ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

วิทยานิพนธ์

ของ

ปราณี รัตนธีระชัยกุล

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

กุมภาพันธ์ 2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ADMINISTRATIVE FACTORS AFFECTING SUCCESS IN MANAGEMENT OF SCHOOLS UNDER BURIRAM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

Pranee Rattanathirachaikun

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of Master of Education Program in

Educational Administration

February 2020

Copyright of Buriram Rajabhat University

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ชื่อเรื่อง	ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2		
ชื่อผู้วิจัย	ปราณี รัตนธีระชัยกุล		
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	ดร.โกวิท วัชรินทรางกูร		ที่ปรึกษาหลัก
	ดร.ศรีเพ็ญ พลเดช		ที่ปรึกษาร่วม
ปริญญา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	**สาขาวิชา**	การบริหารการศึกษา
สถานศึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์	**ปีที่พิมพ์**	2563

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา 1) ระดับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา 2) ระดับความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา 4) ค้นหาตัวพยากรณ์ในการทำนายความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา 5) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารและครู จำนวน 487 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน แล้วทำการสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มี 2 ลักษณะ ได้แก่ แบบสำรวจรายการ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคุณ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านโครงสร้างองค์การ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการจูงใจ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

2. ระดับความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความพึงพอใจของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน

3. ปัจจัยทางการบริหารทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการจูงใจ และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่วนด้านภาวะผู้นำ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านงบประมาณ ด้านการพัฒนาบุคลากร ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และตัวแปรพยากรณ์ดังกล่าวสามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา ได้ร้อยละ 61.60 ($R^2 = 0.616$)

5. สามารถสร้างสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 0.460 + 0.317(_{X6}) + 0.224(_{X3}) + 0.175(_{X7}) + 0.116(_{X1}) + 0.086(_{X5}) - 0.081(_{X6}) + 0.059(_{X8}) - 0.003(_{X2})$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_y = 0.325(Z_{X6}) + 0.231(Z_{X3}) + 0.197(Z_{X7}) + 0.116(Z_{X1}) + 0.088(Z_{X5}) - 0.082(Z_{X6}) + 0.062(Z_{X8}) - 0.003(Z_{X2})$$

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

TITLE	Administrative Factors Affecting Success in Management of Schools under Buriram Primary Educational Service Area Office 2		
AUTHOR	Pranee Rattanathirachaikun		
THESIS ADVISORS	Dr. Kovit Vajarintarangoon		Major Advisor
	Dr. Sripen Poldech		Co - advisor
DEGREE	Master of Education	**MAJOR**	Educational Administration
SCHOOL	Buriram Rajabhat University	**YEAR**	2020

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to investigate the levels of administrative factors affecting success in management of schools, 2) to investigate the levels of success in management of schools, 3) to study the relationship between administrative factors and success in management of schools, 4) to find out predicted equation for success in management of schools ; and 5) to establish predicted equation for success in management of schools under Buriram Primary Educational Service Area office 2. The samples consisted of 487 administrators and teachers, selected by using Krejcie and Morgan's table and stratified random sampling.The instrument used in this study was a questionnaire comprised two parts : checklist and five - rating scale with reliability level of 0.97. The statistics used to analyze the collected data were frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson Product Moment Correlation Coefficient and Multiple Regression Analysis.

The results were as follows :

1. Administrative factors affecting success in management of schools under Buriram Primary Educational Service Area office 2 was at a high level in overall aspect. Having considered each aspect, it showed that the organization structure was ranked at the highest level, followed by motivation, atmosphere and culture of the organization, respectively while communications was found at the lowest level.

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

2. The level of success in management of schools under Buriram Primary Educational Service Area office 2 was, in overall aspect, at a high level. Having considered each aspect, it showed that the satisfaction of the personnel was ranked at the highest level, followed by academic achievement while their student characteristics was found at the lowest level.

3. All administrative factors had a positive relationship with success in management of schools under Buriram Primary Educational Service Area office 2 at the statistical significance of the .01 level.

4. The variables that could predict the success in management of schools under Buriram Primary Educational Service Area office 2 at the statistical significance of the .01 level were as follows : organization structure, motivation and information technology. In terms of leadership , atmosphere and culture of the organization, communications, budget, personnel development were not statistically different. These variables could be used together in order to predict their success in management of schools at 61.60 ($R^2 = 0.616$).

5. The predicted equation can be established below.

Predicted equation of raw scores :

$$Y' = 0.460 + 0.317(_{X6}) + 0.224(_{X3}) + 0.175(_{X7}) + 0.116(_{X1}) + 0.086(_{X5}) - 0.081(_{X6}) + 0.059(_{X8}) - 0.003(_{X2})$$

Predicted equation of standard scores :

$$Z'_y = 0.325(Z_{X6}) + 0.231(Z_{X3}) + 0.197(Z_{X7}) + 0.116(Z_{X1}) + 0.088(Z_{X5}) - 0.082(Z_{X6}) + 0.062(Z_{X8}) - 0.003(Z_{X2})$$

มหาวิทยาลัยบูรพา Buriram Rajabhat University

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้โดยได้รับความอนุเคราะห์จากบุคลากรหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.โกวิท วัชรินทรางกูร ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก อาจารย์ ดร. ศรีเพ็ญ พลเดช ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และอาจารย์ ดร. กระพัน ศรีงาน กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาแนะนำให้คำปรึกษาและเอาใจใส่แก้ไขข้อบกพร่องด้วยดี ทำให้วิทยานิพนธ์นี้ มีความสมบูรณ์ถูกต้อง ขอขอบพระคุณอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ นางสาวสุนันท์ ปัณทุพา ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 นางวิไล ชัยสุริยะเดชา ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบ้านแสลงคง นายมนทิพย์ จานเขื่อง ผู้อำนวยการโรงเรียนนิคมสร้างตนเอง สายโท 12 เหนือ นายทรงพล ศิริรมยานนท์ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบ้านโคกเจริญ นายยุทธพงษ์ ยวงรัมย์ ผู้อำนวยการโรงเรียนพุทธบารมี ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบ และแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่ได้ช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยเป็นอย่างดี

ประโยชน์และคุณค่าอันพึงเกิดขึ้นจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณแด่บิดา มารดา บูรพาจารย์ คณาจารย์ และผู้ที่มีส่วนช่วยเหลือเกื้อกูล ปลูกศรัทธาจนเป็นแรงบันดาลใจให้แก่ผู้วิจัยเสมอมา

ปราณี รัตนธีระชัยกุล

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

สารบัญ

หน้า

หน้าอนุมัติ ก
บทคัดย่อภาษาไทย ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ง
ประกาศคุณูปการ ฉ
สารบัญ ช
สารบัญตาราง ญ
สารบัญภาพประกอบ ฐ

บทที่

1 บทนำ 1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1
ความมุ่งหมายของการวิจัย 4
สมมติฐานของการวิจัย 5
ความสำคัญของการวิจัย 5
ขอบเขตของการวิจัย 5
นิยามศัพท์เฉพาะ 7

2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 11
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการสถานศึกษา 12
ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา 37
ความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา 79
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 92
งานวิจัยในประเทศ 92
งานวิจัยต่างประเทศ 95
กรอบแนวคิดในการวิจัย 97

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย	98
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	98
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	100
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	102
การเก็บรวบรวมข้อมูล	103
การวิเคราะห์ข้อมูล	104
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	105
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	110
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	110
การวิเคราะห์ข้อมูล	111
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	112
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	136
ความมุ่งหมายของการวิจัย	136
สมมติฐานของการวิจัย	137
วิธีดำเนินการวิจัย	137
สรุปผลการวิจัย	138
อภิปรายผล	139
ข้อเสนอแนะ	149
ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้	149
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	153
บรรณานุกรม	154

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ **หน้า**

ภาคผนวก 172

ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ 173

ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย 181

ภาคผนวก ค คุณภาพของเครื่องมือการวิจัย 197

ประวัติย่อของผู้วิจัย 213

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
2.1	การสังเคราะห์ปัจจัยทางการบริหาร	36
2.2	การสังเคราะห์ลักษณะความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา	82
3.1	จำนวนประชากร จำแนกตามขนาดโรงเรียน และสถานภาพส่วนบุคคล	99
3.2	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียน และสถานภาพส่วนบุคคล	100
4.1	จำนวน และร้อยละผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งและขนาดสถานศึกษา	112
4.2	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมและรายด้าน	113
4.3	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านภาวะผู้นำ โดยรวมและรายข้อ	114
4.4	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวมและรายข้อ	116
4.5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านการจูงใจ โดยรวมและรายข้อ	117

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยรวมและรายข้อ 119

4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ในภาพรวมและรายข้อ 121

4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านโครงสร้างองค์การ โดยรวมและรายข้อ 122

4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ในภาพรวมและรายข้อ 124

4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านงบประมาณ โดยรวมและรายข้อ 125

4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมและรายด้าน 127

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คะแนนความคิดเห็นของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน โดยรวมและรายข้อ 128

4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คะแนนความคิดเห็นของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน โดยรวมและรายข้อ 130

4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คะแนนความคิดเห็นของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านความพึงพอใจของบุคลากร โดยรวมและรายข้อ 131

4.15 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษากับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 133

4.16 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 134

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ **หน้า**

2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 97

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

บทที่ 1
บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หมวด 16 การปฏิรูปประเทศ มาตรา 257 การปฏิรูปประเทศตามหมวดนี้ ต้องดำเนินการเพื่อประเทศชาติมีความสงบเรียบร้อย มีความสามัคคี ปรองดอง มีการพัฒนาอย่างยั่งยืน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และมีความสมดุลระหว่างการพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐ ด้านวัตถุกับการพัฒนาด้านจิตใจ สังคมมีความสงบสุข เป็นธรรม และมีโอกาสอันทัดเทียมกัน เพื่อขจัดความเหลื่อมล้ำ ประชาชนมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ ด้วยระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ก. 2560 : 77)

การพัฒนาประเทศไทย ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) อยู่ในห้วงเวลาของการปฏิรูปประเทศ เพื่อแก้ปัญหาพื้นฐานหลายด้านที่สั่งสมมานาน ท่ามกลางสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็วและเชื่อมโยงกันใกล้ชิดมากขึ้น เป็นสภาพไร้พรมแดน การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริต ประพฤติมิชอบ และการสร้างธรรมาภิบาลในสังคมไทย ต้องให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและพัฒนาธรรมาภิบาลอย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งในด้านระบบการบริหารงานและบุคลากร ให้โปร่งใส มีประสิทธิภาพ รับผิดชอบ ตรวจสอบได้ อย่างเป็นธรรม ส่งเสริมการสร้างรายได้ให้กับประชาชนในทุกภาคส่วน และประชาชนมีส่วนร่วม มีการกระจายอำนาจ และแบ่งภารกิจขอบเขตรับผิดชอบที่เหมาะสม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2560 : 18)

กระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ได้จัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 โดยระบุการกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาการศึกษาในระยะ 20 ปี โดยเฉพาะในด้านระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับ มีการลงทุนทางการศึกษาที่คุ้มค่า บรรลุเป้าหมาย (Efficiency) หน่วยงานสถานศึกษาและสถาบันการศึกษาทุกแห่งทั้งในภาครัฐและเอกชน สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยคุณภาพและมาตรฐานระดับสากล (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2560 : 81)

ในการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษา โดยคำนึงถึงระดับของการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวนสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรม ประเพณี (พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ. 2553 : 5) และมาตรฐานในด้านการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษาต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพทางการบริหารการศึกษา ให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของผู้เรียน บุคลากร และชุมชน การมุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ การพัฒนาแผนงานขององค์การให้มีคุณภาพสูง สามารถปฏิบัติให้เกิดผลได้จริง การพัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูง (ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ. 2556 ก : 69 - 70) แต่ในขณะเดียวกันการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษายังไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ และขาดความคล่องตัว เนื่องจากระบบการบริหารจัดการศึกษาของประเทศไทย ยังมุ่งเน้นการบริหารจัดการเป็นไปตามกฎระเบียบ (Rule Driven) มากกว่าการบริหารเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย (Management Driven) และยังไม่เชื่อมโยงกับการกระจายอำนาจ การแบ่งแยกบทบาทหน้าที่ ระหว่างผู้กำกับการศึกษา (Regulator) กับผู้จัดการศึกษา (Provider) เพื่อมิให้เกิดการขัดกันซึ่งผลประโยชน์ (Conflict of Interest) ยังไม่ชัดเจนในทางปฏิบัติ อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนของสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ภายใต้การแข่งขันที่เป็นธรรมค่อนข้างน้อย ส่งผลให้เกิดความสูญเปล่าและไม่มีประสิทธิภาพของระบบการจัดการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2560 : 70)

การบริหารจัดการสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ถือเป็นหน้าที่หลักของผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะบริหารจัดการสถานศึกษาให้เปี่ยมด้วยคุณภาพ และมีมาตรฐานจนเป็นที่ยอมรับ สามารถนำสถานศึกษาก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง นับเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้ แต่การจะบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างไรให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับแนวทางในการปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทยนั้น นับเป็นความท้าทายความสามารถของผู้บริหาร จึงจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยทางการบริหารในด้านต่าง ๆ เข้ามามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการสถานศึกษาสู่ความสำเร็จ โดยสังเคราะห์จากแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษาของ ถนัด เดชทรัพย์ (2550 : 21) สมคิด บางโม (2551 : 63) วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน (2552 : 244) ปราณี สาไพรวัน (2558 : 22) ประภัสสร ทิพหนองแวง (2560 : 52) วิภาพร ยืนยง (2560 : 97) ประยงค์ ศรีโทมี (2561 : 24) ปวีณา คำชมพู (2561 : 59)

จากการสังเคราะห์ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา ได้ปัจจัยทางการบริหาร 8 ด้าน คือ 1) ด้านภาวะผู้นำ 2) ด้านพัฒนาบุคคลากร 3) ด้านการจูงใจ 4) ด้านการติดต่อสื่อสาร 5) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ 6) ด้านโครงสร้างองค์การ 7) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 8) ด้านงบประมาณ นอกจากปัจจัยทางการบริหารแล้วในการบริหารจัดการสถานศึกษา จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารเป็นผู้กำหนดทิศทางการทำงานและใช้หลักการกระจายอำนาจเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะทำให้ครูทุกคนรักในหน้าที่การจัดการเรียนการสอน และงานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2554 : 6)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่มีวิสัยทัศน์ในด้านการเป็นองค์การชั้นนำ มีคุณธรรมเป็นเลิศ บนพื้นฐานความเป็นบุรีรัมย์สู่สากล การเตรียมบุคลากรและองค์กรให้พร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลง ทั้งสภาพแวดล้อมขององค์กรและทางเทคโนโลยีที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างมาก แต่ในขณะเดียวกันระบบบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัด ยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ดังเช่น ด้านคุณภาพความเป็นเลิศของสถานศึกษา พบว่า มีสถานศึกษาในสังกัดจำนวนน้อยกว่าร้อยละ 50 ที่มีผลงานความเป็นเลิศ ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นการประเมินผลตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O - NET) ในกลุ่มสาระหลักโดยส่วนใหญ่ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 50 นอกจากนี้ในด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนตามมาตรฐานของกระทรวงศึกษาธิการ ที่ได้กำหนดให้นักเรียนมีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดี ไม่ขัดกับกฎหมายและวัฒนธรรมอันดีงามของสังคม พบว่า นักเรียนในสังกัดยังมีคุณลักษณะของความประพฤติ และพฤติกรรมการแสดงออก ที่ไม่เหมาะสม แม้กระทั่งกระบวนการจัดการเรียนการสอนของบุคคลากรในสถานศึกษาในด้านการปฏิบัติหน้าที่ยังปฏิบัติงานไม่เต็มตามศักยภาพ เป็นเพียงการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับหมอบหมาย หากมิใช่การปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ ซึ่งสะท้อนให้เห็นคุณภาพของการบริหารจัดการสถานศึกษา ซึ่งเป็นหน้าที่หลักของผู้บริหาร ที่จะบริหารงานนำพาองค์การสู่ความสำเร็จ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องอาศัยปัจจัยทางการบริหารในด้านต่าง ๆ มาเป็นตัวขับเคลื่อน ดังนั้น การบริหารจัดการสถานศึกษาสู่ความสำเร็จ ปัจจัยทางการบริหารนับเป็นตัวแปรสำคัญ ที่นำพาองค์การไปสู่เป้าหมาย ประสบความสำเร็จ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลตามมาตรฐานสากล (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2. 2561 : 5)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว จะเห็นได้ว่า ปัจจัยทางการบริหารนับเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการสถานศึกษาสู่ความสำเร็จ และการบริหารในปัจจุบันนั้น ต้องอาศัยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ มีความรู้ ความสามารถ ในการวางแผนยุทธศาสตร์ มีความเป็นมืออาชีพ มีทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน สามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีความพร้อมยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกองค์การ ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงปัจจัยทางการบริหารปัจจัยด้านใดบ้างที่ส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษาสถานศึกษา ซึ่งจะเป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผน กำหนดวิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ในการพัฒนาระบบการบริหารของสถานศึกษาในสังกัดให้มีประสิทธิภาพ เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารและการจัดการศึกษาสู่ความสำเร็จต่อไป

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้นำองค์การได้นำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการบริหารสถานศึกษาสู่ความสำเร็จ ได้อย่างมีคุณภาพและยั่งยืน ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาในระดับชาติต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2
4. เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ในการทำนายความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2
5. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยทางการบริหาร มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

2. ปัจจัยทางการบริหาร อย่างน้อย 1 ปัจจัย สามารถเป็นตัวพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ได้

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยมีความสำคัญดังนี้

1. ได้ทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

2. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารได้มากยิ่งขึ้น และส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาของชาติ

3. เป็นข้อมูลสารสนเทศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เพื่อนำไปใช้ปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยกำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยสังเคราะห์จากแนวคิดนักวิชาการและนักการศึกษา ของ ถนัด เดชทรัพย์ (2550 : 21) สมคิด บางโม (2551 : 63) วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน (2552 : 244) ปราณี สาไพรวัน (2558 : 22) ประภัสสร ทิพหนองแวง (2560 : 52) วิภาพร ยืนยง (2560 : 97) ประยงค์ ศรีโทมี (2561 : 24) ปวิณา คำชมพู (2561 : 59) จำนวน 8 ด้าน คือ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการจูงใจ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านงบประมาณ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ปีการศึกษา 2561 รวมทั้งสิ้นจำนวน 3,208 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 236 คน และครู จำนวน 2,972 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2. 2561 : 2)

2.2 กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ได้จากประชากรโดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan. 1970 ; อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2555 : 149) ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 146 คน และครูผู้สอนจำนวน 341 คน รวมทั้งสิ้น 487 คน แล้วทำการสุ่มแบบชั้นภูมิอย่างไม่เป็นสัดส่วน (Non - Proportional Random Sampling)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระหรือตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำนวน 8 ด้าน คือ

3.1.1 ด้านภาวะผู้นำ

3.1.2 ด้านการพัฒนาบุคคลากร

3.1.3 ด้านการจูงใจ

3.1.4 ด้านการติดต่อ

3.1.5 ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ

3.1.6 ด้านโครงสร้างองค์การ

3.1.7 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

3.1.8 ด้านงบประมาณ

3.2 ตัวแปรตามหรือตัวแปรเกณฑ์ คือ ความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ประกอบด้วย

3.2.1 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน

3.2.2 ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน

3.2.3 ด้านความพึงพอใจของบุคลากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบทางการบริหารที่ทำให้เกิดปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จ เกิดประสิทธิผลต่อการจัดการศึกษา โดยผู้บริหารต้องมีภาวะความเป็นผู้นำในการจัดโครงสร้างองค์การ ให้เหมาะสมกับศักยภาพของบุคคลากร มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในสถานศึกษา สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์การ ให้มีมาตรฐาน มีการติดต่อสื่อสารและการจูงใจ จัดสรรงบประมาณ ในการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิผล บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ มีจำนวน 8 ด้าน ประกอบด้วย

1.1 ด้านภาวะผู้นำ หมายถึง การมีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน มีวิสัยทัศน์กว้างไกล บริหารงานแบบมีส่วนร่วม ด้วยกัลยาณมิตรแห่งระบอบประชาธิปไตย มีการนิเทศ กำกับดูแล ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง สร้างสรรค์ ผลงาน ด้วยกระบวนการคิด พัฒนาระบบการทำงานอยู่เสมอ มีความโปร่งใส ยุติธรรม รู้จักให้รางวัลและชมเชย หรือมอบบำเหน็จความชอบให้บุคลากรในสถานศึกษาสม่ำเสมอ และประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน

1.2 การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การจัดและดำเนินการเกี่ยวกับการวางนโยบายเกี่ยวกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การให้เกิดความคล่องตัว อิสระ ภายใต้กฎหมาย ระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมมาภิบาล ตั้งแต่การสรรหาผู้มีความรู้ความสามารถ ที่มีจำนวนเพียงพอ การให้ค่าจ้างเงินเดือน การเลื่อนขั้นเงินเดือน การพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์การ การบริหารองค์กรจะประสบความสำเร็จย่อมขึ้นอยู่กับบุคลากรในองค์กร ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และสนับสนุนการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร เพื่อช่วยให้บุคลากรมีโอกาสพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพของตน มีการจัดสวัสดิการบุคลากร เพื่อช่วยกระตุ้นการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่จะดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่องค์กรได้วางไว้ ก่อให้เกิดความสำเร็จและมีประสิทธิผล

1.3 การจูงใจ หมายถึง การกระตุ้นหรือโน้มน้าวให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์การ แสดงพฤติกรรมไปในทางเดียวกันด้วยความสมัครใจ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ด้วยสภาพบรรยากาศที่เป็นมิตร การให้รางวัล กำลังใจ การยกย่องชมเชย การส่งเสริมความก้าวหน้าและโอกาสในการพัฒนาตนเอง จุดเน้นหรือหลักสำคัญของการจูงใจอยู่ที่ความสามารถในการตอบสนองต่อความต้องการ หรือทำให้เกิดความพึงพอใจ สิ่งใดก็ตามที่สามารถทำให้เกิดความพึงพอใจขึ้นมาได้ อาจถือเป็นสิ่งสิ่งจูงใจ ซึ่งจะกลายเป็นเป้าหมายที่บุคคลแสวงหาในองค์การ ทำให้มนุษย์กระทำกิจการงานอย่างใดอย่างหนึ่ง อย่างมีจุดมุ่งหมาย มีทิศทาง ช่วยให้กิจการงานนั้นสำเร็จตามเป้าหมาย

1.4 การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การส่งข่าวสารจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง การติดต่อสื่อสารมีประโยชน์ต่อการบริหารงาน ผู้บริหารมักจะใช้ระบบการติดต่อสื่อสารที่เป็นทางการเป็นหลัก โดยการออกคำสั่งหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันในองค์การ การติดต่อสื่อสารที่ดีจะทำให้การดำเนินงานราบรื่นไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ การส่งข้อมูลข่าวสาร จากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง ต้องมีการจัดวางระบบการสื่อสารให้ดี ต้องมีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อทำให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากร ทำให้ได้รับข้อมูลย้อนกลับ นำพาองค์กรประสบความสำเร็จตามที่ได้กำหนดไว้

1.5 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ลักษณะสภาพแวดล้อม ทั้งทางกายภาพ ความรู้สึกที่มีต่อองค์การ ทั้งเกิดจากค่านิยม ความเชื่อ ขนบธรรมเนียมประเพณี ซึ่งบุคลากรในองค์กรยึดถือเป็นแนวทางหรือเป็นบรรทัดฐานในการปฏิบัติร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน เพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการทำงาน สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน สร้างความมุ่งมั่นและความสามัคคีในการปฏิบัติงาน สร้างแบบแผนขององค์กรที่ผู้ปฏิบัติ หรือบุคลากร ตกลงยึดถือปฏิบัติร่วมกันและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกโดยทั่วไป เพื่อให้เกิดความรู้สึกแบบเดียวกันและไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อสร้างความสำเร็จให้องค์กร

1.6 โครงสร้างองค์การ หมายถึง กระบวนการของการกำหนดความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการระหว่างบุคคล โดยการจัดสายงาน การแบ่งงาน การกำหนดบุคคลตามความเหมาะสมของงาน สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ เป็นการจัดโครงสร้างที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม การจัดระบบมอบหมายงานและความรับผิดชอบ เป็นระบบการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การจัดสายงานการบังคับบัญชาและมีกฎ ระเบียบ และมีการจัดบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่แสดงถึงความสัมพันธ์ของทรัพยากรในการบริหารองค์การที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ

1.7 เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง เทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดการกับข้อมูลสารสนเทศ ตั้งแต่การเข้าถึงข้อมูล การจัดเก็บรวบรวมข้อมูล การจัดกระทำกับข้อมูล การแปลความหมายและประมวลผลข้อมูล การแสดงผลข้อมูล การประเมินผลข้อมูล เป็นการนำข้อมูลที่ได้มากลั่นกรองให้เป็นข้อมูลสารสนเทศ จึงเป็นเทคโนโลยีที่ผสมผสานกันระหว่างเทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์ เพื่อเพิ่มความถูกต้อง ความแม่นยำ สามารถสื่อสารและเผยแพร่ไปยังผู้ใช้ตามความต้องการในสถานที่ต่าง ๆ เพื่อที่ผู้ใช้จะได้นำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

1.8 งบประมาณ หมายถึง ปัจจัยสำคัญที่จะช่วยสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ มีการจัดทำแผนงานทางการเงินที่องค์กรจัดทำขึ้นในช่วงระยะเวลาหนึ่ง จัดทำขึ้นเป็นลายลักษณ์อักษร แสดงออกมาในรูปแบบโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ที่มีการกะประมาณค่าใช้จ่ายล่วงหน้า และมีระยะเวลาการใช้จ่ายที่แน่นอน โดยต้องจัดการบริหารทรัพยากรที่จำเป็นในการลงทุน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามแผนที่วางไว้

2. ความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา หมายถึง ประสิทธิผลของการดำเนินงานจากการปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหาร ครู และกรรมการสถานศึกษา จนสามารถทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยใช้ทรัพยากรให้เกิดผลลัพธ์ บรรลุตามเป้าหมาย และเกิดประสิทธิผลต่อองค์การ โดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมได้ เป็นคนดีและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งมีลักษณะของความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 ด้าน

2.1 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน หมายถึง ความรู้หรือทักษะอันเกิดจากการเรียนรู้ในวิชาต่าง ๆ ที่เรียนมาแล้ว ได้แก่ ความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสารและการคิดคำนวณ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ อภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดและการแก้ปัญหา ความก้าวหน้าทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา โดยสามารถวัดได้จากการทดสอบหรือวิธีการอื่นให้ได้ผลตามจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอนตรงตามเนื้อหาสาระ

2.2 ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน หมายถึง ลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน เช่น ความมีระเบียบวินัย ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความประหยัด ความซื่อสัตย์ การทำงานเป็นทีม การยอมรับฟังผู้อื่น รักการอ่าน ความมานะอดทน ความกล้าแสดงออก ความภูมิใจในท้องถิ่น และความเป็นไทย มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร ยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลายทางสังคม

2.3 ด้านความพึงพอใจของบุคลากร หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของครูมีต่องานในด้านบวก ได้แก่ ความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน การยอมรับนับถือซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงาน ความไว้วางใจของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อตนเอง เงินเดือน ค่าตอบแทนที่ได้รับ การได้รับการดูแลเอาใจใส่ และความก้าวหน้าในวิชาชีพ

3. ตำแหน่ง หมายถึง สถานภาพของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา ประกอบด้วย

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้ปฏิบัติราชการแทน ทำหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ปีการศึกษา 2561

3.2 ครู หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ปีการศึกษา 2561

4. ขนาดโรงเรียน หมายถึง การกำหนดขนาดของโรงเรียนตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้จำนวนนักเรียนเป็นเกณฑ์ในการแบ่ง ดังนี้

4.1 โรงเรียนขนาดเล็ก มีนักเรียนไม่เกิน 120 คน

4.2 โรงเรียนขนาดกลาง มีนักเรียนตั้งแต่ 121 - 499 คน

4.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ มีนักเรียนตั้งแต่ 500 ขึ้นไป

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษา มีหน้าที่กำกับดูแลโรงเรียน 5 อำเภอ คือ อำเภอห้วยราช อำเภอกระสัง อำเภอพลับพลาชัย อำเภอประโคนชัย และอำเภอบ้านกรวด

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยเสนอเป็นหัวข้อตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร
    1.1 ความหมายของการบริหาร
    1.2 กระบวนการบริหาร
2. การบริหารจัดการสถานศึกษา
    2.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
    2.2 ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา
    2.3 มาตรฐานของผู้บริหารสถานศึกษา
    2.4 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา
3. ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา
    3.1 ด้านภาวะผู้นำ
    3.2 ด้านการพัฒนาบุคคลากร
    3.3 ด้านการจูงใจ
    3.4 ด้านการติดต่อสื่อสาร
    3.5 ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ
    3.6 ด้านโครงสร้างองค์การ
    3.7 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
    3.8 ด้านงบประมาณ
4. ความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
    5.1 งานวิจัยในประเทศ
    5.2 งานวิจัยต่างประเทศ
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการสถานศึกษา

การบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นกระบวนการหรือกิจกรรมที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการอย่างมีระบบ ระเบียบ มีกฎเกณฑ์ มีการประสานความร่วมมือกันภายในองค์การ โดยใช้ปัจจัยหรือทรัพยากรทางการบริหารเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

ความหมายของการบริหาร

การบริหารเป็นกระบวนการอย่างหนึ่ง โดยพื้นฐานแล้วเกี่ยวข้องกับการทำให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทำให้สิ่งต่าง ๆ บรรลุความสำเร็จ ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาให้ความหมายของการบริหารไว้ดังนี้

ยุทธ ไกยวรรณ์ (2550 : 18) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กลุ่มบุคคลที่ทำหน้าที่วางแผนการจัดองค์การ จัดคนเข้าทำงาน สั่งการ และควบคุมการทำงานให้กิจกรรมขององค์การดำเนินไปตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอยู่บนพื้นฐานของปัจจัยในการบริหาร (Factor of Management)

จันทรานี สงวนนาม (2551 : 23) ได้ให้ความหมายของการบริหารว่า การบริหารสามารถใช้คำ 2 คำ แทนกันได้ ได้แก่ คำว่า การบริหาร (Administration) และ การจัดการ (Management) แต่ในความหมายที่แท้จริง คำว่า การบริหาร มักจะใช้การบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับภาครัฐ คำว่า การจัดการ (Management) มักจะใช้ในงานที่เกี่ยวกับธุรกิจเอกชน แต่ทั้ง 2 คำ ต่างก็มีความหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของผู้บริหารทั้งสิ้น

สมคิด บางโม (2551 : 19) ได้ให้ความหมายของการบริหารจัดการว่า เป็นศิลปะการใช้ทรัพยากรขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยอาศัยกระบวนการจัดการที่ดี ผู้จัดการที่ดี ปัจจัยพื้นฐานที่จะทำให้การจัดการองค์การให้บรรลุเป้าหมาย คือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ ความรู้ในด้านการจัดการ เครื่องจักร ตลาด วิธีการทำงาน และเวลา โดยอาศัยกระบวนการอันสำคัญ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การอำนวยการ และการควบคุม

วิโรจน์ สารรัตนะ (2553 : 12) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร คือ กระบวนการดำเนินงานให้บรรลุจุดหมายขององค์การโดยการอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญต่าง ๆ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การนำและการควบคุม

ปราชญา กล้าผจญ และ สมศักดิ์ คงเที่ยง (2554 : 12) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ และการควบคุมกำลัง ความพยายามของสมาชิกในองค์การ และใช้ทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อความสำเร็จของเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2555 : 17) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การบริหารจัดการ (Management Administration) การบริหารการพัฒนา (Development Administration) แม้กระทั่งการบริหารการบริการ (Service Administration) แต่ละคำมีความหมายคล้ายคลึงหรือใกล้เคียงกันที่เห็นได้อย่างชัดเจน มีอย่างน้อย 2 ส่วน คือ

1. เป็นแนวทางหรือวิธีการบริหารงานภาครัฐ ที่หน่วยงานของรัฐ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ นำมาใช้ในการปฏิบัติราชการ เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารราชการ

2. มีกระบวนการบริหารงานที่ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ การคิด (Thinking) หรือการวางแผน (Planning) การดำเนินงาน (Acting) และการประเมินผล (Evaluating)

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560 : 131) การบริหาร เป็นกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน นับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรมและคุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกับความต้องการของสังคม สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2560 - 2579 ยุทธศาสตร์ที่ 6 กล่าวว่า การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา จำเป็นต้องมีโครงสร้าง บทบาท และระบบการบริหารจัดการการศึกษามีความคล่องตัวชัดเจน และสามารถตรวจสอบได้ มีระบบการบริหารจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลต่อคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา

ไซมอน สิมิธเบิร์ก และ ทอมสัน (Simon, Simithburg & Thomson. 1966 : 185) กล่าวว่า การบริหารเป็นศิลปะในการทำให้สิ่งต่าง ๆ ได้รับการกระทำจนเป็นผลสำเร็จ โดยผู้บริหารไม่ต้องเป็นผู้ปฏิบัติ เพียงแต่ใช้ศิลปะทำให้ผู้ซึ่งปฏิบัติงาน จนเป็นผลสำเร็จตรงตามจุดมุ่งหมายขององค์กร หรือเป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่ผู้บริหารตัดสินใจเลือก

แคมเบลล์ และคณะ (Campbell et al. 1976 : 137) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง ขั้นตอนต่าง ๆ ของการดำเนินงานที่ผู้บริหารต้องทำหน้าที่ดำเนินการให้ผู้ปฏิบัติได้ดำเนินงานจนเสร็จสิ้น ได้ผลที่ต้องการ

เซอร์จิโอวานี และคณะ (Sergiovanni et al. 1980 : 60) ได้ให้ความหมาย การบริหารเป็นกระบวนการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นีซีวิช (Knezevich. 1984 : 12) กล่าวว่า การบริหารเป็นกระบวนการทางสังคมที่มีการชี้นำ ธำรงรักษา เร่งรัด ควบคุม และจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ โดยมีการบูรณาการอย่างเป็นระบบเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

บาร์ทอล และมาร์ติน (Bartol & Martin. 1994 : 5) กล่าวว่า การบริหารเป็นกระบวนการที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ โดยการผูกพันกันของหน้าที่หลักทางการบริหาร ไว้ 4 ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การนำและการควบคุม

กล่าวโดยสรุป การบริหาร คือ การดำเนินกิจกรรมร่วมกันของกลุ่มบุคคล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่วางไว้โดยใช้ คน เงิน วัสดุสิ่งของ และการจัดการ เป็นไปในทิศทางสร้างสรรค์ มีการดำเนินการเพื่อให้คงอยู่ มีการวางแผน การจัดองค์การ การจูงใจ การควบคุม และทำในสิ่งที่ทำให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อย่างมีระบบแบบแผน มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล เป็นมืออาชีพ การบริหารจัดการการศึกษามีความคล่องตัวชัดเจน ตรวจสอบได้ สามารถปรับตัวได้ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อให้มีค่านิยมที่ถูกต้อง มีระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา

กระบวนการบริหาร

กระบวนการบริหาร เป็นวิธีการดำเนินงานทางการบริหารอย่างมีขั้นตอนต่อเนื่องกัน ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาให้ความหมายของการบริหาร ไว้ดังนี้

เสน่ห์ จุ้ยโต (2547 : 22) กล่าวว่า กระบวนการการบริหาร เป็นการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ อย่างมีขั้นตอนและเหมาะสมกับหน่วยงานหรือองค์กร

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2548 : 11) กล่าวว่า กระบวนการบริหาร เป็นการออกแบบและรักษาซึ่งสภาพแวดล้อมของบุคคลทำงานร่วมกันในกลุ่ม ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือ หมายถึง กระบวนการเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร โดยมีขั้นตอน ดังนี้ คือ 1) การวางแผน (Planning) 2) การจัดองค์กร (Organizing) 3) การบังคับบัญชา (Commanding) 4) การประสานงาน (Coordinating) และ 5) การควบคุม (Controlling)

สมคิด บางโม (2551 : 138) ให้ความหมายของกระบวนการบริหาร หมายถึง วิธีการที่หน่วยงานสั่งการและปฏิบัติเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมาย การดำเนินงานที่เป็นการทำให้คนอื่นทำงานนั้นให้สำเร็จ ดังนั้น หน้าที่ของศูนย์บริหาร ก็คือ การดำเนินงานตามขั้นตอน ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) คือ การกำหนดเป้าหมายว่าต้องการให้อะไรเกิดขึ้น ที่ไหน เมื่อไร โดยใคร และด้วยวิธีการอย่างไร

2. การจัดองค์กร (Organizing) คือ การแบ่งงานกันทำ การจัดสายการบังคับบัญชาและการคัดเลือก หรือสรรหาบุคลากรให้มาปฏิบัติหน้าที่ตามแผน

3. การบังคับบัญชา (Commanding) คือ การบังคับบัญชาสั่งการให้บุคลากรเหล่านั้นปฏิบัติหน้าที่ แต่การกระทำหน้าที่ของบุคลากรตามการสั่งการของผู้บังคับบัญชาอาจมีปัญหาขัดแย้งกันหรือไม่สัมพันธ์กัน

4. การประสานงาน (Coordinating) คือ การจัดระเบียบการทำงาน และการติดต่อเพื่อให้งานและเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ ร่วมมือปฏิบัติการเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน

5. การควบคุม (Controlling) คือ การกำกับดูแลการบริหารงานฝ่ายต่าง ๆ เพื่อให้ทราบว่าการดำเนินงานเป็นไปตามแผน หรือเบี่ยงเบนไปจากเป้าหมายของแผน มากน้อยเพียงใด เป็นเพราะเหตุใด ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทำการปรับแผน หรือการวางแผนใหม่ (Replanning) และเมื่อมีการปรับแผน คือ วางแผนใหม่และอาจต้องมีการเปลี่ยนแปลงหรือปรับองค์กรใหม่ (Reorganizing) เป็นวงจรอย่างนี้เรื่อย ๆ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 : 3 - 6) กล่าวว่า กระบวนการทำงานเชิงระบบ (PDCA) ถือเป็นวงจรบริหารงานคุณภาพ ซึ่งในการบริหารได้นำวงจรการทำงานเชิงระบบ (PDCA) มาประยุกต์ใช้เพื่อการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง ทุกครั้งที่วงจรหมุนครบรอบก็จะเป็นแรงส่งให้หมุนในรอบต่อไป วิธีการใหม่ ๆ มีการปรับปรุงก็จะถูกจัดทำเป็นมาตรฐานการทำงาน ซึ่งจะทำให้การทำงานมีการพัฒนาอย่างไม่สิ้นสุด ทั้งนี้ อาจเริ่มด้วยการปรับปรุงเล็ก ๆ น้อย ๆ ก่อนที่จะก้าวไปสู่การปรับปรุงที่มีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ขั้นตอนการทำงานเชิงระบบสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ขั้นตอนการวางแผน (Plan) การวางแผนที่ดีสามารถคาดการณ์สิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคต ช่วยลดความสูญเสียต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ ทั้งในด้านแรงงาน วัตถุดิบ เงิน เวลา ชั่วโมงการทำงาน ฯลฯ และช่วยให้รับรู้สภาพปัจจุบัน พร้อมกับกำหนดสภาพที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต ด้วยการผสานประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ และทักษะอย่างลงตัว การวางแผนที่ดีสามารถทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายได้ ควรมีลักษณะดังนี้

1.1 ครอบคลุมถึงการกำหนดกรอบหัวข้อที่ต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ซึ่งรวมถึงการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ สามารถแสดงถึงการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ฯลฯ

1.2 พร้อมสู่การพิจารณาว่ามีความจำเป็นต้องใช้ข้อมูลใดบ้าง เพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงนั้น โดยระบุวิธีการเก็บข้อมูลให้ชัดเจน

1.3 วิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้

1.4 กำหนดทางเลือกในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

2. ขั้นตอนการปฏิบัติ (Do) ขั้นตอนการปฏิบัติเป็นการลงมือปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตามทางเลือกที่ได้กำหนดไว้ในขั้นตอนการวางแผน ในขั้นนี้ต้องตรวจสอบระหว่างการปฏิบัติว่าได้ดำเนินไปในทิศทางที่ตั้งใจหรือไม่ พร้อมกับสื่อสารให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบเพื่อดูความคืบหน้าที่เกิดขึ้น หากเป็นการปรับปรุงในหน่วยงานผู้บริหารย่อมต้องการทราบความคืบหน้า อย่างแน่นอน เพื่อจะได้มั่นใจว่าโครงการปรับปรุงเกิดความผิดพลาดน้อยที่สุด

3. ขั้นตอนการตรวจสอบและประเมินผล (Check) เป็นขั้นตอนที่ทำให้เราทราบว่าการปฏิบัติในขั้นที่สอง สามารถบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้หรือไม่ สิ่งสำคัญก็คือ ต้องรู้ว่าจะตรวจสอบอะไรบ้าง และบ่อยครั้งแค่ไหน ข้อมูลที่ได้จากการตรวจสอบจะเป็นประโยชน์สำหรับขั้นตอนถัดไป กรอบและแนวทางการตรวจสอบและประเมินผล สรุปได้ดังนี้

3.1 ตรวจสอบและประเมินผลขั้นตอนการดำเนินงาน ได้แก่

3.1.1 ขั้นการศึกษาข้อมูล มีการศึกษาข้อมูลได้ครบถ้วน

3.1.2 ขั้นการเตรียมงาน การเตรียมงานตามแผนงานมีความพร้อมหรือไม่

3.1.3 ขั้นดำเนินงาน มีบุคลากรและทรัพยากรหรือไม่

3.1.4 ขั้นตอนการประเมิน มีเครื่องมือและขั้นตอนการประเมินผลที่เหมาะสม

3.2 ตรวจสอบประเมินผลงานตามเกณฑ์ที่กำหนด เช่น Delta Principle คือ เกณฑ์การประเมิน

3.3 ตรวจสอบและประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการ ซึ่งสามารถตรวจสอบได้จากข้อมูลการรับบริการ หรือการให้คำแนะนำจากผู้รับบริการโดยตรง

3.4 ตรวจสอบและประเมินคุณภาพทั่วทั้งองค์กร ได้แก่

3.4.1 บุคลากรมีคุณสมบัติ เหมาะสมกับงานหรือไม่ เพียงใด

3.4.2 วัสดุอุปกรณ์สำนักงานหรือเครื่องใช้ว่ามีขีดความสามารถที่เหมาะสมและสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพเพียงใด

3.4.3 ระบบการทำงาน เช่น ระบบการให้บริการระบบการสื่อสารภายในองค์กร มีความเหมาะสมมากพอกับการบรรลุเป้าหมายคุณภาพ หรือไม่

3.4.4 ระบบการบริหารงาน ประกอบด้วย โครงสร้าง องค์กร การบริหารด้านการผลิตและกำหนดเป้าหมายหรือไม่ อย่างไร

3.4.5 ความต้องการของผู้รับบริการเป็นอย่างไร

3.4.6 งบประมาณที่ใช้ลงทุนมีความจำเป็นและเพียงพอกับการสร้างคุณภาพหรือไม่

3.4.7 ทัศนคติของบุคลากร มีความกระตือรือร้นต่อการทำงาน สามารถสร้างงานที่มีคุณภาพหรือไม่ อย่างไร เมื่อดำเนินงานตรวจสอบและประเมินคุณภาพแล้ว ควรมีการจัดทำรายงานผลการตรวจสอบ และประเมินผลต่อฝ่ายบริหาร เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขต่อไป

4. ขั้นตอนการปรับปรุงและพัฒนา (Act)

ขั้นตอนการดำเนินงานให้เหมาะสมจะพิจารณาผลที่ได้จากการตรวจสอบซึ่งมีอยู่ 2 กรณี ดังนี้

กรณีที่ 1 ผลที่เกิดขึ้นเป็นไปตามแผนที่ได้วางไว้ ก็ให้นำแนวทางหรือกระบวนการปฏิบัตินั้นมาจัดทำให้เป็นมาตรฐาน พร้อมทั้งหาวิธีการที่จะปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นไปอีก ซึ่งอาจหมายถึง สามารถบรรลุเป้าหมายได้เร็วกว่าเดิม หรือเสียค่าใช้จ่ายน้อยกว่าเดิม หรือทำให้คุณภาพดียิ่งขึ้นก็ได้

กรณีที่ 2 ผลที่เกิดขึ้นไม่เป็นไปตามแผนที่ได้วางไว้ ควรนำข้อมูลที่รวบรวมไว้มาวิเคราะห์และพิจารณาว่าควรจะดำเนินการอย่างไร ต่อไปนี้

1. มองหาทางเลือกใหม่ที่น่าจะเป็นไปได้

2. ใช้ความพยายามให้มากขึ้นกว่าเดิม

ศิริชัย ชินะตังกูร (2556 : 3 - 12) กล่าวถึง หลักและกระบวนการบริหาร แบ่งออกเป็น 7 องค์ประกอบ คือ

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง การคาดคะเนเหตุการณ์ในอนาคต ซึ่งจะต้องคำนึงถึงนโยบาย (Policy) ทั้งนี้เพื่อให้แผนงานที่กำหนดขึ้นไว้มีความสอดคล้องต้องกัน ในการดำเนินงานการวางแผนเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการใช้ความรู้ในทางวิทยาการและวิจารณญาณวินิจฉัยเหตุการณ์ในอนาคต แล้วกำหนดวิธีการโดยถูกต้องอย่างมีเหตุผล เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปโดยถูกต้องและสมบูรณ์

2. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง การกำหนดโครงสร้างอำนาจหน้าที่ การแบ่งส่วนงานและการจัดสายงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้ตามวัตถุประสงค์

3. การอำนวยการและการสั่งงาน การอำนวยการ (Directing) เป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารอย่างหนึ่งในการทำให้องค์การ หรือหน่วยงานปฏิบัติงานตามแผนต่าง ๆ

4. การตัดสินใจ การบริหารแทบทุกด้านและทุกขั้นตอน จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ

5. การติดต่อสื่อสาร เป็นการส่งข่าวสารจากผู้หนึ่งไปยังอีกผู้หนึ่ง ซึ่งจะต้องมีสิ่งจำเป็นคือ ผู้ส่งสาร (Sender) สาร (Message) และผู้รับสาร (Receiver)

6. การประสานงาน (Co-ordination) การที่คณะบุคคลมาร่วมกันประกอบกิจการใดกิจการหนึ่งเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และในการจัดการเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้นี้ย่อมต้องอาศัยความเข้าใจ ความร่วมมือประสานงานกันเพื่อให้งานต่าง ๆ สามารถเกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

7. การควบคุมงาน (Control) การควบคุมเป็นภาระหน้าที่อันสำคัญอีกประการหนึ่งของผู้บริหาร เพราะในการบริหารงานนั้นมีความสำคัญอยู่ประการหนึ่ง คือ ความพยายามจะใช้พลังของกลุ่มให้ร่วมมือประสานกัน ทำงานอย่างมีเหตุผลให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยทั่วไปการบริหารงานนั้นไม่อาจปฏิบัติจัดทำโดยลำพังผู้เดียว จะต้องมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ปฏิบัติลดหลั่นกันไปตามลำดับขั้น และตามสายการบังคับบัญชา เมื่อมีการมอบอำนาจหน้าที่ให้ปฏิบัติจัดทำแล้ว ก็ย่อมจะต้องเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหาร ที่จะต้องคอยติดตามหรือควบคุมการปฏิบัติงานที่ได้มอบหมายไป

กูลิคก์ (Gulick. 1987 : 13) กำหนดหลักการบริหารไว้ 7 ประการ เรียกว่า POSDCRB ซึ่งแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

1. การวางแผนงาน (Planning) หมายถึง การจัดวางโครงการ แผนปฏิบัติงาน และวิธีการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า ผู้จัดการองค์กรต้องวางแผนงานทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงาน เพราะแผนงานจะเป็นแนวทางปฏิบัติทั้งองค์กร ซึ่งประกอบด้วย แผนงานหลัก และแผนงานย่อย แผนงานต้องมีลักษณะยืดหยุ่น

2. การจัดหน่วยงาน (Organizing) หมายถึง การกำหนดโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ การแบ่งส่วนงาน และการจัดสายงาน

3. การจัดตัวบุคคล (Staffing) หมายถึง การบริหารงานด้านบุคลากร ได้แก่ การจัดอัตรากำลัง การสรรหาและพัฒนาบุคลากร การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การส่งเสริมขวัญและกำลังใจ สวัสดิการ และการเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดที่ส่งผลให้งานสำเร็จหรือล้มเหลว

4. การอำนวยการ (Directing) หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมบังคับบัญชาและการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้บริหารในฐานะหัวหน้าหน่วยงาน หัวหน้าต้องมอบหมายหน้าที่ให้ลูกน้องแต่ละคนตามลำดับโดยให้สัมพันธ์และสอดคล้องกับความรับผิดชอบ

5. การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง การประสานกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานเพื่อให้เกิดมีการร่วมมือที่ดีและนำไปสู่จุดหมายปลายทางเดียวกัน

6. การรายงาน (Reporting) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับต่าง ๆ ในหน่วยงาน เพื่อให้ผู้บริหารและสมาชิกหน่วยงานได้รับทราบความเคลื่อนไหวและความคืบหน้าของกิจการอย่างสม่ำเสมอ

7. การบริหารงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การจัดทำงบประมาณ การจัดทำบัญชีการใช้จ่ายเงินและการควบคุมตรวจสอบทางด้านการเงินและทรัพย์สิน

ร็อบบินส์และโคลเตอร์ (Robbins & Coulter. 1996 : 9 - 10) กล่าวว่า กิจกรรมที่ทำให้การบริหารประสบความสำเร็จ เรียกว่า หน้าที่ของผู้บริหาร หรือหน้าที่การบริหารที่ต้องปฏิบัติ อาจสรุปและจำแนกหน้าที่การบริหารครอบคลุมใน 4 ด้าน ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) เป็นสิ่งที่องค์กรต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงในอนาคต การวางแผนเป็นสะพานเชื่อมระหว่างเหตุการณ์ปัจจุบันและอนาคต ซึ่งทำได้โดยการให้บรรลุเป้าหมายผลลัพธ์ที่ต้องการ การวางแผนจึงต้องอาศัยการกำหนดยุทธศาสตร์ที่มีประสิทธิภาพ การวางแผนเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ให้ประสบผลสำเร็จ เพราะจะช่วยให้องค์กรกำหนดข้อดี จากโอกาสของสภาพแวดล้อมภายนอกและทำให้เกิดผลกระทบจากอุปสรรคต่ำสุด โดยต้องมองเหตุการณ์ในอดีตและปัจจุบันเพื่อคาดคะเนเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต การวางแผนประกอบด้วย พันธกิจ การกำหนดวัตถุประสงค์และการเลือกยุทธศาสตร์

2. การจัดองค์การ (Organization) เป็นการกำหนดลักษณะเฉพาะของงาน (Work Specialization) โดยการแบ่งงานออกเป็นแผนกหรือฝ่าย และการมอบอำนาจหน้าที่ (Delegating Authority) การแยกงานออกเป็นงานย่อย (Job Description) การกำหนดโครงสร้างขององค์กร (Organization Structure) และสายการบังคับบัญชา (Chain of Command)

3. การนำ (Leading) เป็นการใช้อิทธิพลเพื่อจูงใจให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานและนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การจูงใจการติดต่อสื่อสาร และการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารต้องแสดงบทบาทของการนำอย่างมีประสิทธิภาพโดยอาศัยความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ที่จะชักจูงให้สมาชิกร่วมกันปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ให้องค์กรประสบความสำเร็จตามต้องการ

4. การควบคุม (Controlling) เป็นการตรวจสอบ ติดตามผลและประเมินผลการปฏิบัติงานในกิจกรรมต่าง ๆ ของสมาชิกในองค์กร เพื่อรักษาให้องค์กรดำเนินไปในทิศทางสู่เป้าหมายอย่างถูกต้อง ตามวัตถุประสงค์หลักขององค์กรในเวลาที่กำหนดไว้ อาจกล่าวได้ว่าการควบคุมประกอบด้วยคำ 4 คำ คือ มาตรฐาน (Standard) การวัดผล (Measurement) การเปรียบเทียบ (Comparison) และการปฏิบัติ (Take Action)

กล่าวโดยสรุป กระบวนการบริหาร เป็นวิธีการหรือกระบวนการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ อย่างมีขั้นตอนและเหมาะสมกับหน่วยงานหรือองค์กร ซึ่งเป็นหน้าที่พื้นฐานของผู้บริหารที่ต้องนำพาองค์การในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์กร การบังคับบัญชา การอำนวยการ การตัดสินใจ การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน และการควบคุม ตรวจสอบและประเมินผล การปรับปรุงและพัฒนา ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหารจัดการสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษา เป็นการดำเนินงานของบุคคลากรทุกฝ่ายโดยมีผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้จัดการดูแลให้เป็นไปตามขั้นตอน

ความหมายการบริหารจัดการสถานศึกษา

ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาให้ความหมายการบริหารจัดการสถานศึกษา ไว้ดังนี้

ธีระ รุญเจริญ (2550 : 58) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดการศึกษาและการบริหาร ซึ่งต้องใช้ทั้งกระบวนการบริหารและปัจจัยจึงจะบรรลุในกระบวนการ ต้องอาศัยผู้บริหารและครู ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีศักยภาพหลายด้านจึงจะนำโรงเรียนประสบความสำเร็จ

ยุทธนา ชุดทองม้วน (2550 : 10) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษานั้น เป็นงานที่จะต้องใช้ความรอบคอบ เพราะผู้บริหารนั้นจะต้องอาศัยความรู้ ความสามารถพร้อมประสบการณ์ ซึ่งก่อให้เกิดการเรียนรู้กิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนนักเรียน ให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สื่อสารกับผู้ร่วมงานให้มีความเข้าใจกัน การมอบภาระหน้าที่นั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะมอบให้คนที่มีความรับผิดชอบสูง และเป็นคนที่เข้าใจงานได้อย่างดียิ่ง

วิชาญ เงางาม (2551 : 9) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาหรือการบริหารโรงเรียน หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของบุคลากรทุกฝ่ายทั้งภายในและภายนอกที่มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียน โดยมีผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้จัดการดูแล กำกับ ให้เป็นไปตามขั้นตอน โดยทุกฝ่ายมีเป้าหมายร่วมกัน คือ ความสำเร็จที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ของผลผลิตและผลลัพธ์ของโรงเรียน

มนทิพย์ ทรงกิติพิศาล (2552 : 33) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดการส่งเสริมช่วยเหลือกันของผู้เกี่ยวข้องที่จะผลักดันให้แผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้

ยุกตนันต์ หวานฉ่ำ (2555 : 11) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการในการทำงาน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติการอย่างมีระบบในสถานศึกษาที่ดำเนินการ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป

กู๊ด (Good. 1973 : 21) กล่าวว่า กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาว่ามุ่งให้บรรลุจุดมุ่งหมายปลายทางของการศึกษาที่ตั้งไว้ ภาระหน้าที่ดังกล่าวจะเกี่ยวข้องกับครูนักเรียนและบุคลากรอื่น ๆ ในโรงเรียน

คูนซ์ (Koontz. 1982 : 13) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นแหล่งพัฒนาประชากรของประเทศสำคัญยิ่ง เนื่องมาจากว่าสถานศึกษา เป็นหน่วยงานที่ใช้คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ เพื่อใช้ในการพัฒนาคน หากการบริหารงานในสถานศึกษาขาดประสิทธิภาพผลผลิตของสถานศึกษา คือ นักเรียนที่สำเร็จออกไปย่อมมีประสิทธิภาพต่ำ ซึ่งส่งผลไปถึงการพัฒนาประเทศย่อมจะล่าช้าตามไปด้วย

ร็อบบินส์ (Robbins. 1994 : 11) กล่าวว่า การบริหารเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารจัดการสถานศึกษา ถ้าเปรียบเทียบระหว่างสถานศึกษาที่ให้ความสำคัญกับการบริหารที่ดีกับสถานศึกษาที่ไม่ให้ความสำคัญกับการบริหาร ประสิทธิภาพสถานศึกษาที่ให้ความสำคัญต่อการบริหารย่อม

ยังส์และคิง (Youngs & King. 2002 : 643 - 670) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารจัดการโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ก็สามารถทำให้โรงเรียนพัฒนาเพิ่มขึ้นได้จริง ให้ครูเกิดการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ ครูสามารถนำความรู้จากภายนอกโรงเรียนนำมาประยุกต์ใช้ในโรงเรียน สำหรับผู้บริหารที่มีประสิทธิผลจะต้องมีความสามารถในการจัดทำหลักสูตร จัดหาสื่อการเรียนการสอน และมีการจัดการที่ดีในโรงเรียน

กล่าวโดยสรุป การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของบุคลากรทุกฝ่ายทั้งภายในและภายนอกที่มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียน โดยมีผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้จัดการ ดูแล กำกับ ให้เป็นไปตามขั้นตอน การบริหารสถานศึกษานั้น เป็นงานที่จะต้องใช้ความรอบคอบ เพราะผู้บริหารนั้นจะต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ พร้อมประสบการณ์ สื่อสารกับผู้ร่วมงานให้มีความเข้าใจกัน การมอบภาระหน้าที่นั้นจำเป็นอย่างยิ่ง ที่จะมอบให้คนที่มีความรับผิดชอบสูง และเป็นคนที่เข้าใจงานได้อย่างดียิ่ง จึงจะนำโรงเรียนประสบความสำเร็จ ตามแผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์

ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา

ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา เป็นการดำเนินบริหารจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาให้เกิดพลังและมีประสิทธิภาพ ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาให้ความหมายของขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2552 : 6) ได้แบ่งขอบข่ายงานการบริหารสถานศึกษาสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2540 และเป็นไปตามหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ไว้ 4 งาน คือ 1) งานการบริหารวิชาการ 2) งานการบริหารงบประมาณ 3) งานการบริหารงานบุคคล และ 4) งานการบริหารทั่วไป

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554 ก : 6 - 7) กล่าวว่า บริหารสถานศึกษา คือ งานด้านการบริหารจัดการศึกษาภายในสถานศึกษา ให้เกิดพลังและมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องยึดขอบข่ายงานเงื่อนไขและหลักการสำคัญ 6 ประการ ดังนี้

1. การตัดสินใจที่ยึดโรงเรียนเป็นฐาน เป็นแนวคิดที่มุ่งให้โรงเรียนมีอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเอง โดยยึดประโยชน์ที่เกิดกับผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. การมีส่วนร่วมกำหนดให้บุคคลหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในการจัดการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการ ร่วมแสดงความคิดเห็น หรือการร่วมกำกับ ติดตาม และดูแล

3. การกระจายอำนาจ เป็นการกระจายอำนาจด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ให้คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา และคณะกรรมการสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบ

4. ความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและภารกิจของผู้รับผิดชอบ เพื่อเป็นหลักประกันคุณภาพการศึกษาให้เกิดขึ้น

5. ธรรมมาภิบาล เป็นหลักคิดสำหรับการบริหารจัดการที่ดี เพื่อประกันว่าบุคลากรในองค์การมีความซื่อสัตย์สุจริต ทั้งนี้ยึดหลักเป้าหมายสอดคล้องต่อสังคม กระบวนการโปร่งใสและทุกขั้นตอนมีผู้รับผิดชอบ

6. ความเป็นนิติบุคคล (Agiristic Person) เป็นการให้สิทธิและอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ให้กับโรงเรียนเฉพาะตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2555 ก : 41 - 104) กล่าวว่า พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2553 มาตรา 35 กำหนดให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมีสถานะเป็นนิติบุคคล ก็เพื่อที่จะให้สถานศึกษามีความเข้มแข็ง คล่องตัว และสามารถบริหารจัดการศึกษาได้อย่างอิสระ เพื่อการบูรณาการด้านแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมสู่แผนปฏิบัติการ เป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ในแนวทางความรับผิดชอบต่อสังคม จึงมีการกำหนดขอบข่ายการบริหารงานในสถานศึกษา ดังนี้

ขอบข่าย ภารกิจ ด้านการบริหารวิชาการ

1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น
2. การวางแผนงานด้านวิชาการ
3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
4. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

6. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

9. การนิเทศการศึกษา

10. การแนะแนว

11. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น

14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา

16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

17. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

ขอบข่าย ภารกิจ ด้านการบริหารงบประมาณ

1. การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน ตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง

3. การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

4. การขอโอนและขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ

5. การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ

6. การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ

7. การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ

8. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

9. การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา

10. การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา

11. การวางแผนพัสดุ

12. การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

13. การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ
14. การจัดหาพัสดุ
15. การควบคุมดูแล บำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุ
16. การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน
17. การเบิกเงินจากคลัง
18. การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน
19. การนำเงินส่งคลัง
20. การจัดทำบัญชีการเงิน
21. การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน
22. การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

ขอบข่าย ภารกิจ ด้านบริหารงานบุคคล

1. การวางแผนอัตรากำลัง
2. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
4. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
5. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
6. การลาทุกประเภท
7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
8. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
9. การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
10. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
11. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
12. การออกจากราชการ
13. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
14. การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
15. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
16. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
17. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

18. การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

19. ส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา

20. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

ขอบข่าย ภารกิจ ด้านการบริหารทั่วไป

1. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
2. การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
3. การวางแผนการบริหารงานการศึกษา
4. งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
5. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
6. การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
7. งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
8. การดำเนินงานธุรการ
9. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
10. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
11. การรับนักเรียน
12. การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษา
13. การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย
14. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
15. การทัศนศึกษา
16. งานกิจการนักเรียน
17. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
18. การส่งเสริม สนับสนุน และประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
19. การประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น
20. การรายงานผลการปฏิบัติงาน
21. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
22. แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ฟิสก์ (Fisk. 1973 : 211 - 225) ได้แบ่งงานการบริหารสถานศึกษาออกเป็น 4 ด้าน คือ 1) ความสัมพันธ์ชุมชน 2) การสรรหาและพัฒนาบุคลากร 3) การปรับปรุงและส่งเสริมโอกาสทางการศึกษา 4) การจัดหาและดูแลเรื่องการเงิน อาคารสถานที่ และอุปกรณ์

แคมเบลล์และคณะ (Campbell et al. 1976 : 22) กล่าวว่า การบริหารงานในสถานศึกษาโดยได้แบ่งออกเป็น 6 ประเภท ดังนี้ 1) งานด้านหลักสูตรและการสอน 2) งานบริหารบุคลากรทางการสอน 3) งานบริหารนักเรียน 4) งานอาคารสถานที่ 5) งานด้านงบประมาณและงานธุรการ 6) งานสัมพันธ์กับชุมชน

เซอร์จิโอวานี และคณะ (Sergiovanni et al. 1980 : 175) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษามี 8 ประการคือ 1) งานสัมพันธ์ชุมชน 2) งานกิจกรรมนักเรียน 3) งานหลักสูตรและการสอน 4) งานบริหารบุคลากร 5) งานอาคารสถานที่ 6) งานธุรการ 7) งานพัฒนาบุคลากร และ 8) งานประเมินผล

คูนซ์ (Koontz. 1982 : 13) ได้แบ่งงานการบริหารสถานศึกษาออกเป็น 4 งาน ประกอบด้วย 1) ด้านการวางแผน 2) ด้านการจัดองค์การ 3) ด้านการจัดคนเข้าทำงาน 4) ด้านการควบคุมการทำงาน

ราฟและนันเนอรี่ (Ralph & Nunnery. 1988 : 44) กล่าวว่า อำนาจหน้าที่และภารงานหรือภารกิจของสถานศึกษาสรุปได้ 8 ด้าน ดังนี้ 1) บริหารงานวิชาการ 2) บริหารงานบุคคล 3) บริหารงานธุรการ - การเงิน - พัสดุ 4) บริหารงานกิจการนักเรียน 5) บริหารงานด้านความสัมพันธ์ชุมชน 6) บริหารงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม 7) การจัดโครงสร้างองค์การ 8) การประเมินผล

แรมเซเยอร์ และคณะ (Ramseyer et al. 1995 : 18) กล่าวว่า ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษามี 8 ประเภท ดังนี้ 1) พัฒนาการสอนและหลักการ 2) งานธุรการ การเงิน และการบริการต่าง ๆ 3) เป็นผู้นำชุมชนที่ตั้งอยู่ 4) งานบุคคล 5) งานอาคารสถานที่ 6) จัดการรถรับส่งนักเรียน 7) จัดระบบบริหารสถานศึกษาให้ถูกต้อง 8) ปกครองดูแลนักเรียน

กล่าวโดยสรุป ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา คือ การดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาเยาวชน และสมาชิกของสังคมให้มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมได้ ประกอบด้วยงาน 4 งาน ดังนี้ 1) ด้านงานวิชาการ 2) ด้านงานงบประมาณ 3) ด้านงานบุคคล และ 4) ด้านบริหารทั่วไป

มาตรฐานของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษา นับได้ว่าเป็นบุคคลที่มีสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารสถานศึกษาสู่ความสำเร็จ จึงมีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงมาตรฐานของผู้บริหารไว้ดังนี้

ธีระ รุญเจริญ (2550 : 101 - 102) สรุปมาตรฐานของผู้บริหารสถานศึกษาตามเกณฑ์ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ดังนี้ มาตรฐานด้านผู้บริหาร มี 5 มาตรฐาน ได้แก่

มาตรฐานที่ 10 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ และมีความสามารถในการบริหารจัดการ มี 4 ตัวบ่งชี้ คือ

1. ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม มีความมุ่งมั่นและอุทิศตนในการทำงาน
2. ผู้บริหารมีความคิดริเริ่ม และมีวิสัยทัศน์
3. ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารวิชาการและเป็นผู้นำทางวิชาการ
4. ผู้บริหารมีการบริหารที่มีประสิทธิผลและผู้เกี่ยวข้องพึงพอใจในการบริหาร

มาตรฐานที่ 11 สถานศึกษามีการจัดองค์กร โครงสร้างและการบริหารงานอย่างเป็นระบบครบวงจร ให้บรรลุเป้าหมายการศึกษา มี 4 ตัวบ่งชี้ คือ

1. สถานศึกษามีการจัดองค์กร โครงสร้างการบริหาร และระบบการบริหารงานที่มีความคล่องตัวสูง ปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม
2. สถานศึกษามีการบริหารเชิงกลยุทธ์
3. สถานศึกษาบริหารโดยใช้หลักการมีส่วนร่วมและมีการตรวจสอบถ่วงดุล
4. สถานศึกษามีระบบและดำเนินการประกันคุณภาพภายใน

มาตรฐานที่ 12 สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมและการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มี 3 ตังบ่งชี้ คือ

1. สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตามศักยภาพ
2. สถานศึกษามีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
3. สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณภาพผู้เรียนอย่างหลากหลาย

มาตรฐานที่ 13 สถานศึกษามีหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น มีสื่อการเรียนการสอน ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มี 2 ตัวบ่งชี้ คือ

1. สถานศึกษามีหลักสูตรและเนื้อหาสาระการเรียนรู้ระดับสากลระดับชาติและระดับท้องถิ่น สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น
2. สถานศึกษามีสื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

มาตรฐานที่ 14 สถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์ และความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา มี 2 ตัวบ่งชี้ คือ

1. สถานศึกษามีระบบและกลไกในการส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา

2. สถานศึกษามีกิจกรรมที่ส่งเสริมความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนา

ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 (2556 : 67 - 68) ได้มีข้อบังคับในส่วนของผู้บริหาร ไว้ดังนี้

1. มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการบริหารการศึกษา หรือเทียบเท่า หรือมีคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง โดยมีมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ดังต่อไปนี้

1.1 มาตรฐานความรู้ ประกอบด้วยความรู้ ดังต่อไปนี้

1) การพัฒนาวิชาชีพ

2) ความเป็นผู้นำทางวิชาการ

3) การบริหารสถานศึกษา

4) หลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

5) กิจการและกิจกรรมนักเรียน

6) การประกันคุณภาพการศึกษา

7) คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ

1.2 มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ ดังต่อไปนี้

1) มีประสบการณ์ด้านปฏิบัติการสอนมาแล้วไม่น้อยกว่าห้าปี

2) มีประสบการณ์ด้านปฏิบัติการสอนและต้องมีประสบการณ์ในตำแหน่งหัวหน้าหมวด หรือหัวหน้าสาย หรือหัวหน้างาน หรือตำแหน่งบริหารอื่น ๆ ในสถานศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่าสองปี

2. มาตรฐานการปฏิบัติงาน ผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา ต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

1) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพก้าวหน้าอยู่เสมอ

2) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของผู้เรียนบุคลากร และชุมชน

3) มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงาน ให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ

4) พัฒนาแผนงานขององค์การให้มีคุณภาพสูง สามารถปฏิบัติให้เกิดผลได้จริง

5) พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้น

6) ปฏิบัติงานขององค์การโดยเน้นผลถาวร

7) ดำเนินการและรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ

8) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

9) ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์

10) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

11) เป็นผู้นำและสร้างผู้นำทางวิชาการในหน่วยงานของตนได้

12) สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์

3. มาตรฐานการปฏิบัติตน ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษามีมาตรฐานการปฏิบัติตนตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ

ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 (2556 : 72 - 74) กล่าวถึงจรรยาบรรณของวิชาชีพ ในส่วนของมาตรฐานการปฏิบัติตนที่กำหนดขึ้นเป็นแบบแผนในการประพฤติตน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงและฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ผู้รับบริการและสังคม อันจะนำมาซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพและแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ ดังนี้

หมวด 1 จรรยาบรรณต่อตนเอง

1. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพบุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

หมวด 2 จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

1. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

หมวด 3 จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

1. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า

2. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ดีงามแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ

3. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ

4. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์ และผู้รับบริการ

5. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

หมวด 4 จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

1. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

หมวด 5 จรรยาบรรณต่อสังคม

1. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมและยึดมั่นระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556 : 116 - 149) สรุปมาตรฐานสำหรับการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย 1) การฝึกอบรมบุคลากร 2) การนิเทศการสอน 3) การสัมมนา 4) การประชุม ปฏิบัติการ 5) การศึกษาดูงาน 6) การศึกษาต่อ และการศึกษาทางไกล

กล่าวโดยสรุป มาตรฐานของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและมีความสามารถในการบริหารจัดการ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความมุ่งมั่นและอุทิศตนในการทำงาน มีความคิดริเริ่ม และมีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการบริหารวิชาการและเป็นผู้นำทางวิชาการ มีการบริหารที่มีประสิทธิผลและผู้เกี่ยวข้องพึงพอใจในการบริหารตามมาตรฐานวิชาชีพ มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มีมาตรฐานการปฏิบัติงาน มาตรฐานการปฏิบัติตน ตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงและฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ผู้รับบริการและสังคม อันจะนำมาซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ

บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นหน้าที่ผู้บริหารพึงปฏิบัติด้วยความภาคภูมิใจ มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

วัลภา ทับแก้ว (2553 : 1) กล่าวว่า การทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยการ หมายถึง การที่บุคคลหรือหน่วยงานในองค์กร ทำงานร่วมกับบุคคลและหน่วยงานอื่นเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกันมีลักษณะเป็นกระบวนการทำงานต่อเนื่อง สอดคล้องกันไปเพื่อให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

ฤทัยรัตน์ แก้วลาย (2554 : 1) กล่าวว่า หน้าที่ผู้อำนวยการ หมายถึง การติดต่อสื่อสารให้เกิดความคิดความเข้าใจตรงกันในการร่วมมือปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องทั้งเวลาและกิจกรรมที่จะต้องกระทำให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างสมานฉันท์ เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น ไม่เกิดการทำงานซ้ำซ้อน มีเทคนิคของการปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการ เพื่อความร่วมมือระหว่างบุคคล ดังนี้

1. รู้เขา รู้เรา พยายามผูกมิตรในโอกาสแรก และให้การช่วยเหลือ เมื่อมีเหตุฉุกเฉิน
2. รู้จักขอความร่วมมือและรู้จักให้ความร่วมมือ
3. งดเว้นการนินทาว่าร้ายผู้อื่น โดยให้แทนที่ด้วยการสรรเสริญและให้คำชมเชย เมื่อได้พบหรือรับทราบการทำความดี
4. มีการนิเทศงานที่ดี เคารพในอำนาจ หน้าที่ของกันและกัน ไม่ปัดความรับผิดชอบหรือโยนความผิดให้ผู้อื่น
5. เข้าใจข้อจำกัด ปัญหาของกันและกัน เมื่อมีปัญหาให้บอกกล่าว และแนะนำกัน
6. ยินดีรับฟังคำติชม รับฟังคำแนะนำ ความเห็นของคนอื่น แม้ไม่เห็นด้วยก็ควรฟัง
7. พยายามทำงานของตนให้เสร็จทันเวลา

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2554 : 3) กล่าวว่า ผู้บริหารมีหน้าที่ให้ความสำคัญบรรยากาศอิสระ ที่ผู้บริหารยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันภายในกลุ่ม จึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีขวัญกำลังใจสูง ก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน หากผู้บริหารห่างเหินกับผู้ใต้บังคับบัญชามาก จะเป็นการบริหารงานคล้าย ๆ กับการบริหารธุรกิจ โดยจะวางระเบียบไว้ให้เป็นแนวปฏิบัติ แต่ไม่ค่อยควบคุมตรวจตรา จะเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานตามความสามารถ ผู้บริหารจะคอยช่วยเหลือเกื้อกูลผู้ใต้บังคับบัญชาในระดับปานกลาง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561 : 114 - 128) ได้กล่าวว่า เมื่อได้รับเกียรติ และโอกาสให้ทำหน้าที่รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน สิ่งที่ควรคิดเป็นอันดับแรก คือ ยินดีและภูมิใจ ที่ได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติหน้าที่ผู้นำขององค์กร ความยินดีและความภูมิใจ จะทำให้เรามีพลังในการปฏิบัติงาน และจะเป็นฐานสำคัญที่จะผลักดันให้เรามีความพร้อมทั้งร่างกายและจิตใจในการเป็นแบบอย่างแก่ครู บุคลากร และนักเรียนในโรงเรียน ดังนั้น ผู้ที่ได้รับตำแหน่งรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน ประพฤติปฏิบัติงานเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี ดังนี้

1. การเกษียนหนังสือ
2. การลงหมายเหตุรายวัน
3. การกล่าวในสถานการณ์และการบริหารความขัดแย้ง

4. การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

5. การดำเนินการประชุมที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

6. การนิเทศ กำกับ ติดตาม (เวรยาม)

7. การประสานงาน (ภายนอก / ภายใน)

8. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรหรือหน่วยงาน (สื่อสารสองทาง)

9. การสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร

10. การขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ (เฉพาะกิจ)

11. การบริหารการเปลี่ยนแปลง

ฮาล์พินและครอฟ (Halpin & Croft. 1996 : 174 - 181) กล่าวว่า ผู้บริหารมีหน้าที่ให้ความสำคัญบรรยากาศแจ่มใส ซึ่งเป็นบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจดี มีความสามัคคีช่วยเหลือกันทำงานเป็นอย่างดี มีความพึงพอใจในการทำงาน มีความสนิทสนมกลมเกลียวกัน มีความภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์การ ผู้บริหารอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาสนิทสนมกันมาก กฎระเบียบต่าง ๆ ยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม ผู้บริหารไม่เน้นผลงานใช้วิธีการสร้างผู้นำให้เกิดขึ้นในทีม บรรยากาศแบบนี้เป็นที่ต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาและเป็นบรรยากาศที่ดีที่สุด

ร็อบบินส์และโคลเตอร์ (Robbins & Coulter. 2003 : 143 - 144) กล่าวถึง ผู้บริหารมีหน้าที่ลดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงด้วยการสร้างความรู้ด้วยการสื่อสารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ให้ความสะดวก การสนับสนุนต่าง ๆ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น การฝึกอบรม เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารมีหน้าที่ให้ความสำคัญบรรยากาศแจ่มใส ซึ่งเป็นบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจดี มีความสามัคคีช่วยเหลือกันทำงานเป็นอย่างดี มีความพึงพอใจในการทำงาน มีความสนิทสนมกลมเกลียวกัน มีความภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์การ และให้ทุกฝ่ายมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยวิธีการจูงใจ ผู้บริหารต้องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี และต้องมีบุคลิกภาพที่ดีเหมาะสมกับบทบาทและหน้าที่ มีการนิเทศแนะนำงาน โดยการใช้ภาวะผู้นำเพื่อให้บรรลุผลให้สำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งยังช่วยกำหนดรูปแบบวัฒนธรรมในการทำงานได้ด้วย

ปัจจัยทางการบริหาร

ปัจจัยทางการบริหารเป็นการให้หลักการ แนวทาง หรือวิธีการที่จะทำองค์การสามารถนำไปปฏิบัติแล้วบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ แต่ละองค์การจะมีปัจจัยแห่งความสำเร็จเป็นหลักอย่างเป็นรูปธรรมในการเชื่อมโยงการปฏิบัติงานทุกระดับ ให้มุ่งไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ

ความหมายของปัจจัยทางการบริหาร

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความหมายของปัจจัยทางการบริหาร ไว้ดังนี้

สมคิด บางโม (2551 : 63) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง ปัจจัยในการบริหารที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ มีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่

1. คนหรือบุคคล (Man) เป็นผู้ปฏิบัติกิจกรรมขององค์การนั้น ๆ
2. เงิน (Money) ใช้สำหรับเป็นค่าจ้างและค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ
3. วัสดุสิ่งของ (Material) หมายถึง อุปกรณ์เครื่องใช้ เครื่องมือต่าง ๆ รวมทั้งโครงสร้างองค์การ อาคารสถานที่ บรรยายกาศและวัฒนธรรมองค์การที่ดี

วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน (2552 : 244) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก โดยอาศัยปัจจัยทางการบริหารในการขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ

ปราณี สาไพรวัน (2558 : 14) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การ ในการพัฒนาบุคคลากร มีเทคนิคในการจูงใจ มีการติดต่อสื่อสารประสานงานที่ดีสามารถสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ด้วยงบประมาณที่เพียงพอและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกัน

ประภัสสร ทิพหนองแวง (2560 : 10) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง สาเหตุหรือองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนมาตรฐานสากล โดยอาศัยความสามารถของผู้บริหารในการบริหารจัดการสถานศึกษาสู่ความสำเร็จ

วิภาพร ยืนยง (2560 : 97) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประยงค์ ศรีโทมี (2561 : 12) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญในการขับเคลื่อน คือ การจูงใจ ภาวะผู้นำ การพัฒนาบุคลากร โครงสร้างองค์การ เทคโนโลยีสารสนเทศ และการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ

ปวีณา คำชมพู (2561 : 59) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อจัดกระบวนการพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ

วาทิตยา ราชภักดี (2561 : 15) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง สิ่งที่จะมาสนับสนุนการดำเนินงานทางการบริหารที่ทำให้เกิดความมีประสิทธิผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนการบริหารงานในโรงเรียน

วิภาสิณี หัศกรรจ์ (2561 : 10) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยทางการบริหาร คือ ทรัพยากร ปัจจัย หรือองค์ประกอบต่าง ๆ เช่น ภาวะผู้นำ การพัฒนาบุคลากร การจูงใจ การติดต่อสื่อสาร เทคโนโลยีสารสนเทศ และการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สามารถนำมาใช้บริหารงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ ตามเป้าหมายที่วางไว้เพื่อให้เกิดความสำเร็จเกิดประสิทธิผลต่อโรงเรียน

กล่าวโดยสรุป ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบทางการบริหารที่ทำให้เกิดปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จ เกิดประสิทธิผลต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน โดยผู้บริหารต้องมีภาวะความเป็นผู้นำในการจัดโครงสร้างองค์การ ให้เหมาะสมกับศักยภาพของบุคคลากร มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในสถานศึกษา สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์การให้มีมาตรฐาน มีการติดต่อสื่อสารและการจูงใจ จัดสรรงบประมาณในการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิผล บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร ไว้ดังนี้

ถนัด เดชทรัพย์ (2550 : 21) กล่าวว่า ทรัพยากรหรือปัจจัยที่นักบริหารต้องให้ความสนใจเพื่อให้การดำเนินการตามวัตถุประสงค์ขององค์การประสบความสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยดังต่อไปนี้

1. คน (Man) คือ ทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นหัวใจขององค์การ ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการ บุคลากรต้องมีความเป็นผู้นำ ดำเนินงานตามโครงสร้างองค์การเต็มศักยภาพ

2. เงิน (Money) คือ ปัจจัยสำคัญที่ช่วยสนับสนุนให้กิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การดำเนินการต่อไปได้ มีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ให้บรรลุตามเป้าหมาย

3. วัสดุ (Materials) คือ วัตถุดิบซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญไม่แพ้ปัจจัยอื่น จำเป็นต้องมีคุณภาพและมีต้นทุนที่ต่ำ เพราะมีผลกระทบต่อต้นทุนการผลิต

4. เครื่องจักร (Machine) คือ เครื่องจักรอุปกรณ์ เทคโนโลยีที่มีศักยภาพที่ดีจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการผลิตเช่นกัน

วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน (2552 : 244) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก โดยมีองค์ประกอบทางการบริหารที่ช่วยขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ คือ 1) พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร 2) วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร 3) บรรยากาศสถานศึกษา 4) การพัฒนาครูและบุคคลากร 5) การจูงใจในการทำงาน 6) การการติดต่อสื่อสาร 7) พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา 8) เจตคติต่อสถานศึกษา 9) การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

ปราณี สาไพรวัน (2558 : 14) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การ มีปัจจัยทางการบริหารที่สำคัญ คือ 1) ภาวะผู้นำ 2) การพัฒนาบุคคลากร 3) การจูงใจ 4) การการติดต่อสื่อสาร 5) บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ 6) งบประมาณ 7) การมีส่วนร่วมในการบริหาร

ประภัสสร ทิพหนองแวง (2560 : 130) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล ประกอบด้วย 1) โครงสร้างองค์การ 2) บรรยากาศและวัตธรรมองค์การ 3) ภาวะผู้นำ 4) เทคโนโลยีสารสนเทศ 5) ทรัพยากรทางการเรียน

วิภาพร ยืนยง (2560 : 97) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย 1) ด้านพัฒนาบุคลากร 2) ด้านภาวะผู้นำ 3) ด้านอุปกรณ์เทคโนโลยี 4) ด้านกระบวนการบริหาร 5) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 6) ด้านงบประมาณ 7) ด้านการติดต่อสื่อสาร 8) ด้านแรงจูงใจ

ประยงค์ ศรีโทมี (2561 : 201) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำ 2) แรงจูงใจ 3) โครงสร้างองค์การที่เหมาะสม 4) เทคโนโลยีสารสนเทศ 5) การบริหารจัดการ 6) การพัฒนาบุคลากร 7) ทรัพยากรทางการเรียนการสอน

ปวีณา คำชมพู (2561 : 59) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ คือ 1) ภาวะผู้นำ 2) แรงจูงใจ 3) การพัฒนาบุคลากร 4) การติดต่อสื่อสาร 5) วิสัยทัศน์ 6) การบริหารจัดการ 7) เทคโนโลยี 8) การมีส่วนร่วมในการบริหาร

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ปัจจัยทางการบริหารจากแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่าน ซึ่งแสดงรายละเอียดการสังเคราะห์ดังตาราง 2.1

ตาราง 2.1 การสังเคราะห์ปัจจัยทางการบริหาร

ปัจจัยทางการบริหาร	ถนัด เดชทรัพย์ (2550)	สมคิด บางโม (2551)	วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน (2552)	ปราณี สาไพรวัน (2558)	ประภัสสร ทิพหนองแวง (2560)	วิภาพร ยืนยง (2560)	ประยงค์ ศรีโพนี (2561)	ปวีณา คำชมพู (2561)	ความถี่
1. ภาวะผู้นำ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8
2. การพัฒนาบุคลากร	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	7
3. การจูงใจ			✓	✓		✓	✓	✓	5
4. การติดต่อสื่อสาร			✓	✓		✓		✓	4
5. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ		✓	✓	✓	✓				4
6. โครงสร้างองค์การ	✓	✓			✓		✓		4
7. เทคโนโลยีสารสนเทศ					✓	✓	✓	✓	4
8. งบประมาณ	✓	✓		✓		✓			4
9. การบริหารจัดการ						✓	✓	✓	3
10. การมีส่วนร่วมในการบริหาร			✓	✓				✓	3
11. ระดมทรัพยากรการเพื่อการศึกษา	✓		✓						2
12. วิสัยทัศน์การบริหาร			✓					✓	2

จากตาราง 2.1 จะเห็นว่าจากการสังเคราะห์ปัจจัยทางการบริหารซึ่งคาดว่าจะส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยพิจารณาความสอดคล้องกับบริบทการศึกษาและเลือกความถี่ตั้งแต่ระดับ 4 ขึ้นไป จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยทางการบริหาร มีทั้งหมด 8 ด้าน ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำ 2) การพัฒนาบุคลากร 3) การจูงใจ 4) การติดต่อสื่อสาร 5) บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ 6) โครงสร้างองค์การ 7) เทคโนโลยีสารสนเทศ 8) งบประมาณ ตามลำดับ ซึ่งจะนำไปเป็นกรอบเนื้อหาในการวิจัยครั้งนี้

ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา

จากการสังเคราะห์ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา จากนักวิชาการและนักการศึกษาได้กรอบแนวคิดปัจจัยทางการบริหาร จำนวน 8 ด้าน คือ 1) ด้านภาวะผู้นำ 2) ด้านการพัฒนาบุคลากร 3) ด้านการจูงใจ 4) ด้านการติดต่อสื่อสาร 5) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ 6) ด้านโครงสร้างองค์การ 7) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 8) ด้านงบประมาณ มีรายละเอียดแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการหรือเป็นบุคคลที่ทำให้องค์การเจริญก้าวหน้าและประสบผลสำเร็จ โดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเป็นบุคคลที่ก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

1. ความหมายของภาวะผู้นำ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

สมคิด บางโม (2551 : 227) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ การที่ผู้นำขององค์การใช้อิทธิพลต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

สันติ บุญภิรมย์ (2552 : 230) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ ศิลปะของบุคคลคนหนึ่งที่สามารถโน้มน้าวให้บุคคลอีกคนหนึ่ง หรือบุคคลอีกหลายคนได้แสดงพฤติกรรมของตนเองตามที่ผู้นำประสงค์ ภายใต้สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งเพื่อให้บรรลุเป้าหมายส่วนรวมหรือของผู้นำได้อย่างไม่มีเงื่อนไข

พิชาภพ พันธุ์แพ (2554 : 12) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ ศาสตร์และศิลปะในการจูงใจคนให้กระทำตามมติ ร่วมระหว่างผู้นำและผู้ตาม โดยที่ผู้ตามเต็มใจและมีความสุขเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ไชยา ภาวะบุตร (2555 : 282) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถของผู้นำในการใช้ศิลปะ อิทธิพล อำนาจหน้าที่ และพลังอำนาจที่มีอยู่ เพื่อให้บุคคลและกลุ่มบุคคลดำเนินงานในหน้าที่ รับผิดชอบให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้

ยุทธศักดิ์ ไชยสีหา (2555 : 16) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลที่เป็นผู้นำใช้อำนาจหรืออิทธิพลต่อบุคคลอื่น เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มยอมรับและปฏิบัติในสิ่งที่ผู้นำต้องการ ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ผู้นำหรือกลุ่มองค์การกำหนดไว้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2555 : 90) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) คือ กระบวนการที่ผู้บริหารจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น มีจุดมุ่งหมายเพื่อการปฏิบัติงานบรรลุจุดหมายขององค์กร

คำเตียง กำ่เกลี้ยง (2556 : 29) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการมีความรู้ความสามารถในการบริหาร สามารถนิเทศติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน มีวิสัยทัศน์กว้างไกลสร้างสรรค์ผลงานอยู่เสมอ ใช้หลักเหตุผลในการบริหารงาน สามารถประสานงานกับบุคคล หรือหน่วยงานต่าง ๆ สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556 : 37) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถที่จะใช้อิทธิพลของผู้นำในการชักจูงให้บุคคลหนึ่งหรือกลุ่มบุคคลมีพฤติกรรมคล้อยตามและยอมปฏิบัติหรือดำเนินกิจกรรม ที่นำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยความเห็นใจ

อดีราภ์รัตน์ วรรณรัตน์ (2556 : 27) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อการโน้มน้าวหรือจูงใจให้ทุกฝ่ายในโรงเรียนปฏิบัติงานในหน้าที่ตามความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มที่ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สร้างสรรค์ผลงานอยู่เสมอ ใช้หลักเหตุผลในการบริหารงาน สามารถประสานงานกับบุคลากรหรือหน่วยงาน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิผล

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2558 : 13) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ การโน้มน้าวและจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติตามเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่ต้องการขององค์กร

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำ หมายถึง การมีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน มีวิสัยทัศน์กว้างไกล บริหารงานแบบมีส่วนร่วม ด้วยกัลยาณมิตรแห่งระบอบประชาธิปไตย มีการนิเทศ กำกับดูแล ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง สร้างสรรค์ ผลงาน ด้วยกระบวนการคิด พัฒนาระบบการทำงานอยู่เสมอ มีความโปร่งใส ยุติธรรม รู้จักให้รางวัลและชมเชย หรือมอบบำเหน็จความชอบให้บุคลากรในสถานศึกษาสม่ำเสมอ และประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน

2. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้แตกต่างกัน ดังนี้

วิลาวรรณ ระพีพิศาล (2554 : 263) ภาวะผู้นำมีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติ ดังนี้

1. เป็นความสามารถที่จะใช้อิทธิพลเหนือผู้อื่นให้กระทำตามที่ผู้นำต้องการ และสามารถจูงใจบุคคลอื่นกระทำกิจกรรมที่ช่วยให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้

2. เป็นการทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างบุคลากร โดยมีผู้บริหารทำหน้าที่ชี้นำให้เกิดความเชื่อมั่นในกิจกรรมที่ปฏิบัติ

3. เป็นภาวการณ์ใช้อิทธิพลที่มีผลต่อกระบวนการดำเนินงานของกลุ่ม ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ตลอดจนโน้มน้าวให้กลุ่มปฏิบัติตาม

4. เป็นการใช้ศิลปะและความสามารถในการนำ และจูงใจผู้ร่วมงานแต่ละคน ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและกระตือรือร้น เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มและองค์การ

ไชยา ภาวะบุตร (2555 : 281) กล่าวว่า ในการบริหารกิจการใด ๆ ก็ตามไม่ว่าจะเป็นการบริหารรัฐกิจ บริหารธุรกิจและบริหารการศึกษา ผู้บริหารในฐานะเป็นผู้นำองค์การจะต้องมีภาระหน้าที่จะต้องสร้างความร่วมมือร่วมใจกันเป็นอย่างดี ในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน การบริหารการศึกษาก็เช่นเดียวกัน กับการบริหารกิจการอื่น ๆ ผู้บริหารจะต้องสร้างความร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน คือ ให้ผู้เรียน เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข

คาล์เวลและสปิงส์ (Caldwell & Spinks. 1990 ; อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ. 2548 : 37 - 39) ได้กล่าวถึงเกณฑ์การประเมินความมีประสิทธิผลของสถานศึกษา ในด้านภาวะผู้นำ ดังนี้

1. สามารถแบ่งสรรหน้าที่และทรัพยากรเพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ
2. จัดสรรทรัพยากรได้สอดคล้องกับความต้องการทางการศึกษา
3. ตอบสนองและสนับสนุนความต้องการของครู
4. ใส่ใจต่อการพัฒนาในวิชาชีพ
5. กระตุ้นคณะครูให้มีการพัฒนาในวิชาชีพและใช้ครูที่มีทักษะ
6. มีความตระหนักถึงสิ่งที่กำลังเกิดขึ้นในสถานศึกษาระดับสูง
7. สร้างความสัมพันธ์อันดีกับหน่วยงานทางการศึกษา ชุมชน ครู และนักเรียน
8. มีรูปแบบการบริหารที่ยืดหยุ่น
9. มีความพยายามที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
10. จัดให้มีข้อมูลย้อนกลับสำหรับครูในระดับสูง
11. มีการตรวจสอบแผนงานอย่างต่อเนื่อง และวัดความก้าวหน้าตามจุดมุ่งหมาย

กล่าวโดยสรุป แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ในการบริหารกิจการใด ๆ ก็ตามไม่ว่าจะเป็นการบริหารรัฐกิจ บริหารธุรกิจและบริหารการศึกษา ผู้บริหารในฐานะเป็นผู้นำองค์การมีหน้าที่จะต้องสร้างความร่วมมือร่วมใจในการทำงานร่วมกัน และเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อความสำเร็จของโครงการต่าง ๆ โดยใช้ความรู้ ความสามารถทางสติปัญญา และทักษะของผู้บริหารมีผลต่อการสร้างภาวะผู้นำที่ดี มีทักษะในการบริหารงานและสามารถสร้างภาวะผู้นำให้เป็นที่ยอมรับของบุคคล มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลในการจัดการศึกษา เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติแก่บุคลากร ใช้เหตุผลในการบริหารงานในโรงเรียนอย่างสร้างสรรค์ เป็นสิ่งที่สำคัญยิ่งต่อความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าขององค์การ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

ด้านการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร เป็นการพัฒนาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ซึ่งจะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพ

1. ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้มากมาย แตกต่างกัน ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 51) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาว่า เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษา สามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อให้ดำเนินการด้านบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

มัทนา ศรีโยธา (2550 : 34) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคล หมายถึง การจัดและดำเนินการเกี่ยวกับการวางนโยบายเกี่ยวกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การ ตั้งแต่การสรรหาผู้มีความรู้ความสามารถ ที่มีจำนวนเพียงพอ เข้ามาดำเนินงานให้มีประโยชน์เต็มที่

มรกต วัฒนศักดิ์ (2551 : 25 - 26) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงานบุคคล หรือเรียกอีกชื่อหนึ่งว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารต้องถือว่ามีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่ง การบริหารองค์กรจะประสบความสำเร็จย่อมขึ้นอยู่กับบุคลากรในองค์กร โดยผู้บริหารต้องใช้ศิลปะและกลยุทธ์ในการดำเนินการบริการบุคคลให้ปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุดขององค์กรนั้น ๆ

เพชร กล้าหาญ (2552 : 13) สรุปสาระสำคัญ ความหมายของการบริหารงานบุคคลเป็นการบริหารเพื่อให้ได้คนมาร่วมทำงานในองค์การ การใช้คนให้เหมาะกับงานตามวัตถุประสงค์และความต้องการของหน่วยงานที่มีขอบข่ายกว้างและครอบคลุม โดยเริ่มตั้งแต่ การแสวงหา การเลือกสรรบุคคลเข้าสู่หน่วยงาน การทดลองงาน การให้มอบหมายงานให้ปฏิบัติ การให้ค่าจ้างเงินเดือน การเลื่อนขั้นเงินเดือน การพัฒนา การธำรงรักษา การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การกำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล การประเมินผล การปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การโอน การย้าย จนกระทั่งการให้พ้นจากการปฏิบัติงาน การบริหารงานบุคคลจึงเป็นกระบวนการที่เกี่ยวเนื่องกันเป็นลูกโซ่ ตั้งแต่การสรรหาคนเข้ามาทำงาน จนกระทั่งให้พ้นจากการปฏิบัติงาน

อุดม พินธุรักษ์ (2553 : 46) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวเนื่องกันเป็นลูกโซ่ ตั้งแต่การวางนโยบาย การกำหนดแผน และความต้องการด้านบุคลากร การสรรหา การเลือกสรร การพัฒนา การกำหนดสวัสดิการและการเกื้อกูล การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้าย จนถึงการพ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร

อัชราภรณ์ มาตรา (2555 : 32) ได้สรุปว่า การพัฒนาครูและทีมงาน หมายถึง วิธีการต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นสมาชิกให้พัฒนาด้วยตนเอง การพัฒนาทั้งระบบไม่แยกส่วน การมีนโยบายและมาตรการในการพัฒนา การมุ่งเพิ่มขีดความสามารถ การมุ่งให้เป็นกลไกสำคัญในการจัดการเรียนการสอน การคำถึงถึงความสอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงความต้องการและจำเป็นที่แท้จริง

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555 : 115) กล่าวว่า คนเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์การ ความเจริญก้าวหน้าทั้งหลายขององค์การ เป็นผลมาจากความเพียรพยายามของคนทั้งสิ้น องค์การใดสามารถพัฒนาบุคคลให้มีประสิทธิภาพสูงสุดได้ องค์การนั้นก็จะประสบความสำเร็จในการบริหารงาน และสรุปว่าการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทัศนคติของบุคลากรในองค์การเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วิรัตน์ พงษ์มิตร (2557 : 55) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา โดยเฉพาะบุคลากรที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ทั้งนี้เพื่อให้การจัดการเรียนรู้แก่ผู้เรียนมีคุณภาพมาตรฐานสอดคล้องกับการศึกษาในปัจจุบัน ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและตลอดเวลาในยุคของโลกาภิวัตน์

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การจัดและดำเนินการเกี่ยวกับการวางนโยบายเกี่ยวกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การให้เกิดความคล่องตัว อิสระ ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมมาภิบาล ตั้งแต่การสรรหาผู้มีความรู้ความสามารถที่มีจำนวนเพียงพอ การให้ค่าจ้างเงินเดือน การเลื่อนขั้นเงินเดือน การพัฒนา การธำรงรักษา การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เข้ามาดำเนินงานให้มีประโยชน์เต็มที่ การกำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล การประเมินผล การปฏิบัติงาน การโอน การย้าย จนกระทั่งการให้พ้นจากการปฏิบัติงาน การบริหารองค์กรจะประสบความสำเร็จย่อมขึ้นอยู่กับบุคลากรในองค์กร โดยผู้บริหารต้องใช้ศิลปะและกลยุทธ์ในการดำเนินการบริหารบุคคลให้ปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุด

2. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้

บรรยงค์ โตจินดา (2546 : 54) ได้ให้แนวคิดการบริหารงานบุคคลไว้ 12 ประการ คือ

1. หลักความเสมอภาค โดยยึดหลักการเปิดโอกาสให้ผู้มีความสามารถทุกคนมาสมัครเข้าทำงาน โดยไม่กีดกัน

2. หลักความสามารถ ยึดถือความรู้ ความสามารถ หลักคุณวุฒิ เป็นเกณฑ์ในการเลือกสรรบุคคลเข้าทำงาน รวมทั้งการพิจารณาความดี ความชอบ และการเลื่อนตำแหน่ง

3. หลักความมั่นคง ยึดหลักการปฏิบัติงานระยะยาว รวมทั้งการยึดหลักเหตุผลเมื่อมีปัญหาในการทำงาน

4. หลักความเป็นธรรมทางการเมือง ยึดหลักการปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดีไม่ให้ความสำคัญกับฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งโดยเฉพาะ

5. หลักการพัฒนา ยึดหลักการให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ โดยการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร การให้ความรู้ การอบรม มีการจัดระบบนิเทศ และการตรวจตราการปฏิบัติงานที่ดี เพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

6. หลักความเหมาะสม ยึดหลักการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน โดยการแต่งตั้งหรือมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถ

7. หลักความยุติธรรม ยึดหลักคุณธรรม ไม่ให้ความสำคัญกับพรรคพวก มีการกำหนดค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพของงานที่รับผิดชอบ ไม่เอาเปรียบและล่วงเกินทางเพศ

8. หลักสวัสดิการ ยึดหลักการบริการ เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรการจัดสถานที่ทำงานให้ถูกสุขลักษณะ การรักษาสุขภาพ ความปลอดภัย

9. หลักเสริมสร้าง ได้แก่ ยึดหลักการเสริมสร้าง จริยธรรม และคุณภาพทั้งในการป้องกันการกระทำผิด การผิดวินัยในการปฏิบัติงาน

10. หลักมนุษยสัมพันธ์ การให้ความสำคัญกับสังคม สร้างความสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อการเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน

11. หลักประสิทธิภาพ ยึดหลักการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงาน โดยเน้นในด้านการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

12. หลักการศึกษาวิจัยและพัฒนา ยึดหลักการพัฒนาปรับปรุงองค์การระบบการบริหารที่ดี จำเป็นต้องมีการศึกษาวิจัย ปัญหา อุปสรรคต่าง ๆ เพื่อจะได้นำเทคนิควิทยาการต่าง ๆ มาพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่ง ๆ ขึ้นไป

ธวัช บุณยมณี (2550 : 281 - 289) ได้กล่าวว่าแนวคิดการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานต่าง ๆ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวินิจฉัยความจำเป็นในการพัฒนา ความจำเป็นในการพัฒนาหมายถึง ความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่จริงกับสภาพที่พึงประสงค์ สามารถทำได้โดยวิเคราะห์ใน 3 ระดับ คือ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับระบบหรือองค์การ

ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบโครงการพัฒนา ในการออกแบบโครงการพัฒนามีหลายปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ปัจจัยที่ชี้นำการออกแบบ ได้แก่ สภาพแวดล้อมภายนอกระบบองค์การ บุคคลและบริบทของงาน

ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินตามโครงการพัฒนา การดำเนินการพัฒนาจนสำเร็จได้อยู่ที่ผู้บริหารและการร่วมมือของบุคลากร

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลโครงการพัฒนา คือ ผลจากการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรและส่งผลต่อองค์การ

ปราชญา กล้าผจญ และพอตา บุตรสุทธิวงศ์ (2550 : 33 - 35) ได้กล่าว เกี่ยวกับแนวคิดในการบริหารงานบุคคลว่า ได้รับอิทธิพลมาจากสมมติฐานขั้นพื้นฐานที่มีการดำเนินการเกี่ยวกับบุคคล ตามที่ดักลาส แมกเกรเกอร์ ได้จำแนกสมมติฐานขั้นพื้นฐานไว้ 2 ประเภท คือ ทฤษฎี X ทฤษฎี Y

1. สมมติฐานทฤษฎี X เป็นการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบพ่อแม่ปกครองลูก กล่าวไว้ดังนี้

1.1 มนุษย์โดยทั่วไป ชอบหลีกเลี่ยงงาน

1.2 มนุษย์ไม่ชอบการทำงาน เมื่อจะให้ทำงานต้องบังคับข่มขู่ให้เกรงกลัว ให้คำแนะนำและเมื่อมนุษย์กระทำความผิด ก็จะต้องแนะนำตักเตือนจากเบาไปหาหนัก และถ้าแก้ไขพัฒนาไม่ได้ก็จะต้องมีทำทัณฑ์บนหรือทำการลงโทษ จากโทษเบาไปหาโทษหนัก

1.3 มนุษย์ไม่ชอบให้มีการชี้นำในการทำงาน แต่ชอบหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบในการทำงานหัวหน้างานที่มุ่งทำงานตามทฤษฎี X ลูกน้องมักจะไม่ชอบ เนื่องจากไม่ไว้วางใจพวกเขา มีทัศนคติเชิงลบต่อพวกเขา ควบคุมกำกับดูแลมากเกินไป ถือว่าเป็นการไม่ให้เกียรติแก่กันและกัน วิธีการเข้มงวดกวดขันเช่นที่กล่าวนี้ เรียกว่า วิธีการใช้ไม้เรียวไว้คอยหวดก้นผู้กระทำผิด หรือคอยป้องปรามมิให้มีการกระทำผิดเกิดขึ้นนั่นเอง (Stick approach)

2. สมมติฐานทฤษฎี Y

2.1 มนุษย์โดยทั่วไปมีความขยันทำงาน มนุษย์สามารถทำงานได้โดยมิจำเป็นต้องมีผู้ดูแลควบคุม

2.2 การควบคุมและการลงโทษ เป็นวิธีที่ใช้ไม่ได้ผล สำหรับมนุษย์ที่ชอบใช้ความรู้ ความสามารถ ในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

2.3 มนุษย์จะได้รับการจูงใจเป็นอย่างดีที่สุด ต่อเมื่อสามารถทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน เรียงลำดับความต้องการตั้งแต่ขั้นต่ำสุดไปจนถึงขั้นสูงสุด เริ่มจากต้องการระดับพื้นฐาน (กิน อยู่ หลับ นอน) ไปถึงความต้องการปลอดภัยต้องการความรัก ต้องการได้รับการยกย่องนับถือ และต้องการความสำเร็จขั้นสูงสุดของชีวิต

2.4 มนุษย์สามารถเรียนได้ภายใต้เงื่อนไขที่เหมาะสม และมิใช่ว่าจะเป็นเพียงผู้รับรู้เท่านั้น แต่ยังสามารถศึกษาเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง และมีความรับผิดชอบในการทำงาน

2.5 ศักยภาพที่ใช้ในการทำงานจะต้องใช้ความสัมพันธ์ด้านจินตนาการ สติปัญญาและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หัวหน้างานที่มองตัวบุคคลในแง่ดี มุ่งทำงานตามทฤษฎี Y มีทัศนคติ เชิงบวกต่อผู้ใต้บังคับบัญชา วิธีการปกครองบังคับบัญชาแบบนี้ เรียกว่า การให้รางวัล มีของฝากติดไม้ติดมือมาให้ เป็นการขอบคุณในความทุ่มเทต่อการปฏิบัติงาน (Carrot Approach)

มัลลิกา ธรรมจริยาวัฒน์ (2553 : 43) กล่าวว่า มนุษย์นับเป็นทรัพยากรสำคัญที่จำเป็นและต้องใช้ทรัพยากรมนุษย์จำนวนมากในหลากหลายหน้าที่ เพราะทรัพยากรมนุษย์จะเป็นผู้สร้างสรรค์งานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ยนต์ ชุ่มจิต (2553 : 11) ได้กล่าวว่า การพัฒนาครูหรือการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานต่าง ๆ ได้ดังนี้

1. การพัฒนาครูต้องมุ่งเน้นการพัฒนาตนของครู หมายความว่า ในการพัฒนาครูนั้นจะต้องเน้นไปที่การพัฒนาตนของครูแต่ละคนเสียก่อน เพื่อให้ครูแต่ละคนได้พัฒนาศักยภาพของตนให้เจริญเต็มที่ เมื่อครูมีความเจริญงอกงาม มีความสมบูรณ์อย่างเพียงพอแล้วย่อมเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยกันพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า สามารถดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

2. การพัฒนาครูต้องมุ่งเน้นความครอบคลุมทุกด้าน หมายความว่า จะต้องพัฒนาครูให้เกิดความรู้ความชำนาญทุก ๆ ด้าน เช่น มีความรู้ความเข้าใจเทคนิคการสอนใหม่ ๆ สามารถใช้เครื่องมือต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การพัฒนาครูต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง หมายความว่า ไม่ว่าบุคคลที่เป็นครูนั้นจะมีคุณวุฒิมากน้อยเพียงใด สอนในระดับใด จะต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพราะความเจริญก้าวหน้าเป็นคุณลักษณะที่สำคัญยิ่งของมนุษย์ และควรให้การสนับสนุนเพื่อปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่สำคัญต่อไป

4. การพัฒนาครูต้องมุ่งเน้นการขจัดความหรือข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เช่น ความบกพร่องทางด้านคุณธรรม ศีลธรรม ความเฉื่อยชาในการทำงาน ความไม่กระตือรือร้น ก้าวหน้าในวิชาชีพและการขาดเทคนิควิธีการสอนที่มีประสิทธิภาพ

5. การพัฒนาครูต้องมุ่งส่งเสริมความมั่นคงถาวรและความเจริญก้าวหน้าให้แก่ครู หมายความว่า การจัดกิจกรรมใด ๆ เพื่อการพัฒนาครูนั้นจะต้องกระทำเพื่อให้ครูเกิดความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ และเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจต่องานวิชาชีพของตนอยู่เสมอ

สุพานี สฤษฎ์วานิช (2553 : 12 - 13) กล่าวว่า ทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรที่มีคุณค่ามีความรู้ความสามารถ มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจ ที่จะดำเนินงานตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่องค์กรเป็นรากฐานที่สำคัญ ที่จะก่อให้เกิดความสำเร็จในงานตามที่ต้องการได้

อนิวัช แก้วจำนง (2553 : 23) กล่าวว่า ทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญอันดับแรกของทุกองค์กร โดยเปรียบเสมือนวัตถุดิบที่ช่วยให้ทุกกิจกรรม และทุกหน้าที่ขององค์กรสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง องค์การจะประสบผลสำเร็จตามที่ต้องการได้หรือไม่นั้นจำเป็นต้องอาศัยมนุษย์ ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

วศรุตา ทองแกมแก้ว (2554 : 34) กล่าวว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่มีค่าสำหรับองค์การประการหนึ่ง โดยความสำเร็จในการบริหารจัดการนั้นมาจากบุคคลขององค์การกระบวนการต่าง ๆ ในการจัดการจากทรัพยากรมนุษย์

ชมพล ภูบาล (2556 : 37 - 38) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์น่าจะมีความหมายรวมถึงกิจกรรมต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ เพื่อให้เป็นประโยชน์และสอดคล้องกับความต้องการของตลาด

2. การเพิ่มพูนอัตราการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้ได้ประโยชน์สูงสุดเต็มที่

3. การค้นหาวิธีการ และเครื่องมือต่าง ๆ ที่จะสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อกระตุ้นให้ทรัพยากรมนุษย์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้มากที่สุดเท่าที่เป็นไปได้ เช่น การสร้างนวัตกรรม (Innovation) สร้างภาวะผู้นำ (Leadership) สร้างความเต็มใจที่จะทำงานให้องค์การ

4. สร้างบรรยากาศองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยสร้างโครงสร้างขององค์การที่เหมาะสมกับประเภทของธุรกิจและลักษณะงาน (Organizational Structure) ให้เกิดความพอใจในการทำงาน ลดขั้นตอนต่าง ๆ จากโครงสร้างแนวดิ่ง (Vertical Approach) ให้เป็นโครงสร้างแนวระนาบ (Horizontal Approach) คือ Flat not tall และให้จิ๋วแต่แจ๋ว (Small is Beautiful)

5. เปลี่ยนค่านิยมให้ถูกต้องในเรื่องความรับผิดชอบ (Responsibility) สร้างจริยธรรมในอาชีพ (Work Ethics) สร้างความซื่อสัตย์ (Honesty) สร้างความมีส่วนร่วมในงาน (Accountability) สร้างวินัยให้เกิดขึ้น (Disciplines) โดยเฉพาะวินัยแห่งตน

ลูเน็นเบิร์กและออนสไตน์ (Lunenburg & Onstein. 2000 : 517 - 518) กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ดังนี้

1. การวางแผนบุคลากร กำหนดความต้องการบุคลากรทั้งระยะสั้นและระยะยาว โดยคำนึงถึงหลักสูตรและกระบวนการวางแผนการเงิน

2. การสรรหาบุคลากร บุคคลที่มีคุณภาพเป็นสิ่งจำเป็นที่จะนำไปสู่การบริหารทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพแก่นักเรียนและผู้ปกครอง

3. การคัดเลือกบุคลากร ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ทั้งระยะสั้นและระยะยาว เป็นการนำไปสู่เทคนิคและกระบวนการคัดเลือกบุคคล

4. การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร เป็นการจัดโครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อช่วยให้บุคลากรในโรงเรียนแต่ละคน มีโอกาสพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพของตน

5. การประเมินบุคลากร กระบวนการและเทคนิคการประเมิน จะช่วยให้บุคลากรแต่ละคนได้พัฒนาวิชาชีพ และช่วยให้โรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์

6. การจัดสวัสดิการบุคลากร ควรมีการจัดโปรแกรมให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีคุณภาพ เพื่อช่วยกระตุ้นการปฏิบัติงานของบุคลากร

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาบุคลากรเป็นการพัฒนาที่ต้องมีนโยบายและมาตรฐาน รวมถึงกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนาไว้อย่างชัดเจน เป็นกิจกรรมหรือกระบวนการเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติของบุคลากรในองค์การ ทรัพยากรมนุษย์เป็นรากฐานที่สำคัญต่อทุกองค์กร โดยเปรียบเสมือนวัตถุดิบที่ช่วยให้ทุกกิจกรรมและทุกหน้าที่ขององค์กรสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง องค์การจะประสบผลสำเร็จตามที่ต้องการได้หรือไม่นั้น จำเป็นต้องอาศัยมนุษย์ ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ใช้หลักความเสมอภาค หลักความสามารถ หลักความมั่นคง ยึดหลักการปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดี ไม่ให้ความสำคัญกับฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งโดยเฉพาะ และสนับสนุนการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร เป็นการจัดโครงการพัฒนาบุคลากร เพื่อช่วยให้บุคลากรมีโอกาสพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพของตน มีการจัดสวัสดิการบุคลากร เพื่อช่วยกระตุ้นการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่จะดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่องค์กรได้วางไว้ ก่อให้เกิดความสำเร็จและมีประสิทธิผล

ด้านการจูงใจ

การจูงใจเป็นการกระตุ้นที่ทำให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลแสดงพฤติกรรมหนึ่งออกมาอย่างมุ่งมั่น เพื่อการดำเนินการสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จตามที่ต้องการ

1. ความหมายของการจูงใจ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการจูงใจไว้แตกต่างกัน ดังนี้

สร้อยตระกูล ออรถมานะ (2550 : 84) กล่าวว่า จุดเน้นหรือหลักสำคัญของการจูงใจอยู่ที่ความสามารถในการตอบสนองต่อความต้องการ หรือทำให้เกิดความพึงพอใจ สิ่งใดก็ตามที่สามารถทำให้เกิดความพึงพอใจขึ้นมาได้ อาจถือเป็นสิ่งล่อใจหรือสิ่งจูงใจ ซึ่งจะกลายเป็นเป้าหมายที่บุคคลแสวงหาในองค์การ สิ่งจูงใจหรือเป้าหมายนี้อาจเป็นสิ่งจูงใจหรือเป้าหมายทางปฏิฐานหรือทางบวก เช่น การยกย่อง ชมเชย การยอมรับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การเพิ่มเงินเดือน หรืออาจเป็นสิ่งจูงใจหรือเป้าหมายทางนิเสธหรือทางลบ เช่น การดุว่ากล่าวตักเตือนสำหรับการทำงานที่ไม่ดี หรือการลงโทษอื่น ๆ

ภารดี อนันต์นาวี (2553 : 113) ให้ความหมายว่า การจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่ทำให้มนุษย์กระทำกิจการงานอย่างใดอย่างหนึ่ง อย่างมีจุดมุ่งหมายมีทิศทาง ช่วยให้กิจการงานนั้นคงสภาพอยู่ต่อไป โดยที่มนุษย์ต้องมีเจตคติ ทักษะและความเข้าใจในกิจการนั้นอย่างแท้จริง

ยุทธศักดิ์ ไชยสีหา (2555 : 40) ได้สรุปไว้ว่า การจูงใจ คือ การกระตุ้นที่ทำให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลแสดงพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งออกมาอย่างมุ่งมั่น เพื่อการดำเนินการสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จตามที่ต้องการ

อัชราภรณ์ มาตรา (2555 : 35) ได้สรุปไว้ว่า การจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมของสมาชิกที่เกิดจากการกระตุ้นให้เกิดการอุทิศตน มีความกระตือรือร้นโดยการกำหนดเป้าหมายในการทำงานโดยเปิดโอกาสให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็น รับฟังข้อเสนอแนะ มีการมอบหมายงานการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการปฏิบัติงาน ให้โอกาสได้ฝึกฝน เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ และการยกย่องชมเชย

คำเตียง ก่ำเกลี้ยง (2556 : 26) ได้สรุปไว้ว่า การจูงใจเป็นพฤติกรรมที่ได้รับการกระตุ้นจากแรงขับทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคล เพื่อให้เกิดการตอบสนองในการทำงานตามเป้าหมายของภาระงานที่ได้รับมอบหมายขององค์การ

วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556 : 33) ได้สรุปไว้ว่า การจูงใจ หมายถึง การสร้างจุดมุ่งหมายในการทำงานร่วมกัน การสร้างขวัญและกาลังใจ การเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็น และการจัดระบบงานตามความสามารถของครู

สัญญา เคณาภูมิ และ วัชรินทร์ สุทธิชัย (2556 : 109 - 110) ได้กล่าวถึง แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งจูงใจหรือสิ่งกระตุ้นให้บุคคลหรือผู้ปฏิบัติงานมีพฤติกรรมตอบสนองต่อความต้องการขององค์การ และของตนเองให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งสิ่งจูงใจแบ่งเป็น สิ่งจูงใจภายนอก อันได้แก่ สิ่งของ รางวัล ค่าตอบแทน การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ การเลื่อนตำแหน่ง การให้โบนัส การให้ศึกษาดูงานกรณีพิเศษ ส่วนสิ่งจูงใจภายใน ได้แก่ การยอมรับ การยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ การให้เกียรติยศชื่อเสียง การให้สิ่งจูงใจอย่างเพียงพอจะทำให้ผู้ปฏิบัตินำนโยบายไปปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการให้สิ่งจูงใจเชิงบวก (Positive Incentive) ดังนั้น สรุปได้ว่าสิ่งจูงใจมีความสำคัญ ดังนี้ คือ

1. ช่วยจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถภายใต้เงื่อนไขการให้แรงจูงใจที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ

2. สอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจของสำนักพฤติกรรมศาสตร์ที่เน้นการจูงใจในการทำงานโดยมีความเชื่อว่า องค์การที่มีการใช้แรงจูงใจจะมีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่ายึดระเบียบ

3. นำไปสู่การพัฒนาองค์การที่นำนโยบายไปปฏิบัติ พร้อมทั้งส่งผลสะท้อนกลับไปยังผู้รับบริการในเชิงบวกด้วย จะเห็นได้ว่า มูลเหตุจูงใจที่ให้คนพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะประกอบไปด้วยแรงจูงใจด้วยผลตอบแทนทั้งด้านสังคมเศรษฐกิจและด้านจิตวิทยา

บดินทร์ ฟองใหญ่ (2558 : 42) สรุปว่า การจูงใจ หมายถึง การไว้วางใจ การให้เกียรติและการยอมรับ การส่งเสริมความก้าวหน้าและโอกาสในการพัฒนาตนเอง การให้ความเป็นอิสระในการทำงาน การมอบหมายงานที่ท้าทาย กระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นเพียรพยายามในการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน การมีเป้าหมายทิศทางที่ชัดจน การยกย่องชมเชยและสร้างความผูกพันในการปฏิบัติงาน

กล่าวโดยสรุป แรงจูงใจ หมายถึง การกระตุ้นหรือโน้มน้าวให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์การ แสดงพฤติกรรมไปในทางเดียวกันด้วยความสมัครใจ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ด้วยสภาพบรรยากาศที่เป็นมิตร การให้รางวัล กำลังใจ การยกย่องชมเชย การส่งเสริมความก้าวหน้าและโอกาสในการพัฒนาตนเอง จุดเน้นหรือหลักสำคัญของการจูงใจอยู่ที่ความสามารถในการตอบสนองต่อความต้องการ หรือทำให้เกิดความพึงพอใจ สิ่งใดก็ตามที่สามารถทำให้เกิดความพึงพอใจขึ้นมาได้ อาจถือเป็นสิ่งสิ่งจูงใจ ซึ่งจะกลายเป็นเป้าหมายที่บุคคลแสวงหาในองค์การ ทำให้มนุษย์กระทำกิจการงานอย่างใดอย่างหนึ่ง อย่างมีจุดมุ่งหมายมีทิศทาง ช่วยให้กิจการงานนั้นสำเร็จตามเป้าหมาย

2. แนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจไว้แตกต่างกัน ดังนี้

กรองทอง เขียนทอง (2555 : 30) กล่าวว่าปัจจุบันนักวิชาการมีความเห็นว่า การจูงใจ (Motivation) เป็นปัจจัยที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งในการบริหารองค์การ องค์การจะอยู่รอดและเจริญเติบโตขึ้นได้ก็ด้วยแรงจูงใจ ที่องค์การมีให้ต่อพนักงาน แรงจูงใจเหล่านี้ ได้แก่ รายได้ รางวัล ค่าตอบแทน สวัสดิการต่าง ๆ รวมทั้งรางวัลที่มิได้เป็นตัวตน หรือจับต้องได้ เช่น การยกย่องชมเชย การประกาศเกียรติคุณ ถ้าแรงจูงใจเหล่านี้ สามารถตอบสนองแก่พนักงานได้ การลาออก และการขาดงานของพนักงานจะลดลง ก่อให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองแก่องค์การ

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555 : 218 - 225) กล่าวว่า นักจิตวิทยามีแนวคิดแบ่งการจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motives) เป็นสภาวะของบุคคลที่ต้องการทำบางสิ่งบางอย่างด้วยจิตใจของตนเอง โดยไม่ต้องใช้สิ่งล่อใจใด ๆ มากระตุ้นซึ่งถือว่ามีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานต่าง ๆ เป็นอย่างยิ่ง แรงจูงใจประเภทนี้ ได้แก่ ความต้องการ ความพอใจ ความปรารถนา ความทะเยอทะยาน ความสนใจพิเศษ ทัศนคติหรือเจตคติ

แนวคิดทฤษฎีที่อธิบายถึงความต้องการหรือปรารถนาภายในของบุคคล ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม หรือเป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงกลไกความต้องการของพนักงาน ซึ่งได้แก่ สาเหตุที่พนักงานมีความต้องการที่แตกต่างกันในช่วงเวลาที่แตกต่างกัน ทฤษฎีเนื้อหา เป็นที่รู้จักและยอมรับมีดังต่อไปนี้

1.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) เริ่มจากสมมุติฐานที่มีเหตุผล 2 ประการ คือ

ประการที่ 1 มนุษย์มีความต้องการในหลายสิ่งหลายอย่างที่มีความแตกต่างกัน นับจากความต้องการระดับขั้นต่ำทางสรีระจนถึงระดับความต้องการขั้นสูงทางจิตวิทยา

ประการที่ 2 ความต้องการของมนุษย์ที่เกิดขึ้น เป็นลำดับขั้นความต้องการ ดังนั้น ก่อนที่จะมีความต้องการในระดับที่สูงขึ้น อย่างน้อยที่สุดก็ต้องทำให้เกิดความรู้สึกบางส่วน ที่มีความพอใจในความต้องการขั้นต่ำเสียก่อน ความต้องการของมนุษย์แบ่งออกเป็น 5 ลำดับขั้น คือ

ลำดับขั้นที่ 1 ความต้องการทางสรีระ (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ น้ำดื่ม การพักผ่อน

ลำดับขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Security or Safety Needs) ได้แก่ ความต้องการความมั่นคง การปกปูองดูแล และความปลอดภัยในการดำเนินชีวิต

ลำดับขั้นที่ 3 ความต้องการทางสังคม (Social Needs) ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นความปรารถนาของแต่ละบุคคลที่จะได้รับการยอมรับให้เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มหรือสังคม ความต้องการให้และได้รับซึ่งความรักความชื่นชม

ลำดับขั้นที่ 4 ความต้องการการยกย่องนับถือ (Esteem Needs) ซึ่งเกี่ยวข้องกับความต้องการความเคารพ การยอมรับนับถือ เกียรติยศความภาคภูมิใจในตนเอง

ลำดับขั้นที่ 5 ความต้องการบรรลุเป้าหมายในชีวิต (Self - actualization Needs) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล ที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองให้มากที่สุดตามเป้าหมาย

1.2 ทฤษฎีปัจจัยของเฮิร์ตซ์เบิร์ก (Herzberg's Theory) ทำการศึกษาคุณลักษณะของงาน เพื่อให้ระบุได้ว่าปัจจัยไหนที่จะส่งผลด้านบวกหรือลบ ต่อความพึงพอใจของพนักงาน การศึกษาของเขาระบุว่ามี 2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพอใจในการปฏิบัติงาน คือ

1. ปัจจัยสนับสนุนพื้นฐาน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ต้องมีในระดับที่เพียงพอ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมการทำงานของบุคคลมากกว่างานที่ทำ ได้แก่ นโยบายขององค์การ การจัดการดูแลที่มีคุณภาพ สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา สถานะความมั่นคงในการทำงานและเงินเดือน

2. ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) ได้แก่ ความสำเร็จ การเป็นที่ยอมรับความรับผิดชอบ การเติบโตในสายงานงานที่ทำ โอกาสของความก้าวหน้า

1.3 ทฤษฎีอีอาร์จีของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's E.R.G. Therory) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่า ความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลาย ๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ ความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีอีอาร์จี มีดังนี้

1. ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ได้ (Existence Needs : E) เป็นความต้องการที่ตรงกับความต้องการทางสรีระ และความต้องการความปลอดภัยมั่นคงตามทฤษฎีของมาสโลว์

2. ความต้องการติดต่อสัมพันธ์กัน (Relatedness Needs : R) เป็นความต้องการที่ตรงกับความต้องการทางสังคมของมาสโลว์ เป็นความต้องการที่มีความหมายในการติดต่อสัมพันธ์กันและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

3. ความต้องการการเจริญก้าวหน้า (Growth Needs : G) เป็นความต้องการที่ตรงกับความต้องการการยอมรับนับถือ และความต้องการความสำเร็จของมาสโลว์ เป็นความต้องการเพื่อพัฒนาศักยภาพ

1.4 ทฤษฎีแรงจูงใจของแม็กเคิลแลนด์ (McCleland's Motivation Theory) ได้นำเสนอบทบาทช่วยในการพัฒนาแรงจูงใจ โดยแบ่งแรงจูงใจตามความต้องการพื้นฐานของบุคคลเป็น 3 แบบ ดังนี้

1. ความต้องการอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อใช้อำนาจในการสร้างอิทธิพลและควบคุมในการทำงาน กล่าวคือ แต่ละบุคคลแสวงหาความเป็นผู้นำและอิทธิพล ซึ่งอาจสร้างขึ้นได้จากการสื่อสารสาธารณะ

2. ความต้องการความผูกพันหรือความเกี่ยวข้อง (Need for Affiliation) เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

3. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ จากการวิจัยของ แม็กเคิลแลนด์ พบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูง จะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง และกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว

1.5 ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory) ทฤษฎีการเสริมแรงใช้หลักการของการให้รางวัลและการลงโทษอันเนื่องมาจากพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อสร้างแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมที่ต้องการ ด้วยการเสริมทางบวกและเสริมทางลบ ดังนี้

1. แรงเสริมทางบวก (Positive Motivation) จูงใจบุคลากรด้วยการให้รางวัลเมื่อทำในสิ่งที่ต้องการ โดยจะมีประสิทธิผลเมื่อให้รางวัลนั้น ในเวลาที่พนักงานแสดงพฤติกรรมที่ต้องการเท่านั้น

2. แรงเสริมทางลบ (Negative Motivation) เป็นการลงโทษเมื่อเกิดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ เป้าหมายของการเสริมแรงทางลบ คือ ต้องการให้บุคลากรเลิกแสดงพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

1.6 ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย (Goal Setting Theory) ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย หมายถึง ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายที่ต้องการ เพื่อเป็นแนวทางให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมตามเป้าหมายที่กำหนดและเป้าหมายนั้นเป็นที่ยอมรับของบุลากร เป็นเป้าหมายที่บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและร่วมกันทำงานอย่างเต็มที่ โดยเป้าหมายที่สามารถจูงใจบุคคลได้นั้น ต้องเป็นเป้าหมายที่บุคคลยอมรับ เป็นเป้าหมายที่ท้าทายแต่สามารถทำได้สำเร็จ และเป็นเป้าหมายที่มีความเฉพาะเจาะจง บอกปริมาณและสามารถวัดได้

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motives) เป็นสภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากภายนอก เพื่อนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมตามจุดหมายของผู้กระตุ้นการจูงใจภายนอก ได้แก่ เป้าหมาย ความคาดหวัง ความก้าวหน้า สิ่งล่อใจต่าง ๆ การชมเชย การติเตียน การให้รางวัล การประกวด การลงโทษ การแข่งขัน

รัตนา ฟูมั่น (2559 : 34) กล่าวว่า การจูงใจมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์การ หากได้รับแรงจูงใจที่ดีย่อมส่งผลให้การทำงานที่ดีขึ้น แต่หากเป็นไปในทางตรงข้ามย่อมส่งผลให้การทางานลดน้อยลงได้ ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรจะคำนึงถึงการมอบหมายให้บุคลากรในโรงเรียนทำงานโดยมีการจูงใจที่ดี ซึ่งจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนได้

มาสโลว์ (Maslow. 1970 : 69 - 91 ; อ้างถึงใน เนตรรุ่ง อยู่เจริญ. 2553 : 45 - 47) ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ เมื่อได้รับการตอบสนองแล้ว จะมีความต้องการอย่างอื่นเข้ามาแทนที่ ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจอีกต่อไป แต่ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองนั้น จะเป็นสิ่งจูงใจแทนและยังแบ่งขั้นของความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ (Hierarchy of Needs) ออกเป็น 5 ลำดับ ได้แก่

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physical Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์เพื่อการอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย อุณหภูมิที่เหมาะสม ยารักษาโรค และความต้องการทางเพศ ความต้องการทางด้านร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนก็ต่อเมื่อความต้องการทั้งหมดของคนที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเลย เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการดังกล่าว จะเป็นเครื่องกระตุ้นพฤติกรรมของมนุษย์

2. ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) เป็นเรื่องเกี่ยวกับการป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นกับร่างกาย ความเจ็บปวดและความสูญเสียทางเศรษฐกิจ รวมถึงการรับประกันความมั่นคงในหน้าที่การงานและการส่งเสริม เพื่อให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ความต้องการด้านนี้มี 2 แบบ คือ

ความต้องการความปลอดภัยด้านร่างกายและจิตใจ ได้แก่ ความปลอดภัยจากโจรผู้ร้าย อุบัติเหตุ ความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน เช่น ไม่ถูกออกจากงานโดยง่าย เมื่อออกจากงานก็ได้รับบำเหน็จบำนาญ มีหลักประกันในการทำงานอย่างเพียงพอ

3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness Needs) เป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันและได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น โดยมีความรู้สึกว่าตนเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มสังคมอยู่เสมอ ได้แก่ ความต้องการเป็นสมาชิก ต้องการความรัก ต้องการการยอมรับ ต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ชอบอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม

4. ความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง (Esteem Needs) หมายถึง การให้ผู้อื่นยอมรับนับถือ ต้องการเป็นบุคคลที่มีคุณค่า มีความมั่นใจในตนเอง ต้องการเป็นผู้มีความสามารถ ความต้องการเกียรติยศของแต่ละคน มีมากน้อยต่างกัน บางคนพึงพอใจที่จะได้รับความสำคัญระดับที่ทำงาน บางคนต้องการระดับชาติ และบางคนต้องการระดับนานาชาติ งานเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้คนมีโอกาสแสดงความสามารถ แต่งานประจำโดยเฉพาะงานที่ได้รับการควบคุม ตรวจตราอย่างใกล้ชิด มักไม่มีโอกาสให้คนได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ และไม่เปิดโอกาสแข่งขัน ทำให้เกิดความเบื่อหน่าย

5. ความต้องการที่ได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self - Actualization Needs) ความต้องการที่พิจารณาถึงสมรรถนะที่เป็นไปได้ของคน ที่จะบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ เมื่อบุคคลมีการพิจารณาถึงบทบาทของเขาในชีวิตว่าเป็นอย่างไร บุคคลนั้นจะผลักดันชีวิตตนเองให้เป็นไปในทางที่ดีที่สุดที่คาดหวังไว้ ความต้องการขั้นสูงสุดของบุคคล ได้แก่ ความต้องการขึ้นอยู่กับความสามารถของเขาเองด้วย ตามความนึกคิดความคาดหวังของตน ได้ทำอะไรตามที่ตนต้องการ และมีความสุขอยู่กับสิ่งที่ตนเองทำ

กล่าวโดยสรุป แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและการทำงานของบุคคล และผลสำเร็จของงานตามที่วางไว้ เพราะเมื่อบุคคลได้รับการจูงใจก็จะเกิดแรงจูงใจ ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมตามที่ต้องการและเกิดความพึงพอใจ ดังนั้น ในการปฏิบัติงานองค์การควรต้องตอบสนองความต้องการของบุคลากรเพื่อสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสม ทำให้บุคลากรเอาใจใส่งานมากขึ้น และต้องทำความเข้าใจถึงความต้องการของบุคลากรและสามารถหาสิ่งจูงใจตอบสนอง ถ้าความต้องการของบุคลากรมีทิศทางเดียวกับเป้าหมายตามที่ต้องการ บุคลากรจะมีเป้าหมายที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ ส่งผลให้องค์การบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้บริหารควรให้เกียรติ กล่าวยกย่องชมเชย ยอมรับในความสามารถของบุคลากร ไว้วางใจและมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถ ให้ความเป็นอิสระในการทำงาน การมีส่วนร่วม สนับสนุนความก้าวหน้าของบุคลากร ให้ความดีความชอบหรือรางวัล เพื่อนำสู่ความสำเร็จ

ด้านการติดต่อสื่อสาร

การติดต่อสื่อสาร เป็นการสื่อความหมายเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสาร ความรู้สึก ความคิดเห็น จากบุคคลหนึ่งไปยังบุคคลหนึ่ง ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยความเข้าใจ จึงจะทำให้การดำเนินงานราบรื่นไปสู่เป้าหมาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1. ความหมายของการติดต่อสื่อสาร

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการติดต่อสื่อสารไว้ ดังนี้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550 : 361 - 367) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร เป็นการสื่อความหมาย เกี่ยวกับข้อมูลข่าวสาร ความรู้สึก ความคิดเห็น จากบุคคลหนึ่งไปยังบุคคลหนึ่ง ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยความเข้าใจ หรือกระบวนการที่ผู้ส่งสาร ได้ส่งข้อมูลข่าวสารไปยังผู้รับสาร ซึ่งจะทำให้เกิดการถ่ายทอดความหมายและการทำความเข้าใจความหมาย หรือการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างผู้ส่งสารกับผู้รับสาร

สมคิด บางโม (2550 : 240) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การส่งข่าวสารจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง โดยการออกคำสั่งหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันในองค์การ การติดต่อสื่อสารที่ดีจะทำให้การดำเนินงานราบรื่นไปสู่เป้าหมาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิภาดา คุปตานนท์ (2551 : 236) ในการบริหารงาน บทบาทของการติดต่อสื่อสาร เป็นบทบาทที่สำคัญของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงาน การติดต่อสื่อสาร เป็นพาหนะนำกระบวนการบริหารงานต่าง ๆ ประสานเข้าด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การจัดองค์การ การชักนำ และการควบคุมล้วนแต่ต้องอาศัยการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เพื่อทำให้ผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหาร ตลอดจนลูกค้ามีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

มยุรี อนุมานราชธน (2552 : 226) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการประสานงานในการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยทั่วไปมักไม่มีการติดต่อสารที่สมบูรณ์ แม้ระบบสารสนเทศจะช่วยให้ได้ข้อมูลที่ต้องการ แต่ไม่ได้เป็นหลักประกันว่าข้อมูลและคำสั่งของผู้ส่งข้อมูลจะมีการนาไปปฏิบัติตามที่กำหนดหรืออย่างที่เข้าใจกัน

เอ็ดเวิร์ด (Edward. 1979 ; อ้างถึงใน ศุภชัย ยาวะประภาษ. 2552 : 106) กล่าวว่า ถ้าคำสั่งข่าวสาร หรือข้อมูลต่าง ๆ ที่ผู้กำหนดนโยบายมีไปยังผู้นำเอานโยบายไปปฏิบัติยิ่งชัดเจนเท่าไหร่ โอกาสที่นโยบายนั้นจะได้รับการปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีก็มีมากขึ้นเท่านั้น แวนมิเตอร์และแวนฮอร์น ก็ย้ำจุดนี้เช่นเดียวกัน โดยกล่าวว่า ถ้าแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ให้ข้อมูลที่ไม่สอดคล้องกันในการแปลความวัตถุประสงค์หรือมาตรฐานต่างๆ ของนโยบาย หรือถ้าแหล่งข้อมูลเดียวกัน ให้ข้อมูลที่ขัดแย้งกันเอง ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติจะพบว่า การปฏิบัติให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของนโยบายนั้นยากมาก

จุมพล หนิมพานิช (2554 : 126 - 127) กล่าวว่า จะมีการจัดวางระบบการสื่อสารอย่างไรจึงจะทำให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันในการนำนโยบายนั้น ๆ ไปสู่การปฏิบัติ ต้องวางหรือจัดระเบียบการสื่อสารให้ดี นั่นคือ การจัดวางระบบการสื่อสารนั้น การสื่อสารภายในระหว่างหน่วยงาน ระหว่างองค์การ ระหว่างบุคคล ระหว่างกลุ่มบุคคล ต้องมีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้วย

ยุทธศักดิ์ ไชยสีหา (2555 : 33) ได้สรุปว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การส่งข้อมูลข่าวสาร แนวความคิด ความรู้สึก ความคิดเห็น รวมทั้งทัศนคติจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง โดยอาศัยช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน

อดีราภ์รัตน์ วรรณรัตน์ (2556 : 54) ได้สรุปว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การใช้วิธีการติดต่อสื่อสารกับบุคลากรด้วยวิธีการที่หลากหลาย ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ หลายช่องทาง เพื่อทำให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากรภายในองค์การ

อุ่นทยา ผาผง (2556 : 27) ได้กล่าวโดยสรุปไว้ว่า การติดต่อสื่อสารมีประโยชน์ต่อการบริหารงาน แต่ทั้งนี้ต้องอาศัยปัจจัยหลาย ๆ ปัจจัยประกอบ แต่ปัจจัยที่ขาดเสียมิได้ คือ การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลในองค์การ ทั้งในลักษณะที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ปัญหาที่มักเกิดขึ้น คือ ผู้บริหารจะต้องจัดให้สอดคล้องกับพื้นฐานขององค์การทั้งในโครงสร้างระบบการบริหาร ทัศนคติและค่านิยม รวมทั้งวัฒนธรรมของบุคคลในองค์การ โดยทั่วไปแล้วผู้บริหารมักจะใช้ระบบการติดต่อสื่อสารที่เป็นทางการเป็นหลัก แต่ก็อาจใช้การติดต่อสื่อสารแบบสัมพันธ์ แบบไม่เป็นทางการ และการสื่อสารจากภายนอกเข้ามาเสริมได้

ธนกร อัฒจักร (2557 : 46) ได้สรุปไว้ว่า การติดต่อสื่อสารนั้นมีความสำคัญต้องใช้เทคนิคและสื่อหลาย ๆ ทางใช้ภาษาที่ชัดเจน เข้าใจง่าย ใช้หลักเหตุผลในการสื่อสาร มีการกระทำที่สอดคล้องกับคำพูด และใช้ข้อมูลย้อนกลับในการติดต่อสื่อสาร เพื่อให้เกิดความแน่ใจและเข้าใจตรงกัน

กล่าวโดยสรุป คือ การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การส่งข่าวสารจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง การติดต่อสื่อสารมีประโยชน์ต่อการบริหารงาน ผู้บริหารมักจะใช้ระบบการติดต่อสื่อสารที่เป็นทางการเป็นหลัก โดยการออกคำสั่งหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันในองค์การ การติดต่อสื่อสารที่ดีจะทำให้การดำเนินงานราบรื่นไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ การส่งข้อมูลข่าวสาร จากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง ต้องมีการจัดวางระบบการสื่อสารให้ดี การสื่อสารภายในระหว่างหน่วยงาน ต้องมีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อทำให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากรภายในองค์การ ทำให้ได้รับข้อมูลย้อนกลับ นำพาองค์กรประสบความสำเร็จตามที่ได้กำหนดไว้

2. แนวคิดเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารไว้ ดังนี้

สุรัสวดี ราชกุลชัย (2546 : 89) กำหนดแนวคิดการติดต่อสื่อสารไว้ 4 รูปแบบ คือ

1. การติดต่อสื่อสารจากบนลงล่าง (Downward Communication) ซึ่งเป็นการติดต่อจากผู้บังคับบัญชาไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นลักษณะของการสั่งงาน บอกเป้าหมาย วัตถุประสงค์ การมอบหมายงาน การให้ข้อมูลย้อนกลับในการทำงาน (Performance Feedback) รวมทั้งการประชุม (Meeting) ก็เป็นวาระที่ดีต่อกันได้ ในปัจจุบัน การติดต่อจากบนมาล่างที่ผู้บริหารนิยมใช้มากคือ การประชุมงาน การจัดทำวารสารภายใน ตลอดจนพยายามให้บุคลากรเห็นความสัมพันธ์ว่างานของเขามีความสำคัญและมีผลต่อแผนงาน โครงการขององค์กรอย่างไรบ้าง เพื่อจะได้ช่วยกันสร้างสรรค์ผลงานให้สูงขึ้น

2. การติดต่อสื่อสารจากล่างขึ้นบน เป็นการสื่อสารจากบุคลากรไปยังผู้บริหาร เช่นการขอคำแนะนา การรายงานผลการปฏิบัติงานให้ผู้บริหารได้ทราบ ซึ่งการสื่อสารแบบนี้ มักจะสั้นและไม่ค่อยเกิดขึ้น เพราะบุคลากรไม่กล้าพอที่จะติดต่อกับผู้บริหารเพราะกลัวว่าผู้บริหาร จะประเมินตนเองว่าไม่มีความสามารถ ไม่เก่ง หรือกลัวว่าจะได้รับผลในทางลบกลับคืนมา หรือถ้าจะสื่อก็อาจจะสื่อข้อมูลที่เป็นเรื่องดีเพื่อเอาใจผู้บริหาร

3. การสื่อสารในแนวนอน (Later หรือ Horizontal Communication) เป็นการสื่อสารในแนวทางเดียวกัน กลุ่มงานเดียวกัน หรือในระดับเดียวกันจะมีความเป็นมิตร เป็นกันเอง จะช่วยให้การประสานงานได้ดีขึ้น ซึ่งช่วยลดเวลาการสื่อสารตามสายงาน และยังเป็นช่องทางในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในองค์กรเพราะได้มีโอกาสรับรู้ข่าวสารข้อมูล ระหว่างกันทำให้เห็นโอกาสต่าง ๆ มากขึ้น

4. การติดต่อสื่อสารในแนวทแยง (Diagonal Communication) มักเป็นการสื่อสารข้ามแผนกและข้ามระดับ โดยปกติมักจะเป็นการสื่อสารของฝ่ายให้คำแนะนำ (Staff) กับฝ่ายปฏิบัติการ (Line) เช่น ผู้จัดการฝ่ายบุคคลติดต่อไปยังพนักงานฝ่ายการผลิต เพื่อแจ้งข้อมูลด้านกฎระเบียบที่ประกาศใหม่ให้พนักงานได้ทราบ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550 : 361 - 367) ได้กล่าวถึงแนวคิดการสื่อสารว่า การติดต่อสื่อสารภายในองค์การให้เกิดประเกิดประสิทธิผล สามารถทำได้ ดังนี้

1. ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการติดต่อสื่อสาร
2. ผู้บริหารต้องมีการกระทำกับคำพูดที่สอดคล้องกัน
3. ยึดมั่นกับการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง
4. การเน้นเรื่องการติดต่อสื่อสารแบบเผชิญหน้า

5. การแบ่งปันความรับผิดชอบสำหรับการติดต่อสื่อสารกับพนักงาน

6. ความเกี่ยวข้องกับข่าวที่ไม่ดี

7. การวางรูปแบบข่าวสารสำหรับผู้ฟังให้เหมาะสม

8. ผู้บริหารต้องสื่อความหมายโดยใช้เหตุผล

9. จังหวะเวลาคือสิ่งสำคัญ

10. การติดต่อสื่อสารอย่างต่อเนื่อง

11. การให้เชื่อมโยงภาพรวมกับภาพเล็กๆ

12. ไม่ชี้นำสิ่งที่คนควรรู้สึกเกี่ยวกับข่าว

เนตร์พัณณา ยาวิราช (2552 : 186 - 187) ได้กล่าวถึงแนวคิดการพัฒนาทักษะการสื่อสารว่าเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหาร ในการที่จะสื่อสารให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรปรับปรุงทักษะในการสื่อสารในรูปแบบต่าง ๆ ดังนี้

1. การพัฒนาทักษะในการสื่อสารของผู้สื่อสาร หมายถึง การปรับปรุงในด้านผู้ส่งสาร เช่น การเขียนที่ชัดเจน การใช้ภาษาถูกต้องของผู้ส่งสาร และการใช้ภาษาที่ไม่ใช่ภาษาพูด เรียงลำดับความสำคัญของข่าวสาร

2. ทักษะการนำเสนอและการโน้มน้าวจิตใจ หมายถึง การใช้เทคนิคในการส่งข้อมูลข่าวสาร ยังผู้รับได้อย่างชัดเจนเข้าใจง่าย การนำเสนอ การขายความคิดให้แก่ผู้ฟัง การแสดงออกมาให้ผู้ฟังทราบ และการใช้คำพูดในการโน้มน้าวจิตใจผู้ฟังให้คล้อยตาม

3. ทักษะด้านการเขียน หมายถึง การเขียนได้ถูกต้อง เช่น ตัวสะกด ถ้อยคำสำนวน ไวยากรณ์ เครื่องหมายวรรคตอนการเขียนที่ดีควรมีความชัดเจน กะทัดรัด เข้าใจง่าย

4. การใช้ภาษาที่ถูกต้อง หมายถึง การใช้ภาษาที่ทำให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกัน เช่น การใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสารกันรวมทั้งวัฒนธรรมของคนในประเทศนั้น ในด้านการสื่อสารด้วยถ้อยคำสำนวนต่าง ๆ ด้วย

5. การใช้เทคนิคและทักษะอื่น ๆ ช่วย หมายถึง การใช้ภาษาทางกิริยาอาการในการสื่อนอกเหนือจากการพูดหรือการเขียน เช่น ในการสื่อสารเรื่องต่าง ๆ ผู้สื่อสารควรสร้างบรรยากาศให้เกิดความรู้สึกในทางบวก เช่น สร้างความอบอุ่นและความร่วมมือ สร้างความมีส่วนร่วม สร้างความรู้สึกเท่าเทียมกันและเต็มใจที่จะฟัง การสื่อสารให้เหมาะสมกับเวลา เช่น การสื่อสารในจังหวะที่ดีเหมาะสมแก่เวลา หรือการสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงาน ผู้บังคับบัญชาไม่ควรสร้างบรรยากาศของการใช้อำนาจ การใช้ภาษาร่างกายก็เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดทัศนคติทางบวกได้ เช่นกัน การสบสายตากับผู้ฟัง การแสดงท่าทาง การยิ้ม

6. การใช้ภาษาที่ไม่ใช้คำพูดในการสื่อสารกับชาวต่างประเทศ หมายถึง ความเข้าใจในการสื่อสารที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมระหว่างประเทศ การปฏิบัติของชนชาติต่าง ๆ ในการสื่อสารหรือภาษาท่าทางซึ่งแต่ละชาติมีลักษณะเฉพาะของคน เช่น การยกศีรษะขึ้นและลง ของชนชาวบัลแกเรีย หมายถึง ปฏิเสธ ชาวมุสลิมไม่สัมผัสหรือรับประทานด้วยมือข้างซ้าย ในประเทศอินโดนีเซียการไขว้หัวเข่า หมายถึง ความหยาบคาย การใช้นิ้วชี้หน้าผู้อื่น เป็นการไม่สุภาพ ซึ่งวัฒนธรรมของแต่ละประเทศใช้ในการตีความหมายจากการสื่อสาร

กล่าวโดยสรุป ในการติดต่อสื่อสารนั้นผู้บริหารควรสร้างความเข้าใจอันดีระหว่าง บุคลากรภายในโรงเรียน ใช้เทคนิค หรือรูปแบบในการติดต่อประสานงานอย่างหลากหลาย เพื่อให้บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างครบถ้วน โรงเรียนควรมีระบบการสื่อสาร ที่มีความเที่ยงตรง รวดเร็ว และเพียงพอต่อการตัดสินใจ ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การ ได้มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารซึ่งกันและกัน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ มีการพัฒนาเครื่องมือ และวิธีการที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร มีระบบการติดต่อสื่อสารที่มีความเที่ยงตรง รวดเร็ว ในการติดต่อสื่อสาร และมีการสื่อสารที่เปิดกว้างและชัดเจน

ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ

บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ เป็นลักษณะสภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพ ความรู้สึก ที่มีต่อองค์การ ทั้งเกิดจากค่านิยม ความเชื่อ ขนบธรรมเนียมประเพณี ซึ่งบุคลากรในองค์กรยึดถือ เป็นแนวทางหรือเป็นบรรทัดฐานในการปฏิบัติร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ

1. ความหมายบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของบรรยากาศและวัฒนธรรม องค์การ ดังนี้

ธร สุนทรายุทธ (2551 : 514 - 515) กล่าวว่า บรรยากาศโรงเรียน หมายถึง การรับรู้ของครูที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของโรงเรียน ทั้งที่เป็นองค์การอย่างเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ บุคลิกลักษณะของผู้ร่วมงาน ภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อองค์การ การปฏิบัติงาน ร่วมกันในลักษณะที่แสดงถึงปฏิสัมพันธ์ของคนทุกคนในองค์กร

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551 : 118) กล่าวว่า บรรยากาศของโรงเรียน หมายถึง กลุ่มของคุณลักษณะหรือสภาพแวดล้อมของงานที่รับรู้ โดยผู้ปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ของบุคคลในโรงเรียน สามารถสร้างขึ้นและปรับปรุงได้โดยผู้บริหารโรงเรียนเพื่อให้เกิดความพึง พอใจ สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน เพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการทำงาน

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555 : 238 - 239) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นกลุ่มของค่านิยมที่มีการยึดถือร่วมกัน ซึ่งช่วยให้บุคลากรที่อยู่ในองค์การ ทราบว่า การกระทำใดบ้างที่เป็นที่ยอมรับหรือไม่อาจยอมรับได้ โดยค่านิยมดังกล่าวถูกสื่อสาร ถ่ายทอดและเผยแพร่ด้วยสัญลักษณ์ คำขวัญ เรื่องการปฏิบัติทั่วทั้งองค์การ

ไชยา ภาวะบุตร (2555 : 104) กล่าวว่า บรรยากาศขององค์การ หมายถึง สภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์โดยทั่วไปรอบตัวงานและผู้ปฏิบัติงาน ที่รวมกันแล้วมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมองค์การ โครงสร้างองค์การ และกระบวนการขององค์การ ทั้งทางตรงและทางอ้อม

ยุทธศักดิ์ ไชยสีหา (2555 : 24 - 25) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่มีอยู่ในองค์กรที่ประกอบด้วย 2 ลักษณะ คือ ลักษณะรูปธรรม ได้แก่ สิ่งประดิษฐ์ สัญลักษณ์ วิธีการทำงาน โครงสร้างองค์กร ขนบธรรมเนียมประเพณีพฤติกรรม และลักษณะนามธรรม ได้แก่ ค่านิยม ความเชื่อ ข้อสมมติ อุดมการณ์ ความเข้าใจ ซึ่งบุคลากรในองค์กรยึดถือเป็นแนวทางหรือเป็นบรรทัดฐานในการปฏิบัติร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ

อัชราภรณ์ มาตรา (2555 : 34) ได้สรุปไว้ว่า บรรยากาศในโรงเรียน หมายถึง การที่บุคลากรในโรงเรียนมีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ความผ่อนคลาย ความเอื้ออาทรและจริงใจ ความเป็นสถานศึกษาและหมู่คณะ การกล้าคิดกล้าทำสิ่งใหม่ ๆ ความรักความภาคภูมิใจในโรงเรียน และการมีปฏิสัมพันธ์เพื่อการเรียนรู้

คำเตียง ก่ำเกลี้ยง (2556 : 34) ได้สรุปไว้ว่า บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การเป็นลักษณะโดยรวมอย่างเป็นระบบตามสภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพ ความรู้สึกที่มีต่อองค์การทั้งเกิดจากค่านิยม ความเชื่อ ขนบธรรมเนียมประเพณี ในความพยายามที่จะแสดงออกมาถึงจิตวิญญาณของการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และการปรับตัวกับระบบความสัมพันธ์ทางสังคมภายใต้สภาพแวดล้อมที่ต่างกัน

บัณฑิตาภรณ์ ศรีคำภา (2556 : 33) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แบบแผนขององค์กรที่ผู้ปฏิบัติ หรือบุคลากรหรือสมาชิกตกลงกันว่าต้องยึดถือปฏิบัติร่วมกันและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกโดยทั่วไป ซึ่งสามารถกำหนดรูปแบบพฤติกรรมของสมาชิกได้เพื่อให้เกิดความรู้สึกแบบเดียวกันและเดินไปในทิศทางเดียวกัน

วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556 : 35) ได้สรุปไว้ว่า บรรยากาศและวัฒนธรรมในโรงเรียน หมายถึง การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ความมุ่งมั่นและความสามัคคีในการปฏิบัติงาน การที่ผู้บริหารและครูให้ความไว้วางใจ ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันและการมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างจริงใจ ทำงานร่วมกันเป็นทีม

อดีราภ์รัตน์ วรรณรัตน์ (2556 : 29) ได้สรุปไว้ว่า บรรยากาศในโรงเรียน หมายถึง สภาพการทำงานที่บุคลากรในโรงเรียน มีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน เอื้ออาทรต่อกัน ให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ยอมรับฟังความคิดเห็น กล้าคิดกล้าทำสิ่งใหม่ มีการปฏิสัมพันธ์กันอย่างจริงใจไม่แบ่งแยก มีความสามัคคี มีความพร้อมเพรียงและมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงาน

อุ่นทยา ผาผง (2556 : 38) ได้สรุปว่า วัฒนธรรมขององค์กร หมายถึง แนวทางการประพฤติและวิธีปฏิบัติที่เราใช้อยู่เป็นประจำของบุคลากรในองค์การ ได้แก่ ความเชื่อและค่านิยมในองค์การ ขนบธรรมเนียมประเพณีปฏิบัติของโรงเรียน ซึ่งเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมการแสดงออกและการปฏิบัติงานประจำวันในองค์กรโดยไม่ยึดติดกับโครงสร้างองค์กร

ฮาล์ปินส์ (Halpin. 1966 ; อ้างถึงใน คำเพชร ศิริบูรณ์. 2553 : 102) กล่าวว่า บรรยากาศขององค์การ หมายถึง สภาพแวดล้อมในระบบงานของแต่ละสถานที่ กล่าวคือ บุคคลย่อมจะต้องมีบุคลิกภาพที่แสดงถึงความเป็นตนเอง องค์การหรือหน่วยงานก็เช่นกัน สามารถแสดงลักษณะเฉพาะในด้านบรรยากาศขององค์การหรือหน่วยงานได้

ฮอยส์และมิสเกลล์ (Hoy & Miskel. 2005 : 185) กล่าวว่า บรรยากาศขององค์การ หมายถึง ลักษณะภายในที่ทำให้องค์การหนึ่งแตกต่างไปจากองค์การอื่น ๆ และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ สรุปว่า บรรยากาศขององค์การ หมายถึง สภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ภายในองค์การ ที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อม ต่อพฤติกรรมของบุคคล พฤติกรรมองค์การ โครงสร้างองค์การ และกระบวนการขององค์การ

กล่าวโดยสรุป บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ลักษณะสภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพ ความรู้สึกที่มีต่อองค์การ ทั้งเกิดจากค่านิยม ความเชื่อ ขนบธรรมเนียมประเพณี ซึ่งบุคลากรในองค์กรยึดถือเป็นแนวทางหรือเป็นบรรทัดฐานในการปฏิบัติร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ สามารถสร้างขึ้นและปรับปรุงได้โดยผู้บริหารโรงเรียน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผลในการทำงาน มีการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน สร้างความมุ่งมั่นและความสามัคคีในการปฏิบัติงาน สร้างแบบแผนขององค์กรที่ผู้ปฏิบัติ หรือบุคลากรหรือสมาชิกตกลงยึดถือปฏิบัติร่วมกันและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกโดยทั่วไป ซึ่งสามารถกำหนดรูปแบบพฤติกรรมของสมาชิกได้ เพื่อให้เกิดความรู้สึกแบบเดียวกันและไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อสร้างความสำเร็จให้องค์กร

2. แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้แนวคิดบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ดังนี้

ไชยา ภาวะบุตร (2555 : 102) กล่าวว่า สิ่งที่สำคัญต่อองค์การและผลสำเร็จขององค์การที่ไม่น้อยไปกว่าปัจจัยอย่างอื่น คือ บรรยากาศองค์การ ถ้าหากบรรยากาศองค์การไม่ดีไม่เหมาะสม ก็เป็นเหตุให้องค์การนั้นไร้ประสิทธิภาพได้ ในทางกลับกันถ้าหากบรรยากาศขององค์การดีมีผลต่อการดำเนินงานขององค์การประสบผลสำเร็จได้สูง

ลัดดา อ่ำสะอาด (2555 : 9 - 10) กล่าวว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม หมายถึง สภาพแวดล้อมภายนอก และสภาพแวดล้อมภายใน ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมภายนอก หมายถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลมาจากนอกโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมภายในโรงเรียน ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี

1.1 เศรษฐกิจ หมายถึง สภาพเศรษฐกิจของผู้ปกครองซึ่งมีรายได้ที่มั่นคงสามารถสนับสนุนการศึกษาของนักเรียน และโรงเรียนมีการปรับตัวให้เท่าทันสภาพเศรษฐกิจเพื่อการบริหารงาน ที่มีความคุ้มค่า คุ้มทุน

1.2 สังคม หมายถึง การคิดและการปฏิบัติที่เกิดจากการเรียนรู้ร่วมกันของกลุ่มผู้ปกครองและชุมชน เห็นคุณค่าความสำคัญของการศึกษาว่าการศึกษา คือ กระบวนการพัฒนาคนให้สมบูรณ์ และชุมชนมีแหล่งการเรียนรู้นอกโรงเรียน เพื่อให้บริการทางการศึกษาแก่นักเรียน

1.3 การเมือง หมายถึง แนวนโยบายของรัฐบาลในการส่งเสริมให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกัน ในการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี และบทบาทนักการเมืองที่มีอิทธิพลต่อองค์การทางการศึกษา

1.4 เทคโนโลยี หมายถึง การนำความรู้ แนวคิดกระบวนการ และผลผลิตทางวิทยาศาสตร์มาใช้ร่วมกันอย่างมีระบบ เพื่อพัฒนาให้ก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพ

2. สภาพแวดล้อมภายใน หมายถึง ปัจจัยผลลัพธ์จากบุคลากรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล และการดำเนินงานภายในโรงเรียน ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ และบรรยากาศองค์การ

2.1 วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง โรงเรียนมีแบบแผนค่านิยม ความเชื่อบรรทัดฐานที่ยึดถือร่วมกัน มีระบบมาตรฐานในการปฏิบัติงาน มีคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม มีการบริหารจัดการต่อความเสี่ยง และมีการบริหารงานที่โปร่งใสตามหลักธรรมมาภิบาล ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียน

2.2 บรรยากาศองค์การ หมายถึง โรงเรียนมีการเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บริหาร และครูมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ปฏิบัติงานไปในทิศทางที่พึงประสงค์

สมยศ นาวีการ (2541 ; อ้างถึงใน ปิยะ ละมูลมอญ. 2556 : 41) กล่าวถึงแนวคิดของวัฒนธรรมองค์การในลักษณะต่าง ๆ ที่สามารถนำมาปฏิบัติได้ในองค์การ ได้แก่ รูปแบบวัฒนธรรมพื้นฐานค่านิยม รูปแบบวัฒนธรรมตามวิถีชีวิตและพฤติกรรม และวัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. รูปแบบวัฒนธรรมตามพื้นฐานของค่านิยม เป็นการแบ่งค่านิยมขององค์การที่อยู่บนพื้นฐานของจุดมุ่งหมายและแหล่งที่มา โดยแบ่งเป็น 4 แบบ ดังนี้

1.1 วัฒนธรรมที่ผู้มุ่งประกอบการ (Entrepreneurial Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีแหล่งที่มาของค่านิยมร่วม อยู่ที่ผู้นำที่มีบารมีหรือผู้ก่อตั้งองค์การ และเป็นค่านิยมที่มุ่งหน้าที่ คือ การสร้างคุณค่าให้ผู้ใช้บริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ซึ่งวัฒนธรรมแบบนี้อาจจะไม่มั่นคงและเสี่ยงภัย เพราะเป็นวัฒนธรรมที่ขึ้นอยู่กับผู้ก่อตั้งคนเดียว

1.2 วัฒนธรรมที่มุ่งกลยุทธ์ (Strategic Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีแหล่งที่มาของค่านิยมร่วมที่มุ่งหน้าความสำเร็จ และได้กลายเป็นขนบธรรมเนียมและเปลี่ยนแปลงไปสู่ประเพณีขององค์การ เป็นค่านิยมที่มั่นคงและมุ่งภายนอกระยะยาว

1.3 วัฒนธรรมที่มุ่งตนเอง (Chauvinistic Culture) เป็นวัฒนธรรมที่สะท้อนให้เห็นถึงการมุ่งภายใน ความจงรักภักดีต่อการเป็นผู้นำองค์การอย่างตาบอด และการให้ความสำคัญกับความเป็นเลิศของสถาบัน วัฒนธรรมองค์การรูปแบบนี้แสดงให้เห็นถึงคุณลักษณะทางพิธีศาสนาหลายอย่าง ความจงรักภักดีและความผูกพันต่อค่านิยมของผู้นำบารมีอย่างเข้มแข็งและการมุ่งภายใน มุ่งพวกเราและมุ่งพวกเขาจะกระตุ้นความพยายามให้มุ่งที่การรักษาความเป็นเลิศของสถาบันเอาไว้โดยไม่คำนึงถึงค่าใช้จ่าย

1.4 วัฒนธรรมที่มุ่งการเลือกสรร (Exclusive Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มุ่งการเลือกสรร ในฐานะที่คล้ายคลึงกับสโมสรที่เลือกสรรสมาชิก ซึ่งภายในสถานการณ์บางอย่าง การเลือกสรรจะเพิ่มคุณค่าแก่ผลิตภัณฑ์หรือบริการขององค์การซึ่งองค์การจะทุ่มเทอย่างหนัก เพื่อที่จะสร้างภาพพจน์ของความเหนือกว่าและการเลือกสรรขึ้นมา

2. รูปแบบวัฒนธรรมตามวิถีชีวิตและพฤติกรรม แบ่งเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้

2.1 วัฒนธรรมที่เน้นบทบาท (Apollo หรือ Role Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นตำแหน่งบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ที่กำหนดไว้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร

มีลักษณะที่ชอบด้วยเหตุผลทางวิทยาศาสตร์ โครงสร้างขององค์การกำหนดไว้ชัดเจนตามลำดับขั้นของการบริหารที่ลดหลั่นกันไป และมีกฎระเบียบข้อบังคับในกระบวนการปฏิบัติงานต่าง ๆ ชัดเจนทั้งองค์การ วัฒนธรรมแบบนี้จะปรากฏชัดทั่วไปในหน่วยงานใหญ่ทั้งภาครัฐและเอกชน ซึ่งค่อนข้างล่าช้าต่อการปรับเปลี่ยนตนเองเพื่อความเจริญ ความมีประสิทธิภาพประสิทธิผล และความอยู่รอดต่อไปอย่างถาวร

2.2 วัฒนธรรมที่เน้นงาน (Athena หรือ Task Oriented Culture) เป็นวัฒนธรรมที่เน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีม ส่งเสริมให้สมาชิกแต่ละคนพัฒนาและใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อผลงานและการพัฒนาที่ริเริ่มใหม่อยู่เสมอ งานที่ปฏิบัติกันเป็นทีมจะถูกจัดเป็นโครงการไม่ยึดติดกับโครงสร้างขององค์การ เป็นวัฒนธรรมที่เหมาะสมกับหน่วยงานที่ต้องเร่งพัฒนาปรับปรุง โดยเฉพาะในสภาวะที่ต้องแข่งขัน

2.3 วัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล (Dionysus หรือ Existential) ผู้ที่ปฏิบัติงานองค์การที่มีวัฒนธรรมแบบนี้ จะกำหนดกฎเกณฑ์ของตนเอง มีความเป็นอิสระสูง ความรู้ ความสามารถของบุคคลที่หลากหลาย จำเป็นและมีผลต่อประสิทธิภาพและชื่อเสียงขององค์การเป็นอย่างยิ่ง

2.4 วัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ (Leader Culture) รูปแบบวัฒนธรรมที่ผู้นำจะมีกลุ่มผู้บริหารที่สามารถเป็นที่ปรึกษาหรือเป็นผู้เสนอรับหรือนำการตัดสินใจนโยบาย แนวทางและแผนงานไปปฏิบัติให้บรรลุผล ความสำเร็จของทีมบริหารเกิดจากความสามารถของผู้นำที่พัฒนาและสร้างระบบการติดต่อสัมพันธ์ที่ก่อให้เกิดความไว้วางใจ (Trust) โครงสร้างขององค์การมีขนาดกะทัดรัดแต่ครอบคลุม มีความรวดเร็วในการตอบสนองต่อข่าวสารและการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ผู้บริหารที่มีความสามารถมักมีประสบการณ์ผ่านงานในองค์การที่มีวัฒนธรรมอย่างนี้มาก่อน

เอลเวอร์สัน (Alvesson. 1989 : 50 - 51 ; อ้างถึงใน ธวัช กรุดมณี. 2550 : 87) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์การว่ามีลักษณะสำคัญ ดังนี้

1. เป็นพฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้อย่างสม่ำเสมอ เช่น การใช้ภาษาในการติดต่อสื่อสาร พิธีการต่างๆ และรูปแบบของพฤติกรรมที่บุคคลในองค์การยอมรับ

2. มีบรรทัดฐาน ซึ่งยึดถือมาตรฐานของพฤติกรรมและแนวทางในการปฏิบัติร่วมกันว่า สิ่งใดจะต้องทำมากน้อยแค่ไหนในการปฏิบัติงาน

3. มีค่านิยมที่มีลักษณะเด่น เป็นค่านิยมส่วนใหญ่ที่บุคคลในองค์การยอมรับให้การสนับสนุนในการปฏิบัติงานร่วมกัน เช่น คุณภาพของงานและประสิทธิภาพของงาน

4. มีปรัชญาขององค์การ มีความเชื่อขององค์การเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

5. มีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เป็นระเบียบแบบแผน ในการปฏิบัติงาน

6. มีบรรยากาศขององค์การ การปฏิสัมพันธ์ของบุคคลในองค์การ

คาล์เวลและสปิงส์ (Caldwell & Spinks. 1990 ; อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ. 2548 : 37 - 39) ได้กล่าวถึงเกณฑ์การประเมินความมีประสิทธิผลของสถานศึกษา ในด้านบรรยากาศ ดังนี้

1. สถานศึกษากำหนดค่านิยมที่สำคัญ
2. ผู้บริหาร ครู นักเรียน แสดงความผูกพัน จงรักภักดีต่อจุดหมายและค่านิยม
3. สถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมที่รื่นรมย์ ตื่นเต้นและท้าทายต่อครูและนักเรียน
4. มีบรรยากาศการยอมรับและเชื่อถือซึ่งกันและกันของครูกับนักเรียน
5. มีบรรยากาศความไว้วางใจและการสื่อสารแบบเปิดในสถานศึกษา
6. มีความคาดหวังในสถานศึกษาว่าทุกคนจะทาดี
7. มีพันธะที่เข้มแข็งที่จะให้มีการเรียนรู้เกิดขึ้นในสถานศึกษา
8. ผู้บริหาร ครู และนักเรียนมีความคาดหวังในความสำเร็จระดับสูง
9. นักเรียนมีขวัญและกาลังใจระดับสูง
10. นักเรียนมีความยอมรับ นับถือและความเป็นเจ้าของของผู้อื่น
11. จัดให้นักเรียนมีความรับผิดชอบต่อสถานศึกษา
12. มีความเป็นระเบียบวินัยดีในสถานศึกษา
13. ผู้บริหารอาวุโสมีโอกาสน้อยที่จะเกี่ยวข้องกับเรื่องของวินัยของนักเรียน
14. อัตราการขาดเรียนของนักเรียนต่ำ
15. อัตราการพักการเรียนของนักเรียนต่ำ
16. อัตราความประพฤติเหลวไหลของนักเรียนต่ำ
17. ครูมีขวัญและกาลังใจในระดับสูง
18. ครูมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและมีน้าใจในระดับกลุ่มสูง
19. อัตราการขาดงานของครูต่ำ
20. การย้ายของครูมีเพียงเล็กน้อย

คูกส์และลาฟเฟอร์ตี้ (Cooke & Lafferty. 1989 ; อ้างถึงใน วิจารณ์ พานิช. 2550 : 73) ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ (The Constructive Culture) องค์การที่มีลักษณะของการให้ความสำคัญกับค่านิยมในการทำงาน โดยมุ่งส่งเสริมให้สมาชิกในองค์การมีปฏิสัมพันธ์และสนับสนุนช่วยเหลือกันทำงานมีลักษณะที่ส่งผลให้สมาชิกภายในองค์การประสบความสำเร็จ

ในการทำงาน และมุ่งที่ความพึงพอใจของบุคคล เกี่ยวกับความต้องการความสำเร็จในการทำงาน และความต้องการไมตรีสัมพันธ์ ซึ่งลักษณะพื้นฐานของวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ แบ่งเป็น 4 มิติ คือ

1. มิติมุ่งความสำเร็จ (Achievement) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกในการทำงานของสมาชิกภายในองค์การ ที่มีภาพรวมของลักษณะการทำงานที่ดี มีการตั้งเป้าหมายร่วมกัน พฤติกรรมการทำงานของทุกคนเป็นแบบมีเหตุมีผล มีหลักการและการวางแผนที่มีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้นและมีความสุขในการทำงาน รู้สึกว่างานมีความหมายและมีความท้าทาย ลักษณะเด่นคือสมาชิกในองค์การมีความกระตือรือร้นและรู้สึกว่างานท้าทายความสามารถอยู่ตลอดเวลา

2. มิติมุ่งสัจการแห่งตน (Self - Actualizing) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกของการทำงานในทางสร้างสรรค์ โดยเน้นความต้องการของสมาชิกในองค์การตามความคาดหวัง เป้าหมายการทำงานอยู่ที่คุณภาพงานมากกว่าปริมาณงาน โดยที่เป้าหมายของตนสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ รวมทั้งความสำเร็จของงานมาพร้อมกับความก้าวหน้าของสมาชิกในองค์การ ทุกคนมีความเต็มใจในการทำงานและภูมิใจในงานของตน สมาชิกทุกคนได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเองจากงานที่ทำอยู่ ลักษณะเด่น คือ สมาชิกในองค์การมีความยึดมั่นผูกพันกับงานและมีบุคลิกภาพที่มีความพร้อมในการทำงานสูง

3. มิติมุ่งบุคคล (Humanistic-Encouraging) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกของการทำงานที่มีรูปแบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม และมุ่งบุคคลเป็นศูนย์กลางให้ความสำคัญกับสมาชิกในองค์กร โดยถือว่าสมาชิก คือ ทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์การ การทำงานมีลักษณะติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สมาชิกภูมิใจในการทำงานมีความสุขต่อการสอน การนิเทศงานและการเป็นพี่เลี้ยงให้แก่กัน ทุกคนในองค์การได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้าในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ลักษณะเด่น คือ ทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งสำคัญที่สุดขององค์การ

4. มิติมุ่งไมตรีสัมพันธ์ (Afflictive) คือ องค์การที่มีลักษณะที่มุ่งให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล สมาชิกทุกคนในองค์การมีความเป็นกันเอง เปิดเผยจริงใจและไวต่อความรู้สึกของเพื่อนร่วมทีม ได้รับการยอมรับและเข้าใจความรู้สึกซึ่งกันและกัน ลักษณะเด่น คือ ความเป็นเพื่อนและความจริงใจต่อกันสรุป วัฒนธรรมองค์การ มีหลายรูปแบบและรูปแบบที่มีความสำคัญอันส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ คือ วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ที่มีทั้งมิติมุ่งความสำเร็จ ที่สมาชิกในองค์การมีความกระตือรือร้นและรู้สึกว่างานท้าทายความสามารถอยู่ตลอดเวลา มิติมุ่งสัจการแห่งตน ที่มีเป้าหมายการทำงาน

อยู่ที่คุณภาพงานมากกว่าปริมาณงาน เป้าหมายของสมาชิกสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ ความสำเร็จของงานมาพร้อมกับความก้าวหน้าของสมาชิกในองค์การ ทุกคนมีความเต็มใจในการทำงานและภูมิใจในงานของตน สมาชิกทุกคนได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเอง มีอิสระในการพัฒนางานของตน มีความยึดมั่นผูกพันกับงาน และมีบุคลิกภาพที่มีความพร้อมในการทำงานสูง มิติมุ่งบุคคล มีรูปแบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม มุ่งบุคคลเป็นศูนย์กลาง ให้ความสำคัญกับสมาชิกในองค์กร โดยถือว่าสมาชิก คือ ทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์การ การทำงานมีลักษณะติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สมาชิกมีความสุขและภูมิใจในการทำงาน และมิติมุ่งไมตรีสัมพันธ์ ที่สมาชิกทุกคนในองค์การมีความเป็นกันเอง เปิดเผย จริงใจต่อความรู้สึกของเพื่อนร่วมงานและเพื่อนร่วมทีม ได้รับการยอมรับและเข้าใจความรู้สึกซึ่งกันและกัน

กล่าวโดยสรุป แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง กลุ่มของค่านิยม ความเชื่อ แบบแผน ขององค์การ ที่เป็นหัวใจสำคัญขององค์การ ให้บุคลากรในองค์การยึดถือและปฏิบัติตามเป็นแนวเดียวกัน ซึ่งแต่ละแห่งมีวัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกัน องค์การควรมีวัฒนธรรมของความเข้าใจ เห็นคุณค่า ซื่อสัตย์สุจริต การแบ่งปันการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เอื้ออาทร การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน การพัฒนาตนเองของบุคลากร เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ในทุกด้าน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และดำรงบรรยากาศและวัฒนธรรมที่ดีขององค์การให้มีความยั่งยืน

ด้านโครงสร้างองค์การ

โครงสร้างองค์การเป็นการกำหนดการจัดสายงานการบังคับบัญชา และการจัดกลุ่มงานตามจุดประสงค์หรือหน้าที่ของงาน การกำหนดบทบาทและหน้าที่ชัดเจนสอดคล้องกับความรู้ความสามารถเฉพาะของบุคคล

1. ความหมายของโครงสร้างองค์การ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของโครงสร้างองค์การไว้ ดังนี้

วัลลี พุทธิโสม (2550 : 131 - 134) ให้ความเห็นว่าหลักการออกแบบโครงสร้างองค์การ(Principles of Organization Structure Design) ผู้บริหารต้องเลือกแบบโครงสร้างที่มีอยู่หลากหลายและนำมารวมกันเพื่อตอบสนองต่อปัจจัยเชิงสถานการณเพราะจะมีประสิทธิผลและความเหมาะสมมากกว่าแบบอื่นในสถานการณเฉพาะที่เกิดขึ้น ซึ่งลักษณะของโครงสร้างองค์การโดยทั่วไปแบ่งออกเป็น 5 ประเภท ที่มีประสิทธิผล ดังนี้

1. โครงสร้างอย่างง่าย (The Simple Structure) คือ โครงสร้างที่มีลักษณะการจัดรูปแบบระดับหน้าที่งานและแผนงาน เน้นความเข็มแข็งของการใช้ของอำนาจในระดับสูง ความเป็นทางการต่ำ และเน้นความสำคัญที่การตรวจตราโดยตรง

2. ระบบราชการแบบเครื่องจักร (Machine Bureaucrcy) คือ โครงสร้างที่มีลักษณะพิเศษที่มีการจัดรูปแบบระดับหน้าที่งานและแผนงาน กลุ่มของเทคนิคที่มีความเชี่ยวชาญความเป็นทางการสูงและเน้นความสำคัญที่ความเป็นมาตรฐานของการปฏิบัติงาน

3. ระบบราชการแบบผู้เชี่ยวชาญ (Professional Bureaucracy) คือ โครงสร้างที่มีลักษณะพิเศษที่มีการจัดรูปแบบระดับหน้าที่งาน หรือแผนงานที่มีประกอบด้วยรูปแบบที่มีความหลากหลาย การปฏิบัติการของกลุ่มที่มีความเชี่ยวชาญที่มีความเข้มข้นของความเป็นทางการและเน้นความสำคัญที่มีความเป็นมาตรฐานทางทักษะ

4. รูปแบบแผนก (Divisionalzed Form) รูปแบบภายนอกของโครงสร้างที่มีลักษณะพิเศษ ที่มีการจัดรูปแบบระดับแผนกงาน กลุ่มการบริหารที่มีความเชี่ยวชาญในระดับแผนกและเน้นความสำคัญที่ปัจจัยส่งออกที่เป็นมาตรฐาน

5. รูปแบบเฉพาะกิจ (Adhocracy) คือ โครงสร้างที่มีลักษณะพิเศษที่มีรูปแบบหลากหลายของระดับแผนกงานแบบเมตริก การกระจายความเชี่ยวชาญทั้งหมด ความเป็นทางการและเน้นความสำคัญที่การปรับเปลี่ยนรวมกัน

ศศกร ไชยคำหาญ (2550 : 15) ได้สรุปไว้ว่า โครงสร้างขององค์การเป็นผลจากการออกแบบองค์การในวิธีแบ่งงาน และความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงาน โครงสร้างที่เหมาะสมขององค์การ แสดงถึงความสัมพันธ์ของทรัพยากรในการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับองค์การ ความสัมพันธ์ที่เป็นทางการของการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างระบบย่อยในองค์การ โครงสร้างองค์การจะระบุและอธิบายถึงองค์ประกอบขององค์การ ได้แก่ การแบ่งงาน กลไกการทำงาน รูปแบบปฏิกิริยาสัมพันธ์อย่างเป็นทางการ สายการบังคับบัญชา การกระจายอำนาจ การตัดสินใจ ซึ่งเป็นตัวกำหนดกรอบหรือแนวทางในการดำเนินงานในองค์การที่จะนำไปสู่เป้าหมายขององค์การ

สร้อยตระกูล อรรมานะ (2550 : 54) กล่าวว่า โครงสร้างองค์การ เปรียบประดุจกายภาพของร่างกาย ดังนั้น โครงสร้างจึงมองเห็นได้โดยปรากฏออกมาในรูปแผนภูมิองค์การ (Organizational Chart) โดยอาศัยการจัดองค์การ เช่น มีนโยบายหรือเป้าหมายที่ชัดเจน และมีแนวความคิดอีกมากมาย เช่น

1. ลำดับขั้นการบังคับบัญชา (Hierachy) คือ การบังคับบัญชาที่เป็นไปตามลำดับชั้นนั่นคือ ผู้ที่อยู่ในระดับที่ต่ำกว่า ลดหลั่นลงมาตามลาดับชั้นของอำนาจหนาที่เป็นรูปพีระมิด

2. การแบ่งแรงงาน (Division of Labor) จะกระทำโดยยึดความคลายคลึงของงานและความเชี่ยวชาญชำนาญงานตามลาดับที่ ซึ่งการแบ่งงานตามแนวคิดนี้จะสงเสริมความเชี่ยวชาญชำนาญการให้กับผู้ปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

3. การจัดแผนงาน (Departmentalization) เป็นแนวความคิดที่ใช้ควบคูกับการแบ่งงานนั่น คือ ควรจะแบ่งงานตามพื้นฐานหลัก ๆ ซึ่งมีอยู่ 4 ลักษณะ คือ

3.1 การจัดแผนงานตามหน้าที่ (Function) หรือเป้าหมาย (Goal)

3.2 การจัดแผนงานตามผลผลิต (Product)

3.3 การจัดแผนกองตามพื้นที่ (Territory)

3.4 การจัดแผนงานตามเป้าหมาย

กฤษฎา การีชุม (2554 : 24) กล่าวว่า โครงสร้างองค์การ หมายถึง การกำหนดบทบาทหน้าที่ กลุ่มของงานที่เป็นทางการ ซึ่งมอบหมายให้บุคคลหรือฝ่ายเป็นผู้ดำเนินการ การจัดกลุ่มงานตามจุดประสงค์หรือหน้าที่ของงาน การกำหนดบทบาทและจัดสรรอำนาจหน้าที่ชัดเจนการกระจายอำนาจ การควบคุมการปฏิบัติงาน การวางแผนการปฏิบัติงาน การใช้อำนาจหน้าที่ในการบริหารงาน การใช้กฎระเบียบข้อบังคับในองค์การ

ไชยา ภาวะบุตร (2555 : 76) กล่าวว่า การจัดองค์การเป็นหน้าที่ของผู้บริหารเพื่อให้เกิดระบบการทำงานที่ประสานสัมพันธ์ ร่วมมือกันไปสู่เป้าหมายเดียวกัน เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

อุ่นทยา ผาผง (2556 : 15) ได้สรุปไว้ว่า โครงสร้างองค์กร หมายถึง การกำหนดบทบาทหน้าที่ กลุ่มของงานที่เป็นทางการซึ่งมอบหมายให้ปัจเจกบุคคลหรือฝ่ายเป็นผู้ดำเนินการดำเนินงาน การจัดกลุ่มงานตามจุดประสงค์หรือหน้าที่ของงาน การกำหนดบทบาทและจัดสรรอำนาจหน้าที่ชัดเจน การกระจายอำนาจ การควบคุมการปฏิบัติงาน การวางแผนการปฏิบัติงาน การใช้อำนาจหน้าที่ในการบริหารงาน การใช้กฎระเบียบข้อบังคับในองค์การ การกระจายอำนาจ การควบคุมการปฏิบัติงาน การวางแผนการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงานตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556 : 46) ได้สรุปไว้ว่า โครงสร้างองค์การ หมายถึง การจัดสายงานการบังคับบัญชา การจัดบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถและมีการจัดระบบการติดต่อประสานงานทั้งภายในและภายนอก

ดาฟท์ (Daft. 1986 ; อ้างถึงใน ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. 2550 : 63 - 64) กล่าวว่า โครงสร้างองค์การเป็นสิ่งที่สะท้อนอยู่ในแผนภูมิโครงสร้างขององค์การ (Organization Chart) โดยเป็นสิ่งที่แสดงถึงกิจกรรมและกระบวนการทั้งหมดภายในองค์การ ดังนี้

1. โครงสร้างองค์การเป็นสิ่งที่อธิบายถึงการจัดสรรงาน และความรับผิดชอบของบุคคลและหน่วยงานทั้งองค์การ

2. โครงสร้างองค์การกำหนดความสัมพันธ์ในการรายงานที่เป็นทางการ รวมทั้งจำนวนลำดับชั้นของสายการบังคับบัญชา และช่วงการควบคุมของผู้บริหารในแต่ละคน

3. โครงสร้างองค์การจัดกลุ่มของบุคคลที่อยู่ในหน่วยงาน และจัดกลุ่มหน่วยงานภายในองค์การ

4. โครงสร้างองค์การรวมถึงการออกแบบระบบที่จะใช้เป็นหลักประกันของความมีประสิทธิผลในการติดต่อสื่อสาร การประสานงาน และความร่วมมือทั้งในแนวนอนและแนวดิ่ง

บดินทร์ ฟองใหญ่ (2558 : 61) สรุปว่า โครงสร้างขององค์การ คือ ระบบการติดต่อสื่อสารและอำนาจการบังคับบัญชา ที่เชื่อมต่อคนและกลุ่มคนเข้าด้วยกัน เพื่อทำงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ การจัดสายงานการบังคับบัญชา การกำหนดหน้าที่ภารกิจและการจัดการทรัพยากร การกำหนดบุคคลให้ปฏิบัติหน้าที่ให้สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ มีการควบคุมปฏิบัติงาน การวางแผนใช้กฎระเบียบและข้อบังคับ การจัดระบบงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

กล่าวโดยสรุป โครงสร้างองค์การ หมายถึง กระบวนการของการกำหนดความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการระหว่างบุคคล โดยการจัดสายงาน การแบ่งงาน การกำหนดบุคคลตามความเหมาะสมของงาน สอดคล้องกับความรู้ความสามารถเป็นการจัดโครงสร้างที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม การจัดระบบมอบหมายงานและความรับผิดชอบ เป็นระบบการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การจัดสายงานการบังคับบัญชาและมีกฎ ระเบียบ และมีการจัดบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ แสดงถึงความสัมพันธ์ของทรัพยากรในการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับองค์การ ซึ่งเป็นตัวกำหนดกรอบหรือแนวทางในการดำเนินงานในองค์การที่จะนำไปสู่เป้าหมายองค์การเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

2. แนวคิดเกี่ยวกับโครงสร้างองค์การ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับโครงสร้างองค์การไว้ ดังนี้

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551 : 126) ได้กล่าวถึงการจัดโครงสร้างที่เหมาะสมไว้ว่า การจัดโครงสร้างที่เหมาะสมควรเป็นการจัดโครงสร้างการบริหารเอื้อให้มีความร่วมมือในหมู่สมาชิก มีขั้นตอนการปฏิบัติงานไม่ซ้ำซ้อน สะดวกและคล่องตัว มีการมอบหมายงาน ได้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร และมีกฎ และแนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

พยอม วงศ์สารศรี (2542 ; อ้างถึงใน รูสนานี ยาโม. 2556 : 107) กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับโครงสร้างองค์การว่า มีความสัมพันธ์โดยตรงกับการบรรลุเป้าหมายขององค์การ โครงสร้างขององค์การ ได้ช่วยและสนับสนุนให้งานในหน้าที่ต่าง ๆ ขององค์การ ดำเนินไปด้วยดี ดังเหตุผลต่อไปนี้

1. โครงสร้างขององค์การ กำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยระบุให้เห็นว่าใครบังคับบัญชาใคร และใครมีความรับผิดชอบในงานประเภทใด นอกจากนี้โครงสร้างขององค์การยังช่วยให้สมาชิกในองค์การรู้บทบาทของตนและบทบาทของผู้อื่นที่เกี่ยวข้อง

2. โครงสร้างขององค์การได้แสดงให้เห็นการติดต่อสื่อสารการประสานงานในการร่วมกิจกรรมและบุคลากรประเภทต่าง ๆ ด้วยกัน โครงสร้างขององค์การจะระบุให้เห็นถึงลักษณะการติดต่อสื่อสารระหว่างงานบุคคลเหล่านั้นทำอยู่

วันชัย มีชาติ (2557 : 193) ได้กล่าวถึงแนวคิดการจัดโครงสร้างองค์การว่า เป็นการจัดส่วนประกอบต่าง ๆ ขององค์การ ให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมาย โดยมีการแบ่งงานกันทำ และจัดคนให้ทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ โครงสร้างจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่กำหนดพฤติกรรมของสมาชิก ซึ่งโครงสร้างขององค์การทำหน้าที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. โครงสร้างช่วยให้องค์การสามารถปฏิบัติงาน และสร้างผลผลิตขององค์การตามเป้าหมายที่วางไว้

2. โครงสร้างจะควบคุมพฤติกรรมที่แตกต่างหลากหลายของบุคคลในองค์การให้มีความเบี่ยงเบนน้อยที่สุด และให้สมาชิกขององค์การปฏิบัติตามความต้องการขององค์การ

3. โครงสร้างองค์การจะกำหนดโครงสร้างใช้อำนาจและการตัดสินใจในองค์การหน้าที่ของการจัดองค์การนั้น เป็นการกำหนดโครงสร้างที่เหมาะสมเพื่อให้กิจกรรมบรรลุเป้าหมาย (Goal-Seeking Activity) และยังแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ด้านอำนาจหน้าที่ (Authority) และความรับผิดชอบ (Responsibility) ระหว่างงานด้านต่างๆ ในองค์การ โดยจะชี้ให้เห็นว่าใครจะต้องรายงานให้แก่ใคร หรือใครบังคับบัญชาใครนั่นเอง (Who Reports to Whom)

ดาฟท์ (Daft. 1991 : 246 - 255) กล่าวถึง องค์ประกอบของโครงสร้างขององค์การ ซึ่งเขาเรียกลักษณะพื้นฐานของโครงสร้างขององค์การ โดยอธิบายเป็นความคิด 3 แนวคิด คือ ขั้นการบังคับบัญชาในแนวตั้ง (Vertical hierarchy) การจัดแผนกงาน (Departmentation) และการประสานงาน

มาร์ควอดท์และเรโนลดส์ (Marquardt & Reynolds . 1994 ; อ้างถึงใน สุรัตน์ ดวงชาทม. 2549) กล่าวว่า โครงสร้างองค์การที่เหมาะสมคือ โครงสร้างที่เล็กและคล่องตัว ไม่มีสายการบังคับบัญชามากเกินไป มีคำพรรณนางาน (Job Description) ที่ยืดหยุ่นไม่ตายตัว การบังคับบัญชาไม่เน้นการควบคุมมากเกินไป กระบวนการทำงานไม่ซ้ำซ้อนกัน เพื่อเอื้อเฟื้อต่อการจัดตั้งทีมงานได้ และที่สำคัญต้องมีโครงสร้างแบบองค์รวม (Holistic Structure) แบบเดียวกับสิ่งมีชีวิตที่มีองค์ประกอบต่าง ๆ ทำหน้าที่ประสานสัมพันธ์กันกับองค์ประกอบอื่น ๆ อย่างแยกอิสระจากกันไม่ได้ แม้จะแยกเป็นหน่วยย่อยก็ต้องมีสภาพทุกอย่างเหมือนระบบทั้งหมดขององค์การ นอกจากนี้โครงสร้างขององค์การจะมีลักษณะแบบทีมงานข้ามหน้าที่ (Cross-functional Teams) เพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ของทีมพัฒนากระบวนการใหม่ ๆ ที่เชื่อถือได้เรียนรู้ที่จะประสานงานและมุ่งตรงไปยังการทำงานที่ซับซ้อนขึ้นของทีม

ฮอดจ์และแอนโทนี่ (Hodge & Anthony. 1998 : 373 - 379 ; อ้างถึงใน ธวัช กรุดมณี. 2550 : 82) ได้กล่าวถึงลักษณะของโครงสร้างที่มีประสิทธิผลไว้ 6 ประการ ดังนี้

1. ช่วยให้สามารถดำเนินงานให้บรรลุโดยใช้ค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด
2. กระตุ้นให้มีการคิดค้นนวัตกรรมในองค์การ
3. มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวได้
4. เอื้อต่อการทำงานของบุคลากรในองค์การและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร
5. ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน
6. ส่งเสริมให้เกิดกลยุทธ์ในการทำงาน

กล่าวโดยสรุป โครงสร้างองค์การที่เหมาะสม ควรมีโครงสร้างแบบองค์รวม ลักษณะแบนราบ มีการกระจายอำนาจ มีความยืดหยุ่น คล่องตัวและเป็นอิสระ จัดหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างเป็นระบบ ทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการปฏิสัมพันธ์กันระหว่างบุคลากรภายในและภายนอกองค์การ การจัดโครงสร้างองค์การที่มีการจัดสายงานการบังคับบัญชา กำหนดหน้าที่ภารกิจและการจัดการทรัพยากร การกำหนดบุคคลให้ปฏิบัติหน้าที่ให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถมีการควบคุมปฏิบัติงาน การวางแผนการปฏิบัติงาน การใช้กฎระเบียบและข้อบังคับให้เหมาะสม นำไปสู่เป้าหมายขององค์การ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นการนำข้อมูลที่ได้มากลั่นกรองให้เป็นข้อมูลสารสนเทศ โดยอาศัยทางเครื่องมือของเทคโนโลยีใหม่ ๆ และการใช้คอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือสนับสนุน ในการศึกษาหาความรู้

1. ความหมายด้านเทคโนโลยี

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของเทคโนโลยีไว้ ดังนี้

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2550 : 100 - 111) กล่าวว่า เทคโนโลยีมีผลกระทบต่อองค์การทั้งด้านกระบวนการทำงาน โครงสร้างองค์การ รูปแบบการติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจ และวัฒนธรรม และเกี่ยวข้องกับวิธีการในการบรรลุผลลัพธ์ที่ต้องการ ซึ่งเทคโนโลยีครอบคลุมถึงสิ่งต่อไปนี้ 1) วัตถุทางกายภาพที่มนุษย์สร้างขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการผลิต เช่น หุ่นยนต์ เครื่องจักร คอมพิวเตอร์ รวมทั้งผลผลิต 2) กิจกรรมหรือกระบวนการ 3) ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาและใช้เครื่องมือและวิธีการในการผลิตผลผลิต เช่น โปรแกรมคอมพิวเตอร์

สุขุม พรมเมืองคุณ (2550 : 156) ได้ให้ความหมายของเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง เทคโนโลยีที่ใช้ในการรวบรวม จัดหมวดหมู่ เรียงลำดับ สรุปผล คำนวณ จัดเก็บ ค้นสืบ จัดทำสำเนาและแพร่กระจายสื่อสารข้อมูล หรืออาจเรียกได้ว่าการประมวลผล รวมทั้งการจัดการกับข้อมูลที่มีอยู่ในรูปของอักขระภาพ เสียง ให้สามารถสื่อสารและเผยแพร่ ไปยังผู้ใช้ตามต้องการในสถานที่ต่าง ๆ เพื่อผู้ใช้จะได้นำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

พรรณี สวนเพลง (2552 : 97) ได้ให้ความหมายของเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การประยุกต์เอาความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์มาจัดการสารสนเทศที่ต้องการ โดยอาศัยทางเครื่องมือของเทคโนโลยีใหม่ ๆ ประกอบด้วยเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสื่อสารคมนาคมเริ่มตั้งแต่การเสาะแสวงหา การวิเคราะห์ การจัดเก็บ การจัดการ และการเผยแพร่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพความถูกต้องความแม่นยำ และความรวดเร็วทันต่อการนำไปใช้ประโยชน์

กระทรวงศึกษาธิการ (2554 : 2) ให้ความหมายว่า เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง การใช้ระบบคอมพิวเตอร์ระบบซอฟแวร์ ระบบข้อมูลสารสนเทศ ระบบเครือข่าย ระบบโทรคมนาคมวิทยุและโทรทัศน์

ยุทธศักดิ์ ไชยสีหา (2555 : 27) ได้สรุปว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง เทคโนโลยีที่ใช้จัดการสารสนเทศ เป็นเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องตั้งแต่ การเก็บรวบรวมข้อมูล การปะมวลผล การแสดงผลลัพธ์ การทำสำเนา และการสื่อสารโทรคมนาคม เพื่อให้ได้สารสนเทศที่เหมาะสมและสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2555 : 7) ได้กล่าวถึง เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) หมายถึง เทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดการกับข้อมูลสารสนเทศ ตั้งแต่การเข้าถึงข้อมูล การจัดเก็บรวบรวมข้อมูล การจัดกระทำกับข้อมูล การแปลความหมายและประมวลผลข้อมูล การแสดงผลข้อมูล การประเมินผลข้อมูล จนกระทั่งการสร้างข้อมูลขึ้นมาใหม่ จึงเป็นเทคโนโลยีที่ผสมผสานกันระหว่างเทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์ (Electronic and Computer Technology) เทคโนโลยีการสื่อสาร (Communication Technology) หมายถึง เทคโนโลยีที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร รวมถึงการเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่าย เช่น โทรคมนาคม เครือข่ายสื่อสาร เครือข่ายคอมพิวเตอร์ เครือข่ายอินเตอร์เน็ต

สุขุม เฉลยทรัพย์ (2555 : 34) กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในกระบวนการสร้างสรรค์ จัดหา จัดเก็บ ค้นคืน จัดการถ่ายทอดและเผยแพร่ข้อมูลในรูปดิจิทัล (Digital Data) ไม่ว่าจะเป็นเสียง ภาพ ภาพเคลื่อนไหว ข้อความหรือตัวอักษร และตัวเลข เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ความถูกต้อง ความแม่นยำ และความรวดเร็วให้ทันต่อการนำไปใช้ประโยชน์

วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556 : 44) สรุปไว้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง การนำข้อมูลที่ได้มากลั่นกรองให้เป็นข้อมูลสารสนเทศ การใช้คอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือสนับสนุนการเรียนรู้ การค้นหาข้อมูลข่าวสารเพื่อการเรียนรู้ และการเผยแพร่ข้อมูล

อิลลิงเวิร์ธ (Illingworth. 1996 : 19) ให้ความหมายของเทคโนโลยีสารสนเทศไว้ว่า คือ รูปแบบของเทคโนโลยีใด ๆ ไม่ว่าจะเป็นอุปกรณ์หรือเทคนิคที่มนุษย์ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ซึ่งมนุษยชาติได้รวบรวมข้อมูลมาเป็นระยะเวลาหลายพันปี ยุคแรกของเทคโนโลยีเป็นการคำนวณ และการพิมพ์ และในระยะสี่ทศวรรษที่ผ่านมาเทคโนโลยีมีการพัฒนาและแพร่กระจายไปอย่างรวดเร็ว ในรูปแบบคอมพิวเตอร์ ดังนั้น เทคโนโลยีสารสนเทศช่วงปลายทศวรรษ 1970 - 1979 จึงมีการเชื่อมโยงเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีโทรคมนาคมเข้าด้วยกัน รวมทั้งอิเล็กทรอนิกส์ และการกระจายเสียงออกอากาศ (Broadcasting)

ลูคัส (Lucas. 1997 : 17) ได้กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง เทคโนโลยีทุกชนิดที่สามารถประยุกต์เพื่อใช้ในการประมวลผล จัดเก็บ และส่งผ่านสารสนเทศต่าง ๆ ให้อยู่ในรูปของสื่ออิเล็กทรอนิกส์

แกมเบลล์และอีสซิงวูด (Gamble & Easingwood. 2000 : 45) กล่าวถึงการใช้คำว่าไอซีที ว่าจะเสมือนเป็นการไหลทางเดียวของข้อมูล ไปยังผู้ใช้ซึ่งนั่งรับข้อมูลแต่เพียงฝ่ายเดียวอยู่หน้าจอคอมพิวเตอร์ แต่หากเพิ่มคำ Communication เข้าไปด้วยแล้วจะทำให้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ใช้กับโลกของสารสนเทศที่อยู่นอกออกไปจากคอมพิวเตอร์

กล่าวโดยสรุป เทคโนโลยีสารสนเทศ คือ เทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดการกับข้อมูลสารสนเทศ ตั้งแต่การเข้าถึงข้อมูล การจัดเก็บรวบรวมข้อมูล การจัดกระทำกับข้อมูล การแปลความหมายและประมวลผลข้อมูล การแสดงผลข้อมูล การประเมินผลข้อมูล จนกระทั่งการสร้างข้อมูลขึ้นมาใหม่ เป็นการนำข้อมูลที่ได้มากลั่นกรองให้เป็นข้อมูลสารสนเทศ จึงเป็นเทคโนโลยีที่ผสมผสานกันระหว่างเทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ความถูกต้อง ความแม่นยำ และความรวดเร็วทันต่อการนำไปใช้ประโยชน์ สามารถสื่อสารและเผยแพร่ ไปยังผู้ใช้ตามต้องการในสถานที่ต่าง ๆ เพื่อผู้ใช้จะได้นำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

2. แนวคิดเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศไว้ ดังนี้

เจษฎา นกน้อย (2552 : 161) กล่าวว่า เทคโนโลยีไม่ใช่ตัวกำหนดการเกิดความรู้ แต่ในยุคปัจจุบันก็ยากที่จะปฏิเสธการนำเทคโนโลยีมาใช้ เนื่องจากประโยชน์และความจำเป็นในกระบวนการจัดการความรู้ ที่เราสามารถจะนำเอาเทคโนโลยี มาประยุกต์ใช้ได้ในหลายขั้นตอน จนเกิดประสิทธิภาพที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เช่น การสร้างและแสวงหาความรู้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลผลและกลั่นกรองความรู้ การเข้าถึงและแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ การเรียนรู้ หรืออาจกล่าวโดยสรุปว่า เทคโนโลยี มีบทบาทต่อการจัดการความรู้และส่งเสริมการเรียนรู้ภายในองค์การ

กุศล ทองวัน (2553 : 38) กล่าวว่า เทคโนโลยีการเรียนรู้ (Learning Technology) เป็นการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อช่วยในการปฏิบัติการ (Action Learning) ควบคู่ไปกับการทำงาน โดยผู้บริหารเป็นผู้ให้การสนับสนุนมากกว่าจะเป็นผู้กำหนดแนวทางปฏิบัติ

ณัฐกร สงคราม (2553 ; อ้างถึงใน สุขุม เฉลยทรัพย์. 2555 : 10) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศว่า เป็นมัลติมีเดียเพื่อการเรียนรู้มัลติมีเดียเพื่อการเรียนรู้ หมายถึง การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ถ่ายทอดหรือนำเสนอเนื้อหา กิจกรรมการเรียนการสอน ที่บูรณาการหรือผสมผสานสื่อหลากหลายรูปแบบ (Multiple Forms) เข้าไว้ด้วยกัน ได้แก่ ข้อความ กราฟิก ภาพนิ่ง ภาพเคลื่อนไหว เสียง วีดีทัศน์หรือรูปแบบอื่น ๆ นอกเหนือจากข้อความเพียงอย่างเดียว โดยมีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพต่อผู้เรียน โดยมีหลักการออกแบบเนื้อหา ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่

1. การเตรียมเนื้อหา ประกอบด้วย การวางโครงสร้างของเนื้อหา การคัดเลือกเนื้อหาที่จะนำเสนอ การเรียงลำดับหัวข้อเนื้อหา และการใช้ภาษาให้เหมาะสม

2. การออกแบบเนื้อหาประเภทต่าง ๆ ประกอบด้วย การสร้างเนื้อหาด้านความรู้ ความจำ ความเข้าใจ การสร้างเนื้อหา ด้านทักษะและการปฏิบัติ ด้านทัศนคติ

3. การออกแบบข้อคำถามสำหรับการประเมิน ประกอบด้วย การสร้างแบบทดสอบการเรียนและหลังเรียน การสร้างแบบฝึกหัดการสร้างคำถามที่ใช้ในบทเรียน

ธีระ กุลสวัสดิ์ (2553 : 59) กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ คือ เทคโนโลยีที่เกี่ยวกับการติดต่อ เชื่อมโยงอันก่อให้เกิดสื่อสารสนเทศในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ ที่สามารถสนับสนุนการบริการที่เพิ่มประสิทธิภาพ ทำให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องแม่นยำรวดเร็ว ก่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน

พงษ์ศักดิ์ ผกามาศ (2553 : 7) กล่าวว่า ในการจัดการศึกษาโดยใช้ระบบไอซีทีจะเป็นการประยุกต์ใช้ระบบเครือข่ายสารสนเทศและประสิทธิภาพของการสื่อสารกับคอมพิวเตอร์ โดยกลไกของระบบจะเป็นการจัดการศึกษา ได้แก่ การสร้างความพร้อมและสภาพแวดล้อมทางด้านระบบไอซีที การประยุกต์ใช้ระบบเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ การพัฒนาระบบการเรียนรู้ตามหลักสูตรแบบพึ่งพาตนเองตามอัธยาศัย และการประยุกต์ใช้ไอซีทีในงานบริหารทั่วไปในสำนักงาน

หาญศึก เล็บครุฑ (2553 : 19) ให้แนวคิดเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศไว้ ดังนี้

1. เทคโนโลยีสารสนเทศนั้นจะเป็นการสื่อสารมวลชนมากขึ้นทั้ง ๆ ที่สื่อหรือการสื่อสารบางอย่างเริ่มต้นในฐานะเป็นสื่อระหว่างบุคคลตัวอย่าง เช่น เรื่องโทรศัพท์แต่ก่อนใช้เพื่อสื่อสารระหว่างบุคคล แต่มาบัดนี้โทรศัพท์สามารถที่จะใช้เพื่อสื่อสารไปถึงคนจำนวนมากได้โดยใช้เทคโนโลยีอื่น ๆ ประกอบ

2. สภาพของสื่อที่ใช้เสียงในการสื่อสาร ขณะนี้เริ่มพัฒนาเป็นการสื่อสารด้วยภาพมากขึ้น และเป็นการผสมระหว่างภาพกับเสียง ซึ่งสื่อทั้งหลายรวมทั้งคอมพิวเตอร์ก็เริ่มมาใช้งานในลักษณะที่นาเสนอเป็นภาพและเสียงมากขึ้น จากแนวโน้มในข้อนี้เห็นได้ว่าสื่อใดที่มีทั้งภาพและเสียงนั้นจะมีประสิทธิภาพในการสื่อสารสูง

3. สื่อประเภทต่าง ๆ มีราคาถูกลงโดยมีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้น แต่เดิมคอมพิวเตอร์ วิทยุโทรทัศน์หรือแม้แต่โทรศัพท์มีราคาแพง ปัจจุบันยิ่งพัฒนาไปมากเท่าไร ราคาก็ยิ่งถูกลงทำให้มีการนาเอามาใช้มากยิ่งขึ้น

กล่าวโดยสรุป เทคโนโลยีสารสนเทศนั้นจะเป็นการสื่อสารมวลชนมากขึ้นทั้ง ๆ ที่สื่อหรือการสื่อสารบางอย่างเริ่มต้นในฐานะเป็นสื่อระหว่างบุคคลตัวอย่าง การประยุกต์ใช้ระบบเครือข่ายสารสนเทศและประสิทธิภาพของการสื่อสารกับคอมพิวเตอร์ มีบทบาทต่อการจัดการความรู้และส่งเสริมการเรียนรู้ภายในองค์การ เชื่อมโยงกันให้เกิดสื่อสารสนเทศในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ ที่สามารถสนับสนุนการบริการที่เพิ่มประสิทธิภาพ ทำให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องแม่นยำรวดเร็ว และสามารถประยุกต์ใช้ไอซีทีในงานบริหารขององค์การ

ด้านงบประมาณ

งบประมาณหรือเงินเป็นปัจจัยการบริหารอย่างหนึ่ง ที่มีความสำคัญมาก นำมาบริหารเพื่อให้การดำเนินงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้

1. ความหมายด้านงบประมาณ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของงบประมาณไว้ ดังนี้

สุรพันธ์ ฉันทแดนสุวรรณ (2550 : 78) ได้กล่าวว่า เงิน เป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยสนับสนุนการดำเนินการกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การให้ดำเนินการต่อไปได้

วิชิต ดาราบถ (2551 : 34) ได้กล่าวว่า เงินเป็นปัจจัยสำคัญของการบริหาร การมีเงินลงทุนที่เพียงพอ จะสามารถดำเนินงานจนกระทั่งได้ผลกำไร และผลประโยชน์กลับคืนมามากกว่าเงินที่ลงทุน

สมศักดิ์ กรอบสูงเนิน (2552 : 25) ได้สรุปว่า งบประมาณ หมายถึง แผนงานที่จัดทำขึ้นเป็นลายลักษณ์อักษร และแสดงออกมาในรูปแบบโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ที่มีการกะประมาณค่าใช้จ่ายล่วงหน้า และมีระยะเวลาการใช้จ่ายที่แน่นอนคือ 1 ปี หรือเรียกกันว่าปีงบประมาณ เพื่อใช้จ่ายใช้จ่ายในปีหนึ่ง ๆ จะมีขั้นตอนของการกระทำ 3 ขั้นตอน คือ การจัดเตรียม การอนุมัติ และการบริหาร

ประจักร บัวผัน (2554 : 76) กล่าวว่า ปัจจัยด้านงบประมาณ ถือเป็นปัจจัยทางการบริหารที่มีความสำคัญที่สุดปัจจัยหนึ่งและเป็นปัจจัยทางการบริหารอย่างอื่น เช่น คน วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องจักร ตลอดจนการสนับสนุนให้เกิดกระบวนการทางการบริหารที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งงบประมาณด้านสุขภาพ ถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานเพื่อให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้

สมจิตร ยะจอม (2554 : 12) ได้สรุปว่า งบประมาณ หมายถึง แผนงานทางการเงินที่องค์กรจัดทำขึ้นในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งแสดงรายละเอียดเกี่ยวกับรายรับและรายจ่ายเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้

ปราณี สาไพรวัน (2558 : 29) ได้สรุปว่า งบประมาณ เป็นเงินที่ทางราชการจัดสรรให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สิ่งที่เป็นอุปสรรคเข้ามาเกี่ยวข้องกับการบริหารงบประมาณของสำนักงาน คือ อิทธิพลของความถดถอยทางเศรษฐกิจนโยบายของรัฐบาล อย่างไรก็ตามการบริหารงบประมาณของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จะต้องมีการวางแผนการใช้งบประมาณให้มีประสิทธิภาพเป็นไปตามมาตรฐาน และกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบไปด้วยระบบบัญชี

และวิธีการต่าง ๆ ในการตรวจสอบ การจัดการงบประมาณเกี่ยวกับรายรับ - จ่ายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จะต้องให้สอดคล้องกับหลักการทางเศรษฐศาสตร์ หลักการบริหารรวมทั้งหลักการคลังทั่วไป

กล่าวโดยสรุป ปัจจัยด้านงบประมาณ หมายถึง ปัจจัยสำคัญที่จะช่วยสนับสนุนการดำเนินการกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การให้ดำเนินการต่อไป มีการจัดทำแผนงานทางการเงินที่องค์กรจัดทำขึ้นในช่วงระยะเวลาหนึ่ง จัดทำขึ้นเป็นลายลักษณ์อักษร แสดงออกมาในรูปแบบโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ที่มีการกะประมาณค่าใช้จ่ายล่วงหน้า และมีระยะเวลาการใช้จ่ายที่แน่นอน โดยต้องจัดการบริหารทรัพยากรที่จำเป็นในการลงทุนเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามแผนที่วางไว้

2. แนวคิดเกี่ยวกับด้านงบประมาณ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับงบประมาณไว้แตกต่างกัน ดังนี้

มยุรี อนุมานราชธน (2552 : 221) ได้กล่าวว่าข้อจำกัดด้านงบประมาณ อาจทำให้แนวทาง / แผนงาน / โครงการต้องเผชิญปัญหาด้านทรัพยากรไม่เพียงพอ สิ่งที่ควรคำนึงก็ คือ การแปลงงบประมาณให้เป็นทรัพยากรอาจเกิดความล่าช้าในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ ต้องมีการผสมผสานทรัพยากรการไม่มีงบประมาณในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งก่อความเสียหายที่ร้ายแรง น้อยกว่าการไม่มีทรัพยากรที่ต้องการใช้ เพราะงบประมาณอาจจะไม่สามารถแปรเปลี่ยนไปเป็นทรัพยากรที่ต้องการ เช่น ที่ดิน วัสดุอุปกรณ์ หรือแรงงานในขณะที่ดำเนินงานตามแผนงาน โครงการผู้บริหารโครงการและผู้ยกร่างโครงการ จึงต้องใช้เทคนิคโครงข่ายในการวางแผนและควบคุมกำลังคนและสินค้าคงคลัง เทคนิคเหล่านี้ช่วยแก้ไขปัญหาการมีทรัพยากรมากเกินความจำเป็น และจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมในขณะดำเนินงานโครงการ

วิภาพร ยืนยง (2552 : 8) ได้กล่าวว่า งบประมาณ (Budget) คือ การจัดสรรงบประมาณเพื่อใช้ดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประกอบด้วย การวางแผนงบประมาณ ได้ครอบคลุมกิจกรรมของเด็กปฐมวัย การวางแผนงบประมาณ การขอรับงบประมาณจากหน่วยงานอื่น การจัดสรรงบประมาณ การใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร การควบคุมการกำกับการเบิกจ่ายงบประมาณ การปรับปรุง แก้ไข กฎ ระเบียบเกี่ยวกับการใช้จ่าย เงินบำรุงและเงินงบประมาณ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารจัดการ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552 : 39) กล่าวถึง แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณไว้ว่า การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจะหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน

สัญญา เคณาภูมิ และวัชรินทร์ สุทธิชัย (2556 : 109) กล่าวถึง แนวคิดการบริหารงบประมาณไว้ว่า มีความสำคัญเพราะงบประมาณเป็นเครื่องชี้วัดความสามารถขององค์การที่สำคัญประการหนึ่งและงบประมาณช่วยให้การนำนโยบายไปปฏิบัติบรรลุผล

สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556 : 58) ได้ให้หลักการและแนวคิดในการบริหารงบประมาณไว้ว่า

1. ยึดหลักความเท่าเทียม และความเสมอภาคทางโอกาสทางการศึกษาของผู้เรียนในการจัดสรรงบประมาณ เพื่อจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. มุ่งพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการงบประมาณ ตามมาตรฐานการจัดการทางการเงิน

3. ยึดหลักการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการงบประมาณ โดยจัดสรรงบประมาณให้เป็นไปในลักษณะของวงเงินรวมแก่สถานศึกษา

4. มุ่งเน้นการเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบการจัดการงบประมาณของสถานศึกษาให้มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจ มีความคล่องตัวควบคู่กับความโปร่งใส และความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้

กล่าวโดยสรุป แนวคิดเกี่ยวกับด้านงบประมาณเป็นปัจจัยทางการบริหารที่มีความจำเป็นต่อการบริหารงานให้เกิดประสิทธิผลในด้านการจัดการศึกษาของโรงเรียน จะเห็นได้จากหน่วยงานทางการศึกษา ได้ให้อำนาจสถานศึกษาในการบริหารจัดการงบประมาณอย่างมีอิสระเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะต้องมีการวางแผนงบประมาณ ควบคุม ตรวจสอบและมีการประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณ อีกทั้งสนับสนุนงบประมาณเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดในองค์การ

ความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา

ความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษานั้น ถือเป็นหัวใจสำคัญของเป้าหมายในการบริหารจัดการสถานศึกษา ซึ่งเกิดจากประสิทธิผลของการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ

ความหมายของความสำเร็จ

ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาให้ความหมายของความสำเร็จไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2553 : 13) สรุปความหมายของความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน หมายถึง ประสิทธิผลที่ได้จากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการดำเนินการ ตั้งแต่ประสิทธิภาพของระบบไปจนถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ภาพพจน์ที่ดีของโรงเรียนและความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียน

ปริญญา จันทะพันธ์ (2556 : 63) กล่าวว่า ความสำเร็จของการบริหารงาน หมายถึง ประสิทธิผลจากการบริหารเพื่อให้งานบรรลุสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมได้ เป็นคนดีและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

รัชนีย์ บุญเกิด (2556 : 43) สรุปความหมายของความสำเร็จ ไว้ว่า ความสำเร็จ หมายถึง ประสิทธิผลที่เป็นลักษณะของบุคคล กลุ่ม องค์การ สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุถึงวัตถุประสงค์ และเป้าหมายตามต้องการได้

ราชบัณฑิตยสถาน (2556 : 413) กล่าวว่า ความสำเร็จ หมายถึง ประสิทธิผลที่เกิดขึ้นหรือผลสำเร็จที่เกิดขึ้น

วันวิสาข์ ศรีภูมิ (2556 : 10) ให้ความหมายของความสำเร็จไว้ว่า ความสำเร็จ หมายถึง ประสิทธิผลของการดำเนินงานโดยผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

ธัญญลักษณ์ ผาภูมิ (2559 : 42) ให้ความหมายของ ความสำเร็จ ไว้ว่า ความสำเร็จ หมายถึง ประสิทธิผลจากการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยใช้ทรัพยากรให้เกิดผลลัพธ์ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการหรือบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

เสตียร์ (Steers. 1977 : 55) กล่าวว่า ความสำเร็จ คือการที่ผู้นำได้ใช้ความสามารถในการแยกแยะการบริหารงาน และการใช้ทรัพยากรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ดังที่ได้กำหนดไว้

เสตียร์ อังสันและมาวเดย์ (Steers, Ungson & Mowday. 1985 : 29) กล่าวไว้ว่า ความสำเร็จ เป็นความสามารถขององค์การในการบริหารจัดการ ซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิผลจากการใช้ทรัพยากรเพื่อบรรลุเป้าหมาย และประสิทธิผลองค์การเป็นสิ่งที่ทำให้เป้าหมายในเชิงปฏิบัติบรรลุผล

นอร์ทคราฟท์และนิลล์ (Northcraft & Neale. 1991 : 246) สรุปไว้ว่า ความสำเร็จเป็นความสามารถในการจัดระบบขององค์กรที่ทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามจุดประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

กล่าวโดยสรุป ความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา หมายถึง ประสิทธิผลของการดำเนินงานจากการปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบของ ผู้บริหาร ครู และกรรมการสถานศึกษา จนสามารถทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยใช้ทรัพยากรให้เกิดผลลัพธ์ บรรลุตามเป้าหมาย และเกิดประสิทธิผลต่อองค์การ โดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมได้ เป็นคนดีและอยู่ในสังคม ได้อย่างมีความสุข

แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา

ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาให้ความหมายของลักษณะความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษาไว้ดังนี้

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551 : 30 - 31) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน จึงได้กำหนดตัวชี้วัดสำหรับวัดประสิทธิผลของโรงเรียนไว้ 2 องค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน องค์ประกอบที่ 2 คุณลักษณะของนักเรียน องค์ประกอบที่ 3 ความพึงพอใจของครู และองค์ประกอบที่ 4 ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

กระทรวงศึกษาธิการ (2552 : 5 - 7) ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มีจุดหมาย คือ มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีสติปัญญา มีความสุข มีศักยภาพในการศึกษาต่อ และประกอบอาชีพได้ โดยผู้เรียนที่จบการศึกษาขั้นพื้นฐานจะต้องมีลักษณะ ดังนี้

1. มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ เห็นคุณค่าของตนเอง มีวินัย และปฏิบัติตนตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา หรือศาสนาที่ตนนับถือ ยึดหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

2. มีความรู้อันเป็นสากลและมีความสามารถในการสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยีและมีทักษะชีวิต

3. มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีสุขนิสัย และรักการออกกำลังกาย

4. มีความรักชาติ มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ยึดมั่นในวิถีชีวิตและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

5. มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย การอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม มีจิตสาธารณะที่มุ่งทำประโยชน์และสร้างสิ่งที่ดีงามในสังคม และอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข

อดีราภ์รัตน์ วรรณรัตน์ (2556 : 86) ได้กล่าวว่า ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 พบว่า คือ ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย 6 ด้าน คือ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) ความพึงพอใจในงานของครู 3) การพัฒนาวิชาชีพครู 4) คุณลักษณะของผู้เรียน 5) การพัฒนาบุคลากร 6) การสอนของครูที่เป็นต้นแบบ

วิทยา สวนกุหลาบ (2558 : 32) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน 3) ด้านความพึงพอใจในงานของครู

เรย์โนลด์ และครีมเมอร์ (Reynolds & Creamers. 1990 : 1) ได้กล่าวไว้ว่า ลักษณะความสำเร็จในการบริหารจัดการนั้น คือ การบริหารจัดการโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีลักษณะที่โดดเด่น มีความก้าวหน้าและประสบผลสำเร็จเกินกว่าความคาดหวังที่ตั้งไว้

แฮนสัน (Hanson. 1996 : 35) ได้เสนอลักษณะของสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย 1) มีการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน 2) บรรยากาศสนับสนุนการเรียนรู้ 3) มีการติดตามกำกับกระบวนการเรียนการสอน 4) บุคลากรมีมาตรฐาน 5) ส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้เรียน 6) มีชื่อเสียงได้รับรางวัลมากมาย

ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel. 2001 : 297) ได้กล่าวถึงลักษณะของความสำเร็จในการบริหารจัดการไว้ว่า ความสำเร็จขององค์การจะต้องสังเกตที่ความพึงพอใจในงานของบุคลากรจนบรรลุเป้าหมายและองค์กรเป็นต้นแบบ มีสิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน

แวลลิน (Wallin. 2003 : 56) ได้แสดงความคิดเห็นว่า ความสำเร็จของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของนักเรียนที่บรรลุผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหรือสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าที่คาดไว้ มีการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายในและภายนอกของบุคคล สามารถสร้างความพึงพอใจให้กับครูอาจารย์ได้ เป็นการดำเนินกิจกรรมที่บรรลุเป้าหมายตามบทบาทหน้าที่และตอบสนองต่อผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้ทุกฝ่าย มีจิตใจดี เป็นผู้มีน้ำใจ เสียสละช่วยเหลือผู้อื่น โรงเรียนได้รับรางวัลเกียรติคุณจากหน่วยงานต่าง ๆ

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา ซึ่งแสดงรายละเอียดการสังเคราะห์ดังตาราง 2.2

ตาราง 2.2 การสังเคราะห์ลักษณะความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา

ลักษณะความสำเร็จ ในการบริหารจัดการสถานศึกษา	สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551)	กระทรวงศึกษาธิการ (2552)	อดิราภรัตน์ วรรณรัตน์ (2556)	วิทยา สวนกุหลาบ (2558)	เร่ย์ไนล์ด์ และครีมเมอร์ (1990)	แสนสันต์ (1996)	สอยและมิสเกล (2001)	แวลลิน (2003)	ความถี่
1. ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	7
2. คุณลักษณะของผู้เรียน	✓	✓	✓	✓					4
3. ความพึงพอใจของบุคคลากร	✓		✓				✓	✓	4
4. สังคมยอมรับ เป็นแบบอย่าง					✓			✓	2
5. เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	✓								1
6. การจัดสรรทรัพยากรอย่างมี ประสิทธิภาพ							✓		1
7. มีสวัสดิการที่ดีให้บุคคลากร							✓		1
8. มีเสถียรภาพความมั่นคง ในการทำงาน					✓				1
9. มีบรรยากาศสนับสนุนการเรียนรู้						✓			1
10. บุคคลากรมีความก้าวหน้า					✓				1
11. มีสิ่งแวดล้อมที่ดี							✓		1
12. มีบรรยากาศในองค์การที่ดี						✓			1

จากตาราง 2.2 จากการสังเคราะห์ลักษณะความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยพิจารณาความสอดคล้องกับบริบทการศึกษา เลือกความถี่ตั้งแต่ระดับ 4 ขึ้นไป จึงสรุปได้ว่า ความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา มีทั้งหมด 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน 2) คุณลักษณะของผู้เรียน 3) ความพึงพอใจของบุคลากร รายละเอียดดังนี้

ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน

ผลผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน สามารถบอกลักษณะของความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยสะท้อนผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่แสดงออกถึงความรู้ความสามารถ ทักษะตามหลักสูตรสถานศึกษา และมีพัฒนาการในด้านการอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียน สมรรถนะที่สำคัญ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์

ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียนไว้แตกต่างกัน ดังนี้

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551 : 34) ได้กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน หมายถึง องค์ประกอบหนึ่งในการวัดประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ คะแนนเฉลี่ยร้อยละจากผลการทดสอบระดับชาติ

ชวาล แพรัตกุล (2552 : 15) ได้กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน หมายถึง ความสำเร็จในด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถภาพด้านต่าง ๆ ของสมอง ผลสัมฤทธิ์การเรียนควรจะประกอบด้วยสิ่งสำคัญอย่างน้อย 3 สิ่ง คือ ความรู้ ทักษะ และสมรรถภาพสมอง

อุทุมพร จามรมาน (2553 : 2) ได้สรุปไว้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่เกิดจากการเรียนรู้ ได้แก่ ความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสารและการคิดคำนวณ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ อภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดและการแก้ปัญหา โดยสามารถวัดได้จากการทดสอบหรือวิธีการอื่นให้ได้ผลตามจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอนตรงตามเนื้อหาสาระ

เจต เจริญสุข (2554 : 48) ได้สรุปไว้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน หมายถึง การเรียนเป็นผลที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ การฝึกฝน เกิดเป็นพฤติกรรม หรือความสามารถเฉพาะตนเองของผู้เรียน ที่จะแสดงถึงสมรรถภาพในด้านต่าง ๆ เช่น สมรรถภาพทางด้านสมองที่ทำให้บุคคลเกิดความสามารถในการคิด สมรรถภาพทางด้านจิตใจที่เกี่ยวกับความรู้สึกและอารมณ์ และสมรรถภาพทางด้านการปฏิบัติที่เป็นการแสดงออกของกล้ามเนื้อในท่าทางต่าง ๆ ซึ่งวัดได้จากการทดสอบทางภาคทฤษฎี ภาคปฏิบัติหรือทั้งสองอย่าง โดยจำแนกผลการเรียนเป็นด้านพุทธิพิสัย ด้านทักษะพิสัย และจิตพิสัย

ทศพร จันทนราช (2554 : 22) ได้สรุปไว้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ผลการเรียนรู้ด้านเนื้อหาวิชา เจตคติ และทักษะต่าง ๆ ของแต่ละวิชาที่ผู้เรียนได้รับการเรียนรู้ผ่านมาแล้วทำให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ เจตคติและทักษะทางด้านวิชาการ โดยอาศัยความพยายามจำนวนหนึ่ง และแสดงออกในรูปความสำเร็จของผู้เรียน ซึ่งสามารถสังเกตและวัดได้โดยอาศัยเครื่องมือทางจิตวิทยาหรือแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทั่วไป

สมจิต อินทร์แสง (2557 : 27) ได้สรุปไว้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง การที่นักเรียนได้รับประสบการณ์จากการสอนของครูทำให้นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านความคิดการกระทำ ทักษะในการปฏิบัติและเป็นสิ่งที่สามารถใช้เครื่องมือวัดได้

สุริยัณห์ ชำนาญ (2557 : 39) ได้สรุปไว้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความรู้และทักษะที่ได้รับจากการเรียนที่ทำให้ผู้เรียนมีความสามารถในการประมวลความรู้ในการคิดวิเคราะห์โดยผลของความสำเร็จวัดได้จากคะแนนที่ผู้เรียนได้รับ

ภาคภูมิ บุญชื่น (2561 : 6) ได้สรุปไว้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และ (O-NET) ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

กู๊ด (Good. 1973 : 139) ได้สรุปไว้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน หมายถึง ความรู้หรือทักษะอันเกิดจากการเรียนรู้ในวิชาต่าง ๆ ที่เรียนมาแล้ว ซึ่งได้จากการสอนของครูหรือผู้รับผิดชอบการสอนหรือทั้งสองอย่างรวมกัน

บลูม (Bloom. 1976 : 160) ได้สรุปไว้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน หมายถึง องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการเรียน ได้แก่ ตัวแปรสำคัญ 3 ตัว คือ คุณสมบัติด้านความรู้ คุณลักษณะด้านจิตพิสัย และคุณภาพของการสอน ซึ่งประกอบด้วย การชี้แนะ การบอกจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอน การมีส่วนร่วมในการเรียนการสอน การเสริมแรงจากครู การให้ข้อมูลย้อนกลับถึงความบกพร่องหรือความเหมาะสม และการแก้ไขข้อบกพร่อง

กล่าวโดยสรุป ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน หมายถึง ความรู้หรือทักษะอันเกิดจากการเรียนรู้ในวิชาต่าง ๆ ที่เรียนมาแล้ว ได้แก่ ความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสารและการคิดคำนวณ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดและการแก้ปัญหา ความก้าวหน้าทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา โดยสามารถวัดได้จากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) หรือวิธีการอื่นให้ได้ผลตามจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอนตรงตามเนื้อหาสาระ

ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน

ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน สามารถบอกลักษณะของความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยสะท้อนคุณลักษณะของผู้เรียนในด้านความดี และมีความสุข ตามมาตรฐานการเรียนรู้ตามที่หลักสูตรกำหนด

ความหมายของคุณลักษณะของผู้เรียน

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของคุณลักษณะของนักเรียนไว้ ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2551 : 5) ได้กำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ไว้ดังนี้ มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข มีศักยภาพในการศึกษาต่อ และประกอบอาชีพได้กำหนดเป็นจุดหมาย เพื่อให้เกิดคุณลักษณะที่ดีต่อผู้เรียนเมื่อจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

1. มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ เห็นคุณค่าของตนเอง มีวินัย และปฏิบัติตนตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา หรือศาสนาที่ตนนับถือ ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
2. มีความรู้ ความสามารถในการสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยี และมีทักษะชีวิต
3. มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีสุขนิสัย และรักการออกกำลังกาย
4. มีความรักชาติ มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทย และพลโลก ยึดมั่นในวิถีชีวิตและการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
5. มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย การอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อมมีจิตสาธารณะที่มุ่งทำประโยชน์ และสร้างสิ่งที่ดีงามในสังคม และอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข

กระทรวงศึกษาธิการ (2552 : 4) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้เรียน หมายถึง ลักษณะที่ดีหรือลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน เช่น ความมีระเบียบวินัย เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความประหยัด ความซื่อสัตย์ การทำงานเป็นทีม การยอมรับฟังผู้อื่น รักการอ่าน ความมานะอดทน ความละเอียดรอบคอบ ความกล้าแสดงออก เป็นต้น ลักษณะดังกล่าวเป็นลักษณะรวม ๆ หรือเป็นลักษณะส่วนใหญ่ของนักเรียนในแต่ละโรงเรียน โดยครูทั้งหมดในโรงเรียนเป็นผู้ประเมิน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554 ข : 14) ได้สรุปว่า คุณลักษณะของผู้เรียนตามตัวชี้วัดมาตรฐานของโรงเรียนมาตรฐานสากล มีดังนี้

ด้านคุณลักษณะผู้เรียน

1. ด้านวิชาการ

1.1 นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์การเรียนผ่านการประเมินระดับชาติ อยู่ในระดับ ดี เป็นที่ยอมรับจากสถาบันนานาชาติ

1.2 นักเรียนมีความสามารถ ความถนัดเฉพาะทางเป็นที่ประจักษ์ สามารถแข่งขันในระดับชาติและนานาชาติ

1.3 นักเรียนสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น จนถึงระดับอุดมศึกษา ทั้งในประเทศและต่างประเทศได้ในอัตราสูง

1.4 นักเรียนมีผลการเรียนที่สามารถถ่ายโอนกับสถานศึกษาระดับต่าง ๆ ในนานาชาติได้

2. ด้านภาษา

2.1 นักเรียนใช้ภาษาไทย / ภาษาอังกฤษ และภาษาต่างประเทศอื่น ๆ ในการสื่อสารได้ดี

2.2 นักเรียนสามารถสอบผ่านการวัดระดับความสามารถทางภาษาจากสถาบันภาษานานาชาติ

3. ด้านการคิด

3.1 นักเรียนสร้างกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และจัดทำโครงงานที่เสนอแนวคิดเพื่อสาธารณะประโยชน์ร่วมกับนักเรียนนานาชาติ

3.2 นักเรียนมีความคิดสร้างสรรค์ กล้าแผชิญความเสี่ยง สามารถใช้ความคิดระดับสูง มีเหตุผลและวางแผนจัดการสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

3.3 นักเรียนสามารถสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ เพื่อประโยชน์ต่อตนเอง สังคม และประเทศชาติ ค่านิยม และความเชื่อของตนเองและของผู้อื่น

4. ด้านการทำงาน

4.1 นักเรียนมีความสามารถประเมิน แสวงหา สังเคราะห์และใช้ข้อมูลข่าวสารได้อย่างมีประสิทธิผล โดยนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินการให้สำเร็จ

4.2 นักเรียนมีความรอบรู้ด้านทัศนภาพ (ภาษาภาพ สัญลักษณ์รูป) รู้จักตีความ สร้างสื่อในการพัฒนาการคิด การตัดสินใจ และการเรียนรู้ให้ก้าวหน้าขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

4.3 นักเรียนมีผลการประดิษฐ์สร้างสรรค์ และออกแบบผลงานเข้าแข่งขันในระดับชาติ และนานาชาติ

4.4 นักเรียนสามารถใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้ออกแบบสร้างสรรค์ สามารถสื่อสาร นำเสนอ เผยแพร่ และแลกเปลี่ยนผลงานได้ในระดับนานาชาติ

4.5 นักเรียนสามารถเขียนเรียงความขั้นสูง

5. ด้านการรับผิดชอบต่อสังคมโลก

5.1 นักเรียนมีความตระหนักรู้ในภาวการณ์ของโลก สามารถเรียนรู้และจัดการกับความซับซ้อนได้

5.2 นักเรียนมีความรู้ความเข้าใจและตระหนักในความหลากหลายทางวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีของนานาชาติ

5.3 นักเรียนมีความสามารถระบุประเด็นทางเศรษฐศาสตร์ วิเคราะห์ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและนโยบายสาธารณะเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายและผลตอบแทนได้

5.4 นักเรียนมีความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นพลเมืองที่ดี สามารถจัดการและควบคุมการใช้เทคโนโลยี เพื่อส่งเสริมให้ เกิดประโยชน์ต่อสาธารณะ และปกป้องคุ้มครองสิ่งแวดล้อม และอุดมการณ์ประชาธิปไตยต่อสังคมไทยและสังคมโลก

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2555 ข : 24) ได้สรุปว่า กระบวนการพัฒนาผู้เรียนสู่คุณภาพที่คาดหวังของโรงเรียนมาตรฐานสากล การจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะและศักยภาพความเป็นสากล คือ เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ มีทักษะในการค้นคว้าแสวงหาความรู้ และมีความรู้พื้นฐานที่จำเป็น สามารถคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ สร้างสรรค์ สามารถสื่อสารอย่างมีประสิทธิผล มีทักษะชีวิต ร่วมมือในการทำงานกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี จะต้องมีกระบวนการจัดการเรียนรู้ในแต่ละระดับชั้น โดยมีกระบวนการสำคัญในการจัดการเรียนรู้ เรียกว่า บันได 5 ขั้นของการพัฒนาผู้เรียนสู่มาตรฐานสากล (Five Steps for Student Development) โดยมีกระบวนการพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียนสู่มาตรฐานสากล ดังนี้

1. การตั้งคำถาม / สมมติฐาน (Hypothesis Formulation) เป็นการให้ผู้เรียนรู้จักคิด สังเกต ตั้งคำถามอย่างมีเหตุผลและสร้างสรรค์ ซึ่งจะส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ในการตั้งคำถาม (Learning to Question)

2. การสืบค้นความรู้และสารสนเทศ (Searching for Information) เป็นการแสวงหา ความรู้ข้อมูลและสารสนเทศจากแหล่งเรียนรู้อย่างหลากหลาย เช่น ห้องสมุด อินเทอร์เน็ต หรือจากการปฏิบัติทดลอง เป็นต้น ซึ่งจะส่งเสริมเกิดการเรียนรู้ในการแสวงหาความรู้ (Learning to Search)

3. การสร้างองค์ความรู้ (Knowledge Formation) เป็นการให้ผู้เรียนนำความรู้และสารสนเทศที่ได้จากการแสวงหาความรู้มาถกแถลง อภิปรายเพื่อนำไปสู่การสรุปและสร้างองค์ความรู้ (Learning to Construct)

4. การสื่อสารและนำเสนออย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Communication) เป็นการให้ผู้เรียนนำความรู้ที่ได้มาสื่อสารอย่างมี ประสิทธิภาพซึ่งจะส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และ มีทักษะในการสื่อสาร (Learning to Communicate)

5. การบริการสังคมและจิตสาธารณะ (Public Service) เป็นการนำความรู้สู่การปฏิบัติ ซึ่งผู้เรียนจะต้องเชื่อมโยงความรู้ไปสู่การทำ ประโยชน์ให้กับสังคมและชุมชนรอบตัวตามวุฒิภาวะของผู้เรียนและจะส่งผลให้ผู้เรียนมีจิตสาธารณะและบริการสังคม (Learning to Serve)

มาเรียม นิลพันธุ์ (2558 : 173) ได้ให้ความหมายของคุณลักษณะของผู้เรียน ไว้ว่า หมายถึง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ควรมี 4 ด้าน คือ ผู้รู้ทันโลก เรียนรู้ชำนาญเชี่ยวชาญปฏิบัติ รวมพลังสร้างสรรค์สังคม และรักษ์วัฒนธรรมไทยใฝ่สันติ

วิทยา สวนกุหลาบ (2558 : 37) ได้สรุปว่า คุณลักษณะของผู้เรียน หมายถึง ระดับการรับรู้ของครูที่มีต่อนักเรียนในด้าน สุขภาพร่างกาย จิตใจ สังคม คุณธรรม จริยธรรม สมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร

สุวิสาข์ เหล่าเกิด (2558 : 15 -16) กล่าวว่า คุณลักษณะผู้เรียน สามารถแบ่งประเภทดังนี้

1. พุทธิพิสัย (Cognitive) เป็นการรับข้อมูลและเนื้อหาความรู้จากสิ่งที่ง่ายไปสู่สิ่งยากอันเป็นการพัฒนาด้านสติปัญญาของมนุษย์ ซึ่งมี 6 ระดับ ได้แก่ 1) รู้และจำได้ 2) เข้าใจเรื่องราว 3) นำไปใช้ได้ 4) วิเคราะห์ได้ 5) สังเคราะห์ได้ และ 6) ประเมินคุณค่าได้

2. ทักษะพิสัย (Psycho - Motor) เป็นการเรียนรู้ที่แสดงออกในด้านทักษะและความสามารถทางด้านการบังคับกลไกของร่างกายในการปฏิบัติงานต่าง ๆ มี 7 ระดับ ได้แก่ 1) รับรู้การกระทำ 2) เตรียมความพร้อม 3) ตอบสนองตามสภาพ 4) ปรับกลไกการตอบสนอง 5) ตอบสนองโดยอัตโนมัติ 6) ดัดแปลงกระบวนการตอบสนอง และ 7) ปรับประยุกต์ใช้ในสถานการณ์อื่น ๆ

3. จิตพิสัย (Affective) เป็นการเรียนรู้ที่แสดงออกด้านทัศนคติ ความรู้สึก เพื่อพัฒนาพฤติกรรมหรือบุคลิกลักษณะของแต่ละบุคคล มี 5 ระดับ ได้แก่ 1) ตั้งใจรับรู้ 2) ยอมรับและเชื่อถือ 3) เห็นคุณค่า 4) จัดระบบคุณค่าได้ 5) สร้างลักษณะนิสัย

สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559 : 3) ได้กล่าวถึงรายละเอียดของมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพของสถานศึกษา มาตรฐานที่ 1 ด้านคุณภาพผู้เรียน ในส่วนของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ดังนี้

1. การมีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด โดยไม่ขัดกับกฎหมายและวัฒนธรรมอันดีของสังคม

2. ความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย

3. การยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลาย

4. สุขภาวะทางร่างกายและลักษณะจิตสังคม

กล่าวโดยสรุป คุณลักษณะของผู้เรียน หมายถึง ลักษณะที่ดีหรือลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน เช่น ความมีระเบียบวินัย ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความประหยัด ความซื่อสัตย์ การทำงานเป็นทีม การยอมรับฟังผู้อื่น รักการอ่าน ความมานะอดทน ความละเอียดรอบคอบ ความกล้าแสดงออก ความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลายทางสังคม

ด้านความพึงพอใจของบุคคลากร

ความพึงพอใจของบุคลากร บุคลากรมีความพึงพอใจเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ได้รับการยกย่องในระดับต่าง ๆ ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างเป็นระบบและมีขั้นตอน

ความหมายของความพึงพอใจของบุคคลากร

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของความพึงพอใจของบุคลากรไว้แตกต่างกัน ดังนี้

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551 : 50) กล่าวว่า ความพึงพอใจของบุคคลากร หมายถึง ระดับความรู้สึกทั้งในด้านบวก หรือลบ ที่แต่ละคนมีต่องานของตน เป็นอารมณ์ที่จะตอบสนองต่อการทำงานในหน้าที่ รวมทั้งสภาพร่างกายและสังคมในงานที่ทำ ความพึงพอใจนี้เป็นสิ่งสะท้อนความสำเร็จของการดำเนินงานในโรงเรียน ได้แก่ ความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน การยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ความไว้วางใจของผู้บังคับบัญชา เงินเดือนค่าตอบแทนที่ได้รับ และความก้าวหน้าในวิชาชีพ

ประไพ อุดมผล (2554 : 43) กล่าวว่า ความพึงพอใจของบุคคลากร หมายถึง การที่บุคลากรในสถานศึกษายอมรับนโยบาย มาตรการ และข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติงาน ของสถานศึกษามีความพึงพอใจในระบบการบริหารงานของสถานศึกษา มีการปรับปรุงพัฒนา วิธีการปฏิบัติงานตามหน้าที่ด้วยนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่มีคุณค่าต่อการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน มีความภาคภูมิใจกับผลการปฏิบัติงาน ให้ทันการเปลี่ยนแปลง มีระบบการส่งเสริมสนับสนุน ให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานทุกคน

ผุสดี แสงหล่อ (2555 : 14) ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอในของบุคคลากร หมายถึง ความพึงพอในของครูและบุคคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงาน เป็นที่พึงปรารถนา ของบุคคลทุกคน เพราะช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพผลสูงสุด การสร้างความพึงพอใจนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องรู้เกี่ยวกับกระบวนการเทคนิคและวิธีการ ด้วยการอาศัยการจูงใจเป็นเครื่องมือสำคัญ การจูงใจบุคลากรให้ได้ผลนั้น ผู้บริหารต้องใช้ สิ่งจูงใจที่เหมาะสมกับความต้องการของแต่ละบุคคล และมีความรู้พื้นฐานที่จะนำไปใช้ ในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

เชียงแพง พรวิไสย (2556 : 77) ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอในของบุคคลากร หมายถึง ความพึงพอในของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงาน เป็นการแสดง ความสามารถออกมาให้มีประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มพูนมากยิ่งขึ้น เป็นการสร้างบุคลากร ให้มีความรักในงาน สนใจในงานที่ทำหรือปฏิบัติ และอยากทำงานให้มีประสิทธิภาพ ด้วยความเต็มใจ เต็มศักยภาพที่เขามีอยู่

สมุทร ชำนาญ (2556 : 77) ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอในของบุคคลากร หมายถึง ความพึงพอในของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงาน ความพอใจในงาน ที่ปฏิบัติของบุคคลากรในสถานศึกษา จะส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด เมื่อบุคคลากรมีความพอใจในงานและมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ปฏิบัติ

วิทยา สวนกุหลาบ (2558 : 39) ได้สรุปว่า ความพึงพอใจในงานของบุคลากร หมายถึง ความรู้สึก การกระทำ อารมณ์ ทัศนคติต่องานของบุคลากรที่มีต่องานทั้งในด้านบวก และลบ ได้แก่ ความพึงพอใจในบรรยากาศสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความต้องการยอมรับ นับถือและเคารพตนเองมีส่วนร่วมในการทำงานในสถานศึกษา มีโอกาสได้แสดงความสามารถ ได้รับความไว้วางใจ ความอิสระในการปฏิบัติงาน และผลตอบแทน

อภิญญา ศรีนรเศรษฐ์ (2558 : 6) หมายถึง ท่าทีการแสดงออกต่อการปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มต้นการปฏิบัติงานขณะปฏิบัติงาน เมื่อเห็นผลปฏิบัติอาจเป็นไปในทางบวกหรือลบก็ได้ การปฏิบัติงานใด ๆ หากผู้ที่ปฏิบัติงานนั้นมีความพึงพอใจในงาน มีความพึงพอใจในการบริหาร ก็จะตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่อย่างกระตือรือร้น ผลของงานที่ปฏิบัติออกมา ก็จะบรรลุตามเป้าหมาย ที่ตั้งไว้อย่างมีคุณภาพ

บลูมและเนเลอร์ (Bloom & Nayler. 1968 : 364) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน คือ ผลรวมของเจตคติต่าง ๆ แสดงออกโดยผู้ปฏิบัติงาน เจตคติเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับงานที่ปฏิบัติและเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ เช่น ค่าจ้าง ความมั่นคง สภาพการทำงาน โอกาสก้าวหน้า การได้รับการยอมรับนับถือ ความยุติธรรม ความสัมพันธ์ทางสังคม การได้รับการดูแลเอาใจใส่ และการได้รับความยุติธรรม

เมย์นาร์ด (Maynard. 1975: 268) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจว่า เป็นความรู้สึกสองแบบของมนุษย์ คือ ความรู้สึกทางบวกและความรู้สึกทางลบ ความรู้สึกทางบวกเป็นความรู้สึกที่เมื่อเกิดขึ้นแล้วจะทำให้เกิดความสุข และความรู้สึกทางลบ ซึ่งเมื่อเกิดขึ้นแล้วจะทำให้รู้สึกมีความทุกข์ ซึ่งความรู้สึกนี้จะส่งผลให้เกิดความรู้พึงพอใจของมนุษย์ ในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้ประสบผลสำเร็จ มักเกิดจากความพึงพอใจที่มีความรู้สึกบวก

กล่าวโดยสรุป ความพึงพอใจของบุคคลากร หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของครูมีต่องานในด้านบวก ได้แก่ ความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน การยอมรับนับถือซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงาน ความไว้วางใจของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อตนเอง เงินเดือนค่าตอบแทนที่ได้รับ ความสัมพันธ์ทางสังคม การได้รับการดูแลเอาใจใส่ และความก้าวหน้าในวิชาชีพ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา พบว่า ความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา หมายถึง ประสิทธิผลการดำเนินงานจากการปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาและกรรมการสถานศึกษา จนสามารถทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยใช้ทรัพยากรให้เกิดผลลัพธ์บรรลุตามเป้าหมาย และเกิดประสิทธิผลต่อองค์การ ซึ่งมีลักษณะของความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน ด้านคุณลักษณะของนักเรียน และด้านความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการการศึกษาต่อไปว่าปัจจัยทางการบริหารด้านใดบ้างที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษาตามกรอบแนวคิดนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ปราณี สาไพรวัน (2558 : 137 - 139) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยทางการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมในระดับมาก 2) ประสิทธิผลประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมในระดับมาก 3) ปัจจัยทางการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน 4) ประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน 5) ปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) ปัจจัยทางการบริหารด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติด้านลักษณะบุคลากรขององค์การด้านภาวะผู้นำ ด้านแรงจูงใจ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

มยุรา ไชยโส (2558 : 130 - 135) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก และเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านกระบวนการ เมื่อพิจารณาแต่ละด้านของปัจจัย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านผู้บริหารด้านครู บรรยากาศในโรงเรียน สภาพสังคม กระบวนการเรียนการสอน ความร่วมมือของชุมชน กระบวนการนิเทศก์ กระบวนการบริหาร และสภาพเศรษฐกิจ

ประภัสสร ทิพหนองแวง (2560 : 130 - 135) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล และความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล และความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 3) ปัจจัยการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล และความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 4) ผลการเปรียบเทียบปัจจัยการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลและความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่าง 5) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านบรรยากาศองค์กรและด้านทรัพยากรและเทคโนโลยี มีอำนาจพยากรณ์ความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยภาพรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 7) การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เสนอแนวทางยกความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ใน 4 ด้าน คือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านบรรยากาศองค์กร และด้านทรัพยากรและเทคโนโลยี

วิภาพร ยืนยง (2560 : 95 - 99) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอโขงเจียม จังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กใน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอโขงเจียม จังหวัดอุบลราชธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านกระบวนการบริหาร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทางสถิติที่ระดับ .01 7) การวิจัยครั้งนี้ได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนด้านดี ด้านเก่ง และด้านสุข ไว้ด้วย

ประยงค์ ศรีโทมี (2561 : 180 - 187) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ประสิทธิผลการจัดการศึกษา

ของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน โดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน เสนอแนะไว้ 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านภาวะผู้นำ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการบริหารจัดการ และด้านทรัพยากรการเรียนการสอน

ปวีณา คำชมพู (2561 : 208 - 214) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ผลสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการบริหารงานวิชาการ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลสำเร็จในการบริหารงานวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 47.80

งานวิจัยต่างประเทศ

รีด (Reid. 1988 : 24 - 29) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน ผลการศึกษา พบว่า มีปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน เช่น ปัจจัยด้านการบริหารงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านครู ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน

ไฮท์เอ็ดส์ (Highett. 1989 : 4) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้ปกครอง พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียน ได้แก่ ด้านผู้บริหารโรงเรียน ด้านความร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียน ด้านการจัดการเรียนการสอนการให้ความสำคัญกับโปรแกรมทางวิชาการโดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ด้านการบริหารจัดการและการอำนวยความสะดวก และด้านงบประมาณ ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

คริสปีส์ (Chrispeels. 1990 : 160) ได้ทำการศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 8 แห่ง โดยทำการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนทั้ง 8 แห่ง ใช้เวลาในการศึกษา 5 ปี ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์ จากการศึกษา พบว่า 1) โรงเรียนต้องเปิดโอกาสให้คณะกรรมการโรงเรียน ครูและบุคลากรในโรงเรียน ได้มีโอกาสทำงานร่วมกันในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา เพราะจะส่งผลต่อการมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนดีขึ้น 2) ครูใหญ่ต้องมีภาวะความเป็นผู้นำในทุกด้าน จึงจะทำให้โรงเรียนเกิดประสิทธิผล 3) โรงเรียนต้องมีการวางแผนการจัดโครงสร้างองค์การในการวางแผนทางด้านบุคลากรให้เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ

มาเซล (Marcel. 1990 : 131) ได้ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของครูใหญ่กับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยมีกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูใหญ่ จำนวน 34 คน ผู้ช่วยครูใหญ่ จำนวน 113 คน และครูผู้สอน จำนวน 375 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ด้านภาวะผู้นำ ด้านบรรยากาศการเรียนรู้ และด้านการติดต่อสื่อสาร มีผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

ทาวน์เซ็นด์ (Townsend. 1997 : 311) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนในเมืองเมลเบิร์นประเทศออสเตรเลีย และในรัฐ 7 รัฐของสหรัฐอเมริกา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะความเป็นผู้นำ มีความโปร่งใสในการทำงาน ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเชี่ยวชาญทางวิชาการ โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และมีบรรยากาศที่ดีแห่งการเรียนรู้ โรงเรียนมีสัมพันธภาพที่ดีกับชุมชน และผู้ปกครองมีความพึงพอใจ ส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น

กลิกแมน (Glickman. 2001 : 49) ได้ทำการศึกษาลักษณะของโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน มีลักษณะ 12 ประการ คือ 1) ผู้บริหารและครูมีภาวะความเป็นผู้นำ 2) สภาพแวดล้อมและบรรยากาศของโรงเรียน 3) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง 4) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันและปรับเปลี่ยนอย่างต่อเนื่อง 5) มีการสนับสนุนเรื่องเวลาเรียน การจัดกิจกรรมด้านวิชาการและคุณธรรมจริยธรรมจากทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน 6) เน้นการเรียนการสอน 7) มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 8) มีแผนการสอนที่ดี 9) ครูมีความร่วมมือกัน 10) มีการวิจัยเพื่อสร้างหลักสูตรของโรงเรียน 11) มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการพัฒนาโรงเรียน12) ใช้วิธีการที่หลากหลายในการพัฒนาโรงเรียน

ดู๊ก (Duke. 2007 : 6 - 8) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อโรงเรียนประถมศึกษาประสบความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารต้องเป็นบุคคลที่มีคุณสมบัติอันพึงประสงค์เป็นผู้บังคับบัญชาที่ดี มีหลักการบริหารจัดการที่ดี เข้าถึงชุมชน สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนและชุมชน

แฮริสัน (Harrison. 2008 : 43 - 44) ได้ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน 11 โรงเรียนในทางตอนใต้มิสซิสซิปปี ตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำโรงเรียนมีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย เป็นบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น

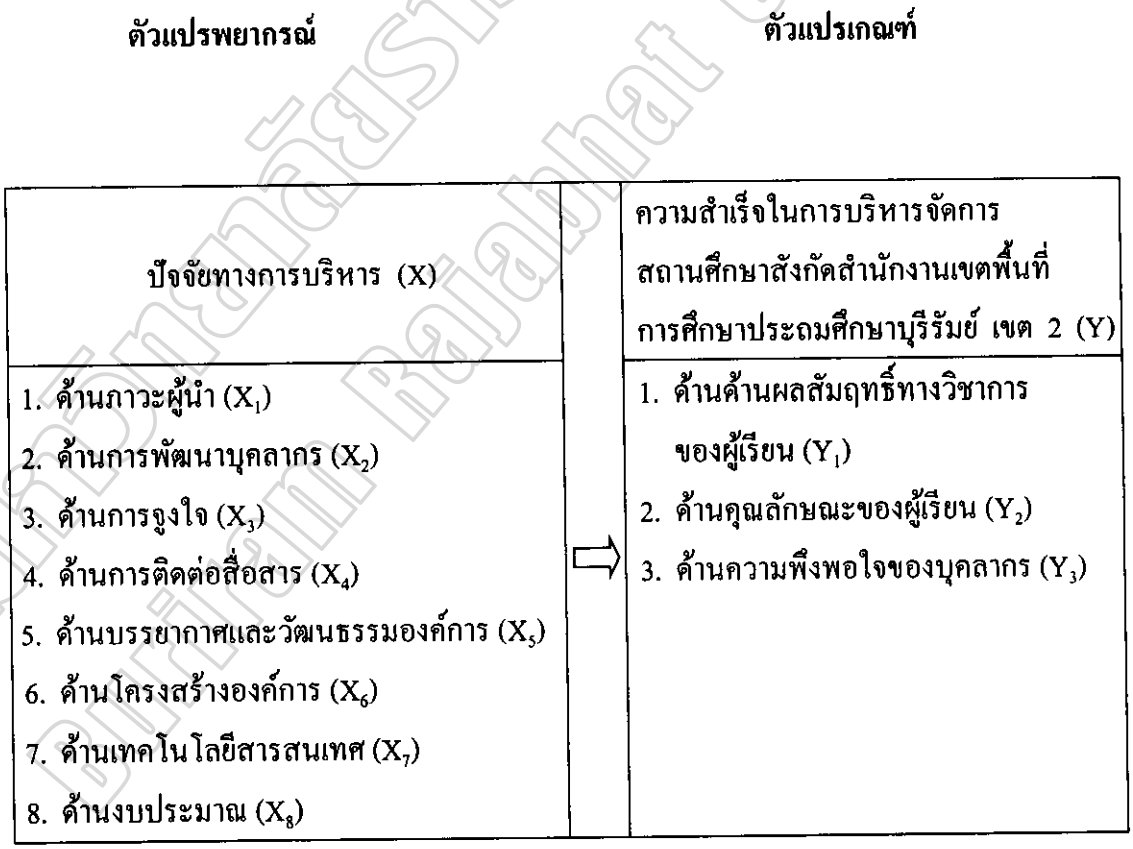
กูดฮาร์ด (Goodhart. 2010 : Abstract) ได้ศึกษาลักษณะของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาของรัฐที่มีประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการประสบความสำเร็จ พบว่า ผู้บริหารควรมีคุณธรรม มีความเป็นผู้นำด้านการจัดองค์กร และมีความรอบรู้ทางด้านวิชาการ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในโรงเรียน เน้นให้ครูปฏิบัติหน้าที่การสอนอย่างจริงจัง และผู้บริหารต้องสร้างความสามัคคี สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติการสอน สร้างวัฒนธรรมองค์การให้มีน้ำใจเป็นหนึ่งเดียวกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการประสบความสำเร็จ

บาลเยอร์ (Balyer. 2012 : 581) ได้ศึกษา พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสู่ความสำเร็จ ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะช่วยให้ผู้บริหารโรงเรียนมีทัศนคติที่ดี ส่งผลให้โรงเรียนเดินหน้าสู่ความสำเร็จ หากผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะความเป็นผู้นำ มีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ อยู่เสมอ ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนและสร้างความพึงพอใจให้ครู

จากผลงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น ส่วนใหญ่จะมุ่งศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มาเป็นข้อมูลในการพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ และมีมาตรฐานอย่างยั่งยืน ต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษาของ ถนัด เดชทรัพย์ (2550 : 21) สมคิด บางโม (2551 : 63) วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน (2552 : 244) ปราณี สาไพรวัน (2558 : 22) ประภัสสร ทิพหนองแวง (2560 : 52) วิภาพร ยืนยง (2560 : 97) ประยงค์ ศรีโทมี (2561 : 24) ปวีณา คำชมพู (2561 : 59) จากการสังเคราะห์ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา ได้ปัจจัยทางการบริหาร 8 ด้าน คือ 1) ด้านภาวะผู้นำ 2) ด้านพัฒนาบุคคลากร 3) ด้านการจูงใจ 4) ด้านการติดต่อสื่อสาร 5) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ 6) ด้านโครงสร้างองค์การ 7) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 8) ด้านงบประมาณ เพื่อนำมาศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ 2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผู้วิจัยได้เสนอวิธีดำเนินการวิจัย ตามลำดับ ดังนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ปีการศึกษา 2561 รวมทั้งสิ้น 3,208 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 236 คน และครู จำนวน 2,972 คน

รายละเอียดของจำนวนประชากรจำแนกตามขนาดสถานศึกษาและสถานภาพส่วนบุคคล เป็นรายอำเภอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 แสดงในตาราง 3.1 ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ตาราง 3.1 จำนวนประชากรจำแนกตามขนาดสถานศึกษาและสถานภาพส่วนบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เป็นรายอำเภอ

อำเภอ	ประชากร							
	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่		รวม	
	ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู
ห้วยราช	5	33	10	207	2	39	17	279
กระสัง	29	209	37	553	2	30	68	792
พลับพลาชัย	7	42	16	279	0	0	23	321
ประโคนชัย	27	139	47	740	4	114	78	993
บ้านกรวด	21	146	25	372	4	69	50	587
รวม	**89**	**569**	**135**	**2,151**	**12**	**252**	**236**	**2,972**
รวมทั้งสิ้น	**658**		**2,286**		**264**		**3,208**	

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ปีการศึกษา 2561 โดยผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan. 1970 : 2558 ; อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2555 : 148 - 149) แล้วทำการสุ่มแบบชั้นภูมิอย่างไม่เป็นสัดส่วน (Non - Proportional Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 487 คน โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม มีรายละเอียดดังนี้

2.1 แบ่งประชากรออกเป็นกลุ่มย่อย ตามขนาดของโรงเรียน ประกอบด้วย ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ซึ่งเป็นกลุ่มย่อยลักษณะชั้นภูมิ (Stratified)

2.2 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2555 : 148 - 149) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 487 คน

2.3 ทำการสุ่มตัวอย่าง ไปตามขนาดของโรงเรียนต่าง ๆ อย่างไม่เป็นสัดส่วนของวิธีการสุ่มตัวอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับสลาก

รายละเอียดของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดสถานศึกษาและสถานภาพส่วนบุคคล เป็นรายอำเภอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 แสดงในตาราง 3.2 ดังนี้

ตาราง 3.2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดสถานศึกษาและสถานภาพส่วนบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เป็นรายอำเภอ

อำเภอ	กลุ่มตัวอย่าง							
	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่		รวมทั้งสิ้น	
	ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู
ห้วยราช	3	4	6	24	1	4	10	32
กระสัง	18	24	23	63	1	3	42	90
พลับพลาชัย	4	4	10	32	0	0	14	36
ประโคนชัย	17	16	30	87	2	13	49	116
บ้านกรวด	14	17	15	42	2	8	31	67
รวม	**56**	**65**	**84**	**248**	**6**	**28**	**146**	**341**
รวมทั้งสิ้น	**121**		**332**		**34**		**487**	

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์จากการสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิดในการวิจัย ที่กำหนดไว้ โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) เกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่ และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ประกอบด้วยปัจจัย 8 ด้าน คือ 1) ด้านภาวะผู้นำ 2) ด้านพัฒนาบุคคลากร 3) ด้านการจูงใจ 4) ด้านการติดต่อสื่อสาร 5) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ 6) ด้านโครงสร้างองค์การ 7) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 8) ด้านงบประมาณ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามมาตรการวัดของลิเคอร์ท กำหนดน้ำหนักคะแนนเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2554 : 121)

5 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษาในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษาในระดับมาก

3 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษาในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษาในระดับน้อย

1 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษาในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ประกอบด้วย 1) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน 2) ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน 3) ด้านความพึงพอใจของบุคลากร มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามมาตรการวัดของลิเคอร์ท กำหนดน้ำหนักคะแนนเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2554 : 121)

5 หมายถึง ความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาสร้างข้อคำถามของแบบสอบถามตามคำนิยามศัพท์เฉพาะ

2. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้อง ด้านเนื้อหา โครงสร้างและภาษา ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ได้ข้อคำถามที่ถูกต้องและครอบคลุม

3. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

4. นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาความเหมาะสมของข้อคำถาม ประกอบด้วย

4.1 นางวิไล ชัยสุริยะเดชา วุฒิการศึกษา ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบ้านแสลงคง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา

4.2 นางสาวสุนันท์ ปัณทุพา วุฒิการศึกษา ค.ม. (วิจัยการศึกษา) ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 กลุ่มงานส่งเสริมพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

4.3 นายมนทิพย์ จานเขื่อง วุฒิการศึกษา ค.ม. (วิจัยและประเมินผลการศึกษา) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนนิคมสร้างตนเอง สายโท 12 เหนือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติ

4.4 นายทรงพล ศิริรมยานนท์ วุฒิการศึกษา ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกเจริญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

4.5 นายยุทธพงษ์ ยวงรัมย์ วุฒิการศึกษา ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนพุทธบารมี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

5. นำแบบสอบถามจากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) ถ้ามีค่าดัชนีไม่ต่ำกว่า .50 แสดงว่าผ่านเกณฑ์ (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. 2551 : 50) ปรากฏว่ามีข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ทั้งหมด 76 ข้อ (รายละเอียดดังภาคผนวก ค หน้า 197)

6. ปรับปรุงและแก้ไขข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาอีกครั้งหนึ่ง เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

7. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 บุคคลที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

8. นำแบบสอบถามที่ผ่านเกณฑ์ มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ผลปรากฏว่าได้ค่าความเชื่อมั่น 0.97 (รายละเอียดดังภาคผนวก ค หน้า 209)

9. นำแบบสอบถามมาจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ยื่นคำร้องต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อขอให้ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม โดยส่งถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผ่านไปยังผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้กลุ่มตัวอย่างได้ตอบแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามทั้งหมดให้กับกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยนำส่งด้วยตนเองบางส่วนและอีกบางส่วนส่งทางไปรษณีย์ โดยแนบซองไปรษณีย์พร้อมจ่าหน้าซองถึงผู้วิจัย

3. รวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง ถ้าได้ไม่ครบจะทวงถามและติดตามจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง เพื่อรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนทั้งหมด

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ปรากฏว่าแบบสอบถามที่นำส่งไปจำนวน 487 ฉบับ สามารถเก็บรวบรวมมาได้ 485 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 99.59

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ในการจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ
2. กรอกรหัสแบบสอบถาม
3. ให้คะแนนคำตอบในแบบสอบถามแล้วบันทึกข้อมูล
4. ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ด้วยการแจกแจงความถี่ คำนวณหาร้อยละ (Percent) เสนอข้อมูลเป็นตารางแสดงจำนวนและร้อยละ

2. การวิเคราะห์ระดับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 และระดับความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำไปแปลความหมาย โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2554 : 124)

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.51 - 5.00	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด
3.51 - 4.50	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก
2.51 - 3.50	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง
1.51 - 2.50	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย
1.00 - 1.50	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา และระดับความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficinet) สำหรับเกณฑ์การแปลความหมายใช้เกณฑ์ของเบอร์ก (Borg) ซึ่งจะใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน ขึ้นไป ดังนี้ (ผ่องพรรณ ตรัยมงคลกูล และ สุภาพ ฉัตราภรณ์. 2543 : 86)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ความหมาย
สูงกว่า ±0.85	มีความสัมพันธ์สูงมาก
±0.65 - ±0.85	มีความสัมพันธ์สูง
±0.35 - ±0.64	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
±0.20 - ±0.34	มีความสัมพันธ์ต่ำ
ต่ำกว่า ±0.20	มีความสัมพันธ์ต่ำมาก

4. การวิเคราะห์ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยเลือกสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์หาคุณภาพของเครื่องมือ

1.1 ความเที่ยงตรง (Validity) ของเครื่องมือแบบสอบถามใช้สูตรดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) (บุญชม ศรีสะอาด 2554 : 121)

$$\text{สูตร} \quad IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างระหว่างข้อคำถามกับลักษณะพฤติกรรม

$\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

มหาวิทยาลัยบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

1.2 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) แบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยวิธีหาค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค โดยใช้สูตร ดังนี้ (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2555 : 261) ดังนี้

$$\alpha = \frac{n}{n-1}\left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s_i^2}\right)$$

เมื่อ α แทน สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

n แทน จำนวนข้อคำถามที่ใช้วัด

S_i^2 แทน ค่าความแปรปรวนรายข้อของคะแนน

S_i^2 แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนทุกข้อ

2. สถิติพื้นฐาน

2.1 ร้อยละ (Percentage) ใช้สูตรนี้ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2554 : 101)

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

เมื่อ P แทน ร้อยละ

f แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ

N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้สูตรนี้ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2554 : 124)

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ $\bar{x}$ แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม

n แทน จำนวนคะแนนในกลุ่ม

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สูตรนี้ดังนี้

(บุญชม ศรีสะอาด. 2554 : 126)

สูตร $$S.D. = \sqrt{\frac{N\sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ

S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
X	แทน	คะแนนแต่ละคน
$\sum X^2$	แทน	ผลรวมคะแนนแต่ละคนยกกำลังสอง
$(\sum X)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
N	แทน	จำนวนนักเรียนในกลุ่มเป้าหมาย

3. การศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 และระดับความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficinet) (ผ่องพรรณ ตรัยมงคลกูล และ สุภาพ ฉัตราภรณ์. 2543 : 126)

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ

r_{xy}	แทน	สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแบบสอบถาม
N	แทน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม
$\sum X$	แทน	ผลรวมคะแนนแบบสอบถามที่หาความเที่ยงตรงเชิงสภาพ
$\sum Y$	แทน	ผลรวมคะแนนแบบสอบถามของผู้ตอบเป็นเกณฑ์

มหาวิทยาลัยบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

4. การหาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) มีสูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2547 : 153)

$$R = \frac{\sum yy'}{\sum y^2 + \sum y^2}$$

เมื่อ R แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

Y แทน คะแนนเบี่ยงเบนจากค่าเฉลี่ยของตัวแปรเกณฑ์ (ตัวแปรตาม นั่นคือ = Y - Y)

Y′ แทน คะแนนในการพยากรณ์ (นั่นคือ = Y - Y′)

โดยหลักการแล้วจะหาค่า R ได้โดยคำนวณหาคะแนนพยากรณ์ของตัวแปรตาม (หา Y′) ของสมาชิกในกลุ่มตัวอย่างแต่ละคนแล้วหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนพยากรณ์ดังกล่าวกับคะแนนจริง (กับ Y) ดังนั้น

$$R = r'_{yy}$$

5. ค่าคงที่สมการถดถอย (a) โดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2547 : 154)

$$a = \overline{Y} - b_1 \overline{X}_1 - b_2 \overline{X}_2 - b_3 \overline{X}_3 \ldots . \infty b_k \overline{X}_k$$

เมื่อ a แทน ค่าคงที่สำหรับการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$\overline{Y}$ แทน ค่าเฉลี่ยของตัวแปรเกณฑ์ (ตัวแปรตาม)

แทน คะแนนในการพยากรณ์ (นั่นคือ = Y - Y′)

$\overline{X}_1, \overline{X}_2, \overline{X}_3, \ldots . \overline{X}_k$ แทน ค่าเฉลี่ยของตัวแปรพยากรณ์ (ตัวแปรอิสระ) ตัวที่ 1 - k

$\overline{b}_1, \overline{b}_2, \overline{b}_3, \ldots . b_k$ แทน ค่าน้ำหนักคะแนนของตัวแปรพยากรณ์ (ตัวแปรอิสระ) ตัวที่ 1 - k

k แทน จำนวนของตัวพยากรณ์ (ตัวแปรอิสระ)

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

6. สร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและสมการในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2547 : 144 - 147)

สมการในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + ... + b_kx_k$$

เมื่อ Y' แทน คะแนนพยากรณ์ของตัวแปรเกณฑ์ (ตัวแปรตาม)

a แทน ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$b_1, b_2, b_3, \ldots b_k$ แทน ค่าน้ำหนักคะแนนหรือสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ตัวที่ 1 ถึงตัวที่ k ตามลำดับ

$x_1, x_2, x_3, \ldots x_k$ แทน คะแนนตัวพยากรณ์ (ตัวแปรอิสระ) ตัวที่ 1 ถึงตัวที่ k ตามลำดับ

k แทน จำนวนของตัวพยากรณ์ (ตัวแปรอิสระ)

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_Y = \beta_1z_1 + \beta_2z_2 + \beta_3z_3 + \ldots \beta_kz_k$$

เมื่อ Z'_Y แทน คะแนนพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐานของตัวแปรเกณฑ์ (ตัวแปรตาม)

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \ldots \beta_k$ แทน ค่าน้ำหนักเบต้าหรือสัมประสิทธิ์การถดถอยของคะแนนมาตรฐานของตัวพยากรณ์ ตัวที่ 1 ถึงตัวที่ k ตามลำดับ

$z_1, z_2, z_3, \ldots Z_k$ แทน คะแนนมาตรฐานของตัวพยากรณ์ (ตัวแปรอิสระ) ตัวที่ 1 ถึงตัวที่ k ตามลำดับ

k แทน จำนวนตัวแปรอิสระ (ตัวพยากรณ์)

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูล ที่จะนำเสนอตามลำดับดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์และตัวย่อที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

$\overline{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ t - distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ F - distribution
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
SE_B	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ตัวพยากรณ์
X	แทน	ปัจจัยทางการบริหาร
X_1	แทน	ด้านภาวะผู้นำ
X_2	แทน	ด้านการพัฒนาบุคลากร
X_3	แทน	ด้านการจูงใจ
X_4	แทน	ด้านการติดต่อสื่อสาร
X_5	แทน	ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ
X_6	แทน	ด้านโครงสร้างองค์การ
X_7	แทน	ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

X_8	แทน	ด้านงบประมาณ
Y	แทน	ความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา
Y′	แทน	ค่าของความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา ที่ได้จากการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Z'_y	แทน	ค่าของความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา ที่ได้จากการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
P - Values	แทน	ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับของความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษากับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏดังตาราง 4.1 ดังต่อไปนี้

ตาราง 4.1 จำนวนและร้อยละผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งและขนาดสถานศึกษา

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. สถานภาพตำแหน่ง		
1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	148	30.5
1.2 ครู	337	69.5
รวม	**485**	**100**
2. ขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน		
2.1 ขนาดเล็ก	56	11.5
2.2 ขนาดกลาง	397	81.9
2.3 ขนาดใหญ่	32	6.6
รวม	**485**	**100**

จากตาราง 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 485 คน เมื่อจำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 30.5 ครู 337 คน คิดเป็นร้อยละ 69.5 และเมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน พบว่า สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 11.5 สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 397 คน คิดเป็นร้อยละ 81.9 สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 6.6 ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ปรากฏดังตาราง 4.2 - 4.10 ดังนี้

ตาราง 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	อันดับที่
1.	ด้านภาวะผู้นำ	4.16	0.46	มาก	5
2.	ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.14	0.50	มาก	7
3.	ด้านการจูงใจ	4.23	0.47	มาก	2
4.	ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.12	0.50	มาก	8
5.	ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ	4.22	0.44	มาก	3
6.	ด้านโครงสร้างองค์การ	4.32	0.47	มาก	1
7.	ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.16	0.52	มาก	4
8.	ด้านงบประมาณ	4.14	0.48	มาก	6
	เฉลี่ยรวม	**4.19**	**0.48**	**มาก**	-

จากตาราง 4.2 พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.19) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านโครงสร้างองค์การ ($\overline{X}$ = 4.32) รองลงมาคือ ด้านการจูงใจ ($\overline{X}$ = 4.23) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ($\overline{X}$ = 4.12)

ตาราง 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านภาวะผู้นำ โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านภาวะผู้นำ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	อันดับที่
1.	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถบริหารจัดการศึกษาให้ทันต่อยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง	4.36	0.63	มาก	1
2.	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถและทักษะการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.17	0.68	มาก	6
3.	ผู้บริหารมีการนิเทศ กำกับดูแล ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	4.08	0.67	มาก	7
4.	ผู้บริหารเป็นนักคิด นักพัฒนา สร้างสรรค์ผลงาน และมีแนวคิดพัฒนาระบบการทำงานอยู่เสมอ	4.22	0.70	มาก	2
5.	ผู้บริหารมีระบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ด้วยกัลยาณมิตรแห่งระบอบประชาธิปไตย	4.17	0.70	มาก	5
6.	ผู้บริหารมีความอดทน เมื่อประสบปัญหาและอุปสรรค สามารถค้นหาวิธีแก้ไขปัญหาด้วยสันติวิธี	4.08	0.71	มาก	3

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ตาราง 4.3 (ต่อ)

ข้อ	ด้านภาวะผู้นำ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	อันดับที่
7.	ผู้บริหารมีความโปร่งใส ยุติธรรม รู้จักให้รางวัล ให้การชมเชย หรือบำเหน็จความชอบ	4.03	0.70	มาก	8
8.	ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดี ในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน	4.14	0.68	มาก	4
	เฉลี่ยรวม	**4.16**	**0.46**	**มาก**	**-**

จากตาราง 4.3 พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านภาวะผู้นำ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.16) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ 1 ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถบริหารจัดการศึกษาให้ทันต่อยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ($\overline{X}$ = 4.36) รองลงมาคือ ข้อ 4 ผู้บริหารเป็นนักคิด นักพัฒนา สร้างสรรค์ผลงาน และมีแนวคิดพัฒนาระบบการทำงานอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 4.22) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 7 ผู้บริหารมีความโปร่งใส ยุติธรรม รู้จักให้รางวัล ให้การชมเชย หรือบำเหน็จความชอบ ($\overline{X}$ = 4.03)

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการพัฒนาบุคลากร	$\overline{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	อันดับที่
9.	สถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนาครู โดยเน้นให้ตระหนักถึงความสำคัญของหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการวัดผลประเมินผลอย่างเป็นระบบ	4.22	0.69	มาก	2
10.	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนา มีทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.09	0.71	มาก	4
11.	บุคลากรได้รับมอบหมายปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถนำศักยภาพมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษา	4.08	0.72	มาก	5
12.	บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการนำเสนอความคิดเห็นและตัดสินใจร่วมกับผู้บริหาร	4.13	0.73	มาก	3
13.	สถานศึกษามุ่งพัฒนาครูและบุคลากรโดยคำนึงถึงแนวทางการปฏิรูปการเรียนรู้	4.06	0.70	มาก	6
14.	บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ทำงานเป็นทีมเพื่อองค์กร	4.25	0.71	มาก	1
	เฉลี่ยรวม	**4.14**	**0.50**	**มาก**	**-**

จากตาราง 4.4 พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.14) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ 14 บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ทำงานเป็นทีมเพื่อองค์กร ($\overline{X}$ = 4.25) รองลงมาคือ ข้อ 9 สถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนาครู โดยเน้นให้ตระหนักถึงความสำคัญของหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการวัดผลประเมินผลอย่างเป็นระบบ ($\overline{X}$ = 4.22) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 13 สถานศึกษามุ่งพัฒนาครูและบุคลากรโดยคำนึงถึงแนวทางการปฏิรูปการเรียนรู้ ($\overline{X}$ = 4.06)

ตาราง 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านการจูงใจ โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการจูงใจ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	อันดับที่
15.	ผู้บริหารมีความสามารถโน้มน้าวหรือจูงใจคณะครูหรือบุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน	4.21	0.73	มาก	4
16.	ผู้บริหารสร้างจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนในการทำงานที่สามารถนำไปปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมได้	4.27	0.65	มาก	2
17.	ผู้บริหารจัดให้มีระบบสวัสดิการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร	4.30	0.66	มาก	1
18.	ผู้บริหารให้การยกย่อง ชมเชย หรือประกาศเกียรติคุณแก่ครูและบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น	4.28	0.71	มาก	5

ตาราง 4.5 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการจูงใจ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	อันดับที่
19.	ผู้บริหารจัดสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทันสมัย และสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน	4.14	0.69	มาก	7
20.	ผู้บริหารมีการกำหนดรูปแบบการมอบบำเหน็จความดีความชอบได้อย่างยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นที่ยอมรับของบุคลากร	4.16	0.70	มาก	6
21.	ผู้บริหารให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อรับทราบผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาภูมิใจในผลสำเร็จของงาน และหาทางปรับปรุงแก้ไขผลงานให้ดีขึ้น	4.25	0.69	มาก	3
	เฉลี่ยรวม	**4.23**	**0.47**	**มาก**	**-**

จากตาราง 4.5 พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านการจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.23) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ 17 ผู้บริหารจัดให้มีระบบสวัสดิการสร้างขวัญ และกำลังใจแก่บุคลากร ($\overline{X}$ = 4.30) รองลงมา คือ ข้อ 16 ผู้บริหารสร้างจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนในการทำงานที่สามารถนำไปปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมได้ ($\overline{X}$ = 4.22) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 19 ผู้บริหารจัดสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทันสมัย และสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.14)

ตาราง 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการติดต่อสื่อสาร	$\overline{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	อันดับที่
22.	ผู้บริหารมีเทคนิค รูปแบบการติดต่อและการประสานงานที่หลากหลาย ช่องทาง เพื่อให้บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสาร ครบถ้วนและถูกต้อง	4.22	0.65	มาก	1
23.	สถานศึกษามีระบบติดต่อสื่อสารที่มีความรวดเร็ว เที่ยงตรง ฉับไว ในการติดต่อสื่อสารระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน	4.15	0.68	มาก	4
24.	สถานศึกษามีระบบการสื่อสารที่เปิดกว้างและชัดเจน เกิดความ ร่วมมือประสานใจ ให้งานสำเร็จ	4.16	0.69	มาก	3
25.	ผู้บริหารมีทักษะการติดต่อสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากรภายในโรงเรียน สามารถแลกเปลี่ยนข่าวสารซึ่งกันและกัน	4.21	0.70	มาก	2
26.	ผู้บริหารใช้ภาษาที่ชัดเจน เข้าใจง่าย ในการติดต่อสื่อสาร โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้รับสาร สร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากรภายในโรงเรียน	4.12	0.71	มาก	5

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ตาราง 4.6 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการติดต่อสื่อสาร	$\overline{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	อันดับที่
27.	ผู้บริหารมีทักษะในการสื่อสารอย่างมีเหตุผล คำนึงถึงวาระและโอกาสที่เหมาะสม	4.00	0.70	มาก	6
	เฉลี่ยรวม	**4.12**	**0.50**	**มาก**	**-**

จากตาราง 4.6 ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.12) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ 22 ผู้บริหารมีเทคนิค รูปแบบการติดต่อและการประสานงานที่หลากหลายช่องทาง เพื่อให้บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสาร ครบถ้วนและถูกต้อง ($\overline{X}$ = 4.30) รองลงมาคือ ข้อ 25 ผู้บริหารมีทักษะการติดต่อสื่อสาร เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากรภายในโรงเรียน สามารถแลกเปลี่ยนข่าวสารซึ่งกันและกัน ($\overline{X}$ = 4.21) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 27 ผู้บริหารมีทักษะในการสื่อสารอย่างมีเหตุผล คำนึงถึงวาระและโอกาสที่เหมาะสม ($\overline{X}$ = 4.00)

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ตาราง 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ในภาพรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	อันดับที่
28.	โรงเรียนจัดบรรยากาศให้ร่มรื่น สวยงาม ให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู	4.12	0.68	มาก	9
29.	โรงเรียนมีบรรยากาศความเป็นมิตร ความเอื้ออารีต่อกัน ระหว่างเพื่อนครู	4.21	0.69	มาก	6
30.	ผู้บริหารไว้วางใจและยอมรับฟังความคิดเห็นของครู	4.83	0.36	มาก	3
31.	บุคลากรในโรงเรียนมีความจริงใจให้เกียรติซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน	4.24	0.66	มาก	4
32.	สร้างบรรยากาศในสถานศึกษาเอื้อต่อการพัฒนาและการเรียนรู้ร่วมกัน	4.14	0.67	มาก	8
33.	สถานศึกษาส่งเสริมบรรยากาศแห่งการค้นคว้า พัฒนานวัตกรรม และการประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ	4.19	0.67	มาก	7
34.	โรงเรียนมีการสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ทุกคนเข้าใจตรงกัน และยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน	4.31	0.66	มาก	1
35.	ผู้บริหารสร้างและดำรงวัฒนธรรมที่ดีให้มีความยั่งยืนในโรงเรียน	4.28	0.71	มาก	2
36.	สร้างวัฒนธรรมในการประเมินการปฏิบัติงานและเห็นคุณค่าของการประเมินเพื่อพัฒนางาน	4.22	0.67	มาก	5
	เฉลี่ยรวม	**4.22**	**0.44**	**มาก**	**-**

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

จากตาราง 4.7 พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.22) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ 34 โรงเรียนมีการสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ทุกคนเข้าใจตรงกันและยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.31) รองลงมาคือ ข้อ 35 ผู้บริหารสร้างและดำรงวัฒนธรรมที่ดีให้มีความยั่งยืนในโรงเรียน ($\overline{X}$ = 4.28) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 28 โรงเรียนจัดบรรยากาศให้ร่มรื่น สวยงาม ให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู ($\overline{X}$ = 4.12)

ตาราง 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านโครงสร้างองค์การ โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านโครงสร้างองค์การ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	อันดับที่
37.	สถานศึกษาจัดระบบโครงสร้างที่เอื้อต่อการเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เกิดผลสำเร็จ	4.41	0.68	มาก	3
38.	สถานศึกษาจัดโครงสร้าง หน้าที่ความรับผิดชอบ โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคลากร	4.45	0.62	มาก	2
39.	สถานศึกษาจัดโครงสร้างองค์การบริหารงานที่ลดภาระและขั้นตอนเพื่อความสะดวกและคล่องตัว	4.48	0.61	มาก	1
40.	สถานศึกษาจัดโครงสร้างองค์การที่มีความยืดหยุ่น เน้นการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ	4.27	0.70	มาก	4

ตาราง 4.8 (ต่อ)

ข้อ	ด้านโครงสร้างองค์การ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	อันดับที่
41.	สถานศึกษามีการจัดสายการบังคับบัญชาลดหลั่นตามอำนาจหน้าที่	4.23	0.66	มาก	6
42.	ผู้บริหารมีการกำหนด กฎ ระเบียบ วิธีปฏิบัติงาน ไว้เป็นลายลักษณ์อักษร แจ้งให้ทราบโดยทั่วกัน	4.25	0.72	มาก	5
43.	สถานศึกษามีการจัดโครงสร้างการบริหารที่ครอบคลุม ช่วยให้เกิดการประสานงานที่ดีระหว่างบุคลากร สนับสนุนการทำงานประสบผลสำเร็จ	4.13	0.68	มาก	7
	เฉลี่ยรวม	**4.32**	**0.47**	**มาก**	**-**

จากตาราง 4.8 พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านโครงสร้างองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.32) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ 39 สถานศึกษาจัดโครงสร้างองค์การบริหารงานที่ลดภาระและขั้นตอน เพื่อความสะดวกและคล่องตัว ($\overline{X}$ = 4.48) รองลงมาคือ ข้อ 38 สถานศึกษาจัดโครงสร้าง หน้าที่ความรับผิดชอบโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคลากร ($\overline{X}$ = 4.45) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 43 สถานศึกษามีการจัดโครงสร้างการบริหารที่ครอบคลุม ช่วยให้เกิดการประสานงานที่ดีระหว่างบุคลากร สนับสนุนการทำงานประสบผลสำเร็จ ($\overline{X}$ = 4.13)

ตาราง 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ในภาพรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	อันดับที่
44.	สถานศึกษามีการใช้สื่อเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อการศึกษาได้อย่างเหมาะสม	4.32	0.67	มาก	1
45.	สถานศึกษามีการจัดหาเทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการที่ดี และสอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน	4.07	0.75	มาก	5
46.	สถานศึกษามีการพัฒนาบุคลากรให้ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.04	0.70	มาก	6
47.	สถานศึกษามีระบบฐานข้อมูลด้านวิชาการต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารและการจัดการเรียนการสอน	4.12	0.70	มาก	4
48.	สถานศึกษามีผู้รับผิดชอบ การบำรุงรักษาเทคโนโลยี และพัฒนาระบบฐานข้อมูลอย่างเหมาะสม	4.18	0.65	มาก	3
49.	สถานศึกษามีสื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสมและพร้อมใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.24	0.69	มาก	2
	เฉลี่ยรวม	**4.16**	**0.48**	**มาก**	**-**

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

จากตาราง 4.9 พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.16) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ 44 สถานศึกษามีการใช้สื่อเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อการศึกษาได้อย่างเหมาะสม ($\overline{X}$ = 4.32) รองลงมาคือ ข้อ 49 สถานศึกษามีสื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสมและพร้อมใช้งาน มีประสิทธิภาพ ($\overline{X}$ = 4.24) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 46 สถานศึกษามีการพัฒนาบุคลากรให้ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการบริหารจัดการชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\overline{X}$ = 4.04)

ตาราง 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านงบประมาณ โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านงบประมาณ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	อันดับที่
50.	สถานศึกษามีการประชุมวางแผนจัดตั้งงบประมาณประจำปี	4.23	0.70	มาก	2
51.	สถานศึกษามีการประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณ ตามแผนงานและโครงการ	4.07	0.75	มาก	5
52.	สถานศึกษามีการดูแล ควบคุมและตรวจสอบการใช้จ่าย งบประมาณ	3.99	0.70	มาก	7
53.	สถานศึกษามีการบริหารงบประมาณอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้	4.06	0.71	มาก	6
54.	สถานศึกษาสนับสนุนงบประมาณสวัสดิการช่วยเหลือบุคลากรเวลาเจ็บป่วยในยามฉุกเฉิน	4.22	0.68	มาก	3

ตาราง 4.10 (ต่อ)

ข้อ	ด้านงบประมาณ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	อันดับที่
55.	สถานศึกษาสนับสนุนงบประมาณการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน	4.24	0.69	มาก	1
56.	สถานศึกษาสนับสนุนงบประมาณให้บุคคลากรศึกษาดูงาน พัฒนางานให้เกิดประสิทธิผล	4.20	0.70	มาก	4
	เฉลี่ยรวม	**4.14**	**0.49**	**มาก**	**-**

จากตาราง 4.10 พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านงบประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.16) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ 55 สถานศึกษาสนับสนุนงบประมาณการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.32) รองลงมา คือ ข้อ 50 สถานศึกษามีการประชุมวางแผน จัดตั้งงบประมาณประจำปี ($\overline{X}$ = 4.23) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 52 สถานศึกษามีการดูแล ควบคุม และตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ ($\overline{X}$ = 3.99)

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับของความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ปรากฏดังตาราง 4.11 - 4.14 ดังนี้

ตาราง 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

ด้าน	ความสำเร็จ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพ	อันดับที่
1.	ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน	4.26	0.48	มาก	2
2.	ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน	4.19	0.54	มาก	3
3.	ด้านความพึงพอใจของบุคลากร	4.29	0.52	มาก	1
	เฉลี่ยรวม	**4.25**	**0.46**	**มาก**	-

จากตาราง 4.11 พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.25) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความพึงพอใจของบุคลากร ($\overline{X}$ = 4.29) รองลงมา คือ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน ($\overline{X}$ = 4.26) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน ($\overline{X}$ = 4.19)

ตาราง 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คะแนนความคิดเห็นของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพ	อันดับที่
1.	การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เฉลี่ยทุกกลุ่มสาระได้ตามเกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนด	4.34	0.68	มาก	3
2.	นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีผลการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติขั้นพื้นฐาน (O - net) ประจำปีการศึกษา 2561 ผ่านเกณฑ์มาตรฐานของ สมศ.	4.16	0.76	มาก	7
3.	ผู้เรียนมีความสามารถในการอ่าน การเขียนได้อย่างเหมาะสม ตามระดับชั้น	4.15	0.71	มาก	8
4.	นักเรียนมีทักษะแสวงหาความรู้และสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง	4.28	0.71	มาก	5
5.	ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และนำไปประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสม	4.32	0.65	มาก	4
6.	ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารได้อย่างเหมาะสม	4.37	0.65	มาก	2

ตาราง 4.12 (ต่อ)

ข้อ	ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพ	อันดับที่
7.	ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถในการสื่อสารทางภาษาไทย ภาษาอังกฤษ ตามระดับชั้น	4.39	0.64	มาก	1
8.	ผู้เรียนมีความสามารถด้านการคิดคำนวณเหมาะสมตามระดับชั้น	4.21	0.74	มาก	6
9.	ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี ศึกษาต่อในระดับชั้นที่สูงขึ้น มีวุฒิภาวะเหมาะกับวัย	4.14	0.70	มาก	9
	เฉลี่ยรวม	**4.26**	**0.48**	**มาก**	**-**

จากตาราง 4.12 พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.26) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ 7 ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถในการสื่อสารทางภาษาไทย ภาษาอังกฤษ ตามระดับชั้น ($\overline{X}$ = 4.39) รองลงมา คือ ข้อ 6 ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารได้อย่างเหมาะสม ($\overline{X}$ = 4.37) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 9 ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี ศึกษาต่อในระดับชั้นที่สูงขึ้น มีวุฒิภาวะเหมาะกับวัย ($\overline{X}$ = 4.14)

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ตาราง 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คะแนนความคิดเห็นของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพ	อันดับที่
10.	ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถที่จำเป็นตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551	4.20	0.70	มาก	2
11.	ผู้เรียนมีความสำนึกรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และภูมิใจในความเป็นไทย	4.30	0.68	มาก	1
12.	ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน เรียนรู้วิธีการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์	4.18	0.74	มาก	6
13.	ผู้เรียนมีความประพฤติด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม จิตสังคม และจิตสำนึกโดยไม่ขัดกับกฎหมาย และวัฒนธรรมอันดีงามของสังคม	4.09	0.70	มาก	5
14.	ผู้เรียนมีความภาคภูมิใจในท้องถิ่นในความเป็นไทย เห็นคุณค่าเกี่ยวกับภูมิปัญญาไทย แสดงออกได้อย่างเหมาะสมในชีวิตประจำวัน	4.19	0.72	มาก	4
15.	ผู้เรียนยอมรับฟังเหตุผลความคิดเห็นของผู้อื่น และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้	4.20	0.66	มาก	3
	เฉลี่ยรวม	**4.19**	**0.54**	**มาก**	-

จากตาราง 4.13 พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 6 ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.19) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ 11 ผู้เรียนมีความสำนึกรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และภูมิใจในความเป็นไทย ($\overline{X}$ = 4.30) รองลงมา คือ ข้อ 1 ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถที่จำเป็นตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ($\overline{X}$ = 4.20) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 12 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน เรียนรู้วิธีการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์ ($\overline{X}$ = 4.18)

ตาราง 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คะแนนความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านความพึงพอใจของบุคลากร โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านความพึงพอใจของบุคลากร	$\overline{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพ	อันดับที่
16.	ได้รับผลตอบแทนที่จากหน่วยงาน เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน ค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษาของบุตร ค่าเช่าบ้าน	4.32	0.66	มาก	1
17.	บุคลากรมีความภาคภูมิใจในอาชีพการเป็นข้าราชการครู ซึ่งเป็นอาชีพที่มีเกียรติ ได้รับการยอมรับ ยกย่องจากชุมชน สังคม	4.30	0.67	มาก	3
18.	บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงาน สามารถแสดงความคิดเห็น และปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ และเต็มความสามารถ	4.21	0.69	มาก	5

ตาราง 4.14 (ต่อ)

ข้อ	ด้านความพึงพอใจของบุคลากร	$\overline{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพ	อันดับที่
19.	บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง และสามารถนำผลการประเมินมาใช้วางแผนการทำงานได้เหมาะสม	4.29	0.72	มาก	4
20.	บุคลากรมีความสุขในการทำงาน	4.13	0.66	มาก	2
	เฉลี่ยรวม	**4.26**	**0.48**	**มาก**	**-**

จากตาราง 4.14 พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านความพึงพอใจของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.29) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ 16 ได้รับผลตอบแทนจากหน่วยงาน เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน ค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษาของบุตร ค่าเช่าบ้าน ($\overline{X}$ = 4.39) รองลงมา คือ ข้อ 20 บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.31) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 18 บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงาน สามารถแสดงความคิดเห็น และปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ และเต็มความสามารถ ($\overline{X}$ = 4.14)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษากับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษากับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coeffcient) โดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) รายละเอียดดังตาราง 4.15 ดังนี้

ตาราง 4.15 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษากับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_7	X_8	Y
X_1	1	.912**	.512**	.414**	.575**	.525**	.486**	.519**	.543**
X_2		1	.566**	.448**	.585**	.486**	.417**	.470**	.511**
X_3			1	.697**	.637**	.597**	.404**	.499**	.585**
X_4				1	.712**	.392**	.349**	.401**	.398**
X_5					1	.695	.588**	.643**	.613**
X_6						1	.717**	.704**	.729**
X_7							1	.851**	.648**
X_8								1	.649**
Y									1

* แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.15 พบว่า ปัจจัยทุกปัจจัย ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการจูงใจ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านงบประมาณ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ในระดับสูง คือ ด้านโครงสร้างองค์การ (r = .729) และปัจจัยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านงบประมาณ (r = .649) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (r = .648) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (r = .613) ด้านการจูงใจ (r = .585) ด้านภาวะผู้นำ (r = .543) ด้านการพัฒนาบุคลากร (r = .511) และด้านการติดต่อสื่อสาร (r = .398)

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ด้วยวิธีการ Enter รายละเอียดดังตาราง 4.16 ดังนี้

ตาราง 4.16 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

ตัวแปรอิสระ	B	SE_B	β	t	P - Values
(Constant)	.460	.147		3.118**	.002
ด้านภาวะผู้นำ (X_1)	.116	.073	.116	.1596	.111
ด้านการพัฒนาบุคลากร (X_2)	-.003	.068	-.003	-.046	.963
ด้านการจูงใจ (X_3)	.224	.047	.231	4.729**	.000
ด้านการติดต่อสื่อสาร (X_4)	-.081	.045	-.082	-1.783	.075
ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_5)	.086	.059	.088	1.452	.147
ด้านโครงสร้างองค์การ (X_6)	.317	.051	.325	6.195**	.000
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_7)	.175	.052	.197	3.334**	.001
ด้านงบประมาณ (X_8)	.059	.056	.062	1.057	.291
(Constant)	.460	.147		3.118**	.002
R = .785	R^2 = 0.616			F = 95.561**	

* แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

จากตาราง 4.16 พบว่า เมื่อนำตัวแปรด้านปัจจัยทางการบริหาร 8 ด้าน มาพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 พบว่า สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยมีประสิทธิภาพในการทำนายร้อยละ 61.60 (R^2 = 0.616) และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่า ตัวแปรอิสระที่สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์การ (Beta = 0.325) ด้านการจูงใจ (Beta = 0.231) และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Beta = 0.197) ส่วนด้านภาวะผู้นำ (Beta = 0.116) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (Beta = 0.088) ด้านการติดต่อสื่อสาร (Beta = - 0.082) ด้านงบประมาณ (Beta = 0.062) ด้านการพัฒนาบุคลากร (Beta = -0.003) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสามารถสร้างสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 0.460 + 0.317(_{X6}) + 0.224(_{X3}) + 0.175(_{X7}) + 0.116(_{X1}) + 0.086(_{X5}) - 0.081(_{X6}) + 0.059(_{X8}) - 0.003(_{X2})$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_y = 0.325(Z_{X6}) + 0.231(Z_{X3}) + 0.197(Z_{X7}) + 0.116(Z_{X1}) + 0.088(Z_{X5}) - 0.082(Z_{X6}) + 0.062(Z_{X8}) - 0.003(Z_{X2})$$

มหาวิทยาลัยบูรพา Burirum Rajabhat University

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะตามลำดับ ดังนี้

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

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการดำเนินงานตามปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2
4. เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ในการทำนายความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2
5. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยทางการบริหาร มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

2. ปัจจัยทางการบริหาร อย่างน้อย 1 ปัจจัย สามารถเป็นตัวพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ได้

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ซึ่งเป็นการประเมินความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา 8 ด้าน คือ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการจูงใจ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านงบประมาณ

ตัวแปรอิสระหรือตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัย 8 ด้าน คือ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการจูงใจ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านงบประมาณ

วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 กับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา วิเคราะห์โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coeffcient) การหาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 วิเคราะห์โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ระดับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 มีระดับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการจูงใจ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ

2. ระดับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 มีระดับความสำเร็จอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความพึงพอใจของบุคลากร รองลงมา คือ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษากับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ปัจจัยทุกปัจจัย ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการจูงใจ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านงบประมาณ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ในระดับสูง คือ ด้านโครงสร้างองค์การ ($r = .729$) และปัจจัยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านงบประมาณ ($r = .649$) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ($r = .648$) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ($r = .613$) ด้านการจูงใจ ($r = .585$) ด้านภาวะผู้นำ ($r = .543$) ด้านการพัฒนาบุคลากร ($r = .511$) และด้านการติดต่อสื่อสาร ($r = .398$)

4. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ด้วยวิธีการ Enter พบว่า เมื่อนำตัวแปรด้านปัจจัยทางการบริหาร 8 ด้าน มาพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 พบว่า สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยมีประสิทธิภาพในการทำนายร้อยละ 61.60 (R^2 = 0.616) และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่า ตัวแปรอิสระที่สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์การ (Beta = 0.325) ด้านการจูงใจ (Beta = 0.231) และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Beta = 0.197) ส่วนด้านภาวะผู้นำ (Beta = 0.116) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (Beta = 0.088) ด้านการติดต่อสื่อสาร (Beta = - 0.082) ด้านงบประมาณ (Beta = 0.062) ด้านการพัฒนาบุคลากร (Beta = -0.003) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสามารถสร้างสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 0.460 + 0.317(_{X6}) + 0.224(_{X3}) + 0.175(_{X7}) + 0.116(_{X1}) + 0.086(_{X5}) - 0.081(_{X6}) + 0.059(_{X8}) - 0.003(_{X2})$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_y = 0.325(Z_{X6}) + 0.231(Z_{X3}) + 0.197(Z_{X7}) + 0.116(Z_{X1}) + 0.088(Z_{X5}) - 0.082(Z_{X6}) + 0.062(Z_{X8}) - 0.003(Z_{X2})$$

อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ทำให้ทราบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ในด้านต่าง ๆ และมีประเด็นที่ค้นพบอันจะเป็นข้อมูลนำไปสู่การวางแผนปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 สู่ความสำเร็จ ซึ่งผู้วิจัยได้อภิปรายผล ดังนี้

1. ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการจูงใจ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ได้มองถึงความสำคัญในการบริหารจัดการสถานศึกษาสู่ความสำเร็จนั้น การจัดโครงสร้างการบริหารที่ครอบคลุม มีการประสานงานที่ดีระหว่างบุคลากร สนับสนุนการทำงานประสบผลสำเร็จ คำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคลากร ระบบการบริหารมีความยืดหยุ่น เน้นการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ เอื้อต่อการเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน สร้างบรรยากาศในสถานศึกษาเอื้อต่อการพัฒนาและการเรียนรู้ร่วมกันจัดบรรยากาศให้ร่มรื่นสวยงาม และจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู สร้างวัฒนธรรมในการประเมินการปฏิบัติงาน และเห็นคุณค่าของการประเมินผลงาน มีการกำหนดรูปแบบการมอบบำเหน็จความดีความชอบ อย่างยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้และเป็นที่ยอมรับ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประภัสสร ทิพหนองแวง (2560 : 130 - 135) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล และความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านบรรยากาศองค์กร และด้านทรัพยากรและเทคโนโลยี นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของมยุรา ไชยโส (2558 : 130 - 135) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก และเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านกระบวนการ เมื่อพิจารณาแต่ละด้านของปัจจัย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านผู้บริหารสถานศึกษา ด้านครู ด้านบรรยากาศในโรงเรียน ด้านสภาพสังคม ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน ด้านความร่วมมือของชุมชน ด้านกระบวนการนิเทศก์ กระบวนการบริหาร และสภาพเศรษฐกิจ

นอกจากนี้ผลการวิเคราะห์ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 รายด้าน พบว่า ด้านโครงสร้างองค์การ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารจัดการสถานศึกษาสู่ความสำเร็จนั้น ด้านโครงสร้างองค์การ นับเป็นส่วนที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง การจัดโครงสร้างองค์การที่ดี จะทำเกิดระบบการทำงานที่ประสานสัมพันธ์ ร่วมมือกันไปสู่เป้าหมายเดียวกัน เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการกำหนดบทบาทหน้าที่กลุ่มงานที่เป็นทางการ การกำหนดบทบาทและจัดสรรอำนาจหน้าที่ชัดเจน มีการกระจายอำนาจ และการควบคุมการปฏิบัติงาน การวางแผนการปฏิบัติงาน การใช้อำนาจหน้าที่ในการบริหารงาน การใช้กฎระเบียบข้อบังคับในองค์การ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงานตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับสัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551 : 126) ได้กล่าวถึง การจัดโครงสร้างที่เหมาะสม ควรเป็นการจัดโครงสร้างการบริหารสถานศึกษา ที่เอื้อต่อการทำงาน และควรให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกและคล่องตัว มีการมอบหมายงานไม่ซ้ำซ้อน และมอบหมายได้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร มีกฎและแนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุสู่ความสำเร็จ นอกจากนี้ ไชยา ภาวะบุตร (2555 : 76) กล่าวว่า การจัดองค์การเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดระบบการทำงานที่ประสานความร่วมมือกันไปสู่เป้าหมายเดียวกัน เกิดผลสัมฤทธิ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากเหตุผลดังกล่าว จึงส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านโครงสร้างองค์การ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ประยงค์ ศรีโทมี (2561 : 180 - 187) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน โดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ประกอบด้วย ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ นอกจากนี้ผลการศึกษายังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เบลเยอร์ (Balyer. 2012 : 581) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสู่ความสำเร็จ ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะช่วยให้ผู้บริหารโรงเรียนมีทัศนคติที่จะส่งผลให้โรงเรียนเดินหน้าสู่ความสำเร็จ โดยวิธีการที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรในโรงเรียนได้คิดสร้างสรรค์และพึงพอใจมากที่สุด เป็นต้น

2. จากผลการวิเคราะห์ระดับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านความพึงพอใจของบุคลากร ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน ตามลำดับ จะเห็นได้ว่า ด้านความพึงพอใจของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการบริหารจัดการสถานศึกษาสู่ความสำเร็จนั้น บุคลากรในสถานศึกษาต้องยอมรับนโยบาย มาตรการ และข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา มีความพึงพอใจในระบบการบริหารงานของสถานศึกษา ยอมรับการปรับปรุงและพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานตามหน้าที่ด้วยการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่มีคุณค่าต่อการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน นำมาสู่ความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา ซึ่งความพึงพอใจของบุคลากรนี้ จะเป็นสิ่งที่สะท้อนความสำเร็จของการดำเนินงานในโรงเรียน ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจกับผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ซึ่งบลูมและเนเลอร์ (Blum & Nayler. 1968 : 364) ได้กล่าวถึง ความพึงพอใจในการทำงาน คือ ผลรวมของเจตคติต่าง ๆ ที่แสดงออกโดยผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเจตคติเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับงานที่ปฏิบัติและเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ เช่น ค่าจ้าง ความมั่นคง สภาพการทำงาน โอกาสก้าวหน้า การยอมรับนับถือ ความยุติธรรม ความสัมพันธ์ทางสังคม การได้รับการดูแลเอาใจใส่ และการได้รับความยุติธรรม สามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ มีความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อดีราภ์รัตน์ วรรณรัตน์ (2556 : 86) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก และปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ประกอบด้วยปัจจัย 6 ด้าน คือ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) ความพึงพอใจในงานของครู 3) การพัฒนาวิชาชีพครู 4) คุณลักษณะของผู้เรียน 5) การพัฒนาบุคลากร 6) การสอนของครูที่เป็นต้นแบบ นำมาซึ่งความมีประสิทธิผลของโรงเรียน

นอกจากนี้ผลการวิเคราะห์ระดับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ในด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน สามารถบอกลักษณะของความสำเร็จ

ในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยสะท้อนจากผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่แสดงออกถึงความรู้ ความสามารถ ตามหลักสูตรสถานศึกษา และมีพัฒนาการทางด้านความสามารถในการอ่าน การเขียนได้ถูกต้อง มีความสามารถทางการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ สามารถอภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการแก้ไขปัญหาในด้านต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม และมีความก้าวหน้าทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา โดยสามารถวัดผลประเมินผลได้จากการทดสอบหรือวิธีการอื่น เพื่อให้ได้ผลตามจุดมุ่งหมายของการจัดการเรียนการสอนตรงตามเนื้อหาสาระ ซึ่งอุทุมพร จามรมาน (2553 : 2) ได้สรุปไว้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความรู้ความเข้าใจ และทักษะที่เกิดจากการเรียนรู้ ได้แก่ ความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร การคิดคำนวณ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของชวาล แพรัตกุล (2552 : 15) สรุปไว้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน หมายถึง ความสำเร็จในด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถภาพด้านต่าง ๆ ของสมองผลสัมฤทธิ์การเรียนควรจะประกอบด้วยสิ่งสำคัญอย่างน้อย 3 สิ่ง คือ ความรู้ ทักษะและสมรรถภาพสมอง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เจต เจริญสุข (2554 : 48) ได้สรุปไว้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน หมายถึง การเรียนเป็นผลที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ การฝึกฝน เกิดเป็นพฤติกรรม หรือความสามารถเฉพาะตนเองของผู้เรียนที่จะแสดงถึงสมรรถภาพในด้านต่าง ๆ เช่น สมรรถภาพทางด้านสมองที่ทำให้บุคคลเกิดความสามารถในการคิด สมรรถภาพทางด้านจิตใจที่เกี่ยวกับความรู้สึกและอารมณ์ และสมรรถภาพทางด้านการปฏิบัติที่เป็นการแสดงออกของกล้ามเนื้อในท่าทางต่าง ๆ ซึ่งวัดได้จากการทดสอบทางภาคทฤษฎี ภาคปฏิบัติหรือทั้งสองอย่าง โดยจำแนกผลการเรียนเป็นด้านพุทธิพิสัย ด้านทักษะพิสัย และจิตพิสัย และจากผลการวิเคราะห์ระดับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ในด้านคุณลักษณะของผู้เรียน สามารถสะท้อนความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา นักเรียนมีคุณลักษณะที่ดี มีความประพฤติที่เหมาะสม เติบโตเป็นเยาวชนที่ดี มีจิตสำนึกที่ดี แสดงออกได้อย่างเหมาะสม สามารถอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการ (2552 : 4) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้เรียน หมายถึง ลักษณะที่ดีหรือลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน เช่น ความมีระเบียบวินัย เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความประหยัด ความซื่อสัตย์ การทำงานเป็นทีม การยอมรับฟังผู้อื่น รักการอ่าน ความมานะอดทน ความละเอียดรอบคอบ ความกล้าแสดงออก และมีส่วนร่วมในการแสดงออกทางความคิดเห็น เป็นต้น ลักษณะดังกล่าวเป็นลักษณะรวม ๆ หรือเป็นลักษณะส่วนใหญ่ของนักเรียนในแต่ละโรงเรียน

โดยครูทั้งหมดในโรงเรียนเป็นผู้ประเมิน สอดคล้องกับงานวิจัยของวิทยา สวนกุหลาบ (2558 : 37) ได้สรุปว่า คุณลักษณะของผู้เรียน หมายถึง ระดับการรับรู้ของครูที่มีต่อนักเรียนในด้านสุขภาพร่างกาย จิตใจ สังคม คุณธรรม จริยธรรม สมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร นับเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะส่งผลต่อความสำเร็จที่เกิดขึ้นส่งผลต่อผู้เรียนโดยตรง ทำให้นักเรียนมีความรู้ความสามารถที่จำเป็นตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษา ขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มีความสำนึกรักชาติ ศาสนาพระมหากษัตริย์ และภูมิใจในความเป็นไทย ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน เรียนรู้วิธีการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์

3. ผลการศึกษาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ทุกตัว มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ทุกตัวมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารจัดการศึกษา ดังนี้ ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง 1 ตัว ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์การ และความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง 7 ตัว ได้แก่ ด้านงบประมาณ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ด้านการจูงใจ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการติดต่อสื่อสาร จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าว สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

3.1 ด้านโครงสร้างองค์การ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัดโครงสร้างองค์การเป็นสิ่งที่สำคัญในการวางระบบการบริหารจัดการสถานศึกษาสู่ความสำเร็จ ซึ่งการจัดโครงสร้างการบริหารที่ครอบคลุม ช่วยให้เกิดการประสานงานที่ดีระหว่างบุคลากร สนับสนุนการทำงานประสบผลสำเร็จ บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประยงค์ ศรีโทมี (2561 : 180 - 187) พบว่า ด้านโครงสร้างองค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน

3.2 ด้านงบประมาณ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจัยด้านงบประมาณ ถือเป็นปัจจัยทางการบริหารที่มีความสำคัญที่สุด ปัจจัยหนึ่งที่สนับสนุนให้เกิดกระบวนการทางการบริหารที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งงบประมาณถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงาน เพื่อให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาพร ยืนยง (2560 : 95 - 99) พบว่า ด้านงบประมาณ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

3.3 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเทคโนโลยีสารสนเทศ มีผลกระทบต่อองค์การทั้งด้านกระบวนการทำงาน รูปแบบการติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจและวัฒนธรรม ซึ่งเทคโนโลยีครอบคลุมถึงกิจกรรมหรือกระบวนการการจัดการ และการเผยแพร่ มีประสิทธิภาพความถูกต้อง เราสามารถนำเทคโนโลยี มาประยุกต์ใช้ได้ในหลายขั้นตอน จนเกิดประสิทธิภาพที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ และส่งเสริมการเรียนรู้ภายในองค์การ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประภัสสร ทิพหนองแวง (2560 : 130 - 135) พบว่า ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล

3.4 ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาทั้งนี้อาจเป็นเพราะบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ คือสิ่งที่สำคัญต่อองค์การและผลสำเร็จขององค์การที่ไม่น้อยไปกว่าปัจจัยอย่างอื่น การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ความสามัคคีในการปฏิบัติงาน ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีผลต่อการดำเนินงานขององค์การประสบผลสำเร็จได้สูง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ มยุรา ไชยโส (2558 : 130 - 135) พบว่า ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาส และแฮริสัน (Harrison. 2008 : 43 - 44) ได้ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน 11 โรงเรียนในทางตอนใต้มิสซิสซิปปี ตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำโรงเรียนมีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย เป็นบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น

3.5 ด้านการจูงใจ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการสร้างแรงจูงใจ สร้างขวัญและกำลังใจ ช่วยให้กิจการงานนั้นประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บาลเยอร์ (Balyer. 2012 : 581) พบว่า ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงจะช่วยให้โรงเรียนเดินหน้าสู่ความสำเร็จ โดยที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของรัตนา ฟูมั่น (2559 : 34) กล่าวว่า การจูงใจมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์การ หากได้รับแรงจูงใจที่ดีย่อมส่งผลให้การทำงานที่ดีขึ้น แต่หากเป็นไปในทางตรงข้ามย่อมส่งผลให้การทำงานลดน้อยลงได้ ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรจะคำนึงถึงการมอบหมายให้บุคลากรในโรงเรียนทำงานโดยมีการจูงใจที่ดี ซึ่งจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนได้

3.6 ด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสามารถโน้มน้าวหรือจูงใจให้ทุกฝ่ายในโรงเรียนปฏิบัติงานในหน้าที่ตามความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มที่ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล สร้างสรรค์ผลงานอยู่เสมอ ใช้หลักเหตุผลในการบริหารงาน ใช้ความรู้ความสามารถในการบริหาร สามารถนิเทศติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สร้างสรรค์ผลงานอยู่เสมอ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของมาเซล (Macel. 1990 : 131) ได้ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของครูใหญ่กับประสิทธิผลของโรงเรียน การวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ด้านภาวะผู้นำ ด้านบรรยากาศการเรียนรู้ และด้านการติดต่อสื่อสาร มีผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของประยงค์ ศรีโทมี (2561 : 180 - 187) พบว่า ด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกูดฮาร์ด (Goodhart. 2010 : Abstract) ได้ศึกษาลักษณะของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาของรัฐที่มีประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการประสบความสำเร็จ พบว่า ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำด้านการจัดองค์กร ควรมีคุณธรรม และมีความรอบรู้ทางด้านวิชาการ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในโรงเรียน เน้นให้ครูปฏิบัติหน้าที่การสอนอย่างจริงจังและผู้บริหารต้องสร้างความสามัคคี สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติการสอน สร้างวัฒนธรรมองค์การให้มีน้ำใจเป็นหนึ่งเดียวกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการประสบความสำเร็จ

3.7 ด้านการพัฒนาบุคลากร มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร การบริหารองค์กรจะประสบความสำเร็จย่อมขึ้นอยู่กับบุคลากรในองค์กร โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ศิลปะและกลยุทธ์ในการบริหารจัดการบุคคลากรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของประยงค์ ศรีโทมี (2561 : 180 - 187) พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนและยังสอดคล้องกับงานวิจัยสุพานี สฤษฎ์วานิช (2553 : 12 - 13) สรุปไว้ว่า ทรัพยากรมนุษย์คือ บุคลากรที่มีคุณค่ามีความรู้ความสามารถ ที่จะก่อให้เกิดความสำเร็จในงานตามที่ต้องการได้

3.8 ด้านการติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการส่งข่าวสารจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง ผู้บริหารมักจะใช้ระบบการติดต่อสื่อสารที่เป็นทางการเป็นหลัก โดยการออกคำสั่งหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันในองค์การ การติดต่อสื่อสารที่ดีจะทำให้การดำเนินงานราบรื่นไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การส่งข้อมูลข่าวสาร จากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง ต้องมีการจัดวางระบบการสื่อสารให้ดี ต้องมีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อทำให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากร ทำให้ได้รับข้อมูลย้อนกลับ นำพาองค์กรประสบความสำเร็จ ตามที่องค์กรได้ตั้งเป้าหมายไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธนกร อัฒจักร (2557 : 46) ได้สรุปไว้ว่า การติดต่อสื่อสารนั้นมีความสำคัญ ต้องใช้เทคนิคและสื่อหลาย ๆ ทางใช้ภาษาที่ชัดเจน เข้าใจง่าย ใช้หลักเหตุผลในการสื่อสาร มีการกระทำที่สอดคล้องกับคำพูด และใช้ข้อมูลย้อนกลับในการติดต่อสื่อสาร เพื่อให้เกิดความแน่ใจและเข้าใจตรงกันและยังสอดคล้องกับแนวคิดของวิภาดา คุปตานนท์ (2551 : 236) ได้กล่าวว่าในการบริหารงาน การติดต่อสื่อสารเป็นบทบาทที่สำคัญของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงาน เพราะการติดต่อสื่อสารเป็นพาหนะนำกระบวนการบริหารงานต่าง ๆ ประสานเข้าด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การจัดองค์การ การชักนำ และการควบคุม ล้วนแต่ต้องอาศัยการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เพื่อทำให้ผู้ปฏิบัติงานด้านการสอน ผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดจนผู้ปกครองมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

4. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ด้วยวิธีการ Enter พบว่า ตัวแปรอิสระที่สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการจูงใจ และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่วนด้านภาวะผู้นำ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านงบประมาณ ด้านการพัฒนาบุคลากร ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ตัวแปรดังกล่าวร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา ได้ร้อยละ 61.60 ซึ่งผลจากการวิจัยดังกล่าว สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

4.1 ด้านโครงสร้างองค์การ ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากโครงสร้างขององค์การเป็นผลจากการออกแบบองค์การในวิธีแบ่งงาน และความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงาน โครงสร้างที่เหมาะสมขององค์การ แสดงถึงความสัมพันธ์ของทรัพยากรในการบริหารจัดการสถานศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับองค์การ ความสัมพันธ์ที่เป็นทางการของระบบการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างระบบในหน่วยงาน ซึ่งโครงสร้างองค์การจะระบุและอธิบายถึงองค์ประกอบขององค์การ ได้แก่ กลไกการทำงานรูปแบบปฏิสัมพันธ์อย่างเป็นทางการ การกระจายอำนาจ การตัดสินใจ ซึ่งเป็นตัวกำหนดกรอบหรือแนวทางในการดำเนินงานในองค์การ ที่จะนำไปสู่เป้าหมายองค์การ สอดคล้องกับแนวคิดของไชยา ภาวะบุตร (2555 : 76) ได้สรุปไว้ว่า การจัดโครงสร้างองค์การเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร เพื่อให้เกิดระบบ

การทำงานที่ประสานสัมพันธ์ ไปสู่เป้าหมายเดียวกัน เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลและคำเตียง ก่ำเกลี้ยง (2556 : 31) สรุปไว้ว่า โครงสร้างองค์การ คือ การกำหนดการจัดสายงานการบังคับบัญชา รวมถึงการจัดวางตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ ทำให้เกิดผลประสิทธิผลในโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของประภัสสร ทิพหนองแวง (2560 : 130 - 135) พบว่า ด้านโครงสร้างองค์การ มีอำนาจพยากรณ์ความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และประยงค์ ศรีโทมี (2561 : 180 - 187) พบว่า ด้านโครงสร้างองค์การ มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 ด้านการจูงใจ ส่งผลต่อระดับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากการจูงใจ (Motivation) เป็นปัจจัยที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งในการบริหารองค์การ องค์การจะอยู่รอดและเจริญเติบโตขึ้นได้ ต้องอาศัยแรงจูงใจที่องค์การมีให้ต่อพนักงาน แรงจูงใจเหล่านี้ ได้แก่ รายได้ รางวัล ค่าตอบแทน สวัสดิการต่าง ๆ รวมทั้งรางวัลที่มิได้เป็นตัวตน หรือจับต้องได้ เช่น การยกย่องชมเชย การประกาศเกียรติคุณ ถ้าแรงจูงใจเหล่านี้ สามารถตอบสนองแก่บุคคลากรได้ การลากิจ และการขาดงานของบุคคลากรจะลดลง ก่อให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองแก่องค์การ สอดคล้องกับแนวคิดของ สัญญา เคณาภูมิ และ วัชรินทร์ สุทธิชัย (2556 : 109 - 110) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจ คือ สิ่งจูงใจหรือสิ่งกระตุ้นให้บุคคลมีพฤติกรรมตอบสนองต่อความต้องการขององค์การและของตนเองให้บรรลุผลสำเร็จ การให้สิ่งจูงใจอย่างเพียงพอจะทำให้ผู้ปฏิบัตินำนโยบายไปปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง เกิดประสิทธิผล เช่นเดียวกับ จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555 : 218 - 225) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ เป็นสภาวะของบุคคลที่ต้องการทำบางสิ่งบางอย่างด้วยจิตใจของตนเอง โดยไม่ต้องใช้สิ่งล่อใจใด ๆ มากระตุ้น ซึ่งถือว่ามีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานต่าง ๆ เป็นอย่างยิ่ง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปราณี สาไพรวัน (2558 : 137 - 139) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นการสร้างเจตคติที่ดี มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.3 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งผลต่อระดับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากเทคโนโลยีมีผลกระทบต่อองค์การสถานศึกษาทั้งด้านกระบวนการทำงาน การบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านธุรการชั้นเรียน ด้านเอกสารงานที่จำเป็นต่อระบบการบริหารงาน ซึ่งสถานศึกษาควรมีการพัฒนาบุคลากรให้ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศคอมพิวเตอร์เพื่อการศึกษาได้อย่างเหมาะสม ทั้งทางด้านการติดต่อสื่อสาร และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารประชาสัมพันธ์กิจกรรมของสถานศึกษา ทั้งด้านวิชาการต่าง ๆ ด้านการบริหารงานที่เป็นประโยชน์ และการจัดกิจกรรมทางด้านการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานเลขาธิการ

สภาการศึกษา (2555 : 7) ได้กล่าวถึง เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) คือ เทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดการกับข้อมูลสารสนเทศ ตั้งแต่การเข้าถึงข้อมูล การจัดเก็บรวบรวมข้อมูล การจัดกระทำกับข้อมูล การแปลความหมาย และประมวลผลข้อมูล การแสดงผลข้อมูล การประเมินผล จึงเป็นเทคโนโลยีที่ผสมผสานกันระหว่างเทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์ (Electronic and Computer Technology) ที่นำมาใช้ในการบริหารองค์การสู่ความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัย ประภัสสร ทิพหนองแวง (2560 : 130 - 135) พบว่า ด้านทรัพยากรและเทคโนโลยี มีอำนาจพยากรณ์ความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยภาพรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ วิภาพร ยืนยง (2560 : 95 - 99) พบว่า ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผู้วิจัยมีแนวคิดและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการบริหารจัดการสู่ความสำเร็จ ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

1.1 ด้านภาวะผู้นำ ผลการวิจัยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 1 ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถบริหารจัดการศึกษาให้ทันต่อยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารที่ดีมีภาวะผู้นำต้องเป็นนักคิด นักพัฒนา สร้างสรรค์ผลงาน และมีแนวคิดพัฒนาระบบการทำงานอยู่เสมอ เมื่อประสบปัญหาและอุปสรรค สามารถค้นหาวิธีแก้ไขปัญหาด้วยสันติวิธี ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 8 ผู้บริหารมีความโปร่งใส ยุติธรรม รู้จักให้รางวัล ให้การชมเชยหรือบำเหน็จความชอบ ดังนั้น ผู้บริหารควรใช้ระบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม บริหารงานด้วยกัลยาณมิตรแห่งระบอบประชาธิปไตย มีการยกย่องชมเชยบุคลากรในสถานศึกษาที่มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงความโปร่งใส ยุติธรรม ในการบริหารจัดการสถานศึกษา

1.2 ด้านการพัฒนาบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 14 บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ทำงานเป็นทีมเพื่อองค์กร สถานศึกษาต้องสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยองค์รวมจะก่อให้เกิดผลสำเร็จต่อสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 13 สถานศึกษามุ่งพัฒนาครูและบุคลากร โดยคำนึงถึงแนวทางการปฏิรูปการเรียนรู้ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการพัฒนาครู การสนับสนุนบุคลากรในการเข้าร่วม การอบรม ประชุม สัมมนา สร้างทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้ และส่งเสริมการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้จากการอบรมมาพัฒนาสถานศึกษา พัฒนากระบวนการเรียนการสอนในชั้นเรียน เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษา

1.3 ด้านการจูงใจ ผลการวิจัยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อ 17 ผู้บริหารจัดให้มีระบบสวัสดิการสร้างขวัญ และกำลังใจแก่บุคลากร สร้างจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนในการทำงานที่ให้บุคคลากรสามารถนำไปปฏิบัติได้ถูกต้อง สามารถโน้มน้าวหรือจูงใจคณะครูหรือบุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานจนประสบผลสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมาย ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 19 ผู้บริหารจัดสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทันสมัยและสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน ดังนั้น สถานศึกษาควรจัดสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทันสมัย สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บุคลากรมีพลัง มีแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงาน สร้างความสำเร็จให้กับสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล

1.4 ด้านการติดต่อสื่อสาร ผลการวิจัยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อ 1 ผู้บริหารมีเทคนิค รูปแบบการติดต่อ และการประสานงานที่หลากหลายช่องทาง เพื่อให้บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสาร ครบถ้วนและถูกต้อง มีทักษะการติดต่อสื่อสาร เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากรภายในโรงเรียน สามารถแลกเปลี่ยนข่าวสารซึ่งกันและกัน มีระบบการสื่อสารที่เปิดกว้างและชัดเจน เกิดความร่วมมือประสานใจ เพื่อให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 27 มีทักษะในการสื่อสารอย่างมีเหตุผล คำนึงถึงวาระและโอกาสที่เหมาะสม ดังนั้น ผู้บริหารควรใช้ภาษาที่ชัดเจน เข้าใจง่ายในการติดต่อสื่อสาร โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้รับสาร เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน

1.5 ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ผลการวิจัยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อ 34 โรงเรียนมีการสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ทุกคนเข้าใจตรงกันและยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ในสถานศึกษาผู้บริหารต้องสร้างและดำรงวัฒนธรรมที่ดีให้มีความยั่งยืนในโรงเรียน ทำให้ได้รับความไว้วางใจจากคณะครูและบุคลากรทางการศึกษามีความจริงใจ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน นำมาซึ่งความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 28 โรงเรียนจัดบรรยากาศให้ร่มรื่น สวยงามเอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู ดังนั้น สถานศึกษาควรมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนาและการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ การค้นคว้า การพัฒนานวัตกรรมและการประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ให้แก่นักเรียนในชั้นเรียนได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ต้องสร้างบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร มีความเอื้ออารีต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อกระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษามีประสิทธิภาพ บรรลุตามวัตถุประสงค์

1.6 ด้านโครงสร้างองค์การ ผลการวิจัยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 39 สถานศึกษาจัดโครงสร้างองค์การบริหารงานที่ลดภาระและขั้นตอน เพื่อความสะดวกและคล่องตัวในการบริหารจัดการสถานศึกษาสู่ความสำเร็จ ควรมีการจัดโครงสร้างการบริหารที่ครอบคลุมช่วยให้เกิดการประสานงานที่ดีระหว่างบุคลากร สถานศึกษาควรจัดโครงสร้างหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคลากร จัดระบบโครงสร้างที่เอื้อต่อการเข้ามามีส่วนร่วม มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 43 สถานศึกษามีการจัดโครงสร้างการบริหารที่ครอบคลุมช่วยให้เกิดการประสานงานที่ดีระหว่างบุคลากร สนับสนุนการทำงานประสบผลสำเร็จ ดังนั้น สถานศึกษามีการจัดสายการบังคับบัญชาลดหลั่นตามอำนาจหน้าที่ ควรมีการกำหนดกฎ ระเบียบ วิธีปฏิบัติงาน ไว้เป็นลายลักษณ์อักษร แจ้งให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

1.7 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ผลการวิจัยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 44 สถานศึกษามีการใช้สื่อเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อการศึกษาได้อย่างเหมาะสม มีสื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสมและพร้อมใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีผู้รับผิดชอบ การบำรุงรักษาเทคโนโลยีมีระบบฐานข้อมูลด้านวิชาการต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารและการจัดการเรียนการสอน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 46 สถานศึกษามีการพัฒนาบุคลากรให้ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น สถานศึกษาต้องส่งเสริม

การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการบริหารจัดการชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงจากสิ่งแวดล้อมภายนอก

1.8 ด้านงบประมาณ ผลการวิจัยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 55 สถานศึกษาสนับสนุนงบประมาณ การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน สถานศึกษามีการประชุมวางแผนจัดตั้งงบประมาณประจำปี เพื่อสนับสนุนงบประมาณในการจัดสวัสดิการช่วยเหลือบุคลากรในการสร้างนวัตกรรมหรือองค์ความรู้ใหม่ ๆ ให้กับนักเรียนได้เกิดกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 52 สถานศึกษามีการดูแล ควบคุมและตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ ดังนั้น ในการบริหารจัดการสู่ความสำเร็จนั้น งบประมาณเป็นสิ่งที่สำคัญในการขับเคลื่อนกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้ดำเนินงานไปได้อย่างต่อเนื่อง จึงต้องมีการดูแลควบคุม และสามารถตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ เพื่อความโปร่งใสในการบริหารงาน

2. ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 สรุปผลได้ดังนี้

2.1 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน ผลการวิจัยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 7 ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถในการสื่อสารทางภาษาไทย ภาษาอังกฤษ ตามระดับชั้น ในการบริหารจัดการสถานศึกษานั้น ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน นับเป็นความสำเร็จที่บุคลากรในสถานศึกษาได้มุ่งเน้นให้เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เฉลี่ยทุกกลุ่มสาระได้ตามเกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนด นับได้ว่าระบบการบริหารจัดการของสถานศึกษานั้นมีประสิทธิภาพส่งผลต่อผู้เรียนอย่างแท้จริง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 9 ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดีศึกษาต่อในระดับชั้นที่สูงขึ้น ดังนั้น ควรจัดกิจกรรมในชั้นเรียนให้เหมาะกับวัย มองถึงขีดความสามารถในการอ่าน การเขียน ได้อย่างเหมาะสม ตามระดับชั้น เพื่อให้นักเรียนได้มีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ถูกต้อง

2.2 ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน ผลการวิจัยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 11 ผู้เรียนมีความสำนึกรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และภูมิใจในความเป็นไทย ทั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่า ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 จิตใจที่ดี มีความภาคภูมิใจในท้องถิ่น ในความเป็นไทย เห็นคุณค่าเกี่ยวกับภูมิปัญญาไทยแสดงออกได้อย่างเหมาะสมในชีวิตประจำวัน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน เรียนรู้วิธีการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์

ดังนั้น สถานศึกษาควรจัดฝึกทักษะอาชีพให้กับผู้เรียนให้ได้เรียนรู้ตลอดเวลาเกิดกระบวนการสร้างองค์ความรู้ที่ถูกต้อง สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ ส่งผลให้ผู้เรียนมีความประพฤติด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม จิตสังคม และจิตสำนึก โดยไม่ขัดกับกฎหมาย และวัฒนธรรมอันดีงามของสังคมไทย

2.3 ด้านความพึงพอใจของบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 16 ได้รับผลตอบแทนที่จากหน่วยงาน เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน ค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษาของบุตร ค่าเช่าบ้าน ทำให้บุคลากรบุคลากรมีความสุขในการทำงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 6 บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงาน สามารถแสดงความคิดเห็น และปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ และเต็มความสามารถ ดังนั้น บุคลากรควรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง และสามารถนำผลการประเมินมาใช้วางแผนการทำงานได้เหมาะอย่างเหมาะสม ส่งผลให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจในอาชีพการเป็นข้าราชการครู ซึ่งเป็นอาชีพที่มีเกียรติ ได้รับการยอมรับ ยกย่องจากชุมชน สังคม นำมาซึ่งการบริหารจัดการสถานศึกษาสู่ความสำเร็จ ได้อย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ เพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป คือ

1. ควรศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในรูปแบบวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษาสู่ความสำเร็จ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 และเขตอื่น ๆ ต่อไป

2. ควรศึกษาปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เพื่อสะท้อนถึงประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา

บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

บรรณานุกรม

กรองทอง เขียนทอง. (2555). **การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารจัดการที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.

_____. (2551). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

_____. (2552). **คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

_____. (2554). **แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

กฤษฎา การีชุม. (2554). **ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

กุศล ทองวัน. (2553). "ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และระดับการเป็นองค์กรนวัตกรรม : กรณีศึกษาสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ." **บริหารธุรกิจ**. 33(128) :15.

"ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ." (2556 ก, 4 ตุลาคม). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่มที่ 130 ตอนพิเศษ 130 ง. หน้าที่ 67 - 68.

_____. (2556 ข, 4 ตุลาคม). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่มที่ 130 ตอนพิเศษ 130 ง. หน้าที่ 72 - 74.

คำเตียง กำเกลี้ยง. (2556). **ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

คำเพชร ศิริบูรณ์. (2553). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานีเขต 1.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). อุบลราชธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). **การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา.** กรุงเทพ ฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

_____. (2556). **การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา.** กรุงเทพ ฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จันทรานี สงวนนาม. (2551). **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี : บุ๊คพอยท์.

จุมพล หนิมพานิช. (2554). **การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ มุมมองในทัศนะทางรัฐศาสตร์ การเมือง และรัฐประศาสนศาสตร์การบริหาร และกรณีศึกษาของไทย.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เจต เจริญสุข. (2554). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). พระนครศรีอยุธยา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

เจษฎา นกน้อย และคณะ. (2552). **นานาทรรศนะการจัดการความรู้และการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชมพล ภูบาล. (2556). **ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับคุณภาพของโรงเรียนในการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ชวาล แพรัตกุล. (2552). **เทคนิคการวัดผล.** พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์วิฑูรย์การปก.

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2558). **ผู้นำร่วมสมัย Contemporary Leadership.** กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.

เชียงแพง พรวิไสย. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดแผนกศึกษาและกีฬาประจำจังหวัดอุดมไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ไชยา ภาวะบุตร. (2555). **หลัก ทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา.** สกลนคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ณัฐกร สงคราม. (2553). **การออกแบบและพัฒนามัลติมีเดียเพื่อการเรียนรู้.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ถนัด เดชทรัพย์. (2550). **การบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลไทยชนะศึก อำเภอทุ่งเสลี่ยม จังหวัดสุโขทัย ตามหลักธรรมาภิบาล.** วิทยานิพนธ์ รป.ม. (การบริหารจัดการภาครัฐ). อุตรดิตถ์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. (2551). **การประยุกต์ใช้ SPSS วิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย.** กาฬสินธุ์ : ประสานการพิมพ์.

ทศพร จันทนราช. (2554). **โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์ ปร.ด. (สาขาการบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

ทิพยวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2550). **ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่.** พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : รัตนตรัย.

ธนกร อัฒจักร. (2557). **ความสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารกับการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 27.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ธร สุนทรายุทธ. (2551). **การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.

ธวัช กรุดมณี. (2550). **การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์ ค.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธวัช บุณยมณี. (2550). **ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง.** กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

ธัญญลักษณ์ ผาภูมิ. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1**. วิทยานพินธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ธีระ กุลสวัสดิ์. (2553). **เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร**. กรุงเทพฯ : เอ็ม.ที.เพรส.

ธีระ รุญเจริญ. (2550). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารสถานศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : แอล ดี เพรส.

เนตร์พัณณา ยาวิราช. (2552). **ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์**. กรุงเทพฯ : ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.

เนตรรุ่ง อยู่เจริญ. (2553). **ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของครูสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

บดินทร์ ฟองใหญ่. (2558). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดอุตรดิตถ์**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). อุตรดิตถ์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

บรรยงค์ โตจินดา. (2546). **การบริหารงานบุคคล (การจัดการทรัพยากรมนุษย์)**. กรุงเทพ ฯ : อมรการพิมพ์.

บัณฑิตาภรณ์ ศรีคำภา. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ปทุมธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

บุญชม ศรีสะอาด. (2547). **วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

_____. (2554). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

ประจักร บัวผัน. (2554). **หลักการบริหารสาธารณสุข**. พิมพ์ครั้งที่ 3. ขอนแก่น : คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ประภัสสร ทิพหนองแวง. (2560) **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). สกลนคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ประยงค์ ศรีโทมี. (2561). **ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). สกลนคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. (2555). **ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.** พิมพ์ครั้งที่ 10. บุรีรัมย์ : กลุ่มวิชาทดสอบและวิจัยทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

ปราชญา กล้าผจญ และสมศักดิ์ คงเที่ยง (2554). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.

ประไพ อุดมผล. (2554). **การปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ปราณี สาไพรวัน. (2558). **ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). สกลนคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ปริญญา จันทะพันธ์ (2556). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ปวีณา คำชมพู. (2561). **ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). สกลนคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ปิยะ ละมูลมอญ. (2556). **วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ปทุมธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ผ่องพรรณ ตรัยมงคลกูล และสุภาพ ฉัตราภรณ์. (2543). **การออกแบบการวิจัย.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ผุสดี แสงหล่อ. (2555). **ศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการบริหารงานของโรงเรียนสวนป่าอุปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

พงษ์ศักดิ์ ผกามาศ. (2553). **ระบบไอซีทีและการจัดการยุคใหม่.** กรุงเทพฯ : วิตตี้กรุ๊ป.

พรรณี สวนเพลง. (2552). **เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมการจัดการความรู้**. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ด ยูเคชั่น.

"พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2)." (2553, 22 กรกฎาคม). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่มที่ 127 ตอนที่ 45 ก. หน้าที่ 5.

พิชาภพ พันธุ์แพ. (2554). **ผู้นำกับการจัดการการเปลี่ยนแปลง**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : แอคทีฟพริ้นท์.

เพชร กล้าหาญ. (2552). **สภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นครราชสีมา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

ภาคภูมิ บุญชื่น. (2561). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษากับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). เชียงราย : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

ภารดี อนันต์นาวี. (2553). **หลักการ แนวคิดทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 3. ชลบุรี : มนตรี.

มนทิพย์ ทรงกิติพิศาล. (2552). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

มยุรา ไชยโส. (2558). **การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

มยุรี อนุมานราชธน. (2552). **นโยบายสาธารณะ** . พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ธรรมกมลการพิมพ์.

มรกต วัฒนศักดิ์. (2551). **การศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ที่จัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นครราชสีมา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

มัทนา ศรีโยธา. (2550). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). สกลนคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

มัลลิกา ธรรมจริยาวัฒน์. (2553). **การจัดการองค์การและการบริหารธุรกิจ**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

มาเรียม นิลพันธุ์. (2558, มกราคม - เมษายน). "แนวทางการพัฒนางานวิจัยเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางการศึกษา กรณีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร". **วารสารศึกษาศาสตร์**. 5(1) : 173 - 300

ยนต์ ชุ่มจิต. (2553). **ความเป็นครู**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ. (2555). **การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา). ปทุมธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ยุทธ ไกยวรรณ์. (2550). **การบริหารการผลิต**. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

ยุทธนา ชุดทองม้วน. (2550). **การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารของคณะกรรมการบริหารโรงเรียนโปลิเทคนิคลานนา เชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ยุทธศักดิ์ ไชยสีหา. (2555). **ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

รัชนีย์ บุญเกิด. (2556). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนคร นครราชสีมา**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

"รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย " (2560 ก, 6 เมษายน). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่มที่ 134 ตอนที่ 40 ก. หน้าที่ 2.

_____. (2560 ข, 6 เมษายน). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่มที่ 134 ตอนที่ 40 ก. หน้าที่ 77 - 79.

รัตนา ฟูมั่น. (2559). **ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กำแพงเพชร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. พ.ศ. 2554 เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 7 รอบ 5 ธันวาคม 2554**. กรุงเทพฯ : ราชบัณฑิตยสถาน.

รูสนานี ยาโม. (2556). **ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ฤทัยรัตน์ แก้วลาย. (2554). **การอำนวยการ.** กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

ลัดดา อ่ำสอาด. (2555). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ ค.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

วันชัย มีชาติ. (2557). **การบริหารองค์การ.** พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วันวิสาข์ ศรีภูมิ. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

วศรุตา ทองแกมแก้ว. (2554). **องค์การและการจัดการ.** สงขลา : มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.

วันเพ็ญ บุรีสุงเนิน. (2552). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก.** วิทยานิพนธ์ ปร.ด. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วัลภา ทับแก้ว. (2553). **การประสานงานในองค์กร.** สงขลา : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยทักษิณ.

วัลลี พุทธิโสม. (2550). **ทฤษฎีองค์การสำหรับองค์การสมัยใหม่.** สระบุรี : สำนักพิมพ์วิทยาลัยมิชชั่น.

วาทิตยา ราชภักดี. (2561). **ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). สกลนคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วิจารณ์ พานิช. (2550). **ผู้บริหารองค์กรอัจฉริยะ ฉบับนักปฏิบัติ.** กรุงเทพฯ : สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม.

วิชาญ เงางาม. (2551). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 4.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครราชสีมา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.

วิชิต ดาราบถ. (2551). **การบริหารงานอุตสาหกรรม.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

วิทยา สวนกุหลาบ. (2558). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กำแพงเพชร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

วิภาดา คุปตานนท์. (2552). **การจัดการและพฤติกรรมองค์การ เทคนิคการจัดการสมัยใหม่** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรังสิต.

วิภาพร ยืนยง. (2560). **ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอโขงเจียม จังหวัดอุบลราชธานี**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). อุบลราชธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

วิภาสิณี หัสกรรจ์. (2561). **ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลตรงเรียนดีประจำตำบลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). สกลนคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2544). **การวิจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพฯ : ฟอร์เพซ.

_____. (2555). **การบริหารจัดการและการบริหารยุทธศาสตร์ของหน่วยงานของรัฐ**. กรุงเทพฯ : ฟอร์เพซ.

วิรัตน์ พงษ์มิตร. (2556). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2548). **ผู้บริหารโรงเรียน สามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิผล**. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ์.

_____. (2553). **หลัก ทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ : ทิพยวิสุทธิ์.

_____. (2555). **แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : ทิพยวิสุทธิ์.

วิลาวรรณ ระพีพิศาล. (2554). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกร.

วุฒิพร ประทุมพงษ์. (2556). **ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ศศกร ไชยคำหาญ. (2550). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ศิริชัย ชินะตังกูร. (2556). **หลักการทฤษฎีการบริหารและการบริหารสถานศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ. ประมวลความรู้ชุดวิชาหน่วยที่ 1 - 5**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2550). **การจัดการและพฤติกรรมองค์การ Management and Organizational Behavior**. กรุงเทพฯ : วีระฟิล์มและไซเท็กซ์.

ศุภชัย ยาวะประภาษ และปิยากร หวังมหาพร. (2552). **นโยบายสาธารณะไทย กำเนิดพัฒนาการและสถานภาพของศาสตร์**. กรุงเทพฯ : จุดทอง.

สมคิด บางโม. (2551). **องค์การและการจัดองค์การ**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : พัฒนวิทย์.

_____. (2555). **การเป็นผู้ประกอบการ**. กรุงเทพฯ : พัฒนวิทย์.

สมจิตร ยะจอม. (2554). **การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ลำปาง : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.

สมจิต อินทร์แสง. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). นนทบุรี : สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สมศักดิ์ กรอบสูงเนิน. (2552). **การศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครราชสีมา เขต 1**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นครราชสีมา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

สมุทร ชำนาญ. (2556). **ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎีและปฏิบัติ**. ระยอง : พี.เอส.

สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2550). **พฤติกรรมองค์การ ทฤษฎีและการประยุกต์**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : สามลดา.

สัญญา เคณาภูมิ และวัชรินทร์ สุทธิชัย. (2556). **นโยบายสาธารณะ**. มหาสารคาม : โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

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

สัมพันธ์ พันธุ์พฤกษ์. (2552). **สถิติประยุกต์เพื่อการวิจัย**. สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา. ขอนแก่น : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2551). **ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน การพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2. (2561). **ข้อมูลสารสนเทศสถานศึกษา.** บุรีรัมย์ : แก้วก๊อปปี้.

สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (2560 - 2564).** กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). **คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

_____. (2553). **คู่มือการบริหารจัดการระบบคุณภาพ.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

_____. (2554 ก). **การจัดระบบบริหารและสารสนเทศภายในสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบหลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

_____. (2554 ข). **มัธยมศึกษายุคใหม่สู่มาตรฐานสากล 2561.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

_____. (2555 ก). **คู่มือการบริหารโรงเรียน ในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

_____. (2555 ข). **แนวทางการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากล.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). **คู่มือการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษารักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2553.** กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2555 ก). **กฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : วี.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2555 ข). **แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (พ.ศ. 2555 - 2558)**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

_____. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579**. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2559). **คู่มือการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.

สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556). **คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคล**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำเร็จ วงศ์ศักดา. (2553). **รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา**. วิทยานิพนธ์ ค.ด. (บริหารอาชีวะและเทคนิคศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

สุขุม เฉลยทรัพย์. (2555). **เทคโนโลยีสารสนเทศ**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

สุขุม พรมเมืองคุณ. (2550). **เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาค้นคว้า**. (เอกสารประกอบคำสอน). เลย : คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

สุพานี สฤษฎ์วานิช. (2553). **การบริหารเชิงกลยุทธ์ แนวคิดและทฤษฎี**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุรพันธ์ ฉันทแดนสุวรรณ. (2550). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ : จุดทอง.

สุรัสวดี ราชกุลชัย. (2546). **การบริหารสำนักงาน**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุริยัณห์ ชำนาญ. (2557). **แนวทางการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียนในพื้นที่พิเศษระดับประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). เชียงราย : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

สุวิสาข์ เหล่าเกิด. (2558). **การพัฒนาระบบการเรียนโดยใช้ชุมชนเสมือนจริงเป็นฐานที่ส่งเสริมความรู้และสมรรถนะด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาของนักศึกษาครูในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ.** วิทยานิพนธ์ ปร.ด. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

เสน่ห์ จุ้ยโต. (2547). **แบบจำลองการบริหารเชิงกลยุทธ์ของศูนย์วิทย์พัฒนามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.** นนทบุรี : สถาบันวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

หาญศึก เล็บครุฑ และคณะ. (2557). **แนวคิดการใช้สารสนเทศเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ให้เกิดกระบวนการคิดวิจัย.** กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

อดีราภ์รัตน์ วรรณรัตน์. (2556). **ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

อนิวัช แก้วจำนง. (2553). **หลักการจัดการ.** พิมพ์ครั้งที่ 2. สงขลา : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยทักษิณ.

อภิญญา ศรีนรเศรษฐ์. (2558). **ความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศภายในของโรงเรียนในอำเภอบางบ่อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

อรวรีย์ โคตรเคน. (2560). **ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). สกลนคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อัชราภรณ์ มาตรา. (2555). **ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

อุดม พินธุรักษ์. (2553). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). อุดรธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

อุทมพร จามรมาน. (2553). **หลักการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน**. ในเอกสารการสอนวิชาการพัฒนาแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน. นนทบุรี : สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

อุทิศ ศิริวรรณ. (2549). **การจัดการสมัยใหม่**. กรุงเทพฯ : เพียร์สันเอ็นดูเคชั่นอินโดไชน่า.

อุ่นทยา ผาผง. (2556). **ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

Azeem, M. (2012). "Determinants of School Effectiveness : A Study at Punjab Level." **International Journal of Humanities and Social Science**. 2(4) : 242.

Balyer, A. (2012). "Transformational Leadership Behaviors of School Principals : A Qualitative Research Based on Teachers' Perceptions." **International Online Journal of Educational Sciences**. 4 (3) : 581 - 591.

Bartol, K. M. & Martin, D. C. (1990). **Management.** New York : McGraw-Hill.

_____. (1994). **Management**. New York : McGraw-Hill.

Bloom, B. S. (1976). **Taxonomy of Education Objectives Handbook II Effective Domain.** New York : McGraw-Hill.

Bloom, B. S. & Nayler, C. N. (1968). **Industrial Psychology.** New York : Harper and Row.

Campbell, R. F. et al. (1976). **Introduction to Educational Administration.** Boston : Allyn and Bacon.

_____. (1977). **On the Nature of Organizational Effectiveness in New Purposetives on Organizational Effectiveness.** San Francisco : Jassay Bass.

Chrispeels, J. (1990). **A Study of Factor Contributing to Acheving and Sustaining School Effective in Elemintary Schools.** London : Palmer Press.

Cokluk, B. O. (2010). The Relationship between Leadership Behavior and Organizational Commitment in Turkish Primary Schools [Abstracts]. Doctoral Dissertation, Ankara University. In **Dissertation Abstracts International**, p. 75 - 92.

Daft, R. L. (1991). **Management**. 2nd ed. Chicago : The Dryden Press.

Duke, D. L. (2007). **School Leadership and Instructional Improvement.** New York : Random House.

Fisk, S. (1973). **The Task of Educational Administration.** New York : Harper & Row.

Florence, M. (2008). "Principals' Leadership Behav or And School Learning Culture in Ekiti State Secondary Schools." **International Journal of Social Research.** 8(12) : 145.

Gamble, N. & Easingwood, N. (2000). **ICT Literacy.** London : Contiuum.

Gaziel, H. H. (2012). "The Antecedents of Primary School Principals' Management and Leadership Behaviors." **International Online Journal of Educational and Social Research.** 2(2) : 418.

Glickman, C. D. (1990). **Supervision of Instruction : A Developmental Approach.** 2nd ed. Boston : Allyn and Bacon.

_____. (2001). **Supervision of Instruction : A Developmental Approach.** 5td ed. Boston : Allyn and Bacon.

Good, C. V. (1973). **Dictionary of Education.** New York : McGraw-Hill.

Goodhart, H. (2010). **The Instrument and Expressive Characteristics of Public Secondary School and Effectiveness.** New York : McGraw - Hill.

Gulick, L. (1987). **Papers on the Science of Administration.** New York : McGraw Hill.

Halpin, A. W. (1966). **Theory and Research in Administration.** New York : Macmillan.

Halpin, A. W. & Croft, D. B. (1996). **Organizational Climate.** New Jersey : Prentice-Hall.

Hanson, E. W. (1996). **Monitoring the Common Loom Population in Minnesota : Assessment of the 1994 and 1995 Survey Results the Accuracy of Volunteers and Aerial Surveys and the Power of Detecting Trends.** Doctoral Dissertation (Master of Science). Minnesota : Faculty of the Graduate School. University of Minnesota.

Harrison, B. L. (2008). **The Perceptions of Teachers and School Administrators of School Effectiveness in 11 School in a Southern Mississippi School District.** Doctoral Dissertation (Educational Administration). Mississippi : Faculty of the Graduate School. Mississippi State University.

Highett, N. T. (1989). **School Effectiveness and Ineffective Parent's Principal's and Superintendent's Perspective.** Doctoral Dissertation (Educational Administration). Alberta : Faculty of the Graduate School. Edmonton University.

Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2001). **Education Administration : Theory Research Practice.** 4th ed. Singapore : McGraw - Hill.

_____. (2005). **Education Administration : Theory Research Practice.** 8th ed. New York : McGraw - Hill.

Illingworth, V. (1996). **Dictionary of Computing.** New York : Oxford University.

Knezevich, S. J. (1984). **Administration of Public Education : A Sourcebook for the Leadership and Management of Educational Institutions.** New York : Harpercollin.

Koontz, D. H. (1982). **Principles of Management : An Analysis of Managerial Functions.** New York : McGraw - Hill.

Lucas, H. (1997). **Information Technology for Management.** New York : McGraw-Hill.

Lunenburg, F. C. & Onstein, A. C. (2000). **Education Administration : Concepts and Practice.** 3rd ed. Belmont : Wadsworth.

Marcel, K. (1990). **Principal Power and School Effectiveness : A Study of Urban Public Middle Schools.** Doctoral Dissertation (Doctor of Education). Fordham : Faculty of the Graduate School. Fordham University.

Marquardt, M. J. & Reynolds, A. (1994). **The Global Learning Organization.** New York : Irwin.

Maynard, W. S. (1975). **Responding to Social Change.** Pennsylvania : Dowden Hutchision & Press.

Northcraft, G. B. & Neale, M. A. (1991). "The Measurement of Organizational Commitment." **Journal of Vocational Behavior.** 14 : 244 - 247.

Ralph, B. K. & Nunnery, M. Y. (1988). **Educational Administration : An Introduction.** New York : Macmillan.

Ramseyer, J. A. et al. (1995). **Derived a Radius.** New York : Macmillan.

Reid, J. P. (1988). **The Concept of Liberty in the Age of the American Revolution.** Chicago : Chicago University

Reynolds, D. & Creamers, B. (1990). "School Effectivness and School Improvement : A Mission Statement, School Effectiveness and School Improvement." **International Journal of Research, Policy and Practice.** 1(1) : 1 - 3.

Robbins, S. P. (1994). **Organizational Behavior:Concept, Controversies and Applications :** Australia and New Zealand.

Robbins, S. P. & Coulter, M. (1996). **Management.** 5th ed. New Jersey : Prentice - Hall.

_____. (2003). **The Motivation of Work.** New York : John Wiley and Sons.

Sergiovanni, T. J. et al. (1980). **Educational Governance and Administration.** New Jersey : Prentice - Hall.

Simon, S., Simithburg, W. D. & Thomson, A.V. (1966). **Public Administration.** New York : Alfred A. Knopf.

Steers, R. M. (1977). "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment." **Administrative Science Quarterly.** 22 (1) : 46 - 56.

Steers, R. M., Ungson, G. R. & Mowday, R. T. (1985). **Managing Effective Organizations.** Boston : Kent Press.

Townsend, K. (1997). **Factors that Contribute to School Effectiveness Research in Education.** Boston : Allyn and Bacon.

Wallin, J. (2003). "Improving School Effectiveness." **International Online Journal of Education.** 23(1) : 55 - 63.

Youngs, P. & King, M. B. (2002). "Principal Leadership for Professional Development to Build School Capacity". **Educational Administration Quarterly.** 38(5) : 643 - 670.

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ที่ อว ๐๖๒๔.๑๓/ว๔๕

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

เรียน นางวิไล ชัยสุริยะเดชา

ด้วย นางสาวปราณี รัตนธีระชัยกุล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๒ โดยมี อาจารย์ ดร.โกวิท วัชรินทรางกูร เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อที่ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา 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

ที่ อว ๐๖๒๔.๑๑/ว๘๕

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

เรียน นางสาวสุนันท์ ปัณฑุพา

ด้วย นางสาวปราณี รัตนธีระชัยกุล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการศึกษาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๒ โดยมี อาจารย์ ดร.โกวิท วัชรินทรางกูร เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลในครั้งนี้ เพื่อที่ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาส นี้

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

ที่ อว ๐๖๒๔.๑๑/ว๙๕

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

เรียน นายมนทิพย์ จานเชื่อง

ด้วย นางสาวปราณี รัตนธีระชัยกุล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๒ โดยมี อาจารย์ ดร.โกวิท วัชรินทรางกูร เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อที่ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา 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

ที่ อว ๐๖๒๔.๑๓/ว๔๕

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

เรียน นายทรงพล ศิริรมยานนท์

ด้วย นางสาวปราณี รัตนธีระชัยกุล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๒ โดยมี อาจารย์ ดร.โกวิท วัชรินทรางกูร เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อที่ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา 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

ที่ อว ๐๖๒๔.๑๑/ว๙๕

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

เรียน นายยุทธพงษ์ ยวงรัมย์

ด้วย นางสาวปราณี รัตนธีระชัยกุล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๒ โดยมี อาจารย์ ดร.โกวิท วัชรินทรางกูร เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อที่ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา 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

ที่ อว ๐๖๒๔.๑๑/๑๐๑

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒ สิงหาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๑

ด้วย นางสาวปราณี รัตนธีระชัยกุล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๒ โดยมี อาจารย์ ดร.โกวิท วัชรินทรางกูร เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์ในการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยที่จะใช้กลุ่มตัวอย่างจริง เพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย

ดังนั้นจึงขออนุญาตให้ นางสาวปราณี รัตนธีระชัยกุล ใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่าง สำหรับกำหนดการทำงานผู้ทำการวิจัยจะประสานในรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี 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
มือถือผู้ประสาน ๐๘ ๐๓๖๔ ๔๒๔๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ที่ อว ๐๖๒๔.๑๑/๑๐๘

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๕ สิงหาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๒

ด้วย นางสาวปราณี รัตนธีระชัยกุล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๒ โดยมี อาจารย์ ดร.โกวิท วัชรินทรางกูร เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ โดยการนี้นักศึกษามีความประสงค์เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นักศึกษาเข้าเก็บข้อมูลผู้เกี่ยวข้องในการวิจัยด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณมา 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
มือถือผู้ประสานงาน ๐๘ ๐๓๖๔ ๔๒๔๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

.....

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

2. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

ตอนที่ 3 ความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

3. โปรดตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงทุกข้อ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะดำเนินการเป็นภาพรวม ไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านและโรงเรียนของท่าน แต่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรโดยรวม นำมาสู่การวางแผนการบริหารจัดการสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ให้เกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้นต่อไป

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

นางสาวปราณี รัตนธีระชัยกุล
นักศึกษาสาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ตอนที่ 1
ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

<u>คำชี้แจง</u> โปรดใส่เครื่องหมาย / ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง

ข้อที่	ข้อมูลทั่วไป	สำหรับผู้วิจัย
1	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ☐ 1) ผู้บริหาร (ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และผู้รักษาราชการแทน) ☐ 2) ครูผู้สอน	
2	โรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงานในปัจจุบัน ☐ 1) โรงเรียนขนาดเล็ก ☐ 2) โรงเรียนขนาดกลาง ☐ 3) โรงเรียนขนาดใหญ่	

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ตอนที่ 2

ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

.....

คำชี้แจง โปรดพิจารณาปัจจัยทางการบริหารต่อไปนี้ ว่าโรงเรียนของท่านมีปัจจัยนั้น ๆ อยู่ในระดับใด และทำเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับปัจจัยที่ตรงกับการปฏิบัติจริงในโรงเรียนของท่านให้สอดคล้องกับความเป็นจริงมากที่สุด โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีความหมายดังนี้

5 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อระดับการปฏิบัติ มากที่สุด

4 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อระดับการปฏิบัติ มาก

3 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อระดับการปฏิบัติ ปานกลาง

2 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อระดับการปฏิบัติ น้อย

1 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อระดับการปฏิบัติ น้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อที่	ปัจจัยทางการบริหาร	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
		5	4	3	2	1	
0	ผู้บริหารใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะในการบริหารจัดการ	/					

จากตัวอย่างข้อที่ 0 ท่านเห็นด้วยกับข้อคำถามที่ว่า ผู้บริหารใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการบริหารจัดการ ในระดับ มากที่สุด จึงทำเครื่องหมาย / ลงในช่องหมายเลข 5

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ข้อที่	ปัจจัยทางการบริหาร	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
		5	4	3	2	1	
1. ด้านภาวะผู้นำ							
1.	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถบริหารจัดการศึกษาให้ทันต่อยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง						
2.	ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถและทักษะในการบริหารจัดการสถานศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ						
3.	ผู้บริหารมีการนิเทศ กำกับดูแล ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง						
4.	ผู้บริหารเป็นนักคิด นักพัฒนา สร้างสรรค์ผลงาน และมีแนวคิดพัฒนาระบบการทำงานอยู่เสมอ						
5.	ผู้บริหารมีระบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ด้วยกัลยาณมิตรแห่งระบอบประชาธิปไตย						
6.	ผู้บริหารมีความอดทน เมื่อประสบปัญหาและอุปสรรค สามารถค้นหาวิธีแก้ไขปัญหาด้วยสันติวิธี						
7.	ผู้บริหารมีความโปร่งใส ยุติธรรม รู้จักให้รางวัล ให้การชมเชยหรือบำเหน็จความชอบ						
8.	ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน						

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี Dhonburi Rajabhat University

ข้อที่	ปัจจัยทางการบริหาร	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
		5	4	3	2	1	
2. ด้านการพัฒนาบุคลากร							
9.	สถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนาครู โดยเน้นให้ตระหนักถึงความสำคัญของหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการวัดผลประเมินผลอย่างเป็นระบบ						
10.	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนา มีทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง						
11.	บุคลากรได้รับมอบหมายปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถ นำศักยภาพมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษา						
12.	บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการนำเสนอความคิดเห็นและตัดสินใจ ร่วมกับผู้บริหาร						
13.	สถานศึกษามุ่งพัฒนาครูและบุคลากร โดยคำนึงถึงแนวทางการปฏิรูปการเรียนรู้						
14.	บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ทำงานเป็นทีมเพื่อองค์กร						

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี Dhonburi Rajabhat University

ข้อที่	ปัจจัยทางการบริหาร	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
		5	4	3	2	1	
3. ด้านการจูงใจ							
15.	ผู้บริหารมีความสามารถโน้มน้าวหรือจูงใจคณะครูหรือบุคคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน						
16.	ผู้บริหารสร้างจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนในการทำงานที่สามารถนำไปปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมได้						
17.	ผู้บริหารจัดให้มีระบบสวัสดิการสร้างขวัญ และกำลังใจแก่บุคลากร						
18.	ผู้บริหารให้การยกย่อง ชมเชย หรือประกาศเกียรติคุณแก่ครูและบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น						
19.	ผู้บริหารจัดสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทันสมัย และสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน						
20.	ผู้บริหารมีการกำหนดรูปแบบการมอบบำเหน็จความดีความชอบได้อย่างยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นที่ยอมรับของบุคลากร						
21.	ผู้บริหารให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อรับทราบผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาภูมิใจในผลสำเร็จของงาน และหาทางปรับปรุงแก้ไขผลงานให้ดีขึ้น						

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี Rajabhat University

ข้อที่	ปัจจัยทางการบริหาร	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
		5	4	3	2	1	
4. ด้านการติดต่อสื่อสาร							
22.	ผู้บริหารมีเทคนิค รูปแบบการติดต่อและการประสานงานที่หลากหลายช่องทาง เพื่อให้บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสาร ครบถ้วนและถูกต้อง						
23.	สถานศึกษามีระบบติดต่อสื่อสารที่มีความรวดเร็ว เที่ยงตรง ฉับไว ในการติดต่อสื่อสารระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน						
24.	สถานศึกษามีระบบการสื่อสารที่เปิดกว้างและชัดเจน เกิดความร่วมมือประสานใจ ให้งานสำเร็จ						
25.	ผู้บริหารมีทักษะการติดต่อสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากรภายในโรงเรียน สามารถแลกเปลี่ยนข่าวสารซึ่งกันและกัน						
26.	ผู้บริหารใช้ภาษาที่ชัดเจน เข้าใจง่ายในการติดต่อสื่อสาร โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้รับสาร สร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากรภายในโรงเรียน						
27.	ผู้บริหารมีทักษะในการสื่อสารอย่างมีเหตุผล คำนึงถึงวาระและโอกาสที่เหมาะสม						

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ข้อที่	ปัจจัยทางการบริหาร	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
		5	4	3	2	1	
5. ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ							
28.	โรงเรียนจัดบรรยากาศให้ร่มรื่น สวยงามและจัดสภาพแวดล้อม ให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู						
29.	โรงเรียนมีบรรยากาศความเป็นมิตร ความเอื้ออารีต่อกันระหว่างเพื่อนครู ในโรงเรียน						
30.	ผู้บริหารไว้วางใจและยอมรับฟัง ความคิดเห็นของครู						
31.	บุคลากรในโรงเรียนมีความจริงใจ มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ให้เกียรติ ซึ่งกันและกัน และเกื้อกูลกัน						
32.	สร้างบรรยากาศในสถานศึกษาเอื้อ ต่อการพัฒนาและการเรียนรู้ร่วมกัน						
33.	สถานศึกษาส่งเสริมบรรยากาศ แห่งการค้นคว้า พัฒนานวัตกรรม และการประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ						
34.	โรงเรียนมีการสร้างมาตรฐาน ในการปฏิบัติงานที่ทุกคนเข้าใจ ตรงกันและยึดถือเป็นแนวทาง ในการปฏิบัติงาน						
35.	ผู้บริหารสร้างและดำรงวัฒนธรรม ที่ดีให้มีความยั่งยืนในโรงเรียน						
36.	สร้างวัฒนธรรมในการประเมิน การปฏิบัติงานและเห็นคุณค่า ของการประเมินเพื่อพัฒนางาน						

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี Dhonburi Rajabhat University

ข้อที่	ปัจจัยทางการบริหาร	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
		5	4	3	2	1	
6. ด้านโครงสร้างองค์การ							
37.	สถานศึกษาจัดระบบโครงสร้างที่เอื้อต่อการเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เกิดผลสำเร็จ						
38.	สถานศึกษาจัดโครงสร้าง หน้าที่ความรับผิดชอบ โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคลากร						
39.	สถานศึกษาจัดโครงสร้างองค์การบริหารงานที่ลดภาระและขั้นตอนเพื่อความสะดวกและคล่องตัว						
40.	สถานศึกษาจัดโครงสร้างองค์การที่มีความยืดหยุ่นเน้นการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ						
41.	สถานศึกษามีการจัดสายการบังคับบัญชาลดหลั่นตามอำนาจหน้าที่						
42.	ผู้บริหารมีการกำหนด กฎ ระเบียบ วิธีปฏิบัติงาน ไว้เป็นลายลักษณ์อักษร แจ้งให้ทราบโดยทั่วกัน						
43.	สถานศึกษามีการจัดโครงสร้างการบริหารที่ครอบคลุม ช่วยให้เกิดการประสานงานที่ดีระหว่างบุคลากร สนับสนุนการทำงานประสบผลสำเร็จ						

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ข้อที่	ปัจจัยทางการบริหาร	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
		5	4	3	2	1	
7. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ							
44.	สถานศึกษามีการใช้สื่อเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อการศึกษาได้อย่างเหมาะสม						
45.	สถานศึกษามีการจัดหาเทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการที่ดีและสอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน						
46.	สถานศึกษามีการพัฒนาบุคลากรให้ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ						
47.	สถานศึกษามีระบบฐานข้อมูลด้านวิชาการต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารและการจัดการเรียนการสอน						
48.	สถานศึกษามีผู้รับผิดชอบการบำรุงรักษาเทคโนโลยีและพัฒนาระบบฐานข้อมูลอย่างเหมาะสม						
49.	สถานศึกษามีสื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสมและพร้อมใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ						

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี Rajabhat University

ข้อที่	ปัจจัยทางการบริหาร	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
		5	4	3	2	1	
8. ด้านงบประมาณ							
50.	สถานศึกษามีการประชุมวางแผนจัดตั้งงบประมาณประจำปี						
51.	สถานศึกษามีการประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณตามแผนงานและโครงการ						
52.	สถานศึกษามีการดูแล ควบคุมและตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ						
53.	สถานศึกษามีการบริหารงบประมาณ อย่างโปร่งใส สามารถดำเนินการตรวจสอบได้						
54.	สถานศึกษาสนับสนุนงบประมาณสวัสดิการช่วยเหลือบุคลากรเวลาเจ็บป่วยในยามฉุกเฉิน						
55.	สถานศึกษาสนับสนุนงบประมาณการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน						
56.	สถานศึกษาสนับสนุนงบประมาณให้บุคคลากรศึกษาดูงานด้านการจัดการศึกษา พัฒนางานให้เกิดประสิทธิผล						

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี Dhonburi Rajabhat University

ตอนที่ 3

ความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

.....

<u>คำชี้แจง</u> ในฐานะที่ท่านมีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารจัดการศึกษา ขอความกรุณาจากท่านโปรดพิจารณาว่า ความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ที่ท่านปฏิบัติหน้าที่อยู่ในปัจจุบัน มีความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษาอยู่ในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษาตามความเป็นจริง ซึ่งมีเกณฑ์ดังนี้

5 หมายถึง ความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อที่	ความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา	ระดับความสำเร็จ					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
0	การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 - 3 เฉลี่ยทุกกลุ่มสาระได้ตามเกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนด		/				

จากตัวอย่างข้อที่ 0 ท่านเห็นด้วยกับข้อคำถามที่ว่า การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 - 3 เฉลี่ยทุกกลุ่มสาระได้ตามเกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนดในระดับ มาก จึงทำเครื่องหมาย / ลงในช่องหมายเลข 4

ข้อที่	ความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา	ระดับความสำเร็จ					สำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
		5	4	3	2	1	
1. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน							
1.	การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 - 3 เฉลี่ยทุกกลุ่มสาระได้ตามเกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนด						
2.	นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 - 3 มีผลการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติขั้นพื้นฐาน (O - net) ประจำปีการศึกษา 2561 ผ่านเกณฑ์ มาตรฐานของ สมศ.						
3.	ผู้เรียนมีความสามารถในการอ่านและการเขียน ได้อย่างเหมาะสมตามระดับชั้น						
4.	นักเรียนมีทักษะแสวงหาความรู้และสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง						
5.	ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและนำไปประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสม						
6.	ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารได้อย่างเหมาะสม						
7.	ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถในการสื่อสารทางภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ตามระดับชั้น						

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี Rajabhat University

ข้อที่	ความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา	ระดับความสำเร็จ					สำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
		5	4	3	2	1	
8.	ผู้เรียนมีความสามารถด้านการคิดคำนวณ เหมาะสมตามระดับชั้น						
9.	ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดี พร้อมที่จะศึกษาต่อในระดับชั้นที่สูงขึ้นหรือมีวุฒิภาวะทางอาชีพเหมาะสมกับช่วงวัย						
2. ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน							
10.	ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถที่จำเป็นตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551						
11.	ผู้เรียนมีความสำนึกรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และภูมิใจในความเป็นไทย						
12.	ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน เรียนรู้วิธีการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์						
13.	ผู้เรียนมีความประพฤติด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม จิตสังคม และจิตสำนึก โดยไม่ขัดกับกฎหมายและวัฒนธรรมอันดีของสังคม						
14.	ผู้เรียนมีความภาคภูมิใจในท้องถิ่นในความเป็นไทย เห็นคุณค่าเกี่ยวกับภูมิปัญญาไทย แสดงออกได้อย่างเหมาะสมในชีวิตประจำวัน						

มหาวิทยาลัยศิลปากร Silpakorn University

ข้อที่	ความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา	ระดับความสำเร็จ					สำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
		5	4	3	2	1	
15.	ผู้เรียนยอมรับฟังเหตุผลความคิดเห็นของผู้อื่น และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้						
3. ด้านความพึงพอใจของบุคลากร							
16.	ได้รับผลตอบแทนที่จากหน่วยงาน เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน ค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษาของบุตร ค่าเช่าบ้าน						
17.	บุคคลากรมีความภาคภูมิใจในอาชีพการเป็นข้าราชการครู ซึ่งเป็นอาชีพที่มีเกียรติ ได้รับการยอมรับและยกย่องจากชุมชน สังคม						
18.	บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการบริหารงาน สามารถแสดงความคิดเห็น และปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ และเต็มความสามารถ						
19.	บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง และสามารถนำผลการประเมินมาใช้วางแผนการทำงานได้เหมาะสม						
20.	บุคลากรมีความสุขในการทำงาน						

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง ที่ได้เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

โทร.080-364-4242

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี Dhonburi Rajabhat University

ภาคผนวก ค

คุณภาพของเครื่องมือวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

สรุปผลการประเมินความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ตารางแสดงค่าดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหาในข้อคำถามของแบบสอบถามการวิจัย เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

ข้อที่	ปัจจัยทางการบริหาร	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ (ผู้เชี่ยวชาญคนที่)					รวม	IOC
		1	2	3	4	5		
1. ด้านภาวะผู้นำ								
1.	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถบริหารจัดการศึกษาให้ทันต่อยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง	1	1	1	1	1	5	1
2.	ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถและทักษะในการบริหารจัดการสถานศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	5	1
3.	ผู้บริหารมีการนิเทศ กำกับดูแล ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	1	1	1	1	1	5	1
4.	ผู้บริหารเป็นนักคิด นักพัฒนา สร้างสรรค์ผลงาน และมีแนวคิดพัฒนาระบบการทำงานอยู่เสมอ	1	1	1	1	1	5	1
5.	ผู้บริหารมีระบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ด้วยกัลยาณมิตรแห่งระบอบประชาธิปไตย	1	1	1	1	1	5	1
6.	ผู้บริหารมีความอดทน เมื่อประสบปัญหาและอุปสรรค สามารถค้นหาวิธีแก้ไขปัญหาด้วยสันติวิธี	1	1	1	1	1	5	1

ข้อที่	ปัจจัยทางการบริหาร	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ (ผู้เชี่ยวชาญคนที่)					รวม	IOC
		1	2	3	4	5		
7.	ผู้บริหารมีความโปร่งใส ยุติธรรม รู้จักให้รางวัล ให้การชมเชย หรือบำเหน็จความชอบ	1	1	1	1	1	5	1
8.	ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติตน	1	1	1	1	1	5	1
2. ด้านการพัฒนาบุคลากร								
9.	สถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนาครู โดยเน้นให้ตระหนักถึงความสำคัญ ของหลักสูตร การจัดกิจกรรม การเรียนการสอน และการวัดผล ประเมินผลอย่างเป็นระบบ	1	1	1	1	1	5	1
10.	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครู และบุคลากรเข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนา มีทัศนคติที่ดี ต่อการเรียนรู้และการพัฒนา ตนเองอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	1	5	1
11.	บุคลากรได้รับมอบหมายปฏิบัติงาน ตรงกับความรู้ความสามารถ นำศักยภาพมาใช้ในการปฏิบัติงาน อย่างเต็มที่ บรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของสถานศึกษา	1	1	1	1	1	5	1
12.	บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วม ในการนำเสนอความคิดเห็น และตัดสินใจ ร่วมกับผู้บริหาร	1	1	1	1	1	5	1

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา Suansunandha Rajabhat University

ข้อที่	ปัจจัยทางการบริหาร	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ (ผู้เชี่ยวชาญคนที่)					รวม	IOC
		1	2	3	4	5		
13.	สถานศึกษามุ่งพัฒนาครู และบุคลากร โดยคำนึงถึงแนวทางการปฏิรูปการเรียนรู้	1	1	1	1	1	5	1
14.	บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ทำงานเป็นทีมเพื่อองค์กร	1	1	1	1	1	5	1
3. ด้านการจูงใจ								
15.	ผู้บริหารมีความสามารถโน้มน้าวหรือจูงใจคณะครูหรือบุคคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน	1	1	1	1	1	5	1
16.	ผู้บริหารสร้างจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนในการทำงานที่สามารถนำไปปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมได้	1	1	1	1	1	5	1
17.	ผู้บริหารจัดให้มีระบบสวัสดิการสร้างขวัญ และกำลังใจแก่บุคลากร	1	1	1	1	1	5	1
18.	ผู้บริหารให้การยกย่อง ชมเชย หรือประกาศเกียรติคุณแก่ครูและบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น	1	1	1	1	1	5	1
19.	ผู้บริหารจัดสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทันสมัย และสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1
20.	ผู้บริหารมีการกำหนดรูปแบบการมอบบำเหน็จความดีความชอบได้อย่างยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นที่ยอมรับของบุคลากร	1	1	1	1	1	5	1

ข้อที่	ปัจจัยทางการบริหาร	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ (ผู้เชี่ยวชาญคนที่)					รวม	IOC
		1	2	3	4	5		
21.	ผู้บริหารให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อรับทราบผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาภูมิใจในผลสำเร็จของงาน และหาทางปรับปรุงแก้ไขผลงานให้ดีขึ้น	1	1	1	1	1	5	1
4. ด้านการติดต่อสื่อสาร								
22.	ผู้บริหารมีเทคนิค รูปแบบการติดต่อและการประสานงานที่หลากหลายช่องทาง เพื่อให้บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสาร ครบถ้วนและถูกต้อง	1	1	1	1	1	5	1
23.	สถานศึกษามีระบบติดต่อสื่อสารที่มีความรวดเร็ว เที่ยงตรง ฉับไว ในการติดต่อสื่อสารระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน	1	1	1	1	1	5	1
24.	สถานศึกษามีระบบการสื่อสารที่เปิดกว้างและชัดเจน เกิดความร่วมมือประสานใจ ให้งานสำเร็จ	1	1	1	1	1	5	1
25.	ผู้บริหารมีทักษะการติดต่อสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากรภายในโรงเรียน สามารถแลกเปลี่ยนข่าวสารซึ่งกันและกัน	1	1	1	1	1	5	1
26.	ผู้บริหารใช้ภาษาที่ชัดเจน เข้าใจง่ายในการติดต่อสื่อสาร โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้รับสาร สร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากรภายในโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี Dhonburi Rajabhat University

ข้อที่	ปัจจัยทางการบริหาร	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ (ผู้เชี่ยวชาญคนที่)					รวม	IOC
		1	2	3	4	5		
27.	ผู้บริหารมีทักษะในการสื่อสารอย่างมีเหตุผล คำนึงถึงวาระและโอกาสที่เหมาะสม	1	1	1	1	1	5	1
5. ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ								
28.	โรงเรียนจัดบรรยากาศให้ร่มรื่นสวยงามและจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู	1	1	1	1	1	5	1
29.	โรงเรียนมีบรรยากาศความเป็นมิตรความเอื้ออารีต่อกันระหว่างเพื่อนครูในโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1
30.	ผู้บริหารไว้วางใจและยอมรับฟังความคิดเห็นของครู	1	1	1	1	1	5	1
31.	บุคลากรในโรงเรียนมีความจริงใจมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ให้เกียรติซึ่งกันและกัน และเกื้อกูลกัน	1	1	1	1	1	5	1
32.	สร้างบรรยากาศในสถานศึกษาเอื้อต่อการพัฒนาและการเรียนรู้ร่วมกัน	1	1	1	1	1	5	1
33.	สถานศึกษาส่งเสริมบรรยากาศแห่งการค้นคว้า พัฒนานวัตกรรมและการประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ	1	1	1	1	1	5	1
34.	โรงเรียนมีการสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ทุกคนเข้าใจตรงกันและยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1
35.	ผู้บริหารสร้างและดำรงวัฒนธรรมที่ดีให้มีความยั่งยืนในโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ข้อที่	ปัจจัยทางการบริหาร	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ (ผู้เชี่ยวชาญคนที่)					รวม	IOC
		1	2	3	4	5		
36.	สร้างวัฒนธรรมในการประเมินการปฏิบัติงานและเห็นคุณค่าของการประเมินเพื่อพัฒนางาน	1	1	1	1	1	5	1
6. ด้านโครงสร้างองค์การ								
37.	สถานศึกษาจัดระบบโครงสร้างที่เอื้อต่อการเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เกิดผลสำเร็จ	1	1	1	1	1	5	1
38.	สถานศึกษาจัดโครงสร้าง หน้าที่ความรับผิดชอบ โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคลากร	1	1	1	1	1	5	1
39.	สถานศึกษาจัดโครงสร้างองค์การบริหารงานที่ลดภาระและขั้นตอนเพื่อความสะดวกและคล่องตัว	1	1	1	1	1	5	1
40.	สถานศึกษาจัดโครงสร้างองค์การที่มีความยืดหยุ่นเน้นการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ	1	1	1	1	1	5	1
41.	สถานศึกษามีการจัดสายการบังคับบัญชาลดหลั่นตามอำนาจหน้าที่	1	1	1	1	1	5	1
42.	ผู้บริหารมีการกำหนด กฎ ระเบียบ วิธีปฏิบัติงาน ไว้เป็นลายลักษณ์อักษร แจ้งให้ทราบโดยทั่วกัน	1	1	1	1	1	5	1
43.	สถานศึกษามีการจัดโครงสร้างการบริหารที่ครอบคลุม ช่วยให้เกิดการประสานงานที่ดีระหว่างบุคลากร สนับสนุนการทำงานประสบผลสำเร็จ	1	1	1	1	1	5	1

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร Phranakhon Rajabhat University

ข้อที่	ปัจจัยทางการบริหาร	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ (ผู้เชี่ยวชาญคนที่)					รวม	IOC
		1	2	3	4	5		
7. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ								
44.	สถานศึกษามีการใช้สื่อเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อการศึกษาได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1	1	5	1
45.	สถานศึกษามีการจัดหาเทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการที่ดีและสอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1
46.	สถานศึกษามีการพัฒนาบุคลากรให้ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	5	1
47.	สถานศึกษามีระบบฐานข้อมูลด้านวิชาการต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารและการจัดการเรียนการสอน	1	1	1	1	1	5	1
48.	สถานศึกษามีผู้รับผิดชอบการบำรุงรักษาเทคโนโลยีและพัฒนาระบบฐานข้อมูลอย่างเหมาะสม	1	1	1	1	1	5	1
49.	สถานศึกษามีสื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสมและพร้อมใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	5	1

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี Rajabhat University

ข้อที่	ปัจจัยทางการบริหาร	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ (ผู้เชี่ยวชาญคนที่)					รวม	IOC
		1	2	3	4	5		
8. ด้านงบประมาณ								
50.	สถานศึกษามีการประชุมวางแผนจัดตั้งงบประมาณประจำปี	1	1	1	1	1	5	1
51.	สถานศึกษามีการประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณตามแผนงานและโครงการ	1	1	1	1	1	5	1
52.	สถานศึกษามีการดูแล ควบคุมและตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ	1	1	1	1	1	5	1
53.	สถานศึกษามีการบริหารงบประมาณ อย่างโปร่งใสสามารถดำเนินการตรวจสอบได้	1	1	1	1	1	5	1
54.	สถานศึกษาสนับสนุนงบประมาณสวัสดิการช่วยเหลือบุคลากรเวลาเจ็บป่วยในยามฉุกเฉิน	1	1	1	1	1	5	1
55.	สถานศึกษาสนับสนุนงบประมาณการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1
56.	สถานศึกษาสนับสนุนงบประมาณให้บุคคลากรศึกษาดูงานด้านการจัดการศึกษา พัฒนางานให้เกิดประสิทธิผล	1	1	1	1	1	5	1

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ข้อที่	ความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ (ผู้เชี่ยวชาญคนที่)					รวม	IOC
		1	2	3	4	5		
1. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน								
1.	การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 - 3 เฉลี่ยทุกกลุ่มสาระได้ตามเกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนด	1	1	1	1	1	5	1
2.	นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 - 3 มีผลการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติขั้นพื้นฐาน (O - net) ประจำปีการศึกษา 2561 ผ่านเกณฑ์ มาตรฐานของ สมศ.	1	1	1	1	1	5	1
3.	ผู้เรียนมีความสามารถในการอ่านและการเขียน ได้อย่างเหมาะสมตามระดับชั้น	1	1	1	1	1	5	1
4.	นักเรียนมีทักษะแสวงหาความรู้และสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง	1	1	1	1	1	5	1
5.	ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและนำไปประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1	1	5	1
6.	ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1	1	5	1

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี Dhonburi Rajabhat University

ข้อที่	ความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ (ผู้เชี่ยวชาญคนที่)					รวม	IOC
		1	2	3	4	5		
1. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน								
7.	ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถในการสื่อสารทางภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ตามระดับชั้น	1	1	1	1	1	5	1
8.	ผู้เรียนมีความสามารถด้านการคิดคำนวณ เหมาะสมตามระดับชั้น	1	1	1	1	1	5	1
9.	ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดี พร้อมที่จะศึกษาต่อในระดับชั้นที่สูงขึ้นหรือมีวุฒิภาวะทางอาชีพเหมาะสมกับช่วงวัย	1	1	1	1	1	5	1
2. ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน								
10.	ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถที่จำเป็นตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551	1	1	1	1	1	5	1
11.	ผู้เรียนมีความสำนึกรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และภูมิใจในความเป็นไทย	1	1	1	1	1	5	1
12.	ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน เรียนรู้วิธีการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์	1	1	1	1	1	5	1
13.	ผู้เรียนมีความประพฤติด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม จิตสังคม และจิตสำนึก โดยไม่ขัดกับกฎหมาย และวัฒนธรรมอันดีของสังคม	1	1	1	1	1	5	1

ข้อที่	ความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ (ผู้เชี่ยวชาญคนที่)					รวม	IOC
		1	2	3	4	5		
14.	ผู้เรียนมีความภาคภูมิใจในท้องถิ่นในความเป็นไทย เห็นคุณค่าเกี่ยวกับภูมิปัญญาไทย แสดงออกได้อย่างเหมาะสมในชีวิตประจำวัน	1	1	1	1	1	5	1
15.	ผู้เรียนยอมรับฟังเหตุผลความคิดเห็นของผู้อื่น และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้	1	1	1	1	1	5	1
3. ด้านความพึงพอใจของบุคลากร								
16.	ได้รับผลตอบแทนที่จากหน่วยงาน เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน ค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษาของบุตร ค่าเช่าบ้าน	1	1	1	1	1	5	1
17.	บุคคลากรมีความภาคภูมิใจในอาชีพการเป็นข้าราชการครู ซึ่งเป็นอาชีพที่มีเกียรติ ได้รับการยอมรับและยกย่องจากชุมชน สังคม	1	1	1	1	1	5	1
18.	บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการบริหารงาน สามารถแสดงความคิดเห็น และปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ และเต็มความสามารถ	1	1	1	1	1	5	1
19.	บุคคลากรมีความภาคภูมิใจในอาชีพได้รับการยกย่องนับถือจากสังคมว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติ	1	1	1	1	1	5	1
20.	บุคลากรมีความสุขในการทำงาน	1	1	1	1	1	5	1

ค่า IOC มีค่ามากกว่า 0.5 ทุกข้อ ถือว่าข้อคำถามมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี Rajabhat University

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

RELIABILITY ANALYSIS-SCALE (ALPHA)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ผู้นำ 1	311.70	725.114	.612	.972
ผู้นำ 2	311.87	718.878	.689	.972
ผู้นำ 3	311.77	725.495	.642	.972
ผู้นำ 4	311.53	732.878	.530	.973
ผู้นำ 5	311.63	732.240	.527	.973
ผู้นำ 6	311.50	726.879	.542	.972
ผู้นำ 7	311.63	719.068	.699	.972
ผู้นำ 8	311.50	724.741	.657	.972
บุคคลา 9	311.57	726.323	.573	.972
บุคคลา 10	311.87	719.085	.684	.972
บุคคลา 11	311.80	733.545	.411	.973
บุคคลา 12	311.70	728.424	.516	.973
บุคคลา 13	311.73	731.582	.484	.973
บุคคลา 14	311.53	724.051	.630	.972
จูงใจ 15	311.93	730.961	.556	.972
จูงใจ 16	311.77	724.392	.676	.972
จูงใจ 17	311.60	725.628	.605	.972
จูงใจ 18	311.80	722.993	.629	.972
จูงใจ 19	311.77	730.806	.610	.972
จูงใจ 20	311.63	729.689	.497	.973
จูงใจ 21	311.80	730.166	.519	.973

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา Buriram Rajabhat University

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
สื่อ 22	311.63	732.999	.398	.973
สื่อ 23	311.80	730.166	.519	.973
สื่อ 24	311.57	726.599	.566	.972
สื่อ 25	311.77	727.220	.539	.973
สื่อ 26	311.63	728.861	.521	.973
สื่อ 27	311.83	725.247	.546	.973
บรรยา 28	311.80	726.855	.626	.972
บรรยา 29	311.63	724.792	.592	.972
บรยา 30	311.63	728.240	.676	.972
บรรยา 31	311.57	727.564	.538	.973
บรรยา 32	311.73	725.099	.631	.972
บรรยา 33	311.67	733.540	.392	.973
บรรยา 34	311.63	727.482	.517	.973
บรรยา 35	311.73	718.409	.670	.972
บรรยา 36	311.97	726.930	.665	.972
โครง 37	311.63	730.930	.422	.973
โครง 38	311.80	732.786	.490	.973
โครง 39	311.67	730.575	.442	.973
โครง 40	311.73	723.857	.615	.972
โครง 41	311.70	730.907	.410	.973
โครง 42	311.73	729.237	.434	.973
โครง 43	311.73	725.789	.522	.973

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
เทค 44	311.67	729.540	.572	.972
เทค 45	311.83	721.109	.613	.972
เทค 46	311.70	725.321	.665	.972
เทค 47	311.70	722.769	.629	.972
เทค 48	311.63	728.723	.581	.972
เทค 49	311.53	734.602	.404	.973
งบ 50	311.50	726.948	.540	.973
งบ 51	311.87	726.326	.500	.973
งบ 52	312.00	730.345	.697	.972
งบ 53	311.70	729.390	.488	.973
งบ 54	311.67	725.885	.697	.972
งบ 55	311.83	732.764	.523	.973
งบ 56	311.77	723.909	.691	.972
ผล 1	311.60	723.972	.654	.972
ผล 2	311.77	724.530	.570	.972
ผล 3	311.83	727.178	.647	.972
ผล 4	311.67	728.989	.486	.973
ผล 5	311.80	732.648	.576	.972
ผล 6	311.70	734.976	.404	.973
ผล 7	311.73	731.306	.493	.973
ผล 8	311.83	728.351	.501	.973
ผล 9	311.93	728.064	.660	.972
คุณ 10	311.73	728.892	.518	.973

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา Burirom Rajabhat University

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
คุณ 11	311.63	724.654	.648	.972
คุณ 12	311.77	720.185	.685	.972
คุณ 13	311.87	727.913	.659	.972
คุณ 14	311.67	727.195	.537	.973
คุณ 15	311.67	735.471	.333	.973
พึง 16	311.60	730.938	.449	.973
พึง 17	311.70	726.562	.570	.972
พึง 18	311.53	726.602	.609	.972
พึง 19	311.63	727.964	.504	.973
พึง 20	311.70	727.803	.656	.972

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 76

Alpha = .973

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	ปราณี รัตนธีระชัยกุล
วัน เดือน ปีเกิด	26 ธันวาคม 2524
สถานที่เกิด	จังหวัดบุรีรัมย์
ภูมิลำเนา	บ้านเลขที่ 89 หมู่ 10 บ้านโคกบัว ตำบลโคกขมิ้น อำเภอพลับพลาชัย จังหวัดบุรีรัมย์
ตำแหน่งหน้าที่	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนวัดบ้านแสลงคง อำเภอพลับพลาชัย จังหวัดบุรีรัมย์
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2547 ระดับปริญญาตรี วิทยาศาสตรบัณฑิต (วท.บ.) โปรแกรมวิชาสุขศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
	พ.ศ. 2563 ระดับปริญญาโท ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University