



ปัจจัยทางการบริหารและปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาใน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

ADMINISTRATIVE FACTORS AND QUALITY
CULTURE FACTORS AFFECTING EXCELLENCE SCHOOL OF SCHOOL
UNDER SAMUT PRAKAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

ทวงพร อุดรพันธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2564

ปัจจัยทางการบริหารและปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาใน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต1



ปริญญานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2564
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ADMINISTRATIVE FACTORS AND QUALITY
CULTURE FACTORS AFFECTING EXCELLENCE SCHOOL OF SCHOOL
UNDER SAMUT PRAKAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of MASTER OF EDUCATION
(Educational Administration)

Faculty of Education, Srinakharinwirot University

2021

Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยทางการบริหารและปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาใน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต1

ของ

ทรงพร อุดรพันธ์

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศม์ ภูติอริยวัฒน์) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โยธิน ศรีโสภา)

..... กรรมการ
(เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์)

ชื่อเรื่อง	ปัจจัยทางการบริหารและปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
ผู้วิจัย	ทรงพร อุดรพันธ์
ปริญญา	การศึกษามหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2564
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จันทรีศรี ภูติอริยวัฒน์

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยทางการบริหาร ปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพและระดับความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารและปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพกับความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 และ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยทางการบริหารและปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 37 คน ครูและบุคลากร จำนวน 290 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 327 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยแบบสอบถามตอนที่ 2 ปัจจัยทางการบริหาร มีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.985 และแบบสอบถามตอนที่ 3 ปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพ มีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.957 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.984 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และสมการถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปัจจัยทางการบริหาร ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านกลยุทธ์องค์กร ด้านโครงสร้างการบริหารสถานศึกษา ด้านการจัดการกระบวนการ ในขณะที่ยังมีส่วนของผู้ปกครอง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด, ระดับปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ในขณะที่ด้านการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และระดับความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน และระดับมาก 2 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา รองลงมา คือ ด้านคุณภาพการเรียนการสอน ถัดมา คือ ด้านคุณภาพผู้เรียน ในขณะที่ด้านคุณภาพการนำ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 2) ปัจจัยทางการบริหารกับความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพกับความเป็นเลิศของสถานศึกษา ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ปัจจัยทางการบริหารและปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพสามารถร่วมกันพยากรณ์ความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ได้ ร้อยละ 72.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยปัจจัยทางการบริหารด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยทางการบริหารด้านกลยุทธ์องค์กร ปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพด้านการทำงานเป็นทีม และปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพด้านการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

คำสำคัญ : ความเป็นเลิศของสถานศึกษา, ปัจจัยทางการบริหาร, ปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพ

Title	ADMINISTRATIVE FACTORS AND QUALITY CULTURE FACTORS AFFECTING EXCELLENCE SCHOOL OF SCHOOL UNDER SAMUT PRAKAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1
Author	SONGPORN UDONPHAN
Degree	MASTER OF EDUCATION
Academic Year	2021
Thesis Advisor	Jantarat Phutiar

The purposes of this research are as follows: (1) to study the level of administrative factors, quality culture factors and the level of excellence in schools under the authority of the Samut Prakan Primary Educational Service Area, Office One; (2) to study the relationship of administrative factors and quality cultural factors with excellence in these schools; and (3) to study the administrative factors and quality culture factors affecting excellence in these schools. The sample consisted of 37 school administrators and 290 teachers. The tools used for data collection was a rating scale questionnaire. The second part of the questionnaire is administrative factors had a confidence value of 0.985, and the third part of the questionnaire is quality culture factors had a confidence value of 0.957, and an entire confidence value of 0.984. The statistics for data analysis included percentage, mean, standard deviation, Pearson correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis. The results were as follows: (1) the level of administrative factors in these schools were at a high level overall. In terms of each aspect, it was found that it was at the highest level in two aspects and a high level in four aspects. The aspect with the highest mean was the learning process, followed by academic leadership, organizational strategy, school administration structure, process management, and parental participation had the lowest average. The level of quality culture factors was also at a high overall level and each aspect was at a high level. The aspect with the highest average was teamwork and personnel development, while motivating performance had the lowest average. The overall level of excellence at these schools were at the highest level. In terms of each aspect, it was found to be at the highest level in two aspects and the highest in two aspects. The aspect with the highest average was teacher quality and educational personnel, followed by teaching quality and learner quality, with the lead quality at the lowest average; (2) administrative factors and excellence of these schools had a positive relationship at a high level and a statistical significance of .05. Overall, there was a statistically high level of positive correlation at a level of .05, and a statistically significant high level of positive correlation at a level of .05; (3) administrative factors and quality cultural factors were able to predict the excellence of these schools at 72.20% and a statistical significance of .05. The administrative factors of learning process management had the most effect with a statistical significance of .05, followed by administrative factors in terms of organizational strategy, quality culture factors in teamwork and quality culture factors in motivating work performance, respectively.

Keyword : excellence school, administrative factors, quality culture factors

กิตติกรรมประกาศ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีเนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์และความกรุณาอย่างสูงจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.จันทรัมย์ ภูติอริยวัฒน์ อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้ความช่วยเหลือในด้านการให้คำปรึกษา และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการทำปริญญานิพนธ์นี้

ขอขอบพระคุณ อาจารย์เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทองบัณฑิต ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทรัมย์ ภูติอริยวัฒน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กุลนภาดล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล และอาจารย์ ดร.สมบุญ บวรศิริรักษ์ คณะกรรมการพิจารณาและสอบเค้าโครงปริญญานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการจัดทำปริญญานิพนธ์ให้ถูกต้องและมีคุณภาพตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต และกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โยธิน ศรีโสภา อาจารย์เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทองบัณฑิต ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทรัมย์ ภูติอริยวัฒน์ คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์ที่ได้กรุณาให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อให้ปริญญานิพนธ์มีความถูกต้อง สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ตลอดจนขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญในการตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัยทุกท่านที่ให้ความกรุณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามและให้คำแนะนำจนทำให้ผู้วิจัยมีความรู้ความเข้าใจ สามารถวิเคราะห์ผลการวิจัยสำเร็จได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ ดร.ภูมิ พระรักษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ว่าที่ ร.อ.ศศวรรธน ขรรค์ทัพไทย ศึกษาานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ ตลอดจนผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรของสถานศึกษาในสังกัด ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม และอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

คุณค่าและประโยชน์ของปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ผู้วิจัยขอมอบเพื่อพัฒนาการศึกษาและขอมอบเป็นเครื่องบูชาคุณบิดา มารดา ครูบาอาจารย์ทุกท่าน ผู้ให้ชีวิต ให้โอกาส ให้รากฐานทางการศึกษาเล่าเรียนประสิทธิ์ประสาทความรู้ให้คำแนะนำและช่วยเหลือแก่ผู้วิจัยด้วยดีตลอดมา

ทรงพร อุดรพันธ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ฎ
สารบัญรูปภาพ	ฅ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
คำถามการวิจัย	5
วัตถุประสงค์การวิจัย	6
ความสำคัญของการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
ขอบเขตด้านเนื้อหา.....	7
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	7
ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้.....	7
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ	10
สมมติฐานของการวิจัย	14
บทที่ 2 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	15
1.บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต1	16
1.1 ข้อมูลทั่วไป	16

1.2	สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 118	
1.3	สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1	22
2.	แนวคิดเกี่ยวกับองค์การแห่งความเป็นเลิศ	26
2.1	ความหมายขององค์การแห่งความเป็นเลิศ	26
2.2	องค์ประกอบขององค์การแห่งความเป็นเลิศ	27
3.	แนวคิดเกี่ยวกับความเป็นเลิศของสถานศึกษา.....	29
3.1	ความหมายของความเป็นเลิศของสถานศึกษา.....	29
3.2	ความสำคัญของความเป็นเลิศของสถานศึกษา.....	30
3.3	องค์ประกอบของความเป็นเลิศของสถานศึกษา	31
3.3.1)	แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพการนำ.....	35
3.3.2)	แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพการเรียนการสอน	36
3.3.3)	แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพผู้เรียน	37
3.3.4)	แนวคิดคุณภาพครูและบุคลากร	39
4.	แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร.....	40
4.1	ความหมายของปัจจัยทางการบริหาร.....	40
4.2	ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษา	41
5.	แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา.....	53
5.1	ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ	53
5.2	ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ	56
5.3	แนวคิดวัฒนธรรมโรงเรียน	58
5.3.1	ความหมายของวัฒนธรรมโรงเรียน.....	58
5.4	ความหมายของวัฒนธรรมคุณภาพ (Quality Culture).....	59

5.5 ปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษา	61
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	71
6.1 งานวิจัยในประเทศ	71
6.2 งานวิจัยต่างประเทศ	80
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	83
1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	83
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	86
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	87
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล	89
5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	89
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	91
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	93
1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	93
2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	94
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	121
สรุปผลการวิจัย	121
อภิปรายผลการวิจัย	123
ข้อเสนอแนะ	136
บรรณานุกรม	139
ภาคผนวก	155
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญผู้ตรวจสอบเครื่องมือ	156
ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย (IOC) ..	158
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	172

ภาคผนวก ง หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญและขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย	187
ภาคผนวก จ ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากร และรายชื่อสถานศึกษาจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา	194
ประวัติผู้เขียน.....	197



สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงจำนวนหมู่บ้าน ตำบล เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2562	16
ตาราง 2 แสดงจำนวนประชากรแยกตามอำเภอ พ.ศ. 2562.....	17
ตาราง 3 แสดงจำนวนสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ปีการศึกษา 2562	18
ตาราง 4 แสดงจำนวนสถานศึกษา จำแนกตามระดับที่เปิดสอน ปีการศึกษา 2562	18
ตาราง 5 แสดงรายชื่อโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 (จำแนกตามนโยบายรัฐบาล)	19
ตาราง 6 แสดงรายชื่อโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามกลุ่มโรงเรียน (รายชื่อโรงเรียนหมายเลข 1 เป็นประธานกลุ่มโรงเรียน)	21
ตาราง 7 แสดงจำนวนประชากรของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา.....	84
ตาราง 8 แสดงจำนวนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้น	85
ตาราง 9 แสดงจำนวนของสถานศึกษาและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดสถานศึกษา	85
ตาราง 10 แสดงจำนวน และร้อยละข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	95
ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยทางการบริหารของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวมและรายด้าน..	97
ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยทางการบริหารของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ	98
ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยทางการบริหาร ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านกลยุทธ์องค์กร...	99

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยทางการบริหาร ของสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านการจัดการกระบวนการ	100
ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยทางการบริหาร ของสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านการจัดกระบวนการ เรียนรู้.....	101
ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยทางการบริหาร ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านโครงสร้างการบริหาร สถานศึกษา	102
ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยทางการบริหาร ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมของ ผู้ปกครอง	103
ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพของ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวมและ รายด้าน.....	104
ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพของ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านการ พัฒนาบุคลากร	105
ตาราง 20 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพของ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านการ ทำงานเป็นทีม	106
ตาราง 21 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพ ของ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านการสร้าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	107
ตาราง 22 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวมและรายด้าน.....	108

ตาราง 23 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านคุณภาพการนำ	109
ตาราง 24 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านคุณภาพการเรียนการสอน	110
ตาราง 25 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านคุณภาพผู้เรียน.....	111
ตาราง 26 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านคุณภาพครูและบุคลากร	112
ตาราง 27 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหาร กับความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 โดยรวม.....	113
ตาราง 28 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับ ความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 รายด้าน	114
ตาราง 29 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยวัฒนธรรม คุณภาพกับความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 โดยรวม.....	116
ตาราง 30 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยวัฒนธรรม คุณภาพกับความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 รายด้าน	117
ตาราง 31 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารและปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพกับ ความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1	118
ตาราง 32 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอนของปัจจัยทางการบริหารและ ปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1	119



สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	10
ภาพประกอบ 2 แผนที่ตั้งสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต1	17



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ตั้งแต่ ปี ค.ศ.2001–2100 หรือ ปี พ.ศ. 2544 – 2643 โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเกิดความไม่แน่นอนขององค์ความรู้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ระบบสารสนเทศมีการขยายตัวแบบระเบิด มนุษย์ได้รับกระแสใหม่ๆอย่างรอบทิศทาง ในขณะที่วัสดุและอุปกรณ์ต่างๆนั้นมีการวิวัฒนาการอย่างมากจนโลกยังสามารถเชื่อมโยงถึงกันได้ทั้งหมด ในรูปแบบของเครือข่าย มนุษย์มีการเปลี่ยนวิถีของการดำเนินชีวิต (วิจารณ์ พานิช, 2554) และจากการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ก็ยังส่งผลกระทบที่สำคัญทั้งภายในและภายนอก ในด้านของเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีที่เข้ามามีบทบาทต่อการดำรงชีวิตโดยที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ การปรับเปลี่ยนที่รวดเร็วจึงจำเป็นต้องสร้างภูมิคุ้มกันเพื่อเตรียมความพร้อมของคนในชาติให้สามารถปรับตัวรองรับจากการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสม กล่าวคือ ต้องยกระดับคุณภาพการศึกษาของประเทศให้มีความทัดเทียมกับอารยประเทศ และสามารถแข่งขันได้ในระดับนานาชาติ โดยการพัฒนาคนไทยให้มีความรู้ความสามารถในการดำรงชีวิต ดังนั้น การพัฒนาการศึกษาไทยภายใต้แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 จึงมุ่งเน้นแก้ปัญหา และเร่งยกระดับคุณภาพการศึกษาของไทยผ่าน 6 ยุทธศาสตร์ เพื่อให้ “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 (ชรินรัตน์ พุ่มเกษม, 2557)

การบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันจึงต้องปรับเปลี่ยนวิธีการและแนวทางการบริหารจัดการ โดยคำนึงถึงการพัฒนาความเป็นเลิศของสถานศึกษาเพื่อให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง จึงมีความจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา จะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ใฝ่รู้ พัฒนาสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยจัดการศึกษามุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เพื่อให้ผู้เรียนเป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข และมีศักยภาพ และมุ่งความเป็นเลิศทางการจัดการศึกษาเป็นสำคัญ จึงจะเกิดผลดีบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (ธีระ ฤทธิเจริญ, 2550) ดังนั้น สถานศึกษาควรให้ความสำคัญด้านคุณภาพของผู้เรียนในการจัดการศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา ต้องอบรมสั่งสอนผู้เรียนให้มีความรู้และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามจุดมุ่งหมายของการจัดศึกษาของชาติ (ทรงพล เจริญคำ, 2552) แต่การบริหารเพื่อความเป็นเลิศจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องตระหนักถึงความสำคัญของปัจจัย

ทางการบริหารที่มีอิทธิพลหรือส่งผลต่อความเป็นเลิศ อันจะนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเด่นชัดและเป็นรูปธรรม ดังนั้น การตระหนักถึงความสำคัญของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการและความมุ่งหวังในการเร่งรัดพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาของสังคมไทยจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง (ชัยวัฒน์ วาทะวัฒน์, 2562)

ความเป็นเลิศของสถานศึกษานั้นเป็นการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาให้ได้มาตรฐานตามเกณฑ์การจัดการศึกษาของระบบสากล โดยการนำเกณฑ์การจัดการศึกษาตามรางวัลคุณภาพแห่งชาติประเทศสหรัฐอเมริกา (Malcolm Baldrige National Quality Award : MBNQA) มาเป็นแบบอย่างในการพัฒนาศักยภาพระบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศ สำหรับประเทศไทยนั้นมีการบริหารจัดการทางการศึกษา โดยการนำเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติประเทศไทย (TQA) มาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา และเป็นที่น่าสนใจว่าในปัจจุบันการศึกษาไทยได้มีความพยายามในการส่งเสริมสถานศึกษาให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศมาโดยลำดับ ดังเช่นโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน โครงการโรงเรียนดีประจำตำบล โรงเรียนต้นแบบ โรงเรียนรางวัลพระราชทาน เป็นต้น โดยโครงการดังกล่าวมุ่งให้เกิดการพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ มีความเป็นเลิศและเกิดความเสมอภาค ในการให้บริการทางการศึกษาที่เท่าเทียมกัน และได้มาตรฐาน (โด่งสยาม โสมาภา, 2559) และในปัจจุบันมีสถานศึกษาจำนวนมากที่เป็นสถานศึกษาที่มีชื่อเสียงและมีคุณภาพสูง แต่ก็มีสถานศึกษาอีกจำนวนหนึ่งที่มีสภาพด้อยกว่าซึ่งจำเป็นต้องได้รับการเร่งรัดปรับปรุงคุณภาพการศึกษาเพื่อยกระดับมาตรฐานให้เป็นที่ไว้วางใจของผู้ปกครองและมีเสถียรภาพ การบริหารเพื่อความเป็นเลิศเป็นกลไกสำคัญในการบริหารการศึกษา เพื่อให้สถานศึกษามีคุณภาพได้มาตรฐานและเป็นที่ยอมรับของสังคม ซึ่งเป็นบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาโดยตรงในการกำหนดเป็นนโยบายและสร้างบรรยากาศในสถานศึกษาไปพร้อมๆกัน ซึ่งผู้บริหารนอกจากจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในงานด้านต่างๆ แล้วยังต้องมีทักษะและความสามารถพื้นฐานเกี่ยวกับความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มองไกล มุ่งมั่นและอดทน ซึ่งในการบริหารงานของหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ หากประสบปัญหาหรือต้องการให้มีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นผู้บริหารจะต้องมีกลยุทธ์ใหม่ๆและทำการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรใหม่เพื่อแก้ไขปัญหาและทำให้องค์กรประสบความสำเร็จให้มากที่สุด (อุทุมพร สมศรี, 2560)

ในการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาในด้านวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษานั้น วัฒนธรรมจะทำให้เกิดความเข้าใจ และมองเห็นภาพที่ชัดเจนของสถานศึกษา เห็นได้ว่าความเจริญก้าวหน้าหรือความสำเร็จขององค์การไม่ได้ขึ้นอยู่กับการบริหารงาน การวางแผนงาน หรือการกำหนดเป้าหมายในการดำเนินการเพียงอย่างเดียว โดย

ภาพรวมขององค์การที่ดำเนินงานประสบผลสำเร็จ ปฏิบัติงานตามแผนงานบรรลุตามเป้าหมาย หรือล้มเหลวนั้นมีวัฒนธรรมองค์การเป็นตัวเชื่อมโยงผลสำเร็จของงาน สถานศึกษาที่มีวัฒนธรรมองค์การสอดคล้องกัน จะมีความเข้มแข็งและสามารถนำพาองค์การไปสู่ผลสำเร็จ แต่สถานศึกษาที่มีวัฒนธรรมองค์การที่ขัดแย้งกัน ไม่สอดคล้องกันจะไม่ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานและนำพาองค์การให้ไปสู่ความล้มเหลว ล้มสลายในที่สุด (เนตรนภา โพธิ์สาวัง, 2562) อาจกล่าวได้ว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อการดำเนินงานในองค์การ ซึ่งถือว่ามีความสำคัญต่อการบริหารงานในองค์การและวัฒนธรรมองค์การเป็นค่านิยมร่วมช่วยสร้างองค์การสู่ความเป็นเลิศ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2546) นอกจากนี้ยังเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางว่า องค์การแห่งความเป็นเลิศมีผลมาจากวัฒนธรรมองค์การ โดยเฉพาะวัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ ที่เน้นการทำงานอย่างสร้างสรรค์ สร้างค่านิยมในการทำงานที่มีการมุ่งความสำเร็จและความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เน้นการทำงานเป็นทีม สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน และมีความรู้สึกทำงานท้าทายความสามารถอยู่ตลอดเวลา (เสาวภา เมืองแก่น, 2560) ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์การ โดยการประเมินสภาพของวัฒนธรรมองค์การที่เป็นอยู่ และประเมินความเหมาะสมหรือคุณค่าที่มีต่อองค์การ เพื่อที่จะได้สร้างวัฒนธรรมองค์การให้เป็นไปในแนวทางที่เหมาะสม และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ (ศรีสกุล เจริญศรี, 2562) แต่เมื่อไหร่ก็ตามที่วัฒนธรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์การหรือสถานศึกษา ได้รับการพัฒนาให้เป็นวัฒนธรรมคุณภาพจะก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์การหรือสถานศึกษา (เชี่ยวชาญ ภาวระวงศ์, 2560) เนื่องจากวัฒนธรรมคุณภาพเป็นแบบแผนหรือแนวทางการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ยึดถือปฏิบัติตามพันธกิจ เพื่อนำไปสู่การมีประสิทธิภาพและคุณภาพ เป็นพฤติกรรมในการปฏิบัติงานหรือดำเนินชีวิตของบุคลากรทุกคนทุกหน่วยในสถาบัน ไม่ว่าตนจะรับผิดชอบหรือปฏิบัติหรือปฏิบัติภารกิจใดก็ตาม ทุกคนจะต้องคำนึงถึงหรือต้องการทำให้ได้ผลงานที่ดีไว้อย่างสม่ำเสมอ (สุธารัตน์ ทองเหลือ, 2559) ดังนั้น ในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ผู้บริหารจึงควรตระหนักและให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมคุณภาพ เนื่องจากสิ่งที่จะก่อให้เกิดประสิทธิผลของสถานศึกษาและพัฒนาสู่ความเป็นเลิศต่อไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 ส่งเสริมสนับสนุนดูแลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีประชากรวัยเรียนอายุตั้งแต่ 3 – 17 ปี จำนวน 146,652 คน เขตพื้นที่บริการในสองฟากฝั่งตอนปลายสุดของแม่น้ำเจ้าพระยา ประกอบด้วย 3 อำเภอ คือ อำเภอเมืองสมุทรปราการ อำเภอพระประแดง และอำเภอพระสมุทรเจดีย์ ซึ่งมีพื้นที่โดยรวม 384.303 ตารางกิโลเมตร มีโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1

จำนวนทั้งหมด 72 โรงเรียน จำนวนนักเรียน 34,903 คน ครู 1,953 คน ในปัจจุบันสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 ได้ดำเนินการเร่งรัดการปฏิรูปการศึกษาโดยให้มีการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงกำหนดให้มีการกำหนดทิศทางการขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และจัดระบบนิเทศกำกับติดตาม ดูแลภารกิจหลักของโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ บริหารงานงบประมาณ บริหารงานบุคคล และบริหารงานทั่วไป นอกจากนี้ในการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 พบว่า มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการทดสอบระดับชาติ (O-net) ปีการศึกษา 2562 ใน 4 กลุ่มสาระหลัก ยังมีกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ต้องมีการพัฒนาให้สูงขึ้น เนื่องจากคะแนนเฉลี่ยร้อยละจำแนกแต่ละรายวิชานั้น ยังมีคะแนนเฉลี่ยที่ต่ำกว่าคะแนนสอบของระดับประเทศ และนอกจากนี้จากการจัดทำภาวะวิเคราะห้สภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการพัฒนาด้านการศึกษาในพื้นที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในสังกัด โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis ซึ่งการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งในเชิงบวกและเชิงลบนั้น เพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดจุดพัฒนาและดำเนินการให้เป็นไปในทิศทางที่เหมาะสม ซึ่งจากการศึกษาและวิเคราะห์จากสภาพการจัดการศึกษา ปัญหาอุปสรรคที่พบคือ 1) ผู้เรียนขาดทักษะชีวิตและงานอาชีพ ได้แก่ ทักษะการทำงานกับผู้อื่น ทักษะการประสานที่ดี ทักษะการเรียนรู้ และทักษะการคิดวิเคราะห์ 2) สภาพสังคมชุมชนเป็นสังคมเมือง ครอบครัวยุคใหม่ขาดการเอาใจใส่ดูแลผู้เรียน ขาดการปลูกฝังคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และส่งผลต่อภาวะ ติดยาเสพติด เกม แม่่วยไส 3) ผู้เรียนที่ไม่มีสัญชาติไทยมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้การวางแผนรับนักเรียน และการจัดการเรียนการสอนไม่เป็นไปตามเป้าหมาย 4) การเปลี่ยนแปลงนโยบายรัฐบาลส่งผลให้เกิดการพัฒนาไม่ต่อเนื่อง และ 5) กรอบงานบางงานยังไม่ชัดเจน มีความซ้ำซ้อนซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1, 2564)

เมื่อจำแนกสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามนโยบายการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาของรัฐบาลก็จะประกอบไปด้วย โรงเรียนในฝัน 6 แห่ง โรงเรียนดีประจำตำบล 24 แห่ง โรงเรียนประชารัฐ 17 แห่ง โรงเรียนร่วมพัฒนา (Partnership school Project) 1 แห่ง โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล (1 ตำบล 1 โรงเรียนคุณภาพ) 31 แห่ง และโรงเรียนมาตรฐานสากล 2 แห่ง แต่ก็พบว่ามีความหลากหลายในด้านของคุณภาพซึ่งมีความแตกต่างกันไปตามบริบทของแต่ละสถานศึกษา ทิศทางการพัฒนามีความหลากหลาย และขาดความเป็นเอกภาพ ด้านผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนนั้นยังไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

ที่ได้กำหนดไว้ ทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาสถานศึกษาเพื่อให้มีมาตรฐานเดียวกัน เป็นที่ยอมรับของผู้ปกครอง ชุมชนและสังคม อันจะส่งผลดีต่อการพัฒนาด้านคุณภาพการศึกษาของประเทศ จึงได้มีการจัดทำ แผนบูรณาการด้านการศึกษา (โรงเรียนคุณภาพ) จังหวัดสมุทรปราการขึ้น เป็นแผนระยะ 5 ปี ตั้งแต่พ.ศ.2565-2569 เพื่อการยกระดับการศึกษา และมีจุดประสงค์เพื่อสร้างการพัฒนา โดยการ บริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดให้สามารถจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพและเกิดประสิทธิภาพ ในการบริหารจัดการ เพื่อการกระจายคุณภาพการจัดการศึกษา โดยการกำหนดแนวทางการ ขับเคลื่อนการดำเนินงานตามนโยบายสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งจะมีการจัดสรรทรัพยากรทั้ง ด้านงบประมาณ และบุคลากรพร้อมทั้งเทคโนโลยีต่างๆ เพื่อให้มีคุณภาพทัดเทียมกับสถานศึกษา ต่างๆในจังหวัดเป็นการ “ปลดล็อก ปรับเปลี่ยน เปิดกว้าง” ลดความเหลื่อมล้ำด้านการศึกษา โดย ยึดคุณภาพผู้เรียนและประสิทธิภาพในการบริหารจัดการเป็นสำคัญ เป็นการพัฒนาและยกระดับ คุณภาพให้สูงขึ้นอย่างรอบด้าน ให้เป็นที่ยอมรับของชุมชนและสังคม

จากสภาพความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะ ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารและปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อความ เป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ซึ่งผลการวิจัยเรื่องนี้จะนำไปใช้เพื่อเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาของ ผู้บริหาร ในการวางแผนการดำเนินงาน และการแสวงหาแนวทางเพื่อพัฒนาลักษณะองค์การ ลักษณะสภาพแวดล้อม ลักษณะบุคคล และลักษณะนโยบายการบริหารและการปฏิบัติเพื่อ ยกระดับ คุณภาพสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศต่อไป

คำถามการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยทางการบริหารและปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผล ต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ซึ่งมีคำถามในการวิจัยดังนี้

1. ปัจจัยทางการบริหาร ปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพ และความเป็นเลิศของสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 อยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยทางการบริหารและปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพมีความสัมพันธ์กับความเป็นเลิศ ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 หรือไม่

3. ปัจจัยทางการบริหารและปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต1หรือไม่

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยทางการบริหาร ปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพ และระดับความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต1

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารและปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพกับความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

3. เพื่อศึกษาปัจจัยทางการบริหารและปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

ความสำคัญของการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้จะได้ผลการวิจัยที่มีประโยชน์การพัฒนาความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิจัยทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารและปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการนำไปวางแผนการดำเนินงานและการแสวงหาแนวทางเพื่อพัฒนาลักษณะองค์การ ลักษณะสภาพแวดล้อม ลักษณะบุคคล ลักษณะนโยบายการบริหารและการปฏิบัติของสถานศึกษาเพื่อยกระดับสู่ความเป็นเลิศ

2. ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในการวางแผน ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาและยกระดับสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

3.การวิจัยในครั้งนี้ผลการวิจัยจะเป็นองค์ความรู้ที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวิจัยเกี่ยวกับความเป็นเลิศของสถานศึกษาหรือการศึกษาปัจจัยด้านต่างๆในอนาคตได้

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยทางการบริหารและปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ซึ่งมีดังนี้

1. **ความเป็นเลิศของสถานศึกษา** ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) คุณภาพการนำ 2) คุณภาพการเรียนการสอน 3) คุณภาพผู้เรียน และ 4) คุณภาพครูและบุคลากรในสถานศึกษา
2. **ปัจจัยทางการบริหาร** ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการ 2) กลยุทธ์องค์กร 3) การจัดการกระบวนการ 4) การจัดกระบวนการเรียนรู้ 5) โครงสร้างการบริหารสถานศึกษา และ 6) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง
3. **ปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพ** ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1) การพัฒนาบุคลากร 2) การทำงานเป็นทีม และ 3) การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 103 คน ครูและบุคลากร จำนวน 1,966 คน รวมทั้งสิ้น 2,069 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 37 คน ครูและบุคลากร จำนวน 290 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 327 คน

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดของการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารและปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อนำมาสร้างกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ดังนี้

1. องค์ประกอบความเป็นเลิศของสถานศึกษา

ผู้วิจัยใช้องค์ประกอบความเป็นเลิศตามกรอบแนวคิดความเป็นเลิศของโรงเรียน (School Excellence Framework) ของรัฐนิวเซาท์เวลส์ ประเทศออสเตรเลีย เนื่องจากเป็นกรอบที่นำมาใช้ในการศึกษาวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศในโรงเรียนของรัฐ ซึ่งเป็นกรอบที่ทุกโรงเรียนได้ประเมินจุดแข็งและโอกาสสำหรับการพัฒนา ช่วยให้เกิดคุณภาพของการปฏิบัติที่ครอบคลุมทางด้านการศึกษา ทั้งการเรียนรู้ การสอน และการนำ นอกจากนี้ยังช่วยให้โรงเรียนมีการวางแผนและวิธีการในการกำกับติดตาม ทำให้เกิดการพัฒนายั่งยืน โดยได้เสนอองค์ประกอบความเป็นเลิศไว้ 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความเป็นเลิศด้านการเรียนรู้ (Excellence in Learning) 2) ความเป็นเลิศด้านการสอน (Excellence in Teaching) และ 3) ความเป็นเลิศด้านการนำ (Excellence in Leading) มาพิจารณาร่วมกับองค์ประกอบความเป็นเลิศของสถานศึกษาจากผลงานวิจัยของ ชัยวัฒน์ วาทะวัฒน์ (2562) ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) คุณภาพการบริหารจัดการ 2) คุณภาพการเรียนการสอน 3) คุณภาพนักเรียน และ 4) คุณภาพครูและบุคลากรในสถานศึกษา จากนั้นเมื่อนำมาสรุปร่วมกันทำให้ได้องค์ประกอบความเป็นเลิศของสถานศึกษา 4 ด้าน ดังนี้ ด้านที่ 1 คุณภาพการนำ, ด้านที่ 2 คุณภาพการเรียนการสอน, ด้านที่ 3 คุณภาพผู้เรียน และด้านที่ 4 คุณภาพครูและบุคลากร

2. ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษา

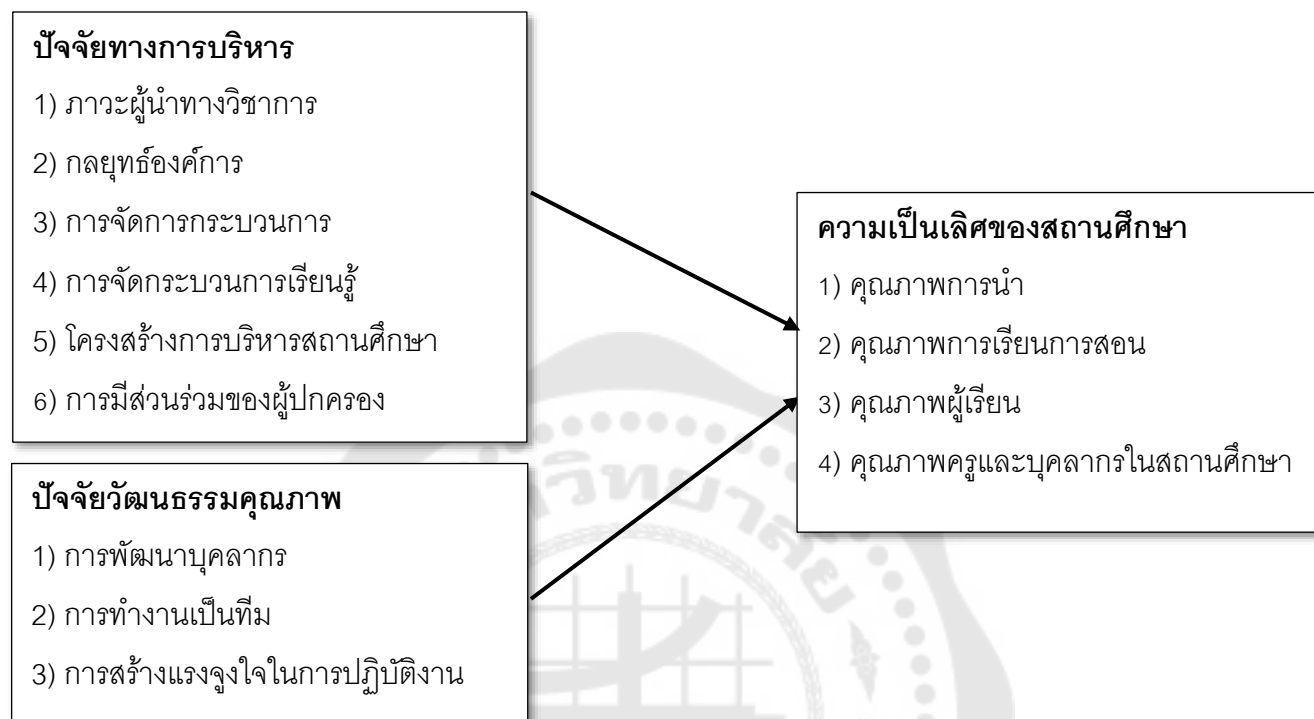
จากการทบทวนแนวคิดของนักวิชาการและผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษา ผู้วิจัยได้บูรณาการปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาจากผลการวิจัยของ วิจิตร ภูหลกุล (2560) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) โครงสร้างและการบริหารงานของโรงเรียน 2) วัฒนธรรมของโรงเรียน 3) บรรยากาศของโรงเรียน และ 4) เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, ชัยวัฒน์ วาทะวัฒน์ (2562) ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการ 2) กลยุทธ์องค์การ 3) การจัดการกระบวนการ และ 4) การจัดกระบวนการเรียนรู้ และ แคลแมน (Calman, 2010) ได้สรุปเกี่ยวกับปัจจัยที่

เกี่ยวข้องกับความเป็นเลิศของโรงเรียนไว้ ดังนี้ 1) ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ที่มีประสิทธิผลและมีความเข้มข้น 2) มีการพัฒนาและมีการคงลักษณะของการมุ่งเน้นให้ความสำคัญด้านการสอนและการเรียนรู้ 3) มีการสร้างให้เกิดบรรยากาศโรงเรียนและวัฒนธรรมโรงเรียนเชิงบวกและมีความปลอดภัย 4) มีการสร้างความคาดหวังที่สูงและมีความเหมาะสม 5) มีการใช้ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเพื่อใช้ในการเฝ้าติดตามความก้าวหน้า 6) มีกระบวนการสอนที่มีประสิทธิผล 7) มีการส่งเสริมให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมอย่างเหมาะสมและให้เกิดผล และ 8) มีการพัฒนาทักษะของบุคลากรในทุกตำแหน่ง จากการทบทวนแนวคิดของนักวิชาการและผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษา ผู้วิจัยได้บูรณาการปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาจากผลการวิจัยของ ชัยวัฒน์ วะวัฒน์ (2562), วิจิตรา กุลหกุล (2560) และ แคลแมน (Calman, 2010) สรุปได้ว่า ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 ด้าน คือ 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการ 2) กลยุทธ์องค์การ 3) การจัดการกระบวนการ 4) การจัดกระบวนการเรียนรู้ 5) โครงสร้างการบริหารสถานศึกษา และ 6) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง

3. ปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษา

จากการทบทวนแนวคิดของนักวิชาการและผลการวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษา ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสามารถสรุปองค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้ 1) การพัฒนาบุคลากร 2) การทำงานเป็นทีม และ 3) การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาจากแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถเขียนเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ได้ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยเรื่องปัจจัยทางการบริหารและปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีการนิยามศัพท์เฉพาะดังต่อไปนี้

1. **ความเป็นเลิศของสถานศึกษา** หมายถึง ความสำเร็จของสถานศึกษาที่มีคุณภาพสูงสุดในทุกด้าน เป็นการบริหารงานที่มีคุณภาพสมบูรณ์ทั่วทั้งองค์การ มีความโดดเด่นและเป็นที่พึงพอใจ ควรค่าแก่การยกย่อง เป็นที่ต้องการของสังคม ได้รับการยอมรับและสนับสนุนจากทุกภาคส่วน มีการกำหนดรูปแบบวิธีและปัจจัยที่จะทำให้การบริหารจัดการสถานศึกษามีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป และเป็นไปตามมาตรฐานที่สถานศึกษากำหนด มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องที่ยั่งยืน ได้รับการปรับปรุงคุณภาพอย่างสม่ำเสมอ ประกอบด้วย

1.1 **คุณภาพการนำ** หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงวิธีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ค่านิยม และความ

คาดหวังของสถานศึกษาที่ชัดเจน นโยบายสอดคล้องกับความคาดหวังในผลการดำเนินงานสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน มีแผนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและดำเนินการตามแผนได้อย่างเป็นระบบ

1.2 คุณภาพการเรียนการสอน หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คำนึงถึงธรรมชาติของผู้เรียนและความแตกต่างของผู้เรียน การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งให้เกิดการเรียนรู้ทั้งด้านความเข้าใจ ทักษะและเจตคติไปพร้อมๆกัน ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ มีการสร้างความเข้มแข็งในทางวิชาการ มีการเรียนรู้ที่มั่นคงถาวร มีการบริหารจัดการหลักสูตรและงานวิชาการที่ดี

1.3 คุณภาพผู้เรียน หมายถึง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่มีในตัวผู้เรียนทั้งด้านทักษะ ความรู้ความสามารถทางวิชาการ คุณธรรมจริยธรรม ทักษะกระบวนการคิด การทำงานสามารถนำความรู้ความสามารถไปประกอบอาชีพได้อย่างเหมาะสม เป็นพลเมืองที่ดีในสังคม ซึ่งเป็นผลที่เกิดจากศักยภาพและคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาและคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครู

1.4 คุณภาพครูและบุคลากร หมายถึง ครูและบุคลากรของสถานศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐาน มีกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ เป็นผู้มีความรู้และมีระเบียบวินัยในการทำงาน และมีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นแบบอย่างที่ดี และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

2. ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง การดำเนินงานทางการบริหารที่ผู้บริหารนำมาใช้เพื่อทำให้การบริหารสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพและมีการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งประกอบด้วยภาวะผู้นำทางวิชาการ กลยุทธ์องค์การ การจัดการกระบวนการ การจัดการกระบวนการเรียนรู้ โดยมีรายละเอียดแต่ละองค์ประกอบดังนี้

2.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการชี้นำ ส่งเสริม สนับสนุน และโน้มน้าวใจครูและบุคลากรให้เกิดความตระหนักในการรวมพลังและประสานสัมพันธ์เพื่อพัฒนางานวิชาการ สร้างเสริมบรรยากาศองค์การที่มุ่งความสำเร็จ สร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ และพัฒนาผู้เรียนได้ตามเป้าหมาย

2.2 กลยุทธ์องค์การ หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาในการกำหนดแผนงานที่สำคัญเพื่อเป็นทิศทางหรือวิถีทางในการดำเนินงาน เป็นแนวทางในการบรรลุเป้าหมาย

หลักของสถานศึกษาที่ได้วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความยืดหยุ่นและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

2.3 การจัดการกระบวนการ หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาในการกำหนดกลไกสำคัญของสถานศึกษาในการปฏิบัติงาน โดยการบูรณาการส่วนประกอบที่มีความสัมพันธ์กันในระบบงานเข้าด้วยกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ตลอดจนมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว ยืดหยุ่นและตอบสนองทันต่อความต้องการที่เปลี่ยนแปลง และการจัดกระบวนการเป็นหัวใจสำคัญที่สุดของการบริหารคุณภาพ เนื่องจากเป็นวิธีการที่องค์การใช้ในการกำหนดกระบวนการหลัก และกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญทั้งหมดที่ช่วยสร้างคุณค่าแก่ผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

2.4 การจัดกระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างมีขั้นตอนหรือการใช้วิธีการที่มีระบบช่วยให้ผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้ สร้างความเข้าใจ สร้างองค์ความรู้ และพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ และศักยภาพตามความมุ่งหวัง

2.5 โครงสร้างการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาในการวิเคราะห์งาน ออกแบบงาน และกำหนดเป็นแผนภูมิองค์การให้มีความเหมาะสมและมีความคล่องตัว มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ ลักษณะของงานที่ชัดเจน ซึ่งจะก่อให้เกิดการแบ่งงาน ความรับผิดชอบ และการประสานงานที่ดี ทำให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.6 การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาในการเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมของสถานศึกษาต่อการจัดการศึกษา ในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการประกันคุณภาพ และด้านกิจการนักเรียนเมื่อสถานศึกษาเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม

3. ปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพ หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาเกี่ยวกับแบบแผนหรือแนวทางการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ยึดถือปฏิบัติ เพื่อนำไปสู่การมีประสิทธิภาพและคุณภาพ เป็นพฤติกรรมในการปฏิบัติงานหรือดำเนินชีวิตของบุคลากร ไม่ว่าจะรับผิดชอบต่องานหรือปฏิบัติภารกิจใดๆก็ตาม ทุกคนจะคำนึงถึงหรือต้องการทำให้ได้ผลงานที่ดีไว้อย่างสม่ำเสมอประกอบด้วย

3.1 การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการของสถานศึกษาในการมุ่งเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติของบุคลากรให้มีการพัฒนาและเป็นไปทางที่ดีขึ้น โดยวิธีการต่างๆ เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงาน

ได้ผลตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของตนเองและความก้าวหน้าของสถานศึกษา

3.2 การทำงานเป็นทีม หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาในการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานและดำเนินกิจกรรมต่างๆของสถานศึกษา เพื่อให้จุดมุ่งเป้าหมายที่กำหนดไว้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สมาชิกทุกคนมีบทบาทในการทำงาน การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน การตัดสินใจ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น สนับสนุน ช่วยเหลือกัน ใช้ทักษะประสบการณ์ทำงานอย่างเต็มความสามารถ และมีความรับผิดชอบต่อผลของงานที่ได้รับมอบหมายร่วมกัน เพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ และพัฒนาองค์การให้ประสบความสำเร็จ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูง

3.3 การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาเกี่ยวกับยกย่องและให้รางวัลกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นในด้านต่างๆ โดยมีนโยบายในการยกย่องครูและบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้เกียรติยกย่องชมเชยด้วยความจริงใจ และให้รางวัลในโอกาสอันควร ส่งเสริมให้ครูและบุคลากร ปฏิบัติงานที่ท้าทายความสามารถ

4. สถานศึกษา หมายถึง หน่วยงานตามกฎหมายที่มีหน้าที่หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา โดยมีผู้บริหารสถานศึกษารับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาและบริหารครูให้ทำหน้าที่หลักด้านการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

5. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการสถานศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

6. ครู หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต1

7. บุคลากร หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่ให้บริการ หรือปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ การบริหารการศึกษา และปฏิบัติงานอื่นๆ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

8. พื้นที่วิจัย หมายถึง สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต1

สมมติฐานของการวิจัย

ผู้วิจัยตั้งคำถามของการวิจัยดังนี้

1. ปัจจัยทางการบริหารและปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพมีความสัมพันธ์ความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต1

2. ปัจจัยทางการบริหารและปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต1



บทที่ 2

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารและปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต1” ขอเสนอดังนี้

- 1.บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต1
2. แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับองค์การแห่งความเป็นเลิศ
 - 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับองค์การแห่งความเป็นเลิศ
 - 2.2 องค์ประกอบองค์การแห่งความเป็นเลิศ
3. แนวคิดเกี่ยวกับความเป็นเลิศของสถานศึกษา
 - 3.1 ความหมายของความเป็นเลิศของสถานศึกษา
 - 3.2 ความสำคัญของความเป็นเลิศของสถานศึกษา
 - 3.3 องค์ประกอบความเป็นเลิศของสถานศึกษา
4. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร
 - 4.1 ความหมายของปัจจัยทางการบริหาร
 - 4.2 ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษา
5. แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมคุณภาพ
 - 5.1 แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียน
 - 5.2 ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ
 - 5.3 ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ
 - 5.4 ความหมายของวัฒนธรรมคุณภาพ
 - 5.5 ปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษา
- 6.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 6.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1.บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต1

1.1 ข้อมูลทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ส่งเสริมสนับสนุนดูแลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีประชากรวัยเรียนอายุ 3 – 17 ปี จำนวน 146,652 คน เขตพื้นที่บริการในสองฟากฝั่งตอนปลายสุดของแม่น้ำเจ้าพระยา ประกอบด้วย 3 อำเภอ คือ อำเภอเมืองสมุทรปราการ อำเภอพระประแดง และอำเภอพระสมุทรเจดีย์ ซึ่งมีพื้นที่โดยรวม 384.303 ตารางกิโลเมตร พื้นที่ส่วนใหญ่มีอาณาเขตติดต่อกับกรุงเทพมหานครไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ประมาณ 29 กิโลเมตร เส้นทางคมนาคมสะดวกต่อการเป็นเมืองอุตสาหกรรม มีโรงงานอุตสาหกรรมและสถานประกอบการธุรกิจ กว่า 10,000 แห่ง จากการเติบโตทางด้านเศรษฐกิจและการเป็นปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร จึงเป็นแรงผลักดันให้จังหวัดสมุทรปราการ มีการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อมอย่างรวดเร็ว การเจริญเติบโตของเมืองเป็นแบบเมืองบริวารของเมืองหลวง อีกทั้งยังเป็นศูนย์กลางการบินพาณิชย์ จึงเกิดชุมชนเมืองใหม่ มีประชากรแฝงและอพยพเคลื่อนย้ายเข้าออกตลอดเวลา ซึ่งส่งผลกระทบต่อการบริหารการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 เป็นอย่างมาก

ตาราง 1 แสดงจำนวนหมู่บ้าน ตำบล เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2562

อำเภอ	หมู่บ้าน (แห่ง)	ตำบล (แห่ง)	เทศบาล (แห่ง)	อบต. (แห่ง)	หมายเหตุ
เมืองสมุทรปราการ	95	13	8	4	1 เทศบาลนคร 2 เทศบาลเมือง 5 เทศบาลตำบล
พระประแดง	67	15	3	6	3 เทศบาลเมือง
พระสมุทรเจดีย์	42	5	2	4	2 เทศบาลตำบล
รวม	204	33	13	14	

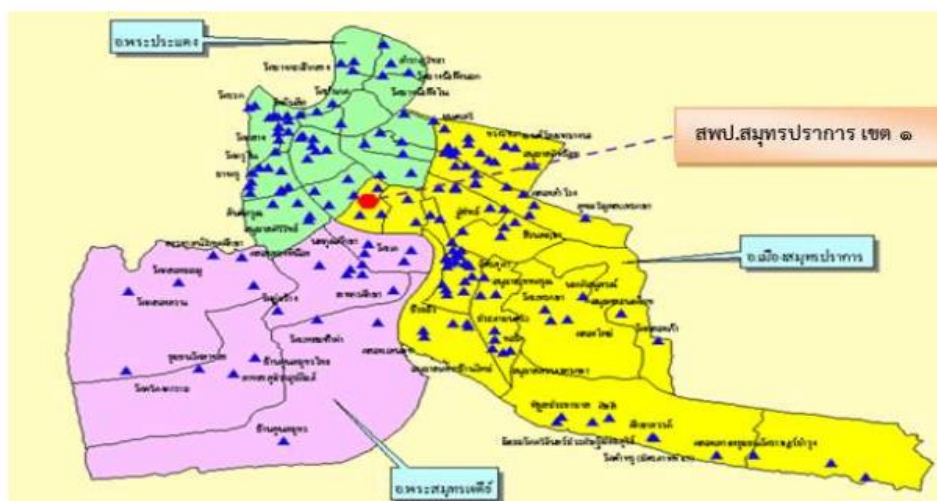
แหล่งที่มา : ข้อมูลที่ทำการปกครองสมุทรปราการ

ตาราง 2 แสดงจำนวนประชากรแยกตามอำเภอ พ.ศ. 2562

อำเภอ	เนื้อที่ (ตร.กม.)	ประชากร ชาย	ประชากร หญิง	รวม ประชากร	จำนวน ครัวเรือน
เมืองสมุทรปราการ	190.557	258,672	286,167	544,839	268,184
พระประแดง	73.368	93,435	100,145	193,580	88,502
พระสมุทรเจดีย์	120.378	70,131	74,625	144,756	65,898
รวม	384.303	422,238	460,937	883,175	422,584

แหล่งที่มา : สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง ณ เดือนธันวาคม 2562

ภาพประกอบ 2 แผนที่ตั้งสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1



1.2 สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

ตาราง 3 แสดงจำนวนสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ปีการศึกษา 2562

ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน
ขนาดที่ 1 (1 - 120)	16
1 - 20	1
21 - 40	2
41 - 60	1
61 - 80	8
81 - 100	1
101 - 120	3
ขนาดที่ 2 (121 - 200)	12
ขนาดที่ 3 (201 - 300)	7
ขนาดที่ 4 (301 - 499)	10
ขนาดที่ 5 (500 - 1499)	22
ขนาดที่ 6 (1500 - 2499)	5
ขนาดที่ 7 (≥ 2500)	-
รวม	72

ตาราง 4 แสดงจำนวนสถานศึกษา จำแนกตามระดับที่เปิดสอน ปีการศึกษา 2562

ระดับที่เปิดสอน	จำนวนโรงเรียน
อนุบาล-ประถมศึกษา	49
อนุบาล-มัธยมศึกษาตอนต้น	16
อนุบาล-มัธยมศึกษาตอนปลาย	1
ประถมศึกษา	3
ประถมศึกษา-มัธยมศึกษาตอนต้น	3
รวม	72

ตาราง 5 แสดงรายชื่อโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต1 (จำแนกตามนโยบายรัฐบาล)

โรงเรียนในฝัน (6 โรงเรียน)		
อำเภอเมืองสมุทรปราการ	อำเภอพระประแดง	อำเภอพระสมุทรเจดีย์
1. โรงเรียนคลองกระทุ่มราษฎร์อุทิศ	1. โรงเรียนวัดขมิ้นมิตร	1. โรงเรียนวัดใหญ่
2. โรงเรียนวัดด่านสำโรง	2. โรงเรียนวัดสวนส้ม	2. โรงเรียนวัดแหลมฟ้าผ่า
โรงเรียนดีประจำตำบล (24 โรงเรียน)		
อำเภอเมืองสมุทรปราการ	อำเภอพระประแดง	อำเภอพระสมุทรเจดีย์
1. โรงเรียนนวมหาภาพระจาดทองอุปถัมภ์	1. โรงเรียนอนุบาลสุขสวัสดิ์	1. โรงเรียนวัดคลองสวน
2. โรงเรียนวัดตำหนักมิตรภาพที่ 65	2. โรงเรียนวัดบางหญ้าแพรก	2. โรงเรียนชุมชนวัดสาขลา
3. โรงเรียนวัดไตรสามัคคี	3. โรงเรียนวัดบางน้ำผึ้งใน	3. โรงเรียนป้อมพระจุลจอมเกล้า
4. โรงเรียนคลองบางปีง	4. โรงเรียนพลอยจตุรจินดา	4. โรงเรียนอนุบาลพระสมุทรเจดีย์
5. โรงเรียนชุมชนวัดราษฎร์บำรุง	5. โรงเรียนวัดมawangษ์	
6. โรงเรียนวัดสุขกร	6. โรงเรียนวัดครุใน	
7. โรงเรียนวัดโยธินประดิษฐ์	7. โรงเรียนวัดป่าเกิด	
8. โรงเรียนนาครดือนสุรณ	8. โรงเรียนวัดบางหัวเสือ	
9. โรงเรียนคลองสำโรง	9. โรงเรียนวัดบางกอบัว	
10. โรงเรียนวัดบางโปรง		
11.โรงเรียนคลองแสนสุข		
โรงเรียนสู่มาตรฐานสากล (2 โรงเรียน)		
1. โรงเรียนพร้าวนิลวัชร	2. โรงเรียนอนุบาลวัดพิชัยสงคราม	
โรงเรียนพระราชรัฐ (17 โรงเรียน)		
1. โรงเรียนวัดบางโปรง	7. โรงเรียนวัดบางขมิ้น	13. โรงเรียนวัดทองแก้ว
2. โรงเรียนคลองสำโรง	8. โรงเรียนวัดป่าเกิด	14. โรงเรียนวัดบางกระสอบ
3. โรงเรียนชุมชนวัดราษฎร์บำรุง	9. โรงเรียนฉัตรทิพย์เทพวิทยา	15. โรงเรียนวัดบางกอบัว
4. โรงเรียนวัดมawangษ์	10. โรงเรียนพลอยจตุรจินดา	16. โรงเรียนวัดบางน้ำผึ้งใน
5. โรงเรียนวัดโยธินประดิษฐ์	11. โรงเรียนบางกะเจ้ากลาง	17. โรงเรียนวัดบางน้ำผึ้งนอก
6. โรงเรียนวัดคันลัด	12. โรงเรียนวัดราษฎร์รังสรรค์	

ตาราง 5 แสดงรายชื่อโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต1 (จำแนกตามนโยบายรัฐบาล) (ต่อ)

โรงเรียนร่วมพัฒนา Partnership School Project (1 โรงเรียน)			
โรงเรียนวัดบางกอบัว (ชลบริหารราษฎร์บูรณะ)			
โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล (1 ตำบล 1 โรงเรียนคุณภาพ)			
ที่	โรงเรียน	ตำบล	อำเภอ
1.	โรงเรียนคลองแสนสุข (สิทธิไชยบำรุง)	ท้ายบ้าน	
2.	โรงเรียนคลองสำโรง	เทพารักษ์	
3.	โรงเรียนชุมชนวัดราษฎร์บำรุง	บางปู	
4.	โรงเรียนวัดบางโปรง	บางโปรง	
5.	โรงเรียนคลองบางปิ้ง	บางเมือง	เมืองสมุทรปราการ
6.	โรงเรียนมหาภาพระจาดทองอุปถัมภ์	สำโรงเหนือ	จำนวน 12 โรงเรียน
7.	โรงเรียนอนุบาลวัดพิชัยสงคราม	ปากน้ำ	*ตำบล
8.	โรงเรียนวัดสุขกร	บางด้วน	ท้ายบ้านใหม่
9.	โรงเรียนวัดตำหรุ มิตรภาพที่65	บางปูใหม่	ไม่มีโรงเรียนสังกัด
10.	โรงเรียนนาาคติอนุสรณ์	แพทกษา	สพฐ. ตั้งอยู่
11.	โรงเรียนวัดไตรสาคคี	บางเมืองใหม่	
12.	โรงเรียนวัดคลองใหม่	แพทกษาใหม่	
13.	โรงเรียนวัดบางน้ำผึ้งใน	บางน้ำผึ้ง	
14.	โรงเรียนพลอยจาดูวจินดา	บางพึ่ง	
15.	โรงเรียนวัดป่าเกิด	ทรงคะนอง	
16.	โรงเรียนวัดทองแก้ว	บางยอ	พระประแดง
17.	โรงเรียนวัดบางหญ้าแพรก	บางหญ้าแพรก	จำนวน 14 โรงเรียน
18.	โรงเรียนวัดบางหัวเสือ	บางหัวเสือ	
19.	โรงเรียนวัดโยธินประดิษฐ์	สำโรง	*ตำบลตลาด
20.	โรงเรียนวัดบางกระสอบ	บางกระสอบ	ไม่มีโรงเรียนสังกัด
21.	โรงเรียนวัดครุใน (ปิยะลานนทศึกษา)	บางครุ	สพฐ. ตั้งอยู่
22.	โรงเรียนอนุบาลสุขสวัสดิ์	บางจาก	
23.	โรงเรียนวัดมawangษ์	สำโรงกลาง	
24.	โรงเรียนวัดสวนส้ม (สุขประชานุกูล)	สำโรงใต้	
25.	โรงเรียนวัดราษฎร์รังสรรค์	บางกะเจ้า	
26.	โรงเรียนวัดบางกอบัว	บางกอบัว	
27.	โรงเรียนชุมชนวัดสาขลา	นาเกลือ	
28.	โรงเรียนวัดใหญ่	ในคลองบางปลากด	พระสมุทรเจดีย์
29.	โรงเรียนอนุบาลพระสมุทรเจดีย์	ปากคลองบางปลากด	จำนวน 5 โรงเรียน
30.	โรงเรียนวัดคลองสวน(พรหมอุทิศวิทยาการ)	บ้านคลองสวน	
31.	โรงเรียนบ่อมพระจุลจอมเกล้า	แหลมฟ้าผ่า	

หมายเหตุ อำเภอเมืองสมุทรปราการ 13 ตำบล อำเภอพระประแดง 15 ตำบล อำเภอ
พระสมุทรเจดีย์ 5 ตำบล

ตาราง 6 แสดงรายชื่อโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต
1 จำแนกตามกลุ่มโรงเรียน (รายชื่อโรงเรียนหมายเลข1 เป็นประธานกลุ่มโรงเรียน)

ชื่อกลุ่มโรงเรียน/ จำนวน	รายชื่อโรงเรียน	
กลุ่มโรงเรียน เมืองสมุทรปราการ 9 โรงเรียน	1.โรงเรียนอนุบาลวัดพิชัยสงคราม	2. โรงเรียนวัดไตรสามัคคี
	3. โรงเรียนพร้าโน้ลวัชร	4. โรงเรียนวัดบางโปรง
	5. โรงเรียนวัดสุขกร	6. โรงเรียนนิลรัตนอนุสรณ์
	7. โรงเรียนวัดบางด้วน	8. โรงเรียนวัดบางนางเกรง
	9. โรงเรียนคลองมหวางค์	
กลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ 9 โรงเรียน	1. โรงเรียนคลองใหม่	2.โรงเรียนมหาภาพระจาดทองอุปถัมภ์
	3. โรงเรียนวัดด่านสำโรง	4. โรงเรียนคลองสำโรง
	5. โรงเรียนอินทรมพริยอนุสรณ์	6. โรงเรียนคลองบางปิ้ง
	7. โรงเรียนนาคดิอนุสรณ์	8.โรงเรียนคลองกระทุ่มราษฎร์อุทิศ
	9. โรงเรียนวัดแพกษา	
กลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู 10 โรงเรียน	1. โรงเรียนเยี่ยมสุริย์	2. โรงเรียนพิบูลประชาบาล
	3. โรงเรียนบ้านคลองหลวง	4. โรงเรียนคลองแสนสุข
	5. โรงเรียนวัดราษฎร์โพธิ์ทอง	6. โรงเรียนวัดคลองแก้ว
	7. โรงเรียนวัดตำหนู มิตรภาพที่65	8. โรงเรียนคลองเสาธง
	9. โรงเรียนคลองบางปู	10. โรงเรียนชุมชนวัดราษฎร์บำรุง
กลุ่มโรงเรียนปู่เจ้าสมิงพราย 11 โรงเรียน	1. โรงเรียนวัดแหลม	2. โรงเรียนวัดมหาวงศ์
	3. โรงเรียนวัดบางหญ้าแพรก	4. โรงเรียนวัดบางฝ้าย
	5. โรงเรียนวัดสำโรงเหนือ	6. โรงเรียนวัดสวนส้ม
	7. โรงเรียนวัดท้องคุ้ง	8. โรงเรียนฉัตรทิพย์เทพวิทยา
	9. โรงเรียนวัดบางหัวเสือ	10. โรงเรียนวัดโยธินประดิษฐ์
กลุ่มโรงเรียนคู้บางกะเจ้า 10 โรงเรียน	11. โรงเรียนวัดปทุมคงคาสวรรค์	
	1. โรงเรียนวัดป่าเกิด	2. โรงเรียนวัดคันลัด
	3. โรงเรียนวัดบางกอบัว	4. โรงเรียนวัดบางขมิ้น
	5. โรงเรียนวัดบางกะเจ้ากลาง	6. โรงเรียนวัดทองแก้ว
	7. โรงเรียนวัดบางน้ำผึ้งใน	8. โรงเรียนวัดบางน้ำผึ้งนอก
กลุ่มโรงเรียนลัดหลวง 8 โรงเรียน	9. โรงเรียนวัดบางกระสอบ	10. โรงเรียนวัดราษฎร์รังสรรค์
	1. โรงเรียนอนุบาลสุขสวัสดิ์	2. โรงเรียนครุฑนอก
	3. โรงเรียนวัดครุฑใน	4. โรงเรียนวัดขมิ้นมิตร
	5. โรงเรียนบ้านบางจาก	6. โรงเรียนวัดรวก
	7. โรงเรียนวัดกลาง	8. โรงเรียนพลอยจาดูรจินดา

ตาราง 6 แสดงรายชื่อโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามกลุ่มโรงเรียน (รายชื่อโรงเรียนหมายเลข 1 เป็นประธานกลุ่มโรงเรียน) (ต่อ)

ชื่อกลุ่มโรงเรียน/ จำนวน	รายชื่อโรงเรียน	
กลุ่มโรงเรียนลัดหลวง 8 โรงเรียน	1. โรงเรียนอนุบาลสุขสวัสดิ์	2. โรงเรียนครุнок
	3. โรงเรียนวัดครุโน	4. โรงเรียนวัดชนนนิมิตร
	5. โรงเรียนบ้านบางจาก	6. โรงเรียนวัดรวก
	7. โรงเรียนวัดกลาง	8. โรงเรียนพลอยจตุรจินดา
กลุ่มโรงเรียนพระสมุทร เจดีย์ 7 โรงเรียน	1. โรงเรียนสองพี่น้อง	2. โรงเรียนวัดใหญ่
	3. โรงเรียนวัดแค	4. โรงเรียนอนุบาลพระสมุทรเจดีย์
	5. โรงเรียนบ่อมพระจุลจอมเกล้า	6. โรงเรียนบ้านขุนสมุทร
	7. โรงเรียนวัดไตรมิตรวราราม	
กลุ่มโรงเรียนปากอ่าว เจ้าพระยา 8 โรงเรียน	1. โรงเรียนวัดคลองสวน	2. โรงเรียนคลองนาเกลือน้อย
	3. โรงเรียนวัดแหลมฟ้าผ่า	4. โรงเรียนบ้านขุนสมุทรไทย
	5. โรงเรียนวัดคลองมอญ	6. โรงเรียนวัดศรีคงคาราม
	7. โรงเรียนชุมชนวัดสาขลา	8. โรงเรียนวัดคูสรี

1.3 สารสำคัญของแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 ได้มีการศึกษาวิเคราะห์บริบท ที่เกี่ยวข้องประกอบด้วยพระบรมราชโองการด้านการศึกษาของพระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราลงกรณฯ พระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) นโยบาย รัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 ประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่องนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ.2563 และนโยบายจุดเน้นรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและผลวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสำนักงานเขตพื้นที่ที่กำหนดเป็นแนวทางในการดำเนินงาน เน้นความพร้อมและการสร้างความเข้มแข็งของระบบการบริหารจัดการแบบการมีส่วนร่วมทั้งองค์กร บูรณาการการบริหารงบประมาณเชิงยุทธศาสตร์ ยึดหลักธรรมาภิบาล ให้ความสำคัญในด้านความโปร่งใส ถูกต้อง มีคุณธรรม รวมทั้งการกระจายอำนาจ การบริหารจัดการให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วม

รับผิดชอบ ปรับปรุง พัฒนางานอย่างเป็นระบบโดยได้กำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และ
แนวทางในการดำเนินการ ดังนี้

วิสัยทัศน์

“เป็นเลิศทางวิชาการ บริหารแบบสากล พัฒนาคนให้มีคุณภาพ”

ค่านิยม

“มุ่งผลสัมฤทธิ์ จิตใฝ่คุณธรรม ก้าวล้ำเทคโนโลยี มีใจบริการ”

พันธกิจ

1. ส่งเสริม สนับสนุน ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และน้อมนำพระบรมราโชบายสู่การปฏิบัติ
2. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ ให้มีคุณภาพ คุณลักษณะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
3. ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน การศึกษาอย่างทั่วถึง
4. ส่งเสริมการจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยี แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย และภูมิปัญญาท้องถิ่น
5. ส่งเสริม สนับสนุน การสร้างจิตสำนึกด้านการผลิตและบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
6. พัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือและป้องกันภัยคุกคามทุกรูปแบบ
7. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามบริบท ความต้องการของสถานศึกษาภายใต้ นโยบายของภาครัฐ
8. พัฒนาระบบบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล อย่างมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นพลเมืองดีของชาติ
2. ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีคุณลักษณะอันพึง ประสงค์ มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 พร้อมก้าวสู่สากล
3. ผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษได้รับการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ

4. ผู้เรียนมีโอกาสเข้าถึงบริการทางการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเสมอภาค
5. ผู้เรียนมีความรู้และจิตสำนึก สร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
6. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีจรรยาบรรณ ตามมาตรฐานวิชาชีพ
7. หน่วยงานและสถานศึกษามีการปรับปรุงและพัฒนาเป็นต้นแบบสำนักงานสีเขียว (GREEN OFFICE)
8. องค์การมีระบบบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล ด้วยกระบวนการพัฒนางาน 7 Steps โดยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

เป้าหมาย

1. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาและปลูกจิตสำนึก มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง รู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงทุกด้าน
2. ผู้เรียนได้รับการเรียนรู้ที่มีคุณภาพตามหลักสูตร มาตรฐานการศึกษาของชาติและมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
3. ผู้เรียนได้รับโอกาสเข้าถึงบริการทางการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเสมอภาคและทั่วถึง
4. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ มีจิตวิญญาณความเป็นครู และมีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
5. หน่วยงานมีระบบบริหารจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล ตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของผู้เรียน

กลยุทธ์

1. การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคม และประเทศชาติ
2. การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
3. การสร้างความสามารถในการแข่งขัน
4. การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา
5. การจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
6. การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการ

จุดเน้นการพัฒนา

Function Based : สมุทราการ 1 ต้องเป็น 1

Agenda Based : นำอยู่ กายภาพสู่คุณภาพ

อุ่นใจ สร้างความเชื่อมั่นให้ผู้รับบริการ

วิเคราะห์ เอาตัวรอดจากภัยต่างๆ

สร้างนิสัย มีทัศนคติที่ถูกต้อง

Area Based : **คุณธรรม**

- **ฟื้นฟูคุณธรรม**

- นำศาสตร์พระราชา

- พัฒนาตามพระบรมราโชบาย

คุณภาพ

- หลากหลายการเรียนรู้สู่ผู้เรียน

- อ่านคิดเลขเป็น เน้นภาษา

- ยก PISA NT ดี O-NET

ประสิทธิภาพ

- มีที่เด็ดศูนย์นวัตกรรมนำวิถี

- 7 Step พัฒนา 3R 8C

- องค์กรดี มีจุดเด่น เน้นพอเพียง

2.แนวคิดเกี่ยวกับองค์การแห่งความเป็นเลิศ

2.1 ความหมายขององค์การแห่งความเป็นเลิศ

แวนชีโอ และ แอปเปิลบอม (Vecchio and Appelbaum, 1995 อ้างถึงใน เสาวภา เมืองแก่น, 2560) ได้อธิบายไว้ว่า องค์การแห่งความเป็นเลิศเป็นองค์การที่ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน มีการปรับปรุงผลการดำเนินงานต่างๆให้บรรลุข้อตกลง หรือมติเอกฉันท์ของบุคลากรหรือเป็นที่ซึ่งผู้บังคับบัญชาและบุคลากรทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการดำเนินงานร่วมกัน

จิม คอลลินส์ (Jim Collins, 2001) ได้อธิบายไว้ว่า องค์การแห่งความเป็นเลิศ เป็นองค์การที่มีความยิ่งใหญ่และมีผลงานสูง การมีความผูกพันอย่างเหนียวแน่น เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ องค์การประสบความสำเร็จ องค์การเหล่านี้จะมุ่งหน้าไปสู่อนาคตระยะยาว พัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่อง โดยมีวัฒนธรรมองค์การเป็นตัวยึดเหนี่ยว ทำให้พนักงานมีค่านิยมร่วมกัน

วาลส์ (Waal, 2007) ได้สรุปความหมายของ องค์การแห่งความเป็นเลิศ ไว้ว่า องค์การแห่งความเป็นเลิศนั้นเป็นองค์การที่ประสบผลสำเร็จทางการเงินในระยะยาว ความสามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและมีความสามารถในการตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมได้อย่างรวดเร็ว องค์การจะให้ความสำคัญกับการดำเนินงานในระยะยาวในลักษณะบูรณาการ มีการปรับปรุงและพัฒนาขีดความสามารถหลักขององค์การอย่างต่อเนื่อง และให้ความสำคัญกับคนในองค์การ

พสุ เดชะรินทร์ (2550) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์การแห่งความเป็นเลิศไว้ว่า เป็นองค์การที่มีความสามารถ มีการวางแผนรองรับกับสภาวะต่างๆอย่างชัดเจน โดยมีการวิเคราะห์สถานการณ์ต่างๆที่จะกระทบต่อการทำงานอย่างครอบคลุมรอบด้านในทุกมุมมอง จึงทำให้สามารถปฏิบัติการกิจต่างๆจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ตรงตามเวลา คุณภาพของผลงานมีลักษณะที่ดีเยี่ยม เป็นที่ยอมรับและสร้างเป็นวัฒนธรรมองค์การ

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2551) ได้ให้การสรุปไว้ว่า องค์การที่มีความเป็นเลิศ หมายถึง องค์การที่ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนในด้านการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ สามารถดึงเอาความสามารถหรือส่วนที่ดีที่สุดของบุคลากรมาใช้และรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์การให้นานที่สุด องค์การมีความคล่องตัว สามารถปรับปรุงการดำเนินงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว มีกระบวนการในการทำงาน เทคโนโลยี และบุคลากรที่สอดคล้องกันเป็นอย่างดี

ไชยภัทร รื่นมล (2558) ได้ให้นิยามความหมายขององค์กรแห่งความเป็นเลิศ (High Performance Organizations: HPO) ว่าหมายถึง องค์กรที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพในการดำเนินงานเป็นเลิศ มีความสามารถทางการแข่งขันสูง มีการบริหารจัดการความรู้ที่ดีและบุคลากรในองค์กรเป็นผู้ที่มีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ในลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้

สรุปได้ว่า องค์กรแห่งความเป็นเลิศ (High Performance Organizations: HPO) หมายถึง องค์กรที่มีประสิทธิภาพการดำเนินงานที่เป็นเลิศและมีความยั่งยืน องค์กรมีความคล่องตัว และสามารถปรับปรุงการดำเนินงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว โดยมีวัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวเชื่อมโยงทำให้บุคลากรมีค่านิยมร่วมกัน นอกจากนี้องค์กรแห่งความเป็นเลิศยังมีความสามารถทางการแข่งขันที่สูง

2.2 องค์ประกอบขององค์กรแห่งความเป็นเลิศ

มิสซ์ (Mische, 2001) ได้เสนอแนวทางการกำหนดองค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ ควรประกอบไปด้วย 5 กลยุทธ์ดังนี้ 1) ข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยี (information technology) เพื่อใช้ในการขยายและสร้างความแข็งแกร่งทางธุรกิจ รวมทั้งทำให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน 2) นวัตกรรมขององค์กร เพื่อสร้างสรรค์ คิดค้นผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ ให้ประสบความสำเร็จ รวมถึงวิธีการ ขั้นตอน และแนวทางในการปฏิบัติ การบริหารภายใต้รูปแบบใหม่ๆ เพื่อสร้างความเติบโตของรายได้ 3) การจัดการความรู้ (knowledge management) ได้จากการสร้างให้เกิดการเรียนรู้การกระจายและการแลกเปลี่ยนความรู้เพื่อความได้เปรียบทางเชิงกลยุทธ์ 4) ภาวะผู้นำ (leadership) แสดงให้เห็นถึงศักยภาพในการขับเคลื่อนองค์กรและสมาชิกในองค์กรเพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามที่ได้มีการคาดหวังไว้ 5) ความตื่นตัวและการเน้นผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (operational alertness and excellence) สามารถพิจารณาได้จากขั้นตอนการปฏิบัติงาน ผลการดำเนินงานทางการเงินที่ยอดเยี่ยม และศักยภาพในการมอบหมายหรือกำหนดทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพที่ติดต่อมา

มิลเลอร์ (Miller, 2001) ได้วิเคราะห์บทบาทหน้าที่ขององค์กรแห่งความเป็นเลิศว่า เป็นองค์กรที่มีระบบการทำงานและทีมงานที่มีประสิทธิภาพ มีวิธีปฏิบัติของการมุ่งสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ โดยมีคุณลักษณะที่เปลี่ยนแปลงไปดังนี้ เปลี่ยนจากองค์กรที่มีใช้การควบคุมสูง เป็นองค์กรที่ใช้ความเชื่อใจ จากองค์กรที่มุ่งผลิตสิ่งของไปสู่องค์กรที่ผลิตองค์ความรู้ จากการตัดสินใจโดยบุคคลใดบุคคลหนึ่งสู่การตัดสินใจโดยทีม จากการให้รางวัล เป็นรายบุคคลไปสู่การให้รางวัลเป็นทีม จากรูปแบบองค์กรในแนวตั้งมาเป็นแนวนอน จากโครงสร้างแบบตายตัวไปสู่

โครงสร้างแบบยืดหยุ่น จากองค์การที่มีการปิดกั้นไปสู่องค์การที่พร้อมเปิดรับความสัมพันธ์จากภายนอก เปิดเผยข้อมูลด้านการเงินให้พนักงานและคนภายนอกได้รับทราบ เปลี่ยนการดำเนินที่ตัวบุคคลไปเป็นการพิจารณาทั้งกระบวนการ พร้อมกันนี้ มิลเลอร์ยังเสนอแนวคิดที่ว่า องค์ประกอบทางการบริหารที่ถือเป็นกุญแจสำคัญของการมุ่งไปสู่ความเป็นเลิศขององค์การ คือ 1) การออกแบบองค์การรวมไปถึงกระบวนการในการทำงาน 2) โครงสร้างองค์การที่สามารถปรับตัวได้ง่ายและมีความยืดหยุ่น สามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของลูกค้า และสิ่งแวดล้อมได้เป็นอย่างดี 3) มีลำดับชั้นการปกครองน้อยหรือให้อำนาจการบริหารแก่ทีมงานต่างๆ ให้มากที่สุด 4) มีระบบการเชื่อมโยงส่วนต่างๆ ขององค์การเข้าด้วยกัน 5) บุคลากรควรมีความรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานและเป้าหมายทางการเงิน คุณภาพ ความพึงพอใจของลูกค้าได้เป็นอย่างดี และพนักงานมีการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถในการทำงานของตนเองอยู่เสมอ หรือกล่าวได้ว่า องค์การแห่งความเป็นเลิศเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

ลินเดอร์ และ บรู๊ค (Linder and Brooks, 2004) จากบริษัทที่ปรึกษาทางการจัดการ ได้อธิบายถึงองค์การแห่งความเป็นเลิศว่าจะต้องมีคุณลักษณะและมีความสามารถที่สำคัญคือ มีการวางแผนยุทธศาสตร์และนโยบาย รวมถึงการออกแบบองค์การและกระบวนการทำงาน มีการบริหารผลการปฏิบัติงาน สร้างพันธมิตรและสร้างเครือข่าย มุ่งเน้นด้านการตลาดและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้า เน้นที่การจัดหาและการขนส่ง การบริหารทุนมนุษย์ และการบริหารข้อมูลสารสนเทศ นอกจากนี้ยังชี้ให้เห็นว่า องค์การแห่งความเป็นเลิศจะต้องประกอบด้วยคุณลักษณะสำคัญ 6 ประการประกอบด้วย 1) การมุ่งเน้นที่ผู้รับบริการ 2) การมุ่งเน้นที่ผลผลิตและผลลัพธ์ 3) สามารถชี้แจงและรับผิดชอบ 4) มีความคิดสร้างสรรค์และมีความยืดหยุ่นสูง 5) พร้อมที่จะทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น และ 6) มีความมุ่งมั่น

นิสดาร์ก เวชยานนท์ (2551) ได้นำเสนอรูปแบบการบริหารองค์การสู่ความเป็นเลิศที่จะนำไปสู่ความยั่งยืน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้ 1) ต้องมีฐานรากที่มั่นคง โดยมีทุนมนุษย์และการบริหารทุนมนุษย์และมีผู้นำองค์การที่มีความเข้มแข็ง 2) ต้องมีวัฒนธรรมร่วมกัน ซึ่งเป็นวัฒนธรรมที่เน้นด้านการเรียนรู้ การปรับปรุงต่อเนื่อง วัฒนธรรมคุณภาพ วัฒนธรรมมุ่งผลงานสูง วัฒนธรรมความไว้วางใจ วัฒนธรรมลักษณะการกระจายอำนาจ เป็นต้น 3) ต้องมีระบบการสร้างและสะสมความรู้ โดยระบบเหล่านี้ต้องเชื่อมโยงกับตัวชีวิตต่างๆ และสะท้อนถึงการให้รางวัลหรือการจูงใจในรูปแบบอื่นด้วย 4) ต้องมีโครงสร้างที่มีความยืดหยุ่น มีการกำหนดกลยุทธ์เป้าหมาย พันธกิจที่มีความท้าทายและเป็นไปได้ โดยให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพของตนเองให้มากที่สุด 5) วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และตัวบุคคลากร มีการบูรณาการร่วมกันเพื่อตอบสนองทั้งเป้าหมายของ

องค์การและเป้าหมายของบุคคล 6) การบริหารงานที่เป็นการสร้างคุณค่าอันดีให้กับสังคม และตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

3. แนวคิดเกี่ยวกับความเป็นเลิศของสถานศึกษา

3.1 ความหมายของความเป็นเลิศของสถานศึกษา

ราตรี ศรีไพรวรรณ (2555, น.21) ได้ให้นิยามความหมายของ ความเป็นเลิศของสถานศึกษา หมายถึง ความเป็นเลิศในทุกภาระงานขององค์การ เป็นการบริหารงานที่มีคุณภาพ สมบูรณ์ทั่วทั้งองค์การ สามารถเป็นแบบอย่างได้ และมีการพัฒนาที่ยั่งยืนด้วยระบบการปรับปรุงคุณภาพอย่างสม่ำเสมอ

ชนิษฐ์นันท์ สุภักศกุลหิรัญ (2555, น.14) ได้ให้นิยามความหมายของ ความเป็นเลิศของสถานศึกษา หมายถึง ระบบการบริหารการศึกษาที่มุ่งเน้นสู่ความเป็นเลิศ ทำหน้าที่เพื่อให้องค์กรมีกระบวนการวางแผนการจัดโครงสร้างองค์กร การนำ การจัดการด้านบุคลากร และการควบคุม

เกษศิริ กมล (2556, น.44) ได้ให้นิยามไว้ว่า ความเป็นเลิศของสถานศึกษา คือ สิ่งที่ดี ยอดเยี่ยม มีประสิทธิภาพและคุณภาพสูง โดดเด่นควรค่าแก่การยกย่องเป็นที่ต้องการของสังคม

ประภาพรพรณ รักเลี้ยง (2556, น.142) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความเป็นเลิศของสถานศึกษา คือ การบริหารที่ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญ ดังนั้น ผู้บริหารจึงจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการบริหารการศึกษา มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เพื่อกำหนดเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ ในการจัดการศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม และมีความเป็นไปได้ และที่สำคัญผู้บริหารจะต้องรู้และเข้าใจถึงภารกิจ ตลอดจนขอบข่ายงานที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน

สุริยา ห้าวหาญ (2559, น.13) ได้ให้นิยามไว้ว่า ความเป็นเลิศของสถานศึกษา คือ ระดับความสำเร็จหรือประสิทธิผลของการดำเนินงานที่มีคุณภาพ มีความโดดเด่นเป็นที่พึงพอใจและเป็นที่ยอมรับของผู้เกี่ยวข้อง สามารถเป็นแบบอย่างของงานชนิดเดียวกันได้ รวมทั้งสามารถดำรงคุณภาพไว้ได้อย่างยั่งยืน

กมลวรรณ สุขเกษม (2561, น.44) ได้ให้นิยามไว้ว่า ความเป็นเลิศของสถานศึกษา หมายถึง ลักษณะการดำเนินการได้อย่างมีคุณภาพตรงตามประสิทธิผล และสามารถทำได้อย่าง มีคุณภาพอย่างสมบูรณ์ที่สุด มีความโดดเด่นเป็นที่พึงพอใจ ได้รับการยอมรับและสนับสนุนจากทุกภาคส่วน โดยมีรางวัลคุณภาพที่มีเกณฑ์เป็นสากล มีการกำหนดรูปแบบวิธีและปัจจัยการบริหารจัดการโรงเรียนมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป สอดคล้องกับมาตรฐานที่สถานศึกษากำหนด มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องที่ยั่งยืน ได้รับการปรับปรุงคุณภาพอย่างสม่ำเสมอ

ชัยวัฒน์ วาทะวัฒน์ (2562, น.24) ได้ให้คำนิยามไว้ว่า ความเป็นเลิศ หมายถึง ระดับความสำเร็จหรือผลของการปฏิบัติที่ยอดเยี่ยม มีคุณภาพสูง เป็นที่พึงพอใจ และให้การยอมรับของผู้เกี่ยวข้อง ควรค่าแก่การยกย่อง และเป็นแบบอย่างให้กับผู้อื่นได้ ส่วนความเป็นเลิศในการจัดการศึกษา หมายถึง ความสำเร็จหรือผลของการปฏิบัติงานที่ยอดเยี่ยมของครูและนักเรียนโดยใช้กระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อนำไปสู่คุณภาพของการศึกษาและประสิทธิผลขององค์กรอย่างยั่งยืนเป็นที่พึงพอใจและเป็นที่ยอมรับของผู้เกี่ยวข้อง

พุทธิภา เหล็กคงสันเทียะ (2562, น.24) ได้ให้คำนิยามไว้ว่า ความเป็นเลิศ หมายถึง ระดับความสำเร็จหรือประสิทธิผลของการดำเนินงานที่มีคุณภาพ มีความโดดเด่น เป็นที่พึงพอใจและยอมรับของผู้เกี่ยวข้อง สามารถเป็นแบบอย่างของงานชนิดเดียวกันได้ ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเป็นการพัฒนาสถานศึกษาให้ได้มีมาตรฐาน โดยการปรับระบบภายในให้มีความพร้อมที่จะพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาเพื่อเกิดการบริหารที่มุ่งเน้นคุณภาพ โดยให้มีการปรับปรุงคุณภาพทั่วองค์กร และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ทำให้องค์กรเจริญเติบโต ทนต่อการตอบสนองการเปลี่ยนแปลงรวมทั้งสามารถดำรงคุณภาพไว้ได้อย่างยั่งยืน

สรุปได้ว่า ความเป็นเลิศของสถานศึกษา หมายถึง ความสำเร็จของสถานศึกษาที่มีคุณภาพสูงสุดในทุกด้าน เป็นการบริหารงานที่มีคุณภาพสมบูรณ์ทั่วทั้งองค์กร มีความโดดเด่น และเป็นที่พึงพอใจ ควรค่าแก่การยกย่อง เป็นที่ต้องการของสังคม ได้การยอมรับและสนับสนุนจากทุกภาคส่วน มีการกำหนดรูปแบบวิธีและปัจจัยที่จะทำให้การบริหารจัดการสถานศึกษามีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป และเป็นไปตามมาตรฐานที่สถานศึกษากำหนด มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องที่ยั่งยืน ได้รับการปรับปรุงคุณภาพอย่างสม่ำเสมอ

3.2 ความสำคัญของความเป็นเลิศของสถานศึกษา

ธีระพร อายุวัฒน์ (2552, น.25) ได้อธิบายไว้ว่า ความสำคัญของความเป็นเลิศของสถานศึกษา คือ การปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) เป็นวิธีการร่วมมือของผู้ปฏิบัติงานภายใต้กิจกรรมที่ปฏิบัติทุกกิจกรรม เป็นกระบวนการนำกิจกรรมเหล่านั้นไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งตัวขับเคลื่อนที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดีจะนำกิจกรรมไปสู่ความสำเร็จนั้นๆ ประกอบด้วยภาวะผู้นำ การวางแผน ความสัมพันธ์ของบุคคล โดยเน้นผลผลิตและการบริหารจัดการ รวมทั้งการใช้เทียบเคียงการปฏิบัติที่ดีเพื่อเชื่อมโยงสู่ความสำเร็จที่มีผลผลิตและผลกระทบที่มีคุณภาพ ซึ่งมีความยืดหยุ่น มีการบริหารจัดการที่ดีใช้เวลาน้อยที่สุด

ราตรี ศรีไพรวรรณ (2555, น.23) ได้อธิบายไว้ว่า ความสำคัญของความเป็นเลิศของสถานศึกษา คือ การสร้างศักยภาพในการแข่งขันเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อก้าวเป็นผู้นำในธุรกิจอุตสาหกรรมหรือวงการด้านใด ๆ ก็ตาม ทั้งนี้ ยังสามารถเป็นแบบอย่างในวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศได้อีกด้วย

สมกิตต์ บุญยะโพธิ์ (2555, น.27) ได้อธิบายไว้ว่า ความสำคัญของความเป็นเลิศของสถานศึกษา คือ การสร้างศักยภาพในการแข่งขันให้กับองค์กรเพื่อความอยู่รอด และสามารถเติบโต ก้าวหน้าได้อย่างไม่หยุดยั้ง ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งจากสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก นอกจากนี้ยังสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีและมีการแลกเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศให้กับองค์กรอื่นๆ ด้วย

กมลวรรณ สุขเกษม (2561, น.45) ได้อธิบายไว้ว่า ความสำคัญของความเป็นเลิศของสถานศึกษา คือ สถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอย่างมีศักยภาพมีความโดดเด่น เน้นการปฏิบัติงานของบุคลากรและครู รวมไปถึงการแข่งขันใน ภาพรวมของโรงเรียนซึ่งจะต้องมีการบริหารงานที่เป็นระบบ โดยคำนึงถึงการปฏิบัติงานของบุคลากร และครูในโรงเรียนทุก ๆ ด้าน ทั้งจากสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก โดยตั้งอยู่ในการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง การบริหารผลการปฏิบัติงานเป็นการทำให้ผู้ปฏิบัติทำงานให้มีประสิทธิผลอย่างมีคุณภาพ และเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์สูงสุดของสถานศึกษา

สรุปได้ว่า ความสำคัญของความเป็นเลิศของสถานศึกษา คือ การที่สถานศึกษานั้นมีศักยภาพในการแข่งขัน มีความโดดเด่น มีการบริหารงานที่เป็นระบบ ภายใต้สภาวะการแข่งขันที่รุนแรงและทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งจากสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก โดยตั้งอยู่ในการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง การบริหารผลการปฏิบัติงานเป็นการทำให้ผู้ปฏิบัติทำงานให้มีประสิทธิผลอย่างมีคุณภาพ และเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์สูงสุดของสถานศึกษา

3.3 องค์ประกอบของความเป็นเลิศของสถานศึกษา

จากการนิยามความหมายของความเป็นเลิศสำหรับงานวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นการแสดงความเป็นเลิศในฐานะของสถานศึกษาที่มีผลการดำเนินงานหรือผลงานที่โดดเด่น ยอดเยี่ยม มีคุณภาพสูงเหนือกว่ามาตรฐาน และสามารถเป็นแบบอย่างให้กับผู้อื่นได้ ดังนั้น จึงขอเสนอแนวคิดและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบด้านความเป็นเลิศของสถานศึกษา ดังนี้

เอ็นมันส์ (Edmonds, 1981, p.55-60) ได้เสนอแนวคิดว่าสถานศึกษาที่มีความเป็นเลิศหรือประสบความสำเร็จสูง (High-successful School) มีองค์ประกอบ 5 ประการ ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำที่เข้มแข็งของผู้บริหาร (Strong Administrative Leadership) 2) การมุ่งเน้นการเรียนรู้ทักษะพื้นฐาน (Focus on Basic Skills) 3) ความคาดหวังของครูที่มีต่อนักเรียนในระดับสูง (High Expectations for Student Success) 4) มีการติดตามประเมินความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง (Frequent Monitoring of Student Performance) และ 5) สภาพแวดล้อมที่สะอาดเรียบร้อยและปลอดภัยของโรงเรียน (A Clean, Orderly and Secure School Environment)

ออสตินและเรย์โนลส์ (Austin and Reynolds, 1990) ได้ดำเนินการศึกษาวิจัยและรายงานถึงลักษณะที่แสดงถึงความสำเร็จของโรงเรียนอย่างสูง ได้แก่ 1) การจัดการอาคารสถานที่ 2) ภาวะผู้นำ 3) ความมีเสถียรภาพของบุคลากร 4) การจัดระบบของหลักสูตรและการเรียนการสอน 5) การพัฒนาบุคลากร 6) การจัดการเวลาเรียนที่เกิดประโยชน์สูงสุด 7) ความเป็นเลิศทางวิชาการที่ได้รับการยอมรับ 8) การมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากผู้ปกครอง 9) การวางแผนร่วมกัน 10) ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 11) มีเป้าหมายและความคาดหวังร่วมกันที่ชัดเจน และ 12) มีระเบียบวินัย

แกริบาลดี (Garibaldi, 1993) ได้เสนอคุณลักษณะ 6 ประการของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลสูงไว้ดังนี้ 1) โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่ดี มีเป้าหมายและกฎเกณฑ์ที่ชัดเจน 2) อัตราการควบคุมครูต่ำ 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร 4) ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 5) ครูมีความรู้สึกว่าเขาได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร ผู้ปกครองและชุมชน 6) นักเรียนเพลิดเพลินกับการเรียนรู้และบรรยากาศของสังคมภายในโรงเรียน

แซมมอนส์, ฮิลแมน และมอร์ติเมอร์ (Sammons, Hillman & Mortimore, 1995, p.8) ได้ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนนานาชาติ โดยพวกเขามุ่งเน้นไปที่โรงเรียนในสหราชอาณาจักร อเมริกาเหนือ และเนเธอร์แลนด์ พบว่ามี 11 องค์ประกอบ คือ 1) ภาวะผู้นำอย่างมืออาชีพ 2) การสร้างวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน 3) บรรยากาศแห่งการเรียนรู้ 4) มุ่งเน้นการจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้ 5) การสอนอย่างมีจุดมุ่งหมาย 6) มีความคาดหวังสูง 7) มีการเสริมแรงเชิงบวก 8) การติดตามความก้าวหน้า 9) สิทธิและความรับผิดชอบของนักเรียน 10) การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยครอบครัว 11) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ชีเรนส์และบอสเคอร์ (Scheerens & Bosker, 1997, p.303) ได้นำเสนอองค์ประกอบของโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศว่าควรมีองค์ประกอบ 12 ประการดังนี้ 1) ภาวะผู้นำ 2) ความ

เป็นเลิศของหลักสูตรหรือการสร้างโอกาสในการเรียนรู้ 3) การมุ่งเน้นความสำเร็จ 4) การบริการเวลาในการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผล 5) การให้ข้อมูลย้อนกลับและการส่งเสริมสนับสนุน 6) สภาพและบรรยากาศที่ดีของโรงเรียน 7) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน 8) การส่งเสริมการเรียนรู้แบบอิสระ 9) ศักยภาพในการประเมิน 10) ความปรองดองและการรวมตัวกันของบุคลากร 11) โครงสร้างการเรียนการสอนที่ดี และ 12) การปรับปรุงการเรียนการสอนที่ใหม่และทันสมัย

ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel, 2001) ได้ดำเนินการศึกษาวิจัยและพบว่าโรงเรียนที่มีคุณภาพและมีประสิทธิผลควรประกอบด้วยส่วนประกอบ 3 ด้าน คือ ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ (Academic Achievement) ความพึงพอใจในงานของครู (Job Satisfaction) และการรับรู้ต่อประสิทธิผลของโรงเรียนทั้งหมด (Overall Perceptions of School Effectiveness)

State of Victoria (Department of Education and Training, 2002, p.25) ได้นำเสนอว่าโรงเรียนที่มีประสิทธิผล (Effectiveness school) ควรมีลักษณะ ดังนี้ 1) มีความเป็นผู้นำมืออาชีพ 2) มีความคาดหวังต่อนักเรียนในระดับสูง 3) มุ่งเน้นที่การเรียนการสอน 4) จัดการสอนอย่างมีวัตถุประสงค์ 5) มีความน่าเชื่อถือ 6) มีความรับผิดชอบ 7) ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ 8) มีสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ที่มั่นคงถาวร

แมคลาฟลิน (McLaughlin, 2005) ได้ระบุองค์ประกอบ 8 ประการที่ทำให้โรงเรียนเป็นโรงเรียนที่เรียกว่าโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศหรือมีประสิทธิผลสูง ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำมืออาชีพของผู้บริหาร 2) ครูผู้สอนที่มีความน่าเชื่อถือและมีความเป็นมืออาชีพ 3) ปรัชญาดำเนินงานที่ชัดเจน 4) สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ 5) การสร้างเครือข่ายองค์กรที่ดี 6) การมุ่งเน้นหลักสูตร 7) การประเมินผล และ 8) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองอย่างเข้มแข็งในกิจกรรมของโรงเรียน

มาร์ซาโน (Marzano, 2003) ได้นำเสนอเกี่ยวกับองค์ประกอบ 8 มิติที่จะทำให้โรงเรียนเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำวิชาการ 2) มีภารกิจที่ชัดเจน 3) สภาพแวดล้อมที่ดี 4) มีความคาดหวังต่อความสำเร็จในระดับสูง 5) มีการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน 6) สร้างโอกาสในการเรียนรู้ 7) ทำงานแข่งกับเวลา และ 8) มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างบ้านและโรงเรียน

ครีเมอร์ส (Creemers, 2010) ได้อธิบายถึงลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลสูงว่าควรมี 6 องค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) ความคาดหวังต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอยู่ในระดับสูง 2) แหล่งทรัพยากรและที่ไม่ใช่ทรัพยากร 3) การมีส่วนร่วมของชุมชน 4) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 5) ประสิทธิภาพของครู และ 6) การประกันคุณภาพการศึกษา

รัฐนิวเซาท์เวลส์ ประเทศออสเตรเลีย (NSW Government, 2014) ได้นำเสนอกรอบแนวคิดความเป็นเลิศของโรงเรียน (School Excellence Framework) โดยเป็นกรอบที่นำมาใช้ในการศึกษาวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศในโรงเรียนของรัฐ ซึ่งเป็นกรอบที่ทุกโรงเรียนได้ประเมินจุดแข็งและโอกาสสำหรับการพัฒนา ช่วยให้เกิดคุณภาพของการปฏิบัติที่ครอบคลุมทางด้านการศึกษา ทั้งการเรียนรู้ การสอน และการนำ นอกจากนี้ยังช่วยให้โรงเรียนมีการวางแผนและวิธีการในการกำกับติดตาม ทำให้เกิดการพัฒนาย่างยั่งยืน โดยได้เสนอองค์ประกอบความเป็นเลิศไว้ 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความเป็นเลิศด้านการเรียนรู้ (Excellence in Learning) 2) ความเป็นเลิศด้านการสอน (Excellence in Teaching) และ 3) ความเป็นเลิศด้านการนำ (Excellence in Leading)

แมทธิว ลินช์ (Matthew Lynch, 2016) ได้เสนอแนวคิดที่ว่าโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ควรประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำ 2) ความคาดหวังสูง 3) การประเมินอย่างต่อเนื่อง 4) เป้าหมายและทิศทาง 5) ความปลอดภัยและความเป็นระเบียบเรียบร้อย

ความเป็นเลิศของสถานศึกษาตามแนวคิดรางวัลในฮ่องกง (The Outstanding School Award) (อ้างถึงใน ธนิส เนธิกุล, 2552) เป็นแผนงานหนึ่งในแผนการปฏิรูปคุณภาพการศึกษาของฮ่องกง โดยเงื่อนไขของแต่ละสถานศึกษารางวัลความเป็นเลิศจะให้แกสถานศึกษาซึ่งสามารถแสดงผลสัมฤทธิ์และการปฏิบัติที่มีความเป็นเลิศใน 4 ด้านของการศึกษา คือ 1) การจัดการและการจัดองค์กร 2) การจัดการเรียนการสอน 3) การสนับสนุนจุดมุ่งหมายของนักเรียนและสถานศึกษา และ 4) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการพัฒนาการของนักเรียน

ชัยวัฒน์ วาทะวัฒน์ (2562) ได้ศึกษาวิจัยรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยได้มีการสังเคราะห์องค์ประกอบเพื่อสร้างโมเดลวัดความเป็นเลิศของโรงเรียนจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้ให้การสรุปว่าประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) คุณภาพการบริหารจัดการ 2) คุณภาพการเรียนการสอน 3) คุณภาพนักเรียน และ 4) คุณภาพครูและบุคลากรในโรงเรียน

จากการเสนอแนวคิดของนักวิชาการไทยและต่างประเทศและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบความเป็นเลิศของสถานศึกษาข้างต้น ผู้วิจัยได้พิจารณาในองค์ประกอบความเป็นเลิศตามกรอบแนวคิดความเป็นเลิศของโรงเรียน (School Excellence Framework) ของรัฐนิวเซาท์เวลส์ ประเทศออสเตรเลีย เนื่องจากเป็นกรอบที่นำมาใช้ในการศึกษาวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศในโรงเรียนของรัฐ ซึ่งเป็นกรอบที่ทุกโรงเรียนได้ประเมินจุดแข็งและโอกาสสำหรับการพัฒนา ช่วยให้เกิดคุณภาพของการปฏิบัติที่ครอบคลุมทางด้านการศึกษา ทั้งการเรียนรู้ การสอน และการนำ

นอกจากนี้ยังช่วยให้โรงเรียนมีการวางแผนและวิธีการในการกำกับติดตาม ทำให้เกิดการพัฒนาย่างยั่งยืน โดยได้เสนอองค์ประกอบความเป็นเลิศไว้ 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความเป็นเลิศด้านการเรียนรู้ (Excellence in Learning) 2) ความเป็นเลิศด้านการสอน (Excellence in Teaching) และ 3) ความเป็นเลิศด้านการนำ (Excellence in Leading) และนำมาพิจารณาร่วมกับองค์ประกอบความเป็นเลิศของสถานศึกษาจากผลงานวิจัยของ ชัยวัฒน์ วาทะวัฒน์ (2562) ได้มีกระบวนการวิเคราะห์องค์ประกอบความเป็นเลิศโดยการสังเคราะห์แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและการศึกษาโรงเรียนดีเด่น และนำข้อมูล นำไปสู่การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirm Factor Analysis) จากผลการวิเคราะห์ทำให้ได้องค์ประกอบความเป็นเลิศ ซึ่งได้สรุปองค์ประกอบความเป็นเลิศของสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) คุณภาพการบริหารจัดการ 2) คุณภาพการเรียนการสอน 3) คุณภาพนักเรียน และ 4) คุณภาพครูและบุคลากรในโรงเรียน จากนั้นเมื่อนำมาสรุปร่วมกันทำให้ได้องค์ประกอบความเป็นเลิศของสถานศึกษา 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านที่ 1 คุณภาพการนำ ด้านที่ 2 คุณภาพการเรียนการสอน ด้านที่ 3 คุณภาพผู้เรียน และด้านที่ 4 คุณภาพครูและบุคลากรในโรงเรียน

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาสรุปเป็นองค์ประกอบของความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยผู้วิจัยขอเสนอแนวคิดเพื่ออธิบายเพิ่มเติม ดังนี้

3.3.1) แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพการนำ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้คำอธิบายเกี่ยวกับแนวคิดคุณภาพการนำไว้ดังนี้

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2553) กล่าวถึงการนำองค์กรว่า แต่ละองค์กรจะต้องมีหลักยึดในการนำองค์กรให้ดำเนินการไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งในการนำองค์กรนั้นจึงเป็นการมุ่งเน้นเพื่อปรับปรุงกระบวนการขององค์กร ประกอบไปด้วย กระบวนการนำองค์กร และกระบวนการรับผิดชอบต่อสังคม นอกจากนี้ กมลวรรณ เชาว์ช่างเหล็ก และคณะ (2558, 71-79) กล่าวอธิบายว่า การนำองค์กร หมายถึง วิธีการที่ผู้บริหารขององค์กรชี้แนะและมีการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายหรือเป้าประสงค์ในระยะสั้นระยะยาว กำหนดค่านิยมและความคาดหวังในผลการดำเนินการขององค์กร จนทำให้องค์กรมีผลการดำเนินการได้อย่างยั่งยืน และเมื่อกล่าวถึงความสำคัญของการนำองค์กร เป็นวิธีการที่ผู้บริหารขององค์กรจะชี้แนะและกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ ระยะสั้นระยะยาว ค่านิยมและความคาดหวังในผลการดำเนินการขององค์กร และทำให้องค์กรมีผลการดำเนินการได้อย่างยั่งยืน โดยที่ชลธิชา จิรภักพงศ์และคณะ (2556, น. 78) ได้

อธิบายถึงความสำคัญของการนำองค์การว่า เป็นการกำหนดทิศทางในการทำงานที่ชัดเจน คือเป็นแนวทางในการกำหนด ปรัชญา วิสัยทัศน์และพันธกิจ มีการพัฒนาโครงสร้างระบบงานต่าง ๆ ขององค์การให้เกิดความคล่อง สามารถปรับปรุงกฎระเบียบต่างๆ ให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสามารถบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล และกำหนดภาระงานให้แก่แต่ละฝ่ายได้อย่างชัดเจน มีการกระจายอำนาจในการ บริหารและการจัดการเป็นระบบ มีการทำงานร่วมกันภายใต้กฎระเบียบที่กำหนดได้

สรุปได้ว่า คุณภาพการนำ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงวิธีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ค่านิยม และความคาดหวังของสถานศึกษาที่ชัดเจน นโยบายสอดคล้องกับความคาดหวังในผลการดำเนินงานสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน มีแผนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและดำเนินการตามแผนได้อย่างเป็นระบบ

3.3.2) แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพการเรียนการสอน

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้คำอธิบายเกี่ยวกับแนวคิดคุณภาพการเรียนการสอนไว้ดังนี้

ออสตินและเรย์โนลด์ส (Austin and Reynolds, 1990, p.167-168) ได้อธิบายไว้ว่า การจัดการเรียนการสอนเป็นการจัดระบบของการจัดหลักสูตรและจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ รวมถึงการจัดเวลาเรียนที่เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน และความเป็นเลิศทางวิชาการที่ได้รับการยอมรับนอกจากนี้ Morgan (2008, p. 136) ให้นิยามการเรียนการสอนไว้ว่า หมายถึง การให้ความสำคัญด้านการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและการมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีความเป็นเลิศในด้านการจัดการเรียนการสอน งานด้านวิชาการ และการจัดโอกาสเพื่อการเรียนรู้ ในขณะที่สำนักวิชาการและมาตรฐาน (2553ก: น.7) ได้อธิบายไว้ว่า การเรียนการสอน เป็นกิจกรรมต่างๆ ที่ใช้ในการเรียนการสอน เพื่อช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนสนใจ มีความรู้ความเข้าใจ เกิดการเรียนรู้ และมีพัฒนาการเปลี่ยนแปลง ตามเป้าหมายของหลักสูตร สอดคล้องกับ ชัยวัฒน์ วาทะวัฒนะ (2562) ได้ให้นิยามของคำว่า การเรียนการสอน หมายถึง การที่สถานศึกษามีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ มีการสร้างความเข้มแข็งในทางวิชาการ มีการเรียนรู้ที่มั่นคงถาวร มีการบริหารจัดการหลักสูตรและงานวิชาการที่ดี และ (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชธานี, 2557) ได้เสนอแนวคิดว่าการจัดการศึกษาที่ดีนั้นควรจะต้องคำนึงถึงธรรมชาติของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยผู้เรียนแต่ละคนก็จะมี ความแตกต่างกันในด้าน

ต่างๆ การจัดการเรียนการสอนจึงมุ่งให้เกิดการเรียนรู้ทั้งด้าน ความรู้ความเข้าใจ ทักษะและเจตคติ ไปพร้อมๆ กัน ผู้เรียนควรเป็นผู้แสดงออกมากกว่าผู้สอน และควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงออกมากที่สุด และควรให้ความสำคัญกับความรู้สึกรู้สึกนึกคิด และค่านิยมของผู้เรียน ผู้สอนควรจัดบรรยากาศในการเรียนให้เป็นแบบร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน ผู้สอนทำหน้าที่ช่วยเหลือให้กำลังใจ และอำนวยความสะดวกในกระบวนการเรียนของผู้เรียน

สรุปได้ว่า คุณภาพการเรียนการสอน หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษา เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คำนึงถึงธรรมชาติของผู้เรียนและความแตกต่างของผู้เรียน การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งให้เกิดการเรียนรู้ทั้งด้านความรู้ความเข้าใจ ทักษะและเจตคติไปพร้อมๆ กัน ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ มีการสร้างความเข้มแข็งในทางวิชาการ มีการเรียนรู้ที่มั่นคงถาวร มีการบริหารจัดการหลักสูตรและงานวิชาการที่ดี

3.3.3) แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพผู้เรียน

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้คำอธิบายเกี่ยวกับแนวคิดคุณภาพผู้เรียนไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553ก) ได้อธิบายว่า คุณภาพผู้เรียน หมายถึง คุณภาพในตัวผู้เรียนที่มีความครอบคลุมในด้านความรู้ความสามารถและทักษะ ตลอดจนคุณลักษณะที่จะช่วยเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีคุณภาพบรรลุตามเป้าหมายของหลักสูตร ในขณะที่ภักพร บุญเคล้า (2555, น.85-86) ได้อธิบายว่า คุณภาพ คือ คุณสมบัติเฉพาะหรือลักษณะที่จำเป็น อันบอกถึงความเป็นเลิศ การมีมาตรฐานความเหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือความสามารถสนองตอบผู้ให้บริการ ความพอใจของผู้บริการ คุณภาพจึงหมายถึง ตัวชี้วัดความสำเร็จและความก้าวหน้าของบุคคลในหน่วยงานนั้น ส่วนคุณภาพการศึกษา หมายถึง คุณลักษณะที่ดีหรือ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนและกระบวนการในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ทั้งในด้านผลผลิตและผลลัพธ์ของการดำเนินงาน ซึ่งแสดงถึงความสามารถในการตอบสนองความต้องการและความจำเป็นสำหรับผู้เรียนและสังคมปัจจุบัน สำหรับกระบวนการที่ทำให้เกิดคุณภาพทางการศึกษาแก่นักเรียน ประกอบด้วย กระบวนการจัดการบริหาร หลักสูตรการ จัดการเรียนการสอน ครู และบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนสภาพแวดล้อมของชุมชนและท้องถิ่น ต้องมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน คำว่า “คุณภาพผู้เรียน” (students quality) มีความหมาย เช่นเดียวกับคำว่า “คุณภาพการศึกษา” หมายถึง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนและกระบวนการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งแสดงถึงความสามารถในการตอบสนองความต้องการ และความจำเป็นสำหรับผู้เรียนและสังคมปัจจุบัน

คุณภาพการศึกษา เป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาที่มุ่งหวังใน ผลลัพธ์ คือ นักเรียน นักศึกษามีความรู้ความสามารถใน เนื้อหาตามจุดประสงค์ของหลักสูตร สามารถนำความรู้ความสามารถไปประกอบอาชีพได้อย่างเหมาะสม เป็นพลเมืองที่ดีในสังคม มี คุณธรรม จริยธรรม นอกจากนี้ วิสิทธิ์ศักดิ์ ชัยเกิด (2559) ได้อธิบายว่า คุณภาพผู้เรียน หมายถึง คุณลักษณะที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในเกณฑ์ ดี และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน สอดคล้องกับธนสมพร มะ โนรัตน์ (2560, น.25)ซึ่งได้สรุปความหมายของคุณภาพผู้เรียน หมายถึง คุณลักษณะที่มีในตัว ผู้เรียนทั้งด้านความรู้ทักษะ ความสามารถ และคุณธรรมจริยธรรมของผู้เรียน ซึ่งเป็นผลที่เกิดจาก ศักยภาพและคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาและคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของ ครู และ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553ค) กล่าวว่า คุณภาพผู้เรียนตาม จุดมุ่งหมายของหลักสูตรแกนกลาง พุทธศักราช 2551 หมายถึง การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มี ปัญญา มีความสุข มีศักยภาพในการศึกษาต่อ และประกอบอาชีพ โดยกำหนดเป็นจุดหมาย เพื่อให้เกิดกับผู้เรียน เมื่อจบการขั้นพื้นฐาน ดังนี้ 1) มีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ เห็นคุณค่าในตนเอง มีวินัย และปฏิบัติตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา หรือศาสนาที่ตนนับ ถือ ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 2) มีความรู้อันเป็นสากล และมีความสามารถในการ สื่อสาร การคิด การแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยี และมีทักษะชีวิต 3) มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ ดี มีสุนทรีย์ และรักการออกกำลังกาย 4) มีความรักชาติ มีจิตสำนึกในการเป็นพลเมืองไทยและพล โลก ยึดมั่นในวิถีชีวิตและการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็น ประมุข 5) มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาไทย การอนุรักษ์และพัฒนา สิ่งแวดล้อม มีจิตสาธารณะที่มุ่งทำประโยชน์และสร้างสิ่งที่ดีงามในสังคมและอยู่ร่วมกันในสังคม อย่างมีความสุข

สรุปได้ว่า คุณภาพผู้เรียน หมายถึง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่มีในตัวผู้เรียนทั้ง ด้านทักษะ ความรู้ความสามารถทางวิชาการ คุณธรรมจริยธรรม ทักษะกระบวนการคิด การ ทำงาน สามารถนำความรู้ความสามารถไปประกอบอาชีพได้อย่างเหมาะสม เป็นพลเมืองที่ดีใน สังคม ซึ่งเป็นผลที่เกิดจากศักยภาพและคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาและคุณภาพ การจัดการเรียนการสอนของครู

3.3.4) แนวคิดคุณภาพครูและบุคลากร

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้คำอธิบายเกี่ยวกับแนวคิดคุณภาพครูและบุคลากรไว้ดังนี้

วิจารณ์ พานิช (2550: 26) ได้อธิบายถึงคุณภาพครูและบุคลากรใน โรงเรียนไว้ว่า หมายถึง การมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน จัดทำแผนยุทธศาสตร์อย่างมีประสิทธิภาพ การใช้ภาวะผู้นำ และแกนนำ บริหารจัดการความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สร้างทักษะพื้นฐานแก่บุคลากร แลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีคิด การบริหารจัดการคนในองค์กร ในขณะ ที่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2555ช, น.53) ได้อธิบายถึง คุณลักษณะของครูที่มีคุณภาพตามแนวทางการประเมินรางวัลพระราชทานไว้ว่า ครูต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีความเข้าใจในหลักสูตร หลักจิตวิทยา รวมถึงด้านพัฒนาการของนักเรียน สามารถนำความรู้ความเข้าใจมา ส่งเสริมและพัฒนา นักเรียนเป็นรายบุคคล มีทักษะในการจัดกิจกรรมเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพโดยมุ่งเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ตาม ความสนใจของนักเรียน มีความสามารถในการจัดชั้นเรียน มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อนักเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้อง มุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน อุทิศตนในการพัฒนานักเรียน มีคุณธรรม จริยธรรม ตามจรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดี มีการพัฒนาตนเอง และมีการวิจัยเพื่อพัฒนา การเรียนรู้โดยมุ่งคุณภาพของผู้เรียน เป็นเป้าหมาย สอดคล้องกับ ชัยวัฒน์ วาทะวัฒน์ (2562) ที่ได้อธิบายไว้ว่า คุณภาพครูและบุคลากร หมายถึง ครูและบุคลากรของโรงเรียนมี คุณภาพตามมาตรฐาน มีกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ เป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัยในการทำงาน และมีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน

สรุปได้ว่า คุณภาพครูและบุคลากร หมายถึง ครูและบุคลากรของสถานศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐาน มีกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ เป็นผู้มีคุณธรรมและมีระเบียบวินัยในการทำงาน และมีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นแบบอย่างที่ดี และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

4. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร

4.1 ความหมายของปัจจัยทางการบริหาร

สมยศ นาวิการ (2550, น.23) ได้อธิบายไว้ว่า ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง กระบวนการในการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ และการควบคุมกำลังความพยายามของสมาชิกขององค์การและใช้ทรัพยากรอื่นๆ เพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การที่ได้มีการกำหนดไว้

ปัญญา ศิริเรืองชัย (2551, น.15) ปัจจัยการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบสำคัญในการบริหารของผู้บริหารที่ได้รับการพิจารณาว่าจะส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ

ภัคพร บุญเกล้า (2555, น.11) ได้อธิบายความหมายของปัจจัยทางการบริหารไว้ว่า หมายถึง ภาวะผู้นำ การจูงใจในการทำงาน การพัฒนาบุคลากร การจัดกิจกรรมการเรียนรู้งบประมาณ การประกันคุณภาพการศึกษา การสนับสนุนจากชุมชน และอาคารสถานที่ เป็นกระบวนการด้านการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556, น.5-6) ได้อธิบายความหมายปัจจัยทางการบริหารไว้ว่า หมายถึง องค์ประกอบทางการบริหารที่ทำให้เกิดความเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิผลสูง คือ การจูงใจบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ การมีภาวะผู้นำ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โครงสร้างการบริหาร โรงเรียนและการพัฒนาครู

วรารณณ์ เนาเพชร (2558, น.25) ได้สรุปความหมายของปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง ลักษณะการจัดโครงสร้างโดยนำทรัพยากรที่เป็นปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายนอกและภายในโรงเรียน ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็น เชื้อต่อการพัฒนาการเรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมาย โดยอาศัยการวางระบบและนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ ช่วยให้ลักษณะของสภาพแวดล้อมมีบรรยากาศที่เชื้อต่อการเรียนรู้ และมีลักษณะของสภาพแวดล้อมภายนอกที่ดีต่อการสร้างสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่น เพื่อใช้ร่วมมือส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน โดยอาศัยลักษณะของบุคลากรที่มีความผูกพันต่อสถานศึกษา และมีความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุผล รวมถึงการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ที่มีการกำหนดเป้าหมายการทำงานไว้อย่างชัดเจน ช่วยนำไปปฏิบัติได้ถูกต้องตามแนวทางที่กำหนดไว้ โดยสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ รวมถึงใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (goal) ที่วางไว้

สรุปได้ว่า ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง การดำเนินงานทางการบริหารที่ผู้บริหารนำมาใช้เพื่อทำให้การบริหารสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพและมีการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ ซึ่ง

ประกอบด้วย ภาวะผู้นำทางวิชาการ กลยุทธ์องค์กร การจัดการกระบวนการ การจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยมีรายละเอียดแต่ละองค์ประกอบดังนี้

4.2 ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษา

ปีเตอร์และวอเตอร์แมน (Peter and Waterman, 1982: 10) ได้นำเสนอแนวคิดในการสร้างความเป็นเลิศให้กับองค์กรในหนังสือเกี่ยวกับการบริหารที่มีชื่อเสียง คือ "In search of Excellence" ซึ่งเผยแผ่ผลการวิจัยการเทียบเคียงข้อมูลขององค์กรที่ประสบความสำเร็จกว่า 60 แห่ง ด้วยเกณฑ์การประเมินเดียวกัน โดยกรอบแนวคิดพื้นฐานที่นำมาใช้ในการคัดสรรองค์กรต่างๆ นั้นเรียนว่า McKinsey 7-S Framework ประกอบด้วยปัจจัย 7 ประการได้แก่ 1) โครงสร้างองค์กร (Structure) 2) กลยุทธ์ขององค์กร (Strategy) 3) ระบบในการดำเนินงานขององค์กร (System) 4) สไตล์การบริหาร (Style) 5) สมาชิกในองค์กร (Staff) 6) ทักษะความรู้ความสามารถขององค์กร (Skills) และ 7) ค่านิยมร่วมของสมาชิกในองค์กร (Shared values)

เปอริกและสมิธ (Purkey & Smith, 1983 cited in Hoy & Miskel, 2001) ได้สรุปปัจจัยโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย 13 ปัจจัย คือ 1) ผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการ 2) หลักสูตรมีจุดหมายที่ชัดเจน 3) เป้าหมายโรงเรียนชัดเจนและคาดหวังสูง 4) มีการทำงานตรงตามเวลา 5) ให้ความสำคัญการบรรลุผลสำเร็จ ด้านวิชาการ 6) มีบรรยากาศดีเป็นระเบียบเรียบร้อย 7) มีความสำนึกในความเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน 8) มีการส่งเสริมสวัสดิการและความมั่นคงของบุคลากร 9) มีการพัฒนาบุคลากร 10) มีระบบการวางแผนแบบมีส่วนร่วม 11) มีการบริหารที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน 12) มีผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมและ 13) การได้รับสนับสนุน

แซมมอนส์ ฮิลแมน และ มอร์ติเมอร์ (Sammons, 1995, p.8) ได้สรุปปัจจัยที่ส่งผลถึงความสำเร็จในระดับสูงของโรงเรียน ประกอบด้วย 1) ความเป็นผู้นำมืออาชีพ (Professional leadership) ด้านการนำความเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำเชิงรุก มีความรู้จริง และแบ่งปันความเป็นผู้นำ 2) มีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน (Shared Vision and Goals) 3) มีบรรยากาศการเรียนรู้ 4) มุ่งเน้นการเรียนการสอน 5) มีเป้าหมายการสอนชัดเจน 6) มีความคาดหวังสูง 7) มีการเสริมแรงบวก 8) มีการติดตามความก้าวหน้า 9) เน้นสิทธิและความรับผิดชอบของผู้เรียน 10) มุ่งความสัมพันธ์ระหว่างบ้านและโรงเรียน 11) ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

แคลแมน (Calman, 2010) ได้สรุปเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นเลิศของโรงเรียนไว้ ดังนี้ 1) ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ที่มีประสิทธิผลและมีความเข้มข้น 2) มีการ

พัฒนาและมีการคงลักษณะของการมุ่งเน้นให้ความสำคัญด้านการสอนและการเรียนรู้ 3) มีการสร้างให้เกิดบรรยากาศโรงเรียนและวัฒนธรรมโรงเรียนเชิงบวกและมีความปลอดภัย 4) มีการสร้างความคาดหวังที่สูงและมีความเหมาะสม 5) มีการใช้ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเพื่อใช้ในการเฝ้าติดตามความก้าวหน้า 6) มีกระบวนการสอนที่มีประสิทธิภาพ 7) มีการส่งเสริมให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมอย่างเหมาะสมและให้เกิดผล และ 8) มีการพัฒนาทักษะของบุคลากรในทุกตำแหน่ง

ทรงพล เจริญคำ (2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 5 ปัจจัย คือ 1) การบริหารงานของโรงเรียน 2) ผู้อำนวยการโรงเรียน 3) โครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียน 4) นักเรียนผู้ปกครองชุมชนและสังคม และ 5) ครูและบุคลากรทางการศึกษา

สมกิตต์ บุญยะโพธิ์ (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีความเป็นเลิศ สรุปว่า ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีความเป็นเลิศ ประกอบด้วย 6 ปัจจัย คือ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 2) กระบวนการจัดการเรียนรู้ของครู 3) การวางแผนกลยุทธ์ 4) การบริหารทรัพยากรบุคคล 5) กระบวนการบริหารจัดการ และ 6) ความคาดหวังต่อความสำเร็จของผู้เรียน

เฟื่องฟ้า เรืองเวช (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การได้รับการสนับสนุนทางสังคม คุณภาพการสอน พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง และบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในโรงเรียนส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์จากมากไปน้อย ดังนี้ พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง คุณภาพการสอน บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในโรงเรียน และการได้รับการสนับสนุนทางสังคม ปัจจัยดังกล่าวร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพของโรงเรียน มาตรฐานสากลได้ร้อยละ 16

วิจิตรา กุลหนู (2560) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ 1) โครงสร้างและการบริหารงานของโรงเรียน

2) วัฒนธรรมของโรงเรียน 3) บรรยากาศของโรงเรียน และ 4) เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ทรรศนกร สงครินทร์ (2560) ได้ศึกษา ปัจจัยทางด้านการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางด้านการบริหารในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน และประสิทธิผลของสถานศึกษาในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน มีปัจจัยทางด้านการบริหารจำนวน 5 ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านการจูงใจ ปัจจัยด้านโครงสร้างการบริหารสถานศึกษา ปัจจัยด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม และ ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากรและทีมงาน มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา ร้อยละ 29.50

ชัยวัฒน์ วาทะวัฒนะ (2562) ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการ 2) กลยุทธ์องค์การ 3) การจัดการกระบวนการ และ 4) การจัดการกระบวนการเรียนรู้

จากการทบทวนแนวคิดของนักวิชาการและผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ ผู้วิจัยได้บูรณาการปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศจากผลการวิจัยของ ชัยวัฒน์ วาทะวัฒนะ (2562), วิจิตรา ภูลหูกุล (2560) ทรรศนกร สงครินทร์ (2560) และ แคลแมน (Calman, 2010) สรุปได้ว่า ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 ด้าน คือ 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการ 2) กลยุทธ์องค์การ 3) การจัดการกระบวนการ 4) การจัดการกระบวนการเรียนรู้ 5) โครงสร้างการบริหารสถานศึกษา และ 6) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง

จากองค์ประกอบปัจจัย สามารถอธิบายแนวคิดของแต่ละองค์ประกอบได้ดังนี้

4.2.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการ

ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นอีกรูปแบบหนึ่งของภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับโรงเรียนในยุคปัจจุบันของผู้บริหารที่แสดงถึงความเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยในด้านคุณภาพผู้บริหารโรงเรียน

กำหนดให้ผู้บริหารเป็นผู้นำทางวิชาการ (Academic Leadership) ที่มีผลงานเป็นที่ประจักษ์และเป็นที่ยอมรับ ทั้งนี้เนื่องจากภาวะผู้นำทางวิชาการมีลักษณะอันโดดเด่นอันส่งผลต่อประสิทธิผลหรือความเป็นเลิศของโรงเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการ อาทิเช่น ชัยวัฒน์ วาทะวัฒน์ (2562) ที่ได้เสนอแนวคิดว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นที่จะต้องสร้างให้เกิดขึ้นกับผู้บริหารโรงเรียน ทั้งนี้เพราะจะส่งผลต่อการวางแผนพัฒนาคุณภาพงานวิชาการและนำไปสู่การปฏิบัติตามแผนปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมมีความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและบริบทของสังคมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาให้บรรลุตามภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลสูง ขณะเดียวกัน Chell (2001: 5, อ้างถึงใน น้ำฝน รักษากลาง, 2553, น.14) ได้เสนอว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน เป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนนั้นเป็นผู้ทำหน้าที่บริหารงานภายในโรงเรียน และเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพการสอนของครู และควรมีประสิทธิผลของการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน สอดคล้องกับ (สงบ ประเสริฐพันธ์, 2543) ที่อธิบายถึงบทบาทของผู้บริหารที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพโรงเรียน สรุปได้ว่า ในยุคโลกาภิวัตน์ที่ความรู้ คือ อำนาจผู้บริหารโรงเรียนจึงจำเป็นที่จะต้องสร้างภาพพจน์ใหม่ให้เป็นผู้ที่มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ แนวคิดใหม่ๆ ไปสู่การปฏิบัติ เพื่อที่จะพัฒนาคุณภาพโรงเรียนด้านต่างๆ ต้องเป็นผู้ที่จุดประกายทางความคิดในการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการในโรงเรียน ชี้นำบุคลากรในโรงเรียนให้ตระหนักและให้ความสำคัญทั้งด้านงานวิชาการ งานวิจัย ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ การสร้างและการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนเพื่อก้าวสู่ความเป็นเลิศ และ สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548) ได้เสนอแนวคิดว่ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมควมมีประสิทธิภาพของโรงเรียน เนื่องจากผู้บริหารอยู่ในฐานะผู้นำครูและบุคลากรในโรงเรียน จึงต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการซึ่งเป็นกลไกที่สำคัญที่สุดต่อความสำเร็จของงานและหน่วยงาน นอกจากนั้นจากงานวิจัยของ สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่มีส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลโดยรวมต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ

ชัยวัฒน์ วาทะวัฒน์ (2562) ได้นิยามความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร ที่ชี้นำ ส่งเสริม สนับสนุน และโน้มน้าวใจครูและบุคลากรให้เกิดความตระหนักในการรวมพลังและประสานสัมพันธ์เพื่อพัฒนางานวิชาการ สร้างเสริมบรรยากาศองค์การ ที่มุ่งความสำเร็จ สร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ที่ดีแก่ครูและ

นักเรียน และ สร้างขวัญกำลังใจแก่ครูและนักเรียนที่มีความก้าวหน้าหรือประสบผลสำเร็จ สามารถวัดได้จากการแสดงออกของผู้บริหารในตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ การบริหารจัดการ หลักสูตร และการสอน การจัดบรรยากาศที่ดีในการเรียนรู้ การพัฒนาและสร้าง มาตรฐานด้านวิชาการ การนิเทศและประเมินผลด้านการเรียนการสอน

วิศวะ ผลทอง (2562) ได้สรุปความหมายของ ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารโรงเรียนที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยให้ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกระบวนการเรียนการสอน รวมทั้งการสร้างสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้ได้ตามจุดมุ่งหมายและโครงสร้างสาระการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

จิตาพร ตันเจริญรัตน์ (2563) ได้ให้นิยามความหมายของ ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถในการใช้กลยุทธ์การเป็นผู้นำและการบริหาร โดยการนำความรู้ ทักษะต่าง ๆ ในการส่งเสริมและสนับสนุน รวมทั้งสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ที่ น่าพอใจ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ชัยมงคล บุญชัย (2564) ได้สรุปความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการปฏิบัติงานและการบริหารจัดการ เกี่ยวกับพัฒนางานด้านวิชาการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นซึ่งจะส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพผล นำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ดี

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการชี้แนะ ส่งเสริม สนับสนุน และโน้มน้าวใจครูและบุคลากรให้เกิดความตระหนักในการรวมพลังและประสานสัมพันธ์เพื่อพัฒนางานวิชาการ สร้างเสริมบรรยากาศองค์การที่มุ่งความสำเร็จ สร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ และพัฒนาผู้เรียนได้ตามเป้าหมาย

ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ

วินัย บัอมดำ (2558) ได้อธิบายถึงความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะที่เป็นผู้นำในสถานศึกษาจะต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างของผู้นำโดยเฉพาะภาวะผู้นำทางวิชาการ เพื่อเป็นผู้นำสร้างพลังความร่วมมือกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาทั้งครูวิชาการ ครูผู้สอน และบุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน มีการพัฒนาสูงขึ้นและเป็นไปตามความมุ่งหมาย

ชัยวัฒน์ วาทะวัฒนะ (2562) ที่ได้เสนอแนวคิดว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นที่จะต้องสร้างให้เกิดขึ้นกับผู้บริหารโรงเรียน ทั้งนี้เพราะจะส่งผลต่อการวางแผนพัฒนาคุณภาพงานวิชาการและนำไปสู่การปฏิบัติตามแผนปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมมีความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและบริบทของสังคมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาให้บรรลุตามภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลสูง นอกจากนี้สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

จิตาพร ตันเจริญรัตน์ (2563) ได้เสนอแนวคิดว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการจะส่งผลให้ผู้ร่วมงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเชื่อถือ ให้การยอมรับ มีความศรัทธาและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานตามภารกิจจนบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพ จนทำให้เป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องชุมชนและสังคม

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างให้เกิดขึ้นกับผู้บริหารโรงเรียน ทั้งนี้เพราะจะส่งผลต่อการวางแผนพัฒนาคุณภาพ งานวิชาการและนำไปสู่การปฏิบัติตามแผนปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมมีความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและบริบทของสังคมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาให้บรรลุตามภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.2.2 กลยุทธ์องค์การ

กลยุทธ์มีความสำคัญต่อการบริหารองค์การ เป็นกระบวนการในการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนของสถานศึกษาทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ถือเป็นการสร้างหรือพัฒนาวิถีทางในทางปฏิบัติ รวมถึงการระดมและจัดสรรทรัพยากรขององค์การเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเป็นการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมและการดำเนินงานขององค์การ การวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง ภายในองค์การ รวมทั้งการเลือกทางเลือกของกลยุทธ์ที่เหมาะสมแก่องค์การ สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์ (2551, น.23) สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 ก, หน้า 35) ได้เสนอว่า ในการบริหารโรงเรียนให้มีคุณภาพสู่ความเป็นเลิศนั้น แผนกลยุทธ์ต้องมีความชัดเจน เห็นแนวทางการเดินไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ โรงเรียนต้องแสดงให้เห็นกระบวนการในการวางแผนกลยุทธ์และนำแผนสู่การปฏิบัติ นอกจากนี้ นงลักษณ์ เวื่อนทอง (2550) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ความสามารถและทักษะในการบริหารจัดการโรงเรียน มีแผนกลยุทธ์ที่จะเป็นเหมือนทิศทางไปสู่

เป้าหมายพร้อมด้วยกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งทำให้ทุกคนทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนซึ่งเป็นเป้าหมายสุดท้ายที่คาดหวังที่จะพัฒนาสู่ความเป็นเลิศได้

ความหมายของกลยุทธ์องค์การ

ณัฐพันธุ์ เชจรณ์นนท์ (2549) ได้อธิบายไว้ว่า กลยุทธ์องค์การ หมายถึง กระบวนการที่ประกอบด้วยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและข้อมูลสำคัญ ต่างๆ ในการประกอบการตัดสินใจ การวางแผนทางการดำเนินงานและการควบคุมการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะสร้างความมั่นใจว่าองค์การสามารถที่จะดำเนินการได้ มีความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ต่างๆที่จะเกิดขึ้น ตลอดจนสามารถมีการพัฒนาและสามารถแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พิบูล ทีปะปาล (2551) ให้นิยามไว้ว่า การจัดการเชิงกลยุทธ์ เป็นการกำหนดทิศทางหรือวิถีทางในการดำเนินงานขององค์การ เพื่อให้งานนั้นบรรลุผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ มีการวิเคราะห์และประเมิน ปัจจัยต่างๆ ทั้งภายในและภายนอก เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ

ชัยวัฒน์ วาทะวัฒน์ (2562) ได้ให้นิยามว่า กลยุทธ์องค์การ หมายถึง แผนงานสำคัญที่องค์การกำหนดขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบรรลุเป้าหมายหลักขององค์การ โดยใช้กระบวนการอย่างรอบคอบ ชาญฉลาด มีลักษณะเป็นขั้นตอน มีความยืดหยุ่น พลิกแพลงได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป จนสามารถบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

สรุปได้ว่า กลยุทธ์องค์การ หมายถึง การดำเนินการของสถานศึกษาในการกำหนดแผนงานที่สำคัญเพื่อเป็นทิศทางหรือวิถีทางในการดำเนินงาน เป็นแนวทางในการบรรลุเป้าหมายหลักของสถานศึกษาที่ได้วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความยืดหยุ่นและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

ความสำคัญของกลยุทธ์องค์การ

สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์ (2551, น.13) อธิบายถึง ความสำคัญของกลยุทธ์ต่อการบริหารองค์การว่าเป็นกระบวนการในการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนของสถานศึกษา ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ถือเป็นการสร้างหรือพัฒนาวิถีทางในการปฏิบัติ รวมถึงการระดมและจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับ

การศึกษาเป็นการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมและการดำเนินงานขององค์กร การวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง ภายในองค์กร รวมทั้งการเลือกทางเลือกของกลยุทธ์ที่เหมาะสมแก่องค์กร

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553ก, น.35) เสนอแนวคิดว่า ใน การบริหารโรงเรียนให้มี คุณภาพสู่ความเป็นเลิศนั้น แผนกลยุทธ์ต้องมีความชัดเจน เห็นแนวทางการเดินไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ โรงเรียนต้องแสดงให้เห็นกระบวนการในการวางแผนกลยุทธ์และนำ แผนสู่การปฏิบัติ

สรุปได้ว่า กลยุทธ์องค์กรมีความสำคัญต่อการบริหารที่เป็นกระบวนการที่ กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน เป็นการพัฒนาแนวทางในการปฏิบัติ เป็นการกำหนดทิศทางที่ ชัดเจน ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทำให้สมาชิกในองค์กรมีความพึงพอใจ ลดปัญหาความ ขัดแย้งน้อยลง ทำให้องค์กรปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดส่งผลให้เกิด ประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพในการบริหารงาน

4.2.3 การจัดการกระบวนการ

การจัดการกระบวนการ (Process Management) เป็นการกำหนดกลไกที่สำคัญในการ ออกแบบการดำเนินการติดตาม ควบคุม และปรับปรุงเพื่อให้องค์กรบรรลุยุทธศาสตร์และ เป้าหมายที่กำหนด จึงนับได้ว่าการจัดกระบวนการเป็นหัวใจสำคัญที่สุดของการบริหารคุณภาพ เนื่องจากเป็นวิธีการที่องค์กรใช้ในการกำหนดกระบวนการหลัก และกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ ทั้งหมดที่ช่วยสร้างคุณค่าแก่ผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย (เบญจนารถ อมรประสิทธิ์, 2557, น. 51)

ความหมายของการจัดการกระบวนการ

นุชนารถ ยิ้มจันทร์ (2556, น.36-37) ได้อธิบายว่า การจัดการกระบวนการเป็น การตรวจ ประเมินประเด็นต่างๆที่สำคัญในการจัดกระบวนการของสถานศึกษาทั้งกระบวนการ เกี่ยวกับหลักสูตร บริการทางวิชาการที่นำเสนอ และบริการทางการศึกษาที่จัดไว้ให้ รวมถึง กระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ นอกจากนี้สถานศึกษาควรมีความคล่องตัวใน การออกแบบ โครงสร้างองค์กรให้ความสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว ยืดหยุ่นและ มีประสิทธิภาพต่อความ ต้องการที่เปลี่ยนแปลง

กมลทิพย์ ใจดี (2557, น.105) ให้นิยามของการจัดการกระบวนการว่าหมายถึง การกำหนดกรอบแนวคิด ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการคุณภาพที่ต้องการให้บรรลุ เป้าหมายคุณภาพ ของโรงเรียน โดยการคิดเชิงระบบ การมอง การดำเนินงาน ในลักษณะเป็น

ความสัมพันธ์ และการบูรณาการของส่วนประกอบต่าง ๆ ในระบบงาน ความสัมพันธ์ของทรัพยากรกับกระบวนการ ปัญหาและอุปสรรค การประเมินเพื่อการปรับปรุง และตัวบุคลากรกับองค์ประกอบอื่นๆ

สรุปได้ว่า การจัดการกระบวนการ หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาในการกำหนดกลไกสำคัญของสถานศึกษาในการปฏิบัติงาน โดยการบูรณาการส่วนประกอบที่มีความสัมพันธ์กันในระบบงานเข้าด้วยกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ตลอดจนมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว ยืดหยุ่นและตอบสนองทันต่อความต้องการที่เปลี่ยนแปลง และการจัดกระบวนการเป็นหัวใจสำคัญที่สุดของการบริหารคุณภาพ เนื่องจากเป็นวิธีการที่องค์การใช้ในการกำหนดกระบวนการหลัก และกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญทั้งหมดที่ช่วยสร้างคุณค่าแก่ผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

4.2.4 การจัดการกระบวนการเรียนรู้

การจัดการกระบวนการเรียนรู้เป็นปัจจัยด้านกระบวนการปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อคุณภาพของโรงเรียน เนื่องจากกิจกรรมการเรียนรู้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการจัดการกระบวนการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมจะมีผลต่อความสำเร็จในการเรียนรู้ของผู้เรียน (พัฒนา สีหามู, 2553, น.81) นอกจากนี้ รัชพล จอมไทรคุป (2563) ได้ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การจัดการกระบวนการเรียนรู้ เป็นปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

ความหมายของการจัดการกระบวนการเรียนรู้

สมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, น.111) ได้ให้การสรุปไว้ว่า การจัดการกระบวนการเรียนรู้ เป็นการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนและการจัดเนื้อหาสาระ ซึ่งช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้โดยวิธีการต่างๆที่เหมาะสม ประกอบด้วย การเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ กิจกรรมส่งเสริมคุณภาพผู้เรียนอย่างที่มีความหลากหลาย เน้นการคิดวิเคราะห์ จัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง

จุฑารัตน์ เนียมกลาง (2558, น.70) ได้ให้นิยามคำว่า กระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอนหรือการใช้เทคนิควิธีการต่างๆ ที่จะช่วยให้กลุ่มเกิดการเรียนรู้และเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและมีการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา

สำนักวิชาการและมาตรฐาน (2553: 24) ได้นิยามว่า กระบวนการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการที่ผู้เรียนใช้ในการแสวงหาความรู้สร้างความเข้าใจ สร้างองค์ความรู้ และพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ และศักยภาพตามที่มุ่งหวังในหลักสูตร

สรุปได้ว่า การจัดการกระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การดำเนินการอย่างมีขั้นตอน หรือการใช้วิธีการที่มีระบบช่วยให้ผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้ สร้างความเข้าใจ สร้างองค์ความรู้ และพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถและศักยภาพตามความมุ่งหวัง

ความสำคัญของการจัดการกระบวนการเรียนรู้

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, น.162) กล่าวว่า การจัดการกระบวนการเรียนรู้เป็น กระบวนการที่จัดขึ้นสำหรับนักเรียนโดยตรง ควรให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมให้มากที่สุด ถือเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญ และจะทำให้การเรียนรู้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

พัฒนะ สีหาม (2553, น.53) ได้เสนอว่า กระบวนการเรียนรู้เป็นปัจจัยด้าน กระบวนการที่ส่งผลต่อคุณภาพของโรงเรียน กิจกรรมการเรียนรู้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการ จัดกระบวนการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสม จะมีผลต่อความสำเร็จในการเรียนรู้ของ ผู้เรียน

สรุปได้ว่า การจัดการกระบวนการเรียนรู้ มีความสำคัญต่อคุณภาพของโรงเรียน ช่วย ให้การจัดการเรียนรู้บรรลุสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ดำเนินไปอย่างเป็นระบบ มีระเบียบ ไม่สับสน ทำให้องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ มีความสอดคล้องสัมพันธ์กันและมีความสำคัญต่อกันและกัน ซึ่งจะช่วยให้การจัดการเรียนรู้ ประสพผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

4.2.5 โครงสร้างการบริหารสถานศึกษา

โครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษาจะสามารถแบ่งงานว่าเป็นอย่างไร ใครเป็นผู้รับผิดชอบสูงสุดขึ้นอยู่กับสายงานใด มีเส้นทางการสื่อสารอย่างไร โดยมีเป้าหมายที่ความสำเร็จ ขององค์การเป็นหลัก ซึ่งนำไปสู่ความเป็นเลิศได้ ดังนั้นโครงสร้างและการบริหารงานของโรงเรียน โรงเรียนควรมีการจัดทำมาตรฐานเทียบเคียง (benchmark) ที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการเปรียบเทียบ ความเป็นเลิศกับโรงเรียนในกลุ่มเดียวกัน รวมถึงโรงเรียนมีการจัดทำแผนกลยุทธ์ จัดทำขึ้น สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน รวมถึงการแบ่งหน้าที่ปฏิบัติงานชัดเจน เพื่อให้เกิด ความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง สามารถขับเคลื่อนให้โรงเรียนบรรลุเป้าประสงค์ ปรับปรุงผลลัพธ์ และ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันกับโรงเรียนในระดับนานาชาติ (ธวัช กรุดมณี, 2550)

ความหมายของโครงสร้างการบริหารสถานศึกษา

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2550) ได้อธิบายความหมายของโครงสร้างองค์การ หมายถึง กระบวนการของการกำหนดความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการระหว่างบุคคลและทรัพยากรเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ หรือหมายถึงลักษณะการแบ่งงานอย่างเป็นทางการ โดยอาศัยความร่วมมือ ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญ 6 ประการคือ ความเชี่ยวชาญในงาน การจัดแผนงาน สายการบังคับบัญชา ขนาดของการควบคุม การรวมและการกระจายอำนาจ การจัดรูปแบบอย่างเป็นทางการ

ธวัช กรุดมณี (2550) ได้เสนอแนวคิดว่า โครงสร้างของโรงเรียนจะสามารถแบ่งงานว่าเป็นอย่างไร ใครเป็นผู้รับผิดชอบสูงสุด ขึ้นอยู่กับสายงานใด มีเส้นทางการสื่อสารอย่างไร โดยมีเป้าหมายที่ความสำเร็จขององค์การเป็นหลักซึ่งนำไปสู่ความเป็นเลิศได้

สมคิด บางโม (2551) ได้อธิบายความหมายของโครงสร้างองค์การว่า เป็นการจัดแบ่งองค์การออกเป็นหน่วยย่อยๆ ให้มีความครอบคลุมภารกิจ และหน้าที่ขององค์การ พร้อมกับกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ และความสัมพันธ์ระหว่างองค์การย่อยไว้ด้วยเพื่อให้เกิดความสะดวก

สุทธนา อันเกียรติพงษ์ (2552) ได้อธิบายว่า โครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษา เป็นความสัมพันธ์ของบุคลากรในโรงเรียนโดยมีการวิเคราะห์งาน ออกแบบงาน และกำหนดเป็นแผนภูมิองค์การให้มีความเหมาะสมกับโรงเรียนและมีความคล่องตัว มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ ลักษณะของงานที่ชัดเจน ซึ่งจะก่อให้เกิดการแบ่งงาน ความรับผิดชอบ และการประสานงานที่ดี เพื่อให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่า โครงสร้างการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การกำหนดโครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษา ให้มีความครอบคลุมตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ของสถานศึกษา มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะของงานที่มีความชัดเจน เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

4.2.6 การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง

การมีส่วนร่วมและการได้รับการสนับสนุนจากทั้งภายนอกและภายในสถานศึกษา ในเรื่องของเวลาเรียน การจัดกิจกรรมทางด้านวิชาการ และคุณธรรมจริยธรรมเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้เกิดประสิทธิผลของสถานศึกษา นอกจากนี้สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้มีการอธิบายไว้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปกครองและชุมชน

โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนต่อการจัดการศึกษา การมีส่วนร่วมของสถานศึกษาต่อการพัฒนาท้องถิ่นและชุมชน เป็นอีกอย่างหนึ่งที่สถานศึกษาต้องให้ความสำคัญ

ความหมายของการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง

ธีรภัทร์ เจริญดี (2542) ได้อธิบายไว้ว่า การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง หมายถึง การที่ผู้ปกครองมีส่วนร่วมรับทราบ ให้ความร่วมมือ ส่งเสริม สนับสนุนใจกิจกรรมหรือการดำเนินการในด้านต่างๆที่ทางโรงเรียนจัดขึ้น โดยเป็นการมีส่วนร่วมในกิจกรรมเฉพาะหรือการมีส่วนร่วมที่เป็นกระบวนการต่อเนื่อง และเป็นระบบในรูปคณะกรรมการโดยร่วมตั้งแต่การระบุปัญหา การวางแผน การตัดสินใจ การดำเนินงานและการประเมินผล

พะนากร มีภูคำ (2554) ได้อธิบายไว้ว่า การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง หมายถึง สภาพการมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือกระบวนการต่างๆที่ผู้ปกครองได้เข้ามามีบทบาท สนับสนุน และทำงานร่วมกับโรงเรียน โดยการร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมทำ และร่วมแก้ปัญหา ตลอดจนร่วมแสดงความชื่นชมยินดี ภาคภูมิใจในความสำเร็จของการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาของนักเรียนและตอบสนองต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน

สุกัศจิรา วงษ์มาดิษฐ์ (2559) ได้อธิบายว่า การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง เป็น กระทำที่แสดงออกของผู้ปกครองที่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมใดๆของโรงเรียนทั้งทางตรงและทางอ้อม

กาญจนา เอียดสุข (2560) ได้นิยามความหมายของการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง หมายถึง การที่ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมของโรงเรียนต่อการจัดการศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านประกันคุณภาพ และด้านกิจการนักเรียน เมื่อโรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วม

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง หมายถึง การที่ผู้ปกครองเข้ามามีบทบาทมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ กระบวนการที่ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมสนับสนุนและทำงานร่วมกับโรงเรียน ครูและชุมชน ช่วยเหลือในกิจกรรมพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเกิดประสิทธิภาพที่ดียิ่ง ทั้งทางตรงและทางอ้อม

ความสำคัญของการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง

สุรินทร์ กิจนิตยชีวี (2541) ได้อธิบายไว้ว่า การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียน จะทำให้โรงเรียนสามารถนำศักยภาพของชุมชนด้านใดด้านหนึ่งมาช่วยเหลือเกื้อกูลในส่วนที่โรงเรียนขาดแคลน เช่น งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์สื่อต่างๆ ตัวบุคคล แหล่งความรู้ สถาน

ประกอบการ

สุภาวดี วัฒนศิริ (2555) ได้อธิบายถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมว่า มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการศึกษา ในกระบวนการเรียนรู้ที่ให้ผู้เกี่ยวข้องเกิดความเข้าใจในคุณค่าของตนเองและนำคุณค่านั้นมาสนับสนุน ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้มีการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนา งานให้มีประสิทธิภาพดีขึ้น

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการศึกษา ทำให้สถานศึกษาสามารถสามารถนำศักยภาพของชุมชนด้านใดด้านหนึ่งมาช่วยเหลือเกื้อกูลในส่วนที่สถานศึกษาขาดแคลน เช่น งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์สิ่งต่าง ๆ ตัวบุคคล แหล่งความรู้ สถานประกอบการ ตลอดจนช่วยเหลือในกิจกรรมพัฒนาการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเกิดประสิทธิภาพที่ดียิ่ง ทั้งทางตรงและทางอ้อม

5. แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา

5.1 ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ

แบคเคอร์ (Backer, 1982 อ้างถึงใน สุนิสา ศรีอัสตร, 2561) ได้อธิบายไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ระบบความเข้าใจร่วมกันของสมาชิกในองค์การ ซึ่งทำให้องค์การแต่ละองค์การมีความแตกต่างกัน

ไซน (Schein Egard H., 1979) ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่ช่วยให้สมาชิกใหม่ขององค์การเข้าใจถึงลักษณะการทำงาน และเลือกแนวทางถูกต้องสำหรับการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานในลักษณะงานกลุ่ม

นิวสตรอมและเดวิส (Newstrom and Davis, 2002) ได้อธิบายไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ระบบซึ่งมีความหมายร่วมกันภายในองค์การหนึ่ง ที่จะกำหนดวิธีการที่พนักงานปฏิบัติหรือหมายถึงระบบซึ่งกำหนดโดยสมาชิกขององค์การ ซึ่งจะทำให้องค์การแต่ละองค์การมีความแตกต่างกัน

สนธยา เกรียงไกร ณ พัทลุง (2557) ได้สรุปว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นแบบแผนทางความคิดอันประกอบด้วย ข้อสมมติพื้นฐาน ค่านิยม ความเชื่อ การรับรู้ สิ่งประดิษฐ์ ที่ผู้คนในองค์การร่วมกันยึดปฏิบัติอย่างมีความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะและถ่ายทอดต่อให้กับสมาชิกใหม่เพื่อใช้เป็นแนวทางในการแสดงออกของพฤติกรรม วัฒนธรรมยังทำหน้าที่เป็นตัวขับเคลื่อนให้ผ่านบทบาทหน้าที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของผู้คนในองค์การ

สุกัญญา พูลกลี (2557) ได้อธิบายความหมายของ วัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture) หมายถึง แบบแผน ความคิด ความรู้สึก ที่สมาชิกร่วมกันกำหนดขึ้นภายในองค์กร เพื่อเป็นบรรทัดฐานให้สมาชิกประพฤติปฏิบัติและมีการสืบทอดไปสู่สมาชิกใหม่ขององค์การ

นิธิพร ลิ้มประเสริฐ (2557) ได้อธิบายไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง วิถีปฏิบัติ แบบแผน พฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร อันเป็นสิ่งที่หล่อหลอมจากความคิด ความเชื่อ ทักษะคติต่างๆ ที่พึงกระทำต่อกันมา ซึ่งส่งผลต่อกระบวนการทำงาน และความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กร

โยษิตา กฤตพรพินิต (2557) สรุปไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การ เป็นความเชื่อ ค่านิยม ทักษะคติ ปทัสถาน ความคาดหวังที่องค์กรกำหนดขึ้นมาเพื่อใช้เป็นแบบแผนสำหรับปฏิบัติร่วมกันในองค์กร โดยแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมสำหรับตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมขององค์กรที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเพื่อให้องค์กรสามารถอยู่รอดหรือประสบผลสำเร็จ ซึ่งวัฒนธรรมองค์การมีลักษณะเป็นรูปธรรมสามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจนและนามธรรมที่ฝังลึกแล้วแสดงเป็นพฤติกรรมโดยไม่รู้ตัว วัฒนธรรมองค์การสามารถถ่ายทอดไปยังบุคคลรุ่นต่อไป ในองค์กรได้ มีความมั่นคงยาวนานแต่สามารถเปลี่ยนแปลงได้

วิรุฬจิต กลิ่นละออ (2560) ได้อธิบายไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง สิ่งที่บุคคลในองค์กรยึดถือปฏิบัติสืบทอดกันมา ซึ่งกลายเป็นนิสัยและความเคยชิน และกลายเป็นขนบธรรมเนียมประเพณี โดยมีคุณลักษณะประกอบด้วย นวัตกรรมและความเสี่ยง การให้ความสำคัญกับรายละเอียดของงาน การให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ของงาน การให้ความสำคัญกับบุคลากร การให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม การปฏิบัติงานในเชิงรุกและความมั่นคง

มนันยา แก้วมุงคุณ (2560) ได้อธิบายไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง การรับรู้ถึงระเบียบแบบแผนการประพฤติปฏิบัติตน ในการทำงาน ลักษณะและวิธีการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ สามารถตีความหมายของค่านิยม ปรัชญา ความเชื่อ อุดมการณ์ บรรทัดฐาน หรือทักษะคติ ที่องค์กรยึดถือปฏิบัติร่วมกันจนเป็นแบบแผนในการประพฤติปฏิบัติในการทำงานและดำเนินกิจการขององค์กร

วุฒิพงษ์ พร้อมสุข (2561) ได้อธิบายไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่ชีวิตที่ประกอบไปด้วยมนุษย์ และกล่าวได้ว่า วัฒนธรรมกับพฤติกรรมองค์การ มักเชื่อมโยงและเกี่ยวข้องกัน ซึ่งเกิดขึ้นมาเพื่อที่จะแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงไปตามยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งเป็นค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐาน แบบแผนในการปฏิบัติงานของคนในองค์กร วัฒนธรรมองค์การจึงเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นปัจจัยผลักดันในการขับเคลื่อนองค์กรได้เป็นอย่างดี

แต่ละองค์กรก็มีวัฒนธรรมในการปฏิบัติที่แตกต่างกันไปจึงไม่สามารถลอกเลียนแบบกันได้ แต่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กรให้เกิดวัฒนธรรมในการปฏิบัติงานได้

ณัฐธินิชา โคทังคะ (2561) ได้สรุปไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แบบแผนความคิด ความเชื่อ ค่านิยมพฤติกรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี ที่คนในองค์กรใช้เป็นแนวทางในการแสดงพฤติกรรมในการทำงานร่วมกันของสมาชิกในองค์กรซึ่งวัฒนธรรมองค์กรมีความเป็นเอกลักษณ์ ความเชื่อพื้นฐานขององค์กรบรรทัดฐาน อุดมการณ์ ความเข้าใจของสมาชิกในองค์กร และเป็นแบบแผนทางการกระทำขององค์กรและปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กร

วัลลภ บุตรเกต (2562) ได้อธิบายไว้ว่าวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แบบแผนการปฏิบัติ ความคิด ค่านิยม ความเชื่อ รวมไปถึงประเพณีที่ปฏิบัติสืบทอดกันมาเป็นระยะเวลานาน และส่งผลต่อโครงสร้างและพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรเป็นสิ่งที่คนส่วนใหญ่ในองค์กรต่างให้การยอมรับและยึดถือปฏิบัติกัน และเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติของคนรุ่นหลังสืบต่อกันมาจากรุ่นสู่รุ่นเพื่อให้ทุกคนทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ อันจะทำให้แต่ละองค์กรมีลักษณะที่แตกต่างกันออกไปตามเป้าหมายขององค์กรนั้น

นวรรตน์ เพชรพรม (2562) ได้อธิบายไว้ว่าวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แบบแผนหรือวิถีชีวิตขององค์กรที่บุคลากรในองค์กรยอมรับและยึดถือปฏิบัติร่วมกัน เป็นทั้งแบบแผนทางความคิด ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ขององค์กร ปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้พนักงานมีรูปแบบการดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน

ธีรดา ทองทา (2562) ได้อธิบายไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กร (Organization culture) หมายถึง แนวทางปฏิบัติ ความรู้ ความเข้าใจ ค่านิยม ที่ได้ยึดถือปฏิบัติกันในองค์กรจนเป็นประเพณีที่ยึดถือร่วมกัน วัฒนธรรมองค์กรจะมี อิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของคนในองค์กร สามารถส่งผ่านจากรุ่นสู่รุ่น

ภัทรีรา วงษาดี (2563) ได้อธิบายไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ฐานคติพื้นฐานที่มีแบบแผน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือ ในการแก้ไขปัญหาหรือการทำให้ปัญหาหรืองานนั้นบรรลุตามเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด โดยอาศัยการปรับตัวและถูกถ่ายทอดไปยังสมาชิกในองค์กรนั้นๆ ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่บุคลากรส่วนใหญ่ต่างให้การยอมรับ และยึดถือปฏิบัติกันเพื่อเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติของคนรุ่นหลังที่ทำสืบทอดต่อกันมา และวัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวช่วยให้บุคลากรในองค์กรนั้นหรือสถานศึกษานั้นได้ร่วมกันคิดพิจารณาและแก้ปัญหาในแนวทางที่ถูกต้อง และเพื่อให้ทุกคนทำงานให้บรรลุตามเป้าประสงค์

เป้าหมายที่ตั้งไว้ เพราะในแต่ละองค์การมีความแตกต่างกันออกไปตามลักษณะงานและลักษณะขององค์การนั้นๆ

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง แบบแผนความคิด ค่านิยม ความเชื่อของบุคลากรในองค์การ ซึ่งเป็นสิ่งที่ปฏิบัติสืบทอดกันมาเป็นระยะเวลานาน โดยวัฒนธรรมแต่ละองค์การจะมีความแตกต่างกัน ซึ่งแต่ละองค์การจะมีการสร้างระเบียบแบบแผนเพื่อให้สมาชิกปฏิบัติร่วมกัน โดยวัฒนธรรมองค์การจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ และทำทุกคนทำงานให้บรรลุตามเป้าประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์การยังมีผลต่อความสำเร็จขององค์การ

5.2 ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การนั้นเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อการดำเนินงานในองค์การ ซึ่งถือว่ามีความสำคัญต่อการบริหารงานในองค์การ ดังที่นักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การไว้ ดังนี้ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2546, p.48-50) อธิบายถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นเครื่องมือในการบริหารองค์การสู่ความสำเร็จ และเป็นค่านิยมร่วมช่วยสร้างองค์การสู่ความเป็นเลิศ นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์การเป็นความเชื่อที่เหมือนกันของบุคลากรและช่วยสร้างความสำเร็จในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การยังทำหน้าที่เป็นแบบแผนพฤติกรรมที่ต้งามและช่วยเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์การ เป็นเอกลักษณ์ร่วมกันและช่วยสร้างความเป็นอันหนึ่งเดียวกันอันเดียวกัน

พิรัช จำรัสแนว (2553) ได้สรุปไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การ มีความสำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานร่วมกันของสมาชิกในองค์การ เพราะวัฒนธรรมเปรียบเสมือนเครื่องมือในการขับเคลื่อนองค์การให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นตัวกำหนด ตัวควบคุม เปลี่ยนแปลงและชี้นำทิศทางให้องค์การประสบผลสำเร็จ เช่น ความมุ่งมั่น ประสงค์ขององค์การ การเสริมพลัง การตัดสินใจ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความไว้วางใจ ความมีคุณภาพ การยอมรับ ความเอื้ออาทร ความซื่อสัตย์สุจริต ความหลากหลายของบุคลากร และการทำงานเป็นทีม ซึ่งวัฒนธรรมเหล่านี้มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการและพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพต่อไป

ณัฐธัญญา โคทั่งคะ (2561) ได้อธิบายไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การถือเป็นพื้นฐานการแสดงพฤติกรรมและตัดสินใจของคนในองค์การ วัฒนธรรมองค์การถือว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การให้บรรลุเป้าหมาย แต่ในทางกลับกันวัฒนธรรมองค์การที่ไม่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การจะขับเคลื่อนองค์การให้สวนทางกับเป้าหมายขององค์การ วัฒนธรรม

องค์การมีความสำคัญต่อการดำเนินงานองค์การ เนื่องจากวัฒนธรรมองค์การเป็นแบบแผนหรือสิ่งที่กำหนดรูปแบบการพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การมีผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์การ และมีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์การ ซึ่งมีส่วนช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพ ในการดำเนินงานขององค์การ โดยจะเสริมสร้างความผูกพันให้กับสมาชิกขององค์การ วัฒนธรรมองค์การจะเป็นสิ่งที่กำหนดระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติร่วมกันของสมาชิก ทำให้เกิดเอกลักษณ์เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับสมาชิกในองค์การ และยังส่งผลถึงเกียรติภาพขององค์การทำให้เกิดภาพพจน์ที่ดีเป็นที่ยอมรับแก่สังคมทั่วไป

ธนาพนธ์ ตาชัน (2562) ได้อธิบายไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ วัฒนธรรมองค์การเป็นฐานการคิดและกรอบการประพฤติปฏิบัติในการดำเนินชีวิตและการทำงานในองค์การ เป็นตัวเชื่อมและยึดความเป็นองค์การให้เป็นหนึ่งเดียว วัฒนธรรมเป็นความเชื่อและค่านิยมที่กำกับกับการคิด การตัดสินใจ และพฤติกรรมของคนในองค์การเพื่อให้องค์การเกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

เพชรรัตน์ ชันทองดี (2562) ได้อธิบายไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การนั้นมีความสำคัญ คือ เป็นเอกลักษณ์ของ องค์การ องค์การจะมีเอกลักษณ์เป็นของตนเองและหล่อหลอมสมาชิกที่เข้ามาอยู่ทางความคิดความเชื่อให้เหมือนกับคนในองค์การ เมื่อได้มาทำงานในองค์การใดองค์การหนึ่งนานๆ วัฒนธรรมองค์การนั้นก็แทรกซึมเข้าไปอยู่ในความคิด ค่านิยม และการแสดงพฤติกรรมของบุคคลนั้นให้เป็นแบบอย่างเดียวกัน ช่วยให้เกิดความผูกพันกับองค์การหล่อหลอมสมาชิกใหม่ขององค์การจะปลูกฝัง ค่านิยมร่วม ให้กับสมาชิกจะทำให้สมาชิกเกิดความรู้สึกผูกพัน ทำงานอย่างทุ่มเทให้องค์การมีคนใน ครอบครัว ชี้อิสต์ยต่อหน้าที่ และต่อเพื่อนร่วมงาน สร้างความมั่นคงทางสังคมจากการที่สมาชิกของหน่วยงานมีความคิดความเชื่อคล้ายกัน เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เมื่อพบกับปัญหาความขัดแย้ง ก็สามารถแก้ไขได้อย่างมีประสิทธิภาพ แสดงให้เห็นถึงความเป็นเอกภาพขององค์การ เป็นสิ่งที่ยึดเหนี่ยวให้บุคคลในองค์การยอมรับ ชื่นชอบวิถีชีวิตหรือแนวปฏิบัติอย่างเดียวกันเกิดความเป็น หนึ่งเดียวมีเอกลักษณ์เฉพาะขององค์การ เป็นเครื่องมือในการให้เหตุผลให้สมาชิกขององค์การใช้เป็นเครื่องมือในการอธิบายเหตุผลถึงสิ่งต่างๆ ที่กระทำกันในองค์การให้เหตุผลว่า ทำไมองค์การจึงทำสิ่งนั้นสิ่งนี้ด้วยวิธีการนั้นวิธีการนี้ ทำแล้วจะช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมายการที่สามารถกำหนด พฤติกรรมของสมาชิกทุกคนให้อยู่ในบรรทัดฐานเดียวกันแสดงให้เห็นถึงความเป็นเอกภาพขององค์การ เป็นเครื่องมือสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การทำให้สมาชิกเกิดความผูกพันกับองค์การ ดังนั้นจึงร่วมแรงร่วมใจดำเนินกิจกรรมต่างๆ

ตามภาระหน้าที่และบทบาท ของตนทำให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด และกลายเป็นบรรทัดฐานการปฏิบัติของสมาชิกที่ใหม่

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กร มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรถือว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย และยังทำหน้าที่เป็นแบบแผนพฤติกรรมที่พึงงาม ช่วยเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กร เป็นเอกลักษณ์ร่วมกันและช่วยสร้างความเป็นอันหนึ่งเดียวอันเดียวกัน จนสมาชิกเกิดความผูกพันกับองค์กร ร่วมแรงร่วมใจดำเนินกิจกรรมต่างๆ ตามภาระหน้าที่และบทบาท ของตนทำให้องค์การประสบความสำเร็จ

5.3 แนวคิดวัฒนธรรมโรงเรียน

5.3.1 ความหมายของวัฒนธรรมโรงเรียน

โรงเรียนเป็นองค์กรรูปแบบหนึ่งซึ่งมีความซับซ้อนมีมิติในด้านต่าง ๆ ที่หลากหลาย ทำให้โรงเรียนแต่ละแห่งจะต้องมีการบริหารจัดการตามบริบทที่แตกต่างกันออกไป ในการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนนั้นมีการศึกษาอย่างกว้างขวาง ซึ่งโรงเรียนแต่ละแห่งต่างมีวัฒนธรรมของตนเองที่แตกต่างกัน แต่โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จนั้นจะมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็งและการดำเนินงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ทางการศึกษาที่มีคุณภาพ ซึ่งวัฒนธรรมโรงเรียนจะทำหน้าที่เป็นเข็มทิศ ในการกำหนดทิศทางให้โรงเรียนสามารถดำเนินไปในทิศทางที่เหมาะสมถูกต้อง โดยกำหนดสิ่งที่บุคลากรรวมไปถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรปฏิบัติเพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการดำเนินงานของโรงเรียนผ่านชุดของบรรทัดฐานต่างๆ ที่มีความหมายต่อทั้งครู นักเรียน ผู้บริหาร รวมไปถึงสังคมแวดล้อมขอ โรงเรียน อีกทั้งวัฒนธรรมที่เข้มแข็งและโดดเด่นนี้จะเป็นสิ่งที่หล่อหลอมให้เกิดความสามัคคีภายใน โรงเรียนและส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรภายในโรงเรียนอีกด้วย ซึ่งความหมายของวัฒนธรรมโรงเรียนได้มีผู้ให้ความหมายไว้อย่างหลากหลาย ดังต่อไปนี้

แพทเทอร์สัน, เพอร์รี่ และพาร์คเกอร์ (Patterson, Purkey and Parker, 1986 อ้างถึงใน ภัคพร เจริญลักษณ์, 2561) ได้อธิบายไว้ว่า วัฒนธรรมโรงเรียน หมายถึง กลุ่มของแนวความเชื่อร่วมกันของบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งแสดงออกทาง พฤติกรรมในการทำงานของบุคลากร

เซอร์จิอวานนี (Sergiovanni, 1995) ได้เสนอกรอบแนวคิดของวัฒนธรรมโรงเรียน ว่าเป็นแบบแผนพฤติกรรมที่สามารถสังเกตเห็นได้ ซึ่งมีลักษณะเป็นระเบียบปฏิบัติให้บุคลากรยึดถือเป็นบรรทัดฐานในการปฏิบัติงานในโรงเรียน เพื่อให้เกิดความถูกต้องเหมาะสม การได้รับการยอมรับ

และตอบสนองต่อความคาดหวังต่อทั้งบุคลากรและองค์กร โดยเกิดจากค่านิยมและความเชื่อของบุคลากร ในองค์กรนั้น ๆ และแสดงออกมาในรูปของสัญลักษณ์ พฤติกรรม พิธีการ หรือเรื่องเล่าต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน

ปีเตอร์สัน (Peterson, 2002) ได้อธิบายไว้ว่า วัฒนธรรมโรงเรียน หมายถึงกลุ่มของบรรทัดฐาน ค่านิยม ความเชื่อ ประเพณี พิธีกรรม สัญลักษณ์ และเรื่องราวต่างๆ ที่สร้างบุคลิกของโรงเรียนโดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับทางโรงเรียน เช่น ผู้บริหาร ครู หรือผู้ปกครองของนักเรียน ร่วมกันสร้างขึ้นในช่วงเวลาหนึ่งผ่านการทำงาน การแก้ไขปัญหา การเผชิญกับสถานการณ์ที่มีความท้าทาย หรือรับมือกับความล้มเหลวในการดำเนินงานของโรงเรียน ซึ่งจะก่อให้เกิดความคาดหวังที่ไม่เป็นทางการและรูปแบบของคุณค่าที่สะท้อนจากความคิด ความรู้สึก การแสดงออกต่อโรงเรียน และยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนที่ตั้งของโรงเรียน ผ่านพิธีกรรม การเฉลิมฉลอง หรือประเพณีต่างๆ ที่ทั้งโรงเรียนและชุมชนร่วมกันจัดขึ้น วัฒนธรรมโรงเรียนยังรวมไปถึงสัญลักษณ์และเรื่องราวที่สะท้อนถึงคุณค่าหลักการเสริมสร้างค่านิยมและความมุ่งมั่นในการบรรลุพันธกิจของโรงเรียน ซึ่ง วัฒนธรรมโรงเรียนในเชิงบวกจะเป็นสิ่งที่เสริมสร้างการเรียนรู้ ความมุ่งมั่น และแรงจูงใจของทั้ง บุคลากรในโรงเรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียน

โดยสรุปแล้ว วัฒนธรรมโรงเรียน หมายถึง กลุ่มของบรรทัดฐาน ค่านิยม ความเชื่อ ประเพณี หรือแนวทางปฏิบัติของบุคลากรภายในโรงเรียน โดยเกิดจากความคาดหวัง ความเชื่อมั่น และแรงจูงใจต่างๆ ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และภารกิจหลักของโรงเรียน

5.4 ความหมายของวัฒนธรรมคุณภาพ (Quality Culture)

แบทเทน (Batten, 1992, p.6) ได้นิยามความหมายของ วัฒนธรรมคุณภาพ (Quality Culture) หมายถึง แบบแผนหรือแนวทางการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ยึดถือปฏิบัติตามพันธกิจ เพื่อการนำไปสู่การมีประสิทธิภาพและคุณภาพ เป็นพฤติกรรมในการปฏิบัติงานหรือดำเนินชีวิตของบุคลากรในสถาบันหรือองค์กรนั้นๆ ไม่ว่าตนจะรับผิดชอบงานหรือปฏิบัติงานหรือปฏิบัติภารกิจใดก็ตาม ทุกคนจะคำนึงถึงผลงานที่ดีมีคุณภาพอยู่เสมอ

ลิวอิสและสมิธ (Lewis&Smith, 1994, p.23) ได้อธิบายไว้ว่า วัฒนธรรมคุณภาพ (Quality Culture) หมายถึง การสร้างคุณภาพในองค์กรโดยจะมีวัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญ การกำหนดทิศทางขององค์กรขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมองค์กรที่มีความหลากหลาย โดยมีผลมาจากการ

ปรับปรุงคุณภาพเพื่อให้องค์การบรรลุความสำเร็จ ในขณะที่วัฒนธรรมองค์การจะมีความเกี่ยวข้องกับรูปแบบของความรู้สึก ความคิด และการกระทำที่ร่วมกันปฏิบัติโดยสมาชิกขององค์การ การกำหนดมิติของวัฒนธรรมรวมถึงระบบและโครงสร้าง การทำหน้าที่ บทบาทหน้าที่ พฤติกรรม ทัศนคติ บรรทัดฐาน และค่านิยม ซึ่งมีมิติเหล่านี้จะเป็นสมมติฐานพื้นฐานและทัศนคติที่สมาชิกยึดถือปฏิบัติ

โอมาชอนูและรอส (Omachonu&Ross, 1995 อ้างถึงใน ธนิต ปุ่นประโคน, 2562) ได้อธิบายไว้ว่า วัฒนธรรมคุณภาพ (Quality Culture) หมายถึง วัฒนธรรมที่เป็นรูปแบบของความเชื่อและค่านิยมร่วมที่มีอยู่ในมวลสมาชิกขององค์การที่มีการให้การยอมรับเป็นบรรทัดฐาน หรืออาจเป็นเรื่องเกี่ยวกับปรัชญา นโนคติวิทยา ค่านิยม สมมติฐาน ความเชื่อ ความคาดหวัง ทัศนคติ และบรรทัดฐานที่มีร่วมกันในสมาชิกขององค์การ แต่เกี่ยวข้องกับคุณภาพซึ่งเป็นค่านิยมหลักสำหรับการวางแผน การจัดการองค์การและการควบคุม

โกสช์ (Goetsch, 2001, p.30) ได้อธิบายไว้ว่า วัฒนธรรมคุณภาพ (Quality Culture) หมายถึง ระบบค่านิยมขององค์การที่เป็นผลจากสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมในการสร้างและการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง วัฒนธรรมคุณภาพประกอบด้วย ค่านิยม ประเพณีปฏิบัติ กระบวนการ และความคาดหวังในการสนับสนุนให้เกิดคุณภาพ

สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ (2550, น.94) ได้นิยามความหมายของวัฒนธรรมคุณภาพ (Quality Culture) หมายถึง ลักษณะพื้นฐานของสังคมนั้นๆที่เกิดจากความเคยชินและยอมรับระบบประกันคุณภาพ ระบบการกำหนดมาตรฐาน

สุธาร์ตน์ ทองเหลือ (2559) ได้นิยามความหมายของ วัฒนธรรมคุณภาพ (Quality Culture) หมายถึง แบบแผนหรือแนวทางการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ยึดถือปฏิบัติตามพันธกิจเพื่อนำไปสู่การมีประสิทธิภาพและคุณภาพอย่างสูงขององค์การ เป็นพฤติกรรมในการปฏิบัติงานหรือดำเนินชีวิตของบุคลากรทุกคนทุกหน่วยในสถาบัน ไม่ว่าตนจะรับผิดชอบหรือปฏิบัติหรือปฏิบัติภารกิจใดก็ตาม ทุกคนจะต้องคำนึงถึงหรือต้องการทำให้ได้ผลงานที่ดีไว้อย่างสม่ำเสมอ

ศศิธร แก้วกล้า (2560, น.36) วัฒนธรรมคุณภาพ (Quality Culture) หมายถึง พฤติกรรมในการปฏิบัติงานหรือดำเนินชีวิต วิถีปฏิบัติและค่านิยมของกลุ่มคนที่องค์กรทุกคนที่มุ่งมั่นให้บรรลุเป้าหมายและบรรลุพันธกิจขององค์การ โดยมีการเขียน สร้างขึ้นและถ่ายทอด นำไปสู่การมีประสิทธิภาพและคุณภาพของการบริการ

ธนิต ปุ่นประโคน (2562, น.16) ได้อธิบายไว้ว่า วัฒนธรรมคุณภาพ (Quality Culture) หมายถึง พฤติกรรม ปรัชญา ความเชื่อ ค่านิยมร่วมในการปฏิบัติงานหรือการดำเนินชีวิตของ

ผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละสถานศึกษา เพื่อให้เกิดผลงานที่ดี สร้างบรรยากาศการดำเนินงานของสถานศึกษาให้สามารถพัฒนาผู้เรียนได้ตามอัตลักษณ์ที่กำหนด และตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมคุณภาพ (Quality Culture) หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาเกี่ยวกับแบบแผนหรือแนวทางการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ยึดถือปฏิบัติ เพื่อนำไปสู่การมีประสิทธิภาพและคุณภาพ เป็นพฤติกรรมในการปฏิบัติงานหรือดำเนินชีวิตของบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นรับผิดชอบงานหรือปฏิบัติภารกิจใดๆก็ตาม ทุกคนจะคำนึงถึงหรือต้องการทำให้ได้ผลงานที่ดีไว้อย่างสม่ำเสมอ

5.5 ปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษา

วิจิตรา กุลหนู (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมของโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัยวัฒนธรรมของโรงเรียนเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียนมาตรฐานสากล โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หาค่าเท่ากับ .779 สามารถอธิบายความแปรปรวนของความเป็นเลิศของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ได้ร้อยละ 60.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

แบทเทน (Batten, 1992) ได้กำหนดองค์ประกอบของวัฒนธรรมคุณภาพไว้ 5 ด้านดังนี้ 1) ความมุ่งมั่น ของผู้บริหาร ความมุ่งมั่นเป็นสิ่งที่นำไปสู่สภาวะของการทำงานที่ประสบความสำเร็จและความมุ่งมั่นในเรื่องคุณภาพของผู้บริหาร ถือเป็นข้อกำหนดประการสำคัญที่ขาดไม่ได้ในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างวัฒนธรรมคุณภาพนั้น 2) การพัฒนาบุคลากร องค์การที่มีการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพเกิดขึ้นนั้น ซึ่งการสร้างวัฒนธรรมคุณภาพเกิดขึ้นบุคลากรจะต้องได้รับการส่งเสริมและฝึกอบรมการทำงาน มีการสนับสนุนให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาการทำงานอยู่เสมอ สนับสนุนบุคลากรให้เป็นผู้ใฝ่ศึกษาหาความรู้และมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 3) การเสริมสร้างพลังอำนาจ การพัฒนาคุณภาพในองค์การจะเกิดขึ้นได้นั้น การให้อำนาจแก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญ โดยให้ปฏิบัติงานอย่างอิสระ ให้พลังอำนาจแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน ให้แรงจูงใจในการทำงาน ยกย่องชมเชยผู้ปฏิบัติงานเมื่อทำงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และ 4) การทำงานเป็นทีม การสร้างวัฒนธรรมคุณภาพในองค์การเกิดขึ้นนั้น ต้องการความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในทีม โดยภายในทีมต้องมี

ความเชื่อร่วมกันในการทำงานว่า “เราสามารถทำงานบรรลุผลสำเร็จได้”

จูแรน (Juran, 1999) เป็นผู้เขียนหนังสือ Juran's Quality Handbook และได้เสนอแนวคิดสำคัญขององค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพว่ามี 5 องค์ประกอบดังนี้ 1) ความมุ่งมั่นของผู้นำ 2) ตระหนักถึงคุณภาพ 3) การเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร 4) การเข้าร่วมเป็นสื่อกลางในการสร้างแรงบันดาลใจ และ 5) การยอมรับและให้รางวัลแก่บุคลากร

วัตสันและกรีน (Watson & Gryn, 2001) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพ 5 ประการ ดังนี้ 1) การกำหนดเป้าหมายคุณภาพและการวัดผลในทุกๆระดับ ในทางปฏิบัติจริงนั้น ผู้นำและ พนักงานมีความร่วมมือในการกำหนดเป้าหมาย นอกจากนี้พนักงานยังมีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมที่จะบรรลุ เป้าหมายส่วนการวัดผลคุณภาพเป็นตัวส่งเสริมให้เกิดการดำเนินการอย่างมีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง 2) ภาวะผู้นำที่แสดงอย่างเด่นชัดในการจัดการคุณภาพ ผู้นำเป็นผู้ที่มีกิจกรรมคุณภาพในด้านการริเริ่ม การสร้างเป้าหมายและยุทธศาสตร์คุณภาพ รวมทั้งการสนับสนุนให้สามารถดำเนินกิจกรรมคุณภาพได้ ประการสำคัญนอกเหนือจากความมุ่งมั่นในเรื่องคุณภาพ คือการแสดงให้เห็นถึงการกระทำในฐานะผู้ริเริ่มและผู้สนับสนุนได้อย่างเด่นชัดเป็นรูปธรรม 3) การพัฒนาตนเองและการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับพนักงาน 4) การมีส่วนร่วมเป็นตัวกระตุ้นในการกระทำมีความเชื่อว่า การกระตุ้นในการกระทำเกี่ยวกับคุณภาพจะต้องเริ่มต้นด้วยการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของบุคลากรซึ่งจะเป็นการนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม โดยใช้หลักการของการมีส่วนร่วมแต่ละบุคคลในกิจกรรมคุณภาพ และ 5) การให้การยกย่อง ชมเชยและการให้รางวัล การยกย่องชมเชยคือการที่ประชาคมได้รับรู้เกี่ยวกับประสิทธิภาพที่ดีกว่าของกิจกรรมที่กำหนดไว้ซึ่งมีได้ในทุกระดับ

สุธีรัตน์ อริเดช (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ยุทธศาสตร์การพัฒนามาตรฐานคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ โดยจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเชิงลึก ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำด้านคุณภาพ 2) การทำงานเป็นทีม 3) การตัดสินใจ 4) การดำเนินการที่เป็นระบบ 5) การเน้นที่ผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง 6) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ 7) การประเมินคุณภาพ

เชียวชาญ ภาระวงศ์ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้วัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และได้นำเสนอองค์ประกอบเชิงยืนยัน วัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) ด้านผู้นำเน้นคุณภาพ 2) ด้านครู และบุคลากรคุณภาพ 3) ด้านผู้เรียนคุณภาพ 4) ด้านกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพ 5) ด้านการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง 6) ด้านทีมคุณภาพ 7) ด้านกระบวนการคุณภาพ และ 8) ผลลัพธ์แห่งคุณภาพ

ศิริวรรณ เต็มวงษ์ (2560) ได้ทำการวิเคราะห์และนำเสนอองค์ประกอบเชิงยืนยันวัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียนรางวัลพระราชทานในจังหวัดขอนแก่น ประกอบไปด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำด้านคุณภาพ (Leadership of aspect quality: LEA) 2) การทำงานเป็นทีม (Teamwork: TEAM) 3) การมุ่งเน้นผู้รับบริการ (Focus on service recipients: CUS) 4) การพัฒนาวิชาชีพครู (Teacher professional development: PRO) 5) การจัดการเชิงกลยุทธ์ด้านคุณภาพ (Strategic management of aspect quality: STR) 6) การมีส่วนร่วมของบุคลากร (Participation of personnel: JOI) และ 7) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continuous improvement: IMP)

มนัญญุ เศษแอ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษารางวัลพระราชทานระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษารางวัลพระราชทานระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัด ชายแดนภาคใต้ มี 7 องค์ประกอบ คือ 1) การเน้นการปฏิบัติงานที่ต่อเนื่อง 2) การสื่อสารอย่างเป็นกัลยาณมิตร 3) การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง 4) การให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 5) ทีมคุณภาพ (6) การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และ 7) การมีวิสัยทัศน์ร่วม

สุพล จันตะคาด (2560) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ซึ่งผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาประกอบด้วย 1) ด้านการวางแผนจัดการคุณภาพ 2) ด้านการกำหนดแนวปฏิบัติที่ดี 3) ด้านการวัดและประเมินคุณภาพการดำเนินงาน 4) การพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง 5) ด้านผลผลิตและความมุ่งหวังของสังคม 6) ความมุ่งมั่นด้านคุณภาพของผู้บริหาร 7) การพัฒนาบุคลากรปฏิบัติงาน และ 8) ด้านค่านิยมร่วมและการเป็นต้นแบบ

ดาวรุวรรณ ถวิลการ (2561) ได้นำเสนอองค์ประกอบเชิงยืนยันของวัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียน มี 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำด้านคุณภาพ 2) การพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง 3) การยกย่องและการให้รางวัล 4) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม

และ 5) การจัดการเชิงกลยุทธ์ด้านคุณภาพ

จากแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า วัฒนธรรมคุณภาพส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษา นอกจากนี้ผู้วิจัยยังนำข้อมูลเกี่ยวกับผลการวิจัยและแนวคิดมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสามารถสรุปองค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาได้ 3 ด้าน คือ 1) การพัฒนาบุคลากร 2) การทำงานเป็นทีม และ 3) การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยสามารถนำเสนอแนวคิดขององค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาได้ดังนี้

5.5.1 การพัฒนาบุคลากร

การบริหารงานในองค์การ ทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนให้องค์การเจริญเติบโต ซึ่งเมื่อหลังจากกระบวนการสรรหาเสร็จสิ้นแล้ว องค์การจะต้องมีการธำรงรักษาบุคลากรให้อยู่ยาวนานที่สุด วิธีที่ใช้คือ การพัฒนาบุคลากรหรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรให้มีการเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อบุคลากรนั้นๆ จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร (จารุเนตร เกื้อภักดี, 2559) ดังนั้นในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ การพัฒนาบุคลากรจึงมีความสำคัญยิ่ง สอดคล้องกับผลการวิจัยของนักวิชาการ อาทิเช่น กมลทิพย์ ใจดี (2557) ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนมี 5 องค์ประกอบ โดยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นหนึ่งในองค์ประกอบการดำเนินงานสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน และพนิดา ดอนเมฆ (2559) ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการดำเนินงานสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา

ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

วรารภรณ์ แต่งผล (2554) ได้อธิบายความหมายของไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ

ทักษะ ความชำนาญ ตลอดจนเปลี่ยนแปลงทัศนคติไปในทางที่ดี อันจะส่งผลให้งานของหน่วยงานที่ปฏิบัติ อยู่สามารถบรรลุได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

นวลละออง อุทามนตรี (2558) ได้อธิบายความหมายของ การพัฒนาบุคลากร หมายถึง วิธีการหรือกระบวนการ ที่จะส่งเสริมหรือเพิ่มพูนให้บุคลากรเกิดความรู้ความสามารถ และเกิดทักษะในการทำงานให้งานมีประสิทธิภาพทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานที่ปฏิบัติอยู่บรรลุเป้าหมาย

จารุเนตร เกื้อภักดิ์ (2559) ได้สรุปความหมายของ การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความ ชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การฝึกอบรม ปฐมนิเทศ ร่วมสัมมนาทั้ง ในและนอกสถานที่ ฯลฯ เพื่อให้บุคลากรนั้นๆ สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ ผูกพันกับองค์กร และมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการของสถานศึกษาในการมุ่งเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติของบุคลากรให้มีการพัฒนาและเป็นไปทางที่ดีขึ้น โดยวิธีการต่างๆ เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของตนเองและความก้าวหน้าของสถานศึกษา

ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

สมาน รังสิโยภุชฎี (2541) อธิบายถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร เป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดขั้นตอนหนึ่งในการบริหารงาน กล่าวคือ เมื่อบุคลากรได้ผ่านการคัดเลือกแล้ว ไม่จำเป็นเสมอไปว่าบุคลากรนั้นจะเหมาะสมและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงาน ตลอดจนให้บุคลากรได้ปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมการทำงานเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

คณิงนิจ กองผาพา (2544) ได้อธิบายไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อหน่วยงานเพราะทำให้บุคคลได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะและเจตคติในการปฏิบัติงาน มีการปรับตัวให้ทันกับวิทยาการเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และส่งผลทำให้มีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน อีกทั้งยังทำให้หน่วยงาน

ได้รับผลผลิตเพิ่มขึ้น และลดความสิ้นเปลือง เมื่อได้รับการพัฒนาแล้วความสามารถและความประพฤตินของบุคลากรจะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่หน่วยงานต้องการ

บุญส่ง ลีละชาต (2559) ได้สรุปไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการอย่างหนึ่งที่ต้องส่งเสริมให้บุคลากรที่อยู่ในองค์การได้รับการพัฒนาให้ดีขึ้น โดยวิธีการต่างๆ เมื่อบุคลากรในองค์การมีการพัฒนาที่ดี มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย สะอาด และสภาพการทำงานที่ดี คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานให้ดีขึ้น ในการแนวทางการพัฒนาบุคลากรมีวิธีการ เช่น การฝึกอบรม การ สอนงาน การศึกษา หรือการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ในด้านต่างๆ ตลอดจนพัฒนาความรู้สึกรัก คิดที่ดีต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานที่ปฏิบัติบรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของตนเองและความก้าวหน้าขององค์กรด้วย

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อหน่วยงาน และยังเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดขั้นตอนหนึ่งในการบริหารงาน เนื่องจากเป็นกระบวนการที่มีการส่งเสริมให้บุคลากรที่อยู่ในองค์การได้รับการพัฒนาให้ดีขึ้น โดยวิธีการต่างๆ เมื่อบุคลากรในองค์การมีการพัฒนาที่ดี มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย สะอาด และสภาพการทำงานที่ดี คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานให้ดีขึ้น มีความผูกพันกับองค์กร และมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

5.5.2 การทำงานเป็นทีม

ความสำเร็จขององค์กรนั้นขึ้นอยู่กับการบริหารการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจึงมีความจำเป็นต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับรายละเอียดต่างๆของกระบวนการในการบริหารทีมงานให้กระจ่างชัดใน ทุกแง่มุม ไม่ว่าจะเป็นหลักการ องค์ประกอบ และการกำหนดวัตถุประสงค์ของการทำงานเป็นทีม ตลอดจนวิธีกระตุ้นหรือจูงใจให้เกิดการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง (ทองทิพภา วิริยะพันธุ์, 2553, น.11)

ความหมายของการทำงานเป็นทีม

สุเมธ งามกนก (2551) ได้อธิบายความหมายของคำว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การร่วมกันทำงานของสมาชิกที่มากกว่า 1คน โดยทุกคนจะต้องมีเป้าหมายเดียวกัน ต้องมีการให้การยอมรับซึ่งกันและกัน มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน การทำงานเป็นทีม ซึ่งทีมงานถือเป็นกลุ่มพิเศษชนิดหนึ่งที่สมาชิกที่ผูกพันต่อเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน โดยมีการใช้ภาวะผู้นำร่วมกันในการปฏิบัติงาน

ลำเทียน เฝ้าอาจ (2559) ได้ให้นิยามของคำว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป มาร่วมกันทำกิจกรรม โดยมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน มีเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกัน มีการติดต่อสื่อสารประสานงาน สนับสนุนซึ่งกันและกัน ร่วมกันตัดสินใจและมีความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย

พิชชาภา เกาะเต้น (2563) ได้อธิบายความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง กระบวนการทำงานในองค์กรโดยมีสมาชิกตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป มาปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกัน รวมถึงสมาชิกทุกคนมีบทบาทในการช่วยดำเนินงาน การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน การตัดสินใจ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น สนับสนุนช่วยเหลือกัน ใช้ทักษะประสบการณ์ทำงานอย่างเต็มความสามารถ และมีความรับผิดชอบต่อผลของ งานที่ได้รับมอบหมายร่วมกัน เพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ และพัฒนาองค์การให้ประสบความสำเร็จ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูง

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การดำเนินการของสถานศึกษาในการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานและดำเนินกิจกรรมต่างๆของสถานศึกษา เพื่อให้จุดมุ่งเป้าหมายที่กำหนดไว้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สมาชิกทุกคนมีบทบาทในการทำงาน การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน การตัดสินใจ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น สนับสนุนช่วยเหลือกัน ใช้ทักษะประสบการณ์ทำงานอย่างเต็มความสามารถ และมีความรับผิดชอบต่อผลของงานที่ได้รับมอบหมายร่วมกัน เพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ และพัฒนาองค์การให้ประสบความสำเร็จ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูง

ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

วรภรณ์ ตระกูลสุษดี (2550) ได้อธิบายถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีมว่า เป็นความเชื่อว่ามีมนุษย์แต่ละบุคคล มีความรู้ ความสามารถแตกต่างกัน อีกทั้งศักยภาพในตัวบุคคลมีขอบเขตจำกัด จึงจำเป็นต้องมารวมกลุ่มกัน เพื่อนำจุดเด่นที่สุดของแต่ละบุคคลมาใช้ในการปฏิบัติงานร่วมกันให้บรรลุตามเป้าหมายของทีม ซึ่ง ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม คือ สมาชิกได้ร่วมกันแก้ปัญหา เพื่อประโยชน์ทั้งส่วนบุคคลและส่วนรวม สร้างความรู้สึกลดอดภัยและมั่นคง เพื่อตอบสนองความต้องการทางจิตใจ

มัลลิกา วิชุกรอิงครัต (2553) ได้อธิบายถึงการทำงานเป็นทีมว่ามีความสำคัญมากต่อความสำเร็จ ขององค์กร ที่ต้องอาศัยความพยายาม การทุ่มเทความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ของผู้ปฏิบัติงาน และมีบทบาทสำคัญใน การปฏิบัติภารกิจที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงมีการ

ปรับปรุง พัฒนาระบบ กระบวนการดำเนินงานขององค์การให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปเสมอ เพื่อให้องค์การเกิด ความเจริญก้าวหน้า

พิชชาภา เกาะเต้น (2563) ได้ให้การสรุปความสำคัญของการทำงานเป็นทีมไว้ว่า การทำงานเป็นทีมมีบทบาทอย่างมากต่อสมาชิกและความสำเร็จขององค์การ เนื่องจากบุคคลมีความรู้ ความสามารถแตกต่างกัน ดังนั้น การคิดหรือการตัดสินใจเพียงลำพังย่อมทำให้มีโอกาสเกิดการผิดพลาดสูง การทำงานเป็นทีมจึง ช่วยเปิดโอกาสให้สมาชิกได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน โดยดึงศักยภาพของแต่ละบุคคลมา ใช้ในการปฏิบัติงาน สร้างสรรค์ผลงานที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงเป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีสัมพันธ์อัน ดีต่อกัน สร้างความสามัคคี มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งกันและกัน ยอมรับในความแตกต่าง เพื่อลดความขัดแย้งในองค์การ และส่งเสริมบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานบรรลุตาม เป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกันอย่างมีคุณภาพ

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม มีบทบาทอย่างมากต่อสมาชิกและความสำเร็จต่อองค์การ ไม่เพียงแต่จะช่วยทำให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือจุดหมายขององค์การเท่านั้น แต่ยังมีอิทธิพลต่อบรรยากาศการทำงานขององค์การอีกด้วย การทำงานเป็นทีมเป็นการทำงานที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน และยังพัฒนาบุคลากรให้มีสัมพันธ์อันดีต่อกัน สร้างความสามัคคี มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งกันและกัน ยอมรับในความแตกต่าง เพื่อลดความขัดแย้งในองค์การ การทำงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานบรรลุตาม เป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกันอย่างมีคุณภาพ

5.5.3 การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีความเข้าใจ มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์การร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มศักยภาพเกิดความพึงพอใจ เกิดความผูกพันต่อองค์การ ผู้บริหารจะต้องมีทักษะในการจูงใจ เพื่อให้บุคลากรในองค์การมีการตื่นตัว เกิดความคาดหวัง เพื่อผลักดันให้แสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างมีทิศทางเดียวกัน เพื่อให้องค์การบรรลุผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (ภารดี อนันต์นาวิ, 2557, น.117)สอดคล้องกับผลการวิจัยของนักวิชาการ อาทิเช่น สิริลักษณ์ สุอังคะ (2549) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา เอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจใน

การทำงานของครู โดยรวมและรายด้านแต่ละด้านกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวก และ นฤทธิ์ แสงสุขสว่าง (2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนประกอบด้วย 4 ปัจจัย โดย ปัจจัยการสร้างแรงจูงใจ เป็นหนึ่งในปัจจัยระดับบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

ความหมายของการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

วีรศักดิ์ จักรสาร (2552) ได้อธิบายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลมีความเต็มใจ มุ่งมั่นและทุ่มเทความพยายาม มีความเต็มใจในการทำงาน เกิดความพึงพอใจ และมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดีที่สุด เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

วรรณชรินทร์ จิตรสมัค (2548) ได้สรุปความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงขับของแต่ละบุคคลที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม หรือการทำงานสำเร็จ ลุล่วงไปอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการนำเอาปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยยอนามัยมาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายที่ต้องการ

มนูญ เศษแอ (2560) ได้อธิบายถึงความหมายของการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่สถานศึกษามีการยกย่อง เชิดชู และให้รางวัลกับผู้ที่มีการปฏิบัติงานดีเด่นในด้านต่างๆ และมีนโยบายในการยกย่องเชิดชูครูและบุคลากรที่มีการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารสถานศึกษามีการให้เกียรติยกย่องชมเชยด้วยความจริงใจ และให้รางวัลในโอกาสเหมาะสม ตลอดจนมีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากร ได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานที่ทำหายความสามารถ

สรุปได้ว่า การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาเกี่ยวกับยกย่องและให้รางวัลกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นในด้านต่างๆ โดยมีนโยบายในการยกย่องครูและบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้เกียรติยกย่องชมเชยด้วยความจริงใจ และให้รางวัลในโอกาสอันควร ส่งเสริมให้ครูและบุคลากร ปฏิบัติงานที่ทำหายความสามารถ

ความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

วราลักษณ์ จันดี (2559) ได้อธิบายไว้ว่า การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นการเสริมสร้างให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร และเกิดพลังร่วมกันในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้มีความสามัคคีในหมู่คณะผู้ปฏิบัติงาน ช่วยให้เกิดมีความจงรักภักดีต่อองค์กรและ ผู้บังคับบัญชา ช่วยให้การควบคุมการปฏิบัติงานในองค์กรเกิดความคิดสร้างสรรค์ ให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า ทำให้มีความเชื่อมั่นในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ มีความสุขใจในการปฏิบัติงาน จึงทำให้ผลงานออกมามีประสิทธิภาพ

พระพงษ์ศักดิ์ สนุตมโน (2561) ได้อธิบายถึงความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจว่า แรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารและการ สร้างแรงจูงใจให้แก่บุคคลที่ปฏิบัติงานที่ได้แสดงถึงความรู้ ความสามารถ เพื่อดำเนินกิจการต่างๆให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จึงมีบทบาทสำคัญยิ่งในการบริหารแต่ในทางตรงกันข้ามหากหน่วยงานใดไม่มีการจูงใจในการทำงานแล้ว ย่อมไม่สามารถจะโน้มน้าวจิตใจของผู้ปฏิบัติงานที่จะทำให้มีความผูกพันต่อหน่วยงาน ผลงานย่อมตกต่ำ เกิดความเบื่อหน่ายและไร้ซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในองค์กรหรือหน่วยงานจึงเป็นทักษะสำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารทุกระดับจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้และฝึกฝนเพื่อนำไปปฏิบัติให้เกิดผลดีต่อองค์กร

พัชรินทร์ กลายสุวรรณ (2560) ได้อธิบายถึงความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจว่า มีความสำคัญอย่างมากต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยผู้บริหารควรปฏิบัติต่อบุคลากรในฐานะสิ่งที่มีชีวิตจิตใจ คอยดูแลสวัสดิการ มีการเพิ่มสิ่งจูงใจ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งเสริมขวัญและกำลังใจให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะสร้างความพอใจให้กับบุคลากร และสร้างความสำเร็จต่อองค์กรต่อไป

สรุปได้ว่าความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร เพราะการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เป็นการเสริมสร้างให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ให้มีความเต็มใจในการทำงาน เกิดความพึงพอใจ และมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดีที่สุด เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1 งานวิจัยในประเทศ

ตะวัน สือกระแสร (2556) ได้ศึกษายุทธศาสตร์การบริหารจัดการโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นเลิศ ผลการวิจัยพบว่า ยุทธศาสตร์การ บริหารจัดการโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นเลิศ คือ “INTERACTIVE Strategy” ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ย่อย ดังนี้ 1) การใช้นวัตกรรม 2) การสร้างเครือข่าย 3) การใช้เทคนิคเชิงบริหาร 4) การให้ความสำคัญกับภาษาอังกฤษและสิ่งแวดล้อม 5) การให้ความสำคัญกับการสร้างสัมพันธ์ การปรับ โครงสร้างใหม่และการปฏิรูป และการทำวิจัยเชิงทดลองที่ได้ผลรวดเร็ว 6) การปรับ การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง 7) การให้ความสำคัญกับการลงทุนและหลักสูตร 8) การให้ความสำคัญกับภาษาไทย 9) การให้ความสำคัญกับการจูงใจบุคลากร 10) การให้ความสำคัญกับการสร้างค่านิยมร่วม และ 11) การจัดการเรียนการสอนที่เน้นคุณธรรม จริยธรรม

วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยทางการบริหารในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกและสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ว่าส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ได้ร้อยละ 49.01 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กมลทิพย์ ใจดี (2557) ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำ ด้านการวางแผนกลยุทธ์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้านการบริหารกระบวนการ และด้านผลการดำเนินงานสู่ความเป็นเลิศ 2) การตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าองค์ประกอบและรูปแบบมีความเหมาะสม และได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรด้านคุณธรรมจริยธรรม ตัวแปรด้านการประเมินผล และตัวแปรด้านการสรรหาคัดเลือก 3) รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

รัตติยา วงศ์หิรัญตระกูล (2558) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนบ้านโป่งแดง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 พบว่า 1) ผลการศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนบ้านโป่งแดง พบว่า สภาพการบริหารงานทั้ง 7 องค์ประกอบอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่ก่อให้เกิดปัญหา ยกเว้น ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากร ที่มีสภาพการบริหารงานอยู่ในระดับน้อยจึงทำให้เกิดปัญหามาก ที่จะต้องนำมาหาแนวทางเพื่อพัฒนา 2) ผลการหาแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนบ้านโป่งแดงสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ผลจากการศึกษาในครั้งนี้พบว่า ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากร มีแนวทางการพัฒนาดังต่อไปนี้ผู้บริหารควรมีการประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากรและในการสร้างสภาพแวดล้อมของบุคลากร

พนิดา ดอนเมฆ (2559) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง ซึ่งผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้มีค่าระหว่าง 0.43 ถึง 0.56 เป็นค่าที่ยอมรับได้ ตัวแปรทั้ง 15 ตัว มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 แสดงว่าเป็นองค์ประกอบของตัวแปรแฝงนำไปใช้ในการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุต่อไปได้ 2) การสร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ประกอบด้วย ตัวแปรแฝง 4 ตัว สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 15 ตัว 3) มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี ค่าสถิติคือ $\chi^2=42.21$, $df=49$, $p\text{-value}=0.742$, $RMSEA= 0.000$, $Standardized\ RMR = 0.010$, $GFI = 0.986$, $AGFI = 0.967$ โดยตัวแปรแฝงสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรผลการดำเนินงานสู่ความเป็นเลิศได้ร้อยละ 82 4) ผลการศึกษาขนาดอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรง คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการวางแผนกลยุทธ์ ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมคือ ภาวะผู้นำ

เพ็ญจันทร์ อุปพงษ์ (2559) ได้ศึกษาการพัฒนาแบบการบริหารจัดการโรงเรียนอนุบาลเอกชนสู่ความเป็นเลิศในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนอนุบาลเอกชนสู่ความเป็นเลิศ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ คือ 1) การนำองค์กร 2) การวางแผนกลยุทธ์ 3) การมุ่งเน้นผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชน 4) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ 5) การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล 6) การจัดการกระบวนการ และ 7) ผลลัพธ์การดำเนินการ โดยรูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนอนุบาลเอกชนสู่ความเป็นเลิศ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมโดยรวมในระดับมาก เมื่อ

จัดลำดับความเหมาะสมขององค์ประกอบทั้ง 7 ดังนี้ การวางแผนกลยุทธ์, การนำองค์การ, การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล, การจัดการกระบวนการ, ผลลัพธ์การดำเนินการ, การวัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ และการมุ่งเน้นผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชน ตามลำดับ ซึ่งรูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนอนุบาลเอกชนสู่ความเป็นเลิศ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ยืนยันโดยการประชุมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 8 คน มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่ารูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนอนุบาลเอกชนสู่ความเป็นเลิศ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความเหมาะสม

สุรียา ห้าวหาญ (2559) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ผู้บริหาร 2) ครู 3) นักเรียน 4) แหล่งเรียนรู้ 5) การบริหารจัดการ 6) เครือข่ายร่วมพัฒนา และ 7) การพัฒนาระบบสารสนเทศ และรูปแบบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบที่สำคัญ ซึ่งมีความเหมาะสม ถูกต้อง เป็นไปได้ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดทฤษฎีของการวิจัย

อังศนา เข้มไคร (2560) ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ พลังอำนาจและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 2) รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมากที่สุด รองลงมาคือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พลังอำนาจ และ บุคลิกภาพ ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ พลังอำนาจ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สามารถร่วมกันอธิบายประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 66

ศุภร ศุภพันธ์ (2560) ได้ศึกษาองค์ประกอบของการบริหารวัฒนธรรมคุณภาพ พัฒนารูปแบบการบริหารวัฒนธรรมคุณภาพ และประเมินรูปแบบการบริหารวัฒนธรรมคุณภาพสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารวัฒนธรรมคุณภาพสำหรับโรงเรียนประถมศึกษาประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ และตัวแปรในทุกองค์ประกอบ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.502-0.882 เรียงตามลำดับน้ำหนัก องค์ประกอบรวมคือ

การปรับปรุงคุณภาพการบริหารวัฒนธรรมคุณภาพ มีจำนวน 10 ตัวแปรการตรวจสอบในการบริหาร วัฒนธรรมคุณภาพ มีจำนวน 10 ตัวแปร การควบคุมในการบริหารวัฒนธรรมคุณภาพ มีจำนวน 10 ตัวแปร ความรับผิดชอบ ในการบริหารวัฒนธรรมคุณภาพ มีจำนวน 10 ตัวแปร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีจำนวน 9 ตัวแปร การทำงานเป็นทีม มีจำนวน 9 ตัวแปร การประเมินในการบริหารวัฒนธรรมคุณภาพ มีจำนวน 8 ตัวแปร การบริหารด้านคุณภาพ มีจำนวน 7 ตัวแปร และการยกย่องและการให้รางวัล มีจำนวน 7 ตัวแปร 2) รูปแบบการบริหารวัฒนธรรมคุณภาพ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ คือ การปรับปรุง คุณภาพการบริหาร วัฒนธรรมคุณภาพ การตรวจสอบในการบริหารวัฒนธรรมคุณภาพ การบริหารด้านคุณภาพ การควบคุมใน การบริหารวัฒนธรรมคุณภาพ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ความรับผิดชอบในการบริหารวัฒนธรรมคุณภาพ การทำงานเป็นทีม การยกย่องและการให้รางวัล และการประเมินในการบริหารวัฒนธรรมคุณภาพ 3) การประเมินรูปแบบการบริหารวัฒนธรรมคุณภาพสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า ทุกองค์ประกอบมีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์

พิชิตศักดิ์ รากเงิน (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปัจจัยทางการบริหารในภาพรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.06$, $s = 0.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยทางการบริหารที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกเรียงตามลำดับ คือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร มีระดับมาก ($\mu = 4.18$, $s = 0.67$) รองลงมาคือ ด้านโครงสร้างองค์กร มีระดับมาก ($\mu = 4.17$, $s = 0.73$) และ ด้านภาวะผู้นำ มีระดับมาก ($\mu = 4.09$, $s = 0.68$) ตามลำดับ ส่วนปัจจัย ทางการบริหารที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีระดับมาก ($\mu = 3.92$, $s = 0.74$) 2) ระดับการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.11$, $s = 0.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกเรียงตามลำดับ คือ การกระจายอำนาจ มีระดับมาก ($\mu = 4.17$, $s = 0.68$) รองลงมาคือการบริหารตนเอง มีระดับมาก($\mu = 4.13$, $s = 0.74$)และการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีระดับ มาก ($\mu = 4.11$, $s = 0.77$) ตามลำดับ ส่วนระดับการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การบริหารที่ยืดหยุ่นต่อเนื่องเป็นระบบ มีระดับมาก ($\mu = 3.99$, $s = 0.74$) 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหาร มีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับการบริหารจัดการ

สถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด (Y) ในระดับสูง ถึงสูงมาก ($r = 0.70 - 0.82$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วิจิตรา กุลหกุล (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างและการบริหารงานของโรงเรียน วัฒนธรรมของโรงเรียน ภาวะผู้นำทางวิชาการ บรรยากาศของโรงเรียน และเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารกับความเป็นเลิศของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ได้แก่ 4 ปัจจัย คือ โครงสร้างและการบริหารงานของโรงเรียน วัฒนธรรมของโรงเรียน บรรยากาศของโรงเรียน และเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .779 สามารถอธิบายความแปรปรวนของความเป็นเลิศของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ได้ร้อยละ 60.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปรีชา ดาวเรือง (2561) ได้ศึกษากลยุทธ์การจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ผลการวิจัยพบว่า สภาพการจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนล่างในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยหมวดที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือหมวดผลลัพธ์ และหมวดการนำองค์ความรู้ลงมาคือหมวดการวางแผนเชิงกลยุทธ์ และหมวดที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือหมวดการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ และหมวดการมุ่งเน้นการปฏิบัติการ และกลยุทธ์การจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์หลัก ได้แก่ 1) กลยุทธ์การวางแผน 2) กลยุทธ์การจัดการองค์การ 3) กลยุทธ์การนำ และ 4) กลยุทธ์การกำกับ ติดตาม และ 19 กลยุทธ์ย่อย ซึ่งกลยุทธ์การจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนล่าง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

วีรยุทธ เสาแก้ว (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูและประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมอยู่ระดับมาก 2) ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจในการทำงานของครูและประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกระดับปานกลางถึงระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และแรงจูงใจในการทำงานของครูด้านนโยบายและการบริหาร ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและด้านความก้าวหน้าในงาน สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 ได้ร้อยละ 61.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สันติ สุขสัถย์ (2561) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิตสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เพื่อสร้างโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิตสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาที่สร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ อาจารย์ผู้สอน โรงเรียนสาธิตสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จำนวน 600 คน จาก 10 โรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิตและภาวะผู้นำทางวิชาการส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่านสมรรถนะองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้ความผูกพันต่อองค์การ การมีส่วนร่วมของชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โมเดลรวมอธิบายประสิทธิผลโรงเรียนได้ ร้อยละ 89 2) โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ปิยะมาศ วงศ์แสน (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับวัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากลในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ “มาก” 2) ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนมาตรฐานสากลโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ “มาก” 3) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมคุณภาพกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่า มีความสัมพันธ์ “สูง” ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 4) วัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชน

แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 25 พบว่า มีวัฒนธรรมคุณภาพ 3 ด้านร่วมกันพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนมาตรฐานสากล คือ 1) ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ 2) ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจและ 3) ด้านการทำงานเป็นทีมที่มีค่าสัมประสิทธิ์

ฟาริยะ สะอุ (2562) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความหลากหลายของบุคลากร ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ด้านความมีคุณภาพ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ความซื่อสัตย์สุจริต ความไว้วางใจ ด้านการยอมรับ ด้านความเอื้ออาทร ด้านการมอบอำนาจ ด้านการตัดสินใจ ตามลำดับ 2) ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และ ครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์อยู่ใน ระดับปานกลาง ($r_{xy} = .590$)

ปฐมพงศ์ ขวาลิต (2563) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้ สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางตรงสูงสุดต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้ คือ ปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียน รองลงมาคือ ปัจจัยด้านพฤติกรรมกรรมการบริหาร ปัจจัยด้านสมรรถนะโรงเรียน และปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหารตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมสูงสุดต่อประสิทธิผลของโรงเรียน คือ ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหารมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านบรรยากาศโรงเรียนและพฤติกรรมกรรมการบริหารไปยังประสิทธิผลของโรงเรียน รองลงมาคือ ปัจจัยด้านพฤติกรรมกรรมการบริหารมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านสมรรถนะโรงเรียนไปยังประสิทธิผลของโรงเรียนและปัจจัยด้านสมรรถนะโรงเรียนมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านบรรยากาศโรงเรียนไปยังประสิทธิผลของโรงเรียน โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 93 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ

โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นที่น่าเชื่อถือและยอมรับได้

จินตนา พุดคณา (2563) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัย พบว่า 1) ประสิทธิผลของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยด้านลักษณะสภาพแวดล้อม ลักษณะบุคคล และลักษณะนโยบายการบริหารและการ ปฏิบัติกับประสิทธิผลของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 3) ตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการ (X5) วัฒนธรรมของสถานศึกษา (X2) และหลักสูตรสถานศึกษา (X6) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา ตัวแปรทั้ง 3 ตัวร่วมกันทำนายตัวแปรตาม ได้ร้อยละ 19

รัชพล จอมไตรคุป (2563) ได้ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยคัตสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัตสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่สร้างขึ้นประกอบด้วยตัวแปรสาเหตุได้แก่ ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น วัฒนธรรมองค์การ การจัดการกระบวนการเรียนรู้และองค์การแห่งนวัตกรรม โดยโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัตสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่สร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และแนวทางพัฒนาปัจจัยคัตสรรโดยปัจจัยคัตสรรที่ส่งผลทางตรง คือ ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น การจัดการกระบวนการเรียนรู้ และองค์การแห่งนวัตกรรม และปัจจัยคัตสรรที่ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อม คือ วัฒนธรรมองค์การ

วิมาลย์ ลีทอง (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยการบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งและประเภทโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน 4) ประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและประเภท โรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) ปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผล โรงเรียน โดยรวมพบว่ามีความสัมพันธ์ ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) ปัจจัยการบริหาร จำนวน 5 ปัจจัย ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผล โรงเรียนได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ปัจจัยที่ 6 โครงสร้างองค์การ (X_6) ปัจจัยที่ 4 การพัฒนานุเคราะห์ (X_4) ปัจจัยที่ 2 บรรยายภาพและวัฒนธรรมองค์การ (X_2) ปัจจัยที่ 3 การบริหารจัดการ (X_3) และปัจจัยที่ 8 งบประมาณ (X_8)

สุปวิทย์ ศรีวันทนาสกุล (2564) ได้ศึกษาวัฒนธรรมคุณภาพและแนวทางการ ส่งเสริม วัฒนธรรมคุณภาพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 ซึ่ง ผู้วิจัยได้กำหนดการวิจัยไว้ทั้งหมด 2 ขั้นตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 การศึกษาวัฒนธรรม คุณภาพใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการ วิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2562 จำนวน 260 คน โดยใช้การสุ่ม ตัวอย่างแบบแบ่งเป็นชั้นภูมิ ตาม อำเภอกำหนด เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการส่งเสริมวัฒนธรรม คุณภาพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 กลุ่มผู้ให้ ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร สถานศึกษาที่ได้รับรางวัลบริหารสถานศึกษา จำนวนทั้งหมด 5 คน โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล แบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) วัฒนธรรมคุณภาพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และทั้ง 6 ด้านของวัฒนธรรมคุณภาพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาแพร่ เขต 2 อยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการส่งเสริมวัฒนธรรม คุณภาพใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 ได้แก่ ด้าน ภาวะผู้นำ ในการจัดการด้านคุณภาพ 5 แนวทาง ด้านการพัฒนานุเคราะห์ 11 แนวทาง ด้านการ สร้าง ทีมงานคุณภาพ 9 แนวทาง ด้านผลผลิต 10 แนวทาง ด้านการประเมินคุณภาพ 9 แนวทาง และด้านการยกย่องและให้รางวัล 10 แนวทาง

ณธกร ภาโนมัย (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน รองลงมาได้แก่ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนและความสามารถในการพัฒนาเจตคติทางบวกของนักเรียน ตามลำดับ 2) ระดับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (X2) และบรรยากาศองค์การ (X3) ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน ตัวแปรปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (X2) และบรรยากาศองค์การ (X3) ทุกตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง .599–.760 4) ปัจจัยทั้ง 3 ด้านดังกล่าวสามารถทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 66.60 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

นิพล แก้วกาหลง (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการจัดการศึกษาระบบทวิภาคี ของวิทยาลัย ในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยทางการบริหารของวิทยาลัย ในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสกลนคร โดยรวม อยู่ในระดับมาก 2) ผู้บริหาร ครู ผู้จัดการสถานประกอบการและนักศึกษา ที่มีสถานภาพ อายุ ประเภทสถานศึกษา และระดับการเปิดการเรียนการสอนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยทางการบริหารของวิทยาลัย ในสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสกลนคร ไม่แตกต่างกัน 3) ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัย ในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับมาก 4) ผู้บริหาร ครู ผู้จัดการสถานประกอบการและนักศึกษา มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษา ระบบทวิภาคีของวิทยาลัย ในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสกลนคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

กลิกแมน Glickman (2001, p.49) ได้ทำการศึกษาและสรุปลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลหรือประสบความสำเร็จในการบริหารงาน มี 12 ประการ คือ 1) ผู้บริหาร มีความหลากหลายของภาวะผู้นำซึ่งรวมไปถึงภาวะผู้นำของครูด้วย 2) สภาพแวดล้อมและ บรรยากาศของโรงเรียน 3) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง 4) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันและ ปรับเปลี่ยนอย่างต่อเนื่อง 5) มีการสนับสนุนเรื่องเวลาเรียน การจัดกิจกรรมด้านวิชาการ และคุณธรรมจริยธรรมจากทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน 6) เน้นการเรียนการสอน 7) มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 8) มีแผนการสอนที่ดี 9) ครูมีความร่วมมือกัน 10) มีการวิจัย เพื่อสร้างหลักสูตรของโรงเรียน 11) มี

ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการพัฒนาโรงเรียน 12) ใช้วิธีการที่หลากหลายในการพัฒนาโรงเรียน

มาร์ค ครูเกอร์ (Mark Kruger, 2012) ได้มีการศึกษาเกี่ยวกับการจัดการคุณภาพสู่ความเป็นเลิศโดยรวม : เครื่องมือสำหรับการปรับปรุงโรงเรียน โดยใช้หลักการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา โดยผลพบว่า พฤติกรรมของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งเสริมหลักการจัดการคุณภาพสู่ความเป็นเลิศ ผู้นำด้านการสนับสนุนและการช่วยเหลือ จะทำให้การปรับปรุงเป็นไปอย่างต่อเนื่อง จากการศึกษา แนวคิดแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารที่ มุ่งคุณภาพเป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนการจัดการคุณภาพสู่ความเป็นเลิศ โดยคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารที่มุ่งคุณภาพ ควรจะประกอบด้วยคุณลักษณะและพฤติกรรม 8 ประการ ได้แก่ วิสัยทัศน์ มีความสัมพันธ์กับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีความมุ่งมั่นทำงาน สนับสนุน และช่วยเหลือลูกน้อง มีความสามารถในการใช้ข้อมูลสถิติในการตัดสินใจ มีความสามารถในการสื่อสาร ใช้แรงจูงใจในการบริหาร รวมทั้งเป็นผู้นำในด้านการเปลี่ยนแปลง ซึ่งในการดำเนินงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวัดตัวแปรคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารที่มุ่งคุณภาพสู่ความเป็นเลิศครอบคลุม คุณลักษณะ 8 ประการดังกล่าว

ฮวง, ตัง, ฮี และลี (Huang, 2019) ได้ศึกษารูปแบบโรงเรียนแห่งความเป็นเลิศของสิงคโปร์ และการเรียนรู้ของนักเรียน หลักฐานจาก PISA 2012 และ TALIS 2013 โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของรูปแบบโรงเรียนแห่งความเป็นเลิศและ ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนด้านการอ่าน ด้านคณิตศาสตร์ และด้านวิทยาศาสตร์ เก็บรวบรวมกลุ่ม ตัวอย่างจากโรงเรียนในสิงคโปร์ จำนวน 166 โรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์ของโรงเรียนที่มุ่งเน้น การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของครู ความผูกพันของผู้บริหาร และความรับผิดชอบของโรงเรียน มีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญ การพัฒนาทางด้านวิชาการของครู ช่วยส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ในขณะที่อัตราส่วนของครูในการสนับสนุนการสอน เป็นสิ่งสำคัญต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน กิจกรรมนอกเหนือหลักสูตรของโรงเรียนช่วย ส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการพัฒนาตนเอง อันช่วยเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ จาก

ข้อค้นพบดังกล่าว จึงให้ความสำคัญกับการแสดงความรับผิดชอบของโรงเรียนที่เสริมสร้างพลังให้กับครูในการสร้าง ศักยภาพของโรงเรียนในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้สังเคราะห์ออกมาเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยปัจจัยทางการบริหารและปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ดังนี้ องค์ประกอบความเป็นเลิศของสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) คุณภาพการนำ 2) คุณภาพการเรียนการสอน 3) คุณภาพผู้เรียน และ 4) คุณภาพครูและบุคลากรในสถานศึกษา, ปัจจัยทางการบริหาร ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการ 2) กลยุทธ์องค์การ 3) การจัดการกระบวนการ 4) การจัดกระบวนการเรียนรู้ 5) โครงสร้างการบริหารสถานศึกษา และ 6) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง และปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพ ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1) การพัฒนาบุคลากร 2) การทำงานเป็นทีม และ 3) การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

ดังนั้น ผู้วิจัยจะทำการศึกษาปัจจัยทางการบริหารและปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 เพื่อเป็นแนวทางสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 และผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดในการนำไปวางแผนการดำเนินงานและการแสวงหาแนวทางเพื่อพัฒนาลักษณะองค์การ ลักษณะสภาพแวดล้อม ลักษณะบุคคล ลักษณะนโยบายการบริหารและการปฏิบัติของสถานศึกษาเพื่อยกระดับสู่ความเป็นเลิศต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารและปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำนวน 2,069 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 103 คน ครูและบุคลากร จำนวน 1,966 คน

1.2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 327 คน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie & Morgan (1970: 607-610) ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้น (Strata) จากนั้นสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายตามสัดส่วน (Proportion Size) โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 จำแนกสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ออกเป็นขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ โดยมีประชากรคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรของสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 23 แห่ง มีจำนวนผู้บริหารสถานศึกษา 10 คน ครูและบุคลากร 96 คน สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 34 แห่ง มีจำนวนผู้บริหารสถานศึกษา 35 คน ครูและบุคลากร 584 คน สถานศึกษาขนาดใหญ่ 19 แห่ง มีจำนวนผู้บริหารสถานศึกษา 43 คน ครูและบุคลากร 905 คน และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 4 แห่ง มีจำนวนผู้บริหารสถานศึกษา 15 คน ครูและบุคลากร 381 คน

รวมจำนวนสถานศึกษาทั้งหมด 72 แห่ง และจำนวนผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากร รวมทั้งหมด 2,069 คน จากนั้นนำจำนวนรวมทั้งหมดของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากร ไปเปิดตารางสุ่มกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970: 607-610) จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 327 คน

ตาราง 7 แสดงจำนวนประชากรของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาด	จำนวน สถานศึกษา	ประชากร		
		ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครูและ บุคลากร	รวม
สถานศึกษาขนาดเล็ก	15	10	96	106
สถานศึกษาขนาดกลาง	34	35	584	619
สถานศึกษาขนาดใหญ่	19	43	905	948
สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ	4	15	381	396
รวม	72	103	1966	2069

ขั้นตอนที่ 2 จำแนกสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 เป็นขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ โดยสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 23 แห่ง สถานศึกษาขนาดกลางจำนวน 34 แห่ง สถานศึกษาขนาดใหญ่ 19 แห่ง และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 4 แห่ง แล้วทำการสุ่มสถานศึกษาแต่ละขนาด โดยมีสถานศึกษาขนาดเล็ก 8 แห่ง สถานศึกษาขนาดกลาง 17 แห่ง สถานศึกษาขนาดใหญ่ 10 แห่ง และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ 2 แห่ง รวมกลุ่มตัวอย่าง 37 โรงเรียน ดังตาราง

ตาราง 8 แสดงจำนวนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้น

ขนาด	จำนวนสถานศึกษา ทั้งหมด	สถานศึกษากลุ่ม ตัวอย่าง
สถานศึกษาขนาดเล็ก	15	8
สถานศึกษาขนาดกลาง	34	17
สถานศึกษาขนาดใหญ่	19	10
สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ	4	2
รวม	72	37

ขั้นตอนที่ 3 เมื่อได้จำนวนสถานศึกษากลุ่มตัวอย่างแต่ละขนาดครบตามจำนวนแล้ว จึงทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้านวิธีการจับฉลากรายชื่อสถานศึกษาแต่ละขนาดจนครบตามจำนวนที่ต้องการแบบไม่ใส่กลับ

ขั้นตอนที่ 4 สุ่มตัวอย่างครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยกำหนดให้ผู้บริหารของสถานศึกษาที่ถูกสุ่มเป็นกลุ่มตัวอย่างสถานศึกษาละ 1 คน ได้กลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารสถานศึกษา 37 คน ครูและบุคลากร 290 คน รวม 327 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากร ได้กลุ่มตัวอย่างสถานศึกษาขนาดเล็ก 12 คน สถานศึกษาขนาดกลาง 90 คน สถานศึกษาขนาดใหญ่ 134 คน และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ 54 คน ดังตาราง

ตาราง 9 แสดงจำนวนของสถานศึกษาและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ขนาด	จำนวน สถานศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครูและบุคลากร	รวม
สถานศึกษาขนาดเล็ก	8	8	12	20
สถานศึกษาขนาดกลาง	17	17	90	107
สถานศึกษาขนาดใหญ่	10	10	1134	144
สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ	2	2	54	56
รวม	37	37	290	327

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเพื่อศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารและปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษา ตำแหน่ง ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารและปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการ 2) กลยุทธ์องค์การ 3) การจัดการกระบวนการ 4) การจัดการกระบวนการเรียนรู้ 5) โครงสร้างการบริหารสถานศึกษา 6) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง และปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพ ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1) การพัฒนาบุคลากร 2) การทำงานเป็นทีม และ 3) การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ดังนี้

5 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) คุณภาพการนำ

2) คุณภาพการเรียนรู้การสอน 3) คุณภาพผู้เรียน และ 4) คุณภาพครูและบุคลากร โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ดังนี้

- 5 หมายถึง ความเป็นเลิศของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ความเป็นเลิศของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ความเป็นเลิศของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ความเป็นเลิศของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ความเป็นเลิศของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บและรวบรวมข้อมูลปัจจัยทางการบริหาร และปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 เพื่อการวิจัยในครั้งนี้โดยมีขั้นตอนดังนี้

- 3.1) กำหนดจุดมุ่งหมายของการสร้างเครื่องมือแบบสอบถาม
- 3.2) ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางการบริหาร และปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษา
- 3.3) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) จากการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4) กำหนดโครงสร้างและนิยามเชิงปฏิบัติการของปัจจัยแต่ละปัจจัย
- 3.5) สร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)
- 3.6) นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ผู้ควบคุมปริญญาโทเพื่อตรวจสอบการใช้ สำนวนภาษา ความถูกต้อง ความครอบคลุมตามขอบเขตและนิยามศัพท์เฉพาะ
- 3.7) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ผู้ควบคุมปริญญาโทส่งให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยวัดจากค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัด (Index of item objective congruence: IOC) รวมไปถึงความครอบคลุมของข้อคำถามและความชัดเจนทางภาษา โดยค่าดัชนี IOC ที่ได้เป็นค่าเฉลี่ยที่ได้จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยค่าดัชนี IOC มี 3 ระดับ ได้แก่ คะแนน 1 (สอดคล้อง) คะแนน 0 (ไม่แน่ใจ) และคะแนน -1 (ไม่สอดคล้อง) ถ้าดัชนี IOC มีค่าเท่ากับ 1 แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้อง ค่าดัชนี IOC มีค่าเท่ากับ 0 แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นที่ไม่แน่ใจ ค่าดัชนี IOC มีค่าเท่ากับ -1 แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นที่ไม่มีความสอดคล้อง โดยแบบสอบถามมีค่าของความสอดคล้องตั้งแต่

0.60-1.00 ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่ยอมรับได้

3.8) ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วเสนอต่ออาจารย์ผู้ควบคุมปริญญาานิพนธ์พิจารณาอีกครั้งหนึ่ง

3.9) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขจนมีความสมบูรณ์และมีความเหมาะสมไปทดลอง (Try out) กับผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจให้คะแนนหาคุณภาพของแบบสอบถามโดยนำมาหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 2 ปัจจัยทางการบริหารและปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.985 และแบบสอบถามตอนที่ 3 ความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.957 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.984 ซึ่งมีรายละเอียดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแต่ละตอน จำแนกรายด้าน ดังนี้

3.9.1) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 2 ปัจจัยทางการบริหารและปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

ปัจจัยทางการบริหารด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.952, ปัจจัยทางการบริหารด้านกลยุทธ์องค์กร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.970, ปัจจัยทางการบริหารด้านการจัดการกระบวนการ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.939, ปัจจัยทางการบริหารด้านการจัดการกระบวนการเรียนรู้ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.947, ปัจจัยทางการบริหารด้านโครงสร้างการบริหารสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.928, ปัจจัยทางการบริหารด้านการมีส่วนร่วม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.966 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาพบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.954, ปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.968, ปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพด้านการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.919

3.9.2) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 3 ความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

ความเป็นเลิศของสถานศึกษาด้านคุณภาพการนำ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.969, ความเป็นเลิศของสถานศึกษาด้านคุณภาพการเรียนการสอน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ

0.939, ความเป็นเลิศของสถานศึกษาด้านคุณภาพผู้เรียน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.919 และ ความเป็นเลิศของสถานศึกษาด้านคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.861

3.9.3) ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.984

3.10) จัดทำแบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจะมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

4.1 ทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต1

4.2 ผู้วิจัยติดต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต1 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

4.3 นำหนังสือจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต1 พร้อมกับหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จัดส่งพร้อมแบบสอบถามไปยังแต่ละสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยส่งไปยังผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามพร้อมระบุวันส่งแบบสอบถามกลับคืน โดยผู้วิจัยทำจัดส่งและเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ทั้งนี้ผู้วิจัยจะติดต่อกับผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษากลุ่มตัวอย่างก่อนล่วงหน้าผ่านโทรศัพท์

4.4 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 327 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 และได้รับคืนมา 327 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

4.5 นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ และนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1) นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามทั้ง4ตอน

5.2) วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน และเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติแบบแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

5.2) วิเคราะห์ระดับปัจจัยทางการบริหารของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) แล้วแปลความหมายคะแนนของปัจจัยทางการบริหารอยู่ในระดับใด

4.51 – 5.00 หมายถึง ปัจจัยทางการบริหารอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง ปัจจัยทางการบริหารอยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง ปัจจัยทางการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง ปัจจัยทางการบริหารอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง ปัจจัยทางการบริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.3) วิเคราะห์ระดับปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) แล้วแปลความหมายคะแนนของปัจจัยทางการบริหารอยู่ในระดับใด

4.51 – 5.00 หมายถึง ปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง ปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพอยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง ปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง ปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง ปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.4) วิเคราะห์ระดับความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) แล้วแปลความหมายคะแนนของปัจจัยทางการบริหารอยู่ในระดับใด

4.51 – 5.00 หมายถึง ความเป็นเลิศของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง ความเป็นเลิศของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง ความเป็นเลิศของสถานศึกษาในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง ความเป็นเลิศของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง ความเป็นเลิศของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.5) วิเคราะห์ความสัมพันธ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารและปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพกับความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Person's product moment correlation coefficient) โดยเปรียบเทียบเกณฑ์ ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543, น.144)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระดับของความสัมพันธ์

.81 ขึ้นไป มีความสัมพันธ์กันระดับสูงมาก

.61-.80 มีความสัมพันธ์กันระดับสูง

.41-.60 มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง

.21-.40 มีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ

ต่ำกว่า .20 มีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ

5.6) วิเคราะห์ปัจจัยทางการบริหารและปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จากแบบสอบถามด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) โดยใช้วิธี stepwise เพื่อดูว่าตัวแปรพยากรณ์ตัวใดที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะวิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติดังนี้

6.1) การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการทำงานและเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติแบบแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

6.2) วิเคราะห์ระดับปัจจัยทางการบริหาร โดยใช้สถิติหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

6.3) วิเคราะห์ระดับปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพ โดยใช้สถิติหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

6.4) วิเคราะห์ระดับความเป็นเลิศของสถานศึกษา โดยใช้สถิติหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

6.5) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารและปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Person's product moment correlation coefficient) โดยกำหนดค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6.6) วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อหาความสามารถในการร่วมกันพยากรณ์ ความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 คำนวณหาสัมประสิทธิ์การ

ถอดถอดของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ และสร้างสมการพยากรณ์ความเป็นเลิศของ
สถานศึกษา ในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารและปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำนวน 327 คน โดยผู้วิจัยแบ่งการนำผลการศึกษาค้นคว้าออกเป็นส่วน ๆ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

รายละเอียดแต่ละหัวข้อมีดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
Std.Error	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
p-value	แทน	ค่าระดับนัยสำคัญ
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Beta	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าการทดสอบแบบที (t-test)
F	แทน	ค่าการทดสอบแบบเอฟ (F-test)
X_1	แทน	ปัจจัยทางการบริหารด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ
X_2	แทน	ปัจจัยทางการบริหารด้านกลยุทธ์องค์การ
X_3	แทน	ปัจจัยทางการบริหารด้านการจัดการกระบวนการ

X_4	แทน	ปัจจัยทางการบริหารด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้
X_5	แทน	ปัจจัยทางการบริหารด้านโครงสร้างการบริหารสถานศึกษา
X_6	แทน	ปัจจัยทางการบริหารด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง
X_7	แทน	ปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพด้านการพัฒนาบุคลากร
X_8	แทน	ปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพด้านการทำงานเป็นทีม
X_9	แทน	ปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพด้านการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
$\hat{Y}$	แทน	คะแนนของความเป็นเลิศของสถานศึกษาที่ได้จาก สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
$\hat{Z}$	แทน	คะแนนของความเป็นเลิศของสถานศึกษาที่ได้จาก สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบการบรรยายเป็นความเรียง โดยแบ่งออกเป็นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยทางการบริหาร ปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพ และระดับความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารและปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพกับความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยทางการบริหารและปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

รายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูลของแต่ละตอนมีดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษา และตำแหน่ง ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่และร้อยละ ดังตาราง 10

ตาราง 10 แสดงจำนวน และร้อยละข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	58	17.70
หญิง	269	82.30
รวม	327	100.00
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	92	28.10
30 – 39 ปี	116	35.50
40 – 49 ปี	85	26.00
50 ปีขึ้นไป	34	10.40
รวม	327	100.00
วุฒิการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	202	61.80
ปริญญาโท	121	37.00
ปริญญาเอก	4	1.20
รวม	327	100.00
ประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษา		
ต่ำกว่า 5 ปี	106	32.40
5 – 10 ปี	118	36.10
11 – 15 ปี	53	16.20
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	50	15.30
รวม	327	100.00

ตาราง 10 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ตำแหน่ง		
ผู้อำนวยการ	31	9.50
รองผู้อำนวยการ	13	4.00
ครู	268	82.00
บุคลากร	15	4.50
รวม	327	100.00

จากตาราง 10 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 269 คน คิดเป็นร้อยละ 82.30 และเพศชาย จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 17.70

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30 – 39 ปี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 35.50 รองลงมาอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 28.10 อายุระหว่าง 40 – 49 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 26.0 และอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 10.40

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดอยู่ในระดับปริญญาตรีจำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 61.80 รองลงมาเป็นระดับปริญญาโท จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 37.00 และระดับปริญญาเอก จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.20

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษาระหว่าง 5 – 10 ปี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 36.10 รองลงมาประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 32.40 ระหว่าง 11 – 15 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็น 16.20 และมากกว่า 15 ปีขึ้นไป จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 15.30

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นครู จำนวน 268 คน คิดเป็นร้อยละ 82.00 รองลงมาเป็นตำแหน่งผู้อำนวยการ จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 9.50 ตำแหน่งบุคลากร จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.50 และตำแหน่งรองผู้อำนวยการ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยทางการบริหาร ปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพ และระดับความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

2.1 วิเคราะห์ระดับปัจจัยทางการบริหาร ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวม รายด้าน และรายข้อของ ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านกลยุทธ์องค์การ ด้านการจัดการกระบวนการ ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ ด้านโครงสร้างการบริหารสถานศึกษา และด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตาราง 11 – 17

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยทางการบริหารของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

ปัจจัยทางการบริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ	4.54	0.53	มากที่สุด
2. ด้านกลยุทธ์องค์การ	4.42	0.61	มาก
3. ด้านการจัดการกระบวนการ	4.39	0.65	มาก
4. ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้	4.57	0.53	มากที่สุด
5. ด้านโครงสร้างการบริหารสถานศึกษา	4.42	0.60	มาก
6. ด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง	4.04	0.81	มาก
รวม	4.40	0.62	มาก

จากตาราง 11 พบว่าระดับปัจจัยทางการบริหาร ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 4 ด้านโดยแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.53) ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.53) ด้านกลยุทธ์องค์การ ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.61) ด้านโครงสร้างการบริหารสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.60) ด้านการจัดการกระบวนการ ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.65) และด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.81) ตามลำดับ

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยทางการบริหารของสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านภาวะผู้นำทาง
วิชาการ

ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการชี้นำ ส่งเสริม สนับสนุน และโน้มน้าว น้ำจูงใจครูและบุคลากรให้เกิดความตระหนักในการรวมพลังและ ประสานสัมพันธ์เพื่อพัฒนางานวิชาการ	4.52	0.63	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างเสริมบรรยากาศองค์การที่มุ่งความสำเร็จ	4.50	0.64	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยการจัดบริการเสริมทางวิชาการเพื่อให้ผู้เรียนได้รับความรู้และ ประสบการณ์ทั้งในและนอกห้องเรียน	4.55	0.63	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษาเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาในการใช้ หลักสูตร และการบริหารจัดการหลักสูตร เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัด การศึกษา	4.47	0.65	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการยกย่องชมเชยครูและนักเรียนที่ประสบ ผลสำเร็จ	4.58	0.62	มากที่สุด
6. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเป้าหมายด้านวิชาการและทิศทางการ จัดการเรียนการสอนของโรงเรียน	4.51	0.64	มากที่สุด
7. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูนำความรู้และเทคนิค วิธีการใหม่ ๆ มาพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้คุณภาพและเป็นที่ยอมรับ	4.61	0.59	มากที่สุด
8. ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ ติดตาม และประเมินกระบวนการ จัดการเรียนการสอนของครู	4.56	0.62	มากที่สุด
9. ผู้บริหารสถานศึกษามีการแนะนำ ช่วยเหลือ สนับสนุนให้ครูมีการ ปรับปรุง พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้	4.57	0.61	มากที่สุด
รวม	4.54	0.63	มากที่สุด

จากตาราง 12 พบว่าระดับปัจจัยทางการบริหาร ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 7 ข้อ และอยู่ในระดับมากจำนวน 2 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษา

สนับสนุน ส่งเสริมให้ครูนำความรู้และเทคนิควิธีการใหม่ ๆ มาพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้คุณภาพและเป็นที่ยอมรับ ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.59) ผู้บริหารสถานศึกษามีการยกย่องชมเชยครูและนักเรียนที่ประสบผลสำเร็จ ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.62) และผู้บริหารสถานศึกษามีการแนะนำช่วยเหลือ สนับสนุนให้ครูมีการปรับปรุง พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.61) ตามลำดับ ขณะที่รายชื่อผู้บริหารสถานศึกษาเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาในการใช้หลักสูตร และการบริหารจัดการหลักสูตร เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.65) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยทางการบริหาร ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านกลยุทธ์องค์การ

ด้านกลยุทธ์องค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. สถานศึกษากำหนดกลยุทธ์เพื่อเป็นทิศทางในการดำเนินงาน โดยมี การวิเคราะห์ภารกิจและวัตถุประสงค์หลัก รวมไปถึงการวิเคราะห์ SWOT สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก	4.39	0.69	มาก
2. สถานศึกษากำหนดกลยุทธ์องค์การให้มีความยืดหยุ่น สอดคล้องกับ สภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่เกิดขึ้น	4.43	0.68	มาก
3. สถานศึกษามีการแปลงกลยุทธ์ที่กำหนดไว้มาสู่การปฏิบัติ	4.38	0.69	มาก
4. สถานศึกษามีการเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากร	4.47	0.67	มาก
5. สถานศึกษาสร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ของแต่ละฝ่าย	4.45	0.66	มาก
6. สถานศึกษาจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานเพื่อให้ทุกฝ่ายได้ปฏิบัติตาม กลยุทธ์ที่วางไว้	4.46	0.67	มาก
7. สถานศึกษามีการติดตามตรวจสอบการดำเนินงานตามกลยุทธ์ว่า บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือไม่	4.41	0.69	มาก
8. สถานศึกษามีการนำผลการประเมินกลยุทธ์ที่ได้ไปปรับปรุงแก้ไขและ พัฒนากลยุทธ์ในลำดับต่อไป	4.36	0.73	มาก
รวม	4.42	0.69	มาก

จากตาราง 13 พบว่าระดับปัจจัยทางการบริหาร ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านกลยุทธ์องค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก คือ สถานศึกษามีการเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{X} = 4.47$, S.D.

= 0.67) สถานศึกษাজัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานเพื่อให้ทุกฝ่ายได้ปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่วางไว้ ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.67) และสถานศึกษาสร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่าย ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.66) ตามลำดับ ขณะที่รายชื่อสถานศึกษามีการนำผลการประเมินกลยุทธ์ที่ได้ไปปรับปรุงแก้ไขและพัฒนากลยุทธ์ในลำดับต่อไป ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.73)

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงมาตรฐานระดับปัจจัยทางการบริหาร ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านการจัดการกระบวนการ

ด้านการจัดการกระบวนการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. สถานศึกษามีการกำหนดกลไกสำคัญในการปฏิบัติงาน โดยการบูรณาการส่วนประกอบที่มีความสัมพันธ์กันในระบบงานเข้าด้วยกัน	4.34	0.69	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาปรับเปลี่ยนรูปแบบ วิธีการในการบริหารงานให้สอดคล้องตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	4.45	0.70	มาก
3. ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ การเรียนการสอนให้เหมาะสมและเพียงพอกับความ ต้องการของครูและนักเรียน	4.39	0.73	มาก
4. ผู้บริหารมีการประสานงานกับทุก ฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการแสวงหา และระดมทรัพยากร เพื่อสนับสนุนช่วยเหลือให้การบริหารโรงเรียนเกิดประสิทธิภาพสูงสุด	4.39	0.73	มาก
รวม	4.39	0.71	มาก

จากตาราง 14 พบว่าระดับปัจจัยทางการบริหาร ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านการจัดการกระบวนการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยแต่ละข้อมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้คือ ผู้บริหารสถานศึกษาปรับเปลี่ยนรูปแบบ วิธีการในการบริหารงานให้สอดคล้องตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.67) ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ การเรียนการสอนให้เหมาะสมและเพียงพอกับความ ต้องการของครูและนักเรียน ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.73) และผู้บริหารมีการประสานงานกับทุก ฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการแสวงหาและระดมทรัพยากร เพื่อสนับสนุนช่วยเหลือให้การบริหารโรงเรียนเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.73) ตามลำดับ ขณะที่รายชื่อสถานศึกษามีการกำหนด

กลไกสำคัญในการปฏิบัติงาน โดยการบูรณาการส่วนประกอบที่มีความสัมพันธ์กันในระบบงานเข้าด้วยกัน ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.69) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงมาตรฐานระดับปัจจัยทางการบริหาร ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้

ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยคำนึงถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.56	0.61	มากที่สุด
2. ครูมีการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง สามารถแสวงหาความรู้และเรียนรู้ด้วยตนเอง	4.54	0.60	มากที่สุด
3. ครูมีทักษะกระบวนการคิด รู้จักการทำงานร่วมกับผู้อื่น และสามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้	4.63	0.55	มากที่สุด
4. ครูมีการแสวงหา ค้นคว้า รวบรวมองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องให้มากที่สุด เพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียน	4.62	0.58	มากที่สุด
5. ครูมีการวัดและประเมินผลอย่างรอบด้านโดยใช้วิธีการและเครื่องมือการประเมินที่หลากหลาย เน้นการประเมินตามสภาพจริง	4.57	0.60	มากที่สุด
6. ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการ ประเมิน และให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน	4.50	0.66	มาก
รวม	4.57	0.60	มากที่สุด

จากตาราง 15 พบว่าระดับปัจจัยทางการบริหาร ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 5 ข้อ และอยู่ในระดับมากจำนวน 1 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก คือ ครูมีทักษะกระบวนการคิด รู้จักการทำงานร่วมกับผู้อื่น และสามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.55) ครูมีการแสวงหา ค้นคว้า รวบรวมองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องให้มากที่สุด เพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียน ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.58) และครูมี

การวัดและประเมินผลอย่างรอบด้านโดยใช้วิธีการและเครื่องมือการประเมินที่หลากหลาย เน้นการประเมินตามสภาพจริง ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.60) ตามลำดับ ขณะที่รายชื่อครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการ ประเมิน และให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.66) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยทางการบริหาร ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านโครงสร้างการบริหารสถานศึกษา

ด้านโครงสร้างการบริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. สถานศึกษามีการวิเคราะห์งาน ออกแบบงาน โดยจัดเป็นกลุ่มฝ่าย ครอบคลุมขอบข่ายและภารกิจของโรงเรียน	4.44	0.66	มาก
2. สถานศึกษามีการออกแบบโครงสร้างองค์การอย่างชัดเจนและมีความคล่องตัว	4.36	0.69	มาก
3. โครงสร้างองค์การของสถานศึกษามีการแสดงรายละเอียดของสายการบังคับบัญชา อำนาจหน้าที่และลักษณะของสายงานที่ชัดเจน	4.45	0.67	มาก
4. สถานศึกษามีการแบ่งงาน ความรับผิดชอบและการประสานงานที่ดี ทำให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	4.44	0.67	มาก
รวม	4.42	0.67	มาก

จากตาราง 16 พบว่าระดับปัจจัยทางการบริหาร ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านโครงสร้างการบริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยแต่ละข้อมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้คือ โครงสร้างองค์การของสถานศึกษามีการแสดงรายละเอียดของสายการบังคับบัญชา อำนาจหน้าที่และลักษณะของสายงานที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.67) สถานศึกษามีการแบ่งงาน ความรับผิดชอบและการประสานงานที่ดี ทำให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.67) และสถานศึกษามีการวิเคราะห์งาน ออกแบบงาน โดยจัดเป็นกลุ่มฝ่าย ครอบคลุมขอบข่ายและภารกิจของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.66) ตามลำดับ ขณะที่รายชื่อสถานศึกษามีการออกแบบโครงสร้างองค์การอย่างชัดเจนและมีความคล่องตัว ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.69) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยทางการบริหาร ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง

ด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของสถานศึกษาทั้ง 4 ฝ่าย	4.05	0.92	มาก
2. ผู้ปกครองร่วมคิด วิเคราะห์ และช่วยแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานของสถานศึกษา	3.99	0.93	มาก
3. ผู้ปกครองได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาโรงเรียนและนักเรียน	4.06	0.92	มาก
4. ผู้ปกครองมีการระดมทรัพยากรต่าง ๆ ที่ตนมีส่วนร่วมเพื่อช่วยเหลือให้สถานศึกษาสามารถบริหารงานได้อย่างเข้มแข็ง	4.15	0.81	มาก
5. ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการสร้าง ปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปกครองและท้องถิ่น	3.97	0.92	มาก
รวม	4.04	0.90	มาก

จากตาราง 17 พบว่าระดับปัจจัยทางการบริหาร ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.90) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก คือ ผู้ปกครองมีการระดมทรัพยากรต่าง ๆ ที่ตนมีส่วนร่วมเพื่อช่วยเหลือให้สถานศึกษาสามารถบริหารงานได้อย่างเข้มแข็ง ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.81) ผู้ปกครองได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาโรงเรียนและนักเรียน ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.92) และผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของสถานศึกษาทั้ง 4 ฝ่าย ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.92) ตามลำดับ ขณะที่รายข้อผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการสร้าง ปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปกครองและท้องถิ่น ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.92) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2.2 วิเคราะห์ระดับปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพ ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวม รายด้าน และรายข้อของ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตาราง 18-21

ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

ปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.41	0.61	มาก
2. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.49	0.58	มาก
3. ด้านการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	4.40	0.66	มาก
รวม	4.43	0.62	มาก

จากตาราง 18 พบว่าระดับปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพ ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.58) ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.61) และด้านการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.66) ตามลำดับ

ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านการพัฒนาบุคลากร

ด้านการพัฒนาบุคลากร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. สถานศึกษามีการกำหนดนโยบายและแผนการพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับ	4.42	0.69	มาก
2. สถานศึกษามีการสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	4.49	0.66	มาก
3. สถานศึกษามีการกำหนดทิศทางในการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานด้านบุคลากร	4.39	0.71	มาก
4. สถานศึกษามีการกำหนดขั้นตอนของแผนพัฒนาบุคลากรได้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร	4.37	0.70	มาก
5. สถานศึกษามีการกำหนดกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่มไว้อย่างเหมาะสม	4.35	0.71	มาก
6. สถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เลือกวิธีการหรือกิจกรรมในการพัฒนาตนเอง	4.51	0.63	มากที่สุด
7. สถานศึกษามีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนโครงการและแผนงานในการพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างเหมาะสม	4.36	0.69	มาก
รวม	4.41	0.68	มาก

จากตาราง 19 พบว่าระดับปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพ ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก คือ สถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เลือกวิธีการหรือกิจกรรมในการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.63) สถานศึกษามีการสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.66) และสถานศึกษามีการกำหนดนโยบายและแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับ ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.69) ตามลำดับ ขณะที่รายข้อสถานศึกษามีการกำหนดกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่มไว้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.71) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตาราง 20 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม

ด้านการทำงานเป็นทีม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. บุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียน	4.51	0.61	มากที่สุด
2. บุคลากรในสถานศึกษาเข้าใจทิศทางการทำงานที่ตรงกัน และร่วมกันทำงานจนบรรลุเป้าหมาย	4.52	0.63	มากที่สุด
3. บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหา	4.50	0.64	มาก
4. บุคลากรในโรงเรียนสามารถปรึกษาหารือ เสนอแนะ ให้ข้อมูลอย่างเปิดเผยทุกเรื่องเพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จ	4.49	0.65	มาก
5. บุคลากรในโรงเรียนพร้อมให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกันในการทำงาน	4.53	0.62	มากที่สุด
6. บุคลากรในโรงเรียนรับฟังคำแนะนำและ ยอมรับ ความสามารถของเพื่อนร่วมงานด้วย ความจริงใจ	4.50	0.65	มาก
7. บุคลากรในโรงเรียนสามารถปรึกษากันได้ทุก เรื่องอย่างเปิดเผย	4.39	0.70	มาก
8. บุคลากรในโรงเรียนสนับสนุนช่วยเหลือกัน ทำงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้การทำงานร่วมกันบรรลุผลสำเร็จ	4.51	0.65	มากที่สุด
รวม	4.49	0.64	มาก

จากตาราง 20 พบว่าระดับปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพ ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 4 ข้อ และอยู่ในระดับมากจำนวน 4 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก คือ บุคลากรในโรงเรียนพร้อมให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกันในการทำงาน ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.62) บุคลากรในสถานศึกษาเข้าใจทิศทางการทำงานที่ตรงกัน และร่วมกันทำงานจนบรรลุเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.63) บุคลากรในโรงเรียนสนับสนุนช่วยเหลือกัน ทำงานด้วยความเต็มใจเพื่อให้การทำงานร่วมกันบรรลุผลสำเร็จ ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.65) และบุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.61) ตามลำดับ ขณะที่รายข้อบุคลากรในโรงเรียนสามารถปรึกษากันได้ทุก เรื่องอย่างเปิดเผย ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.65) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตาราง 21 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพ ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ด้านการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. สถานศึกษามีการยกย่องและให้รางวัลกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นในด้านต่าง ๆ	4.35	0.74	มาก
2. สถานศึกษามีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการยกย่องเชิดชูครูและบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้	4.40	0.68	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการยกย่องชมเชยครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาด้วยความจริงใจ	4.46	0.67	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้รางวัลในโอกาสอันควร ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานที่ท้าทายความสามารถ	4.37	0.75	มาก
รวม	4.40	0.71	มาก

จากตาราง 21 พบว่าระดับปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพ ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยแต่ละข้อมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีการยกย่องชมเชยครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาด้วยความจริงใจ ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.67) สถานศึกษามีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการยกย่องเชิดชูครูและบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.68) ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้รางวัลในโอกาสอันควร ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานที่ท้าทายความสามารถ ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.75) และสถานศึกษามีการยกย่องและให้รางวัลกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นในด้านต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.74) ตามลำดับ

2.3 วิเคราะห์ระดับความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวม รายด้าน และรายข้อของ ด้านคุณภาพการนำ ด้านคุณภาพการเรียนการสอน ด้านคุณภาพผู้เรียน และด้านคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตาราง 22 – 26

ตาราง 22 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

ความเป็นเลิศของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
1. ด้านคุณภาพการนำ	4.47	0.59	มาก
2. ด้านคุณภาพการเรียนการสอน	4.56	0.50	มากที่สุด
3. ด้านคุณภาพผู้เรียน	4.49	0.50	มาก
4. ด้านคุณภาพครูและบุคลากร	4.58	0.49	มากที่สุด
รวม	4.52	0.52	มากที่สุด

จากตาราง 22 พบว่าระดับความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน และระดับมาก 2 ด้าน โดยแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านคุณภาพครูและบุคลากร ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.49) ด้านคุณภาพการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.50) ด้านคุณภาพผู้เรียน ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.50) และด้านคุณภาพการนำ ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.59) ตามลำดับ

ตาราง 23 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านคุณภาพการนำ

ด้านคุณภาพการนำ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
1. สถานศึกษามีวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ค่านิยมและความคาดหวังที่ชัดเจน	4.54	0.59	มากที่สุด
2. สถานศึกษามีนโยบายที่สอดคล้องกับความคาดหวังในผลการดำเนินงานสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน	4.48	0.64	มาก
3. สถานศึกษามีแผนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ	4.46	0.66	มาก
4. สถานศึกษาสามารถดำเนินการตามแผนการบริหารจัดการได้อย่างเป็นระบบ	4.43	0.66	มาก
5. สถานศึกษาใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการสนับสนุนการบริหารจัดการได้อย่างคุ้มค่า	4.44	0.66	มาก
6. สถานศึกษามีการปฏิบัติงานตามโครงสร้าง โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วม เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.45	0.67	มาก
รวม	4.47	0.65	มาก

จากตาราง 23 พบว่าระดับความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านคุณภาพการนำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ และระดับมาก จำนวน 5 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก คือ สถานศึกษามีวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ค่านิยมและความคาดหวังที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.59) สถานศึกษามีนโยบายที่สอดคล้องกับความคาดหวังในผลการดำเนินงานสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.64) และสถานศึกษามีแผนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.66) ตามลำดับ ขณะที่รายข้อสถานศึกษาสามารถดำเนินการตามแผนการบริหารจัดการได้อย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.66) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตาราง 24 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงมาตรฐานระดับความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านคุณภาพการเรียนการสอน

ด้านคุณภาพการเรียนการสอน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
1. แผนการจัดการเรียนการสอนมีเป้าหมายที่ชัดเจนหรือวัตถุประสงค์ที่แน่นอน	4.56	0.56	มากที่สุด
2. แผนการจัดการเรียนการสอนมีความยืดหยุ่นในเนื้อหาการเรียน	4.61	0.57	มากที่สุด
3. สถานศึกษามีระบบการคัดเลือกสื่อที่มีคุณภาพมาใช้ และใช้อย่างคุ้มค่าในการจัดการเรียนการสอน	4.53	0.58	มากที่สุด
4. กระบวนการสอนมีความสอดคล้องกับหลักสูตรและความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น	4.53	0.62	มากที่สุด
5. การจัดการเรียนการสอนมีการคำนึงถึงศักยภาพและความแตกต่างของผู้เรียน	4.60	0.55	มากที่สุด
6. การจัดการเรียนการสอนมุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทุกด้านตามมาตรฐานชาติและมาตรฐานสากล	4.53	0.61	มากที่สุด
7. การจัดการเรียนการสอนมีการวัดผล ประเมินผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพตามตัวชี้วัดของมาตรฐานการศึกษาระดับชาติหรือระดับสากล	4.54	0.61	มากที่สุด
รวม	4.56	0.59	มากที่สุด

จากตาราง 24 พบว่าระดับความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านคุณภาพการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก คือ แผนการจัดการเรียนการสอนมีความยืดหยุ่นในเนื้อหาการเรียน ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.57) การจัดการเรียนการสอนมีการคำนึงถึงศักยภาพและความแตกต่างของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.55) และแผนการจัดการเรียนการสอนมีเป้าหมายที่ชัดเจนหรือวัตถุประสงค์ที่แน่นอน ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.56) ตามลำดับ ขณะที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ กระบวนการสอนมีความสอดคล้องกับหลักสูตรและความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.62)

ตาราง 25 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงมาตรฐานระดับความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านคุณภาพผู้เรียน

ด้านคุณภาพผู้เรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
1. ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์เป็นไปตามเป้าหมายของโรงเรียน	4.48	0.59	มาก
2. ผู้เรียนมีความรับผิดชอบต่อสังคมและเป็นพลเมืองดี	4.50	0.58	มาก
3. ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามเกณฑ์การประเมินระดับชาติอยู่ในระดับดีและเป็นที่ยอมรับ	4.27	0.73	มาก
4. ผู้เรียนมีสุขภาพการแข็งแรงและจิตใจแจ่มใส	4.62	0.54	มากที่สุด
5. ผู้เรียนมีสุนทรียภาพด้านศิลปะ ดนตรี และกีฬา	4.55	0.57	มากที่สุด
6. ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม	4.57	0.67	มากที่สุด
7. ผู้เรียนมีทักษะกระบวนการคิด	4.40	0.65	มาก
รวม	4.48	0.62	มาก

จากตาราง 25 พบว่าระดับความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านคุณภาพผู้เรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 ข้อ และระดับมาก จำนวน 4 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก คือ ผู้เรียนมีสุขภาพการแข็งแรงและจิตใจแจ่มใส ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.54) ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.67) และผู้เรียนมีสุนทรียภาพด้านศิลปะ ดนตรี และกีฬา ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.57) ตามลำดับ ขณะที่รายข้อผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามเกณฑ์การประเมินระดับชาติอยู่ในระดับดีและเป็นที่ยอมรับ ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.73) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตาราง 26 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงมาตรฐานระดับความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านคุณภาพครูและบุคลากร

ด้านคุณภาพครูและบุคลากร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
1. ครูและบุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม จิตวิญญาณความเป็นครู มีความภาคภูมิใจต่อวิชาชีพ	4.68	0.52	มากที่สุด
2. ครูและบุคลากรสามารถทำงานเป็นทีมร่วมกับชุมชนในการจัดกิจกรรมของสถานศึกษาหรือชุมชน	4.63	0.58	มากที่สุด
3. ครูและบุคลากรมีการพัฒนาและนำศักยภาพมาใช้อย่างเต็มที่ให้สอดคล้องไปในทางเดียวกันกับพันธกิจ กลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการโดยรวมของสถานศึกษา	4.63	0.55	มากที่สุด
4. ครูมีการวิจัย และพัฒนานวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน	4.50	0.63	มาก
5. ครูและบุคลากรมีทักษะในการฟัง พูด อ่านเขียนภาษาไทยและภาษาต่างประเทศเพื่อการสื่อความหมายได้ถูกต้องทางวิชาการ	4.39	0.68	มาก
6. ครูสามารถวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียนนำมาแก้ปัญหาพฤติกรรม ส่งเสริมความถนัดให้นักเรียนพัฒนาได้เต็มตามศักยภาพ	4.57	0.58	มากที่สุด
7. ครูและบุคลากรมีความเสียสละ พุ่มเท ทำงานเต็มศักยภาพ	4.66	0.53	มากที่สุด
8. ครูและบุคลากรสนับสนุนและส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการของสถานศึกษา	4.61	0.58	มากที่สุด
รวม	4.58	0.58	มากที่สุด

จากตาราง 26 พบว่าระดับความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านคุณภาพครูและบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 ข้อ และระดับมาก จำนวน 4 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก คือ ครูมีคุณธรรมจริยธรรม จิตวิญญาณความเป็นครู มีความภาคภูมิใจต่อวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.52) ครูมีความเสียสละ พุ่มเท ทำงานเต็มศักยภาพ ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.53) ครูสามารถทำงานเป็นทีมร่วมกับชุมชนในการจัดกิจกรรมของสถานศึกษาหรือชุมชน ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.58) และครูมีการพัฒนาและนำศักยภาพมาใช้อย่างเต็มที่ให้สอดคล้องไปในทางเดียวกันกับพันธกิจ กลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการโดยรวมของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.55) ตามลำดับ ขณะที่รายชื่อครูมีทักษะในการฟัง

พูด อ่านเขียนภาษาไทยและภาษาต่างประเทศเพื่อการสื่อความหมายได้ถูกต้องทางวิชาการ ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.68) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารและปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพกับความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

3.1 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวมและรายด้าน ประกอบด้วย ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านกลยุทธ์องค์การ ด้านการจัดการกระบวนการ ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ ด้านโครงสร้างการบริหารสถานศึกษา และด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตาราง 27 – 28

ตาราง 27 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวม

ปัจจัยทางการบริหาร	ความเป็นเลิศของสถานศึกษา
1. ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ	0.71*
2. ด้านกลยุทธ์องค์การ	0.74*
3. ด้านการจัดการกระบวนการ	0.71*
4. ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้	0.73*
5. ด้านโครงสร้างการบริหารสถานศึกษา	0.74*
6. ด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง	0.55*
โดยรวม	0.70*

หมายเหตุ * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 27 พบว่า ปัจจัยการบริหารกับความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยการบริหารด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านกลยุทธ์องค์การ ด้านการจัดการ

กระบวนการ ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ และด้านโครงสร้างการบริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และปัจจัยทางการบริหารด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 28 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 รายด้าน

ปัจจัยทางการบริหาร	ความเป็นเลิศของสถานศึกษา			
	ด้านคุณภาพการนำ	ด้านคุณภาพการเรียนการสอน	ด้านคุณภาพผู้เรียน	ด้านคุณภาพครูและบุคลากร
1. ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ	0.72*	0.62*	0.56*	0.56*
2. ด้านกลยุทธ์องค์การ	0.81*	0.66*	0.55*	0.55*
3. ด้านการจัดการกระบวนการ	0.79*	0.64*	0.50*	0.51*
4. ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้	0.51*	0.70*	0.66*	0.72*
5. ด้านโครงสร้างการบริหารสถานศึกษา	0.72*	0.66*	0.58*	0.61*
6. ด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง	0.60*	0.50*	0.44*	0.36*

หมายเหตุ * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 28 พบว่า เมื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารรายด้านกับความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 รายด้าน ผลปรากฏดังนี้

1. ปัจจัยทางการบริหารด้านภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความเป็นเลิศของสถานศึกษาด้านคุณภาพการนำ และด้านคุณภาพการเรียนการสอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = 0.72$ และ 0.62 ตามลำดับ) ปัจจัยทางการบริหารด้านภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความเป็นเลิศของสถานศึกษาด้านคุณภาพผู้เรียนและด้านคุณภาพครูและบุคลากรในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = 0.56$ และ 0.56 ตามลำดับ)

2. ปัจจัยทางการบริหารด้านกลยุทธ์องค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความเป็นเลิศของสถานศึกษาด้านคุณภาพการนำ และด้านคุณภาพการเรียนการสอน อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = 0.81$ และ 0.66 ตามลำดับ) ปัจจัยทางการบริหารด้านกลยุทธ์องค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความเป็นเลิศของสถานศึกษาด้านคุณภาพผู้เรียน และด้านคุณภาพครูและบุคลากรในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = 0.55$ และ 0.55 ตามลำดับ)

3. ปัจจัยทางการบริหารด้านการจัดการกระบวนการมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความเป็นเลิศของสถานศึกษาด้านคุณภาพการนำ และด้านคุณภาพการเรียนการสอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = 0.79$ และ 0.64 ตามลำดับ) ปัจจัยทางการบริหารด้านการจัดการกระบวนการมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความเป็นเลิศของสถานศึกษาด้านคุณภาพผู้เรียนและด้านคุณภาพครูและบุคลากรในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = 0.50$ และ 0.51 ตามลำดับ)

4. ปัจจัยทางการบริหารด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความเป็นเลิศของสถานศึกษาด้านคุณภาพการเรียนการสอน ด้านคุณภาพผู้เรียนและด้านคุณภาพครูและบุคลากรในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = 0.70, 0.67$ และ 0.72 ตามลำดับ) ปัจจัยทางการบริหารด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความเป็นเลิศของสถานศึกษาด้านคุณภาพการนำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = 0.51$)

5. ปัจจัยทางการบริหารด้านโครงสร้างการบริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความเป็นเลิศของสถานศึกษาด้านคุณภาพการนำ ด้านคุณภาพการเรียนการสอน และด้านคุณภาพครูและบุคลากรในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = 0.72, 0.66$ และ 0.61 ตามลำดับ) ปัจจัยทางการบริหารด้านโครงสร้างการบริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความเป็นเลิศของสถานศึกษาด้านคุณภาพผู้เรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = 0.51$)

6. ปัจจัยทางการบริหารด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความเป็นเลิศของสถานศึกษาด้านคุณภาพการนำ ด้านคุณภาพการเรียนการสอน และด้านคุณภาพผู้เรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความเป็นเลิศของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = 0.60, 0.50$ และ 0.44 ตามลำดับ) ปัจจัยทางการบริหารด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความเป็นเลิศของสถานศึกษาด้านคุณภาพครูและบุคลากรในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = 0.36$)

3.2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพกับความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวมและแยกรายด้าน ประกอบด้วย ด้านการพัฒนานุเคราะห์ ด้านการทำงานเป็นทีมและด้านการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตาราง 29 – 30

ตาราง 29 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพกับความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวม

ปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพ	ความเป็นเลิศของสถานศึกษา
1. ด้านการพัฒนานุเคราะห์	0.72*
2. ด้านการทำงานเป็นทีม	0.74*
3. ด้านการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	0.69*
โดยรวม	0.72*

หมายเหตุ * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 29 พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพกับความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพด้านการพัฒนานุเคราะห์ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 30 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพกับความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 รายด้าน

ปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพ	ความเป็นเลิศของสถานศึกษา			
	ด้านคุณภาพการนำ	ด้านคุณภาพการเรียนการสอน	ด้านคุณภาพผู้เรียน	ด้านคุณภาพครูและบุคลากรฯ
1. ด้านการพัฒนาบุคลากร	0.74*	0.65*	0.54*	0.56*
2. ด้านการทำงานเป็นทีม	0.76*	0.65*	0.54*	0.61*
3. ด้านการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	0.70*	0.60*	0.54*	0.56*

หมายเหตุ * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 30 พบว่า เมื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพรายด้านกับความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 รายด้าน ผลปรากฏดังนี้

1. ปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพด้านการพัฒนาบุคลากรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความเป็นเลิศของสถานศึกษาด้านคุณภาพการนำ และด้านคุณภาพการเรียนการสอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = 0.74$ และ 0.65 ตามลำดับ) ปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพด้านการพัฒนาบุคลากรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความเป็นเลิศของสถานศึกษาด้านคุณภาพผู้เรียนและด้านคุณภาพครูและบุคลากรในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = 0.54$ และ 0.56 ตามลำดับ)

2. ปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพด้านการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความเป็นเลิศของสถานศึกษาด้านคุณภาพการนำ ด้านคุณภาพการเรียนการสอน และด้านคุณภาพครูและบุคลากรในสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = 0.76$, 0.65 และ 0.61 ตามลำดับ) ปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพด้านการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความเป็นเลิศของสถานศึกษาด้านคุณภาพผู้เรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = 0.54$)

3. ปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพด้านการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความเป็นเลิศของสถานศึกษาด้านคุณภาพการนำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = 0.70$) ปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพด้านการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมี

ความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความเป็นเลิศของสถานศึกษาด้านคุณภาพการเรียนการสอน ด้านคุณภาพผู้เรียน และด้านคุณภาพครูและบุคลากรในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = 0.60, 0.54$ และ 0.56 ตามลำดับ)

ตาราง 31 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารและปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพกับความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

ตัวแปร	ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ (X_1)	ด้านกลยุทธ์องค์การ (X_2)	ด้านการจัดการกระบวนการ (X_3)	ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ (X_4)	ด้านโครงสร้างการบริหารสถานศึกษา (X_5)	ด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง (X_6)	ด้านการพัฒนาบุคลากร (X_7)	ด้านการทำงานเป็นทีม (X_8)	ด้านการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (X_9)	ความเป็นเลิศของสถานศึกษา
ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ (X_1)	1.000									
ด้านกลยุทธ์องค์การ (X_2)	.842**	1.000								
ด้านการจัดการกระบวนการ (X_3)	.841**	.907**	1.000							
ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ (X_4)	.600**	.585**	.538**	1.000						
ด้านโครงสร้างการบริหารสถานศึกษา (X_5)	.781**	.806**	.790**	.652**	1.000					
ด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง (X_6)	.611**	.701**	.715**	.419**	.628**	1.000				
ด้านการพัฒนาบุคลากร (X_7)	.786**	.846**	.825**	.574**	.811**	.693**	1.000			
ด้านการทำงานเป็นทีม (X_8)	.731**	.801**	.788**	.583**	.760**	.616**	.790**	1.000		
ด้านการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (X_9)	.755**	.740**	.739**	.526**	.709**	.544**	.787**	.747**	1.000	**
ความเป็นเลิศของสถานศึกษา	.707**	.743**	.706**	.734**	.739**	.550**	.717**	.737**	.689**	1.000

จากตาราง 31 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ, ด้านกลยุทธ์องค์การ, ด้านการจัดการกระบวนการ, ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้, ด้านโครงสร้างการบริหารสถานศึกษา, ด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง, ด้านการพัฒนาบุคลากร, ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีตัวแปรอิสระบางตัวมีความสัมพันธ์กันสูง ($r < 0.800$)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยทางการบริหารและปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

การวิเคราะห์ปัจจัยทางการบริหารและปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อหาความสามารถในการร่วมกันพยากรณ์ ความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังปรากฏในตาราง 33

ตาราง 32 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอนของปัจจัยทางการบริหารและปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

ตัวแปรพยากรณ์	ความเป็นเลิศของสถานศึกษา				
	B	Std.Error	Beta	t	p-value
ค่าคงที่	0.990	0.125	-	7.905*	0.000
ปัจจัยทางการบริหาร					
- ด้านกลยุทธ์องค์การ	0.174	0.040	0.231	4.313*	0.000
- ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้	0.343	0.032	0.398	10.627*	0.000
ปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพ					
- ด้านการทำงานเป็นทีม	0.160	0.043	0.202	3.734*	0.000
- ด้านการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	0.109	0.033	0.158	3.316*	0.001
R = 0.850 R ² = 0.722 Std.Error = 0.242 F = 208.903 p-value = 0.000					

หมายเหตุ * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 32 พบว่า

1. ปัจจัยทางการบริหารและปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพสามารถร่วมกันพยากรณ์ความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ได้ร้อยละ 72.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ปัจจัยทางการบริหารด้านกลยุทธ์องค์กร และด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. สามารถเขียนอยู่ในรูปสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้
สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.990 + 0.174X_1 + 0.343X_2 + 0.160X_3 + 0.109X_4$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.231X_1 + 0.0.398X_2 + 0.202X_3 + 0.158X_4$$

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารและปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยทางการบริหาร ปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพ และระดับความเป็นเลิศของสถานศึกษา 2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารและปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพกับความเป็นเลิศของสถานศึกษา และ 3. เพื่อศึกษาปัจจัยทางการบริหารและปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำนวน 327 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้น (Strata) จากนั้นสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายตามสัดส่วน (Proportion Size) เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 2 ปัจจัยทางการบริหารและปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.985 และแบบสอบถามตอนที่ 3 ความเป็นเลิศของสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.957 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.984 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผู้วิจัยสามารถสรุป อภิปรายผลและมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารและปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 สรุปผลโดยรวมและรายด้าน ได้ดังนี้

1. ระดับปัจจัยทางการบริหาร ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 4 ด้านโดยแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านกลยุทธ์องค์การ ด้าน

โครงสร้างการบริหารสถานศึกษา ด้านการจัดการกระบวนการ และด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ตามลำดับ

ระดับปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพ ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

ระดับความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน และระดับมาก 2 ด้าน โดยแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านคุณภาพครูและบุคลากร ด้านคุณภาพการเรียนการสอน ด้านคุณภาพผู้เรียน และด้านคุณภาพการนำ ตามลำดับ

2. ปัจจัยการบริหารกับความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยการบริหารด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านกลยุทธ์องค์กร ด้านการจัดการกระบวนการ ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้และด้านโครงสร้างการบริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และปัจจัยการบริหารด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพกับความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ปัจจัยการบริหารและปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพสามารถร่วมกันพยากรณ์ความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ได้ร้อยละ 72.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยปัจจัยการบริหารด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยทางการบริหารด้านกลยุทธ์องค์การ ปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพด้านการทำงานเป็นทีม และ ปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพด้านการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

สำหรับปัจจัยทางการบริหารด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการจัดการกระบวนการ ด้านโครงสร้างการบริหารสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง และปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพด้านการพัฒนาบุคลากร ไม่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารและปัจจัย วัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญที่ค้นพบจากการศึกษามาอภิปราย ผล ดังนี้

1. อภิปรายผลระดับปัจจัยทางการบริหาร ปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพ และระดับความเป็น เลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

1.1 ระดับปัจจัยทางการบริหาร ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารมีการกำหนดทิศทางการบริหารสถานศึกษาที่มีความชัดเจน มีความคล่องตัว ครอบคลุมขอบข่ายและภารกิจต่างๆของโรงเรียน มีการกำหนดกลยุทธ์องค์การของสถานศึกษาที่มี ความยืดหยุ่น สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ในปัจจุบัน โดยปรับเปลี่ยนรูปแบบ การบริหารงานให้สอดคล้องตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ผู้บริหารยังแสดงออกถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการ สร้างเสริมบรรยากาศองค์การที่มุ่งความสำเร็จ ให้ความสำคัญกับการจัด บรรยายาศึกษาที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมทั้งมีความสามารถในการวางแผน ตัดสินใจ มีการ มอบหมายบทบาทหน้าที่ตามสายงานให้กับบุคลากรในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม เป็นผู้ประสาน ความร่วมมือของผู้ได้บังคับบัญชาและสามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งในองค์กรได้ ตลอดจนเปิด โอกาสให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของสถานศึกษา ระดมทรัพยากรต่างๆเพื่อ ช่วยเหลือให้สถานศึกษาสามารถบริหารงานได้อย่างคล่องตัวมากยิ่งขึ้น

สอดคล้องกับแนวคิดของ วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556, น.5-6) ที่ได้อธิบาย ความหมายปัจจัยทางการบริหารไว้ว่า หมายถึง องค์ประกอบทางการบริหารที่ทำให้เกิดความเป็น โรงเรียนที่มีประสิทธิผลสูง คือ การจูงใจ บรรยายาศึกษาและวัฒนธรรมองค์การ การมีภาวะผู้นำ การ

สร้างวิสัยทัศน์ร่วม เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โครงสร้างการบริหาร โรงเรียนและการพัฒนาครู

นอกจากนั้นผลการวิจัยครั้งนี้ มีความสอดคล้องกับข้อค้นพบจากงานวิจัยของนักวิชาการหลายท่าน เช่น งานวิจัยของ ณธกร ภาโนมัย (2564) เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิมาลย์ สีทอง (2563) เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน โดยรวมและรายได้ออยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ พิชิตศักดิ์ รากเงิน (2560) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยทางการบริหารในภาพรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้สอดคล้องกับ กำพล ฤทธิ์รักษา (2554) เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ในโรงเรียนแกนนำปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยการบริหารในโรงเรียนแกนนำปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ใน ระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วริศรา อรุณกิตติพร (2561) เรื่อง ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.2 ระดับปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 บุคลากรในสถานศึกษามีทิศทางการทำงานที่ตรงกัน ปฏิบัติงานโดยยึดถือตามพันธกิจ สนับสนุนช่วยเหลือกัน ทำงานด้วยความเต็มใจ และร่วมกันทำงานจนบรรลุเป้าหมาย บรรลุพันธกิจของสถานศึกษา จนนำไปสู่การมีประสิทธิภาพและคุณภาพ ซึ่งการทำงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาจะสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีนั้นผู้บริหารสถานศึกษา หรือหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานมักจะมีการเสริมสร้างขวัญและให้กำลังใจซึ่งกันและกันอย่างเสมอเพื่อเป็นการเสริมสร้างให้เกิดกำลังใจในการ

ปฏิบัติงานของบุคลากร ให้มีความเต็มใจในการทำงาน เกิดความพึงพอใจมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดีที่สุด เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ สุธาร์ตน์ ทองเหลือ (2559) ที่ได้อธิบายไว้ว่า วัฒนธรรมคุณภาพ (Quality Culture) เป็นแบบแผนหรือแนวทางการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ยึดถือปฏิบัติตามพันธกิจ เพื่อนำไปสู่การมีประสิทธิภาพและคุณภาพอย่างสูงขององค์กร เป็นพฤติกรรมในการปฏิบัติงานหรือดำเนินชีวิตของบุคลากรทุกคนทุกหน่วยในสถาบัน ไม่ว่าตนจะรับผิดชอบหรือปฏิบัติหรือปฏิบัติภารกิจใดก็ตาม ทุกคนจะต้องคำนึงถึงหรือต้องการทำให้ได้ผลงานที่ดีไว้อย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับพิรัช จำรัสแนว (2553) ได้อธิบายไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานร่วมกันของสมาชิกในองค์กร เพราะวัฒนธรรมเปรียบเสมือนเครื่องมือในการขับเคลื่อนองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นตัวกำหนดตัวควบคุม เปลี่ยนแปลงและชี้นำทิศทางให้องค์กรประสบผลสำเร็จ เช่น ความมุ่งมั่นประสงค์ขององค์กร การเสริมพลัง การตัดสินใจความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความไว้วางใจ ความมีคุณภาพ การยอมรับ ความเอื้ออาทร ความซื่อสัตย์สุจริต ความหลากหลายของบุคลากร และการทำงานเป็นทีม ซึ่งวัฒนธรรมเหล่านี้มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการและพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพต่อไป

นอกจากนั้นผลการวิจัยครั้งนี้ มีความสอดคล้องกับข้อค้นพบจากงานวิจัยของ นักวิชาการหลายท่าน เช่น งานวิจัยของ สุปวีญ ศรีวันทนาสกุล (2564) เรื่อง วัฒนธรรมคุณภาพและแนวทางการส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมคุณภาพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก รวมถึงงานวิจัยของ ภาวนา กิตติวิมลชัย และ กนกอร สมปราชญ์ (2556) เรื่อง วัฒนธรรมคุณภาพสถาบันอุดมศึกษา : ในเครือข่ายอุดมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ผลการวิจัยพบว่าระดับวัฒนธรรมคุณภาพของสถาบันอุดมศึกษาเครือข่ายภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะมาศ วงศ์แสน และดาวรรุวรรณ ถวิลการ (2560) เรื่อง วัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ผลการวิจัยพบว่า ระดับวัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากลในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.3 ระดับความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากวิสัยทัศน์

ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 คือ “เป็นเลิศทางวิชาการ บริหารแบบสากล พัฒนาคอนให้มีคุณภาพ” และเป้าหมายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ให้ความสำคัญมุ่งเน้นไปที่คุณภาพของผู้เรียนให้ได้รับการเรียนรู้ที่มีคุณภาพตามหลักสูตร มาตรฐาน การศึกษาของชาติ รวมถึงครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ และ หน่วยงานมีระบบบริหารจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล ตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของผู้เรียน จะเห็นได้ว่าเมื่อต้นสังกัดของสถานศึกษามีจุด มุ่งเน้น และวิสัยทัศน์ทางด้านความเป็นเลิศทางวิชาการ และคุณภาพในด้านต่าง ๆ อย่างชัดเจน ส่งผลให้ทุกสถานศึกษาในสังกัดจำเป็นต้องนำไปปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ร่วมกันของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อีกทั้งการที่การบริหารสถานศึกษาเพื่อให้สถานศึกษาก้าวสู่ความ เป็นเลิศได้นั้นจำเป็นจำเป็นต้องพัฒนาให้สถานศึกษามีความโดดเด่น มีศักยภาพสามารถ แข่งขันทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมได้ รวมถึงการบริหารงานที่เป็นระบบ และสิ่ง สำคัญคือการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ดี มีคุณภาพ ผู้เรียนทุกคนสามารถเข้าถึงได้อย่าง ทั่วถึง สอดคล้องกับแนวคิดความเป็นเลิศของโรงเรียน (School Excellence Framework) ของรัฐ นิเวชาท์เวลส์ ประเทศออสเตรเลีย ซึ่งเป็นกรอบที่ทุกโรงเรียนได้ประเมินจุดแข็งและโอกาสสำหรับ การพัฒนา ช่วยให้เกิดคุณภาพของการปฏิบัติที่ครอบคลุมทางด้านการศึกษา ทั้งการเรียนรู้ การ สอน และการนำ โดยได้เสนอองค์ประกอบความเป็นเลิศไว้ 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความเป็นเลิศ ด้านการเรียนรู้ (Excellence in Learning) 2) ความเป็นเลิศด้านการสอน (Excellence in Teaching) และ 3) ความเป็นเลิศด้านการนำ (Excellence in Leading) และการศึกษาของ ชัยวัฒน์ วาทีพัฒนา (2562) เกี่ยวกับองค์ประกอบความเป็นเลิศของสถานศึกษา ได้สรุป องค์ประกอบความเป็นเลิศของสถานศึกษาไว้ว่าประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) คุณภาพการ บริหารจัดการ 2) คุณภาพการเรียนการสอน 3) คุณภาพนักเรียน และ 4) คุณภาพครูและบุคลากร

สอดคล้องกับแนวคิดของ วาตรี ศรีไพรวรรณ (2555, น.21) ได้อธิบายไว้ว่า ความ เป็นเลิศของสถานศึกษานั้นเป็นความเป็นเลิศในทุกภาระงานขององค์การ เป็นการบริหารงานที่มี คุณภาพสมบูรณ์ทั่วทั้งองค์การ สามารถเป็นแบบอย่างได้ และมีการพัฒนาที่ยั่งยืนด้วยระบบการ ปรับปรุงคุณภาพอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ชนิษฐนันท์ สุภักศกุลหิรัญ (2555, น.14) ได้อธิบายไว้ว่า ความเป็นเลิศของสถานศึกษา เป็นระบบการบริหารการศึกษาที่มุ่งเน้นสู่ ความเป็นเลิศ ทำหน้าที่เพื่อให้องค์กรมีกระบวนการวางแผนการจัดโครงสร้างองค์กร การนำ การ จัดการด้านบุคลากร และการควบคุม สอดคล้องกับ กมลวรรณ สุขเกษม (2561, น.44) ได้ให้ นิยามไว้ว่า ความเป็นเลิศของสถานศึกษา เป็นลักษณะการดำเนินการได้อย่างมีคุณภาพตรงตาม

ประสิทธิผล และสามารถทำได้อย่าง มีคุณภาพอย่างสมบูรณ์ที่สุด มีความโดดเด่นเป็นที่พึงพอใจ ได้การยอมรับและสนับสนุนจากทุกภาคส่วน โดยมีรางวัลคุณภาพที่มีเกณฑ์เป็นสากล มีการกำหนดรูปแบบวิธีและปัจจัยการบริหารจัดการโรงเรียนมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป สอดคล้องกับมาตรฐานที่สถานศึกษากำหนด มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องที่ยั่งยืน ได้รับการปรับปรุงคุณภาพอย่างสม่ำเสมอ และ สมกิตติ บุญยะโพธิ์ (2555, น.27) ได้อธิบายไว้ว่า ความสำคัญของความเป็นเลิศของสถานศึกษา เป็นการสร้างศักยภาพในการแข่งขันให้กับองค์กรเพื่อความอยู่รอดขององค์กรและสามารถเติบโตได้อย่างไม่หยุดยั้ง ภายใต้สภาวะการแข่งขันที่รุนแรงและทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งจากสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก นอกจากนั้นยังสามารถเป็นแบบอย่าง และมีการแลกเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศให้กับองค์กรอื่น ๆ ด้วย

นอกจากนั้นผลการวิจัยครั้งนี้ มีความสอดคล้องกับข้อค้นพบจากงานวิจัยของ นักวิชาการหลายท่าน เช่น งานวิจัยของ พุทธิภา เหล็กคงสันเทียะ (2564) เรื่อง รูปแบบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก รวมถึงงานวิจัยของทองพล เจริญคำ (2563) เรื่อง รูปแบบความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าสภาพความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร ตามเกณฑ์ของสถาบันมาตรฐานและเทคโนโลยีแห่งชาติโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นัฐสุยา พิพัฒน์นารธร และนิษฐ์วดี จิรโรจน์ภิญโญ (2561) เรื่อง การบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ระดับการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม และรายข้อ อยู่ในระดับมาก

2. อภิปรายผลความสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารและปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพกับความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

2.1 ปัจจัยการทางการบริหารกับความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเนื่องมาจากปัจจัยทางการบริหารซึ่งประกอบไปด้วย ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านกลยุทธ์องค์กร ด้านการจัดการกระบวนการ ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ ด้านโครงสร้างการบริหารสถานศึกษา และด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง

เป็นกลไกสำคัญที่ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้สามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างมีคุณภาพ อันประกอบไปด้วย คุณภาพด้านการนำ คุณภาพการเรียนการสอน คุณภาพครูและบุคลากร และที่สำคัญคือคุณภาพของผู้เรียน เมื่อสถานศึกษามีคุณภาพครบทั้ง 4 องค์ประกอบแล้วสถานศึกษานั้น ๆ ก็จะเป็นสถานศึกษาที่มีความเป็นเลิศที่สามารถจะแข่งขัน และสามารถปรับตัวได้ในสภาวะการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

นอกจากนั้นผลการวิจัยครั้งนี้ มีความสอดคล้องกับข้อค้นพบจากงานวิจัยของ นักวิชาการหลายท่าน เช่น งานวิจัยของ ณธกร ภาโนมัย (2564) เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ผล การศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิภาพของโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง .599 – .760 และงานวิจัยของ วิจิตรา กุลหกุล (2560) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างและการบริหารงานของ โรงเรียน วัฒนธรรมของโรงเรียน ภาวะผู้นำทางวิชาการ บรรยากาศของโรงเรียน และเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารกับความเป็นเลิศของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพวรรณ ลำเภาแก้ว (2560) เรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ วิศรดา อรุณกิตติพร (2561) เรื่อง ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผล การศึกษาพบว่า ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2.2 ปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพกับความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ ทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ได้มีนโยบายในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาใน การแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติจริงในสถานศึกษา ซึ่งมุ่งเน้นการส่งเสริมและพัฒนาครู รวมถึง

ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ครูมีเวลาในการพัฒนาตนเองมากขึ้น และหน่วยงานหรือสถาบันอุดมศึกษามีการจัดอบรมพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง รวมถึงนโยบายในการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community : PLC) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จึงเกิดการรวมกลุ่มกันแก้ปัญหาทั้งในรูปแบบออนไลน์ และเผชิญหน้าแล้วแต่สถานการณ์ทำให้เกิดการทำงานเป็นทีม และผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูและบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่โดยเฉพาะด้านการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สาเหตุเหล่านี้อาจเป็นผลให้คุณภาพของครู ผู้เรียนและผู้นำมีมากยิ่งขึ้น

สอดคล้องกับแนวคิดของ ธร สุนทรายุทธ (2551: 505) ซึ่งได้อธิบายไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลอย่างมากในการบริหารงานสถานศึกษา โดยเป็นเครื่องมือหรือวิธีการที่ทำให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์รวมทั้งเป็นเทคนิควิธีที่จะปฏิบัติงานในสถานศึกษา เป็นกฎเกณฑ์หรือเป็นระเบียบของการกระทำหรือการปฏิบัติงานของบุคคล และชี้ทิศทางตามที่กำหนดในเป้าหมาย และเป็นเครื่องมือที่ทำให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2546, p.48-50) ซึ่งได้อธิบายความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นเครื่องมือในการบริหารองค์การสู่ความสำเร็จ และเป็นค่านิยมร่วมช่วยสร้างองค์การสู่ความเป็นเลิศ นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์การเป็นความเชื่อที่เหมือนกันของบุคลากรและช่วยสร้างความสำเร็จในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การยังทำหน้าที่เป็นแบบแผนพฤติกรรมที่ต้งามและช่วยเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์การ เป็นเอกลักษณ์ร่วมกันและช่วยสร้างความเป็นอันหนึ่งเดียวกันอันเดียวกัน และสอดคล้องกับพิรัช จำรัสแนว (2553) ได้อธิบายไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การ มีความสำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานร่วมกันของสมาชิกในองค์การ เพราะวัฒนธรรมเปรียบเสมือนเครื่องมือในการขับเคลื่อนองค์การให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นตัวกำหนด ตัวควบคุม เปลี่ยนแปลงและชี้นำทิศทางให้องค์การประสบผลสำเร็จ เช่น ความมุ่งมั่นประสงค์ขององค์การ การเสริมพลัง การตัดสินใจความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความไว้วางใจ ความมีคุณภาพ การยอมรับ ความเอื้ออาทร ความซื่อสัตย์สุจริต ความหลากหลายของบุคลากร และการทำงานเป็นทีม ซึ่งวัฒนธรรมเหล่านี้มีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์การให้มีความเป็นเลิศ

นอกจากนั้นผลการวิจัยครั้งนี้ ยังมีความสอดคล้องกับข้อค้นพบจากงานวิจัยของนักวิชาการหลายท่าน เช่น ปิยะมาศ วงศ์แสน (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน มาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมคุณภาพกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่า มีความสัมพันธ์“สูง” ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวะนิต สุระสังข์ (2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

3. อภิปรายผลปัจจัยทางการบริหารและปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

3.1 ปัจจัยทางการบริหารและปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพสามารถร่วมกันพยากรณ์ความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ได้ ร้อยละ 72.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยปัจจัยทางการบริหารด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยทางการบริหารด้านกลยุทธ์องค์การ ปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพด้านการทำงานเป็นทีม และปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพด้านการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าความเป็นเลิศของสถานศึกษาอันประกอบไปด้วยคุณภาพการนำ คุณภาพการเรียนการสอน คุณภาพผู้เรียน และคุณภาพครูและบุคลากรนั้น จะเกิดขึ้นได้ปัจจัยสำคัญ คือ การจัดกระบวนการเรียนรู้ซึ่งเป็นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการจัดเนื้อหาสาระการเรียนการสอน ซึ่งหากสถานศึกษาภายใต้การนำของผู้อำนวยการมีกลยุทธ์ขององค์การที่ชัดเจน จะทำให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ไปสู่เป้าหมายที่คาดหวังไว้ได้ และการทำงานเป็นทีมและการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้สถานศึกษาขับเคลื่อนการจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเสริมความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้กับผู้เรียนได้อย่างมีคุณภาพ

3.2 ปัจจัยทางการบริหารด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางการบริหารด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 อาจ

เป็นเพราะทางการบริหารด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ เป็นกลไกหลักที่สำคัญที่สุดในการบริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานวิชาการที่ถือเป็นหนึ่งในหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษา การจัดกระบวนการเรียนรู้ มีความสำคัญต่อคุณภาพของผู้เรียนและสถานศึกษา ช่วยให้การจัดการเรียนรู้บรรลุสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและดำเนินไปอย่างเป็นระบบ มีระเบียบ ไม่สับสน ทำให้องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้ที่กำหนดไว้มีความสอดคล้องสัมพันธ์กันและมีความสำคัญต่อกันและกัน ซึ่งจะช่วยให้การจัดการเรียนรู้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พัฒนะ สีหามู (2553, น.81) ได้เสนอแนวคิดว่าการจัดกระบวนการเรียนรู้เป็นปัจจัยด้านกระบวนการที่ส่งผลต่อคุณภาพของโรงเรียน กิจกรรมการเรียนรู้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการจัดกระบวนการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมจะมีผลต่อความสำเร็จในการเรียนรู้ของผู้เรียน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชพล จอมไตรคุป (2563) เรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การจัดกระบวนการเรียนรู้ เป็นปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อวิวรรณ แผ้วตะคุ (2562) เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการเรียนการสอนเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3.3 ปัจจัยทางการบริหารด้านกลยุทธ์องค์การส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางการบริหารด้านกลยุทธ์องค์การส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 อาจเป็นเพราะสถานศึกษาแต่ละสถานศึกษาจะต้องมีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี แผนพัฒนาการจัดการศึกษา แผนกลยุทธ์สถานศึกษา ซึ่งการจัดกิจกรรม/โครงการ รวมถึงการใช้งบประมาณของสถานศึกษา จำเป็นจะต้องมีกลยุทธ์ที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้มารองรับในการจัดกิจกรรม/โครงการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สมชาย ภคภาสนวิวัฒน์ (2551, น.23) กล่าวว่า กลยุทธ์มีความสำคัญต่อการบริหารองค์การ เป็นกระบวนการในการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนของสถานศึกษาทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ถือเป็นการสร้างหรือพัฒนาวิถีทางในทางปฏิบัติ รวมถึงการระดมและจัดสรรทรัพยากรขององค์การเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเป็นการ

วิเคราะห์ สภาพแวดล้อมและการดำเนินงานขององค์การ การวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง ภายในองค์การ รวมทั้งการเลือกทางเลือกของกลยุทธ์ที่เหมาะสมแก่องค์การ นอกจากนี้ นางลักษณ์ เรือนทอง (2550) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ความสามารถและทักษะในการบริหารจัดการโรงเรียน มีแผนกลยุทธ์ที่จะเป็นเหมือนทิศทางไปสู่เป้าหมายพร้อมด้วยกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งทำให้ทุกคนทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนซึ่งเป็นเป้าหมายสุดท้ายที่คาดหวังที่จะพัฒนาสู่ความเป็นเลิศได้

นอกจากนั้นผลการวิจัยครั้งนี้ มีความสอดคล้องกับข้อค้นพบจากงานวิจัยของนักวิชาการหลายท่าน เช่น งานวิจัยของ กมลทิพย์ ใจดี (2557) เรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบด้านการวางแผนกลยุทธ์มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พนิดา ดอนเมฆ (2559) เรื่อง การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง ผลการศึกษาพบว่า การวางแผนกลยุทธ์มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงานสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง รวมถึงงานวิจัยของ เพ็ญจันทร์ อุปพงษ์ (2559) เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนอนุบาลเอกชนสู่ความเป็นเลิศในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า การวางแผนกลยุทธ์เป็นหนึ่งในองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนอนุบาลเอกชนสู่ความเป็นเลิศในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3.4 ปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพด้านการทำงานเป็นทีม ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพด้านการทำงานเป็นทีม ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 อาจเป็นเพราะ การทำงานในสถานศึกษาโดยส่วนมากจะมีสมาชิกตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มาปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้จุดมุ่งเป้าหมายที่กำหนดไว้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยที่ครูและบุคลากรทุกคนจะมีบทบาทในการทำงาน การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน การตัดสินใจ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น สนับสนุน ช่วยเหลือกัน ใช้ทักษะประสบการณ์ทำงานอย่างเต็มความสามารถ และมีความรับผิดชอบต่อผลของงานที่ได้รับมอบหมายร่วมกัน เพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ และพัฒนาองค์การให้ประสบความสำเร็จ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูง อีกทั้งยังมีอิทธิพลต่อบรรยากาศการทำงานภายในสถานศึกษาอีกด้วย และยังพัฒนามุคการให้มีสัมพันธ์

อันดีต่อกัน สร้างความสามัคคี มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งกันและกัน ยอมรับในความแตกต่าง เพื่อลดความขัดแย้งในองค์กร การทำงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกันอย่างมีคุณภาพ ซึ่ง

สอดคล้องกับแนวคิดของ วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2550) ได้อธิบายถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีมว่า เป็นความเชื่อวามนุษย์แต่ละบุคคล มีความรู้ ความสามารถแตกต่างกัน อีกทั้งศักยภาพในตัวบุคคลมีขอบเขตจำกัด จึงจำเป็นต้องมารวมกลุ่มกัน เพื่อนำจุดเด่นที่สุดของแต่ละบุคคลมาใช้ในการปฏิบัติงานร่วมกันให้บรรลุตามเป้าหมายของทีม ซึ่งความสำคัญของการทำงานเป็นทีม คือ สมาชิกได้ร่วมกันแก้ปัญหา เพื่อประโยชน์ทั้งส่วนบุคคลและส่วนรวม สร้างความรู้สึกลดภัยและมั่นคง เพื่อตอบสนองความต้องการทางจิตใจ รวมถึงแนวคิดของ มัลลิกา วิชชุกรังสรรค์ (2553) ได้อธิบายถึงการทำงานเป็นทีมว่ามีความสำคัญมากต่อความสำเร็จ ขององค์กร ที่ต้องอาศัยความพยายาม การทุ่มเทความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ของผู้ปฏิบัติงาน และมีบทบาทสำคัญใน การปฏิบัติภารกิจที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงมีการปรับปรุง พัฒนาระบบ กระบวนการดำเนินงานขององค์กรให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปเสมอ เพื่อให้องค์กรเกิด ความเจริญก้าวหน้า และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ พิชชาภา เกาะตัน (2563) ได้ให้การสรุปความสำคัญของการทำงานเป็นทีมไว้ว่า การทำงานเป็นทีมมีบทบาทอย่างมากต่อสมาชิกและความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากบุคคลมีความรู้ ความสามารถแตกต่างกัน ดังนั้น การคิดหรือการตัดสินใจเพียงลำพังย่อมทำให้มีโอกาสเกิดการผิดพลาดสูง การทำงานเป็นทีมจึง ช่วยเปิดโอกาสให้สมาชิกได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน โดยดึงศักยภาพของแต่ละบุคคลมา ใช้ในการปฏิบัติงาน สร้างสรรค์ผลงานที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงเป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีสัมพันธอัน ดีต่อกัน สร้างความสามัคคี มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งกันและกัน ยอมรับในความแตกต่าง เพื่อลดความขัดแย้งในองค์กร และส่งเสริมบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานบรรลุตาม เป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกันอย่างมีคุณภาพ อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของจอห์น (John) (อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ และสมศักดิ์ วานิชยกรณ์, 2545) ได้ทำการศึกษาวิจัยเพื่อค้นหาลักษณะขององค์กรที่ประสบความสำเร็จ (Success Organization) ผลการศึกษาพบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารระดับสูง (Teamwork at the Top) องค์กรที่จะประสบความสำเร็จได้จำเป็นต้องมีผู้บริหารที่ยึดหลักการทำงานเป็นทีม ดังนั้น การเลือกผู้บริหาร จึงสามารถเลือกได้จากผู้ที่มีความสามารถในแต่ละทีมงาน ซึ่งผู้บริหารระดับสูงเป็นตำแหน่งสำคัญ ที่จะเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงองค์กร

3.5 ปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพด้านการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพด้านการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 อาจเป็นเพราะโดนส่วนใหญ่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 เป็นข้าราชการ ซึ่งมีสวัสดิการที่ชัดเจน อีกทั้งในแต่ละปีในทุก ๆ สถานศึกษา มักจะมีนโยบายเกี่ยวกับการยกย่องเชิดชูเกียรติให้แก่ครูและบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้ รวมถึง สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และกระทรวงศึกษาธิการ ก็จะมีการจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติให้อย่างต่อเนื่อง

สอดคล้องกับแนวคิดของ วีรศักดิ์ จักรสาร (2552) ได้อธิบายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลมีความเต็มใจ มุ่งมั่นและทุ่มเทความพยายาม มีความเต็มใจในการทำงาน เกิดความพึงพอใจ และมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดีที่สุด เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และวรรณชินทร์ จิตรสมัค (2548) ได้สรุปความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงขับของแต่ละบุคคลที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม หรือการทำงานสำเร็จลุล่วงไปอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการนำเอาปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัยมาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายที่ต้องการ ดังนั้นผู้ที่ทำหน้าที่จูงใจจะต้องค้นหาว่า บุคคลที่เขาต้องการแรงจูงใจ มีความต้องการหรือมีความคาดหวังอย่างไร มีประสบการณ์ ความรู้ และทัศนคติในเรื่องนั้นๆ อย่างไร แล้วพยายามดึงเอาสิ่งเหล่านั้นมาเป็นแรงจูงใจ (Motive) ในการแสดงพฤติกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่างๆ รวมถึง มนูญ เศษแอ (2560) ได้อธิบายถึง “การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน” เป็นการที่สถานศึกษายกย่องและให้รางวัลกับผู้ปฏิบัติงานดีเด่นในด้านต่างๆ มีนโยบายในการยกย่องครูและบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมาย โดยผู้บริหารสถานศึกษาให้เกียรติยกย่องชมเชยด้วยความจริงใจ และให้รางวัลในโอกาสอันควร ส่งเสริมให้ครูและบุคลากร ปฏิบัติงานที่ท้าทายความสามารถ และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ พัทธรินทร์ กลายสุวรรณ (2560) ได้อธิบายถึงความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจว่ามีความสำคัญอย่างมากต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยผู้บริหารควรปฏิบัติต่อบุคลากรในฐานะสิ่งที่มีชีวิตจิตใจ คอยดูแลสวัสดิการ เพิ่มสิ่งจูงใจ ปรับปรุง

สภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งเสริมขวัญและกำลังใจให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะสร้างความพอใจให้กับบุคลากร และสร้างความสำเร็จต่อองค์กรต่อไป

นอกจากนั้นผลการวิจัยครั้งนี้ มีความสอดคล้องกับข้อค้นพบจากงานวิจัยของ นักวิชาการหลายท่าน เช่น งานวิจัยของ ตะวัน สือกระแสน์ (2556) เรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นเลิศ ผลการวิจัยพบว่า การสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจแก่ครู เป็นยุทธศาสตร์ในการการบริหารจัดการโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นเลิศ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฏฐา ภาโนมัย (2564) เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 และสอดคล้องกับ นฤทธิ แสงสุขสว่าง (2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการสร้างแรงจูงใจ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียน

3.6 ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยทางการบริหารด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการจัดการกระบวนการ ด้านโครงสร้างการบริหารสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง และปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพด้านการพัฒนาบุคลากร ไม่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 อาจเป็นเพราะปัจจัยหลายประการ ดังนี้

ปัจจัยทางการบริหารด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการจัดการกระบวนการ ด้านโครงสร้างการบริหารสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง และปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพด้านการพัฒนาบุคลากร ไม่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ทั้งนี้เนื่องจากว่า ในปัจจุบันภาวะผู้นำมีหลากหลายรูปแบบซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละท่านอาจมีรูปแบบลักษณะทางภาวะผู้นำที่แตกต่างกันออกไป อีกทั้งกระบวนการในการบริหารจัดการ รวมถึงโครงสร้างการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากสถานศึกษาแต่ละแห่งมีขนาดสถานศึกษา จำนวนนักเรียน ครูและบุคลากร รวมถึงทำเลที่ตั้ง และสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันออกไปจึงอาจมีการบริหารจัดการ และโครงสร้างการบริหารงานที่แตกต่างกัน ในส่วนของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้ปกครองอาจขึ้นอยู่กับความพร้อมของสถานศึกษา ชุมชนและผู้ปกครอง ในส่วนของการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ส่งผลให้เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทมากขึ้น ครูและบุคลากรสามารถเข้าถึงการฝึกอบรม สามารถพัฒนาตนเองได้ตามความ

สนใจ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการปฏิบัติงาน ทำให้สถานศึกษาลดบทบาทในการจัดโครงการ เพื่อพัฒนาครูลง

ข้อเสนอแนะ

จากการสรุปผลการวิจัยและการอภิปรายผลการวิจัย เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารและปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยทางการบริหาร ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่ฯ ควรพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในด้านกลยุทธ์องค์การ ด้านโครงสร้างการบริหารสถานศึกษา ด้านการจัดการกระบวนการ และด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง เพื่อให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพ ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่ฯ ควรพัฒนาและส่งเสริมผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพทั้ง 3 ด้าน กล่าวคือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาการปฏิบัติงาน สร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงาน โดยมุ่งจุดเน้นให้เกิดวัฒนธรรมคุณภาพทั้ง 3 ด้าน เพื่อให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ระดับความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน และระดับมาก 2 ด้าน ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่ฯ ควรพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการยกระดับคุณภาพโดยเฉพาะ ด้านคุณภาพผู้เรียน และด้านคุณภาพการนำ ให้เพิ่มมากขึ้น และผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนานักกิจกรรม/โครงการของสถานศึกษาที่มุ่งเน้นเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดคุณภาพการนำ เพื่อให้เกิดความเป็นเลิศของสถานศึกษา

1.4 จากผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทางการบริหารกับความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรรักษาระดับและพัฒนาการบริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมและพัฒนาความเป็นเลิศของสถานศึกษาต่อไป

1.5 จากผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพกับความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรรักษาและสร้างสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาให้เกิดวัฒนธรรมคุณภาพ เพื่อให้พัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

1.6 จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการทางการบริหารด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ ปัจจัยการทางการบริหารด้านกลยุทธ์องค์การ ปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพด้านการทำงานเป็นทีม และปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพด้านการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ดังนั้น เพื่อให้สถานศึกษาโดยเฉพาะสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มุ่งพัฒนาปัจจัยทั้ง 4 ด้านนี้ให้เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาของตน โดยอาจให้ศึกษานิเทศก์ จากสำนักงานเขตพื้นที่ฯ เข้าให้ความรู้และร่วมพัฒนาการบริหารสถานศึกษาของแต่ละสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความเป็นเลิศของสถานศึกษา

1.7 จากผลการวิจัยซึ่งพบว่า ปัจจัยการทางการบริหารด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ ปัจจัยการทางการบริหารด้านกลยุทธ์องค์การ ปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพด้านการทำงานเป็นทีม และปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพด้านการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องให้ความใส่ใจหรือให้ความสนใจต่อปัจจัยการการบริหารจัดการกระบวนการเรียนรู้ ปัจจัยการทางการบริหารด้านกลยุทธ์องค์การ ปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพด้านการทำงานเป็นทีม และปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพด้านการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งนี้เพราะปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการวิจัยแบบผสวนวิธี เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่มีความถูกต้องแม่นยำ
ยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาแนวทาง หรือรูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ
เพื่อให้สถานศึกษาในสังกัด นำไปปรับใช้ได้เหมาะสมตามบริบท

2.3 ควรทำการศึกษาจากประชากรกลุ่มอื่น ๆ เพิ่มเติมด้วยเพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่สามารถนำไป
ปรับใช้ได้กับทุกสถานศึกษา



บรรณานุกรม

- Austin and Reynolds. (1990). Managing for improved school effectiveness: An international survey. *School Organization*, 2(3), 167-178.
- Batten, J. D. (1992). *Building a Total Quality Culture*. Menlo Park, CA: Crisp Publications.
- Calman, R. C. (2010). Exploring the Underlying Traits of High-Performing School. Retrieved from http://www.eqao.com/Research/pdf/E/ExploringUnderlyingTraits_web.pdf
- Department of Education and Training. (2002). *Primary class sizes lowest in a decade*, *Education Times*.: State of Victoria: Department of Education and Training.
- Edmonds, R. R. (1981). Making public schools effective. *Social Policy*, 12(2), 55-60.
- Glickman, C. D. G. P. S., and Ross-Gordon M. Jovita,. (2001). *Supervision and instructional Leadership a developmental approach* (5th ed). U.S.A.: Allyn and bacon.
- Goetsch, D. L. D., S. B. (2001). *Quality Management : Introduction to Total Quality Management for Production*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Hoy and Miskel. (2001). *Educational Administration: Theory, Research and Practice* (6th ed). New York: McGraw-Hill.
- Huang, J., Tang, Y., He, W., & Li, Q.,. (2019). Singapore's School Excellence Model and Student Learning: Evidence from PISA 2012 and TALIS 2013. *Asia Pacific Journal of Education*
- Jerry L. Patterson, P. S. C. a. P. J. V. (1986). *Productive School Systems for a Nonrational World*. Virginia: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Jim Collins. (2001). *Good to great*. London: Random House.
- Lewis, R. G. S., D. H. (1994). *Total Quality in Higher Education*. Florida: St. Luice Press.
- Linder and Brooks. (2004). Transforming the Public Sector. *Outlook Journal*.
- Mark Kruger. (2012). *Toward a Synthesis of Strategic Planning and Organization Development*. (Ph.D. Dissertation). University of Wisconsin.
- Marzano, R. J. (2003). *What Works in Schools: Translating research into action?* USA:

ASCD.

Matthew Lynch. (2016). The Five Attributes of Successful Schools.

<https://www.edweek.org/leadership/opinion-the-five-attributes-of-successful-schools/2016/06>

McLaughlin, T. (2005). Effective schools research and the role of professional learning communities. Retrieved from <http://www.fcoe.k12.ca.us>

Miller, M. L. (2001). The high-performance organization an assessment of virtues and values. Retrieved from :

<http://ebbf.org/fileadmin/pdfs/publications/highperformance-organization.pdf>

Mische, M. A. (2001). *Strategic renewal: Becoming a high performance organization*. Englewood Cliffs. NJ: Prentice-Hall.

Newstrom and Davis. (2002). *Organizational Behavior : Human Behavior at Work*. New York: McGraw-Hill Companies Inc.

NSW Government. (2014). School Excellence Framework.

http://currentreforms.weebly.com/uploads/2/6/9/9/26999857/school_excellence_framework.pdf

Omachonu, V. K. R., J. E. (1995). *Principle of Total Quality*. London: Korgan Page.

Peterson, K. D. (2002). Enhancing School Culture: Reculturing Schools. *Journal of Staff Development*, 23(3).

Sammons, P., Hillman, J. & Mortimore, P., (1995). *Key Characteristics of Effective Schools: A Review of School Effectiveness Research*. London: Office for Standards in Education.

Scheerens, J., & Bosker, R. (1997). *The Foundations of Educational Effectiveness*. Oxford: Pergamon.

Schein Egard H. (1979). "How Culture from, Develops and Changes." in *Gaining Control of the Corporate Culture*. San Francisco: Jossey-Bass.

Sergiovanni, T. J. (1995). *The Principalship: A Reflective Practice Perspective* (3rd). Boston: Allyn and Bacon.

Waal, A. A. (2007). The characteristics of a high performance organization. Business

Strategy Series. 8(3), 179-185.

Watson&Gryna. (2001). Quality culture in small business: Four case studies. *Quality Progress*, 34(1), 41-48.

กมลทิพย์ใจดี. (2557). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

กมลวรรณ เชาว์ช่างเหล็ก และคณะ. (2558). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมระบบบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรในการสอนของสถานศึกษาอาชีวศึกษา. *วารสารพัฒนาเทคนิคศึกษา*, 27(93), 71-79.

กมลวรรณ สุขเกษม. (2561). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

กาญจนา เอียดสุย. (2560). การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของผู้ปกครอง โรงเรียนเขาชัยสน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16. (สารนิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

กำพล ฤทธิ์รักษา. (2554). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ในโรงเรียนแกนนำปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

เกษศิริ กมล. (2556). การวิเคราะห์การบริหารโรงเรียนเอกชนที่มีความเป็นเลิศในประเทศไทย ตามเกณฑ์มาตรฐานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ มัลคอล์ม บอลดริจ. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

คชธร คชพันธ์. (2560). การพัฒนารูปแบบการบริหารวัฒนธรรมคุณภาพสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา. *วารสารบริหารการศึกษา มศว*, 14(26), 18-27.

คณินิจ กองผาพา. (2544). การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตเทศบาลเมือง จังหวัดขอนแก่น. (รายงานการศึกษา ค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

จารุเนตร เกื้อภักดี. (2559). แนวทางพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย

เทคโนโลยีราชชมงคลรัตนโกสินทร์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

จินตนา พุดผกา. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1. วารสาร“ศึกษาศาสตร์ มจร” คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย, 8(1), 215-229.

จุฑารัตน์ เนียมกลาง. (2558). การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของชุมชนเพื่อป้องกันความเสี่ยงในการเป็นแม่เลี้ยงเดี่ยวของวัยรุ่น. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

ชนิษฐ์นันท์ สุภักศกุลหิรัญ. (2555). การจัดการสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนบ้านตาลเหนือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5. (การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

ชรินทร์ พุ่มเกษม. (2557). สมรรถนะของคนไทยกับความสามารถในการแข่งขันของประเทศ. วารสารการศึกษาไทย, 11(116).

ชัยมงคล บุญชัย. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ยุคประเทศไทย 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วารสารรัชต์ภาคย์, 15(32), 208-223.

ชัยวัฒน์ วาทะวัฒนะ. (2562). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

เชียวชาญ ภาระวงศ์. (2560). การพัฒนาตัวบ่งชี้วัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด, 11(1), 206-214.

ไชยภัทร รื่นมล. (2558). ความสัมพันธ์องค์การแห่งการเป็นเลิศตามมาตรฐานระบบการประเมินคุณภาพรัฐวิสาหกิจ (SEPA) หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร และความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร.

จิตาพร ตันเจริญรัตน์. (2563). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. (วิทยานิพนธ์

- ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ณกร ภาโนมัย. (2564). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3. วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 11(2), 212-225.
- ณัฐธิดา โคทังคะ. (2561). วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัฐพันธ์ เขจรันท์. (2549). กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์การ. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ดาวรรณ ถวิลการ. (2561). รูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับบัณฑิตศึกษา) สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 6(3), 114-126.
- โด่งสยาม โสมาภา. (2559). การวิเคราะห์ปัจจัยและแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารจัดการสถานศึกษาเอกชนเพื่อรับรางวัลพระราชทาน. วารสารสมาคมนักวิจัย, 21(1).
- ตะวัน สือกระแสน์. (2556). ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นเลิศ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ทองพล เจริญคำ. (2552). รูปแบบความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ทรรคนกร สงครินทร์. (2560). ปัจจัยทางด้านการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. การประชุมวิชาการ “มหาวิทยาลัยมหาสารคามวิจัย ครั้งที่ 13, 53-61.
- ทิพวรรณ สำเภาแก้ว. (2560). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2551). องค์การสมรรถนะสูงกับความรับผิดชอบต่อสังคม. วารสารการจัดการภาครัฐและเอกชน, 15(2), 11-36.
- ธนสมพร มะโนรัตน์. (2560). รูปแบบการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติของโรงเรียนบ้านหนองวารี (นิพัทธ์ธรรมมารณ์อุปถัมภ์) สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2.

ธนาพนธ์ ตาซัน. (2562). ปัจจัยพัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ธนิศ ปุ่นประโคน. (2562). การพัฒนาตัวบ่งชี้วัฒนธรรมคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

ธวัช กุดมณี. (2550). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพขององค์การของโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

ธีรดา ทองทา. (2562). การศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมกรณีศึกษา บริษัทเอกชนผู้ผลิตเม็ดพลาสติกแห่งหนึ่ง (สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล.

ธีรภัทร์ เจริญดี. (2542). การศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 11. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.

ธีระ รุญเจริญ. (2550). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและการบริหารการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานพิมพ์ แอล. ที. เพรส จำกัด.

ธีระพร อายุวัฒน์. (2552). แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นงลักษณ์ เรือนทอง. (2550). รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล. (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นฤทธิ์ แสงสุขสว่าง. (2552). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นวรรตน์ เพชรพรหม. (2562). วัฒนธรรมองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด. (การศึกษาค้นคว้า

- อิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
 นวลละออง อุทามนตรี. (2558). การพัฒนาบุคลากร กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี. วารสาร
 ศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, 11(1), 31.
- นัฐรญา พิพัฒน์นราธร และนิษฐวดี จิโรจน์ภิโญ. (2561). การบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศของ
 โรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร. วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์, 5(1),
 223-240.
- น้ำฝน รักษากลาง. (2553). การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
 สถานศึกษากับผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบที่ 2 ด้านผู้เรียนของสถานศึกษาชั้น
 พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2. (วิทยานิพนธ์
 ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- นิธิพร ลิมประเสริฐ. (2557). ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยด้าน
 กระบวนการสื่อสารภายในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน
 บริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. (การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจ
 มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- นิพล แก้วกาหลง. (2564). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการจัดการศึกษาระบบทวิ
 ภาคีของวิทยาลัย ในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสกลนคร. วารสารการบริหารการศึกษาและ
 ภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 10(37), 221-231.
- นิสดารก์ เวชยานนท์. (2551). มิติใหม่ในการบริหารทุนมนุษย์. กรุงเทพฯ: กราฟิโก ซิสเต็มส์ จำกัด.
- นุชนารถ ยิ้มจันทร์. (2556). การพัฒนาการบริหารสถานศึกษารางวัลพระราชทานสู่ความเป็นเลิศ
 ตามแนวคิดของ มัลคัม บัลดริจ. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาดุขฎฐบัณฑิต). มหาวิทยาลัย
 รามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- เนตรนภา โพธิ์สาวัง. (2562). การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมคุณภาพ
 ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาค
 ตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารบริหารการศึกษา มศว, 16(30), 26-34.
- บัญชา ศิริเรืองชัย. (2551). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนใน
 โรงเรียนเขตตรวจราชการที่ 6. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัย
 ศิลปากร.
- บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชธานี. (2557). คู่มือแนวปฏิบัติที่ดีในการจัดการเรียนการสอนที่เน้น
 ผู้เรียนเป็นสำคัญ.

- บุญส่ง ลีละชาต. (2559). ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (การค้นคว้าอิสระ ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการเมืองการปกครอง). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เบญจนารถ อมรประสิทธิ์. (2557). รูปแบบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัด. (วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- ปฐมพงศ์ ขวาลิต. (2563). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 10(2), 100-111.
- ประภาพรณ รักเลี้ยง. (2556). การพัฒนารูปแบบการบริหารความเสี่ยงของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. (วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ปรีชา ดาวเรือง. (2561). กลยุทธ์การจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง. JOURNAL OF NAKHONRATCHASIMA COLLEGE 12(1), 47-61.
- ปิยะมาศ วงศ์แสน. (2561). วัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด, 11(1), 130-138.
- พินิดา ดอนเมฆ. (2559). การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พระพงษ์ศักดิ์ สุนตมโน. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว. (สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พสุ เดชะรินทร์. (2550). องค์การแห่งการเรียนรู้ วัฒนธรรมองค์การ. ผู้จัดการรายสัปดาห์, 20(1064).
- พะนากร มีภูคำ. (2554). การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียนในการจัดการศึกษา โรงเรียนบ้านดอนราษฎร์ดำรงวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

- พัชรินทร์ กลายสุวรรณ. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด. (งานนิพนธ์นิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พัฒนะ สีหาม. (2553). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- พิชชาภา เกาะเต้น. (2563). ผลกระทบของการทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพัน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โตโยต้านครพนม จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พิชิตศักดิ์ รากเงิน. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด. วารสารมหาวิทยาลัยมหาสารคาม วารสารวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด, 6(2), 162-173.
- ปิบล ทัพะปาล. (2551). การจัดการเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: อมรรการพิมพ์.
- พิรัช จำรัสแนว. (2553). วัฒนธรรมโรงเรียน: กรณีศึกษาในคุณวิทยาคารวังมั่งคดลภีเสก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2. (การศึกษาระดับปริญญาโทบริหารศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- พุดธิภา เหล็กคงสันเทียะ. (2562). รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ. มหาวิทยาลัยบูรพา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษามหาบัณฑิต).
- เพชรรัตน์ ชันทองดี. (2562). การศึกษาเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา กับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เพ็ญจันทร์ อุปพงษ์. (2559). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนอนุบาลเอกชนสู่ความเป็นเลิศในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พาริยะ สะอ. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3. (สารนิพนธ์นิพนธ์หลักสูตรปริญญาโทบริหารศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- เฟื่องฟ้า เรืองเวช. (2558). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร. วารสารบริหารการศึกษา

มศว, 12(23), 71-83.

ภัคพร เจริญลักษณ์. (2561). วัฒนธรรมองค์การกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. (วิทยานิพนธ์นี้ปริญญา
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ภัคพร บุญเคล้า. (2555). ยุทธวิธีการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก โดยใช้ปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผล
ต่อคุณภาพผู้เรียนในเขตตรวจราชการที่ 13. (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต).
มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.

ภัทรธีรา วงษาดี. (2563). ทักษะการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. (วิทยานิพนธ์นี้ปริญญา
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ภารดี อนันต์นาวิ. (2557). หลักการแนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มนต์รี.

ภาวนา กิตติวิมลชัย และ กนกอร สมปราชญ์. (2556). วัฒนธรรมคุณภาพสถาบันอุดมศึกษา : ใน
เครือข่ายอุดมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. [https://qm.kku.ac.th/files/14-
255788134815-phanch-1.pdf](https://qm.kku.ac.th/files/14-255788134815-phanch-1.pdf)

มนันยา แก้วมุงคุณ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์กรของ
บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

มนูญ เศษแ. (2560). การวิเคราะห์องค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษารางวัล
พระราชทานระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. วารสารวิทยบริการ
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 28(2), 23-33.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2546). เอกสารการสอนชุดวิชา พฤติกรรมองค์การและการจัดการ
ตลาด หน่วยที่ 1 - 7. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

มัลลิกา วิษณุกรอิงครัต. (2553). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาล
เมืองชลบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.

โยษิตา กฤตพรพินิต. (2557). อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของ
พนักงาน กรณีศึกษา บริษัท อีซี่ไฟศาล เ็นจิเนียริง จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร.

รัชพล จอมไทรคุป. (2563). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎี

- บัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รัตติยา วงศ์หิรัญตระกูล. (2558). แนวทางพัฒนาการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนบ้านโป่งแดง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1. (การศึกษา ค้นคว้าอิสระหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ราตรี ศรีไพรวรรณ. (2555). การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับประถมศึกษา. (ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ลำเทียน เผ่าอาจ. (2559). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังเกตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. (วิทยานิพนธ์ การศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรรณชนินทร์ จิตรสมัคร. (2548). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ :กรณีศึกษา สำนักบริหารกลางกรมป่าไม้ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. (สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกริก.
- วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์. (2550). การทำงานเป็นทีม. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- วราภรณ์ แต่งผล. (2554). การศึกษาแนวทางการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของสถานศึกษา สังเกตเทศบาลเมืองแม่สอด อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก. มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- วราภรณ์ เนาเพ็ชร. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลสถานศึกษา สังเกตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วราลักษณ์ จันดี. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงิน อนุสรณ์. (การค้นคว้าปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิศรา อรุณกิตติพร. (2561). ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังเกตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. (วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วัลลภ บุตรเกต. (2562). วัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังเกตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- วิจิตรา กุลทกุล. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 วารสารบริหารการศึกษา มศว, 14(27), 79-87, กรกฎาคม-ธันวาคม 2560.
- วินัย ป้อมดำ. (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือ. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 11(1), 69-77.
- วิมาลย์ ลีทอง. (2563). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิรุฬจิต กลิ่นละอ. (2560). วัฒนธรรมองค์การกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครู โรงเรียนเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิศวะ ผลกอง. (2562). ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาเขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการศึกษา). วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- วิสิทธิ์ศักดิ์ ชัยเกิด. (2559). การพัฒนารูปแบบการจัดการเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วีรยุทธ เส่าแก้ว. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. วารสารวิจัยรำไพพรรณี, 12(2), 59-70.
- วีรศักดิ์ จักรสาร. (2552). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอโนนคำสร้อย จังหวัดมุกดาหาร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- วุฒิพงษ์ พร้อมสุข. (2561). อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลย 5. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วุฒิพร ประทุมพงษ์. (2556). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ศรีสกุล เจริญศรี. (2562). วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลองค์การของสำนักงานยุทธศาสตร์

ตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต, 14(2), 17-34.

ศศิธร แก้วกล้า. (2560). การศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำแบบบารมีกับวัฒนธรรมคุณภาพทางการ
พยาบาล โรงพยาบาลแพร่. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต).

มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ศิริวรรณ เต็มวงษ์. (2560). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันวัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียน

รางวัลพระราชทานในจังหวัดขอนแก่น. วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์,
28(3), 28-35.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2550). การจัดการและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.

สงบ ประเสริฐพันธ์. (2543). ร่วมกันสรรค์สร้างคุณภาพโรงเรียน. กรุงเทพฯ สำนักพิมพ์สุวิทย์สาส์น.

สนธยา เกรียงไกร ณ พัทลุง. (2557). วัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคม

พัฒนา อำเภอนิคมน้ำจืด จังหวัดระยอง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

สมกิตติ บุญยะโพธิ์. (2555). รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร,

วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.

สมคิด บางโม. (2551). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.

สมชาย ภคภาสนวิวัฒน์. (2551). การบริหารเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: อมรินทร์.

สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์. (2550). วัฒนธรรมการทำงานเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา. วิทยากร:

วารสารเพื่อการพัฒนาวิชาชีพครู 106(5), 94-97.

สมาน รังสิโยภักดิ์. (2541). ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: สวัสดิการ

สำนักงานข้าราชการพลเรือน.

สันติ สุขสัถย์. (2561). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการอุดมศึกษา (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัย

บูรพา.

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2551). ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน : การพัฒนา

และการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต).

มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553ก). คู่มือการพัฒนาหลักสูตรและการสอน.

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553ค). คู่มือการพัฒนาหลักสูตรและการสอน.

กรุงเทพฯ โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สิริลักษณ์ สุอังคะ. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต).

มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุกัญญา พูลกลี. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และวัฒนธรรมองค์การตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.

สุทธนา อันเกียรติพงษ์. (2552). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่เป็นเลิศของโรงเรียนอนุบาลเอกชน. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต บริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2548). ภาวะความเป็นผู้นำ. กรุงเทพฯ: เอ็ดเปอริเนท.

สุธารัตน์ ทองเหลือ. (2559). คุณลักษณะและพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 2. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

สุธีรัตน์ อริเดช. (2557). ยุทธศาสตร์การพัฒนามาตรฐานคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ. วารสารราชพฤกษ์, 12(2), 30-37.

สุนิสา ศรีอัสดร. (2561). การศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมาตาพุดพันพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. (งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุปวิทย์ ศรีวันทนาสกุล. (2564). การศึกษาวัฒนธรรมคุณภาพและแนวทางการส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2. วารสารมหาจุฬานาครทรรศ 8(1), 118-133.

- สุพล จันดีศาต. (2560). รูปแบบการส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 19(2), 260-272 (เมษายน-มิถุนายน 2560).
- สุภัสจิรา วงษ์มาดิษฐ์. (2559). พฤติกรรมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนบ้านไผ่สีทอง จังหวัดสุพรรณบุรี. (การค้นคว้าอิสระ ปริญญาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- สุภาวดี วัฒนศิริ. (2555). การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียนในการบริหารโรงเรียนปลวกแดง พัทธาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. (วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุเมธ งามกนก. (2551). การสร้างทีมงาน (Team building). วารสารศึกษาศาสตร์, 19, 1.
- สุรินทร์ กิจนิตยชีวี. (2541). แนวทางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของปวงชนเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนท้องถิ่นไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน. ราชภัฏกรุงเทพฯ, 4(8), 94-95.
- สุรียา ห้าวหาญ. (2559). รูปแบบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 10(4), 133-164.
- สุระนิต สุระสังข์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. (วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เสาวภา เมืองแก่น. (2560). ต้นแบบการจัดการองค์การแห่งความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยเอกชนไทย. (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการจัดการ). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม.
- อังศนา เข้มไคร. (2560). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อุทุมพร สมศรี. (2560). การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนระดับประถมศึกษาในอำเภอละอุ่น จังหวัดระนอง. Paper presented at the การประชุมวิชาการเสนองผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8 มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา กรุงเทพมหานคร.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2553). การนำองค์การและเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.



ภาคผนวก





ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญผู้ตรวจสอบเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญผู้ตรวจสอบเครื่องมือ

รศ.ดร.มณฑิรา จารุเพ็ง

ภาควิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว
คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

รศ.ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ

อาจารย์ประจำสาขาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ดร.สมบุญ บุรศิริรักษ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ดร.ปิยนันท์ เชื้อทอง

ผู้อำนวยการสถานศึกษา
โรงเรียนวัดด่านสำโรง

ดร.ทินกร บัวชู

วิทยาลัยการพยาบาล
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ภาคผนวก ข
ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย (IOC)



ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย (IOC)

นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อ ที่	ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัย ทางการบริหารใน สถานศึกษา	คะแนนความเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
			1	2	3	4	5		
ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการชี้นำ ส่งเสริม สนับสนุน และโน้มน้าวใจครูและบุคลากรให้เกิดความตระหนักในการรวมพลังและประสานสัมพันธ์เพื่อพัฒนางานวิชาการ	1	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการชี้นำ ส่งเสริม สนับสนุน และโน้มน้าวใจครูและบุคลากรให้เกิดความตระหนักในการรวมพลังและประสานสัมพันธ์เพื่อพัฒนางานวิชาการ	1		1	1	1	1.0	ใช้ได้
	2	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างเสริมบรรยากาศองค์การที่มุ่งความสำเร็จ สร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ และพัฒนาผู้เรียนได้ตามเป้าหมาย	1		1	1	1	1.0	ใช้ได้
	3	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยการจัดบริการเสริมทางวิชาการเพื่อให้ผู้เรียนได้รับความรู้และประสบการณ์ทั้งในและนอกห้องเรียน	1		1	1	1	1.0	ใช้ได้
	4	ผู้บริหารสถานศึกษาเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาในการใช้หลักสูตร และการบริหารจัดการหลักสูตร เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา	1		1	0	1	0.75	ใช้ได้
	5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการยกย่องชมเชยครูและผู้เรียนที่ประสบผลสำเร็จ	1		0	1	1	0.75	ใช้ได้
	6	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเป้าหมายด้านวิชาการและทิศทางการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน	1		1	1	1	1.0	ใช้ได้

นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อที่	ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัย ทางการบริหารใน สถานศึกษา	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
			1	2	3	4	5		
	7	ผู้บริหารสถานศึกษานับสนุนส่งเสริมให้ครูนำความรู้และเทคนิควิธีการใหม่ ๆ มาพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้คุณภาพและเป็นที่ยอมรับ	1		1	1	1	1.0	ใช้ได้
	8	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ ติดตาม และประเมินกระบวนการจัดการเรียนการสอนของครู	1		1	1	1	1.0	ใช้ได้
	9	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแนะนำ ช่วยเหลือ สนับสนุนให้ครูมีการปรับปรุง พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้	1		1	0	1	0.75	ใช้ได้
กลยุทธ์องค์การ หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาในการกำหนดแผนงานที่สำคัญเพื่อเป็นทิศทางหรือวิถีทางในการดำเนินงาน เป็นแนวทางในการบรรลุเป้าหมายหลักของสถานศึกษาที่ได้วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความยืดหยุ่นและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่เกิดขึ้น	10	สถานศึกษากำหนดกลยุทธ์เพื่อเป็นทิศทางในการดำเนินงาน โดยมีการวิเคราะห์ภารกิจและวัตถุประสงค์หลัก รวมไปถึงการวิเคราะห์ SWOT สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก	1		1	1	1	1.0	ใช้ได้
	11	สถานศึกษากำหนดกลยุทธ์องค์การให้มีความยืดหยุ่นสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่เกิดขึ้น	1		1	1	1	1.0	ใช้ได้
	12	สถานศึกษามีการแปลงกลยุทธ์ที่กำหนดไว้มาสู่การปฏิบัติ	1		1	1	1	1.0	ใช้ได้
	13	สถานศึกษามีการเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากร	1		1	1	1	1.0	ใช้ได้

นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อ ที่	ข้อความเกี่ยวกับปัจจัย ทางการบริหารใน สถานศึกษา	คะแนนความเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
			1	2	3	4	5		
	14	สถานศึกษาสร้างความเข้าใจใน บทบาทหน้าที่ ของแต่ละฝ่าย	1		1	1	1	1.0	ใช้ได้
	15	สถานศึกษาจัดทำปฏิทินการ ปฏิบัติงานเพื่อให้ทุกฝ่ายได้ ปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่วางไว้	1		1	1	1	1.0	ใช้ได้
	16	สถานศึกษามีการติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานตาม กลยุทธ์ว่าบรรลุผลสำเร็จตาม เป้าหมายหรือไม่	1		1	1	1	1.0	ใช้ได้
	17	สถานศึกษามีการนำผลการ ประเมินกลยุทธ์ที่ได้ไปปรับปรุง แก้ไขและพัฒนา กลยุทธ์ใน ลำดับต่อไป	1		1	1	1	1.0	ใช้ได้
การจัดการกระบวนการ หมายถึง การดำเนินงานของ สถานศึกษาในการกำหนดกลไก สำคัญของสถานศึกษาในการ ปฏิบัติงาน โดยการบูรณาการ ส่วนประกอบที่มีความสัมพันธ์กัน ในระบบงานเข้าด้วยกัน เพื่อทำ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของ สถานศึกษา ตลอดจนมี ความสามารถในการปรับตัวได้ อย่าง รวดเร็ว ยืดหยุ่นและ ตอบสนองทันต่อความต้องการที่ เปลี่ยนแปลง และการจัด กระบวนการเป็นหัวใจสำคัญที่สุด ของการบริหารคุณภาพ เนื่องจาก เป็นวิธีการที่องค์การใช้ในการ	18	สถานศึกษามีการกำหนดกลไก สำคัญในการปฏิบัติงาน โดย การบูรณาการส่วนประกอบที่มี ความสัมพันธ์กันในระบบงาน เข้าด้วยกัน	1		1	1	1	1.0	ใช้ได้
	19	ผู้บริหารสถานศึกษา ปรับเปลี่ยนรูปแบบ วิธีการใน การบริหารงานให้สอดคล้อง ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	1		1	1	1	1.0	ใช้ได้
	20	ผู้บริหารมีความสามารถในการ จัดทาสอดคล้อง การเรียนการ สอนให้เหมาะสมและเพียงพอ กับ ความ ต้องการของครูและ นักเรียน	1		1	1	1	1.0	ใช้ได้

นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อ ที่	ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัย ทางการบริหารในสถานศึกษา	คะแนนความเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
			1	2	3	4	5		
กำหนดกระบวนการหลัก และ กระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ ทั้งหมดที่ช่วยสร้างคุณค่าแก่ ผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	21	ผู้บริหารมีการประสานงานกับ ทุก ฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการ แสวงหาและระดมทรัพยากร เพื่อสนับสนุนช่วยเหลือให้การ บริหารโรงเรียนเกิดประสิทธิภาพ สูงสุด	1		1	1	1	1.0	ใช้ได้
การจัดกระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การดำเนินงานของ สถานศึกษาอย่างมีขั้นตอนหรือ การใช้วิธีการที่มีระบบช่วยให้ ผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้ สร้างความเข้าใจ สร้างองค์ความรู้ และพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ และศักยภาพตาม ความมุ่งหวัง	22	ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยคำนึงถึง ความแตกต่าง ระหว่างบุคคล	1		1	1	1	1.0	ใช้ได้
	23	ครูมีการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ เรียนรู้จากประสบการณ์จริง สามารถแสวงหาความรู้และ เรียนรู้ด้วยตนเอง	1		1	1	1	1.0	ใช้ได้
	24	ครูมีทักษะกระบวนการคิด รู้จัก การทำงานร่วมกับผู้อื่น และ สามารถนำความรู้ไปใช้ใน ชีวิตประจำวันได้	1		1	1	1	1.0	ใช้ได้
	25	ครูมีการแสวงหา ค้นคว้า รวบรวมองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง ให้มากที่สุด เพื่อนำมาใช้ให้เกิด ประโยชน์ในการจัดกระบวนการ เรียนรู้ให้ผู้เรียน	1		1	1	1	1.0	ใช้ได้
	26	ครูมีการวัดและประเมินผลอย่าง รอบด้านโดยใช้วิธีการและ เครื่องมือ การ ประเมิน ที่ หลากหลาย เน้นการประเมิน ตามสภาพจริง	1		0	1	1	0.75	ใช้ได้

นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อ ที่	ข้อความเกี่ยวกับปัจจัย ทางการบริหารในสถานศึกษา	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
			1	2	3	4	5		
	27	ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการ ประเมิน และให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน	1		1	1	1	1.0	ใช้ได้
โครงสร้างการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาในการวิเคราะห์งาน ออกแบบงาน และกำหนดเป็นแผนภูมิองค์การให้มีความเหมาะสมและมีความคล่องตัว มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ ลักษณะของงานที่ชัดเจน ซึ่งจะก่อให้เกิดการแบ่งงาน ความรับผิดชอบ และการประสานงานที่ดี ทำให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	28	สถานศึกษามีการวิเคราะห์งาน ออกแบบงาน โดยจัดเป็นกลุ่มฝ่าย ครอบคลุมขอบข่ายและภารกิจของโรงเรียน	1		1	1	1	1.0	ใช้ได้
	29	สถานศึกษามีการออกแบบโครงสร้างองค์การอย่างชัดเจน และมีความคล่องตัว	1		1	1	1	1.0	ใช้ได้
	30	โครงสร้างองค์การของสถานศึกษามีการแสดงรายละเอียดของสายการบังคับบัญชา อำนาจหน้าที่ และลักษณะของสายงานที่ชัดเจน	1		1	1	1	1.0	ใช้ได้
	31	สถานศึกษามีการแบ่งงาน ความรับผิดชอบและการประสานงานที่ดี ทำให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	1		1	1	1	1.0	ใช้ได้
การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาในการเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมของสถานศึกษา ต่อการจัดการศึกษา ในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการประกันคุณภาพและด้าน	32	ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของสถานศึกษา ทั้ง 4 ฝ่าย	1		1	1	1	1.0	ใช้ได้
	33	ผู้ปกครองร่วมคิด วิเคราะห์ และช่วยแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานของสถานศึกษา	1		1	1	1	1.0	ใช้ได้

นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อ ที่	ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัย ทางการบริหารในสถานศึกษา	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
			1	2	3	4	5		
กิจกรรมนักเรียนเมื่อสถานศึกษา เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม	34	ผู้ปกครองได้มีส่วนร่วมในการ เสนอนโยบายเกี่ยวกับการ พัฒนาโรงเรียนและนักเรียน	1		0	1	1	0.75	ใช้ได้
	35	ผู้ปกครองมีการระดมทรัพยากร ต่าง ๆ ที่ตนมีส่วนร่วมเพื่อ ช่วยเหลือให้สถานศึกษา สามารถบริหารงานได้อย่าง เข้มแข็ง	1		1	0	1	0.75	ใช้ได้
	36	ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการเสนอ ความคิดเห็นในการสร้าง ปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้อง กับความต้องการของผู้ปกครอง และท้องถิ่น	1		0	1	1	0.75	ใช้ได้

นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อ ที่	ข้อความคำถามเกี่ยวกับปัจจัย วัฒนธรรมคุณภาพของ สถานศึกษา	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
			1	2	3	4	5		
การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษา เกี่ยวกับการมุ่งเปลี่ยนแปลง วิธีการทำงาน ความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติ ของบุคลากรให้ได้รับการพัฒนา และเป็นไปทางที่ดีขึ้น โดยวิธีการ ต่างๆ เพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการ พัฒนาแล้วนั้นปฏิบัติงานได้ผล ตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจน พัฒนาความรู้สึกรักใคร่ที่ดีต่อการ ปฏิบัติงาน เพื่อให้งานที่ปฏิบัติ บรรลุ เป้าหมาย และมี ประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้เกิด ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ของตนเองและความก้าวหน้าของ องค์กรด้วย	37	สถานศึกษามีการกำหนด นโยบายและแผนการพัฒน าบุคลากร เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของ บุคลากรทุกระดับ	1		1	1	1	1.0	ใช้ได้
	38	สถานศึกษามีการสนับสนุนการ พัฒนาศักยภาพของบุคลากร อย่างต่อเนื่อง	1		1	1	1	1.0	ใช้ได้
	39	สถานศึกษามีการกำหนดทิศทาง ในการพัฒนาบุคลากรให้ สอดคล้องกับนโยบายและ มาตรฐานด้านบุคลากร	1		1	1	1	1.0	ใช้ได้
	40	สถานศึกษามีการกำหนด ขั้นตอนของแผนพัฒนาบุคลากร ได้สอดคล้องกับความจำเป็นใน การพัฒนาบุคลากร	1		1	1	1	1.0	ใช้ได้
	41	สถานศึกษามีการกำหนด กิจกรรมในการพัฒนาบุคลากร เป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่มไว้ อย่างเหมาะสม	1		1	1	1	1.0	ใช้ได้
	42	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ บุคลากรได้เลือกวิธีการหรือ กิจกรรมในการพัฒนาตนเอง	1		0	1	1	0.75	ใช้ได้
	43	สถานศึกษามีการจัดสรร งบประมาณสนับสนุนโครงการ และแผนงานในการพัฒนา บุคลากรเป็นไปอย่างเหมาะสม	1		0	1	1	0.75	ใช้ได้

นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อ ที่	ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัย วัฒนธรรมคุณภาพของ สถานศึกษา	คะแนนความเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
			1	2	3	4	5		
การทำงานเป็นทีม หมายถึง การ ดำเนินงานของสถานศึกษาในการ เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้า มามีส่วนร่วมในการทำงานและ ดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของ สถานศึกษา เพื่อให้จุดมุ่ง เป้าหมายที่กำหนดไว้เป็นไปใน ทิศทางเดียวกัน สมาชิกทุกคนมี บทบาทในการทำงาน การ ติดต่อสื่อสาร การประสานงาน การตัดสินใจ แลกเปลี่ยนความ คิดเห็น สนับสนุน ช่วยเหลือกัน ใช้ ทักษะประสพการณ์ทำงานอย่าง เต็มความสามารถ และมีความ รับผิดชอบต่อผลของงานที่ได้รับ มอบหมายร่วมกัน เพื่อแก้ไข ปัญหาต่างๆ และพัฒนาองค์การ ให้ประสบความสำเร็จ อย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูง	44	บุคลากรในสถานศึกษาร่วมกัน กำหนดวัตถุประสงค์และ เป้าหมายของโรงเรียน	1		0	1	1	0.75	ใช้ได้
	45	บุคลากรในสถานศึกษาเข้าใจ ทิศทางการทำงานที่ตรงกัน และ ร่วมกันทำงานจนบรรลุเป้าหมาย	1		1	1	1	1.0	ใช้ได้
	46	บุคลากรในสถานศึกษามีส่วน ร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหา	1		1	1	0	0.75	ใช้ได้
	47	บุคลากรในโรงเรียนสามารถ ปรึกษาหารือ เสนอแนะ ให้ ข้อมูลอย่างเปิดเผยทุกเรื่อง เพื่อให้การทำงานประสบ ความสำเร็จ	1		0	1	1	0.75	ใช้ได้
	48	บุคลากรในโรงเรียนพร้อมให้ ความช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่ง กันและกันในการทำงาน	1		1	1	1	1.0	ใช้ได้
	49	บุคลากรในโรงเรียนรับฟัง คำแนะนำ และยอมรับ ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน ด้วยความจริงใจ	1		1	1	1	1.0	ใช้ได้
	50	บุคลากรในโรงเรียนสามารถ ปรึกษากันได้ทุก เรื่องอย่าง เปิดเผย	1		0	1	1	0.75	ใช้ได้
	51	บุคลากรในโรงเรียนสนับสนุน ช่วยเหลือกัน ทำงานด้วยความ เต็มใจเพื่อให้การทำงานร่วม กัน บรรลุผลสำเร็จ	1		1	1	1	1.0	ใช้ได้

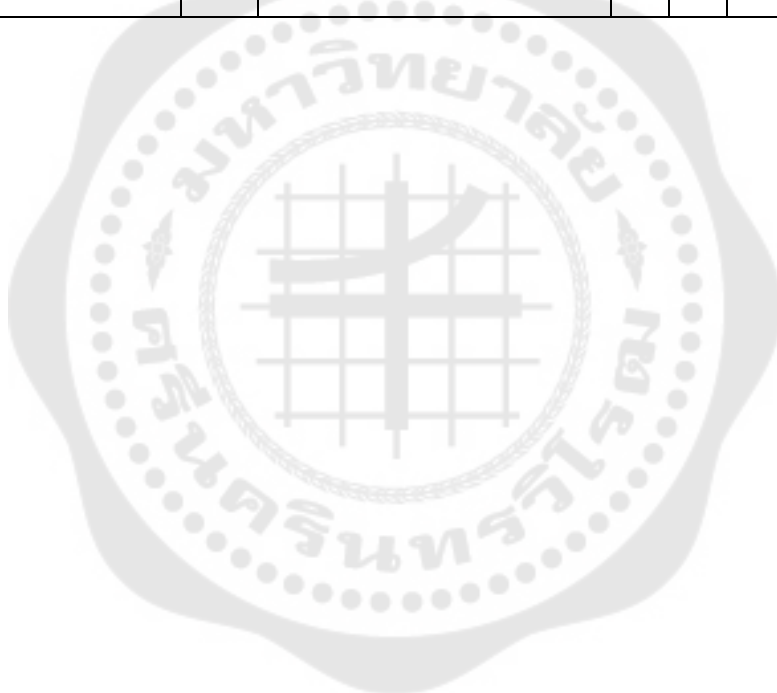
นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อ ที่	ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัย วัฒนธรรมคุณภาพของ สถานศึกษา	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
			1	2	3	4	5		
การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาเกี่ยวกับยกย่องและให้รางวัลกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นในด้านต่างๆ โดยมีนโยบายในการยกย่องครูและบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้เกียรติยกย่องชมเชยด้วยความจริงใจ และให้รางวัลในโอกาสอันควร ส่งเสริมให้ครูและบุคลากร ปฏิบัติงานที่ท้าทายความสามารถ	52	สถานศึกษามีการยกย่องและให้รางวัลกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นในด้านต่าง ๆ	1		1	1	1	1.0	ใช้ได้
	53	สถานศึกษามีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการยกย่องเชิดชูครูและบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้	1		1	1	1	1.0	ใช้ได้
	54	ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้เกียรติยกย่องชมเชยด้วยความจริงใจ และให้รางวัลในโอกาสอันควร ส่งเสริมให้ครูและบุคลากร ปฏิบัติงานที่ท้าทายความสามารถ	1		1	1	1	1.0	ใช้ได้
	55	ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้รางวัลในโอกาสอันควร ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานที่ท้าทายความสามารถ	1		1	1	1	1.0	ใช้ได้

นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อ ที่	ข้อคำถามเกี่ยวกับความเป็น เลิศของสถานศึกษา	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
			1	2	3	4	5		
คุณภาพการนำ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงวิธีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ค่านิยม และความคาดหวังของสถานศึกษาที่ชัดเจน	1	สถานศึกษามีวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ค่านิยมและความคาดหวังที่ชัดเจน	1		1	1	1	1.0	ใช้ได้
	2	สถานศึกษามีนโยบายที่สอดคล้องกับความคาดหวังในผลการดำเนินงานสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน	1		1	1	1	1.0	ใช้ได้
	3	สถานศึกษามีแผนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ	1		1	1	1	1.0	ใช้ได้
	4	สถานศึกษาสามารถดำเนินการตามแผนการบริหารจัดการได้อย่างเป็นระบบ	1		1	1	1	1.0	ใช้ได้
	5	สถานศึกษาใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการสนับสนุนการบริหารจัดการได้อย่างคุ้มค่า	1		1	1	0	0.75	ใช้ได้
	6	สถานศึกษามีการปฏิบัติงานตามโครงสร้าง โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมเพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	1		0	1	1	0.75	ใช้ได้
คุณภาพการเรียนการสอน หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คำนึงถึงธรรมชาติของผู้เรียนและความแตกต่างของผู้เรียน การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งให้เกิดการเรียนรู้ทั้งด้านความเข้าใจ ทักษะและเจตคติไปพร้อมๆกัน ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้	7	แผนการจัดการเรียนการสอนมีเป้าหมายที่ชัดเจน หรือวัตถุประสงค์ที่แน่นอน	1		0	1	1	0.75	ใช้ได้
	8	แผนการจัดการเรียนการสอนมีความยืดหยุ่นในเนื้อหาการเรียน	1		0	1	1	0.75	ใช้ได้
	9	สถานศึกษามีระบบการคัดเลือกสื่อที่มีคุณภาพมาใช้ และใช้อย่างคุ้มค่าในการจัดการเรียนการสอน	1		0	1	1	0.75	ใช้ได้

นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อ ที่	ข้อคำถามเกี่ยวกับความเป็น เลิศของสถานศึกษา	คะแนนความเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
			1	2	3	4	5		
อย่างคุณภาพ มีการสร้าง ความเข้มแข็ง ในทางวิชาการ มีการเรียนรู้ที่มั่นคงถาวร มี การบริหารจัดการหลักสูตร และงานวิชาการที่ดี	10	กระบวนการสอนมีความ สอดคล้องกับหลักสูตรและความ ต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น	1		1	1	1	1.0	ใช้ได้
	11	การจัดการเรียนการสอนมีการ คำนึงถึงศักยภาพและความ แตกต่างของผู้เรียน	1		-1	1	1	0.75	ใช้ได้
	12	การจัดการเรียนการสอนมุ่งเน้น พัฒนาคุณภาพผู้เรียนทุกด้าน ตาม มาตรฐาน ชาติ และ มาตรฐานสากล	1		1	1	1	1.0	ใช้ได้
	13	การจัดการเรียนการสอนมีการ วัดผล ประเมินผู้เรียนอย่างมี ประสิทธิภาพตามตัวชี้วัดของ มาตรฐานการศึกษาระดับชาติ หรือระดับสากล	1		1	1	1	1.0	ใช้ได้
คุณภาพผู้เรียน หมายถึง คุณ ลักษณะที่พึงประสงค์ที่มีในตัว ผู้เรียนทั้งด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถทางวิชาการ คุณ ธรรม จริยธรรม ทักษะ กระบวนการคิด การทำงาน สามารถนำความรู้ความสามารถ ไป ประกอบอาชีพ ได้อย่าง เหมาะสม เป็นพลเมืองที่ดีใน สังคม ซึ่งเป็นผลที่เกิดจาก ศักยภาพและคุณภาพการจัด การศึกษาของสถานศึกษาและ คุณภาพการจัดการเรียนการสอน ของครู	14	ผู้เรียนมีคุณ ลักษณะที่พึง ประสงค์เป็นไปตามเป้าหมาย ของโรงเรียน	1		1	1	1	1.0	ใช้ได้
	15	ผู้เรียนมีความรับผิดชอบต่อ สังคมและเป็นพลเมืองดี	1		1	1	1	1.0	ใช้ได้
	16	ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ตาม เกณฑ์ การ ประเมิน ระดับชาติอยู่ในระดับดีและเป็น ที่ยอมรับ	1		1	1	1	1.0	ใช้ได้
	17	ผู้เรียนมีสุขภาพการแข็งแรงและ จิตใจแจ่มใส	1		0	1	1	0.75	ใช้ได้
	18	ผู้เรียนมีสุนทรียภาพด้านศิลปะ ดนตรี และกีฬา	1		0	1	1	0.75	ใช้ได้

นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อ ที่	ข้อคำถามเกี่ยวกับความเป็น เลิศของสถานศึกษา	คะแนนความเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
			1	2	3	4	5		
	19	ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม	1		1	1	1	1.0	ใช้ได้
	20	ผู้เรียนมีทักษะกระบวนการคิด	1		1	1	1	1.0	ใช้ได้
คุณภาพครูและบุคลากรใน สถานศึกษา หมายถึง ครู และบุคลากรของโรงเรียนมี คุณภาพตามมาตรฐาน มี กระบวนการทำงานอย่างเป็น ระบบ เป็นผู้มีความดีและมี ระเบียบวินัยในการทำงาน และมีศักยภาพในการจัดการ เรียนการสอนและเน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ เป็นแบบอย่างที่ดี และมีการพัฒนาตนเองอยู่ เสมอ	21	ครูและบุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม จิตวิญญาณความเป็น ครู มีความภาคภูมิใจต่อวิชาชีพ	1		1	1	1	1.0	ใช้ได้
	22	ครูและบุคลากรสามารถทำงาน เป็นทีมร่วมกับชุมชนในการจัด กิจกรรมของสถานศึกษาหรือ ชุมชน	1		0	1	1	0.75	ใช้ได้
	23	ครูและบุคลากรมีการพัฒนาและ นำศักยภาพมาใช้อย่างเต็มที่ให้ สอดคล้องไปในทางเดียวกันกับ พันธกิจ กลยุทธ์ และแผนปฏิบัติ การโดยรวมของสถานศึกษา	1		0	1	1	0.75	ใช้ได้
	24	ครูมีการวิจัย และพัฒนา นวัตกรรมในการจัดการเรียนการ สอน	1		0	1	1	0.75	ใช้ได้
	25	ครูและบุคลากรมีทักษะในการ ฟัง พูด อ่านเขียนภาษาไทยและ ภาษาต่างประเทศเพื่อการสื่อ ความหมายได้ถูกต้องทาง วิชาการ	1		1	1	1	1.0	ใช้ได้
	26	ครูสามารถวิเคราะห์ความ แตกต่างระหว่างบุคคลของ นักเรียนนำมาแก้ปัญหา พฤติกรรม ส่งเสริมความถนัดให้ นักเรียนพัฒนาได้เต็มตาม ศักยภาพ	1		1	1	1	1.0	ใช้ได้

นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อ ที่	ข้อคำถามเกี่ยวกับความเป็น เลิศของสถานศึกษา	คะแนนความเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
			1	2	3	4	5		
	27	ครูและบุคลากรมีความเสียสละ ทุ่มเท ทำงานเต็มศักยภาพ	1		1	1	1	1.0	ใช้ได้
	28	ครูและบุคลากรสนับสนุนและ ส่งเสริมความเป็นเลิศทาง วิชาการของสถานศึกษา	1		1	1	1	1.0	ใช้ได้



ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
ปัจจัยทางการบริหารและปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของ
สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

คำชี้แจง :

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยทางการบริหารและปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
 2. ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
 3. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้มีจำนวน 3 ตอน ดังนี้
 ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
 ตอนที่ 2 ปัจจัยทางการบริหารและปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
 ตอนที่ 3 ความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
- การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยทางการบริหารและปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยจะนำมาใช้ในการวิเคราะห์ผลในภาพรวมเท่านั้น ไม่มีการเปิดเผยเป็นรายบุคคล จึงไม่มีผลกระทบต่อบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม หรือสถานศึกษาที่ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดอยู่แต่ประการใด

โปรดให้ข้อมูลตรงกับสภาพความเป็นจริงตามความคิดเห็นของท่าน ข้อมูลที่ได้รับจากท่านจักเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในเชิงวิชาการและการพัฒนาการบริหารการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์และความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดีขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวทรงพร อุดรพันธ์

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ตามข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() ต่ำกว่า 30 ปี

() 30-39 ปี

() 40-49 ปี

() อายุ 50 ปี ขึ้นไป

3. วุฒิการศึกษาสูงสุด

()ปริญญาตรี

()ปริญญาโท

()ปริญญาเอก

()อื่นๆ โปรดระบุ

4. ประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษา

() ต่ำกว่า 5 ปี

() 5-10 ปี

() 11-15 ปี

() มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป

5. ตำแหน่ง

() ผู้อำนวยการ

() รองผู้อำนวยการ

() ครู

() บุคลากรทางการศึกษาอื่นๆโปรดระบุ.....

ตอนที่ 2 ปัจจัยทางการบริหารและปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

คำชี้แจง : แบบสอบถามนี้มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) จำนวน 55 ข้อ ประกอบด้วย

- ปัจจัยทางการบริหารของสถานศึกษา รวมทั้งสิ้น 6 ด้าน จำนวนรวม 36 ข้อ
- ปัจจัยทางวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา รวมทั้งสิ้น 3 ด้าน จำนวนรวม 19 ข้อ

โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ละข้อ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการใช้ปัจจัยทางการบริหารและปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพที่ตรงกับการปฏิบัติที่เป็นจริงในสถานศึกษาของท่านมากที่สุด โดยเกณฑ์ในการเลือกตอบมีดังนี้

5 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ปัจจัยทางการบริหารในสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ/ แสดงออก				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการชี้นำ ส่งเสริม สนับสนุน และโน้มน้าวใจครูและบุคลากรให้เกิดความตระหนักในการรวมพลังและประสานสัมพันธ์ เพื่อพัฒนางานวิชาการ					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างเสริมบรรยากาศองค์การที่มุ่งความสำเร็จ					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยการจัดบริการเสริมทางวิชาการเพื่อให้ผู้เรียนได้รับความรู้และประสบการณ์ทั้งในและนอกห้องเรียน					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาในการใช้หลักสูตร และการบริหารจัดการหลักสูตร เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา					
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการยกย่องชมเชยครูและผู้เรียนที่ประสบผลสำเร็จ					

ข้อ	ปัจจัยทางการบริหารในสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ/ แสดงออก				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
6	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเป้าหมายด้านวิชาการและทิศทางการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูนำความรู้และเทคโนโลยีวิธีการใหม่ ๆ มาพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้คุณภาพและเป็นที่ยอมรับ					
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ ติดตาม และประเมินกระบวนการจัดการเรียนการสอนของครู					
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแนะนำ ช่วยเหลือ สนับสนุนให้ครูมีการปรับปรุง พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้					
ด้านกลยุทธ์องค์การ						
10	สถานศึกษากำหนดกลยุทธ์เพื่อเป็นทิศทางการดำเนินงาน โดยมีการวิเคราะห์ภารกิจและวัตถุประสงค์หลัก รวมไปถึงการวิเคราะห์ SWOT สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก					
11	สถานศึกษากำหนดกลยุทธ์องค์การให้มีความยืดหยุ่นสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่เกิดขึ้น					
12	สถานศึกษามีการแปลงกลยุทธ์ที่กำหนดไว้มาสู่การปฏิบัติ					
13	สถานศึกษามีการเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากร					
14	สถานศึกษาสร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ของแต่ละฝ่าย					
15	สถานศึกษาจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานเพื่อให้ทุกฝ่ายได้ปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่วางไว้					
16	สถานศึกษามีการติดตามตรวจสอบการดำเนินงานตามกลยุทธ์ว่าบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือไม่					

ข้อ	ปัจจัยทางการบริหารในสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ/ แสดงออก				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
17	สถานศึกษามีการนำผลการประเมินกลยุทธ์ที่ได้ไปปรับปรุงแก้ไขและพัฒนากลยุทธ์ในลำดับต่อไป					
ด้านการจัดการกระบวนการ						
18	สถานศึกษามีการกำหนดกลไกสำคัญในการปฏิบัติงาน โดยการบูรณาการส่วนประกอบที่มีความสัมพันธ์กันในระบบงานเข้าด้วยกัน					
19	ผู้บริหารสถานศึกษาปรับเปลี่ยนรูปแบบ วิธีการในการบริหารงานให้สอดคล้องตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง					
20	ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ การเรียนการสอนให้เหมาะสมและเพียงพอกับความต้องการของครูและนักเรียน					
21	ผู้บริหารมีการประสานงานกับทุก ฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการแสวงหาและระดมทรัพยากร เพื่อสนับสนุนช่วยเหลือให้การบริหารโรงเรียนเกิดประสิทธิภาพสูงสุด					
ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้						
22	ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยคำนึงถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคล					
23	ครูมีการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง สามารถแสวงหาความรู้และเรียนรู้ด้วยตนเอง					
24	ครูมีทักษะกระบวนการคิด รู้จักการทำงานร่วมกับผู้อื่น และสามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้					
25	ครูมีการแสวงหา ค้นคว้า รวบรวมองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องให้มากที่สุด เพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียน					
26	ครูมีการวัดและประเมินผลอย่างรอบด้านโดยใช้วิธีการและเครื่องมือการประเมินที่หลากหลาย เน้นการประเมินตามสภาพจริง					

ข้อ	ปัจจัยทางการบริหารในสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
27	ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการ ประเมิน และให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน					
ด้านโครงสร้างการบริหารสถานศึกษา						
28	สถานศึกษามีการวิเคราะห์งาน ออกแบบงาน โดยจัดเป็นกลุ่มฝ่าย ครอบคลุมขอบข่ายและภารกิจของโรงเรียน					
29	สถานศึกษามีการออกแบบโครงสร้างองค์การอย่างชัดเจนและมีความคล่องตัว					
30	โครงสร้างองค์การของสถานศึกษามีการแสดงรายละเอียดของสายการบังคับบัญชา อำนาจหน้าที่ และลักษณะของสายงานที่ชัดเจน					
31	สถานศึกษามีการแบ่งงาน ความรับผิดชอบและการประสานงานที่ดี ทำให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้					
ด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง						
32	ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของสถานศึกษาทั้ง 4 ฝ่าย					
33	ผู้ปกครองร่วมคิด วิเคราะห์ และช่วยแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานของสถานศึกษา					
34	ผู้ปกครองได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาโรงเรียนและผู้เรียน					
35	ผู้ปกครองมีการระดมทรัพยากรต่าง ๆ ที่ตนมีส่วนร่วมเพื่อช่วยเหลือให้สถานศึกษาสามารถบริหารงานได้อย่างเข้มแข็ง					
36	ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการสร้าง ปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปกครองและท้องถิ่น					

ข้อ	ปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพในสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ/ แสดงออก				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
ด้านการพัฒนาบุคลากร						
37	สถานศึกษามีการกำหนดนโยบายและแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับ					
38	สถานศึกษามีการสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง					
39	สถานศึกษามีการกำหนดทิศทางในการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานด้านบุคลากร					
40	สถานศึกษามีการกำหนดขั้นตอนของแผนพัฒนาบุคลากรได้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร					
41	สถานศึกษามีการกำหนดกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่มไว้อย่างเหมาะสม					
42	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เลือกวิธีการหรือกิจกรรมในการพัฒนาตนเอง					
43	สถานศึกษามีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนโครงการและแผนงานในการพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างเหมาะสม					
ด้านการทำงานเป็นทีม						
44	บุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียน					
45	บุคลากรในสถานศึกษาเข้าใจทิศทางการทำงานที่ตรงกัน และร่วมกันทำงานจนบรรลุเป้าหมาย					
46	บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหา					
47	บุคลากรในโรงเรียนสามารถปรึกษาหารือ เสนอแนะให้ข้อมูลอย่างเปิดเผยทุกเรื่องเพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จ					

ข้อ	ปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพในสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ/ แสดงออก				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
48	บุคลากรในโรงเรียนพร้อมให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกันในการทำงาน					
49	บุคลากรในโรงเรียนรับฟังคำแนะนำและ ยอมรับความสามารถของเพื่อนร่วมงานด้วย ความจริงใจ					
50	บุคลากรในโรงเรียนสามารถปรึกษากันได้ทุก เรื่องอย่างเปิดเผย					
51	บุคลากรในโรงเรียนสนับสนุนช่วยเหลือกัน ทำงานด้วยความเต็มใจเพื่อให้งานร่วมกันบรรลุผลสำเร็จ					
ด้านการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน						
52	สถานศึกษามีการยกย่องและให้รางวัลกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นในด้านต่าง ๆ					
53	สถานศึกษามีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการยกย่องเชิดชูครูและบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้					
54	ผู้บริหารสถานศึกษามีการยกย่องชมเชยครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาด้วยความจริงใจ					
55	ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้รางวัลในโอกาสอันควร ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานที่ท้าทายความสามารถ					

ตอนที่ 3 ความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

คำชี้แจง : แบบสอบถามนี้มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale)

รวมทั้งสิ้น 4 ด้าน จำนวนรวม 28 ข้อ

โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ที่ละข้อ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเป็นเลิศของสถานศึกษาที่ตรงกับพฤติที่เป็นจริงในสถานศึกษาของท่านมากที่สุด โดยเกณฑ์ในการเลือกตอบมีดังนี้

5 หมายถึง ความเป็นเลิศของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ความเป็นเลิศของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ความเป็นเลิศของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ความเป็นเลิศของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ความเป็นเลิศของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ความเป็นเลิศของสถานศึกษา	ระดับการดำเนินงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
ด้านคุณภาพการนำ						
1	สถานศึกษามีวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ค่านิยม และความคาดหวังที่ชัดเจน					
2	สถานศึกษามีนโยบายที่สอดคล้องกับความคาดหวังในผลการดำเนินงานสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน					
3	สถานศึกษามีแผนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ					
4	สถานศึกษาสามารถดำเนินการตามแผนการบริหารจัดการได้อย่างเป็นระบบ					
5	สถานศึกษาใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการสนับสนุนการบริหารจัดการได้อย่างคุ้มค่า					
6	สถานศึกษามีการปฏิบัติงานตามโครงสร้าง โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วม เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
คุณภาพการเรียนการสอน						
7	แผนการจัดการเรียนการสอนมีเป้าหมายที่ชัดเจนหรือวัตถุประสงค์ที่แน่นอน					
8	แผนการจัดการเรียนการสอนมีความยืดหยุ่นในเนื้อหาการเรียน					

ข้อ	ความเป็นเลิศของสถานศึกษา	ระดับการดำเนินงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
9	สถานศึกษามีระบบการคัดเลือกสื่อที่มีคุณภาพมาใช้และใช้อย่างคุ้มค่าในการจัดการเรียนการสอน					
10	กระบวนการสอนมีความสอดคล้องกับหลักสูตรและความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น					
11	การจัดการเรียนการสอนมีการคำนึงถึงศักยภาพและความแตกต่างของผู้เรียน					
12	การจัดการเรียนการสอนมุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทุกด้านตามมาตรฐานชาติและมาตรฐานสากล					
13	การจัดการเรียนการสอนมีการวัดผล ประเมินผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพตามตัวชี้วัดของมาตรฐานการศึกษาระดับชาติหรือระดับสากล					
คุณภาพผู้เรียน						
14	ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์เป็นไปตามเป้าหมายของโรงเรียน					
15	ผู้เรียนมีความรับผิดชอบต่อสังคมและเป็นพลเมืองดี					
16	ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามเกณฑ์การประเมินระดับชาติอยู่ในระดับดีและเป็นที่ยอมรับ					
17	ผู้เรียนมีสุขภาพการแข็งแรงและจิตใจแจ่มใส					
18	ผู้เรียนมีสุนทรียภาพด้านศิลปะ ดนตรี และกีฬา					
19	ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม					
20	ผู้เรียนมีทักษะกระบวนการคิด					
คุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา						
21	ครูมีคุณธรรมจริยธรรม จิตวิญญาณความเป็นครู มีความภาคภูมิใจต่อวิชาชีพ					
22	ครูสามารถทำงานเป็นทีมร่วมกับชุมชนในการจัดกิจกรรมของสถานศึกษาหรือชุมชน					
23	ครูมีการพัฒนาและนำศักยภาพมาใช้อย่างเต็มที่ให้สอดคล้องไปในทางเดียวกันกับพันธกิจ กลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการโดยรวมของสถานศึกษา					

ข้อ	ความเป็นเลิศของสถานศึกษา	ระดับการดำเนินงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
24	ครูมีการวิจัย และพัฒนานวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน					
25	ครูมีทักษะในการฟัง พูด อ่านเขียนภาษาไทยและภาษาต่างประเทศเพื่อการสื่อความหมายได้ถูกต้องทางวิชาการ					
26	ครูสามารถวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียนนำมาแก้ปัญหาพฤติกรรม ส่งเสริมความถนัดให้นักเรียนพัฒนาได้เต็มตามศักยภาพ					
27	ครูมีความเสียสละ ททุ่มเท ทำงานเต็มศักยภาพ					
28	ครูสนับสนุนและส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการของสถานศึกษา					

ข้อเสนอแนะ :

.....

.....

.....

.....

.....

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

Cronbach's Alpha = .984

ปัจจัย	ราย ข้อ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
ปัจจัยด้านการบริหาร					
ด้านภาวะผู้นำทาง วิชาการ (Alpha = .952)	1.	358.10	1291.197	.750	.984
	2.	358.17	1288.351	.824	.984
	3.	358.03	1293.620	.768	.984
	4.	358.17	1291.109	.761	.984
	5.	358.27	1291.789	.658	.984
	6.	358.27	1285.306	.852	.984
	7.	358.10	1291.128	.752	.984
	8.	358.10	1294.783	.739	.984
	9.	358.10	1286.231	.862	.984
ด้านกลยุทธ์องค์การ (Alpha = .970)	10.	358.27	1285.306	.852	.984
	11.	358.23	1283.426	.879	.984
	12.	358.20	1281.683	.842	.984
	13.	358.13	1286.533	.791	.984
	14.	358.27	1288.616	.780	.984
	15.	358.23	1285.220	.780	.984
	16.	358.20	1283.269	.872	.984
	17.	358.20	1284.234	.852	.984
ด้านการจัดการ กระบวนการ (Alpha = .939)	18.	358.27	1282.133	.852	.984
	19.	358.17	1283.661	.856	.984
	20.	358.13	1282.120	.883	.984
	21.	358.30	1280.976	.740	.984
ด้านการจัด กระบวนการเรียนรู้ (Alpha = .947)	22.	358.07	1313.375	.236	.985
	23.	358.10	1312.645	.303	.984
	24.	357.93	1308.823	.463	.984
	25.	358.07	1310.202	.300	.984
	26.	358.03	1306.654	.507	.984

ปัจจัย	ราย ข้อ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
	27.	358.10	1308.507	.335	.984
ด้านโครงสร้างการบริหารสถานศึกษา (Alpha = .928)	28.	358.23	1291.151	.714	.984
	29.	358.27	1290.271	.814	.984
	30.	358.17	1286.351	.869	.984
	31.	358.27	1291.030	.727	.984
ด้านการมีส่วนร่วม ของผู้ปกครอง (Alpha = .966)	32.	358.57	1277.840	.720	.984
	33.	358.63	1276.171	.718	.984
	34.	358.63	1275.551	.652	.984
	35.	358.57	1278.461	.710	.984
	36.	358.57	1281.702	.633	.984
ปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพในสถานศึกษา					
ด้านการพัฒนา บุคลากร (Alpha = .954)	37.	358.23	1283.978	.867	.984
	38.	358.30	1291.666	.799	.984
	39.	358.30	1283.459	.839	.984
	40.	358.30	1291.872	.722	.984
	41.	358.27	1290.340	.742	.984
	42.	358.17	1292.144	.738	.984
	43.	358.33	1287.816	.830	.984
ด้านการทำงานเป็น ทีม (Alpha = .968)	44.	358.10	1291.197	.750	.984
	45.	358.10	1291.334	.747	.984
	46.	358.10	1291.610	.741	.984
	47.	358.20	1290.786	.777	.984
	48.	358.17	1289.316	.737	.984
	49.	358.13	1290.326	.773	.984
	50.	358.23	1288.047	.724	.984
	51.	358.13	1289.430	.793	.984
ด้านการสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน (Alpha = .919)	52.	358.50	1292.397	.518	.984
	53.	358.37	1292.654	.678	.984
	54.	358.40	1286.110	.725	.984
	55.	358.47	1286.189	.558	.984

ปัจจัย	ราย ข้อ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
ความเป็นเลิศของสถานศึกษา					
ด้านคุณภาพการนำ (Alpha = .969)	1.	358.13	1293.016	.713	.984
	2.	358.20	1282.166	.832	.984
	3.	358.33	1284.437	.834	.984
	4.	358.33	1282.989	.865	.984
	5.	358.33	1283.264	.859	.984
	6.	358.23	1283.702	.810	.984
ด้านคุณภาพการ เรียนการสอน (Alpha = .939)	7.	358.17	1312.626	.350	.984
	8.	358.03	1308.102	.467	.984
	9.	358.13	1306.602	.512	.984
	10.	358.13	1307.913	.420	.984
	11.	358.10	1306.093	.522	.984
	12.	357.97	1305.620	.545	.984
	13.	358.07	1306.961	.497	.984
ด้านคุณภาพผู้เรียน (Alpha = .919)	14.	358.17	1306.420	.461	.984
	15.	358.17	1309.454	.386	.984
	16.	358.43	1305.426	.296	.985
	17.	357.90	1307.886	.501	.984
	18.	358.07	1310.202	.408	.984
	19.	358.07	1308.892	.444	.984
	20.	358.17	1303.661	.478	.984
ด้านคุณภาพครูและ บุคลากรทางการ ศึกษา (Alpha = .861)	21.	357.93	1308.340	.477	.984
	22.	357.97	1311.275	.387	.984
	23.	358.03	1307.137	.436	.984
	24.	358.10	1304.162	.424	.984
	25.	358.30	1305.597	.389	.984
	26.	358.13	1302.120	.468	.984
	27.	357.97	1310.861	.399	.984

ภาคผนวก ง
หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญและขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ที่ อว 8718/175



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

24 มกราคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ
เรียน คณะบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

เนื่องด้วย นางสาวทรงพร อุดรพันธ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารและปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทรีศรี ภูติอริยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบสอบถาม เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารและปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1” ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ ให้ นางสาวทรงพร อุดรพันธ์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)
รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 096 251 8048

ที่ อว 8718/175



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

24 มกราคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีวิทยาลัยการพยาบาล มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

เนื่องด้วย นางสาวทรงพร อุดรพันธ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารและปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศมภ์ ภูติอริยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์ ดร.ทินกร บัวชู เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบถ่วง เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารและปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1” ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับ บุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ ให้ นางสาวทรงพร อุดรพันธ์ และ ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 096 251 8048



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานบริหารและธุรการ บัณฑิตวิทยาลัย โทร. 15644
 ที่ อว 8718.1/176 วันที่ 24 มกราคม 2565
 เรื่อง ขออนุมัติโครงการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ
 เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวทรงพร อุดรพันธ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารและปัจจัยวัฒนธรรม คุณภาพที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทรีศรี ภูติอริยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์ ดร.มณฑิรา จารุเพ็ง และอาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารและปัจจัยวัฒนธรรม คุณภาพที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1” ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียด ดังกล่าวต่อไป สามารถสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ โทร. 096 251 8048

จึงเรียนมาเพื่อขออนุมัติโครงการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ ให้ นางสาวทรงพร อุดรพันธ์ และ ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ อว 8718/175



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

24 มกราคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดด่านสำโรง

เนื่องด้วย นางสาวทรงพร อุดรพันธ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารและปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทรีศรี ภูติอริยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์ ดร.ปิยสนธิ์ เชื้อทอง เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารและปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1” ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ ให้ นางสาวทรงพร อุดรพันธ์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 096 251 8048



ที่ อว 8718/221



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

26 มกราคม 2565

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่ข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

เนื่องด้วย นางสาวทรงพร อุดรพันธ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารและปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศมภ์ ภูติอริยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขออนุญาตเผยแพร่ข้อมูล โดยใช้ แบบสอบถาม เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารและปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1” กับ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำนวน 327 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 37 คน ครูและบุคลากรทางการศึกษา 290 คน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2565 ถึงเดือนพฤษภาคม 2565 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขออนุญาตเผยแพร่ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 096 251 8048

ภาคผนวก จ

ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากร
และรายชื่อสถานศึกษาจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา



ตารางแสดงกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากร และรายชื่อสถานศึกษา
จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาด	สถานศึกษา	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครูและบุคลากร	รวม
สถานศึกษาขนาดเล็ก	วัดบางด้วน	1	2	3
	วัดบางนางเกรง	1	2	3
	นิลรัตน์อนุสรณ์	1	3	4
	วัดราษฎร์รังสรรค์	1	1	2
	วัดบางน้ำผึ้งนอก	1	1	2
	วัดรวก(สายราษฎร์สงเคราะห์)	1	1	2
	วัดบางกะเจ้ากลาง(ศีลาทิราษฎร์รังสฤษฎ์)	1	1	2
	วัดศรีคงคาราม	1	1	2
สถานศึกษาขนาดกลาง	วัดราษฎร์โพธิ์ทอง	1	4	5
	คลองสำโรง	1	8	9
	วัดสุขกร	1	5	6
	วัดบางโปรง	1	4	5
	คลองบางปิ้ง	1	8	9
	วัดคลองแก้ว	1	8	9
	คลองกระทุ่มราษฎร์อุทิศ	1	8	9
	วัดครุใน(ปิยะนันทศึกษา)	1	4	5
	บ้านบางจาก	1	5	6
	วัดบางหญ้าแพรก	1	7	8
	วัดแหลม	1	3	4
	วัดบางหัวเสือ	1	4	5
	วัดโยธินประดิษฐ์	1	5	6
	วัดมทาวงษ์	1	4	5
	บ้านขุนสมุทรไทย	1	4	5
	วัดไตรมิตรวราราม	1	5	6
	บ້อมพระจุลจอมเกล้า	1	4	5
สถานศึกษาขนาดใหญ่	พิบูลประชาบาล	1	9	10
	บ้านคลองหลวง	1	16	17
	เยี่ยมสุริย์(อนุบาลเมืองสมุทรปราการ)	1	21	22
	คลองมหาวกี	1	10	11
	อินทรมพริยอนุสรณ์	1	11	12
	พrawnีลวัชระ	1	21	22
	คลองใหม่	1	14	15
	มหาภาพระจาดทองอุปถัมภ์	1	11	12
	วัดใหญ่	1	7	8
	อนุบาลพระสมุทรเจดีย์	1	14	15
สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ	อนุบาลวัดพิชัยสงคราม	1	26	27
	นาคีอนุสรณ์	1	28	29
รวม		37	290	327

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาวทรงพร อุดรพันธ์
วัน เดือน ปี เกิด	15 มิถุนายน 2535
สถานที่เกิด	โรงพยาบาลขุนันธ์ อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดศรีสะเกษ
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2554 มัธยมศึกษาปีที่6 จากโรงเรียนบางละมุง อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี พ.ศ.2560 ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาอังกฤษ จากมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ พ.ศ.2564 การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 3 ซอยคูบอน6 แยก2 แขวงรามอินทรา เขตคันนายาว กรุงเทพมหานคร 10230