



การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

สุกัญญา ทองทิพย์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
พุทธศักราช 2560

การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

สุกัญญา ทองทิพย์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
พุทธศักราช 2560

ADMINISTRATION TOWARDS EXCELLENCE OF SCHOOLS UNDER  
SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 24

SUKANYA THONGTHIP


THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS  
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION  
PROGRAM IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION  
GRADUATE SCHOOL  
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY  
2017

หัวข้อวิทยานิพนธ์ : การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24  
ชื่อนักศึกษา : สุกัญญา ทองทิพย์  
ชื่อปริญญา : ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชา : การบริหารการศึกษา  
ปีพุทธศักราช : 2560  
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก : พระครูสุธีจรรย์วัฒน์, ดร.  
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม : ผศ.ดร.วิฑูล ทาชา

---

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่ง  
ของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

  
.....  
(พระมหากษัตริย์ ญาณวฑูโตม, ผศ.ดร.)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์:

ประธานกรรมการ

  
.....  
(พระครูธรรมมาภิสมัย, ดร.)


กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก)

  
.....  
(พระครูสุธีจรรย์วัฒน์, ดร.)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม)

  
.....  
(ผศ.ดร.วิฑูล ทาชา)

กรรมการ

  
.....  
(ดร.พรสมบัติ ศรีไสย)

กรรมการ

  
.....  
(ดร.ศุภกานต์ ประเสริฐรัตน์)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Thesis Topic : Administration Towards Excellence of Schools Under  
Secondary Educational Service Area Office 24  
Student's Name : Sukanya Thongtip  
Degree Sought : Master of Education  
Program : Educational Administration  
Anno Domini : 2017  
Advisor : Phrakrusutheejarawat, Dr.  
Co-Advisor : Asst.Prof.Dr.Witoon Thacha

---

Accepted by the Graduate School, Mahamakut Buddhist University in Partial  
Fulfillment of the Requirements for the Degree of Master of Education Program in  
Educational Administration

Dean of Graduate School

*P.S. Nanavuddho*

(Phramaha Boonsri Nanavuddho, Asst.Prof.Dr.)

Dissertation Committee:

Chairman

*[Signature]*

(Phrakrudhammapissamai, Dr.)

Member (Advisor)

*P. Sutha*

(Phrakrusuteejariyawat, Dr.)

Member (Co-Advisor)

*Witoon Thacha*

(Asst.Prof.Dr.Witoon Thacha)

Member

*[Signature]*

(Dr.Pornsombat Srisai)

Member

*[Signature]*

(Dr.Supphakant Prasertatana)

## บทคัดย่อ

หัวข้อวิทยานิพนธ์	: การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24
ชื่อนักศึกษา	: สุกัญญา ทองทิพย์
ชื่อปริญญา	: ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	: การบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	: 2560
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	: พระครูสุธีจรรย์วัฒน์, ดร.
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	: ผศ.ดร.วิฑูล ทาชา

---

วิทยานิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ใน 6 ด้าน คือ ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ด้านการบริหารจัดการองค์กร ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคล ด้านการบริหารทั่วไป และเปรียบเทียบระดับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ใน 6 ด้านนั้น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยผู้วิจัยใช้วิธีการเปิดตารางเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ในการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) จำนวน 408 คน และจำแนกตามสถานภาพและขนาดสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.97 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย การทดสอบค่าที และการทดสอบค่าเอฟ

**ผลการวิจัยพบว่า** ระดับความคิดเห็นการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ด้านการบริหารจัดการองค์กร ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคล และเปรียบเทียบระดับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำแนกตามสถานภาพรายด้าน พบว่าแตกต่างกันทั้ง 6 ด้าน ส่วนการเปรียบเทียบจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ด้านการบริหารบุคคล ด้านการบริหารทั่วไป แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการบริหารจัดการองค์กร ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ไม่แตกต่าง

**คำสำคัญ** : การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

## ABSTRACT

Thesis Topic	: Administration Towards Excellence of Schools Under Secondary Educational Service Area Office 24
Student's Name	: Sukanya Thongtip
Degree Sought	: Master of Education
Program	: Educational Administration
Anno Domini	: 2017
Advisor	: Phrakrusutheejarawat, Dr.
Co-Advisor	: Asst.Prof.Dr.Witoon Thacha

---

This thesis aims to study the status of the school administration towards excellence. Under the Office of the Secondary Educational Service Area Office 24, 6 aspects are Strategic Planning, Organization Management, Academic Administration, Budget Management, General Management and Compare the levels of school administration to excellence. In the six areas of the study, the sample of the research were the administrators and the teachers. The researcher used the method to open the Krejcie & Morgan tables. The sample size was 408 persons and was classified by educational status and size. The instrument used in the research was a questionnaire. The reliability of the data was 0.97. Statistics used in data analysis are frequency, percentage, mean, t-test. And the F test.

### **The results of the study were as follows :**

The research found that Rating of the school administration toward excellence. Under the Office of the Secondary Educational Service Area Office 24, the overall level is very high. When classified as individual it was found that in every level. When considering each aspect, the average order of descending order is the General Management, Strategic Planning, Organization Management, Academic Administration, Budget management and Compare the levels of school administration to excellence. Under the Office of the Secondary Educational Service Area Office 24, classified by status. The comparison was made by size of the school. Management The overall management was significantly different at .05 level. Academic Administration Budget management is not different.

**Keywords :** School Administration Excellence

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ เรื่อง การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ด้วยดี โดยได้รับความกรุณาจาก พระครูสุธี จริยวัฒน์, ดร. อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ ผศ.ดร.วิฑูล ทาชา อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ให้ความ ช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาและชี้แนะแนวทางในกระบวนการศึกษาวิจัย ตลอดทั้งการตรวจสอบและแก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ ให้ข้อคิดที่เป็นประโยชน์ ดูแลและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี นับว่าเป็นความเมตตาอย่างสูงยิ่ง ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่าง สูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ คณะผู้เชี่ยวชาญ อันประกอบด้วย ผศ.ดร.ไพศาล สุวรรณน้อย ตำแหน่ง อาจารย์ประจำ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ดร. พรสมบัติ ศรีไสย ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านแวงใหญ่ ดร.ณัฐฉิ สัพโส ตำแหน่ง อาจารย์วิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าในการตรวจสอบความถูกต้อง และความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม จนเป็นเครื่องมือมาตรฐาน สามารถนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลให้เป็นไป ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยทุกประการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดีเพราะได้รับการสนับสนุน ให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจ จากคุณพ่อสุนทร ทองทิพย์ คุณแม่हनวน ทองทิพย์ จำลิบเอกสงบ ฝ่ายสะพือ และนายสนั่น ภู่วาสดี ผู้อำนวยการโรงเรียนลำปางวิทยาคม ตลอดจนญาติพี่น้อง และเพื่อน ๆ ทุกคน ผู้วิจัย ขอขอบคุณในความหวังดีและความห่วงใยเป็นที่สุด

คุณงามความดี ประโยชน์ และคุณค่าทั้งมวลอันพึงมีพึงได้จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอ มอบเป็นเครื่องสักการบูชาพระคุณบิดา มารดา บุรพจารย์ และบุพการีอื่นที่ได้ช่วยให้ผู้วิจัยประสบ ความสำเร็จในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

สุกัญญา ทองทิพย์



## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	4
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	4
1.4 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	5
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	5
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร.....	9
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา.....	16
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ.....	19
2.4 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา.....	37
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	40
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	50
3.1 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	50
3.2 ระเบียบวิธีวิจัย.....	50
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	76
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	76
5.2 อภิปรายผล.....	81
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	93

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บรรณานุกรม.....	95
ภาคผนวก.....	100
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....	101
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	108
ภาคผนวก ค หนังสือขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ.....	110
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล.....	114
ภาคผนวก จ แบบประเมินดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม.....	117
ภาคผนวก ฉ คำสัมประสิทธิ์แอลฟา.....	123
ประวัติผู้วิจัย.....	127

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	6
2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24.....	27
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	51
4.1 แสดงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ข้อมูลทั่วไปของ ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา.....	55
4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ โดยภาพรวม.....	56
4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์.....	57
4.4 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการวางแผนเชิงกล ยุทธ์ จำแนกตามสถานภาพ.....	58
4.5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแปรปรวนของระดับความคิดเห็นของการ บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา.....	59
4.6 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบเป็นรายคู่ ระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ โดยรวม จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา.....	60
4.7 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการบริหาร จัดการองค์กร.....	60
4.8 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของการบริหารสถานศึกษา สู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้าน การบริหารจัดการองค์กร จำแนกตามสถานภาพ.....	62
4.9 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการบริหารจัดการองค์กร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา.....	63

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.10 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้าน การบริหารงานวิชาการ.....	63
4.11 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 24ที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศด้านการ บริหารงานวิชาการ จำแนกตามสถานภาพ.....	65
4.12 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารสถานศึกษา สู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านระบบการบริหารงานวิชาการ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา.....	66
4.13 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ด้านการบริหารงบประมาณ.....	66
4.14 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของการบริหารสถานศึกษา สู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการ บริหารงบประมาณจำแนกตามสถานภาพ.....	68
4.15 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแปรปรวนของระดับความคิดเห็นของ การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการบริหารงบประมาณ จำแนกตามขนาดของ สถานศึกษา.....	68
4.16 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้าน การบริหารงานบุคคล.....	69
4.17 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของการบริหารสถานศึกษา สู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้าน การบริหารงานบุคคล จำแนกตามสถานภาพ.....	70
4.18 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการบริหารงานบุคคล จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา.....	71

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบเป็นรายคู่ ระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวม จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา.....	71
4.20 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการบริหารทั่วไป.....	72
4.21 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของการบริหารสถานศึกษาสู่ ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 ด้าน การบริหารทั่วไป จำแนกตามสถานภาพ.....	73
4.22 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการบริหารทั่วไป จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา.....	74
4.23 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบเป็นรายคู่ ระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการบริหารทั่วไป โดยรวม จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา.....	74

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1	กรอบแนวคิดการวิจัย..... 5

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สังคมโลกไร้พรมแดนในศตวรรษที่ 21 มีการพัฒนาทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีและการศึกษา การพัฒนาประเทศตามระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ได้ตระหนักถึงความเปลี่ยนแปลงของสังคมทั้งในระดับโลกและภายในประเทศ โดยให้ความสำคัญกับการสร้างความสมดุลของการพัฒนาให้เกิดขึ้นทุกมิติ ทั้งมิติทางด้านเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้เพื่อความอยู่ดีมีสุขของคนไทย “Green Society” และเกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนตลอดไป โดยยังคงยึด “คนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา” และน้อมนำ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นแนวทางในการปฏิบัติบริหารและพัฒนาประเทศต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2555-2559 หน้า 10) ได้กำหนดจุดมุ่งหมายการศึกษา คือการพัฒนาชีวิตมนุษย์ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2555, หน้า 6) และให้มีการจัดระบบการศึกษา การบริหารจัดการมาตรฐานการประกันคุณภาพครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ที่ส่งผลต่อการปฏิรูปพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาคุณภาพบุคลากรทางการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 ปัจจัยที่สำคัญอีกประการ คือความสามารถในการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา (วิทยากร เชียงกุล, 2553, หน้า 2) และในโลกปัจจุบันซึ่งมีการแข่งขันสูง การจัดการองค์กรเพื่อให้ประสบความสำเร็จสูงสุดจำเป็นต้องอาศัยแนวคิด ทฤษฎีในการบริหารจัดการ และการพัฒนาองค์กรมาประยุกต์ใช้ โดยนำเอาแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ มาผสมผสานกันแบบสหวิทยาการ (Multidiscipline) เพื่อให้สามารถ นำองค์กรไปสู่เป้าหมายสูงสุด เป็นที่ยอมรับกันทั่วโลกว่า กลยุทธ์ในการบริหารที่ดีที่สุด คือ การบริหารแบบมุ่งเน้นคุณภาพ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันให้เกิดขึ้นกับองค์กร องค์กรจะประสบความสำเร็จและมีกำไรสูงสุด องค์กรภาคธุรกิจเอกชนให้ความสำคัญกับระบบการบริหารจัดการองค์กรคุณภาพองค์รวมโดยมุ่งให้ผลผลิตมีคุณภาพ และถูกใจลูกค้า รวมทั้งคำนึงถึงประสิทธิภาพของการลงทุนด้วย เช่นเดียวกับองค์กรทางการศึกษาที่ให้ความสนใจจึงได้นำแนวคิดและหลักการของระบบการบริหารคุณภาพและการประกันคุณภาพมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2553 ในหมวดที่ 6 ที่ว่าด้วยมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา ได้กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วยระบบการประกันคุณภาพภายใน และระบบการประกันคุณภาพภายนอก กระทรวงศึกษาธิการ จึงได้กำหนดให้สถานศึกษาทุกสังกัดต้องดำเนินการให้มีระบบการประกันคุณภาพภายใน และต้องได้รับการประเมินคุณภาพจากสำนักรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา อย่างน้อยหนึ่งครั้งในทุกห้าปีจาก

ข้อกำหนดดังกล่าว ส่งผลให้ สถานศึกษาทุกแห่งต่างตระหนักและเร่งปรับปรุงคุณภาพเพื่อให้ผ่านการประเมิน และได้รับการรับรองคุณภาพมาตรฐานและประกันคุณภาพภายนอกจาก สำนักรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา นอกจากนี้สถานศึกษาทุกแห่งยังได้มีการปรับปรุง พัฒนาองค์กรของตนเองให้มีความโดดเด่นมากยิ่งขึ้น เพื่อสร้างชื่อเสียงให้กับสถานศึกษาของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนในฝัน โรงเรียนพระราชทาน โรงเรียนดีประจำตำบล สถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สถานศึกษาระดับมาตรฐานสากล ซึ่งการจะเป็นโรงเรียนดีแต่ละประเภทได้ต้องผ่านเกณฑ์การประเมินหลาย ๆ ประการ ต้องมีระบบการจัดการองค์กรที่ดีและแน่นอนว่าจะต้องประสบกับปัญหา และอุปสรรคในการจัดการหลาย ๆ ด้าน ทั้งด้านปัจจัย ด้านกระบวนการ ด้านผลผลิต เกณฑ์รางวัล โรงเรียนดีเด่นต่าง ๆ เป็นตัวช่วยให้องค์กรประเมินตนเองภายใต้สภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นผลการดำเนินการตามกลยุทธ์ขององค์กร โดยมุ่งสู่มุมมองเชิงระบบที่ครอบคลุม และบูรณาการการบริหารจัดการกับผลการดำเนินงานโดยรวมขององค์กร เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556) สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพตามระดับมาตรฐาน (Management with Quality and Standards) สถานศึกษา จัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพตามระดับมาตรฐานที่สูงขึ้นเทียบเคียงกับประเทศผู้นำด้านคุณภาพ การศึกษาในภูมิภาคอาเซียน นักเรียนมีสมรรถนะสำคัญ และความสามารถทางวิชาการ เพื่อพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (Students' Competencies) นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม รักความเป็นไทย มีคุณลักษณะและทักษะทางสังคม ที่เหมาะสม (Students' Competencies & Social Skills) นักเรียนมีความสามารถพิเศษได้รับการส่งเสริมและพัฒนาเต็มศักยภาพ (Students' with Special Needs) ครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (Continuous Professional Development) สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา บริหารจัดการโดยเน้นการมีส่วนร่วม และมีความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน (Participation and Accountability) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนให้จัดการศึกษาที่มีคุณภาพตามระดับมาตรฐานที่สูงขึ้น เทียบเคียงกับประเทศผู้นำด้านคุณภาพการศึกษา ในภูมิภาคอาเซียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2557, หน้า 2-8)

ระบบการบริหารที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศ มีความสำคัญคือ สร้างศักยภาพในการแข่งขันให้กับองค์กร เพื่อความอยู่รอดขององค์กรและสามารถเติบโตได้อย่างไม่หยุดยั้งภายใต้สภาวะการแข่งขันที่รุนแรงและทันต่อเหตุการณ์ ความเปลี่ยนแปลงทั้งสภาพภายในและสภาพภายนอก นอกจากนี้ยังสามารถเป็นแบบอย่าง และมีการแลกเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศให้กับองค์กรอื่น ๆ ด้วย การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ หมายถึง องค์กรที่ร่วมกันทำกิจกรรมอย่างเป็นระบบเพื่อมีจุดมุ่งหมายนำพาให้องค์กรให้สู่เป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ความเป็นเลิศ เป็นคำที่อธิบายความหมายได้ยาก และมีนักวิชาการได้กล่าวไว้ดังต่อไปนี้ (วีระ บำรุงรักษ์, 2548) กล่าวว่า การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ หมายถึง การบริหารเกิดผลดีแก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง คือ การจัดการงานที่ดี มีระบบระเบียบ และมีประสิทธิภาพผู้ร่วมงานมีความขยันขันแข็ง มีความสุข เสียสละทั้งร่างกาย แรงใจในการปฏิบัติงาน และงานนั้นมีผลดีแก่บุคลากรทุกคนในองค์กร มีผลดีต่อองค์กร และมีผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมหรือเป็นความพอใจของผู้ที่ได้รับผลจากการงานนั้น ๆ ทั้งนี้ต้องมาจากปัจจัยที่มีความเป็นเลิศ คือ การกำหนดแนวทางการปฏิบัติ (Means) เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (End) ที่พึง



ประสงค์ ดังนั้น ถ้าต้องการผลงานที่มีความเป็นเลิศ ทั้งผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน ระบบงาน กระบวนการ และเครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ก็ต้องมีลักษณะความเป็นเลิศด้วย และ (สมโภชน์ นพคุณ, 2549, หน้า 19-22) ได้กล่าวว่า ระบบการบริหารที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศของโรงเรียนที่มีคุณภาพ (Quality School) จะมีรูปแบบกระบวนการบริหารจัดการศึกษาเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศที่มีลักษณะการบริหารจัดการที่มีระบบขั้นตอน สามารถวิเคราะห์ ควบคุม กำกับ ติดตาม ตรวจสอบได้ และประเมินผลการดำเนินงานได้อย่างชัดเจนเป็นระบบขั้นตอน สามารถนำผลงานมา เปรียบเทียบได้ ในที่นี้ ผู้เขียนขอเสนอการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งได้สังเคราะห์แนวทางการบริหารสู่ความเป็นเลิศจากนักวิชาการและงานวิจัยที่กล่าวไว้ แล้วนำมาปรับใช้ได้กับการสร้างระบบบริหารโรงเรียนคุณภาพมุ่งสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 และผู้วิจัยได้ให้ความหมายของ การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ หมายถึง การแสวงหาวิธีการหรือแนวทางการดำเนินงานในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ทำให้บรรลุผลหรือผลที่ตอบสนองความคาดหวังความต้องการของผู้เกี่ยวข้องเป้าหมายของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จสู่ความเป็นเลิศเป็นที่ยอมรับ ประกอบด้วยการวางแผนเชิงกลยุทธ์ การบริหารจัดการองค์กร การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 เป็นองค์กรชั้นนำในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาระดับมัธยมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ให้สูงเทียบเท่ามาตรฐานสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายในปี 2555 มีระบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ได้พัฒนา ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ โดยเน้นการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้มีความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และพัฒนาสู่คุณภาพระดับสากล มีเป้าหมายเพื่อให้ประชากรวัยเรียน ได้รับโอกาสทางการศึกษาระดับมัธยมศึกษาอย่างมีคุณภาพ และทั่วถึง ผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาทุกคนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และพัฒนาสู่คุณภาพระดับสากล ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพัฒนาศักยภาพสู่สากล และสถานศึกษาในสังกัดมีความเข้มแข็ง สามารถขับเคลื่อนการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ให้มีคุณภาพเป็น 1 ใน 10 ของประเทศ โดยทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตามหลักสูตร และส่งเสริมความสามารถทางเทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ ปลูกฝังคุณธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติไทย และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาระดับมัธยมศึกษาให้ทั่วถึง ครอบคลุม และพัฒนาเต็มตามศักยภาพ ส่งเสริม พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด ให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ ระดมทรัพยากรจากทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาให้มีคุณภาพและมีเป้าหมายความสำเร็จ คือสถานศึกษาทุกแห่งจัดทำหลักสูตรที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของนักเรียนมีการใช้แหล่งเรียนรู้และการสร้างเครือข่าย ความร่วมมือ จากชุมชน สถาบันการศึกษา แหล่งวิชาการ สถานประกอบ และภูมิปัญญา ท้องถิ่น เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้เชื่อมโยงสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ มีผลการประเมินมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานมาตรฐานที่ 10 ครู

มีความสามารถจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอยู่ในระดับดี และดีมาก มีการจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ที่เสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียนเต็มตามศักยภาพ สอดคล้องกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ สถานศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีมาตรฐานคุณภาพเป็นที่ยอมรับของสังคมและสามารถพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ เทียบเคียงมาตรฐานสากลเพิ่มขึ้น (ข้อมูลสารสนเทศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24, 2559, หน้า 15)

จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยได้ศึกษา และรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 เพื่อศึกษาระดับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ โดยสอบถามระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 และเพื่อเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ โดยจำแนกตามสถานภาพ และขนาดของสถานศึกษาว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ และนำผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ ไปปรับใช้เพื่อพัฒนาการบริหารสถานศึกษาในทุก ๆ ด้านให้เกิดประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย เพื่อให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการการศึกษาที่มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพสืบไป

## 1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

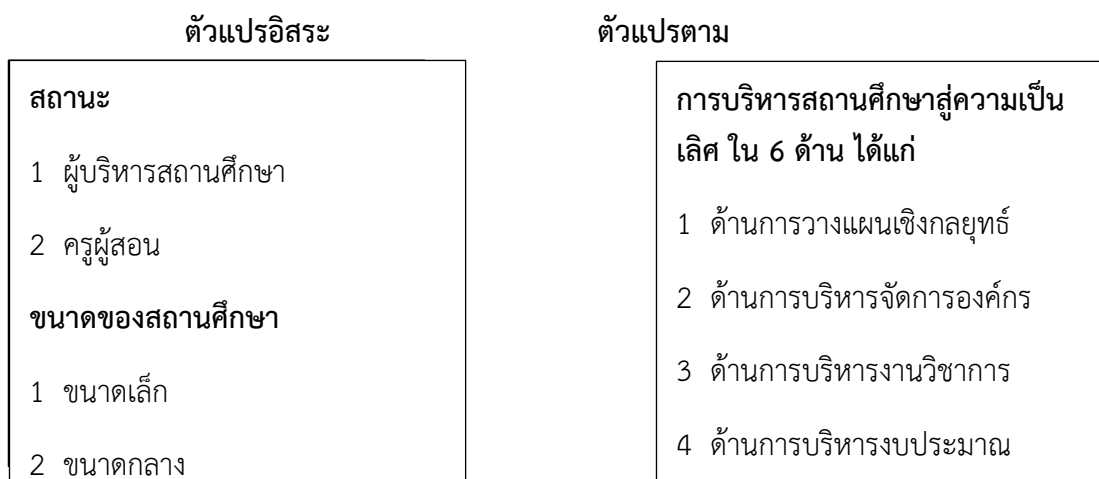
1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยจำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา

## 1.3 สมมติฐานการวิจัย

จากการศึกษางานวิจัยของ รัตติยา วงศ์หิรัญตระกูล (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน บ้านโป่งแดง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของ ผู้บริหาร และคณะครู ต่อสภาพการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ โรงเรียนบ้านโป่งแดง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน เมื่อจำแนกตามสถานภาพ และขนาดของโรงเรียนพบว่า แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐาน ดังนี้

ระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อจำแนกตามสถานภาพมีความแตกต่างกัน และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษามีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## 1.4 กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## 1.5 ขอบเขตของการวิจัย

### 1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ใน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ด้านการบริหารจัดการองค์กร ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคล ด้านการบริหารทั่วไป

### 1.5.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.5.2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำนวน 2,258 คน จาก 55 โรงเรียน

1.5.2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นบุคคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการเปิดตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) จากประชากร 2,258 คน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) จำนวน 408 คน แล้วสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เพื่อหากกลุ่มตัวอย่างตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา ตามสัดส่วนของประชากร เมื่อได้กลุ่มตัวอย่างแล้วจึงใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับฉลาก เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่ต้องการ ดังตารางที่ 1.1

## ตารางที่ 1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

สถานภาพ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ร้อยละ
ผู้บริหาร	109	86	21.08
ครูผู้สอน	2,149	322	78.92
รวม	2,258	408	100

ที่มา : ข้อมูล 16 พฤษภาคม 2559 ข้อมูลสารสนเทศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

### 1.5.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ได้แก่ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำนวน 55 โรงเรียน

## 1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้การวิจัยเรื่องนี้มี ความชัดเจนมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงได้กำหนดคำนิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

1.6.1 การบริหาร หมายถึง วิธีการหรือกฎเกณฑ์ทำงานที่ดีที่สุด เพื่อให้ทันต่อความก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงของวิทยาการสมัยใหม่ที่ไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน เพื่อช่วยให้การทำงานลุล่วง สำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ ซึ่งการค้นหาวีธีที่ดีที่สุดจะต้องมาจากการปฏิบัติการ และวางแผนการดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ

1.6.2 การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ร่วมกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้านนับแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรม คุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคล และอาศัยทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่

1.6.3 การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ หมายถึง การแสวงหาวิธีการหรือแนวทางการดำเนินงานในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ทำให้บรรลุผลที่ตอบสนองความคาดหวังความต้องการของผู้เกี่ยวข้อง เป้าหมายของโรงเรียนอย่าง มีประสิทธิภาพทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จสู่ความเป็นเลิศเป็นที่ยอมรับ ประกอบด้วย การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การบริหารจัดการองค์กร การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป โดยมีค่านิยมแต่ละด้านดังนี้

1.6.3.1 ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การจัดทำ แผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการของสถานศึกษารวมทั้งการนำแผนกลยุทธ์และแผน ปฏิบัติการที่เลือกไว้ไปสู่การปฏิบัติและการวัดผลความคืบหน้าในการดำเนินงาน

1.6.3.2 ด้านการบริหารจัดการองค์กร หมายถึง การวิเคราะห์ภาระงานออกแบบงาน และกำหนดเป็นแผนภูมิ องค์กรให้มีความเหมาะสมกับสถานศึกษา การบริหารที่มีประสิทธิภาพ คือ การบริหารที่มีผู้บริหารเพียงคนเดียวในองค์กร (Division of Labor) มีการกำหนดมาตรฐานทำงานที่

ชัดเจน (Standardization) มีเอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of Command) มีการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบให้แก่ผู้ร่วมงาน (Delegation of Authority and Responsibility) มีการแบ่งฝ่ายงานและบุคลากรผู้รับผิดชอบให้แก่ผู้ร่วมงาน (Division of Labor) มีการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่ชัดเจน (Span of Control) มีการมอบหมายการควบคุมดูแลที่เหมาะสม (Stability) เปิดโอกาสให้มีการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ในองค์กรได้ (Flexibility) สามารถทำให้คนในองค์กรเกิดความรู้สึกอบอุ่นและปลอดภัย (Security) มีการยอมรับนโยบายส่วนบุคคลที่มีความสามารถ (Personnel Policy) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งส่วนบุคคลและองค์กร (Evaluation)

1.6.3.3 ด้านการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารสถานศึกษาหรือภาระงานของสถานศึกษา เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศตั้งนี้การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการกระบวนการเรียนรู้การวัดและประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาพัฒนาสุนัตกรรมและคณะเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การนิเทศ การศึกษาการแนะแนวการศึกษาการประกันคุณภาพการศึกษาการส่งเสริมความรู้แก่ ชุมชนรวมทั้งการจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ให้กับนักเรียน

1.6.3.4 ด้านการบริหารงบประมาณ หมายถึง การบริหารสถานศึกษาหรือภาระงานของสถานศึกษาที่ เกี่ยวข้องกับงบประมาณของสถานศึกษาและการจัดการเกี่ยวกับการเงิน การบัญชีและพัสดุครุภัณฑ์ของสถานศึกษาตั้งนี้การจัดทำและเสนอของบประมาณการจัดสรรงบประมาณการตรวจสอบติดตามประเมินผลรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงานการ ระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษาการบริหารการเงินการบัญชีและบริหาร พัสดุและสินทรัพย์

1.6.3.5 ด้านการบริหารบุคคล หมายถึง การบริหารสถานศึกษาหรือภาระงานของสถานศึกษาที่ เกี่ยวข้องกับการวางแผนอัตรากำลังการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการการรักษาวินัยการประเมินผลการปฏิบัติงานของ บุคลากร การสร้างแรงจูงใจความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรการสร้างบรรยากาศที่เคลื่อนไหวของ การทำงานของบุคลากร ซึ่งจะนำไปสู่การดำเนินงานที่เป็นเลิศและความเจริญก้าวหน้า หน้าของบุคลากรและสถานศึกษา

1.6.3.6 ด้านการบริหารทั่วไป หมายถึง การบริหารสถานศึกษาหรือภาระงานของสถานศึกษา เกี่ยวข้องกับการบริหารทั่วไปของสถานศึกษาตั้งนี้การดำเนินงานธุรการงานเลขานุการ คณะกรรมการสถานศึกษาการพัฒนาาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศการส่งเสริม สนับสนุนด้านวิชาการงบประมาณบุคลากรการบริหารจัดการด้านอาคารสถานที่ด้านความ สัมพันธ์กับชุมชนและการบริหารงานด้านอื่น ๆ ที่ไม่ได้ระบุไว้

1.6.4 ระดับความคิดเห็นการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ หมายถึง ระดับความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ด้านการบริหารจัดการองค์กร ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคล ด้านการบริหารทั่วไป

## 1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

17.1 ทำให้ทราบถึงระดับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

17.2 ทำให้ทราบความแตกต่างของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยจำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา

17.3 ผลการวิจัยสามารถใช้เป็นข้อมูลในการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ โดยนำข้อมูลไปประยุกต์กับการบริหารโรงเรียนตลอดจนเป็นข้อมูลให้กับหน่วยงานอื่น และผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปวางแผนพัฒนา ตามความเจริญก้าวหน้าต่อไป

## บทที่ 2

### เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 24 ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิด และงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
- 2.3 แนวคิด เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ
- 2.4 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

##### 2.1.1 แนวคิดของการบริหาร

ในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารควรมีหลักและกระบวนการบริหารการศึกษา หลักการ  
แนวคิดในการบริหารภาพรวมของการบริหาร ทั้งนี้เพื่อให้การจัดการบริหารสถานศึกษามีความ  
เหมาะสมผู้เขียนจะได้กล่าวถึงประเด็นดังกล่าว เพื่อให้เกิดความเข้าใจและมุมมองในการบริหาร  
สถานศึกษายิ่งขึ้นต่อไป ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายของการบริหาร และได้มีนักวิชาการและหน่วยงาน  
ทางการศึกษาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารไว้ดังนี้

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ (2553, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่าการบริหารเป็น  
กระบวนการที่เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ โดยการทำงานผ่านบุคคลและทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุ  
วัตถุประสงค์ขององค์กรที่วางไว้ โดยที่กระบวนการ การบริหารหมายถึง หน้าที่การบริหารซึ่งจะต้องมี  
ลักษณะเป็นกระบวนการนั้นคือ มีการเริ่มต้นและเป็นไปตามขั้นตอนตามลำดับ

วิเชียร วิทย์อุดม (2551, หน้า 1) กล่าวไว้ว่า คำว่าการบริหาร (Administration) กับคำว่า  
การจัดการ (Management) มีความหมายคล้ายหรือใกล้เคียงกันซึ่งบางครั้งบางโอกาสก็สามารถใช้  
แทนกันได้

ชณิษฐ์นันท์ สุภักศสกุลหิรัญ (2554, หน้า 27) กล่าวว่า “การบริหาร” เป็น กระบวนการ  
ดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยอาศัยคนและทรัพยากรต่าง ๆ ผ่านกระบวนการ หรือ  
หน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญ 5 อย่างคือ การวางแผน การจัดการองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน การ  
นำและการควบคุม

ธีรรัตน์ กิจจารักษ์ (2542, หน้า 11) กล่าวไว้ว่า การบริหารเป็นกระบวนการในการใช้  
ศาสตร์และศิลป์ที่นำเอาทรัพยากรการศึกษามาปฏิบัติประกอบกับกระบวนการบริหารโดยมีเป้าหมาย  
เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ภาวิตา ธาราศรีสุทธิ (2542, หน้า 6) กล่าวว่า การบริหารเป็นการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ที่  
บุคคลหลายคนภายในองค์กรร่วมกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน

นับแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรม คุณธรรมเพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความ ต้องการของสังคมโดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคลและอาศัย ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสมเพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ ตนดำเนินชีวิตอยู่

สมศักดิ์ คงเที่ยง (2545, หน้า 1) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหาร เป็นการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคล ตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือ หลาย ๆ อย่างที่บุคคลร่วมกันกำหนดขึ้น โดยใช้กระบวนการอย่างมีระบบ และใช้ทรัพยากรตลอดจน เทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

เจริญผล สุวรรณโชติ (2544, หน้า 232) กล่าวว่า การบริหาร เป็นกระบวนการของสังคมที่ เกิดขึ้นกับกลุ่มคนกลุ่มหนึ่งที่เข้ามาร่วมกัน เพื่อกระทำกิจกรรมอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง ให้บรรลุถึง จุดหมายตามที่กำหนดไว้

นิพนธ์ กินาวงศ์ (2543, หน้า 33) กล่าวว่า การบริหารเป็นการร่วมมือกันปฏิบัติงานของ บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปโดยมีวัตถุประสงค์เดียวกันและมีวัตถุประสงค์ร่วมกันโดยรูปแบบการบริหาร มีลักษณะที่สำคัญ 4 ประการ ดังนี้

- 1) การบริหารเป็นกิจกรรมของกลุ่มบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป
- 2) การบริหารเป็นการที่กลุ่มบุคคลร่วมมือกันทำกิจกรรม
- 3) การบริหารเป็นการทำกิจกรรมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน
- 4) การบริหารเป็นการทำกิจกรรมโดยใช้กระบวนการและทรัพยากรที่เหมาะสม

จันทรานี สงวนนาม (2547, หน้า 11) ได้กล่าวว่า การบริหารเป็นเรื่องของการทำกิจกรรม โดยผู้บริหารและสมาชิกในองค์กรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพด้วยการใช้ทรัพยากร และเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด

วิโรจน์ สารรัตนะ (2555, หน้า 1) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า การบริหารเป็นกระบวนการ ดำเนินการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์กรโดยอาศัยหน้าที่การบริหารที่สำคัญ ได้แก่ การ วางแผน (Planning) การจัดการองค์กร (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling)

รุ่งเรือง ชัยน้อย (2559, หน้า 10) การบริหารเป็นการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่ สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการกิจต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลาย อย่างที่บุคคลร่วมกันกำหนดอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยมุ่งเน้นให้หน่วยงานหรือ องค์กร นั้นทำงานอย่างเต็มความสามารถมีระบบและนำมาซึ่งความสำเร็จจุล่งในการปฏิบัติงานได้รับการ ยอมรับจากบุคคลภายในและภายนอกองค์กรและใช้ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

จากแนวคิดและความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง วิธีการหรือกฎเกณฑ์ ทำงานที่ดีที่สุด เพื่อให้ทันต่อความก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงของวิทยาการสมัยใหม่ที่ไม่ มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน เพื่อช่วยให้การทำงานลุล่วง สำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ ซึ่งการค้นหาวิธีที่ดีที่สุด จะต้องมาจากการปฏิบัติการ และวางแผนการดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ



### 2.1.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

ในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารควรมีหลักทฤษฎี และแนวทางกระบวนการบริหาร การศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้การจัดการบริหารสถานศึกษามีความเหมาะสมผู้เขียนจะได้กล่าวถึงประเด็น ดังกล่าว เพื่อให้เกิดความเข้าใจและมุมมองในการบริหารสถานศึกษาอย่างขึ้นต่อไป จากการศึกษาได้มี นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวเกี่ยวกับทฤษฎีทางการศึกษาไว้ดังนี้

Abraham Harold Maslow : ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ 5 ชั้น (ปราชญา กล้าผจญ และสมศักดิ์ คงเที่ยง, 2542, หน้า 30-32)

มาสโลว์ เป็นเจ้าของทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ 5 ลำดับ ถ้าคุณเป็นนักอ่านเรื่องราว เกี่ยวกับการบริหารจัดการทั้งหลาย มาสโลว์จะถูกนำมาอ้างอิงตลอด ยังไม่เห็นมีใครจะมาแทนที่ได้ ถ้าคุณสนองความต้องการของลูกน้องได้ทั้งหมดตามหลักการของมาสโลว์ องค์กรของคุณจะประสบ ผลสำเร็จ ไม่เชื่อก็ลองดู ยกเว้นลูกน้องของคุณเป็นคนที่ไม่รู้จักพอ ได้ศึบจะเอาศอก ได้ศอกจะเอาวา ถ้าเป็นเช่นนั้น มาสโลว์ก็เอาไม่อยู่ มาสโลว์เป็นผู้วางรากฐานจิตวิทยามนุษยนิยม เขาได้พัฒนาทฤษฎี แรงจูงใจ ซึ่งมีอิทธิพลต่อระบบการศึกษาของอเมริกันเป็นอันมาก ทฤษฎีของเขามีพื้นฐานอยู่บน ความคิดที่ว่า การตอบสนองแรงขับเป็นหลักการเพียงอันเดียวที่มีความสำคัญที่สุดซึ่งอยู่ เบื้องหลัง พฤติกรรมของมนุษย์ เขามีความเชื่อว่า มนุษย์มีแนวโน้มที่จะมีความต้องการอันใหม่ที่สูงขึ้น แรงจูงใจ ของคนเรามาจากความต้องการ พฤติกรรมของคนเรามุ่งไปสู่การตอบสนองความพอใจ มาสโลว์ แบ่ง ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ออกเป็น 5 ระดับด้วยกัน ได้แก่

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) หมายถึง ความต้องการพื้นฐาน ของร่างกายซึ่งจำเป็นในการดำรงชีวิต ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ เสื้อผ้า

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) หมายถึง ความต้องการมั่นคง ปลอดภัยทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) หมายถึง ความต้องการที่จะเป็นที่รักของ ผู้อื่น และต้องการมีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคคลอื่น

4. ความต้องการยกย่องชื่อเสียง (Esteem Needs) หมายถึง ความปรารถนาที่จะมอง ตนเองว่ามีคุณค่าสูง เป็นที่น่าเคารพยกย่องจากทั้งตนเองและผู้อื่น ต้องการที่จะให้ผู้อื่นเห็นตนมี ความสามารถ มีคุณค่า มีเกียรติ มีตำแหน่งฐานะ บุคคลที่มีความต้องการประเภทนี้จะเป็นผู้ที่มีความ มั่นใจในตนเอง

5. ความต้องการที่จะรู้จักตนเองตามสภาพที่แท้จริง และความสำเร็จของ ชีวิต (Self-Actualization Needs) หมายถึง ความต้องการที่จะรู้จัก และเข้าใจตนเองตามสภาพที่แท้จริงเพื่อ พัฒนาชีวิตของ ตนเองให้สมบูรณ์ (Self-fulfillment) รู้จักค่านิยม มาสโลว์ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความ ต้องการมนุษย์ไว้ดังนี้

1) มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ

2) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจของพฤติกรรมนั้น ๆ อีกต่อไป

3) ความต้องการของมนุษย์จะเรียงกันเป็นลำดับขั้น ตามความสำคัญ

Henry Fayol : บิดาทฤษฎีการบริหารจัดการสมัยใหม่

Henri Fayol (1841-1925) (ปราชญา กล้าผจญ และสมศักดิ์ คงเที่ยง, 2542, หน้า 32-33) เป็นบิดาของทฤษฎีการจัดการปฏิบัติการ (Operational Management Theory) หรือบางทางก็ถือกันว่าเป็นบิดาของการบริหารจัดการสมัยใหม่ เขา เชื่อว่าการบริหารนั้นเป็นเรื่องของทักษะ และเขาสนใจที่จะศึกษาองค์กรโดยรวมและมุ่งเน้นที่กิจกรรมการจัดการ (Managerial Activities) ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรม 5 อย่างคือ

- 1) การวางแผน (Planning)
- 2) การจัดองค์กร (Organizing)
- 3) การบังคับบัญชา หรือการสั่งการ (Commanding)
- 4) การประสานงาน (Coordinating)
- 5) การควบคุม (Controlling)

Henri Fayol ได้นำเสนอหลักการที่เขาเรียกว่า หลักการจัดการ 14 ประการ (Fayol's Fourteen Principles of Management) ซึ่งมีดังต่อไปนี้ คือ

1) การจัดแบ่งงาน (Division of Work) หลักการก็คือการทำให้คนจำนวนมากที่ต้องมาทำงานร่วมกัน ได้มีการจัดแบ่งหน้าที่ตามความสามารถ หรือความเชี่ยวชาญพิเศษของแต่ละคน เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2) การมีอำนาจหน้าที่ (Authority) ผู้จัดการต้องสามารถออกคำสั่งได้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ทำให้คำสั่งที่ออกไปนั้นมีความถูกต้องและเกิดความรับผิดชอบควบคู่กันไป เมื่อใดที่มีการใช้อำนาจหน้าที่ เมื่อนั้นความรับผิดชอบก็ต้องติดตามไปด้วย

3) ความมีวินัย (Discipline) ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือพนักงานต้องเชื่อฟัง และเคารพกฎเกณฑ์ขององค์กร การที่คนจะมีวินัยที่ดีนั้นเกิดจากความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ มีความเข้าใจที่ชัดเจนระหว่างฝ่ายจัดการและคนทำงาน ทั้งนี้ เมื่อมีการทำผิดกฎระเบียบขององค์กร ก็จะมีผลทำให้ได้รับโทษ

4) เอกภาพของสายบังคับบัญชา (Unity of Command) พนักงานหรือลูกจ้างทุกคนจะได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว สายบังคับบัญชาจะมีลักษณะเป็นทอด ๆ ไป แต่ละคนจะรู้ว่าใครคือเจ้านายของตน

5) เอกภาพในทิศทาง (Unity of Direction) แต่ละคนในกลุ่มกิจกรรมขององค์กรจะมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน รับแผนเดียว และจากหัวหน้าเดียว

6) ผลประโยชน์ของหมู่คณะจะต้องเหนือผลประโยชน์ส่วนตัว (Subordination of Individual Interests to the General Interests) คนที่เข้ามาทำงานในองค์กรนั้นจะต้องยอมรับว่าผลประโยชน์ขององค์กรจะต้องมาเหนือผลประโยชน์ส่วนตัว

7) มีระบบค่าตอบแทนที่ยุติธรรม (Remuneration) คนทำงานแม้จะต้องเห็นผลประโยชน์ขององค์กรเหนือผลประโยชน์ส่วนตัว แต่องค์กรก็ต้องทำหน้าที่จัดระบบค่าตอบแทนให้เหมาะสมแก่ความสามารถ และเป็นไปอย่างยุติธรรม

8) ระบบการรวมศูนย์ (Centralization) การรวมศูนย์ในที่นี้ หมายถึง ระดับของการที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีส่วนในการ ตัดสินใจอย่างไร การจะกระจายอำนาจ หรือรวมอำนาจเพียงใดนั้น

ขึ้นอยู่กับความเหมาะสม ประเด็นจะอยู่ที่ว่าทำอะไรจึงจะรวมศูนย์ได้ในแต่ละกรณี แนวคิดนี้ มองเห็นความจำเป็นขององค์กรที่ต้องมีศูนย์รวมอำนาจ

9) สายบังคับบัญชา (Scalar Chain) หมายถึง สายบังคับบัญชาจากระดับสูงลงมาสู่ระดับต่ำสุด สายการสื่อสารติดต่อก็จะเป็นไปตามนี้ คือจะเป็นไปตามระดับชั้น อย่างไรก็ตาม ถ้าสายการบังคับบัญชาก่อให้เกิดการเสียเวลาล่าช้า ก็ให้มีการข้ามชั้นตอนได้ และทั้งนี้ต้องเป็นข้อตกลงระหว่างส่วนงานที่เกี่ยวข้อง

10) ความเป็นระบบระเบียบ (Order) หมายความว่า คนก็ดี หรือวัสดุอุปกรณ์ทั้งหลายก็ดี จะอยู่ในที่อันเหมาะสมในเวลาอันเหมาะสม ความเป็นระบบระเบียบนี้ในส่วนหนึ่งหมายความว่าถ้าเกิดการเปลี่ยนแปลง เช่น คนป่วยงาน ลางาน ก็สามารถมีคนทดแทนได้ เพราะมีความเป็นระบบทำให้รู้งานกัน

11) ความเท่าเทียมกัน (Equity) ในที่นี้ ผู้เป็นหัวหน้าจะต้องมีการตอบสนองต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีเมตตา และยุติธรรม การใช้อำนาจของผู้บริหารจะเป็นไปด้วยหลักการ มิใช่จะทำอะไรได้ตามใจ

12) ความมั่นคง และสามัญฐานะของบุคลากร (Stability of tenure of personnel) ทั้งนี้โดยมองว่า การที่มีคนเปลี่ยนงานบ่อย ๆ นั้นจะทำให้งานไม่มีประสิทธิภาพ ฝ่ายบริหารควรวางแผนงานให้สามารถมีการทดแทนกำลังคนกันได้ เมื่อมีตำแหน่งว่างลง

13) การริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative) ผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ที่จะทำงานออกมาได้ในระดับที่สูง

14) วิญญาณแห่งหมู่คณะ (Esprit de Corps) การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความราบรื่น และความเป็นปึกแผ่น

Luther Gulick : POSDCORB (ปราชญา กล้าผัจญ์ และสมศักดิ์ คงเที่ยง, 2542, หน้า 34-35)

Luther Gulick เป็นผู้คิดรูปแบบการบริหารจัดการโดยมีกิจกรรม 7 ประการมาใช้ในการบริหารจัดการ ในวงการบริหารจะรู้จักกิจกรรมทั้ง 7 ประการนี้เป็นอย่างดี มีคำย่อว่า POSDCORB คือ คำเดียวกัน มีการนำรูปแบบการบริหารจัดการของ Luther Gulick ไปใช้ในการบริหารองค์กรสมัยใหม่อย่างกว้างขวาง แนวความคิดที่นำเอามุมมองทั้ง 7 ด้านมาใช้นั้นสอดคล้องกับทฤษฎีการบริหารจัดการของ Henri Fayol, Frederick W. Taylor และ Max Weber

Luther Gulick ให้ความสำคัญของการควบคุม การสั่งการ การประสานงาน จะต้องสร้างขอบข่ายการควบคุม (Span of Control) ให้มีประสิทธิภาพ ต้องพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ ประกอบ เช่น จำนวนคนที่ เป็นหัวหน้า จำนวนคนที่ เป็นลูกน้อง ความสามารถเฉพาะตัวของหัวหน้า ลักษณะเฉพาะของงานที่ทำ และเสถียรภาพขององค์กร อีกสิ่งหนึ่งที่ต้องคำนึงถึงในการบริหารจัดการองค์กร คือ เอกภาพการควบคุม (Unity of Command) องค์กรที่ดีต้องสามารถสร้างโครงสร้างอำนาจภายในองค์กรในลักษณะที่มีหัวหน้าฝ่ายบริหารควบคุมและประสานงานต่าง ๆ แต่เพียงผู้เดียว องค์กรเกิดขึ้นมา เพราะมนุษย์ที่มาอยู่ร่วมกันได้ช่วยกันแบ่งงานกันทำตามความชำนาญพิเศษของแต่ละคนซึ่งเป็นการประหยัดเวลาและแรงงานในการทำงานอย่างยิ่ง เมื่อสังคมขยายตัวขึ้นลักษณะการแบ่งงานกันทำจะสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้นจนในที่สุดจำเป็นต้องสร้างกลไกหรือโครงสร้างบางประการเพื่อผูกโยง

ประสานหน่วยงาน แต่ละหน่วย (Work Unit) เข้าด้วยกัน ดังนั้นหัวใจทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรจึงเป็นเรื่องของความพยายามจัดโครงสร้าง การประสานงานระหว่างหน่วยงานย่อยให้มีประสิทธิภาพหลักในการประสานงาน หน่วยทำงานย่อยมีอยู่สองวิธีที่ต้องใช้ควบคู่กันไป คือ วิธีแรกเรียกว่า การประสานงานโดยการสร้างกลไกในความควบคุมภายในองค์กร หมายถึง การจัดตั้งโครงสร้างอำนาจ (Structure of Authority) ซึ่งประกอบด้วยสายการบังคับบัญชาระหว่างหัวหน้าและลูกน้องเป็นลำดับชั้น เชื่อมโยงจากยอดถึงฐานของโครงสร้างอำนาจ โดยให้คนในแต่ละชั้นของโครงสร้างดังกล่าวแบ่งงานกันทำเป็นหน่วยงาน วิธีที่สอง เรียกว่า การประสานงานโดยการผูกมัดทางใจ ทำให้คนที่มาร่วมกันทำงานมีพลังจิตตั้งใจประกอบการทำงานเต็มความสามารถและทำ ด้วยความกระตือรือร้น บรรยากาศในการทำงานดังกล่าวจะสร้างขึ้นได้ต้องอาศัยความสามารถของผู้นำ (Leadership) กิจกรรม 7 ประการมีดังนี้

P คือการวางแผน (Planning) หมายถึงการกำหนดเป้าหมายขององค์กรว่าควรทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์อะไร และจะดำเนินการอย่างไร

O คือการจัดองค์กร (Organizing) หมายถึงการจัดตั้งโครงสร้างอำนาจอย่างเป็นทางการภายในองค์กรเพื่อประสานงาน หน่วยทำงานย่อยต่าง ๆ ให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

D คือการสั่งการ (Directing) หมายถึง การที่หัวหน้าฝ่ายบริหารมีหน้าที่ต้องตัดสินใจอยู่ตลอดเวลาโดยพยายามนำเอา การตัดสินใจดังกล่าวมาเปลี่ยนเป็นคำสั่งและคำแนะนำนอกจากนี้ ยังหมายถึง การที่หัวหน้าฝ่ายบริหารต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำขององค์กร

S คือการบรรจุ (Staffing) หมายถึง หน้าที่ด้านบริหารงานบุคคลเพื่อฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ และจัดเตรียมบรรยากาศในการทำงานที่ดีที่สุดไว้

CO คือการประสานงาน (Co-ordinating) หมายถึง หน้าที่สำคัญต่าง ๆ ในการประสานส่วนต่าง ๆ ของงานให้เข้าด้วยกันอย่างดี

R คือการรายงาน (Reporting) หมายถึง การรายงานความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ในองค์กรให้ทุกฝ่ายทราบ ทั้งนี้อาจใช้วิธีการต่าง ๆ เช่น การวิจัยและการตรวจสอบ

B คือการงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง หน้าที่ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงบประมาณในรูปแบบของการวางแผนและการควบคุมด้านการเงินการบัญชี

Douglas Mc Gregor : ทฤษฎี X และทฤษฎี Y (ปราชญา กล้าผจญ และสมศักดิ์ คงเที่ยง, 2542, หน้า 36)

ทฤษฎี X (Theory X) เป็นปรัชญาการบริหารจัดการแบบดั้งเดิม โดยมองว่าพนักงานเกียจคร้าน ไม่กระตือรือร้น ไม่ชอบงานและพยายามหลีกเลี่ยงงาน

ทฤษฎี Y (Theory Y) เป็นปรัชญาการบริหารจัดการ โดยมองว่าพนักงานมีความรับผิดชอบ มีความคิดริเริ่มในการแก้ปัญหาในการทำงานและไม่มีความเบื่อหน่ายในการทำงาน

แมคเกรเกอร์ ได้เรียกร้องให้ผู้บริหารเปลี่ยนแปลงมุมมองมนุษย์จากมุมมองตามทฤษฎี X ไปเป็นมุมมองตามทฤษฎี Y

อัจฉรา สังข์สุวรรณ (2540, หน้า 11) ได้กล่าวถึงทฤษฎีการบริหารตามหลักการบริหารแนวคิดของ Taylor สรุปได้ ดังนี้ดังนี้

1) พัฒนารูปแบบการทำงาน โดยใช้วิธีการทำงานที่ดีที่สุด แทนกฎเกณฑ์ที่ไม่แน่นอนเพื่อช่วยให้การทำงานสำเร็จลุล่วงได้ตามวัตถุประสงค์ ซึ่งการค้นหาวิธีที่ดีที่สุดจะต้องมาจากการวิเคราะห์และทดลองแบบวิทยาศาสตร์มีการกำหนดมาตรฐานของงาน การจ่ายผลตอบแทนจะจ่ายตามผลผลิต จ่ายตามความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งถือว่าเป็นการจ่ายแบบจูงใจ

2) การคัดเลือก และการจัดบุคคลเข้าทำงานอย่างมีหลักเกณฑ์และเหมาะสม มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของเขา จัดการฝึกอบรม เพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและผู้ปฏิบัติ

3) เน้นการปฏิบัติ เพื่อให้ได้ผลผลิตที่มากที่สุดแทนการจำกัดผลผลิต

4) เน้นการประสานงานร่วมกัน อย่างมีมิตรภาพ และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารกับผู้บังคับบัญชา

ตามทฤษฎีการบริหารของ Henri Fayol เขาเชื่อว่าการบริหารที่ดีจะต้องมีแบบแผนเฉพาะอย่าง ที่สามารถระบุและวิเคราะห์ได้ เขากล่าวไว้ว่าผู้บริหารที่ดีจะต้องมีสุขภาพอนามัยดี มีสติปัญญาดี มีจริยธรรม มีการศึกษา มีความสามารถ และมีเทคนิควิธีการในการบริหาร รวมทั้งต้องมีประสบการณ์ในการทำงาน

สมศักดิ์ คงเที่ยง (2545, หน้า 106) กล่าวไว้ว่า ทฤษฎีการบริหาร ได้แก่

1) ทฤษฎีกำหนดรูปแบบใหม่ มีสามองค์ประกอบแทนที่ ได้แก่ Ambient หมายถึงสิ่งแวดล้อม นี้มีส่วนที่กล่าวถึงบ่อย ๆ ได้แก่ สิ่งที่ทำให้พอใจ และสิ่งที่ไม่พึงพอใจ สิ่งกระตุ้นในฐานะกลุ่มที่ตอบสนองความพึงพอใจต่อการทำงานมากกว่าความไม่พึงพอใจต่อการทำงาน อย่างไรก็ตาม การขาดแคลนตัวกระตุ้น ในฐานะกลุ่มที่ตอบสนองต่อความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าความไม่พึงพอใจต่อการทำงาน อย่างไรก็ตามการขาดแคลนตัวกระตุ้นก็อาจเป็นบ่อเกิดแห่งความไม่พึงพอใจก็ได้ องค์ประกอบของ Ambient นั้นมีอยู่ 5 ประการด้วยกัน ได้แก่ เงินเดือน โอกาสที่จะได้งอกงาม โอกาสที่จะเสี่ยง ความสัมพันธ์ที่มีต่อผู้บังคับบัญชา และสถานภาพ

2) บรรยากาศ อลัน บราวน์ (Alan Brown) ได้เสนอกฤษฎีสองประการสำหรับเปลี่ยนแปลงบรรยากาศของโรงเรียน ประการแรก ได้แก่ กฤษฎีด้านคลินิก ประการที่สอง ได้แก่ กฤษฎีที่มุ่งความเจริญงอกงามเป็นศูนย์กลาง ทั้งสองกฤษฎีนี้ต่างก็ไม่ได้เป็นตัวเลือกแก่กันและกัน แต่สามารถใช้ด้วยกัน โดยเรียงตามลำดับ และทั้งสองกฤษฎีต่างก็จำเป็นต่อการเปลี่ยนแปลง กฤษฎีด้านคลินิคนั้น เน้นที่ธรรมชาติของสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มย่อยในโรงเรียน ในขณะที่กลุ่มมุ่งความเจริญงอกงามเป็นศูนย์กลางนั้นเน้นที่การพัฒนาเอกัตบุคคล

3) ทฤษฎีการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ฮอยและมิสเกล ได้มีการวิจัยสอบถามอาจารย์ใหญ่ในโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 232 โรงเรียน ในสหรัฐอเมริกาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผลปรากฏว่าอาจารย์ใหญ่ผู้ที่สามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ปรากฏว่าเป็นผู้เตรียมการมาดี หาข้อมูลแยกแยะ ระหว่างข้อเท็จจริงกับความคิดเห็นได้อย่างชัดเจน และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยความจริงใจ

4) ทฤษฎีอำนาจ และความขัดแย้งในสถาบันการศึกษา ของวิกเตอร์ บอลด์ริตจ์ เน้นที่การแยกส่วนของระบบสังคม ออกเป็นกลุ่มผลประโยชน์ ซึ่งแต่ละกลุ่มต่างก็มีเป้าประสงค์ที่แตกต่าง

กันออกไป ศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มผลประโยชน์เหล่านี้ และแต่ละกลุ่มต่างก็พยายามที่จะได้เปรียบอีกกลุ่มหนึ่งหรืออีกหลาย ๆ กลุ่ม

ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์ (2546, หน้า 18) กล่าวว่า การบริหารเป็นงานของหัวหน้าหรือผู้นำที่จะต้องกระทำ เพื่อให้กลุ่มต่าง ๆ ร่วมกันทำงานเพื่อวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ จนสำเร็จผลและได้ประสิทธิภาพ

รุ่งเรือง ชัยน้อย (2559, หน้า 12) กล่าวว่า การบริหารคือ วิธีการหรือกฎเกณฑ์การทำงานที่ดีที่สุด เพื่อให้ทันต่อความก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงของวิทยาการสมัยใหม่ที่ไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน เพื่อช่วยให้การทำงานลุล่วง สำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ ซึ่งการค้นหาวิธีที่ดีที่สุดจะต้องมาจากการปฏิบัติการ และวางแผนการดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ

จากทฤษฎีการบริหารข้างต้นสรุปได้ว่าการบริหาร คือ การปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการกิจต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างที่บุคคลร่วมกันกำหนดอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยมุ่งเน้นให้หน่วยงานหรือองค์กรนั้นทำงานอย่างเต็มความสามารถมีระบบและนำมาซึ่งความสำเร็จลุล่วงในการปฏิบัติงานได้รับการยอมรับจากบุคคลภายในและภายนอกองค์กรและใช้ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

## 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน นับแต่ บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรม คุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคล และอาศัยทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่ ได้มีนักวิชาการกล่าวถึงความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

สถานศึกษา หมายความว่า สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย โรงเรียน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ศูนย์การศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย ศูนย์การเรียนรู้ วิทยาลัย วิทยาลัยชุมชน สถาบันหรือสถานศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่นของรัฐที่มีอำนาจหน้าที่หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติและตามประกาศกระทรวง (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2547, หน้า 23) การบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ การบริหารเป็นสาขาวิชาที่มีการจัดการระเบียบอย่างเป็นระบบ คือมีหลักเกณฑ์และทฤษฎีที่พึงเชื่อถือได้ อันเกิดจากการค้นคว้าเชิงวิทยาศาสตร์ เพื่อประโยชน์ในการบริหาร โดยลักษณะนี้การบริหารจึงเป็นศาสตร์ (Science) เป็นศาสตร์สังคม ซึ่งอยู่กลุ่มเดียวกับวิชาจิตวิทยา สังคมวิทยา และรัฐศาสตร์แต่ถ้าพิจารณาการบริหารในลักษณะของการปฏิบัติที่ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และทักษะของผู้บริหารแต่ละคน ที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นการประยุกต์เอาความรู้ หลักการ และทฤษฎีไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อม การบริหารก็จะมีลักษณะเป็นศิลป์ (Arts) ปัจจัยสำคัญการบริหารที่สำคัญมี 4 อย่าง ที่เรียกว่า 4Ms

### บทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา

**ผู้บริหารสถานศึกษา** มีบทบาทสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษามากโดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาในด้านวิชาชีพ เพราะสถานศึกษาเป็นระบบย่อยของระบบการศึกษาและระบบสังคม การจัดการศึกษาในสถานศึกษาเป็นระบบย่อยของระบบการศึกษาและระบบสังคม การจัดการศึกษาในสถานศึกษาจึงต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสภาพเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีผู้บริหารยังต้องเป็นผู้ชำนาญทางการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพด้วย

**ผู้บริหารสถานศึกษา** ได้แก่ ผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่หรือครูใหญ่ รวมทั้งการเรียกชื่อเป็นอย่างอื่นแล้วแต่สถานศึกษา บทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษานี้ เนเชวิก Knezevick, 1984 ได้กำหนดไว้ถึง 17 บทบาท คือ

1) บทบาทเป็นผู้กำหนดทิศทาง (Direction Setter) หมายถึง การเป็นผู้กำหนดนโยบาย แนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษาเพื่อเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา

2) บทบาทเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ (Leader Catalyst) หมายถึง การเป็นผู้นำในงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา เป็นผู้ที่มีอิทธิพลและจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตามได้

3) บทบาทเป็นนักวางแผน (Planner) เป็นผู้วางแผนทั้งระยะสั้นระยะยาว ร่วมกับคณะกรรมการของสถานศึกษา

4) บทบาทเป็นผู้ตัดสินใจ (Decision Maker) เป็นผู้กำหนดโครงการบริหารงานในสถานศึกษา

5) บทบาทเป็นนักจัดองค์กร (Organizer) เป็นผู้กำหนดโครงสร้างการบริหารงานในสถานศึกษา

6) บทบาทเป็นผู้จัดการเปลี่ยนแปลง (Change Manager) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงการจูงใจในการเปลี่ยนแปลง

7) บทบาทเป็นผู้ประสานงาน (Coordinator) เป็นผู้ประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา

8) บทบาทเป็นสื่อสาร (Communicator) เป็นผู้ที่บุคลากรในสถานศึกษาติดต่อและประสานสัมพันธ์กับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

9) บทบาทเป็นผู้แก้ความขัดแย้ง (Conflict Manager) เป็นผู้คอยแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลและกลุ่มภายในสถานศึกษา

10) บทบาทเป็นผู้แก้ปัญหา (Problem Manger) เป็นผู้นำในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของสถานศึกษา

11) บทบาทเป็นผู้จัดระบบงาน (System Manager) เป็นผู้นำในการจัดระบบงานและการพัฒนาสถานศึกษา

12) บทบาทเป็นผู้บริหารการเรียนการสอน (Instructional Manager) เป็นผู้นำทางด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอนและการบริหารหลักสูตรในสถานศึกษา

13) บทบาทเป็นผู้บริหารบุคคล (Personal Manager) เป็นผู้สรรหา คัดเลือก รักษา และพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา

14) บทบาทเป็นผู้บริหารทรัพยากร (Resource Manager) เป็นผู้นำทรัพยากร ทั้งทรัพยากรสิ่งของและบุคคลมาใช้ให้เกิดประโยชน์ และมีประสิทธิภาพสูงสุด

15) บทบาทเป็นผู้ประเมินผล (Appraiser) เป็นผู้ประเมินผลการทำงานและโครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษา

16) บทบาทเป็นประธานในพิธี (Ceremonial Head) เป็นผู้นำทางด้านการจัดงาน และโครงการต่าง ๆ ของหน่วยงาน ทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา

17) บทบาทเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน (Public Relator) เป็นผู้นำในการสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอก การประชาสัมพันธ์การติดต่อประสานงาน รวมทั้งการให้บริการวิชาการแก่หน่วยงานอื่น ๆ

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2549, หน้า 4) ได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษาว่า หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการพัฒนาสมาชิกในสังคมในทุก ๆ ด้าน นับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรมและวัฒนธรรม เพื่อให้มีค่านิยมที่ตรงกันกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคลและอาศัยทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสมเพื่อให้พัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่

บันลือ พุกกะวัน (2548, หน้า 57) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานทุกอย่างในโรงเรียนให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายการศึกษาหรือจุดมุ่งหมายของหลักสูตร คือ ให้นักเรียนมีสุขภาพดี มีคุณธรรมและเป็นพลเมืองที่ดี สามารถใช้ประโยชน์ของวิชาที่เรียนมีความสำคัญเกี่ยวกับเศรษฐกิจและมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม

วิชัย ตันศิริ (2549, หน้า 294) กล่าวว่าในการบริหารสถานศึกษาผู้บริหารควรมีหลักและกระบวนการบริหาร การบริหารการศึกษาหลักการแนวคิดในการบริหารภาพรวมของการบริหารทั้งนี้ เพื่อให้การจัดการบริหารสถานศึกษามีความเหมาะสมผู้เขียนจะได้กล่าวถึงประเด็นดังกล่าวเพื่อให้เกิดความเข้าใจและมุมมองในการบริหารสถานศึกษายิ่งขึ้นต่อไป คำว่า “การบริหาร” (Administration) ใช้ในความหมายกว้าง ๆ เช่นการบริหารราชการ อีกคำหนึ่ง คือ “การจัดการ” (Management) ใช้แทนกันได้กับคำว่าบริหาร

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2552, หน้า 6) ได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษาว่า หมายถึง ความที่พยายามจะสั่ง เนะ และผสมผสานความพยายามของมนุษย์ ซึ่งมีจุดรวมอยู่ที่จุดหมายปลายทาง หรือเป้าหมายบางอย่าง การบริหารเป็นกิจกรรมที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในองค์กร ซึ่งมีหน้าที่สั่งให้ความสะดวกในการทำงานของกลุ่มที่มีวัตถุประสงค์เดียวกัน

ธีระ รุญเจริญ (2553, หน้า 31) ได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษาว่า หมายถึง การดำเนินงานด้วยกระบวนการที่หลายคน เพื่อให้นักเรียนได้พัฒนาทุกด้านจนบรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และสามารถพัฒนาตนเอง พัฒนาอาชีพ พัฒนาสังคม ให้ดำรงชีวิตในสังคมเป็นไปอย่างมีความสุข

สรุปได้ว่า “การบริหารสถานศึกษา” หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ร่วมกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน นับแต่ บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรม คุณธรรม



เพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคล และอาศัยทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่

## 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

ความหมายของคำว่า “ระบบการบริหารที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศ” อาจแยกออกได้เป็น 2 คำสำคัญคือ “ระบบการบริหาร” และ “ความเป็นเลิศ” “ระบบการบริหาร หรือ Management System” ระบบการบริหาร ประกอบด้วยคำว่า “ระบบ” กับคำว่า “การบริหาร” ได้มีผู้ให้คำนิยามความหมายของคำว่า “ระบบ” และ “การบริหาร” ไว้อย่างหลากหลายดังนี้

พจนานุกรม The American heritage dictionary (1991, p. 1234, อ้างถึงใน ศุภลักษณ์ เศษชะพานิช, 2550, หน้า 59) ได้ให้ความหมายของระบบไว้ในหลายลักษณะดังนี้ (1) กลุ่มขององค์ประกอบที่มีปฏิสัมพันธ์กันและเป็นไปตามกันก่อรูปเป็นองค์รวมที่ผสมผสานกันอยู่ (2) กลุ่มขององค์ประกอบที่สัมพันธ์กันตามหน้าที่ เช่นร่างกายมนุษย์ กลุ่มของอวัยวะ กลุ่มของกลไก เครื่องจักร เครื่องมือของโครงสร้างและช่องทางในการสื่อสาร เป็นต้น (3) กลุ่มขององค์ประกอบหรือชิ้นส่วนที่สัมพันธ์กันอย่างมีโครงสร้าง (4) ชุดของความคิดหรือหลักการที่มีปฏิสัมพันธ์กันอยู่ (5) หน่วยงานหรือสังคมที่ก่อตั้งขึ้น (6) กลุ่มของวัตถุประสงค์หรือปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ (7) ชุดของปรากฏการณ์ที่รวมตัวอยู่ด้วยกันเพื่อการจำแนกและวิเคราะห์ (8) สภาพหรือสถานะของปฏิสัมพันธ์ที่เป็นลำดับ และกลมกลืนกันและ (9) วิธีการหรือกระบวนการ

สุภัญญา โขวิไลกุล (2547, หน้า 4) และอุทัย บุญประเสริฐ (2549, หน้า 5) กล่าวไว้ว่า “ระบบการบริหารที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศ” ระบบต้องมีวัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน และ มีโครงสร้างที่ชัดเจน โดยแนวคิดของนักวิชาการส่วนใหญ่ให้ความสนใจระบบที่เป็นระบบเปิด เพราะเชื่อว่าสิ่งแวดล้อมมีความสำคัญต่อระบบเช่นเดียวกับองค์ประกอบอื่น ๆ ที่อยู่ ภายในส่วนการกำหนดเป็นระบบย่อยภายในองค์กรขึ้นอยู่กับการแบ่งประเภทของงานในแต่ละองค์กร

ชณิษฐ์นันท์ สุภักศกุลหิรัญ (2554) ระบบมีลักษณะ ที่สำคัญคือ เป็นชุดหรือกลุ่มขององค์ประกอบย่อยต่าง ๆ ที่มีปฏิสัมพันธ์กัน และองค์ประกอบย่อยเหล่านี้ต่างก็ทำหน้าที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยรวมขององค์กร

จากความหมายระบบการบริหารที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศ สามารถสรุปได้ว่า หมายถึงองค์กรที่รวมกันทำกิจกรรมอย่างเป็นระบบเพื่อมีจุดมุ่งหมายนำพาให้องค์กรให้สู่เป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ความเป็นเลิศ เป็นคำที่อธิบายความหมายได้ยาก เนื่องจากมีความหมายหลายด้าน และเป็นการยากที่คนส่วนใหญ่จะเห็นพ้องต้องกันเป็นแนวเดียวกัน ดังนั้นเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ในความหมายของความเป็นเลิศ ผู้ศึกษาจึงได้ศึกษาความหมายของความเป็นเลิศ และมีนักวิชาการได้กล่าวไว้ดังต่อไปนี้

อุไรพรรณ เจนวาณิชยานนท์ (2546) กล่าวไว้ว่า การมองความเป็นเลิศ หรือคุณภาพจะแตกต่างกันไป กล่าวคือทางด้านเศรษฐศาสตร์ จะมองคุณภาพในเชิงความสัมพันธ์ของปัจจัยนำเข้า และผลผลิต โดยดูว่าผลผลิตที่ได้มากน้อยเพียงใด คำนวณกับการลงทุนหรือไม่ การมีคุณภาพต่างจึง

หมายถึง ความไม่สมดุลกันระหว่างอุปสงค์กับอุปทาน สำหรับทางด้านสังคมวิทยา จะมองว่าการศึกษาค้นคว้าได้ตอบสนองหรือทดแทนให้กับสังคมมากน้อยเพียงใด มีผลทำให้สังคมเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นอย่างไรทำให้ประเทศมีการพัฒนาทั้งทางด้านสังคมและเทคโนโลยีหรือไม่ สำหรับทางด้านการศึกษา จะมองคุณภาพในลักษณะของประสิทธิผลและประสิทธิภาพของกระบวนการเรียนการสอน ความสามารถของบัณฑิตในการแก้ปัญหาและคิดวิเคราะห์และวิจารณ์

Webster (1968, p. 636, อ้างถึงใน ศุภลักษณ์ เศษระพานิช, 2550, หน้า 64) ได้ให้ความหมายว่า ความเป็นเลิศ (Excellence) หมายถึง สิ่งที่ดีที่สุด สมบูรณ์ที่สุด หรือการกระทำที่ประกอบด้วยคุณภาพที่สูงสุดจนเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป

วีระ บำรุงรักษ์ (2548) กล่าวว่า การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ หมายถึง การบริหารเกิดผลดีแก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง คือ การจัดการงานที่ดี มีระบบระเบียบ และมีประสิทธิภาพผู้ร่วมงานมีความขยันขันแข็ง มีความสุข เสียสละทั้งร่างกายแรงใจในการปฏิบัติงาน และงานนั้นมีผลดีแก่บุคลากรทุกคนในองค์กร มีผลดีต่อองค์กร และมีผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมหรือเป็นความพอใจของผู้ที่ได้รับผลจากการทำงานนั้น ๆ ทั้งนี้ต้องมาจากปัจจัยที่มีความเป็นเลิศ คือ การกำหนดแนวทางการปฏิบัติ (Means) เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (End) ที่พึงประสงค์ ดังนั้น ถ้าต้องการผลงานที่มีความเป็นเลิศ ทั้งผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน ระบบงาน กระบวนการ และเครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติงานก็ต้องมีลักษณะความเป็นเลิศด้วย จากความหมายข้างต้น จะเห็นได้ว่า การให้ความหมายของคำว่า “เลิศ” นั้นมีความเกี่ยวข้อง กับคำว่า “คุณภาพ” และเมื่อพิจารณาจากความหมายของคำว่า “คุณภาพ” ตามที่มีผู้กล่าวไว้ เช่น American Heritage Dictionary of English ให้ความหมายของคำว่า คุณภาพไว้ใน แนวทางหนึ่ง คือ ระดับความเป็นเลิศ ซึ่งสอดคล้องกับที่ Baumgart (1987) ได้ให้ความหมายของคำว่า คุณภาพ ว่า หมายถึง แบบของความเป็นเลิศ หรือ สิ่งที่เหนือกว่า หรือดีกว่า ปกติธรรมดา เช่นเดียวกับ Conrad and Blackburn (อ้างถึงใน อุไรพรรณ เจนวาณิชยานนท์, 2549, หน้า 15) กล่าวว่า ความเป็นเลิศและคุณภาคนั้นมีความหมายคล้ายกัน ใช้แทนกันได้ โดยทั้งสองคำนี้คำหนึ่งถึงมิติในรูปแบบ เพียงแต่คำหนึ่งถึงผลสำเร็จอันน่าชื่นชม แต่คำหนึ่งถึงคุณลักษณะซึ่งทำให้เกิดผลสำเร็จด้วย ทั้งคุณภาพและความเป็นเลิศ ต่างก็หมายถึง คุณลักษณะที่มาตรฐานสูงและตั้งใจจะทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ไม่ต่ำกว่ามาตรฐาน

ชนิษฐ์นันท์ สุภคสกุลหิรัญ (2554) ได้กล่าวว่า มาตรฐาน คุณภาพ และความเป็นเลิศ ทั้งสามคำนี้มีความเกี่ยวข้องกันแต่ก็มีความแตกต่างกันที่การจัดลำดับ กล่าวคือ มาตรฐาน เป็นสิ่งที่ยึดถือเอาเป็นหลักที่ยึดถือเอาเป็นหลักสำหรับเทียบกำหนด (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546) หรือ เป็นข้อกำหนดขั้นต่ำที่ต้องมีหรือระบุไว้ ส่วน คุณภาพ นั้นเป็นการยกระดับจากมาตรฐาน โดยนอกเหนือจากการทำให้ตรงข้อกำหนดแล้วยังต้องคำนึงถึงความพึงพอใจและต้องสอดคล้องกับความต้องการของลูกค้าด้วย

ศุภลักษณ์ เศษระพานิช (2550, หน้า 57) ได้กล่าวว่า ความเป็นมาและแนวคิดเบื้องต้นของการบริหารที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศ ศาสตร์การบริหารมีวิวัฒนาการอย่างต่อเนื่อง ในแต่ละยุค แต่ละสมัยต่างก็มีจุดเน้นที่แตกต่างกัน ในยุคดั้งเดิม ประมาณปี ค.ศ.1890 ให้ความสำคัญกับความมีประสิทธิภาพในการทำงานและการควบคุมแต่ละเลยความสำคัญของมนุษย์ ในยุคที่ชนะเชิงพฤติกรรมซึ่งเริ่มประมาณปี ค.ศ. 1910 การบริหารให้ความสำคัญกับมนุษย์มากขึ้น โดยมีความเชื่อว่า

องค์ประกอบที่มีประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารต้องเข้าใจและให้ความสนใจกับการเสริมสร้างปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของมนุษย์ในองค์กร ส่วนในยุคที่ชนะเชิงปริมาณซึ่งเริ่มเมื่อ ประมาณปี ค.ศ. 1940 เป็นต้นมา ให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบฐานข้อมูล มีการใช้ตัวแบบทางคณิตศาสตร์ วิธีเชิงสถิติ และการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อประกอบการตัดสินใจมากขึ้น (วิโรจน์ สารรัตน์ และคณะ, 2549, หน้า 16) ในปลายทศวรรษ 1970 มีการพัฒนาทฤษฎีใหม่ ๆ ที่มีความหลากหลายมากขึ้น ศาสตร์ทางการบริหารได้รับอิทธิพลจากหลายสาขาผสมผสานกันในลักษณะสหวิทยาการ (Multi-discipline) และยังมีการนำเอาทฤษฎีต่าง ๆ มาบูรณาการเข้าด้วยกันเพื่อให้สามารถประยุกต์ใช้กับองค์กรได้มากขึ้นในช่วงต้นทศวรรษที่ 20 ผู้บริหารส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการ จัดการในลักษณะที่เป็นสูตรสำเร็จที่สามารถประยุกต์ใช้ได้ทั่วไปปัจจุบัน การบริหารองค์กรที่ได้รับการยอมรับว่ามี ประสิทธิภาพ และเป็นที่ยอมรับใช้กันมากที่สุดคือการบริหารคุณภาพแบบทั่วทั้งองค์กร (Total Quality Management : TQM) เป็นระบบการปรับปรุง การทำงานให้เกิดประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องโดยเริ่ม ตั้งแต่ครั้งแรก

วีระยุทธ ชาตะกาญจน์, (2551, หน้า 110) แนวคิดนี้วิวัฒนาการมาจากการผลิตทางด้าน อุตสาหกรรม ที่ว่าการผลิตต้องมีคุณภาพ ซึ่งต้องมีการตรวจสอบผลผลิตต่ออามีแนวความคิดในการ ควบคุมคุณภาพซึ่งเน้นที่กระบวนการ ฝึกอบรมคนงานให้ถูกวิธี (Training) หาสิ่งจูงใจให้เกิดกำลังใจ ในการทำงาน (Motivation) เทย์เลอร์ ก็คือผลผลิตของยุคอุตสาหกรรมในงานวิจัยเรื่อง “Time and Motion Studies” เวลาและการเคลื่อนไหว เชื่อว่ามีวิธีการทางวิทยาศาสตร์ที่จะบรรลุ วัตถุประสงค์เพียงวิธีเดียวที่ดีที่สุด เขาเชื่อในวิธีแบ่งงานกันทำ ผู้ปฏิบัติระดับล่างต้องรับผิดชอบต่อ ระดับบน เทย์เลอร์ เสนอ ระบบการจ้างงาน (จ่ายเงิน) บนพื้นฐานการสร้างแรงจูงใจ สรุปหลัก วิทยาศาสตร์ของเทย์เลอร์สรุปง่าย ๆ ประกอบด้วย 3 หลักการดังนี้ (ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, 2550, หน้า 59)

- 1) การแบ่งงาน (Division of Labors)
- 2) การควบคุมดูแลบังคับบัญชาตามสายงาน (Hierarchy)
- 3) การจ่ายค่าจ้างเพื่อสร้างแรงจูงใจ (Incentive Payment)

กลุ่มการบริหารจัดการ (Administration Management) หรือ ทฤษฎีบริหารองค์กรอย่างเป็นทางการ (Formal Organization Theory) ของ อังรี ฟาโยล (Henri Fayol) บิดาของทฤษฎีการ ปฏิบัติการและการจัดการตามหลักบริหาร ทั้ง Fayol และ Taylor จะเน้นตัวบุคคลปฏิบัติงาน + วิธีการทำงาน ได้ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล แต่ก็ไม่มองด้าน “จิตวิทยา” (ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, 2550, หน้า 17) Fayol ได้เสนอแนวคิดในเรื่องหลักเกี่ยวกับการบริหารทั่วไป 14 ประการ แต่ลักษณะ ที่สำคัญ มีดังนี้

- 1) หลักการทำงานเฉพาะทาง (Specialization) คือการแบ่งงานให้เกิดความชำนาญ เฉพาะทาง
- 2) หลักสายบังคับบัญชา เริ่มจากบังคับบัญชาสูงสุดสู่ระดับต่ำสุด
- 3) หลักเอกภาพของบังคับบัญชา (Unity of Command)
- 4) หลักขอบข่ายของการควบคุมดูแล (Span of Control) ผู้ดูแลหนึ่งคนต่อ 6 คนที่จะ อยู่ใต้การดูแลจึงจะเหมาะสมและมีประสิทธิภาพที่สุด

5) การสื่อสารแนวตั้ง (Vertical Communication) การสื่อสารโดยตรงจากเบื้องบนสู่เบื้องล่าง

6) หลักการแบ่งระดับการบังคับบัญชาให้น้อยที่สุด คือ ไม่ควรมีสายบังคับบัญชายืดยาวหลายระดับมากเกินไป

7) หลักการแบ่งความรับผิดชอบระหว่างสายบังคับบัญชาและ สายเสนาธิการ (Line and Staff Division)

สมโภชน์ นพคุณ, (2549, หน้า 19-22) ได้กล่าวว่า ระบบการบริหารที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศของโรงเรียนที่มีคุณภาพ (Quality School) จะมีรูปแบบกระบวนการบริหารจัดการศึกษาเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศที่มีลักษณะการบริหารจัดการที่มีระบบขั้นตอน สามารถวิเคราะห์ ควบคุม กำกับ ติดตาม ตรวจสอบได้ และประเมินผลการดำเนินงานได้อย่างชัดเจนเป็นระบบขั้นตอน สามารถนำผลงานมาเปรียบเทียบได้ ในที่นี้ ผู้เขียนขอเสนอรูปแบบของการบริหารโรงเรียนคุณภาพมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ซึ่ง ได้ปรับประยุกต์มาจากรูปแบบของการบริหารรัฐกิจและภาครัฐหรือส่วนราชการ จากผลการวิเคราะห์ ศึกษาวิจัยตามหลักสูตรผู้บริหารระดับสูง (นบส.) ซึ่งตัวแบบของกระบวนการดังกล่าวจะ นำมาปรับใช้ได้กับการสร้างระบบบริหารโรงเรียนคุณภาพมุ่งสู่ความเป็นเลิศได้ ซึ่งรูปแบบดังกล่าวจะ ประกอบไปด้วยปัจจัยหลัก 9 ประการ

1) การบริหาร-ผู้นำ (Management-Leadership) ผู้บริหาร/ผู้นำเป็นองค์ประกอบสำคัญของความเป็นผู้นำองค์กรเพื่อสร้างระบบการบริการที่ดีแก่ลูกค้า (นักเรียน/ชุมชน) และเพื่อการพัฒนา ปรับปรุงกิจกรรมต่าง ๆ ให้ดำเนินไปด้วยดีมีประสิทธิภาพ

2) การบริหารคน (Staff Management) เป็นระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลในโรงเรียน/สถานศึกษา เพื่อส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงาน (ครูอาจารย์) ได้รับการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานการจัดการเรียน การสอนบรรลุเป้าหมาย

3) นโยบายและกลยุทธ์การบริหาร (Policies and Strategies) เป็นการกำหนดและพัฒนาวิสัยทัศน์ จุดประสงค์ของการดำเนินตามพันธกิจองค์กร (Mission Statement) และนโยบายกลยุทธ์ในการดำเนินการพัฒนาการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย

4) การจัดการทรัพยากรในการปฏิบัติงานในโรงเรียน (Resources Management) เป็นการจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้บังเกิดประสิทธิภาพและคุ้มค่า ลดการสูญเสียทรัพยากรโดยเปล่าประโยชน์ มีระบบวิธีการจัดการข้อมูลข่าวสารที่มีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อโรงเรียน

5) กระบวนการปฏิบัติงาน (Processes) โรงเรียนมีการจัดทำโครงการที่สะท้อนถึงลักษณะ งานที่ปฏิบัติ และมีกระบวนการที่สัมพันธ์เชื่อมโยงกันเป็นระบบ โครงสร้างรูปแบบใหม่ที่ส่งผลต่อ กระบวนการทำงานจะมุ่งในเรื่องประสิทธิภาพในการบริการแก่นักเรียน ผู้ปกครอง ผู้ซึ่งมีความต้องการ (Demand) หลากหลาย

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

7) ความพึงพอใจของลูกค้า/ประชาชน (Customer/People Satisfaction) ซึ่งหมายถึงนักเรียน ผู้ปกครอง ประชาชน ชุมชน เป็นผลกระทบที่เกิดจากการปฏิบัติหรือการบริการขององค์กร ซึ่งหมายถึงโรงเรียน/สถานศึกษา

8) ผลกระทบต่อสังคม/ท้องถิ่น (Impact on Society) ผู้บริหารต้องวิเคราะห์จากท้องถิ่น/สังคม ได้มององค์กร (โรงเรียน) เป็นอย่างไรที่ส่งผลกระทบต่อระบบการบริหารจัดการและผลผลิตที่ส่งผลกระทบต่อ สังคมนั้น ๆ

9) ผลลัพธ์จากการบริหารจัดการ (Results) เป็นผลรวมทั้งหมดขององค์ประกอบทั้ง 9 ประการที่กล่าวมาทั้งหมด และเป็นไปตามที่คาดหวัง บรรลุผลสัมฤทธิ์โดยการประเมินและตรวจสอบที่กล่าวมาเป็นองค์ประกอบสำคัญของโรงเรียนที่จะดำเนินบทบาทหน้าที่ของการเป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพก้าวสู่ความเป็นเลิศของระบบการบริหารจัดการ ซึ่งเป็นรูปแบบกระบวนการที่สอดคล้องสัมพันธ์กัน อย่างไรก็ตามการบริหารโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศจำเป็นต้องนำผลสำเร็จไปเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่สูงกว่า (Benchmarking) เพื่อการพัฒนาปรับปรุงให้มีคุณภาพสูงขึ้น ๆ ขึ้นไป

วิฑูรย์ สิมะโชคดี (2552, หน้า 108) กล่าวว่าในโลกของการแข่งขันกันอย่างเสรี องค์กรส่วนใหญ่มีความกดดันด้านการแข่งขันที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วและมหาศาล ในขณะเดียวกันลูกค้าหรือผู้บริโภค ก็มีความคาดหวังและปรารถนาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ประกอบกับปริมาณและความหลากหลายของสินค้าและบริการที่มีอยู่ก็เปิดโอกาสให้ลูกค้าสามารถเลือกสิ่งที่ดีที่สุดตั้งนั้น องค์กรต่าง ๆ จึงพยายามหาทางปรับกลยุทธ์ให้สามารถก้าวไปอยู่เหนือคู่แข่งรายอื่น ๆ เพื่อเพิ่มกำไร เพิ่มส่วนแบ่งทางการตลาด และที่สำคัญเพื่อความอยู่รอดขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2550, หน้า 10) กล่าวไว้ว่า ระบบการบริหารเพื่อความเป็นเลิศเป็นกลยุทธ์ที่ทำให้องค์กรสามารถรักษาลูกค้าไว้ได้ ได้มาซึ่งความภักดีของลูกค้าและได้มาซึ่งส่วนแบ่งทางการตลาดมากขึ้น ทำให้องค์กรเจริญเติบโต ไหวพั้น ต่อการตอบสนองการเปลี่ยนแปลงและความต้องการของลูกค้า และตลาดที่เปลี่ยนไป หรือเกิดขึ้นใหม่ สามารถสร้างโอกาสใหม่ทางธุรกิจ ใช้ทรัพยากรขององค์กรเพื่อให้เกิดภาพสูงขึ้นและมีประสิทธิภาพมากขึ้นและเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน

Greg (อ้างถึงใน ศุภลักษณ์ เศษระพานิช, 2550, หน้า 65) กล่าวว่า กระบวนทัศน์การบริหารที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศ คือ กรอบแนวคิดแบบใหม่ วิธีคิด และวิธีการกระทำของคนในการบริหารเพื่อให้องค์กรมีการปรับปรุง ซึ่งสอดคล้องกับที่ พันธุ์ศักดิ์ พลสารมย์ (2550, หน้า 27) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์สู่ความเป็นเลิศว่า ต้องเปลี่ยนจากกรอบแนวคิดเดิมไปสู่แนวคิดใหม่ โดยต้องเริ่มที่ผู้บริหาร เพื่อก่อให้เกิดการบริหารที่มุ่งเน้นคุณภาพ โดยให้มีการปรับปรุงคุณภาพทั่วทั้งองค์กร และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ยกระดับความสามารถในการแข่งขันขององค์กรให้ดำรงอยู่ได้ตามสภาพแวดล้อมหรือปัจจัยที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง จากทัศนะของนักวิชาการที่กล่าวถึงความสำคัญของระบบการบริหารสู่ความเป็นเลิศข้างต้น วิเคราะห์ได้ว่า การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ส่งผลให้องค์กรต้องมีการปรับตัวให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อรักษาลูกค้า สร้างความภักดีให้เกิดขึ้นกับองค์กร สามารถ ขยายตลาดได้ และมีการบริหารจัดการทรัพยากรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด สุดท้ายคือการเพิ่มงานและกำไรให้กับองค์กร ทำให้องค์กรพัฒนาอย่างยั่งยืน

ศุภลักษณ์ เศษระพานิช (2550, หน้า 46) ได้กล่าวเกี่ยวกับ แนวคิดหลักของระบบการบริหารที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศ ว่า สถาบันมาตรฐานและเทคโนโลยีแห่งชาติอเมริกา (National Institute of Standards and Technology : NIST) เป็นสถาบันที่ดำเนินการในโครงการคุณภาพแห่งชาติ ได้กำหนดเกณฑ์เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศเพื่อช่วยให้องค์กรใช้เป็นแนวทางที่สอดคล้องกันในการบริหาร โดยทำการศึกษาถึงแนวคิดการบริหารขององค์กรที่มีการดำเนินที่ดีหลายแห่ง ผล

ปรากฏว่า แนวคิดหรือค่านิยมหลักที่นำมาปรับใช้กับองค์กรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในการบริหารจัดการประกอบด้วย (1) การนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ (2) ศูนย์กลางการเรียนรู้ทางการศึกษา (3) การเรียนรู้ขององค์กรและของบุคคล (4) การให้ความสำคัญกับผู้สอน เจ้าหน้าที่และหุ้นส่วน (5) ความคล่องตัว (6) การมุ่งเน้นอนาคต (7) การจัดการเพื่อนวัตกรรม (8) การจัดการโดยใช้ข้อมูลจริง (9) ความรับผิดชอบต่อสังคม (10) การมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์และการสร้างคุณค่า และ (11) มุมมองเชิงระบบ คำอธิบายในแต่ละแนวคิดมีดังนี้

1) การนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ ผู้นำระดับสูงขององค์กรควรกำหนดทิศทางและสร้างองค์กรที่มุ่งเน้นผู้เรียน บรรยากาศของการเรียนรู้ ค่านิยมขององค์กรที่มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม รวมทั้งตั้งความหวังให้สูง โดยทิศทางขององค์กร ค่านิยม และความคาดหวังเหล่านั้นควรมีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด (ศุภลักษณ์ เศษระพานิช, 2550, หน้า 67) ผู้นำควรมั่นใจว่าการกำหนดกลยุทธ์ ระบบงาน และวิธีการในการสร้างความเป็นเลิศให้เกิดขึ้นแก่องค์กรจะกระตุ้นให้มีการสร้างนวัตกรรม รวมทั้งสร้างความรู้และความสามารถส่วนค่านิยมและกลยุทธ์นั้นจะช่วยในการขึ้นนำกิจกรรมต่าง ๆ และการตัดสินใจขององค์กรผู้นำระดับสูงควรกระตุ้น จูงใจและสนับสนุนให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ผู้นำระดับสูงควรแสดงความรับผิดชอบต่อการจัดกิจกรรมและผลการดำเนินงานต่อระบบธรรมาภิบาลขององค์กร ดังนั้นจึงควรแสดงความรับผิดชอบต่ออย่างจริงจังต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มทั้งในด้านจริยธรรม วิสัยทัศน์ กิจกรรม ตลอดจนผลการดำเนินงานขององค์กร

2) ศูนย์กลางของการเรียนรู้ทางการศึกษา ในการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนทุกคนให้เต็มศักยภาพ องค์กรทางการศึกษาจำเป็นต้องให้โอกาสกับผู้เรียนในการค้นคว้าเส้นทางสู่ความสำเร็จสนองต่อความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและตลาดแรงงาน คุณลักษณะสำคัญของศูนย์กลางการเรียนรู้มีดังต่อไปนี้ (1) การพัฒนาความคาดหวังที่สูงและมาตรฐานผู้เรียนทุกคน (2) ผู้สอนต้องเข้าใจว่า ผู้เรียนมีวิธีการเรียนรู้และอัตราการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน (3) อัตราการเรียนรู้ และวิธีการเรียนรู้อาจแตกต่างกันในเวลาที่แตกต่างกัน อาจขึ้นอยู่กับเนื้อหาสาระของวิชาดังนั้นองค์กรการศึกษาต้องมีการพัฒนาวิธีการยกระดับการเรียนรู้และ สารสนเทศการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคน (4) ต้องให้ความสำคัญกับการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้น ซึ่งต้องใช้เทคนิคประสบการณ์มากมาย หลายอย่างเพื่อดึงดูดความสนใจของผู้เรียน (5) ใช้การประเมินก่อนเรียนและระหว่าง เรียนเพื่อวัดในขั้นตอนแรกและนำไปปรับปรุงให้เหมาะสมกับวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคน (6) ใช้การประเมินสรุปเพื่อเปรียบเทียบระหว่างมาตรฐานภายนอกองค์กรและค่าเฉลี่ยของสิ่งที่ผู้เรียนรู้ และสิ่งที่ผู้เรียนควรจะทำได้ (7) ครอบครัวยุคใหม่จะได้รับความในการประเมินตนเองเพื่อนำข้อมูลไปเป็นแนวทางพัฒนาและตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน (8) ให้ความสำคัญกับการส่งต่อข้อมูล จากโรงเรียนเดิมไปยังโรงเรียนใหม่ที่ผู้เรียนไปเข้าเรียนและจากโรงเรียนไปยังสถานที่ทำงาน

3) การเรียนรู้ขององค์กรและของแต่ละคน องค์กรที่สามารถบรรลุผลที่เป็นเลิศได้ต้องมีแนวปฏิบัติที่ดีในการเรียนรู้ขององค์กรและพนักงาน ต้องปลูกฝังการเรียนรู้ลงไปในการปฏิบัติงานขององค์กรซึ่งจะช่วยให้ไปสู่เป้าประสงค์และแนวทางใหม่ ๆ ซึ่งหมายความว่า การเรียนรู้ต้อง (1) เป็นเรื่องปกติประจำวัน (2) มีการปฏิบัติในระดับบุคคล หน่วยงาน และองค์กร (3) ส่งผลต่อการแก้ปัญหาที่ต้นเหตุโดยตรง (4) มุ่งเน้นในการแลกเปลี่ยนความรู้ทั่วทั้งองค์กร (5) เกิดขึ้นจากการมองเห็นโอกาส

ในการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ และสามารถทำให้ดีขึ้นกว่าเดิมได้ ที่มาของการเรียนรู้ในองค์กรนั้นมาจากความคิดของผู้สอน และบุคลากรสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา ข้อมูลจากผู้เรียนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันในวิธีการที่เป็นเลิศ และการเปรียบเทียบขององค์กรที่เป็นเลิศ เพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้และการเจริญเติบโตขององค์กร ซึ่งจะทำให้เกิดผลดังนี้ (1) ผู้สอนมีความพึงพอใจและมีทักษะหลากหลายมากขึ้น (2) เกิดการเรียนรู้ระหว่าง หน่วยงานในองค์กร (3) การสร้างทรัพย์สินทางความรู้ในองค์กร (4) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม ควรมีการปรับตัว มีความยืดหยุ่น และรับรู้ความต้องการของผู้เรียน ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและตลาด รวมทั้งความพึงพอใจของผู้สอนและเจ้าหน้าที่

4) การให้ความสำคัญกับผู้สอน เจ้าหน้าที่และหุ้นส่วน เป็นการมุ่งมั่นที่จะทำให้ พวกเขา มีความช่วยเหลือพึงพอใจ มีความสุข และได้รับการพัฒนา สิ่งสำคัญที่ต้องทำให้ได้คือ (1) ผู้นำต้องแสดงให้เห็นว่ามีความมุ่งมั่นที่จะให้ผู้สอนและเจ้าหน้าที่ประสบความสำเร็จ (2) ยกย่องชมเชยผู้สอนและเจ้าหน้าที่นอกเหนือจากการให้ผลตอบแทนตามปกติ (3) มีการพัฒนาและความก้าวหน้าในอาชีพภายในองค์กร (4) มีการแลกเปลี่ยนความรู้ภายในองค์กรเพื่อให้สามารถบริการลูกค้าและมีส่วนสนับสนุนในองค์กรบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ได้ดีขึ้น (5) สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมให้ผู้สอนและเจ้าหน้าที่ กล้าคิดกล้าทำ สร้างความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าประสงค์โดยรวมได้ดีขึ้น

5) ความคล่องตัว การประสบความสำเร็จในธุรกิจที่มีการแข่งขันได้นั้น ต้องอาศัยความคล่องตัว ซึ่งหมายความว่า จะต้องสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วและมีความยืดหยุ่นสนองตอบความต้องการของผู้เรียนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้ององค์กรต้องเรียนรู้ถึงจุดเน้นที่เกี่ยวกับการวัดผล การตอบสนองด้านเวลาที่ผลักดันให้โครงสร้างองค์กรมีความเรียบง่าย รวมทั้ง ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานขององค์กร เวลาจึงเป็นตัววัดที่สำคัญตัวหนึ่งของกระบวนการให้ความสำคัญด้านเวลา และอาจส่งผลกระทบต่อด้านอื่น ๆ ด้วย เช่น การปรับปรุงองค์กร คุณภาพ ต้นทุนและผลผลิตภาพ

6) การมุ่งเน้นอนาคต ต้องมีความเข้าใจในปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรและตลาดการศึกษาทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ต้องมุ่งมั่นที่จะสร้างพันธมิตรระยะยาวกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่สำคัญ เช่น ชุมชน นายจ้าง ผู้สอน และเจ้าหน้าที่ การวางแผนขององค์กร จึงควรคาดการณ์ปัจจัยต่าง ๆ เช่น ความคาดหวังทางการศึกษา แนวคิดทางการศึกษา การใช้ทรัพยากร ความต้องการของผู้เรียน ผู้ที่เกี่ยวข้อง โอกาสของหุ้นส่วน วิวัฒนาการทางด้านเทคโนโลยี ส่วนแบ่งทางตลาด ความเปลี่ยนแปลงทางกฎระเบียบ ความคาดหวังของชุมชนการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ของคู่แข่ง ดังนั้น วัตถุประสงค์ทางกลยุทธ์และการจัดสรรทรัพยากรขององค์กรจึงควรคำนึงถึงปัจจัยเหล่านี้ด้วย

7) การจัดการเพื่อนวัตกรรม นวัตกรรม หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญต่อ การปรับปรุงโปรแกรม การบริการ กระบวนการภายในองค์กร รวมทั้งการสร้างคุณค่าใหม่ให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นวัตกรรม นวัตกรรมเป็นสิ่งสำคัญที่เพิ่มคุณค่าให้กับผู้เรียนและเป็นการปรับปรุงการจัดการศึกษาทั้งหมด รวมทั้งกระบวนการปฏิบัติงานขององค์กรด้วย ดังนั้น ผู้นำจึงควรจัดนวัตกรรมเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กรและผสมผสานนวัตกรรมเข้าไว้ ในการทำงานประจำวันด้วย

8) การจัดการโดยใช้ข้อมูลจริง การดำเนินการขององค์กร ต้องใช้ข้อมูลและสารสนเทศหลายประเภทประกอบกับการจัดการองค์กรการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานมีความสำคัญมากซึ่งการ

วิเคราะห์ผลการดำเนินงานนี้ต้องใช้ข้อมูลสารสนเทศทุก ๆ ด้านมาประกอบหาแนวโน้ม การคาดการณ์ เพื่อใช้ในการปรับปรุงผลการดำเนินงาน การวางแผน การปรับเปลี่ยนตัวชี้วัดเพื่อให้เหมาะสมกับเป้าประสงค์ขององค์กร จึงควรให้ข้อมูลและสารสนเทศที่สำคัญเกี่ยวกับกระบวนการหลักและผลลัพธ์การจัดการ

9) ความรับผิดชอบต่อสังคม ผู้นำองค์กรควรเน้นความรับผิดชอบต่อสาธารณะ จริยธรรม และการบำเพ็ญตนเป็นพลเมืองดีด้วย ผู้นำควรเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรม สาธารณสุข ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม องค์กรควรเน้นเรื่องจริยธรรมและปฏิสัมพันธ์ต่าง ๆ ที่มีต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หลักปฏิบัติทางด้านจริยธรรม ควรเป็นข้อกำหนดที่ต้องมีการติดตามโดยระบบธรรมาภิบาลขององค์กร

10) การมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์และการสร้างคุณค่า การวัดผลการดำเนินงานขององค์กรควรมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่สำคัญ ซึ่งนำไปสร้างคุณค่าและรักษาสมดุลของคุณค่าให้กับผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น ชุมชน ผู้ปกครอง นายจ้าง ครูผู้สอน การสร้างคุณค่าให้กับกลุ่มเหล่านี้เป็นการสร้าง ความภาคภูมิใจกับองค์กรและการเติบโตของการศึกษาด้วย กลยุทธ์ขององค์กร จึงควรระบุความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้ชัดเจนเพื่อช่วยให้มั่นใจว่าแผนงานและกิจกรรมต่าง ๆ สนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และไม่เกิดผลกระทบทางลบใด ๆ แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

11) มุมมองในเชิงระบบ การจัดการ การดำเนินการโดยรวมจะประสบผลสำเร็จนั้นต้องอาศัยการสังเคราะห์ การมุ่งไปในทางเดียวกัน และการบูรณาการ คือการมองภาพรวมขององค์กรโดยใช้ความต้องการหลักของธุรกิจซึ่งมีวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนงานเป็นพื้นฐาน การมุ่งไปในทางเดียวกัน หมายถึง การเชื่อมโยงระหว่างข้อกำหนดต่าง ๆ ในหมวดตามที่ระบุไว้ในเกณฑ์ เพื่อให้แผนงาน กระบวนการ ตัววัด และกิจกรรมต่าง ๆ เป็นไปในแนวทางเดียวกันทั้งหมด

จะเห็นได้ว่าแนวคิดหลักของระบบการบริหารที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศตามแนวคิดของรางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศสหรัฐอเมริกา เป็นแนวคิดหรือค่านิยมหลักที่นำมาปรับใช้กับองค์กรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในการบริหารจัดการประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ 11 องค์ประกอบ แต่บางองค์ประกอบก็ไม่สามารถที่จะนำมาใช้ได้ทันทีเนื่องจากมุ่งเน้นทางด้านธุรกิจโดยเฉพาะ ดังนั้นหากสถานศึกษาต้องการจะยึดแนวคิดหลักนี้ ต้องมีการปรับองค์ประกอบเสียก่อน การจะยึดเอารูปแบบการบริหารระบบใดระบบหนึ่งเพียงระบบเดียว จึงไม่ค่อยจะเหมาะสมนัก สถานศึกษาที่ต้องการพัฒนารูปแบบของระบบการจัดการสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศจึงควรศึกษาเรื่องนี้อย่างกว้างขวาง เพื่อให้มีข้อมูลเพียงพอที่จะนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาของตนเอง

จากข้อความดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ หมายถึง การแสวงหาวิธีการหรือแนวทางการดำเนินงานในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ทำให้บรรลุผลที่ตอบสนองความคาดหวังความต้องการของผู้เกี่ยวข้องเป้าหมายของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จสู่ความเป็นเลิศเป็นที่ยอมรับ ประกอบด้วยการวางแผนเชิงกลยุทธ์ การบริหารจัดการองค์กร การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป



เพื่อให้เกิดความชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงนำเสนอรายละเอียดการสังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 ตารางการสังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24	แนวคิด ทฤษฎี									
	กระทรวงศึกษาธิการ (2553)	แคมป์ เบลล์ และคนอื่นๆ	เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติปี	คิมบรอกซ์และนัมเบอร์ (1976)	ศิริพร รินทะ	ชนิฐานันท์ สุภัตสกุลทรัพย์	ศุภลักษณ์ เศษระพานิช	Edward W. Smith กับคณะ	รัตติยา วงศ์ศิริยุทธระกุล	ระดับความถี่
1) ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์		✓	✓		✓	✓	✓		✓	6
2) ด้านการบริหารจัดการองค์กร		✓	✓		✓	✓	✓		✓	6
3) ด้านการบริหารงานวิชาการ	✓	✓		✓				✓		4
4) ด้านการบริหารงบประมาณ	✓	✓		✓				✓		4
5) ด้านการบริหารบุคคล	✓	✓		✓		✓	✓	✓		6
6) ด้านการบริหารทั่วไป	✓	✓		✓				✓		4
7) การมุ่งเน้นลูกค้า			✓						✓	2
8) การวัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้			✓		✓				✓	3
9) การมุ่งเน้นบุคลากร			✓		✓				✓	3
10) การมุ่งเน้นการปฏิบัติการ			✓		✓		✓			3
11) ผลลัพธ์			✓		✓				✓	3
12) งานบริหารหลักสูตรและการสอน		✓								1
13) งานบริหารเศรษฐกิจการศึกษา				✓						1
14) งานด้านการประเมินผลการวิจัย				✓						1
15) งานสร้างความเชื่อถือจากประชาชน				✓			✓			2

สรุปได้ว่า จากองค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 และนำ

องค์ประกอบที่มีระดับความถี่มาก มาเป็นกรอบแนวคิดสำหรับการวิจัยในครั้งนี้จำนวน 6 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ 2) ด้านการบริหารจัดการองค์กร 3) ด้านการบริหารงานวิชาการ 4) ด้านการบริหารงบประมาณ 5) ด้านการบริหารบุคคล 6) ด้านการบริหารทั่วไป โดยมีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

### 2.3.1. ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์

คำว่า การวางแผน ถูกนำมาใช้กันอย่างกว้างขวางทั้งภาครัฐและเอกชนในทุกรูปแบบ แม้แต่ในชีวิตประจำวันก็มีการวางแผนอยู่ตลอดเวลา การวางแผนกลยุทธ์เป็นขั้นตอนแรกของการบริหารเชิงกลยุทธ์ เป็นแผนที่มีกรอบและทิศทางของการบริหารอย่างเป็นระบบครบวงจร เป็นแผนที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในปัจจุบันซึ่งจะส่งผลกระทบต่ออนาคต ดังนี้ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมาย และความสำคัญของการวางแผนเชิงกลยุทธ์ไว้ ดังนี้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2540, หน้า 793) ได้ให้ความหมายของแผนกลยุทธ์ว่า หมายถึง แผนปฏิบัติการหลักที่ถูกนำมาใช้ทั้งระยะกลางถึงระยะยาวโดยองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับพันธกิจ (Mission) เป้าหมาย (Goals) และวัตถุประสงค์ (Objective) หรืออาจหมายถึงการวางแผนรวม หรือแผนทั้งหมดสำหรับอนาคตขององค์กร ซึ่งมีรูปแบบความต่อเนื่องและเป็นกระบวนการที่ดำเนินไปอย่างไม่หยุดยั้งโดยผู้บริหารระดับสูงและผู้เชี่ยวชาญที่เหมาะสม หรือหมายถึงแผนการปฏิบัติการที่อธิบายถึงการจัดสรรทรัพยากรและกิจกรรมอื่น ๆ ให้เหมาะสมกับสิ่งแวดล้อมและช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายในระยะยาว

ประโชค ชุมพล (2538, หน้า 4) ได้ให้ความหมายของแผนกลยุทธ์ว่า หมายถึง แผนงานรวม ซึ่งเชื่อมโยงข้อได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ในด้านต่าง ๆ ขององค์กรเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อให้ห้องครอยู่รอดได้ภายใต้ความผันผวนของสภาพแวดล้อมต่าง ๆ กลยุทธ์จะถูกกำหนดขึ้นและนำมาใช้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ภายใต้ขอบเขตของความสามารถที่มีอยู่ขององค์กรนั้น ๆ กลยุทธ์เป็นเครื่องมือที่ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร กลยุทธ์ไม่ได้เป็นเพียงแผนงานแต่เป็นแผนงานที่เชื่อมโยงทุกส่วนขององค์กรเข้าเป็นหนึ่งเดียว โดยสามารถนำเอาจุดเด่นของแต่ละส่วนงานเข้ามาประสานเข้าด้วยกันอย่างมีประสิทธิภาพ

สุพาดา สิริกุตตา และคณะ (2543, หน้า 3) ได้ให้ความหมายของแผนกลยุทธ์ว่าเป็นวิธีการที่ใช้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายกลยุทธ์ (Strategic Goals) กำหนดโดยผู้บริหารระดับสูง แผนกลยุทธ์จะครอบคลุมการจัดสรรทรัพยากรและกำหนดขอบเขตอย่างกว้างขวางของกิจกรรมองค์กรในระยะยาวที่ออกแบบเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์

สุภาพร พิศาลบุตร (2543, หน้า 67-68) กล่าวถึงความสำคัญของแผนกลยุทธ์ว่าเป็นแผนที่มีความสำคัญต่อองค์กรมากที่สุด เนื่องจากเป็นแผนที่เกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกใช้ทรัพยากรของกิจกรรมในระยะยาวและเกี่ยวกับการเลือกวัตถุประสงค์ในระยะยาว โดยต้องอาศัยกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะจัดขึ้นเป็นการเสริมให้องค์กรเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2545, หน้า 13) ให้ความหมายของการวางแผนกลยุทธ์ไว้ว่า การวางแผนกลยุทธ์เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเพื่อกำหนดพันธกิจ ทิศทางและกลยุทธ์ขององค์กรในปัจจุบัน ซึ่งจะส่งผลในอนาคตทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

ซึ่งการวางแผนกลยุทธ์ที่ดีนั้นจะต้องเป็นการวางแผนที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานข้อตกลงในการตัดสินใจร่วมกันของทุกฝ่าย

ไพโรจน์ ดั่งวิเศษ (2543, หน้า 82) กล่าวว่า การวางแผนกลยุทธ์คือการวางแผนระยะยาวขององค์กรที่มุ่งการตัดสินใจและกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กร จากการประเมินปัจจัยที่มีอิทธิพลทั้งหลาย และเลือกกลยุทธ์ในการทำงานโดยการเชื่อมโยงทรัพยากรต่าง ๆ ปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม

ถวิล มาตรเยี่ยม (2544, หน้า 73-74) กล่าวว่า การวางแผนกลยุทธ์เป็นกระบวนการสำคัญยิ่งต่อการบริหารและการจัดการศึกษาในปัจจุบัน เนื่องจากสามารถช่วยให้สถานศึกษาเห็นว่าขณะนี้ตนเองอยู่ ณ จุดใด ต้องการจะไปทิศทางใดและจะไปถึงจุดนั้นได้ด้วยวิธีใด แผนกลยุทธ์ทำให้มองเห็นภาพรวมของสถานศึกษาได้ทั้งหมด ทำให้มีแนวคิดแนวปฏิบัติที่จะต้องดำเนินการควบคุมในอนาคตและที่สำคัญสถานศึกษาสามารถตอบสนองต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงของบริบทได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์ (2544, หน้า 5) กล่าวว่า การวางแผนกลยุทธ์เป็นการวางแผนที่ต้องอาศัยวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่จะเข้าถึงการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่จะกระทบกับสถานศึกษา เป็นการวางแผนในลักษณะที่เป็นทั้งการแก้ไขและต้องปราบปรามปัญหาและรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งระยะสั้น ระยะกลางและระยะยาว

สุพจน์ ทรายแก้ว (2545, หน้า 47) กล่าวว่า การวางแผนกลยุทธ์เป็นกระบวนการสำคัญเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร การวิเคราะห์องค์กร การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์และตัวชี้วัดผลงาน (Key Performance Indicators: KPI)

จากแนวคิดและความหมายข้างต้น สรุปได้ ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ หมายถึงการจัดทำ แผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการของสถานศึกษารวมทั้งการนำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการที่เลือกไว้ไปสู่การปฏิบัติและการวัดผลความคืบหน้าในการดำเนินงาน

### 2.3.2. ด้านการบริหารจัดการองค์กร

การบริหารและการบริหารจัดการ หมายถึง การดำเนินงาน การปฏิบัติงาน แนวทางวิธีการใด ๆ ที่หน่วยงานของรัฐหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐนำมาใช้ในการบริหารราชการหรือปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยกระบวนการที่ทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพนั้น ประกอบด้วย การคิด (Thinking) หรือการวางแผน (Planning) การดำเนินงาน (Acting) และการประเมินผล (Evaluating) เพื่อนำไปสู่จุดหมายหรือการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีขึ้นมีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปสู่จุดหมายปลายทาง คือ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารองค์กรหรือช่วยเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติราชการให้เป็นไปในทิศทางที่ดีกว่าเดิม หรือมีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปสู่จุดหมายสูงสุดคือการพัฒนาประเทศที่ประเทศชาติและประชาชนอยู่เย็นเป็นสุขอย่างยั่งยืนเป็นต้น ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมาย และความสำคัญของการวางแผนเชิงกลยุทธ์ไว้ดังนี้

วิรัช วิรัชนิการวรรณ (2548, หน้า 24) กล่าวว่า การบริหารจัดการ (Management Administration) การบริหารการพัฒนา (Development Administration) แม้กระทั่งการบริหารการบริการ (Service Administration) แต่ละคำมีความหมายคล้ายคลึงหรือใกล้เคียงกันที่เห็นได้

อย่างชัดเจนมีอย่างน้อย 3 ส่วนคือหนึ่งส่วนเป็นแนวทางหรือวิธีการบริหารงานภาครัฐที่หน่วยงานของรัฐ และ/หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐนำมาใช้ในการปฏิบัติราชการเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารราชการ กระบวนการบริหารงานที่ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนคือการคิด (Thinking) หรือการวางแผน (Planning) การดำเนินงาน (Acting) และการประเมินผล (Evaluating) และสามมีจุดหมายปลายทางคือการพัฒนาประเทศไปในทิศทางที่ทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นรวมทั้งประเทศชาติมีความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงเพิ่มขึ้น สำหรับส่วนที่แตกต่างกันคือ แต่ละคำมีจุดเน้นต่างกัน กล่าวคือการบริหารจัดการเน้นเรื่องการนำแนวคิดการจัดการของภาคเอกชนเข้ามาใช้ในการบริหารราชการเช่น การมุ่งหวังผลกำไร การแข่งขัน ความรวดเร็ว การตลาด การประชาสัมพันธ์การจูงใจด้วยค่าตอบแทน การลดขั้นตอน และการลดพิธีการ เป็นต้นในขณะที่การบริหารการพัฒนาให้ความสำคัญเรื่องการบริหารรวมทั้งการพัฒนานโยบายแผนแผนงาน โครงการ (Policy, Plan, Program, Project) หรือกิจกรรมของหน่วยงานของรัฐส่วนการบริหารการบริการเน้นเรื่องการอำนวยความสะดวกและการให้บริการแก่ประชาชน

สมพงษ์ เกษมสิน (2523, หน้า 34) กล่าวว่าคำว่า การบริหารนิยมใช้กับการบริหารราชการหรือการจัดการเกี่ยวกับนโยบาย ซึ่งมีศัพท์บัญญัติว่า รัฐประศาสนศาสตร์ (Public Administration) และคำว่า การจัดการ (Management) นิยมใช้กับการบริหารธุรกิจเอกชนหรือการดำเนินการตามนโยบายที่กำหนดไว้ สมพงษ์ เกษมสิน ยังให้ความหมายการบริหารไว้ว่าการบริหารมีลักษณะเด่นเป็นสากลอยู่หลายประการดังนี้

- 1) การบริหารย่อมมีวัตถุประสงค์
- 2) การบริหารอาศัยปัจจัยบุคคลเป็นองค์ประกอบ
- 3) การบริหารต้องใช้ทรัพยากรการบริหารเป็นองค์ประกอบพื้นฐาน
- 4) การบริหารมีลักษณะการดำเนินการเป็นกระบวนการ
- 5) การบริหารเป็นการดำเนินการร่วมกันของกลุ่มบุคคล
- 6) การบริหารอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคคล กล่าวคือ ความร่วมมือ (Collective Mind) จะก่อให้เกิดความร่วมมือของกลุ่ม (Group Cooperation) อันจะนำไปสู่พลังของกลุ่ม (Group Effort) ที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์
- 7) การบริหารมีลักษณะการร่วมมือกันดำเนินการอย่างมีเหตุผล
- 8) การบริหารมีลักษณะเป็นการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานกับวัตถุประสงค์
- 9) การบริหารไม่มีตัวตน (intangible) แต่มีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ของมนุษย์

อนันต์ เกตุวงศ์ (2523, หน้า 32) ให้ความหมายการบริหาร ว่าเป็นการประสานความพยายามของมนุษย์ (อย่างน้อย 2 คน) และทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อทำให้เกิดผลตามต้องการ

ไพบูลย์ ช่างเรียน (2532, หน้า 28) ให้ความหมายการบริหารว่า ระบบที่ประกอบไปด้วยกระบวนการในการนำทรัพยากรทางการบริหารทั้งทางวัตถุและคนมาดำเนินการเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ปณิทัต นอขุนทด (2556, หน้า 10) การบริหารและการบริหารจัดการมีแนวคิดมาจากธรรมชาติของมนุษย์ที่เป็นสัตว์สังคมซึ่งจะต้องอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม โดยจะต้องมีผู้นำกลุ่ม และมีแนวทางหรือวิธีการควบคุมดูแลกันเองภายในกลุ่มเพื่อให้เกิดความสุขและความสงบเรียบร้อยซึ่งปัจจัย

ที่สำคัญสำหรับการบริหารงานนั้นประกอบด้วย ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านงบประมาณ ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ (เครื่องมือ เทคโนโลยี สถานที่ปฏิบัติงาน) ปัจจัยด้านวิธีปฏิบัติงานมาประกอบกันตามกระบวนการบริหารเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากแนวคิดและความหมายข้างต้น สรุปได้ ด้านการบริหารจัดการองค์กร หมายถึง การวิเคราะห์ภาระงานออกแบบงานและกำหนดเป็นแผนภูมิ องค์กรให้มีความเหมาะสมกับสถานศึกษา การบริหารที่มีประสิทธิภาพ คือการบริหารที่มีผู้บริหารเพียงคนเดียวในองค์กร (Division of Labor) มีการกำหนดมาตรฐานทำงานที่ชัดเจน (Standardization) มีเอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of Command) มีการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบให้แก่ผู้ร่วมงาน (Delegation of Authority and Responsibility) มีการแบ่งฝ่ายงานและบุคลากรผู้รับผิดชอบให้แก่ผู้ร่วมงาน (Division of Labor) มีการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่ชัดเจน (Span of Control) มีการมอบหมายการควบคุมดูแลที่เหมาะสม (Stability) เปิดโอกาสให้มีการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ในองค์กรได้ (Flexibility) สามารถทำให้คนในองค์กรเกิดความรู้สึกอบอุ่นและปลอดภัย (Security) มีการยอมรับนโยบายส่วนบุคคลที่มีความสามารถ (Personnel Policy) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งส่วนบุคคลและองค์กร (Evaluation)

### 2.3.3. ด้านการบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานหลักของสถานศึกษาที่มีความสำคัญยิ่ง เป็นงานหัวใจหลัก ของสถานศึกษา โรงเรียนจะมีคุณภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับงานวิชาการเป็นสำคัญ ส่วนงานอื่น ๆ เป็นงานส่งเสริมการบริหารงานวิชาการให้มีคุณภาพ และช่วยอำนวยความสะดวกแก่งานวิชาการได้มีนักวิชาการให้ความหมายและความสำคัญของงานวิชาการ ดังนี้

รุ่ง ลอยเลิศ (2543, หน้า 20) ได้ให้ความหมายของงานวิชาการว่า หมายถึง การจัดการเรียนการสอนและการจัดกิจกรรมทุกอย่างภายในโรงเรียนให้เกิดความรู้และการศึกษาของเด็ก

รุจิร ภู่อาระ และจันทราณี สงวนนาม (2545, หน้า 56) ได้ให้ความหมายของงานวิชาการว่า หมายถึง เป็นการบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ให้เกิดผลตามเป้าหมายของหลักสูตร อย่างมีประสิทธิภาพ

กมล ภู่อาระ (2545, หน้า 6) ได้ให้ความหมายของงานวิชาการว่า หมายถึง การบริหารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา อันเป็นเป้าหมายสูงสุดของภารกิจ สถานศึกษา

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546, หน้า 2) ได้ให้ความหมายของงานวิชาการว่าหมายถึง เป็นการจัดกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ให้ได้ผลดีและมีคุณภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

มุขตา สีมี่ (2557, หน้า 44) ได้ให้ความหมายของงานวิชาการว่าหมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกอย่างทางด้านวิชาการ ในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร การปรับปรุง พัฒนาการเรียนสอน ให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียน มีคุณภาพอันเป็นเป้าหมายสูงสุดของสถานศึกษา

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546, หน้า 33) ได้กล่าวถึงความสำคัญของงานวิชาการไว้ดังนี้

- 1) งานวิชาการเป็นงานที่มุ่งเน้นการพัฒนาสติปัญญา ความรู้ความสามารถ คุณธรรม

จริยธรรม เจตนาดีและค่านิยมให้ผู้เรียนเป็น คนเก่ง คนดี และมีความสุขในการ ดำรงชีวิตตลอดจน เป็นผู้ที่มีคุณค่าในสังคม

2) งานวิชาการเป็นตัวกำหนดปริมาณงานของโรงเรียน เมื่อโรงเรียนมีงาน วิชาการมากปริมาณงานด้านอื่น ๆ ย่อมมีมากตามไปด้วย

3) งานวิชาการเป็นเครื่องกำหนดการจัดสรรทรัพยากรให้แก่โรงเรียน ไม่ว่าจะ เป็น ในรูปของงบประมาณ วัสดุ ครุภัณฑ์จะจัดให้ตามสัดส่วนของปริมาณงานวิชาการของ โรงเรียน โรงเรียนจะได้รับการจัดสรรงบประมาณมากขึ้นขึ้นอยู่กับปริมาณงานของโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งปริมาณงานด้านวิชาการ

4) งานวิชาการเป็นเครื่องตัดสินคุณภาพของโรงเรียน การพิจารณาคุณภาพของ โรงเรียนต้องอาศัยงานทางด้านวิชาการของโรงเรียน โดยพิจารณาวิธีการและผลผลิตของระบบงาน วิชาการ อันได้แก่ วิธีการสอนของครู การบริหารงานวิชาการ ผลสำเร็จของครู ทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เป็นต้น

5) งานวิชาการเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จ และความสามารถของผู้บริหาร สถานศึกษาเนื่องจากงานวิชาการเป็นงานหลักในสถานศึกษา ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการ กระตุ้นและส่งเสริมให้ครูร่วมมือกัน ในการปรับปรุงงานวิชาการของโรงเรียนอยู่เสมอ ดังนั้น ผู้บริหาร สถานศึกษาต้องรู้จักวางแผน การติดต่อสื่อสารการประสานงาน การควบคุมบังคับบัญชา การวินิจฉัย สั่งการ การมอบหมายงานให้ถูกต้องและเหมาะสมเพื่อให้การปฏิบัติงานวิชาการบรรลุ จุดมุ่งหมาย ของหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากแนวคิดและความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า ด้านการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การ บริหารสถานศึกษาหรือภาระงานของสถานศึกษา เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็น เลิศดังนี้การจัดทำหลักสูตรสถาน ศึกษาการจัดกระบวนการเรียนรู้การวัดและประเมินผลและเทียบ โอนผลการเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาพัฒนาสู่นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการ ศึกษาการนิเทศ การศึกษาการแนะแนวการศึกษาการประกันคุณภาพการศึกษาการส่งเสริมความรู้แก่ ชุมชนรวมทั้งการจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ให้กับนักเรียน

#### 2.3.4. ด้านการบริหารงบประมาณ

คำว่างบประมาณหรืองบประมาณแผ่นดิน ซึ่งในภาษาอังกฤษใช้คำว่า Budget นั้น มีผู้ กล่าวว่ามีที่มาจากภาษาฝรั่งเศสโบราณเรียกว่า Bougette ในประเทศอังกฤษแต่เดิมนั้น คำว่า Budget หมายถึง กระเป๋าหนังใบใหญ่ซึ่งเสนาบดีคลัง (ต่อมาคือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง) ของกษัตริย์ใช้บรรจุเอกสารต่าง ๆ ที่แสดงถึงความต้องการของประเทศและทรัพยากรที่มีอยู่ไปแถลง ต่อรัฐสภา และต่อ ๆ มาความหมายของคำว่า Budget ก็ค่อย ๆ เปลี่ยนจากตัวกระเป๋า มา หมายถึง เอกสารต่าง ๆ ที่บรรจุในกระเป่านั้น ซึ่งนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่าน ได้ให้ความหมาย และ ความสำคัญและหลักการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาไว้ดังนี้

สำนักงบประมาณ (2554) ได้ให้ความหมายของงบประมาณว่า งบประมาณ ตาม พ.ร.บ.วิธีการงบประมาณ หมายถึง จำนวนเงินอย่างสูงที่อนุญาตให้จ่ายหรือให้ก่อหนี้ผูกพันได้ตาม วัตถุประสงค์ และภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ. งบประมาณรายจ่าย

นิลเนตร แก้วบุตดา (2556, หน้า 14) ได้ให้ความหมายของงบประมาณ หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับการวางแผนในการบริหาร งบประมาณการใช้จ่ายงบประมาณ ควบคุมการใช้จ่ายเงินงบประมาณ การประเมินผลการดำเนินงาน ตามคู่มือการปฏิบัติงานตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการนำเงินรายได้ของสถานศึกษาไปจัดสรรเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง (2555) การบริหารงบประมาณ หมายถึง การควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามแผนงาน/งาน/โครงการ ที่ได้รับอนุมัติงบประมาณเพื่อป้องกันการรั่วไหลโดยการควบคุมการเบิกจ่ายเงิน การ ตรวจสอบตามระเบียบที่หน่วยงานกำหนด

หวน พิณรุฬพันธ์ (2555) การบริหารงบประมาณ หมายถึงการควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามรายการและแผนงาน หรืองานที่ฝ่ายบริหารได้รับอนุมัติงบประมาณมาใช้จ่ายจากรัฐสภา เพื่อป้องกันการรั่วไหลของเงินงบประมาณแผ่นดิน โดยวิธีการอนุมัติเงินประจำงวด การเบิกจ่ายเงิน การตรวจสอบ การใช้จ่ายเงิน รวมตลอดถึงการรายงานผลต่าง ๆ ที่ใช้เพื่องานนั้น ๆ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2549, หน้า 173-174) สรุปหลักการของงบประมาณไว้ ดังนี้

1) เป็นเครื่องมือที่ใช้รักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจและการคลังของประเทศ งบประมาณเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้แผนการดำเนินงานต่าง ๆ ของรัฐบาลสอดคล้องสัมพันธ์กับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและการเงินการคลังของประเทศ ทั้งนี้เพราะงบประมาณคือแผนทางด้านการคลังของประเทศซึ่งประกอบด้วยแผนการหารายได้และแผนการค่าใช้จ่าย ดังนั้นในด้านการจัดทำงบประมาณนั้น รัฐบาลจึงจำเป็นต้องพิจารณาอย่างรอบคอบไม่ว่าทางด้านการจัดเก็บภาษีอากร การกู้ยืมเงิน และการใช้จ่ายเงินของประเทศ ซึ่งกิจกรรมในแต่ละด้านของรัฐบาลล้วนมีขนาดใหญ่ทั้งสิ้น เพราะรัฐบาล เป็นผู้ใช้จ่ายรายใหญ่ที่สุดของประเทศ

2) เป็นเครื่องมือในการส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ในการพัฒนาประเทศนั้นรัฐบาลจำเป็นต้องใช้จ่ายเงินเป็นจำนวนมาก ทั้งในด้านการลงทุน การขยายสิ่งที่เป็นพื้นฐาน ในการพัฒนา ซึ่งได้แก่ การคมนาคม ถนน การชลประทาน และการพลังงาน ฯลฯ และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ซึ่งการพัฒนาในสิ่งพื้นฐานเหล่านี้จะส่งผลกระทบต่อออกมา ทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ทำให้เศรษฐกิจ ของประเทศดีขึ้น และประชาชนมีฐานะความเป็นอยู่ดีขึ้น ดังนั้นงบประมาณจึงเป็นสิ่งสำคัญใน การจัดสรรเงินเพื่อการลงทุนในโครงการต่าง ๆ ที่จะอำนวยประโยชน์ให้แก่ประเทศและประชาชน โดยส่วนร่วม

3) เป็นเครื่องมือในการบริหารที่มีประสิทธิภาพในการจัดการควบคุมการ บริหารงาน รัฐบาลนั้น จำเป็นต้องมีการประสานงานเพื่อให้แผนการดำเนินงานต่าง ๆ ของรัฐบาลมีความสอดคล้องกัน เพื่อให้การใช้ทรัพยากรของประเทศที่มีอยู่อย่างจำกัดเกิดประโยชน์สูงสุด ดังนั้นการจัดสรรงบประมาณที่มีการคำนึงถึงการประสานงานตามแผนและโครงการต่าง ๆ เข้าด้วยกันอย่างสอดคล้องก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการใช้จ่ายเงินงบประมาณที่ได้รับอย่างเต็มที่

4) เป็นเครื่องมือของฝ่ายนิติบัญญัติที่ใช้ในการควบคุมการบริหารงานของ ฝ่ายบริหาร เนื่องจากรัฐบาลจะต้องพิจารณาให้ความเห็นชอบแก่งบประมาณแผ่นดินที่ฝ่ายบริหาร โดยรัฐบาลเสนอ

เสียก่อนจึงสามารถประกาศใช้เป็นกฎหมายได้ ดังนั้นรัฐบาลจึงอาศัยงบประมาณ ที่รัฐบาลเสนอเป็นเครื่องมือตรวจสอบการทำงานว่าสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลที่ได้แถลงไว้ กับรัฐสภาหรือไม่ ถ้าไม่สอดคล้องก็จะได้มีการท้วงติงเพื่อให้แก้ไขให้ได้ถูกต้อง นอกจากนี้การตรวจสอบ และควบคุมการบริหารของรัฐบาล โดยอาศัยรายงานการคลังและรายงานผลการปฏิบัติงานในแต่ละ ขั้นตอนด้วย

5) เป็นเครื่องมือช่วยปรับปรุงการประชาสัมพันธ์ งบประมาณสามารถสะท้อนให้เห็นถึงแผนงานต่าง ๆ ที่รัฐบาลจัดทำขึ้นเพื่อประชาชน งบประมาณจะทำให้ประชาชนได้ทราบ ถึงกิจกรรมต่าง ๆ ของรัฐบาล ค่าใช้จ่ายและผลที่คิดว่าจะได้รับ อันจะช่วยให้ประชาชนเข้าใจถึงกระบวนการและความก้าวหน้าของการดำเนินงานของรัฐบาล ทำให้เกิดการสนับสนุนรัฐบาลซึ่งนับว่าเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย

ดุสิต ทิวถนอม (2548, หน้า 92-93) งบประมาณของ โรงเรียนแบ่งตามวัตถุประสงค์ของการใช้จ่ายได้ 2 ประเภท คือ

#### 1) งบดำเนินการ ประกอบด้วย

1.1) เงินเดือนและค่าจ้างประจำ ได้แก่ เงินเดือนที่จ่ายให้ครู เจ้าหน้าที่บริหาร บุคลากรทางการศึกษา เป็นต้น

1.2) เงินค่าจ้างชั่วคราว ได้แก่ เงินที่จ่ายเป็นค่าแรงให้กับลูกจ้างชั่วคราว

1.3) ค่าตอบแทนใช้สอยวัสดุ ได้แก่ เงินที่จ่ายตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงาน เช่น ค่าสอนพิเศษ เงินที่จ่ายเพื่อให้ได้มาเพื่อการบริหาร เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ และเงินที่จ่าย เพื่อซื้อสิ่งของ ได้แก่ วัสดุสำนักงานหรือวัสดุการเรียนการสอน เป็นต้น

1.4) ค่าสาธารณูปโภค เช่น ค่าไฟฟ้า ค่าน้ำประปา ค่าโทรศัพท์

1.5) เงินอุดหนุน ได้แก่ เงินที่จ่ายเพื่อช่วยเหลือ หรือจ่ายเป็นค่าบำรุงกิจการ ของโรงเรียน เช่น เงินอุดหนุนการวิจัย เงินทุนการศึกษา ค่าใช้จ่ายโครงการให้บริการสุขภาพนักเรียน เป็นต้น

#### 2) งบลงทุน

งบลงทุน เป็นการใช้จ่ายเกี่ยวกับสินทรัพย์ประเภททุน ซึ่งได้แก่ ที่ดิน อาคาร หรือสิ่งก่อสร้างรวมทั้งครุภัณฑ์ต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการดำเนินการหรือการบริหารงาน เป็นค่าใช้จ่ายในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ๆ ไม่ได้ใช้จ่ายตลอดไป ประกอบด้วยรายจ่าย ดังนี้

2.1) ค่าครุภัณฑ์ ได้แก่ ค่าใช้จ่ายในการจัดซื้อเครื่องมือใช้ต่าง ๆ ตลอดจน สิ่งของที่มีลักษณะคงทนถาวรมีอายุการใช้งานยืนนาน

2.2) ค่าที่ดินและสิ่งก่อสร้าง ได้แก่ ค่าใช้จ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งที่ดิน และ สิ่งก่อสร้างรวมทั้งสิ่งต่าง ๆ ซึ่งติดอยู่กับที่ดินและสิ่งก่อสร้าง และค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เกิดจากการปรับปรุง ที่ดินหรือสิ่งก่อสร้าง

จากแนวคิดและความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า ด้านการบริหารงบประมาณ หมายถึง การบริหารสถานศึกษาหรือภาระงานของสถานศึกษาที่ เกี่ยวกับงบประมาณของสถานศึกษาและการจัดการเกี่ยวกับการเงินและบัญชีและ พัสดุครุภัณฑ์ของสถานศึกษาดังนี้การจัดทำและเสนอขอ งบประมาณการจัดสรรงบประมาณการตรวจสอบติดตามประเมินผลรายงานผลการใช้เงินและผลการ



ดำเนินงานการ ระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษาการบริหารการเงินการบัญชี และบริหาร พัสดุและสินทรัพย์

### 2.3.5 ด้านการบริหารบุคคล

การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการหนึ่งของการจัดการรวมถึงการดำเนินงาน เกี่ยวกับบุคคลในองค์กรมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้

พะยอม วงศ์สารศรี (2550, หน้า 5) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็น กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ในการดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มี คุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กรพร้อมทั้งในการพัฒนาการดำรงรักษาให้ สมาชิกที่ ปฏิบัติงานในองค์กรเพิ่มพูนความรู้ความสามารถมีสุขภาพกายและ สุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน และ ยังรวมไปถึงการสรรหาการให้พ้นจากงานด้วยเหตุ ทุพพลภาพ เกษียณอายุหรือเหตุอื่นใด ให้สามารถ ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่าง มีความสุข

สุนันทา เลาหนันท์ (2544, หน้า 5) กล่าวถึงการบริหารงานบุคคลหน่วยว่าเป็น กระบวนการตัดสินใจและการปฏิบัติการ ที่เกี่ยวข้องกับบุคคลทุกระดับในหน่วยงานเพื่อให้เป็น ทรัพยากรบุคคลที่มี ประสิทธิภาพสูงสุดที่จะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กรกระบวนการต่าง ๆ ที่ สัมพันธ์เกี่ยวข้องได้แก่การวางแผนทรัพยากรมนุษย์การวิเคราะห์งานการสรรหา การคัดเลือกการ ฝึกอบรมและการพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงานการจ่ายค่าตอบแทนสวัสดิการและ ผลประโยชน์เกื้อกูลสุขภาพความปลอดภัยพนักงานและแรงงาน สัมพันธ์ การพัฒนาองค์กรตลอดจน การวิจัยด้าน ทรัพยากรมนุษย์

เสนาะ ตีเยาว์ (2544, หน้า 11) กล่าวถึงการบริหารงานบุคคลไว้ว่าเป็นกระบวนการที่ทำให้ ได้คน ใช้คนและบำรุงรักษาคนที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในจำนวนที่เพียงพอ และ เหมาะสมนั่นคือ หน้าที่ทางด้านการรับสมัครการคัดเลือกการฝึกอบรมการพัฒนาตัวบุคคลการรักษา ระเบียบวินัยการให้สวัสดิการและการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน

ตุลา มหาสุธานนท์ (2547, หน้า 184) ได้สรุปความหมายคำว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึงการใช้คนเพื่อสร้างพัฒนาและปรับปรุงผลิตภัณฑ์เหล่านั้นให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อยู่เสมอ การบริหารงานบุคคลประกอบด้วยคำสองคำ คือ การบริหารกับทรัพยากรมนุษย์โดยที่ การ บริหารหมายถึง การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อบรรลุเป้าหมายของ องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในขณะที่มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดในบรรดา ทรัพยากร ทางการบริหาร อันประกอบด้วยคน เงิน วัสดุอุปกรณ์หรือวัตถุดิบ และวิธีการดังนั้นการ บริหารงานมนุษย์ ที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ปราชนา กล้าผจญ และพอดา บุตรสุทธีวงศ์ (2550, หน้า 27) ได้สรุปความหมาย โดยรวมของคำว่า การบริหารงานบุคคล ก็คือ เป็นกระบวนการตัดสินใจ และการปฏิบัติการที่ เกี่ยวข้องกับบุคคลทุกระดับในหน่วยงานเพื่อให้เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสูงสุดอันจะ ส่งผลให้สามารถสร้างความสำเร็จสูงสุดให้แก่องค์กรปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมาย มาตรฐานต่าง ๆ ที่ตั้งไว้ หรือสิ่งที่ยิ่งขึ้นไปกว่านั้นกระบวนการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการบริหาร การวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การวิเคราะห์งาน การสรรหา คน การคัดเลือก การฝึกอบรม และการพัฒนา การประเมิน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ่าย

ค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล สุขภาพและความปลอดภัยพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ การพัฒนาองค์กรและการวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์

จากแนวคิดและความหมายข้างต้น สรุปได้ ด้านการบริหารบุคคล หมายถึงการบริหารสถานศึกษาหรือภาระงานของสถานศึกษาที่ เกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลังการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งการสร้างเสริม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการการรักษาวินัยการประเมินผลการปฏิบัติงานของ บุคลากร การสร้างแรงจูงใจความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรการสร้างบรรยากาศที่เคลื่อนไหวของการทำงานของบุคลากรซึ่งจะนำไปสู่การดำเนินงานที่เป็นเลิศและความเจริญก้าวหน้าของบุคลากรและสถานศึกษา

### 2.3.6 ด้านการบริหารทั่วไป

สถานศึกษาที่มีคุณภาพจะมีรูปแบบกระบวนการบริหารจัดการศึกษา เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศที่มีลักษณะเป็นระบบขั้นตอน สามารถวิเคราะห์ ควบคุม กำกับ ติดตาม ตรวจสอบได้และประเมินผลการดำเนินงานได้อย่างชัดเจนเป็นระบบขั้นตอน สามารถนำผลมาเปรียบเทียบกับ จากผลการวิจัยตามหลักสูตรผู้บริหารระดับสูง (นบส.) ของสำนักงาน ก.พ. ประกอบด้วยปัจจัยหลัก 9 ประการ (สมโภชน์ นพคุณ. 2541, หน้า 19-22) คือ

1) การบริหาร-ผู้นำ เป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะเป็นผู้นำองค์กรเพื่อสร้างระบบการบริการที่ดีแก่ ลูกค้า (นักเรียน/ชุมชน) และเพื่อการพัฒนาปรับปรุงกิจกรรมต่าง ๆ ให้ดำเนินไปด้วยดีมีประสิทธิภาพ

2) การบริหารคน เป็นระบบการ จัดการทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษาเพื่อส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงาน (ครูอาจารย์) ได้ รับการพัฒนาย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย

3) นโยบายและกลยุทธ์การบริหาร เป็นการกำหนดและพัฒนาวิสัยทัศน์จุดประสงค์ของการดำเนินธุรกิจขององค์กรและ นโยบายกลยุทธ์ในการดำเนินงานให้บรรลุผล

4) การจัดการทรัพยากรในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา จัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้บังเกิดประสิทธิภาพและคุ้มค่า ลดการสูญเสียทรัพยากรโดยเปล่าประโยชน์ มีระบบวิธีจัดการข้อมูลข่าวสารที่มีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุด

5) กระบวน การปฏิบัติงาน สถานศึกษามีการจัดโครงสร้างสะท้อนถึงลักษณะงานที่ปฏิบัติและมีกระบวนการที่สัมพันธ์เชื่อมโยงกันเป็นระบบโครงสร้างรูปแบบใหม่ที่ส่งผลต่อกระบวนการทำงาน จะมุ่งในเรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริการแก่ลูกค้า ประชาชน ผู้ซึ่งมีความต้องการที่หลากหลาย

6) ความพึงพอใจของครู เป็นผลจากองค์ประกอบทั้ง 5 ประการข้างต้นก่อให้เกิดเป็นผลงาน เกิดสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย

7) ความพึงพอใจของลูกค้า/ประชาชน ซึ่งหมายถึง นักเรียน ผู้ปกครอง ประชาชน ชุมชน เป็นผลกระทบที่เกิดจากการปฏิบัติหรือการบริการของสถานศึกษา

8) ผลกระทบต่อสังคม/ท้องถิ่น วิเคราะห์จากท้องถิ่น/สังคม มองสถานศึกษาเป็นอย่างไรต่อระบบบริหารจัดการและผลผลิตที่ส่งผลกระทบต่อสังคมนั้น ๆ

9) ผลลัพธ์จากการบริหารจัดการ เป็นผลรวมทั้งหมดขององค์ประกอบทั้ง 8 และเป็นไปตามที่คาดหวัง บรรลุผลสัมฤทธิ์ โดยการตรวจสอบ

จากแนวคิดและความหมายข้างต้น สรุปได้ ด้านการบริหารทั่วไป หมายถึง การบริหารสถานศึกษาหรือภาระงานของสถานศึกษา เกี่ยวกับการบริหารทั่วไปของสถานศึกษาดังนี้ การดำเนินงานธุรการงานเลขานุการ คณะกรรมการสถานศึกษาการพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศการส่งเสริม สนับสนุนด้านวิชาการงบประมาณบุคลากรการบริหารจัดการด้านอาคารสถานที่ด้านความ สัมพันธ์กับชุมชนและการบริหารงานด้านอื่น ๆ ที่ไม่ได้ระบุไว้

## 2.4 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา

### บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

#### วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 เป็นองค์กรชั้นนำในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาระดับมัธยมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ให้สูงเทียบเท่ามาตรฐานสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายในปี 2555

#### พันธกิจ

พัฒนา ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ โดยเน้นการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้มีความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และพัฒนาสู่คุณภาพระดับสากล

#### เป้าประสงค์

- 1) ประชากรวัยเรียน ได้รับโอกาสทางการศึกษาระดับมัธยมศึกษาอย่างมีคุณภาพ และทั่วถึง
- 2) ผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาทุกคนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และพัฒนาสู่คุณภาพระดับสากล
- 3) ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพัฒนาศักยภาพสู่สากล
- 4) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 และสถานศึกษาในสังกัดมีความเข้มแข็ง สามารถขับเคลื่อนการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ให้มีคุณภาพเป็น 1 ใน 10 ของประเทศ
- 5) ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับมัธยมศึกษา

#### กลยุทธ์

กลยุทธ์ข้อที่ 1 พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตามหลักสูตร และส่งเสริม ความสามารถทางเทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้

กลยุทธ์ข้อที่ 2 ปลูกฝังคุณธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติไทย และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ข้อที่ 3 ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาระดับมัธยมศึกษาให้ทั่วถึงครอบคลุม และพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

กลยุทธ์ข้อที่ 4 ส่งเสริม พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด ให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ

กลยุทธ์ข้อที่ 5 ระดมทรัพยากรจากทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาให้มีคุณภาพ

#### เป้าหมายความสำเร็จ

1) สถานศึกษามีคะแนนเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในวิชาหลัก 8 วิชา ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50

2) สถานศึกษาผ่านการรับรองมาตรฐานการประเมินคุณภาพภายนอกโดยมีผลการประเมินระดับดีขึ้นไป ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90

3) สถานศึกษาทุกแห่งจัดทำหลักสูตรที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของนักเรียนมีการใช้แหล่งเรียนรู้และการสร้างเครือข่าย ความร่วมมือ จากชุมชน สถาบันการศึกษา แหล่งวิชาการ สถานประกอบ และภูมิปัญญา ท้องถิ่น เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้เชื่อมโยงสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ

4) สถานศึกษาทุกแห่งมีการพัฒนาครู และมีผลการประเมินมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานมาตรฐานที่ 10 ครูมีความสามารถจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอยู่ในระดับดี และดีมาก

5) สถานศึกษาจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ที่เสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียนเต็มตามศักยภาพสอดคล้องกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะสำคัญตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 หรือหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551

6) สถานศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีมาตรฐานคุณภาพเป็นที่ยอมรับของสังคมและสามารถพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ เทียบเคียงมาตรฐานสากลเพิ่มขึ้น

7) สถานศึกษามีความพร้อมด้านอาคารสถานที่ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์สื่อเทคโนโลยี สอดคล้องกับแผนการจัดการชั้นเรียน

8) สถานศึกษามีครูเพียงพอ อัตราส่วนครู ต่อนักเรียนเป็นไปตามเกณฑ์มีครูครบทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพียงพอตามแผนการจัดชั้นเรียน

9) สถานศึกษามีอัตราส่วนนักเรียนต่อคอมพิวเตอร์ต่ำกว่า 2:1 และสามารถใช้อุปกรณ์สารสนเทศทางการศึกษาเป็นเครื่องมือสำหรับเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา และการจัดการเรียนรู้

พรบ. การบริหารโรงเรียนนิติบุคคล ได้แบ่งขนาดโรงเรียนระดับมัธยม และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ได้แบ่งขนาดโรงเรียนระดับมัธยม ไว้ดังนี้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 มีโรงเรียนขนาดเล็กมีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 499 คนลงมา มีทั้งหมด 35 โรงเรียน ดังนี้

- 1) 46012017 โนนศิลาพิทยาคม 351 คน
- 2) 46032006 มอสวนชิงพิทยาสรรพ์ 180 คน
- 3) 46022022 ไตรรัตน์พิทยาคม 300 คน
- 4) 46022009 คำเจริญพิทยาคม 225 คน
- 5) 46032017 แก้วเสด็จพิทยาคม 115 คน
- 6) 46022019 หนองบัวไชยวารพิทยาสรรพ์ 130 คน

- 7) 46022007 วิทยาลัยพาณิชยการ 211 คน
- 8) 46032019 บัณฑิตวิทยาลัย 138 คน
- 9) 46012006 ฟ้าแดดสูงยางวิทยาการ 433 คน
- 10) 46022002 โนนสูงพิทยาคม 278 คน
- 11) 46022006 เขาพระนอนวิทยาการ 318 คน
- 12) 46012007 ดอนไทรงามพิทยาคม 399 คน
- 13) 46032016 มหาไชยพิทยาคม 225 คน
- 14) 46012013 เมืองเหนือวิทยาการ 69 คน
- 15) 46022005 หัวหินวัฒนาลัย 242 คน
- 16) 6022014 ดงกลางพัฒนศึกษา 159 คน
- 17) 46022018 มัชฌิมภูษังพัฒนวิทย์ 274 คน
- 18) 46032005 พุทโธภาวนาประชาสรรค์ 211 คน
- 19) 46032021 ผาเสวยรังสรรค์ 131 คน
- 20) 46012009 เหล่านาแกวิทยานุสรณ์ 302 คน
- 21) 46012010 โคกศรีเมือง 224 คน
- 22) 46012011 ธัญญาพัฒนวิทย์ 185 คน
- 23) 46012020 จำปาหลวงวิทยาการ 342 คน
- 24) 46022008 วังมนวิทยาการ 101 คน
- 25) 46022020 ฮ่องชัยวิทยาการ 172 คน
- 26) 46022021 เหล่ากลางวิทยาการ 375 คน
- 27) 46032010 โนนคำวิทยา 287 คน
- 28) 46032023 นิคมหนองแก้วญาณเวที 138 คน
- 29) 46032009 สามขาสว่างวิทย์ 412 คน
- 30) 46032011 นาไคร้พิทยาสรรพ์ 482 คน
- 31) 46032018 ประชารัฐพัฒนศึกษา 169 คน
- 32) 46032025 บ่อแก้วญาณเวทีพัฒนา 212 คน
- 33) 46012001 หนองสอพิทยาคม 269 คน
- 34) 46012012 แก่งนาคจารย์พิทยาคม 206 คน
- 35) 46012016 นามะเชื้อพัฒนศึกษา 216 คน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 มีโรงเรียนขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 500-1,499 คน มีทั้งหมด 5 โรงเรียน ดังนี้

- 1) 46012018 สามชัย 906 คน
- 2) 46012019 ดอนจานวิทยาการ 751 คน
- 3) 46032003 นามนพิทยาคม 626 คน
- 4) 46032008 กาญจนานิเชกวิทยาลัย กาฬสินธุ์ 618 คน
- 5) 46032022 ห้วยผึ้งพิทยา 848 คน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 มีโรงเรียนขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 1,500-2,499 คน มีทั้งหมด 12 โรงเรียน ดังนี้

1) 46022012 ห้วยเม็กวิทยา	1,118 คน
2) 46022013 ท่าคันโทวิทยา	1,106 คน
3) 46032002 เขาวงพินยา	1,156 คน
4) 46032013 คำม่วง	1,233 คน
5) 46032024 บ้านนาคูพัฒนา (กรป.กลางอุปถัมภ์)	1,005 คน
6) 46012015 สหสขันธ์ศึกษา	1,217 คน
7) 46032004 กุฉินารายณ์	1,234 คน
8) 46012008 เมืองกาฬสินธุ์	1,617 คน
9) 46022001 ยางตลาดวิทยา	1,754 คน
10) 46012004 กมลาไสย	2,431 คน
11) 46012014 ร่องคำ	2,076 คน
12) 46022015 หนองกุงศรีวิทยา	1,586 คน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 มีโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 2,500 คนขึ้นไป มีทั้งหมด 3 โรงเรียน ดังนี้

1) 46032015 สมเด็จวิทยา	2,666 คน
2) 46012003 กาฬสินธุ์พิทยาสรรพ์	4,433 คน
3) 46012005 อนุกุลนารี	3,691 คน

## 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

รุ่งฤดี ศรีแผลงปลา (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2 ครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2 ผลการวิจัยพบว่ามีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานบริหารทั่วไปในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3.93) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อโดยด้านงานธุรการและงานสารบรรณมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (4.07) รองลงมาคือด้านงานกิจการนักเรียน (3.99) และด้านงานอาคารสถานที่และด้านทะเบียนและรายงาน (3.95)

พริ้มเพราว ราพันธุ์พิพิธ (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานผลการวิจัยพบว่าจุดเด่นที่สำคัญคือมีอำนาจตามกฎหมายในการจัดการศึกษาครอบคลุมทุกระดับการกำหนดภาระงานในสถานศึกษามีกฎหมายรองรับอย่างชัดเจน ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนต่อในระดับสูงขึ้นมีนโยบายการสร้างค่านิยมของบุคลากรในสถานศึกษา สนับสนุนให้มีระบบการเรียนการสอนแบบอิเล็กทรอนิกส์จุดด้อยที่สำคัญคือขาดการนำนโยบายไปปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมขาดระบบการบริหารจัดการที่ดีการสรรหาบุคคลเข้าปฏิบัติงานยังไม่มีประสิทธิภาพขาดความชัดเจนในการกำหนดวัฒนธรรมองค์กรความไม่พร้อมในการใช้เทคโนโลยีของ

ครูโอกาสที่สำคัญคือมีกฎหมายการกระจายอำนาจการจัดการศึกษามีขอบเขตความรับผิดชอบต่อกลุ่มเป้าหมายชัดเจนมีนโยบายการให้ทุนพัฒนาบุคลากรโดยทำ MOU กับมหาวิทยาลัยในการพัฒนาบุคลากรสถานศึกษาเป็นศูนย์กลางในการจัดกิจกรรมส่งเสริมและอนุรักษ์วัฒนธรรมบริบทสถานศึกษาเป็นสังคมกึ่งเมืองและสังคมเมืองภาวะคุกคามที่สำคัญคือมีกฎระเบียบหรือกฎหมายที่เป็นอุปสรรคต่อการบริหารบทบาทหน้าที่ในการจัดการศึกษาไม่ชัดเจนความไม่พร้อมของบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีทัศนคติแบบอนุรักษ์นิยมปฏิเสธหรือต่อต้านเทคโนโลยีมีข้อเสนอแนะแนวทางของนโยบายที่สำคัญคือควรส่งเสริมการจตุรูปแบบการจัดการศึกษาท้องถิ่นแบบบูรณาการที่เน้นการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาในสังกัดให้ความสำคัญกับการวางแผนพัฒนาสถานศึกษากระจายอำนาจการสรรหาบุคลากรเข้าปฏิบัติงานไปยังสถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เทคโนโลยีมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและมีข้อเสนอแนะกลไกของนโยบายที่สำคัญคือสร้างความเข้มแข็งของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจัดหลักสูตรการศึกษาในระบบให้มีโปรแกรมอย่างหลากหลายมีแผนพัฒนาศักยภาพและวิชาชีพของบุคลากรอย่างเป็นระบบสร้างวัฒนธรรมท้องถิ่นให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิตและจัดตั้งศูนย์พัฒนาทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมสำหรับเป็นแหล่งเรียนรู้อบรม และพัฒนาการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้สื่อ และนวัตกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับแนวโน้มหรือกระบวนทัศน์ใหม่ในการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 และควรจัดตั้งกรมการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการเฉพาะ

ศศิพร รินทะ (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนในโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล : กรณีศึกษาโรงเรียนเมืองคงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 31.การวิจัยในครั้งนี้ศึกษารายกรณี (Case Study) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนในโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล : กรณีศึกษาโรงเรียนเมืองคงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 31ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

1) ด้านการนำองค์กร (Leadership)โรงเรียนเมืองคงมีการบริหารจัดการเพื่อขึ้นำการกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจเป้าประสงค์และยุทธศาสตร์ของโรงเรียนและใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการผู้บริหารมีวิธีการสื่อสารกับบุคลากรในโรงเรียนที่หลากหลายและเหมาะสมผู้บริหารมีภาวะความเป็นผู้นำในการดำเนินงานของโรงเรียนและได้มีการพัฒนาความเป็นผู้นำให้กับบุคลากรด้วยการกระจายอำนาจอย่างทั่วถึงอีกทั้งผู้บริหารได้ประพฤติเป็นแบบอย่างและสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมที่มีจริยธรรมและวิธีปฏิบัติที่แสดงถึงความเป็นพลเมืองดี

2) ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Planning) โรงเรียนเมืองคงมีการบริหารจัดการเกี่ยวกับการจัดทำแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนและมีการจัดสรรทรัพยากรให้เพียงพอที่จะทำให้แผนปฏิบัติการบรรลุความสำเร็จสอดคล้องสอดคล้องตรงตามเป้าหมายของโรงเรียนมีกระบวนการถ่ายทอดแผนกลยุทธ์ลงสู่การปฏิบัติปฏิบัติไปสู่การปฏิบัติอย่างชัดเจนและเป็นขั้นตอน

3) ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Student and Stakeholder Focus) โรงเรียนเมืองคงมีการบริหารจัดการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมเพื่อปรับปรุงและสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาสอดคล้องกับเป้าหมายสูงสุดของโรงเรียนและเป็นที่พอใจของสังคมชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

4) ด้านการวัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ (Measurement, Analysis and Knowledge Management) โรงเรียนเมืองคงมีการบริหารจัดการเกี่ยวกับการเลือกรวบรวมวิเคราะห์จัดการและปรับปรุงข้อมูลสารสนเทศและการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศรวมทั้งการทบทวนผลการดำเนินการและได้นำผลการทบทวนในการปรับปรุงผลการดำเนินการไปใช้เพื่อผลักดันให้เกิดการปรับปรุงผลการเรียนรู้ของผู้เรียนและยกระดับมาตรฐานการศึกษา

5) ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร (Faculty and Staff Focus) โรงเรียนเมืองคงมีการบริหารจัดการเกี่ยวกับการสร้างความผูกพันและความสามัคคีให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างเต็มตามศักยภาพได้มีการพัฒนาและการจัดการบุคลากรเพื่อให้ใช้ศักยภาพของบุคลากรอย่างเต็มที่ในการร่วมสร้างสรรค์และพัฒนาโรงเรียนสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

6) ด้านการจัดการกระบวนการ (Process Management) โรงเรียนเมืองคงมีการจัดโครงสร้างการบริหารจัดการโรงเรียนที่เป็นระบบและครอบคลุมงานทุกฝ่ายพร้อมทั้งมีการกำหนดแนวทางเพื่อมุ่งพัฒนาให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของโรงเรียนอีกทั้งมีขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจนเพื่อให้เกิดนวัตกรรมในโรงเรียน

7) ด้านผลลัพธ์ (Performance Results) โรงเรียนมีการบริหารจัดการเกี่ยวกับการประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียนอย่างชัดเจนและเป็นระบบมีความสะดวกรวดเร็วในการเรียกใช้ข้อมูลมีความเป็นปัจจุบัน

นาวาตรีสุวัฒน์ เทียมหงส์ (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนดุริยางค์ทหารเหล่าทัพการวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนดุริยางค์ทหารเหล่าทัพตามความคิดเห็นของบุคลากรในภาพรวม 2) เปรียบเทียบระดับการบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนดุริยางค์ทหารเหล่าทัพตามความคิดเห็นของบุคลากรจำแนกตามเพศได้แก่เพศชายและเพศหญิง 3) เปรียบเทียบระดับการบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนดุริยางค์ทหารเหล่าทัพตามความคิดเห็นของบุคลากรจำแนกตามเหล่าทัพได้แก่กองดุริยางค์ทหารบก กองดุริยางค์ทหารเรือ กองดุริยางค์ทหารอากาศ 4) เปรียบเทียบระดับการบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนดุริยางค์ทหารเหล่าทัพตามความคิดเห็นของบุคลากรจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานได้แก่ผู้บริหารครูดนตรีข้าราชการประจำวงดนตรีนักเรียนดุริยางค์จากกลุ่มตัวอย่าง 3 เหล่าทัพจำนวน 436 คนเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับจำนวน 48 ข้อค่าความเชื่อมั่น .90 สถิติที่ใช้ได้แก่ค่าร้อยละค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสถิติทดสอบค่าที่ทดสอบอัตราส่วนค่าเอฟ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนดุริยางค์ทหารเหล่าทัพในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับการบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนดุริยางค์ทหารเหล่าทัพตามความคิดเห็นของบุคลากรจำแนกตามเพศได้แก่เพศชายและเพศหญิงพบว่าเพศชายมีความคิดเห็นเรื่องการบริหารสู่ความเป็นเลิศสูงกว่าเพศหญิงทุกด้านและแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 3) ระดับการบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนดุริยางค์ทหารเหล่าทัพตามความคิดเห็นของบุคลากรจำแนกตามเหล่าทัพได้แก่กองดุริยางค์ทหารบก กองดุริยางค์ทหารเรือ กองดุริยางค์ทหารอากาศพบว่ากองดุริยางค์ทหารบกมีความคิดเห็นเรื่องการบริหารสู่ความเป็นเลิศสูงกว่ากองดุริยางค์ทหารเรือ กองดุริยางค์ทหารอากาศและกองดุริยางค์ทหารเรือมีความคิดเห็นเรื่องการบริหารสู่ความเป็น



เป็นเลิศสูงกว่ากองดุริยางค์ทหารอากาศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ระดับการบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนดุริยางค์ทหารเหล่าทัพตามความคิดเห็นของบุคลากรจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานได้แก่ผู้บริหารครูดนตรีข้าราชการประจำวงดนตรีนักเรียนดุริยางค์ทั้ง 3 เหล่าทัพพบว่าผู้บริหารมีความคิดเห็นเรื่องการบริหารสู่ความเป็นเลิศสูงกว่านักเรียนดุริยางค์ครูดนตรีและข้าราชการประจำวงและแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

หยดฟ้า ราชมณี (2554, หน้า 155) ได้ศึกษาวิจัยการดำเนินการวางแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนระดับประถมศึกษาในภาคใต้เพื่อศึกษา 1) การดำเนินการและระดับปัญหาในการวางแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนระดับประถมศึกษาในภาคใต้ 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับปัญหาในการวางแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนระดับประถมศึกษาในภาคใต้ตอนบนและภาคใต้ตอนล่าง 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้อำนวยการโรงเรียน ลักษณะพื้นฐานของโรงเรียนและลักษณะพื้นฐานเกี่ยวกับการวางแผนกลยุทธ์ ที่มีต่อระดับปัญหาในการวางแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนระดับประถมศึกษาในภาคใต้ 4) เพื่อศึกษาแนวทางแก้ไขปัญหในการวางแผนกลยุทธ์จากมุมมองของผู้อำนวยการโรงเรียนระดับประถมศึกษาในภาคใต้โดยเป็นการศึกษาวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณจากผู้อำนวยการโรงเรียนระดับประถมศึกษาในภาคใต้จำนวน 330 คนซึ่งใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิสองขั้นตอน (Two-Stage Stratified Random Sampling) และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติที่ใช้คือสถิติเชิงพรรณนาการทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุเชิงเส้น (Multiple Linear Regression) ผลการศึกษาพบว่าผู้อำนวยการโรงเรียนระดับประถมศึกษาในภาคใต้ดำเนินการวางแผนกลยุทธ์ครบทั้ง 6 ด้านได้แก่ด้านการศึกษาเบื้องต้นเกี่ยวกับสภาพของโรงเรียน ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของโรงเรียนด้านการประเมินสถานภาพของโรงเรียนด้านการจัดวางทิศทางของโรงเรียนด้านการกำหนดกลยุทธ์ของโรงเรียนและด้านการยกย่องและการตรวจสอบทบทวนแผนกลยุทธ์และผู้อำนวยการโรงเรียนระดับประถมศึกษาในภาคใต้มีปัญหาในการวางแผนกลยุทธ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะการดำเนินการในด้านการประเมินสถานภาพการจัดวางทิศทาง และการกำหนดกลยุทธ์ของโรงเรียนและพบว่าในภาพรวมโรงเรียนระดับประถมศึกษาในภาคใต้ตอนล่างประสบปัญหามากกว่าโรงเรียนระดับประถมศึกษาในภาคใต้ตอนบน และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับปัญหาในการวางแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนระดับประถมศึกษาในภาคใต้โดยภาพรวม ได้แก่ อายุของผู้อำนวยการโรงเรียนและจำนวนครูในโรงเรียน ซึ่งเหมือนกันกับโรงเรียนระดับประถมศึกษาในภาคใต้ตอนบน แต่สำหรับโรงเรียนระดับประถมศึกษาในภาคใต้ตอนล่างมีเพียงจำนวนครูในโรงเรียนเท่านั้นที่เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับปัญหาในการวางแผนกลยุทธ์

ราตรี ศรีไพรวรรณ และ พงษ์ ศิริบรรณพิทักษ์ (2556) ได้ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับประถมศึกษา เพื่อพัฒนากลยุทธ์การบริหาร กลุ่มการบริหารสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า (1) สภาพปัจจุบันของการบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับประถมศึกษาภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก (2) กลยุทธ์การบริหารสู่ความเป็นเลิศของ โรงเรียนมาตรฐานสากลระดับประถมศึกษา ภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก

วีระ สุบัติคำ (2552 : 166-168) ได้ทำการวิจัยเรื่องสภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 รวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และด้านการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน

มุขตา สิมิ (2557, หน้า 191) ได้ศึกษาวิจัยสภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าวิชาการ และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาผลเปรียบเทียบกับระดับความคิดเห็นของประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหาร และ หัวหน้าวิชาการ ต่อสภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้าวิชาการในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ทั้ง 17 ด้านมีระดับความคิดเห็นในการบริหารงานวิชาการส่วนมากอยู่ในระดับมาก และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นันทนา สมิงไพร (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดสุพรรณบุรี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดสุพรรณบุรี 2) เปรียบเทียบการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษากับความคิดเห็นของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดสุพรรณบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 120 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 47 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการ ทดสอบค่าที ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นว่าการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้น ผลงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดสุพรรณบุรี ในภาพรวมสามารถ ดำเนินการได้ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าสามารถดำเนินการได้ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการวางแผนและจัดทำงบประมาณ และสามารถดำเนินการได้ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการติดตามประเมินผลงบประมาณ และด้านการบริหารงบประมาณ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความคิดเห็นว่าการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้น ผลงานในสถานศึกษาในภาพรวมสามารถดำเนินการได้ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงบประมาณและด้านการติดตามประเมินผลมีความสามารถในการ ดำเนินการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านการวางแผนและจัดทำงบประมาณ มีความสามารถในการดำเนินการได้ไม่แตกต่างกัน

รัตติยา วงศ์หิรัญตระกูล (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน บ้านโป่งแดงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนบ้านโป่งแดงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากเขต 1 และ 2) เพื่อหาแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนบ้านโป่งแดงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากเขต 1 ประชากรที่ศึกษาได้แก่ผู้บริหาร 1 คนครูผู้สอน 20 คนและตัวแทนกรรมการสถานศึกษาโรงเรียนบ้านโป่งแดง 15 คนรวมทั้งสิ้น 36 คนและผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการศึกษาที่เป็นเลิศ 17 คนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่แบบสอบถามแบบเลือกตอบแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าและการสนทนากลุ่ม (Focus Group) วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ยค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผลการศึกษาค้นคว้าสรุปได้ดังนี้

1) ผลการศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนบ้านโป่งแดงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากเขต 1

1.1) ผลการศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนบ้านโป่งแดงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากเขต 1 พบว่าในภาพรวมด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติการอยู่ลำดับที่ 1 รองลงมาด้านการวัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้อยู่ลำดับที่ 2 ด้านการนำองค์กรอยู่ลำดับที่ 3 ด้านการวางแผนกลยุทธ์อยู่ลำดับที่ 4 ด้านการมุ่งเน้นลูกค้าอยู่ลำดับที่ 5 ด้านผลลัพธ์อยู่ลำดับที่ 6 ด้านการมุ่งเน้นบุคลากรอยู่ลำดับที่ 7

1.2) ผลการศึกษาปัญหาการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนบ้านโป่งแดงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากเขต 1 พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากได้แก่การมุ่งเน้นบุคลากรรองลงมาอยู่ในระดับน้อยได้แก่ด้านผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรด้านการมุ่งเน้นลูกค้าด้านการวัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ด้านการวางแผนกลยุทธ์ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติการ

2) ผลการหาแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนบ้านโป่งแดงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากเขต 1 ผลจากการศึกษาในครั้งนี้พบว่าด้านการนำองค์กรมีแนวทางการพัฒนาดังต่อไปนี้ผู้บริหารควรมีความสามารถดำเนินงานในสถานศึกษาให้มีคุณภาพและถูกต้องตามหลักวิชาการด้านการวางแผนกลยุทธ์มีแนวทางการพัฒนาดังต่อไปนี้ผู้บริหารควรมีการวิเคราะห์บริบทของโรงเรียนด้านการมุ่งเน้นลูกค้ามีแนวทางการพัฒนาดังต่อไปนี้ผู้บริหารควรมีการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาด้านการวัดการวิเคราะห์และการจัดการเรียนรู้มีแนวทางการพัฒนาดังต่อไปนี้ผู้บริหารควรมีการปรับปรุงข้อมูลสารสนเทศและสินทรัพย์ทางความรู้ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรมีแนวทางการพัฒนาดังต่อไปนี้ผู้บริหารควรมีการประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากรและในการสร้างสภาพแวดล้อมของบุคลากรด้านมุ่งเน้นการปฏิบัติการมีแนวทางการพัฒนาดังต่อไปนี้ผู้บริหารควรมีการออกแบบจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารด้านผลลัพธ์มีแนวทางการพัฒนาดังต่อไปนี้ผู้บริหารควรมีการปรับปรุงในด้านการใช้ทรัพยากรขององค์กร

บัวเรียน คำนุกุ่ม (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 30 เมื่อเปรียบเทียบระดับการบริหารงานวิชาการ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน

อรสา ขาวสะอาด (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การส่วนจังหวัดชัยภูมิ เมื่อเปรียบเทียบระดับการบริหารงานวิชาการ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ประพันธ์ โคนุตะ (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 21 เมื่อเปรียบเทียบระดับการบริหารงานวิชาการ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน

นิลเนตร แก้วบุตรดา (2557, หน้า 79-80) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์มีความคิดเห็นต่อระดับสภาพการบริหารงบประมาณโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดเตรียมงบประมาณ มีคะแนนเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และถ้าพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ วิเคราะห์นโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสถานศึกษาองค์กรบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ รองลงมา คือ การจัดทำและเสนอของงบประมาณทุกครั้ง โรงเรียนได้ขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาและระดับน้อยที่สุด คือ โรงเรียนได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำงบประมาณซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารและครูผู้สอน

ด้านการอนุมัติงบประมาณ มีคะแนนเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และถ้าพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บริหารนำร่างงบประมาณเสนอต่อสภาท้องถิ่นตามระยะเวลาที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด รองลงมา คือ การพิจารณาเห็นชอบร่างข้อบัญญัติงบประมาณของสถานศึกษาสังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดได้ปฏิบัติตามระเบียบของกระทรวงมหาดไทย และระดับน้อยที่สุด คือ แจ่งจัดสรรวงเงินและจัดทำข้อตกลงผลิตต่อคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ

ด้านการควบคุมงบประมาณ มีคะแนนเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และถ้าพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การโอนเงินหรือการกันเงินไว้เบิกเหลือในปีโรงเรียนได้ดำเนินการตามขั้นตอนและระเบียบขององค์กรบริหารส่วนจังหวัด รองลงมา คือ การเบิกจ่ายและนำส่งเงินไปตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ คำสั่ง ที่องค์กรบริหารส่วนจังหวัดกำหนด และระดับน้อยที่สุด คือ การเบิกจ่ายเงินเป็นไปอย่างสะดวกรวดเร็วด้านการตรวจสอบงบประมาณ มีคะแนนเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และถ้าพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การตรวจสอบการใช้จ่ายเงินงบประมาณได้ปฏิบัติตามระเบียบราชการโดยเคร่งครัด รองลงมา คือ โรงเรียนเก็บรวบรวมข้อมูล ปัญหาอุปสรรคและผลการตรวจสอบการใช้จ่ายเงินงบประมาณไว้เป็นข้อมูลสารสนเทศและระดับน้อยที่สุด คือ จัดทำรายงานรายรับรายจ่ายในวันทำการสุดท้ายของปีการศึกษา

เบญจจา ศิริผล, ดร.ธร สุนทรายุทธ (2557) ได้ศึกษาการวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารงบประมาณและสินทรัพย์ในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สู่วิธีการเป็นเลิศ การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหาร งบประมาณและ

สินทรัพย์ในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สู่วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้เทคนิคการวิจัยอนาคต (EDFR) ในการพัฒนารูปแบบและเทคนิคการศึกษาพหุลักษณะเพื่อหา ฉันทมติ (MACR) ในการหาความเหมาะสมของรูปแบบ ผลการวิจัยพบว่าการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการบริหารงบประมาณและสินทรัพย์ของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ประเทศไทยใช้ระบบการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ กระบวนการงบประมาณ แนวทางในการพัฒนารูปแบบการบริหารงบประมาณและสินทรัพย์สำหรับสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในครั้งนี้ใช้ กระบวนการงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ ซึ่งมีขั้นตอนที่สำคัญ 4 ขั้นตอน คือ 1) การวางแผน และจัดทำงบประมาณ พบแนวทางในการปฏิบัติ 23 ข้อ 2) การอนุมัติงบประมาณ พบแนวทางในการปฏิบัติ 7 ข้อ 3) การบริหารงบประมาณ พบแนวทางในการปฏิบัติ 43 ข้อ และ 4) การติดตามประเมินผล พบแนวทางในการ ปฏิบัติ 14 ข้อ รูปแบบที่ได้มีคุณสมบัติของความเป็นองค์กรที่เป็นเลิศ แนวทางที่สำคัญคือ จะต้องมีการบริหารรายได้ คิดคำนวณต้นทุนทุกขั้นตอน สร้างความหลากหลายในการเข้าถึงสินค้าหรือบริหาร เพื่อลดการผูกขาด แยกภารกิจ ประจํากับภารกิจตามนโยบายหลักของต้นสังกัดให้ชัดเจนและสร้างความเชื่อมโยงระหว่างกัน ลดการระดมทุน ลดการใช้ดุลยพินิจ บริหารด้วยความชัดเจน โปร่งใส ตรวจสอบได้และมีเหตุผล มีแผนงานบำรุงรักษาสินทรัพย์ให้ พร้อมใช้งานอยู่เสมอ มีการตรวจสอบภายใน ในเชิงรุกและเชิงสร้างสรรค์ รายงานผลการดำเนินงานด้วยรูปแบบที่ง่าย ต่อการเข้าใจ นอกจากนี้จะต้องปฏิบัติและยึดตามกฎระเบียบที่ราชการกำหนดอย่างเคร่งครัด แนวทางในการบริหาร งบประมาณของสถานศึกษาในรูปแบบการบริหารงบประมาณและสินทรัพย์ของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สู่วิธีการ วิจัยเชิงคุณภาพ ทั้ง 86 ประการได้รับการยืนยันยืนยันความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติจากผู้บริหารโรงเรียนและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน จากโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จด้านการบริหารจัดการ โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา

ดำรงค์ โตไย (2551, หน้า 66-70) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสภาพการดำเนินงานการบริหาร งบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดอก เขต 2 โดยภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก เนื่องจากการบริหารงานงบประมาณดำเนินการภายใต้กฎระเบียบ ซึ่งมี กำหนดไว้เป็นส่วนกลาง และต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สภาพ การบริหารงบประมาณด้านการจัดเตรียมงบประมาณ มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ทิชากร อาจเอี่ยม และคณะ (2559, หน้า 167) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 28 จังหวัดศรีสะเกษ การวิจัยมี วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จังหวัดศรีสะเกษ และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จังหวัดศรีสะเกษ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และ ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จังหวัดศรีสะเกษจำนวน 391 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 50 ผลการวิจัย พบว่า

1) ผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรในโรงเรียน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดยภาพรวมรายด้าน อยู่ในระดับมาก

2) ผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรในโรงเรียน เมื่อจำแนกตามเพศพบว่า มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) ผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรในโรงเรียน เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4) ผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรในโรงเรียน เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง พบว่า มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พระเส็ง ปภัสสร (วงษ์พันธ์เสื่อ) (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรีเขต 1 ผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความเห็นมากกว่าครูในโรงเรียนขนาดกลาง

ปาริชาติ สติภา (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ ครู เมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ธูปนรรณ์ มาลี (2561) การบริหารงานทั่วไปของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางพลัด การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางพลัด และเพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางพลัด จำแนก ตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางพลัด ปีการศึกษา 2557 ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของครู โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร เขตบางพลัด กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการ ใช้สูตรของ Taro Yamane ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 136 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นการสำรวจข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ระดับการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางพลัด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) และใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิจัย สรุปได้ว่า 1) การบริหารงานทั่วไปของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางพลัด ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

จากการได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศนั้นสรุปได้ว่า ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยทุก ๆ ด้าน ต้องเข้าใจการนำองค์กรบริหารขององค์กรของตนเองและขับเคลื่อนไปในทิศทางที่เหมาะสมเพื่อให้องค์กรของตนเองไปสู่เป้าหมายสูงสุดบนพื้นฐานของแนวคิดทฤษฎีการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อให้การวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยจึงดำเนินการตามกระบวนการวิจัยและขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

- 3.1 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย
- 3.2 ระเบียบวิธีวิจัย

#### 3.1 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบ ระเบียบ ผู้วิจัยจึงกำหนดรายละเอียดการดำเนินการวิจัยไว้ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 จัดเตรียมโครงการวิจัย เป็นการศึกษาปัญหา นิยามปัญหา ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงานการวิจัย เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือ ทดสอบ ปรับปรุง และแก้ไขข้อบกพร่องของเครื่องมือ แล้วนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง แล้วจึงนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบความถูกต้องก่อนทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ และแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย ผู้วิจัยรวบรวมผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ จัดทำเป็นรายงานฉบับสมบูรณ์

#### 3.2 ระเบียบวิธีวิจัย

##### 3.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

###### 1. ประชากร

ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำนวน 2,258 คน จาก 55 โรงเรียน

###### 2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นบุคคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการเปิดตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) จากประชากร 2,258 คน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) จำนวน 408 คน แล้วสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เพื่อหากกลุ่มตัวอย่างตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา ตามสัดส่วนของประชากร เมื่อได้กลุ่มตัวอย่างแล้วจึงใช้วิธีการ



สุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับฉลากเพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่ต้องการ ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

สถานภาพ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ร้อยละ
ผู้บริหาร	109	86	21.08
ครูผู้สอน	2,149	322	78.92
รวม	2,258	408	100

ที่มา : ข้อมูล 10 พฤษภาคม 2560 ข้อมูลสารสนเทศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

### 3.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งจัดสร้างขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากทฤษฎี แนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยข้อความครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและแบ่งคำถามออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน และขนาดของสถานศึกษา ได้แก่ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ เป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเกิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ โดยกำหนดค่า ดังนี้

- |           |   |
|-----------|---|
| 5 หมายถึง | มีการพัฒนา/ความคิดเห็นในระดับมากที่สุด  |
| 4 หมายถึง | มีการพัฒนา/ความคิดเห็นในระดับมาก        |
| 3 หมายถึง | มีการพัฒนา/ความคิดเห็นในระดับปานกลาง    |
| 2 หมายถึง | มีการพัฒนา/ความคิดเห็นในระดับน้อย       |
| 1 หมายถึง | มีการพัฒนา/ความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด |

### 3.2.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาค้นคว้าจากตำรา วารสาร บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ
2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)
3. จัดทำเครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถามแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบเพื่อปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะให้มีความเหมาะสมถูกต้อง
4. นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของโครงสร้างและเนื้อหา (Construct and Content Validity) ถูกต้องตามหลักวิชาการและในด้าน

ภาษาที่ใช้ (Wording) เพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหา และสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ประกอบด้วย

1. ดร. พรสมบัติ ศรีไสย ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านเวียงใหญ่ ผู้เชี่ยวชาญ ด้านการบริหารการศึกษา

2. ผศ.ดร.ไพศาล สุวรรณน้อย ตำแหน่ง อาจารย์ประจำ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย

3. ดร.ณัฐวุฒิ สัพโส ตำแหน่ง อาจารย์วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ผู้เชี่ยวชาญด้านโครงสร้างและเนื้อหา

5. นำแบบสอบถามมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence =IOC) ของแบบสอบถาม โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่าตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป จากข้อคำถามทั้งหมด จำนวน 40 ข้อ ใช้ได้ 35 ข้อ ซึ่งข้อคำถามที่ใช้ได้มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.50-1.00

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับแก้และเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อประเมินความเหมาะสมและถูกต้อง

7. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างซึ่งมีลักษณะพื้นที่ ปัญหาและข้อขัดข้องต่าง ๆ ตลอดจนความเป็นอยู่ใกล้เคียงกับประชากรที่จะศึกษา คือ โรงเรียนลำปางวิทยาคม ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด กาฬสินธุ์ จำนวน 30 คน

8. ตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามในส่วนที่ 2 โดยหาค่าความสอดคล้องโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 (พระครูปลัดธรรมจริยวัฒน์ และวิโรจน์ สารรัตน์, 2558, หน้า 79-80)

9. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อประเมินความเหมาะสมและนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

### 3.2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. นำเสนอขอหนังสือในการทำวิทยานิพนธ์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน เพื่อขออนุญาตจากผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้

2. หลังจากได้รับอนุญาตแล้วส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างตามโรงเรียน

3. เก็บแบบสอบถามตรวจสอบความสมบูรณ์และลงรหัสแบบสอบถามโดยเรียงจากเลขที่น้อยไปหาเลขที่มาก

4. เตรียมแบบสอบถามที่เรียงเลขไว้วิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

### 3.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผล

1. หลังจากที่ได้รับแบบสอบถามระดับความคิดเห็นการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ กลับคืนมาแล้ว และตรวจสอบความสมบูรณ์แล้ว

2. นำแบบสอบถาม ที่มีความสมบูรณ์ของการตอบแล้วลงรหัสตามแบบการลงรหัส แล้วนำมาแจกแจงความถี่และคำนวณค่าร้อยละ

3. นำคะแนนไปคำนวณหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และกำหนดเกณฑ์ในการแปลผลค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยใช้เกณฑ์การแปลผล ดังนี้

4.51-5.00	หมายถึง	ความคิดเห็นในระดับมากที่สุด
3.51-4.50	หมายถึง	ความคิดเห็นในระดับมาก
2.51-3.50	หมายถึง	ความคิดเห็นในระดับปานกลาง
1.51-2.50	หมายถึง	ความคิดเห็นในระดับน้อย
1.00-1.50	หมายถึง	ความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

### 3.2.6 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 ประเภท

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่
  - 1.1 ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient)
  - 1.2 หาดัชนีความสอดคล้อง (IOC : Index of Item Objective Congruence)
2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่
  - 2.1 ค่าความถี่ (Frequency)
  - 2.2 ค่าร้อยละ (Percentage)
  - 2.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)
  - 2.4 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่
  - 3.1 สถิติเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่ม ใช้ค่า t-test (Independent Sample)
  - 3.2 สถิติเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่าสองกลุ่ม ใช้ค่า F-test (One-way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่าง จะนำมาทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe´)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผู้วิจัยตั้งวัตถุประสงค์ไว้ 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษา 1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในงาน 6 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ 2) ด้านการบริหารจัดการองค์กร 3) ด้านการบริหารงานวิชาการ 4) ด้านการบริหารงบประมาณ 5) ด้านการบริหารบุคคล 6) ด้านการบริหารทั่วไป 2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ในงาน 6 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ 2) ด้านการบริหารจัดการองค์กร 3) ด้านการบริหารงานวิชาการ 4) ด้านการบริหารงบประมาณ 5) ด้านการบริหารบุคคล 6) ด้านการบริหารทั่วไปโดยจำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามและขนาดของสถานศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้วิจัย กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคคลากรในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการเปิดตารางเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) จากประชากร 2,258 คน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) จำนวน 408 คน แล้วสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เพื่อหากกลุ่มตัวอย่างตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา ตามสัดส่วนของประชากร เมื่อได้กลุ่มตัวอย่างแล้วจึงใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับฉลากเพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่ต้องการเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม จากนั้นนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อคำนวณหาค่าสถิติสำหรับตอบวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยให้ครบถ้วนตามที่ตั้งไว้ มีลำดับขั้นตอนดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายข้อมูล จึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ t (t-distribution)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ F (F-distribution)

df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลโดยรวมกำลังสอง (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมกำลังสอง (Mean Square)
Sig	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significances)
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

## 4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สถานภาพและขนาดของสถานศึกษา ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย ใช้การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA)

## 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

### 4.3.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 408 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 408 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากแบบสอบถามทั้งหมดที่ส่งไป ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ แสดงสถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย ปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา

ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความถี่	ร้อยละ
<b>1. สถานภาพ</b>		
ผู้บริหารสถานศึกษา	86	21.08
ครูผู้สอน	322	78.92
<b>รวม</b>	<b>408</b>	<b>100</b>

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความถี่	ร้อยละ
<b>2. ขนาดของสถานศึกษา</b>		
ขนาดเล็ก	35	63.63
ขนาดกลาง	5	9.09
ขนาดใหญ่	15	27.27
<b>รวม</b>	<b>55</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในสถานศึกษากลุ่มตัวอย่าง จำนวน 408 คน เมื่อจำแนกตามสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอนมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา โดยเป็นครูผู้สอน คิดเป็นร้อยละ 78.92 และเป็นผู้บริหารสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 21.08 และเมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากอยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก คิดเป็นร้อยละ 63.63 รองลงมาอยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 9.09 และน้อยที่สุดในสถานศึกษาขนาดใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 27.27

#### 4.3.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยภาพรวม

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยภาพรวม ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ โดยภาพรวม

ด้านที่	การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ โดยภาพรวม	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์	4.27	0.51	มาก
2	ด้านการบริหารจัดการองค์กร	4.22	0.44	มาก
3	ด้านการบริหารงานวิชาการ	4.22	0.44	มาก
4	ด้านการบริหารงบประมาณ	4.22	0.51	มาก
5	ด้านการบริหารบุคคล	4.22	0.49	มาก
6	ด้านการบริหารทั่วไป	4.41	0.48	มาก
	<b>รวม</b>	<b>4.26</b>	<b>0.47</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.26$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ด้านการบริหารทั่วไป ( $\bar{X}=4.41$ ) รองลงมาได้แก่ ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ( $\bar{X}=4.27$ ) ด้านการบริหารจัดการองค์กร ( $\bar{X}=4.22$ ) ด้านการบริหารงานวิชาการ ( $\bar{X}=4.22$ ) ด้านการบริหารงบประมาณ ( $\bar{X}=4.22$ ) ด้านการบริหารบุคคล ( $\bar{X}=4.22$ )

#### 4.3.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศด้านด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์

ข้อที่	ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	การแต่งตั้งคณะทำงาน การวางแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาการบริหารการศึกษาของโรงเรียน	4.48	0.62	มาก
2	การประชุมคณะทำงานเพื่อร่วมกันกำหนดแนวทางในการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา	4.38	0.61	มาก
3	ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สภาพปัญหาตามความต้องการของโรงเรียน	4.25	0.57	มาก
4	โรงเรียนมีการให้ความรู้ ความเข้าใจก่อนการจัดทำแผนกลยุทธ์	3.89	0.77	มาก
5	การแต่งตั้งคณะอนุกรรมการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพของสถานศึกษา	4.36	0.61	มาก
รวม		4.27	0.51	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.27$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ โรงเรียนมีการแต่งตั้งคณะกรรมการวางแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาการบริหารการศึกษาของโรงเรียน ( $\bar{X}=4.48$ ) รองลงมาได้แก่ การประชุมคณะกรรมการเพื่อร่วมกันกำหนดแนวทางในการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา ( $\bar{X}=4.38$ ) การแต่งตั้งคณะกรรมการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพของสถานศึกษา ( $\bar{X}=4.36$ ) ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สภาพปัญหาตามความต้องการของโรงเรียน ( $\bar{X}=4.25$ ) ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ โรงเรียนมีการให้ความรู้ ความเข้าใจก่อนการจัดทำแผน ( $\bar{X}=3.89$ )

#### 4.3.4 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ จำแนกตามสถานภาพ

ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้วิธีทดสอบค่าที (t-test) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย ดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ จำแนกตามสถานภาพ

การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ	ผู้บริหารสถานศึกษา			ครูผู้สอน			t	Sig
	N	$\bar{X}$	S.D.	n	$\bar{X}$	S.D.		
การวางแผนเชิงกลยุทธ์	86	4.21	0.67	322	4.28	0.46	0.93*	0.00

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อระดับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนมีระดับความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหาร



#### 4.3.5 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ในส่วนนี้ เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา จำแนกเป็น 3 ขนาด คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ โดยวิธีการทดสอบค่า (F-test) จากตารางวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย ดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแปรปรวนของระดับความคิดเห็นของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ด้าน การวางแผนเชิงกลยุทธ์	ค่าเฉลี่ยตามขนาด			แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่						
	4.46	4.42	4.11	ระหว่างกลุ่ม	7.14	2	3.57	14.13*	0.00
				ภายในกลุ่ม	102.33	405	0.25		
				รวม	109.47	407			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.5 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่อยู่ในขนาดสถานศึกษาต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe' ดังตารางที่ 4.6

#### 4.3.6 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบเป็นรายคู่ของระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้วยวิธีการของ Scheffe'

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบเป็นรายคู่ ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์โดยรวม จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดของสถานศึกษา	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.46	4.24	4.14
ขนาดเล็ก	4.46	-	0.22*	0.35*
ขนาดกลาง	4.24	-	-	0.12*
ขนาดใหญ่	4.14	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 คู่ คือ สถานศึกษาขนาดเล็กกับขนาดกลาง ขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ และขนาดกลางกับขนาดใหญ่

#### 4.3.7 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการบริหารจัดการองค์กร

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการบริหารจัดการองค์กรใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการบริหารจัดการองค์กร

ข้อที่	บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ด้านการบริหารจัดการองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	คณะผู้บริหารมีการประชุมวางแผนการบริหารจัดการองค์กร เพื่อวิเคราะห์ภาระงานและออกแบบระบบการทำงานที่ชัดเจน	4.59	0.62	มาก
2	คณะผู้บริหารมีการประชุมเพื่อ มอบหมายงานให้กับบุคลากร ในสังกัดตามความสามารถที่เหมาะสม	4.11	0.82	มาก

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ข้อที่	บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ด้านการบริหารจัดการ องค์กร	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
3	คณะผู้บริหารมีการประชุมปรึกษาหารือเพื่อกำหนดการทำงาน ของบุคลากรขององค์กรโดยจัดทำเป็นแผนภูมิให้มีความ เหมาะสมกับสถานศึกษา	4.25	0.57	มาก
4	คณะผู้บริหารมีการประชุมวางแผนกำหนดมาตรฐาน การ ปฏิบัติงานที่ชัดเจน	4.56	0.49	มาก
5	คณะผู้บริหารมีการประชุมวางแผนการมอบหมายการ ควบคุมดูแลงานแต่ละฝ่ายที่เหมาะสม	4.25	0.57	มาก
6	คณะผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ในองค์กร ได้	4.25	0.57	มาก
7	คณะผู้บริหารมีการยอมรับนโยบายส่วนบุคคลที่มีความ สามารถข้อนี้ไม่สื่อความหมาย ไม่เข้าใจว่าประเด็นคือ อะไร	4.51	0.62	มาก
8	คณะผู้บริหารมีการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งระดับบุคคล และระดับองค์กร	4.51	0.63	มาก
รวม		4.22	0.44	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการบริหารจัดการองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.22$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ คณะผู้บริหารมีการประชุมวางแผนการบริหารจัดการองค์กรเพื่อวิเคราะห์ภาระงานและออกแบบระบบการทำงานที่ชัดเจน ( $\bar{X}=4.59$ ) รองลงมาได้แก่ คณะผู้บริหารมีการประชุมวางแผนกำหนดมาตรฐาน การปฏิบัติงานที่ชัดเจน ( $\bar{X}=4.56$ ) คณะผู้บริหารมีการประชุมวางแผนการมอบหมายการควบคุมดูแลงานแต่ละฝ่ายที่เหมาะสม ( $\bar{X}=4.25$ ) คณะผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ในองค์กรได้ ( $\bar{X}=4.25$ ) คณะผู้บริหารมีการยอมรับนโยบายส่วนบุคคลที่มีความสามารถข้อนี้ไม่สื่อความหมาย ไม่เข้าใจว่าประเด็นคืออะไร ( $\bar{X}=4.51$ ) คณะผู้บริหารมีการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งระดับบุคคลและระดับองค์กร ( $\bar{X}=4.51$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ คณะผู้บริหารมีการประชุมเพื่อ มอบหมายงานให้กับบุคลากรในสังกัดตามความสามารถที่เหมาะสม ( $\bar{X}=4.11$ )

4.3.8 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการบริหารจัดการองค์กร จำแนกตามสถานภาพ

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการองค์กร จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้วิธีทดสอบค่าที (t-test) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย ดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการบริหารจัดการองค์กร จำแนกตามสถานภาพ

การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ	ผู้บริหารสถานศึกษา			ครูผู้สอน			t	Sig
	n	$\bar{X}$	S.D.	n	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านการบริหารจัดการองค์กร	86	4.13	0.62	322	4.25	0.38	1.61*	0.00

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้าน จำแนกตามสถานภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหาร

**4.3.9 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ด้านการบริหารจัดการองค์กร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา**

ผลการวิเคราะห์ในส่วนนี้ เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา จำแนกเป็น 3 ขนาด คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ โดยวิธีการทดสอบค่าเอฟ (F-test) จากตารางวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ด้านการบริหารจัดการองค์กร แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย ดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการบริหารจัดการองค์กรจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ด้านการบริหารจัดการองค์กร	ค่าเฉลี่ยตามขนาดของสถานศึกษา			แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
	ขนาด	ขนาด	ขนาด	ระหว่างกลุ่ม	0.89	2	0.44	2.22	0.10
	เล็ก	กลาง	ใหญ่	ภายในกลุ่ม	80.44	405	0.19		
	4.30	4.20	4.18	รวม	81.33	407			

จากตารางที่ 4.9 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในขนาดสถานศึกษาไม่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการบริหารจัดการองค์กร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน

**4.3.10 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ของผู้บริหารและครูผู้สอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการบริหารงานวิชาการ**

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารงานวิชาการใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย ดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการบริหารงานวิชาการ

ข้อที่	การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารงานวิชาการ	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	โรงเรียนมีการวิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษาเพื่อกำหนดจุดเน้นหรือประเด็นที่สถานศึกษาหรือที่กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาให้ความสำคัญ	3.74	0.74	มาก
2	โรงเรียนมีการวางแผนงานด้านวิชาการโดยการรวบรวมข้อมูลและกำกับ ดูแล นิเทศและติดตามเกี่ยวกับงานวิชาการ	3.79	0.72	มาก
3	โรงเรียนมีการกำหนดระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ	4.13	0.50	มาก

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ข้อที่	การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ด้านการบริหารงานวิชาการ	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
4	โรงเรียนมีการจัดระบบแหล่งการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา	4.51	0.62	มาก
5	โรงเรียนมีการกำหนดนโยบายการจัดการศึกษาที่มีการแนะแนวและระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	3.89	0.77	มาก
6	โรงเรียนมีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาเพิ่มเติมของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและความต้องการของชุมชน	4.36	0.61	มาก
7	โรงเรียนมีการจัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับบุคคล ครอบครัว และองค์กรชุมชนอื่น ๆ	4.56	0.62	มาก
8	โรงเรียนมีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ตลอดจนวิทยากรภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน รวมทั้งสืบสานจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น	4.51	0.62	มาก
9	โรงเรียนมีการจัดทำหนังสือเรียน หนังสือเสริมประสบการณ์ หนังสืออ่านประกอบ แบบฝึกหัด ใบงาน ใบความรู้เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน	4.41	0.62	มาก
10	โรงเรียนมีการจัดให้บุคลากรร่วมกันกำหนดนโยบาย วางแผน ในเรื่องการจัดหาและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ และเทคโนโลยี เพื่อการศึกษาของสถานศึกษา	4.36	0.61	มาก
<b>รวม</b>		<b>4.22</b>	<b>0.44</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.22$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ โรงเรียนมีการจัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับบุคคล ครอบครัว และองค์กรชุมชนอื่น ๆ ( $\bar{X}=4.56$ ) รองลงมาได้แก่ โรงเรียนมีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ตลอดจนวิทยากรภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน รวมทั้งสืบสานจารีตประเพณีศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น ( $\bar{X}=4.51$ ) โรงเรียนมีการจัดระบบแหล่งการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา ( $\bar{X}=4.51$ ) โรงเรียนมีการจัดทำหนังสือเรียน หนังสือเสริมประสบการณ์ หนังสืออ่านประกอบ แบบฝึกหัด ใบงาน ใบความรู้เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน ( $\bar{X}=4.41$ ) โรงเรียนมีการจัดให้บุคลากรร่วมกันกำหนดนโยบาย วางแผนในเรื่องการจัดหาและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา ( $\bar{X}=4.36$ ) โรงเรียนมีการกำหนด

มาตรฐานการศึกษาเพิ่มเติมของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาชาติมาตรฐาน การศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและความต้องการของชุมชน ( $\bar{X}=4.36$ ) โรงเรียนมีการกำหนดระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษาที่ สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ ( $\bar{X}=4.13$ ) โรงเรียนมีการกำหนดนโยบายการจัดการศึกษาที่มี การแนะแนวและระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ( $\bar{X}=3.89$ ) โรงเรียนมีการวางแผนงานด้านวิชาการ โดยการรวบรวมข้อมูลและกำกับ ดูแล นิเทศและติดตามเกี่ยวกับงานวิชาการ ( $\bar{X}=3.79$ ) และข้อที่มี ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ โรงเรียนมีการวิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษาเพื่อกำหนดจุดเน้นหรือประเด็น ที่สถานศึกษาหรือที่กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาให้ความสำคัญ ( $\bar{X}=3.74$ )

#### 4.3.11 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ที่มีต่อการบริหาร สถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ด้านการบริหารงานวิชาการ จำแนกตามสถานภาพ

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนของสถานศึกษาขั้น พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความ เป็นเลิศจำแนกตามสถานภาพ ด้านการบริหารงานวิชาการโดยใช้วิธีทดสอบค่าที (t-test) แล้วนำเสนอ ในรูปตารางประกอบการบรรยาย ดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ที่มี ต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารงานวิชาการ จำแนกตาม สถานภาพ

การบริหารสถานศึกษา สู่ความเป็นเลิศ	ผู้บริหารสถานศึกษา			ครูผู้สอน			t	Sig
	n	$\bar{X}$	S.D.	n	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านการบริหารงานวิชาการ	86	4.13	0.62	322	4.25	0.38	1.61*	0.00

\*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการบริหาร สถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการ บริหารงานวิชาการ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนมีความคิดเห็น มากกว่าผู้บริหาร

#### 4.3.12 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ที่มีต่อการบริหาร สถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารงานวิชาการ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ในส่วนนี้ เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ที่มีต่อ การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา จำแนกเป็น 3 ขนาด คือ

ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ โดยวิธีการทดสอบค่า (F-test) จากตารางวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ด้านการบริหารงานวิชาการแล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย ดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านระบบการบริหารงานวิชาการ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ด้าน การบริหารงานวิชาการ	ค่าเฉลี่ยตามขนาดของสถานศึกษา			แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ระหว่างกลุ่ม					
	4.30	4.20	4.18	ภายในกลุ่ม	80.44	405	0.19	2.24	0.10
				รวม	81.33	407			

จากตารางที่ 4.12 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในขนาดสถานศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการบริหารงานวิชาการ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ด้านการบริหารงบประมาณ

ข้อที่	ด้านการบริหารงบประมาณ	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	โรงเรียนมีการจัดทำและเสนอของบประมาณจากหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนเพิ่มเติม	4.21	0.59	มาก
2	โรงเรียนมีการจัดสรรงบประมาณตามความเหมาะสมของการใช้งบตามโครงการของแต่ละกลุ่มงานต่าง ๆ	4.25	0.57	มาก
3	โรงเรียนมีการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลและรายงานผล การใช้จ่ายเงินและผลการดำเนินงานในแต่ละโครงการ	4.07	0.83	มาก
4	โรงเรียนมีการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา เพื่อการพัฒนาสถานศึกษา	4.25	0.57	มาก



ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านการบริหารงบประมาณ	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
5	โรงเรียนมีการบริหารการเงินด้วยความโปร่งใสและบริหารงบประมาณให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด	4.31	0.63	มาก
6	โรงเรียนมีการบริหารบัญชีตามกรอบระเบียบการใช้จ่ายเงินด้วยความโปร่งใสและบริหารงบประมาณให้เกิดประสิทธิภาพ	4.26	0.57	มาก
รวม		4.22	0.53	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการบริหารงบประมาณโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.22$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ โรงเรียนมีการบริหารการเงินด้วยความโปร่งใสและบริหารงบประมาณให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ( $\bar{X}=4.31$ ) รองลงมาได้แก่ โรงเรียนมีการบริหารบัญชีตามกรอบระเบียบการใช้จ่ายเงินด้วยความโปร่งใสและบริหารงบประมาณให้เกิดประสิทธิภาพ ( $\bar{X}=4.26$ ) โรงเรียนมีการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษาเพื่อการพัฒนาสถานศึกษา ( $\bar{X}=4.25$ ) โรงเรียนมีการจัดสรรงบประมาณตามความเหมาะสมของการใช้งบตามโครงการของแต่ละกลุ่มงานต่าง ๆ ( $\bar{X}=4.25$ ) โรงเรียนมีการจัดทำและเสนอของบประมาณจากหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนเพิ่มเติม ( $\bar{X}=4.21$ ) ด้านการบริหารงบประมาณข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ โรงเรียนมีการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการใช้จ่ายเงินและผลการดำเนินงานในแต่ละโครงการ ( $\bar{X}=4.07$ )

#### 4.3.13 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการบริหารงบประมาณจำแนกตามสถานภาพ

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการบริหารงบประมาณ จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้วิธีทดสอบค่าที (t-test) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย ดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการบริหารงบประมาณจำแนกตามสถานภาพ

การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ	ผู้บริหารสถานศึกษา			ครูผู้สอน			t	Sig
	N	$\bar{X}$	S.D.	n	$\bar{X}$	S.D.		
การบริหารงบประมาณ	86	3.95	0.76	322	4.29	0.42	-4.01	0.00

\*\*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้าน จำแนกตามสถานภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหาร

#### 4.3.14 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการบริหารงบประมาณ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ในส่วนนี้ เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการบริหารงบประมาณ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา จำแนกเป็น 3 ขนาด คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ โดยวิธีการทดสอบค่า (F-test) จากตารางวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ด้านการบริหารงบประมาณ แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยายดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแปรปรวนของระดับความคิดเห็นของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการบริหารงบประมาณ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

การบริหาร งบประมาณ	ค่าเฉลี่ยตามขนาด ของสถานศึกษา			แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
	ขนาด เล็ก	ขนาด กลาง	ขนาด ใหญ่	ระหว่างกลุ่ม	0.84	2	0.42	1.50	0.22
4.29	4.19	4.20	ภายในกลุ่ม	114.10	405	0.28			
			รวม	114.94	407				

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่อยู่ในขนาดสถานศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการบริหารงบประมาณ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน

#### 4.3.16 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการบริหารงานบุคคล

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการบริหารงานบุคคลใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย ดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการบริหารงานบุคคล

ข้อที่	บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ด้านการบริหารงานบุคคล	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	โรงเรียนมีการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งบุคลากรให้สอนได้ตรงกับวิชาชีพที่เรียนมาเพื่อให้การเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ	4.25	0.57	มาก
2	โรงเรียนมีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งอัตรากำลังทดแทนตำแหน่งที่เกษียณอายุราชการและอัตรากำลังที่ขาดแคลน	4.25	0.57	มาก
3	โรงเรียนมีโครงการและกิจกรรมพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.07	0.83	มาก
4	โรงเรียนมีการออกกฎระเบียบและการรักษาวินัยของสถานศึกษาอย่างชัดเจนเพื่อเป็นกฎระเบียบในการปฏิบัติตนของนักเรียนและบุคลากรในสถานศึกษา	4.25	0.57	มาก
5	โรงเรียนมีมาตรการลงโทษ บุคลากรที่ทำผิดกฎระเบียบทางราชการอย่างเคร่งครัด	4.30	0.69	มาก
<b>รวม</b>		<b>4.22</b>	<b>0.49</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.22$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ โรงเรียนมีมาตรการลงโทษ บุคลากรที่ทำผิดกฎระเบียบทางราชการอย่างเคร่งครัด ( $\bar{X}=4.30$ ) รองลงมาได้แก่ โรงเรียนมีการออกกฎระเบียบและการรักษาวินัยของสถานศึกษาอย่างชัดเจนเพื่อเป็นกฎระเบียบในการปฏิบัติตนของนักเรียนและบุคลากรในสถานศึกษา ( $\bar{X}=4.25$ ) โรงเรียนมีการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งบุคลากรให้สอนได้ตรงกับวิชาชีพที่เรียนมาเพื่อให้การเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ( $\bar{X}=4.25$ ) โรงเรียนมีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งอัตรากำลังทดแทนตำแหน่งที่เกษียณอายุราชการและอัตรากำลังที่ขาดแคลน ( $\bar{X}=4.25$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ โรงเรียนมีโครงการและกิจกรรมพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ( $\bar{X}=4.07$ )

#### 4.3.18 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการบริหารงานบุคคลจำแนกตามสถานภาพ

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาสู่

ความเป็นเลิศด้านการบริหารงานบุคคล จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้วิธีทดสอบค่าที (t-test) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย ดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการบริหารงานบุคคล จำแนกตามสถานภาพ

การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ	ผู้บริหารสถานศึกษา			ครูผู้สอน			t	Sig
	n	$\bar{X}$	S.D.	n	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านการบริหารงานบุคคล	86	3.99	0.63	322	4.28	0.42	-4.03	0.00

\*\*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้าน จำแนกตามสถานภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหาร

**4.3.19 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารงานบุคคล จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา**

ผลการวิเคราะห์ในส่วนนี้ เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา จำแนกเป็น 3 ขนาด คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ โดยวิธีการทดสอบค่าเอฟ (F-test) จากตารางวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ด้านการบริหารงานบุคคล แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย ดังตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการบริหารงานบุคคล จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ด้านการบริหารงานบุคคล	ค่าเฉลี่ยตามขนาดของสถานศึกษา			แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่						
	4.32	4.20	4.16	ระหว่างกลุ่ม	1.66	2	0.80	3.36*	0.03
				ภายในกลุ่ม	97.18	405	0.24		
				รวม	98.80	407			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.18 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในขนาดสถานศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการบริหารงานบุคคล จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe' ดังตารางที่ 4.19

**4.3.20 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบเป็นรายคู่ของระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการบริหารงานบุคคล จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้วยวิธีการของ Scheffe'**

ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบเป็นรายคู่ ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวม จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดของสถานศึกษา	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.07	4.19	4.36
ขนาดเล็ก	4.32	-	0.12*	0.16*
ขนาดกลาง	4.20	-	-	-
ขนาดใหญ่	4.16	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ คือ สถานศึกษาขนาดเล็กกับขนาดกลาง และขนาดเล็กกับขนาดใหญ่

**4.3.21 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการบริหารทั่วไป**

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการบริหารทั่วไปใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย ดังตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการบริหารทั่วไป

ข้อที่	บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ด้านการบริหารงานทั่วไป	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	โรงเรียนมีงานธุรการ และเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	3.89	0.77	มาก
2	โรงเรียนมีการจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์การ โดยมีการพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ	4.36	0.61	มาก
3	โรงเรียนมีระบบบริหารจัดการด้านการดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม	4.56	0.62	มาก
4	โรงเรียนมีการรับส่งนักเรียน	4.47	0.66	มาก
5	โรงเรียนมีการส่งเสริมประสานงานการศึกษาในระบบ นอก ระบบและตามอัธยาศัย	3.89	0.77	มาก
6	โรงเรียนมีกิจกรรมงานส่งเสริมงานกิจการนักเรียน	4.02	0.48	มาก
7	โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์งานการศึกษา	3.79	0.46	มาก
<b>รวม</b>		<b>4.14</b>	<b>0.48</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการบริหารทั่วไปอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.14$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ โรงเรียนมีระบบบริหารจัดการด้านการดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม ( $\bar{X}=4.56$ ) รองลงมาได้แก่ โรงเรียนมีการรับส่งนักเรียน ( $\bar{X}=4.47$ ) โรงเรียนมีการจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์การ โดยมีการพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ ( $\bar{X}=4.36$ ) โรงเรียนมีกิจกรรมงานส่งเสริมงานกิจการนักเรียน ( $\bar{X}=4.02$ ) โรงเรียนมีงานธุรการ และเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ( $\bar{X}=3.89$ ) โรงเรียนมีการส่งเสริมประสานงานการศึกษาในระบบ นอก ระบบและตามอัธยาศัย ( $\bar{X}=3.89$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์งานการศึกษา ( $\bar{X}=3.79$ )

#### 4.3.22 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการบริหารทั่วไป จำแนกตามสถานภาพ

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารทั่วไป จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้วิธีทดสอบค่าที (t-test) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบบรรยาย ดังตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการบริหารทั่วไป จำแนกตามสถานภาพ

การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ	ผู้บริหารสถานศึกษา			ครูผู้สอน			t	Sig
	n	$\bar{X}$	S.D.	n	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านการบริหารทั่วไป	86	4.08	0.58	322	4.15	0.44	0.99*	0.00

\*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้าน จำแนกตามสถานภาพ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหาร

**4.3.23 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารทั่วไป จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา**

ผลการวิเคราะห์ในส่วนนี้ เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา จำแนกเป็น 3 ขนาด คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ โดยวิธีการทดสอบค่าเอฟ (F-test) จากตารางวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ด้านการบริหารทั่วไป แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย ดังตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการบริหารทั่วไป จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ด้านการบริหารทั่วไป	ค่าเฉลี่ยตามขนาดของสถานศึกษา			แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ระหว่างกลุ่ม					
	4.29	4.11	4.01	ภายในกลุ่ม	1.79	2	0.89	4.28*	.05
				รวม	84.68	405	0.20		
					86.48	407			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.22 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในขนาดสถานศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการบริหารทั่วไป จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe' ดังตารางที่ 4.23

4.3.24 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบเป็นรายคู่ของระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการบริหารทั่วไป จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้วยวิธีการของ Scheffe'

ตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบเป็นรายคู่ ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการบริหารทั่วไป โดยรวม จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดของสถานศึกษา	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.29	4.11	4.01
ขนาดเล็ก	4.29	-	0.17*	0.27*
ขนาดกลาง	4.11	-	-	-
ขนาดใหญ่	4.01	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



จากตารางที่ 4.23 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ คือ สถานศึกษาขนาดเล็กกับขนาดกลาง และขนาดเล็กกับขนาดใหญ่

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผู้วิจัยตั้งวัตถุประสงค์ไว้ 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพ การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในงาน 6 ด้าน คือ (1) ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ (2) ด้านการบริหารจัดการองค์กร (3) ด้านการบริหารงานวิชาการ (4) ด้านการบริหารงบประมาณ (5) ด้านการบริหารบุคคล (6) ด้านการบริหารทั่วไป 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ในงาน 6 ด้าน คือ (1) ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ (2) ด้านการบริหารจัดการองค์กร (3) ด้านการบริหารงานวิชาการ (4) ด้านการบริหารงบประมาณ (5) ด้านการบริหารบุคคล (6) ด้านการบริหารทั่วไป โดยจำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามและขนาดของสถานศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำนวนทั้งสิ้น 408 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของตารางสำเร็จรูปของ เครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) โดยมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบที (t-test แบบ Independent Samples) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test) แบบ One Way-ANOVA และการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe') ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยตามข้อค้นพบ (Fact-findings) ตามแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา จำนวน 408 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งมีขั้นตอนการอภิปรายผลดังต่อไปนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 อภิปรายผลการวิจัย
- 5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยข้อมูลตามรายละเอียดในแต่ละส่วนต่อไปนี้

##### 5.1.1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 408 คน ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 408 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 แบ่งตามสถานภาพเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 22 ครูผู้สอน จำนวน 322 คน คิดเป็นร้อยละ 78 และแบ่งตามขนาดของสถานศึกษา เป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 63.63 ขนาดกลาง จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 9.09 และขนาดใหญ่ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 27.27

**5.1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24** โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.27$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 6 ด้านโดยมีข้อสังเกตว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการบริหารทั่วไป ( $\bar{X}=4.41$ ) รองลงมาได้แก่ ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ( $\bar{X}=4.27$ ) ด้านการบริหารจัดการองค์กร ( $\bar{X}=4.22$ ) ด้านการบริหารงานวิชาการ ( $\bar{X}=4.22$ ) ด้านการบริหารงบประมาณ ( $\bar{X}=4.22$ ) ด้านการบริหารบุคคล ( $\bar{X}=4.22$ )

**5.1.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ และเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา**

1. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.27$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ข้อ โดยมีข้อสังเกตว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การแต่งตั้งคณะกรรมการวางแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาการบริหารการศึกษาของโรงเรียน ( $\bar{X}=4.48$ ) รองลงมาได้แก่ การประชุมคณะกรรมการเพื่อร่วมกันกำหนดแนวทางในการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา ( $\bar{X}=4.38$ ) การแต่งตั้งคณะกรรมการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพของสถานศึกษา ( $\bar{X}=4.36$ ) ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สภาพปัญหาตามความต้องการของโรงเรียน ( $\bar{X}=4.25$ ) โรงเรียนมีการให้ความรู้ ความเข้าใจก่อนการจัดทำแผนกลยุทธ์ ( $\bar{X}=3.89$ )

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ จำแนกตามสถานภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหาร

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe' สถานศึกษาแตกต่างกัน จำนวน 3 คู่ คือ สถานศึกษาขนาดเล็กกับขนาดกลาง ขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ และขนาดกลางกับขนาดใหญ่

#### 5.1.4 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการบริหารจัดการองค์กร และเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการบริหารจัดการองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=4.22$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้ง 8 ข้อ โดยมีข้อสังเกตว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คณะผู้บริหารมีการประชุมวางแผนการบริหารจัดการองค์กรเพื่อวิเคราะห์ภาระงานและออกแบบระบบการทำงานที่ชัดเจน ( $\bar{x}=4.59$ ) รองลงมาได้แก่ คณะผู้บริหารมีการประชุมวางแผนกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ( $\bar{x}=4.56$ ) คณะผู้บริหารมีการยอมรับนโยบายส่วนบุคคลที่มีความสามารถ ( $\bar{x}=4.51$ ) คณะผู้บริหารมีการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งระดับบุคคลและระดับองค์กร ( $\bar{x}=4.51$ ) คณะผู้บริหารมีการประชุมปรึกษาหารือเพื่อกำหนดการทำงานของบุคลากรขององค์กรโดยจัดทำเป็นแผนภูมิให้มีความเหมาะสมกับสถานศึกษา ( $\bar{x}=4.25$ ) คณะผู้บริหารมีการประชุมวางแผนการมอบหมายการควบคุมดูแลงานแต่ละฝ่ายที่เหมาะสม ( $\bar{x}=4.25$ ) คณะผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ในองค์กรได้ ( $\bar{x}=4.25$ ) คณะผู้บริหารมีการประชุมเพื่อ มอบหมายงานให้กับบุคลากรในสังกัดตามความสามารถที่เหมาะสม ( $\bar{x}=4.11$ )

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการบริหารจัดการองค์กร จำแนกตามสถานภาพ พบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการบริหารจัดการองค์กร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน

#### 5.1.5 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการบริหารงานวิชาการและเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 พบว่าอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=4.22$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ โรงเรียนมีการจัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับบุคคล ครอบครัวยุติธรรม และองค์กรชุมชนอื่น ๆ ( $\bar{x}=4.56$ ) รองลงมาได้แก่ โรงเรียนมีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาตลอดจนวิทยากรภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน รวมทั้งสืบสานจารีตประเพณีศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น ( $\bar{x}=4.51$ ) โรงเรียนมีการจัดระบบแหล่งการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา ( $\bar{x}=4.51$ ) โรงเรียนมีการจัดทำหนังสือเรียน หนังสือเสริมประสบการณ์ หนังสืออ่านประกอบ แบบฝึกหัด ใบงาน ใบความรู้เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน ( $\bar{x}=4.41$ ) โรงเรียนมีการจัดให้บุคลากรร่วมกันกำหนดนโยบาย วางแผนในเรื่องการจัดหาและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา ( $\bar{x}=4.36$ ) โรงเรียนมีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาเพิ่มเติม

ของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาชาติมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและความต้องการของชุมชน ( $\bar{x}=4.36$ ) โรงเรียนมีการกำหนดระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ ( $\bar{x}=4.13$ ) โรงเรียนมีการกำหนดนโยบายการจัดการศึกษาที่มีการแนะแนวและระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ( $\bar{x}=3.89$ ) โรงเรียนมีการวางแผนงานด้านวิชาการโดยการรวบรวมข้อมูลและกำกับดูแล นิเทศและติดตามเกี่ยวกับงานวิชาการ ( $\bar{x}=3.79$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ โรงเรียนมีการวิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษาเพื่อกำหนดจุดเน้นหรือประเด็นที่สถานศึกษาหรือที่กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาให้ความสำคัญ ( $\bar{x}=3.74$ )

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการบริหารงานวิชาการ จำแนกตามสถานภาพ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนมีระดับความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหาร

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการบริหารงานวิชาการ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน

#### 5.1.6 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการบริหารงานงบประมาณ และเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ทั้ง 6 ด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=4.22$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ โรงเรียนมีการบริหารการเงินด้วยความโปร่งใสและบริหารงบประมาณให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ( $\bar{x}=4.31$ ) รองลงมาได้แก่ โรงเรียนมีการบริหารบัญชีตามกรอบระเบียบการใช้จ่ายเงินด้วยความโปร่งใสและบริหารงบประมาณให้เกิดประสิทธิภาพ ( $\bar{x}=4.26$ ) โรงเรียนมีการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษาเพื่อการพัฒนาสถานศึกษา ( $\bar{x}=4.25$ ) โรงเรียนมีการจัดสรรงบประมาณตามความเหมาะสมของการใช้งบตามโครงการของแต่ละกลุ่มงานต่าง ๆ ( $\bar{x}=4.25$ ) โรงเรียนมีการจัดทำและเสนอของบประมาณจากหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนเพิ่มเติม ( $\bar{x}=4.21$ ) ด้านการบริหารงบประมาณข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ โรงเรียนมีการตรวจสอบติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการใช้จ่ายเงินและผลการดำเนินงานในแต่ละโครงการ ( $\bar{x}=4.07$ )

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการบริหารงานงบประมาณ จำแนกตามสถานภาพ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนมีระดับความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหาร

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการบริหารงานงบประมาณ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน

**5.1.7 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการบริหารงานบุคคล และเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา**

1. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ด้านการบริหารงานบุคคล ทั้ง 5 ด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=4.22$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ โรงเรียนมีมาตรการลงโทษ บุคลากรที่ทำผิดกฎระเบียบทางราชการอย่างเคร่งครัด ( $\bar{x}=4.30$ ) รองลงมาได้แก่ โรงเรียนมีการออกกฎระเบียบและการรักษาวินัยของสถานศึกษาอย่างชัดเจนเพื่อเป็นกฎระเบียบในการปฏิบัติตนของนักเรียนและบุคลากรในสถานศึกษา ( $\bar{x}=4.25$ ) โรงเรียนมีการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งบุคลากรให้สอนได้ตรงกับวิชาชีพที่เรียนมา เพื่อให้การเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ( $\bar{x}=4.25$ ) โรงเรียนมีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งอัตรากำลังทดแทนตำแหน่งที่เกษียณอายุราชการและอัตรากำลังที่ขาดแคลน ( $\bar{x}=4.25$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ โรงเรียนมีโครงการและกิจกรรมพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ( $\bar{x}=4.07$ )

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการบริหารงานบุคคล จำแนกตามสถานภาพ พบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนมีระดับความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหาร

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการบริหารงานบุคคล จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe' ซึ่งมีความแตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ คือ สถานศึกษาขนาดเล็กกับขนาดกลาง และขนาดเล็กกับขนาดใหญ่

**5.1.8 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการบริหารงานทั่วไป และเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา**

1. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ด้านการบริหารงานทั่วไป ทั้ง 7 ด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=4.14$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ โรงเรียนมีระบบบริหารจัดการด้านการดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม ( $\bar{x}=4.56$ ) รองลงมาได้แก่ โรงเรียนมีการรับส่งนักเรียน ( $\bar{x}=4.47$ ) โรงเรียนมีการจัดระบบการบริหาร

และพัฒนาองค์การ โดยมีการพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ ( $\bar{x}=4.36$ ) โรงเรียนมีกิจกรรมงานส่งเสริมงานกิจการนักเรียน ( $\bar{x}=4.02$ ) โรงเรียนมีงานธุรการ และเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ( $\bar{x}=3.89$ ) โรงเรียนมีการส่งเสริมประสานงานการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย ( $\bar{x}=3.89$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์งานการศึกษา ( $\bar{x}=3.79$ )

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการบริหารงานทั่วไป จำแนกตามสถานภาพ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนมีระดับความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหาร

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการบริหารงานทั่วไป จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe มีความแตกต่างกันจำนวน 2 คู่ คือ สถานศึกษาขนาดเล็กกับขนาดกลาง และขนาดเล็กกับขนาดใหญ่

## 5.2 อภิปรายผล

การวิจัย เรื่อง การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ซึ่งจากการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้อภิปรายผลจากการศึกษาตามกรอบแนวคิดในการวิจัยโดยมีรายละเอียด ดังนี้

**5.2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24** พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเช่นนี้สาเหตุอาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนได้ตระหนักถึงนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหลักการของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตติยา วงศ์หิรัญตระกูล (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางพัฒนาการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของ โรงเรียน บ้านโป่งแดง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนบ้านโป่งแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 และ 2) เพื่อหาแนวทางพัฒนาการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนบ้านโป่งแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ประชากรที่ศึกษาได้แก่ ผู้บริหาร 1 คน ครูผู้สอน 20 คน และตัวแทนกรรมการสถานศึกษา โรงเรียนบ้านโป่งแดง 15 คนรวมทั้งสิ้น 36 คน และผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการศึกษาที่เป็นเลิศ 17 คนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามแบบเลือกตอบ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า และการสนทนากลุ่ม (Focus Group) วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผลการศึกษาปัญหาการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนบ้านโป่งแดง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มี

ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากได้แก่ การมุ่งเน้นบุคลากร รองลงมาอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ด้านผลลัพธ์ ด้านการนำองค์กร ด้านการมุ่งเน้นลูกค้า ด้านการวัดการวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ด้านการวางแผนกลยุทธ์ ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติการ ผลการหาแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนบ้านโป่งแดงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ผลจากการศึกษาในครั้งนี้ พบว่าด้านการนำองค์กร มีแนวทางการพัฒนาดังต่อไปนี้ ผู้บริหารควรมีความสามารถดำเนินงานในสถานศึกษาให้มีคุณภาพและถูกต้องตามหลักวิชาการ ด้านการวางแผนกลยุทธ์ มีแนวทางการพัฒนาดังต่อไปนี้ ผู้บริหารควรมีการวิเคราะห์บริบทของโรงเรียน ด้านการมุ่งเน้นลูกค้ามีแนวทางการพัฒนาดังต่อไปนี้ ผู้บริหารควรมีการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ด้านการวัดการวิเคราะห์ และการจัดการเรียนรู้ มีแนวทางการพัฒนาดังต่อไปนี้ ผู้บริหารควรมีการปรับปรุงข้อมูลสารสนเทศและสินทรัพย์ทางความรู้ ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรมีแนวทางการพัฒนาดังต่อไปนี้ ผู้บริหารควรมีการประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากรและในการสร้างสภาพแวดล้อมของบุคลากร ด้านมุ่งเน้นการปฏิบัติการ มีแนวทางการพัฒนาดังต่อไปนี้ ผู้บริหารควรมีการออกแบบจัดการสถานศึกษาของผู้บริหาร ด้านผลลัพธ์ มีแนวทางการพัฒนาดังต่อไปนี้ ผู้บริหารควรมีการปรับปรุงในด้านการใช้ทรัพยากรขององค์กร

**5.2.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์**

**5.2.2.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์** พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเช่นนี้สาเหตุอาจเนื่องมาจากมีการพัฒนาการบริหารการศึกษาของโรงเรียน มีการประชุมคณะทำงานเพื่อร่วมกันกำหนดแนวทางในการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา ให้ความรู้ ความเข้าใจก่อนการจัดทำแผนของสถานศึกษา อยู่เป็นประจำเพื่อการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สอดคล้องกับงานวิจัยของหยดฟ้า ราชมณี (2554 : 155) ได้ศึกษาวิจัยการดำเนินการวางแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนระดับประถมศึกษาในภาคใต้ เพื่อศึกษาการดำเนินการและระดับปัญหาในการวางแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนระดับประถมศึกษาในภาคใต้ 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับปัญหาในการวางแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนระดับประถมศึกษาในภาคใต้ตอนบน และภาคใต้ตอนล่าง 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้อำนวยการโรงเรียน ลักษณะพื้นฐานของโรงเรียน และลักษณะพื้นฐานเกี่ยวกับการวางแผนกลยุทธ์ ที่มีต่อระดับปัญหาในการวางแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนระดับประถมศึกษาในภาคใต้ 4) เพื่อศึกษาแนวทางแก้ไข ปัญหาในการวางแผนกลยุทธ์จากมุมมองของผู้อำนวยการโรงเรียนระดับประถมศึกษาในภาคใต้ โดยเป็นการศึกษาวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณจากผู้อำนวยการโรงเรียนระดับประถมศึกษาในภาคใต้จำนวน 330 คนซึ่งใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิสองขั้นตอน (Two-Stage Stratified Random Sampling) และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติที่ใช้คือสถิติเชิงพรรณนาการทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุเชิงเส้น (Multiple Linear Regression) ผลการศึกษาพบว่าผู้อำนวยการโรงเรียนระดับประถมศึกษาในภาคใต้ดำเนินการวางแผนกลยุทธ์ครบทั้ง 6 ด้านได้แก่ ด้านการศึกษาเบื้องต้นเกี่ยวกับ



สภาพของโรงเรียน ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของโรงเรียนด้านการประเมินสถานภาพของโรงเรียนด้านการจัดวางทิศทางของโรงเรียนด้านการกำหนดกลยุทธ์ของโรงเรียนและด้านการยกย่องและการตรวจสอบทบทวนแผนกลยุทธ์และผู้อำนวยการโรงเรียนระดับประถมศึกษาในภาคใต้มีปัญหาในการวางแผนกลยุทธ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะการดำเนินการในด้านการประเมินสถานภาพการจัดวางทิศทาง และการกำหนดกลยุทธ์ของโรงเรียนและพบว่าในภาพรวมโรงเรียนระดับประถมศึกษาในภาคใต้ตอนล่างประสบปัญหา มากกว่าโรงเรียนระดับประถมศึกษาในภาคใต้ตอนบน และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับปัญหาในการวางแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนระดับประถมศึกษาในภาคใต้ โดยภาพรวม ได้แก่ อายุของผู้บริหารโรงเรียนและจำนวนครูในโรงเรียน ซึ่งเหมือนกันกับโรงเรียนระดับประถมศึกษาในภาคใต้ตอนบน แต่สำหรับโรงเรียนระดับประถมศึกษาในภาคใต้ตอนล่างมีเพียงจำนวนครูในโรงเรียนเท่านั้น ที่เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับปัญหาในการวางแผนกลยุทธ์

**5.2.2.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ จำแนกตามสถานภาพ พบว่า** แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหาร เป็นเช่นนี้สาเหตุอาจเนื่องมาจาก ครูผู้สอนได้เห็นถึงปัญหาและกระบวนการพัฒนาต่อผู้เรียนอย่างใกล้ชิดมากกว่าผู้บริหารเลยทำให้เห็นสภาพการพัฒนาและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาผู้เรียนได้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศศิพร รินทะ (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนในโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล : กรณีศึกษาโรงเรียนเมืองคองสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 31 พบว่า แตกต่างกันการวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Planning) โรงเรียนเมืองคองมีการบริหารจัดการเกี่ยวกับการจัดทำแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนและมีการจัดสรรทรัพยากรให้เพียงพอที่จะทำให้แผนปฏิบัติการบรรลุความสำเร็จสอดคล้องสอดคล้องตรงตามเป้าหมายของโรงเรียนมีกระบวนการถ่ายทอดแผนกลยุทธ์ลงสู่การปฏิบัติปฏิบัติไปสู่การปฏิบัติอย่างชัดเจนและเป็นขั้นตอนสอดคล้องกับนาวาตรี สุวัฒน์ เทียมหงษ์ (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนดุริยางค์ทหารเหล่าทัพผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนดุริยางค์ทหารเหล่าทัพในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับการบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนดุริยางค์ทหารเหล่าทัพตามความคิดเห็นของบุคลากรจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ผู้บริหารครูดนตรีข้าราชการประจำวงดนตรีนักเรียนดุริยางค์ทั้ง 3 เหล่าทัพพบว่าผู้บริหารมีความคิดเห็นเรื่องการบริหารสู่ความเป็นเลิศสูงกว่านักเรียนดุริยางค์ครูดนตรีและข้าราชการประจำ และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**5.2.2.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า**โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe' สถานศึกษาแตกต่างกันจำนวน 3 คู่ คือ สถานศึกษาขนาดเล็กกับขนาดกลาง ขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ และขนาดกลางกับขนาดใหญ่ เป็นเช่นนี้สาเหตุอาจเนื่องมาจาก ขนาดสถานศึกษาที่ต่างกันอาจจะมีปัจจัยในการบริหารงานที่ต่างกันและความคิดเห็นของผู้บริหารแต่ละคนอาจจะไม่เหมือนกันส่งผลให้สถานศึกษาที่

ต่างกันมีระบบการบริหารที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ราชตรี ศรีไพรวรรณ และ พงษ์ศิริ บรรณพิทักษ์ (2556) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับประถมศึกษา เพื่อพัฒนากลยุทธ์การบริหาร กลุ่มการบริหารสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า (1) สภาพปัจจุบันของการบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับประถมศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) กลยุทธ์การบริหารสู่ความเป็นเลิศของ โรงเรียนมาตรฐานสากลระดับประถมศึกษาภาพรวมอยู่ใน ระดับมากเช่นกัน สอดคล้องกับ หยตฟ้า ราชมณี (2554) ได้ศึกษาวิจัยการดำเนินการวางแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนระดับประถมศึกษาในภาคใต้เพื่อศึกษาการดำเนินการและระดับปัญหาในการวางแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนระดับประถมศึกษาในภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับ พรหมเพรา วราพันธุ์พิพิธ (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานผลการวิจัยพบว่าจุดเด่นที่สำคัญคือมีอำนาจตามกฎหมายในการจัดการศึกษาครอบคลุมทุกระดับการกำหนดภาระงานในสถานศึกษามีกฎหมายรองรับอย่างชัดเจนส่งเสริมให้บุคลากรเรียนต่อในระดับสูงขึ้นมีนโยบายการสร้างค่านิยมของบุคลากรในสถานศึกษาสนับสนุนให้มีระบบการเรียนการสอนแบบอิเล็กทรอนิกส์จุดด้อยที่สำคัญคือขาดการนำนโยบายไปปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมขาดระบบการบริหารจัดการที่ดีการสรรหาบุคคลเข้าปฏิบัติงานยังไม่มีประสิทธิภาพขาดความชัดเจนในการกำหนดวัฒนธรรมองค์การความไม่พร้อมในการใช้เทคโนโลยีของครูโอกาสที่สำคัญคือมีกฎหมายการกระจายอำนาจการจัดการศึกษามีขอบเขตความรับผิดชอบต่อกลุ่มเป้าหมายชัดเจนมีนโยบายการให้ทุนพัฒนาบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นเดียวกัน

**5.2.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการบริหารจัดการองค์กร**

**5.2.3.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการบริหารจัดการองค์กร** พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=4.22$ ) เป็นเช่นนี้สาเหตุอาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีการประชุมเพื่อมอบหมายงานให้กับบุคลากรอย่างเป็นระบบ ประชุมวางแผนการบริหารจัดการองค์กรเพื่อวิเคราะห์ภาระงานที่ชัดเจน มอบหมายการควบคุมดูแลงานแต่ละฝ่ายที่เหมาะสม เปิดโอกาสให้มีการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งสอดคล้องกับสมพงษ์ เกษมสิน (2523) ซึ่งได้กล่าวว่า การบริหารนิยมใช้กับการบริหารราชการหรือการจัดการเกี่ยวกับนโยบาย ซึ่งมีศัพท์บัญญัติว่า รัฐประศาสนศาสตร์ (Public Administration) และคำว่า การจัดการ (Management) นิยมใช้กับการบริหารธุรกิจเอกชนหรือการดำเนินการตามนโยบายที่กำหนดไว้สมพงษ์ เกษมสิน ยังให้ความหมายการบริหารไว้ว่าการบริหารมีลักษณะเด่นเป็นสากลอยู่หลายประการ สอดคล้องกับ ปณิตทัต นอขุนทด (2556) การบริหารและการบริหารจัดการมีแนวคิดมาจากธรรมชาติของมนุษย์ที่เป็นสัตว์สังคมซึ่งจะต้องอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม โดยจะต้องมีผู้นำกลุ่มและมีแนวทางหรือวิธีการควบคุมดูแลกันเองภายในกลุ่มเพื่อให้เกิดความสุขและความสงบเรียบร้อยซึ่งปัจจัยที่สำคัญสำหรับการบริหารงานนั้นประกอบด้วยปัจจัยด้านบุคลากรปัจจัยด้านงบประมาณปัจจัยด้านวัสดุ

อุปกรณ์ (เครื่องมือ เทคโนโลยี สถานที่ปฏิบัติงาน) ปัจจัยด้านวิธีปฏิบัติงานมาประกอบกันตามกระบวนการบริหารเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของศศิพร รินทะ (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนในโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล : กรณีศึกษาโรงเรียนเมืองคง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก

**5.2.3.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการบริหารจัดการองค์กร จำแนกตามสถานภาพ** พบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นเช่นนี้สาเหตุอาจเนื่องมาจากการบริหารงานด้านการจัดการองค์กรมีรูปแบบที่มีหลักเหมือนกัน ผู้บริหารมีภาวะความเป็นผู้นำในการดำเนินงานของโรงเรียนและได้มีการพัฒนาครูผู้สอนให้มีความเป็นผู้นำให้กับบุคลากรด้วยการกระจายอำนาจอย่างทั่วถึงอีกทั้งผู้บริหารได้ประพฤติเป็นแบบอย่างและสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมที่มีจริยธรรมและวิธีปฏิบัติที่แสดงถึงความเป็นพลเมืองดีเช่นกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นาวาตรี สุวัฒน์เทียมหงส์ (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุรุศึกษาศึกษาเหล่าทัพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 สอดคล้องกับศศิพร รินทะ (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนในโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล : กรณีศึกษาโรงเรียนเมืองคงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 31 การวิจัยในครั้งนี้ศึกษารายกรณี (Case Study) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนในโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล : กรณีศึกษาโรงเรียนเมืองคงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 1) ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ด้านการนำองค์การ (Leadership) โรงเรียนเมืองคงมีการบริหารจัดการเพื่อชี้้นำการกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจเป้าประสงค์และยุทธศาสตร์ของโรงเรียนและใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการผู้บริหารมีวิธีการสื่อสารกับบุคลากรในโรงเรียนที่หลากหลายและเหมาะสมผู้บริหารมีภาวะความเป็นผู้นำในการดำเนินงานของโรงเรียนและได้มีการพัฒนาความเป็นผู้นำให้กับบุคลากรด้วยการกระจายอำนาจอย่างทั่วถึงอีกทั้งผู้บริหารได้ประพฤติเป็นแบบอย่างและสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมที่มีจริยธรรมและวิธีปฏิบัติที่แสดงถึงความเป็นพลเมืองดี

**5.2.3.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการบริหารจัดการองค์กร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา** พบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน เป็นเช่นนี้สาเหตุอาจเนื่องมาจาก การบริหารจัดการของแต่ละโรงเรียนไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ ก็เน้นเรื่อง การนำแนวคิดการจัดการของภาคเอกชนเข้ามาใช้ในการบริหารราชการ เช่น การมุ่งหวังผลกำไร การแข่งขัน ความรวดเร็ว การตลาด การประชาสัมพันธ์การจูงใจด้วยค่าตอบแทน การลดขั้นตอน และการลดพิธีการเป็นต้นในขณะที่การบริหารการพัฒนาให้ความสำคัญเรื่องการบริหารรวมทั้งการพัฒนา นโยบายแผนแผนงาน โครงการ (Policy, Plan, Program, Project) หรือกิจกรรมของหน่วยงานของรัฐส่วนการบริหารการบริการเน้นเรื่องการอำนวยความสะดวกและการให้บริการแก่ประชาชน ทำให้มีความคิดไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ปณิตทัต นอขุนทด (2556) กล่าวว่า การบริหารและการบริหารจัดการมีแนวคิดมาจากธรรมชาติของมนุษย์ที่เป็นสัตว์สังคมซึ่งจะต้องอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม โดย

จะต้องมีผู้นำกลุ่มและมีแนวทางหรือวิธีการควบคุมดูแลกันเองภายในกลุ่มเพื่อให้เกิดความสุขและความสงบเรียบร้อยซึ่งปัจจัยที่สำคัญสำหรับการบริหารงานนั้นประกอบด้วยปัจจัยด้านบุคลากรปัจจัยด้านงบประมาณปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ (เครื่องมือ เทคโนโลยี สถานที่ปฏิบัติงาน) ปัจจัยด้านวิธีปฏิบัติงานมาประกอบกันตามกระบวนการบริหารเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ วิรัช นิภาวรรณ (2548) กล่าวว่า การบริหารจัดการ (Management Administration) การบริหารการพัฒนา (Development Administration) แม้กระทั่งการบริหารการบริการ (Service Administration) แต่ละคำมีความหมายคล้ายคลึงหรือใกล้เคียงกันที่เห็นได้อย่างชัดเจนมีอย่างน้อย 3 ส่วนคือหนึ่งล้วนเป็นแนวทางหรือวิธีการบริหารงานภาครัฐที่หน่วยงานของรัฐ และ/หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐนำมาใช้ในการปฏิบัติราชการเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารราชการสองกระบวนการบริหารงานที่ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนคือการคิด (Thinking) หรือการวางแผน (Planning) การดำเนินงาน (Acting) และการประเมินผล (Evaluating) และสามมีจุดหมายปลายทางคือการพัฒนาประเทศไปในทิศทางที่ทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นรวมทั้งประเทศชาติมีความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงเพิ่มขึ้น สำหรับส่วนที่แตกต่างกันคือ แต่ละคำมีจุดเน้นต่างกันกล่าวคือการบริหารจัดการเน้นเรื่องการนำแนวคิดการจัดการของภาคเอกชนเข้ามาใช้ในการบริหารราชการเช่น การมุ่งหวังผลกำไร การแข่งขัน ความรวดเร็ว การตลาด การประชาสัมพันธ์การจูงใจด้วยค่าตอบแทน การลดขั้นตอน และการลดพิธีการเป็นต้นในขณะที่การบริหารการพัฒนาให้ความสำคัญเรื่องการบริหารรวมทั้งการพัฒนานโยบายแผนแผนงาน โครงการ (Policy, Plan, Program, Project) หรือกิจกรรมของหน่วยงานของรัฐส่วนการบริหารการบริการเน้นเรื่องการอำนวยความสะดวกและการให้บริการแก่ประชาชน สมพงษ์ เกษมสิน (2523) กล่าวว่า การบริหารนิยมใช้กับการบริหารราชการหรือการจัดการเกี่ยวกับนโยบาย ซึ่งมีศัพท์บัญญัติว่า รัฐประศาสนศาสตร์ (Public Administration) และคำว่า การจัดการ (Management) นิยมใช้กับการบริหารธุรกิจเอกชนหรือการดำเนินการตามนโยบายที่กำหนดไว้สมพงษ์ เกษมสิน ยังให้ความหมายการบริหารไว้ว่าการบริหารมีลักษณะเด่นเป็นสากลอยู่หลายประการ ดังนี้ 1. การบริหารย่อมมีวัตถุประสงค์ 2. การบริหารอาศัยปัจจัยบุคคลเป็นองค์ประกอบ 3. การบริหารต้องใช้ทรัพยากรการบริหารเป็นองค์ประกอบพื้นฐาน 4. การบริหารมีลักษณะการดำเนินการเป็นกระบวนการ 5. การบริหารเป็นการดำเนินการร่วมกันของกลุ่มบุคคล 6. การบริหารอาศัยความร่วมมือหรือร่วมใจของบุคคล กล่าวคือ ความร่วมมือ (Collective Mind) จะก่อให้เกิดความร่วมมือของกลุ่ม (Group Cooperation) อันจะนำไปสู่พลังของกลุ่ม (Group Effort) ที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ 7. การบริหารมีลักษณะการร่วมมือกันดำเนินการอย่างมีเหตุผล 8. การบริหารมีลักษณะเป็นการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานกับวัตถุประสงค์ 9. การบริหารไม่มีตัวตน (Intangible) แต่มีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ของมนุษย์

**5.2.4 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการบริหารงานวิชาการ**

**5.2.4.1 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการบริหารงานวิชาการ พบว่าอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=4.22$ ) เป็นเช่นนี้สาเหตุอาจเนื่องมาจากระบบ**

การบริหารจัดการด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และด้านการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกท่านให้ความสำคัญในการบริหารงานด้านวิชาการเพราะเป็นหัวใจหลักของการศึกษาพัฒนาระบบงานวิชาการให้สู่ความเป็นเลิศได้ในทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมูซดา สีมี่ (2557 : 191) ได้ศึกษาวิจัยสภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ทั้ง 17 ด้านมีระดับความคิดเห็นในการบริหารงานวิชาการส่วนมากอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับวีระ สุบัติคำ (2552 : 166-168) ได้ทำการวิจัยเรื่องสภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 รวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และด้านการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน

**5.2.4.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการบริหารงานวิชาการ จำแนกตามสถานภาพ** พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนมีระดับความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหาร เป็นเช่นนี้สาเหตุอาจเนื่องมาจาก ประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันเลยส่งผลให้มีความคิดของการบริหารงานวิชาการที่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมูซดา สีมี่ (2557 : 191) ได้ศึกษาวิจัยสภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าวิชาการ และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาผลเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของ ประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหาร และ หัวหน้าวิชาการ ต่อสภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้าวิชาการในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ทั้ง 17 ด้านมีระดับความคิดเห็นในการบริหารงานวิชาการส่วนมากอยู่ในระดับมาก และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**5.2.4.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการบริหารงานวิชาการ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา** พบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน เป็นเช่นนี้สาเหตุอาจเนื่องมาจากสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันแต่การบริหารงานด้านวิชาการนั้นมีหลักการบริหารที่เหมือนกันส่งผลให้ขนาดสถานศึกษาที่แตกต่างกัน แต่บริหารงานวิชาที่คล้ายกันจึงทำให้ระดับความคิดเห็นการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการบริหารงานวิชาการ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับนักวิชาการ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546, หน้า 33) ได้กล่าวถึงความสำคัญของงานวิชาการไว้ ดังนี้ 1) งานวิชาการเป็นงานที่มุ่งเน้นการพัฒนาสติปัญญา ความรู้ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม เจตนาดีและค่านิยมให้ผู้เรียนเป็น คนเก่ง คนดี และมีความสุขในการ ดำรงชีวิตตลอดจนเป็นผู้มีคุณค่าใน

สังคม 2) งานวิชาการเป็นตัวกำหนดปริมาณงานของโรงเรียน เมื่อโรงเรียนมีงาน วิชาการมากปริมาณงานด้านอื่น ๆ ย่อมมีมากตามไปด้วย 3) งานวิชาการเป็นเครื่องกำหนดการจัดสรรทรัพยากรให้แก่โรงเรียน ไม่ว่าจะ เป็นในรูปของงบประมาณ วัสดุ ครุภัณฑ์จะจัดให้ตามสัดส่วนของปริมาณงาน วิชาการของ โรงเรียน โรงเรียนจะได้รับการจัดสรรงบประมาณมากขึ้นอยู่กับปริมาณงานของโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งปริมาณงานด้านวิชาการ 4) งานวิชาการเป็นเครื่องตัดสินคุณภาพของโรงเรียน การพิจารณาคุณภาพของ โรงเรียนต้องอาศัยงานทางด้านวิชาการของโรงเรียน โดยพิจารณาวิธีการและผลผลิตของระบบงาน วิชาการ อันได้แก่ วิธีการสอนของครู การบริหารงานวิชาการ ผลสำเร็จของครู ทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เป็นต้น 5) งาน วิชาการเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จ และความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาเนื่องจากงานวิชาการ เป็นงานหลักในสถานศึกษา ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการ กระตุ้นและส่งเสริมให้ครูร่วมมือกัน ในการปรับปรุงงานวิชาการของโรงเรียนอยู่เสมอ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้จักวางแผน การติดต่อสื่อสารการประสานงาน การควบคุมบังคับบัญชา การวินิจฉัยสั่งการ การมอบหมายงานให้ ถูกต้องและเหมาะสมเพื่อให้การปฏิบัติงานวิชาการบรรลุ จุดมุ่งหมายของหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ บัวเรียน คำนกคุ้ม (2556) วิจัยเรื่อง การบริหารงาน วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 30 เมื่อ เปรียบเทียบระดับการบริหารงานวิชาการ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อรสา ขาวสะอาด (2556) วิจัยเรื่องการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การส่วนจังหวัดชัยภูมิ เมื่อเปรียบเทียบระดับการบริหารงานวิชาการ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ประพันธ์ โคนุ ตะ (2556) วิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยม เขต 21 เมื่อเปรียบเทียบระดับการบริหารงานวิชาการ จำแนกตามขนาดของ สถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน

**5.2.5 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ต่อ การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการบริหารงานงบประมาณ**

**5.2.5.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ด้านการบริหารงานงบประมาณ พบว่าอยู่ในระดับ มาก ( $\bar{x}=4.22$ ) เป็นเช่นนี้สาเหตุอาจเนื่องมาจาก ระบบการบริหารจัดการงบประมาณของแต่ละ โรงเรียนมีประสิทธิภาพ เลยทำให้การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ด้านการบริหารงาน งบประมาณ อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดำรงค์ ไตโย (2551 : 66-70) ได้ศึกษา สภาพการดำเนินงานการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาตาก เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เนื่องจากการบริหารงานงบประมาณ ดำเนินการภายใต้ภาวะเปียบ ซึ่งมีกำหนดไว้เป็นส่วนกลาง และต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดเมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สภาพการบริหารงบประมาณด้านการจัดเตรียมงบประมาณ มีคะแนน เฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของนิลเนตร แก้วบุตดา (2557 : 79-80)**

บุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ มีความคิดเห็นต่อระดับสภาพการบริหารงบประมาณโดยรวมอยู่ในระดับมาก

**5.2.5.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการบริหารงานงบประมาณ จำแนกตามสถานภาพ** พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนมีระดับความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารเป็นเช่นนี้สาเหตุอาจเนื่องมาจากทั้งนี้เพราะว่าครูและผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในการบริหารเรื่องงบประมาณรวมทั้งผู้บริหารและครูบางคนไม่เคยได้จัดทำโครงการไม่มีความรู้และเชี่ยวชาญด้านงบประมาณอาจจะไม่เข้าใจในหลักการเลยทำให้เกิดความคิดที่แตกต่าง สอดคล้องกับนันทนา สมิงไพร (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดสุพรรณบุรี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดสุพรรณบุรี 2) เปรียบเทียบการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษากับความคิดเห็นของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดสุพรรณบุรี ผลงานในสถานศึกษาในภาพรวมสามารถดำเนินการได้ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงบประมาณและด้านการติดตามประเมินผลมีความสามารถในการ ดำเนินการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการวางแผนและจัดทำงบประมาณ มีความสามารถในการดำเนินการได้ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับเบญจา ศิริผล, ดร.ธรร สุนทรายุทธ (2557) ได้ศึกษาการวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารงบประมาณและสินทรัพย์ในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สู่ความเป็นเลิศ การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารงบประมาณและสินทรัพย์ในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สู่ความเป็นเลิศ เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้เทคนิคการวิจัยอนาคต (EDFR) ในการพัฒนารูปแบบและเทคนิคการศึกษาพหุลักษณะเพื่อหา ฉันทามติ (MACR) ในการหาความเหมาะสมของรูปแบบ ผลการวิจัยพบว่าการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการบริหารงบประมาณและสินทรัพย์ของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ประเทศไทยใช้ระบบการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ กระบวนการงบประมาณ แนวทางในการพัฒนารูปแบบการบริหารงบประมาณและสินทรัพย์สำหรับสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในครั้งนี้ใช้กระบวนการงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์

**5.2.5.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการบริหารงานงบประมาณ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา** พบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน เป็นเช่นนี้สาเหตุอาจเนื่องมาจาก สถานศึกษาทุกขนาดมีความสามารถในการกำหนดขอบเขตการบริหารงานงบประมาณที่ต้องการใช้ สามารถเข้าถึงแหล่งของงบประมาณจากต้นสังกัดเข้ากับความรู้เดิม มีการใช้วิจารณ์ญาณในการประเมินการบริหารงานงบประมาณ และนำไปใช้ได้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ อุบล มีแสง อรสา จรุงธรรม และสุวรรณา โชติสุกานต์ (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนใน จังหวัดปทุมธานี และเพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานงบประมาณ ของโรงเรียนในจังหวัด ปทุมธานี เมื่อจำแนกตามประเภทของโรงเรียน พบว่าโรงเรียนมีการบริหารงาน งบประมาณไม่แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดร.วรกาญจน์ สุขสดเขียว (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงบประมาณสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 กระทรวงศึกษาธิการได้ทำการปฏิรูปการศึกษามีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัด การศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ไปยังสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรงการกระจายอำนาจดังกล่าว ส่งผลให้สถานศึกษามี ความคล่องตัว บริหารอย่างอิสระและมีคุณภาพ สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่นโดยให้สถานศึกษามีระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย อิสระ คล่องตัว และ มีความสามารถในการรับผิดชอบการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ได้อย่างเหมาะสม

**5.2.6 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการบริหารงานบุคคล**

**5.2.6.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ด้านการบริหารงานบุคคล** พบว่าอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.22$ ) เป็นเช่นนี้สาเหตุอาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้ระบบการบริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลังการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งการสร้างเสริม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการการรักษาวินัยการประเมินผลการปฏิบัติงานของ บุคลากร การสร้างแรงจูงใจความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรการสร้างบรรยากาศที่เคลื่อนไหวของ การทำงานของบุคลากรซึ่งจะนำไปสู่การดำเนินงานที่เป็นเลิศและความเจริญก้าวหน้าของบุคลากรและสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทิชากร อาจเอี่ยม และคณะ (2559 : 167) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรในโรงเรียน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดยภาพรวมรายด้าน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ พระเส็ง ปภสสโร (วงศ์พันธ์เสื่อ) (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรีเขต 1 ผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

**5.2.6.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการบริหารงานบุคคล** จำแนกตามสถานภาพ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนมีระดับความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหาร เป็นเช่นนี้สาเหตุอาจผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมให้ความรู้ความเข้าใจให้เห็นประโยชน์ ความจำเป็น การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน และงานธุรการ การเงิน



และพัสดุของโรงเรียนเป็นระบบถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทิชากร อาจเอี่ยม และคณะ (2559 : 167) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรในโรงเรียน เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง พบว่า มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**5.2.6.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการบริหารงานบุคคล จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา** พบว่าโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe' ซึ่งมีความแตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ คือ สถานศึกษาขนาดเล็กกับขนาดกลาง และขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ เป็นเช่นนี้สาเหตุอาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีจำนวนบุคลากรและความพร้อมด้านต่าง ๆ มากกว่าสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลาง มีการใช้ระบบการบริหารงานบุคคลที่ทันสมัยมีเครื่องมือสื่อสารเพื่อเป็นศูนย์กลางการแจ้งข้อมูลข่าวสารที่สำคัญให้กับบุคลากรได้อย่างสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้นผ่านระบบดิจิทัลได้เกิดประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ พระเส็ง ปภัสสร (วงษ์พันธ์เสื่อ) (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความเห็นมากกว่าครูในโรงเรียนขนาดกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริชาติ สติภา (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ ครู เมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**5.2.7 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการบริหารงานทั่วไป**

**5.2.7.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ด้านการบริหารงานทั่วไป** พบว่าอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.14$ ) เป็นเช่นนี้สาเหตุอาจเนื่องมาจากมีระบบบริหารจัดการด้านการดูแลอาคารสถานที่ โรงเรียน มีการรับส่งนักเรียน โรงเรียนมีการจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์การ โดยมีการพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศโรงเรียนและมีกิจกรรมงานส่งเสริมงานกิจการนักเรียนเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐปนรรักษ์ มาลี (2561) การบริหารงานทั่วไปของโรงเรียน สังกัด กรุงเทพมหานคร เขตบางพลัด การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารงานทั่วไปของ

โรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางพลัด และเพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางพลัด จำแนก ตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางพลัด ปีการศึกษา 2557 ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของครู โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร เขตบางพลัด กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการใช้สูตรของ Taro Yamane ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 136 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นการสำรวจข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางพลัด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) และใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิจัย สรุปได้ว่า 1) การบริหารงานทั่วไปของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางพลัด ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

**5.2.7.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการบริหารงานทั่วไป จำแนกตามสถานภาพ** พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนมีระดับความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหาร เป็นเช่นนี้สาเหตุอาจเนื่องมาจาก มีระบบบริหารจัดการด้านการดูแลอาคารสถานที่ โรงเรียนมีการรับส่งนักเรียน โรงเรียนมีการจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์การ โดยมีการพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศโรงเรียนและมีกิจกรรมงานส่งเสริมงานกิจการนักเรียนเพิ่มมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งฤดี ศรีแผลงปลา (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานทั่วไปของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานบริหารทั่วไป ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3.93) เมื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการบริหารงานทั่วไป จำแนกตามสถานภาพ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**5.2.7.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการบริหารงานทั่วไป จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา** พบว่าโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe มีความแตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ คือ สถานศึกษาขนาดเล็กกับขนาดกลาง และขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ เป็นเช่นนี้สาเหตุอาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีจำนวนบุคลากรและความพร้อมด้านต่าง ๆ มากกว่าสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลาง มีการใช้มีระบบบริหารจัดการด้านการดูแลอาคารสถานที่ โรงเรียนมีการรับส่งนักเรียน โรงเรียนมีการจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์การ โดยมีการพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศโรงเรียนและมีกิจกรรมงานส่งเสริมงานกิจการนักเรียนเพิ่มมากขึ้นได้เกิดประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งฤดี ศรีแผลงปลา (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานทั่วไปของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาเลย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานบริหารทั่วไป ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3.93) เมื่อเปรียบเทียบกับระดับความคิดเห็นการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการบริหารงานทั่วไป จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่าโดยรวมแตกต่างกัน

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่องการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 พบประเด็นที่น่าสนใจ ผู้วิจัยจึงเสนอแนะสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

#### ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ผู้บริหารสามารถบริหารโรงเรียนโดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการวางแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาการบริหารการศึกษาของโรงเรียน การประชุมคณะกรรมการเพื่อร่วมกันกำหนดแนวทางในการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา ให้ความรู้ ความเข้าใจก่อนการจัดทำแผนของสถานศึกษา

2. ด้านการบริหารจัดการองค์กร ผู้บริหารควรมีการประชุมเพื่อมอบหมายงานให้กับบุคลากร ประชุมวางแผนการบริหารจัดการองค์กรเพื่อวิเคราะห์ภาระงานที่ชัดเจน มอบหมายการควบคุมดูแลงานแต่ละฝ่ายที่เหมาะสม เปิดโอกาสให้มีการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

3. ด้านการบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารและครูผู้สอนควรมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน มีการจัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับบุคคล ครอบครัว และองค์กรชุมชนอื่น ๆ มีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ตลอดจนวิทยากรภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน รวมทั้งสืบสานจารีตประเพณีศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น โรงเรียนมีการจัดระบบแหล่งการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา วางแผนในเรื่องการจัดการและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา โรงเรียนมีการวิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษาเพื่อกำหนดจุดเน้นหรือประเด็นที่สถานศึกษาหรือที่กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาให้ความสำคัญ

4. ด้านการบริหารงบประมาณ ผู้บริหารมีการบริหารการเงินด้วยความโปร่งใสและบริหารงบประมาณให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โรงเรียนมีการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษาเพื่อการพัฒนาสถานศึกษาโรงเรียนมีการจัดสรรงบประมาณตามความเหมาะสม โรงเรียนมีการตรวจสอบติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงานในแต่ละโครงการเพื่อสู่การพัฒนาต่อไป

5. ด้านการบริหารบุคคล ผู้บริหารควรมีมาตรการลงโทษ บุคลากรที่ทำผิดกฎระเบียบทางราชการอย่างเคร่งครัด เพื่อเป็นกฎระเบียบในการปฏิบัติตนของนักเรียนและบุคลากรในสถานศึกษา โรงเรียนมีการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งบุคลากรให้สอนได้ตรงกับวิชาชีพที่เรียนมา เพื่อให้การเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ

6. ด้านการบริหารทั่วไป ผู้บริหารควรมีการบริหารโรงเรียนโดยมีระบบบริหารจัดการด้านการดูแลอาคารสถานที่ โรงเรียนมีการรับส่งนักเรียน โรงเรียนมีการจัดระบบการบริหารและพัฒนา

องค์การ โดยมีการพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศโรงเรียนและมีกิจกรรมงานส่งเสริมงานกิจการนักเรียนเพิ่มมากขึ้น

#### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่ความเป็นเลิศ

3. ควรศึกษาการมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษาเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่ความเป็นเลิศให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

## บรรณานุกรม

### 1. ภาษาไทย

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2543*. ม.ป.ท.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2557). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2557*.  
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด. 2551.
- กมล ภูประเสริฐ. (2545). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ : ทิพย์พาลีเคชั่น.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2545). *ทฤษฎีแนวปฏิบัติการบริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ : บิ๊ก พอยท์.
- เจริญผล สุวรรณโชติ. (2544). *ทฤษฎีการบริหาร*. กรุงเทพฯ : อักษรไทย.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2551). *ทฤษฎีการบริหารตามแนวคิดของปราชญ์ตะวันตก*. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.
- ดุสิต ทิวถนอม. (2540). *การนิเทศการศึกษา : หลักการและการปฏิบัติ*. นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ตุลา มหาสุธานนท์. (2547). *หลักการจัดการ หลักการบริหาร*. กรุงเทพฯ : เพิ่มทรัพย์การพิมพ์.
- ถวิล มาตรฐาน. (2544). *การปฏิรูปการศึกษา : โรงเรียนเป็นฐานการบริหารจัดการ*. กรุงเทพฯ : เสนาธรรม. ธงชัย สันติวงษ์. (2539). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธีรรัตน์ กิจจาร์กษ. (2542). *เอกสารคำสอนวิชาการบริหารการศึกษา*. เพชรบูรณ์ : คณะครุศาสตร์สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์.
- ธีระ รุญเจริญ. (2553). *รายงานการวิจัยเรื่องสภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ : สำนักนโยบายแผน และมาตรฐาน.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2534). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : บพิธการพิมพ์.
- นิพนธ์ กิณวงศ์. (2534). *หลักบริหารการศึกษา*. พิษณุโลก : ตระกูลไทย.
- นาวาตรีสุวัฒน์ เทียมหงส์. (2555). *การบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนดุริยางค์ทหารเหล่าทัพ*.
- นันทนา สมิงไพร. (2558). *การศึกษากิจการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดสุพรรณบุรี*. สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2535). *การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1 (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บันลือ พลฤกษ์วัน. (2545). *แนวพัฒนาการอ่านเร็ว คิดเป็น*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

- ปราชญา กล้าผจญ และพอดา บุตรสุทธิวงศ์. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- ปราชญา กล้าผจญ และสมศักดิ์ คงเที่ยง. (2557). *หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. สืบค้นเมื่อ 1 เมษายน 2559, เข้าถึงได้จาก <https://www.gotoknow.org/posts/276228>.
- ปณิตทัต นอขุนทด. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นกรณีศึกษาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอขามสะแกแสง จังหวัดนครราชสีมา*. สืบค้นเมื่อ 19 มีนาคม 2558, เข้าถึงได้จาก [http://eng.sut.ac.th/ce/ce\\_course/download/project/7-1-55/9PANNATHAD%20NOKHUNTHOD.pdf](http://eng.sut.ac.th/ce/ce_course/download/project/7-1-55/9PANNATHAD%20NOKHUNTHOD.pdf).
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2523). *การบริหารวิชาการกรุงเทพมหานครศูนย์ส่งเสริม*. กรุงเทพฯ.: ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2546). *การนิเทศการสอน*. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- ไพบุลย์ ช่างเรียน .(2532). *วัฒนธรรมการบริหาร*. กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์.
- ไพโรจน์ ดั่งวิเศษ. (2543). *หลักสูตรและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. สงขลา : สถาบันราชภัฏสงขลา.
- ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2542). *หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2550). *หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- รัตติยา วงศ์หิรัญตระกูล. (2558). *แนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนบ้านโป่งแดง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1*.
- ราตรี ศรีไพรวรรณ และ พงษ์สิทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์. (2556). *สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับประถมศึกษา เพื่อพัฒนากลยุทธ์การบริหาร กลุ่มการบริหารสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับประถมศึกษา.หลักสูตรคุชกุ์บัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*.
- รุจิรี ภู่อาระ และจันทรานี สงวนนาม. (2545). *การบริหารหลักสูตรในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ : บุ๊คพอยท์.
- วิทยากร เชียงกุล (2551). *สภาวะการศึกษาไทย ปี 2550/2551 ปัญหาความเสมอภาคและคุณภาพของการศึกษาไทย สำนักงานวิจัยและพัฒนาการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ*. กรุงเทพฯ : วิ.ที.ซี.คอมมิวนิเคชั่น.
- วิชัย ตันศิริ. (2549). *อุดมการณ์ทางการศึกษา ทฤษฎีและภาคปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิฑูรย์ สิมะโชคดี. (2552). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ : เนตรนิมิตการพิมพ์.
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2548). *การบริหารจัดการและการบริหารการพัฒนาขององค์กรตามรัฐธรรมนูญและหน่วยงานของรัฐ*. กรุงเทพฯ : นิติธรรม.

- วิเชียร วิทญูตม. (2554). *ทฤษฎีองค์กร*. กรุงเทพฯ : ธนรัชการพิมพ์.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2549). *อนาคตทางการศึกษา แนวคิด ทฤษฎีและบทวิเคราะห์*. กรุงเทพฯ : อักษร  
พัฒนา.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). *แนวคิด ทฤษฎีและประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ :  
หจก. ทิพย์วิสุทธิ์ 1.
- วีระ บำรุงรักษ์. (2548). *แนวทางการพัฒนาจริยธรรมไทย*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.
- วีรยุทธ ชาศะกาญจน์. (2551). *เทคนิคการบริหารสำหรับนักบริหารการศึกษามี้อาชีพ*. กรุงเทพฯ :  
สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์. (2553). *องค์กรและการจัดการ*. กรุงเทพฯ : เทคนิค 19.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2540). *การบริหารเชิงกลยุทธ์และกรณีศึกษา*. กรุงเทพฯ : พัฒนาศึกษา.
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2545). *คู่มือการดำเนินกิจกรรม 5ส โครงการส่งเสริมการเพิ่มผลผลิต  
ราชการ*. กรุงเทพฯ : สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- สมชาย ภาคภาสน์วิวัฒน์. (2545). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักงานพิมพ์มหาวิทยาลัย  
รามคำแหง.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2523). *การบริหาร*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิชย์.
- สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2543). *หลักการบริหารการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย  
รามคำแหง.
- สมโภชน์ นพคุณ. (2546). *ภาวะผู้นำและยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการการจัดการภาครัฐยุคใหม่  
สู่ความเป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร เอกสารวิจัยส่วนบุคคล.
- สมโภชน์ นพคุณ. (2541). *“การบริหารงานสู่ความเป็นเลิศ”*. ข้าราชการบริหาร.
- สุกัญญา ไชวโกล และ คณะ. (2550). *การพัฒนาวัฒนธรรมวิจัยของอาจารย์ : กรณีศึกษาคณะครุ  
ศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ.
- สุนันทา เลานันท์. (2544). *การสร้างทีมงาน*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : ดี ดี บุ๊คส์ไตร์.
- สุพจน์ ทราญแก้ว. (2543). *การวัดผลการปฏิบัติงาน. เอกสารประกอบการสัมมนาเชิงปฏิบัติการจัดทำ  
แผนกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- สุพาดา สิริกุดตา และ คณะ. (2543). *การวางแผนและการบริหารโครงการ*. กรุงเทพฯ : ไดมอนด์อิน  
บิซิเนส เวิลด์.
- สุภาพร พิศาลบุตร. (2547). *การวางแผนและการบริหารโครงการ*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
สวนดุสิต.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2545). *เอกสารประกอบการศึกษาดำเนินตนเอง  
หลักสูตรผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์  
องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุ. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2555). *แผนปฏิบัติราชการสี่ปี (2555-2558)*.  
กรุงเทพฯ : กรมการศาสนา.
- สำนักงบประมาณ. (2554). *คู่มือปฏิบัติการจัดทำคำของบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.  
2554*. สืบค้นเมื่อ 5 มีนาคม 2555, เข้าถึงได้จาก <http://www.bb.go.th>.

- เสนาะ ตีเยาว์. (2544). *หลักการจัดการ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- หวน พิณรุฬห์. (2550). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : อักษรบัณฑิต.
- อัจฉรา สังข์สุวรรณ. (2550). *การบริหารงานบุคคล : การศึกษาเฉพาะกรณีสถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้า วิทยาเขตพระนครเหนือ*. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
- อนันต์ เกตุวงศ์. (2541). *หลักและเทคนิคการวางแผน*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

## 2. วิทยานิพนธ์

- ชนิษฐ์นันท์ สุภัคสกุลหิรัญ. (2554). *การจัดสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนบ้ำตาลเหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 5. การค้นคว้าแบบอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- ดำรงค์ ไตโย. (2551). *สภาพการดำเนินงานการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.*
- นิลเนตร แก้วบุตตา. (2557). *สภาพการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.*
- เบญญา ศิริผล, ดร.ธรร สุนทรายุทธ. (2557). *รูปแบบการบริหารงบประมาณและสินทรัพย์ในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สู่ความเป็นเลิศ. หลักสูตรการศึกษาดุขฎิบัณฑิต. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- บัวเรียน คำนาคุ่ม. (2556). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 30. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตร-มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.*
- ปาริชาติ สติภา. (2558). *การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.*
- ประพันธ์ โคนุตะ. (2556). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 21. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.*
- พระเส็ง ปภัสสร (วงษ์พันธ์เสื่อ). (2555). *การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1. สารนิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารจัดการคณะสงฆ์). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.*



- พันธ์ศักดิ์ พลสารรัมย์. (2540). *การพัฒนากระบวนการบริหารสถาบันอุดมศึกษา แบบมุ่งเน้น ทั้งองค์การ. ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- พริ้มเพราว ราพันธุ์พิพิธ. (2556). *ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- มุขดา สีมี่. (2557). *สภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.*
- รุ่ง ลอยเลิศ. (2543). *“การพัฒนาคุณภาพงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอศรีนคร จังหวัดสุโขทัย. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- รุ่งฤดี ศรีแสงปลาส. (2557). *การบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับประถมศึกษาเลยเขต 2 ครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับประถมศึกษาเลย เขต 2. ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.*
- รุ่งเรือง ชัยน้อย. (2559). *การบริหารโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.*
- วีระ สุบัติคำ. (2552). *สภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.*
- ศุภลักษณ์ เศษระพานิช. (2550). *การพัฒนากระบวนการบริหารที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- ศศิพร รินทะ. (2554). *การบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนในโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล : กรณีศึกษาโรงเรียนเมืองคงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น.*
- หยดฟ้า ราชมณี. (2554). *การดำเนินการวางแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนระดับประถมศึกษาในภาคใต้. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สถิติประยุกต์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.*
- อรสา ขาวสะอาด. (2556). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การส่วนจังหวัดชัยภูมิ. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.*
- อุไรพรรณ เจนวานิชยานนท์. (2546). *“การพัฒนาดัชนีสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการของ คณะพยาบาลศาสตร์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน” วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก  
แบบสอบถาม



**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**  
**เรื่อง การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ**  
**สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24**

**คำชี้แจง**

แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ และเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 รวมแบ่งเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สภาพการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ใน 6 ด้าน จำนวน 41 ข้อ

คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง ผู้วิจัยจะรักษาไว้เป็นความลับ ไม่มีผลต่อบุคคล หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแต่ประการใด เพราะการวิจัยจะวิเคราะห์ข้อมูลใน ภาพรวม กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ผู้วิจัย

นางสาวสุกัญญา ทองทิพย์

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

**ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ช่องว่างเกี่ยวกับตัวท่านตามความเป็นจริง

ข้อความ	
<b>1. สถานภาพ</b> <input type="checkbox"/> ผู้บริหารสถานศึกษา	<input type="checkbox"/> ครูผู้สอน
<b>2. ขนาดของสถานศึกษา</b> <input type="checkbox"/> สถานศึกษาขนาดเล็ก (มีนักเรียนจำนวน 1-120 คน) <input type="checkbox"/> สถานศึกษาขนาดกลาง (มีนักเรียนจำนวน 121-300 คน) <input type="checkbox"/> สถานศึกษาขนาดใหญ่ (มีนักเรียนจำนวน 301 คนขึ้นไป)	

**ตอนที่ 2 สภาพการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24**

**คำชี้แจง**

1. แบบสอบถามนี้ต้องการทราบเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 กรุณาตอบตามความเป็นจริงตามความคิดเห็นของท่าน

2. ขอให้ท่านแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ได้มีการปฏิบัติอยู่ในระดับใดตามทัศนะของท่าน โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นนั้น ๆ เกณฑ์การพิจารณาของท่าน คือ

ค่าเฉลี่ย 4.51 -5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 -4.50 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 -3.50 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 -2.50 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 -1.50 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

ที่	พฤติกรรม	ระดับความคิดเห็น				
		1 น้อย ที่สุด	2 น้อย	3 ปาน กลาง	4 มาก	5 มาก ที่สุด
<b>1. ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์</b>						
1.	การจัดตั้งคณะทำงานเพื่อการวางแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาการบริหารการศึกษาของโรงเรียน					
2.	การประชุมคณะทำงานเพื่อร่วมกันกำหนดแนวทางในการจัดทำวางแผนกลยุทธ์					
3.	ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สภาพปัญหาตามความต้องการของโรงเรียน					
4.	การให้ความรู้ ความเข้าใจก่อนการจัดทำแผนกลยุทธ์					
5.	การแต่งตั้งคณะกรรมการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพของสถานศึกษา					
<b>2. ด้านการบริหารจัดการองค์กร</b>						
6.	คณะผู้บริหารมีการประชุมวางแผนการบริหารจัดการองค์กรอย่างชัดเจนและเป็นระบบการทำงาน					
7.	คณะผู้บริหารมีการประชุมเพื่อการวิเคราะห์ภาระงาน ออกแบบงาน ให้กับบุคลากรในสังกัดตามความสามารถที่เหมาะสม					
8.	คณะผู้บริหารมีการประชุมปรึกษาหารือเพื่อกำหนดการทำงานของบุคลากรขององค์กร เป็นแผนภูมิให้มีความเหมาะสมกับสถานศึกษา					
9.	คณะผู้บริหารมีการประชุมวางแผนกำหนดมาตรฐานการทำงานที่ชัดเจน					
10.	คณะผู้บริหารมีการประชุมวางแผนการมอบหมายการควบคุมดูแลที่เหมาะสม					
11.	คณะผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ในองค์กรได้					
12.	คณะผู้บริหารมีการยอมรับนโยบายส่วนบุคคลที่มีความสามารถ					
13.	คณะผู้บริหารมีการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งส่วนบุคคลและองค์กร					

ที่	พฤติกรรม	ระดับความคิดเห็น				
		1 น้อย ที่สุด	2 น้อย	3 ปาน กลาง	4 มาก	5 มาก ที่สุด
<b>3. ด้านการบริหารงานวิชาการ</b>						
14.	โรงเรียนมีการวิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษาเพื่อกำหนดจุดเน้นหรือประเด็นที่สถานศึกษาหรือกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาให้ความสำคัญ					
15.	โรงเรียนมีการวางแผนงานด้านวิชาการโดยการรวบรวมข้อมูลละกำกับ ดูแล นิเทศและติดตามเกี่ยวกับงานวิชาการ					
16.	โรงเรียนมีการกำหนดระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษาโดยสอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ					
17.	โรงเรียนมีการจัดระบบแหล่งการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา					
18.	โรงเรียนมีการกำหนดนโยบายการจัดการศึกษาที่มีการแนะแนวและระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน					
19.	โรงเรียนมีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาเพิ่มเติมของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและความต้องการของชุมชน					
20.	โรงเรียนมีการจัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับบุคคล ครอบครัว และองค์กรชุมชนอื่น ๆ					
21.	โรงเรียนมีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ตลอดจนวิทยากรภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียนทุกด้านรวมทั้งสืบสานจารีตประเพณีศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น					
22.	โรงเรียนมีการจัดทำหนังสือเรียน หนังสือเสริมประสบการณ์ หนังสืออ่านประกอบ แบบฝึกหัด ใบงาน ใบความรู้เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน					
23.	โรงเรียนมีการจัดให้มีการร่วมกันกำหนดนโยบาย วางแผนในเรื่องการจัดหาและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา					

ที่	พฤติกรรม	ระดับความคิดเห็น				
		1 น้อย ที่สุด	2 น้อย	3 ปาน กลาง	4 มาก	5 มาก ที่สุด
<b>4. ด้านการบริหารงบประมาณ</b>						
24.	โรงเรียนมีการจัดทำและเสนอของบประมาณจากหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนเพิ่มเติม					
25.	โรงเรียนมีการจัดสรรงบประมาณตามความเหมาะสมของการใช้งบตามโครงการของแต่ละกลุ่มงานต่าง ๆ					
26.	โรงเรียนมีการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงานในแต่ละโครงการ					
27.	โรงเรียนมีการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษาเพื่อการพัฒนาสถานศึกษา					
28.	โรงเรียนมีการบริหารการเงินด้วยความโปร่งใสและบริหารงบประมาณให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด					
29.	โรงเรียนมีการบริหารบัญชีตามกรอบระเบียบการใช้จ่ายเงินด้วยความโปร่งใสและบริหารงบประมาณให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด					
<b>5. ด้านการบริหารงานบุคคล</b>						
30.	โรงเรียนมีการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งบุคคลากรให้สอนได้ตรงกับวิชาชีพที่เรียนมาเพื่อให้การเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ					
31.	โรงเรียนมีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งอัตรากำลังแทนที่ตำแหน่งที่เกษียณอายุราชการและอัตรากำลังที่ขาดแคลน					
32.	โรงเรียนมีการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ					
33.	โรงเรียนมีการออกกฎระเบียบและการรักษาวินัยของสถานศึกษาอย่างชัดเจนเพื่อเป็นกฎระเบียบในการปฏิบัติตนของนักเรียนและบุคคลากรในสถานศึกษา					
34.	โรงเรียนมีมาตรการลงโทษการออกจากราชการของบุคคลากรที่ทำผิดกฎระเบียบทางราชการอย่างเคร่งครัด					
<b>6. ด้านการบริหารทั่วไป</b>						
35.	โรงเรียนมีงานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน					
36.	โรงเรียนมีการจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร					



ที่	พฤติกรรม	ระดับความคิดเห็น				
		1 น้อย ที่สุด	2 น้อย	3 ปาน กลาง	4 มาก	5 มาก ที่สุด
ด้านการบริหารทั่วไป (ต่อ)						
37.	โรงเรียนมีการดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม					
38.	โรงเรียนมีการรับส่งนักเรียน					
39.	โรงเรียนมีการส่งเสริมประสานงานการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย					
40.	โรงเรียนมีกิจกรรมงานส่งเสริมงานกิจการนักเรียน					
41.	โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์งานการศึกษา					

ขอขอบคุณสำหรับความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

ภาคผนวก ข  
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

### รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ดร. พรสมบัติ ศรีไสย ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านแก่งใหญ่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา
2. ผศ.ดร.ไพศาล สุวรรณน้อย ตำแหน่ง อาจารย์ประจำ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย
3. ดร.ณัฐวุฒิ สัพโส ตำแหน่ง อาจารย์วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ผู้เชี่ยวชาญด้านโครงสร้างและเนื้อหา

ภาคผนวก ค  
หนังสือขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

ที่ ศธ ๖๐๑๒/ว ๑๗๐๔



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน  
ถนนราษฎร์คินทร์ ตำบลในเมือง  
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐

๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

เจริญพร ผศ.ดร.ไพศาล สุวรรณน้อย

ด้วย นางสาวสุกัญญา ทองทิพย์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตร-  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยา  
เขตอีสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๘๒๐๔๔๐๔๓๒๐๑๖ กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การบริหาร  
สถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๔” ในการนี้  
จำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยให้ได้รับข้อมูลที่  
ถูกต้องและเที่ยงตรงที่สุด

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้  
ความสามารถและมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอแต่งตั้งท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและ  
พิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความ  
อนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูสุธีจิริวัฒน์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติหน้าที่แทนอธิการบดี



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน  
ถนนราษฎร์คินทร์ ตำบลในเมือง  
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐

ที่ ศธ ๖๐๑๒/ว ๑๗๐๔

๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

เจริญพร ดร.ณัฐวุฒิ สัพโส

ด้วย นางสาวสุกัญญา ทองทิพย์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตร-  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยา  
เขตอีสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๘๒๐๔๔๐๔๓๒๐๑๖ กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การบริหาร  
สถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๔” ในการนี้  
จำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยให้ได้รับข้อมูลที่  
ถูกต้องและเที่ยงตรงที่สุด

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้  
ความสามารถและมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอแต่งตั้งท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและ  
พิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความ  
อนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูสุธีจิริวัฒน์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติหน้าที่แทนอธิการบดี



ที่ ศธ ๖๐๑๒/ว ๑๗๐๔

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน  
ถนนราษฎร์คินทร์ ตำบลในเมือง  
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐

๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

เจริญพร ดร. พรสมบัติ ศรีไสย

ด้วย นางสาวสุกัญญา ทองทิพย์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตร-  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยา  
เขตอีสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๘๒๐๔๔๐๔๓๒๐๑๖ กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การบริหาร  
สถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๔” ในการนี้  
จำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยให้ได้รับข้อมูลที่  
ถูกต้องและเที่ยงตรงที่สุด

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้  
ความสามารถและมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอแต่งตั้งท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและ  
พิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความ  
อนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูสุธีจิริวัฒน์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติหน้าที่แทนอธิการบดี

ภาคผนวก ง  
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล





ที่ ศธ ๖๐๑๒/ว ๑๐๙

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน  
ถนนราษฎร์คินทร์ ตำบลในเมือง  
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐

๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อ (Try out)

เจริญพร โรงเรียนลำปา่ววิทยาคม

ด้วย นางสาวสุกัญญา ทองทิพย์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตร-  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยา  
เขตอีสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๘๒๐๔๔๐๔๓๒๐๑๖ กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การบริหาร  
สถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๔” โดยมี พระครู  
สุธีจรรย์วัฒน์, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน  
เพื่ออนุญาตให้ นักศึกษาดังกล่าว แจกและเก็บแบบสอบถามเพื่อ (Try out) จากหน่วยงานของท่าน  
เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน  
ด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูสุธีจรรย์วัฒน์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติหน้าที่แทนอธิการบดี



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน  
ถนนราชภัฏศรีนครินทร์ ตำบลในเมือง  
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐

ที่ ศธ ๖๐๑๒/ว ๒๑๑

๑๓ มีนาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๔

ด้วย นางสาวสุกัญญา ทองทิพย์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๘๒๐๔๔๐๔๓๒๐๑๖ กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๔” โดยมี พระครูสุธีจรรย์วัฒน์, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออนุญาตให้ นักศึกษาดังกล่าว แจกและเก็บแบบสอบถาม จากหน่วยงานของท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูสุธีจรรย์วัฒน์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน  
ปฏิบัติหน้าที่แทนอธิการบดี

ภาคผนวก จ  
แบบประเมินดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม



แบบสรุปการประเมินความสอดคล้อง (IOC)  
ของผู้เชี่ยวชาญ

เรื่อง การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

ผู้วิจัย นางสาวสุกัญญา ทองทิพย์ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

คำชี้แจง

1. การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงที่สมบูรณ์ สามารถนำมาวิเคราะห์ได้ ข้อมูลที่ท่านตอบจะนำไปประมวลผลเป็นภาพรวม จึงไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

นางสาวสุกัญญา ทองทิพย์  
นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชา การบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

วิธีการประเมิน ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการประเมิน 3 ระดับ ดังนี้

วัดไม่ได้ (-1) หมายถึง ไม่มีความสอดคล้องกับคำนิยามศัพท์

ไม่แน่ใจ (0) หมายถึง ไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้องกับคำนิยามศัพท์

วัดได้ (1) หมายถึง มีความสอดคล้องกับคำนิยามศัพท์

ข้อที่	ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
<b>1. ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์</b>						
1.	การจัดตั้งคณะทำงานเพื่อการวางแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาการบริหารการศึกษาของโรงเรียน	1	1	1	3	1
2.	การประชุมคณะทำงานเพื่อร่วมกันกำหนดแนวทางในการจัดทำวางแผนกลยุทธ์	1	1	1	3	1
3.	ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สภาพปัญหาตามความต้องการของโรงเรียน	1	0	1	2	0.67
4.	การให้ความรู้ ความเข้าใจก่อนการจัดทำแผนกลยุทธ์	1	1	1	3	1
5.	การแต่งตั้งคณะกรรมการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพของสถานศึกษา	1	0	1	2	0.67
<b>2. ด้านการบริหารจัดการองค์กร</b>						
6.	คณะผู้บริหารมีการประชุมวางแผนการบริหารจัดการองค์กรอย่างชัดเจนและเป็นระบบการทำงาน	1	1	1	3	1
7.	คณะผู้บริหารมีการประชุมเพื่อการวิเคราะห์ภาระงาน ออกแบบงาน ให้กับบุคลากรในสังกัดตามความสามารถที่เหมาะสม	1	1	1	3	1
8.	คณะผู้บริหารมีการประชุมปรึกษาหารือเพื่อกำหนดการทำงานของบุคลากรขององค์กร เป็นแผนภูมิให้มีความเหมาะสมกับสถานศึกษา	1	1	1	3	1
9.	คณะผู้บริหารมีการประชุมวางแผนกำหนดมาตรฐานทำงานที่ชัดเจน	1	1	1	3	1
10.	คณะผู้บริหารมีการประชุมวางแผนการมอบหมายการควบคุมดูแลที่เหมาะสม	1	1	1	3	1
11.	คณะผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ในองค์กรได้	1	0	1	2	0.67
12.	คณะผู้บริหารมีการยอมรับนโยบายส่วนบุคคลที่มีความสามารถ	1	1	1	3	1

ข้อที่	ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ด้านการบริหารจัดการองค์กร (ต่อ)						
13.	คณะผู้บริหารมีการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งส่วนบุคคลและองค์กร	1	0	1	2	0.67
<b>3. ด้านการบริหารงานวิชาการ</b>						
14.	โรงเรียนมีการวิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษาเพื่อกำหนดจุดเน้นหรือประเด็นที่สถานศึกษาหรือกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาให้ความสำคัญ	1	1	1	3	1
15.	โรงเรียนมีการวางแผนงานด้านวิชาการโดยการรวบรวมข้อมูลละกำกับ ดูแล นิเทศและติดตามเกี่ยวกับงานวิชาการ	1	1	1	3	1
16.	โรงเรียนมีการกำหนดระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษาโดยสอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ	1	1	0	2	0.67
17.	โรงเรียนมีการจัดระบบแหล่งการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา	1	0	1	2	0.67
18.	โรงเรียนมีการกำหนดนโยบายการจัดการศึกษาที่มีการแนะแนวและระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	1	1	1	3	1
19.	โรงเรียนมีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาเพิ่มเติมของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและความต้องการของชุมชน	1	1	1	3	1
20.	โรงเรียนมีการจัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับบุคคล ครอบครัว และองค์กรชุมชนอื่น ๆ	1	0	1	2	0.67
21.	โรงเรียนมีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ตลอดจนวิทยากรภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียนทุกด้านรวมทั้งสืบสานจารีตประเพณีศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น	1	1	1	3	1
22.	โรงเรียนมีการจัดทำหนังสือเรียน หนังสือเสริมประสบการณ์ หนังสืออ่านประกอบ แบบฝึกหัด ใบงาน ใบความรู้เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน	1	1	1	3	1

ข้อที่	ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
<b>ด้านการบริหารงานวิชาการ (ต่อ)</b>						
23.	โรงเรียนมีการจัดให้มีการร่วมกันกำหนดนโยบาย วางแผนในเรื่องการจัดหาและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา	1	1	1	3	1
<b>4. ด้านการบริหารงบประมาณ</b>						
24.	โรงเรียนมีการจัดทำและเสนอของบประมาณจากหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนเพิ่มเติม	1	1	1	3	1
25.	โรงเรียนมีการจัดสรรงบประมาณตามความเหมาะสมของการใช้งบตามโครงการของแต่ละกลุ่มงานต่าง ๆ	1	1	1	3	1
26.	โรงเรียนมีการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงานในแต่ละโครงการ	1	1	1	3	1
27.	โรงเรียนมีการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษาเพื่อการพัฒนาสถานศึกษา	1	1	1	3	1
28.	โรงเรียนมีการบริหารการเงินด้วยความโปร่งใสและบริหารงบประมาณให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด	1	1	1	3	1
29.	โรงเรียนมีการบริหารบัญชีตามกรอบระเบียบการใช้จ่ายเงินด้วยความโปร่งใสและบริหารงบประมาณให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด	1	1	1	3	1
<b>5. ด้านการบริหารงานบุคคล</b>						
30.	โรงเรียนมีการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งบุคคลากรให้สอนได้ตรงกับวิชาชีพที่เรียนมาเพื่อให้การเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ	1	1	1	3	1
31.	โรงเรียนมีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งอัตรากำลังแทนที่ตำแหน่งที่เกษียณอายุราชการและอัตรากำลังที่ขาดแคลน	1	0	1	2	0.67
32.	โรงเรียนมีการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	1	1	1	3	1
33.	โรงเรียนมีการออกกฎระเบียบและการรักษาวินัยของสถานศึกษาอย่างชัดเจนเพื่อเป็นกฎระเบียบในการปฏิบัติตนของนักเรียนและบุคคลากรในสถานศึกษา	1	1	1	3	1

ข้อที่	ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ด้านการบริหารงานบุคคล (ต่อ)						
34.	โรงเรียนมีมาตรการลงโทษการออกจากราชการของบุคลากรที่ทำผิดกฎระเบียบทางราชการอย่างเคร่งครัด	1	0	1	2	0.67
<b>6. ด้านการบริหารทั่วไป</b>						
35.	โรงเรียนมีงานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	1	1	1	3	1
36.	โรงเรียนมีการจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร	1	1	1	3	1
37.	โรงเรียนมีการดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม	1	1	1	3	1
38.	โรงเรียนมีการรับส่งนักเรียน	1	1	1	3	1
39.	โรงเรียนมีการส่งเสริมประสานงานการศึกษาในระบบ นอกกระบบและตามอัธยาศัย	1	1	1	3	1
40.	โรงเรียนมีกิจกรรมงานส่งเสริมงานกิจการนักเรียน	1	0	1	2	0.67
41.	โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์งานการศึกษา	1	1	1	3	1



ภาคผนวก ฉ  
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา  
RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	172.45	334.262	.788	.	.977
a2	172.55	333.040	.852	.	.977
a3	172.65	331.955	.943	.	.977
a4	172.95	335.678	.496	.	.979
a5	172.55	332.074	.900	.	.977
b6	172.39	335.729	.727	.	.978
b7	172.85	330.077	.617	.	.978
b8	172.65	331.955	.943	.	.977
b9	172.45	340.646	.541	.	.978
b10	172.65	331.955	.943	.	.977
b11	172.65	331.955	.943	.	.977
b12	172.45	333.888	.806	.	.977
b13	172.45	333.888	.806	.	.977
c14	173.15	336.858	.467	.	.979
c15	173.12	340.892	.357	.	.979
c16	172.79	337.323	.758	.	.978
c17	172.45	333.888	.806	.	.977
c18	172.95	335.678	.496	.	.979
c19	172.55	332.074	.900	.	.977
c20	172.35	336.370	.704	.	.978
c21	172.45	333.888	.806	.	.977
c22	172.55	335.247	.744	.	.978
c23	172.55	332.074	.900	.	.977
d24	172.65	331.955	.943	.	.977

d25	172.65	331.955	.943	.	.977
d26	172.85	330.077	.617	.	.978
d27	172.65	331.955	.943	.	.977
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
d28	172.55	336.143	.700	.	.978
d29	172.69	340.091	.541	.	.978
e30	172.65	331.955	.943	.	.977
e31	172.65	331.955	.943	.	.977
e32	172.85	330.077	.617	.	.978
e33	172.65	331.955	.943	.	.977
e34	172.65	342.487	.306	.	.979
f35	172.95	335.678	.496	.	.979
f36	172.55	332.074	.900	.	.977
f37	172.35	336.370	.704	.	.978
f38	172.45	333.888	.806	.	.977
f39	172.95	335.678	.496	.	.979
f40	172.89	334.827	.936	.	.977
f41	173.13	336.284	.906	.	.977

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

## Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.978	.983	41

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล	: นางสาวสุกัญญา ทองทิพย์
วัน เดือน ปีเกิด	: 16 พฤศจิกายน 2523
ภูมิลำเนา	: 134 หมู่ที่ 1 บ้านมะค่า ตำบลมะค่า อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม
ที่อยู่ปัจจุบัน	: 134 หมู่ที่ 1 บ้านมะค่า ตำบลมะค่า อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม 44150 (089-5808-277)
บิดาชื่อ	: นายสุนทร ทองทิพย์ ประกอบอาชีพเกษตรกร
มารดาชื่อ	: นางนวน ทองทิพย์ ประกอบอาชีพเกษตรกร
วุฒิการศึกษา	
พ.ศ. 2546	: จบการศึกษาระดับปริญญาตรี เอกดุริยางคศิลป์ สาขาวิชาเอกดุริยางคศิลป์พื้นบ้าน คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัย มหาสารคาม
พ.ศ. 2558	: จบการศึกษาระดับปริญญาโท เอกดุริยางคศิลป์ สาขาดนตรีพื้นบ้าน ปฏิบัติ วิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
พ.ศ. 2559	: กำลังศึกษา การศึกษาระดับปริญญาโท เอกการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2550	: เลขานายกองค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม
พ.ศ. 2552	: ตำแหน่งครูผู้ช่วย โรงเรียนลำปา่ววิทยาคม ตำบลดอนสมบูรณ์ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์
พ.ศ. 2554	: ตำแหน่งครู ค.ศ. 1 โรงเรียนลำปา่ววิทยาคม ตำบลดอนสมบูรณ์ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์
พ.ศ. 2559	: ตำแหน่งครู วิทยฐานะชำนาญการ โรงเรียนลำปา่ววิทยาคม ตำบลดอนสมบูรณ์ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์
ตำแหน่งปัจจุบัน	: ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	: โรงเรียนลำปา่ววิทยาคม ตำบลดอนสมบูรณ์ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์