



ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา
ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

วนัรญา พร้อมฉัตร

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา
ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

FACTORS AFFECTING SCHOOL ADMINISTRATIVE SUCCESS OF THE SCHOOL
UNDER CHONBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1



WANATTAYA PROMCHAT

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR MASTER DEGREE OF EDUCATION
IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION
BURAPHA UNIVERSITY

2024

COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ วนัธญา พร้อมฉัตร ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณณิจจุฑา มาเชค)

..... ประธาน

(อาจารย์ ดร.ชัยพนธ์ รังงาม)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณณิจจุฑา มาเชค)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภักดีภูงษ์ จันทนวรรณนท์

สมพงษ์ธรรม)

..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร. สฎายุ ชีระวนิชตระกูล)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิทวัส แจ่มเยี่ยม)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

65920327: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: ปัจจัยที่ส่งผล, ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

วนัธญา พร้อมจักร : ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. (FACTORS AFFECTING SCHOOL ADMINISTRATIVE SUCCESS OF THE SCHOOL UNDER CHONBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1) คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์: สุเมธ งามกนก, ปร.ด., ปุณณัฐฐา มาเชก, ปร.ด ปี พ.ศ. 2567.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา ปัจจัยด้านครูผู้สอน ปัจจัยด้านสถานศึกษา และปัจจัยความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา ปัจจัยด้านครูผู้สอน และปัจจัยด้านสถานศึกษากับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สร้างสมการพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวนครู 321 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610) จากนั้นดำเนินการโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ จำแนกตามขนาดโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งจำแนกออกเป็น 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านผู้บริหาร มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .537 - .884 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่า .973 ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านครูผู้สอน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .495 - .869 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่า .975 ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .527 - .893 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่า .974 และตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .523 - .904 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .981 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .994 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า

1. ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา ปัจจัยด้านครูผู้สอน และปัจจัยด้านสถานศึกษา ในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา ปัจจัยด้านครูผู้สอน และปัจจัยด้านสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา ปัจจัยด้านครูผู้สอน และปัจจัยด้านสถานศึกษา ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. สมการพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ได้แก่ ด้านผู้บริหาร (X_{10}) ด้านครูผู้สอน (X_{11}) และด้านสถานศึกษา (X_{12}) โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 ร้อยละ 94.9 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.246 + 0.471(X_{12}) + 0.302(X_{11}) + 0.178(X_{10})$$

$$\hat{Z} = 0.481(Z_{12}) + 0.312(Z_{11}) + 0.184(Z_{10})$$

65920327: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: FACTORS AFFECTING, SCHOOL ADMINISTRATIVE SUCCESS, CHONBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

WANATTAYA PROMCHAT : FACTORS AFFECTING SCHOOL ADMINISTRATIVE SUCCESS OF THE SCHOOL UNDER CHONBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1. ADVISORY COMMITTEE: SUMETH NGAMKANOK, Ph.D. PUNNITHA MRAZEK, Ph.D. 2024.

The purpose of this research was to study the factors of educational institution administrators. Teacher factors Educational factors and success factors in educational institution administration Study the relationship between factors in educational institution administrators. Teacher factors and educational institution factors and success in educational institution administration. Study factors affecting success in educational institution administration. Create an equation to predict the success of educational institution administration of schools under the Office of the Chonburi Primary Educational Service Area 1. The sample group included teachers of schools under the Office of the Chonburi Primary Educational Service Area 1, totaling 321 teachers. The sample group was determined according to the table of Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610) and then carried out by stratified sampling method. Classified by school size The tool used to collect data was a 5-level estimation questionnaire, which was divided into 4 parts: Part 1: Questionnaire about executive factors. The discriminant power for each item was between .537 - .884 and the reliability for the entire version was .973. Part 2: Questionnaire about teachers' factors. The discriminant power for each item was between .495 - .869 and the confidence value for the entire version was .975. Part 3: Questionnaire regarding educational institution factors. The discriminant power for each item was between .527 - .893 and the confidence value for the entire version was .974. And part 4 was a questionnaire about the success of educational institution administration of schools under the Office of the Chonburi Primary Educational Service Area 1. The discriminant power for each item was between .523 - .904, with a reliability

value of .981 and a reliability value for the entire document of .994. Statistics used in data analysis included mean, standard deviation, Pearson correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis.

The research results found that

1. Factors in educational institution administrators Teacher factors and educational factors In the management of educational institutions of schools under the jurisdiction of the Chonburi Primary Educational Service Area Office Area 1, overall and each aspect was at the highest level.

2. Factors related to educational institution administrators Teacher factors and educational factors It was related to the success of educational institution administration of schools under the jurisdiction of the Chonburi Primary Educational Service Area Office Area 1, with statistical significance at the .01 level.

3. Factors related to educational institution administrators Teacher factors and educational factors Affects the success of educational institution administration of schools under the jurisdiction of the Chonburi Primary Educational Service Area Office Area 1, with statistical significance at the .01 level.

4. The equation for predicting success in the administration of educational institutions of schools under the Office of the Chonburi Primary Educational Service Area 1 includes administrators (X10), teachers (X11) and educational institutions (X12), with authority In predicting the success of educational institution administration of schools under the jurisdiction of the Chonburi Primary Educational Service Area Office 1, 94.9% were able to create a forecasting equation in the form of raw scores. and standard scores were as follows:

$$\hat{Y} = 0.246 + 0.471(X_{12}) + 0.302(X_{11}) + 0.178(X_{10})$$

$$\hat{Z} = 0.481(Z_{12}) + 0.312(Z_{11}) + 0.184(Z_{10})$$

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงด้วยความกรุณาจากรองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก ที่ปรึกษางานวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปุณณัฐฐา มาเชก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภัคณัฐ จันทวรานนท์ สมพงษ์ธรรม และ ดร. ชัยพนธ์ รังงาม ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ปรากฏในงานวิจัยที่ได้กรุณาและให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์รวมทั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติการสอนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ มารดา บิดา ครูอาจารย์ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา และเป็นกำลังใจสำคัญอย่างยิ่งในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ให้สำเร็จ ด้วยคุณค่าและประโยชน์ที่เกิดจากการวิจัยครั้งนี้ ขอมอบเป็นเครื่องตอบแทนพระคุณมารดา บิดา ครู อาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ถ่ายทอดความรู้ ให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำที่ทรงคุณค่า และได้มอบกำลังใจตลอดระยะเวลาในการทำวิจัยนี้จนประสบความสำเร็จ

วันธญา พร้อมถัตร

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ	ฌ
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ฌ
บทที่ 1.....	1
บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
คำถามในการวิจัย	4
สมมติฐานในการวิจัย	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	7
ขอบเขตของการวิจัย.....	8
นิยามศัพท์เฉพาะ	9
บทที่ 2.....	14
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	14
สภาพทั่วไปของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1	15
หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา.....	17
ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย	48

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	90
บทที่ 3.....	97
วิธีดำเนินการวิจัย.....	97
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	97
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	98
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	99
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	100
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	102
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	104
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	107
บทที่ 4.....	109
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	109
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	109
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	110
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	111
บทที่ 5.....	133
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	133
สรุปผลการวิจัย.....	134
อภิปรายผล.....	138
ข้อเสนอแนะ.....	144
บรรณานุกรม.....	146
ภาคผนวก.....	152
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	226

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 แสดงการสังเคราะห์เกณฑ์ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา	34
ตารางที่ 2 แสดงการสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา.....	50
ตารางที่ 3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดโรงเรียน	98
ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 ด้านผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวม	111
ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 ด้านผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร	112
ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 ด้านผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร	113
ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 ด้านผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร	114
ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 ด้านครูผู้สอน ในภาพรวม	115
ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 ด้านครูผู้สอน ในด้านคุณภาพการสอนของครู.....	116
ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 ด้านครูผู้สอน ในด้านการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู	117

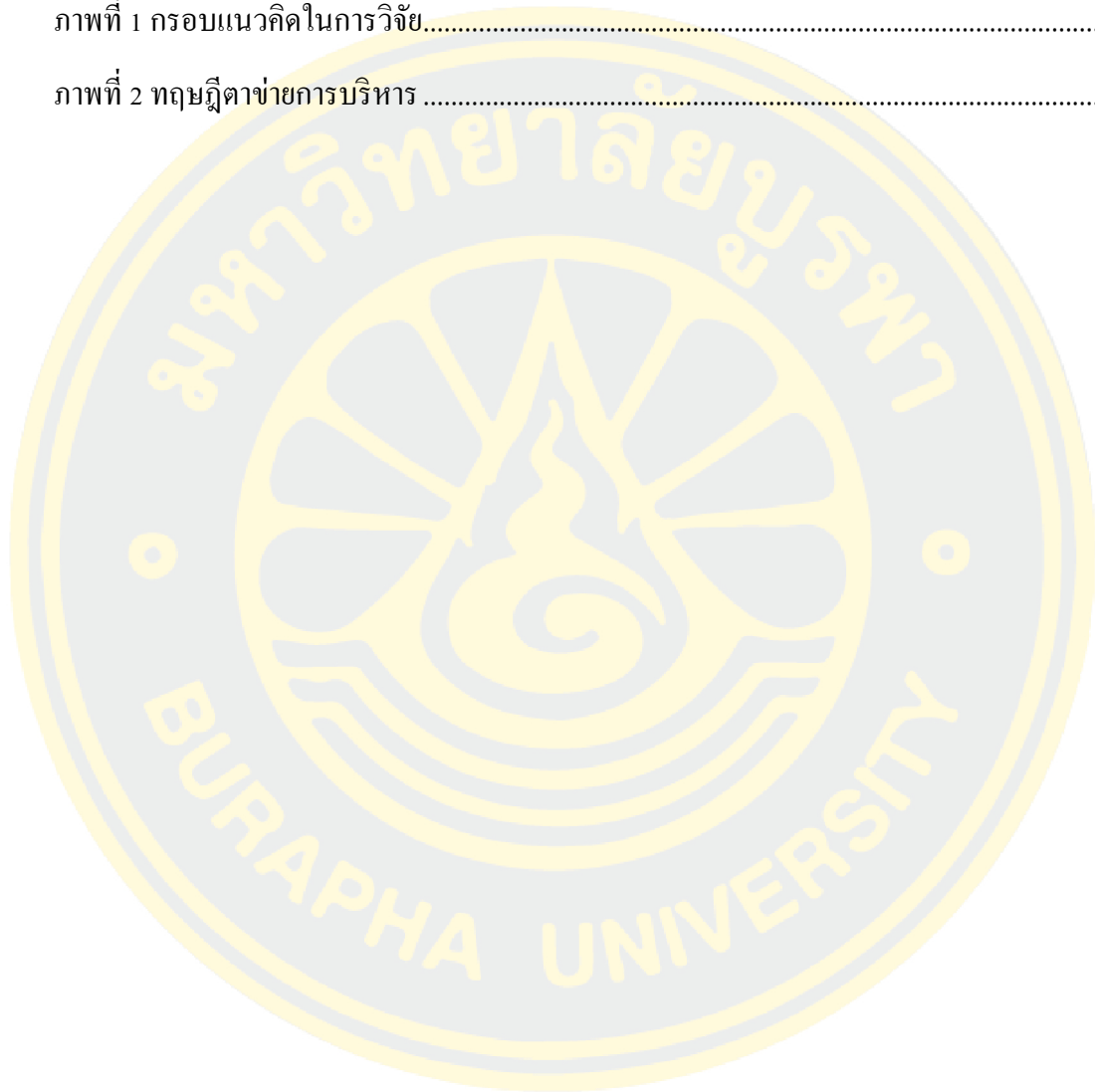
ตารางที่ 22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ความสัมพันธ์ระหว่างภาพรวมของปัจจัยด้าน ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านครูผู้สอน และด้านสถานศึกษากับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1	129
ตารางที่ 23 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา ด้านครูผู้สอน และด้าน สถานศึกษากับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1	130
ตารางที่ 24 อิทธิพลของตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1	131
ตารางที่ 25 ค่าดัชนีความสอดคล้องตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จใน การบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านผู้บริหาร	213
ตารางที่ 26 ค่าดัชนีความสอดคล้องตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จใน การบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านครูผู้สอน	215
ตารางที่ 27 ค่าดัชนีความสอดคล้องตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จใน การบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านสถานศึกษา.....	217
ตารางที่ 28 ค่าดัชนีความสอดคล้องตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ความสำเร็จในการบริหาร สถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1	219
ตารางที่ 29 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้าน ผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1	222
ตารางที่ 30 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้าน ครูผู้สอนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1	223
ตารางที่ 31 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้าน สถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1.....	224

ตารางที่ 32 คำอ่านจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จใน การบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1	225
---	-----



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
ภาพที่ 2 ทฤษฎีตัวข่ายการบริหาร	19



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาทำให้มนุษย์มีองค์ความรู้ในเรื่องต่าง ๆ อยู่ในตัวบุคคล และทำให้กลายเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสามารถตลอดจนมีศักยภาพในการปฏิบัติงานใด ๆ ซึ่งจะทำให้การทำงานราบรื่น ไม่มีปัญหา และในขณะเดียวกันหากพัฒนาการศึกษาให้เพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ ก็จะช่วยพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้นได้ หรือเกิดการปรับเปลี่ยน เปลี่ยนแปลง หรือปรับปรุงแก้ไขปัญหาให้หมดไป ทำให้การทำงานดียิ่งขึ้น หรือกลายเป็นระบบทำงานใหม่ที่อุดรอยรั่วของข้อบกพร่องได้ ดังนั้นการศึกษาจึงมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้ทรัพยากรมนุษย์เพิ่มขีดความสามารถของตนเองขึ้นได้ และกลายเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพทั้งต่อการทำงาน ต่อสังคม และต่อประเทศชาติ (HREX.asia, 2019)

สถานศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ทั้งนี้เพราะความต้องการและความจำเป็นของสังคมมีผลทำให้เกิดระบบสถานศึกษา โดยอาศัยความร่วมมือของบุคคลหลาย ๆ ฝ่าย ซึ่งมีความสำคัญรับผิดชอบ มีวัตถุประสงค์ร่วมกันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และมีความตั้งใจที่จะช่วยกันปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ด้วยเหตุที่สถานศึกษาเป็นหน่วยหนึ่งของสังคม จึงต้องเปลี่ยนแปลงคล้อยตามสังคม สถานศึกษาจะต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำสังคม และคงสภาพทางสังคม ตลอดจนพัฒนาสังคมให้เจริญงอกงาม บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษามักจะไม่ค่อยมีผู้ใดกล่าวไว้มากนัก ทั้งนี้คงคิดกันว่าระบบการศึกษา คือการพัฒนาคนให้เป็นคนโดยสมบูรณ์ ดูเสมือนว่าทำอะไรทางการศึกษาก็จะถูกทุกอย่าง เพราะการศึกษาเป็นการพัฒนาคนทั้งนั้น แต่หากจะระบุว่า "สถานศึกษา" หรือ การศึกษาทำหน้าที่อะไร ก็จะพบว่า "ให้รู้จักตนเอง" ดังนั้นการสอนของครูจะต้องให้เด็กประถมศึกษาและมัธยมศึกษารู้จักตัวตนเอง รู้ว่าศักยภาพตนมีแค่ไหน สำหรับสถานศึกษาประถมศึกษาโดยทั่วไป จะต้องวางรากฐานให้ผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนที่สำเร็จไปแล้วจะต้องมีการดำเนินชีวิต และมีการเรียนรู้ รู้จักระบบประชาธิปไตย มีการพัฒนาคนอยู่ตลอดเวลา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักพึ่งตนเอง รวม ๆ แล้วจะต้องมีคุณลักษณะความเป็นพลเมืองดีของประเทศ แต่สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาซึ่งต่อเนื่องจากการประถมศึกษานั้น จุดมุ่งหมายเพื่อเตรียมตัวเข้าสู่วิชาชีพ และศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น โดยรวมแล้วจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายของโรงเรียน

มัธยมศึกษาและอุดมศึกษามีจุดหมายเพื่อเตรียมกำลังคน (Manpower) ของประเทศและปลูกฝังคุณลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ (ชร สุนทรายุทธ, 2556)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ประสิทธิภาพและคุณภาพของสถานศึกษา เป็นองค์ประกอบและเป้าหมายที่สำคัญ ในการจัดการศึกษา ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ นับว่าเป็นความท้าทายในการดำเนินงานทางการศึกษา โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องแสดงความรู้ความสามารถ ในการบริหารจัดการศึกษา ที่จะต้องกำกับและติดตาม ตรวจสอบปรับปรุงพัฒนาผลสัมฤทธิ์ ทางวิชาการของสถานศึกษาและผู้เรียน จัดทำมาตรฐานการปฏิบัติการทั้งการเรียนการสอน และการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา นอกจากนี้ยังต้องพิจารณาอัตราการออกกลางคันของผู้เรียนและความพึงพอใจของบุคลากร ตลอดจนจัดสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ข้อความดังกล่าวข้างต้นเป็นภาพรวมของประสิทธิภาพและคุณภาพสถานศึกษา คำว่าประสิทธิภาพสถานศึกษา (School Effectiveness) นั้น มุ่งเน้นไปที่สถานศึกษา ทำงานเป็นไปตามเป้าหมายการศึกษาของรัฐหรือไม่ กล่าวคือ การศึกษาพื้นฐานต้องการให้เป็นพลเมืองดีและหากศึกษาต่อสูงขึ้นก็จะเป็นกำลังทรัพยากร (Manpower) ในการพัฒนาประเทศ ส่วนคุณภาพสถานศึกษา (School Quality) มุ่งเน้นไปที่สถานศึกษาผ่านเกณฑ์ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) หากผู้บริหารมีการบริหารจัดการศึกษาได้คุณภาพและเกิดประสิทธิผล ก็หมายถึง สถานศึกษานั้นมีคุณภาพและมีมาตรฐาน (Accountability in Education) มีการใช้งบประมาณ สมเหตุสมผล จัดการศึกษาอย่างคุ้มค่าจนเกิดผลผลิต (Outcomes) อย่างมีมาตรฐานตามหลักสากลทั่ว ๆ ไป ซึ่งปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ปัจจัยด้านผู้บริหาร ซึ่งเกี่ยวข้องกับพฤติกรรม ภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ปัจจัยที่สองคือปัจจัยด้านครูผู้สอน ซึ่งเกี่ยวข้องกับคุณภาพการสอน การได้รับการสนับสนุนทางสังคม ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของครู ปัจจัยสุดท้ายคือปัจจัยด้านสถานศึกษา ซึ่งเกี่ยวข้องกับ วัฒนธรรม โครงสร้างองค์การสถานศึกษา และการมีส่วนร่วมของชุมชน (นฤกร ปันพุ่มโพธิ์, 2560)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 มีโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่ในเขตพื้นที่รับผิดชอบ 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองลพบุรี อำเภอบ้านบึง และอำเภอหนองใหญ่ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเฉพาะโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 82 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1, 2566) ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 นั้น มีหน้าที่ดูแล ส่งเสริมสนับสนุนโรงเรียนให้จัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ แต่การจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษานั้น ประสบปัญหาหลายประการ เช่น พฤติกรรมและวิสัยทัศน์ของผู้นำยังไม่

เป็นแบบอย่างที่ดีควรปฏิบัติตามหรือยกย่องเชิดชูจากคณะครู ภาวะผู้นำที่ขาดความชัดเจนในการมอบหมายงาน ปัญหาการขาดแคลนครูผู้สอน สืบเนื่องมาจากการย้ายกลับภูมิลำเนาของครูทำให้การเรียนการสอนไม่ต่อเนื่องจึงมีผลกระทบต่อกระบวนการเรียนการสอน บรรยากาศในการทำงานขาดการสนับสนุนและช่วยเหลือกัน ทำให้ขาดความสามัคคีในองค์กร ทั้งยังพบสภาพอาคารเรียน หรือสิ่งแวดล้อมของโรงเรียนขาดการดูแลเอาใจใส่ อาจส่งผลให้ประสิทธิภาพและความสำเร็จของโรงเรียนในด้านต่าง ๆ ต่ำลง นอกจากนี้ยังพบปัญหาผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ต่ำ ขาดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทั้งการคิดวิเคราะห์ คุณธรรม จริยธรรม ใฝ่เรียนรู้และแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง (สัมภาษณ์ ครู เมื่อวันที่ 25 พ.ย. 2565 ณ โรงเรียนแห่งหนึ่งในอำเภอ บ้านบึง, 2565) ซึ่งภายใต้สภาพปัญหาเหล่านี้ ผู้บริหารจึงต้องบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จเพื่อสร้างหลักประกัน และความเชื่อมั่นแก่ชุมชน สังคม ผู้ปกครองและช่วยในการตัดสินใจของผู้ปกครองในการเลือกส่งบุตรหลานของตนเองเข้ามาศึกษาในโรงเรียน

จากการดำเนินงานที่ผ่านมาการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ได้พัฒนาไปเป็นอันมากแต่ยังคงมีปัญหาบางประการซึ่งจำเป็นต้องดำเนินการแก้ไขโดยพบว่า ผู้เรียนได้คะแนนผลการทดสอบทางการศึกษาในระดับชาติขั้นพื้นฐาน (Ordinary National Education Test : O-NET) คะแนนรวม 4 วิชา ลดลง 2.97 เมื่อเทียบกับปีการศึกษาที่ผ่านมา

จากสภาพปัญหาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ดังกล่าว ผู้วิจัยตระหนักและเห็นความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศประกอบการกำหนดนโยบายในการพัฒนาสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา ปัจจัยด้านครูผู้สอน ปัจจัยด้านสถานศึกษา และปัจจัยความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

2. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา ปัจจัยด้านครูผู้สอน และปัจจัยด้านสถานศึกษากับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

คำถามในการวิจัย

1. ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา ปัจจัยด้านครูผู้สอน ปัจจัยด้านสถานศึกษา และปัจจัยความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 อยู่ในระดับใด

2. ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา ปัจจัยด้านครูผู้สอน และปัจจัยด้านสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 หรือไม่

3. ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา ปัจจัยด้านครูผู้สอน และปัจจัยด้านสถานศึกษา ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ในระดับใด

4. สมการพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จากปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา ปัจจัยด้านครูผู้สอน และปัจจัยด้านสถานศึกษา เป็นอย่างไร

สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา ปัจจัยด้านครูผู้สอน และปัจจัยด้านสถานศึกษา ในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 อยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา ปัจจัยด้านครูผู้สอน และปัจจัยด้านสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

3. ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา ปัจจัยด้านครูผู้สอน และปัจจัยด้านสถานศึกษา ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

4. ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา ปัจจัยด้านครูผู้สอน และปัจจัยด้านสถานศึกษา สามารถพยากรณ์ ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ได้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

สำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทางการบริหารจัดการสถานศึกษา เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จากแนวคิดของ Robert R. Blake and Jane S. Mouton (1964) House & Mitchell (1974) Campbell (1979) Gorton (1983, p. 491) Stuart, Kotze and Roskin (1983, pp. 3-5) Pellegrino and Vernhayan (1985) Reid, David and Peter (1988) Luthans (1995, 209) Gibson, Ivancevich, and Donnelly (1997, p. 272) Steers, Ungson and Mowday (1997, p.72) Bartol and Martin (1998) Canadian International Development Agency ; CIDA (1999) Hoy and Miskel (2001, p. 301) Yuki (2002, p. 345) Daft (2005, p. 5) Lussier and Achua (2007, p. 5) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ฉบับแก้ไข 2545 พรศกค้ จินา (2555) จีรวรรณ ปัญจลักษณ์ (2556) ดำรงค์ ตุ่มทอง (2557) จรุณี แก้วเอียน, (2557) จันทราณี สงวนนาม (2553, หน้า 201) ชีรภาพ นาราช (2557) เขาวดี พันเพชรศรี (2557) สุทธญาณ์ โอบอ้อม (2557) วัชรพงษ์ น่วมมะโน (2558) พรณวดี ปามุทา (2559) อรรถนพ จินะวัฒน์ (2559) รัชนิวรรณ อนุตระกูลชัย (2560) ปอส ไกรวิญญ์ (2560) นฤกร ปั่นพุ่มโพธิ์ (2560) อรวี ลาภธนวิรุฬห์ (2560) นิรุสนา เจ๊ะบุ (2560) ภารดี อนันต์นาวิ (2560) วาสนา จักรแก้ว (2561) กันยาพร โคจรตระกูล (2561) จิตรจรรยา ทรงวิทยา (2561) ประภาพร โสภารักษ์ (2562) กระทรวงศึกษาธิการ (2562) เพ็ญพรรณ เครากระโทก (2562) บุญกร ศรีสวัสดิ์ (2562) ยุทธนา อินตะวงศ์ (2563) ปรมพร ทิพย์พรม (2563) สมฤดี ไชอ้อม (2564) พระมหาประยูร ชีรวโร (ตระการ)

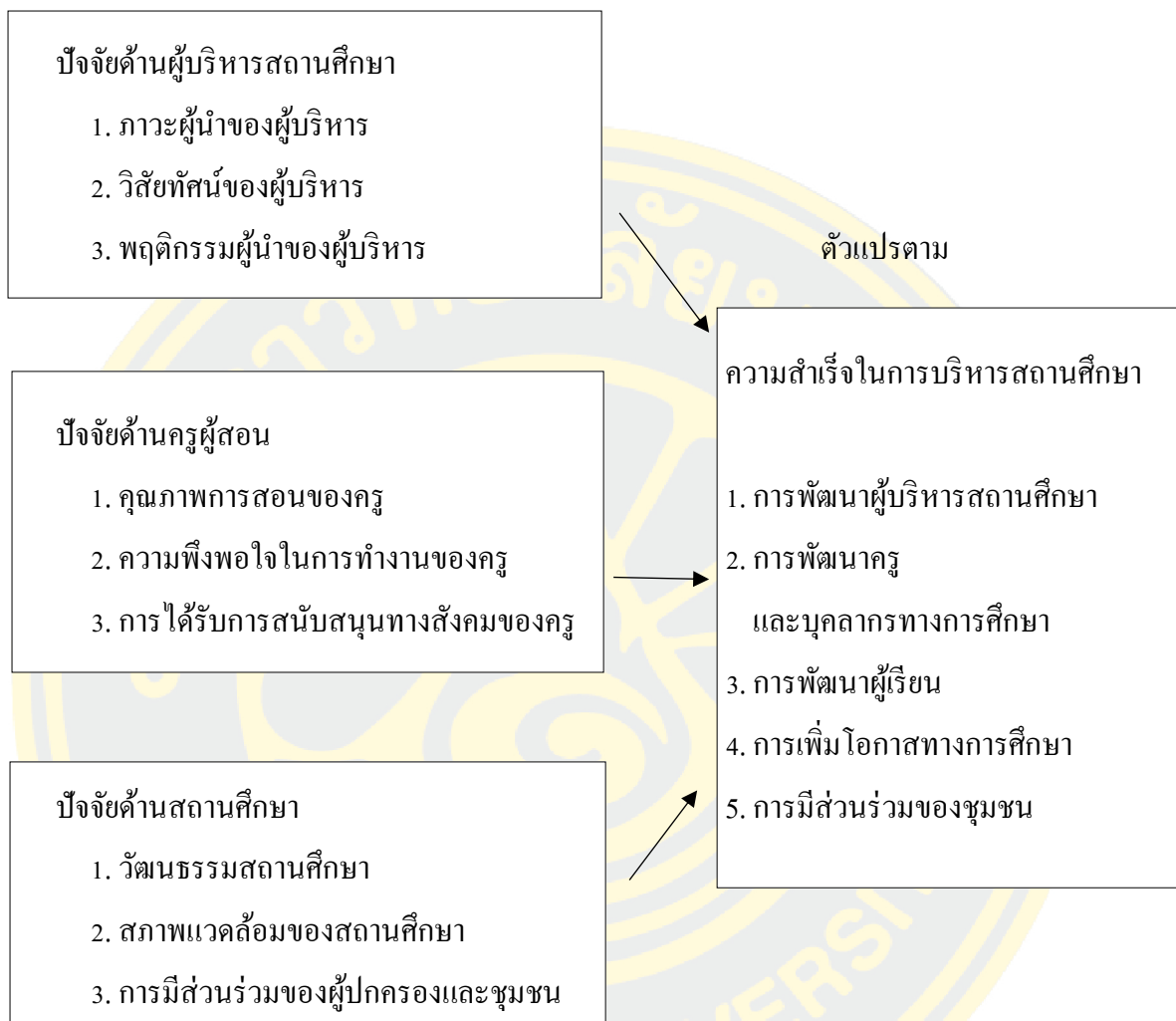
(2565) และนิตยา จันเดช (2565) ที่สรุปได้ว่า ความสำเร็จในงานไม่ว่าองค์กรใด จะเกิดจาก ปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงาน ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่จะต้องมีความสามารถในการปรับตัวและสามารถแก้ไขปัญหามาให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม โดยภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษา ได้แก่ 1) การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา 2) การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) การพัฒนาผู้เรียน 4) การเพิ่มโอกาสทางการศึกษา และ 5) การมีส่วนร่วมของชุมชน

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าว ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ไว้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร และพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร
2. ปัจจัยด้านครูผู้สอน ได้แก่ คุณภาพการสอนของครู ความพึงพอใจในการทำงานของครู และการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู
3. ปัจจัยด้านสถานศึกษา ได้แก่ วัฒนธรรมสถานศึกษา สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา และการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน

จากการศึกษาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสามารถกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้

ตัวแปรต้น



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ได้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
2. เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย แนวทางและมาตรการในการปฏิบัติเพื่อการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาเพื่อให้ประสบความสำเร็จ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 82 โรงเรียน จำนวนครู 1,980 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1, 2567)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 82 โรงเรียน จำนวนครู 321 คน ใช้ตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607 - 610) ด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling)

2. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ดังนี้

2.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

2.1.1 ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา

2.1.2 ปัจจัยด้านครูผู้สอน

2.1.3 ปัจจัยด้านสถานศึกษา

2.2 ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

2.2.1 การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา

2.2.2 การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.2.3 การพัฒนาผู้เรียน

2.2.4 การเพิ่มโอกาสทางการศึกษา

2.2.5 การมีส่วนร่วมของชุมชน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ประกอบด้วย

3.1.1 ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา

3.1.1.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

3.1.1.2 วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร

3.1.1.3 พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร

3.1.2 ปัจจัยด้านครูผู้สอน

3.1.2.1 คุณภาพการสอนของครู

3.1.2.2 ความพึงพอใจในการทำงานของครู

3.1.2.3 การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู

3.1.3 ปัจจัยด้านสถานศึกษา

3.1.3.1 วัฒนธรรมสถานศึกษา

3.1.3.2 สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา

3.1.3.3 การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองชุมชน

3.2 ตัวแปรตาม คือความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

3.2.1 การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา

3.2.2 การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.2.3 การพัฒนาผู้เรียน

3.2.4 การเพิ่มโอกาสทางการศึกษา

3.2.5 การมีส่วนร่วมของชุมชน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 ในเขตอำเภอเมืองชลบุรี อำเภอบ้านบึง และอำเภอหนองใหญ่ จังหวัดชลบุรี

2. การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการในการทำงานโดยการนำของผู้บริหาร สถานศึกษาร่วมกันกับบุคลากรทางการศึกษา ครู นักเรียน เพื่อร่วมกันวางแผนการพัฒนาคัด การศึกษาภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้มีความเจริญก้าวหน้าและ คุณภาพตามมาตรฐาน ในอันที่จะทำให้นักเรียนเกิดการพัฒนาในทุก ๆ ด้านอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เพื่อเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

3. ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา หมายถึง ประสิทธิภาพที่เกิดจากการดำเนินงาน ตามภารกิจในการบริหารสถานศึกษา การบริหารจัดการองค์การ การปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบ ของ ผู้บริหาร ครู และนักเรียน ทั้งในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การดำเนินการและการ

ใช้ทรัพยากร เพื่อบรรลุเป้าหมายและประสิทธิผลองค์กร ตั้งแต่ประสิทธิภาพของระบบไปจนถึง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ตลอดจนภาพพจน์ที่ดีของสถานศึกษา และความพึงพอใจของ ผู้ปกครองและชุมชน การที่จะบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่ สำคัญ ดังนี้

3.1 การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองในการ บริหารสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ มีความรู้ ความเข้าใจในการบริหาร ปรับปรุงหลักสูตรให้ สอดคล้องเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา สามารถวิเคราะห์ความต้องการของสถานศึกษา พัฒนาการบริหารสถานศึกษาในแต่ละสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม มีทัศนคติที่ดีต่อการบริหาร สถานศึกษา มีเทคนิคในการบริหารสถานศึกษาที่หลากหลาย และวางแผนแก้ปัญหาต่าง ๆ ของ สถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับความต้องการ การพัฒนาของ สถานศึกษา สามารถศึกษา วิเคราะห์เพื่อพัฒนาคุณภาพงานเพื่อตอบสนองนโยบายของสถานศึกษา ได้ มีศักยภาพในการใช้ผลิต หรือจัดหา สื่อเทคโนโลยี และพัฒนานวัตกรรมการศึกษาเพื่อการ เรียนรู้ของผู้เรียนได้เหมาะสมและคุ้มค่า จัดทำแผนจัดการเรียนรู้ และจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้น การเรียนการสอนแบบ Active learning มีความรู้ในด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนและมี การปรับปรุงพัฒนาวิธีการสอนในกิจกรรมการเรียนการสอนอยู่ตลอดเวลา

3.3 การพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ผู้เรียนมีการพัฒนาการใช้ทักษะชีวิต ด้านการคิด การ ตัดสินใจ และการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม ผู้เรียนมีพัฒนาการทางด้านร่างกายและการเรียนรู้ เหมาะสมตามวัย มีความฉลาดทางด้านอารมณ์ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นทุกกลุ่มสาระ มี ความกระตือรือร้นในการศึกษาต่อ มีส่วนร่วมในการวัดผลและประเมินผล ได้เรียนรู้ด้านการ ส่งเสริมอาชีพตามความเหมาะสม รวมไปถึงผู้เรียนมีทักษะด้านภาษาและการสื่อสาร

3.4 การเพิ่มโอกาสทางการศึกษา หมายถึง การสร้างศักยภาพในการเข้าถึงการศึกษา ของบุคคลทุกคน สถานศึกษาจัดบรรยากาศในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้น่าสนใจ จัด สิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ จัดแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้โดยมีการบูรณา การภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือเครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่นมามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ตาม ความเหมาะสม สถานศึกษาใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา อย่างเป็นระบบ

เหมาะสม และหลากหลาย สถานศึกษามีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้วยความร่วมมือของครู
สถานศึกษาจัดสรรงบประมาณเพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเพียงพอ

3.5 การมีส่วนร่วมของชุมชน หมายถึง ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา
สถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมาย ให้ความร่วมมือในการจัด
กิจกรรมของสถานศึกษา แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสถานศึกษา มีการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน นำ
แหล่งเรียนรู้ในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สถานศึกษาได้รับการประสานงาน
ความร่วมมือจากชุมชนในการพัฒนาสถานศึกษาในทุก ๆ ด้าน

4. ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาของ
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ประกอบด้วย พฤติกรรม
ของผู้บริหาร วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร และภาวะผู้นำของผู้บริหาร

4.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง กระบวนการของผู้ที่มีอิทธิพลในการชักนำ โน้มน้าว
จูงใจ การสร้างความเชื่อมั่นและสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจใน
การทำการงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ เป็นความสามารถของบุคคลภาวะของผู้ที่จะบังคับ
บัญชาผู้อื่นได้ โดยอาศัยปัจจัยจากอำนาจหน้าที่ ตำแหน่งและอำนาจบารมี บุคลิกภาพลักษณะของ
ความเป็นผู้นำ ความรู้ความสามารถ ความคิดริเริ่มและการตัดสินใจ

4.2 วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร หมายถึง การกำหนดแผนงาน เป้าหมาย นำกลยุทธ์ของ
ผู้บริหาร ที่สามารถขับเคลื่อนพัฒนาสถานศึกษาจะมุ่งไปในอนาคตให้บรรลุเป้าหมาย โดยให้
บุคลากรในสถานศึกษามองเห็นความสำคัญของการปฏิบัติงาน เพื่อให้การบริหารสถานศึกษามุ่ง
ไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ

4.3 พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง การแสดงออก การประพฤติปฏิบัติตนของ
ผู้บริหารในการบริหารงานของผู้อำนวยการสถานศึกษา ในขณะที่ปฏิบัติงานร่วมกันกับ
ผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น การมอบหมายงานและความรับผิดชอบตามความสามารถของแต่ละบุคคล
การจัดทำตารางการทำงาน การยอมรับความคิดเห็นตลอดจน การเป็นที่ไว้วางใจและให้เกียรติ
ผู้ใต้บังคับบัญชา จนงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการ
บริหารสถานศึกษา เพราะเป็นกระบวนการในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและการ
ทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา

5. ปัจจัยด้านครูผู้สอน หมายถึง ความรู้ความสามารถของครูผู้สอนที่ได้แสดงบทบาท
หน้าที่ในการสอนผู้เรียนในสถานศึกษา ที่จะส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของ

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ประกอบด้วย คุณภาพการสอนของครู ความพึงพอใจในการทำงานของครู การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู และแรงจูงใจในการทำงาน

5.1 คุณภาพการสอนของครู หมายถึง ครูมีความรู้ความเข้าใจในการสอนด้านทฤษฎี เนื้อหาวิชา สามารถบูรณาการความรู้และใช้วิธีการสอนที่หลากหลายโดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ความช่วยเหลือ แนะนำ แก่ผู้เรียนในด้านต่าง ๆ ให้กำลังใจ ให้ความรักและการเอาใจใส่ มีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงและหลากหลายวิธี หมั่นพัฒนาความรู้ทางวิชาการอยู่เสมอ จนเกิดเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครูทำให้ผู้เรียนบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

5.2 ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึก หรือทัศนคติของครูที่มีต่อการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงาน และผู้บริหาร โดยการบริหารงานของผู้บริหารจะเป็นการกระตุ้นการทำงาน ทำให้ครูเกิดความสุข มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบจนกระทั่งปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จของสถานศึกษา

5.3 การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู หมายถึง การได้รับการส่งเสริม สนับสนุนช่วยเหลือด้านต่าง ๆ ทั้งทางอารมณ์ วัสดุสิ่งของ ตลอดจนการรับรู้ข่าวสารข้อมูลและการไว้วางใจ เป็นที่ยอมรับจากสังคม ทำให้รู้สึกว่าคุณค่า เกิดความภาคภูมิใจ

6. ปัจจัยด้านสถานศึกษา หมายถึง โครงสร้างของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา วัฒนธรรมของสถานศึกษา และบรรยากาศของสถานศึกษา

6.1 วัฒนธรรมสถานศึกษา หมายถึง ค่านิยม ขนบธรรมเนียม หลักเกณฑ์ กฎระเบียบต่าง ๆ รวมทั้งวิถีทางของการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร วิธีแห่งการดำเนินงานในสถานศึกษาที่ผู้บริหาร ครูผู้สอน และผู้เรียนได้ร่วมกันสร้างขึ้น

6.2 สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบโรงเรียน สภาพของห้องทำงาน วัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ เช่น อาคารสถานที่ โต๊ะเก้าอี้ วัสดุอุปกรณ์รวมทั้งสิ่งต่าง ๆ ที่มีอยู่ตามธรรมชาติอันได้แก่ ต้นไม้ พืช ภูมิประเทศ ภูมิอากาศ ผู้บริหารโรงเรียนควรวางแผนดำเนินการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เอื้อต่อบรรยากาศของผู้เรียน ต้องมีการพัฒนาให้ร่มรื่น สวยงาม สะอาดและปลอดภัย มีอาคารประกอบและบริเวณอื่น ๆ ต้องพัฒนาให้สะอาดปลอดภัย ถูกสุขลักษณะและสวยงาม

6.3 การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน หมายถึง การเชื่อมโยงระหว่างบุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการ ดำเนินการขององค์กร มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นการระดมความคิด ความร่วมมือจาก บุคลากรภายในและภายนอกองค์กร เป็นการกระจายอำนาจ ก่อให้เกิดผลดีต่อการขับเคลื่อน องค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งได้นำเสนอตามลำดับดังนี้

1. สภาพทั่วไปของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
2. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา
 - 2.1 ทฤษฎีความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา
 - 2.2 ทฤษฎีค่าใช้จ่ายการบริหาร
 - 2.3 ทฤษฎีวิถีทาง เป้าหมาย
 - 2.4 การบริหารสถานศึกษา
 - 2.5 ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา
 - 2.6 ปัจจัยในการบริหารสถานศึกษา
 - 2.7 การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.8 การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 2.9 การพัฒนาผู้เรียน
 - 2.10 การเพิ่มโอกาสทางการศึกษา
 - 2.11 การมีส่วนร่วมของชุมชน
3. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย
 - 3.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา
 - 3.2 ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา
 - 3.3 ปัจจัยด้านครูผู้สอน
 - 3.4 ปัจจัยด้านสถานศึกษา
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

สภาพทั่วไปของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

1. สภาพทั่วไปของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ความเป็นมา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 ข้อ 5 ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการและมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. มาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษา พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษา ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการหรือกฎหมายอื่น และมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(1) อำนาจหน้าที่ในการบริหารและการจัดการศึกษา และพัฒนาสาระของหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

(2) อำนาจหน้าที่ในการพัฒนางานด้านวิชาการและจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาร่วมกับสถานศึกษา

(3) รับผิดชอบในการพิจารณาแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาของสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

(4) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนด

ที่ตั้ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 1 ตั้งอยู่เลขที่ 162/6 หมู่ 2 ถนนพระยาธำมาศจังหวัดชลบุรี มีหน้าที่รับผิดชอบบริหารจัดการศึกษาแก่ประชากรวัยเรียน ครอบคลุมโรงเรียนประถมศึกษา 3 อำเภอ คือ อำเภอเมืองชลบุรี อำเภอบ้านบึง และอำเภอนนทบุรี มีอาณาเขตติดต่อกับอำเภอต่าง ๆ ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับ อำเภอพานทองและอำเภอนันทนิกม

ทิศใต้ ติดต่อกับ อำเภอสรีราชา

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ อำเภอบ่อทอง

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ อำเภอสรีราชาและอำเภอไทย

วิสัยทัศน์

“สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 เป็นองค์กรชั้นนำด้านการบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม นำเทคโนโลยีดิจิทัลสู่การพัฒนาศักยภาพผู้เรียนและบุคลากรทางการศึกษา อย่างมีคุณภาพ มาตรฐาน ยั่งยืน ก้าวไกลสู่สากล”

พันธกิจ

1. สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียมและปลอดภัย
2. ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษให้มีความเป็นเลิศเต็มตามศักยภาพและมีความสุข
3. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข
4. พัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและสร้างนวัตกรรม
5. ส่งเสริมการพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะตรงตามสายงานและมีความรับผิดชอบต่อคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างมืออาชีพและมีความสุข
6. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พระบรมราโชบาย ร.10 และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs)
7. จัดการศึกษาเพื่อรองรับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)
8. พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม และส่งเสริมการจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเหมาะสมกับบริบท

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ

กลยุทธ์ที่ 2 เพิ่มโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนทุกคน

กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21
 กลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา
 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1, 2565, หน้า 75-83)

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา

2. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา

2.1 ทฤษฎีความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา

การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

Canadian International Development Agency ; CIDA (1999) กล่าวว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นวิธีการในการปรับปรุงการบริหารให้เกิดประสิทธิผล (Effectiveness) และโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ (Accountability) โดยที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย ประเมินความเสี่ยง กำกับติดตามกระบวนการดำเนินงานเพื่อการบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทางการบริหารและการรายงานผลการปฏิบัติงาน

ลักษณะขององค์การบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

องค์การที่ได้ใช้ระบบการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์จะมีลักษณะทั่ว ๆ ไปดังต่อไปนี้ พรศักดิ์ จินา (2555)

1. มีพันธกิจ วัตถุประสงค์ขององค์การที่ชัดเจน และมีเป้าหมายที่เป็นรูปธรรม โดยเน้นที่ผลผลิตและผลลัพธ์ ไม่เน้นกิจกรรมหรือการทำงานตามกฎระเบียบ
2. ผู้บริหารทุกระดับในองค์การต่างมีเป้าหมายของการทำงานที่ชัดเจน และเป้าหมายเหล่านั้นสั้นกระชับ ไม่คลุมเครือ และเป็นเป้าหมายที่มีฐานมาจากพันธกิจขององค์การนั้น
3. เป้าหมายจะวัดได้อย่างเป็นรูปธรรมโดยมีตัวบ่งชี้ที่สามารถวัดได้ เพื่อให้สามารถติดตามผลการปฏิบัติงานได้ และสามารถเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะงานที่เทียบเคียงกันได้
4. การตัดสินใจในการจัดสรรงบประมาณให้หน่วยงานหรือโครงการต่าง ๆ จะพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก ซึ่งจะสอดคล้องกับการให้ค่าตอบแทน สวัสดิการและรางวัลแก่เจ้าหน้าที่ที่จะประเมินจากผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก

5. เจ้าหน้าที่ทุกคนรู้ว่างานที่องค์กรคาดหวังคืออะไร ทุกคนในองค์กรจะคิดเสมอว่างานที่ตนทำอยู่นั้นเพื่อให้เกิดผลอย่างไร ผลที่เกิดขึ้นจะช่วยให้บรรลุเป้าหมายของโครงการและองค์กรอย่างไร และทุกคนรู้สึกรับผิดชอบต่อผลงานที่ได้กำหนดไว้อย่างเหมาะสมกับกำลังความสามารถของแต่ละคน

6. มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ การบริหารเงิน บริหารคน สู่หน่วยงานระดับล่าง เพื่อให้สามารถทำงานบรรลุผลได้อย่างเหมาะสม เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้บริหารระดับต้นและระดับกลางซึ่งเข้าใจปัญหาเป็นอย่างดีได้เป็นผู้แก้ปัญหาและสะสมประสบการณ์เพื่อก้าวสู่ผู้บริหารระดับที่สูงขึ้นไปซึ่งนอกจากช่วยลดขั้นตอนในการทำงาน แก้ปัญหาการทำงานที่ล่าช้าแล้ว ยังเป็นการเพิ่มความยืดหยุ่นและประสิทธิภาพในการทำงานอีกด้วย

7. มีระบบสนับสนุนการทำงาน ในเรื่องระเบียบการทำงาน สถานที่ อุปกรณ์ในการทำงาน เช่น มีระเบียบที่สั้นกระชับในเรื่องที่จำเป็นเท่านั้น มีสถานที่ทำงานที่สะอาด เป็นระเบียบ และมีเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนให้สามารถตัดสินใจบนฐานข้อมูลที่ต้องการและให้บริการได้อย่างรวดเร็ว ทันเวลา

8. มีวัฒนธรรมและอุดมการณ์ร่วมกันเพื่อการทำงานที่สร้างสรรค์ เป็นองค์กรที่มุ่งเน้นจะทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เป็นองค์กรเอื้อการเรียนรู้ที่เปิดกว้างต่อความคิดและความรู้ใหม่ ๆ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี

9. เจ้าหน้าที่มีขวัญและกำลังใจดี เนื่องจากมีโอกาสปรับปรุงงาน และใช้ดุลยพินิจในการทำงานที่กว้างขวางขึ้น ทำให้ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจ ส่วนเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเองก็จะได้รับการตอบแทนตามผลการประเมินจากผลสัมฤทธิ์ของงาน

การนำหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ มาใช้ในระบบคุณภาพในสถานศึกษาจะเป็นกลไกช่วยให้สามารถควบคุมให้การทำงานเป็นไปตามแผนเชิงกลยุทธ์ที่วางไว้เพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์และพันธกิจของสถานศึกษา โดยมีดัชนีวัดผลสำเร็จของการดำเนินงานที่วัดผลในแง่มุมต่าง ๆ ที่จะช่วยให้สถานศึกษาดำเนินงานและมีการดำเนินงานอย่างมั่นใจได้ว่าจะสามารถบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ตั้งไว้ในขณะเดียวกันก็จะใช้เป็นเครื่องพิสูจน์ถึงความสามารถของสถานศึกษาในการปฏิบัติการกิจว่าเป็นไปอย่างมีคุณภาพและบรรลุความคาดหวังของสังคมได้ในระดับใด

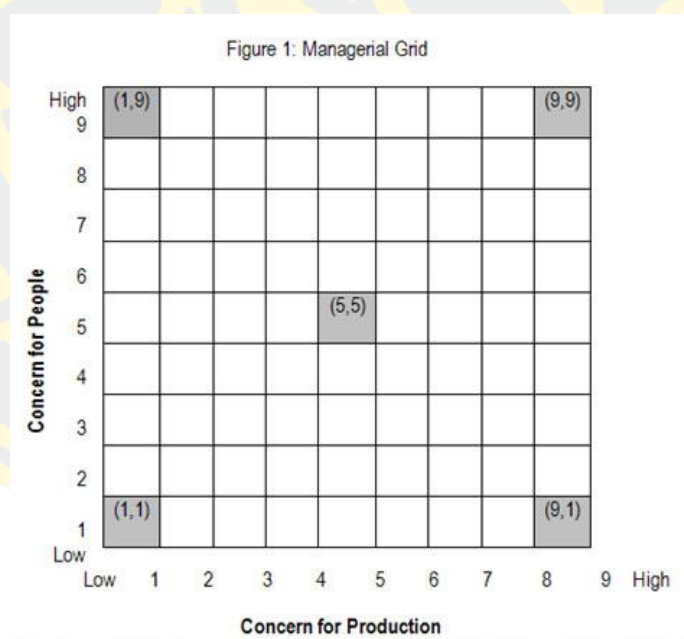
ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาการศึกษาและสร้างควมมีประสิทธิผลของสถานศึกษา จึงควรนำหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ มาบูรณาการ

ในการบริหารและจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษา เนื่องจากเป็นเทคนิควิธีการบริหารจัดการสมัยใหม่ ที่นำมาประยุกต์เพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์และวิธีการบริหารงานในสถานศึกษาเพราะเป็นการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นผลการปฏิบัติการเพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และ เป้าหมาย เป็นการปรับปรุงผลการดำเนินงานขององค์กรที่ทุกคนต้องมีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลและให้การบริหารการศึกษามีการพัฒนาในทิศทางที่ดียิ่งขึ้น

2.2 ทฤษฎีตาข่ายการบริหาร

Robert R. Blake and Jane S. Mouton (1964) ได้เผยแพร่ทฤษฎีภาวะผู้นำด้วยตารางการจัดการ (Managerial Grid) เพื่อแสดงแบบของภาวะผู้นำโดยใช้ตารางซึ่งมี 2 แกน คือ แกนตั้งแทนพฤติกรรมที่มุ่งคน (Concern for People) และแกนนอนแทนพฤติกรรมที่มุ่งผลผลิต (Concern for Production) ดังภาพต่อไปนี้

ภาพที่ 2 ทฤษฎีตาข่ายการบริหาร



พฤติกรรมที่มุ่งคน หมายถึง พฤติกรรมที่เอาใจใส่ทุกข์สุข ช่วยเหลือ สนับสนุนผู้ตามทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

พฤติกรรมที่มุ่งผลผลิต หมายถึง พฤติกรรมที่ให้ความสนใจและให้ความสำคัญต่องานหรือผลผลิตจากการทำงานมากกว่าคน ไม่ชอบมอบหมายงานหรือกระจายอำนาจ

แต่ละแกนแบ่งเป็น 9 ช่วง จาก 1-9 ทั้ง 2 แกน และมีความสัมพันธ์กัน Blake and Mouton ใช้ตัวเลขทั้งแนวนอนและแนวตั้งในการอธิบายแบบของผู้นำ แบ่งเป็น 5 ประเภท

1. ผู้นำแบบ (1.1) เป็นการจัดการแบบด้อยคุณภาพ หรือแบบไม่เอาไหน (Impoverished Management) คือ ผู้นำที่มุ่งงานต่ำและมุ่งคนต่ำ บริหารงานแบบเฉื่อยชาทำงานแบบเช้าชามเย็นชาม ได้เท่าไรก็เอาเท่านั้น ทำงานประจำไปเรื่อย ๆ โดยไม่มีจุดหมายทำตามระบบ แยกตนเองออกจากคนอื่น ๆ ในองค์กร หลีกเลียงจากความวุ่นวาย มักโยนความผิดให้กับคนอื่น ทำตนเหมือนผู้นำสารจากผู้บังคับบัญชาไปส่งให้ผู้ตาม เป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลน้อยที่สุด เพราะไม่สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้ ทำให้เกิดความเลื่อมต่อองค์กร ผู้นำแบบนี้ไม่ควรเรียกว่าผู้นำ
2. ผู้นำแบบ (1.9) เป็นการจัดการแบบสโมสร หรือแบบชุมนุมสังสรรค์ (Country Club Management) คือ ผู้นำที่มุ่งงานต่ำแต่มุ่งคนสูง จะให้ความสนใจที่คน แต่ไม่สนใจในเรื่องงานหรือผลผลิตของงานเท่าที่ควร ผู้นำแบบนี้จะพยายามสร้างบรรยากาศแบบครอบครัวที่มั่นคง สุขสบาย และเป็นมิตร พยายามสร้างความเป็นกันเอง เป็นมิตรกับคนทั้งหลาย หลีกเลียงความขัดแย้งให้มากที่สุด และหลีกเลียงการใช้แรงกดดันเพื่อให้ผู้ตามทำงานให้สำเร็จ
3. ผู้นำแบบ (9.1) เป็นการจัดการแบบเผด็จการ (Authoritarian Management) คือ ผู้นำที่มุ่งงานสูง (Task Oriented) แต่มุ่งคนต่ำ ไม่สนใจว่าผู้ตามกำลังทำอะไรจะเป็นอย่างไร เป็นผู้นำแบบงานขึ้นสมองใช้อำนาจหน้าที่และอำนาจกดดันผู้ตาม เป็นผู้ชี้บ่งว่าผู้ตามจะต้องทำอะไร และทำอะไร ชอบสั่งการ ผู้นำแบบนี้เรียกว่า ผู้นำแบบเผด็จการ (Autocratic Leadership)
4. ผู้นำแบบ (9.9) เป็นการจัดการแบบทีมงานหรือเล่นเป็นทีม (Team Management) คือ ผู้นำที่มุ่งทั้งงานสูงและคนสูง ทำงานเป็นทีมหรือเป็นหมู่คณะ เอาใจใส่ทั้งคนและงาน ทำให้ผู้ตามมีขวัญและกำลังใจ ให้ความเคารพนับถือและไว้วางใจกัน ผู้ตามมีความพอใจในการทำงาน ให้ความร่วมมือร่วมใจ มีความผูกพันกับงานที่ทำและองค์กร ทำให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูง ทุกฝ่ายมีความพอใจในผลงานที่ทำ ผู้นำแบบนี้คือ หัวหน้าทีม
5. ผู้นำแบบ (5.5) เป็นการจัดการแบบทางสายกลาง (Middle of the Road Management) คือ ผู้นำที่มุ่งทั้งงานและคนปานกลาง ให้ความสนใจทั้งคนและงานพอสมควร อดทน ใจกว้าง รักษาความสมดุลระหว่างความต้องการของผู้ตามและเป้าหมายขององค์กร ผู้ตามมีความพอใจพอสมควร ผลงานก็สำเร็จตามควร เป็นผู้นำที่พยายามคงสภาพเดิม (Status Quo) ไม่ปรารถนาจะเห็นการเปลี่ยนแปลง

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ในฐานะที่เป็นผู้นำองค์กรสถานศึกษา จึงควรนำทฤษฎีดา
 ข่ายการบริหารนี้มาปรับ ประยุกต์ใช้ให้ตรงตามบริบทขององค์กรที่ตนบริหารอยู่เพื่อให้เกิดการ
 บรรลุเป้าประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้การบริหารการศึกษามีการพัฒนาใน
 ทิศทางที่ดียิ่งขึ้น

2.3 ทฤษฎีวิถีทาง - เป้าหมาย (Path - Goal Theory)

House & Mitchell (1974) ซึ่งมีความเชื่อว่า ผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานแก่
 ผู้ตามได้ โดยเพิ่มจำนวนและชนิดของรางวัลผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานนั้น ผู้นำยัง
 สามารถสร้างแรงจูงใจด้วยการทำให้วิถีทาง (Path) ที่จะไปสู่เป้าหมายชัดเจนขึ้น และง่ายพอที่ผู้
 ปฏิบัติจะสามารถทำสำเร็จ ซึ่งผู้นำแสดงพฤติกรรมด้วยการช่วยเหลือแนะนำ สอนงานและนำทาง
 หรือเป็นพี่เลี้ยงคอยดูแล นอกจากนี้ผู้นำยังช่วยสร้างแรงจูงใจได้ด้วยการช่วยเหลืออุปสรรคขวาง
 กั้นหนทางไปสู่เป้าหมาย รวมทั้งสามารถช่วยในการทำให้ตัวงานเองมีความน่าสนใจ และทำให้
 ผู้ตามเกิดความพึงพอใจต่องานที่ทำ

ผู้นำสามารถเพิ่มแรงจูงใจแก่ผู้ตามได้ด้วยวิธีหนึ่งในสองวิธีต่อไปนี้

1. ทำให้วิถีทางที่ผู้ตามจะได้รับรางวัลตอบแทนให้มีความชัดเจน ได้แก่ เมื่อผู้ตาม
 ทำงานสำเร็จตามข้อตกลง จึงให้รางวัล
2. ให้การเพิ่มปริมาณรางวัลที่ผู้ตามยอมรับในคุณค่าและมีความต้องการ เช่น การขึ้น
 เงินเดือน หรือการเลื่อนตำแหน่ง

องค์ประกอบสำคัญของทฤษฎีวิถีทาง - เป้าหมาย

1. พฤติกรรมผู้นำ (Leader Behaviors)
2. คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา (Subordinate Characteristics)
3. คุณลักษณะของงาน (Task Characteristics) และ
4. การจูงใจ (Motivation)

พฤติกรรมของผู้นำตามทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย แบ่งออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership) คล้ายกับพฤติกรรมมุ่งมิตร
 สัมพันธ์ ผู้นำจะเป็นมิตรกับผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน
2. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (Directive Leadership) คล้ายกับพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งกิจ
 สัมพันธ์ เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยการใช้อำนาจเกี่ยวกับการทำงาน

แจ้งความคาดหวังให้ทราบ บอกวิธีทำงานกำหนดเวลาทำงานสำเร็จให้ทราบ พร้อมกับกฎระเบียบต่าง ๆ ในการทำงานให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา

3. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (Achievement – Oriented Leadership) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย สร้างมาตรฐานด้วยความเป็นเลิศสูง แก่ผู้ได้บังคับบัญชา สร้างความมั่นใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานได้มาตรฐานสูงได้สำเร็จ

4. ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม (Participative Leadership) เป็นผู้นำที่แสดงพฤติกรรมต่อผู้ได้บังคับบัญชาด้วยการขอคำปรึกษาก่อนที่จะตัดสินใจ มีการกระตุ้นให้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการตัดสินใจ

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรนำทฤษฎีวิถีทาง - เป้าหมายมาปรับใช้ให้ตรงตามบริบท ในบางสถานการณ์ผู้บริหารสถานศึกษาอาจจำเป็นต้องใช้การผสมของแบบภาวะผู้นำต่าง ๆ เข้าด้วยกันอย่างเหมาะสมมากกว่าการเลือกใช้แต่แบบภาวะผู้นำเดิมอยู่ตลอดเวลา ทั้งนี้เพื่อให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้การบริหารการศึกษามีการพัฒนาในทิศทางที่ดียิ่งขึ้น

2.4 การบริหารสถานศึกษา

ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

ความหมายของการบริหารสถานศึกษา มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

Campbell (1979) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดแผนยุทธศาสตร์ในสถาบันการศึกษาเพื่อให้ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างแท้จริง สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องร่วมมือกันเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความเจริญงอกงาม มีความรู้ ความสามารถ เป็นคนดีของสังคม โดยการจัดแผนยุทธศาสตร์ทางการศึกษาการใช้ทรัพยากรและกระบวนการบริหารที่สอดคล้องและเหมาะสมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์อย่างแท้จริง

Hoy and Miskel (2001) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียน เป็นการบริหารบุคลากรทางการศึกษา ครู นักเรียน เพื่อให้ความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนให้บุคลากรทางการศึกษา ครู นักเรียนเห็นด้วยและการเนินการตามข้อตกลงที่วางไว้และพึงยึดปฏิบัติโดยเคร่งครัด

จิตรจรรยา ทรงวิทยา (2561) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา คือ การดำเนินงานทุกเรื่องในสถานศึกษาให้เป็นตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรหรือเป้าหมายการศึกษา สามารถใช้ประโยชน์ของวิชาที่เรียน คือ ให้นักเรียนมีคุณธรรม เป็นพลเมืองที่ดี และมีสุขภาพดี ตามแนวทางของการบริหารสถานศึกษา ซึ่งการบริหารจากส่วนกลางจะทำหน้าที่เพียง การวางแผน การกำหนดนโยบาย กำหนดมาตรฐานการศึกษา การจัดสรรงบประมาณ และการกำหนดประเมินคุณภาพ เป็นประการสำคัญ โดยได้มีการกำหนดให้มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจและการบริหารไปให้หน่วยงานในระดับปฏิบัติงาน อันได้แก่ เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาให้มากที่สุด ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ, การบริหารงบประมาณ, การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีทักษะในการบริหาร ดังนี้ 1. ทักษะด้านความคิดรวบยอด 2. ทักษะด้านเทคนิควิธี และ 3. ทักษะด้านมนุษย์

ประภาพร โสภารักษ์ (2562) กล่าวว่า การบริหารและการจัดการสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการในการทำงานโดยการนำของผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบในสถานศึกษาที่ดำเนินการการบริหารงานในสถานศึกษาเป็นกระบวนการดำเนินงานของกลุ่มผู้บริหาร เพื่อต้องการพัฒนาหรือให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคมให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่มีบทบาทและมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้และสามารถบริการทางการศึกษาแก่สังคมได้เป็นอย่างดี

ดังนั้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา คือ กระบวนการในการทำงานโดยการนำของผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกันกับบุคลากรทางการศึกษา ครู นักเรียน เพื่อร่วมกันวางแผนการพัฒนาจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้มีความเจริญก้าวหน้าและคุณภาพตามมาตรฐาน ในอันที่จะทำให้นักเรียนเกิดการพัฒนาในทุก ๆ ด้านอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

2.5 ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา

การบริหารเป็นเรื่องที่มีความสำคัญยิ่งเพราะมีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานขององค์กรที่มุ่งไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายและเพื่อการดำรงอยู่ขององค์กร ความสำเร็จของสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งที่ท้าทายการปฏิบัติของผู้บริหารเป็นอย่างมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีสิ่งที่ต้องรับผิดชอบในระยะยาวต่อความสำเร็จของสถานศึกษาเมื่อสิ้นสุดการ

คำเนนการ (จันทราณี สงวนนาม, 2553) ความสำเร็จเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนาและมุ่งหวังในการทำงานแต่ความสำเร็จไม่ใช่จะได้มาง่าย ๆ หลายองค์การต้องประสบกับปัญหาหรืออุปสรรคมากมาย แต่อย่างไรก็ตาม นักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอแนวคิดในการบ่งชี้ปัจจัยความสำเร็จขึ้นมา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เจริญก้าวหน้าสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วรอบด้าน และเป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐาน ดังนี้

Gorton (1983) ได้กล่าวถึงการประเมินความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาว่า ขึ้นอยู่กับการประเมินองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการคือ 1) ความเข้าใจในงานอาชีพ หมายถึง ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา 2) สมรรถภาพที่จำเป็นต่อความสำเร็จในการบริหารงาน ได้แก่ 2.1) ความสามารถในการแก้ปัญหา 2.2) ความสามารถในการมองการณ์ไกล ในฐานะนักการศึกษาเพื่อเข้าใจแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงในสังคมปัจจุบัน สามารถนำไปประยุกต์ต่อการศึกษา สังคมส่วนรวมได้ 2.3) ความสามารถในการเป็นผู้นำเพื่อเกิดแรงบันดาลใจที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด 2.4) ความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ ๆ และกล้าเผชิญกับความคิดเห็นที่ตรงกันข้ามและอดทนต่อคำวิพากษ์วิจารณ์ทั้งในส่วนตัวและส่วนรวม 2.5) ความสามารถในการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและมีความรู้สึกไวต่อความต้องการของร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา

Hoy and Miskel (2001, p. 301) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของโรงเรียนมีดังต่อไปนี้ 1) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน 2) การมีภาวะผู้นำของผู้บริหาร 3) การมีความสามัคคีกลมเกลียว 4) หลักสูตรมีคุณภาพและสร้างโอกาสในการเรียนรู้ 5) บรรยากาศของโรงเรียน 6) บรรยากาศในชั้นเรียน 7) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง 8) พัฒนาศักยภาพการประเมินผล 9) การใช้เวลาในการเรียนรู้มีประสิทธิภาพ 10) รูปแบบการจัดการเรียนการสอน 11) การเรียนรู้ด้วยตัวเอง 12) การปรับการเรียนการสอน 13) การให้ข้อมูลย้อนกลับและการเสริมแรง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2554, 21) สรุปความหมายของ ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน หมายถึง ผลที่ได้จากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการดำเนินการ ติพิภาพของระบบไปจนถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ตลอดจนภาพพจน์ของโรงเรียน และความพึงพอใจของผู้ปกครอง

วีระยุทธ ชาตะกาญจน์ (2555, หน้า 27) บัญชีหลักแห่งความสำเร็จในการบริหารและการจัดการทางการศึกษา ผู้บริหารต้องทำการวิเคราะห์ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จในการจัดการศึกษา (Critical success factors : CSFs) คือหาวิธีการหรือแนวทางการปฏิบัติที่จะสนับสนุนให้องค์กร

สามารถบรรลุตามจุดมุ่งหมายและวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ซึ่งมีแนวทางที่จะนำไปสู่การพัฒนากระบวนการบริหารและการจัดการทางการศึกษาได้ 17 ปัจจัยหลักได้แก่

1. สภาพแวดล้อมของการศึกษา หมายถึง สภาพการณ์ทางด้านประชากร สังคมและเศรษฐกิจ ซึ่งเกี่ยวข้องกับระบบการศึกษาและส่งผลกระทบทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของระบบการจัดการศึกษา
2. ความสามารถในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร หมายถึงความสามารถในการเข้าถึงกิจกรรมการให้บริการด้านข้อมูลข่าวสาร ความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ ที่ทันเหตุการณ์และเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน
3. โอกาสในการได้รับการศึกษา หมายถึง โอกาสของผู้เรียนที่จะได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ เจตคติและทักษะต่าง ๆ จากการจัดการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยที่มีคุณภาพ
4. คุณภาพครู หมายถึง ความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพของครู โดยจะแสดงให้เห็นถึงศักยภาพ การสอนกระบวนการพัฒนาคุณภาพ ภาระงาน และการควบคุมคุณภาพของครู
5. คุณภาพผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความพร้อมในการบริหารจัดการที่มีคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา โดยจะแสดงให้เห็นถึงศักยภาพ กระบวนการพัฒนาคุณภาพ และการควบคุมคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา
6. คุณภาพหลักสูตร หมายถึง หลักสูตรสถานศึกษาที่มีสาระและมาตรฐานการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับความสามารถ ความต้องการของผู้เรียนและสอดคล้องกับสภาพปัจจุบันรวมถึงปัญหาของชุมชน
7. การกระจายอำนาจทางการศึกษา หมายถึง การกระจายอำนาจและการตัดสินใจในการบริหารจัดการศึกษาของหน่วยงานส่วนกลาง ทั้งอำนาจในการบริหารวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและการบริหารงานทั่วไป ไปยังหน่วยงานทางการศึกษาในระดับท้องถิ่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสถานศึกษาได้มีอำนาจ สามารถตัดสินใจเพื่อการบริหารการศึกษาได้อย่างคล่องตัว
8. การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของชุมชน หมายถึง การเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาองค์กรต่าง ๆ ในชุมชน และประชาชนทั่วไป

โดยจะแสดงให้เห็นถึงการมีส่วนร่วมในการวางแผน การบริหารจัดการและการประเมินผลการจัดการศึกษา

9. การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง การจัดกระบวนการเรียนการสอนที่ได้ให้ผู้เรียน ครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการวางแผน จัดกิจกรรมและประเมินผลการเรียนรู้ซึ่งต้องมีการบูรณาการสาระการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความสามารถและความสนใจของผู้เรียน มีความทันสมัย อีกทั้งการจัดกิจกรรมการเรียนรู้นั้นต้องเน้นที่กระบวนการคิด การปฏิบัติจริง และนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันได้

10. การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการในการจัดระบบ การวางแผน การควบคุม และการประเมินคุณภาพของสถานศึกษา ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อก่อให้เกิดการพัฒนามาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง และยั่งยืน

11. ประสิทธิภาพทางการศึกษา หมายถึง ความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อการจัดการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด

12. การพัฒนาทักษะอาชีพ หมายถึง กิจกรรมการศึกษาที่มุ่งพัฒนาความรู้และทักษะที่เป็นประโยชน์ในการประกอบอาชีพ ตามความต้องการในสาขาต่าง ๆ

13. การพัฒนาสุขภาพ ครอบครัวยุวมชนและสิ่งแวดล้อม หมายถึง กิจกรรมการศึกษาที่มุ่งให้ความรู้ความเข้าใจ เจตคติและการปฏิบัติที่ถูกต้องเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย การพัฒนาคุณภาพชีวิตส่วนบุคคล ครอบครัวยุวมชน ตลอดจนการพัฒนาสิ่งแวดล้อมจะส่งผลต่อการดำรงชีวิตของประชาชน

14. การพัฒนาศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม และนันทนาการ หมายถึง กิจกรรมการศึกษาเพื่อให้ประชาชน มีความรู้ ความเข้าใจ เจตคติและการปฏิบัติที่ถูกต้องในการดำรงชีวิต แนวทาง ข้อปฏิบัติที่ดีงาม เหมาะสมในสังคม การสืบทอดวัฒนธรรม ประเพณี

15. การพัฒนาความเป็นพลเมืองและพลโลก หมายถึง กิจกรรมการศึกษาที่มุ่งให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจ เจตคติและการปฏิบัติที่ถูกต้องในเรื่องที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างภาวะความสงบสุขในครอบครัวและสังคม รวมทั้งความรู้ความเข้าใจในโครงสร้างกลไกกระบวนการของการดำรงชีวิตในครอบครัวและสังคม

16. คุณภาพผู้จบการศึกษา หมายถึง ความรู้ความสามารถ เจตคติและทักษะต่าง ๆ ของผู้จบการศึกษาในแต่ละระดับ ซึ่งจะแสดงให้เห็นถึงศักยภาพและการพึ่งพาตัวเองของผู้จบการศึกษา

17. ความพึงพอใจในการจัดการศึกษา หมายถึง ระดับการยอมรับในคุณภาพการจัดการศึกษาของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับผลการจัดการศึกษา

ดังนั้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา คือ ประสิทธิภาพที่เกิดจากการดำเนินงานตามภารกิจในการบริหารสถานศึกษา การบริหารจัดการองค์การ การปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบของ ผู้บริหาร ครู และนักเรียน ทั้งในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การดำเนินการและการใช้ทรัพยากร เพื่อบรรลุเป้าหมายและประสิทธิผลองค์การ ตั้งแต่ประสิทธิภาพของระบบไปจนถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ตลอดจนภาพพจน์ที่ดีของสถานศึกษา และความพึงพอใจของผู้ปกครองและชุมชน

2.6 ปัจจัยในการบริหารสถานศึกษา

สุกรีตา บัวนอก (2013, ออนไลน์) กล่าวว่า ในการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ปัจจัยในการบริหารสถานศึกษานั้น ไม่ได้ขึ้นอยู่กับฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ไม่ได้อยู่ที่กระทรวงศึกษาแต่เพียงอย่างเดียว ทุกฝ่ายมีความสำคัญที่ช่วยให้โรงเรียนประสบความสำเร็จในการศึกษา ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน คือ

ปัจจัยด้านที่ 1 ผู้บริหาร (Manager)

ในโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษาต่าง ๆ จะต้องมีผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารวิทยาลัย ผู้บริหารมหาวิทยาลัย ซึ่งมีชื่อเรียกต่าง ๆ กัน เช่น ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการ เป็นต้น อันที่จริงแล้วผู้บริหารเหล่านี้ คือ “ผู้นำ” หรือ “หัวหน้า” ของแต่ละสถานศึกษา ผู้บริหาร หรือ ผู้นำ หรือ ผู้จัดการ หรือ หัวหน้างาน ไม่ว่าหน่วยงานเล็กหรือหน่วยงานใหญ่ หน่วยงานราชการ หรือ เอกชนก็ตาม ย่อมมีบทบาท ที่เป็นผลต่อความสำเร็จหรือประสิทธิภาพ ของงานเป็นอย่างยิ่ง บางครั้งการจัดองค์การแม้จะไม่เรียบร้อยถูกต้องอยู่บ้างก็อาจได้รับผลงานสูงได้หากผู้บริหารมีคุณลักษณะที่ดี แต่ถ้าคุณลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำของผู้บริหารไม่ดี แม้การจัดองค์การถูกต้อง หรือ ดีเพียงใดก็ตาม ผลงานที่เกิดขึ้นของหน่วยงานนั้น ๆ ย่อมสมบูรณ์ได้ยาก ดังนั้น ผู้บริหารหรือผู้นำ จะต้องมีความเหมาะสม มีพฤติกรรม ในการนำที่ถูกต้อง เหมาะสม เพราะความสำเร็จของงานทุกด้านขององค์การ ขึ้นอยู่กับผู้บริหาร หรือผู้นำ ซึ่งจะวินิจฉัยสั่งการ หรือตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพ ซึ่งคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารหรือผู้นำนั้น ควรที่จะประกอบด้วยเรื่องที่สำคัญ ได้แก่ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ คุณลักษณะด้านความรู้ทางวิชาการและคุณลักษณะด้านความสามารถในการบริหาร

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่มีศิลปะ ในการบริหารคน บริหารงานให้ประสบความสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมาย ที่วางไว้ ผู้บริหารแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ผู้บริหารระดับต้น ผู้บริหารระดับกลาง และ ผู้บริหารระดับสูง ดังนี้

1. ผู้บริหารระดับต้น (First-Line Managers) หมายถึง ผู้บริหารที่อยู่ระหว่าง พนักงานระดับปฏิบัติการกับผู้บริหารระดับอื่น ๆ โดยอาจจะเรียกชื่อแตกต่างกันออกไปตาม ลักษณะขององค์กร เช่น หัวหน้างาน (Supervisor) หัวหน้าแผนก (Section Head) หรือ ผู้จัดการ เป็นต้น

2. ผู้บริหารระดับกลาง (Middle Managers) หมายถึง บุคคลที่อยู่ตรงกลางระหว่าง ผู้บริหารระดับสูงและปฏิบัติ เป็นผู้ที่ทำหน้าที่ นำวิสัยทัศน์ ภารกิจและกลยุทธ์ของผู้บริหาร ระดับสูงมาผลักดันให้เกิดผล ในทางปฏิบัติ ช่วยผลักดันองค์กรให้พัฒนาไปข้างหน้าอย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน ผู้บริหารระดับกลาง เช่น ผู้อำนวยการ เป็นต้น

3. ผู้บริหารระดับสูง (Top Managers) หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงสุด ขององค์กร มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดเป้าหมายขององค์กร ในรูปของวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และนโยบาย เพื่อเป็นกรอบ และแนวทางในการดำเนินงานขององค์กร เป็นผู้ตัดสินใจ นำองค์กร เพื่อความอยู่รอด ผู้บริหารระดับสูง จะใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับการประชุมหรือสื่อสารกับพนักงาน ระดับสำคัญ ๆ ขององค์กร เป็นตัวแทนองค์กรในงานสาธารณะต่าง ๆ เป็นตำแหน่งที่มีความกดดัน ในงานสูง มีเวลาพักผ่อนและเวลาส่วนตัวน้อย มีความสามารถในการตัดสินใจที่รวดเร็วและแม่นยำ มีทักษะในการแก้ไขปัญหาและวิกฤติต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี

ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ หมายถึง ผู้บริหารที่มุ่งส่งเสริมพัฒนา บริหารจัดการ และดำเนินการให้ผู้เรียนทุกคนได้เกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ มุ่งมั่นในการที่จะจัดการการศึกษาที่ สมบูรณ์แบบ โดยให้เกิดผลในทุกมิติกับผู้เรียน เพื่อให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชน เป็นชุมชนที่ สามารถพึ่งพาตนเองได้ นำไปสู่ความเป็นสถานศึกษาสมบูรณ์ คือ สถานศึกษาที่มีความร่มรื่น มี สภาพน่าดู น่าอยู่และน่าเรียน โดยมีกระบวนการเรียนรู้การบริหารจัดการที่เชื่อมโยงสอดคล้องกับ สภาพความเป็นจริง อย่างมีคุณภาพ ทำให้ผู้เรียนเป็นผู้มีคุณภาพในลักษณะ เก่ง ดีและมีความสุข ทำ ให้ครูมีคุณภาพในลักษณะ เก่ง ดี มีความสุข และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ นำไปสู่โรงเรียนและชุมชน ที่มีคุณภาพ มีคำกล่าวว่า “กว่าจะเป็นผู้บริหารนั้นยากยิ่ง แต่การจะเป็นนักบริหารมืออาชีพยากยิ่ง กว่า” และ “ไม่มีองค์กรแย่แต่ผู้บริหารแย่ และ ไม่มีผู้บริหารแย่แต่องค์กรแย่”

ปัจจัยด้านที่ 2 งบประมาณ (Budget)

การงบประมาณเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานทุกชนิด ทุกหน่วยงานและทุกองค์กรไม่ว่าจะเป็นฝ่ายรัฐหรือเอกชน องค์กรการกุศลหรือฝ่ายธุรกิจ ทุกหน่วยงานและทุกองค์กรจะต้องจัดทำงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ เพื่อสามารถใช้งบประมาณที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดรวมทั้งคาดการณ์ล่วงหน้าถึงการเปลี่ยนแปลงทางการเงินที่จะเพิ่มหรือลดในอนาคตด้วย เพื่อสามารถวางแผนแก้ปัญหาได้ทันการณ์และไม่เป็นเหตุให้การดำเนินงานต้องหยุดชะงัก งบประมาณเป็นสิ่งชี้แจงแนวความคิดในการบริหารงานตลอดจนวิธีการดำเนินงานงบประมาณ จึงมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ นโยบาย วิธีดำเนินงานและโครงสร้างของหน่วยงาน การดำเนินการกับงบประมาณในรูปแบบที่เหมาะสม มีความจำเป็นในการช่วยส่งเสริมการดำเนินงานของหน่วยงานองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

งบประมาณรายจ่ายด้านการศึกษา หมายถึง วงเงินงบประมาณที่รัฐจัดสรรให้แก่หน่วยงานราชการ และรัฐวิสาหกิจ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา การจัดการศึกษาทุกระดับ ทุกประเภทรวมทั้งการศึกษานอกโรงเรียน ซึ่งสำนักงบประมาณ ได้จำแนกไว้เป็น 4 ระดับต่อประเภทการศึกษา ได้แก่ ระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา ระดับอุดมศึกษา การศึกษาไม่กำหนดระดับ การบริการสนับสนุนการศึกษา และการศึกษาอื่น หน่วยงานที่เกี่ยวกับการศึกษาโดยเฉพาะ โรงเรียน เป็นหน่วยงานหนึ่งที่ต้องใช้เงินในการดำเนินงาน และพัฒนาตนเอง ผู้บริหารโรงเรียนจึงจำเป็นต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารการเงินของโรงเรียนเป็นอย่างดี ไม่ว่าจะเป็นนโยบายการจัดสรรเงินเพื่อการศึกษา แนวปฏิบัติในการบริหารการเงินในโรงเรียนซึ่งประกอบด้วย งานการรับเงิน, การจ่ายเงิน, การเก็บรักษาเงิน, การนำส่ง, การซื้อ, การจ้าง, บัญชีพัสดุ, การตรวจสอบและรายงานการเงิน เป็นต้น

ปัจจัยด้านที่ 3 ครู (Teacher)

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 “ครู” หมายความว่า บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน ครูนับว่าเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญมากที่จะช่วยผลักดันให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จ ซึ่งคุณสมบัติของครูดี ประกอบด้วย

1. มีความ “รู้จริง” ในสาขาที่ตนสอน
2. สามารถทำได้จริงตามที่ได้ศึกษามาและรักษาสุขภาพของตนเองได้เป็นอย่างดีจริง

3. มินิสต์ดีจริง มีความประพฤติน่าเคารพ น่าเทิดทูน สามารถปิดนรกและเปิดสวรรค์ให้ตนเองได้จริง เป็นกัลยาณมิตรให้ตนเองได้จริง

4. ครูสั่งสอนได้จริง สามารถถ่ายทอดความรู้ความสามารถให้ลูกศิษย์รู้จริง ทำเองได้จริง มีความประพฤติดีเยี่ยมสามารถอบรมสั่งสอนศิษย์ให้ประกอบอาชีพตั้งหลักฐานได้จริง ปิดนรกและเปิดสวรรค์ให้ตนเองตามครูได้จริง นั่นคือครูสามารถเป็นกัลยาณมิตรให้ตนเองและศิษย์ได้จริง ครูที่จะเป็นครูที่ดีได้อย่างแท้จริงนั้น ก็ต้องได้รับการฝึกอบรมมาก่อนจากครูที่สมบูรณ์พร้อมด้วยศาสตร์และศิลป์เช่นกัน นั่นคือ ต้องฝึกตนเองตามหลักกฤษณธรรม 4 ได้แก่ 1. ต้องการหาครูดีให้พบ 2. ต้องฟังคำครูให้ชัด 3. ต้องตรองคำครูให้ลึก 4. ต้องปฏิบัติตามคำสอนของครูให้ครบ จะเห็นได้ว่า ครูนั้นมีบทบาทสำคัญต่อลูกศิษย์เป็นอย่างมาก

ปัจจัยด้านที่ 4 นักเรียน (Student)

นักเรียน หรือ ผู้เรียนนั้นถือได้ว่าเป็นเหมือนกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติให้มีความทัดเทียมนานาชาติ ในการศึกษา นั้นผู้เรียนจะต้องมีคุณสมบัติดังนี้

1. ความสามารถในการสื่อสาร เป็นความสามารถในการรับและส่งสาร มีวัฒนธรรมในใช้ภาษาถ่ายทอดความคิด ความรู้ความเข้าใจ ความรู้สึก และทัศนะของตนเองเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและประสบการณ์ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองและสังคม รวมทั้งการเจรจาต่อรองเพื่อขจัดและลดปัญหาความขัดแย้งต่าง ๆ การเลือกรับหรือไม่รับข้อมูลข่าวสารด้วยหลักเหตุผลและความถูกต้อง ตลอดจนการเลือกใช้วิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงผลกระทบที่มีต่อตนเองและสังคม

2. ความสามารถในการคิด เป็นความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การคิดสังเคราะห์ การคิดอย่างสร้างสรรค์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการคิดเป็นระบบ เพื่อนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้หรือสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับตนเองและสังคมได้อย่างเหมาะสม

3. ความสามารถในการแก้ปัญหา เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เผชิญได้อย่างถูกต้องเหมาะสมบนพื้นฐานของหลักเหตุผล คุณธรรมและข้อมูลสารสนเทศ เข้าใจความสัมพันธ์และการเปลี่ยนแปลงของเหตุการณ์ต่าง ๆ ในสังคม แสวงหาความรู้ ประยุกต์ความรู้มาใช้ในการป้องกันและแก้ไขปัญหา และมีการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อตนเอง สังคมและสิ่งแวดล้อม

4. ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต เป็นความสามารถในการนำกระบวนการต่าง ๆ ไปใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การทำงาน และการ

อยู่ร่วมกันในสังคมด้วยการ สร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล การจัดการปัญหาและความขัดแย้งต่าง ๆ อย่างเหมาะสม การปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสภาพแวดล้อม และการรู้จักหลีกเลี่ยงพฤติกรรม

5. ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี เป็นความสามารถในการเลือก และใช้เทคโนโลยีด้านต่าง ๆ และมีทักษะกระบวนการทางเทคโนโลยี เพื่อการพัฒนาตนเองและสังคมในด้านการเรียนรู้ การสื่อสาร การทำงาน การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ถูกต้อง เหมาะสม และมีคุณธรรม หากผู้เรียนปฏิบัติตนเองให้มีความรู้ความสามารถทั้ง 5 ด้านได้แล้วสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข

ปัจจัยด้านที่ 5 ผู้ปกครอง (Parents)

ผู้ที่มีบทบาทและหน้าที่ในการพัฒนาคนอันดับแรก คือ พ่อแม่ซึ่งถือว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับบุตรธิดา เพราะพ่อแม่คือผู้ให้กำเนิดบุตรธิดา โดยดูแลตั้งแต่บุตรธิดาอยู่ในครรภ์จนถึงวันกำหนดคลอด เมื่อคลอดบุตรธิดาออกมาแล้ว พ่อแม่มีบทบาทและหน้าที่สำคัญในการเลี้ยงดูทารกนั้น ให้เติบโตเข้าสู่วัยเด็กที่มีพัฒนาการที่สมบูรณ์แข็งแรงทั้งทางร่างกายและอารมณ์วัยเด็ก เป็นวัยที่บุตรธิดามีอายุระหว่าง 1 – 14 ปี และเป็นวัยที่มีความอยากรู้อยากเห็น อยากทดลองลงมือทำลองถูก ลองผิด และพร้อมที่จะเรียนรู้รวมทั้งรับรู้สิ่งใหม่ ๆ ในชีวิต มีความสนใจในสิ่งแวดลอมต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวมากมาย มีความสามารถในการทำกิจกรรมที่หลากหลาย ดังนั้นในการ เลี้ยงดู พ่อแม่จะต้องให้ความรักและความอบอุ่น นอกจากนั้นสิ่งที่ผู้ปกครองจะต้องให้กับบุตรธิดานั้นก็คือ ความรู้ โดยการให้การศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้บุตร ธิดา มีความสามารถนำไปประกอบสัมมาอาชีพได้

สรุปได้ว่า ทุกปัจจัยมีความสำคัญในการบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ หากขาดสิ่งใดไปจะทำให้การบริหารไม่สมบูรณ์ ดังนั้นทุกฝ่ายจึงต้องให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันเพื่อให้โรงเรียนในประเทศไทยมีความสมบูรณ์ สามารถผลิตผู้เรียนให้มีศักยภาพที่ทัดเทียมนานาประเทศได้

2.7 เกณฑ์ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา

อุมพร สันติจิตร (2552) การบริหารโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยที่ส่งผล หรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายด้านเพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ วิสัยทัศน์และพันธกิจ เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงด้านกระแสสังคมการเมือง กระแสเศรษฐกิจ กระแสสิ่งแวดล้อม กระแสวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

กระแสข่าวสารข้อมูลและการเรียนรู้ การจัดการศึกษาต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง โดยมุ่งเน้นความสำเร็จด้านปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหาร ครูและนักเรียนเป็นสำคัญ

การจัดการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 - 2561) ได้ยึดหลักนโยบาย 4 ใหม่ของกระทรวงศึกษาธิการตามที่กระทรวงศึกษาธิการเสนอเมื่อวันที่ 18 สิงหาคม พ.ศ. 2552 เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง โดยสาระสำคัญ มีดังนี้

1. พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ (การพัฒนาบุคลากร) ที่เป็นผู้คอยให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการการเรียนรู้ ซึ่งเป็นวิชาชีพที่มีคุณค่า เหมาะสมกับการเป็นผู้มีวิชาชีพชั้นสูง สามารถดึงเอาคนเก่ง คนดีและมีใจรักในวิชาชีพครูมาเป็นครู สามารถพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นไปตามมาตรฐาน มีปริมาณครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ ขณะเดียวกันสามารถพัฒนาตนเอง สามารถแสวงหาความรู้อย่างสม่ำเสมอ บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล มีสภาวะวิชาชีพที่เข้มแข็ง เพื่อพัฒนาครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความมั่นคงในอาชีพ มีขวัญและกำลังใจอยู่อย่างยั่งยืน

2. พัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ (การพัฒนาคุณภาพนักเรียน) ที่มีนิสัยใฝ่รู้ ตั้งแต่ระดับประถมวัย แสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มีความสามารถในการสื่อสาร สามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง สามารถคิดวิเคราะห์ คิดริเริ่มสร้างสรรค์ แก้ปัญหา คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม มีระเบียบวินัย สามารถทำงานเป็นกลุ่มได้อย่าง มีจิตสาธารณะ มีความภูมิใจในความเป็นไทย มีคุณธรรม มีศีลธรรม ค่านิยม ต่อต้านการทุจริต สามารถก้าวทันโลก มีสุขภาพกาย ใจที่สมบูรณ์ เป็นกำลังคนที่มีคุณภาพ มีทักษะความรู้พื้นฐานที่จำเป็น มีสมรรถนะความรู้ ความสามารถ สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งมีโอกาสเรียนรู้อย่างเท่าเทียม

3. พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ (การบริหารสถานศึกษา) เพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาทุกระดับทุกประเภทให้สามารถเป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพและพัฒนาแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ สำหรับการศึกษและการเรียนรู้ทั้งในระบบนอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น สวนสาธารณะ สวนสัตว์ สวนพฤกษศาสตร์ อุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี พิพิธภัณฑ์ หอศิลป์ ห้องสมุดประชาชน และศูนย์การศึกษาและนันทนาการ เป็นต้น เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ

4. พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ (การบริหารและสนับสนุน) ที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชน ภาคเอกชนและทุกภาคส่วน มีระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล มีความโปร่งใสเป็นธรรม ตรวจสอบได้ ตลอดจนมีการนำระบบและวิธีการบริหารจัดการแนวใหม่มาใช้ ควบคู่กับการสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีการบริหารจัดการการเงินและงบประมาณที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Suwanan Nonsrikham, 2015)

กระทรวงศึกษาธิการ (2562) ได้กำหนดยุทธศาสตร์และวางเป้าหมายที่สามารถตอบสนองการพัฒนาที่สำคัญในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์พัฒนาหลักสูตร การวัดและประเมินผล กระบวนการเรียนการสอนที่มุ่งหวังให้คนไทยมีคุณธรรมจริยธรรม มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาประเทศในอนาคต ซึ่งตอบสนองการพัฒนาในด้านคุณภาพ และด้านการตอบโจทย์บริบทที่เปลี่ยนแปลง
2. ยุทธศาสตร์ผลิต พัฒนาครูคุณภาพและบุคลากรทางการศึกษา ที่มุ่งหวังให้มีการผลิตครูให้สอดคล้องกับความต้องการในการจัดการศึกษาทุกประเภท ทุกระดับ และมีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ สามารถใช้ศักยภาพในการสอนได้อย่างเต็มที่ ซึ่งตอบสนองการพัฒนาในด้านคุณภาพ
3. ยุทธศาสตร์ผลิตและพัฒนากำลังคน รวมทั้งงานวิจัยที่สอดคล้องกับความต้องการของการพัฒนาประเทศ ที่มุ่งหวังให้กำลังคนได้รับการผลิตและพัฒนา เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการแข่งขันของประเทศ และมีองค์ความรู้ เทคโนโลยีนวัตกรรม สนับสนุนการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนซึ่งตอบสนองการพัฒนาในด้านคุณภาพ และด้านการตอบโจทย์บริบทที่เปลี่ยนแปลง
4. ยุทธศาสตร์ขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษา ที่มุ่งหวังให้การบริหารการศึกษาแก่ผู้เรียนทุกกลุ่มทุกวัยในระดับที่เหมาะสมกับสภาพบริบทและสภาพพื้นที่และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ซึ่งตอบสนองการพัฒนาในด้านการเข้าถึงการให้บริการและความเท่าเทียม
5. ยุทธศาสตร์ส่งเสริมและพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา ที่มุ่งหวังให้คนไทยได้รับโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งตอบสนองการพัฒนาในด้านการเข้าถึงการให้บริการด้านความเท่าเทียม และด้านประสิทธิภาพ
6. ยุทธศาสตร์พัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ที่มุ่งหวังให้มีการใช้ทรัพยากรทั้งด้านงบประมาณและบุคลากรได้อย่างคุ้มค่า ไม่เกิด

การสูญเสีย และมีความคล่องตัว ซึ่งตอบสนองการพัฒนาในด้านประสิทธิภาพ (แผนยุทธศาสตร์ กระทรวงศึกษาธิการ, 2563)

นิตยา ชันเดช (2565) กล่าวว่า ความสำเร็จการบริหารสถานศึกษา หมายถึง ประสิทธิภาพที่เกิดจากการบริหารงานตามภารกิจของสถานศึกษา จากการปฏิบัติงาน การดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ จนสามารถทำให้สถานศึกษาเกิดความสำเร็จบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบไปด้วย 1) การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา 2) การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) การพัฒนานักเรียน 4) การเพิ่มโอกาสทางการศึกษา และ 5) การมีส่วนร่วมของชุมชน

ผู้วิจัยได้ศึกษารวบรวมข้อมูลแนวคิดจากนักวิชาการต่าง ๆ มาทำการจัดกลุ่มเกณฑ์ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาและสังเคราะห์ แล้วนำมาแจกแจงความถี่ตามนักวิชาการที่มีความเห็นตรงกัน ดังรายละเอียดที่แสดงตามตารางที่ 6 แสดงการสังเคราะห์เกณฑ์ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงการสังเคราะห์เกณฑ์ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบ แหล่งอ้างอิง	วัชรพงษ์ น่วมมะโน (2558)	รัชนิวรรณ อนุตระกูลชัย (2560)	อริวิลาภชน วิรุฬห์ (2560)	กันยาพร โคตรตระกูล (2561)	บุณกร 1 ศรีสวัสดิ์ (2562)	ว่าที่ร้อยโท ยุทธนา อินทะวงศ์ (2563)	ปรมพร ทิพย์พรม (2563)	นิตยา ชันเดช (2565)	สุภาพร ต๊ะนัย (2565)	รวม	สรุป
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	9	%
1. การบริการและการสนับสนุนโรงเรียน	✓									1	11.11
2. การพัฒนาบุคลากร	✓		✓	✓		✓	✓	✓		6	66.67
3. การพัฒนาคุณภาพนักเรียน	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	7	77.78
4. ความพึงพอใจในการเรียนของผู้เรียน		✓								1	11.11
5. การพัฒนาด้านวิชาการของผู้เรียน		✓			✓					2	22.22
6. การพัฒนาด้านวิชาชีพของผู้เรียน		✓								1	11.11
7. การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน		✓								1	11.11
8. ความพึงพอใจของบุคลากร		✓	✓							2	22.22
9. การพัฒนาวิชาชีพและพัฒนาบุคลากร		✓								1	11.11
10. การมีส่วนร่วมของชุมชน		✓	✓	✓		✓	✓	✓		6	66.67

แหล่งอ้างอิง องค์ประกอบ	วิชรพจน์ น่วมมะโน (2558)	รัชนิวรรณ อนุตระกูลชัย (2560)	อรวี ลาภธนวิรุฬห์ (2560)	กันยาพร โกลระตระกูล (2561)	บุณกร เสรีสวัสดิ์ (2562)	ว่าที่ร้อยโท ยุทธธนา อินธิะวงศ์ (2563)	ปรมพร ทิพย์พรหม (2563)	นิตยา จันทเดช (2565)	ศุภาพร ตี้นัย (2565)	รวม	สรุป
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	9	%
11. ความสามารถในการจัดการทรัพยากร		✓			✓					2	22.22
12. สุขภาพขององค์การ		✓								1	11.11
13. ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับนักเรียนในการพัฒนาศักยภาพให้เป็นพลโลกที่สมบูรณ์					✓					1	11.11
14. การบริหารด้านการพัฒนาหลักสูตรและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล					✓					1	11.11
15. การบริหารที่เน้นคุณภาพของความเป็นเลิศ					✓					1	11.11
16. การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน			✓						✓	2	22.22
17. การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา			✓	✓		✓	✓	✓	✓	6	66.67
18. การเพิ่มโอกาสทางการศึกษา			✓	✓		✓	✓	✓		5	55.56

ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่เหมาะสมกับเกณฑ์ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยใช้เกณฑ์พิจารณา 18 องค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ ร้อยละ 55 ขึ้นไป ผู้วิจัยจึงได้องค์ประกอบของเกณฑ์ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการทำวิจัยในครั้งนี้จำนวน 5 เกณฑ์ คือ 1) การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 2) การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน 3) การมีส่วนร่วมของชุมชน 4) . การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา และ 5) การเพิ่มโอกาสทางการศึกษา

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาที่กล่าวมาข้างต้นรวมทั้งสังเคราะห์องค์ประกอบเกณฑ์ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา หมายถึง ประสิทธิภาพที่เกิดจากการดำเนินงานตามภารกิจในการบริหารสถานศึกษา การบริหารจัดการองค์การ การปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบของ ผู้บริหาร ครู และนักเรียน ทั้งในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การดำเนินการและการ

ใช้ทรัพยากร เพื่อบรรลุเป้าหมายและประสิทธิผลองค์กร ตั้งแต่ประสิทธิภาพของระบบไปจนถึง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ตลอดจนภาพพจน์ที่ดีของสถานศึกษา และความพึงพอใจของ ผู้ปกครองและชุมชน การที่จะบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่ สำคัญ คือการพิจารณาเกณฑ์วัดความสำเร็จหลาย ๆ เกณฑ์ โดยเกณฑ์เหล่านั้นจะต้องสอดคล้องกับ บทบาทหน้าที่และภารกิจ เพราะการวัดเกณฑ์เดียวไม่สามารถแสดงถึงความสำเร็จในการบริหาร สถานศึกษาได้ทั้งหมด จะเห็นได้ว่า ตัวบ่งชี้หรือเกณฑ์ในการวัดความสำเร็จในการตัดสินใจ การ บริหารสถานศึกษาประสบผลสำเร็จตามเป้าประสงค์หรือไม่ พิจารณาได้จากเกณฑ์ 5 ด้าน คือ 1) การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา 2) การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) การพัฒนาผู้เรียน 4) การเพิ่มโอกาสทางการศึกษา และ 5) การมีส่วนร่วมของชุมชน ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้นำ แนวคิดความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาดังกล่าวมาใช้ในการกำหนดเกณฑ์การวัดความสำเร็จ ในการบริหารสถานศึกษา ดังนี้

2.8 การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา

การพัฒนาผู้บริหารมีหลากหลายรูปแบบ ดังนี้

อรณพ จินะวัฒน์ (2559) ได้ให้ตัวอย่างวิธีการพัฒนาผู้บริหารไว้ดังนี้ การศึกษาอย่าง เป็นทางการเช่น การอนุญาตให้ผู้บริหารลาไปศึกษาอบรมทั้งในและต่างประเทศในหลักสูตรต่าง ๆ ทั้งระยะสั้นและระยะยาว ซึ่งอาจจะจัดโดยภาครัฐหรือเอกชนก็ได้ วิธีนี้นอกจากจะช่วยเพิ่มพูน ความเชี่ยวชาญในการทำงานแล้วยังเป็นการทำให้ผู้บริหารมั่นใจในตัวเอง เข้าใจจุดมุ่งหมายการ ทำงาน มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งและเป็นการให้รางวัลเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อย่างหนึ่ง นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมการศึกษาอย่างไม่เป็นทางการ ได้แก่ การให้ การศึกษาระหว่างปฏิบัติงาน ซึ่งอาจจะจัดขึ้นใน หรือนอกหน่วยงานก็ได้ เพื่อเพิ่มทักษะเฉพาะด้าน ของผู้บริหาร การให้การศึกษาแนวนี้เป็นสิ่งจำเป็นเพราะเป็นการใช้เวลาไม่มาก สามารถนำปัญหาที่ เกิดจากการปฏิบัติงานจริงมาหาทางแก้ไขร่วมกัน ได้การฝึกอบรมและประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ ผู้บริหารมีความรู้ทักษะเพิ่มมากขึ้น

ปอส์ ไกรวิญญู (2560) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับ ไว้ว่า ปีแรกของการทำงานมักก่อให้เกิดการ พัฒนามากกว่าปีที่ 5 หรือ 6 การทำงานร่วมกับหัวหน้าที่เสนอแนะอย่างสร้างสรรค์มักก่อให้เกิดการ พัฒนามากกว่าการทำงานกับหัวหน้าที่ไม่ได้เป็นเช่นนั้น อีกทั้งหลักสูตรการอบรมที่กระตุ้นให้มีการ ปฏิบัติและช่วยให้ผู้เข้าร่วมทำการค้นหาข้อผิดพลาดมักก่อให้เกิดการพัฒนามากกว่าการอบรมที่ ให้ข้อมูลโดยไม่มีการปฏิบัติ สถานการณ์ที่สร้างประสบการณ์ให้กับบุคคล และให้ทั้งข้อเสนอแนะและ

การสนับสนุนจะกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาผู้นำมากกว่าสถานการณ์ที่ขาดองค์ประกอบเหล่านี้
ประสบการณ์ใด ๆ ไม่ว่าจะเป็นหลักสูตรการอบรม การมอบหมายงาน หรือความสัมพันธ์ อาจจะมี
ความลุ่มลึกและช่วยในการพัฒนาได้มากขึ้นหากครอบคลุมองค์ประกอบเกี่ยวกับการประเมิน
(Assessment) ความท้าทาย (Challenge) และการสนับสนุน (Support)

ประสิทธิ์ เจียวกศรี (2562, สื่อออนไลน์) กล่าวว่า การพัฒนาผู้บริหารมีธรรมชาติเป็นการ
พัฒนาบุคลากรของหน่วยงานอย่างหนึ่ง ดังนั้น ระบบและกระบวนการในการพัฒนาผู้บริหาร โดย
ภาพรวม จึงมีรูปแบบเช่นเดียวกับระบบการฝึกอบรมและการพัฒนาทั่วไป โดยสามารถ
ดำเนินการในหลายรูปแบบ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสภาพและแนวความคิดของหน่วยงาน
กระบวนการพัฒนาผู้บริหาร เมื่อประมวลความคิดเห็นของนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน โดยสรุปแล้ว
ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนใหญ่ ๆ ได้แก่

1. ขั้นศึกษาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาผู้บริหาร มีการศึกษาใน 3 ด้าน
ดังนี้
 - 1.1 การวิเคราะห์องค์การเพื่อทราบปัญหา ความต้องการและบรรยากาศของ
องค์การ
 - 1.2 การวิเคราะห์การปฏิบัติงาน เป็นการศึกษาทักษะ และพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่
จำเป็นสำหรับงานนั้น ๆ
 - 1.3 การวิเคราะห์บุคคล เป็นการศึกษาและประเมินความสามารถของ บุคคลว่ามีผล
การทำงานเช่นไร มีความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่สอดคล้องกับงาน หรือไม่
2. ขั้นการวางแผนและพัฒนาโครงการพัฒนาผู้บริหาร เป็นการวางแผนและจัดทำ
โครงการตลอดจนสร้างหลักสูตรต่าง ๆ ที่จะตอบสนองต่อผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นใน
ขั้นแรก การวางแผนพัฒนานี้ควรให้มีความเหมาะสมกับแต่ละบุคคลซึ่งหมายความว่าหลักสูตรแต่
ละหลักสูตรย่อมเหมาะสมกับผู้บริหารแต่ละระดับ วิชาแต่ละวิชาย่อมเหมาะสมกับผู้บริหารแต่ละ
คน
3. ขั้นการดำเนินโครงการพัฒนา เป็นขั้นลงมือปฏิบัติจริง โดยมีเทคนิควิธีการที่จะ
สามารถเลือกใช้ได้ตามความเหมาะสมกับแต่ละกลุ่มเป้าหมายงบประมาณและข้อจำกัดต่าง ๆ
เทคนิค การพัฒนาอาจจำแนกออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้
 - 3.1 การพัฒนาขณะปฏิบัติงาน (On-the-Job Method) ได้แก่ การหมุนเวียนในตำแหน่งงาน
การสอน การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงและการวางแผนในความก้าวหน้า

การพัฒนาครูและบุคลากรมีหลากหลายรูปแบบ ดังนี้

สุทธธัญญ์ โอบอ้อม (2557) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรอาจใช้คำอื่น ๆ ที่มีความหมายในทำนองเดียวกัน อาทิ “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” หรือ “การพัฒนาคน” ในความหมายของภาษาอังกฤษว่า Human Resource Development หรือเรียกย่อ ๆ ว่า HRD โดยทั่วไปแล้วความหมายของการพัฒนาบุคลากรที่นักวิชาการส่วนใหญ่เห็นตรงกัน คือ “การจัดประสบการณ์รู้อย่างเป็นระบบในห้วงเวลาที่กำหนด เพื่อเพิ่มโอกาสให้บุคลากรในองค์กรมีสมรรถนะที่สูงขึ้น สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดีอันเป็นผลต่อความเจริญก้าวหน้าของบุคลากรและองค์กร” การพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development : HRD) เป็นการใช้การ

ฝึกอบรม การพัฒนา องค์การและการพัฒนาอาชีพอย่างบูรณาการเพื่อที่จะเพิ่มประสิทธิผลของบุคคลกลุ่มงานและองค์การการพัฒนาบุคลากรจะช่วยพัฒนาสมรรถนะสำคัญที่จะทำให้บุคลากรในองค์การสามารถปฏิบัติงาน ปัจจุบันและอนาคตได้โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่มีการวางแผนไว้ล่วงหน้า ช่วยทำให้กลุ่มงานในองค์การสามารถริเริ่มและจัดการเปลี่ยนแปลงและทำให้เกิดการประสานกันระหว่างความต้องการขององค์การกับบุคลากร

นิรุสนา เจ๊ะบุ (2560) กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา คือกระบวนการในการพัฒนาความรู้ความสามารถของครูในทุก ๆ ด้านที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่การทำงานและเจตคติ เพื่อให้พร้อมสำหรับการปฏิบัติงานจริงอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ไพศาล เสมสุข (2562, สื่อนอนไลน์) กล่าวว่า การพัฒนาครูแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. การพัฒนาที่ยึดเอาวิทยากรและเนื้อหาวิชาเป็นศูนย์กลาง การพัฒนาลักษณะนี้เน้นความสำคัญของเนื้อหาวิชาหรือสาระของความรู้และข้อมูลเกี่ยวกับวิชาชีพและงานของครู เช่น งานราชการ โดยมีวิทยากรเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ข่าวสารและข้อมูลเหล่านั้นไปสู่ครูผู้รับการพัฒนาคือ หมายความว่า พัฒนามุ่งเน้นให้ครูรับรู้ข้อมูลข่าวสารและเข้าใจเนื้อหาสาระเหล่านั้น กิจกรรม การพัฒนาเป็นการสื่อสารทางเดียว รูปแบบการนำเสนอที่นิยมกัน คือ วิทยากรคนเดียวหรือหลายคน บรรยาย หรืออภิปรายในที่ประชุมครู วิทยากรอาจใช้สื่อและเทคโนโลยี ประกอบการบรรยาย เพื่อสร้างความเข้าใจและช่วยเพิ่มความสนใจของผู้รับการพัฒนา

2. การพัฒนาที่ยึดเอาครูเป็นศูนย์กลาง การพัฒนาลักษณะนี้เน้นความสำคัญของครูผู้ร่วมกิจกรรม การพัฒนาและการตัดสินใจทำกิจกรรมทุกอย่างมุ่งประโยชน์การพัฒนาครู ให้มีความสำคัญทั้งกระบวนการและเนื้อหาความรู้ ครูและวิทยากรปฏิบัติกิจกรรมตามจังหวะ และโอกาส ต่างคนต่างเรียนรู้ไปพร้อมกัน ความรู้ ข่าวสารและข้อมูลมาจากหลายแหล่ง และเลือกสรรเฉพาะที่จะนำไปใช้ ประโยชน์ วิธีการและกิจกรรมที่ปฏิบัติมีหลากหลาย มีทั้งการสื่อสารทางเดียว สองทาง การฝึกหัด ทดลอง ปฏิบัติจริง สังเกต วิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเมินค่า สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ส่วนใหญ่ครูเป็นผู้ปฏิบัติ วิทยากรเป็นผู้กำกับ จุดหมาย

มุ่งเน้นการพัฒนาหรือความมั่งคั่งของครูแต่ละคน ในแต่ละด้านตามสภาพปัญหาและความต้องการของเขา มักพัฒนาทีละเรื่องหรือทีละด้าน อาจทำเป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่ม พัฒนาต่อเนื่อง ไม่เน้นความสำคัญของเวลาและสถานที่ประเมินผลตาม จุดประสงค์ด้วยวิธีการต่าง ๆ และนำผลนั้นมาพิจารณาหาประเด็นเพื่อพัฒนาต่อเนื่องไปอีก การพัฒนาครูในลักษณะนี้มี 3 รูปแบบใหญ่ ๆ คือ

1. การพัฒนาตนเองโดยไม่มีวิทยากรหรือมีเป็นครั้งคราว

2. การพัฒนาตนเองโดยมีวิทยากรช่วยชี้แนะ แนวและช่วยเหลือ

3. การพัฒนาตนเองโดยผสวนแบบที่ 1 และ 2 ตามสภาพปัญหาและความเหมาะสมอื่น ๆ ของผู้เข้าร่วมพัฒนารวมทั้งบริบทต่าง ๆ การพัฒนาครูลักษณะนี้ตรงกับแนวทางจัดการเรียนรู้ตาม กระทรวงศึกษาธิการพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ถือว่า ผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด การพัฒนาผู้เรียน ถือว่าผู้เรียนสำคัญฉันใด การพัฒนาครูก็ถือว่าครูสำคัญฉันนั้น กระบวนการพัฒนา ครูมีขั้นตอนสำคัญ ดังนี้

1. ศึกษาและวิเคราะห์มาตรฐานและคุณภาพของครูตามที่องค์กรวิชาชีพครูกำหนดขึ้น รวมทั้งมาตรฐานและคุณภาพของครูที่หน่วยงานและสถานศึกษากำหนดขึ้น
2. ประเมินครูว่ามีมาตรฐานและคุณภาพตามที่กำหนดในข้อ 1 หรือไม่
3. วิเคราะห์ผลการประเมินครูตามข้อ 2 เพื่อทราบว่าคุณครูคนใด กลุ่มใด โรงเรียนใด เขต พื้นที่การศึกษาใด ประพฤติปฏิบัติตนและปฏิบัติงานได้ครบถ้วนตามมาตรฐาน หรือบกพร่องด้านใด แต่ละด้านมีคุณภาพอยู่ในระดับใด ผู้ใด กลุ่มใด โรงเรียนใด เขตพื้นที่ใด ต้องพัฒนาด้านใด ก่อน และหลังหรือพัฒนาไปพร้อมกัน

4. จัดกลุ่มครูที่จะพัฒนา (หมายถึง พัฒาตนเองหรือรับการพัฒน) อาจจัดเป็นรายบุคคล หรือเป็นกลุ่ม โดยพิจารณาจากสภาพและปัญหาที่ค้นพบในข้อ 3 เป็นหลัก และองค์ประกอบอื่น ๆ เช่น งบประมาณ ระยะเวลา วิทยากร เป็นรอง

5. กำหนดรูปแบบและกิจกรรมการพัฒนาว่าจะใช้รูปแบบและกิจกรรมใด ในช่วงเวลาใด ปฏิบัติที่ไหน ผู้ใดปฏิบัติ ผู้ใดกำกับดูแล ใช้สื่อและเทคโนโลยีอะไร ประเมินผลและรายงานผล อย่างไร

6. ปฏิบัติการพัฒนาตามแผนงานที่กำหนด กำกับดูแล สนับสนุน ช่วยเหลือติดตาม ประเมินผลเป็นระยะ นำผลมาวิเคราะห์และพัฒนาต่อไป รวมทั้งนำผลการพัฒนามาให้รางวัลยกย่อง เชิดชูเกียรติ หรือนำผลการพัฒนาไปในเรื่องอื่น ๆ เช่น การเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน

สรุปการพัฒนาครูและวิชาชีพครูจะต้องคำนึงถึง

1. การสร้างความพร้อม เพื่อสร้างความพร้อมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถ ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะที่เป็นวิชาชั้นสูงได้ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 สำนักงานปฏิรูปการศึกษาจึงกำหนดมาตรการดำเนินการสองระยะ คือ

ระยะที่ 1 เตรียมความพร้อม ให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา ครูประจำการผู้นำชุมชน และ ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยจัดหลักสูตรระยะสั้นเร่งรัด เพื่ออบรมพัฒนาให้เกิดความรู้

ความเข้าใจบทบาทหน้าที่และทัศนคติที่เหมาะสมในการปฏิรูปการศึกษา การอบรมดังกล่าวนี้ใช้รูปแบบวิธี การศึกษาทางไกลโดยสื่อประสม ทั้งนี้ ผลการอบรมอาจจะใช้เป็นส่วนหนึ่ง ประกอบการพิจารณาให้ได้รับใบอนุญาตประกอบอาชีพสำหรับครูผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหาร สถานศึกษาด้วย การดำเนินการส่วนนี้อยู่ในความรับผิดชอบของคณะกรรมการประสานโครงการ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งประกอบด้วยทุกฝ่าย ทั้งหน่วยผลิตครู หน่วยใช้ครูและ องค์กรวิชาชีพ โดยสำนักงานปฏิรูปการศึกษาทำหน้าที่เป็นฝ่ายเลขานุการร่วมกับหน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง

ระยะที่ 2 สร้างกลไกการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง จากการดำเนินงานระยะแรก เพื่อส่งเสริมให้มีการยกระดับคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพครูและ ผู้บริหาร ให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง หน่วยงานรับผิดชอบ ได้แก่ สถาบันพัฒนาครูและบุคลากรทางการ ศึกษา (สคบศ.) ในการกำกับดูแลของกระทรวงการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สถาบันนี้ทำ หน้าที่ประสานความร่วมมือระหว่างสถาบันผลิตและพัฒนาครู สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ต่าง ๆ และสภาวิชาชีพชั้นสูง

2. ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ เพื่อยกระดับวิชาชีพ โดยจะมืองค์กรวิชาชีพ ได้แก่ สภาครู และบุคลากรทางการศึกษาทำหน้าที่กำหนดมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพครูและบุคลากร ทางการศึกษา ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและ จรรยาบรรณวิชาชีพ รวมทั้งรับรองหลักสูตรการศึกษาของสถาบัน ผลิตและพัฒนาครูและบุคลากร ทางการศึกษา เพื่อเป็นการรักษามาตรฐานวิชาชีพครูและผู้บริหารการศึกษาจะต้องพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่องตามระยะเวลาที่องค์กรวิชาชีพกำหนด หากไม่มีการพัฒนาตนเองแล้วจะมีผลให้ถูกพัก ใช้หรือถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพด้วย

3. การผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพครูให้ เป็นวิชาชีพชั้นสูง หลักสูตรระดับปริญญาตรีทางการศึกษาจะได้รับการพัฒนาเป็นหลักสูตร 5 ปี สำหรับผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาอื่น ให้ศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตทาง การศึกษา 1 ปี และโดยที่วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่เน้นผลการปฏิบัติได้จริง จึงได้กำหนดให้ต้องมีการ ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่สภาครูและบุคลากรทางการศึกษารับรองเป็นเวลาอย่างน้อย 1 ปี รวมทั้งต้องผ่านการประเมินการปฏิบัติการสอนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่องค์กรวิชาชีพกำหนด อีกด้วย เมื่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพมีผลบังคับใช้แล้วจะมีการประสานความร่วมมือกับทุก

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อร่วมกันส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ที่ไม่มีความสามารถได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ สามารถพัฒนาตนเองให้มีสิทธิได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพได้ต่อไป

ดังนั้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับความต้องการ การพัฒนาของสถานศึกษา สามารถศึกษา วิเคราะห์เพื่อพัฒนาคุณภาพงานเพื่อตอบสนองนโยบายของสถานศึกษาได้ มีศักยภาพในการใช้ผลิต หรือจัดหา สื่อเทคโนโลยี และพัฒนานวัตกรรมการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียนได้เหมาะสมและคุ้มค่า จัดทำแผนจัดการเรียนรู้ และจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการเรียนรู้แบบ Active learning มีความรู้ในด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียน และมีการปรับปรุงพัฒนาวิธีการสอนในกิจกรรมการเรียนการสอนอยู่ตลอดเวลา

2.10 การพัฒนาผู้เรียน

ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 กล่าวถึงการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนไว้ ดังนี้ ความหมายของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ หมายถึง คุณภาพของผู้เรียนด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่กำหนดขึ้นโดยพิจารณาจากสภาพของสังคม และการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบัน ซึ่งทำให้มีความจำเป็นต้องเน้นและปลูกฝังลักษณะดังกล่าวให้เกิดขึ้นในตัวผู้เรียนทุกคนเพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาด้านสติปัญญา และคุณธรรม อันจะนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงสงบสุขในสังคม

กระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 7) หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 8 ประการได้แก่

1. รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ มีกิจกรรมดังนี้ กิจกรรมวันสำคัญทางชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ เช่น วันรัฐธรรมนูญ วันวิสาขบูชา วันอาสาฬหบูชา วันเข้าพรรษา วันแม่แห่งชาติ วันพ่อ วันฉัตรมงคล เป็นต้น กิจกรรมร้องเพลงชาติหน้าเสาธง ตอนเช้า และเย็น กิจกรรมนักเรียนวิถีพุทธ สวดแผ่เมตตา กรวดน้ำ กิจกรรมทำบุญทุกวันพระ กิจกรรมสมาทานศีลทุกวัน กิจกรรมปลูกต้นไม้เฉลิมพระเกียรติ กิจกรรมทำดีถวายในหลวง เป็นต้น
2. ซื่อสัตย์สุจริต มีกิจกรรมดังนี้ กิจกรรมธนาคารความดี กิจกรรมเข้าค่าย คุณธรรม/ค่ายธรรมะ กิจกรรมโรงเรียนวิถีพุทธ กิจกรรมบันทึกความดีกิจกรรมของหายได้คืน กิจกรรมนักเรียนดีเด่นประจำปี กิจกรรมยกย่องคนดี กิจกรรมธนาคารความดี

3. มีวินัย มีกิจกรรมดังนี้ กิจกรรมประชาธิปไตย สถานักเรียน วินัยนักเรียน กิจกรรมเข้าค่าย คุณธรรม ค่ายพักแรมลูกเสือ - เนตรนารี กิจกรรมปฏิบัติตนตามกฎระเบียบ ข้อตกลงของห้องเรียนและโรงเรียน กิจกรรม 5 ส กิจกรรมธนาคารความดี กิจกรรมการออมทรัพย์ กิจกรรมการทำความสะอาดเขตกลุ่มสี่ กิจกรรมกลุ่มสี่ กิจกรรมเข้าแถว เดินแถว เข้าแถวกลับบ้าน เข้าแถวซื้ออาหาร รับบริการ

4. ใฝ่เรียนรู้มี กิจกรรมดังนี้ กิจกรรมห้องสมุด ห้องสมุดมีชีวิต ห้องสมุด 3 D ตะกร้าความรู้ กิจกรรมการสอนแบบโครงงาน กิจกรรมส่งเสริมการอ่าน เช่น เล่าข่าวเช้านี้ การทำหนังสือเล่มเล็ก วางทูลงานอ่านทุกคน บันทึกการอ่าน เล่านิทานจากการอ่าน หนอนหนังสือภาษาไทย ภาษาอังกฤษวันละคำ หนูน้อยช่างเล่า กิจกรรมชุมนุม เช่น ชุมนุมคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต ศึกษาจากแหล่งเรียนรู้ทัศนศึกษา กิจกรรมส่งเสริมนักเรียนเข้าร่วม แข่งขันกิจกรรมทางวิชาการ กิจกรรมทันโลกทันเหตุการณ์ด้วย Internet กิจกรรมอ่านหนังสือให้ผู้ปกครองฟัง กิจกรรมเสียงตามสาย กิจกรรมค่ายวิชาการ เช่น กิจกรรมค่ายวิทยาศาสตร์ ค่ายคุณธรรม

5. อยู่อย่างพอเพียง มีกิจกรรมดังนี้ กิจกรรมงานอาชีพ เช่น เพาะเห็ดนางฟ้า ปลุกพืชผักสวนครัว ปลุกปาล์มรั้วกินขายเพาะพันธุ์ไม้ เลี้ยงปลาน้ำจืด เลี้ยงหมูเลี้ยงไก่สามสายพันธุ์ การเลี้ยงปลาในบ่อพลาสติกทำปุ๋ยหมักชีวภาพเกษตรอินทรีย์ ทำน้ำยาปรับผ้านุ่ม ทำสบู่เหลวสมุนไพร ทำสบู่ก้อน ทำน้ำยาอเนกประสงค์ กิจกรรมการใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น กิจกรรมออมทรัพย์ กิจกรรมการประกันคุณภาพชีวิตนักเรียน กิจกรรมสืบทอดของใช้จากพี่สู่น้อง กิจกรรมนักเรียนดีเด่นประจำปี กิจกรรมธนาคารโรงเรียน กิจกรรมบันทึกรายรับรายจ่ายนักเรียน กิจกรรมประหยัดน้ำ - ไฟฟ้า กิจกรรมสหกรณ์ในโรงเรียน กิจกรรมธนาคารขยะ

6. มุ่งมั่นในการทำงาน มีกิจกรรมดังนี้ กิจกรรมงานอาชีพ กิจกรรมชุมนุม/กลุ่มสนใจ เช่น ชุมนุมหัตถกรรม กิจกรรมรับผิดชอบบริเวณ อาคาร ห้องเรียน กิจกรรม 5 ส กิจกรรม ประกวอดกลุ่มสี่ เขตสี่ เขตพื้นที่กิจกรรมตามความถนัด กิจกรรมเกษตรอินทรีย์และยุวมอดินโรงเรียน กิจกรรมงานสวนพฤกษศาสตร์โรงเรียน กิจกรรมขยายพันธุ์พืช กิจกรรมการจัดสวนถาด กิจกรรมการค้าขาย กิจกรรมโครงงานทดลองคณิตศาสตร์กิจกรรมประกาศเกียรติคุณและมอบทุนแก่นักเรียนประเภทเรียนดี ประเภทประพฤติดีและขยัน

7. รักความเป็นไทย มีกิจกรรมดังนี้ กิจกรรมชุมนุมส่งเสริม คนตรีนาฏศิลป์ไทย เช่น เป่าขลุ่ย กลองยาวมโนราห์ รำวงมาตรฐาน กิจกรรมชุมนุมส่งเสริมกีฬาไทย เช่น หมากรุกไทย ตะกร้อมวยไทย กิจกรรมส่งเสริมการเล่นแบบไทย กิจกรรมส่งเสริม มารยาทไทย เช่น ยืมไหว้ทักทาย

กัน นื่องไหวพี ไหว่ส่วย มารยาทงามอย่างไทยงามอย่างไทย ความเคารพอย่างไทย กล่าวคำทักทาย ตอนเช้า ประกวดมารยาทไทย กิจกรรมสำนวนไทยวันละคำภาษาไทยวันละคำ กิจกรรมวันสำคัญทางประเพณีและวัฒนธรรมทางศาสนาและท้องถิ่น เช่นวันสารทเดือนสิบ วันเข้าพรรษา วันลอยกระทง วันแม่วันไหว้ครู วันสงกรานต์ กิจกรรมโครงการรักนวลสงวนตัว กิจกรรมทำบุญทุกวันพระ

8. มีจิตสาธารณะ มีกิจกรรมดังนี้ กิจกรรมบำเพ็ญตนในวันสำคัญ เช่น ร่วมกันปลูกต้นไม้ในวันพืชมงคล กิจกรรมทำความสะอาด พัฒนา ถนน วัด ศาลาหมู่บ้าน โรงเรียน ชุมชน แหล่งท่องเที่ยว กิจกรรมการนวดแผนไทยฟรีแก่ผู้สูงอายุ กิจกรรมกำจัดลูกน้ำยุงลาย กิจกรรมอาสาгүйกิจกรรมชมรมอาสาพัฒนา กิจกรรมเพื่อนช่วยเพื่อนพี่ช่วยน้องสอนอ่าน/เขียน กิจกรรมกำจัดลูกน้ำยุงลาย กิจกรรมบริจาคสิ่งของช่วยเหลือผู้ประสบอุทกภัย กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตาม

กระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 20-21) หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ประกอบด้วยกิจกรรม 3 ลักษณะ ดังนี้

1. กิจกรรมแนะแนว เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้รู้จักตนเอง รู้รักษ์สิ่งแวดล้อม สามารถคิดตัดสินใจ คิดแก้ปัญหา กำหนดเป้าหมาย วางแผนชีวิตทั้งด้านการเรียน และอาชีพ สามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ยังช่วยให้ครูรู้จักและเข้าใจผู้เรียน ทั้งยังเป็นกิจกรรมที่ช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแก่ผู้ปกครองในการมีส่วนร่วมพัฒนาผู้เรียน

2. กิจกรรมนักเรียน เป็นกิจกรรมที่มุ่งพัฒนาความมีระเบียบวินัย ความเป็นผู้นำ ผู้ตามที่ดี ความรับผิดชอบ การทำงานร่วมกัน การรู้จักแก้ปัญหา การตัดสินใจที่เหมาะสม ความมีเหตุผล การช่วยเหลือแบ่งปันเอื้ออาทรและสมานฉันท์ โดยจัดให้สอดคล้องกับความสามารถ ความถนัด และความสนใจของผู้เรียน ให้ได้ปฏิบัติด้วยตนเองในทุกขั้นตอน ได้แก่ การศึกษาวิเคราะห์ วางแผน ปฏิบัติตามแผน ประเมินและปรับปรุงการทำงาน เน้นการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มตามความเหมาะสมและสอดคล้องกับวุฒิภาวะของผู้เรียนและบริบทของสถานศึกษาและท้องถิ่น กิจกรรมนักเรียนประกอบด้วย

2.1 กิจกรรมลูกเสือเนตรนารียุวกาชาด ผู้บำเพ็ญประโยชน์ และนักศึกษาวิชาทหาร

2.2 กิจกรรมชุมนุม ชมรม ทั้งนี้ นักเรียนชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้น

จะต้องเข้าร่วมกิจกรรมทั้งในข้อ 2.1 และ 2.2

3. กิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม ชุมชน และท้องถิ่นตามความสนใจในลักษณะอาสาสมัคร เพื่อแสดงถึง

ความรับผิดชอบ ความดีงาม ความเสียสละต่อสังคม และการมีจิตสาธารณะ เช่น กิจกรรมอาสา พัฒนาต่าง ๆ กิจกรรมสร้างสรรค์สังคม

ดังนั้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า การพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ผู้เรียนมีการพัฒนาการใช้ทักษะชีวิต ด้านการคิด การตัดสินใจ และการแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม ผู้เรียนมีพัฒนาการทางด้านร่างกาย และการเรียนรู้เหมาะสมตามวัย มีความฉลาดทางด้านอารมณ์ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นทุก กลุ่มสาระ มีความกระตือรือร้นในการศึกษาต่อ มีส่วนร่วมในการวัดผลและประเมินผล ได้เรียนรู้ ด้านการส่งเสริมอาชีพตามความเหมาะสม รวมไปถึงผู้เรียนมีทักษะด้านภาษาและการสื่อสาร

2.11 การเพิ่มโอกาสทางการศึกษา

การเพิ่มโอกาสทางการศึกษาสามารถเกิดขึ้นได้ทุกช่วงของชีวิต ทุกรูปแบบที่เอื้อต่อเวลา ความเหมาะสม และสภาพการณ์ในแต่ละช่วงชีวิตของแต่ละบุคคล โดยมีนักวิชาการได้กล่าวไว้ ดังนี้

คำรงค์ ตุ่มทอง (2557) กล่าวว่า การเพิ่มโอกาสทางศึกษานั้นควรมีการส่งเสริมสวัสดิการ ในรูปแบบต่าง ๆ ดังนี้

1. เพิ่มโอกาสทางกายภาพ ได้แก่ การจัดโครงสร้างกลางวันอย่างทั่วถึงให้เพียงพอต่อ ความต้องการและเป็นไปตามคุณภาพ
2. เพิ่มโอกาสทางสังคม ได้แก่ เนื่องจากปัญหาการในเดินทางสำหรับเด็กด้อยโอกาสเป็น ปัญหาสำคัญประการหนึ่งที่ลดโอกาสในการศึกษาต่อของเด็ก ในพื้นที่ห่างไกลการจัดให้มีบริการ รถเดินทางสำหรับเด็กที่มีถิ่นอาศัยที่อยู่ไกลโรงเรียน
3. เพิ่มโอกาสทางรายได้ ได้แก่ การให้การสนับสนุนให้มีการจัดทุนการศึกษาเพื่อจะได้ แบ่งเบาภาระของผู้ปกครองของเด็กด้อยโอกาสในโรงเรียน เพื่อป้องกันการออกกลางคันของเด็ก

วาสนา จักรแก้ว (2561) กล่าวว่า นโยบายการจัดการศึกษาของเด็กด้อยโอกาสของ ประเทศไทยแบ่งออกเป็น 6 ข้อด้วยกัน คือ

1. การจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ เน้นการเรียนรู้เพื่อชีวิตที่เหมาะสมกับเด็กด้อยโอกาส มีการบูรณาการทั้งด้านศีลธรรม จริยธรรม ด้านวิชาการและด้านทักษะการดำรงชีวิตในสัดส่วนที่ เหมาะสม และมีมาตรฐานเท่าเทียมกันกับการศึกษาในระบบปกติโดยยึดหลักร่วมกันคิด ร่วมกันทำ และร่วมกันรับผิดชอบ ในลักษณะเครือข่ายการพัฒนา โดยยึดหลักการให้ทุกภาคส่วนของสังคมเข้า มามีส่วนร่วม

2. ให้บริการการศึกษาอย่างเสมอภาคและทั่วถึง ให้เด็กด้อยโอกาสทุกคนมีโอกาสได้รับการศึกษาที่เหมาะสมและหลากหลายรูปแบบโดยคำนึงถึงหลักการสิทธิเด็กและสิทธิมนุษยชน

3. ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการจัดสรรทรัพยากรเพื่อการศึกษาและปัจจัยพื้นฐานอื่น ๆ ที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของเด็กด้อยโอกาสแต่ละประเภท เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเศรษฐศาสตร์ทางการศึกษา

4. จัดระบบบริหารจัดการให้เอื้อต่อการจัดการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาสอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

5. นโยบายการจัดสรรงบประมาณค่าใช้จ่ายรายหัว และสนับสนุนงบประมาณให้กับสถานศึกษา

6. สร้างและพัฒนาเครือข่ายการจัดการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาสให้มีศักยภาพและความพร้อมในการจัดการศึกษาและสามารถให้ความช่วยเหลือเด็กด้อยโอกาสได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปริญญ์ ชาวสมุน (2565, ออนไลน์) ได้ให้ทัศนะเรื่องโอกาสทางการศึกษาไว้ดังนี้ ประเทศไทยมีโจทย์ที่เกี่ยวข้องกับปัญหา ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา จำนวนมาก คนส่วนมากคิดว่าประเทศไทยอยู่ในกลุ่มรายได้ปานกลางชั้นสูง แต่ในความเป็นจริงประเทศไทยยังมีกลุ่มประชากรประมาณ 1.8 ล้านคนที่เป็นเด็กนักเรียนยากจนหรือด้อยโอกาสในระบบการศึกษา มีกลุ่มประชากรมากกว่า 4 แสนคนที่ยังไม่เข้าสู่ระบบการศึกษา บางคนเข้าไปแล้วหลุดออกมา บางคนเข้าเรียนซ้ำ มีเด็กและเยาวชนที่พิการทางด้านร่างกายหรือสติปัญญาจำนวนมากที่จำเป็นต้องได้รับความช่วยเหลือ แต่ในปัจจุบันกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (กสศ.) ได้ดำเนินการในหลากหลายมิติเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ได้แก่ การสนับสนุนข้อมูลด้านเทคโนโลยี องค์กรความรู้ และทรัพยากร ให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ของชุมชน การพัฒนาระบบข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศขนาดใหญ่ที่มีคุณภาพและเข้าถึงได้ ความร่วมมือที่ทำให้เกิดการเชื่อมโยงข้อมูลทั้งภาครัฐและเอกชน การช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณที่เป็นนวัตกรรมทางการเงินและการคลัง ระบบการคุ้มครองทางสังคมในระบบการศึกษา 5 ด้าน (ความมั่นคงทางอาหาร ความมั่นคงของสถาบันครอบครัว ความพร้อมและความปลอดภัยของสถานศึกษาและครู ความพร้อมและความปลอดภัยในการเดินทาง ความพร้อมของชุมชนท้องถิ่น) แต่สิ่งที่เป็นข้อเสนอเชิงนโยบายที่ได้รับการตอบรับจากเวทีการปฏิรูปการศึกษาในระดับนานาชาติ องค์กรยูเนสโก องค์กรยูนิเซฟ รวมถึงภาคร่วม

ดำเนินการในระดับนานาชาติล้วนให้การสนับสนุนกรอบแนวคิดใน การจัดการศึกษาเชิงพื้นที่ หรือ Area-based Education เพื่อย่อส่วนของการปฏิรูปลงไปสู่การทำงานระดับจังหวัด และปลดล็อกให้ผู้ดำเนินการในระดับจังหวัดทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคประชาชน เข้ามาร่วมสนับสนุนการจัดการปัญหาเหล่านี้เพื่อให้เกิดความยั่งยืน หากการปลดล็อกเกิดขึ้นทั้ง 76 จังหวัด รวมทั้งกรุงเทพฯ ประเทศของเราก็จะปลดล็อกความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาเดินหน้าไปได้เช่นกัน

ดังนั้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า การเพิ่มโอกาสทางการศึกษา หมายถึง การสร้างศักยภาพในการเข้าถึงการศึกษาของบุคคลทุกคน สถานศึกษาจัดบรรยากาศในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้น่าสนใจ จัดสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ จัดแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้โดยมีการบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือเครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ตามความเหมาะสม สถานศึกษาใช้สื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา อย่างเป็นระบบ เหมาะสม และหลากหลาย สถานศึกษามีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้วยความร่วมมือของครู สถานศึกษาจัดสรรงบประมาณเพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเพียงพอ

2.12 การมีส่วนร่วมของชุมชน

การมีส่วนร่วมของชุมชน สามารถดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้
United Nations (1981) ให้ความหมาย การมีส่วนร่วม (Participation) ไว้ว่า

1. การมีส่วนร่วมได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนา
2. การเข้ามามีส่วนร่วมให้เกิดการพัฒนา
3. การเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจในเรื่องพัฒนา

เกียรติก้อง บึงราษฎร์ (2555) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของชุมชน หมายถึง การเปิดโอกาสเชิญชวนหรือหาทางให้บุคคลได้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียนซึ่งในการรับความช่วยเหลือสนับสนุนจากชุมชนผู้บริหาร โรงเรียนต้องปฏิบัติโดยการประชาสัมพันธ์และเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมช่วยเหลือโรงเรียนทั้งทางด้านวิชาการแรงงาน วัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ และแนวคิดตลอดทั้งการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของทางโรงเรียนโดยให้เกิดความคิดว่าโรงเรียนนี้เป็นของชุมชนซึ่งสามารถเสนอแนะในส่วนที่เกี่ยวกับวิธีการปรับปรุงการดำเนินงานของโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้นอันจะส่งผลดีต่อการพัฒนาให้เป็นไปอย่างต่อเนื่องและเกิดประโยชน์สูงสุด

จิรวรรณ ปัญญลักษณ์ (2556) ได้สรุปไว้ว่า การมีส่วนร่วมในการสนับสนุนจากชุมชน หมายถึง การรับความช่วยเหลือจากชุมชนทุกอย่างทั้งทางด้านวิชาการแรงงาน วัสดุอุปกรณ์

งบประมาณ หรือคำแนะนำ และเมื่อได้รับการสนับสนุนควรจัดกิจกรรมยกย่องให้เกียรติ ออก
เกียรติบัตรหรือเครื่องหมายตอบแทนตามระเบียบราชการต่อไป

ดังนั้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมของชุมชน หมายถึง ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการ
พัฒนาสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ภารกิจ และเป้าหมาย ให้ความร่วมมือใน
การจัดกิจกรรมของสถานศึกษา แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสถานศึกษา มีการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ใน
ชุมชน นำแหล่งเรียนรู้ในชุมชนเข้ามามีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สถานศึกษาได้รับการ
ประสานงาน ความร่วมมือจากชุมชนในการพัฒนาสถานศึกษาในทุก ๆ ด้าน

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

3. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

3.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา

จากการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการ
บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีนักวิชาการได้ศึกษาไว้ว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร
สถานศึกษา ดังนี้

Steers (1977) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับตัวแปรสำคัญ ซึ่งมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของ
องค์กร มีดังนี้

1. ลักษณะขององค์กร มีการกระจายอำนาจ มีการกำหนดกฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับ
อย่างเป็นทางการขององค์กร มีขนาดขององค์กรที่เหมาะสม
2. ลักษณะของสภาพแวดล้อม สภาพแวดล้อมภายนอก สภาพแวดล้อมภายในและ
ความสามารถในการคาดคะเนสภาวะของสภาพแวดล้อม
3. ลักษณะของบุคลากรในองค์กร ความสามารถในการสรรหาและรักษาไว้ซึ่งทรัพยากร
องค์กรจะต้องสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน
4. ลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ เช่น มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน
และแน่นอน การสร้างบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

Reid, David and Peter (1988) ได้สังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องจะประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านครู 2) ปัจจัยด้านการบริหาร 3) ปัจจัยด้าน
สภาพแวดล้อม 4) ปัจจัยด้านผู้บริหาร 5) ปัจจัยด้านโรงเรียน

ผู้วิจัยได้ศึกษารวบรวมข้อมูลแนวคิดจากนักวิชาการต่าง ๆ มาทำการจัดกลุ่มปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาและสังเคราะห์ แล้วนำมาแจกแจงความถี่ตามนักวิชาการที่มีความเห็นตรงกัน ดังรายละเอียดที่แสดงตามตารางที่ 7 แสดงการสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา



แหล่งอ้างอิง	องค์ประกอบ															รวม	สรุป
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15		
แหล่งอ้างอิง	ทศพร นวราช (2557)	เขวาสินรินทร์ (2557)	พรณัฐ ปาเมทา (2559)	นฤกร ปานพุ่มโพธิ์ (2560)	อรวิ ลาภานันท์ (2560)	เพ็ญพรรณ เจริญรักษ์ (2562)	นัยกร ศรีสวัสดิ์ (2562)	ยุทธนา อินต๊ะวงศ์ (2563)	ประพร ทิพย์พรม (2563)	นิศยา ชัยเดช (2565)	กัญญาพร โกลจระกุล (2561)	รพีวรรณ อนันตฤกษ์ (2560)	วชิรพงษ์ นามะโน (2558)	สมฤดี ไชยอัม (2564)	พรหมเทพ ประยูร ชีวโร (โครงการ)		
	9. ลักษณะผู้รับบริการ		✓													1	6.67
	10. ลักษณะผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง		✓													1	6.67
	11. คุณภาพบุคลากร		✓					✓								2	13.33
	12. เป้าหมาย		✓													1	6.67
	13. ทรัพยากร		✓					✓								2	13.33
	14. นโยบายและการปฏิบัติ		✓							✓	✓					3	20
	15. ทางวางแผนและการจัดทำหลักสูตร				✓											1	6.67
	16. การติดต่อสื่อสาร							✓			✓					2	13.33
	ปัจจัยด้านผู้เรียน																
	17. พฤติกรรมด้านการเรียนของนักเรียน								✓	✓			✓			3	20
	ปัจจัยด้านครูผู้สอน																
	18. คุณภาพการสอนของครู	✓		✓		✓	✓		✓	✓			✓			7	46.67

แหล่งอ้างอิง องค์ประกอบ	แบบสอบถาม (2557)															รวม	สรุป
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15		
19. การมีส่วนร่วมของบุคลากร					✓			✓								2	13.33
		✓		✓		✓	✓						✓			5	33.33
		✓		✓		✓	✓						✓			5	33.33
								✓			✓					2	13.33
											✓					1	6.67
20. ความพึงพอใจในการทำงานของครู																1	6.67
21. การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู																1	6.67
22. แรงจูงใจในการทำงาน																1	6.67
23. ทักษะดีในการทำงาน																1	6.67
24. การสร้างพลังอำนาจแก่ครู												✓				1	6.67
25. การใช้ทรัพยากรเพื่อการสอน								✓								1	6.67
ปัจจัยด้านสถานศึกษา																	
26. สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา		✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓						7	46.67
27. วัฒนธรรมสถานศึกษา		✓	✓	✓		✓	✓	✓			✓	✓				8	53.33
28. บรรยากาศของสถานศึกษา						✓					✓		✓			3	20
29. การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน					✓	✓			✓	✓		✓				5	33.33

ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่เหมาะสมกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยใช้เกณฑ์พิจารณา 33 องค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ ร้อยละ 30 ขึ้นไป ผู้วิจัยจึงได้องค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการทำวิจัยในครั้งนี้จำนวน 3 ด้าน 9 องค์ประกอบ คือ ด้านที่ 1 ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบดังนี้ 1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2. วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร และ 3. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ด้านที่ 2 ปัจจัยด้านครูผู้สอน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบดังนี้ 1. คุณภาพการสอนของครู 2. ความพึงพอใจในการทำงานของครู และ 3. การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู และด้านที่ 3 ปัจจัยด้านสถานศึกษา ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบดังนี้ 1. วัฒนธรรมสถานศึกษา 2. สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา และ 3. การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน

3.2 ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงปัจจัยผู้บริหารสถานศึกษาดังนี้

Pellegrino and Vernhayan (1985) ได้ศึกษาโดยสำรวจคุณลักษณะของผู้นำมากกว่า 750 เรื่อง ซึ่งพบว่า 5 คุณลักษณะ ที่มีแนวโน้มจะแยกผู้นำออกจากผู้ตาม คือ 1) สติปัญญา 2) การมีอำนาจ 3) ความมั่นใจในตนเอง 4) มีความกระตือรือร้น 5) ความรู้เกี่ยวกับภาระงาน ซึ่งคุณลักษณะของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการบริหารเป็นอย่างยิ่ง

Bartol and Martin (1998) สรุปว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่จะแสดงลักษณะของบทบาทออกมาเป็น 3 กลุ่ม แบ่งเป็น 10 บทบาทย่อย ดังนี้

1. กลุ่มบทบาทเชิงสัมพันธ์บุคคล เป็นบทบาทที่เกิดขึ้นจากอำนาจและสถานะตำแหน่งแบบทางการเป็นบทบาทที่ทำให้ผู้บริหารเป็น “ศูนย์รวมประสาท” ขององค์การประกอบด้วย

1.1 บทบาทเป็นสัญลักษณ์ขององค์การปฏิบัติตามระเบียบแบบแผน ประเพณีหรือพิธีการขององค์การเช่น บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการมอบวุฒิบัตรการศึกษาให้แก่ผู้จบการศึกษา เป็นต้น

1.2 บทบาทเป็นผู้นำองค์การมุ่งการอำนวยความสะดวก การติดต่อสื่อสารและการควบคุม เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้

1.3 บทบาทเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับบุคคลหรือกลุ่มบุคคลภายนอกองค์กรเพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์การ

2. กลุ่มบทบาทเชิงสารสนเทศ เป็นบทบาททำให้ผู้บริหารเป็นศูนย์กลางของข้อมูลข่าวสาร ทั้งในฐานะผู้รับและผู้ส่ง ประกอบด้วย

2.1 บทบาทเป็นผู้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่ได้รับจากภายในและภายนอกให้แก่บุคลากรในองค์กร

2.2 บทบาทเป็นผู้ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารขององค์กรต่อบุคคลภายนอกองค์กร

2.3 บทบาทเป็นผู้กำกับติดตามผล ให้ได้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ทั้งจากภายในและภายนอกเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

3. กลุ่มบทบาทเชิงตัดสินใจ เป็นบทบาททำให้ผู้บริหารเป็นนักตัดสินใจอันสืบเนื่องจากบทบาทสองกลุ่มแรก ประกอบด้วย การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แก้ปัญหา เป็นผู้จัดสรรทรัพยากร เป็นผู้ต่อรองเจรจากับบุคคลอื่น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550) การบริหารจัดการเป็นหน้าที่หลักของผู้บริหารสถานศึกษา การบริหาร (Administration) และการจัดการ (Management) เป็นกลไกในการขับเคลื่อนให้เกิดการดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย แต่จะบริหารและจัดการอย่างไรจึงจะเกิดประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญที่สุดเพราะผู้บริหารเป็นผู้กำหนดทิศทางในดำเนินงานผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพทั้งหลายจะเป็นผู้ที่มีเป้าหมายมุ่งมั่นในการนำไปสู่เป้าหมายและมีความสำเร็จที่ชัดเจน ทুমเทกำลังกายและความคิดอย่างสุดกำลัง มีวิสัยทัศน์รอบรู้ มีความเป็นผู้นำทาง วิชาการสูง เป็นที่พึ่งในด้านทางวิชาการให้แก่ ผู้ได้บังคับบัญชาได้ ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรม การพัฒนาบุคลากร มีการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมในการบริหาร ส่งเสริมให้มีการจัดหลักสูตรสถานศึกษาที่เหมาะสมกับผู้เรียนและเหมาะสมกับท้องถิ่น และการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้ที่มีความสมบูรณ์ทุก ๆ ด้าน ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์สติปัญญาและสังคม มีความคิดริเริ่ม มีความสามารถในการจัดการองค์กร มอบหมายให้บุคลากรได้เหมาะสมกับศักยภาพมีความสอดคล้องกับภาระงาน บริหารจัดการให้มีครูสอนอย่างพอเพียง และการทำให้บุคลากรทุกคนได้เห็นถึงความสำคัญในหน้าที่ แม้งานสอนจะเป็นหน้าที่หลัก แต่งานในหน้าที่พิเศษที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้เรียนเป็นหน้าที่ที่ครูปฏิเสธไม่ได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถของผู้บริหารอีกประเภทหนึ่ง จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะทำให้ครูทุกคนรักในงานสอน มีการทำงานและมีการเก็บงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดสารสนเทศที่สามารถนำไปใช้ได้ตามความมุ่งหมายและพันธการณ์

ดังนั้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา คือ บุคลากรที่รับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชนในการดำเนินงานตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ในสถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลได้เพียงใดนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่จะผลักดันให้เกิดการขับเคลื่อนและสร้างพลังแห่งการร่วมแรงร่วมใจดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาได้ศึกษาประเด็นสำคัญ 3 ประเด็น คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร และพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.2.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ภาวะผู้นำ (Leadership) หรือความเป็นผู้นำ มีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์การและการจัดการ เพราะจะทำให้มีการปฏิบัติที่ทำให้จุดมุ่งหมายขององค์การบรรลุเป้าหมายไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชน ระดับโลก ระดับชาติ หรือระดับท้องถิ่น ภาวะผู้นำล้วนมีความสำคัญ เพราะก่อให้เกิดผลที่แตกต่างอย่างเห็นได้ชัด มีนักการศึกษา และนักวิชาการได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ในมุมมองที่แตกต่างกันออกไปดังนี้

ความหมายของภาวะผู้นำ

Gibson, Ivancevich, and Donnelly (1997, p. 272) มองภาวะผู้นำในเชิงปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกในกลุ่ม โดยมีผู้นำเป็นตัวแทนในการเปลี่ยนแปลง เป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ๆ ในกลุ่ม ภาวะผู้นำจึงเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพลและปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นตัวแทนของการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของสมาชิกคนอื่นในกลุ่ม ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงนั้นต้องมุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มด้วย

Nelson and Quick (1997, p. 346) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการแนะแนวและนำทางพฤติกรรมของคนในสภาพของการทำงาน

Yuki (2002, p. 345) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการอิทธิพลของบุคคลคนหนึ่งที่มีต่อคนอื่นในองค์กรในด้านต่าง ๆ ทั้งการเป็นคณชี้นำ การจัดโครงสร้างการอำนาจและการสร้างความสัมพันธ์กับกลุ่มบุคคล

Daft (2005, p. 5) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตามซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

Lussier and Achua (2007, p. 5) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการแห่งอิทธิพลที่จะก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในทัศนคติและข้อตกลงของเหล่าสมาชิกในองค์การแห่งอิทธิพล และสร้างข้อผูกพันกับองค์ประกอบขององค์การ

มนูญ พรหมรักษา (2554, หน้า 11) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) คือ พฤติกรรมของผู้นำหรือผู้บริหารที่สามารถก่อให้เกิดแรงบันดาลใจหรือจูงใจผู้ตาม ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้ร่วมมือด้วยความเต็มใจ เลื่อมใสศรัทธา เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายโดยใช้กระบวนการต่าง ๆ หน้าที่ความสัมพันธ์และสถานการณ์ ซึ่งผลสำเร็จของงานดูได้จากประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของงาน ความพึงพอใจของสมาชิกและผู้รับบริการ

ปราโมศ อิศโร (2554, หน้า 20) ได้ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มหรือบุคคลในการโน้มน้าว ใจให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ จนบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ชาติรี ปิบ้านท่า (2555, หน้า 26) ได้สรุปความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำ ว่าเป็น กระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลของผู้นำต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคล โดยใช้กระบวนการติดต่อสื่อสาร และความสามารถในการให้ผู้อื่นยอมปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

คำเตียง คำเกลี้ยง (2556, หน้า 29) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการมีความรู้ความสามารถในการบริหาร สามารถนเทศติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สร้างสรรค์ผลงานอยู่เสมอ ใช้หลักเหตุผลในการบริหารงาน สามารถประสานงานกับบุคคล หรือหน่วยงานต่าง ๆ สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

ธร สุนทรายุทธ (2556, หน้า 326-327) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมที่เน้นความใหม่และการเปลี่ยนแปลง เช่น การริเริ่ม โครงสร้างใหม่ กระบวนการใหม่ และเป้าหมายใหม่ขององค์การ

คาราวดี บรรจงช่วย (2560, หน้า 11 - 12) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้ความสามารถของผู้นำในการใช้อิทธิพล หรือกระบวนการชักจูง โน้มน้าวหรือกระตุ้นจิตใจให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลในหน่วยงานปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติตามความต้องการด้วยความเต็มใจ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

ดังนั้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการของผู้มีอิทธิพลในการชักนำ การโน้มน้าว การจูงใจ การสร้างความเชื่อมั่น การสร้างแรงบันดาลใจ ให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ให้ความร่วมมือในกิจกรรมจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยผู้ได้จากประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของงาน เป็นความสามารถของบุคคลในการใช้อิทธิพล สามารถจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็นและความต้องการของตนเองด้วยความเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์การตามที่กำหนดไว้ ดังนั้น ผู้บริหารหรือผู้นำที่ดีจึงต้องมีภาวะผู้นำ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

คุณลักษณะของผู้นำ

ธีระ รุณเจริญ (2550, หน้า 142) ได้กล่าวไว้ว่า ลักษณะผู้นำ ที่ดีมีหลายอย่างลักษณะหลักที่สำคัญ ได้แก่

1. การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน โดยให้ผู้ร่วมงานเข้าใจและปฏิบัติภารกิจจนประสบความสำเร็จ สามารถทำงานร่วมกันได้ผลดีสาคัญในหน้าที่และความรับผิดชอบ
2. การมีเหตุผลและอุดมการณ์กว้างไกล
3. การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ยุคิธรรม
4. การมีความอดทน อดกลั้นและกล้าเผชิญต่อเหตุการณ์
5. การมีไหวพริบ ใจกว้าง มีหลักธรรมประจำใจ
6. การตัดสินใจอย่างรอบคอบ ถูกต้องและทันเวลา
7. การรู้จักใช้ขีดความสามารถขององค์กรและบุคคล
8. การมีความสามารถในการใช้ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง
9. การมีบุคลิกภาพที่ดี

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, หน้า 195) ได้กล่าวไว้ว่า คุณสมบัติของผู้นำ ที่ดีผู้นำ ที่ดีควรมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้คือ

1. มีความรู้ (Knowledge)
2. มีความคิดริเริ่ม (Initiative)
3. มีความกล้าหาญและความเด็ดขาด (Courage and firmness)
4. การมีมนุษยสัมพันธ์ (Human relation)
5. มีความยุติธรรมและซื่อสัตย์สุจริต (Fairness and honesty)
6. มีความอดทน (Patience)

7. มีความตื่นตัวและพร้อม (Alertness)
8. มีความภักดี (Loyalty)
9. มีความสงบเสงี่ยมไม่ถือตัว (Modesty)

ดังนั้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร คือ กระบวนการของผู้มีอิทธิพลในการชักนำ โน้มน้าว จูงใจ การสร้างความเชื่อมั่นและสร้างแรงบันดาลใจให้บุคคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจในการทำกิจกรรมจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ เป็นความสามารถของบุคคลภาวะของผู้ที่จะบังคับบัญชาผู้อื่นได้ โดยอาศัยปัจจัยจากอำนาจหน้าที่ ตำแหน่งและอำนาจบารมี บุคลิกภาพ ลักษณะของความเป็นผู้นำ ความรู้ความสามารถ ความคิดริเริ่มและการตัดสินใจ

3.2.2 วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร

วิสัยทัศน์ เป็นคำที่แปลมาจากภาษาอังกฤษ ซึ่งตรงกับคำว่า “Vision” ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ได้ให้ความหมายว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง “การมองเห็นไกล” ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ เพื่อทำการมองไปข้างหน้าอย่างมีเป้าหมายและกำหนดทิศทางขององค์กรได้ถูกต้อง สอดคล้องกับเป้าประสงค์ มั่นกวีวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของคำว่าวิสัยทัศน์ และ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ไว้ดังนี้

Berlin (1996, p. 30 อ้างถึงใน เพ็ญพรรณ เกราะทะโทก, 2562, หน้า 48) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารและผู้นำเป็นภูมิปัญญาเชิงปฏิบัติ (Practical wisdom) หรือความมีเหตุผลในเชิงปฏิบัติ (Practical reason) การมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โรงเรียนที่เป็นมืออาชีพจะต้องมีความรู้ความสามารถในการคาดคะเนการเปลี่ยนแปลงของสังคม ประยุกต์ใช้ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ (Techno vision) ผลการวิจัยของ Kouzes and Posner (1987, p. 129) พบว่าวิสัยทัศน์ของผู้บริหารในองค์กรมีแหล่งที่มาจาก 3 ประการดังนี้

1. มาจากนโยบายเล็กข้อเรียกร้องขององค์กรระดับแนวขึ้นไป
2. มาจากสภาพปัญหาและสิ่งแวดล้อมสังคม
3. มาจากการสร้างวิสัยทัศน์จากองค์กร

ขงยุทธ สิมสีพิมพ์ (2555) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์ (Vision) เป็นภาพฝันที่วาดไว้เพื่อให้ไปถึงวิสัยทัศน์ที่ดีมีพลังและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้คน วิสัยทัศน์ไม่ใช่สภาพการณ์ที่เป็นรูปธรรมสามารถวัดผลได้เหมือนกับ เป้าหมาย (Goals) หรือวัตถุประสงค์ (Objectives) ไม่ใช่กลวิธีหรือเทคนิคเฉพาะแต่วิสัยทัศน์จะมีลักษณะเป็นสภาพการณ์ทั่วไปกว้าง ๆ เป็นคุณค่าที่ประกาศให้รู้กันทั่วไปว่า สถานศึกษาหรือองค์กรหรือหน่วยงานมีความมุ่งมั่นอย่างไรมีแรงบันดาลใจอย่างไร มี

บูรณาการอย่างไรและจะมีการควบคุมความพยายามในองค์กรอย่างไรอาจจะกล่าวโดยสรุปว่า วัตถุประสงค์เป็นสิ่งบอกให้รู้ว่า ความมุ่งหมายขององค์กร (Organizational purpose) คืออะไร จะต้องทำภารกิจ (Mission) อย่างไรจึงจะบรรลุความมุ่งหมายนั้นทั้งนี้ต้องเกิดจากร่วมคิด ร่วมมือและ ร่วมกันทำจากครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนคณะกรรมการสถานศึกษาและผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย

สรุป วัตถุประสงค์ คือ ความสามารถในการคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดย สามารถระบุได้ถึงทิศทาง แนวโน้ม ความเป็นไปได้ ระยะเวลา รวมถึงขั้นตอน วิธีการโดยรวม ที่ สามารถทำได้จริง และเกิดขึ้นได้จริง

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

Westley และMintzberg (1989) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ มีองค์ประกอบ ดังนี้

1. การสร้างภาพลักษณ์ (Image) เป็นภาพที่พึงประสงค์ในอนาคตขององค์กรนั้นคือ วิสัยทัศน์
2. มีความสามารถในการสื่อสารเพื่อให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วม (Share Vision)
3. การสร้างอำนาจการตัดสินใจแก่ผู้ตาม (Empowered) เพื่อให้สมาชิกสามารถนำ วิสัยทัศน์ร่วมสู่การปฏิบัติให้เป็นจริง

Nanus (1992) ได้เสนอโมเดลผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่ประสบความสำเร็จมีองค์ประกอบ ของความสำเร็จอยู่ 4 ประการได้แก่

1. เป้าหมายร่วม (Shared Purpose) เป็นผลมาจากการสร้างวิสัยทัศน์ของผู้นำองค์กร และทีมงานร่วมกัน โดยการสื่อสารความเข้าใจร่วมกัน
2. เพิ่มอำนาจให้บุคคล (Empowerment People) ให้มีอิสระในการปฏิบัติงานมากขึ้น ความมีอิสระในการปฏิบัติงานนำมาซึ่งความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมใหม่ให้เกิด ขึ้นอยู่ตลอดเวลา
3. การเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างเหมาะสม (Appropriate Organizational Change) ปรับการบริหารองค์กรให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม มีการออกแบบ องค์กรใหม่ให้สอดคล้องต่อภารกิจและวิสัยทัศน์อยู่ตลอดเวลา
4. ความคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) มีการสร้างความคิดเชิงกลยุทธ์สู่ ความสำเร็จตลอดเวลา มีการประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในองค์กรตลอดเวลา

ความคิดเชิงกลยุทธ์จะมุ่งไปสู่การบริหารเพื่อบริการลูกค้าการบริหาร เพื่อการแข่งขันและการบริหาร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้นำองค์กรจะต้องมีทั้งความคิดริเริ่ม (Initiative) และความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) อยู่ตลอดเวลา เกิดจากผลรวมของเป้าหมายร่วมกัน

Piciacchia (1996) ได้อธิบายลักษณะของบุคคลที่มีวิสัยทัศน์ว่าคือผู้ที่สามารถมุ่งไปสู่จุดหมายในอนาคตด้วยแนวคิดใหม่ ๆ สร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อใช้สำหรับปรับเปลี่ยนถ่ายทอดแนวคิดหรือเอื้ออำนวยสนับสนุนแก่บุคคลอื่น เพื่อยกระดับศักยภาพให้เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่สร้างสรรค์ เผยแพร่แนวคิดและทำงานด้วยความร่วมมือด้วยการเสริมความแข็งแกร่งของทีมเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายวัตถุประสงค์และค่านิยมที่มีร่วมกันสามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สำคัญประกอบด้วยการสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing)

Leonard (2008) ได้อธิบายถึงภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์จะเป็นผู้นำที่มีลักษณะเป็นเยี่ยมในด้านการติดต่อสื่อสารและด้านการกำหนดวิสัยทัศน์แล้วปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้และยังเป็นผู้สร้างสรรคสิ่งที่มีลักษณะเฉพาะ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรโดยเริ่มต้นลงมือปฏิบัติแล้วกระตุ้นขอความร่วมมือขอรับการสนับสนุนจากบุคคลอื่น ๆ เพื่อนำพาวิสัยทัศน์ไปสู่ความสำเร็จ ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จะสามารถคิดนอกกรอบและสามารถมองเห็นภาพรวมของสิ่งที่ต้องการจะเป็นในองค์กรได้ทั้งหมด ซึ่งคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ประกอบด้วยความเป็นผู้มีความรับผิดชอบต่อวิสัยทัศน์ เป็นผู้มีวิสัยทัศน์และแรงบันดาลใจที่เด่นชัดสำหรับองค์กรเป็นผู้ที่เสริมสร้างพลังอำนาจในด้านความสัมพันธ์ของคนในองค์กรและเป็นที่เคารพนับถือของผู้ตามเป็นผู้ที่อุทิศตนเพื่อการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้ที่ความกล้าต่อการลงมือปฏิบัติเป็นผู้ที่มีแนวคิดสร้างสรรค์พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง สามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สำคัญประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) และการเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กำหนดคุณลักษณะภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ไว้ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกสถานศึกษาทั้งสภาพจริงในปัจจุบันและสภาพการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

2. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดค่านิยมของโรงเรียนในการทำงานให้มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจ โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากร
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างศรัทธา โดยเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานตามค่านิยมของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรสู่อนาคต
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีระบบให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ภายใต้การกระจายอำนาจและการบริหารแบบมีส่วนร่วม
5. สร้างบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพการปฏิบัติงานและให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
6. จัดระบบสื่อสาร เพื่อให้ทราบและเกิดการยอมรับในวิสัยทัศน์ค่านิยมและผลการดำเนินการที่คาดหวังของโรงเรียนแบบสองทิศทางอย่างหลากหลายรูปแบบ
7. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศภายในโรงเรียน เพื่อให้เกิดการปรับปรุงผลการดำเนินการการบรรลุพันธกิจและวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์รวมทั้งส่งเสริมและกำกับให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับและมีจริยธรรม

เมื่อพิจารณาความสอดคล้ององค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ พบว่าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์และเกี่ยวเนื่องกัน หรือมีความหมายไปในทิศทางเดียวกัน สรุปได้ดังนี้

- 1) การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) 2) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) 3) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) 5) การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment)

ดังนั้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร หมายถึง การกำหนดแผนงาน เป้าหมายนำกลยุทธ์ของผู้บริหาร ที่สามารถขับเคลื่อนพัฒนาสถานศึกษาจะมุ่งไปในอนาคตให้บรรลุเป้าหมาย โดยให้บุคลากรในสถานศึกษามองเห็นความสำคัญของการปฏิบัติงาน เพื่อให้การบริหารสถานศึกษามุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ

3.2.3 พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร

พฤติกรรมผู้นำ แสดงถึงความประพฤติหรือสิ่งที่ผู้นำแสดงออกถึงศักยภาพของสถานะผู้นำที่มีอยู่ในตัวตนของผู้นำ ให้เกิดเป็นผลงานเชิงประจักษ์แก่ผู้ร่วมงานอันเป็นพฤติกรรม การแสดงออกของผู้นำว่า จะทำอะไรจึงจะสามารถทำให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ พฤติกรรมผู้นำที่แตกต่างกันไปในแต่ละองค์การตามศักยภาพของผู้นำที่แสดงออก ผู้ร่วมงานวัฒนธรรมองค์การ และสภาพแวดล้อม ล้วนมีความสำคัญและส่งผลให้ผู้นำที่เป็นผู้บริหารจะต้อง

แสดงออกถึงภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องกับการบังคับบัญชา การประสานงาน การแสดงความเห็นใจ และการเข้าใจความรู้สึกความต้องการของผู้ร่วมงาน เป็นพฤติกรรมของบุคคลซึ่งเป็นผู้หน้าที่กระทำเพื่อให้กลุ่มหรือบุคคลดำเนินการไปในทิศทางที่ต้องการร่วมกัน อันจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรในฐานะผู้นำองค์กรที่เป็นเลิศได้ มีนักการศึกษา และนักวิชาการได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ในมุมมองที่แตกต่างกันออกไปดังนี้

แนวคิดทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ

Kris Piroj (2017, ออนไลน์) กล่าวถึง Kurt Lewin (1939) นักวิจัยจากมหาวิทยาลัยไอโอวาในช่วงปี 1930 นำโดย Kurt Lewin ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยไอโอวา (The University of Iowa) แบ่งพฤติกรรมของผู้นำออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ผู้นำแบบเผด็จการ (Autocratic Style) ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Style) และผู้นำแบบเสรีนิยม (Laissez Faire Style) ดังนี้

ผู้นำแบบเผด็จการ หรือ Autocratic Style คือ ผู้นำที่จะตัดสินใจเรื่องส่วนใหญ่ด้วยตนเอง ไม่ค่อยสนความคิดเห็นของคนในทีมมากนัก เป็นผู้นำที่จะใช้อำนาจด้วยการออกคำสั่ง รวมทั้งเป็นผู้กำหนดเองว่าใครทำอะไร มีการตั้งกฎ ข้อบังคับเพื่อควบคุมการทำงานอย่างจริงจัง

ผู้นำแบบประชาธิปไตย หรือ Democratic Style คือ ผู้นำที่เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้นำประเภทนี้มักจะต้องการการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่างๆ ของทีม มีการปรึกษาและตัดสินใจเป็นกลุ่มอยู่เสมอ สำหรับการกำหนดหน้าที่ของงาน สมาชิกในกลุ่มจะสามารถเลือกได้

ผู้นำแบบเสรีนิยม หรือ Laissez Faire Style คือ ที่จะให้อิสระทุกคนในการตัดสินใจ ผู้นำในลักษณะนี้จะเพียงแค่แถมมอบหมายงานและปล่อยให้ทำงานกันตามสบาย โดยผู้นำในลักษณะเสรีนิยมจะเป็นเพียงผู้ที่คอยชี้แนะและให้คำแนะนำในบางครั้ง แต่โดยส่วนใหญ่ผู้นำจะไม่เข้ามายุ่งและไม่พยายามกำกับลูกน้องแต่อย่างใด

นอกจากผลการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของ Kurt Lewin ยังพบว่า ทั้งผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Style) และ ผู้นำแบบเผด็จการ (Autocratic Style) ได้งานในปริมาณที่เท่า ๆ กัน ไม่ได้ต่างกันมาก เพียงแต่ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Style) จะมากกว่าผู้นำแบบเผด็จการ (Autocratic Style) ส่วนผู้นำแบบเสรีนิยม (Laissez Faire Style) เป็นผู้นำแบบที่ได้งานในปริมาณน้อยที่สุดจากผู้นำทั้ง 3 ประเภท

Administrator of Rubber of Authority of Thailand (2017, ออนไลน์) กล่าวถึง Rensis Likert (1961) แบ่งลักษณะผู้นำออกเป็น 4 แบบ คือ

1. แบบใช้อำนาจหรือเผด็จการ (Exploitive - Authoritative) เป็นระบบที่ผู้นำใช้อำนาจเผด็จการสูง ผู้นำเป็นผู้ตัดสินใจคนเดียว การบังคับบัญชาเป็นแบบสั่งการขู่เชิญควบคุม ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามคำสั่งอย่างใกล้ชิด ผู้บังคับบัญชาจะใช้วิธีข่มขู่หรือทำให้เกรงกลัวเมื่อจำเป็น หากผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ปฏิบัติตามหรือทำไม่สำเร็จก็จะถูกลงโทษ ดังนั้น การติดต่อสื่อสารเป็นแบบทางเดียว (One-Way Communication) หมายถึง การสั่งการจากบนลงล่าง (Top - Down Communication) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีค่อนข้างน้อย เพราะเป็นระบบที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเกรงกลัวอยู่มาก

2. แบบใช้อำนาจเชิงเมตตาหรือเผด็จการแบบมีศิลป์ (Benevolent - Authoritative) เป็นระบบที่การตัดสินใจส่วนใหญ่อยู่ที่ผู้นำ ผู้นำยังเป็นผู้สั่งการอยู่ แต่ก็ให้ความไว้วางใจและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาบ้างมีการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ แต่อยู่ภายใต้ระเบียบ ข้อจำกัดหรือการควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิดจากผู้บังคับบัญชาการบริหารจะใช้วิธีการออกคำสั่งที่นุ่มนวล มีการจงใจให้ผลตอบแทนโดยการให้รางวัลเมื่อสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย และมีการลงโทษหากทำงานผิดพลาด

3. แบบปรึกษาหารือ (Consultative - Democratic) ผู้นำจะใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีความเชื่อมั่นให้ความไว้วางใจและการตัดสินใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชามากกว่าแบบอำนาจเชิงเมตตา (Benevolent - Authoritative) การวางแผนและการตัดสินใจจะมาจากระดับนี้เป็นส่วนใหญ่นั่นหมายความว่าเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาในระดับล่างตัดสินใจในบางเรื่อง โดยผู้นำจะเป็นที่ปรึกษาในทุก ๆ ด้านและการตัดสินใจในเรื่องสำคัญต่าง ๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชานั้นจะต้องได้รับความเห็นชอบของผู้นำผู้นำจะเป็นผู้ตัดสินใจในขั้นตอนสุดท้ายเสมอการทำงานกับผู้นำในรูปแบบนี้จะมีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง (Two - Way Communication) การบริหารจะใช้วิธีปรึกษาหารือกันทั้งจากระดับบนลงล่าง และจากระดับล่างขึ้นบน มีการนำผลตอบแทนมาใช้เพื่อจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา

4. แบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (Participative - Democratic) เป็นระบบที่ผู้นำให้ความไว้วางใจ และเชื่อถือผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างมากโดยเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กำหนดวัตถุประสงค์และเสนอความคิดเห็นหาแนวทางวางแผนการบริหารหรือปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเต็มที่เสมอ ผู้นำให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างมากมีความ

เป็นมิตรระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา มีการติดต่อสื่อสารระหว่างกันทั้งแนวดิ่ง คือจากระดับบนลงล่าง จากระดับล่างขึ้นบน และสื่อสารตามแนวราบ คือ การติดต่อสื่อสารระหว่าง บุคคลระดับเดียวกัน การจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชานั้นจะให้ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจและจูงใจด้วยการให้เข้ามามีส่วนร่วมในเรื่องต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานรวมถึงการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ฉริดา เวชญาลักษณ์ (2560) ได้กล่าวว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมที่ได้รับความนิยมอย่างกว้างขวางที่สุด และเป็นแบบจำลองที่เห็นได้ชัดเจน คือ ทฤษฎีที่เป็นผลงานวิจัยซึ่งเริ่มต้นใน ค.ศ. 1940 โดยมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ (Ohio State University) ได้สร้างแบบทดสอบวัดภาวะผู้นำ คือ LBDQ (Leader Behavior Descriptive Questionnaire) เพื่อจำแนกประเภทของผู้นำ ผลการวิจัย สรุปว่า พฤติกรรมภาวะของผู้นำจำแนกออกเป็นสองมิติ ดังนี้

1. ผู้นำที่คำนึงถึงตนเองเป็นหลักหรือมุ่งงาน (Initiating Structure or Task Oriented) เป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับบทบาทของตัวเอง และคาดหวังผลงานของผู้ตามว่าจะปฏิบัติตามเป้าหมายที่วางไว้ เป็นลักษณะผู้นำที่มุ่งงานและความสำเร็จของงาน
2. ผู้นำที่คำนึงถึงผู้อื่นเป็นหลักหรือมุ่งคน (Consideration or Employee Oriented) เป็นผู้นำที่มีพฤติกรรมต่อผู้ตามในลักษณะของความเป็นมิตรไว้วางใจ ให้ความอบอุ่น และเชื่อถือ ผู้ตาม เป็นลักษณะที่มุ่งคน มุ่งสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ตาม

ตามทฤษฎีนี้ ผู้นำอาจมีภาวะผู้นำแบบใดแบบหนึ่งใน 4 แบบ คือ

1. มุ่งงานสูง/มุ่งคนต่ำ
2. มุ่งงานสูง/มุ่งคนสูง
3. มุ่งงานต่ำ/มุ่งคนต่ำ
4. มุ่งงานต่ำ/มุ่งคนสูง

ผลการวิจัยของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ พบว่า ผู้นำที่มุ่งงานสูง/มุ่งคนสูง จะมีผลการดำเนินงานสูงกว่าและความพอใจสูงกว่าผู้นำแบบอื่น แต่กระนั้น การวิจัยอื่น ๆ ได้พบว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพไม่จำเป็นต้องเป็นผู้นำที่มุ่งงานสูง/มุ่งคนสูงเสมอไป ผู้นำที่มีประสิทธิภาพอาจจะมุ่งคนสูง/มุ่งงานต่ำก็ได้ หรือมุ่งคนต่ำ/มุ่งงานสูงก็ได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์

คุณลักษณะของพฤติกรรมผู้นำ

บุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้บริหาร ซึ่งจะเป็นผู้นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้นั้น เรียกโดยรวมว่า ผู้นำ (Leader) การที่จะเป็นผู้นำที่ยิ่งใหญ่หรือเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จได้ ผู้นำนั้นจะต้องบริหาร โดยมีปัจจัยทั้ง 3 ประการนี้อย่างมีประสิทธิภาพ

และประสิทธิผล ได้แก่ การบริหารตน การบริหารคน และการบริหารงาน โดยเฉพาะในเรื่องการบริหารตนเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารต้องมี และสร้างภาวะผู้นำพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ให้เป็นผู้นำที่มีความพร้อม และเป็นที่พึงประสงค์ขององค์กร

เนตร์พัฒนา ขาววิราช (2556, หน้า 132-134) กล่าวถึง Kouzes and Posner จากหนังสือ "The Leadership Challenge" ในปีค.ศ. 1995 ได้สรุปคุณลักษณะที่ผู้นำยุคปัจจุบันควรมี ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยระบุว่าผู้นำในปัจจุบันประกอบด้วยคุณสมบัติพื้นฐานดังนี้

1. มีความท้าทายในกระบวนการบริหาร (Challenge the Process) ผู้นำจะต้องที่มีความกล้าที่จะเผชิญความเสี่ยงต่าง ๆ ซึ่งแต่ละบุคคลมีไม่เท่ากัน ผู้นำในปัจจุบันจะต้องเป็นผู้ที่วางแผนบริหารเพื่อเผชิญความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ

2. กระตุ้นให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกันในองค์กร (Inspire a Share Vision) ความสามารถในการคาดการณ์ความเป็นไปต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (Vision หรือวิสัยทัศน์) และประยุกต์เทคโนโลยีต่าง ๆ มาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานในองค์กรอย่างเป็นระบบ ทำให้สามารถสร้างสิ่งที่ตนคาดการณ์ไว้ให้เป็นจริงขึ้นมาได้ การมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย ตรงกับโลกของความเป็นจริง และนำวิสัยทัศน์เหล่านั้นไปสู่การปฏิบัติงานเกิดความสำเร็จ เป็นสิ่งที่จำเป็นในการสร้างความสำเร็จให้กับองค์กรในปัจจุบันเป็นอย่างยิ่ง

3. สร้างสรรค์พฤติกรรมในการทำงานให้กับสมาชิก (Enabling other to Act) จากกลุ่มตัวอย่าง Kouzes and Posner ได้ศึกษาพบว่า ผู้นำนั้นมีหลายรูปแบบ ไม่ได้มีลักษณะใดลักษณะหนึ่งเพียงอย่างเดียว ปัจจัยสำคัญในการเป็นผู้นำอย่างแท้จริงนั้น ได้แก่ ผู้นำได้รับการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับนั้น ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการทำงานเป็นทีม ดังนั้นผู้นำที่ดีจะต้องมีความสามารถด้านต่าง ๆ ในการที่จะสร้างทีมงาน และผูกใจทีมงานเหล่านั้นเพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือกันในการในองค์กร

4. เป็นต้นแบบให้กับสมาชิกในองค์กร (Modeling the Way) โดยธรรมชาติแล้ว พฤติกรรมการแสดงออกของผู้นำจะต้องเป็นสิ่งที่อยู่ในสายตาทุกคนในองค์กร และมีแนวโน้มที่จะเป็นต้นแบบของพฤติกรรมของบุคลากรทั้งหลาย ผู้นำจะต้องมีความระวังในการแสดงออกที่เหมาะสมกับสถานภาพของตนเอง

5. ให้กำลังใจ สนับสนุน และส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชา (Encourage the Heart) จัดเป็นการบำรุงขวัญกำลังใจในระยะยาว เปรียบเสมือนเครื่องจักร ไม่ใช่ติดตั้งแล้วใช้งานเพียงอย่างเดียว แต่จะต้องบำรุงรักษาอย่างต่อเนื่อง

ดังนั้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง การแสดงออก การประพฤติปฏิบัติตนของผู้บริหารในการบริหารงานของผู้อำนวยการสถานศึกษา ในขณะที่ปฏิบัติงานร่วมกันกับผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น การมอบหมายงานและความรับผิดชอบตามความสามารถของแต่ละบุคคล การจัดทำตารางการทำงาน การยอมรับความคิดเห็นตลอดจน การเป็นที่ไว้วางใจและให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชา จนงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารสถานศึกษา เพราะเป็นกระบวนการในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา

3.3 ปัจจัยด้านครูผู้สอน

3.3.1 คุณภาพการสอนของครู

คุณภาพการสอนของครูเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับการพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดการเรียนรู้ที่สมบูรณ์แบบ ซึ่งในกระบวนการเรียนการสอนนั้น ผู้สอนและผู้เรียนจะต้องมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด รวมทั้งพฤติกรรมที่ผู้สอนแสดงต่อผู้เรียน ในเรื่องการเรียนการสอนนี้เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การศึกษามีประสิทธิภาพ ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอนต่าง ๆ กันดังนี้

House (1985) เห็นว่า ระยะเวลาในการสั่งสมประสบการณ์ของครูสามารถสะท้อนประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนได้ เพราะเชื่อว่า ผู้ที่มีการสั่งสมประสบการณ์ยาวนานจะมีความสามารถในการบริหารจัดการกับสถานการณ์ในชั้นเรียนได้เป็นอย่างดี House ยังพบว่า ระยะเวลาในการสั่งสมประสบการณ์เป็นตัวพยากรณ์ที่มีนัยสำคัญต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน จากแนวโน้มนักเรียนที่มีคะแนนสูงมาจากการเรียนในห้องที่ครูมีประสบการณ์การสอนมาก และนักเรียนที่มีคะแนนต่ำมาจากครูที่มีประสบการณ์การสอนน้อย

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

1. คุณภาพ หมายถึง การมีมาตรฐานสูง (High Standards)
2. ลักษณะที่ประสบความสำเร็จ มีความเสียหายน้อยที่สุด (Zero Defects) ได้รับสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสมเป็นอันดับแรก
3. ลักษณะที่เหมาะสม สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Stated Purpose)
4. คุณค่าที่เกิดจากการจัดกิจกรรมการกระทำ เหมาะสมกับงบประมาณที่จ่ายลงไป (Value for Money)
5. สิ่งที่สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น (Transformative)

Pennington (1999) กล่าวว่าไว้ว่า ครูที่ประสบความสำเร็จในการสอนที่ยิ่งใหญ่ คือครูที่สามารถสร้างพื้นฐานความเฉลียวฉลาดให้แก่ผู้เรียน ด้วยการกระตุ้น ส่งเสริม และสนใจให้ผู้เรียนเรียนรู้และกระทำสิ่งต่าง ๆ ตรงตามความต้องการรู้จักการฝึกให้คิดวิเคราะห์ และคิดสร้างสรรค์ เรียนรู้อยู่ตลอดเวลา

สกวรรณ รัตนวิมานชัย (2560) กล่าวว่า บทบาทของครูในสถานศึกษา หมายถึง ภาระที่ผู้เป็นครูต้องรับผิดชอบ คือการปฏิบัติหน้าที่ในด้านต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ซึ่งการแสดงออกของบทบาทนั้น ขึ้นอยู่กับบริบทของโรงเรียนที่แตกต่างกัน และรวมถึงความแตกต่างในภาระงานที่ได้รับมอบหมาย อาทิเช่นงานด้านการสอนงานด้านการดูแลนักเรียน การปฏิบัติตนตามกฎระเบียบของหน่วยงานและสถานศึกษา ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติครูและจรรยาบรรณครู เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน สร้างเสริมสมรรถภาพทางวิชาการให้แก่ตนเองอย่างสม่ำเสมอ และปฏิบัติหน้าที่ของตนให้เต็มตามศักยภาพ เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีที่จะเกิดขึ้นกับนักเรียนและโรงเรียนต่อไป

พงศธร กิตติญาโณ (2020, ออนไลน์) กล่าวว่า คุณภาพหรือความสำเร็จในการเรียนรู้ของผู้เรียนวัดจากคุณภาพการสอนของครู แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ

1. สอนตรง หมายถึง การใช้วิธีการสอนที่ก่อให้เกิดการพัฒนาด้านสติปัญญาขึ้นต้น เป็นการพัฒนาทางสมองในการเก็บรักษาเรื่องราว ข้อมูล แท้จริง เน้นความสามารถในการจำความรู้ต่าง ๆ เช่น การจำกฎ หลักเกณฑ์ ทฤษฎีต่าง ๆ ได้ หากพิจารณาการมีส่วนร่วมของนักศึกษาในการเรียนการสอนแล้วอยู่ในระดับ 0 -20%

2. สอนอธิบายขยายความ หมายถึง การสอนให้เกิดความเข้าใจในเนื้อหา ความรู้สามารถอธิบาย แปลความหรือขยายความด้วยคำพูดของตนเองได้ การสอนระดับนี้เป็นการเน้นพัฒนาการ ความสามารถในการสื่อความหมายระหว่างตนเองกับผู้อื่น หากพิจารณาด้านการมีส่วนร่วมของนักศึกษาในการดำเนินการเรียนการสอนแล้ว อยู่ในระดับ 21-40%

3. สอนคิด หมายถึง การพัฒนาความสามารถในการวิเคราะห์ แยกแยะเนื้อหาความรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่ง เป็นส่วนประกอบย่อย ๆ หรือความรู้ด้านต่าง ๆ พร้อมทั้งสามารถเปรียบเทียบความแตกต่าง คล้ายคลึงกันของส่วนประกอบย่อย ๆ หรือความรู้ด้านต่าง ๆ เหล่านั้นด้วย หากพิจารณาด้านการมีส่วนร่วมของนักศึกษาในการดำเนินการเรียนการสอนแล้วอยู่ในระดับ 41-60%

4. สอนสร้าง หมายถึง การพัฒนาความสามารถในการบอกความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของส่วนประกอบย่อย ๆ หรือความรู้หลาย ๆ ด้าน และสามารถนำไปอธิบายให้ข้อเสนอแนะในการ

แก้ปัญหา หรือนำไปใช้ได้ หากพิจารณาด้านการมีส่วนร่วมของนักศึกษาในการดำเนินการเรียนการสอนแล้ว อยู่ในระดับ 61-80%

5. สอนค้นพบ หมายถึง การพัฒนาความสามารถในการสังเคราะห์ หรือการรวมส่วนประกอบย่อย ๆ ของความรู้หลาย ๆ เรื่องให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันซึ่งเป็นการบูรณาการความรู้เพื่อสร้างสิ่งใหม่ ๆ หรือสามารถแก้ปัญหาใหม่ๆ ที่ต้องใช้ความสามารถในการคิดเป็นอย่างมาก เป็นการคิดอย่างมีวิจารณญาณและสามารถประเมินค่าสิ่งต่างๆ ได้ หากพิจารณาด้านการมีส่วนร่วมของนักศึกษาในการดำเนินการเรียนการสอนแล้วอยู่ในระดับ 81-100%

Siyanee Hirunsalee (2020, ออนไลน์) กล่าวว่าคุณลักษณะ 5 ประการ ของการระบุตัว “ครูคุณภาพ” ที่อาจจะช่วยทบทวนคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในปัจจุบันในมุมมองที่แตกต่างมีดังนี้

1. ค้นหาเหตุของคำตอบที่ผิดพลาดของนักเรียน ครูต้องย้อนรอยพิจารณาความผิดพลาดของนักเรียนโดยปะติดปะต่อรูปแบบความคิดและข้อผิดพลาดที่น่าจะเป็นไปได้ จากนั้นก็วิเคราะห์ว่าจะแก้มันอย่างไร ที่สำคัญเช่นกันคือครูต้องสร้างบรรยากาศที่การทำผิดพลาดไม่ใช่เพียงแค่เป็นเรื่องธรรมดาแต่เป็นเรื่องที่ควรส่งเสริมให้เกิดขึ้นได้ เพราะถ้าไม่เช่นนั้นครูก็จะไม่มีโอกาสแอบดูวิธีการคิดของนักเรียนและเรียนรู้ว่าพวกเขายังไม่เข้าใจอะไร

2. ไม่เดินรอยตามสิ่งที่ครูนิยมปฏิบัติ ยกตัวอย่างกรณีของการทำเสียง “ฮู้ว” หรือ “จู้ ๆ” ที่มาจากพื้นฐานของความเชื่อที่เรารู้กันมาว่า ห้องเรียนต้องมีความเงียบ การแสดงออกที่คลุมเครือตามความเคยชินหรือความเชื่อเหล่านี้ ทำให้ครูมองข้ามไปว่า ทำไมนักเรียนจึงพูดคุยกันเสียงดังตั้งแต่ต้น ทั้ง ๆ ที่นักเรียนอาจจะกำลังพูดคุยหรือถกเถียงสิ่งที่ครูกำลังอธิบายอยู่ด้วยซ้ำ นอกจากนี้พฤติกรรมเหล่านี้ยังสร้างความคลุ้มเครือกับนักเรียนด้วยว่า พวกเขาควรจะหยุดคุย หรือพูดคุยให้เสียงเบาลง แนวทางที่สามารถนำไปใช้ในกรณีนี้ อาจจะเป็นการยอถามนักเรียนว่า พวกเขาส่งเสียงดังด้วยเรื่องใด และตอนนี้ครูกำลังพูดคุยเรื่องอะไรอยู่ เพื่อดึงสมาธิและความสนใจของนักเรียนกลับมา

3. ใช้การตั้งคำถามที่แตกต่างเพื่อกระตุ้นความคิดที่เป็นเหตุเป็นผล การตั้งคำถามที่เหมาะสมควรเป็นการตั้งคำถามปลายเปิดที่กระตุ้นให้เด็กหาข้อมูลและหลักฐานมาสนับสนุนคำตอบของตนอย่างเป็นเหตุเป็นผล เช่น คำถามประเภท “ทำไม หรือ อย่างไร” โดยคำถามที่ควรหลีกเลี่ยง คือ อะไรคือข้อที่ถูกสำหรับคำตอบข้อนี้ เพื่อกระตุ้นคิดเป็นเหตุเป็นผล ครูอาจใช้คำถามเพิ่มเติมว่า “แล้วทำไมจึงเป็นเช่นนั้น หรือ ทำไมจึงคิดว่าคำตอบข้อนี้ถูก”

4. ช่วยกระตุ้นความคิดของนักเรียนให้ชัดเจน นอกจากครูจะต้องหาข้อผิดพลาดได้ว่านักเรียนไม่เข้าใจเนื้อหาที่ครูกำลังสอนตรงไหนแล้ว ครูยังต้องสามารถกระตุ้นให้นักเรียนเข้าใจความคิดของตนเองด้วย โดยการช่วยใช้คำถามที่ช่วยทำให้ความคิดของนักเรียนชัดเจนขึ้น หรือ ช่วยอธิบายขั้นตอนการคิดที่นักเรียนอาจมองไม่เห็นโดยครบถ้วนได้

5. เข้าถึงโครงสร้างพื้นฐานทางการศึกษาที่ช่วยสนับสนุนคุณภาพครู โครงสร้างพื้นฐานทางการศึกษา อาทิ การจัดอบรมพัฒนาความสามารถในการสอนของครู ห้องปฏิบัติการหรือช่องทางการเข้าถึงข้อมูลใหม่ ๆ ของครู มีส่วนเป็นอย่างมากในการพัฒนาครู การพัฒนาคุณภาพครูไม่อาจทำได้โดยการมุ่งเน้นการพัฒนาที่ตัวครูเพียงอย่างเดียวได้ แต่เป็นการพัฒนาทั้งระบบเพื่อช่วยสนับสนุนการพัฒนาระดับปัจเจกบุคคล

ดังนั้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า คุณภาพการสอนของครู หมายถึง ครูมีความรู้ความเข้าใจในการสอนด้านทฤษฎีเนื้อหาวิชา สามารถบูรณาการความรู้และใช้วิธีการสอนที่หลากหลายโดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญจึงจำเป็นต้องมีสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน โดยให้ความช่วยเหลือแนะแนวแก่ผู้เรียนในด้านต่าง ๆ รวมทั้งการให้กำลังใจให้ความรักและการเอาใจใส่ด้วยเกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับนักเรียน มีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงและหลากหลายวิธีหมั่นพัฒนาความรู้ทางวิชาการอยู่เสมอจนเกิดเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครูทำให้ผู้เรียนบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

3.3.2 ความพึงพอใจในการทำงานของครู

ความพึงพอใจ (Satisfaction) เป็นทัศนคติที่เป็นนามธรรมไม่สามารถมองเห็นเป็นรูปร่างได้ การที่เราจะทราบว่าบุคคลมีความพึงพอใจหรือไม่สามารถสังเกตโดยการแสดงออกที่ค่อนข้างสลับซับซ้อนจึงเป็นการยากที่จะวัดความพึงพอใจโดยตรงแต่สามารถวัดได้โดยทางอ้อมโดยการวัดความคิดเห็นของ บุคคลเหล่านั้นและการแสดงความคิดเห็นนั้นจะต้องตรงกับความรู้สึกที่แท้จริง จึงสามารถวัดความพึงพอใจนั้นได้พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 กล่าวว่า iva พึงเป็นคำช่วยกริยาหมายความว่าชอบใจและคำว่าพองหมายความว่าเท่าที่ต้องการเต็มความต้องการ ถูกชอบเมื่อนำคำสองคำมาผสมกันพึงพอใจจะหมายถึงชอบใจถูกใจตามที่ต้องการ

แนวคิดทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงานมีองค์ประกอบหลายอย่าง ไม่มีทฤษฎีใดมีรายละเอียดและเนื้อหาครบถ้วน ผู้วิจัยจึงใช้การผสมผสานหลายทฤษฎีที่กล่าวว่าถ้าบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการมากเขาจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากเป็นผลให้เขามีความกระตือรือร้น

ทำงานด้วยความเต็มใจ แต่ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการ ความไม่พึงพอใจในการทำงานก็ย่อมจะเกิดขึ้น ผู้วิจัยขอนำเสนอแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ดังนี้

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs)

มาสโลว์ (Maslow) ได้เสนอทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้น (hierarchy of need) ซึ่งเป็นทฤษฎีแรงจูงใจที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง ทฤษฎีของมาสโลว์ตั้งอยู่บนสมมุติฐานที่ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอและไม่สิ้นสุด ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจของพฤติกรรมอื่น ๆ อีกต่อไป และความต้องการจะเรียงลำดับขั้นตอนตามความสำคัญ เมื่อความต้องการลำดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลจะให้ความสนใจกับความต้องการในลำดับสูงขึ้นต่อไป ซึ่งลำดับขั้นของความต้องการมีดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานและจำเป็นที่สุดสำหรับการดำรงชีวิตของมนุษย์ เป็นความต้องการที่มนุษย์ต้องได้รับการตอบสนองก่อนความต้องการอื่น ๆ ความต้องการด้านนี้ได้แก่ ความต้องการอากาศ อาหาร น้ำ การพักผ่อน ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น
2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เมื่อความต้องการด้านร่างกายได้รับการตอบสนองมนุษย์ก็จะเกิดความต้องการ ความปลอดภัย เป็นความรู้สึกที่ต้องการความมั่นคงปลอดภัย การได้รับความคุ้มครอง การได้อยู่ในสังคมที่เป็นระเบียบ มีกฎหมายที่จะช่วยคุ้มครองให้พ้นจากภัยอันตรายต่าง ๆ
3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการมีมิตรสัมพันธ์กับบุคคลทั่ว ๆ ไป ต้องการให้สังคมยอมรับคนเข้าเป็นสมาชิกได้มีส่วนร่วมในสังคม
4. ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem Needs) ต้องการได้รับการยกย่องเคารพนับถือจากคนในสังคม รวมถึงความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความสามารถ ความเป็นอิสระและเสรีภาพ
5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (The needs for self - Actualization) เป็นความต้องการขั้นสุดของมนุษย์หลังจากได้รับการตอบสนองความต้องการทั้ง 4 ด้านข้างต้นแล้ว เมื่อได้รับการตอบสนองแล้วมนุษย์จะเกิดความต้องการอยากจะเป็นในสิ่งที่ตนอยากเป็น เป็นความต้องการใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อให้สำเร็จในสิ่งที่ตนปรารถนา แต่ก็เป็นการยากลำบากที่จะบรรลุถึงความต้องการขั้นนี้ได้

ทฤษฎีของมาสโลว์มุ่งเน้นการบำบัดความต้องการของมนุษย์ เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการแล้วก็จะเกิดความพึงพอใจ (Urbinner, 2564, ออนไลน์)

ทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's two factors theory)

ทฤษฎีการจูงใจ-คำจูงของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's motive-maintenance theory)

หรือมีชื่อเรียกอีกหลายชื่อ เช่น Two Factor Theory . Dual Factor Theory หรือ Motivative-Hygiene Theory เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานจากการศึกษาของเฮิร์ซเบิร์กและคณะเพื่อนร่วมงาน ได้ทำการทดลองในปี ค.ศ. 1951 ที่เมือง Pittsburg มลรัฐ Pennsylvania ประเทศสหรัฐอเมริกา ตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย วิศวกรและนักบัญชีของบริษัทต่าง ๆ จำนวน 200 คน โดยการสัมภาษณ์เพื่อหาคำตอบว่าสถานการณ์อย่างไร ที่ทำให้วิศวกรและนักบัญชีมีความพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นหรือน้อยลง และถามความคิดเห็นของตัวอย่างเกี่ยวกับสภาพการณ์ที่ทำให้เขามีความรู้สึที่ดีต่องานของเขา และผู้สัมภาษณ์ยังให้วิศวกรและนักบัญชีตอบว่า ความรู้สึกพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงานนั้น มีผลถึงการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความเป็นอยู่ของตนหรือไม่ ผลจากการศึกษาของเฮิร์ซเบิร์ก สามารถแยกองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. องค์ประกอบจูงใจ เป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ (Motivator Factors)

มีอยู่ 5 ประการ คือ

1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่คนทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ และรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่องานประสบผลสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลานปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้จะอยู่ในรูปของการยกย่อง ชมเชย การแสดงความยินดีหรือการยอมรับในความรู้ ความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ

1.3 ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำหาย หรือเป็นงานที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพัง

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบและมีอำนาจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจสอบหรือ

ควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือการได้รับการฝึกอบรม

2. องค์ประกอบค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีอยู่ 11 ประการ คือ

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลในหน่วยงาน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานและได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation with Subordinates) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจอันดีและความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา

2.4 สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation with Superiors) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation with Peers) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.7 นโยบายและการบริหารงานองค์กร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการ (Management) การบริหารงานขององค์กรและการติดต่อสื่อสารในหน่วยงาน

2.8 สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงทำงาน และสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

2.9 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานของเขา เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับงานในที่แห่งใหม่

2.10 ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงของหน่วยงาน

2.11 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technical) หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ให้คำแนะนำหรือความยุติธรรมในการบริหารองค์ประกอบทั้งสองเป็นสิ่งที่คนงานต้องการเพราะเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานองค์ประกอบจูงใจเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงานและเมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยชนิดนี้แล้ว คนจะเกิดความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ส่วนองค์ประกอบค้ำจุนทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความทุกข์ หรือความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน เมื่อใดที่คนงานได้รับการตอบสนององค์ประกอบชนิดนี้เพียงพอแล้ว จะมีความพึงพอใจในงาน แต่ไม่ได้หมายความว่าความพึงพอใจจะเกิดขึ้นเพราะองค์ประกอบค้ำจุนแต่เป็นเพียงตัวป้องกันมิให้ความไม่พึงพอใจเกิดขึ้น (อานวยชัย บุญศรี, 2556, ออนไลน์)

ทฤษฎี อี อาร์ จี ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's Existence-Relatedness-Growth Theory)

ได้แบ่งระดับความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ชั้น คือ

1. ความต้องการดำรงอยู่ (Existence Needs) เป็นความต้องการที่จะดำรงชีวิต อันได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกายและความปลอดภัย
2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ในสังคม
3. ความต้องการด้านความก้าวหน้า (Growth Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดเป็นความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคมและประสบความสำเร็จในชีวิต

ความต้องการตามทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่เชื่อว่า เมื่อความต้องการในระดับใดได้รับการตอบสนองน้อย ความต้องการในระดับนั้นจะยิ่งเพิ่มมากขึ้นและความต้องการในระดับต่ำกว่าจะมีมากขึ้นด้วย เมื่อความต้องการในระดับต่ำกว่าได้รับการตอบสนองมาก ความต้องการในระดับสูงกว่าจะมากตามไปด้วยและเมื่อความต้องการสูงสุดได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะแสวงหาความต้องการอื่น ๆ อีก (Kris Piroj, 2019, ออนไลน์)

ทฤษฎีความคาดหวัง (expectancy theory)

วรูม (Vroom) อธิบายว่า การจูงใจเป็นผลของความมากน้อยที่บุคคลมีความต้องการต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และการคาดคะเนของบุคคลนั้นต่อความน่าจะเป็นของการกระทำต่องานที่จะนำ

ไปสู่สิ่งนั้น ดังนั้นรูปแบบของการจูงใจตามทฤษฎีนี้จึงประกอบด้วย ความพอใจ (Valence) ความคาดหวัง (Expectancy) ซึ่งจะเป็นตัวที่เกิดการจูงใจและผลลัพธ์ (Outcomes) ความพอใจหรือความรุนแรง (Valence) หมายถึง ความรุนแรงของความปรารถนาของบุคคลที่มีต่อผลลัพธ์อย่างหนึ่ง ซึ่งเกี่ยวข้องกับผลลัพธ์อีกอย่างหนึ่ง ความพอใจนี้จะแสดงออกถึงความมากน้อยของความปรารถนาที่มีต่อเป้าหมาย โดยที่ความพอใจจะเกิดขึ้นภายในตัวของบุคคลแต่ละคน ซึ่งถูกกำหนดด้วยประสบการณ์ ดังนั้น ความพอใจของแต่ละบุคคลจึงมีความแตกต่างกัน

ความคาดหวัง (Expectancy) หมายถึง ความเชื่ออย่างแรงกล้าว่าการกระทำที่แสดงออกมานั้นจะทำให้ได้รับผลลัพธ์เป็นกรณีพิเศษ ความคาดหวังนี้จะแสดงให้เห็นถึงการคาดคะเนของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับความน่าจะเป็นของการกระทำที่บรรลุผลลัพธ์อย่างหนึ่ง จะสามารถนำไปสู่ผลลัพธ์อีกอย่างหนึ่งได้

ผลลัพธ์ (Outcomes) เป็นผลที่เกิดจากการกระทำที่ได้รับการกระตุ้นและจูงใจ ผลลัพธ์มีอยู่ 2 ระดับ คือ ผลลัพธ์ระดับที่หนึ่ง (Primary Outcomes) เป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากผลการปฏิบัติงาน และ ผลลัพธ์ระดับที่สอง (Secondary Outcomes) เป็นผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับผลลัพธ์ระดับที่หนึ่ง กล่าวคือ เป็นผลลัพธ์ที่ได้รับตามมาหลังจากที่ได้รับผลลัพธ์ระดับหนึ่งแล้ว (Knowledge Park, 2012, ออนไลน์)

ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) เป็นคำที่มีความหมายเกี่ยวข้องกับความต้องการของมนุษย์โดยตรงซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับขวัญทัศนคติ การจูงใจในการปฏิบัติงานในองค์การความพึงพอใจในการทำงานของ บุคคลจะมีผลเป็นอย่างมากต่อการปฏิบัติงานคือ ผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูงย่อมปฏิบัติงานได้สำเร็จและมีประสิทธิภาพมากกว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติสำหรับจากนี้ความหมายของคำว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่าน ดังนี้

Arnold & Feldman (1986, p. 86) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกที่บุคคลมีต่อลักษณะงานของตนเองหากบุคคลมีความพึงพอใจสูงก็หมายความว่าตนเอง มีความรู้สึกต่องานในทางบวก หรือมีความชอบและค่านิยมที่ดีต่องานค่อนข้างสูง

Luthans (1995, p. 114) ได้วิจัย พบว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความพึงพอใจหรือสภาวะของอารมณ์ทางบวก ที่เป็นผลจากการประเมินของ บุคคลเกี่ยวกับงาน หรือประสบการณ์จากงาน การศึกษาความพึงพอใจในงาน ต้องศึกษา 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การศึกษาความพึงพอใจในงานในรูปอารมณ์การตอบสนองต่อสถานการณ์

การทำงาน ดังนั้นความพึงพอใจในงานจึงเป็นสภาวะทางจิตที่เป็นนามธรรม

2. การศึกษาความพึงพอใจในงานนี้เป็นเรื่องการเปรียบเทียบผลตอบแทนจากการทำงานกับ สิ่งที่คาดหวังถ้าบุคคลใดทำงานหนักแต่รู้สึกว่า ได้ผลตอบแทนต่ำกว่า คนที่ทำงานเบากว่าเขาจะมีความพึงพอใจในงานต่ำ

3. ศึกษาความพึงพอใจในงานลักษณะทัศนคติต่องานใน 5 มิติประกอบด้วย 1) ตัวงาน (Work itself) 2) ค่าจ้าง (Salary) 3) โอกาสก้าวหน้า (Promotion Opportunity) 4) หัวหน้างาน (Supervision) และ 5) เพื่อนร่วมงาน (Co-Worker)

มิตรชัย ชีมาชัย (2550, หน้า 8) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกชื่นชอบหรือพอใจต่อสูงต่ำ มีผลต่อสถานการณ์ในการทำงาน ถ้าบุคคลใดมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานมาก การปฏิบัติงานก็จะมีประสิทธิภาพสูง ถ้าบุคคลใดมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อย การปฏิบัติงานก็จะมีประสิทธิภาพต่ำ

การปฏิบัติงานในสถานศึกษาในองค์กรใด ๆ ก็แล้วแต่ย่อมมีกฎระเบียบเพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานนั้น ๆ ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ การปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหาร ครุจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจและสามารถดำเนินการตามแนวทางจัดการศึกษาได้เป็นอย่างดีในที่นี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงเฉพาะองค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาตามกรอบแนวคิดของการศึกษาค้นคว้าจำนวน 10 ด้าน ดังนี้ (สุริยา จันทรพิมล, 2560, หน้า 33-40)

1. ด้าน ความสำเร็จในงาน คนที่มีความต้องการสำเร็จสูงมักนิยมตั้งเป้าหมายไว้ค่อนข้างสูง

2. ด้าน ลักษณะของงาน ภารกิจของผู้ปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ของงาน และผลที่ได้รับจากการทำงาน

3. ด้านการยอมรับนับถือ จากผู้บังคับบัญชา เพื่อนผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน

4. ด้านความรับผิดชอบ

5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง

6. ด้านนโยบายและ การบริหาร การจัดการบริหารงานขององค์กรและการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

7. ด้าน การปกครองบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาจะต้องเป็นผู้ร่วมงานที่ดีพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือแนะนำและแก้ปัญหาตลอดจนเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถชี้แจงและปรึกษาหารือในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

8. ด้านเงินเดือน เป็นปัจจัยจำเป็นอย่างหนึ่งที่ป้องกัน มิให้คนเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

9. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา

10. ด้านสภาพของการทำงาน ความสะดวกสบายในการทำงาน ท่าเลที่ตั้งของ สถานที่ทำงานในการคมนาคม หรือปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ

ดังนั้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึก หรือทัศนคติของครูที่มีต่อการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงาน และผู้บริหาร โดยการบริหารงานของผู้บริหารจะเป็นการกระตุ้นการทำงาน ทำให้ครูเกิดความสุข มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบจนกระทั่งปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จของสถานศึกษา

3.3.3 การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู

ความหมายของการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครูในแนวทางเดียวกันก็คือ การที่บุคคลหนึ่งบุคคลใดได้รับการสนับสนุนโดยผ่านทางความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ปฏิสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล ทำให้เกิดการยอมรับการช่วยเหลือความพึงพอใจ ส่งเสริมให้ผู้ที่ได้รับมีความสุข เกิดความภาคภูมิใจ รู้สีกว่าตนเอง มีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม สามารถปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ (Weiss, 1974, pp. 17-18 อ้างถึงใน เพ็ญพรรณ เครากระ โทก, 2560, หน้า 52) การสนับสนุนทางสังคม ได้แบ่งออกเป็น 6 ชนิด คือ

1. ความรักความผูกพัน (Attachment) เป็นความรู้สึกอบอุ่น มั่นคง ปลอดภัย
2. การมีส่วนร่วมในสังคม (Social Integration) ให้บุคคลมีโอกาสผูกมิตรไมตรี
3. โอกาสในการอบรมเลี้ยงดูให้การช่วยเหลือบุคคลอื่น (Opportunity)
4. ส่งเสริมให้มีความมั่นใจในคุณค่าแห่งตน การให้บุคคลอื่นให้ความเคารพ
5. ความเชื่อมั่นในการเป็นมิตรที่ดี
6. การได้รับคำชี้แนะที่ดีเป็นการช่วยเหลือขณะตกอยู่ช่วงวิกฤต มีปัญหา

Lin (1979, p. 159) กล่าวว่า การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครูไว้ว่า เป็นการที่บุคคลหนึ่ง บุคคลใดได้รับการสนับสนุนโดยผ่านทางความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทำให้เกิดการยอมรับการช่วยเหลือ ความพึงพอใจ ส่งเสริมให้ผู้ที่ได้รับมีความสุข

เกิดความภาคภูมิใจ รู้สึกว่าตนเอง มีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม สามารถปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ

House (1985) ได้ให้ความหมายของ แรงสนับสนุนทางสังคมไว้ว่า สิ่งที่ได้รับ แรงสนับสนุนทางสังคมในด้านความช่วยเหลือทางด้านข้อมูล ข่าวสาร วัตถุสิ่งของ หรือการสนับสนุนทางด้านจิตใจจากผู้ให้การสนับสนุน ซึ่งอาจเป็นบุคคลหรือกลุ่มคน และเป็นผลให้ผู้รับได้ปฏิบัติหรือแสดงออกทางพฤติกรรมไปในทางที่ผู้รับต้องการ ในที่นี้หมายถึงการมีสุขภาพดี แรงสนับสนุนทางสังคมอาจมาจากบุคคลในครอบครัว เช่น พ่อแม่ พี่น้อง เพื่อนบ้าน ผู้นำชุมชน เพื่อนร่วมงาน เพื่อนนักเรียน ครู เจ้าหน้าที่สาธารณสุข หรืออาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

Gottlieb (1985, p. 5 – 12) ได้แบ่งระดับแรงสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 3 ระดับ คือ

1. ระดับกว้าง (Macro level) เป็นการพิจารณาถึงการเข้าร่วม หรือการมีส่วนร่วมในสังคม อาจวัดได้จากความสัมพันธ์กับสถาบันในสังคม การเข้าร่วมกับกลุ่มต่าง ๆ ด้วยความสมัครใจและการดำเนินวิถีชีวิตอย่างไม่เป็นทางการในสังคม เช่น การเข้าร่วมกลุ่มกิจกรรมต่าง ๆ ในสังคม ชุมชนที่เขาอาศัยอยู่ อาทิ กลุ่มแม่บ้านเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ กลุ่มหนุ่มสาวพัฒนาหมู่บ้าน กลุ่มต้านภัยเอดส์ กลุ่มเลี้ยงสัตว์ปีก กลุ่มจักสาน กลุ่มแม่บ้านเกษตรกร เป็นต้น
2. ระดับกลุ่มเครือข่าย (Mezzo level) เป็นการมองที่โครงสร้าง และหน้าที่ของเครือข่ายสังคม ด้วยการพิจารณาจากกลุ่มบุคคลที่มีสัมพันธภาพอย่างสม่ำเสมอ เช่น กลุ่มเพื่อน กลุ่มบุคคลใกล้ชิดในสังคมเสมือนญาติ ชนิดของการสนับสนุนในระดับนี้ได้แก่ การให้คำแนะนำ การช่วยเหลือด้านวัสดุสิ่งของ ความเป็นมิตร การสนับสนุนทางอารมณ์ และการยกย่อง
3. ระดับแคบหรือระดับเล็ก (Micro level) เป็นการพิจารณาความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความใกล้ชิดสนิทสนมกันมากที่สุด ทั้งนี้มีความเชื่อกันว่าคุณภาพของความสัมพันธ์มีความสัมพันธ์มากในเชิงปริมาณ คือ ขนาด จำนวน และความถี่ของความสัมพันธ์ หรือโครงสร้างของเครือข่าย ในการสนับสนุนในระดับนี้ได้แก่ สามี ภรรยา และสมาชิกในครอบครัวซึ่งมีความใกล้ชิดทางอารมณ์ การสนับสนุนทางจิตใจ และแสดงความรักและห่วงใย (Affective Support)

จากการศึกษาของ Russell, Altealer & Velgen (1987) พบว่า การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารเป็นตัวแปรสำคัญที่จะส่งผลถึงการทำงานให้บรรลุความสำเร็จและยังส่งผลถึงการมีคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนอีกด้วย

Callghan and Morrissey (1993, p. 203) ให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การแลกเปลี่ยนแห่งผลประโยชน์ระหว่าง บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ทำให้ผู้ที่ได้รับ

การสนับสนุนมีความสุขในชีวิต มีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น

Ben Ben (2012, ออนไลน์) ได้ทัศนะเกี่ยวกับ แรงสนับสนุนทางสังคม ไว้ดังนี้ ประเภทของการสนับสนุนทางสังคมแบ่งเป็น 4 ประเภท คือ 1. Emotional Support คือ การสนับสนุนทางอารมณ์ เช่น การให้ความพอใจ การยอมรับนับถือ การแสดงถึงความห่วงใย 2. Appraisal Support คือ การสนับสนุนด้านการให้การประเมินผล เช่น การให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feed Back) การเห็นพ้องหรือให้รับรอง (Affirmation) ผลการปฏิบัติ หรือการบอกให้ทราบผลถึงผลดีที่ผู้รับได้ปฏิบัติพฤติกรรมนั้น 3. Information Support คือ การให้การสนับสนุนทางด้านข้อมูลข่าวสาร เช่น การให้คำแนะนำ (Suggestion) การตักเตือน การให้คำปรึกษา (Advice) และการให้ข่าวสารรูปแบบต่างๆ 4. Instrumental Support คือ การให้การสนับสนุนทางด้านเครื่องมือ เช่น แรงงาน เงิน เวลา เป็นต้น

การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครูเป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้รับโอกาสในการช่วยเหลือด้านต่าง ๆ ทั้งทางอารมณ์ วัตถุ สิ่งของ ตลอดจนการรับรู้ข่าวสารข้อมูล โดยได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร และจากสังคม ทำให้เกิดความประทับใจ การร่วมมือที่ดีในการทำงาน เกิดขวัญกำลังใจ ได้แก่การให้การสนับสนุนทางอารมณ์การให้ความยอมรับนับถือการให้ข้อมูลข่าวสารและการไว้วางใจ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู หมายถึง การกระทำที่สามารถส่งเสริมให้ผู้ที่ได้รับมีความสุขเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจรู้สึกว่า ตนเอง มีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม สามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ มีคุณภาพและประสิทธิภาพและการสนับสนุนทางสังคมมักจะเกิดขึ้นภายใต้สภาพการณ์ของการมีปฏิสัมพันธ์และสัมพันธ์ภาพระหว่าง บุคคลกับบุคคลหรือบุคคลกับกลุ่ม

3.4 ปัจจัยด้านสถานศึกษา

3.4.1 วัฒนธรรมสถานศึกษา

วัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานองค์การให้บรรลุผลสำเร็จ เพราะวัฒนธรรมองค์การเป็นเครื่องมือที่ช่วยเพิ่มทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล โรงเรียนประถมศึกษาเป็นองค์การหนึ่งในระบบสังคม ในที่นี้จะแทนความหมายของวัฒนธรรมองค์การ เช่นเดียวกับความหมายของวัฒนธรรมโรงเรียนมีนักวิชาการให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การไว้แตกต่างกัน ดังนี้

Deal (1985, p. 612) ได้ทำการวิจัยสรุปผลการวิจัยว่า วัฒนธรรมโรงเรียนที่มีประสิทธิผลจะมีคุณลักษณะดังต่อไปนี้

1. แลกเปลี่ยนค่านิยมและเกิดเอกภาพในพฤติกรรมและการทำงาน
2. ผู้บริหารโรงเรียนเป็นตัวแทนของค่านิยมทั้งส่วนตัวและการทำงาน
3. มีพฤติกรรมการปฏิบัติเฉพาะของโรงเรียนซึ่งเป็นตัวแบบที่ดีของเพื่อน ๆ
4. บุคลากรแต่ละคนในโรงเรียนเป็นตัวแทนที่ดีของเพื่อน ๆ
5. มีพฤติกรรมการปฏิบัติที่เน้นการทบทวนและการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ
6. มีพฤติกรรมการปฏิบัติเฉพาะสำหรับการเฉลิมฉลองและการเปลี่ยนแปลงค่านิยมของกลุ่ม
7. มีความสมดุลระหว่างจารีตประเพณีกับนวัตกรรม และระหว่างอิสรภาพกับการควบคุม

8. มีการเผยแพร่พฤติกรรมการปฏิบัติอย่างทั่วถึงในกลุ่มบุคลากร

Newstrom and Davis (2002, p. 91) เห็นว่าวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ชุดของข้อสมมติฐาน ความเชื่อ ค่านิยม บรรทัดฐานซึ่งสมาชิกในองค์การได้ร่วมกันยึดถือปฏิบัติ

Robbins (2003, p. 525) นิยามความหมายวัฒนธรรมองค์การว่าเป็นระบบของความหมายร่วมที่ยึดถือโดยสมาชิกขององค์การ ทำให้มีความแตกต่างจากองค์การอื่น ระบบของความหมายร่วมนี้จะเป็นคุณลักษณะที่สำคัญทางค่านิยมขององค์การ

Schein (2004, p. 17) ได้อธิบายความหมายของวัฒนธรรมองค์การว่าหมายถึง แบบแผนของฐานคติร่วมกันซึ่งเกิดจากการเรียนรู้ในองค์การ ช่วยให้เกิดการแก้ปัญหา การปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมภายนอก และเกิดการบูรณาการต่อสิ่งแวดล้อมที่อยู่ภายในองค์การ สามารถดำเนินไปได้อย่างดี และได้รับการถ่ายทอดสู่สมาชิกใหม่ในฐานะที่เป็นแนวทางที่ถูกต้องต่อการแก้ปัญหา

สรุป วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง กรอบแนวทางของระเบียบและแบบแผน การประพฤติปฏิบัติอันเกิดจากค่านิยม ความเชื่อที่เห็นได้จากพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การว่าจะทำอะไร ทำอย่างไรที่ทำให้แต่ละองค์การมีลักษณะที่แตกต่างกันไป ซึ่งองค์การมีความคาดหวัง และสนับสนุนการให้สมาชิกรับรู้ เข้าใจถึงกิจวัตรขององค์การและร่วมกันยึดถือปฏิบัติ

ความหมายของวัฒนธรรมสถานศึกษา

นักวิชาการที่ศึกษาวัฒนธรรมสถานศึกษามีแนวคิดในการศึกษาแตกต่างกัน ความหมายของวัฒนธรรมจึงมีหลายความหมาย และไม่สามารถสรุปเป็นแนวคิดเดียวกันได้ (Deal & Peterson, 1990) มีรายละเอียดดังนี้

1. วัฒนธรรมสถานศึกษา เป็นรูปแบบของพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียน ที่ได้เรียนรู้อย่างบูรณาการวัฒนธรรมโรงเรียนมีรูปแบบของพฤติกรรม และเป็นกระบวนการถ่ายทอดผ่านเครือข่ายของการสื่อสารเฉพาะแบบของพฤติกรรมเน้นวัฒนธรรมสำคัญ 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เนื้อหาของวัฒนธรรมประกอบด้วยเนื้อ 3 เรื่อง ได้แก่ 1) ระบบความเชื่อเป็นค่านิยมสำคัญและเป็นความเชื่อ ที่จะชี้นำบุคคลให้แสดงออกทางพฤติกรรมหรือการกระทำ 2) บรรทัดฐานเป็นมาตรฐานร่วมของพฤติกรรมที่มาจากระบบความเชื่อ และ 3) ประเพณีเป็นวิถีทาง ค่านิยมในอดีต ส่วนที่ 2 สิ่ง que แสดงออกมาของวัฒนธรรม หรือปรากฏให้เห็นได้ ได้แก่ วัตถุที่สังเกตเห็นได้พฤติกรรมและกระบวนการ ส่วนที่ 3 วิธีการถ่ายทอดวัฒนธรรม หรือวิธีสื่อความหมายของวัฒนธรรม ซึ่งมีการสื่อสารที่แน่นอนชัดเจน มีวิธีการหลัก ที่ทำให้เนื้อหาของวัฒนธรรม ปรากฏให้เห็น 4 วิธี คือ 1) ภาษาเฉพาะที่ใช้ในกลุ่มสมาชิก 2) พิธีการและงานพิธีของโรงเรียน 3) เรื่องเล่าหรือเรื่องที่เป็นคติสอนใจ (Folklore) ที่สมาชิกร่วมกันกำหนด และ 4) สื่อที่ใช้ในการถ่ายทอดความหมายของวัฒนธรรม หรือถ่ายทอดค่านิยมสำคัญ เช่น คำขวัญเครื่องหมาย รางวัล เป็นต้น

2. วัฒนธรรมสถานศึกษาเป็นรากฐานของความรู้ ความเชื่อ คติฐาน และค่านิยม ซึ่งเกิดขึ้นร่วมกันในหมู่สมาชิกของโรงเรียน

3. วัฒนธรรมสถานศึกษาเป็นแนวทางปฏิบัติที่ได้รับการยอมรับ เป็นลักษณะของสถาบันเป็นประเพณีและค่านิยม ซึ่งมีแนวโน้มที่จะปรากฏเป็นส่วนสำคัญของชีวิตในโรงเรียน โดยแปลความหมายของค่านิยมไปสู่แผนปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรในโรงเรียนเข้าใจได้ว่าจะทำอะไร และทำให้ได้อย่างไร วัฒนธรรมโรงเรียน รวมถึงบรรทัดฐาน ความคาดหวัง ความคิด อุดมคติ ซึ่งทุกโรงเรียนต่างมีวัฒนธรรมเฉพาะในวัฒนธรรมของตน

4. วัฒนธรรมสถานศึกษา หมายถึง สิ่งทั้งหลายที่เกิดจากการบูรณาการรูปแบบความคิดโครงสร้างและประสบการณ์ของบุคลากรในโรงเรียน เป็นสิ่งที่มีคุณสมบัติเฉพาะ ที่ดำเนินการอยู่ในโรงเรียน (Beare, Caldwell and Millikan, 1989, p. 199) วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นวิธีการและกระบวนการทุกอย่าง ที่ดำเนินการอยู่ในโรงเรียนโดยรูปแบบคุณลักษณะของพฤติกรรม ค่านิยม ความเชื่อ และสิ่งแวดล้อมทางกายภาพแตกต่างกันไปในแต่ละโรงเรียน

5. วัฒนธรรม หมายถึง กลุ่มของความเข้าใจหรือความหมายร่วม ซึ่งเป็นที่เข้าใจกันดีในกลุ่มบุคคลและเป็นความพยายามที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจนกับกลุ่มนี้ โดยเฉพาะรูปแบบของความหมายนี้เป็นสิ่งยึดเหนี่ยวสมาชิกในกลุ่ม ทำให้แต่ละกลุ่มมีความแตกต่างกัน (Sergiovanni and Starrat, 1993, p. 92) วัฒนธรรมเป็นผลสะท้อนมาจากค่านิยมร่วม ความเชื่อ และความผูกพันของสมาชิกในโรงเรียน ลักษณะสำคัญของเนื้อหาของวัฒนธรรมมีความลึกซึ้ง มีความหมายและมีความสำคัญเป็นสิ่งที่โรงเรียนยึดถือ เป็นความเชื่อเกี่ยวกับการศึกษา เป็นความเชื่อเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หรือภาพลักษณ์ (Image) ของโรงเรียน วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นกรอบแนวคิดของบุคคลที่หาคำตอบว่า มีวิธีการดำเนินการเกี่ยวกับองค์การโรงเรียนอย่างไร และชีวิตในโรงเรียนอย่างไร วัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อกลุ่มและสมาชิกในกลุ่มว่าจะคิดอย่างไร รู้สึกอย่างไร มีพฤติกรรมอย่างไร และสิ่งใดมีคุณค่าสำหรับกลุ่ม วัฒนธรรมโรงเรียนประกอบด้วยค่านิยม สัญลักษณ์ ความเชื่อ และความหมายร่วมของผู้ปกครอง นักเรียน ครูและคนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ลักษณะที่แท้จริงของวัฒนธรรมโรงเรียน รวมถึงประเพณีของโรงเรียน ประวัติและความเข้าใจ ในความหมายร่วมกัน ซึ่งไม่ได้มีการเขียนบันทึกไว้และไม่ได้ตีพิมพ์ประกาศแจ้งให้ทราบ ความเข้าใจและการยอมรับในวัฒนธรรมโรงเรียน ทำให้เกิดความสามัคคีพร้อมเพรียงกัน และยึดมั่นในความคิดตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย (Sergiovanni, 1992)

แนวคิดของนักวิชาการข้างต้น กำหนดความหมายของวัฒนธรรมโรงเรียนได้ครอบคลุมเนื้อหาสาระที่สำคัญของวัฒนธรรม แต่ยังเป็นความหมายที่กว้าง และไม่ระบุคุณลักษณะสำคัญที่จะทำให้เกิดความเชื่อมโยงที่จะศึกษาวัฒนธรรมได้ วัฒนธรรมตามแนวคิดของ Schein มีความหมายที่เน้นส่วนสำคัญของวัฒนธรรมว่า เป็นกระบวนการของข้อมูลและการเปลี่ยนแปลงสิ่งที่เรารู้เกี่ยวกับหน้าที่สำคัญคือ การปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมภายนอกและการบูรณาการภายใน ซึ่งเกี่ยวข้องกับงาน บุคคล สิ่งแวดล้อม และความสัมพันธ์

สรุป วัฒนธรรมสถานศึกษา หมายถึงแบบแผนหรือความเชื่อที่ผู้บริหาร ครูอาจารย์ และนักเรียนได้ร่วมกันสร้างขึ้น ค้นพบ เลือกรับ และปรับปรุงพัฒนามาจากประสบการณ์การเรียนรู้ ที่ได้ดำเนินการแก้ปัญหาการจัดการศึกษาในโรงเรียน เพื่อปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมภายนอก ซึ่งเป็นไปตามบทบาทหน้าที่ และภารกิจของโรงเรียน และเพื่อให้เกิดการบูรณาการภายใน โดยที่ผู้บริหาร ครูอาจารย์ และนักเรียนมีความรู้ความเข้าใจในความหมายร่วมกัน แบบแผนดังกล่าวเป็นวิถีทางที่ถูกต้องที่จะยอมรับ และรู้สึกตอบสนองในความสัมพันธ์กับปัญหา ๆ

เหล่านี้อย่างสม่ำเสมอ และจะถ่ายทอดแก่สมาชิกใหม่ในโรงเรียน วัฒนธรรมปรากฏให้เห็นได้
เป็นรูปธรรม สัญลักษณ์ และพฤติกรรมการแสดงออก (ชร สุนทรายุทธ, 2556, หน้า 408 – 409)

ประเภทของวัฒนธรรมองค์การ

จากการศึกษาเรื่องวัฒนธรรมกับความมีประสิทธิภาพเสนอแนะว่า หากดำเนินการเรื่อง
ค่านิยมขององค์การกลยุทธ์องค์การและบริบทแวดล้อมภายนอกได้เหมาะสม จะเกิดวัฒนธรรม
องค์การขึ้นทั้ง 4 แบบ โดยแต่ละแบบมุ่งเน้นค่านิยมที่ต่างกัน ได้แก่วัฒนธรรมแบบปรับตัว
(Adaptability Culture) วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement Culture) วัฒนธรรมแบบเครือ
ญาติ (Clan Culture) และวัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic Culture) โดยองค์การหนึ่งอาจ
มีวัฒนธรรมองค์การมากกว่า 1 แบบก็ได้ อย่างไรก็ตามองค์การที่มีความสำเร็จสูง พบว่า มักมี
วัฒนธรรมที่เข้มแข็งเพียงแบบเดียวเท่านั้นซึ่งเหมาะสมกับ บริบทขององค์การ (จอมพงศ์
มงคลวนิช, 2555)

1. วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptability Culture) วัฒนธรรมแบบปรับตัวเกิดขึ้นจาก
การที่ผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leader) มุ่งสร้างค่านิยมใหม่ขององค์การที่เอื้อต่อการเพิ่มขีด
ความสามารถในการตีความหรือคาดการณ์ ภาวะแวดล้อมภายนอกเพื่อให้เกิดพฤติกรรมในองค์การ
ที่สามารถตอบสนองได้ตลอดเวลา พนักงานขององค์การจึงได้รับความมีอิสระในการตัดสินใจเอง
และพร้อมลงมือปฏิบัติในทันทีเมื่อเกิดความจำเป็น โดยยึดค่านิยมในการสนองตอบต่อผู้ให้บริการ
เป็นสำคัญผู้นำมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับองค์การด้วยการกระตุ้น
บุคลากรและครูกำลังทดลองคิดทำในสิ่งใหม่และเน้นการให้รางวัลผลตอบแทนแก่ผู้ที่ริเริ่ม
สร้างสรรค์เป็นพิเศษ หลายองค์การได้นำนโยบายเรื่องการมอบหมายอำนาจในการตัดสินใจแก่
บุคลากร (Employee Empowerment) มาใช้โดยเน้นกลยุทธ์ความยืดหยุ่น และความสามารถ
ตอบสนองได้รวดเร็วเป็นหลักซึ่งสอดคล้องกับยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว

2. วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement Culture) ลักษณะสำคัญของวัฒนธรรม
แบบมุ่งผลสำเร็จก็คือการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนของเป้าหมายขององค์การผู้นำมุ่งเห็นผลสำเร็จตาม
เป้าหมายเช่น ตัวเลขยอดขายเพิ่มขึ้น ส่วนประกอบการมีกำไรหรือมีเปอร์เซ็นต์ส่วนแบ่งของตลาด
สูงขึ้น เป็นต้น องค์การมุ่งให้บริการผู้ให้บริการพิเศษเฉพาะกลุ่มในภาวะแวดล้อมภายนอก แต่ไม่
เห็นความจำเป็นที่จะต้องมีความยืดหยุ่น และต้องเปลี่ยนแปลงรวดเร็วแต่อย่างใด องค์การที่จะยึด
วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จเจอเงินค่านิยมแบบแข่งขันเชิงรุกความสามารถริเริ่มของบุคคลและพึง
พอใจต่อการทำงานหนักในระยะยาวจนกว่า จะบรรลุผลตามเป้าหมายค่านิยมที่มุ่งการเอาชนะจึง

เป็นเหมือนกาวเชื่อมทุกคนในองค์กรเข้าด้วยกัน หลายองค์กรที่มีวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จและให้ความสำคัญการแข่งขันการเอาชนะบุคลากรที่มีผลงานดีจะได้ผลตอบแทนสูงในขณะที่ผู้มีผลงานต่ำกว่า เป้าก็จะถูกออกจากการงาน

3. วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan Culture) ให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในองค์กรเพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองให้พร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วจากภายนอกวัฒนธรรมแบบเครือญาติเป็นวัฒนธรรมที่เน้นความต้องการของบุคลากรมากกว่าวัฒนธรรมแบบอื่น ดังนั้นองค์กรจึงมีบรรยากาศของมวลมิตรที่ร่วมการทำงานคล้ายอยู่ในครอบครัวเดียวกัน ผู้นำมุ่งมั่น เรื่องความร่วมมือการให้ความเอาใจใส่เอื้ออาทร ทั้งบุคลากรและผู้ใช้บริการ โดยพยายามหลีกเลี่ยงไม่ให้เกิดความรู้สึกแตกต่างกัน ทางสถานภาพ ผู้นำจะยึดมั่นในการให้ความสำคัญเป็นธรรมและการปฏิบัติตามคำมั่นสัญญาอย่างเคร่งครัด

4. วัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic culture) เป็นวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญต่อภาวะแวดล้อมภายใน ความคงเส้นคงวาในการดำเนินการเพื่อให้เกิดความมั่นคงวัฒนธรรมแบบราชการจะมุ่งเน้น ด้านวิธีการความเป็นเหตุผลและความมีระเบียบของการทำงาน มุ่งเน้น เรื่องให้ยึดและปฏิบัติตามกฎระเบียบ ยึดหลักการประหยัดความสำเร็จขององค์กรเกิดจากความสามารถในการบูรณาการและความมีประสิทธิภาพ

ดังนั้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า วัฒนธรรมสถานศึกษา หมายถึง ค่านิยม ขนบธรรมเนียม หลักเกณฑ์ กฎระเบียบต่าง ๆ รวมทั้งวิถีทางของการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร วิถีแห่งการดำเนินงานในสถานศึกษาที่ผู้บริหาร ครูผู้สอนและผู้เรียนได้ร่วมกันสร้างขึ้น

3.4.2 สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา

สถานศึกษาซึ่งมีสภาพแวดล้อมดีจะทำให้นักเรียนและบุคลากรในสถานศึกษา เกิดความรู้สึกพอใจ ภูมิใจ อบอุ่นใจ สบายใจ รู้สึกในความเป็นเจ้าของและอยากมาโรงเรียน สถานศึกษาที่มีสภาพแวดล้อมไม่ดี จะทำให้สมาชิกเกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายห่างเหิน เฉยเมย ว่าเหว และไม่อยากมาโรงเรียน มีนักวิชาการให้ความหมายของสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาไว้แตกต่างกัน ดังนี้

Wallbery (1989) กล่าวว่า ถ้าพิจารณาให้แคบลงในระดับห้องเรียนแล้วสภาพแวดล้อมทางด้านจิตวิทยา ก็คือบรรยากาศของชั้นเรียน ซึ่งเปรียบเสมือนกลุ่มของสังคมที่ค่อนข้างมีอิทธิพลต่อสิ่งที่ผู้เรียนได้เรียนรู้นั่นเอง สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ (Learning environment) ซึ่งหมายถึง สภาพแวดล้อมสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวผู้เรียน ทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม ส่งผลต่อผู้เรียนทั้ง

ทางบวกและทางลบ และมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล การเรียนรู้ของผู้เรียน เช่น มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่มีคุณภาพ สะอาด สงบ อากาศถ่ายเท ห้องเรียนที่ถูกต้องลักษณะ มีแสงสว่างพอเพียง เหมาะสม และในการสนับสนุนการเรียนรู้มีบรรยากาศในการเรียนที่ดี ทำให้ผู้เรียนเรียนรู้อย่างมีความสุข จะส่งผลทางบวกต่อผู้เรียนมีความตั้งใจและกระตือรือร้น ในการเรียน หากมีบรรยากาศเต็มไปด้วยความสนุกสนานจริงจัง เต็มไปด้วยข้าของที่ไม่เป็นระเบียบ จะส่งผลทางลบต่อผู้เรียนทำให้บรรยากาศในการเรียนเต็มไปด้วยความเคร่งเครียด ไม่เป็นผลดีต่อการเรียนการสอน ผู้สอนก็จะท้อถอย

ธนศ ขำเกิด (2553) บรรยายภาพของโรงเรียนเป็นสภาวะอันเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียนซึ่งส่งผลต่อความรู้สึกรักของบุคคลนั้น ๆ ดังนั้นการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน หากจะมองโดยภาพรวมแล้วเราอาจจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนได้เป็น 3 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ สภาพแวดล้อมที่เป็นวัตถุเช่น อาคารประกอบ อาคารเรียน ห้องประกอบ ห้องเรียน วัสดุอุปกรณ์ บริเวณโรงเรียน และครุภัณฑ์ต่าง ๆ สิ่ง que แสดงถึงลักษณะสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดี ได้แก่ การถูกต้องลักษณะ ความร่มรื่น ความชุ่มชื้น ความสะอาด ความเป็นระเบียบ ความสะดวก ความสวยงาม เป็นต้น การจะจัดและสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพเป็นเรื่องของแต่ละโรงเรียนที่จะดำเนินการให้เกิดขึ้นเพราะแต่ละโรงเรียนต่างก็มีสภาพของปัญหาหรือความต้องการจำเป็นที่แตกต่างกัน แต่ต้องอยู่ภายในหลักการของ "การร่วมคิด ร่วมทำ" ซึ่งขึ้นอยู่กับแนวความคิดและดุลยพินิจของบุคคลภายในโรงเรียน ซึ่งเป็นการเสริมสร้างความรู้สึกที่ดี ความรู้สึกของการมีส่วนร่วม ความรู้สึกของความเป็นเจ้าของ โดยเฉพาะนักเรียนซึ่งเป็นหัวใจของการจัดการศึกษา

2. สภาพแวดล้อมทางการบริหารจัดการ ได้แก่ การดำเนินการใด ๆ ภายในโรงเรียนด้วยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรให้การปฏิบัติงานสำเร็จลง เพื่อให้การบริหารการจัดการเกิดบรรยากาศที่ดี เริ่มตั้งแต่มีการกำหนดนโยบาย การมอบหมายงาน หรือการสั่งการที่เป็นไปตามสายการบังคับบัญชา แจ่มชัด เหมาะสมกับความสามารถ ไม่เกินกำลัง ยกย่องชมเชย การสร้างขวัญกำลังใจ จัดสวัสดิการให้หลาย ๆ รูปแบบ เป็นต้น ควรให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการนำข้อมูลจากการสำรวจสภาพปัจจุบันมากำหนดเป็นนโยบายในการพัฒนางานของโรงเรียน รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมทั้งด้านกายภาพ วิชาการและการบริหารจัดการต่างเอื้อซึ่ง

กันและกันซึ่งโรงเรียนควรตระหนักและสร้างเสริมให้เกิดขึ้นเพื่อให้โรงเรียนเป็นที่น่าอยู่น่าเรียน แล้วทุกคนจะอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

3. สภาพแวดล้อมทางวิชาการ ได้แก่ การจัดบรรยากาศการเรียนการสอนทั้งในและนอกห้องเรียน ตลอดจนการจัดบริการเพื่อส่งเสริมสนับสนุนทางวิชาการต่าง ๆ นำเรียนรู้ เรียนสนุก รักเพื่อน ครูรักเด็ก เด็กรัก ทุกคนพูดเป็นเสียงเดียวกันว่า "อยากมาโรงเรียน" การจัดสภาพแวดล้อมทางวิชาการที่ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศดังกล่าว ได้แก่ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ตรงตามจุดประสงค์การเรียนรู้ ส่งเสริมความสามารถของนักเรียนแต่ละบุคคลให้นักเรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนการสอนแล้วดำเนินกิจกรรมด้วยความเป็นกันเอง ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ส่งเสริมการเรียนรู้เป็นกลุ่มช่วยกันคิดช่วยกันทำระหว่างผู้สอนและผู้เรียนสภาพแวดล้อมเช่นนี้จะทำให้ทุกคนมีความสุข มีความมั่นใจและตระหนักในคุณค่าของตนเอง

ดร. สุนทราวุธ (2556, หน้า 92) สิ่งแวดล้อมภายนอกมีองค์ประกอบทางด้านกายภาพ และสังคมที่อยู่รอบขอบเขตของโรงเรียนและมีผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียน สามารถจำแนกสิ่งแวดล้อมออกได้ 2 ส่วน คือ 1) สิ่งแวดล้อมทั่วไป (General Environment) คือสิ่งแวดล้อมมองในภาพกว้าง เช่น โครงสร้างทางการเมืองกฎหมายสำหรับสังคมวัฒนธรรม เป็นต้น 2) สิ่งแวดล้อมเฉพาะ (Specific Environment) คือสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อโรงเรียนโดยตรง เช่น กลุ่มคนต่าง ๆ ที่มีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนสภาพแวดล้อมมีอยู่รอบตัวมนุษย์ทั้งสิ่งมีชีวิตและไม่มีชีวิต ทั้งที่เป็นนามธรรมและรูปธรรม รวมทั้งที่เกิดขึ้นเองโดยธรรมชาติและที่มนุษย์สร้างขึ้น

นฤกร บันพุ่มโพธิ์ (2560) ให้ทัศนะไว้ว่า สภาพแวดล้อมมีอยู่รอบตัวมนุษย์ทั้งสิ่งมีชีวิตและไม่มีชีวิต ทั้งที่เป็นนามธรรมและรูปธรรม รวมทั้งที่เกิดขึ้นเองโดยธรรมชาติและที่มนุษย์สร้างขึ้น แนวทางการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนผู้บริหารโรงเรียนควรวางแผนดำเนินการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เป็นตัวอย่างที่ดีในการใช้ประโยชน์จากสภาพแวดล้อมให้ถูกต้องตามศักยภาพของโรงเรียน เพื่อให้โรงเรียนน่าอยู่น่าอยู่และน่าเรียน แนวทางในการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน มีดังนี้

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

ดังนั้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบโรงเรียน สภาพของห้องทำงาน วัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ เช่น อาคารสถานที่ โต๊ะเก้าอี้ วัสดุอุปกรณ์ รวมทั้งสิ่งต่าง ๆ ที่มีอยู่ตามธรรมชาติอันได้แก่ ต้นไม้ พืช ภูมิประเทศ ภูมิอากาศ ผู้บริหาร โรงเรียน ควรวางแผนดำเนินการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เอื้อต่อบรรยากาศของผู้เรียน ต้องมีการพัฒนาให้ร่มรื่น สวยงาม สะอาดและปลอดภัย มีอาคารประกอบและบริเวณอื่น ๆ ต้องพัฒนาให้สะอาดปลอดภัย ถูกสุขลักษณะและสวยงาม

3.4.3 การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน

การมีส่วนร่วมเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชนมีความเชื่อมโยงใกล้ชิดกับการดำเนินการและการตัดสินใจ ซึ่งก่อให้เกิดผลดีต่อการขับเคลื่อนองค์กรหรือเครือข่าย เพราะมีผลในทางจิตวิทยาเป็นอย่างยิ่ง มีนักการศึกษา และนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนไว้ดังนี้

Cohen and Uphoff (1977) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า การมีส่วนร่วมจะต้องประกอบด้วย การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องของประชาชน 4 ประการคือ

1. การมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจว่าจะทำอะไร และทำอย่างไร
2. มีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการตัดสินใจในทรัพยากรสนับสนุน โครงการและการร่วมมือกับองค์กรหรือกลุ่มกิจกรรมเป็นการเฉพาะ
3. มีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์อันเกิดจากโครงการพัฒนา
4. มีส่วนร่วมในการประเมินโครงการ

Whang (1981) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในโครงการพัฒนาแห่งชาติ ลอนดอนของประเทศเกาหลี โดยกำหนดเป็น 3 ประเภทคือ

1. การมีส่วนร่วมโดยสมัครใจ (Voluntary Participation) เป็นการมีส่วนร่วมที่เกิดจากความคิดริเริ่มของประชาชนเอง
2. การมีส่วนร่วมโดยการถูกชักชวน (Induced Participation) เป็นการมีส่วนร่วมที่ได้รับการกระตุ้นจากรัฐหรือชนชั้นนำโดยการใช้ระบบส่งล่อใจ (Incentive System) ซึ่งอาจเป็นล่อใจทางวัตถุหรือทางจิตใจ
3. การมีส่วนร่วมโดยการถูกบังคับ (Forced Participation) หรือการระดมโดยรัฐ (Total Mobilization by the Government) โดยรัฐจัดตั้งเป็นสังคมที่มีสายบังคับบัญชาเป็นลำดับชั้น (Hierarchically Organized Docility) และใช้อำนาจผ่านลงมาตามสายที่ตั้งไว้

Shadid (1982) เห็นว่า แนวคิดที่ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบมากที่สุด คือแนวคิดของโคเฮนและอัฟฮอฟ (Cohen and Uphof) มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกระบวนการตัดสินใจนั้นประการแรกที่ต้องทำคือ การกำหนดความต้องการและการจัดลำดับความสำคัญ ต่อจากนั้นเลือกนโยบายและประชากรที่เกี่ยวข้อง การตัดสินใจในช่วงเริ่มต้น การตัดสินใจในช่วงวางแผนและการตัดสินใจในช่วงการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

ขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในส่วนนี้เป็นส่วนประกอบของการดำเนินงานตามโครงการนั้นจะได้มาจากคำถามที่ว่าใครจะทำคุณประโยชน์ให้แก่โครงการได้บ้าง และทำประโยชน์โดยวิธีใด

ขั้นที่ 3 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ประกอบด้วยผลประโยชน์ทางบวก และผลประโยชน์ทางลบ ผลประโยชน์ในเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ ซึ่งจะเป็นประโยชน์และโทษต่อบุคคลและสังคมด้วย

ขั้นที่ 4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล สามารถแปรเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่าง ๆ สิ่งสำคัญที่จะต้องสังเกต คือความคาดหวัง (Expectations) ความชอบ (Preferences) และความเห็น (Views)

Decker (1992, p. 361) ได้กล่าวว่า ความสำคัญในการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองต่อการพัฒนาของเด็กไว้ดังนี้

1. เด็กจะมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์
2. เด็กจะมีความสามารถทางสติปัญญา และความพร้อมมากกว่าเด็กที่ผู้ปกครองไม่มีส่วนร่วม
3. เด็กจะมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับผู้ปกครอง และมีส่วนร่วมกับผู้ปกครองมากกว่าเด็กที่ไม่มีส่วนร่วม
4. การที่ผู้ปกครองมีความสัมพันธ์กับเด็ก และได้ร่วมกิจกรรมต่าง ๆ กับเด็กที่ให้อำนาจเด็กมีสติปัญญาสูงขึ้น
5. เด็กจะมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับขนบธรรมเนียมประเพณีต่าง ๆ จากการได้มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้ปกครอง

Morrison (1988, p. 22-25) ได้เสนอการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองกับโรงเรียนมี 4 ลักษณะ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการทำงาน เป็นวิธีมุ่งเน้นให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานตามความสามารถของผู้ปกครอง
2. การมีส่วนร่วมโดยเน้นกระบวนการ เป็นการมีส่วนร่วมที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดการศึกษาในการเป็นผู้ให้แนวคิด เสนอแนะในการจัดการศึกษา
3. การมีส่วนร่วมแบบสมบูรณ์ คือ การประมวลวิธีการดังกล่าวข้างต้นเข้าด้วยกันโดยเน้นครอบครัวเป็นศูนย์กลาง ให้ครอบครัวมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หรือมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน
4. การมีส่วนร่วมโดยเน้นการพัฒนา เป็นการมีส่วนร่วมที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพของครอบครัวเป็นหลัก เป็นประโยชน์ต่อผู้ปกครองโดยตรง เพราะผู้ปกครองที่เข้าร่วมได้เรียนรู้ลักษณะนี้เป็นวิธีปฏิบัติที่ส่งเสริมครอบครัวให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

ชูชาติ พวงสมจิตร (2550) กล่าวถึงการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาว่าเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชน เข้ามามีส่วน ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และรับผิดชอบในการดำเนินการเพื่อพัฒนาศักยภาพของ บุคคลให้มีความเจริญงอกงามทั้งด้าน ร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ชุมชนเป็นแหล่งที่อยู่ของกลุ่มคน เป็นภูมิปัญญา เป็นแหล่งทรัพยากร และเป็นสถานที่หล่อหลอมบุคคลในชุมชนให้อยู่ร่วมกันอย่างเหมาะสม ส่วนการศึกษาเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้มีความเจริญงอกงาม ดังนั้น ชุมชนจึงมีความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา สรุปได้ 3 ประการได้แก่

1. ช่วยให้การจัดการศึกษาสามารถจัดได้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของชุมชน
2. ช่วยให้เกิดความสัมพันธ์อันดีและร่วมมือซึ่งกันและกันระหว่างชุมชนกับหน่วยงานที่จัดการศึกษา
3. ช่วยให้การจัดการศึกษาได้รับการสนับสนุนจากชุมชน ทั้งด้านทรัพยากรและภูมิปัญญา

มาตรฐานวิชาชีพครู (ฉบับที่ 4) (2562) ในข้อ (ค) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง และชุมชนมีดังนี้

- (1) ร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

(2) สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน

(3) ศึกษา เข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม

(4) ส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ดังนั้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน หมายถึง การเชื่อมโยงระหว่างบุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินการขององค์กร มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นการระดมความคิด ความร่วมมือจากบุคลากรภายในและภายนอกองค์กร เป็นการกระจายอำนาจ ก่อให้เกิดผลดีต่อการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

รังสรรค์ อ้วนวิจิตร (2554) ได้พัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ผลการศึกษา พบว่า 1) ภาวะผู้นำวัฒนธรรมองค์กรความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำมีอิทธิพลโดยตรงทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ($= .42, p < .01$) วัฒนธรรมองค์กร ($= .35, p < .01$) และความผูกพันต่อองค์กร ($= .47, p < .01$) และภาวะผู้นำมีอิทธิพลโดยอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กโดยผ่านวัฒนธรรมองค์กร ($= .07, p < .01$) และผ่านความผูกพันต่อองค์กร ($= .23, p < .01$) วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลโดยตรงทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ($= .20, p < .01$) แต่ไม่มีอิทธิพลโดยตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลโดยตรงทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ($= .22, p < .01$) รูปแบบดังกล่าวสามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กได้ร้อยละ 42 ผลการศึกษายืนยันได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน ความผูกพันต่อองค์กรของครูมีอิทธิพลทั้งโดยตรงและโดยอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

รุจิราพรรณ คงช่วย (2555) ได้สร้างรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ และเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ที่สร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ทั้ง 5 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช และมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา จำนวน 500 คน ตัวแปรเชิงสาเหตุที่ศึกษามี 5 ตัวแปร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ จำนวน 7 ตอน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล (Path analysis) ด้วยโปรแกรม LISREL 8.72 ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กรความพึงพอใจในงาน เทคโนโลยีสารสนเทศ และบรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น และมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ โดยปัจจัยทั้งหมดสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ได้ร้อยละ 70

2. รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 126.450$, $df = 102$, $p = 0.051$, $GFI = 0.978$, $AGFI = 0.942$, $RMSEA = 0.022$)

กรุณา ภู่มะลิ (2557) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 250 คนและครูผู้สอน 470 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple regression analysis) ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ คือการมีส่วนร่วม การเรียนการสอน การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อ

ต่อการเรียนรู้ ภาวะผู้นำทางการศึกษาและการปฏิบัติตามนโยบายและประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ 2) ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีอำนาจหน้าที่ที่ดีที่สุดได้แก่ ปัจจัยด้านการปฏิบัติตามนโยบาย รองลงไปได้แก่ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านการจัดการเรียนการสอน ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางการศึกษาและปัจจัยด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และสามารถพยากรณ์ปัจจัยการบริหารโดยภาพรวม ได้ร้อยละ 70.60

เยาวดี พันเพชรศรี (2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาของโรงเรียนในสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ประกอบด้วย ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหารและวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ปัจจัยด้านครูผู้สอน ได้แก่ คุณภาพการสอนของครูความพึงพอใจในการทำงานของครูและการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครูปัจจัยด้านสถานศึกษา ได้แก่ สภาพแวดล้อมของสถานศึกษาและวัฒนธรรมสถานศึกษาแต่ละปัจจัยอยู่ในระดับมากความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ด้านการบริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารและสนับสนุน ด้านการพัฒนานักเรียนและด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียน แต่ละด้านอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัวและผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ได้แก่ ตัวแปรคุณภาพการสอนของครูตัวแปรการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครูและตัวแปรสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาได้ร้อยละ 69 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นวพร ชลารักษ์ (2558) ได้ทำการวิจัย เรื่องบทบาทของครูกับการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัย พบว่า การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ผู้ที่ต้องพัฒนาไม่ใช่มีเพียงผู้เรียนเท่านั้น แต่รวมไปถึงครูด้วยที่ต้องปรับบทบาทเป็นครูในศตวรรษที่ 21 เน้นให้ทั้งครูและผู้เรียนก้าวเข้าสู่การเรียนรู้ไปพร้อม ๆ กัน โดยการไม่ตั้งตนเป็น “ผู้รู้” แต่เป็น “ผู้เรียนรู้” สามารถเรียนรู้ไปพร้อมกับผู้เรียน ปรับกระบวนการเรียนการสอนเป็น “สอนน้อย เรียนมาก” เรียนรู้จากการปฏิบัติ เรียนรู้จากความซับซ้อนและไม่ชัดเจนของโลกและสังคม รวมไปถึงสร้างความรู้ขึ้นเองและส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างความรู้ขึ้นใช้เองเช่นกัน ในศตวรรษที่ 21 ครูต้องพัฒนาและปรับเปลี่ยนบทบาทเป็น “โค้ช” และการออกแบบการเรียนรู้เพื่อผู้เรียน

วัชรินทร์ ยศรุ่งโรจน์ (2560) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนของ โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 พบว่า

1. ครูผู้สอนเป็นผู้ที่ใกล้ชิดโดยตรงกับนักเรียน คุณภาพครูผู้สอนจึงมีความสัมพันธ์กับคุณภาพของนักเรียนจึงควรให้ความสำคัญแก่ครูผู้สอน การสร้างขวัญและกำลังใจครูผู้สอน พัฒนาคุณภาพของครูผู้สอนอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้การปฏิรูปคุณภาพของครูอย่างเป็นระบบและมีการนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง
2. ผู้บริหารที่มีโลกทัศน์วิสัยทัศน์ที่ดีจะสามารถพัฒนาการบริหารโรงเรียน ทำให้ส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียน ดังนั้นคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของนักเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลคุณภาพของนักเรียนจะเป็นเช่นไร ย่อมขึ้นอยู่กับการณ์วิสัยทัศน์ภาวะผู้นำการบริหารจัดการที่ดีการมีสมรรถนะ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ ในสิ่งที่ถูกต้องของผู้บริหารสถานศึกษาย่อมส่งผลให้การพัฒนาคุณภาพนักเรียนมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลมากขึ้น

ขวัญใจ พุ่มโอ (2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารงานเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการบริหารงานเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยภาพรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
2. รูปแบบการบริหารงานเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 คือวิธีการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ได้แก่ 1. การให้บริการแก่ชุมชน มี 7 กิจกรรม 2. การร่วมกิจกรรมของชุมชน มี 7 กิจกรรม 3. การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน มี 7 กิจกรรม 4. การเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่นในท้องถิ่น มี 7 กิจกรรม และ 5. การประชาสัมพันธ์โรงเรียน มี 7 กิจกรรม
- องค์ประกอบที่ 2 คือกระบวนการบริหารการดำเนินงานประชาสัมพันธ์โรงเรียน มี 4 ขั้นตอน คือ 1. การวางแผน 2. การปฏิบัติตามแผน 3. การตรวจสอบ และ 4. การปรับปรุงแก้ไข และองค์ประกอบที่ 3 คือปัจจัยส่งเสริมการบริหารงานตามองค์ประกอบที่ 1 ได้แก่ 1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และ 2. ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้ปกครอง 3. ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และ ความครอบคลุม ในการนำรูปแบบการบริหารงานเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 ไปใช้ในระดับมากที่สุด

สิวราช อินตะวิชัย (2563) ศึกษาเรื่องการศึกษาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จังหวัดราชบุรี พบว่าแนวทางการพัฒนาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จังหวัดราชบุรี ได้แก่ สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ด้านกายภาพที่มีอย่างเพียงพออยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ด้านบรรยากาศการเรียนรู้ที่เน้นการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนมีบรรยากาศที่เป็นกันเองและการสื่อสารที่เป็นมิตร และสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ด้านการมีส่วนร่วมของผู้เรียน มีหลักการที่ยึดนักเรียนเป็นสำคัญ และการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เลือกศึกษาเรียนรู้

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Sammons, Hillman and Mortimore (1994) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนที่ทำให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนที่ทำให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ความเป็นผู้นำทางด้านวิชาชีพการมีเป้าหมายและมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีสภาพแวดล้อมที่ดีมุ่งเน้นคุณภาพการเรียนการสอนมีจุดประสงค์การสอนที่ชัดเจนมีความห่วงใยในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีระบบการเสริมแรงทางบวก มีระบบการติดตามความสำเร็จของผู้เรียน ส่งเสริมสิทธิและตอบสนองความต้องการของผู้เรียน มีการร่วมมือกันระหว่างบ้านกับโรงเรียน มีการพัฒนาองค์กรอยู่ตลอดเวลา

Kijai (1997, p. 329) ได้ศึกษาคุณลักษณะของโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จจากปัจจัยพื้นฐาน 5 ประการ ได้แก่ บรรยากาศของโรงเรียน ภาพพจน์ของโรงเรียน ความเป็นผู้นำทางวิชาการความสามารถในการคิดคำนวณ และความสัมพันธ์ระหว่างบ้านและโรงเรียนผลการวิจัยพบว่าความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนสูงกว่าปัจจัยด้านอื่น

Silins and Merry-Harvey (1999 อ้างถึงใน วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน, 2552, หน้า 129-130) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลให้โรงเรียนมัศึกษามีคุณภาพ เกิดความสำเร็จ ผลการวิจัยพบว่าโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จมากที่สุด เป็นสถานศึกษาขั้นพื้นฐานผู้หุ้ญขนาดใหญ่ที่มีกิจปฏิบัติภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งส่งเสริมการรับรู้เชิงบวกของบุคลากร ครูต่อองค์การการเรียนรู้ของนักเรียน เจตคติและการมีส่วนร่วมในโรงเรียนจากการวิเคราะห์เส้นทาง เพื่อทดสอบรูปแบบความสำเร็จ และประสิทธิผลโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับ ตัวแปร ภาค ประเภท ขนาด ทักษะของครูที่มี

ผลต่อภาวะผู้นำของโรงเรียนและผลของนักเรียน ได้พบว่า ภาวะผู้นำของโรงเรียนและความสำนึกที่เข้มแข็งของครูกับการมีส่วนร่วมในการวางแผนหลักสูตร การพัฒนาครูและวัฒนธรรมโรงเรียนมีผลกระทบทางอ้อมต่อความสำเร็จของโรงเรียน

Paul (1999) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักการบริหารงานคุณภาพทั้งองค์การบริหารยาคาศโรงเรียน วัฒนธรรมโรงเรียน และพลังอำนาจของครูผลการวิจัยพบว่า หลักการบริหารคุณภาพทั้งองค์การเชิงรวมมีความสัมพันธ์มากกับบรรยากาศโรงเรียน และพลังอำนาจของครูมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับบรรยากาศโรงเรียน และสามารถบ่งบอกได้อย่างชัดเจนเกี่ยวกับ หลักการบริหารคุณภาพเชิงระบบ

Schiefelbein (2000) ได้ทำการศึกษาวิจัยวิธีที่ทำให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในประเทศลาตินอเมริกาที่เป็นนิติบุคคลมีดังนี้ คือจัดห้องสมุดในห้องเรียน โดยมีหนังสือตำราให้ห้องเรียนละ 100 เล่ม ส่งเสริมให้มีการคิดวิเคราะห์ ส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาโดยรับการอบรม เสริมความรู้ 4 สัปดาห์/ปี จัดให้มีโครงการอบรมครูในการพัฒนาสื่อการสอน 1 สัปดาห์/ปี มีนโยบายส่งเสริมครูที่ดีมีความสามารถให้ได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ และให้การส่งเสริมและรางวัลครูที่ได้รับการพัฒนาก่อนผ่านการประเมิน

Kindred (2002) ได้วิจัยเรื่องพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารงานวิชาการในรัฐจอร์เจีย ประเทศสหรัฐอเมริกาจำนวนกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียน จำนวน 480 คน ระดับประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารงานวิชาการมีการดำเนินงานในด้านการพัฒนาหลักสูตรและด้านการวัดผลและประเมินผลอยู่ในระดับ มากที่สุด ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการแนะแนวการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชนอยู่ในระดับน้อยที่สุด เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบตามประสบการณ์ในการทำงานพบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

Fernando (2005) ได้ศึกษาแนวทางการบรรลุประสิทธิผลของโรงเรียนและการพัฒนาโรงเรียน : กรณีศึกษาผู้บริหารและครูผู้สอนในศรีลังกา พบว่า ความเป็นผู้นำของผู้บริหารการส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพครูการเสริมสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารและครูจะส่งผลให้เกิด ความสำเร็จมีประสิทธิผลเกิดขึ้นในโรงเรียนและนำไปสู่การพัฒนาโรงเรียน นโยบายการบริหารและปฏิบัติส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอปราสาทซ็อมโบร์ จังหวัดกำแพงเพชร

กัมพูชา สามารถร่วมกันพยากรณ์ ประสิทธิภาพของโรงเรียน ได้ร้อยละ 69.80 ส่วนด้านลักษณะสภาพแวดล้อมไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอปราสาทซ็อมโบร์ จังหวัดกำปงธม ประเทศกัมพูชา

Reed (2006) ทำวิจัยเรื่องผลของการมีส่วนร่วมในโครงการบริการชุมชนของโรงเรียนต่อการตระหนักถึงการเข้าร่วมชุมชนของนักเรียนและเจตคติต่อชาวคริสเตียนผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในโครงการบริการชุมชนของโรงเรียน ทำให้นักเรียนตระหนักถึงความสำคัญของการเข้าร่วมชุมชน และมีเจตคติที่ดีต่อชาวคริสเตียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในโครงการบริการชุมชนของโรงเรียน ได้แก่ ประเภทของการบริการชุมชน ระยะเวลาของการบริการชุมชน และความสัมพันธ์ของการบริการชุมชนก่อนหน้านี้

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศจะเห็นได้ว่าความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารสถานศึกษาและมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา เพราะฉะนั้น การศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการนำไปวางแผน ปรับปรุงและพัฒนาให้มีความสำเร็จสูงขึ้นไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าโดยมีรายละเอียดการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 82 โรงเรียน จำนวนครู 1,980 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1, 2567)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำแนกตามขนาดโรงเรียนรวมทั้งหมด 82 โรงเรียน เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ 2 โรงเรียน ขนาดใหญ่ 10 โรงเรียน ขนาดกลาง 52 โรงเรียน และขนาดเล็ก 18 โรงเรียน ต่อจากนั้นใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จำแนกตามขนาดโรงเรียนตามสัดส่วนได้จำนวนครูจากโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ 68 คน ขนาดใหญ่ 83 คน ขนาดกลาง 139 คน และขนาดเล็ก 31 คน รวม 321 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ใหญ่พิเศษ	2	420	68
ใหญ่	10	511	83
กลาง	52	857	139
เล็ก	18	192	31
รวม	82	1,980	321

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนในการเตรียมการวิจัย เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้บรรลุตามความมุ่งหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดรายละเอียดของขั้นตอนการดำเนินการวิจัยออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมการวิจัย

เป็นขั้นตอนศึกษาเอกสาร ตำรา ข้อมูล สถิติ สภาพความสำคัญของปัญหาและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลโดยขอคำแนะนำและความเห็นชอบในการจัดทำโครงร่างวิทยานิพนธ์จากคณะกรรมการควบคุมและนำเสนอโครงร่างวิทยานิพนธ์เพื่อขอความเห็นชอบดำเนินการต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย

เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นจากขั้นตอนที่ 1 ในการตรวจสอบหาคุณภาพของเครื่องมือเพื่อนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด พร้อมนำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้อง วิเคราะห์และแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

ขั้นตอนที่ 3 รายงานผลการวิจัย

เป็นขั้นตอนการจัดทำรายงานการวิจัยและนำเสนอคณะกรรมการควบคุมเพื่อตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามที่คณะกรรมการควบคุมแนะนำ และจัดพิมพ์พร้อมทั้งส่งรายงานผลการวิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นสำหรับสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยเป็นเกณฑ์มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอน รายละเอียดของแบบสอบถามในแต่ละตอน มีดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จด้านผู้บริหารสถานศึกษา มี 3 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร จำนวน 8 ข้อ
2. ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร จำนวน 8 ข้อ
3. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร จำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จด้านครูผู้สอน มี 3 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านคุณภาพการสอนของครู จำนวน 8 ข้อ
2. ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู จำนวน 8 ข้อ
3. ด้านการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู จำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จด้านสถานศึกษา มี 3 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านวัฒนธรรมของสถานศึกษา จำนวน 8 ข้อ
2. ด้านสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา จำนวน 8 ข้อ
3. ด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มี 5 ด้าน ประกอบด้วย

1. การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 ข้อ
2. การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 6 ข้อ
3. การพัฒนาผู้เรียน จำนวน 6 ข้อ
4. การเพิ่มโอกาสทางการศึกษา จำนวน 6 ข้อ
5. การมีส่วนร่วมของชุมชน จำนวน 6 ข้อ

มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ของ Likert (1967) ดังนี้

5 หมายถึงอยู่ในระดับ ปฏิบัติมากที่สุด

4 หมายถึงอยู่ในระดับ ปฏิบัติมาก

3 หมายถึงอยู่ในระดับ ปฏิบัติปานกลาง

2 หมายถึงอยู่ในระดับ ปฏิบัติน้อย

1 หมายถึงอยู่ในระดับ ปฏิบัติน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
2. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา ได้ตรวจสอบ เสนอแนะและนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อความถูกต้อง
3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ ถูกต้อง และรับข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา สำนวนภาษา และหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม (IOC) จำนวน 5 ท่าน ได้แก่

- | | |
|--|--|
| 3.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ดร. สมพงษ์ ปันหุ่น | อาจารย์ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์
มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 3.2 ดร. ภัทรารักษ์ รักกลิ่น | อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 3.3 ดร.จินดาภา ลีนิวา | อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 3.4 นายอรรถพล ปิ่นม้น | ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านห้วยกะปิ |
| 3.5 นางสาวสมพิศ ไข่เอ็ง | ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนวัดเขาไผ่ (เชี่ยวชาญพิเศษ) |

4. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ เสนอประธานและคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจพิจารณา และขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาความเที่ยงตรงจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of items objective congruence: IOC) อยู่ระหว่าง .80 ถึง 1.00 ซึ่งทุกข้อคำถามสามารถนำไปใช้ในการวิจัยได้ เนื่องจากผ่านเกณฑ์ที่กำหนด และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

6. นำข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน มาวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation) ได้ค่าสหสัมพันธ์ (r) รายข้อของแบบสอบถามแต่ละตอน ดังนี้

6.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) อยู่ระหว่าง .537 - .884

6.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านครูผู้สอน ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) อยู่ระหว่าง .495 - .869

6.3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) อยู่ระหว่าง .527 - .893

6.4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 1 ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) อยู่ระหว่าง .523 - .904

7. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) นำแบบสอบถามที่ได้จากการทดลองใช้มาหาความเชื่อมั่นโดยใช้เกณฑ์สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของ Cronbach (1990, pp. 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .994 และได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแต่ละฉบับ ดังนี้

7.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .973

7.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านครูผู้สอน ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .975

7.3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .974

7.4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 1 ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .981

8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาคุณภาพ และหาความเชื่อมั่นแล้วนำเสนอกรรมการที่ปรึกษา เพื่อตรวจพิจารณาเป็นขั้นตอนสุดท้าย และจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 แต่ละโรงเรียนประชาสัมพันธ์โครงการวิจัย จากนั้นขอความอนุเคราะห์ให้ฝ่ายบุคคลของแต่ละโรงเรียนเป็นผู้เชิญชวนหรือทาบทามกลุ่มตัวอย่างเข้าร่วมโครงการวิจัย ซึ่งการเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้จะไปด้วยความสมัครใจ และมีสิทธิตัดสินใจเข้าร่วมโครงการวิจัยได้โดยอิสระ

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม พร้อมด้วยหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัยถึงกลุ่มตัวอย่างผ่านทางระบบออนไลน์ e-Filing ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยใช้ Google Form ในการเก็บรวบรวม ซึ่งแบบสอบถามมีจำนวน 4 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 24 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของ
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านครูผู้สอน
จำนวน 24 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของ
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านสถานศึกษา
จำนวน 22 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน 30 ข้อ

โดยจะใช้เวลาในการตอบแบบสอบถามประมาณ 45 นาที ทั้งนี้ขอให้ผู้เข้าร่วมวิจัยเลือก
สถานที่ที่ใช้ในการตอบแบบสอบถามที่มีความเหมาะสมในด้านความเป็นส่วนตัว

3. เมื่อผู้เข้าร่วมวิจัยตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้เข้าร่วมวิจัยจะต้องตรวจทานและ
กดส่งแบบสอบถามเพื่อให้ข้อมูลตอบกลับมายังผู้วิจัย กรณีที่ผู้เข้าร่วมวิจัยต้องการหยุดตอบ
แบบสอบถามไม่ว่าด้วยสาเหตุใดก็ตามผู้เข้าร่วมวิจัยสามารถหยุดการตอบแบบสอบถาม และจะไม่
มีผลกระทบใด ๆ ต่อผู้เข้าร่วมวิจัยทั้งสิ้น

4. ผลการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 321 คน ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถาม
ตอบกลับคืนมา 321 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด

5. ข้อมูลที่ได้รับจากผู้ตอบแบบสอบถามจะถูกจัดเก็บไว้บน Google Drive โดยมีระบบ
ป้องกันการเข้าถึงตามมาตรฐานการรักษาความปลอดภัยข้อมูลและมีผู้วิจัยคนเดียวเท่านั้นที่สามารถ
เข้าถึงข้อมูลได้ โดยผู้วิจัยจะไม่เผยแพร่รหัสการเข้าถึงข้อมูลต่อผู้อื่นใดและผู้วิจัยจะปฏิบัติตาม
พระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2560 และกฎหมาย
ที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด

ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมไฟล์แบบสอบถามไว้ในเครื่องคอมพิวเตอร์ที่มีรหัสผ่านของผู้วิจัย
เท่านั้นซึ่งมีระบบรักษาความลับและความปลอดภัยด้วยการเข้ารหัสผ่าน ผู้ไม่เกี่ยวข้องจะ
ไม่สามารถเข้าถึงได้ และจะทำลายไฟล์แบบสอบถามที่ได้รับมาหลังจากการเผยแพร่ผลการวิจัยแล้ว
เป็นเวลา 1 ปี

6. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนทุกฉบับ นำแบบสอบถามมา
ตรวจให้คะแนนตามน้ำหนักของแต่ละข้อตามที่กำหนดและบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์ โดยใช้
โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

7. ผลการวิเคราะห์ที่ได้จะเป็นข้อค้นพบของการศึกษา ซึ่งจะไม่มีข้อมูลที่สามารถระบุถึงตัวผู้เข้าร่วมวิจัยโดยผู้วิจัยจะเปิดเผยข้อมูลเพื่อประโยชน์ในทางวิชาการในภาพรวมเท่านั้นซึ่งจะไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้เข้าร่วมวิจัยแต่ประการใด

8. นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ตามขั้นตอนต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลและดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. นำแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านผู้บริหาร ที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อ และบันทึกข้อมูลลงคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำผลการวิเคราะห์มาเทียบเกณฑ์ และแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2560, หน้า 121) ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ด้านผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ด้านผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ด้านผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ด้านผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ด้านผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. นำแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านครูผู้สอน ที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อ และบันทึกข้อมูลลงคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยวิเคราะห์หา

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำผลการวิเคราะห์มาเทียบเกณฑ์ และแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2560, หน้า 121) ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา
ด้านครูผู้สอน อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา
ด้านครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา
ด้านครูผู้สอน อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา
ด้านครูผู้สอน อยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา
ด้านครูผู้สอน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. นำแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านสถานศึกษา ที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อ และบันทึกข้อมูลลงคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำผลการวิเคราะห์มาเทียบเกณฑ์ และแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2560, หน้า 121) ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา
ด้านสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา
ด้านสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา
ด้านสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา
ด้านสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา
ด้านสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. นำแบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อ และบันทึกข้อมูลลงคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำผลการวิเคราะห์มาเทียบเกณฑ์ และแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2560, หน้า 121) ดังนี้

- 4.51 - 5.00 หมายถึง ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.51 - 4.50 หมายถึง ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
- 2.51 - 3.50 หมายถึง ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
- 1.51 - 2.50 หมายถึง ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
- 1.00 - 1.50 หมายถึง ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5. หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา ด้านครูผู้สอน และด้านสถานศึกษากับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้

ชูศรี วงศ์รัตนะ (2553, หน้า 316)

- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.71 - 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.31 - 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01 - 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

6. วิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อเลือกสมการพยากรณ์ที่ดีที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้สถิติการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปโดยเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยและการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่าสถิติดังนี้

1. ใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ใช้บรรยายการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา ปัจจัยด้านครูผู้สอน ปัจจัยด้านสถานศึกษา และความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ดังนี้

1.1 ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) ใช้สูตร Ferguson (Ferguson, 1981)

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

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม

N แทน จำนวนคนในกลุ่ม

1.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้สูตร Ferguson (Ferguson, 1981)

$$SD = \sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2) / (n(n-1))}$$

เมื่อ SD แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum X^2$ แทน ผลรวมของกำลังสองของคะแนน

$(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

n แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

2. ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา ปัจจัยด้านครูผู้สอน ปัจจัยด้านสถานศึกษา กับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

2.1 สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) โดยใช้สูตร

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

เมื่อ r แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

x^i แทน ค่าตัวแปร x

$\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ยของตัวแปร x

y^i แทน ค่าตัวแปร y

$\bar{y}$ แทน ค่าเฉลี่ยของตัวแปร y

3. ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 วิเคราะห์โดยใช้การคัดเลือกตัวแปรด้วยวิธี Enter selection

3.1 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ การถดถอยพหุคูณขั้นตอน (Multiple Regression Analysis) สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ จะช่วยให้ได้สมการพยากรณ์เชิงเส้นตรงในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$\bar{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_k X_k$$

เมื่อ $\bar{Y}$ แทน คะแนนพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบของตัวแปรตาม

a แทน ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$b_1, b_2, \dots, b_k$ แทน ค่าน้ำหนักคะแนนหรือสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระ (ตัวพยากรณ์) ตัวที่ 1 ถึงตัวที่ k ตามลำดับ

$X_1, X_2, \dots, X_k$ แทน คะแนนของตัวแปรอิสระ (ตัวพยากรณ์) ตัวที่ 1 ถึงตัวที่ k ตามลำดับ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลตามลำดับ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ และอักษรย่อ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลผลและความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
Sig.	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติ
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา t-distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา F-distribution
Yi	แทน	ค่าพยากรณ์(ตัวแปรตาม)
β (Beta)	แทน	สัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน
SEB	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
B	แทน	ค่าคงที่และสัมประสิทธิ์ความถดถอย
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
X ₁	แทน	ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร
X ₂	แทน	ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร
X ₃	แทน	ด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร

X_4	แทน	ด้านคุณภาพการสอนของครู
X_5	แทน	ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู
X_6	แทน	ด้านการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู
X_7	แทน	ด้านวัฒนธรรมของสถานศึกษา
X_8	แทน	ด้านสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา
X_9	แทน	ด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน
X_{10}	แทน	ด้านผู้บริหารสถานศึกษา
X_{11}	แทน	ด้านครูผู้สอน
X_{12}	แทน	ด้านสถานศึกษา
Y	แทน	ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
$\hat{Y}$	แทน	คะแนนความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ในรูปคะแนนดิบ
$\hat{Z}$	แทน	คะแนนความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ในรูปคะแนนมาตรฐาน

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 6 ตอน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านผู้บริหารสถานศึกษา

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านครูผู้สอน

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ด้านสถานศึกษา

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา ด้านครูผู้สอน และด้านสถานศึกษากับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ส่วนที่ 6 วิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านผู้บริหารสถานศึกษา

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 ด้านผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวม

ด้านผู้บริหาร	n = 321		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร	4.511	.483	มากที่สุด	1
2. ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร	4.511	.602	มากที่สุด	3
3. ด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร	4.511	.516	มากที่สุด	2
รวม	4.511	.476	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 ด้านผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร และด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 ด้านผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร	n = 321		ระดับ	อันดับ
	X	SD		
1. ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี แก่ผู้ได้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ทุก ๆ ด้าน	4.574	.604	มากที่สุด	1
2. ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการนิเทศ กำกับติดตาม ดูแล และประเมินผล การปฏิบัติงานในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและบรรลุตามเป้าหมาย	4.461	.564	มาก	7
3. ผู้บริหารบริหารงานด้วยหลักเหตุผล มีความยุติธรรม นำกฎระเบียบต่าง ๆ มาใช้ในการบังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสม	4.461	.617	มาก	8
4. ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ ยอมรับ ฟังสภาพปัญหาต่าง ๆ เปิดรับความคิดใหม่ ๆ คิดในเชิงบวก และ พร้อมหาแนวทางแก้ไข	4.492	.671	มาก	6
5. ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจแก่ ผู้บังคับบัญชาเพื่อส่งเสริมให้ครูทำงานอย่างเต็มศักยภาพ	4.521	.648	มากที่สุด	4
6. ผู้บริหารสามารถปรับตัวเข้ากับเหตุการณ์ และ สถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม	4.521	.648	มากที่สุด	4
7. ผู้บริหารเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับ จากครู ผู้ปกครอง และชุมชน	4.543	.642	มากที่สุด	2
8. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ ปรัชญาหารือในทุกด้านของการทำงาน	4.54	.642	มากที่สุด	2
รวม	4.511	.483	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 5 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 ด้านผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ได้บังคับบัญชา

ในการปฏิบัติงานทุก ๆ ด้าน ผู้บริหารเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับ จากครู ผู้ปกครอง และชุมชน และผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ ปรีกษาหารือในทุกด้านของการทำงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 ด้านผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร

ด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร	n = 321		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
1. ผู้บริหารมอบหมายงาน และหน้าที่รับผิดชอบตามความสามารถ ของบุคลากรแต่ละบุคคล	4.421	.685	มาก	7
2. ผู้บริหารมีการจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน ของสถานศึกษาอย่างชัดเจน	4.451	.661	มาก	8
3. ผู้บริหารกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน ของคณะครูอย่างชัดเจน	4.501	.623	มาก	6
4. ผู้บริหารได้รับการยอมรับจากบุคลากร ในสถานศึกษาในการปฏิบัติงาน	4.531	.666	มากที่สุด	4
5. ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษา	4.521	.685	มากที่สุด	5
6. ผู้บริหารให้เกียรติเพื่อนร่วมงานทุกคน อย่างเท่าเทียม	4.553	.684	มากที่สุด	2
7. ผู้บริหารกล้าตัดสินใจ ทำงานในเรื่องที่ ทำทหายและคำนึงถึงผลที่ตามมาอยู่เสมอ	4.532	.656	มากที่สุด	3
8. ผู้บริหารวิเคราะห์ข้อมูลจากชุมชน ผู้ปกครองนักเรียน เพื่อน มาใช้ ในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา	4.564	.625	มากที่สุด	1
รวม	4.511	.516	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 6 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 ด้านผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก

มากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารวิเคราะห์ข้อมูลจากชุมชน ผู้ปกครอง นักเรียน เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหารให้เกียรติเพื่อนร่วมงานทุกคนอย่างเท่าเทียม และ ผู้บริหารกล้าตัดสินใจ ทำงานในเรื่องที่ท้าทายและคำนึงถึงผลที่ตามมาอยู่เสมอตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 ด้านผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร

ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร	n = 321		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
1. ผู้บริหารสร้างความตระหนักให้ครูและบุคลากรเห็นความสำคัญในการปฏิบัติงานให้บรรลุวิสัยทัศน์	4.471	.666	มาก	7
2. ผู้บริหารกำหนดมาตรฐานความเป็นเลิศทางด้านการศึกษาไว้ชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้	4.461	.627	มาก	8
3. ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ภาพอนาคต เพื่อวางแผนล่วงหน้าในการทำงาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	4.532	.617	มากที่สุด	3
4. ผู้บริหารกำหนดภารกิจที่ต้องปฏิบัติงาน ไว้ อย่างชัดเจนในการเปลี่ยนแปลง แต่ละครั้ง	4.531	.632	มากที่สุด	4
5. ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายในอนาคต ในการทำงานอย่างชัดเจน	4.491	.676	มาก	6
6. ผู้บริหารมีความเชื่อมั่น และยอมรับในความรู้ความสามารถของบุคลากร	4.521	.681	มากที่สุด	5
7. ผู้บริหารพัฒนาศักยภาพในการทำงาน ของบุคลากรในสถานศึกษาอยู่เสมอ	4.553	.637	มากที่สุด	2
8. ผู้บริหารนำบุคลากรทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าของโรงเรียน	4.574	.658	มากที่สุด	1
รวม	4.511	.602	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 7 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 ด้านผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารนำบุคลากรทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าของโรงเรียน ผู้บริหารพัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาอยู่เสมอ และ ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์สภาพอนาคต เพื่อวางแผนล่วงหน้าในการทำงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 ด้านครูผู้สอน

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 ด้านครูผู้สอน ในภาพรวม

ด้านครูผู้สอน	n = 321		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านคุณภาพการสอนของครู	4.563	.494	มากที่สุด	1
2. ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู	4.511	.502	มากที่สุด	3
3. ด้านการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู	4.521	.504	มากที่สุด	2
รวม	4.531	.475	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 8 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 ด้านครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านคุณภาพการสอนของครู ด้านการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู และด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านครูผู้สอน ในด้านคุณภาพการสอนของครู

ด้านคุณภาพการสอนของครู	n = 321		ระดับ	อันดับ
	X	SD		
1. ครูมีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรและเนื้อหาวิชา	4.591	.611	มากที่สุด	4
2. ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอน หลากหลาย สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคลของ นักเรียน	4.541	.553	มากที่สุด	5
3. ครูใช้เทคนิควิธีการสอนที่หลากหลายเพื่อมุ่งให้ ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้	4.491	.618	มาก	7
4. ครูมีการเสริมแรงและมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับ นักเรียนทุกคน	4.471	.737	มาก	8
5. ครูวัดและประเมินผลตามสภาพจริงและใช้ วิธีการที่หลากหลาย	4.521	.676	มากที่สุด	6
6. ครูศึกษาหาวิทยาการใหม่ ๆ มาใช้ในกิจกรรม การเรียนการสอน	4.601	.562	มากที่สุด	3
7. ครูเลือกใช้สื่อการสอนที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการ เรียนรู้ตามจุดมุ่งหมาย	4.623	.596	มากที่สุด	1
8. ครูส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียน การสอน	4.621	.627	มากที่สุด	2
รวม	4.563	.494	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 9 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านครูผู้สอน ในด้านคุณภาพการสอนของครู โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ครูเลือกใช้สื่อการสอนที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามจุดมุ่งหมาย ครูส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนการสอน และ ครูศึกษาหาวิทยาการใหม่ ๆ มาใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอน ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 ด้านครูผู้สอน ในด้านการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู

ด้านการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู	n = 321		ระดับ	อันดับ
	X	SD		
1. ครูได้รับการสนับสนุนให้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์	4.441	.701	มาก	8
2. ครูได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน	4.442	.645	มาก	7
3. ครูได้รับการสนับสนุนในการผลิตสื่อเพื่อใช้ในการเรียนการสอนอย่างเต็มที่	4.532	.618	มากที่สุด	5
4. ครูได้รับการยอมรับนับถือในความรู้ความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน	4.562	.615	มากที่สุด	2
5. ครูได้รับสวัสดิการ การเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน	4.541	.662	มากที่สุด	4
6. ครูได้รับการสนับสนุนจากชุมชน และผู้ปกครองในการพัฒนาการเรียนการสอนของนักเรียน	4.531	.652	มากที่สุด	6
7. ครูได้รับการสนับสนุนจากชุมชนในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน	4.543	.647	มากที่สุด	3
8. ครูได้รับการสนับสนุนจากชุมชนและหน่วยงานภายนอกในการมีส่วนร่วมและสนับสนุนกิจกรรมของนักเรียน	4.593	.597	มากที่สุด	1
รวม	4.521	.504	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 10 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 ด้านครูผู้สอน ในด้านการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ครูได้รับการสนับสนุนจากชุมชนและหน่วยงานภายนอกในการมีส่วนร่วมและสนับสนุนกิจกรรมของนักเรียน ครูได้รับการยอมรับนับถือในความรู้

ความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน และ ครูได้รับการสนับสนุนจากชุมชนในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 ด้านครูผู้สอน ในด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู

ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู	n = 321		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
1. ครูพึงพอใจต่อวิธีบริหารงานของผู้บริหาร	4.381	.666	มาก	8
2. ครูมีความสุขในการปฏิบัติงาน	4.391	.667	มาก	7
3. ครูได้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะท้าทายและกระตุ้นการทำงาน	4.441	.660	มาก	6
4. ครูได้รับมอบหมายให้มีส่วนร่วมรับผิดชอบในแผนงานโครงการของโรงเรียนเพื่อให้เกิดผลดี	4.562	.640	มากที่สุด	4
5. ครูได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานในการทำงานอย่างเต็มที่	4.592	.591	มากที่สุด	2
6. ครูได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้าในการทำงานจากผู้บริหารอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง	4.603	.606	มากที่สุด	1
7. ครูทำงานด้วยความตั้งใจและความรับผิดชอบ	4.563	.635	มากที่สุด	3
8. ครูแลกเปลี่ยนประสบการณ์ด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับการพัฒนานักเรียนอย่างสม่ำเสมอ	4.561	.669	มากที่สุด	5
รวม	4.511	.502	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 11 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 ด้านครูผู้สอน ในด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ครูได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้าในการทำงานจากผู้บริหารอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง ครูได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานในการทำงานอย่างเต็มที่ และ ครูทำงานด้วยความตั้งใจและความรับผิดชอบ ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร
สถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1
ด้านสถานศึกษา

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการ
บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1
ด้านสถานศึกษา ในภาพรวม

ด้านสถานศึกษา	n = 321		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านวัฒนธรรมของสถานศึกษา	4.532	.493	มากที่สุด	2
2. ด้านสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา	4.531	.497	มากที่สุด	3
3. ด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน	4.542	.469	มากที่สุด	1
รวม	4.541	.469	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 12 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 ด้านสถานศึกษา โดยรวมและราย
ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมี
ส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน ด้านวัฒนธรรมของสถานศึกษา และด้านสภาพแวดล้อมของ
สถานศึกษา ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 ด้านสถานศึกษา ในด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน

ด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน	n = 321		ระดับ	อันดับ
	X	SD		
1. ผู้ปกครองให้การสนับสนุนในการบริหารจัดการ การศึกษาและการจัดกิจกรรมของสถานศึกษาอยู่เสมอ	4.491	.643	มาก	6
2. ผู้ปกครองได้รับข้อมูล ข่าวสาร และมีการติดต่อ กับสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	4.553	.568	มากที่สุด	4
3. สถานศึกษามีการสร้างเชื่อมั่นแก่ผู้ปกครอง และชุมชน	4.582	.597	มากที่สุด	3
4. ผู้ปกครองสามารถแสดงความคิดเห็นผ่าน ช่องทางต่าง ๆ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการ การศึกษาของสถานศึกษา	4.592	.627	มากที่สุด	2
5. ผู้ปกครองและครูร่วมมือกันในการให้ความรู้ และถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นแก่ผู้เรียน	4.552	.702	มากที่สุด	5
6. ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการสร้างความผูกพัน ระหว่างครูและผู้เรียน	4.602	.610	มากที่สุด	1
รวม	4.562	.498	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 13 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 ด้านสถานศึกษา ในด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการสร้างความผูกพันระหว่างครูและผู้เรียน ผู้ปกครองสามารถแสดงความคิดเห็นผ่านช่องทางต่าง ๆ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา และ สถานศึกษามีการสร้างเชื่อมั่นแก่ผู้ปกครองและชุมชน ตามลำดับ

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 ด้านสถานศึกษา ในด้านวัฒนธรรมของสถานศึกษา

ด้านวัฒนธรรมของสถานศึกษา	n = 321		ระดับ	อันดับ
	X	SD		
1. ผู้บริหารได้กำหนดแนวทางที่ควรปฏิบัติไว้อย่างชัดเจนเพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติอย่างถูกต้อง	4.592	.642	มากที่สุด	1
2. ผู้บริหารทำให้ครูทุกคนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษาร่วมกัน	4.502	.592	มาก	5
3. ผู้บริหารกระตุ้นให้คณะครูได้แสดงความคิดเห็นในแง่มุมต่าง ๆ อย่างหลากหลายก่อนพิจารณาตัดสินใจ	4.441	.620	มาก	8
4. ผู้บริหารให้การยอมรับชมเชยในความสำเร็จในการปฏิบัติของครู	4.501	.667	มาก	6
5. ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลและเอื้ออาทรในความเป็นอยู่ของครูทุกคน	4.491	.694	มาก	7
6. ผู้บริหารสนับสนุนส่งเสริมให้คณะครูนำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการแก้ปัญหาการทำงานและการพัฒนาผู้เรียน	4.551	.641	มากที่สุด	4
7. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	4.572	.634	มากที่สุด	2
8. บุคลากรในสถานศึกษามีความสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	4.561	.630	มากที่สุด	3
รวม	4.532	.493	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 14 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 ด้านสถานศึกษา ในด้านวัฒนธรรมของสถานศึกษา โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารได้กำหนดแนวทางที่ควรปฏิบัติไว้อย่างชัดเจนเพื่อให้

บุคลากรได้ปฏิบัติอย่างถูกต้อง ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ครูได้ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ และ บุคลากรในสถานศึกษามีความสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตามลำดับ

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 ด้านสถานศึกษา ในด้านสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา

ด้านสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา	n = 321		ระดับ	อันดับ
	X	SD		
1. สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมที่ร่มรื่น ทำให้เกิดบรรยากาศที่ช่วยเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน	4.491	.638	มาก	7
2. สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมให้สะอาด ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และเอื้อต่อการเรียนรู้	4.481	.607	มาก	8
3. อาคารเรียนอยู่ในสภาพที่ใช้การได้ดีและเอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	4.511	.638	มากที่สุด	6
4. ห้องเรียนและอุปกรณ์ในห้องเรียนอยู่ในสภาพที่ปลอดภัยใช้การได้ดี มีเพียงพอกับจำนวนนักเรียน	4.551	.665	มากที่สุด	4
5. ห้องเรียนมีบรรยากาศที่ปลอดโปร่ง มีแสงสว่างเพียงพอ เอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	4.582	.628	มากที่สุด	1
6. สถานศึกษามีการจัดสถานที่สำหรับการเรียนรู้นอกห้องเรียนอย่างปลอดภัยและเหมาะสม	4.571	.624	มากที่สุด	2
7. สถานศึกษาจัดโต๊ะ ที่นั่ง หรือ มีสวนหย่อมที่ร่มรื่นสำหรับให้นักเรียนพักผ่อนเผลาว่าง	4.553	.646	มากที่สุด	3
8. สถานศึกษามีห้องสุขาที่สะอาด ถูกสุขลักษณะ อนามัย และเพียงพอต่อการใช้งาน	4.521	.633	มากที่สุด	5
รวม	4.531	.497	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 15 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 ด้านสถานศึกษา ในด้าน

สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ห้องเรียนมีบรรยากาศที่ปลอดโปร่ง มีแสงสว่างเพียงพอ เอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สถานศึกษามีการจัดสถานที่สำหรับการเรียนรู้นอกห้องเรียนอย่างปลอดภัยและเหมาะสม และ สถานศึกษาจัดโต๊ะ ที่นั่ง หรือ มีสวนหย่อมที่ร่มรื่นสำหรับให้นักเรียนพักผ่อนเผลาว่าง ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 1

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 1 ในภาพรวม

ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา	n = 321		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา	4.521	.519	มากที่สุด	5
2. ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.543	.479	มากที่สุด	3
3. ด้านการพัฒนาผู้เรียน	4.542	.493	มากที่สุด	4
4. ด้านการเพิ่มโอกาสทางการศึกษา	4.573	.490	มากที่สุด	1
5. ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน	4.572	.498	มากที่สุด	2
รวม	4.552	.459	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 16 พบว่า ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการเพิ่มโอกาสทางการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการพัฒนาผู้เรียน และ ด้านการพัฒนาผู้บริหาร ตามลำดับ

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านการเพิ่มโอกาสทางการศึกษา

ด้านการเพิ่มโอกาสทางการศึกษา	n = 321		ระดับ	อันดับ
	X	SD		
1. สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและนักเรียนใช้สื่อนวัตกรรม เทคโนโลยี และนวัตกรรมต่าง ๆ ในการจัดการเรียนรู้	4.471	.643	มาก	6
2. สถานศึกษาจัดบรรยากาศในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้มีความน่าสนใจ เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนทุกระดับชั้น	4.532	.581	มากที่สุด	5
3. สถานศึกษาบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้วยความร่วมมือของครูทุกคนและสามารถช่วยเหลือผู้เรียนได้ทันเวลา	4.621	.558	มากที่สุด	1
4. สถานศึกษาจัดสรรงบประมาณเพื่อให้ครูและนักเรียนใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมและเพียงพอ	4.593	.601	มากที่สุด	2
5. สถานศึกษามีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนและชุมชนทุกฝ่ายและทุกระดับ	4.592	.621	มากที่สุด	3
6. สถานศึกษาได้รับความร่วมมือจากชุมชนในการพัฒนาสถานศึกษา	4.591	.651	มากที่สุด	4
รวม	4.573	.490	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 17 พบว่า ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านการเพิ่มโอกาสทางการศึกษา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ สถานศึกษาบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้วยความร่วมมือของครูทุกคนและสามารถช่วยเหลือผู้เรียนได้ทันเวลา สถานศึกษาจัดสรรงบประมาณเพื่อให้ครูและนักเรียนใช้ในการ

จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมและเพียงพอ และ สถานศึกษามีการพัฒนาหลักสูตร
สถานศึกษา ให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนและชุมชนทุกฝ่ายและทุกระดับ ตามลำดับ

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความสำเร็จในการบริหาร
สถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน

ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน	n = 321		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
1. สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	4.542	.637	มากที่สุด	5
2. ชุมชนให้ความสำคัญในการเข้ามามีส่วนร่วมจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาสูง	4.531	.617	มากที่สุด	6
3. สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ชุมชนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ	4.571	.604	มากที่สุด	4
4. สถานศึกษาประสานงานกับชุมชน ขอความร่วมมือในการพัฒนาสถานศึกษาอยู่เสมอ	4.601	.594	มากที่สุด	2
5. สถานศึกษาและชุมชนจัดทำแหล่งเรียนรู้เพื่อให้ครู นักเรียน หรือสมาชิกได้ใช้ในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม	4.581	.643	มากที่สุด	3
6. ชุมชนเข้ามาช่วยสอนภูมิปัญญาต่าง ๆ แก่ นักเรียนอย่างสม่ำเสมอ	4.611	.603	มากที่สุด	1
รวม	4.572	.498	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 18 พบว่า ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน โดยรวมและ
รายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก
ได้แก่ ชุมชนเข้ามาช่วยสอนภูมิปัญญาต่าง ๆ แก่ นักเรียนอย่างสม่ำเสมอ สถานศึกษาประสานงาน

กับชุมชน ขอความร่วมมือในการพัฒนาสถานศึกษาอยู่เสมอ และ สถานศึกษาและชุมชนจัดทำ
แหล่งเรียนรู้เพื่อให้ครู นักเรียน หรือสมาชิกได้ใช้ในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ตามลำดับ

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความสำเร็จในการบริหาร
สถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	n = 321		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
1. ครูได้รับการพัฒนาความสามารถในการสอน และการทำงานอื่น ๆ ได้ตรงตามเป้าหมาย	4.471	.617	มาก	6
2. ครูสามารถศึกษา วิเคราะห์ และปฏิบัติงานให้ เกิดผลลัพธ์ตามนโยบายของสถานศึกษา	4.511	.560	มากที่สุด	5
3. ครูสามารถผลิต จัดหาสื่อ พัฒนานวัตกรรม การศึกษา เพื่อนำไปใช้พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ได้เหมาะสมและคุ้มค่า	4.582	.582	มากที่สุด	2
4. ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้น Active learning	4.551	.660	มากที่สุด	3
5. ครูสามารถวัดผลและประเมินผลการเรียนของ ผู้เรียนได้ถูกต้องและนำผลไปพัฒนาผู้เรียนได้ตรง ประเด็น	4.541	.637	มากที่สุด	4
6. ครูปรับปรุงการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน อย่างต่อเนื่อง	4.612	.571	มากที่สุด	1
รวม	4.543	.479	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 19 พบว่า ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการ
ศึกษา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหา
น้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ครูปรับปรุงการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ครูสามารถ
ผลิต จัดหาสื่อ พัฒนานวัตกรรมการศึกษา เพื่อนำไปใช้พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนได้เหมาะสมและ
คุ้มค่า และ ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้น Active learning ตามลำดับ

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านการพัฒนาผู้เรียน

ด้านการพัฒนาผู้เรียน	n = 321		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
1. นักเรียนมีพัฒนาการด้านความรู้ ความสามารถทางวิชาการ ทักษะชีวิต การคิด การตัดสินใจ และการแก้ไขปัญหาสูงขึ้น	4.481	.613	มาก	6
2. นักเรียนมีความกระตือรือร้นในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	4.511	.603	มากที่สุด	5
3. นักเรียนมีพัฒนาการทางด้านร่างกายและการเรียนรู้เหมาะสมตามวัย	4.571	.593	มากที่สุด	2
4. นักเรียนมีความฉลาดทางด้านอารมณ์สูงขึ้น	4.561	.615	มากที่สุด	3
5. นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นในทุกกลุ่มสาระ	4.552	.656	มากที่สุด	4
6. นักเรียนมีทักษะด้านภาษาและการสื่อสาร	4.592	.632	มากที่สุด	1
รวม	4.542	.493	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 20 พบว่า ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านการพัฒนาผู้เรียน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ 6. นักเรียนมีพัฒนาการทางด้านการร่างกายและการเรียนรู้เหมาะสมตามวัย และ 3. นักเรียนมีความฉลาดทางด้านอารมณ์สูงขึ้น ตามลำดับ

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา

ด้านการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา	n = 321		ระดับ	อันดับ
	X	SD		
1. ผู้บริหารนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการพัฒนาตนเองมาพัฒนาสถานศึกษา	4.591	.627	มากที่สุด	2
2. ผู้บริหารเป็นผู้นำ การบริหารปรับปรุงหลักสูตรจนสามารถพัฒนาผู้เรียนได้ตามเป้าหมาย	4.491	.565	มาก	5
3. ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ความต้องการของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการบริหารในแต่ละสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม	4.471	.623	มาก	6
4. ผู้บริหารทำงานโดยใช้กลยุทธ์เชิงบวกอย่างเหมาะสม	4.501	.703	มาก	4
5. ผู้บริหารใช้เทคนิคในการบริหารสถานศึกษาอย่างหลากหลาย	4.522	.698	มากที่สุด	3
6. ผู้บริหารวางแผนแก้ปัญหาของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.592	.612	มากที่สุด	1
รวม	4.521	.519	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 21 พบว่า ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารวางแผนแก้ปัญหาของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการพัฒนาตนเองมาพัฒนาสถานศึกษา และ ผู้บริหารใช้เทคนิคในการบริหารสถานศึกษาอย่างหลากหลาย ตามลำดับ

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านผู้บริหาร
สถานศึกษา ด้านครูผู้สอน และด้านสถานศึกษากับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของ
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ตารางที่ 22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ความสัมพันธ์ระหว่างภาพรวมของปัจจัยด้าน
ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านครูผู้สอน และด้านสถานศึกษากับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา
ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ปัจจัย	ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ใน	
	ภาพรวม	
	r	Sig.
ด้านผู้บริหารสถานศึกษา	0.898	.000**
ด้านครูผู้สอน	0.921	.000**
ด้านสถานศึกษา	0.932	.000**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 22 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้าน
ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านครูผู้สอน และด้านสถานศึกษากับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา
ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า ปัจจัยด้าน
ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านครูผู้สอน และด้านสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการ
บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ใน
ภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับสูงทุกปัจจัย

ตารางที่ 23 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา ด้านครูผู้สอน และด้านสถานศึกษากับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	Y
X ₁	1.00									
X ₂	.871**	1.00								
X ₃	.859**	.846**	1.00							
X ₄	.814**	.815**	.811**	1.00						
X ₅	.833**	.820**	.842**	.848**	1.00					
X ₆	.847**	.814**	.823**	.838**	.882**	1.00				
X ₇	.822**	.800**	.809**	.825**	.857**	.824**	1.00			
X ₈	.810**	.804**	.805**	.819**	.836**	.812**	.851**	1.00		
X ₉	.857**	.846**	.847**	.865**	.890**	.863**	.948**	.956**	1.00	
Y	.866**	.847**	.852**	.871**	.879**	.879**	.873**	.883**	.932**	1.00
$\bar{X}$	4.51	4.51	4.51	4.56	4.51	4.52	4.53	4.53	4.54	4.55
SD	.483	.502	.516	.494	.502	.504	.493	.497	.469	.459

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 23 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ ที่แยกแยะด้าน โดยทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X₁) ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร (X₂) ด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร (X₃) ด้านคุณภาพการสอนของครู (X₄) ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู (X₅) ด้านการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู (X₆) ด้านวัฒนธรรมของสถานศึกษา (X₇) ด้านสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา (X₈) และด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน (X₉) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .800 ถึง .956 โดยมีความสัมพันธ์กันเองอยู่ในระดับสูงมากทุกตัวแปร

ส่วนที่ 6 วิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา
ของ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1

ตารางที่ 24 อิทธิพลของตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนใน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1

อิทธิพลของตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรีเขต 1	B	SE _B	β (Beta)	t	Sig.
Constant (A)	.246	.081			
ด้านผู้บริหารสถานศึกษา	.178	.044	.184	4.040	.000**
ด้านครูผู้สอน	.302	.050	.312	6.033	.000**
ด้านสถานศึกษา	.471	.047	.481	10.110	.000**
$R = .949$ $R^2 = .901$ Adjusted $R^2 = .900$ $F = 963.235$ Sig. = .000					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 24 พบว่า ผลของอิทธิพลของตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร
สถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 ใน
ภาพรวมด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) ให้ค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์ (R) ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ คือ ด้านผู้บริหารสถานศึกษา (X_{10}) ด้านครูผู้สอน (X_{11})
และด้านสถานศึกษา (X_{12}) และตัวแปรอิสระ คือ ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 ซึ่งมีค่าเท่ากับ .949 หมายความว่า
ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา ด้านครูผู้สอน และด้านสถานศึกษา มีผลต่อความสำเร็จในการ
บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1
ร้อยละ 94.9 ดังนั้น ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา ด้านครูผู้สอน และด้านสถานศึกษา กับ
ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 มีอิทธิพลต่อกันในระดับสูงเนื่องจาก ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R)

อยู่ในช่วง 0.71-1.00 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (R square) เท่ากับ .901 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ทั้ง 3 ด้าน มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (B) เท่ากับ 0.471, 0.302 และ 0.178 ตามลำดับ และมีค่าคงที่ของสมการพยากรณ์เท่ากับ 0.246 โดยเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

เมื่อนำค่าตัวแปรอิสระทั้ง 3 ด้านมาจัดเป็นสมการ จะได้สมการวิเคราะห์หาค่าถดถอยพหุคูณดังนี้
สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.246 + 0.471(X_{12}) + 0.302(X_{11}) + 0.178(X_{10})$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.481(Z_{12}) + 0.312(Z_{11}) + 0.184(Z_{10})$$

จากสมการพยากรณ์ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยใช้คะแนนมาตรฐาน พบว่า ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในการพยากรณ์ความสำเร็จได้สูงสุด คือ ปัจจัยด้านสถานศึกษา (X_{12}) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านครูผู้สอน (X_{11}) และปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา (X_{10}) ตามลำดับ

สรุปได้ว่าผลการวิเคราะห์ตัวแปรทั้ง 3 ตัว ได้แก่ ด้านผู้บริหารสถานศึกษา ด้านครูผู้สอน และด้านสถานศึกษาสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการดำเนินการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย ได้แก่ 1) ศึกษาปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา ปัจจัยด้านครูผู้สอน ปัจจัยด้านสถานศึกษา และปัจจัยความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 2) หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา ปัจจัยด้านครูผู้สอน และปัจจัยด้านสถานศึกษากับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 3) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 และ 4) สร้างสมการพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 82 โรงเรียน จำนวนครู 321 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามมีจำนวน 4 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 ด้านผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 24 ข้อ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 ด้านครูผู้สอน จำนวน 24 ข้อ ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 ด้านสถานศึกษา จำนวน 22 ข้อ ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 จำนวน 30 ข้อ โดยเก็บรวบรวมผ่านทางระบบออนไลน์ e-Filing ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยใช้ Google Form นำข้อมูลที่ได้จากการทำวิจัยมาวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติและสามารถสรุปและอภิปรายผลการวิจัยได้ดังรายละเอียดต่อไปนี้

สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 ด้านผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร และด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ตามลำดับ ซึ่งสามารถอธิบายรายละเอียดได้ดังนี้

1.1 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานทุก ๆ ด้าน 2) ผู้บริหารเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับ จากครู ผู้ปกครอง และชุมชน และ 3) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ ปรีกษาหารือในทุกด้านของการทำงาน ตามลำดับ

1.2 ด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารวิเคราะห์ข้อมูลจากชุมชน ผู้ปกครอง นักเรียน เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา 2) ผู้บริหารให้เกียรติเพื่อนร่วมงานทุกคนอย่างเท่าเทียม และ 3) ผู้บริหารกล้าตัดสินใจ ทำงานในเรื่องที่ท้าทายและคำนึงถึงผลที่ตามมาอยู่เสมอตามลำดับ

1.3 ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารนำบุคลากรทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าของโรงเรียน 2) ผู้บริหารพัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาอยู่เสมอ และ 3) ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ภาพอนาคต เพื่อวางแผนล่วงหน้าในการทำงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ตามลำดับ

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 ด้านครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านคุณภาพการสอนของครู ด้านการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู และด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ตามลำดับ ซึ่งสามารถอธิบายรายละเอียดได้ดังนี้

2.1 ด้านคุณภาพการสอนของครู โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ 1) ครูเลือกใช้สื่อการสอนที่ช่วยให้

ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามจุดมุ่งหมาย 2) ครูส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนการสอน และ 3) ครูศึกษาหาวิทยาการใหม่ ๆ มาใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอน ตามลำดับ

2.2 ด้านการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ 1) ครูได้รับการสนับสนุนจากชุมชนและหน่วยงานภายนอกในการมีส่วนร่วมและสนับสนุนกิจกรรมของนักเรียน 2) ครูได้รับการยอมรับนับถือในความรู้ความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน และ 3) ครูได้รับการสนับสนุนจากชุมชนในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ตามลำดับ

2.3 ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ 1) ครูได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้าในการทำงานจากผู้บริหารอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง 2) ครูได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานในการทำงานอย่างเต็มที่ และ 3) ครูทำงานด้วยความตั้งใจและความรับผิดชอบ ตามลำดับ

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของ โรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 ด้านสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง และชุมชน ด้านวัฒนธรรมของสถานศึกษา และด้านสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ตามลำดับ ซึ่งสามารถอธิบายรายละเอียดได้ดังนี้

3.1 ด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการสร้างความผูกพันระหว่างครูและนักเรียน 2) ผู้ปกครองสามารถแสดงความคิดเห็นผ่านช่องทางต่าง ๆ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา และ 3) สถานศึกษามีการสร้างเชื่อมั่นแก่ผู้ปกครองและชุมชน ตามลำดับ

3.2 ด้านวัฒนธรรมของสถานศึกษา โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารได้กำหนดแนวทางที่ควรปฏิบัติไว้อย่างชัดเจนเพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติอย่างถูกต้อง 2) ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ และ 3) บุคลากรในสถานศึกษามีความสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตามลำดับ

3.3 ด้านสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ 1) ห้องเรียนมีบรรยากาศที่

ปลอดโปร่ง มีแสงสว่างเพียงพอ เอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 2) สถานศึกษามีการจัดสถานที่สำหรับการเรียนรู้นอกห้องเรียนอย่างปลอดภัยและเหมาะสม และ 3) สถานศึกษาจัดโต๊ะ ที่นั่ง หรือ มีสวนหย่อมที่ร่มรื่นสำหรับให้นักเรียนพักผ่อนเผลว้าง ตามลำดับ

4. ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการเพิ่มโอกาสทางการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการพัฒนาผู้เรียน และด้านการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ตามลำดับ ซึ่งสามารถอธิบายรายละเอียดได้ดังนี้

4.1 ด้านการเพิ่มโอกาสทางการศึกษา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ 1) สถานศึกษาบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้วยความร่วมมือของครูทุกคนและสามารถช่วยเหลือผู้เรียนได้ทันเวลา 2) สถานศึกษาจัดสรรงบประมาณเพื่อให้ครูและนักเรียนใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมและเพียงพอ และ 3) สถานศึกษามีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนและชุมชนทุกฝ่ายและทุกระดับ ตามลำดับ

4.2 ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ 1) ชุมชนเข้ามาช่วยสอนภูมิปัญญาต่าง ๆ แก่นักเรียนอย่างสม่ำเสมอ 2) สถานศึกษาประสานงานกับชุมชน ขอความร่วมมือในการพัฒนาสถานศึกษาอยู่เสมอ และ 3) สถานศึกษาและชุมชนจัดทำแหล่งเรียนรู้เพื่อให้ครู นักเรียน หรือสมาชิกได้ใช้ในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ตามลำดับ

4.3 ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ 1) ครูปรับปรุงการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง 2) ครูสามารถผลิต จัดหาสื่อ พัฒนานวัตกรรมการศึกษา เพื่อนำไปใช้พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนได้เหมาะสมและคุ้มค่า และ 3) ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้น Active learning ตามลำดับ

4.4 ด้านการพัฒนาผู้เรียน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ 1) ครูปรับปรุงการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง 2) นักเรียนมีพัฒนาการทางด้านร่างกายและการเรียนรู้เหมาะสมตามวัย และ 3) นักเรียนมีความฉลาดทางด้านอารมณ์สูงขึ้น ตามลำดับ

4.5 ด้านการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารวางแผนแก้ปัญหาของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) ผู้บริหารนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการพัฒนาตนเองมาพัฒนาสถานศึกษา และ 3) ผู้บริหารใช้เทคนิคในการบริหารสถานศึกษาอย่างหลากหลาย ตามลำดับ

5. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา ด้านครูผู้สอน และด้านสถานศึกษากับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ ที่แยกรายด้าน โดยทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1) ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร (X_2) ด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร (X_3) ด้านคุณภาพการสอนของครู (X_4) ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู (X_5) ด้านการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู (X_6) ด้านวัฒนธรรมของสถานศึกษา (X_7) ด้านสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา (X_8) และด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน (X_9) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .800 ถึง .956 โดยมีความสัมพันธ์กันเองอยู่ในระดับสูงมากทุกตัวแปร

6. อิทธิพลของตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 พบว่า ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา ด้านครูผู้สอน และด้านสถานศึกษา มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 ร้อยละ 94.9 ดังนั้น ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา ด้านครูผู้สอน และด้านสถานศึกษา กับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีอิทธิพลต่อกันในระดับสูง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) อยู่ในช่วง 0.71-1.00 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (R square) เท่ากับ .901 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ทั้ง 3 ด้าน มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (B) เท่ากับ 0.471, 0.302 และ 0.178 ตามลำดับ และมีค่าคงที่ของสมการพยากรณ์เท่ากับ 0.246 โดยเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.246 + 0.471(X_{12}) + 0.302(X_{11}) + 0.178(X_{10})$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.481(Z_{12}) + 0.312(Z_{11}) + 0.184(Z_{10})$$

อภิปรายผล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 ด้านผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร และด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้นำองค์กรเป็นผู้มีบทบาทในการนำองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้ การใช้ภาวะผู้นำในการสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นให้ผู้อื่นได้คิดและแสดงออกมา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ในอนาคต และการมองเห็นการณ์ไกล ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ จึงเป็นลักษณะของการมองเห็นการณ์ไกลและมีแผนดำเนินงานระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วชิร นิทร ชรุงโรจน์ (2560) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนของ โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 พบว่า ผู้บริหารที่มีโลกทัศน์วิสัยทัศน์ที่ดีจะสามารถพัฒนาการบริหารโรงเรียน ทำให้ส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียน ดังนั้นคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนา คุณภาพของนักเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลคุณภาพของนักเรียนจะเป็นเช่นไรย่อมขึ้นอยู่กับการมีวิสัยทัศน์ภาวะผู้นำ การบริหารจัดการที่ดีการมีสมรรถนะกล้าคิด กล้าตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้องของผู้บริหารสถานศึกษาย่อมส่งผลให้การพัฒนาคุณภาพนักเรียนมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ เยาวดี พันเพชรศรี (2557) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาของโรงเรียนในสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ประกอบด้วย ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารและวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ปัจจัยด้านครูผู้สอน ได้แก่ คุณภาพการสอนของครู ความพึงพอใจในการทำงานของครู และการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู ปัจจัยด้านสถานศึกษา ได้แก่ สภาพแวดล้อมของสถานศึกษาและวัฒนธรรมสถานศึกษาแต่ละปัจจัยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรุณา ภู่มะลิ (2557) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา 250 คนและครูผู้สอน 470 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ

(Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ คือ การมีส่วนร่วมในการเรียนการสอน การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ภาวะผู้นำทางการศึกษาและการปฏิบัติตามนโยบายและประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 ด้านครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านคุณภาพการสอนของครู ด้านการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู และด้านความพึงพอใจในการทำงานของครูตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ คุณภาพการสอนของครูเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับการพัฒนาการเรียนการสอนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่สมบูรณ์แบบ ครูต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในด้านทฤษฎีเนื้อหาวิชา สามารถบูรณาการความรู้และใช้วิธีการสอนที่หลากหลายโดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อีกทั้งยังให้ความช่วยเหลือแนะแนวแก่ผู้เรียนในด้านต่าง ๆ ให้กำลังใจ ให้ความรัก ความเอาใจใส่ ส่งผลให้ผู้เรียนบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วชิรนิทร ยศรุ่งโรจน์ (2560) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนของ โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 พบว่า ครูผู้สอนเป็นผู้ที่ใกล้ชิดโดยตรงกับนักเรียน คุณภาพครูผู้สอนจึงมีความสัมพันธ์กับคุณภาพของนักเรียนจึงควรให้ความสำคัญ แก่ครูผู้สอน การสร้างขวัญ และกำลังใจครูผู้สอน พัฒนาคุณภาพของครูผู้สอนอย่างสม่ำเสมอทั้งนี้การปฏิรูปคุณภาพของครูอย่างเป็นระบบและมีการนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง สอดคล้องกับงานวิจัยของ เยาวดี พันเพชรศรี (2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ประกอบด้วย ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารและวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ปัจจัยด้านครูผู้สอน ได้แก่ คุณภาพการสอนของครู ความพึงพอใจในการทำงานของครู และการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู ปัจจัยด้านสถานศึกษา ได้แก่ สภาพแวดล้อมของสถานศึกษาและวัฒนธรรมสถานศึกษา แต่ละปัจจัยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นวพร ชลารักษ์ (2558) ได้ทำการวิจัย เรื่องบทบาทของครูกับการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัย พบว่า การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ผู้ที่ต้องพัฒนาไม่ใช่มีเพียงผู้เรียนเท่านั้น แต่รวมไปถึงครูด้วยที่ต้องปรับบทบาทเป็นครูในศตวรรษที่ 21 เน้นให้ทั้งครูและผู้เรียนก้าวเข้าสู่การเรียนรู้ไปพร้อม ๆ กัน โดยการไม่ตั้งตนเป็น “ผู้รู้” แต่เป็น “ผู้เรียนรู้” สามารถเรียนรู้ไปพร้อมกับ

ผู้เรียน ปรับกระบวนการเรียนการสอนเป็น “สอนน้อย เรียนมาก” เรียนรู้จากการปฏิบัติ เรียนรู้จากความซับซ้อนและไม่ชัดเจนของโลกและสังคม รวมไปถึงสร้างความรู้ขึ้นเองและส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างความรู้ขึ้นใช้เองเช่นกัน ในศตวรรษที่ 21 ครูต้องพัฒนาและปรับเปลี่ยนบทบาทเป็น “โค้ช” และการออกแบบการเรียนรู้เพื่อผู้เรียน

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 ด้านสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน ด้านวัฒนธรรมของสถานศึกษา และด้านสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชนมีความเชื่อมโยงใกล้ชิดกับการดำเนินการและการตัดสินใจ ซึ่งก่อให้เกิดผลดีต่อการขับเคลื่อนองค์กร เนื่องจากการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนมีผลในทางจิตวิทยาเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของขวัญใจ พุ่มโอ (2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารงานเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพการบริหารงานเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 2. รูปแบบการบริหารงานเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 คือ วิธีการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ได้แก่ 1. การให้บริการแก่ชุมชน มี 7 กิจกรรม 2. การร่วมกิจกรรมของชุมชน มี 7 กิจกรรม 3. การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน มี 7 กิจกรรม 4. การเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่นในท้องถิ่น มี 7 กิจกรรม และ 5. การประชาสัมพันธ์โรงเรียน มี 7 กิจกรรม องค์ประกอบที่ 2 คือ กระบวนการบริหารการดำเนินงานประชาสัมพันธ์โรงเรียน มี 4 ขั้นตอน คือ 1. การวางแผน 2. การปฏิบัติตามแผน 3. การตรวจสอบ และ 4. การปรับปรุงแก้ไข และองค์ประกอบที่ 3 คือ ปัจจัยส่งเสริมการบริหารงานตามองค์ประกอบที่ 1 ได้แก่ 1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2. ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้ปกครอง และ 3. ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และความครอบคลุม ในการนำรูปแบบการบริหารงานเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 ไปใช้อยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Reed (2006)

ทำวิจัยเรื่องผลของการมีส่วนร่วมในโครงการบริการชุมชนของโรงเรียนต่อการตระหนักถึงการเข้าร่วมชุมชนของนักเรียนและเจตคติต่อชาวคริสเตียนผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในโครงการบริการชุมชนของโรงเรียน ทำให้นักเรียนตระหนักถึงความสำคัญของการเข้าร่วมชุมชน และมีเจตคติที่ดีต่อชาวคริสเตียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในโครงการบริการชุมชนของโรงเรียน ได้แก่ ประเภทของการบริการชุมชน ระยะเวลาของการบริการชุมชน และความสัมพันธ์ของการบริการชุมชนก่อนหน้านั้น ซึ่งแตกต่างกับงานวิจัยของ เขา วดี พันเพชรศรี (2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ประกอบด้วย ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารและวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ปัจจัยด้านครูผู้สอน ได้แก่ คุณภาพการสอนของครู ความพึงพอใจในการทำงานของครูและการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู ปัจจัยด้านสถานศึกษา ได้แก่ สภาพแวดล้อมของสถานศึกษาและวัฒนธรรมสถานศึกษาแต่ละปัจจัยอยู่ในระดับมาก

4. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการเพิ่มโอกาสทางการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการพัฒนาผู้เรียน และด้านการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การเพิ่มโอกาสทางการศึกษาเป็นการสร้างศักยภาพในการเข้าถึงการศึกษาของบุคคลทุกคน สถานศึกษามีการจัดบรรยากาศในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้น่าสนใจ จัดสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ จัดแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้โดยมีการบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือเครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่นมามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ตามความเหมาะสม บุคลากรในสถานศึกษาใช้สื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา อย่างเป็นระบบ เหมาะสม และหลากหลาย มีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้วยความร่วมมือของครู สถานศึกษาจัดสรรงบประมาณเพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิวราช อินตะวิชัย (2563) ศึกษาเรื่องการศึกษาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จังหวัดราชบุรี พบว่าแนวทางการพัฒนาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

เขต 8 จังหวัดราชบุรี ได้แก่ สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ด้านกายภาพที่มียังเพียงพออยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ด้านบรรยากาศการเรียนรู้ที่เน้นการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนมีบรรยากาศที่เป็นกันเองและการสื่อสารที่เป็นมิตร และสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ด้านการมีส่วนร่วมของผู้เรียน มีหลักการที่ยึดนักเรียนเป็นสำคัญ และการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เลือกศึกษาเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เยาวดี พันเพชรศรี (2557) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาของโรงเรียนในสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ประกอบด้วย ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร และวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ปัจจัยด้านครูผู้สอน ได้แก่ คุณภาพการสอนของครู ความพึงพอใจในการทำงานของครูและการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู ปัจจัยด้านสถานศึกษา ได้แก่ สภาพแวดล้อมของสถานศึกษาและวัฒนธรรมสถานศึกษาแต่ละปัจจัยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของกรรณา ภู่มะลิ (2557) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา 250 คนและครูผู้สอน 470 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple regression analysis) ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ คือ การมีส่วนร่วมในการเรียนการสอน การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ภาวะผู้นำทางการศึกษาและการปฏิบัติตามนโยบายและประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ

5. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาด้านครูผู้สอน และด้านสถานศึกษากับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาด้านครูผู้สอน และด้านสถานศึกษากับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาด้านครูผู้สอน และด้านสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับที่สูงทุกปัจจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การที่จะบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับ

องค์ประกอบที่สำคัญทั้งด้าน ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และสถานศึกษา ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ แสดงออกมาในรูปของประสิทธิภาพที่เกิดจากการดำเนินงานตามภารกิจในการบริหารสถานศึกษา การปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบของ ผู้บริหาร ครู และนักเรียน ทั้งในด้านการจัดกิจกรรมการเรียน การสอน การดำเนินการและการใช้ทรัพยากร เพื่อบรรลุเป้าหมายและประสิทธิผลองค์การ ตั้งแต่ ประสิทธิภาพของระบบไปจนถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ตลอดจนภาพพจน์ที่ดีของ สถานศึกษา และความพึงพอใจของผู้ปกครองและชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เยาวดี พัน เพชรศรี (2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤกร ปั่นพุ่มโพธิ์ (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยมี ความสัมพันธ์ข้างบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัวแปร

6. การวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 พบว่า ผลของอิทธิพลของ ตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา ด้านครูผู้สอน และด้าน สถานศึกษามีผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ร้อยละ 94.9 สรุปได้ว่าผลการวิเคราะห์ตัวแปรทั้ง 3 ตัว ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา ด้านครูผู้สอน ด้านสถานศึกษา สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จ ในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เยาวดี พันเพชรศรี (2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาของโรงเรียนใน สังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิผลการวิจัย พบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ได้แก่ตัวแปรคุณภาพการสอนของครูตัวแปรการได้รับการ สนับสนุนทางสังคมของครูและตัวแปรสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา สามารถพยากรณ์ ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาได้ร้อยละ 69 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Fernando (2005) ได้ศึกษาแนวทางการบรรลุประสิทธิผลของโรงเรียน และการพัฒนาโรงเรียน : กรณีศึกษาผู้บริหารและครูผู้สอนในศรีลังกา พบว่า ความเป็นผู้นำของ ผู้บริหาร การส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพครูการเสริมสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารและครูจะส่งผลให้เกิด

ความสำเร็จ มีประสิทธิผลเกิดขึ้นในโรงเรียนและนำไปสู่การพัฒนาโรงเรียน นโยบายการบริหาร และปฏิบัติส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอปราชาศาซ็อมโบร์ จังหวัดกำแพงเพชร ประเทศกัมพูชา สามารถร่วมกันพยากรณ์ ประสิทธิผลของโรงเรียน ได้ร้อยละ 69.80 ส่วนด้าน ลักษณะ สภาพแวดล้อมไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอปราชาศาซ็อมโบร์ จังหวัดกำแพงเพชร ประเทศกัมพูชา และกรุณา ภูมะลิ (2557) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา 250 คนและครูผู้สอน 470 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple regression analysis) ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุดได้แก่ ปัจจัยด้านการปฏิบัติตามนโยบาย รองลงไปได้แก่ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านการจัดการเรียนการสอน ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางการศึกษาและปัจจัยด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และสามารถพยากรณ์ปัจจัยการบริหาร โดยภาพรวม ได้ร้อยละ 70.60

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

จากผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ สิ่งที่ควรส่งเสริมและพัฒนา จากผลการวิจัยตามลำดับความสำคัญดังนี้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

1. ปัจจัยด้านสถานศึกษา

1.1 สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างความผูกพันระหว่างครูและนักเรียนเพิ่มมากขึ้น

1.2 สถานศึกษาควรเพิ่มช่องทางต่าง ๆ การติดต่อสื่อสารที่สามารถให้ผู้ปกครองแสดงความคิดเห็นได้ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา

1.3 สถานศึกษาควรมีส่วนร่วมกับชุมชนเพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ปกครองและชุมชน

2. ปัจจัยด้านครูผู้สอน

2.1 ครูผู้สอนควรศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม และพัฒนาตนเองในด้านความรู้ และด้านการเลือกใช้สื่อ เทคโนโลยีในการสอนอยู่ตลอดเวลา

2.2 ครูผู้สอนควรใช้วิธีการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วม

3. ปัจจัยด้านผู้บริหาร

3.1 ผู้บริหารควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน
ทุก ๆ ด้าน

3.2 ผู้บริหารควรเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการ
ประเมินการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าของโรงเรียน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อค้นหาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อความสำเร็จใน
การบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

2. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงลึกที่ใช้ระเบียบวิธีวิจัยทั้งเชิงปริมาณและวิจัยเชิงคุณภาพ
(Mixed Method) ในเรื่องความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

บรรณานุกรม

- จรูญ แก้วเอี่ยม. (2557). เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา : กลยุทธ์และแนวทางการปฏิบัติ สำหรับผู้บริหารมืออาชีพ (พิมพ์ครั้งที่ 2). สงขลา: ชานเมืองการพิมพ์.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: บริษัท วี.พรินต์ (1991) จำกัด.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2553). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี: บุ๊คพอยท์.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2549). ภาวะผู้นำองค์กรยุคใหม่. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2550). ภาวะผู้นำในองค์กร. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ณัฐนรี ศรีทอง. (2552). การเพิ่มศักยภาพภาวะความเป็นผู้นำในงานพัฒนาชุมชน. กรุงเทพฯ: โอ. เอส.พรินต์ติ้งเฮาส์.
- ทัศนะ บุญขวัญ. (2548). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- ทิสนา แคมณี. (2548). ศาสตร์การสอนองค์ความรู้เพื่อจัดกระบวนการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2546). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: ประชุมช่าง.
- ธร สุนทรายุทธ. (2556). ทฤษฎีองค์กรและพฤติกรรม : หลักการ ทฤษฎีการวิจัย และการปฏิบัติทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: บริษัท เนติกุลการพิมพ์ จำกัด.
- ธวัช บุญยมน. (2550). ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: ธนาเพลส.
- นฤกร ปันพุ่มโพธิ์. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิธย์ สัมมาพันธ์. (2552). ภาวะผู้นำ : พลัฒ์ขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ:

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2546). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: บริษัท พิมพ์ดี จำกัด.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: พิมพ์ลักษณ์.

พยอม วงศ์สารศรี. (2540). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

พยอม วงศ์สารศรี. (2540). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

ภารดี อนันต์นาวิ. (2511). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: บริษัท สำนักพิมพ์ มนตรี จำกัด.

ภารดี อนันต์นาวิ. (2557). หลักการแนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4). ชลบุรี: มนตรี.

ภิญโญ สารธร. (2526). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: อรุณสภา.

มัลลิกา ดันสอน. (2546). พฤติกรรมองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: เอกซ์เพอร์เน็ด.

มานิทรัป (manitrub). (15 12 2557). แนวคิดในการบริหารจัดการศึกษาระดับโรงเรียน. เข้าถึงได้จาก
manitrub.wordpress.com:

<https://manitrub.wordpress.com/2014/12/15/%E0%B9%81%E0%B8%99%E0%B8%A7%E0%B8%84%E0%B8%B4%E0%B8%94%E0%B9%83%E0%B8%99%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%9A%E0%B8%A3%E0%B8%B4%E0%B8%AB%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%88%E0%B8%B1%E0%B8%94%E0%B8%81%E0%B8%B2/>

เขาวดี พันเพชรศรี. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาระดับมัธยมของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.

วิจิตร ศรีสะอ้าน. (2523). ปรัชญาและพัฒนากาการบริหาร ในหลักและระบบการบริหารการศึกษา

หน่วยที่ 1- 15 เล่มที่ 1. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

วิชัย วงษ์ใหญ่. (2554). *นวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้สู่ความเป็นพลเมือง*. กรุงเทพฯ: อาร์ แอน ปรีน.

วีระยุทธ ชาดะกาญจน์. (2555). *เทคนิคการบริหารสำหรับนักบริหารการศึกษามืออาชีพ (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2545). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.

สมคิด บางโม. (2544). *การบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏพระนคร.

สมเดช ศรีแสง. (2544). *คู่มือการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา*. ชัยนาท: ชมรมพัฒนาความรู้ระเบียบกฎหมาย.

สมาน อัสวภูมิ. (2551). *การบริหารการศึกษาสมัยใหม่ : แนวคิด ทฤษฎี และการปฏิบัติ*. อุบลราชธานี: หจก. อุบลกิจออฟเซตการพิมพ์.

สมิต สัจฉกร. (2 เมษายน-มิถุนายน 2526). การประเมินผลการปฏิบัติงาน. *วารสารคน* 2, หน้า 48-49.

สันติ บุญภิรมย์. (2553). *การบริหารงานวิชาการ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.

สัมมนา ธรณิษฐ์. (2556). *หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: ข้าว ฟาง.

สาคร สุขศรีวงศ์. (2550). *การจัดการ : จากมุมมองนักบริหาร*. กรุงเทพฯ: บริษัท จี.พี. ไชเบอร์พริ้นท์ จำกัด.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. (9 กันยายน 2566). *สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1*. เข้าถึงได้จาก www.chon1.go.th:

<https://www.chon1.go.th/web/>

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *จุดเน้นสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน*. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*

แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545. กรุงเทพฯ: พรินทวนกราฟฟิค.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561). กรุงเทพฯ: พรินทวนกราฟฟิค.

สุทริตา บัวนาค (SUKRITA BUANAK). (6 10 2013). การบริหารโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จโดย มุ่งเป้าประกอบ 5 ด้าน. เข้าถึงได้จาก sukritab.wordpress.com:

<https://sukritab.wordpress.com/2013/10/06/%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%9A%E0%B8%A3%E0%B8%B4%E0%B8%AB%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B9%82%E0%B8%A3%E0%B8%87%E0%B9%80%E0%B8%A3%E0%B8%B5%E0%B8%A2%E0%B8%99%E0%B9%83%E0%B8%AB%E0%B9%89%E0%B8%9B%E0%B8%A3/>

สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ ปัญญาชน.

สุนันทา เล่าหะนันท์. (2551). การสร้างทีมงาน. กรุงเทพฯ: แอนด์เมดสตูดิโอแอนด์ดีไซน์.

สุวิทย์ มูลคำ. (2543). แฟ้มสะสมงาน (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.

หล่อสุวรรณรัตน์, ท. (2547). ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่. กรุงเทพฯ: แชนโพร พรินติ้ง.

อานันท์ ชินบุตร. (2554). NLP พลัั้งไร้ขีดจำกัด. กรุงเทพฯ: แฮปปี้บู๊ค.

อรุณ จันทวานิช. (2547). แนวทางการบริหารและการพัฒนาสถานศึกษาสู่...โรงเรียนคุณภาพ. กรุงเทพฯ: พรินทวนกราฟฟิค.

อุทัย บุญประเสริฐ. (2543). แนวทางการบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. กรุงเทพฯ: กรุสภาคลาดพร้าว.

Draft, R. L. (1999). *Leadership Theory and Practice*. Fort worth: Tax Dryden Press.

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

Gorton, A. (1983). *School readership and ministration : important concepts, case studies, and*

simulation. Dubuque, Iowa: Wm. C. Brown.

Hoy, W. M. (2001). *Educational Administration: Theory research and practice (6th ed.)*. New York: McGraw-Hill.

HREX.asia. (25 1 2019). *การศึกษา (Education) สำคัญอย่างไรกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. เข้าถึงได้จาก th.hrnote.asia: <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190625-education-for-hrd/>

Kast, F. E. (1974). *Organization and Management : A System Approach (2ed ed)*. New York: McGraw-Hill.

Luthans, F. (1995). *Organizational behavior (7th ed)*. New York: McGraw-Hill.

Reid, K. H. (1988). *Toward the Effective School*. Oxford: Basic Blackwell Ltd.

Steers, R. M. (1997). *Managing effective organizations: An introduction*. Boston: Kent.

Stuart-Kotza, R. &. (1983). *Success guide to managerial achievement*. Virginia: A Prentice-Hall.



ภาคผนวก

The logo of Sukkurapah University is a circular emblem. It features a central wheel-like design with multiple spokes. The Thai text 'มหาวิทยาลัยสุพรรณบุรี' (Mahavithayalai Sukkurapha) is written in a circular path around the top half of the wheel. The English text 'SUKKURAPHA UNIVERSITY' is written in a circular path around the bottom half of the wheel. The entire logo is rendered in a light yellow/gold color.

ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยบูรพา บัณฑิตวิทยาลัย โทร. ๒๗๐๐ ต่อ ๗๐๑, ๗๐๕, ๗๐๗

ที่ อว ๘๑๓๗/๐๑๒๘

วันที่ ๒๓ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมพงษ์ ปันหุ่น (คณะศึกษาศาสตร์)

ด้วย นางสาวนัธญา พร้อมฉัตร รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๙๒๐๓๒๗ นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผนการเรียน แบบ ก ๒ ได้รับอนุมัติเค้าโครงวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๑” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการเตรียมเครื่องมือการวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอเรียนเชิญท่านซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์สูง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิสิตดังรายนามข้างต้นได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๓-๔๒๙๓๕๙๓ หรือที่ E-mail: 65920327@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ภัณฑนา รังสิโยภาส

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัณฑนา รังสิโยภาส)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยบูรพา บัณฑิตวิทยาลัย โทร. ๒๗๐๐ ต่อ ๗๐๑, ๗๐๕, ๗๐๗

ที่ อว ๘๑๓๗/๐๑๒๙

วันที่ ๒๓ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ภัทรารุณ รักกลิ่น (คณะศึกษาศาสตร์)

ด้วย นางสาวนันทญา พร้อมฉัตร รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๙๒๐๓๒๗ นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผนการเรียน แบบ ก ๒ ได้รับอนุมัติเค้าโครงวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๑” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามนกนก เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการเตรียมเครื่องมือการวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอเรียนเชิญท่านซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์สูง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิสิตตั้งรายนามข้างต้นได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๓-๔๒๙๓๕๙๓ หรือที่ E-mail: 65920327@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

มณฑนา รังสิโยภาส

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณฑนา รังสิโยภาส)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยบูรพา บัณฑิตวิทยาลัย โทร. ๒๗๐๐ ต่อ ๗๐๑, ๗๐๕, ๗๐๗

ที่ อว ๘๑๓๗/๐๑๓๐

วันที่ ๒๓ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.จินตภา สีนีวา (คณะศึกษาศาสตร์)

ด้วย นางสาวนัธยา พร้อมฉัตร รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๙๒๐๓๒๗ นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผนการเรียน แบบ ก ๒ ได้รับอนุมัติจาก คุรุวิทยาลัยนพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๑” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก เป็นประธาน กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการเตรียมเครื่องมือการวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอเรียนเชิญท่านซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์สูง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิสิตตั้ง รายนามข้างต้นได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๓-๔๒๙๓๕๙๓ หรือที่ E-mail: 65920327@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

มณฑนา รังสียะภาส

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณฑนา รังสียะภาส)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ที่ อว ๘๑๓๗/๑๑๐

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๓ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย

เรียน นายอรรถพล ปิ่นม้น ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านห้วยกะปิ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำโครงการวิทยานิพนธ์ (ฉบับย่อ)
๒. เครื่องมือวิจัย

ด้วย นางสาวนันทญา พร้อมฉัตร รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๙๒๐๓๒๗ นิสิตหลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผนการเรียน แบบ ก ๒
ได้รับอนุมัติคำโครงการวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนใน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๑” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามนก
เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ นั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอเรียนเชิญท่านซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้
ความสามารถ และประสบการณ์สูง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ สามารถติดต่อ
นิสิตตั้งรายนามข้างต้นได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๓-๔๒๔๓๕๔๓ หรือที่ E-mail: 65920327@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

พัศพาหะ รังสิโยภัส

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มันทนา รังสิโยภัส)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

โทร ๐๓๘ ๑๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๕ และ ๗๐๗

E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th



ที่ อว ๘๑๓๗/๑๑๑

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

๑๖๙ ถ.สิงหาคบวงแหวน ต.แสนสุข

อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๓ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาวสมพิศ ไข่เอี้ยง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดเขาไฟ (เขียววิทยาคูณ)

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำโครงการวิทยานิพนธ์ (ฉบับย่อ)

๒. เครื่องมือวิจัย

ด้วย นางสาววนัธญา พร้อมฉัตร รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๙๒๐๓๒๗ นิสิตหลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผนการเรียน แบบ ก ๒
ได้รับอนุมัติคำโครงการวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนใน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๑” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามนก
เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ นั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอเรียนเชิญท่านซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้
ความสามารถ และประสบการณ์สูง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ สามารถติดต่อ
นิสิตตั้งรายนามข้างต้นได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๓-๔๒๙๓๕๔๓ หรือที่ E-mail: 65920327@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

ศุภพาท รังสียุทธ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณฑนา รังสียุทธ)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

โทร ๐๓๘ ๑๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๕ และ ๗๐๗

E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th



ที่ อว ๘๑๓๗/๘๒๑

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๔ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหนองบอนแดง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เอกสารรับรองจริยธรรมของมหาวิทยาลัยบูรพา
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (หาคุณภาพ)

ด้วย นางสาวนันทญา พร้อมฉัตร รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๙๒๐๓๒๗ นิสิตหลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผนการเรียน แบบ ก ๒ ได้รับ
อนุมัติเค้าโครงวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๑” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามนกนก เป็นประธาน
กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ และเสนอโรงเรียนท่านในการหาคุณภาพจากเครื่องมือวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขออนุญาตให้นิสิตดังรายนามข้างต้น ดำเนินการ
เก็บรวบรวมข้อมูลจากครูโรงเรียนวัดหนองบอนแดง จำนวน ๕ คน ระหว่างวันที่ ๒๔ เมษายน - ๒๔ พฤษภาคม
พ.ศ. ๒๕๖๗ ทั้งนี้ สามารถติดต่อให้นิสิตดังรายนามข้างต้น ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๓-๔๒๙๓๕๙๓ หรือที่ E-mail:
65920327@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

มัทนา รังสิโยภัส

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มัทนา รังสิโยภัส)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

โทร ๐๓๘ ๑๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๕ และ ๗๐๗

E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th

ที่ อว ๘๑๓๗/๘๒๒



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.สิงหาคบวงแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๔ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดคลองใหญ่

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เอกสารรับรองจริยธรรมของมหาวิทยาลัยบูรพา
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (หาคุณภาพ)

ด้วย นางสาวนันทญา พร้อมฉัตร รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๙๒๐๓๒๗ นิสิตหลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผนการเรียน แบบ ก ๒ ได้รับ
อนุมัติเค้าโครงวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๑” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามนก เป็นประธาน
กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ และเสนอโรงเรียนท่านในการหาคุณภาพจากเครื่องมือวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขออนุญาตให้นิสิตตั้งรายนามข้างต้น ดำเนินการ
เก็บรวบรวมข้อมูลจากครูโรงเรียนวัดคลองใหญ่ จำนวน ๕ คน ระหว่างวันที่ ๒๔ เมษายน - ๒๔ พฤษภาคม พ.ศ.
๒๕๖๗ ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิสิตตั้งรายนามข้างต้น ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๓-๔๒๙๓๕๙๓ หรือที่ E-mail:
65920327@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

มณฑนา รังสียะภาส

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณฑนา รังสียะภาส)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

โทร ๐๓๘ ๑๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๕ และ ๗๐๗

E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th

ที่ อว ๘๑๓๗/๘๒๓



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.สิงหาคบทางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๔ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแหลมแท่น

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เอกสารรับรองจริยธรรมของมหาวิทยาลัยบูรพา
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (หาคุณภาพ)

ด้วย นางสาวนันทยา พร้อมมิตร รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๙๒๐๓๒๗ นิสิตหลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผนการเรียน แบบ ก ๒ ได้รับ
อนุมัติเค้าโครงวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๑” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก เป็นประธาน
กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ และเสนอโรงเรียนท่านในการหาคุณภาพจากเครื่องมือวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขออนุญาตให้นิสิตตั้งรายนามข้างต้น ดำเนินการ
เก็บรวบรวมข้อมูลจากครูโรงเรียนบ้านแหลมแท่น จำนวน ๕ คน ระหว่างวันที่ ๒๔ เมษายน - ๒๔ พฤษภาคม
พ.ศ. ๒๕๖๗ ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิสิตตั้งรายนามข้างต้น ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๓-๔๒๙๓๕๙๓ หรือที่ E-mail:
65920327@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

มัทนา รังสิโยภัส

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มัทนา รังสิโยภัส)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

โทร ๐๓๘ ๑๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๕ และ ๗๐๗

E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th

ที่ อว ๘๐๓๗/๘๒๔



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.สิงหนครบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๔ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองซาก (ประโยชน์บุพการีอุทิศ)

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เอกสารรับรองจริยธรรมของมหาวิทยาลัยบูรพา
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (หาคุณภาพ)

ด้วย นางสาวนันทญา พร้อมฉัตร รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๙๒๐๓๒๗ นิสิตหลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผนการเรียน แบบ ก ๒ ได้รับ
อนุมัติเค้าโครงวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๑” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก เป็นประธาน
กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ และเสนอโรงเรียนท่านในการหาคุณภาพจากเครื่องมือวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขออนุญาตให้นิสิตดังกล่าวข้างต้น ดำเนินการ
เก็บรวบรวมข้อมูลจากครูโรงเรียนบ้านหนองซาก (ประโยชน์บุพการีอุทิศ) จำนวน ๕ คน ระหว่างวันที่ ๒๔ เมษายน -
๒๔ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ ทั้งนี้ สามารถติดต่อให้นิสิตดังกล่าวข้างต้น ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๓-๔๒๙๓๕๙๓
หรือที่ E-mail: 65920327@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

มัทนา รังสิโยภัส

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณฑนา รังสิโยภัส)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

โทร ๐๓๘ ๑๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๕ และ ๗๐๗

E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th

ที่ อว ๘๑๓๗/๘๒๕



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.สิงหาคบวงแหวน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๔ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยกะปิ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เอกสารรับรองจริยธรรมของมหาวิทยาลัยบูรพา
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (หาคุณภาพ)

ด้วย นางสาวนันทยา พร้อมฉัตร รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๙๒๐๓๒๗ นิสิตหลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผนการเรียน แบบ ก ๒ ได้รับ
อนุมัติเค้าโครงวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๑” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามนก เป็นประธาน
กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ และเสนอโรงเรียนท่านในการหาคุณภาพจากเครื่องมือวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขออนุญาตให้นิสิตตั้งรายนามข้างต้น ดำเนินการ
เก็บรวบรวมข้อมูลจากครูโรงเรียนบ้านห้วยกะปิ จำนวน ๕ คน ระหว่างวันที่ ๒๔ เมษายน - ๒๔ พฤษภาคม พ.ศ.
๒๕๖๗ ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิสิตตั้งรายนามข้างต้น ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๓-๔๒๙๓๕๙๓ หรือที่ E-mail:
65920327@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

มณฑาทิพย์ รังสิโยภัส

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณฑาทิพย์ รังสิโยภัส)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

โทร ๐๓๘ ๑๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๕ และ ๗๐๗

E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th

ที่ อว ๘๑๓๗/๘๒๖



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.สิงหาดบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๔ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเขาไผ่ (เขี้ยววิทยาคุณ)

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เอกสารรับรองจริยธรรมของมหาวิทยาลัยบูรพา
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (หาคุณภาพ)

ด้วย นางสาวนันทญา พร้อมฉัตร รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๙๒๐๓๒๗ นิสิตหลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผนการเรียน แบบ ก ๒ ได้รับ
อนุมัติเค้าโครงวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๑” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามนก เป็นประธาน
กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ และเสนอโรงเรียนท่านในการหาคุณภาพจากเครื่องมือวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขออนุญาตให้นิสิตดังรายนามข้างต้น ดำเนินการ
เก็บรวบรวมข้อมูลจากครูโรงเรียนวัดเขาไผ่ (เขี้ยววิทยาคุณ) จำนวน ๕ คน ระหว่างวันที่ ๒๔ เมษายน - ๒๔
พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ ทั้งนี้ สามารถติดต่อให้นิสิตดังรายนามข้างต้น ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๓-๔๒๙๓๕๙๓ หรือที่
E-mail: 65920327@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

ภัณฑนา รังสิโยภัส

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัณฑนา รังสิโยภัส)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

. คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

โทร ๐๓๘ ๑๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๕ และ ๗๐๗

E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th

ที่ อว ๘๑๓๗/๘๒๗



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๔ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดธรรมนิมิตต์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เอกสารรับรองจริยธรรมของมหาวิทยาลัยบูรพา
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (หาคูณภาพ)

ด้วย นางสาวนันทญา พร้อมฉัตร รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๙๒๐๓๒๗ นิสิตหลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผนการเรียน แบบ ก ๒ ได้รับอนุมัติ
เค้าโครงวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๑” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามนกนก เป็นประธานกรรมการควบคุม
วิทยานิพนธ์ และเสนอโรงเรียนท่านในการเก็บข้อมูลการเพื่อดำเนินการวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขออนุญาตให้สื่อดังรายนามข้างต้น ดำเนินการเก็บ
รวบรวมข้อมูลจากครูโรงเรียนวัดธรรมนิมิตต์ จำนวน ๔ คน ระหว่างวันที่ ๒๔ เมษายน - ๒๔ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๗
ทั้งนี้ สามารถติดต่อสื่อดังรายนามข้างต้น ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๓๓-๔๒๙๓๕๙๓๓ หรือที่ E-mail:
65920327@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

มณฑาทิพย์ รังสิโยภัส

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณฑาทิพย์ รังสิโยภัส)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

โทร ๐๓๘ ๑๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๕ และ ๗๐๗

E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th

ที่ อว ๘๑๓๗/๘๒๘



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.สิงหาคบวงแหวน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๔ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเสม็ด (วุฒิสุนทรวิทยา)

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เอกสารรับรองจริยธรรมของมหาวิทยาลัยบูรพา
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (หาคณภาพ)

ด้วย นางสาวนันทญา พร้อมฉัตร รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๙๒๐๓๒๗ นิสิตหลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผนการเรียน แบบ ก ๒ ได้รับอนุมัติ
เค้าโครงวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๑” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก เป็นประธานกรรมการควบคุม
วิทยานิพนธ์ และเสนอโรงเรียนท่านในการเก็บข้อมูลการเพื่อดำเนินการวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขออนุญาตให้บัณฑิตตั้งรายนามข้างต้น ดำเนินการเก็บ
รวบรวมข้อมูลจากครูโรงเรียนวัดเสม็ด (วุฒิสุนทรวิทยา) จำนวน ๔ คน ระหว่างวันที่ ๒๔ เมษายน - ๒๔ พฤษภาคม
พ.ศ. ๒๕๖๗ ทั้งนี้ สามารถติดต่อบัณฑิตตั้งรายนามข้างต้น ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๓๓-๔๒๙๓๕๔๙๓ หรือที่ E-mail:
65920327@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

สัณทนา รังสิโยภาส

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัณทนา รังสิโยภาส)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

โทร ๐๓๘ ๑๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๕ และ ๗๐๗

E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th

ที่ อว ๘๑๓๗/๘๒๙



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๔ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดศรีโพธิ์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เอกสารรับรองจริยธรรมของมหาวิทยาลัยบูรพา
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (หาคูณภาพ)

ด้วย นางสาวนันทญา พร้อมฉัตร รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๙๒๐๓๒๗ นิสิตหลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผนการเรียน แบบ ก ๒ ได้รับอนุมัติ
เค้าโครงวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๑” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก เป็นประธานกรรมการควบคุม
วิทยานิพนธ์ และเสนอโรงเรียนท่านในการเก็บข้อมูลการเพื่อดำเนินการวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขออนุญาตให้นิสิตตั้งรายนามข้างต้น ดำเนินการเก็บ
รวบรวมข้อมูลจากครูโรงเรียนวัดศรีโพธิ์ จำนวน ๔ คน ระหว่างวันที่ ๒๔ เมษายน - ๒๔ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๗
ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิสิตตั้งรายนามข้างต้น ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๓๓-๔๒๙๓๕๙๓ หรือที่ E-mail:
65920327@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

มณฑนา รังสิโยภัส

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณฑนา รังสิโยภัส)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

โทร ๐๓๘ ๑๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๕ และ ๗๐๗

E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th

ที่ อว ๘๑๓๗/๘๓๐



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.สิงหาคบทางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๔ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านช่องมะเฟือง

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เอกสารรับรองจริยธรรมของมหาวิทยาลัยบูรพา
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (หาคูณภาพ)

ด้วย นางสาวนันทญา พร้อมฉัตร รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๙๒๐๓๒๗ นิสิตหลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผนการเรียน แบบ ก ๒ ได้รับอนุมัติ
เค้าโครงวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๑” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามนก เป็นประธานกรรมการควบคุม
วิทยานิพนธ์ และเสนอโรงเรียนท่านในการเก็บข้อมูลการเพื่อดำเนินการวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขออนุญาตให้นิสิตตั้งรายนามข้างต้น ดำเนินการเก็บ
รวบรวมข้อมูลจากครูโรงเรียนบ้านช่องมะเฟือง จำนวน ๔ คน ระหว่างวันที่ ๒๔ เมษายน - ๒๔ พฤษภาคม พ.ศ.
๒๕๖๗ ทั้งนี้ สามารถติดต่อตั้งรายนามข้างต้น ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๓-๔๒๙๓๕๙๓ หรือที่ E-mail:
65920327@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

สหภาพ รังสิโยภาส

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณฑา รังสิโยภาส)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

โทร ๐๓๘ ๑๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๕ และ ๗๐๗

E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th

ที่ อว ๘๑๓๗/๘๓๑



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.สิงหาคบทางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๔ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านมาบค้ำ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เอกสารรับรองจริยธรรมของมหาวิทยาลัยบูรพา
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (หาคูณภาพ)

ด้วย นางสาวนันทญา พร้อมฉัตร รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๙๒๐๓๒๗ นิสิตหลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผนการเรียน แบบ ก ๒ ได้รับอนุมัติ
เค้าโครงวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๑” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามนก เป็นประธานกรรมการควบคุม
วิทยานิพนธ์ และเสนอโรงเรียนท่านในการเก็บข้อมูลการเพื่อดำเนินการวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขออนุญาตให้นิสิตดังรายนามข้างต้น ดำเนินการเก็บ
รวบรวมข้อมูลจากครูโรงเรียนบ้านมาบค้ำ จำนวน ๔ คน ระหว่างวันที่ ๒๔ เมษายน - ๒๔ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๗
ทั้งนี้ สามารถติดต่อให้นิสิตดังรายนามข้างต้น ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๓-๔๒๙๓๕๙๓ หรือที่ E-mail:
65920327@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

มณฑนา รังสิโยภัส

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณฑนา รังสิโยภัส)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

โทร ๐๓๘ ๑๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๕ และ ๗๐๗

E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th

ที่ อว ๘๑๓๗/๘๓๒



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๔ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหมื่นจิต

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เอกสารรับรองจริยธรรมของมหาวิทยาลัยบูรพา
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (หาคูณภาพ)

ด้วย นางสาวนันทญา พร้อมฉัตร รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๙๒๐๓๒๗ นิสิตหลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผนการเรียน แบบ ก ๒ ได้รับอนุมัติ
เค้าโครงวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๑” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก เป็นประธานกรรมการควบคุม
วิทยานิพนธ์ และเสนอโรงเรียนท่านในการเก็บข้อมูลการเพื่อดำเนินการวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขออนุญาตให้นิสิตตั้งรายนามข้างต้น ดำเนินการเก็บ
รวบรวมข้อมูลจากครูโรงเรียนบ้านหมื่นจิต จำนวน ๔ คน ระหว่างวันที่ ๒๔ เมษายน - ๒๔ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๗
ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิสิตตั้งรายนามข้างต้น ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๓-๔๒๙๓๕๙๓ หรือที่ E-mail:
65920327@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

มัทนา รังสิโยภัส

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มัทนา รังสิโยภัส)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

โทร ๐๓๘ ๑๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๕ และ ๗๐๗

E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th

ที่ อว ๘๑๓๗/๘๓๓



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๔ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยมะไฟ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เอกสารรับรองจริยธรรมของมหาวิทยาลัยบูรพา
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (หาคุณภาพ)

ด้วย นางสาวนันทญา พร้อมฉัตร รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๙๒๐๓๒๗ นิสิตหลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผนการเรียน แบบ ก ๒ ได้รับอนุมัติ
เค้าโครงวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๑” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามนก เป็นประธานกรรมการควบคุม
วิทยานิพนธ์ และเสนอโรงเรียนท่านในการเก็บข้อมูลการเพื่อดำเนินการวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขออนุญาตให้นิสิตตั้งรายนามข้างต้น ดำเนินการเก็บ
รวบรวมข้อมูลจากครูโรงเรียนบ้านห้วยมะไฟ จำนวน ๔ คน ระหว่างวันที่ ๒๔ เมษายน - ๒๔ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๗
ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิสิตตั้งรายนามข้างต้น ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๓-๔๒๙๓๕๙๓ หรือที่ E-mail:

65920327@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

มัทนา รังสียะภัส

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณฑา รังสียะภัส)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

โทร ๐๓๘ ๑๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๕ และ ๗๐๗

E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th

ที่ อว ๘๑๓๗/๘๓๔



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๔ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโป่ง (อนิวัตรราษฎร์สามัคคี)

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เอกสารรับรองจริยธรรมของมหาวิทยาลัยบูรพา
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (หาคูณภาพ)

ด้วย นางสาวนันทญา พร้อมฉัตร รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๙๒๐๓๒๗ นิสิตหลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผนการเรียน แบบ ก ๒ ได้รับอนุมัติ
เค้าโครงวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๑” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามนก เป็นประธานกรรมการควบคุม
วิทยานิพนธ์ และเสนอโรงเรียนท่านในการเก็บข้อมูลการเพื่อดำเนินการวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขออนุญาตให้นิสิตดังกล่าวขังต้น ดำเนินการเก็บ
รวบรวมข้อมูลจากครูโรงเรียนบ้านโป่ง (อนิวัตรราษฎร์สามัคคี) จำนวน ๓ คน ระหว่างวันที่ ๒๔ เมษายน - ๒๔
พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ ทั้งนี้ สามารถติดต่อให้นิสิตดังกล่าวขังต้น ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๓-๔๒๙๓๕๙๓ หรือที่
E-mail: 65920327@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

มัทนา รังสิโยภัส

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มัทนา รังสิโยภัส)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

โทร ๐๓๘ ๑๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๕ และ ๗๐๗

E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th

ที่ อว ๘๑๓๗/๘๓๕



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๔ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านอ่างเวียน

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เอกสารรับรองจริยธรรมของมหาวิทยาลัยบูรพา
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (หาคูณภาพ)

ด้วย นางสาวนันทญา พร้อมฉัตร รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๙๒๐๓๒๗ นิสิตหลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผนการเรียน แบบ ก ๒ ได้รับอนุมัติ
เค้าโครงวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๑” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามนก เป็นประธานกรรมการควบคุม
วิทยานิพนธ์ และเสนอโรงเรียนท่านในการเก็บข้อมูลการเพื่อดำเนินการวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขออนุญาตให้นิสิตดังรายนามข้างต้น ดำเนินการเก็บ
รวบรวมข้อมูลจากครูโรงเรียนชุมชนบ้านอ่างเวียน จำนวน ๑๔ คน ระหว่างวันที่ ๒๔ เมษายน - ๒๔ พฤษภาคม พ.ศ.
๒๕๖๗ ทั้งนี้ สามารถติดต่อให้นิสิตดังรายนามข้างต้น ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๓-๔๒๙๓๕๙๓ หรือที่ E-mail:
65920327@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

มณฑนา รังสิโยภัส

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณฑนา รังสิโยภัส)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

โทร ๐๓๘ ๑๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๕ และ ๗๐๗

E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th

ที่ อว ๘๑๓๗/๘๓๖



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๔ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหัวโกรก

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เอกสารรับรองจริยธรรมของมหาวิทยาลัยบูรพา
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (หาคูณภาพ)

ด้วย นางสาวนันทญา พร้อมฉัตร รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๙๒๐๓๒๗ นิสิตหลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผนการเรียน แบบ ก ๒ ได้รับอนุมัติ
เค้าโครงวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๑” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามนกนก เป็นประธานกรรมการควบคุม
วิทยานิพนธ์ และเสนอโรงเรียนท่านในการเก็บข้อมูลการเพื่อดำเนินการวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขออนุญาตให้นิสิตดังรายนามข้างต้น ดำเนินการเก็บ
รวบรวมข้อมูลจากครูโรงเรียนบ้านหัวโกรก จำนวน ๑๔ คน ระหว่างวันที่ ๒๔ เมษายน - ๒๔ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๗
ทั้งนี้ สามารถติดต่อให้นิสิตดังรายนามข้างต้น ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๓-๔๒๙๓๕๙๓ หรือที่ E-mail:
65920327@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

มณฑนา รังสียะภาส

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณฑนา รังสียะภาส)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

โทร ๐๓๘ ๑๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๕ และ ๗๐๗

E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th

ที่ อว ๘๑๓๗/๘๓๗



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๔ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านคลองพลู

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เอกสารรับรองจริยธรรมของมหาวิทยาลัยบูรพา
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (หาคูณภาพ)

ด้วย นางสาวนันทญา พร้อมฉัตร รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๙๒๐๓๒๗ นิสิตหลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผนการเรียน แบบ ก ๒ ได้รับอนุมัติ
เค้าโครงวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๑” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามนก เป็นประธานกรรมการควบคุม
วิทยานิพนธ์ และเสนอโรงเรียนท่านในการเก็บข้อมูลการเพื่อดำเนินการวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขออนุญาตให้นิสิตตั้งรายนามข้างต้น ดำเนินการเก็บ
รวบรวมข้อมูลจากครูโรงเรียนชุมชนบ้านคลองพลู จำนวน ๑๔ คน ระหว่างวันที่ ๒๔ เมษายน - ๒๔ พฤษภาคม พ.ศ.
๒๕๖๗ ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิสิตตั้งรายนามข้างต้น ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๓-๔๒๙๓๕๙๓ หรือที่ E-mail:
65920327@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

มณฑนา รังสิโยภาส

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณฑนา รังสิโยภาส)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

โทร ๐๓๘ ๑๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๕ และ ๗๐๗

E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th

ที่ อว ๘๑๓๗/๘๓๘



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๔ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองเงิน

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เอกสารรับรองจริยธรรมของมหาวิทยาลัยบูรพา
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (หาคูณภาพ)

ด้วย นางสาวนันทญา พร้อมฉัตร รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๙๒๐๓๒๗ นิสิตหลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผนการเรียน แบบ ก ๒ ได้รับอนุมัติ
เค้าโครงวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๑” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามนก เป็นประธานกรรมการควบคุม
วิทยานิพนธ์ และเสนอโรงเรียนท่านในการเก็บข้อมูลการเพื่อดำเนินการวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขออนุญาตให้นิสิตตั้งรายนามข้างต้น ดำเนินการเก็บ
รวบรวมข้อมูลจากครูโรงเรียนบ้านหนองเงิน จำนวน ๑๔ คน ระหว่างวันที่ ๒๔ เมษายน - ๒๔ พฤษภาคม พ.ศ.
๒๕๖๗ ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิสิตตั้งรายนามข้างต้น ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๓-๔๒๙๓๕๙๓๓ หรือที่ E-mail:
65920327@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

มณฑนา รังสียะภาส

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณฑนา รังสียะภาส)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

โทร ๐๓๘ ๑๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๕ และ ๗๐๗

E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th

ที่ อว ๘๑๓๗/๘๓๙



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๔ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านหัวกุญแจ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เอกสารรับรองจริยธรรมของมหาวิทยาลัยบูรพา
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (หาคูณภาพ)

ด้วย นางสาวนันทนา พร้อมฉัตร รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๙๒๐๓๒๗ นิสิตหลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผนการเรียน แบบ ก ๒ ได้รับอนุมัติ
เค้าโครงวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๑” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามนก เป็นประธานกรรมการควบคุม
วิทยานิพนธ์ และเสนอโรงเรียนท่านในการเก็บข้อมูลการเพื่อดำเนินการวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขออนุญาตให้นิสิตตั้งรายนามข้างต้น ดำเนินการเก็บ
รวบรวมข้อมูลจากครูโรงเรียนชุมชนบ้านหัวกุญแจ จำนวน ๑๔ คน ระหว่างวันที่ ๒๔ เมษายน - ๒๔ พฤษภาคม พ.ศ.
๒๕๖๗ ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิสิตตั้งรายนามข้างต้น ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๓-๔๒๙๓๕๙๓ หรือที่ E-mail:
65920327@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

มณฑนา รังสียะภาส

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณฑนา รังสียะภาส)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

โทร ๐๓๘ ๑๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๕ และ ๗๐๗

E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th

ที่ อว ๘๑๓๗/๘๔๐



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๔ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเขาหิน

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เอกสารรับรองจริยธรรมของมหาวิทยาลัยบูรพา
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (หาคูณภาพ)

ด้วย นางสาวนันทญา พร้อมฉัตร รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๙๒๐๓๒๗ นิสิตหลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผนการเรียน แบบ ก ๒ ได้รับอนุมัติ
เค้าโครงวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๑” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามนก เป็นประธานกรรมการควบคุม
วิทยานิพนธ์ และเสนอโรงเรียนท่านในการเก็บข้อมูลการเพื่อดำเนินการวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขออนุญาตให้นิสิตตั้งรายนามข้างต้น ดำเนินการเก็บ
รวบรวมข้อมูลจากครูโรงเรียนบ้านเขาหิน จำนวน ๑๔ คน ระหว่างวันที่ ๒๔ เมษายน - ๒๔ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๗
ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิสิตตั้งรายนามข้างต้น ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๓-๔๒๙๓๕๙๓ หรือที่ E-mail:
65920327@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

มณฑนา รังสียะภัส

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณฑนา รังสียะภัส)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

โทร ๐๓๘ ๑๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๕ และ ๗๐๗

E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th



ที่ อว ๘๑๓๗/๘๔๑

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๔ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่ายุบ (บึงกู่ประจักษ์นคราห์)

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เอกสารรับรองจริยธรรมของมหาวิทยาลัยบูรพา
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (หาคูณภาพ)

ด้วย นางสาวนันทญา พร้อมฉัตร รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๙๒๐๓๒๗ นิสิตหลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผนการเรียน แบบ ก ๒ ได้รับอนุมัติ
เค้าโครงวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๑” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก เป็นประธานกรรมการควบคุม
วิทยานิพนธ์ และเสนอโรงเรียนท่านในการเก็บข้อมูลการเพื่อดำเนินการวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขออนุญาตให้นิสิตดังกล่าวขังต้น ดำเนินการเก็บ
รวบรวมข้อมูลจากครูโรงเรียนบ้านป่ายุบ (บึงกู่ประจักษ์นคราห์) จำนวน ๑๔ คน ระหว่างวันที่ ๒๔ เมษายน - ๒๔
พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิสิตดังกล่าวขังต้น ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๓-๔๒๙๓๕๙๓ หรือที่
E-mail: 65920327@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

มณฑนา รังสิโยภัส

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณฑนา รังสิโยภัส)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

โทร ๐๓๘ ๑๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๕ และ ๗๐๗

E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th

ที่ อว ๘๑๓๗/๘๔๒



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๔ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองตะโก

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เอกสารรับรองจริยธรรมของมหาวิทยาลัยบูรพา
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (หาคุณภาพ)

ด้วย นางสาวนันทญา พร้อมฉัตร รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๙๒๐๓๒๗ นิสิตหลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผนการเรียน แบบ ก ๒ ได้รับอนุมัติ
เค้าโครงวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๑” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามนก เป็นประธานกรรมการควบคุม
วิทยานิพนธ์ และเสนอโรงเรียนท่านในการเก็บข้อมูลการเพื่อดำเนินการวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขออนุญาตให้นิสิตตั้งรายนามข้างต้น ดำเนินการเก็บ
รวบรวมข้อมูลจากครูโรงเรียนบ้านหนองตะโก จำนวน ๑๔ คน ระหว่างวันที่ ๒๔ เมษายน - ๒๔ พฤษภาคม พ.ศ.
๒๕๖๗ ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิสิตตั้งรายนามข้างต้น ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๓-๔๒๙๓๕๙๓ หรือที่ E-mail:
65920327@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

มณฑนา รังสิโยภัส

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณฑนา รังสิโยภัส)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

โทร ๐๓๘ ๑๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๕ และ ๗๐๗

E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th

ที่ อว ๘๑๓๗/๘๔๓



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๔ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบุญญราศรี

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เอกสารรับรองจริยธรรมของมหาวิทยาลัยบูรพา
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (หาคูณภาพ)

ด้วย นางสาวนันทญา พร้อมฉัตร รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๙๒๐๓๒๗ นิสิตหลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผนการเรียน แบบ ก ๒ ได้รับอนุมัติ
เค้าโครงวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๑” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามนก เป็นประธานกรรมการควบคุม
วิทยานิพนธ์ และเสนอโรงเรียนท่านในการเก็บข้อมูลการเพื่อดำเนินการวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขออนุญาตให้นิสิตดังรายนามข้างต้น ดำเนินการเก็บ
รวบรวมข้อมูลจากครูโรงเรียนวัดบุญญราศรี จำนวน ๑๔ คน ระหว่างวันที่ ๒๔ เมษายน - ๒๔ พฤษภาคม พ.ศ.
๒๕๖๗ ทั้งนี้ สามารถติดต่อให้นิสิตดังรายนามข้างต้น ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๓-๔๒๙๓๕๙๓ หรือที่ E-mail:
65920327@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

มณฑนา รังสียะภาส

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณฑนา รังสียะภาส)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

โทร ๐๓๘ ๑๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๕ และ ๗๐๗

E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th

ที่ อว ๘๑๓๗/๘๔๔



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๔ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลหนองใหญ่

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เอกสารรับรองจริยธรรมของมหาวิทยาลัยบูรพา
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (หาคุณภาพ)

ด้วย นางสาวนันทญา พร้อมฉัตร รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๙๒๐๓๒๗ นิสิตหลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผนการเรียน แบบ ก ๒ ได้รับอนุมัติ
เค้าโครงวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๑” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามนก เป็นประธานกรรมการควบคุม
วิทยานิพนธ์ และเสนอโรงเรียนท่านในการเก็บข้อมูลการเพื่อดำเนินการวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขออนุญาตให้นิสิตดังรายนามข้างต้น ดำเนินการเก็บ
รวบรวมข้อมูลจากครูโรงเรียนอนุบาลหนองใหญ่ จำนวน ๑๓ คน ระหว่างวันที่ ๒๔ เมษายน - ๒๔ พฤษภาคม พ.ศ.
๒๕๖๗ ทั้งนี้ สามารถติดต่อให้นิสิตดังรายนามข้างต้น ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๓-๔๒๙๓๕๙๓ หรือที่ E-mail:
65920327@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

มณฑนา รังสียะภัส

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณฑนา รังสียะภัส)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

โทร ๐๓๘ ๑๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๕ และ ๗๐๗

E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th

ที่ อว ๘๑๓๗/๘๔๕



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๔ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนวัดหนองรี

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เอกสารรับรองจริยธรรมของมหาวิทยาลัยบูรพา
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (หาคูณภาพ)

ด้วย นางสาวนันทนา พร้อมฉัตร รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๙๒๐๓๒๗ นิสิตหลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผนการเรียน แบบ ก ๒ ได้รับอนุมัติ
เค้าโครงวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๑” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามนก เป็นประธานกรรมการควบคุม
วิทยานิพนธ์ และเสนอโรงเรียนท่านในการเก็บข้อมูลการเพื่อดำเนินการวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขออนุญาตให้นิสิตดังรายนามข้างต้น ดำเนินการเก็บ
รวบรวมข้อมูลจากครูโรงเรียนชุมชนวัดหนองรี จำนวน ๑๔ คน ระหว่างวันที่ ๒๔ เมษายน - ๒๔ พฤษภาคม พ.ศ.
๒๕๖๗ ทั้งนี้ สามารถติดต่อให้นิสิตดังรายนามข้างต้น ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๓-๔๒๙๓๕๙๓ หรือที่ E-mail:
65920327@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

มณฑนา รังสิโยภาส

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณฑนา รังสิโยภาส)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

โทร ๐๓๘ ๑๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๕ และ ๗๐๗

E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th

ที่ อว ๘๑๓๗/๘๔๖



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๔ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดราษฎร์ศรัทธา

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เอกสารรับรองจริยธรรมของมหาวิทยาลัยบูรพา
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (หาคูณภาพ)

ด้วย นางสาววนิดา พร้อมมิตร รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๕๒๐๓๒๗ นิสิตหลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผนการเรียน แบบ ก ๒ ได้รับอนุมัติ
เค้าโครงวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๑” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก เป็นประธานกรรมการควบคุม
วิทยานิพนธ์ และเสนอโรงเรียนท่านในการเก็บข้อมูลการเพื่อดำเนินการวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขออนุญาตให้นิสิตตั้งรายนามข้างต้น ดำเนินการเก็บ
รวบรวมข้อมูลจากครูโรงเรียนวัดราษฎร์ศรัทธา จำนวน ๑๔ คน ระหว่างวันที่ ๒๔ เมษายน - ๒๔ พฤษภาคม พ.ศ.
๒๕๖๗ ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิสิตตั้งรายนามข้างต้น ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๓-๔๒๙๓๕๕๓ หรือที่ E-mail:
65920327@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

มณฑนา รังสียะภาส

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณฑนา รังสียะภาส)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

โทร ๐๓๘ ๑๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๕ และ ๗๐๗

E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th

ที่ อว ๘๑๓๗/๘๔๗



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.สิงหาคบทางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๔ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดดอนตำรังธรรม

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เอกสารรับรองจริยธรรมของมหาวิทยาลัยบูรพา
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (หาคุณภาพ)

ด้วย นางสาวนันทญา พร้อมฉัตร รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๔๒๐๓๒๗ นิสิตหลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผนการเรียน แบบ ก ๒ ได้รับอนุมัติ
เค้าโครงวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๑” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามนก เป็นประธานกรรมการควบคุม
วิทยานิพนธ์ และเสนอโรงเรียนท่านในการเก็บข้อมูลการเพื่อดำเนินการวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขออนุญาตให้นิสิตตั้งรายนามข้างต้น ดำเนินการเก็บ
รวบรวมข้อมูลจากครูโรงเรียนวัดดอนตำรังธรรม จำนวน ๑๔ คน ระหว่างวันที่ ๒๔ เมษายน - ๒๔ พฤษภาคม พ.ศ.
๒๕๖๗ ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิสิตตั้งรายนามข้างต้น ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๓-๔๒๙๓๕๙๓ หรือที่ E-mail:
65920327@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

มณฑนา รังสียะโส

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณฑนา รังสียะโส)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

โทร ๐๓๘ ๑๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๕ และ ๗๐๗

E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th

ที่ อว ๘๑๓๗/๘๔๘



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๔ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดกลางดอนเมืองชลบุรี

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เอกสารรับรองจริยธรรมของมหาวิทยาลัยบูรพา
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (หาคุณภาพ)

ด้วย นางสาวนันทยา พร้อมฉัตร รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๙๒๐๓๒๗ นิสิตหลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผนการเรียน แบบ ก ๒ ได้รับอนุมัติ
เค้าโครงวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๑” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามนกนก เป็นประธานกรรมการควบคุม
วิทยานิพนธ์ และเสนอโรงเรียนท่านในการเก็บข้อมูลการเพื่อดำเนินการวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขออนุญาตให้นิสิตตั้งรายนามข้างต้น ดำเนินการเก็บ
รวบรวมข้อมูลจากครูโรงเรียนวัดกลางดอนเมืองชลบุรี จำนวน ๑๔ คน ระหว่างวันที่ ๒๔ เมษายน - ๒๔ พฤษภาคม
พ.ศ. ๒๕๖๗ ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิสิตตั้งรายนามข้างต้น ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๓-๔๒๙๓๕๔๓ หรือที่ E-mail:
65920327@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

มณฑนา รังสิโยภัส

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณฑนา รังสิโยภัส)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

โทร ๐๓๘ ๑๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๕ และ ๗๐๗

E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th

ที่ อว ๘๑๓๗/๘๔๔



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๔ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสวนอุดมวิทยา

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เอกสารรับรองจริยธรรมของมหาวิทยาลัยบูรพา
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (หาคุนภาพ)

ด้วย นางสาวนันทญา พร้อมมิตร รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๙๒๐๓๒๗ นิสิตหลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผนการเรียน แบบ ก ๒ ได้รับอนุมัติ
เค้าโครงวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๑” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก เป็นประธานกรรมการควบคุม
วิทยานิพนธ์ และเสนอโรงเรียนท่านในการเก็บข้อมูลการเพื่อดำเนินการวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขออนุญาตให้นิสิตตั้งรายนามข้างต้น ดำเนินการเก็บ
รวบรวมข้อมูลจากครูโรงเรียนบ้านสวนอุดมวิทยา จำนวน ๑๔ คน ระหว่างวันที่ ๒๔ เมษายน - ๒๔ พฤษภาคม พ.ศ.
๒๕๖๗ ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิสิตตั้งรายนามข้างต้น ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๓-๔๒๙๓๕๙๓ หรือที่ E-mail:
65920327@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

มณฑนา รังสียะภาส

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณฑนา รังสียะภาส)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

โทร ๐๓๘ ๑๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๕ และ ๗๐๗

E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th

ที่ อว ๘๑๓๗/๘๕๐



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๔ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลวัดอุเทน

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เอกสารรับรองจริยธรรมของมหาวิทยาลัยบูรพา
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (หาคูณภาพ)

ด้วย นางสาวนันทยา พร้อมมิตร รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๙๒๐๓๒๗ นิสิตหลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผนการเรียน แบบ ก ๒ ได้รับอนุมัติ
เค้าโครงวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๑” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามนกนก เป็นประธานกรรมการควบคุม
วิทยานิพนธ์ และเสนอโรงเรียนท่านในการเก็บข้อมูลการเพื่อดำเนินการวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขออนุญาตให้นิสิตดังรายนามข้างต้น ดำเนินการเก็บ
รวบรวมข้อมูลจากครูโรงเรียนอนุบาลวัดอุเทน จำนวน ๗ คน ระหว่างวันที่ ๒๔ เมษายน - ๒๔ พฤษภาคม พ.ศ.
๒๕๖๗ ทั้งนี้ สามารถติดต่อให้นิสิตดังรายนามข้างต้น ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๓-๔๒๙๓๕๙๓ หรือที่ E-mail:
65920327@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

มัทนา รังสิโยภัส

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณฑนา รังสิโยภัส)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

โทร ๐๓๘ ๑๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๕ และ ๗๐๗

E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th

ที่ อว ๘๑๓๗/๘๕๑



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๔ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลบ้านบึง (อำนาจคุณปลัมภ์)

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เอกสารรับรองจริยธรรมของมหาวิทยาลัยบูรพา
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (หาคูณภาพ)

ด้วย นางสาวนันทญา พร้อมฉัตร รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๙๒๐๓๒๗ นิสิตหลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผนการเรียน แบบ ก ๒ ได้รับอนุมัติ
เค้าโครงวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๑” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามนกนก เป็นประธานกรรมการควบคุม
วิทยานิพนธ์ และเสนอโรงเรียนท่านในการเก็บข้อมูลการเพื่อดำเนินการวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขออนุญาตให้นิสิตดังรายนามข้างต้น ดำเนินการเก็บ
รวบรวมข้อมูลจากครูโรงเรียนอนุบาลบ้านบึง (อำนาจคุณปลัมภ์) จำนวน ๖ คน ระหว่างวันที่ ๒๔ เมษายน - ๒๔
พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ ทั้งนี้ สามารถติดต่อให้นิสิตดังรายนามข้างต้น ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๓-๔๒๙๓๕๙๓ หรือที่
E-mail: 65920327@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

มณฑนา รังสิโยภัส

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณฑนา รังสิโยภัส)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

โทร ๐๓๘ ๑๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๕ และ ๗๐๗

E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th

ที่ อว ๘๑๓๗/๘๕๒



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.สิงหาคบทางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๔ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดทองคั้ง “ไพโรจน์ประชาสรรค์”

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เอกสารรับรองจริยธรรมของมหาวิทยาลัยบูรพา
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (หาคูณภาพ)

ด้วย นางสาวนันทญา พร้อมฉัตร รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๙๒๐๓๒๗ นิสิตหลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผนการเรียน แบบ ก ๒ ได้รับอนุมัติ
เค้าโครงวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๑” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก เป็นประธานกรรมการควบคุม
วิทยานิพนธ์ และเสนอโรงเรียนท่านในการเก็บข้อมูลการเพื่อดำเนินการวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขออนุญาตให้นิสิตตั้งรายนามข้างต้น ดำเนินการเก็บ
รวบรวมข้อมูลจากครูโรงเรียนวัดทองคั้ง “ไพโรจน์ประชาสรรค์” จำนวน ๓๔ คน ระหว่างวันที่ ๒๔ เมษายน - ๒๔
พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ ทั้งนี้ สามารถติดต่อให้นิสิตตั้งรายนามข้างต้น ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๓-๔๒๙๓๕๕๓ หรือที่
E-mail: 65920327@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

ผศ.ดร. รังสิโยภัส

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณฑนา รังสิโยภัส)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

โทร ๐๓๘ ๑๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๕ และ ๗๐๗

E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th

ที่ อว ๘๑๓๗/๘๕๓



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.สิงหนาทบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๔ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลชลบุรี

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เอกสารรับรองจริยธรรมของมหาวิทยาลัยบูรพา
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (หาคูณภาพ)

ด้วย นางสาวนันทญา พร้อมฉัตร รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๙๒๐๓๒๗ นิสิตหลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผนการเรียน แบบ ก ๒ ได้รับอนุมัติ
เค้าโครงวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๑” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามนก เป็นประธานกรรมการควบคุม
วิทยานิพนธ์ และเสนอโรงเรียนท่านในการเก็บข้อมูลการเพื่อดำเนินการวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขออนุญาตให้นิสิตดังรายนามข้างต้น ดำเนินการเก็บ
รวบรวมข้อมูลจากครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรี จำนวน ๓๔ คน ระหว่างวันที่ ๒๔ เมษายน - ๒๔ พฤษภาคม พ.ศ.
๒๕๖๗ ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิสิตดังรายนามข้างต้น ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๓-๔๒๙๓๕๙๓ หรือที่ E-mail:
65920327@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

มัทนา รังสิโยภัส

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มัทนา รังสิโยภัส)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

โทร ๐๓๘ ๑๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๕ และ ๗๐๗

E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th



ภาคผนวก ข

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียน

ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาสำหรับการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

2. แบบสอบถามนี้มี 4 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านผู้บริหาร จำนวน 24 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านครูผู้สอน จำนวน 24 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านสถานศึกษา จำนวน 22 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน 30 ข้อ

โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อ และทุกตอนให้ตรงกับสภาพความเป็นจริง ข้อมูลของท่านผู้วิจัยจะเก็บรักษาไว้เป็นความลับ การตอบคำถามครั้งนี้ไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่าน แต่จะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษายิ่ง

ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นางสาววันธญา พร้อมฉัตร

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นให้ตรงกับสภาพความเป็นจริง

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของ
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านผู้บริหาร

ข้อที่	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ในการบริหารสถานศึกษาของ โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร						
1	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในกาปฏิบัติงาน ทุก ๆ ด้าน					
2	ผู้บริหาร สามารถบริหารจัดการ นิเทศ กำกับ ติดตาม ดูแล และ ประเมินผลการปฏิบัติงานใน สถานศึกษาอย่างเป็นระบบและ บรรลุตามเป้าหมาย					
3	ผู้บริหารบริหารงานด้วยหลักเหตุผล มีความยุติธรรม นำกฎระเบียบต่าง ๆ มาใช้ในการบังคับบัญชาได้อย่าง เหมาะสม					
4	ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ ยอมรับฟังสภาพปัญหาต่าง ๆ เปิดรับความคิดใหม่ ๆ คิดในเชิง บวก และพร้อมหาแนวทางแก้ไข					
5	ผู้บริหารสร้างขวัญ และกำลังใจแก่					

ข้อที่	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ในการบริหารสถานศึกษาของ โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
	ผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อส่งเสริม ให้ครูทำงานอย่างเต็มศักยภาพ					
6	ผู้บริหารสามารถปรับตัวเข้ากับ เหตุการณ์ และสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ อย่างเหมาะสม					
7	ผู้บริหารเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับ จากครู ผู้ปกครอง และชุมชน					
8	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ ปรึกษาหารือในทุกด้านของการ ทำงาน					
ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร						
9	ผู้บริหารสร้างความตระหนักให้ครู และบุคลากรเห็นความสำคัญในการ ปฏิบัติงานให้บรรลุวิสัยทัศน์					
10	ผู้บริหารกำหนดมาตรฐานความเป็น เลิศทางด้านการศึกษาไว้ชัดเจนและ สามารถนำไปปฏิบัติได้					
11	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ภาพ อนาคตเพื่อวางแผนล่วงหน้าในการ ทำงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง					
12	ผู้บริหารกำหนดภารกิจที่ต้อง ปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนในการ เปลี่ยนแปลง					

ข้อที่	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ในการบริหารสถานศึกษาของ โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
	แต่ครั้ง					
13	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายในอนาคต ในการทำงานอย่างชัดเจน					
14	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นและยอมรับ ในความรู้ความสามารถของ บุคลากร					
15	ผู้บริหารพัฒนาศักยภาพในการ ทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา อยู่เสมอ					
16	ผู้บริหารนำบุคลากรทุกคนเข้ามา มีส่วนร่วมในการประเมิน การเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้า ของโรงเรียน					
ด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร						
17	ผู้บริหารมอบหมายงาน และหน้าที่ รับผิดชอบตามความสามารถ ของบุคลากรแต่ละบุคคล					
18	ผู้บริหารมีการจัดทำปฏิทินการ ปฏิบัติงานของสถานศึกษาอย่าง ชัดเจน					
19	ผู้บริหารกำหนดมาตรฐานการ ปฏิบัติงานของคณะครูอย่างชัดเจน					
20	ผู้บริหารได้รับการยอมรับจาก					

ข้อที่	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ในการบริหารสถานศึกษาของ โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
	บุคลากรในสถานศึกษาในการ ปฏิบัติงาน					
21	ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็น ของบุคลากรในสถานศึกษา					
22	ผู้บริหารให้เกียรติเพื่อนร่วมงานทุก คนอย่างเท่าเทียม					
23	ผู้บริหารกล้าตัดสินใจ ทำงานใน เรื่องที่ทำทนายและคำนึงถึงผลที่ ตามมาอยู่เสมอ					
24	ผู้บริหารวิเคราะห์ข้อมูลจากชุมชน ผู้ปกครอง นักเรียน เพื่อนำมาใช้ ในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา					

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นให้ตรงกับสภาพความเป็นจริง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของ
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านครูผู้สอน

ข้อที่	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ในการบริหารสถานศึกษาของ โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านครูผู้สอน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
ด้านคุณภาพการสอนของครู						
1	ครูมีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตร และเนื้อหาวิชา					
2	ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอน หลากหลายสอดคล้องกับความ แตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียน					
3	ครูใช้เทคนิควิธีการสอนที่ หลากหลายเพื่อมุ่งให้ผู้เรียนเกิดการ เรียนรู้					
4	ครูมีการเสริมแรงและมีปฏิสัมพันธ์ ที่ดีกับนักเรียนทุกคน					
5	ครูวัดและประเมินผลตามสภาพจริง และใช้วิธีการที่หลากหลาย					
6	ครูศึกษาหาวิทยาการใหม่ ๆ มาใช้ ในกิจกรรมการเรียนการสอน					
7	ครูเลือกใช้สื่อการสอนที่ช่วยให้ ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามจุดมุ่งหมาย					
8	ครูส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วนร่วม					

ข้อที่	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ในการบริหารสถานศึกษาของ โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านครูผู้สอน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
	ในการเรียนการสอน					
ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู						
9	ครูพึงพอใจต่อวิธีบริหารงานของ ผู้บริหาร					
10	ครูมีความสุขในการปฏิบัติงาน					
11	ครูได้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะท้าทาย และกระตุ้นการทำงาน					
12	ครูได้รับมอบหมายให้มีส่วนร่วม รับผิดชอบในแผนงาน โครงการ ของโรงเรียนเพื่อให้เกิดผลดี					
13	ครูได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงานในการทำงาน อย่างเต็มที่					
14	ครูได้รับการสนับสนุน ความก้าวหน้าในการทำงานจาก ผู้บริหารอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง					
15	ครูทำงานด้วยความตั้งใจและ ความรับผิดชอบ					
16	ครูแลกเปลี่ยนประสบการณ์ด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับการพัฒนานักเรียนอย่าง สม่ำเสมอ					

ข้อที่	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ในการบริหารสถานศึกษาของ โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านครูผู้สอน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
ด้านการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู						
17	ครูได้รับการสนับสนุนให้จัด กิจกรรมการเรียนการสอนที่ สอดคล้องกับเป้าหมายและ วัตถุประสงค์					
18	ครูได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร ในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการ สอน					
19	ครูได้รับการสนับสนุนในการผลิต สื่อเพื่อใช้ในการเรียนการสอนอย่าง เต็มที่					
20	ครูได้รับการยอมรับนับถือในความรู้ ความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน					
21	ครูได้รับสวัสดิการ การเลื่อนขั้น เงินเดือนอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม กัน					
22	ครูได้รับการสนับสนุนจากชุมชน และผู้ปกครองในการพัฒนาการ เรียนการสอนของนักเรียน					
23	ครูได้รับการสนับสนุนจากชุมชน ในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ระหว่าง สถานศึกษากับชุมชน					
24	ครูได้รับการสนับสนุนจากชุมชน					

ข้อที่	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ในการบริหารสถานศึกษาของ โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านครูผู้สอน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
	และหน่วยงานภายนอกในการมี ส่วนร่วมและสนับสนุนกิจกรรม ของนักเรียน					

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นให้ตรงกับสภาพความเป็นจริง

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของ
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านสถานศึกษา

ข้อที่	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ในการบริหารสถานศึกษาของ โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
ด้านวัฒนธรรมของสถานศึกษา						
1	ผู้บริหารได้กำหนดแนวทางที่ควรปฏิบัติไว้อย่างชัดเจนเพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติอย่างถูกต้อง					
2	ผู้บริหารทำให้ครูทุกคนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษาร่วมกัน					
3	ผู้บริหารกระตุ้นให้คณะครูได้แสดงความคิดเห็นในแง่มุมต่าง ๆ อย่างหลากหลายก่อนพิจารณาตัดสินใจ					
4	ผู้บริหารให้การยอมรับชมเชยในความสำเร็จในการปฏิบัติของครู					
5	ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลและเอื้ออาทรในความเป็นอยู่ของครูทุกคน					
6	ผู้บริหารสนับสนุนส่งเสริมให้คณะครูนำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการแก้ปัญหาการทำงานและการพัฒนาผู้เรียน					

ข้อที่	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ในการบริหารสถานศึกษาของ โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
7	ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ครูได้ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่					
8	บุคลากรในสถานศึกษามีความสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
ด้านสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา						
9	สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมที่ร่มรื่น ทำให้เกิดบรรยากาศที่ช่วยเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน					
10	สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมให้สะอาด ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และเอื้อต่อการเรียนรู้					
11	อาคารเรียนอยู่ในสภาพที่ใช้การได้ดี และเอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน					
12	ห้องเรียนและอุปกรณ์ในห้องเรียนอยู่ในสภาพที่ปลอดภัยใช้การได้ดี มีเพียงพอกับจำนวนนักเรียน					
13	ห้องเรียนมีบรรยากาศที่ปลอดโปร่ง มีแสงสว่างเพียงพอ เอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน					
14	สถานศึกษามีการจัดสถานที่สำหรับการเรียนรู้นอกห้องเรียนอย่าง					

ข้อที่	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ในการบริหารสถานศึกษาของ โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
	ปลอดภัยและเหมาะสม					
15	สถานศึกษาจัดโต๊ะ ที่นั่ง หรือ มีสวนหย่อม ที่ร่มรื่นสำหรับให้ นักเรียนพักผ่อนเวลาว่าง					
16	สถานศึกษามีห้องสุขาที่สะอาด ถูกสุขลักษณะอนามัย และเพียงพอ ต่อการใช้งาน					
ด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน						
17	ผู้ปกครองให้การสนับสนุนในการ บริหารจัดการศึกษาและการจัด กิจกรรมของสถานศึกษาอยู่เสมอ					
18	ผู้ปกครองได้รับข้อมูล ข่าวสาร และ มีการติดต่อกับสถานศึกษาอย่าง สม่ำเสมอ					
19	สถานศึกษามีการสร้างเชื่อมั่น แก่ผู้ปกครองและชุมชน					
20	ผู้ปกครองสามารถแสดงความคิดเห็นผ่านช่องทางต่าง ๆ เพื่อเป็น ประโยชน์ต่อการบริหารจัดการ การศึกษาของสถานศึกษา					
21	ผู้ปกครองและครูร่วมมือกัน ในการให้ความรู้และถ่ายทอดภูมิ ปัญญาท้องถิ่นแก่ผู้เรียน					

ข้อที่	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ในการบริหารสถานศึกษาของ โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
22	ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการสร้าง ความผูกพันระหว่างครูและนักเรียน					

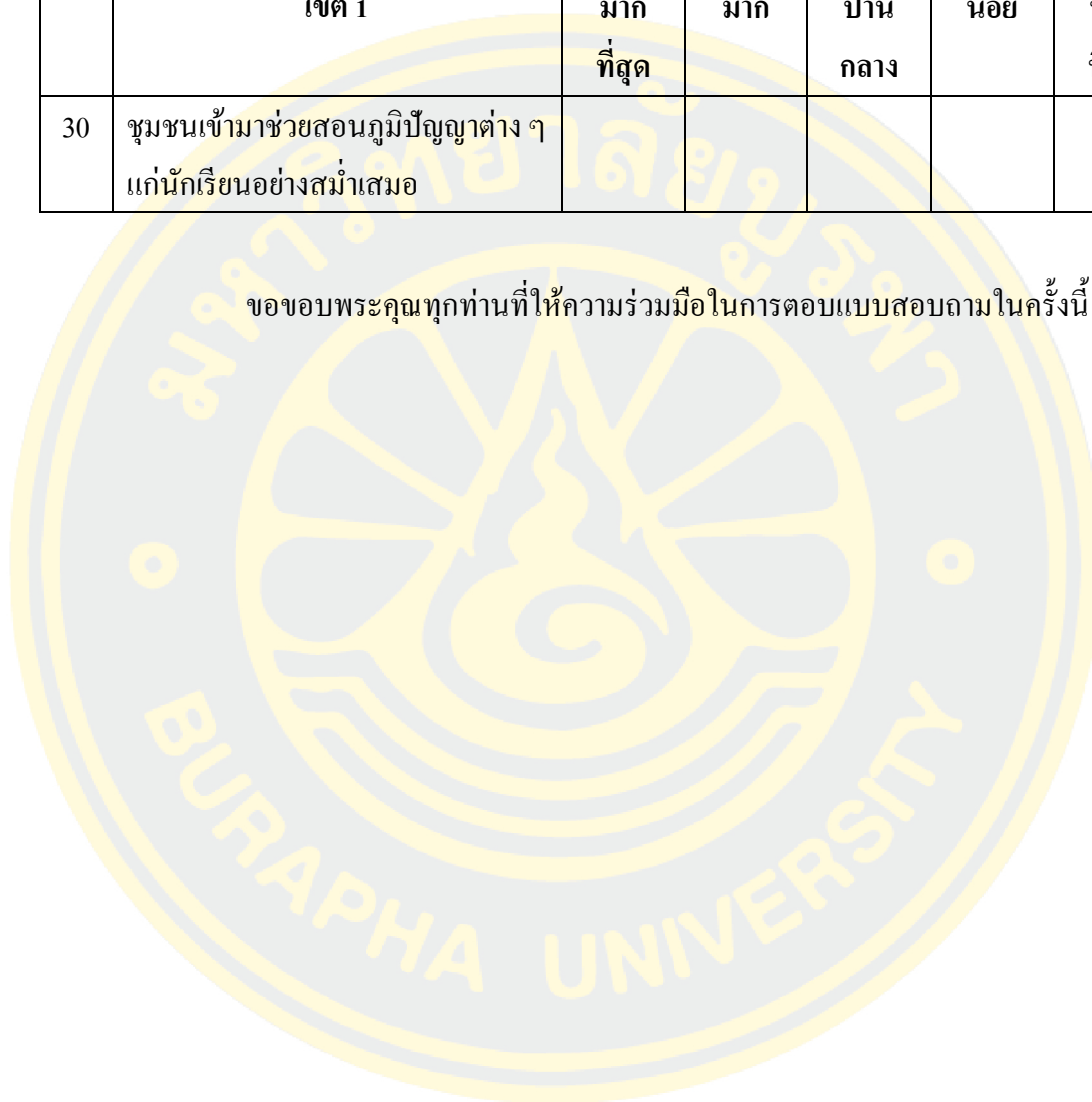
ข้อ ที่	ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
7	ครูได้รับการพัฒนาความสามารถใน การสอนและการทำงานอื่น ๆ ได้ตรง ตามเป้าหมาย					
8	ครูสามารถศึกษา วิเคราะห์ และ ปฏิบัติงานให้เกิดผลลัพธ์ตาม นโยบายของสถานศึกษา					
9	ครูสามารถผลิต จัดหาสื่อ พัฒนา นวัตกรรมการศึกษา เพื่อนำไปใช้ พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ เหมาะสมและคุ้มค่า					
10	ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้น Active learning					
11	ครูสามารถวัดผลและประเมินผลการ เรียนของผู้เรียน ได้ถูกต้องและนำผล ไปพัฒนาผู้เรียนได้ตรงประเด็น					
12	ครูปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง					
ด้านการพัฒนาผู้เรียน						
13	นักเรียนมีพัฒนาการด้านความรู้ ความสามารถทางวิชาการ ทักษะชีวิต การคิด การตัดสินใจ และการแก้ไข ปัญหาสูงขึ้น					
14	นักเรียนมีความกระตือรือร้น ในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					

ข้อ ที่	ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
15	นักเรียนมีพัฒนาการทางด้านร่างกาย และการเรียนรู้เหมาะสมตามวัย					
16	นักเรียนมีความฉลาดทางด้านอารมณ์ สูงขึ้น					
17	นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สูงขึ้นในทุกกลุ่มสาระ					
18	นักเรียนมีทักษะด้านภาษาและการ สื่อสาร					
ด้านการเพิ่มโอกาสทางการศึกษา						
19	สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุน ให้ครูและนักเรียนใช้สื่อนวัตกรรม เทคโนโลยี และนวัตกรรมต่าง ๆ ในการจัดการเรียนรู้					
20	สถานศึกษาจัดบรรยากาศในการจัด กิจกรรมการเรียนการสอน ให้มี ความน่าสนใจ เอื้อต่อการเรียนรู้ ของนักเรียนทุกระดับชั้น					
21	สถานศึกษาบริหารระบบดูแล ช่วยเหลือนักเรียนด้วยความร่วมมือ ของครูทุกคนและสามารถช่วยเหลือ ผู้เรียนได้ทันเวลา					
22	สถานศึกษาจัดสรรงบประมาณ เพื่อให้ครูและนักเรียนใช้ในการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสม					

ข้อ ที่	ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
	และเพียงพอ					
23	สถานศึกษามีการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา ให้สอดคล้องกับ ความต้องการของนักเรียนและชุมชน ทุกฝ่ายและทุกระดับ					
24	สถานศึกษาได้รับความร่วมมือจาก ชุมชนในการพัฒนาสถานศึกษา					
ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน						
25	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้า มามีส่วนร่วมในการพัฒนา สถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ					
26	ชุมชนให้ความสำคัญในการเข้ามา มีส่วนร่วมจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาสูง					
27	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ชุมชน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับ สถานศึกษาในด้านต่าง ๆ อย่าง สม่ำเสมอ					
28	สถานศึกษาประสานงานกับชุมชน ขอความร่วมมือในการพัฒนา สถานศึกษาอยู่เสมอ					
29	สถานศึกษาและชุมชนจัดทำแหล่ง เรียนรู้เพื่อให้ครู นักเรียน หรือสมาชิก ได้ใช้ในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม					

ข้อ ที่	ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
30	ชุมชนเข้ามาช่วยสอนภูมิปัญญาต่าง ๆ แก่นักเรียนอย่างสม่ำเสมอ					

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้



qr code สำหรับแบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร
สถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1





ภาคผนวก ค

ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการ
บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ตารางที่ 25 ค่าดัชนีความสอดคล้องตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จใน
การบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
ด้านผู้บริหาร

ข้อที่	ผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

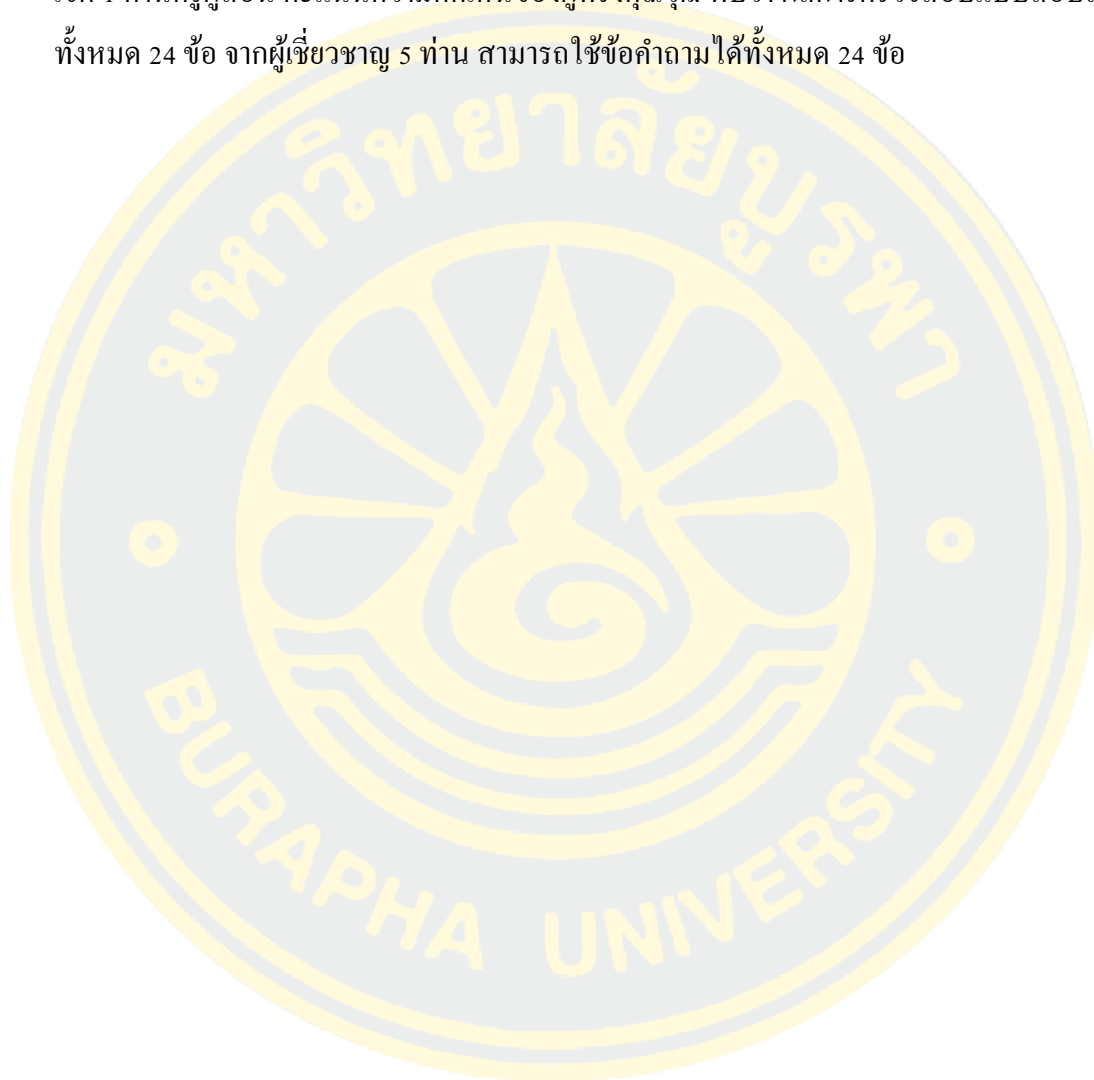
ข้อที่	ผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

จากตารางที่ 25 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of items objective congruence: IOC) ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านผู้บริหาร คณะนักคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ผลการตรวจสอบแบบสอบถามทั้งหมด 24 ข้อ จากผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน สามารถใช้ข้อคำถามได้ทั้งหมด 24 ข้อ

ตารางที่ 26 ค่าดัชนีความสอดคล้องตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จใน
การบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
ด้านครูผู้สอน

ข้อที่	ผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

จากตารางที่ 26 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of items objective congruence: IOC) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านครูผู้สอน คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ผลการตรวจสอบแบบสอบถามทั้งหมด 24 ข้อ จากผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน สามารถใช้ข้อคำถามได้ทั้งหมด 24 ข้อ



ตารางที่ 27 ค่าดัชนีความสอดคล้องตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จใน
การบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
ด้านสถานศึกษา

ข้อที่	ผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

จากตารางที่ 27 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of items objective congruence: IOC) ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านสถานศึกษา คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ผลการตรวจสอบแบบสอบถามทั้งหมด 22 ข้อ จากผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน สามารถใช้ข้อคำถามได้ทั้งหมด 22 ข้อ



ตารางที่ 28 ค่าดัชนีความสอดคล้องตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ความสำเร็จในการบริหาร
สถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ข้อที่	ผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

จากตารางที่ 28 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of items objective congruence: IOC) ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ผลการตรวจสอบแบบสอบถามทั้งหมด 30 ข้อ จากผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน สามารถใช้ข้อคำถามได้ทั้งหมด 30 ข้อ



ตารางที่ 29 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้าน
ผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	.756	13	.772
2	.772	14	.855
3	.855	15	.884
4	.884	16	.782
5	.782	17	.756
6	.537	18	.772
7	.756	19	.855
8	.772	20	.884
9	.756	21	.782
10	.772	22	.537
11	.855	23	.700
12	.756	24	.852

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .973

จากตารางที่ 29 ผลการหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
เกี่ยวกับปัจจัยด้านผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของ โรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 พบว่า ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) อยู่ระหว่าง
.537 - .884 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่า .973

ตารางที่ 30 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้าน
ครูผู้สอนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	.738	13	.759
2	.798	14	.869
3	.759	15	.861
4	.869	16	.765
5	.861	17	.798
6	.798	18	.759
7	.798	19	.869
8	.798	20	.861
9	.759	21	.765
10	.869	22	.495
11	.861	23	.798
12	.798	24	.759

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .975

จากตารางที่ 30 ผลการหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
เกี่ยวกับปัจจัยด้านครูผู้สอนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของ โรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 พบว่า ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) อยู่ระหว่าง
.495 - .869 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่า .975

ตารางที่ 31 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้าน
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	.858	12	.893
2	.893	13	.793
3	.749	14	.749
4	.757	15	.757
5	.858	16	.858
6	.893	17	.893
7	.793	18	.793
8	.893	19	.527
9	.749	20	.749
10	.757	21	.757
11	.858	22	.858

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .974

จากตารางที่ 31 ผลการหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
เกี่ยวกับปัจจัยด้านสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของ โรงเรียนใน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 พบว่า ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) อยู่
ระหว่าง .527 - .893 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่า .974

ตารางที่ 32 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	.904	16	.904
2	.804	17	.804
3	.781	18	.551
4	.850	19	.904
5	.904	20	.850
6	.850	21	.727
7	.904	22	.781
8	.820	23	.850
9	.523	24	.904
10	.727	25	.727
11	.781	26	.781
12	.850	28	.727
13	.904	28	.781
14	.804	29	.781
15	.850	30	.850

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .981

จากตารางที่ 32 ผลการหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 1 พบว่า ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) อยู่ระหว่าง .523 - .904 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่า .981

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาววันรญา พร้อมมิตร
วัน เดือน ปี เกิด	1 กันยายน 2535
สถานที่เกิด	ชลบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	54 ม.3 ต.บึง อ.ศรีราชา จ.ชลบุรี
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	ครู วิทยฐานะชำนาญการ โรงเรียนวัดเขาไผ่ (เจี๋ยวิทยาคณ) อ.บ้านบึง จ.ชลบุรี
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
รางวัลหรือทุนการศึกษา	รางวัล “ครูดีศรีบ้านบึง” ในงานวันครู ประจำปี 2565 บทความวิชาการ “แนวทางการประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงระดับบุคคล สำหรับการดำรงชีวิตในสังคมยุคดิจิทัลของคน GEN Y” ในการประชุมทางวิชาการด้านการบริหารการศึกษและการอุดมศึกษา ระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 3 ปี 2566