



ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1
THE FACTORS AFFECTING THE SUCCESS OF SCHOOL ADMINISTRATION
OF
THE SMALL-SIZE EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER PHITSANULOK
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

อนุพล อัครพิน

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะวิทยาการจัดการ
สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก
ปีการศึกษา 2567

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1
THE FACTORS AFFECTING THE SUCCESS OF SCHOOL ADMINISTRATION
OF
THE SMALL-SIZE EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER PHITSANULOK
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

อนุพล อัครพิน

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะวิทยาการจัดการ
สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก
ปีการศึกษา 2567



ชื่อเรื่อง บัณฑิตที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

ผู้วิจัย นายอนุพล อัครพิน

ชื่อปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา การบริหารการศึกษา

คณะกรรมการสอบ

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัชฎา สีสุมภู)

..... กรรมการ
(ดร.อินทิรา มุงเมือง)

..... กรรมการและเลขานุการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ .ดร.จิรัฏฐ์ เหมือนวิหาร)

คณะวิทยาการจัดการ สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก อนุมัติให้รายงาน
การค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา

..... คณบดี
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พีระ พันธุ์งาม)

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ข้าพเจ้าขอขอบพระคุณ ดร.ภานุมาศ หมอสินธุ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และ ดร.อินทิรา มุ่งเมือง อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม เป็นอย่างสูงที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา ตรวจสอบแก้ไข ให้กำลังใจ และให้ความอนุเคราะห์แก่ผู้วิจัยมาโดยตลอดเวลาที่ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่งจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อนุพงษ์ กุ่มกะมกุล รองคณบดีฝ่ายพัฒนานักศึกษาและกิจการพิเศษ อาจารย์ ดร.บุญส่ง กวยเงิน รองคณบดีฝ่ายนโยบายและแผนพัฒนา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม และอาจารย์ ดร.สุชาติ ใจภักดี อาจารย์ประจำคณะวิทยาการจัดการ สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในการตรวจสอบเนื้อหา ให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการและข้าราชการครูของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย ขอขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านของสถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิกที่ประสิทธิภาพประสิทธิผลวิชาความรู้แก่ผู้วิจัยจนสามารถนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ อีกทั้งยังช่วยอำนวยความสะดวกในการดำเนินงานวิจัย รวมถึงผู้เป็นเจ้าของข้อมูล และทฤษฎีทั้งหมดที่ทำให้ผู้วิจัยได้มีโอกาสศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัยจนประสบความสำเร็จ

ท้ายที่สุดผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดามารดา และเพื่อนนักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่านที่สร้างกำลังใจ ความรักและความห่วงใย อีกทั้งยังให้ความช่วยเหลือ ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้อง ผู้ที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จทุกท่านที่ได้กล่าวถึงในที่นี้ที่มีส่วนช่วยเหลือมาโดยตลอด ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้มีอุปการคุณดังกล่าวไว้ ณ โอกาสนี้เป็นอย่างยิ่ง

อนุพล อัครพิน

ชื่อเรื่อง	: ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1
ผู้วิจัย	: อนุพล อัครพิน
ชื่อปริญญา	: ศึกษาศาตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)
อาจารย์ที่ปรึกษา	: ดร.อินทิรา มุงเมือง
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	: ดร.ภานุมาศ หมอสินธุ์
ปีที่สำเร็จการศึกษา	: 2567
สถาบัน	: สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 จำนวน 152 คน และทำการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา และใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ คัดเลือกตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์แบบนำเข้า โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ประกอบด้วย การบริหารสถานศึกษา การบริหารและการสนับสนุนการพัฒนาคณาจารย์ และการพัฒนาผู้เรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายปัจจัยพบว่า ปัจจัยครูผู้สอนมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือปัจจัยสถานศึกษา และปัจจัยผู้บริหารสถานศึกษาตามลำดับ
3. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 มีจำนวน 4 ตัวแปร ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ประกอบด้วย ด้านคุณภาพการสอนของครู ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร และด้านสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ได้ร้อยละ 71.90 ซึ่งมีประสิทธิภาพในการพยากรณ์มาก

คำสำคัญ : โรงเรียนขนาดเล็ก, ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ, ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา

Title : The factors affecting the success of school administration of the small-size educational institutions under Phitsanulok educational service area office 1

Author : Anupon Akkapin

Degree : Master of Education (Educational Administration)

Advisor : Dr. Intira Moongmaung

Co-advisor : Dr. Panumat Mohsin

Graduated year : 2024

Institute : Pacific Institute of Management Science

Abstract

This research aimed to study the factors affecting the success of school administration in small schools under Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 1. The sample group used in the research was 152 people. Simple random sampling was used. The instrument used for data collection was a questionnaire. The statistics used for data analysis were the mean and standard deviation. The factors affecting the success of school administration were analyzed and the multiple regression analysis was used. The variables were selected by the input analysis method using a ready-made computer program.

The research results:

1. The level of success in the management of educational institutions of small schools under the Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 1, Including control of educational institutions, control and control of efficiency and student development is very high.
2. The success of the educational administration of small schools under the Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 1, There is a high level of overall. Considering all factors, it was discovered that the teacher factors had the highest mean values. The educational institution is the second factor to consider. The following factors impact school administrators.
3. The results of the multiple regression analysis of factors affecting the success of educational administration of small schools under the Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 1. There are 4 factors, The significance of statistics at the 0.05 level is significant. Including A study that investigates the quality of teaching by teachers, the success of administrators in leading, and the qualifications of educational institutions. Predicting the success of educational administration in small schools under the

Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 1, Which Got 71.90 per cent is highly effective in forecasting.

Keywords : small schools, The factors affecting the success, The level of success in the management of educational institutions.

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กในปัจจุบันเผชิญกับความท้าทายหลายประการ เช่น ทรัพยากรที่จำกัด การจัดการบุคลากร และการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ซึ่งทั้งหมดนี้มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา แม้จะมีความพยายามในการพัฒนานโยบายและการจัดการต่างๆ เพื่อส่งเสริมให้โรงเรียนขนาดเล็กสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ศุณิสรา ทดลา, 2566, น.53)โรงเรียนขนาดเล็กมีแนวโน้มที่จะมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นในทุกปีอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมักพบปัญหาที่สำคัญคือต้นทุนในการจัดการเรียนการสอนที่สูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ การขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการศึกษา รวมถึงปัญหาโรงเรียนที่ไม่มีผู้บริหาร ขาดแคลนครูที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางและจำนวนครูไม่ครบชั้นเรียน ส่งผลให้โรงเรียนขนาดเล็กไม่สามารถจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพได้อย่างเต็มที่ ซึ่งปัญหาดังกล่าวส่งผลให้เกิดปัญหาที่สำคัญ 2 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการ และด้านการเรียนการสอน แต่จากปัญหาที่เกิดขึ้นก็ยังเห็นโอกาสของการพัฒนาและคุณค่าของโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งการมีโรงเรียนขนาดเล็กในชุมชนเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้กับเด็ก สร้างโอกาสทางการศึกษาให้กับเด็กรวมถึงเป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว ชุมชน และท้องถิ่น ในการจัดการเรียนการสอนของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่าครูจะใกล้ชิดนักเรียนเห็นพัฒนาการและความก้าวหน้าของนักเรียนมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนบางแห่งมีแนวทางเฉพาะและรับมือกับความท้าทายของการเป็นโรงเรียนขนาดเล็กได้ดี ซึ่งความคงอยู่และมีคุณค่าอย่างยั่งยืนของโรงเรียนขนาดเล็กนั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์เฉพาะของท้องถิ่นและนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดเท่านั้น แต่ยังรวมถึงผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้กำหนดนโยบาย นักเรียน ครอบครัวและชุมชน

การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีคุณภาพในโรงเรียนขนาดเล็กต้องการความพยายามอย่างมาก เนื่องจากต้องทำให้โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และมีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ แต่ด้วยข้อจำกัดทางทรัพยากรและบุคลากร ทำให้การสร้างบรรยากาศที่ดีและการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเป็นไปได้ยาก แม้จะมีการพัฒนานโยบายและแนวทางการจัดการต่างๆ เพื่อช่วยเหลือโรงเรียนขนาดเล็ก แต่การนำไปปฏิบัติจริงยังต้องเผชิญกับความท้าทายหลายประการ การที่นโยบายและแนวทางการจัดการต้องมีความยืดหยุ่นและปรับตัวตามสภาพแวดล้อมของแต่ละโรงเรียน ทำให้การนำไปใช้จริงต้องใช้เวลาและความพยายาม การศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กอย่างละเอียดเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนและครอบคลุม ทำให้สามารถนำไปพัฒนากลยุทธ์และแนวทางการบริหารที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น การวิจัยเชิงลึกจะช่วยให้เข้าใจถึงปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่โรงเรียนขนาดเล็กเผชิญอยู่ รวมทั้งแนวทางในการแก้ไขและปรับปรุงให้โรงเรียนสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในยุคที่วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตของคนในชาติ ผู้ปกครองในปัจจุบันมักนิยมส่งลูกหลานเข้าเรียนในโรงเรียนที่มีความพร้อมในด้านต่าง ๆ เช่น อาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม การอำนวยความสะดวก

สะดวกและการบริการ ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และการบริหารจัดการวิชาการ (อานนท์ เลียงพรม, 2564) โรงเรียนเหล่านี้มักเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีชื่อเสียงในพื้นที่และมีความพร้อมทั้งสถานที่และบุคลากร สถานการณ์ดังกล่าวทำให้โรงเรียนขนาดเล็กหลายแห่งมีจำนวนนักเรียนลดลง ส่งผลต้องงบประมาณและอัตราการจ้างครูที่ต้องลดลงตามไปด้วย หลายโรงเรียนจึงต้องยุบรวมกับโรงเรียนอื่นหรือปิดตัวลง เมื่อโรงเรียนใกล้บ้านถูกยุบหรือปิด นักเรียนต้องเดินทางไปโรงเรียนที่ไกลขึ้น ซึ่งบางครอบครัวอาจไม่มีกำลังทรัพย์พอที่จะส่งลูกหลานไปเรียน ทำให้เด็กขาดโอกาสทางการศึกษา และเพิ่มความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาในประเทศ เมื่อประชากรขาดการศึกษา ย่อมส่งผลต่อการพัฒนาประเทศในอนาคต โรงเรียนขนาดเล็กภายใต้สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทั่วประเทศกำลังเผชิญปัญหาด้านการบริหารจัดการ ด้วยงบประมาณที่ลดลงตามจำนวนนักเรียน ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ปรับกระบวนการจัดการศึกษา และหาแนวทางที่จะทำให้โรงเรียนขนาดเล็กสามารถอยู่รอดและเป็นที่ยอมรับของชุมชน การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตของคนในชาติ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นตัวชี้วัดสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการศึกษา การเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาไม่ยากนัก แต่การเป็นนักบริหารมืออาชีพนั้นเป็นเรื่องยากในปัจจุบัน สังคมไทยยุคปฏิรูปการศึกษาต้องการผู้บริหารการศึกษามืออาชีพ ซึ่งต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหาร การเป็นคนดีและคนเก่งยังไม่เพียงพอ ผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถ ความมุ่งมั่นตั้งใจ ความขยัน อดทน ซื่อสัตย์ ประหยัด ตรงต่อเวลา รับผิดชอบ มีความกล้าคิดกล้าทำ ตัดสินใจอย่างชาญฉลาดและรวดเร็ว มีไหวพริบในการแก้ปัญหา พัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีกัลยาณมิตรที่ดีกับผู้ร่วมงาน นักเรียน และผู้ปกครอง ใช้คุณธรรมเป็นแนวทางในการประกอบอาชีพ และปฏิบัติตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพอย่างเคร่งครัด (ธร สุนทรายุทธ, 2551)

กระบวนการบริหารจัดการศึกษาเป็นกลไกสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาที่จะช่วยให้ระบบการศึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการบริหารการศึกษาต้องคำนึงถึงหลักการกระจายอำนาจสู่องค์กรในระดับต่างๆ ที่มีหน้าที่บริหารทั้งในส่วนกลางและส่วนท้องถิ่น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาไปสู่สถานศึกษาโดยตรง เพื่อให้สถานศึกษามีอำนาจหน้าที่ ความเป็นอิสระ และความคล่องตัว โดยจัดให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ตัวแทนครู ตัวแทนผู้ปกครอง และตัวแทนชุมชน ร่วมกันบริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนและบรรลู่วัตถุประสงค์ทางการศึกษาที่วางไว้ หน้าที่และความรับผิดชอบดังกล่าวขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นสมาชิกสำคัญของคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทเด่นชัดในการตัดสินใจด้านต่าง ๆ เพื่อให้การพัฒนาจัดการศึกษาในสถานศึกษามีประสิทธิภาพและคุณภาพ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทสำคัญในการบริหารงานต่าง ๆ ในโรงเรียนให้เป็นผลสำเร็จ เนื่องจากผู้บริหารเป็นผู้นำในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย วางแผน และวิธีดำเนินงานของโรงเรียนร่วมกับบุคลากรและชุมชน เพื่อให้การบริหารงานสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบายของรัฐ ที่มุ่งเน้นการผลิตและพัฒนาเยาวชนคนไทยให้มีคุณภาพ เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข ซึ่งจะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาชาติต่อไป นอกจากนี้ ผู้บริหารโรงเรียนยังเป็นหัวหน้าหน่วยงานที่นาระเบียบ กฎเกณฑ์ และ

มาตรฐานที่กำหนดมาดำเนินการให้เกิดผลในทางปฏิบัติ ผู้บริหารถูกคาดหวังให้เป็นผู้นำในทุกด้าน โดยต้องคอยชี้แนะ ตัดสินใจ แก้ปัญหา อำนาจการ ควบคุมดูแล และเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับ บุคลากร รวมถึงการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายหลักคือนักเรียนบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร (ธราธร ตันวิพงษ์ตระกูล, 2557)

จากปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะนักศึกษาระดับปริญญาตรีบริหารการศึกษามีโอกาสที่จะได้ เริ่มต้นสายอาชีพผู้บริหารจากการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก จึงมีความสนใจที่ศึกษาปัจจัยที่ ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อจะได้นำผลการวิจัยไปใช้ให้ เกิดประโยชน์ในการบริหารสถานศึกษา และเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและหน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้อง ใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศประกอบการกำหนดนโยบายในการพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

1.2 คำถามของการวิจัย

1.2.1 ระดับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 อยู่ในระดับใด

1.2.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 มีปัจจัยใดบ้าง

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

1.3.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

1.4 สมมติฐานของการวิจัย

1.4.1 ระดับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 อยู่ในระดับมาก

1.4.2 ปัจจัยผู้บริหารสถานศึกษา และปัจจัยครูผู้สอนส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร สถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 อยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้มุ่งเน้นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร สถานศึกษาและความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ดังนี้

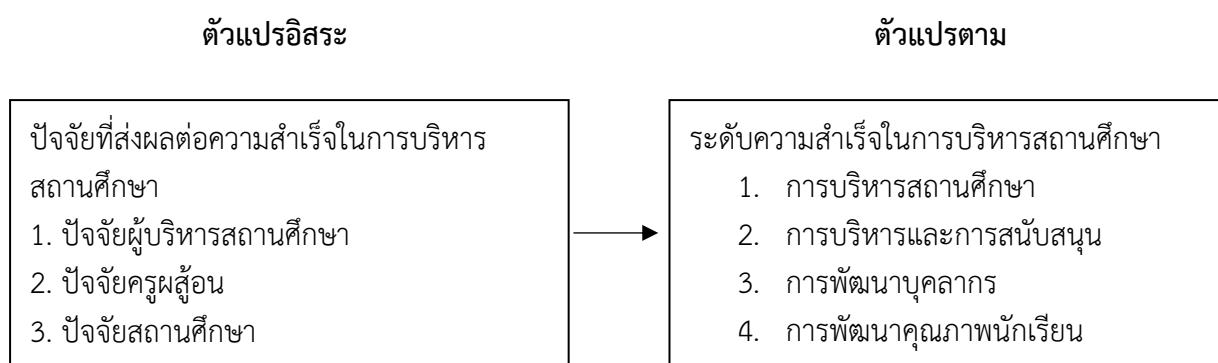
1) ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย

1.1) การบริหารสถานศึกษา

- 1.2) การบริหารและสนับสนุน
- 1.3) การพัฒนาบุคลากร
- 1.4) การพัฒนาคุณภาพนักเรียน
- 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย
 - 2.1) ปัจจัยผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารและด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร
 - 2.2) ปัจจัยครูผู้สอน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพการสอนของครู ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู และด้านการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู
 - 2.3) ปัจจัยสถานศึกษา ประกอบด้วย ด้านสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาและด้านวัฒนธรรมสถานศึกษา
- 1.5.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 1) ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 จำนวน 59 โรงเรียน โดยมีผู้บริหาร 34 คน และครู 215 คน รวมเป็น 249 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 1, 2567)
 - 2) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ประชากรทั้งหมดซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 จำนวน 249 คน ผู้วิจัยหาขนาดตัวอย่างจากตารางของ Krejcie and Morgan ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 152 คน และทำการสุ่มอย่างง่าย

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาและระดับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 โดยได้กรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการทำวิจัย

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ที่มีส่วนที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา สามารถนำข้อมูลที่ได้จากผลการวิจัยนี้ไปใช้ในการกำหนดนโยบายและวางแผน เพื่อเป็นแนวทางในการสนับสนุนส่งเสริมและพัฒนาการบริหารสถานศึกษา

1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ

โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาในสังกัดพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ที่มีจำนวนนักเรียนทั้งหมดไม่เกิน 120 คน

ผู้บริหารการศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารการศึกษานอกสถานศึกษาตั้งแต่ระดับเขตพื้นที่การศึกษาขึ้นไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ประกอบด้วย ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา และรองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 เป็นผู้ที่ได้รับมอบหมายหรือแต่งตั้งให้มีอำนาจในการอำนวยการงานต่างๆของสถานศึกษา มีความรู้ความสามารถ ความเป็นผู้นำ มีทั้งศาสตร์และศิลป์ในการปฏิบัติงาน มีหน้าที่สนับสนุนหรือรับผิดชอบการทำงานของบุคคลอื่นให้ทำงานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีคุณภาพ

ครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ประกอบด้วย ครูผู้สอน และครูผู้ช่วย

นักเรียน หมายถึง ผู้เรียนในระดับอนุบาล ประถมศึกษา และมีธยมศึกษาตอนต้น ของสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การรับรู้ถึงผลที่เกิดจากการบริหารงานตามภารกิจของสถานศึกษา จากการปฏิบัติงาน การดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบจนสามารถทำให้สถานศึกษาเกิดความสำเร็จบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1) การบริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมมือกับครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน และท้องถิ่น ในการกำหนดแนวทางการดำเนินงาน โดยจัดทำหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน มุ่งเน้นการบริหารงานวิชาการและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและพฤติกรรมที่ดี ซึ่งเป็นที่ยอมรับของชุมชน ท้องถิ่น และประเทศชาติอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

2) การบริหารและการสนับสนุน หมายถึง ในการดำเนินงานตามนโยบายการปฏิรูปการศึกษา สถานศึกษาต้องมีศักยภาพในการบริหารจัดการภายในโรงเรียน เพื่อให้สามารถบริหารสนับสนุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ รัฐต้องสนับสนุนด้านการบริหารและการจัดสรรงบประมาณเพื่อการจัดการศึกษา รวมถึงการพัฒนาให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นตัวเลือกสำคัญในการให้บริการแก่ประชาชนอย่างกว้างขวาง นอกจากนี้ยังต้องอำนวยความสะดวกให้ผู้เกี่ยวข้องสามารถจัดกิจกรรมในโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จในด้านการบริหาร การสนับสนุน และการส่งเสริมสวัสดิการในการบริหารจัดการ

3) การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการจัดการของโรงเรียนมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่แล้วได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และความชำนาญ รวมถึงมีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพสูงสุด ทั้งในปัจจุบันและอนาคต และเพื่อให้หน่วยงานได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ครูและบุคลากรทางการศึกษาจะได้รับการพัฒนาตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาของสถานศึกษา สามารถศึกษาและวิเคราะห์เพื่อพัฒนาคุณภาพงาน ตอบสนองต่อนโยบายของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม สามารถใช้ ผลิต และจัดหาสื่อ เทคโนโลยี และพัฒนานวัตกรรม การศึกษาเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างคุ้มค่า มีการจัดทำแผนจัดการเรียนรู้และกิจกรรมการเรียนรู้ รวมถึงมีความรู้ในด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียน และปรับปรุงวิธีการสอนในกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

4) การพัฒนาผู้เรียน หมายถึง การบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษามุ่งเน้นการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนที่ให้ความสำคัญกับผู้เรียนเป็นหลัก โดยผู้เรียนต้องพัฒนานิสัยใฝ่รู้ตั้งแต่ปฐมวัย สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มีความสามารถในการสื่อสาร การคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีจิตสาธารณะ มีระเบียบวินัยและคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม มีคุณธรรมจริยธรรมในการดำรงชีวิต นอกจากนี้ ยังมีการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการและทักษะอาชีพแก่นักเรียน ซึ่งจะทำให้การพัฒนาและส่งเสริมกิจกรรมการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ นักเรียนสามารถบรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรได้สำเร็จ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลหรือมีบทบาทสำคัญในการทำให้การบริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ประสบความสำเร็จ สามารถแบ่งได้ดังนี้

1) ปัจจัยผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การมีภาวะผู้นำ กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนางานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ยอมรับการเปลี่ยนแปลงและพร้อมที่จะพัฒนา รวมไปถึงมีการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอและผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ แบ่งได้ 2 ด้าน คือ

1.1) ด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง การแสดงออก การประพฤติปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา ในขณะที่ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เช่น การมอบหมายงานและความรับผิดชอบตามความสามารถของแต่ละบุคคล การยอมรับความคิดเห็นตลอดจนการเป็นที่ไว้วางใจและให้เกียรติผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา จนงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารสถานศึกษาเพราะเป็นกระบวนการในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและการทำงาน

1.2) ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร หมายถึง การกำหนดแผนงานเป้าหมายนำกลยุทธ์ของผู้บริหารที่สามารถขับเคลื่อนพัฒนาสถาบันซึ่งจะมุ่งไปในอนาคตให้บรรลุเป้าหมาย โดยให้บุคลากรในสถานศึกษามองเห็นความสำคัญของการปฏิบัติงานเพื่อให้การบริหารสถานศึกษา มุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ

2) ปัจจัยครูผู้สอน หมายถึง การที่ครูมีทักษะ ความรู้ และความสามารถที่เหมาะสมกับบทบาทและหน้าที่ของตน ครูต้องมีเทคนิคและวิธีการสอนที่หลากหลาย มีความตรงต่อเวลา และเอาใจใส่ผู้เรียนเป็นรายบุคคล นอกจากนี้ ครูควรมีความรู้ด้านการวัดผลและประเมินผล มีความสามารถในการจัดทำแผนการเรียนรู้ที่เน้นการเรียนรู้แบบ Active learning และสามารถเลือกใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลายและเหมาะสมกับผู้เรียน แบ่งได้ 3 ด้าน คือ

2.1) ด้านคุณภาพการสอนของครู หมายถึง ความสามารถของครูในการถ่ายทอดความรู้และการสอน ครูต้องมีความรู้ความเข้าใจทั้งในด้านทฤษฎีและเนื้อหาวิชา สามารถบูรณาการความรู้และใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูจำเป็นต้องสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับนักเรียน ให้ความช่วยเหลือและแนะแนวในด้านต่าง ๆ รวมทั้งให้กำลังใจและความรัก เอาใจใส่ผู้เรียน การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับนักเรียน มีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง ด้วยวิธีที่หลากหลาย และการพัฒนาความรู้ทางวิชาการอย่างต่อเนื่องจนเกิดเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู ทำให้ผู้เรียนสามารถบรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2) ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ครูมีต่อการปฏิบัติงาน รวมไปถึงความรู้สึกต่อเพื่อนร่วมงาน การบริหารงานของผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นการทำงานของครู ทำให้ครูมีความสุขและมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ จนสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา

2.3) ด้านการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู หมายถึง การได้รับโอกาสในการช่วยเหลือด้านต่าง ๆ ทั้งในเชิงอารมณ์ วัสดุ สิ่งของ ตลอดจนการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร การได้รับความไว้วางใจจากสังคม การสนับสนุนที่จะช่วยให้ครูรู้สึกเป็นที่ยอมรับ มีคุณค่าในบทบาทของตนเอง และเกิดความภาคภูมิใจในวิชาชีพ

3) ปัจจัยสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีอาคารสถานที่อยู่ในสภาพการใช้งานได้ดีและเอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มีสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศการสื่อสารที่ทันสมัยที่เหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้ สถานศึกษามีหนังสือ ตำรา เอกสาร สื่อวัสดุอุปกรณ์การสอนเพียงพอต่อจำนวนนักเรียน ตลอดจนมีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา รวมถึงมีระบบป้องกันและรักษาความปลอดภัยที่มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ แบ่งออกได้ 2 ด้าน คือ

3.1) ด้านสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา หมายถึง สภาพของห้องทำงาน วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ เช่น อาคารสถานที่ โต๊ะ เก้าอี้ วัสดุอุปกรณ์ รวมทั้งสิ่งต่างๆ ที่มีอยู่ตามธรรมชาติ เช่น ต้นไม้ ภูมิประเทศ ภูมิอากาศ โดยผู้บริหารโรงเรียนควรวางแผนดำเนินการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนเพื่อให้โรงเรียนน่าดู น่าอยู่ น่าเรียน

3.2) วัฒนธรรมสถานศึกษา หมายถึง ค่านิยมขนบธรรมเนียมประเพณี หลักเกณฑ์กฎระเบียบต่าง ๆ รวมทั้งวิถีทางของการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร วิธีของการดำเนินงานในสถานศึกษาที่ผู้บริหาร ครูและนักเรียนได้ร่วมกันสร้างขึ้น

บทที่ 2

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาระดับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาและปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยเนื้อหาต่าง ๆ ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

- 1.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
- 1.2 แนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา
- 1.3 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน (2552) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการดำเนินงานในกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษาซึ่งประกอบไปด้วยผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชนในท้องถิ่น เพื่อร่วมกันวางแผนการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบตามมาตรฐานและคุณภาพที่กำหนดเป้าหมายไว้ให้แก่ นักเรียนที่จะทำให้เกิดการพัฒนาทุกๆ ด้านอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

วรรณิศา โมราบุญ (2557) สรุปไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมของกลุ่มบุคคลที่ร่วมมือกันดำเนินการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคม เพื่อพัฒนาบุคคลที่มีคุณภาพ กระบวนการดำเนินงานเป็นไปตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารโรงเรียน ซึ่งจะมีประสิทธิภาพเมื่อผู้บริหารมีทักษะพื้นฐานในการบริหารและมีคุณสมบัติที่ดีของการเป็นผู้นำ ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนต้องใช้ความสามารถที่เหนือกว่าผู้อื่นในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้โรงเรียนเป็นสถาบันที่สามารถให้บริการทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามนโยบายที่กำหนดไว้และตรงตามความคาดหวังของสังคม

นฤกร ปันพุ่มโพธิ์ (2560) สรุปไว้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการวางแผน จัดการ และควบคุมกิจกรรมทางการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐ เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคคลในทุกด้าน อาทิ บุคลิกภาพ ความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณธรรม ให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม โดยอาศัยการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล วัสดุ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีเป้าหมายสูงสุดเพื่อผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพสูง ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน และขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

อัจฉรา จงดี (2560) สรุปไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการจัดการที่มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม จริยธรรม โดยอาศัยการวางแผน วางยุทธศาสตร์ และบริหารจัดการทรัพยากรต่าง ๆ ทั้งบุคลากร งบประมาณ และสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับนโยบายของชาติและความต้องการของสังคม

จิตรจรรยา ทรงวิทยา (2561) ได้สรุปไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการวางแผน จัดการ และควบคุมกิจกรรมต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณธรรม จริยธรรม ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในสังคม และสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเอง สังคม และประเทศชาติ

กนกพร มาอ้วน (2564) สรุปไว้ว่า การบริหารการศึกษา คือ กระบวนการที่บุคลากรทางการศึกษา ร่วมกันดำเนินงานเพื่อวางแผน จัดการ และควบคุมกิจกรรมต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์หลักในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณธรรม และจริยธรรม เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมและประเทศชาติ

ปรมพร ทิพย์พรม (2563) สรุปไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานหรือกระบวนการบริหารร่วมกับบุคคลต่าง ๆ ทั้งการร่วมกันพัฒนาและปรับปรุงวิธีการบริหารการจัดการศึกษา เพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษาให้มีความเจริญก้าวหน้าและมีคุณภาพ

นเรศวร เศรษฐสิงห์ (2566) ได้สรุปไว้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการวางแผน จัดการ และควบคุมกิจกรรมต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการพัฒนาผู้เรียนโดยมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่ชัดเจนเป็นแนวทางในการดำเนินงาน การบริหารการศึกษาต้องอาศัยการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า ทั้งในด้านบุคลากร งบประมาณ และสิ่งอำนวยความสะดวก รวมถึงการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และสอดคล้องกับนโยบายด้านการศึกษาของชาติ

นิตยา ชันเดช (2565) สรุปไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานโดยการนำของผู้บริหารสถานศึกษา ร่วมมือกับบุคคลต่างๆ ในการวางแผนพัฒนาการจัดการศึกษาในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้มีความเจริญก้าวหน้าและคุณภาพตามมาตรฐาน เพื่อให้นักเรียนได้รับการพัฒนาในทุกด้านอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กลายเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์และสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

จากความหมายดังกล่าวจึงสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชนร่วมมือกันในการวางแผนและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานที่กำหนด เป้าหมายคือการพัฒนาให้นักเรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีความสามารถในการดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการใช้ทักษะและคุณสมบัติที่ดีในการนำและบริหาร เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและตรงตามนโยบายและความคาดหวังของสังคม

การบริหารทรัพยากรการศึกษาในสถานศึกษา

การบริหารทรัพยากรการศึกษาในสถานศึกษา คือ การจัดการและใช้ประโยชน์จากสิ่งต่างๆ ที่มีอยู่ในสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทรัพยากรที่สำคัญในสถานศึกษา ได้แก่ บุคลากร ประกอบไปด้วย ครู อาจารย์ บุคลากรทางการศึกษาอื่น ๆ งบประมาณที่ได้รับจัดสรรมาเพื่อใช้ในการดำเนินงานของสถานศึกษา วัสดุอุปกรณ์ เช่น หนังสือ เครื่องคอมพิวเตอร์ ห้องปฏิบัติการ อาคารสถานที่ เช่น ห้องเรียน ห้องสมุด สนามกีฬา เวลา หรือช่วงเวลาที่ใช้ในการเรียนการสอนและกิจกรรมต่าง ๆ เป็นต้น จากการศึกษางานบทความเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรการศึกษาในสถานศึกษา พบว่ามีผู้วิจัยที่ได้สรุปและให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรการศึกษาในสถานศึกษาไว้ดังนี้

นันทนา ทวีชาติ (2562) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา (Educational Resource Management) คือ การจัดการใช้ทรัพยากรทางการศึกษา ซึ่งได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา งบประมาณเพื่อการศึกษา ทรัพยากรในท้องถิ่น สื่อทางการศึกษาอาคาร สถานที่ และเวลาอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดในการจัดการศึกษา ทรัพยากรทางการศึกษา เป็นปัจจัยนำเข้าที่นำมาใช้ในการจัดการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการจัดการศึกษา และทำให้การจัดการศึกษาสำเร็จตามวัตถุประสงค์เป้าหมายในการจัดการศึกษา และพยายามใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดแก่สถานศึกษา

อัมพร พรหมมี และศันสนีย์ จะสุวรรณ (2564) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง การจัดการใช้ทรัพยากรทางการศึกษา ซึ่งได้แก่ บุคลากร งบประมาณ ทรัพยากรในท้องถิ่น สื่อทางการศึกษา อาคารสถานที่ และเวลาอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดในการจัดการศึกษา เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการบริหารสถานศึกษา

ชัยชนะ ราชไชย และจิรวัฒน์ วุฒโรจน์ (2564) กล่าวว่า ความต้องการจำเป็นในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา สามารถสรุปข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่คล้ายคลึงกันซึ่งแบ่งงานการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาได้ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์ ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ และด้านการบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่

รัฐพงษ์ มั่นต่อ และหยกแก้ว กมลวรรณ (2564) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต้องอาศัยทรัพยากรทางการศึกษาที่อยู่ ทั้งในและนอกสถานศึกษา โดยยึดหลักการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด และเกิดประโยชน์สูงสุด ทรัพยากรทางการศึกษาจึงมีความจำเป็นและ เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างสูง ที่จะนำไปให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จประกอบด้วย ทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์ ทรัพยากรงบประมาณ และทรัพยากรอาคารสถานที่

พริยาพร สายช่วย, โสภณ เพ็ชรพวง และสถาพร สังข์ขาวสุทธิรักษ์ (2565) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเป็นการจัดการใช้ทรัพยากรทางการศึกษา ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา งบประมาณเพื่อการศึกษา ทรัพยากรในท้องถิ่น สื่อทางการศึกษา อาคารสถานที่ อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดในการจัดการศึกษา โดยการระดมทรัพยากรทางการศึกษาด้วยวิธีการต่าง ๆ การจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาให้เพียงพอ การควบคุมให้มีการนำทรัพยากรทางการศึกษาไปใช้ตามวัตถุประสงค์การประเมินผลและติดตามผลการใช้ทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อ

หาแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดการบริหารทรัพยากรทางการศึกษามีความจำเป็นต่อหน่วยงานและสถานศึกษาเพื่อสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของการดำเนินงานควบคุมการดำเนินงานขององค์กร ส่งเสริมโครงการและกิจกรรมใหม่ ๆ และกระจายทรัพยากรไปยังหน่วยงานที่มีความต้องการจริงตามความเร่งด่วนของงาน ทรัพยากรทางการศึกษาประกอบด้วย ทรัพยากรบุคคลทรัพยากรทางธรรมชาติเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติที่มีประโยชน์ต่อการบริหารการศึกษาทรัพยากรวัตถุที่มนุษย์สร้างขึ้นทรัพยากรทางสังคมคือประเพณีวัฒนธรรมความเป็นอยู่ของคนในชุมชนกิจกรรมต่าง ๆ ในชุมชน ฯลฯ และทรัพยากรทางการเงินเป็นทรัพยากรในรูปการเงินโดยตรงและทางอ้อมเพื่อสนับสนุนโครงการและกิจกรรมต่างๆของโรงเรียน

สมเกียรติ อัสสุโร, อินตา ศิริวรรณ และยุทธวีร์ แก้วทองใหญ่ (2565) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเป็นการระดมทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษาด้วยการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนโดยยึดหลักประชาชนเป็นศูนย์กลางและเป็นการอำนวยความสะดวกให้การปฏิบัติการศึกษาคสำเร็จได้ต้องมุ่งเน้นปฏิรูปใน 4 ด้านคือ

- 1) ปฏิรูปด้านสถานศึกษา
- 2) ปฏิรูปครู
- 3) ปฏิรูปหลักสูตรการเรียนการสอน
- 4) ปฏิรูประบบการบริหารจัดการศึกษา

สุธิดา ศิริสวัสดิ์, รุจิร ภูสาร และภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2565) กล่าวว่า ทรัพยากรทางการศึกษามีความสำคัญต่อการบริหารงานภายในโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพ โดยการใช้ทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดนั้นจะต้องอาศัยหลักการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาที่ถูกต้องตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ จากการศึกษางานวิจัยพบว่าทรัพยากรทางการศึกษาประกอบไปด้วย ทรัพยากรด้านวัสดุอุปกรณ์ ทรัพยากรทางการเงิน ทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรอาคารสถานที่ ทรัพยากรการเรียนการสอน ทรัพยากรสารสนเทศและเทคโนโลยี ทรัพยากรที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ ทรัพยากรที่มนุษย์สร้างขึ้น ระยะเวลา และการบริหารจัดการ/การประกอบการ

อารียา ประพัศรางค์, ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์ และเอกลักษณ์ เพียสา (2566) กล่าวว่า ผลการศึกษาองค์ประกอบการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียน ซึ่งได้จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการและนักวิจัย พบว่า องค์ประกอบการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) การบริหารทรัพยากรบุคคล
- 2) การบริหารทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์
- 3) การบริหารทรัพยากรงบประมาณ
- 4) การบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่

คณิต พอจิต, ชัชภูมิ สีชมพู และพิมพ์ภา ธรรมสิทธิ์ (2567) การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา เป็นการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอย่างคุ้มค่าให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นตัวกระตุ้นให้กิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรหรือหน่วยงานทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ ให้ประสบ

ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งจะประกอบไปด้วย ด้านการบริหารบุคคล ด้านการบริหารการเงิน ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ ด้านการบริหารอาคารสถานที่ ด้านการบริหารเทคโนโลยีและสารสนเทศ

ประทีป ทาริยะวงศ์ และประจวบ ขวัญมัน (2567) การจัดการศึกษาจำเป็นจะต้องใช้ทรัพยากรทางการศึกษาทุกด้าน เพื่อจะพัฒนาโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ของแต่ละโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์ ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ และด้านทรัพยากรสารสนเทศ แต่เนื่องจากทรัพยากรดังกล่าวบางโรงเรียนขาดทรัพยากรที่เพียงพอต่อความต้องการ จึงต้องมีแนวทางพัฒนาบริหารทรัพยากรทางการศึกษาด้วยตนเอง ด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่โรงเรียนนั้นได้ปฏิบัติกันมา มีโรงเรียนอีกหลายแห่งที่ขาดความรู้ ความเข้าใจถึงแนวทางวิธีการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเป็นจำนวนมาก

จากการศึกษาดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปความหมายของการบริหารทรัพยากรการศึกษาในสถานศึกษา หมายถึง การจัดการและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่ในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนให้ดำเนินไปอย่างราบรื่นและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทรัพยากรสำคัญในสถานศึกษา ประกอบด้วยบุคลากร เช่น ครู อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ทางการศึกษา งบประมาณที่จัดสรรเพื่อใช้ในกิจกรรมและการดำเนินงาน วัสดุอุปกรณ์ เช่น หนังสือเรียน คอมพิวเตอร์ และห้องปฏิบัติการ รวมถึงอาคารสถานที่ เช่น ห้องเรียน ห้องสมุด และสนามกีฬา นอกจากนี้ ยังรวมถึงการบริหารเวลาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการเรียนการสอนและกิจกรรมต่าง ๆ ในสถานศึกษา

การบริหารจัดการและการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา

การบริหารจัดการและการมีส่วนร่วมในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทรัพยากรต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา เช่น บุคลากร งบประมาณ สื่อการเรียนรู้อาคารสถานที่ รวมไปถึงการเปิดโอกาสให้บุคคลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เช่น ผู้ปกครอง นักเรียน ชุมชน และบุคลากรทางการศึกษา ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ วางแผน และดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ จากการศึกษางานบทความเกี่ยวกับการบริหารจัดการและการมีส่วนร่วมในสถานศึกษา พบว่ามีผู้วิจัยที่ได้สรุปประโยชน์ไว้ดังนี้

วรรณภา ใจเย็น และผศ.ดร.คันสนีย์ จะสุวรรณ์ (2564) กล่าวว่า ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษามี 4 ด้าน ดังนี้ ประโยชน์ต่อนักเรียนเมื่อนักเรียนได้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาทำให้นักเรียนมีความรู้ความเข้าใจในแผนงานต่าง ๆ และเป้าหมายของสถานศึกษา ประโยชน์ต่อนโยบายทำให้เกิดความเป็นเอกภาพบุคลากรทุกคนยอมรับในนโยบายที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดทำขึ้น ประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ผู้บริหารแสดงบทบาทเป็นผู้นำทางการศึกษาได้จากการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น และประโยชน์ต่อคณะครูและบุคลากรทางการศึกษา ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการในการวางแผนงาน การตัดสินใจ การปฏิบัติตามแผนงาน และการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

ธัญดา ภัคธนาภิญโญ (2565) กล่าวว่า ประโยชน์ของการนำรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมมาใช้ในสถานศึกษา จากที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมและรูปแบบที่ใช้ในการบริหารแบบมีส่วนร่วมนั้น สามารถนามาสรุปเป็นประโยชน์ได้ดังนี้

1) ประโยชน์ที่เกิดขึ้นเมื่อเปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง นักเรียนและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา โดยผู้ปกครอง นักเรียนและชุมชนได้มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็น หรือเสนอแนะเพิ่มเติมในการที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารของสถานศึกษาให้มีศักยภาพที่มากขึ้น ได้ร่วมกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา รวมทั้งได้มีโอกาสในการวางแผน ร่วมงาน ตรวจสอบ และรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีกับตัวของผู้ปกครอง นักเรียนและชุมชนต่อไป

2) ประโยชน์ที่เกิดขึ้นเมื่อเปิดโอกาสให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา ครูได้เข้ามามีบทบาทในการวางแผน กลยุทธ์ การทำงานของสถานศึกษา มีโอกาสในการตัดสินใจตามความถนัดของแต่ละบุคคล ทำให้ครูในสถานศึกษามีหน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจนไม่ก้ำก๋ายงานของกันและกัน รวมทั้งสามารถช่วยกันประเมิน ตรวจสอบ และแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) ประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารได้แสดงศักยภาพและภาวะความเป็นผู้นำที่ดีตามแบบประชาธิปไตยกับบุคคลที่ร่วมงานด้วย รวมถึงแสดงความคิด วิสัยทัศน์ และนโยบายในการทำงาน เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ และเป็นกำลังสำคัญในการรวมทรัพยากรที่มีอยู่ในสถานศึกษาเข้ามาไว้ด้วยกันเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับสถานศึกษา

ปาลิตา นามเสนาะ, พระมหาพงษ์เทพ ปากาโร และปณิดา สร้อยสาย (2565) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) เป็นการบริหารโดยให้บุคคลผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาได้เข้ามามีส่วนร่วมคิดตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมทำงานจึงก่อให้เกิดความรู้สึกร่วมกัน ผูกมัดและตกลงใจร่วมกันในการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้การศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด ลดความขัดแย้งภายในองค์กร และพัฒนางานที่ปฏิบัติให้มีคุณภาพสูงสุด บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การบริหารแบบมีส่วนร่วมสามารถบูรณาการเข้ากับหลักสาราณียธรรมได้ดังนี้

1) การมีส่วนร่วมในการคิดค้นปัญหาปัญหาต่างๆเมื่อเกิดขึ้นในองค์กร หากประพฤติปฏิบัติตามกาย วาจา ใจ ด้วยความเมตตา แสดงกิริยาอาการสุภาพ กล่าววาจาสุภาพ ตั้งจิตปรารถนาดี ย่อมเกิดเป็นกัลยาณมิตรที่มีส่วนร่วมในการคิดค้นปัญหาต่าง ๆ ได้

2) การมีส่วนร่วมในการวางแผนการ แบ่งปัน ช่วยเหลือเกื้อกูลถือว่าการให้ทานเป็นการแสดงความมีน้ำใจ จึงถือได้ว่าเป็นการมีส่วนร่วมในการวางแผนการบริหารในองค์กร

3) การมีส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากร การบริหารบุคคลเป็นทรัพยากรที่สำคัญ ผู้บริหารต้องรู้จัก รั้ความสามารถ โดยแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุมีผล

4) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การขอความร่วมมือด้วยการประพฤติสุจริตดีงาม ย่อมเกิดประโยชน์ต่องานมากกว่าการสั่งการ

5) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ด้วยการเห็นชอบร่วมกันในข้อที่เป็นหลักการ อันจะนำไปสู่ความหลุดพ้น สิ้นทุกข์ ขจัดปัญหา แก้ปัญหาได้อย่างระยะยาว

6) การมีส่วนร่วมในการติดตามและการประเมินผล เมื่อประพฤติปฏิบัติตามหลักสา-ราณียธรรม 6 ดังกล่าว ย่อมเกิดกัลยาณมิตรในองค์กร สามารถประเมินผลความสำเร็จเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพช่วยให้บุคลากรเกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร เกิดความรู้สึกผูกพันรับผิดชอบกับงาน ซึ่งจะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เป็นต้น

อรอนงค์ แจ่มจรัส และชัยอนันต์ มั่นคง (2565) กล่าวว่า จากการวิจัยแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา ทำให้ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา ทำให้ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา พบว่า

1) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) มีแนวทางการพัฒนาดังนี้

1.1) ผู้บริหารต้องให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง และเป็นปัจจุบันอย่างครบถ้วนต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชานำไปใช้ในการวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการของสถานศึกษา ก่อนการดำเนินงานทุกครั้ง

1.2) ผู้บริหารควรให้อิสระในการคิด การตัดสินใจในการดำเนินงาน เพื่อแก้ปัญหา และพัฒนางานที่ได้รับมอบหมาย

1.3) ผู้บริหารควรมีการกระจายอำนาจการบริหารให้กับหัวหน้างาน หัวหน้าฝ่ายงานต่างๆ ในการดำเนินงาน

1.4) ผู้บริหารควรมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในงานที่ได้รับมอบหมาย บนพื้นฐานของความถูกต้องและผลประโยชน์ของส่วนรวม

1.5) ผู้บริหารต้องมีการแบ่งหน้าที่ของคณะกรรมการการดำเนินงานในแต่ละหน้าที่ตามความเหมาะสมของบุคคลในขณะทำงาน ในการแต่งตั้งคณะกรรมการการดำเนินงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา

1.6) ผู้ใต้บังคับบัญชาควรเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจใช้ทรัพยากรที่มีของสถานศึกษา เช่น งบประมาณ หรือการจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ ในการสนับสนุนโครงการที่สถานศึกษาดำเนินการ

2) ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน และการตั้งเป้าหมาย (Planning and Setting- goals) มีแนวทางการพัฒนาดังนี้

2.1) ผู้บริหารควรมีความพร้อมให้คำปรึกษา ยอมรับฟังความคิดเห็น ของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ

2.2) ผู้ใต้บังคับบัญชาควรมีส่วนร่วมในการปรับปรุง พัฒนาเป้าหมายของสถานศึกษา

2.3) ผู้บริหาร และผู้ใต้บังคับบัญชาควรร่วมกันกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานของสถานศึกษาไปในทิศทางทิศทางเดียวกัน เพื่อขจัดความขัดแย้ง

2.4) ผู้ใต้บังคับบัญชาควรมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน การกำหนดวัตถุประสงค์ การกำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์ ของสถานศึกษา

3.ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (Operation) มีแนวทางการพัฒนาดังนี้

3.1) ผู้บริหารควรให้ความเป็นอิสระแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการดำเนินงานที่ได้รับมอบหมาย

3.2) ผู้บริหารควรให้เกียรติ ให้ความไว้วางใจและความเชื่อใจต่อ
ผู้ใต้บังคับบัญชา

3.3) ผู้บริหารควรมีการนิเทศติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานเป็นระยะ

3.4) ผู้บริหารควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม หรือคณะกรรมการการทำงาน
และ

3.5) ผู้บริหารควรให้ขวัญกำลังใจเพื่อเป็นแรงเสริมในการดำเนินงานของ
ผู้ใต้บังคับบัญชา

4) ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) มีแนวทางการพัฒนาดังนี้

4.1) ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาควรร่วมกันกำหนดเครื่องมือวัดผลในการ
ประเมินผลการดำเนินงานโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ในสถานศึกษา

4.2) ผู้บริหารควรกำกับ ติดตามในการประเมินผลในการดำเนินงานโครงการ
กิจกรรมต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ

4.3) ผู้บริหารควรติดตาม วิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินโครงการ
กิจกรรมต่าง ๆ

4.4) ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาควรมีการสรุปผลการดำเนินงานและ
ประเมินผลจากการดำเนินโครงการ กิจกรรมต่างๆ และทุกๆโครงการ และ

4.5) ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาควรมีการตั้งผลลัพธ์ที่คาดหวังร่วมกัน

ปวีณา เขตชั้นหล้า, สมชัย ขวลิธธาดา และวิเชียร อินทรสมพันธ์ (2566) กล่าวว่า
ประสิทธิผลของสถานศึกษา ถือเป็นความสำเร็จของสถานศึกษาสามารถบรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์ที่
กำหนดและมีการใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า ผู้บริหารมีความสามารถบริหารสถานศึกษาให้ประสบ
ผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ โดยการเน้นที่ตัวนักเรียนจะต้องมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การ
ปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงของผู้เรียนความพึงพอใจการมีทัศนคติที่ดี สามารถ
แก้ไขปัญหาได้รวมทั้งการใช้ทรัพยากรภายในโรงเรียนให้เกิดประโยชน์สูงสุด การบริหารแบบมีส่วน
ร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ตามแนวคิดของ Hoy & Miskel 4 ด้าน ได้แก่

1) ความสามารถในการปรับตัว

2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง

3) ความสามารถในการบูรณาการ

4) ความสามารถในการรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม

สาริณี อาษา, บุญเชิด ชำนิศาสตร์ และพิรวัฒน์ ชัยสุข (2566) กล่าวว่า การศึกษา
สภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ด้าน พบว่า

1) การมีส่วนร่วมในการรับรู้ การคิดศึกษาและค้นคว้าหาปัญหาและสาเหตุของป
ญหาตลอดจนความต้องการของชุมชนเป็นการมีอิสระทางความคิดในการเข้าถึงข้อมูลมีความรู
ความสามารถในการกระทำ และมีความเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมนั้น ๆ การเข้าร่วมอย่างครบวงจร
ตั้งแต่ต้นจนสิ้นสุด ร่วมคิดด้วยกันว่าอะไรที่เป็นปัญหาของชุมชน มีสาเหตุอย่างไร จัดลำดับ
ความสำคัญของปัญหาเป้าหมายหมายก่อนหลัง ให้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น ๆ ให้
ประชาชนได้รับรู้โดยการให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน

2) การมีส่วนร่วมในการวางแผนนโยบาย หรือแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม เพื่อลด และแก้ไขปัญหาคือ เป็นการมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา จัดอันดับความสำคัญ ตั้งเป้าหมาย กำหนดการใช้ทรัพยากร กำหนดวิธีติดตามประเมินผล ตัดสินใจด้วยตนเอง ร่วมคิด ร่วมแสดงความคิดเห็น พิจารณาเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับเรื่องนั้น ๆ มีส่วนร่วมการประชุม ให้ความคิดเห็นในกระบวนการจัดวางแผนงาน โครงการ

3) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย เป็นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากร ร่วมตัดสินใจในการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ร่วมจัดหรือปรับปรุงในระบบการบริหารงานพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ร่วมการลงทุนในกิจกรรมของชุมชนตามขีดความสามารถของตนเอง ร่วมปฏิบัติตามนโยบายแผนงาน โครงการและกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ร่วมกิจกรรมด้วยความเต็มใจมีส่วนร่วมเต็มกำลังความรู้ความสามารถของตนเอง

4) การมีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการทำงานและนำผลกลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์ การร่วมตรวจสอบและติดตาม การดำเนินการตามโครงการหรือกิจกรรมนั้น ๆ ว่าเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์หรือไม่ มีการประเมินผลว่าการดำเนินการนั้น ๆ บรรลุตามเป้าหมายและ วัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด การมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์รูปแบบ ตรวจสอบการทำงานตามแผนงาน การประเมินผลติดตามผลตลอดเวลาที่ทำงานร่วมกันประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบถึงปัญหาอุปสรรคและร่วมกันในการหาทางารร่วมควบคุม ติดตาม ประเมินผล และร่วมบำรุงรักษา

5) การมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนา การได้รับการแจกจ่ายผลประโยชน์ในพื้นที่เท่าเทียมกัน เป็นผลประโยชน์ส่วนตัว สังคม หรือในรูปวัตถุก็ได้เป็นผลประโยชน์ทางบวกและลบ อาจเป็นความสุขสบาย ความพอใจในสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นก็ได้

นิตยา เกตุแก้ว และมังกร หริรักษ์ (2567) การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาของสถานศึกษา ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ครูผู้สอน บุคลากรทางการศึกษา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการเลือกนโยบายที่นำมาใช้ในงาน และกลุ่มผู้ร่วมปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน มีการกำหนดภารกิจให้ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถตรงกับสายงาน ให้ความสำคัญกับการจัดสรรผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานทั้งด้านปริมาณงานและคุณภาพของงาน

จากการศึกษาดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปความหมายของการบริหารจัดการและการมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระเบียบ การวางแผน การดำเนินการ และการประเมินผลในสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยการทำงานร่วมกันระหว่างบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็น

ผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การบริหารจัดการในสถานศึกษาเน้นการจัดสรรทรัพยากร การพัฒนาหลักสูตร การดูแลบุคลากร และการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน ขณะเดียวกัน การมีส่วนร่วมในสถานศึกษาเน้นให้บุคคลที่เกี่ยวข้องเข้ามามีบทบาทในการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ และการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างความร่วมมือที่เข้มแข็งและส่งเสริมคุณภาพการศึกษาให้มีความยั่งยืน การบริหารจัดการและการมีส่วนร่วมจึงเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้สถานศึกษาสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ที่ทันสมัยและมีคุณภาพสูงสุด

ทักษะการบริหารงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก

รุจิกาญจน์ วุฒิพรวรพวงศ์ (2565) กล่าวว่า ทักษะการบริหารงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องผสมผสานระหว่างศาสตร์และศิลป์ ในการบริหารจัดการภายใต้เงื่อนไขของทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา หน่วยงานต่าง ๆ จึงเข้ามาอำนวยความสะดวกในการร่วมกำหนดนโยบายรูปแบบการพัฒนาเพื่อเป็นแนวทางการบริหารงานให้กับสถานศึกษาขนาดเล็ก ทั้งนี้การบริหารงานของสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวทั้ง 4 ทักษะ คือ

- 1) ทักษะด้านความคิดรวบยอด สามารถวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน เหมาะสมกับบริบทของชุมชน มีความเข้าใจในผลลัพธ์ความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ในสถานศึกษา และสามารถคาดการณ์ทิศทางที่จะพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ
- 2) ทักษะด้านเทคนิควิธี สามารถวางแผน กำหนดนโยบายทิศทางของสถานศึกษาที่ชัดเจน มีการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีเข้ามาใช้บริหารจัดการในสถานศึกษา
- 3) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจ สร้างระบบความร่วมมือ มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล มีการสื่อสารสร้างความเข้าใจที่ดีในการประสานงาน ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา
- 4) ทักษะด้านการศึกษาและการสอน ผู้บริหารต้องเป็นนักวิชาการที่ดี สร้างขวัญกำลังใจให้ครูและสร้างความเชื่อมั่นในการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนให้กับผู้ปกครอง แม้สถานศึกษาขนาดเล็กจะมีปัญหาอยู่หลายด้าน หากได้รับการบริหารจัดการที่ดีจากผู้บริหารสถานศึกษาและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน สถานศึกษาขนาดเล็กจะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดตามบริบทของสถานศึกษา

การเป็นผู้บริหารโรงเรียนที่ดีในยุคไร้พรมแดน

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2543) กล่าวว่า โรงเรียนที่มีคุณภาพ (Quality School) จะมีรูปแบบกระบวนการบริหารจัดการศึกษาเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศที่มีลักษณะการบริหารจัดการที่มีระบบขั้นตอน สามารถวิเคราะห์ ควบคุม กำกับ ติดตามตรวจสอบได้ และประเมินผลการดำเนินการได้อย่างชัดเจน เป็นระบบขั้นตอน สามารถนำผลงานมาเปรียบเทียบได้ ในที่นี้ ได้ปรับประยุกต์มาจากรูปแบบการบริหารรัฐกิจและภาครัฐหรือส่วนราชการ จากผลการวิเคราะห์ ศึกษาวิจัยตามหลักสูตรผู้บริหารระดับสูง(นบส.) ซึ่งตัวแบบของกระบวนการดังกล่าวจะนำมาปรับใช้ได้กับการสร้างระบบบริหารโรงเรียนคุณภาพมุ่งสู่ความเป็นเลิศได้ ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยหลัก 9 ประการ ได้แก่

1) การบริหาร - ผู้นำ (Management – Leadership) ผู้บริหารหรือผู้นำเป็นองค์ประกอบสำคัญของความเป็นผู้นำองค์การเพื่อสร้างระบบบริการที่ดีแก่ลูกค้า(นักเรียน/ชุมชน) และเพื่อการพัฒนา ปรับปรุงกิจกรรมต่าง ๆ ให้ดำเนินไปด้วยดีมีประสิทธิภาพ

2) การบริหารคน (Staff Management) เป็นระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลในโรงเรียนหรือสถานศึกษา เพื่อส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงาน(ครูอาจารย์) ได้รับการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ และปฏิบัติงานการจัดการเรียนการสอนบรรลุเป้าหมาย

3) นโยบายและกลยุทธ์การบริหาร (Policies and Strategies) เป็นการกำหนดและพัฒนานโยบายที่สนับสนุน จุดประสงค์ของการดำเนินงานตามพันธกิจองค์การ และนโยบายกลยุทธ์ในการดำเนินการพัฒนาการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย

4) การจัดการทรัพยากรในการปฏิบัติงานในโรงเรียน (Resources Management) เป็นการจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้บังเกิดประสิทธิภาพและคุ้มค่า ลดการสูญเสียทรัพยากรโดยเปล่าประโยชน์ มีระบบวิธีการจัดการข้อมูลข่าวสารที่มีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อโรงเรียน

5) กระบวนการปฏิบัติงาน (Processes) โรงเรียนมีการจัดทำโครงการที่สะท้อนถึงลักษณะงานที่ปฏิบัติ และมีกระบวนการที่สัมพันธ์เชื่อมโยงกันเป็นระบบ โครงสร้างรูปแบบใหม่ที่ส่งผลต่อกระบวนการทำงานจะมุ่งในเรื่องประสิทธิภาพในการบริการแก่นักเรียน ผู้ปกครอง ผู้ซึ่งมีความต้องการหลากหลาย

6) ความพึงพอใจของครูและบุคลากรในโรงเรียน (Staff Satisfaction) เป็นผลจากองค์ประกอบทั้ง 5 ประการข้างต้น ก่อให้เกิดเป็นผลงาน เกิดสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย

7) ความพึงพอใจของครูและบุคลากรในโรงเรียน (Customer/People Satisfaction) ซึ่งหมายถึง นักเรียน ผู้ปกครอง ประชาชน ชุมชน เป็นผลกระทบที่เกิดจากการปฏิบัติหรือการบริการขององค์การซึ่งหมายถึงโรงเรียนหรือสถานศึกษา

8) ผลกระทบต่อสังคม/ท้องถิ่น (Impact on Society) ผู้บริหารต้องวิเคราะห์จากท้องถิ่น/สังคม ได้มององค์การเป็นอย่างไรที่ส่งผลต่อระบบการบริหารจัดการและผลผลิตที่ส่งผลต่อสังคมนั้น ๆ

9) ผลลัพธ์จากการบริหารจัดการ (Results) เป็นผลรวมทั้งหมดขององค์ประกอบทั้ง 8 ประการที่กล่าวมาทั้งหมด และเป็นไปตามที่คาดหวัง บรรลุผลสัมฤทธิ์โดยการประเมินและตรวจสอบ

Starfish Academy (2566) ให้ความหมายไว้ว่า ผู้บริหารโรงเรียน คือ บุคคลสำคัญสำหรับการพาโรงเรียนเดินไปข้างหน้า และพัฒนาโรงเรียนให้ดีขึ้นและมีคุณภาพมากขึ้น ต้องมีทักษะที่สำคัญดังนี้

1) ความเป็นผู้นำ ผู้บริหารโรงเรียนต้องดูแลคนจำนวนมาก และยังเป็นสื่อกลางระหว่างนักเรียน คุณครู และผู้ปกครองด้วย คำว่า “สื่อกลาง” ที่ว่าหมายถึง ผู้บริหารจะต้องเป็น คนที่เป็นกลาง ที่จะคอยรับฟังความทุกข์ ความสุข ของทุกฝ่าย และช่วยแก้ไขปัญหเพื่อให้ทุกฝ่ายได้รับความเป็นธรรม ดังนั้น ในฐานะของผู้บริหารจึงต้องมีลักษณะของผู้นำที่เข้มแข็ง น่าเชื่อถือ และน่าเคารพ ที่จะทำให้นักเรียน คุณครู หรือผู้ปกครองมีความเคารพ และรับฟังในสิ่งที่ผู้บริหารพูด ยิ่งถ้าผู้บริหารเคยมีประสบการณ์ในการเป็นหัวหน้าในฝ่ายอื่น ๆ มาก่อน อย่างเช่น เป็นหัวหน้าแผนกการออกแบบหลักสูตรก็จะมีประโยชน์ต่อการบริหารเป็นอย่างมาก เพราะมีโอกาสได้ฝึกทักษะการเป็นผู้นำในทีมเล็กๆ ก่อนที่จะมาเป็นผู้บริหารโรงเรียน ที่ต้องดูแลทุกคนในโรงเรียน

2) พร้อมที่จะปรับเปลี่ยนและเปลี่ยนแปลง หนึ่งในหลายๆ ทักษะที่นักการศึกษาหรือคนในแวดวงการศึกษาต้องมี ไม่เฉพาะแค่ผู้บริหารเท่านั้น ก็คือ “ความสามารถที่ปรับเปลี่ยนและเปลี่ยนแปลง” เพื่อไปสู่สิ่งใหม่ได้เสมอ เพราะเราอยู่ในโลกที่เทคโนโลยีมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และมีวิธีการสอนแบบใหม่ ๆ เกิดขึ้นตลอดเวลา ดังนั้นผู้บริหารต้องนำโดยการเป็นแบบอย่างที่ดี และไม่กลัวที่จะเปลี่ยนแปลง ในทางตรงกันข้าม ต้องเป็นผู้ที่สร้างการเปลี่ยนแปลงผ่านการนำเทคโนโลยีให้เข้ามามีส่วนร่วมในการออกแบบเนื้อหา และวิธีการสอน

3) มีทักษะด้าน IT ทักษะนี้เริ่มมีบทบาทที่เด่นชัดขึ้นหลังจากเกิดการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 หลาย ๆ โรงเรียนจะต้องเรียนออนไลน์กันหมด เพราะฉะนั้นผู้บริหารควรมีทักษะด้าน IT เพื่อเป็นตัวช่วยให้กับคุณครู หรือถ้าหากผู้บริหารไม่ได้มีทักษะนี้ตั้งแต่แรก แต่อย่างน้อยผู้บริหารจะต้องมีการเปิดใจ พร้อมจะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ แสดงออกมาให้คุณครูเห็นว่า ไม่รู้ก็ไม่เป็นไร เรามาเรียนรู้พร้อมกันได้

4) มีทักษะการสื่อสาร ผู้บริหารจะต้องเป็นตัวกลางติดต่อสื่อสารประสานงานกับผู้คนที่หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นพ่อแม่ผู้ปกครอง นักเรียน หรือบุคลากรคนอื่น ๆ ในโรงเรียน ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องแน่ใจว่า ตัวเองได้สื่อสารข้อมูลที่จำเป็น และเลือกช่องทางสื่อสารกับบุคคลนั้นได้อย่างเหมาะสม ยกตัวอย่างเช่น ถ้าจะต้องสื่อสารกับนักเรียน ก็จะต้องใช้วิธีการสื่อสารที่แตกต่างกับครู หรือผู้ปกครอง หรือถ้าจะต้องสื่อสารกับผู้ปกครอง ผู้บริหารอาจจะต้องส่งจดหมายข่าวรายสัปดาห์ เนื้อหาที่ส่งอาจจะเป็นกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น หรือผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียน ส่วนถ้าจะต้องสื่อสารกับทีมงาน ผู้บริหารอาจจะต้องส่งแผนงาน หรือข้อมูลที่ทีมงานทุกคนควรรู้เกี่ยวกับนักเรียนเป็นรายสัปดาห์ เป็นต้น นอกเหนือจากการสื่อสารข้อมูลที่จำเป็น และเลือกช่องทางที่เหมาะสมในการสื่อสารแล้ว สิ่งที่สำคัญมาก ๆ ในการสื่อสารคือ วิธีการที่สื่อสาร เช่น น้ำเสียง ท่าที หรือเป้าหมายในการสื่อสาร

5) พร้อมที่จะมอบหมายงานให้ผู้อื่นทำแทน ผู้นำหรือผู้บริหารที่ดีควรที่จะมอบหมายงานบางงานให้กับใครเป็นผู้ทำแทน หรือพูดง่าย ๆ ก็คือ มอบหมายงานที่ใช่ ให้กับคนที่ใช่นอกเหนือจากการมอบหมายให้ผู้อื่นทำแทน สิ่งหนึ่งที่ผู้บริหารจะต้องมีก็คือ ความไว้วางใจในตัวบุคลากร

คุณครู และนักเรียน ในการให้พวกเขาทำงานบางอย่างให้สำเร็จ โดยที่มีผู้บริหารคอยทำหน้าที่เป็น โค้ช (Coach) คอยแนะนำและคอยช่วยเหลือ

6) กล้าตัดสินใจ มีความเด็ดขาด การที่ผู้บริหารมีความกล้าตัดสินใจ จะทำให้ทั้งบุคลากร และนักเรียนรู้ว่าเรากำลังทำอะไรอยู่ กำลังมุ่งหน้าไปทางไหนยิ่งไปกว่านั้น การที่ผู้บริหารกล้าตัดสินใจได้อย่างเด็ดขาด และรวดเร็ว มันหมายถึงว่าปัญหาที่เรา กำลังเผชิญอยู่นั้น จะถูกแก้ไขได้อย่างรวดเร็วด้วย แต่การตัดสินใจที่เร็ว ไม่ได้หมายถึงว่านั่นคือการตัดสินใจที่ดี ผู้บริหารจะต้องมีข้อมูลที่มากพอเพื่อที่จะนำมาวิเคราะห์ พิจารณาก่อนที่จะตัดสินใจ

7) มีทักษะการแก้ปัญหา เป็นทักษะที่สำคัญมากสำหรับผู้บริหาร ซึ่งผู้บริหารทุกคน จะต้องพบเจอปัญหาที่หลากหลายอยู่แล้วในแต่ละวัน ไม่ว่าจะเป็นปัญหาของนักเรียน ปัญหาของบุคลากรในโรงเรียน หรือปัญหาของคุณครู เพราะฉะนั้นหน้าที่หลักของผู้บริหาร ก็คือการช่วยพวกเขาแก้ปัญหา

8) จัดลำดับความสำคัญให้เป็น ในขณะที่ผู้บริหารได้ยิน หรือได้พบเจอปัญหาต่าง ๆ มากมายในแต่ละวัน ทุกเรื่องไม่ได้มีความสำคัญที่เท่ากัน เพราะฉะนั้นการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา หรือประเด็นต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในแต่ละวันนั้น เป็นสิ่งที่จำเป็นมาก เพื่อที่จะให้ปัญหาแต่ละเรื่อง ถูกจัดการได้อย่างรวดเร็วและเป็นไปได้มากที่สุด

9) มีความซื่อสัตย์ใจผู้อื่น การปฏิบัติงานที่โรงเรียนที่มีทั้งนักเรียน ผู้ปกครอง และบุคลากรที่มีพื้นฐานทางสังคมที่แตกต่างกัน ในฐานะของผู้บริหาร จะต้องมีความซื่อสัตย์ใจในเรื่องนี้ ถึงแม้ว่าผู้บริหารอาจจะไม่เคยมีประสบการณ์แบบเดียวกันมาก่อนผู้บริหารควรมีทักษะในการรับฟังปัญหา และให้คำปรึกษาได้ ผู้บริหารที่มีบุคลิกที่พร้อมรับฟัง เปิดกว้าง ดูเข้าถึงง่าย จะทำให้ทุกคนสามารถไว้วางใจพร้อมที่จะพูดคุย ซึ่งจริง ๆ แล้วผู้บริหารหลายคนก็คงอยากที่จะให้นักเรียน เพื่อนร่วมงาน หรือครูรู้สึกปลอดภัยเวลาที่จะเข้ามาปรึกษา

10) เข้าถึงได้ ปรากฏตัวให้เห็นบ่อย ๆ การที่ผู้บริหารปรากฏตัวให้ครู นักเรียน หรือผู้ปกครองเห็นบ่อย ๆ นั้น นอกจากจะช่วยให้ดูเป็นคนเข้าถึงได้แล้ว ยังทำให้ทั้งครู นักเรียน หรือผู้ปกครองสามารถเข้ามาพูดคุย ปรึกษาหารือ และรู้จักชุมชนโรงเรียนที่อยู่ได้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งยังเป็นโอกาสสำหรับผู้บริหารด้วยเช่นกัน ที่จะได้รับฟังความต้องการของครู นักเรียนและผู้ปกครอง

บรรจง ลาวะลี (2560) กล่าวว่า ผู้บริหารในยุคไร้พรหมแดน จะต้องมีความรู้เชิง ทฤษฎีความสามารถ มีทักษะ และประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษาให้ทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงโลกยุคใหม่ 4 ด้าน ดังนี้

1) คุณลักษณะของผู้บริหารในยุคไร้พรหมแดน ประกอบด้วย ความรู้ทางวิชาการ นักประกอบการ นักริเริ่มสร้างสรรค์และประกอบการความสามารถด้านเทคโนโลยีนักสร้างพลังและแรงบันดาลใจเชิงบวก ตัวแบบที่ดีและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้รอบนอกจากนั้นแล้วสิ่งสำคัญของผู้บริหารในยุคไร้พรหมแดน คือ

- 1.1) ผู้บริหารต้องทำความรู้จักกับการเปลี่ยนแปลง
- 1.2) ผู้บริหารต้องสร้างการเปลี่ยนแปลง
- 1.3) ผู้บริหารต้องเป็นตัวแทนความเปลี่ยนแปลง

- 1.4) ปฏิรูป เป็นนักคิด นักพัฒนา ต้องทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก
- 1.5) ประชาธิปไตย
- 1.6) ประสาน
- 1.7) ประนีประนอม
- 1.8) ประชาสัมพันธ์และ
- 1.9) ประชาสงเคราะห์

2) ทักษะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยทักษะต่าง ๆ ดังนี้การคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์การแก้ปัญหา การสื่อสาร การทำงานเป็นทีมเทคโนโลยีและดิจิทัล การตัดสินใจผลสัมฤทธิ์และมนุษยสัมพันธ์

3) บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ ประกอบด้วย บทบาทในฐานะผู้นำ ทางวิชาการบทบาทในฐานะผู้รักษาระเบียบวินัยบทบาทในฐานะผู้ประเมิน บทบาทในการทบทวนนโยบายบทบาทในการการบริหารหลักสูตรและการสอน บทบาทในการกำหนดตารางการปฏิบัติงาน บทบาทในการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้บทบาทในการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร บทบาทในการประชาสัมพันธ์บทบาทในการประสานสัมพันธ์กับชุมชน และบทบาทในการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

4) คุณธรรมและจริยธรรม ผู้บริหารสามารถเลือกใช้ให้เหมาะสมกับบริบทการบริหารจัดการซึ่งเป็นคุณธรรมที่มีอยู่ในตัวของผู้บริหารการนำหลักธรรมมาปฏิบัติจนเป็นอุปนิสัยติดตัว ประกอบด้วย คุณธรรมจริยธรรมสำหรับตนเอง คุณธรรมจริยธรรมเพื่อการปฏิบัติหน้าที่การบริหาร และคุณธรรมจริยธรรมสำหรับสังคม

การเป็นผู้บริหารโรงเรียนที่ดีในยุคไร้พรมแดนมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากโลกที่เชื่อมโยงกันด้วยเทคโนโลยีและความหลากหลายทางวัฒนธรรม ผู้บริหารจึงต้องปรับตัวด้วยการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน สร้างความเข้าใจในความหลากหลาย พัฒนาวิสัยทัศน์ที่ยืดหยุ่นและทันสมัย รวมถึงสร้างเครือข่ายความร่วมมือระดับสากล นอกจากนี้ยังต้องส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและปลูกฝังจิตสำนึกด้านความยั่งยืน เพื่อให้นักเรียนมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 พร้อมแข่งขันในระดับโลก โดยผลลัพธ์ที่ได้จะช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่โรงเรียน เพิ่มโอกาสในการสนับสนุนจากชุมชนและองค์กรต่าง ๆ และพัฒนาโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนในอนาคต

2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา

ความหมายของความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา

นฤกร ปันพุมโพธิ์ (2560) กล่าวว่า ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมกันวางแผนการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล และดำเนินการตามกระบวนการที่เป็นระบบ โดยใช้เทคนิคและวิธีการต่าง ๆ พร้อมด้วยปัจจัยทางการบริหาร เช่น เครื่องมือ งบประมาณ และเทคโนโลยี เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารจัดการนี้เกี่ยวข้องกับครู นักเรียน และบุคลากรอื่น ๆ ในโรงเรียน โดยมี

เป้าหมายคือการผลิตผู้เรียนที่มีคุณภาพสูงสุด ให้การศึกษาบรรลุเป้าหมายที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ และใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ปรมพร ทิพย์พรหม (2563) กล่าวว่า ความสำเร็จของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล หมายถึงการเป็นสถานศึกษาที่มุ่งเน้นการให้โอกาสทางการศึกษาอย่างเท่าเทียมและมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา มีความเข้มแข็งทั้งด้านวิชาการ สมรรถนะสำคัญ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน รวมถึงดนตรี กีฬา ศิลปะ และจิตสาธารณะตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนมีความพร้อมด้านกายภาพ สิ่งอำนวยความสะดวก วัสดุ ครุภัณฑ์ สภาพแวดล้อมสะอาด ร่มรื่นปลอดภัย และเน้นการพัฒนาพื้นฐานด้านอาชีพ อีกทั้งยังทำหน้าที่เป็น “โรงเรียนของชุมชน” โดยมีความร่วมมือกับท้องถิ่นและเครือข่ายอย่างเข้มแข็ง ความสำเร็จครอบคลุมในด้านต่าง ๆ ได้แก่

1) นักเรียน ได้รับการศึกษาและสวัสดิการที่มีคุณภาพและเป็นธรรม พัฒนาสติปัญญา อารมณ์ ทักษะคิด ร่างกาย และทักษะชีวิตตามค่านิยม 12 ประการ

2) ครู มีสมรรถนะและความสามารถในการจัดการเรียนการสอน ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัย เอาใจใส่ผู้เรียน และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC)

3) ผู้บริหาร มีภาวะผู้นำและความสามารถในการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม ยอมรับการเปลี่ยนแปลง และมีความคิดสร้างสรรค์เพื่อเพิ่มคุณภาพผู้เรียน

4) โรงเรียน มีโครงสร้างพื้นฐานที่พร้อม สิ่งแวดล้อมปลอดภัย ทันสมัย เอื้อต่อการเรียนรู้ และให้บริการการศึกษาแก่ชุมชน รวมถึงเป็นโรงเรียนหลักที่มีความเข้มแข็งทั้งด้านวิชาการ คุณธรรม และสุขภาพอนามัย

5) การมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นเอกชน บ้าน วัด ศาสนสถานอื่นๆ และหน่วยงานรัฐ ที่ให้การยอมรับและสนับสนุนการพัฒนาโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลอย่างต่อเนื่อง เสมือนเป็นเจ้าของร่วมในการส่งเสริมการศึกษาให้แก่เยาวชนในชุมชน

ฉัตรกมล สมแดง (2564) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสู่โรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 พบว่า การเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล ประกอบได้ด้วย ด้านคุณภาพผู้เรียน ด้านการจัดการเรียนการสอนเทียบเคียงมาตรฐานสากล และด้านบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ

นิตยา ชันเดช (2565) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับ การพิจารณาเกณฑ์วัดความสำเร็จหลายด้าน ซึ่งต้องสอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของสถานศึกษา การวัดเพียงเกณฑ์เดียวไม่สามารถสะท้อนความสำเร็จในการบริหารการศึกษาได้ทั้งหมด การประเมินความสำเร็จของกิจกรรมตามภารกิจหลักอาจไม่ครอบคลุมและอาจเกิดความผิดพลาดได้ ดังนั้น การตัดสินใจการบริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์หรือไม่ ควรพิจารณาจากเกณฑ์ 5 ด้าน ได้แก่

- 1) การพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษา
- 2) การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 3) การพัฒนานักเรียน

4) การเพิ่มโอกาสทางการศึกษา

5) การมีส่วนร่วมของชุมชน

วัชรพงศ์ สุริยศ (2565) กล่าวว่า ความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็กที่ถูกควมรวมในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 1 ประกอบไปด้วย ด้านการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม ด้านโอกาสทางการเรียนของนักเรียน ด้านประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน

ณริท วัชรสุนทรกิจ, อนุชา โสสัมภ, อภิชาติ ดั่งฉนวน, อภิรัตน์ สะอาดม่วง, อภิเดช ขาวข้างพล และสถิพร เขาวนชัย (2567) กล่าวว่า ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสหวิทยาเขตสุพรรณภักดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลกอุดรธานี ประกอบไปด้วย ด้านการบริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารและการสนับสนุน ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

จากความหมายดังกล่าวจึงสรุปได้ว่าความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การรับรู้ถึงผลที่เกิดจากการบริหารงานตามภารกิจของสถานศึกษา จากการปฏิบัติงาน การดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบจนสามารถทำให้สถานศึกษาเกิดความสำเร็จตามเกณฑ์การพิจารณาหลากหลายด้านและบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (2545) ได้กำหนดการประเมินคุณภาพและมาตรฐานสถานศึกษาเพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษาและพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพตามนโยบายการปฏิรูปการศึกษา ตามแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานระยะ 15 ปี โดยกำหนดเกณฑ์การประเมินเพื่อวัดความสำเร็จการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ 4 ด้าน ดังต่อไปนี้

- 1) ด้านการบริหารสถานศึกษา
- 2) ด้านการบริหารและสนับสนุน
- 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร
- 4) ด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียน

การจัดการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) ได้ยึดหลักนโยบาย 4 ใหม่ของกระทรวงศึกษาธิการ ตามที่ได้เสนอเมื่อวันที่ 18 สิงหาคม พ.ศ. 2552 เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง โดยมีสาระสำคัญดังนี้

1) พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ (การพัฒนาบุคลากร) เป็นการมุ่งเน้นการพัฒนาครูคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมีมาตรฐาน เน้นดึงคนเก่ง คนดี และมีใจรักในวิชาชีพครูมาทำงาน สนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล มีสภาวิชาชีพที่เข้มแข็ง ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพให้ครู

2) พัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ (การพัฒนาคุณภาพนักเรียน) โดยการส่งเสริมให้นักเรียนมีนิสัยใฝ่รู้ตั้งแต่ประถมวัย และแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต พัฒนาทักษะการสื่อสาร การคิดวิเคราะห์ คิดริเริ่มสร้างสรรค์และการแก้ปัญหา ปลูกฝังคุณธรรม ศีลธรรม ค่านิยมต่อต้านการทุจริต และมีจิตสาธารณะ ส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพใจที่สมบูรณ์

3) พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ (การบริหารสถานศึกษา) คือ การพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพทั้งในระบบ นอกกระบบ และการศึกษาตาม อุตสาหกรรม ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตและพัฒนาแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ เช่น สวนสาธารณะ สวนสัตว์ พิพิธภัณฑ์ หอศิลป์ ห้องสมุดประชาชน

4) พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ (การบริหารและสนับสนุน) เป็นการมุ่งเน้น การกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สนับสนุนการมี ส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชน ภาคเอกชน และทุกภาคส่วน ใช้ระบบการบริหารจัดการตามหลักธรร มาภิบาล มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ เน้นการบริหารจัดการการเงินและงบประมาณที่ให ความสำคัญกับผู้เรียน

นโยบายเหล่านี้มุ่งหวังให้การศึกษาบรรลุเป้าหมายที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ โดยรวม และใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน(OBECQA) ปี 2565 – 2568 มีการพัฒนาตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ(Thailand Quality Award : TQA) ซึ่ง สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติให้การยอมรับเกณฑ์มีวัตถุประสงค์เพื่อยกระดับการบริหารจัดการภายใน โรงเรียนของตนเอง ให้เปี่ยมด้วยประสิทธิภาพและมุ่งสู่การปรับปรุงพัฒนากระบวนการดำเนินงานให้ มีมาตรฐานทัดเทียมระดับสากล โรงเรียนจะต้องกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และแนวทาง การขับเคลื่อนสู่ความเป็นเลิศ โดยการนำของผู้บริหารและได้รับการตอบสนองการร่วมคิด ร่วมทำ และ ร่วมรับผิดชอบของคณะกรรมการบริหารโรงเรียน คณะครูและบุคลากรของโรงเรียน รวมทั้งพันธมิตร และผู้ส่งมอบ โดยมีคณะทำงานที่มีศักยภาพ มีความคล่องตัว ดำเนินการตามแผนงานที่กำหนดไว้ โรงเรียนต้องมีความคาดหวังถึงประโยชน์และการพัฒนาที่สำคัญจากการใช้เกณฑ์ รวมถึงผลลัพธ์ของ การบริหารจัดการที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และนำข้อเสนอแนะจากการประเมินมาเป็นแนวทางการ วางแผนพัฒนาโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน โดยได้แบ่งเกณฑ์เป็น 7 หมวด ดังนี้

หมวด 1 การนำองค์กร (Leadership)

1.1 การนำองค์กรของผู้บริหารระดับสูง (Senior Leadership)

1.1.1 วิสัยทัศน์ และค่านิยม (Vision and Values)

1.1.2 การสื่อสาร (Communication)

1.1.3 พันธกิจและผลการดำเนินการของโรงเรียน (MISSION and School PERFORMANCE)

1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการตอบแทนสังคม (Governance and Societal Contributions)

1.2.1 การกำกับดูแลองค์กร (Organizational GOVERNANCE)

1.2.2 การประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและการประพฤติปฏิบัติอย่างมี จริยธรรม

1.2.3 การตอบแทนสังคม (Societal Contributions)

หมวด 2 กลยุทธ์ (Strategy)

2.1 การจัดทำกลยุทธ์ (Strategy Development)

2.1.1 กระบวนการจัดทำกลยุทธ์ (Strategy Development PROCESS)

2.1.2 วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (STRATEGIC OBJECTIVES)

2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategy Implementation)

2.2.1 การจัดทำแผนปฏิบัติการและการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ

(ACTION PLAN Development and DEPLOYMENT)

2.2.2 การปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ (ACTION PLAN Modification)

หมวด 3 นักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

3.1 ความคาดหวังของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Expectations OF THE STUDENT and Stakeholders)

3.1.1 การรับฟังนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (STUDENT and Stakeholders Listening)

3.1.2 การจำแนกนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และหลักสูตร (STUDENT and Stakeholders Segmentation and Product Offerings)

3.2 ความผูกพันของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Student and Stakeholders Engagement)

3.2.1 ความสัมพันธ์และการสนับสนุนนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

3.2.2 การประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

3.2.3 การใช้ข้อมูลเสียงของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และส่วนตลาด

หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้(Measurement, Analysis and Knowledge Management)

4.1 การวัด การวิเคราะห์ และการปรับปรุงผลการดำเนินการของโรงเรียน (Measurement, Analysis, and Improvement of Organization Performance)

4.1.1 การวัดผลการดำเนินการ (PERFORMANCE Measurement)

4.1.2 การวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการ (PERFORMANCE ANALYSIS and Review)

4.1.3 การปรับปรุงผลการดำเนินการ (PERFORMANCE Improvement)

4.2 การจัดการสารสนเทศ และการจัดการความรู้ (Information, and Knowledge Management)

4.2.1 ข้อมูล และสารสนเทศ (Data and Information)

4.2.2 ความรู้ขององค์กร (Organizational Knowledge)

หมวด 5 บุคลากร (Workforce)

5.1 สภาพแวดล้อมของบุคลากร (WORKFORCE Environment)

- 5.1.1 ชีตความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร (WORKFORCE CAPABILITY and CAPACITY)
- 5.1.2 บรรยากาศการทำงานของบุคลากร (WORKFORCE Climate)
- 5.2 ความผูกพันของบุคลากร (Workforce Engagement)
 - 5.2.1 การประเมินความผูกพันของบุคลากร (Assessment of WORKFORCE ENGAGEMENT)
 - 5.2.2 วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture)
 - 5.2.3 การจัดการผลการปฏิบัติงานและการพัฒนา (PERFORMANCE Management and Development)
- หมวด 6 การปฏิบัติการ (Operations)
 - 6.1 กระบวนการทำงาน (Work Processes)
 - 6.1.1 การออกแบบหลักสูตรและกระบวนการทำงาน (Product and PROCESS Design)
 - 6.1.2 การจัดการและการปรับปรุงกระบวนการ (PROCESS Management and Improvement)
 - 6.1.3 การจัดการเครือข่ายอุปทาน (Supply - Network Management)
 - 6.1.4 การจัดการนวัตกรรม (INNOVATION Management)
 - 6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ (Operational Effectiveness)
 - 6.2.1 ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ (PROCESS Efficiency and EFFECTIVENESS)
 - 6.2.2 ความปลอดภัยและการรักษาความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์ (Security and Cybersecurity)
 - 6.2.3 การเตรียมความพร้อมด้านความปลอดภัยและต่อภาวะฉุกเฉิน
- หมวด 7 ผลลัพธ์ (RESULTS)
 - 7.1 ผลลัพธ์ด้านหลักสูตร กระบวนการจัดการเรียนรู้ และกระบวนการทำงานที่สำคัญ (Product and Process Results)
 - 7.1.1 ผลลัพธ์ด้านหลักสูตร กระบวนการจัดการเรียนรู้ กระบวนการทำงานที่สำคัญ และการบริการที่มุ่งเน้นนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Student and Stakeholders – Focused Product and Service RESULTS)
 - 7.1.2 ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการทำงาน (WORK PROCESS EFFECTIVENESS RESULTS)
 - 7.1.3 ผลลัพธ์ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทาน (Supply - Network Management RESULTS)
 - 7.2 ผลลัพธ์ด้านนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Student and Stakeholder RESULTS)

7.2.1 ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Student and Stakeholder RESULTS)

7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร (Workforce Results)

7.3.1 ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร (WORKFORCE - Focused RESULTS)

7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร (Leadership and Governance Results)

7.4.1 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร และการตอบสนองสังคม (Leadership, Governance and Societal Contribution Results)

7.5 ผลลัพธ์ด้านการเงิน ตลาด และกลยุทธ์ (Financial, Market, and Strategy RESULTS)

7.5.1 ผลลัพธ์ด้านการเงิน ตลาด (Financial and Market RESULTS) 75

7.5.2 ผลลัพธ์ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategy Implementation RESULTS)

สำนักงานรับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) (2566) ได้กำหนดหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพภายนอกเป็นการประเมินผลและติดตามตรวจสอบคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาแต่ละระดับและประเภทการศึกษาเพื่อเป็นการประกันคุณภาพและให้เกิดการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งมีกรอบแนวทางการประกันคุณภาพภายนอกประกอบด้วยหลักเกณฑ์ ตัวชี้วัด และขั้นตอนการประกันคุณภาพภายนอกสถานศึกษา รวมถึงรายละเอียดอื่นที่เกี่ยวข้องและจำเป็นต่อการปฏิบัติงานประกันคุณภาพภายนอกตามที่คณะกรรมการ สมศ. กำหนด เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการประกันคุณภาพภายนอกสถานศึกษา โดยกรณีที่สถานศึกษามีผลการดำเนินงานของสถานศึกษาแต่ละมาตรฐานครบถ้วนตามตัวชี้วัดที่กำหนด สามารถตรวจสอบโดยการประเมินจากเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ ผลการประกันคุณภาพภายนอกถือว่า “เป็นไปตามมาตรฐาน” และกรณีที่สถานศึกษาที่มีผลการดำเนินงานของสถานศึกษาแต่ละมาตรฐานยังไม่สามารถดำเนินการตามตัวชี้วัดได้อย่างครบถ้วนหรือไม่มีร่องรอยการดำเนินงานที่ตรวจสอบได้จากหลักฐานเชิงประจักษ์ ผลการประกันคุณภาพภายนอกถือว่า “อยู่ระหว่างการพัฒนา” ซึ่งมีรายละเอียดตัวชี้วัดและเกณฑ์การประกันคุณภาพภายนอก ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 ผลลัพธ์ของการเรียนรู้

1.1) ผู้เรียนมีสมรรถนะตามหลักสูตรสถานศึกษา สามารถประยุกต์ใช้ทั้งความรู้ ทักษะ และเจตคติในการพัฒนาการเรียนรู้ การแก้ปัญหา การปรับตัวให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และการดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสมตามบริบทสถานศึกษา

1.2) ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรสถานศึกษา มีความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีวินัย ใฝ่เรียนรู้ อยู่อย่างพอเพียงมุ่งมั่นในการทำงาน

รักความเป็นไทย และมีจิตสาธารณะ รวมทั้งมีจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรับผิดชอบ ต่อตนเองและส่วนรวม ให้ความสำคัญต่อการอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น สิ่งแวดล้อม ประเพณี วัฒนธรรมไทยปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเคารพ และมีความพร้อมใช้ชีวิตในบริบทต่าง ๆ ของการเป็นพลโลก

1.3) ผู้เรียนสามารถนำตนเองในการเรียนรู้ มีทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้ สามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านกระบวนการคิดตามความสนใจ ความถนัด ด้วยวิธีการและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย สามารถประเมินการเรียนรู้ของตนเองได้

มาตรฐานที่ 2 การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา

2.1) วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมของสถานศึกษา โดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายทั้งภายในภายนอกมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม(สิ่งที่สถานศึกษาให้ความสำคัญ หรือถือเป็นจุดเน้นของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษาและผู้เรียน มุ่งมั่นและปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน) ของสถานศึกษาที่สะท้อนผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา

2.2) นโยบาย ทิศทาง กลยุทธ์และแผนงานสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจ มีการบริหารงานอย่างมีส่วนร่วมระหว่างครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถวัดความสำเร็จได้ มีการประเมินกลยุทธ์การบริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องโดยมีการนำผลการประเมินคุณภาพภายในและการประเมินคุณภาพภายนอกครั้งก่อนมาเป็นส่วนหนึ่งในการปรับปรุงพัฒนาตามข้อเสนอแนะอย่างเป็นรูปธรรม และรายงานผลการดำเนินงานต่อสาธารณชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

2.3) ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการและบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล สามารถสร้างแรงบันดาลใจและความร่วมมือของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ และรับฟังข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย

2.4) แผนงานและการดำเนินงานด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง สถานศึกษาจัดทำแผนงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการดำเนินงานตามแผนงานในการพัฒนาความรู้ ทักษะวิชาชีพ การจัดการความเสี่ยง ความปลอดภัย และการดูแลคุ้มครองผู้เรียนจากการถูกรังแก และถูกคุกคามที่สอดคล้องกับสภาพและบริบทของสถานศึกษา

2.5) กระบวนการนิเทศการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างเป็นระบบ นำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ และช่วยเหลือ แนะนำ ส่งเสริมกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ

2.6) การใช้สื่อ อุปกรณ์ ระบบเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษา สถานศึกษามีระบบเทคโนโลยีที่สนับสนุนการจัดการศึกษา มีการใช้สื่อ อุปกรณ์ที่เหมาะสมต่อการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการประเมินผลการใช้ระบบเทคโนโลยี สื่อ อุปกรณ์และปรับปรุงพัฒนาอย่างเหมาะสมกับผู้เรียนและบริบทของสถานศึกษา

2.7) การจัดสภาพแวดล้อม อาคารสถานที่ ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ สถานศึกษามีอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อม พื้นที่สำหรับทำกิจกรรมการเรียนรู้ สิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอ ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ เหมาะสมต่อการจัดการเรียนรู้และสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้เรียน มีแผนการบำรุงรักษาอาคารสถานที่ มีมาตรการรักษาความปลอดภัย ที่ตรวจสอบได้ มีการประเมินความเสี่ยงตามบริบทสถานศึกษา ชักซ้อมขั้นตอนในการรักษาความปลอดภัยและปรับปรุงมาตรการการดำเนินงานทุกด้าน

2.8) สุวีตติการ สุวีตติภาพ แนวทางการป้องกันโรค อุบัติภัย ภัยพิบัติ สถานศึกษามีการจัดสุวีตติการ โภชนาการที่ดี มีสถานที่รับประทานอาหาร ห้องน้ำถูกสุขลักษณะ จัดสุวีตติภาพสำหรับผู้เรียน ตรวจ ติดตามเฝ้าระวังสุขภาพ มีแนวทางป้องกันและควบคุมการแพร่ระบาดของโรค ติดตามเฝ้าระวังป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ มีการชักซ้อมขั้นตอนในการรักษาความปลอดภัยด้านภัยพิบัติร่วมกับผู้ปกครองและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีการปรับปรุงพัฒนาแนวทางการดำเนินการทุกด้าน

2.9) ระบบและกระบวนการช่วยเหลือผู้เรียน ได้แก่ การรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรองผู้เรียน การส่งเสริมผู้เรียน การป้องกันและแก้ไขปัญหา การส่งต่อผู้เรียนกรณีที่มีความจำเป็น

2.10) การเสริมสร้างเครือข่ายผู้ปกครอง องค์กร และชุมชน เพื่อความร่วมมือในการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษามีฐานข้อมูล มีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานภายนอก สื่อสารให้ความรู้ สร้างความเข้าใจ เกี่ยวกับการศึกษาและการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยการมีส่วนร่วมของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสม มีการสร้างเครือข่ายสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การดำเนินการร่วมกัน เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

มาตรฐานที่ 3 การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

3.1) การออกแบบหลักสูตรและแผนการจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างสมรรถนะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สถานศึกษาออกแบบหลักสูตรสถานศึกษาและแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานตามบริบทสถานศึกษาและท้องถิ่น โดยการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องที่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ความสนใจและความต้องการของผู้เรียน เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์รวมทั้งมีการประเมินเพื่อปรับปรุงหลักสูตรให้เป็นปัจจุบัน

3.2) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เสริมสร้างสมรรถนะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ครูจัดการเรียนรู้เสริมสร้างสมรรถนะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ จัดกิจกรรมบูรณาการ ส่งเสริมเจตคติที่ดีตามความต้องการ ความถนัดและความสนใจของผู้เรียน โดยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่คำนึงถึงการมีส่วนร่วมและมีปฏิสัมพันธ์ของผู้เรียน ผู้ปกครองและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

3.3) ครูวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยการมีส่วนร่วมของผู้เรียน ผู้ปกครองเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ มีระบบสารสนเทศเพื่อกำกับติดตามวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนรายบุคคล ให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาตนเองและนำผล

การประเมินมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนอย่างเหมาะสมเป็นรายบุคคล และรายงานผลการเรียนรู้ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ

จากแนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่าการที่จะบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญคือ การพิจารณาเกณฑ์วัดความสำเร็จหลายๆเกณฑ์ ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ภารกิจ และเกิดการรับรู้ถึงผลที่เกิดจากการบริหารงานตามภารกิจของสถานศึกษา จากการปฏิบัติงาน การดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบจนสามารถทำให้สถานศึกษาเกิดความสำเร็จบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1) การบริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมมือกับครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน และท้องถิ่น ในการกำหนดแนวทางการดำเนินงาน โดยจัดทำหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน มุ่งเน้นการบริหารงานวิชาการและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและพฤติกรรมที่ดี ซึ่งเป็นที่ยอมรับของชุมชน ท้องถิ่น และประเทศชาติอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดย ผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม เน้นการบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา ปรับหลักสูตรของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและชุมชน มีการประเมินตนเอง เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมเพื่อรับการประเมินจากภายนอก ประสานงานกับชุมชน หน่วยงานภาครัฐ และเอกชน ในการบริหารสถานศึกษา พัฒนาอาคารสถานที่ และจัดหาวัสดุอุปกรณ์เพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน อย่างเหมาะสมและสม่าเสมอ

2) การบริหารและการสนับสนุน หมายถึง ในการดำเนินงานตามนโยบายการปฏิรูปการศึกษา สถานศึกษาต้องมีศักยภาพในการบริหารจัดการภายในโรงเรียน เพื่อให้สามารถบริหารสนับสนุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ รัฐต้องสนับสนุนด้านการบริหารและการจัดสรรงบประมาณเพื่อการจัดการศึกษา รวมถึงการพัฒนาให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นตัวเลือกสำคัญในการให้บริการแก่ประชาชนอย่างกว้างขวาง นอกจากนี้ ยังต้องอำนวยความสะดวกให้ผู้เกี่ยวข้องสามารถจัดกิจกรรมในโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จในด้านการบริหาร การสนับสนุน และการส่งเสริมสวัสดิการในการบริหารจัดการ พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ให้เป็นที่พอใจต่อผู้ปกครองและชุมชน มีการนำคอมพิวเตอร์ สื่อการสอน วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่เหมาะสมและมีคุณภาพมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน สนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียน การสนับสนุนด้านการกิจกรรมการเรียนรู้จากชุมชนและหน่วยงานภายนอก ให้ความสำคัญกับการตั้งคำถาม แลกเปลี่ยนและแสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกัน

3) การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการจัดการของโรงเรียนมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่แล้วได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และความชำนาญ รวมถึงมีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพสูงสุด ทั้งในปัจจุบันและอนาคต และเพื่อให้หน่วยงานได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ครูและบุคลากรทางการศึกษาจะได้รับการพัฒนาตามภาระงานที่ได้รับมอบหมายสอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาของสถานศึกษา จัดหาวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถมาบรรยายให้ความรู้แก่ครูอย่างสม่าเสมอ สามารถศึกษาและวิเคราะห์เพื่อพัฒนาคุณภาพงาน ตอบสนองต่อนโยบายของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม สามารถใช้ ผลิต และจัดหาสื่อเทคโนโลยี และพัฒนานวัตกรรมการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างคุ้มค่า มีการจัดทำแผน

จัดการเรียนรู้และกิจกรรมการเรียนรู้ รวมถึงมีความรู้ในด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียน และปรับปรุงวิธีการสอนในกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง มีการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอน

4) การพัฒนาผู้เรียน หมายถึง การบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษามุ่งเน้นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ให้ความสำคัญกับผู้เรียนเป็นหลัก ส่งเสริมทักษะความรู้ด้านวิชาการโดยผู้เรียนต้องพัฒนานิสัยใฝ่รู้ตั้งแต่ปฐมวัย สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มีความสามารถในการสื่อสาร การคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีจิตสาธารณะ plugged ให้ผู้เรียนช่วยกันดูแลรักษาสิ่งของที่เป็นสาธารณะประโยชน์ของสถานศึกษาและชุมชน มีระเบียบวินัยและคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม มีคุณธรรมจริยธรรมในการดำรงชีวิต ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความกล้าแสดงออก กล้าคิด กล้าตัดสินใจ ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม นอกจากนี้ ยังมีการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการและทักษะอาชีพแก่นักเรียน ซึ่งจะทำให้การพัฒนาและส่งเสริมกิจกรรมการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ นักเรียนสามารถบรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรได้สำเร็จ

2.1.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้ จะต้องอาศัยองค์ประกอบหรือเงื่อนไขต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลและมีบทบาทสำคัญในการทำให้การบริหารงานภายในสถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยเหล่านี้สามารถแบ่งออกเป็นหลายด้าน

วีระยุทธ ชาตะกาญจน์ (2555) กล่าวว่า ปัจจัยของความสำเร็จในการบริหารและการจัดการทางการศึกษา ผู้บริหารจะต้องทำการวิเคราะห์ปัจจัยของหลักความสำเร็จในการจัดการศึกษา กล่าวคือ วิธีการหรือแนวทางในการปฏิบัติที่จะสนับสนุนให้องค์กรสามารถบรรลุตามจุดมุ่งหมายและวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ ซึ่งมีแนวทางที่จะนำไปสู่การพัฒนาระบบการบริหารและการจัดการทางการศึกษาได้ 17 ปัจจัยหลักได้แก่

1) สภาพแวดล้อมของการศึกษา หมายถึง สภาพการณ์ทางด้านประชากรสังคมและเศรษฐกิจซึ่งเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับระบบการศึกษาและส่งผลกระทบที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของระบบจัดการศึกษา

2) ความสามารถในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร หมายถึง ความสามารถในการเข้าถึงกิจกรรมการให้บริการด้านข้อมูลข่าวสารความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ ที่ทางเหตุการณ์และเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวัน

3) โอกาสในการได้รับการศึกษา หมายถึง โอกาสของผู้เรียนที่จะได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถเจตคติและทักษะต่างๆ จากการจัดการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบหรือการศึกษาตามอัธยาศัยที่มีคุณภาพ

4) คุณภาพครู หมายถึง ความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพของครู โดยจะแสดงให้เห็นถึงศักยภาพภาระงานและการสอนกระบวนการพัฒนาคุณภาพและการควบคุมคุณภาพของครู

5) คุณภาพผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความพร้อมในการบริหารจัดการที่มีคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา โดยจะแสดงให้เห็นถึงศักยภาพกระบวนการพัฒนาคุณภาพและการควบคุมคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา

6) คุณภาพหลักสูตร หมายถึง หลักสูตรของสถานศึกษาที่มีสาระและมาตรฐานการเรียนรู้ เหมาะสมกับความสามารถ ความต้องการของผู้เรียน และสอดคล้องกับสภาพปัญหาของชุมชนในปัจจุบัน

7) การกระจายอำนาจทางการศึกษา หมายถึง การกระจายอำนาจในการตัดสินใจการบริหารจัดการศึกษาของหน่วยงานส่วนกลาง ทั้งอำนาจในการบริหารวิชา การงบประมาณ บุคลากรและการบริหารงานทั่วไป ให้หน่วยงานทางการศึกษาในระดับท้องถิ่นหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสถานศึกษาได้มีอำนาจในการตัดสินใจเพื่อการบริหารการศึกษาได้อย่างคล่องตัว

8) การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของชุมชน หมายถึง การให้ชุมชนและบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา โดยจะแสดงให้เห็นถึงการมีส่วนร่วมในการวางแผน การบริหารจัดการและการประเมินผลการจัดการศึกษา

9) การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง การจัดกระบวนการเรียนการสอนที่ได้ให้ผู้เรียน ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการวางแผน จัดกิจกรรมและประเมินผลการเรียนรู้ ซึ่งต้องมีการบูรณาการสาระการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความคิด ศักยภาพ และความสนใจของผู้เรียน มีความทันสมัยอีกทั้ง การจัดกิจกรรม การเรียนรู้เน้นที่กระบวนการคิด การปฏิบัติจริงและ นำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันได้จริง

10) การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการในการจัดระบบการวางแผนการควบคุมและการประเมินคุณภาพของสถานศึกษา ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อก่อให้เกิดการพัฒนามาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบอย่างต่อเนื่อง

11) ประสิทธิภาพทางการศึกษา หมายถึง ความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อการจัดการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด

12) การพัฒนาทักษะอาชีพ หมายถึง กิจกรรมการศึกษาที่มุ่งพัฒนาความรู้และทักษะที่เป็นประโยชน์ในการประกอบอาชีพตามความต้องการในสาขาต่าง ๆ เช่นการให้ความรู้เพื่อพัฒนาความสามารถและความชำนาญในการปลูกพืช เลี้ยงสัตว์ การบัญชี ช่างไฟฟ้า เป็นต้น

13) การพัฒนาสุขภาพ ครอบครัว ชุมชนและสิ่งแวดล้อม หมายถึง กิจกรรมการศึกษาที่มุ่งให้ความรู้ความเข้าใจ เจตคติและการปฏิบัติที่ถูกต้องเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย การพัฒนาคุณภาพชีวิตส่วนบุคคล ครอบครัว ชุมชน ตลอดจนการพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่จะส่งผลต่อการดำรงชีวิตของประชาชน

14) การพัฒนาศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม และนันทนาการ หมายถึง กิจกรรมทางการศึกษา เพื่อให้ประชาชน มีความรู้ความเข้าใจเจตคติและการปฏิบัติที่ถูกต้องในการดำรงชีวิต มีแนวทางการปฏิบัติที่ดีงามในสังคม มีการสืบทอดวัฒนธรรมและประเพณีที่ถูกต้องและดีงาม

15) การพิจารณาความเป็นพลเมืองและพลโลก หมายถึง กิจกรรมการศึกษาที่มุ่งให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจเจตคติและการปฏิบัติที่ถูกต้องในเรื่องที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างภาวะความสงบสุขในครอบครัวและสังคม รวมทั้งความรู้ความเข้าใจในโครงสร้างกลไกกระบวนการของการดำรงชีวิตในครอบครัวและสังคม

16) คุณภาพผู้จบการศึกษา หมายถึง ความรู้ความสามารถเจตคติและทักษะต่างๆ ของผู้จบการศึกษาในแต่ละระดับ ซึ่งจะแสดงให้เห็นถึงศักยภาพและการพึ่งพาตนเองของผู้จบการศึกษา

17) ความพึงพอใจในการจัดการศึกษา หมายถึง ระดับการยอมรับในคุณภาพการจัดการศึกษาของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผลการจัดการศึกษา

เพ็ญพรรณ เครากระโทก สมศรี ทองนุช และสุเมธ งามนก (2562) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน ได้แก่

1) ปัจจัยด้านผู้บริหาร ซึ่งผู้บริหารมีพฤติกรรมการบริหารที่ดี โดยมีการนำความคิดใหม่ ๆ มาปรับใช้กับคณะครูเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ รวมถึงแสวงหาวิธีการหรือเทคนิคต่าง ๆ มาเป็นเครื่องมือในการบริหารงาน แก้ไขปัญหาและปรับปรุงงานในหน้าที่ให้สอดคล้องกับการบริหารงานในสถานศึกษา เพื่อให้งานสำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์ มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2) ปัจจัยด้านครูผู้สอน โดยครูผู้สอนมีการพัฒนาความสามารถของตนเองโดยการไปแสวงหาความรู้ผ่านการอบรมทางวิชาการอยู่ตลอดเวลาเพื่อนำความรู้นั้นมาปรับใช้ในการเรียนการสอนให้เกิดผลสำเร็จในสถานศึกษา

3) ปัจจัยด้านโรงเรียน โดยโรงเรียนควรมีการจัดสภาพแวดล้อมภายในบริเวณโรงเรียนให้มีความสะอาดและถูกสุขลักษณะเพื่อส่งเสริมให้โรงเรียนมีความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน

วัชรพงศ์ สุริยศ (2565) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็กที่ถูกควมรวมในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์เขต 1 ประกอบไปด้วย ด้านผู้บริหาร ด้านบริบทท้องถิ่น ด้านทรัพยากร และด้านบุคลากร

ณริท วัชรสุนทรกิจ และคณะ (2567) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสหวิทยาเขตสุพรรณภักดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุดรดิตถ์ พบว่า ประกอบไปด้วย ปัจจัยด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียน ปัจจัยด้านคุณภาพการสอนของครู ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการสอนของครู และปัจจัยด้านการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู

ฉัตรกมล สมแดง (2564) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสู่โรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 2 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จประกอบไปด้วย ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร ปัจจัยด้านการวางแผนกลยุทธ์ ปัจจัยด้านผู้เรียนและผู้รับบริการ ปัจจัยด้านบุคลากร และปัจจัยด้านการบริหารจัดการ

สุกฤตา บัวนาค (2556) ปัจจัยในการบริหารโรงเรียนนั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ไม่ได้อยู่ที่กระทรวงศึกษาแต่เพียงผู้เดียว ทุกฝ่ายมีความสำคัญที่ช่วยให้โรงเรียนประสบความสำเร็จในด้านการศึกษา ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน คือ

1) ปัจจัยด้านผู้บริหาร ในโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษาต่างๆ จำเป็นต้องมีผู้บริหาร ซึ่งอาจมีตำแหน่งต่างๆ กัน เช่น ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ หรือผู้อำนวยการ แม้ว่าชื่อตำแหน่งจะแตกต่างกัน แต่ทุกตำแหน่งล้วนเป็น "ผู้นำ" หรือ "หัวหน้า" ของแต่ละสถานศึกษา ผู้บริหารหรือผู้นำนี้มีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จและประสิทธิภาพของงานในสถานศึกษา ไม่ว่าหน่วยงานนั้นจะเป็นหน่วยงานเล็กหรือใหญ่ ราชการหรือเอกชนก็ตามบทบาทของผู้บริหารมีผลอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของงาน การจัดการที่อาจไม่สมบูรณ์แบบก็สามารถได้รับผลงานสูงได้ หากผู้บริหารมีคุณลักษณะที่ดี แต่ถ้าผู้บริหารไม่มีคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่เหมาะสม แม้การจัดการจะถูกต้องดีเพียงใด ผลงานก็ย่อมไม่สมบูรณ์ ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องมีคุณสมบัติและพฤติกรรมในการนำที่ถูกต้องและเหมาะสม เพราะความสำเร็จของงานทุกด้านขององค์กรขึ้นอยู่กับ การวินิจฉัยสั่งการและตัดสินใจแก้ปัญหาของผู้บริหาร ผู้บริหารสามารถแบ่งได้ 3 ระดับ ได้แก่

1.1) ผู้บริหารระดับต้น (First-Line Managers) ทำหน้าที่เชื่อมต่อระหว่างพนักงานระดับปฏิบัติการกับผู้บริหารระดับอื่นๆ เช่น หัวหน้างาน หัวหน้าแผนก หรือผู้จัดการ

1.2) ผู้บริหารระดับกลาง (Middle Managers) นำวิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ของผู้บริหารระดับสูงมาผลักดันให้เกิดผลในทางปฏิบัติ เช่น ผู้อำนวยการ

1.3) ผู้บริหารระดับสูง (Top Managers): กำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และนโยบายขององค์กร เป็นตัวแทนองค์กรในงานสาธารณะ มีทักษะในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหา

ผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ หมายถึง ผู้บริหารที่มุ่งมั่นส่งเสริมพัฒนาและบริหารจัดการให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ มีเป้าหมายในการจัดการศึกษาที่สมบูรณ์แบบ สร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนและสถานศึกษา ทำให้ผู้เรียนและครูมีคุณภาพ ทั้งในด้านความสามารถ ความดี และความสุข มีคำกล่าวว่า “กว่าจะเป็นผู้บริหารนั้นยากยิ่ง แต่การจะเป็นนักบริหารมืออาชีพยากยิ่งกว่า” และ “ไม่มีองค์กรแย่แต่ผู้บริหารเยี่ยม และไม่มีผู้บริหารเยี่ยมแต่องค์กรแย่”

2) ปัจจัยด้านงบประมาณ การงบประมาณเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานทุกประเภท ทุกหน่วยงานและทุกองค์กร ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชน องค์กรการกุศลหรือฝ่ายธุรกิจ ทุกหน่วยงานจำเป็นต้องจัดทำงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถใช้งบประมาณที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด นอกจากนี้ยังต้องคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงทางการเงินที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อวางแผนแก้ไขปัญหาได้ทันการณ์และไม่ทำให้การดำเนินงานต้องหยุดชะงัก งบประมาณเป็นสิ่งที่ชี้แนวความคิดในการบริหารงาน รวมถึงวิธีการดำเนินงาน จึงมีความสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ นโยบาย วิธีดำเนินงาน และโครงสร้างของหน่วยงาน การดำเนินการงบประมาณอย่างเหมาะสมมีความสำคัญในการส่งเสริมให้หน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

งบประมาณรายจ่ายด้านการศึกษา หมายถึง วงเงินงบประมาณที่รัฐจัดสรรให้หน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารการศึกษา การจัดการศึกษาทุกระดับและทุกประเภท รวมถึงการศึกษานอกโรงเรียน โดยสำนักงบประมาณได้จำแนกไว้เป็น 5 ระดับ ได้แก่ ระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา อุดมศึกษา การศึกษาไม่กำหนดระดับ การบริการสนับสนุนการศึกษา และการศึกษาอื่นๆ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา โดยเฉพาะโรงเรียนเป็นหน่วยงานที่ต้องใช้เงินในการดำเนินงานและพัฒนาตนเอง ผู้บริหารโรงเรียนจึงจำเป็นต้องมีความ

เข้าใจเกี่ยวกับการบริหารการเงินของโรงเรียนเป็นอย่างดี ไม่ว่าจะเป็นนโยบายการจัดสรรเงินเพื่อการศึกษา แนวปฏิบัติในการบริหารการเงิน ซึ่งประกอบด้วย การรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การส่งเงิน การซื้อ การจ้าง บัญชีพัสดุ การตรวจสอบและรายงานการเงิน เป็นต้น

3) ปัจจัยด้านครู ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 “ครู” หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่มีหน้าที่หลักในการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน ครูถือเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการผลักดันให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จ คุณสมบัติของครูที่ดีประกอบด้วย

- 3.1) มีความรู้จริงในสาขาที่ตนสอน
- 3.2) สามารถปฏิบัติได้จริงตามที่ได้ศึกษามา และดูแลสุขภาพของตนเองได้ดี
- 3.3) มีนิสัยดี มีความประพฤติน่าเคารพ น่าเทิดทูน เป็นแบบอย่างที่ดี สามารถปิดกั้นสิ่งไม่ดีและส่งเสริมสิ่งดีให้กับตนเอง และเป็นกัลยาณมิตรให้กับตนเองได้
- 3.4) สามารถถ่ายทอดความรู้และความสามารถให้ลูกศิษย์ได้จริง มีความประพฤติดีเยี่ยม สามารถอบรมสั่งสอนศิษย์ให้ประกอบอาชีพและตั้งหลักฐานได้อย่างมั่นคง เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับศิษย์

การที่จะเป็นครูที่ดีได้อย่างแท้จริงนั้น จำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรมจากครูที่มีความสมบูรณ์พร้อมด้วยศาสตร์และศิลป์ โดยการฝึกตนเองตามหลักคุณธรรม 4 ประการ ได้แก่ ต้องหาครูดีให้พบ ต้องฟังคำครูให้ชัดเจน ต้องตรองคำครูให้ลึกซึ้ง และต้องปฏิบัติตามคำสอนของครูให้ครบถ้วน

4) ปัจจัยด้านนักเรียน นักเรียนหรือผู้เรียนถือเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติให้ทัดเทียมนานาประเทศ การศึกษาจึงจำเป็นที่ผู้เรียนจะต้องมีคุณสมบัติต่อไปนี้

4.1) ความสามารถในการสื่อสาร หมายถึง ความสามารถในการรับและส่งสาร โดยใช้ภาษาถ่ายทอดความคิด ความรู้ ความเข้าใจ ความรู้สึก และทัศนะของตนเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและประสบการณ์อันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองและสังคม รวมถึงการเจรจาต่อรองเพื่อขจัดและลดปัญหาความขัดแย้งต่างๆ เลือกรับหรือไม่รับข้อมูลข่าวสารด้วยหลักเหตุผลและความถูกต้อง และเลือกใช้วิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงผลกระทบที่มีต่อตนเองและสังคม

4.2) ความสามารถในการคิด หมายถึง ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ คิดวิจารณ์ญาณ และคิดเป็นระบบ เพื่อนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้หรือสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับตนเองและสังคมได้อย่างเหมาะสม

4.3) ความสามารถในการแก้ปัญหา หมายถึง ความสามารถในการแก้ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เผชิญได้อย่างถูกต้องเหมาะสมบนพื้นฐานของหลักเหตุผล คุณธรรม และข้อมูลสารสนเทศ เข้าใจความสัมพันธ์และการเปลี่ยนแปลงของเหตุการณ์ต่าง ๆ ในสังคม แสวงหาความรู้ประยุกต์ความรู้มาใช้ในการป้องกันและแก้ไขปัญหา และมีการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อตนเอง สังคม และสิ่งแวดล้อม

4.4) ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต หมายถึง ความสามารถในการนำกระบวนการต่าง ๆ ไปใช้ในชีวิตประจำวัน การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การทำงาน และการอยู่ร่วมกันในสังคม โดยการสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล การจัดการปัญหาและ

ความขัดแย้งต่าง ๆ อย่างเหมาะสม การปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสภาพแวดล้อม และการรู้จักหลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่เป็นอันตราย

4.5) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี หมายถึง ความสามารถในการเลือกและใช้เทคโนโลยีด้านต่าง ๆ และมีทักษะกระบวนการทางเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาตนเองและสังคมในด้านการเรียนรู้ การสื่อสาร การทำงาน และการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ถูกต้อง เหมาะสม และมีคุณธรรม

5) ปัจจัยด้านผู้ปกครอง ผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคนคือพ่อแม่ ซึ่งถือเป็นบุคคลสำคัญสำหรับบุตรธิดา เนื่องจากพ่อแม่เป็นผู้ให้กำเนิดและดูแลบุตรธิดาตั้งแต่ในครรภ์จนถึงวันคลอด หลังจากคลอดแล้ว พ่อแม่มีหน้าที่สำคัญในการเลี้ยงดูทารกให้เติบโตอย่างสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและอารมณ์ วัยเด็ก เป็นช่วงอายุระหว่าง 1-14 ปี เป็นวัยที่บุตรธิดามีความอยากรู้อยากเห็น อยากทดลอง ลองถูกลองผิด และพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ในชีวิต สนใจในสิ่งแวดล้อมรอบตัว และมีความสามารถในการทำกิจกรรมที่หลากหลาย ดังนั้นในการเลี้ยงดู พ่อแม่ต้องให้ความรักและความอบอุ่น นอกจากนี้ ผู้ปกครองยังต้องให้การศึกษาขั้นพื้นฐานแก่บุตรธิดา เพื่อให้พวกเขามีความรู้และความสามารถนำไปประกอบสัมมาอาชีพได้ในอนาคต

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สามารถสรุปได้ว่า การที่จะบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จได้นั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลาย ๆ อย่าง แบ่งได้ 3 กลุ่มปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยผู้บริหารสถานศึกษา ปัจจัยครูผู้สอน และปัจจัยสถานศึกษา ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1) ปัจจัยผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาคือส่วนสำคัญที่เป็นตัวนำในการดำเนินงานต่างๆของสถานศึกษา จึงต้องมีภาวะผู้นำ กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการพัฒนางาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ ยอมรับการเปลี่ยนแปลงและพร้อมที่จะพัฒนา รวมไปถึงมีการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอและผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550) ระบุว่าการบริหารจัดการเป็นหน้าที่หลักของผู้บริหารสถานศึกษา การบริหาร (Administration) และการจัดการ (Management) เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย แต่การบริหารและจัดการให้เกิดประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญที่สุดเพราะเป็นผู้กำหนดทิศทางในการดำเนินงาน ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะมีเป้าหมายที่ชัดเจนและมุ่งมั่นในการนำไปสู่เป้าหมาย โดยทุ่มเททั้งกำลังกายและความคิดอย่างเต็มที่ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล และมีความเป็นผู้นำทางวิชาการสูง เป็นที่พึ่งด้านวิชาการให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมและบุคลากร รวมถึงการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมในการบริหาร นอกจากนี้ ยังส่งเสริมการจัดหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น และพัฒนาผู้เรียนให้สมบูรณ์ทุกด้าน ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สติปัญญา และสังคม ผู้บริหารที่มีความสามารถในการจัดการองค์รวมจะมอบหมายงานให้บุคลากรตามศักยภาพและภาระงานที่เหมาะสม บริหารจัดการให้มีครูสอนอย่างเพียงพอ และทำให้บุคลากรทุกคนเห็นถึงความสำคัญในหน้าที่ แม้งานสอนจะเป็นหน้าที่หลัก แต่การพัฒนาผู้เรียนก็เป็นหน้าที่ที่ครูไม่

สามารถปฏิเสธได้ ซึ่งเป็นความท้าทายอีกประการหนึ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีหน้าที่ทำให้ครูทุกคนรักในงานสอน ทำงานอย่างเป็นระบบ และเก็บข้อมูลอย่างเป็นระเบียบ เพื่อให้ได้สารสนเทศที่สามารถนำไปใช้ได้ตามความมุ่งหมายและทันการณ์

อุมาพร สันตจิตร์ (2552) กล่าวว่า ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องนำข้อมูลทั่วไปของสถานศึกษามาวิเคราะห์ ซึ่งรวมถึงองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลทั่วไปของสถานศึกษาและองค์ประกอบของผู้บริหาร เนื่องจากมีความสำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ เนื่องจากกฎหมายกำหนดว่าสถานศึกษาสามารถเปิดสอนได้ทุกระดับ ทุกประเภท หลากหลายรูปแบบ และมีความอิสระในการดำเนินการ นอกจากนี้ ยังต้องมีการกำกับ ติดตาม และประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาจากภาครัฐ สถานศึกษาต้องมีสถานะเป็นนิติบุคคล มีคณะกรรมการบริหาร และรัฐต้องให้การสนับสนุนด้านเงินอุดหนุนและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ทางการศึกษา ดังนั้น การพัฒนาโรงเรียนจึงขึ้นอยู่กับศักยภาพของผู้บริหารและผู้ที่ได้รับผิดชอบทุกฝ่าย

ประทวน บุญรักษา (2554) กล่าวว่า ผู้บริหารเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดในหน่วยงาน และผู้บริหารสถานศึกษาก็มีความสำคัญสูงสุดในสถานศึกษานั้น ๆ ซึ่งเป็นความเชื่อที่สังคมยอมรับว่าเป็นจริง ความเชื่อนี้สะท้อนว่าคุณภาพการศึกษาขึ้นอยู่กับผู้บริหาร ดังนั้น จึงควรมุ่งเน้นไปที่บทบาทของผู้บริหารตามภารกิจการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุคุณภาพการศึกษา ซึ่งมี 4 บทบาทสำคัญ ได้แก่

1) บทบาทและภารกิจของผู้บริหาร

1.1) เป็นผู้นำทางการศึกษา ผู้บริหารต้องรับผิดชอบความก้าวหน้าทางวิชาการของสถานศึกษา ซึ่งเป็นภารกิจหลัก เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรกำหนด การเป็นผู้นำทางวิชาการนี้ต้องเริ่มจากตัวเองเพื่อเป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่น และส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความรู้ ใช้การวิจัยให้เป็นประโยชน์ สร้างจริยธรรมทางวิชาการ จนกลายเป็นคุณธรรมในองค์กร และมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเป็นจุดหมายสูงสุด

1.2) เป็นผู้นำการสั่งการ การบริหารสถานศึกษาล้วนกับการบริหารองค์กรอื่นๆ ที่ต้องมีการจัดองค์กรเป็นฝ่ายเป็นแผนก ต้องอำนวยความสะดวกให้ทุกฝ่ายสามารถดำเนินงานได้ และแบ่งงาน มอบหมายงานอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม รวมถึงแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

1.3) เป็นผู้จัดหาวัสดุอุปกรณ์ เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล วัสดุอุปกรณ์ต้องเพียงพอทั้งปริมาณและคุณภาพ ทั้งการจัดการเรียนการสอนและการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่

1.4) เป็นผู้สร้างความสัมพันธ์อันดีในองค์กร เนื่องจากสถานศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ความสัมพันธ์อันดีระหว่างสถานศึกษากับชุมชนจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารต้องสร้างขึ้น เพื่อให้สังคมสนับสนุนและช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ

2) บทบาทและภาระหน้าที่ ของผู้บริหารตามกระทรวงศึกษาธิการ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารจัดการไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรงใน 4 ด้าน ได้แก่

วิชาการ การเงินและงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ดังนั้น ผู้บริหารต้องมีความรอบรู้และภาระหน้าที่ดังนี้

2.1) ด้านวิชาการ

- 2.1.1) มีความรู้และเป็นผู้นำทางวิชาการ
- 2.1.2) มีทักษะและประสบการณ์ด้านการบริหาร
- 2.1.3) ใช้ความรู้และประสบการณ์แก้ปัญหา
- 2.1.4) สร้างวิสัยทัศน์
- 2.1.5) คิดริเริ่มสร้างสรรค์
- 2.1.6) สร้างนวัตกรรมทางการศึกษา
- 2.1.7) นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ
- 2.1.8) คำนึงถึงมาตรฐานการศึกษา

2.2) ด้านการบริหารงานงบประมาณ

- 2.2.1) เข้าใจนโยบาย อำนาจหน้าที่ และกิจกรรมในหน่วยงาน
- 2.2.2) เข้าใจระเบียบการเงินการคลังและการพัสดุ
- 2.2.3) ใช้ระบบประมาณในการบริหาร
- 2.2.4) ตัดสินใจอย่างมีเหตุผล
- 2.2.5) ตรวจสอบการใช้งบประมาณเสมอ
- 2.2.6) ละเอียดยรอบคอบ
- 2.2.7) สร้างความซื่อสัตย์สุจริตในการใช้งบประมาณ
- 2.2.8) รายงานการใช้งบประมาณอย่างเป็นระบบ

2.3) ด้านการบริหารงานบุคคล

- 2.3.1) เป็นแบบอย่างที่ดี
- 2.3.2) เป็นนักประชาธิปไตย
- 2.3.3) มีทักษะและประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคล
- 2.3.4) อดทนอดกลั้น
- 2.3.5) มีมนุษยสัมพันธ์
- 2.3.6) เป็นนักประนีประนอม
- 2.3.7) มีอารมณ์ขัน
- 2.3.8) มีความสามารถในการจูงใจคน
- 2.3.9) เป็นนักพูดที่ดี
- 2.3.10) มุ่งพัฒนาองค์กร

2.4) ด้านการบริหารงานทั่วไป

- 2.4.1) วางแผนและกำหนดนโยบาย
- 2.4.2) ตัดสินใจสั่งการ
- 2.4.3) บริหารโดยใช้ระบบสารสนเทศที่ทันสมัย
- 2.4.4) มีความสามารถในการสื่อสาร

2.4.5) มอบอำนาจและรับผิดชอบอย่างเหมาะสม

2.4.6) ควบคุมกำกับติดตามและนิเทศงาน

3) บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน

3.1) เป็นผู้นำทางวิชาการ

3.2) บริหารแบบมีส่วนร่วม

3.3) เป็นผู้อำนวยการความสะอาด

3.4) สร้างความสัมพันธ์อันดี

3.5) ส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากร

3.6) สร้างแรงจูงใจ

3.7) ประเมินผลการจัดการศึกษา

3.8) เผยแพร่ประชาสัมพันธ์

3.9) สนับสนุนการวิจัยพัฒนา

3.10) ส่งเสริมเทคโนโลยี

4) บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการประกันคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารควรจัดทำรายงานประจำปีเสนอให้ต้นสังกัดและเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ปกครองและสาธารณชนในด้านคุณภาพการศึกษา และพัฒนาคุณภาพมาตรฐานอย่างต่อเนื่อง จัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การมีภาวะผู้นำ กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนางานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ยอมรับการเปลี่ยนแปลงและพร้อมที่จะพัฒนา รวมไปถึงมีการนิเทศกำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอและผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ จากแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าวผู้วิจัยจึงได้แบ่งประเด็นการศึกษาปัจจัยผู้บริหารสถานศึกษาเป็น 2 ด้าน คือ

1) ด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง การแสดงออก การประพฤติปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา ในขณะที่ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เช่น การมอบหมายงานและความรับผิดชอบตามความสามารถของแต่ละบุคคล การเปิดโอกาสให้ครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการเสนอแนวความคิด และยอมรับฟังความคิดเห็นเพื่อนำมาประกอบการปฏิบัติงาน ยอมรับความคิดเห็นตลอดจนการเป็นที่ไว้วางใจและให้เกียรติผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ตัดสินใจโดยคำนึงถึงผลที่ตามมาอยู่อย่างเสมอ มีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษาอย่างชัดเจน ศึกษาข้อมูลจากชุมชน ผู้ปกครอง นักเรียน เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนพัฒนา ปรับปรุงสถานศึกษานำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงาน จนงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร หมายถึง การกำหนดแผนงานเป้าหมายนำกลยุทธ์ของผู้บริหารที่สามารถขับเคลื่อนพัฒนาสถาบันซึ่งจะมุ่งไปในอนาคตให้บรรลุเป้าหมาย กำหนดเป้าหมายของการพัฒนาสถานศึกษาอย่างชัดเจน และการวางแผนล่วงหน้าในเรื่องต่าง ๆ ก่อนที่จะ

ดำเนินการเปลี่ยนแปลง วางแผนในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ล่วงหน้าอย่างชัดเจน โดยให้บุคลากรในสถานศึกษามองเห็นความสำคัญของการปฏิบัติงานเพื่อให้ทำการบริหารสถานศึกษา มุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ ให้ครูมีหน้าที่หลักคือการสอน มีแผนงานหรือโครงการพัฒนาศักยภาพการทำงานของครูอยู่เสมอ มีการวางแผนเกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษาที่ต้องการให้เป็นในอนาคตร่วมกับคณะครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาและชุมชน รวบรวมข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสถานศึกษาไว้อย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปกำหนดแนวทางการพัฒนาสถานศึกษา

2) ปัจจัยครูผู้สอน

นิตยา ชันเดช (2565) กล่าวว่า ปัจจัยครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง การมีทักษะ ความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมกับบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ มีเทคนิคการสอนที่หลากหลาย ตรงต่อเวลา และใส่ใจผู้เรียนเป็นรายบุคคล นอกจากนี้ยังต้องมีความรู้ด้านการวัดและประเมินผล รวมถึงความสามารถในการจัดทำแผนการเรียนรู้ที่เน้นการเรียนรู้แบบ Active Learning และสามารถเลือกใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลายและเหมาะสมกับผู้เรียน

รุ่งทิพย์ กล้าหาญ (2555) กล่าวว่า ครูเป็นอาชีพชั้นสูงที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสังคม โดยเฉพาะด้านการอบรมสั่งสอน เพื่อให้ศิษย์เกิดการเรียนรู้ มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และความคิดที่พัฒนาอย่างเหมาะสม ครูจำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถพิเศษในการทำงาน และได้รับการยกย่องจากสังคมโดยครู (TEACHERS) มีภาระหน้าที่ดังนี้

1) (Teaching) – การสอน : การอบรมสั่งสอนศิษย์ให้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการ และปัญญาในการดำรงชีวิตอย่างเป็นสุขในสังคม ซึ่งถือเป็นงานหลักของครู

2) E (Ethics) – จริยธรรม : นอกจากครูจะมีบทบาทในการส่งเสริมจริยธรรมให้นักเรียนแล้ว ครูยังต้องประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่เหมาะสม

3) A (Academic) – วิชาการ : ครูต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบทางวิชาการทั้งต่อตนเองและในการส่งเสริมความเจริญงอกงามของศิษย์

4) C (Cultural Heritage) – การสืบทอดวัฒนธรรม : ครูมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการสืบทอดวัฒนธรรมจากรุ่นหนึ่งไปสู่รุ่นถัดไป

5) H (Human Relationship) – มนุษยสัมพันธ์ : ครูต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีทั้งในด้านส่วนตัวและส่วนรวม ซึ่งรวมถึงระหว่างครูกับนักเรียน ครูกับครู และครูกับผู้ปกครองหรือชุมชน

6) E (Evaluation) – การประเมินผล : การประเมินผลการเรียนของนักเรียนและการสอนของครู ซึ่งสามารถทำได้หลากหลายวิธีขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์และเนื้อหา เพื่อนำไปพัฒนากระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

7) R (Research) – การวิจัย : ครูต้องเป็นนักแก้ปัญหาและศึกษาหาความรู้จากความจริงที่เชื่อถือได้ ซึ่งช่วยให้ครูได้ข้อมูลที่นำเชื่อถือเพื่อนำไปใช้พัฒนากระบวนการเรียนการสอน โดยกระบวนการวิจัยเบื้องต้นสำหรับครูสามารถทำได้โดยการตั้งปัญหา การตั้งสมมุติฐาน การรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการสรุปผล

8) S (Service) – การบริการ : การบริการแก่ศิษย์ ผู้ปกครอง และชุมชน

จากภาระหน้าที่ดังกล่าว ครูจึงต้องระลึกถึงความรับผิดชอบในหน้าที่ของตน ต้องมีความสามารถในการทำงานตามหน้าที่ ด้วยความตั้งใจและความปรารถนาหาความรู้เพิ่มเติม ค้นคว้า และทำตัวให้ทันสมัยกับเหตุการณ์อยู่เสมอ ที่สำคัญคือต้องมีน้ำใจรักศิษย์ อยากเห็นศิษย์มีความเจริญก้าวหน้า ช่วยสั่งสอนให้ศิษย์เป็นคนดี คนฉลาด และเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพของประเทศ ด้วยบทบาทและหน้าที่สำคัญของครูคือการจัดกระบวนการและเนื้อหาในการพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ พร้อมทั้งถ่ายทอดวัฒนธรรม และการสร้างภูมิปัญญาให้แก่สังคม ในยุคปัจจุบันที่สังคมโลกกำลังเปลี่ยนแปลงจากยุคทุนนิยมไปสู่สังคมแห่งความรู้ (Knowledge Society) บทบาทของครูมีความสำคัญมากยิ่งขึ้นในการเตรียมพร้อมศิษย์สำหรับโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ศกพลวรรณ รัตนวิมานชัย (2560) กล่าวว่า บทบาทของครูในสถานศึกษา หมายถึง ภาระที่ผู้เป็นครูต้องรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ในด้านต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ การแสดงบทบาทของครูขึ้นอยู่กับบริบทของโรงเรียนและความแตกต่างในภาระงานที่ได้รับมอบหมาย เช่น งานด้านการสอน งานด้านการดูแลนักเรียน การปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงานและสถานศึกษา ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติครูและจรรยาบรรณครู เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน สร้างเสริมสมรรถภาพทางวิชาการให้แก่ตนเองอย่างสม่ำเสมอ และปฏิบัติหน้าที่ของตนให้เต็มตามศักยภาพ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีต่อนักเรียนและโรงเรียนต่อไป

กฤษณพงศ์ กีรติกร (2558) กล่าวว่า จากการสำรวจความคิดเห็นของครูผู้ได้รับรางวัลคุณากร ครูยิ่งคุณ และครูขวัญศิษย์ เรื่อง “ปัจจัยที่ทำให้ครูประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนการสอน” พบว่า

ปัจจัยที่ครูคิดว่าทำให้ศิษย์ประสบความสำเร็จ คือ

- 1) ปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับศิษย์
- 2) วิธีการสอนให้เข้าใจไม่ใช่ท่องจำ
- 3) การสร้างแรงบันดาลใจถึงความสำเร็จ

ปัจจัยที่ทำให้ครูประสบผลสำเร็จในการจัดการเรียนการสอน คือ

- 1) เตรียมการสอน
- 2) การพัฒนาองค์ความรู้เพื่อใช้ในการสอน/การออกแบบหลักสูตร
- 3) การทำงานร่วมกับลูกศิษย์แบบตัวต่อตัวรายบุคคล
- 4) แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูเพื่อพัฒนาการสอน
- 5) จัดกิจกรรมพิเศษต่างๆนอกเหนือจากการเรียนรู้ในชั้นเรียน

ปัจจัยที่ทำให้ครูประสบผลสำเร็จในการจัดการเรียนการสอนน้อยที่สุด ได้แก่

- 1) จัดเตรียมเอกสารสำหรับงานประเมิน
- 2) จัดเตรียมเอกสารเพื่อจัดทำผลงานวิทยฐานะ
- 3) งานธุรการในโรงเรียน
- 4) การประชุม
- 5) การเตรียมเด็กเพื่อเข้าร่วมแข่งขันทักษะความรู้และทักษะวิชาการ

ข้อเสนอของครูในการปฏิรูปการศึกษา ได้แก่

1) การพัฒนาปรับปรุงวิธีการสอนของครูให้หลากหลาย โดยใช้สื่อการสอน เทคนิควิธีการการสอน เพิ่มทักษะอาชีพ พัฒนาทางด้านการจัดการเรียนรู้คิดวิเคราะห์มากกว่าการท่องจำ

2) การสร้างจิตวิญญาณและจรรยาบรรณของความเป็นครูอย่างต่อเนื่อง

3) การสนับสนุนครูที่มีศักยภาพเป็นต้นแบบสำหรับครูอื่นและจัดทำเครือข่าย สร้างครูมืออาชีพ

อุทัยวรรณ เทนสุนา และกัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์ (2566) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสายงานการสอนที่มีประสิทธิภาพเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารในหน่วยงานต่าง ๆ พยายามดำเนินการหลายประการเพื่อยกระดับแรงจูงใจของบุคลากรในหน่วยงาน โดยมีความคาดหวังว่าการเสริมสร้างและยกระดับแรงจูงใจนี้จะส่งผลให้หน่วยงานดำเนินงานได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพสูงขึ้น จากข้อมูลดังกล่าว แรงจูงใจจึงมีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้นผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจในหลักการบริหารและการสร้างแรงจูงใจอย่างดี แรงจูงใจที่เกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับกรรมมองเห็นผลของการกระทำที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่องานที่ทำไปแล้ว แรงจูงใจนี้สามารถเกิดขึ้นได้ทั้งจากการกระทำของผู้บังคับบัญชาและจากระบบงานที่มีอยู่ ดังนั้นผู้บังคับบัญชาก็มีหน้าที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะต้องพยายามทุกวิถีทางในการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้ผลของงานเป็นไปอย่างสมบูรณ์และเพื่อให้ครูสายการสอนมีแรงจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพต่อไป

อภิสิทธิ์พร สถิตยภาคีกุล (2561) กล่าวว่า การจัดกลุ่มของการออกแบบการจัดการเรียนรู้เป็น 3 กลุ่ม โดยเชื่อมโยงกับจุดมุ่งหมายในการออกแบบ กระบวนการ วิธีการในการออกแบบ และผลที่ได้จากการออกแบบดังนี้

1) ระดับทั่วไป (General Level): เป็นการออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยนักวิชาการศึกษา นักวิจัย หรืออาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา นักพัฒนา หรือผู้ออกแบบในเชิงระบบ หรือการวิจัย เน้นขั้นตอนในการออกแบบหรือพัฒนา โดยมีเป้าหมายเน้นผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ของผู้เรียนในภาพรวม

2) ระดับจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้ (Learning Domains Level): เป็นการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนในด้านเฉพาะเจาะจง ขั้นตอนการออกแบบผ่านการวิจัยและทดลองใช้ ผลที่ได้จะเป็นรูปแบบการสอนหรือวิธีสอนเฉพาะ เช่น รูปแบบการสอนที่เน้นการสร้างความคิดรวบยอด (Concept Attainment)

3) ระดับชั้นเรียน (Classroom Level): เป็นการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่ครูดำเนินการเองสำหรับใช้ในห้องเรียน การออกแบบอาจเป็นการออกแบบปกติ (กำหนดรายละเอียดของหัวข้อการสอนตามลำดับ) หรือการออกแบบแบบย้อนกลับ (Backward Design) ที่นำรูปแบบการสอนและวิธีการสอนจากการออกแบบในระดับทั่วไปหรือระดับจุดมุ่งหมายมาใช้ ผลที่ได้จะเป็นแผนการจัดการเรียนรู้ระดับรายวิชา หน่วยการเรียนรู้ และแผนการจัดการเรียนรู้

เมื่อพิจารณาถึงรายละเอียดการออกแบบการจัดการเรียนการสอน พบว่า ครูนักออกแบบควรมีคุณลักษณะดังนี้

1) ใฝ่รู้ใฝ่เรียน : หมั่นศึกษาติดตามความก้าวหน้าของความรู้ที่เกี่ยวข้องอยู่เสมอ เช่น นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ ซึ่งสามารถทำได้ผ่านการอ่าน การซักถาม และการสืบค้นจาก

แหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ กิจกรรมเหล่านี้ช่วยให้ครุมีมุมมองที่หลากหลาย มีแนวคิดและแนวทางในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่น่าสนใจและแปลกใหม่ ที่สำคัญคือเกิดผลดีต่อผู้เรียนมากขึ้น

2) ช่างสังเกต : การสังเกตพฤติกรรมของผู้เรียนในขณะที่ทำกิจกรรมการเรียนรู้ที่ครูจัดให้ว่าเป็นอย่างไร กิจกรรมการเรียนรู้ช่วยให้ผู้เรียนสนใจในการเรียนหรือไม่ ได้พัฒนาในด้านใดบ้าง มากน้อยเพียงใด ข้อมูลที่ได้ช่วยให้ครูตระหนักถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของกิจกรรมการเรียนรู้ที่ครูจัดให้ และนำไปสู่การตัดสินใจใช้หรือปรับปรุงกิจกรรมอย่างไร

3) ช่างคิด : การออกแบบการจัดการเรียนรู้เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการคิดโดยตรง ทั้งการคิดวิเคราะห์ ประเมิน สร้างสรรค์ และแก้ปัญหา เพื่อให้ได้กิจกรรมการเรียนรู้ใหม่ที่แปลกและน่าสนใจมากขึ้น สิ่งสำคัญคือครุควรคิดเสมอว่าจะทำอะไรเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุด

4) ช่างเชื่อมโยง : การเชื่อมโยงสิ่งต่างๆ ที่พบเห็นในชีวิตประจำวัน เช่น การพูดคุย รายการโทรทัศน์ หนังสือที่ได้อ่าน กับงานการจัดการเรียนการสอน โดยเฉพาะการออกแบบการจัดการเรียนรู้ การเชื่อมโยงเป็นสิ่งที่ช่วยให้การจัดการเรียนรู้ใกล้ตัวผู้เรียนมากขึ้น เช่น การนำรายการโทรทัศน์ ละคร หรือการโฆษณาสินค้ามาเชื่อมโยงกับเนื้อหาที่สอน ช่วยให้ผู้เรียนน่าสนใจและผู้เรียนเข้าใจได้ง่ายขึ้น

5) ช่างขีดเขียน : เมื่อเกิดความคิดในการออกแบบการจัดการเรียนรู้แล้ว ครุควรเขียนถ่ายทอดความคิดออกมาเป็นลายลักษณ์อักษรหรือแผนภูมิ เพื่อให้เห็นความคิดได้ชัดเจนมากขึ้น และสามารถเห็นประเด็นที่ควรปรับปรุงได้ง่ายขึ้น

6) ช่างทดลอง : การทดลองใช้รูปแบบการสอนที่ได้ออกแบบไว้เป็นสิ่งจำเป็น ช่วยให้รู้ว่าสิ่งที่คิดเป็นผลสำเร็จหรือไม่ มากน้อยเพียงใด และมีประเด็นใดต้องปรับปรุงบ้าง ครุต้องไม่กลัวความล้มเหลว ถ้าเสี่ยงทำในสิ่งที่ไม่เคยทำมาก่อน แม้ผลการทดลองใช้ครั้งแรกจะไม่เป็นไปตามที่คิด แต่ไม่ใช่ความล้มเหลวโดยสิ้นเชิง เป็นเพียงการทำให้เห็นข้อบกพร่องที่ต้องแก้ไข

7) ชอบทำสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ : การจัดการเรียนรู้แบบเดิมซ้ำ ๆ ทุกปีเป็นอันตรายต่อครุ เพราะทำให้เกิดความประมาทและเตรียมการสอนน้อยลง ซึ่งอาจเกิดข้อผิดพลาดได้ การทำสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอช่วยให้ครุตื่นตัว กระตือรือร้น และมั่นใจในการสอนมากขึ้น นอกจากนี้ กิจกรรมการสอนใหม่ ๆ ยังส่งผลดีต่อผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนสนใจเรียนมากขึ้น

8) มุ่งผลสำเร็จ : ในการทำงานครุควรมีกาลังใจ อดทน พยายาม และมุ่งมั่นในการทำงานไปสู่เป้าหมายที่ต้องการให้เป็นผลสำเร็จ แม้จะต้องปรับแก้ไขซ้ำ ๆ หลายครั้ง ครุควรระลึกไว้เสมอว่าในแต่ละขั้นตอนการทำงานต้องมีการแก้ไขให้งานสมบูรณ์ที่สุด เพื่อให้งานเดินไปสู่ความสำเร็จ แม้จะต้องใช้เวลามากกว่าที่คาดไว้

คุณลักษณะต่าง ๆ ของครุที่เกี่ยวข้องกับการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่ได้นำเสนอ จะช่วยให้ครุมีความสามารถและทักษะในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่ดีขึ้น แม้ว่าในความจริงครุอาจมีคุณลักษณะเหล่านี้ในตัวแล้ว แต่อาจไม่ได้นำมาใช้หรือให้ความสำคัญ การทำให้คุณลักษณะเหล่านี้เด่นชัดขึ้นจะช่วยให้เกิดผลดีต่อตัวครุและการปฏิบัติงานของครุ ซึ่งไม่ใช่สิ่งที่ยากเกินไป

ดังนั้น การออกแบบการเรียนการสอนเป็นทักษะสำคัญที่ครูควรมี แสดงถึง ศักยภาพ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์การสอน และความตั้งใจพยายามในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นของครู เป็นสิ่งที่พัฒนาได้ด้วยการศึกษาเรียนรู้เพิ่มเติม ฝึกคิด นำไปใช้ ประเมินผล และปรับปรุง แก้ไขอย่างต่อเนื่อง โดยต้องคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญ ครูสามารถเลือกใช้รูปแบบ แนวคิดในการออกแบบที่มีอยู่ตามความสนใจ หรือสร้างรูปแบบที่เป็นของตนเองได้ ผลการออกแบบ การเรียนการสอนที่เหมาะสมและสอดคล้องกับผู้เรียนจะช่วยให้การจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพ และประสิทธิภาพมากขึ้น และช่วยให้ครูประสบความสำเร็จในการเป็นครูที่ดีและเก่งมากขึ้น

จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยครูผู้สอน หมายถึง การที่ครูมีทักษะ ความรู้ และ ความสามารถที่เหมาะสมกับบทบาทและหน้าที่ของตน ครูต้องมีเทคนิคและวิธีการสอนที่หลากหลาย มีความตรงต่อเวลา และเอาใจใส่ผู้เรียนเป็นรายบุคคล นอกจากนี้ ครูควรมีความรู้ด้านการวัดผลและ ประเมินผล มีความสามารถในการจัดทำแผนการเรียนรู้ที่เน้นการเรียนรู้แบบ Active learning และสามารถเลือกใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลายและเหมาะสมกับผู้เรียน จากแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าวผู้วิจัยจึงได้แบ่งประเด็นการศึกษาปัจจัยครูผู้สอนออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1) ด้านคุณภาพการสอนของครู หมายถึง ความสามารถของครูในการถ่ายทอด ความรู้และการสอน ครูต้องมีความรู้ความเข้าใจทั้งในด้านทฤษฎีและเนื้อหาวิชา สามารถบูรณาการ ความรู้และใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดทำแผนการสอน จัดเตรียม กิจกรรมและการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม จัดกิจกรรมเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียน เกิดความสนใจ ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อพัฒนาความสามารถทางวิชาการและกิจกรรมการเรียน การสอนครูจำเป็นต้องสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับนักเรียน ให้ความช่วยเหลือและแนะแนวในด้านต่าง ๆ รวมทั้งให้กำลังใจและความรัก เอาใจใส่ผู้เรียน การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับนักเรียน การวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงด้วยวิธีที่หลากหลาย และการพัฒนาความรู้ทางวิชาการอย่าง ต่อเนื่องจนเกิดเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู ทำให้ผู้เรียนสามารถบรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ ครูมีต่อการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติหน้าที่งานของตน มีความสุขในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงความรู้สึกต่อเพื่อนร่วมงาน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเชิงวิชาการกับผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ มีส่วนร่วมรับผิดชอบในแผนงานโครงการของสถานศึกษาเพื่อให้เกิดผล ที่ดี การบริหารงานของผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นการทำงานของครู ทำให้ครูมี ความสุขและมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ จนสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผล สำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา

3) ด้านการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู หมายถึง การได้รับโอกาสใน การช่วยเหลือด้านต่าง ๆ ทั้งในเชิงอารมณ์ วัสดุ สิ่งของ ได้รับสวัสดิการอย่างเท่าเทียม ได้รับการ ยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารสถานศึกษา และชุมชน การสนับสนุนจากผู้บริหารในการ พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ตลอดจนการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและการได้รับความไว้วางใจจาก สังคม การสนับสนุนจากชุมชนในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในการพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน สามารถนำชุมชนและหน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมและสนับสนุนกิจกรรมการเรียนการสอน

การสนับสนุนที่จะช่วยให้ครูรู้สึกเป็นที่ยอมรับ มีคุณค่าในบทบาทของตนเอง และเกิดความภาคภูมิใจในวิชาชีพ

3) ปัจจัยสถานศึกษา

ธเนศ ขำเกิด (2553) กล่าวว่า บรรยากาศของโรงเรียน เป็นสภาวะอันเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียนซึ่งส่งผลต่อความรู้สึกของบุคคลนั้น ๆ ดังนั้นการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนหากจะมองภาพรวมแล้วเราอาจจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ได้เป็น 3 กลุ่มใหญ่ๆ ดังนี้

1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมที่เป็นวัตถุ เช่น อาคารเรียน ห้องประกอบ วัสดุอุปกรณ์ บริเวณโรงเรียน และครุภัณฑ์ต่าง ๆ สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดีควรมีการจัดให้ถูกสุขลักษณะ ร่มรื่น ชุ่มชื้น สะอาด เป็นระเบียบ สะดวก และสวยงาม การจัดและสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพเป็นเรื่องของแต่ละโรงเรียนที่จะดำเนินการให้เกิดขึ้น เนื่องจากแต่ละโรงเรียนมีสภาพปัญหาหรือความต้องการที่แตกต่างกัน แต่ต้องอยู่ภายในหลักการของ "การร่วมคิดร่วมทำ" ซึ่งขึ้นอยู่กับแนวความคิดและดุลยพินิจของบุคคลภายในโรงเรียน การมีส่วนร่วมของนักเรียนในกระบวนการนี้เป็นการเสริมสร้างความรู้สึที่ดี ความรู้สึกของการมีส่วนร่วม และความรู้สึกของความเป็นเจ้าของ

2) สภาพแวดล้อมทางการบริหารการจัดการ หมายถึง การดำเนินการภายในโรงเรียนด้วยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรเพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วง การบริหารการจัดการที่ดีควรเริ่มจากการกำหนดนโยบาย การมอบหมายงาน หรือการสั่งการที่ชัดเจนและเหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร ไม่เกินกำลัง และมีการยกย่องชมเชย รวมถึงการสร้างขวัญกำลังใจ และจัดสวัสดิการในหลายรูปแบบ ควรให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วม และนำข้อมูลจากการสำรวจสภาพปัจจุบันมากำหนดเป็นนโยบายในการพัฒนางานของโรงเรียน รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมทั้งด้านกายภาพ วิชาการ และการบริหารการจัดการ ซึ่งต้องเอื้อซึ่งกันและกัน เพื่อให้โรงเรียนเป็นที่น่าอยู่น่าเรียน และทุกคนอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

3) สภาพแวดล้อมทางวิชาการ หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนการสอนทั้งในและนอกห้องเรียน รวมถึงการจัดบริการเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนทางวิชาการต่างๆ การสร้างสภาพแวดล้อมทางวิชาการที่ดี จะทำให้การเรียนรู้เป็นเรื่องน่าสนใจ เรียนสนุก และทำให้นักเรียนรักเพื่อนและครู จนทุกคนพูดเป็นเสียงเดียวกันว่า "อยากมาโรงเรียน" การจัดสภาพแวดล้อมทางวิชาการที่ดี ได้แก่ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ตรงตามจุดประสงค์การเรียนรู้ ส่งเสริมความสามารถของนักเรียนแต่ละคน ให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนการสอน ดำเนินกิจกรรมด้วยความเป็นกันเอง ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ส่งเสริมการเรียนรู้เป็นกลุ่ม ช่วยกันคิดและช่วยกันทำระหว่างผู้สอนและผู้เรียน สภาพแวดล้อมเช่นนี้จะทำให้ทุกคนมีความสุข มีความมั่นใจ และตระหนักในคุณค่าของตนเอง

สิริกาญจน์ จวบสวัสดิ์ (2549) กล่าวว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัญหาและข้อเสนอแนะในการบริหารสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน พบว่า

1) ปัญหาเกี่ยวกับการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในโรงเรียน คือ ขาดงบประมาณในการบริหารและการปรับสภาพแวดล้อมในโรงเรียน ข้อเสนอแนะคือควรแบ่งเขตความรับผิดชอบตามจุดต่าง ๆ ให้ชัดเจน

2) ปัญหาเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมนันทนาการและรักษาสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน คือ การจัดกิจกรรมนันทนาการรักษาสิ่งแวดล้อมที่น้อยมากและจัดกิจกรรมไม่ต่อเนื่อง ข้อเสนอแนะ คือ ควรจัดวางระบบมีการจัดกิจกรรมบ่อย ๆ ทำอย่างจริงจัง และติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

3) ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน คือ ฝ่ายบริหารควรมีมาตรการเข้มงวด ปฏิบัติงานให้เต็มที่ และวัดผลประเมินผลที่ชัดเจน ข้อเสนอแนะ คือ ควรติดตามประเมินผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ

4) ปัญหาเกี่ยวกับการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในโรงเรียน คือ ขาดความยุติธรรม เลือกปฏิบัติเฉพาะบุคคล ข้อเสนอแนะคือ ผู้บริหารควรหาวิธีการในการปลูกฝังสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ให้ความรักและไม่เลือกปฏิบัติ

5) ปัญหาเกี่ยวกับความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับชุมชนคือสถานศึกษาขาดการประชาสัมพันธ์ที่ดี ทำให้ข่าวสารข้อมูลให้ชุมชนรับทราบนโยบายต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ มีข้อเสนอแนะคือ แจ้งข่าวสาร ควรประชาสัมพันธ์ให้ทราบความต้องการซึ่งกันและกัน

กนกพร มาอ้วน (2564) กล่าวว่า ในยุคปัจจุบัน ทักษะในศตวรรษที่ 21 มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผู้เรียนเพื่อให้สามารถประสบความสำเร็จในชีวิต Bartlett Model เสนอแนวทางการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะเหล่านี้ โดยเน้นการสร้างสมดุลระหว่างวิธีการ เครื่องมือ และทรัพยากร ภายใต้บริบทของสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วย

1) เป้าหมาย (Ends.): กำหนดสมรรถนะของผู้เรียนที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร สถานศึกษาต้องกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนว่าต้องการผลิตผู้เรียนที่มีคุณลักษณะอย่างไร

2) เครื่องมือ (Means): เครื่องมือที่ใช้ในการบริหารการศึกษา ประกอบด้วย หลักสูตร ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาควรทบทวนหลักสูตรทุกปีให้ทันสมัยและสอดคล้องกับยุคสมัย

3) ทรัพยากร (Resources): ทรัพยากรที่จำเป็นในการจัดการเรียนรู้ เช่น บุคลากร งบประมาณ สื่อการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาควรถูกจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

4) วิธีการ (Ways): วิธีการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาครู

5) สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง (Environment): ผู้บริหารสถานศึกษาควรวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกเพื่อกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารการศึกษาที่เหมาะสม

ซึ่งการนำ Bartlett Model ไปประยุกต์ใช้ ยกตัวอย่างเช่น โรงเรียนพัฒนาหลักสูตรใหม่โดยเน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การสื่อสาร และการทำงานร่วมกัน การจัดอบรมครูเกี่ยวกับวิธีการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning การจัดหาสื่อการสอนเทคโนโลยีทันสมัย การสร้างความร่วมมือกับชุมชนและองค์กรต่างๆ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียน เป็นต้น ก่อให้เกิดผลที่คาดหวังจากการประยุกต์ใช้ เช่น ผู้เรียนมีทักษะในศตวรรษที่ 21 ที่จำเป็นต่อการ

ประสบความสำเร็จในชีวิต ผู้เรียนสามารถเรียนรู้และเติบโตได้อย่างต่อเนื่อง ผู้เรียนสามารถคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา สื่อสาร และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้เรียนสามารถนำความรู้ และทักษะไปใช้ประโยชน์ในชีวิตจริง ดังนั้น Bartlett Model เป็นแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ช่วยให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ให้กับผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาและนำแนวคิดนี้ไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาการศึกษาของนักเรียนให้มีคุณภาพ

พัชชานันท์ โกชนงค์ (2562) กล่าวว่า ไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดเล็กหรือใหญ่ บรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นในองค์กรล้วนมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จและประสิทธิผลของงานโรงเรียนที่มี บรรยากาศองค์กรที่ดี จะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานในองค์กรให้ดียิ่งขึ้น การจัดการบรรยากาศองค์กรจึงถือเป็นเรื่องสำคัญ ดังนั้น ผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนจึงต้อง ร่วมมือกันในการจัดการบรรยากาศของโรงเรียนให้เหมาะสม ซึ่งบรรยากาศของโรงเรียนในทุกด้าน นั้นล้วนมีความสัมพันธ์โดยตรงกับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยเฉพาะด้าน เครือข่ายการติดต่อสื่อสาร ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลโดยรวมสูงที่สุด จากการวิจัยยังพบอีกว่า บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนทุกด้าน ดังนี้ ความสามารถในการปรับตัว ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพ ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และความสามารถในการผสมผสาน ซึ่งการสร้างบรรยากาศองค์กรที่ดีมีแนวทางดังนี้

- 1) ผู้บริหารและครูควรมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน
- 2) โรงเรียนมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและรูปแบบการจัดโครงสร้างองค์กร
- 3) สามารถแบ่งบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างชัดเจน
- 4) มีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน
- 5) ส่งเสริมศักยภาพในการทำงานของบุคลากร
- 6) มอบหมายงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถ
- 7) จัดระเบียบเครือข่ายของการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลและกลุ่มหรือภายใน

องค์กรได้อย่างดี

จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีอาคารสถานที่อยู่ในสภาพการใช้งานได้ดีและเอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มีสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัยที่เหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้ สถานศึกษามีหนังสือ ตำรา เอกสาร สื่อวัสดุอุปกรณ์การสอนเพียงพอต่อจำนวนนักเรียน ตลอดจนมีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา รวมถึงมีระบบป้องกันและรักษาความปลอดภัยที่มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ จากแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าวผู้วิจัยจึงได้แบ่งประเด็นการศึกษาปัจจัยสถานศึกษาออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา หมายถึง สภาพของห้องทำงาน วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ เช่น อาคารสถานที่ โต๊ะ เก้าอี้ วัสดุอุปกรณ์ รวมทั้งสิ่งต่างๆ ที่มีอยู่ตามธรรมชาติ เช่น ต้นไม้ ภูมิประเทศ ภูมิอากาศ โดยผู้บริหารโรงเรียนควรวางแผนดำเนินการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน เพื่อให้โรงเรียนน่าดู น่าอยู่ น่าเรียน ร่มรื่น ทำให้เกิดบรรยากาศที่เหมาะสมกับการเรียนการสอน อาคารเรียนอยู่ในสภาพการใช้งานได้ดี และเอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ห้องเรียนอยู่ใน

สภาพดี ปลอดภัย และเพียงพอต่อจำนวนผู้เรียน วัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอน มีสภาพสมบูรณ์พร้อมใช้งาน และทันสมัย มีพื้นที่เหมาะต่อการจัดกิจกรรมนอกห้องเรียนอย่างปลอดภัย และมีพื้นที่พักผ่อนเวลาวางสำหรับนักเรียนอย่างเพียงพอ

2) ด้านวัฒนธรรมสถานศึกษา หมายถึง ค่านิยมขนบธรรมเนียมประเพณี หลักเกณฑ์กฎระเบียบต่าง ๆ รวมทั้งวิถีทางของการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร วิธีของการดำเนินงานในสถานศึกษาที่ผู้บริหาร ครูและนักเรียนได้ร่วมกันสร้างขึ้น การทำให้ทุกคนในสถานศึกษามีความรู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษาร่วมกัน สถานศึกษาและชุมชนมีกิจกรรมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารสถานศึกษาเอาใจใส่ดูแลและเอื้ออาทรในความเป็นอยู่ของครูทุกคน มีการสนับสนุนและกระตุ้นให้ครูได้แสดงความคิดเห็นในแง่มุมต่าง ๆ อย่างหลากหลายก่อนการพิจารณาตัดสินใจใด ๆ สนับสนุนและกระตุ้นให้ครูได้ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ บุคลากรในสถานศึกษามีความสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นฤกร ปันพุมโพธิ์ (2560) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ประกอบไปด้วย ตัวแปร ปัจจัยผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร และด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ปัจจัยครูผู้สอน ได้แก่ ด้านคุณภาพการสอนของครู ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู และด้านการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู และปัจจัยสถานศึกษา ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา และด้านวัฒนธรรมสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และระดับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ได้แก่ ด้านการบริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารสนับสนุน ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียน

ปรมพร ทิพย์พรม (2563) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ความสัมพันธ์ของการบริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพเป็นสิ่งที่มียุทธศาสตร์ต่อการปฏิบัติงานและเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 1) ปัจจัยผู้บริหาร 2) ปัจจัยครู 3) ปัจจัยนักเรียน 4) ปัจจัยโรงเรียน 5) ปัจจัยการมีส่วนร่วมในการพัฒนา และความสำเร็จการบริหารสถานศึกษา ประกอบไปด้วย 1) ด้านการพัฒนาผู้บริหาร 2) ด้านการพัฒนาครู 3) ด้านการพัฒนาผู้เรียน 4) ด้านการเพิ่มโอกาสทางการศึกษา 5) ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน

ชนิตา ปากหวาน (2565) ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาแนวทางการบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนดัชนีความต้องการจำเป็นเรียงลำดับรายด้านจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ 2) การนำองค์กร 3) การมุ่งเน้นผู้เรียน 4) กระบวนการดำเนินงาน 5) การมุ่งเน้นบุคลากร 6) การวัดผล การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ 7) ผลลัพธ์การดำเนินการ ซึ่งการพัฒนาแนวทางการบริหาร ส่วนผลการประเมินแนวทางโดยรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมากที่สุด

นิตยา ชันเดช (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา

ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า ปัจจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ปัจจัยผู้บริหารสถานศึกษา 2) ปัจจัยครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) ปัจจัยสถานศึกษา 4) ปัจจัยนักเรียน 5) ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา 6) ปัจจัยการมีส่วนร่วม ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา แบ่งได้ดังนี้ 1) ด้านการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา 2) ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) ด้านการพัฒนา นักเรียน 4) ด้านการเพิ่มโอกาสทางการศึกษา 5) ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน

ภูเบศ พวงแก้ว (2565) จากการถอดบทเรียนความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาบนฐานวัฒนธรรมชาติพันธุ์ของโรงเรียนบ้านหนองเขียว ที่ใช้คำสอนของรัชกาลที่ 9 สู่การปฏิบัติ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 พบว่า 1) กระบวนการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1.1) การสร้างแรงบันดาลใจ 1.2) วิเคราะห์สภาพภายในและภายนอก (SWOT) 1.3) การตัดสินใจ 1.4) การมีส่วนร่วม 1.5) การจัดคนเข้าทำงาน 1.6) การประเมินผล 1.7) ร่วมชื่นชม 1.8) ความยั่งยืน 2) ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารสถานศึกษา พบว่า 2.1) ครูไม่ครบชั้น 2.2) สภาพแวดล้อมของนักเรียน บ้านที่มีความพร้อม ด้านผู้ปกครองเป็นผู้ช่วยครูมีน้อย และใช้ระบบรุ่นพี่สอนรุ่นน้อง 2.3) ทักษะภาษาไทยของนักเรียน 2.4) ขนาดพื้นที่ที่เป็นที่ตั้งของโรงเรียน 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนบ้านหนองเขียว ประกอบด้วย 3.1) วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร 3.2) ครูและนักเรียนของโรงเรียนบ้านหนองเขียว 3.3) ความเชี่ยวชาญเฉพาะของบุคลากร 3.4) ความเข้มแข็ง ทางวิชาการที่ใช้คำสอนของรัชกาลที่ 9 สู่การปฏิบัติ 3.5) ทุนภูมิปัญญาบนฐานชาติพันธุ์ของชุมชน 3.6) สถานที่ตั้งของโรงเรียน และ 3.7) ความร่วมมือจากชุมชนและภาคีเครือข่าย

วัชรพงศ์ สุริยศ (2565) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่ถูกควมรวบในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์เขต 1 พบว่า ประกอบด้วย 1) ด้านผู้บริหาร 2) ด้านบริบทท้องถิ่น 3) ด้านทรัพยากร 4) ด้านครูบุคลากร ซึ่งปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือ ผู้บริหาร ในยุคสมัยที่หลายอย่างมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารที่จะประสบความสำเร็จจำเป็นต้องมีคุณสมบัติสำคัญดังนี้ 1) ความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ต้องเปิดรับความคิดใหม่ ถ้าที่จะลองทำสิ่งใหม่ ๆ และปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ 2) ความเข้าใจบริบทท้องถิ่นชุมชน ผู้ต้องเข้าใจวัฒนธรรม ประเพณี และความต้องการของชุมชนท้องถิ่น เพื่อออกแบบนโยบายและกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ 3) ความเข้าใจบุคลากร ต้องเข้าใจศักยภาพ ความต้องการ และปัญหาของบุคลากร เพื่อสร้างแรงจูงใจ สนับสนุน และพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้เต็มที่ 4) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถอยู่เสมอ โดยเฉพาะทักษะการใช้เทคโนโลยีในยุคดิจิทัล 5) ครูและบุคลากรครบชั้นครบทุกวิชาเอก ต้องจัดสรรบุคลากรให้ครบชั้นครบวิชาเอก เพื่อให้ นักเรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพและครอบคลุมทุกวิชา

เจริญ ภูวิจิตร (2566) จากการศึกษาเรื่องกลยุทธ์ผู้บริหารสถานศึกษาพร้อมการเปลี่ยนแปลง พบว่า กลยุทธ์ที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาควรมีไว้ 10 กลยุทธ์ ดังนี้ 1) ต้องเป็นสิ่งที่

ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักว่ากลยุทธ์มีความสำคัญต่อสถานศึกษา 2) ต้องเป็นการมุ่งอนาคต 3) ต้องสามารถนำสู่การปฏิบัติได้ และสร้างการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายอย่างต่อเนื่อง 4) ต้องมีความสอดคล้องกับหลักปรัชญา แนวคิด วิสัยทัศน์ พันธกิจและค่านิยมของสถานศึกษา 5) ต้องมีการวางแผนในการรับฟังเสียงจากนักเรียนและตัวแทนของนักเรียน 6) ต้องมุ่งเน้นพัฒนานักเรียนให้มีทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 7) ต้องเป็นการพัฒนาสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา 8) ต้องเป็นการส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรของสถานศึกษาให้มีคุณภาพ 9) ต้องสามารถทบทวนและเปลี่ยนแปลงได้เพื่อให้เกิดความเหมาะสม 10) ต้องมีเนื้อหาของความเป็นสากลโลก ตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

Kalkan และคณะ (2020) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง The Relationship Between School Administrators' Leadership Styles, School Culture, and Organizational Image พบว่า 1) ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ใช้รูปแบบความเป็นผู้นำแบบผสมผสานระหว่างแบบเปลี่ยนแปลง แลกเปลี่ยน และไม่แทรกแซง 2) วัฒนธรรมโรงเรียนมีความแข็งแกร่ง โดยเน้นความร่วมมือและความไว้วางใจ 3) ความเป็นผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับวัฒนธรรมโรงเรียน 4) ความเป็นผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์เชิงลบกับวัฒนธรรมโรงเรียน 5) ความเป็นผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาพลักษณ์องค์กร ดังนั้น รูปแบบความเป็นผู้นำ วัฒนธรรมโรงเรียน และภาพลักษณ์องค์กรมีความสัมพันธ์กัน โดยผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงมีบทบาทที่สำคัญในการส่งเสริมวัฒนธรรมโรงเรียนที่ดีและภาพลักษณ์องค์กร การพัฒนาวัฒนธรรมโรงเรียน เน้นความร่วมมือและไว้วางใจ ช่วยยกระดับประสิทธิภาพของการดำเนินงานของโรงเรียน การพัฒนาภาพลักษณ์องค์กร จึงควรครอบคลุมทุกมิติของโรงเรียน และควรมีการฝึกอบรมผู้บริหารโรงเรียนและครู เกี่ยวกับความเป็นผู้นำ วัฒนธรรมโรงเรียน และภาพลักษณ์องค์กรอย่างสม่ำเสมอ

Muhammad Fuad Zain และคณะ (2020) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง The Leadership Behavior of Madrasah Principals in Improving the Quality of Education in MAN 3 Medan พบว่า ภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนคือส่วนสำคัญที่ทำให้กิจกรรมทั้งหมดประสบความสำเร็จ โดยจะต้องอาศัยร่วมมือกับสมาชิกทุกคนผ่านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น สร้างสรรค์นวัตกรรม และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ปัจจัยของการพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย 1) ความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน มีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ให้ความร่วมมือกับบุคลากร ส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 2) การพัฒนาครู จัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาครูทั้งด้านความสามารถและนวัตกรรมการเรียนการสอน 3) การพัฒนานักเรียน มีการส่งเสริมศักยภาพทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียน และกิจกรรมนอกหลักสูตร เช่น ดนตรีท้องถิ่น การเพาะเห็ด ฝึกการเป็นผู้ประกอบการ 4) การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม บูรณาการวิชาต่างๆให้มีการปลูกฝังจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม มีกิจกรรมการทำสวนสมุนไพร 5) การสื่อสารและแรงจูงใจ ผู้บริหารโรงเรียนมีข้อเสนอแนะที่ดีให้แก่บุคลากร มีการปรับปรุงกระบวนการสื่อสารให้เหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครูและนักเรียน ปฏิบัติงานอย่างมีอาชีพและปฏิบัติตามระเบียบอย่างเคร่งครัด

Anissa Lestari Kadiyono และคณะ (2020) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง Develop Leadership Style Model for Indonesian Teachers Performance in Education 4.0 Era พบว่า รูปแบบ

ความเป็นผู้นำที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ แบบธุรกรรม(Transactional) แบบเปลี่ยนแปลง (Transformational) แบบประชาธิปไตย(Democratic) แบบอำนาจนิยม(Autocratic) แบบราชการ (Bureaucratic) แบบความสามารถพิเศษ(Charismatic) แต่รูปแบบที่เหมาะสมกับยุคปัจจุบันคือ แบบประชาธิปไตย เพราะมีการเปิดกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของครู นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และกรรมการสถานศึกษา การที่จะพัฒนาโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จได้ผู้บริหารจะต้องมีความเป็นมืออาชีพ มีความรู้ครอบคลุมทุกด้าน มีบุคลิกภาพที่ดี มีทักษะด้านการจัดการและกำกับดูแล มีความเป็นผู้ประกอบการ สามารถเข้าถึงสังคมและชุมชนได้ มีทักษะด้านเทคโนโลยี และมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ และส่วนที่สำคัญคือ การได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายในการกำหนดนโยบาย เพื่อสนับสนุนให้ผู้บริหารโรงเรียนมีคุณภาพและมีความเป็นมืออาชีพมากขึ้น

Ramazan Atasoy (2020) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง The Relationship Between School Principals' Leadership Styles, School Culture and Organizational Change พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนมีบทบาทสำคัญที่ช่วยสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ ช่วยการดำเนินงานเป็นไปได้ง่ายขึ้น และลดความขัดแย้งของบุคลากรในโรงเรียน ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) จะมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมโรงเรียนมากกว่าผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) แต่ส่วนสำคัญคือพฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปที่ผู้บริหารแสดงออกเพื่อสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนที่ดีและพฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงแลกเปลี่ยนในการปรับปรุงโรงเรียน การเสริมสร้างครูด้วยความช่วยเหลือของวัฒนธรรมโรงเรียนเป็นสิ่งจำเป็นในการป้องกันหรือลดความคิดเห็นและการแสดงออกเชิงลบเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงองค์กร

Nuridin Kaso และคณะ (2021) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง The Principal's Leadership: How to Improve the Quality of Teaching and Learning Process in State Junior High School of Luwu พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเน้นการบริหารและพัฒนาคุณภาพการศึกษาแบบประชาธิปไตย และแบบเผด็จการบ้างในบางสถานการณ์ โดยยึดหลักเกณฑ์ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติว่าด้วยมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งสามารถแบ่งได้ 4 รูปแบบคือ 1) การประเมินตนเองของโรงเรียน 2) การเปรียบเทียบกับมาตรฐาน 3) การประกันคุณภาพ 4) การควบคุมคุณภาพ โดยมีปัจจัยที่สนับสนุนความสำเร็จในการดำเนินงาน ได้แก่ 1) ความเป็นมืออาชีพของครู 2) การดำเนินโครงการอย่างต่อเนื่อง 3) การสนับสนุนจากนักเรียน ผู้ปกครองและรัฐบาล 4) การสื่อสารที่ดีระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง 5) การให้ความร่วมมือที่ดีระหว่างผู้บริหารกับครูในการดำเนินกิจกรรมต่างๆของโรงเรียน ส่วนปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการพัฒนาโรงเรียน คือ 1) ความปลอดภัยของสภาพแวดล้อมของโรงเรียน 2) งบประมาณไม่เพียงพอ 3) บุคลากรมีไม่เพียงพอ 4) การเข้าถึงเทคโนโลยียังไม่เพียงพอ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

3.1.1 ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 จำนวน 59 โรงเรียน โดยมีผู้บริหาร 34 คน และครู 215 คน รวมเป็น 249 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 1, 2567)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ประชากรทั้งหมดซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 จำนวน 249 คน ผู้วิจัยหาขนาดตัวอย่างจากตารางของ Krejcie and Morgan ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 152 คน และทำการสุ่มอย่างง่าย

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับระดับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 26 ข้อ เรียงตามลำดับดังต่อไปนี้

- | | |
|---------------------------|-------------|
| 1. การบริหารสถานศึกษา | จำนวน 6 ข้อ |
| 2. การบริหารและสนับสนุน | จำนวน 6 ข้อ |
| 3. การพัฒนาบุคลากร | จำนวน 6 ข้อ |
| 4. การพัฒนาคุณภาพนักเรียน | จำนวน 8 ข้อ |

เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
- ระดับ 3 หมายถึง ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
- ระดับ 1 หมายถึง ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 42 ข้อ เรียงตามลำดับดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย
 - 1.1 ด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร จำนวน 6 ข้อ
 - 1.2 ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร จำนวน 6 ข้อ
2. ปัจจัยครูผู้สอน ประกอบด้วย
 - 2.1 ด้านคุณภาพการสอนของครู จำนวน 6 ข้อ
 - 2.2 ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู จำนวน 6 ข้อ
 - 2.3 ด้านการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู จำนวน 6 ข้อ
3. ปัจจัยสถานศึกษา ประกอบด้วย
 - 3.1 ด้านสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา จำนวน 6 ข้อ
 - 3.2 ด้านวัฒนธรรมสถานศึกษา จำนวน 6 ข้อ

เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง มีการส่งผลอยู่ระดับมากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง มีการส่งผลอยู่ในระดับมาก
- ระดับ 3 หมายถึง มีการส่งผลอยู่ในระดับปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง มีการส่งผลอยู่ในระดับน้อย
- ระดับ 1 หมายถึง มีการส่งผลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือการวิจัยดังนี้

- 3.3.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
- 3.3.2 สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย และกรอบแนวคิดในการวิจัย
- 3.3.3 นำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอความเห็นชอบ และตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา ภาษา สาระสำคัญให้สอดคล้องกับจุดประสงค์และนิยามศัพท์ แล้วนำข้อมูลมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง

3.3.4 นำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้นพร้อมแบบประเมินไปให้ผู้เชี่ยวชาญซึ่งมีความรู้และประสบการณ์ทางด้านการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก พิจารณาแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา และความถูกต้องในสำนวนภาษา โดยผู้เชี่ยวชาญมีรายชื่อ ดังนี้

1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อนุพงษ์ กุมะมกุล รองคณบดีฝ่ายพัฒนานักศึกษาและกิจการพิเศษ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

2) อาจารย์ ดร.บุญส่ง กวยเงิน รองคณบดีฝ่ายนโยบายและแผนพัฒนา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

3) ดร.สุชาติ ใจภักดี อาจารย์ประจำคณะวิทยาการจัดการ สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก

โดยใช้วิธีของโรวินลลีและแฮมเบิลตัน (Rovinelli and R.K. Hambleton, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, น.70-71) ในการให้คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความสอดคล้องกับจุดประสงค์/เนื้อหานั้น

0 หมายถึง ไม่แน่ว่าข้อความสอดคล้องกับจุดประสงค์/เนื้อหานั้น

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความไม่สอดคล้องกับจุดประสงค์/เนื้อหานั้น

จากนั้นผู้วิจัยจึงได้นำแบบสอบถามฉบับร่างมาวิเคราะห์หาค่าดัชนี ความสอดคล้อง (IOC : Index Of Item Objective Congruence) กับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ถ้ามีค่ามากกว่า 0.5 ขึ้นไปถือว่ามีความตรงของเนื้อหา ผลจากการพิจารณาคัดเลือกข้อความในแต่ละด้านมีดัชนีความสอดคล้องรายข้อ มีค่าตั้งแต่ 0.67 – 1.00 และดำเนินการแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน

3.3.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงตามเนื้อหาแล้วไปทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ไม่ใช่กลุ่มประชากรของการวิจัย จำนวน 30 คน

3.3.6 นำแบบสอบถามมาหาความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alphacoefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1970, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, น.116-117) โดยผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ทั้งฉบับเท่ากับ 0.929

3.3.7 นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาความเชื่อมั่นใช้แล้วมาตรวจแก้ไข ปรับปรุงและจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บข้อมูลในการวิจัย

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

3.4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก ถึงผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

3.4.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามผ่านทางสำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ถึงกลุ่มตัวอย่างการวิจัย พร้อมทั้งแนบซองเปล่าจำหน่ายซองถึงผู้วิจัยเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามและส่งแบบสอบถามกลับมายังผู้วิจัย

3.4.3 รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามมาลงคะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อคำถาม บันทึกและวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ระดับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean : $\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : $S.D$) เกณฑ์ที่ใช้ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, น.121) ได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 ระดับ 5 หมายถึง ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 ระดับ 4 หมายถึง ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 ระดับ 3 หมายถึง ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 ระดับ 2 หมายถึง ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 ระดับ 1 หมายถึง ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean : $\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : $S.D$) เกณฑ์ที่ใช้ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, น.121) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 ระดับ 5 หมายถึง มีการส่งผลอยู่ระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 ระดับ 4 หมายถึง มีการส่งผลอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 ระดับ 3 หมายถึง มีการส่งผลอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 ระดับ 2 หมายถึง มีการส่งผลอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 ระดับ 1 หมายถึง มีการส่งผลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 จำแนกตามด้านต่าง ๆ 7 ด้าน คือ ด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ด้านคุณภาพการสอนของครู ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ด้านการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู ด้านสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา และด้านวัฒนธรรมสถานศึกษา ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ .05 โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เกณฑ์ที่ใช้ในการแปลผล(บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ, 2553, น.346-347) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณน้อยกว่า 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับน้อย

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่าง 0.30 – 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมากกว่า 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับมาก

และพิจารณาค่าประสิทธิภาพในการพยากรณ์ (R^2) ดังนี้ (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ, 2553)

ค่าประสิทธิภาพในการพยากรณ์น้อยกว่า ร้อยละ 9 หมายความว่า มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์น้อย

ค่าประสิทธิภาพในการพยากรณ์อยู่ระหว่าง ร้อยละ 9 - 49 หมายความว่า มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ปานกลาง

ค่าประสิทธิภาพในการพยากรณ์มากกว่า ร้อยละ 49 หมายความว่า มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์มาก

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)
$S.D$	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
R	แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน ประสิทธิภาพในการพยากรณ์
Sig	แทน นัยสำคัญทางสถิติ
$*$	แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
b	แทน สัมประสิทธิ์ถดถอยพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
β	แทน สัมประสิทธิ์ถดถอยพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
SE_b	แทน ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ถดถอยพยากรณ์
SE_{est}	แทน ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานพยากรณ์
X_1	แทน ด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร
X_2	แทน ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร
X_3	แทน ด้านคุณภาพการสอนของครู
X_4	แทน ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู
X_5	แทน ด้านการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู
X_6	แทน ด้านสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา
X_7	แทน ด้านวัฒนธรรมสถานศึกษา
Y	แทน ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา
$\hat{Y}$	แทน คะแนนความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
$\hat{Z}$	แทน คะแนนความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

4.2 การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัย ได้กำหนดวิธีวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลพื้นฐานจำแนกตามเพศ

การจำแนกข้อมูลพื้นฐาน		จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	38	25.0
	หญิง	114	75.0
รวม		152	100

จากตารางที่ 4.1 การแสดงความคิดเห็นสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 จากกลุ่มตัวอย่าง 152 คน คิดเป็นร้อยละ 100 จำแนกตามเพศ พบว่า ประชากรส่วนใหญ่พบว่าเป็นเพศหญิง จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 75.0 เพศชาย จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0

ตารางที่ 4.2 ข้อมูลพื้นฐานจำแนกตามอายุ

การจำแนกข้อมูลพื้นฐาน		จำนวน	ร้อยละ
อายุ	น้อยกว่า 29 ปี	49	32.2
	30 – 39 ปี	55	36.2
	40 – 49 ปี	41	27.0
	50 ปีขึ้นไป	7	4.6
รวม		152	100

จากตารางที่ 4.2 การแสดงความคิดเห็นสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 จากกลุ่มตัวอย่าง 152 คน คิดเป็นร้อยละ 100 จำแนกตามอายุ พบว่า อายุ 30 – 39 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 36.2 อายุ น้อยกว่า 29 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 32.2 อายุ 40 – 49 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 27.0 และอายุ 50 ปีขึ้นไปจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.6

ตารางที่ 4.3 ข้อมูลพื้นฐานจำแนกตามระดับการศึกษา

การจำแนกข้อมูลพื้นฐาน		จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา สูงสุด	ปริญญาตรี	145	95.4
	ปริญญาโท	7	4.6
	ปริญญาเอก	-	-
รวม		152	100

จากตารางที่ 4.3 การแสดงความคิดเห็นสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 จากกลุ่มตัวอย่าง 152 คน คิดเป็นร้อยละ 100 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาสูงสุด ปริญญาตรี จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 95.4 ปริญญาโท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.6

ตารางที่ 4.4 ข้อมูลพื้นฐานจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

การจำแนกข้อมูลพื้นฐาน		จำนวน	ร้อยละ
ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงานใน โรงเรียนของท่าน	น้อยกว่า 1 ปี	22	14.5
	1 - 5 ปี	63	41.4
	6 - 10 ปี	32	21.1
	11 ปี ขึ้นไป	35	23.0
รวม		152	100

จากตารางที่ 4.4 การแสดงความคิดเห็นสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 จากกลุ่มตัวอย่าง 152 คน คิดเป็นร้อยละ 100 จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงเรียน 1 - 5 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 41.1 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงเรียน 11 ปี ขึ้นไป จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 23 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงเรียน 6 - 10 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 21.1 และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงเรียน น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 14.5

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 จำแนกรายด้าน

ความสำเร็จ	n = 152		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S. D		
1. การบริหารสถานศึกษา	4.37	0.563	มาก	2
2. การบริหารและการสนับสนุน	4.33	0.540	มาก	3
3. การพัฒนาบุคลากร	4.29	0.594	มาก	4
4. การพัฒนาผู้เรียน	4.57	0.553	มากที่สุด	1
รวม	4.40	0.574	มาก	

จากตารางที่ 4.5 การแสดงความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 จำนวน 152 คน ที่มีส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 จำแนกรายด้าน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X} = 4.57$) อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนการบริหารสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.37$) การบริหารและการสนับสนุน ($\bar{X} = 4.33$) และการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 4.29$) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ด้านการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษา	n = 152		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D		
1. ผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม	4.48	0.501	มาก	1
2. การเน้นการบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา	4.43	0.536	มาก	2
3. การปรับหลักสูตรของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและชุมชน	4.36	0.582	มาก	4
4. การประเมินตนเอง เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมเพื่อรับการประเมินจากภายนอก	4.32	0.545	มาก	5
5. การประสานงานกับชุมชน หน่วยงานภาครัฐ และเอกชน ในการบริหารสถานศึกษา	4.37	0.536	มาก	3
6. การซ่อมแซม พัฒนาอาคารสถานที่ และจัดหาวัสดุอุปกรณ์เพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน	4.27	0.651	มาก	6
รวม	4.37	0.563	มาก	

จากตารางที่ 4.6 ระดับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ด้านการบริหารสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.48$) การเน้นการบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.43$) การประสานงานกับชุมชน หน่วยงานภาครัฐ และเอกชน ในการบริหารสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.37$) การปรับหลักสูตรของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและชุมชน ($\bar{X} = 4.36$) การประเมินตนเอง เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมเพื่อรับการประเมินจากภายนอก ($\bar{X} = 4.32$) และการซ่อมแซม พัฒนาอาคารสถานที่ และจัดหาวัสดุอุปกรณ์เพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.27$) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ด้านการบริหารและการสนับสนุน

การบริหารและการสนับสนุน	n = 152		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D		
1. การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้เป็นที่พอใจต่อผู้ปกครองและชุมชน	4.38	.538	มาก	1
2. สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนด้านกิจกรรมการเรียนการสอนจากผู้ปกครองและชุมชน	4.36	0.532	มาก	2
3. การนำคอมพิวเตอร์ สื่อการสอน วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่เหมาะสมและมีคุณภาพมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	4.27	0.552	มาก	6
4. การสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียน	4.36	0.532	มาก	2
5. การให้ความสำคัญกับการตั้งคำถาม แลกเปลี่ยนและแสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกัน	4.35	0.543	มาก	4
6. การได้รับการสนับสนุนด้านการกิจกรรมการเรียนรู้จากชุมชนและหน่วยงานภายนอก	4.28	0.545	มาก	5
รวม	4.33	0.540	มาก	

จากตารางที่ 4.7 ระดับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ด้านการบริหารและการสนับสนุน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้เป็นที่พอใจต่อผู้ปกครองและชุมชน ($\bar{X} = 4.38$) สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนด้านกิจกรรม การเรียนการสอนจากผู้ปกครองและชุมชนและการสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียน การสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X} = 4.36$) การให้ความสำคัญกับการตั้งคำถาม แลกเปลี่ยนและแสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.35$) การได้รับการสนับสนุนด้านการกิจกรรมการเรียนรู้จากชุมชนและหน่วยงานภายนอก ($\bar{X} = 4.28$) และ การนำคอมพิวเตอร์ สื่อการสอน วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่เหมาะสมและมีคุณภาพมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.27$) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ด้านการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร	n = 152		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D		
1. การให้ครูได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับงานสอนและงานที่ได้รับมอบหมาย	4.38	0.527	มาก	1
2. การสนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	4.24	0.648	มาก	4
3. การเปิดโอกาสให้ครูได้ไปศึกษาดูงานหรือฝึกอบรมเพื่อนำความรู้มาพัฒนาการเรียนการสอน	4.36	0.558	มาก	2
4. การเชิญวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถมาบรรยายให้ความรู้แก่ครูอย่างสม่ำเสมอ	4.26	0.638	มาก	3
5. การจัดหาสื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรมมาปรับปรุงและพัฒนาวิธีการสอนอยู่ตลอดเวลา	4.22	0.600	มาก	6
6. การทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอน	4.24	0.575	มาก	4
รวม	4.29	0.594	มาก	

จากตารางที่ 4.8 ระดับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การให้ครูได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับงานสอน และงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.38$) การเปิดโอกาสให้ครูได้ไปศึกษาดูงานหรือฝึกอบรมเพื่อนำความรู้มาพัฒนาการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.36$) การเชิญวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถมาบรรยายให้ความรู้แก่ครูอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.26$) การสนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นและการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.24$) และการจัดหาสื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรม มาปรับปรุงและพัฒนาวิธีการสอนอยู่ตลอดเวลา ($\bar{X} = 4.22$) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ด้านการพัฒนาผู้เรียน

การพัฒนาผู้เรียน	n = 152		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D		
1. การส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความกล้าแสดงออก กล้าคิด กล้าตัดสินใจ ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม	4.57	0.560	มากที่สุด	5
2. การส่งเสริมทักษะความรู้ด้านวิชาการ	4.63	0.512	มากที่สุด	1
3. การพัฒนาผู้เรียนให้มีวินัยในตนเอง และมีมารยาทต่อสังคม	4.60	0.543	มากที่สุด	3
4. การจัดกิจกรรมการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน	4.59	0.592	มากที่สุด	4
5. การส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง	4.56	0.572	มากที่สุด	6
6. การส่งเสริมทักษะด้านอาชีพให้แก่ผู้เรียน	4.52	0.539	มากที่สุด	8
7. การปลูกฝังให้ผู้เรียนช่วยกันดูแลรักษาสถานที่ที่เป็นสาธารณะประโยชน์ของสถานศึกษาและชุมชน	4.61	0.554	มากที่สุด	2
8. การส่งเสริมให้ผู้เรียนแข่งขันความสามารถด้านวิชาการ และทักษะด้านต่างๆ กับสถานศึกษาอื่น	4.53	0.551	มากที่สุด	7
รวม	4.57	0.553	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.9 ระดับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ด้านการพัฒนาผู้เรียน พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.57$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การส่งเสริมทักษะความรู้ด้านวิชาการ ($\bar{X} = 4.63$) การปลูกฝังให้ผู้เรียนช่วยกันดูแลรักษาสถานที่ที่เป็นสาธารณะประโยชน์ของสถานศึกษาและชุมชน ($\bar{X} = 4.61$) การพัฒนาผู้เรียนให้มีวินัยในตนเอง และมีมารยาทต่อสังคม ($\bar{X} = 4.60$) การจัดกิจกรรม การพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน ($\bar{X} = 4.59$) การส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความกล้าแสดงออก กล้าคิด กล้าตัดสินใจ ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ($\bar{X} = 4.57$) การส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง ($\bar{X} = 4.56$) การส่งเสริมให้ผู้เรียนแข่งขันความสามารถด้านวิชาการและทักษะด้านต่างๆ กับสถานศึกษาอื่น ($\bar{X} = 4.53$) และการส่งเสริมทักษะด้านอาชีพให้แก่ผู้เรียน ($\bar{X} = 4.52$) อยู่ในระดับมากที่สุด

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ในภาพรวม

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ในภาพรวม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ	n = 152		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D		
ปัจจัยผู้บริหารสถานศึกษา	4.30	0.648	มาก	3
ปัจจัยครูผู้สอน	4.40	0.663	มาก	1
ปัจจัยสถานศึกษา	4.31	0.664	มาก	2
รวม	4.35	0.660	มาก	

จากตารางที่ 4.10 การแสดงความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 จำนวน 152 คน ที่มีส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$) เมื่อพิจารณารายปัจจัย พบว่า ปัจจัยครูผู้สอน ($\bar{X} = 4.40$) ปัจจัยสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.31$) และปัจจัยผู้บริหารสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.30$) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 จำแนกรายด้าน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ	n = 152		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D		
ปัจจัยผู้บริหารสถานศึกษา				
1. ด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร	4.30	0.654	มาก	6
2. ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร	4.31	0.643	มาก	5
ปัจจัยครูผู้สอน				
1. ด้านคุณภาพการสอนของครู	4.42	0.683	มาก	1
2. ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู	4.39	0.651	มาก	2
3. ด้านการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู	4.38	0.654	มาก	3
ปัจจัยสถานศึกษา				
1. ด้านสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา	4.30	0.627	มาก	6
2. ด้านวัฒนธรรมสถานศึกษา	4.33	0.699	มาก	4
รวม	4.35	0.660	มาก	

จากตารางที่ 4.11 การแสดงความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 จำนวน 152 คน ที่มีส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 จำแนกรายด้าน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านคุณภาพการสอนของครู ($\bar{X} = 4.42$) ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ($\bar{X} = 4.39$) ด้านการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู ($\bar{X} = 4.38$) ด้านวัฒนธรรมสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.33$) ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.31$) และด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารและด้านสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.30$) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของปัจจัยผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร

ด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร	n = 152		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D		
1. การกำหนดโครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษาอย่างชัดเจน	4.39	0.589	มาก	1
2. การมอบหมายภาระงาน และหน้าที่รับผิดชอบตามความสามารถของแต่ละบุคคล	4.34	0.588	มาก	3
3. การเปิดโอกาสให้ครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการเสนอแนวความคิด และยอมรับฟังความคิดเห็นเพื่อนำมาประกอบการปฏิบัติงาน	4.32	0.715	มาก	4
4. การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงาน	4.18	0.662	มาก	6
5. การตัดสินใจโดยคำนึงถึงผลที่ตามมาอย่างเสมอ	4.36	0.646	มาก	2
6. การศึกษาข้อมูลจากชุมชน ผู้ปกครอง นักเรียน เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนพัฒนา ปรับปรุงสถานศึกษา	4.28	0.721	มาก	5
รวม	4.30	0.654	มาก	

จากตารางที่ 4.12 การแสดงความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 จำนวน 152 คน ที่มีส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

($\bar{X} = 4.30$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า การกำหนดโครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษาอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.39$) การตัดสินใจโดยคำนึงถึงผลที่ตามมาอย่างเสมอ ($\bar{X} = 4.36$) การมอบหมายภาระงาน และหน้าที่รับผิดชอบตามความสามารถของแต่ละบุคคล ($\bar{X} = 4.34$) การเปิดโอกาสให้ครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการเสนอแนวความคิด และยอมรับฟังความคิดเห็นเพื่อนำมาประกอบการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.32$) การศึกษาข้อมูลจากชุมชน ผู้ปกครอง นักเรียน เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนพัฒนา ปรับปรุงสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.28$) และการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.18$) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของปัจจัยผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร

ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร	n = 152		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D		
1. การวางแผนในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ล่วงหน้าอย่างชัดเจน โดยให้ครูมีหน้าที่หลักคือการสอน	4.38	0.639	มาก	2
2. การสร้างความตระหนักให้แก่ครูเห็นถึงความสำคัญในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย	4.34	0.652	มาก	3
3. การวางแผนเกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษาที่ต้องการให้เป็นในอนาคตร่วมกับคณะครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาและชุมชน	4.39	0.620	มาก	1
4. การกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาสถานศึกษาอย่างชัดเจน และการวางแผนล่วงหน้าในเรื่องต่าง ๆ ก่อนที่จะดำเนินการเปลี่ยนแปลง	4.34	0.597	มาก	3
5. มีแผนงานหรือโครงการพัฒนาศักยภาพการทำงานของครูอยู่เสมอ	4.28	0.702	มาก	5
6. การรวบรวมข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสถานศึกษาไว้อย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปกำหนดแนวทางการพัฒนาสถานศึกษา	4.24	0.620	มาก	6
รวม	4.31	0.643	มาก	

จากตารางที่ 4.13 การแสดงความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 จำนวน 152 คน ที่มีส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การวางแผนเกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษาที่ต้องการให้เป็นในอนาคตร่วมกับคณะครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาและชุมชน ($\bar{X} = 4.39$) การวางแผนในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ล่วงหน้าอย่างชัดเจน โดยให้ครูมีหน้าที่หลักคือการสอน ($\bar{X} = 4.38$) การสร้างความตระหนักให้แก่ครู เห็นถึงความสำคัญในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและการกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาสถานศึกษาอย่างชัดเจน และการวางแผนล่วงหน้าในเรื่องต่าง ๆ ก่อนที่จะดำเนินการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.34$) มีแผนงานหรือโครงการพัฒนาศักยภาพการทำงานของครูอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.28$) และการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสถานศึกษาไว้อย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปกำหนดแนวทางการพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.24$) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของปัจจัยครูผู้สอนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ด้านคุณภาพการสอนของครู

ด้านคุณภาพการสอนของครู	n = 152		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D		
1. มีความรู้ความเข้าใจหลักสูตรและสาระสำคัญของเนื้อหาวิชาการจัดเรียนการสอน	4.39	0.719	มาก	5
2. การจัดทำแผนการสอน จัดเตรียมกิจกรรมและการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม	4.47	0.671	มาก	2
3. จัดกิจกรรมเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจ	4.41	0.694	มาก	4
4. การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อพัฒนาความสามารถทางวิชาการและกิจกรรมการเรียนการสอน	4.38	0.717	มาก	6
5. การเสริมแรงและมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียนทุกคน	4.49	0.630	มาก	1
6. การประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนทุกครั้ง ตามสภาพจริง และใช้วิธีการที่หลากหลาย	4.47	0.690	มาก	2
รวม	4.42	0.683	มาก	

จากตารางที่ 4.14 การแสดงความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 จำนวน 152 คน ที่มีส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ด้านคุณภาพการสอนของครู พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า การเสริมแรงและมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียนทุกคน ($\bar{X} = 4.49$) การจัดทำแผนการสอน จัดเตรียมกิจกรรมและการเรียนการสอนอย่างเหมาะสมและการประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนทุกครั้ง ตามสภาพจริง และใช้วิธีการที่หลากหลาย ($\bar{X} = 4.47$) จัดกิจกรรมเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจ ($\bar{X} = 4.41$) มีความรู้ความเข้าใจหลักสูตรและสาระสำคัญของเนื้อหาวิชาการจัดเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.39$) และการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อพัฒนาความสามารถทางวิชาการและกิจกรรมการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.38$) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของปัจจัยครูผู้สอนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู

ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู	n = 152		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D		
1. การแสดงออกถึงความพอใจต่อวิธีการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา	4.36	0.685	มาก	4
2. มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติหน้าที่งานของตน	4.45	0.669	มาก	2
3. ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและรับผิดชอบ	4.56	0.628	มากที่สุด	1
4. มีความสุขในการปฏิบัติงาน	4.39	0.641	มาก	3
5. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเชิงวิชาการกับผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	4.29	0.687	มาก	6
6. การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในแผนงานโครงการของสถานศึกษาเพื่อให้เกิดผลที่ดี	4.34	0.588	มาก	5
รวม	4.39	0.651	มาก	

จากตารางที่ 4.15 การแสดงความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 จำนวน 152 คน ที่มีส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.56$) อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติหน้าที่งานของตน ($\bar{X} = 4.45$) มีความสุขในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.39$) การแสดงออกถึงความพอใจต่อวิธีการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.36$) การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในแผนงานโครงการของสถานศึกษาเพื่อให้เกิดผลที่ดี ($\bar{X} = 4.34$) และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเชิงวิชาการกับผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.29$) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของปัจจัยครูผู้สอนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ด้านการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู

ด้านการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู	n = 152		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
1. การส่งเสริมในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	4.39	0.663	มาก	4
2. การได้รับสวัสดิการอย่างเท่าเทียม	4.40	0.674	มาก	2
3. การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารสถานศึกษา และชุมชน	4.42	0.656	มาก	1
4. การสนับสนุนจากผู้บริหารในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน	4.39	0.681	มาก	4
5. การสนับสนุนจากชุมชนในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในการพัฒนา กิจกรรมการเรียนการสอน	4.38	0.649	มาก	6
6. สามารถนำชุมชนและหน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมและสนับสนุนกิจกรรมการเรียนการสอน	4.40	0.612	มาก	2
รวม	4.38	0.654	มาก	

จากตารางที่ 4.16 การแสดงความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 จำนวน 152 คน ที่มีส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ด้านการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารสถานศึกษา และชุมชน ($\bar{X} = 4.42$) การได้รับสวัสดิการอย่างเท่าเทียมและการได้รับสวัสดิการอย่างเท่าเทียมและสามารถนำชุมชนและหน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมและสนับสนุนกิจกรรมการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.40$) การส่งเสริมในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและการสนับสนุนจากผู้บริหารในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.39$) และการสนับสนุนจากชุมชนในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในการพัฒนาการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.38$) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของปัจจัยสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ด้านสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา

ด้านสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา	N = 152		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D		
1.สถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมให้ร่มรื่น ทำให้เกิดบรรยากาศที่เหมาะสมกับการเรียนการสอน	4.28	0.592	มาก	5
2. อาคารเรียนอยู่ในสภาพการใช้งานได้ดี และเอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	4.32	0.594	มาก	3
3. ห้องเรียนอยู่ในสภาพดี ปลอดภัย และเพียงพอต่อจำนวนผู้เรียน	4.29	0.647	มาก	4
4. วัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอน มีสภาพสมบูรณ์พร้อมใช้งาน และทันสมัย	4.24	0.671	มาก	6
5. มีพื้นที่เหมาะต่อการจัดกิจกรรมนอกห้องเรียนอย่างปลอดภัย	4.33	0.628	มาก	2
6. สภาพแวดล้อมบริเวณภายนอกห้องเรียนสะอาด ร่มรื่น มีความปลอดภัย และมีพื้นที่พักผ่อนเวลาว่างสำหรับนักเรียนอย่างเพียงพอ	4.39	0.663	มาก	1
รวม	4.30	0.627	มาก	

จากตารางที่ 4.17 การแสดงความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 จำนวน 152 คน ที่มีส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ด้านสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า สภาพแวดล้อมบริเวณภายนอกห้องเรียนสะอาด ร่มรื่น มีความปลอดภัย และมีพื้นที่พักผ่อนเวลาว่างสำหรับนักเรียนอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 4.39$) มีพื้นที่เหมาะต่อการจัดกิจกรรมนอกห้องเรียนอย่างปลอดภัย ($\bar{X} = 4.33$) อาคารเรียนอยู่ในสภาพการใช้งานได้ดี และเอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.32$) ห้องเรียนอยู่ในสภาพดี ปลอดภัย และเพียงพอต่อจำนวนผู้เรียน ($\bar{X} = 4.29$) สถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมให้ร่มรื่น ทำให้เกิดบรรยากาศที่เหมาะสมกับการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.28$) และวัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอน มีสภาพสมบูรณ์พร้อมใช้งาน และทันสมัย ($\bar{X} = 4.24$) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของปัจจัยสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ด้านวัฒนธรรมสถานศึกษา

ด้านวัฒนธรรมสถานศึกษา	n = 152		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาเอาใจใส่ดูแล และเอื้ออาทรในความเป็นอยู่ของครูทุกคน	4.34	0.672	มาก	4
2. บุคลากรในสถานศึกษามีความสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	4.39	0.681	มาก	2
3. สถานศึกษาและชุมชนมีกิจกรรมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ	4.30	0.726	มาก	5
4. การทำให้ทุกคนในสถานศึกษามีความรู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษาร่วมกัน	4.29	0.725	มาก	6
5. การสนับสนุนและกระตุ้นให้ครูได้แสดงความคิดเห็นในแง่มุมต่าง ๆ อย่างหลากหลายก่อนการพิจารณาตัดสินใจใด ๆ	4.36	0.713	มาก	3
6. การสนับสนุนและกระตุ้นให้ครูได้ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	4.42	0.676	มาก	1
รวม	4.33	0.699	มาก	

จากตารางที่ 4.18 การแสดงความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 จำนวน 152 คน ที่มีส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ด้านวัฒนธรรมสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า การสนับสนุนและกระตุ้นให้ครูได้ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.42$) บุคลากรในสถานศึกษามีความสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.39$) การสนับสนุนและกระตุ้นให้ครูได้แสดงความคิดเห็นในแง่มุมต่าง ๆ อย่างหลากหลายก่อนการพิจารณาตัดสินใจใด ๆ ($\bar{X} = 4.36$) ผู้บริหารสถานศึกษาเอาใจใส่ดูแล และเอื้ออาทรในความเป็นอยู่ของครูทุกคน ($\bar{X} = 4.34$) สถานศึกษาและชุมชนมีกิจกรรมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.30$) และการทำให้ทุกคนในสถานศึกษามีความรู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษาร่วมกัน ($\bar{X} = 4.29$) อยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

การวิเคราะห์การพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ผู้วิจัยใช้การทดสอบสมมติฐาน คือ การถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Multiple Regression Analysis) ผลปรากฏตามรายละเอียดดังแสดงในตามตารางที่ 19 - 21 ดังนี้

X_1	แทน ด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร
X_2	แทน ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร
X_3	แทน ด้านคุณภาพการสอนของครู
X_4	แทน ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู
X_5	แทน ด้านการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู
X_6	แทน ด้านสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา
X_7	แทน ด้านวัฒนธรรมสถานศึกษา
R	แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน ประสิทธิภาพในการพยากรณ์
SE_{est}	แทน ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานพยากรณ์
Y	แทน ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา
$\hat{Y}$	แทน คะแนนความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
$\hat{Z}$	แทน คะแนนความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผลการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ	ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา	
	r	p
1. ด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร	0.247	0.000
2. ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร	0.263	0.000
3. ด้านคุณภาพการสอนของครู	0.265	0.000
4. ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู	0.224	0.000
5. ด้านการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู	0.185	0.000
6. ด้านสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา	0.217	0.000
7. ด้านวัฒนธรรมสถานศึกษา	0.228	0.000

หมายเหตุ : $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับน้อย โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านคุณภาพการสอนของครู (X_3) ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร (X_2) ด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร (X_1) ด้านวัฒนธรรมสถานศึกษา (X_7) ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู (X_4) ด้านสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา (X_6) ด้านการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู (X_5) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_7	Y
X_1	1.00	0.409	0.486	0.401	0.378	0.365	0.404	0.247
X_2		1.00	0.372	0.387	0.328	0.300	0.349	0.263
X_3			1.00	0.592	0.576	0.499	0.562	0.265
X_4				1.00	0.544	0.434	0.517	0.224
X_5					1.00	0.504	0.557	0.185
X_6						1.00	0.624	0.217
X_7							1.00	0.228
Y								1.00
$\bar{X}$	4.30	4.31	4.42	4.39	4.38	4.30	4.33	4.40
SD	0.654	0.643	0.683	0.651	0.654	0.627	0.699	0.574

หมายเหตุ: มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่แยกแยะด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร (X_1) ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร (X_2) ด้านคุณภาพการสอนของครู (X_3) ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู (X_4) ด้านการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู (X_5) ด้านสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา (X_6) ด้านวัฒนธรรมสถานศึกษา (X_7) มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.300 – 0.624 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร (X_1) ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร (X_2) ด้านคุณภาพการสอนของครู (X_3) ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู (X_4) ด้านการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู (X_5) ด้านสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา (X_6) ด้านวัฒนธรรมสถานศึกษา (X_7) มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญ 0.05 ทุกตัวแปรเช่นกัน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.185 – 0.265 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกมากที่สุด คือ ด้านคุณภาพการสอนของครู (X_3) และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกต่ำที่สุดคือ ด้านการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู (X_5)

ตารางที่ 4.21 แสดงการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

ตัวแปร		b	SE_b	β	t	Sig
ค่าคงที่		2.683	0.159		16.846	.000
ด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร	X_1	0.111	0.032	0.129	3.511	.000
ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร	X_2	0.115	0.031	0.132	3.747	.000
ด้านคุณภาพการสอนของครู	X_3	0.131	0.036	0.159	3.629	.000
ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู	X_4	0.032	0.035	0.037	0.895	0.371
ด้านการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู	X_5	0.017	0.036	0.159	0.467	0.641
ด้านสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา	X_6	0.069	0.036	0.077	1.894	0.045
ด้านวัฒนธรรมสถานศึกษา	X_7	0.047	0.035	0.058	1.329	0.184

$$R = 0.845 \quad R^2 = 0.719$$

$$\text{Adjusted R Square} = 0.738 \quad SE_{est}$$

$$= 0.231 \quad Sig = 0.000$$

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร(X_1) ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร (X_2) ด้านคุณภาพการสอนของครู (X_3) ด้านสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา (X_6) ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญ 0.05 ส่วนด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู (X_4) ด้านการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู (X_5) ด้านวัฒนธรรมสถานศึกษา (X_7) ไม่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยเหล่านี้กับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา เป็น 0.845 โดยตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร(X_1) ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร (X_2) ด้านคุณภาพการสอนของครู (X_3) ด้านสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา (X_6) ที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาได้ร้อยละ 71.90 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 2.683 + 0.131(X_3) + 0.115(X_2) + 0.111(X_1) + 0.069(X_6)$$

สมการพยากรณ์ในรูกระคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 2.683 + 0.159(X_3) + 0.132(X_2) + 0.129(X_1) + 0.077(X_6)$$

สรุปได้ว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 มีจำนวน 4 ตัวแปร ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ประกอบด้วย ด้านคุณภาพการสอนของครู ด้านวิสัยทัศน์ของ

ผู้บริหาร ด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร และด้านสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.845 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในระดับมาก สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 (R^2) ได้ร้อยละ 71.90 ซึ่งมีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ระดับมาก โดยสัมประสิทธิ์ความแปรผันพหุคูณปรับเท่ากับ 0.738 และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.231

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาและปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 มีรายละเอียดของการวิจัยดังนี้

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ปีการศึกษา 2567/2 จำนวน 59 โรงเรียน โดยมีผู้บริหาร 34 คน และครู 215 คน รวมเป็น 249 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ Krejcie and Morgan ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 152 คน และทำการสุ่มอย่างง่ายในการเก็บข้อมูลวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของลิเคอร์ท (Likert) มี 5 ระดับ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) จำนวน 42 ข้อ

และตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับระดับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) จำนวน 26 ข้อ

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยในครั้งนี้โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่าสถิติดังนี้ ค่าเฉลี่ย (Mean : $\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : $S.D$) วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา และใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) คัดเลือกตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์แบบนำเข้า (Enter selection)

5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 สรุปผลได้ดังนี้

5.1.1 ระดับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ได้แก่ การบริหารสถานศึกษา การบริหารและการสนับสนุน การพัฒนาบุคลากร และการพัฒนาผู้เรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

5.1.2 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ได้แก่ ด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ด้านคุณภาพการสอนของครู ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ด้านการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู ด้านสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา และด้านวัฒนธรรมสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

5.1.3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่แยกรายด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ด้านคุณภาพการสอนของครู ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ด้านการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู ด้านสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา และด้านวัฒนธรรมสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.300 – 0.624 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ด้านคุณภาพการสอนของครู ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ด้านการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู ด้านสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา และด้านวัฒนธรรมสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญ 0.05 ทุกตัวแปรเช่นกัน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.185 – 0.265 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกมากที่สุด คือ ด้านคุณภาพการสอนของครู และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกต่ำที่สุดคือ ด้านการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับน้อย โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านคุณภาพการสอนของครู ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ด้านวัฒนธรรมสถานศึกษา ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ด้านสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ด้านการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู ตามลำดับ

5.1.4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 พบว่า ด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ด้านคุณภาพการสอนของครู และด้านสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญ 0.05 ส่วนด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ด้านการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู และด้านวัฒนธรรมสถานศึกษา ไม่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.845 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในระดับมาก สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 (R^2) ได้ร้อยละ 71.90 ซึ่งมีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ระดับมาก โดยสัมประสิทธิ์ความแปรผันพหุคูณปรับเท่ากับ 0.738 และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.231

5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 มีประเด็นที่สำคัญที่นำมาอภิปรายผลดังนี้

5.2.1 ระดับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารสถานศึกษา การบริหาร

และการสนับสนุน และการพัฒนาบุคลากร ตามลำดับ ทั้งนี้การที่จะบริหารสถานศึกษาขนาดเล็กให้ประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับ การประเมินจากองค์ประกอบที่สำคัญต่าง ๆ เกณฑ์วัดความสำเร็จหลายอย่าง ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจให้กับคณะครู นักเรียน และผู้ปกครอง มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น สร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วน ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน เพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน ครูต้องมีความรู้ความสามารถในการสอน และมีทักษะในการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย มีความทุ่มเทในการทำงานและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความรักในการเป็นครูและต้องการเห็นนักเรียนประสบความสำเร็จ โรงเรียนได้รับการสนับสนุนจากชุมชนในด้านต่าง ๆ เช่น ทรัพยากร บุคลากร หรือความรู้ ปรับรูปแบบการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับความแตกต่างของแต่ละบุคคล นำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ เชื่อมโยงความรู้ในแต่ละวิชาเข้าด้วยกัน และเชื่อมโยงการเรียนรู้กับชีวิตจริง สร้างบรรยากาศที่ปลอดภัย เป็นกันเอง และส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ สอดคล้องกับ ปรมพร ทิพย์พรม (2563: 63) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ผลวิจัยพบว่าความสำเร็จในการการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านการเพิ่มโอกาสทางการศึกษา ด้านการพัฒนาครู ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน และด้านการพัฒนาผู้บริหารตามลำดับ และสอดคล้องกับบุญกร บัณเฑาะว์ (2560: 88) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลวิจัยพบว่า ระดับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ด้านการพัฒนาบุคลากร การบริหารและสนับสนุน และการบริหารสถานศึกษา โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย

5.2.2 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 การแสดงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายปัจจัยพบว่า ปัจจัยครูผู้สอนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือปัจจัยสถานศึกษา และปัจจัยผู้บริหารสถานศึกษา ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูเป็นบุคลากรที่สัมผัสกับนักเรียนโดยตรง มีความรู้ความสามารถในการสอน สามารถถ่ายทอดความรู้ให้นักเรียนเข้าใจได้ง่าย ทำให้นักเรียนมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาที่เรียนมากขึ้น ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ครูสามารถดูแลนักเรียนได้อย่างทั่วถึง สามารถแก้ไขปัญหาทางการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละคนได้อย่างตรงจุด นอกจากการเรียนรู้อาจารย์แล้ว ครูยังสามารถพัฒนาทักษะชีวิตต่าง ๆ ให้นักเรียน เช่น ทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การทำงานร่วมกัน เป็นต้น สอดคล้องกับเพ็ญพรรณ เครากระโทก และคณะ (2562) กล่าวว่า ปัจจัยครูผู้สอนส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มากที่สุด อันเนื่องมาจาก ครูเป็นผู้ที่ส่งเสริมสนับสนุนในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ประสบความสำเร็จและเป็นผู้ให้ความสำคัญที่จะผลักดันให้นักเรียนได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้ขึ้น

อย่างต่อเนื่อง มีสื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสม มีกิจกรรมที่หลากหลาย ส่งเสริมและกระตุ้นให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพตลอดจนการประเมินผลการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพแล้วย่อมส่งผลให้การจัดการกระบวนการเรียนรู้สำเร็จได้ และยังสอดคล้องกับกฎ ปั้นพุ่มโพธิ์ (2560:86) กล่าวว่า ครูผู้สอนเป็นผู้มีบทบาทสำคัญ เป็นปัจจัยชี้ขาดในความสำเร็จและความอยู่รอดของสถานศึกษา เพราะถ้าหากว่าครูมีคุณภาพก็จะสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพได้ด้วย

1) ด้านคุณภาพการสอนของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ครูคือผู้ที่จะสามารถจุดประกายให้นักเรียนอยากเรียนรู้ อยากค้นคว้า ทำให้นักเรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียน มีการประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนทุกครั้ง ตามสภาพจริง และใช้วิธีการที่หลากหลาย จัดทำแผนการสอน จัดเตรียมกิจกรรมและการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม จัดกิจกรรมเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจ มีความรู้ความเข้าใจหลักสูตรและสาระสำคัญของเนื้อหาวิชาการจัดเรียนการสอน และศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อพัฒนาความสามารถทางวิชาการ และกิจกรรมการเรียนการสอน สอดคล้องกับปรมพร ทิพย์พรม (2563: 76) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ผลวิจัยพบว่า โดยภาพรวมปัจจัยครูส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ครูรับผิดชอบในการจัดการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เนื่องจากครูจะต้องคอยให้คำแนะนำและคอยเสริมความรู้ให้นักเรียนได้ปฏิบัติจริงด้วยตนเอง โดยครูผู้สอนจะต้องปรับเปลี่ยนตนเอง โดยครูจะต้องเป็นผู้ออกแบบการเรียนรู้ ให้นักเรียนได้เป็นผู้ฝึกและครูคอยทำหน้าที่อำนวยความสะดวกให้

2) ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อครูมีความสุขในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติหน้าที่งานของตน จะมีแนวโน้มที่จะทุ่มเทให้การสอนอย่างเต็มที่ ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและรับผิดชอบ ส่งผลดีต่อนักเรียนและภาพรวมของโรงเรียน รวมถึงการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในแผนงานโครงการของสถานศึกษาเพื่อให้เกิดผลที่ดี การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเชิงวิชาการกับผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ สอดคล้องกับอัญชนา มุ่งหมายและฉันทนา ปาปัดดา (2562:69-71) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลวิจัยพบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านประกอบไปด้วย ด้านคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการยอมรับนับถือ

3) ด้านการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารสถานศึกษาและชุมชน การได้รับสวัสดิการอย่างเท่าเทียม การที่สามารถนำชุมชนและหน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมและสนับสนุนกิจกรรมการเรียนการสอน การได้รับการส่งเสริมในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ การสนับสนุนจากผู้บริหารในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และการสนับสนุนจากชุมชนในการจัดกิจกรรมต่างๆ ในการพัฒนา กิจกรรมการเรียนการสอน เป็นอีกส่วนสำคัญที่ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 สอดคล้องกับน้ำเพชร ทับทิมและคณะ (2564: 86) ศึกษาแนวทางการสนับสนุนทางสังคมของผู้บริหารสตรี สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า แนวทางการสนับสนุนทางสังคมของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดหนองบัวลำภูด้านการปฏิบัติต่อผู้บริหารสตรี และการเสริมแรงให้ผู้บริหารสตรีผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาควรปฏิบัติต่อผู้บริหารสตรีโดยการให้ความเคารพในการตัดสินใจ เชื่อใจ ให้ความเสมอภาค ให้ความสำคัญ ให้โอกาสเข้ามามีส่วนรวมในการทำงาน ให้การเสริมแรง เช่น สร้างขวัญกำลังใจ การพิจารณาความชอบมีการยกย่องชมเชย และสอดคล้องกับกฎกร บัณฑิตโพธิ์ (2560:87) ผลวิจัยพบว่า การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครูเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องจากครูได้รับการสนับสนุนให้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เป็นเป้าหมายและวัตถุประสงค์ได้รับการยอมรับนับถือในความรู้ความสามารถจากเพื่อนร่วมงานและได้รับความศรัทธาจากผู้ปกครองและชุมชน

4) ปัจจัยสถานศึกษา ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา อาจเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมบริเวณภายนอกห้องเรียนสะอาด ร่มรื่น มีความปลอดภัย มีพื้นที่เหมาะต่อการจัดกิจกรรมนอกห้องเรียน อาคารเรียน ห้องเรียนอยู่ในสภาพการใช้งานได้ดี เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน วัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอน มีสภาพสมบูรณ์พร้อมใช้งานและทันสมัย สอดคล้องกับ ฉัตรกมล สมแดง (2564) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสู่โรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 2 พบว่า โรงเรียนต้องมีการบริหารจัดการโรงเรียนด้วยระบบคุณภาพ มีระบบการจัดการความรู้ มีห้องเรียน แหล่งเรียนรู้ มีสภาพแวดล้อมบรรยากาศเอื้อต่อการให้บริการ มีสื่อที่พอเพียงเหมาะสมทันสมัย มีการร่วมมือในการจัดทำปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรสถานศึกษา มีกิจกรรมที่ส่งเสริมการอ่านการเรียนรู้ และการค้นคว้าอย่างหลากหลาย ในด้านวัฒนธรรมสถานศึกษา อาจเนื่องมาจากมีการสนับสนุนและกระตุ้นให้ครูได้ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ บุคลากรในสถานศึกษามีความสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนับสนุนและกระตุ้นให้ครูได้แสดงความคิดเห็นในแง่มุมต่าง ๆ อย่างหลากหลายก่อนการพิจารณาตัดสินใจใด ๆ สอดคล้องกับ ณริท วัชรสุนทรกิจ และคณะ (2567) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสหวิทยาเขตสุพรรณกัลยาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลกอุดรดิตถ์ พบว่า บรรยากาศของโรงเรียนเกิดจากบรรยากาศในการทำงานทั้งทางตรงและทางอ้อมของครู สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความผูกพันในองค์กรของครู สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่ออิทธิพลพฤติกรรมของบุคคลในโรงเรียนที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกันอันส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอน และการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ของนักเรียน สิ่งเหล่านี้จะทำให้ครูสามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ และยังทำให้นักเรียนสามารถมาเรียนได้อย่างมีความสุขและปลอดภัย อันส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา

5) ปัจจัยผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร มีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษาอย่างชัดเจน การตัดสินใจโดยคำนึงถึงผลที่ตามมาอยู่อย่างเสมอ การมอบหมายภาระงานและหน้าที่รับผิดชอบตามความสามารถของแต่ละบุคคล การเปิดโอกาสให้ครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการเสนอ

แนวความคิด และยอมรับฟังความคิดเห็นเพื่อนำมาประกอบการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ วรรณิศา โมราบุญ (2557) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 4 พบว่า ปัจจัยด้านผู้บริหารภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อปรากฏว่าอยู่ในระดับมาทุกข้อ ยกเว้น การกำหนดเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน และเป็นลำดับที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ มีความรอบครอบ สุขุมเยือกเย็น และมีความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงานให้ครูได้เข้าใจอย่างชัดเจน ในด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร มีการวางแผนเกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษาที่ต้องการให้เป็นในอนาคตร่วมกับคณะครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาและชุมชน โดยวางแผนในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ล่วงหน้าอย่างชัดเจน โดยให้ครูมีหน้าที่หลักคือการสอน มีการสร้างความตระหนักให้แก่ครูเห็นถึงความสำคัญในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย และมีการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสถานศึกษาไว้อย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปกำหนดแนวทางการพัฒนาสถานศึกษา สอดคล้องกับ นิชารัตน์ หนูทวี, เบญจพร ชนะกุล และสุภาพ เต็มรัตน์ (2567) ได้ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ความเข้าใจหลักการบริหาร สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ มีทิศทางในการพัฒนาองค์กร กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาองค์กร มีภาวะผู้นำ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำนวัตกรรมมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน สามารถสื่อสารผ่านสื่อเทคโนโลยีและสื่อสารให้ผู้อื่นเห็นด้วยหรือยอมรับ ศึกษาความต้องการและรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการทุกฝ่าย นำข้อมูลมาปรับปรุงและพัฒนา ระบบบริการอย่างต่อเนื่อง พัฒนาตนเองมุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานอยู่เสมอ ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลาย นำความรู้ประสบการณ์แลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านวิชาการ ต่อเพื่อนร่วมงาน ช่วยเหลือสนับสนุนให้คำปรึกษาบุคลากร เสริมแรง ให้กำลังใจส่งเสริม สนับสนุนเพื่อนร่วมงานใน การปฏิบัติงาน สร้างพลังขับเคลื่อนให้โรงเรียนมีระบบบริหารจัดการที่ดีและก่อให้เกิดกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5.2.3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.845 มีความสัมพันธ์ในระดับมาก สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ได้ร้อยละ 71.90 ซึ่งมีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ระดับมาก โดยสัมประสิทธิ์ความแปรผันพหุคูณปรับเท่ากับ 0.738 และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.231 โดยตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา มีจำนวน 4 ตัวแปรดังนี้

1) ด้านคุณภาพการสอนของครู สอดคล้องกับ นิตยา ชันเดช นิตยา (2565) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า ปัจจัยครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวมส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยครูมีทักษะความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะเป็นที่ตระหนักที่ดีว่า บุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนที่จะเป็นตัวอย่างในการ

เปลี่ยนแปลง (Change agent) ที่สำคัญนั้น นอกจาก “ผู้บริหาร” แล้วก็คือ “ครู” ที่จะต้องมีหน้าที่จัดสภาพการเรียนรู้เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในตัวผู้เรียน ครูที่มีภาระหน้าที่อื่นอีกหลากหลายที่จะต้องกระทำเพื่อความก้าวหน้าของโรงเรียน ครูที่จะต้องก้าวทันกับสภาพการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ครูจำเป็นที่จะต้องมีการปรับตัวและพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

2) ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร สอดคล้องกับ ฌริท วัชรสุนทรกิจ และคณะ (2567) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสหวิทยาเขตสุพรรณ กลยาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ พบว่า ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ดีในการทำนายความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ วิสัยทัศน์ของผู้บริหารจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาถ้าผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ มีเป้าหมายของสถานศึกษาที่ชัดเจน จะทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา

3) ด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร สอดคล้องกับ สมฤดี โย้ม, นันทพงศ์ หิมและหมั่น, อนุสรณ์ อนุสรณ์ นามประดิษฐ์ และอภิวัฒน์ ปิยะสกุลชัย (2564) ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 พบว่า ผู้บริหารควรมีความคิดริเริ่มให้บุคลากรทำงานตามโครงการหรือแผนงานที่กำหนดไว้ โดยที่ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างชาญฉลาด มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนา ด้วยวิธีการที่หลากหลายและมีการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง แนะนำแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานให้กับผู้ร่วมงาน เอาใจใส่ในงานสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นที่ยอมรับของครู และผู้ที่เกี่ยวข้อง ให้ความสำคัญกับครู ช่วยเหลือสนับสนุนการทำงานของครูด้วยความเต็มใจ เต็มใจที่จะทำอย่างเต็มที่ประสิทธิภาพทำให้ครูมีความเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

4) ด้านสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของนิตยา ชันเดช (2565) พบว่า ปัจจัยสถานศึกษา โดยภาพรวมส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยสถานศึกษามีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ถ้าพิจารณาให้แคบลงในระดับ ห้องเรียนแล้ว สภาพแวดล้อมทางด้านจิตวิทยา ก็คือบรรยากาศของชั้นเรียน ซึ่งเปรียบเสมือนกลุ่มของสังคมที่ค่อนข้างมีอิทธิพลต่อสิ่งที่ผู้เรียนได้เรียนรู้นั่นเอง สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ (Learning environment) มีความหมายว่า สิ่งต่าง ๆ สภาพแวดล้อมที่อยู่รอบตัวผู้เรียน ทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม ส่งผลต่อผู้เรียนทั้งทางบวกและทางลบ และมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการเรียนรู้ของผู้เรียน เช่น ห้องเรียนที่ถูกสุขลักษณะ มีแสงสว่างพอเพียง สะอาด สงบ อากาศถ่ายเท มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่มีคุณภาพ เหมาะสม และในการสนับสนุนการเรียนรู้มีบรรยากาศในการเรียนที่ดี จะส่งผลทางบวกต่อผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนเรียนรู้อย่างมีความสุข มีความตั้งใจและกระตือรือร้นในการเรียน หากมีบรรยากาศเต็มไปด้วยความสนุกสนานรื่นเริงเต็มไปด้วยความขบขันและไม่เป็นระเบียบ จะส่งผลทางลบต่อผู้เรียนทำให้บรรยากาศในการเรียนเต็มไปด้วยความเคร่งเครียด ผู้สอนก็จะท้อถอย ไม่เป็นผลดีต่อการเรียนการสอน

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากการสรุปและอภิปรายผลในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัยในครั้งนี้

1) จากผลการวิจัยพบว่า ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาด้านการพัฒนาผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ในขณะที่ด้านการพัฒนาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและชุมชนควรให้ความสำคัญกับครูผู้สอนให้มากยิ่งขึ้นทั้งในด้านคุณภาพการสอน ความพึงพอใจในการทำงาน และการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู เพื่อให้ครูได้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพซึ่งจะส่งผลกระทบต่อระดับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาต่อไป

2) จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านปัจจัยครูผู้สอน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ซึ่งครูเป็นบุคลากรที่สัมผัสกับนักเรียนโดยตรง มีความรู้ความสามารถในการสอน สามารถถ่ายทอดความรู้ให้นักเรียน ทำให้นักเรียนมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาที่เรียน ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น และยังส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรให้ความสนใจกับครูผู้สอนเป็นสำคัญ

3) จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ปัจจัยด้านคุณภาพการสอนของครู และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารการศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาในด้านพฤติกรรมผู้นำและวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา พัฒนาคุณภาพการสอนครูผู้สอน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องช่วยกันพัฒนาสภาพแวดล้อมสถานศึกษาให้เหมาะสมต่อการจัดการเรียนการสอนรวมถึงการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆเชิงคุณภาพ เช่น การสนทนากลุ่ม หรือการสัมภาษณ์เชิงลึก ถึงรูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กให้ประสบความสำเร็จ เพื่อเป็นต้นแบบในการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กให้มีคุณภาพ

2) ควรมีการศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับสภาพปัญหา และความต้องการในการบริหารสถานศึกษาขนาดเล็กในปัจจุบัน การพัฒนารูปแบบ การทดลองใช้รูปแบบ การประเมินและการเผยแพร่รูปแบบโดยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษา และเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและหน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้อง ใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศประกอบการกำหนดนโยบายในการพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

บรรณานุกรม

- กนกพร มาอ้วน. (2564). การบริหารการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานอย่างมืออาชีพในศตวรรษที่ 21. การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ, 14 (1), 1257-1261.
<http://www.journalgrad.ssru.ac.th/index.php/8thconference/article/view/2561>
- กนกพิชญ์ อุ่นคง. (23 มีนาคม 2566). โรงเรียนเล็ก โรงเรียนใหญ่ แก้ปัญหาแบบไหนที่ตรงจุด?: มองหาทางออกใหม่ ให้การศึกษาไทยได้ไปต่อ. The Potential.
<https://thepotential.org/social-issues/small-school>
- กฤษณพงศ์ กีรติกร. (3 ตุลาคม 2558). ปัจจัยที่ทำให้ครูประสบผลสำเร็จในการจัดการเรียนการสอน. ครูบ้านนอกดอทคอม. <https://www.kroobannok.com/76577>
- กระทรวงศึกษาธิการ (12 ตุลาคม 2563). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 2. (8 ธันวาคม 2545). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 119 ตอนที่ 123 ก, 14-21. กระทรวงศึกษาธิการ
<https://www.moe.go.th/>
- คณิต พอจิต, ชัชภูมิ สีชมพู และพิมพ์กา ธรรมสิทธิ์. (2567). แนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กที่มีรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2. วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 7 (5), 279-290.
<https://search.tci-thailand.org/article.html?b3BlbkFydGlibGUmaWQ9NzgXOTly>
- จิตรจรรยา ทรงวิทยา. (2561). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา. Journal of Roi Kaensarn Academi, 3 (1), 41-57.
<https://so02.tcithaijo.org/index.php/JRKSA/article/view/246212>
- เจริญ ภูวจิตร. (17 มีนาคม 2566). กลยุทธ์ผู้บริหารสถานศึกษาพร้อมนพการเปลี่ยนแปลง. กระทรวงศึกษาธิการ. <https://nidtep.moe.go.th/>
- ฉวีวรรณ แผ้วตะคุ. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ฉัตรมงคล สมแดง. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสู่โรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2. Journal of Roi Kaensarn Academi, 6 (10), 172-188.
<https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKSA/article/view/250521>
- ชนิดา ปากหวาน. (2565). การพัฒนาแนวทางการบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชัยชนะ ราชไชย และจิรวัดน์ วรณโรจน์. (2564). ความต้องการจำเป็นในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. ลีลา วารสารศึกษาศาสตร์, 8 (2), 206-217.
<https://so05.tci-thaijo.org/index.php/sikkha/article/view/247378>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ณริท วัชรสุนทรกิจ, อนุชา โสสัมภ, อภิชาติ ดั่งฉุน, อภิรัตน์ สะอาดม่วง, อภิเดช ขาวข้างพล และสธิพร เขาวนชัย. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสหวิทยาเขตสุพรรณกัลยาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พิษณุโลก อุดรดิตถ์. *วารสารบัณฑิตศึกษาเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต*, 1 (2), 16-30.
<https://so15.tci-thaijo.org/index.php/GSLL/article/view/906>
- ทิวต์ถ์ ศรีดำรง, แฉ่งน้อย ย่านวารี และสมคิด สร้อยน้ำ. (2556). การบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นโรงเรียนคุณภาพ:การศึกษาทฤษฎีฐานราก. *วารสารบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 10 (18).
<https://ejournals.swu.ac.th/index.php/EAJ/article/view/4129>
- ชนกฤตย์ มงคลวงษ์, คุณวุฒิ คนฉลาด และเจริญวิชัย สมพงษ์ธรรม. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน:กรณีศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กดีเด่น. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา*, 10 (2), 30-42.
<https://journal.lib.buu.ac.th/index.php/edu/article/view/6187>
- ธร สุนทรายุทธ. (2551). การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป:ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 1). เนติกุลการพิมพ์.
- ธราธร ตันวิพงษ์ตระกูล. (2562). รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมความเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตภาคเหนือตอนบน [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิตไม่ได้อัฒิพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ธิญาดา ภัคธนาภิญโญ. (2565). การบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา. *วารสารนวัตกรรมการบริหารการศึกษา*, 1 (1), 1-9.
<https://so09.tci-thaijo.org/index.php/EAIJ/article/view/29>
- ธเนศ ขำเกิด. (2553). การจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ดีในโรงเรียน. *วารสารวิทยจารย์*, 88 (2), 18-20.
- นฤกร ปันพุมโพธิ์. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตไม่ได้อัฒิพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิตยา ชันเดช. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตไม่ได้อัฒิพิมพ์]. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- นิตยา เกตุแก้ว และมังกร หริรักษ์. (2567). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา ด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย*, 6 (2), 303-316.
<https://so02.tci-thaijo.org/index.php/jemri/article/view/266901>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- นิจารัตน์ หนูทวี, เบญจพร ชนะกุล และสุภาพ เต็มรัตน์. (2567). สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร. **วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์**, 11 (1), 70-81.<https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND>
- นเรศวร เศรษฐสิงห์. (2566). การพัฒนานวัตกรรมการบริหารการศึกษาในสถานศึกษา. **วารสารศึกษาศาสตร์ มมร**, 11 (2), 275-285.
<https://so04.tci-thaijo.org/index.php/edj/article/view/269804>
- นันทนา ทวีชาติ. (2562). การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา. **การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 3**, 3 (1), 86-90.
<https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDUCU/article/view/255106>
- น้ำเพชร ทับทิม, วันทนา อมตาริยกุล และพงษ์นิมิต พงษ์ภิญโญ. (2564). แนวทางการสนับสนุนทางสังคมของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดหนองบัวลำภู. **วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล**, 7 (1), 79-88.
<https://so05.tci-thaijo.org/index.php/scaj/article/view/247243>
- บรรจง ลาวะลี. (2560). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไร้พรมแดน. **วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด**, 6 (2), 206-215.
<https://so06.tci-thaijo.org/index.php/mcjou/article/download/252720/170599>
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **การวิจัยเบื้องต้น** (พิมพ์ครั้งที่ 9). สุวีริยาสาส์น.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2553). **สถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย** (พิมพ์ครั้งที่ 5). จามจุรีโปรดักท์.
- ปรมพร ทิพย์พรม. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ประทีป ทาริยะวงศ์ และประจวบ ขวัญมั่น. (2567). แนวทางในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในยุคดิจิทัลของกลุ่มโรงเรียนนครโกสัมพี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรเขต 1. **วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย (สพบท.)**, 6 (4), 404-417.
<https://so04.tci-thaijo.org/index.php/JAPDEAT/article/view/270671>
- ประทวน บุญรักษา. (2554). **บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารและการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ**. Academia.edu. <https://www.academia.edu/5955389>
- ปาลิดา นามเสนาะ, พระมหาพงษ์เทพ ปากาโร และปณิดา สร้อยสาย. (2565). การบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักสาราณียธรรม 6 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา. **วารสารมจร บาลีศึกษาพุทธโฆสปริทรรศน์**, 9 (1), 197-207.<https://so05.tci-thaijo.org/index.php/Palisueksabuddhaghosa/article/view/259413>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ปวีณา เขตชั้นหล้า, สมชัย ขวลิธธาดา และวิเชียร อินทรสมพันธ์. (2566). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. **วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย (สพบท.)**, 6 (2), 76-89.
<https://so04.tci-thaijo.org/index.php/JAPDEAT/article/view/269448>
- ปิยะสันต์ วรรณภพ ชัชภูมิ สีชมภู และเชาวฤทธิ์ จัจจัน. (2564). การถอดบทเรียนความสำเร็จของการบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 2. **Journal of Roi Kaensarn Academi**, 6 (11), 117-134.
<https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKSA/article/view/251079>
- พัชชานันท์ โกษณงค์. (2562). **บรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3** [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พรรณวดี ปามุทา. (2559). **ปัจจัยความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน** [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสยาม.
- พิริยาพร สายช่วย, โสภณ เพ็ชรพวง และสถาพร สังข์ขาวสุทธิรักษ์. (2565). กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. **วารสารรัชต์ภาคย์**, 16 (48), 167-182.
<https://so05.tci-thaijo.org/index.php/RJPJ/article/download/257796/176057/989253>
- เพ็ญพรรณ เคารกกระโทก, สมศรี ทองนุช และสุเมธ งามนกนก. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. **วารสารบัญชีศึกษา**, 17 (78), 58-70. <https://www.tci-thaijo.org/index.php/SNGSJ/ind>
- ภูเบศ พวงแก้ว. (2565). การถอดบทเรียนความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาบนฐานวัฒนธรรมชาติพันธุ์ของโรงเรียนบ้านหนองเขียว ที่ใช้คำสอนของรัชกาลที่ 9 สู่การปฏิบัติ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1. **วารสารปัญญา**, 29 (1), 26-37.
<https://so06.tci-thaijo.org/index.php/panya-thjo/article/view/254294>
- รัฐพงษ์ มั่นต่อ และหยกแก้ว กมลวรเดช. (2564). แนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1. **Journal of Roi Kaensarn Academi**. 6 (10), 223-238.
<https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKSA/article/view/251476>
- รุจิกาญจน์ วุฒิพรวรพงค์. (2565). ทักษะการบริหารงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก. **วารสารนวัตกรรมการบริหารการศึกษา:การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน**, 1 (2), 11-19. <https://so09.tci-thaijo.org/index.php/EAIJ/article/view/258>
- รุ่งทิพย์ กล้าหาญ. (23 มิถุนายน 2555). **บทความครุมีอาชีพ**. GotoKnow.
https://www.gotoknow.org/posts/435762#google_vignette

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วรรณภา ใจเย็น และผศ.ดร.คันสนีย์ จะสุวรรณ. (2564). การบริหารแบบมีส่วนร่วม. **การประชุมวิชาการนาเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ**, 14 (1), 1108-1116.
<http://www.journalgrad.ssru.ac.th/index.php/8thconference/article/view/2535>
- วรรณศา โมราบุญ. (2557). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทฉบับที่พิมพ์ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- วัชรพงศ์ สุริยศ. (2565). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่ถูกควมรวมในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์เขต 1. **Journal of Modern Learning Development**, 8 (2), 382-406.<https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jomld/article/download/262654/176370/1000412>
- วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทฉบับที่พิมพ์ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศิลปากร
- วีระยุทธ ชาทะกาญจน์. (2555). เทคนิคการบริหารสำหรับนักบริหารการศึกษามีอาชีพ. (พิมพ์ครั้งที่ 1). สำนักพิมพ์ศูนย์หนังสือจุฬา.
- ศกลวรรณ รัตนวิมานชัย. (2560). คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูประจำชั้นในระดับประถมศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารข้าราชการครูและผู้ปกครองนักเรียน โรงเรียนงามมานะ (แผน-ทับอุทิศ) สังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทฉบับที่พิมพ์ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศุภิสสา ทดลา. (2566). โรงเรียนขนาดเล็ก: ปัญหาหรือโอกาสของการจัดการศึกษา. **ครุศาสตร์สาร**, 17 (2), 43-55.<https://edujournal.bsru.ac.th/download-file/media/3572>
- สมเกียรติ อัสสุโร, อินดา ศิริวรรณ และยุทธวีร์ แก้วทองใหญ่. (2565). การบริหารทรัพยากรทางการบริหารการศึกษา. **วารสารการสอนสังคมศึกษา**, 4 (2), 80-93.
<http://ojs.mcu.ac.th/index.php/jtss/article/view/7034>
- สมฤดี ไยอิม, นันทพงศ์ หมีแหละหมั่น, อนุสรณ์ อนุสรณ์ นามประดิษฐ์ และอภิวัฒน์ ปิยะสกุลชัย. (2564). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1. **วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ**, 8 (1), 15-34.<https://so04.tci-thaijo.org/index.php/svittj/article/download/255281/175611/967865>
- สาริณี อาษา, บุญเชิด ชำนิศาสตร์ และพิรวัฒน์ ชัยสุข. (2566). สภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. **วารสารบรรณการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์**, 4 (2), 174-182.
https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JOB_EHS/article/view/271113
- สิริกาญจน์ จวบสวัสดิ์. (2549). การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนเทศบาล 3 (คลองตาเค็ด) [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทฉบับที่พิมพ์ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุกฤตา บัวนาค. (7 ตุลาคม 2556). โรงเรียนอาชีวะกับสังคมไทยในปัจจุบัน. WordPress.com.
<https://sukritab.wordpress.com>
- สุธิดา ศิริสวัสดิ์, รุจิร ภู่อาระ และภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2565). สภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตวิภาวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 7 (8), 170-185.
<https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKSA/article/view/255590>
- สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2543). ผู้บริหารกับการสร้างคุณภาพโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ. WordPress.com.
<https://pimpapath.wordpress.com>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2562. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. <https://www.obec.go.th/>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (ม.ป.ป.). (2565). *เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน OBECQA ปี 2565-2568*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. <https://www.obec.go.th/>
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 1. (2567). *โรงเรียนขนาดเล็ก*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 1. <https://info.phitsanulok1.go.th/scinfo.php>
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน). (26 มีนาคม 2567). *คู่มือกรอบแนวทางการประกันคุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ฉบับสถานศึกษาและผู้ประเมินภายนอก พ.ศ.2567-2571*. สำนักงานรับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน). <https://www.onesqa.or.th/th/index.php>
- อภิสิทธิ์ สถิตย์ภาคกุล. (2561). การออกแบบการเรียนการสอน : ทักษะเพื่อความสำเร็จของครู. *วารสารนาคบุตรปริทรรศน์*, 10 (1), 107-115.
<http://dspace.nstru.ac.th:8080/dspace/handle/123456789/2283>
- อรอนงค์ แจ่มจำรัส และชัยอนันต์ มั่นคง. (2565). แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาเขต 10. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 5 (3), 205-214. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jra/article/view/251547>
- อัญญา มุ่งหมายและฉันทนา ปาปัดดา (2562) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา*, 7 (2), 69-71. <http://dra.up.ac.th/updra/updra/journal>
- อัมพร พรหมมี และคันสนีย์ จะสุวรรณ์. (2564). การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด. *การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14*, 14 (2), 1171181.
<http://58.181.147.25/ojsjournal/index.php/8thconference/article/view/2541>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- อานนท์ เลี้ยงพรม. (2564). ปัจจัยการตัดสินใจของผู้ปกครองในการเลือกโรงเรียนให้นักเรียนเข้าศึกษาต่อระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2. *Journal of Roi Kaensarn Academi*. 6 (12), 255-268.
<https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKSA/article/view/252026>
- อารียา ประพัศรางค์, ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ และเอกลักษณ์ เพียสา. (2566). การศึกษาองค์ประกอบ การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียน. *วารสาร มจร.ทริภุญชัยปริทรรศน์*, 7 (4), 17-31.
<https://so04.tci-thaijo.org/index.php/JMHR/article/download/aA-001/182237/1076439>
- อุมาพร สันตจิตฺต. (2552). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาเอกชนระดับ ปฐมวัยในจังหวัดนครศรีธรรมราช* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- อุลัยวรรณ เทนสุนา, และกัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์. (2566). การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูสายงานการสอนที่มีประสิทธิภาพ. *การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัย ระดับชาติ*, 5 (1), 1157-1165. <http://www.journalgrad.ssrui.ac.th/index.php/miniconference/article/view/4318>
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (24 ตุลาคม 2565). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13. *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 139 ตอนพิเศษ 256 ง, หน้า 11-12. สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
<https://www.nesdc.go.th/main.php?filename=index>
- อัจฉรา จงดี. (2560). *การศึกษาบทบาทการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- Anissa Lestari Kadiyono, Rezki Ashriyana Sulistiobudi, Ikhfan Haris, Mohd Khaidir Abdul Wahab, Idan Ramdani, Agus Purwanto, Abdul Mufid, Muhammad Rikza Muqtada, M. Gufron, Mohamad Nuryansah, Lina Aris Ficayuma, Mochammad Fahlevi, and Susila Sumartiningsih. (2020). Develop Leadership Style Model for Indonesian Teachers Performance in Education 4.0 Era. *Sys Rev Pharm*, 11 (9) 363-373 <https://www.researchgate.net/publication/348430663>
- Kalkan, Ü., Altınay Aksal, F., Altınay Gazi, Z., Atasoy, R., and Dağlı, G. (2020). *The Relationship Between School Administrators' Leadership Styles, School Culture, and Organizational Image*. *Sage Open*, 10 (1).
<https://doi.org/10.1177/2158244020902081>
- Muhammad Fuad Zaini., Syafaruddin. (2020). The Leadership Behavior of Madrasah Principals in Improving the Quality of Education in MAN 3 Medan. *Jurnal Iqra': Kajian Ilmu Pendidikan*, 5 (2), 95-108.
<https://journal.iaimnumetrolampung.ac.id/index.php/ji/article/view/649>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Nurdin Kaso, Mariani, Dodi Ilham, Firman, Nurul Aswar, and Muhammad Iksan. (2021). The Principal's Leadership: How to Improve the Quality of Teaching and Learning Process in State Junior High School of Luwu. **Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran**, 8 (1), 49-58. <http://ojs.unm.ac.id/index.php/administrare/index>
- Ramazan Atasoy. (2020). The Relationship Between School Principals' Leadership Styles, School Culture and Organizational Change. **International Journal of Progressive Education**, 16 (5), 256–274. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1273161>
- Starfish Academy. (2566). 10 ทักษะสำคัญ ของผู้บริหารโรงเรียนที่ดี. STARFISHLABZ. www.starfishlabz.com

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

คำชี้แจงแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามสำหรับการวิจัยฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 มี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับระดับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

ข้อมูลที่รวบรวมได้ผู้วิจัยจะนำมาวิเคราะห์และสรุปในภาพรวมเท่านั้น ซึ่งการตอบแบบสอบถามฉบับนี้จะเก็บเป็นความลับและไม่ส่งผลกระทบต่อใดๆ กับผู้ตอบแบบสอบถามหรือหน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น จึงขอความร่วมมือผู้ตอบแบบสอบถาม โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริงเพื่อประโยชน์สูงสุดทางด้านวิชาการหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถาม

นายอนุพล อัครพิน
 นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 คณะวิทยาการจัดการ สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ตรงหน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() น้อยกว่า 29 ปี

() 30 - 39 ปี

() 40 - 49 ปี

() 50 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

() ปริญญาตรี

() ปริญญาโท

() ปริญญาเอก

4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงเรียนของท่าน

() น้อยกว่า 1 ปี

() 1 - 5 ปี

() 6 - 10 ปี

() 11 ปี ขึ้นไป

**ตอนที่ 2 ระดับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขต
การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1**

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตัวเลขหลังข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีหลักเกณฑ์การให้ระดับคะแนนดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนขนาดเล็ก	ระดับความสำเร็จในการบริหาร สถานศึกษาของโรงเรียนขนาด เล็ก				
		5	4	3	2	1
การบริหารสถานศึกษา						
1.	ผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม					
2.	การเน้นการบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจหลักของ สถานศึกษา					
3.	การปรับหลักสูตรของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับ ความต้องการของผู้เรียนและชุมชน					
4.	การประเมินตนเอง เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมเพื่อ รับการประเมินจากภายนอก					
5.	การประสานงานกับชุมชน หน่วยงานภาครัฐ และ เอกชน ในการบริหารสถานศึกษา					
6.	การซ่อมแซม พัฒนาอาคารสถานที่ และจัดหาวัสดุ อุปกรณ์เพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน					
การบริหารและการสนับสนุน						
1.	การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้เป็นที่พอใจต่อ ผู้ปกครองและชุมชน					
2.	สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนด้านกิจกรรมการเรียน การสอนจากผู้ปกครองและชุมชน					
3.	การนำคอมพิวเตอร์ สื่อการสอน วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่เหมาะสมและมีคุณภาพมาใช้ในการจัดการ เรียนการสอน					

ข้อที่	ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนขนาดเล็ก	ระดับความสำเร็จในการบริหาร สถานศึกษาของโรงเรียนขนาด เล็ก				
		5	4	3	2	1
การบริหารและการสนับสนุน (ต่อ)						
4.	การสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียน					
5.	การให้ความสำคัญกับการตั้งคำถาม แลกเปลี่ยนและ แสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกัน					
6.	การได้รับการสนับสนุนด้านการกิจกรรมการเรียนรู้จาก ชุมชนและหน่วยงานภายนอก					
การพัฒนาบุคลากร						
1.	การให้ครูได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับงานสอนและงานที่ ได้รับมอบหมาย					
2.	การสนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
3.	การเปิดโอกาสให้ครูได้ไปศึกษาดูงานหรือฝึกอบรมเพื่อ นำความรู้มาพัฒนาการเรียนการสอน					
4.	การเชิญวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถมาบรรยายให้ ความรู้แก่ครูอย่างสม่ำเสมอ					
5.	การจัดหาสื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรมมาปรับปรุง และพัฒนาวิธีการสอนอยู่ตลอดเวลา					
6.	การทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอน					
การพัฒนาผู้เรียน						
1.	การส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความกล้าแสดงออก กล้าคิด กล้าตัดสินใจ ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม					
2.	การส่งเสริมทักษะความรู้ด้านวิชาการ					
3.	การพัฒนาผู้เรียนให้มีวินัยในตนเอง และมีมารยาทต่อ สังคม					
4.	การจัดกิจกรรมการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่ผู้เรียน					
5.	การส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง					
6.	การส่งเสริมทักษะด้านอาชีพให้แก่ผู้เรียน					
7.	การปลูกฝังให้ผู้เรียนช่วยกันดูแลรักษาสสิ่งของที่เป็น สาธารณะประโยชน์ของสถานศึกษาและชุมชน					

ข้อที่	ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนขนาดเล็ก	ระดับความสำเร็จในการบริหาร สถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก				
		5	4	3	2	1
8.	การส่งเสริมให้ผู้เรียนแข่งขันความสามารถด้าน วิชาการ และทักษะด้านต่างๆ กับสถานศึกษาอื่น					
การพัฒนาผู้เรียน (ต่อ)						
7.	การปลูกฝังให้ผู้เรียนช่วยกันดูแลรักษาสสิ่งของที่เป็น สาธารณะประโยชน์ของสถานศึกษาและชุมชน					
8.	การส่งเสริมให้ผู้เรียนแข่งขันความสามารถด้าน วิชาการ และทักษะด้านต่างๆ กับสถานศึกษาอื่น					

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขต

การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตัวเลขหลังข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีหลักเกณฑ์การให้ระดับคะแนนดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง มีการส่งผลอยู่ระดับมากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง มีการส่งผลอยู่ในระดับมาก
- ระดับ 3 หมายถึง มีการส่งผลอยู่ในระดับปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง มีการส่งผลอยู่ในระดับน้อย
- ระดับ 1 หมายถึง มีการส่งผลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก	ระดับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ ความสำเร็จในการบริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก				
		5	4	3	2	1
ด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร						
1.	การกำหนดโครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษา อย่างชัดเจน					
2.	การมอบหมายภาระงาน และหน้าที่รับผิดชอบตาม ความสามารถของแต่ละบุคคล					
3.	การเปิดโอกาสให้ครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วม ในการเสนอแนวความคิด และยอมรับฟังความคิดเห็น เพื่อนำมาประกอบการปฏิบัติงาน					
4.	การนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้กับการ ปฏิบัติงาน					
5.	การตัดสินใจโดยคำนึงถึงผลที่ตามมาอย่างเสมอ					
6.	การศึกษาข้อมูลจากชุมชน ผู้ปกครอง นักเรียน เพื่อ นำมาใช้ในการวางแผนพัฒนา ปรับปรุงสถานศึกษา					
ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร						
1.	การวางแผนในการปฏิบัติงานต่างๆ ล่วงหน้าอย่าง ชัดเจน โดยให้ครูมีหน้าที่หลักคือการสอน					
2.	การสร้างตระหนักให้แก่ครูเห็นถึงความสำคัญใน การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย					
3.	การวางแผนเกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษาที่ต้องการ ให้เป็นในอนาคตร่วมกับคณะครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาและชุมชน					
ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร (ต่อ)						
4.	การกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาสถานศึกษาอย่าง ชัดเจน และการวางแผนล่วงหน้าในเรื่องต่างๆ ก่อนที่ จะดำเนินการเปลี่ยนแปลง					
5.	มีแผนงานหรือโครงการพัฒนาศักยภาพการทำงานของครูอยู่ เสมอ					
6.	การรวบรวมข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสถานศึกษาไว้ อย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปกำหนดแนวทางการพัฒนา สถานศึกษา					

ด้านคุณภาพการสอนของครู						
1.	มีความรู้ความเข้าใจหลักสูตรและสาระสำคัญของเนื้อหาวิชาการจัดเรียนการสอน					
2.	การจัดทำแผนการสอน จัดเตรียมกิจกรรมและการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม					
3.	จัดกิจกรรมเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจ					
4.	การศึกษาค้นคว้าความรู้เพิ่มเติม เพื่อพัฒนาความสามารถทางวิชาการและกิจกรรมการเรียนการสอน					
5.	การเสริมแรงและมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียนทุกคน					
6.	การประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนทุกครั้ง ตามสภาพจริง และใช้วิธีการที่หลากหลาย					
ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู						
1.	การแสดงออกถึงความพอใจต่อวิธีการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา					
2.	มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติหน้าที่งานของตน					
3.	ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและรับผิดชอบ					
4.	มีความสุขในการปฏิบัติงาน					
5.	การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเชิงวิชาการกับผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ					
6.	การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในแผนงานโครงการของสถานศึกษาเพื่อให้เกิดผลที่ดี					

ข้อที่	ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก	ระดับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ ความสำเร็จในการบริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก				
		5	4	3	2	1
ด้านการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู						
1.	การส่งเสริมในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
2.	การได้รับสวัสดิการอย่างเท่าเทียม					
3.	การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารสถานศึกษา และชุมชน					
4.	การสนับสนุนจากผู้บริหารในการพัฒนาคุณภาพการ เรียนการสอน					
5.	การสนับสนุนจากชุมชนในการจัดกิจกรรมต่างๆ ใน การพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน					
6.	สามารถนำชุมชนและหน่วยงานภายนอกเข้ามามี ส่วนร่วมและสนับสนุนกิจกรรมการเรียนการสอน					
ด้านสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา						
1.	สถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมให้ร่มรื่น ทำให้เกิด บรรยากาศที่เหมาะสมกับการเรียนการสอน					
2.	อาคารเรียนอยู่ในสภาพการใช้งานได้ดี และเอื้อต่อ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน					
3.	ห้องเรียนอยู่ในสภาพดี ปลอดภัย และเพียงพอต่อ จำนวนผู้เรียน					
4.	วัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอน มี สภาพสมบูรณ์พร้อมใช้งาน และทันสมัย					
5.	มีพื้นที่เหมาะต่อการจัดกิจกรรมนอกห้องเรียนอย่าง ปลอดภัย					
6.	สภาพแวดล้อมบริเวณภายนอกห้องเรียนสะอาด ร่ม รื่น มีความปลอดภัย และมีพื้นที่พักผ่อนเวลาว่าง สำหรับนักเรียนอย่างเพียงพอ					

ข้อที่	ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก	ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความสำเร็จในการบริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก				
		5	4	3	2	1
ด้านวัฒนธรรมสถานศึกษา						
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาเอาใจใส่ดูแล และเอื้ออาทรใน ความเป็นอยู่ของครูทุกคน					
2.	บุคลากรในสถานศึกษามีความสามัคคีช่วยเหลือซึ่ง กันและกัน					
3.	สถานศึกษาและชุมชนมีกิจกรรมร่วมกันอย่าง สม่ำเสมอ					
4.	การทำให้ทุกคนในสถานศึกษามีความรู้สึกร่วมกัน เจ้าของสถานศึกษาร่วมกัน					
5.	การสนับสนุนและกระตุ้นให้ครูได้แสดงความคิดเห็น ในแง่มุมต่างๆ อย่างหลากหลายก่อนการพิจารณา ตัดสินใจใดๆ					
6.	การสนับสนุนและกระตุ้นให้ครูได้ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมายอย่างเต็มที่					

ภาคผนวก ข
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

- | | |
|--|---|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อนุพงษ์ กุ่มกะมกุล | รองคณบดีฝ่ายพัฒนานักศึกษาและกิจการพิเศษ
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูล
สงคราม |
| 2. อาจารย์ ดร.บุญส่ง กวยเงิน | รองคณบดีฝ่ายนโยบายและแผนพัฒนา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูล
สงคราม |
| 3. ดร.สุชาติ ใจภักดี | อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะวิทยาการจัดการ
สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก |

ประวัติผู้วิจัย

1. ชื่อ - นามสกุล
 - 1.1 ภาษาไทย นายอนุพล อัครพิน
 - 1.2 ภาษาอังกฤษ Mr.Anupon Akkapin
2. ตำแหน่งทางวิชาการ -
3. ตำแหน่งทางการบริหาร -
4. สังกัดสาขาวิชา การบริหารการศึกษา คณะวิทยาการจัดการ วิทยาเขตพะเยา
5. ที่อยู่ติดต่อได้

บ้านเลขที่ 77 หมู่ที่ 7 ถนนนิตโย ตำบลพรรณนา อำเภอพรรณนานิคม จังหวัดสกลนคร
รหัสไปรษณีย์ 47130 โทรศัพท์มือถือ 0645156478 อีเมล m6612010050@ipacific.ac.th
6. วุฒิการศึกษา วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาคณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
7. สาขาที่เชี่ยวชาญ คณิตศาสตร์