



การบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33

วิทยานิพนธ์

ของ

จิรภัทร เด็ดวาสนา

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มิถุนายน 2562

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์



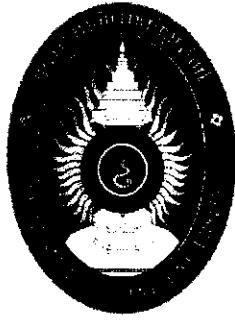
**MANAGEMENT TO SUCCESS OF MATTAYOMSUKSA SCHOOL
ADMINISTRATORS UNDER SECONDARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 33**

Jirapat Cherdwassana

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Education Program in
Educational Administration**


June 2019


Copyright of Buriram Rajabhat University

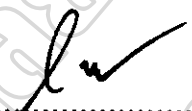


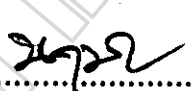
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของ นายจิรภัทร เดิควาสนา
เรียบร้อยแล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

คณะกรรมการสอบ

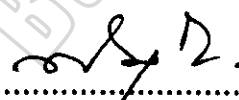

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์)

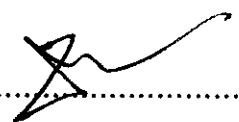

..... กรรมการ
(ดร.กระพันธ์ ศรีงาน)
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก


..... กรรมการ
(ดร.กิติวัชร ถ้วยงาม)
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นอมล สักดีปกรณ์กันต์)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา


.....
(ดร.พัชนี กุลกาพันธ์)
คณบดีคณะครุศาสตร์
วันที่..... 23 มิ.ย. 2562.....


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นอมล สมคุณา)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
วันที่..... 23 มิ.ย. 2562.....

ชื่อเรื่อง	การบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33		
ผู้วิจัย	จิรภัทร เมตตาสนา		
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	ดร.กระพัน ศรีงาน	ที่ปรึกษาหลัก	
	ดร.กิติวัชร ถ้วยงาม	ที่ปรึกษาร่วม	
ปริญญา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
สถานศึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์	ปีที่พิมพ์	2562

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 จำแนกตามตำแหน่งและขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหาร โรงเรียนและครู จำนวน 346 คน ซึ่งได้มาโดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน และทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมี 3 ลักษณะ ได้แก่ แบบตรวจสอบรายการ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบปลายเปิด มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบค่าที การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวและทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟ่

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหาร โรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก
2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 จำแนกตามตำแหน่ง เกี่ยวกับการบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน เกี่ยวกับการบริหารสู่ความสำเร็จของ ผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านทักษะ เทคนิค แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

TITLE	Management to Success of Mattayomsuksa School Administrators Under Secondary Educational Service Area Office 33		
AUTHOR	Jirapat Cherdwassana		
THESIS ADVISORS	Dr. Krapan Sri - Ngan	Major Advisor	
	Dr. Kitiwat Thauyngam	Co - advisor	
DEGREE	Master of Education	MAJOR	Educational Administration
SCHOOL	Buriram Rajabhat University	YEAR	2019

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine and compare management to success of Mattayomsuksa school administrators under Secondary Educational Service Area Office 33 classified by position and school size. The samples were 346 school administrators and teachers which were selected by using Krejcie and Morgan's table with Multi - stage Sampling method. The instrument used to collect the data was a questionnaire which consisted of 3 parts : checklist, 5 Likert Scale and open - ended questions with the reliability of 0.95. The data were analyzed by using frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypothesis was tested by using t - test, One - Way ANOVA and Scheffé's method of paired comparison.

The results of the study were as follows :

1. The opinion of school administrators and teachers under Secondary Educational Service Area Office 33 concerning management to success of Mattayomsuksa school administrators in overall aspects was at a high level. When considered in each aspect, it was found that every aspect was at a high level.
2. Comparison between opinions of school administrators and teachers under Secondary Educational Service Area Office 33 classified by position concerning management to success of Mattayomsuksa school administrators in overall and each aspect was not different.

3. Comparison between opinions of school administrators and teachers under Secondary Educational Service Area Office 33 classified by school size concerning management to success of Mattayomsuksa school administrators in overall aspect was not different. However, when considered in each aspect, technical skill aspect was found significantly different at the statistical level of .05.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
Buriram Rajabhat University

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้โดยได้รับความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายฝ่าย ในโอกาสนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ดร.กระพัน ศรีงาน ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ดร.กิติวัชร ถ้วยงาม ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล ศักดิ์ปกรณ์กานต์ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณา ให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตั้งแต่ต้นจนสำเร็จเรียบร้อย และ ขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัยที่ได้อำนวยความสะดวกในการประสานงานจัดทำวิทยานิพนธ์

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน คือ นายภัทรพล ติรารัมย์ ตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านลำพุก วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ นายมิตรชัย สุชาติสุนทร ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ โรงเรียนกันทราราม (นุ่นศึกษาการ) วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ และ นายวินิตย์ พงศ์ชะอุ่มดี ครูชำนาญการ โรงเรียนตาเบาวิทยา ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบ และแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ขอขอบคุณสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ที่ให้ความกรุณาอนุเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนในสังกัดและแจ้งบุคลากรในสังกัดเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ และขอขอบพระคุณผู้บริหาร โรงเรียนและครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการ ให้ข้อมูลการวิจัยเป็นอย่างดี

ประโยชน์และคุณค่าที่เกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณแต่บิดา มารดา บุรพจารย์ คณาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

จิรภัทร เฉิดวาสนา

สารบัญ

	หน้า
หน้าอนุมัติ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ง
ประกาศคุณูปการ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ด
สารบัญภาพประกอบ	ต
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
สมมติฐานของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
บริบทพื้นที่วิจัย.....	8
หลักการบริการ.....	15
ความหมายของการบริหาร.....	16
ความหมายของการบริหารการศึกษา.....	18
กระบวนการบริหารการศึกษา.....	20

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การบริหารสถานศึกษา.....	24
ความหมายของการบริหารสถานศึกษา.....	24
ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา.....	25
มาตรฐานผู้บริหารสถานศึกษา.....	55
บทบาท หน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษา.....	60
การบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา.....	63
ทักษะด้านเทคนิค.....	63
ทักษะด้านมนุษย์.....	70
ทักษะด้านมโนภาพ.....	73
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	76
งานวิจัยในประเทศ.....	76
งานวิจัยต่างประเทศ.....	79
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	81
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	81
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	84
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	85
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	86
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	87
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	91
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	91
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	91
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	92

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	143
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	143
สมมติฐานของการวิจัย.....	143
วิธีดำเนินการวิจัย.....	144
สรุปผลการวิจัย.....	144
อภิปรายผลการวิจัย.....	145
ข้อเสนอแนะ.....	149
ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้.....	149
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป.....	150
บรรณานุกรม.....	151
ภาคผนวก.....	156
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	156
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องในการวิจัย.....	159
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม.....	162
ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	163
ภาคผนวก จ ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม.....	170
ภาคผนวก ฉ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	177
ภาคผนวก ช รายชื่อโรงเรียนที่เป็นประชากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 33 จำนวนตามขนาดโรงเรียน.....	178
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	183

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 จำแนกตามขนาดโรงเรียน.....	83
4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	92
4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครู เกี่ยวกับการบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน	94
4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครู เกี่ยวกับ การบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ด้านทักษะเทคนิค จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายข้อ	96
4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครู เกี่ยวกับ การบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ด้านทักษะมนุษย์ จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายข้อ	104
4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครู เกี่ยวกับ การบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ด้านทักษะมโนภาพ จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายข้อ	107
4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครู เกี่ยวกับการบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 จำแนกตามขนาดของ โรงเรียน โดยรวมและรายด้าน	111

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครู เกี่ยวกับ การบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ด้านทักษะเทคนิค จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ	113
4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครู เกี่ยวกับ การบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ด้านทักษะมนุษย์ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ	124
4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครู เกี่ยวกับ การบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ด้านทักษะมโนภาพ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ	129
4.10 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับการบริหาร สู่ความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน	135
4.11 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับการบริหาร สู่ความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน	136
4.12 ทดสอบความแตกต่างรายคู่ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับ การบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ด้านทักษะเทคนิค.....	137

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.13 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นคำถามปลายเปิดจากผู้บริหารสถานศึกษา และครู เกี่ยวกับการบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ด้านทักษะเทคนิค.....	138
4.14 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นคำถามปลายเปิดจากผู้บริหารสถานศึกษา และครู เกี่ยวกับการบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ด้านทักษะมนุษย.....	139
4.15 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นคำถามปลายเปิดจากผู้บริหารสถานศึกษา และครู เกี่ยวกับการบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ด้านทักษะมโนภาพ.....	141

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

2.1 แผนภูมิโครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33	10
---	----

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารจัดการด้านการศึกษาถือเป็นปัจจัยหลักและมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาของประเทศเป็นอย่างมาก เพราะเป็นสิ่งสำคัญที่จะพัฒนาคนไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และทำให้คนในประเทศชาติได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เป็นผู้ที่มีความรู้ มีปัญญา มีทักษะชีวิต แก้ปัญหาเป็น และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ในมาตรา 6 กล่าวว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุข ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องใช้ภาวะผู้นำเพื่อปรับเปลี่ยน พฤติกรรม รู้จักใช้อำนาจที่เหมาะสม ซึ่งความสำเร็จของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ที่การเรียนรู้ ผักผ่อนให้มีทักษะ การใช้ภาวะผู้นำในสถานการณ์ต่าง ๆ มีความโอบอ้อมอารี กว้างขวาง มีมรรยาท เป็นนักวิชาการ ส่งผ่านเผยแพร่ มีคุณธรรมจริยธรรม มีความจำเป็นเลิศ และเป็นผู้นำให้บริการ (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2553 : 21) และในความเป็นผู้บริหารมืออาชีพนั้น (Professional principalship) ผู้บริหารนอกจากจะต้องยึดถือและปฏิบัติตนให้สัมพันธ์เกี่ยวข้องกับวิชาชีพทางการบริหาร เป็นกรอบหลักแล้ว ยังต้องมีความรู้ เจตคติที่ดี และทักษะที่เหมาะสมกับภารกิจต่าง ๆ ทางด้านบริหาร มีจิตวิญญาณที่กล้ารับผิดชอบและกล้าเผชิญต่อผลกระทบ การกระทำ อันเนื่องมาจากภารกิจต่าง ๆ ทางการบริหาร (ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. 2554 : 13)

อดีตที่ผ่านมาการบริหารการศึกษาของไทยไม่ประสบความสำเร็จนั้นสืบเนื่องมาจาก ประเทศไทยขาดระบบการคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่มีคุณภาพคือ ไม่มีระบบ การเตรียมการฝึกฝนและคัดเลือกผู้บริหาร โรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพมากพอ ใช้วิธีการคัดเลือก ผู้บริหารตามระบบอาวุโสและการสอบเลื่อนขั้นแบบจดจำเนื้อหา รวมทั้งการใช้วิธีที่ครูอาจารย์ หรือผู้บริหาร สร้างความสัมพันธ์ทำตัวให้เจ้านายชอบหรือมีการวิ่งเต้นเส้นสายด้วย ทั้งระบบ บริหารราชการแบบสั่งการจากบนลงล่างมักจะไม่ได้ผลอย่างที่คาดหมาย เช่น สมัยหนึ่งกำหนดว่า ผู้จะขึ้นเป็นผู้อำนวยการโรงเรียนได้ต้องมีวุฒิปริญญาโทด้านการบริหารการศึกษา ทำให้ มหาวิทยาลัยต่างเปิดหลักสูตรนี้ และครูแห่กันไปเรียนมาก บางหลักสูตรรับนักศึกษารุ่นหนึ่ง เป็นพันคนและใช้วิธีการสอนแบบบรรยายตามทฤษฎีและวัดผลด้วยการสอบ การทำรายงาน

การทำวิทยานิพนธ์หรืองานค้นคว้าอิสระ ซึ่งไม่สามารถฝึกฝนให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถมากพอที่จะเป็นผู้อำนวยการหรือครูใหญ่ที่เป็นผู้นำการปฏิบัติได้อย่างแท้จริง ผสมกับการคัดเลือกผู้อำนวยการตามอาวุโส การสอบข้อเขียนและเส้นสายก็เลยเป็นระบบคัดเลือกผู้อำนวยการที่ได้คนเก่งบ้าง ปานกลางบ้าง และคุณภาพต่ำบ้าง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2559 : 87)

ดังนั้นการบริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องผู้บริหารมาช่วยในการขับเคลื่อนงานด้านการบริหาร และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่สถานศึกษากำลังเผชิญอยู่ เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ ซึ่งการบริหารการจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จนั้น ผู้บริหารจะต้องมีแนวทางการบริหารที่คอยส่งเสริมสนับสนุนในด้านทักษะเพื่อให้เกิดความชำนาญในการทำงาน ซึ่งคุณลักษณะของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับทักษะพื้นฐาน 3 ประการ ได้แก่ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษย และทักษะด้านมโนภาพ ซึ่งทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill) หมายถึง ความรู้ความเข้าใจ ความสามารถและความชำนาญในกิจกรรมเฉพาะอย่าง พร้อมทั้งมีความคล่องแคล่วในการใช้เครื่องมือและเทคนิควิธีการในการทำกิจกรรม ต่อมาทักษะด้านมนุษย (Human Skill) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะด้านมนุษยช่วยให้ผู้บริหารทำงานกับปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการสร้างความร่วมมือของทีมงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ และทักษะด้านมโนภาพ (Conceptual Skill) หมายถึง ความสามารถในการประสานสิ่งต่าง ๆ เข้าด้วยกัน และสามารถมองเห็นองค์การในภาพรวม สามารถมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างงานด้านต่าง ๆ ในองค์การหรือหน่วยงานได้อย่างชัดเจน และการที่มีการเปลี่ยนแปลงในบางส่วนของงาน จะมีผลกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่น ๆ ได้อย่างไรบ้าง รวมทั้งเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานที่ตนสังกัดกับหน่วยงานอื่น ๆ เป็นอย่างดี (Katz. 1955 : 33 - 42) ซึ่งเป็นคุณสมบัติของนักบริหารที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเรียนรู้ และทำความเข้าใจ ผู้บริหารจะต้องมีเทคนิควิธีการนำศาสตร์และศิลป์เข้ามามีบทบาทต่อการบริหาร ต้องใช้ทั้งกระบวนการและปัจจัยจึงจะบรรลุในกระบวนการและบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการบริหาร ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมแรง ร่วมใจจากผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน โรงเรียนและครู ผู้บริหารจะต้องมีศักยภาพหลายด้าน (ธีระ รุณเจริญ. 2550 : 58) และผู้บริหารจะต้องนำความรู้และประสบการณ์มาใช้ในการบริหารให้ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำที่กล้าได้กล้าเสีย กล้าคิดตัดสินใจ รอบคอบ มีความยุติธรรม คุณธรรม โปร่งใส มีบารมี และสามารถดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มใจ สุดกำลังความสามารถ อย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิผลต่อหน่วยงาน (ไพฑูริย์ สีนลารัตน์. 2553 : 2)

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว จะเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องขับเคลื่อนและนำองค์กรเดินหน้าสู่ความสำเร็จ โดยมีปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารสู่ความสำเร็จคือ ทักษะการบริหารการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 1) ทักษะด้านเทคนิค 2) ทักษะด้านมนุษย และ 3) ทักษะด้านมโนภาพ ซึ่งผู้บริหารต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ รวมถึงเทคนิควิธีการต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาตามบริบทพื้นที่ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม มีคุณภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง การบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 เพื่อนำผลการศึกษาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนงาน ด้านการบริหารการศึกษาในสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ และใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศสู่ การพัฒนาคุณภาพด้านการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ตามความคิดเห็น ของผู้บริหาร โรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 เกี่ยวกับการบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกตามตำแหน่งและขนาด โรงเรียน

สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหาร โรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ตามสถานภาพตำแหน่ง มีความคิดเห็นต่อการบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียน มัธยมศึกษา แตกต่างกัน
2. ผู้บริหาร โรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ตามขนาด โรงเรียน มีความคิดเห็นต่อการบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา แตกต่างกัน

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยมีความสำคัญดังนี้

1. ทำให้ได้ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33

2. ผู้บริหาร โรงเรียน ใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาคุณภาพการบริหารของผู้บริหาร เพื่อส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารยิ่งขึ้น และส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของชาติ

3. เป็นข้อมูลสารสนเทศของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 เพื่อนำไปพัฒนาคุณภาพการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 โดยกำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 โดยผู้วิจัย ได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีจากนักวิชาการต่าง ๆ จากนั้นนำข้อมูลมาแจกแจงความถี่ตามที่ นักวิชาการมีความคิดเห็นตรงกัน และทำการจัดกลุ่มตามประเด็นที่มีความถี่มากที่สุด ซึ่งจะนำมาเป็น แนวทางการบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียน ประเด็นที่มีความถี่ส่วนใหญ่ตรงกับแนวคิด และทฤษฎีของ โรเบิร์ต แอล แคทซ์ (Katz. 1955 : 33 - 42) คือ ทักษะการบริหารการศึกษา แบ่งเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1.1 ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill)

1.2 ทักษะด้านมนุษย (Human Skill)

1.3 ทักษะด้านมโนภาพ (Conceptual Skill)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ปีการศึกษา 2561 จำนวนเป็น ผู้บริหาร โรงเรียน จำนวน 158 คน และครู จำนวน 3,298 คนรวมทั้งสิ้น 3,456 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียนและครูสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ปีการศึกษา 2561 โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตาม ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan. 1970 : 608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 346 คน และทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi - stage Sampling) จะได้ผู้บริหาร โรงเรียน จำนวน 24 คน และครูจำนวน 322 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระประกอบด้วย

3.1.1 ตำแหน่ง ได้แก่

3.1.1.1 ผู้บริหารโรงเรียน

3.1.1.2 ครู

3.1.2 ขนาดของโรงเรียน ได้แก่

3.1.2.1 ขนาดเล็ก

3.1.2.2 ขนาดกลาง

3.1.2.3 ขนาดใหญ่

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 จำนวน 3 ด้าน คือ 1) ทักษะด้านเทคนิค 2) ทักษะด้านมนุษย และ 3) ทักษะด้านมโนภาพ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานต่าง ๆ ในโรงเรียนที่มีใช้เพียงกิจกรรมที่ผู้บริหารจะกระทำเพียงลำพังคนเดียว แต่ยังมีผู้ร่วมงานอีกหลายคนที่มีส่วนทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย การประสานสัมพันธ์ มีระบบ มีระเบียบและกฎเกณฑ์ และสามารถใช้ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33

2. การบริหารสู่ความสำเร็จ หมายถึง ทักษะของผู้บริหารที่สามารถบริหารงานในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่ดี มีวินัย มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดี และได้รับรางวัลในระดับต่าง ๆ อย่างภาคภูมิใจ ซึ่งการบริหารดังกล่าวเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการบริหาร ผู้บริหารต้องมีทักษะทางการบริหาร 3 ด้านคือ ทักษะเทคนิค ทักษะมนุษย และทักษะมโนภาพ (Katz, 1995 : 33 - 34) เป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารการศึกษา ดังนี้

2.1 ทักษะด้านเทคนิค หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการนำความรู้ วิธีการ เทคนิค ความชำนาญในการทำงานด้านต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วย งานด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารงานทั่วไป มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานในโรงเรียน เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์และสำเร็จ

2.2 ทักษะด้านมนุษย หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลอื่น ได้อย่างมีความสุข ประกอบด้วย การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ปรับตัวเข้ากับบุคคล ชุมชนและสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี การสร้างแรงจูงใจและการสร้างขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานกับครูและบุคลากรอยู่เสมอ การเอาใจใส่กับผู้ใต้บังคับบัญชาและเปิดโอกาสให้ครู

แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ การมีวินัย ปฏิบัติตามระเบียบ เคารพ และยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างมีเหตุผล และสามารถประสานคนและประสานงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย

2.3 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารด้านวิสัยทัศน์ การมองภาพรวมในปัจจุบันและอนาคตขององค์กร ได้อย่างชัดเจน การคาดคะเนทิศทางเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่ความสำเร็จ ประกอบด้วย การนำหลักคิดและวิธีการใหม่ ๆ มาพัฒนาโรงเรียน การให้คำปรึกษาแนะนำครู การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและพัฒนางานอยู่เสมอ การจัดหาสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อพัฒนาครูและนักเรียน การวินิจฉัยสั่งการ ใฝ่ครองและตัดสินใจอย่างมีเหตุผล การติดตามข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ ให้ผู้ได้บังคับบัญชาทราบและปฏิบัติงานอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ การอุทิศเวลาและแสวงหาทรัพยากรเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน และเป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตน ครองคน และครองงาน

3 ตำแหน่ง หมายถึง สถานภาพของบุคลากรในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหาร โรงเรียนและครู

3.1 ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง บุคคลซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้อำนวยการในโรงเรียน รองผู้อำนวยการหรือครูรักษาการที่ปฏิบัติหน้าแทนผู้บริหารในกรณีที่โรงเรียนไม่มีผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33

3.2 ครู หมายถึง ข้าราชการครูผู้ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33

4. ขนาดของโรงเรียน หมายถึง สภาพทางกายภาพของโรงเรียนที่กำหนดตามจำนวนนักเรียนทั้งหมดที่กำลังศึกษาอยู่ในโรงเรียนปีการศึกษา 2561 ตามเกณฑ์การแบ่งขนาดของโรงเรียนมัธยมศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ แบ่งสถานศึกษาเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

4.1 โรงเรียนขนาดเล็ก มีนักเรียนตั้งแต่ 499 คนลงมา

4.2 โรงเรียนขนาดกลาง มีนักเรียนตั้งแต่ 500 - 1499 คน

4.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ มีนักเรียนตั้งแต่ 1500 คนขึ้นไป

5. โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 จังหวัดสุรินทร์

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีสาระสำคัญที่นำเสนอตามลำดับดังนี้

1. บริบทพื้นที่วิจัย
2. หลักการบริหาร
 - 2.1 ความหมายของการบริหาร
 - 2.2 ความหมายของการบริหารการศึกษา
 - 2.3 กระบวนการบริหารการศึกษา
3. การบริหารสถานศึกษา
 - 3.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
 - 3.2 ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา
 - 3.3 มาตรฐานผู้บริหารสถานศึกษา
 - 3.4 บทบาท หน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษา
4. การบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา
 - 4.1 ทักษะด้านเทคนิค
 - 4.2 ทักษะด้านมนุษย
 - 4.3 ทักษะด้านมโนภาพ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

บริบทพื้นที่วิจัย

ความเป็นมา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 จัดตั้งขึ้น โดยอาศัยอำนาจตามความใน มาตรา 5 และมาตรา 37 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และมาตรา 8 และมาตรา 33 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 รัฐมนตรีว่าการ กระทรวงศึกษาธิการ โดยคำแนะนำของสภาการศึกษาเมื่อคราวประชุม ครั้งที่ 2 / 2553 วันที่ 17 สิงหาคม พ.ศ. 2553 ได้กำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาและที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา โดยให้สถานศึกษาจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เฉพาะระดับมัธยมศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาไปสังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มีผลตั้งแต่วันที่ 18 สิงหาคม พ.ศ. 2553

ที่ตั้งและอาณาเขต

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ตั้งอยู่เลขที่ 197 หมู่ 20 ตำบลนอกเมือง อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ รหัสไปรษณีย์ 32000 โทรศัพท์ 044 - 713465, 044 - 513625 โทรสาร 044 - 713460 โดยที่จังหวัดสุรินทร์ตั้งอยู่ตอนใต้ของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ระหว่างเส้นแวงที่ 103 และ 105 องศาตะวันออก เส้นรุ้งที่ 15 และ 16 องศาเหนือ ห่างจากกรุงเทพมหานคร ประมาณ 450 กิโลเมตร จังหวัดสุรินทร์ แบ่งเขตการปกครองเป็น 17 อำเภอ 158 ตำบล 2,122 หมู่บ้าน 1 เทศบาลเมือง 27 เทศบาลตำบล 144 องค์การบริหารส่วนตำบล มีพื้นที่รวม 8,124.056 ตารางกิโลเมตร ประชากรรวม 1,397,180 คน

อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546 ได้กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ และมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณ เงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษาและแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3. ประสานส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และในเขตพื้นที่การศึกษา

5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุน การจัดการและการพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินงานของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

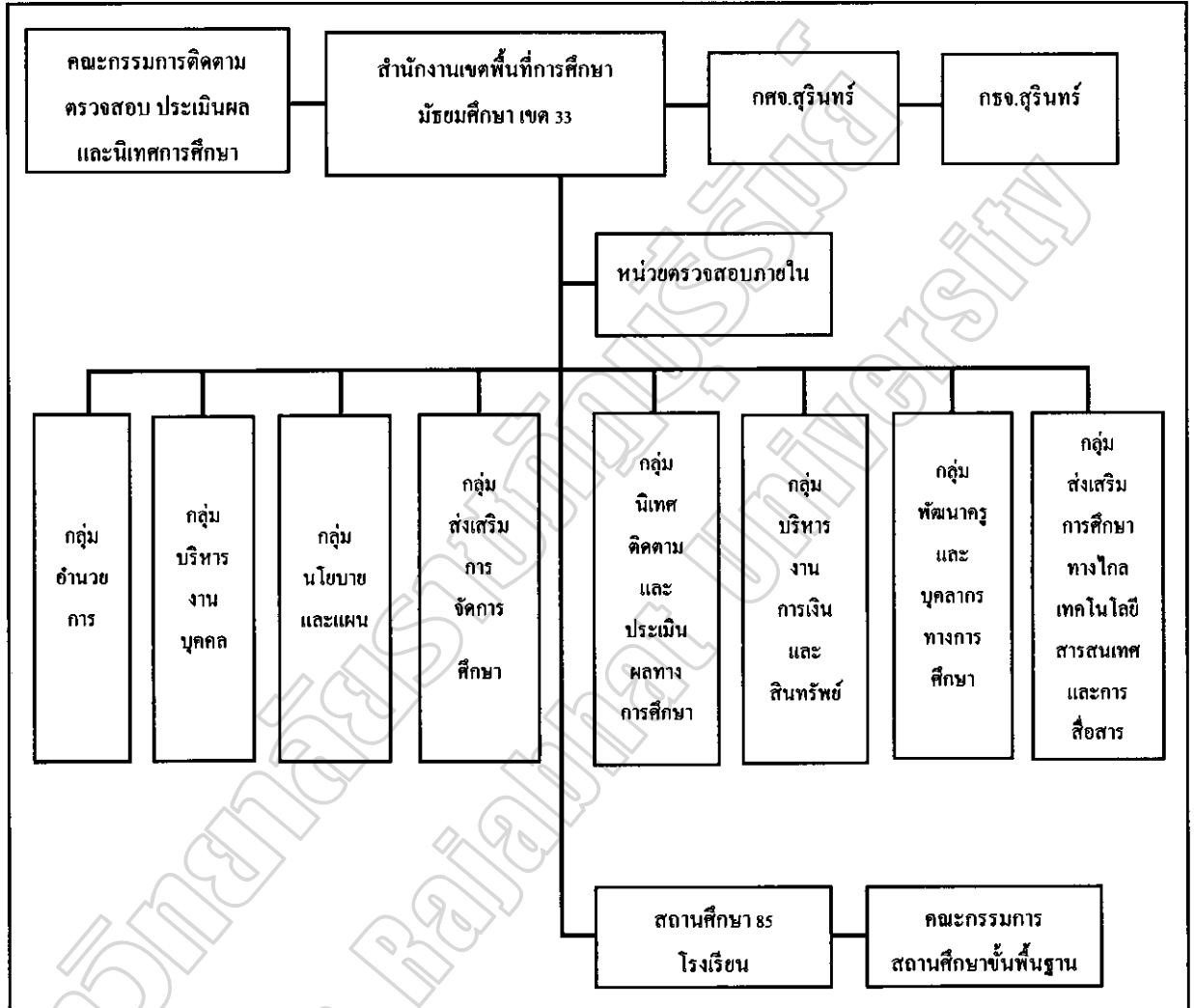
11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

12. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

โครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ประกอบด้วย 8 กลุ่ม 1 หน่วย ดังนี้

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มบริหารงานบุคคล
3. กลุ่มนโยบายและแผน
4. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
5. กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
6. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
7. หน่วยตรวจสอบภายใน
8. กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

9. กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร



ภาพประกอบ 2.1 แผนภูมิ โครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33
ที่มา แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 33

สภาพการจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 รับผิดชอบในการจัดบริการการศึกษา
ขั้นพื้นฐานตามภารกิจในการส่งเสริมสนับสนุน กำกับ ติดตามการจัดการศึกษา ในระดับ
มัธยมศึกษาให้เด็กไทยได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ พัฒนาคุณภาพการศึกษาของ
สถานศึกษาให้ได้ตามมาตรฐานการศึกษา เพื่อให้การปฏิรูประบบบริหารและจัดการศึกษาบรรลุผล
ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)

พ.ศ. 2545 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 โดยมีโรงเรียนจำแนกตาม
 เครื่องมือการบริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขต จำนวน 85 โรงเรียน “เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ
 การจัดการศึกษามัธยมศึกษาจังหวัด” ดังนี้

1. สหวิทยาเขตสุรวิทยาคาร ประกอบด้วยโรงเรียนในสังกัด จำนวน 9 โรงเรียน

- | | |
|-----------------------------|-----------------------------------|
| 1. โรงเรียนสุรวิทยาคาร | 2. โรงเรียนวิวัฒน์โยธิน |
| 3. โรงเรียนมหิธรวิทยา | 4. โรงเรียนสุรินทร์ราชมงคล |
| 5. โรงเรียนศรีไพฑูริย์ | 6. โรงเรียนนาบัววิทยา |
| 7. โรงเรียนเทนมีย์มิตรประชา | 8. โรงเรียนแสงทรัพย์ประชาวิทยาคาร |
| 9. โรงเรียนสวาววิทยาคาร | |

2. สหวิทยาเขตสิรินธร ประกอบด้วยโรงเรียนในสังกัด จำนวน 10 โรงเรียน

- | | |
|-----------------------------|------------------------------------|
| 1. โรงเรียนสิรินธร | 2. โรงเรียนโชคเพชรพิทยา |
| 3. โรงเรียนท่าสว่างวิทยา | 4. โรงเรียนนาดีวิทยา |
| 5. โรงเรียนพญารามวิทยา | 6. โรงเรียนดั่งใจวิทยาคม |
| 7. โรงเรียนสุรินทร์ภักดี | 8. โรงเรียนรามวิทยา รัชมังกลาภิเษก |
| 9. โรงเรียนศรีรามประชาสรรค์ | 10. โรงเรียนสุรินทร์พิทยาคม |

3. สหวิทยาเขตจอมสุรินทร์ ประกอบด้วยโรงเรียนในสังกัด จำนวน 9 โรงเรียน

- | | |
|-----------------------------|-----------------------------|
| 1. โรงเรียนจอมพระประชาสรรค์ | 2. โรงเรียนสุรพิรินทร์พิทยา |
| 3. โรงเรียนสินรินทร์วิทยา | 4. โรงเรียนเมืองสิ่งวิทยา |
| 5. โรงเรียนบุญแก่งวิทยาคม | 6. โรงเรียนหนองสนธิวิทยา |
| 7. โรงเรียนแรมวิทยา | 8. โรงเรียนบึงนครประชาสรรค์ |
| 9. โรงเรียนพนาสนวิทยา | |

4. สหวิทยาเขตศรีดำโรง ประกอบด้วยโรงเรียนในสังกัด จำนวน 12 โรงเรียน

- | | |
|---------------------------|----------------------------------|
| 1. โรงเรียนศิขรภูมิพิสัย | 2. โรงเรียนสำโรงทาบวิทยาคม |
| 3. โรงเรียนหนองแวงวิทยาคม | 4. โรงเรียนห้วยจิ้งจอกวิทยา |
| 5. โรงเรียนเตล็ดศิริวิทยา | 6. โรงเรียนกุศไพฑูริย์ประชาสรรค์ |
| 7. โรงเรียนศรีสุขวิทยา | 8. โรงเรียนมัธยมจารพัดวิทยา |
| 9. โรงเรียนยางวิทยาคาร | 10. โรงเรียนจารย์วิทยาคาร |
| 11. โรงเรียนขวาวใหญ่วิทยา | 12. โรงเรียนวังข่าพัฒนา |

5. มหาวิทยาลัยเขตท่าตุม-หุมพลบุรี ประกอบด้วยโรงเรียนในสังกัด จำนวน 11 โรงเรียน

- | | |
|----------------------------------|----------------------------|
| 1. โรงเรียนท่าตุมประชาเสริมวิทย์ | 2. โรงเรียนหุมพลวิทยาสรรค์ |
| 3. โรงเรียนศรีปทุมพิทยาคม | 4. โรงเรียนเมืองบัววิทยา |
| 5. โรงเรียนช้างบุญวิทยา | 6. โรงเรียนพรหมเทพพิทยาคม |
| 7. โรงเรียนลำปลับปลาวิชาคาร | 8. โรงเรียนลานทรายพิทยาคม |
| 9. โรงเรียนทุ่งกุลาพิทยาคม | 10. โรงเรียนโนนแท่นพิทยาคม |
| 11. โรงเรียนเมืองแกพิทยาสรรค์ | |

6. มหาวิทยาลัยศรีนครเตา ประกอบด้วยโรงเรียนในสังกัด จำนวน 12 โรงเรียน

- | | |
|-----------------------------|------------------------------|
| 1. โรงเรียนรัตนบุรี | 2. โรงเรียนสนมวิทยาการ |
| 3. โรงเรียนนารายณ์คำผงวิทยา | 4. โรงเรียนธาตุศรีนคร |
| 5. โรงเรียนคอนแวนต์วิทยา | 6. โรงเรียนเบ็ดพิทยาสรรค์ |
| 7. โรงเรียนแกศึกษาพัฒนา | 8. โรงเรียนทับโพธิ์พัฒนวิทย์ |
| 9. โรงเรียนหนองอียอวิทยา | 10. โรงเรียนโนนเทพ |
| 11. โรงเรียนประจักษ์ศิลปาคม | 12. โรงเรียนหนองขุนศรีวิทยา |

7. มหาวิทยาลัยปราสาทเชิงพนม ประกอบด้วยโรงเรียนในสังกัด จำนวน 12 โรงเรียน

- | | |
|-----------------------------|---------------------------|
| 1. โรงเรียนประสาทวิชาคาร | 2. โรงเรียนพนมดงรักวิทยา |
| 3. โรงเรียนกาบเชิงวิทยา | 4. โรงเรียนดानीวิทยา |
| 5. โรงเรียนโคกยางวิทยา | 6. โรงเรียนไพรแก้ววิทยา |
| 7. โรงเรียนโคกตะเคียนวิทยา | 8. โรงเรียนทุ่งมนวิทยาการ |
| 9. โรงเรียนปราสาทเบงวิทยา | 10. โรงเรียนตาเบาวิทยา |
| 11. โรงเรียนเชื้อเพลิงวิทยา | 12. โรงเรียนเนงมุกวิทยา |

8. มหาวิทยาลัยศรีนครอัจจะ ประกอบด้วยโรงเรียนในสังกัด จำนวน 10 โรงเรียน

- | | |
|--------------------------------------|------------------------------|
| 1. โรงเรียนสังขะ | 2. โรงเรียนบัวเชดวิทยา |
| 3. โรงเรียนศรีณรงค์พิทยาลัย | 4. โรงเรียนกระเทียมวิทยา |
| 5. โรงเรียนตาแดงวิทยา รัชมังกลาภิเษก | 6. โรงเรียนขนาคมอัญพิทยาคม |
| 7. โรงเรียนมัธยมทับทิมสยาม 04 | 8. โรงเรียนเทพอุดมวิทยา |
| 9. โรงเรียนพระแก้ววิทยา | 10. โรงเรียนมัธยมศรีสำเภาลูน |

นโยบายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33

วิสัยทัศน์

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 มีคุณภาพได้มาตรฐานระดับสากล ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจ

1. ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง
2. ส่งเสริม พัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นคนเก่งตามหลักพหุปัญญา มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
3. ส่งเสริม พัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะตรงตามสายงาน และมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์อย่างมืออาชีพ
4. ส่งเสริม พัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพได้มาตรฐานระดับสากล ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
5. ส่งเสริม สนับสนุนการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการบริหารจัดการตามแนวทางการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
6. ส่งเสริม สนับสนุนสถานศึกษา ให้มีการบริหารจัดการที่เป็นเลิศตามหลักธรรมาภิบาล
7. การบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ตามมาตรฐานเขตพื้นที่การศึกษา

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาทุกคน ได้รับ โอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
2. ผู้เรียนทุกคนเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นคนเก่งตามหลักพหุปัญญา มีทักษะชีวิตที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
3. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะตรงตามสายงาน และมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์อย่างมืออาชีพ
4. สถานศึกษาในสังกัดทุกแห่งมีคุณภาพได้ระดับมาตรฐานสากล ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 และสถานศึกษาในสังกัดทุกแห่ง ใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารจัดการ และการจัดการเรียนการสอนตามทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ยุคไทยแลนด์ 4.0

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 และสถานศึกษาในสังกัดทุกแห่ง
มีความเป็นเลิศในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

ค่านิยมองค์กร

รับผิดชอบ มีน้ำใจ ให้บริการ ประสานงานอย่างกัลยาณมิตร

วัฒนธรรมองค์กร

“ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ”

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 จัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนและส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อสร้าง

ขีดความสามารถในการแข่งขัน

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 4 ขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาและการเรียนรู้

อย่างมีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ 5 จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ 6 พัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมการมีส่วนร่วม

นโยบายผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33

“สักซึ่งงานภารกิจ พิชิตงานนโยบาย ใส่ใจงานเชิงพื้นที่”

การบริหารและการจัดการศึกษาด้วยทีม สพม. 33 (SMART TEAMS) ประกอบด้วย

1. คุณลักษณะของผู้บริหาร สพม. 33 (SMART DIRECTORS) : “CHANGS”

C = Change (ผู้นำการเปลี่ยนแปลง)

H = Human Ability (ผู้มีศักยภาพ)

A = Achievement (เน้นผลสัมฤทธิ์)

N = Nice (ดี)

G = Good Governance (มีหลักธรรมาภิบาล)

S = Service mind (มีจิตบริการ)

2. คุณลักษณะของครู สพม. 33 (SMART TEACHERS) : “KRUDEE”

K = Knowledge (มีความรู้)

R = Responsibility (มีความรับผิดชอบ)

U = Use Innovation (ใช้สารสนเทศ สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี)

D = Development (มีการพัฒนา)

E1 = Evaluation (การวัดผล ประเมินผล)

E2 = Ethics (คุณธรรม จริยธรรม)

3. คุณลักษณะของบุคลากร สพม. 33 (SMART EDUCATIONAL PERSONNEL) :

“PRASAN”

P = Personality (บุคลิกภาพ)

R = Responsibility (ความรับผิดชอบ)

A = Attitude (เจตคติ)

S = Service Mind (บริการเป็นเลิศ)

A = Achievement (มุ่งผลสัมฤทธิ์)

N = Network Building and Participatory (สร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม)

4. คุณลักษณะของนักเรียน สพม. 33 (SMART STUDENTS) : “DEKSAREN”

D = Democracy (มีความเป็นประชาธิปไตย)

E = Ethics (มีคุณธรรม จริยธรรม)

K = Knowledge (มีความรู้ ใฝ่เรียนรู้มีทักษะจำเป็นในศตวรรษที่ 21)

S = Sufficiency (หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง)

A = Achievement (การมุ่งผลสัมฤทธิ์)

R = Responsibility (มีความรับผิดชอบ)

E = Enjoy (มีความสุข)

N = Network (สร้างเครือข่าย)

หลักการบริหาร

คำว่า การบริหาร (Administration) มีรากศัพท์มาจากภาษาละติน “Administatrae”

หมายถึง ช่วยเหลือ (Assist) หรืออำนวยความสะดวก (Direct) การบริหารมีความสัมพันธ์หรือมีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า “Ministe” ซึ่งหมายถึง การรับใช้หรือผู้รับใช้ หรือผู้รับใช้รัฐ คือ รัฐมนตรี สำหรับความหมายดั้งเดิมของคำว่า “Administer” หมายถึง การติดตามดูแลสิ่งต่าง ๆ โดยทั่ว ๆ ไป ให้ความหมายกว้าง ๆ รวมถึงการบริหารรัฐกิจและธุรกิจ มีคนไม่น้อยที่เข้าใจว่า การบริหาร หมายถึง การบริหารราชการ แท้จริงคำนี้มีศัพท์บัญญัติการบริหารราชการว่า “รัฐประศาสนศาสตร์” (Public

Administration) คำว่า Administration จึงมักใช้ในองค์การของรัฐบาลหรือหน่วยงานสาธารณะที่ไม่หวังผลกำไร ส่วนการจัดการ (Management) จึงมักใช้้องค์การธุรกิจหรือองค์การที่มุ่งผลกำไร จากการดำเนินงานโดยตรงในปัจจุบันเนื่องจากบริบทของภาคธุรกิจได้ขยายเติบโตมากขึ้นพร้อมทั้งงานของรัฐบาลที่คาบเกี่ยวกับงานของภาคธุรกิจเอกชนอย่างใกล้ชิดจนไม่อาจแยกออกจากกันได้ สภาพเช่นนี้ได้ทำให้การบริหารงานของทั้งสองภาคเหมือนกันและแลกเปลี่ยนกันได้ตลอดเวลา คำว่า “การบริหาร” และ “การจัดการ” ต่างมีความหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของผู้บริหารทั้งสิ้นจึงใช้แทนกันได้ เพียงแต่ความคุ้นเคยหรือความรู้สึกเชิงภาษาที่แตกต่างกันไปบ้างเท่านั้น (พิมผกา ธรรมสิทธิ์. 2554 : 1 - 2)

ความหมายของการบริหาร

การบริหารการศึกษาเป็นหลักสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องนำมาปรับและประยุกต์ใช้กับบริบทของสถานศึกษาอย่างเหมาะสม มีการวางแผน การจัดองค์การ การควบคุมกำกับดูแล เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพบังเกิดผลสำเร็จไปตามเป้าหมายที่วางไว้ มีนักวิชาการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา ได้กล่าวถึงความหมายของการบริหาร ไว้ดังนี้

สโตนเนอร์และแวนคิล (Stoner & Wanke. 1986 : 7) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการที่ประกอบด้วยหลักมี 4 ประการ คือ

1. การวางแผนและวิธีการที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ รวมทั้งทรัพยากรและกำลังคนที่ต้องใช้การวัดความก้าวหน้าของงาน
2. การจัดองค์การหลักการวางแผน โดยมีการออกแบบของค์การและจัดคนเข้าทำงานให้เหมาะสมกับงานเพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ
3. การเป็นผู้นำหรือผู้บริหาร เพื่อทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์
4. การควบคุมกำกับดูแล เป็นหน้าที่สุดท้ายของการบริหาร เพื่อให้เกิดกิจกรรมที่ทำได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งมี 3 ขั้นตอน คือ 1) การตั้งมาตรฐาน 2) การวัดการทำงานเปรียบเทียบกับเป้าหมาย และ 3) การแก้ไขปัญหา

บาร์โตนและมาร์ติน (Bartol & Martin. 1993 : 5) ให้ความหมายว่า การบริหารเป็นกระบวนการที่ทำให้้องค์การประสบผลสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมาย ซึ่งหน้าที่หลักคือ การวางแผน การจัดองค์การ การปฏิบัติงานและการควบคุม

โอเวนส์ (Owens. 2001 : 101) กล่าวว่า การบริหารคือ การทำงานกับแต่ละบุคคลและกลุ่มเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ

ไวริช และ ฮาโรลด์ คูนท์ (Wehrich & Koontz. 2004 : 4) ให้ความหมายว่า การบริหารเป็นกระบวนการของการออกแบบและการดำเนินการเพื่อให้แต่ละคนทำงานร่วมกันได้

ในสภาวะแวดล้อมนั้น ๆ ทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพบังเกิดผลสำเร็จไปตามเป้าหมายที่วางไว้

นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2551 : 3) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ตั้งแต่สองคนขึ้นไป ร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งอย่างใด หรือหลายอย่างที่บุคคลร่วมกันกำหนด โดยใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบและใช้ทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

ทัศนีย์ วงศ์เย็น (2551 : 136) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การที่กลุ่มบุคคลร่วมมือกันทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ร่วมกันกำหนดไว้ล่วงหน้า อย่างชัดเจน ด้วยการดึงทรัพยากรที่มีอยู่ ประยุกต์เทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้อย่างเป็นระบบ และมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ในการทำงานที่เป็นที่ยอมรับได้ร่วมกัน

สันติ บุญภิรมย์ (2552 : 42) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินการร่วมกันของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยใช้ปัจจัยต่าง ๆ เข้ามามีส่วนสนับสนุนในการดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2554 : 29) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

พิมพ์ภา ธรรมสิทธิ์ (2554 : 4) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินการกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ร่วมมือกันดำเนินการให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ด้วยการประสานสัมพันธ์ มีระบบ มีระเบียบและกฎเกณฑ์ และสามารถใช้ทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

อุดมพันธุ์ พิชญ์ประเสริฐ (2555 : 54) ได้สรุปความหมายของการบริหาร หมายถึง การทำงานร่วมกันของบุคคลเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยใช้ปัจจัยการบริหารคือ คน เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีการจัดการต่าง ๆ อย่างชาญฉลาดและมีศิลปะ

สรุป การบริหาร หมายถึง การออกแบบ วางแผน การใช้กระบวนการในการทำงาน ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยนำเทคนิควิธีการและปัจจัยด้าน เงิน คน รวมถึงการใช้ศิลปะในการบริหาร ให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างชาญฉลาด การเป็นผู้นำในการทำงาน และการควบคุมกำกับดูแล เพื่อให้การทำงานในองค์กรประสบความสำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์

ความหมายของการบริหารการศึกษา

การบริหารการศึกษาเป็นหลักสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องขับเคลื่อนและนำองค์การสู่จุดมุ่งหมายและประสบความสำเร็จ เป็นกิจกรรมที่บุคคลหลาย ๆ คน ร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาให้นักเรียนและสังคมในทุก ๆ ด้านเป็นคนดี เก่ง และมีความสุข ซึ่งมีนักวิชาการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา ได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารการศึกษาไว้ดังนี้

นพพงษ์ บุญจิตราคูล (2551 : 4) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน นับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรมและคุณธรรมเพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคลและอาศัยทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่

สันติ บุญภิรมย์ (2552 : 53) สรุปว่า การบริหารการศึกษา คือ การดำเนินการเกี่ยวกับการใช้ความรู้แก่เด็ก เยาวชน ประชาชน ตามรูปแบบของการศึกษาประเภทต่าง ๆ เพื่อให้มีความเจริญงอกงามสู่วัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศโดยส่วนรวม

จันทร์ธานี สงวนนาม (2553 : 25) กล่าวว่า การบริหารเป็นเรื่องของการทำกิจกรรม โดยผู้บริหารและสมาชิกในองค์การ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด

พิมพ์กา ธรรมสิทธิ์ (2554 : 9) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมให้มีความเจริญงอกงามในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคมหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน นับตั้งแต่ บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรม คุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคมโดยกระบวนการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลพัฒนาตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2554 : 16) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพทั้งความรู้ความคิดความสามารถ และความเป็นคนดีที่หมายถึงการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลร่วมมือกันพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ซึ่งการจะพัฒนาคนให้มีคุณภาพได้นั้นจะต้องมีการดำเนินการ ในการเรียนการสอน การจัดกิจกรรม การวัดผล การจัดอาคารสถานที่และพัสดุครุภัณฑ์ การสรรหาบุคคลมาดำเนินการหรือมาทำการสอนในสถาบันการศึกษา การปกครองนักเรียนเพื่อให้นักเรียนเป็นคนดีมีวินัยและอื่น ๆ

ซึ่งการดำเนินงานเหล่านี้รวมเรียกว่า “ภารกิจทางการบริหารการศึกษา” หรือ “งานบริหารการศึกษา” นั่นเอง

จรัส อติวิทยากรณ์ (2554 : 3) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน นับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรม คุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคล และอาศัยทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2554 : 62) ให้ความหมายของการบริหารการศึกษาว่า เป็นการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลซึ่งอาจเป็นการดำเนินงานร่วมระหว่างผู้บริหารกับครู หรือบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาให้มีคุณภาพ

อุดมพันธุ์ พิชญ์ประเสริฐ (2555 : 54) ได้สรุปความหมายของการบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินการกิจกรรมต่าง ๆ ที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้ร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนา นักเรียนในทุก ๆ ด้าน ทั้งความรู้ ความสามารถ ทักษะ ค่านิยม พฤติกรรม คุณธรรม ตรงตามความต้องการของสังคมและเพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมและเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมทั้งในฐานะพลเมืองและพลโลก

วิโรจน์ สารรัตนะ (2555 : 1) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficient) และประสิทธิผล (Effective) โดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหาร (Administrative Functions)

สัมมา รธนิชย์ (2556 : 37) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยอาศัยกระบวนการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ การควบคุม และการดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ภารดี อนันต์นารี (2557 : 1) กล่าวว่า การบริหาร เป็นกิจกรรมของคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีการร่วมมือกันทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยใช้เทคนิคและวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

จตุรงค์ ธนะสีลังกูร (2558 : 23) สรุปว่า การบริหารการศึกษา คือ การดำเนินการขับเคลื่อนภารกิจทางการศึกษาร่วมกันของบุคลากรเพื่อให้การจัดการศึกษาสามารถขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารนั้นมีพัฒนาการเริ่มต้นจากการบริหารธุรกิจ ตั้งแต่การบริหารยุคดั้งเดิมมาสู่การบริหารยุคร่วมสมัย จนถึงปัจจุบันพัฒนามาสู่

การบริหารยุคใหม่ โดยผู้บริหารสามารถบูรณาการทฤษฎีสู่การปฏิบัติตามบริบทและความเหมาะสมขององค์การ

สรุป การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกัน ดำเนินการ เพื่อพัฒนาเด็กและเยาวชน ประชาชน ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีบุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรมและคุณธรรม ตรงตามความต้องการของสังคมอย่างมีประสิทธิภาพ โดยกระบวนการต่าง ๆ อย่างเป็นระเบียบ

กระบวนการบริหารการศึกษา

กระบวนการบริหารการศึกษา เป็นการประยุกต์กระบวนการบริหารเข้ามาใช้ในวงการศึกษาซึ่งกระบวนการบริหารเป็นปัจจัยสำคัญและเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้บริหารทุกระดับ เพราะการจัดการศึกษามีปัจจัยต่าง ๆ จำนวนมากที่มาเกี่ยวข้อง เช่น บุคลากร อันได้แก่ ครู นักเรียน คนงานภารโรงเงินซึ่งมีทั้งเงินงบประมาณ เงินบำรุงการศึกษา วัสดุอุปกรณ์ ระเบียบกฎหมายซึ่งต้องปฏิบัติ ดังนั้นการบริหารการศึกษาจึงจำเป็นต้องมีกระบวนการและขั้นตอนการดำเนินงานอย่างมีระบบระเบียบ ทั้งนี้เพื่อให้การลงทุน (Input) คือ การผลิตเด็กและเยาวชน ได้ผลที่ออกมา (Output) เป็นมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถตามความต้องการของสังคมยุคปัจจุบัน สถานศึกษาเป็นองค์การประเภทให้บริการ (Service Organization) ถูกค้า ได้แก่ นักเรียน ซึ่งมีสภาพเป็นสมาชิกชั่วคราวเด็กที่เข้ามาอยู่ในโรงเรียนเป็นระยะเวลาอันสั้นจะได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสมหรือไม่เพียงใดอยู่ที่โรงเรียนจะจัดประสบการณ์ให้เขาได้ถูกต้องเหมาะสมเพียงใด ปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งคือกระบวนการบริหารโรงเรียน

กอร์ดอน (Gordon. 1990 : 315) ได้กล่าวถึงกระบวนการบริหารว่ามี 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวินิจฉัยสั่งการ (Decision - making)
2. การวางแผน (Planning)
3. การจัดองค์การ (Organization)
4. การติดต่อสื่อสาร (Communication)
5. การใช้อิทธิพลและการกระตุ้นให้คนทำงาน (Influencing)
6. การประสานงาน (Co - ordinating)
7. การประเมินผลงาน (Evaluating)

เซอร์โต (Certo. 2007 : 7) กล่าวว่า กระบวนการบริหารประกอบไปด้วยงานของผู้บริหารที่เป็นพื้นฐาน 4 ประการ ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) เป็นสิ่งที่มีรวมถึงการเลือกงาน และกิจกรรมจำเป็นเพื่อให้การปฏิบัติบรรลุเป้าหมายขององค์การ เป็นการวางกรอบวิธีการปฏิบัติงานและเป็นการชี้แจง

สิ่งที่ควรปฏิบัติให้กับบุคลากร กิจกรรมของการวางแผนมุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายผ่านแผนทั้งหมด การวางแผนจะเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จขององค์กรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

2. การจัดองค์การ (Organizing) เป็นการดำเนินงานเพื่อให้สามารถพัฒนากิจกรรมงานภายใต้การวางแผนสำหรับบุคคลหรือกลุ่มต่าง ๆ ภายในองค์กร เพื่อสร้างกลไกจากแผนไปสู่การปฏิบัติโดยคณะบุคคลภายในองค์กร โดยการกำหนดงานที่จะทำให้ไปถึงเป้าหมาย กิจกรรมงานจะถูกตรวจสอบผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลอันจะส่งผลต่อความสำเร็จของแผน ฝ่ายองค์กรตามลำดับ

3. การสร้างอิทธิพล (Influencing) เป็นพื้นฐานทั่วไปของการทำงานภายในกระบวนการบริหารงานเหล่านี้ คือ การกระตุ้น (Motivating) การนำ (Leading) การอำนวยความสะดวก (Directing) เป็นสิ่งเกี่ยวข้องที่สำคัญเพื่อกระตุ้นให้บุคคลภายในองค์กรทำงาน การสร้างอิทธิพลสามารถจำกัดความได้ว่า เป็นการแนะนำกิจกรรมขององค์กร ให้กับสมาชิกในทิศทางเหมาะสมซึ่งจะช่วยให้องค์กรเดินไปข้างหน้าและบรรลุเป้าหมาย

4. การควบคุม (Controlling) คือ งานบริหารสำหรับผู้บริหารซึ่ง ได้แก่ การรวบรวมข้อมูลข่าวสารเพื่อวัดค่าการปฏิบัติงานขององค์กร เปรียบเทียบแสดงถึงการปฏิบัติงานกับมาตรฐาน การปฏิบัติงานที่ตั้งไว้ การเปรียบเทียบรูปแบบนี้จะนำไปสู่การตัดสินใจ ถ้าหากว่าองค์กรควรจะมีการแก้ไขเพื่อให้ได้มาตรฐานที่ตั้งไว้

เสนาะ คิยาวิ (2551 : 13) กล่าวว่า หน้าที่ของการบริหาร (Management Function) หรือกระบวนการบริหาร (Management Process) เป็นสิ่งที่ระบุให้รู้ว่ากรอบของงานบริหารมีอะไร หรือผู้บริหารต้องทำหน้าที่อะไรในการบริหารงาน การที่จะเรียนรู้และเข้าใจเรื่องการบริหารองค์กร มีแนวการเรียนรู้หลายแนวทาง แต่แนวทางการศึกษาหน้าที่ทางการบริหารเป็นขั้นพื้นฐานที่ทำให้เข้าใจได้ง่ายเพราะมีขั้นตอนที่เป็นเหตุเป็นผลและเป็นขั้นตอนตามลำดับก่อนหลังของการบริหารงาน เดิมขั้นตอนทางการบริหารอาจมีมากกว่านี้แต่ที่จะกล่าวต่อไปนี้เป็นที่ยอมรับกันในตำราการบริหารสมัยใหม่ส่วนใหญ่จะแบ่งออกเป็น 4 หน้าที่ด้วยกันคือ

1. การวางแผน (Planning) คือ การกำหนดขึ้นมาล่วงหน้าว่าเป้าหมายเป็นอย่างไร และจะมีวิธีการอย่างไรที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายนั้น หน้าที่ในการวางแผนจะต้องระบุผลงานที่ต้องการและหนทางที่จะทำให้ได้ผลงานนั้น การวางแผนเป็นการตัดสินใจในปัจจุบันที่จะเลือกวิธีการกระทำเพื่อให้ได้ผลตามต้องการในอนาคต ส่วนปัจจัยที่จะทำให้ได้ตามเป้าหมายอย่างน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับสถานการณ์อันอาจเกิดขึ้นในอนาคต

2. การจัดองค์การ (Organizing) คือ การจัดสรรทรัพยากรและการเตรียมกิจกรรมที่จะมอบหมายให้คนหรือกลุ่มคนดำเนินการให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ การจัดองค์การ

จึงเกี่ยวข้องกับการกำหนดกิจกรรมและทรัพยากรซึ่งเท่ากับเป็นการทำแผนให้เกิดขึ้นจริงโดยการกำหนดงานการมอบหมายให้คน และการสนับสนุนบุคคลเหล่านั้นทางด้านทรัพยากรและเทคโนโลยี

3. การนำ (Leading) คือ กระบวนการในการกระตุ้นส่งเสริมคนให้ทำงานเพื่อบรรลุผลตามแผนงานที่กำหนดไว้ การนำเกี่ยวข้องกับกระบวนการที่ทำให้คนทำงานร่วมกันจนสำเร็จผลตามเป้าหมายขององค์กร กระบวนการนำนี้จะสร้างคนให้เกิดความผูกพันในงาน ส่งเสริมให้คนเต็มใจที่จะทำงานและกระตุ้นให้คนทุ่มเทและอุทิศตัวเองให้กับงานจนได้รับผลตามที่ต้องการ

4. การควบคุม (Controlling) คือ กระบวนการในการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับผลงานกับเป้าหมายหรือมาตรฐาน และแก้ไขให้ได้ตามเป้าหมาย การควบคุมนี้จะทำให้ผู้บริหารรับผิดชอบในการติดตามความก้าวหน้าในงาน กำกับดูแลการทำงานของผูปฏิบัติงาน ตลอดจนติดต่อสื่อสารกับผู้ปฏิบัติถึงผลการทำงานนั้น

ดร. สุนทรายุทธ (2551 : 27 - 30) กล่าวว่า เฮนรี ฟาโยล์ (Henri Fayol) นักวิศวกรเหมืองแร่ชาวฝรั่งเศส เป็นผู้เสนอแนวคิดพฤติกรรมและหน้าที่งานที่ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติ แนวคิดของฟาโยล์ เป็นแนวทางสำคัญที่ก่อให้เกิดความร่วมมือในการบริหารงาน หน้าที่ของผู้บริหารประกอบด้วย

1. การวางแผน (To Plan) หมายถึง การคาดการณ์การทำงาน โดยจัดวางแผนงานปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า
2. การจัดหน่วยงาน (To Organize) หมายถึง การเสริมสร้างองค์การด้านคนและวัสดุสิ่งของออกไปตามหน้าที่ของหน่วยงาน
3. การออกคำสั่งบังคับบัญชา (To Command) หมายถึง การออกคำสั่งบังคับบัญชาให้บุคคลในหน่วยงานปฏิบัติงาน
4. การประสานงาน (To Coordinate) หมายถึง การร่วมมือการทำงานเพื่อให้กิจกรรมทุกอย่างดำเนินไปด้วยดี
5. การควบคุมงาน (To Control) หมายถึง การควบคุมดูแลให้งานทุกสิ่งทุกอย่างดำเนินไปตามกฎเกณฑ์หรือตามคำสั่งที่กำหนดไว้

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 9) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะได้คำนึงถึงหลักการบริหาร ดังนี้

1. มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่ชัดเจน ผู้บริการต้องเข้าใจถึงเป้าหมายของสถานศึกษาว่าเป็นไปในทิศทางใด จึงจะจัดงาน จัดคน จัดเงิน จัดวัสดุอุปกรณ์ได้เหมาะสม

2. ต้องมีเทคนิควิธีการในการบริหารงาน การบริหารงานทุกประเภทย่อมต้องมีเทคนิควิธีการ ขั้นตอน และกระบวนการ งานที่สมควรมีระบบ มีความรอบคอบ จึงจะทำให้งานดำเนินไป ด้วยดี

3. มีการประเมินผล เมื่อได้ดำเนินกิจการใด ควรจะได้มีการประเมินผลและติดตามผล เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการปรับปรุงงานได้ดีขึ้น การทำงานที่ขาดการประเมินผล จะไม่ช่วยในการพัฒนาสถานศึกษา

พิมผกา ธรรมสิทธิ์ (2554 : 31) ได้สรุปกระบวนการบริหารการศึกษา คือ แนวคิดต่าง ๆ เกี่ยวกับกระบวนการบริหารการศึกษามีความเห็นสอดคล้องกันเป็นส่วนใหญ่ว่า กระบวนการบริหารจะต้องมีองค์ประกอบในเรื่องของการวางแผน การจัดองค์การ การจัดบุคคล การอำนวยความสะดวก การสั่งการ การควบคุมและการประสานงาน นอกจากนี้บางแนวคิดยังเห็นว่ายังมีองค์ประกอบอื่น ๆ เช่น การสร้างอิทธิพล การนำ งบประมาณ การรายงานผลเข้ามาเป็นส่วนประกอบ ซึ่งกระบวนการบริหารที่กล่าวมาทั้งหมดสามารถนำไปปรับหรือประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสภาพขององค์การหรือหน่วยงานที่แตกต่างกันออกไปเพื่อให้การบริหารมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยใช้ทรัพยากรที่เหมาะสม

ชาญชัย อาจินสมจาร (2557 : 61 - 62) ได้สรุปหลักการทั่วไปของการบริหารคือการวิพากษ์วิจารณ์ต่าง ๆ ต่อแนวทางการจัดการการบริหาร และหลักการบริหารได้ทำประโยชน์อย่างสำคัญต่อทฤษฎีและการปฏิบัติในการบริหาร ทฤษฎีเกิดขึ้นในอดีตในช่วงเวลาเมื่อองค์การมีความซับซ้อนและเผชิญกับปัญหาของการไร้ประสิทธิภาพและการผลิตต่ำ ทฤษฎีดังกล่าวช่วยให้องค์การขนาดใหญ่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นสิ่งจำเป็นในการเข้าใจกระบวนการบริหารในองค์การปัจจุบัน ทั้ง ๆ ที่มีข้อจำกัดของพวกเขา หลักการเหล่านี้ก็ยังมีประโยชน์ในองค์การมันช่วยให้การทำหน้าที่การบริหารเป็นไปอย่างราบรื่น เพื่อให้ได้ประโยชน์จากหลักการเหล่านี้เขาต้องเข้าใจทฤษฎีดังกล่าวในมุมมองที่เหมาะสมและใช้มันในสถานการณ์ปัจจุบันด้วยการปรับที่จำเป็น

คุนทและ โอคอนเนลล์ (Koontz & O' Donnell ; อ้างถึงใน จตุรงค์ ฐนะสีลังกูร. 2558 : 13) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหาร โดยได้ประยุกต์แนวคิดทางการบริหารของนักบริหารรุ่นก่อน ๆ เพื่อให้เหมาะสมต่อการดำเนินการของฝ่ายบริหาร ได้กำหนดกระบวนการบริหารเป็น 5 ขั้นตอนดังนี้

1. การวางแผน (Planning)
2. การจัดการองค์การ (Organizing)
3. การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing)

4. การอำนวยการ (Directing)

5. การควบคุมงาน (Controlling)

สรุป กระบวนการบริหารการศึกษา หมายถึง แนวคิดเกี่ยวกับหลักการบริหารที่มีความสอดคล้องกันเป็นส่วนใหญ่ซึ่งจะต้องมีองค์ประกอบของการวางแผน การจัดองค์การบริหารงานบุคคล การอำนวยการหรือการสั่งการ การประสานงาน การรายงาน และการจัดงบประมาณ เป็นหัวใจสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องนำมาประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับบริบทในสถานศึกษาอย่างเหมาะสม

การบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาเป็นกิจกรรมหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องกำหนดแบบแผน วิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ อย่างเป็นระบบเพื่อให้การบริหารงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ต้องอาศัยความร่วมมือของบุคคลและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งนักวิชาการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา ได้กล่าวถึงการบริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารการศึกษาเป็นภารกิจหลักที่ผู้บริหารต้องกำหนดแบบแผนให้มีความชัดเจน รู้จักเลือกวิธีการบริหารมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาอย่างเหมาะสมเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ บรรลุตามวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่วางไว้ และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียน มีนักวิชาการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้กล่าวถึงความหมายของการบริหาร ไว้ดังนี้

ถวิล มาตรการ (2544 : 20) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง ส่วนหนึ่งของสังคม มีสถานะเป็นสถาบันหรือองค์กรหนึ่งทางสังคม ซึ่งเกิดขึ้นเพื่อสนองความต้องการและความจำเป็นของสังคม โดยมีหน้าที่รับใช้และบริการสังคม

กรมวิชาการ (2546 : 21 - 22) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมการเรียนการสอนของสถานศึกษาตามหลักการให้บริการสาธารณะของรัฐอย่างเสมอภาค ต่อเนื่องและปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ทันกับความต้องการของผู้ใช้บริการอยู่เสมอ

ธีระ รุญเจริญ (2550 : 58) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดการศึกษา และการบริหาร ซึ่งต้องใช้ทั้งกระบวนการและปัจจัยจึงจะบรรลุในกระบวนการ ต้องอาศัยผู้บริหารโรงเรียนและครู ผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องมีศักยภาพหลายด้านจึงจะนำโรงเรียนประสบความสำเร็จ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 8) กล่าวว่า เป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผน วิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ เพราะถ้าระบบการ

ปฏิบัติงานไม่ดีจะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่น ๆ ของหน่วยงาน นักบริหารที่ดีต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะให้งานนั้นบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ การบริหารนั้นจะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ทุกประการ เพราะว่าการดำเนินงานต่าง ๆ มิใช่เพียงกิจกรรมที่ผู้บริหารจะกระทำเพียงลำพังคนเดียว แต่ยังมีผู้ร่วมงานอีกหลายคนที่มีส่วนทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ ผู้ช่วยงานแต่ละคนมีความแตกต่างกันทั้งในด้านสติปัญญา ความสามารถ ความถนัด และความต้องการที่ไม่เหมือนกัน จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะนำเอาเทคนิควิธี และกระบวนการบริหารที่เหมาะสม มาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2554 : 50) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือของบุคคลและกลุ่ม ผู้บริหารเป็นผู้ที่ต้องรับผิดชอบต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของงานที่เกิดขึ้น รวมทั้งการบริหารยังถือเป็นศาสตร์ ที่มีวิทยาการที่สามารถเรียนรู้ได้ และเป็นทั้งศิลป์ที่มีลักษณะเกี่ยวกับการปฏิบัติ การประยุกต์ศาสตร์ต่าง ๆ เพื่อมาใช้ในการบริหาร

สรุป การบริหารสถานศึกษา หมายถึง ภารกิจหลักของผู้บริหาร โรงเรียนที่จะต้องกำหนดแบบแผนและขั้นตอนวิธีการต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างมีระบบมีความชัดเจนและสอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนการสอนของสถานศึกษาอย่างเหมาะสมต้องจัดให้มีความต่อเนื่องและปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ทันกับความต้องการของผู้รับบริการอย่างสม่ำเสมอ ดังนั้นกระบวนการทำงานจึงจะบรรลุตามวัตถุประสงค์ซึ่งมีความจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของบุคคลและกลุ่มในการขับเคลื่อน ผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์หลายด้านจึงจะนำองค์กรให้ประสบความสำเร็จ

ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556 : 41 - 49) กำหนดแนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 4 ด้านคือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป มีรายละเอียด ดังนี้

ด้านการบริหารวิชาการ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556 : 41 - 49) กำหนดแนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ด้านการบริหารวิชาการ ดังนี้

1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น

- 1.1 วิเคราะห์กรอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดทำไว้
- 1.2 วิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษาเพื่อกำหนดจุดเน้นหรือประเด็นที่สถานศึกษาให้ความสำคัญ
 - 1.3 ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาและชุมชนเพื่อนำมาเป็นข้อมูลจัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสถานศึกษาให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น
 - 1.4 จัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสถานศึกษาเพื่อนำไปจัดทำรายวิชาพื้นฐานหรือรายวิชาเพิ่มเติม จัดทำคำอธิบายรายวิชา หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อจัดประสบการณ์และจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียนประเมิณผลและปรับปรุง
 - 1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติ
2. การวางแผนงานด้านวิชาการ
 - 2.1 วางแผนงานด้านวิชาการ โดยการรวบรวมข้อมูลและกำกับดูแล นิเทศ และติดตามเกี่ยวกับงานวิชาการ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้การวัดผล ประเมิณผล และการเทียบโอนผลการเรียน การประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
 - 2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน
3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
 - 3.1 จัดทำแผนการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้
 - 3.2 จัดการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ทุกช่วงชั้น ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พัฒนาคุณธรรมนำความรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
 - 3.3 ใช้สื่อการเรียนการสอนและแหล่งเรียนรู้
 - 3.4 จัดกิจกรรมพัฒนาห้องสมุด ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ให้เอื้อต่อการเรียนรู้
 - 3.5 ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้
 - 3.6 ส่งเสริมการพัฒนาความเป็นเลิศของผู้เรียนและช่วยเหลือผู้เรียนพิการ ค้อยโอกาส และมีความสามารถพิเศษ
4. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
 - 4.1 จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเป็นของตนเอง โดย
 - 4.1.1 จัดให้มีการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรขึ้นใช้เองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง

ทางด้านเศรษฐกิจและสังคม และเป็นต้นแบบให้กับสถานศึกษาอื่น

4.1.2 จัดทำหลักสูตรที่มุ่งเน้นพัฒนานักเรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้และคุณธรรม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุข

4.1.3 จัดให้มีวิชาต่าง ๆ ครบถ้วนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของกระทรวงศึกษาธิการ

4.1.4 เพิ่มเติมเนื้อหาสาระของรายวิชาให้สูงและลึกซึ้งมากขึ้นสำหรับ กลุ่มเป้าหมายเฉพาะ ได้แก่ การศึกษาด้านศาสนา คณิตศาสตร์ นาฏศิลป์ กีฬา อาชีวศึกษา การศึกษา ที่ส่งเสริมความเป็นเลิศ ผู้บกพร่อง พิการและการศึกษาทางเลือก

4.1.5 เพิ่มเติมเนื้อหาสาระของรายวิชาที่สอดคล้องสภาพปัญหาความต้องการ ของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน สังคม และ โลก

4.2 สถานศึกษาสามารถจัดทำหลักสูตรการจัดการกระบวนการเรียนรู้การสอนและอื่น ๆ ให้เหมาะสมกับความสามารถของนักเรียนตามกลุ่มเป้าหมายพิเศษ โดยความร่วมมือของสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาและเครือข่ายสถานศึกษา

4.3 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ความเห็นชอบหลักสูตรสถานศึกษา

4.4 นิเทศ ติดตาม ประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา และรายงานผลให้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารับทราบ

5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

5.1 จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัด ของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

5.2 ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา

5.3 จัดกิจกรรมให้ผู้เรียน ได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

5.4 จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วน สมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา

5.5 ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน การสอน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้ การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อ การเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ

5.6 จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดา มารดา และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

5.7 ศึกษาค้นคว้าพัฒนารูปแบบหรือการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่ก้าวหน้า เพื่อเป็นผู้นำการจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อเป็นต้นแบบให้กับสถานศึกษาอื่น

6. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

6.1 กำหนดระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษา โดยให้สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ

6.2 จัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา

6.3 วัดผล ประเมินผล เทียบโอนประสบการณ์ผลการเรียน และอนุมัติผลการเรียน

6.4 จัดให้มีการประเมินผลการเรียนรู้ช่วงชั้น และจัดให้มีการซ่อมเสริมกรณีที่มีผู้เรียนไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน

6.5 จัดให้มีการพัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินผล

6.6 จัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน เพื่อใช้ในการอ้างอิง ตรวจสอบ และใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอน

6.7 ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติการประเมินการเรียนด้านต่าง ๆ รายปี / รายภาคและตัดสินผลการเรียนการสอนผ่านช่วงชั้นและจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน

6.8 การเทียบโอนผลการเรียนเป็นอำนาจของสถานศึกษาที่จะแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ ได้แก่ คณะกรรมการเทียบระดับการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย คณะกรรมการเทียบโอนผลการเรียน และเสนอคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและวิชาการพร้อมทั้งให้ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติการเทียบโอน

7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

7.1 กำหนดนโยบายและแนวทางการใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ และกระบวนการทำงานของผู้เรียน ครู และผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษา

7.2 พัฒนาครูและผู้เรียนให้มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นสำคัญ ในการเรียนรู้ที่ซับซ้อนขึ้นทำให้ผู้เรียนได้ฝึกการคิด การจัดการ การหาเหตุผลในการตอบปัญหา การผสมผสานความรู้แบบสหวิทยาการ และการเรียนรู้ในปัญหาที่ตนเองสนใจ

7.3 พัฒนาคูณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการวิจัย

7.4 รวบรวมและเผยแพร่ผลการวิจัยเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมทั้งสนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

8.1 จัดให้มีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ให้พอเพียง เพื่อสนับสนุนการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองกับการจัดกระบวนการเรียนรู้

8.2 จัดระบบแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน เช่น พัฒนาห้องสมุดให้เป็นแหล่งการเรียนรู้ จัดให้มีห้องสมุดหมวดวิชา ห้องสมุดเคลื่อนที่ มุมหนังสือในห้องเรียน ห้องพิพิธภัณฑ์ ห้องมัลติมีเดีย ห้องคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต ศูนย์วิชาการ ศูนย์วิทยบริการ Resource Center สวนสุขภาพ สวนวรรณคดี สวนหนังสือ สวนธรรมะ เป็นต้น

8.3 จัดระบบข้อมูลแหล่งเรียนรู้ในห้องถิ่นให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน ของสถานศึกษา ของตนเอง เช่น จัดเส้นทาง / แผนที่และระบบการเชื่อมโยงเครือข่ายห้องสมุด ประชาชน ห้องสมุดสถาบันการศึกษา พิพิธภัณฑ์ พิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ฯลฯ

8.4 ส่งเสริมให้ครูและนักเรียนได้ใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมิน และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

8.5 ส่งเสริมให้ครูและนักเรียนใช้แหล่งเรียนรู้ในต่างประเทศ

9. การนิเทศการศึกษา

9.1 สร้างความตระหนักให้แก่ครูและผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจกระบวนการนิเทศภายในว่าเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันที่ใช้เหตุผลการนิเทศเป็นการพัฒนาปรับปรุงวิธีการทำงานของแต่ละบุคคลให้มีคุณภาพ การนิเทศเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหาร เพื่อให้ทุกคนเกิดความเชื่อมั่นว่าได้ปฏิบัติถูกต้อง ก้าวหน้า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและตัวครูเอง

9.2 จัดการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีคุณภาพทั่วถึงและต่อเนื่องเป็นระบบและกระบวนการ

9.3 จัดระบบนิเทศภายในสถานศึกษาให้เชื่อมโยงกับระบบนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

10. การแนะแนว

10.1 กำหนดนโยบายการจัดการศึกษาที่มีการแนะแนวเป็นองค์ประกอบสำคัญ โดยให้ทุกคนในสถานศึกษาตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในกระบวนการแนะแนวและการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

10.2 จัดระบบงานและโครงสร้างองค์กรแนะแนวและดูแลช่วยเหลือผู้เรียนของ

สถานศึกษาให้ชัดเจน

10.3 สร้างความตระหนักให้ครูทุกคนเห็นคุณค่าของการแนะแนวดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

10.4 ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูได้รับความรู้เพิ่มเติมในเรื่องจิตวิทยาและการแนะแนว และดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อให้สามารถบูรณาการในการจัดการเรียนรู้และเชื่อมโยงสู่การดำรงชีวิตประจำวัน

10.5 คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และบุคลิกภาพที่เหมาะสม ทำหน้าที่ครูแนะแนว ครูที่ปรึกษา ครูประจำชั้น และคณะกรรมการแนะแนว

10.6 คู่มือ นิเทศ กำกับ ติดตาม และสนับสนุนการดำเนินงานแนะแนวและดูแลช่วยเหลือผู้เรียนอย่างเป็นระบบ

10.7 ส่งเสริมความร่วมมือและความเข้าใจอันดีระหว่างครู ผู้ปกครอง และชุมชน

10.8 ประสานงานด้านการแนะแนวระหว่างสถานศึกษา องค์กรภาครัฐและเอกชน บ้าน ศาสนสถาน ชุมชน ในลักษณะเครือข่ายการแนะแนว

10.9 เชื่อมโยงระบบแนะแนวและระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

11. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

11.1 กำหนดมาตรฐานการศึกษาเพิ่มเติมของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและความต้องการของชุมชน

11.2 จัดระบบบริหารและสารสนเทศโดยจัดโครงสร้างการบริหารที่เอื้อต่อการพัฒนาและการสร้างระบบประกันคุณภาพภายใน จัดระบบสารสนเทศให้เป็นหมวดหมู่ ข้อมูลมีความสมบูรณ์ ใช้ง่าย สะดวก รวดเร็ว ปรับให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ

11.3 จัดทำแผนสถานศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพการศึกษา (แผนกลยุทธ์ / แผนยุทธศาสตร์)

11.4 ดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษาในการดำเนินโครงการ / กิจกรรม สถานศึกษาต้องสร้างระบบการทำงานที่เข้มแข็งเน้นการมีส่วนร่วมและวงจรการพัฒนาคุณภาพของเดมมิ่ง (Deming Cycle) หรือที่รู้จักกันว่าวงจร PDCA

11.5 ตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา โดยดำเนินการอย่างจริงจังต่อเนื่อง ด้วยการสนับสนุนให้ครู ผู้ปกครอง และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม

11.6 ประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานที่กำหนดเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก

11.7 จัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี (SAR) และสรุปรายงานประจำปี โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดและเผยแพร่ต่อสาธารณชน

12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

12.1 จัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่น

12.2 ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยการจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน

12.3 ส่งเสริมให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ

12.4 พัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างชุมชน

13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น

13.1 ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ตลอดจนวิทยากรภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างพัฒนาการของผู้เรียนทุกด้าน รวมทั้งสืบสานจารีต ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น

13.2 เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ตลอดจนประสานงานกับองค์กรอื่นภาครัฐและเอกชน เพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยาการของชุมชน และมีส่วนในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น

13.3 ให้บริการด้านวิชาการที่สามารถเชื่อมโยงหรือแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับแหล่งวิชาการในที่อื่น ๆ

13.4 จัดกิจกรรมร่วมกับชุมชน เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับศิษย์เก่า การประชุมผู้ปกครองผู้เรียน การปฏิบัติงานร่วมกับชุมชน การร่วมกิจกรรมกับสถาบันการศึกษาอื่น ๆ เป็นต้น

14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

14.1 ประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจต่อบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ในเรื่องเกี่ยวกับสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาที่เป็นจุดเน้นเฉพาะ

14.2 จัดให้มีการสร้างความรู้ ความเข้าใจ การเพิ่มความพร้อมให้กับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบัน ศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นที่ร่วมจัดการศึกษา

14.3 ร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ร่วมกันจัดการศึกษาและใช้ทรัพยากรร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

14.4 ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น

14.5 ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ได้รับความช่วยเหลือทางด้านวิชาการตามความเหมาะสมและจำเป็น

14.6 ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งด้านคุณภาพและปริมาณเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ

15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา

15.1 ศึกษาและวิเคราะห์ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับรู้และถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน

15.2 จัดทำร่างระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับรู้และถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน

15.3 ตรวจสอบร่างระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา และแก้ไขปรับปรุง

15.4 นำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา ไปสู่การปฏิบัติ

15.5 ตรวจสอบและประเมินผลการใช้ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา และนำไปแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสมต่อไป

16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

16.1 ศึกษาวิเคราะห์ คัดเลือกหนังสือเรียน กลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อเป็นหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน

16.2 จัดทำหนังสือเรียน หนังสือเสริมประสบการณ์ หนังสืออ่านประกอบแบบฝึกหัด ใบงาน ใบความรู้ เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน

16.3 ตรวจสอบพิจารณาคุณภาพหนังสือเรียน หนังสือเสริมประสบการณ์ หนังสืออ่านประกอบแบบฝึกหัด ใบงาน ใบความรู้ เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน

17. การพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

17.1 จัดให้มีการร่วมกันกำหนดนโยบาย วางแผนในเรื่องการจัดการและพัฒนาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา

17.2 พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาในเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา พร้อมทั้งให้มีการจัดตั้งเครือข่ายทางวิชาการ ชมรมวิชาการเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา

17.3 พัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาโดยมุ่งเน้นการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ให้อรรถประโยชน์ เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ เกิดขึ้น โดยเฉพาะหาแหล่งสื่อที่เสริมการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

17.4 พัฒนาห้องสมุดของสถานศึกษาให้เป็นแหล่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาและชุมชน

17.5 นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในการจัดหา ผลิต ใช้ และพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา

สรุป การบริหารวิชาการ หมายถึง การบริหารจัดการและการดำเนินในสถานศึกษา เกี่ยวกับการพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น การวางแผนงานด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนว การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา และการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายและประสบความสำเร็จ

ด้านการบริหารงบประมาณ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556 : 60 - 67) กำหนดแนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาด้านการบริหารงานงบประมาณ ดังนี้

1. การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.1 วิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา (SWOT Analysis) โดยต้องเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา กลยุทธ์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กลยุทธ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และกลยุทธ์ของกระทรวงศึกษาธิการ

1.2 จัดทำข้อมูลสารสนเทศทางการเงินของสถานศึกษา ได้แก่ แผนชั้นเรียน ข้อมูลครูผู้เรียน และสิ่งอำนวยความสะดวกของสถานศึกษา เพื่อใช้กำหนดเป้าหมาย ผลผลิต เป้าหมายกิจกรรมหลัก และการสนับสนุน

1.3 ทบทวนประสิทธิภาพการใช้จ่ายตามแผนปฏิบัติการในปีที่ผ่านมา เพื่อจัดทำประมาณการค่าใช้จ่ายปีของตั้งงบประมาณและค่าใช้จ่ายล่วงหน้า 3 ปี ของงบบุคลากร งบดำเนินงาน งบเงินอุดหนุน งบลงทุน และงบรายจ่ายอื่นที่สอดคล้องกับประเด็นกลยุทธ์ตามแผนพัฒนาการศึกษาและเป้าหมายความสำเร็จที่กำหนดไว้

1.4 ประมาณการค่าใช้จ่ายกิจกรรมหลักและกิจกรรมสนับสนุนของแต่ละผลผลิต

1.5 จัดทำกรอบงบประมาณรายจ่ายล่วงหน้าระยะปานกลาง (MTEF) เป็นรายละเอียดของแผนงบประมาณ

1.6 ขอความเห็นชอบแผนงบประมาณต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อใช้เป็นคำขอตั้งงบประมาณต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน ตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยตรง

2.1 จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ

2.2 ขอความเห็นชอบแผนปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

3.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณตามงาน / โครงการที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีและแผนการใช้จ่ายเงิน

4. การขอโอนและขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ

4.1 ตรวจสอบรายละเอียดรายการงบประมาณที่จำเป็นต้องขอโอนและเปลี่ยนแปลงเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.2 ขอโอน / เปลี่ยนแปลงงบประมาณที่ไม่ต้องทำความตกลงกับสำนักงบประมาณให้เสนอต่อผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อพิจารณาอนุมัติ กรณีที่ยังไม่ได้เป็นผู้เบิกเงินจากคลังให้เสนอผู้ว่าราชการจังหวัดผ่านสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5. การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ

5.1 รายงานผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณประจำปีไปยังสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแล้วแต่กรณี

6. การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ

6.1 กรณีสถานศึกษาที่ยังไม่ได้รับการอนุมัติให้เป็นผู้เบิกเงินจากคลัง

1) จัดให้มีการตรวจสอบและติดตามให้กลุ่ม ฝาย งาน ในสถานศึกษา รายงานผลการปฏิบัติงานและผลการใช้จ่ายงบประมาณ เพื่อจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานและผลการใช้จ่ายงบประมาณตามแบบที่สำนักงบประมาณกำหนด แล้วจัดส่งไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกไตรมาสภายในระยะเวลาที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนด

2) จัดทำรายงานประจำปีที่แสดงถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงานทุกสิ้นปีงบประมาณแล้วจัดส่งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภายในระยะเวลาที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนด

6.2 กรณีสถานศึกษาที่ได้รับการอนุมัติให้เป็นผู้เบิกเงินจากคลัง

1) จัดให้มีการตรวจสอบและติดตามให้กลุ่ม ฝาย งาน ในสถานศึกษา รายงานผลการปฏิบัติงานและผลการใช้จ่ายงบประมาณ เพื่อสถานศึกษาจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน และผลการใช้จ่ายงบประมาณตามแบบที่สำนักงบประมาณกำหนด แล้วจัดส่งไปยังสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกไตรมาสภายในระยะเวลาที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

2) จัดทำรายงานประจำปีที่แสดงถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงานทุกสิ้นปีงบประมาณ แล้วจัดส่งให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายในระยะเวลาที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

7. การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ

7.1 ประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย

7.2 วางแผนประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา

7.3 วิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัดและคุ้มค่าในการใช้
ทรัพยากรของหน่วยงานในสถานศึกษา

8. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

8.1 วางแผน งบประมาณ ส่งเสริมการระดมทุนการศึกษา และทุนเพื่อพัฒนาสถานศึกษา

8.2 จัดทำข้อมูลสารสนเทศและระบบการรับจ่ายทุนการศึกษา และทุนเพื่อพัฒนา
การศึกษาให้ดำเนินการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล คุ้มค่า และมีความโปร่งใส

8.3 สรุป รายงาน เผยแพร่ และเชิดชูเกียรติผู้สนับสนุนทุนการศึกษาและทุนเพื่อ
พัฒนาสถานศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

9. การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา

9.1 สำรวจความต้องการของผู้เรียนและคัดเลือกผู้เสนอผู้ยืมตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

9.2 ประสานการกู้ยืมเพื่อการศึกษา กับหน่วยปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง

9.3 สร้างความตระหนักแก่ผู้กู้ยืมเงินเพื่อการศึกษา

9.4 ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงาน

10. การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา

10.1 จัดทำรายการทรัพยากรเพื่อเป็นสารสนเทศ ได้แก่ แหล่งเรียนรู้ภายใน
สถานศึกษา แหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่นทั้งที่เป็นแหล่งเรียนรู้ธรรมชาติและภูมิปัญญา แหล่งเรียนรู้ที่
เป็นสถานประกอบการ เพื่อการรับรู้ของบุคลากรในสถานศึกษา ผู้เรียน และบุคลากรทั่วไป จะได้
เกิดการใช้ทรัพยากรร่วมกันในการจัดการศึกษา

10.2 วางระบบหรือกำหนดแนวปฏิบัติการใช้ทรัพยากรร่วมกันกับบุคคลและ
หน่วยงานรัฐบาลและเอกชนให้เกิดประ โยชน์สูงสุด

10.3 กระตุ้นให้บุคคลในสถานศึกษาร่วมใช้ทรัพยากรภายในและภายนอก รวมทั้ง
ให้บริการการใช้ทรัพยากรภายในเพื่อประ โยชน์ต่อการเรียนรู้ และส่งเสริมการศึกษาในชุมชน

10.4 ประสานความร่วมมือกับผู้รับผิดชอบแหล่งทรัพยากรภายในและภายนอก
ทั้งทรัพยากรและธรรมชาติ ทรัพยากรที่มนุษย์สร้างขึ้น ทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพให้การ
สนับสนุนการจัดการศึกษา

10.5 ดำเนินการเชิดชูเกียรติบุคคลและหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ที่สนับสนุน
การใช้ทรัพยากรร่วมกันเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา

11. การวางแผนพัสดุ

11.1 กรณีสถานศึกษาที่ยังไม่ได้รับการอนุมัติให้เป็นผู้เบิกเงินจากคลัง

1) การวางแผนพัสดุล่วงหน้า 3 ปี ให้ดำเนินการตามกระบวนการของ

การวางแผนงบประมาณ

2) การจัดทำแผนการจัดหาพัสดุ ให้ฝ่ายที่ทำหน้าที่จัดซื้อจัดจ้างเป็นผู้ดำเนินการ โดยให้ฝ่ายที่ต้องการใช้พัสดุจัดทำรายละเอียดพัสดุที่ต้องการคือ รายละเอียดเกี่ยวกับปริมาณ ราคา คุณลักษณะเฉพาะ หรือรูปแบบรายการและระยะเวลาที่ต้องการใช้พัสดุ (ทั้งนี้รายละเอียดพัสดุ ที่ต้องการนี้ต้องเป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปี (แผนปฏิบัติงาน) และตามที่ระบุไว้ในเอกสาร ประกอบพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี) ส่งให้ฝ่ายที่ทำหน้าที่จัดซื้อจัดจ้างเพื่อจัดทำ แผนการจัดหาพัสดุ

3) ฝ่ายที่จัดทำแผนการจัดหาพัสดุทำการสำรวจข้อมูลรายละเอียดจากฝ่าย ที่ต้องการใช้พัสดุ โดยมีการสอบถามกับแผนปฏิบัติงานและเอกสารประกอบพระราชบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปี และความเหมาะสมของวิธีการจัดหาว่าควรเป็นการซื้อ การเช่า หรือ การจัดทำเอง แล้วจึงนำข้อมูลที่สอบถามแล้วมาจัดทำแผนการจัดหาพัสดุในภาพรวมของ สถานศึกษา แล้วส่งแผนที่จัดทำนี้ไปให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อจัดทำเป็นภาพรวมของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาค่อยไป

11.2 กรณีสถานศึกษาที่ได้รับการอนุมัติให้เป็นผู้เบิกเงินจากคลัง

1) การวางแผนพัสดุล่วงหน้า 3 ปี ให้ดำเนินการตามกระบวนการของ การวางแผนงบประมาณ

2) การจัดทำแผนการจัดหาพัสดุ ให้ฝ่ายที่ทำหน้าที่จัดซื้อจัดจ้างเป็นผู้ดำเนินการ โดยให้ฝ่ายที่ต้องการใช้พัสดุจัดทำรายละเอียดพัสดุที่ต้องการคือ รายละเอียดเกี่ยวกับปริมาณ ราคา คุณลักษณะเฉพาะ หรือรูปแบบรายการและระยะเวลาที่ต้องการใช้พัสดุ (ทั้งนี้รายละเอียดพัสดุ ที่ต้องการนี้ต้องเป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปี (แผนปฏิบัติงาน) และตามที่ระบุไว้ในเอกสาร ประกอบพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี) ส่งให้ฝ่ายที่ทำหน้าที่จัดซื้อจัดจ้างเพื่อจัดทำ แผนการจัดหาพัสดุ

3) ฝ่ายที่จัดทำแผนการจัดหาพัสดุทำการสำรวจข้อมูลรายละเอียดจากฝ่าย ที่ต้องการใช้พัสดุ โดยมีการสอบถามกับแผนปฏิบัติงานและเอกสารประกอบพระราชบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปี และความเหมาะสมของวิธีการจัดหาว่าควรเป็นการซื้อ การเช่า หรือ การจัดทำเอง แล้วจึงนำข้อมูลที่สอบถามแล้วมาจัดทำแผนการจัดหาพัสดุในภาพรวมของ สถานศึกษา โดยในส่วนที่จัดส่งให้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้รายงานเฉพาะครุภัณฑ์ที่มี ราคาเกินหนึ่งแสนบาท และที่ดินสิ่งก่อสร้างที่มีราคาเกินหนึ่งล้านบาท (รายละเอียดสำนักงานตรวจ เงินแผ่นดิน ที่ ศพ 0004 / ว 97 ลงวันที่ 19 มีนาคม 2546)

12. การกำหนดแบบรูปรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้

เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

12.1 กำหนดรูปแบบรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะเพื่อประกอบการขอตั้งงบประมาณส่งให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

12.2 กรณีที่เป็นการจัดหาจากเงินนอกงบประมาณให้กำหนดรูปแบบรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะได้โดยให้พิจารณาจากแบบมาตรฐานก่อน หากไม่เหมาะสมก็ให้กำหนดตามความต้องการโดยยึดหลักความโปร่งใส เป็นธรรม และเป็นประโยชน์กับทางราชการ

13. การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ

13.1 พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการจัดหาพัสดุ เช่น สมุดโทรศัพท์มือถือ การจัดทำบัญชีผู้ขายหรือผู้รับจ้าง เพื่อสำหรับการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างและการประเมินผลผู้ขายและผู้รับจ้าง เป็นต้น

14. การจัดหาพัสดุ

14.1 การจัดหาพัสดุถือปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยการพัสดุของส่วนราชการและคำสั่งมอบอำนาจของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

14.2 การจัดทำพัสดุถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการให้สถานศึกษา รับจัดทำ รับบริการ รับจ้าง ผลิตเพื่อจำหน่าย พ.ศ. 2533

15. การควบคุมดูแล บำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุ

15.1 จัดทำทะเบียนคุมบัญชีทรัพย์สินและบัญชีวัสดุ ไม่ว่าจะได้มาด้วยการจัดหาหรือการรับบริจาค

15.2 ควบคุมพัสดุให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน

15.3 ตรวจสอบพัสดุประจำปี และให้มีการจำหน่ายพัสดุที่ชำรุดเสื่อมสภาพหรือไม่ใช้ในราชการอีกต่อไป

15.4 พัสดุที่เป็นที่ดินหรือสิ่งก่อสร้างกรณีที่ได้มาด้วยเงินงบประมาณให้ดำเนินการขึ้นทะเบียนเป็นที่ราชพัสดุ กรณีที่ได้มาจากการรับบริจาคหรือจากเงินรายได้สถานศึกษาให้ขึ้นทะเบียนเป็นกรรมสิทธิ์ของสถานศึกษา

16. การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

16.1 จัดทำแนวปฏิบัติหรือระเบียบของสถานศึกษาในการดำเนินการหารายได้โดยไม่ขัดต่อกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

16.2 การจัดหาผลประโยชน์เกี่ยวกับที่ราชพัสดุ และอสังหาริมทรัพย์ที่อยู่ในความครอบครองของสถานศึกษา ภายในของวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา และต้องไม่ขัดหรือแย้งกับนโยบาย วัตถุประสงค์ และภารกิจของสถานศึกษา

16.3 เงินรายได้ที่เกิดขึ้นถือเป็นเงินนอกงบประมาณประเภทเงินรายได้สถานศึกษา

16.4 การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินตามข้อ 1 - 3 ในส่วนที่อยู่ในความรับผิดชอบของสถานศึกษา ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

17. การเบิกเงินจากคลัง

17.1 สถานศึกษาที่ยังไม่ได้รับการอนุมัติให้เป็นผู้เบิกเงินจากคลังให้ยื่นหลักฐานการขอเบิกเงินทุกรายการให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาคำเนินการ

17.2 สถานศึกษาที่ได้รับการอนุมัติให้เป็นผู้เบิกเงินจากคลัง ให้จัดทำและตรวจสอบเอกสารหลักฐานขอเบิกให้ถูกต้องตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง แล้วดำเนินการเบิกเงินจากสำนักงานคลังจังหวัด ณ อำเภอ แล้วแต่กรณี

18. การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน

18.1 กรณีสถานศึกษาที่ยังไม่ได้รับการอนุมัติให้เป็นผู้เบิกเงินจากคลัง

1) การปฏิบัติเกี่ยวกับการรับเงินและการจ่ายเงิน ให้ปฏิบัติตามระเบียบที่กระทรวงการคลังกำหนดคือ ระเบียบการเก็บรักษาเงินและการนำเงินส่งคลังในหน้าที่ของอำเภอ และกิ่งอำเภอ พ.ศ. 2520 โดยสถานศึกษาสามารถกำหนดวิธีปฏิบัติเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม แต่ต้องไม่ขัดหรือแย้งกับระเบียบดังกล่าว

2) การปฏิบัติเกี่ยวกับการเก็บรักษาเงิน ให้ปฏิบัติตามระเบียบที่กระทรวงการคลังกำหนดคือ ระเบียบการเก็บรักษาเงินและการนำเงินส่งคลังในส่วนของราชการ พ.ศ. 2520 โดยอนุโลม

18.2 กรณีสถานศึกษาที่ได้รับการอนุมัติให้เป็นผู้เบิกเงินจากคลัง ให้ปฏิบัติเช่นเดียวกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาคือ การปฏิบัติเกี่ยวกับการรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงินต้องปฏิบัติตามระเบียบที่กระทรวงการคลังกำหนดคือ ระเบียบการเก็บรักษาเงินและการนำเงินส่งคลังของส่วนราชการ พ.ศ. 2520

19. การนำเงินส่งคลัง

19.1 กรณีสถานศึกษาที่ยังไม่ได้รับการอนุมัติให้เป็นผู้เบิกเงินจากคลัง การนำเงินส่งคลังให้นำส่งต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ตามระเบียบการเก็บรักษาเงินและการนำเงินส่งคลังในหน้าที่ของอำเภอและกิ่งอำเภอ พ.ศ. 2520 หากนำส่งเป็นเงินสดให้ตั้งคณะกรรมการนำส่งเงินด้วย

19.2 กรณีสถานศึกษาที่ได้รับการอนุมัติให้เป็นผู้เบิกเงินจากคลัง

1) การนำเงินส่งคลังให้นำส่งภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ตามระเบียบการเก็บรักษาเงินและการนำเงินส่งคลังของส่วนราชการ พ.ศ. 2520 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

2) ขั้นตอนและวิธีการนำเงินส่งคลังให้เป็นไปตามที่ระบบ GFMS กำหนด

20. การจัดทำบัญชีการเงิน

20.1 กรณีสถานศึกษาที่ยังไม่ได้รับการอนุมัติให้เป็นผู้เบิกเงินจากคลังให้จัดทำบัญชีการเงินตามระบบที่เคยจัดทำอยู่เดิมคือ ตามระบบที่กำหนดไว้ในคู่มือการบัญชีหน่วยงานย่อย พ.ศ. 2515 หรือตามระบบการควบคุมการเงินของหน่วยงานย่อย พ.ศ. 2544 แล้วแต่กรณี

20.2 กรณีสถานศึกษาที่ได้รับการอนุมัติให้เป็นผู้เบิกเงินจากคลัง การจัดทำบัญชีการเงินให้บันทึกบัญชีและทะเบียนที่เกี่ยวข้องตามระบบบัญชีเกณฑ์คงค้าง และระบบ GFMS ตามที่กระทรวงการคลังกำหนด

21. การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน

21.1 กรณีสถานศึกษาที่ยังไม่ได้รับการอนุมัติให้เป็นผู้เบิกเงินจากคลัง

1) จัดทำรายงานตามที่กำหนดในคู่มือการบัญชีสำหรับหน่วยงานย่อย พ.ศ. 2515 หรือตามระบบการควบคุมการเงินของหน่วยงานย่อย พ.ศ. 2544 แล้วแต่กรณี

2) จัดทำรายงานการรับจ่ายเงินรายได้สถานศึกษา ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดคือ ตามประกาศที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานว่าด้วยหลักเกณฑ์ อัตรา และวิธีการนำเงินรายได้สถานศึกษา ไปจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

21.2 กรณีสถานศึกษาที่ได้รับการอนุมัติให้เป็นผู้เบิกเงินจากคลัง

1) จัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงินเป็นไปตามระบบบัญชีเกณฑ์คงค้าง และระบบ GFMS ตามที่กระทรวงการคลังกำหนด

2) จัดทำรายงานการรับจ่ายเงินรายได้สถานศึกษา ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดคือ ตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานว่าด้วยหลักเกณฑ์ อัตรา และวิธีการนำเงินรายได้สถานศึกษา ไปจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

22. การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

22.1 กรณีสถานศึกษาที่ยังไม่ได้รับการอนุมัติให้เป็นผู้เบิกเงินจากคลัง แบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และแบบรายงานให้จัดทำตามแบบที่กำหนดในคู่มือการบัญชีสำหรับหน่วยงานย่อย พ.ศ. 2515 หรือตามระบบการควบคุมการเงินของหน่วยงานย่อย พ.ศ. 2544

22.2 กรณีสถานศึกษาที่ได้รับการอนุมัติให้เป็นผู้เบิกเงินจากคลัง แบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และแบบรายงานให้จัดทำตามระบบบัญชีเกณฑ์คงค้าง และระบบ GFMS ตามที่กระทรวงการคลังกำหนด

สรุป การบริหารงบประมาณ หมายถึง การบริหารจัดการและการดำเนินในสถานศึกษา เกี่ยวกับการจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจาก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับ จัดสรร การขอโอนและขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ ผลผลิตจากงบประมาณ การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การปฏิบัติงานอื่นใด ตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา การวางแผนพัสดุ การกำหนดรูปแบบรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์หรือสิ่งก่อสร้าง ที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การพัฒนาระบบ ข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ การจัดหาพัสดุ การควบคุมดูแล บำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุ การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน การเบิกเงินจากคลัง การรับเงิน การเก็บ รักษาเงิน และการจ่ายเงิน การนำเงินส่งคลัง การจัดทำบัญชีการเงิน การจัดทำรายงานทางการเงิน และงบการเงิน และการจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน เพื่อให้งานบรรลุ ตามเป้าหมายและประสบความสำเร็จ

ด้านการบริหารงานบุคคล

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556 : 75 - 83) กำหนดแนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคล ดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลัง

1.1 รวบรวมและรายงานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

- 1) จำนวนข้าราชการครู จำแนกตามสาขา
- 2) จำนวนลูกจ้างประจำในสถานศึกษา
- 3) จำนวนลูกจ้างชั่วคราว
- 4) จำนวนพนักงานราชการ

1.2 วิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลัง

1.3 จัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา

1.4 เสนอแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2. การจัดสรรอัตราค่าจ้างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.1 รวบรวมและรายงานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเกี่ยวกับจำนวนข้าราชการครู จำแนกตามสาขา

2.2 เสนอความต้องการจำนวนและอัตราตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา จำแนกตามสาขา ตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

3.1 เสนอความต้องการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.2 สถานศึกษาที่มีความพร้อมดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดในกรณีที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาเห็นชอบหรือมอบหมาย

3.3 ดำเนินการสรรหาและจัดจ้างบุคคลเพื่อปฏิบัติงานในตำแหน่งข้าราชการอัตราจ้างประจำหรืออัตราจ้างชั่วคราวและพนักงานราชการ

3.4 แจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพและเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบ เป็นลายลักษณ์อักษร แจ้งภาระงานอัตราจ้างประจำหรืออัตราจ้างชั่วคราวและพนักงานราชการ

3.5 ดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการสำหรับบุคลากรทางการศึกษาหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสำหรับผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่ง “ครูผู้ช่วย” ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

3.6 ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานในตำแหน่งครูผู้ช่วยเป็นระยะ ๆ ทุกสามเดือนตามแบบประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนด และในการประเมินแต่ละครั้งให้ประธานกรรมการแจ้งผลการประเมินให้ครูผู้ช่วยและผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 ทราบ และในส่วนของพนักงานราชการต้องจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 2 ครั้ง

3.7 รายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม แล้วแต่กรณีต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.8 ดำเนินการแต่งตั้งหรือสั่งให้พ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดหรือเมื่อได้รับอนุมัติจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

4. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4.1 การเปลี่ยนตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการครู

และบุคลากรทางการศึกษาเสนอความประสงค์และเหตุผลความจำเป็นในการขอเปลี่ยนตำแหน่ง
กรณีสมัครใจ กรณีเพื่อประโยชน์ของทางราชการ และกรณีถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ
ต่อผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อส่งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาดำเนินการตามหลักเกณฑ์
และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

4.2 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ภายในเขตพื้นที่การศึกษา

4.2.1 การย้ายผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษาในหน่วยงาน
การศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่น ผู้บริหารสถานศึกษาเสนอความประสงค์และเหตุผลความจำเป็นในการ
ขอย้ายไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดังสังกัด

4.2.2 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1) ผู้บริหารสถานศึกษาเสนอความประสงค์และเหตุผลความจำเป็นในการ
ขอย้ายต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อการดำเนินการต่อไป

2) รวบรวมรายชื่อและข้อมูลรายชื่อและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์
จะขอย้ายและให้ความเห็นเสนอไปยังสถานศึกษาที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ประสงค์จะขอย้ายไปปฏิบัติงาน

3) พิจารณาให้ความเห็นชอบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ที่ประสงค์จะขอย้ายปฏิบัติงานในสถานศึกษา

3.1) ในกรณีที่เห็นชอบการรับย้ายข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา ให้เสนอเรื่องไปยังเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อขออนุมัติ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

3.2) ในกรณีให้ความเห็นว่าไม่ควรรับย้ายข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา ให้แจ้งเรื่องไปยังผู้บริหารสถานศึกษาดังสังกัดของข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายทราบ

4) ส่งย้ายและส่งบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
แล้วแต่กรณีตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด

4.3 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต่างเขตพื้นที่การศึกษา

4.3.1 การย้ายผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษา
ในหน่วยงานการศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่น เสนอความประสงค์และเหตุผลความจำเป็นในการขอย้าย
ไปยังเขตพื้นที่การศึกษาดังสังกัดและเขตพื้นที่การศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายไปปฏิบัติงาน

4.3.2 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1) รวบรวมรายชื่อและข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ที่ประสงค์จะขอย้ายและให้ความเห็นเสนอไปยังสถานศึกษาที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประสงค์จะขอย้ายไปปฏิบัติงาน

2) สถานศึกษาพิจารณาให้ความเห็นชอบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายมาปฏิบัติราชการในสถานศึกษา

2.1) ในกรณีที่เห็นชอบการรับย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เสนอเรื่องไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อขออนุมัติ อ.ก.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

2.2) ในกรณีที่เห็นว่าไม่สมควรรับย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เสนอเรื่องไปยังผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายทราบ

3) ส่งย้ายและส่งบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้วแต่กรณีตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด

5. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

5.1 การเลื่อนขั้นเงินเดือนปกติ

1) ประกาศเกณฑ์การประเมินและแนวปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาทราบ โดยทั่วกัน

2) แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนระดับสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนดในฐานะผู้บังคับบัญชา

3) รวบรวมข้อมูลพร้อมความเห็นของผู้มีอำนาจในการประเมินและให้ความเห็นในการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอคณะกรรมการตามข้อ 2 พิจารณา

4) แจ้งคำสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้บังคับบัญชาทราบพร้อมเหตุผลที่ไม่เลื่อนขั้นเงินเดือน

5) สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

5.2 การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ กรณีถึงแก่ความตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

1) เสนอเรื่องพร้อมทั้งข้อเท็จจริงและความเห็นที่เป็นข้อยุติและรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องไปยังเขตพื้นที่การศึกษา

2) ดำเนินการด้านสวัสดิการให้แก่ครอบครัวผู้ถึงแก่กรรมอันเนื่องมาจากการ

ปฏิบัติหน้าที่ราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนดตามความเหมาะสม

6. การลาทุกประเภท

6.1 อนุญาตหรือเสนอขออนุญาตการลาตามนโยบายหลักเกณฑ์และวิธีการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระทรวงศึกษาธิการตามที่กฎหมายกำหนด

6.2 เสนอเรื่องการอนุญาตให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดหรือเพื่อทราบแล้วแต่กรณี

7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

7.1 กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและดัชนีชี้วัดผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาและที่ ก.ค.ศ. กำหนด

7.2 ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามข้อ 1

7.3 นำผลการประเมิน ไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

7.4 รายงานผลการประเมินการปฏิบัติงาน ในส่วนที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ร้องขอได้รับทราบ

8. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

8.1 การทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง

1) กรณีมีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ให้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนการกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงในฐานะผู้บังคับบัญชา

2) พิจารณาลงโทษวินัย หากปรากฏผลการสอบสวนว่าผู้ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงตามอำนาจที่กฎหมายกำหนด

3) รายงานผลการพิจารณาลงโทษทางวินัยไปยัง อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ ก.ค.ศ. พิจารณาตามลำดับแล้วแต่กรณี ภายในระยะเวลาที่กำหนด

8.2 การทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

1) ดำเนินการสืบสวนข้อเท็จจริงเบื้องต้นในกรณีที่มิมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงไม่ชัดเจน

2) กรณีมีมูลกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงของครูผู้ช่วยและครูที่ไม่มีวิทยฐานะ

ให้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งหรือรายงานต่อผู้มีอำนาจแล้วแต่กรณี

3) ประสานกับหน่วยงานการศึกษาอื่นและกรรมการสอบสวนกรณีมีการกระทำผิดวินัยร่วมกัน

4) พิจารณาสถาน โทษหรือสั่งลงโทษตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดกรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

5) รายงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือเสนอสถาน โทษไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรณีเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงของครูผู้ช่วยและครูที่ยังไม่มีวิทยฐานะเพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา

9. การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน

เมื่อมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงและมีเหตุสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนให้ดำเนินการภายในขอบเขตอำนาจตามที่กฎหมายกำหนด ในกรณีตำแหน่งครูผู้ช่วยและตำแหน่งครูที่ยังไม่มีวิทยฐานะ

10. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

เสนอรายงานการลงโทษทางวินัยและการลงโทษให้ดำเนินการแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.ค.ศ. กำหนด

11. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

11.1 การอุทธรณ์

รับเรื่องอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา แล้วเสนอไปยังผู้มีอำนาจตามกฎหมายกำหนดเพื่อพิจารณา ในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอเรื่องอุทธรณ์ผ่านหัวหน้าสถานศึกษา

11.2 การร้องทุกข์

รับเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา แล้วเสนอไปยังผู้มีอำนาจตามกฎหมายกำหนดเพื่อพิจารณา ในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอเรื่องร้องทุกข์ผ่านหัวหน้าสถานศึกษา

12. การออกจากราชการ

12.1 อนุญาตการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนดหรือรับเรื่อง การลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและ แต่งตั้งพิจารณาแล้วแต่กรณี

12.2 สั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการ ในฐานะ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งหรือเสนอให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาแล้วแต่กรณี

13. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ

13.1 จัดทำข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้าง

13.2 ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเกษียณอายุราชการของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างในสถานศึกษา

13.3 รับเรื่องการแก้ไขวัน เดือน ปีเกิด แล้วเสนอให้ผู้มีอำนาจตามกฎหมายพิจารณา

14. การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์

14.1 ดำเนินการในการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาและลูกจ้างประจำในสถานศึกษา ไปยังเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อเสนอผู้มีอำนาจ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด

14.2 จัดทำทะเบียนผู้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาและลูกจ้างประจำในสังกัด

15. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

15.1 สํารวจและรวบรวมข้อมูลการขอให้มีและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา

15.2 ประชุมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อชี้แจงทำความเข้าใจ หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

15.3 รวบรวมแบบเสนอขอรับการประเมินและรายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติ หน้าที่ของผู้เสนอขอให้มีและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาส่ง ไปยัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการต่อไป

16. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ

16.1 ส่งเสริมการพัฒนาตนเอง ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในการ ปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและคุณภาพ การศึกษา

16.2 สร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยการยกย่องเชิดชูเกียรติ ผู้มีผลงานดีเด่นและมีคุณงามความดีตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดหรือกรณีอื่นตามความเหมาะสม

17. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

17.1 ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัย มาตรฐาน และจรรยาบรรณของวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา

17.2 ควบคุมดูแล และส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัย มาตรฐาน และจรรยาบรรณของวิชาชีพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

18. การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

18.1 เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

18.2 เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ได้บังคับบัญชาผู้มีวินัยในตนเอง

18.3 ป้องกันไม่ให้ผู้ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย

19. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาคำเนินการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพและการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเพื่อเสนอไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้ดำเนินการต่อไป

20. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยกรนั้น

20.1 วิเคราะห์ความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

20.2 จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

20.3 ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาตามแผนที่กำหนด

20.4 สร้างและพัฒนาความร่วมมือกับเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สรุป การบริหารงานบุคคล หมายถึง การบริหารจัดการและการดำเนินในสถานศึกษาเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน การลาทุกประเภท การประเมินผลการปฏิบัติงาน การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ การออกจากราชการ การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรม สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา และการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายและประสบความสำเร็จ

ด้านการบริหารทั่วไป

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556 : 93 - 99) กำหนดแนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาด้านการบริหารงานทั่วไป ดังนี้

1. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

1.1 จัดระบบฐานข้อมูลของสถานศึกษาเพื่อใช้ในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับระบบฐานข้อมูลของเขตพื้นที่การศึกษา

1.2 จัดระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศเชื่อมโยงกับสถานศึกษาอื่น เขตพื้นที่การศึกษาและส่วนกลาง

1.3 นำเสนอและเผยแพร่ข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการบริหาร การบริการและการประชาสัมพันธ์

2. การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

2.1 ประสานงานกับเครือข่ายการศึกษาเพื่อแสวงหาความร่วมมือ ความช่วยเหลือ เพื่อส่งเสริมช่วยเหลือสนับสนุนงานการศึกษาของสถานศึกษา

2.2 เผยแพร่ข้อมูลเครือข่ายการศึกษาให้บุคลากรในสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องทราบ

2.3 กำหนดแผน โครงการหรือกิจกรรมเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเครือข่ายการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา

2.4 ให้ความร่วมมือและสนับสนุนทางวิชาการแก่เครือข่ายการศึกษาของสถานศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษาอย่างต่อเนื่อง

3. การวางแผนการบริหารงานการศึกษา

3.1 จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมายและทิศทางของเขตพื้นที่การศึกษา และสนองต่อความต้องการของชุมชนและสังคม โดยการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน องค์กร สถาบัน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

3.2 เสนอแผนพัฒนาการศึกษาให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารับทราบ

3.3 การดำเนินการ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน

4.1 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยการจัดและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาตามกรอบทิศทางของเขตพื้นที่การศึกษา และตามความต้องการของสถานศึกษา

4.2 แจ้งผลการศึกษาวิจัยของสถานศึกษาให้เขตพื้นที่การศึกษาทราบ

4.3 เผยแพร่การศึกษาวิจัยของสถานศึกษา ให้บุคลากรในสถานศึกษาและสาธารณชนรับทราบ

5. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร

5.1 ศึกษาวิเคราะห์จัดทำแผนกลยุทธ์พัฒนาสถานศึกษา และแผนปฏิบัติการพัฒนาสถานศึกษา

5.2 กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการบริหารจัดการ

5.3 จัดระบบการบริหารและพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ

5.4 ประเมินผลงานและรายงานการพัฒนาองค์กร

5.5 ปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารงานสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

6. การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน

6.1 กำหนดมาตรฐานและตัวบ่งชี้ผลการปฏิบัติงานแต่ละด้านของสถานศึกษา

6.2 เผยแพร่มาตรฐานการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้ผู้รับผิดชอบและผู้เกี่ยวข้องทราบ

6.3 ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

6.4 ปรับปรุงและพัฒนาทั้งมาตรฐานการปฏิบัติงานและระบบการประเมินมาตรฐานการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

7. งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

7.1 วางแผนและดำเนินการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อศึกษามาใช้ในการบริหารและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

7.2 ระดมจัดหาเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการศึกษาในงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา

7.3 สนับสนุนและพัฒนาให้บุคลากรสามารถนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อศึกษามาใช้ในการบริหารและพัฒนาการศึกษา

7.4 ส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนาการผลิต การพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

7.5 ติดตาม ประเมินผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

8. การดำเนินงานธุรการ

8.1 ศึกษาวิเคราะห์สภาพระบบงานธุรการระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

8.2 วางแผนออกแบบระบบงานธุรการ โดยนำเทคโนโลยีมาช่วยเพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน

8.3 จัดบุคลากรรับผิดชอบและพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานธุรการ

8.4 จัดหาเทคโนโลยีที่ทันสมัยที่สามารถรองรับการปฏิบัติงานด้านธุรการได้ตามระบบงานที่กำหนดไว้

8.5 ดำเนินงานธุรการตามระบบที่กำหนดไว้ โดยยึดหลักความถูกต้อง รวดเร็ว ประหยัดและคุ้มค่า

8.6 ติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงงานธุรการให้มีประสิทธิภาพ

9. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

9.1 กำหนดแนวทางการวางแผนการบริหารจัดการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

9.2 บำรุง ดูแล และพัฒนาอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้ มั่นคง ปลอดภัย และสวยงาม

9.3 ติดตามและตรวจสอบการใช้อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา

10. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน

10.1 ประสานกับชุมชนและท้องถิ่นในการสำรวจและจัดทำสำมะโนผู้เรียนที่จะเข้ารับบริการทางการศึกษาของสถานศึกษา

10.2 เสนอสำมะโนผู้เรียนให้เขตพื้นที่การศึกษารับทราบ

10.3 จัดระบบข้อมูลสารสนเทศจากการทำสำมะโนผู้เรียน

10.4 เสนอข้อมูลสารสนเทศการทำสำมะโนผู้เรียนในเขตพื้นที่การศึกษา

11. การรับนักเรียน

11.1 ร่วมกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่กำหนดเขตพื้นที่บริการการศึกษาของแต่ละสถานศึกษาโดยประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา

11.2 กำหนดแผนการรับนักเรียนของสถานศึกษาโดยประสานกับเขตพื้นที่การศึกษา

11.3 ดำเนินการรับนักเรียนตามแผนที่กำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

12. การเสนอความเห็นเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษา

เสนอข้อมูลและความต้องการในการจัดตั้ง ยุบ รวม เลิก หรือเปลี่ยนสภาพสถานศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

13. การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย

13.1 สำรวจความต้องการในการเข้ารับบริการการศึกษาทุกรูปแบบ ทั้งในระบบนอกระบบ และตามอัธยาศัย

13.2 กำหนดแนวทางและความเชื่อมโยงในการจัดและพัฒนาศึกษาของสถานศึกษาทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยตามความต้องการของนักเรียนและท้องถิ่นที่สอดคล้องกับแนวทางของเขตพื้นที่การศึกษา

13.3 ดำเนินการจัดการศึกษาในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง หรือทั้ง 3 รูปแบบตามความเหมาะสมและศักยภาพของสถานศึกษา รวมทั้งเชื่อมโยงประสานความร่วมมือและส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันต่าง ๆ ที่จัดการศึกษา

14. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

14.1 กำหนดแนวทางการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา

14.2 ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาในทุกด้าน ซึ่งครอบคลุมถึงการประสานความร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานสถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่น และสถานศึกษาในการใช้ทรัพยากรเพื่อการศึกษาาร่วมกัน

14.3 ดำเนินการ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

15. การทัศนศึกษา

15.1 วางแผนการนำนักเรียนไปทัศนศึกษานอกสถานศึกษา

15.2 ดำเนินการนำนักเรียนไปทัศนศึกษานอกสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด

16. งานกิจการนักเรียน

ดำเนินการจัดกิจกรรมนักเรียน ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมอย่างหลากหลายตามความสนใจและความถนัดของผู้เรียน สรุปและประเมินผลเพื่อปรับปรุง

17. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

17.1 วางแผนการประชาสัมพันธ์งานการศึกษาของสถานศึกษา

17.2 ดำเนินการประชาสัมพันธ์งานการศึกษาตามแนวทางที่กำหนด

17.3 ติดตาม ประเมินผล ปรับปรุง และพัฒนาการประชาสัมพันธ์การศึกษาของสถานศึกษา

18. การส่งเสริม สนับสนุน และประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

ให้คำปรึกษา แนะนำ ส่งเสริม สนับสนุนและประสานความร่วมมือในการจัดการศึกษาร่วมกับบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

19. การประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น

19.1 ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคในการจัดและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

19.2 ประสานความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสถานศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดและพัฒนาการศึกษาร่วมกัน

20. การรายงานผลการปฏิบัติงาน

20.1 จัดระบบการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และรายงานผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

20.2 จัดทำเกณฑ์มาตรฐาน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล การพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

20.3 ดำเนินการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาตามระบบที่กำหนดไว้

20.4 รายงานผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสาธารณชนทราบ

20.5 ปรับปรุงและพัฒนาระบบการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และการรายงานผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

21. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

21.1 วิเคราะห์กำหนดมาตรการในการป้องกันความเสี่ยงในการดำเนินงานของสถานศึกษา

21.2 วางแผนการจัดระบบการควบคุมภายในสถานศึกษา

21.3 ดำเนินการควบคุมตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินกำหนด

21.4 ติดตามและประเมินผลการควบคุมภายในและรายงานให้เขตพื้นที่การศึกษาทราบ

22. แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

22.1 ศึกษาสภาพปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมของนักเรียน ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

22.2 การวางแผนงานปกครองนักเรียน

22.3 การบริหารงานปกครองนักเรียน การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ

การประสานงานปกครอง

22.4 การส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ได้แก่ การจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาด้านความรับผิดชอบต่อสังคม การจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ การยกย่องให้กำลังใจแก่นักเรียนผู้ประพฤติดี

22.5 การป้องกันและแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียน ได้แก่ การป้องกันและแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม การดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษา การดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหาโรคเอดส์ในสถานศึกษา

22.6 การสรุปประเมินผลงานปกครองนักเรียน

สรุป การบริหารทั่วไป หมายถึง การบริหารจัดการและการดำเนินในสถานศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การวางแผนการบริหารงานการศึกษา งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การดำเนินงานธุรการ การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษา การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การทัศนศึกษา งานกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา การประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น การรายงานผลการปฏิบัติงาน การจัดระบบ

การควบคุมภายในหน่วยงาน และแนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายและประสบความสำเร็จ

มาตรฐานผู้บริหารสถานศึกษา

การกำหนดให้วิชาชีพทางการศึกษาเป็นวิชาชีพควบคุมจะเป็นหลักประกันและคุ้มครองให้ผู้รับบริการทางการศึกษาได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ รวมทั้งจะเป็นการพัฒนาและยกระดับมาตรฐานวิชาชีพให้สูงขึ้น

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556 : 65) ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ. 2556 “ราชกิจจานุเบกษา” เล่มที่ 130 ตอนพิเศษ 130 ง ลงวันที่ 4 ตุลาคม 2556 ได้มีข้อบังคับในส่วนของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการบริหารการศึกษา หรือเทียบเท่า หรือมีคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง โดยมีมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพดังต่อไปนี้

1. มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มีสาระสำคัญดังนี้

1.1 มาตรฐานความรู้ ประกอบด้วยความรู้ ดังต่อไปนี้

1.1.1 การพัฒนาวิชาชีพ ประกอบด้วย สาระความรู้ จิตวิญญาณ อุทิศตนของผู้บริหาร การจัดการความรู้เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ การวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาชีพ และสมรรถนะ ได้แก่ มีอุดมการณ์ของผู้บริหารและแนวทางการพัฒนาเป็นผู้บริหารมืออาชีพ สามารถศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาชีพ

1.1.2 ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย สาระความรู้ การเปลี่ยนแปลงของโลกและสังคม ผู้นำการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมผู้นำ การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การนิเทศเพื่อพัฒนาครูให้จัดการการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เติบโตเต็มตามศักยภาพ การบริหารความเสี่ยงและความขัดแย้ง ปฏิสัมพันธ์และการพัฒนาเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนและท้องถิ่น และสมรรถนะ ได้แก่ สามารถระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สามารถบริหารการศึกษาและสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและท้องถิ่นได้

1.1.3 การบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย สาระความรู้ ทฤษฎี หลักการ กระบวนการ และหน้าที่ในการบริหาร การบริหารงานวิชาการเพื่อคุณภาพและความเป็นเลิศ การบริหารแหล่งเรียนรู้และสิ่งแวดล้อมเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารและการเรียนรู้ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานธุรการ การเงิน

พัสดุ และอาคารสถานที่ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา การวางแผนเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา และสมรรถนะ ได้แก่ สามารถกำหนดนโยบาย แผน กลยุทธ์ และนำไปสู่การปฏิบัติให้สอดคล้องกับบริบทของหน่วยงานทางการศึกษา เลือกใช้ทฤษฎี หลักการ และกระบวนการบริหาร ให้สอดคล้องกับบริบทมหภาคและภูมิสังคม สามารถบริหารงานวิชาการ บริหารแหล่งเรียนรู้และสิ่งแวดล้อมเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

1.1.4 หลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ประกอบด้วย สาระความรู้ พัฒนาหลักสูตรและหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอนและการสอนเสริม การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และสมรรถนะ ได้แก่ สามารถพัฒนาหลักสูตรและบริหารการจัดการเรียนการสอนในแนวทางใหม่ได้ ปฏิบัติการประเมินและปรับปรุงการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้

1.1.5 กิจการและกิจกรรมนักเรียน ประกอบด้วย สาระความรู้ บริหารกิจกรรมเสริมหลักสูตรและกิจกรรมนักเรียนเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียน ให้รู้จักการจัดการและคิดเป็น บริหารจัดการให้เกิดการพัฒนาทักษะชีวิตของผู้เรียน บริหารจัดการให้เกิดการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน และสมรรถนะ ได้แก่ สามารถบริหารจัดการให้เกิดกิจกรรมพัฒนานักเรียน การดูแลช่วยเหลือผู้เรียน สามารถส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และความสามัคคีในหมู่คณะ

1.1.6 การประกันคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย สาระความรู้ หลักการ และกระบวนการในการประกันคุณภาพการศึกษา การประกันคุณภาพภายในและภายนอก และสมรรถนะ ได้แก่ สามารถจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาเพื่อรองรับการประเมินภายนอก นำผลการประกันคุณภาพการศึกษาไปใช้เพื่อพัฒนาสถานศึกษา

1.1.7 คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ ประกอบด้วย สาระความรู้ หลักธรรมาภิบาล และความซื่อสัตย์สุจริต คุณธรรม และจริยธรรมของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา จรรยาบรรณของวิชาชีพที่คุรุสภากำหนด และสมรรถนะ ได้แก่ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีจิตสำนึกสาธารณะและเสียสละให้สังคม ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ

1.2 มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ ดังต่อไปนี้

1.2.1 มีประสบการณ์ด้านปฏิบัติการสอนมาแล้ว ไม่น้อยกว่าห้าปี หรือ

1.2.2 มีประสบการณ์ด้านปฏิบัติการสอนและต้องมีประสบการณ์

ในตำแหน่งหัวหน้าหมวด หรือหัวหน้าสาย หรือหัวหน้างาน หรือตำแหน่งบริหารอื่น ๆ ในสถานศึกษามาแล้ว ไม่น้อยกว่าสองปี

2. มาตรฐานการปฏิบัติงาน ผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

2.1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา
ให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ

2.2 คัดสนใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนา
ของผู้เรียน บุคลากร และชุมชน

2.3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ

2.4 พัฒนาแผนงานขององค์กรให้มีคุณภาพสูง สามารถปฏิบัติให้เกิดผลได้จริง

2.5 พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้น

เป็นลำดับ

2.6 ปฏิบัติงานขององค์กร โดยเน้นผลถาวร

2.7 ดำเนินการและรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ

2.8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

2.9 ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์

2.10 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

2.11 เป็นผู้นำและสร้างผู้นำทางวิชาการในหน่วยงานของตนได้

2.12 สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์

3. มาตรฐานการปฏิบัติตน

3.1 จรรยาบรรณต่อตนเอง

(1) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเอง
ด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และ
การเมืองอยู่เสมอ

3.2 จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

(2) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต
รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

3.3 จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

(3) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ
ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า

(4) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ
และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความ
บริสุทธิ์ใจ

(5) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ

(6) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์และผู้รับบริการ

(7) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

3.4 จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

(8) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

3.5 จรรยาบรรณต่อสังคม

(9) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

ธีระ รุณเจริญ (2550 : 101 - 102) สรุปมาตรฐานของผู้บริหารสถานศึกษาตามเกณฑ์ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ดังนี้

มาตรฐานด้านผู้บริหาร มี 5 มาตรฐาน ได้แก่

มาตรฐานที่ 10 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ และมีความสามารถในการบริหารจัดการ

มาตรฐานที่ 11 สถานศึกษามีการจัดองค์กร โครงสร้างและการบริหารงานอย่างเป็นระบบครบวงจร ให้บรรลุเป้าหมายการศึกษา

มาตรฐานที่ 12 สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมและการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

มาตรฐานที่ 13 สถานศึกษามีหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น มีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 14 สถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์ และความร่วมมือกับชุมชน ในการพัฒนาการศึกษาตัวบ่งชี้ในแต่ละมาตรฐาน มีดังนี้

มาตรฐานที่ 10 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและมีความสามารถในการบริหารจัดการ มี 4 ตัวบ่งชี้ คือ

1. ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม มีความมุ่งมั่นและอุทิศตนในการทำงาน
2. ผู้บริหารมีความคิดริเริ่ม และมีวิสัยทัศน์

3. ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารวิชาการและเป็นผู้นำทางวิชาการ
 4. ผู้บริหารมีการบริหารที่มีประสิทธิผลและผู้เกี่ยวข้องพึงพอใจในการบริหาร
 มาตรฐานที่ 11 สถานศึกษามีการจัดองค์กร โครงสร้างและการบริหารงานอย่างเป็นระบบครบวงจร ให้บรรลุเป้าหมายการศึกษามี 4 ตัวบ่งชี้ คือ

1. สถานศึกษามีการจัดองค์กร โครงสร้างการบริหาร และระบบการบริหารงานที่มีความคล่องตัวสูง ปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม
2. สถานศึกษามีการบริหารเชิงกลยุทธ์
3. สถานศึกษามีการบริหารโดยใช้หลักการมีส่วนร่วมและมีการตรวจสอบ

ถ่วงดุล

4. สถานศึกษามีระบบและดำเนินการประกันคุณภาพภายในเป็นไปตาม

กฎกระทรวง

มาตรฐานที่ 12 สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มี 3 ตัวบ่งชี้ คือ

1. สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมและบริการที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตามธรรมชาติเต็มศักยภาพ
2. สถานศึกษามีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
3. สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพผู้เรียนอย่างหลากหลาย

มาตรฐานที่ 13 สถานศึกษามีหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น มีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มี 2 ตัวบ่งชี้ คือ

1. สถานศึกษามีหลักสูตรและเนื้อหาสาระการเรียนรู้ระดับสากล ระดับชาติ และระดับท้องถิ่นที่เหมาะสม สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง และความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น
2. สถานศึกษามีสื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 14 สถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา มี 2 ตัวบ่งชี้ คือ

1. สถานศึกษามีระบบและกลไกในการส่งเสริมความสัมพันธ์ และความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา
2. สถานศึกษามีกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ และความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนา

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2554 : 11) ได้สรุปมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาไว้ดังนี้
 มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา คือ ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะและคุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบอาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบอาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดคุณภาพในการประกอบอาชีพ สามารถสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาให้แก่ผู้รับบริการจากวิชาชีพได้ว่าเป็นบริการที่มีคุณภาพ และตอบสังคมได้ว่า การที่เป็นกฎหมายให้ความสำคัญกับวิชาชีพทางการศึกษาและกำหนดให้เป็นวิชาชีพควบคุมนั้น เนื่องจากเป็นวิชาชีพที่มีคุณลักษณะเฉพาะต้องใช้ความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญในการประกอบอาชีพ โดยกำหนดให้มีมาตรฐาน 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ 2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน และ 3) มาตรฐานการปฏิบัติตน

สรุป มาตรฐานของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ภาวะผู้นำและความสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ มีประสิทธิผลและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร นำเทคนิควิธีการทำงานที่เชื่อมโยงสอดคล้องกับ โครงสร้างและการบริหาร โรงเรียน อย่างเป็นรูปธรรมส่งเสริมให้สถานศึกษาการจัดการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ ส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือในชุมชนในการพัฒนาการศึกษาที่เหมาะสมกับผู้เรียน ท้องถิ่นและมีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน

บทบาท หน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษา

บทบาทและหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญ ผู้บริหารจะต้องนำมาเป็นหลักและแนวทางสู่การปฏิบัติให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อสถานศึกษา ผู้บริหารต้องมีบทบาทเป็นผู้กำหนด ทิศทางการปฏิบัติงาน เป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ เป็นนักวางแผน กล้าตัดสินใจ เป็นผู้จัดการ องค์กร และผู้เปลี่ยนแปลง ซึ่งนักวิชาการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา ได้กล่าวถึงบทบาทและหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

เนซีวิช (Knezevich. 1984 : 16 - 18) เสนอว่าผู้บริหารหรือผู้นำทางการศึกษาคควรมี บทบาทต่าง ๆ ในการบริหารให้เกิดประสิทธิผล ได้แก่

1. บทบาทเป็นผู้กำหนดทิศทางการปฏิบัติงาน (Direction Setter) ทำหน้าที่ชี้แจง ทำความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของหน่วยงานมีความรู้ ทักษะในการจัดสรรงบประมาณ แบบโครงการ (Planning Programming Budgeting System : Objective / Results : MBO / R)
2. บทบาทเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ (Leader - catalyst) มีความสามารถในการจูงใจ กระตุ้น และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมรวมของมนุษย์มีทักษะในกระบวนการกลุ่ม
3. บทบาทเป็นนักวางแผน (Planning) สามารถคาดคะเนเหตุการณ์ในอนาคต จัดเตรียม บุคลากรให้พร้อมในการรับมือกับสิ่งใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้น มีความรู้เข้าใจในการวางแผน

4. บทบาทเป็นผู้ตัดสินใจ (Decision - maker) เป็นผู้รอบรู้วิธีเทคนิคการตัดสินใจ
5. บทบาทเป็นผู้จัดการองค์การ (Organizer) สามารถออกแบบขยายงาน กำหนดโครงสร้างขององค์การขึ้นใหม่ มีความเข้าใจพลวัตขององค์การและพฤติกรรมองค์การ
6. บทบาทเป็นผู้เปลี่ยนแปลง (Change Manager) เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) มาสู่สถาบัน จะเปลี่ยนอะไร อย่างไร ควรเปลี่ยนสถานการณ์ใด เมื่อไร
7. บทบาทเป็นผู้ประสานงาน (Coordinator) มีความเข้าใจรูปแบบปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์ เข้าใจเครือข่ายของการสื่อสาร รู้จักวิธีนิเทศงาน การรายงาน การประสานกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
8. บทบาทเป็นผู้สื่อสาร (Communication) สามารถในการสื่อสาร ทั้งการพูด การเขียน การใช้สื่อเพื่อการสื่อสาร สามารถในการประชาสัมพันธ์
9. บทบาทเป็นผู้จัดการความขัดแย้ง (Conflict Manager) ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ต้องเข้าใจถึงสาเหตุ สามารถต่อรองไกล่เกลี่ย สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งได้
10. บทบาทเป็นผู้แก้ปัญหา (Problem Manager) เป็นผู้นำสามารถเข้าใจปัญหาวินิจฉัยและแก้ปัญหาได้
11. บทบาทเป็นผู้จัดระบบ (System Manager) สามารถวิเคราะห์ระบบและกระบวนการที่เกี่ยวข้อง เข้าใจนำทฤษฎีบริหารมาใช้
12. บทบาทเป็นผู้บริหารการเรียนการสอน (Instructional Manager) ต้องมีความเข้าใจในระบบการเรียนรู้ เข้าใจวิธีการสร้าง การพัฒนาหลักสูตร การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา
13. บทบาทเป็นผู้บริหารบุคคล (Personal Manager) มีเทคนิคในการเป็นผู้นำ การเจรจาต่อรองประเมินผลและปฏิบัติงาน
14. บทบาทเป็นผู้บริหารทรัพยากร (Resource Manager) มีความสามารถบริหารการเงินงบประมาณ บริหารพัสดุ ครุภัณฑ์ การก่อสร้าง การบำรุงรักษา หาทรัพยากรสนับสนุนจากภายนอก
15. บทบาทเป็นผู้ประเมินผล (Appraiser) สามารถประเมินความต้องการ การประเมินระบบวิธีทางสถิติ กระบวนการทางวิทยาศาสตร์
16. บทบาทเป็นนักประชาสัมพันธ์ (Public relator) มีทักษะในการสื่อความหมาย วิธีสร้างภาพพจน์ที่ดี รู้และเข้าใจการเผยแพร่ข่าวสารด้วยสื่อและวิธีการต่าง ๆ
17. บทบาทเป็นประธานในพิธีการ (Ceremonial Head) มีความสามารถในพิธีการต่าง ๆ ในสังคม

ธีระ รุญเจริญ (2550 : 217) กล่าวว่า บทบาทผู้บริหารเชิงประชาธิปไตยจะต้องดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ใ้บุคลากรกำหนดเป้าหมายและวางโครงการร่วมกัน
2. ใ้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินการและแก้ปัญหาต่าง ๆ โดยการปรึกษาหารือ
3. ใ้บุคลากรมีส่วนร่วมรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย
4. ส่งเสริมใ้บุคลากรหรือคณะทำงานฝ่ายต่าง ๆ นำเอาหลักประชาธิปไตยมาใช้ในการดำเนินการ
5. รับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกคนและชี้แจงใ้บุคลากร ได้ทราบ ความเคลื่อนไหวของหน่วยงานเพื่อการประสานงานที่ดี

6. ใ้บุคลากรได้ทำงานด้วยความร่วมมือช่วยเหลือกัน

7. ใ้บุคลากรแต่ละคนมีส่วนร่วมต่อกิจกรรมต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดขึ้นให้มากที่สุด

ปรียาพร วงศ์อนุครโรจน์ (2553 : 21 - 22) ได้สรุปบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษามีอยู่ 17 บทบาท คือ ผู้กำหนดทิศทาง ผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ ผู้วางแผน ผู้ตัดสินใจ นักจัดองค์การ ผู้จัดการเปลี่ยนแปลง ผู้ประสานงาน ผู้สื่อสาร ผู้แก้ความขัดแย้ง ผู้จัดระบบงาน ผู้บริหารการเรียนการสอน ผู้บริหารงานบุคคล ผู้บริหารทรัพยากร ผู้ประเมินผล ประธานในพิธีและผู้สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน นอกจากนี้ผู้บริหารควรมีกระบวนการบริหารงาน กระบวนการในชั้นเตรียมการ ได้แก่ การตัดสินใจ การวางแผนและการจัดองค์การ ส่วนที่เป็นการปฏิบัติการ ได้แก่ การจัดคนเข้าทำงาน การอำนวยความสะดวก การจัดสรรทรัพยากร การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน และการกระตุ้นใจ ส่วนที่เป็นการควบคุมประเมินผล ได้แก่ การควบคุมงานและการประเมินผล

สัมมา ธรนิษฐ์ (2556 : 55) ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารไว้ดังนี้

1. บทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร
 - 1.1 บทบาทที่เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ในการทำงาน ระลึกเสมอว่าอะไรคือสิ่งที่ดีที่สุดสำหรับองค์การ ส่งเสริมสนับสนุนใ้บุคลากรใ้ปฏิบัติงานตามเป้าหมายใ้ทุกคนแปรจุดมุ่งหมายสู่การปฏิบัติ และค้นหาวิธีทางที่จะทำใ้เป้าหมายบรรลุผลสัมฤทธิ์ ตลอดจนหาวิธีใ้บุคลากรร่วมมือกันเกิดความสามัคคีในระหว่างบุคลากรด้วยกัน
 - 1.2 บทบาทในด้านการวางแผน ผู้บริหารควรเลือกแนวทาง (Alternatives) ที่ดีที่สุดกำหนดผลที่ได้ใ้ชัดเจน วางแผนสำหรับผลสัมฤทธิ์ ทำงานใ้ยืดหยุ่นเพื่อปรับปรุงใ้เข้ากับกรเปลี่ยนแปลง จัดทำแผนใ้สมบูรณ์ ใ้เป็นจริงและปฏิบัติได้ สอดคล้องกับแผนองค์การและประเทศ

1.3 บทบาทในด้านการจัดองค์การ ผู้บริหารควรวางโครงสร้างของการจัดองค์การ กำหนดตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากร ส่งเสริมพฤติกรรมกลุ่มผู้ผลสัมฤทธิ์ของ วัตถุประสงค์ ส่งเสริมประสิทธิผลและประสิทธิภาพเพื่อทำให้วัตถุประสงค์สัมฤทธิ์ผล

1.4 บทบาทในด้านการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรแนะนำให้บุคลากรเคารพและ ให้เกียรติซึ่งกันและกันใช้อำนาจหน้าที่ที่ตัดสินใจด้วยความมั่นใจ ประสานงานกับองค์กรต่าง ๆ ทำให้บุคลากรเคารพตนเอง เข้าใจความรู้สึกและการตัดสินใจของบุคลากร กำหนดขั้นตอนและ วิธีการแก้ปัญหาหรือพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ

1.5 บทบาทในด้านการประเมินผล ผู้บริหารควรประเมินผลการดำเนินงาน ทั้งระบบทั้งคุณภาพและปริมาณ ศึกษาจุดอ่อนจุดแข็ง ประเมินผลอย่างต่อเนื่องเป็นระบบเป็นปรนัย ประเมินเจตคติประชาชน เพื่อสร้างความเข้าใจและการร่วมมือ ส่งเสริมการประเมินผลตนเองและ การปรับปรุงตนเอง

สรุป บทบาทหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้กำหนด นโยบาย แนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างชัดเจน เป็นนักวางแผนที่ดีกล้าคิดตัดสินใจ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ มาสู่องค์กร เป็นผู้บริหารนักพัฒนา เป็นผู้แก้ปัญหาคความขัดแย้ง และให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนด้วยความจริงใจ และเป็นผู้กระตุ้นสร้างแรงจูงใจ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนร่วมมือกันปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ

การบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

การบริหาร โรงเรียนสู่ความสำเร็จนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องมีเทคนิควิธีการ บริหารจัดการในสถานศึกษา มีศาสตร์และศิลป์ มีปัจจัยที่คอยส่งเสริมสนับสนุนการทำงาน มีความ เข้าใจในหลักและทฤษฎีการบริหาร และสามารถนำหลักการและทฤษฎีสู่การปฏิบัติในบริบทของ สถานศึกษาในเขตพื้นที่ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งการปฏิบัติงานใด ๆ หากคาดหวังจะให้ผลการ ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานคนนั้นจะต้องมีความ ชำนาญเป็นอย่างดีในสิ่งที่ตนปฏิบัติ นั่นคือทักษะในการปฏิบัติงานของตนเอง จึงจะทำให้งาน บรรลุตามเป้าประสงค์และประสบความสำเร็จด้วยดี มีนักวิชาการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้กล่าวถึงทักษะการบริหาร ไว้ดังนี้

ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill)

ทักษะด้านเทคนิคเป็นทักษะที่ผู้บริหารต้องอาศัย เทคนิค วิธีการ กระบวนการ ความรู้ การวิเคราะห์และรู้จักใช้เครื่องมือในการปฏิบัติงานให้เกิดความชำนาญ เช่น ผู้บริหารมีความรู้และ ชำนาญงานการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารงาน

ทั่วไป ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ มีนักวิชาการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้กล่าวถึงทักษะด้านเทคนิค ไว้ดังนี้

กริฟฟิน (Griffin. 1984 : 18 - 21) กล่าวว่า ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จต้องมีทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill) เป็นทักษะที่จำเป็นที่ทำให้งานบรรลุผลสำเร็จ เป็นความสามารถในการวางแผน การทำโครงการ การเงินการบัญชี การใช้เครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ ผู้บริหารจำนวนมาก โดยเฉพาะผู้บริหารระดับกลางและระดับล่างจะใช้ทักษะด้านนี้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

สตรีเยอร์ (Streer. 1985 : 33 - 35) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีทักษะที่แสดงถึงความรู้ความสามารถของผู้นำคือ ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill) เป็นความสามารถที่ผู้บริหารมีความชำนาญในการใช้อุปกรณ์ วิธีการปฏิบัติ กระบวนการ และเทคนิคพิเศษเฉพาะ รวมถึงความรู้ความชำนาญด้านการเงินการบัญชี รู้ขั้นตอนการผลิต ทักษะด้านนี้เป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับสิ่งของ

เฮร์เซย์ และบลานชาร์ด (Hersey & Blanchard. 1993 : 8) กล่าวว่าทักษะการบริหารที่เป็นที่ยอมรับในกระบวนการบริหาร คือ ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill) ทักษะด้านมนุษย์ (Human Skill) และทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skill) ทั้ง 3 ทักษะ ส่งผลให้งานประสบความสำเร็จ ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill) จะเหมาะสำหรับผู้บริหารระดับล่าง เป็นความสามารถในการใช้ความรู้ วิธีการเทคนิค เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับภาระหน้าที่ โดยเฉพาะซึ่งเกิดจากประสบการณ์ การศึกษา และการฝึกอบรม โดยเฉพาะหัวหน้าที่ทำหน้าที่ควบคุมดูแล เพราะเป็นกลุ่มที่ต้องการพัฒนาการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ การพัฒนาเจ้าหน้าที่เทคนิค และพนักงานประเภทอื่น ๆ ให้มีความชำนาญเฉพาะ

บาร์ทอลและมาร์ติน (Bartol & Martin. 1994 : 16) ได้กล่าวถึงการบริหารที่ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารจะต้องมีทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill) คือ ความสามารถของผู้บริหารที่สะท้อนให้เห็นถึงความเข้าใจและประสิทธิภาพในการทำงานเฉพาะด้าน เช่น มีความรู้ความชำนาญด้านบัญชี การเงิน การผลิต เครื่องจักร เทคโนโลยี วิทยาศาสตร์ คอมพิวเตอร์ เป็นต้น

แคทซ์ (Katz. 1955 : 33 - 42) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการบริหาร คือ ผู้บริหารจะต้องมีทักษะทางเทคนิคในการบริหาร (Technical Skill) ซึ่ง หมายถึง ความรู้ความเข้าใจ ความสามารถและความชำนาญในกิจกรรมเฉพาะอย่าง พร้อมทั้งมีความคล่องแคล่วในการใช้เครื่องมือและเทคนิค วิธีการในการทำกิจกรรม

แฮร์ริส (Harris. 1963 : 15 - 16) ได้นำเอาทฤษฎีสามทักษะของแคทซ์ (Katz. 1955) มาอธิบายความว่า ทักษะคล้ายกับกระบวนการ แต่มีความแน่นอนและง่ายกว่า ใช้ได้กับงานหลากหลาย เช่น ทางด้านการบริหาร ทางด้านกรณีศึกษาการศึกษา และได้แยกแยะให้เห็น

รายละเอียดของแต่ละทักษะ คือ ทักษะทางคันทักษะ (Technical Skill) ประกอบไปด้วย การอ่าน เขียน พูด ฟัง จัดลำดับเรื่องราวเป็น สารคดีได้ เขียนแผนภูมิและวาดแผนภาพสื่อได้ คำนวณเป็น สามารถเป็นประธานในที่ประชุมได้

นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2551 : 19 - 20) ได้กล่าวถึง ทักษะที่จำเป็นของผู้บริหารทฤษฎี สามทักษะ ที่จะทำให้เห็นความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ได้มากยิ่งขึ้น ประกอบด้วย ทักษะทางเทคนิค ทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ และทักษะทางคตินิยม ทักษะทางเทคนิค (Technical skill) ทักษะนี้ หมายถึง การที่ผู้อำนวยการสามารถทำงานด้านที่เกี่ยวกับกิจกรรมเฉพาะอย่าง ซึ่งเกี่ยวกับวิธีการ กระบวนการ และเทคนิค อาศัยความรู้ การวิเคราะห์และรู้จักใช้เครื่องมือในการ ปฏิบัติงาน ทักษะนี้เรียนรู้ได้ด้วยการปฏิบัติระหว่างฝึกหรือเตรียมตัวเป็นผู้บริหาร เช่น ความสามารถเขียนคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษร การพูด การอ่านแผนผังการสร้างอาคาร การรู้จัก จัดตารางทำงาน การทำทะเบียนนักเรียน การทำสำมะโน-ประชากรเกี่ยวกับนักเรียน เข้าใจ แบบฟอร์มทะเบียน และการบัญชีใช้สอยต่าง ๆ เทคนิควิธีการเก็บ การรู้จักการใช้อุปกรณ์เครื่องมือ ต่าง ๆ เป็นต้น ทักษะทางเทคนิคถึงแม้ว่าจะจำเป็นน้อยมากสำหรับผู้บริหาร เนื่องจากไม่ต้องทำ หรือปฏิบัติเอง แต่ก็จำเป็นต้องรู้และเข้าใจเพื่อการตรวจสอบงาน เป็นการสร้างสรรค์ให้กับ ผู้ได้บังคับบัญชา ทักษะทางเทคนิคสอนและศึกษาได้ง่ายเป็นเสน่ห์ของผู้บริหาร

เสนาะ ดิยาวี (2551 : 9) กล่าวว่า ทักษะทางการบริหาร (Managerial Skill) มีความสำคัญมากหากผู้บริหาร ไม่มีทักษะทางการบริหารก็จะบริหารงาน ไม่ได้และถือว่ามี ความสำคัญในทุกระดับของผู้บริหาร แต่อาจแตกต่างกันเล็กน้อยไม่เท่ากัน ทักษะทางการบริหาร แบ่งเป็น 3 ทักษะ ได้แก่ ทักษะด้านการทำงาน (Technical Skill) ทักษะทางด้านมนุษย (Human Skill) และทักษะทางด้านความคิด (Conceptual Skill) ซึ่งทักษะด้านการทำงาน (Technical Skill) คือ ความสามารถที่จะทำงานใดทำงานหนึ่งอย่างเชี่ยวชาญ จะต้องรู้วิธีและกระบวนการทำงาน อย่างลึกซึ้ง ผู้มีทักษะด้านการงานจะต้องผ่านการศึกษาอย่างเป็นทางการและได้รับการอบรม มาระดับหนึ่งจนมีความชำนาญในระดับผู้ประกอบวิชาชีพ เช่น นักบัญชี ทนายความ วิศวกร นายแพทย์ นักคอมพิวเตอร์ เป็นต้น ทักษะด้านการงานมีความสำคัญมากต่อผู้ปฏิบัติงานและ ผู้บริหารระดับต้น

สมิธและเปอร์กี (Smith & Purkey. 1983 : 429 ; อ้างถึงใน จันทรานี สงวนนาม. 2553 : 190 - 191) ได้รวบรวมผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาในเรื่องเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้ สถานศึกษาประสบความสำเร็จ และเสนอเป็นกฎเกณฑ์ที่ทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ (The Effective School Formula) ไว้ดังนี้

1. ความเป็นผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leadership)

2. การวางแผนและการจัดหลักสูตรที่เป็น ไปอย่างมีวัตถุประสงค์ (Planned and Purposeful Curriculum)

3. ให้ความสนใจต่อการบริหารจัดการด้านสถานที่ (School Site Management)

4. ให้ความสำคัญกับการทำงาน (Time on Task)

5. สำนึกต่อความสำเร็จทางวิชาการ (Recognition of Academic Success)

6. มีการจัดบรรยากาศที่เหมาะสม (Orderly Climate)

7. มีความสำนึกในความเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน (Sense of Community)

8. ได้รับการสนับสนุนและความร่วมมือจากผู้ปกครอง (Parental Support and Involvement)

9. มีเป้าหมายอย่างชัดเจน และมีความคาดหวังสูง (Clear Goal and High Expectations)

10. มีการพัฒนาบุคลากร (Staff Development)

11. ให้ความสำคัญแก่บุคลากร (Staff Stability)

12. ให้ความสำคัญในการวางแผนเพื่อการศึกษาในระดับสูง (Collegial and Collaborative Planning)

13. ได้รับการสนับสนุน โดยตรง (Direct Support)

พิมพ์กา ธรรมสิทธิ์ (2554 : 36 - 38) ได้กล่าวถึงทักษะการบริหารผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จคือ ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) หมายถึง ความรู้ ความสามารถของผู้บริหารที่ใช้วิธีการ กระบวนการ ขั้นตอน และเทคนิคต่าง ๆ เฉพาะอย่าง ที่มีความจำเป็นต่อการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพประกอบด้วย

1. ทักษะการใช้เทคโนโลยี (Technological Skills) เป็นทักษะที่ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน ก่อให้เกิดประโยชน์ รวมทั้งสามารถสอนการใช้เครื่องมือ เครื่องคอมพิวเตอร์และสื่อต่าง ๆ ให้แก่ผู้ร่วมงานได้เป็นอย่างดี ช่วยประหยัดเวลา อำนวยความสะดวก ลดภาระของบุคลากรและทำให้การทำงานรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องศึกษาและพัฒนาตนเองพร้อมที่จะใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยนำเทคโนโลยีมาช่วยในการบริหาร การจัดการเรียนการสอน การนิเทศการศึกษา เทคโนโลยีที่นำมาใช้ได้แก่ คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ โทรสาร วิทยุสื่อสาร เครื่องช่วยสอน เป็นต้น

2. ทักษะด้านการวิจัย (Research Skill) เป็นความสามารถในการวิจัยและนำผลการวิจัยใช้ประโยชน์ ผู้บริหารสามารถรวบรวม วิเคราะห์และใช้ประโยชน์จากข้อมูลข่าวสารต่างๆ เพื่อปรับปรุงการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา

3. ทักษะการจัดการทรัพยากร (Resource Skill) เป็นความสามารถของผู้บริหารในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีความคิดสร้างสรรค์ และใช้นวัตกรรมเพื่อประโยชน์ต่อการบริหารและการจัดการเรียนการสอน ดังนั้น การบริหารงานโดยทั่วไปมีจุดมุ่งหมายสำคัญอยู่ที่ต้องการให้งานขององค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีปัจจัยพื้นฐานในการบริหาร 4 ประการ คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ (Material) และการจัดการ (Method or Management)

4. ทักษะด้านการจัดการ (Personal Management Skill) เป็นความสามารถของผู้บริหารในการพัฒนาตนเอง และพัฒนาผู้อื่น เพื่อความเจริญงอกงามในวิชาชีพและความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พยายามใช้ความรู้ความสามารถให้มากที่สุด เพื่อให้ได้ผลงานที่ประจักษ์แก่บุคคลทั่วไปทั้งภายในและภายนอกองค์การ

มันน์ (Mann, 1965 : 68 - 103 ; อ้างถึงใน อุดมพันธุ์ พิษณุประเสริฐ, 2555 : 191 - 192) กล่าวว่า ทักษะของผู้บริหารที่ทำให้งานมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จคือ ทักษะทางเทคนิค (Technical Skill) เป็นทักษะที่ผสมระหว่างความรู้และความสามารถในการทำงานของตน ผู้บริหารควรมีความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ต่าง ๆ ได้แก่ งานด้านวิชาการ งานด้านบริหารบุคคล งานด้านสิ่งอำนวยความสะดวก การเงิน ความรู้เหล่านี้จะช่วยให้ผู้บริหารบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้ง 3 ด้านนี้ ผู้บริหารระดับต่าง ๆ จะใช้แตกต่างกัน ผู้บริหารระดับสูงมีทักษะด้านการจัดการ ได้แก่ ความสามารถในการตัดสินใจ การวางแผน การจูงใจ การประสานงานต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานไปด้วยดี ส่วนทักษะทางด้านมนุษย์เป็นสิ่งที่ผู้บริหารทุกระดับต้องมีอยู่แล้ว เพื่อสร้างความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ทักษะทางเทคนิคเป็นความสามารถในด้านความรู้และการทำงานในด้านนั้น ๆ

วีระยุทธ ชาตะกาญจน์ (2556 : 52 - 56) กล่าวว่า ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จในการจัดการศึกษา (Critical Success Factors ; CSFs) เพื่อที่จะใช้เป็นแนวทางอันจะนำไปสู่การพัฒนากระบวนการบริหารและการจัดการทางการศึกษาได้เป็น 17 ปัจจัยหลัก ได้แก่

1. สภาพแวดล้อมของการศึกษา หมายถึง สภาพการณ์ทางด้านประชากร สังคม และเศรษฐกิจ ซึ่งเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับระบบการศึกษา และจะส่งผลกระทบต่อหรือก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของระบบการจัดการศึกษา

2. ความสามารถในการเข้าถึงข้อมูล ข่าวสาร หมายถึง ความสามารถในการเข้าถึงกิจกรรมการให้บริการด้านข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ ที่ทันเหตุการณ์ และเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในวิถีชีวิตประจำวันของประชาชน ซึ่งตัวอย่างของกิจกรรมประเภทนี้ เช่น กิจกรรมการจัดห้องสมุดประชาชน ที่อ่านหนังสือและแหล่งความรู้ หอกระจายข่าวหรือ

เสียงตามสาย วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือ หนังสือพิมพ์ วารสารหรือสิ่งพิมพ์เผยแพร่ความรู้ต่าง ๆ เป็นต้น

3. โอกาสในการได้รับการศึกษา หมายถึง โอกาสของผู้เรียนที่จะได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ เจตคติ และทักษะต่าง ๆ จากการจัดการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ หรือการศึกษาตามอัธยาศัยที่มีคุณภาพ

4. คุณภาพครู หมายถึง ความพร้อมในการจัดการเรียนการสอน ที่มีคุณภาพของครู โดยจะแสดงให้เห็นถึงศักยภาพ ภาระงานและการสอน กระบวนการพัฒนาคุณภาพ และการควบคุมคุณภาพของครู

5. คุณภาพผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความพร้อมในการบริหารจัดการ ที่มีคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา โดยจะแสดงให้เห็นถึงศักยภาพ กระบวนการพัฒนาคุณภาพ และการควบคุมคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา

6. คุณภาพหลักสูตร หมายถึง หลักสูตรสถานศึกษาที่มีสาระและมาตรฐานการเรียนรู้ เหมาะสมกับความสามารถ ความต้องการของผู้เรียน และสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาชุมชน

7. การกระจายอำนาจทางการศึกษา หมายถึง การกระจายอำนาจและ การตัดสินใจ ในการบริหารสถานศึกษาของหน่วยงานส่วนกลาง ทั้งอำนาจในการบริหารวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และการบริหารทั่วไป ไปให้หน่วยงานทางการศึกษาในระดับท้องถิ่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสถานศึกษา ได้มีอำนาจและตัดสินใจเพื่อการบริหารการศึกษาได้อย่างคล่องตัว

8. การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของชุมชน หมายถึง การเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา องค์กรต่าง ๆ ในชุมชน และประชาชนทั่วไป โดยจะแสดงให้เห็นถึงการมีส่วนร่วมในการวางแผน การบริหารจัดการ และการประเมินผล การจัดการศึกษา

9. การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง การจัดกระบวนการเรียนการสอนที่ได้ให้ผู้เรียน ครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการวางแผน จัดกิจกรรม และประเมินผลการเรียนรู้ซึ่งจะต้องมีการบูรณาการสาระการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความถนัด ศักยภาพ และความสนใจของผู้เรียน มีความทันสมัย อีกทั้งการจัดกิจกรรมการเรียนรู้นั้นต้องเน้นที่ กระบวนการคิด การปฏิบัติจริง และนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันได้

10. การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการในการจัดระบบ การวางแผน การควบคุม และการประเมินคุณภาพของสถานศึกษา ซึ่งมีเป้าหมาย เพื่อก่อให้เกิด การพัฒนามาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

11. ประสิทธิภาพทางการศึกษา หมายถึง ความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อการจัดการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด

12. การพัฒนาทักษะอาชีพ หมายถึง กิจกรรมการศึกษาที่มุ่งพัฒนาความรู้และทักษะที่เป็นประโยชน์ในการประกอบอาชีพตามความต้องการในสาขาต่าง ๆ ซึ่งตัวอย่างของกิจกรรมประเภทนี้ เช่น การให้ความรู้ เพื่อพัฒนาความสามารถและความชำนาญในการปลูกพืช เลี้ยงสัตว์ การใช้และซ่อมเครื่องยนต์ การบัญชี การบริหารธุรกิจ การจักสาน การถักทอ ช่างโลหะ ช่างไฟฟ้า การประกอบอาหาร การตัดเย็บเสื้อผ้า เป็นต้น

13. การพัฒนาสุขภาพ ครอบครัว ชุมชน และสิ่งแวดล้อม หมายถึง กิจกรรมการศึกษาที่มุ่งให้ความรู้ ความเข้าใจ เจตคติ และการปฏิบัติที่ถูกต้องเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย การพัฒนาคุณภาพชีวิตส่วนบุคคล ครอบครัว ชุมชน ตลอดจนการพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่จะส่งผลกระทบต่อ การดำรงชีวิตของประชาชน ซึ่งตัวอย่างของกิจกรรมประเภทนี้ เช่น การให้ความรู้เรื่องการป้องกันรักษาโรค สุขภาพอนามัย โภชนาการ สวัสดิศึกษา การอนามัยแม่และเด็ก การเสริมสร้าง ความสัมพันธ์ในครอบครัว การวางแผนครอบครัว และการจัดสิ่งแวดล้อมในบ้านและชุมชน เป็นต้น

14. การพัฒนาศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และนันทนาการ หมายถึง กิจกรรมการศึกษา เพื่อให้ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจ เจตคติ และการปฏิบัติที่ถูกต้องในการดำรงชีวิต แนวทาง ข้อปฏิบัติที่ดีงามในสังคม การสืบทอดเสริมสร้างงานศิลปะ วัฒนธรรมประเพณี ซึ่งตัวอย่างของ กิจกรรมประเภทนี้ เช่น กิจกรรมการส่งเสริมศาสนา ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น ศิลปะ ดนตรี กีฬา และนันทนาการ เป็นต้น

15. การพัฒนาความเป็นพลเมือง และพลโลก หมายถึง กิจกรรมการศึกษาที่มุ่งให้ ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจ เจตคติ และการปฏิบัติที่ถูกต้องในเรื่องที่เกี่ยวกับการเสริมสร้าง ภาวะความสงบสุขในครอบครัวและสังคม รวมทั้งความรู้และความเข้าใจในโครงสร้าง กลไก กระบวนการของการดำรงชีวิตในครอบครัวและสังคม ซึ่งตัวอย่างของกิจกรรมประเภทนี้ เช่น กิจกรรมการสร้าง ความสงบเรียบร้อยและมั่นคงในชุมชน ประเทศชาติและโลก ความรู้ความเข้าใจ ในการปกครองระดับต่าง ๆ ประชาสังคม องค์กรชุมชน การใช้สิทธิและหน้าที่ของประชาชน ต่อกระบวนการทางสังคม

16. คุณภาพผู้จบการศึกษา หมายถึง ความรู้ความสามารถ เจตคติ และทักษะต่าง ๆ ของผู้จบการศึกษาในแต่ละระดับ ซึ่งจะแสดงให้เห็นถึงศักยภาพและการพึ่งพาตัวเองของผู้จบ การศึกษา

17. ความพึงพอใจในการจัดการศึกษา หมายถึง ระดับการยอมรับในคุณภาพ การจัดการศึกษาของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผลการจัดการศึกษา

สรุป ทักษะด้านเทคนิค หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการนำความรู้ วิธีการ เทคนิค ความชำนาญในการทำงานด้านต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วยงานด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารงานทั่วไป มาประยุกต์ใช้ในการ บริหารงานในโรงเรียน เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์และสำเร็จ

ทักษะด้านมนุษย (Human Skill)

การเป็นผู้บริหารและนำองค์การให้ประสบความสำเร็จนั้นผู้บริหารจะต้องมีความรู้ ความสามารถในการบริหารงานให้ครอบคลุมในงานทุกด้าน โดยเฉพาะทักษะด้านมนุษย ผู้บริหาร ต้องมีจิตวิทยาในการบริหารคน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีบุคลิกภาพที่ดี มีความอดทนสูงรอบคอบ มีอารมณ์ขันและมองการไกล สร้างความเชื่อมั่น สร้างศรัทธาและสร้างแรงจูงใจให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีนักวิชาการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้กล่าวถึงทักษะด้านมนุษย ไว้ดังนี้

แคทซ์ (Katz. 1955 : 33 - 42) ได้กล่าวถึง ทักษะด้านมนุษย (Human Skill) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะด้านมนุษย ช่วยให้ผู้บริหารทำงานกับปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการสร้างความ ร่วมมือของทีมงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ

แฮร์ริส (Harris. 1963 : 15 - 16) ได้นำเอาทฤษฎีสามทักษะของแคทซ์ (Katz. 1955) มาอธิบายความว่า ทักษะคล้ายกับกระบวนการ แต่มีความแน่นอนและง่ายกว่า ใช้ได้กับงาน หลากหลาย เช่น ทางด้านการบริหาร ทางด้านการนิเทศการศึกษา และได้แยกแยะให้เห็น รายละเอียดของแต่ละทักษะ คือ ได้กล่าวถึง ทักษะทางด้านมนุษย (Human Skill) เป็นทักษะที่ ประกอบไปด้วยการเอาอกเอาใจ การรู้จักสังเกต การรู้จักสัมผัส การรู้จักนำการอภิปราย สามารถ สะท้อนความรู้สึกและแสดงความคิดเห็นออกมา การมีส่วนร่วมในการอภิปราย การแสดงบทบาท สมมติได้

เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni. 1981 : 334 - 335) ได้กล่าวว่า ทักษะด้านมนุษย เป็นความสามารถของผู้บริหาร โรงเรียนในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงพื้นฐานของบุคคลและการอยู่ร่วมกันในกลุ่ม สิ่งที่ทำเป็นอย่างยิ่งต่อทักษะนี้ ได้แก่ ความเข้าใจตนเองและการยอมรับเป็นอย่างดี และเห็นคุณค่าความสำคัญของคน ความหนักแน่น และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ซึ่งเป็นความรู้พื้นฐานที่ครอบคลุมถึงความเข้าใจในทักษะสำหรับผู้นำ

เช่น การสร้างแรงจูงใจ การพัฒนาบุคลิก กลุ่มพลวัต ความต้องการของมนุษย์ การสร้างขวัญและกำลังใจ การจัดการความขัดแย้ง และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทักษะด้านมนุษย์มีความสำคัญต่อผู้บริหารที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ

กริฟฟิน (Griffin. 1984 : 18 - 21) กล่าวถึง ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Interpersonal Skill) เป็นทักษะการบริหารที่ผู้บริหารใช้ในการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ทั้งภายในและภายนอกองค์กร หากวิเคราะห์การใช้เวลาของผู้บริหารพบว่า ผู้บริหารใช้เวลาร้อยละ 59 ในการปฏิสัมพันธ์กับบุคคล ใช้เวลาร้อยละ 6 ในการโทรศัพท์ และใช้เวลาร้อยละ 3 ในการเดินทาง ซึ่งจากเวลาเหล่านี้เป็นข้อมูลให้เห็น ได้ชัดว่าผู้บริหารใช้เวลาส่วนมากในการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคล ผู้บริหารจึงต้องมีความสามารถในการใช้ทักษะนี้ในการติดต่อสื่อสาร การสร้างความเข้าใจที่ดี การเจรจา การบรรยาย การประสานงานกันทั้งภายในและภายนอกองค์กร ผู้บริหารที่มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์มาก จะประสบความสำเร็จมากกว่าผู้บริหารที่มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์น้อย

สเตรียร์ (Streer. 1985 : 33 - 35) กล่าวว่า ทักษะด้านมนุษย์ (Human Skill) เป็นทักษะที่แสดงออกถึงความสามารถในการทำงานร่วมกับคน เข้าใจธรรมชาติของคน สามารถจูงใจคนให้ร่วมกันทำงาน สามารถทำงานเป็นทีม ทำให้องค์กรมีการทำงานกลุ่ม

เฮร์เชย์และบลานชาร์ด (Hersey & Blanchard. 1993 : 8) กล่าวว่า ทักษะด้านมนุษย์ (Human Skill) เป็นทักษะที่จำเป็นที่สุดมีความสำคัญมากกว่าสติปัญญา ความเฉลียวฉลาด ความเด็ดขาด ความแน่วแน่ ความรู้หรือทักษะเกี่ยวกับการทำงาน เพราะงานจะไม่ประสบผลได้หากขาดความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

บาร์ทอลและมาร์ติน (Bartol & Martin. 1994 : 16) ได้กล่าวถึง ทักษะด้านมนุษย์ (Human Skill) คือ ทักษะทั่ว ๆ ไปเป็นความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น สามารถทำงานได้ทุกสถานภาพ การจูงใจ การสื่อสารที่ดี มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ สามารถปฏิบัติงานได้ดีบรรลุตามวัตถุประสงค์

นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2551 : 19 - 20) ได้กล่าวถึง ทักษะทางมนุษย์สัมพันธ์ ในการบริหาร โรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานทางด้านใด รวมทั้งการจัดการนิเทศ การจัดการศึกษาในโรงเรียน ผู้อำนวยการจำเป็นต้องมีทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์เป็นอย่างดี เพราะผู้อำนวยการจะต้องทำงานสัมพันธ์กับบุคคลหลายประเภท ซึ่งมีความแตกต่างกันทางด้านขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรม สังคมสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ เจตคติและค่านิยม บุคคลประเภทต่าง ๆ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาเหนือผู้อำนวยการ ศึกษานิเทศก์ หัวหน้ากลุ่มสาระ ครูน้อย พนักงานเจ้าหน้าที่ คนงาน ภารโรง นักเรียนและผู้ปกครอง จึงต้องศึกษาพฤติกรรมและพยายามเข้าใจบุคคลทุกประเภท มีอยู่หลายครั้งที่พบว่า งานล้มเหลวเพราะความไม่เข้าใจกันจนไม่สามารถ

ร่วมกันทำงานได้ ทักษะนี้ผู้อำนวยการจะศึกษาได้จากประสบการณ์ในการทำงาน และจากวิชาทางสังคมศาสตร์ที่เกี่ยวกับจิตวิทยา ขบวนการหมู่พวก และสังคมวิทยา

เสนาะ ดิยาวี (2551 : 9) กล่าวว่า ทักษะทางด้านมนุษย (Human Skill) คือ ความสามารถในการทำงานเข้ากับคนได้เป็นอย่างดีทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานกับคนอื่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือเป็นทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์นั่นเอง คนที่มีทักษะทางด้านมนุษยนี้ จะต้องรู้จักตัวเองอย่างดีประการแรก และมีความเข้าใจความรู้สึกของคนอื่นอย่างแท้จริงเป็นประการที่สอง มิฉะนั้นจะก่อให้เกิดความไว้วางใจในการร่วมงานกับคนอื่น ไม่ได้เลย ทักษะทางด้านมนุษยมีความสำคัญมากต่อผู้บริหารระดับสูง ระดับกลาง ระดับต้น และผู้ปฏิบัติงาน

พิมพ์กา ธรรมสิทธิ์ (2554 : 36 - 38) กล่าวว่า ทักษะด้านมนุษย (Human Skill) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการใช้ดุลยพินิจในการปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่น และรู้จักการสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลซึ่งก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน ประกอบด้วย

1. ทักษะกระบวนการกลุ่ม (Group - process Skill) หมายถึง การรวมประสบการณ์ต่าง ๆ ของบุคคลหลาย ๆ ฝ่ายที่มาพบปะสังสรรค์กันด้วยความสมัครใจและรู้สึกพอใจ ในความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน มีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ระหว่างบุคคล จะช่วยให้ค้นพบแนวทางแก้ไขปัญหา เกิดการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน กระบวนการกลุ่มจะมีประสิทธิภาพสูง โดยสังเกตได้จากพฤติกรรมของสมาชิกที่แสดงออก เช่น การยอมรับข้อเสนอแนะ รู้จักแยกแยะและให้การตรวจสอบอยู่เสมอ ซึ่งการที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะทำให้เกิดมีความรู้สึกส่วนได้ส่วนเสียและเกิดความรับผิดชอบที่จะต้องช่วยบริหารด้วยความรู้สึกลักษณะนี้เป็นความสำเร็จของกระบวนการกลุ่ม

2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Skill) เป็นความสามารถของผู้บริหารในการใช้สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน เพื่อจูงใจคนให้ทำงานตามจุดหมายและช่วยให้งานขององค์กรสำเร็จตามจุดหมาย ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น ๆ ให้เกิดความเชื่อถือศรัทธาอันจะเป็นการกระตุ้นและส่งเสริมให้การทำงานบรรลุตามจุดหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ทักษะการสร้างแรงจูงใจ (Motivation Skill) การจูงใจเป็นส่วนหนึ่งของความพอใจในการทำงาน เมื่อผู้บริหารสร้างแรงจูงใจทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เกิดพฤติกรรมทำงานในทางที่ถูกต้องและเป็นไปตามความคาดหวังขององค์กร

มันน์ (Mann, 1965 : 68 - 103 ; อ้างถึงใน อุดมพันธุ์ พิชญ์ประเสริฐ, 2555 : 191 - 192) กล่าวว่า ทักษะมนุษย (Human Skill) เป็นความสามารถที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือในการทำงาน การสร้างแรงจูงใจพัฒนางาน และ

ยอมรับความเปลี่ยนแปลง ลักษณะของผู้บริหารด้านทักษะทางมนุษย์ ได้แก่ มีความเข้าใจถึงความรู้สึกของผู้อื่น การให้ความสำคัญกับทุกคน มีความจริงใจต่อผู้อื่นมีอารมณ์ขัน การมองโลกในแง่ดี มีคุณธรรม การไม่เอาเปรียบผู้อื่นและการปรับปรุงบุคลิกภาพของตนเองอยู่เสมอ

สรุป ทักษะด้านมนุษย หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลอื่น ได้อย่างมีความสุข ประกอบด้วย การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ปรับตัวเข้ากับบุคคล ชุมชนและสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี การสร้างแรงจูงใจและการสร้างขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานกับครูและบุคลากรอยู่เสมอ การเอาใจใส่กับผู้ใต้บังคับบัญชาและเปิดโอกาสให้ครูแสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ การมีวินัย ปฏิบัติตามระเบียบ เคารพ และยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างมีเหตุผล และสามารถประสานคนและประสานงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย

ทักษะด้านมโนภาพ (Conceptual Skill)

ทักษะด้านมโนภาพถือเป็นทักษะขั้นสูงที่ผู้บริหารต้องนำมาประยุกต์ใช้บริหารจัดการในสถานศึกษา เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์และภาพรวมของสถานศึกษา ผู้บริหารต้องรู้จักวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน วินิจฉัย สังเคราะห์ วิพากษ์วิจารณ์งานในด้านต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจน การขับเคลื่อนองค์การ จึงบรรลุตามวัตถุประสงค์และประสบความสำเร็จ มีนักวิชาการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้กล่าวถึงทักษะด้านมโนภาพไว้ดังนี้

แคทซ์ (Katz, 1955 : 33 - 42) ได้กล่าวถึง ทักษะด้านมโนภาพ (Conceptual Skill) หมายถึง ความสามารถในการประสานสิ่งต่าง ๆ เข้าด้วยกัน และสามารถมองเห็นองค์การในภาพรวม สามารถมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างงานด้านต่าง ๆ ในองค์การหรือหน่วยงาน ได้อย่างชัดเจน และการที่มีการเปลี่ยนแปลงในบางส่วนของงาน จะมีผลกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่น ๆ ได้อย่างไรบ้าง รวมทั้งเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานที่ตนสังกัดกับหน่วยงานอื่น ๆ

แฮร์ริส (Harris, 1963 : 15 - 16) ได้นำเอาทฤษฎีสามทักษะของแคทซ์ (Katz, 1955) มาอธิบายความว่า ทักษะคล้ายกับกระบวนการ แต่มีความแน่นอนและง่ายกว่า ใช้ได้กับงานหลากหลาย เช่น ทางด้านการบริหาร ทางด้านกรนิเทศการศึกษา และได้แยกแยะให้เห็นรายละเอียดของทักษะด้านมโนภาพ (Conceptual Skill) ประกอบด้วย การมองเห็นภาพ โดยรวม การวิเคราะห์ การวินิจฉัย การรู้จักสังเคราะห์ การรู้จักวิพากษ์วิจารณ์ และการรู้จักถามคำถาม

เซอร์จิโอวานนี และ สตาร์รัตต์ (Sergiovanni & Starratt, 1980 : 72 - 73)

แสดงความเห็นว่าทักษะด้านมโนภาพ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่มองเห็นวิสัยทัศน์ของโรงเรียนเห็นความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับส่วนอื่น ๆ เช่น ชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่

เห็นการพึ่งพซึ่งกันและกันระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ในโรงเรียน ตัวอย่างแผนการศึกษาแห่งชาติ การจัดการศึกษา การบริหารบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และอื่น ๆ

กริฟฟิน (Griffin. 1984 : 18 - 21) กล่าวถึง ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skill) ว่าเป็นความสามารถในการคิดเกี่ยวกับการเข้าใจถึงผลลัพธ์ และความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ในองค์การ และสามารถคาดคะเนทิศทางที่จะพ้องการไปสู่ความสำเร็จ

สเตรียร์ (Streer. 1985 : 33 - 35) กล่าวว่า ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skill) เป็นความสามารถของผู้บริหารที่เข้าใจ รู้ข้อมูลต่าง ๆ ในองค์การ สามารถปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาองค์การให้ประสบความสำเร็จ

เดรกและโรว์ (Drake & Roe. 1986) กับคุนซ์และเวทริช (Koontz & Wehrich. 1986 : 29) มีแนวคิดที่คล้ายกันว่า ทักษะด้านมโนภาพเป็นความสามารถในการประสานสิ่งต่าง ๆ เข้าด้วยกันและสามารถมองเห็นองค์การในภาพรวมซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องรู้ถึงการพึ่งพอาศัยกันของส่วนต่าง ๆ หรือหน้าที่ต่าง ๆ ขององค์การ และเข้าใจได้ว่าการเปลี่ยนแปลงในส่วนหนึ่งจะมีผลกระทบต่อส่วนอื่น ๆ อย่างไรบ้าง

เฮอร์เชย์และบลานชาร์ด (Hersey & Blanchard. 1993 : 8) กล่าวว่า ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skill) หรือ ทักษะด้านมโนภาพ จะเหมาะสำหรับผู้บริหารระดับสูง เพราะการบริหารงานในระดับนี้ในองค์การไม่ต้องการรู้เฉพาะขั้นตอนการทำงาน และการปฏิบัติ แต่เน้นประสิทธิผลที่เกิดขึ้นกับองค์การและทำให้องค์การในภาพรวมประสบความสำเร็จ การใช้ทักษะด้านความคิดรวบยอดจะใช้มากหรือน้อยแตกต่างกันขึ้นอยู่กับระดับการบริหารงานของผู้บริหาร

บาร์ทอลและมาร์ติน (Bartol & Martin. 1994 : 16) ได้กล่าวถึง ทักษะด้านมโนภาพ (Conceptual Skill) คือ ความสามารถในการเชิงคิดวิสัยทัศน์ การมองภาพรวม ทั้งในปัจจุบันและอนาคตขององค์การ

นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2551 : 19 - 20) ได้กล่าวถึง ทักษะทางคตินิยม (Conceptual Skill) ผู้อำนวยการในฐานะผู้บริหารสูงสุดในโรงเรียนจะต้องมีทักษะนี้มากที่สุด โดยสามารถเข้าใจหน่วยงานของตนในทุกลักษณะ และเห็นความสัมพันธ์ของหน่วยงานของตนเองที่มีต่อหน่วยงานหรือองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง จะต้องเข้าใจว่างานแต่ละหน้าที่ในโรงเรียนจะขึ้นอยู่กับซึ่งกันและกัน หากมีการเปลี่ยนแปลงในหน้าที่หรือหน่วยงานย่อยต่าง ๆ ส่วนใดส่วนหนึ่งของโรงเรียนก็จะกระทบกระเทือนถึงส่วนอื่น ๆ ผู้อำนวยการจะต้องมีความรู้กว้างขวางในด้านวิชาสังคมศาสตร์ ประกอบด้วย สังคมวิทยา เศรษฐศาสตร์การเมือง มนุษยวิทยา จิตวิทยา และจิตวิทยาสังคม ดังนั้นที่ผู้อำนวยการจะได้ทักษะนี้มา ผู้อำนวยการจะต้องศึกษาวิชาสามัญ (General Education) ให้มากขึ้น

เพื่อจะได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะทางคณิตนิยม จะพิจารณาได้จากการที่ผู้บริหารรู้จักวิเคราะห์ สังเคราะห์ วินิจฉัย คัดสินใจ วางแผน มีความเข้าใจและประสานงานได้ดี

เสนาะ ดิยาวี (2551 : 9) กล่าวว่า ทักษะทางด้านความคิด (Conceptual Skill) คือ ความสามารถในการใช้ความคิดในเชิงวิเคราะห์ ความสามารถในการมองสถานการณ์ได้ใกล้เคียงหรือถูกต้อง แก้ปัญหาที่ยุ่งยากซับซ้อนได้ มองเห็นความแตกต่างระหว่างสิ่งต่าง ๆ หรือเรื่องต่าง ๆ ได้ สามารถตรวจสอบความสัมพันธ์ของสถานการณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มองการณ์ไกล และแก้ปัญหาที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ทักษะทางด้านความคิดนี้มีความสำคัญสำหรับผู้บริหารระดับสูง

พิมพ์กา ธรรมสิทธิ์ (2554 : 36 - 38) กล่าวว่า ทักษะด้านมโนภาพ (Conceptual Skill) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่มีความเข้าใจถึงความสัมพันธ์ของส่วนต่าง ๆ ขององค์การ และหากมีอะไรเปลี่ยนแปลงในส่วนหนึ่งส่วนใดก็จะทราบว่าจะมีผลกระทบต่อสิ่งใดบ้าง เช่น ต่อบุคคล การสื่อสาร การเมือง สังคม และเศรษฐกิจของชาติทั้งหมด เมื่อมีความเข้าใจในมโนทัศน์โดยรวมขององค์การ ผู้บริหารจะสามารถปฏิบัติงานให้มีความก้าวหน้าและสวัสดิการส่วนรวมขององค์การ ประกอบด้วย

1. ทักษะความคิดกว้างไกล หรือวิสัยทัศน์ (Vision Skill) เป็นความสามารถในการมองอนาคตโดยใช้ความรู้และประสบการณ์ที่ได้สั่งสมมาตลอดเวลาและหล่อหลอมเป็นลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคลที่จะสามารถทำให้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลซึ่งสามารถสร้างขึ้นได้โดยเปิดใจให้กว้าง แสวงหาความรู้ ข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ อ่านและฟังให้มาก เป็นนักวิเคราะห์ รู้จักแยกแยะ และหาเหตุผลและสรุปประเด็นได้ถูกต้อง

2. ทักษะการตัดสินใจ (Decision - making Skill) เป็นความสามารถของผู้บริหารในการใช้ดุลยพินิจเพื่อเลือกกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งที่เห็นว่าดีที่สุดในสถานการณ์นั้น ๆ ภายใต้อุปสรรคและทรัพยากรที่เหมาะสมสอดคล้องกับจุดประสงค์ขององค์การตลอดจนความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ มีสิ่งกระตุ้นให้เกิดความรู้ใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์อย่างต่อเนื่อง

สรุป ทักษะด้านมโนภาพ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารด้านวิสัยทัศน์ การมองภาพรวมในปัจจุบันและอนาคตขององค์กรได้อย่างชัดเจน การคาดคะเนทิศทางเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่ความสำเร็จ ประกอบด้วยการนำหลักคิดและวิธีการใหม่ ๆ มาพัฒนาโรงเรียน การให้คำปรึกษาแนะนำครู การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและพัฒนางานอยู่เสมอ การจัดหาสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อพัฒนาครูและนักเรียน การวินิจฉัยสั่งการ ใต้ตรงและตัดสินใจอย่างมีเหตุผล การติดตามข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ ให้ผู้ได้บังคับบัญชาทราบและ

ปฏิบัติงานอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ การอุทิศเวลาและแสวงหาทรัพยากรเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน และเป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตน ครองคน และครองงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

เต็มดวง จ้างงค์ (2550 : 117 - 120) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหาร โรงเรียนคุณภาพของ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหาร โรงเรียนคุณภาพของ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมด้านภาวะผู้นำ ด้านการประกันคุณภาพ และด้านหลักสูตรสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ในขณะที่ด้านที่เหลืออยู่ในระดับมาก ได้แก่ 1) ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) ด้านการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 3) ด้านสภาพแวดล้อม 4) ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน ต่อมา ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหาร โรงเรียนคุณภาพของ โรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยการเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า กลุ่มปริญญาตรีเทียบเท่าหรือแตกต่างกันกับกลุ่มสูงกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อจำแนกตามขนาดของ โรงเรียนและประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งไม่แตกต่างกัน ความสำเร็จในการบริหาร โรงเรียนคุณภาพของ โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์กับ 1) ด้านสภาพแวดล้อม 2) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร และ 3) ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนอีก 4 ด้าน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก สภาพพยากรณ์ทำนายความสำเร็จในการบริหาร โรงเรียนคุณภาพ ของ โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร โดยพิจารณาจากค่ามาตรฐานของระดับปัจจัย ค่ามาตรฐานของความสำเร็จในการบริหารมีค่าเท่ากับ .323 (ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ) +.171 (ด้านการประกันคุณภาพ) +.146 (ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร) +.171 (ด้านการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน) +.166 (ด้านหลักสูตรสถานศึกษา) +.096 (ด้านสภาพแวดล้อม) +.075 (ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน) ซึ่งสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 84.80 โดยมีความคาดเคลื่อนร้อยละ 21.85

อารี ภูมิพันธุ์ (2555 : 137) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยโดยรวมและรายด้าน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารวิชาการอยู่ในระดับมาก ต่อมา การเปรียบเทียบความคิดเห็น จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง พบว่า ไม่แตกต่างกัน และ

การเปรียบเทียบความคิดเห็น จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ พบว่า ด้านผู้บริหาร ผู้บริหารควรนำผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนมาใช้ในการพัฒนาปรับปรุงผู้เรียน โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์สู่ การปฏิบัติ ด้านครูผู้สอน ครูไม่ปรับเปลี่ยนเทคนิควิธีการสอน ด้านหลักสูตร มีการพัฒนาและ ปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาตามที่กระทรวงกำหนด ด้านงบประมาณ การใช้งบประมาณถูกต้อง ตามระเบียบ ด้านอาคารสถานที่ จัดสรรงบประมาณในการปรับสภาพแวดล้อมไม่เพียงพอ อาคารเรียนชำรุด และด้านชุมชนองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ให้งบประมาณสนับสนุน แก่โรงเรียนในเขตบริการ

ธีรภาพ นาราช (2557 : 97) การศึกษาสภาพปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจัยโดยรวมตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 เกี่ยวกับสภาพปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านภาวะผู้นำ รองลงมาคือด้านบุคลิกภาพ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านผู้นำทางวิชาการ ประเด็นต่อมาผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจัย โดยรวมที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บุรีรัมย์ เขต 3 ที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจัย ที่ส่งผลต่อ ความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 เกี่ยวกับสภาพปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการ บริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษาประเด็นที่มีผู้เสนอแนะมากที่สุดคือ ผู้บริหารต้องมีความรู้และ เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้คิดเป็นร้อยละ 15.62 รองลงมา คือ ผู้บริหารต้อง วางตัวให้เหมาะสมกับตำแหน่งเพื่อให้เกิดการยอมรับจากครูและควรเป็นผู้มีความเสียสละ เพื่อส่วนรวม คิดเป็นร้อยละ 12.50 ส่วนประเด็นที่มีผู้เสนอแนะน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารต้องกล้าพูด กล้าทำเพื่อให้เกิดการพัฒนา คิดเป็นร้อยละ 3.13

ภาณุศักร หงส์ทอง (2558 : 147 - 148) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร โรงเรียนอนุบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยเกี่ยวกับความสำเร็จ

ในการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามลำดับดังนี้ ปัจจัยด้านครู ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านผู้บริหาร และปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน 2) ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ด้านการบริหาร และด้านการพัฒนาบุคลากร 3) ปัจจัยทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และ 4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครเรียงตามลำดับได้แก่ ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน ปัจจัยด้านครู และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม

สลิลรัตน์ ค้วงทองกุล (2558 : 100 - 103) พหุติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า พหุติกรรมผู้นำของผู้บริหารและความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก และผู้บริหารที่มี เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษาต่างก็มีความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ พหุติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง และยังพบว่าพหุติกรรมผู้นำของผู้บริหาร 4 ด้าน ร่วมกันทำนายความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา ร้อยละ 82.90 เรียงตามลำดับคือ การให้ความช่วยเหลือ ความคิดริเริ่ม การยอมรับนับถือ และการ โน้มน้าวจิตใจ

อรวิรัช โศตรเคน (2560 : 155 - 159) ได้ศึกษาปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ความสำเร็จของการบริหารงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร โรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์การทำงานและขนาดของโรงเรียน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนผู้ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความฉลาด

ทางอารมณ์ของผู้บริหาร โรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน และครูผู้สอนจำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของ โรงเรียน พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนผู้ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์กับความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร โรงเรียน ด้านดี ด้านเก่งและด้านสุขมีอำนาจพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 7) การวิจัยครั้งนี้ได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร โรงเรียนด้านดี ด้านเก่ง และด้านสุขไว้ด้วย

งานวิจัยต่างประเทศ

แมกนุสัน (Magnuson. 1971 : 133) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณลักษณะเฉพาะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาพบว่า 1) คุณลักษณะส่วนตัว ได้แก่ ความยุติธรรม มีความรอบรู้ มีอารมณ์มั่นคงมีความซื่อสัตย์ มีความจริงใจ มีความเป็นกันเอง มีอารมณ์ขัน เปิดเผยเข้าใจง่าย มีความมั่นคงมีความขยัน และเห็นใจผู้อื่น 2) คุณลักษณะด้านวิชาชีพ ได้แก่ ความสามารถในการติดต่อผู้อื่น ได้ดี มีความรู้ในวิชาการ บริหารดี รู้จักมอบหมายงาน สามารถร่วมทำงานกับผู้อื่น ได้ดี มีความสามารถในการตัดสินใจ

เดเวนพอร์ต (Devenport. 1984 : 224) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ของผู้บริหารที่มีต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติกิจกรรมของผู้บริหาร และยังพบว่า งานในความรับผิดชอบที่ช่วยให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จเกิดจากโปรแกรมทางวิชาการของสถานศึกษา

พาร์สัน (Parsons. 1997 : 96 - A) ได้ศึกษาการรับรู้ ประสบการณ์ และความชำนาญของผู้บริหาร พบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในทักษะการบริหารงานจะทำให้ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน ทักษะที่สำคัญคือ ความรู้ในด้านเทคนิค การตัดสินใจ การวิเคราะห์ข้อมูล การมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการมีวิสัยทัศน์ในเรื่องต่าง ๆ

เอ็นเจอร์ (Njeru. 2012 : 230) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในประเทศเคนยา มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจปัจจัยที่เผชิญกับการบริหารโรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนในเมืองเอมบู (Embu) และเน้นไปที่ความสามารถของคณะกรรมการบริหาร มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน ความคล่องตัวทางการเงินและนโยบายของรัฐบาล ผลการศึกษาพบว่า การบริหารของโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนในเคนยา ครูใหญ่ขาดแรงจูงใจในการทำงานและมี

ภาระงานหนักเกินไป สิ่งอำนวยความสะดวก ครู บุคลากรทางการศึกษาและวัสดุการเรียนการสอน ไม่เพียงพอ ซึ่งมีผลกระทบต่อการบริหาร โรงเรียน ดังนั้น โรงเรียนต้องสร้างแรงจูงใจ และลดภาระงานของครูใหญ่ จัดสิ่งอำนวยความสะดวก ครู บุคลากรทางการศึกษา วัสดุอุปกรณ์ การเรียนการสอนให้เพียงพอ เพื่อลดอุปสรรคในการบริหารโรงเรียน กลยุทธ์ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพ คือ กำหนดการสั่งการเพื่อจัดการประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน แม้กระทั่ง เมื่อต้องเผชิญกับนโยบายทางการศึกษาของรัฐบาล อิทธิพลทางการเมืองและรูปแบบของ ผู้นำก็ตาม

จากการศึกษางานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ สรุปได้ว่า การบริหารสู่ความสำเร็จ ผู้บริหารต้องนำเทคนิควิธีการ หลักการบริหาร และทักษะการบริหารงานมาประยุกต์ใช้ ให้เหมาะสมกับบริบทพื้นที่และสภาพแวดล้อมของโรงเรียนหรือตามสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ดี ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความ ยุติธรรม มีความรอบรู้และเข้าใจในงานวิชาการที่ดี มีความซื่อสัตย์ มีความจริงใจ มีความขยันและ เห็นใจผู้อื่น มีทักษะการบริหารและวางแผนการพัฒนาบุคลากรที่ดี มีความสามารถในการ คิดต่อสื่อสาร รู้จักมอบหมายงาน สามารถร่วมงานกับผู้อื่นได้ดี มีความสามารถในการตัดสินใจ และแก้ปัญหาเป็น และสามารถจัดหาสื่อ เทคโนโลยีที่ทันสมัยหรือสิ่งอำนวยความสะดวกทางการศึกษาให้กับครูเพื่อนำมาใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เพียงพอและมีคุณภาพ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ปีการศึกษา 2561 จำนวนเป็นผู้บริหาร โรงเรียน 158 คน และครู 3,298 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 3,456 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ปีการศึกษา 2561 โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan. 1970 : 608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 346 คน แล้วทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi - stage Sampling) จะได้ผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 24 คน และครูจำนวน 332 คน โดยมีรายละเอียดและขั้นตอนในการสุ่มดังนี้

- 2.1 แบ่งประชากร โรงเรียนโดยจำแนกตามสหวิทยาเขต ซึ่งมีจำนวน 8 สหวิทยาเขต
- 2.2 แบ่งประชากรผู้ตอบแบบสอบถามออกเป็น 2 กลุ่มย่อยตามตำแหน่งประกอบด้วยผู้บริหาร โรงเรียนและครู ซึ่งเป็นกลุ่มย่อยในลักษณะชั้นภูมิ
- 2.3 แบ่งประชากรผู้บริหารโรงเรียนและครูออกเป็น 3 กลุ่มย่อย ตามขนาดของโรงเรียน คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ซึ่งเป็นกลุ่มย่อยลักษณะชั้นภูมิ

2.4 กำหนดโควตาโรงเรียนในสหวิทยาเขต 1 ถึงสหวิทยาเขต 8 มาจำนวน 24 โรงเรียน ประกอบด้วยขนาดเล็กจำนวน 8 โรงเรียน ขนาดกลางจำนวน 8 โรงเรียน และขนาดใหญ่จำนวน 8 โรงเรียน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลาก

2.5 จากโรงเรียนที่สุ่มมาได้ จะทำการสุ่มผู้บริหารโรงเรียนมาโรงเรียนละ 1 คน ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่ายโดยการจับฉลาก จะได้จำนวนผู้บริหาร โรงเรียน 24 คน

2.6 กรณีครู จะทำการสุ่มจากโรงเรียนดังกล่าวตามสัดส่วนด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่ายโดยการจับฉลาก จะได้จำนวนครูใน โรงเรียนขนาดเล็ก 98 คน ขนาดกลาง 91 คน และขนาดใหญ่ 133 คน รวมทั้งสิ้น 322 คน

รายละเอียดของประชากรและกลุ่มตัวอย่างแสดงดังตาราง 3.1 ดังต่อไปนี้
 ตาราง 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหาร โรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 จำนวนตามขนาดโรงเรียน

สห วิทยา เขต	ประชากร						รวม ทั้งสิ้น	กลุ่มตัวอย่าง						รวม ทั้งสิ้น					
	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่			ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่							
	ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร		ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม							
1	7	105	112	6	100	106	9	273	282	1	10	11	1	10	11	1	27	28	50
2	8	114	122	1	38	39	5	286	291	1	11	12	1	3	4	1	28	29	45
3	6	101	107	6	78	84	3	109	112	1	10	11	1	8	9	1	10	11	31
4	9	129	138	9	187	196	4	114	118	1	12	13	1	19	20	1	10	11	44
5	9	146	155	4	102	106	5	100	105	1	14	15	1	9	10	1	10	11	36
6	12	139	151	8	125	133	3	130	133	1	14	15	1	13	14	1	12	13	42
7	10	134	144	10	197	207	5	155	160	1	13	14	1	20	21	1	16	17	52
8	6	143	149	4	92	96	9	201	210	1	14	15	1	9	10	1	20	21	46
รวม	67	1,011	1,078	48	919	967	43	1,368	1,411	8	98	106	8	91	99	8	133	141	346

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเกี่ยวกับเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ ซึ่งสอบถามเกี่ยวกับการบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบ ตรวจสอบรายการ (Checklist) สอบถามเกี่ยวกับตำแหน่งและขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 สอบถามระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครู เกี่ยวกับการบริหารสู่ ความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 จำนวน 3 ด้าน คือ 1) ทักษะด้านเทคนิค 2) ทักษะด้านมนุษย และ 3) ทักษะด้านมโนภาพ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert) มีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

5 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open - ended Form) ให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 จำนวน 3 ด้าน คือ 1) ทักษะด้านเทคนิค 2) ทักษะด้านมนุษย 3) ทักษะด้านมโนภาพ

2. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมครั้งนี้ มีขั้นตอนในการดำเนินการจัดทำ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารตำราและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดที่ได้จากการสังเคราะห์จากนักวิชาการ 3 ด้าน คือ 1) ทักษะด้านเทคนิค 2) ทักษะด้านมนุษย และ 3) ทักษะด้านมโนภาพ

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้อง ด้านเนื้อหา โครงสร้าง และภาษาเพื่อให้ได้ข้อคำถามที่ครอบคลุม

4. ปรับปรุง แก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item - Objective Congruence : IOC) ซึ่งมีผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ได้แก่

4.1 นายภัทรพล ตีราวัฒน์ วุฒิการศึกษา ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) ตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านลำพุก วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

4.2 นายวินิตย์ พงศ์ชะอุ่มดี วุฒิการศึกษา ก.บ. (คณิตศาสตร์) ตำแหน่งครู โรงเรียนตาเบาวิทยา วิทยฐานะครูชำนาญการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 เชี่ยวชาญด้านวัดผล

4.3 นายมิตรชัย สุชาติสุนทร วุฒิการศึกษา ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) ตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงเรียนกันทราราม (นุ่นศึกษาการ) วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 เชี่ยวชาญด้านภาษา

5. ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) จากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน เท่ากับ 0.78

6. นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบ แก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไข แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาอีกครั้งหนึ่ง

7. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหาร โรงเรียน และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 ซึ่งมีค่าสูง

8. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัย ได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ส่งถึงผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. นำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ไปขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3. แบบสอบถามจำนวน 346 ฉบับ เก็บรวบรวมมาได้จำนวน 346 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) และหาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง

2. ความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 เกี่ยวกับการบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง มีเกณฑ์การแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยกำหนดขอบเขตของค่าเฉลี่ยดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2556 : 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 มีความคิดเห็นในระดับ

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 มีความคิดเห็นในระดับกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 มีความคิดเห็นในระดับ

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครู เกี่ยวกับการบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 จำแนกตามตำแหน่ง โดยการวิเคราะห์ค่า Independent Sample t - test กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

4. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครู เกี่ยวกับการบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะใช้วิธีการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ตามวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe' Method)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

1.1 การหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item - Objective Congruence : IOC) ใช้สูตรดังนี้ (สมุทร ชำนาญ. 2557 : 137)

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

เมื่อ	IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความ กับวัตถุประสงค์
	R	แทน	ผลคูณของคะแนนกับจำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ ในแต่ละระดับความสอดคล้อง
	N	แทน	จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมด

1.2 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ใช้สูตรดังนี้ (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2555 : 261)

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

เมื่อ	α	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
	n	แทน	จำนวนข้อของเครื่องมือวัด
	S_i^2	แทน	คะแนนความแปรปรวนเป็นรายละเอียดข้อ
	S_t^2	แทน	คะแนนความแปรปรวนของเครื่องมือทั้งฉบับ

2. สถิติพื้นฐาน

2.1 ร้อยละ (Percentage)

$$P = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ	P	แทน	ร้อยละ
	f	แทน	ความถี่หรือจำนวนข้อมูลที่ต้องการหาร้อยละ
	N	แทน	จำนวนข้อมูลทั้งหมด

2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้สูตรดังนี้ (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2555 : 304 - 305)

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{N}$$

เมื่อ	\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
	$\sum x$	แทน	ผลรวมของข้อมูล หรือคะแนน
	N	แทน	จำนวนของข้อมูล

2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สูตรดังนี้ (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2555 : 309)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n\sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ	S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	$\sum x$	แทน	ผลรวมทั้งหมดของคะแนน
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	n	แทน	จำนวนคนทั้งหมด

3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

3.1 การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครู เกี่ยวกับการบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 จำแนกตามตำแหน่ง โดยใช้ Independent Sample t - test ใช้สูตรต่อไปนี้ (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2555 : 321)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2 + S_2^2}{n_1 + n_2}}}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาในการแจกแจงแบบ t
	X_1	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1
	X_2	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ 2
	S_1^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	S_2^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	n_1	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	n_2	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่างที่ 2

3.2 การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครู เกี่ยวกับการบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน ทางเดียว (One - way ANOVA) ใช้สูตรดังต่อไปนี้ (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2555 : 328)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าสถิติที่จะใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตจากการแจกแจงแบบ F
	MS_b	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MS_w	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม

เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe') มีสูตรดังต่อไปนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2553 : 235 - 237)

$$CV_d = \sqrt{(K-1)(F^\circ)(MS_{within})\left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}\right)}$$

เมื่อ CV_d	แทน	ค่าวิกฤตความแตกต่างระหว่างคู่เปรียบเทียบ
K	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
F°	แทน	ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
MS_{within}	แทน	ค่า Mean Square within Group ที่คำนวณไว้แล้ว ในการวิเคราะห์ความแปรปรวน
n_1, n_2	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยเรื่องการบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลซึ่งจะได้นำเสนอตามลำดับหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

มีสัญลักษณ์ที่ใช้ในการแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t - distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F - distribution
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งเป็น 5 ตอน ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครู เกี่ยวกับการบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบการบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู จำแนกตามตำแหน่ง

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบการบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นคำถามปลายเปิดจากผู้บริหาร โรงเรียน และครู เกี่ยวกับการบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งปรากฏผลดังตาราง 4.1 ดังต่อไปนี้

ตาราง 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะของตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
กลุ่มตัวอย่าง		
1. ตำแหน่ง		
1.1 ผู้บริหาร โรงเรียน	24	6.93
1.2 ครู	322	93.06
2. ขนาดของโรงเรียน		
2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก	106	30.63
2.2 โรงเรียนขนาดกลาง	99	28.61
2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่	141	40.75
รวม	346	100

จากตาราง 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 346 คน เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง พบว่าเป็นผู้บริหาร โรงเรียน จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 6.93 และเป็นครู จำนวน 322 คน คิดเป็นร้อยละ 93.06 เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียนพบว่า มีจำนวนมากที่สุดคือ โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 40.75 รองลงมาคือ โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 30.63 และโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 28.61 ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ตอนที่ 2 ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู เกี่ยวกับการบริหารผู้ความสำเร็จของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ซึ่งปรากฏผลดังตาราง 4.2 ดังต่อไปนี้

ตาราง 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู เกี่ยวกับ การบริหารผู้ความสำเร็จของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน

ด้าน	ความคิดเห็น	ผู้บริหาร			ครู			โดยรวม				
		\bar{X}	S.D.	อันดับ ที่	ความหมาย	\bar{X}	S.D.	อันดับ ที่	ความหมาย	\bar{X}	S.D.	อันดับ ที่
1	ด้านทักษะเทคนิค	4.44	0.453	3	มาก	4.26	0.500	2	มาก	4.28	0.498	2
2	ด้านทักษะมนุษย	4.50	0.491	1	มากที่สุด	4.26	0.564	3	มาก	4.28	0.562	3
3	ด้านทักษะมโนภาพ	4.45	0.438	2	มาก	4.29	0.533	1	มาก	4.30	0.528	1
	รวมเฉลี่ย	4.46	0.461		มาก	4.27	0.532		มาก	4.29	0.529	มาก

จากตาราง 4.2 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 เกี่ยวกับการบริหาร ผู้ความสำเร็จของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน ดังนี้

การบริหารสู่ความสำเร็จโดยรวม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 เกี่ยวกับการบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46, S.D. = 0.461$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน และระดับมากที่สุด 1 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านทักษะมนุษย์ ($\bar{X} = 4.50, S.D. = 0.491$) รองลงมาคือ ด้านทักษะมโนภาพ ($\bar{X} = 4.45, S.D. = 0.438$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านทักษะเทคนิค ($\bar{X} = 4.44, S.D. = 0.453$)

การบริหารสู่ความสำเร็จโดยรวม ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 เกี่ยวกับการบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27, S.D. = 0.532$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านทักษะมโนภาพ ($\bar{X} = 4.29, S.D. = 0.533$) รองลงมาคือ ด้านทักษะเทคนิค ($\bar{X} = 4.27, S.D. = 0.500$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านทักษะมนุษย์ ($\bar{X} = 4.26, S.D. = 0.564$)

การบริหารสู่ความสำเร็จโดยรวม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 เกี่ยวกับการบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28, S.D. = 0.530$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านทักษะมโนภาพ ($\bar{X} = 4.30, S.D. = 0.528$) รองลงมาคือ ด้านทักษะเทคนิค ($\bar{X} = 4.28, S.D. = 0.498$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านทักษะมนุษย์ ($\bar{X} = 4.29, S.D. = 0.562$)

ตาราง 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครู เกี่ยวกับ การบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ด้านทักษะเทคนิค จำนวนตามตำแหน่ง โดยรวมและรายชื่อ

ความคิดเห็นด้านทักษะเทคนิค	ผู้บริหาร				ครู				โดยรวม			
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
1. มีการวางแผนพัฒนางานวิชาการและ กำกับติดตามอย่างเป็นระบบ	4.46	0.658	มาก	12	4.33	0.667	มาก	5	4.34	0.666	มาก	5
2. มีการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้อง กับหลักสูตรแกนกลาง และบริบทพื้นที่ ของโรงเรียนและท้องถิ่น	4.54	0.588	มากที่สุด	7	4.35	0.650	มาก	4	4.37	0.647	มาก	4
3. มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมิน การใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง	4.25	0.608	มาก	24	4.32	0.692	มาก	7	4.31	0.686	มาก	9
4. มีการส่งเสริมให้ครูพัฒนาสื่อ นวัตกรรม ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.29	0.624	มาก	22	4.33	0.673	มาก	6	4.33	0.669	มาก	7

ตาราง 4.3 (ต่อ)

	ผู้บริหาร				ครู				โดยรวม			
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
5. มีการวางแผนดำเนินงานจัดการเรียนการสอนอย่างสร้างสรรค์และส่งเสริมผู้เรียนตามความถนัดและตามความสามารถอย่างสม่ำเสมอ	4.29	0.624	มาก	22	4.28	0.681	มาก	12	4.28	0.676	มาก	13
6. มีการส่งเสริมครูให้ทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.33	0.761	มาก	21	4.25	0.748	มาก	20	4.25	0.748	มาก	22
7. มีการวางแผนพัฒนางานการประกันคุณภาพการศึกษา อย่างเป็นระบบ	4.58	0.584	มากที่สุด	3	4.32	0.696	มาก	8	4.34	0.692	มาก	6
8. มีการพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจในงานประกันคุณภาพการศึกษา	4.42	0.717	มาก	15	4.23	0.685	มาก	23	4.24	0.688	มาก	23
9. มีการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ	4.42	0.776	มาก	16	4.29	0.710	มาก	11	4.29	0.714	มาก	11

ตาราง 4.3 (ต่อ)

	ผู้บริหาร					ครู					โดยรวม					
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
10. มีความรู้ความสามารถในการนิเทศการศึกษา	4.46	0.658	มาก	12	4.27	0.673	มาก	13	4.28	0.673	มาก	12	4.28	0.673	มาก	12
11. มีการจัดนิเทศภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	4.58	0.717	มากที่สุด	6	4.38	0.679	มาก	2	4.40	0.683	มาก	2	4.40	0.683	มาก	2
12. มีการกำกับและพัฒนามาตรฐานให้มีความรู้ในการวัดและประเมินผล โดยใช้รูปแบบการประเมินที่หลากหลาย	4.46	0.588	มาก	11	4.25	0.674	มาก	18	4.26	0.669	มาก	18	4.26	0.669	มาก	18
13. มีการวางแผนการใช้งบประมาณของโรงเรียนให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและชุมชน	4.38	0.711	มาก	17	4.27	0.738	มาก	14	4.27	0.736	มาก	15	4.27	0.736	มาก	15
14. มีการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการใช้งบประมาณของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ	4.38	0.770	มาก	18	4.25	0.786	มาก	21	4.26	0.784	มาก	21	4.26	0.784	มาก	21

ตาราง 4.3 (ต่อ)

	ผู้บริหาร				ครู				โดยรวม			
	\bar{X}	S.D.	ความ หมาย	อันดับ ที่	\bar{X}	S.D.	ความ หมาย	อันดับ ที่	\bar{X}	S.D.	ความ หมาย	อันดับ ที่
15. มีการระดมทุนและทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการศึกษาของโรงเรียน	4.46	0.721	มาก	13	4.24	0.739	มาก	22	4.26	0.738	มาก	20
16. สามารถจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรที่มีอยู่ในโรงเรียนให้เกิดประโยชน์สูงสุด	4.58	0.504	มากที่สุด	2	4.19	0.746	มาก	27	4.21	0.739	มาก	26
17. มีการกำกับ ติดตามและประเมินผล การบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน อย่างเป็นระบบ	4.54	0.658	มากที่สุด	8	4.18	0.778	มาก	28	4.21	0.775	มาก	27
18. สามารถวางแผนอัตรากำลัง และ กำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากร ได้เหมาะสมตามบริบทของโรงเรียน	4.29	0.690	มาก	23	4.26	0.742	มาก	16	4.27	0.737	มาก	16
19. มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ให้เป็นไปตามความต้องการของโรงเรียน	4.33	0.637	มาก	19	4.22	0.775	มาก	25	4.23	0.766	มาก	25

ตาราง 4.3 (ต่อ)

	ผู้บริหาร				ครู				โดยรวม			
	\bar{X}	S.D.	ความ หมาย	อันดับ ที่	\bar{X}	S.D.	ความ หมาย	อันดับ ที่	\bar{X}	S.D.	ความ หมาย	อันดับ ที่
20. สามารถดำเนินการโอนเงินเดือน ข้าราชการครูและบุคลากรตามแนวปฏิบัติ อย่างยุติธรรม และเสมอภาค	4.29	0.624	มาก	22	4.04	0.821	มาก	30	4.06	0.811	มาก	30
21. สามารถดำเนินการทางวินัยข้าราชการครู และบุคลากร ตามแนวปฏิบัติได้อย่างยุติธรรม	4.33	0.637	มาก	19	4.23	0.726	มาก	24	4.24	0.719	มาก	24
22. มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูและบุคลากรตามเกณฑ์ ที่โรงเรียนกำหนด	4.50	0.590	มากที่สุด	9	4.26	0.703	มาก	15	4.28	0.697	มาก	14
23. มีการจัดทำแผนกลยุทธ์พัฒนาโรงเรียน อย่างมีคุณภาพ	4.50	0.659	มากที่สุด	10	4.25	0.723	มาก	19	4.26	0.720	มาก	19
24. มีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ ของการบริหารโรงเรียนได้อย่างชัดเจน	4.42	0.584	มาก	14	4.30	0.705	มาก	10	4.31	0.697	มาก	10

ตาราง 4.3 (ต่อ)

	ผู้บริหาร				ครู				โดยรวม			
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
25. วางแผนการบริหารจัดการด้านอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อมของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ	4.50	0.659	มากที่สุด	10	4.26	0.769	มาก	17	4.27	0.763	มาก	17
26. มีการกำกับติดตาม ตรวจสอบ การใช้อาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อมของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง	4.29	0.690	มาก	23	4.19	0.734	มาก	26	4.19	0.730	มาก	28
27. มีการวางแผนงานกิจกรรมนักเรียน อย่างเป็นระบบ	4.33	0.702	มาก	20	4.10	0.717	มาก	29	4.12	0.717	มาก	29
28. จัดประชุมผู้ปกครองและชุมชน เพื่อชี้แจง แนวปฏิบัติของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ	4.58	0.654	มากที่สุด	5	4.38	0.722	มาก	3	4.39	0.719	มาก	3
29. มีการวางแผนเพื่อส่งเสริมให้นักเรียน มีระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรมอย่างต่อเนื่อง	4.58	0.654	มากที่สุด	4	4.31	0.717	มาก	9	4.33	0.715	มาก	8

ตาราง 4.3 (ต่อ)

ความคิดเห็นด้านทักษะเทคนิค	ผู้บริหาร				ครู				โดยรวม			
	\bar{X}	S.D.	ความ หมาย	อันดับ ที่	\bar{X}	S.D.	ความ หมาย	อันดับ ที่	\bar{X}	S.D.	ความ หมาย	อันดับ ที่
30. มีการวางแผนร่วมกับคณาจารย์ ออกเยี่ยมบ้านนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ	4.75	0.442	มาก ที่สุด	1	4.44	0.714	มาก	1	4.47	0.702	มาก	1
รวมเฉลี่ย	4.44	0.453	มาก		4.26	0.500	มาก		4.28	0.498	มาก	

จากตาราง 4.3 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 เกี่ยวกับการบริหาร
 ความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในด้านทักษะเทคนิค จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายข้อ ดังนี้

ผู้บริหารผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านทักษะเทคนิค โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44, S.D. = 0.453$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 2 ข้อ 7 ข้อ 11 ข้อ 16 ข้อ 17 ข้อ 22 ข้อ 23 ข้อ 25 ข้อ 28 ข้อ 29 และข้อ 30 อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 30 มีการวางแผนร่วมกับ คณะครูออกเยี่ยมบ้านนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.75, S.D. = 0.442$) รองลงมาคือ ข้อ 16 สามารถจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรที่มีอยู่ในโรงเรียนให้เกิดประโยชน์สูงสุด ($\bar{X} = 4.58, S.D. = 0.504$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 3 มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินการใช้ หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.25, S.D. = 0.608$)

ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านทักษะเทคนิค โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26, S.D. = 0.500$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 30 มีการวางแผนร่วมกับคณะครูออกเยี่ยมบ้านนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.44, S.D. = 0.714$) รองลงมาคือ ข้อ 11 มีการจัดนิเทศภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.38, S.D. = 0.679$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 20 สามารถ ดำเนินการเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากร ตามแนวปฏิบัติอย่างยุติธรรม และเสมอภาค ($\bar{X} = 4.04, S.D. = 0.821$)

ผู้บริหาร โรงเรียนและครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 33 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียน มัธยมศึกษา ด้านทักษะเทคนิค โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28, S.D. = 0.498$) เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 30 มีการวางแผนร่วมกับ คณะครูออกเยี่ยมบ้านนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.47, S.D. = 0.702$) รองลงมาคือ ข้อ 11 มีการ จัดนิเทศภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.40, S.D. = 0.683$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย ต่ำสุดคือ ข้อ 20 สามารถดำเนินการเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากร ตามแนวปฏิบัติ อย่างยุติธรรม และเสมอภาค ($\bar{X} = 4.06, S.D. = 0.811$)

ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู เกี่ยวกับ การบริหารผู้ความตำเริงของผูบริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ด้านทักษะมนุษย์ จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายข้อ

ความคิดเห็นด้านทักษะมนุษย์	ผู้บริหาร			ครู			โดยรวม					
	\bar{X}	S.D.	ความ หมาย	อันดับที่	\bar{X}	S.D.	ความ หมาย	อันดับที่	\bar{X}	S.D.	ความ หมาย	อันดับที่
31. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ปรับตัวเข้ากับบุคคล ชุมชน และสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี	4.58	0.584	มากที่สุด	2	4.36	0.652	มาก	1	4.38	0.649	มาก	1
32. มีการสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากร ให้มีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน	4.46	0.658	มาก	7	4.30	0.713	มาก	3	4.31	0.710	มาก	3
33. มีการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ให้กับครูและบุคลากรอยู่เสมอ	4.50	0.659	มากที่สุด	4	4.22	0.772	มาก	7	4.24	0.767	มาก	7
34. มีการเอาใจใส่และเห็นความสำคัญ ของการทำงานเป็นทีม	4.50	0.722	มากที่สุด	5	4.21	0.778	มาก	8	4.23	0.777	มาก	8
35. มีความตั้งใจทำงานเพื่อให้งานบรรลุ ตามเป้าหมาย	4.67	0.565	มากที่สุด	1	4.32	0.705	มาก	2	4.34	0.701	มาก	2

ตาราง 4.4 (ต่อ)

ความคิดเห็นด้านทักษะมนุษย์	ผู้บริหาร				ครู				โดยรวม			
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
36. มีการเปิดโอกาสให้ครูแสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่	4.42	0.654	มาก	7	4.25	0.749	มาก	5	4.26	0.743	มาก	5
37. มีวินัย ปฏิบัติตามระเบียบ เคารพ และยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น	4.54	0.509	มากที่สุด	3	4.28	0.703	มาก	4	4.30	0.694	มาก	4
38. สามารถประสานคนและประสานงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย	4.46	0.588	มาก	6	4.22	0.683	มาก	6	4.24	0.679	มาก	6
39. ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรมและเสมอภาค	4.42	0.654	มาก	8	4.18	0.795	มาก	9	4.19	0.788	มาก	9
รวมเฉลี่ย	4.50	0.491	มากที่สุด	4.50	4.26	0.564	มาก		4.28	0.562	มาก	

จากตาราง 4.4 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 เกี่ยวกับการบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านทักษะมนุษย์ จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายข้อ ดังนี้

ผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านทักษะมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50, S.D. = 0.491$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 31 ข้อ 33 ข้อ 34 ข้อ 35 และข้อ 37 อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 35 มีความตั้งใจทำงานเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.67, S.D. = 0.565$) รองลงมือนือคือ ข้อ 31 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ปรับตัวเข้ากับบุคคล ชุมชน และสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี ($\bar{X} = 4.58, S.D. = 0.584$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 39 ปฏิบัติต่อผู้ได้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรมและเสมอภาค ($\bar{X} = 4.42, S.D. = 0.654$)

ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านทักษะมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26, S.D. = 0.564$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 31 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ปรับตัวเข้ากับบุคคล ชุมชน และสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี ($\bar{X} = 4.36, S.D. = 0.652$) รองลงมือนือคือ ข้อ 35 มีความตั้งใจทำงานเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.32, S.D. = 0.705$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 39 ปฏิบัติต่อผู้ได้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม และเสมอภาค ($\bar{X} = 4.18, S.D. = 0.795$)

ผู้บริหาร โรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านทักษะมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28, S.D. = 0.562$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 31 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ปรับตัวเข้ากับบุคคล ชุมชน และสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี ($\bar{X} = 4.38, S.D. = 0.649$) รองลงมือนือคือ ข้อ 35 มีความตั้งใจทำงานเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.34, S.D. = 0.701$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 39 ปฏิบัติต่อผู้ได้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม และเสมอภาค ($\bar{X} = 4.19, S.D. = 0.788$)

ตาราง 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครู เกี่ยวกับ การบริหารผู้ความสำเร็จของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ด้านทักษะมโนภาพ จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายชื่อ

	ผู้บริหาร			ครู			โดยรวม					
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
40. สามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อม เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ได้สอดคล้อง กับบริบทพื้นที่ของโรงเรียน	4.50	0.590	มากที่สุด	4	4.28	0.687	มาก	4	4.30	0.682	มาก	4
41. สามารถกำหนดทิศทางการบริหาร โรงเรียนยุคใหม่ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	4.50	0.511	มากที่สุด	3	4.28	0.707	มาก	6	4.29	0.697	มาก	8
42. ติดตามข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ และเผยแพร่ ให้ผู้บังคับบัญชาได้รับทราบข้อมูลอย่างรวดเร็ว และชัดเจน	4.42	0.584	มาก	5	4.40	0.625	มาก	1	4.40	0.621	มาก	1
43. สามารถนำหลักคิดและวิธีการใหม่ ๆ มาพัฒนาโรงเรียน ได้อย่างเหมาะสม	4.54	0.588	มากที่สุด	2	4.27	0.677	มาก	7	4.29	0.674	มาก	5

ตาราง 4.5 (ต่อ)

	ผู้บริหาร					ครู					โดยรวม					
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
44. มีความคิดเห็นด้านทักษะโมโนภาพ	4.42	0.584	มาก	5	4.26	0.705	มาก	9	4.27	0.698	มาก	9	4.27	0.698	มาก	9
45. มีการไตร่ตรองด้วยหลักการและเหตุผลมากกว่าใช้อารมณ์ในการตัดสินใจ	4.38	0.576	มาก	6	4.28	0.700	มาก	5	4.29	0.692	มาก	7	4.29	0.692	มาก	7
46. ให้คำปรึกษาแนะนำครูและบุคลากรให้สามารถทำงานได้อย่างมีคุณภาพ	4.38	0.711	มาก	7	4.21	0.758	มาก	11	4.23	0.755	มาก	11	4.23	0.755	มาก	11
47. มีความคิดสร้างสรรค์ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และพัฒนางานอยู่เสมอ	4.50	0.511	ที่สุด	3	4.27	0.697	มาก	8	4.29	0.688	มาก	6	4.29	0.688	มาก	6
48. สามารถวินิจฉัย ส่งการและตัดสินใจได้ถูกต้องแม่นยำมีเหตุผล	4.38	0.576	มาก	6	4.22	0.674	มาก	10	4.23	0.668	มาก	10	4.23	0.668	มาก	10
49. เป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตน ครองคน และครองงาน	4.38	0.576	มาก	6	4.37	0.618	มาก	2	4.37	0.615	มาก	2	4.37	0.615	มาก	2

ตาราง 4.5 (ต่อ)

	ผู้บริหาร				ครู				โดยรวม			
	\bar{X}	S.D.	ความ หมาย	อันดับ ที่	\bar{X}	S.D.	ความ หมาย	อันดับ ที่	\bar{X}	S.D.	ความ หมาย	อันดับ ที่
50. อุทิศเวลาและแสวงหาทรัพยากรเพื่อ ประโยชน์ของหน่วยงาน	4.58	0.504	มาก ที่สุด	1	4.33	0.668	มาก	3	4.35	0.660	มาก	3
รวมเฉลี่ย	4.45	0.438	มาก		4.29	0.533	มาก		4.30	0.528	มาก	

จากตาราง 4.5 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 เกี่ยวกับการบริหารผู้
ความสำเร็จของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา 33 ด้านทักษะมโนภาพ จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายข้อ ดังนี้

ผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านทักษะ มโนภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45, S.D. = 0.438$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 40 ข้อ 41 ข้อ 43 ข้อ 47 และข้อ 50 อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 50 อุทิศเวลาและแสวงหาทรัพยากรเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.58, S.D. = 0.504$) รองลงมือนีคือ ข้อ 43 สามารถนำหลักคิดและวิธีการใหม่ ๆ มาพัฒนา โรงเรียนได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.54, S.D. = 0.588$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 46 สามารถ จัดหาสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อใช้ในการศึกษา ($\bar{X} = 4.38, S.D. = 0.711$)

ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านทักษะ มโนภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29, S.D. = 0.533$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 42 ติดตามข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ และ เผยแพร่ให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้รับทราบข้อมูลอย่างรวดเร็วและชัดเจน ($\bar{X} = 4.40, S.D. = 0.625$) รองลงมือนีคือ ข้อ 49 เป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตน ครองคน และครองงาน ($\bar{X} = 4.37, S.D. = 0.618$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 46 สามารถจัดหาสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อใช้ในการ ศึกษา ($\bar{X} = 4.21, S.D. = 0.758$)

ผู้บริหาร โรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านทักษะ มโนภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30, S.D. = 0.528$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 42 ติดตามข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ และ เผยแพร่ให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้รับทราบข้อมูลอย่างรวดเร็วและชัดเจน ($\bar{X} = 4.40, S.D. = 0.621$) รองลงมือนีคือ ข้อ 49 เป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตน ครองคน และครองงาน ($\bar{X} = 4.37, S.D. = 0.615$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 46 สามารถจัดหาสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อใช้ในการ ศึกษา ($\bar{X} = 4.23, S.D. = 0.755$)

ตาราง 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู เกี่ยวกับการบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 จำนวนตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

ด้าน	ความคิดเห็น	โรงเรียนขนาดเล็ก			โรงเรียนขนาดกลาง			โรงเรียนขนาดใหญ่			โดยรวม						
		\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่				
1	ด้านทักษะเทคนิค	4.14	0.532	มาก	3	4.32	0.461	มาก	2	4.35	0.478	มาก	1	4.27	0.490	มาก	3
2	ด้านทักษะมนุษย์	4.24	0.560	มาก	1	4.33	0.512	มาก	1	4.26	0.598	มาก	3	4.28	0.557	มาก	2
3	ด้านทักษะ	4.24	0.571	มาก	2	4.30	0.524	มาก	3	4.34	0.497	มาก	2	4.30	0.530	มาก	1
	รวมเฉลี่ย	4.21	0.554	มาก		4.32	0.499	มาก		4.32	0.524	มาก		4.28	0.526	มาก	

จากตาราง 4.6 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 เกี่ยวกับการบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวนตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน ดังนี้

การบริหารสู่ความสำเร็จโดยรวม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 จำแนกตามโรงเรียนขนาดเล็ก เกี่ยวกับการบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.205, S.D. = 0.554$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านทักษะมนุษย์ ($\bar{X} = 4.24, S.D. = 0.560$) รองลงมาคือ ด้านทักษะมโนภาพ ($\bar{X} = 4.24, S.D. = 0.571$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านทักษะเทคนิค ($\bar{X} = 4.14, S.D. = 0.532$)

การบริหารสู่ความสำเร็จโดยรวม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 จำแนกตามโรงเรียนขนาดกลาง เกี่ยวกับการบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32, S.D. = 0.499$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านทักษะมนุษย์ ($\bar{X} = 4.33, S.D. = 0.512$) รองลงมาคือ ด้านทักษะเทคนิค ($\bar{X} = 4.32, S.D. = 0.461$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านทักษะมโนภาพ ($\bar{X} = 4.30, S.D. = 0.524$)

การบริหารสู่ความสำเร็จโดยรวม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 จำแนกตามโรงเรียนขนาดใหญ่ เกี่ยวกับการบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32, S.D. = 0.524$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านทักษะเทคนิค ($\bar{X} = 4.35, S.D. = 0.478$) รองลงมาคือ ด้านทักษะมโนภาพ ($\bar{X} = 4.34, S.D. = 0.497$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านทักษะมนุษย์ ($\bar{X} = 4.26, S.D. = 0.598$)

การบริหารสู่ความสำเร็จโดยรวม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 จำแนกตามโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ เกี่ยวกับการบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28, S.D. = 0.526$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านทักษะภาพ ($\bar{X} = 4.30, S.D. = 0.530$) รองลงมาคือ ด้านทักษะมนุษย์ ($\bar{X} = 4.28, S.D. = 0.557$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านทักษะเทคนิค ($\bar{X} = 4.27, S.D. = 0.490$)

ตาราง 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู เกี่ยวกับ การบริหารสู่ความล้ำเลิศของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ด้านทักษะเทคนิค จำนวนตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ

ความคิดเห็นด้านทักษะเทคนิค	โรงเรียนขนาดเล็ก			โรงเรียนขนาดกลาง			โรงเรียนขนาดใหญ่			โดยรวม						
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่	S.D.	ความหมาย	อันดับที่	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่	
1. มีการวางแผนพัฒนางานวิชาการ และกำกับติดตามอย่างเป็นระบบ	4.21	0.686	มาก	8	4.36	0.579	มาก	9	4.41	0.698	มาก	6	4.33	0.654	มาก	5
2. มีการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง และบริบทพื้นที่ของโรงเรียนและท้องถิ่น	4.29	0.647	มาก	2	4.29	0.643	มาก	18	4.48	0.639	มาก	4	4.35	0.643	มาก	4
3. มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมิน การใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง	4.17	0.710	มาก	12	4.36	0.646	มาก	10	4.38	0.683	มาก	8	4.31	0.680	มาก	7
4. มีการส่งเสริมให้ครูพัฒนาสื่อ นวัตกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.22	0.647	มาก	6	4.37	0.648	มาก	8	4.38	0.693	มาก	9	4.32	0.663	มาก	6

ตาราง 4.7 (ต่อ)

	โรงเรียนขนาดเด็ก			โรงเรียนขนาดกลาง			โรงเรียนขนาดใหญ่			โดยรวม				
	\bar{X}	S.D.	อันดับ ที่	ความ หมาย	S.D.	อันดับ ที่	ความ หมาย	S.D.	อันดับ ที่	ความ หมาย	S.D.	อันดับ ที่		
5. มีการวางแผนดำเนินการ จัดกิจกรรมนักเรียนอย่างสร้างสรรค์ และส่งเสริมผู้เรียนตามความถนัดและ ตามความสนใจอย่างสม่ำเสมอ	4.22	0.633	5	มาก	4.31	0.695	15	มาก	4.30	0.696	21	มาก	0.675	11
6. มีการส่งเสริมครูให้ทำวิจัย ในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ของผู้เรียน	4.02	0.805	27	มาก	4.30	0.706	17	มาก	4.39	0.695	7	มาก	0.735	21
7. มีการวางแผนพัฒนางาน การประกันคุณภาพการศึกษา อย่างเป็นระบบ	4.17	0.723	13	มาก	4.44	0.593	3	มาก	4.38	0.714	10	มาก	0.677	6

ตาราง 4.7 (ต่อ)

	โรงเรียนขนาดเล็ก			โรงเรียนขนาดกลาง			โรงเรียนขนาดใหญ่			โดยรวม		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย อันดับ ที่	\bar{X}	S.D.	ความหมาย อันดับ ที่	\bar{X}	S.D.	ความหมาย อันดับ ที่	\bar{X}	S.D.	ความหมาย อันดับ ที่
8. มีการพัฒนาครูให้มีความรู้ ความเข้าใจในงานประกันคุณภาพ การศึกษา	4.06	0.779	มาก 23	4.33	0.606	มาก 14	4.31	0.645	มาก 20	4.23	0.677	มาก 19
9. มีการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินการประกันคุณภาพ การศึกษาของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ	4.16	0.745	มาก 14	4.35	0.644	มาก 12	4.35	0.728	มาก 14	4.29	0.706	มาก 9
10. มีความรู้ความสามารถในการ นิเทศการศึกษา	4.20	0.723	มาก 10	4.29	0.643	มาก 18	4.34	0.653	มาก 16	4.28	0.673	มาก 10
11. มีการจัดนิเทศภายในโรงเรียน อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	4.25	0.794	มาก 3	4.38	0.601	มาก 5	4.51	0.628	มากที่สุด 1	4.38	0.674	มาก 2

ตาราง 4.7 (ต่อ)

	โรงเรียนขนาดเล็ก			โรงเรียนขนาดกลาง			โรงเรียนขนาดใหญ่			โดยรวม		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย อันดับ ที่	\bar{X}	S.D.	ความหมาย อันดับ ที่	\bar{X}	S.D.	ความหมาย อันดับ ที่	\bar{X}	S.D.	ความหมาย อันดับ ที่
ความคิดเห็นด้านทักษะเทคนิค												
15. มีการระดมทุนและทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการศึกษาของโรงเรียน	4.05	0.844	มาก 24	4.27	0.682	มาก 21	4.40	0.654	มาก 5	4.24	0.727	มาก 20
16. สามารถจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรที่มีอยู่ในโรงเรียนให้เกิดประโยชน์สูงสุด	4.09	0.811	มาก 21	4.26	0.679	มาก 22	4.27	0.716	มาก 23	4.21	0.735	มาก 23
17. มีการกำกับ ติดตามและประเมินผลการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ	4.04	0.767	มาก 25	4.26	0.737	มาก 23	4.30	0.791	มาก 22	4.20	0.765	มาก 25

ตาราง 4.7 (ต่อ)

ความคิดเห็นด้านทักษะเทคนิค	โรงเรียนขนาดเล็ก			โรงเรียนขนาดกลาง			โรงเรียนขนาดใหญ่			โดยรวม		
	\bar{X}	S.D.	อันดับ ความ หมาย	\bar{X}	S.D.	อันดับ ความ หมาย	\bar{X}	S.D.	อันดับ ความ หมาย	\bar{X}	S.D.	อันดับ ความ หมาย
21. สามารถดำเนินการทางวินัย ข้าราชการครูและบุคลากร ตามแนว ปฏิบัติได้อย่างยุติธรรม	4.10	0.768	มาก 18	4.23	0.712	มาก 25	4.34	0.674	มาก 17	4.23	0.718	มาก 22
22. มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูและบุคลากร ตามเกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนด	4.10	0.792	มาก 19	4.38	0.634	มาก 6	4.34	0.642	มาก 15	4.28	0.689	มาก 12
23. มีการจัดทำแผนกลยุทธ์พัฒนา โรงเรียนอย่างมีคุณภาพ	4.09	0.775	มาก 20	4.30	0.677	มาก 16	4.36	0.689	มาก 13	4.25	0.714	มาก 18
24. มีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ ของการบริหาร โรงเรียน ได้อย่างชัดเจน	4.17	0.723	มาก 13	4.36	0.677	มาก 11	4.37	0.680	มาก 11	4.30	0.694	มาก 8

ตาราง 4.7 (ต่อ)

ความคิดเห็นด้านทักษะเทคนิค	โรงเรียนขนาดเล็ก			โรงเรียนขนาดกลาง			โรงเรียนขนาดใหญ่			โดยรวม		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย อันดับ ที่	\bar{X}	S.D.	ความหมาย อันดับ ที่	\bar{X}	S.D.	ความหมาย อันดับ ที่	\bar{X}	S.D.	ความหมาย อันดับ ที่
25. วางแผนการบริหารจัดการด้านอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อมของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ	4.07	0.876	มาก 22	4.36	0.677	มาก 11	4.37	0.701	มาก 12	4.27	0.751	มาก 14
26. มีการกำกับติดตาม ตรวจสอบการใช้อาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อม	4.02	0.756	มาก 26	4.29	0.704	มาก 20	4.26	0.711	มาก 24	4.19	0.723	มาก 26
27. มีการวางแผนงานกิจการนักเรียนอย่างเป็นระบบ	3.98	0.703	มาก 28	4.15	0.719	มาก 27	4.19	0.716	มาก 26	4.11	0.713	มาก 27
28. จัดประชุมผู้ปกครองและชุมชนเพื่อชี้แจงแนวปฏิบัติของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ	4.16	0.863	มาก 15	4.48	0.629	มาก 2	4.50	0.617	มาก 2	4.38	0.703	มาก 3

ตาราง 4.7 (ต่อ)

	โรงเรียนขนาดเล็ก			โรงเรียนขนาดกลาง			โรงเรียนขนาดใหญ่			โดยรวม		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
29. มีการวางแผนเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนมีระเบียบ วินัย คุณธรรม จริยธรรมอย่างต่อเนื่อง	4.21	0.740	มาก	9	4.38	0.724	มาก	7	4.38	0.683	มาก	8
30. มีการวางแผนร่วมกับคณะครู ออกเยี่ยมบ้านนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ	4.39	0.800	มาก	1	4.51	0.691	มากที่สุด	1	4.50	0.628	มาก	3
รวมเฉลี่ย	4.14	0.532	มาก		4.32	0.461	มาก		4.35	0.478	มาก	

จากตาราง 4.7 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 เกี่ยวกับการบริหารผู้
 ความสำเร็จของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา 33 ในด้านทักษะเทคนิค จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายชื่อ ดังนี้

ผู้บริหารและครู โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านทักษะเทคนิค โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14, S.D. = 0.532$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 30 มีการวางแผนร่วมกับคณะครูออกเยี่ยมบ้านนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.39, S.D. = 0.800$) รองลงมาคือ ข้อ 2 มีการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง และบริบทพื้นที่ของโรงเรียนและท้องถิ่น ($\bar{X} = 4.29, S.D. = 0.647$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 20 สามารถดำเนินการเลื่อนชั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรตามแนวปฏิบัติอย่างยุติธรรม และเสมอภาค ($\bar{X} = 3.94, S.D. = 0.871$)

ผู้บริหารและครู โรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านทักษะเทคนิค โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32, S.D. = 0.461$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 30 อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 30 มีการวางแผนร่วมกับคณะครูออกเยี่ยมบ้านนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.51, S.D. = 0.691$) รองลงมาคือ ข้อ 28 จัดประชุมผู้ปกครองและชุมชน เพื่อชี้แจงแนวปฏิบัติของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.48, S.D. = 0.629$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 20 สามารถดำเนินการเลื่อนชั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรตามแนวปฏิบัติอย่างยุติธรรม และเสมอภาค ($\bar{X} = 4.11, S.D. = 0.741$)

ผู้บริหารและครู โรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านทักษะเทคนิค โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35, S.D. = 0.478$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 11 อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 11 มีการจัดนิเทศภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.51, S.D. = 0.628$) รองลงมาคือ ข้อ 28 จัดประชุมผู้ปกครองและชุมชน เพื่อชี้แจงแนวปฏิบัติของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.50, S.D. = 0.617$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 20 สามารถดำเนินการเลื่อนชั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรตามแนวปฏิบัติอย่างยุติธรรม และเสมอภาค ($\bar{X} = 4.11, S.D. = 0.808$)

ผู้บริหารและครูโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียน มัธยมศึกษา ด้านทักษะเทคนิค โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27, S.D. = 0.490$) เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 30 มีการวางแผนร่วมกับ คณะครูออกเยี่ยมบ้านนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.46, S.D. = 0.706$) รองลงมาคือ ข้อ 11 มีการจัดนิเทศภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.38, S.D. = 0.674$) ส่วนข้อที่มี ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 20 สามารถดำเนินการเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรตามแนว ปฏิบัติอย่างยุติธรรม และเสมอภาค ($\bar{X} = 4.05, S.D. = 0.807$)

ตาราง 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู เกี่ยวกับ การบริหารผู้ความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา
ตั้งที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ด้านทักษะมนุษย์ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายชื่อ

ความคิดเห็นด้านทักษะมนุษย์	โรงเรียนขนาดเล็ก				โรงเรียนขนาดกลาง				โรงเรียนขนาดใหญ่				โดยรวม			
	\bar{X}	S.D.	ความ หมาย	อันดับ ที่	\bar{X}	S.D.	ความ หมาย	อันดับ ที่	\bar{X}	S.D.	ความ หมาย	อันดับ ที่	\bar{X}	S.D.	ความ หมาย	อันดับ ที่
31. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ปรปักษ์ เข้ากับบุคคล ชุมชน และสถานการณ์ ต่าง ๆ ได้ดี	4.34	0.660	มาก	1	4.38	0.650	มาก	2	4.40	0.643	มาก	1	4.38	0.651	มาก	1
32. มีการสร้างแรงจูงใจให้ครูและ บุคลากรให้มีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน	4.25	0.718	มาก	5	4.35	0.644	มาก	4	4.32	0.749	มาก	3	4.31	0.704	มาก	3
33. มีการสร้างขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงานให้กับครูและบุคลากร อยู่เสมอ	4.23	0.772	มาก	6	4.33	0.728	มาก	5	4.18	0.789	มาก	6	4.25	0.763	มาก	6
34. มีการเอาใจใส่และเห็น ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม	4.12	0.789	มาก	9	4.32	0.683	มาก	6	4.26	0.823	มาก	5	4.23	0.765	มาก	8

ตาราง 4.8 (ต่อ)

ความคิดเห็นด้านทักษะมนุษย์	โรงเรียนขนาดเล็ก			โรงเรียนขนาดกลาง			โรงเรียนขนาดใหญ่			โดยรวม		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
35. มีความตั้งใจทำงานเพื่อให้บริการ บรรลุตามเป้าหมาย	4.25	0.691	มาก	4	4.41	0.655	มาก	1	4.35	0.738	มาก	2
36. มีการเปิดโอกาสให้ครูแสดง ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่	4.26	0.666	มาก	3	4.37	0.708	มาก	3	4.18	0.813	มาก	5
37. มีวินัย ปฏิบัติตามระเบียบ เคารพ และยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น	4.30	0.650	มาก	2	4.30	0.677	มาก	7	4.29	0.742	มาก	4
38. สามารถประสานคนและ ประสานงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลให้งานบรรลุผลตาม เป้าหมาย	4.21	0.686	มาก	7	4.24	0.624	มาก	9	4.26	0.714	มาก	5
					4.24	0.624	มาก		4.24	0.675	มาก	7

ตาราง 4.8 (ต่อ)

ความคิดเห็นด้านทักษะมนุษย์	โรงเรียนขนาดเล็ก			โรงเรียนขนาดกลาง			โรงเรียนขนาดใหญ่			โดยรวม				
	\bar{X}	S.D.	อันดับ ความ หมาย	\bar{X}	S.D.	อันดับ ความ หมาย	\bar{X}	S.D.	อันดับ ความ หมาย	\bar{X}	S.D.	อันดับ ความ หมาย		
39. ปฏิบัติต่อผู้ได้บังคับบัญชาด้วย ความยุติธรรมและเสมอภาค	4.19	0.757	มาก	4.28	0.796	8	4.13	0.804	มาก	8	4.20	0.786	มาก	9
รวมเฉลี่ย	4.24	0.560	มาก	4.33	0.512	มาก	4.26	0.598	มาก		4.28	0.557	มาก	

จากตาราง 4.8 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 เกี่ยวกับการบริหารผู้
ความสำเร็จของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในด้านทักษะมนุษย์ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ ดังนี้

ผู้บริหารและครู โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านทักษะมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24, S.D. = 0.560$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 31 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ปรับตัวเข้ากับบุคคล ชุมชน และสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี ($\bar{X} = 4.34, S.D. = 0.660$) รองลงมาคือ ข้อ 37 มีวินัย ปฏิบัติตามระเบียบ เคารพ และยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น ($\bar{X} = 4.30, S.D. = 0.560$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 34 มีการเอาใจใส่และเห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.12, S.D. = 0.789$)

ผู้บริหารและครู โรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านทักษะมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33, S.D. = 0.512$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 35 มีความตั้งใจทำงานเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.41, S.D. = 0.655$) รองลงมาคือ ข้อ 31 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ปรับตัวเข้ากับบุคคล ชุมชน และสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี ($\bar{X} = 4.38, S.D. = 0.650$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 38 สามารถประสานคนและประสานงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.24, S.D. = 0.624$)

ผู้บริหารและครู โรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านทักษะมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26, S.D. = 0.598$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 31 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ปรับตัวเข้ากับบุคคล ชุมชน และสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี ($\bar{X} = 4.40, S.D. = 0.643$) รองลงมาคือ ข้อ 35 มีความตั้งใจทำงานเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.35, S.D. = 0.738$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 39 ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรมและเสมอภาค ($\bar{X} = 4.13, S.D. = 0.804$)

ผู้บริหารและครู โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านทักษะมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28, S.D. = 0.557$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 31 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ปรับตัวเข้ากับบุคคล ชุมชน และสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี ($\bar{X} = 4.38, S.D. = 0.651$) รองลงมาคือ

ข้อ 35 มีความตั้งใจทำงานเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.695)

ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 39 ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรมและเสมอภาค
($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.786)

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ตาราง 4.9 (ต่อ)

	โรงเรียนขนาดเด็ก			โรงเรียนขนาดกลาง			โรงเรียนขนาดใหญ่			โดยรวม		
	\bar{X}	S.D.	อันดับ ความ หมาย	\bar{X}	S.D.	อันดับ ความ หมาย	\bar{X}	S.D.	อันดับ ความ หมาย	\bar{X}	S.D.	อันดับ ความ หมาย
42. ติดตามข้อมูลข่าวสารใหม่ๆ และเผยแพร่ให้ผู้ได้บังคับบัญชา ได้รับทราบข้อมูลอย่างรวดเร็วและ ชัดเจน	4.40	0.628	1 มาก	4.38	0.634	1 มาก	4.42	0.611	1 มาก	4.40	0.624	1 มาก
43. สามารถนำหลักคิดและ วิธีการใหม่ๆ มาพัฒนาโรงเรียน ได้อย่างเหมาะสม	4.23	0.721	8 มาก	4.30	0.614	5 มาก	4.32	0.679	7 มาก	4.28	0.671	6 มาก
44. มีการไตร่ตรองด้วยหลักการและ เหตุผลมากกว่าใช้อารมณ์ ในการตัดสินใจ	4.25	0.691	4 มาก	4.34	0.657	4 มาก	4.23	0.731	11 มาก	4.28	0.693	8 มาก

ตาราง 4.9 (ต่อ)

	โรงเรียนขนาดเล็ก			โรงเรียนขนาดกลาง			โรงเรียนขนาดใหญ่			โดยรวม					
	\bar{X}	S.D.	อันดับ ที่	ความ หมาย	\bar{X}	S.D.	อันดับ ที่	ความ หมาย	\bar{X}	S.D.	อันดับ ที่	ความ หมาย	\bar{X}	S.D.	อันดับ ที่
ความคิดเห็นด้านทักษะมโนภาพ															
45. ให้คำปรึกษาแนะนำครูและบุคลากรให้สามารถทำงานได้อย่างมีคุณภาพ	4.24	0.724	6	มาก	4.34	0.688	5	มาก	4.29	0.671	9	มาก	4.29	0.694	5
46. สามารถจัดหาสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อใช้ในการศึกษา	4.10	0.804	11	มาก	4.26	0.737	8	มาก	4.29	0.722	10	มาก	4.22	0.754	11
47. มีความคิดสร้างสรรค์ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และพัฒนางานอยู่เสมอ	4.25	0.687	3	มาก	4.28	0.715	6	มาก	4.33	0.671	6	มาก	4.28	0.691	7
48. สามารถวินิจฉัยสั่งการและตัดสินใจได้ถูกต้องแม่นยำมีเหตุผล	4.15	0.701	10	มาก	4.22	0.663	10	มาก	4.30	0.643	8	มาก	4.23	0.669	10
49. เป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตนครองคน และครองงาน	4.36	0.605	2	มาก	4.34	0.641	3	มาก	4.39	0.607	4	มาก	4.36	0.618	2

ตาราง 4.9 (ต่อ)

ความคิดเห็นด้านทักษะมีโนภาพ	โรงเรียนขนาดเล็ก			โรงเรียนขนาดกลาง			โรงเรียนขนาดใหญ่			โดยรวม			
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่	
50. อุทิศเวลาและแสวงหาทรัพยากรเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน	4.24	0.698	มาก	5	4.37	0.664	มาก	2	4.41	0.622	มาก	2	
รวมเฉลี่ย	4.24	0.571	มาก		4.30	0.524	มาก		4.34	0.497	มาก		
													3

จากตาราง 4.9 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 เกี่ยวกับการบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา 33 ในด้านทักษะมโนภาพ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ ดังนี้

ผู้บริหารและครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านทักษะมโนภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24, S.D. = 0.571$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 42 ติดตามข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ และเผยแพร่ให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้รับทราบข้อมูลอย่างรวดเร็วและชัดเจน ($\bar{X} = 4.40, S.D. = 0.628$) รองลงมาคือ ข้อ 49 เป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตน ครองคน และครองงาน ($\bar{X} = 4.36, S.D. = 0.505$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 46 สามารถจัดหาสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อใช้ในการศึกษา ($\bar{X} = 4.10, S.D. = 0.804$)

ผู้บริหารและครูโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านทักษะมโนภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30, S.D. = 0.524$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 42 ติดตามข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ และเผยแพร่ให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้รับทราบข้อมูลอย่างรวดเร็วและชัดเจน ($\bar{X} = 4.38, S.D. = 0.634$) รองลงมาคือ ข้อ 50 อุทิศเวลาและแสวงหาทรัพยากรเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.37, S.D. = 0.664$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 48 สามารถวินิจฉัยสั่งการและตัดสินใจได้ถูกต้องแม่นยำมีเหตุผล ($\bar{X} = 4.22, S.D. = 0.663$)

ผู้บริหารและครูโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านทักษะมโนภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34, S.D. = 0.497$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 42 ติดตามข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ และเผยแพร่ให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้รับทราบข้อมูลอย่างรวดเร็วและชัดเจน ($\bar{X} = 4.42, S.D. = 0.611$) รองลงมาคือ ข้อ 50 อุทิศเวลาและแสวงหาทรัพยากรเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.41, S.D. = 0.622$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 44 มีการไตร่ตรองด้วยหลักการและเหตุผลมากกว่าใช้อารมณ์ในการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.23, S.D. = 0.731$)

ผู้บริหารและครูโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียน มัธยมศึกษา ด้านทักษะมโนภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30, S.D. = 0.530$) เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 42 คิดตามข้อมูลข่าวสาร ใหม่ ๆ และเผยแพร่ให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้รับทราบข้อมูลอย่างรวดเร็วและชัดเจน ($\bar{X} = 4.40, S.D. = 0.624$) รองลงมาคือ ข้อ 49 เป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตน ครองคน และ ครองงาน ($\bar{X} = 4.36, S.D. = 0.618$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 46 สามารถจัดหาสื่อและ เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อใช้ในการศึกษา ($\bar{X} = 4.22, S.D. = 0.754$)

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบการบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู จำแนกตามตำแหน่ง

ตาราง 4.10 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับการบริหารสู่ความสำเร็จ ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน

การบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา	ผู้บริหาร		ครู		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านทักษะเทคนิค	4.44	0.453	4.26	0.500	1.644
2. ด้านทักษะมนุษย	4.50	0.491	4.26	0.564	2.064
3. ด้านทักษะมโนภาพ	4.45	0.438	4.29	0.533	1.454
รวมเฉลี่ย	4.46	0.461	4.27	0.532	1.903

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.10 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหาร โดยรวมที่ส่งผลต่อการบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบการบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ตาราง 4.11 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับการบริหารสู่ความสำเร็จ ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 33 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

การบริหารสู่ความสำเร็จ ของผู้บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษา	โรงเรียน ขนาดเล็ก		โรงเรียน ขนาดกลาง		โรงเรียน ขนาดใหญ่		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านทักษะเทคนิค	4.14	0.532	4.32	0.461	4.35	0.478	6.418*
2. ด้านทักษะมนุษย์	4.24	0.560	4.33	0.512	4.26	0.598	0.778
3. ด้านทักษะมโนภาพ	4.24	0.571	4.30	0.524	4.34	0.497	1.158
รวมเฉลี่ย	4.20	0.554	4.32	0.499	4.32	0.524	2.101

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.11 พบว่า ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหาร โดยรวมที่ส่งผลสู่ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน มัธยมศึกษา ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านทักษะเทคนิค แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีการ ของเซฟเฟ่ ซึ่งปรากฏผลดังตาราง 4.12 ดังต่อไปนี้

ตาราง 4.12 ทดสอบความแตกต่างรายคู่ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับการบริหาร
สู่ความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 33 ด้านทักษะเทคนิค จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดของโรงเรียน	\bar{X}	ขนาดของโรงเรียน		
		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.14	4.32	4.35
ขนาดเล็ก	4.14	-	-0.188*	-0.215*
ขนาดกลาง	4.32	-	-	-0.027
ขนาดใหญ่	4.35	-	-	-

จากตาราง 4.12 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของ โรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียน
ขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ ผู้บริหารและครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ
การบริหารสู่ความสำเร็จ ด้านทักษะเทคนิค แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
ส่วนรายคู่ของ โรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่ พบว่า ไม่แตกต่างกัน
โดยโรงเรียนขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าโรงเรียนขนาดกลางและ โรงเรียนขนาดเล็ก

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นคำถามปลายเปิดจากผู้บริหารโรงเรียน และครู เกี่ยวกับการบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ซึ่งปรากฏผลดังตาราง 4.13 ถึงตาราง 4.15 ดังต่อไปนี้

ตาราง 4.13 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บริหาร โรงเรียนและครู เกี่ยวกับการบริหารสู่ ความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ด้านทักษะเทคนิค

ประเด็นความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
1. มีการวางแผนพัฒนางานวิชาการและกำกับติดตาม อย่างเป็นระบบ	23	43.40
2. มีการส่งเสริมให้ครูพัฒนาสื่อ นวัตกรรมที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ	9	16.98
3. มีการส่งเสริมครูให้ทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนา การเรียนรู้ของผู้เรียน	4	7.55
4. มีการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง และบริบทพื้นที่ของ โรงเรียนและท้องถิ่น	3	5.66
5. มีการวางแผนการใช้งบประมาณของโรงเรียน ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและชุมชน	3	5.66
6. มีการวางแผนเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนมีระเบียบ วินัย คุณธรรม จริยธรรมอย่างต่อเนื่อง	3	5.66
7. มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินการใช้หลักสูตร อย่างต่อเนื่อง	2	3.77
8. มีการเปิด โอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วม ในการวางแผนการใช้งบประมาณของโรงเรียน อย่างเป็นระบบ	2	3.77
9. มีการวางแผนร่วมกับคณะครูออกเยี่ยมบ้านนักเรียน อย่างสม่ำเสมอ	2	3.77

ตาราง 4.13 (ต่อ)

ประเด็นความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
10. มีการวางแผนพัฒนางานการประกันคุณภาพการศึกษา อย่างเป็นระบบ	1	1.89
11. มีการวางแผนงานกิจการนักเรียนอย่างเป็นระบบ	1	1.89

จากตาราง 4.13 พบว่า ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บริหาร โรงเรียนและครู เกี่ยวกับการบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ด้านทักษะเทคนิค ประเด็นที่มีผู้เสนอแนะมากที่สุดคือ มีการวางแผนพัฒนางานวิชาการและกำกับติดตามอย่างเป็นระบบ คิดเป็นร้อยละ 43.40 รองลงมาคือ มีการส่งเสริมให้ครูพัฒนาสื่อ นวัตกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คิดเป็นร้อยละ 16.98 ส่วนประเด็น ที่ผู้เสนอแนะน้อยที่สุดคือ มีการวางแผนพัฒนางานการประกันคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบ คิดเป็นร้อยละ 1.89 และมีการวางแผนงานกิจการนักเรียนอย่างเป็นระบบ คิดเป็นร้อยละ 1.89

ตาราง 4.14 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บริหาร โรงเรียนและครู เกี่ยวกับการบริหารสู่ ความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 33 ด้านทักษะมนุษย์

ประเด็นความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
1. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ปรับตัวเข้ากับบุคคล ชุมชน และสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี	25	27.47
2. มีการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับครูและ บุคลากรอยู่เสมอ	18	19.78
3. มีการสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรให้มีเจตคติที่ดี ต่อการทำงาน	16	17.58

ตาราง 4.14 (ต่อ)

ประเด็นความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
4. ปฏิบัติต่อผู้ได้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรมและเสมอภาค	16	17.58
5. มีวินัย ปฏิบัติตามระเบียบ เคารพและยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น	8	8.79
6. มีการเอาใจใส่และเห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม	4	4.40
7. สามารถประสานคนและประสานงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย	2	2.20
8. มีความตั้งใจทำงานเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย	1	1.10
9. มีการเปิด โอกาสให้ครูแสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่	1	1.10

จากตาราง 4.14 พบว่า ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บริหารโรงเรียนและครูเกี่ยวกับการบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ด้านทักษะมนุษย์ ประเด็นที่มีผู้เสนอแนะมากที่สุดคือ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ปรับตัวเข้ากับบุคคล ชุมชนและสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี คิดเป็นร้อยละ 27.47 รองลงมาคือ มีการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับครูและบุคลากรอยู่เสมอ คิดเป็นร้อยละ 19.78 ส่วนประเด็นที่ผู้เสนอแนะน้อยที่สุดคือ มีความตั้งใจทำงานเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย คิดเป็นร้อยละ 1.10 และมีการเปิด โอกาสให้ครูแสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ คิดเป็นร้อยละ 1.10

ตาราง 4.15 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บริหารโรงเรียนและครู เกี่ยวกับการบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 33 ด้านทักษะมโนภาพ

ประเด็นความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
1. สามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อม เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ภารกิจ เป้าหมาย และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ได้สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ของโรงเรียน	22	38.60
2. สามารถจัดหาสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อใช้ในการศึกษา	11	19.30
3. สามารถกำหนดทิศทางการบริหารโรงเรียนยุคใหม่เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	8	14.04
4. เป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตน ครองคน และครองงาน	5	8.77
5. ติดตามข้อมูลข่าวสารใหม่ๆ และเผยแพร่ให้ผู้ใช้บังคับบัญชาได้รับทราบข้อมูลอย่างรวดเร็วและชัดเจน	3	5.26
6. สามารถนำหลักคิดและวิธีการใหม่ๆ มาพัฒนาโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม	2	3.51
7. ให้คำปรึกษาแนะนำครูและบุคลากรให้สามารถทำงานได้อย่างมีคุณภาพ	2	3.51
8. อุทิศเวลาและแสวงหาทรัพยากรเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน	2	3.51
9. มีการไตร่ตรองด้วยหลักการและเหตุผลมากกว่าใช้อารมณ์ในการตัดสินใจ	1	1.75
10. สามารถวินิจฉัย สั่งการและตัดสินใจได้ถูกต้องแม่นยำ มีเหตุผล	1	1.75

จากตาราง 4.15 พบว่า ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บริหาร โรงเรียนและครู เกี่ยวกับการบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ด้านทักษะมโนภาพ ประเด็นที่มีผู้เสนอแนะมากที่สุดคือ สามารถ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ได้สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ของโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 38.60 รองลงมาคือ สามารถจัดหาสื่อและ เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อใช้ในการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 19.30 ส่วนประเด็นที่ผู้เสนอแนะน้อยที่สุด คือ มีการไตร่ตรองด้วยหลักการและเหตุผลมากกว่าใช้อารมณ์ในการตัดสินใจ คิดเป็นร้อยละ 1.75 และสามารถวินิจฉัย สั่งการและตัดสินใจได้ถูกต้องแม่นยำมีเหตุผล คิดเป็นร้อยละ 1.75

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยเรื่อง การบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายผลและ ข้อเสนอแนะ ตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ
 - 6.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้
 - 6.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 เกี่ยวกับการบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกตามตำแหน่งและขนาด โรงเรียน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ผู้บริหาร โรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ตามสถานภาพตำแหน่ง มีความคิดเห็นต่อการบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา แตกต่างกัน
2. ผู้บริหาร โรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ตามขนาดโรงเรียน มีความคิดเห็นต่อการบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ปีการศึกษา 2561 จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 158 คน และครู จำนวน 3,298 คน รวมทั้งสิ้น 3,456 คน และกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียนและครู โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 : 608) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 346 คน แล้วทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi - stage Sampling) จะได้ผู้บริหาร โรงเรียนจำนวน 24 คน และครู จำนวน 322 คน

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาการบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ผู้วิจัยได้สรุปผล ดังนี้

1. ผู้บริหาร โรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านทักษะมโนภาพ รองลงมาคือ ด้านทักษะเทคนิค ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านทักษะมนุษย์
2. ผู้บริหาร โรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านทักษะมโนภาพ รองลงมาคือ ด้านทักษะมนุษย์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านทักษะเทคนิค
3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 จำแนกตามตำแหน่ง เกี่ยวกับการบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน
4. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน เกี่ยวกับการบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านทักษะเทคนิค แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน
5. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บริหาร โรงเรียนและครู เกี่ยวกับการบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ด้านทักษะเทคนิค ประเด็นที่มีผู้เสนอแนะมากที่สุดคือ มีการวางแผนพัฒนางานวิชาการ

และกำกับคิดตามอย่างเป็นระบบ ด้านทักษะมนุษย์ ประเด็นที่มีผู้เสนอแนะมากที่สุดคือ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ปรับตัวเข้ากับบุคคล ชุมชนและสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี ส่วนด้านทักษะ มโนภาพ ประเด็นที่มีผู้เสนอแนะมากที่สุดคือ สามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อม เพื่อกำหนด วิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ได้สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ของ โรงเรียน

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาวิจัยการบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 โดยผู้วิจัยมีประเด็นที่ค้นพบ และมีความน่าสนใจที่จะนำสู่การวางแผนและพัฒนางานด้านการบริหารการศึกษาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป ผู้วิจัย ได้อภิปรายผลและนำเสนอ ดังนี้

1. จากผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 เกี่ยวกับการบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านทักษะมโนภาพ ทั้งนี้อาจ เนื่องจาก ผู้บริหาร โรงเรียนและครูมีความคิดเห็นที่คล้ายกันเพราะทักษะด้านมโนภาพ ถือเป็นทักษะขั้นสูงที่ผู้บริหารต้องนำมาประยุกต์ใช้บริหารจัดการในโรงเรียน เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ และภาพรวมของโรงเรียน ผู้บริหารต้องรู้จักวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน วินิจฉัย สังเคราะห์ วิพากษ์วิจารณ์งานในด้านต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจน การขับเคลื่อนองค์การจึงบรรลุตามวัตถุประสงค์ และประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2551 : 19 - 20) ได้กล่าวถึง ทักษะทางคตินิยม (Conceptual Skill) ผู้อำนวยการในฐานะผู้บริหารสูงสุดในโรงเรียน จะต้องมีทักษะนี้มากที่สุด โดยสามารถเข้าใจหน่วยงานของตนในทุกลักษณะ และเห็นความสัมพันธ์ของหน่วยงานของตนเองที่มีต่อหน่วยงานหรือองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง จะต้องเข้าใจว่า งานแต่ละหน้าที่ใน โรงเรียนจะขึ้นอยู่กับซึ่งกันและกัน หากมีการเปลี่ยนแปลงในหน้าที่หรือหน่วยงานย่อยต่าง ๆ ส่วนใดส่วนหนึ่งของ โรงเรียนก็จะกระทบกระเทือนถึงส่วนอื่น ๆ ผู้อำนวยการจะต้องมีความรู้กว้างขวางในด้านวิชาสังคมศาสตร์ ประกอบด้วย สังคมวิทยา เศรษฐศาสตร์การเมือง มนุษยวิทยา จิตวิทยา และจิตวิทยาสังคม ดังนั้นที่ผู้อำนวยการจะได้ทักษะนี้มา ผู้อำนวยการจะต้อง ศึกษาวิชาสามัญ (General Education) ให้มากขึ้น เพื่อจะได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีรภาพ นาราช (2557 : 97) ที่ได้ศึกษาสภาพปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจัย โดยรวมตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 เกี่ยวกับสภาพปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ ภาณุศักร หงส์ทอง (2558 : 147 - 148) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบการบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสู่ความสำเร็จคล้ายกัน และมองเห็นถึงความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารที่ส่งผลสู่ความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในด้านทักษะเทคนิค ด้านทักษะมนุษย์ และด้านทักษะมโนภาพ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เฮอร์เชย์และบลานชาร์ด (Hersey & Blanchard. 1993 : 8) กล่าวว่า ทักษะการบริหารที่เป็นที่ยอมรับในกระบวนการบริหารคือ ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill) ทักษะด้านมนุษย์ (Human Skill) และทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skill) ทั้ง 3 ทักษะส่งผลให้งานประสบความสำเร็จ ทักษะด้านเทคนิค จะเหมาะสำหรับผู้บริหารระดับล่าง เป็นความสามารถในการใช้ความรู้ วิธีการเทคนิค เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับภาระหน้าที่ โดยเฉพาะซึ่งเกิดจากประสบการณ์ การศึกษา และการฝึกอบรม โดยเฉพาะหัวหน้าที่ทำหน้าที่ควบคุมดูแล เพราะเป็นกลุ่มที่ต้องการพัฒนาการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ การพัฒนาเจ้าหน้าที่เทคนิค และพนักงานประเภทอื่น ๆ ให้มีความชำนาญเฉพาะ ต่อมาทักษะด้านมนุษย์ เป็นทักษะที่จำเป็นที่สุด มีความสำคัญมากกว่าสติปัญญา ความเฉลียวฉลาด ความเด็ดขาด ความแน่วแน่ ความรู้หรือทักษะเกี่ยวกับการทำงาน เพราะงานจะไม่ประสบผลได้หากขาดความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และทักษะด้านความคิดรวบยอดหรือทักษะด้านมโนภาพ จะเหมาะสำหรับผู้บริหารระดับสูง เพราะการบริหารงานในระดับนี้ในองค์กร ไม่ต้องการเรียนรู้เฉพาะขั้นตอนการทำงาน และการปฏิบัติ แต่เน้นประสิทธิผลที่เกิดขึ้นกับองค์กรและทำให้องค์กรในภาพรวมประสบความสำเร็จ การใช้ทักษะด้านความคิดรวบยอดจะใช้มากหรือน้อยแตกต่างกันขึ้นอยู่กับระดับการบริหารงานของผู้บริหาร ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ อารี ภูมิพันธุ์ (2555 : 137) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ โรงเรียน จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง พบว่า ไม่แตกต่างกัน

3. การเปรียบเทียบการบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านทักษะเทคนิค แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูโรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสู่ความสำเร็จในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่ สืบเนื่องจากโรงเรียนขนาดเล็กมีความจำกัดในด้านงบประมาณ บุคลากร สื่อที่ทันสมัย ปัจจัยนำเข้าของนักเรียน และการอำนวยความสะดวกในด้านอื่น ๆ จึงเป็นการยากต่อการบริหารโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ และผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กต้องอาศัยทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะด้านมโนภาพมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่จึงจะสามารถนำองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กรีฟฟิน (Griffin, 1984 : 18 - 21) กล่าวว่า ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จต้องมีทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill) เป็นทักษะที่จำเป็นที่ทำงานบรรลุผลสำเร็จ เป็นความสามารถในการวางแผน การทำโครงการ การเงินการบัญชี การใช้เครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ ผู้บริหารจำนวนมาก โดยเฉพาะผู้บริหารระดับกลางและระดับล่างจะใช้ทักษะด้านนี้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ต่อมาทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Interpersonal Skill) เป็นทักษะการบริหารที่ผู้บริหารใช้ในการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ทั้งภายในและภายนอกองค์การ หากวิเคราะห์การใช้เวลาของผู้บริหารพบว่า ผู้บริหารใช้เวลาร้อยละ 59 ในการปฏิสัมพันธ์กับบุคคล ใช้เวลาร้อยละ 6 ในการโทรศัพท์ และใช้เวลาร้อยละ 3 ในการเดินทาง ซึ่งจากเวลาเหล่านี้เป็นข้อมูลที่เห็นได้ชัดว่าผู้บริหารใช้เวลาส่วนมากในการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคล ผู้บริหารจึงต้องมีความสามารถในการใช้ทักษะนี้ในการติดต่อสื่อสาร การสร้างความเข้าใจที่ดี การเจรจา การบรรยาย การประสานงานกันทั้งภายในและภายนอกองค์การ ผู้บริหารที่มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์มากจะประสบความสำเร็จมากกว่าผู้บริหารที่มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์น้อย ในส่วนของทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skill) เป็นความสามารถในการคิดเกี่ยวกับการเข้าใจถึงผลลัพธ์ และความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ในองค์การ และสามารถคาดคะเนทิศทางที่จะพาองค์การไปสู่ความสำเร็จ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สลิลรัตน์ คังทองกุล (2558 : 100 - 103) ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารและความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก และผู้บริหารตามขนาดของสถานศึกษาดังกล่าว มีความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับ อรวรีย์ โคตรเคน (2560 : 155 - 159) ได้ศึกษา

ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัย
ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร โรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ไม่มีความ
แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับ เต็มดวง จำนงค์ (2550 : 117 - 120) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อ
ความสำเร็จในการบริหาร โรงเรียนคุณภาพของ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า
เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

4. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บริหาร โรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 เกี่ยวกับการบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา
ด้านทักษะเทคนิค ประเด็นที่มีผู้เสนอแนะมากที่สุดคือ มีการวางแผนพัฒนางานวิชาการและกำกับ
ติดตามอย่างเป็นระบบ เป็นเพราะว่าผู้บริหาร โรงเรียนและครูมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน เพราะ
งานวิชาการเป็นหัวใจหลักของ โรงเรียน เป็นการนำศาสตร์และศิลป์ที่ผู้บริหารจะต้องนำทรัพยากร
ที่มีอยู่มาบริหารจัดการและจัดกิจกรรมพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและเกิด
ประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ กมล ภูประเสริฐ (2545 : 5 - 6)
ได้กล่าวว่า งานวิชาการเป็นการบริหารที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอันเป็นเป้าหมาย
สูงสุดในภารกิจของโรงเรียนซึ่งคุณภาพการศึกษาที่คาดหวังคือ คุณสมบัติอันพึงประสงค์
ที่จะเกิดขึ้นแก่ผู้เรียน ได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจ ความคิด ทักษะ ความสามารถ สุขภาพกาย
สุขภาพจิต และคุณลักษณะในด้านบุคลิกภาพ ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม เพราะฉะนั้นงานวิชาการ
ในโรงเรียนจึงมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งที่จะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จในการบริหารจัดการ
ในองค์กรเป็นอย่างดี ซึ่งถ้าโรงเรียนมีระบบการบริหารจัดการงานวิชาการที่ดีก็จะส่งผลให้งาน
บรรลุตามวัตถุประสงค์และประสบความสำเร็จ ด้านทักษะมนุษย์ ประเด็นที่มีผู้เสนอแนะมากที่สุด
คือ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ปรับตัวเข้ากับบุคคล ชุมชนและสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี ทั้งนี้เป็นเพราะว่า
ผู้บริหาร โรงเรียนและครูมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน เพราะการสร้างแรงจูงใจ การเสริมแรง รวมถึง
การที่ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงานและชุมชน เป็นสิ่งที่ผู้ได้บังคับบัญชาคาดหวัง และ
อยากให้ผู้บริหารของตนบริหารงานแบบกัลยาณมิตร ซึ่งการบริหารงานในลักษณะนี้จะส่งผลดี
ส่งผลให้งานมีคุณภาพและทำให้การบริหารงานในโรงเรียนประสบความสำเร็จได้อย่างดีเยี่ยม
ด้านทักษะมโนภาพ ประเด็นที่มีผู้เสนอแนะมากที่สุดคือ สามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อ
กำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ได้สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ของ
โรงเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นว่าการบริหาร โรงเรียนให้บรรลุตาม
วัตถุประสงค์และประสบความสำเร็จนั้น ผู้บริหารต้องมีการวางแผนร่วมกับคณะครูและชุมชน
มีการวิเคราะห์บริบทสภาพแวดล้อมของพื้นที่โรงเรียนให้ชัดเจน ก่อนนำสู่การขับเคลื่อนและพัฒนา

โรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ไพฑูรย์ สินดารัตน์ (2553: 39 - 40) ได้กล่าวว่า ผู้บริหาร หรือผู้นำจะต้องรู้จักและเข้าใจสภาพการณ์ขององค์กรเป็นอย่างดี สามารถกำหนดบทบาทและ ทิศทางขององค์กรได้อย่างชัดเจน รวมถึงขยายความคิดให้คนยอมรับยอมรับปฏิบัติตาม มีการให้ กำลังใจกับทุกคน และสามารถเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง เพราะฉะนั้นวิสัยทัศน์ของ ผู้บริหารจึงมีความสำคัญต่อการบริหารอย่างมาก เพราะการบริหารงานในโรงเรียนทุกแห่งย่อมมี ความแตกต่าง โดยเฉพาะบริบทพื้นที่โรงเรียนซึ่งเป็นงานที่ท้าทาย ผู้บริหารจะต้องนำความรู้และ ทักษะความสามารถมาด้านต่าง ๆ มาพัฒนาโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จยิ่งขึ้นต่อไป

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง การบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 สามารถประมวลข้อเสนอแนะได้ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ด้านทักษะเทคนิค ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 30 มีการวางแผนร่วมกับ คณะครูออกเยี่ยมบ้านนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญและใส่ใจกับ การออกเยี่ยมบ้านนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ ถือเป็นแนวปฏิบัติที่ดีที่ผู้บริหารและครูร่วมกันปฏิบัติ ด้วยดีเสมอมา และเป็นการสร้างขวัญกำลังใจและสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ปกครองและชุมชน เพราะการออกเยี่ยมบ้านนักเรียนข้อดีคือ ทำให้ครู ได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับตัวนักเรียน เป็นรายบุคคลและสามารถนำข้อมูลมาวางแผนเพื่อจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ได้ตรงกับความต้องการ ของนักเรียน ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 20 สามารถดำเนินการเลื่อนขึ้นเงินเดือน ข้าราชการครูและบุคลากรตามแนวปฏิบัติอย่างยุติธรรม และเสมอภาค ผู้บริหารจะต้องให้ ความสำคัญ และมีแนวปฏิบัติที่ชัดเจนและยุติธรรมเกี่ยวกับการเลื่อนขึ้นเงินเดือน เพราะเป็นสิ่ง ที่ผู้ได้บังคับบัญชาทุกคนปรารถนา หากผู้บริหารขาดความยุติธรรม ไม่มีความเป็นกลาง และไม่มี ความชัดเจนในเรื่องที่กำลังปฏิบัติก็อาจจะเป็นข้อครหาหรือทำให้เกิดความขัดแย้งเล็ก ๆ ในองค์กร และอาจลุกลามกลายเป็นปัญหาใหญ่

1.2 ด้านทักษะมนุษย ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 31 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ปรับตัวเข้ากับบุคคล ชุมชนและสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี คุณสมบัติอีกประการที่ผู้บริหารต้องมีคือ การเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีบุคลิกภาพที่ดี มีจิตวิทยาในการบริหารคน มีความอดทน สุขุม รอบคอบ มีอารมณ์ขันและมองการไกล สร้างความเชื่อมั่น สร้างศรัทธาและสร้างแรงจูงใจให้ ผู้ได้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ซึ่งการที่ผู้บริหารมีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์สูง ย่อมส่งผลดีต่อการบริหารให้ประสบความสำเร็จมากกว่าผู้บริหารที่มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์น้อย

ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 39 ปฏิบัติต่อผู้ได้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรมและเสมอภาค การเป็นผู้บริหารที่ดีและผู้ได้บังคับบัญชาให้ความเคารพนั้นผู้บริหารจะต้องปฏิบัติ และเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ได้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจ ซึ่งการกระทำดังกล่าวจะส่งผลให้ ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธา เมื่อเกิดศรัทธาสิ่งที่จะตามมาคือ ขวัญกำลังใจและสภาพของจิตใจ ที่มีความเชื่อมั่นและกระตือรือร้นพร้อมที่จะเผชิญกับเหตุการณ์ต่าง ๆ และเป็นพลังสู่การขับเคลื่อน การบริหารในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ

1.3 ด้านทักษะด้านมโนภาพ ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 42 ติดตามข้อมูลข่าวสาร ใหม่ ๆ และเผยแพร่ให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้รับทราบข้อมูลอย่างรวดเร็วและชัดเจน ผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 จะต้องติดตามข้อมูลข่าวสาร ใหม่ ๆ และเผยแพร่ให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้รับทราบข้อมูลอย่างรวดเร็ว ซึ่งตอบ โจทย์ในยุคที่มี เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพราะการสื่อสารในยุค 4.0 จะนำมาซึ่งความสะดวกและรวดเร็ว เมื่อผู้บริหาร ทำงาน ได้รวดเร็ว มีคุณภาพก็จะส่งผลให้การบริหารงานบรรลุตามเป้าหมาย ส่วนประเด็นที่มี ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 46 สามารถจัดหาสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อใช้ในการศึกษานั้น การจัดหาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาเป็นภารกิจที่ผู้บริหารจะต้องใช้เทคนิคและวิธีการต่าง ๆ เพื่อจัดหาสื่อและนำมาใช้บริหารจัดการศึกษาในโรงเรียน โดยส่วนใหญ่แล้วโรงเรียนขนาดเล็ก จะประสบปัญหาและมีความจำกัดด้านงบประมาณซึ่งมีความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาและแตกต่าง กับโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่โดยสิ้นเชิง จึงเป็นความท้าทายของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็กที่จะต้องนำกลยุทธ์และเทคนิคต่าง ๆ มาบริหารและขับเคลื่อนการศึกษาเพื่อให้ โรงเรียนมีการพัฒนาที่ดีขึ้นและประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย เพราะฉะนั้นผู้บริหารโรงเรียน ขนาดเล็กบางโรงเรียนจึงใช้วิธีการจัดทำผ้าป่าเพื่อการศึกษาเพื่อนำเงินมาใช้ในการสนับสนุนสื่อ และเทคโนโลยีทางการศึกษาให้กับผู้เรียน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับการบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ให้ครอบคลุมทุกเขตพื้นที่การศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภายในประเทศ เพื่อนำผลการวิจัยมาพัฒนางานด้านการบริหารให้มีคุณภาพและประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้นต่อไป

2.2 ควรทำการวิจัยเพื่อศึกษากระบวนการบริหารที่จะส่งผลต่อความสำเร็จ ในการบริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อนำผลการวิจัยมาพัฒนา โรงเรียนขนาดเล็กให้ประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมล ภูประเสริฐ. (2545). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : เมธีทิปส์.
- กรมวิชาการ. (2546). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- จตุรงค์ ชนะสีลังกูร. (2558). การบริหารจัดการทางการศึกษา. นครราชสีมา : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- จรัส อติวิทยากรณ์. (2554). หลักการและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 2). สงขลา : เทมการพิมพ์.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2554). การศึกษาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน : การบริการองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีสยาม.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2553). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี : บூค พอยท์.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2557). ทฤษฎีการบริหารรัฐกิจ. ปัตตานี : สถาบันเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2553). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 12). นนทบุรี : ไทยเนรมิตกิจ อินเตอร์โพรเกรสซีฟ.
- เต็มดวง จำนงค์. (2550). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นนทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ถวิล มาตรฐาน. (2544). การปฏิรูปการศึกษาโรงเรียนเป็นฐานการบริหารจัดการ. กรุงเทพฯ : เสมาธรรม.
- ทัศนีย์ วงศ์เย็น. (2551). ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการสถานศึกษา (หน่วยที่ 4). (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ธร สุนทรายุทธ. (2551). การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป : ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). ความเป็นมืออาชีพในการจัดการและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : บริษัทแอล ดี เพรส จำกัด.

- ธีรภาพ นาราช. (2557). การศึกษาสภาพปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ค.ม. (การบริหารการศึกษา). บุรีรัมย์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2551). หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ เทียมฟ้า.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. (2555). ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 10). บุรีรัมย์. ภาควิชาทดสอบและวิจัยทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ศูนย์สื่อเสริม กรุงเทพฯ.
- พิมพ์กา ธรรมสิทธิ์. (2554). หลักการบริหารการศึกษา. คณะครุศาสตร์ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ อาคารเอกประสงค์ ชั้น 1.
- ไพฑูรย์ สีนลรัตน์. (2553ก). มองข้ามโลกาภิวัตน์ : กระบวนทัศน์ใหม่ในการบริหารการศึกษา. ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ. กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทางการศึกษา. 1(1), 19 - 22. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2553ข). ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ : กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภาวดี อนันต์นาวิ. (2557). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 5). ชลบุรี : สำนักพิมพ์มนตรี.
- ภาณุศักดิ์ หงส์ทอง. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วีระยุทธ ชาศะกาญจน์. (2556). เทคนิคการบริหารสำหรับนักบริหารศึกษามืออาชีพ. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.

- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2554). **ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ : แนวคิดและปฏิบัติการ กรณีผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา**. สกลนคร : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สมุทพร ชำนาญ. (2557). **การวิจัยทางการบริหารการศึกษา**. ชลบุรี : ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สลิสรัตน์ คิ้วทองกุล. (2558). **พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษาลำกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ค.ม. (การบริหารการศึกษา). สุราษฎร์ธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). **หลักการบริการงานวิชาการ**. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย.
- สัมมา ธรนิษฐ์ .(2556). **หลัก ทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา**. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 33. (2561). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561**.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556). **คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2556). **มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2559). **สภาวะการศึกษาไทยปี 2557/2558 “จะปฏิรูปการศึกษาไทยให้ทันโลกในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างไร”**. กรุงเทพฯ : บริษัท พิมพ์ดีการพิมพ์ จำกัด.
- สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์. (2554). **หลักการ ทฤษฎี และแนวปฏิบัติทางการบริหารการศึกษา**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). มหาสารคาม : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เสนาะ ดิยาวี. (2551). **หลักการบริหาร**. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อรวิรัช โศตรเคน. (2560). **ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน ลำกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ค.ม. (การบริหารการศึกษา). สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- อารี ภูมิพันธุ์. (2555). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3** วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต ค.ม. (การบริหารการศึกษา). บุรีรัมย์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- อุดมพันธุ์ พิษณุประเสริฐ. (2555). **หลัก ทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา**. ศรีสะเกษ : คณะ
ศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- Bartol, K. M. & Martin, D. C. (1993). **Ternover among DP Personnel : A Casual
Analysis**. University of New York : Colledge Pake.
- Bartol, K. M. & Martin, D. C. (1994). **Management**. : 2nd ed. New york :
Mcgraw-Hill, Inc.
- Certo, S. L. (2007). **Modern Management**. 8^{ed}. New Jersey : Prentice-Hall.
- Davenport, J. D. (1984). **An Analysis of Perceptions of Instructional Leadership Behavior**.
Dissertation Abstracts International. 46 (03).
- Drake, T. L. & William, H. R. (1986). **The Principalship**. 3rd ed. New York : Macmillan,
- Gordon, T. (1990). **Parent Effective Training**. New York : Peter H. Wyden. Greenberg,
- Jerald & Robert A. Baron. (2003). **Behavior in Organizations : Understanding
Managing the Human Side of Word**. 11^{ed}. New Jersey : Pearson Education.
- Griffin, R. W. (1984). **Management**. Boston : Houghton Mifflin Company.
- Harris, B. M. (1963). **Supervisory Behavior in Education**. Englewood Cliff : Prentice-Hall,
Inc.
- Hersey, P. & Blanchard, K. H. (1993). **Management of Organization Behavior :
Utilizing Human Resources**. Englewood cliffs : Prentice Hall.
- Katz, R. L. (1995). "Skills of an Effective Administrator." **Havard Business
Review**. 33 : 33 - 42.
- Knezevich, S. J. (1984). **Administration of Public Education**. 4th ed. New York : Harper
and Row.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities."
Journal of Educational and Psychological Measurement. 30(30) : 607 - 610.
- Magnuson, C. (1971). "Characteristic of Successful School Business Manager,"
Dissertation Abstract International. 44(1) : p.133.

- Njeru, C. N. (2012). **“Factors Affecting the Management of Private Primary School in Kenya”** Thesis of Department of Business Administration, Kenyatta University, Kenya.
- Owens, R. G. (2001). **Organizational Behavior in Education : Instructional Leadership And School Reform.** 7th ed. Boston : Allyn and Bacon.
- Parsons, J. K. (1997). **Perceptions of Aspiring and Experienced Principals of the Skills Used by Principals.** Retrieved 30 November 2007, from <http://proquest.umi.com/pqdwebin?dex>.
- Sergiovanni, T. J. (1980). **Educational Governance and Administration.** New Jersey : Prentice-Hall.
- _____. (1981). **Instructional Supervision.** 2nd ed. Boston : Allyn and Bacon, Inc.
- Stoner, J. A. F. & Charles, W. (1986). **Management.** 3rd ed. New Jersey : Prentice Hall.
- Steer, R. M. (1985). **Managing Effective Organization : An Introduction.** Boston : A Division of Wadsworth, Inc.
- Wehrich, H. & Koontz, H. (2004). **Management : A Global Perspective.** 11th ed. New York : McGraw-Hill College.

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University



ที่ ศธ ๐๕๕๕.๑๑/ว๘

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๘ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

เรียน นายภัทรพล ติวาวรัมย์

ด้วย นายจิรภัทร เด็ดวาสนา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต ๓๓ โดยมี อาจารย์ ดร.กระพัน ศรีงาน เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและ ประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำ การวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑ - ๒

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว๘

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๘ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

เรียน นายวินิตย์ พงศ์ชะอุ่มดี

ด้วย นายจิรภัทร เดิดวาสนา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต ๓๓ โดยมี อาจารย์ ดร.กระพัน ศรีงาน เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและ ประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำ การวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นงมูล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑ - ๒

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว๘

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๘ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

เรียน นายมิตรชัย สุชาติสุนทร

ด้วย นายจิรภัทร เด็ดวาสนา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต ๓๓ โดยมี อาจารย์ ดร.กระพัน ศรีงาน เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและ ประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำ การวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑ - ๒

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๕๖๘ ๑๖๕๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องในการวิจัย



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/๐๑๗

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๓ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนโคกยางวิทยา

ด้วย นายจิรภัทร เดิดวาสนา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต ๓๓ โดยมี อาจารย์ ดร.กระพัน ศรีงาน เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ นักศึกษา มีความประสงค์ในการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยที่จะใช้กลุ่มตัวอย่างจริงเพื่อหาประสิทธิภาพของ เครื่องมือในการวิจัย

ดังนั้นจึงขออนุญาตให้ นายจิรภัทร เดิดวาสนา ใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างสำหรับ กำหนดการทำงานผู้ทำการวิจัยจะประสานในรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑ - ๒

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/๐๑๗

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจระ อำเภอมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๓ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบขอมอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนทุ่งมนวิทยาการ

ด้วย นายจิรภัทร เฉิดวาสนา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต ๓๓ โดยมี อาจารย์ ดร.กระพิน ศรีงาน เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้นักศึกษา มีความประสงค์ในการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยที่จะใช้กลุ่มตัวอย่างจริงเพื่อหาประสิทธิภาพของ เครื่องมือในการวิจัย

ดังนั้นจึงขออนุญาตให้ นายจิรภัทร เฉิดวาสนา ใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างสำหรับ กำหนดการทำงานผู้ทำการวิจัยจะประสานในรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑ - ๒

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/๐๑๗

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๓ มกราคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนพนมดงรักวิทยา

ด้วย นายจิรภัทร เฉิดวาสนา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต ๓๓ โดยมี อาจารย์ ดร.กระพิน ศรีงาน เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้ นักศึกษา มีความประสงค์ในการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยที่จะใช้กลุ่มตัวอย่างจริงเพื่อหาประสิทธิภาพของ เครื่องมือในการวิจัย

ดังนั้นจึงขออนุญาตให้ นายจิรภัทร เฉิดวาสนา ใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างสำหรับ กำหนดการทำงานผู้ทำการวิจัยจะประสานในรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑ - ๒

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/๖๒๘

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๓

ด้วย นายจิรภัทร เฉิดวาสนา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๓ โดยมี อาจารย์ ดร.กระพัน ศรีงาน เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ โดยการนี้นักศึกษามีความประสงค์เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นักศึกษาเข้าเก็บข้อมูลผู้เกี่ยวข้องในการวิจัยด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง การบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33

2. แบบสอบถามมี 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหาร
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นต่อการบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหาร
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33

3. ขอความกรุณาท่าน โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ตรงตามความเป็นจริง
ให้มากที่สุด ผู้วิจัยขอรับรองว่าจะเก็บข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไว้เป็นความลับ
จะไม่มีผลกระทบต่อหน้าที่การงานของท่านแต่อย่างใด และจะนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวม
อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการวิจัยและการพัฒนางานด้านการบริหารการศึกษา
ให้ประสบความสำเร็จยิ่งขึ้นต่อไป

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้
อย่างดียิ่ง

นายจิรภัทร เจริญวัฒนา

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ตอนที่ 1

แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. สถานภาพตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม

() ผู้บริหาร โรงเรียน

() ครู

2. ขนาดของโรงเรียน

() ขนาดเล็ก (มีนักเรียนตั้งแต่ 499 คนลงมา)

() ขนาดกลาง (มีนักเรียนตั้งแต่ 500 - 1499 คน)

() ขนาดใหญ่ (มีนักเรียนตั้งแต่ 1500 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 2

แบบสอบถามความคิดเห็นต่อการบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่เห็นว่าตรงกับความเป็นจริงและตามความคิดเห็น
ต่อการบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 33 ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมาก
3 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง
2 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อย
1 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	การบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	ทักษะด้านเทคนิค					
1	มีการวางแผนพัฒนางานวิชาการและกำกับติดตาม อย่างเป็นระบบ					
2	มีการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง และบริบทพื้นที่ของ โรงเรียนและท้องถิ่น					
3	มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินการใช้หลักสูตร อย่างต่อเนื่อง					
4	มีการส่งเสริมให้ครูพัฒนาสื่อ นวัตกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
5	มีการวางแผนดำเนินการจัดกิจกรรมนักเรียนอย่างสร้างสรรค์และ ส่งเสริมผู้เรียนตามความถนัดและตามความสนใจอย่างสม่ำเสมอ					
6	มีการส่งเสริมครูให้ทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ของผู้เรียน					
7	มีการวางแผนพัฒนางานการประกันคุณภาพการศึกษา อย่างเป็นระบบ					

ข้อ	การบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
8	มีการพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจในงาน ประกันคุณภาพการศึกษา					
9	มีการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมิน การประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ					
10	มีความรู้ความสามารถในการนิเทศการศึกษา					
11	มีการจัดนิเทศภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง					
12	มีการกำกับและพัฒนาครูให้มีความรู้ในการวัดและประเมินผล โดยใช้รูปแบบการประเมินที่หลากหลาย					
13	มีการวางแผนการใช้งบประมาณของโรงเรียนให้เกิดประโยชน์ สูงสุดต่อผู้เรียนและชุมชน					
14	มีการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน การใช้งบประมาณของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ					
15	มีการระดมทุนและทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อสนับสนุน การศึกษาของโรงเรียน					
16	สามารถจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรที่มีอยู่ในโรงเรียน ให้เกิดประโยชน์สูงสุด					
17	มีการกำกับ ติดตามและประเมินผลการบริหารงานงบประมาณ ของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ					
18	สามารถวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการครูและบุคลากร ได้เหมาะสมตามบริบทของโรงเรียน					
19	มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ให้เป็นไปตามความต้องการของโรงเรียน					
20	สามารถดำเนินการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากร ตามแนวปฏิบัติอย่างยุติธรรม และเสมอภาค					
21	สามารถดำเนินการทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากร ตามแนวปฏิบัติได้อย่างยุติธรรม					

ข้อ	การบริหารผู้ความจำเริญของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
22	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากร ตามเกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนด					
23	มีการจัดทำแผนกลยุทธ์พัฒนาโรงเรียนอย่างมีคุณภาพ					
24	มีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการบริหารโรงเรียน ได้อย่างชัดเจน					
25	วางแผนการบริหารจัดการด้านอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อม ของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ					
26	มีการกำกับติดตาม ตรวจสอบการใช้อาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อมของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง					
27	มีการวางแผนงานกิจกรรมนักเรียนอย่างเป็นระบบ					
28	จัดประชุมผู้ปกครองและชุมชน เพื่อชี้แจงแนวปฏิบัติ ของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ					
29	มีการวางแผนเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนมีระเบียบ วินัย คุณธรรม จริยธรรมอย่างต่อเนื่อง					
30	มีการวางแผนร่วมกับคณะกรรมการออกเยี่ยมบ้านนักเรียน อย่างสม่ำเสมอ					
ทักษะด้านมนุษย						
31	มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ปรับตัวเข้ากับบุคคล ชุมชนและ สถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี					
32	มีการสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรให้มีเจตคติที่ดี ต่อการทำงาน					
33	มีการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับครูและบุคลากร อยู่เสมอ					
34	มีการเอาใจใส่และเห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม					
35	มีความตั้งใจทำงานเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย					
36	มีการเปิดโอกาสให้ครูแสดงความสามารถในการทำงาน อย่างเต็มที่					

ข้อ	การบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
37	มีวินัย ปฏิบัติตามระเบียบ เคารพ และยอมรับความคิดเห็น ของผู้อื่น					
38	สามารถประสานคนและประสานงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย					
39	ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรมและเสมอภาค					
	ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์					
40	สามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อม เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ได้สอดคล้อง กับบริบทพื้นที่ของโรงเรียน					
41	สามารถกำหนดทิศทางการบริหาร โรงเรียนยุคใหม่ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง					
42	ติดตามข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ และเผยแพร่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้รับทราบข้อมูลอย่างรวดเร็วและชัดเจน					
43	สามารถนำหลักคิดและวิธีการใหม่ ๆ มาพัฒนา โรงเรียน ได้อย่างเหมาะสม					
44	มีการไตร่ตรองด้วยหลักการและเหตุผลมากกว่าใช้อารมณ์ ในการตัดสินใจ					
45	ให้คำปรึกษาแนะนำครูและบุคลากรให้สามารถทำงาน ได้อย่างมีคุณภาพ					
46	สามารถจัดหาสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อใช้ในการศึกษา					
47	มีความคิดสร้างสรรค์ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และพัฒนางานอยู่เสมอ					
48	สามารถวินิจฉัย สั่งการและตัดสินใจ ได้ถูกต้องแม่นยำมีเหตุผล					
49	เป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตน ครองคน และครองงาน					
50	อุทิศเวลาและแสวงหาทรัพยากรเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน					

ตอนที่ 3 ท่านมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อการบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ในด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้อย่างไร

1. ทักษะด้านเทคนิค

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ทักษะด้านมนุษย์

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. ทักษะด้านมโนภาพ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก จ

คำดัชนีความสอดคล้องของข้อกำหนด (IOC)

ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (IOC)

ตอนที่ 2

แบบสอบถามความคิดเห็นต่อการบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33

ข้อ ที่	การบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			IOC	ผล
		1	2	3		
	ทักษะด้านเทคนิค					
1	มีความเป็นผู้นำในการพัฒนางานวิชาการ	0	+1	0	0.33	ใช้ไม่ได้
2	มีการวางแผนพัฒนางานวิชาการและกำกับติดตาม อย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3	มีการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับหลักสูตร แกนกลาง และบริบทพื้นที่ของโรงเรียนและ ท้องถิ่น	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4	มีการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นให้เหมาะสมกับ บริบทของสถานศึกษา	0	0	+1	0.33	ใช้ไม่ได้
5	มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินการใช้ หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6	มีการส่งเสริมให้ครูพัฒนาสื่อ นวัตกรรม ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
7	มีการวางแผนดำเนินการจัดกิจกรรมนักเรียน อย่างสร้างสรรค์และส่งเสริมผู้เรียนตามความถนัด และตามความสนใจอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
8	มีการส่งเสริมครูให้ทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนา การเรียนรู้ของผู้เรียน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
9	จัดให้ครูได้นำเสนอและเผยแพร่ผลงานวิจัย	0	0	+1	0.33	ใช้ไม่ได้

ข้อ ที่	การบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			IOC	ผล
		1	2	3		
10	มีการวางแผนพัฒนางานการประกันคุณภาพ การศึกษาอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
11	มีการพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจ ในงานประกันคุณภาพการศึกษา	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
12	มีการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมิน การประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน อย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
13	มีความรู้ความสามารถในการนิเทศการศึกษา	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
14	มีการจัดนิเทศภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
15	มีการกำกับและพัฒนาครูให้มีความรู้ ในการวัดและประเมินผล โดยใช้รูปแบบ การประเมินที่หลากหลาย	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
16	มีความรู้ความเข้าใจการวัดผลและประเมินผล การจัดการเรียนรู้	0	0	+1	0.33	ใช้ไม่ได้
17	มีการวางแผนการใช้งบประมาณของโรงเรียน ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและชุมชน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
18	สามารถบริหารจัดการงบประมาณ ให้เป็นไปตามแผน	+1	0	0	0.33	ใช้ไม่ได้
19	มีการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วม ในการวางแผนการใช้งบประมาณของโรงเรียน อย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
20	มีการระดมทุนและทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการศึกษาของโรงเรียน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
21	สามารถจัดสรรงบประมาณและทรัพยากร ที่มีอยู่ในโรงเรียนให้เกิดประโยชน์สูงสุด	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ ที่	การบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			IOC	ผล
		1	2	3		
22	มีการกำกับ ติดตามและประเมินผลการ บริหารงานงบประมาณของโรงเรียนอย่างเป็น ระบบ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
23	สามารถวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการครูและบุคลากร ได้เหมาะสมตามบริบท ของโรงเรียน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
24	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ตามเกณฑ์ ที่สถานศึกษาที่กำหนด	0	0	0	0	ใช้ไม่ได้
25	มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ให้เป็นไปตามความต้องการของโรงเรียน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
26	จัดสวัสดิการให้ครู และบุคลากรอย่างเพียงพอ	0	0	0	0	ใช้ไม่ได้
27	สามารถดำเนินการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครู และบุคลากรตามแนวปฏิบัติอย่างยุติธรรมและ เสมอภาค	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
28	สามารถดำเนินการทางวินัยข้าราชการครูและ บุคลากรตามแนวปฏิบัติได้อย่างยุติธรรม	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
29	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรตามเกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนด	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
30	ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเองเพื่อนำไปสู่ การมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น	+1	0	0	0.33	ใช้ไม่ได้
31	การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	0	0	0	0	ใช้ไม่ได้
32	มีการจัดทำแผนกลยุทธ์พัฒนาโรงเรียนอย่างมี คุณภาพ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
33	มีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการบริหาร โรงเรียน ได้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ ที่	การบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			IOC	ผล
		1	2	3		
34	วางแผนการบริหารจัดการด้านอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อมของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
35	มีการกำกับติดตาม ตรวจสอบการใช้อาคาร สถานที่ และสภาพแวดล้อมของโรงเรียนอย่าง ต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
36	มีการวางแผนงานกิจกรรมนักเรียนอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
37	การวางแผนดำเนินการจัดกิจกรรมนักเรียน อย่างสร้างสรรค์และส่งเสริมผู้เรียนตามความถนัด และตามความสนใจอย่างสม่ำเสมอ	+1	0	0	0.33	ใช้ไม่ได้
38	จัดประชุมผู้ปกครองและชุมชน เพื่อชี้แจง แนวปฏิบัติของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
39	มีการวางแผนเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนมีระเบียบ วินัย คุณธรรม จริยธรรมอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
40	มีการวางแผนร่วมกับคณะกรรมการออกเยี่ยมบ้าน นักเรียนอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ทักษะด้านมนุษย์						
41	มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ปรับตัวเข้ากับบุคคล ชุมชน และสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
42	มีการสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรให้มีเจตคติ ที่ดีต่อการทำงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
43	มีการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับครู และบุคลากรอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
44	สร้างแรงบันดาลใจให้ครูและบุคลากรได้นำ แนวคิดใหม่ ๆ มาสร้างสรรค์ผลงาน	0	+1	0	0.33	ใช้ไม่ได้
45	มีการเอาใจใส่และเห็นความสำคัญ ของการทำงานเป็นทีม	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ ที่	การบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			IOC	ผล
		1	2	3		
46	มีความตั้งใจทำงานเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
47	ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเอง ในการประกอบวิชาชีพที่สูงขึ้น	+1	0	0	0.33	ใช้ไม่ได้
48	มีการเปิดโอกาสให้ครูแสดงความสามารถ ในการทำงานอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
49	มีวินัย ปฏิบัติตามระเบียบ เคารพ และยอมรับ ความคิดเห็นของผู้อื่น	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
50	สามารถประสานคนและประสานงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลให้งาน บรรลุผลตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
51	ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม และเสมอภาค	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ทักษะด้านมโนภาพ						
52	สามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อม เพื่อกำหนด วิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย และคุณลักษณะที่พึง ประสงค์ ได้สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ของ โรงเรียน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
53	สามารถกำหนดทิศทางการบริหารโรงเรียน ยุคใหม่ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
54	ติดตามข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ และเผยแพร่ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับทราบข้อมูลอย่าง รวดเร็วและชัดเจน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
55	สามารถนำหลักคิดและวิธีการใหม่ ๆ มาพัฒนา โรงเรียนได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
56	สามารถคิดหาวิธีการใหม่ ๆ มาใช้แก้ปัญหาใน โรงเรียนได้อย่างเหมาะสม	+1	0	0	0.33	ใช้ไม่ได้

ข้อ ที่	การบริหารสู่ความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			IOC	ผล
		1	2	3		
57	มีการไต่ตรองด้วยหลักการและเหตุผล มากกว่าใช้อารมณ์ในการตัดสินใจ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
58	สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดีเมื่อเกิดปัญหาระหว่างการ ปฏิบัติงาน	0	0	0	0	ใช้ไม่ได้
59	ให้คำปรึกษาแนะนำครูและบุคลากรให้สามารถ ทำงานได้อย่างมีคุณภาพ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
60	มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	+1	0	0	0.33	ใช้ไม่ได้
61	สามารถจัดหาสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อใช้ในการศึกษา	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
62	มีความคิดสร้างสรรค์ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และพัฒนางานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
63	สามารถวินิจฉัย สั่งการและตัดสินใจได้ถูกต้อง แม่นยำ มีเหตุผล	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
64	เป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตน ครองคน และครองงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
65	อุทิศเวลาและแสวงหาทรัพยากรเพื่อประโยชน์ ของหน่วยงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
66	มีการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานเป็นทีม	+1	0	0	0.33	ใช้ไม่ได้
67	มีการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมในการ ปฏิบัติงาน	0	0	0	0	ใช้ไม่ได้
68	สามารถมองปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาเป็นสิ่ง ท้าทายที่สามารถพัฒนา และแก้ไขได้	0	0	0	0	ใช้ไม่ได้
69	กระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และคิดนอกกรอบในการทำงาน	0	+1	0	0.33	ใช้ไม่ได้

- หมายเหตุ 1. กำหนดคะแนนของผู้เชี่ยวชาญเป็น +1 หรือ 0 หรือ -1 ดังนี้
- +1 คือ แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับเนื้อหาที่ระบุไว้จริง
 - 0 คือ ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาที่ระบุไว้
 - 1 คือ ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับเนื้อหาที่ระบุ
2. ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน เท่ากับ 0.78

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก จ

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.958	50

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ข

**รายชื่อโรงเรียนประชากรและโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33
จำแนกตามสหวิทยาเขต และขนาดโรงเรียน**

รายชื่อโรงเรียนประชากร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33
 จำแนกตามสหวิทยาเขต จำนวน 85 โรงเรียน

ลำดับ ที่	ชื่อโรงเรียน	สหวิทยาเขต
1	โรงเรียนมหิธรวิทยา	สหวิทยาเขต 1 สุรวิทยาคาร
2	โรงเรียนสุรินทร์ราชมงคล	สหวิทยาเขต 1 สุรวิทยาคาร
3	โรงเรียนศรีไพทสมันต์	สหวิทยาเขต 1 สุรวิทยาคาร
4	โรงเรียนนาบัววิทยา	สหวิทยาเขต 1 สุรวิทยาคาร
5	โรงเรียนเทนมีย์มิตรประชา	สหวิทยาเขต 1 สุรวิทยาคาร
6	โรงเรียนแสงทรัพย์ประชาวิทยาคาร	สหวิทยาเขต 1 สุรวิทยาคาร
7	โรงเรียนสวายวิทยาคาร	สหวิทยาเขต 1 สุรวิทยาคาร
8	โรงเรียนรามวิทยา รัชมังกลาภิเษก	สหวิทยาเขต 1 สุรวิทยาคาร
9	โรงเรียนวีรวัฒน์โยธิน	สหวิทยาเขต 1 สุรวิทยาคาร
10	โรงเรียนสุรวิทยาคาร	สหวิทยาเขต 1 สุรวิทยาคาร
11	โรงเรียนโชคเพชรพิทยา	สหวิทยาเขต 2 สิรินคร
12	โรงเรียนท่าสว่างวิทยา	สหวิทยาเขต 2 สิรินคร
13	โรงเรียนนาดีวิทยา	สหวิทยาเขต 2 สิรินคร
14	โรงเรียนพญารามวิทยา	สหวิทยาเขต 2 สิรินคร
15	โรงเรียนตั้งใจวิทยาคม	สหวิทยาเขต 2 สิรินคร
16	โรงเรียนสุรินทร์ภักดี	สหวิทยาเขต 2 สิรินคร
17	โรงเรียนศรีรามประชาสรรค์	สหวิทยาเขต 2 สิรินคร
18	โรงเรียนสุรินทร์พิทยาคม	สหวิทยาเขต 2 สิรินคร
19	โรงเรียนสุรพันธ์พิทยา	สหวิทยาเขต 2 สิรินคร
20	โรงเรียนสิรินธร	สหวิทยาเขต 2 สิรินคร
21	โรงเรียนสินรินทร์วิทยา	สหวิทยาเขต 3 จอมสิรินทร์
22	โรงเรียนเมืองสิงห์วิทยา	สหวิทยาเขต 3 จอมสิรินทร์
23	โรงเรียนบุแกรงวิทยาคม	สหวิทยาเขต 3 จอมสิรินทร์
24	โรงเรียนหนองสนธิวิทยา	สหวิทยาเขต 3 จอมสิรินทร์

ลำดับ ที่	ชื่อโรงเรียน	สหวิทยาเขต
25	โรงเรียนแร่วิทยา	สหวิทยาเขต 3 จอมสิรินทร์
26	โรงเรียนบึงนครประชาสรรค์	สหวิทยาเขต 3 จอมสิรินทร์
27	โรงเรียนพนาสนวิทยา	สหวิทยาเขต 3 จอมสิรินทร์
28	โรงเรียนจอมพระประชาสรรค์	สหวิทยาเขต 3 จอมสิรินทร์
29	โรงเรียนสำโรงทาบวิทยาคม	สหวิทยาเขต 4 ศรีสำโรง
30	โรงเรียนหนองแวงวิทยาคม	สหวิทยาเขต 4 ศรีสำโรง
31	โรงเรียนห้วยจิ้งจอกวิทยา	สหวิทยาเขต 4 ศรีสำโรง
32	โรงเรียนแดคลีวิทยา	สหวิทยาเขต 4 ศรีสำโรง
33	โรงเรียนกุดไผทประชาสรรค์	สหวิทยาเขต 4 ศรีสำโรง
34	โรงเรียนศรีสุขวิทยา	สหวิทยาเขต 4 ศรีสำโรง
35	โรงเรียนมัธยมจารพัดวิทยา	สหวิทยาเขต 4 ศรีสำโรง
36	โรงเรียนยางวิทยาการ	สหวิทยาเขต 4 ศรีสำโรง
37	โรงเรียนจารย์วิทยาการ	สหวิทยาเขต 4 ศรีสำโรง
38	โรงเรียนขวาวใหญ่วิทยา	สหวิทยาเขต 4 ศรีสำโรง
39	โรงเรียนวังข่าพัฒนา	สหวิทยาเขต 4 ศรีสำโรง
40	โรงเรียนศิขรภูมิพิสัย	สหวิทยาเขต 4 ศรีสำโรง
41	โรงเรียนชุมพลวิทยาสรรค์	สหวิทยาเขต 5 ท่าตูม-ชุมพลบุรี
42	โรงเรียนศรีปทุมพิทยาคม	สหวิทยาเขต 5 ท่าตูม-ชุมพลบุรี
43	โรงเรียนเมืองบัววิทยา	สหวิทยาเขต 5 ท่าตูม-ชุมพลบุรี
44	โรงเรียนช้างบุญวิทยา	สหวิทยาเขต 5 ท่าตูม-ชุมพลบุรี
45	โรงเรียนพรหมเทพพิทยาคม	สหวิทยาเขต 5 ท่าตูม-ชุมพลบุรี
46	โรงเรียนลำปลับปลาวิทยาการ	สหวิทยาเขต 5 ท่าตูม-ชุมพลบุรี
47	โรงเรียนลานทรายพิทยาคม	สหวิทยาเขต 5 ท่าตูม-ชุมพลบุรี
48	โรงเรียนทุ่งกุลาพิทยาคม	สหวิทยาเขต 5 ท่าตูม-ชุมพลบุรี
49	โรงเรียนโนนแท่นพิทยาคม	สหวิทยาเขต 5 ท่าตูม-ชุมพลบุรี
50	โรงเรียนเมืองแกพิทยาสรรค์	สหวิทยาเขต 5 ท่าตูม-ชุมพลบุรี
51	โรงเรียนท่าตูมประชาเสริมวิทย์	สหวิทยาเขต 5 ท่าตูม-ชุมพลบุรี

ลำดับ ที่	ชื่อโรงเรียน	สหวิทยาเขต
52	โรงเรียนสนมวิทยาคาร	สหวิทยาเขต 6 ศรีนครเตา
53	โรงเรียนนารายณ์คำผงวิทยา	สหวิทยาเขต 6 ศรีนครเตา
54	โรงเรียนธาตุศรีนคร	สหวิทยาเขต 6 ศรีนครเตา
55	โรงเรียนคอนแอมวิทยาคาร	สหวิทยาเขต 6 ศรีนครเตา
56	โรงเรียนเปิดพิทยาสรรค์	สหวิทยาเขต 6 ศรีนครเตา
57	โรงเรียนแกศึกษาพัฒนา	สหวิทยาเขต 6 ศรีนครเตา
58	โรงเรียนทับโพธิ์พัฒนวิทย์	สหวิทยาเขต 6 ศรีนครเตา
59	โรงเรียนหนองอ้อวิทยา	สหวิทยาเขต 6 ศรีนครเตา
60	โรงเรียนโนนเทพ	สหวิทยาเขต 6 ศรีนครเตา
61	โรงเรียนประดู่แก้วประชาสรรค์	สหวิทยาเขต 6 ศรีนครเตา
62	โรงเรียนหนองขุนศรีวิทยา	สหวิทยาเขต 6 ศรีนครเตา
63	โรงเรียนรัตนบุรี	สหวิทยาเขต 6 ศรีนครเตา
64	โรงเรียนพนมดงรักวิทยา	สหวิทยาเขต 7 ปราสาทเชิงพนม
65	โรงเรียนกาบเชิงวิทยา	สหวิทยาเขต 7 ปราสาทเชิงพนม
66	โรงเรียนดानीวิทยา	สหวิทยาเขต 7 ปราสาทเชิงพนม
67	โรงเรียนโคกยางวิทยา	สหวิทยาเขต 7 ปราสาทเชิงพนม
68	โรงเรียนไทรแก้ววิทยา	สหวิทยาเขต 7 ปราสาทเชิงพนม
69	โรงเรียนโคกตะเคียนวิทยา	สหวิทยาเขต 7 ปราสาทเชิงพนม
70	โรงเรียนทุ่งมนวิทยาคาร	สหวิทยาเขต 7 ปราสาทเชิงพนม
71	โรงเรียนปราสาทเบงวิทยา	สหวิทยาเขต 7 ปราสาทเชิงพนม
72	โรงเรียนตาเบาวิทยา	สหวิทยาเขต 7 ปราสาทเชิงพนม
73	โรงเรียนเชื้อเพลิงวิทยา	สหวิทยาเขต 7 ปราสาทเชิงพนม
74	โรงเรียนนางมุดวิทยา	สหวิทยาเขต 7 ปราสาทเชิงพนม
75	โรงเรียนประสาทวิทยาคาร	สหวิทยาเขต 7 ปราสาทเชิงพนม
76	โรงเรียนศรีณรงค์พิทยาลัย	สหวิทยาเขต 8 ศรีนครอัมระ
77	โรงเรียนกระเทียมวิทยา	สหวิทยาเขต 8 ศรีนครอัมระ

ลำดับ ที่	ชื่อโรงเรียน	สหวิทยาเขต
78	โรงเรียนตากองวิทยา รัชมังคลาภิเษก	สหวิทยาเขต 8 ศรีนครอัจจะ
79	โรงเรียนขนาดมอญพิทยาคม	สหวิทยาเขต 8 ศรีนครอัจจะ
80	โรงเรียนมัธยมทับทิมสยาม 04	สหวิทยาเขต 8 ศรีนครอัจจะ
81	โรงเรียนเทพอุดมวิทยา	สหวิทยาเขต 8 ศรีนครอัจจะ
82	โรงเรียนพระแก้ววิทยา	สหวิทยาเขต 8 ศรีนครอัจจะ
83	โรงเรียนมัธยมศรีสำเภากูน	สหวิทยาเขต 8 ศรีนครอัจจะ
84	โรงเรียนสังขะ	สหวิทยาเขต 8 ศรีนครอัจจะ
85	โรงเรียนบัวเชดวิทยา	สหวิทยาเขต 8 ศรีนครอัจจะ

รายโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33
 จำแนกตามขนาดโรงเรียน จำนวน 24 โรงเรียน

ลำดับ ที่	ชื่อโรงเรียน	ขนาดของโรงเรียน
1	ศรี โภทสมันต์	ขนาดเล็ก
2	โชคเพชรพิทยา	ขนาดเล็ก
3	หนองสนธิวิทยา	ขนาดเล็ก
4	วังข่าพัฒนา	ขนาดเล็ก
5	เมืองแกพิทยาสรรค์	ขนาดเล็ก
6	เบ็ดพิทยาสรรค์	ขนาดเล็ก
7	ไทรแก้ววิทยา	ขนาดเล็ก
8	ศรีณรงค์พิทยาลัย	ขนาดเล็ก
9	สวายวิทยาการ	ขนาดกลาง
10	นาดีวิทยา	ขนาดกลาง
11	สินรินทร์วิทยา	ขนาดกลาง

ลำดับ ที่	ชื่อโรงเรียน	ขนาดของโรงเรียน
12	หนองแขวงวิทยาคม	ขนาดกลาง
13	ศรีปทุมพิทยาคม	ขนาดกลาง
14	นารายณ์คำผงวิทยา	ขนาดกลาง
15	ตานีวิทยา	ขนาดกลาง
16	กระเทียมวิทยา	ขนาดกลาง
17	สุรวิทยาคาร	ขนาดใหญ่
18	สิรินธร	ขนาดใหญ่
19	จอมพระประชาสรรค์	ขนาดใหญ่
20	ศิขรภูมิพิสัย	ขนาดใหญ่
21	ท่าตูมประชาเสรมวิทย์	ขนาดใหญ่
22	รัตนบุรี	ขนาดใหญ่
23	ประساتวิทยาคาร	ขนาดใหญ่
24	สังขะ	ขนาดใหญ่

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ	นายจิรภัทร เฉิควาสนา
วันเดือนปีเกิด	7 ธันวาคม 2530
สถานที่เกิด	บ้านเลขที่ 212 หมู่ 6 บ้านแกเปะ ตำบลเชียงเครือ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 212 หมู่ 6 บ้านแกเปะ ตำบลเชียงเครือ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ครู
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนตาเบาวิทยา 99 หมู่ 10 บ้านละเบ็ก ตำบลตาเบา อำเภอปราสาท จังหวัดสุรินทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษา เขต 33
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2542 ประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนแกเปะราษฎร์นิยม ตำบลเชียงเครือ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ พ.ศ. 2548 มัธยมศึกษา ตอนต้น - ปลาย โรงเรียนเหล่านาแก วิทยานุสรณ์ ตำบลเชียงเครือ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ พ.ศ. 2553 ปริญญาตรี ศิลปกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาคุรุศึกษาศิลป์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พ.ศ. 2554 ประกาศนียบัตรวิชาชีพครู มหาวิทยาลัย ราชภัฏมหาสารคาม พ.ศ. 2562 ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์