบบการบริหารและการจัดการทางการศึกษาได้ 17 ปัจจัยหลัก ได้แก่

1. สภาพแวดล้อมของการศึกษา หมายถึง สภาพการณ์ทางด้านประชากร สังคม และเศรษฐกิจ ซึ่งเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับระบบการศึกษา และส่งผลกระทบต่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของระบบการจัดการศึกษา

2. ความสามารถในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร หมายถึง ความสามารถในการเข้าถึงกิจกรรม การให้บริการด้านข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ ที่ทันเหตุการณ์ และเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน

3. โอกาสในการได้รับการศึกษา หมายถึง โอกาสของผู้เรียนที่จะได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ เจตคติ และทักษะต่าง ๆ จากการจัดการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ หรือการศึกษาตามอัธยาศัยที่มีคุณภาพ

4. คุณภาพครู หมายถึง ความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพของครู โดยจะแสดงให้เห็นถึงศักยภาพ ภาระงาน และการสอนกระบวนการพัฒนาคุณภาพและการควบคุมคุณภาพของครู

5. คุณภาพผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความพร้อมในการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยจะแสดงให้เห็นถึงศักยภาพ กระบวนการพัฒนาคุณภาพ และการควบคุมคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา

6. คุณภาพหลักสูตร หมายถึง หลักสูตรสถานศึกษาที่มีสาระและมาตรฐานการเรียนรู้ เหมาะสมกับความสามารถ ความต้องการของผู้เรียนและสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาของชุมชน



7. การกระจายอำนาจทางการศึกษา หมายถึง การกระจายอำนาจและการตัดสินใจ ในการบริหารจัดการศึกษาของหน่วยงานส่วนกลางทั้งอำนาจในการบริหารวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและการบริหารงานทั่วไป ไปให้หน่วยงานทางการศึกษาในระดับท้องถิ่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสถานศึกษา ได้มีอำนาจและตัดสินใจเพื่อการบริหารการศึกษาได้อย่าง คล่องตัว

8. การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของชุมชน หมายถึง การเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา องค์กรต่าง ๆ ในชุมชน และประชาชนทั่วไป โดยจะแสดงให้เห็นถึงการมีส่วนร่วมในการวางแผน การบริหารจัดการ และการประเมินผลการจัดการศึกษา

9. การจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง การจัดการกระบวนการเรียน การสอนที่ได้ให้ผู้เรียน ครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการวางแผน จัดกิจกรรมและ ประเมินผลการเรียนรู้ซึ่งต้องมีการบูรณาการสาระการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความถนัด ศักยภาพ และความสนใจของผู้เรียน มีความทันสมัย อีกทั้งการจัดกิจกรรมการเรียนรู้นั้นต้องเน้นที่กระบวนการคิด การปฏิบัติจริง และนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันได้

10. การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการในการจัดระบบ การวางแผน การควบคุม และการประเมินคุณภาพของสถานศึกษา ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อก่อให้เกิด การพัฒนามาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

11. ประสิทธิภาพทางการศึกษา หมายถึง ความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อการจัดการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด

12. การพัฒนาทักษะอาชีพ หมายถึง กิจกรรมการศึกษาที่มุ่งพัฒนาความรู้และทักษะ ที่เป็นประโยชน์ในการประกอบอาชีพตามความต้องการในสาขาต่าง ๆ ซึ่งตัวอย่างของกิจกรรม ประเภทนี้ เช่น การให้ความรู้เพื่อพัฒนาความสามารถและความชำนาญในการปลูกพืช เลี้ยงสัตว์ การบัญชี ช่างไฟฟ้า เป็นต้น

13. การพัฒนาสุขภาพ ครอบครั้ว ชุมชนและสิ่งแวดล้อม หมายถึง กิจกรรมการศึกษา ที่มุ่งให้ความรู้ ความเข้าใจ เจตคติ และการปฏิบัติที่ถูกต้องเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย การพัฒนาคุณภาพ ชีวิตส่วนบุคคล ครอบครั้ว ชุมชน ตลอดจนการพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่จะส่งผลต่อการดำรงชีวิตของ ประชาชน เช่น การให้ความรู้เรื่องการป้องกันรักษาโรค โภชนาการ การอนามัยแม่และเด็ก เป็นต้น

14. การพัฒนาศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และนันทนาการ หมายถึง กิจกรรมการศึกษา เพื่อให้ประชาชน มีความรู้ ความเข้าใจ เจตคติและการปฏิบัติที่ถูกต้องในการดำรงชีวิต แนวทาง ข้อปฏิบัติที่ดีงามในสังคม การสืบทอดวัฒนธรรม ประเพณี

15. การพัฒนาความเป็นพลเมืองและพลโลก หมายถึง กิจกรรมการศึกษาที่มุ่งให้ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจ เจตคติ และการปฏิบัติที่ถูกต้องในเรื่องที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างภาวะความสงบสุข ในครอบครัวและสังคม รวมทั้งความรู้ความเข้าใจในโครงสร้าง กลไก กระบวนการของการดำรงชีวิต ในครอบครัวและสังคม เช่น กิจกรรมการสร้างควสงบเรียบร้อยและมั่นคงในชุมชน เป็นต้น

16. คุณภาพผู้จบการศึกษา หมายถึง ความรู้ ความสามารถ เจตคติ และทักษะต่าง ๆ ของผู้จบการศึกษาในแต่ละระดับ ซึ่งจะแสดงให้เห็นถึงศักยภาพและการพึ่งพาตัวเองของผู้จบการศึกษา

17. ความพึงพอใจในการจัดการศึกษา หมายถึง ระดับการยอมรับในคุณภาพการจัดการศึกษาของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับผลการจัดการศึกษา

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย (2557) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBECQA) ของโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล เพื่อองค์กรที่เป็นเลิศ: มุมมองในเชิงระบบ โดยให้โรงเรียนพัฒนาระบบบริหารจัดการโรงเรียนด้วยระบบคุณภาพ ตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand quality award: TQA) ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่มีต้นแบบมาจากรางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศสหรัฐอเมริกา ที่เรียกว่า The Malcolm Baldrige National Quality Award (MBNQA) ซึ่งได้มีการพัฒนาปรับปรุงมาตลอด เพื่อช่วยให้องค์กรประเมินตนเองภายใต้สภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นผลการดำเนินการตามกลยุทธ์ขององค์กร เกณฑ์ได้พัฒนาไปสู่มุมมองเชิงระบบที่ครอบคลุม และบูรณาการการบริหารจัดการกับผลการดำเนินการ โดยรวมขององค์กร เพื่อให้โรงเรียนนำแนวทางของเกณฑ์ไปประยุกต์ใช้โดยเทียบเคียงให้เหมาะสมกับบริบทการบริหารจัดการของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศอย่างต่อเนื่อง โดยมีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีทั้งหมด 7 หมวด 17 หัวข้อ ดังนี้

หมวดที่ 1 การนำองค์กร

1. การนำองค์กร
2. การกำกับดูแลองค์กรและความรับผิดชอบต่อสังคมในวงกว้าง

หมวดที่ 2 การวางแผนเชิงกลยุทธ์

1. การจัดทำเชิงกลยุทธ์
2. การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ

### หมวดที่ 3 การมุ่งเน้นนักเรียน

1. การรับฟังนักเรียน
2. ความผูกพันของนักเรียน

### หมวดที่ 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการเรียนรู้

1. การวัด การวิเคราะห์ และการปรับปรุงผลการดำเนินงานของโรงเรียน
2. การจัดการสารสนเทศ ความรู้ และเทคโนโลยีสารสนเทศ

### หมวดที่ 5 การมุ่งเน้นบุคลากร

1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
2. ความผูกพันของบุคลากร

### หมวดที่ 6 การมุ่งเน้นการดำเนินการ

1. ระบบงาน
2. กระบวนการทำงาน

### หมวดที่ 7 ผลลัพธ์

1. ผลลัพธ์ด้านหลักสูตรและกระบวนการ
2. ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นนักเรียน
3. ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร
4. ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร
5. ผลลัพธ์ด้าน การเงิน และสมรรถนะการให้บริการ

Stuart-Kotze and Roskin (1983, pp. 4-5, 11) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ความสำเร็จทางการบริหาร องค์กรการมีมิติที่สำคัญอยู่ 2 ประการ คือ 1) มิติความสำเร็จทางการบริหารจะต้องมุ่งอยู่ที่งานของ ผู้บริหารและการบรรลุเป้าหมายที่สำคัญของงาน คือ การพิจารณาระดับความสัมพันธ์ผลในงาน ที่สำคัญของผู้บริหาร และผลงานในเรื่องสำคัญ ๆ เหล่านี้เป็นส่วนหลักที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ ขององค์กรทั้งหมด 2) มิติความสำเร็จทางการบริหารมุ่งอยู่ที่พฤติกรรมของผู้บริหารในการทำงาน ให้สำเร็จ คือ ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจว่าจะปฏิบัติอย่างไรเพื่อบรรลุเป้าหมายที่สำคัญ

Hoy and Miskel (2001, p. 428) ได้กล่าวว่า ความสำเร็จขององค์กรจะต้องประเมิน ในมิติที่สำคัญ ได้แก่ 1) การพัฒนาวัตถุประสงค์ 2) การบรรลุเป้าหมาย 3) ความพึงพอใจในงาน 4) ศูนย์กลางความสนใจในชีวิต

Mott (1972 อ้างถึงใน จันทรานี สงวนนาม, 2533, หน้า 84) มีแนวคิดว่าการวัด ความสำเร็จขององค์กรสามารถวัดได้โดยปัจจัย 8 ประการ ได้แก่ 1) ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ ที่ผู้ร่วมงานทุกคนในองค์กรร่วมกันสร้างขึ้น 2) ความสำเร็จในหน่วยงานย่อยแต่ละงาน

3) ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์เพื่อแก้ปัญหาของบุคลากรแต่ละคนในการทำงาน  
 4) ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์เพื่อแก้ปัญหาของกลุ่มในการทำงาน 5) ความสามารถในการประสานงานเพื่อแก้ปัญหาระหว่างบุคคลในองค์กรกับงานที่ทำ 6) สัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างบุคคลในองค์กรกับหน่วยงานย่อยที่ได้รับมอบหมาย 7) ความสามารถในการสนองตอบต่อความต้องการของบุคคลในองค์กรที่เกี่ยวกับงานอย่างยุติธรรมและมีเหตุผล 8) ระดับของความสำเร็จที่ผู้บริหารตั้งไว้

จันทรานี สงวนนาม (2533) มีความคิดว่า การกำหนดเกณฑ์ที่วัดความสำเร็จขององค์กรนั้นควรวัดด้วย 4 ประการ ได้แก่ 1) การพึ่งพาอาศัยด้วยกันและกัน (Interdependence) 2) การควบคุมตนเอง (Self-control) 3) ยุทธวิธีในการบริหารและการนิเทศงาน (Supervision and management strategy) และ 4) ความสามารถในการปรับตัวและทำความเข้าใจ (Flexibility and understanding) เมื่อต้องประสบกับภาวะกดดันจากสิ่งแวดล้อมทั้งส่วนบุคคลและส่วนรวมของบุคคลในองค์กร และได้กำหนดเกณฑ์ที่เป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการบริหาร โรงเรียน 8 ประการ ได้แก่

1) ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ 2) ความสำเร็จในงานย่อยแต่ละงาน 3) ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ เพื่อแก้ไขปัญหาของบุคลากรแต่ละคนในการทำงานภายในองค์กร 4) ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ เพื่อแก้ไขปัญหาของกลุ่มในการทำงาน 5) ความสำเร็จในการประสานงานเพื่อแก้ไขปัญหาระหว่างบุคคลในองค์กรกับงานและภารกิจที่ทำ 6) สัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างบุคคลในองค์กรกับงานย่อยที่ได้รับมอบหมาย 7) ความสำเร็จในการตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างยุติธรรมและมีเหตุผล 8) ระดับความสำเร็จที่ผู้นำหรือผู้บริหารตั้งไว้ตามเกณฑ์ที่ต้องการ และยังสามารถวัดตัวแปร 3 ตัว เป็นเครื่องตัดสินและประเมินความสำเร็จขององค์กร ได้แก่ 1) ผลงานด้านองค์กร (Productivity) ในด้านปริมาณและคุณภาพของผลงานที่สำเร็จ 2) ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) ความสามารถในการวิเคราะห์วิจัยปัญหาการพัฒนากระบวนการแก้ปัญหาเพื่อการปรับตัว ตลอดจนความสามารถในการประยุกต์เทคโนโลยี และวิธีการใหม่ ๆ มาใช้แก้ปัญหา และ 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนยืดหยุ่น (Flexibility) ต่อสถานการณ์ที่ไม่คาดคิดที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและอนาคต

จากแนวคิดทฤษฎีการประเมินความสำเร็จที่กล่าวมาดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าการที่จะบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ขึ้นอยู่กับการประเมินองค์ประกอบที่สำคัญ คือ การพิจารณาเกณฑ์วัดความสำเร็จหลาย ๆ เกณฑ์ โดยเกณฑ์เหล่านั้นจะต้องสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่และภารกิจ เพราะว่าการประเมินเกณฑ์เดียวไม่สามารถที่จะแสดงถึงความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาได้ทั้งหมด และทุกกิจกรรมตามภารกิจหลักทำให้การประเมินไม่ครอบคลุม อาจเกิดความผิดพลาดขึ้นได้ จะเห็นได้ว่า ตัวบ่งชี้หรือเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผล

ในการตัดสินใจการบริหารสถานศึกษาประสบผลสำเร็จตามเป้าประสงค์หรือไม่ พิจารณาได้จากเกณฑ์ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารและสนับสนุน ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดการประเมินความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาดังกล่าวมาใช้ในการกำหนดเกณฑ์การวัดความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา

### **ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา**

#### **การบริหารสถานศึกษา**

มาตรา 39 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545) มุ่งหวังยกระดับการศึกษาของชาติให้ได้มาตรฐานและจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ จึงได้มีการกำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาโดยตรง ดังนั้นภายหลังการปฏิรูปการศึกษาดังกล่าว สถานศึกษาจึงมีงาน 4 ด้าน คือ 1) งานด้านวิชาการ 2) งานด้านงบประมาณ 3) งานด้านการบริหารงานบุคคล 4) งานด้านการบริหารทั่วไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, หน้า 14) ซึ่งเป็นการกำหนดแนวทางการดำเนินงาน เพื่อให้สถานศึกษาซึ่งเป็นหน่วยรองรับการกระจายอำนาจทางการบริหารและการจัดการศึกษา ที่เป็นแนวทางการบริหารรูปแบบใหม่ ทำให้สถานศึกษามีกรอบการปฏิบัติที่ชัดเจน จะได้ดำเนินการบริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด (จันทร์ธานี สงวนนาม, 2553, หน้า 144-145)

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535, หน้า 26-28) กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษา เพราะสถานศึกษาเป็นระบบย่อยของระบบการศึกษา และระบบสังคมการจัดการศึกษาในสถานศึกษา จึงสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสภาพเศรษฐกิจและสังคมรวมทั้งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้เปลี่ยนแปลงการศึกษา รวมทั้งการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ซึ่งการวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับขอบข่ายงานบริหารสถานศึกษาที่มีส่วนคล้ายคลึงกันเช่น การวิจัยของมหาวิทยาลัยนิวยอร์ก ที่ได้จากการสัมภาษณ์ศึกษานิเทศก์จังหวัด

งานบริหารการศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องกระทำมี 5 ประการ คือ

1. การทำงานประสานกับประชาชน ทั้งในชุมชน ในสถานศึกษาประจำท้องถิ่นกับเจ้าหน้าที่ต่าง ๆ ในส่วนของการศึกษาของจังหวัดและกับนักเรียน
2. การบริหารงานธุรการต่าง ๆ ในสำนักงานศึกษาธิการและในสถานศึกษา
3. การบริหารและพัฒนาอาคารสถานที่และบริเวณสถานศึกษาตลอดจนการซ่อมแซมจัดหาวัสดุครุภัณฑ์สำหรับอาคารสถานที่และบริเวณเหล่านั้น

4. การบริหารงานด้านวิชาการ ได้แก่ หลักสูตร ประมวลการสอน โครงการสอนและโครงการทางวิชาการต่าง ๆ ของโรงเรียน

5. การให้บริการแก่ผู้เกี่ยวข้องกับวงการศึกษาโดยทั่วไป และช่วยเหลือพัฒนาวิชาการศึกษาตลอดจนอาชีพนักบริหารให้ก้าวหน้าเป็นที่ยอมรับนับถือ (จันทร์ธานี สงวนนาม, 2553, หน้า 145-146)

การบริหารสถานศึกษาจะต้องเน้นกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Child-centered) โดยทั้งครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สังคม ประชาชน มีส่วนร่วมในการบริหาร ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยมีองค์คณะบุคคลเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คู่คุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข เป็นคนที่มีคุณภาพ เป็นคนดี เก่ง และมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2547, หน้า 19-20)

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารสถานศึกษาเป็นระบบย่อยของระบบการศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการบริหารสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารจะต้องเป็นผู้เปลี่ยนแปลงการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสภาพเศรษฐกิจและสังคมรวมทั้งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด

#### **การบริหารและการสนับสนุน**

การจัดการศึกษาในปัจจุบันได้กำหนดนโยบายพื้นฐานชัดเจน โดยสนับสนุนให้จัดการศึกษาให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม ปรับปรุงการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม ให้สถานศึกษาเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ การจัดการศึกษาจึงจำเป็นต้องปรับสภาพให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการบริหารจัดการก็จำเป็นต้องปรับปรุง และพัฒนาองค์กร บุคลากร สภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนการสอน ให้สามารถบริหารสนับสนุนการจัดการศึกษาได้หลากหลายรูปแบบใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย ในการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพสูงสุด

วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน (2552, หน้า 108) ได้กล่าวถึงผลการดำเนินงานจากการบริหารจัดการภายในโรงเรียนเพื่อบริหารสนับสนุน และอำนวยความสะดวกให้ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถจัดกิจกรรมในโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพในด้านการบริหารและสนับสนุน ได้แก่ การอุดหนุนการศึกษา และการส่งเสริมสวัสดิการในการบริหารจัดการจะต้องเน้นตามแนวทาง และนโยบายการปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นตัวเลือกที่สำคัญในการจัดบริการแก่ประชาชน

อย่างกว้างขวาง จึงจำเป็นต้องปรับวิธีการระเบียบและข้อกำหนดให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

การจัดการศึกษาให้ยึดหลัก ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545)

1. มีเอกภาพด้านนโยบายและมีความหมายในการปฏิบัติ
2. มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
3. มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาและจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษา
4. มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา และการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง
5. ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา
6. การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น

การดำเนินงานตามนโยบายการปฏิรูปการศึกษา จำเป็นต้องเน้นให้การจัดการศึกษาของสถานศึกษามีความเป็นอิสระ สถานศึกษาต้องมีศักยภาพ สามารถจัดการศึกษาได้ทุกประเภทและทุกระดับ โดยรัฐจะต้องสนับสนุนด้านการบริหารและการจัดสรรงบประมาณอุดหนุน การจัดการศึกษาและจำเป็นต้องเร่งรัดกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา (จรรยาพร ธรณินทร์, 2543, หน้า 3-5 อ้างถึงใน วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน, 2552, หน้า 106-107) ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์พัฒนาบริหารสถานศึกษา เร่งรัดสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดบริหารสถานศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการของสังคม ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นการพัฒนาหลักสูตร
  2. ยุทธศาสตร์ระดมทรัพยากร เพิ่มประสิทธิภาพศักยภาพการดำเนินงาน อุดหนุนและให้กู้ยืมสำหรับนักเรียนให้เกิดความเป็นธรรม เพื่อเอื้อต่อการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพได้รับการระดมทุนจากสังคม
  3. ยุทธศาสตร์ส่งเสริมประสานงาน ปรับกระบวนการประสานงานกับหน่วยงานของรัฐที่จัดการศึกษาให้ปฏิบัติตามนโยบายอย่างจริงจัง โดยมีการกำกับ ติดตามอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง
- การอุดหนุนการศึกษา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545) มาตราที่ 10 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, หน้า 5) ได้กำหนดให้การจัดการศึกษา ต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี ที่รัฐต้องจัดให้ทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย สอดคล้องกับ

หลักการของข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 พ.ศ. 2552 พ.ศ. 2561 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552) โดยกำหนดมาตรการจัดสรรงบประมาณ โดยคำนึงถึงความต้องการและความจำเป็น การสนับสนุนด้านวิชาการ การพัฒนาครูและบุคลากร งบประมาณค่าใช้จ่ายรายหัวสำหรับนักเรียน นอกจากนี้รัฐยังมีกลไกสนับสนุนที่ต้องพัฒนาหรือปรับปรุง ได้แก่

1. การสนับสนุนการผลิตสื่อการเรียนการสอน หนังสือตำราเรียนที่มีคุณภาพ มีทั้งสื่ออิเล็กทรอนิกส์
2. สนับสนุนการผลิตรายการที่มีเนื้อหาสาระเป็นประโยชน์ในการศึกษาและการเรียนรู้ของประชาชน
3. สนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาพัฒนาคุณภาพการศึกษาและพัฒนาประสิทธิภาพการสอนของครู
4. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาที่เข้าถึงได้ง่าย ประหยัดและสะดวกต่อการใช้งาน รวมทั้งเครือข่ายวิทยุโทรทัศน์เพื่อการศึกษา
5. กำหนดเป้าหมายสัดส่วนนักเรียนต่อคอมพิวเตอร์
6. ส่งเสริมการศึกษา การฝึกอบรมและพัฒนาครูผู้สอนและบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้สามารถใช้และบำรุงรักษาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาได้
7. ส่งเสริมสนับสนุนให้มีเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ

สรุปได้ว่า การบริหารและสนับสนุน หมายถึง การดำเนินงานตามนโยบายการปฏิรูปการศึกษา สถานศึกษาต้องมีศักยภาพในการบริหารจัดการภายในโรงเรียนเพื่อบริหารสนับสนุน โดยรัฐจะต้องสนับสนุนด้านการบริหารและการจัดสรรงบประมาณอุดหนุนการจัดการศึกษาและการพัฒนาเพื่อให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นตัวเลือกที่สำคัญในการจัดบริการแก่ประชาชนอย่างกว้างขวาง และอำนวยความสะดวกให้ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถสามารถจัดกิจกรรมในโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพในด้านการบริหารและสนับสนุน และการส่งเสริมสวัสดิการในการบริหารจัดการ

#### **การพัฒนาบุคลากร**

Chester (1966) การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการจัดการของโรงเรียนเพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานด้านบุคลากรให้มีศักยภาพในการทำงานที่ดีตั้งแต่เข้าทำงานจนออกจากงาน ก่อเกิดผลิตผลที่สูง สร้างความพึงพอใจประสิทธิภาพให้แก่องค์กร

Monday and Noe (1996) การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การทำให้รู้ เข้าใจ ความรู้ความสามารถของบุคลากรกว้างขึ้น เข้าใจสถานการณ์เปลี่ยนแปลง



Bartol and Martin (1998) การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การพัฒนาความรู้ ทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ สมคักดิ์ คงเที่ยง (2543, หน้า 56) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการส่งเสริมให้คนที่ปฏิบัติงานอยู่แล้วได้เพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และความสามารถเพิ่มขึ้น เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น

1. ผู้ใหญ่ต้องการ โอกาสกำหนดแผนงานและรูปแบบการพัฒนาการเรียนรู้ของพวกเขาด้วยตนเอง
2. สิ่งพัฒนาควรสอดคล้องกับประสบการณ์การเรียนรู้ของพวกเขา
3. ควรเน้นปัญหาเป็นศูนย์กลางมากกว่าเน้นเนื้อหาเป็นศูนย์กลาง
4. ประสบการณ์ในอดีตอาจนำมาใช้ร่วมกับประสบการณ์การเรียนรู้ที่จะเสริมสร้างขึ้นมาใหม่ได้

พะยอม วงศ์สารศรี (2545 อ้างถึงใน วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน, 2552, หน้า 112) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า หมายถึง การดำเนินงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพ และประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร

สมิต สัชชุกร (2542 อ้างถึงใน วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน, 2552, หน้า 112) กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กิจกรรมที่มุ่งเสริมสร้างให้บุคลากรได้เพิ่มความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้หน่วยงานได้รับผลประโยชน์เต็มที่จากการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

Ubben, Hughes and Norris (2001) ให้ทัศนะว่า การพัฒนาครูในโรงเรียนนั้น ผู้บริหารต้องทำความเข้าใจในความต้องการของทั้งระดับตัวบุคคลและกลุ่มบุคคล เนื่องจากครูมีระดับความพร้อมหรือวุฒิภาวะ และมีประสบการณ์ที่แตกต่างกัน นอกจากนี้การมีทัศนะต่อกลุ่มครูว่าเป็น “ผู้เรียนรู้ที่เป็นผู้ใหญ่” (Adult learners) การพัฒนาครูเหล่านั้นจึงต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับหลักจิตวิทยาการเรียนรู้บางประการ เช่น 1) ผู้ใหญ่ต้องการ โอกาสกำหนดแผนงาน และรูปแบบการพัฒนาการเรียนรู้ของพวกเขาด้วยตัวเอง 2) สิ่งพัฒนาควรสอดคล้องกับประสบการณ์การเรียนรู้ของพวกเขา 3) ควรเน้นปัญหาเป็นศูนย์กลางมากกว่าเน้นเนื้อหาเป็นศูนย์กลาง 4) ประสบการณ์ในอดีตอาจนำมาใช้ร่วมกับประสบการณ์การเรียนรู้ที่จะเสริมสร้างขึ้นมาใหม่ได้

วิโรจน์ สารรัตตะ (2555, หน้า 181) กล่าวว่า เป็นที่ตระหนักที่ดีว่าบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนที่จะเป็นตัวการในการเปลี่ยนแปลง (Change agent) ที่สำคัญนั้นนอกจาก “ผู้บริหาร” แล้วก็คือ “ครู” ที่จะต้องหน้าที่จัดสภาพการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในตัวผู้เรียน ครูที่มี

ภาระหน้าที่อื่นอีกหลากหลายที่จะต้องกระทำเพื่อความก้าวหน้าของโรงเรียน ครูที่จะต้องก้าวทันกับสภาพการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ครูจำเป็นที่จะต้องมีการปรับตัว และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับมณฑลเทศาภิบาล อายูวะศรี (2541, หน้า 2) ที่กล่าวไว้ว่า ความสำเร็จของสถานศึกษาด้านนี้เป็นผลมาจากการทำงานบุคลากรทั้งสิ้น เพื่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และเจ้าหน้าที่ทุกคนในสถานศึกษา จึงมีความสำคัญและจำเป็นต่อการดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้ให้ดำเนิน ไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้จัดการ ผู้บริหาร ควรสนับสนุนให้ครูผู้สอนได้พัฒนาตนเองเต็มศักยภาพ ให้บุคลากรมีเสรีภาพในการคิด มีโอกาสพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน พัฒนาคุณภาพงานผลงาน พัฒนาการนำหลักสูตรไปใช้ การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในวิชาที่สอน สามารถจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความสนใจ ความต้องการและระดับพัฒนาการของผู้เรียนด้วยเทคนิค ทักษะ วิธีการที่มีประสิทธิภาพ มีเจตคติที่ดีต่อการนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติ บุคลากรและเจ้าหน้าที่จึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญ เป็นปัจจัยชี้ขาดในความสำเร็จและความอยู่รอดของโรงเรียน

มาตรา 52-57 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545) (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, หน้า 18-19) ส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา จัดระบบ กระบวนการการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง มีเงินเดือนค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ที่ทัดเทียมกับวิชาชีพอื่น สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้มีรายได้ที่เพียงพอและเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพและหน่วยงานทางการศึกษา เพื่อให้มีรายได้ที่เพียงพอและเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพ และหน่วยงานทางการศึกษา ระดมทรัพยากรบุคคลในชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยนำประสบการณ์ ความรอบรู้ ความชำนาญ และภูมิปัญญาท้องถิ่นของบุคคลดังกล่าวมาใช้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษาและยกย่องเชิดชูผู้ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ซึ่งกระบวนการพัฒนาบุคลากร มี 4 ขั้นตอน (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2554, หน้า 121-122) ได้แก่

1. การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรหรือการสำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากร เป็นการหาปัญหาขององค์กรที่ต้องแก้ไขโดยการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ ซึ่งทำได้โดยการวิเคราะห์องค์กร วิเคราะห์งาน และวิเคราะห์บุคลากร เมื่อทำการวิเคราะห์แล้ว นำผลการวิเคราะห์มาประมวล ก็จะได้ปัญหาที่ต้องแก้ไขโดยการพัฒนาศักยภาพ

2. การวางแผนพัฒนาบุคลากร เป็นการนำผลที่ได้จากการสำรวจความน่าจะเป็น และความต้องการการพัฒนาบุคลากรตามข้อที่ 1 มาวางแผนดำเนินการ โดยกำหนดวัตถุประสงค์ ในการพัฒนาพัฒนาบุคลากร กำหนดเรื่องที่ต้องทำ กำหนดแผนการพัฒาที่จะเข้าสู่ตำแหน่งต่าง ๆ กำหนดวิธีการพัฒนา โดยการฝึกอบรม การนิเทศ การศึกษาดูงาน การประชุมสัมมนา การศึกษาต่อ ฯลฯ กำหนดโครงการ งบประมาณ ปฏิทินการปฏิบัติงานและผู้รับผิดชอบ

3. การดำเนินการพัฒนาบุคลากร เป็นการดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนที่ได้ กำหนดไว้

4. การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร เป็นการติดตามผลการปฏิบัติงานว่าเป็นไป ตามแผนการพัฒนาบุคลากรที่กำหนดไว้หรือไม่ บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้เพียงใด การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นอย่างไร

วันเพ็ญ บูรีสูงเนิน (2552, หน้า 144) ได้ให้แนวทางการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สามารถส่งเสริมสนับสนุนได้ดังนี้

1. จัดแหล่งเรียนรู้ให้ครู ได้ศึกษาเรียนรู้พัฒนาตนเอง
2. จัดระบบการควบคุม กำกับติดตามประเมิน นิเทศภายในสถานศึกษาและการนิเทศ ภายนอก
3. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษากล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ และมีเสรีภาพทางวิชาการ
4. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนได้ทำงานร่วมกัน ได้แลกเปลี่ยนสิ่งที่เรียนรู้ และประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกัน
5. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้ารับการฝึกอบรม ร่วมประชุม สัมมนา ฝึกปฏิบัติการที่หน่วยงานส่วนราชการที่เกี่ยวข้องจัดขึ้น
6. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาได้แลกเปลี่ยนการเรียนรู้ ความคิดเห็น กับบุคลากรในโรงเรียนอื่น ๆ
7. ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนได้พัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครู การวัดสภาพความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สามารถพิจารณาได้จาก
  1. บุคลากรในสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็น และมีความมุ่งมั่น ที่จะพัฒนาผู้เรียนให้มีการพัฒนาเต็มตามวัยและศักยภาพ มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร
  2. บุคลากรในสถานศึกษาสามารถปรับปรุงจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้อง กับความสนใจ ความต้องการ และระดับพัฒนาการของผู้เรียนด้วยวิธีที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. บุคลากรในสถานศึกษามีความพึงพอใจ ได้รับการสนองตอบด้านสวัสดิการ มีความสุขในการทำงาน

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการจัดการของ โรงเรียนที่มุ่งส่งเสริมให้คนที่ปฏิบัติงานอยู่แล้ว ได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ความชำนาญเพิ่มขึ้น และมีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้หน่วยงานได้รับผลประโยชน์เต็มที่จากการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

#### การพัฒนาคุณภาพนักเรียน

อุมาพร สันตจิตร์ (2552, หน้า 19) ประสิทธิภาพจากการพัฒนาส่งเสริมกิจกรรมการเรียนการสอน กิจกรรมการเรียนรู้แก่นักเรียนจนสำเร็จบรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ได้แก่ ความรู้ความสามารถ ทักษะปฏิบัติ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์

มาตรา 6 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545) (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, หน้า 3) ความมุ่งหมายและหลักการของการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ดังนั้น การจัดการศึกษา จึงจัดเพื่อการพัฒนาคุณภาพของนักเรียนให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีเจตคติและทักษะปฏิบัติ เป็นคนดี มีปัญญา และมีความสุข

กรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552, หน้า 14-18) ด้านการพัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ หรือ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนว่า ผู้เรียนต้องมีนิสัยใฝ่รู้ตั้งแต่ปฐมวัย สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มีความสามารถในการสื่อสาร สามารถคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา คิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีจิตสาธารณะ มีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม สามารถทำงานเป็นกลุ่ม ได้อย่างเป็นกัลยาณมิตร มีศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม มีจิตสำนึกและความภูมิใจในไทย ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รังเกียจการทุจริตและต่อต้านการซื้อสิทธิขายเสียง สามารถก้าวทันโลก มีสุขภาพกาย สุขภาพใจที่สมบูรณ์ แข็งแรงเป็นกำลังคนที่มีคุณภาพ มีทักษะความรู้พื้นฐานที่จำเป็น มีสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีโอกาสเรียนรู้อย่างเท่าเทียมกัน เสมอภาค โดยมีแนวทางการปฏิรูป ดังนี้

1. พัฒนาคุณภาพการศึกษาและเรียนรู้ เพื่อให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และเรียนรู้ในทุกระดับ/ ประเภทการศึกษาที่ได้มาตรฐานตามเกณฑ์
2. ผลิตและพัฒนากำลังคนที่มีคุณภาพ มีสมรรถนะ และความรู้ความสามารถ

จุดเน้นสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของผู้เรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา กำหนดไว้ดังนี้

#### 1. ด้านความสามารถและทักษะ

ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 ด้านความสามารถและทักษะ มุ่งพัฒนาต่อยอด พัฒนาความสามารถในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ทักษะการคิดขั้นสูง ทักษะชีวิต ทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ตามช่วงวัย

ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6 มุ่งพัฒนาต่อเนื่อง พัฒนาด้านความสามารถในการแสวงหาความรู้เพื่อการแก้ปัญหา ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ เน้นเพิ่มเติมความสามารถด้านการใช้ภาษาต่างประเทศ โดยเฉพาะภาษาอังกฤษให้สามารถสื่อสารได้ ทักษะการคิดขั้นสูง ทักษะชีวิต ทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ตามช่วงวัย

#### 2. ด้านคุณลักษณะ มุ่งเน้นให้ผู้เรียนทุกระดับชั้น มีความเป็นพลเมือง รักษาชาติ ศาสน์ กษัตริย์ ซื่อสัตย์สุจริต มีวินัย ใฝ่เรียนรู้ อยู่อย่างพอเพียง มุ่งมั่นในการทำงาน รักความเป็นไทย และมีจิตสาธารณะ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่กำหนดไว้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 โดยมุ่งเน้นการอยู่อย่างพอเพียง ในช่วงชั้น ม.1-3 และมีความมุ่งมั่นในการศึกษา และการทำงานในช่วงชั้น ม.4-6 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, หน้า 1-2)

ยุทธศาสตร์จุดเน้นสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในการขับเคลื่อนหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล

ยุทธศาสตร์ที่ 1 เพิ่มขีดความสามารถในการเรียนรู้ โดยเน้นความสำคัญของทักษะจำเป็นพื้นฐานตามจุดเน้นที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการเรียนรู้ของผู้เรียนในแต่ละช่วงวัย

ยุทธศาสตร์ที่ 2 กระตุ้น เร่งรัด ส่งเสริม สนับสนุน การนำจุดเน้นสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมทุกรูปแบบ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างความพร้อมให้ครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน และการนำจุดเน้นสู่การปฏิบัติ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 สร้างความเข้มแข็งของการกำกับ ติดตามและประเมินผลให้เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนตามจุดเน้น

เป้าหมายการพัฒนา คุณภาพตามจุดเน้น นักเรียนทุกคนมีความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะตามจุดเน้นแต่ละช่วงวัย

ตัวชี้วัดความสำเร็จสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

1. ร้อยละของผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพตามจุดเน้น
2. ระดับความสำเร็จของการนำจุดเน้นในการพัฒนาผู้เรียนสู่การปฏิบัติ
3. ระดับความสำเร็จของสถานศึกษาที่จัดการเรียนรู้ได้สำเร็จตามจุดเน้น

4. ระดับความสำเร็จของเขตพื้นที่การศึกษาในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้ตามจุดเน้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, หน้า 22-23)

สรุปได้ว่า การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนหมายถึง การบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษา โดยการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนต้องมีนิสัยใฝ่รู้ตั้งแต่ปฐมวัย สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มีความสามารถในการสื่อสาร สามารถคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา คิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีจิตสาธารณะ มีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม มีคุณธรรมจริยธรรมในการดำรงชีวิต มีการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการ และด้านทักษะอาชีพแก่นักเรียน ซึ่งประสิทธิภาพจากการพัฒนาส่งเสริมกิจกรรมการเรียนการสอน กิจกรรมการเรียนรู้แก่นักเรียนจนสำเร็จบรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

## ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

### ปัจจัยผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินการจัดการในเรื่องที่เกี่ยวกับปัญหาสถานการณ์ และบุคคล ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถและทักษะอันซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และความรู้ด้านทักษะรูปแบบของผู้นำในอนาคต จะต้องมีความพร้อมในการเป็นนักบริหารมืออาชีพที่สมบูรณ์ (ชร สุนทรายุทธ, 2551, หน้า 366)

ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ต้องนำเอาข้อมูลทั่วไปของสถานศึกษามาศึกษาสนับสนุน ได้แก่ องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลทั่วไปของสถานศึกษาและองค์ประกอบของผู้บริหาร เพราะความสำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ เนื่องจากการจัดการศึกษา กฎหมาย กำหนดไว้ว่า สถานศึกษาสามารถเปิดสอนได้ทุกระดับ ทุกประเภท หลากหลายรูปแบบ มีความอิสระมีการกำกับติดตามการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา จากภาครัฐ สถานศึกษาต้องเป็นนิติบุคคลมีคณะกรรมการบริหาร โดยรัฐต้องให้การสนับสนุนด้านเงินอุดหนุนและสิทธิประโยชน์อย่างอื่นที่เป็นประโยชน์ทางการศึกษา การพัฒนาโรงเรียน จึงขึ้นอยู่กับศักยภาพของผู้บริหารและผู้รับผิดชอบทุกฝ่าย (อุมพร สันจิตร์, 2552, หน้า 28-29)

การบริหารจัดการเป็นหน้าที่หลักของผู้บริหารสถานศึกษา การบริหาร (Administration) และการจัดการ (Management) เป็นกลไกในการขับเคลื่อนให้เกิดการดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย แต่จะบริหารและจัดการอย่างไรจึงจะเกิดประสิทธิภาพนั้นผู้บริหารเป็นคำสำคัญที่สุดเพราะผู้บริหารเป็นคนกำหนดทิศทางในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพทั้งหลายเป็นผู้ที่มีเป้าหมายความสำเร็จที่ชัดเจนและมีความมุ่งมั่นที่จะไปสู่เป้าหมายนั้นให้จงได้ ทুমุ่ทกกำลังกายและความคิด

อย่างเต็มกำลัง มีความเป็นผู้นำทางวิชาการสูง มีความคิดริเริ่ม มีวิสัยทัศน์ รอบรู้ เป็นที่พึ่งทางวิชาการ ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีความสามารถในการจัดการองค์กร บริหารจัดการให้มีครูสอนอย่างพอเพียง มอบหมายให้บุคลากรได้เหมาะกับศักยภาพ สอดรับกับภาระและปริมาณงาน ใช้หลักการกระจายอำนาจและมีส่วนร่วมในการบริหาร ส่งเสริมให้มีการจัดหลักสูตรสถานศึกษาที่เหมาะสมกับผู้เรียน และท้องถิ่น ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรม การพัฒนาบุคลากรการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้มีความสมบูรณ์รอบด้าน ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา ในปัจจุบันสิ่งที่ท้าทายความสามารถของผู้บริหารอีกประเภทหนึ่ง คือ การทำให้บุคลากรทุกคนในสถานศึกษา ตระหนักถึงหน้าที่รับผิดชอบ แม้งานสอนจะเป็นงานหลัก แต่งานในหน้าที่พิเศษที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้เรียนเป็นหน้าที่ที่ครูปฏิเสธไม่ได้ จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะทำให้ครูทุกคนรักในงานสอน มีการทำงานและเก็บงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดสารสนเทศที่มีความหมาย และสามารถนำไปใช้ได้ตามความมุ่งหมายทันการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554, หน้า 6)

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาได้ศึกษาประเด็นสำคัญ 2 ประเด็น คือ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารและวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โดยมีรายละเอียด ดังนี้

#### 1. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร

สัมมา รณินิธย์ (2553, หน้า 260) การศึกษาพฤติกรรมผู้นำที่เกิดขึ้นเนื่องจากการศึกษา คุณลักษณะผู้นำที่ไม่สามารถให้เหตุผลอย่างชัดเจนถึงคุณลักษณะที่ส่งผลถึงความสำเร็จในการเป็นผู้นำประกอบกับความเจริญทางการศึกษาด้านพฤติกรรมศาสตร์ ทำให้นักวิชาการหันมาสนใจศึกษาถึงพฤติกรรมการแสดงออกของผู้นำว่าจะนำจะทำอะไรจึงจะสามารถทำให้การดำเนินงาน ประสบผลสำเร็จร่วมกัน ดังที่ Hoy and Miskel (2001, p. 296) ให้ความเห็นว่า พฤติกรรมผู้นำเป็นการกระทำเฉพาะอย่างของผู้นำในการบังคับบัญชาการประสานงานการให้คำแนะนำช่วยเหลือดูแลสวัสดิภาพความเป็นอยู่และความรู้สึกรักของบุคคลในองค์กร สอดคล้องกับ Owens (1987, p. 128) ที่กล่าวว่า ในการอธิบายและวิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำนั้น ไม่ควรมองเพียงแต่ว่าผู้นำจะเป็นอย่างไร แต่ต้องดูว่าผู้นำทำอะไรในการที่จะช่วยกลุ่มโดยการจัดการภายในกลุ่มเพื่อพัฒนาให้ได้ผลผลิตร่วมกันและประสบผลสำเร็จในงานที่ทำอยู่ ดังนั้น ในการศึกษาพฤติกรรมผู้นำจึงควรมีการศึกษาทั้งตัวผู้นำ คือ ภาวะผู้นำและพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกด้วย

ความสำเร็จของการเป็นผู้นำขึ้นอยู่กับการประพฤติปฏิบัติของผู้นำให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับความสอดคล้องความเหมาะสมระหว่างปัจจัยด้านผู้นำกับปัจจัยด้านสถานการณ์ต่าง ๆ ผู้นำต้องศึกษาและประเมิน

สถานการณ์ต่าง ๆ ให้ถูกต้อง และต้องรู้จักปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์เหล่านั้นให้ได้ จึงจะเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จคือสามารถนำผู้อื่นได้

ได้มีผู้ให้ความหมายของพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารเป็น 2 กลุ่ม โดยกลุ่มแรกให้ความหมายในแนวทางเดียวกันว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร คือ กระบวนการหรือพฤติกรรมที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่าที่เรียกว่าผู้นำพยายามใช้อำนาจอิทธิพลที่มีในการกระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน ชักจูงให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลอื่นที่เรียกว่าผู้ตาม มีความเต็มใจความสมัครใจและกระตือรือร้นในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโดยมุ่งวัตถุประสงค์ ความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การเป็นเป้าหมาย (Robbins, 2005, p. 365; Stogdil, 1974 อ้างถึงใน ภารดี อนันต์นาวิ, 2555, หน้า 77; จอมพงศ์ มงคลวนิต, 2554, หน้า 184; ธวัช บุญยณิน, 2547, หน้า 2; รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2544, หน้า 31; เสน่ห์ จุ้ยโต, 2552, หน้า 3) และกลุ่มที่ 2 ให้ความหมายต่างออกไปว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร คือ เป็นสภาพการนำของตัวผู้นำในองค์การหนึ่ง ๆ โดยการใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น ให้กระทำในสิ่งที่ต้องการการพาทำ การให้แนวทาง การกำกับ และดูแล ให้การทำงานดำเนินไปได้ด้วยดี ผู้นำองค์การที่นำพาให้การดำเนินงานขององค์การหรือหน่วยงานเป็นไปโดยใช้ทรัพยากรในการบริหารให้มีประสิทธิภาพและประหยัดที่สุด คือ ใช้น้อยที่สุดแต่ได้ผลดีที่สุด มากที่สุด คุ่มค่าที่สุด (สมยศ นาวิการ, 2546, หน้า 155; อนันต์ชัย พงศ์สุวรรณ, 2549, หน้า 3)

จากความหมายของพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารข้างต้น จึงได้ความหมายโดยรวมว่า คือ การแสดงออก การประพฤติปฏิบัติในการบริหารงานของผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่มีต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาในขณะที่ปฏิบัติงานร่วมกัน จนงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

พฤติกรรมผู้นำของบริหารเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารศึกษา เพราะเป็นกระบวนการในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำไปสู่ความล้มเหลวหรือความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ แบบการศึกษาของมหาวิทยาลัยโอไฮโอสเตต (The Ohio state university studies) หรือทฤษฎีภาวะผู้นำ 2 มิติ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2540; สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2548, หน้า 155-157; เสน่ห์ จุ้ยโต, 2552, หน้า 22-25; ภารดี อนันต์นาวิ, 2555, หน้า 86-88) ซึ่งได้รับความสนใจและนำไปใช้ในการวิจัยและฝึกอบรมผู้บริหารอย่างแพร่หลาย โดยทฤษฎีนี้ได้จำแนกออกเป็น 2 มิติ คือ

1. ด้านกิจสัมพันธ์ (Initiating structure) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกต่อผู้ตามอย่างชัดเจนที่มุ่งเน้นความสำเร็จตามความมุ่งหมายขององค์การ ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำที่เกี่ยวกับการทำงานและจัดตารางการทำงาน เป็นต้น เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่เน้นมุ่งงานสำเร็จ โดยผู้ตามซึ่งปฏิบัติงานมีโอกาสเรียกร้องและเสนอเงื่อนไขต่าง ๆ ได้น้อยมาก



2. ด้านมิตรสัมพันธ์ (Consideration) เป็นพฤติกรรมที่บ่งบอกถึงความรู้สึกไวต่อการรับรู้ของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม ในแง่การให้การยอมรับในความคิด ความรู้สึก สร้างความไว้วางใจต่อกัน แสดงความชื่นชมและรับฟังปัญหาของผู้ตามอย่างตั้งใจ โดยกระตุ้นให้มีการสื่อสารทั้งสองทาง พยายามแสวงหาคำแนะนำหรือข้อเสนอจากผู้ตาม เพื่อการตัดสินใจสำคัญของตน แสดงออกอย่างลึกซึ้งถึงความห่วงใยต่อความต้องการของลูกน้อง เป็นต้น เหล่านี้ล้วนเป็นพฤติกรรมที่มุ่งด้านมิตรสัมพันธ์ของผู้นำทั้งสิ้น

เนื่องจากพฤติกรรมของผู้นำทั้ง 2 มิติ ต่างแยกจากกันอย่างเป็นอิสระ ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่าการผสมผสาน พฤติกรรมทั้ง 2 มิติ ทำให้เกิดแบบของผู้นำ 4 แบบ โดยบางแบบ พบว่าน่าจะมีประสิทธิผลสูง เช่น กรณีผู้นำมีทั้งพฤติกรรมมุ่งกิจสัมพันธ์และมุ่งมิตรสัมพันธ์สูง เป็นต้น (Nystrom, 1978 อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2548, หน้า 158) ซึ่งสอดคล้องกับ Sergiovanni, Kelleher, Maccarthy, and Fowlen (1998) ที่ว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารการศึกษา เป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความผูกพันช่วยยกระดับคุณธรรม จริยธรรม และความประพฤติของผู้นำและผู้ตาม ช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์กับสถาบัน อันจะนำมาซึ่งความสำเร็จตามเป้าหมายของการบริหารการศึกษา

ภาวิดา ธาราศิริสุทธิ และ วิบูลย์ ไทวณะบุตร (2542, หน้า 149-150) ผู้นำที่มีประสิทธิภาพควรมีพฤติกรรม ดังนี้

1. มองปัญหาที่จะเกิดขึ้นในวันพรุ่งนี้ และผลจากการทำงานในวันนี้ มีอะไรบ้างที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในอนาคต
2. พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร
3. กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้สูง โดยมีการชี้แจงวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเข้าใจตรงกัน
4. พยายามสร้างหรือปลูกฝังค่านิยมในการทำงานที่ถูกต้องให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน เพื่อให้เขาเกิดความเชื่อมั่นในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ
5. ต้องกล้าตัดสินใจด้วยความเชื่อมั่นว่าถูกต้อง และมีเหตุผลเพียงพอ
6. สุขุมใจเย็น และรู้จักรอเวลาที่เหมาะสำหรับการตัดสินใจดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง
7. สร้างบรรยากาศในการทำงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานอยู่เสมอ
8. ให้ความสนใจต่อความต้องการและความคาดหวังของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานฝึกรอบรมเพื่อพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา
9. จัดให้มีสื่อสารระบบเปิด เป็นไปอย่างทั่วถึงทุกระดับ

10. กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ได้บังคับบัญชาให้ชัดเจนแน่นอน ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพในการทำงาน ของผู้ได้บังคับบัญชาให้สูงขึ้นอยู่เสมอ

11. ยอมรับว่าแต่ละคนมีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้น ต้องพยายามวิเคราะห์ดูว่า อะไรเป็นแรงจูงใจในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชาแล้วให้ความสนใจกับสิ่งนั้น เพื่อเป็นการจูงใจให้เขาได้ปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์กรให้มากที่สุด

12. กำหนดขอบเขตอำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานหรือมอบหมายงานให้ชัดเจน เพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชามีอิสระหรือมีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

สัมมา ธรนิษฐ์ (2553, หน้า 71) พฤติกรรมผู้นำเป็นความประพฤติ หรือสิ่งที่ผู้นำแสดงออกถึงศักยภาพของสภาวะผู้นำที่มีอยู่ในตัวตนของผู้นำ ทำให้เกิดเป็นผลงานเชิงประจักษ์แก่ผู้ร่วมงาน อันเป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้นำว่าจะทำอย่างไรจึงจะสามารถทำให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จ นักวิชาการให้ความสนใจในการศึกษาพฤติกรรมผู้นำ เนื่องจากการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำไม่สามารถยืนยัน หรือให้เหตุผลเป็นที่ยอมรับได้ว่าคุณลักษณะใดที่ส่งผลถึงความสำเร็จในการเป็นผู้นำ คุณลักษณะใดจำเป็นสำหรับการเป็นผู้นำหรือผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ ผู้นำหรือผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จบางคนอาจจะไม่มีคุณลักษณะเด่น ศึกษาพบแต่สามารถประพฤติปฏิบัติตนจนเป็นที่ยอมรับในฐานะผู้นำองค์กรที่เป็นเลิศได้ เปรียบคุณลักษณะเสมือนมีเงินอยู่ในกระเป๋าหากไม่ได้นำออกมาใช้ย่อมไม่เกิดประโยชน์ หรือแสดงให้เห็นได้ด้วยการปฏิบัติให้เกิดผล

พฤติกรรมผู้นำ หมายถึง การแสดงออกหรือการกระทำเฉพาะอย่างของผู้นำที่ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานในการบังคับบัญชา การประสานงาน การให้คำแนะนำช่วยเหลือดูแลสวัสดิภาพของความเป็นอยู่และความรู้สึกของบุคคลในองค์กรในขณะที่มีการปฏิบัติงานร่วมกัน (Hoy & Miskel, 2001, p. 236)

สรุปได้ว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง การแสดงออก การประพฤติปฏิบัติของผู้บริหารในการบริหารงานของผู้อำนวยการสถานศึกษา ในขณะที่ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เช่น การมอบหมายงานและความรับผิดชอบตามความสามารถของแต่ละบุคคล การจัดทำตารางการทำงาน การยอมรับความคิดเห็นตลอดจนเป็นที่ไว้วางใจและให้เกียรติผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา จนงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารสถานศึกษา เพราะเป็นกระบวนการในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา

## 2. ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร

นักวิชาการได้บัญญัติความหมาย คำว่า วิสัยทัศน์ ไว้มากมาย ซึ่งเป็นความหมายที่จะนำไปปรับใช้ในการพัฒนาวิสัยทัศน์ของผู้นำทางการศึกษา ดังต่อไปนี้

วิสัยทัศน์ หมายถึง สิ่งที่เปรียบเสมือนแผนที่ประกอบการเดินทางไปยังจุดหมายในอนาคต และเป็นคู่มือแนะนำวิธีการเดินทางของบุคคล (อนุวัฒน์ ทรัพย์พีชผล, 2540, หน้า 3)

วิสัยทัศน์ หมายถึง การนำกลยุทธ์ในระยะยาว ที่องค์กรจะมุ่งไปในอนาคต (คณัย เทียนพุด, 2540, หน้า 37)

วิสัยทัศน์ หมายถึง การสร้างภาพอนาคตหรือการมองอนาคต ซึ่งจะเป็เป้าหมาย ในการเดินทางไปสู่อนาคต โดยวิธีการนำเอากระบวนการวางแผนมาใช้ หรือหมายถึงสิ่งที่อยากเห็น ในอนาคต และเป็นสิ่งที่ดีกว่าเดิม (วันทนา เมืองจันทร์, 2542, หน้า 9)

วิสัยทัศน์ หมายถึง ข้อความที่บ่งถึงปรัชญาความหมายของการปฏิบัติงานและคือ ความสามารถที่จะรับรู้บางสิ่งบางอย่างโดยผ่านกระบวนการคิด การรับรู้ การตระหนักรู้ การสังเคราะห์ ความคิดสร้างภาพฉายไปในอนาคต (วิวัฒน์ ปันนิตามัย, 2545, หน้า 115)

วิสัยทัศน์ หมายถึง ความอยากูหรือเข้าใจเกี่ยวกับทิศทางที่เป็นไปได้ที่จะมุ่งไปสู่จุดหมาย ในอนาคตในการบริหารการจัดการให้บรรลุเป้าหมาย เพื่อขับเคลื่อนให้องค์กรก้าวไปสู่องค์กร แนวนหน้าอยู่ตลอดเวลา (ปิณดา พุ่มแย้ม, 2549, หน้า 178)

ได้มีผู้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ของผู้บริหารเป็น 2 กลุ่ม โดยกลุ่มแรกให้ความหมาย ในแนวทางเดียวกันว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร คือ กำหนดแผนงาน เป้าหมาย และมองภาพในอนาคต ขององค์การที่จะให้เป็นที่ได้อย่างชัดเจน โดยเกิดจากการคิด การวางแผน การใช้ปัญญา ความรู้ ความสามารถ เปลี่ยนแปลงสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันไปสู่สภาพที่ต้องการใน ให้สำเร็จตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และภาระหน้าที่ขององค์การซึ่งเป็นสิ่งที่ดีกว่าเดิม (Bennis & Nasrus, 1985; Trethowan, 1997; วันทนา เมืองจันทร์, 2543; วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน, 2552, หน้า 41) และกลุ่มที่ 2 ให้ความหมาย ต่างออกไปว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร คือ เจตนา เป้าหมายหรือการมองเห็นความแตกต่างของสิ่ง ที่เป็นอยู่กับสิ่งแตกต่างกันในอนาคตที่ต้องการ และกระทำกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจาก สภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันไปสู่สภาพที่ต้องการในอนาคตตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ (Blumberg & Greenfeid, 1974; ชาญชัย อาจินสมาจาร, 2550)

จากความหมายของวิสัยทัศน์ของผู้บริหารข้างต้น จึงได้ความหมายโดยรวมว่า เป็นความคิดที่ดีของผู้บริหารที่สร้างขึ้นมาแล้ว สามารถใช้พัฒนาสถานศึกษาไปสู่อนาคตที่ดีได้

Nutt and Backoff (1996, pp. 471-473 อ้างถึงใน เทียง เหมียคไชสง, 2542) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ที่ดี ผู้นำองค์กรและผู้ที่มีส่วนร่วม สามารถพัฒนาองค์การไปสู่อนาคตที่ดี โดยการร่วมกัน สร้างวิสัยทัศน์ เพื่อค้นหาคำตอบในเรื่องต่อไปนี้

1. อะไรคือความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์การในอดีตและเกิดจากอะไร อะไรคือ ค่านิยมร่วมขององค์การ อะไรคือภูมิปัญญาที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จ

2. วิเคราะห์สถานภาพขององค์กรในปัจจุบัน ว่าอะไรคือภารกิจหลักสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมหรือไม่ องค์กรประสบความสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจมากน้อยเพียงใด อะไรคือจุดด้อย จุดเด่นขององค์กร

3. องค์กรมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนภารกิจหลักในปัจจุบันหรือไม่ เป้าหมายและทิศทางในระยะยาวขององค์กรเป็นอย่างไร อะไรคือภูมิปัญญาใหม่ที่ได้ช่วยกันเสริมสร้างเพื่อช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำทางสติปัญญาในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารสถานศึกษามุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ และมีความสอดคล้องกับนโยบาย พันธกิจ และมาตรฐานและสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ Locke (1969) ที่ว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารเกิดจากปัจจัยความสามารถทางด้านสติปัญญา ได้แก่ คุณลักษณะเฉพาะของตน ความรู้ในวิชาชีพ ทักษะหรือความรู้ที่มีผลต่อการพัฒนาวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โรงเรียน มี 5 ประการ คือ

1. ทักษะด้านการจัดกระทำข้อมูล
2. ทักษะเกี่ยวกับการวินิจฉัยของค์การ
3. ทักษะเกี่ยวกับโรงเรียนมีประสิทธิผล จัดการเรียนการสอนเพื่อความเป็นเลิศ
4. ทักษะความคิดสร้างสรรค์
5. ทักษะความตระหนักในตนเอง

เพื่อให้การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โรงเรียนบรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการ ผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องตระหนักและปฏิบัติในสิ่งต่อไปนี้

1. ผู้บริหาร โรงเรียนต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานตามหน้าที่
2. มีความขยันกระตือรือร้น ไม่มีความเบื่อหน่าย ระอาในการทำงาน
3. มีความเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน
4. ยอมรับ เชื่อถือ ไว้วางใจในความรู้ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน
5. สนับสนุนเพื่อนร่วมงานทุกวิถีทาง เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวิสัยทัศน์ (เนาวรัตน์

วิไลชนม์, 2548, หน้า 76-82)

Sergiovanni et al. (1998, p. 103) ได้เสนอความคิดว่า ผู้บริหาร โรงเรียนที่ต้องการจะจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศนั้น จะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โรงเรียน จะก่อให้เกิดแนวนโยบายในการบริหารงานใหม่ ๆ ในการพัฒนาโรงเรียน สามารถกำหนดปรัชญา และธรรมเนียมโรงเรียน นำมากำหนดเป็นแผนปฏิบัติการ สามารถจัดกิจกรรมต่าง ๆ บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ ในทางตรงกันข้าม ถ้าโรงเรียนใดที่ผู้บริหาร ไม่มีวิสัยทัศน์ การปฏิบัติงานไม่มี

เป้าหมายอย่างชัดเจน ไม่สนใจจัดกิจกรรมในโรงเรียนอย่างทั่วถึง ขาดระบบที่ดี การบริหารก็จะไม่มีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ทัศนคติของผู้บริหาร หมายถึง การกำหนดแผนงาน เป้าหมาย นำกลยุทธ์ของผู้บริหาร ที่สามารถขับเคลื่อนพัฒนาสถานศึกษาจะมุ่งไปในอนาคตให้บรรลุเป้าหมาย โดยให้บุคลากรในสถานศึกษามองเห็นความสำคัญของการปฏิบัติงาน เพื่อให้การบริหารสถานศึกษา มุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ

### ปัจจัยครูผู้สอน

ครูในสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญ เป็นปัจจัยชี้ขาดในความสำเร็จและความอยู่รอดของสถานศึกษา เพราะถ้าครูมีคุณภาพก็สามารถพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพได้ด้วย

#### 1. ด้านคุณภาพการสอนของครู

การสอนในสถานศึกษามีได้หมายถึงการสอนในด้านทฤษฎี เนื้อหาวิชาเท่านั้น แต่รวมไปถึงทักษะคุณภาพที่ต้องการ รวมทั้งความสามารถในการจัดการ ครูจึงจำเป็นต้องให้ความช่วยเหลือแนะแนวแก่ผู้เรียนในด้านต่าง ๆ รวมทั้งการให้กำลังใจ ให้ความรักและการเอาใจใส่ด้วย (ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553)

ได้มีผู้ให้ความหมายของคุณภาพการสอนของครูเป็น 2 กลุ่ม โดยกลุ่มแรก ให้ความหมายในแนวทางเดียวกันว่า คุณภาพการสอนของครู คือ ความรู้ ความสามารถ ในการจัดการเรียนการสอน ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตามหลักการหรือทฤษฎี เพื่อสนองตอบความต้องการของผู้เรียน เน้นความพึงพอใจและมีการตรวจสอบควบคุมคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (Feigenbaum, 1992, p. 2 อ้างถึงใน อุมพร สันตจิตร, 2552, หน้า 31; วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน, 2552, หน้า 67; ศิกานต์ เพ็ชรชัยคุณกรณ์, 2546) และกลุ่มที่ 2 ได้ให้ความหมายต่างออกไปว่า คุณภาพการสอนของครู คือ ระดับมาตรฐานในการสอนของครู คือ ระดับมาตรฐานในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ตามการรับรู้ของนักเรียน ที่ต้องการและคาดหวังไว้ และผู้เรียนมีคุณสมบัติเป็นไปตามที่กำหนดเหมาะสมกับการนำไปใช้ประโยชน์และถูกต้องตามวัตถุประสงค์ (Cheng & Tam, 1997, pp. 22-32 อ้างถึงใน วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน, 2552, หน้า 66)

จากความหมายของคุณภาพการสอนของครูข้างต้น จึงได้ความหมายโดยรวมว่า คือ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีวิธีสอน อุปกรณ์การเรียนการสอน มีสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน มีการวัดประเมินผลการเรียน และเกิดเจตคติที่ดีต่อการสอนนักเรียน ทำให้บรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

Nighingale and O'neil (1997, pp. 8-13) อธิบายคุณภาพการสอนไว้ว่า

1. คุณภาพ หมายถึง การมีมาตรฐานสูง (High standards)
2. ลักษณะที่ประสบความสำเร็จ มีความเสียหายน้อยที่สุด (Zero defects) ได้รับสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสมเป็นอันดับแรก
3. ลักษณะที่เหมาะสม สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Stated purpose)
4. คุณค่าที่เกิดจากการจัดกิจกรรมการกระทำเหมาะสมกับงบประมาณที่จ่ายลงไป (Value for money)
5. สิ่งที่สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น (Transformative)

คุณภาพการสอนของครู เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ประสบความสำเร็จ บทบาทของครูมีความสำคัญที่จะผลักดันให้นักเรียนได้แลกเปลี่ยน ประสบการณ์เรียนรู้ขึ้นอย่างต่อเนื่อง ครูจำเป็นต้องเตรียมการสอนและกำหนดเป้าหมายของการสอนการสร้างองค์ความรู้ใหม่ กระบวนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น คุณภาพการสอนของครูจึงประกอบด้วย ลักษณะของครู วิธีสอน สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน อุปกรณ์การเรียน การสอน การวัดผลและประเมินผล และเจตคติต่อการสอนของนักเรียน (วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน, 2552, หน้า 64)

สรุปได้ว่า คุณภาพการสอนของครู หมายถึง ครูมีความรู้ความเข้าใจในการสอน ด้านทฤษฎี เนื้อหาวิชา สามารถบูรณาการความรู้ และใช้วิธีการสอนที่หลากหลายโดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูจึงจำเป็นต้องมีสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน โดยให้ความช่วยเหลือแนะแนวแก่ผู้เรียนในด้านต่าง ๆ รวมทั้งการให้กำลังใจ ให้ความรักและการเอาใจใส่ด้วย เกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับนักเรียน มีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงและหลากหลายวิธี มั่นพัฒนาความรู้ทางวิชาการอยู่เสมอจนเกิดเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู ทำให้ผู้เรียนบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

## 2. ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู

Simon ได้ขยายงานของ Barnard ในหนังสือ Administration behavior ในปี ค.ศ. 1947 โดยเน้นให้เห็นความสำคัญขององค์การจะเจริญก้าวหน้าขึ้นอยู่กับการรักษาดุลยภาพ (Equilibrium) แรงที่ลงไปของคน งานย่อมต้องสมดุลกับความพึงพอใจของคนงานที่ได้รับ ความพึงพอใจเป็นแรงกระตุ้น (Motivate) ที่ทำให้นักอยากทำงาน Barnard ว่าแรงจูงใจในทางเศรษฐกิจเป็นค่าจ้างหรือเงินเดือน ไม่ใช่สิ่งทำให้เกิดความพึงพอใจอย่างแท้จริง สิ่งที่ทำให้คนพึงพอใจ ได้แก่

1. สิ่งที่ตอบแทนที่เห็นได้ด้วยตา อาจเป็นวัสดุสิ่งของ
2. สิ่งตอบแทนที่มีคุณค่าทางจิตใจ เช่น ชื่อเสียงเกียรติยศ
3. สภาพการทำงานที่ดี
4. ความภาคภูมิใจในความสามารถที่ได้ทำสิ่งใหม่ ๆ โดยความคิดของตนเอง (Barnard, 1938, pp. 142-149 อ้างถึงใน ธร สุทธราชูท, ม.ป.ป., หน้า 33-34)

Blum (1956, p. 124) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานหมายถึงทัศนคติที่บุคคลมีต่องานต่อตนเองและเพื่อนร่วมงาน

Locke (1969, pp. 309-366) นิยามว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เป็นสุขอันเกิดจากการได้ปฏิบัติงานสำคัญเป็นผลสำเร็จ

Schermerhorn, Hunt and Osborn (1997, p. 98) ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีของบุคคลที่มีต่องานของเขา

อาคม วัชโรสง (2547, หน้า 124) กล่าวว่าไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลมีต่องานที่เขาทำ ถ้าหากเขาได้ทำงานที่สำคัญ เขาชอบและถนัดเขาก็จะมีความสุข แต่ถ้าหากเขาเห็นงาน ไม่มีคุณค่า เขาไม่ชอบและไม่ถนัดเขาก็จะไม่มีความสุขกับการทำงานนั้น ๆ

ความพึงพอใจในการทำงานของครู เป็นตัวแปรที่สามารถบ่งชี้ความสำเร็จในการบริหารจัดการภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี เพราะความพึงพอใจในการทำงานสามารถที่จะช่วยให้การทำงานประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากแนวคิดของ Hoy and Miskel (2001) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จขององค์กร ถ้าบุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจสูง คุณภาพงานก็จะสูง ในทางตรงกันข้าม หากบุคลากรในองค์กรไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน คุณภาพงานก็จะต่ำด้วย

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของครูมีต่อการปฏิบัติงานต่าง ๆ รวมไปถึงเพื่อนร่วมงาน โดยการบริหารงานของผู้บริหารจะเป็นการกระตุ้นการทำงาน ทำให้ครูเกิดความสุข มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ จนกระทั่งปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จของสถานศึกษา

### 3. ด้านการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู

ได้มีผู้ให้ความหมายของการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครูในแนวทางเดียวกันว่า คือ การที่บุคคลหนึ่งบุคคลใดได้รับการสนับสนุนโดยผ่านทางความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทำให้เกิดการยอมรับการช่วยเหลือ ความพึงพอใจ ส่งเสริมให้ผู้ที่ได้รับมีความสุข เกิดความภาคภูมิใจ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม สามารถปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ (Lin, 1979, p. 159 อ้างถึงใน อุมพร สันตจิตร์, 2552, หน้า 33)

การสนับสนุนทางสังคม ได้แบ่งออกเป็น 6 ชนิด คือ

1. ความรักความผูกพัน (Attachment) เป็นความรู้สึกอบอุ่น มั่นคง ปลอดภัย
2. การมีส่วนร่วมในสังคม (Social integration) ให้บุคคลมีโอกาสผูกมิตรไมตรี
3. โอกาสในการอบรมเลี้ยงดูให้การช่วยเหลือบุคคลอื่น (Opportunity)
4. ส่งเสริมให้มีความมั่นใจในคุณค่าแห่งตน การให้บุคคลอื่นให้ความเคารพ
5. ความเชื่อมั่นในการเป็นมิตรที่ดี
6. การได้รับคำชี้แนะที่ดี เป็นการช่วยเหลือขณะตกอยู่ช่วงวิกฤต มีปัญหา (Weiss, 1974, pp. 17-18 อ้างถึงใน วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน, 2552, หน้า 77)

การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู เป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้รับโอกาสในการช่วยเหลือด้านต่าง ๆ ทั้งทางอารมณ์ วัตถุ สิ่งของ ตลอดจนการรับรู้ข่าวสารข้อมูล โดยได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร และจากสังคม ทำให้เกิดความประทับใจ การร่วมมือที่ดีในการทำงาน เกิดขวัญกำลังใจ ได้แก่ การให้การสนับสนุนทางอารมณ์ การให้ความยอมรับนับถือ การให้ข้อมูลข่าวสารและการไว้วางใจ

จากการศึกษาของ Russell, Altelier, & Velgen (1987 อ้างถึงใน วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน, 2552, หน้า 77) พบว่า การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารเป็นตัวแปรสำคัญที่จะส่งผลถึงการทำงานให้บรรลุความสำเร็จ และยังส่งผลถึงการมีคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนอีกด้วย

สรุปได้ว่า การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู หมายถึง การได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้รับโอกาสในการช่วยเหลือด้านต่าง ๆ ทั้งทางอารมณ์ วัตถุ สิ่งของ ตลอดจนการรับรู้ข่าวสารข้อมูลและการไว้วางใจ เป็นที่ยอมรับจากสังคม ทำให้รู้สึกว่าคุณค่าเกิดความภาคภูมิใจ

### **ปัจจัยสถานศึกษา**

โครงสร้างของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 7 (จังหวัดสระแก้ว) ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา และวัฒนธรรมสถานศึกษา

#### **1. ด้านสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา**

สภาพแวดล้อม มาจากภาษาอังกฤษว่า Environment ซึ่ง Astin ได้ให้ความหมายว่า คือ ลักษณะใด ๆ ก็ตามของสถานศึกษาที่เป็นสิ่งเร้าที่มีศักยภาพและมีอิทธิพลต่อนักเรียน (Astin, 1968, p. 3)

สิ่งแวดล้อมมีความแตกต่างกันเช่นเดียวกันกับความแตกต่างของบุคคล สิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคล บรรยากาศ



ในองค์การอาจสนับสนุนหรือสกัดกั้นการทำงานของบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น ความปลอดภัย เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ต่างก็มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคล องค์ประกอบของสิ่งแวดล้อมแยกออกได้เป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (Physical environment) เช่น สภาพของห้องทำงาน วัสดุ อุปกรณ์ เสียง แสง สิ่งเหล่านี้ต่างก็มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคล
2. สิ่งแวดล้อมทางมนุษย์ (Human environment) เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ต่างก็มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคล
3. สิ่งแวดล้อมทางโครงสร้าง (Structural environment) เช่น โครงสร้างขององค์การ นโยบาย กฎ ระเบียบ กระบวนการ ขั้นตอนในการทำงาน (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2545, หน้า 9)

สิ่งแวดล้อม (Environment) สิ่งแวดล้อมในโรงเรียนหมายถึงผู้ปกครอง นักเรียน ศิษย์เก่า ตลอดจนประชาชนที่อยู่ของโรงเรียน สถาบันทางสังคม หรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ สิ่งแวดล้อม อาจแบ่งเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. สิ่งแวดล้อมภายนอก เป็นสิ่งที่มีผลกระทบต่อ โรงเรียนที่ไม่สามารถจะควบคุมได้ เช่น เทคโนโลยี สังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ และการเมือง เป็นต้น
2. สิ่งแวดล้อมภายใน เป็นสิ่งที่โรงเรียนสามารถควบคุมได้ เช่น นโยบายของสถานศึกษา ผลผลิต การบริการ บุคลากร การเงิน วัสดุอุปกรณ์ รวมถึงการบริหารจัดการของผู้บริหาร (ชร สุนทรายุทธ, 2551, หน้า 91)

สภาพแวดล้อมมีอยู่รอบตัวมนุษย์ทั้งสิ่งมีชีวิตและไม่มีชีวิต ทั้งที่เป็นนามธรรมและรูปธรรม รวมทั้งที่เกิดขึ้นเองโดยธรรมชาติและที่มนุษย์สร้างขึ้น แนวทางการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนผู้บริหาร โรงเรียนควรวางแผนดำเนินการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เป็นตัวอย่างที่ดีในการใช้ประโยชน์จากสภาพแวดล้อมให้ถูกต้องตามศักยภาพของโรงเรียน เพื่อให้โรงเรียน น่าดู น่าอยู่ และน่าเรียน แนวทางในการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน (จรัสศรี ทิพย์อุตร์, 2547, หน้า 21) มีดังนี้

1. บริเวณโรงเรียน ต้องพัฒนาให้ร่มรื่น สวยงาม สะอาด และปลอดภัย
2. บริเวณอาคารเรียน อาคารประกอบและบริเวณอื่น ๆ ต้องพัฒนาให้สะอาดปลอดภัย ถูกสุขลักษณะและสวยงาม
3. กำหนดแนวปฏิบัติในการประหยัดน้ำ ประหยัดไฟ และกำจัดขยะมูลฝอย

วิจิตร ศรีสอาน (2535, หน้า 588) บรรยายสภาพและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนเกี่ยวข้องกับความรู้สึกของครู นักเรียน นักศึกษา รวมทั้งคนอื่น ๆ ที่มีต่อโรงเรียน โรงเรียนที่มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมไม่ดีจะทำให้นักเรียน ตลอดจนคนที่เกี่ยวข้องเกิดความรู้สึกไม่ดีต่อโรงเรียน แต่ถ้าโรงเรียนมีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีก็จะทำให้นักเรียนอยากไปโรงเรียนและคนที่เกี่ยวข้องเกิดความรู้สึกที่ดีต่อโรงเรียนด้วย สิ่งแวดล้อมทางกายภาพของโรงเรียน (Physical environment) มีอิทธิพลและความสำคัญต่อบุคลากรในการพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จ สภาพแวดล้อมที่เป็นรูปธรรมหรือสภาพแวดล้อมกายภาพ ได้แก่ สภาพต่าง ๆ ที่มนุษย์สร้างขึ้น เช่น อาคารสถานที่ โต๊ะ เก้าอี้ วัสดุอุปกรณ์หรือสื่อต่าง ๆ รวมทั้งสิ่งต่าง ๆ ที่มีอยู่ตามธรรมชาติ อันได้แก่ ต้นไม้ พืช ภูมิประเทศ ภูมิอากาศ

สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา หมายถึง สภาพของห้องทำงาน วัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ เช่น อาคารสถานที่ โต๊ะ เก้าอี้ วัสดุอุปกรณ์ รวมทั้งสิ่งต่าง ๆ ที่มีอยู่ตามธรรมชาติ อันได้แก่ ต้นไม้ พืช ภูมิประเทศ ภูมิอากาศ โดยผู้บริหารโรงเรียนควรวางแผนดำเนินการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน เพื่อให้โรงเรียนน่าดู น่าอยู่ และน่าเรียน ซึ่งมีอิทธิพลและความสำคัญต่อบุคลากรในการพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จ

## 2. ด้านวัฒนธรรมสถานศึกษา

วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมสังคม และมีลักษณะเหมือนวัฒนธรรมสังคมทุกประการ กล่าวคือ มีวิถีแห่งการดำเนินงานในโรงเรียน มีวัฒนธรรมเป็นวัตถุ เช่น อาคารเรียน หลักสูตรและประมวลการสอน และมีวัฒนธรรมที่ไม่ใช่วัตถุ เช่น ค่านิยม หลักเกณฑ์กฎระเบียบต่าง ๆ รวมทั้งวิถีทางของการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน มีขนบธรรมเนียมประเพณีและพิธีกรรมในรูปแบบต่าง ๆ และสัญลักษณ์ หรือเครื่องหมายประจำโรงเรียน รวมทั้งประเพณีและวิธีการทำงาน ซึ่งเป็นกิจวัตรประจำในโรงเรียน วัฒนธรรมจึงมีผลต่อครูทั้งทางตรงและทางอ้อม มีอิทธิพลที่แตกต่างกันตามกลุ่มย่อยของครู ซึ่งกำหนดโดยปัจจัยทางชีวสังคม และประสบการณ์ทางวิชาชีพของแต่ละคน วัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อผู้บริหาร โรงเรียน ครู และนักเรียน โดยก่อให้เกิดความคาดหวัง เจตคติ และพฤติกรรม ซึ่งส่งผลกระทบต่อผลผลิตของโรงเรียนด้วย (ชร สุนทรายุทธ, 2551) หน้า 491

วัฒนธรรมโรงเรียน หมายถึง แบบแผนหรือความเชื่อที่ผู้บริหาร ครู อาจารย์ และนักเรียนได้ร่วมกันสร้างขึ้น ค้นพบเลือกสรร และปรับปรุงพัฒนามาจากประสบการณ์การเรียนรู้ที่ได้ดำเนินการแก้ปัญหาการจัดการศึกษาในโรงเรียน เพื่อปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมภายนอก ซึ่งเป็นไปตามบทบาทหน้าที่ และภารกิจของโรงเรียน และเพื่อให้เกิดการบูรณาการภายใน โดยที่ผู้บริหาร ครูอาจารย์ และนักเรียนมีความรู้ความเข้าใจในความหมายร่วมกัน แบบแผนดังกล่าว

เป็นวิถีทางที่ถูกต้องที่จะยอมรับ และรู้สึกตอบสนองในความสัมพันธ์กับปัญหาต่าง ๆ เหล่านั้น อย่างสม่ำเสมอ และจะถ่ายทอดแก่สมาชิกใหม่ในโรงเรียน วัฒนธรรมปรากฏให้เห็นได้เป็นรูปธรรม สัญลักษณ์ และพฤติกรรมการแสดงออก (ชร สุนทรายุทธ, 2551, หน้า 493)

ความสลับซับซ้อนในการจัดการศึกษามีมากขึ้นในปัจจุบัน ทั้งกิจกรรมทางปัญญาและสภาพสังคมการยอมรับว่าโรงเรียนเป็นระบบสังคม จึงมุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมโรงเรียน สนใจเกี่ยวกับบรรทัดฐาน ความคาดหวัง ความเชื่อ และรูปแบบพฤติกรรมประจำวัน ซึ่งจะนำโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จ หรือความล้มเหลวได้ แนวคิดดังกล่าวตรงกับแนวคิดของนักวิชาการอีกหลายท่านที่พบว่า การศึกษาและการทำความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนและสัญลักษณ์โรงเรียนเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญที่ทำให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพ มักมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง (Deal, 1985, p. 162 อ้างถึงใน ชร สุนทรายุทธ, 2551, หน้า 506)

โรงเรียนเป็นองค์กรหนึ่งซึ่งต้องมีวัฒนธรรม ผู้บริหารที่มีความรู้ ความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กรในหน่วยงานของตนเป็นอย่างดีแล้ว จะทำหน้าที่เป็นผู้นำในการเสริมสร้างวัฒนธรรมให้แข็งแกร่งยิ่งขึ้น วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นตัวการที่ช่วยให้บุคลากรในโรงเรียนมีความเข้าใจ ลักษณะการทำงาน และเลือกแนวประพฤติปฏิบัติในการแก้ไขปัญหาและการทำงานร่วมกัน จึงมีความจำเป็นต้องเข้าใจวัฒนธรรมโรงเรียน การบริหารงานและการพัฒนาโรงเรียน ถ้าสามารถเข้าใจถึงวัฒนธรรมโรงเรียน และนำไปใช้ให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยีในสังคมปัจจุบันแล้วส่งผลให้การบริหารโรงเรียนมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จในที่สุด (นภัตสร โอสถานนท์, 2549, หน้า 30; แผลมไทย พงษ์พรม, 2546, หน้า 20)

ซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายของวัฒนธรรมสถานศึกษาเป็น 2 กลุ่ม โดยกลุ่มแรกให้ความหมายในแนวทางเดียวกันว่า วัฒนธรรมสถานศึกษา คือ แนวปฏิบัติ ระเบียบ แบบแผน กฎเกณฑ์ของพฤติกรรม ในการแก้ปัญหาทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เป็นที่ยอมรับ ยึดถือปฏิบัติร่วมกัน และกลายเป็นพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียนนั้น ๆ ซึ่งครอบคลุมถึงความคิด ความรู้สึก และการรับรู้ปัญหาต่าง ๆ (Qwens, 1987, p. 17 อ้างถึงใน อูมาพร สันตจิตร, 2552 หน้า 35) และกลุ่มที่ 2 ให้ความหมายต่างออกไปว่า วัฒนธรรมสถานศึกษา คือ ตัวกำหนดสัญลักษณ์ กฎเกณฑ์ของพฤติกรรม พิธีการและเรื่องราวที่เล่าต่อกันมานาน มีการยึดถือร่วมกัน เน้นถึงค่านิยมและความเชื่อว่าสมาชิกขององค์กรต้องมีส่วนร่วมด้วย Sergiovanni (1998; จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2554, หน้า 235-236)

จากความหมายของวัฒนธรรมสถานศึกษาข้างต้น จึงได้ความหมายโดยรวมว่าเป็นแนวปฏิบัติของบุคลากรในสถานศึกษา เป็นเอกลักษณ์ ที่ยึดถือปฏิบัติร่วมกันมาเป็นเวลานาน และมีลักษณะเฉพาะ

Sergiovanni (1998, pp. 104-105) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะเฉพาะของวัฒนธรรมโรงเรียนไว้ 4 ลักษณะ ดังนี้

1. สามารถสัมผัสและสังเกตได้ เช่น คำพูด วิธีการประพฤติปฏิบัติ และสิ่งที่ปรากฏแก่สายตา พฤติกรรมดังกล่าวจะปรากฏให้เห็น ได้แก่ รูปแบบ ระเบียบแบบแผน พิธีการและสัญลักษณ์อื่น ๆ ที่ปฏิบัติกันในโรงเรียน
2. ทักษะของบุคลากร เป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับระเบียบการปฏิบัติงานร่วมกันและบรรทัดฐานที่บุคลากรยอมรับ
3. ค่านิยมที่แสดงให้เห็นข้อตกลงที่ครูร่วมกันซึ่งปรากฏให้เห็นอยู่ในลักษณะเฉพาะที่เป็นนโยบายและปรัชญาของโรงเรียน
4. สมมติฐานที่มีลักษณะเป็นนามธรรมมากกว่าระดับอื่น ๆ เพราะเป็นลักษณะเฉพาะที่แอบแฝงหรือปรากฏให้เห็นได้

นอกจากนี้ Sergiovanni (1998, p. 103) วัฒนธรรมของสถานศึกษาได้ก่อตัวมาจากสิ่งต่อไปนี้

1. ประวัติความเป็นมาของโรงเรียน (The school history) ได้แก่ อดีตของโรงเรียนที่สืบทอดกันมาจนถึงปัจจุบัน เช่น รูปแบบของพฤติกรรมที่ปฏิบัติต่อ ๆ กันมา กล่าวคือ พฤติกรรมของผู้ที่เป็นวีรบุรุษ วีรสตรีครูและนักเรียน
2. ความเชื่อ (Belief) เป็นสมมติฐานและความเข้าใจของครูและบุคลากรอื่น ๆ ได้กระทำร่วมกัน จนมีส่วนเกี่ยวข้องถึงโครงสร้างของโรงเรียน การเรียนการสอนและบทบาทของครูและนักเรียน ระเบียบวินัย ความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง บางครั้งสมมติฐาน และความตั้งใจอยู่ในรูปปรัชญา และข้อกำหนดอื่น ๆ
3. ค่านิยม (Values) คือ สิ่งที่โรงเรียนให้ความสำคัญเกี่ยวกับการประเมินค่าสิ่งต่าง ๆ ที่ปรากฏ
4. บรรทัดฐานและมาตรฐาน (Norm and standards) สิ่งที่ควรปฏิบัติและไม่ควรปฏิบัติ สำหรับการควบคุมพฤติกรรมของครูอาจารย์ในโรงเรียน จะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่ควรชมเชยยกย่อง หรือลงโทษ
5. รูปแบบของพฤติกรรม (Pattern of behavior) คือ สิ่งที่ยอมรับและเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานที่สม่ำเสมอภายในโรงเรียน ลักษณะการก่อตัวของวัฒนธรรมโรงเรียน จะเกิดขึ้นจากประวัติของโรงเรียนสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความเชื่อ ความเชื่อจะมีอิทธิพลต่อค่านิยม ค่านิยมจะมีอิทธิพลต่อบรรทัดฐานและมาตรฐาน บรรทัดฐานและมาตรฐานจะมีอิทธิพลต่อรูปแบบของพฤติกรรม

นภัตสร โอสถานนท์ (2549, หน้า 29) การสร้างวัฒนธรรมองค์การ ผู้นำเป็นผู้มีบทบาทสำคัญยิ่งในการสร้างให้เกิดขึ้น และนำองค์การไปสู่ความสำเร็จบรรลุเป้าหมายขององค์การ

วัฒนธรรมที่มีในแต่ละสถานศึกษาจะเป็นเอกลักษณ์ของสถานศึกษานั้น ๆ ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดที่ยึดถือกันมาจนกลายเป็นความประเพณีและพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา วัฒนธรรมที่สร้างสรรค์จะช่วยหล่อหลอมให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดความภาคภูมิใจ กล้าคิดกล้าทำมีความรักความผูกพันกับสถานศึกษา จนเกิดจิตสำนึกร่วมกันทำให้สถานศึกษาเกิดความเจริญก้าวหน้า และประสบผลสำเร็จกับการบริหารสถานศึกษาตามเป้าหมายที่สถานศึกษาตั้งไว้

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมสถานศึกษา หมายถึง ค่านิยม ขนบธรรมเนียมประเพณี หลักเกณฑ์ กฎระเบียบต่าง ๆ รวมทั้งวิถีทางของการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร วิธีแห่งการดำเนินงานในสถานศึกษา ที่ผู้บริหาร ครู อาจารย์ และนักเรียนได้ร่วมกันสร้างขึ้น เช่น มีลักษณะเหมือนวัฒนธรรมสังคมทุกประการ

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### งานวิจัยในประเทศ

ธีรภาพ นาราช (2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผู้นำทางวิชาการ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้ความสามารถในการบริหาร ด้านภาวะผู้นำ ด้านคุณธรรม จริยธรรม อยู่ในระดับมาก

นันทิยา น้อยจันทร์ (2550) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพการบริหารอุดมศึกษา ผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารอุดมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พิมพ์พรณ สุริโย (2551) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 9 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ผลการวิจัย พบว่า ระดับปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และปัจจัยด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เยาวดี พันเพชรศรี (2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ผลการวิจัย

พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ประกอบด้วย ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารและวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ปัจจัยด้านครูผู้สอน ได้แก่ คุณภาพการสอนของครู ความพึงพอใจในการทำงานของครู และการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู ปัจจัยด้านสถานศึกษา ได้แก่ สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา และวัฒนธรรมสถานศึกษา แต่ละปัจจัยอยู่ในระดับมาก ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ด้านการบริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารและสนับสนุน ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียน แต่ละด้านอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว และผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ได้แก่ ตัวแปรคุณภาพการสอนของครู ตัวแปรการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู และตัวแปรสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาได้ร้อยละ 69 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน (2552) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.93 ระดับความคิดในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลจากการวิเคราะห์เมื่อพิจารณาจากเกณฑ์คัดเลือกองค์ประกอบที่มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร มากกว่า 1.00 ประกอบด้วย 9 ด้าน ได้แก่ 1) พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร 2) วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร 3) บรรยากาศสถานศึกษา 4) คุณภาพการสอนของครู 5) ความพึงพอใจในการทำงานของครู 6) การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู 7) พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา 8) เจตคติต่อสถานศึกษา และ 9) การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .90 ระดับความคิดในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลจากการวิเคราะห์ เมื่อพิจารณาจากเกณฑ์คัดเลือกองค์ประกอบที่มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร มากกว่า 1.00 ประกอบด้วย 9 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารสถานศึกษา 2) ด้านการบริหารสนับสนุน 3) การพัฒนาบุคลากร 4) การพัฒนาคุณภาพนักเรียน

สมาพร วงษ์ศรีแก้ว (2551) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขนาดเล็ก โดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โรงเรียนบ้าน โพนทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานวิชาการ โรงเรียนบ้าน โพนทอง ซึ่งเป็นโรงเรียนขนาดเล็กก่อนการปรับปรุงพัฒนา มีปัญหาในการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับมากที่สุด กล่าวคือ ไม่มีกระบวนการปรับปรุงพัฒนาสื่อและแหล่งเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียน

และท้องถิ่น ไม่มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ หลังจากการปรับปรุงพัฒนาโดยใช้ กลยุทธ์การประหมแข็งปฏิบัติและการปฏิบัติจริงแล้ว มีผลให้ได้กระบวนการปฏิบัติงานที่ทำให้ การบริหารงานวิชาการมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น คือ กระบวนการสำรวจสภาพปัญหาและ กระบวนการหากกลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนา โดยยึดหลักความพอประมาณของเศรษฐกิจพอเพียง กระบวนการปฏิบัติกระบวนการสังเกต/ ตรวจสอบ และกระบวนการประเมินผลจากการใช้ กระบวนการพัฒนาดังกล่าวทำให้การปฏิบัติงานการปรับปรุงพัฒนาสื่อและแหล่งเรียนรู้ให้เหมาะสม กับผู้เรียนและท้องถิ่น จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับ มากที่สุด

เสวียน เสนงาม (2552) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผล โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และวัฒนธรรมโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 2

อุมาพร สันตจิตร (2552) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา เอกชนระดับปฐมวัย จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านผู้บริหาร ได้แก่ พฤติกรรม ผู้นำผู้บริหาร และวิสัยทัศน์ผู้บริหาร ปัจจัยด้านครู ได้แก่ คุณภาพการสอนของครู ความพึงพอใจ ในการทำงานของครู และการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู ปัจจัยด้านสถานศึกษา ได้แก่ สภาพแวดล้อมของโรงเรียน และวัฒนธรรมสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ความสำเร็จในการบริหาร สถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัย จังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งได้แก่ ด้านการบริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารและการสนับสนุน ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียน อยู่ในระดับมาก และตัวแปรปัจจัยพฤติกรรมผู้นำผู้บริหาร วิสัยทัศน์ผู้บริหาร คุณภาพการสอนของ ครู ความพึงพอใจในการทำงานของครู การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู สภาพแวดล้อม ของโรงเรียน และวัฒนธรรมสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา เอกชนระดับปฐมวัย จังหวัดนครศรีธรรมราช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

#### งานวิจัยต่างประเทศ

Ruhl (1985 อ้างถึงใน จันทราณี สงวนนาม, 2553, หน้า 200) ศึกษาเรื่อง การพัฒนา ผลสำรวจประสิทธิภาพของสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ช่วย จะพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จมี 5 ด้าน ได้แก่ ความคาดหวังในความสำเร็จของงาน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร บรรยากาศของสถานศึกษา เป้าหมายทางวิชาการและโปรแกรมการประเมินผล

Sammons, Hillman and Mortimore (1994) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลกับประสิทธิผล ของโรงเรียนที่ทำให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลกับประสิทธิผล

ของโรงเรียนที่ทำให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ความเป็นผู้นำทางด้านวิชาชีพ การมีเป้าหมายและมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีสภาพแวดล้อมที่ดี มุ่งเน้นคุณภาพการเรียนการสอน มีจุดประสงค์การสอนที่ชัดเจน มีความหวังในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีระบบการเสริมแรง ทางบวก มีระบบการติดตามความสำเร็จของผู้เรียน ส่งเสริมสิทธิและตอบสนองความต้องการของผู้เรียน มีการร่วมมือกันระหว่างบ้านกับโรงเรียน มีการพัฒนาองค์กรอยู่ตลอดเวลา

Silins and Merry-Harvey (1999 อ้างถึงใน วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน, 2552, หน้า 129-130) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลให้โรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีคุณภาพ เกิดความสำเร็จ ผลการวิจัย พบว่า โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จมากที่สุด เป็นสถานศึกษาขั้นพื้นฐานผู้หญิงขนาดใหญ่ ที่มีกิจปฏิบัติ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งส่งเสริมการรับรู้เชิงบวกของบุคลากร ครูต่อองค์กร การเรียนรู้ของนักเรียน เจตคติ และการมีส่วนร่วมในโรงเรียนจากการวิเคราะห์เส้นทาง เพื่อทดสอบรูปแบบความสำเร็จ และประสิทธิผลโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับตัวแปร ภาค ประเภท ขนาด ทักษะของครู ที่มีผลต่อภาวะผู้นำ ผลของโรงเรียนและผลของนักเรียน ได้พบว่า ภาวะผู้นำของโรงเรียนและความสำนึกที่เข้มแข็งของครูกับการมีส่วนร่วมในการวางแผนหลักสูตร การพัฒนาครูและวัฒนธรรมโรงเรียน มีผลกระทบทางอ้อมต่อความสำเร็จของโรงเรียน

Sheive and Schoenheit (1987) ศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับความสำเร็จ ในองค์กร ผลการวิจัย พบว่า ความสามารถของผู้บริหารในการสื่อสาร อย่างมีประสิทธิภาพ และการกระทำอย่างต่อเนื่อง และต้องอาศัยบุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างพลังความร่วมมือ สร้างข้อตกลงร่วมกัน สามารถสร้างภาพแห่งอนาคตที่บริหารผลักดันให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จ

Paul (1999) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักการบริหารงานคุณภาพทั้งองค์การ บรรยากาศโรงเรียน วัฒนธรรมโรงเรียน และพลังอำนาจของครู ผลการวิจัยพบว่า หลักการบริหารคุณภาพทั้งองค์การเชิงรวมมีความสัมพันธ์มากกับบรรยากาศโรงเรียน และพลังอำนาจของครู มีความสัมพันธ์ระดับสูงกับบรรยากาศโรงเรียน และสามารถบ่งบอกได้อย่างชัดเจนเกี่ยวกับหลักการบริหารคุณภาพเชิงระบบ

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ จะเห็นได้ว่า ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารสถานศึกษา และมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา เพราะฉะนั้น การศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการนำไปวางแผน ปรับปรุง และพัฒนาให้มีความสำเร็จสูงขึ้นไป



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 44 โรงเรียน จำนวนครู 2,273 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ปีการศึกษา 2560 จำนวน 327 คน ใช้ตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610) ด้วยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling)

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นเครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาเกณฑ์การวัดความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของ Stuart-Kotze and Roskin (1983, pp. 3-5) Hoy and Miskel (2001, p. 301) และจันทรานี สงวนนาม (2553, หน้า 201) เกณฑ์วัดความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนของเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBECQA) ของโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล ปี พ.ศ. 2557-2558 (สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย, 2557) Stuart-Kotze and Rick (1999, pp. 3-5 อ้างถึงใน อูมาพร สันตจิตร์, 2552) Hoy and Miskel (2001, p. 301) Mott (1972 อ้างถึงใน เยาวดี พันเพชรศรี, 2552, หน้า 24) จันทรานี สงวนนาม (2543) กระทรวงศึกษาธิการ

(2540) มาปรับปรุงและพัฒนาให้เข้ากับบริบทของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำนวน 3 ปัจจัย ดังนี้ 1) ผู้บริหาร 2) ครูผู้สอน 3) สถานศึกษา ประกอบด้วย ข้อคำถาม จำนวน 80 ข้อ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง เป็นจริงที่สุด
- 4 หมายถึง ค่อนข้างเป็นจริง
- 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ
- 2 หมายถึง เป็นจริงบางครั้ง
- 1 หมายถึง ไม่เป็นจริงเลย

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ใน 4 ด้าน ดังนี้ 1) การบริหารสถานศึกษา 2) การบริหารและสนับสนุน 3) การพัฒนาบุคลากร 4) การพัฒนาคุณภาพนักเรียน ประกอบด้วย ข้อคำถาม 42 ข้อ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง ปฏิบัติมากที่สุด
- 4 หมายถึง ปฏิบัติมาก
- 3 หมายถึง ปฏิบัติปานกลาง
- 2 หมายถึง ปฏิบัติน้อย
- 1 หมายถึง ปฏิบัติน้อยที่สุด

### การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาได้ตรวจสอบ เสนอแนะ และนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อความถูกต้อง
3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ ถูกต้อง และรับข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา สำนวนภาษา และหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม (Index of item objective congruence: IOC) ซึ่งมีการให้คะแนน ดังนี้

ให้ +1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อความสอดคล้องกับนิยามศัพท์

ให้ 0 คะแนน เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อความสอดคล้องกับนิยามศัพท์

ให้ -1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อความไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์

ผลการพิจารณาคัดเลือกข้อคำถามในแต่ละด้านมีดัชนีความสอดคล้อง (IOC) รายข้อ มีค่าตั้งแต่ .60-1.00 และดำเนินการแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ดังรายนามต่อไปนี้

- |     |  |   |
|-----|--|---|
| 3.1 | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ชลิ มาพุทธ | อาจารย์ภาควิชาการอาชีวศึกษาและการพัฒนาสังคม คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา       |
| 3.2 | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวี | อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา                   |
| 3.3 | ดร.ธนวิน ทองแพง                        | อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา                   |
| 3.4 | นายวันชัย ผลสมบุญ                      | ผู้อำนวยการ โรงเรียนทัพพระยาพิทยาสาริกาพงษ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองตะเคียนบอน |
| 3.5 | นายมารุต                               |   |

4. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ เสนอประธานและคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจพิจารณา แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน

5. นำข้อมูลจากการทดลองใช้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination) โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson) โดยใช้ค่าสถิติ  $t$ -test แล้วคัดเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนก ประกอบกับหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามกับคะแนนรวม แต่ละตัวแปร (Item-total correlation) เพื่อคัดเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนก 0.20 ขึ้นไป

แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 7 ซึ่งคำถามทั้งฉบับได้ค่าอำนาจจำแนกทั้งฉบับอยู่ระหว่าง 0.40-0.81 โดยแยกเป็นแต่ละด้านได้ดังนี้

- |                                |                           |
|--------------------------------|---------------------------|
| ปัจจัยด้านผู้บริหาร            | มีค่าอำนาจจำแนก 0.38-0.77 |
| ปัจจัยด้านครูผู้สอน            | มีค่าอำนาจจำแนก 0.37-0.80 |
| ปัจจัยด้านสถานศึกษา            | มีค่าอำนาจจำแนก 0.50-0.71 |
| ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา | มีค่าอำนาจจำแนก 0.37-0.80 |

6. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) และความสอดคล้องภายในของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ของ Cronbach ที่ค่าระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมากกว่า 0.70 จึงจะถือได้ว่า แบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริงได้

แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมด 0.99 โดยแยกเป็นแต่ละด้านได้ดังนี้

ปัจจัยด้านผู้บริหาร	ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.94
ปัจจัยด้านครูผู้สอน	ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.97
ปัจจัยด้านสถานศึกษา	ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.92
ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา	ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.97

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาคุณภาพแล้วนำเสนอกรรมการที่ปรึกษาเพื่อตรวจพิจารณาเป็นขั้นตอนสุดท้าย เพื่อจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา ฝ่ายบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้อำนวยการ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ที่กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. จัดส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ ซึ่งผู้วิจัยได้บรรจุซองอย่างมิดชิดพร้อมติดแสตมป์ จ่าหน้าซองถึงผู้วิจัยเพื่อให้ส่งคืนตามกำหนดระหว่างเดือนพฤษภาคม ถึงเดือนกรกฎาคม
3. นำแบบสอบถามที่ได้ตรวจสอบความสมบูรณ์อีกครั้งแล้วดำเนินการวิเคราะห์ผลตามขั้นตอนของการวิจัยต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องที่สมบูรณ์ของแบบสอบถามทั้งหมดและวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ยค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์เป็นรายข้อ รายด้าน และโดยรวม แปลความหมายโดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของการปฏิบัติของบุญชม ศรีสะอาด (2545, หน้า 121) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

2. ผู้วิจัยวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารสถานศึกษากับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) แล้วเทียบกับเกณฑ์ของพวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2540, หน้า 144) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าต่ำกว่า 0.20 ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าระหว่าง 0.21-0.40 ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าระหว่าง 0.41-0.60 ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าระหว่าง 0.61-0.80 ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.81 ขึ้นไป ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้สถิติการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

1. ใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) ใช้บรรยายการวิเคราะห์ปัจจัยความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา ปัจจัยด้านครูผู้สอน ปัจจัยด้านสถานศึกษา และความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

2. ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ( $r$ ) เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา ปัจจัยด้านครูผู้สอน ปัจจัยด้านสถานศึกษา กับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

3. ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) เพื่อสร้างสมการทำนายที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 7 วิเคราะห์โดยใช้การคัดเลือกรูปแบบด้วยวิธี Enter selection

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย ประกอบด้วย กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และผลการวิเคราะห์ข้อมูล นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ย
$SD$	แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
$n$	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$R$	แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
$R^2$	แทน ประสิทธิภาพในการพยากรณ์
$r$	แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
$f$	แทน ค่าสถิติการแจกแจงแบบ ( $F$ -distribution)
**	แทน การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
$p$	แทน ความน่าจะเป็น
$Sig$	แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significances)
$b$	แทน สัมประสิทธิ์ถดถอยพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
$\beta$	แทน สัมประสิทธิ์ถดถอยพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
$SE_b$	แทน ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ตัวพยากรณ์
$SE_{est}$	แทน ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานพยากรณ์
$X_1$	แทน ด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร
$X_2$	แทน ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร
$X_3$	แทน ด้านคุณภาพการสอนของครู
$X_4$	แทน ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู
$X_5$	แทน ด้านการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู
$X_6$	แทน ด้านสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา

$X_7$	แทน ด้านวัฒนธรรมสถานศึกษา
$Y$	แทน ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา
$t$	แทน ค่าสถิติการแจกแจงแบบที (t-distribution)
$\hat{Y}$	แทน คะแนนความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาที่ได้จากสมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบ
$\hat{Z}$	แทน คะแนนความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาที่ได้จากสมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนมาตรฐาน

### การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งการนำเสนอออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา กับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7



ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายด้าน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ	n = 320			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษา	4.14	0.61	มาก	3
2. ครูผู้สอน	4.20	0.48	มาก	1
3. สถานศึกษา	4.16	0.61	มาก	2
รวม	4.17	0.50	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยครูผู้สอน ปัจจัยสถานศึกษา และปัจจัยผู้บริหารสถานศึกษา ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายด้าน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ	n = 320			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษา				
ด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร	4.16	0.61	มาก	4
ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร	4.12	0.65	มาก	7
2. ครูผู้สอน				
ด้านคุณภาพการสอนของครู	4.25	0.49	มาก	1
ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู	4.20	0.58	มาก	2
ด้านการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู	4.14	0.55	มาก	5

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ	n = 320			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
3. สถานศึกษา				
ด้านสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา	4.20	0.65	มาก	3
ด้านวัฒนธรรมสถานศึกษา	4.12	0.70	มาก	6
รวม	4.17	0.50	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านคุณภาพการสอนของครู ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ด้านสภาพแวดล้อมสถานศึกษา ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โดยรวมและรายข้อ

ด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร	n = 320			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. มีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษาอย่างชัดเจน	4.36	0.73	มาก	1
2. มีการมอบหมายภาระงาน และหน้าที่รับผิดชอบตามความสามารถของแต่ละบุคคล	4.23	0.81	มาก	3
3. มีการจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานของสถานศึกษาอย่างชัดเจน	4.35	0.75	มาก	2
4. ยอมรับฟังความคิดเห็นของคณะครู	4.03	0.92	มาก	11
5. ได้รับการยอมรับจากคณะครูในการปฏิบัติงาน	4.11	0.76	มาก	7
6. ให้เกียรติเพื่อนร่วมงานทุกคนอย่างเท่าเทียม	4.12	0.92	มาก	5
7. นำความคิดใหม่ ๆ มาใช้กับคณะครูเพื่อให้งานประสบ	4.19	0.83	มาก	4

## ความสำเร็จ

## ตารางที่ 3 (ต่อ)

ด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร	n = 320			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
8. กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของคณะครูอย่างชัดเจน	4.08	0.80	มาก	9
9. มีการตัดสินใจโดยคำนึงถึงผลที่ตามมาอยู่เสมอ	4.12	0.84	มาก	6
10. กระบวนการบริหารสถานศึกษา เป็นที่ยอมรับของคณะครู	4.11	0.80	มาก	8
11. มีการศึกษาข้อมูลจากแหล่งข้อมูล ชุมชน ผู้ปกครอง นักเรียน เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนพัฒนา/ ปรับปรุงสถานศึกษา	4.06	0.84	มาก	10
รวม	4.16	0.61	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ มีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษาอย่างชัดเจน มีการจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานของสถานศึกษาอย่างชัดเจนมีการมอบหมายภาระงาน และหน้าที่รับผิดชอบตามความสามารถของแต่ละบุคคล ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โดยรวมและรายข้อ

ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร	n = 320			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. สร้างความตระหนักให้ครูและบุคลากรเห็นความสำคัญ ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย	4.25	0.73	มาก	1
2. มีการวางแผนในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ล่วงหน้า	4.09	0.81	มาก	9
3. รวบรวมข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสถานศึกษาไว้อย่างเป็น	4.10	0.74	มาก	6

ระบบ เพื่อนำไปกำหนดแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษา

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร	<i>n</i> = 320		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
4. ร่วมกับคณะครูกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร	4.14	0.81	มาก	4
5. มีแผนงานหรือโครงการพัฒนาศักยภาพการทำงานของครูอยู่เสมอ	4.17	0.84	มาก	3
6. เปิดโอกาสให้คณะครูมีส่วนร่วมในการเสนอแนวความคิดและโครงการต่าง ๆ	4.10	0.90	มาก	8
7. ร่วมวางแผนเกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษาที่ต้องการให้เป็นในอนาคต กับคณะครู ผู้ปกครอง และคณะกรรมการสถานศึกษา	4.09	0.88	มาก	10
8. กำหนดมาตรฐานความเป็นเลิศทางด้านการศึกษาอย่างชัดเจน	4.11	0.84	มาก	5
9. มีความเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงาน	4.08	0.87	มาก	12
10. ให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินความก้าวหน้าของสถานศึกษา	4.19	0.77	มาก	2
11. เปิดโอกาสให้คณะครูเสนอความคิดเห็นในการพัฒนาโรงเรียน	4.09	0.88	มาก	10
12. กำหนดภารกิจที่ต้องปฏิบัติไว้อย่างชัดเจนในการเปลี่ยนแปลงแต่ละครั้ง	4.10	0.81	มาก	7
13. มีการวางแผนล่วงหน้าในเรื่องต่าง ๆ ก่อนที่จะดำเนินการเปลี่ยนแปลง	4.04	0.90	มาก	13
รวม	4.12	0.65	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ สร้างความตระหนักให้ครูและบุคลากรเห็นความสำคัญในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย มีแผนงานหรือโครงการพัฒนาศักยภาพการทำงานของครูอยู่เสมอ และให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินความก้าวหน้าของสถานศึกษา ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านคุณภาพการสอนของครู โดยรวมและรายข้อ

ด้านคุณภาพการสอนของครู	n = 320			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ครูมีความรู้ ความเข้าใจหลักสูตรและปรัชญาการจัดการศึกษา	4.23	0.67	มาก	8
2. ครูพัฒนาความสามารถทางวิชาการอยู่ตลอดเวลา	4.20	0.72	มาก	12
3. ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.22	0.80	มาก	9
4. ครูมีเทคนิควิธีการสอนที่หลากหลายโดยการบูรณาการให้เข้ากับท้องถิ่น	4.14	0.76	มาก	16
5. ครูมีปฏิสัมพันธ์โดยการเสริมแรงที่ดีกับนักเรียนทุกคน	4.17	0.73	มาก	13
6. ครูวัดและประเมินผลตามสภาพจริง และใช้วิธีการที่หลากหลาย	4.21	0.71	มาก	10
7. ครูมีความภาคภูมิใจกับการได้ประกอบวิชาชีพ	4.49	0.66	มาก	1
8. ยอมรับฟังคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงาน และนักเรียน	4.33	0.71	มาก	2
9. มีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรและสาระสำคัญของเนื้อหาวิชาการจัดการเรียนการสอน	4.33	0.72	มาก	3
10. จัดเตรียมกิจกรรมและการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม	4.30	0.68	มาก	4
11. ประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนทุกครั้ง	4.12	0.79	มาก	15
12. ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อแสวงหาวิทยาการใหม่ๆ มาใช้	4.20	0.71	มาก	11

ในกิจกรรมการเรียนการสอน

13. เลือกใช้สื่อการสอนที่มีความเหมาะสมกับผู้เรียน	4.24	0.74	มาก	7
14. มีการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ก่อนทำการสอน	4.33	0.71	มาก	2
15. ส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนการสอน	4.27	0.72	มาก	5
16. จัดกิจกรรมการเรียนรู้หลากหลายเพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียน เกิดความสนใจ	4.25	0.66	มาก	6
รวม	4.25	0.49	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านคุณภาพการสอนของครู โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ครูมีความภาคภูมิใจกับการได้ประกอบวิชาชีพ ยอมรับฟังคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานและนักเรียน และมีการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ก่อนทำการสอน ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู โดยรวมและรายข้อ

ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู	<i>n</i> = 320			
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
1. พึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของตนเอง	4.28	0.70	มาก	2
2. ความพึงพอใจต่อวิธีบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา	4.02	0.90	มาก	9
3. งานที่ครูปฏิบัติมีลักษณะท้าทาย และกระตุ้นการทำงาน	4.14	0.79	มาก	7
4. ทำงานด้วยความตั้งใจและรับผิดชอบ	4.45	0.65	มาก	1
5. มีความสุขในการปฏิบัติงาน	4.28	0.74	มาก	3
6. ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน	4.15	0.84	มาก	6
7. ได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงานจากผู้บริหาร สถานศึกษา	4.20	0.86	มาก	4

8. ผู้บริหารจัดให้ครูได้แลกเปลี่ยนความคิดเชิงวิชาการอยู่เสมอ	4.08	0.81	มาก	8
9. มีส่วนร่วมรับผิดชอบในแผนงาน โครงการของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดผลที่ดี	4.19	0.80	มาก	5
รวม	4.20	0.58	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ทำงานด้วยความตั้งใจและรับผิดชอบ พึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของตนเอง และมีความสุขในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ

ในการบริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 7 ด้านการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู โดยรวมและรายชื่อ

ด้านการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู	n = 320			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ได้รับการส่งเสริมในการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ	4.17	0.74	มาก	5
2. ได้รับสวัสดิการอย่างเท่าเทียมกัน	4.07	0.84	มาก	14
3. ได้รับการสนับสนุนจากชุมชน และผู้ปกครองในการพัฒนาการเรียนการสอนของนักเรียน	4.12	0.75	มาก	10
4. ได้รับการยอมรับนับถือในความรู้ความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน	4.23	0.69	มาก	2
5. ได้รับความศรัทธาจากผู้ปกครองและชุมชน	4.22	0.69	มาก	3
6. ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน	4.17	0.76	มาก	6
7. ได้รับการสนับสนุนให้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์	4.25	0.67	มาก	1
8. ได้รับการสนับสนุนให้นำนักเรียนไปศึกษาหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ในชุมชน	4.16	0.78	มาก	8
9. ได้รับการสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน	4.21	0.71	มาก	4
10. ได้รับการสนับสนุนในการผลิตสื่อเพื่อใช้ในการเรียนการสอนอย่างเต็มที่	4.14	0.77	มาก	9

11. ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน	4.16	0.74	มาก	7
12. สามารถนำชุมชนและหน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมและสนับสนุนกิจกรรมของนักเรียน	4.10	0.79	มาก	11
13. สามารถใช้ทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในชุมชนมาช่วยเหลือในการประเมินผลงานของสถานศึกษา	4.06	0.87	มาก	15
14. ได้รับการสนับสนุนจากชุมชนในการจัดกิจกรรมต่างๆระหว่างสถานศึกษากับชุมชน	4.07	0.83	มาก	13
15. ได้รับการสนับสนุนจากท้องถิ่นในการพัฒนาการเรียนการสอนของนักเรียน	4.07	0.79	มาก	12
16. ท้องถิ่นสนับสนุนส่งเสริมในการพัฒนาคุณภาพของครู	4.03	0.82	มาก	16
รวม	4.14	0.55	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครูโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ได้รับการสนับสนุนให้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ได้รับการยอมรับนับถือในความรู้ความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน และได้รับความศรัทธาจากผู้ปกครองและชุมชน ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา โดยรวมและรายชื่อ

ด้านสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา	<i>n</i> = 320			
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
1. สถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมให้ร่มรื่น ทำให้เกิดบรรยากาศที่เหมาะสมกับการเรียนการสอน	4.36	0.75	มาก	1
2. อาคารเรียนอยู่ในสภาพการใช้งานได้ดี และเอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	4.24	0.76	มาก	3



3. ห้องเรียนอยู่ในสภาพดี ปลอดภัย และเพียงพอจำนวนผู้เรียน	4.19	0.80	มาก	6
4. มีห้องสุขาที่สะอาด ถูกสุขลักษณะอนามัยและเพียงพอต่อการใช้งาน	3.97	0.99	มาก	7
5. สถานศึกษาจัดโต๊ะ ที่นั่งหรือมีสวนหย่อมที่ร่มรื่นสำหรับให้นักเรียนพักผ่อนเวลาว่าง	4.25	0.80	มาก	2
6. การจัดสภาพแวดล้อมภายในบริเวณสถานศึกษาสะอาด ถูกสุขลักษณะ	4.22	0.77	มาก	4
7. สถานที่เหมาะสมสำหรับการเรียนนอกห้องเรียนอย่างปลอดภัย	4.20	0.79	มาก	5
รวม	4.20	0.79	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ สถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมให้ร่มรื่น ทำให้เกิดบรรยากาศที่เหมาะสมกับการเรียนการสอน สถานศึกษาจัดโต๊ะที่นั่งหรือมีสวนหย่อมที่ร่มรื่นสำหรับให้นักเรียนพักผ่อนเวลาว่าง และอาคารเรียนอยู่ในสภาพการใช้งานได้ดี และเอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านวัฒนธรรมสถานศึกษา โดยรวมและรายข้อ

ด้านวัฒนธรรมสถานศึกษา	<i>n</i> = 320			
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแล และเอื้ออาทรในความเป็นอยู่ของครูทุกคน	4.09	0.88	มาก	7
2. ผู้บริหารทำให้ครูทุกคนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษาร่วมกัน	4.10	0.83	มาก	5
3. ผู้บริหารให้การยอมรับ และยกย่องชมเชยในความสำเร็จ	4.16	0.82	มาก	2

ในการปฏิบัติงานของครู				
4.	ผู้บริหารได้กำหนดแนวทางที่ควรปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติอย่างถูกต้อง	4.19	0.82	มาก 1
5.	บุคลากรในสถานศึกษามีความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	4.10	0.89	มาก 6
6.	ผู้บริหารสนับสนุนส่งเสริมให้คณะครูนำข้อมูลสารสนเทศ มาใช้ในการแก้ปัญหา	4.11	0.86	มาก 4
7.	ผู้บริหารกระตุ้นให้คณะครูได้แสดงความคิดเห็นในแง่มุมต่าง ๆ	4.07	0.90	มาก 8
	อย่างหลากหลายก่อนการพิจารณาตัดสินใจ			
8.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	4.15	0.83	มาก 3
รวม		4.12	0.69	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านวัฒนธรรมสถานศึกษา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ผู้บริหารได้กำหนดแนวทางที่ควรปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติอย่างถูกต้อง ผู้บริหารให้การยอมรับ และยกย่องชมเชยในความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหาร สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ตามลำดับ

**ตอนที่ 2** ผลการวิเคราะห์ระดับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายด้าน

ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา	<i>n</i> = 320			
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ

1. การบริหารสถานศึกษา	4.10	0.64	มาก	4
2. การบริหารและสนับสนุน	4.11	0.64	มาก	3
3. การพัฒนาบุคลากร	4.15	0.62	มาก	2
4. การพัฒนาคุณภาพนักเรียน	4.24	0.60	มาก	1
รวม	4.15	0.57	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ด้านการพัฒนาบุคลากร การบริหารและสนับสนุน และการบริหารสถานศึกษา ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านการบริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายข้อ

ด้านการบริหารสถานศึกษา	<i>n</i> = 320			
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารยึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม	4.11	0.88	มาก	5
2. มีการประเมินตนเองเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมเพื่อรับการประเมินจากภายนอก	4.15	0.77	มาก	1
3. ผู้บริหารเน้นการบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา	4.11	0.86	มาก	4
4. ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องมีการปรับหลักสูตรสถานศึกษา	4.13	0.82	มาก	2

ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและชุมชน				
5. ให้บริการด้านวิชาการ แก่ประชาชน หน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน	4.04	0.87	มาก	8
6. มีการประสานกับประชาชนในชุมชน หน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน ในการบริหารสถานศึกษา	4.08	0.84	มาก	6
7. ผู้บริหารพัฒนาอาคารสถานที่ ตลอดจนการซ่อมแซม จัดหาวัสดุครุภัณฑ์	4.11	0.72	มาก	3
8. คณะกรรมการและชุมชนให้ความร่วมมือกับโรงเรียน ในทุก ๆ ด้านเป็นอย่างดี	4.05	0.79	มาก	7
รวม	4.10	0.64	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านการบริหารสถานศึกษา โดยรวม และรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ มีการประเมินตนเองเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมเพื่อรับการประเมินจากภายนอก ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องมีการปรับหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและชุมชน และผู้บริหารพัฒนาอาคารสถานที่ ตลอดจนการซ่อมแซมจัดหาวัสดุครุภัณฑ์ ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านการบริหารและสนับสนุน โดยรวมและรายข้อ

ด้านการบริหารและสนับสนุน	<i>n</i> = 320			
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารและครูมีการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน เป็นที่น่าพอใจต่อผู้ปกครองและชุมชน	4.09	0.77	มาก	9
2. สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนด้านกิจกรรมการเรียน การสอนจากชุมชนและผู้ปกครอง	4.00	0.83	มาก	12

3. สถานศึกษามีการนำคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีที่ทันสมัย มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	4.17	0.77	มาก	2
4. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ และเทคโนโลยีที่เหมาะสมและมีคุณภาพต่อการจัดการศึกษา	4.12	0.85	มาก	6
5. ผู้บริหารสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพครู	4.14	0.81	มาก	4
6. ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียน	4.21	0.82	มาก	1
7. สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จากชุมชนและผู้ปกครอง	4.04	0.91	มาก	11
8. สถานศึกษามีการส่งเสริมและพัฒนาทักษะการสอนของครูให้เกิดประสิทธิภาพ	4.13	0.80	มาก	5
9. ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องช่วยเหลือครูในการเสริมสร้างความรู้ทางวิชาการและพัฒนาวิชาชีพ	4.11	0.79	มาก	7
10. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการตั้งคำถาม เพื่อนำไปสู่การร่วมแสดงความคิดเห็นของครูในโรงเรียน	4.04	0.85	มาก	10
11. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอน	4.17	0.78	มาก	3
12. ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานร่วมกัน	4.11	0.85	มาก	8
รวม	4.11	0.64	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านการบริหารสนับสนุน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหา ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนสถานศึกษา มีการนำคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน และผู้บริหารสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอน ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความสำเร็จในการบริหาร

สถานศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7  
ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวมและรายข้อ

ด้านการพัฒนาบุคลากร	n = 320			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารจัดให้ครูได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับงานสอนและงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	4.22	0.79	มาก	3
2. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	4.25	0.75	มาก	2
3. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนอยู่ตลอดเวลา	4.16	0.81	มาก	6
4. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้ไปศึกษาดูงานหรือฝึกอบรมเพื่อนำความรู้มาพัฒนาสถานศึกษา	4.19	0.77	มาก	5
5. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้ไปอบรมด้านการสอน เพื่อพัฒนาการสอนอยู่เสมอ	4.26	0.79	มาก	1
6. ผู้บริหารเชิญวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถมาบรรยายให้ความรู้แก่ครูอย่างสม่ำเสมอ	4.02	0.82	มาก	11
7. ครูมีการปรับปรุงพัฒนาวิธีการสอนในการเรียนการสอนอยู่ตลอดเวลา	4.13	0.76	มาก	7
8. ครูได้รับการพัฒนาทุกคนอย่างต่อเนื่อง	4.04	0.83	มาก	10
9. ผู้บริหารให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเอง	4.20	0.77	มาก	4
10. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาความสามารถที่เน้นจุดเด่นของตนเอง	4.12	0.79	มาก	8
11. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูค้นหาจุดแข็ง จุดอ่อนของสถานศึกษาเพื่อพัฒนางาน	4.11	0.80	มาก	9
รวม	4.15	0.62	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้ไปอบรมด้านการสอนเพื่อพัฒนาการสอนอยู่เสมอ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และผู้บริหารจัดให้ครูได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับงานสอนและงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ตามลำดับ

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความสำเร็จในการบริหาร  
สถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7  
ด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียน โดยรวมและรายข้อ

ด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียน	n = 320			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. สถานศึกษาจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณภาพนักเรียน	4.20	0.74	มาก	8
2. สถานศึกษามีการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ นักเรียน	4.22	0.79	มาก	7
3. สถานศึกษาส่งเสริมให้นักเรียนรู้จักค้นคว้าหาความรู้ด้วย ตนเอง	4.19	0.76	มาก	9
4. สถานศึกษาพัฒนาความสามารถด้านการคิด การตัดสินใจ และการแก้ไขปัญหาของนักเรียน	4.16	0.78	มาก	11
5. สถานศึกษามีการส่งเสริมนักเรียนด้านวิชาการ	4.24	0.74	มาก	5
6. สถานศึกษาส่งเสริมทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียน	4.18	0.77	มาก	10
7. สถานศึกษาส่งเสริมให้นักเรียนกล้าแสดงออก กล้าคิด กล้าตัดสินใจ ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม	4.30	0.68	มาก	3
8. สถานศึกษาพัฒนานักเรียนให้มีวินัยในตนเอง และมีมารยาท ต่อสังคม	4.24	0.76	มาก	6
9. สถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพนักเรียน	4.27	0.75	มาก	4
10. สถานศึกษาปลูกฝังให้นักเรียนช่วยกันดูแลรักษาสິงของ ที่เป็นสาธารณะประโยชน์ของสถานศึกษาและชุมชน	4.31	0.73	มาก	2
11. สถานศึกษามีการส่งเสริมให้นักเรียนแข่งขัน ความสามารถ ด้านวิชาการ และด้านทักษะอื่น ๆ กับสถานศึกษาอื่น	4.34	0.75	มาก	1
รวม	4.24	0.60	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ของโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียน โดยรวมและ  
รายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่  
สถานศึกษามีการส่งเสริมให้นักเรียนแข่งขัน ความสามารถด้านวิชาการ และด้านทักษะอื่น ๆ

กับสถานศึกษาอื่น สถานศึกษาปลูกฝังให้นักเรียนช่วยกันดูแลรักษาสิ่งของที่เป็นสาธารณะประโยชน์ของสถานศึกษาและชุมชน และสถานศึกษาส่งเสริมให้นักเรียนกล้าแสดงออก กล้าคิด กล้าตัดสินใจได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ตามลำดับ

**ตอนที่ 3** ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

ตารางที่ 15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผลการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ	ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา	
	<i>r</i>	<i>p</i>
1. ด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร $X_1$	0.700**	0.000
2. ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร $X_2$	0.749**	0.000
3. ด้านคุณภาพการสอนของครู $X_3$	0.602**	0.000
4. ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู $X_4$	0.709**	0.000
5. ด้านการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู $X_5$	0.731**	0.000
6. ด้านสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา $X_6$	0.637**	0.000
7. ด้านวัฒนธรรมสถานศึกษา $X_7$	0.814**	0.000

\*\* $p < .01$

จากตารางที่ 15 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ยกเว้น ด้านวัฒนธรรมสถานศึกษาซึ่งมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมสถานศึกษา ( $X_7$ ) ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ( $X_2$ ) ด้านการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู ( $X_5$ ) ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ( $X_4$ ) ด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ( $X_1$ ) ด้านสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ( $X_6$ ) และด้านคุณภาพการสอนของครู ( $X_3$ ) ตามลำดับ



ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา  
ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

ตารางที่ 16 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และสถานศึกษา  
กับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

	$X_1$	$X_2$	$X_3$	$X_4$	$X_5$	$X_6$	$X_7$	$Y$
$X_1$	1.00	0.833**	0.653**	0.694**	0.644**	0.486**	0.723**	0.700**
$X_2$		1.00	0.631**	0.711**	0.681**	0.501**	0.751**	0.749**
$X_3$			1.00	0.689**	0.604**	0.401**	0.580**	0.602**
$X_4$				1.00	0.793**	0.519**	0.749**	0.709**
$X_5$					1.00	0.582**	0.731**	0.731**
$X_6$						1.00	0.661**	0.637**
$X_7$							1.00	0.814**
$Y$								1.00
$\bar{X}$	4.157	4.120	4.251	4.199	4.139	4.205	4.120	4.153
$SD$	0.608	0.654	0.494	0.582	0.552	0.646	0.689	0.570

\*\* $p < .01$

จากตารางที่ 16 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่แยกรายด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ( $X_1$ ) ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ( $X_2$ ) ด้านคุณภาพการสอนของครู ( $X_3$ ) ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ( $X_4$ ) ด้านการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู ( $X_5$ ) ด้านสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ( $X_6$ ) ด้านวัฒนธรรมสถานศึกษา ( $X_7$ ) มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.401-0.833 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ได้แก่ ด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ( $X_1$ ) ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ( $X_2$ ) ด้านคุณภาพการสอนของครู ( $X_3$ ) ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ( $X_4$ ) ด้านการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู ( $X_5$ ) ด้านสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ( $X_6$ ) ด้านวัฒนธรรมสถานศึกษา ( $X_7$ ) มีความสัมพันธ์ทางบวก

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัวแปรเช่นกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.602-0.814 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกมากที่สุด คือ ด้านวัฒนธรรมสถานศึกษา ( $X_7$ )  $Y$  เท่ากับ 0.814 และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกต่ำที่สุด คือ ด้านคุณภาพการสอนของครู ( $X_3$ )  $Y$  เท่ากับ 0.602

ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่แยกเป็นรายด้าน เพื่อตรวจสอบภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity)

ตัวแปรพยากรณ์	Tolerance	VIF	Eigen Value	Conditional Index
$X_1$	0.270	3.705	0.071	21.682
$X_2$	0.246	4.066	0.015	23.350
$X_3$	0.471	2.125	0.008	30.824
$X_4$	0.259	3.860	0.005	38.958
$X_5$	0.308	3.250	0.005	39.628
$X_6$	0.538	1.858	0.004	46.044
$X_7$	0.264	3.785	0.003	49.242

จากตารางที่ 17 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมดมีค่า Tolerance อยู่ในช่วง 0.246-0.538 สูงกว่า 0.10 ดังนั้นจึงสรุปว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ดังกล่าวไม่สูงมากนัก โดยทั่วไปเกณฑ์ที่นิยมใช้ คือ ตัวแปรใดที่มีค่า Tolerance ต่ำกว่า 0.10 ถือว่าได้รับอิทธิพลจากชุดตัวแปรพยากรณ์ด้วยกันเอง (Hair, 1995) ส่วนค่า VIF ที่เหมาะสมไม่ควรเกิน 10 ซึ่งผลการทดสอบมีค่าตั้งแต่ 1.858-4.066 ส่วนค่า Eigen Value ผลการทดสอบมีค่าตั้งแต่ 0.003-0.071 ซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนด ถ้ามีค่า  $\geq 10$  แสดงว่า เกิดภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity)

จากการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น สรุปได้ว่า ผ่านข้อตกลงเบื้องต้น สามารถใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในการวิเคราะห์ข้อมูลได้ จากนั้นผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์ความเป็นเชิงเส้น (Linearity) ของตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์ ด้วยการทดสอบ ANOVA ผลที่ได้แสดงในตารางที่ 18

ตารางที่ 18 ค่าความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ของ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

	Sum of Squares	df	Mean Squares	F	p-value
Regression	77.095	7	11.014	127.869**	0.000
Residual	26.873	312	0.086		
Total	103.968	319			

\*\* $p < .01$

จากตารางที่ 18 พบว่า ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ( $X_1$ ) ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ( $X_2$ ) ด้านคุณภาพการสอนของครู ( $X_3$ ) ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ( $X_4$ ) ด้านการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู ( $X_5$ ) ด้านสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ( $X_6$ ) ด้านวัฒนธรรมสถานศึกษา ( $X_7$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั้นแสดงว่าปัจจัยทั้ง 7 ตัวแปร สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาได้ จึงดำเนินการวิเคราะห์หาค่าถอยพหุคูณได้

ตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์หาค่าถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

ค่าคงที่/ ตัวแปร	$b$	$SE_b$	$\beta$	$t$	p-value
$X_1$	0.028	0.052	0.030	0.535	0.593
$X_2$	0.183	0.051	0.210	3.624**	0.000
$X_3$	0.087	0.049	0.075	1.798	0.073
$X_4$	0.001	0.055	0.001	0.010	0.992
$X_5$	0.017	0.054	0.165	3.189**	0.002
$X_6$	0.126	0.035	0.143	3.641**	0.000
$X_7$	0.311	0.046	0.375	6.699**	0.000
ค่าคงที่ (a)	0.388	0.158		2.452	0.15
$R = 0.86,$ $R^2 = 0.74,$ $SE_{est} = 0.29,$ $F = 127.869$					

\*\* $p < .01$

จากตารางที่ 19 พบว่า ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัย

ด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ( $X_1$ ) ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ( $X_2$ ) ด้านคุณภาพการสอนของครู ( $X_3$ ) ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ( $X_4$ ) ด้านการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู ( $X_5$ ) ด้านสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ( $X_6$ ) ด้านวัฒนธรรมสถานศึกษา ( $X_7$ ) กับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ( $Y$ ) มีค่าเท่ากับ 0.86 โดยตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 7 ตัวแปร ร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาได้ร้อยละ 74 ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ( $X_1$ ) ในรูปคะแนนดิบมีค่า 0.028 ในรูปของคะแนนมาตรฐานมีค่า 0.075 ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ( $X_2$ ) ในรูปคะแนนดิบมีค่า 0.183 ในรูปของคะแนนมาตรฐานมีค่า 0.210 ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ 0.210 ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรด้านคุณภาพการสอนของครู ( $X_3$ ) ในรูปคะแนนดิบมีค่า 0.087 ในรูปของคะแนนมาตรฐานมีค่า 0.075 ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ( $X_4$ ) ในรูปคะแนนดิบมีค่า 0.001 ในรูปของคะแนนมาตรฐานมีค่า 0.001 ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรด้านการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู ( $X_5$ ) ในรูปคะแนนดิบมีค่า 0.017 ในรูปของคะแนนมาตรฐานมีค่า 0.165 ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ 0.165 ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ( $X_6$ ) ในรูปคะแนนดิบมีค่า 0.126 ในรูปของคะแนนมาตรฐานมีค่า 0.143 ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ 0.143 ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรด้านวัฒนธรรมสถานศึกษา ( $X_7$ ) ในรูปคะแนนดิบมีค่า 0.311 ในรูปของคะแนนมาตรฐานมีค่า 0.375 ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ 0.375 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.388 + 0.311^{**}(X_7) + 0.126^{**}(X_6) + 0.183^{**}(X_2) + 0.017^{**}(X_5) + 0.087(X_3) + 0.028(X_1) + 0.001(X_4)$$

$$\hat{Z} = 0.375^{**}(X_7) + 0.210^{**}(X_2) + 0.165^{**}(X_5) + 0.143^{**}(X_6) + 0.075(X_3) + 0.030(X_1) + 0.001(X_4)$$

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ว่า น้ำหนักความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 7 มีจำนวน 4 ตัวแปร ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ตัวแปร ด้านวัฒนธรรมสถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ 0.375 ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ 0.210 ด้านการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ 0.165

และด้านสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ 0.143 สามารถพยากรณ์  
ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาได้ร้อยละ 74

## สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 มีรายละเอียดของการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 44 โรงเรียน จำนวนครู 2,273 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610) จำนวน 327 คน ซึ่งเป็น ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) ในการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ปัจจัยผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร และด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ปัจจัยครูผู้สอน ประกอบด้วยด้านคุณภาพการสอนครู ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู และด้านการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู และปัจจัยสถานศึกษา ประกอบด้วย ด้านสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา และด้านวัฒนธรรมสถานศึกษา ตัวแปรตาม คือ ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การบริหารสถานศึกษา การบริหารและสนับสนุน การบริหารพัฒนาบุคลากร และการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยโครงสร้างคำถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำนวน 80 ข้อ และตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำนวน 42 ข้อ การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ ซึ่งผู้วิจัยได้บรรจุซองอย่างมิดชิดพร้อมติดแสตมป์ จ่าหน้าซองถึงผู้วิจัยเพื่อให้ส่งคืนตามกำหนด ระหว่างเดือน พฤษภาคม ถึงเดือนกรกฎาคม จำนวน 327 ชุด ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์คืนจำนวน 320 ชุด คิดเป็นร้อยละ 98

ผู้วิจัยได้ใช้สถิติการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่าสถิติ

ดังนั้น ใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) ใช้บรรยายการวิเคราะห์ปัจจัยความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ( $r$ ) เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา ปัจจัยด้านครูผู้สอน ปัจจัยด้านสถานศึกษา กับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) วิเคราะห์โดยใช้การคัดเลือกตัวแปรด้วยวิธี Enter selection

## สรุป

การวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 สรุปผลได้ดังนี้

1. ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ประกอบด้วย ตัวแปร ปัจจัยผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร และด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ปัจจัยครูผู้สอน ได้แก่ ด้านคุณภาพการสอนของครู ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู และด้านการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู และปัจจัยสถานศึกษา ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา และด้านวัฒนธรรมสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ระดับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ได้แก่ ด้านการบริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารสนับสนุน ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก
3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่แยกรายด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ด้านคุณภาพการสอนของครู ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ด้านการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู ด้านสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ด้านวัฒนธรรมสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.401-0.833 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัวแปรเช่นกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.602-0.814 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกมากที่สุด คือ ด้านวัฒนธรรมสถานศึกษา เท่ากับ 0.814 และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกต่ำที่สุด คือ ด้านคุณภาพการสอนของครู เท่ากับ 0.602

4. สมการพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 นำหนักความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 มีจำนวน 4 ตัวแปรที่ คือ ตัวแปร ด้านวัฒนธรรมสถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ 0.375 ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ 0.210 ด้านการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ 0.165 และด้านสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ 0.143 สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ได้ร้อยละ 74

## อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญ และข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัย ดังนี้

1. ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยครูผู้สอน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูผู้สอนในสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญ เป็นปัจจัยชี้ขาดในความสำเร็จและความอยู่รอดของสถานศึกษา เพราะถ้าครูมีคุณภาพก็สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพได้ด้วย สอดคล้องกับชร สุนทรายุทธ (2551, หน้า 90) กล่าวถึงครูผู้สอนว่าเป็นบุคลากรหลักในโรงเรียนที่ทำหน้าที่การจัดการเรียนการสอนที่เป็นบทบาททางการ ในส่วนตัวครูเองก็มีความต้องการเฉพาะตนเหมือนหรือต่างกับสมาชิกครูคนอื่น ๆ ครูบางคนต้องการตำแหน่งทางวิชาการ บางคนต้องการตำแหน่งบริหารที่สูงขึ้น

1.1 ด้านคุณภาพการสอนของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 มีความภาคภูมิใจกับการได้ประกอบวิชาชีพยอมรับฟังคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานและนักเรียน และมีการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ก่อนทำการสอน จากเหตุผลดังกล่าวส่งผลให้ปัจจัยครูผู้สอน ด้านคุณภาพการสอนของครู ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน (2552, หน้า 64) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ผลการวิจัย พบว่าคุณภาพการสอนของครู เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการจัดกิจกรรมการเรียน



การสอนที่ระบอบความสำเร็จ บทบาทของครูนำว่ามีความสำคัญที่จะผลักดันให้นักเรียนได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์เรียนรู้ขึ้นอย่างต่อเนื่อง ครูจำเป็นต้องเตรียมการสอนและกำหนดเป้าหมายของการสอนการสร้างองค์ความรู้ใหม่ กระบวนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น คุณภาพการสอนของครูจึงประกอบด้วย ลักษณะของครู วิธีสอน สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน อุปกรณ์การเรียน การสอน การวัดผลและประเมินผล และเจตคติต่อการสอนของนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับอุมพร สันตจิตร (2552, หน้า 64) ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาเอกชนระดับประถมศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัย ในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.03$ )

1.2 ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องจากครูทำงานด้วยความตั้งใจและรับผิดชอบ พึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของตนเอง และมีความสุขในการปฏิบัติงาน Locke (1969, pp. 309-366) นิยามคำว่า พึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เป็นสุขอันเกิดจากการปฏิบัติงานสำคัญเป็นผลสำเร็จ Hoy and Miskel (2001) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จขององค์กร ถ้าบุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจสูง คุณภาพงานก็จะสูง ในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรในองค์กรไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน คุณภาพงานก็จะต่ำด้วย ซึ่งสอดคล้องกับอุมพร สันตจิตร (2552, หน้า 64) ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาเอกชนระดับประถมศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัย ในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.03$ )

1.3 ด้านการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องจากครูได้รับการสนับสนุนให้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ที่สอดคล้องกับเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ ได้รับการยอมรับนับถือในความรู้ความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน และได้รับความศรัทธาจากผู้ปกครองและชุมชน Lin (1979, p. 159 อ้างถึงใน อุมพร สันตจิตร, 2552, หน้า 33) กล่าวว่า การที่บุคคลหนึ่งบุคคลใดได้รับการสนับสนุนโดยผ่านทางความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทำให้เกิดการยอมรับการช่วยเหลือ ความพึงพอใจ ส่งเสริมให้ผู้ที่ได้รับมีความสุข เกิดความภาคภูมิใจ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม สามารถปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ สอดคล้องกับ Russell, Altealer and Velgen (1987, อ้างถึงใน วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน, 2552, หน้า 77) พบว่า การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารเป็นตัวแปรสำคัญที่จะส่งผลถึงการทำงานให้บรรลุความสำเร็จ และยังส่งผลถึงการมีคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนอีกด้วย

2. ระดับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ด้านการพัฒนาบุคลากร การบริหารและสนับสนุน และการบริหารสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่จะบริหาร สถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ขึ้นอยู่กับการประเมินองค์ประกอบที่สำคัญ คือ การพิจารณา เกณฑ์วัดความสำเร็จหลาย ๆ เกณฑ์ โดยเกณฑ์เหล่านั้นจะต้องสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่และภารกิจ เพราะการประเมินเกณฑ์เดียวไม่สามารถที่จะแสดงถึงความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ได้ทั้งหมด และทุกกิจกรรมตามภารกิจหลักทำให้การประเมินไม่ครอบคลุม อาจเกิดความผิดพลาด ขึ้นได้ จะเห็นได้ว่าตัวบ่งชี้หรือเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลในการตัดสินใจการบริหาร สถานศึกษาประสบผลสำเร็จตามเป้าประสงค์หรือไม่ พิจารณาได้จากเกณฑ์ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารและสนับสนุน ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียน สอดคล้องกับอุมาพร สันตจิตร์ (2552, หน้า 65) ศึกษาปัจจัย ที่สัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาเอกชนระดับประถมศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัย พบว่า ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งได้แก่ ด้านการบริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารและการสนับสนุน ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับวันเพ็ญ บุรีสูงเนิน (2552, หน้า 227) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ ชายฝั่งทะเลตะวันออก ผลการวิจัย พบว่า ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.90 ระดับความคิดในภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ 1) ด้านการบริหารสถานศึกษา 2) ด้านการบริหาร สนับสนุน 3) การพัฒนาบุคลากร 4) การพัฒนาคุณภาพนักเรียน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผล ต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กัน โดยมีค่าความสัมพันธ์ความสำเร็จ ในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อยู่ระหว่าง 0.401-0.833 โดยมีความสัมพันธ์กันเองอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูงมาก ส่วนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ทุกตัวแปรเช่นกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.602-0.814 ตัวแปรที่มี ความสัมพันธ์ทางบวกมากที่สุด คือ ด้านวัฒนธรรมสถานศึกษา เท่ากับ 0.814 อาจเนื่องจาก

ผู้บริหารกระตุ้นให้คณะครูได้แสดงความคิดเห็นในแง่มุมต่าง ๆ อย่างหลากหลายก่อนการพิจารณาตัดสินใจ ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลและเอื้ออาทรในความเป็นอยู่ของครูทุกคน และบุคลากรในสถานศึกษามีความสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับอุมพร สันตจิตร (2552) ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาเอกชนระดับประถมศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัย พบว่า ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัย จังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งได้แก่ ด้านการบริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารและการสนับสนุน ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียน อยู่ในระดับมาก และตัวแปรปัจจัยพฤติกรรมผู้นำผู้บริหาร วิสัยทัศน์ผู้บริหาร คุณภาพการสอนของครู ความพึงพอใจในการทำงานของครู การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู สภาพแวดล้อมของโรงเรียน และวัฒนธรรมสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัย จังหวัดนครศรีธรรมราช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับนนธิยา น้อยจันทร์ (2550) ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพการบริหารอุดมศึกษา ผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารอุดมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา 4 ตัวแปร ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ด้านการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู และด้านสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ดังนี้

4.1 ด้านวัฒนธรรมสถานศึกษา ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 อาจเนื่องจากผู้บริหารได้กำหนดแนวทางที่ควรปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติอย่างถูกต้อง ผู้บริหารให้การยอมรับและยกย่องชมเชยในความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครู และผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Silins and Merry-Harvey (1999 อ้างถึงใน วันเพ็ญ นุริสูงเนิน, 2552 หน้า 129-130) พบว่า ได้ทำการศึกษาสิ่งที่ทำให้โรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีคุณภาพเกิดความสำเร็จ พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียน มีผลกระทบทางอ้อมต่อความสำเร็จของโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของนนธิยา น้อยจันทร์ (2550) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพการบริหารอุดมศึกษา ผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารอุดมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของเสวียน เสนงาม (2552) ศึกษาความสำคัญระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียน

มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สกลนคร เขต 2

4.2 ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 อาจเนื่องจากผู้บริหารสร้างความตระหนักให้ครูและบุคลากรเห็นความสำคัญในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินความก้าวหน้าของสถานศึกษา และมีแผนงานหรือโครงการพัฒนาศักยภาพการทำงานของครูอยู่เสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sammons, Hillman and Mortimore (1994) ศึกษาลักษณะสำคัญของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ: การทบทวนงานวิจัยของโรงเรียนที่มีประสิทธิผล พบว่า การมีเป้าหมายและมีวิสัยทัศน์ร่วมกันเป็นปัจจัยที่มีผลกับประสิทธิผลของโรงเรียนที่ทำให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพ์พรรณ สุริโย (2551) ศึกษาปัจจัยด้านผู้บริหารศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 9 กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 9 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.3 ด้านการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 อาจเนื่องจากครูทำงานด้วยความตั้งใจและรับผิดชอบ มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของตนเอง และมีความสุขในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของเขาวดี พันเพชรศรี (2552) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของวันเพ็ญ บุรีสูงเนิน (2552) ศึกษาศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ผลการวิจัย พบว่า การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครูเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.4 ด้านสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 อาจเนื่องจากสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมให้ร่มรื่น ทำให้เกิดบรรยากาศที่เหมาะสมกับการเรียนการสอนสถานศึกษา จัดโต๊ะที่นั่งหรือมีสวนหย่อมที่ร่มรื่นสำหรับให้นักเรียนพักผ่อนเวลาว่างและอาคารเรียนอยู่ใน

สภาพการใช้งานได้ดีเอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sammons et al. (1994) ศึกษาลักษณะสำคัญของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ: การทบทวนงานวิจัยของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลพบว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ Paul (1999) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักการบริหารงานคุณภาพทั้งองค์การ บรรยากาศโรงเรียน วัฒนธรรมโรงเรียน และพลังอำนาจของครู พบว่า หลักการบริหารคุณภาพทั้งองค์การเชิงรวมมีความสัมพันธ์มากกับบรรยากาศโรงเรียน และพลังอำนาจของครูมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับบรรยากาศโรงเรียน และสามารถบ่งบอกได้อย่างชัดเจนเกี่ยวกับหลักการบริหารคุณภาพเชิงระบบ และสอดคล้องกับงานวิจัยของเฮาดี พันเพชรศรี (2552) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

#### 1. ปัจจัยผู้บริหารสถานศึกษา

1.1 ด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ผู้บริหารควรยอมรับฟังความคิดเห็นของคณะครูและศึกษาข้อมูลจากแหล่งข้อมูล ชุมชน ผู้ปกครองนักเรียน เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนพัฒนา/ปรับปรุงสถานศึกษา

1.2 ทัศนคติของผู้บริหาร ผู้บริหารควรวางแผนล่วงหน้าในเรื่องต่าง ๆ ก่อนที่จะดำเนินการเปลี่ยนแปลง และเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงาน

#### 2. ปัจจัยครูผู้สอน

2.1 ด้านคุณภาพการสอนของครู ครูควรมีเทคนิควิธีการสอนที่หลากหลาย โดยการบูรณาการให้เข้ากับท้องถิ่น และประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนทุกครั้ง

2.2 ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารงานให้ครูมีความพึงพอใจ และผู้บริหรควรจัดให้ครูได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเชิงวิชาการอยู่เสมอ

2.3 ด้านการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู ท้องถิ่นควรสนับสนุนส่งเสริมในการพัฒนาคุณภาพของครู และสามารถใช้ทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในชุมชนมาช่วยเหลือในการประเมินผลงานของสถานศึกษา

### 3. ปัจจัยสถานศึกษา

3.1 ด้านสภาพแวดล้อมสถานศึกษา ห้องเรียนควรอยู่ในสภาพที่ดี มีความปลอดภัย และมีห้องสุขาที่สะอาด ถูกสุขลักษณะอนามัย และเพียงพอต่อการใช้งาน

3.2 ด้านวัฒนธรรมสถานศึกษา ผู้บริหารควรให้คณะครูได้แสดงความคิดเห็น ในแง่มุมต่าง ๆ อย่างหลากหลายก่อนการพิจารณาตัดสินใจ และผู้บริหารเอาใจใส่ดูแล และเอื้ออาทรในความเป็นอยู่ของครูทุกคน

#### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการวิจัยในเชิงคุณภาพในลักษณะของการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) เพื่อค้นหาตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา พัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา เพื่อยืนยันทฤษฎีภาวะผู้นำในการบริหารสถานศึกษา  
ขั้นพื้นฐาน

## บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2540). *แนวทางปฏิรูปโรงเรียนและสถานศึกษาตามแนวปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ: กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ
- จรัสศรี ทิพย์อุตร. (2547). *การพัฒนาสภาพแวดล้อมโรงเรียนบ้าน โนนจานหนองแสง อำเภอเขื่อง ในจังหวัดอุบลราชธานี*. การศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2554). *การศึกษาคู่การพัฒนาที่ยั่งยืน: การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีสยาม.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2533). *คุณลักษณะบางประการของผู้บริหาร บรรยากาศของโรงเรียนและความพึงพอใจในงานที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุสิตบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2545). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2553). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. นนทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2541). *การบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2550). *ภาวะผู้นำในองค์กร*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- คนัย เทียนพุ่ม. (2540). *ผู้บริหารธุรกิจยุคโลกาภิวัตน์*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย.
- ดิน ปรัชญพฤทธิ. (2540). *ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางสังคมเศรษฐกิจ และวิธีปฏิบัติทางการบริหารงานบุคคลกับความพึงพอใจในงาน และสัมฤทธิ์ผลของงาน: กรณีศึกษาที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เต็มดวง จำนงค์. (2550). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

- เทียง เหมียดไธสง. (2542). *วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถาบันราชภัฏ*. วิทยานิพนธ์  
 ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารสถานศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,  
 สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ชร สุนทรายุทธ. (ม.ป.ป.). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์
- ชร สุนทรายุทธ. (2551). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป: ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา*.  
 กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์
- ชวีช บุญยมณี. (2547). *ภาวะผู้นำ*. พิษณุโลก: คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
- ธีรภาพ นาราช. (2557). *การศึกษาสภาพปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา  
 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
 ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชา  
 การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2534). *ก้าวเข้าสู่ผู้บริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์
- นภัตสร โอสถานนท์. (2549). *วัฒนธรรมโรงเรียนและแนวการพัฒนาโรงเรียนสาธิต  
 “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา  
 การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นันทิยา น้อยจันทร์. (2550). *วัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพการบริหารอุดมศึกษา*. คุุณิพนธ์  
 ปรัชญาคุุณิบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย  
 ศิลปากร.
- เนาวรัตน์ วิไลชนม์. (2548). *วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: พระจอมเกล้าลาดกระบัง.
- บรรจงรงค์ วรรณสุทธิสุขศิริ. (2558, 22 มิถุนายน). รองผู้อำนวยการโรงเรียน. สัมภาษณ์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: สหมิตรออฟเซต.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปิณดา พุ่มแย้ม. (2549). *พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 7).  
 กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
 ประสานมิตร.
- พิมพ์พรรณ สุริโย. (2551). *ปัจจัยด้านผู้บริหารศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาล  
 กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 9 กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น*. วิทยานิพนธ์  
 ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,  
 มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.



- ภารดี อนันต์นาวิ. (2555). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3).  
ชลบุรี: มนตรี.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2557). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 4)  
ชลบุรี: มนตรี.
- ภาวิดา ธาราศรีสุทธี และวิบูลย์ โทวณะบุตร. (2542). *หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*.  
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มณเฑียร อาวุชะศรี. (2541). *ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา  
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2545). *ประมวลสาระชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพมหาบัณฑิต  
บริหารการศึกษา หน่วยที่ 8-15. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.*
- มารุต สาริกางษ์. (2558, 22 มิถุนายน). *รองผู้อำนวยการโรงเรียน. สัมภาษณ์.*
- เยาวดี พันเพชรศรี. (2557). *ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาระดับ  
มัธยมศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์  
การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัย  
บูรพา.*
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). *ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์.*
- วันชัย ผลสมบุญ. (2558, 22 มิถุนายน). *ผู้อำนวยการโรงเรียน. สัมภาษณ์.*
- วันทนา เมืองจันทร์. (2542). *วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: วันทิพย์*
- วันทนา เมืองจันทร์. (2543). *วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: สยามมิตรการพิมพ์.*
- วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน. (2552). *ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน  
เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชา  
การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- วิจิตร ศรีสอาน. (2535). *การจัดสิ่งแวดลอมในโรงเรียน เอกสารการสอนชุดวิชาวิทยาการ  
สิ่งแวดลอมสำหรับโรงเรียนและชุมชนหน่วยงานที่ 11. นนทบุรี: มหาวิทยาลัย  
สุโขทัยธรรมมาธิราช.*
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2555). *แนวคิดทฤษฎีและประเด็นเพื่อการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 8).  
กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วีรวัฒน์ ปันนิตามัย. (2545). *ผู้นำการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ: ธนาเพรสแอนด์กราฟฟิค.*

- วีระยุทธ ชาตะกาญจน์. (2555). *เทคนิคการบริหารสำหรับนักบริหารการศึกษามืออาชีพ* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิกานต์ เพียรชัยคุณ. (2546). *การศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นสังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร. ปรินญาณิพนธ์การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์, สาขาวิชาการศึกษาและพัฒนาลำปาง, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. สถาบันสังคมศึกษา. (2554). ผู้บริหารการศึกษามืออาชีพ: ตัวชี้วัดสู่ความสำเร็จ. เข้าถึงได้จาก <http://social.obec.go.th/node/88>*
- สมมา รณิษฐ์. (2556). *หลัก ทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- สมยศ นาวิการ. (2546). *การบริหารและพฤติกรรมองค์กร* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: บรรณกิจ
- สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2543). *หลักการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมาพร วงษ์ศรีแก้ว. (2551). *การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขนาดเล็กโดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงโรงเรียนบ้านโพนทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.*
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: บুদ্ধพอยท์.
- สัมมา รณิษฐ์. (2553). *หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- สัมมา รณิษฐ์. (2556). *หลัก ทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. (2557). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปี 2558-2560. ปรานินบุรี: กลุ่มงานนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7.*
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547). *คู่มือการปฏิบัติงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: การศาสนา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). *แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *จุดเน้นสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน*.  
กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542  
แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง  
(พ.ศ. 2552-2561)*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักนโยบายและแผนการอุดมศึกษา. (ม.ป.ป.). *นโยบาย 4 ใหม่ของกระทรวงศึกษาธิการ*.  
เข้าถึงได้จาก [http://www.mua.go.th/~bpp/developplan/download/news/reform2\\_1.pdf](http://www.mua.go.th/~bpp/developplan/download/news/reform2_1.pdf)
- สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย. (2557). *เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงาน  
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBECQA) ของโครงการ โรงเรียนมาตรฐานสากล  
ปี 2557-2558*. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์. (2548). *ภาวะผู้นำ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: วิรัตน์ เอ็ดดูลักษณ์.
- สุวิทย์ มูลคำ. (2543). *แฟ้มสะสมงาน* (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- เสน่ห์ จุ้ยโต. (2552). *วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ผู้นำยุคใหม่*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2540). *พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ:  
ไทยวัฒนาพานิช.
- เสวียน เสนางาม. (2552). *ความสำคัญระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- แหลมไทย พงษ์พรม. (2546). *วัฒนธรรมโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
สระแก้ว*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,  
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อนันต์ชัย พงศ์สุวรรณ. (2549). *ภาวะผู้นำ*. ม.ป.ท.
- อนุวัฒน์ ทรัพย์พีชผล. (2540). *วิสัยทัศน์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- อาคม วัชรสง. (2547). *หน้าที่ผู้นำในการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ม.ป.ท.
- อำรุง จันทวานิช. (2547). *แนวทางการบริหารและการพัฒนาสถานศึกษาสู่... โรงเรียนคุณภาพ*.  
กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- อุมาพร สันตจิตร์. (2552). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาเอกชน  
ระดับประถมศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

- Astin, A. W. (1968). *The college environment*. New York: American Council on Education.
- Bartol, K. M., & Martin, D. C. (1998). *Management*. New York: The McGraw-Hill.
- Bennis, W. G., & Nanus, L. B. (1985). *The strategies for taking charge*. New York: Harper & Row.
- Blumberg, A., & Greenfield, W. (1974). *The effective principal: Perspectives on school leadership* (2<sup>nd</sup> ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Blum, M. L. (1956). *Industrial psychology and its social foundation*. New York: Harper and Brother.
- Chester, N. M. (1966). *An introduction to school administration*. New York: Mcmillan.
- Good, C. V. (1973). *Dictionary of education*. New York: McGraw-Hill.
- Gorton, A. R. (1983). *School leadership and ministration: Important concepts, case studies, and simulations*. Dubuque, Iowa: Wm. C. Brown.
- Hair, J. F. (1995). *Multivariate data analysis with readings* (4<sup>th</sup> ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2001). *Education administration: Theory research and practice* (6<sup>th</sup> ed.). New York: McGraw-Hill.
- Kathry, M. B., & David, C. M. (1998). *Management*. New York: McGraw-Hall.
- Knezevich, S. J. (1984). *Administration of public education* (4<sup>th</sup> ed.). New York: Harper & Row.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Education and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction?. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(2).
- Luthans, F. (1995). *Organizational behavior* (7<sup>th</sup> ed.) New York: McGraw-Hall.
- Mondy, R. W., & Noe, R. W. (1996). *Human resource management*. New York: Prentice Hall.
- Mitchell, T. R. (1982). *People in organization: An introduction to organizational behavior* (2<sup>nd</sup> ed.). Tokyo: McGraw-Hill.
- Nightingale, P., & O'neil, M. (1997). *Achieving quality learning in higher education*. London: Kogan Page.
- Owens, R. G. (1987). *Organizational behavior in education* (3<sup>rd</sup> ed.). New Jersey: Prentice-Hall.

- Paul, C. L. (1999). The relationship between the principles of total quality management and school climate and teacher empowerment. *Dissertation Abstracts International*.
- Reid, K., David, H., & Peter, H. (1988). *Towards the effective school*. Oxford: Basic Blackwell.
- Robin, S. P. (2005). *Essentials of organizations behavior*. New Jersey: Pearson.
- Sammons, P., Hillman, J., & Mortimore, P. (1994). *Key characteristics of effective school: A review of school effectiveness research*. London: Office for Standards in Education.
- Schermerhorn, J. R., Jame, G. H., & Richard, N. O. (1997). *Organizational behavior*. New York: John Wiley & Sons.
- Sergiovanni, T. J. (1991). *The principalship: A reflective practice perspective* (2<sup>nd</sup> ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Sergiovanni, T. J. (1998). *Supervision human perspectives* (4<sup>th</sup> ed.). New York: McGraw-Hill.
- Sergiovanni, T. J., Kelleher, P., McCarthy, M. M., & Fowler, F. C. (1998). *Educational governance and administration* (3<sup>rd</sup> ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Sheive, L. T., & Schoenheit, M. B. (1987). *Vision and the work lift of education leaders*. n.p.
- Simon, H. A. (1997). *Administrative behavior* (3<sup>rd</sup> ed.). New York: McMillan.
- Steers, R. M., Ungson, G. R., & Mowday, R. T. (1997). *Managing effective organizations: An introduction*. Boston: Kent.
- Stuart-Kotze, R., & Roskin, R. (1983). *Success guide to managerial achievement*. Virginia: A Prentice-Hall.
- Trethowan, D. M. (1997). *Managing with appraisal achieving quality schools through performance management*. London: Pual Chapman.
- Ubben, G. C., Hughes, L. W., & Norris, C. J. (2001). *The principal: Creative leadership for effective schools* (4<sup>th</sup> ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Wayna, R. M., & Robert, M. N. (1996). *Human resource management*. New Jersey: Prentice-Hall.

ภาคผนวก

#### ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218/ ว.743

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

19 เมษายน 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เค้าโครงข้อมูวิทยานิพนธ์ และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายณัฐกร ปั่นพุ่มโพธิ์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ในความควบคุมดูแลของรองศาสตราจารย์ ดร.สมศรี ทองนุช เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ เพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

เชษฐ ศิริสวัสดิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติแทน

ผู้ปฏิบัติหน้าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์. 0-3839-3486

โทรสาร 0-3874-5811



(สำเนา)

ที่ ศธ 6218/ ว.1083

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

9 มิถุนายน 2560

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย

เรียน

ด้วย นายณัฐกร ปั่นพุ่มโพธิ์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 7 ในความควบคุมดูแลของรองศาสตราจารย์ ดร.สมศรี ทองนุช เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ในการนี้ ผู้วิจัยจะขอความร่วมมือจากท่านในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ อนึ่ง โครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพา เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

เชษฐ ศิริสวัสดิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติแทน

ผู้ปฏิบัติหน้าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์. 0-3839-3486

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218/ว.1084

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

9 มิถุนายน 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วย นายณัฐกร ปั้นพุ่มโพธิ์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ของ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 7 ในความควบคุมดูแลของรองศาสตราจารย์ ดร.สมศรี ทองนุช เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่ออำนวยความสะดวกในการในการเก็บรวบรวมข้อมูล อนึ่ง โครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพา เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

เชษฐ ศิริสวัสดิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติแทน

ผู้ปฏิบัติหน้าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3839-3486

โทรสาร 0-3874-5811

ภาคผนวก ข  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

### แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ของโรงเรียน  
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

#### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำหรับการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7
2. แบบสอบถามนี้เป็นเครื่องมือสำหรับการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง
3. การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7
4. แบบสอบถามนี้มี 2 ตอน ประกอบด้วย
  - ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7
  - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7
5. โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อ และทุกตอนให้ตรงกับสภาพความเป็นจริง ข้อมูลของท่านผู้วิจัยจะเก็บรักษาไว้เป็นความลับ การตอบคำถามครั้งนี้ไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่าน แต่จะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาย่างยิ่ง

ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นายณภูกร ปั่นพุ่มโพธิ์

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นให้ตรงกับสภาพความเป็นจริง

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา

ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

ข้อที่	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ด้านผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		เป็นจริง ที่สุด	ค่อนข้าง เป็นจริง	ไม่แน่ใจ	จริงเป็น บางครั้ง	เป็นจริง น้อยที่สุด
พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร						
1.	มีการกำหนด โครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษา อย่างชัดเจน					
2.	มีการมอบหมายภาระงาน และหน้าที่รับผิดชอบ ตามความสามารถของแต่ละบุคคล					
3.	มีการจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานของสถานศึกษา อย่างชัดเจน					
4.	ยอมรับฟังความคิดเห็นของคณะครู					
5.	ได้รับการยอมรับจากคณะครูในการปฏิบัติงาน					
6.	ให้เกียรติเพื่อนร่วมงานทุกคนอย่างเท่าเทียม					
7.	นำความคิดใหม่ ๆ มาใช้กับคณะครูเพื่อให้งานประสบ ความสำเร็จ					
8.	กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของคณะครู อย่างชัดเจน					
9.	มีการตัดสินใจโดยคำนึงถึงผลที่ตามมาอยู่เสมอ					
10.	กระบวนการบริหารสถานศึกษา เป็นที่ยอมรับ ของคณะครู					
11.	มีการศึกษาข้อมูลจากแหล่งข้อมูล ชุมชน ผู้ปกครอง นักเรียน เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนพัฒนา/ ปรับปรุง สถานศึกษา					
วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร						
1.	สร้างความตระหนักให้ครูและบุคลากรเห็นความสำคัญ ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย					
2.	มีการวางแผนในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ล่วงหน้า					

ข้อที่	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ด้านผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		เป็นจริง ที่สุด	ค่อนข้าง เป็นจริง	ไม่แน่ใจ	จริงเป็น บางครั้ง	เป็นจริง น้อยที่สุด
3.	รวบรวมข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสถานศึกษาไว้อย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปกำหนดแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษา					
4.	ร่วมกับคณะครูกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร					
5.	มีแผนงานหรือ โครงการพัฒนาศักยภาพการทำงานของครูอยู่เสมอ					
6.	เปิดโอกาสให้คณะครูมีส่วนร่วมในการเสนอแนวความคิด และ โครงการต่าง ๆ					
7.	ร่วมวางแผนเกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษาที่ต้องการให้เป็นในอนาคต กับคณะครู ผู้ปกครอง และคณะกรรมการสถานศึกษา					
8.	กำหนดมาตรฐานความเป็นเลิศทางการศึกษาอย่างชัดเจน					
9.	มีความเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงาน					
10.	ให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินความก้าวหน้าของสถานศึกษา					
11.	เปิดโอกาสให้คณะครูเสนอความคิดเห็นในการพัฒนาโรงเรียน					
12.	กำหนดภารกิจที่ต้องปฏิบัติไว้อย่างชัดเจนในการเปลี่ยนแปลงแต่ละครั้ง					
13.	มีการวางแผนล่วงหน้าในเรื่องต่าง ๆ ก่อนที่จะดำเนินการเปลี่ยนแปลง					

ข้อที่	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ด้านครูผู้สอน	ระดับความคิดเห็น				
		เป็นจริง ที่สุด	ค่อนข้าง เป็นจริง	ไม่แน่ใจ	จริงเป็น บางครั้ง	เป็นจริง น้อยที่สุด
คุณภาพการสอนของครู						
1.	มีความรู้ความเข้าใจหลักสูตรและปรัชญาการจัดการศึกษา					
2.	พัฒนาความสามารถทางวิชาการอยู่ตลอดเวลา					
3.	จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล					
4.	มีเทคนิควิธีการสอนที่หลากหลาย					
5.	มีการเสริมแรงและมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียนทุกคน					
6.	วัดและประเมินผลตามสภาพจริง และใช้วิธีการที่หลากหลาย					
7.	มีความรักและภาคภูมิใจในวิชาชีพ					
8.	ยอมรับฟังคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงาน และนักเรียน					
9.	มีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรและสาระสำคัญของเนื้อหาวิชาการจัดการเรียนการสอน					
10.	จัดเตรียมกิจกรรมและการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม					
11.	ประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนทุกครั้ง					
12.	ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อแสวงหาวิทยาการใหม่ๆ มาใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอน					
13.	เลือกใช้สื่อการสอนที่มีความเหมาะสมกับผู้เรียน					
14.	มีการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ก่อนทำการสอน					
15.	ส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนการสอน					
16.	จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจ					
ความพึงพอใจในการทำงานของครู						
1.	พึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของตนเอง					
2.	พึงพอใจต่อวิธีบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา					
3.	งานที่ครูปฏิบัติมีลักษณะซ้ำๆ และกระตุ้นการทำงาน					
4.	ทำงานด้วยความตั้งใจและรับผิดชอบ					
5.	มีความสุขในการปฏิบัติงาน					
6.	ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน					

ข้อที่	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ด้านครูผู้สอน	ระดับความคิดเห็น				
		เป็นจริง ที่สุด	ค่อนข้าง เป็นจริง	ไม่แน่ใจ	จริงเป็น บางครั้ง	เป็นจริง น้อยที่สุด
7.	ได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงาน จากผู้บริหารสถานศึกษา					
8.	ผู้บริหารจัดให้ครูได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเชิงวิชาการ อยู่เสมอ					
9.	มีส่วนร่วมรับผิดชอบในแผนงานโครงการ ของสถานศึกษาเพื่อให้เกิดผลที่ดี					
การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู						
1.	ได้รับการส่งเสริมในการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ					
2.	ได้รับสวัสดิการอย่างเท่าเทียมกัน					
3.	ได้รับการสนับสนุนจากชุมชน และผู้ปกครอง ในการพัฒนาการเรียนการสอนของนักเรียน					
4.	ได้รับการยอมรับนับถือในความรู้ความสามารถ จากเพื่อนร่วมงาน					
5.	ได้รับความศรัทธาจากผู้ปกครองและชุมชน					
6.	ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน					
7.	ได้รับการสนับสนุนให้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ที่สอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์					
8.	ได้รับการสนับสนุนให้นำนักเรียนไปศึกษา หาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ในชุมชน					
9.	ได้รับการสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน					
10.	ได้รับการสนับสนุนในการผลิตสื่อเพื่อใช้ในการเรียน การสอนอย่างเต็มที่					
11.	ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในการพัฒนาคุณภาพ การเรียนการสอน					
12.	สามารถนำชุมชนและหน่วยงานภายนอกเข้ามามี ส่วนร่วมและสนับสนุนกิจกรรมของนักเรียน					
13.	สามารถใช้ทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในชุมชนมาช่วยเหลือ ในการประเมินผลงานของสถานศึกษา					
14.	ได้รับการสนับสนุนจากชุมชนในการจัดกิจกรรม ต่าง ๆ ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน					



ข้อที่	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ด้านครูผู้สอน	ระดับความคิดเห็น				
		เป็นจริง ที่สุด	ค่อนข้าง เป็นจริง	ไม่แน่ใจ	จริงเป็น บางครั้ง	เป็นจริง น้อยที่สุด
15.	ได้รับการสนับสนุนจากท้องถิ่นในการพัฒนา การเรียนการสอนของนักเรียน					
16.	ท้องถิ่นสนับสนุนส่งเสริมในการพัฒนาคุณภาพของครู					
	<b>ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ด้านสถานศึกษา</b>					
สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา						
1.	สถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมให้ร่มรื่น ทำให้เกิด บรรยากาศที่เหมาะสมกับการเรียนการสอน					
2.	อาคารเรียนอยู่ในสภาพการใช้งานได้ดี และเอื้อต่อ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน					
3.	ห้องเรียนอยู่ในสภาพดี ปลอดภัย และเพียงพอจำนวน ผู้เรียน					
4.	มีห้องสุขาที่สะอาด ถูกสุขลักษณะอนามัย และเพียงพอ ต่อการใช้งาน					
5.	สถานศึกษาจัดโต๊ะ ที่นั่งหรือมีสวนหย่อมที่ร่มรื่น สำหรับให้นักเรียนพักผ่อนเวลาว่าง					
6.	การจัดสภาพแวดล้อมภายในบริเวณสถานศึกษาสะอาด ถูกสุขลักษณะ					
7.	สถานที่เหมาะสมสำหรับการเรียนนอกห้องเรียน อย่างปลอดภัย					
วัฒนธรรมสถานศึกษา						
1.	ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแล และเอื้ออาทรในความเป็นอยู่ ของครูทุกคน					
2.	ผู้บริหารทำให้ครูทุกคนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ สถานศึกษาร่วมกัน					
3.	ผู้บริหารให้การยอมรับ และยกย่องชมเชยในความสำเร็จ ในการปฏิบัติงานของครู					
4.	ผู้บริหารได้กำหนดแนวทางที่ควรปฏิบัติไว้อย่าง ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติอย่างถูกต้อง					
5.	บุคลากรในสถานศึกษามีความสามัคคี ช่วยเหลือ ซึ่งกันและกัน					

ข้อที่	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ด้านสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		เป็นจริง ที่สุด	ค่อนข้าง เป็นจริง	ไม่แน่ใจ	จริงเป็น บางครั้ง	เป็นจริง น้อยที่สุด
6.	ผู้บริหารสนับสนุนส่งเสริมให้คณะครูนำข้อมูล สารสนเทศมาใช้ในการแก้ปัญหา					
7.	ผู้บริหารกระตุ้นให้คณะครูได้แสดงความคิดเห็น ในแง่มุมต่าง ๆ อย่างหลากหลายก่อนการพิจารณา ตัดสินใจ					
8.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่					

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นให้ตรงกับสภาพความเป็นจริง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ของโรงเรียน

ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

ข้อที่	ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		ปฏิบัติ มากที่สุด	ปฏิบัติ มาก	ปฏิบัติ ปานกลาง	ปฏิบัติ น้อย	ปฏิบัติ น้อย ที่สุด
การบริหารสถานศึกษา						
1.	ผู้บริหารยึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม					
2.	มีการประเมินตนเองเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อม เพื่อรับการประเมินจากภายนอก					
3.	ผู้บริหารเน้นการบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจ หลักของสถานศึกษา					
4.	ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องมีการปรับหลักสูตร สถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของ ผู้เรียนและชุมชน					
5.	ให้บริการด้านวิชาการ แก่ประชาชน หน่วยงาน ภาครัฐ และภาคเอกชน					
6.	มีการประสานกับประชาชนในชุมชน หน่วยงาน ภาครัฐ และภาคเอกชน ในการบริหารสถานศึกษา					
7.	ผู้บริหารพัฒนาอาคารสถานที่ ตลอดจนการ ซ่อมแซมจัดทาสถูครุภัณฑ์					
8.	คณะกรรมการและชุมชนให้ความร่วมมือกับ โรงเรียนในทุก ๆ ด้านเป็นอย่างดี					
การบริหารและสนับสนุน						
1.	ผู้บริหารและครูมีการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน เป็นที่น่าพอใจต่อผู้ปกครองและชุมชน					
2.	สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนด้านกิจกรรมการเรียนการสอน จากชุมชนและผู้ปกครอง					
3.	สถานศึกษามีการนำคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยี ที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน					

4.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ และเทคโนโลยีที่เหมาะสมและมีคุณภาพต่อการจัดการศึกษา					
ข้อที่	ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		ปฏิบัติมากที่สุด	ปฏิบัติมาก	ปฏิบัติปานกลาง	ปฏิบัติน้อย	ปฏิบัติน้อยที่สุด
5.	ผู้บริหารสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพครู					
6.	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียน					
7.	สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จากชุมชนและผู้ปกครอง					
8.	สถานศึกษามีการส่งเสริมและพัฒนาทักษะการสอนของครูให้เกิดประสิทธิภาพ					
9.	ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องช่วยเหลือครูในการเสริมสร้างความรู้ทางวิชาการและพัฒนาวิชาชีพ					
10.	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการตั้งคำถาม เพื่อนำไปสู่การร่วมแสดงความคิดเห็นของครูในโรงเรียน					
11.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอน					
12.	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานร่วมกัน					
การพัฒนาบุคลากร						
1.	ผู้บริหารจัดให้ครูได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับงานสอนและงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่					
2.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
3.	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนอยู่ตลอดเวลา					
4.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้ไปศึกษาดูงานหรือฝึกอบรมเพื่อนำความรู้มาพัฒนาสถานศึกษา					

5.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้ไปอบรมด้านการสอน เพื่อพัฒนาการสอนอยู่เสมอ					
6.	ผู้บริหารเชิญวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถ มาบรรยายให้ความรู้แก่ครูอย่างสม่ำเสมอ					
7.	ครูมีการปรับปรุงพัฒนาวิธีการสอนในการเรียน การสอนอยู่ตลอดเวลา					
8.	ครูได้รับการพัฒนาทุกคนอย่างต่อเนื่อง					

ข้อที่	ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		ปฏิบัติ มากที่สุด	ปฏิบัติ มาก	ปฏิบัติ ปานกลาง	ปฏิบัติ น้อย	ปฏิบัติ น้อย ที่สุด
9.	ผู้บริหารให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้ครู ได้พัฒนาตนเอง					
10.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาความสามารถ ที่เน้นจุดเด่นของตนเอง					
11.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูค้นหาจุดแข็ง จุดอ่อน ของสถานศึกษาเพื่อพัฒนางาน					
การพัฒนาคุณภาพนักเรียน						
1.	สถานศึกษาจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณภาพนักเรียน					
2.	สถานศึกษามีการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่นักเรียน					
3.	สถานศึกษาส่งเสริมให้นักเรียนรู้จักค้นคว้าหา ความรู้ด้วยตนเอง					
4.	สถานศึกษาพัฒนาความสามารถด้านการคิด การ ตัดสินใจ และการแก้ไขปัญหาของนักเรียน					
5.	สถานศึกษามีการส่งเสริมนักเรียนด้านวิชาการ					
6.	สถานศึกษาส่งเสริมทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียน					
7.	สถานศึกษาส่งเสริมให้นักเรียนกล้าแสดงออก กล้า คิด กล้าตัดสินใจ ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม					
8.	สถานศึกษาพัฒนานักเรียนให้มีวินัยในตนเอง และมีมารยาทต่อสังคม					
9.	สถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพ นักเรียน					

10.	สถานศึกษาปลูกฝังให้นักเรียนช่วยกันดูแลรักษา สิ่งของที่เป็นสาธารณะประโยชน์ของสถานศึกษา และชุมชน					
11.	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้นักเรียนแข่งขัน ความสามารถด้านวิชาการ และด้านทักษะอื่นๆ กับสถานศึกษาอื่น					

ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

๒๕๖๒