

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

วิทยานิพนธ์
ของ
มยุรา ไชยโส

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มีนาคม 2558
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม



การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

วิทยานิพนธ์
ของ
มยุรา ไชยโส

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มีนาคม 2558
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม



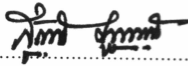


คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนางสาวมยุรา ไชยโส
แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

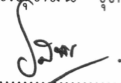
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


.....
(ผศ.ดร.พชรวิทย์ จันทรศิริสร)

ประธานกรรมการ
(กรรมการบัณฑิตศึกษาประจำคณะ)


.....
(อาจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ)

กรรมการ
(อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก)


.....
(อาจารย์ ดร.รัตพร ภาธรฐานนท์)

กรรมการ
(อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม)

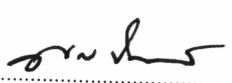

.....
(อาจารย์ ดร.ญาณภัทร สีหะมงคล)

กรรมการ
(อาจารย์บัณฑิตศึกษาประจำคณะ)


.....
(พลอากาศตรี ดร.อนันต์ ศรีอำไพ)

กรรมการ
(ผู้ทรงคุณวุฒิ)

มหาวิทยาลัยอุบลราชธานีให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม


.....
(ผศ.ดร.พชรวิทย์ จันทรศิริสร)
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์


.....
(ศ.ดร.ประดิษฐ์ เทอดทูล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
วันที่ 25 เดือน ๕.๑. พ.ศ. 2558



ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและให้การช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก อาจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ อาจารย์ ดร.รติพร ภาธรธวานนท์ กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทศิริสิริ ประธานกรรมการสอบ อาจารย์ ดร.ญาณภัทร สีหะมงคล และพลอากาศตรี ดร.อนันต์ ศรีอำไพ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ แนวคิด ตลอดจนตรวจสอบแก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ผู้วิจัย ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามทุกท่าน ที่ให้ความรู้แนะนำ ช่วยเหลือ ประสิทธิ์และประสาทวิชาแก่ผู้วิจัย ด้วยดีเสมอมา

ขอขอบพระคุณ นายสินสมุทร แสนสุข ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 นายประสิทธิ์ ทองมี ผู้อำนวยการโรงเรียนท่าสีดาวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 นายวิชาญ เหล่าจันทร์อัน ผู้อำนวยการโรงเรียนป่าไม้ อุทิศ 11 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 นายชาญชัย หนองขุนสาร ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านกุดเต่า นายมานิจ เสน่หา ครูชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 นายอัศวิน กิ่งแก้ว ครูชำนาญการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 และนางเพ็ญศรี บุตรโคตร ครูชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพ เครื่องมือในการวิจัย ให้คำปรึกษาแนะนำ และข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ที่เป็นกำลังใจสูงสุด เป็นแรงบันดาลใจทำให้ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าอย่างไม่ย่อท้อ และขอขอบใจน้อง ๆ และญาติทุกคนที่ให้การช่วยเหลือ ห่วงใย คอยให้กำลังใจ มาโดยตลอด

คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ต่อผู้ที่สนใจศึกษา ผู้วิจัยขอมอบบูชาพระคุณบิดา มารดา ตลอดจนบูรพาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่านที่อบรมสั่งสอนให้ผู้วิจัยเป็นคนดี มีคุณธรรม

มยุรา ไชยโส



ชื่อเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาส
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ผู้วิจัย นางสาวมยุรา ไชยโส

กรรมการควบคุม อาจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ และอาจารย์ ดร.รติพร ภาธรฐานนท์

ปริญญา กศ.ม. สาขาวิชา การบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีที่พิมพ์ 2558

บทคัดย่อ

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 2) ศึกษาระดับการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 และ 4) สร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้ปฏิบัติการสอน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น ตามขนาดของสถานศึกษา โดยการเปิดตารางของ Krejcie and Morgan ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 512 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ 1) สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา 3) การบริหารงานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ 0.36 ถึง 0.82 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

1. ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านกระบวนการ เมื่อพิจารณาแต่ละด้านของปัจจัย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านผู้บริหาร ด้านครู บรรยาภาคนิโรงเรียน สภาพสังคม กระบวนการเรียนการสอน ความร่วมมือของชุมชน กระบวนการนิเทศ กระบวนการบริหาร และสภาพเศรษฐกิจ

2. ระดับการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกตัวบ่งชี้ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการบริหารเชิงกลยุทธ์และใช้หลักการมีส่วนร่วม ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการบริหารและการจัดการศึกษา รองรับการกระจายอำนาจ ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีรูปแบบการบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการตรวจสอบและถ่วงดุล ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีคณะกรรมการสถานศึกษาร่วม



พัฒนาสถานศึกษา และตัวบ่งชี้ที่ 6 มีการใช้ผลการประเมินด้านผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนาระดับคุณภาพ

3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ทุกปัจจัยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์สูงมี 2 คู่ โดยมีค่าตั้งแต่ 0.757-0.808 และมีความสัมพันธ์ “ค่อนข้างสูง” 1 คู่ มีค่าเท่ากับ 0.643

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ทุกปัจจัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเมื่อปัจจัยดังกล่าวมีค่าเพิ่มขึ้น การบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาก็จะมากขึ้นด้วย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ปัจจัยด้านกระบวนการ ($r_{xy} = 0.839$) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ($r_{xy} = 0.792$) และปัจจัยด้านบุคลากร ($r_{xy} = 0.701$)

โดยเขียนสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ

$$Y = .633 + .483 X_3 + .277 X_2 + .124 X_1$$

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = .487Z_{x3} + .316Z_{x2} + .128Z_{x1}$$



TITLE The factors for the effectiveness of the Administrative Education Opportunity school under The office of Roiet Primary Education Service Area 3

AUTHOR Mayura Chaياسو

ADVISORS Dr. Suwat Julsuwan and Dr. Ratiporn Phatornthuwanon

DEGREE M.Ed. **MAJOR** Educational Administration

UNIVERSITY Mahasarakham University **DATE** 2015

ABSTRACT

The purposes of this research were to : 1) Study the level of the factors effect to the administrative education opportunity school under the office of Roiet primary education service area 3. 2) The relation of education between the factors effect to administrative education opportunity school under the office of Roiet primary education service area 3. 3) The equation forecast of the factors effect to administrative education opportunity school under the office of Roiet primary education service area 3. The sample were 512 directors and teachers, derived through Krejcie and Morgan's table and stratified random sampling, The research instrument was a five-rating scale divided 3 part: Part 1 the questionnaire about the status of the questionnaire answerers. Part 2 The factors effect to the administrative education opportunity school. Part 3 The administrative education opportunity school, The discrimination item between 0.36 to 0.82 of the reliability of the issue was 0.95. The statistics used for analyzing the data were percentage, mean, standard deviation and multiple regression analysis.

The results of the studying were as follows:

1. The effective factors to level of administrative education opportunity school under the office of Roiet primary education service area 3. were at high level and each discrimination item were high level; personnel factors, surrounding factors and procedure factors. The discrimination items were at high level arrange from the most to the less; Administrators, Teachers, Surrounding, Society, Procedure, Teaching learning process, community Cooperation, Supervision, Administration, and Economic surrounding.
2. The relationship between effective factors to level of administrative education opportunity school. the base all factors were very well and statistically significant at the .01 level.
3. The equation forecast the effective factors of level of administrative education opportunity school order categorized by priority were organizational factors,



The relationship between supervision(X_{33}), community Cooperation(X_{23}), Surrounding (X_{24}), Administers(X_{11}) and Teaching learning process(X_{32}). The equation forecast able to predict the effective factors to level of administrative education opportunity school were statistical significant relationship at .01 levels. Raw score predict equation.

$$Y' = .633 + .483 X_3 + .277 X_2 + .124 X_1$$

And standard scores predict equation.

$$Z' = .487Z_{X3} + .316Z_{X2} + .128Z_{X1}$$



สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	4
	สมมติฐานของการวิจัย	4
	ความสำคัญของการวิจัย	4
	ขอบเขตของการวิจัย	4
	กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
	นิยามศัพท์เฉพาะ	6
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
	แนวคิดการบริหารสถานศึกษา	10
	การดำเนินงานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	24
	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	29
	เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโรงเรียน	43
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	52
	งานวิจัยในประเทศ	52
	งานวิจัยต่างประเทศ	56
3	วิธีดำเนินการวิจัย	59
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	59
	ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	60
	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	61
	การสร้างและการพัฒนาเครื่องมือ	62
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	64
	การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	64
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	66
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	69
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	69
	ลำดับขั้นตอนในเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	70
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	70



บทที่	หน้า
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	92
ความมุ่งหมายของการวิจัย	92
สรุปผล	92
อภิปรายผล ..	93
ข้อเสนอแนะ	97
บรรณานุกรม	98
ภาคผนวก	105
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	106
ภาคผนวก ข คำอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	115
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์	118
ประวัติย่อของผู้วิจัย	122



บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3	26
2 สรุปข้อมูลจำนวนบุคลากร และนักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3	28
3 จำนวนผู้บริหารและครูผู้สอน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	60
4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 โดยรวมและเป็นรายด้าน	71
5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับผลการศึกษาปัจจัยด้านบุคลากร จำแนกตามผู้บริหาร โดยรวมและรายข้อ	72
6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับผลการศึกษาปัจจัยด้านบุคลากร (ครูผู้สอน) โดยรวมและรายข้อ	73
7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับผลการศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (สภาพเศรษฐกิจ) โดยรวมและรายข้อ	74
8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับผลการศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (สภาพสังคม) โดยรวมและรายข้อ	75
9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับผลการศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (ความร่วมมือของชุมชน) โดยรวมและรายข้อ	76
10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับผลการศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (บรรยากาศในโรงเรียน) โดยรวมและรายข้อ	77
11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับผลการศึกษาปัจจัยด้านกระบวนการ (กระบวนการบริหาร) โดยรวมและรายข้อ	78
12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับผลการศึกษาปัจจัยด้านกระบวนการ (กระบวนการเรียนการสอน) โดยรวมและรายข้อ	79
13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับผลการศึกษาปัจจัยด้านกระบวนการ (กระบวนการนิเทศ) โดยรวมและรายข้อ	80
14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 ตามตัวบ่งชี้ที่ 1 – 6 โดยรวมและรายด้าน	81
15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ตามตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการบริหารและการจัดการศึกษารองรับการกระจายอำนาจ โดยรวมและรายข้อ	82



16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ตามตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการบริหารเชิงกลยุทธ์และใช้หลักการมีส่วนร่วม โดยรวมและรายข้อ	83
17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ตามตัวบ่งชี้ที่ 3 มีคณะกรรมการสถานศึกษาร่วมพัฒนาสถานศึกษา โดยรวมและรายข้อ	84
18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ตามตัวบ่งชี้ที่ 4 มีรูปแบบการบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยรวมและรายข้อ	85
19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ตามตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการตรวจสอบและถ่วงดุล โดยรวมและรายข้อ	86
20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ตามตัวบ่งชี้ที่ 6 มีการใช้ผลการประเมินด้านผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนา ยกระดับคุณภาพ โดยรวมและรายข้อ	87
21 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3	88
22 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมและรายข้อ	89
23 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 เมื่อเพิ่มทีละตัว	90
24 คำนวณน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยกับการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3	91
25 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ ปัจจัยทั้ง 3 ตัว กับตัวแปรเกณฑ์ด้านการบริหาร โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (Y) ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3	91
26 ค่าอำนาจจำแนก (r_{xy}) และค่าความเชื่อมั่น (α) ของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ การบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3	117



บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
2 การบริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก (นักเรียนน้อยกว่า 120 คน)	13
3 การบริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ (นักเรียนจำนวน 500 คนขึ้นไป)	14
4 บรรยายาสาองค์การแบบเปิด	41



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

สภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านความเจริญด้านเทคโนโลยี และด้านวิชาการ ซึ่งมีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิตของประชาชนในประเทศมากขึ้น ประเทศที่กำลังพัฒนากำลังเข้าสู่ความเป็นอุตสาหกรรม การแข่งขันในด้านเศรษฐกิจและการบริการ การพัฒนาประเทศจำเป็นต้องพัฒนาทางการศึกษา เพิ่มพูนความรู้และทักษะพื้นฐานของประชาชนให้สูงขึ้นอันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างเหมาะสม การศึกษาจะเป็นไปตามเจตนารมณ์ย่อมต้องอาศัยปัจจัยหลายประการจึงจะทำให้มาตรฐานคุณภาพการศึกษาเป็นไปตามที่คาดหวังไม่ว่าจะเป็นมาตรฐานด้านหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน ครูและบุคลากรทางการศึกษา และระบบบริหารการศึกษาต้องดำเนินการให้เกิดการพัฒนาโดยพร้อมกัน (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 8) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 กล่าวถึงการศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ในมาตรา 49 วรรคแรกว่า “บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐบาลจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย” การศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นสิทธิของปวงชนชาวไทย เป็นการศึกษาที่มีคุณภาพซึ่งประกอบด้วยทักษะการเรียนรู้ที่จำเป็น และเนื้อหาสาระของการเรียนขั้นพื้นฐานอันเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับมนุษย์ทุกคนในการดำรงชีวิตเพื่อความอยู่รอด เพื่อพัฒนาตนเองอย่างเต็มความสามารถเพื่อดำเนินชีวิตปรับคุณภาพชีวิตและตัดสินใจอย่างมีเหตุผลสามารถเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งประกอบอาชีพอย่างมีศักดิ์ศรี มีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมได้อย่างเต็มที่ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2550 : 3) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ตั้งความมุ่งหมายและหลักการว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” เป็นที่ทราบดีว่าการจัดการศึกษาเป็นเรื่องใหญ่มีความสลับซับซ้อนเกี่ยวข้องกับคนจำนวนมาก และมีกระบวนการที่ยาวนาน คุณภาพของคนเป็นปัจจัยชี้ขาดความมั่นคง และความเจริญก้าวหน้าของประเทศในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง รัฐบาลได้ตระหนักถึงความสำคัญ และความจำเป็นในอันที่จะยกระดับพื้นฐานการศึกษาของประชาชนให้สูงขึ้นกว่าระดับประถมศึกษา เพื่อรองรับการพัฒนาทางเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ ซึ่งนับว่าก้าวหน้าและมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้นคณะรัฐมนตรีจึงมีมติให้ดำเนินการขยายการศึกษาขั้นพื้นฐานจนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.1-ม.3) โดยไม่บังคับ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2541 : 5)

โครงการขยายโอกาสทางการศึกษา เริ่มเปิดสอนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ครั้งแรกเพื่อสนองผู้เรียนที่ต้องการเรียนต่อจากชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยให้ขยายโอกาสทางการศึกษาในชนบทให้มากเป็นพิเศษมุ่งเน้นให้นักเรียนที่ไม่ได้เข้าเรียนต่อชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ที่อยู่ห่างไกลในชนบท ได้รับการศึกษาโดยเน้นการฝึกทักษะพื้นฐานเพื่อการประกอบอาชีพ และเมื่อนักเรียนจบแล้วสามารถประกอบอาชีพได้ ตลอดจนการใช้แหล่งภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนการสอน และให้



สามารถปรับตนเองให้เข้ากับสภาพทางสังคม เป็นพลเมืองดี มีคุณธรรม ให้ความรักและต้องการพัฒนาท้องถิ่นของตนเองให้ดีขึ้น การขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานนับเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิต เพราะเป็นการจัดเพื่อยกระดับการศึกษาของประชาชนทั่วประเทศให้ได้รับการศึกษาสูงขึ้น เพื่อให้ทันกับการปรับตัวต่อภาวะการเปลี่ยนแปลงในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เป็นไปอย่างรวดเร็ว และมีผลต่อการดำเนินชีวิตของคนไทยในปัจจุบัน รัฐบาลได้เล็งเห็นถึงความจำเป็นดังกล่าว จึงได้กำหนดไว้ในนโยบายเร่งรัดการขยายการศึกษาขั้นพื้นฐานจาก 6 ปี เป็น 9 ปี ให้ทั่วถึงอย่างมีคุณภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2550 : 12-13)

การบริหารสถานศึกษาตามแนวปฏิรูปการศึกษาโดยโรงเรียนเป็นนิติบุคคลนั้นเริ่มขึ้นนับตั้งแต่พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 ประกาศใช้บังคับในวันที่ 7 กรกฎาคม 2546 เป็นต้นมา ส่งผลทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาของรัฐทุกแห่งต้องมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เช่น การปรับโครงสร้างการบริหารที่อยู่ภายใต้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การบริหารงานภายในสถานศึกษาโดยยึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง อย่างไรก็ตาม การบริหารองค์การทุกองค์การของผู้บริหารทุกคนมีเป้าหมายสูงสุดอยู่ที่การบรรลุเป้าหมาย แต่การที่จะทำให้องค์การมีความสำเร็จในเรื่องประสิทธิผลได้ องค์การจะต้องพึงปัจจัยสำคัญหลายอย่าง ซึ่งปัจจัยที่สำคัญยิ่งส่วนหนึ่งคือ บุคคลที่มีหน้าที่บริหารองค์การ ทั้งนี้เพราะผู้บริหารมีภาระที่จะต้องปฏิบัติในหน่วยงาน ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผน การวินิจฉัยสั่งการ การมอบหมายงาน การประสานงาน การนิเทศติดตามและการประเมินผลงานตลอดจนการเป็นตัวอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติตนให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และบุคคลแวดล้อม (กระทรวงศึกษาธิการ. 2545 : 36)

ความสำเร็จในการบริหารจัดการองค์การจะมีมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหาร ทักษะการบริหารงาน ทักษะมนุษยสัมพันธ์ และกระบวนการบริหารงาน ซึ่งจะส่งผลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในการสร้างเสริมแรงจูงใจในการทำงาน เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เพราะบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกของบุคลากรในองค์การ เป็นแรงผลักดันให้บุคลากรมีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ทำให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีผลต่อคุณภาพงานและนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การได้ และในยุคปัจจุบัน การบริหารองค์การจำเป็นต้องอาศัยหลักการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกส่วนขององค์การ ทั้งนี้มีข้อจำกัดหลายด้าน เช่น ด้านเศรษฐกิจ สภาพสังคม ความร่วมมือของชุมชน เป็นต้น องค์การจำเป็นต้องปรับบทบาทในการบริหาร ทั้งด้านบุคลากร ด้านสภาพแวดล้อม และด้านกระบวนการให้สอดคล้องกับมาตรฐานการบริหารงานโรงเรียนว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาเพื่อให้เกิดการรับรู้และเข้าใจตรงกัน อันจะนำไปสู่คุณภาพการศึกษาในระดับชาติและประชากรมีคุณภาพที่ดีได้ในที่สุด (อำนาจ ชนะวงศ์. 2554 : 47)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต3 มีโรงเรียนที่รับผิดชอบทั้งหมด 217 โรงเรียน มีข้าราชการครูทั้งหมด 2,357 คน และนักเรียนทั้งหมดจำนวน 13,514 คน โดยแบ่งเป็นโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 58 โรงเรียนครอบคลุมทั้ง 5 อำเภอได้แก่ อำเภอเสลภูมิ อำเภอโพธิ์ชัย อำเภอพนมทอง อำเภอหนองพอก และอำเภอเมยวดี ดำเนินงานตามกรอบการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ซึ่งมีขอบข่ายในการบริหารงาน 4 ด้าน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป เพื่อให้สอดคล้องกับจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดไว้ในปี 2554 ว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 5 กลุ่มสาระวิชาหลักเพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ 4 (Student Achievement) นักเรียนชั้น



ประถมศึกษาปีที่ 3 ทุกคน อ่านออกเขียนได้ คิดเลขเป็น (Literacy & Numeracy) เพิ่มศักยภาพนักเรียนในด้านภาษา ด้านคณิตศาสตร์ ด้านวิทยาศาสตร์ และด้านเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาสู่ความเป็นหนึ่งในสองของภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Excellence) นักเรียนทุกคนมีความสำนึกในความรักชาติ (EQ: Emotional Quotient) สร้างทางเลือกในการเรียนรู้ที่เน้นให้ประชากร วยเรียนทุกคนเข้าถึงโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง ลดอัตราการออกกลางคัน ศึกษาต่อและประกอบอาชีพ (Alternative Learning) ส่งเสริมการจัดการศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยการขยายผลสถานศึกษาพอเพียงต้นแบบ (Sufficiency Economy) นักเรียน ครู และสถานศึกษาได้รับการพัฒนาเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) สถานศึกษาทุกแห่งผ่านการรับรองมาตรฐานการศึกษา มีระบบประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็ง และผ่านการรับรองจากการประเมินคุณภาพภายนอก (Quality Schools) (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2554 : 25) เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (2552-2561) ในการปฏิรูปการศึกษาไทยให้มีคุณภาพได้มาตรฐานสากล เป็นคนใฝ่รู้ ใฝ่ดี และคิดเป็นทำเป็น แก้ปัญหาได้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2552 : 7) ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 ได้กำหนดเป้าหมายเพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา ในการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาให้ประชากรในวัยเรียนอย่างทั่วถึง ตามมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริมให้มีคุณธรรมนำความรู้ มุ่งสู่ประชาคมอาเซียน โดยแบ่งการบริหารเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ไว้ 3 ด้าน คือ 1)ด้านโอกาสทางการศึกษาให้ประชากรในวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างเท่าเทียมทั่วถึงและเสมอภาค ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานและการศึกษาปฐมวัยอย่างเท่าเทียมทั่วถึงและเสมอภาค ตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละกลุ่มและประเภท 2)ด้านคุณภาพการศึกษา ให้ ผู้เรียนทุกคนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและการศึกษาปฐมวัย ส่งเสริม ครูผู้สอนได้รับการพัฒนาและสามารถจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สถานศึกษาทุกแห่งมีระบบประกันคุณภาพภายในและผ่านการประเมินของสำนักงาน-รับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา 3)ด้านประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 และสถานศึกษาในสังกัด ตลอดจนองค์คณะบุคคลตามกฎหมายมีความพร้อม มีความเข้มแข็งในการปฏิบัติหน้าที่เป็นไปตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและตามหลักธรรมาภิบาลหลักการกระจายอำนาจอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้เครือข่ายความร่วมมือทุกภาคส่วน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. 2554 : 3-4) จากผลการประเมินภายนอกของ สมศ.รอบสองในช่วงปี 2548 –2551 พบว่าสถานศึกษาที่จัดการศึกษาระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา จำนวน 22,425 แห่ง มีร้อยละ 79.7 ที่ได้มาตรฐาน และร้อยละ 20.3 ที่ต้องได้รับการพัฒนา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2552 : 3)

จากความสำเร็จดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาตามกรอบแนวคิด ด้านบุคลากร ด้านสภาพแวดล้อม และด้านกระบวนการ ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน เพื่อเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส และผู้ที่เกี่ยวข้องจะได้นำผลการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนปรับปรุงและแก้ไข และเสริมสร้างการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป



ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยอย่างน้อยหนึ่งปัจจัย ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ความสำคัญของการวิจัย

1. ได้ทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
2. เป็นแนวทางในการวางแผนการบริหารงานแก่โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอื่นๆ หรือนำไปใช้ในการจัดอบรมพัฒนาผู้บริหารและครูให้มีความรู้ ความเข้าใจต่อการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 1.1 ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 จำนวน 1,011 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3. 2555)
 - 1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอน จำนวน 466 คน โดยเปิดตาราง Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด และคณะ. 2553 : 35) และใช้วิธีสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าความคลาดเคลื่อนที่.05
2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
 - 2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านการกระบวนกร



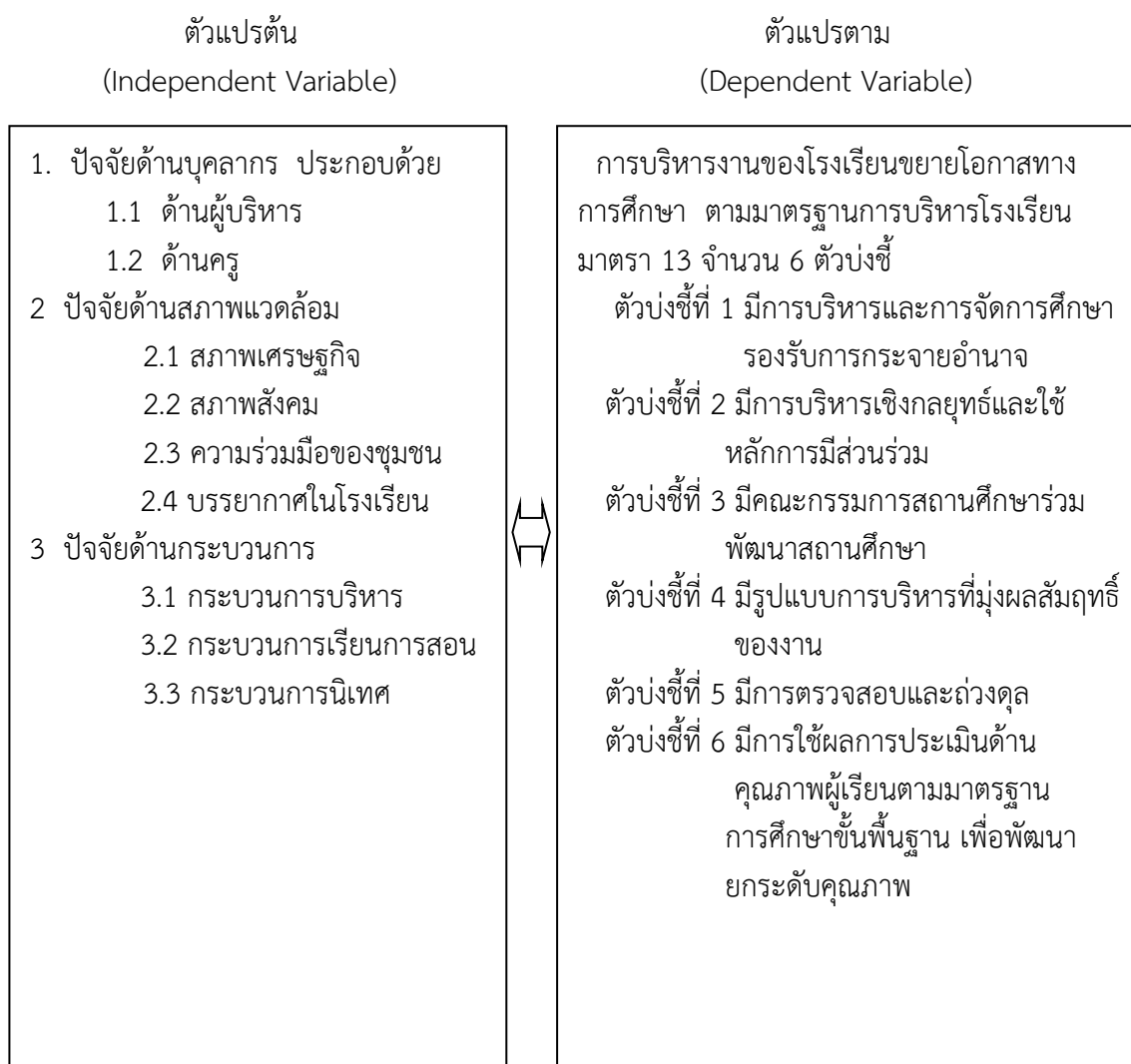
2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารงานตามมาตรฐานการบริหารงาน มาตรา 13 จำนวน 6 ตัวบ่งชี้

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษา และสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีหลักการของปัจจัยที่ได้ครอบคลุมการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จากเอกสาร ผลการวิจัยที่ผ่านมาของนักวิชาการเพื่อนำมากรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัย ซึ่งจำแนกเป็น 3 ปัจจัยหลัก คือ

1. ปัจจัยด้านบุคลากร ประกอบด้วย
 - 1.1 ด้านผู้บริหาร
 - 1.2 ด้านครู
2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม
 - 2.1 สภาพเศรษฐกิจ
 - 2.2 สภาพสังคม
 - 2.3 ความร่วมมือกับชุมชน
 - 2.4 บรรยากาศในโรงเรียน
3. ปัจจัยด้านกระบวนการ
 - 3.1 กระบวนการบริหาร
 - 3.2 กระบวนการเรียนการสอน
 - 3.3 กระบวนการนิเทศ
4. การบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาตามมาตรฐานการบริหารโรงเรียน มาตรา 13 จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ ดังนี้
 - 4.1 มีการบริหารและการจัดการศึกษารองรับการกระจายอำนาจ
 - 4.2 มีการบริหารเชิงกลยุทธ์และใช้หลักการมีส่วนร่วม
 - 4.3 มีคณะกรรมการสถานศึกษาร่วมพัฒนาสถานศึกษา
 - 4.4 มีรูปแบบการบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ ของงาน
 - 4.5 มีการตรวจสอบและถ่วงดุล
 - 4.6 มีการใช้ผลการประเมินด้านคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อพัฒนาระดับคุณภาพ





ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงาน หมายถึง สาเหตุหรือ องค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 ประกอบด้วย ปัจจัยต่างๆ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลากร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และ ปัจจัยด้านกระบวนการ ประกอบด้วย

1.1 ปัจจัยด้านบุคลากร หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวกับบุคลากรในโรงเรียนทั้งกลุ่มผู้บริหาร และครูผู้สอน ปัจจัยด้านผู้บริหาร ได้แก่ ภาวะผู้นำ มนุษยสัมพันธ์ วิสัยทัศน์ ปัจจัยด้านครูผู้สอน ได้แก่ ทักษะด้านการปฏิบัติงาน และขวัญและกำลังใจในการทำงาน



1.1.1 ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่บริหารงานในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ซึ่งเป็นผู้ที่มีทั้งภาวะผู้นำมนุษยสัมพันธ์ และวิสัยทัศน์ของความเป็นผู้บริหาร

1.1.2 ครู หมายถึง บุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

1.2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม หมายถึง สภาพแวดล้อมต่างๆ ที่อยู่ภายนอก และภายในสถานศึกษา ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจ สภาพสังคมของชุมชน ความร่วมมือกับชุมชน และบรรยากาศในสถานศึกษาซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา

1.2.1 สภาพเศรษฐกิจ หมายถึง สภาพฐานะทางการเงินของประชากรในท้องถิ่น สภาพความคล่องตัวด้านการค้า รายได้ของประชากร การผลิตสินค้าต่างๆ ในชุมชน และสภาวะความมั่นคงทางเศรษฐกิจของชุมชน

1.2.2 สภาพสังคม หมายถึง วิถีชีวิตหรือการดำรงชีวิตของบุคลากรในองค์กร จำนวนประชากร ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน สภาพความเสื่อมทรามด้านจริยธรรมของสังคม และรูปแบบการใช้ชีวิตของคนในสังคม

1.2.3 การร่วมมือของชุมชน หมายถึง การเข้ามามีสิทธิ หรือ การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียน โดยการร่วมคิด ร่วมสร้าง ร่วมวางแผนการศึกษา ร่วมการดำเนินงาน ร่วมตัดสินใจ ร่วมประเมินผล และการรับผลประโยชน์จากการจัดการศึกษาของโรงเรียนทั้งในสถานภาพของคณะกรรมการสถานศึกษา หรือเครือข่ายผู้ปกครอง

1.2.4 บรรยากาศในสถานศึกษา หมายถึง สภาพการปฏิบัติงานร่วมกันโดยรวม ที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อันเป็นลักษณะที่แสดงถึงการมีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหาร กับผู้ใต้บังคับบัญชา และระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยกัน ซึ่งทำให้การปฏิบัติงานในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาต่างไปจากสถานศึกษาอื่น และมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อีกด้วย

1.3 ปัจจัยด้านกระบวนการ หมายถึง วิธีการหรือแนวทางการดำเนินงานของโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน ได้แก่ ด้านกระบวนการบริหาร ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนและด้านกระบวนการนิเทศ ผู้วิจัยได้ให้คำจำกัดความ ดังนี้

1.3.1 ด้านกระบวนการบริหาร หมายถึง มีการบริหารจัดการศึกษาตามกรอบการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 และการดำเนินงานตามเป้าหมายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 ในการปฏิรูปการศึกษา เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาให้ประชากรในวัยเรียนอย่างทั่วถึง ตามมาตรฐานการศึกษา

1.3.2 กระบวนการจัดการเรียนการสอน หมายถึง การกำหนดทิศทางการจัดการเรียนการสอน การวางแผน การกำหนดกิจกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับจุดเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดไว้ในปี 2554

1.3.3 กระบวนการนิเทศการศึกษา หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา ได้แก่ การจัดระบบการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนของสถานศึกษา การวางแผนการนิเทศงานและการดำเนินงานวิชาการ งบประมาณ งานบุคคล และการบริหารงานทั่วไปอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง การติดตามประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพัฒนาระบบและ



กระบวนการนิเทศของสถานศึกษา การประสานความร่วมมือและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ด้านการจัดระบบและกระบวนการนิเทศงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ทั้งภายในสถานศึกษาและกับสถานศึกษาอื่น การประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการนิเทศงานทั้ง 4 ด้าน การปรับปรุงระบบและกระบวนการนิเทศงานอย่างสม่ำเสมอ

2. การบริหารงานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาให้เกิดความสำเร็จภายใต้การบริหารงานของผู้มีเกี่ยวข้อง ให้สามารถจัดการศึกษาได้บรรลุตามเป้าหมาย อันเนื่องมาจากการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอน สภาพแวดล้อม และกระบวนการบริหารงาน ในการปฏิบัติภารกิจจนเกิดผลสำเร็จตามตัวบ่งชี้มาตรฐานการบริหาร 6 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย

2.1 การบริหารและการจัดการศึกษารองรับการกระจายอำนาจสถานศึกษา หมายถึง มีการกำหนดขอบเขต บทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบและมาตรฐานการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ตามโครงสร้างการบริหารและการจัดการศึกษาตามกฎหมายกระทรวง และประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง การกระจายอำนาจ มีการมอบหมายการตัดสินใจ และความรับผิดชอบ มีการกำกับติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานและการนำผลการประเมินมาใช้ในการสร้างแรงจูงใจ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรและความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

2.2 การบริหารเชิงกลยุทธ์และใช้หลักการมีส่วนร่วมสถานศึกษา หมายถึง การบริหารเชิงกลยุทธ์ โดยการกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์และกลยุทธ์ที่มีความสอดคล้อง ชัดเจน ปฏิบัติได้ มีการใช้ข้อมูลสารสนเทศ การจัดลำดับความสำคัญของโครงการกิจกรรม มีระบบการนิเทศ กำกับ ติดตามและการประเมินความก้าวหน้าของเป้าหมาย ภารกิจ ผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบที่เป็นผลการดำเนินกิจกรรม มีการจัดทำต้นทุนผลผลิตก่อนและหลังการดำเนินงาน มีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสภาวะการณ์ของบริบทที่เปลี่ยนไป

2.3 คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมพัฒนาสถานศึกษาสถานศึกษา หมายถึง องค์ประกอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่กำหนดบทบาทหน้าที่และสัดส่วนตามที่กฎหมายกำหนด โดยองค์คณะบุคคลมีความรู้ ความสามารถสอดคล้องกับภารกิจ 4 ด้าน มีผลงานที่เกิดจากการมีส่วนร่วมคิดวางแผน ร่วมดำเนินการร่วมรับผิดชอบ กำกับ ติดตาม ให้การสนับสนุน ส่งเสริมกิจกรรมของสถานศึกษาให้ประสบ ความสำเร็จ ทำให้ผู้เกี่ยวข้องพึงพอใจ

2.4 รูปแบบการบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน หมายถึง สถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายความสำเร็จโดยใช้ฐานข้อมูลในรอบปีที่ผ่านมา มีข้อมูลปัจจุบันและอนาคตที่สอดคล้องกับนโยบาย สภาพบริบท และความต้องการที่แท้จริงของสถานศึกษา มีการจัดสรรการใช้งบประมาณและทรัพยากรอย่างเป็นระบบ ตรงตามแผนงานและคุ่มค่า โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีการติดตาม ควบคุม ตรวจสอบ ดำเนินงานร่วมกันของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน และนำผลการดำเนินงานมาปรับเป้าหมายความสำเร็จในรอบปีถัดไป

2.5 การตรวจสอบและถ่วงดุลสถานศึกษา หมายถึง มีระบบกลไกการตรวจสอบการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีมีแผนและกระบวนการควบคุมและบริหารความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี และรายงานต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสาธารณชน



2.6 การใช้ผลการประเมินด้านคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง การประเมินเพื่อพัฒนาระดับคุณภาพสถานศึกษามีผลการประเมินด้านคุณภาพผู้เรียนจาก 8 มาตรฐาน 33 ตัวบ่งชี้ของมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สถานศึกษาดำเนินการ และมีข้อมูลยืนยัน ในรายงานการประเมินตนเอง มีการวิเคราะห์ จัดทำแผนยกระดับคุณภาพผู้เรียนที่ส่งผลให้คุณภาพ สูงขึ้น โดยเปรียบเทียบกับผลของปีที่ผ่านมา



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ดเขต 3 ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีการบริหารสถานศึกษา
2. การดำเนินงานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
4. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโรงเรียน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดทฤษฎีการบริหารสถานศึกษา

1. แนวคิดทฤษฎีการบริหารสถานศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาไว้หลายประการ และได้เสนอประเด็นที่เน้นการเปลี่ยนแปลงไปสู่การจัดการศึกษาแนวใหม่ ที่มีลักษณะเป็นการปฏิรูปการศึกษาโดยกล่าวถึงความมุ่งหมายและหลักการ สิทธิและหน้าที่ทางการศึกษา ระบบการศึกษา แนวการจัดการศึกษา การบริหาร และการจัดการศึกษา มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา ครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา รวมทั้งเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาซึ่งประเด็นที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติระบุนี้ถือว่าครอบคลุมเนื้อหาที่จำเป็นในการจัดการศึกษา

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

การปฏิรูปการศึกษามีความมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีความสามารถและมีความสุข การดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีพลังและมีประสิทธิภาพ จำเป็นที่จะต้องมีการกระจายอำนาจและให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดความมุ่งหมายในการจัดการศึกษาและกำหนดหลักการจัดการศึกษาไว้ในมาตรา 6 และมาตรา 8 ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2545 : 5-6)

มาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข



มาตรา 8 การจัดการศึกษาต้องยึดหลักเป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และมีการพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง

ความสำเร็จในการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 จำเป็นต้องมีการปฏิรูปเชิงโครงสร้างเพื่อเอื้ออำนวยให้เกิดการปฏิรูปการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนและเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการศึกษาและเพิ่มการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาจากทุกส่วนของสังคม

มาตรา 9 ได้วางหลักการพื้นฐานสำคัญ ในการปรับเปลี่ยนระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการที่มีจุดมุ่งหมายไปสู่การปฏิรูปการเรียนรู้ไว้ 6 ประการ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2545 : 6-7)

1. การมีเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในการปฏิบัติ
 2. การกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 3. การกำหนดมาตรฐานการศึกษาและการจัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษา
 4. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาและการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง
 5. การระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา
 6. การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น
- จะเห็นได้ว่าเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 การศึกษาไทยจะเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นคนเก่ง ดี มีความสุข สนุกกับการเรียน สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ตลอดชีวิตตามศักยภาพ มีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรัฐไม่เก็บค่าใช้จ่ายสามารถศึกษาได้ตลอดเวลา มีความสามารถในการประกอบการ มีความเป็นเอกภาพในการแข่งขันอย่างมีจริยธรรมและคุณธรรมสามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาทุกระดับตามความพร้อม และยังให้ชุมชนเกิดการเรียนรู้ที่เข้มแข็งและความร่วมมือกันระหว่างกลุ่มต่างๆ ในชุมชนและระหว่างชุมชน ครูและบุคลากรทางการศึกษา

การมีส่วนร่วมจัดการศึกษาของทุกส่วนในสังคม จะทำให้ผู้เรียนสามารถเลือกการศึกษาได้หลายรูปแบบและหลายประเภท ระบบการประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเป็นผลให้ผู้เรียนในสถานศึกษาต่างๆ ทั้งของรัฐและเอกชนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพมาตรฐานเดียวกัน

มาตรา 29 ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อชุมชน มีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่างๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การพัฒนาระหว่างชุมชน (กระทรวงศึกษาธิการ. 2545 : 16)



2. ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

สถานศึกษาจัดเป็นสถาบันที่ทำหน้าที่ด้านการให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคม รวมทั้งเป็นผู้ผลิตเยาวชนอันเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ นักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาในทัศนะต่าง ๆ ดังนี้

วิลาวัลย์ ไพโรจน์ (2540 : 12) ได้ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลที่จัดกิจกรรมทางการศึกษา เพื่อสมาชิกในสังคมและประเทศชาติช่วยพัฒนาบุคลิกภาพทั้งสติปัญญา ร่างกาย จิตใจ ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ และอยู่ในสังคมได้อย่างดี และมีความสุขในชีวิตตามสมควรแก่สภาพ

จริยพร โนนชัยยา (2541 : 51) ได้ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการต่างๆ ในการดำเนินการของบุคคลเพื่อให้เกิดการศึกษาแก่สมาชิกในสังคมให้บรรลุจุดหมายที่กำหนดไว้

โสรัจ พิศชวนชม (2542 : 311) ได้ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้อำนาจหน้าที่ที่มีอยู่จัดการให้เกิดกิจกรรมทางการศึกษาแก่นักเรียนในโรงเรียน เพื่อให้บรรลุตามจุดประสงค์ที่วางไว้

เจตนา ลีสุวรรณ (2543 : 14) ได้ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่กลุ่มบุคคลร่วมมือกันดำเนินการ โดยอาศัยการวางแผนดำเนินงาน การวินิจฉัย สั่งการ การควบคุมและการจัดการเกี่ยวกับงาน หรือกิจการในโรงเรียน และใช้ทรัพยากรที่เหมาะสมในการให้การศึกษาแก่เด็กและเยาวชน และประชาชนทั่วไป เพื่อพัฒนาในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะในการดำเนินชีวิต และคุณธรรมต่างๆ ในการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม และประเทศชาติ

กำพล ฤทธิ์รักษา (2545 : 13) ได้ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมที่บุคลากรทุกคนในโรงเรียน ชุมชน และสังคมร่วมมือร่วมใจกันดำเนินการเพื่อให้ภารกิจของโรงเรียนที่รับผิดชอบประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างดี และมีประสิทธิภาพ

สอวรงค์ จงสวัสดิ์พัฒนา (2546 : 13) ได้ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลที่จัดกิจกรรมทางการศึกษาทางด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไปของโรงเรียน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาแก่สมาชิกในสังคม

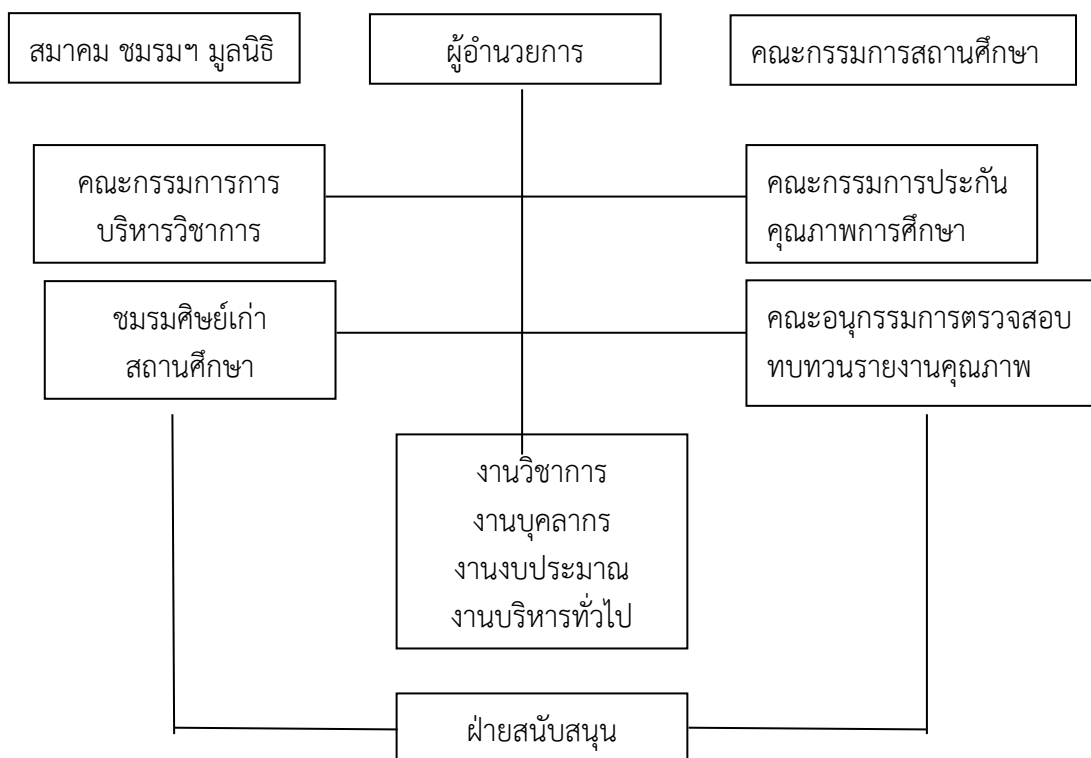
จากการที่นักวิชาการได้ให้ทัศนะดังกล่าวข้างต้น พอสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินกิจกรรมของกลุ่มบุคคลในโรงเรียนและผู้เกี่ยวข้องภายนอกได้ร่วมกันในการบริหารจัดการศึกษาให้เกิดกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อให้เด็ก เยาวชน ประชาชน ได้รับการพัฒนาทางด้าน คุณธรรม สติปัญญา ร่างกาย อารมณ์ สังคม ในการที่จะเป็นสมาชิกที่ดีของชุมชนและประเทศชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. โครงสร้างการบริหารโรงเรียน

การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแบ่งตามขนาดสถานศึกษาเป็น 3 รูปแบบ คือ การบริหารสถานศึกษาขนาดเล็กมีนักเรียนน้อยกว่า 120 คน การบริหารสถานศึกษาขนาด กลาง นักเรียนจำนวน 120-300 คน และสถานศึกษาขนาดใหญ่ นักเรียนจำนวน 500 คนขึ้นไป โดยมีตัวอย่างการจัด

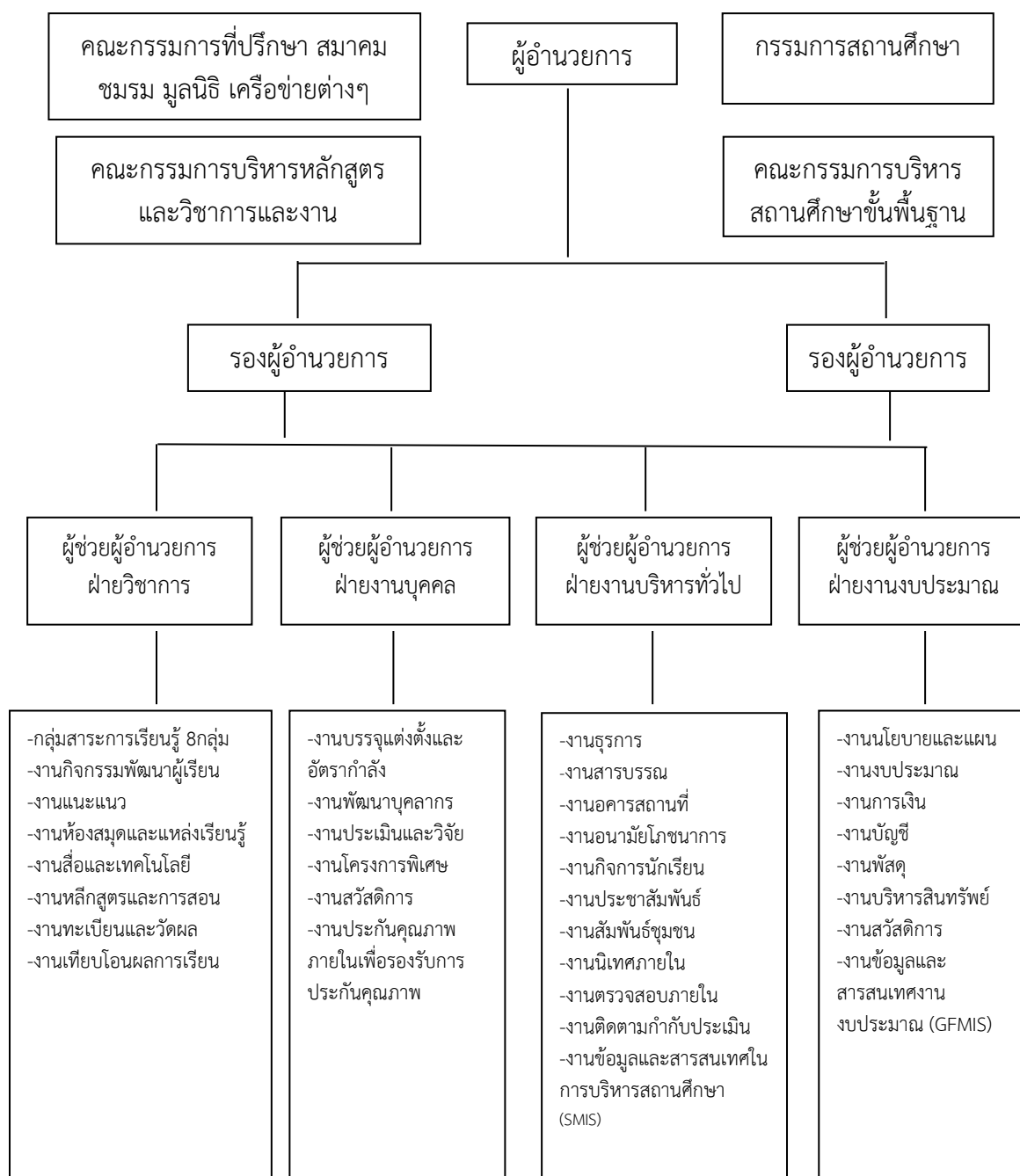


โครงสร้างองค์การหรือแผนภูมิการบริหารโรงเรียน ดังภาพประกอบ 2 (พรพรรณ อินทรประเสริฐ. 2550 : 296-298)



ภาพประกอบ 2 การบริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก (นักเรียนน้อยกว่า 120 คน)





ภาพประกอบ 3 การบริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ (นักเรียนจำนวน 500 คนขึ้นไป)



4. ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550 : 28) ได้กำหนดไว้ว่า แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป มีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักและเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารโรงเรียนซึ่งได้มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของงานวิชาการดังนี้

อนุศักดิ์ สมิตสันต์ (2540 : 2) ให้ความหมายว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกประเภทในโรงเรียนที่เกี่ยวกับการพัฒนา การปรับปรุงกิจกรรมการเรียนการสอน สื่อการสอน หลักสูตรรวมทั้งการพัฒนาครู เพื่อนำผลแห่งการพัฒนาทั้งหลายทั้งปวงนั้นมาเอื้ออำนวยและปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วินิจ เกตุขำ (2543 : 1) ให้ความหมายว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนในโรงเรียนหรือสถานศึกษา เพื่อให้การเรียนการสอนเกิดผลดีมีประสิทธิภาพ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543 : 2) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารงานวิชาการหมายถึงการบริหารสถานศึกษาโดยมีการจัดกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพคุณภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

กมล ภูประเสริฐ (2545 : 5-6) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา หมายถึง การบริหารที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา อันเป็นเป้าหมายสูงสุดในภารกิจของสถานศึกษาซึ่งคุณภาพการศึกษาที่คาดหวัง คือ คุณสมบัติอันพึงประสงค์ที่จะเกิดขึ้นแก่ผู้เรียน ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจ ความคิด ทักษะ ความสามารถ สุขภาพกาย สุขภาพจิต และคุณลักษณะในด้านบุคลิกภาพ ค่านิยมคุณธรรม จริยธรรม

จันทร์ธานี สงวนนาม (2545 : 142) ให้ความหมายของการบริหารวิชาการว่า หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดผลตามเป้าหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

ชฎิล นิมนวล (2545 : 39) ให้ความหมายว่า การบริหารงานวิชาการหมายถึงการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ทางด้านวิชาการและด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนและการพัฒนาส่งเสริมความมีประสิทธิภาพของการเรียนการสอน ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

วัฒนาพร ระงับทุกข์ (2545 : 307) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารงานวิชาการหมายถึงภารกิจที่สำคัญของสถานศึกษาที่จะช่วยให้การใช้หลักสูตรสถานศึกษาประสบผลสำเร็จตามจุดหมายที่หลักสูตรกำหนด

จากที่นักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการไว้ข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการดำเนินการปรับปรุง พัฒนา กิจกรรมการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพ มีการร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียนในการจัดกิจกรรมทุกชนิดที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ และการศึกษาของผู้เรียน เพื่อให้มีความรู้ มีคุณธรรม สามารถประกอบสัมมาอาชีพ ดำรงตน



เป็นพลเมืองดี ช่วยกันพัฒนาชาติได้ จากการร่วมมือกับบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการส่งเสริมงานวิชาการของโรงเรียน เพื่อมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีความรู้ทักษะคุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

ขอบข่ายการดำเนินงานด้านการบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการมีขอบข่ายครอบคลุมเกี่ยวกับงานด้านหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนการวัดและประเมินผล รวมทั้งการติดตามผล งานวิชาการมีขอบข่ายครอบคลุมหลายด้าน ซึ่งมีนักวิชาการได้สรุปขอบข่ายงานวิชาการไว้ดังนี้

อุทัย บุญประเสริฐ (2540 : 36) ได้เสนอไว้ว่า ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการครอบคลุมในเรื่องต่อไปนี้

1. เรื่องความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและการนำไปใช้
2. เรื่องการสอนและการจัดการบริหารกิจกรรมนักเรียน
3. เรื่องกิจกรรมนักเรียนและการบริหารกิจกรรมนักเรียน
4. เรื่องสื่อการเรียนการสอนและกิจกรรมห้องสมุด
5. เรื่องการวัดผลและการประเมินผล
6. เรื่องการนิเทศการศึกษาและเรื่องพัฒนาวิชาชีพ

กมล ภูประเสริฐ (2545 : 9) ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาไว้ดังนี้

1. การบริหารหลักสูตร
2. การบริหารการเรียนการสอน
3. การบริหารการประเมินผลการเรียน
4. การบริหารการนิเทศภายใน
5. การบริหารการพัฒนาบุคลากรทางวิชาการ
6. การบริหารการวิจัยและพัฒนา
7. การบริหารโครงการทางวิชาการอื่นๆ
8. การบริหารระบบข้อมูลและสารสนเทศทางวิชาการ
9. การบริหารการประเมินผลงานทางวิชาการของสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550 : 30-51) ได้กำหนดไว้ว่า แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาด้านการบริหารวิชาการ มีขอบข่ายการดำเนินงานวิชาการดังนี้

สาระหลักสูตรท้องถิ่น

1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนา
2. การวางแผนงานด้านวิชาการ
3. การจัดการการเรียนการสอนใน
4. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
6. การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบ โอนผลการเรียน
7. การวิจัยเพื่อพัฒนา คุณภาพการศึกษาใน สถานศึกษา



8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
 9. การนิเทศการศึกษา
 10. การแนะแนว
 11. การพัฒนาระบบ ประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
 12. การส่งเสริมชุมชนให้ มีความเข้มแข็งทาง วิชาการ
 13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถาน ศึกษาและ
- องค์กรอื่น
14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครั้ว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
 15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชา การของ
- สถานศึกษา
16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
 17. การพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- กาญจน์ เรืองมนตรี และธรินธร นามวรรณ (2554 : 6-7) ได้สรุปขอบข่ายงานวิชาการไว้ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
7. การนิเทศการศึกษา
8. การแนะแนวการศึกษา
9. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
10. การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
12. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครั้ว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

2. ด้านการบริหารงบประมาณ

มีผู้ให้ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณไว้ ดังนี้

ชฎิล นิมนวล (2545 : 41) ได้เสนอว่า การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง การวางแผนในการจัดทำงานงบประมาณรายรับ รายจ่าย การทำบัญชี การตรวจสอบและการควบคุมดูแลใช้จ่ายให้เป็นไปอย่างรอบคอบ โดยมีหลักการที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ประหยัดสุดและจะต้องมีการวางแผนการใช้จ่ายเงินล่วงหน้าพร้อมทั้งมีการคาดการณ์ถึงสภาพการเงินเกี่ยวกับรายรับรายจ่ายและสูงขึ้นและลดลงอย่างไร เพื่อให้การบริหารมีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง

มานพ พรหมโชติ และคณะ (2545 : 25) ได้เสนอไว้ว่า การบริหารการเงินของโรงเรียน หมายถึง การดำเนินการเพื่อให้การรับ การจ่าย การเก็บรักษาและการทำเอกสาร หลักฐาน



ต่างๆเกี่ยวกับการเงินของโรงเรียนให้ดำเนินไปด้วยความถูกต้องเรียบร้อยตามระเบียบและแนวปฏิบัติของทางราชการอย่างครบถ้วนเป็นปัจจุบัน ดังนั้น ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบมีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน จึงควรจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องต่างๆ

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 39-40) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา มุ่งเน้นความเป็นอิสระ ในการบริหารจัดการให้มีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน

จากความหมายของงบประมาณดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารงบประมาณ หมายถึง แผนการดำเนินงานเกี่ยวกับงบประมาณเพื่อดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน โดยมีการควบคุมระบบบัญชี ระบบทะเบียนตามกฎหมายเพื่อให้เกิดความถูกต้อง และมีประสิทธิภาพมากที่สุด

ขอขยายการดำเนินงานด้านการบริหารงานงบประมาณ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550 : 52-75) ได้กำหนดไว้ว่า แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาด้านการบริหารงานงบประมาณ แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาด้านการบริหารงานงบประมาณ

1. การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณ เพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนัก งานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง
3. การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร
4. การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ
5. การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ
6. การตรวจสอบ ติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ
7. การตรวจสอบ ติดตามและรายงานการใช้องค์เงินจากงบประมาณ
8. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
9. การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา
10. การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา
11. การวางแผนพัสดุ
12. การกำหนดแบบรูปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
13. การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ
14. การจัดหาพัสดุ
15. การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ
16. การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน
17. การเบิกเงินจากคลัง
18. การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน



19. การนำเงินส่งคลัง
20. การจัดทำบัญชี
21. การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน
22. การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียนและรายงาน

3. ด้านการบริหารงานบุคคล

มีผู้ให้ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้

กิติมา ปรีดีติลล (2532 : 82) ได้เสนอถึงการบริหารงานบุคคลว่าเป็นการจัดและดำเนินการเกี่ยวกับการวางแผนนโยบายเกี่ยวกับตัวบุคคล เป็นการจัดการเกี่ยวกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติในองค์การตั้งแต่สรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ที่มีจำนวนเพียงพอเข้ามาดำเนินงานให้เกิดประโยชน์เต็มที่ตลอดจนบำรุงรักษาส่งเสริมและพัฒนาสมรรถภาพของผู้ปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายขององค์การจากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่าการบริหารงานบุคคลเป็นการจัดการและดำเนินการเกี่ยวกับตัวบุคคลให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามจุดมุ่งหมายขององค์การ

ศิริพร พงษ์โรจน์ (2540 : 140) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารงานบุคคลเป็นศิลปะในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานโดยได้บุคคลที่เหมาะสม พัฒนาบุคคลให้มีคุณภาพ และใช้บุคคลนั้นๆปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลอย่างมีประสิทธิภาพ ทรรศณณ์นี้ไว้อย่างผู้มีคุณค่าเพื่อให้ได้มาซึ่งผลผลิตหรือบริการทั้งปริมาณและคุณภาพของงานอย่างสูงสุด

ชฎิล นิมนวล (2545 : 45) ได้เสนอว่า การบริหารงานบุคคลหรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การใช้ศิลป์และกลยุทธ์ของผู้บริหารอย่างเป็นกระบวนการที่เกี่ยวกับบุคลากรในการสรรหาและคัดเลือกบุคคล การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การให้บุคคลให้พ้นจากงาน ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข การบริหารบุคคลหรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้บรรลุเป้าหมาย และการเกิดประสิทธิภาพ

ศิริลักษณ์ วิชัยพงษ์ (2546 : 12) ได้สรุปว่าการบริหารงานบุคคลหมายถึง กระบวนการวางแผนกำหนดนโยบายตลอดจนการดำเนินการในการบริหารบุคลากรในองค์กรนับตั้งแต่การแสวงหาคนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับความต้องการขององค์การใช้ให้เป็นประโยชน์ พัฒนาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ตลอดจนการสงวนรักษาไว้เพื่อให้มีทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและมีปริมาณเพียงพอที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการแสวงหาบุคคลที่เหมาะสมเพื่อให้ได้คนมาร่วมทำงาน การใช้บุคลากรให้เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย การบำรุงรักษาและพัฒนาส่งเสริมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ตลอดจนการประเมินผลงานของบุคลากร เพื่อส่งเสริมให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้น การเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ให้เหมาะสมหรือการพ้นจากหน้าที่ตามวาระ

ขอบข่ายการดำเนินงานด้านการบริหารบุคคล

1. การวางแผนอัตรากำลัง
2. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. การสรรหา และบรรจุ แต่งตั้ง



- ศึกษา
4. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 5. การดำเนินการเกี่ยวกับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน
 6. การลาทุกประเภท
 7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
 8. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
 9. การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
 10. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
 11. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
 12. การออกจากราชการ
 13. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
 14. การจัดทำบัญชีราย ชื่อและให้ความ เห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
 15. การส่งเสริมการ ประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 16. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
 17. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
 18. การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 19. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา
 20. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4. ด้านการบริหารทั่วไป

มีผู้ให้ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทั่วไปไว้ ดังนี้

สมเดช สีแสง (2542 : 289) ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารงานทั่วไปเป็นการดำเนินงานที่เกี่ยวกับการจัดการสำนักงาน งานสารบรรณ งานประชาสัมพันธ์ งานสวัสดิการ งานธุรการ และรวมทั้งการดำเนินขยายโอกาสทางการศึกษาและการจัดการทำรายงานการประชุม

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2544 : 110) ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารทั่วไป หมายถึง การบริหารงานที่รวมเอาภารกิจหน้าที่ที่เห็นว่าเป็นด้านย่อยๆ และไม่อาจจะจัดเข้าไว้ในภารกิจหน้าที่หลักใดๆ ก็นำรวมเข้าด้วยกันเป็นภารกิจหน้าที่ด้านการบริหารทั่วไป

รุ่ง แก้วแดง (2546 : 63) ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนนิติบุคคลนั้น จะแตกต่างจากการบริหารโรงเรียนแบบเดิม เนื่องจากต้องให้ความสำคัญกับการจัดทำนโยบาย แผน และระบบข้อมูลสำหรับการดำเนินงาน โดยจะรวมงานด้านการประกันคุณภาพภายในไว้ด้วย งานบริหารทั่วไปแบบใหม่จึงต้องมีประสิทธิภาพ มีระบบข้อมูลที่ทันสมัยและควรจัดให้เป็นบริการเบ็ดเสร็จ ณ จุดเดียว

สรุปได้ว่า การบริหารงานบริหารทั่วไป หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กรที่ช่วยประสานส่งเสริมและสนับสนุนให้การบริหารงานอื่นๆ บรรลุตามมาตรฐาน



คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุน การอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกระดับ ตลอดจนการจัดและให้บริการการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ขอบข่ายการดำเนินงานด้านการบริหารงานทั่วไป

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550 : 103-121) ได้กำหนดไว้ว่า แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาของด้านการบริหารงานทั่วไป ดังนี้

1. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
2. การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
3. การวางแผนการบริหารงานการศึกษา
4. งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
5. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
6. การพัฒนามาตรฐาน การปฏิบัติงาน
7. งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
8. การดำเนินงานธุรการ
9. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
10. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
11. การรับนักเรียน
12. การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา
13. การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย
14. การระดมทรัพยากร เพื่อการศึกษา
15. การทัศนศึกษา
16. การส่งเสริมงานกิจ การนักเรียน
17. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
18. การส่งเสริมสนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
19. งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น
20. การรายงานผลการปฏิบัติงาน
21. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
22. แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับ เปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษ

นักเรียน

5. มาตรฐานการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน

การบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน เป็นรูปแบบที่สอดคล้องกับแนวทางการบริหารตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและ



สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง และเพื่อให้เกิดความชัดเจนในด้านนโยบายแนวทางการปฏิบัติ และยืนยันได้ว่าสถานศึกษาที่มีการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐานจะมีมาตรฐานกลางที่จะใช้เป็น เครื่องมือตรวจสอบคุณภาพทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552 : 13-23) พิจารณาแล้วเห็นควรนำมาตรฐานที่ 13 ของมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานมาเพิ่มความชัดเจน เรื่องการกระจายอำนาจ โดยกำหนดเป็น 6 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการบริหารและการจัดการศึกษารองรับการกระจายอำนาจ

สถานศึกษามีการกำหนดขอบเขต บทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบ และ มาตรฐานการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ตามโครงสร้างการบริหารและการจัดการศึกษา ตาม กฎกระทรวงและประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง การกระจายอำนาจ มีการ มอบหมายการตัดสินใจ และความรับผิดชอบ มีการกำกับติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล เพื่อปรับปรุง และพัฒนาการปฏิบัติงานและการนำผลการประเมินมาใช้ในการสร้างแรงจูงใจ การพัฒนาสมรรถนะ บุคลากรและความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

1. มีการกำหนดขอบเขต บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ และมาตรฐาน การปฏิบัติงานด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปมี ระเบียบรองรับการบริหารที่สอดคล้องกับกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับ การกระจายอำนาจ

2. มีการจัดทำแผนปฏิบัติงาน ตัวชี้วัด ความสำเร็จของงานการกระจาย อำนาจความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน 4 ด้าน ตรงตามความรู้ ความสามารถความ ถนัด

3. มีแผนงานติดตาม กำกับ ตรวจสอบ ประเมินผล เพื่อปรับปรุง เปรียบเทียบกับเป้าหมาย และมีการพัฒนาการปฏิบัติงาน ตามที่ได้รับมอบหมายเป็นระบบต่อเนื่อง

4. มีการใช้ผลการประเมินมาพัฒนา ปรับปรุง แก้ไข และใช้ในการ วางแผนสร้างแรงจูงใจ พัฒนาสมรรถนะบุคลากร และความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการบริหารเชิงกลยุทธ์และใช้หลักการมีส่วนร่วม

สถานศึกษามีการบริหารเชิงกลยุทธ์ โดยการกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์และกลยุทธ์ที่มีความสอดคล้อง ชัดเจน ปฏิบัติได้ มีการใช้ข้อมูลสารสนเทศ การจัดลำดับ ความสำคัญของโครงการกิจกรรม มีระบบการนิเทศ กำกับ ติดตามและการประเมินความก้าวหน้าของ เป้าหมายภารกิจ ผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบที่เป็นผลการดำเนินงาน มีการจัดทำต้นทุนผลผลิต ก่อนและหลังการดำเนินงาน มีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสภาวะการณ์ของบริบทที่เปลี่ยนไป

1. มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ที่ชัดเจน ปฏิบัติได้ เปิด โอกาสให้บุคลากรทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วม

2. มีการใช้ข้อมูลสารสนเทศ การจัดลำดับความสำคัญของโครงการ การ พัฒนาทีมงานให้เกิดความตระหนัก ทำงานด้วยความมุ่งมั่น เสียสละพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

3. มีการติดตามประเมินความก้าวหน้าของเป้าหมาย ภารกิจ กระบวนการ ผลผลิตอย่างเป็นระบบ

4. มีการเปรียบเทียบความคุ้มค่าของต้นทุนผลผลิตของการดำเนินงาน และนำผลมาใช้ในการกำหนดนโยบายและการจัดงบประมาณ



ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีคณะกรรมการสถานศึกษาพัฒนา

สถานศึกษาสถานศึกษามือถือประกอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่กำหนดบทบาทหน้าที่และสัดส่วนตามที่กฎหมายกำหนด โดยองค์คณะบุคคลมีความรู้ความสามารถสอดคล้องกับภารกิจ 4 ด้าน มีผลงานที่เกิดจากการมีส่วนร่วมคิดวางแผน ร่วมดำเนินการร่วมรับผิดชอบ กำกับ ติดตาม ให้การสนับสนุน ส่งเสริมกิจกรรมของสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จและผู้เกี่ยวข้องเกิดความพึงพอใจ

1. มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีความรู้ความสามารถสอดคล้องกับภารกิจ 4 ด้าน เป็นไปตามสัดส่วนที่กฎหมายกำหนด และมีการกำหนดขอบข่ายภาระงานชัดเจน
2. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานร่วมคิด วิเคราะห์ วางแผน ร่วมทำร่วมประเมิน ร่วมรับผิดชอบในการบริหารจัดการศึกษาทุกขั้นตอนตามความเหมาะสมตามบทบาทหน้าที่ มีจุดหมายในทิศทางเดียวกัน
3. การปฏิบัติงานของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างสรรค์ เสียสละ มุ่งมั่นเอาใจใส่ ใช้ศักยภาพสูงสุด และเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา
4. มีผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน โปร่งใส ตรวจสอบได้ ทำให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องพึงพอใจ

ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีรูปแบบการบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

สถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายความสำเร็จโดยใช้ฐานข้อมูลในรอบปีที่ผ่านมา มีข้อมูลปัจจุบันและอนาคตที่สอดคล้องกับนโยบาย สภาพบริบทและความต้องการที่แท้จริงของสถานศึกษา มีการจัดสรรการใช้งบประมาณและทรัพยากรอย่างเป็นระบบตรงตามแผนงานและคุ้มค่า โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีการติดตาม ควบคุม ตรวจสอบ ดำเนินงานร่วมกันของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน และนำผลการดำเนินงานมาปรับเป้าหมายความสำเร็จในรอบปีถัดไป

1. ใช้ข้อมูลการดำเนินงานของรอบปีที่ผ่านมา ข้อมูลสารสนเทศปัจจุบันในการกำหนดความสำเร็จของงาน
2. มีการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรตามแผนงาน โครงการ/กิจกรรมที่กำหนดปริมาณ และคุณภาพผลผลิตอย่างชัดเจน
3. มีการกำหนดขั้นตอน และผู้รับผิดชอบในการควบคุม กำกับ ติดตาม ตรวจสอบผลการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โปร่งใส ตรวจสอบได้
4. มีการประเมินประสิทธิภาพ ประสิทธิผลการดำเนินงาน และนำผลการดำเนินงานไปใช้ประโยชน์

ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการตรวจสอบและถ่วงดุล

สถานศึกษามีระบบกลไกการตรวจสอบการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีมีแผนและกระบวนการควบคุมและบริหารความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี และรายงานต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสาธารณชน



1. มีแผนการติดตาม ตรวจสอบ การดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรม และแผนการควบคุมการบริหารความเสี่ยง
 2. มีกระบวนการในการควบคุม กำกับให้การดำเนินงานถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้
 3. บุคลากรในสถานศึกษานำแผนการควบคุมและบริหารความเสี่ยงไปใช้ในการปฏิบัติงาน
 4. มีสรุปผลงานประจำปีและรายงานต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสาธารณชน
- ตัวบ่งชี้ที่ 6 มีการใช้ผลการประเมินด้านคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษา ขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนาระดับคุณภาพ

สถานศึกษามีผลการประเมินด้านคุณภาพผู้เรียนจาก 8 มาตรฐาน 33 ตัว บ่งชี้ของมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สถานศึกษาดำเนินการ และมีข้อมูลยืนยันในรายงานการประเมินตนเอง มีการวิเคราะห์ จัดทำแผนยกระดับคุณภาพผู้เรียนที่ส่งผลให้คุณภาพสูงขึ้นโดย เปรียบเทียบกับผลของปีที่ผ่านมา

1. มีผลสัมฤทธิ์ด้านคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใน มาตรฐานที่ 1-8 อยู่ในระดับพอใช้และระดับดี รวมกันไม่น้อยกว่าร้อยละ 80
2. มีการวิเคราะห์ผลคุณภาพผู้เรียนในมาตรฐานที่ 1-8
3. มีการจัดทำแผนยกระดับคุณภาพผู้เรียนและการดำเนินงาน จนส่งผลให้คุณภาพผู้เรียนสูงขึ้น เมื่อเปรียบเทียบกับผลของปีที่ผ่านมา
4. มีผลการทดสอบรวบยอดระดับชาติ ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ คณิตศาสตร์วิทยาศาสตร์ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เฉลี่ยตามเกณฑ์

การดำเนินงานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

1. การดำเนินงานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 3-4) ได้กำหนดการดำเนินงานของโรงเรียนโดยให้จัดการศึกษาในลักษณะให้เปล่า สนองผู้เรียนที่ต้องการเรียนที่ต้องการเรียนต่อจากชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยให้ขยายโอกาสทางการศึกษาในชนบทให้มากเป็นพิเศษมุ่งเน้นให้นักเรียนที่ไม่ได้เข้าเรียนต่อชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ที่อยู่ห่างไกลในชนบท การเรียนการสอนเน้นการฝึกทักษะพื้นฐานเพื่อการประกอบอาชีพและเมื่อนักเรียนจบแล้วสามารถประกอบอาชีพได้ ตลอดจนการใช้แหล่งภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนการสอนและให้สามารถปรับตนเองให้เข้ากับสภาพทางสังคม เป็นพลเมืองดี มีคุณธรรม ให้รักและต้องการพัฒนาท้องถิ่นของตนเองให้ดีขึ้น
2. นโยบายของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 8) ได้กำหนดนโยบายของการขยายโอกาสทางการศึกษาไว้ดังนี้



1. เร่งรัดการขยายโอกาสและบริการทางการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนกระจายไปสู่ประชาชนส่วนภูมิภาคอย่างทั่วถึง โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มเด็ก และเยาวชน ผู้ด้อยโอกาสในชุมชนเมืองและชนบทห่างไกล

2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้นักเรียนและผู้ปกครองนักเรียนเห็นความสำคัญของคุณค่าของการศึกษาต่อการพัฒนาคน พัฒนาอาชีพและพัฒนาสังคมส่วนร่วม

3. เร่งพัฒนาการจัดกระบวนการบริหาร กระบวนการเรียน การสอนและการนิเทศ ติดตามผลเพื่อส่งเสริมผลการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักเรียนให้มีความรู้ความสามารถและทักษะขั้นพื้นฐาน โดยเน้นการพัฒนาทักษะด้านอาชีพให้สามารถพึ่งตนเองได้ตลอดจนมีคุณธรรม จริยธรรมและตระหนักในคุณค่าของภูมิปัญญาท้องถิ่นการดำเนินงานของโรงเรียนขยายโอกาส

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 3-4) ได้กำหนดการดำเนินงานของโรงเรียนโดยให้จัดการศึกษาในลักษณะให้เปล่า สนองผู้เรียนที่ต้องการเรียนที่ต้องการเรียนต่อจากชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยให้ขยายโอกาสทางการศึกษาในชนบทให้มากเป็นพิเศษมุ่งเน้นให้นักเรียนที่ไม่ได้เข้าเรียนต่อชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ที่อยู่ห่างไกลในชนบท การเรียนการสอนเน้นการฝึกทักษะพื้นฐานเพื่อการประกอบอาชีพและเมื่อนักเรียนจบแล้วสามารถประกอบอาชีพได้ ตลอดจนการใช้แหล่งภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนการสอนและให้สามารถปรับตัวเองให้เข้ากับสภาพทางสังคม เป็นพลเมืองดี มีคุณธรรม ให้รักและต้องการพัฒนาท้องถิ่นของตนเองให้ดีขึ้น

3. บริบทของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 ตั้งอยู่ที่อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ดมีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 217 โรงเรียน มีข้าราชการครู จำนวน 2,357 คน ผู้บริหารและรองผู้บริหารจำนวน 235 คน ซึ่งในจำนวนนี้เป็นโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ที่เปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 58 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนในอำเภอเสลภูมิ จำนวน 20 โรงเรียน โรงเรียนในอำเภอโพธิ์ชัย จำนวน 9 โรงเรียน โรงเรียนในอำเภอโพนทอง จำนวน 14 โรงเรียน โรงเรียนในอำเภอหนองพอกจำนวน 9 โรงเรียน โรงเรียนในอำเภอเมยวดี จำนวน 6 โรงเรียน รายละเอียดข้อมูลดังตารางต่อไปนี้

ข้อมูลพื้นฐาน

ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีรายละเอียดดังตาราง 1



ตาราง 1 ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

ที่	โรงเรียน	ผู้บริหาร (คน)	รอง ผู้บริหาร (คน)	ข้าราชการครู (คน)	จำนวนนักเรียน (คน)
อำเภอเสลภูมิ					
1.	บ้านดงหวาย	1		16	208
2.	บ้านกุดเข้โนนโพธิ์วิทยา	1		14	127
3.	บ้านน้ำเที่ยงนาเรียง	1		11	94
4.	บ้านนาแซง	1	1	20	301
5.	บ้านหนองหว้านาคำพัฒนา	1		15	157
6.	บ้านผักกาดหญ้าโรตารี่อุทิศ	1		14	94
7.	บ้านแห่งประชาชนกุล	1		15	244
8.	บ้านหัวคู	1		15	185
9.	บ้านนาแพง	1		14	169
10.	บ้านหนองผักแว่น	1		17	276
11.	บ้านหนองฟ้า	1	1	16	239
12.	บ้านหนองกุง	1		18	343
13.	ชุมชนนาทมโคกก่อง	1	1	17	234
14.	บ้านหวาย(หวายวิทยานุกูล)	1		15	232
15.	บ้านมะหรี (ศิริวิทยาคาร)	1		17	262
16.	เมืองไพรวิทยาคาร	1		15	176
17.	บ้านบากหนองเทา	1		11	56
18.	บ้านสีเสียด	1		15	245
19.	หนองหลวงประชาบำรุง	1		16	233
20.	บ้านหนองจอก	1	1	14	168
อำเภอโพนทอง					
1.	บ้านหนองซอนแก่น	1		16	259
2.	บ้านหนองสองห้องหนองดงหนอง หิน	1	1	22	310
3.	บ้านนาแพงวิทยาคาร	1		14	214
4.	บ้านหนองม่วง	1		16	127
5.	บ้านพรหมสวรรค์	1		17	200
6.	บ้านโพนทอง	1	1	15	302
7.	บ้านนาทม	1		15	267
8.	บ้านวังยาว	1		17	274



ตาราง 1 (ต่อ)

ที่	โรงเรียน	ผู้บริหาร (คน)	รอง ผู้บริหาร (คน)	ข้าราชการครู (คน)	จำนวน นักเรียน (คน)
9.	บ้านวังม่วย	1		13	219
10.	ชุมชนบ้านสว่าง	1	1	24	430
11.	คำพระโคกก่งวิทยา	1		15	166
12.	บ้านหนองแขวงแท้	1	1	25	359
13.	โคกล่ามวิทยา	1		15	188
14.	บ้านอู่เม่า	1		15	116
อำเภอโพธิ์ชัย					
1.	บ้านคำพอง (ประชากรราษฎร์บำรุง)	1	1	22	448
2.	บ้านภูเขาทอง	1		17	218
3.	บ้านดอนโองท่าวารีวิทยาสรรค์	1		15	182
4.	ชุมชนบัวคำ	1		17	227
5.	บ้านโพธิ์ศรี	1		16	189
6.	บ้านท่าเสียว	1		16	206
7.	บ้านสะอาด(สะอาดวิทยาการ)	1	1	14	234
8.	บ้านหนองตาไก้	1		19	180
9.	อัคระวิทยา	1		19	331
อำเภอหนองพอก					
1.	ไตรมิตรวิทยา	1		13	217
2.	โคกสว่างหาญไพรวัลย์	1		14	234
3.	ท่าสีดาวิทยา	1		20	379
4.	ทรายทองเฉลิมวิทย์	1		16	303
5.	หนองแขวงบึงงาม	1	1	23	387
6.	บ้านหนองคำ	1	1	19	359
7.	หนองโนราษฎร์บำรุง	1		15	234
8.	บ้านหนองขุ่นวิทยาการ	1		13	227
9.	บ้านกกตาลดงบังวิทยา	1		21	369
อำเภอเมยวดี					
1.	ชุมชนบ้านชมสะอาด	1		15	235



ตาราง 1 (ต่อ)

ที่	โรงเรียน	ผู้บริหาร (คน)	รอง ผู้บริหาร (คน)	ข้าราชการ ครู(คน)	จำนวน นักเรียน(คน)
2.	บ้านหนองเดิน	1		15	181
3.	บ้านโคกสี	1		16	228
4.	บ้านห้วยทราย	1		15	180
5.	ค่านางดุ่มโนนสวรรค์	1		13	132
6.	ชุมชนบ้านป่งเลิศ	1		14	160
รวมทั้งสิ้น 58 โรงเรียน		58 คน	12 คน	941คน	13,514 คน

ตาราง 2 สรุปข้อมูลจำนวนบุคลากร และนักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3

อำเภอ	จำนวนผู้บริหาร	จำนวนครู	จำนวนนักเรียน
เสลภูมิ	24	304	4043
โพธิ์ชัย	10	155	2215
โพนทอง	18	239	3431
หนองพอก	12	155	2709
เมยวดี	6	88	1116
รวม	70	941	13,514

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 ภายใต้กระทรวงศึกษาธิการ
ดำเนินการบริหารภายใต้การยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหาร ซึ่งมีหลักการบริหารงานดังนี้

วิสัยทัศน์

ภายในปี 2558 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต3 เป็น
หน่วยงานในการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาให้ประชากรวัยเรียน อย่างทั่วถึง ตามมาตรฐาน
การศึกษามีคุณธรรมนำความรู้ มุ่งสู่ประชาคมอาเซียน

พันธกิจ

เพิ่ม โอกาสทางการศึกษาแก่ประชากรวัยเรียนทุกคน ให้ได้รับการพัฒนาเป็นบุคคล
ที่มีความรู้ มีคุณธรรมนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้จนมีคุณลักษณะตามมาตรฐานการศึกษาขั้น
พื้นฐานด้วยระบบการจัด



เป้าหมาย

1. ด้านโอกาสทางการศึกษาให้ประชากรในวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างเท่าเทียมทั่วถึงและเสมอภาค ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานและการศึกษาปฐมวัยอย่างเท่าเทียมทั่วถึงและเสมอภาค ตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละกลุ่มและประเภท

2. ด้านคุณภาพการศึกษา ให้ ผู้เรียนทุกคนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและการศึกษาปฐมวัย ส่งเสริม ครูผู้สอนได้รับการพัฒนาและสามารถจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สถานศึกษาทุกแห่งมีระบบประกันคุณภาพภายในและผ่านการประเมินของสำนักงาน-รับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา

3. ด้านประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 และสถานศึกษาในสังกัด ตลอดจนองค์คณะบุคคลตามกฎหมายมีความพร้อม มีความเข้มแข็งในการปฏิบัติหน้าที่เป็นไปตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาและตามหลักธรรมาภิบาลหลักการกระจายอำนาจอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้เครือข่ายความร่วมมือทุกภาคส่วน

จุดเน้นการพัฒนาผู้เรียนตามนโยบายในการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2554 : 2)

1. ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-3 เป็นช่วงชั้นที่จำเป็นต้องปูพื้นฐานทักษะและความสามารถในการอ่านออกเขียนได้ และคิดเลขเป็น มีทักษะการคิดพื้นฐาน ทักษะชีวิต และทักษะการสื่อสารได้อย่างสร้างสรรค์ตามช่วงวัย

2. ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 พัฒนาความสามารถให้สูงขึ้นจนสามารถอ่านคล่อง เขียนคล่อง คิดเลขคล่อง มีทักษะการคิดขั้นพื้นฐาน ทักษะชีวิต และทักษะการสื่อสารได้อย่างสร้างสรรค์ตามช่วงวัย

3. ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 แสวงหาความรู้ด้วยตัวเอง ใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ มีทักษะการคิดขั้นสูง ทักษะชีวิต ทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ตามช่วงวัย

4. ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6 แสวงหาความรู้เพื่อการแก้ปัญหา ใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ใช้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) มีทักษะการคิดขั้นสูง ทักษะชีวิต ทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ตามช่วงวัย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

โรงเรียนเป็นองค์กรประเภทหนึ่ง ซึ่งสร้างขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างปัญญาและความเจริญให้กับมนุษย์ ความสำเร็จของโรงเรียนจึงอยู่ที่ว่าสามารถสร้างคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งสติปัญญา ร่างกาย จิตใจ สังคม ซึ่งความสำเร็จของโรงเรียนก็คือ ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั่นเอง ประสิทธิภาพของโรงเรียนจะมีมากน้อยเพียงใดนั้น นักวิชาการได้พยายามศึกษาค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ สังเคราะห์ ปัจจัยความสำเร็จและนำเสนอแนวคิด ดังนี้

จุไรรัตน์ เอิบมล (2544 : 60-65) ได้วิจัยพบว่า ปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีดังนี้



1) ปัจจัยด้านผู้บริหาร ประกอบด้วย การส่งเสริมให้ครูได้เข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ การส่งเสริมความเป็นผู้นำในการทำงาน การมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบให้ผู้ร่วมงานตามความรู้ความสามารถ การรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน ความรู้ความสามารถในการบริหารโรงเรียน การเป็นผู้นำทางด้านวิชาการ การจัดหาเอกสารประกอบการจัดการเรียนรู้ การวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของโรงเรียน การวางแผนร่วมกับคณะครูเพื่อนำหลักสูตรมาใช้และปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร การนำแนวทางการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรไปไว้ในแผนปฏิบัติการของโรงเรียน การจัดระบบข้อมูลและนำมาใช้ในงานวิชาการ การประเมินผลงานวิชาการอย่างถูกต้องเหมาะสม และการวางแผน การนิเทศภายในและการจัดโครงการนิเทศภายในโรงเรียน 2) ปัจจัยด้านครูผู้สอน ประกอบด้วย การดำเนินการวัดผลประเมินผลการเรียนให้เป็นไปตามระเบียบถูกต้องและเป็นปัจจุบัน การนำ ผลการประเมินมาใช้ปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามแนวทางของหลักสูตร ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ในการเรียนการสอน การจัดสภาพแวดล้อมและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนการสอน การเลือกใช้กิจกรรมการสอนได้เหมาะสมกับหลักสูตรและการจัดหาจัดทำสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอนและใช้สื่อได้อย่างเหมาะสม 3) ปัจจัยด้านการเงินประกอบด้วย การเบิกจ่ายเงินของบุคลากรในโรงเรียนเป็นไปอย่างสะดวกและรวดเร็ว การแจ้งสภาพการเงินให้บุคลากรทุกฝ่ายทราบเป็นประจำ การให้บุคลากรในหน่วยงานมีการวางแผน การใช้เงินร่วมกัน และการรับเงินจัดสรรงบประมาณของโรงเรียน และ 4) ปัจจัยด้านชุมชน ประกอบด้วย การจัดตั้งคณะกรรมการโรงเรียนจากคณะครู ผู้ปกครอง ผู้ทรงคุณวุฒิที่สนใจด้านการศึกษาของโรงเรียน และการเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามาใช้บริการด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน

พัฒนา เส็งเรียบ (2545 : 118-120) ได้วิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร มีดังนี้ 1) ปัจจัยด้านบุคลากร ประกอบด้วย ผู้บริหาร (คุณวุฒิและการศึกษาอบรม ความสามารถในการบริหาร ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน และมนุษยสัมพันธ์) และครู (คุณวุฒิและการศึกษาอบรม ความสามารถในการสอน ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน และขวัญและกำลังใจ) 2) ปัจจัยด้านกระบวนการ ประกอบด้วย กระบวนการบริหาร กระบวนการเรียนการสอน และกระบวนการนิเทศ และ 3) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย สภาพที่ตั้งของโรงเรียน ขนาดของโรงเรียน และฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครอง

สวีสดี พานกลาง (2546 : 167-168) ได้วิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสกลนคร มีดังนี้ 1) ภาวะผู้นำและความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหาร 2) ความรู้ความสามารถและคุณภาพการสอนของครู และ 3) บรรยากาศในโรงเรียน

สมชาติ มณีวรรณ (2551 : 34) ได้เสนอไว้ว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา มีดังนี้

1. กระบวนการบริหารของผู้บริหาร
2. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
3. การจูงใจ
4. บุคลิกลักษณะของผู้บริหาร



5. พฤติกรรมการบริหาร
6. การบริหารการเปลี่ยนแปลง
7. การเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
8. คุณภาพการสอน
9. คุณภาพนักเรียน
10. การสนับสนุนด้านต่าง ๆ

จากแนวคิดของนักวิชาการที่กล่าวมา ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เนื้อหาเพื่อสรุปเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพต่อการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เป็น 3 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคลากร ประกอบด้วยผู้บริหาร และครู ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย สภาพเศรษฐกิจ สภาพสังคม ความร่วมมือของชุมชน และบรรยากาศในโรงเรียน และปัจจัยด้านกระบวนการ ประกอบด้วยกระบวนการบริหาร กระบวนการเรียนการสอน และกระบวนการนิเทศ

1. ปัจจัยด้านบุคลากร

1.1 ผู้บริหารโรงเรียน

1.1.1 ความหมายของผู้บริหารโรงเรียน

สุนีย์ บุญทิม (2542 : 6) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารการศึกษาในสถานศึกษา

ธีระ รุญเจริญ (2546 : 1) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีอาชีพในการนำโรงเรียนให้บรรลุความสำเร็จตามภารกิจและบทบาทหน้าที่ของโรงเรียนโดยอาศัยความรู้ความสามารถและคุณลักษณะที่เอื้อโดยเฉพาะและอาศัยกระบวนการบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรและทุกฝ่าย ทุกสถาบัน ทุกองค์กรที่เกี่ยวข้องภายนอกสถานศึกษา

วชิราพันธ์ แดงทิพย์ (2548 : 17) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง บุคคลซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน ภายในเขตพื้นที่การศึกษา และการศึกษาอื่นที่จัดการศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรีทั้งของรัฐและเอกชน

วิทยา ประชากุล (2548 : 12) ได้เสนอไว้ว่า ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาตั้งแต่การศึกษาปฐมวัยจนถึงระดับอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรี โดยการนำสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามภารกิจและบทบาทหน้าที่ขององค์กรที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรและองค์กรนั้นภายในและภายนอกสถานศึกษา

สรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง บุคลากรที่รับผิดชอบในการบริหารการศึกษา ทำหน้าที่ผู้นำองค์กร ซึ่งใช้อำนาจและความรู้ที่มีอยู่ดำเนินงานเพื่อบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

1.1.2 ขอบข่ายด้านผู้บริหารโรงเรียน

อภิญา พันธุ์สุวรรณ (2548 : 16) ได้เสนอว่า ปัจจัยด้านผู้บริหารโรงเรียนที่ผู้ปกครองคำนึงถึง คือ

1. มีมนุษยสัมพันธ์ดี ยิ้มแย้มแจ่มใส
2. เข้าร่วมกิจกรรมกับผู้ปกครองอย่างสม่ำเสมอ
3. มีความตั้งใจและความจริงจังในการบริหารงานสถานศึกษา



4. ติดต่อดีง่าย พร้อมที่จะรับฟังปัญหา และสื่อสารทำความเข้าใจกับ
ผู้ปกครองอย่างสม่ำเสมอ

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2549 : 28) ได้เสนอถึงคุณลักษณะของผู้บริหารที่
เอื้อต่อการประสบความสำเร็จ มีดังนี้

1. การสื่อสารเป็นขีดความสามารถที่แสดงออกอย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์
อักษรหรือคำพูด ประกอบด้วย การเขียน การพูด การป้อนกลับและการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี
2. ทีมงาน เป็นความสามารถของผู้บริหารที่จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพใน
ฐานะเป็นผู้นำทีม ประกอบด้วย การสร้างผลประโยชน์ให้กับทีม ภาวะความเป็นผู้นำทีม การบริหาร
ความขัดแย้ง การเจรจาต่อรอง การสร้างความสอดคล้องกัน เป็นต้น

3. การบริหารตนเอง เป็นขีดความสามารถที่จะประเมินตนเอง การปรับปรุง
พฤติกรรมและตอบสนองเงื่อนไขการทำงาน ประกอบด้วย การกำหนดมาตรฐานด้านจริยธรรม และ
พฤติกรรม ความยืดหยุ่นในการทำงาน ความอดทนกับปัญหาที่คลุมเครือ และความรับผิดชอบในการ
ทำงาน เป็นต้น

4. ภาวะผู้นำ เป็นความสามารถที่มีอิทธิพลและสนับสนุนบุคคลอื่นให้ทำงาน
ได้ประกอบด้วย การสร้างความหลากหลาย และการทำความเข้าใจความเป็นสากล การบริหาร
โครงการ การปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ เป็นต้น

5. ความคิดเชิงวิฤต เป็นความสามารถในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล
สารสนเทศเพื่อแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ประกอบด้วย การแก้ปัญหา การใช้วิจารณ์ญาณ และการ
ตัดสินใจ กระบวนการรวบรวมข้อมูลและการตีความ การสร้างความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม
 เป็นต้น

6. ความเป็นมืออาชีพ เป็นขีดความสามารถที่จะธำรงความประทับใจเชิง
บวกการสร้างเชื่อมั่น และการธำรงรักษาความก้าวหน้าในอาชีพ ประกอบด้วย การดำรงตน
ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล และการบริหารอาชีพ เป็นต้น

บุรชัย ศิริมหาสาร (2549 : 88-89) ได้เสนอถึงผู้บริหารจะทำหน้าที่ของ
ตนเองได้อย่างสมบูรณ์ ต้องมีทักษะหรือความสามารถ 3 อย่าง คือ เก่งงาน เก่งคน และเก่งคิด ซึ่ง
ตรงกับผลงานวิจัยของ Robert L.Katz ดังนี้

1. ทักษะด้านเทคนิควิธีการ คือ ความสามารถรอบรู้เชี่ยวชาญงานในหน้าที่
เช่น ถ้าเป็นทหารก็มีความชำนาญในการใช้อาวุธต่าง ๆ ถ้าเป็นผู้บริหารโรงเรียนก็มีความรู้เรื่องหลักสูตร
แผนการสอน เทคนิคการสอนแบบต่าง ๆ เป็นต้น ถ้าเป็นผู้จัดการบริษัทก็มีความชำนาญหรือทักษะใน
การฟัง พูด อ่าน เขียน ซึ่งเป็นทักษะพื้นฐาน ของการบริหาร ผู้บริหารที่มีความสามารถด้านเทคนิควิธี
นี้จัดเป็นผู้บริหารที่ “เก่งงาน”

2. ทักษะในด้านมนุษยสัมพันธ์ คือ ความสามารถในการปกครองผู้ใต้บังคับ
บัญชา มีภาวะผู้นำ หรือความสามารถในการใช้คนให้ร่วมมือกันทำงาน ผู้บริหารที่มีความสามารถใน
ด้านนี้จัดเป็นผู้บริหารที่ “เก่งคน”

3. ทักษะในด้านความคิดรวบยอด คือ มีวิสัยทัศน์ ความสามารถในการคิด
เพื่อวางแผน กำหนดยุทธศาสตร์ และสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้



อย่างแม่นยำ เพื่อนำพาองค์กรของตนไปสู่ความสำเร็จ เป็นต้น ผู้บริหารที่มีความสามารถในด้านนี้ จัดเป็นผู้บริหารที่ “เก่งคิด”

สรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่สั่งการ ควบคุม ดูแลงาน และกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา ซึ่งต้องมีลักษณะประกอบด้วย 1. มีมนุษยสัมพันธ์ดี ยิ้มแย้ม แจ่มใส 2. เข้าร่วมกิจกรรมของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ 3. มีบุคลิกภาพดี 4. มีความรู้ความสามารถ 5. มีความคิดริเริ่ม มีวิสัยทัศน์ มุ่งมั่นต่อความสำเร็จ 6. ร่วมแก้ปัญหาและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และ 6. เป็นผู้ที่มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก

1.1.3 ภาวะผู้นำ

นักวิชาการด้านการศึกษาค้นคว้าให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้หลายท่าน ดังนี้

Stoner and Freeman (1989 : 459) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ว่าหมายถึง กระบวนการของการชี้แนะและการใช้อิทธิพลต่อการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของสมาชิกของกลุ่ม

Robbins (1989 : 302) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ว่าหมายถึง ความสามารถในการใช้อิทธิพลต่อกลุ่มเพื่อให้ดำเนินงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

Hughes (1999 : 9) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ว่าหมายถึง กระบวนการของการใช้อิทธิพลในองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

กวี วงศ์พุ่ม (2536 : 36) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำ ว่าหมายถึง การที่ผู้นำใช้อิทธิพลในความสัมพันธ์ซึ่งมีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติและอำนวยความสะดวกโดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

ธงชัย สันติวงษ์ (2539 : 410) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ว่าหมายถึง ความเป็นผู้นำก่อให้เกิดความร่วมมืออันดีระหว่างสมาชิกในองค์กรที่ผู้นำต้องมีและเป็นความสามารถที่จะรวบรวมพลังและใช้ประโยชน์จากผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

สัมพันธ์ ภูไพบูลย์ (2540 : 34) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำ ว่าหมายถึง การแสดงพฤติกรรมการเป็นผู้นำ ของผู้นำ แต่ละคนหรือการใช้อิทธิพลในความสัมพันธ์ซึ่งมีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ กระบวนการใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมของกลุ่มและการใช้ศิลปะในการโน้มน้าวจิตใจผู้อื่นให้ร่วมมือในการปฏิบัติตนเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้

สมเดช สีแสง (2542 : 114-116) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ว่าหมายถึง ความสามารถที่จะทำให้บุคคลอื่นยอมทำตามด้วยความเต็มใจ มักจะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำมุ่งเฉพาะที่พฤติกรรมของภาวะผู้นำเป็นเสมือนหนึ่งเครื่องมือในการบริหารงานของผู้นำเป็นสิ่งที่พัฒนาขึ้นได้ทุกตัวตนนั่นก็คือ การสร้างศรัทธา บารมีให้เกิดขึ้นในตัวเอง

ศศิ อนันต์นพคุณ (2542 : 17) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ว่าหมายถึง ความรู้ความสามารถในการวินิจฉัย สั่งการโน้มน้าว จูงใจและกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ หากผู้บริหารขาดความเป็นผู้นำจะปฏิบัติการกิจให้ลุล่วงได้โดยยาก

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2543 : 5) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ว่าหมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพต้องมีผู้บริหารที่มี



ภาวะผู้นำเนื่องจากความสำเร็จขององค์การทุกแห่งขึ้นอยู่กับคุณภาพผู้นำเป็นสำคัญแต่ในยุคปัจจุบันซึ่งเป็นยุคปฏิรูปการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 อันเป็นกฎหมายแม่บทที่จะพัฒนาคุณภาพโรงเรียน ผู้บริหารในยุคนี้จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการที่หัวหน้างานใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่และความสัมพันธ์ที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุผลตามที่กำหนดไว้

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2544 : 4-7) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า หมายถึง ศิลปะในการเป็นหัวหน้าคนที่พยายามทำทุกอย่างเพื่อให้ได้รับการยอมรับว่าเป็นหัวหน้าที่มีประสิทธิภาพสูงเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ภาวะผู้นำจะไม่แบบหรือชนิดตายตัวอาจเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์

อำนาจ ชนะวงศ์ (2554) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการที่จะทำให้องค์การดำเนินไปอย่างก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมาย สามารถโน้มน้าวผู้ใต้บังคับบัญชามากกว่าการใช้อำนาจและอิทธิพลบังคับ

พชรวิทย์ จันทรศิริสิริ (2554 : 84) ได้สรุปความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำหมายถึง ความสามารถของบุคคลในการโน้มน้าวจิตใจให้บุคคลอื่นถือปฏิบัติตาม ใ้งานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดขึ้น รวมถึง การแสดงออกถึงความรับผิดชอบในเรื่องต่างๆที่มีผลต่องาน และหน่วยงาน ความสามารถชี้แจง ให้ผู้อื่นเข้าใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานได้อย่างถูกต้อง เมื่อจำเป็นที่จะต้องตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ ก็สามารถตัดสินใจได้เป็นอย่างดี

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการใช้อิทธิพลของผู้นำต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลโดยใช้กระบวนการติดต่อสื่อสารและความสามารถในการให้ผู้อื่นยอมรับ ทำตามด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ตามที่ได้กำหนดไว้

คุณลักษณะของผู้นำ

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำ ดังนี้

ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์วงศ์ (2540 : 47) ให้แนวคิดลักษณะผู้นำไว้ 5

ลักษณะ ได้แก่

ลักษณะที่ 1 ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งเป็นจตุรรวมของพฤติกรรมของกลุ่ม คำจำกัดความดังกล่าวนี้เน้นให้เห็นผู้นำเปรียบเหมือนแกนของกลุ่ม ล้อมรอบโดยสมาชิกของกลุ่มนั้นๆ ผู้นำในลักษณะนี้ จะเป็นผู้มีโอกาสติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นได้มากกว่าทุกคน ในกลุ่มมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่ม

ลักษณะที่ 2 ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่เป็นวัตถุประสงค์ของกลุ่ม ในที่นี้หมายถึง บุคคลซึ่งนำไปสู่วัตถุประสงค์ที่กลุ่มตั้งไว้

ลักษณะที่ 3 ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่สมาชิกส่วนใหญ่ภายในกลุ่มให้เขาเป็นผู้นำของกลุ่ม จากลักษณะของผู้นำดังกล่าวนี้ เป็นไปโดยอาศัยลักษณะทางสังคมมิติของบุคคลเป็นพื้นฐาน ดังนั้นให้คำจำกัดความดังกล่าว จึงเป็นไปได้ก็เพราะบุคคลผู้นั้นอยู่ในตำแหน่งที่จะสามารถควบคุมพฤติกรรมเท่านั้น โดยมีได้กล่าวถึงลักษณะเฉพาะของผู้นำหรือผู้ที่จะเป็นผู้นำแต่อย่างใด ผู้นำในลักษณะที่ว่าเป็นไปได้อย่างมีอยู่จริง



ลักษณะที่ 4 ตามทฤษฎี บุคลิกภาพหรือลักษณะเฉพาะของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลกล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่สามารถแสดงบทบาท และสามารถสอดแทรกอิทธิพลบางประการต่อลักษณะเฉพาะของกลุ่ม

ลักษณะที่ 5 ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีส่วนร่วมและเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการแสดงบทบาทหรือพฤติกรรมการเป็นผู้นำ

Halpin (สุเทพ พงศ์วิวัฒน์. 2544 : 1 ; อ้างอิงมาจาก Halpin. 1966) เสนอว่า ผู้นำ หมายถึงผู้ที่มีลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้

1. ผู้นำ คือ บุคคลผู้หนึ่งที่มีบทบาทหรืออิทธิพลต่อคนในหน่วยงานมากกว่าผู้อื่น
2. ผู้นำ คือ บุคคลซึ่งมีบทบาทเหนือบุคคลอื่นๆ
3. ผู้นำ คือ บุคคลซึ่งมีบทบาทสำคัญที่สุดในการทำงานให้หน่วยงาน

ดำเนินไปสู่
เป้าหมาย

4. ผู้นำ คือ ผู้ซึ่งได้รับเลือกจากผู้อื่นให้เป็นผู้นำ
5. ผู้นำ คือ ผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งผู้นำในหน่วยงานหรือดำรงตำแหน่ง

หัวหน้า

ธีระ รุญเจริญ (2547 : 47) ได้เสนอถึงคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่สอดคล้องกับ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 คือ

1. ด้านสติปัญญา ได้แก่ มีความรู้ทางวิชาการ มีความรู้วิชาเฉพาะ มีความรู้วิชาชีพมีความรู้เรื่องการเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย รู้กฎเกณฑ์และวินัยของสังคม มีปฏิภาณไหวพริบดี ทันทต่อเหตุการณ์ เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้มีการตัดสินใจปัญหาที่ดี เป็นผู้มีความวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการสื่อสาร มีความพร้อมและความเข้าใจต่อเหตุการณ์ เป็นผู้บริหารและจัดการที่ดี รู้จักมอบอำนาจและความรับผิดชอบแก่ผู้ที่เหมาะสม มีความเข้าใจในศาสตร์เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา เป็นผู้ตัดสินใจหรือวินิจฉัยสั่งการ และเป็นนักอุดมคติหรือเป็นผู้มีอุดมการณ์

2. คุณลักษณะทางกาย ได้แก่ เป็นผู้ที่มีสุขภาพแข็งแรง ร่างกายสง่าผ่าเผยเป็นผู้มีความอดทน เป็นผู้มีพลัง สามารถทำงานได้นานโดยไม่รู้สึกเหน็ดเหนื่อย มีความเด็ดขาด เด็ดเดี่ยว มั่นคง

3. คุณลักษณะทางบุคลิก ได้แก่ มีความทะเยอทะยาน มีความเชื่อมั่นในตนเองความซื่อสัตย์สุจริต ความมานะ ความมีจิตนาการ ความตื่นตัวอยู่เสมอ มีจริยธรรม มีน้ำใจเยือกเย็น ความเป็นผู้บรรลุลุทธิภาวะทางอารมณ์ มีความรับผิดชอบ ความคล่องแคล่วว่องไว และตื่นตัวอยู่เสมอ รู้จักสร้างและระวังรักษาบุคลิกลักษณะของตนอยู่เสมอ

4. คุณลักษณะด้านการงาน ได้แก่ ปฏิบัติกิจกรรมทางด้านวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้ศึกษาปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ พัฒนาแผนงานทางองค์กรให้สามารถปฏิบัติได้จนเกิดผลดี พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ ปฏิบัติงานองค์กรโดยเน้นผลถาวร



รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา เป็นผู้นำและสร้างผู้นำและสร้างโอกาส ในการพัฒนาใช้ทุกสถานการณ์

5. คุณลักษณะทางสังคม ได้แก่ เป็นผู้มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือ เป็นผู้มีฐานะทางสังคมดี สามารถที่จะร่วมงานกับผู้อื่น มีน้ำใจและถ่อมตน มีความแนบเนียน มีความยุติธรรม ให้ผู้น้อยพบปะได้ง่าย กินง่ายอยู่ง่ายไม่ถือตัวเข้ากับทุกคนได้รู้จักชมคนเป็นและขยัน ละเว้นการประพฤติชั่ว เป็นผู้เข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสังคมเป็นสัญลักษณ์ ขององค์กร สร้างการบริหารและร่วมงานด้วยหลักการที่ดี และความเป็นผู้ใหญ่มีใจกว้าง

Bass และ Stogdill (กาญจน์ เรืองมนตรี. 2547 : 20 ;

อ้างอิงมาจาก Bass and Stogdill. 1990) สรุปว่า ลักษณะผู้นำที่ดีมีดังต่อไปนี้

1. ลักษณะทางกาย เป็นผู้ที่มีร่างกายแข็งแรง มีร่างกายเป็นสง่า
2. ภูมิหลังทางสังคม เป็นผู้ที่มีการศึกษา และมีสถานะทางสังคมดี
3. สติปัญญา เป็นผู้ที่มีสติปัญญาสูง มีการตัดสินใจดี และมีทักษะใน

การสื่อความหมาย และการพูด

4. บุคลิกภาพ เป็นผู้ที่มีความตื่นตัวอยู่เสมอ ควบคุมอารมณ์ได้ มี

ความคิดริเริ่ม

และสร้างสรรค์ มีจริยธรรม มีความเชื่อมั่นในตนเอง

5. ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน เป็นผู้มีความปรารถนาที่จะทำดีที่สุด ปรารถนาที่จะรับผิดชอบไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคมุ่งทำงาน

6. ลักษณะทางสังคม เป็นผู้ที่ปรารถนาจะร่วมมือกับคนอื่น มีเกียรติ และเป็นที่ยอมรับของสมาชิกและคนอื่น ๆ เข้าสังคมได้เก่ง มีความเฉลียวฉลาดในการสังคม

Bass และ Stogdill (กาญจน์ เรืองมนตรี. 2547 : 22 ;

อ้างอิงมาจาก Bass and Stogdill. 1990) ได้เสนอคุณลักษณะของผู้นำ 10 ประการที่พบเสมอในผู้นำที่มีประสิทธิผล ดังนี้

1. การมีความรับผิดชอบ
2. มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ
3. มีความแข็งแรง
4. มีความเพียรพยายาม
5. รู้จักเสี่ยง
6. มีความคิดริเริ่ม
7. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
8. มีความสามารถที่จะจัดการกับความเครียด
9. มีความสามารถที่จะมีอิทธิพล(Influence)ต่อคนอื่น
10. มีความสามารถที่จะประสานพลังทั้งหลายเพื่อการทำงานให้สำเร็จ

1.1.4 วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2538 : 7) ให้ความหมายว่า วิสัยทัศน์ หมายถึงภาพขององค์กรในอนาคต เป็นภาพที่มีความเฉพาะเจาะจง ได้พัฒนาแล้ว และสามารถบรรลุถึงได้ ผู้นำ



จะต้องมองไปข้างหน้า มีทิศทางที่ชัดเจน เป็นทิศทางที่จะให้องค์การไปทางนั้นและบรรลุสภาพการณ์ที่ปรารถนาได้

วรรณพร สุขอนันต์ (2541 : 27) ให้ความหมายว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง คุณสมบัติของผู้ที่สามารถมองเห็นภาพในอนาคตของงานที่พึงปรารถนา โดยภาพนั้นมีความเป็นไปได้ มีเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจน และสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่จะทำให้องค์การดำเนินไปในทิศทางนั้นจนบรรลุวัตถุประสงค์

ประชุม โพธิกุล (2542 : 22) ให้ความหมายว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพอนาคตที่องค์การต้องการให้เป็น เป็นภาพที่สะท้อนค่านิยม เป้าหมาย ความมุ่งมั่นขององค์การ

Hickman และ Silva (1984 : 151) ให้ความหมายว่า วิสัยทัศน์ คือ การคิดไตร่ตรองโดยการใช้สมอง ใช้ปัญญา ความรู้ความสามารถ จากสิ่งที่รู้ไปหาสิ่งที่ไม่รู้ เป็นการสร้างสรรค์อนาคตจากข้อมูลข่าวสารที่มีอยู่ในปัจจุบัน

Bennis และ Nanus (1985 : 89) ให้ความหมายว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง สัมพันธภาพขององค์การในอนาคตซึ่งได้มาจากปัญญา ความคิด มีความเป็นไปได้ และสอดคล้องกับเป้าหมายและภาระหน้าที่ขององค์การ

สรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำ หรือบุคคล ในการริเริ่มสร้างสรรค์ การกำหนดภาพอนาคต การวางนโยบาย ทิศทางการปฏิบัติงานที่สามารถเป็นไปได้ขององค์การ เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่วางไว้ได้

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับมิติของวิสัยทัศน์

Braun (เสริมศักดิ์ วิชาสาครณ์. 2525 : 9-11 ; อ้างอิงมาจาก Braun. 1991) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับมิติวิสัยทัศน์ทางบุคคลว่า สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 มิติ คือ

1.การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) หมายถึง การสร้างความฝันที่เป็นจริง หรือการสร้างพิมพ์เขียวขององค์การที่มีความเป็นไปได้ในอนาคต เป็นการสร้างภาพในอนาคตที่ผู้บริหารปรารถนาให้องค์การของตนเองเป็นเช่นนั้น จะต้องศึกษาองค์การอย่างละเอียดลึกซึ้ง มีการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างชัดเจนเกี่ยวกับจุดเด่น จุดด้อยของบุคคล สถานที่ ทรัพยากรและเวลา วิสัยทัศน์ที่สร้างจำเป็นต้องมีความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม วิธีการที่ดีในการสร้างวิสัยทัศน์ ก็คือ การให้มีส่วนร่วม

2.การเผยแพร่วิสัยทัศน์ คือ กระบวนการที่จำเป็นต้องบรรยาย อธิบาย และทำให้สมาชิกในองค์การได้รับรู้ เข้าใจ และมองเห็นความเป็นไปได้ ผู้บริหารจะต้องเผยแพร่วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น นั่นคือ เปลี่ยนสภาพวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลให้เป็นวิสัยทัศน์ส่วนรวม จุดมุ่งหมายของการเผยแพร่วิสัยทัศน์คือ การให้สมาชิกขององค์การยอมรับวิสัยทัศน์ว่าเป็นของตนเอง ผู้บริหารจะต้องมีศิลปะในการแสดง สามารถอธิบายและโน้มน้าวสมาชิกขององค์การให้เข้าใจและยอมรับ ผู้บริหารจะต้องมีอิทธิพลในการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและค่านิยมของสมาชิก

3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง การนำเอาวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติที่แท้จริง โดยการร่วมมือ หุ่เมเทกำลังใจ กำลังความคิด และความเพียรพยายามของสมาชิกในองค์การ เพื่อนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติที่สำเร็จ นั่นคือ เป็นการรวบรวมพลังเพื่อบรรลุสภาพการณ์ในอนาคต ปรับปรุงองค์การให้ดีขึ้น มีความเป็นไปได้ตลอดไป



จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั้น จะต้องมีความวิสัยทัศน์ในการทำงาน มีความสามารถในการอธิบาย เผยแพร่วิสัยทัศน์ให้บุคคลในองค์กรรับรู้ เข้าใจ ยอมรับ สามารถปฏิบัติตามได้จนบรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.2 ครู

1.2.1 ความหมายของครู

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2549 : 9) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้บัญญัติความหมายคำว่า ครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยวิธีต่าง ๆ ในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน

ยन्द ชุ่มจิต (2546 : 150) ได้ให้ความหมายว่า ครู คือ

1. คำว่า ครู มาจากรากศัพท์เดิมในภาษาบาลีว่า ครู-คุรุ หรือ มาจากภาษาสันสกฤตว่า คุรุ ซึ่งเป็นรากศัพท์เดิมของคำว่า การวาระ แปลงไปเป็นเคารพ
2. การเคารพหรือเคารพ คือ การตระหนัก ซึ่งหมายถึงการเอาใจจดจ่อในความดีอันมีอยู่ในตัวคนหรือสิ่งของ ครูเป็นผู้ตระหนักด้วยการใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญในสิ่งที่ดี-ชั่ว ถูก-ผิด ควร-ไม่ควร และเป็นบุคคลที่ศิษย์ควรตระหนัก
3. คำว่า ครู ในสมัยโบราณ หมายถึง เป็นผู้นำทาง หรือเป็นผู้เปิดประตูทางปัญญาของศิษย์ เพื่อนำศิษย์ไปสู่คุณธรรมชั้นสูง และมักใช้กับผู้สอนที่เป็นฆราวาส
4. ปัจจุบัน ครู หมายถึง ผู้ประกอบวิชาชีพอย่างหนึ่งที่ทำหน้าที่สอนคน หรือถ่ายทอดความรู้ให้แก่ศิษย์ และใช้กับผู้ทำการสอนในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชนระดับต่ำกว่าปริญญา

สรุปปัจจัยด้านครู คือ ผู้อบรมสั่งสอน ผู้ถ่ายทอดความรู้ผู้สร้างสรรค์ ภูมิปัญญา ผู้ประกอบวิชาชีพอย่างหนึ่งที่ทำหน้าที่สอนคน คือ สอนศิษย์หรือถ่ายทอดความรู้ให้แก่ศิษย์ และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อนำไปสู่ความเจริญรุ่งเรือง ของสังคม และประเทศชาติ

2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม

ความหมายของบรรยากาศองค์การ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิด และความหมายของบรรยากาศองค์การไว้ดังนี้ คำว่า “บรรยากาศองค์การ” มีผู้ให้ความหมายไว้หลายทัศนะ ดังต่อไปนี้

Forehand (บุญช่วย ศิริเกษ. 2540 : 149 ; อ้างอิงมาจาก Forehand. 1963 : 206-213) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การเป็นคุณลักษณะอย่างหนึ่งขององค์การ ซึ่งอาจจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การได้ ในขณะเดียวกัน ผลการศึกษาเรื่องขวัญ ความพอใจ ตลอดจนแนวคิดอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เชื่อว่าบรรยากาศขององค์การใดองค์การหนึ่งย่อมมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ (Motivation) แรงดลใจ (Aspiration) และสมรรถภาพในการทำงาน (Job proficiency) ด้วย เมื่อพิจารณาแนวคิดข้างต้นแล้วจะเห็นได้ว่าโรงเรียนแต่ละแห่งมีบุคลิกภาพ (Personality) ของตนเอง ซึ่งบุคลิกภาพดังกล่าวนี้เป็นบรรยากาศองค์การในสถานศึกษานั้น ๆ

Halpin และ Croft (บุญช่วย ศิริเกษ. 2540 : 149 ; อ้างอิงมาจาก Halpin & Croft. 1966 : 131-132) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง



บรรยากาศในการปฏิบัติงานซึ่งเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างครูใหญ่กับครูในโรงเรียนโดยส่วนรวม บรรยากาศดังกล่าวนี้มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน

สมยศ นาวิการ (2540 : 192) ให้ความหมายว่า บรรยากาศองค์การมีลักษณะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงด้านหนึ่ง เป็นลักษณะขององค์การที่มองเห็นได้ เช่น โครงสร้าง กฎ ส่วนอีกด้านหนึ่งของบรรยากาศคือ ขวัญและพฤติกรรมของพนักงาน พฤติกรรมของขวัญของพนักงานไม่ได้เป็นสิ่งที่ขึ้นอยู่กับแบบของความเป็นผู้นำหรือโครงสร้างขององค์การที่แท้จริง บุคคลแต่คนมองดูโลกโดยผ่านทางหน้าต่างที่แต้มด้วยค่านิยม ความต้องการ และบุคลิกภาพของเขาเอง การรับรู้ที่มีต่อโลกเหล่านี้เป็นสิ่งที่มียอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติของเขา

เทพพนม เมืองแมน และสวีน สุวรรณ (2540 : 278-279) ให้ความหมายว่า บรรยากาศองค์การคือตัวแปรชนิดต่างๆ เมื่อนำมารวมกันแล้วมีผลกระทบต่อบรรยากาศระดับของการทำงานภายในองค์การ

วัชรศักดิ์ สงค์ปาน (2541 : 27) ให้ความหมาย ว่า บรรยากาศองค์การเป็นสภาวะที่เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับสิ่งแวดล้อมต่างๆภายในโรงเรียน เช่นพฤติกรรมของผู้นำส่งผลต่อขวัญกำลังใจ

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

1. แนวคิดของฮาลปินและครอฟท์

Halpin และ Croft (บุญช่วย ศิริเกษ. 2540 : 154-157 ; อ้างอิงมาจาก Halpin and Croft. 1966) ได้วิจัยค้นคว้าหาคำประกอบของบรรยากาศองค์การในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐบาล แห่งหนึ่งในสหรัฐอเมริกาในปี ค.ศ. 1963 พวกเขาได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การไว้ดังนี้ บรรยากาศของโรงเรียนนั้น ประกอบด้วยพฤติกรรมของครูอาจารย์ กับผู้บริหารโรงเรียน โดยแยกออกเป็นพฤติกรรมของครูอาจารย์ 4 มิติ และพฤติกรรมของผู้บริหาร 4 มิติ รวม 8 มิติดังนี้

1. ลักษณะของพฤติกรรมครูอาจารย์

1.1 การกีดกัน (Hindrane) หมายถึง ความรู้สึกของครูอาจารย์ซึ่งถูกอาจารย์ใหญ่มอบหมายภาระด้วยหน้าที่ประจำวันงานคณะกรรมการ คณะทำงานและการมอบหมายงานอื่น ๆ ซึ่งครูอาจารย์สังเกตรับรู้ว่าเป็นงานยุ่งที่ไม่จำเป็น

1.2 การสนิทสนม (Intimacy) หมายถึง ความเพติดเพลินของครูอาจารย์ที่มีความสัมพันธ์อย่างอบอุ่น ฉันทมิตรเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงานด้วยกัน

1.3 การละลาย (Disengagement) หมายถึง แนวโน้มของครูอาจารย์ที่ทำงานไปตามระเบียบราชการ ปราศจากปณิธานความมุ่งมั่นอย่างแท้จริงต่อหน้าที่ที่ปฏิบัติ

1.4 การภูมิใจ (Esprit) หมายถึง ขวัญกำลังใจของครูอาจารย์ที่เจริญอกงามจากความสำนึกของผลสำเร็จของงานและของความพึงพอใจในต้องการทางสังคม

2. ลักษณะของพฤติกรรมอาจารย์ใหญ่

2.1 การเน้นผลงาน (Production Emphasis) หมายถึง พฤติกรรมควบคุมอย่างใกล้ชิด มีลักษณะของการควบคุมสั่งการสูง และไม่รู้สึกต่อเสียงสะท้อนหรือข้อมูลป้อนกลับของครูอาจารย์



2.2 การหนีห่าง (Aloofness) หมายถึง พฤติกรรมของอาจารย์ใหญ่ในลักษณะที่เป็นทางการและไม่เป็นส่วนตัว บริหารโดยเอกสารและตัวหนังสือและอยู่ห่างหรือมีช่องว่างจากครูอาจารย์ทางด้านสังคม

2.3 มิตรสัมพันธ์ (Consideration) หมายถึง พฤติกรรมอาจารย์ใหญ่ที่ให้ความอบอุ่นเป็นกันเองฉันมิตร พยายามทำตัวให้เป็นที่ยอมรับและทำบางสิ่งบางอย่างเล็กๆ น้อยๆ เป็นพิเศษนอกเหนือ จากงานในหน้าที่เพื่อครูอาจารย์ เมื่อเขามีโอกาสทำได้

2.4 การผลักดัน (Thrust) หมายถึง พฤติกรรมอาจารย์ใหญ่ที่เป็นเชิงพลวัต ซึ่งเป็นความพยายามที่จะผลักดันองค์การให้ก้าวไปข้างหน้าได้ ได้กระทำโดยการกำหนดนโยบายและแผนการปฏิบัติงานให้ครูอาจารย์ปฏิบัติ

จากองค์ประกอบทั้ง 8 มิติดังกล่าวนี้ Halpin และ Croft ได้พิจารณาจัดเป็นแบบของบรรยากาศองค์การได้ 6 แบบ ซึ่งบรรยากาศทั้ง 6 แบบนี้ เป็นบรรยากาศในการปฏิบัติงานซึ่งวัดจากพฤติกรรมของครูอาจารย์ และผู้บริหารโดยส่วนรวมดังนี้

1. บรรยากาศแบบเปิด (The open climate) หมายถึง บรรยากาศในการปฏิบัติงานที่ผู้ปฏิบัติงานมีความภูมิใจสูง ครูอาจารย์ร่วมมือกันทำงานอย่างดี ครูอาจารย์มีความพึงพอใจในการทำงาน ผู้บริหารอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี คณะครูอาจารย์มีความสนิทสนมกลมเกลียวกันมาก มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกของโรงเรียน ผู้บริหารมีบุคลิกภาพเหมาะสมกับบทบาทหน้าที่จึงใจให้ครูอาจารย์ปฏิบัติงานโดยไม่ใช้การบังคับบัญชา ตรวจตราอย่างใกล้ชิด ช่วยเหลือเกื้อกูลครูอาจารย์เป็นอย่างดี ครูอาจารย์กับผู้บริหารจึงมีความใกล้ชิดสนิทสนมกันมาก กฎระเบียบต่างๆ สามารถยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม ผู้บริหารไม่เน้นผลงานมากนัก แต่ผู้บริหารใช้วิธีการสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นในทีมงาน

2. บรรยากาศแบบอิสระ (The autonomous climate) หมายถึง บรรยากาศที่ผู้บริหารยอมให้ครูมีความสัมพันธ์กันภายในกลุ่ม จึงทำให้ครูอาจารย์มีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดีและมีขวัญสูง ก่อให้เกิดความร่วมมือกันในการทำงานจึงสัมฤทธิ์ผล แต่ผู้บริหารจะห่างเหินจากครูมาก เพราะผู้บริหารจะบริหารงานคล้ายกับบริหารงานธุรกิจโดยจะวางระเบียบไว้เป็นแนวปฏิบัติ แต่ไม่ค่อยควบคุมตรวจตราเปิดโอกาสให้ครูอาจารย์ทำงานตามความสามารถของงานไม่เน้นผลงาน ผู้บริหารช่วยเหลือเกื้อกูลครูอาจารย์ในระดับปานกลาง

3. บรรยากาศแบบควบคุม (The controlled climate) หมายถึง บรรยากาศที่ผู้บริหารมุ่งผลงานเป็นสำคัญ ควบคุมตรวจตราใกล้ชิดจนครูอาจารย์มีเวลาพบประสังสรรค์กันเล็กน้อย แต่เมื่อได้ผลงานออกมาดีครูอาจารย์จึงมีขวัญสูง เมื่อครูอาจารย์ต่างคนต่างมุ่งที่จะทำงานของตนให้สำเร็จ การประสานงานร่วมมือกันจึงน้อยลงทำให้ขาดความคล่องตัวในการทำงานพอสมควร ความสนิทสนมกลมเกลียวกันอยู่ในระดับต่ำ เนื่องจากผู้บริหารมุ่งเน้นผลงานมาก ครูอาจารย์ห่างเหินจากผู้บริหาร ผู้บริหารมักจะทำตามความคิดเห็นของตนเอง ไม่ค่อยรับความคิดเห็นของครูอาจารย์ ผู้บริหารจึงลงมือปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างแก่ครูอาจารย์เสมอการช่วยเหลือเกื้อกูลของผู้บริหารที่มีต่อครูอาจารย์อยู่ในระดับต่ำ

4. บรรยากาศแบบคุ้นเคย (The familiar climate) หมายถึง บรรยากาศที่ผู้บริหารและครูอาจารย์มีความสัมพันธ์ฉันมิตรกันอย่างดี แต่ผู้บริหารละเลยต่อการอำนวยความสะดวกในการทำงาน ทำให้ครูอาจารย์ร่วมมือกันทำงานน้อย ผู้บริหารไม่เคร่งครัดในกฎระเบียบ ทำให้รู้สึก



ว่าการทำงานมีความคล่องตัวมากไม่เกิดอุปสรรคในการทำงาน ความสัมพันธ์ฉันมิตรในหมู่ครูอาจารย์อยู่ในระดับสูง ขวัญของครูอาจารย์อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากผู้บริหารช่วยเหลือเกื้อกูลครูอาจารย์เสมอ การประเมินผลงานและการสั่งการทั้งทางตรงและทางอ้อมมีน้อย ไม่พยายามที่จะกระตุ้นหรือจูงใจครูอาจารย์ให้ทำงาน

5. บรรยากาศแบบพ่อลูก (The paternal climate) หมายถึง บรรยากาศที่ผู้บริหารควบคุมตรวจตราการปฏิบัติงานของครูอย่างใกล้ชิด แบ่งแบบของบรรยากาศงานกันทำโดยไม่มีโอกาสประสานงานกัน ทำให้ขาดความสามัคคีและความร่วมมือกันมาก ผู้บริหารจะรวบงานไว้ทำเองเป็นส่วนใหญ่ ครูอาจารย์จึงรู้สึกว่ามีภาระหน้าที่น้อย ความสัมพันธ์ฉันมิตรในระหว่างครูอาจารย์ด้วยกันอยู่ในระดับต่ำ ขวัญของครูอาจารย์จึงอยู่ในระดับต่ำ เนื่องจากผู้บริหารควบคุมตรวจตราการปฏิบัติของครูอาจารย์อย่างใกล้ชิด วางตารางปฏิบัติงานไว้สำหรับปฏิบัติงานกับทั้งพยายามโน้มน้าวให้ครูอาจารย์ทำงานหนักอยู่ตลอดเวลา จึงทำให้ครูอาจารย์ทำงานหนักอยู่ตลอดเวลา จึงทำให้ครูอาจารย์กับผู้บริหารห่างเหินกันมาก

6. บรรยากาศแบบปิด (The closed climate) หมายถึง บรรยากาศที่ผู้บริหารบริหารงานโดยไม่คำนึงถึงความต้องการและความผาสุกของครูอาจารย์ บริหารงานโดยใช้กฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ทำให้ครูอาจารย์ขาดการประสานงานกันขาดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานมาก ครูอาจารย์ไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน จึงทำให้ขวัญของครูอาจารย์ตกต่ำ ความสนิทสนมระหว่างครูอาจารย์กับผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง จากการที่ผู้บริหารมุ่งเน้นผลงานสูง ผู้บริหารปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างแก่ครูอาจารย์ได้น้อย การช่วยเหลือของผู้บริหารที่มีต่อครูอาจารย์อยู่ในระดับต่ำ

Hoy และ Miskel (วิโรจน์ สารัตนะ. 2545 : 145-147 ; อ้างอิงมาจาก Hoy and Miskel. 2001) ได้จำแนกบรรยากาศองค์การออกเป็น 4 แบบ ได้แก่ บรรยากาศแบบเปิด บรรยากาศแบบผูกพัน บรรยากาศแบบไม่ผูกพัน บรรยากาศแบบปิดโดยพิจารณาจากมิติสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหารและพฤติกรรมของครู ดังแสดงในภาพประกอบ 4

		พฤติกรรมผู้บริหาร	
		เปิด	ปิด
พฤติกรรมของครู	เปิด	บรรยากาศแบบเปิด	บรรยากาศแบบผูกพัน
	ปิด	บรรยากาศแบบไม่ผูกพัน	บรรยากาศแบบปิด

ภาพประกอบ 4 บรรยากาศองค์การแบบเปิด



1. บรรยากาศแบบเปิด (Open climate) เป็นสภาพที่ผู้บริหารรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากครู ให้ความจริงใจ ให้การยกย่องสรรเสริญ ให้การสนับสนุนต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูในระดับสูง และให้ความเป็นอิสระแก่ครูในการปฏิบัติงาน ใช้การสั่งการหรืออำนาจบังคับในระดับต่ำ ใช้ภาวะผู้นำแบบช่วยเหลือส่งเสริม สนับสนุนมากกว่าการควบคุมอย่างเข้มงวดแบบระบบราชการ เช่นเดียวกับกับพฤติกรรมของครู ซึ่งพฤติกรรมที่สนับสนุนความโปร่งใสและควมมีปฏิสัมพันธ์ในเชิงวิชาชีพระหว่างกัน ครูต่างรู้จักและมีความเป็นมิตร ให้ความร่วมมือและมีพันธะผูกพันกับการทำงาน พฤติกรรมทั้งของผู้บริหารและของครูมีลักษณะแบบเปิดและเชื่อถือได้อย่างแท้จริง

กล่าวโดยสรุป บรรยากาศแบบเปิด (Open climate) หมายถึงสภาพที่ผู้บริหารรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากครู ให้ความเป็นอิสระแก่ครูในการปฏิบัติงาน ใช้ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนมากกว่าการควบคุมอย่างเข้มงวด ผู้บริหารและครูต่างรู้จักและมีความเป็นมิตรมีปฏิสัมพันธ์ในเชิงวิชาชีพระหว่างกัน

2. บรรยากาศแบบผูกพัน (Engaged climate) เป็นสภาพที่ผู้บริหารใช้ความพยายามในการควบคุมไม่มีประสิทธิภาพ ในขณะที่ครูกลับมีการปฏิบัติงานตามวิชาชีพอยู่ในระดับสูง กล่าวคือ ผู้บริหารใช้วิธีการบริหารแบบเข้มงวด อำนาจนิยม ไม่ให้การยอมรับและคำนึงถึงความต้องการของครู นอกจากนั้นยังสร้างปัญหาอุปสรรคให้เกิดขึ้นกับครูอีกด้วย โดยการให้ทำในกิจกรรมที่น่าเบื่อหน่ายหรือหน่วยงานที่ทำให้ไม่มีเวลาว่าง เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ในส่วนของครูจะเพิกเฉยและไม่ให้ความสำคัญต่อพฤติกรรมของผู้บริหารในลักษณะดังกล่าว แต่จะปฏิบัติงานด้วยความสำนึกในความเป็นวิชาชีพ ให้การยอมรับและสนับสนุนครูด้วยตนเอง และมีความภาคภูมิใจ ความพึงพอใจในการทำงานกับเพื่อนครู มองเพื่อนครูเป็นมนุษย์ เป็นเพื่อนร่วมงาน ที่ให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกัน ครูจะมีการปฏิบัติงานตามวิชาชีพของตนในระดับสูง ในขณะที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่อ่อนแอครูจะมีความเป็นกลุ่มก้อน มีความผูกพันกับพันธกิจ มีการช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน และมีลักษณะแบบเปิด

กล่าวโดยสรุป บรรยากาศแบบผูกพัน (Engaged climate) หมายถึงสภาพที่ผู้บริหารใช้วิธีการบริหารแบบเข้มงวด ไม่ให้การยอมรับและคำนึงถึงความต้องการของครู สร้างปัญหาอุปสรรคให้เกิดขึ้นกับครู การควบคุมไม่มีประสิทธิภาพ มีภาวะผู้นำที่อ่อนแอ ส่วนครูจะเพิกเฉยและไม่ให้ความสำคัญต่อพฤติกรรมของผู้บริหาร แต่จะปฏิบัติงานด้วยความสำนึกในความเป็นวิชาชีพ มีการช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน

3. บรรยากาศแบบไม่ผูกพัน (Disengaged climate) เป็นสภาพการบริหารที่ตรงกันข้ามกับบรรยากาศแบบผูกพัน คือผู้บริหารจะมีลักษณะแบบเปิด มีความเอาใจใส่ ให้การสนับสนุนและส่งเสริม รับฟังข้อคิดเห็นจากคณะครู ให้ความอิสระในการทำงาน หลีกเลียงภาระงานที่ไม่สำคัญ ในขณะที่ครูที่มีพฤติกรรมไม่ยอมรับผู้บริหาร เลวร้ายกว่านั้น ครูจะทำงานอย่างกระตือรือร้นเพื่อเป็นการหยุดยั้งหรือทำลายความพยายามของผู้บริหารนั้นเสียอีก อย่างดีที่สุดก็เพียงเพิกเฉยหรือไม่เอาใจใส่กับผู้บริหาร และไม่เพียงแต่ไม่ชอบผู้บริหารเท่านั้น ครูเองยังไม่ชอบและไม่เป็นมิตรกับเพื่อนครูด้วยตนเอง มีความผูกพันกับงานในระดับต่ำแม้ว่าผู้บริหารจะมีพฤติกรรมแบบสนับสนุน เอาใจใส่ ยืดหยุ่น อำนวยความสะดวก และไม่ควบคุมอย่างเข้มงวด แต่ครูจะมีลักษณะแบ่งแยก ไม่ผ่อนปรน และไม่มีพันธะผูกพันกับงานและความรับผิดชอบ



เศรษฐกิจ เพื่อให้บุคคลดังกล่าวเป็นสมาชิกที่ดีและมีประสิทธิภาพของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ทั้งที่เป็นระเบียบแบบแผน และไม่เป็นระเบียบแบบแผนรวมทั้งกิจกรรมต่างๆที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน นับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรมและคุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคมโดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีต่อบุคคล เพื่อให้บุคคลพัฒนาตรงตามเป้าหมาย 3586 ของสังคมที่ตนดำรงชีวิต

จากความหมายของ “การบริหาร” ทั้งหมดที่กล่าวมานี้พอสรุปได้ว่าการดำเนินงานของกลุ่มบุคคล เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ที่วางไว้และการศึกษา คือ การพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ทั้งความรู้ ความคิดความสามารถ และความเป็นคนดีเมื่อนำความหมายของ “การบริหาร” มารวมกับความหมายของ “การศึกษา” ก็จะได้ ความหมายของ “การบริหารการศึกษา” ว่า “การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ทั้งความรู้ ความคิด ความสามารถ และความเป็นคนดี” นั่นเอง

2. แนวทางการบริหารและการจัดการศึกษา

2.1 แนวทางในการจัดการศึกษาในยุคปฏิรูป

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545 : 13-57) ได้ให้แนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ไว้ดังนี้

งานบริหารงานวิชาการ ยึดหลักการและแนวคิดในการบริหารและจัดการ ดังนี้

1. ยึดหลักให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐานและสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน และสังคมอย่างแท้จริง โดยมีครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน
2. มุ่งส่งเสริมสถานศึกษาให้จัดกระบวนการเรียนรู้ โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญสูงสุด
3. มุ่งส่งเสริมให้ชุมชนและสังคมมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ รวมทั้งเป็นเครือข่ายและแหล่งการเรียนรู้
4. มุ่งจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน โดยจัดให้มีดัชนีชี้วัดคุณภาพการจัดหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ และสามารถตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาได้ทุกช่วงชั้นทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา
5. มุ่งส่งเสริมให้มีการร่วมมือเป็นเครือข่าย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการจัดและพัฒนากิจการศึกษางานบริหารงานงบประมาณ

ยึดหลักการและแนวคิดในการบริหารและจัดการ ดังนี้

1. ยึดหลักความเท่าเทียมกันและความเสมอภาคทางโอกาสการศึกษาของผู้เรียนในการจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรัฐจัดสรรเงินอุดหนุนเป็นค่าใช้จ่ายรายบุคคลสำหรับผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่สถานศึกษาของรัฐและเอกชนอย่างเท่าเทียมกันและจัดสรรเพิ่มเติมให้แก่ผู้เรียนที่มีลักษณะพิเศษตามความจำเป็น
2. มุ่งเน้นการเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบการจัดการงบประมาณ โดยให้เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีความเป็นอิสระในการตัดสินใจ มีความคล่องตัว ควบคู่กับความโปร่งใสและความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้จากผลสำเร็จของงานและ ทรัพยากรที่ใช้



3. ยึดหลักการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการงบประมาณ โดยจัดสรรงบประมาณให้เป็นวงเงินรวมแก่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

4. มุ่งพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการงบประมาณตามมาตรฐานการจัดการทางการเงินทั้ง 7 ด้าน คือ

- 4.1 การวางแผนงบประมาณ
- 4.2 การคำนวณต้นทุนผลผลิต
- 4.3 การจัดระบบการจัดหาพัสดุ
- 4.4 การบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ
- 4.5 การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน
- 4.6 การบริหารสินทรัพย์
- 4.7 การตรวจสอบภายใน

5. มุ่งส่งเสริมการระดมทรัพยากรและการลงทุนด้านงบประมาณการเงินและทรัพย์สินจากทุกส่วนของสังคมมาใช้เพื่อการจัดและพัฒนาการศึกษา

งานบริหารงานบุคคลยึดหลักการและแนวคิดในการบริหารและจัดการ ดังนี้

1. ยึดหลักการบริหารเพื่อให้เกิดการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
2. ยึดหลักความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลของเขตพื้นที่การศึกษาและ

สถานศึกษา ตามนโยบาย กฎหมายและหลักเกณฑ์ที่กำหนด

3. ยึดหลักธรรมาภิบาล

งานการบริหารทั่วไปยึดหลักการและแนวคิดในการบริหารและจัดการ ดังนี้

1. ยึดหลักให้สถานศึกษามีความเป็นอิสระในการบริหารและจัดการศึกษาด้วยตนเองให้ มากที่สุด โดยเขตพื้นที่ศึกษามีหน้าที่กำกับ ดูแล ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานในเชิงนโยบายให้สถานศึกษาจัดการศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายและ มาตรฐานการศึกษาของชาติ
2. มุ่งส่งเสริมประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการบริหารและการจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามหลักการการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลักโดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตามกฎเกณฑ์ กติกา ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง

3. มุ่งพัฒนาองค์กรทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ให้เป็นองค์กรสมัยใหม่ โดยนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้อย่างเหมาะสม สามารถเชื่อมโยง ติดต่อ สื่อสารกันได้อย่างรวดเร็วด้วยระบบเครือข่ายและเทคโนโลยีที่ทันสมัย

4. งานบริหารงานทั่วไปเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยประสานส่งเสริมและสนับสนุนให้ การบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริม สนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ตามบทบาทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา ตลอดจนการจัดและให้บริการการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่น



2.2 การบริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา

การปฏิรูปการศึกษามุ่งให้เกิดคุณภาพทั้งในด้านผลผลิต กระบวนการจัดการ และปัจจัยต่างๆ โดยมุ่งหวังให้การจัดการศึกษา พัฒนาทั้งระบบบุคคลที่มี ความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เพราะต้องเป็นผู้นำและผู้ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่มีความสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องการเรียน การสอน และการเรียนรู้ รวมทั้งประสานสัมพันธ์ระดับและจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพจากคำแถลงนโยบายของรัฐบาลที่แถลงต่อรัฐสภาเมื่อวันที่ 29 ธันวาคม 2551 มุ่งเน้นให้มีการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ โดยการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) รัฐบาลจะมุ่งเน้นให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ โดยมีเป้าหมายหลัก 3 ประการ คือ 1. พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและเรียนรู้ของคนไทย 2. เพิ่มโอกาสทางการศึกษาและเรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ 3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ของทุกภาคส่วนของสังคมในการบริหารและจัดการศึกษา หลักการและกรอบแนวคิด เน้นการปฏิรูประบบการศึกษาและการเรียนรู้ พร้อมทั้งเสนอกลไกที่จะก่อให้เกิดผลต่อการพัฒนาการศึกษาอย่างเป็นระบบ ไม่ใช่ส่วนหนึ่งส่วนใดของระบบ และพิจารณา ระบบการศึกษาและเรียนรู้ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของระบบการพัฒนา ประเทศ ซึ่งต้องเชื่อมโยงกับการพัฒนาระบบอื่น ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เกษตรกรรม สาธารณสุข การจ้างงาน เป็นต้น วิสัยทัศน์ คนไทยได้เรียนรู้ตลอด ชีวิตอย่างมีคุณภาพ ภายในปี 2561 มีการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยเน้นประเด็นหลัก 3 ประการคือ 1. พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและเรียนรู้ของคนไทย 2. เพิ่มโอกาสทางการศึกษาและเรียนรู้ 3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ของสังคมในการบริหารและจัดการศึกษา ถ้าวิเคราะห์ประเด็นหลักทั้งสามประการนี้จะส่งผลให้คนไทยยุคใหม่ เป็นบุคคลดังนี้ 1. สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง รักการอ่าน และมีนิสัยใฝ่เรียนรู้ตลอดชีวิต 2. มีความสามารถในการสื่อสาร สามารถคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา คิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3. มีจิตสาธารณะ มีระเบียบวินัย เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม สามารถทำงานเป็นกลุ่ม 4. มีศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม จิตสำนึกและความภูมิใจในความเป็นไทย และสามารถก้าวทันโลก

ปฏิรูปการศึกษาและเรียนรู้อย่างเป็นระบบ

1. พัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ ให้มีนิสัยใฝ่เรียนรู้ ตั้งแต่ปฐมวัย สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สามารถสื่อสาร คิด วิเคราะห์ แก้ปัญหา ริเริ่มสร้างสรรค์ มีจิตสาธารณะ มีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ทำงานเป็นกลุ่มได้ มีศีลธรรม คุณธรรม ค่านิยม จิตสำนึกและภูมิใจในความเป็นไทย ก้าวทันโลก เป็นกำลังคนที่มีคุณภาพ มีทักษะความรู้พื้นฐานที่จำเป็น สมรรถนะ ความรู้ ความสามารถทำงานมีประสิทธิภาพ มีโอกาสเรียนรู้อย่างเท่าเทียมเสมอภาค

2. พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ เป็นผู้เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เป็นวิชาชีพที่มีคุณค่า มีระบบ กระบวนการผลิต และพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพ มาตรฐานเหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง สามารถดึงดูดคนเก่งและดี มีใจรักมาเป็นครูอย่างต่อเนื่อง มีสภาพวิชาชีพที่เข้มแข็ง บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

3. พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ทั้งในระบบ นอกโรงเรียนตามอัธยาศัยเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต



4. พัฒนา การบริหารจัดการใหม่ มุ่งเน้นการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา และอปท. รวมทั้งการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองชุมชน เอกชน และทุกภาคส่วน มีระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล มีความโปร่งใส เป็นธรรมตรวจสอบได้ มีการนำระบบและวิธีการบริหาร จัดการแนวใหม่ ควบคู่กับการสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลง การบริหารจัดการการเงินและงบประมาณที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยให้ผู้เรียนเลือกบริการ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2545 : 13)

จากการปฏิรูปการศึกษาดังกล่าว ผู้บริหารจะลดบทบาทในการดำเนินงานแบบสั่งการลงการบริหารจะเป็นไปในลักษณะการประสานงาน ประสานประโยชน์เป็นผู้แทนของทุกฝ่าย เป็นผู้แนะนำสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีความเป็นผู้นำสูง คือมองการณ์ไกล มีความคิดในเชิงธุรกิจ มีความรับผิดชอบและการประนีประนอม ดังนั้น ผู้บริหารในอนาคตจึงจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีความเป็นผู้นำ มีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีความสามารถในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การปฏิรูประบบบริหารการศึกษานั้นยึดหลักการกระจายอำนาจการบริหารไปสู่สถานศึกษามากที่สุด ซึ่งเป็นการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management) ให้สถานศึกษามีอิสระและอำนาจในการตัดสินใจในการบริหาร และจัดการศึกษาของตนเอง ในเรื่องของการบริหารงานทั่วไป การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงบประมาณบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน คือ เป็นผู้อำนวยความสะดวกและสนับสนุน เป็นผู้นำนวัตกรรมเข้าสู่โรงเรียนและเป็นผู้ผลักดันการปฏิรูปการศึกษาให้ก้าวหน้า จากบทบาทของผู้บริหารที่เปลี่ยนแปลงไปจึงทำให้ภาระความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียนเพิ่มมากขึ้นและซับซ้อนยิ่งขึ้น ดังนั้นคุณภาพการบริหารและการจัดการศึกษาของโรงเรียนจะเป็นอย่างไรนั้นจึงขึ้นอยู่กับผู้บริหารโรงเรียน เพราะผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้กำหนดนโยบาย วางแผนและรับผิดชอบต่อการบริหารโรงเรียน ในสภาพปัจจุบันการบริหารโรงเรียนในบางครั้งมักจะมีปัญหาหรือความขัดแย้งเกิดขึ้น อาจมีผลสืบเนื่องโดยตรงจากตัวผู้บริหารเอง เช่น ผู้บริหารขาดความรู้หรือประสบการณ์ในการบริหาร ชอบใช้อำนาจเผด็จการ ขาดมนุษยสัมพันธ์และขาดความเชื่อมั่นในตนเอง

ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทและมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์กรในฐานะที่เป็นผู้ควบคุมบังคับบัญชาและริเริ่มกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรให้เป็นไปตามเป้าหมายเป็นผู้นำนโยบายและโครงการต่าง ๆ ไปสู่การปฏิบัติและเป็นผู้บ่งชี้ความสำเร็จขององค์กร ถ้าผู้บริหารมีคุณลักษณะและความสามารถที่เหมาะสมก็จะได้รับความร่วมมือร่วมใจจากผู้ร่วมงานคือ ได้ทั้งงานและน้ำใจ การบริหารก็ย่อมประสบผลสำเร็จ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ คุณลักษณะของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จนั่นเอง ดังนั้น คุณลักษณะของผู้บริหาร จึงมีความสัมพันธ์กับคุณค่าของงานและคุณภาพขององค์กรที่จะสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพของงานในองค์กร นั้นๆ (ถวิล มาตรฐาน. 2545 : 12)

ดังนั้น การจัดการศึกษาจึงเป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการขับเคลื่อนการศึกษาและจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มี “คุณลักษณะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพที่เกิดขึ้น จึงจะเอื้ออำนวยต่อการบริหารงานและพัฒนาการศึกษา ผู้บริหารจึงต้องเพียบพร้อมด้วยคุณลักษณะหลายอย่าง ทั้งด้านบุคลิกภาพ ด้านความสามารถในการบริหารงาน ด้านวิชาการและความเป็นผู้นำ โดยเฉพาะความเป็นผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารจะต้องให้คำแนะนำ สร้างศรัทธาและประสานงานให้ครูทุกคนทำงานร่วมกัน นอกจากนี้ การปฏิบัติตนของผู้บริหารยังมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู รวมทั้งขวัญและกำลังใจของครูด้วย ดังนั้น การมีคุณลักษณะหรือมีคุณสมบัติที่



เหมาะสมของผู้บริหาร จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้ ผู้บริหารสามารถปฏิบัติภารกิจในตำแหน่งที่ตนดำรงอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารแต่การที่จะพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการ ปฏิรูปการศึกษาได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เปรียบเสมือนเป็นกลไกสำคัญที่จะเชื่อมโยง ประสานและขับเคลื่อนระบบการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า ด้วยการนำพาบุคลากรให้ร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพเพื่อควมมีประสิทธิภาพขององค์กรซึ่งคุณลักษณะของการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ สุปราณี สีพอง (2552 : 1) ได้กล่าวไว้ ดังนี้

1. ขยัน ซื่อสัตย์ ประหยัด อดทน ตรงต่อเวลา
2. เป็นคนเก่ง เป็นคนดี มีความกล้าหาญ รับผิดชอบ ตัดสินใจอย่างชาญฉลาด
3. สุภาพ ละเอียดลออ รู้จักแสวงหากัลยาณมิตร
4. ใช้คุณธรรมเป็นเครื่องชี้นำอาชีพ
5. ฝึกฝนพัฒนาตนเองอยู่เสมอและผู้บริหารมืออาชีพควรมีคุณลักษณะ

ที่พึงประสงค์ ดังนี้

- 5.1 มีบุคลิกภาพดี (Personality)
- 5.2 มีความรู้ดี (Knowledge)
- 5.3 มีวิสัยทัศน์ (Vision)
- 5.4 มีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relationship)
- 5.5 มีภาวะผู้นำ (Leadership)
- 5.6 เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Chief Change Officer)
- 5.7 มีคุณธรรมจริยธรรม (Moral & Ethics)
- 5.8 บริหารจัดการดี (Administration & Management)
- 5.9 มีความสามารถพิเศษรอบด้าน (Talent)
- 5.10 เป็นผู้นำวิชาชีพ (Professional Leader)

2.3 บทบาทของสถานศึกษาในการจัดการศึกษา

บทบาทสำคัญโดยทั่วไปของสถานศึกษาในการจัดการศึกษา คือ การวางแผน จัดทำหลักสูตร และจัดกิจกรรมการเรียนการสอน รวมทั้งกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ของนักเรียน จัดและบริหารชั้นเรียน จัดและดูแลรักษาอุปกรณ์ ตลอดจนอาคารสถานที่ บริหารงานวิชาการ การเงิน บริหารงานบุคคล ดูแลสุขภาพอนามัยของผู้เรียน สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งเป็กฎหมายที่ได้กำหนดบทบาทสำคัญไว้ ดังนี้

1. จัดการเรียนการสอนโดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมในการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน หมายความว่า ผู้สอนต้องถือว่าผู้เรียนเป็นคนที่สำคัญที่สุด เนื่องจากผู้เรียนแต่ละคนมีความแตกต่างกัน การจัดการเรียนการสอนก็ต้องคำนึงถึงความแตกต่างดังกล่าว เช่น จัดให้คนเรียนช้าทำกิจกรรมที่ช่วยเน้นให้เข้าใจอย่างค่อยเป็นค่อยไป ส่วนคนเรียนเร็วที่เข้าใจแล้วได้รับกิจกรรมเสริมอย่างอื่นแต่อย่างน้อย ผู้เรียนที่แตกต่างกันก็ควรได้รับความรู้ความเข้าใจเนื้อหาวิชาใกล้เคียงกัน

2. ฝึกทักษะและวิธีคิด สถานศึกษามีหน้าที่ฝึกฝนผู้เรียนให้รู้จักคิด เพิ่มพูนทักษะในการจัดการฝึกฝนการเผชิญสถานการณ์และปัญหาต่าง ๆ และสามารถประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกัน



และแก้ปัญหาหมายความว่า การเรียนการสอนที่ดีไม่เน้นที่การท่องจำสาระในหนังสืออย่างเดียว แต่ต้องเตรียมตัวผู้เรียนให้รู้จักคิด รู้จักแก้ปัญหา เช่น อาจสมมติสถานการณ์ให้คิดแก้ปัญหา และถามเหตุผล ข้อดีข้อเสียเพื่อให้ผู้เรียนมีความพร้อมในการเผชิญชีวิตได้

3. จัดให้เรียนรู้จากประสบการณ์ การเรียนรู้ที่ดีต้องมาจากการฝึกฝนปฏิบัติจริงของผู้เรียนโดยครูและสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เยี่ยมชมสถานที่และเรียนรู้จากประสบการณ์ในชีวิตจริง เช่น พาชมโรงงาน เยี่ยมหมู่บ้านหัตถกรรม และจัดกิจกรรมฝึกปฏิบัติให้สามารถทำได้จริง (ฝึกทอผ้า ฝึกเขียนภาพฝึกปั้นดินเหนียว ฯลฯ) ฝึกให้รู้จักคิดเป็น และส่งเสริมบรรยากาศให้ผู้เรียนรักการอ่านเพื่อจะได้สนใจใฝ่รู้อย่างต่อเนื่องเนื้อหาสาระที่สถานศึกษาจัดให้นั้น ไม่ควรทุ่มเน้นด้านใดด้านหนึ่งโดยเฉพาะ แต่สถานศึกษาต้องจัดให้มีสัดส่วนผสมผสานอย่างเหมาะสมทั้งในเรื่องเนื้อหาสาระและวิธีการเรียนรู้ ทั้งในเรื่องความรู้ ความเข้าใจ การประพฤติปฏิบัติ การมีคุณธรรม ค่านิยมที่ดี การมีสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น โดยอาจแทรกสาระ กิจกรรมการฝึกฝนปฏิบัติ การคิด การปลูกฝังค่านิยมไว้ในทุกวิชา นอกจากนี้สถานศึกษายังมีหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และส่งเสริมการเรียนรู้ในลักษณะต่าง ๆ และขณะเดียวกัน สถานศึกษาก็ควรส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในทุกเวลาทุกสถานที่ โดยร่วมมือกับทุกฝ่าย คือบิดามารดา ผู้ปกครอง และคนในชุมชน เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มที่ในทุกโอกาส

3. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพในยุคปฏิรูปการศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพในยุคปฏิรูปการศึกษา สุลล วังสินธ์ (2545 : 29) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารการศึกษามีอาชีพ ในยุคปฏิรูปการศึกษา ดังนี้

1. การจัดการศึกษาในยุคปฏิรูป ผู้บริหารนั้นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งในการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้องค์การประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลผู้บริหารจำเป็นต้องมีการวางแผนเชิงกลยุทธ์สามารถปรับเปลี่ยนสถานการณ์ตามสภาพและโอกาส ภายใต้รูปแบบการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ในยุคของการบริหารจัดการศึกษาไทยในปัจจุบันท่ามกลางกระแสแห่งความเป็นโลกาภิวัตน์ (Globalization) ซึ่งอยู่ภายใต้เงื่อนไขการปรับเปลี่ยนการแข่งขัน เพื่อสร้างข้อได้เปรียบ และความมุ่งมั่นของสังคม ที่ดำเนินไปอย่างรวดเร็ว รุนแรง และมีความ หลากหลายนั้น ต่างก็ส่งผลกระทบต่อวงวิชาชีพ โดยเฉพาะด้านการศึกษา ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากการปรับเปลี่ยนบริบท และโครงสร้างการบริหารของการบริหารจัดการศึกษา ภายใต้สาระแห่งบทบัญญัติของกฎหมายการศึกษา ที่เรียกว่า “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542” เป็นการจัดโครงสร้างการบริหารการศึกษา โดยยึดหลักของการมีเอกภาพเชิงนโยบาย หลากหลายในการปฏิบัติ โดยเน้นระบบการกระจายอำนาจ และการยึดหลักการมีส่วนร่วมของท้องถิ่นเป็นสำคัญ

การปฏิรูปการศึกษามุ่งให้เกิดคุณภาพทั้งในด้านผลผลิต กระบวนการจัดการ และปัจจัยต่าง ๆ โดยมุ่งหวังให้การจัดการศึกษา พัฒนาทั้งระบบ (Whole School Approach : WSA) บุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เพราะต้อง เป็นผู้นำและผู้ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่มีความสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ในเรื่องการเรียนรู้ การสอน และการเรียนรู้ รวมทั้งประสานสัมพันธ์ ระดมและจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพผู้บริหารสถานศึกษาจึงเปรียบได้ว่าเป็นจอมทัพสำคัญที่จะนำพาองค์กรให้ก้าวไปในกระแสแห่งการปฏิรูปได้อย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงทาง



บริบท (Context) หลากหลายส่วนนั้น น่าจะเปรียบได้กับ “ผู้บริหารมืออาชีพ” จึงจะเหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบันที่จะทำหน้าที่สำคัญให้ไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์โดยการกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาสู่การปฏิบัติที่แสดงให้เห็นศักยภาพ คุณภาพ เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาแห่งนั้น

2. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารหรือผู้นำหรือผู้จัดองค์การหรือหัวหน้างาน ไม่ว่าหน่วยงานเล็กหรือหน่วยงานใหญ่ หน่วยงานราชการหรือเอกชนก็ตามย่อมมีบทบาทที่เป็นผลต่อการสำเร็จหรือประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างยิ่ง บางครั้งการจัดการแม้จะไม่เรียบร้อยถูกต้องอยู่บ้าง ก็อาจได้รับผลงานสูงได้ หากผู้บริหารมีคุณลักษณะที่ดี แต่ถ้าคุณลักษณะ หรือพฤติกรรมในการนำของผู้บริหารไม่ดี แม้การจัดการถูกต้อง หรือดีเพียงใดก็ตามผลงานที่เกิดขึ้นของหน่วยงานนั้น ๆ ย่อมสมบูรณ์ได้ยาก ดังนั้นผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องมีคุณสมบัติเหมาะสม มีพฤติกรรมในการนำที่ถูกต้อง เหมาะสมเพราะความสำเร็จของงานทุกด้านขององค์การขึ้นอยู่กับผู้บริหาร หรือผู้นำ ซึ่งจะวินิจฉัยสั่งการ หรือตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพ ซึ่งคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารหรือผู้นำนั้น ควรที่จะประกอบด้วยเรื่องที่สำคัญได้แก่ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ คุณลักษณะด้านความรู้ทางวิชาการ และคุณลักษณะด้านความสามารถในการบริหาร ดังนี้

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2543 : 72-73) ได้ให้แนวคิดคุณลักษณะของผู้บริหารการศึกษา มืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงบริบทต่าง ๆ ไปอย่างมากมายในปัจจุบันว่าควรมีลักษณะพื้นฐานที่สำคัญ ดังนี้

1. มองกว้างไกลอย่างต่อเนื่องและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง ต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ (Vission) สามารถที่จะกำหนดกลยุทธ์ในการบริหาร (Strategic Management)
2. สามารถที่จะวิเคราะห์สถานการณ์ (Analyze Situation) เพื่อกำหนดแผนกลยุทธ์และ แผนปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและนโยบายได้อย่างเหมาะสม
3. ไวต่อการรับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ทั้งสังคมภายนอกและภายในองค์กร ทั้งในและนอกเขตพื้นที่การศึกษารวมทั้งรู้จักวิเคราะห์ความเชื่อถือของข้อมูลข่าวสารที่ได้รับมาอีกด้วย
4. ความสามารถในการจัดระบบการสื่อสารให้ได้ผล (Effective Communication) เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ได้ทั่วถึงทุกระดับขององค์กร หน่วยงาน / สถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษามืออาชีพต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยี สารสนเทศ (It) เป็นอย่างดี
5. ความสามารถในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management) ต้องสามารถวางแผนบุคคล สรรหา คัดเลือก กำหนดระบบงบประมาณ ความก้าวหน้าในอาชีพ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ทราบแนวคิด ทักษะคติต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นและนำมาเป็นข้อมูล ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
6. มีคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหาร สามารถที่จะเป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้เป็นแบบอย่าง ไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่การงาน แสวงหาผลประโยชน์ให้ตนเองไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม



ถวิล อรัญเวศ (2544 : 17-18) ได้ให้ทรรศนะนักบริหารมืออาชีพว่าควรมีลักษณะดังนี้

1. กล้าตัดสินใจ การตัดสินใจเป็นคุณลักษณะที่สำคัญประการหนึ่งของนักบริหาร นักบริหารมืออาชีพ ต้องมีข้อมูลที่เพียงพอในการตัดสินใจหรือวินิจฉัยสั่งการ เป็นคนที่สุขุมรอบคอบ มีเหตุมีผลในการตัดสินใจ
2. ไวต่อข้อมูล นักบริหารมืออาชีพ จำเป็นต้องเป็นคนที่ทันสมัย ไวต่อข้อมูล หรือการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ฉะนั้นจำเป็นต้องเป็นผู้ที่ติดตามข่าวสารต่าง ๆ อยู่เสมอ
3. เพิ่มพูนวิสัยทัศน์ นักบริหารมืออาชีพจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์อันกว้างไกล สามารถมองเห็นภาพ ในอนาคตและแนวทางที่จะแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี
4. ซื่อสัตย์และสร้างสรรค์ผลงาน คือ จะต้องเป็นบุคคลที่มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีการสร้างสรรค์ผลงาน ให้ปรากฏต่อสายตาเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ
5. ประสานสิบทิศ นักบริหารมืออาชีพจำเป็นต้องเป็นบุคคลที่สามารถประสานงานกับหน่วยงาน หรือบุคคลต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี สามารถไกล่เกลี่ยข้อกรณีพิพาทได้ และสามารถขจัดปัดเป่าปัญหา ต่าง ๆ ในหน่วยงานได้
6. คิดสร้างสรรค์วิธีการทำงานใหม่ ๆ จะต้องคิดหาวิธีการทำงานแบบใหม่ ๆ อยู่เสมอ
7. จูงใจเพื่อนร่วมงาน จำเป็นต้องมีบุคคลที่สามารถโน้มน้าวหรือจูงใจเพื่อนร่วมงาน ให้เกิดความกระตือรือร้น ในการทำงาน และมีความรับผิดชอบต่องานสูง ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม รู้จักให้การชมเชย ให้รางวัลหรือบำเหน็จ ความชอบ
8. ทนทานต่อปัญหาและอุปสรรค จะต้องมีความอดทนอดกลั้นต่อปัญหา อุปสรรคที่กำลังเผชิญ และพร้อมที่จะต่อสู้เพื่อการแก้ไขปัญหาให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยอย่างสันติสุข ไม่หนีปัญหา และไม่หมกหมมปัญหาไว้
9. รู้จักยืดหยุ่นตามเหตุการณ์ นักบริหารมืออาชีพจะต้องรู้จักยืดหยุ่น และอ่อนตัวตามเหตุการณ์นั้น ๆ ไม่ตึงเกินไปหรือไม่หย่อนเกินไป บางครั้งก็ต้องดำเนินการในสายกลาง แต่ในบางครั้งก็ต้องมี ความเด็ดขาด
10. บริหารงานแบบมีส่วนร่วม จะต้องบริหารงานแบบให้ทีมงานมีส่วนร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ และร่วมรับผิดชอบ

สมบัติ บุญประเคน (2544 : 20-21) ได้แสดงทรรศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหาร ในยุคปฏิรูปการศึกษาไว้ว่า แบบผู้บริหารในยุคปฏิรูปการศึกษาจะต้องประกอบด้วย 6 ประการได้ดังนี้

1. ปฏิรูปการทำงานของผู้บริหารแบบนี้จะเป็นนักคิด นักพัฒนา ปรับเปลี่ยนหน่วยงาน และพัฒนางานตลอดเวลา การดำเนินงานต้องทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกได้ ผู้ได้บังคับบัญชาจะต้องกระตือรือร้นในการทำงานอยู่เสมอ
2. ประชาธิปไตย เป็นการบริหารงานที่ผู้ได้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชา จะต้องพบกันครึ่งทาง หาแนวทางที่พึงประสงค์ให้ได้ ผู้บริหารจะต้องตัดสินใจปัญหาที่ไม่มีทางออกให้ได้ ผู้บริหารจะต้องมีบุคลิกภาพ และการทำงานเป็นประชาธิปไตย จึงจะเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน



3. ประสาน เป็นลักษณะของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพมาก ทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี การทำงานจะคำนึงถึงผลสำเร็จของงานเป็นสำคัญ รู้จักใช้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นประโยชน์มากที่สุด มีความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาดีมาก ให้เกียรติปูนบำเหน็จรางวัล และยกย่องอย่างสมศักดิ์ศรี ไม่แย่งเอาผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

4. ประนีประนอม บุคลิกลักษณะของผู้บริหารแบบนี้จะพยายามไม่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความขัดแย้งในหน่วยงาน จะอะลุ่มอล่วยตลอดเวลา สิ่งใดที่พอยอมได้ก็จะยอม ไม่ติดใจกับปัญหา

5. ประชาสัมพันธ์ ผู้บริหารลักษณะนี้จะมีบุคลิกที่ว่าจะทำอะไร จะพูดที่ไหน จะเป็นเรื่องสำคัญทุกเรื่อง มีความสามารถในการโน้มน้าวใจสูง มีมนุษยสัมพันธ์ดี การทำงานจะสนับสนุนให้ทุกคนทำรายงาน และนำรายงานมาประชาสัมพันธ์

6. ประชาสงเคราะห์ ผู้บริหารลักษณะนี้จะให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานทุกเรื่อง เป็นห่วงเป็นใยตลอดเวลา จะประสานงานกับหน่วยงานอื่นเพื่อขอความช่วยเหลือผู้ร่วมงาน การพัฒนาบุคลากรจะพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้ทุกคนมีความก้าวหน้าในอาชีพ และครอบครัวอยู่เสมอ มีการให้อภัยเพื่อนร่วมงาน ไม่มีการดักเตือนอย่างรุนแรง ผู้ร่วมงานจะมีความสุขมากในการทำงาน เป็นกัลยาณมิตรกับทุกคน

สรุปผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษาทศวรรษที่สอง จะต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ มีวิสัยทัศน์ในการบริหารการศึกษาให้ทันสมัยกับการเปลี่ยนแปลง มีภาวะผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์เป็นที่ยอมรับของผู้เกี่ยวข้องและมีความเป็นประชาธิปไตย เพื่อนำไปสู่การปฏิรูปการเรียนรู้ให้ผู้เรียนทุกคนมีความรู้ ความสามารถ บุคลิกลักษณะ และคุณสมบัติตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างแท้จริง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพในยุคปฏิรูปการศึกษา ควรมีลักษณะที่สำคัญ คือ นักพัฒนา นักแก้ปัญหา นักตัดสินใจ นักประนีประนอม นักการทูต นักวางแผน นักปกครอง นักประชาสัมพันธ์ มีคุณธรรมจริยธรรมทนทานต่อปัญหาและอุปสรรคยึดหยุ่นตามเหตุการณ์บริหารงานแบบมีส่วนร่วมดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูปในการศึกษาจึงต้องมีศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่จะทำให้การบริหารจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

ฉัตรารณ สดาศิตานนท์ (2550 : 103-112) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ได้รับรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ได้รับรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากการแจกแบบสอบถามในสถานศึกษา จำนวน 8 โรงเรียน จำนวน 480 ฉบับ ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมและรายด้านมีระดับการปฏิบัติหรือสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย



ได้แก่ ด้านครู ด้านสภาพทั่วไปของสถานศึกษา ด้านชุมชน และด้านผู้บริหาร ตามลำดับ

2) ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมและรายด้านมีระดับการปฏิบัติหรือสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมพัฒนานักเรียน การพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลการเรียน การพัฒนาหลักสูตร การจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ และการผลิตสื่อ การใช้การพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ตามลำดับ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการ เรียงลำดับตามความสำคัญ ได้แก่ สภาพสังคมที่เอื้ออำนวยต่อการบริหารงานวิชาการ ความรู้ความสามารถในเรื่อง หลักสูตรและการจัดการกระบวนการเรียนรู้ของครู การมีส่วนร่วมของชุมชน ความพร้อมด้านวัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยีทางการศึกษา บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการบริหารงานวิชาการ และการดำเนินการนิเทศ กำกับ ติดตามผล

จุไรรัตน์ เอบกลม (2550 : 105-112) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัย ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านผู้บริหารโรงเรียน ด้านครูผู้สอน ด้านการเงิน และด้านชุมชน และเพื่อคัดเลือกปัจจัยร่วมกันที่สามารถพยากรณ์ทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาได้มากที่สุด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ หัวหน้างานวิชาการ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 196 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน สหสัมพันธ์อย่างง่ายและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า 1) ปัจจัยในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านผู้บริหารโรงเรียน ด้านครูผู้สอน ด้านการเงิน และด้านชุมชน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก 2) การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปฏิบัติบ่อยครั้งแต่ไม่ประจำ 3) ปัจจัยในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านผู้บริหารโรงเรียน ด้านครูผู้สอน ด้านการเงิน และด้านชุมชนมีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ปัจจัยในการบริหารงานวิชาการที่สามารถพยากรณ์การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาได้มากที่สุดด้านผู้บริหารโรงเรียนและด้านการเงิน

สวัสดี้ พานทอง (2550 : 90-101) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสกลนคร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความสัมพันธ์และอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารจำนวน 184 คน ครูผู้สอนจำนวน 368 คน ผลการวิจัยพบว่า ระดับสภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมากตัวแปรในปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสกลนครมีความสัมพันธ์กันทางบวกทั้งโดยรวมและรายด้าน ตัวแปรในปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสกลนครมีอำนาจพยากรณ์ การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านคุณภาพการสอนของครู ด้านความสามารถในการบริหารของผู้บริหาร



ยุภาพร ทองลาภ (2550 : 60-64) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การในโรงเรียนกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู ซึ่งใช้แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามความเห็นของครูผู้สอน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่าระดับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง ด้านวิทยาการที่ใช้ในโรงเรียน ด้านความพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ด้านคุณลักษณะของผู้นำอยู่ในระดับมาก พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก ด้านพฤติกรรมด้านการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับต่ำที่สุด ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ประภาศิริ สุรพันธ์ (2550 : 85-92) ได้วิจัยการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อคุณภาพมาตรฐานการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ภูมิภาคตะวันตก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเทศบาลภูมิภาคตะวันออก 2) มาตรฐานด้านการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเทศบาลภูมิภาคตะวันออก 3) การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อมาตรฐานด้านการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลภูมิภาคตะวันออก กลุ่มตัวอย่างได้แก่ สถานศึกษาสังกัดเทศบาลภูมิภาคตะวันออก จำนวน 58 โรง ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วยผู้บริหาร รองผู้บริหาร ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และครูผู้สอน จำนวน 464 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา ใช้แนวคิดของการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ และมาตรฐานด้านการบริหารและการจัดการศึกษาตามกรอบแนวทางของสำนักรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา สถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดเทศบาลภูมิภาคตะวันตก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเพื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ส่วนด้านการบริหารทั่วไป อยู่ในระดับปานกลาง 2) มาตรฐานด้านการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ภูมิภาคตะวันตก โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 3) การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการบริหารทั่วไปส่งผลต่อมาตรฐานการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเทศบาล ภูมิภาคตะวันตกโดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไปส่งผล ต่อมาตรฐานที่ 15 สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพผู้เรียนที่หลากหลาย

อาทิตย์ แก้วมณี (2551 : 50-55) ได้ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา พบว่า 1) สภาพปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเทศบาลจังหวัดนครราชสีมาโดยรวมและเป็นรายด้านมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก 2) ปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเทศบาลจังหวัดนครราชสีมาโดยรวมและเป็นรายด้านมีการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อย ด้านที่มีปัญหาน้อยกว่าด้านอื่น ๆ คือ ด้านการเรียนการสอน 3) เปรียบเทียบสภาพปัจจุบันการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน 4) เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน



วันชัย พงษา (2551 : 83-86) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาการปฏิบัติงานบริหารจัดการภารกิจ 4 งาน ตามแนวทางการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตรัง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับการปฏิบัติงานบริหารจัดการภารกิจ 4 งาน โดยภาพรวมมีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน

จิตรี รัตนภูเพ็ชร (2554 : 85-96) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า 1) ปัจจัยสภาพแวดล้อมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ สภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยี สภาพแวดล้อมทางการเมือง สภาพแวดล้อมทางสังคม สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ และความร่วมมือหรือความช่วยเหลือจากชุมชน 2) ปัจจัยนำเข้า พบว่าในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมากโดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านผู้เรียน ด้านหลักสูตร ด้านครู ด้านวัสดุ อุปกรณ์ ด้านนโยบาย ด้านงบประมาณ ด้านผู้บริหาร 3) ประสิทธิภาพของโรงเรียนพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสามารถในการปรับตัว ด้านความสามารถในการบูรณาการ ด้านความสามารถในการรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม ด้านความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย และ 4) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพโรงเรียน พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมทางการเมือง และสภาพแวดล้อมความร่วมมือ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยความสามารถในการรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม ปัจจัยนำเข้าด้านหลักสูตร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของโรงเรียน ด้านความสามารถในการปรับตัว พบว่า ด้านความสามารถในการปรับตัว ความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย และความสามารถในการบูรณาการ

วรรณา เวชสัมฤทธิ์ (2554 : 139-148) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง 2) ศึกษาคุณภาพการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดระยอง กับคุณภาพการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน 4) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 150 คน และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 150 คน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง ปีการศึกษา 2553 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับคุณภาพการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับคุณภาพการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารโดยใช้สถานศึกษา



เป็นฐาน กับคุณภาพการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน ทุกปัจจัยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง เรียงตามลำดับความสำคัญประกอบด้วย ปัจจัยด้านองค์การ (X2) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร (X1) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การ (X3) โดยมี ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทุกคู่แตกต่างกัน .39 สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพการบริหารโดยใช้ สถานศึกษาเป็นฐานได้ร้อยละ 15 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถสร้างสมการในการ พยากรณ์ หรือสมการถดถอย ได้ดังนี้ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $Y = 2.45 + .21 X2 + .16 X1 + .03 X3$ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $Z = .23ZX2 + .16ZX1 + .04ZX3$

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Meneses-Trejo (2003 : Web Site) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบ ลักษณะภาวะผู้นำ ที่มีประสิทธิผลกับการนำนโยบายไปใช้ : บทบาทของผู้นำทางการศึกษาในการ พัฒนาและทำนุบำรุง สภาพแวดล้อมที่ปรับปรุงประสิทธิภาพในโรงเรียน ในการศึกษาได้ใช้คำถาม วิจัยโดยรวมที่ว่า ลักษณะ ภาวะผู้นำและทักษะการนำนโยบายไปใช้ของศึกษานิเทศก์ อาจารย์ใหญ่ ที่มีประสิทธิผลสูง และของ อาจารย์ใหญ่ที่มีประสิทธิผลน้อยกว่า เป็นอย่างไร และลักษณะเหล่านี้ แตกต่างกันหรือเหมือนกันสำหรับ ทั้ง 3 กลุ่มนี้หรือไม่ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ตรวจสอบใน การศึกษาครั้งนี้ กล่าวถึงบทบาทที่ผู้นำ ทางการศึกษาต้องการแสดงเพื่อนำนโยบายใหม่ ๆ ไปใช้ อย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษาครั้งนี้วิเคราะห์ การรับรู้ตนเองของศึกษานิเทศก์และอาจารย์ใหญ่ใน ตำบลหนึ่งในรัฐแคลิฟอร์เนียตอนกลางเกี่ยวกับ ลักษณะภาวะผู้นำและทักษะการนำนโยบายไปใช้ของทั้ง 2 กลุ่มนี้ การรับรู้ของอาจารย์ใหญ่ที่มี ประสิทธิภาพสูงกับอาจารย์ใหญ่ที่มีประสิทธิผลน้อย กว่าได้นำมาเปรียบเทียบกันกับศึกษานิเทศก์ของพวกเขา ตน ผลการศึกษาพบว่าอาจารย์ใหญ่ที่มี ประสิทธิภาพน้อยกว่าต้องทำการเสียมากกว่ามีประสบการณ์ใน การจัดการกับความขัดแย้งที่ ยุ่งยากมากกว่าและ ในการจัดการกับคนอื่นมากกว่าและมีความสนใจใน การทำให้ทักษะของ ตนเป็นปัจจุบันบนพื้นฐานปกติต่ำกว่า ข้อค้นพบเหล่านี้มี ข้อชี้แนะที่สำคัญ สำหรับการนำภาวะ ผู้นำและนโยบายไปใช้ในโรงเรียน

Kinkade (1996 : Web Site) ได้ศึกษาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยมุ่ง สนใจปัจจัย ที่ส่งผลต่อความสามารถในการตัดสินใจด้านการเรียนการสอนของ คณะกรรมการโรงเรียน ในเขตพื้นที่การศึกษา Laningham ปัจจัยที่ศึกษาคือ 1) หน่วยงานที่ใช้อำนาจตัดสินใจ 2) ความ รับผิดชอบ 3) การสนับสนุนของหน่วยงานกลาง 4) นโยบายของเขตพื้นที่ และการปฏิบัติตามนโยบาย 5) กฎ ระเบียบด้านการศึกษารัฐ และ 6) ภาวะผู้นำของครูใหญ่ ผลการวิจัย พบว่า 1) การร่วมกัน ตัดสินใจมีประสิทธิผลเมื่อคณะกรรมการโรงเรียน มีอำนาจกำหนดนโยบายเอง 2) ภาวะผู้นำแบบร่วมมือ ของครูใหญ่ มีความสำคัญต่อโปรแกรมการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 3) บทบาทของผู้ตรวจ การศึกษายังมีความสำคัญต่อกระบวนการตัดสินใจของ คณะกรรมการโรงเรียน 4) ผู้บริหาร หน่วยงาน กลางที่เป็นกรรมการโรงเรียนสามารถสนับสนุน การตัดสินใจร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5) หน่วยงานกลางต้องถือว่าคณะกรรมการโรงเรียน มีความรับผิดชอบ และสามารถตรวจสอบได้ 6) นโยบายและการปฏิบัติของเขตพื้นที่ รวมทั้ง กฎหมายต่าง ๆ ของรัฐอาจเป็นอุปสรรคต่อการตัดสินใจ ของคณะกรรมการโรงเรียนในประเด็นที่ นักเรียนอาจได้รับเป็นประโยชน์สูงสุด การศึกษารายกรณีครั้งนี้ ช่วยเน้นย้ำว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นการริเริ่มที่ซับซ้อน และต้องการความร่วมมือจาก ทุก ๆ ฝ่ายนับตั้งแต่การ วางแผน ไปจนถึงขั้นพัฒนา นอกจากนี้ ก่อนที่จะนำการบริหารโดยใช้โรงเรียน



เป็นฐานมาใช้ ควรมีการศึกษานโยบายและการปฏิบัติของเขตพื้นที่อย่างจริงจัง ทั้งนี้ เพื่อประเมินว่าหลักการ ของการบริหารรูปแบบนี้สอดคล้องกับนโยบายและการปฏิบัติหรือไม่ หากไม่สอดคล้องก็ควรเร่งดำเนินการนำการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมาใช้ หรือมิฉะนั้นก็ต้องปรับเปลี่ยนนโยบาย

Brown (1999 : Web Site) ได้ทำการวิเคราะห์การรับรู้ความมีประสิทธิภาพของการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของกลุ่มผู้เกี่ยวข้องที่อยู่ในโรงเรียน และที่มาจากชุมชน ในฐานะที่เป็นเครื่องมือ หรือกลไกอย่างหนึ่งในการปฏิรูปการศึกษาโดยศึกษา 4 วิธี คือ 1) ภาวะผู้นำในโรงเรียน 2) บรรยากาศในโรงเรียน 3) ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน และ 4) การมีส่วนร่วมของ ชุมชน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ 1) แบบสอบถาม 2) การสัมภาษณ์กลุ่ม และ 3) กลุ่มโรงเรียน (แบ่งตามช่วงเวลาที่จะเข้าร่วมโครงการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน) 4) จำนวนปีที่ เข้าร่วมโครงการ และ 5) จำนวนปีที่ ร่วมมือกับเขตพื้นที่ ผลการศึกษาพบว่า 1) ตัวแปรกลุ่ม โรงเรียนเมื่อวิเคราะห์ร่วมกับบทบาท พบว่า มีปฏิสัมพันธ์อย่างนัยสำคัญกับภาวะผู้นำของ โรงเรียน บรรยากาศโรงเรียน ผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียน และการมีส่วนร่วมของชุมชน 2) แม้การ รับรู้ของผู้เกี่ยวข้องฝ่ายต่าง ๆ จะแตกต่างกันในบางด้านแต่แบบแผน (Pattern) ของบทบาท และกลุ่มโรงเรียนก็สอดคล้องกัน 3) การรับรู้ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนที่บริหารโดยใช้ โรงเรียนเป็นฐานของผู้เกี่ยวข้องสูงขึ้นตามจำนวนปีที่เข้าร่วมโครงการ 4) ตัวแปรอื่น ๆ ที่เหลือไม่แสดงนัยสำคัญของการมีปฏิสัมพันธ์

Mattar (2012 : 252-263) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานของโรงเรียนในเลบานอนโดยการสุ่มตัวอย่างกรณีที่รุนแรง (ห้าโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพสูงและห้าคนที่มีประสิทธิภาพต่ำ) นักวิจัยพบความแตกต่างในการกระตุ้นครู (Mattar. 2010) เช่นเดียวกับขอบเขตที่ผู้บริหารนำรูปแบบความเป็นผู้นำการเรียนการสอน (Mattar. 2012) ในทั้งสองชุดของโรงเรียน ที่นี้เธอมองหาประเด็นเพิ่มเติมภายในตัวอย่างเดียวกันที่ทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จสูงคนหนึ่งหรือมี ประสิทธิภาพต่ำหนึ่ง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนคือ: นักเรียน SES และคุณภาพของครูพวกเขาที่มีคุณภาพ (ความสามารถและคุณภาพของชีวิตการทำงานของพวกเขา) และวิธีที่พวกเขามีแรงจูงใจสไตร์ความเป็นผู้นำของครูใหญ่และโรงเรียน '

Price (2012 : 39-85) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ประสิทธิผลด้านทัศนคติ ของผู้อำนวยการหรือหัวหน้างาน และครู พบว่าทัศนคติของครูใหญ่และครูสามารถสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ สภาพภูมิอากาศโรงเรียนที่มีผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน แสดงให้เห็นว่าบรรยากาศของการมีส่วนร่วมในเรื่องการกำหนดวิสัยทัศน์และการเปิดกว้างสร้างสภาพภูมิอากาศโรงเรียนเชิงบวก มีอิทธิพลต่อทัศนคติในการเป็นมืออาชีพของโรงเรียนจากการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 'ความสัมพันธ์ระหว่างครูใหญ่ กับครูของพวกเขาส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจและครู', การทำงานร่วมกันและระดับความมุ่งมั่นในการทำงานสรุป: ทัศนคติมืออาชีพของโรงเรียนในรูปแบบขององค์กรภายใต้เงื่อนไขที่คล้ายกันนี้ ความสัมพันธ์เหล่านี้ส่งผลผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมของโรงเรียน เพราะศูนย์กลางและตำแหน่งผู้นำของพวกเขา โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะช่วยให้บทบาทของครูในความสัมพันธ์เหล่านี้ ความสัมพันธ์ของผู้ว่าจ้างในฐานะผู้นำโรงเรียนอย่างมากและส่งผลโดยตรงต่อทัศนคติของครูที่กำหนดบรรยากาศในการศึกษา

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมดพอจะสรุปได้ว่า การบริหารการศึกษาในโรงเรียน คือการรู้และเข้าในการบริหารใน 4 ภาระงาน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป โดยมีผู้บริหารหรือบุคลากรที่มีความรู้ มีประสบการณ์เข้าบริหารจัดการให้งานคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ การบริหารที่สำเร็จนั้นย่อมจะต้อง



ขึ้นอยู่กับบุคคล หลักการบริหาร แรงจูงใจ ภาวะผู้นำตลอดจนถึงบรรยากาศขององค์การที่จะส่งผลต่อ
บุคลากรและการบริหารในแต่ละองค์การ



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้ มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 ซึ่งมีรายละเอียดในการดำเนินงานดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การสร้างและการพัฒนาเครื่องมือ
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การจัดการกับข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอน จำนวน 1,011 คน ปีการศึกษา 2557 จำนวน 58 โรงเรียน จำแนกเป็น

- 1.1 ผู้บริหาร จำนวน 70 คน
- 1.2 ครูผู้สอน จำนวน 941 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอน จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ Krejcie และ Morgan แล้วใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด และคณะ. 2553 : 35) รวมทั้งหมด 512 คน แบ่งเป็นผู้บริหาร 66 คน และครูผู้สอน 446 คน

2.1 แบ่งโรงเรียนออกเป็น 3 ประเภท สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2542 : 25) กำหนดไว้ ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ขนาด ดังนี้

- 2.1.1 โรงเรียนขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1-120 คนลงมา
- 2.1.2 โรงเรียนขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121-300 คน
- 2.1.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป

2.2 ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 66 คน

2.3 ครูผู้สอนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 446 คน



ตาราง 3 จำนวนผู้บริหารและครูผู้สอน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

สถานภาพ	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน		รวม	
	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ขนาด เล็ก	4	4	51	44	55	48
ขนาด กลาง	42	38	578	230	620	268
ขนาด ใหญ่	24	24	312	172	336	196
รวม	70	66	941	446	1011	512

ขั้นตอนดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนการดำเนินงานแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ระยะที่ 1 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และระยะที่ 2 หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารและการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ระยะที่ 1 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาและศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

1. สรุปรอบแนวคิดโดยการสังเคราะห์จากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และจากการสอบถามผู้บริหารและครูผู้สอน เพื่อหาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร และครูผู้สอน โดยสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi – Structure Interview) ตามกรอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่ได้จากเอกสารงานวิจัย ซึ่งผู้วิจัยจะจัดส่งแบบ สอบถาม
3. นำผลสรุปรอบแนวคิด ปัจจัยที่ได้จากการศึกษาเอกสารและจากการสัมภาษณ์ ส่งไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องอีกครั้งหนึ่ง
4. ได้ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ระยะที่ 2 หาความสัมพันธ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

1. นำผลที่ได้จากระยะที่ 1 มาสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
2. นำแบบสอบถามที่ได้เสนอต่อกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของข้อคำถาม ความเหมาะสมของปริมาณข้อคำถาม ความชัดเจนของภาษา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของกรรมการควบคุม
3. นำแบบสอบถาม เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณา ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) รูปแบบของเครื่องมือและตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัด ความครอบคลุมของข้อคำถามและความชัดเจนของภาษา โดยมีผู้เชี่ยวชาญ 5 คน



เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับการปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีทั้งหมด 4 ข้อ โดยครอบคลุมข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพ ตำแหน่งหน้าที่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือก (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านกระบวนการเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ท แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ

ระดับ	5	หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ	4	หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
ระดับ	3	หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ	2	หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
ระดับ	1	หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 โดยครอบคลุม มาตรฐานการศึกษาที่ 13 ทั้ง 6 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

1. ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการบริหารและการจัดการศึกษารองรับการกระจายอำนาจ จำนวน 8 ข้อ
2. ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการบริหารเชิงกลยุทธ์และใช้หลักการมีส่วนร่วม จำนวน 4 ข้อ
3. ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีคณะกรรมการสถานศึกษา ร่วมพัฒนาสถานศึกษา จำนวน 4 ข้อ
4. ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีรูปแบบการบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ ของงาน จำนวน 4 ข้อ
5. ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการตรวจสอบและถ่วงดุล จำนวน 4 ข้อ
6. ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการใช้ผลการประเมินด้านคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนาระดับคุณภาพ จำนวน 4 ข้อ

เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามวิธีของ Likert เกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

ระดับ	5	หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ	4	หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
ระดับ	3	หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ	2	หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
ระดับ	1	หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด



การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา บทความ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ เพื่อนำผลที่ได้มาใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และใช้เป็นแนวทางในการในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามโดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีทั้งหมด 4 ข้อ โดยครอบคลุมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพ ตำแหน่งหน้าที่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือก (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1. ปัจจัยด้านบุคลากร ประกอบด้วย

1.1 ด้านผู้บริหาร จำนวน 7 ข้อ

1.2 ด้านครู จำนวน 6 ข้อ

2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม

2.1 ด้านสภาพเศรษฐกิจ จำนวน 7 ข้อ

2.2 ด้านสภาพสังคม จำนวน 6 ข้อ

2.3 ด้านความร่วมมือของชุมชน จำนวน 5 ข้อ

2.4 ด้านบรรยากาศในชั้นเรียน จำนวน 7 ข้อ

3. ปัจจัยด้านกระบวนการ

3.1 กระบวนการบริหาร จำนวน 9 ข้อ

3.2 กระบวนการเรียนการสอน จำนวน 5 ข้อ

3.3 กระบวนการนิเทศ จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 โดยครอบคลุม มาตรฐานการศึกษาที่ 13 ทั้ง 6 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

1. ด้านการบริหารและการจัดการศึกษารองรับการกระจายอำนาจ

2. ด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์และใช้หลักการมีส่วนร่วม

3. ด้านคณะกรรมการสถานศึกษาร่วมพัฒนาสถานศึกษา

4. ด้านรูปแบบการบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ ของงาน

5. ด้านการตรวจสอบและถ่วงดุล

6. ด้านการใช้ผลการประเมินด้านคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษา

ขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนาระดับคุณภาพ



3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสนอต่อกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของข้อคำถาม ความเหมาะสมของปริมาณข้อคำถาม ความชัดเจนของภาษา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของกรรมการควบคุม

4. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณา ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) รูปแบบของเครื่องมือและตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัด ความครอบคลุมของข้อคำถามและความชัดเจนของภาษา โดยมีผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ดังนี้

4.1 นายชาญชัย หนองขุนสาร วุฒิ กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนกุดเต่าวิทยาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3

4.2 นายวิชาญ เหล่าจันทร์อัน วุฒิ กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนป่าไม้อุทิศ 11
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3

4.3 นางเพ็ญศรี บุตรโคตร วุฒิ กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนบึงเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3

4.4 นายนายมานิจ เสน่หา วุฒิ ค.ม. สาขาการวัดผลและประเมินผล ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนท่าสีดาวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3

4.5 นายอัศวิน กิ่งแก้ว วุฒิ ค.ม. สาขาการวัดผลและประเมินผล ตำแหน่ง ครูชำนาญการ โรงเรียนไตรมิตรวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3

5. นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำนวน 30 ตัวอย่าง

6. หาคุณภาพของแบบสอบถามเป็นรายข้อได้แก่ การหาค่าอำนาจจำแนก โดยวิธี Item Total Correlation โดยอาศัยสูตร r_{xy} ของเพียร์สัน จากนั้นค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ ด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาดและคณะ. 2553 : 101-105) พบว่า มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ 0.36 ถึง 0.82 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.95

7. นำแบบสอบถามและผลที่ได้จากการทดลองใช้เสนอต่อกรรมการปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอข้อเสนอแนะในการปรับปรุงให้มีความสมบูรณ์ และขอความเห็นชอบก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

8. จัดพิมพ์เครื่องมือ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป



การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ติดต่อขอหนังสือราชการจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อขอความอนุเคราะห์จาก ผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ให้ออกหนังสือราชการ/หนังสือแจ้งเวียนขอความร่วมมือและส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง
2. ติดต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ให้ออกหนังสือแจ้งเวียนไปยังกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม
3. ผู้วิจัยเดินทางไปส่งแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างเอง และส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ให้กับกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่เป้าหมายที่กำหนดไว้ เมื่อกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามเสร็จแล้ว ให้บรรจุซองส่งคืนให้กับผู้วิจัยซึ่งผู้วิจัยจัดเตรียมซองพร้อมปิดอากรแสตมป์เจ้าหน้าที่ของถึงผู้วิจัยมอบให้กับกลุ่มตัวอย่างพร้อมกับแบบสอบถาม
4. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับแล้วตรวจสอบความสมบูรณ์ ความถูกต้องในการตอบ ซึ่งได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 512 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และทำการตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ พบว่า แบบสอบถามมีความสมบูรณ์ทุกฉบับ จึงใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน
 - 1.1 ร้อยละ (Percentage)
 - 1.2 ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean)
 - 1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้
 - ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยการหาค่าความถี่และร้อยละ (Percentage)
 - ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและปัจจัยด้านกระบวนการ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำมาแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานแล้วนำมาเทียบกับเกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด และคณะ (2553 : 35) ใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยและแปลความหมายดังนี้



ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 คะแนน	หมายถึง	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงาน โรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 คะแนน	หมายถึง	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงาน โรงเรียนอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 คะแนน	หมายถึง	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงาน โรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 คะแนน	หมายถึง	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงาน โรงเรียนอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 คะแนน	หมายถึง	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงาน โรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สำหรับเกณฑ์ที่ใช้ในการแปลความหมายของการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาส
ทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ใช้เกณฑ์ของ
บุญชม ศรีสะอาดและคณะ (2553 : 57) แปลความหมายการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 คะแนน	หมายถึง	มีการบริหารงาน โรงเรียนอยู่ในระดับ มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 คะแนน	หมายถึง	มีการบริหารงาน โรงเรียนอยู่ในระดับ มาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 คะแนน	หมายถึง	มีการบริหารงาน โรงเรียนอยู่ในระดับ ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 คะแนน	หมายถึง	มีการบริหารงาน โรงเรียนอยู่ในระดับ น้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 คะแนน	หมายถึง	มีการบริหารงาน โรงเรียนอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนกับ
การบริหารงานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำแนก
ตามปัจจัยแล้วมาหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment
Correlation) (บุญชม ศรีสะอาด และคณะ. 2553 : 47)

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาใน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 แล้วใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอย
พหุคูณ (Multiple Regression Analysis) (บุญชม ศรีสะอาด และคณะ. 2553 : 48) เพื่อศึกษา
ตัวแปรพยากรณ์ที่มีนัยสำคัญในการทำนายการดำเนินงานการบริหารงานของโรงเรียนขยายโอกาสทาง
การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3



สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

1.1 การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของเครื่องมือโดยให้ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน พิจารณาข้อความหรือข้อคำถามว่ามีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะหรือไม่ (Index of Consistency) โดยใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด และคณะ. 2553 : 136)

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

เมื่อ IC แทน ดัชนีความสอดคล้อง
 $\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

1.2 การหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (Discrimination Power) โดยใช้เทคนิค Item-Total Correlation ใช้สูตรของเพียร์สัน (บุญชม ศรีสะอาด และคณะ. 2553 : 136)

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

เมื่อ r_{xy} แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ X และ Y
 X แทน คะแนนของตัวแปร X
 Y แทน คะแนนของตัวแปร Y
 N แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

1.3 การทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability Test) ใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด และคณะ. 2553 : 101)

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

เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
 n แทน จำนวนข้อของเครื่องมือวัด
 $\sum S_i^2$ แทน ผลรวมของความแปรปรวนของแต่ละข้อ
 S_t^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวม



2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

2.1 ร้อยละ (Percentage) โดยใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด และคณะ. 2553 : 125)

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

เมื่อ P แทน ค่าร้อยละ

f แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นค่าร้อยละ

N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) โดยใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด และคณะ. 2553 : 125)

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

เมื่อ $\bar{X}$ แทน คะแนนเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม

N แทน จำนวนคะแนนในกลุ่มตัวอย่าง

2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด และคณะ. 2553 : 125)

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

เมื่อ S.D. แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประชากร

$N\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลัง

$(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

N แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง



3. สถิติทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

3.1 การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

3.2 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนขยายทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 แล้วใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Stepwise Method



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์และความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
X_1	แทน	ปัจจัยด้านบุคลากร
X_{11}	แทน	ด้านผู้บริหาร
X_{12}	แทน	ด้านครู
X_2	แทน	ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม
X_{21}	แทน	ด้านสภาพเศรษฐกิจ
X_{22}	แทน	ด้านสภาพสังคม
X_{23}	แทน	ด้านความร่วมมือของชุมชน
X_{24}	แทน	ด้านบรรยากาศในโรงเรียน
X_3	แทน	ปัจจัยด้านกระบวนการ
X_{31}	แทน	ด้านกระบวนการบริหาร
X_{32}	แทน	ด้านกระบวนการเรียนการสอน
X_{33}	แทน	ด้านกระบวนการนิเทศ
Y	แทน	การบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโดยรวม
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ปรับปรุง
SE_{est}	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบค่าวิกฤตจากการแจกแจงแบบ t
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบค่าวิกฤตจากการแจกแจงแบบ F
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ



b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
Y	แทน	คะแนนระดับการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Z	แทน	คะแนนระดับการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
r_{xy}	แทน	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาค้นคว้าได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยแยกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3

ตอนที่ 3 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ตอนที่ 4 การสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3

ผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 แยกเป็นรายด้าน 3 ด้าน คือ ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านกระบวนการ ดังตาราง 4



ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3
โดยรวมและเป็นรายด้าน

การบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
1. ปัจจัยด้านบุคลากร			
ด้านผู้บริหาร	4.47	0.58	มาก
ด้านครู	4.36	0.57	มาก
โดยรวม	4.42	0.53	มาก
2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม			
สภาพเศรษฐกิจ	3.77	0.75	มาก
สภาพสังคม	4.22	0.72	มาก
ความร่วมมือของชุมชน	4.16	0.78	มาก
บรรยากาศในโรงเรียน	4.25	0.54	มาก
โดยรวม	4.09	0.58	มาก
3. ปัจจัยด้านกระบวนการ			
กระบวนการบริหาร	3.99	0.54	มาก
กระบวนการเรียนการสอน	4.22	0.54	มาก
กระบวนการนิเทศ	4.08	0.64	มาก
โดยรวม	4.01	0.51	มาก
เฉลี่ยโดยรวม	4.17	0.54	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$)
และเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ปัจจัยด้านบุคลากร ($\bar{X} = 4.42$) ปัจจัยด้าน
สภาพแวดล้อม ($\bar{X} = 4.09$) และปัจจัยด้านกระบวนการ ($\bar{X} = 4.01$) มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
ตามลำดับ



ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับผลการศึกษาปัจจัยด้านบุคลากร
จำแนกตามผู้บริหาร โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ปัจจัยด้านบุคลากร (ผู้บริหาร)	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
1.	ผู้บริหารโรงเรียนมีมนุษยสัมพันธ์ดี ยิ้มแย้มแจ่มใส	4.48	0.68	มาก
2.	ผู้บริหารโรงเรียนเข้าร่วมกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ	4.46	0.71	มาก
3.	ผู้บริหารโรงเรียนบุคลิกดี	4.42	0.72	มาก
4.	ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ความสามารถ	4.52	0.63	มากที่สุด
5.	ผู้บริหารโรงเรียนมีวิสัยทัศน์ มุ่งมั่นต่อความสำเร็จ	4.51	0.66	มากที่สุด
6.	ผู้บริหารโรงเรียนพร้อมเข้าร่วมแก้ปัญหากับผู้ปกครองและ พร้อมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น	4.43	0.75	มาก
7.	ผู้บริหารโรงเรียนมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก	4.48	0.67	มาก
	โดยรวม	4.47	0.58	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 ปัจจัยด้านบุคลากร (ผู้บริหาร) โดยรวม
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ คือ ผู้บริหาร
โรงเรียนมีความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 4.52$) รองลงมา คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีวิสัยทัศน์ มุ่งมั่นต่อ
ความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.51$) ส่วนอีก 5 ข้อ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3
อันดับ คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีมนุษยสัมพันธ์ดี ยิ้มแย้มแจ่มใส ($\bar{X} = 4.48$) ผู้บริหารโรงเรียนมีชื่อเสียง
เป็นที่รู้จัก ($\bar{X} = 4.48$) และผู้บริหารโรงเรียนเข้าร่วมกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.46$)



ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับผลการศึกษาปัจจัยด้านบุคลากร
(ครูผู้สอน) โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ปัจจัยด้านบุคลากร (ครูผู้สอน)	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
1.	ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายเพื่อตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.36	0.63	มาก
2.	ครูได้จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอและเป็นปัจจุบัน	4.23	0.73	มาก
3.	ครูมีวิธีการวัดผลและประเมินผลที่หลากหลายตรงตามสภาพที่แท้จริงของผู้เรียน	4.32	0.68	มาก
4.	ครูให้การดูแลเอาใจใส่ อบรม นักเรียนอย่างสม่ำเสมอ	4.52	0.61	มากที่สุด
5.	ครูส่งเสริมให้นักเรียนได้ใช้ความคิดหรือค้นหาคำตอบและสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง	4.36	0.70	มาก
6.	ครูให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการประเมินผลงานของตนเองและเพื่อนนักเรียน	4.36	0.71	มาก
	โดยรวม	4.36	0.67	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 ปัจจัยด้านบุคลากร (ครูผู้สอน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ ครูให้การดูแลเอาใจใส่ อบรม นักเรียนอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.52$) ส่วนอีก 5 ข้อ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายเพื่อตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 4.36$) ครูส่งเสริมให้นักเรียนได้ใช้ความคิดหรือค้นหาคำตอบและสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ($\bar{X} = 4.36$) และครูให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการประเมินผลงานของตนเองและเพื่อนนักเรียน ($\bar{X} = 4.36$)



ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับผลการศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (สภาพเศรษฐกิจ) โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (สภาพเศรษฐกิจ)	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
1.	ผู้ประกอบการและชุมชนมีฐานะทางเศรษฐกิจดีสามารถให้การสนับสนุนการเงินแก่โรงเรียนได้	3.93	0.88	มาก
2.	ผู้ประกอบการมีรายได้ไม่เพียงพอกับการใช้จ่ายในครอบครัว	3.66	0.91	มาก
3.	ผู้ประกอบการและชุมชนมีรายได้เสริมจากการทำงานในกลุ่มพัฒนาอาชีพในท้องถิ่น	3.67	0.93	มาก
4.	ชุมชนมีรายได้เสริมและสามารถพึ่งตนเองได้จากการผลิตสินค้าหรือบริการ	3.72	0.81	มาก
5.	ผู้ประกอบการมีศักยภาพในการจัดหาวัสดุและอุปกรณ์ที่จำเป็นเพื่อใช้ในการเรียนการสอนของนักเรียน	3.76	0.87	มาก
6.	ผู้ประกอบการมีความสามารถในการจัดการค่าใช้จ่ายในครอบครัว	3.93	0.80	มาก
7.	ผู้ประกอบการมีรายได้ประจำที่มั่นคงแน่นอนจากการทำงาน	3.73	0.93	มาก
	โดยรวม	3.77	0.75	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (สภาพเศรษฐกิจ) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ ผู้ประกอบการและชุมชนมีฐานะทางเศรษฐกิจดีสามารถให้การสนับสนุนการเงินแก่โรงเรียนได้ ($\bar{X} = 3.93$) ผู้ประกอบการมีความสามารถในการจัดการค่าใช้จ่ายในครอบครัว ($\bar{X} = 3.93$) และผู้ประกอบการมีศักยภาพในการจัดหาวัสดุและอุปกรณ์ที่จำเป็นเพื่อใช้ในการเรียนการสอนของนักเรียน ($\bar{X} = 3.76$)



ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับผลการศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (สภาพสังคม) โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (สภาพสังคม)	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
1.	ผู้ปกครองและชุมชนมีความรู้สึกที่ดีต่อสถานศึกษา	4.16	0.83	มาก
2.	ผู้ปกครองและชุมชนมีความรู้สึกที่ดีต่อคณะครูและผู้บริหาร	4.18	0.87	มาก
3.	ผู้ปกครองและชุมชนเห็นคุณค่าและความสำคัญของการศึกษา	4.17	0.83	มาก
4.	ผู้ปกครองและชุมชนมีความเชื่อมั่นว่าการศึกษาคือกระบวนการพัฒนาคนให้สมบูรณ์	4.21	0.78	มาก
5.	ผู้ปกครองและชุมชนมีความเชื่อว่า การศึกษาคือปัจจัยหนึ่งที่ทำให้คนประสบความสำเร็จในชีวิต	4.22	0.75	มาก
6.	สถานศึกษากับชุมชนร่วมมือกันอนุรักษ์ประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามในท้องถิ่น	4.37	0.75	มาก
	โดยรวม	4.22	0.72	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (สภาพสังคม) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ สถานศึกษากับชุมชนร่วมมือกันอนุรักษ์ประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามในท้องถิ่น ($\bar{X} = 4.37$) ผู้ปกครองและชุมชนมีความเชื่อมั่นว่าการศึกษาคือปัจจัยหนึ่งที่ทำให้คนประสบความสำเร็จในชีวิต ($\bar{X} = 4.22$) และผู้ปกครองและชุมชนมีความเชื่อมั่นว่าการศึกษาคือกระบวนการพัฒนาคนให้สมบูรณ์ ($\bar{X} = 4.21$)



ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับผลการศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม
(ความร่วมมือของชุมชน) โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (ความร่วมมือของชุมชน)	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
1.	ผู้ปกครองและชุมชนให้ความร่วมมือในทุกกิจกรรมของโรงเรียน	4.19	0.86	มาก
2.	โรงเรียนได้รับความร่วมมือจากผู้ปกครองและชุมชนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.21	0.87	มาก
3.	ชุมชนให้การส่งเสริม สนับสนุนแหล่งเรียนรู้หรือสถานประกอบการที่มีในชุมชน	4.13	0.85	มาก
4.	โรงเรียนได้รับความร่วมมือจากผู้มีความรู้ความสามารถในท้องถิ่นเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน	4.19	0.88	มาก
5.	หน่วยงานภาครัฐและเอกชนในท้องถิ่นให้การสนับสนุนในการจัดการศึกษา	4.10	0.86	มาก
	โดยรวม	4.16	0.78	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (ความร่วมมือของชุมชน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ โรงเรียนได้รับความร่วมมือจากผู้ปกครองและชุมชนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($\bar{X} = 4.21$) ผู้ปกครองและชุมชนให้ความร่วมมือในทุกกิจกรรมของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.19$) และโรงเรียนได้รับความร่วมมือจากผู้มีความรู้ความสามารถในท้องถิ่นเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.19$)



ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับผลการศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม
(บรรยากาศในโรงเรียน) โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (บรรยากาศในโรงเรียน)	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
1.	จัดบรรยากาศในโรงเรียนให้มีแสงสว่างให้พอเพียง	4.38	0.63	มาก
2.	การจัดห้องเรียนให้สะอาด มีระเบียบ ปราศจากเสียงรบกวนจากภายนอก	4.29	0.65	มาก
3.	มีการจัดสื่อ – วัสดุ อุปกรณ์ สื่อเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ วิทยุเทป ให้พอเหมาะแก่ความต้องการของนักเรียน	4.27	0.66	มาก
4.	จัดโต๊ะ – เก้าอี้ กระดาน ตู้ชั้นวางของเป็นระเบียบ สะดวกแก่การใช้และจัดให้สวยงาม	4.27	0.64	มาก
5.	บัตรคำ ป้ายนิเทศ ภาพ จัดให้เป็นปัจจุบัน ทันต่อเหตุการณ์ และพร้อมที่จะนำไปใช้สอน	4.17	0.66	มาก
6.	จัดให้มีการแสดงผลงาน ครูควรนำผลงานดีเด่นของนักเรียนมาแสดง นักเรียนจะเกิดความภูมิใจและเกิดกำลังใจ	4.24	0.68	มาก
7.	จัดให้มีมุมเสริมความรู้ ให้ครบทุกกลุ่มประสบการณ์ หรือ อาจมีมุมเสริมความรู้ มุมข่าว มุมอ่าน	4.17	0.68	มาก
	โดยรวม	4.25	0.54	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (บรรยากาศในโรงเรียน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ จัดบรรยากาศในโรงเรียนให้มีแสงสว่าง ให้พอเพียง ($\bar{X} = 4.38$) การจัดห้องเรียนให้สะอาด มีระเบียบ ปราศจากเสียงรบกวนจากภายนอก ($\bar{X} = 4.29$) และจัดโต๊ะ – เก้าอี้ กระดาน ตู้ชั้นวางของเป็นระเบียบ สะดวกแก่การใช้และจัดให้สวยงาม ($\bar{X} = 4.27$)



ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับผลการศึกษาปัจจัยด้านกระบวนการ
(กระบวนการบริหาร) โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ปัจจัยด้านกระบวนการ (กระบวนการบริหาร)	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
1.	งานของโรงเรียนบรรลุเป้าหมาย กิจกรรมต่าง ๆ ได้รับการยกย่องชมเชย เช่น รางวัลกิจกรรมดีเด่น	4.26	0.66	มาก
2.	โรงเรียนมีชื่อเสียงทำให้ผู้ปกครองนักเรียนส่งบุตรหลานเข้าเรียนมากขึ้น	4.09	0.74	มาก
3.	ผู้บริหารได้รับรางวัลดีเด่นในการบริหารงาน	4.21	0.68	มาก
4.	ผู้บริหารและครูได้รับเชิญจากหน่วยงานต่าง ๆ ไปเป็นวิทยากรบรรยาย	4.10	0.75	มาก
5.	ครูได้รับการเสริมสร้างและพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.19	0.70	มาก
6.	ครูได้รับการส่งเสริมให้มีคุณสมบัติความรู้ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบ และมีจำนวนครูเพียงพอ	4.19	0.64	มาก
7.	นักเรียนได้รับรางวัลชนะเลิศกิจกรรมด้านต่าง ๆ	4.24	0.71	มาก
8.	นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดี	4.01	0.74	มาก
9.	นักเรียนออกกลางคันมีจำนวนน้อย	2.58	1.21	ปานกลาง
	โดยรวม	3.99	0.54	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 ปัจจัยด้านกระบวนการ (กระบวนการบริหาร) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 8 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ งานของโรงเรียนบรรลุเป้าหมาย กิจกรรมต่าง ๆ ได้รับการยกย่องชมเชย เช่น รางวัลกิจกรรมดีเด่น ($\bar{X} = 4.26$) นักเรียนได้รับรางวัลชนะเลิศกิจกรรมด้านต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.24$) และผู้บริหารได้รับรางวัลดีเด่นในการบริหารงาน ($\bar{X} = 4.21$) ส่วนอีก 1 ข้ออยู่ในระดับปานกลาง คือ นักเรียนออกกลางคันมีจำนวนน้อย ($\bar{X} = 2.58$)



ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับผลการศึกษาปัจจัยด้านกระบวนการ
(กระบวนการเรียนการสอน) โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ปัจจัยด้านกระบวนการ (กระบวนการเรียนการสอน)	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
1.	โรงเรียนมีหลักสูตรการสอนที่ถูกต้องตามความเป็นจริงและตรงตามความต้องการ เช่น หลักสูตรแกนกลาง และหลักสูตรท้องถิ่น	4.22	0.65	มาก
2.	โรงเรียนมีแนวทางในการจัดการเรียนการสอนได้เหมาะสมกับผู้เรียน	4.22	0.62	มาก
3.	โรงเรียนมีการจัดระบบการเรียนการสอนโดยใช้หลักสูตรที่ยืดหยุ่นเหมาะสมกับวัยและตรงกับศักยภาพของผู้เรียน	4.25	0.69	มาก
4.	โรงเรียนมีการจัดการเรียนการสอนให้ลักษณะอบรมเลี้ยงดูควบคู่ไปกับการให้การศึกษา	4.24	0.64	มาก
5.	โรงเรียนมีหลักสูตรสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น	4.18	0.67	มาก
	โดยรวม	4.22	0.54	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 ปัจจัยด้านกระบวนการ (กระบวนการเรียนการสอน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ โรงเรียนมีการจัดระบบการเรียนการสอนโดยใช้หลักสูตรที่ยืดหยุ่นเหมาะสมกับวัยและตรงกับศักยภาพของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.25$) โรงเรียนมีการจัดการเรียนการสอนให้ลักษณะอบรมเลี้ยงดูควบคู่ไปกับการให้การศึกษา ($\bar{X} = 4.24$) และโรงเรียนมีแนวทางในการจัดการเรียนการสอนได้เหมาะสมกับผู้เรียน ($\bar{X} = 4.22$)



ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับผลการศึกษาปัจจัยด้านกระบวนการ
(กระบวนการนิเทศ) โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ปัจจัยด้านกระบวนการ (กระบวนการนิเทศ)	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
1.	การจัดทำขั้นตอนและวิธีการนิเทศ	4.14	0.73	มาก
2.	การดำเนินการนิเทศโดยใช้กิจกรรมการนิเทศที่หลากหลายและเหมาะสม	4.13	0.76	มาก
3.	การอบรมปฏิบัติการด้านเทคนิคการสอน หรือการใช้สื่อในการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้สอนสามารถนำไปใช้ได้	4.13	0.67	มาก
4.	การตรวจเยี่ยมสังเกตการเรียนการสอนในชั้นเรียน	4.05	0.74	มาก
5.	การให้คำปรึกษาและคำแนะนำเพื่อให้การช่วยเหลือ	4.00	0.76	มาก
6.	การประเมินผลการนิเทศเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการนิเทศ	4.08	0.81	มาก
7.	การสรุปผลและรายงานผลการนิเทศ	4.05	0.78	มาก
	โดยรวม	4.08	0.64	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 ปัจจัยด้านกระบวนการ (กระบวนการนิเทศ) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ การจัดทำขั้นตอนและวิธีการนิเทศ ($\bar{X} = 4.14$) การอบรมปฏิบัติการด้านเทคนิคการสอน หรือการใช้สื่อในการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้สอนสามารถนำไปใช้ได้ ($\bar{X} = 4.13$) และการดำเนินการนิเทศโดยใช้กิจกรรมการนิเทศที่หลากหลายและเหมาะสม ($\bar{X} = 4.13$)



ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 ดังตาราง 14

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 ตามตัวบ่งชี้ที่ 1 – 6 โดยรวมและรายด้าน

ข้อที่	ตัวบ่งชี้ตามมาตรฐาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
1	ด้านตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการบริหารและการจัดการศึกษารองรับการกระจายอำนาจ	4.33	0.52	มาก
2	ด้านตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการบริหารเชิงกลยุทธ์และใช้หลักการมีส่วนร่วม	4.36	0.54	มาก
3	ด้านตัวบ่งชี้ที่ 3 มีคณะกรรมการสถานศึกษาร่วมพัฒนาสถานศึกษา	4.26	0.67	มาก
4	ด้านตัวบ่งชี้ที่ 4 มีรูปแบบการบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	4.27	0.55	มาก
5	ด้านตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการตรวจสอบและถ่วงดุล	4.26	0.60	มาก
6	ด้านตัวบ่งชี้ที่ 6 มีการใช้ผลการประเมินด้านผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนาระดับคุณภาพ	4.18	0.60	มาก
	โดยรวม	4.29	0.51	มาก

จากตาราง 14 พบว่า การบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$) และทุกตัวบ่งชี้อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการบริหารเชิงกลยุทธ์และใช้หลักการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.36$) ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการบริหารและการจัดการศึกษา รองรับการกระจายอำนาจ ($\bar{X} = 4.33$) ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีรูปแบบการบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ($\bar{X} = 4.27$) ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการตรวจสอบและถ่วงดุล ($\bar{X} = 4.26$) ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีคณะกรรมการสถานศึกษาร่วมพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.26$) และตัวบ่งชี้ที่ 6 มีการใช้ผลการประเมินด้านผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนาระดับคุณภาพ ($\bar{X} = 4.18$)



ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทาง
การศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ตามตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการบริหาร
และการจัดการศึกษารองรับการกระจายอำนาจ โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ตัวบ่งชี้ที่ 1	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
1	กำหนดภาระหน้าที่ การปฏิบัติงานด้านวิชาการ ชัดเจน สามารถปฏิบัติได้	4.33	0.61	มาก
2	กำหนดภาระหน้าที่ การปฏิบัติงานด้านงบประมาณชัดเจน สามารถปฏิบัติได้	4.34	0.58	มาก
3	กำหนดภาระหน้าที่ การปฏิบัติงานด้านการบริหารงาน บุคคลชัดเจน สามารถปฏิบัติได้	4.34	0.63	มาก
4	กำหนดภาระหน้าที่ การปฏิบัติงานด้านการบริหาร ทั่วไปชัดเจน สามารถปฏิบัติได้	4.38	0.61	มาก
5	มีระเบียบรองรับการบริหารที่สอดคล้องกับ กฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศมติคณะรัฐมนตรี ที่เกี่ยวข้องกับการกระจายอำนาจ	4.29	0.62	มาก
6	มีการจัดทำแผนปฏิบัติงาน ตามบทบาทหน้าที่ ในการปฏิบัติงาน 4 ด้าน ตรงตามความสามารถ	4.29	0.66	มาก
7	มีการพัฒนาการปฏิบัติงาน ตามที่ได้รับมอบหมาย เป็นระบบ ต่อเนื่อง	4.28	0.66	มาก
8	มีการใช้ผลการประเมินมาพัฒนาปรับปรุงแก้ไข ในการวางแผน สร้างแรงจูงใจ พัฒนาสมรรถนะ บุคลากร	4.33	0.64	มาก
	โดยรวม	4.33	0.52	มาก

จากตาราง 15 แสดงว่า การบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ตามตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการบริหารและการจัดการศึกษารองรับการกระจาย
อำนาจ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ
โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ กำหนดภาระหน้าที่การปฏิบัติงานด้านการ
บริหารทั่วไปชัดเจน สามารถปฏิบัติได้ ($\bar{X} = 4.38$) กำหนดภาระหน้าที่การปฏิบัติงานด้านงบประมาณ
ชัดเจน สามารถปฏิบัติได้ ($\bar{X} = 4.34$) และกำหนดภาระหน้าที่การปฏิบัติงานด้านการบริหารงาน
บุคคลชัดเจน สามารถปฏิบัติได้ ($\bar{X} = 4.34$)



ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทาง
การศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ตามตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการบริหาร
เชิงกลยุทธ์และใช้หลักการมีส่วนร่วม โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ตัวบ่งชี้ที่ 2	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
1	มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ที่ชัดเจน ปฏิบัติ ได้	4.41	0.56	มาก
2	เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วม	4.35	0.62	มาก
3	มีการใช้ข้อมูลสารสนเทศ พัฒนาทีมงานให้เกิด ความตระหนักทำงานด้วยความมุ่งมั่น เสียสละ	4.37	0.64	มาก
4	มีการติดตามประเมินความก้าวหน้าของเป้าหมาย ภารกิจกระบวนการผลผลิตอย่างเป็นระบบ	4.33	0.62	มาก
	โดยรวม	4.36	0.54	มาก

จากตาราง 16 แสดงว่า การบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ตามตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการบริหารเชิงกลยุทธ์และใช้หลักการมีส่วนร่วม
โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดย
เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 2 อันดับ คือ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ที่ชัดเจน
ปฏิบัติได้ ($\bar{X} = 4.41$) และมีการใช้ข้อมูลสารสนเทศ พัฒนาทีมงานให้เกิดความตระหนักทำงานด้วย
ความมุ่งมั่น เสียสละ ($\bar{X} = 4.37$)



ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ตามตัวบ่งชี้ที่ 3 มีคณะกรรมการสถานศึกษาร่วมพัฒนาสถานศึกษา โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ตัวบ่งชี้ที่ 3	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
1	มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีความรู้ความสามารถสอดคล้องกับภารกิจ 4 ด้าน เป็นไปตามสัดส่วนที่กฎหมายกำหนดและมีการกำหนดขอบข่ายภาระงานที่ชัดเจน	4.27	0.70	มาก
2	คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานร่วมวางแผนในการบริหารจัดการศึกษาทุกขั้นตอนตามความเหมาะสม	4.25	0.74	มาก
3	การปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา	4.26	0.76	มาก
4	มีผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน โปร่งใส ตรวจสอบได้ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องพึงพอใจ	4.23	0.74	มาก
	โดยรวม	4.26	0.67	มาก

จากตาราง 17 แสดงว่า การบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ตามตัวบ่งชี้ที่ 3 มีคณะกรรมการสถานศึกษาร่วมพัฒนาสถานศึกษา โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 2 อันดับ คือ มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีความรู้ความสามารถสอดคล้องกับภารกิจ 4 ด้าน เป็นไปตามสัดส่วนที่กฎหมายกำหนดและมีการกำหนดขอบข่ายภาระงานที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.27$) และการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.26$)



ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ตามตัวบ่งชี้ที่ 4 มีรูปแบบการบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ตัวบ่งชี้ที่ 4	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
1	ใช้ข้อมูลการดำเนินงานของรอบปีที่ผ่านมาข้อมูลสารสนเทศปัจจุบันในการกำหนดความสำเร็จของงาน	4.35	0.59	มาก
2	มีการจัดสรรงบประมาณตามแผนงานที่กำหนดปริมาณ และคุณภาพผลผลิตอย่างชัดเจน	4.26	0.64	มาก
3	มีการกำหนดขั้นตอน ผู้รับผิดชอบในการตรวจสอบผลการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โปร่งใส ตรวจสอบได้	4.26	0.61	มาก
4	มีการประเมินประสิทธิภาพ ประสิทธิผลการดำเนินงาน และนำผลการดำเนินงานไปใช้ประโยชน์	4.22	0.65	มาก
	โดยรวม	4.27	0.55	มาก

จากตาราง 18 แสดงว่า การบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ตามตัวบ่งชี้ที่ 4 มีรูปแบบการบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 2 อันดับ คือ ใช้ข้อมูลการดำเนินงานของรอบปีที่ผ่านมาข้อมูลสารสนเทศปัจจุบันในการกำหนดความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.35$) และมีการกำหนดขั้นตอน ผู้รับผิดชอบในการตรวจสอบผลการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โปร่งใส ตรวจสอบได้ ($\bar{X} = 4.26$)



ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ตามตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการตรวจสอบและถ่วงดุล โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ตัวบ่งชี้ที่ 5	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
1	มีแผนการ ตรวจสอบ การดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรม และแผนการควบคุมการบริหารความเสี่ยง	4.27	0.69	มาก
2	มีกระบวนการในการควบคุม กำกับให้การดำเนินงานถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้	4.29	0.65	มาก
3	บุคลากรในโรงเรียนนำแผนการควบคุมและบริหารความเสี่ยงไปใช้ในการปฏิบัติงาน	4.25	0.65	มาก
4	สรุปผลงานประจำปีและรายงานต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสาธารณชน	4.24	0.69	มาก
	โดยรวม	4.26	0.60	มาก

จากตาราง 19 แสดงว่า การบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ตามตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการตรวจสอบและถ่วงดุล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 2 อันดับ คือ มีกระบวนการในการควบคุม กำกับให้การดำเนินงานถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้ ($\bar{X} = 4.29$) และมีแผนการ ตรวจสอบ การดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรม และแผนการควบคุมการบริหารความเสี่ยง ($\bar{X} = 4.27$)



ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ตามตัวบ่งชี้ที่ 6 มีการใช้ผลการประเมินด้านผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนาระดับคุณภาพ โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ตัวบ่งชี้ที่ 6	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
1	มีผลสัมฤทธิ์ด้านคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับพอใช้และระดับดีรวมกันไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	4.14	0.70	มาก
2	มีการวิเคราะห์ผลคุณภาพผู้เรียนในมาตรฐานที่ 1 - 8	4.25	0.64	มาก
3	มีการจัดทำแผนยกระดับคุณภาพผู้เรียนและการดำเนินงานจนส่งผลให้คุณภาพผู้เรียนสูงขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา	4.25	0.66	มาก
4	มีผลการทดสอบรวบยอดระดับชาติเฉลี่ยตามเกณฑ์	4.05	0.76	มาก
	โดยรวม	4.18	0.60	มาก

จากตาราง 20 แสดงว่า การบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ตามตัวบ่งชี้ที่ 6 มีการใช้ผลการประเมินด้านผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนาระดับคุณภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 2 อันดับ คือ มีการวิเคราะห์ผลคุณภาพผู้เรียนในมาตรฐานที่ 1 - 8 ($\bar{X} = 4.25$) และมีการจัดทำแผนยกระดับคุณภาพผู้เรียนและการดำเนินงานจนส่งผลให้คุณภาพผู้เรียนสูงขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา ($\bar{X} = 4.25$)

ตอนที่ 3 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ทั้ง 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและปัจจัยด้านกระบวนการ กับการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ผลปรากฏดังตาราง 21 - 22



ตาราง 21 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารโรงเรียนขยายโอกาส
ทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ตัวแปรที่ศึกษา	X ₁	X ₂	X ₃	Y
X ₁	1.00	.643**	.757**	.701**
X ₂		1.00	.808**	.792**
X ₃			1.00	.839**
Y				1.00

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

จากตาราง 21 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ทุกปัจจัยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์สูงมี 2 คู่ คู่ที่ 1 คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (X₂) กับปัจจัยด้านกระบวนการ (X₃) ($r_{xy} = 0.808$) คู่ที่ 2 คือ ปัจจัยด้านบุคลากร (X₁) กับปัจจัยด้านกระบวนการ (X₃) ($r_{xy} = 0.757$) และมีความสัมพันธ์ “ค่อนข้างสูง” 1 คู่ คือ ปัจจัยด้านบุคลากร (X₁) กับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (X₂) ($r_{xy} = 0.643$)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าอยู่ในระดับสูง ทั้ง 3 ปัจจัย ตามลำดับดังนี้

1. ปัจจัยด้านกระบวนการ (X₃) มีความสัมพันธ์กับการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 อยู่ในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.839
2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (X₂) มีความสัมพันธ์กับการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 อยู่ในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.792
3. ปัจจัยด้านบุคลากร (X₁) มีความสัมพันธ์กับการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 อยู่ในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.701



ตาราง 22 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนขยายโอกาส
ทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมและรายข้อ

ตัวแปร ที่ศึกษา	X ₁₁	X ₁₂	X ₂₁	X ₂₂	X ₂₃	X ₂₄	X ₃₁	X ₃₂	X ₃₃	Y
X ₁₁	1.00	.692**	.421**	.481**	.480**	.566**	.544**	.631**	.574**	.643**
X ₁₂		1.00	.536**	.461**	.451**	.619**	.649**	.684**	.707**	.649**
X ₂₁			1.00	.611**	.611**	.572**	.606**	.613**	.669**	.624**
X ₂₂				1.00	.817**	.492**	.441**	.664**	.602**	.645**
X ₂₃					1.00	.537**	.521**	.603**	.632**	.702**
X ₂₄						1.00	.677**	.671**	.648**	.709**
X ₃₁							1.00	.631**	.690**	.671**
X ₃₂								1.00	.743**	.753**
X ₃₃									1.00	.829**
Y										1.00

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

จากตาราง 22 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ทุกปัจจัยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์สูงมี 2 คู่ คู่ที่ 1 คือ ด้านสภาพสังคม (X₂₂) กับด้านความร่วมมือของชุมชน (X₂₃) ($r_{xy} = 0.817$) คู่ที่ 2 คือ ด้านกระบวนการเรียนการสอน (X₃₂) กับด้านกระบวนการนิเทศ (X₃₃) ($r_{xy} = 0.743$) นอกนั้นมีความสัมพันธ์ “ค่อนข้างสูง” โดยมีค่าตั้งแต่ .421-.707

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ (X) แต่ละตัวกับตัวแปรเกณฑ์ (Y) จำนวน 9 ค่า พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรเกณฑ์ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งหมด มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .624 ถึง .829 ซึ่งด้านกระบวนการนิเทศ (X₃₃) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (Y) มากที่สุด ($r_{xy} = 0.829$) และด้านสภาพเศรษฐกิจ (X₂₁) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (Y) น้อยที่สุด ($r_{xy} = 0.624$)

ตอนที่ 4 การสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 9 ตัว กับตัวแปรเกณฑ์ การบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้วยวิธีเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นๆ (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีจำนวน 9 ตัว ผลปรากฏดังตาราง 23



ตาราง 23 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 เมื่อเพิ่มทีละตัว

ปัจจัย	R	R ²	Adjusted R Square	SEest	F	p
X ₁	.839	.7040	.704	.2783	1197.032**	.000
X ₁ , X ₂	.861	.7410	.740	.2604	719.683**	.000
X ₁ , X ₂ , X ₃	.865	.7480	.747	.2571	496.715**	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 23 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ การบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (Y) ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้ง 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านบุคลากร (X₁) ปัจจัยด้าน สภาพแวดล้อม (X₂) และปัจจัยด้านกระบวนการ (X₃)

สมการพยากรณ์การบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยใช้ตัวแปรพยากรณ์ 3 ตัว ที่กล่าวมาแล้ว คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์ของ ตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและในรูปคะแนนมาตรฐาน ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ตัว พยากรณ์ และผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสัมประสิทธิ์การถดถอยกับตัวแปรการบริหาร โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (Y) ปรากฏดังตาราง 24

ตาราง 24 ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยกับการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ปัจจัย	b	R	R ²	p	Collinearity Statistics VIF	Tolerance
ค่าคงที่ (a)	.633					
X ₁	.124	.839	.704	.000**	2.358	.424
X ₂	.277	.861	.741	.000**	2.896	.345
X ₃	.483	.865	.748	.000*	3.980	.251

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 24 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การ บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (Y) ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ปัจจัยด้านกระบวนการ (X₃) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (X₂) และปัจจัยด้านบุคลากร (X₁) โดยมีค่าคงที่เท่ากับ .633



ตาราง 25 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ ปัจจัยทั้ง 3 ตัว กับตัวแปรเกณฑ์ด้านการบริหาร โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (Y) ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ปัจจัย	B	β	t	p	Collinearity Statistics VIF	Tolerance
ปัจจัยด้านบุคลากร (X ₁)	.124	.128	3.725**	.000	2.358	.424
ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (X ₂)	.277	.316	8.286**	.000	2.896	.345
ปัจจัยด้านกระบวนการ (X ₃)	.483	.487	10.889**	.000	3.980	.251
R = .865 R ² = .748 R ² _{adj} = .747 SE _{est} = .2571 a = .633 F = 496.715						

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 25 พบว่า ปัจจัยด้านกระบวนการ (X₃) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (X₂) และ ปัจจัยด้านบุคลากร (X₁) มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบเท่ากับ .483, .277 และ .124 ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ .487, .316 และ .128 ตามลำดับ มีความสามารถในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 74.70 ซึ่งสามารถพยากรณ์การบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และตัวแปรพยากรณ์ไม่มีปัญหาเกี่ยวกับ Multicollinearity (VIF <10) โดยนำไปสร้างเป็นสมการได้ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ

$$Y = .633 + .483 X_3 + .277 X_2 + .124 X_1$$

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = .487 Z_{X_3} + .316 Z_{X_2} + .128 Z_{X_1}$$



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สรุปผล
3. อภิปรายผล
4. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

สรุปผล

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 สรุปได้ดังนี้

1. ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านกระบวนการ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากตามลำดับ และเมื่อพิจารณาแต่ละปัจจัยเป็นรายข้อ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ด้านผู้บริหาร ด้านครู บรรยาภาคนิโรงเรียน สภาพสังคม กระบวนการเรียนการสอน ความร่วมมือของชุมชน กระบวนการนิเทศ กระบวนการบริหาร และสภาพเศรษฐกิจ
2. ระดับการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกตัวบ่งชี้ โดยเรียงลำดับ



ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการบริหารเชิงกลยุทธ์และใช้หลักการมีส่วนร่วม ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการบริหารและการจัดการศึกษา รองรับการกระจายอำนาจ ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีรูปแบบการบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการตรวจสอบและถ่วงดุล ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีคณะกรรมการสถานศึกษา ร่วมพัฒนาสถานศึกษา และตัวบ่งชี้ที่ 6 มีการใช้ผลการประเมินด้านผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนาระดับคุณภาพ

3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 ทุกปัจจัยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์สูงมี 2 คู่ คู่ที่ 1 คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (X_2) กับปัจจัยด้านกระบวนการ (X_3) ($r_{xy} = 0.808$) คู่ที่ 2 คือ ปัจจัยด้านบุคลากร (X_1) กับปัจจัยด้านกระบวนการ (X_3) ($r_{xy} = 0.757$) และมีความสัมพันธ์ “ค่อนข้างสูง” 1 คู่ คือ ปัจจัยด้านบุคลากร (X_1) กับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (X_2) ($r_{xy} = 0.643$)

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาทุกปัจจัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเมื่อปัจจัยดังกล่าวมีค่าเพิ่มขึ้น ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาก็จะมากขึ้นด้วย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ปัจจัยด้านกระบวนการ ($r_{xy} = 0.839$) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ($r_{xy} = 0.792$) และปัจจัยด้านบุคลากร ($r_{xy} = 0.701$) โดยเขียนสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ

$$Y = .633 + .483 X_3 + .277 X_2 + .124 X_1$$

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = .487Z_{x3} + .316Z_{x2} + .128Z_{x1}$$

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านกระบวนการ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาแต่ละปัจจัยเป็นรายข้อ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ด้านผู้บริหาร ด้านครู บรรยาภาคนิโรงเรียน สภาพสังคม กระบวนการเรียนการสอน ความร่วมมือของชุมชน กระบวนการนิเทศ กระบวนการบริหาร และสภาพเศรษฐกิจ แสดงให้เห็นว่าบุคลากรทั้งผู้บริหาร และครู มีส่วนสำคัญในการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาให้เป็นไปอย่างประสบความสำเร็จ ซึ่งผู้บริหารถือได้ว่าเป็นผู้นำที่มีบทบาทสำคัญในการ



บริหารโรงเรียน ซึ่ง อำนาจ ชนวงค์ (2554 : 25) ได้เสนอไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ บุคคลที่มีความสามารถในการที่จะทำให้องค์การดำเนินไปอย่างก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมาย สามารถโน้มน้าวผู้ใต้บังคับบัญชามากกว่าการใช้อำนาจและอิทธิพลบังคับ โดยคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ประกอบด้วยเป็นผู้มีสติปัญญา คือ มีความรู้ทางวิชาการ มีความรู้วิชาเฉพาะ มีความรู้วิชาชีพ เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้มีการตัดสินใจที่ดี เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ เป็นผู้มีคุณลักษณะทางกาย คือ มีสุขภาพแข็งแรง ร่างกายสง่าผ่าเผย เป็นผู้มีความอดทน เป็นผู้มีความกล้า เป็นผู้มีคุณลักษณะทางบุคลิก คือ มีความทะเยอทะยาน มีความเชื่อมั่นในตนเอง ความซื่อสัตย์สุจริต ความมานะ ความมีจิตนาการ ความตื่นตัวอยู่เสมอ มีจริยธรรม มีน้ำใจ เป็นผู้มีความรู้ความสามารถด้านงาน คือ ปฏิบัติกิจกรรมทางด้านวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน และเป็นเป็นผู้มีคุณลักษณะทางสังคม คือ มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือ มีความยุติธรรม เป็นผู้เข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสังคม (ธีระ รุญเจริญ. 2547 : 65) ดังนั้นผู้บริหารจึงถือเป็นปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ในขณะที่ครู คือ ผู้อบรมสั่งสอน ถ่ายทอดความรู้ สร้างสรรค์ ภูมิปัญญา ผู้ประกอบอาชีพอย่างหนึ่งที่ทำหน้าที่สอนคน คือ สอนศิษย์หรือถ่ายทอดความรู้ให้แก่ศิษย์ และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อนำไปสู่ความเจริญรุ่งเรืองของสังคม และประเทศชาติ ปัจจัยดังกล่าวจึงเป็นปัจจัยหลักที่มีส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหาร สอดคล้องกับจุไรรัตน์ เอิบกมล (2550 : 105-112) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 พบว่า ปัจจัยในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านผู้บริหารโรงเรียน ด้านครูผู้สอน ด้านการเงินและด้านชุมชน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับฉัตรภรณ์ สถาปิตานนท์ (2550 : 103-112) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ได้รับรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมและรายด้านมีระดับการปฏิบัติหรือสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านครู ด้านสภาพทั่วไปของสถานศึกษา ด้านชุมชน และด้านผู้บริหาร ตามลำดับ

2. ระดับการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับฉัตรภรณ์ สถาปิตานนท์ (2550 : 103-112) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ได้รับรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมและรายด้านมีระดับการปฏิบัติหรือสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับมาก ซึ่งประสิทธิผลที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนนั้น จะเห็นได้ว่าผู้บริหารมีการบริหารเชิงกลยุทธ์และใช้หลักการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ โดยมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ที่ชัดเจน ปฏิบัติได้ นอกจากนี้การบริหารจัดการยังได้มีการใช้ข้อมูลสารสนเทศ พัฒนาทีมงานให้เกิดความตระหนักทำงานด้วยความมุ่งมั่น เสียสละ รวมถึงมีการบริหารและการจัดการศึกษารองรับการกระจายอำนาจตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งจะต้องดำเนินการ



ตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ ดังที่ Arnold and Feldman (1986 : 6) ได้เสนอว่า ประสิทธิภาพขององค์กร คือ ระดับของการปฏิบัติงานที่องค์กรคาดหวัง หรือ วางแผนไว้ สามารถบรรลุหรือสำเร็จลุล่วงไปได้ โดยองค์กรจะมีประสิทธิผล (Effectiveness) ได้นั้นเกิดจากปัจจัยหลายประการ เช่น ลักษณะส่วนบุคคลของคนในองค์กร (Personal Characteristics) รูปแบบความเป็นผู้นำ (Leadership styles) วัฒนธรรมองค์กร (organizational culture) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (working environment) ตัวแบบการปฏิบัติการขององค์กร (model of organizational operation) ความยืดหยุ่นขององค์กร (flexibility) และความผูกพันต่อองค์กร (organizational commitment) (Chien. 2007)

นอกจากนี้ Jamrog and Overholt (2005 : 11) ยังได้นำเสนอแนวคิดที่น่าสนใจ คือ ตัวแบบของประสิทธิผลขององค์กร โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 5 องค์ประกอบหลัก ๆ ที่มีส่วนสำคัญในการจัดวางองค์กรเพื่อบรรลุประสิทธิผลสูงสุดได้แก่ (1) การจัดวางกลยุทธ์ (strategic alignment) (2) การเน้นที่ลูกค้าเป็นหลัก (customer focus alignment) (3) ภาวะผู้นำและการจัดการบุคคลที่มีศักยภาพสูง (4) การจัดวางด้านผลการปฏิบัติงาน (performance alignment) และ (5) การจัดวางด้านวัฒนธรรม (cultural alignment) ดังนั้นจากหลักการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารด้วยกระบวนการต่างๆ จึงส่งผลประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก

3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ทุกปัจจัยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเมื่อปัจจัยดังกล่าวมีค่าเพิ่มขึ้น ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาก็จะมากขึ้นด้วย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ปัจจัยด้านกระบวนการ ประกอบด้วย กระบวนการบริหาร กระบวนการเรียนการสอน กระบวนการนิเทศ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย สภาพเศรษฐกิจ สภาพสังคม ความร่วมมือของชุมชนบรรยากาศในโรงเรียน และปัจจัยด้านบุคลากร ประกอบด้วยด้านผู้บริหาร และด้านครู สอดคล้องกับฉัตรภรณ์ สถาปัตานนท์ (2550 : 103-112) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ได้รับรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการเรียงลำดับตามความสำคัญ ได้แก่ สภาพสังคมที่เอื้ออำนวยต่อการบริหารงานวิชาการ ความรู้ความสามารถในเรื่อง หลักสูตรและการจัดกระบวนการเรียนรู้ของครู การมีส่วนร่วมของชุมชน ความพร้อมด้านวัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยีทางการศึกษา บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการบริหารงานวิชาการ และการดำเนินการนิเทศ กำกับ ติดตามผล สอดคล้องกับจิตรี รัตนภูเพ็ชร (2554 : 87-102) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมทางการเมือง และสภาพแวดล้อมความร่วมมือ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน สอดคล้องกับวรรณ เวชสัมฤทธิ์ (2554 : 139-148) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง ที่พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน กับคุณภาพการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน ทุกปัจจัยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งปัจจัยต่างๆ ล้วนแต่มีความสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นกระบวนการบริหารที่ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำที่ดี มีวิสัยทัศน์ในการบริหารงาน ส่งเสริมสนับสนุนครู



และนักเรียนให้ดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนงานหรือนโยบายของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ดังที่พัชรวิทย์ จันทรศิริสิริ (2554 : 84) ได้เสนอถึงภาวะผู้นำ ว่าหมายถึงความสามารถของบุคคลในการโน้มน้าวใจให้บุคคลอื่นถือปฏิบัติตาม ใ้งานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดขึ้น รวมถึง การแสดงออกถึงความรับผิดชอบในเรื่องต่างๆที่มีผลต่องาน และหน่วยงานความสามารถชี้แจง ให้ผู้อื่นเข้าใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานได้อย่างถูกต้อง เมื่อจำเป็นที่จะต้องตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ ก็สามารถตัดสินใจได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ความร่วมมือของชุมชนและบรรยากาศในโรงเรียนก็เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลต่อการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาค่อนข้างมากเช่นกัน โดยโรงเรียนมีการจัดห้องเรียนให้สะอาด มีระเบียบ ปราศจากเสียงรบกวนจากภายนอก มีแสงสว่างที่เพียงพอ มีการจัดสื่อ – วัสดุ อุปกรณ์ สื่อเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ โทรทัศน์ วิทยุเทป ได้เหมาะสมกับความต้องการของนักเรียน โดยมีผู้ปกครองและชุมชนให้ความร่วมมือในทุกกิจกรรมของโรงเรียน จึงเป็นผลให้ปัจจัยดังกล่าวมีผลในทางบวกกับประสิทธิผล ดังที่วัชรศักดิ์ สงค์ปาน (2541 : 27) ให้ความหมายว่า บรรยากาศองค์การเป็นสภาวะที่เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับสิ่งแวดล้อมต่างๆภายในโรงเรียน เช่นพฤติกรรมของผู้นำส่งผลต่อขวัญกำลังใจ

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 เรียงตามลำดับความสำคัญ คือ ปัจจัยด้านกระบวนการ (X_3) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (X_2) และปัจจัยด้านบุคลากร (X_1) ซึ่งสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่า สถานศึกษามีระบบการนิเทศการศึกษาดำเนินการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอน มีการพัฒนาระบบนิเทศและการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง จึงส่งผลให้เป็นปัจจัยสำคัญที่มีประสิทธิผลต่อการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สอดคล้องกับฉัตรภรณ์ สถาปิตานนท์ (2550 : 103-112) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ได้รับรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการเรียงลำดับตามความสำคัญ ได้แก่ สภาพสังคมที่เอื้ออำนวยต่อการบริหารงานวิชาการ ความรู้ความสามารถในเรื่องหลักสูตรและการจัดกระบวนการเรียนรู้ของครู การมีส่วนร่วมของชุมชน บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการบริหารงานวิชาการ และการดำเนินการนิเทศ กำกับ ติดตามผล สอดคล้องกับวรรณ เวชสัมฤทธิ์ (2554 : 139-148) ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง เรียงตามลำดับความสำคัญประกอบด้วย ปัจจัยด้านองค์การ (X_2) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร (X_1) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การ (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .39 สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐานได้ร้อยละ 15 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำข้อค้นพบที่เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการบริหารงานของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.2 ผู้บริหารควรยึดหลักการบริหารเชิงกลยุทธ์ และควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการในองค์กรเพื่อเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อการบริหารสถานศึกษา

1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ควรนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลสารสนเทศในการกำหนดนโยบายวางแผนในการกำหนดตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

1.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ควรจัดประชุม อบรม สัมมนา แก่ผู้บริหาร ให้มีความรู้ ทักษะ การบริหาร การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ แลกเปลี่ยนประสบการณ์เพื่อให้เกิดการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาการบริหารของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาเชิงคุณภาพโดยวิจัยในลักษณะกรณีศึกษา (Case Study) ซึ่งจะทำให้ได้แนวทางและรูปแบบในการพัฒนาเพื่อให้ได้ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาตามเกณฑ์ที่ชัดเจน

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานในด้านอื่น ๆ เช่น ด้านวัฒนธรรม องค์ ด้านภาวะผู้นำของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กมล ภูประเสริฐ. การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2545.
- กระทรวงศึกษาธิการ. คู่มือการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ), 2546.
- . คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ : คุรุสภาลาดพร้าว, 2545.
- กวี วงศ์พุม. ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพ, 2536.
- กาญจน์ เรืองมนตรี. องค์ประกอบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการศึกษา
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวปฏิรูปการศึกษา : กรณีศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา
มหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2547.
- กาญจน์ เรืองมนตรี และธรินธร นามวรรณ. การบริหารวิชาการและนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้
มหาสารคาม : ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2554.
- กำพล ฤทธิ์รักษา. ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ในโรงเรียนแกนนำปฏิรูป
กระบวนการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์
ค.ม. นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, 2545.
- กิตติมา ปริดีดิกล. การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : อักษรการพิมพ์, 2532.
- จริยพร โนนชัยยา. ความคิดเห็นของผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหารและครูหัวหน้างานที่มีต่อ การบริหาร
โรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร.
วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2541.
- จันทราณี สงวนนาม. ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : บั๊ค พอยท์, 2545.
- จิตรี รัตนภู่อิเชฐ. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี :
มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2554.
- จุไรรัตน์ เอิบกมล. การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน
ประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยราชภัฏ
พระนครศรีอยุธยา, 2544.
- จุไรรัตน์ เอิบกมล. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, 2550.
- เจตนา ลีสวรรณ. การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ใน
รูปแบบกลุ่มโรงเรียนและสหวิทยาเขต. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศิลปากร, 2543.



- ฉัตรภรณ์ สถาปิตานนท์. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานที่ได้รับรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา
เอกชนในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สวนสุนันทา, 2550.
- ชฎิล นิมนวล. แนวทางการเตรียมความพร้อมในการบริหารการศึกษา ขององค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2545.
- ถวิล มาตรเลี่ยม. การปฏิรูปการศึกษาโรงเรียนเป็นฐานการบริหารจัดการ. กรุงเทพฯ :
เสมธรรม, 2545.
- ถวิล อรัญเวส. “นักบริหารมีอาชีพในยุคเขตพื้นที่การศึกษา,” วารสารวิชาการ. 4(2) : 17-18 ;
กุมภาพันธ์, 2544.
- เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. พฤติกรรมขององค์กร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช,
2540.
- ธงชัย สันติวงษ์. การวางแผนเชิงกลยุทธ์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2539.
- ธีระ รุญเจริญ. การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2546.
- . ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ :
ข้าวฟ่าง, 2547.
- บุญชม ศรีสะอาด และคณะ. พื้นฐานการวิจัยการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 7. กทม. :
ประสานการพิมพ์, 2553.
- บุญช่วย ศิริเกษ. พฤติกรรมองค์กรในการบริหารการศึกษา. เลย : สถาบันราชภัฏเลย, 2540.
- บุรชัย ศิริมหาสาร. สภาวะการสอนนาย : ศาสตร์และศิลป์แห่งการเป็นผู้นำ. กรุงเทพฯ :
พริกหวานกราฟิก, 2549.
- ประภาศิริ สุพันธ์. การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ส่งผลต่อมาตรฐานด้านการบริหารและการ
จัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลภูมิภาคตะวันตก. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2550.
- ปรียาพรวงศ์ อนุตรโรจน์. การบริหารงานวิชาการ กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ. 2543.
- พรพรรณ อินทรประเสริฐ. องค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า.
วิทยานิพนธ์ ปรัช.ด. นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2550.
- พชรวิทย์ จันทรศิริ. การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร. มหาสารคาม : สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2554.
- พัฒนา เส็งเรียบ. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงาน. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 2545.
- ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์วงศ์. พฤติกรรมองค์กรและการบริหาร. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2540.
- มานพ พราหมณ์โชติ และคณะ. หลักการบริหารงบประมาณและการเงินโรงเรียน. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2545.
- ยนต์ ชุ่มจิต. ความเป็นครู. กรุงเทพฯ : พรินต์เฮ้าส์, 2546.
- ยุภาพร ทองลาภ. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมปฏิบัติงานของครูใน
จังหวัดปัตตานี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2550.



- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. การจัดการสมัยใหม่. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร, 2549.
- รุ่ง แก้วแดง. โรงเรียนนิติบุคคล. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2546.
- วชิราพันธ์ แดงทิพย์. คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของครูผู้สอนและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในโรงเรียนอำเภอไพศาลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครสวรรค์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ลพบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, 2548.
- วรรณา เวชสัมฤทธิ์. ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2554.
- วัชรศักดิ์ สงค์ปาน. ความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดยะลา. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2541.
- วัฒนาพร ระบุบุทกซ์. การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค. 2545.
- วันชัย พงษา. สภาพ ปัญหาและแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2551.
- วิทยา ประชากุล. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ลพบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, 2548.
- วินิจ เกตุขำ. มนุษย์สัมพันธ์สำหรับผู้บริหารยุคใหม่. กรุงเทพฯ : โอ.เอส.พรินติ้งเฮาส์, 2543.
- วิรัช วิรัชนิการวรรณ. การบริหารเมืองหลวงและการบริหารท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : โฟร์เพช, 2545.
- วิโรจน์ สารรัตน์นะ. การบริหาร หลักการ ทฤษฎี ประเด็นทางการศึกษา และบทวิเคราะห์องค์การทางการศึกษาไทย. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ, 2545.
- วิลาลย์ ไพโรจน์. การบริหารงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2540.
- ศจี อนันต์นพคุณ. กลวิธีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2542.
- ศิริพร พงษ์โรจน์. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : เทคนิค 19, 2540.
- ศิริลักษณ์ วิชยพงษ์. การศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานบุคลากรระหว่างผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา ที่เข้าสู่ตำแหน่งโดยการคัดเลือกจากกลุ่มคัดเลือกและกลุ่มสอบทั่วไป สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, 2546.
- สมชาติ มณีวรรณ. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายุทธยานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 2551.
- สมเดช สีแสง. คู่มือปฏิบัติการราชการและเตรียมสอบผู้บริหารการศึกษา (ฉบับปรับปรุงใหม่). พิมพ์ครั้งที่ 4. นครสวรรค์ : ริมปิงการพิมพ์, 2542.



- สมบัติ บุญประเคน. “ผู้บริหารยุคปฏิรูปการศึกษาตามลักษณะ 5 ป,” วารสารครูขอนแก่น. 1(2) : 20-21 ; สิงหาคม, 2544.
- สมยศ นาวิการ. การบริหารและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ผู้จัดการ, 2540.
- สวัสดี พานกลาง. ปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2546.
- สวัสดี พานทอง. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2550.
- สอแสง จงสวัสดิ์พัฒนา. การใช้ข้อมูลสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2546.
- สัมพันธ์ ภูไพบูลย์. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ ; พัทธอักษร, 2540.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. ข้อมูลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. ร้อยเอ็ด : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3, 2554.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. คู่มือดำเนินงานโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานนิเทศและพัฒนามาตรฐานการศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2541.
- . ครูแห่งชาติ. กรุงเทพฯ : เซเวนพรีนติ้งกรุ๊ป, 2543.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550. กรุงเทพฯ : ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2550.
- . มาตรฐานการบริหารและการจัดการศึกษาโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2554.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. “การบริหารตามแนวปฏิรูปการศึกษา,” วารสารวิชาการ. 5(6) : 23-30 ; พฤษภาคม, 2545.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. การวิจัยเชิงนโยบายรูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนว พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : การศาสนา, 2544.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง 2552-2561. กรุงเทพฯ : พรักหวานกราฟฟิค, 2552.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและปฏิบัติ. เชียงราย : สถาบันราชภัฏเชียงราย, 2544.
- สุนีย์ บุญทิม. การศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ในช่วงปฏิรูปการศึกษา (พ.ศ. 2539 - 2550) ตามความคาดหวังของผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.



- สุปราณี สีทอง. ผู้บริหารในยุคการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง. 10 สิงหาคม 2552.
<<http://www.kroobannok.com/>> 12 กรกฎาคม 2554.
- สุพล วังสินธ์. “การบริหารโรงเรียนตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา,” วารสารวิชาการ. 5(6) : 29-30 ; มิถุนายน, 2545.
- สุศักดิ์ ปาเฮ. “สู่มิติการเป็นนักบริหารการศึกษามีอาชีพ,” วารสารวิชาการ. 3(6) : 70-74 ; มิถุนายน, 2543.
- โสรัจ พิศชนชม. หลักสูตรและการจัดการมัธยมศึกษา. อุดรธานี : สำนักส่งเสริมวิชาการ คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏอุดรธานี, 2542.
- หวน พินธุพันธ์. การบริหารการศึกษานักบริหารมืออาชีพ. นนทบุรี : พินธุพันธ์การพิมพ์, 2548.
- อนุศักดิ์ สมิตสันต์. การบริหารวิชาการ. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (บางเขน), 2540.
- อภิญญา พันธุ์สุวรรณ. วิธีเลี้ยงลูกให้น่ารัก. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2548.
- อาทิตย์ แก้วมณี. สภาพปัจจุบัน ปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเทศบาล จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล, 2551.
- อำนาจ ชนะวงศ์. ภาวะผู้นำทางการศึกษา. มหาสารคาม : เอกสารประกอบการสอน ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2554.
- อุทัย บุญประเสริฐ. หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2549
- Arnold, H.J. and D.C. Feldman. Organizational Behavior. New York : McGraw-Hill, 1986.
- Brown, B.R. An Analysis of The Perceived Effectiveness of School-based management by School and Community Stakeholders. Thesis Ed.D. Illinois : Northern Illinois University, 1999.
<<http://search.proquest.com/docview/304463542?accountid=50152>>
December 2014.
- Chien, M. H. A Study of The Factors Effecting Organizational Effectiveness. s.l. : s.n., 2007.
- Hughes, Michael T. and J. Freeman. “Obstacles To Comparative Studies,” in New Perspectives on Organizational Effectiveness. p. 62-66. SanFranciscso : Jossey-Bass, 1999.
- Jamrog, J. J. and M. H, Overholt. “Measuring organizational effectiveness,” Canadian Management Centre Special Report. 5(4) : 1-17, 2005.



- Kinkade, D.A. Factors That Affect A School-Based Management Team's Ability to Make and Implement Teaching and Learning Decisions. Thesis Ed.D. United States, Massachusetts : Harvard University, 1996.
<<http://search.proquest.com/docview/304245817?accountid=50152>>
December 2014.
- Mattar, Dorine M. "Factors Affecting the Performance of Public Schools in Lebanon," International Journal of Educational Development. 32(2) : 252-263 ;
March, 2012.
- Meneses-Trejo , Maria J. A Comparison of Effective Leadership Characteristics and Policy Implementation : The Role of Educational Leaders in Developing and Maintaining an Environment that Improves Efficiency in Schools. Thesis Ed.D. United States, California : California State University, 2003.
<<http://search.proquest.com/docview/305482339?accountid=50152>>
December 2014.
- Price, Heather E. "Principals' Attitudes and Behaviors Matter: How Principals' Relationships With Their Teachers Affect School Climate," Educational Administration Quarterly. 48(10) : 39-85 ; May, 2012.
- Robbins, F. P. Organization Theory: Structure Design and Applications. 2nd ed. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, 1989
- Stoner, James A.F. and Edward R. Freeman. Management. 4th ed. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, 1989.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถาม
เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาส
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้สำหรับผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา
 2. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3
 3. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอนคือ
 ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาส
 ตอนที่ 3 การบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
 4. โปรดอ่านคำถามแต่ละข้อให้เข้าใจแล้วตอบให้ตรงกับระดับพฤติกรรมที่ท่านปฏิบัติหรือประสิทธิผลที่เป็นจริงในสถานศึกษาของท่านกรุณาตอบให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง
 - 5 คำตอบที่ได้ผู้วิจัยจะนำไปวิเคราะห์ในภาพรวมเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใดผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อเกิดคุณภาพและเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป
- จึงใคร่ขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีจึงขอขอบพระคุณ
 อย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาวมยุรา ไชยโส
 นิสิตปริญญาโทสาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยมหาสารคาม



ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ☒ ในช่องที่แสดงถึงสถานภาพของท่าน

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตำแหน่ง

☐

ผู้บริหาร

☐

ครูผู้สอน



ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

คำชี้แจงโปรดทำเครื่องหมาย ☒ ในช่องที่แสดงถึงระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนขยาย
โอกาสตามสภาพที่เป็นจริงในสถานศึกษา
ระดับการพิจารณา

- 5 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ปัจจัยด้านบุคลากร						
	ด้านผู้บริหาร					
1	ผู้บริหารโรงเรียนมีมนุษยสัมพันธ์ดี ยิ้มแย้มแจ่มใส					
2	ผู้บริหารโรงเรียนเข้าร่วมกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ					
3	ผู้บริหารโรงเรียนบุคลิกดี					
4	ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ความสามารถ					
5	ผู้บริหารโรงเรียนมีวิสัยทัศน์ มุ่งมั่นต่อความสำเร็จ					
6	ผู้บริหารโรงเรียนพร้อมเข้าร่วมแก้ปัญหากับผู้ปกครองและพร้อมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น					
7	ผู้บริหารโรงเรียนมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก					
	ด้านครู					
1	ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายเพื่อตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล					
2	ครูได้จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอและเป็นปัจจุบัน					
3	ครูมีวิธีการวัดผลและประเมินผลที่หลากหลายตรงตามสภาพที่แท้จริงของผู้เรียน					
4	ครูให้การดูแลเอาใจใส่ อบรม นักเรียนอย่างสม่ำเสมอ					
5	ครูส่งเสริมให้นักเรียนได้ใช้กระบวนการคิดหรือค้นหาคำตอบและสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง					
6	ครูให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการประเมินผลงานของตนเองและเพื่อนนักเรียน					



	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม						
สภาพเศรษฐกิจ						
1	ผู้ประกอบการและชุมชนมีฐานะทางเศรษฐกิจดีสามารถให้การสนับสนุนการเงินแก่โรงเรียนได้					
2	ผู้ประกอบการมีรายได้ไม่เพียงพอกับการใช้จ่ายในครอบครัว					
3	ผู้ประกอบการและชุมชนมีรายได้เสริมจากการทำงานในกลุ่มพัฒนาอาชีพในท้องถิ่น					
4	ชุมชนมีรายได้เสริมและสามารถพึ่งตนเองได้จากการผลิตสินค้าหรือบริการ					
5	ผู้ประกอบการมีศักยภาพในการจัดหาวัสดุและอุปกรณ์ที่จำเป็นเพื่อใช้ในการเรียนการสอนของนักเรียน					
6	ผู้ประกอบการมีความสามารถในการจัดการค่าใช้จ่ายในครอบครัวได้					
7	ผู้ประกอบการมีรายได้ประจำที่มั่นคงแน่นอนจากการทำงาน					
สภาพสังคม						
1	ผู้ประกอบการและชุมชนมีความรู้สึกที่ดีต่อสถานศึกษา					
2	ผู้ประกอบการและชุมชนมีความรู้สึกที่ดีต่อคณะครูและผู้บริหาร					
3	ผู้ประกอบการและชุมชนเห็นคุณค่าและความสำคัญของการศึกษา					
4	ผู้ประกอบการและชุมชนมีความเชื่อมั่นว่าการศึกษาคือกระบวนการพัฒนาคนให้สมบูรณ์					
5	ผู้ประกอบการและชุมชนมีความเชื่อว่า การศึกษาคือปัจจัยหนึ่งที่ทำให้คนประสบความสำเร็จในชีวิต					
6	สถานศึกษากับชุมชนร่วมมือกันอนุรักษ์ประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามในท้องถิ่น					
ความร่วมมือของชุมชน						
1	ผู้ประกอบการและชุมชนให้ความร่วมมือในทุกกิจกรรมของโรงเรียน					
2	โรงเรียนได้รับความร่วมมือจากผู้ประกอบการและชุมชนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา					
3	ชุมชนให้การส่งเสริม สนับสนุนแหล่งเรียนรู้หรือสถานประกอบการที่มีในชุมชน					
4	โรงเรียนได้รับความร่วมมือจากผู้มีความรู้ความสามารถในท้องถิ่นเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน					
5	หน่วยงานภาครัฐและเอกชนในท้องถิ่นให้การสนับสนุนในการจัดการศึกษา					



	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	บรรยากาศในโรงเรียน					
1	จัดบรรยากาศในโรงเรียนให้มีแสงสว่างให้พอเพียง					
2	การจัดห้องเรียนให้สะอาด มีระเบียบ ปราศจากเสียงรบกวนจากภายนอก					
3	มีการจัดสื่อ – วัสดุ อุปกรณ์ สื่อเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ โทรทัศน์ วิทยุเทป ให้พอเหมาะแก่ความต้องการของนักเรียน					
4	จัดโต๊ะ – เก้าอี้ กระดาน ตู้ชั้นวางของเป็นระเบียบ สะดวกแก่การใช้และจัดให้สวยงาม					
5	บัตรคำ ป้ายนิเทศ ภาพ จัดให้เป็นปัจจุบัน ทันต่อเหตุการณ์และพร้อมที่จะนำไปใช้สอน					
6	จัดให้มีการแสดงผลงานดีเด่นของครูและนักเรียนซึ่งแสดงออกถึงความภาคภูมิใจ					
7	จัดให้มีมุมเสริมความรู้ ให้ครบทุกกลุ่มประสบการณ์ หรือจัดมุมเสริมความรู้					
	ปัจจัยด้านกระบวนการ					
	กระบวนการบริหาร					
1	การดำเนินงานงานของโรงเรียนบรรลุเป้าหมาย กิจกรรมต่าง ๆ ได้รับการยกย่องชมเชย เช่น รางวัลกิจกรรมดีเด่น					
2	โรงเรียนมีชื่อเสียงทำให้ผู้ปกครองนักเรียนส่งบุตรหลานเข้าเรียนมากขึ้น					
3	ผู้บริหารได้รับรางวัลดีเด่นในการบริหารงาน					
4	ผู้บริหารและครูได้รับเชิญจากหน่วยงานต่าง ๆ ไปเป็นวิทยากรบรรยายให้ความรู้					
5	ครูได้รับการเสริมสร้างและพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
6	ครูได้รับการส่งเสริมให้สอนตรงตามคุณวุฒิ ตามความรู้ความสามารถกับงานที่รับผิดชอบ และมีจำนวนครูเพียงพอ					
7	นักเรียนได้รับรางวัลชนะเลิศกิจกรรมด้านต่าง ๆ					
8	นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดี					
9	นักเรียนออกกลางคันมีจำนวนน้อย					
	กระบวนการเรียนการสอน					
1	โรงเรียนมีหลักสูตรการสอนที่ถูกต้องตามความเป็นจริงและตรงตามความต้องการ เช่น หลักสูตรแกนกลาง และหลักสูตรท้องถิ่น					
2	โรงเรียนมีแนวทางในการจัดการเรียนการสอนได้เหมาะสมกับผู้เรียน					
3	โรงเรียนมีการจัดระบบการเรียนการสอนโดยใช้หลักสูตรที่ยืดหยุ่นเหมาะสมกับวัยและตรงกับศักยภาพของผู้เรียน					



	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
4	โรงเรียนมีการจัดการเรียนการสอนให้ลักษณะอบรมเลี้ยงดูควบคู่ไปกับการให้การศึกษา					
5	โรงเรียนมีหลักสูตรสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น					
	กระบวนการนิเทศ					
1	การจัดทำขั้นตอนและวิธีการนิเทศ					
2	การดำเนินการนิเทศโดยใช้กิจกรรมการนิเทศที่หลากหลายและเหมาะสม					
3	การอบรมปฏิบัติการด้านเทคนิคการสอน หรือการใช้สื่อในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้สอนสามารถนำไปใช้ได้					
4	การตรวจเยี่ยมสังเกตการเรียนการสอนในชั้นเรียน					
5	การให้คำปรึกษาและคำแนะนำเพื่อการช่วยเหลือ					
6	การประเมินผลการนิเทศเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการนิเทศ					
7	การสรุปผลและรายงานผลการนิเทศ					



ตอนที่ 3 การบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมายในช่องที่แสดงถึงระดับคุณภาพการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ตัวบ่งชี้		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการบริหารและการจัดการศึกษารองรับการกระจายอำนาจ						
1	กำหนดภาระหน้าที่การปฏิบัติงานด้านวิชาการชัดเจนสามารถปฏิบัติได้					
2	กำหนดภาระหน้าที่การปฏิบัติงานด้านงบประมาณชัดเจนสามารถปฏิบัติได้					
3	กำหนดภาระหน้าที่การปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลชัดเจนสามารถปฏิบัติได้					
4	กำหนดภาระหน้าที่การปฏิบัติงานด้านการบริหารทั่วไปชัดเจนสามารถปฏิบัติได้					
5	มีระเบียบรองรับการบริหารที่สอดคล้องกับกฎหมายกฎระเบียบประกาศมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับการกระจายอำนาจ					
6	มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน 4 ด้านตรงตามความสามารถ					
7	มีการพัฒนาการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายเป็นระบบต่อเนื่อง					
8	มีการใช้ผลการประเมินมาพัฒนาปรับปรุงแก้ไขในการวางแผนสร้างแรงจูงใจพัฒนาสมรรถนะบุคลากร					
ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการบริหารเชิงกลยุทธ์และใช้หลักการมีส่วนร่วม						
1	มีการกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจเป้าประสงค์ที่ชัดเจนปฏิบัติได้					
2	เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วม					
3	มีการใช้ข้อมูลสารสนเทศ พัฒนาทีมงานให้เกิดความตระหนักทำงานด้วยความมุ่งมั่น เสียสละ					
4	มีการติดตามประเมินความก้าวหน้าของเป้าหมายภารกิจกระบวนการผลผลิตอย่างเป็นระบบ					
ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีคณะกรรมการสถานศึกษาร่วมพัฒนาสถานศึกษา						
1	มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีความรู้ความสามารถสอดคล้องกับโครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนเป็นไปตามสัดส่วนที่กฎหมายกำหนดและมีการกำหนดขอบข่ายภาระงานที่ชัดเจน					
2	คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานร่วมวางแผนในการบริหารจัดการศึกษาทุกขั้นตอนตามความเหมาะสม					
3	การปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา					



	ตัวบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
4	มีผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนโปร่งใสตรวจสอบได้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องพึงพอใจ					
	ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีรูปแบบการบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน					
1	ใช้ข้อมูลการดำเนินงานของรอบปีที่ผ่านมา					
2	ข้อมูลสารสนเทศปัจจุบันสามารถกำหนดแนวทางสู่					
3	ความสำเร็จของงาน					
4	มีการจัดสรรงบประมาณตามแผนงาน					
	ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการตรวจสอบและถ่วงดุล					
1	มีแผนการ ตรวจสอบ การดำเนินงาน					
2	ตามโครงการ/กิจกรรม และแผนการควบคุม					
3	บุคลากรในโรงเรียนนำแผนการควบคุมและบริหารความเสี่ยงไปใช้ในการปฏิบัติงาน					
4	สรุปผลงานประจำปีและรายงานต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสาธารณชน					
	ตัวบ่งชี้ที่ 6 มีการใช้ผลการประเมินด้านผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนาระดับคุณภาพ					
1	มีผลสัมฤทธิ์ด้านคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับพอใช้และระดับดีรวมกันไม่น้อยกว่าร้อยละ 80					
2	มีการวิเคราะห์ผลคุณภาพผู้เรียนในมาตรฐานที่ 1 - 8					
3	มีการจัดทำแผนยกระดับคุณภาพผู้เรียนและการดำเนินงานจนส่งผลให้คุณภาพผู้เรียนสูงขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา					
4	มีผลการทดสอบรวบยอดระดับชาติเฉลี่ยตามเกณฑ์					

ขอขอบพระคุณอย่างสูงยิ่ง



ภาคผนวก ข
คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล



ตาราง 26 ค่าอำนาจจำแนก (r_{xy}) และค่าความเชื่อมั่น (α) ของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ
การบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ร้อยเอ็ด เขต 3

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1	0.45	31	0.56
2	0.47	32	0.64
3	0.57	33	0.46
4	0.68	34	0.78
5	0.75	35	0.74
6	0.58	36	0.50
7	0.80	37	0.58
8	0.55	38	0.50
9	0.78	39	0.62
10	0.67	40	0.80
11	0.58	41	0.56
12	0.50	42	0.66
13	0.49	43	0.45
14	0.78	44	0.62
15	0.67	45	0.46
16	0.59	46	0.75
17	0.55	47	0.68
18	0.66	48	0.63
19	0.49	49	0.77
20	0.57	50	0.66
21	0.40	51	0.58
22	0.81	52	0.55
23	0.65	53	0.64
24	0.39	54	0.34
25	0.44	55	0.48
26	0.36	56	0.82
27	0.57	57	0.57
28	0.367	58	0.81
29	0.48	59	0.57
30	0.58	60	0.66



ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
61	0.58	75	0.64
62	0.56	76	0.66
63	0.74	77	0.75
64	0.82	78	0.81
67	0.54	79	0.37
66	0.55	80	0.54
67	0.36	81	0.75
68	0.58	82	0.64
69	0.64	83	0.52
70	0.54	84	0.57
71	0.58	85	0.49
72	0.55	86	0.50
73	0.64	87	0.55
74	0.82		

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ 0.36 ถึง 0.82

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.95



ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์



ประวัติย่อของผู้วิจัย



ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวมยุรา ไชยโส
วันเกิด	วันที่ 10 ตุลาคม พ.ศ. 2521
สถานที่เกิด	อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 176 หมู่ที่ 6 ตำบลหนองขุ่นใหญ่ อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด รหัสไปรษณีย์ 45210 โทรศัพท์ 087-861-3010
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ครู อันดับ คศ.2
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนท่าสีดาวิทยา ตำบลท่าสีดา อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด รหัสไปรษณีย์ 45210
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2537	มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนหนองพอกวิทยา อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด
พ.ศ. 2539	มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนหนองพอกวิทยา อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด
พ.ศ. 2543	ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) สาขาวิชาเอกภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
พ.ศ. 2558	ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

