



ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก

โดย
นางวันเพ็ญ บุรีสูงเนิน

คุษฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาคุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ภาควิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2552
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก

โดย

นางวันเพ็ญ บุรีสูงเนิน

คู่มือฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2552

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

**FACTORS AFFECTING MANAGERIAL EFFECTIVENESS OF BASIC SCHOOLS
IN THE EASTERN SEABOARD DEVELOPMENT AREA**

**By
Wanphen Burisungnoen**

A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree

DOCTOR OF PHILISOPHY

Department of Educational Administration

Graduate School

SILPAKORN UNIVERSITY

2009

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้คณาจารย์เรื่อง “ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ” เสนอโดยนางวันเพ็ญ บุรีสูงเนิน เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะตั้งกูร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่.....เดือน..... พ.ศ.....

อาจารย์ที่ปรึกษาคณาจารย์

1. รองศาสตราจารย์ ดร.จิราวรรณ คงคล้าย
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร.นพดล เจนอักษร
3. อาจารย์ ดร.ศรียา สุขพานิช

คณะกรรมการตรวจสอบคณาจารย์

..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะตั้งกูร)

...../...../.....

..... กรรมการ

(ดร.อธิปชัย คลี่สุนทร)

...../...../.....

.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.จิราวรรณ คงคล้าย)

...../...../.....

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร.นพดล เจนอักษร) (อาจารย์ ดร.ศรียา สุขพานิช)

...../...../.....

..... กรรมการ

...../...../.....

48252907 : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คำสำคัญ : ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา

วันเพ็ญ บูรีสูงเนิน : ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก. อาจารย์ที่ปรึกษาคุณุณิพนธ์ : รศ.ดร.จิราวรรณ คงคล้าย ผศ.ว่าที่พ.ต. ดร.นพดล เจนอักษร และ อ.ดร.ศรียา สุขพานิช. 341 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก 2) ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยสถานศึกษา จำนวน 278 แห่ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1)แบบสัมภาษณ์ที่ไม่มีโครงสร้าง 2)แบบสอบถามความคิดเห็น 3) แบบ สอบถามเพื่อตรวจสอบและยืนยัน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ คาโนนิคัล (canonical correction analysis)โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ การตรวจสอบความเหมาะสมโดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงอนาคต (EFR)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ประกอบด้วย 9 ด้าน คือ 1) พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร 2) ทัศนคติของผู้บริหาร 3) บรรยากาศสถานศึกษา 4) คุณภาพการสอนของครู 5) ความพึงพอใจในการทำงานของครู 6) การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู 7) พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา 8) เจตคติต่อสถานศึกษา 9) การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

2. ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) การบริหารสถานศึกษา 2) การบริหารและการสนับสนุน 3) การพัฒนาบุคลากร 4) การพัฒนาคุณภาพนักเรียน

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 1 ชุด และเมื่อตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ ผลการตรวจสอบ มีความเหมาะสมกับบริบท เป็นไปได้ในการนำไปใช้ มีความถูกต้องเชิงทฤษฎี และเป็นประโยชน์ต่อการนำไปพัฒนาสถานศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีการศึกษา 2552

ลายมือชื่อนักศึกษา.....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาคุณุณิพนธ์ 1.....2.....3.....

48252907 : MAJOR : EDUCATIONAL ADMINISTRATION

KEYWORD : EFFECTIVENESS IN BASIC SCHOOL ADMINISTRATION

WANPHEN BURISUNGNOEN : FACTORS INFLUENCED TO THE EFFECTIVENESS IN BASIC SCHOOL ADMINISTRATION IN THE EASTERN SEABOARD DEVELOPMENT AREA. DISSERTATION ADVISORS : ASSOC.PROF.CHIRAWAN KONGKLAI, PhD.,ASST.PROF. MAJ. NOPADOL CHENAKSARA, RTAR.,Ph.D. AND SARIYA SUKHABANIJ, Ph.D. 341 pp.

The purposes of this research were to determine 1) the factors influenced to the effectiveness in Basic school administration in the Eastern Seaboard Development Area 2) the effectiveness in Basic school administration in the Eastern Seaboard Development Area and 3) the relationship between those factors and effectiveness in basic school administration in the Eastern Seaboard Development Area. The sample consisted of 278 schools. The research instruments used were 1) unstructured interview 2) questionnaire 3) questionnaire for checking and confirming the factors and effectiveness in basic school administration. The statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, factor analysis, canonical correction analysis by using the computered programs and The EFR model were employed for the appropriation of the factors influenced to the effectiveness in basic school administration.

The research findings revealed that :

1. The factors influenced to the effectiveness in basic school administration in the Eastern Seaboard Development Area consisted of a components : 1) leader behavior 2) administrator's vision 3) school climate 4) teaching quality 5) job satisfaction of teachers 6) getting the social support of teachers 7) participative behavior in school administration 8) attitude towards school and 9) educational mobilization.

2. The effectiveness in basic school administration in the Eastern Seaboard Development Area consisted of a components : 1) school administration 2) general administration and supporting 3) personnel development 4) students quality development.

3. The factors were related to the effectiveness in basic school administration. The results of checking were suitable for school context, possibility for implementation, accuracy of conceptual frameworks and useful for school development.

Department of Education Administration Graduate School, Silpakorn University Academic Year 2009

Student's signature

Dissertation Advisors' signature 1..... 2..... 3.....

กิตติกรรมประกาศ

คุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี โดยได้รับความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์ ดร. จีราวรรณ คงคล้าย ประธานกรรมการผู้ควบคุมคุษฎีนิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร. นพดล เจนอักษร และอาจารย์ ดร.ศรียา สุขพานิช กรรมการผู้ควบคุมคุษฎีนิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร. ศิริชัย ชินะตั้งกูร ประธานสอบคุษฎีนิพนธ์ ดร.อธิปัติย์ คลี่สุนทร และรองศาสตราจารย์ ดร. คุณวุฒิ คนฉลาด ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความกรุณาไว้เป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ พร้อมทั้งขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ในภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากรทุกท่าน รวมถึงอาจารย์ ดร.วัชณีย์ เซาว์ดำรงค์ ที่ได้ให้ความรู้ แนวคิด ข้อเสนอแนะแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณท่านผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้ข้อมูลในการวิจัย ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดชลบุรี จังหวัดฉะเชิงเทรา และ จังหวัดระยอง ทุกท่านที่ได้กรุณาให้ข้อมูล และเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษารุ่นที่ 3 ที่ได้ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจในการดำเนินการวิจัย ตลอดมา

คุณค่าอันเกิดจากคุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ ญาติมิตร และ ครอบครัว ตลอดจนผู้มีคุณูปการต่อผู้วิจัยทุกท่าน

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญแผนภูมิ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	2
ปัญหาของการวิจัย.....	5
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	8
ข้อคำถามของการวิจัย.....	9
สมมติฐานของการวิจัย.....	9
กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	9
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	14
2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	15
แนวคิดทฤษฎีการบริหาร โรงเรียนที่มีประสิทธิผล.....	15
ความหมายของการบริหาร โรงเรียนที่มีประสิทธิผล.....	15
แนวคิดทฤษฎีการบริหารสถานศึกษา.....	29
การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ.....	30
แนวคิดปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา.....	34
แนวคิดความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	80
ความหมายความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา.....	82
การประเมินความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา.....	86
ตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา.....	90
แนวคิดการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	130
วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ในการพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ...	130

	นโยบายการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ.....	131
	วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	133
	นโยบายการจัดการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน.....	135
	แนวทางการพัฒนาศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	138
3	การดำเนินการวิจัย.....	144
	ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	144
	ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย.....	144
	ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย.....	144
	ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย.....	147
	ระเบียบวิธีวิจัย.....	147
	แผนแบบการวิจัย.....	147
	แผนผังของแผนแบบการวิจัย.....	147
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	148
	ตัวแปรที่ศึกษา.....	150
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	153
	การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ.....	154
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	156
	การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	157
	สรุป.....	159
4	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	161
	ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ.....	161
	ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความสำเร็จ.....	207
	ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกับความสำเร็จ.. ..	238
5	สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	243
	สรุปผลการวิจัย.....	244
	อภิปรายผล.....	246

	หน้า
ข้อเสนอแนะการวิจัย.....	258
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป.....	259
บรรณานุกรม.....	261
ภาคผนวก.....	283
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์และรายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ เพื่อนำข้อมูลมาพัฒนาวิจัย.....	284
ภาคผนวก ข แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเพื่อกำหนดกรอบ แนวคิดในการวิจัย.....	287
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์และรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจ เครื่องมือวิจัย.....	291
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์และรายชื่อสถานศึกษาทดลอง เครื่องมือวิจัย.....	294
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์และรายชื่อสถานศึกษาในการเก็บ รวบรวมข้อมูล.....	298
ภาคผนวก ฉ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	309
ภาคผนวก ช การวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย.....	310
ภาคผนวก ซ หนังสือขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์และรายชื่อผู้ให้ สัมภาษณ์เพื่อยืนยันผลการวิจัย.....	337
ภาคผนวก ฌ แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเพื่อยืนยัน ผลการวิจัย.....	338
ประวัติผู้วิจัย.....	341

สารบัญญัตินำ

ตารางที่	หน้า
1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	149
2 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	162
3 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (ข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร).....	164
4 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ).....	179
5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก.....	180
6 องค์ประกอบ ค่าไอแกน ค่าร้อยละของความแปรปรวน ค่าร้อยละของความ แปรปรวนสะสม ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก.....	191
7 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ด้านที่ 1.....	192
8 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ด้านที่ 2.....	194
9 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ด้านที่ 3.....	197
10 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ด้านที่ 4.....	199
11 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ด้านที่ 5.....	200
12 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ด้านที่ 6.....	201
13 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ด้านที่ 7.....	202
14 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ด้านที่ 8.....	203
15 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ด้านที่ 9.....	204
16 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก.....	205
17 การวิเคราะห์ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (ข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร).....	207
18 การวิเคราะห์ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ).....	218

ตารางที่	หน้า	
19	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของตัวแปรความสำเร็จใน การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก.....	219
20	องค์ประกอบ ค่าไอแกม ค่าร้อยละของความแปรปรวน ค่าร้อยละของ ความแปรปรวนสะสม ของความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก.....	228
21	ความสำเร็จ ด้านที่ 1.....	229
22	ความสำเร็จ ด้านที่ 2.....	232
23	ความสำเร็จ ด้านที่ 3.....	231
24	ความสำเร็จ ด้านที่ 4.....	236
25	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก.....	236
26	ค่านัยสำคัญและค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลล ระหว่างชุดตัวแปรของปัจจัย แต่ละด้านกับชุดตัวแปรปัจจัยแต่ละองค์ประกอบ.....	238
27	ค่าน้ำหนักความสำคัญของคาโนนิคอลลระหว่างชุดตัวแปร.....	239

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	13
2 การใช้ทักษะของผู้บริหารเพื่อนำวิสัยทัศน์ไปสู่ปฏิบัติในองค์การของออบบอเลนส์กี..	39
3 กระบวนการที่ครบวงจรของการมีวิสัยทัศน์.....	45
4 รูปแบบการผสมผสานของระบบ บรรยากาศ และปัจจัยประสิทธิผล.....	58
5 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	146
6 แผนผังของแผนแบบการวิจัย.....	147
7 ความสัมพันธ์ของตัวแปรในการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิกอล.....	158
8 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก.....	206
9 ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก.....	237
10 ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก.....	240
11 ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก.....	241

บทที่ 1

บทนำ

ปัจจุบัน โลกกำลังเปลี่ยนแปลงไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ การพัฒนานวัตกรรมของชาติ ให้ได้รับความรู้ ความสามารถ มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและยั่งยืน จึงนับเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดความอยู่รอดของประเทศ ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของชาตินั้น คุณภาพทรัพยากรมนุษย์ นับเป็นหัวใจสำคัญ และการศึกษานั้นเองที่เป็นเครื่องมือในการพัฒนาทุกด้าน เพราะการศึกษา คือการ สร้างทุนแห่งปัญญา โดยเฉพาะในสมัยนี้การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง เศรษฐกิจ และ สังคม เป็น ไปอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง มีการนำเทคโนโลยี รูปแบบการเรียนรู้ การใช้ชีวิต และ วัฒนธรรม ใหม่ ๆ มาสู่สังคมไทย การศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการช่วยให้คนมีหลักคิด รู้จักใคร่ครวญ เลือ กสรร พัฒนาและปรับตัวเข้ากับเหตุการณ์ที่เข้ามาสู่ชีวิตตลอดเวลาท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของ สังคมที่เป็นกระแสแห่งความเป็น โลกาภิวัตน์ (globalization) เป็นสังคมที่ต้องอาศัยองค์ความรู้ (knowledge based society) และเศรษฐกิจฐานความรู้(knowledge based economy) ซึ่งมีผลให้การ บริหารจัดการศึกษาไทยต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขของการแข่งขัน และความมุ่งมั่นตามความคาดหวัง ของสังคม กระบวนการบริหารจัดการจึงต้องปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ จึง เป็นความจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องสนใจใฝ่รู้ และพัฒนาอย่างต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลา เพื่อที่จะทำให้ การบริหารจัดการขององค์กรอยู่รอด บังเกิดผลดี และบรรลุตามวัตถุประสงค์และจากการปรับ เปลี่ยนบริบทโครงสร้างของการบริหารจัดการศึกษาไทย ที่ให้ความสำคัญต่อการปฏิรูปการศึกษา โดยมีความมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์เป็นคนดี มีปัญญา มี ความสุข และมีศักยภาพพร้อมที่จะแข่งขันและให้ความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์บนเวทีโลก ซึ่งมุ่งถึง ความมีประสิทธิผลเป็นสำคัญ¹

การบริหารจัดการการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในยุคปัจจุบันภายใต้บทบัญญัติ แห่งกฎหมายการศึกษาที่เรียกว่า “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542” และที่แก้ไขเพิ่ม เติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ตามมาตรา 39 ได้กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยยึดหลักการการจัดระบบ โครงสร้าง

¹ธีระ รุณเจริญ, ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา

(กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง จำกัด, 2550), 98.

²ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, “การเข้าสู่ผู้บริหารมืออาชีพ,” เอกสารประกอบการประชุมสัมมนาทางวิชาการ ,2545, 1.

และกระบวนการจัดการศึกษาให้มีความเป็นเอกภาพในด้านนโยบายและมีความหลากหลายในการปฏิบัติ ทั้งด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานบริหารทั่วไป เพื่อให้เกิดความคล่องตัว และมีอิสระในการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ซึ่งเป็นการสร้างรากฐานและความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษาที่จะสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ได้มาตรฐานสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในด้านกระบวนการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลเพื่อนำไปสู่ “โรงเรียนคุณภาพ” ซึ่งถือเป็นนโยบายเร่งด่วนที่สำคัญในการเป็นกลไกให้เกิดการพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีความเป็นเลิศ และเกิดความเสมอภาคในการให้บริการทางการศึกษาที่เท่าเทียมกัน และได้มาตรฐาน ดังปรากฏในหมวดที่ 6 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ว่าด้วยมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา โดยให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา³ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษาต้องสร้างองค์กรของตนเองให้เป็นองค์กรที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้จัดการความรู้ พัฒนาความรู้ พัฒนาความคิด และพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อบุคลากรในโรงเรียนที่จะได้เรียนรู้จากกระบวนการบริหารของผู้บริหาร และความรู้ความสามารถที่นักเรียนจะได้รับจากการสอนของครูที่มีคุณภาพ อันหมายถึงผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่บรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ⁴ เพื่อประโยชน์ของสังคมและประเทศชาติต่อไป

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา จะต้องพัฒนาคนให้มีความสามารถควบคุมภาวะวิกฤตเศรษฐกิจได้ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับแนวทางการจัดการศึกษาไว้หลายมาตรา โดยเฉพาะมาตรา 43 ได้กำหนดสาระสำคัญสำคัญว่า “รัฐ

³ กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิคินุคคค (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.), 2546), 6.

⁴ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ, แนวทางการบริหารและการพัฒนาสถานศึกษาสู่...โรงเรียนคุณภาพ (Guidelines on the best practice for quality school) (กรุงเทพฯ : บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด, 2547), 1–3.

⁵ “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545,” ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 119 ,ตอนที่ 123 ก (19 ธันวาคม 2545): 28.

⁶ รัชพล คชชารุ่งโรจน์, โรงเรียนทันสมัย (กรุงเทพฯ : บริษัทค่านสุทธการพิมพ์, 2548), 7.

จะต้องจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างน้อย 12 ปี อย่างทั่วถึง มีคุณภาพ และไม่เก็บค่าใช้จ่าย” และ มาตรา 81 ได้ระบุไว้ชัดเจนว่า “รัฐต้องจัดการศึกษาอบรม และสนับสนุนให้สถานศึกษาของรัฐจัดการศึกษาให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม ปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทาง เศรษฐกิจและสังคม สร้างเสริมความรู้และปลูกจิตสำนึกที่ถูกต้อง พัฒนาวิชาชีพครู และส่งเสริมภูมิ ปัญญาท้องถิ่น ศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ” ซึ่งสอดคล้องกับ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 มีสาระสำคัญในมาตรา 6 ได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม ในมาตรา 8 ยังระบุว่า การจัดการศึกษาโดยยึดหลักการศึกษา ตลอดชีวิต สำหรับประชาชน ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา⁷ นอกจากนี้ ยังกำหนดให้มี กระทรวงที่ดูแลรับผิดชอบการจัดการศึกษาเพียงกระทรวงเดียวคือ กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่ง กำหนดให้มีการจัดระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการใหม่ โดยยึดหลักความเป็นเอก ภาพ การกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมของประชาชน อีกทั้งให้มีการบริหารงานโดยองค์คณะ บุคคลในรูปของสภาหรือคณะกรรมการที่ได้กำหนดไว้ในมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหาร ราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 อันประกอบด้วย การบริหารราชการในส่วนกลาง การบริหารราชการเขตพื้นที่การศึกษาและการบริหารราชการในสถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษา ระดับปริญญาที่เป็นนิติบุคคล⁸

ในส่วนของการบริหารราชการที่อยู่ในระดับภาคปฏิบัติคือสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้น พื้นฐาน หรือส่วนราชการที่มีชื่ออื่น การแบ่งส่วนราชการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือ ส่วนราชการที่เรียกชื่ออื่นให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาแต่ละเขต พื้นที่การศึกษากำหนด และตามมาตรา 39 กำหนดให้สถานศึกษาโดยให้มีผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1. บริหารกิจการของสถานศึกษาหรือส่วนราชการให้เป็นไปตามกฎหมายกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการและของสถานศึกษาหรือส่วนราชการ รวมทั้งนโยบายและ วัตถุประสงค์ของสถานศึกษา หรือส่วนราชการ

⁷สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. (2542) (กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค, 2542).

⁸“พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546,” ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 120, ตอนที่ 62 ก (6 กรกฎาคม 2546) : 2-3.

2. ประสานการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา รวมทั้งควบคุมดูแลบุคลากร การเงิน การพัสดุ สถานที่ และทรัพย์สินของสถานศึกษาหรือส่วนราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ
3. เป็นผู้แทนของสถานศึกษาหรือส่วนราชการในกิจการทั่วไป รวมทั้งการจัดทำนิติกรรมสัญญาในราชการของสถานศึกษาหรือส่วนราชการตามวงเงินงบประมาณที่สถานศึกษาหรือส่วนราชการได้รับตามที่ได้รับมอบอำนาจ
4. จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับกิจการของสถานศึกษาหรือส่วนราชการ เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา
5. มีอำนาจหน้าที่ในการอนุมัติประกาศนียบัตรและวุฒิปัตถ์ของสถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด
6. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ปลัดกระทรวง เลขาธิการสภาการศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งงานอื่นที่กระทรวงมอบหมาย⁹

โดยที่สถานศึกษาหรือโรงเรียนเป็นสถาบันทางสังคมที่มีความสำคัญที่สุด ในอันที่จะทำหน้าที่สร้างและพัฒนา “คน” ให้เป็น “มนุษย์” ที่มีคุณภาพสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ด้วยการพึ่งตนเอง ซึ่งเป็นความคาดหวังของสังคมที่มีต่อโรงเรียน จึงเป็นผลให้โรงเรียนต้องมีกระบวนการบริหารจัดการที่ทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพสูงตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด และให้ได้รับการพัฒนาในทุกด้าน ตามความสามารถที่จะจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน เป็นที่ยอมรับและสามารถเป็นแบบอย่างในด้าน “คุณภาพ” แก่โรงเรียนอื่นได้ ซึ่งขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่ใช้ในการบริหารงาน โดยเน้นเป้าหมายหลักคือ การพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน และหากนำองค์ประกอบในการบริหารงานมาใช้จนประสบผลสำเร็จแล้วก็จะเรียกได้ว่าเป็นการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล และจะส่งผลถึงการพัฒนาคุณภาพการศึกษา อันหมายถึง ความมีชื่อเสียงและการยอมรับอีกทั้งความภาคภูมิใจของบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งจะเป็นแรงกระตุ้นให้ทุกฝ่ายเกิดความพยายามที่จะรักษาระดับมาตรฐานคุณภาพ อีกทั้งการพัฒนาโรงเรียนอย่างไม่หยุดยั้ง มีทิศทางในการพัฒนาที่ชัดเจน มั่นคง สามารถหล่อหลอมเป็นวัฒนธรรมการทำงานขององค์กรที่มีคุณค่า มีบรรยากาศที่เอื้ออำนวยให้เป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ มีความพร้อมทางด้านทรัพยากรที่เพียงพอใน

⁹พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546, ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 120, ตอนที่ 62 ก (6 กรกฎาคม 2546) : 20-24.

การบริหารจัดการ ทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพสูงตามมาตรฐานที่กำหนด ส่งผลให้นักเรียนเป็นคนดี คนเก่ง สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข¹⁰

ปัญหาของการวิจัย

จากบทบาทหน้าที่ของโรงเรียนในฐานะสถานศึกษาขั้นพื้นฐานดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า ใน การบริหารกิจการของโรงเรียนนั้น สิ่งที่มีความสำคัญในการที่จะนำนโยบายทางการศึกษาไปสู่ การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้บริหาร สถานศึกษาและกระบวนการบริหารของโรงเรียนเป็นสำคัญ โดยที่พฤติกรรมตามกระบวนการบริหาร ของโรงเรียนจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวและส่งผลถึงควมมีคุณภาพหรือ ไม่มีคุณภาพ ของสถานศึกษา ซึ่งหมายถึงความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนนั่นเอง¹¹ นอกจากนี้ในด้านนโยบายของการ กระจายอำนาจด้านการบริหารที่ขีดการใช้รูปแบบของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ซึ่งตั้งอยู่บน หลักการพื้นฐานเดียวกันที่ทุกโรงเรียนต้องใช้ในการบริหารงานคือ การกระจายอำนาจจัดการศึกษาให้กับ ประชาชนและโรงเรียนมีอิสระการบริหารด้วยตนเองมากขึ้น อีกทั้งการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้องใน การกำหนดนโยบายและวางแผนการบริหาร โรงเรียนด้วย โรงเรียนจึงต้องสร้างผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำและ มีศักยภาพที่จะให้การสนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่อการพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบและพร้อมจะ ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีคุณภาพและมาตรฐานเพื่อรับการตรวจสอบให้การ บริหารและจัดการศึกษาเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ ความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนย่อมขึ้น อยู่กับผู้บริหารโรงเรียนเป็นสำคัญ ผลการจัดการศึกษาสถาบันใด ย่อมสะท้อนถึงพฤติกรรม การบริหารของผู้บริหารสถาบันนั้น ดังนั้น พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนเป็นปัจจัยสาเหตุ สำคัญที่สุดต่อความสำเร็จและความล้มเหลวในการบริหารโรงเรียน ด้วยเหตุนี้ จึงมีการกำหนดให้ผู้ บริหารสถานศึกษามีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมเป็นวิชาชีพชั้นสูง เป็นผู้บริหารสถานศึกษา มีอาชีพ (Professional Administrator) มีใบประกอบวิชาชีพสามารถบริหารจัดการด้วยตนเองอย่าง มีอาชีพ คือ 1) จัดระบบข้อมูลเพื่อการพัฒนาโรงเรียน 2) กำหนดความต้องการที่แท้จริง 3) นำข้อมูล มาใช้วางแผนอย่างมียุทธศาสตร์ 4) ลงมือปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์โดยเน้นผลที่เกิดขึ้นค่อ นักเรียน 5) ติดตามและประเมินผลการพัฒนาจริงที่เกิดขึ้น 6) รายงานผล/เผยแพร่ข่าวสารให้เกิด

¹⁰สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, แนวทางการบริหารและการ พัฒนาสถานศึกษาสู่...โรงเรียนคุณภาพ (Guidelines on the best practice for quality school), 1 – 2.

¹¹วันเพ็ญ เจริญแพทย์, “การศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ ของผู้ บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ้านค่ายจังหวัดระยอง” (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2545), บทคัดย่อ.

ความภาคภูมิใจ 7) บริหารจัดการด้วยตนเองอย่างมืออาชีพ¹² เป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีภาวะผู้นำ สามารถทำงานร่วมกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการร่วมมือกับครูผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อพัฒนานักเรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข เป็นหลักประกันคุณภาพการศึกษา อันจะส่งผลต่อการยกมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง

เมื่อพิจารณาสภาพการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดแล้ว พบว่า ในปัจจุบันโรงเรียนยังไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้ได้ อีกทั้งยังไม่สามารถนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้อย่างแท้จริง ทั้งนี้เป็นผลมาจากปัจจัยการบริหารของโรงเรียน อันเกิดจากการปฏิรูปการศึกษาที่พยายามจะยกระดับคุณภาพของโรงเรียนให้สูงขึ้น ซึ่งผลการดำเนินงานในการปฏิรูปการศึกษาดังกล่าวได้รับความสำเร็จ ในระดับหนึ่งซึ่งเป็นเพียงบางส่วนเท่านั้น โรงเรียนส่วนใหญ่ยังมีความล่าช้าอยู่ ซึ่งส่งผลให้ขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยเมื่อเปรียบเทียบกับนานาชาติในด้านการศึกษาอยู่ในระดับต่ำ และยังคงเกี่ยวเนื่องไปถึงด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีซึ่งอยู่ในระดับต่ำเช่นกัน และเมื่อเปรียบเทียบกับศักยภาพของคนไทยกับประเทศอื่น ๆ ก็ยังคงอยู่ในระดับต่ำกว่าประเทศเพื่อนบ้านหลายประเทศ โดยที่ IMD (International Institute for Management Development) ประเทศไทยอยู่ในอันดับที่ 50 จากทั้งหมด 60 ประเทศ ซึ่งอยู่ในระดับที่ต่ำมาก โดยเฉพาะความสามารถในการแข่งขันของการเรียนการสอน วิชาวิทยาศาสตร์ในโรงเรียนที่ยังมีคุณภาพต่ำ อีกทั้งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนทุกวิชาที่อยู่ในระดับต่ำด้วย¹³ และจากผลการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ในรอบแรกระหว่างปีการศึกษา 2544 – 2548 ทั่วประเทศจำนวนทั้งสิ้น 30,010 แห่ง พบว่าสถานศึกษาที่ยังไม่ได้มาตรฐานขั้นต่ำ คือ มีผลการประเมินคุณภาพโดยภาพรวมต่ำกว่า 1.75 จำนวนมากกว่า 15,000 แห่ง และในการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาในรอบที่ 2 ปีการศึกษา 2549 จากการประเมินโรงเรียนทั้งหมด 7,000 กว่าโรงเรียน พบว่า มีผลไม่แตกต่างจากการประเมินในรอบแรก โดยมีโรงเรียนที่ไม่ได้มาตรฐานในทุกมาตรฐาน อีกด้วย ทั้งนี้สาเหตุและปัญหาของโรงเรียนน่าจะมาจากการขาดความเป็นอิสระและความคล่องตัวในการบริหารงาน ผู้เรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานในทุกรายวิชา โดยครูร้อยละ 91 มีการสอนที่ไม่ได้มาตรฐาน สำหรับด้านกระบวนการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน นั้นจะผ่านการประเมินเพียงมาตรฐานการบริหารทั่วไปเท่านั้น ส่วนใหญ่จะไม่ผ่านการบริหารทาง

¹²ธีระ รุญเจริญ, ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา, 166.

¹³สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ, รายงานศักยภาพของคนไทยกับขีดความสามารถในการแข่งขันปี 2547 (กรุงเทพฯ : บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด, 2548), 1-4.

วิชาการ¹⁴ ซึ่งสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ได้ให้ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในส่วนที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยให้จัดเป็นวาระแห่งชาติว่าด้วยการปฏิรูปการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียน และให้ปรับสถานภาพของโรงเรียนที่มีคุณภาพดีให้มีฐานะเป็นนิติบุคคล ตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ได้กำหนดไว้ในมาตรา 39

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ครอบคลุมพื้นที่จังหวัด ฉะเชิงเทรา จังหวัดชลบุรี และ จังหวัดระยอง แบ่งเป็น 7 เขตพื้นที่การศึกษา จากผลการจัดการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า การขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจอย่างรวดเร็วและเป็นไปอย่างก้าวกระโดด กระทบต่อคุณภาพการศึกษาโดยตรง โดยเฉพาะการเพิ่มขึ้นของประชากรอย่างรวดเร็วจากการย้ายถิ่นเพื่อประกอบอาชีพ ทำให้ประชากรในวัยเรียนเพิ่มขึ้นไปด้วย ปัญหาที่ตามมาก็คือ อาคารสถานที่ของสถานศึกษาไม่เพียงพอที่จะรองรับนักเรียนจำนวนมาก การขาดแคลนบุคลากรครู คุณภาพชีวิตของนักเรียนไม่ดีเท่าที่ควร เป็นเพราะภาวะสิ่งแวดล้อมเป็นพิษจากสถานประกอบการอุตสาหกรรม ซึ่งปัญหาต่างๆเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ สอดคล้องกับผลการประเมินคุณภาพการศึกษาของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพสถานศึกษา ทั้งสองรอบ พบว่า โรงเรียน มีผลการประเมินคุณภาพโดยภาพรวมต่ำกว่า 1.75 จำนวน 47 แห่งจาก 893 แห่ง¹⁵ แสดงให้เห็นว่ามาตรฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ในภาพรวมยังไม่เป็นที่น่าพอใจและเป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับผู้บริหาร ตลอดจนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายที่จะบริหารจัดการสถานศึกษาสู่ความสำเร็จ

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นว่า สถานศึกษายังไม่สามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทและอำนาจหน้าที่ให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานและคุณภาพการศึกษาที่กำหนด โดยเฉพาะปัจจัยด้านต่างๆ ในการบริหารงานที่ส่งผลถึงความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพของสถานศึกษาเป็นสำคัญ โดยที่เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni) ได้ชี้ให้เห็นว่าโรงเรียนที่ดีมีคุณภาพทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและคุณภาพสำคัญที่นำไปสู่การเป็นโรงเรียนดีมีคุณภาพนั้น คือ คุณภาพของการบริหาร

¹⁴ ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, “พลิกโฉมการศึกษาไทย,” มติชนรายวัน (6 กันยายน 2549): 27.

¹⁵ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, บทสรุปสำหรับผู้บริหาร ผลสะท้อนจากการประเมินคุณภาพภายนอกรอบแรก พ.ศ. 2544-2548 (กรุงเทพฯ :สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2549), 18.

โรงเรียน¹⁶ ส่วนบาสเก็ต และมิกลอส (Baskett and Miklos) ได้ให้ความเห็นว่าบทบาทของการบริหารโรงเรียนมีผลต่อการสร้างคุณภาพของโรงเรียน¹⁷ นอกจากนี้ ออสติน และเรน โนลด์ (Austin and Reynolds) ได้สรุปว่า การบริหารโรงเรียนของครูใหญ่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จและความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน¹⁸

จากแนวคิดของนักการศึกษาดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จเป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยที่มีประสิทธิผลนั้น มีความสำคัญยิ่งต่อการบริหารโรงเรียน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจและเห็นว่า ควรทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก โดยอาศัยหลักการแนวคิดและทฤษฎีเป็นแนวทาง ในการพัฒนาซึ่งต้องใช้ความทุ่มเทพยายามในทุกด้านจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ในการมุ่งสู่เป้าหมายที่ชัดเจนและท้าทาย ด้วยการมีทรัพยากรที่เพียงพอและมีคุณภาพ อีกทั้งการมีวิสัยทัศน์ของการบริหารหลักสูตรและการสอนที่กว้างไกลและความเป็นผู้นำของผู้บริหารและครูในการพัฒนา พร้อมทั้งบรรยากาศแห่งการยอมรับนับถือและไว้วางใจ ซึ่งกันและกัน¹⁹ ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย วางแผนพัฒนา การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาของชาติ และเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารในการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้บริหารที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน เป็นผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของชาติอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

จากสภาพปัญหาและความสำคัญของการวิจัย ดังที่ได้กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยจึงได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก

¹⁶T.J. Sergiovanni, *The Principalship: A reflective practice perspective*, 2nd ed. (Needham Heights, MA: Allyn and Bacon, 1991), 76.

¹⁷S. Baskett and E. Miklos, "Perspectives of Effective Principals. The Canadian Administrator," 1992 .

¹⁸G.E. Austin, and D. Reynolds, *Managing for improved school effectiveness: An international survey School Organization*. 10 ,2/3 (1990):151–153.

¹⁹วิโรจน์ สารัตนะ, *โรงเรียนองค์กรแห่งการเรียนรู้แนวคิดทางการบริหารการศึกษา* (กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด ทิพย์วิสุทธิ์, 2546), 38–39.

2. เพื่อทราบความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก

3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก

ข้อคำถามของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และเป็นแนวทางในการหาคำตอบ ผู้วิจัยจึงกำหนดข้อคำถามของการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ประกอบด้วยอะไรบ้าง

2. ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ประกอบด้วยอะไรบ้าง

3. ปัจจัยที่ส่งผลกับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ประกอบด้วยหลายปัจจัย

2. ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ประกอบด้วยหลายปัจจัย

3. ปัจจัยที่ส่งผลมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัย เพื่อศึกษาวิเคราะห์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยจากองค์ความรู้ในเรื่องการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล (Effectiveness school) ดังที่ของเอ็ดมอนด์ (Edmonds) ได้เสนอแนวคิดที่นำไปสู่ความเป็นโรงเรียนประสิทธิผลด้วยปัจจัย 5 ประการ คือ 1) ภาวะผู้นำที่แข็งแกร่งของผู้บริหาร 2) ความเป็นผู้เชี่ยวชาญในด้านทักษะพื้นฐาน 3) สภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่สะอาดเรียบร้อยและปลอดภัย 4) ความคาดหวังของครูที่มีต่อนักเรียนในระดับสูง 5) การเฝ้า

ติดตามประเมินความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง²⁰ ส่วน สเต็ดแมน (Stedman) ที่ได้ศึกษาวิจัยถึงความสำเร็จของโรงเรียน และสรุปได้ว่าลักษณะที่แสดงถึงความสำเร็จ ซึ่งเกี่ยวเนื่องกับประสิทธิผลของโรงเรียนคือ 1) การเน้นที่ชาติพันธุ์และเชื้อชาติ 2) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง 3) การร่วมกันวางแผนดูแลนักเรียนระหว่างครูและผู้ปกครอง 4) หลักสูตรที่เน้นทางด้านวิชาการ 5) การใช้และพัฒนาครูอย่างมีประสิทธิภาพ 6) การให้การดูแลนักเรียนอย่างใกล้ชิด 7) ความรับผิดชอบของนักเรียนที่มีต่อโรงเรียน 8) สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย 9) การสอนที่ปราศจากปัญหาทางวิชาการ²¹ สำหรับออสตินและ เรน โนลด์ (Austin and Reynolds) ได้ระบุว่า การบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลจะต้องมีลักษณะที่แสดงถึงความสำเร็จดังนี้ 1) การจัดการอาคารสถานที่ 2) ภาวะผู้นำ 3) ความมีเสถียรภาพของบุคลากร 4) การจัดระบบของหลักสูตรและการเรียนการสอน 5) การพัฒนาบุคลากร 6) การจัดการเวลาเรียนที่เกิดประโยชน์สูงสุด 7) ความเป็นเลิศทางวิชาการที่ได้รับการยอมรับ 8) การมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากผู้ปกครอง 9) การวางแผนร่วมกัน 10) ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 11) การมีเป้าหมายและความคาดหวังร่วมกันที่ชัดเจน 12) มีระเบียบวินัย²² นอกจากนี้ แซมมอนส์, ฮิลแมน และมอร์ติเมอร์ (Sammons, Hillman and Mortimore) ได้ศึกษาวิจัยและพัฒนาองค์ประกอบที่ส่งผลถึงความสำเร็จหรือความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนซึ่งพบว่ามี 11 ปัจจัย คือ 1) ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ ประกอบด้วย 1.1) มีความมั่นคงและชัดเจนของวัตถุประสงค์ขององค์กร และบริหารเชิงรุก สร้างทีมงานบริหารของโรงเรียน 1.2) การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารจัดการหลักสูตร การตัดสินใจและการใช้ นโยบายต่าง ๆ 1.3) สร้างครูให้เป็นผู้นำทางวิชาการ 2) การมีวิสัยทัศน์ และเป้าหมายร่วมกัน ประกอบด้วย 2.1) การมีเอกภาพของเป้าหมายโรงเรียน 2.2) มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องเพื่อความก้าวหน้าของนักเรียน 2.3) มีความเคารพในสถาบัน 3) มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ประกอบด้วย 3.1) มีสภาพแวดล้อมที่เป็นระบบ ระเบียบ 3.2) มีสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดความสนใจต่อการเรียนการสอน 4) การเรียนการสอนที่เข้มแข็งประกอบด้วย 4.1) การใช้เวลาที่เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนการสอน และการบริหาร 4.2) เน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ 5) มีแผนการเรียนการสอนที่มีวัตถุประสงค์ชัดเจน ประกอบด้วย 5.1) ความมีประสิทธิภาพของแผนการสอนในการเตรียมการสอน 5.2) มีจุดประสงค์ที่ชัดเจนของแผนการสอน 5.3) มีบทเรียนที่เหมาะสมกับนักเรียน 5.4) ใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย 6) มีความคาดหวังต่อนักเรียนในระดับสูง ประกอบ

²⁰R.R. Edmonds, "Effective schools for the Urban poor," *Education Leadership* (1979): 37.

²¹L.C. Stedman, "It's time we change the effective schools formula," *Kappan* 69, 3 (1987): 215-244.

²² Ibid., 167-178.

ด้วย 6.1) ครูและนักเรียนมีความคาดหวังในระดับสูงร่วมกันทั่วทั้งโรงเรียน 6.2) มีการสื่อสารและเสริมแรงเพื่อให้ความคาดหวังสู่ความเป็นจริง 6.3) มีการคิดการปฏิบัติที่ทำให้ไปสู่ความคาดหวัง 7) มีการเสริมแรงครูประกอบด้วย 7.1) การให้ความเป็นธรรมในการให้รางวัล และการลงโทษ 7.2) ชี้แจงและให้ทราบผลการพัฒนาหรือการปรับปรุง 8) มีการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนและการพัฒนาปรับปรุงโรงเรียน ประกอบด้วย 8.1) มีการติดตามผลการเรียนของนักเรียน 8.2) มีการประเมินศักยภาพของโรงเรียน 9) นักเรียนมีความรับผิดชอบ ประกอบด้วย 9.1) การสร้างความศรัทธาของครูให้แก่นักเรียน 9.2) มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้นักเรียน 9.3) การควบคุมพฤติกรรมของนักเรียน 10) มีความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและผู้ปกครอง ได้แก่ การให้ความร่วมมือที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ของนักเรียน 11) เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งได้แก่ การพัฒนาบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียนให้มีการเรียนรู้ และรับผิดชอบโรงเรียนได้เอง เพื่อสร้างทีมงานในการพัฒนาโรงเรียน²³ สำหรับเพียร์ซ (Pierce) ได้วิเคราะห์ลักษณะการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล หรือโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จว่ามีลักษณะดังนี้ 1) การให้ความเคารพกับความหลากหลายทางวัฒนธรรม 2) การพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่เน้นการสร้างครูที่ช่วยเหลือนักเรียนที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม 3) หลักสูตรที่เน้นการบูรณาการและพัฒนาได้มากกว่าทักษะพื้นฐาน 4) การส่งเสริมให้นักเรียนเกิดความร่วมมือในการวางแผนกับครู 5) การมีส่วนร่วมในการดูแลนักเรียนระหว่างครู และผู้ปกครอง²⁴ ซึ่งเซอร์จิโอวานี (Sergiovanni) ได้สรุปลักษณะสถานศึกษาที่มีประสบความสำเร็จว่าควรมีองค์ประกอบดังนี้ 1) เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง 2) มีแผนงานทางวิชาการที่ดี 3) จัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน 4) มีบรรยากาศสถานศึกษาในทางบวก 5) ส่งเสริมความมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันแบบเป็นกลุ่ม 6) มีการพัฒนาบุคลากรอย่างกว้างขวาง 7) ใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม 8) ส่งเสริมการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ 9) ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วม²⁵ อีกทั้งคลิฟแมน กอร์ดอนและโรส กอร์ดอน (Glickman, Gordon and Ross-Gordon) ได้สรุปคุณลักษณะของโรงเรียนประสิทธิผล หรือโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารงานที่ปรับปรุงแล้วว่ามี 12 ประการ คือ 1) ผู้บริหารที่มีความหลากหลายของภาวะผู้นำซึ่งรวมถึงภาวะผู้นำของครูด้วย 2) ตระหนัก

²³P. Sammonds, J. Hillman, and P. Mortimore, "Key characteristics of effective schools a review of school effectiveness research," A report by the institute of education for the office for standards in education, 1995, 8.

²⁴L.V. Pierce, Effective schools for national origin language minority students (Washington, DC : The Mid Atlantic Equity Center, 1991), 35.

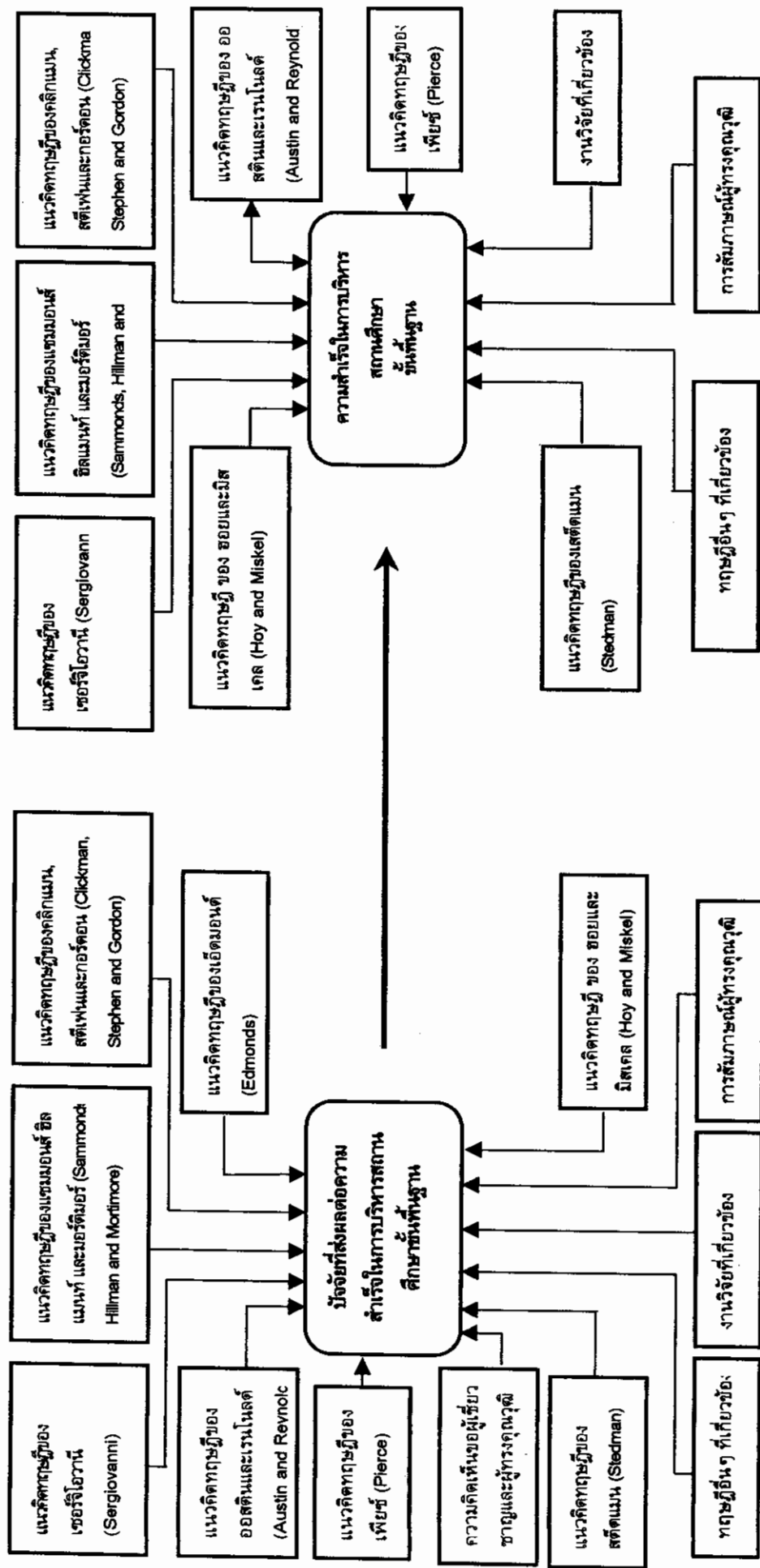
²⁵T.J. Sergiovanni, The principalship: A reflective practice perspective, 2nd ed. (Needham Heights: Allyn and Bacon, 1991), 258–263.

ถึงสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมของโรงเรียน 3) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง 4) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันและปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์อย่างค่องเนื่อง 5) ได้รับการสนับสนุนจากทั้งภายนอกและภายในโรงเรียนในเรื่องเวลาเรียน การจัดกิจกรรมด้านวิชาการ และคุณธรรมจริยธรรม 6) เน้นที่การเรียนการสอน 7) มีการพัฒนาที่ต่อเนื่องเช่น การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของโรงเรียน 8) มีแผนการสอนที่ดี 9) ครูมีความร่วมมือกัน 10) มีการศึกษาวิจัยเพื่อหาข้อมูลในการสร้างรูปแบบของโรงเรียน 11) มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการพัฒนาปรับปรุงโรงเรียน 12) ใช้วิธีการหลากหลายเพื่อพัฒนาปรับปรุงโรงเรียน²⁶ และฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของโรงเรียน มีดังต่อไปนี้ 1) มุ่งสัมฤทธิ์ผล (achievement orientation) 2) มีภาวะผู้นำทางวิชาการ (educational leadership) 3) มีความสอดคล้องและกลมเกลียว (consensus and cohesion) 4) หลักสูตรมีคุณภาพและให้โอกาสในการเรียนรู้ (curriculum quality / opportunity to learn) 5) บรรยากาศของโรงเรียน (school climate) 6) บรรยากาศในชั้นเรียน (classroom climate) 7) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง (parental involvement) 8) ศักยภาพในการประเมิน (evaluative potential) 9) การใช้เวลาในการเรียนรู้มีประสิทธิภาพ (effective learning time) 10) มีรูปแบบการจัดการเรียนการสอน (structured instruction) 11) มีการเรียนรู้แบบอิสระ (independent learning) 12) มีการรับการจัดการเรียนการสอน (adaptive instruction) 13) มีการให้ข้อมูลย้อนกลับและมีการเสริมแรง (feedback and reinforcement)²⁷

นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้นำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิทางการควบคุมนโยบายการบริหารโรงเรียนและผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารโรงเรียน ตลอดจนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษามาศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ด้วย และจากแนวคิดทฤษฎีดังกล่าว สามารถนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดที่ผู้วิจัยใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งนี้โดยเขียนเป็นแผนภูมิดังปรากฏในแผนภูมิที่ 1

²⁶Carl D. Glickman, Gordon P. Stephen, and Ross-Gordon M. Jovita, Supervision and instructional Leadership a developmental approach (U.S.A.:Allyn and bacon, fifth edition , 2001), 49.

²⁷Wayne K. Hoy and Cecil G. Miskel, Educational Administration : Theory Research and Practice, 6th ed. (New York : McGraw – Hill Inc., 2001), 301.



แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

- ที่มา : R.R. Edmonds, "Effective schools for the Urban poor," Education Leadership (1979): 37.
- : L.C. Stedman, "It's time we change the effective schools formula," Kappan 69 ,3 (1987): 215-244.
- : G.E. Austin and D. Reynolds,"Managing for improved school effectiveness: An international survey," School Organization 10 ,2/3 (1990): 167-178.
- : LV. Pierce, Effective schools for national origin language minority students (Washington, DC : The Mid Atlantic Equity Center, 1991), 35.
- : T.J. Sergiovanni, The principal ship: A reflective practice perspective, 2nd ed. (Needham Heights: Allyn and Bacon, 1991), 258 – 263.
- : P. Sammonds, J. Hillman and P. Mortimore, "Key characteristics of effective schools a review of school effectiveness research," (A report by the institute of education for the office for standards in education, 1995), 8.
- : Carl D. Glickman, Gordon P. Stephen, and Ross-Gordon M. Jovita, Supervision and instructional Leadership a developmental approach (Allyn and bacon, U.S.A.:fifth edition , 2001), 49.
- : Wayne K. Hoy and Cecil G. Miskel, Educational Administration : Theory Research and Practice ,6th ed. (New York : McGraw – Hill Inc., 2001), 301.

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เข้าใจความหมายเฉพาะของศัพท์ที่ใช้ในการศึกษาวิจัย จึงได้นิยามความหมายของคำต่างๆ ไว้ดังนี้

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษา หมายถึง องค์ประกอบทางการบริหารการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีความสัมพันธ์กับ ภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ และ โครงสร้างสถานศึกษา

ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา หมายถึง ประสิทธิภาพที่เกิดจากการบริหารงานตามภารกิจของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหาร ครู และกรรมการสถานศึกษา จนสามารถทำให้โรงเรียนเกิดความสำเร็จบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ อย่างมีประสิทธิภาพ

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง สถานศึกษาที่เปิดสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก หมายถึง เขตอุตสาหกรรมครอบคลุมพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดชลบุรี และ จังหวัดระยอง

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพร้อมนำเสนอตามหัวข้อสำคัญ คือแนวคิดทฤษฎีการบริหาร โรงเรียนที่มีประสิทธิผล แนวคิดทฤษฎีปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา แนวคิดทฤษฎีความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา และแนวคิดทฤษฎีการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

แนวคิดทฤษฎีการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล

ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางว่าแนวคิดเรื่องประสิทธิผล เป็นตัวชี้วัดและเป็นเครื่องตัดสินใจขั้นสุดท้ายว่าการบริหารและองค์การประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด อย่างไรก็ตาม คำว่าประสิทธิผลยังมีความแตกต่างกันอยู่ในความเข้าใจของนักวิชาการต่างสาขากัน นักเศรษฐศาสตร์ หรือนักวิเคราะห์ทางการเงินมองประสิทธิผลขององค์การในรูปของผลกำไร หรือผลตอบแทนจากการลงทุน สำหรับอุตสาหกรรมการผลิตประสิทธิผลขององค์การ จะหมายถึงคุณภาพหรือปริมาณของผลผลิตที่อยู่ในรูปของสินค้า และหรือบริการ ในมุมมองของนักการศึกษาประสิทธิผล อาจจะพิจารณาถึงคุณภาพของนักเรียนที่จบการศึกษา ความพึงพอใจของครูและผู้บริหาร¹ เป็นต้น

ความหมายของการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล

โรงเรียนเป็นองค์กรทางสังคมที่มีหน้าที่สร้างเยาวชนให้เป็นผู้ที่มีคุณภาพ และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข สังคมจึงตั้งความหวังไว้กับ โรงเรียนสูงกว่าองค์กรอื่น ๆ

¹ปิติชัย ต้นปิติ, “การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาระดับปริญญาโท ภาควิชานโยบายการจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษาคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547), 45.

จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่นักการศึกษาจะต้องให้ขอบเขตและความหมายของการบริหาร โรงเรียนที่มีประสิทธิผล เพื่อเป็นกรอบในการประเมินผลของผู้ประเมินและเป็นกรอบการทำงานของผู้บริหาร โรงเรียนที่ผ่านมามีผู้ให้ความหมายของการบริหาร โรงเรียนที่มีประสิทธิผลไว้ดังนี้

คลิกแมน (Glickman) ได้ให้คำอธิบายถึงการบริหาร โรงเรียนที่มีประสิทธิผลว่า หมายถึง โรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จ ซึ่งเป็นองค์การแนวหน้าที่สามารถอธิบายถึงการศึกษาที่ดีด้วยตนเอง ตามเป้าหมายและวิธีปฏิบัติที่เหมาะสม²

มอร์ติเมอร์ (Mortimore) อธิบายถึงการบริหาร โรงเรียนที่มีประสิทธิผลว่านักเรียนจะมีความก้าวหน้า และประสบผลสำเร็จเกินกว่าความคาดหวังที่ตั้งไว้³

เรน โนลด์และครีเมอส์ (Reynolds and Creemers) ได้กล่าวถึงการบริหาร โรงเรียนที่มีประสิทธิผลว่า เป็นโรงเรียนที่เต็มเปี่ยมไปด้วยคุณภาพของการศึกษา⁴

กล่าวโดยสรุป การบริหาร โรงเรียนที่มีประสิทธิผล หมายถึง โรงเรียนที่มีความพร้อมสมบูรณ์ด้วยคุณภาพสามารถดำเนินการพัฒนาตนเองตามเป้าหมาย พัฒนานักเรียนให้ประสบความสำเร็จตามความสามารถของตน

คุณลักษณะและองค์ประกอบของการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล

นักการศึกษาได้เสนอแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะและองค์ประกอบของการบริหาร โรงเรียนที่มีประสิทธิผลดังนี้

เอ็ดมอนด์ (Edmonds) ได้เสนอแนวคิดที่นำไปสู่ความเป็นโรงเรียนประสิทธิผลด้วยปัจจัย 5 ประการ คือ

1. ภาวะผู้นำที่แข็งแกร่งของผู้บริหาร
2. ความเป็นผู้เชี่ยวชาญในด้านทักษะพื้นฐาน
3. สภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่สะอาดเรียบร้อยและปลอดภัย
4. ความคาดหวังของครูที่มีต่อนักเรียนในระดับสูง
5. การเฝ้าติดตามประเมินความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง⁵

²Glickman C.D., "Good and lor effective school : what do we want?," Kappan 68 ,8 (1987) : 622–624.

³Mortimore P. et al, "School Matters : The Junior Years Somerset : open Books," (1988) : 9.

⁴Reynolds D. and Creemers B., "School Effectiveness and School Improvement : a Mission Statement," School Effectiveness and school Improvement (1990) : 1.

สเต็ดแมน (Stedman) ได้ศึกษาวิจัยถึงความสำเร็จของโรงเรียน ซึ่งสรุปได้ว่าลักษณะที่แสดงถึงความสำเร็จ ซึ่งเกี่ยวเนื่องกับประสิทธิผลของโรงเรียน คือ

1. การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง
2. การเน้นที่ชาติพันธุ์และเชื้อชาติ
3. การร่วมกันวางแผนดูแลนักเรียนระหว่างครูและผู้ปกครอง
4. หลักสูตรที่เน้นทางด้านวิชาการ
5. การใช้และพัฒนาครูอย่างมีประสิทธิภาพ
6. การให้การดูแลนักเรียนอย่างใกล้ชิด
7. ความรับผิดชอบของนักเรียนที่มีต่อโรงเรียน
8. สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย
9. การสอนที่ปราศจากปัญหาทางวิชาการ⁶

ออสตินและเรโนลด์ (Austin and Reynolds) ได้ศึกษาวิจัยและรายงานว่าการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลจะต้องมีลักษณะที่แสดงถึงความสำเร็จดังนี้

1. การจัดการอาคารสถานที่
2. ภาวะผู้นำ
3. ความมีเสถียรภาพของบุคลากร
4. การจัดระบบของหลักสูตรและการเรียนการสอน
5. การพัฒนาบุคลากร
6. การจัดการเวลาเรียนที่เกิดประโยชน์สูงสุด
7. ความเป็นเลิศทางวิชาการที่ได้รับการยอมรับ
8. การมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากผู้ปกครอง
9. การวางแผนร่วมกัน
10. ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
11. มีเป้าหมายและความคาดหวังร่วมกันที่ชัดเจน
12. มีระเบียบวินัย⁷

⁵Edmonds R. R., "Effective schools for the Urban poor," Educational Leadership (1979) : 37.

⁶Stedman, L.C., "It's time we change the effective schools formula," Kappan 69 ,3 (1987): 215–244.

⁷Austin G.E. and Reynolds D., "Managing for improved school effectiveness : An international survey," School Organization 10 ,2/3 (1990) :167–178.

เฮอ์ซอก (Herzog) ทำการศึกษาตัวแปรเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยม ในปี 1990 ได้ศึกษาโดยรวบรวมข้อมูลจากครู 1,797 คน พบว่า ภาวะผู้นำและบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน⁸

มาร์เชล (Marcel) วิจัยเรื่องอำนาจของครูใหญ่ กับประสิทธิผลของโรงเรียนในปี 1990 เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามพฤติกรรมของผู้บริหาร แบบประเมินโรงเรียนประกอบด้วย การประเมินการบรรลุเป้าหมาย ภาวะผู้นำบรรยากาศ การติดต่อสื่อสารของครูการสื่อสารของผู้บริหาร และการปฏิบัติงานของครู กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูใหญ่ 34 คน ผู้ช่วยครูใหญ่ 113 คน และครู 375 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาสหพันธ์ การวิเคราะห์ตัวประกอบ พบว่า พฤติกรรมการใช้อำนาจเป็น องค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำ และมีผลกระทบต่อการทำงานของโรงเรียนและต่ออาจารย์

เซฟเฟ็ด (Shepherd) ทำการศึกษาตัวแปรเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวบรวมข้อมูลจากครู 1,797 คน พบว่าภาวะผู้นำและบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน¹⁰

วอร์ทแมน (Worthman) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นระบบราชการกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในปี 1990 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิผลองค์การ ว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่และเพื่อตัดสินว่ามีดีแต่ละมิติของประสิทธิผลองค์การ คือ ความสามารถในการผลิตความสามารถในการปรับตัว ความยืดหยุ่น มีความสัมพันธ์กับระดับความเป็นระบบราชการของโรงเรียนนั้น ๆ หรือไม่ โดยใช้เครื่องมือในการวิจัย 2 ชนิด คือ D.A Mackay's School Organizational Inventory และ Paul Mott's Index of Perceived Organization Effectiveness (IPOED) ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์ในทางลบระหว่างราชการกับประสิทธิผลองค์การ ความสามารถในการผลิตของครูกับระดับความเป็นระบบราชการ และผู้วิจัยได้เสนอแนะให้ โรงเรียน และระบบโรงเรียนหนีห่างจากความเป็นองค์การที่มีลักษณะระบบราชการ และควรมุ่งสู่ การเป็นองค์การที่มีรูปแบบของความร่วมมือ ซึ่งองค์การที่มีลักษณะนี้สามารถสร้างความชื่นชมให้

⁸John, A. Herzog, "Variables Contributing to Organizational Effectiveness : A Comparison Between National Exemplary Secondary Schools and Lutheran Secondary schools," (DAI 51/01/DA, 1990) :2582.

⁹Marcel K. "Principal Power and School Effectiveness A Study of Urban Public Middle school," (DAI 51/60A, 1990) :1852.

¹⁰Carol M. Sheperd, "A Study of the Relations between Decision-Making, Professional Zone of Acceptance Job Satisfaction and Organizational Effectiveness in a Sample of New Jersey Elementary Teachers," (DAI 51/07A, 1990) : 2227.

เกิดขึ้นกับครูในฐานะนักวิชาชีพ โรงเรียนจะได้รับการกระตุ้นให้เกิดความผูกพันต่อวิชาชีพการ
สอนและเน้นการสร้างเสริมพลังของครูใหญ่ในการนำ¹¹

คริสพีลส์ (Chrispeels) ทำการศึกษาวิจัยประสิทธิผลโรงเรียน ศึกษาเฉพาะกรณีใน
โรงเรียนประถมศึกษาจำนวน 8 แห่ง ในปี 1990 โดยทำการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของ
โรงเรียนทั้ง 8 แห่ง การวิจัยดังกล่าวศึกษาเกี่ยวกับ 1) วัฒนธรรมและบรรยากาศในโรงเรียน 2)
หลักสูตรและการสอน 3) โครงสร้างขององค์กร 4) ภาวะผู้นำของครูใหญ่ ใช้เวลาในการศึกษา 5 ปี
ทำการรวบรวมโดยใช้การสัมภาษณ์ แบบสอบถาม ผลของการทดลอง และแบบบันทึกข้อมูลจาก
การศึกษาพบว่า 1) การเปิดโอกาสให้คณะกรรมการหลักสูตรและครูได้ทำงานร่วมกันมีความจำเป็น
สำหรับการเพิ่มสัมฤทธิ์ผลของนักเรียน 2) การบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลนั้น ครูใหญ่ต้องมี
ภาวะผู้นำ 3) ต้องมีวางแผนการพัฒนาคณากรที่ดี¹²

คาลด์เวลล์ และสปิงส์ (Caldwell and Spinks) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของการบริหาร
โรงเรียนที่มีประสิทธิผล ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) เน้นการเรียนการสอน 2)
ความสามารถในการรับการตรวจสอบได้ 3) การมีส่วนร่วมอย่างเหมาะสม และ 4) การมีแผนงาน
เพื่อพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารและครู¹³

เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni) ได้สรุปลักษณะสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลว่าควรมี
องค์ประกอบดังนี้ 1) เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง 2) มีแผนงานทางวิชาการที่ดี 3) จัดการเรียนการ
สอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน 4) มีบรรยากาศสถานศึกษาในทางบวก 5) ส่งเสริมความมี
ปฏิสัมพันธ์ต่อกันแบบเป็นกลุ่ม 6) มีการพัฒนาคณากรอย่างกว้างขวาง 7) ใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม
ร่วม 8) ส่งเสริมการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ 9) ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วม¹⁴

เพียร์ซ (Pierce) ได้วิเคราะห์ลักษณะการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลในปี ค.ศ. 1991
พบว่า มีลักษณะดังนี้

¹¹Charles Wortman Neil, "The Relationship Between Bureaucratization and Effectiveness in Secondary School," (Dissertation Abstracts International, 1990), 1-3.

¹²Chrispeels J. and Ann H., "A Study of Factor Contributing to Achieving and Sustaining School Effective in Elementary Schools," (Dissertation Abstracts International, 1990), 2209.

¹³Caldwell B.J. and Spinks J.M., The Self-Managing School (London: Taylor and Francis (Printers) Ltd. ,1990), 5-12.

¹⁴Sergiovanni T.J., The principal ship: A reflective practice perspective , 2nded. (Needham Heights : Allyn and Bacon, 1991), 258-263.

1. การให้ความเคารพกับความหลากหลายทางวัฒนธรรม
 2. การพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่เน้นการสร้างครูที่ช่วยเหลือนักเรียนที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม

3. หลักสูตรที่เน้นการบูรณาการ และพัฒนาได้มากกว่าทักษะพื้นฐาน
4. การส่งเสริมให้นักเรียนเกิดความร่วมมือในการวางแผนกับครู
5. การมีส่วนร่วมในการดูแลนักเรียนระหว่างครู และผู้ปกครอง¹⁵

และในปี ค.ศ.1995 แซมมอนส์, ฮิลแมนและมอร์ติเมอร์ (Sammons, Hillman and Mortimore) ได้ศึกษาวิจัยและพัฒนาองค์ประกอบที่ส่งผลถึงความสำเร็จหรือความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนประสิทธิผลว่ามี 11 ปัจจัย คือ

1. ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ ประกอบด้วย
 - 1.1 มีความมั่นคงและชัดเจนของวัตถุประสงค์ขององค์กร และบริหารเชิงรุกสร้างทีมงานบริหารของโรงเรียน
 - 1.2 การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารจัดการหลักสูตร การตัดสินใจและการใช้นโยบายต่าง ๆ
 - 1.3 สร้างครูให้เป็นผู้นำทางวิชาการ
2. การมีวิสัยทัศน์ และเป้าหมายร่วมกัน ประกอบด้วย
 - 2.1 การมีเอกภาพของเป้าหมายโรงเรียน
 - 2.2 มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องเพื่อความก้าวหน้าของนักเรียน
 - 2.3 มีความเคารพในสถาบัน
3. มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ได้แก่
 - 3.1 มีสภาพแวดล้อมที่เป็นระบบ ระเบียบ
 - 3.2 มีสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดความสนใจต่อการเรียนการสอน
4. การเรียนการสอนที่เข้มแข็ง ได้แก่
 - 4.1 การใช้เวลาที่เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนการสอน และการบริหาร
 - 4.2 เน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ
5. มีแผนการเรียนการสอนที่มีวัตถุประสงค์ชัดเจน ได้แก่
 - 5.1 ความมีประสิทธิภาพของแผนการสอน ในการเตรียมการสอน
 - 5.2 มีจุดประสงค์ที่ชัดเจนของแผนการสอน

¹⁵Pierce LV., Effective schools for national origin language minority students, (Washington, DC : The Mid Atlantic Equity Center, 1991), 35.

- 5.3 บทเรียนที่เหมาะสมกับนักเรียน
- 5.4 ใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย
- 6. มีความคาดหวังต่อโรงเรียน และนักเรียนในระดับสูง ได้แก่
 - 6.1 ครูและนักเรียนมีความคาดหวังในระดับสูงรวมกันทั่วทั้งโรงเรียน
 - 6.2 มีการสื่อสารและเสริมแรงเพื่อให้ความคาดหวังสู่ความเป็นจริง
 - 6.3 มีการคิดการปฏิบัติที่ทำให้ไปสู่ความคาดหวัง
- 7. มีการเสริมแรงครูประกอบด้วย
 - 7.1 การให้ความเป็นธรรมในการให้รางวัล และการลงโทษ
 - 7.2 ชี้แจงและให้ทราบผลการพัฒนาหรือการปรับปรุง
- 8. มีการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน และการพัฒนาปรับปรุงโรงเรียน ได้แก่
 - 8.1 มีการติดตามผลการเรียนของนักเรียน
 - 8.2 มีการประเมินศักยภาพของโรงเรียน
- 9. นักเรียนมีความรับผิดชอบ ประกอบด้วย

การสร้างควมศรัทธาของครูให้มีแก่นักเรียน

มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้นักเรียน

การควบคุมพฤติกรรมของนักเรียน

10.มีความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและผู้ปกครองได้แก่ การให้ความร่วมมือที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ของนักเรียน

11. เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งได้แก่ การพัฒนาบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียนให้มีการเรียนรู้ และรับผิดชอบโรงเรียนได้เอง เพื่อสร้างทีมงานในการพัฒนาโรงเรียน¹⁶

คัตเตนซ์ (Cuttence) ได้กล่าวถึงการตรวจสอบคุณภาพภายในสถานศึกษาในประเทศออสเตรเลียว่ามีจุดเน้นที่การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน¹⁷

ลูเนนเบิร์ก และออสเตน (Lunenburg and Ornstein) ได้ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน จากโครงการ Connecticut School Effectiveness Project และสรุปลักษณะของการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลว่ามีลักษณะ 7 ประการ ดังนี้

¹⁶Sammonds P. Hillman, J. Mortimore and P., “Key characteristics of effective schools a review of school effectiveness research, “A report by the institute of education for the office for standards in education, 1995, 8.

¹⁷Cuttence P., Quality assurance school reviews (NSW: Richmond North Publish,1995), 5–7.

1. มีสภาพแวดล้อมที่เป็นระเบียบและปลอดภัย (a safety and orderly environment) และไม่เป็นปัญหาอุปสรรคสำหรับการเรียนการสอน

2. พันธกิจของโรงเรียนมีความชัดเจน (a clear school mission) : บุคลากรมีส่วนร่วมในภาระผูกพันของเป้าหมายการเรียนการสอนและกิจกรรมต่าง ๆ และสามารถตรวจสอบได้

3. มีภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยที่ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจและประยุกต์ใช้คุณลักษณะของงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพ (instructional effective)

4. มีบรรยากาศของความคาดหวังที่สูง (a climate of high expectation) โดยที่อาจารย์สามารถแสดงออกถึงความรอบรู้ในทักษะเบื้องต้นให้นักเรียนเห็นได้

5. ทุ่มเวลาในการทำงาน (high time on task) เพื่อวางแผนกิจกรรมการเรียน การสอนและพัฒนาทักษะ

6. มีการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ (frequent monitoring of student program) เพื่อนำผลมาปรับปรุงต่อไป

7. มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผู้ปกครอง (positive home school relations) โดยที่ผู้ปกครองสนับสนุนพันธกิจของโรงเรียนและช่วยเหลือส่วนที่ทำให้เกิดความสำเร็จ¹⁸

แฮนสัน (Hanson) ให้ทัศนะว่าการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพมีลักษณะดังนี้

1) มีการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน 2) มีบรรยากาศสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียน 3) มีการติดตามกำกับกระบวนการเรียนการสอน 4) บุคลากรมีมาตรฐาน 5) มีการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้เรียนและ 6) มีการจัดสภาพแวดล้อมและสวัสดิการทำงาน¹⁹

เชสเตอร์ (Chester) ได้ศึกษาวิจัยถึงพฤติกรรมกรรมการบริหารวิชาการของผู้บริหารการศึกษาทั่วประเทศในสหรัฐอเมริกา พบว่า พฤติกรรมที่ทำให้การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารมีประสิทธิภาพสูง โดยการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความสามารถเพิ่มมากขึ้น ได้แก่ การส่งเสริมให้ครูใช้เทคนิคการสอนหลาย ๆ วิธี อภิปรายปัญหาการปรับปรุงการสอนในที่ประชุม จัดปฐมนิเทศเพื่อช่วยเหลือครูใหม่ จัดให้มีการอบรมความรู้เกี่ยวกับวิชาการศึกษาเพิ่มเติมแก่คณะครูเพื่อปรับปรุงเทคนิคการสอน²⁰

¹⁸Lunenburg, Fred and C. Ornstein Allan, Educational Administration : Concepts and Practiccs, 2nd ed. (New York: Wadsworth Publishing Company, 1996), 348.

¹⁹E. Mark Hanson, Educational Administration and Organization Behavior, 4th ed (Boston: Allyn and Bacon, 1996), 35.

²⁰N.M. Chester, An Introduction to school Administration(New York: Mcmillan, 1966), 286–288.

เซ็งเก (Senge) กล่าวถึง องค์ประกอบสำคัญที่จะส่งผลให้สถานศึกษาเป็นสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล โดยการทำให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วยหลักการสำคัญ 5 ประการ ดังนี้ 1) การคิดอย่างเป็นระบบ (system thinking) ซึ่งเป็นไปตามวิธีการเชิงระบบ (system approach) หรือตามที่เสนอของเกสเซล (Getzels) และกูบา (Guba) พาร์สัน (Parsons) เอสซีโอนี (Etzioni) และคาร์สัน (Carlson) ที่มองสถานศึกษาอย่างเป็นระบบของสังคม (school as social system) เป็นการมองอย่างเป็นภาพรวม ไม่มองแบบแยกส่วน เพราะการมองหรือคิดแบบแยกส่วนจะเป็นเสมือนการเล่นภาพการตัดต่อ (jigsaw puzzle) ซึ่งหากมองภาพทีละชิ้นจะไม่สามารถบอกได้ว่าจะทำให้เกิดภาพรวมในรูปร่างหน้าตาเป็นอย่างไร จะต้องจัดให้เข้าที่ตามลักษณะความสัมพันธ์ของมันแล้ว จึงจะทำให้มองเห็นภาพรวมได้อย่างชัดเจน 2) ความรอบรู้ของบุคลากร (personal mastery) เป็นไปตามทฤษฎีการจูงใจและทฤษฎีภาวะผู้นำ ที่กล่าวว่าคนจะมีพันธะผูกพันกับจุดหมายและภารกิจขององค์กรและจะใช้ความพยายามเพื่อการบรรลุผลสำเร็จ หากพวกเขามีความรอบรู้ในวิชาการต่าง ๆ สามารถร่วมในการเป็นเจ้าของหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 3) มีรูปแบบทางความคิด (mental models) เป็นไปตามทฤษฎีการจูงใจและภาวะผู้นำ โดยเชื่อว่าการสร้างรูปแบบทางความคิด ให้เกิดขึ้นในองค์กร จะทำให้สมาชิกมีความตื่นตัว มีแรงจูงใจภายใน ในการที่จะสำรวจสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่คาดหวังเพื่อการพัฒนาในรูปแบบทางความคิดอยู่เสมอ 4) การมีคุณค่าร่วม (shared values) ซึ่งเป็นไปตามหลักการของวัฒนธรรมองค์กรและการมีส่วนร่วม โดยเชื่อว่าหากองค์กรให้สมาชิกได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์โดยอาศัย คุณค่าร่วม (shared values) ของสมาชิกแล้ว ก็จะทำให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วม (shared vision) ซึ่งจะทำให้พวกเขามีความผูกพันกับวิสัยทัศน์ร่วมนั้นและก่อให้เกิดการปฏิบัติตามมา 5) การเรียนรู้เป็นทีม (team learning) เป็นไปตามหลักการความร่วมมือ หลักการกระบวนการกลุ่ม ซึ่งเชื่อว่าสมาชิกในองค์กร จะเกิดการเรียนรู้ได้ดีขึ้นหากพวกเขาได้มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ซึ่งไม่เพียงในระดับห้องเรียนเท่านั้น แต่จะต้องเป็นทั้งระดับสถานศึกษาด้วย²¹

ในปี ค.ศ. 1999 สคริปเนอร์ (Scribner) ได้ศึกษาคุณลักษณะของการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล พบว่า มี 4 ปัจจัย คือ

1. การสร้างสังคมที่เอื้ออำนวยต่อความสำเร็จของนักเรียน
2. การสร้างความร่วมมือระหว่างผู้ปกครอง และชุมชนใกล้เคียง
3. การสร้างวัฒนธรรมที่ห่วงใยต่อนักเรียนทางด้านการเรียนการสอน

²¹M.J. Marquardt, Building the learning organization : A system approach to quantum improvement and global success (U.S.A.: McGraw-Hill, 1996), 43–46.

4. การสร้างระบบการประเมินผลที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล²²

นอกจากนี้ลิสตัน (Liston) ได้ศึกษารูปแบบโรงเรียนที่มีคุณภาพว่าจะต้องมีการประเมินและทบทวนกิจกรรมทุกกิจกรรม เพื่อค้นหาว่ามีสิ่งใดต้องปรับปรุง เพื่อสร้างความเชื่อถือได้²³

ในปี ค.ศ. 2001 กลิกแมน กอร์ดอน และโรสกอว์ดอน (Glickman, Gordon and Ross-Grodon) ได้สรุปคุณลักษณะของโรงเรียนประสิทธิผล หรือโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารงานที่ปรับปรุงแล้วว่ามี 12 ประการ คือ

1. ผู้บริหารที่มีความหลากหลายของภาวะผู้นำซึ่งรวมถึงภาวะผู้นำของครูด้วย
2. ตระหนักถึงสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมของโรงเรียน
3. การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง
4. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันและปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่อง
5. ได้รับการสนับสนุนจากทั้งภายนอกและภายในโรงเรียนในเรื่องเวลาเรียน การจัดกิจกรรม ด้านวิชาการและคุณธรรมจริยธรรม

6. เน้นที่การเรียนการสอน
7. มีการพัฒนาที่ต่อเนื่อง เช่น การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของโรงเรียน
8. มีแผนการสอนที่ดี
9. ครูมีความร่วมมือกัน
10. มีการศึกษาวิจัยเพื่อหาข้อมูลในการสร้างรูปแบบของโรงเรียน
11. มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการพัฒนาปรับปรุงโรงเรียน
12. ใช้วิธีการหลากหลายเพื่อพัฒนาปรับปรุงโรงเรียน²⁴

แฮริสัน (Harison) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพกับประสิทธิผลของวิทยาลัยชุมชน โดยศึกษาจากวิทยาลัยชุมชนในอเมริกาเหนือ 46 แห่ง ใช้วิธีการศึกษาทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ คือ การวิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัย โดยใช้ Multifactor Leadership Questionnaire และแบบสำรวจเกี่ยวกับ Institutional Performance เพื่อทราบถึง

²²A.P. Scribner, High performing Hispanic schools : An introduction, In P. Reyes, J.D.Scribner, and A.P. Scribner (Eds), Lessons from high performing Hispanic schools : Creating Learning communities (New York : Teachers College Press, 1999), 16.

²³C. Liston, Managing quality and standards (Buckingham: Open University Press, 1999), 19.

²⁴D. Glickman and others, Supervision and instructional Leadership a developmental approach(U.S.A. :allyn and bacon, fifth edition ., 2001), 49.

ประสิทธิผลของวิทยาลัย ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและประสิทธิผลของวิทยาลัย โดยใช้ Multiple regression ผลสรุปผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพจะเป็นตัวพยากรณ์ต่อประสิทธิผลของวิทยาลัย ได้ดีกว่าผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารที่มีพฤติกรรมผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพนั้นจะเป็นผู้ที่มีความมั่นใจ สื่อสารแบบเปิด และแสดงวิสัยทัศน์ได้ดีกว่าผู้บริหารที่มีพฤติกรรมแบบแลกเปลี่ยน²⁵

นอกจากนี้แล้ว ฮอย และมิสเคล (Hoy and Miskel) ที่ได้ศึกษาวิจัยและพบว่า โรงเรียนที่มีคุณภาพและมีประสิทธิผลควรประกอบด้วยส่วนประกอบ 3 ด้าน คือ 1) ด้านปัจจัย 2) ด้านกระบวนการ และ 3) ด้านผลที่ได้รับ ซึ่งต้องได้รับการตรวจสอบ²⁶

ในปี ค.ศ. 2002 ศูนย์การศึกษาและฝึกอบรมแห่งรัฐ ออฟ วิคตอเรีย (State of Victoria : Department of education and training) ได้ศึกษาพัฒนาองค์ประกอบของโรงเรียนประสิทธิผลจากแนวคิดของแซมมอนส์, ฮิลแมน และมอร์ติเมอร์ (Sammons, Hillman and Mortimore) ซึ่งพบว่ามีองค์ประกอบ 8 องค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำที่เป็นมืออาชีพ
2. การมีความคาดหวังต่อนักเรียนในระดับสูง
3. การเน้นที่การเรียนการสอน
4. การสอนอย่างมีวัตถุประสงค์
5. ความน่าเชื่อถือ
6. ความรับผิดชอบ
7. ชุมชนแห่งการเรียนรู้
8. สภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ที่มั่นคงถาวร²⁷

แบร์รี่ (Barry) ได้ศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำของครูใหญ่กับการให้อำนาจกับครู (teacher empowerment) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพ โดยใช้แบบสอบถามภาวะผู้นำหุ้ปัจจัย (MLQ) วัดภาวะผู้นำและแบบประเมินการให้อำนาจ

²⁵David Todd Harison, Dissertation Abstract International (Singapore: McGraw-Hill, 2000), 4.

²⁶W.K. Hoy and C.G. Miskel, Educational administration theory, research, and practice, 6th ed. (Singapore: McGraw-Hill, 2001), 297.

²⁷State of Victoria (Department of education and training), Knowledge and Skills building a future [Online], accessed 30 August 2007. Available from <http://www.sofweb.vic.edu.au/blueprint/es/default.asp>, (2002), 1–25.

(School participant Empowerment Scale: SPES) ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์ในเชิงลบกับการให้อำนาจครู แต่ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับการให้อำนาจครู เขาให้ข้อเสนอแนะว่า ในการปฏิรูปการศึกษานั้นครูใหญ่ควรมี ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพจึงจะเหมาะสม²⁸

สำนักงานมาตรฐานการศึกษา (office for standard in education) ได้ศึกษาวิจัยการตรวจสอบคุณภาพการศึกษาพบว่า ควรดำเนินการตรวจสอบคุณภาพการศึกษาเพื่อปรับปรุงคุณภาพ การศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้หลักการประเมินที่สามารถนำไปใช้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ตามหลักการประเมินผลทางการศึกษาของประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งกำหนดมาตรฐาน การประเมิน 4 ประการ คือ 1) ด้านความมีประโยชน์ 2) ด้านความเป็นไปได้ 3) ด้านความเหมาะสม และ 4) ด้านความถูกต้อง²⁹

การศึกษาวิจัยของสุวิมล ว่องวานิช ได้ศึกษาวิจัยและพัฒนาระบบการประเมินผล ภายในสถานศึกษา พบว่า การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ต้องจัดการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียน เป็นสำคัญให้ได้ปฏิบัติจริงมากที่สุด มีการประเมินผลตามสภาพจริง เพื่อนำมาปรับปรุงการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น³⁰

ฮอลท์ และไฮท์ (Holt and Hinds) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญที่จะส่งผลต่อความ มีประสิทธิผลของสถานศึกษาว่าประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 กลุ่มใหญ่ ดังนี้ 1) องค์ประกอบด้าน การมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน ประกอบด้วย การมีจุดหมายที่ชัดเจน การมีค่านิยมและความเชื่อร่วมและ การมีภาวะผู้นำทางด้านการเรียนการสอน 2) องค์ประกอบด้านบรรยากาศการเรียนรู้ ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องและความรับผิดชอบของนักเรียน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ การยอมรับและ การมีสิ่งจูงใจพฤติกรรมทางกายภาพ การยอมรับและการมีสิ่งจูงใจพฤติกรรมในทางบวกของนักเรียน การได้รับการสนับสนุนจากชุมชนและผู้ปกครอง 3) องค์ประกอบด้านการเรียนรู้ ประกอบด้วย

²⁸W.R. Barry, The Effect of Principal's Leadership Style on School Council Members' Perceptions of Empowerment [Online], accessed Retrieved on 21 June 2002 Available from : [http://wwwlib.umi.Com/dissertations/full it/3050353](http://wwwlib.umi.Com/dissertations/full%20it/3050353)).

²⁹Office for Standards in Educatio, Inspecting schools: Framework for inspecting schools (London: Ofsted publications Centre, 2003), 2–3.

³⁰สุวิมล ว่องวานิช, การวิจัยและพัฒนาระบบการประเมินผลภายในของสถานศึกษา (กรุงเทพฯ: บางกอกบลิ๊อค, 2543), บทคัดย่อ.

หลักสูตร การสอนการพัฒนาบุคลากร ความคาดหวังในความสำเร็จสูง และการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ³¹

คาลดเวลล์ และสปิงค์ส (Caldwell and Spinks) ได้กล่าวถึงเกณฑ์ประเมินความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษาประกอบด้วย 6 ด้าน จำนวน 43 รายการ ซึ่งเขาถือว่าเป็นเกณฑ์ “แบบอุดมคติ” (ideal type) คือแม้แต่สถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพสูงอาจจะมี ไม่ครบทุกรายการ แต่ก็มีประโยชน์ที่จะใช้วัดความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษาได้ ดังมีรายการดังนี้ 1) ด้านหลักสูตร ประกอบด้วย มีจุดหมายทางการศึกษาที่ชัดเจน มีแผนงานที่ได้รับการวางแผนไว้อย่างสมคูลและเป็นระบบ สามารถตอบสนองความต้องการของนักเรียนในสถานศึกษาได้มีแผนงานพัฒนานักเรียนให้มีทักษะที่ต้องการ และผู้ปกครองมีส่วนร่วมในกิจกรรมของนักเรียนในระดับสูง 2) ด้านการตัดสินใจประกอบด้วย บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนานโยบายสถานศึกษาในระดับสูง คณะครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับสถานศึกษาในระดับสูง ชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับสถานศึกษาในระดับสูง 3) ด้านทรัพยากร ประกอบด้วย สถานศึกษามีทรัพยากรอย่างพอเพียงที่จะช่วยให้ครูทำการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สถานศึกษามีครูที่มีความสามารถและแรงจูงใจ 4) ด้านภาวะผู้นำ ประกอบด้วย ความสามารถในการกำหนดหน้าที่และทรัพยากรเพื่อปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ การจัดสรรทรัพยากรได้สอดคล้องกับความต้องการทางการศึกษา การตอบสนองและสนับสนุนความต้องการของครู การใส่ใจต่อการพัฒนาในวิชาชีพของครู การกระตุ้นครูเกี่ยวข้องกับแผนพัฒนาวิชาชีพและใช้ครูที่มีทักษะ การตระหนักถึงสิ่งที่กำลังเกิดขึ้นในสถานศึกษาในระดับสูง การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับหน่วยงานอื่น ชุมชน ครูและนักเรียน มีรูปแบบการบริหารที่ยืดหยุ่น มีความพยายามที่จะให้เกิดการเปลี่ยนแปลง จัดให้มีข้อมูลย้อนกลับสำหรับครูอยู่ในระดับสูง ตรวจสอบแผนงานและวัดความก้าวหน้าตามจุดมุ่งหมาย 5) ด้านบรรยากาศ ประกอบด้วยสถานศึกษากำหนดค่านิยมที่สำคัญ ผู้บริหาร ครู นักเรียน แสดงความผูกพันและจงรักภักดีต่อจุดหมายและค่านิยมของสถานศึกษา จัดสภาพแวดล้อมน่าอยู่ ตื่นเต้น และท้าทายต่อครูและนักเรียน มีบรรยากาศยอมรับและเชื่อถือกันของครูกับนักเรียน มีบรรยากาศความไว้วางใจและการสื่อสารแบบเปิดในสถานศึกษา มีความคาดหวังในสถานศึกษาว่านักเรียนทุกคนจะทำดี ผู้บริหารครู และนักเรียน คาดหวังความสำเร็จในระดับสูง นักเรียนมีขวัญกำลังใจในระดับสูง นักเรียนมีการยอมรับนับถือและความเป็นเจ้าของผู้อื่น จัดให้นักเรียนมีความรับผิดชอบต่อสถานศึกษา มีความเป็นระเบียบวินัยที่ดีในสถานศึกษา ผู้บริหารอาวุโสเกี่ยวข้องกับเรื่องวินัยของนักเรียนในระดับต่ำ อัตราการขาดเรียนของนักเรียนต่ำ อัตราการพักเรียนของนักเรียนต่ำ อัตราความประพฤติเหลวไหลของนักเรียนต่ำ ครูมีขวัญ

³¹Hot and Hinds, อ้างถึงในวิโรจน์ สารัตตะ, โรงเรียน: องค์การแห่งการเรียนรู้ (กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ, 2544), 22.

กำลังใจในระดับสูง ครูมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวในระดับสูง อัตราการขาดงานของครูต่อการย้ายของครูมีเพียงเล็กน้อย

6) ด้านผลลัพธ์ประกอบด้วย อัตราการออกกลางคันของนักเรียนต่ำ คะแนนทดสอบแสดงถึงความสำเร็จในระดับสูง การศึกษาต่อหรือหางานทำของนักเรียนอยู่ในระดับสูง³²

เปอร์กี และสมิท (Purkey and Smith) ได้จัดปัจจัยที่แสดงถึงการมีประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็น 2 ด้าน คือ 1) ด้านโครงสร้าง ซึ่งประกอบด้วยการบริหารและภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ ความมั่นคงในการปฏิบัติงานของครู หลักสูตรชัดเจนและจัดเป็นระบบ การพัฒนาคณะครู การมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากผู้บริหาร มีการยอมรับจากนักเรียนอย่างกว้างขวาง การมีเวลาเพื่อการเรียนรู้สูงสุด และการสนับสนุนจากท้องถิ่น 2) ด้านกระบวนการ ประกอบด้วย มีการวางแผนแบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์แบบสถานศึกษา มีสำนักชุมชน มีจุดหมายที่ชัดเจน มีระเบียบที่ชัดเจน มีความคาดหวังร่วมกันสูง³³

อาร์จ จันทวานิช และคณะ ได้เสนอแนวคิดของโรงเรียนที่สมบูรณ์แบบว่าต้องประกอบด้วย 1) ผู้เรียนมีคุณภาพมาตรฐานมีการพัฒนาการทุกด้าน เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข เรียนต่อและประกอบอาชีพได้ 2) โรงเรียนเป็นที่ชื่นชมของชุมชน 3) โรงเรียนเป็นแบบอย่างและให้ความช่วยเหลือแก่ชุมชนและโรงเรียนอื่น 4) การจัดกระบวนการเรียนรู้เน้นผู้เรียนสำคัญที่สุด 5) การจัดบรรยากาศการเรียนรู้เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน 6) การบริหารจัดการที่ดีใช้โรงเรียนเป็นฐานและเน้นการมีส่วนร่วม 7) การประกันคุณภาพการศึกษามีประสิทธิภาพเป็นส่วนหนึ่งของระบบบริหารโรงเรียน 8) มีครู ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาและจำนวนเพียงพอ 9) ลักษณะทางกายภาพของโรงเรียนได้มาตรฐาน 10) หลักสูตรเหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น 11) สื่ออุปกรณ์เทคโนโลยีทันสมัย 12) แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนหลากหลาย 13) งบประมาณมุ่งเน้นผลงาน 14) สภาพแวดล้อมภายนอกของโรงเรียนดีมีสังคมบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมเอื้ออำนวยต่อการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ³⁴

सनััน แก้วนุช ได้ศึกษาวิจัยความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารโรงเรียน โครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน พบว่า ผู้บริหารต้องส่งเสริมครูให้มีความรู้ความสามารถ ด้วยการจัดอบรม ประชุม สัมมนา ส่งเสริมให้มีการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการสอน เพื่อให้การ

³² เรื่องเดียวกัน, 32.

³³ เรื่องเดียวกัน, 29.

³⁴ อาร์จ จันทวานิช และคณะ, “โรงเรียนสมบูรณ์แบบ,” วารสารวิชาการ 6,1(2546): 20-23.

ปฏิบัติการสอนมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์กับนักเรียน โดยที่ผู้บริหารต้องใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งครูและผู้บริหารต้องเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา³⁵

แนวคิดทฤษฎีการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษา เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาของสังคมและประเทศชาติ ทั้งนี้หากสถานศึกษามีความสามารถที่จะบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพเกิดประสิทธิผลได้ย่อมส่งผลถึงความเจริญก้าวหน้าของประเทศชาติด้วยซึ่งมีผู้ที่ให้ความหมายและความสำคัญของการบริหารการศึกษาไว้ดังนี้

วิโรจน์ สารรัตนะ กล่าวว่าการบริหารสถานศึกษาเป็นการบริหารการจัดการศึกษาแนวใหม่ ที่มุ่งให้สังคมทุกส่วนมีส่วนร่วม และรับผิดชอบการจัดการศึกษาต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยมีเครือข่ายแหล่งการเรียนรู้โดยการกระจายอำนาจให้สถานศึกษามีความคล่องตัวและตัดสินใจดำเนินงานในขอบเขตที่รับผิดชอบโดยให้ประชาชน องค์กรต่าง ๆ มีส่วนร่วมในเรื่องต่าง ๆ อย่างเหมาะสม³⁶ ซึ่งมีความสอดคล้องกับ สุรพล พุฒคำ ที่กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นการจัดหาวิธีการที่จะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของโรงเรียนทำให้เกิดความร่วมมือและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ โดยมีตัวชี้วัดที่บ่งบอกถึงควมมีประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา³⁷ นอกจากนี้ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา เป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผน วิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ เพราะถ้าระบบการบริหารงานไม่ดี จะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่น ๆ ของหน่วยงาน นักบริหารที่ดีต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะให้งานนั้นบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ การบริหารงานนั้นจะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ ทุกประการ เพราะว่าการดำเนินงานต่าง ๆ มิใช่เพียงกิจกรรมที่ผู้บริหารจะกระทำเพียงลำพังคนเดียว แต่ยังมีผู้ร่วมงานอีกหลายคนที่มีส่วนทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ

³⁵ สนั่น แก้วนุช, “ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหาร โรงเรียนโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต” สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์, 2549), 142.

³⁶ วิโรจน์ สารรัตนะ, การบริหาร หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ์, 2542), 11.

³⁷ สุรพล พุฒคำ, โครงสร้างการจัดการในสถานศึกษา (ลพบุรี : คณะครุศาสตร์สถาบันราชภัฏเทพสตรี, 2544), 30.

ผู้ช่วยงานแต่ละคนมีความแตกต่างกันทั้งในด้านสติปัญญา ความสามารถ ความถนัด และความ ต้องการที่ไม่เหมือนกัน จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะนำเอาเทคนิควิธี และกระบวนการบริหารที่ เหมาะสม มาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา³⁸ และจากการศึกษาวิจัยยัง พบว่า ในการจัดการศึกษามีความจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษามือ อาชีพ จึงจะทำให้การบริหารและการจัดการศึกษาประสบความสำเร็จและเป็นไปตามแนวทางที่พึง ประสงค์ในการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติจะประสบผลสำเร็จ จำเป็นต้องอาศัยองค์กรปฏิบัติคือ สถานศึกษาซึ่งหมายถึงการปฏิบัติภารกิจของผู้บริหาร ครูและ บุคลากรทางการศึกษาได้เป็นอย่างดีและผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ทำการปฏิรูปที่มี ประสิทธิภาพ³⁹

จากความหมายและความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา อาจกล่าวได้ว่าการบริหาร สถานศึกษาเป็นกระบวนการดำเนินงานในกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู อาจารย์ และองค์คณะบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ของชุมชนในท้องถิ่น เพื่อร่วมกันวางแผนการ จัดการศึกษาภายในสถานศึกษา อย่างเป็นระบบตามมาตรฐานและคุณภาพให้แก่เยาวชนในอันที่จะ ทำให้เกิดการพัฒนาในทุก ๆ ด้านอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อความเป็นมนุษย์ที่ สมบูรณ์และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 มาตรา 39 ได้กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหาร 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ไปยังเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง⁴⁰ ซึ่งทำให้สถานศึกษาหรือโรงเรียนมีความ คล่องตัวในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับการบริหารงานโรงเรียนในระบบของการ

³⁸ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, การบริหารงานวิชาการ (กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริม กรุงเทพ, 2544), 8.

³⁹ธีระ รุญเจริญ, “รายงานวิจัยสภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษาขั้น พื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทย, “เอกสารประกอบการประชุมสัมมนาเรื่องการกระจาย อำนาจสู่สถานศึกษา : บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 8-9 กุมภาพันธ์ 2545, ม.ป.ท., สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, 11-12.

⁴⁰สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (กรุงเทพฯ : บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด, 2545), 38.

บริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management) โดยบริหารงานตามภารกิจในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย
 - 1.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
 - 1.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
 - 1.3 การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน
 - 1.4 การประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
 - 1.5 การพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
 - 1.6 การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
 - 1.7 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
 - 1.8 การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
2. ด้านการบริหารงบประมาณ ประกอบด้วย
 - 2.1 การจัดตั้งงบประมาณ
 - 2.2 การจัดสรรงบประมาณ
 - 2.2.1 การจัดสรรงบประมาณ
 - 2.2.2 การเบิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณ
 - 2.2.3 การโอนและการเปลี่ยนแปลงงบประมาณ
 - 2.2.4 การรายงานผล
 - 2.3 การตรวจสอบ ติดตามและประเมินประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณ
 - 2.3.1 การตรวจสอบติดตามการใช้งบประมาณ
 - 2.3.2 การตรวจสอบติดตามการใช้ผลผลิต
 - 2.4 การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา
 - 2.4.1 ทุนการศึกษา
 - 2.4.2 กองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา
 - 2.4.3 กองทุนสวัสดิการเพื่อการศึกษา
 - 2.4.4 การจัดการทรัพยากร
 - 2.4.5 การส่งเสริมการบริหารการจัดหารายได้และผลประโยชน์ในรูปแบบที่หลากหลาย
 - 2.5 การบริหารการเงิน
 - 2.5.1 การเบิกเงินจากคลัง
 - 2.5.2 การรับเงิน

- 2.5.3 การเก็บรักษาเงิน
- 2.5.4 การจ่ายเงิน
- 2.5.5 การนำส่งเงิน
- 2.6 การบริหารบัญชี
 - 2.6.1 การจัดทำบัญชีการเงิน
 - 2.6.2 การจัดทำทะเบียนทางการเงิน
 - 2.6.3 การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน
 - 2.6.4 การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน
- 2.7 การบริหารพัสดุและสินทรัพย์
 - 2.7.1 การวางแผนจัดหาพัสดุ
 - 2.7.2 การกำหนดแบบรูปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะ
 - 2.7.3 การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ
 - 2.7.4 การจัดหาพัสดุ
 - 2.7.5 การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ
 - 2.7.6 การจัดหาผลประโยชน์สินทรัพย์
- 3. ด้านการบริหารงานบุคคล
 - 3.1 การวางแผนอัตรากำลัง
 - 3.2 การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 3.3 การเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 3.4 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
 - 3.4.1 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
 - 3.4.2 การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการเตรียมความพร้อมและ
การพัฒนาอย่างเข้ม
 - 3.5 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 3.5.1 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา
 - 3.5.2 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่างเขตพื้นที่การศึกษา
 - 3.6 การเปลี่ยนแปลงสถานภาพวิชาชีพ
 - 3.7 เงินเดือนและค่าตอบแทน
 - 3.8 การเลื่อนขั้นเงินเดือน
 - 3.9 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 3.10 การลาศึกษาต่อ

- 3.11 การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 3.12 การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
- 3.13 มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
- 3.14 การส่งเสริมวินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 3.15 การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 3.15.1 การดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ผู้กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง
 - 3.15.2 การดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ผู้กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง
- 3.16 การสั่งพักราชการ การสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
- 3.17 การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- 3.18 การอุทธรณ์
- 3.19 การร้องทุกข์
- 3.20 การออกจากราชการ
- 3.21 การขอรับใบอนุญาตและการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ
- 3.22 งานทะเบียนประวัติข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา
- 3.23 งานยกเว้นคุณสมบัติ เช่น การยกเว้นการเกณฑ์ทหาร
- 3.24 งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
- 4. ด้านการบริหารทั่วไป
 - 4.1 การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
 - 4.2 การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
 - 4.3 การวางแผนการศึกษา
 - 4.3.1 แผนพัฒนาการศึกษาหรือแผนกลยุทธ์
 - 4.3.2 แผนพัฒนาการศึกษาประจำปีและแผนปฏิบัติการประจำปี
 - 4.4 งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
 - 4.5 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
 - 4.6 การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
 - 4.7 งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
 - 4.8 การดำเนินงานธุรการ ด้านการเงิน การคลัง บัญชีและพัสดุ
 - 4.9 การอำนวยการด้านบุคลากร
 - 4.10 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

- 4.11 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
- 4.12 การรับนักเรียน
- 4.13 การจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา
- 4.14 การอำนวยการและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและ

ตามอัธยาศัย

- 4.15 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- 4.16 การทัศนศึกษา
- 4.17 การส่งเสริมงานกิจกรรมนักเรียน
- 4.18 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
- 4.19 การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กรหน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
- 4.20 งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น
- 4.21 งานกำกับดูแลสถานศึกษา : ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและรายงาน
- 4.22 การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน⁴¹

แนวคิดปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา

ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาต้องนำเอาข้อมูลทั่วไปของสถานศึกษามาศึกษาสนับสนุน ได้แก่ องค์ประกอบเกี่ยวข้องกับข้อมูลทั่วไปของสถานศึกษา และองค์ประกอบของผู้บริหาร เพราะความสำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารโรงเรียนจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ เนื่องจากในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน กฎหมายได้กำหนดไว้ว่า สถานศึกษาสามารถเปิดสอนได้ทุกระดับทุกประเภท หลากหลายรูปแบบ มีความอิสระ มีการกำกับติดตามการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาจากรัฐ สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานต้องเป็นนิติบุคคล มีคณะกรรมการบริหาร โดยรัฐต้องให้การสนับสนุนด้านเงินอุดหนุน และสิทธิประโยชน์อื่นที่เป็นประโยชน์ทางการศึกษา การพัฒนาโรงเรียนจึงขึ้นอยู่กับศักยภาพของผู้บริหารและผู้รับผิดชอบทุกฝ่าย โดยมีรายละเอียดดังนี้

⁴¹กระทรวงศึกษาธิการ, ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการบริหารจัดการและขอบเขตของการปฏิบัติหน้าที่สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล พ.ศ. 2546 (กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ, 2546), 32.

แนวคิดพฤติกรรมผู้นำ (leaders behavior)

คนเป็นทรัพยากรที่สุคในองค์กร พฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารต้องตระหนัก ให้ความสำคัญ และให้ความสนใจ เพราะองค์กรจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ต้องอาศัยศักยภาพของบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญ ในโรงเรียนผู้บริหารคือ ผู้นำ จำเป็นต้องสร้างความรับผิดชอบ สร้างความตระหนัก จิตวิญญาณ และจรรยาบรรณของวิชาชีพให้เกิดขึ้น พร้อมกับการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนดในยุคการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้ จำเป็นต้องสร้างพันธกิจร่วมกัน และมีความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงไปสู่เป้าหมายที่สำเร็จ หากผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานมุ่งเน้นผลงานความสำเร็จเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ ย่อมส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ดังนั้น พฤติกรรมผู้นำ เป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีคุณสมบัติและความสามารถที่จะนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย และบรรลุผลสำเร็จ การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องใช้ความรู้ความสามารถในการเป็นผู้นำ และดึงเอาศักยภาพของบุคลากรในโรงเรียนมาใช้ประโยชน์ให้มากที่สุด เพื่อให้การบริหารจัดการโรงเรียนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายพฤติกรรมผู้นำ จึงหมายถึง การบริหารการจักระบบให้สิ่ง ต่าง ๆ ได้รับการกระทำจนเป็นผลสำเร็จโดยที่ผู้บริหารมิให้ผู้ปฏิบัติ แต่เป็นผู้ที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ที่บริหารจัดการให้การปฏิบัติงานในองค์กรประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์กร⁴² ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เซอร์จิโอวานนี และคณะ (Sergivanni and others) ที่ได้กล่าวว่า พฤติกรรมผู้นำคือ กระบวนการทำงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโดยทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลตามความมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ หรือประสบความสำเร็จ⁴³

ความหมายพฤติกรรมผู้นำ

ดริคเกอร์ (Drucker) กล่าวว่าได้ว่า พฤติกรรมผู้นำ หมายถึง ศิลปะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นให้บรรลุเป้าหมาย การบริหารองค์กรจะประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของผู้นำ⁴⁴

⁴²Simon Herbert A., Administrative Behavior, 3rd ed. (New York: McMillan., 1997).

⁴³Sergivanni Thomas J. and others., Educational Governance and Administration, 3rd ed. (Baston: Allyn and Bacon, 1998).

⁴⁴Drucker Peter F., The Age of Discontinuity (New York : Harper and Row, 1968).

ไซมอน (Simon Herbert) อธิบายว่า พฤติกรรมผู้นำ หมายถึง ศิลปะในการทำให้สิ่งต่างๆ ได้รับการกระทำจนสำเร็จ ผู้บริหารหรือผู้นำเป็นผู้ที่ใช้ศิลปะในการปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ ตรงตามจุดมุ่งหมายขององค์กร⁴⁵

การ์เตอร์ (Cater) กล่าวว่า พฤติกรรมผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมใดๆ ที่บุคคลที่เป็นผู้นำได้รับมอบหมายพิเศษ หรือได้รับการแต่งตั้งให้กระทำ⁴⁶

เฮร์เซ และบลันชาร์ด (Hersey and Blanchard) กล่าวว่า พฤติกรรมผู้นำหมายถึง การทำงานของผู้นำร่วมกับคนอื่นในกลุ่ม เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กร⁴⁷

โอเวนส์ (Owens) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมผู้นำ หมายถึง บทบาท การกระทำที่ผู้นำสนับสนุนให้กลุ่มทำงานสำเร็จ มุ่งเน้นภารกิจสำคัญ 1) จัดการภายในกลุ่มเพื่อพัฒนาให้ได้ผลผลิตร่วมกัน 2) ประสบความสำเร็จในงานที่กระทำอยู่⁴⁸

เซอร์จิโอวันนี (Sergiovanni) อธิบายว่า พฤติกรรมผู้นำเป็นส่วนสำคัญที่จะสร้างความผูกพัน ยกระดับคุณธรรม จริยธรรม และความประพฤติของผู้นำและผู้ตาม กระตุ้นให้มีความตระหนักถึงเป้าหมายหลักของสถาบัน อันจะนำมาซึ่งคุณภาพและประสิทธิภาพของการบริหารการศึกษา⁴⁹

เบส และ อโวลิโอ (Bass and Avolio) ให้ความหมายของ พฤติกรรมผู้นำว่าเป็น กระบวนการของการกระทำที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อกลุ่มเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร⁵⁰

พฤติกรรมผู้นำเป็นเครื่องมือสำคัญที่สุดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน เพราะเป็นกระบวนการที่ผู้นำสร้างระบบความสัมพันธ์ของกิจกรรมต่างๆ ในองค์กรซึ่งเปรียบเสมือนสมอง เส้นเลือด แขน ขา และพลังกำลังขององค์กรที่ผู้บริหารทุกระดับจะต้องใช้เป็นวิถีทางไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน พฤติกรรมผู้นำเป็นบทบาทและปัจจัยสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จหรือ

⁴⁵Simon, Herbert A., Administrative Behavior, 3rd ed. (New York: McMillan., 1997).

⁴⁶Cater Good V., Dictionary of Education (New York : McGraw – Hill., 1973).

⁴⁷Hersey, Paul and Blanchard Kenneth H., Management of Organizational Behavior : Utilizing Human Resources, 4th ed. (New Jersey : Prentice – Hall, 1998).

⁴⁸Owens Robert G., Organization Behavior in Education, 3rd ed. (New Jersey : Prentice – Hall, 1997).

⁴⁹Sergiovanni Thomas J. and others., Educational Governance and Administration, 3rd ed. (Baston: Allyn and Bacon, 1998).

⁵⁰Bass B. M. and Avolio B. I., Transformational leadership development. Pola Alto, (California : Consulting Psychologists Press, Inc, 1990)

ลัมเหลวของโรงเรียน ผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิดของ เฮ้าท์ และมิชเชล⁵¹ และ ฮอยและมิตเกล⁵² ที่กล่าวว่า พฤติกรรมผู้นำมีความสำคัญและส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จในงานของผู้บริหาร ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กร และกระบวนการที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ มอริสเสนอแนะพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารที่สำคัญ ดังนี้ 1) ต้องทำความเข้าใจกับปัญหาต่างๆ ที่ต้องรับผิดชอบให้ชัดเจน 2) ต้องทำความรู้จักกับคณะครู อาจารย์ และเจ้าหน้าที่แต่ละคนให้ดี และ 3) ต้องประสานทรัพยากร และภารกิจต่างๆ โดยเปิดโอกาสให้กับบุคลากรทุกฝ่ายได้มาปรึกษาหารือ เพื่อให้ได้ผลงานที่พึงพอใจ ดังนี้

- 1.พฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ (Directiveness Leadership)
- 2.พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership)
- 3.พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership)
- 4.พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (Achievement Oriented Leadership)

1. พฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ

พฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ หมายถึงพฤติกรรมกรรมการบริหารที่ผู้นำซึ่งเ็นำผู้ตามผู้นำแบบสั่งการจะบอกให้ผู้ตามรู้ว่าอะไรคือสิ่งที่เขาคาดหวัง งานประจำที่ต้องทำ ให้แนวทางที่เฉพาะเจาะจงว่าจะทำอะไร ทำอย่างไร ให้ผู้ปฏิบัติตามกฎระเบียบและกระบวนการอย่างเคร่งครัดโดยพยายามรักษามาตรฐานของการปฏิบัติงาน และร้องขอให้ผู้ตามรักษามาตรฐานตามกฎหมายโดยสม่ำเสมอ

2. พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน

พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน หมายถึง พฤติกรรมการบริหารที่ผู้นำซึ่งใช้การสาธิต สนใจในเรื่องสถานภาพ ความเป็นอยู่ที่ดีและความต้องการของผู้ตาม ผู้นำประเภทนี้ยอมทำแม้เพียงสิ่งเล็กน้อย เพื่อสร้างงานให้น่าชื่นชม ให้ความเสมอภาคกับสมาชิกทุกคน

3 พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม

พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมการบริหารที่ผู้นำให้คำปรึกษาหารือกับผู้ตามตลอดเวลา สนใจในข้อเสนอแนะของผู้ตามและนำเอาข้อเสนอแนะเข้าร่วมในการพิจารณา ก่อนตัดสินใจเสมอ

4 พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ

⁵¹House Robert J.and Mitchell , Terence R., “Path – Goal Theory of Leadership,” Journal of Contemporary Business (1996 Autumn): 81-97.

⁵²Hoy, Wayne K.& Miskel, Cecil G ., Education Administration: Theory Research and Practice, 6th ed. (New York : McGraw Hill, 2001).

พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ หมายถึง พฤติกรรมการบริหารที่ผู้นำสร้างเป้าหมายที่ท้าทายให้กับผู้ตาม ผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ จะคาดหวังต่อการปฏิบัติงานของผู้ตามไว้ในระดับสูง จะพัฒนาการปฏิบัติงานของผู้ตามอย่างต่อเนื่องซึ่งชนมกับผู้ตามที่มีระดับความเชื่อมั่นสูง และเชื่อว่าผู้ตามจะมีความรับผิดชอบสูง มีความพยายามและสร้างเป้าหมายที่ท้าทายให้สำเร็จ

แนวคิดวิสัยทัศน์ผู้บริหาร (Administrator vision)

วิสัยทัศน์เป็นสิ่งสำคัญประการแรกสำหรับผู้บริหาร โรงเรียนในยุคโลกาภิวัตน์ความอยู่รอดของโรงเรียนอยู่ที่คุณภาพของผู้เรียน อนาคตของ โรงเรียนจำเป็นต้องมุ่งเน้นงานวิชาการเป็นหลัก การศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการแก้ไขวิกฤตเศรษฐกิจของประเทศ ดังนั้นการสร้างทุนแห่งปัญญาเป็นแนวความคิดที่ให้ทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและกว้างขวาง การพัฒนาระบบการจัดการศึกษาของประเทศ ที่จะให้ทันกระแสโลกบนพื้นฐานวัฒนธรรมไทยจะสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับผู้รับผิดชอบและผู้ที่เกี่ยวข้อง (Stakeholders) ทุกส่วนของสังคม ในสังคมแห่งการปฏิรูปการศึกษา จำเป็นต้องใช้ผู้บริหารมืออาชีพ (Professional Managers) มาบริหารจัดการในโรงเรียน ในทัศนะของการศึกษาคณะสมบัติเบื้องต้นที่สำคัญของผู้นำหรือผู้บริหารมืออาชีพ คือ ความมีวิสัยทัศน์ วิสัยทัศน์ คือการมีแผนงานสำหรับอนาคต จึงเปรียบเหมือนกุญแจสำคัญของการเป็นผู้นำ เสมือนแผนที่ที่ประกอบการเดินทางไปสู่จุดหมายในอนาคตและวิสัยทัศน์ที่ดีควรมีลักษณะปลายเปิด (Open-ended) เบอร์ลิน กล่าวว่าวิสัยทัศน์ของผู้บริหารหรือผู้นำเป็นภูมิปัญญาเชิงปฏิบัติ (Practical Wisdom) หรือความมีเหตุผลในเชิงปฏิบัติ (Practical Reason) การมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่เป็นมืออาชีพจะต้องมีความรู้ความสามารถในการคาดคะเนการเปลี่ยนแปลงของสังคม ประยุกต์ใช้ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ (Techno Vision) ผลการวิจัยของคูเซลและพอสเนอร์ พบว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารในองค์กรมีแหล่งที่มาจาก 3 ประการ ดังนี้

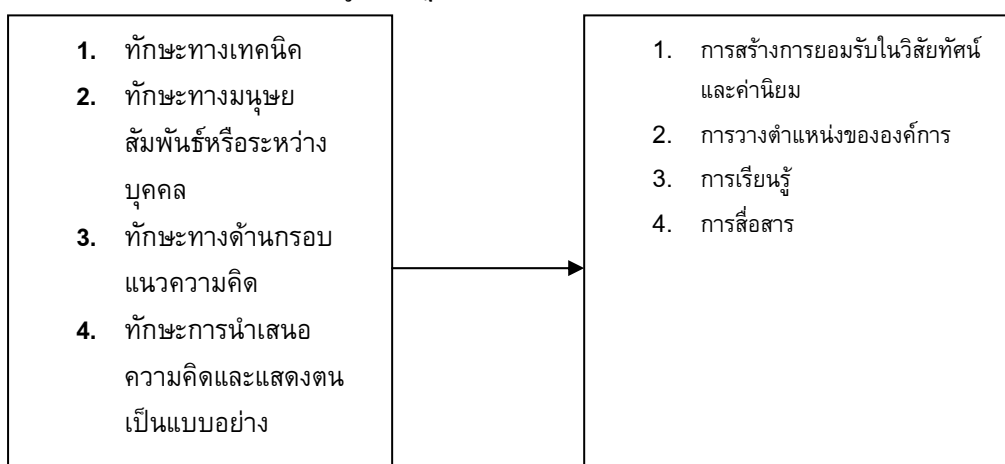
1. มาจากนโยบายหรือข้อเรียกร้องขององค์กรระดับเหนือขึ้นไป
2. มาจากสภาพปัญหาและสิ่งแวดล้อมทางสังคม
3. มาจากการสร้างวิสัยทัศน์จากองค์กร

นัท และ เบคคอฟฟ์ (Nutt and Backoff) กล่าวว่าวิสัยทัศน์ที่ดีผู้นำองค์กรและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกันสร้างขึ้นมา สามารถพัฒนาองค์กรไปสู่อนาคตที่ดีในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันเพื่อค้นหาคำตอบในเรื่องต่อไปนี้

1. อะไรคือความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์กรในอดีต มันเกิดจากอะไร อะไรคือค่านิยมร่วมขององค์กร อะไรคือภูมิปัญญาที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จ
2. วิเคราะห์สถานภาพปัจจุบันขององค์กร อะไรคือภารกิจหลัก สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมหรือไม่ องค์กรประสบความสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจมากน้อยเพียงใด อะไร คือ จุดค้อย จุดเด่นขององค์กร

3. องค์กรมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนภารกิจหลักในปัจจุบันหรือไม่ ทิศทางและเป้าหมายในระยะยาวขององค์กรเป็นอย่างไร อะไรคือภูมิปัญญาใหม่ที่จะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จในปัจจุบันและอนาคตเราช่วยกันเสริมสร้างอย่างไร⁵³

ความสำเร็จของการนำวิสัยทัศน์ไปใช้ปฏิบัติย่อมขึ้นอยู่กับ การเปลี่ยนแปลงในระบบความคิดและบทบาทของตัวผู้บริหารเองก่อนเช่น การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ของการควบคุม กำกับ (control paradigm) ไปสู่กระบวนทัศน์ของความมุ่งมั่นและผูกพัน (commitment paradigm) สร้างความสัมพันธ์แก่การศึกษาและกระบวนการเรียนรู้ การมีระบบการสื่อสารแบบเปิด การให้ความสำคัญของการจัดโครงสร้างองค์กรที่มีลักษณะตัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ (cross - functional) การให้อำนาจในการตัดสินใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน (empowerment) การให้รางวัลแก่การสร้างนวัตกรรม (innovation reward) และความก้าวหน้าของบุคลากร (personnel progressive) ปัจจุบันผู้บริหารองค์กรจำเป็นต้องเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นนาย (boss) มาสู่การเป็นผู้นำ (leader) ซึ่งมุ่งเน้นการสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นให้เกิดความคิด สามารถวางแผน การอำนวยความสะดวก และการให้การส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรทุกฝ่ายงาน ผู้บริหารมีอาชีพที่สามารถปรับเปลี่ยนระบบความคิดและบทบาทของตนแล้วจะสามารถพัฒนาการใช้ทักษะการบริหาร ด้านเทคนิค ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านแนวความคิด และแสดงตนเป็นตัวอย่าง (articulation & role model skill) นำไปสู่กิจกรรมหลักที่มีความสำเร็จของการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ และพัฒนาองค์กรให้สำเร็จ⁵⁴ ดังภาพประกอบ



⁵³Nutt P.C. and Backoff R.W. “Walking the Vision and Walking the Talk : Transforming Public Organization with Strategic Leadership,” Public Productivity and Management Review (1996): 455 – 486.

⁵⁴Obolensky N., Practical Business Re- engineering: Tools and Techniques for Achieving Effective Change (London: Kogan Page, 1997).

แผนภูมิที่ 2 การใช้ทักษะของผู้บริหารเพื่อนำวิสัยทัศน์ไปสู่ปฏิบัติในองค์กรของออบบอเลนสกี
ที่มา :Obolensky, N. (1994) .Practical Business Re-engineering . Tools and Techniques for
Achieving Effective Changes.p.73

จากความสำคัญของการสร้างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารวิสัยทัศน์ยังเป็นคุณสมบัติหนึ่ง
ที่ผู้บริหารในองค์กรวิชาชีพในปัจจุบันเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งเสริมสนับสนุนให้พฤติกรรม
การบริหารงานต่างกันผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาดังนี้

ความหมายของวิสัยทัศน์ (vision)

คำว่า vision เป็นคำที่มีความหมายสัมพันธ์ใกล้ชิดกับนักการศึกษานักธุรกิจและทุก
สาขาวิชาชีพนักวิชาการบางคนได้คิดคำศัพท์มาใช้เอง เช่น ทัศนภาพ ญาณทรรศน์ ปัญญาทัศน์
บรรณทัศน์แต่ที่ใช้เป็นที่แพร่หลายก็คือ คำว่า วิสัยทัศน์และให้ความหมายเนื้อหาสาระแตกต่างกัน
ออกไป ดังนี้

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ กล่าวว่าวิสัยทัศน์ หมายถึง คุณสมบัติของบุคคลซึ่งสามารถ
มองเห็นภาพในอนาคตขององค์กรที่ต้องการจะให้เป็นไปอย่างชัดเจน โดยภาพนั้นการสอดคล้อง
กับเป้าหมายของขององค์กรมีความเป็นไปได้และมีความสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติจะนำ
องค์กรให้บรรลุความต้องการนั้น⁵⁵

ประชุม โพธิกุล กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพอนาคตที่องค์กรต้องการให้เป็น
การสะท้อนค่านิยมเป้าหมายความมุ่งมั่นขององค์กร⁵⁶

แมนาส (Manasse) กล่าวว่า วิสัยทัศน์เป็นคุณภาพที่จำเป็นอย่างยิ่งของผู้นำที่มี
ประสิทธิผล โดยอธิบายวิสัยทัศน์เหมือนกับมัลคอล์มเทสก์หรือแผนที่ทางหลวง (roadmap)⁵⁷

⁵⁵เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, รายงานการวิจัยเรื่อง การบริหารและการจัดการศึกษาไทย
(กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2541), 37-39.

⁵⁶ประชุม โพธิกุล, “วิสัยทัศน์ขององค์กรที่ประสบผลสำเร็จ,” เพิ่มผลผลิต 37,7
(กุมภาพันธ์ - มีนาคม 2542) : 21 - 26.

⁵⁷Manasse, A. Lorri “Vision and Leadership : Paying Attention to Intention.”
Peabody Journal of Education, 63 (1986) : 150 – 171.

ฮิกแมน และซิลวา (Hickman and Silva) ให้ความเห็นว่า วิสัยทัศน์ คือ การคิดไตร่ตรอง โดยการใช้สมอง ใช้ปัญญา ความรู้ความสามารถ จากสิ่งที่รู้ไปหาสิ่งที่ไม่รู้เป็นการสร้างสรรค์อนาคตจากข้อมูลข่าวสารที่มีอยู่ปัจจุบัน⁵⁸

เบนนิส และ นานาส (Bennis and Nasrus) กล่าวว่านิสัยทัศน์ หมายถึง สัมพันธภาพขององค์การในอนาคตซึ่งได้มาจากปัญญา ความคิด มีความเป็นไปได้ และสอดคล้องกับเป้าหมายและภาระหน้าที่ขององค์การ⁵⁹

บลัมเบิร์ก และกรีนฟิลด์ (Blumberg and Greenfield) ได้อธิบายว่าวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการมองเห็นความแตกต่าง ระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบันกับสิ่งที่ต้องการให้เป็นอนาคต และสามารถทำกิจกรรมเพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันไปสู่สภาพที่ต้องการในอนาคตได้สำเร็จ⁶⁰

เทรธอวอน (Trethowan) ให้ความหมายสั้นๆ เกี่ยวกับ วิสัยทัศน์ ว่า หมายถึง ความฝันอันเกิดความรู้⁶¹

นอกจากนี้ยังมีนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวไว้ในทำนองเดียวกันว่า วิสัยทัศน์เปรียบเสมือนพิมพ์เขียวขององค์การที่ต้องการให้เกิดการพัฒนาในอนาคต และสามารถปฏิบัติให้เกิดความสำเร็จตามความต้องการ

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่าวิสัยทัศน์ (vision) หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่สามารถกำหนดแผนงาน เป้าหมาย และมองภาพในอนาคต (future image) ขององค์การที่จะให้ เป็นได้อย่างชัดเจน โดยการใช้ความรู้ความสามารถเปลี่ยนแปลงสภาพที่เป็นอยู่ปัจจุบันไปสู่สภาพที่ต้องการในอนาคตได้สำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ

⁵⁸Hickman Craig R. and Silva0 Michael A., Creating Excellence : Managing Corporate Culture, Strategy and Change in the New Age (New York : New American Library, 1999).

⁵⁹Bennis Werren G. and Nanus Leaders B., The Strategies for Taking Charge. (New York : Harper and Row, 1985).

⁶⁰Blumberg Arthur and Greenfield William., The Effective Principal: Perspectives on School Leadership, 2th ed. (Boston : Allyn and Bacon, 1998).

⁶¹Trethowan David M., Managing with Appraisal Achieving Quality Schools Through Performance Management (London: Pual Chapman, 1997).

ความสำคัญของวิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์มีบทบาทและความสำคัญต่อองค์กร บุคคล และนโยบาย ดังที่ วีระวัฒน์ ปันนิตามัย ได้เสนอว่าในปัจจุบัน วิสัยทัศน์ มีความสำคัญตามบทบาท และพันธกิจ 4 ประการ คือ

1. ก่อให้เกิดความรู้สึกน่าสนใจ น่าดึงดูด กระตุ้นให้บุคคลเกิดความรักความผูกพันเกิด ความมุ่งมั่นพยายามปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ด้วยความเต็มใจ เพื่อการปรับปรุงพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า

2. ก่อให้เกิดความหมายในชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนบุคคล มีเป้าหมายด้วยความภาคภูมิใจ อุทิศเสียสละและมุ่งคุณภาพของงาน

3. ช่วยกำหนดมาตรฐานความเป็นเลิศที่โดดเด่น

4. เป็นตัวเชื่อมความเป็นอดีต เชื่อมปัจจุบันเข้ากับอนาคต⁶²

ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำในการบริหาร โรงเรียน เพื่อนำโรงเรียนไปสู่เป้าหมายที่ ต้องการ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการจึงสามารถเป็นผู้นำในการบริหาร โรงเรียนไปสู่เป้าหมายตามที่ต้องการ และสอดคล้องกับนโยบาย พันธกิจ และมาตรฐาน ล็อก (Locke) เชื่อว่าวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร เกิดจากปัจจัยในสามทางด้านสติปัญญา ได้แก่ คุณลักษณะเฉพาะตน ความรู้ในวิชาชีพ ทักษะหรือความรู้ที่มีผลต่อการพัฒนาวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โรงเรียนมี 5 ประการ คือ

1. ทักษะด้านการจัดกระทำข้อมูล
2. ทักษะเกี่ยวกับการวินิจฉัยองค์กร
3. ทักษะเกี่ยวกับโรงเรียนมีประสิทธิผล จัดการเรียนการสอนเพื่อความเป็นเลิศ
4. ทักษะความคิดสร้างสรรค์
5. ทักษะความตระหนักในตนเอง⁶³

เทรธโอแวน (Trethowan) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญในการสร้างวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โรงเรียนมี 3 กลุ่ม คือ

1. ปัจจัยในตัวผู้บริหาร
2. ปัจจัยภายในโรงเรียน

⁶²วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, “วิสัยทัศน์กับการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์,” ข้าราชการ 6,40 (พฤศจิกายน- ธันวาคม 2548): 11 – 32.

⁶³Locke Edwin A. and Associates, The Essence of Leadership : The Four Keys to Leading Successfully (New York : Lexington Books, 1998).

3. ปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของโรงเรียน⁶⁴

ดังนั้นสรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง คุณสมบัติของผู้บริหารที่สามารถมองเห็นภาพลักษณ์ในอนาคต ทิศทางของโรงเรียนที่ตัวเองการพัฒนาให้เป็นอย่างชัดเจน ภาพลักษณ์นั้นต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา มีความเป็นไปได้ ดังนั้น วิสัยทัศน์จึงมีความสำคัญในการกระตุ้นบุคลากรในองค์กรให้มีเป้าหมายการทำงาน เกิดความรัก ความผูกพัน มีความเพียรพยายามปฏิบัติตามวิสัยทัศน์อย่างเต็มใจ เสียสละ มุ่งมั่น ค้นหาความสำเร็จสู่เป้าหมาย เพื่อความเจริญก้าวหน้าและความเป็นเลิศขององค์กร

ลักษณะของวิสัยทัศน์ที่ดี

ลักษณะที่ดีของวิสัยทัศน์ วีระวัฒน์ ปันนิตานัย กล่าวว่า วิสัยทัศน์ที่ดี ประกอบด้วย

1. มีความเหมาะสมกับวัฒนธรรม ค่านิยม ประวัติดขององค์กร
2. อุดมคติที่บ่งชี้ถึงมาตรฐานของความเป็นเลิศที่ต้องการช่วยทำให้เป้าหมายและทิศทางของการปฏิบัติหน้าที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

3. น่าเชื่อถือ

4. โน้มน้าวจิตใจให้ปฏิบัติ

5. แสดงออกมาอย่างชัดเจน ง่ายต่อการทำความเข้าใจ

6. มีคุณลักษณะมุ่งทะเยอทะยาน สู่ความสำเร็จในอนาคต

7. บ่งบอกถึงความสามารถ ความต้องการที่มีลักษณะเฉพาะตัวขององค์กร⁶⁵

วีระวัฒน์ ปันนิตานัย กล่าวว่า วิสัยทัศน์ที่ดีต้องมีลักษณะลึกลับกว้างไกลสูง เป็นการมองและสร้างภาพที่มีมุมมองที่สังเคราะห์การสร้างเป็นภาพรวมพิจารณาถึงจุดเด่น จุดด้อย โอกาส สภาพปัญหา และปัจจัยคุกคามในระยะสั้นและระยะยาวนอกจากนี้แล้ววิสัยทัศน์ ที่ดีควรมีลักษณะอื่นๆ ดังนี้

1. การบรรลุถึงได้ (attainable or achieveable) คือ ต้องปฏิบัติได้ เป็นความแตกต่างที่สมเหตุ สมผลภายใต้กรอบที่แน่นอน

2. เห็นได้ในเชิงพฤติกรรม (behavioral) ฐานของความคิดที่กำหนดวิสัยทัศน์ คือ ความสามารถของสมองที่เรียกว่า กระบวนทัศน์ (paradigm)

⁶⁴Trethowan David M., Managing with Appraisal Achieving Quality Schools Through Performance Management (London: Pual Chapman, 1997).

⁶⁵วีระวัฒน์ ปันนิตานัย, “วิสัยทัศน์กับการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์,” ข้าราชการ 6,40 (พฤศจิกายน- ธันวาคม, 2548): 11 – 32.

3. นำท้าทาย (challenging) การกำหนดวิสัยทัศน์ต้องกระตุ้นความอยากรู้อยากเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้อง ท้าทายศักยภาพ และความสามารถของผู้ปฏิบัติ

4. พึงปรารถนา (desirable) มักแสดงออกเป็นข้อเรียกร้องที่พึงประสงค์โน้มนำให้เกิดการพัฒนา เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

5. มุ่งเน้นการปฏิบัติการมุ่งหน้า (proactive) ลักษณะของวิสัยทัศน์ที่ดีจะไม่ย้อนรอยกลับไปหาอดีต ivoต่อสิ่งแวดล้อม รู้เท่าทัน และมีการกำหนดเป้าหมายแผนล่วงหน้า ผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องใช้มาตรการมากกว่าแก้ไข และปราบปราม

6. มีความเป็นกลยุทธ์ (strategic) แสดงถึงมุ่งสู่อนาคต โดยมีการวางแผนกลยุทธ์

7. ความคุ้มค่า (worthwhile) คุณค่าและประโยชน์ของวิสัยทัศน์ที่ดีจะบังเกิดให้เห็นเมื่อเวลาผ่านไปในช่วงเวลาหนึ่ง⁶⁶

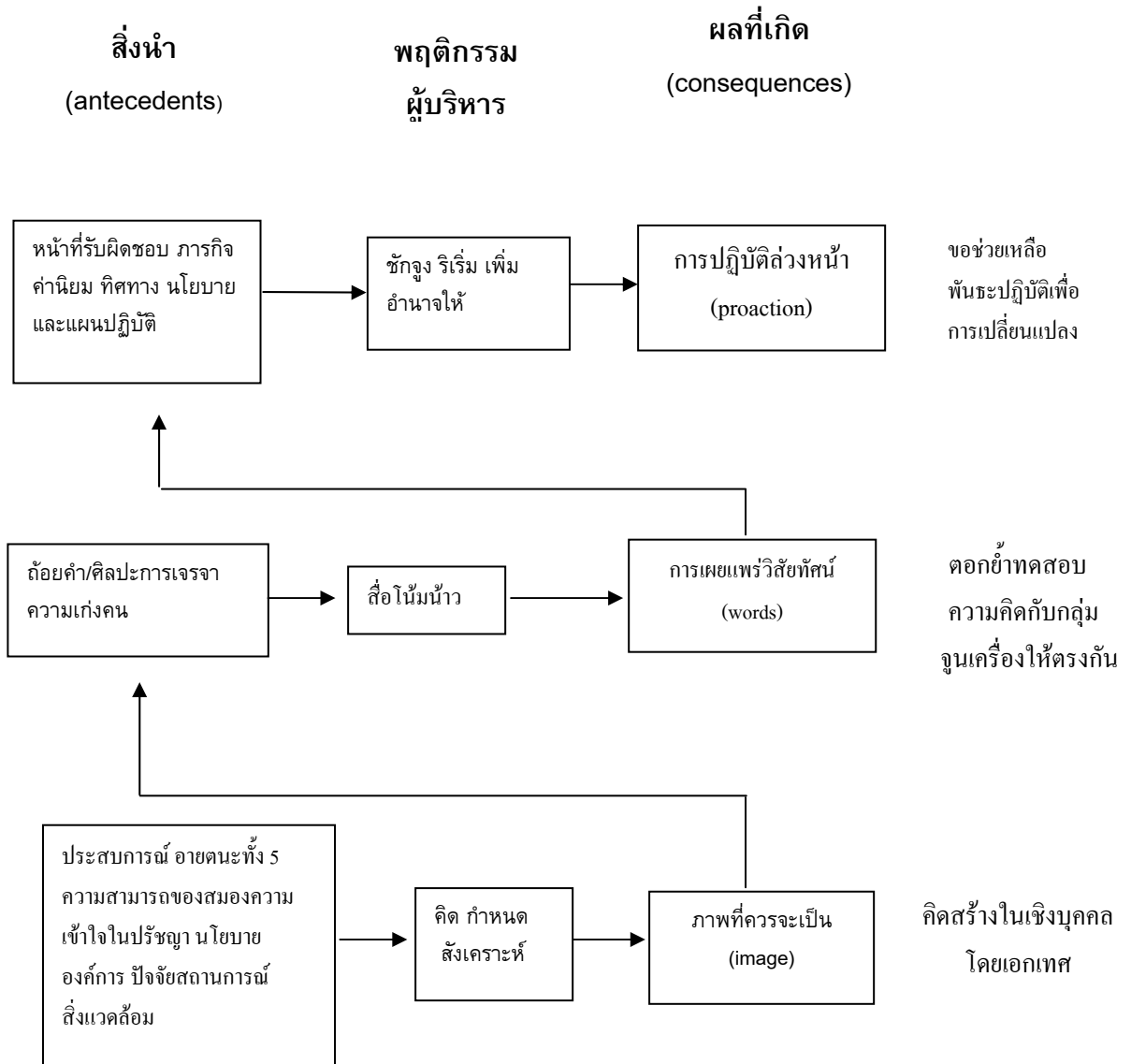
กระบวนการของวิสัยทัศน์

วีระวัฒน์ ปันนิตานัย อธิบายว่า กระบวนการของวิสัยทัศน์มีอย่างน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ คือ

1) การสร้างภาพที่ควรเป็น 2) การสื่อสารภาพที่คิดได้ และ 3) การปฏิบัติโดยการเพิ่มอำนาจให้ปฏิบัติ หรือเรียกว่า การสร้างพลังร่วมเพื่อการปฏิบัติ⁶⁷ ดังแสดงในภาพประกอบ 3

⁶⁶วีระวัฒน์ ปันนิตานัย, “วิสัยทัศน์กับการบริการและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์,” ข้าราชการ 6,40 พฤศจิกายน – ธันวาคม (2548): 11 - 32

⁶⁷เรื่องเดียวกัน.



แผนภูมิที่ 3 กระบวนการที่ครบวงจรของการมีวิสัยทัศน์

ที่มา: วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, "วิสัยทัศน์กับการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์," ข้าราชการ 4, 6 (พฤศจิกายน - ธันวาคม 2548):24.

จะเห็นได้ว่าในภาพประกอบของกระบวนการของวิสัยทัศน์นั้น จะต้องเกิดขึ้นครบองค์
ทั้ง 3 ลักษณะ คือ คิดได้ พูดยเป็น และเพิ่มอำนาจการปฏิบัติ

องค์ประกอบของวิสัยทัศน์

แมนาส (Manasse) ได้กำหนดองค์ประกอบ 4 ประการที่มีปฏิสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของ
ผู้บริหารไว้ว่า

1. organization vision วิสัยทัศน์ทางองค์กร หมายถึงการมองภาพรวมขององค์กรที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน จะต้องมองถึงสิ่งแวดล้อมภายนอกภายในตลอดจนวัฒนธรรม ไม่ใช่มองเฉพาะองค์กรเท่านั้น มองสิ่งแวดล้อมต่างๆ ด้วย

2. futurt vision วิสัยทัศน์ทางอนาคต หมายถึงการสร้างภาพระบบขององค์กรภายในสิ่งแวดล้อม ณ จุดใดจุดหนึ่งหรือเวลาใดเวลาหนึ่งในอนาคตและมองภาพรวมขององค์กรในอนาคตเป็นอย่างไร ทุกคนต้องร่วมกันกำหนดอนาคตที่ควรจะเป็น

3. personal vision วิสัยทัศน์ทางบุคคล หมายถึง การกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับองค์กร เป็นความสามารถของผู้บริหารที่จะระบุบ่งชี้ กำหนด โยกย้ายสับเปลี่ยน บุคลากรเพื่อให้สอดคล้องประสานเกี่ยวกับทักษะกับทรัพยากรอื่นๆในการบริหาร

4. strategic vision วิสัยทัศน์ทางยุทธศาสตร์ หมายถึง การกำหนดพื้นฐานของความเข้าใจในกระบวนการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ เป็นการเชื่อมโยงสิ่งที่เป็นจริงในปัจจุบันทางองค์กร (organization vision) กับความเป็นจริงในอนาคต (futurt vision) ในวิธีทางเฉพาะที่เจาะจง (personal vision) ที่เหมาะสมกับองค์กรและผู้บริหาร ดังนั้น วิสัยทัศน์ทางยุทธศาสตร์ก็คือ การบริหารการเปลี่ยนแปลง นั่นเอง⁶⁸

จะเห็นได้ว่าการพัฒนาวิสัยทัศน์ไปสู่ความสำเร็จในการบริหารจัดการองค์กรที่พึงปรารถนา จะมียุทธศาสตร์ประกอบที่มาเกี่ยวข้อง การสร้างภาพในอนาคตขององค์กรบนพื้นฐานของข้อมูลและสภาพแวดล้อมในปัจจุบันและยังต้องอาศัยความรู้ความสามารถ พฤติกรรมของผู้นำในการเชื่อมโยงองค์กรปัจจุบันไปสู่การปฏิบัติที่เป็นไปได้ โดยใช้ทรัพยากรทางการบริหารให้เกิดประโยชน์ มีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีในอนาคต

มิติของวิสัยทัศน์

บรอน (Braun) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ทางบุคคล ว่าได้แบ่งออกได้เป็น 3 มิติคือ

1. การสร้างวิสัยทัศน์ (formulating vision) หมายถึงการสร้างความฝันที่เป็นจริงหรือการสร้างพิมพ์เขียวขององค์กรที่มีความเป็นเลิศในอนาคต เป็นการสร้างภาพในอนาคตที่ผู้บริหารปรารถนาให้องค์กรของตนเป็นอย่างนั้น จะต้องศึกษาองค์การอย่างละเอียดลึกซึ้ง มีการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างชัดเจนเกี่ยวกับจุดด้อย จุดเด่นของบุคคล สถานที่ ทรัพยากรและเวลา วิสัยทัศน์ที่สร้าง

⁶⁸Manasse A. Lorri “Vision and Leadership : Paying Attention to Intention,”

จำเป็นต้องมีความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม วิธีการที่ดีในการสร้างวิสัยทัศน์ก็คือ การให้มีส่วนร่วม (shared vision)

2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (articulation vision) คือกระบวนการที่จำเป็นต้องบรรยายอธิบาย และทำให้สมาชิกขององค์กรได้รับรู้ เข้าใจ และมองเห็นในความเป็นไปได้ ผู้บริหารจะต้องเผยแพร่วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น นั่นคือ เปลี่ยนสภาพวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลให้เป็นวิสัยทัศน์ของส่วนรวม จุดมุ่งหมายของการเผยแพร่วิสัยทัศน์ คือ การให้สมาชิกขององค์กรยอมรับวิสัยทัศน์ว่าเป็นของตนเอง ผู้บริหารจะต้องมีศิลปะในการแสดง สามารถอธิบาย และโน้มน้าวสมาชิกขององค์กรให้เข้าใจและยอมรับ ผู้บริหารจะต้องมีอิทธิพลในการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและค่านิยมของสมาชิกในองค์กร

3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (operationazing vision) หมายถึง การนำเอาวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติที่แท้จริง โดยการร่วมมือ ท่วมเทกำลังกาย กำลังใจ กำลังความคิดและความเพียรพยายามของสมาชิกในองค์กร เพื่อนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น ไปสู่การปฏิบัติที่สำเร็จ นั่นคือ เป็นการรวบรวมพลังเพื่อบรรลุสภาพการณ์ในอนาคต ปรับปรุงองค์การให้ดี มีความเป็นเลิศตลอดไป⁶⁹

วิสัยทัศน์กับผู้บริหารโรงเรียน

บทบาทสถานภาพของผู้บริหารโรงเรียนที่มีศักยภาพ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ สิ่งสำคัญยิ่งเมื่อผู้บริหารโรงเรียนสร้างวิสัยทัศน์ เผยแพร่วิสัยทัศน์แล้ว ผู้บริหารจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติที่แท้จริง เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์จะต้องได้รับความร่วมมือ ท่วมเท กำลังกำลังใจ กำลังความคิด และความพยายามจากสมาชิกในองค์กร เพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นดำเนินเป็น ผลสำเร็จนั่นคือ เป็นการรวมพลังเพื่อบรรลุเป้าหมายในอนาคตที่ปรารถนา ซึ่งการปรับปรุงองค์การให้ดีขึ้นหรือมีความเป็นเลิศนั่นเอง สิ่งหนึ่งที่นักการศึกษา นักวิชาการได้ยอมรับตรงกัน คือ วิสัยทัศน์ทำให้ผู้นำมีความแตกต่างจากผู้บริหาร กล่าวคือ ผู้นำจะปฏิบัติงานได้หลากหลายนอกเหนือจากเหตุการณ์หรือกิจกรรมที่เป็นภาระหน้าที่ตามปกติโดยจะเลือกทำกิจกรรมตามลำดับความสำคัญ และกิจกรรมที่มีคุณค่าต่อองค์กร ขณะที่ผู้บริหารจะกระทำทุกอย่างทุกอย่างตามบทบาทภาระหน้าที่ให้ถูกต้องเท่านั้น⁷⁰ การ

⁶⁹Braun Jerry Bruce., “An Analysis of Principal Leadership Vision and its Relationship to school Climate,” *Dissertation Abstracts International* 52,04 (1991): 1139 - A.

⁷⁰มารศรี สุธานี, “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร” (ปริญญาานิพนธ์ กศ.ด. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2541). (อัคราณา)

ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์จะได้รับผลสำเร็จมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน โดยเฉพาะทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นและทักษะด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี⁷¹ และผู้บริหารโรงเรียนควรจะนำวิสัยทัศน์เข้าไปผสมผสานกับโครงสร้าง นโยบาย เป้าหมาย แผนงาน โครงการ และงานประจำวันของโรงเรียนเพื่อให้วิสัยทัศน์ได้ปฏิบัติไปพร้อมกันกับแผนงานและกิจกรรมประจำโรงเรียน⁷² นอกจากนี้ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์จะบรรลุผลสำเร็จนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องนำวิสัยทัศน์ไปกำหนดเป็นปฏิทินปฏิบัติงานจริงอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารคอยกระตุ้นให้ทีมงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติและแบ่งงานให้ทุกคนมีส่วนร่วมรับผิดชอบ⁷³ ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการกำหนดกิจกรรมและแนวทางปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความต้องการโดยไม่ต้องเสียเวลากระทำตามในสิ่งที่ไม่เป็นประโยชน์ หรือไม่มีคุณค่าต่อองค์กร

การบริหารโรงเรียนในปัจจุบันผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์อย่างยิ่ง เพราะการบริหารงานในโรงเรียนมีกิจกรรมมากมาย มีขอบข่ายงานกว้างขวาง ต้องมีความสัมพันธ์สอดคล้องกับ แผนงาน นโยบาย ในระดับกระทรวง กรม และความต้องการของสังคม ชุมชน ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผลักดันให้โรงเรียนพัฒนาก้าวหน้าสู่อนาคต ซึ่งเซอร์จิอิวานนี (Sergiovanni) ได้เสนอความคิดว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่ต้องการจะจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศนั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนจะก่อให้เกิดแนวนโยบายในการบริหารงานใหม่ๆ ในการพัฒนาโรงเรียนสามารถกำหนดปรัชญา และธรรมเนียมโรงเรียน นำมากำหนดเป็นแผนปฏิบัติการสามารถจัดกิจกรรมต่างๆ บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ ในทางตรงกันข้ามถ้าโรงเรียนใด สถานศึกษาใดที่ผู้บริหารไม่มีวิสัยทัศน์ การปฏิบัติงานไม่มีเป้าหมายอย่างชัดเจน สนใจจัดกิจกรรมในโรงเรียนอย่างทั่วถึง ขาดระบบที่ดี การบริหารจัดการก็จะไม่มีประสิทธิภาพ⁷⁴ และเซอร์จิอิวานนี และสตาร์เรตต์ (Sergiovanni and

⁷¹Sheive Linda Tinellii and Schoenheit Marian Beauchamp, “vision and the Work Life of Education Leaders,” Yearbook of the Association for Supervision and Curriculum Development. (1997).

⁷²Ramsay William and Clark Eugence, New Ideas for Effective School Improvement Vision, Social Capital, Evaluation. (London : The Flamer, 1997).

⁷³Locke Edwin A. and Associates, The Essence of Leadership : The Four Keys to Leading Successfully (New York : Lexington Books, 1998).

⁷⁴Thomas J. Sergiovanni, “Leadership and Excellence in Schooling,” Educational Leadership) 41,5 (February 1994): 4-13.

Starralt) ยังกล่าวว่า ทัศนคติของผู้บริหารจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีเป้าหมายที่ชัดเจนว่าจะพัฒนา กำหนดทิศทางขององค์กรดำเนินการไปในทิศทางใด แล้วผู้บริหารจึงจำเป็นต้องประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ทัศนคติของตนให้ผู้ร่วมงาน สังคมรับทราบ และร่วมมือกันปฏิบัติงานนั้นให้ประสบความสำเร็จ จึงนับว่าเป็นผู้บริหารที่มีทัศนคติที่ดี⁷⁵ ดังที่ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ ได้กล่าวไว้อย่างชัดเจนว่า “องค์กรใดที่ผู้นำไม่มีทัศนคติองค์กรนั้นย่อมไม่ก้าวหน้าหรือมีแต่ความล้มเหลว”⁷⁶

เพื่อให้การปฏิบัติตามทัศนคติของผู้บริหารโรงเรียนบรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องตระหนักและปฏิบัติในสิ่งต่อไปนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานตามหน้าที่
2. มีความขยันกระตือรือร้น ไม่มีความเบื่อหน่าย เอือมระอาในการทำงาน
3. มีความเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน
4. ยอมรับ เชื่อถือ ไว้วางใจในความรู้ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน
5. สนับสนุนเพื่อนร่วมงานทุกวิถีทางเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวิสัยทัศน์⁷⁷

การพัฒนาวิสัยทัศน์ และลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน

การพัฒนาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ถ้าหากผู้บริหารโรงเรียนไม่ทราบว่า จะบริหารโรงเรียนอย่างไร บริหารทำไม บริหารตรงไหน บริหารเมื่อไร และบริหารอย่างไรแล้ว แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนนั้นไม่มีจุดมุ่งหมายในการบริหารงานที่ชัดเจน นั่นหมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนไม่มีวิสัยทัศน์นั่นเอง การกำหนดจุดมุ่งหมาย เป้าหมายสูงสุดที่ชัดเจนจึงเป็นหลักสำคัญที่จะนำไปสู่การมีวิสัยทัศน์ สามารถสร้างความผูกพันนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ การพัฒนาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนสามารถทำได้หลายทาง เช่น ด้านการศึกษา ได้แก่ การค้นคว้าศึกษาเอกสาร วารสาร ผลงานวิจัย การเข้าร่วมประชุมสัมมนา การอภิปรายกลุ่มร่วมกับเพื่อน และการเรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเองและจากคนอื่น กล่าวได้ว่า ถ้าผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์และพัฒนาวิสัยทัศน์อย่างสม่ำเสมอ การบริหารงานในโรงเรียนก็จะประสบความสำเร็จในการทำงานและชีวิตส่วนตัว

⁷⁵ Thomas J. Sergiovani and Robert J. Starralt, Supervision A Redefinition, 5th ed. (New York: McGraw Hill, 1996).

⁷⁶ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, รายงานการวิจัยเรื่อง การบริหารและการจัดการศึกษาไทย (กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2541), 37-39.

⁷⁷ เนาวัฒน์ วิไลชนม์, “วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน,” พระจอมเกล้าลาดกระบัง. 3,2 (กันยายน2548) : 76-82.

วิระวัฒน์ ปันนิตามัย ได้อธิบายถึงลักษณะของผู้นำและผู้บริหารโรงเรียนที่มีวิสัยทัศน์ว่า จะต้องมียุทธศาสตร์ดังต่อไปนี้

1. กำหนดนโยบายวางแผนกลยุทธ์ได้ดี มีมุมมองที่ยาวไกลสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน และมองภาพที่ควรเป็นในอนาคตได้
2. มีความสามารถของสมองที่จะคาดคะเนและเรียนรู้จากประสบการณ์ได้ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มุ่งอนาคตมากกว่าปัจจุบัน และรู้จักสังเคราะห์ข้อมูลได้เหมาะสมกับสถานการณ์จำเป็น
3. มองภาพกว้างแล้วมุ่งสู่ภาพเล็ก คิดแบบนิรนัย รู้และเข้าใจนโยบาย เป้าหมายขององค์กร สามารถจำแนกเป้าหมายออกจากวิธีการ ยึดหยุ่นในแนวทางที่จะมุ่งเข้าสู่เป้าหมาย
4. มีความกระตือรือร้นในการรับรู้ และสามารถเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งใหม่ๆ กระตุ้นริเริ่มให้มีการใช้นวัตกรรมอยู่เสมอ
5. ไม่ยึดมั่นถือมั่นในความคิดของตนเองเป็นหลัก สนับสนุนผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถในการพัฒนาศักยภาพให้เกิดผลสูงสุด และเปิดใจรับความรู้และประสบการณ์ใหม่
6. มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความทะเยอทะยาน เน้นที่ผลกระทบเชิงสร้างสรรค์ มุ่งหาความสำเร็จใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา⁷⁸

สรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียน หรือผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ควรมีลักษณะที่สำคัญ ดังนี้คือ เป็นผู้ที่มีความสามารถในการวางแผนเพื่ออนาคต คาดคะเนเรียนรู้สะสมประสบการณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มุ่งการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงสู่อนาคต มีความกระตือรือร้น ยอมรับความรู้ใหม่ๆ กระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานรู้จักการใช้นวัตกรรมเพื่อสนับสนุนงานให้มีประสิทธิภาพ และส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เกิดสูงสุด

เครื่องมือวัดวิสัยทัศน์

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง วิสัยทัศน์ของผู้นำหรือผู้บริหารโรงเรียน นับตั้งแต่ปี ค.ศ. 1998 เป็นต้นมา ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า พบว่า เอกสารส่วนใหญ่มักจะศึกษาเพื่อค้นคว้าหาว่า อะไรเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความแตกต่างระหว่างผู้นำหรือผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จใน การจัดการเรียนการสอน โดยเน้นวัดผลความสัมพันธ์ทางการเรียนในโรงเรียนในภาพรวม ผลการจัดการเรียนการสอนที่แตกต่างกัน มักจะเกิดจากวิสัยทัศน์ และมักจะเป็นผลงานวิจัยในเชิงคุณภาพดังนั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การสังเกต การสัมภาษณ์ การวิเคราะห์เอกสาร การศึกษาวิสัยทัศน์

⁷⁸วิระวัฒน์ ปันนิตามัย, “วิสัยทัศน์กับการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์,”

ของผู้บริหาร โรงเรียนหรือผู้นำในเชิงปริมาณนั้น ผู้วิจัยได้พบเครื่องมือการวัดวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โรงเรียนเชิงปริมาณ 3 ชนิด ซึ่งสร้างโดยนักศึกษานักวิชาการและนักวิชาการ คือ

1. เครื่องมือชื่อ Leadership Vision Questionnaire – Principal (LVQ-P) ซึ่งสร้างขึ้นโดย บรอน ลักษณะเครื่องมือประกอบด้วย ข้อคำถาม 24 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประกอบค่า 4 ระดับ เพื่อตรวจสอบวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนใน 3 ด้าน คือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

2. เครื่องมือชื่อ The School Vision Inventory (SVI) ซึ่งสร้างขึ้นโดย กรีนฟิลด์ลิกิตต้า และจอห์นสัน (Greenfield, Licata and Johnson)⁷⁹ ลักษณะเครื่องมือประกอบด้วยข้อคำถาม 14 ข้อ เป็นแบบถูก-ผิด เพื่อตรวจสอบวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนใน 3 ด้าน คือ 1) การแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ (vision exchange) 2) ความเป็นสากลของวิสัยทัศน์ (vision internalization) และ 3) การเสียสละเพื่อวิสัยทัศน์ (vision sacrifice)

3. เครื่องมือชื่อ Executive Vision Self – Examination ซึ่งสร้างขึ้นโดย ฮิคแมนและซิลวา (Hickman and Silva)⁸⁰ ลักษณะเครื่องมือประกอบด้วย ข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยให้ผู้บริหารโรงเรียนตรวจสอบตัวเองว่า มีพฤติกรรมการบริหารตามรายการตามข้อคำถามในระดับใด ถ้าหากได้คะแนนรวม 50 คะแนน คือว่าเป็นผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์อย่างแท้จริง หากได้คะแนนต่ำกว่า 30 คะแนน แสดงว่าเป็นผู้บริหารที่ต้องได้รับการปรับปรุงต่อไป

จากการพิจารณาเครื่องมือวัดวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ทั้ง 3 ชนิด แล้วเห็นว่า เครื่องมือวัดวิสัยทัศน์ของบรอน เป็นเครื่องมือที่มีความเหมาะสม เพราะสามารถตรวจสอบวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนได้ครอบคลุมสาระสำคัญได้มากกว่าเครื่องมืออื่น ดังนั้นจึงได้ศึกษาเครื่องมือวัดวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนของ บรอน คือ LVQ-P และศึกษาจากผลงานวิจัยของมารศรี สุรานิติ⁸¹

⁷⁹Greenfield N.D., Licata J.W.and Johnson B.L., A Guide to Interpreting the Vision Instrument. College of Education, Louisiana State University, Baton Rouge, (LA.,1999).

⁸⁰Craig R. Hickman and Michael A. Silva, Creating Excellence : Managing Corporate Culture, Strategy and Change in the New Age (New York : New American Library,1999).

⁸¹มารศรี สุรานิติ, “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานคร,” (ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย มหาวิทาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2541). (อัคราณา)

วรรณพร สุขอนันต์⁸² นอกจากนี้

บุญเจือ จุฑาพรรณนาชาติ⁸³ ยังได้นำเครื่องมือดังกล่าวมาเป็นแนวทางในการศึกษา เป็นกรอบความคิดในการสร้างเครื่องมือเพื่อให้สอดคล้องและครอบคลุมนิยามศัพท์เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ต่อไป

แนวคิดบรรยากาศโรงเรียน (School climate)

บรรยากาศโรงเรียนเป็นสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นจากการมีส่วนร่วมหรือปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับบุคคล และบุคคลกับสิ่งแวดล้อมในองค์กร และจะส่งผลโดยตรงถึงความรู้สึกของบุคลากรในองค์กร ในโรงเรียน ปัจจุบันบรรยากาศองค์กรก็คือ บรรยากาศโรงเรียนย่อมมีอิทธิพลต่อบุคลากรทุกคนในโรงเรียน บรรยากาศในโรงเรียนที่ดีทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรบรรลุจุดหมายตามความต้องการ เสริมสร้างความคิด จิตใจ และคุณธรรมต่างๆ ที่พึงประสงค์ จะทำให้บุคลากรทุกคนเกิดความรู้สึกพึงพอใจ ภาคภูมิใจ และอบอุ่นใจ มีความรับรู้และรู้สึกความเป็นเจ้าของอยากทำงานให้ประสบความสำเร็จ ตรงกันข้ามถ้าหากบรรยากาศโรงเรียนไม่ดี จะทำให้บุคลากรเกิดความเบื่อหน่าย ขาดความกระตือรือร้น ห่างเหิน เฉยเมย ขาดขวัญกำลังใจ ไม่อยากทำงาน ดังนั้น บรรยากาศโรงเรียน จึงเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียน

ความหมายของบรรยากาศโรงเรียน

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของ “บรรยากาศโรงเรียน” ไว้ดังต่อไปนี้

เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ กล่าวว่า บรรยากาศโรงเรียน หมายถึง ตัวแปรชนิดต่างๆ เมื่อนำมารวมกันแล้ว มีผลกระทบต่อระดับการทำงานหรือการปฏิบัติงานของผู้ดำเนินงานภายในโรงเรียน⁸⁴

⁸²วรรณพร สุขอนันต์, “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ”(ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2541). (อัดสำเนา)

⁸³บุญเจือ จุฑาพรรณนาชาติ, “ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศองค์กร กับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา” (ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม.สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2544).

⁸⁴เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ, พฤติกรรมองค์กร (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2542).

ปัญญา คงศรี อธิบายว่า บรรยากาศโรงเรียน หมายถึง ความเข้าใจ หรือ การรับรู้ที่บุคคลหนึ่งมีต่อองค์กรที่ทำงานอยู่ และความรู้สึกของเขามีสื่อองค์กรจะอยู่ในรูปมิติต่างๆ เช่น ความเป็นตัวของตัวเอง การเปิดโอกาส โครงสร้าง การให้ผลตอบแทน ความเอาใจใส่ ความอบอุ่น และการให้การสนับสนุน⁸⁵

อักษร เมธสุทธิ์ กล่าวว่า บรรยากาศโรงเรียนคือ สภาพแวดล้อมในระบบงานของแต่ละสถานที่ กล่าวคือ บุคคลย่อมจะต้องมีบุคลิกภาพที่แสดงถึงความเป็นตนเอง องค์กรแสดงถึงลักษณะเฉพาะในด้านบทบาทของหน่วยงาน⁸⁶

เดวิด (David) กล่าวว่า บรรยากาศโรงเรียน หมายถึง ความเข้าใจและการรับรู้ถึงสภาพแวดล้อมที่บุคลากรปฏิบัติอยู่ในองค์กร เป็นสิ่งที่ไม่สามารถมองเห็นหรือสัมผัสได้ มีสภาพเหมือนบรรยากาศรอบรอบตัว มีความเป็นกันเองพึ่งพาอาศัยกัน⁸⁷

ลิตวิน และสตริงเกอร์ (Litwin and Stringer) อธิบายความหมายบรรยากาศโรงเรียนว่า หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกในองค์กรเกี่ยวกับโครงสร้างขององค์กร รางวัล ความอบอุ่น การสนับสนุน โดยเรียกว่า มิติบรรยากาศ ในการนี้ได้แบ่งบรรยากาศออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. บรรยากาศองค์การมุ่งเน้นการประสานสัมพันธ์ มีลักษณะสำคัญ 4 ประการ
 - 1.1 เปิดโอกาสให้เกิดการรวมกลุ่มและมีความสัมพันธ์ที่อบอุ่น จริงใจ
 - 1.2 ให้การสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร
 - 1.3 ให้ความเป็นอิสระในการทำงาน และมีโครงสร้างองค์การที่บีบบังคับน้อย
 - 1.4 ให้การยอมรับว่าบุคลากรเป็นสมาชิกของกลุ่ม

2. บรรยากาศมุ่งการให้อำนาจ มีลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ คือ

- 2.1 มีการกำหนดโครงสร้างองค์การในรูปของกฎ ระเบียบ และขั้นตอนในการปฏิบัติงาน

⁸⁵ปัญญา คงศรี, “ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบบรรยากาศโรงเรียนกับการปฏิบัติงานโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์” (วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2548). อัดสำเนา.

⁸⁶อักษร เมธสุทธิ์, “ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและการปฏิบัติงานวิชาการของหัวหน้าแผนกวิชาในวิทยาลัย สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษากลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง “(วิทยานิพนธ์ ศษ.ม สาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร, 2540).

⁸⁷David Todd Harison, Dissertation Abstract International (Singapore: McGraw-Hill, 2000).

- 2.2 บุคลากรยอมรับความรับผิดชอบในตำแหน่ง และอำนาจหน้าที่
- 2.3 กระตุ้นให้มีการใช้อำนาจหน้าที่ที่เป็นทางการในการแก้ไขปัญหา ข้อ
ขัดแย้ง และความเห็นที่ไม่ลงรอย
3. บรรยากาศมุ่งผลสำเร็จของงาน มีลักษณะที่สำคัญ 4 ประการ
- 3.1 เน้นความรับผิดชอบส่วนตน
- 3.2 มีการคำนวณเรื่อง การเสี่ยง และมีการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ
- 3.3 ให้การยอมรับและรางวัลสำหรับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี
- 3.4 สร้างความประทับใจที่บุคลากร เป็นส่วนหนึ่งของความก้าวหน้าและ
ความสำเร็จของที⁸⁸

มิกลอส (Miklos)⁸⁹ และกิบสัน อีวานเซอร์วิก และดอนเนลลี (Gibson, Ivancevich and Donnelly)⁹⁰ ได้ให้ความหมายบรรยากาศโรงเรียนในทำนองเดียวกันว่า หมายถึง คุณลักษณะของความสัมพันธ์ทางสังคมซึ่งเกิดจากมวลสมาชิกในองค์กร และระหว่างองค์กรกับผู้ที่เกี่ยวข้องขององค์กร โดยผู้ที่ทำงานในองค์กรนั้นรับรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญยิ่งต่อพฤติกรรมของบุคลากรในการทำงาน

บราวน์ และโมเบอร์ก (Brown and Moberg) ได้กล่าวไว้ว่า บรรยากาศโรงเรียน หมายถึง กลุ่มลักษณะต่างๆ ในองค์กร ซึ่งผู้ปฏิบัติงานในองค์กรรับรู้ได้ถึงลักษณะนี้ เป็นการบรรยายลักษณะหรือสภาพขององค์กร เป็นเครื่องบ่งชี้ความแตกต่างระหว่างองค์กร จะคงอยู่ในช่วงระยะเวลาหนึ่งเท่านั้น และจะมีผลต่อพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน⁹¹

จุง และแมกกินสัน (Chung and Megginson) ได้ให้ความหมายขยายความมากขึ้นว่า บรรยากาศโรงเรียน หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกในองค์กรเกี่ยวกับโครงสร้างของงาน ความเป็น

⁸⁸Litwin G. H. and Stringer Robert A., Motivation and Organizational Climate. Boston : Division of Research, Harvard University of Graduate School of Business Administration. (1998).

⁸⁹Miklos E., “ School Climate and Program Development,” Select Reading in Educational Administration. Department of Educational Administration, The University of Alberta, Canada. (1997).

⁹⁰James L. Gibson, John M.Ivancevich and James H. Donnelly, Organization : Behavior : Structure : Processes, 6th ed. (Texas : Business Publications, 1998).

⁹¹Warren B.Brown and Dennis J. Moberg, Organization Theory and Management : A Macro Approach. (New York : John Wiley and Sons, 1980).

เอกัตบุคลของแต่ละคนในองค์การ การช่วยเหลือเกื้อกูล ความไว้นื้อเชื่อใจ การเปิดเผย ความยุติธรรม การให้รางวัลตอบแทน ความขัดแย้ง และความสามัคคีกลมเกลียวของคนในองค์การ⁹²

เรดดิน (Reddin) กล่าวว่า บรรยากาศโรงเรียน หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ และเป็นตัวอธิบายถึงความแตกต่างขององค์การหนึ่งจากอีกองค์การหนึ่ง⁹³

เชอร์ริงตัน (Cherrington) ได้กล่าวเพิ่มเติมว่า บรรยากาศองค์การ เป็นคุณลักษณะหรือความเชื่อที่แบ่งแยกองค์การหนึ่งออกจากอีกองค์การหนึ่ง อาจหมายถึง บุคลิกภาพขององค์การซึ่งเป็นคุณลักษณะที่คงที่ของแต่ละบุคคล และเป็นคุณสมบัติทั้งหมดขององค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม บุคลากรจะมีความพึงพอใจในบรรยากาศบางองค์การมากกว่า และสามารถปฏิบัติงานได้ดีกว่าในองค์การอื่น⁹⁴

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า บรรยากาศโรงเรียน หมายถึง ความเข้าใจหรือการรู้สึกรับรู้ของสมาชิกในโรงเรียนที่มีต่อสภาพแวดล้อมของการทำงานในองค์การที่ได้ปฏิบัติงานอยู่ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งจะเป็นแรงกดดันที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล และลักษณะต่างๆ เช่น โครงสร้างขององค์การ การปฏิสัมพันธ์ การให้ผลตอบแทน การสนับสนุนในองค์การ ความเป็นอิสระของสมาชิกในองค์การ พฤติกรรมการบริหารซึ่งเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารและบุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกัน

ความสำคัญของบรรยากาศโรงเรียน

นักการศึกษาและนักวิชาการหลายท่านแสดงความคิดเห็นในเรื่อง บรรยากาศโรงเรียน ซึ่งจะเห็นได้ว่า บรรยากาศโรงเรียนมีอิทธิพลและมีความสำคัญต่อบุคลากรในองค์การในการพัฒนาให้ประสบความสำเร็จ เช่น สเตียร์ (Steers) ได้กล่าวไว้ว่า บรรยากาศโรงเรียนมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหาร โรงเรียน คือ

1. บรรยากาศโรงเรียนเป็นการรับรู้ของบุคลากรและกลุ่ม ซึ่งเป็นพฤติกรรมองค์การ ดังนั้น การกำหนดรูปแบบการบริหารองค์การจึงต้องพิจารณาถึงความต้องการของบุคลากรทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่ม

⁹²Kae H. Chung and Leon C. Megginson, Organization Behavior : Developing Managerial Skill. (New York : Harper and Row, 1981).

⁹³R William J. eddin, Managerial Effectiveness (New York : McGraw – Hill, 1997).

⁹⁴David J. Cherrington, Organizational Behavior : The Management of Organization Performance, 2nd ed. (Boston : Allyn and Bacon,1998).

2. จากการที่บรรยากาศโรงเรียนแต่ละโรงเรียนแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องพิจารณาถึงเป้าหมายและความพยายามที่จะนำไปสู่การสร้างสรรค์บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อองค์กร และสอดคล้องกับเป้าหมายของบุคลากร โดยบรรยากาศแบบเน้นผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับแผนงานและเป้าหมาย

3. แม้ว่าบรรยากาศโรงเรียนจะมีผลต่อทัศนคติและพฤติกรรม การขาดงานของบุคลากรไม่สามารถคาดหวังว่า บรรยากาศโรงเรียนจะมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร พร้อมกันนี้นักวิชาการยังได้ให้ความสำคัญและกล่าวถึง บรรยากาศโรงเรียนทำให้เกิดผลดีต่อบุคลากรในองค์กร คือ

3.1 ความพึงพอใจในงาน (job satisfaction)

3.2 ผลการปฏิบัติงาน (job performance)⁹⁵

ความสำคัญของบรรยากาศโรงเรียน ดังกล่าว สอดคล้องกับแนวคิดของ สมยศ นาวิการ และ ศุภดี รุมาคม ที่เห็นว่า บรรยากาศโรงเรียนมีความสำคัญ เพราะจะทำให้เข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรและเป็นสื่อกลางระหว่างปัจจัยด้านระบบองค์การกับปัจจัยทางด้านประสิทธิภาพ และความสำเร็จขององค์กร อันได้แก่ ผลผลิต ความพึงพอใจ การขาดงานและการเข้าออกงาน⁹⁶ นอกจากนี้ กิบสัน อีวานเซอร์วิก และดอนเนลลี่ (Gibson, Ivancevich and Donnelly) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของบรรยากาศโรงเรียนย่อมมีอิทธิพลเหนือบุคคลและกลุ่มบุคคล ซึ่งมีส่วนต่อการปฏิบัติงานขององค์กรทั้งหมด ดังนั้น บรรยากาศโรงเรียนต่างกันย่อมทำให้ประสิทธิภาพแตกต่างกันด้วย เพราะบรรยากาศโรงเรียนที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อการสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์กรแตกต่างกัน และเมื่อตัวแปรตัวใดตัวหนึ่งมีการเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะเป็นตัวแปรด้านพฤติกรรม ตัวแปร โครงสร้าง หรือกระบวนการย่อมส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การ การเปลี่ยนแปลงจะมีผลทางบวกและลบเสมอ และจะเกี่ยวโยงถึงอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานคือ ความสำเร็จขององค์กรด้วยเช่นกัน⁹⁷ นอกจากนี้ สมยศ นาวิการ ได้กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ โดยเฉพาะบรรยากาศโรงเรียนมีความสำคัญต่อผู้บริหารและบุคลากรอื่นๆ ในองค์กรดังนี้

1. บรรยากาศองค์การแบบหนึ่ง ทำให้ผลการปฏิบัติงานอย่างไรอย่างหนึ่งดีกว่าบรรยากาศองค์การแบบอื่นๆ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นิวเวล (Newel) พบว่า บรรยากาศ

⁹⁵Richard M. Steers, Organizational Effectiveness: A Behavioral View (California: Goodyear, 1997).

⁹⁶สมยศ นาวิการ และ ศุภดี รุมาคม, องค์การ : ทฤษฎีและพฤติกรรม (กรุงเทพฯ : พิจมณศ, 2540).

⁹⁷Gibson James L, John M.Ivancevich and James H. Donnelly, Organization : Behavior : Structure : Processes, 6th ed. (Texas : Business Publications, 1998).

แบบปิดมีผลทำให้สมาชิกในกลุ่มมีความพึงพอใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมายน้อย ตรงกันข้ามกับบรรยากาศแบบเปิด ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญ กำลังใจสูง ร่วมมือกัน ปฏิบัติงานด้วยความสนิทยสนมกลมเกลียว ซึ่งจะมีผลทำให้สมาชิกในกลุ่มมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย⁹⁸

2. ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อบรรยากาศในองค์กรหรือโดยเฉพาะอย่างยิ่งแผนกงานภายในองค์กร ดังที่ คูบริน ได้สรุปไว้ว่า ปัจจัยอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์กร คือ แบบของความเป็นผู้นำ ทักษะ และวิธีการของผู้บริหารที่ใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีผลกระทบต่อบรรยากาศองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งแบบของผู้บริหารระดับสูงจะถูกปฏิบัติตาม ผู้บริหารระดับรองยอมรับว่าเป็นของการบริหารที่ถูกต้อง ควรจะปฏิบัติตาม

3. ความเหมาะสมระหว่างบุคคลและองค์กร มีความสำคัญต่อการกำหนดผลการปฏิบัติงานและความพอใจของบุคลากรในองค์กร⁹⁹

ดังนั้น บรรยากาศโรงเรียน มีความสำคัญต่อการจัดการ การบริหารของผู้บริหารและบุคลากรอื่นๆ ในองค์กร ดังนั้น การวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานของบุคคลประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์กรจะไม่ถูกต้องสมบูรณ์ หากไม่พิจารณาถึงสภาพแวดล้อมในองค์กร (internal environment) ซึ่งมีส่วนกำหนดทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในโรงเรียนซึ่งก็คือ บรรยากาศโรงเรียนนั่นเอง อย่างไรก็ตาม กิบสัน อีวานเซวิก และ ดอนเนลลี กล่าวว่าบรรยากาศองค์กรจะช่วยทำให้เข้าใจพฤติกรรมองค์กรเข้าด้วยกัน เขาจึงพยายามผสมผสานแนวคิดของ Likert¹⁰⁰ เรื่องแบบแผนใหม่ของการบริหาร (new patterns of management) กับแนวคิดของ Litwin & Stringer¹⁰¹ เรื่องแรงจูงใจ และบรรยากาศ

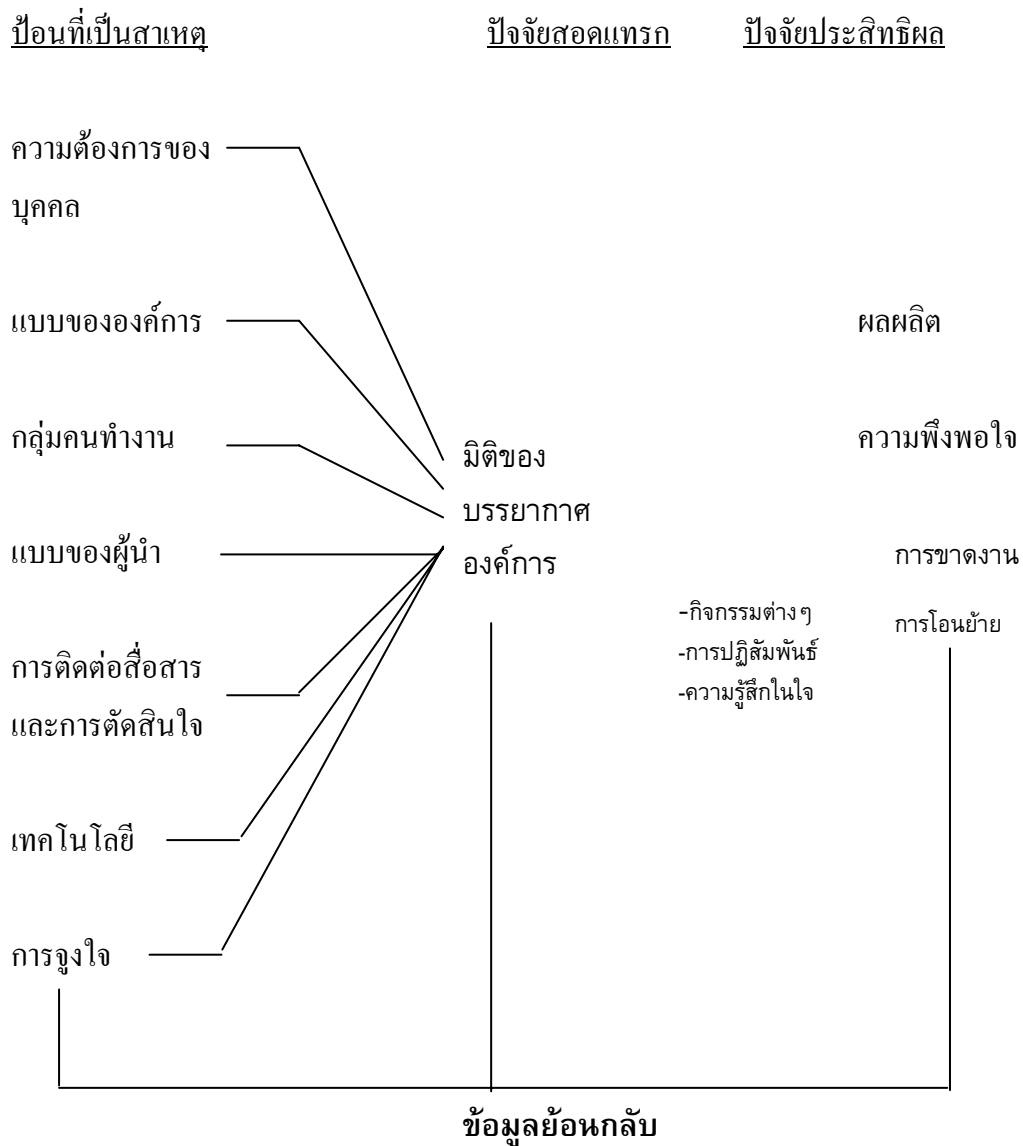
องค์กร (motivation and organizational climate) โดยใช้บรรยากาศองค์กรเป็นปัจจัยแทรก (intervening factor) ระหว่างตัวป้อนที่เป็นสาเหตุ (causal inputs) และปัจจัยประสิทธิผล (effectiveness factors) เป็นรูปแบบการผสมผสานของระบบ บรรยากาศ และปัจจัยประสิทธิผล ดังภาพ

⁹⁸Newell C.A., Human Behavior in Educational Administration (New Jersey : Prentice – Hall, 1998).

⁹⁹สมยศ นาวิการ, การบริหาร (กรุงเทพฯ : ดอกหญ้า, 2545).

¹⁰⁰Likert Rensis, New Patterns of Management (New York : McGraw – Hill, 1997).

¹⁰¹Litwin, G. H. and Robert A. Stringer, Motivation and Organizational Climate (Boston : Division of Research, Harvard University of Graduate School of Business Administration, 1998).



แผนภูมิที่ 4 รูปแบบการผสมผสานของระบบ บรรยากาศ และปัจจัยประสิทธิผล

ที่มา : Gibson James, John M. Ivancevich and James H. Donnelly, Organization :Behavior : Structure :Processes (Texas :Business Publications,1998).

องค์ประกอบของบรรยากาศโรงเรียน

องค์ประกอบที่จะนำมาใช้วัดถึงลักษณะของบรรยากาศโรงเรียน มีนักวิชาการหลายท่านได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบขององค์การ เกี่ยวกับหน่วยงานทางการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการวัดถึงลักษณะบรรยากาศโรงเรียน ดังเช่น สมยศ นาวิการ และ สุสดี สุมาคมได้แยกองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การของโรงเรียน หรือสถานศึกษา ไว้ดังนี้

1. ขนาดและโครงสร้าง (size and structure)

2. แบบของความเป็นผู้นำ (leadership patterns)
3. ความซับซ้อนของระบบ (system complexity)
4. เป้าหมาย (goal direction)
5. สายใยของการติดต่อสื่อสาร (communication network)¹⁰²

ลิเคิร์ต (Likert) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การไว้ 8 ด้าน ได้แก่

1. กระบวนการใช้ภาวะผู้นำ (leadership process used)
2. ลักษณะการจูงใจ (character of motivational forces)
3. ลักษณะการติดต่อสื่อสาร (character of communication process)
4. ลักษณะการเสวนาต่อกัน (character of interaction-influence process)
5. ลักษณะกระบวนการตัดสินใจ (character of decision-making process)
6. ลักษณะการวางเป้าหมายหรือการออกคำสั่ง (character of goal setting)
7. ลักษณะของกระบวนการควบคุม (character of control process)
8. การฝึกอบรม (training)¹⁰³

ปัญญา คงศรี ได้ศึกษาบรรยากาศโรงเรียนพบว่า บรรยากาศ ที่ส่งเสริมความสำเร็จในการบริหารจัดการในโรงเรียน ประกอบไปด้วยส่วนต่างๆ ที่ผสมผสานกัน ดังนี้

1. เป้าหมาย (goal)
2. โครงสร้าง (structure)
3. รางวัล (reward)
4. ขนาด (size)
5. สถานที่ตั้งองค์การ (geographic location)
6. การจัดสภาพทางกายภาพ (physical setting)
7. ปทัสถาน (norms)
8. การติดต่อสื่อสาร (communications)¹⁰⁴

¹⁰² สมยศ นาวิการ และ สุสดี สุมาคม, องค์การ : ทฤษฎีและพฤติกรรม (กรุงเทพฯ : พิมพ์, 2540).

¹⁰³ Likert Rensis., "The Nature of Highly Effective Groups," in Organizational Behavior : A management Approach (New York : Winthrop, 1998), 197 – 201.

¹⁰⁴ ปัญญา คงศรี, "ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบบรรยากาศโรงเรียนกับการปฏิบัติงานโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์"(วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2548).

แคมป์เบลล์ (Campbell) ได้เสนอองค์ประกอบบรรยากาศโรงเรียนจากการวิเคราะห์แบบสอบถาม ใต้อองค์ประกอบของบรรยากาศโรงเรียนดังนี้

1. โครงสร้างของงาน (task structure) หมายถึง จำนวนวิธีการ ซึ่งใช้ในการปฏิบัติงานที่กำหนดขึ้น โดยองค์การ

2. ความสัมพันธ์ระหว่างรางวัลและการลงโทษ (reward punishment relationship) หมายถึง การให้รางวัล เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การขึ้นเงินเดือน ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของผลงานและความดีความชอบ

3. การรวมอำนาจการตัดสินใจ (decision centralization) หมายถึง การสงวนอำนาจในการตัดสินใจที่สำคัญไว้ที่ผู้บริหารระดับสูง

4. การเน้นสัมฤทธิ์ผล (achievement emphasis) หมายถึง ความต้องการของบุคคลในองค์การที่จะร่วมทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

5. การเน้นการฝึกอบรมและการพัฒนา (training and development emphasis) หมายถึง องค์การพยายามสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การด้วยการจัดอบรมสัมมนา และพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถ

6. ความมั่นคงกับการเสี่ยงภัย (security versus risk) หมายถึง แรงกดดันภายในองค์การที่ทำให้เกิดความรู้สึกไม่มั่นคง และความตึงเครียดของบุคคลในองค์การ

7. ความเปิดเผยกับการป้องกันตนเอง (openness versus defensiveness) หมายถึง การที่บุคคลในองค์การพยายามปกปิดความผิดแทนที่จะติดต่อคบหาสมาคมกันอย่างเปิดเผย และให้ความร่วมมือร่วมใจแก่กัน

8. สถานภาพและขวัญ (status and morale) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรในองค์การ ซึ่งรู้สึกว่างค์การเป็นสถานที่ที่มีความเหมาะสมในการทำงานของเขา

9. การยอมรับและการส่งข้อมูลกลับ (recognition and feedback) หมายถึง การที่บุคลากรในองค์การรู้ว่าผู้บริหารคิดอย่างไรกับการทำงานของเขา และการได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร

10. ความสามารถและความคล่องตัวทั่วไปขององค์การ (general organizational competence and flexibility) หมายถึง องค์การรับรู้เป้าประสงค์ของตนว่าคืออะไร จะดำเนินงานตามเป้าประสงค์นั้นอย่างคล่องตัว แสวงหาสิ่งใหม่ๆ พัฒนาวิธีการใหม่ๆ และพัฒนาทักษะใหม่ๆ¹⁰⁵

¹⁰⁵ Campbell J.R., "Educational Productivity and Differential Socialization," Educational Research 21,7 (1994).

ลิทวิน และ สตริงเจอร์ (Litwin and Stringer) กล่าวถึงบรรยากาศโรงเรียนเป็นส่วนสำคัญของการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม ได้กล่าวถึงองค์ประกอบขององค์การที่รับผิดชอบจัดการศึกษาไว้ 9 มิติ ดังนี้ 1) โครงสร้างองค์การ 2) ความรับผิดชอบ 3) การให้รางวัล 4) ความเสี่ยงของงาน 5) ความอบอุ่น 6) การสนับสนุน 7) มาตรฐานของงาน 8) ความขัดแย้ง 9) ความภาคภูมิใจต่อองค์การ¹⁰⁶

ลอเลอร์ ฮอล และ โอลด์แมน (Lawler, Hall and Oldman) ให้ความเห็นว่า องค์ประกอบที่สำคัญต่อบรรยากาศโรงเรียนมี 4 ประการ คือ

1. ลักษณะโครงสร้างขององค์การ
2. กระบวนการที่ใช้ในองค์การ
3. การปฏิบัติงานในองค์การ
4. ความพึงพอใจในงาน¹⁰⁷

เจมส์ และ โจนส์ (James and Jones) ได้แบ่งองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศโรงเรียน ออกเป็น 5 องค์ประกอบด้วยกัน คือ

1. บริบทขององค์การ (organization context)
2. โครงสร้างองค์การ (organization structure)
3. กระบวนการดำเนินงาน (process)
4. สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (physical environment)¹⁰⁸

ฮาลพิน และ ครอฟท์ (Halpin and Croft) กล่าวถึง บรรยากาศองค์การทุกประเภทว่า เป็นพฤติกรรมของทุกคนในองค์การที่เขาปฏิบัติงานร่วมกัน สามารถวัดได้ด้วยแบบประเมินบรรยากาศองค์การ OCDQ (Organization Climate Description Questionnaire) ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นในปี ค.ศ. 1997 เพื่อใช้สำหรับศึกษาในเรื่องบรรยากาศองค์การในโรงเรียนประถมศึกษาของสหรัฐอเมริกา ใช้วัดบรรยากาศองค์การใน 8 มิติ โดยใช้ให้ผู้ปฏิบัติงานประเมินบรรยากาศจาก

¹⁰⁶Litwin G. H. and Robert A. Stringer, Motivation and Organizational Climate (Boston : Division of Research, Harvard University of Graduate School of Business Administration, 1998).

¹⁰⁷Edward F. Lawler, Douglas T.Hall and Grag R.Oldman, "Organization Climate: Relationship to Organization Str Robert A. ucture, Process and Performance," Organization Behavior and Human Performance (New York : Academic,1997).

¹⁰⁸James L.R.and J A.P. ones, "Organization Climate, A Review of Theory and Research," Psychological Bulletins (December 1997): 81.

พฤติกรรมของผู้ร่วมงาน 4 มิติ ได้แก่ 1) ด้านความไม่ให้ความร่วมมือ (disengagement) 2) ด้านอุปสรรค (hindrance) 3) ด้านขวัญและกำลังใจ (esprit) และ 4) ด้านความสนิทสนม (intimacy) และจากพฤติกรรมผู้บริหาร 4 มิติ ได้แก่ 1) ความโดดเดี่ยว (aloofness) 2) การมุ่งเน้นการผลิตผลงาน (Production Emphasis) 3) ความไว้วางใจ (Trust) และ 4) การให้ความสนใจ (Consideration)

109

ตัวอย่างเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์กรต่างๆ ไป ซึ่งพัฒนาโดยสถาบันสำรวจวิจัยมาวิทยาลัยมิชิแกน เรียกว่า SOO (survey of organization) เป็นเครื่องมือที่พัฒนากว้างกว่าของ Likert ตัวแปรที่ใช้หารายละเอียดของบรรยากาศองค์กรในมิติต่างๆ มี 7 มิติ คือ การติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำ การตัดสินใจ การแก้ปัญหา การประเมินผลและการให้รางวัล โครงสร้างองค์กร และการควบคุม

มีนักการศึกษา นักวิชาการ ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของบรรยากาศโรงเรียนซึ่งมีส่วนร่วมที่เหมือนกันและคล้ายกัน แตกต่างกันไปตามแนวคิดและความเชื่อขององค์กรแต่ละประเภทของแต่ละบุคคล แนวคิดของ บราวน์และ โมเบิร์ก (Brown and Moberg) อธิบายบรรยากาศโรงเรียน ได้อย่างชัดเจนว่า หมายถึง กลุ่มของคุณลักษณะและสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรรับรู้ อันเป็นการบรรยายลักษณะหรือสภาพขององค์กรทางการศึกษา คือ โรงเรียน ซึ่งจะมีผลต่อพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทุกส่วน บรรยากาศโรงเรียนที่แตกต่างกันทำให้ความสำเร็จในการบริหารจัดการ โรงเรียนแตกต่างกัน ซึ่งสามารถวัดความคิดนี้มาศึกษาทำการวิจัยใน 6 มิติ ได้แก่ 1) มิติโครงสร้างองค์กร 2) มิติความรับผิดชอบ 3) มิติรางวัล 4) มิติความอบอุ่นและการสนับสนุน 5) มิติเป้าหมาย และ 6) มิติความขัดแย้ง โดยใช้เครื่องมือที่พัฒนาจากแนวคิดของ บราวน์ และ โมเบิร์ก (Brown and Moberg)¹¹⁰; สเตียร์ (Steers)¹¹¹; โคลบ ออส แลนด์ และรูบิน (Kolb, Osland, and Rubin)¹¹²; ลิเคิร์ต (Likert)¹¹³

¹⁰⁹ Andrew W. Halpin and Don B. Croft, The Organization Climate of School. (Chicago : University of Chicago, 1998).

¹¹⁰ Warren B. Brown and Dennis J. Moberg, Organization Theory and Management: A Macro Approach. (New York : John Wiley and Sons, 1980).

¹¹¹ Richard M. Steers, Antecedents & Outcomes of organization Commitment. University of Organ, Office of Naval Research, Technical Report 2. (1997).

¹¹² David A. Kolb, Joyce S. Osland and Irwin M. Rubin, The Organizational Behavior Reader, 6th ed. (London : Pntice – Hall, 1997).

และกุหลาบ รัตนจักรธรรม¹¹⁴

การศึกษาเป็นสื่อในการพัฒนาประเทศ องค์การทางการศึกษาในปัจจุบันที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการศึกษาของประเทศก็คือ โรงเรียน หรือสถานศึกษา ในการจัดการศึกษาให้มีมาตรฐานและคุณภาพ สอดคล้องตามสภาพปัญหาและความต้องการของสังคมและชุมชน บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่สำคัญก็คือ ครู ในยุคปฏิรูปการศึกษาการพัฒนาคณาครุให้เป็นครูมืออาชีพ จำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพ ทักษะ ความรู้ความสามารถให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงด้านสังคม การเมือง และเศรษฐกิจยุคโลกาภิวัตน์ ในการปฏิรูปการศึกษา ก็คือ การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังนั้นทรัพยากรครูมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งเพราะครูมีบทบาทหน้าที่โดยตรงในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นั่นคือ การพัฒนาผู้เรียนให้เกิดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสังคมไทย

พระบรมราโชวาท ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช พระราชทานแก่คณะครูอาวุโสในโอกาสเข้าเฝ้าเสด็จ รับพระราชทานเครื่องหมายเชิดชูเกียรติ ในวันที่ 13 ตุลาคม 2520 ณ ศาลาดุสิดาลัย ความว่า

“ผู้เป็นครูอย่างแท้จริง นับว่าเป็นบุคคลพิเศษ ผู้ต้องแผ่เมตตาและเสียสละเพื่อความสำเร็จ ความก้าวหน้า และความสุखความเจริญของผู้อื่นอยู่ตลอดชีวิตที่กล่าวคั้งนั้น ประการหนึ่งเพราะครู จำเป็นต้องมีความรักความสงสารศิษย์เป็นพื้นฐานทางจิตใจอย่างหนักแน่น จึงสามารถทนความลำบาก ทนตรากตรำกายใจ อบรมสั่งสอน และแม้เกี่ยวเชิญศิษย์ให้ตลอดรอดฝั่งได้ อีกประการหนึ่ง จะต้องยอมเสียสละความสุขและประโยชน์ส่วนตัวเป็นอันมาก เพื่อมาทำหน้าที่เป็น ครู”¹¹⁵

ดังนั้น ในการบริหารโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับครู ถือว่าเป็นหัวใจสำคัญในการผลักดัน กระบวนการเรียนรู้ กระบวนการเรียนการสอน และกระบวนการนิเทศ ตลอดจนมาตรฐานและคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนรายละเอียดคั้งนี้

แนวคิดคุณภาพการสอนของครู (teacher quality of instruction)

คุณภาพการสอนของครู เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมสนับสนุนให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนประสบความสำเร็จ บทบาทของครูนับว่ามีความสำคัญที่จะผลักดันให้นักเรียนได้

¹¹³ Likert Rensis, “The Nature of Highly Effective Groups,” in Organizational Behavior : A Management Approach, 197-201. (New York : Winthrop, 1998).

¹¹⁴ กุหลาบ รัตนจักรธรรม, “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การระดับคณะ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ ในมหาวิทยาลัยของรัฐ “ (วิทยานิพนธ์ กศ.ด.บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2546), 25.

¹¹⁵ กรมสามัญศึกษา, ครูมืออาชีพ (กรุงเทพฯ : ครูสภา, 2544).

แลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้ขึ้นอย่างต่อเนื่อง ครูจำเป็นต้องเตรียมการสอนและกำหนดเป้าหมายของการสอนสร้างองค์ความรู้ใหม่ กระบวนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น คุณภาพการสอนของครู หมายถึง การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ วิธีการสอนของครูที่ผสมผสานด้วยปัจจัยต่างๆ ทำให้บรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของการสอนที่กำหนดไว้ แบ่งเป็น 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ลักษณะของครู 2) วิธีสอน 3) สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน 4) อุปกรณ์การเรียนการสอน 5) การวัดผล ประเมินผล และ 6) เจตคติต่อการสอนของนักเรียน

ความหมายคุณภาพการสอนของครู

มีนักวิชาการหลายคนให้ความหมายเกี่ยวกับคุณภาพการสอนของครูไว้ดังนี้

บุญชม ศรีสะอาด กล่าวถึงคุณภาพการสอนของครูว่า หมายถึง การจัดเนื้อหา และกิจกรรมการเรียนการสอนที่สามารถช่วยให้นักเรียนเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพสูง แลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนสอดคล้องกับความต้องการ และคุณลักษณะของผู้เรียน¹¹⁶

สำเริง บุญเรืองรัตน์ กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษา เป็นกระบวนการเพื่อพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ หากจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพสูง ผู้สำเร็จการศึกษาก็จะมีศักยภาพสูงตามไปด้วย ขณะเดียวกัน ถ้าหากจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพต่ำ ขาดประสิทธิภาพ ย่อมทำให้ศักยภาพของผู้สำเร็จการศึกษาต่ำไปด้วย¹¹⁷

ราชนันท์ บุญธิมา ได้กล่าวว่า การสอนที่มีคุณภาพจะช่วยให้การจัดการศึกษามรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้น คุณภาพของการสอนจึงเป็นหัวใจสำคัญ ที่จะส่งผลโดยตรงต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน¹¹⁸

ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ ได้อธิบายถึงความหมายของ คุณภาพการสอน หมายถึง การสอนที่ประกอบด้วยส่วนประกอบที่อำนวย สนับสนุนให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพสูงสุดตามหลักหรือทฤษฎี¹¹⁹

¹¹⁶บุญชม ศรีสะอาด, “รูปแบบของผลการเรียนในโรงเรียน” (ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2544). (อัครา) (อัครา)

¹¹⁷สำเริง บุญเรืองรัตน์, การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร (กรุงเทพฯ :มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2545-9).

¹¹⁸ราชนันท์ บุญธิมา, “ปัจจัยที่เอื้อต่อผลสำเร็จของการนำหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นไปปฏิบัติ : กรณีศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเชียงราย”(ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2545).

สำเร็จ บุญเรืองรัตน์ ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การจัดกิจกรรมการเรียนของครูและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน พบว่า กิจกรรมการสอนของครู 4 ประการ คือ 1) การวางแผนการสอนของครู 2) การตรวจการบ้านของครู 3) การให้นักเรียนทำงานด้วยตนเอง และ 4) เวลาที่ให้นักเรียนทำการบ้านมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน¹²⁰

กระทรวงศึกษาธิการ สรุปว่า คุณภาพการสอนของครู หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่ชี้ให้นักเรียนเป็นศูนย์กลาง ในเกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพและนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน เพื่อการใช้ชีวิตที่ดีในสังคม¹²¹

ไฟด์เจินบวม (Feigenbaum) กล่าวว่าคุณภาพการสอน หมายถึง กระบวนการ การสอนสนองความต้องการ ตามสภาพการ หรือความรู้สึก ของผู้เรียนเน้นความพึงพอใจ และมีการตรวจสอบควบคุมคุณภาพอย่างต่อเนื่อง¹²²

แอลลิส (Ellis) อธิบายถึงคุณภาพการสอนไว้ว่า หมายถึง กระบวนการเรียนการสอนที่ได้กำหนดแผนงาน หลักประกันต่อผู้เรียนต้องได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ได้มาตรฐานอย่างแท้จริง¹²³

ไนท์ติงเกิล และ โอนีล (Nightingale and O' Neil) อธิบายความหมายของคุณภาพการสอนไว้ 5 ประเด็นสำคัญดังนี้

1. คุณภาพเป็นคำที่หมายถึง การมีมาตรฐานสูง (high standards)
2. ลักษณะที่เป็นประสบความสำเร็จ เสียหายน้อยที่สุด (zero defects) ได้รับสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสมเป็นอันดับแรก

¹¹⁹ศีกานต์ เพ็ชรธัญญกรณ์, "การศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรที่มีผลต่อสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นสังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร" ปรินญาณีพนธ์ กศ.ด. สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2546). (อัดสำเนา)

¹²⁰สำเร็จ บุญเรืองรัตน์, การประเมินผลหลักสูตรและการสอน(กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2543).

¹²¹กระทรวงศึกษาธิการ, เส้นทางสู่ความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษาไทย : แนวทางการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษา, 2542.

¹²²Armand V.Feigenbaum, Total Quality Control, 3rd ed. (New York : McGraw-Hill, 1992).

¹²³Ellis Roger, Quality Assurance for University Teaching(Buckingham : Kogan Page, 1993).

3. ลักษณะที่เหมาะสม สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (stated purpose)

4. คุณค่าที่เกิดจากการจัดกิจกรรมการกระทำเหมาะสมกับงบประมาณที่จ่ายลงไป (value for money)

5. สิ่งที่สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น (transformative)¹²⁴

โฮล์ และวีมส์ (Ho and Weam) กล่าวว่า คุณภาพการสอนของครู เป็นคุณลักษณะ หรือ คุณสมบัติของการบริหารจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนในโรงเรียนให้ เป็นไปตามแผนงาน โครงการ และวัตถุประสงค์ของการจัดการเรียน ผู้เรียนเกิดความพึงพอใจ และเกิดการเรียนรู้ อย่างมีประสิทธิภาพ¹²⁵

โรวเลย์ (Rowley) กล่าวว่า คุณภาพของการสอน เป็นผลของความสำเร็จที่โรงเรียน สถานศึกษา จัดกิจกรรมการเรียนการสอน สนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ มาตรฐานตรงตามเป้าหมาย การเรียนรู้ ได้ 5 ประการ ดังนี้

1. ต้องปรับปรุงกลยุทธ์ด้านการเรียนการสอน
2. รูปแบบของการปรับปรุงคุณภาพการสอนต้องมีลักษณะที่ยืดหยุ่นได้
3. ต้องสร้างระบบการควบคุมพันธกิจของครูและระบบการพัฒนาการสอนของครู
4. ต้องประสานสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานในโรงเรียน เพื่อขอความร่วมมือ
5. ข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียน และข้อมูลด้านอื่นๆ สามารถนำมาอธิบาย วัดผล และ ประเมินผลได้ สามารถอธิบายความก้าวหน้าได้อย่างถูกต้อง¹²⁶

เซ็ง และทาม (Cheng and Tam) สรุปความหมายไว้ว่า คุณภาพการสอน หมายถึง ระดับ มาตรฐานในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ตามการรับรู้ของนักเรียนหรือผู้ใช้บริการที่ต้องการ และคาดหวังไว้ และผู้เรียนมีคุณสมบัติเป็นไปตามข้อกำหนดเหมาะสมกับการนำไปใช้ประโยชน์ และถูกต้องตามวัตถุประสงค์¹²⁷

¹²⁴Nightinhale Peggy and O' Neil, Mike, Achieving Quality Learning in Higher Education (London : Kogan Page, 1997).

¹²⁵Ho Samuel K. and Weam Katrina, "A High Education TQM Excellence Model: HETQMEX," Quality Assurance in Education 4,2 (1996) : 35- 42.

¹²⁶Jenifer W. Rowley, " Motivation and Academic Staff in Higher Education," Quality Assurance in Education 4,3 (1996) : 11-16.

¹²⁷Cheng, Yin Cheong and Tam Wai Ming, "Multy Models of Quality in Education," Quality Assurance in Education. 5,1 (1997): 22 – 31.

นอกจากนี้ ผู้สอนสามารถช่วยให้ผู้เรียน มีความรู้ มีสติปัญญาเฉียบแหลม มีการพัฒนา เชาวน์ปัญญา และพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม เป็นการเตรียมตัวให้เป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว และสังคม¹²⁸ ในขณะที่กราฟท์ (Graff) กล่าวว่า ครูเป็นผู้มีพลังอำนาจในการกำหนดการเรียนรู้และความสำเร็จของผู้เรียน ศักยภาพ การอุทิศตน และการปฏิบัติงานอย่างดีของครูเป็นความรับผิดชอบโดยตรงต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ดังนั้น ผู้เรียนจะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับคุณภาพการสอนของครู¹²⁹

เพนนิ่งตัน (Pennington) กล่าวว่า iva ครูที่ประสบความสำเร็จในการสอนที่ยิ่งใหญ่ คือ ครูที่สามารถสร้างพื้นฐานความเฉลียวฉลาดให้แก่ผู้เรียน ด้วยการกระตุ้น ส่งเสริมและจูงใจให้ผู้เรียนเรียนรู้และกระทำสิ่งต่างๆ ตรงตามความต้องการรู้จักการฝึกให้คิดวิเคราะห์ และคิดสร้างสรรค์ ขณะที่เรียนอยู่ตลอดเวลา¹³⁰

จากความหมายข้างต้น สามารถสรุปความหมายของคุณภาพการสอนของครู หมายถึง ความรู้ความสามารถ เทคนิค วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูที่ผสมผสานปัจจัยต่างๆ ให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ สร้างองค์ความรู้ เกิดกระบวนการเรียนรู้ ได้ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของเนื้อหา แบบเรียน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โครงสร้างของคุณภาพการสอนของครู

นิวส์เบิล และแคนนอน (Newble and Cannon) สรุปผลการวิจัยพบว่า การสอนในระดับมหาวิทยาลัยที่มีประสิทธิภาพ ผู้สอนจะต้องมีลักษณะดังนี้

1. การจัดการ ได้แก่ การจัดการวางแผนการสอนรายวิชา การเตรียมลำดับขั้นการบรรยาย การใช้สื่อประกอบ และมีโครงสร้างการบรรยายที่ชัดเจน ถูกต้อง

¹²⁸Pennington Gus, “ Toward a New Professionalism : Accrediting Higher Education Teaching,” in A Handbook for Teacher and Learning in Higher Education Enhancing Academic Practice. By Heather Fry, Steve Ketteridge & Stephanie Marshall. ,5-18. (London: Kogan Page, 1999).

¹²⁹Graff, Otto Louis, “ The Use of a Structured Approach to Data Collection by Teacher : Promoting Positive Change in Teacher’s Performance Through self – Evaluation,” Dissertation Abstracts International 56,6 (December1998) : 1848-A.

¹³⁰Pennington Gus. “ Toward a New Professionalism : Accrediting Higher Education Teaching,” in A Handbook for Teacher and Learning in Higher Education Enhancing Academic Practice. By Heather Fry, Steve Ketteridge & Stephanie Marshall , 5-18. (London: Kogan Page, 1999).

2. การสอน ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถในการสอน เช่น การบรรยาย การสาธิต การอภิปราย กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความคิด และจูงใจให้เกิดความกระตือรือร้นในการเรียน
3. การวัดผล ประเมินการเรียนการสอน ต้องมีความถูกต้องเที่ยงตรง เชื่อถือได้
4. การสร้างความสัมพันธ์กับผู้เรียน
5. ความรู้และทักษะในเนื้อหา เป็นลักษณะที่สำคัญอย่างยิ่ง และเป็นความสามารถพื้นฐานของลักษณะอื่นๆ¹³¹

แนวคิดความพึงพอใจในการทำงานของครู (job satisfaction)

ในสังคมปัจจุบัน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นกลยุทธ์หลักในการพัฒนาประเทศ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (2550-2554) ถ้าหากคนมีคุณภาพดีแล้ว กลไกทุกด้านสามารถพัฒนาประเทศไปสู่เป้าหมายที่สำเร็จภายในเวลาที่รวดเร็ว เพราะคนเป็นปัจจัยพื้นฐาน และทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญในการพัฒนา ในองค์การหากผู้บริหารสามารถบริหารจัดการเรื่อง คน ให้เกิดประสิทธิภาพแล้ว ความสำเร็จและประสิทธิภาพก็จะเกิดขึ้น หน่วยงานมีความก้าวหน้าพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ความสำเร็จอันสำคัญที่เกิดขึ้นก็คือ บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน หรือมีขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในการทำงาน นับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน หรือสถานศึกษา ส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จของงาน นอกจากนี้แล้ว ความพึงพอใจในการทำงานยังเป็นเครื่องหมายในการแสดงให้เห็นถึงการบริหารงานที่ดี และเป็นเกณฑ์อย่างหนึ่งที่จะใช้เป็นตัววัดความสำเร็จของโรงเรียน หรือสถานศึกษา ได้เป็นอย่างดี

ความสำคัญและปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

บุคลากรในโรงเรียน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดที่จะช่วยให้การบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียน ได้ดำเนินการไปเพื่อพัฒนาคุณภาพทางการเรียนรู้ของผู้เรียน ชมพันธ์ กุญชร ณ อยุธยา กล่าวไว้ว่า ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนนั้นครูผู้สอนเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการสร้าง การนำไปใช้และการประเมินผลการเรียนการสอน ท่าทางบุคลิกภาพครูมีความสำคัญทั้งทางบวกและทางลบต่อการเรียนของผู้เรียน¹³² เช่นเดียวกับกับ วิชัย ตันศิริ ได้กล่าวไว้ชัดเจนว่า

¹³¹Newble David and Cannon Robert, A Handbook for Teachers in Universities and Colleges : A Guide to Improving Teaching Methods, 3rd ed. (London : Kogan Page, 1997).

¹³²ชมพันธ์ กุญชร ณ อยุธยา, “การพัฒนาระบบการสอน,” วิชาการศึกษาศาสตร์ 12 (มีนาคม-เมษายน 2543): 7-19.

การจัดการศึกษาใน โรงเรียน สถานศึกษาจะมีคุณภาพ ประสิทธิภาพจะต้องมีความสัมพันธ์ สอดคล้องกับคุณภาพของครู หากครูดีมีคุณภาพการศึกษาของนักเรียนก็จะดีตามไปด้วย¹³³

กิลเมอร์ (Gilmer) ได้เสนอแนวคิด ถึงความถึงพอใจในการทำงาน คือ ผลของทัศนคติ ของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบของงานซึ่งมีส่วนสัมพันธ์กับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น รู้สึกว่าได้รับความสำเร็จในผลงาน รู้สึกว่าได้รับการยกย่อง และรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน¹³⁴

มอลส์บี (Molsbee) พบว่า เมื่อนักเรียนเข้าใจว่า ครูเป็นบุคลากรที่สามารถควบคุมการ เรียนรู้ บทเรียน และการใช้สื่อที่เหมาะสม นักเรียนจะรู้สึกพึงพอใจและเข้าร่วมในกิจกรรมนั้นๆ อย่างเต็มที่ ไพบูลย์ แจ่มพงษ์ กล่าวเสริมว่า ครูที่มีความสามารถสูง เป็นผู้ชี้แนะและสนับสนุนการ เรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เท่าทันกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกและสังคม สถาบันผลิต ครูจะต้องมีระบบการสรรหา การผลิต และพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ เพื่อให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแผนการ สอน และเป้าหมายของการพัฒนาการศึกษา¹³⁵

เวลช์ (Welsh) ได้ทำการศึกษา เสนอแนวคิดว่า บุคลากรที่มีการพัฒนาตนเองอย่างเป็น ระบบสม่ำเสมอ การมีมนุษยสัมพันธ์ การเข้ารับการฝึกอบรม รวมทั้งการปฐมนิเทศและการปัจฉิม นิเทศล้วนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลและคุณภาพของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญ¹³⁶

ปัจจัยที่สนับสนุนทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของครู ได้มีนักการศึกษาได้ให้ ทรรศนะ และแนวคิดไว้หลากหลาย ดังนี้

กิติมา ปรีดีติลลกล่าววว่า องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ แบ่ง ออกเป็น 5 ประการ คือ 1) ระดับอาชีพ (occupational level) 2) สถานะทางสังคม (caste) 3) อายุ

¹³³วิชัย ต้นศิริ, โฉมหน้าการศึกษาไทยในอนาคต : แนวคิดสู่การปฏิรูปในระบอบรัฐธรรมนูญ การศึกษา (กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542).

¹³⁴Gilmer B. V., Applied Psychology (New York : McGraw Hill, 1997).

¹³⁵Molsbee Robert Glenn, "Science Achievement as a Criterion for Judging the Effectiveness of Home Schooling Christian School and Public Schooling (Seven Grade, Eight Grade)," Dissertation Abstracts International 58,1 (July1997) : 125.

¹³⁶Welsh, Linda Bell. "Features of Total Quality Management Training and Their Relationships to Effective TQM Implementation in K-12, Dissertation Abstracts International 59,7(January1999) : 3636-A.

(age) 4) สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน (financial incentive) และ 5) คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา (quality of supervision)¹³⁷

บัณฑิต แทนพิทักษ์ ทำการศึกษา พบว่า การบริหารงานในโรงเรียน ถ้าผู้บริหาร สร้างสรรค์ให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงานสูง ก็จะสามารถผลักดันทำให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คณะครูร่วมมือร่วมใจกันทำงานเพื่อความสำเร็จของโรงเรียน¹³⁸

แบร์นาร์ด (Barnard) กล่าวว่าสิ่งจูงใจที่ผู้บังคับบัญชาใช้เป็นเครื่องกระตุ้นบุคลากรให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มี 3 ประการ คือ 1) สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (material inducements) ได้แก่ เงิน สิ่งของ รางวัล 2) งานสามารถกำหนด วางแผนงานที่วัดความสำเร็จได้โดยใช้ระบบการทำงานและการควบคุมที่มีประสิทธิภาพ และ 3) เพื่อให้ได้ในการสร้างสิ่งจูงใจภายใน เช่น ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย มีผลงานเกิดขึ้นอย่างชัดเจน งานเป็นสิ่งที่พึงปรารถนา และงานนั้นสามารถทำสำเร็จได้อย่างแน่นอน¹³⁹

อาร์วี และคณะ (Arvey and others) ได้ศึกษาปัจจัย เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของความพึงพอใจในงาน ในรูปของความพึงพอใจทั่วไป (general satisfaction) ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ความพึงพอใจภายใน และความพึงพอใจภายนอก¹⁴⁰ สอดคล้องกับแนวความคิดของ แฮคแมนด์ และโอล์ดแมน (Hackman and Oldman) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ได้กำหนดปัจจัย ออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 คือ ความพึงพอใจด้านบริบท ได้แก่ ความมั่นคง ค่าตอบแทน ผู้ร่วมงาน และการนิเทศ และส่วนที่ 2 คือ ความพึงพอใจด้านความรู้สึกรู้ได้แก่ แรงจูงใจภายในเกี่ยวกับงาน ความรู้สึกพอใจเมื่อมีความก้าวหน้าในการทำงาน และความรู้สึกพึงพอใจเกี่ยวกับงานทั่วไป¹⁴¹

¹³⁷ กิติมา ปรีดีดิติก, ทฤษฎีการบริหารองค์การ (กรุงเทพฯ : ธนการพิมพ์, 2540).

¹³⁸ บัณฑิต แทนพิทักษ์, “ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ อำนาจ ความศรัทธา และความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา” (ปริญญาณิพนธ์ กศ.ด. สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2540). (อัคราณา)

¹³⁹ Barnard C. T., The functions of the executive (Cambridge, Massachusetts : Harvard University Press, 1972).

¹⁴⁰ Richard D. Arvey and others, “Job Satisfaction : Environmental and Genetic Components.” Journal of Applied Psychology 72,2 (March 1998): 187 – 192.

¹⁴¹ Richard J. Hackman and Greg R. Oldman, Work Redesign Reading (Massachusetts : Addison Wesley, 1998).

สมิต (Smith) ได้เสนอแนวคิดและสาระสำคัญของความพึงพอใจในการทำงานว่ามีองค์ประกอบสำคัญ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ผู้บังคับบัญชา 2) ลักษณะของงาน หน้าที่ 3) รายได้ 4) การเลื่อนตำแหน่ง หน้าที่ และ 5) เพื่อนร่วมงาน¹⁴²

ลูธาร์น (Luthans) ได้วิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความถึงพอใจหรือสภาวะของอารมณ์ทางบวกที่เป็นผลมาจากการประเมินของบุคคลเกี่ยวกับงานหรือประสบการณ์จากงาน การศึกษาความพึงพอใจในงาน ต้องศึกษา 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การศึกษาความพึงพอใจในงานในรูปอารมณ์การตอบสนองต่อสถานการณ์การทำงาน ดังนั้นความพึงพอใจในงานจึงเป็นสภาวะทางจิตที่เป็นนามธรรม

2. การศึกษาความพึงพอใจในงานเป็นเรื่องการเปรียบเทียบผลตอบแทนจากการทำงานกับสิ่งที่คาดหวัง ถ้าบุคคลใดทำงานหนักแต่รู้สึกว่าได้ผลตอบแทนต่ำกว่าคนที่ทำงานเบากว่าเขาจะมีความพึงพอใจในงานต่ำ

3. ศึกษาความพึงพอใจในงานลักษณะทัศนคติต่องาน ใน 5 มิติ ประกอบด้วย 1) ตัวงาน (work itself) 2) ค่าจ้าง (salary) 3) โอกาสก้าวหน้า (promotion opportunity) 4) หัวหน้างาน (supervision) และ 5) เพื่อนร่วมงาน (co-worker)¹⁴³

ความพึงพอใจในการทำงานของครู เป็นตัวแปรที่สามารถบ่งชี้วัดความสำเร็จในการบริหารจัดการภายในโรงเรียน ได้เป็นอย่างดี เพราะความพึงพอใจในการทำงานสามารถที่จะช่วยให้การทำงานประสบความสำเร็จ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากแนวความคิดของ ฮอย และ มิสเกล (Hoy and Miskel) กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จขององค์กร ถ้าบุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจสูง คุณภาพงานก็จะสูง ในทางตรงกันข้าม หากบุคลากรในองค์กรไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน¹⁴⁴ คุณภาพของงานก็จะต่ำเช่นเดียวกับ

กิติมา ปรีดีดิลก กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงาน การให้ความร่วมมือกับหน่วยงาน บรรยากาศในการทำงานก็จะสดชื่น¹⁴⁵ และ สุขุม หลานไทย

¹⁴²Smith C. Patrica, "In Pursuit of Happiness : Why Study General Job Satisfaction?," in Job Satisfaction : How People Feel About Their Jobs and How It Affects Their Performance. Edited by C.J. Cranny, Patricia C. Smith & Eugene F. Storne (New York : Maxwell Macmillan International, 1997).

¹⁴³Luthans Fred, Organizational Behavior, 7th ed. (New York : McGraw – Hill, 1995).

¹⁴⁴Hoy, Wayne K.& Miskel, Cecil G., Education Administration: Theory Research and Practic. 6th ed. (New York : McGraw Hill, 2001).

¹⁴⁵กิติมา ปรีดีดิลก, ทฤษฎีการบริหารองค์กร (กรุงเทพฯ : ธนการพิมพ์, 2540).

กล่าวว่า การบริหารงานในโรงเรียนเมื่อครูมีความพึงพอใจในการทำงาน มีบรรยากาศดี มีความร่วมมือดี มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดระหว่างผู้ปฏิบัติงานในองค์กร การจัดการศึกษาก็จะมีคุณภาพ¹⁴⁶ งานวิจัยของ พอร์ตเตอร์, สเตียร์ และมอว์เดย์ (Porter, Steers, and Mowday) พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีส่วนสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กับการคงอยู่หรือลาออกจากงานของผู้ปฏิบัติงาน และสามารถแยกกลุ่มบุคคลทั้งสองออกได้ชัดเจน¹⁴⁷ บอร์ควิสท์ (Borquist) ได้วิจัยพบว่า ความพึงพอใจของครูในโรงเรียนจะสัมพันธ์กับลักษณะของงาน ความสำเร็จ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยเฉพาะการได้รับการยอมรับจากผู้บริหารเป็นที่มาของความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด¹⁴⁸ ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel) ได้สรุปไว้ว่า ความพึงพอใจในงานเป็นการตอบสนองผลกระทบกับงานของแต่ละบุคคล บุคคลจะพึงพอใจในงานเมื่อประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับค่านิยม และความต้องการของตน และให้ความเห็นอีกว่า ผู้บริหารที่แสวงหาบทบาทความเป็นผู้นำ ที่เอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของครู จะมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู¹⁴⁹

จอร์จ และ โจนส์ (George and Jones) มีความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล เป็นปัจจัยช่วยให้การทำงานดำเนินไปด้วยดี เป็นพฤติกรรมที่มุ่งสนองความต้องการที่เกิดจากแรงผลักดันของแรงจูงใจ¹⁵⁰

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกหรือเจตคติที่ดีต่อการทำงานในองค์กร และมีอิทธิพลต่อการทำงาน รับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ของบุคลากร ซึ่งนับว่าเป็นปัจจัยพื้นฐาน

¹⁴⁶สุขุม หลานไทย, "ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร"(ปริญญา นิพนธ์ กศ.ม. สาขาวิชาอุตสาหกรรมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2546). (อัครานา)

¹⁴⁷P Lyman W. Porter, Richard M. Steers and Richard T. Mowday, "Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover among Psychiatric Technician," Journal of Applied Psychology 59, 5 (1998 : 603 – 609).

¹⁴⁸Borquist] Linda., "Job Satisfaction of Administrators in a Public Suburban School District," Dissertation Abstracts International 48,7 (August 1987) : 260 – A.

¹⁴⁹Wayne K. Hoy and Cecil G. Miskel, Educational Administration : Theory, Research, and Practice, 6th ed. (New York : McGraw – Hill, 2001).

¹⁵⁰Jennifer M. George and Jones. Gareth , Understanding and Managing Organizational Behavior, 2nd ed. (New York: Addison – Wesley, 1999).

ที่สำคัญ ที่ผู้บริหารจำเป็นต้องสร้าง และเอาใจใส่ ดูแลสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ได้บังคับบัญชาให้เกิดขึ้นตลอดเวลาการทำงาน และต้องรักษาให้อยู่ในระดับสูง ผลของความพึงพอใจในการทำงาน จะสนับสนุนพฤติกรรมองค์การให้ผลลัพธ์ ผลผลิต และผลประโยชน์ขององค์การในการจัดการศึกษา ซึ่งส่งผลให้โรงเรียนประสบความสำเร็จทุกด้าน นักเรียนมีคุณภาพมาตรฐานตามที่กระทรวงกำหนด

ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานของครู

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ได้ให้ความหมาย ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกโดยรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับการตอบแทน ผลของการตอบแทนทำให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น มุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน และต่อความสำเร็จขององค์การ¹⁵¹

นันทิยา ชุนฉนวนษ์ กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานหมายถึงความรู้สึกและเจตคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่กำลังปฏิบัติอันเป็นผลสืบเนื่องมาจากปัจจัยหรือองค์ประกอบต่างๆ ในการปฏิบัติงาน เช่น ลักษณะงานสภาพแวดล้อมในการทำงานและประโยชน์ตอบแทน¹⁵²

ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึก หรือทัศนคติที่ดีที่พอใจ เป็นความรู้สึกแห่งการยอมรับในการปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบ¹⁵³ และความพึงพอใจการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบและแรงจูงใจต่างๆ ของงานที่ทำ¹⁵⁴ และสร้อยตระกูล อรรถมานะ¹⁵⁵

¹⁵¹ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, “ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์ อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า” (ปริญญาณิพนธ์ กศ.ค. สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2542). (อัคราเนนา)

¹⁵²นันทิยา ชุนฉนวนษ์, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7” (วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2546). (อัคราเนนา)

¹⁵³จิราภรณ์ ไทยกิ่ง, “ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานข้าราชการสำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการครู กระทรวงศึกษาธิการ” (ปริญญาณิพนธ์ กศ.ม. สาขาวิชาจิตวิทยา การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2541). (อัคราเนนา)

¹⁵⁴กิติมา ปรีดีศิลป, ทฤษฎีการบริหารองค์การ (กรุงเทพฯ : ธนการพิมพ์, 2540).

¹⁵⁵สร้อยตระกูล อรรถมานะ, พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์ (กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2541).

แอปเปิลไวท์ (Applewhite) สรุปว่าความพึงพอใจ หมายถึง การได้รับความสุขสบายจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพ จากสถานที่ทำงาน และจากผู้ร่วมงานที่ดี การมีทัศนคติที่ดีต่องาน และรายได้จากองค์กร¹⁵⁶ กู๊ดส์ (Good) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรัก หรือชอบงานที่ทำอยู่และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร¹⁵⁷ เดวิส (David) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความพอใจหรือความไม่พอใจ ของที่มีต่องานซึ่งแสดงให้เห็นความสอดคล้องระหว่างความคาดหวังของคนที่มีต่องานและสิ่งตอบแทนที่ได้รับ¹⁵⁸ เฟลด์แมน และอาร์โนลด์ (Feldman and Arnold) สรุปว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง สิ่ง que แสดงออกหรือความรู้สึกในทางบวกที่มีอยู่ทั้งหมดที่บุคคลมีต่องานที่เขาปฏิบัติ¹⁵⁹

วิกชิโอ (Vicchio) สรุปความหมายของความพึงพอใจในงาน ว่า เป็นผลรวมของความคิด ความรู้สึก แนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติ ความพึงพอใจจะแตกต่างกันตามประสบการณ์ในการทำงานของแต่ละบุคคล ความพึงพอใจในงานเกี่ยวข้องกับ ความคาดหวังเกี่ยวกับงานของบุคคล ระดับความคาดหวังเกี่ยวกับงานมีผลต่อการประเมินคุณค่าผลการปฏิบัติ อันส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในงาน¹⁶⁰

เชอร์ริงตัน (Cherrington) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่า เป็นทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่ทำ สามารถศึกษาได้ 2 แนวทาง คือ แนวทางที่ 1 เป็นการศึกษาความพึงพอใจในงานต่อสิ่งต่างๆ การวัดความพึงพอใจในงานเป็นการวัดทัศนคติเฉพาะที่มีต่อองค์ประกอบของงานแต่ละส่วน คือ ศึกษาความพึงพอใจในรูปของส่วนประกอบ (component satisfaction) และแนวทางที่ 2 เป็นการวัดความรู้สึกพึงพอใจที่เกิดจากสภาวะภายในจิตใจหรือ อารมณ์ที่เป็นภาพรวมของความพึงพอใจ (overall satisfaction) ของบุคคล¹⁶¹

¹⁵⁶ Applewhite Phillip B., Organization and Behavior (New York : Prentice - Hill, 1995).

¹⁵⁷ Good M., School Business Administration (ew York : The center for Applied Reasearchin Administration, 1973).

¹⁵⁸ David Todd Harison, Dissertation Abstract International (Singapore : McGraw –Hill, 2000).

¹⁵⁹ Daniel C. Feldman and Arnold Hugh, Managing Individual and Group Behavior in Organizations (Auckland : McGraw –Hill, 1999).

¹⁶⁰ Vicchio Robert P., Organization Behavior, 2nd ed. (Chicago : The Dryden, 1997).

¹⁶¹ Cherrington D. J., Organization Behavior, 2nd ed. (Massachusetts : Allyn and Bacon, 1997).

ฮอย และมิสเกล ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกทั้งด้านบวกและลบ หรือเจตคติของบุคคลที่มีต่องานที่ได้กระทำ¹⁶²

ความสำเร็จในการบริหาร โรงเรียนย่อมขึ้นอยู่กับพฤติกรรมผู้นำ และความพึงพอใจในการทำงานของครู ผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานคือครูซึ่งเป็นผู้ทำงานการสอนโดยตรง งานจึงจะมีประสิทธิภาพ และครูจะต้องทำงานด้วยความเต็มใจ สบายใจ และมีความพึงพอใจ¹⁶³ เมื่อครูมีความพึงพอใจในการทำงาน จะปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มีความกระตือรือร้น ขยัน อุทิศเวลาในการทำงานมากยิ่งขึ้น เป็นผลให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพ ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ กิติมา ปริศีลติก ที่กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครูเป็นปัจจัยที่สำคัญ ช่วยให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงานย่อมก่อให้เกิดผลสำเร็จ¹⁶⁴ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฟิแมน (Faeman) ที่พบว่าสภาพแวดล้อมของการทำงานในองค์กร มีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันของบุคคลในองค์กร¹⁶⁵

องค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน

กิบสัน , อิวานเซวิช และดอนเนลลี (Gibson , Ivancevich, and Donnelly)¹⁶⁶ กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร ได้แก่

1. รายได้ คือ การได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม
2. ลักษณะงาน ต้องเป็นงานที่น่าสนใจ ทำท่าย มีโอกาสเรียนรู้ และมีส่วนร่วมรับผิดชอบ
3. การเลื่อนตำแหน่ง ต้องเป็นผู้ที่ให้ความสนใจในตัวผู้ปฏิบัติงาน
4. ผู้บังคับบัญชา ต้องเป็นผู้ที่ให้ความสนใจผู้ปฏิบัติงาน

¹⁶²Hoy and Miskel Hoy, Wayne K.and Miskel, Cecil G ., Education Administration: Theory Research and Practice, 6th ed. (New York : McGraw Hill, 2001).

¹⁶³พนัส หันนาคินทร์, การบริหารนักศึกษา (กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2546).

¹⁶⁴กิติมา ปริศีลติก, ทฤษฎีการบริหารองค์กร(กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2540).

¹⁶⁵Faeman Sue Robin, “Supervisory Performance and Its Relationship to Organizational Commitment, Job Involvement and Locus of Control,” Dissertation Abstracts International 48,11 (1988): 2977 - A.

¹⁶⁶Gibson James I., Ivancevich John M. and Donnelly James H., Organization : Behavior : Structure : Processes, 6th ed. (Texas : Business Publications,1998).

5. เพื่อนร่วมงาน ต้องมีความเป็นมิตร มีความรู้ความสามารถ และสนับสนุนซึ่งกันและกัน

กิลเมอร์ (Gilmer) ได้เสนอแนวความคิดว่าความพึงพอใจในการทำงาน คือ ผลของทัศนคติของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบของงานซึ่งมีส่วนสัมพันธ์กับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น รู้สึกว่าได้รับความสำเร็จในผลงาน รู้สึกว่าได้รับการยกย่อง และรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าในงาน และกล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้บุคคลพึงพอใจในงานมี 10 ประการ คือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย (security)
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (opportunity for advancement)
3. ลักษณะที่ทำงานและการดำเนินงาน (company and management)
4. ค่าจ้าง (wages)
5. ลักษณะของงานที่ทำ (intrinsic aspects of the job)
6. การบังคับบัญชา / การนิเทศงาน (supervision)
7. ลักษณะทางสังคม (social aspects of the job)
8. การติดต่อสื่อสาร (communication)
9. สภาพการทำงาน (working condition)
10. ประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ (benefits)¹⁶⁷

ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel) ได้กำหนดตัวแบบของความพึงพอใจในการทำงานตามสถานการณ์ (situation model of job satisfaction) เป็นตัวแบบที่แสดงให้เห็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน มี 3 องค์ประกอบ คือ

1. ลักษณะการทำงานในองค์การ เช่น การมอบอำนาจ การกระจายอำนาจ
2. ลักษณะของงาน เช่น ความเป็นอิสระ ค่าตอบแทน ผลประโยชน์
3. ลักษณะของบุคคล เช่น อายุ เพศ การศึกษา แรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ ทักษะ¹⁶⁸

แฮคแมน และโอล์ดแมน (Hackman and Oldman) ได้ศึกษาพร้อมกับเสนอวิธีเชื่อมโยงลักษณะของงานกับความพึงพอใจในการทำงาน โดยพบว่าลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน มี 5 ประการ คือ

1. ความเป็นอิสระในการตัดสินใจ (autonomy)

¹⁶⁷ Gilmer B. V., Applied Psychology (New York : McGraw Hill, 1997).

¹⁶⁸ Hoy Wayne K. and Miskel, Cecil G., Education Administration: Theory Research and Practice. 6th ed. (New York : McGraw Hill, 2001).

2. ข้อมูลย้อนกลับ (feedback)
3. ความหลากหลายของทักษะ (skill variety)
4. เอกลักษณ์ของงาน (ask identity)
5. ความสำคัญของงาน (task significance)¹⁶⁹

จากความหมายและองค์ประกอบที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกทางจิต ทางอารมณ์ หรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการทำงาน สามารถปฏิบัติงาน ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ องค์การที่บุคลากรมีพึงพอใจในการทำงานสูง ย่อมดำเนินงานนำพาองค์การให้ประสบความสำเร็จ

แนวคิดการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู (social supporting)

การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู เป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้รับโอกาสในการช่วยเหลือด้านต่างๆ ทั้งทางอารมณ์ วัตถุ สิ่งของ ตลอดจนการรับรู้ข่าวสารข้อมูลโดยได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร และจากสังคม ทำให้เกิดความประทับใจ การร่วมมือที่ดีในการทำงาน เกิดขวัญกำลังใจ ได้แก่ การให้การสนับสนุนทางอารมณ์ การให้ความยอมรับนับถือ การให้ข้อมูลข่าวสาร และการไว้วางใจ สวินนี่ (Sweeney) ได้ศึกษาวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่บริหารการศึกษาดีมีประสิทธิภาพจะมีการสนับสนุนครู จะมีการกำหนดแผนงานเป้าหมาย วิธีดำเนินการจะช่วยเหลือสนับสนุนครูในด้านต่างๆ¹⁷⁰ จากการศึกษาของ รัสเซล อัลทีเลอร์ และเวลเจน (Russell , Altealer and Velgen) พบว่า การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารเป็นตัวแปรสำคัญที่จะส่งผลถึงการทำงานให้บรรลุความสำเร็จ และยังส่งผลถึงการมีคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนอีกด้วย¹⁷¹ นอกจากนี้ ส่วน เบิร์ก และกรีนกลาส (Burke and Greenglass) ได้วิจัยพบว่า หากครูในโรงเรียนได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูง ย่อมทำให้เกิดความท้อแท้ในการทำงานน้อยลง และส่งผลถึงความมีประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาในโรงเรียนอีก

¹⁶⁹ Richard J. Hackman and Greg R. Oldman, Work Redesign Reading (Massachusetts : Addison Wesley, 1998).

¹⁷⁰ Sweeney James, “Reasearch Synthesis on Effective School Leadership,” In the Role ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2544). (อัดสำเนา)

¹⁷¹ Russell Daniel, Altealer Elizabeth and Velgen Daun Van. “job Related Stress, Social Support and Burnout among classroom Teacher,” Journal of Applied Psychology. 72,2 (1987):269 – 274.

ด้วย¹⁷² จากแนวความคิดของนักการศึกษาและนักวิจัย ได้เสนอแนวคิดการสนับสนุนทางสังคมของบุคลากรไว้หลากหลายแตกต่างกัน เช่น เฮ้าท์ (House) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคมมักจะเกิดจาก 1) การแสดงความชื่นชม นับถือ 2) การแสดงความยอมรับ เห็นด้วย 3) การแสดงความช่วยเหลือโดยตรง หรือการได้รับการช่วยเหลือเป็นสิ่งที่¹⁷³

ความหมายการสนับสนุนทางสังคม

นักการศึกษาและนักวิจัยได้ให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคม ดังนี้

ไวส์ (Weiss) ได้ให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคม หมายถึง ความรู้สึกอึดใจ หรือการมีความพึงพอใจต่อความต้องการทางสังคมจากความสำเร็จในสัมพันธภาพและสามารถแบ่งการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 6 ชนิด คือ

1. ความรักใคร่ผูกพัน (attachment) เป็นความรู้สึกอบอุ่น มั่นคง ปลอดภัย
2. การมีส่วนร่วมในสังคม (social integration) ให้บุคคลมีโอกาสผูกมิตรไมตรี
3. โอกาสในการอบรมเลี้ยงดูให้การช่วยเหลือบุคคลอื่น (opportunity)
4. ส่งเสริมให้มีความมั่นใจในคุณค่าแห่งตน การให้บุคคลอื่นให้ความเคารพ
5. ความเชื่อมั่นในการเป็นมิตรที่ดี
6. การได้รับคำชี้แนะที่ดี เป็นการช่วยเหลือขณะตกอยู่ในช่วงวิกฤต มีปัญหา¹⁷⁴

คอบบ์ (Kolb) อธิบายถึงการ ได้รับการสนับสนุนจากสังคมว่า อาจกระทำได้โดย

1. การได้รับการสนับสนุนทางอารมณ์ (emotional support)
2. การให้การสนับสนุนในด้านกรยอมรับจากสังคม (esteem support)
3. การให้การสนับสนุนจากเครือข่าย (network support)¹⁷⁵

แบรนด์ และไวท์เนอร์ท (Brandt and Weinert) ได้กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง ความช่วยเหลือที่บุคคลได้รับจากเครือข่ายทางสังคมทำให้เกิดความรู้สึกใกล้ชิดสนิทสนมกัน ส่งเสริมให้มีการพัฒนาเห็นคุณค่าในตนเองและได้รับความช่วยเหลือและแนะนำ¹⁷⁶

¹⁷²Ronald J. Burke and Esther R. Greenglass, "Sex Differences in Teacher," Psychological Report. 65,1 (1989): 55 – 63.

¹⁷³James S. House, Work Stress and Social Support. Reading, Massacchsetts : Addison-wesley, (1981).

¹⁷⁴Weiss R., The Provision of Social Relationships. In Doing Undo others. Edited by Zick, Robin (New Jersey : Prentice – Hall, 1998).

¹⁷⁵Kolb, David A : Osland, Joyce S. and Rubin, Irwin M., The Organizational Behavior Reader, 6th ed. (London : Prentice – Hall, 1995).

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การได้รับการสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การกระทำที่สามารถส่งเสริมให้ผู้ที่ได้รับมีความสุข เกิดความรู้สึกภูมิใจ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม สามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ มีคุณภาพและประสิทธิภาพ และการสนับสนุนทางสังคมมักจะเกิดขึ้นภายใต้สภาพการณ์ของการมีปฏิสัมพันธ์และสภาพระหว่างบุคคลกับบุคคล หรือ บุคคลกับกลุ่ม

ประเภทของการสนับสนุนทางสังคม

เฟเบอร์ (Faber) ได้อธิบายลักษณะการสนับสนุนทางสังคมไว้เพียง 3 ประการคือ

1. การสนับสนุนทางอารมณ์ เป็นการยอมรับให้ความสนใจ การให้กำลังใจ
2. การสนับสนุนทางด้านการเงินและวัตถุ
3. การได้รับปรึกษาหารือ แก้ไขปัญหา ทั้งด้านหน้าที่การงาน และเรื่องส่วนตัว¹⁷⁷

การสนับสนุนทางสังคม เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่สำคัญของสังคม ซึ่งอาจอยู่ในรูปเป็นทางการและไม่เป็นทางการผสมผสานกันไป นักการศึกษาและนักวิจัยได้ทำการศึกษาและเห็นพ้องต้องกันว่า การสนับสนุนทางสังคมในองค์กรสามารถแบ่งออกได้ 2 ประเภท ดังนี้

1. การสนับสนุนด้านจิตใจและอารมณ์ เป็นการสนับสนุนด้านการทำให้กำลังใจ การไว้วางใจ คำแนะนำ ข้อมูลข่าวสาร และสนับสนุนให้รู้สึกว่าตัวเองมีคุณค่า

2. การสนับสนุนเชิงรูปธรรม เป็นการสนับสนุนโดยการให้ความช่วยเหลือโดยตรง การมอบเครื่องมือที่ทันสมัยสนับสนุน รวมทั้งการช่วยเหลือด้านการเงิน งบประมาณ¹⁷⁸

ครอส (Krause) ได้แบ่งประเภทของการสนับสนุนทางสังคม ออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. การสนับสนุนทางสังคมด้านอารมณ์ ทำให้เกิดความอบอุ่นใจ
2. การสนับสนุนทางสังคมด้านการให้ข้อมูล ข่าวสารต่างๆ
3. การสนับสนุนทางสังคมด้านความช่วยเหลือสิ่งที่จำเป็นในการดำรงชีวิต
4. การสนับสนุนทางสังคมด้านการทำให้เกิดความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทำให้มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอย่างใกล้ชิดสนิทสนมกัน¹⁷⁹

¹⁷⁶Brandt P. A. and Weinert C., PRO : Psychometric Update, Unpublished manuscript (Washington D.C. : University of Washington., 1985).

¹⁷⁷Faber Bray A., Stress and Burnout in the Human Service Professions (New York : Pergaman, 1997).

¹⁷⁸Norbeck and Telden, V.P., “International Nursing Research in Social Support : Theoretical and Methodological Issues,” Journal of Advanced Nursing,13 (1998) : 173 – 178.

แนวคิดความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

การจัดการศึกษาเป็นปัจจัยที่จำเป็นและมีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการดำรงชีวิตของทุกคนมีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนกว่าปัจจัยอื่นๆ การจัดการศึกษาเป็นการส่งเสริมประสบการณ์ด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ และคุณค่าที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต ฉะนั้นการจัดการศึกษาของรัฐจะต้องสนองตอบต่อความจำเป็นและความต้องการของผู้เรียนและสังคม การจัดการศึกษาจะประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ทั้งเป็นปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ¹⁸⁰

ความสำคัญเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำหรับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในปัจจุบันนับว่า มีผลกระทบต่อปัจจัยหลายด้าน ตลอดจนรูปแบบการเปลี่ยนแปลงมีความหลากหลาย แปลกใหม่ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วจนบุคลากรหลายระดับตามไม่ทัน ในขณะเดียวกันนักวิชาการและผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้ศึกษาทำความเข้าใจและหาแนวทางเพื่อจัดการบริหารองค์การสามารถพัฒนาอยู่ได้ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ดังนั้นความจำเป็นในการบริหารเพื่อความสำเร็จเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหาร ครู และผู้เกี่ยวข้องควรศึกษาและทำความเข้าใจ เพื่อสามารถบริหารองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามพันธกิจที่มอบหมาย ผู้บริหารจะกำหนดระบบการบริหารองค์การให้เกิดความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพอยู่ได้อย่างยั่งยืน จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยและทรัพยากรบริหารจำนวนเพียงพอ และที่สำคัญการบริหารงานโรงเรียน ผู้บริหารงาน โรงเรียนในฐานะผู้นำ จำเป็นต้องกำหนด หลักการในการสนับสนุนให้การบริหารงานโรงเรียนประสบความสำเร็จ 4 ประการ ได้แก่ 1) ความยั่งยืน (sustainable) 2) การมีส่วนร่วม (participation) 3) ความรับผิดชอบต่อองค์การ (accountability) และ 4) ความรู้ (knowledge)¹⁸¹

การบริหารองค์การ นักวิชาการและนักการศึกษาแต่ละสาขาก็พยายามใช้แนวคิดที่แตกต่างกันออกไปตามความเชื่อ ประสบการณ์และสถานการณ์ของแต่ละบุคคล เช่น

¹⁷⁹Krause N., "Understanding the Stress Process: Linking Social Support With Locus of Beliefs Control," *Journal of Gerontology*42,6(1997) : 589-593.

¹⁸⁰กระทรวงศึกษาธิการ, เส้นทางสู่ความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษาไทย : แนวทางการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ (กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ, 2542).

¹⁸¹กรมวิชาการ, การพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (กรุงเทพฯ : การศาสนา, 2543).

การบริหารกิจการที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปได้ร่วมกันดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การอย่างใดอย่างหนึ่ง¹⁸² การบริหารองค์การเป็นการผสมผสานทรัพยากรทางการบริหารประกอบด้วย คน เงิน และวัสดุ โดยอาศัยเทคนิควิธีการและข้อมูล เพื่อให้เกิดพลังร่วมในการทำงานจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและความพึงพอใจ¹⁸³ การบริหารเป็นการใช้ความสามารถแห่งการทำงานให้สำเร็จอาศัยคนอื่น ด้วยการเสียค่าใช้จ่ายต่ำสุด ด้วยความสบายใจ และด้วยความเต็มใจ¹⁸⁴ จากแนวคิดดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่าการบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่ผู้บริหารจะต้องใช้เพื่อความสำเร็จของงานอย่างมีประสิทธิภาพและทุกฝ่ายเกิดความพึงพอใจ หรืออาจจะสรุปใจความสั้นๆ ได้ว่า

งานสำเร็จ คนพอใจ คือ หัวใจของการบริหาร

ปัจจุบันการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้พัฒนาระบบการบริหารจัดการตามกระแสการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างระบบการบริหารจัดการสถานศึกษา มุ่งเน้นพัฒนาระบบการประเมินผล การตรวจสอบองค์กรชุมชน หรือองค์กรมหาชน และรูปแบบการประเมินผล ผู้บริหาร ครู นักเรียนจำเป็นต้องร่วมรับผิดชอบร่วมกัน มีการกำหนดยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานแนวใหม่ เพื่อนำ ไปสู่ความสำเร็จที่สำคัญ ได้แก่

1. ยุทธศาสตร์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
2. ยุทธศาสตร์การทำงานเป็นทีม
3. ยุทธศาสตร์การสร้างความตระหนักและความรู้ความเข้าใจ
4. ยุทธศาสตร์การกำหนดผู้รับผิดชอบ
5. ยุทธศาสตร์การวางแผนและการกำกับดูแล
6. ยุทธศาสตร์การมีส่วนร่วมและการปรึกษาหารือกับผู้เกี่ยวข้อง

ในสังคมบุคคลมีความแตกต่างย่อมมีความแตกต่างระหว่างบุคคล และบุคคลย่อมมีหน้าที่และความรับผิดชอบที่แตกต่างกันตามสถานภาพของแต่ละคน บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่จะเป็นตัวชี้วัดศักยภาพของบุคคล ในการปฏิบัติหน้าที่การทำงานทุกคนย่อมปรารถนาที่จะทำให้อดีที่สุด ประสบความสำเร็จในการทำงานหรือปฏิบัติราชการ ในการบริหารจัดการจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรทางการบริหารเป็นปัจจัยสนับสนุน ได้แก่ คน เงิน วัสดุ

¹⁸²Simon H. A., Administrative Behavior, 3rd ed. (New York: McMillan, 1997).

¹⁸³Fremont E. Kast and others, Organization and Management: A System Approach, 2nd ed. (New York : McGraw – Hill, 1997).

¹⁸⁴เสนาะ ดิยาว์, การบริหารแบบผู้นำ, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ , 2548).

อุปกรณ์ และการจัดการ ทรัพยากรบริหาร 4 ประการดังกล่าว คนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด จะต้องกำหนดบทบาทหน้าที่และทำงานกับผู้อื่น ความพึงพอใจ มนุษยสัมพันธ์มีบทบาทที่สำคัญยิ่ง ที่ทำให้ผู้บริหารองค์การประสบความสำเร็จในการทำงาน ความสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำงานกับคน¹⁸⁵ การบริหารโรงเรียนในยุคปฏิรูปการศึกษา คุณภาพและมาตรฐานด้านผู้บริหาร ครู นักเรียน เป็นเครื่องบ่งชี้ความสำเร็จ ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน จะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ย่อมเกิดจากความแตกต่างของศักยภาพและคุณภาพของผู้บริหาร ครู และนักเรียนเป็นสำคัญ¹⁸⁶

จากแนวคิดดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยที่ส่งผล หรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายด้านเพื่อใช้เป็นแนวทางในการ กำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ วิสัยทัศน์ และพันธกิจ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงด้านกระแสสังคม การเมือง กระแสเศรษฐกิจ กระแสสิ่งแวดล้อม กระแสวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กระแสข่าวสารข้อมูลและการเรียนรู้ การจัดการศึกษาต้อง สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง โดยมุ่งเน้นความสำเร็จด้านปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหาร ครูและนักเรียน เป็นสำคัญ

ความหมายความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ปี 2542 ได้กำหนดให้โรงเรียน สถานศึกษา ร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรเอกชน และส่วนที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในสังคมร่วม สนับสนุนจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการของชุมชน โดยมุ่งเน้นให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารสู่สถานศึกษาความสำเร็จในการบริหาร สถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้สถานศึกษาสามารถอยู่รอดและมีเสถียรภาพอัน มั่งคั่ง¹⁸⁷ ทั้งนี้จะเน้นคุณภาพ มาตรฐานในการบริหารจัดการทำให้นักเรียนมีคุณภาพสูง เกิดการ ยอมรับจากชุมชนผู้ปกครอง โดยให้การสนับสนุนการจัดการศึกษา โรงเรียน สถานศึกษา จึงจะมี ชื่อเสียงประสบความสำเร็จ ความสำเร็จเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารจัดการกับโรงเรียน สถานศึกษา เป็นสิ่งที่บุคลากรใฝ่ฝันอยากให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา มีนักวิชาการและ

¹⁸⁵ เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา (กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2542).

¹⁸⁶ ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์, จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล (กรุงเทพฯ : ศูนย์ สื่อเสริมกรุงเทพฯ , 2545).

¹⁸⁷ พนม พงษ์ไพบูลย์, “ทัศนะบางประการเกี่ยวกับนักศึกษาเอกชน,” การศึกษาแห่งชาติ 13,16(สิงหาคม- กันยายน,2542) : 7-9.

นักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายคำว่า ความสำเร็จ ตามทัศนะที่แตกต่างกันตามความเชื่อ และประสบการณ์ ดังนี้

สุพัตรา สุภาพ ได้สรุปแนวคิด ความสำเร็จในการบริหารองค์การ เป็นการใช้บุคลากร ที่มีความรู้ความสามารถ กำหนดนโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์อย่างชัดเจน อธิบายวิธีการ ทำงาน การมอบอำนาจหน้าที่ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานเกิดความเชื่อมั่นในตนเองว่าสามารถทำงานได้ สำเร็จ และทุกคนใฝ่คว้าหาความสำเร็จโดยยึดหลัก S-U-C-C-E-S-S กล่าวคือ 1) S (select your goals) หมายถึง การกำหนดเป้าหมายของความสำเร็จที่เราต้องการ 2) U (unlook your negative thinking) หมายถึง การหันมามองตนเอง อย่ามองสิ่งอื่นในแง่ร้าย หาข้อบกพร่องเพื่อปรับปรุง แก้ไข 3) C (commit yourself) หมายถึง การทุ่มเทความสำเร็จต้องทำอย่างขยันขันแข็ง ยอมรับการ วิพากษ์วิจารณ์จากคนอื่น 4) C (chart your course) หมายถึง การวางแผน ถ้าต้องการความสำเร็จ ต้องมีการกำหนดแผน วางโครงการล่วงหน้า 5) E (expect problems & difficulties) หมายถึง การ ยอมรับปัญหาและอุปสรรค ความสำเร็จต้องใช้เวลา 6) S (sacrifice yourself) หมายถึง การรู้จัก ตนเอง อุทิศตัว อุทิศเวลาเพื่องานแบบสร้างสรรค์ ขยันมีมานะ ความสำเร็จย่อมอยู่ใกล้ตัว และ 7) S (stick with it) หมายถึง

การอย่ายอมแพ้ อย่าท้อถอยจนกว่าจะทำถึงที่สุด¹⁸⁸

สจิวต – โคเซ่ และรอบบริน (Stuart Kotze and Robin) ได้ทำการวิจัยและศึกษา พฤติกรรมของบุคคลในองค์การ สรุปผลเป็นทฤษฎีความสำเร็จทางการบริหาร ไว้ในหนังสือ Success Guide to Managerial Achievement มีปัจจัยที่สำคัญนำไปสู่ความสำเร็จของการบริหาร องค์การได้แก่

1. ความต้องการบรรลุความสำเร็จในการบริหาร สามารถรวบรวมพลังและความสนใจ ไปสู่ทิศทางที่ถูกต้องได้ และจำเป็นต้องอ้างเหตุผลสู่ความสำเร็จไปยังปัจจัยพื้นฐาน 3 ประการ คือ (1) จำเป็นต้องใช้พลังและความเพียรพยายามในการทำงานตลอดแรงจูงใจและความต้องการที่จะ ทำงานเป็นรากฐานอย่างดีต่อความสำเร็จ (2) จะต้องจัดลำดับความสำคัญของงาน ตัดสินใจว่างาน ใดสำคัญหรือไม่สำคัญ ทွ่มเททำงานสำคัญก่อน และขจัดงานที่ไม่จำเป็นและสำคัญออกไป (3) แนวทางที่จะปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานเป็นสิ่งสำคัญต้องได้รับความร่วมมือไม่มีใครทำงานได้สำเร็จเพียง คนเดียว

2. ภารกิจของผู้บริหารต้องทำงานให้บรรลุสูงสุดตามเป้าหมาย ความรับผิดชอบ ในเรื่อง ที่สำคัญจริงๆ ใช้ทรัพยากรอย่างจำกัดแต่มีผลดีมีประโยชน์และมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารก็จะ

¹⁸⁸สุพัตรา สุภาพ, เทคนิคการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพยุคใหม่ : เน้นพฤติกรรมมนุษย์ (กรุงเทพฯ : ธรรมนิติ, 2546).

ประสบความสำเร็จ 3) การทำงานอย่างชาญฉลาด (smart) มีความรู้ความสามารถ กลยุทธ์ เทคนิค ทักษะการปฏิบัติงานและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี¹⁸⁹

แกซส์และคณะ (Kast and others) กล่าวว่าความสำเร็จ หมายถึง การผสมผสานทรัพยากรทางการบริหารประกอบด้วย คน เงิน วัสดุ โดยอาศัยเทคนิค วิธีการ และข้อมูลเพื่อให้เกิดพลังร่วมในการทำงานจนประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและพึงพอใจ¹⁹⁰

ไซมอนด์ (Simon) กล่าวว่า ความสำเร็จ หมายถึง ความสามารถขององค์กรในฐานะที่เป็นระบบสังคม ในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์¹⁹¹

เวบสเตอร์ (webster) กล่าวว่า ความสำเร็จ หมายถึง การบรรลุถึงผลงานอย่างน่าพอใจตามเป้าหมายที่วางไว้¹⁹²

เคซเซอวิช (Knezevichl) ได้อธิบายว่า ความสำเร็จ หมายถึง กระบวนการที่มีระบบความสัมพันธ์ของกิจกรรมต่างๆ ในองค์กร สามารถพัฒนาเป็นวิถีทางไปสู่ความสำเร็จของงานตามเป้าหมาย¹⁹³

สเทียร์, อังสัน และมอว์เดย์ (Steers, Ungson, and Mowday) กล่าวว่า ความสำเร็จ เป็นความสามารถขององค์กรในการบริหารจัดการ ซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิผลจากการใช้ทรัพยากรเพื่อบรรลุเป้าหมาย และประสิทธิผลองค์กรการเป็นสิ่งที่ทำให้เป้าหมายในเชิงปฏิบัติบรรลุผล¹⁹⁴

โรบบิน (Robbins)¹⁹⁵ อธิบายว่า ความสำเร็จ หมายถึง ระดับที่องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

¹⁸⁹Stuart Kotze Robin and Rick, Success Guide to Managerial Achievement (Virginia: A Prentice – Hall, 1999).

¹⁹⁰K Fremont E. ast and others, Organization and Management: A System Approach, 2nd ed. (New York : McGraw – Hill, 1997).

¹⁹¹Herbert A. Simon, Administrative Behavior, 3rd ed. (New York: McMillan, 1997).

¹⁹²Webster, Webster’s Desk Dictionary of the English Language (New Jersey: Gramercy Books, 1996).

¹⁹³Stephen J. Knezevichl, Administration of Public Education, 4th ed. (New York : Harper and Row, 1998).

¹⁹⁴Richard M. Steers, Gerado R. Ungson and Richard T. Mowday, Managing Effective Organizations: An Introduction (Boston: Kent, 1997).

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สรุปความหมายของความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน หมายถึง ผลที่ได้จากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการดำเนินการ ตั้งแต่ประสิทธิภาพของระบบไปจนถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ตลอดจนภาพพจน์ที่ดีของโรงเรียน และความพึงพอใจของผู้ปกครอง¹⁹⁶

เชียร์เรนซ์ และ โปสเตอร์ (Scheerens and Pelgrum) ได้สรุปถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

1. มุ่งสัมฤทธิ์ผล (achievement)
2. มีภาวะผู้นำทางวิชาการ (educational leadership)
3. มีความเห็นสอดคล้องและกลมเกลียว (consensus and cohesion)
4. หลักสูตรมีคุณภาพ และให้โอกาสในการเรียนรู้ (curriculum quality/opportunity to learn)
5. บรรยากาศของโรงเรียน (school climate)
6. บรรยากาศในชั้นเรียน (classroom climate)
7. การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง (parental involvement)
8. ศักยภาพในการประเมิน (evaluative potential)
9. การใช้เวลาในการเรียนรู้มีประสิทธิภาพ (effective learning time)
10. มีรูปแบบการเรียนการสอน (structured instruction)
11. มีการเรียนรู้แบบอิสระ (independent learning)
12. มีการปรับการเรียนการสอน (adaptive instruction)
13. มีการให้ข้อมูลย้อนกลับ (adaptive instruction)¹⁹⁷

จากแนวคิดความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาดังกล่าว สามารถสรุปความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา หมายถึง ประสิทธิภาพที่เกิดจากการดำเนินงานตามภารกิจในการบริหารของ

¹⁹⁵ Stephen P. Robbins, Essentials of Organization Behavior, 4th ed. (New Jersey : Prentice – Hall.,1998)

¹⁹⁶สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน (กรุงเทพฯ : ศุภสภาลาดพร้าว, 2542).

¹⁹⁷Scheerens J., Vermeulen C. J. and Pelgrum W. J., “Generalisability of Instructional and School Effectiveness Indicators Across Nations,” International Journal of Educational Research, 13,7 (1989):23 - 27.

สถานศึกษา จากการปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบของ ผู้บริหาร ครู และกรรมการสถานศึกษา จนสามารถทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

การประเมินความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา

ความสำเร็จเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนาและมุ่งหวังในชีวิตการทำงาน แต่ความสำเร็จไม่ใช่จะได้มาง่ายๆ หลายองค์การต้องประสบกับปัญหาหรืออุปสรรคมากมายไม่ว่าจะเป็นด้านคน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการ ในการบริหารองค์การหรือสถานศึกษามีความหมายจากการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ เพราะได้ปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์การ ระบบการบริหารจัดการ แนวใหม่เป็นการใช้หลักการบริหารแบบมุ่งเน้นผลงาน (PBB) และระบบใช้สถานศึกษาเป็นฐานขั้นพื้นฐาน (SBM) แต่อย่างไรก็ตามนักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอแนวคิดในการประเมินความสำเร็จขึ้นมาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เจริญก้าวหน้า สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงทุกด้าน และเป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐาน ตามแนวคิดการประเมินสถานศึกษาดังนี้

ดิน ปรัชญพฤทธิ์ กล่าวว่า การปฏิบัติงานตามหน้าที่ของผู้บริหารองค์การจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับประเมินประสิทธิภาพการจัดการและความรอบรู้ทางวิชาการของผู้บริหาร¹⁹⁸

ทีรา (Theera) กล่าวว่า การประเมินความสำเร็จขององค์การเกี่ยวข้องกับคำ 2 คำ คือ วัตถุประสงค์ (objective) กับสัมฤทธิ์ผลของงาน (achievement) ดังนั้นการที่จะประเมินว่าสถานศึกษาใดประสบความสำเร็จหรือไม่นั้นจึงควรเปรียบเทียบการประเมินระหว่างวัตถุประสงค์ของสถานศึกษากับผลการปฏิบัติตามวัตถุประสงค์นั้น¹⁹⁹ ฮอย และ มิสเกล (Hoy and Miskel) ชี้ให้เห็นว่าตัวเชื่อมการประเมินความสำเร็จขององค์การ ได้แก่ การพัฒนา วัตถุประสงค์ การบรรลุเป้าหมาย ความพึงพอใจในงาน และศูนย์กลางความสนใจของชีวิต²⁰⁰

¹⁹⁸ดิน ปรัชญพฤทธิ์, หัวหน้าภาควิชา: ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางสังคมเศรษฐกิจและวิธีปฏิบัติทางการบริหารงานบุคคลกับความพึงพอใจในงานและสัมฤทธิ์ผลของงาน : กรณีศึกษาที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540).

¹⁹⁹Theera Sornkaew, Organizational Climate and Effectiveness of Colleges of Physical Education in Thailand. Doctoral Dissertation. (Philippines: University of Northern Philippines, 1987).

²⁰⁰Wayne K. Hoy and Cecil G. Miskel, Education Administration: Theory Research and Practice, 6th ed. (New York : McGraw Hill, 2001).

มิชเชลล์ (Mitchell) ได้กล่าวว่าปัจจัยด้านความพึงพอใจ ในงานส่งผลต่อการประเมินความสำเร็จในการบริหารจัดการ เพราะเป็นตัวการก่อเกิดการสร้างขวัญแรงใจ ซึ่งนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพ²⁰¹

การ์ตอน (Gorton) ได้กล่าวว่าถึง การประเมินความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาว่าขึ้นอยู่กับประเมินองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการคือ

1. ความเข้าใจในงานอาชีพ หมายถึง ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา
2. สมรรถภาพที่จำเป็นต่อความสำเร็จในการบริหารงาน ได้แก่ 1) ความสามารถในการแก้ปัญหา 2) ความสามารถในการมองการณ์ไกลในฐานะนักการศึกษา เพื่อเข้าใจแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงในสังคมปัจจุบัน สามารถนำไปประยุกต์ต่อการศึกษาสังคมส่วนรวมได้ 3) ความสามารถในการไปผู้นำ เพื่อเกิดแรงบันดาลใจที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด 4) ความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ๆ และกล้าเผชิญกับความคิดเห็นที่ตรงกันข้ามและอดทนต่อคำวิพากษ์วิจารณ์ทั้งในส่วนตัวและส่วนรวม 5) ความสามารถในการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและมีความรู้สึกไวต่อความต้องการของผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา²⁰²

ลูธาร์น (Luthans) กล่าวว่า ความพึงพอใจของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับผลงานนำไปสู่การประเมินผลการสร้างผลงานที่สำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน²⁰³

บัณฑิต แทนพิทักษ์. () กล่าวว่า การประเมินความสำเร็จในการบริหารงานของสถานศึกษาเน้นความสามารถ และศักยภาพของผู้บริหารในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา²⁰⁴

ดังนั้น บุคลากรในองค์การมีบทบาทสำคัญต่อระบบการบริหารจัดการ โดยเฉพาะในโรงเรียนหรือสถานศึกษา บุคลากรที่มีบทบาทต่อความสำเร็จ คือผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน

²⁰¹Terence R. Mitchell, People in Organization:An Introduction to Organizational Behavior, 2nd ed. (Tokyo : McGraw – Hill, 1997).

²⁰²Richard D. Gorton, School Administration and Supervision ; Leadership Challenges and Opportunities, 2nd ed. (Dubuque : Win C. Brown, 1997).

²⁰³Luthans Fred, Organizational Behavior, 7th ed.(New York : McGraw–Hill, 1995).

²⁰⁴บัณฑิต แทนพิทักษ์, “ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ อำนาจ ความศรัทธา และความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา” (ปรินฤญาติพันธ์ กศ.ค. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2540).

นักเรียน และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย²⁰⁵ ความสำเร็จในการบริหารจัดการย่อมส่งผลถึงองค์การในการในภาพรวมผลการวิจัยของ มอริสัน (Morrison) พบว่า ปัจจัยด้านผู้บริหารส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ แม้ว่าในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษามีแนวโน้มที่ปฏิรูปการเรียนรู้ไปสู่อนาคตสร้างบทบาทของคนไทยในเวทีโลก²⁰⁶ รัฐบาลเน้นให้สถานศึกษาขึ้นพื้นฐานมีคุณภาพและศักยภาพอย่างเต็มที่ มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และจัดการศึกษาของชาติ แต่ความสำเร็จของสถานศึกษาในการปฏิบัติภารกิจหลัก (mission) ให้สำเร็จตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ การประเมินจำเป็นต้องวัดปัจจัยหลายประการ ได้แก่ ปัจจัยด้านสถานศึกษา ปัจจัยด้านครูผู้สอน ปัจจัยด้านนักเรียน และปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายนอกที่จำเป็น ได้แก่ชุมชน องค์กรเอกชน แต่สิ่งสำคัญในการประเมินการพัฒนาขององค์การ ย่อมขึ้นอยู่กับแบบวัดพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สำคัญ ที่สุดในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จในองค์การ²⁰⁷

นอกจากนี้ บุคลากรที่มีความเหมาะสมในการประเมินความสำเร็จในโรงเรียน มี 5 ประเภท คือ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ตนเอง และคณะกรรมการนอกหน่วยงาน²⁰⁸ และการที่จะต้องใช้เกณฑ์ใดประเมินต้องพิจารณาความเหมาะสมกับลักษณะงานและวิธีปฏิบัติงานแต่ละประเภท เกณฑ์บางอย่างเหมาะสมกับที่จะใช้วัดเฉพาะองค์การประเภท เกณฑ์บางตัวใช้วัดในเวลาหนึ่ง เวลาต่อมาไม่สามารถวัดได้²⁰⁹ สำหรับ สักดิ์ไทย สุรกิจบวร กล่าวว่าระดับการวัดความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมี 4 ด้าน คือ กิจกรรมการเรียนการสอน การพัฒนาอาจารย์ งานบริการแก่สังคม และงานส่งเสริมวิชาการ²¹⁰ จากเหตุผลดังกล่าว การ

²⁰⁵William N. Dunn, Public Policy Analysis : An Introduction (New Jersey : Prentice-Hall, 1998).

²⁰⁶Morrison Van Cleve, Deaning : Middle Management in Academe. (Champaign : University of Illinois Press, 1981).

²⁰⁷Wayne K. Hoy and Cecil G. Miskel, Education Administration: Theory Research and Practice, 6th ed. (New York : McGraw Hill, 2001).

²⁰⁸Seldin Peter, Evaluating and Developing Administrative performance (San Francisco: Jossey – Bass, 1998).

²⁰⁹Richard M. Steers, Organizational Effectiveness: A Behavioral View (California : Goodyear, 1997).

²¹⁰ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, “ภาวะผู้นำของหัวหน้าภาควิชาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริการวิชาการในวิทยาลัยครู” (ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. สาขาวิชาการบริการการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ,2543).

ศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการและเกณฑ์การประเมินโรงเรียนดีเด่นของกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งเป็นเกณฑ์มาตรฐานวัดระดับความสำเร็จในการประเมินโรงเรียนทุกสังกัด เพื่อแบ่งกลุ่มความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจากปัจจัยด้านต่างๆ ซึ่งการประเมินเป็นวิธีการและเกณฑ์ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานแนวคิดและทฤษฎีการประเมินความสำเร็จในการบริหารองค์การ ของ Stuart – Kotze & Seldin และ Stogdill²¹¹ พัฒนาแบบวัด IPOE ของ Hoy & Miskel²¹², พิษณุภรณ์ อิงคามะธร²¹³, จันทราณี สงวนนาม²¹⁴

และประสิทธิ์ สาระสันต์²¹⁵ ตามที่กล่าวมาแล้วข้างต้นซึ่งสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง

จากแนวความคิดและทฤษฎีการประเมินความสำเร็จทางการบริหารดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การประเมินความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ควรพิจารณาจากมาตรฐานความสำเร็จหลายๆเกณฑ์ โดยสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ภารกิจ เพราะว่าการประเมินเกณฑ์เดียวไม่สามารถที่จะแสดงถึงความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้ทั้งหมดและทุกภารกิจหลักทำให้การประเมินไม่ครอบคลุม อาจจะทำให้เกิดความผิดพลาดขึ้นได้

ตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา

มีนักการศึกษา นักวิชาการจำนวนมากที่ศึกษาวิจัยเพื่อกำหนดเกณฑ์ที่เป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา หรือสถานศึกษาทั่วไป มีดังนี้

²¹¹Stuart-Kotze Robin and Rick., Success Guide to Managerial Achievement (Virginia: A Prentice – Hall, 1983).

²¹²Wayne K.Hoy and Cecil G. Miskel, Education Administration: Theory Research and Practice, 6th ed. (New York : McGraw Hill, 2001).

²¹³พิษณุภรณ์ อิงคามะธร, “ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ความพึงพอใจในงานของหัวหน้าภาควิชา ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา” (ปริญญาานิพนธ์ กศ.ด.(การบริหารการศึกษา). (กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ , 2542).

²¹⁴จันทราณี สงวนนาม, “คุณลักษณะบางประการของผู้บริหาร บรรยากาศของโรงเรียนและความพึงพอใจในงานที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษา” (ปริญญาานิพนธ์ กศ.ด. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2545).

²¹⁵ประสิทธิ์ สาระสันต์, “พฤติกรรมกรบริหารที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา” (ปริญญาานิพนธ์ วท.ด. สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2546).

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ ให้แนวคิดว่าการประเมินความสำเร็จของสถานศึกษาย่อมขึ้นอยู่กับ 1) บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ 2) การกำหนดนโยบายและจุดมุ่งหมายในการทำงาน 3) การอธิบายวิธีการทำงานและลักษณะของงานที่ทำให้แก่เพื่อนร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชาทราบ 4) การมอบอำนาจหน้าที่ให้ และ 5) การส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชา เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถทำงานได้สำเร็จ²¹⁶

จันทรานี สวงนนาม มีความคิดว่า การกำหนดเกณฑ์ที่วัดความสำเร็จขององค์กรนั้น ควรวัดด้วยเกณฑ์ 4 ประการ ได้แก่ 1) การพึ่งพาอาศัยด้วยกันและกัน (interdependence) 2) การควบคุมตนเอง (self-control) 3) ยุทธวิธีในการบริหารและการนิเทศงาน (supervision and management strategy) และ 4) ความสามารถในการปรับตัวและทำความเข้าใจ (flexibility and understanding) เมื่อต้องประสบกับภาวะกดดันของสิ่งแวดล้อมทั้งส่วนบุคคลและส่วนรวมของบุคคลในองค์กร และได้การกำหนดเกณฑ์ที่เป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน 8 ประการ ได้แก่

1. ความชัดเจนของวัตถุประสงค์
2. ความสำเร็จในงานย่อยแต่ละงาน
3. ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ เพื่อแก้ปัญหาของบุคลากรแต่ละคนในการทำงานภายในองค์กร
4. ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ เพื่อแก้ปัญหาของกลุ่มในการทำงาน
5. ความสำเร็จในการประสานงาน เพื่อแก้ปัญหาระหว่างบุคคลในองค์กรกับงานและภารกิจที่ทำ
6. สัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างบุคคลในองค์กรกับงานย่อยที่ได้รับการมอบหมาย
7. ความสำเร็จในการสนองต่อความต้องการของบุคคลในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างยุติธรรมและมีเหตุผล
8. ระดับความสำเร็จที่ผู้นำ หรือผู้บริหารตั้งไว้ตามเกณฑ์ที่ต้องการ

จันทรานี สวงนนาม ยังได้กำหนดตัวแปร 3 ตัว เป็นเครื่องตัดสินและประเมินความสำเร็จขององค์กร ได้แก่ 1) ผลงานด้านองค์กร (productivity) ในด้านปริมาณและคุณภาพของผลงานที่สำเร็จ 2) ความสามารถในการปรับตัว (adaptability) ความสามารถในการวิเคราะห์ วิจัยปัญหาการพัฒนากระบวนการแก้ปัญหาเพื่อการปรับตัว ตลอดจนความสามารถในการ

²¹⁶เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, รายงานการวิจัยเรื่อง การบริหารและการจัดการศึกษาไทย (กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2541), 37-39.

ประยุกต์เทคโนโลยี และวิธีการใหม่ๆ มาใช้แก้ปัญหา และ 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยน ยืดหยุ่น (flexibility) ต่อสถานการณ์ที่ไม่คาดคิดว่าเกิดขึ้นในปัจจุบันและอนาคต²¹⁷

สตีเยร์ (Steers) พบว่า แบบจำลองของเกณฑ์การประเมินความสำเร็จหรือประสิทธิผล องค์กรที่นิยมใช้แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ 1) มาตรฐานวัดประสิทธิผลเดี่ยวซึ่งขึ้นอยู่กับพื้นฐานความ เชื่อว่า การใช้ตัวแปรหลักเพียงตัวเดียวก็สามารถพยากรณ์ปริมาณความสำเร็จขององค์กรได้ เช่น ความสามารถในการผลิต และการบริหารจัดการ 2) มาตรฐานวัดประสิทธิผลหลายเกณฑ์ ซึ่งมีพื้นฐาน ความเชื่อว่า ความสัมพันธ์ระหว่างชุดตัวแปร 3 ตัว ได้แก่ ผลการปฏิบัติงาน ความสามารถในการ ผลิต และผลกำไร เนื่องจากตัวแปรที่ใช้เกณฑ์ในการประเมินผลสำเร็จและประสิทธิผลมีมากมาย สตีเยร์และคณะ²¹⁸ ได้สรุปความถี่ของการใช้ตัวแปรเป็นเกณฑ์ในการประเมินผลความสำเร็จและ ประสิทธิภาพจากแบบจำลอง 17 แบบ พบว่า ตัวแปรที่ใช้เป็นเกณฑ์มากที่สุด คือ ความสามารถในการ ปรับตัว และความสามารถการปรับเปลี่ยน (adaptability/ flexibility) รองลงมาคือ ความสามารถในการผลิต (productivity) ความพึงพอใจในการทำงาน (job satisfaction) ตามลำดับ²¹⁹

สจ๊วจ, โคเซ่และรอสกิน (Stuart-Kotze and Rick) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ความสำเร็จทางการ บริหารองค์กรที่มีมิติที่สำคัญอยู่ 2 ประการ คือ 1) มิติความสำเร็จทางการบริหารจะต้องมุ่งอยู่ที่งาน ของผู้บริหารและการบรรลุเป้าหมายที่สำคัญของงาน คือ การพิจารณาระดับความสัมฤทธิ์ผลใน งานที่สำคัญของผู้บริหาร และผลงานในเรื่องที่สำคัญๆเหล่านั้น เป็น ส่วนหลักที่จะนำไปสู่ ความสำเร็จขององค์กรทั้งหมด 2) มิติความสำเร็จทางการบริหารมุ่งอยู่ที่พฤติกรรมของ ผู้บริหารในการทำงานให้สำเร็จ คือ ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจว่าจะปฏิบัติงานอย่างไรเพื่อบรรลุ เป้าหมายที่สำคัญ²²⁰

²¹⁷จันทรานี สงวนนาม, “คุณลักษณะบางประการของบรรยากาศของโรงเรียนและความพึง พอใจในงานที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษา” (ปริญญาณีพนธ์ กศ.ด. สาขาวิชา การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2543).

²¹⁸Richard M. Steers, Gerado R.Ungson and Richard T. Mowday, Managing Effective Organizations: An Introduction (Boston: Kent, 1997).

²¹⁹Richard M. Steers, Organizational Effectiveness : A Behavioral View(California: Goodyear ,1997).

²²⁰Stuart-Kotze and Robin Rick, Success Guide to Managerial Achievement (Virginia: A Prentice – Hall, 1999).

ฮอย และมิสเกิล ได้กล่าวว่า ความสำเร็จขององค์การจะต้องประเมินในมิติที่สำคัญ ได้แก่ 1) การพัฒนาวัตถุประสงค์ 2) การบรรลุเป้าหมาย 3) ความพึงพอใจในงาน และ 4) ศูนย์กลางความสนใจในชีวิต²²¹

สำนักงานรับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพการศึกษา ในปัจจุบันสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้พัฒนามาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อใช้เป็นกรอบในการประเมินคุณภาพภายนอก และเป็นแนวทางให้หน่วยงานและสถานศึกษามุ่งพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานต่างๆ เพิ่มขึ้น เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

สำนักงานรับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพการศึกษา ได้ดำเนินการพัฒนามาตรฐานการศึกษาโดยศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารเกี่ยวกับปรัชญาการศึกษาไทยวิสัยทัศน์ความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก มาตรฐานการศึกษาของหน่วยงานต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (2550-2554) รวมทั้งหลักการและจุดมุ่งหมายตามหลักสูตรของแต่ละระดับการศึกษา แล้วสังเคราะห์จัดทำเป็นมาตรฐานการศึกษาและจัดทำตัวบ่งชี้ ดังนี้

การดำเนินการปรับปรุงมาตรฐานและตัวบ่งชี้ โดยพิจารณาปรับแก้และตัดตัวบ่งชี้บางข้อออกเพื่อลดความซ้ำซ้อน แต่ยังคงไว้ซึ่งวัตถุประสงค์และความต้องการของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มีความเหมาะสมและนำไปปฏิบัติในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตามมาตรฐานการศึกษาที่สำนักงานฯร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และกลุ่มบุคคลหลายกลุ่มหลายฝ่ายพัฒนาดัชนีตัวบ่งชี้ มีสาระสอดคล้องกับความมุ่งหมายและหลักการ รวมทั้งแนวทางการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 เป็นสำคัญ โดยมีทั้งหมด 14 มาตรฐาน 52 ตัวบ่งชี้ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ มาตรฐานด้านผู้เรียน มาตรฐานด้านครู และมาตรฐานด้านผู้บริหาร

การประชุมเมื่อวันที่ 4 มกราคม 2550 คณะรัฐมนตรีมีมติในการรับหลักการมาตรฐานการศึกษาทั้ง 14 มาตรฐาน เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและมาตรฐานเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกใน 14 มาตรฐาน และให้กระทรวงศึกษาธิการปรึกษารื้อกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กำหนดแนวทางการปฏิบัติให้เกิดคุณภาพเท่าเทียมกันในทุกสถานศึกษา การกำหนดมาตรฐานการศึกษา 14 มาตรฐานดังกล่าว ประกอบด้วย

มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์

²²¹Wayne K. Hoy and Cecil G. Miskel, Education Administration: Theory Research and Practice, 6th ed. (New York : McGraw Hill, 2001).

มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี

มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีสุนทรียภาพและลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรีและกีฬา

มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์

มีวิจารณ์ญานมีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์

มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้ และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร

มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองรักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

มาตรฐานที่ 7 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต

มาตรฐานที่ 8 ครูมีคุณวุฒิ/ความรู้ ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบและมีครูเพียงพอ

มาตรฐานที่ 9 ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

มาตรฐานที่ 10 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและมีความสามารถในการบริหารจัดการ

มาตรฐานที่ 11 สถานศึกษามีการจัดองค์กร/โครงสร้างและการบริหารงานอย่างเป็นระบบครบวงจร ให้บรรลุเป้าหมายการศึกษา

มาตรฐานที่ 12 สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมและการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

มาตรฐานที่ 13 สถานศึกษามีหลักสูตรเหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น มีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 14 สถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา

มาตรฐานการศึกษานี้เป็นมาตรฐานที่คณะรัฐมนตรีอนุมัติในหลักการ ซึ่งสำนักงานฯ ได้ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการศึกษา²²² และผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับมาตรฐานดังกล่าวแล้วนำไปสอบถามผู้บริหารสถานศึกษา ครู และ กรรมการสถานศึกษา โดยกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดการประเมินคุณภาพและมาตรฐานสถานศึกษา เพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษาและพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพตามนโยบายการปฏิรูปการศึกษา ตามแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานระยะ 15 ปี โดย

²²² กระทรวงศึกษาธิการ, นโยบายและแนวทางการพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ (กรุงเทพฯ : การศาสนา, 2544).

กำหนดเกณฑ์การประเมินเพื่อวัดความสำเร็จการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ไว้ 4 ด้าน²²³ ดังต่อไปนี้

1. ด้านการบริหารสถานศึกษา
2. ด้านการบริหารและสนับสนุน
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร
4. ด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียน

เมื่อพิจารณาตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาที่กล่าวข้างต้นทั้งหมด จะเห็นว่า มีลักษณะโครงสร้างที่สัมพันธ์กันอย่างชัดเจน ดังนั้นการบริหารการจัดการสถานศึกษาในปัจจุบันจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการเรียนมากกว่าการสอน ผู้รับผิดชอบทุกฝ่ายต้องพัฒนาและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาประเทศสามารถสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นภูมิปัญญาแก่สังคม เพื่อเป็นปัจจัยของการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้นำแนวความคิดการประเมินความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนดังกล่าวมาใช้ในการกำหนดเกณฑ์วัดความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา รายละเอียดมีดังนี้

1. การบริหารสถานศึกษา

การศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาของรัฐบาลโดยมีบทบาทและกำลังสำคัญในการขยายการศึกษาในทุกระดับ สถานศึกษามีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศให้เจริญรุ่งเรือง นอกจากนี้สถานศึกษาได้รับการยอมรับจากสังคมมากยิ่งขึ้นเพราะได้มีการแข่งขันและปรับปรุงประสิทธิภาพมาตรฐานการเรียนการสอนในทุกๆด้าน ปัจจุบันสถานศึกษาทั่วประเทศได้พัฒนาแนวคิด ปรัชญา และนโยบาย ตลอดจนกระบวนการจัดประสบการณ์และกิจกรรมการเรียนการสอน มีการจัดรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลายจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากทุกฝ่าย เพื่อประสานแนวคิดและประสานประโยชน์ โรงเรียนจำเป็นต้องปรับทิศทางการศึกษา พัฒนามาตรฐานการศึกษา เพื่อความเจริญมั่นคงและความอยู่รอดของโรงเรียน การลงทุนในสถานศึกษา คือ การลงทุนเพื่อการศึกษา ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนจะต้องตระหนักถึงบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของบุคลากรทุกฝ่าย จะต้องใช้ความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ ประสบความสำเร็จ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545) มาตรา 43 - 46 ได้กำหนดเรื่องการบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานไว้เป็นการเฉพาะ โดยให้มีอิสระในการบริหารจัดการ สามารถจัดการศึกษาได้ทุก

²²³ กระทรวงศึกษาธิการ, การปฏิรูปการศึกษา (กรุงเทพฯ : ศรุสภา, 2540).

ประเภท ทุกระดับ สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นนิติบุคคล มีคณะกรรมการบริหาร สถานศึกษา รัฐต้องให้การสนับสนุนด้านการเงินอุดหนุนแก่สถานศึกษาตามความเหมาะสม รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนด้านการวิชาการให้มีมาตรฐานและสามารถพึ่งตนเองได้ บทบาทหน้าที่ ของสถานศึกษาจะต้องจัดการศึกษามุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนได้รับความรู้ ความคิด ความสามารถ คุณธรรมกระบวนการเรียนรู้ และความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อพัฒนาคนให้มีความสมดุลโดยยึด หลักผู้เรียนสำคัญที่สุด สถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นสถาบันทางสังคมซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของสังคม เกิดจากความต้องการของสังคม เพื่อรับใช้และบริการสังคม สถานศึกษาต้องมีการพัฒนาการจัดการ ศึกษาให้มีคุณภาพอยู่เสมอ คุณภาพการศึกษาจะมีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการ สถานศึกษา

ความหมายการบริหารสถานศึกษา

พนัส หันนาคินทร์ ได้ให้ความหมาย การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดการ การ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้โรงเรียนได้ดำเนินกิจกรรมประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์²²⁴

ชาญชัย อัจฉินสมาจาร ได้ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษาหมายถึง กระบวนการ พยายามในการบริหาร จัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้วัตถุประสงค์บรรลุผลสำเร็จตามภารกิจ²²⁵

กู๊ด (Good) ได้ให้ความหมาย การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการควบคุม การ จัดการภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับการเรียนการสอน²²⁶

แคมป์เบลล์ (Campbell) ให้ความหมาย การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดแผน ยุทธศาสตร์ทางการศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุผลตามเป้าหมาย²²⁷

รัชช แสงรัตน์ กล่าวถึงการบริหารสถานศึกษาว่า หมายถึง การพยายามวางแผน การ จัด องค์กร และเร่งรัดควบคุมงานทุกอย่างในโรงเรียน เพื่อพัฒนาศักยภาพนักเรียนให้มีความรู้ ความสามารถตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร²²⁸

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานตามภาระหน้าที่ของ สถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด เกิดประสิทธิภาพในด้านการบริหาร โรงเรียน รูปแบบ การจัดการศึกษา การลงทุนทางการศึกษา และการบริหารหลักสูตร

²²⁴ พนัส หันนาคินทร์, การบริหารการศึกษา (กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2546).

²²⁵ ชาญชัย อัจฉินสมาจาร, การบริหารการศึกษา (กรุงเทพฯ : พิมพ์ดีจำกัด, 2541).

²²⁶ Good C.V., Dictionary of Education, 3rd ed. (New York : McGraw – Hill, 1998).

²²⁷ Campbell J.P. and Beaty E.E. On the Nature of Organizational Effectiveness. In New Perspectives on Organizational Effectiveness (San Francisco : Jossey-Bass Publishers, 1977).

²²⁸ รัชช แสงรัตน์, การบริหารโรงเรียน (กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2542).

ขอบข่ายงานและรูปแบบการจัดการศึกษาสถานศึกษา

การบริหารงานสถานศึกษาจะประสบผลสำเร็จได้นั้นต้องมีผู้บริหาร ครู และผู้ที่เกี่ยวข้อง ร่วมกันปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ประสานงานกันอย่างมีระบบด้วยการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดแต่เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้กระบวนการการบริหารสถานศึกษาขึ้นพื้นฐานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย และต้องตระหนักถึงภารกิจงานทุกฝ่ายภายในสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดภารกิจ บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการ
2. การบริหารบุคลากร
3. การบริหารงานงบประมาณ
4. การบริหารงานบริหารงานทั่วไป

แคมป์เบล (Campbell) เห็นว่างานบริหารสถานศึกษาที่ผู้บริหารต้องรับผิดชอบ 6 ข้อ คือ

1. งานหลักสูตรและการสอน
2. งานบุคลากรสถานศึกษา
3. งานสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน
4. งานกิจการนักเรียน
5. งานอาคารสถานที่
6. งานบริหารการเงินและธุรการ²²⁹

มิลเลอร์ (Miller) ได้กล่าวถึงงานของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ต้องรับผิดชอบ และปฏิบัติให้สำเร็จ มี 8 ประการคือ

1. การวางแผนงานโครงการ
2. การเรียนการสอน
3. งานกิจการนักเรียน
4. งานด้านบุคลากร
5. งานด้านอาคารสถานที่ พัสดุ อุปกรณ์
6. งานการเงินและธุรการ
7. งานการประชาสัมพันธ์
8. งานวัดผลและประเมินผล²³⁰

²²⁹Ronald F. Campbell, Introduction to Educational Administration, 5th ed. (Boston : Allyn and Bacon, 1978).

ในปัจจุบันการกำหนดภารกิจและหน้าที่รับผิดชอบสถานศึกษานั้นเป็นความจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องกำหนดขอบข่ายและภารกิจหลักของงานในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกันให้อยู่ในกลุ่มเดียวกัน และสามารถให้ยืดหยุ่นได้ตามความสะดวก เพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพ

การสร้างภาพลักษณ์ของสถานศึกษามีส่วนสำคัญในการบริหารจัดการ การเปลี่ยนแปลงนโยบายการปฏิรูปการศึกษาของรัฐบาล กฎระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ ทำให้สถานศึกษามีข้อจำกัดในการเก็บค่าธรรมเนียมการเรียนและค่าเล่าเรียน จึงหาทางออกโดยการเก็บค่าเล่าเรียนและอื่นๆ อีกมากมาย ทำให้ภาพพจน์ของโรงเรียนตกต่ำ ในเรื่องการเก็บค่าธรรมเนียมการเรียนในสถานศึกษานั้น ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นพ้องต้องกันว่า ในกรณีที่สถานศึกษาไม่ได้รับเงินอุดหนุนสถานศึกษาสามารถประสานงานทำความเข้าใจกับผู้ปกครอง สามารถเก็บค่าเล่าเรียนได้ตามความเหมาะสม ในอนาคตสถานศึกษาสามารถเก็บค่าธรรมเนียมการเรียนได้ตามเสรีตามกลไกตลาดคือ อัตราลอยตัว ให้ผู้ปกครองเลือกสถานศึกษา เลือกจ่ายค่าธรรมเนียมการเรียนตามความต้องการ และความพึงพอใจ²³¹

กลยุทธ์ในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นสถานศึกษาอดนิมของผู้นักเรียนนั้น ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นพ้องต้องกันว่า ผู้ปกครองต้องการส่งลูกเข้าเรียนในสถานศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานการศึกษาที่ดีเท่านั้น แม้จะเก็บค่าเล่าเรียนสูงก็ตาม สถานศึกษาจึงพยายามสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการให้มีคุณภาพและมาตรฐานสูง เป็นที่ไว้วางใจของรัฐบาล ผู้ปกครองและประชาชนทั่วไป สำหรับกลยุทธ์ที่สามารถสร้างภาพลักษณ์สถานศึกษา มีดังนี้

1. พัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถ มีสถานภาพทางเศรษฐกิจ สวัสดิการที่ดี

ในด้านความรู้ความสามารถ และค่าจ้าง ค่าตอบแทน

2. มีการพัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง กำหนดแผนงาน โครงการที่ชัดเจน
3. มีการส่งเสริมด้านวิชาการ พัฒนาระบบการเรียนการสอนที่ทันสมัย
4. ให้โรงเรียนเก็บค่าธรรมเนียมตามความเป็นจริง
5. มีการประเมินภายนอกรับรองคุณภาพ มาตรฐานของโรงเรียน
6. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการทำหน้าที่ในบทบาทหน่วยส่งเสริมการลงทุนทางการศึกษา

ลงทุนทางการศึกษา

²³⁰ Miller Van, The Public Administration of American School (New York : Macmillian, 1998).

²³¹ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ, “อนาคตภาพของการศึกษาเอกชนประเภทสามัญศึกษา,” ราชบัณฑิตยสถาน (กรกฎาคม- กันยายน 2540) :24.

7. กระตุ้นให้ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาระบบการบริหารจัดการ และพัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

8. ส่งเสริมโรงเรียนให้เป็นนิติบุคคล

9. บริหารจัดการให้โรงเรียนเป็นสากล มีผู้บริหารมืออาชีพ มีจิตสำนึกของความเป็นครู

10. รัฐมีนโยบายชัดเจนในการให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานร่วมรับภาระการจัดการศึกษา

11. ส่งเสริมสนับสนุนจัดกลุ่มความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาด้วยกัน

จากแนวคิดข้างต้นสรุปได้ว่า มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษาถือได้ว่าเป็นจุดขายที่สำคัญให้ประชาชนเกิดการยอมรับและสนับสนุนการสร้างภาพพจน์ที่ดีของสถานศึกษาสามารถกำหนดแนวทางในการดำเนินการไว้ดังนี้

1. สถานศึกษา ระดับประถมศึกษากำหนดแนวทางในการประกันคุณภาพมาตรฐานการศึกษา

2. การประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาทุกประเภทให้เป็นบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานต้นสังกัดกับสถานศึกษาในการส่งเสริมร่วมกันพัฒนา

3. การประกันภายนอกให้เป็นบทบาทหน้าที่ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา

รูปแบบการจัดการศึกษา

สถานศึกษาที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการหรืออนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการ และจัดการศึกษาตามมาตรา 15 (1) ได้แก่ โรงเรียนที่จัดตั้งขึ้น ดังนี้

1. รูปแบบการศึกษาในระบบโรงเรียน จัดการศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

ประเภทสามัญศึกษา เป็นการจัดการศึกษาโดยมีการเรียนการสอนวิชาสามัญในระดับการศึกษาสามัญต่างๆ ตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ ระดับก่อนประถมศึกษา (อนุบาล 1- อนุบาล 3) ระดับประถมศึกษา (ป.1-ป.6) และระดับก่อนประถมศึกษา (ม.1-ม.6)

ประเภทอาชีวศึกษา เป็นการจัดการศึกษาระดับอาชีวศึกษาซึ่งต่ำกว่าปริญญาตรีในหลักสูตรต่างๆ ที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดและได้รับการอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการ ระดับมัธยมศึกษา (ปวช.) และระดับอุดมศึกษา (ปวท.-ปวศ.)

2. รูปแบบการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามมาตรา 15(2) จัดการศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 7 ประเภท ได้แก่

2.1 ประเภทการศึกษานอกโรงเรียน เป็นการจัดการเรียนการสอนวิชาสามัญตามหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลายนอกโรงเรียน

2.2 ประเภทเฉพาะกาล เป็นการจัดการศึกษาเป็นครั้งคราว

2.3 ประเภทสอนศาสนา เป็นการจัดสอนศาสนาต่างๆ

2.4 ประเภทส่งคำสอน เป็นการจัดการศึกษาที่ส่งคำสอนให้ผู้เรียนโดยตรง

2.5 ประเภททวดวิชา เป็นการส่งเสริมความรู้แก่ผู้เรียนในบางวิชา

2.6 ประเภทศิลปศึกษา เป็นการจัดการเรียนการสอนในทางศิลปะทุกแขนง

2.7 ประเภทอาชีพศึกษา เป็นการจัดการเรียนการสอนวิชาชีพ ระยะเวลาสั้น

3. รูปแบบการศึกษาพิเศษและการศึกษาสงเคราะห์ ตามมาตรา 14(3) จัดการศึกษา ออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่

3.1 ประเภทการศึกษาพิเศษ เป็นการจัดการศึกษาให้แก่บุคคลที่มีลักษณะ พิเศษหรือผิดปกติทางร่างกาย สติปัญญา หรือจิตใจ

3.2 ประเภทการศึกษาสงเคราะห์ เป็นการจัดการศึกษาให้แก่ผู้ยากไร้ หรือ ผู้เสียเปรียบทางการศึกษา

ประเภทนโยบายพิเศษ เป็นการจัดการศึกษาตามนโยบายของรัฐบาลเพื่อความมั่นคง ของประเทศ ได้แก่ โรงเรียนนานาชาติ โรงเรียนสอนศาสนาอิสลาม โรงเรียนสอนภาษาจีน

โรงเรียนเอกชนการกุศล เป็นโรงเรียนเอกชนที่จัดเพื่อการกุศลอย่าง แท้จริงสำหรับบริการเด็กยากจน เด็กกำพร้า เด็กด้อยโอกาส เด็กพิการทั้งร่างกายและสติปัญญา ได้แก่ 1) โรงเรียนเอกชนที่สำนักพระราชวังเป็นผู้รับใบอนุญาต 2) โรงเรียนในพระราชูปถัมภ์เพื่อ การกุศล 3) โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา 4) โรงเรียนการศึกษาพิเศษและการศึกษา สงเคราะห์ นอกจากนี้ สถานศึกษาหรือสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่อยู่ในการกำกับดูแลของ ทบวงมหาวิทยาลัย จัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาแบ่งเป็น ระดับอนุปริญญา ปริญญาตรี ปริญญา โท และปริญญาเอก

การลงทุนการศึกษา

การประเมินผลแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 9 ด้านการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในช่วงปี 2545 - 2549 โดยเปรียบเทียบผล การพัฒนากับเป้าหมาย และเพื่อประเมินนโยบายการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในแผนฯ 10 เกี่ยวกับการ ส่งเสริมและสนับสนุน ด้านการเงิน ด้านการลงทุน ด้านวิชาการ และด้านอื่นๆ เพื่อให้การศึกษา ขั้นพื้นฐานมีการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การปรับปรุงกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อส่งเสริมให้ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งในต่างประเทศมีส่วนร่วมในการลงทุน ประสานความร่วมมือกับสถาน ประกอบการเพื่อจัดการบริการศึกษา จากการศึกษาสภาพการจัดการศึกษา ในช่วงปี 2545 - 2550 พบว่า ในระดับก่อนประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา ปรากฏว่า สถานศึกษาลงทุน จัดบริการได้ในปริมาณที่สูงกว่าเป้าหมายทุกปี

ความหมายการลงทุนทางการศึกษา

เมอร์เร็ด (Merrett) ได้อธิบายการลงทุนทางการศึกษาว่า หมายถึง รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษากับผลสำเร็จของนักเรียน ส่งผลถึงการพัฒนาทางเศรษฐกิจ โดยที่การศึกษาเป็นกระบวนการในการเพิ่มผลผลิตทุกด้าน²³²

เมอร์เดล (Myrdel) อธิบายว่า การลงทุนทางการศึกษา หมายถึง การลงทุนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้มีความรู้ ความสามารถ ให้ผู้เรียนมีความคิดเห็นเป็นของตนเอง มีเหตุผล สร้างประโยชน์เพื่อส่วนรวม²³³

สมิธ (Smith) กล่าวว่า การลงทุนการศึกษา หมายถึง การลงทุนที่สนับสนุนการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพของคน การศึกษามีลักษณะเป็นสินค้าทุน การศึกษามีค่าใช้จ่ายที่เป็นเงิน แรงงาน และเวลา ถือได้ว่ารายจ่ายที่สนับสนุนการศึกษาจึงเป็นรายจ่ายการลงทุนเพื่อสังคมและครอบครัว²³⁴

ซอนด์ (Chon) อธิบายว่า การลงทุนการศึกษา หมายถึง การลงทุนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ก่อให้เกิดการมีงานทำและการกระจายรายได้ โดยมีสาระสำคัญคือ 1) การลงทุนการศึกษาทำให้แรงงานมีทักษะ ประสิทธิภาพสูง และรายได้สูง 2) การลงทุนการศึกษาทำให้มนุษย์มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น มีความชำนาญในวิชาชีพ 3) การลงทุนการศึกษาเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ กระจายฝีมือแรงงาน และ 4) การลงทุนการศึกษาเป็นการยกระดับชนชั้นทางสังคม (social class) เปิดโอกาสให้ทุกคนได้เรียนรู้ซึ่งกันและกัน²³⁵

จากแนวคิดดังกล่าว สามารถสรุปว่า การลงทุนการศึกษา หมายถึง รายจ่ายซึ่งเป็นการเป็นการลงทุนทางการศึกษาที่มีความสำคัญในการสร้างคุณค่าในทรัพยากรมนุษย์ โดยพัฒนาคนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สร้างประโยชน์ต่อบุคคลอื่น ชุมชน และสังคม และเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจ สำหรับการลงทุนทางการศึกษาเป็นต้นทุนตรงทางสังคม กำหนดเป็นตัวเงินงบประมาณ ค่าใช้จ่ายของโรงเรียน เพื่อผลิตและบริการการศึกษา แบ่งได้เป็น 2 ส่วน คือ 1) ต้นทุนดำเนินการ (recurrent costs) เป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินกิจการของโรงเรียนในแต่ละปีการศึกษา ได้แก่ เงินเดือน ค่าตอบแทน ค่าใช้สอย และวัสดุ 2) ต้นทุนทรัพย์สิน (capital costs) เป็นค่าใช้จ่ายที่เกิดจากการใช้ที่ดิน สิ่งก่อสร้าง และครุภัณฑ์

²³²Merrett W., The Science of Political Economy (New York: Farrar & Rinehart, 1996).

²³³Myrdel F., Sytem of Political Educonomy (New York : Longmans, 1998).

²³⁴Smith Alfred., Principles of Economics (New York: McMillan, 1997).

²³⁵Chon E., The Economics of Education (New York: Ballinger, 1994).

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ดำเนินการกำหนดหลักการและสาระในการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานในด้านทรัพยากรและการลงทุนทางการศึกษา โดยมุ่งเน้นประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ให้สถานศึกษาได้รับอุดหนุนอย่างเท่าเทียมและเสมอภาคตามสัดส่วนของจำนวนนักเรียน

2. ให้สถานศึกษาได้รับการส่งเสริมสนับสนุนอย่างเหมาะสมเพื่อการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ

3. ให้สถานศึกษาได้รับสิทธิประโยชน์จากกองทุนต่างๆ เพื่อการบริหารจัดการการศึกษา เพื่อสิทธิประโยชน์ของผู้เรียนและครู ภายใต้หลักเกณฑ์ที่กำหนด

รัฐบาลมีมติเห็นชอบให้กระทรวงศึกษาธิการได้อุดหนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี พร้อมได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการขออนุญาตเก็บค่าธรรมเนียมการเรียนและค่าธรรมเนียมอื่นๆ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามมาตรา 15 (1) และมาตรา 15(3)แห่งพระราชบัญญัติสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2542

ภคพร วัฒนธำรงค์ ได้ทำการวิจัย พบว่า การให้เงินอุดหนุนกับสถานศึกษาซึ่งเป็นการลงทุนทางการศึกษามีผลคุ้มค่าต่อการลงทุน ในแง่ของการประหยัดงบประมาณของรัฐ ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์โดยตรงและโดยอ้อมมากมาย โดยถ้ารัฐบาลไม่ให้เงินอุดหนุนแก่สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จะก่อให้เกิดผลกระทบต่อผู้เรียนจำนวนหนึ่ง ทำให้ไม่สามารถศึกษาต่อได้ จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้จึงเห็นว่า รัฐควรให้เงินอุดหนุนเป็นการลงทุนศึกษาแก่สถานศึกษาสอดคล้องกับความจำเป็นและสภาพปัญหาต่อไป²³⁶

การบริหารหลักสูตร

หลักสูตรสถานศึกษาเป็นแผนหรือแนวทางของการกำหนดจัดการศึกษาที่จะพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ โดยการส่งเสริมให้ผู้เรียนแต่ละคนพัฒนาไปสู่ศักยภาพสูงสุดของตนเอง รวมถึงลำดับขั้นของมวลประสบการณ์ที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้สะสมซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติได้ประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ตนเอง รู้จักตนเอง และมีชีวิตอยู่ในครอบครัว สังคม ได้อย่างมีความสุข หลักสูตรสถานศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาผู้เรียนในทุกๆ ด้าน สามารถชี้แนะให้ผู้บริหาร โรงเรียน ครู อาจารย์ ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาได้พยายามจัดมวลประสบการณ์ให้แก่ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองในด้านความรู้ ทักษะคุณธรรมจริยธรรม

²³⁶ ภคพร วัฒนธำรงค์, “การวิเคราะห์ต้นทุน-ผลได้ของเงินอุดหนุนจากรัฐที่ให้แก่การศึกษาเอกชน” (วิทยานิพนธ์ ศ.ม. สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542). (อัดสำเนา)

และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ บรรลุตามจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาและการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเป็นกระบวนการในการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทุกประเภท เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตรซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

1. วิสัยทัศน์
2. จุดหมาย/เป้าหมาย
3. คุณลักษณะอันพึงประสงค์
4. โครงสร้างหลักสูตร
5. รายวิชาตามสาระการเรียนรู้/เนื้อหา
6. กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน/กิจกรรมการเรียนการสอน
7. การจัดการเรียนรู้และส่งเสริมการเรียนรู้/สื่อการเรียนรู้
8. การวัดและประเมินผล
9. ปัจจัยสนับสนุนด้านอื่นๆ
10. ความเชื่อมโยงและสอดคล้องทั้งหมด

อุทัย บุญประเสริฐ กล่าวว่า หลักสูตรสำหรับสถานศึกษาทุกระดับจะต้องแสดงถึงองค์ประกอบพื้นฐานในการสร้างและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ความสมบูรณ์ทางร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม สติปัญญา และความสามารถในการดำเนินชีวิตที่เหมาะสม²³⁷

ไพบุลย์ แจ่มพงษ์ ได้กล่าวเพิ่มเติมว่า หลักสูตรที่ดีต้องมีลักษณะกว้างยืดหยุ่น มีความเป็นสากล มีเนื้อหาสาระที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ สังคมโลกในปัจจุบัน และอนาคตสามารถเปิดโอกาสให้ชุมชนหรือสังคมมีส่วนร่วมในการกำหนดและพัฒนาหลักสูตร²³⁸

วาสนา เพิ่มพูน กล่าวว่า การจัดการศึกษาทุกระดับจะไม่สำเร็จลุล่วงไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ถ้าไม่กำหนดหลักสูตรเป็นแนวทางในการจัดการศึกษา เพราะการศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้ทางสังคมที่มีความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาและสร้างสรรค์ผู้เรียนให้มีคุณภาพทุกๆด้าน เพราะหลักสูตรเป็นตัวกำหนดความมุ่งหมาย เนื้อหาสาระกรอบแนวทางการจัดการเรียน

²³⁷อุทัย บุญประเสริฐ, สรุปย่อรายงานการวิจัยเรื่องการศึกษาแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (school-based management)(กรุงเทพฯ:สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542).

²³⁸ไพบุลย์ แจ่มพงษ์, “การประกันคุณภาพเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา,” การศึกษาเอกชน, 8,77 (มิถุนายน 2541): 38 – 40.

การสอน และประสบการณ์ทั้งหลายให้แก่ผู้เรียน ดังนั้นความสำเร็จของการบริหารการศึกษา จึงขึ้นอยู่กับความสำคัญของหลักสูตร²³⁹

จากแนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของหลักสูตร สามารถสรุปได้ว่า โรงเรียนจะต้องมีกำหนดการวางแผนการใช้หลักสูตร กระบวนการเรียนการสอนที่ดี เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร โดยการจัดประสบการณ์และกิจกรรมให้เด็กสามารถพัฒนาทุกด้านอย่างสมดุล

ความหมายของหลักสูตร

ธำรง บัวศรี ให้ความหมายไว้ว่า หลักสูตร หมายถึง แผนซึ่งได้ออกแบบและจัดทำขึ้น เพื่อแสดงถึงจุดมุ่งหมาย การจัดเนื้อหาสาระ กิจกรรม และมวลประสบการณ์ในแต่ละโปรแกรมการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาการในด้านต่างๆตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้²⁴⁰

เสน่ห์ ทิมสุกใส กล่าวว่า หลักสูตร หมายถึง แผนการจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้รับผิชอบนำไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน²⁴¹

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ได้สรุปความหมายของหลักสูตรไว้ 3 ประการคือ

1. หลักสูตรเป็นศาสตร์ที่มีทฤษฎีหลักการและการนำไปใช้ในการจัดการเรียน
2. หลักสูตรเป็นระบบในการจัดการศึกษา โดยมีปัจจัยนำเข้าคือ ครู นักเรียน

วัสดุ อุปกรณ์ อาคารสถานที่ กระบวนการ ได้แก่ กิจกรรมการเรียนการสอน และผลผลิต ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ความสำเร็จทางการศึกษา

3. หลักสูตรเป็นแผนการจัดการเรียนการสอน มุ่งให้ผู้เรียนมีความรู้

ความสามารถ ทักษะ กล่าวไว้ว่า หลักสูตร หมายถึง มวลประสบการณ์ต่างๆ ที่โรงเรียนและครูผู้สอนจัดขึ้นทั้งในและนอกโรงเรียน เพื่อให้ให้นักเรียนมีการเปลี่ยนแปลงไปตามลักษณะถึงจุดหมายได้²⁴²

จากความหมายของหลักสูตรดังกล่าว สรุปได้ว่า หลักสูตร หมายถึง กระบวนการในการสร้างมวลประสบการณ์และกิจกรรมทั้งในและนอกโรงเรียนที่ผู้สอนจัดขึ้นเพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้ สามารถพัฒนาทักษะด้านต่างๆ เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

²³⁹วาสนา เพิ่มพูน, พฤติกรรมกรสอนกลุ่มสร้างเสริมลักษณะนิสัย (กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏธนบุรี, 2542).

²⁴⁰ธำรง บัวศรี, ทฤษฎีหลักสูตร : การออกแบบและพัฒนา, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ : ครูสภาลาดพร้าว, 2542).

²⁴¹เสน่ห์ ทิมสุกใส, พฤติกรรมกรสอนกลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต (นครราชสีมา : ไทยวัฒนาพานิช, 2542).

²⁴²ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, การบริหารงานวิชาการ (กรุงเทพฯ : พิมพ์ดีดจำกัด, 2543).

ความสำคัญของหลักสูตรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2542 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2545) มีหลักการที่สำคัญ ดังนี้

1. เป็นการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อปวงชน
2. เป็นการศึกษาที่มุ่งให้ผู้เรียนนำประสบการณ์ที่ได้จากการเรียนไปใช้ประโยชน์ในการดำรงชีวิต
3. เป็นการศึกษาเพื่อมุ่งเอกภาพของชาติ โดยมีเป้าหมายหลักร่วมกัน ให้ท้องถิ่นมีโอกาสพัฒนาหลักสูตรบางส่วนให้เหมาะสมกับสภาพความต้องการได้

ใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 เป็นหลักสูตรแกนกลาง มีจุดประสงค์เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีศักยภาพในการแข่งขันสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขได้บนพื้นฐานของความเป็นไทย และความเป็นสากล รวมทั้งมีความสามารถในการประกอบอาชีพหรือศึกษาต่อความถนัดและความสามารถของแต่ละบุคคล ฉะนั้น สถานศึกษา จึงมีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการใช้หลักสูตร 3 ลักษณะคือ 1) การบริหารและงานบริการหลักสูตร 2) งานดำเนินการเรียนการสอนตามหลักสูตร และ 3) งานสนับสนุนและส่งเสริมการใช้หลักสูตร

กมล ภูประเสริฐ กล่าวว่า การวางแผนทางการติดตามการใช้หลักสูตรในโรงเรียน ฝ่ายบริหารสถานศึกษาต้องมีการติดตาม กำกับงาน กระตุ้นเร่งเร้าให้ผู้รับผิดชอบได้ทำหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จ การติดตามกำกับควรคำนึงถึงเรื่องสำคัญ ดังนี้

1. หลักสูตรเป็นแผนอย่างหนึ่ง คือ เป็นแผนพัฒนาผู้เรียน เป็นการกำกับติดตามการใช้แผน ซึ่งมีการกำหนดแนวปฏิบัติ ระยะเวลา เกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติ จึงต้องส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานดำเนินงานตามแผน

2. การใช้หลักสูตรมีองค์ประกอบหลายอย่างที่จะทำให้มีประสิทธิภาพ การแก้ไขปัญหาร่วมกันระหว่างผู้ปฏิบัติกับผู้บริหารจะต้องแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทำงานร่วมกันตลอดเวลา²⁴³

ทาบ่า (Taba) เห็นว่าหลักสูตรที่ดีควรมีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ คือ วัตถุประสงค์ทั่วไปและวัตถุประสงค์เฉพาะวิชา เนื้อหาและจำนวนชั่วโมงสอนแต่ละวิชากระบวนการเรียนการสอนและโครงการประเมินผลตามหลักสูตร²⁴⁴

²⁴³ กมล ภูประเสริฐ, การบริหารวิชาการในสถานศึกษา (กรุงเทพฯ : ทิปส์ พับลิเคชั่น, 2544).

²⁴⁴ Taba Hilda., Curriculum Development: Theory and Practice (New York : Harcourt.,1962).

วิชัย วงษ์ใหญ่ ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาหลักสูตร ว่า กระบวนการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรทั่วไปจะมีอยู่ 4 ขั้นตอน คือ การวิจัย การพัฒนา การเผยแพร่ และการดำเนินการใช้และปรับปรุง²⁴⁵

ราชนันท์ บุญธิมา ได้กล่าวว่า ขั้นตอนการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติในการสอนมี 3 ขั้นตอนคือ 1) การนำหลักสูตรไปสู่การสอนในรูปแบบของการประมวลการสอน โครงการสอน แผนการสอน และบันทึกการสอน 2) การจัดสิ่งแวดล้อมด้านการเรียนรู้ ภายในโรงเรียน การจัดครูเข้าสอน การจัดหาวัสดุเพื่อการเรียนการสอนที่เอื้ออำนวยต่อการสอน 3) โครงการสอน ถือว่าเป็นขั้นสุด เพราะครูจะนำเอาจุดมุ่งหมาย สาระการเรียนรู้ โครงการสอน เนื้อหา กิจกรรม วิธีการสอนต่างๆ ที่กำหนดนำไปสู่การปฏิบัติจริง²⁴⁶

จากความสำคัญของการใช้หลักสูตรสถานศึกษา ถ้าผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนได้ปฏิบัติงานการบริหารหลักสูตรถูกต้องตามขั้นตอนความสำเร็จในการใช้หลักสูตรก็必将มีความสำเร็จ ผู้เรียนก็จะเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะปฏิบัติ ตรงตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ผู้วิจัยมีความเชื่อมั่นว่าในอนาคตการศึกษา จะมีอิสระในการจัดหลักสูตรและการเรียนการสอนโดยอิงกรอบหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ เอกลักษณ์ของหลักสูตรการเรียนการสอน คือ จะมีการสอนมากกว่า 1 ภาษา การจัดการสอนคอมพิวเตอร์ ภาษาต่างประเทศ และนวัตกรรมใหม่ๆ จะนำมาใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับประถมศึกษาขึ้นไป นับว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของกำลังคนที่อยู่ในสังคมปัจจุบันและสังคมในอนาคต อย่างไรก็ตามสถานศึกษาน่าจะต้องกำหนดหลักสูตรและการเรียนการสอนเป็นสายกลางแห่งดุลยภาพระหว่าง คน กับ เทคโนโลยี

2. การบริหารและสนับสนุน

การจัดการศึกษาในปัจจุบันได้กำหนดนโยบายพื้นฐานชัดเจนให้รัฐต้องจัดการศึกษาและสนับสนุนสถานศึกษาให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม ปรับปรุงการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ การจัดการศึกษาจึงจำเป็นต้องปรับสภาพการณ์ให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลง ประกอบกับการวิเคราะห์สภาพการจัดการสถานศึกษา

²⁴⁵วิชัย วงษ์ใหญ่, กระบวนการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอนภาคปฏิบัติ (กรุงเทพฯ : สุริยสาส์นพิมพ์, 2542).

²⁴⁶ราชนันท์ บุญธิมา, “ปัจจัยที่เอื้อต่อผลสำเร็จของการนำหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นไปปฏิบัติ : กรณีศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเชียงราย” (ปริญญาานิพนธ์ กศ.ด. การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2542).

แม้จะสามารถพัฒนาไปได้ด้วยดีในระดับหนึ่ง แต่ขณะเดียวกัน การบริหารจัดการจำเป็นต้องปรับปรุงและพัฒนาองค์การ บุคลากร การบริหารจัดการ กฎหมาย ระเบียบต่างๆ ให้สามารถบริหารและจัดการเรียนการสอน การให้ความอิสระ/ความคล่องตัวในการบริหารจัดการ

จรรยาพร ธรณินทร์ ได้กำหนดแนวทางในการบริหารสนับสนุนสถานศึกษา โดยเน้นการพัฒนาจุดเด่นการจัดการบริหาร ดังนี้

1. สนับสนุนการบริหารให้สถานศึกษามีความคล่องตัว รวดเร็วในการตัดสินใจโดยส่งเสริมให้ผู้บริหารมีความรู้พื้นฐาน ทักษะ และประสบการณ์การบริหารการศึกษา มาผนวกเข้ากับการบริหารงานที่ไม่ติดขัดอยู่กับกฎระเบียบจนเกินไป

2. การดำเนินงานต้องมุ่งมั่นเพื่อความก้าวหน้าและความอยู่รอดของโรงเรียน การบริหารอย่างมีประสิทธิภาพให้คุ้มค่าการลงทุน เรียนรู้จากประสบการณ์ตรงและสามารถจัดหาบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาทำงาน โดยการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมตามวุฒิการศึกษาได้

3. การรับผิดชอบจัดการศึกษาควรจัดให้ได้ปริมาณและคุณภาพที่น่าพอใจและเป็นที่ยอมรับของประชาชนและผู้ปกครอง²⁴⁷

การดำเนินงานตามนโยบายการปฏิรูปการศึกษาให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญและพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 จำเป็นต้องเน้นให้การจัดการศึกษาของสถานศึกษามีความเป็นอิสระ เป็นนิติบุคคลที่มีคุณภาพ สถานศึกษาจะต้องมีศักยภาพ สามารถจัดการศึกษาได้ทุกประเภท และทุกระดับ โดยรัฐจำเป็นต้องสนับสนุนด้านการบริหารและสนับสนุนเงินอุดหนุน ด้านสิทธิประโยชน์ ด้านวิชาการ สถานศึกษาจึงจะสามารถพึ่งตนเองได้ และจำเป็นต้องเร่งรัดกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์พัฒนาบริหารการศึกษา เร่งรัดสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดบริการการศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการของสังคม ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นการพัฒนาหลักสูตรหลากหลาย

2. ยุทธศาสตร์ระดมทรัพยากร เพิ่มประสิทธิภาพ ศักยภาพการดำเนินงานอุดหนุน และให้กู้ยืมสำหรับผู้เรียนให้เกิดความเป็นธรรมเพื่อเอื้อต่อการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ได้รับการระดมทุนจากสังคม

3. ยุทธศาสตร์ส่งเสริมประสานงาน ปรับกระบวนการประสานงานกับ

²⁴⁷ จรรยาพร ธรณินทร์, “แนวทางในการบริหารงานสำนักงานการศึกษาเอกชน,” กองทุนส่งเสริมการศึกษาเอกชน 10,90 (มกราคม 2543) : 3 - 5.

หน่วยงานรัฐที่จัดการศึกษาให้ปฏิบัติตามนโยบายอย่างจริงจัง โดยมีการกำกับ ติดตามอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

สำหรับการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษาได้กำหนดว่า การบริหารและสนับสนุนของสถานศึกษานั้น สถานศึกษาเปิดสอนได้ทุกระดับ ทุกประเภท และหลากหลายรูปแบบ มีความเป็นอิสระ มีการกำกับติดตามการประเมินและมาตรฐานการศึกษา สถานศึกษาที่จัดการศึกษาต้องเป็นนิติบุคคล มีคณะกรรมการบริหารสถานศึกษาโดยรัฐต้องให้การสนับสนุนด้านการเงินอุดหนุน การลดหย่อนหรือการยกเว้นภาษี และสิทธิประโยชน์ทางการศึกษา นโยบายของรัฐบาลได้กำหนดให้สถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมจัดการศึกษาโดยมีการให้การอุดหนุน ส่งเสริมช่วยเหลือตามความเหมาะสม เพื่อเป็นการจูงใจและพัฒนาการจัดการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

การบริหารและสนับสนุนการศึกษาขั้นพื้นฐานในปัจจุบันถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้รับผิดชอบทุกฝ่ายจะต้องร่วมมือร่วมใจแก้ไขปัญหาเพื่อให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นทางเลือกใหม่ให้เกิดการแข่งขันในเชิงคุณภาพจัดการศึกษา สำหรับแนวทางที่สามารถบริหารและสนับสนุนให้การศึกษขั้นพื้นฐานมีความสำเร็จมากยิ่งขึ้น ดังนี้²⁴⁸

1. รัฐควรกำหนดนโยบายให้ชัดเจนว่า สถานศึกษามีส่วนร่วมจัดการศึกษาแก่นักเรียนกลุ่มเป้าหมายใด ในเขตพื้นที่ใด หลีกเลี่ยงการจัดซ้ำซ้อน ในกรณีเกิดผลกระทบการจัดการศึกษา ควรฟังความคิดเห็นจากภาคเอกชนประกอบการตัดสินใจของรัฐ

2. การสนับสนุนด้านการเงินให้กับสถานศึกษาในปริมาณที่เพียงพอ และให้สถานศึกษาสามารถเรียกเก็บเงินจากผู้ปกครองจากค่าธรรมเนียมอื่นๆ ได้ ตามความเหมาะสมตามสภาพค่าใช้จ่ายจริง เพื่อส่งเสริมคุณภาพจัดการศึกษา

3. ส่งเสริมคุณภาพ ประสิทธิภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานเท่าเทียมกัน

4. ควรแก้ไขปรับเปลี่ยนกฎระเบียบของรัฐให้สถานศึกษาจัดการศึกษาอย่างคล่องตัว

5. การศึกษาควรเพิ่มบทบาทในการส่งเสริมการลงทุนทางการศึกษาให้มากยิ่งขึ้น

6. หน่วยงานจัดการศึกษาภาครัฐต้องส่งเสริม สนับสนุนการศึกษา

ร่วมกำหนดนโยบาย วิธีการนำนโยบายไปปฏิบัติ เพื่อแก้ไขปัญหา และร่วมมือกันจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

นอกจากยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำเป็นต้องเร่งรัดการดำเนินงานตามภารกิจหลักเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและสนับสนุนสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ดังนี้

²⁴⁸จรรยาพร ธรณินทร์, “แนวทางในการบริหารงานสำนักงานการศึกษาเอกชน,” กองทุนส่งเสริมการศึกษาระดับประถมศึกษา 10,90 (มกราคม, 2543) : 3 - 5.

1. คณะกรรมการสถานศึกษา เป็นหน่วยงานส่งเสริมและอุดหนุนการจัดสรรทรัพยากรช่วยเหลือด้านวิชาการให้กับสถานศึกษา
2. สร้างระบบการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย ทั้งจาก ราชการ สมาคม องค์กรวิชาชีพ ผู้ปกครอง ประชาชน และนักเรียนมาร่วมสนับสนุนกิจกรรมสถานศึกษา
3. พัฒนาทีมงานการศึกษาทำงานอย่างมืออาชีพ ร่วมพัฒนาผู้บริหารและครู โรงเรียนสถานศึกษา
4. คณะกรรมการการศึกษา และสถานศึกษาจะต้องพัฒนาระบบการบริหาร โดยมีความข้อมูลประกอบการตัดสินใจ เน้นความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ มีกระบวนการทำงานที่ดี ได้รับการประกันคุณภาพ

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้นจึงสรุปได้ว่า การบริหารและสนับสนุน หมายถึง ผลการดำเนินงานจากการบริหารจัดการภายใน โรงเรียนเพื่อบริหารสนับสนุน และอำนวยความสะดวกให้ ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถจัดกิจกรรมในโรงเรียนประสบความสำเร็จ อย่างมีประสิทธิภาพในด้านการบริหารและสนับสนุน ได้แก่ การอุดหนุนการศึกษา และการส่งเสริมสวัสดิการ ในการบริหารจัดการจะต้องเน้นตามแนวทาง และนโยบายการปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นตัวเลือกที่สำคัญในการจัดบริการแก่ประชาชนอย่างกว้างขวาง จึงจำเป็นต้องปรับวิธีการ ระเบียบ และข้อกฎหมายให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

การอุดหนุนการศึกษา

การจัดการศึกษาในสถานศึกษามีความจำเป็นต้องใช้งบประมาณสนับสนุนการดำเนินการ โรงเรียนได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐบาล และสามารถเรียกเก็บเงินจากผู้ปกครองนักเรียนเป็นค่าธรรมเนียมการเรียน และธรรมเนียมอื่นๆ แต่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ปี 2542 มาตรา 10 กำหนดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาไม่น้อยกว่า 12 ปี ที่รัฐต้องจัดอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย นอกจากนี้ มาตรา 46 กำหนดให้รัฐต้องให้การสนับสนุนด้านเงินอุดหนุนการศึกษา เป็นประโยชน์ในการศึกษาแก่สถานศึกษา

การบริหารและสนับสนุนสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของสังคม มีเป้าหมายที่สำคัญดังนี้

1. ขยายการช่วยเหลือและสนับสนุนด้านวิชาการด้านการลงทุน ด้านวัสดุอุปกรณ์ การปรับอุดหนุนด้านการเงินแก่สถานศึกษาเป็นการอุดหนุนให้แก่ นักเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคน
2. สถานศึกษาทุกแห่งได้รับความร่วมมือและสนับสนุนช่วยเหลือระหว่างสถานศึกษา และภาครัฐทั้งภายในภายนอกประเทศเพิ่มขึ้น

3. สถานศึกษาทุกแห่งสามารถช่วยเหลือนักเรียนด้อยโอกาสทุกคนให้ได้รับการศึกษาตามความต้องการได้โดยตลอดหลักสูตร ประกอบอาชีพตามความต้องการ

4. พัฒนาระบบเครือข่ายการเรียนรู้ สำหรับการศึกษาระดับพื้นฐาน ที่สามารถตอบสนองความต้องการของสถานศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ทั่วถึง

5. สถานศึกษาระดับพื้นฐานร้อยละ 80 มีภาพลักษณ์ที่ดีต่อสังคมเป็นที่ศรัทธาของประชาชน

สรุปได้ว่า รัฐบาลควรให้การส่งเสริมสนับสนุนด้านบุคลากร งบประมาณ และระบบการติดตามประเมินผลให้มีคุณภาพ เพื่อสนับสนุนให้สถานศึกษาอยู่ได้บนพื้นฐานของการพัฒนามาตรฐานและคุณภาพที่เท่าเทียม และให้ประชาชน เอกชน องค์กรมหาชน และผู้ที่สนใจในการจัดการศึกษาให้กว้างขวางมากยิ่งขึ้นสามารถแบ่งเบาภาระของรัฐบาลได้

การส่งเสริมสวัสดิการ

แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 - 2554) เป็นแผนแม่แบบที่กำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษา เพื่อพัฒนาคนและพัฒนาชาติให้มั่นคง อันเป็นความหวังและอนาคตของการพัฒนาคนและสังคม โดยยึดศูนย์กลางการพัฒนาคนในการบริหาร โรงเรียนซึ่งเป็นองค์กรทางการศึกษาให้ประสบความสำเร็จในการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจะต้องนำทรัพยากรมาบริหารจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุด ชำรง อุดมไพจิตรกุล ได้กล่าวว่า ปัจจัยหลักคั่นที่มีความสำคัญที่มุ่งใจให้คนหรือบุคลากร เจ้าหน้าที่ ในโรงเรียนมีคุณภาพ มีการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รักหน่วยงานของตน ได้แก่ ส่งเสริมสวัสดิการเพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากร และเจ้าหน้าที่เกิดความมั่นใจในการทำงาน มีความมั่นคงในชีวิต มีความสุขกายสบายใจในการทำงาน รักการทำงาน รักสถาบัน อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ในภาพรวม

สำหรับสวัสดิการสถานศึกษา ได้แก่ สวัสดิการเกี่ยวกับกองทุนกู้ยืม ค่ารักษาพยาบาล ค่าศึกษาบุตร ค่าเช่าบ้าน และเงินทุนสงเคราะห์ นอกจากนี้โรงเรียนสามารถจัดสวัสดิการอื่นๆ ที่มีความจำเป็นและเหมาะสมมาสนับสนุนส่งเสริมให้กับบุคลากรในโรงเรียนได้อีก เช่น การออมทรัพย์และสะสมเงิน การกู้ยืมเงินอัตราดอกเบี้ยต่ำ สวัสดิการกู้เงินฉุกเฉิน การจัดการบริการรถส่งจากบ้านไปโรงเรียน ทุนการศึกษาบุตรและอื่นๆ ซึ่งเป็นเงื่อนไขตกลงของบุคลากรในโรงเรียนนั้นๆ ซึ่งอยู่ในการบริหารจัดการของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งเสริมขวัญและกำลังใจ เพิ่มศักยภาพการทำงานของบุคลากร

ความหมายของสวัสดิการ

สมพงษ์ เกษมสิน ให้ความหมาย สวัสดิการ หมายถึง การตอบแทนในการปฏิบัติงาน

อันเป็นส่วนนอกเหนือจากเงินเดือนค่าจ้างประจำ สามารถช่วยให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลดียิ่ง²⁴⁹

ทอรัริงตัน (Torrington) ได้ให้ความหมายของ สวัสดิการ หมายถึง การมีคุณภาพชีวิตที่ดี การอยู่ดีกินดี สุขภาพดี ปลอดภัย ทั้งร่างกายและจิตใจ รวมทั้งสวัสดิการด้านร่างกายและสวัสดิการด้านอื่นๆ ให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจ²⁵⁰

จากความหมายดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า สวัสดิการ หมายถึง สิ่งที่หน่วยงานหรือองค์กรจัดให้บุคลากรเพื่อให้แก่สมาชิกนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำ เป็นการส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างแรงจูงใจให้เกิดความมั่นใจ มั่นคง และพึงพอใจในการทำงาน

การจัดสวัสดิการในโรงเรียนที่จะให้เกิดผลดีและคุ้มค่า ผู้ที่รับผิดชอบจำเป็นต้องมีความรู้ มีความเข้าใจ และควรปฏิบัติตามหลักการดังนี้

1. หลักการตอบสนองความต้องการของคนในโรงเรียนหรือหน่วยงาน
2. หลักความเสมอภาคในการจัดสวัสดิการบริการแก่บุคลากรในโรงเรียน
3. หลักการเสริมสร้างขวัญและประสิทธิภาพของงาน
4. หลักการบริการอย่างสม่ำเสมอ
5. หลักการลดความยุ่งยากและความซับซ้อน

การจำแนกประเภทของสวัสดิการที่โรงเรียนจัดบริการให้กับบุคลากรมักจะขึ้นอยู่กับลักษณะการจัด เช่น จัดตามประโยชน์ที่ให้อ จัดตามประโยชน์ที่ถูกเรียกร้อง จัดตามเวลาที่ทำงานจัดตามสถานที่แต่อย่างไรก็ตามสามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ๆดังนี้ 1) สวัสดิการตามกฎหมายที่กำหนด เพื่อคุ้มครองสวัสดิภาพการทำงาน และ 2) สวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และความพึงพอใจในการทำงาน

สุนัย เสงี่ยมศักดิ์ ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจของครูที่มีต่อสวัสดิการในโรงเรียน เขตการศึกษา 10 พบว่า ครูชายหญิงมีความพึงพอใจด้านเศรษฐกิจน้อย ครูชายหญิงมีความพึงพอใจด้านสวัสดิการด้านการศึกษา สุขภาพอนามัย ความสะดวกสบาย อยู่ในระดับ ปานกลาง²⁵¹

²⁴⁹ สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารบุคคลแผนใหม่ (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2546).

²⁵⁰ Torrington Direk and Laura Hall, Personnel Management : a new approach (New York : Macmillan, 1997).

²⁵¹ สุนัย เสงี่ยมศักดิ์, “ความพึงพอใจของครูที่มีต่อสวัสดิการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10” (ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2548).

ปราณี ศรีจันทิ วิจัยเรื่อง การดำเนินงานของสหกรณ์บริหารในสถานศึกษา พบว่า สมาชิกที่มีอายุ การศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในการบริการทุกด้านต่างกัน²⁵²

จากการศึกษาผลงานการวิจัย พบว่า การส่งเสริมสวัสดิการแก่บุคลากรในโรงเรียนเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญ เพื่อจูงใจให้คนได้ทุ่มเทการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด แต่ในขณะเดียวกันการพิจารณาสนับสนุนให้สวัสดิการจะต้องพิจารณาความต้องการ ขั้นพื้นฐาน และความต้องการของบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น พฤติกรรมการทำงาน ความคาดหวัง ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และความพึงพอใจ ซึ่งเป็นตัวแปรในการพิจารณา แต่อย่างไร ก็ตาม การจัดสวัสดิการและระบบค่าตอบแทนที่สมบูรณ์ ควรนำปัจจัยอื่นๆ มาประกอบด้วย เช่น ระเบียบ ข้อกฎหมาย ข้อตกลง ข้อบังคับ และนโยบายโรงเรียนหรือหน่วยงาน

3.การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ทุกคนในสถานศึกษามีความสำคัญและจำเป็นต่อการดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้จัดการ ผู้บริหาร ควรสนับสนุนให้ครูผู้สอนได้พัฒนาตนเองเต็มศักยภาพ ให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการคิด มีโอกาสพัฒนา กิจกรรมการเรียนการสอน พัฒนาคุณภาพผลงาน พัฒนาการนำหลักสูตรไปใช้ การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในวิชาที่สอน สามารถจัดประสบการณ์เรียนรู้สอดคล้องกับความสนใจความต้องการ และระดับพัฒนาการของผู้เรียนด้วยเทคนิคทักษะ วิธีที่มีประสิทธิภาพ มีเจตคติที่ดีต่อการนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติ บุคลากรและเจ้าหน้าที่จึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญ เป็นปัจจัยชี้ขาดในความสำเร็จและความอยู่รอดของโรงเรียน²⁵³

แนวคิดพื้นฐานการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรเป็นการพัฒนาคุณภาพและศักยภาพของคนเพื่อสังคมในปัจจุบันและอนาคต ให้มีความสามารถมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยการส่งเสริมให้การศึกษา เพราะการศึกษาเป็นกลไกในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนให้มีคุณภาพ ถ้าครูมีคุณภาพ นักเรียนย่อมมีคุณภาพ สำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการ

²⁵²ปราณี ศรีจันทิ, “การดำเนินการของสหกรณ์ออมทรัพย์ในสถาบันการศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย” (ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. สาขาธุรกิจศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2548).

²⁵³มณเฑียร อาวุะศรี, “ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี” (วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2541).

ศึกษา สอดคล้องตามแผนยุทธศาสตร์การปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาระยะที่ 10 (พ.ศ. 2550 – 2554) ได้กำหนดกรอบทิศทางเพื่อพัฒนาครูให้มีคุณภาพ มาตรฐานเหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงเป็นผู้ปฏิบัติงานมืออาชีพ มีการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาจะต้องพัฒนาดำเนินการอย่าง

ต่อเนื่องเป็นระบบ สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน และชุมชน

2. การพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาควรมีเป้าหมายสำคัญที่การ

พัฒนาความรู้ คุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมสนับสนุนครูให้สามารถนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติจริงในห้องเรียนบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพให้แก่ครู

3. การพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้าง

ความรู้ทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ควรดำเนินการควบคู่ไปกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ทำให้ครูเห็นคุณค่า เห็นความสำคัญของตนเองที่มีต่องาน ชื่นชมความสำเร็จในการปฏิบัติงานของตนเอง ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาตนเอง และพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างยั่งยืน

ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

สมิต สัจฉกร กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กิจกรรมที่มุ่งเสริมสร้างให้บุคลากรได้เพิ่มความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้หน่วยงานได้รับผลประโยชน์เต็มที่จากการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ²⁵⁴

พะยอม วงศ์สารศรี ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า หมายถึง การดำเนินงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพ และประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร²⁵⁵

แอสเตอร์ (Chester) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการจัดการของโรงเรียนเพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานด้านบุคลากรให้มีศักยภาพในการทำงานที่ดีตั้งแต่เข้าทำงานจนออกจากงาน ก่อเกิดผลิตผลที่สูง สร้างความพึงพอใจประสิทธิภาพให้แก่องค์กร²⁵⁶

²⁵⁴สมิต สัจฉกร, “การพัฒนาพนักงาน,” เพิ่มผลผลิต 4,32 (กรกฎาคม-สิงหาคม,2542): 19.

²⁵⁵พะยอม ศรีเพชร, “บรรยากาศโรงเรียนกับการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี”(วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สาขาหลักสูตรและการนิเทศ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2545).

²⁵⁶Chester N.M., An Introduction to school Administration (New York: Mcmillan, 1966).

มันดี และ โนวี (Monday and Noe) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การทำให้ความเข้าใจ ความรู้ ความสามารถของบุคลากรกว้างขึ้น เข้าใจ สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง²⁵⁷

บาร์ทอล และ มาร์ติน (Bartol and Martin) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากร ไว้ว่า หมายถึง การพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถดำเนินงาน บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์²⁵⁸

ดังนั้น ความหมายการพัฒนาบุคลากร หมายถึง ประสิทธิภาพจากการพัฒนา ส่งเสริมให้ ความรู้ความสามารถแก่ครูและบุคลากรใน โรงเรียน ได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่เต็มศักยภาพและมี คุณภาพ ส่งผลให้งานสำเร็จในด้านการปฏิบัติงาน การบริหารจัดการ และการฝึกอบรม

แนวทางการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา

บุคลากรในโรงเรียนนับว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุด หน่วยงานหรือโรงเรียนจะ ประสบความสำเร็จอยู่ที่บุคลากรและการได้มาซึ่งคนดีมีความรู้ความสามารถ ดังนั้น การพัฒนา บุคลากรมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อโรงเรียนในการสร้างเสริมความรู้ความสามารถและ ประสิทธิภาพ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและศักยภาพ สามารถกำหนด แนวทางพัฒนา ดังนี้

สมชาติ กิจยรรยง ได้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาในภาพรวม สามารถกำหนดแนวทางได้ 3 ประการ ดังนี้

1. การฝึกอบรม (training) การ ฝึกอบรมแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ การ ฝึกอบรมภายนอกสำนักงาน และการฝึกอบรมในสำนักงาน
 2. การให้การศึกษาต่อเนื่อง (continuing educational) เป็น โครงการเพิ่มพูน ความรู้ทักษะ โดยให้การศึกษาต่อในสถานบันอุดมศึกษาเพิ่มพูนความรู้ด้านวิชาการ
 3. การจัดกิจกรรมเสริม (supplement activity) เป็นการให้ความรู้เพิ่มเติมใน ด้านข่าวสารข้อมูล กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติใหม่ๆ การจัดทำเอกสารคู่มือประกอบ การปฏิบัติงาน²⁵⁹
- สรุปแนวทางการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สามารถส่งเสริมสนับสนุนได้ดังนี้

²⁵⁷ Wayne R. Monday and Robert M. Noe, Human Resource Management. (New Jersey : Prentice – Hall, 1996).

²⁵⁸ Kathy M. Bartol and David C. Martin, Management (New York : McGraw – Hall, 1998).

²⁵⁹ สมชาติ กิจยรรยง, เทคนิคการจัดฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ (กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น, 2545).

1. จัดแหล่งการเรียนรู้ให้ครูได้ศึกษาเรียนรู้พัฒนาตนเอง
2. จัดระบบการควบคุม กำกับติดตามประเมิน นิเทศภายในสถานศึกษา และ
การนิเทศภายนอก
3. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาก่อคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ
และมีเสรีภาพทางวิชาการ
4. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนได้ทำงานร่วมกัน ได้แลกเปลี่ยน
สิ่งที่เรียนรู้ และประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอน และพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกัน
5. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนเข้ารับการฝึกอบรม ร่วม
ประชุมสัมมนา ฝึกปฏิบัติการ ที่หน่วยงานส่วนราชการที่เกี่ยวข้องจัดขึ้น
6. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาได้แลกเปลี่ยนการเรียนรู้
ความคิดเห็นกับบุคลากรในโรงเรียนอื่นๆ
7. ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนได้พัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครู
สภาพความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา พิจารณาได้จากประเด็นต่อไปนี้
 1. บุคลากรในสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็น และมีความมุ่งมั่นที่จะ
พัฒนาผู้เรียนให้มีการพัฒนาเต็มตามวัยและศักยภาพ มีความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่พึง
ประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร
 2. บุคลากรในสถานศึกษาสามารถปรับปรุงจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้อง
กับความสนใจ ความต้องการ และระดับการพัฒนาของผู้เรียนด้วยวิธีที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
 3. บุคลากรในสถานศึกษามีความพึงพอใจ ได้รับการสนองตอบด้านสวัสดิการ มี
ความสุขในการทำงาน²⁶⁰

กระบวนการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา

1. การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน เป็นการปฏิบัติงานของบุคลากรใน
โรงเรียนที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่ง บทบาทของ โรงเรียน การพัฒนาบุคลากร โดย
กระบวนการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่โรงเรียนจัดให้บุคลากรได้รับพัฒนาความรู้ความสามารถ
ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน การมอบงานให้ปฏิบัติ การให้คำแนะนำปรึกษา การจัดทำเอกสาร
คู่มือปฏิบัติงาน การสับเปลี่ยนหน้าที่ การปรับปรุงหน้าที่ใหม่ วิธีการพัฒนาบุคลากร โดย
กระบวนการปฏิบัติงาน ได้กล่าวไว้สำคัญดังนี้
 1. การแนะนำชี้แจง
 2. การประชุมชี้แจง

²⁶⁰ กรมวิชาการ, การพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (กรุงเทพฯ : การศาสนา, 2543).

3. การฝึกปฏิบัติงานหรือทดลองการปฏิบัติงาน
4. การสอนงาน
5. การมอบหมายงานให้ปฏิบัติ
6. การให้คำแนะนำปรึกษาหารือ
7. การจัดเอกสารและคู่มือปฏิบัติงาน
8. การสับเปลี่ยนหน้าที่หรือการปรับปรุงหน้าที่ใหม่²⁶¹

จิตชม สฤกษ์ราชโยธิน ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาบุคลากรโดยใช้กระบวนการปฏิบัติงาน มีหลากหลายวิธีการ ดังนี้

1. การสอนแนะ (coaching) เป็นการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล แนะนำเป็นประเด็นในการปฏิบัติงาน

2. การมอบอำนาจหน้าที่ (delegation of authority)
3. การฝึกอบรม (training) จะช่วยพัฒนาความรู้ แนวคิดใหม่ๆ
4. การส่งไปศึกษาดูงานหรือศึกษาต่อ
5. การจัดให้เข้าไปประชุมหรืออบรมในคณะกรรมการต่างๆที่เกี่ยวข้อง

กับความรับผิดชอบ เพื่อเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น

6. การประชุม
7. การส่งเสริมให้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน²⁶²

จากแนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน สามารถกำหนดบทบาทการพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการทำงาน โดยใช้ทักษะกระบวนการ แลกเปลี่ยนความรู้ นำความคิดใหม่ๆ มาใช้ในการทำงานสามารถปรับปรุงแนวคิด สอดคล้องการแลกเปลี่ยนในการทำงานในหน่วยงานได้เป็นอย่างดี

2. การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหาร เป็นการพัฒนาบุคลากรโดยการนำเทคนิคการบริหารมาใช้โดยผู้บริหารดำเนินการพัฒนาบุคลากรโดยอาศัยเทคนิคต่างๆ ได้เสนอไว้ 3 เทคนิควิธี คือ

1. การบริหารโดยเป้าหมาย หรือโดยวัตถุประสงค์

²⁶¹ นิติตกดี กลิ่นเทศ, “สภาพการพัฒนาคู่มือสอนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ” (ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. สาขาการประถมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2545).

²⁶² จิตชม สฤกษ์ราชโยธิน, “การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในหน่วยงาน,” จุลสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน 18,2(เมษายน – มิถุนายน 2542):26.

2. การบริหารงานโดยการมีส่วนร่วม

3. การบริหารงานการใช้ควิฐ²⁶³

สำหรับสำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนโดยกระบวนการบริหารไว้ ดังนี้

1. การบริหารโดยเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์

2. การบริหารแบบการมีส่วนร่วม

3. การตั้งกลุ่มพัฒนาคุณภาพ (Q.C.C.)²⁶⁴

การบริหารงานโดยเน้นวัตถุประสงค์อย่างมีเป้าหมาย สามารถนำพาหน่วยงานไปสู่ความสำเร็จในการบริหารงาน เน้นคุณภาพของคนในหน่วยงาน ซึ่งจำเป็นต้องสำนึกความรับผิดชอบต่อตนเองและหน่วยงาน มีความรู้จักรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของทุกคนในหน่วยงาน การติดตามงาน และตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ ทำให้การทำงานในหน่วยงานมีประสิทธิภาพ และบุคลากรมีขวัญกำลังใจกับความสำเร็จร่วมกัน ซึ่งธงชัย สันติวงษ์²⁶⁵ เสนอความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารงานไว้ ดังนี้

1. การได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร อย่างต่อเนื่อง

2. การพยายามระบุงวัตถุประสงค์หน่วยงานให้ชัดเจน

3. การพบปะเพื่อปรึกษาหารือกันโดยไม่ขาดตอน

4. การสร้างความศรัทธาในตัวบุคคล²⁶⁵

จากที่กล่าวมาแล้ว พอสรุปได้ว่า ความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาหนึ่ง เป็นผลมาจากการวางแผนการบริหารจัดการ การบริหารโดยวัตถุประสงค์ เป็นกระบวนการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ที่ทุกฝ่ายงานในโรงเรียนทราบเป้าหมายในการทำงานของตนเองตลอดทั้งให้มีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ให้สอดคล้องกันและปรึกษาหารือในการปฏิบัติงานร่วมกัน จะได้พัฒนาความรู้ความเข้าใจในการทำงานได้เป็นอย่างดี

²⁶³ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) (กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี, 2545).

²⁶⁴ พิเชษฐ สุทธิวิรัตน์, ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรโรงเรียน, 2540.

²⁶⁵ ธงชัย สันติวงษ์, หลักการจัดการ, พิมพ์ครั้งที่ 8 (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2540).

3. การพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรม ในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน จำเป็นต้องเริ่มตั้งแต่กระบวนการแรก คือ การฝึกอบรมเป็นการพัฒนาบุคลากรที่สำคัญ สามารถทำในบุคลากรเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ โดยมีผู้กล่าวถึงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนไว้ได้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา กำหนดขั้นตอนการฝึกอบรมอย่างมีระบบที่ดีดังนี้

1. ศึกษาปัญหา ความจำเป็นในการฝึกอบรม
2. กำหนดหลักสูตรและแผนงานการฝึกอบรม
3. การกำหนดงานการฝึกอบรม
4. การประเมินผลการอบรม
5. การติดตามการฝึกอบรม²⁶⁶

นอกจากนี้ เสนาะ ดิยาว์ ได้แบ่งประเภทของการฝึกอบรมในโรงเรียนไว้ดังนี้

1. การฝึกอบรมแบบปฐมนิเทศ
2. การฝึกอบรมโดยการทำงาน
3. การอบรมในห้องปฏิบัติการ
4. การฝึกหัดช่างฝีมือ
5. การฝึกงาน
6. การฝึกอบรมพิเศษ²⁶⁷

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง ได้กล่าวถึงวิธีในการฝึกอบรมที่ถูกต้องตามหลักวิชาการ สามารถจำแนกประเภทของการฝึกอบรมออกเป็น 5 วิธี ดังนี้

1. การลงมือฝึกปฏิบัติงานจริง
2. การฝึกอบรมด้วยการบรรยายในห้องเรียน
3. การลงมือปฏิบัติงานในเวลาและนอกเวลาควบคู่กันไป
4. การฝึกอบรมเพิ่มเติม
5. การฝึกจำลองและใช้วิธีการอื่น ๆ²⁶⁸

²⁶⁶สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) (กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี, 2545).

²⁶⁷เสนาะ ดิยาว์, การบริหารแบบผู้นำ, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2548).

กรมการพัฒนาชุมชน ได้กล่าวถึงองค์ประกอบในการฝึกอบรมที่จะทำให้บุคลากรในโรงเรียนหน่วยงาน บรรลุวัตถุประสงค์ คือ ผู้บริหาร โครงการ และผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องร่วมมือกันปฏิบัติการฝึกอบรมตามรูปแบบวิธีการดังนี้

1. การปฐมนิเทศ
2. การฝึกอบรมก่อนประจำการ
3. การฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงาน
4. การให้ความรู้ในในขณะที่ปฏิบัติงาน
5. การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน
6. การฝึกอบรมในห้องปฏิบัติการ²⁶⁹

การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนไม่ว่าด้วยวิธีการใด กระบวนการใด ย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน ผู้บริหาร และตัวบุคลากรเอง สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ช่วยปรับปรุงหรือเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา
3. ช่วยเสริมสร้างเจตคติที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น
4. ช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน
5. สามารถช่วยแก้ไขปัญหาการขาดแคลนผู้ปฏิบัติงาน โดยใช้การเพิ่มคุณภาพของผู้ปฏิบัติที่มีอยู่อย่างจำกัด แทนจำนวนผู้ปฏิบัติงาน เพื่อควบคุมคุณภาพการทำงานให้มีประสิทธิภาพ
6. สามารถช่วยยกระดับความสามารถของบุคลากรในหน่วยงาน ให้เป็นไปตามโครงสร้างการพัฒนาประเทศของรัฐ ตามทิศทาง เป้าหมาย นโยบายและแผนงานที่ดี

4.การพัฒนาคุณภาพนักเรียน

การพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต รวมทั้งสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ตามความมุ่งหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 การจัดการศึกษาเพื่อต้องการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ให้เป็นดี บุคลากรที่มีความสามารถ มีเจตคติ และทักษะปฏิบัติ จะต้องยึดหลักการพัฒนาคุณภาพนักเรียน สาระ สำคัญดังกล่าวเป็น

²⁶⁸เกรียงศักดิ์ เจริญยิ่ง, การบริหารทรัพยากรมนุษย์และบุคคล (ขอนแก่น : ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2549)

²⁶⁹การพัฒนาชุมชน, การพัฒนาบุคคลและฝึกอบรม (กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2544).

องค์ประกอบที่จะสร้างคนและพัฒนาคุณภาพนักเรียน ให้เป็นคนดี มีปัญญา และมีความสุข ดังต่อไปนี้²⁷⁰

1. การยึดหลัก ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้ ผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด
2. การเน้นความสำคัญทั้ง ความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และบูรณาการ
3. การจัดกระบวนการเรียนรู้โดยโรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

การทำงานเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของนักเรียนในสถานศึกษาลำดับงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้วิเคราะห์สภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร การพัฒนาคุณภาพการศึกษาจึงเป็นเรื่องจำเป็นและสำคัญ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนจึงมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อจะได้เป็นหลักประกันว่าสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข ตลอดจนสร้างสรรค์ จรรโลงสังคมให้มีความสุขสงบและมีสันติสุข จากการศึกษาเอกสารกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพนักเรียนจะมุ่งเน้น 3 ประการคือ ด้านสติปัญญา ด้านศีลธรรมประจำใจ และด้านสังคมและวัฒนธรรม

แนวทางจัดการเรียนรู้ตามมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 กำหนดว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ เป็นการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการเรียนรู้มาเป็นผู้แสวงหาความรู้และพัฒนาตนเอง มีส่วนร่วมในการเรียนรู้กับครูผู้สอนมากยิ่งขึ้น การจัดการเรียนรู้จะต้องเน้นความสำคัญด้านความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และบูรณาการตามความเหมาะสม เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียน จำเป็นต้องมุ่งเน้นความสำคัญดังต่อไปนี้

1. ด้านความรู้ จำเป็นต้องวิเคราะห์ ภารกิจในการสอน สภาพความจำเป็นและความต้องการของผู้เรียน ผู้เรียนจะต้องเข้าใจโครงสร้างของความรู้ตั้งแต่ข้อมูล ข้อเท็จจริงหลักการ กฎเกณฑ์ไปจนถึงทฤษฎีอย่างลำดับขั้นตอน ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเอง ผู้เรียนสามารถมีความรู้ตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้สอดคล้องกับมาตรฐานของหลักสูตร
2. ด้านคุณธรรม การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมอันพึงประสงค์เป็นคุณลักษณะที่สำคัญของนักเรียนครูจำเป็นต้องประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี เท่ากับครูสร้างความมั่นคงในจิตใจแก่นักเรียน ยึดมั่นในภาพพจน์ว่าตนเป็นคนดีและเป็นคนเก่งมีศักดิ์มีศรี กระตุ้นให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้ กล้าคิดกล้าทำ เห็นคุณค่าของตนเองและผู้อื่น

²⁷⁰กรมวิชาการ, การปฏิรูปการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนสำคัญที่สุด : แนวทางสู่การปฏิบัติ.

3. ด้านกระบวนการเรียนรู้ เน้นกระบวนการมากกว่าเนื้อหา กระบวนการที่สามารถนำมาใช้พัฒนาคุณภาพนักเรียน ได้แก่ กระบวนการเรียนรู้ทั่วไป เช่น กระบวนการกลุ่ม กระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือการเรียนรู้แต่ละวิชาฝึกปฏิบัติการเรียนรู้แต่ละวิชา เช่น วิชาวิทยาศาสตร์ใช้ทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ทักษะความเคลื่อนไหวทางร่างกายสามารถพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เกิดประสิทธิภาพ

4. การบูรณาการตามความเหมาะสม เนื่องจากการเรียนรู้ความสามารถเกิดได้ทุกสถานที่ ทุกโอกาส ทั้งการเรียนรู้ในห้องเรียนและนอกห้องเรียน ในสภาพแวดล้อมและในธรรมชาติ ผู้เรียนต้องใช้ปัญญาเป็นเครื่องมือในการแสวงหาความรู้และบูรณาการเชื่อมโยงไปสู่ชีวิตจริง

องค์ประกอบที่สำคัญของการพัฒนาคุณภาพนักเรียนที่จะนำไปสู่การปฏิบัติการพัฒนาการเรียนรู้ที่สำคัญ ได้แก่

1. ศึกษาองค์ประกอบเกี่ยวกับตัวผู้เรียน ได้แก่ ความแตกต่างระหว่างบุคคลศักยภาพในการเรียนรู้ ความสามารถในการเรียนรู้ ความพร้อม และความสนใจ มีความแตกต่างกันในเชิงพหุปัญญา

2. กำหนดสาระการเรียนรู้ มาตรฐานหลักสูตรมาตรฐานการเรียนรู้กลุ่มวิชา ซึ่งครอบคลุมขอบข่ายสาระการเรียนรู้ และมาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น

3. ส่งเสริมพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ ความงอกงามเชิงจริยธรรมซึ่งต้องใช้ชีวิตอย่างหลากหลายตามสภาพจริง และโยงใยความสัมพันธ์กับวิถีชีวิตของผู้เรียน

4. มุ่งเน้นกระบวนการเรียนรู้ทักษะกระบวนการที่สอดคล้องกับธรรมชาติวิชารูปแบบการคิด สร้างกระบวนการคิด กระบวนการสร้างความรู้ และสืบค้นความรู้ด้วยตนเอง

5. การพัฒนาสื่อ เสริมประสิทธิภาพการเรียนรู้ที่จะเอื้อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ

6. กระประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จะต้องกำหนดการประเมินตามสภาพจริง และการประเมินต้องมีวิธีการที่หลากหลาย

ผลจากการศึกษา เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พบว่า

1. นักเรียนมีหลักการเกี่ยวกับรูปแบบ แนวทางและวิธีคิดของตน แสดงออกสร้างสรรค์อย่างเหมาะสม คิดเป็นระบบ มีความคิดสร้างสรรค์และคิดอย่างมีวิจารณญาณ มีสมาธิ คิดเป็น ทำเป็น และแก้ปัญหาเป็น

2. นักเรียนมีศักยภาพในการวางแผนงาน และตัดสินใจ

3. นักเรียนสามารถเรียนรู้เอง ค้นพบตนเอง เกี่ยวกับด้านต่างๆในเชิงพหุ

ปัญญา ความถนัด ลีลาการเรียนรู้ การพัฒนางานและอาชีพของตนเอง

4. นักเรียนมีนิสัยรักการทำงานที่เป็นระบบ รักการอ่าน การค้นคว้า การใช้ข้อมูลใหม่ในการสร้างความรู้ การเรียนรู้จากการปฏิบัติของตนเอง

5. นักเรียนสามารถเรียนรู้และทำงานด้วยการพึ่งตนเอง ใช้วิธีประชาธิปไตยในการทำงานกลุ่ม อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข

6. นักเรียนมีวินัยในตนเอง มีบุคลิกที่มั่นคง และแสดงออกในเชิงสร้างสรรค์ และเหมาะสมมีเหตุมีผลมีกิจกรรมรยาทและความเป็นไทย

7. นักเรียนมีสุขนิสัย ทักษะทางสุขภาพ มีทักษะในการดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสม

8. นักเรียนมีประสบการณ์ตรงกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กิง และ ฟิลด์ (King and Field) ได้เสนอขอบข่ายเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพนักเรียนรู้ไว้สำคัญ 4 ประการ คือ

1. พัฒนาด้านสติปัญญา ซึ่งเน้นความสามารถในการคิด เรียนรู้ และการรวบรวมข้อมูลให้ได้ความหมายที่เป็นประโยชน์

2. การพัฒนาเอกลักษณ์ เป็นการพัฒนาความรู้สึก ที่มีต่อตนเอง ให้มีความเข้าใจความสามารถ และข้อจำกัดในตนเอง การตั้งเป้าหมาย ในอาชีพและเป้าหมายของชีวิต การควบคุมอารมณ์และการพัฒนาความรู้สึกที่ดีของตนเอง

3. การพัฒนาทักษะในการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งสร้างความสัมพันธ์ การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลตลอดจนสร้างความใกล้ชิดและความรัก

4. การพัฒนาค่านิยม ซึ่งเน้นค่านิยมที่มีคุณธรรมในการดำรงชีวิตของตนเอง

จากเหตุผลดังกล่าวสรุปได้ว่าการพัฒนาคุณภาพนักเรียน หมายถึงประสิทธิภาพจากการพัฒนาส่งเสริมกิจกรรมการเรียนการสอน กิจกรรมการเรียนรู้แก่นักเรียนจนสำเร็จบรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ได้แก่ ความรู้ความสามารถ ทักษะปฏิบัติ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โรงเรียนซึ่งเป็นหน่วยรับผิดชอบการจัดการศึกษาจึงจำเป็นต้องเน้นกระบวนการเรียนรู้ในด้านสำคัญ ดังต่อไปนี้²⁷¹

1. **ด้านความรู้ความสามารถ** ความรู้ความสามารถของนักเรียนเป็นสิ่งสำคัญในการส่งเสริมให้นักเรียนเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ และสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิตให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพในสังคม มีนักการศึกษาให้ความสำคัญเกี่ยวกับความรู้ความสามารถของนักเรียน ดังนี้

²⁷¹King P.M. and Field A.L., "A Frame Work for Student Development : From Student Development Goals to Education Opportunity Practice," Journal of College Student Personnel,28(1997) : 541 - 548.

สมคิด อิศระวัฒน์ กล่าวว่าความรู้ความสามารถของนักเรียนเป็นการสร้างองค์ความรู้ที่ผู้เรียนสามารถช่วยเหลือตนเองในการเรียนรู้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สามารถวางแผนการเรียนรู้ได้จนประสบความสำเร็จจบกระบวนการเรียนรู้ นำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน²⁷²

รุ่ง แก้วแดง ได้กล่าวว่า ความรู้ความสามารถ หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นผู้ที่ศึกษาค้นคว้าหรือเรียนรู้เพื่อตนเอง สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้เป็นอย่างดี ความรู้ความสามารถที่เกิดจากการเรียนรู้ด้วยตนเองย่อมสนองตอบความต้องการและความสนใจของตนเอง ทำให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จ²⁷³

ไคลน์ (Klein) ได้ให้ความรู้ความสามารถของนักเรียน หมายถึง กระบวนการเรียนรู้จากการศึกษาเชิงทดลองที่เป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงด้าน ความรู้ ความคิดเชิงสัมพันธ์ของพฤติกรรม ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปใช้เกิดประโยชน์²⁷⁴

บอริช (Borich) กล่าวถึง ความรู้ความสามารถ หมายถึงกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักเรียน ที่มีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนการสอนอย่างกระตือรือร้นผู้เรียนสามารถใช้ทักษะกระบวนการเรียนรู้ในระดับสูง ได้แก่ การใช้เหตุผล การคิดแก้ปัญหา การคิดการวิเคราะห์ สังเคราะห์ นำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง²⁷⁵

จากความหมายและความสำคัญจากที่นักการศึกษาข้างต้นได้กล่าวมาแล้ว จะเห็นได้ว่า ความรู้ความสามารถของนักเรียน เป็นสิ่งสำคัญเป็นกระบวนการของการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้ใช้ ความรู้ความสามารถด้วยตนเองส่งเสริมศักยภาพของตนเองสร้างความตระหนักและความรับผิดชอบต่อการเรียนการทำงาน ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จ

²⁷² สมคิด อิศระวัฒน์, รายงานการวิจัยเรื่อง ลักษณะการอบรมเลี้ยงดูของคนไทยซึ่งมีผลต่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง (กรุงเทพฯ : ภาควิชาศึกษาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2542).

²⁷³ รุ่ง แก้วแดง, การปฏิบัติการศึกษาไทย, พิมพ์ครั้งที่ 7 (กรุงเทพฯ : มติชน, 2542).

²⁷⁴ Klein S.B., Learning (New York : McGraw – Hall, 1997).

²⁷⁵ Borich Gary D., Effective Teaching Methods (New York : Macmillanl, 1992).

2. **ด้านทักษะปฏิบัติ** การเรียนรู้ของนักเรียนนอกจากอาศัย ความพร้อมความสนใจ แรงจูงใจ การวิเคราะห์ สังเคราะห์ การแก้ไขปัญหา จำเป็นต้องอาศัยทักษะปฏิบัติ เพื่อส่งเสริม กระบวนการเรียนรู้ครบองค์ประกอบ ให้ผู้เรียนสามารถคิดเป็น ทำเป็นและแก้ปัญหาเป็น บรรลุ จุดประสงค์ของหลักสูตรและจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้ สำหรับทักษะปฏิบัติมีความสำคัญต่อการ เรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพดังนี้

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ อธิบายความสำคัญของทักษะปฏิบัติ ว่าเป็นการเรียนรู้อันอันเป็น ผลสำเร็จที่ดีที่สุดที่เกิดจากการฝึกฝนจนเกิดความชำนาญ มีความสมบูรณ์รวดเร็ว และเกิดความ ต่อเนื่องของการปฏิบัติ ทักษะปฏิบัติเกิดจากความสนใจและการฝึกฝนอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนา ปรับปรุงทักษะในระยะเวลาที่ยาวนาน สามารถจำแนกออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะขั้นฝึกหัด ระยะ ขั้นก่อนคงรูป และระยะขั้นปกติ²⁷⁶

ส.วาสนา ประวาฬฤกษ์ อธิบายว่า ทักษะปฏิบัติ หมายถึงความชำนาญที่เกิดจากการ ปฏิบัติในการทำงานรวดเร็ว ถูกต้อง แม่นยำและผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่อง²⁷⁷

แกร์ริสัน (Garrison) กล่าวว่า ทักษะปฏิบัติ หมายถึง แบบพฤติกรรมที่นักเรียน ผู้เรียน กระทำด้วยความชำนาญ รวดเร็ว ถูกต้อง แม่นยำ ซึ่งเป็นผลมาจากการพัฒนา ความสามารถของตนเอง และนำความรู้ที่เกิดขึ้นไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้²⁷⁸

เมอร์เรน (Mehrens) และเลห์แมน อธิบายไว้ว่าทักษะปฏิบัติ หมายถึง แบบพฤติกรรมที่ กระทำด้วยความถูกต้อง รวดเร็ว แม่นยำ ซึ่งเป็นผลมาจากพัฒนาความสามารถของตนเอง จาก ความสำคัญความหมาย หมายถึงทักษะปฏิบัติดังกล่าวข้างต้นกล่าวว่าทักษะปฏิบัติภาวะภายนอกของ การเรียนรู้ที่เกิดจากตอบสนองจำเป็นต้องให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริง จึงจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้และ ความชำนาญนักเรียนคิดเป็น ทำเป็นและแก้ปัญหาเป็นในการพัฒนาทักษะปฏิบัติจะต้องใช้ความ เพียรพยายามและเวลารวมทั้งความมีความทัศนคติในทางที่ดี แต่อย่างไรก็ตาม การพัฒนาทักษะ ปฏิบัติการกระทำที่ชำนาญจะเกิดขึ้นภายในขั้นตอนของการพัฒนาทักษะ มี 3 ขั้นตอน คือ ขั้น ความรู้ ขั้นการปฏิบัติ และขั้นชำนาญ²⁷⁹

²⁷⁶สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, การประเมินโครงการประชุม : หลักการและการประยุกต์ใช้ พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ : โอเคียนสโตร์, 2544).

²⁷⁷ส. วาสนา ประวาฬฤกษ์, “ การวัดผลจากการปฏิบัติจริง,” วัดผลการศึกษา (16,47 ก้นยายน - ธันวาคม 2537): 36 – 42.

²⁷⁸Garrison R.C.and Morgan, Educational Psychology (Ohio : Charles E. Merrill, 1998).

²⁷⁹William A. Mehrens and Ivin J. Lehman, Measurement and Evaluation in Education and Psychology (New York ; Holt ; Rinchart and Winston, 1998).

3. ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โรงเรียนหรือสถาบันการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างคนให้มีคุณภาพของสังคมเพื่อพัฒนาประเทศ พร้อมส่งเสริมสร้างบุคลิกภาพและความสามารถทางสติปัญญาของผู้เรียน เพื่อให้ นักเรียนสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขและมีความสามารถในการประกอบอาชีพตามอัตตภาพ การจัดการศึกษาในโรงเรียนตามหลักสูตร มุ่งเน้นพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพชีวิตที่สมบูรณ์ ทั้งด้านพฤติกรรม สิ่งแวดล้อมและความสามารถพิเศษ ได้แก่ ความใฝ่รู้ใฝ่เรียน ใฝ่รู้วิทยาการ ใฝ่สร้างสรรค์ ซึ่งมีนักเรียนได้เน้นความสำคัญของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนไว้ 2 ด้าน 1) คุณลักษณะส่วนตัว ได้แก่ บุคลิกภาพ มนุษยสัมพันธ์ ทักษะคิดทำงาน และคุณธรรมจริยธรรม 2) คุณลักษณะทางวิชาชีพ ได้แก่ ความรู้พื้นฐาน และความรู้วิชาชีพ สำหรับการศึกษานักเรียนให้ความสำคัญของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนมีความสำคัญดังต่อไปนี้

วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา ได้แบ่ง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน ออกเป็นคุณลักษณะในด้าน ความคิด จิตใจ และคุณลักษณะการปฏิบัติงานต่างๆ ในสภาพที่เป็นจริง คุณลักษณะของคนเป็นองค์ประกอบรวมที่ไม่สามารถแยกส่วนออกจากกันได้สำหรับคุณลักษณะที่สำคัญ คือ บุคลิกภาพ ความสัมพันธ์กับสังคม และการปฏิบัติ²⁸⁰

ศิริพร เหมือนเงิน ได้กล่าวถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนไว้ดังนี้

1. มีความอดทน พร้อมทั้งจะสู้งานและแก้ปัญหาต่างๆอย่างไม่ย่อท้อ
2. มีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าคิด กล้าแสดงออก มีความเป็นผู้นำ
3. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถปรับตัวเข้ากับคนอื่น ๆ ได้ มีความจริงใจในมี

บุคลิกภาพ

4. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
5. เป็นคนที่มีเหตุผล ใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
6. เป็นผู้ศึกษาหาความรู้อย่างสม่ำเสมอ เพื่อความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ
7. มีความมั่นคงในอารมณ์ มีสติรอบคอบในการทำงาน สามารถควบคุมอารมณ์

ได้ดี

8. มีความรู้ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร เข้ากับผู้อื่น ได้ดี²⁸¹

²⁸⁰ วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา และคณะ, นิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา (กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547).

²⁸¹ ศิริพร เหมือนเงิน, “การศึกษาคุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตร

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้ประชุมสัมมนา กำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน ในยุคปฏิรูปการศึกษาไว้สำคัญ 4 ประการคือ

1. ความเป็นผู้มีสติปัญญา
2. ความเป็นผู้มีจิตใจสูงส่ง
3. ความเป็นตัวของตัวเองในการคิดและการปฏิบัติ
4. ความเป็นผู้ยึดมั่นในความรักความสามัคคี

จากการศึกษาเอกสารผลงานการวิจัย สามารถสรุปได้ว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน เป็นคุณสมบัติส่วนตัวที่สำคัญ การเป็นนักเรียนที่มีความรู้ความสามารถสมบูรณ์ มีความรู้ทั้งด้านวิชาการ วิชาชีพ มีคุณธรรม สามารถปรับตัวและนำพาตนเองครบครัน ชุมชนไปสู่การพัฒนาอย่างมีความสำเร็จ สำหรับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนในยุคการปฏิรูปการศึกษา ที่ผู้วิจัยศึกษาให้ความสำคัญ คือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความเป็นผู้นำ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา

งานวิจัยในประเทศ

จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาภายในประเทศ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

เทวิน จันทரசักดี ทำการวิจัยเกี่ยวกับความสำเร็จของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าวิทยาเขตพระนครเหนือ พบว่า เพศ อายุ และประสบการณ์ของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กับความสำเร็จขององค์กร²⁸²

ธีระ ศรีแก้ว ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร พบว่า นอกจากเพศ อายุ และประสบการณ์ของผู้บริหารแล้ว รายได้ ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันของผู้บริหาร และบรรยากาศองค์กร มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ²⁸³

วิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ ตามความต้องการของผู้ประกอบธุรกิจเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก” (ปริญญาณีพนธ์ กศ.ม.สาขาการอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2542).

²⁸²Tewin Chantarasak., “Factors Related to Organizational Effectiveness of King Mongkut’s Institute of Technology North Bangkok Campus” (Master’s Thesis, Technological University of the Philippines,1997).

วิสุทธิ ราตรี ได้ศึกษาวิจัย ปัจจัยด้านผู้บริหาร โรงเรียนที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนในโครงการการศึกษา เพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจน พบว่า ปัจจัยสำคัญอันดับแรกที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนด้านโครงการ คือแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยคุณลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ²⁸⁴

พิชญภรณ์ อิงคามระชร ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความเป็นผู้นำทางวิชาการ ความพึงพอใจในงานของหัวหน้าภาควิชา ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพ วาระการดำรงตำแหน่ง เป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการบริหารภาควิชาที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ องค์ประกอบของความเป็นผู้นำทางวิชาการ และความพึงพอใจในงานส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา²⁸⁵

จันทร์ธานี สงวนนาม ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ คุณลักษณะบางประการของผู้บริหารบรรยากาศของโรงเรียน และความพึงพอใจในงานที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษา ผลจากการวิจัยพบว่า โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ และโรงเรียนที่ยังไม่ประสบ

²⁸³Theera Sornkaew, “Organizational Climate and Effectiveness of Colleges of Physical Education in Thailand Doctoral Dissertation” (Philippines: University of Northern Philippines, 1997).

²⁸⁴วิสุทธิ ราตรี, “ปัจจัยด้านผู้บริหาร โรงเรียนที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจน”(ปริญญาานิพนธ์ กศ.ด.สาขาพัฒนาศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2544).

²⁸⁵พิชญภรณ์ อิงคามระชร, “ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ความพึงพอใจในงานของหัวหน้าภาควิชา ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา” (ปริญญาานิพนธ์ กศ.ด.สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2542).

ความสำเร็จ บรรยากาศของโรงเรียนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 กล่าวคือ โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จมีบรรยากาศโรงเรียนดีกว่า²⁸⁶

กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ ได้ทำการศึกษาวิจัย ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านโรงเรียน ปัจจัยด้านชีวิตสังคมของผู้บริหาร ปัจจัยด้านพฤติกรรมกรรมการบริหาร และปัจจัยด้านครู สัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ย่อมแสดงให้เห็นว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสำเร็จในการบริหารจัดการ²⁸⁷

เปรมสุริย์ เชื่อมทอง ได้ศึกษาวิจัย คุณลักษณะของผู้บริหารและสถานการณ์ของกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผล และความสำเร็จของโรงเรียน พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวนำนายที่สำคัญต่อประสิทธิผล และความสำเร็จของโรงเรียน²⁸⁸

อุดมชัย อุ่นอุดม ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ พบว่า พฤติกรรมกรรมการบริหารงานในด้านการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติตน และด้านสัมพันธ์กับบุคคลอื่น อยู่ในระดับเหมาะสมมาก ด้านขวัญกำลังใจของบุคลากรอยู่ในระดับพึงพอใจมาก ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และความรู้สึกประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับพอใจมาก กล่าวคือ ความสัมพันธ์ทุกด้านสามารถบริหารจัดการให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ ในการบริหารจัดการ²⁸⁹

ประสิทธิ์ สาระสันต์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องพฤติกรรมกรรมการบริหารที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมกรรมการบริหารสามารถ

²⁸⁶จันทรานี สงวนนาม, “คุณลักษณะบางประการของผู้บริหาร บรรยากาศของโรงเรียนและ ความพึงพอใจในงานที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษา” (ปริญญาณิพนธ์ กศ.ด. สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2543).

²⁸⁷กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ, “ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน”(ปริญญาณิพนธ์ กศ.ด. สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2542).

²⁸⁸เปรมสุริย์ เชื่อมทอง, “จิตลักษณะของผู้บริหาร และสถานการณ์ของกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน” (ปริญญาณิพนธ์ กศ.ด. สาขาพัฒนาศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2540).

²⁸⁹อุดมชัย อุ่นอุดม, “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของศึกษานิเทศก์และขวัญกำลังใจของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ ในเขตการศึกษา 10”(วิทยา นิพนธ์ ศษ.ม. สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2549).

จำแนกความสำเร็จทางการบริหาร ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนดีเด่น กับโรงเรียนไม่ดีเด่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนดีเด่น จะใช้พฤติกรรมกรบริหารทุกรูปแบบสูงกว่ากลุ่มผู้บริหารโรงเรียนไม่ดีเด่นอย่างชัดเจน และผลการวิจัยพบอีกว่า พฤติกรรมกรบริหาร 4 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำ การตัดสินใจ แรงจูงใจ และการสื่อสาร มีส่วนสนับสนุนให้ผู้บริหารโรงเรียนมีความสำเร็จทางการบริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05²⁹⁰

งานวิจัยต่างประเทศ

วิกสตรอม (Wickstorm) ทำการศึกษาเรื่อง องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของครู พบว่า สิ่งที่ทำให้บุคลากรครูมีความพึงพอใจในการทำงานในระดับสูงสุด 4 ประการ คือ ความรู้สึกได้รับความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ทำ ความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา และความรู้จักรับผิดชอบต่องาน สิ่งที่ทำให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงานต่ำสุด มี 3 ประการ คือ นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน และผลงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของครู²⁹¹

ชีฟ และโซเฮนฮีท (Sheive and Schoenheit) ศึกษาวิจัยบทบาทของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับความสำเร็จในองค์กร พบว่า ความสามารถของผู้บริหารในการสื่อสาร อย่างมีประสิทธิภาพ และการกระทำอย่างต่อเนื่อง และต้องอาศัยบุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างพลังความร่วมมือ สร้างข้อตกลงร่วมกัน สามารถสร้างภาพแห่งอนาคตที่บริหารผลักดันให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จ²⁹²

อเมนู เทคาร์ (Amenu-Tekaa) ได้ศึกษาการบริหารจัดการโรงเรียนของชาวอินเดีย ในประเทศแคนาดา เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการศึกษาในโรงเรียน ผลการศึกษาวินิจฉัยพบว่า การจัดการศึกษาประสบความสำเร็จ จะต้องได้รับความร่วมมือจากชุมชน และผู้ที่

²⁹⁰ ประสิทธิ์ สาระสันต์, “พฤติกรรมกรบริหารที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา” (ปริญญานิพนธ์ วท.ค. สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ ประยุกต์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2542).

²⁹¹ Wickstorm Rodney Arlyn. “An Investigation in to Job Satisfactor Among Teacher,” Dissertation Abstracts International 03,72 (September 1971):1249- A.

²⁹² Sheive, Linda Tinelii & Schoenheit, Marian Beauchamp, “vision and the Work Life of Education Leaders,” Yearbook of the Association for Supervision and Curriculum (Development. 1987):2.

เกี่ยวข้อง ร่วมพัฒนาหลักสูตรร่วมจัดการศึกษา สนองตอบความต้องการของชุมชน การจัดการศึกษาในโรงเรียนจึงประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย²⁹³

บริดจ์ (Beach) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของโรงเรียนกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ในโรงเรียนที่มีประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ และยังพบอีกด้วยว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถทำนายประสิทธิผลและความสำเร็จของโรงเรียนได้²⁹⁴

มาร์ติน (Martin) ได้ศึกษาเรื่องทฤษฎีเบื้องต้นสำหรับการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพของคณบดี พบว่า คณบดีที่มีประสิทธิภาพบริหารจัดการองค์กรสำเร็จ มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมของผู้นำ ผู้ประสานงาน ผู้จัดการ ผู้วางแผน และผู้สนับสนุน ผลจากการวิจัยนี้ เป็นพื้นฐานสำคัญในการเข้าใจบทบาท การเป็นผู้นำของคณบดีว่าเป็นผู้ที่มีความสำคัญและการเป็นผู้นำนั้นสามารถนำสถาบัน หรือองค์กรไปสู่เป้าหมายสำเร็จได้²⁹⁵

เบนสัน (Benson) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความทุ่มเทเสียสละ และความพึงพอใจในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า องค์กรที่มีบรรยากาศต่างกัน ทำให้คนมีความพึงพอใจความทุ่มเทเพื่อความสำเร็จของงาน และประสิทธิภาพของการทำงานขององค์กรแตกต่างกัน²⁹⁶

ซิลินส์ และเมอร์เรย์ – ฮาร์วีย์ (Silins and Murry – Harvey) ได้ทำการศึกษาสิ่งที่ทำให้โรงเรียนมัธยมศึกษามีคุณภาพ เกิดความสำเร็จ พบว่า โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จมากที่สุด เป็นสถานศึกษาขึ้นพื้นฐานผู้หญิงขนาดใหญ่ที่มีกิจปฏิบัติ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งส่งเสริมการรับรู้ในเชิงบวกของบุคลากร ครูต่อองค์กร การเรียนรู้ของนักเรียน เจตคติ และการมีส่วนร่วมในโรงเรียนจากการวิเคราะห์เส้นทาง เพื่อทดสอบรูปแบบความสำเร็จ และประสิทธิผลของโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับตัวแปร ภาค ประเภท ขนาด ทักษะของครูที่มีต่อผลของภาวะผู้นำ ผลของโรงเรียน และผลของนักเรียน ได้พบว่าภาวะผู้นำของโรงเรียน และความสำนึกที่เข้มแข็งของครูกับการมี

²⁹³A Christian E. menu-Tekaa, “Perception of Community Participation in Education on Indian Reserves : A North-Central Alberta case study,” Dissertation Abstracts International.49,7(1988) : 1626 - A.

²⁹⁴Dale S. Beach, The management of people at work, 5thed. (New York : Macmillan, 1980).

²⁹⁵Martin, J. Louise, “A Pretimnasy Theory for Explaining the Effective Leadership of Academic Deans (Leadership),” Dissertation Abstracts International 54,04(October1997) : 1256.

²⁹⁶Benson Quaziena Marcella, “Respect and Fairness : Assessing the Diversity Climate of An Organization,” Dissertation Abstracts International58,02 (1997) : 1019 - B.

ส่วนร่วมในการวางแผนหลักสูตร การพัฒนาครู และวัฒนธรรมโรงเรียน มีผลกระทบทางอ้อมต่อความสำเร็จของโรงเรียน²⁹⁷

พอลล์ (Paul) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักการบริหารงานคุณภาพทั้งองค์การบริหารคุณภาพโรงเรียน วัฒนธรรมโรงเรียน และพลังอำนาจของครู พบว่าหลักการทั้ง 11 ข้อ ใน 14 ข้อ ของการบริหารคุณภาพ ทั้งองค์การเชิงรวมนี้มีความสัมพันธ์มากกับบรรยากาศโรงเรียน และพลังอำนาจของครู มีความสัมพันธ์ระดับสูงกับบรรยากาศโรงเรียน และสามารถบ่งบอกได้ชัดเจนเกี่ยวกับหลักการบริหารคุณภาพเชิงระบบ²⁹⁸

จากแนวความคิด ศึกษาผลงานการวิจัยในประเทศ และต่างประเทศ ปัจจัยต่างๆ มากมายหลายปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน หรือสถานศึกษา เพราะเป้าหมายการจัดการศึกษาอยู่ที่การพัฒนาตัวผู้เรียน หมายถึง นักเรียนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีศักยภาพที่ดีทุกด้าน

แนวคิดการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในทศวรรษที่ผ่านมา การเปลี่ยนแปลงในสังคมโลกเกิดขึ้นอย่างมากมายและรวดเร็ว เกิดกระแสของสังคมโลกาภิวัตน์ ซึ่งเป็นสังคมโลกเกิดขึ้นอย่างมากมายและรวดเร็วเกิดกระแสของสังคมยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งเป็นสังคมโลกไร้พรมแดนหรือสังคมการติดต่อข่าวสารข้อมูลในทุกประเทศเสมือนเป็นสังคมเดียวกัน ความก้าวหน้า ความเคลื่อนไหว และการเปลี่ยนแปลง ทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ศิลปวัฒนธรรม และการศึกษา มีผลกระทบถึงกันอย่างรวดเร็วและทั่วถึง สังคมไทยแม้จะมีเอกลักษณ์ ศิลปวัฒนธรรมที่ดี น่าภูมิใจ แต่ก็ยังเป็นสังคมที่เปิดกว้างพร้อมที่จะยอมรับวัฒนธรรมและการเปลี่ยนแปลงจากสังคมภายนอกมาสู่สังคมไทยอย่างต่อเนื่อง จึงจำเป็นที่สังคมไทยจะต้องพัฒนาศักยภาพให้เข้าใจถึงธรรมชาติและสภาพการเปลี่ยนแปลง มีความรู้และทักษะความสามารถร่วมมือและแข่งขันกันกับสังคมโลกได้โดยยังคงเอกลักษณ์และคุณค่าของความเป็นไทยไว้ได้ในสังคมอย่างมีความสุข การศึกษาเป็นส่วนที่สำคัญที่สุดจะกำหนดนโยบาย

²⁹⁷ Halia C.Silins and Murry – Harvey, “ What makes a good senior secondary school?” in Abstract (1999).

²⁹⁸ Paul Cathy L., “ The Relationship between the Principles of Total Quality Management and School Climate and Teacher Empowerment,” Dissertation Abstracts International59,8 (February 1999) :2803 - A.

เป้าหมาย และมาตรการ ในการจัดการให้เกิดมีคุณภาพและประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ในการพัฒนาการศึกษาของกระทรวงการศึกษาธิการ

แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 – 2554) ได้กำหนดวิสัยทัศน์การศึกษาไทยไว้อย่างชัดเจนว่า สังคมไทยจะเป็นสังคมที่พึงปรารถนาได้นั้น คุณภาพเป็นสิ่งสำคัญที่สุด กระบวนการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพเท่านั้นที่จะเอื้อต่อความสำเร็จในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ดังนั้น จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาไทยยุคปฏิรูปการศึกษาไว้ ดังนี้²⁹⁹

1. มุ่งพัฒนาคนให้มีความสมดุลทั้งร่างกาย ปัญญา จิตใจ และสังคม ให้คนไทยมีคุณลักษณะ “มองกว้าง คิดไกล ใฝ่ดี” มีวินัยในตนเอง รับผิดชอบต่อตนเอง ครอบครัว ชุมชน และสังคม มีความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในยุคโลกาภิวัตน์

2. มุ่งจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคคล ชุมชน และประเทศ

3. มุ่งให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

4. มุ่งให้เรียนรู้วิธีการเรียนรู้ รู้วิธีแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และรับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

5. มุ่งให้ทุกคนมีโอกาสเข้าถึงการศึกษาด้วยรูปแบบการจัดการศึกษาที่หลากหลาย

6. มุ่งระดมสรรพกำลังทุกส่วนของสังคมให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

เพื่อให้การจัดการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษابรรลุผลการพัฒนาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพดังกล่าว กระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาการศึกษานี้ขึ้นพื้นฐานเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก โดยเร่งรัดการปฏิรูปการดำเนินการจัดการศึกษาตามโครงการสร้างใหม่ของกระทรวงศึกษาธิการ ดังต่อไปนี้

1. ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ โดยเน้นให้ผู้เรียนใฝ่เรียน ใฝ่รู้ มีความรู้ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสามารถแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเองเป็นอย่างดีต่อเนื่อง

2. ปฏิรูปการสรรหา การผลิต และการพัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากร ให้มีความรู้ความสามารถ มีความตระหนัก ความสำนึก และความรับผิดชอบต่อการจัดการศึกษาได้อย่างมี

คุณภาพ

3. จัดหาและระดมทรัพยากรให้เพียงพอ รวมทั้งการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่เหมาะสมมาใช้ในการพัฒนา และส่งเสริมการศึกษา

²⁹⁹ กระทรวงศึกษาธิการ, นโยบายและแนวทางการพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ. (กรุงเทพฯ : การศาสนา, 2544).

4. ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กร พัฒนาเอกชน และภาคเอกชน ร่วมรับผิดชอบในการจัดการศึกษามากยิ่งขึ้น

5. สร้างและกระจายเครือข่ายความรู้ เพื่อเป็นแหล่งอำนวยความสะดวกให้เยาวชนและประชาชนสามารถแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้

6. ปฏิรูปการบริหารและการสนับสนุน ให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
นโยบายการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

สาระสำคัญของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2550 ประกอบด้วย การกำหนดเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ทางการศึกษา ระบบการจัดการศึกษา แนวทางการจัดการศึกษา การบริหาร

เป็นไทย การจัดการศึกษาจำเป็นต้องมุ่งมั่นในกระบวนการพัฒนาให้คนไทยเป็นคนเก่งและคนดี ก้าวสู่ศตวรรษใหม่ด้วยวัฒนธรรมการเรียนรู้ใหม่ ใฝ่รู้ใฝ่เรียน ทำให้สังคมไทยเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ สร้างสรรค์ความเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี³⁰⁰

นโยบายการปฏิรูปการศึกษาตามแนวทางการพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในปัจจุบันได้กำหนดจุดเน้นเป็นแนวทางปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมไว้ดังนี้³⁰¹

1. การศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งจำเป็นต้องยกระดับให้สูงขึ้น และจัดบริหารอย่างกว้างขวาง ทั่วถึง และมีคุณภาพเพื่อเป็นพื้นฐานในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการพัฒนาอาชีพ
2. การพัฒนาสุขภาพ พลานามัย เพื่อให้ปวงชนชาวไทยมีสุขภาพพลานามัยสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ
3. การพัฒนาจริยธรรม คุณธรรม ให้เป็นแก่นสารในการดำเนินชีวิต เพื่อประโยชน์สุขและสันติภาพแห่งตน สังคมไทย และสังคมโลก โดยมีศาสนธรรมและวัฒนธรรมเป็นรากฐานในการพัฒนา
4. การผลิตและพัฒนากำลังคนระดับต่างๆ เพื่อให้บุคคลสามารถประกอบอาชีพ

³⁰⁰ กระทรวงศึกษาธิการ, รายงานผลการประเมินแผนพัฒนาการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ระยะที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544), 2544.

³⁰¹ กระทรวงศึกษาธิการ, นโยบายและแนวทางการพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ (กรุงเทพฯ : การศาสนา, 2544).

ได้เต็มศักยภาพ ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตที่ดี และเป็นกำลังในการพัฒนาชุมชน และประเทศโดยรวม

5. การรักษาฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อประโยชน์ที่ยั่งยืน และสมดุล
6. การอนุรักษ์ ฟื้นฟูและสืบทอดศิลปะและวัฒนธรรมอันดีงามของชาติให้เป็นรากฐานแห่งการดำรงชีวิตตามวิถีชีวิตไทย
7. การพัฒนาการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าของประเทศในยุคโลกาภิวัตน์
8. การพัฒนาประชาธิปไตย ให้ปวงชนชาวไทยรู้จักสิทธิหน้าที่ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน สังคมและประเทศชาติ

วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในปัจจุบันประเทศไทยไม่สามารถที่จะแข่งขันทางวิชาการกับประเทศเพื่อนบ้านได้ เนื่องจากเมื่อเปรียบเทียบกับประชาคมโลกจำนวน 47 ประเทศแล้วพบว่า ความสามารถ และศักยภาพในการแข่งขันของประเทศไทยอยู่ในอันดับที่ 33 เท่านั้น ส่วนคุณภาพของผู้เรียนก็จัดว่ายังไม่เป็นที่น่าพอใจโดยเมื่อพิจารณาจากผลการเรียนของนักเรียนในระดับมัธยมศึกษา ซึ่งมีคะแนนสะสมอยู่ในระดับที่ต่ำมาก กล่าวคือ ในจำนวนวิชาหลัก 5 วิชา มีเพียง วิชาสังคมศึกษาเพียงวิชาเดียวเท่านั้นที่มีคะแนนเฉลี่ยสะสมอยู่ในเกณฑ์ผ่าน คือ มีคะแนนเฉลี่ยสะสมร้อยละ 54.7 ส่วนในวิชาอื่นๆ ได้แก่ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ และวิทยาศาสตร์ผลคะแนนที่ได้รับยังไม่น่าพอใจ ซึ่งจากข้อมูลตัวเลขข้างต้นเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงการจัดการผลคะแนนที่ได้รับยังไม่พอใจ ซึ่งจากข้อมูลตัวเลขข้างต้นเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงการจัดการระบบการบริหารจัดการ ระบบการเรียนการสอน ระบบการประเมินผล และคุณภาพการศึกษามีประสิทธิภาพไม่เพียงพอ จะต้องดำเนินการแก้ไขพัฒนาอย่างเร่งด่วน³⁰² เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพการศึกษาระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับบริบทของสังคมไทย และแนวทางการพัฒนาการศึกษาข้างต้นจะได้บรรลุเป้าหมายความเป็นเลิศทางการศึกษาภายในปี 2550 กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดแนวทางการพัฒนาการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ โดยสรุปไว้ว่า สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพได้รับการยอมรับทั้ง 3 ด้าน คือ 1) ด้านประสิทธิภาพการบริหารและจัดการที่จะมีระบบการบริหารที่สะดวกคล่องตัว รวดเร็ว และทันสมัย 2) ด้าน ความเสมอภาคทางการศึกษาที่

³⁰² กระทรวงศึกษาธิการ, รายงานผลการประเมินแผนพัฒนาการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ระยะที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) (กรุงเทพฯ : การศาสนา, 2544).

สามารถจัดการศึกษาที่ต่อเนื่อง 12 ปี ให้กับเยาวชนทั่วไป และด้วยโอกาสได้ตามเป้าหมาย และ 3) ด้านคุณภาพการจัดการศึกษาที่มีโรงเรียนได้คุณภาพตามมาตรฐาน มีครู ผู้บริหาร และศึกษานิเทศก์ ที่มีความสามารถในการจัดการศึกษาได้อย่างเหมาะสมกับสังคมที่เปลี่ยนแปลง และพัฒนานักเรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขในสังคมกระแสโลกาภิวัตน์³⁰³

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จะสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ได้รับการยอมรับทั้งในด้านประสิทธิภาพการบริหารศึกษาจัดการ ด้านการสร้างความสะดวกสบายทางการศึกษา และด้านคุณภาพการจัดการศึกษา จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ที่สำคัญเป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาการศึกษา ดังนี้³⁰⁴

1. ด้านประสิทธิภาพการบริหารและจัดการ มุ่งเน้นระบบการบริหารและจัดการที่สะดวก คล่องตัว รวดเร็ว และทันสมัย หน่วยงานระดับจังหวัดและโรงเรียนสามารถบริหารงานในความรับผิดชอบได้อย่างเหมาะสม คล่องตัว และถูกต้องรวดเร็ว
2. ด้านความเสมอภาคทางการศึกษา มุ่งเน้นจัดการศึกษาต่อเนื่องถึง 12 ปี ให้กับเยาวชนทั่วไป และเยาวชนด้วยโอกาสได้อย่างครอบคลุม กว้างขวาง ทัวถึง และเป็นไปตามเป้าหมายการรับนักเรียนที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด
3. ด้านคุณภาพการจัดการศึกษา มุ่งเน้นพัฒนาให้โรงเรียนได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับ ศรัทธา เชื่อถือของชุมชน มีครู-อาจารย์ ผู้บริหาร และศึกษานิเทศก์ที่มีเจตคติ วิสัยทัศน์ เทคนิค ทักษะ สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับนักเรียนได้อย่างเหมาะสมกับสังคมที่กำลังเปลี่ยนแปลง นักเรียน ได้รับการพัฒนาให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สามารถดำรงวิถีไทยอยู่ในสังคม โลกาภิวัตน์ได้อย่างมีความสุข ทัดเทียม มั่นคง และยั่งยืน

เพื่อให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการได้รับบริการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด ซึ่งประกอบด้วย

1. พัฒนาการทางบุคลิกภาพทุกด้าน
2. ทักษะในการเรียนรู้ และทักษะในการประกอบอาชีพ
3. ปัญญาและคุณธรรมในการดำรงชีวิต

³⁰³ กระทรวงศึกษาธิการ, แผนพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ระยะที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) (กรุงเทพฯ : ครุสภาลาดพร้าว, 2544).

³⁰⁴ กระทรวงศึกษาธิการ, แผนพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ระยะที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) (กรุงเทพฯ : ครุสภาลาดพร้าว, 2544).

4. การปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง และอยู่บนพื้นฐานความเป็นไทย

สำหรับแนวทางการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการตามแผนพัฒนาการศึกษาฯ ระยะเวลาที่ 9 (พ.ศ. 2545 - 2549) เพื่อให้การดำเนินการบรรลุผลตามนโยบายและวิสัยทัศน์ การพัฒนาการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานยุคปฏิรูปการศึกษา จึงได้ กำหนดแนวทางการจัดการศึกษาในแผนพัฒนาการศึกษาฯ ระยะเวลาที่ 9 ไว้ดังนี้³⁰⁵

1. จัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่ยึดนักเรียนเป็นศูนย์กลาง
2. พัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นอุทยานการศึกษาและโลกแห่งการเรียนรู้
3. พัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามเกณฑ์มาตรฐานและคุณภาพ
4. พัฒนาบุคลากรทุกกลุ่มระดับ
5. นำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน การบริหารและการจัดการ
6. จัดเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งด้านวิชาการ การบริหารและการจัดการ
7. ให้ชุมชน ท้องถิ่น เอกชน หน่วยงาน หรือองค์กรอื่นๆ มีส่วนร่วมใน

การจัดการศึกษาและพัฒนาการศึกษา

8. ปรับปรุงกระบวนการบริหาร และจัดการในหน่วยงานให้ทันสมัยทุกระดับ

นโยบายการจัดการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

รัฐบาลจำเป็นต้องสนับสนุนส่งเสริม เปิดโอกาสให้สถานศึกษาร่วมรับภาระจัดการศึกษา ได้ ภายในขอบเขตที่รัฐกำหนด แต่รัฐจะต้องดูแลให้สถานศึกษาของรัฐบาลทุกระดับ ทุกประเภท ทั้ง ที่จัดเป็นการศึกษาในระบบและนอกระบบ โรงเรียนดำเนินงานให้สอดคล้องกับนโยบาย แผนงาน และโครงการทางการศึกษา ทั้งนี้การศึกษาขั้นพื้นฐานที่รัฐจัดขึ้นจะต้องไม่แสวงหาผลกำไรเกินควร สำหรับในการยุคปฏิรูปการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ปี 2542 สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีมาตรฐานและคุณภาพเน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ ดังนี้

1. ปรับปรุงหลักสูตร เนื้อหา สาระ กระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
2. ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาค้นคว้า และวิจัย และนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้
3. ดำเนินการส่งเสริมและปรับปรุงคุณภาพครู ผู้บริหาร เน้นการฝึกอบรมครู

และผลิตครูให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติและค่านิยมที่ดีต่อวิชาการที่สอน เพื่อให้องค์ความรู้ไปสู่ ผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

³⁰⁵ กระทรวงศึกษาธิการ, เส้นทางสู่ความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษาไทย : แนวทางการ ดำเนินงานปฏิรูปการศึกษา, 2542.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดนโยบาย และแนวการจัดการศึกษา ไว้ครอบคลุมทั้ง 3 ด้าน ดังนี้³⁰⁶

1. ด้านการบริหาร

1.1 ปรับปรุงองค์กรและปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้คล่องตัวและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 ควบคุม กำกับ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ดำเนินการกิจการสอดคล้อง ตามระเบียบกฎหมาย และนโยบายรัฐบาล

1.3 ควบคุมและส่งเสริมให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน บริหารจัดการ โดยคำนึงถึง เสถียรภาพทางการเมือง ในเรื่องความมั่นคงแห่งชาติ และปลูกฝังความจงรักภักดีต่อชาติทาง การเมือง ในเรื่องความมั่นคงแห่งชาติ และปลูกฝังความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และ พระมหากษัตริย์

1.4 ส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาให้มีความมั่นคง และคล่องตัวทุกด้าน

1.5 ส่งเสริมความเสมอภาคทางการศึกษาและแก้ปัญหาความไม่เป็นธรรมในสังคม

1.6 ควบคุมส่งเสริมการจัดสวัสดิการ การสงเคราะห์สถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้มี ประสิทธิภาพ

2. ด้านปริมาณ

จะส่งเสริมสนับสนุนการจัดโรงเรียนราษฎร์การกุศลให้มากขึ้นเป็นพิเศษ

จะส่งเสริมสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจัดการศึกษาก่อนประถมศึกษา และ อาชีวศึกษา

3. ด้านคุณภาพ

ปรับปรุงกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตรขั้นพื้นฐาน ของกระทรวงศึกษาธิการ

ปรับปรุงมาตรฐาน คุณภาพสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีมาตรฐานสูง

จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์เป็นประมุข

แนวนโยบายปฏิรูปการศึกษาไทยในอนาคต ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ รัฐบาลยังคงให้การส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเล

³⁰⁶ กระทรวงการศึกษาธิการ, นโยบายและแนวทางการพัฒนาการศึกษาของ กระทรวงศึกษาธิการ (กรุงเทพฯ : การศาสนา, 2544).

ตะวันออกเข้ามามีบทบาทรับผิดชอบจัดการศึกษาในระดับประถมศึกษา ระดับอาชีวศึกษา และระดับอุดมศึกษา การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสถานศึกษาใดที่มีคุณภาพรัฐบาลก็จะสนับสนุนต่อไป สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องจัดการศึกษาประเภทสามัญศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานสูง ทำให้ประชาชนส่งบุตรหลานเข้าศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน³⁰⁷ การจัดการศึกษาจำเป็นต้องใช้งบประมาณ แต่ปัจจุบันมีข้อจำกัดในการเก็บงบประมาณ ค่าเล่าเรียน ดังนั้นทางสถานศึกษาหาทางออกโดยการเก็บเงินเปล่าเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ จะเห็นได้ว่าในปัจจุบันสถานศึกษาที่ดีมีคุณภาพ เป็นที่นิยมของผู้ปกครอง มักจะเป็นโรงเรียนที่มีการเก็บเงินเงินเปล่า

บทบาทและหน้าที่สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ยุคปฏิรูปการศึกษา ได้ดำเนินการตามนโยบายจัดการศึกษาตามแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (2525 - 2549) โดยได้กำหนดภารกิจหลักเพื่อพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ เป้าหมายให้จัดการศึกษาเป็นเลิศโดยโรงเรียนมีคุณภาพ การเรียนมีคุณภาพ ผู้เรียนมีคุณภาพได้มาตรฐานในระดับสากล ภายในปี 2550 กำหนดวิสัยทัศน์ทางการศึกษาว่า การศึกษาต้องพัฒนาคนให้มองกว้าง คิดไกล ใฝ่ดี การศึกษาต้องตอบสนองความต้องการของบุคคล ชุมชน สังคม และประเทศชาติ ในการจัดการเรียนการสอนมุ่งเน้นกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มีรูปแบบการศึกษาหลากหลาย สอดคล้องกับองค์ประกอบหลักของการปฏิรูปการศึกษา 4 ด้าน³⁰⁸

1. การปฏิรูปกระบวนการเรียนการสอน เน้นการเรียนการสอนที่เน้นความสำคัญของผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้ด้วยตนเองเต็มศักยภาพ ประเมินผลการเรียนจากการปฏิบัติจริง ปรับบทบาทครู จากผู้ถ่ายทอดเป็นผู้ชี้แนวทางในการเรียนให้ชุมชนและภูมิปัญญาท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนและถ่ายทอดความรู้ และใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีจากแหล่งความรู้ต่างๆ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

2. การปฏิรูปหลักสูตร เน้นการตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและชุมชนมีกระบวนการและเนื้อหาที่ครอบคลุม เชื่อมโยงและต่อเนื่องทุกระดับการศึกษา และประเภทการศึกษา ทั้งด้านความรู้ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คุณธรรม จริยธรรม เน้นการกระจายอำนาจ ให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น และให้แต่ละท้องถิ่นกำหนดมาตรฐานการศึกษาในระดับที่เหมาะสมกับตนเองได้ สำหรับส่วนกลางจะจัดทำหลักสูตรแกนกลางมาตรฐานการศึกษาของชาติ และสาระการเรียนรู้

³⁰⁷ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ, “อนาคตภาพของการศึกษาเอกชนประเภทสามัญศึกษา,” ราชบัณฑิตยสถาน 21,4 (กรกฎาคม- กันยายน 2542) : 49 - 55.

³⁰⁸ กระทรวงศึกษาธิการ, นโยบายและแผนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี (กรุงเทพฯ : การศาสนา, 2542).

3. การปฏิรูปวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา เน้นการปรับกระบวนการ

ผลิต การใช้และการพัฒนาครู ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องตลอดจนปรับปรุงสวัสดิการและค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ พัฒนามาตรฐานวิชาชีพครู ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา

4. การปฏิรูประบบบริหารและการจัดการ เน้นการจัดการระบบการบริหารจัดการ

ที่มีเอกภาพ กระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น เน้นสถานศึกษาให้เป็นหน่วยวางแผนยุทธศาสตร์ของการจัดการศึกษาในท้องถิ่น เปิดโอกาสให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กร พัฒนาระบบการวางแผนการระดมจัดสรรทรัพยากร การควบคุม กำกับ ติดตาม ประเมินผลที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการศึกษา

แนวทางการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้กำหนดแนวนโยบายแห่งรัฐให้รัฐต้องจัดการศึกษาอบรมและสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดอบรมให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม ปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับการแลกเปลี่ยนทางเศรษฐกิจและสังคมเนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการในการพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถ ความคิดและทักษะรวมทั้งเป็นกระบวนการที่สร้างสมองค์ความรู้ สามารถสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ สามารถพัฒนาประเทศได้อย่างยั่งยืน การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออกจึงมีความจำเป็นต้องกำหนดบทบาทและทิศทางการจัดการศึกษาไว้อย่างชัดเจน เพื่อสามารถเผชิญกับกระแสการเปลี่ยนแปลงและปัญหาที่เกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างมีคุณภาพ และดำรงไว้ซึ่งการพัฒนาไปสู่ความก้าวหน้าและมั่นคง โดยกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ในอนาคต 15-20 ปี ตลอดจนวัตถุประสงค์และพันธกิจ เพื่อใช้ประกอบการกำหนดทิศทางในการปฏิบัติงานช่วง 5-10 ปี เพื่อให้การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นกลไกการพัฒนาคุณภาพและศักยภาพของคน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและสนองตอบต่อความต้องการในการพัฒนาประเทศ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ และพันธกิจ ให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานใช้เป็นแนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเขตชายฝั่งทะเลตะวันออกไว้ ดังนี้

วิสัยทัศน์ (vision) ผู้สำเร็จการศึกษาจะเป็นกลุ่มผู้นำที่มีคุณธรรม มีทักษะเป็นเลิศ ก้าวทันสังคมโลก สถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นทางเลือกที่มีมาตรฐานทางวิชาการและวิชาชีพบริหารแบบมืออาชีพ มีเครือข่ายที่เอื้อต่อการพัฒนาด้านบริหารและบริการ มีมาตรฐานทัดเทียมระดับสากล

ครุมีทักษะด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้สูง มีจรรยาบรรณและมั่นคงในอาชีพกำหนดนโยบาย ครุ มีทักษะด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้สูง มีจรรยาบรรณและมั่นคงในอาชีพกำหนดนโยบาย กฎระเบียบของรัฐเอื้อต่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์ (objective) เพื่อให้การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเล ตะวันออกมีมาตรฐานการบริหารระดับสากล สามารถผลิตบุคลากรที่มีคุณภาพ ความรู้ และ คุณธรรม เป็นบุคคลที่มีคุณค่าและมีความรับผิดชอบต่อสังคม จึงได้กำหนดวัตถุประสงค์ในการ พัฒนาการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานไว้ดังนี้

1. มุ่งให้ผู้เรียนมีบุคลิกภาพเป็นผู้นำที่มีคุณธรรม สังกมขย่อง และให้ การยอมรับ มีทักษะในการเรียนรู้ด้านวิชาการและวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง รับผิดชอบต่อสังคม มีความสำนึกในความเป็นไทย รู้จักดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า มีสุขภาพที่ดี ปลอดภัยจากอบายมุข และ สิ่งเสพติด

2. มุ่งพัฒนาระบบและบุคลากรฝ่ายบริหารให้เป็นระดับมืออาชีพเพื่อสนอง ความต้องการของสังคมที่เน้นคุณภาพระดับสากล ให้บริการความรู้ การจัดสภาพแวดล้อมและสิ่ง อำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการเรียนรู้และการปลูกฝังคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ ผู้เรียน

3. มุ่งให้บุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพัฒนาอุตสาหกรรมชายฝั่งทะเล ตะวันออก ได้รับการพัฒนาความสามารถอย่างต่อเนื่อง มีความมั่นคงในอาชีพ และสามารถดำรง ไว้ซึ่งจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และเป็นบุคคลตัวอย่างด้านคุณธรรมในสังคมได้

4. มุ่งปรับนโยบาย กฎ ระเบียบของรัฐให้เอื้อต่อการส่งเสริมและอุดหนุนการ ลงทุนและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ที่มีอิสระและ คล่องตัวในการบริหารจัดการ การสร้างเครือข่ายที่เอื้อต่อการพัฒนาด้านบริหารและบริการ เพื่อให้ สถานศึกษาสามารถสร้างมาตรฐานการบริการในระดับสูง

5. พันธกิจ (mission) เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้จึง กำหนดภาระหน้าที่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก และ หน่วยงานที่กำกับ ดูแลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

พันธกิจที่ 1 พัฒนาและสนับสนุนผู้เรียนทั้งโดยตรงและโดยอ้อมอย่างยุติธรรม และเท่าเทียมกันในสังคม

พันธกิจที่ 2 พัฒนาการบริหารจัดการด้านบุคลากรและสถานศึกษาให้มีคุณภาพ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

พันธกิจที่ 3 พัฒนา ระบบ กลไก องค์กรของรัฐ องค์กรเอกชน และ

ชุมชนที่เกี่ยวข้องให้เอื้อต่อการจัดการศึกษา และผู้ที่เลือกเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก³⁰⁹

การจัดการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก

การพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก เป็นการพัฒนาตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2525-2529) ซึ่งประกอบด้วย 3 จังหวัด คือ จังหวัดชลบุรี จังหวัดระยอง และจังหวัดฉะเชิงเทรา ถูกกำหนดให้เป็นเป้าหมายหลักในการพัฒนาเป็นแหล่งอุตสาหกรรมหลักของประเทศ โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาพื้นที่แถบนี้ให้เป็นศูนย์กลางความเจริญแห่งใหม่ เพื่อสนับสนุนการกระจายกิจกรรมทางเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมไปสู่ส่วนภูมิภาคอย่างเป็นระบบ เป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมหลัก และอุตสาหกรรมต่อเนื่องอื่น ๆ อย่างสมบูรณ์อันเป็นการเสนอทางเลือกแหล่งอุตสาหกรรมใหม่ในอนาคตเพื่อเป็นแหล่งสร้างคนที่สำคัญเพิ่มขึ้นอีกแห่งหนึ่ง ทั้งมีเป้าหมายที่จะให้ชายฝั่งทะเลตะวันออกเป็นประตูทางออกให้กับภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในการส่งสินค้าออกไปจำหน่ายในต่างประเทศโดยไม่ต้องผ่านกรุงเทพฯ นอกจากนี้ ภาคตะวันออกยังมีปัจจัยพื้นฐานที่ค่อนข้างสมบูรณ์ คือ มีเครือข่ายการคมนาคม การสื่อสารเชื่อมโยงที่มีท่าเรือน้ำลึก สนามบินอู่ตะเภา ก๊าซธรรมชาติ มีพื้นที่ขนาดใหญ่เพียงพอที่จะพัฒนาเป็นนิคมอุตสาหกรรมและสาธารณูปโภคต่าง ๆ สิ่งเหล่านี้นับว่าเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จูงใจให้เอกชนเข้ามาลงทุนอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับในช่วงปลายแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2530-2534) รัฐบาลได้ขยายการพัฒนาในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก เพิ่มขึ้น ดังนี้ คือ โครงการนิคมอุตสาหกรรมบ่อวิน จังหวัดชลบุรี โครงการนิคมอุตสาหกรรมเวฬุโกวิท อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา โครงการนิคมอุตสาหกรรมบางปะกงอินดัสตรีลปาร์ค จังหวัดฉะเชิงเทรา

จากเป้าหมายการพัฒนาดังกล่าว รัฐบาลจึงได้วางแผนการพัฒนาพื้นที่ประกอบด้วยแผนงานใหญ่ 3 ด้าน คือ 1) จัดระบบการบริหารโครงการพื้นฐานด้านเศรษฐกิจโดยรัฐบาลเป็นผู้รับผิดชอบด้านสาธารณูปโภค 2) การพัฒนาด้านอุตสาหกรรม ประกอบด้วยอุตสาหกรรมหนัก บริเวณมาบตาพุด จังหวัดระยอง อุตสาหกรรมเบาและอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออกบริเวณแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี 3) การพัฒนาชุมชนและบริการสังคม เป็นแผนหลักในการพัฒนาพื้นที่บริเวณ

³⁰⁹ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, กระทรวงศึกษาธิการ, “คู่มือการประเมินสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทานระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา,” เอกสารประกอบการประเมิน โรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน, กรกฎาคม 2549. (อัครานา)

ชายฝั่งทะเลตะวันออก เพื่อรองรับความเจริญทางด้านอุตสาหกรรม จึงมีการวางแผนพัฒนาการศึกษาและสังคมเพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสมกับการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน โดยได้กำหนดวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. จัดและพัฒนาการบริการทางด้านสังคม ด้านการศึกษา ด้านสาธารณสุข ด้านแรงงาน ด้านศิลปวัฒนธรรม ด้านนันทนาการ ด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของประชากรและเอื้ออำนวยต่อการพัฒนาอุตสาหกรรม

2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ จริยธรรมและทักษะต่าง ๆ ที่สนองความต้องการแรงงานอุตสาหกรรมประเภทต่าง ๆ และการอยู่ร่วมกันในสังคม

การพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก นอกจากมีผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมแล้ว ยังมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงความต้องการทางการศึกษาของชุมชนด้วย ดังนั้นการจัดการศึกษาในพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออกจะต้องพัฒนาให้สอดคล้องสัมพันธ์กับการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และความต้องการทางการศึกษาของชุมชน ดังนี้

1. ขยายการศึกษาทุกระดับทุกประเภทเพื่อสนองความต้องการของชุมชนและรองรับการเจริญเติบโตของภาคตะวันออก โดย

1.1 ขยายการศึกษาในสถานศึกษาทุกระดับที่มีอยู่เดิมในระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา ควรต้องเตรียมในเรื่องครูและอาคารสถานที่ สำหรับการอาชีวศึกษาและอุดมศึกษา ควรจะต้องเปิดสอนวิชาการสาขาต่าง ๆ เพิ่มเติม เพื่อช่วยผลิตกำลังคนรองรับความเจริญเติบโตของท้องถิ่นและภูมิภาค โดยเฉพาะมหาวิทยาลัยบูรพา สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล (วิทยาเขตเกษตรบางพระ) วิทยาลัยเทคนิคระยอง และวิทยาลัยเกษตรกรรมสัตหีบ ซึ่งจะต้องเป็นสถาบันอาชีวศึกษา และอุดมศึกษาหลักของภาคตะวันออก ต่อไป

1.2 ขยายการศึกษาโดยการจัดตั้งสถานศึกษาใหม่ โดยเฉพาะในเขตอุตสาหกรรมและเขตชุมชนเมืองใหม่ ซึ่งมีแนวโน้มว่าจะมีความต้องการสถานศึกษาเพิ่มขึ้นอีก ในระดับการศึกษาตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษา จนถึงระดับมัธยมศึกษา ซึ่งรัฐควรส่งเสริมให้เอกชนเข้ามาลงทุนจัดตั้งโรงเรียนเอกชนที่มีมาตรฐานเพื่อสนองความต้องการของผู้ปกครองที่มีฐานะเศรษฐกิจระดับกลางขึ้นไป นอกจากนี้ยังเป็นการดึงดูดผู้ปกครองที่เป็นนักวิชาชีพชั้นสูง ซึ่งเป็นผู้ที่มีรายได้ดี มีความรู้ ความสามารถ ให้อพยพครอบครัวเข้ามาตั้งรกรากในท้องถิ่น เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

1.3 ขยายบริการในการจัดฝึกอบรมวิชาชีพ ให้หลากหลายทั้งในรูปแบบเนื้อหา

และวิธีการควรมุ่งเน้นการพัฒนาแรงงานทุกระดับ รวมทั้งแรงงานสตรี ทั้งนี้จากการศึกษาปรากฏว่าประชากรในพื้นที่ที่มีความต้องการเพิ่มเติมในด้านช่างเครื่องยนต์ ช่างไฟฟ้า ช่างอิเล็กทรอนิกส์ ช่างเชื่อม ตัดเสื้อผ้า พิมพ์ดีด บัญชี คอมพิวเตอร์ และภาษาต่างประเทศ

2. ปรับปรุงคุณภาพการศึกษาทุกระดับทุกประเภทให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน และการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ และสังคมของชาวภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดย

2.1 พัฒนาเนื้อหาวิชาการด้านสังคมศาสตร์ทุกระดับการศึกษา เน้นการให้ความรู้ในเรื่องโครงการพัฒนาบริเวณพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออกเฉียงเหนือ การเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมที่จะเกิดขึ้น และผลกระทบที่ตามมา

2.2 พัฒนาเนื้อหาวิชาการที่เกี่ยวกับการงานพื้นฐานอาชีพ (Career Orientation) โดยเฉพาะทักษะเบื้องต้นที่เกี่ยวกับชีวิตประจำวัน และการทำงานในยุคปัจจุบัน

2.3 พัฒนาการเรียนการสอนด้านจริยธรรมและค่านิยม เพื่อปลูกฝังจริยธรรม และค่านิยมที่สำคัญ ๆ เช่น ความขยัน ซื่อสัตย์ อดทน ตรงต่อเวลา ฯลฯ โดยเน้นการแทรกเสริมเข้าไปในเนื้อหาของหลักสูตรการศึกษาในทุกระดับ

2.4 การพัฒนาเนื้อหาวิชาการด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ให้ผู้เรียนรู้จัก เข้าใจ สามารถใช้ และพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีได้อย่างถูกต้องเหมาะสมต่อไป

2.5 พัฒนาระบบการนิเทศให้มีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา และครูให้มีความพร้อมทั้งด้านวิชาการ เนื้อหา และกระบวนการเรียนการสอนให้ทันต่อเหตุการณ์

2.6 พัฒนาและส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาโดยเฉพาะสถาบันระดับอุดมศึกษาในเขตพื้นที่ จะต้องพัฒนาในทางวิชาการให้ถึงจุดที่สามารถทำวิจัยและพัฒนาเรื่องสำคัญ ๆ ที่จะก่อให้เกิดประโยชน์แก่สังคมส่วนรวม ทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคมที่จะมีผลกระทบต่อสภาพของสังคมและชุมชนบริเวณพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออกเฉียงเหนือ

3. จัดและส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับประชาชน ให้สถาบันการศึกษาทั้งในระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียน รวมทั้งหน่วยงานทั้งของรัฐและเอกชนจัดและส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับประชาชน โดยเฉพาะผู้ใหญ่และเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษาในบริเวณพื้นที่ดังกล่าว โดยมุ่งให้บริการข่าวสารข้อมูลที่ควรจะต้องรู้และเป็นประโยชน์แก่ประชาชนอย่างแท้จริง

4. จัดตั้งองค์การเพื่อพัฒนาการศึกษาของท้องถิ่น ควรจะได้มีการจัดตั้งองค์การร่วมระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อทำหน้าที่กำหนดทิศทาง

วางแผน ติดตามประเมินผล และสนับสนุนการดำเนินงานและกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การศึกษาของพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก³¹⁰

สรุปได้ว่าการจัดการศึกษาในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก จะต้องพัฒนาให้ สอดคล้องสัมพันธ์กับการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และความต้องการการศึกษาของชุมชนที่รัฐบาล กำหนดไว้ นั้น มี 2 ข้อหลัก คือ การจัดการศึกษาทุกระดับทุกประเภทเพื่อสนองความต้องการของ ชุมชนและรองรับการเจริญเติบโตของภาคตะวันออก และการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาทุกระดับ ทุกประเภท ดังนั้น ผู้วิจัยเห็นว่า องค์กร หน่วยงานหรือบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในเขต พัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก จะต้องมีความรู้ความสามารถในการเป็นผู้นำ ซึ่งเป็นปัจจัยที่จะ ผลักดันองค์การให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ อันได้แก่ปัจจัยด้านภาวะผู้นำและปัจจัยด้าน องค์กรแห่งการเรียนรู้

สรุป

จากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก สามารถสรุปได้ว่าการบริหารงาน ของโรงเรียนนั้น มีปัจจัยหลายประการที่จะส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงาน ซึ่งมี องค์ประกอบต่าง ๆ เป็นตัวบ่งชี้ โดยยึดความสอดคล้องกับนโยบายการเป็นนิติบุคคลและ สภาพการณ์ในปัจจุบันทำให้โรงเรียนได้ปรับปรุง และพัฒนาตนเองให้เป็นโรงเรียนดีมีคุณภาพ สามารถพึ่งตนเองได้ เพื่อพัฒนาชุมชน สังคม และประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน ต่อไป ซึ่งการบริหารโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จได้ต้องอาศัยหลักการแนวคิด ทฤษฎี เป็น กรอบสำหรับการดำเนินงาน และความมุ่งมั่นทุ่มเทของผู้บริหารครู บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง อีกทั้งการปฏิบัติงานที่มีความกระซบซัดเจน โปร่งใสและทรัพยากรสนับสนุนที่เพียงพอในการจะ พัฒนาปรับปรุงคุณภาพของโรงเรียนพร้อมทั้งต้องมีวิสัยทัศน์ของการบริหาร การจัดการเรียนการ สอนและการบริหารทั้งโรงเรียนและหลักสูตร มีบรรยากาศของความเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ การ ให้เกียรติและยกย่องซึ่งกันและกัน จนเกิดความภาคภูมิใจในโรงเรียนของตนทั้งในฐานะผู้บริหาร ครู บุคลากร นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจของ ทุกฝ่ายที่จะพัฒนาคุณภาพของ โรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งหมายถึงความ เจริญก้าวหน้าด้านการศึกษาของประเทศชาติสืบไป

³¹⁰ ธวัช บุทธรักษา, “ความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาที่มีต่อการบริหาร การศึกษา ยุคโลกาภิวัตน์ ในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก”(วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา,2542).

บทที่ 3

การดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก 2) ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก โดยใช้สถานศึกษาเป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ผู้วิจัยกำหนดกระบวนการดำเนินการวิจัย และระเบียบวิธีวิจัยตามรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปตามระเบียบวิธีวิจัย และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยไว้ 3 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมโครงการวิจัย

เป็นขั้นตอนการเตรียมโครงการตามระเบียบวิธีการดำเนินการวิจัย โดยการศึกษาสภาพปัญหา จุดเด่น จุดด้อย ความสำเร็จ อุปสรรค และข้อจำกัดของการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากเอกสารตำรา ข้อมูล สถิติ การวิจัย รายงานของหน่วยงานต่าง ๆ และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อจัดทำโครงการการวิจัย โดยขอคำแนะนำความคิดเห็นในการจัดทำโครงการวิจัยจากอาจารย์ที่ปรึกษา และนำมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อเสนอขออนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย

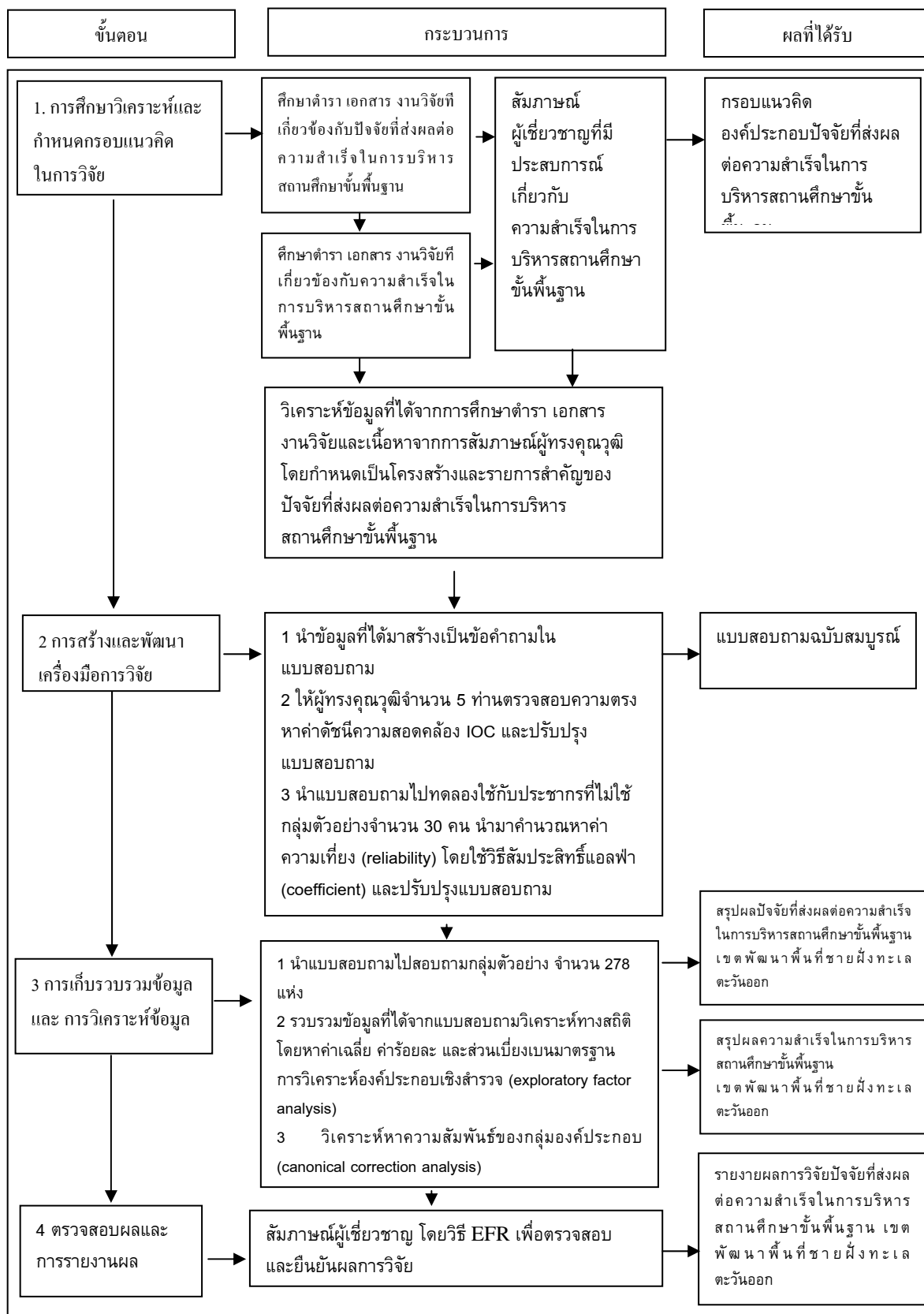
เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดทฤษฎีและวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สร้างและพัฒนาแบบสอบถาม นำไปทดลองใช้และปรับปรุงข้อบกพร่องของเครื่องมือ เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด วิเคราะห์และแปลผลการวิเคราะห์ ข้อมูลทางสถิติ แบ่งเป็น 4 ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 การศึกษาวิเคราะห์และกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยการวิเคราะห์เอกสาร แนวคิดทฤษฎี (content analysis) และการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 9 ท่าน ด้วยแบบสัมภาษณ์ที่ไม่มีโครงสร้าง (unstructured interviews) เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการกำหนดตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลและตัวแปรปัจจัยความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก

ขั้นที่ 2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยนำข้อมูลตัวแปรองค์ประกอบต่างๆ ที่ได้มาสร้างเป็นแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดการวิจัย และตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา จากนั้นนำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (content validity) นำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Item of Objective Congruence Index) ปรับแก้ไขแล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน คำนวณหาค่าความเที่ยง (reliability) โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (coefficient) ของคอนบราค (Cronbach) แล้วปรับปรุงแบบสอบถาม เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

ขั้นที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ได้เก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำแบบสอบถามไปใช้ในการสอบถามความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก จำนวน 278 แห่ง และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อหาองค์ประกอบเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis) ด้วยวิธีการสกัดปัจจัย (Principal Component Analysis : PCA) แล้วนำมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของกลุ่มองค์ประกอบ (canonical correlation analysis)

ขั้นที่ 4 การตรวจสอบผลและการรายงานผล โดยประยุกต์ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงอนาคต (the ethnographic future research : EFR) ใช้การสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 9 ท่าน เพื่อตรวจสอบและยืนยันการรายงานผลปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก



แผนภูมิที่ 5 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย และเก็บรวบรวมข้อมูล ครั้งนี้แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์ เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญที่ผู้วิจัยเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) ซึ่งผู้วิจัยกำหนดคุณสมบัติคือ เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญและเกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน ครู และ กรรมการสถานศึกษา
2. ประชากรที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก จำนวนทั้งสิ้น 893 แห่ง (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2550)¹
3. ผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์ เพื่อการตรวจสอบผลการรายงานผล ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญที่ผู้วิจัยเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) ซึ่งผู้วิจัยกำหนดคุณสมบัติคือ เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญและเกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ผู้บริหารระดับกรม ผู้บริหารระดับเขตพื้นที่การศึกษา และ ผู้บริหารระดับสถานศึกษา

กลุ่มตัวอย่าง

สำหรับกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดการเลือกกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ได้ข้อมูลในแต่ละขั้นตอนดังนี้

1. การศึกษาวิเคราะห์แนวคิดทฤษฎี เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ประสบผลสำเร็จ ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) จำนวน 9 ท่าน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน 3 ท่าน ครู 3 ท่าน และกรรมการสถานศึกษา 3 ท่าน
2. การสร้างและการพัฒนาเครื่องมือวิจัย โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ซึ่งมีความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา การวัดผลประเมินผล สถิติวิจัย การปฏิบัติงานในสถานศึกษา และด้านสำนวนภาษา ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 แห่งๆ 3 ท่าน รวม 30 ท่าน
3. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้การสอบถามความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก จากการคำนวณกลุ่มตัวอย่างที่มีความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จากการ

¹ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2550.

เปิดตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ ยามเน่ (Yamane) ² จากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งประเภท (stratified random sampling) ตามสัดส่วนของจำนวนโรงเรียนในแต่ละจังหวัด และเขตพื้นที่การศึกษา รวมจำนวนโรงเรียนที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยทั้งสิ้น 278 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน ครู และกรรมการสถานศึกษา รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 834 คน รายละเอียดปรากฏ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

พื้นที่การศึกษา จังหวัด /เขตพื้นที่	ประชากร จำนวน โรงเรียน (แห่ง)	กลุ่มตัวอย่าง				รวม (คน)
		จำนวน โรงเรียน (แห่ง)	ผู้ให้ข้อมูล			
			ผู้อำนวยการ โรงเรียน (คน)	ครู (คน)	กรรมการ สถานศึกษา (คน)	
ชลบุรี เขต 1	98	31	31	31	31	93
เขต 2	127	39	39	39	39	117
เขต 3	96	30	30	30	30	90
รวม	321	100	100	100	100	300
ฉะเชิงเทรา เขต 1	169	52	52	52	52	156
เขต 2	173	54	54	54	54	162
รวม	342	106	106	106	106	318
ระยอง เขต 1	131	41	41	41	41	123
เขต 2	99	31	31	31	31	93
รวม	230	72	72	72	72	216
รวมทั้งสิ้น	893	278	278	278	278	834

4. การตรวจสอบผลและรายงานผล เพื่อตรวจสอบผลและยืนยันองค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยประยุกต์ใช้วิธีการวิจัยเชิง

²Yamane Taro, *Statistics and Introductory Analysis*, 3rd ed. (New York : Harper and Row,1998) , 888.

อนาคต (the ethnographic future research : EFR) ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายการบริหารจัดการศึกษาระดับกรม การบริหารจัดการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา และการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จ โดยการเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) จำนวน 9 ท่าน ได้แก่ ผู้บริหารระดับกรม 3 ท่าน ผู้บริหารระดับเขตพื้นที่การศึกษา 3 ท่าน และผู้บริหารสถานศึกษา 3 ท่าน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยตัวแปรพื้นฐาน และตัวแปรที่ศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน คือ ตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน
2. ตัวแปรที่ศึกษา คือ ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ซึ่งได้จากสรุปผลการวิเคราะห์เอกสารและความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย การวิจัย เพื่อศึกษาวิเคราะห์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยจากองค์ความรู้ในเรื่องการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล (Effectiveness school) ดังที่ เอ็ดมอนด์ (Edmonds) ได้เสนอแนวคิดที่นำไปสู่ความเป็นโรงเรียนประสิทธิผลด้วยปัจจัย 5 ประการ คือ 1) ภาวะผู้นำที่แข็งแกร่งของผู้บริหาร 2) ความเป็นผู้เชี่ยวชาญในด้านทักษะพื้นฐาน 3) สภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่สะอาดเรียบร้อยและปลอดภัย 4) ความคาดหวังของครูที่มีต่อนักเรียนในระดับสูง 5) การเฝ้าติดตามประเมินความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง³ ส่วน สเต็ดแมน (Stedman) ที่ได้ศึกษาวิจัยถึงความสำเร็จของโรงเรียน และสรุปได้ว่าลักษณะที่แสดงถึงความสำเร็จ ซึ่งเกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียนคือ 1) การเน้นที่ชาติพันธุ์และเชื้อชาติ 2) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง 3) การร่วมกันวางแผนดูแลนักเรียนระหว่างครูและผู้ปกครอง 4) หลักสูตรที่เน้นทางด้านวิชาการ 5) การใช้และพัฒนาครูอย่างมีประสิทธิภาพ 6) การให้การดูแลนักเรียนอย่างใกล้ชิด 7) ความรับผิดชอบของนักเรียนที่มีต่อโรงเรียน 8) สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย 9) การสอนที่ปราศจากปัญหาทางวิชาการ⁴ สำหรับออสตินและ เรนโนลด์ (Austin and Reynolds) ได้

³ Edmonds R.R., "Effective schools for the Urban poor," *Education Leadership* (1999) : 37.

⁴ Stedman L.C., "It's time we change the effective schools formula," *Kappan* 69,3 (1997) : 215-244.

ระบุว่าการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลจะต้องมีลักษณะที่แสดงถึงความสำเร็จดังนี้ 1) การจัดการอาคารสถานที่ 2) ภาวะผู้นำ 3) ความมีเสถียรภาพของบุคลากร 4) การจัดระบบของหลักสูตรและการเรียนการสอน 5) การพัฒนาบุคลากร 6) การจัดการเวลาเรียนที่เกิดประโยชน์สูงสุด 7) ความเป็นเลิศทางวิชาการที่ได้รับการยอมรับ 8) การมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากผู้ปกครอง 9) การวางแผนร่วมกัน 10) ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 11) การมีเป้าหมายและความคาดหวังร่วมกันที่ชัดเจน 12) มีระเบียบวินัย นอกจากนี้แซมมอนส์,ฮิลแมน และมอร์ติเมอร์ (Sammons, Hillman and Mortimore) ได้ศึกษาวิจัยและพัฒนาองค์ประกอบที่ส่งผลถึงความสำเร็จหรือความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนซึ่งพบว่ามี 11 ปัจจัย คือ 1) ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ ประกอบด้วย 1.1) มีความมั่นคงและชัดเจนของวัตถุประสงค์ขององค์กร และบริหารเชิงรุก สร้างทีมงานบริหารของโรงเรียน 1.2) การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารจัดการหลักสูตร การตัดสินใจและการใช้นโยบายต่าง ๆ 1.3) สร้างครูให้เป็นผู้นำทางวิชาการ 2) การมีวิสัยทัศน์ และเป้าหมายร่วมกัน ประกอบด้วย 2.1) การมีเอกภาพของเป้าหมายโรงเรียน 2.2) มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องเพื่อความก้าวหน้าของนักเรียน 2.3) มีความเคารพในสถาบัน 3) มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ประกอบด้วย 3.1) มีสภาพแวดล้อมที่เป็นระบบ ระเบียบ 3.2) มีสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดความสนใจต่อการเรียนการสอน 4) การเรียนการสอนที่เข้มแข็งประกอบด้วย 4.1) การใช้เวลาที่เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนการสอน และการบริหาร 4.2) เน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ 5) มีแผนการเรียนการสอนที่มีวัตถุประสงค์ชัดเจน ประกอบด้วย 5.1) ความมีประสิทธิภาพของแผนการสอนในการเตรียมการสอน 5.2) มีจุดประสงค์ที่ชัดเจนของแผนการสอน 5.3) มีบทเรียนที่เหมาะสมกับนักเรียน 5.4) ใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย 6) มีความคาดหวังต่อนักเรียนในระดับสูง ประกอบด้วย 6.1) ครูและนักเรียนมีความคาดหวังในระดับสูงร่วมกันทั่วทั้งโรงเรียน 6.2) มีการสื่อสารและเสริมแรงเพื่อให้ความคาดหวังสู่ความเป็นจริง 6.3) มีการคิดการปฏิบัติที่ทำให้ไปสู่ความคาดหวัง 7) มีการเสริมแรงครูประกอบด้วย 7.1) การให้ความเป็นธรรมในการให้รางวัล และการลงโทษ 7.2) ชี้แจงและให้ทราบผลการพัฒนาหรือการปรับปรุง 8) มีการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนและการพัฒนาปรับปรุงโรงเรียน ประกอบด้วย 8.1) มีการติดตามผลการเรียนของนักเรียน 8.2) มีการประเมินศักยภาพของโรงเรียน 9) นักเรียนมีความรับผิดชอบ ประกอบด้วย 9.1) การสร้างความศรัทธาของครูให้มีแก่นักเรียน 9.2) มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้นักเรียน 9.3) การควบคุมพฤติกรรมของนักเรียน 10) มีความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและผู้ปกครอง ได้แก่ การให้ความร่วมมือที่

⁵ Austin G.E. and Reynolds D., "Managing for improved school effectiveness :

An international survey, "School Organization 10 ,2/3 (1998): 167-178.

เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ของนักเรียน 11) เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งได้แก่ การพัฒนาบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียนให้มีการเรียนรู้ และรับผิดชอบโรงเรียนได้เอง เพื่อสร้างทีมงานในการพัฒนาโรงเรียน⁶ สำหรับเพียร์ซ (Pierce) ได้วิเคราะห์ลักษณะการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลว่ามีลักษณะดังนี้ 1) การให้ความเคารพกับความหลากหลายทางวัฒนธรรม 2) การพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่เน้นการสร้างครูที่ช่วยเหลือนักเรียนที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม 3) หลักสูตรที่เน้นการบูรณาการและพัฒนาได้มากกว่าทักษะพื้นฐาน 4) การส่งเสริมให้นักเรียนเกิดความร่วมมือในการวางแผนกับครู 5) การมีส่วนร่วมในการดูแลนักเรียนระหว่างครู และผู้ปกครอง⁷ ซึ่งเซอร์จิโอวานี (Sergiovanni) ได้สรุปลักษณะสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลว่าควรมีองค์ประกอบดังนี้ 1) เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง 2) มีแผนงานทางวิชาการที่ดี 3) จัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน 4) มีบรรยากาศสถานศึกษาในทางบวก 5) ส่งเสริมความมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันแบบเป็นกลุ่ม 6) มีการพัฒนาบุคลากรอย่างกว้างขวาง 7) ใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม 8) ส่งเสริมการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ 9) ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วม⁸ อีกทั้งคลิกแมน กอร์ดอนและโรสกอร์ดอน (Glickman, Gordon and Ross-Gordon) ได้สรุปคุณลักษณะของโรงเรียนประสิทธิผล หรือโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารงานที่ปรับปรุงแล้วว่ามี 12 ประการ คือ 1) ผู้บริหารที่มีความหลากหลายของภาวะผู้นำซึ่งรวมถึงภาวะผู้นำของครูด้วย 2) ตระหนักถึงสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมของโรงเรียน 3) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง 4) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันและปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่อง 5) ได้รับการสนับสนุนจากทั้งภายนอกและภายในโรงเรียนในเรื่องเวลาเรียน การจัดกิจกรรมด้านวิชาการ และคุณธรรมจริยธรรม 6) เน้นที่การเรียนการสอน 7) มีการพัฒนาที่ต่อเนื่องเช่น การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของโรงเรียน 8) มีแผนการสอนที่ดี 9) ครูมีความร่วมมือกัน 10) มีการศึกษาวิจัยเพื่อหาข้อมูลในการสร้างรูปแบบของโรงเรียน 11) มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการพัฒนาปรับปรุงโรงเรียน 12) ใช้วิธีการหลากหลายเพื่อพัฒนาปรับปรุง

⁶ Sammonds P. J. Hillman and P. Mortimore, "Key characteristics of effective schools a review of school effectiveness research," A report by the institute of education for the office for standards in education, 1998, 8.

⁷ Pierce L.V. Effective schools for national origin language minority students (Washington, DC : The Mid Atlantic Equity Center, 1997), 35.

⁸ Sergiovanni T.J. The principalship: A reflective practice perspective, 2nd ed. (Needham Heights: Allyn and Bacon, 1998), 258–263.

โรงเรียน⁹ และฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน มีดังต่อไปนี้ 1) มุ่งสัมฤทธิ์ผล (achievement orientation) 2) มีภาวะผู้นำทางวิชาการ (educational leadership) 3) มีความสอดคล้องและกลมเกลียว (consensus and cohesion) 4) หลักสูตรมีคุณภาพและให้โอกาสในการเรียนรู้ (curriculum quality / opportunity to learn) 5) บรรยากาศของโรงเรียน (school climate) 6) บรรยากาศในชั้นเรียน (classroom climate) 7) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง (parental involvement) 8) ศักยภาพในการประเมิน (evaluative potential) 9) การใช้เวลาในการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ (effective learning time) 10) มีรูปแบบการจัดการเรียนการสอน (structured instruction) 11) มีการเรียนรู้แบบอิสระ (independent learning) 12) มีการปรับการจัดการเรียนการสอน (adaptive instruction) 13) มีการให้ข้อมูลย้อนกลับและมีการเสริมแรง (feedback and reinforcement)¹⁰

นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้ใช้ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิทางด้าน การควบคุมนโยบายการบริหารโรงเรียนและผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารโรงเรียนมา ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ด้วย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในแต่ละขั้นตอน รวมทั้งหมด 3 ประเภทคือ

1. แบบสัมภาษณ์ที่ไม่มีโครงสร้าง (unstructured interview)
2. แบบสอบถามความคิดเห็น (openiarnaireses)

ซึ่งเครื่องมือแต่ละประเภทที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล มีรายละเอียด ดังนี้

แบบสัมภาษณ์ที่ไม่มีโครงสร้าง (unstructured interview) ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำมาสังเคราะห์ร่วมกับข้อสรุปจากหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้มาซึ่งกรอบความคิดปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ซึ่งใช้เทคนิคการสัมภาษณ์ที่ไม่ถามชี้แนะ และใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบปฏิสัมพันธ์ (interactive interview)

แบบสอบถามความคิดเห็น (openiarnaireses) ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการ

⁹Glickman Carl D, Gordon P. Stephen and Ross-Gordon M. Jovita, Supervision and instructional Leadership a developmental approach (U.S.A.:Allyn and bacon, fifth edition , 2001), 49.

¹⁰Wayne K. Hoy and Cecil G. Miskel, Educational Administration : Theory Research and Practice,6th ed. (New York : McGraw – Hill Inc., 2001), 301.

สอบถามความคิดเห็นของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการสังเคราะห์หลักการแนวคิด ทฤษฎีเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ มาสรุปเป็นตัวแปรแล้วสร้างข้อกระทงคำถาม เพื่อนำไปสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับ อายุ เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และ ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน โดยมีตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (forced choice)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ลักษณะของแบบสอบถาม ตอนที่ 2 และ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert)¹¹ โดยกำหนดระดับค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความคิดเห็นตรงกับตรงกับข้อคำถามในระดับ มากที่สุด มีค่าเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง มีความคิดเห็นตรงกับตรงกับข้อคำถามในระดับ มาก มีค่าเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง มีความคิดเห็นตรงกับตรงกับข้อคำถามในระดับ ปานกลาง มีค่าเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง มีความคิดเห็นตรงกับตรงกับข้อคำถามในระดับ น้อย มีค่าเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง มีความคิดเห็นตรงกับตรงกับข้อคำถามในระดับ น้อยที่สุด มีค่าเท่ากับ 1 คะแนน

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือเพื่อนำไปศึกษาวิจัยในแต่ละขั้นตอน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

¹¹ Likert Rensis ,The Learning Organization (New York : Mchraw-Hill Inc.,1997),

1. การสร้างเครื่องมือเพื่อสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

สร้างแบบสัมภาษณ์ที่ไม่มีโครงสร้าง (unstructured interview) นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ครอบคลุมของเนื้อหา ภาษา และปรับปรุงก่อนนำไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

1.2 ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อศึกษาตัวแปรและกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling)

1.2.1 ผู้บริหารการศึกษาที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดและควบคุมนโยบายการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลงานดีเด่น เป็นที่ยอมรับ มีความสามารถและประสบความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา

1.2.3 ครูที่มีผลงานดีเด่นเป็นที่ยอมรับ และทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา

1.2.4 กรรมการสถานศึกษาที่มีพื้นฐานความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ วิทยุทัศน์ และมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา

1.3 รวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ และข้อมูลจากการศึกษาหลักการแนวคิดทฤษฎี เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

2. การสร้างเครื่องมือเพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

2.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อคิดเห็นจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

2.2 นำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาเป็นข้อคำถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณา และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

2.3 นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา และวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (index of item objective congruence) เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาและปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

2.4 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 แห่งๆ ละ 3 คน ซึ่งผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้อำนวยการ โรงเรียน ครู และกรรมการสถานศึกษา รวมทั้งสิ้น 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (reliability) โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา

ของครอนบาค (Alpha Cronbach Coefficient)¹² ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 แล้วนำไปสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก จำนวน 278 แห่ง

3. การสร้างเครื่องมือสัมภาษณ์ความคิดเห็น เพื่อตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

3.1 จัดทำข้อสรุปจากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก

3.2 สร้างแบบตรวจสอบรายการ (check list) เกี่ยวกับข้อสรุปจากผลการวิจัย เพื่อตรวจสอบความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบตรวจสอบรายการความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และตอนที่ 2 เป็น ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม แล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณา และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

3.3 นำแบบสัมภาษณ์ไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้วยวิธี EFR เพื่อตรวจสอบและยืนยันผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก

3.4 จัดทำข้อสรุปที่ผ่านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และตรวจสอบยืนยันจากผู้เชี่ยวชาญ นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อให้ได้ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากรเพื่อออกหนังสือขอความร่วมมือจากผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์ และหนังสือขอความร่วมมือจากผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

2. ผู้วิจัยทำหนังสือคำร้องถึงบัณฑิตวิทยาลัย ผ่านทางภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อออกหนังสือขอความร่วมมือจากผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 278 แห่ง เพื่อดำเนินการรวบรวมข้อมูล

¹²Lee .J. Cronbach, Essential of Psychological Testing, 3rd (New York : Harper & Row Publishers 1999), 161.

3. ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการโดย ส่งแบบสอบถามถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 7 แห่ง และ ผู้อำนวยการสถานศึกษาเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก จำนวน 278 แห่ง รวม 834 ฉบับ และขอให้โรงเรียนแต่ละแห่งส่งแบบสอบถามคืน สพท. ทั้ง 7 แห่ง ผู้วิจัยได้รับคืนมาจำนวน 834 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาจำนวน 834 ฉบับ แล้วทำการตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในแต่ละตอน เพื่อนำคะแนนไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

2. การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับข้อมูล อายุ เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และ ประสบการณ์การทำงานตำแหน่งในปัจจุบัน ด้วยการคำนวณค่าความถี่ ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

3. การวิเคราะห์ค่าระดับความคิดเห็น ของผู้ตอบแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทั้งนี้ในการวิเคราะห์ผู้วิจัยได้นำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของ (Best)¹³ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง ระดับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง ระดับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง ระดับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง ระดับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

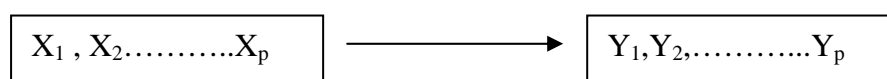
ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง ระดับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา

¹³John W.Best, Research in Education, 2 nd. (New jersey : pranseith Hall Inc.,Englewood Cliffs,1997) , 204-208.

อยู่ในระดับมากที่สุด

4. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก เพื่อลดจำนวนตัวแปรให้เหลือตัวแปรจำเป็นสำคัญ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis) โดยการสกัดองค์ประกอบ (factor exploratory) ด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis : PCA) วิเคราะห์ด้วยการหมุนแกนแบบตั้งฉาก (orthogonal rotation) โดยใช้วิธีการหมุนแกนองค์ประกอบด้วยวิธีแวนริแมกซ์ (varimax rotation) โดยข้อตกลงเบื้องต้น ในการศึกษาครั้งนี้ใช้เกณฑ์ในการเลือกองค์ประกอบย่อยที่น้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ตั้งแต่ 0.45 ขึ้นไป (Comrey and Lee)¹⁴ มีค่าไอแกน (eigenvalues) มากกว่าหรือเท่ากับ 1 และมีตัวแปรที่บรรยายแต่ละองค์ประกอบตั้งแต่ 3 ตัวขึ้นไป (Kerlinger)¹⁵

5. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก และสร้างรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก โดยวิเคราะห์ความสัมพันธ์คาโนนิกอล (canonical correlation analysis) เพื่อวิเคราะห์กลุ่มจัดตัวแปรที่มีลักษณะคล้ายกันอยู่ในกลุ่มเดียวกัน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 เซต โดยวัดค่าสหสัมพันธ์คาโนนิกอล (canonical correlation) ในแบบการหาสาเหตุ หรือเป็นการวัดความสัมพันธ์ของ X แล Y โดยระบุว่าเซตหนึ่งเป็นตัวแปรอิสระ และอีกเซตหนึ่งเป็นตัวแปรตาม ดังแผนภูมิที่ 7



แผนภูมิที่ 7 ความสัมพันธ์ของตัวแปรในการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิกอล

โดยตัวแปรที่อยู่ในเซตเดียวกันหรือกลุ่มเดียวกัน จะมีความหมายในเรื่องเดียวกัน และสร้างตัวแปรใหม่สำหรับตัวแปรแต่ละเซตของตัวแปรเดิม และเรียกตัวแปรใหม่ว่าตัวแปร คาโนนิก

¹⁴Lee,Howard B., Andraw L. Comrey, A first course in factor analysis,2nd ed. (Hillsdale, N.J. : Lawrence Erlbaum Association,Publishers, 1998).

¹⁵Fred N. Kerlinher, Foundations of Behaveoral Fesearch,3rd ed. (U.S.A. : Holt, Rinehart and Winston,Inc., 1997).

คอล และสามารถสร้างได้สูงสุด m คู่ โดยค่าที่ $m = \min \{p, q\}$ ซึ่งการตรวจสอบนัยสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคาโนนิคอลแต่ละคู่ ใช้สถิติทดสอบ คือ Bartlett' s test ถ้าค่า $wisk's \lambda$, มีค่าต่ำ ($0 < wisk's \lambda < 1$) แสดงว่าชุดตัวแปร X, Y มีความสัมพันธ์กัน¹⁶ นอกจากนี้ก่อนดำเนินการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล ต้องศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปร โดยนำข้อมูลเบื้องต้นมาจัดให้อยู่ในรูปเมตริกซ์ และคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายโดยจับคู่ระหว่างตัวแปรทุกตัวเป็นคู่ๆ ไป แล้วนำค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทั้งหมดมาจัดเป็นรูปเมตริกซ์ โดยแบ่งเป็น 4 ส่วน คือ R_{xx1} , R_{yy1} , R_{xy1} , R_{yx} ซึ่งถ้าค่า R_{xy1} , R_{yx} ประกอบด้วยสัมประสิทธิ์ที่มีค่าไม่เป็น 0 บางตัว จะสามารถวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลต่อไปได้ และการแปลผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลจะนำไปสู่ชุดของสัมประสิทธิ์ และชุดของค่าน้ำหนักมาตรฐานบนตัวแปร X และ Y ซึ่งตามนิยามค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลจะมีค่าเป็นบวก แต่ความจริงแล้วความสัมพันธ์ของ X และ Y จะมีค่าสหสัมพันธ์ได้ทั้งบวกและลบ¹⁷

สรุป

วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้คือเพื่อทราบ 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก 2) ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก สำหรับวิธีดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ได้ดำเนินการใน 3 ขั้นตอนคือ การจัดเตรียมโครงการ การดำเนินการวิจัย และการรายงานผลการวิจัย ซึ่งในขั้นตอนการดำเนินการวิจัย แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาวิเคราะห์และกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาวิเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาสรุปเป็นแนวทางในการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 ท่าน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน 3 ท่าน ครู 3 ท่าน และกรรมการสถานศึกษา 3 ท่าน เพื่อสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ส่วนในขั้นตอนที่ 2 การสร้าง พัฒนาเครื่องมือการวิจัย นำข้อสรุปจากขั้นตอนที่ 1 มาสร้างข้อกระทงคำถามของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนา

¹⁶ กัลยา วานิชย์บัญชา, การวิเคราะห์ข้อมูลหลายตัวแปร (กรุงเทพฯ : บริษัทธรรมสาร จำกัด, 2548), 341-368.

¹⁷ สำราญ มีแจ้ง, สถิติขั้นสูงสำหรับการวิจัย, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ : นิชินแอดเวอร์ไทซิงกรุ๊ป, 2546), 178-182 .

พื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ตามองค์ประกอบต่าง ๆ จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ แล้วจึงนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาค่าความสอดคล้อง (IOC) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 โรงเรียน ๆ ละ 3 คน รวม 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค (Alpha Cronbach Coefficient) ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ค่าเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก โดยใช้การสอบถามความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก จากการคำนวณกลุ่มตัวอย่างที่มีความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยการเปิดตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ ยามเมเน่ (Yamane) จากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งประเภท (stratified random sampling) ตามสัดส่วนของจำนวนโรงเรียนในแต่ละจังหวัด และเขตพื้นที่การศึกษา รวมจำนวนโรงเรียนที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 278 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลในครั้งนี้ เป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา ๆ ละ 3 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน ครูผู้สอน และกรรมการสถานศึกษา รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 834 คน จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) และ วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของกลุ่มองค์ประกอบของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม Canonical Correlation และขั้นตอนที่ 4 การตรวจสอบผลและรายงานผล โดยนำข้อสรุปไปสอบถามความคิดเห็นกับผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 ท่าน ได้แก่ ผู้บริหารระดับกรม 3 ท่าน ผู้บริหารระดับเขตพื้นที่การศึกษา 3 ท่าน และผู้บริหารสถานศึกษา 3 ท่าน โดยวิธี EFR เพื่อตรวจสอบผลและยืนยันปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก 2) ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก โดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 3 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก

1.1 การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน ครู และกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 834 คน เมื่อพิจารณาแยกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน หน้าที่ความรับผิดชอบปัจจุบัน มีรายละเอียดตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	ผู้อำนวยการ โรงเรียน		ครู		กรรมการสถานศึกษา		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ								
1. ชาย	159	57.19	100	35.97	201	72.03	460	55.16
2. หญิง	119	42.81	178	64.03	77	27.97	374	44.84
รวม	278	100.00	278	100.00	278	100.00	834	100.00
อายุ								
1. ไม่เกิน 30 ปี	-	-	42	15.11	-	-	42	5.04
2. 31 - 40 ปี	20	7.19	145	52.16	130	46.76	295	35.37
3. 41 - 50 ปี	102	36.69	51	18.34	88	31.66	241	28.90
4. 51 ปีขึ้นไป	156	56.12	40	14.39	60	21.58	256	30.69
รวม	278	100.00	278	100.00	278	100.00	834	100.00
วุฒิการศึกษา								
1. ปริญญาตรี	53	19.06	258	92.81	192	69.06	503	60.31
2. ปริญญาโท	200	71.94	20	7.19	6	2.16	226	27.10
3. ปริญญาเอก	25	9.00	-	-	-	-	25	3.00
4. อื่น ๆ	-	-	-	-	80	28.78	80	9.59
รวม	278	100.00	278	100.00	278	100.00	834	100.00
ประสบการณ์ การทำงานใน ตำแหน่ง ปัจจุบัน								
1. ไม่เกิน 5 ปี	38	13.67	86	30.94	51	18.35	175	20.98
2. 6 - 10 ปี	42	15.11	52	18.71	166	59.17	260	31.18
3. 11 - 15 ปี	112	40.29	48	17.26	39	14.03	199	23.86
4. 15 ปีขึ้นไป	86	30.93	92	33.09	22	7.91	200	23.98
รวม	278	100.00	278	100.00	278	100.00	834	100.00

จากตาราง 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรวมทั้งสิ้น 834 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 460 คน คิดเป็นร้อยละ 55.16 เพศหญิง จำนวน 374 คน คิดเป็นร้อยละ 44.84 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 31-40 ปีมากที่สุด จำนวน 295 คน คิดเป็นร้อยละ 35.37 น้อยที่สุดคือ อายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 5.04 ด้านวุฒิการศึกษา พบว่าระดับปริญญาตรีมีมากที่สุด จำนวน 503 คน คิดเป็นร้อยละ 60.31 น้อยที่สุดคือระดับ ปริญญาเอก จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 3.00 ด้านประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน พบว่า 6-10 ปี มีมากที่สุด จำนวน 260 คน คิดเป็นร้อยละ 31.18 และน้อยที่สุดคือ ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 20.98

สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 57.19 เพศหญิง จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 42.81 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไปมากที่สุด จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 56.12 น้อยที่สุดคือ อายุ 31 - 40 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 7.19 ด้านวุฒิการศึกษา พบว่าระดับปริญญาโทมีมากที่สุด จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 71.94 น้อยที่สุดคือระดับ ปริญญาเอก จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 9.00 ด้านประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน พบว่า 11-15 ปี มีมากที่สุด จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 40.29 และน้อยที่สุดคือ ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 13.67

สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามในตำแหน่งครูส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 64.03 เพศชาย จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 35.97 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 31 - 40 ปี มากที่สุด จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 52.16 น้อยที่สุดคือ อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 14.39 ด้านวุฒิการศึกษา พบว่าระดับปริญญาตรีมีมากที่สุด จำนวน 258 คน คิดเป็นร้อยละ 92.81 น้อยที่สุดคือระดับ ปริญญาตรีโท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 7.19 ด้านประสบการณ์ในการทำงานพบว่า ด้านประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน พบว่า 15 ปี ขึ้นไป มีมากที่สุด จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 33.09 และน้อยที่สุดคือ 11-15 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 17.26

สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามในตำแหน่งกรรมการสถานศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 72.03 เพศหญิง จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 27.97 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 31 - 40 ปี มากที่สุด จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 46.76 น้อยที่สุดคือ อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 21.58 ด้านวุฒิการศึกษา พบว่าระดับปริญญาตรีมีมากที่สุด จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 69.06 น้อยที่สุดคือระดับ ปริญญาโท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.16 ด้านประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน พบว่า 6-10 ปี มีมากที่สุด

จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 59.17 และน้อยที่สุดคือ 16 ปี ขึ้นไป จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 7.91

1.2 การวิเคราะห์ความคิดเห็น ของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก

1.2.1 วิเคราะห์หลักการและแนวคิดทฤษฎี และข้อค้นพบต่างที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามแนวคิดของ เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni) , แซมมอนส์,ฮิลแมน และมอร์ติเมอร์ (Sammonds, Hillman and Mortimore) , คลิกแมน สตีเฟน และกอร์ดอน (Clickman, Stephen and Gordon) , ออสตินและ เรน โนลด์ (Austin and Reynold) , เพียร์ซ (Pierce) , เอ็ดมอนด์ (Edmonds) , สเต็ดแมน (Stedman) , ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel) , เดวิส (Davit) , แครนนี่ สมิธ และ สโตน(Cranny,Smith & Stone) , เฮอ์เบิร์ต (Herbert A. Simon) , วิลเลียม (William T. Greenwood) , จอห์นสัน (R.J Jonson)

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (ข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร)

ปัจจัยที่ส่งผล	Sergiovanni	Sammonds, Hillman and Mortimore	Clickman, Stephen and Gordon	Austin and Reynold	Pierce	Edmonds	Stedman	Hoy and Miskel	Davit	Cranny,Smith& Stone	Herbert A. Simon	William T. Greenwood	R.J Jonson
พฤติกรรมผู้นำ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓
วิสัยทัศน์ผู้บริหาร	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	
บรรยากาศโรงเรียน	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓		✓
คุณภาพการสอนของครู	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓	
ความพึงพอใจในการทำงาน	✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
การได้รับการสนับสนุนทางสังคม	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	
พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา	✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓
เจตคติต่อสถานศึกษา		✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓		✓	
การสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษา			✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓			✓
ความรับผิดชอบของครู-นร.		✓					✓				✓		
การวางแผนร่วมกัน				✓									✓
สภาพเศรษฐกิจ									✓				
ครูได้แลกเปลี่ยนความรู้			✓	✓	✓	✓	✓						
กำหนดกฎเกณฑ์ในการทำงานของครูอย่างชัดเจน								✓	✓	✓	✓		

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผล	Sergiovanni	Stammarco, Zimmerman and Mortimore	Clickman, Stephen and Gordon	Austin and Reynolds	Pierce	Edmonds	Siedman	Hoy and Miskel	Davit	Cramy, Smith & Stone	Herbert A. Simon	William T. Greenwood	R. J. Jonson
อธิบายการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน		✓						✓				✓	
ติดตามการดำเนินงานตามกฎหมายและระเบียบวิธีปฏิบัติที่ใช้เป็นมาตรฐานในการทำงาน				✓	✓				✓				
รักษามาตรฐานของการปฏิบัติงานในหน้าที่		✓					✓				✓		
บริหารงานในโรงเรียนแบบเป็นมิตรโดยเปิดโอกาสให้ครูเข้าพบหรือปรึกษาหารือได้					✓				✓				✓
ไม่ละเลยสิ่งเล็กน้อยที่จะทำให้ครูพอใจ	✓			✓				✓					
เลือกใช้ข้อเสนอแนะจากครูในการปฏิบัติงาน			✓				✓					✓	
ให้เกียรติเพื่อนร่วมงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน					✓			✓		✓			
ให้ครูมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงงานที่ทำ				✓					✓				
ความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่			✓			✓				✓			
มีความห่วงใยในสวัสดิภาพของครูทุกคน			✓	✓				✓	✓				
ให้การช่วยเหลือเมื่อครูประสบปัญหา					✓	✓					✓		
สนับสนุนให้ครูทำงานอย่างมีความสุข	✓			✓						✓			
ปรึกษาหารือ เมื่อเผชิญปัญหาในการทำงาน						✓	✓	✓					

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผล	Sergiovanni	Sammonds, Hillman and Mortimore	Clickman, Stephen and Gordon	Austin and Reynolds	Pierce	Edmonds	Siedman	Hoy and Miskel	Davit	Cramy, Smith & Stone	Herbert A. Simon	William T. Greenwood	R. J. Jonson
ให้ความสำคัญต่อความรู้สึกรู้สึกนึกคิดก่อนจะตัดสินใจ			✓				✓					✓	
สอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะก่อนจะมอบหมายงาน					✓			✓			✓		
ได้ปรึกษาหารือ ก่อนที่จะทำการดำเนินงาน		✓			✓								
กำหนดให้มีกรณีพิเศษและติดตามงานกันเป็นระยะ ๆ								✓					✓
มอบหมายงานสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ	✓					✓							
มีความรับผิดชอบในการทำงานจนสำเร็จ				✓							✓		
ส่งเสริม ปรับปรุง พัฒนางานจนสำเร็จ			✓					✓					
ควบคุม กำกับ และติดตามการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง		✓				✓							
ตั้งความคาดหวังต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน							✓					✓	
ค้นหาและใช้วิธีปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อเน้นความเป็นเลิศ	✓							✓					
ปฏิบัติงานมีมาตรฐาน				✓								✓	
ปฏิบัติงานล่วงเวลา เพื่อให้งานสำเร็จ		✓				✓		✓					
ผลักดันให้ทำงานแข่งขันกันเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ							✓				✓		

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผล	Sergiovanni	Sammonds, Hillman and Mortimore	Clickman, Stephen and Gordon	Austin and Reynolds	Pierce	Edmonds	Stedman	Hoy and Miskel	Davit	Cranny, Smith & Stone	Herbert A. Simon	William T. Greenwood	R.J. Jonson
อ่านหนังสือวารสารต่าง ๆ เพื่อศึกษาแนวคิดและกลยุทธ์ในการพัฒนาโรงเรียน		✓											
กำหนดให้มีแผนงาน หรือภาพในอนาคตของโรงเรียนเพื่อใช้พัฒนาบริหารจัดการ โรงเรียน				✓					✓				✓
มีเป้าหมายที่ชัดเจนในการพัฒนาโรงเรียน						✓							
กระตือรือร้นเมื่อได้รับทราบความคิดใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียน			✓				✓						
เชื่อว่าจะพัฒนาโรงเรียนไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างแน่นอน									✓			✓	
ความเป็นเลิศทางวิชาการของโรงเรียน	✓				✓								
ศึกษาและแสวงหาวิธีการการบริหารจัดการที่โรงเรียนอื่น ๆ ประสบความสำเร็จ						✓		✓			✓		
รับฟังความคิดเห็นจากผู้ร่วมงาน			✓				✓						
รวบรวมข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับโรงเรียนไว้อย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปกำหนดแนวทางในการพัฒนาโรงเรียน				✓						✓			

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผล	Sergiovanni	Sammonds, Hillman and Mortimore	Clickman, Stephen and Gordon	Austin and Reynolds	Pierce	Edmonds	Siedman	Hoy and Miskel	Davit	Cramy, Smith & Stone	Herbert A. Simon	William T. Greenwood	R. J. Jonson
กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาโรงเรียนให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงาน		✓	✓										
แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการที่จะบริหารโรงเรียนนี้ให้มีลักษณะเด่น แตกต่างไปจากโรงเรียนอื่นๆ							✓	✓					
แสดงให้เห็นได้รับทราบถึงภาพในอนาคตของโรงเรียนอยู่เสมอ						✓					✓		
มักใช้การประชุม หรือการพบปะกันเพื่อร่วมพิจารณาถึงภาพอนาคตของโรงเรียน				✓				✓					
พูดคุยเกี่ยวกับอนาคตของ คณะครู ปกครองนักเรียน คณะกรรมการการศึกษา และบุคคลทั่วไป		✓								✓			
เปรียบเทียบให้เห็นว่า ความฝันเกี่ยวกับอนาคตของโรงเรียนเป็นสิ่งที่มีความเป็นไปได้						✓							
พูดถึงความสำเร็จของครูและนักเรียนในโรงเรียน			✓								✓		
สนทนาด้วยความตื่นเต้น และมีความสุขมาก เมื่อได้กล่าวถึงอนาคตของโรงเรียน						✓			✓				
มองโลกในแง่ดี และมีความมั่นใจมากเมื่อสนทนาเรื่องที่จะทำให้โรงเรียนนี้ดีขึ้นกว่าเดิม			✓				✓						

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผล	Sergiovanni	Sammonds, Hillman and Mortimore	Clickman, Stephen and Gordon	Austin and Reynolds	Pierce	Edmonds	Siedman	Hoy and Miskel	Davit	Cramy, Smith & Stone	Herbert A. Simon	William T. Greenwood	R. J. Jonson
ใช้วิธีการหลายอย่างเพื่อให้คณะครูเข้าใจเป้าหมายของการพัฒนาโรงเรียนอย่างชัดเจน			✓					✓					✓
กระจายอำนาจและความรับผิดชอบไปให้ครูอย่างเหมาะสม							✓				✓		
ความร่วมมือร่วมใจและการทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้โรงเรียนแห่งนี้ประสบความสำเร็จ			✓			✓							
ให้คณะครูได้นำเสนอและทำงานใหม่ ๆ ในโรงเรียน					✓					✓			
กำหนดแผนงานการบริหารให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายโดยเน้นในสิ่งที่เป็นไปได้มากกว่าสิ่งที่เป็นไปได้				✓					✓				
กระตุ้นให้คืนตัวและกระตือรือร้นในการทำงาน	✓												✓
ส่งเสริมให้คณะครูมีความเชื่อดีซึ่งกันและกัน		✓						✓			✓		
สนับสนุนให้มองการณ์ไกลในอนาคตและให้การยกย่องการกระทำนั้น ๆ					✓				✓				
เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนได้ตามศักยภาพ		✓				✓				✓			
ตระหนักถึงความสำคัญในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่					✓			✓					
สนับสนุนให้มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน			✓				✓						

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผล	Sergiovanni	Sammons, Hillman and Mortimore	Clickman, Stephen and Gordon	Austin and Reynolds	Pierce	Edmonds	Siedman	Hoy and Miskel	Davit	Cramy, Smith & Stone	Herbert A. Simon	William T. Greenwood	R. J. Jonson
เรียงลำดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาโรงเรียนไว้เป็นลากลักษณะอักษรเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง		✓		✓									
จัดองค์กรโดยกำหนดโครงสร้างการบริหารงานไว้อย่างชัดเจน						✓		✓					
โครงสร้างการบริหารโรงเรียนเอื้ออำนวยต่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน							✓					✓	
โรงเรียนได้กำหนดบทบาทหน้าที่และขอบข่ายงานของบุคลากรอย่างชัดเจน			✓		✓								
กระจายงานให้บุคลากรปฏิบัติอย่างเหมาะสม							✓						✓
ประชุมเพื่อวางแผนงานและโครงการอย่างสม่ำเสมอ	✓									✓			
กำหนดระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเหมาะสม		✓				✓						✓	
เชื่อมั่นและไว้วางใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร				✓					✓				
ตัดสินใจร่วมกับบุคลากรในการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน						✓			✓				
ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างตั้งใจและรับผิดชอบ		✓			✓								
ปฏิบัติงานเสร็จทันตามเวลาที่กำหนดเสมอ				✓							✓		

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผล	Sergiovanni	Sammons, Hillman and Mortimore	Clickman, Stephen and Gordon	Austin and Reynolds	Pierce	Edmonds	Siedman	Hoy and Miskel	Davit	Cramy, Smith & Stone	Herbert A. Simon	William T. Greenwood	R. J. Jonson
มุ่งมั่นต่อการปฏิบัติงาน โดยไม่นำเรื่องส่วนตัวมาเป็นอุปสรรค		✓				✓							
ติดตามและประเมินผลงานของตนเองอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ						✓				✓			
การพิจารณาความคิดความชอบ เป็นไปด้วยความเหมาะสมและเป็นธรรม			✓					✓					✓
แจ้งรายละเอียดและหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาความคิดความชอบให้บุคลากรได้รับทราบ	✓			✓									
เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่						✓				✓			
พิจารณาความคิดความชอบ เมื่อทำงานเกินเวลาที่กำหนด	✓										✓		
สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ			✓										
ปรับปรุงแก้ไขการทำงาน เมื่อทำงานผิดพลาดเกิดขึ้น									✓				
ร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดีกับผู้ร่วมงานทุกคน				✓								✓	
ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงานที่มีปัญหาทั้งด้านการทำงานและเรื่องส่วนตัว					✓			✓					
เอาใจใส่ดูแลผู้ร่วมงานอย่างเป็นกันเอง และทั่วถึง	✓					✓							✓

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผล	Segiovanni	Sammonds, Hillman and Mortimore	Clickman, Stephen and Gordon	Austin and Reynolds	Pierce	Edmonds	Stedman	Hoy and Miskel	Davit	Cranny, Smith & Stone	Herbert A. Simon	William T. Greenwood	R.J. Jonson
ส่งเสริม / สนับสนุนให้ผู้ร่วมงาน เข้ารับการอบรม สัมมนาเพื่อ พัฒนาศักยภาพอย่างทั่วถึง	✓					✓						✓	
อุปกรณ์ / เครื่องมือที่ทันสมัยและ มีจำนวนเพียงพอสำหรับการ ปฏิบัติงาน							✓				✓		
กำหนดแผนการปฏิบัติงานไว้ อย่างชัดเจนตลอดปีการศึกษาและ เป็นที่รู้จักกันอย่างทั่วถึง				✓				✓					
กำหนดเป้าหมายและเกณฑ์ มาตรฐานในการทำงานไว้ อย่างชัดเจน										✓			✓
หลักเกณฑ์ในการประเมินผลการ ปฏิบัติงานในโรงเรียนเป็นไปตาม เป้าหมายของงานที่ปฏิบัติ			✓			✓							
กระตุ้นให้บุคลากรมีความ กระตือรือร้นและพัฒนาการ ทำงานตามเป้าหมายที่วางไว้					✓				✓				
ปรับปรุงพัฒนาระบบงานให้มี ประสิทธิภาพ	✓											✓	
ประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไป ตามเป้าหมายและเกณฑ์มาตรฐาน ที่โรงเรียนกำหนด				✓			✓						

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผล	Sergiovanni	Sammons, Hillman and Mortimore	Clickman, Stephen and Gordon	Austin and Reynolds	Pierce	Edmonds	Siedman	Hoy and Miskel	Davit	Cramy, Smith & Stone	Herbert A. Simon	William T. Greenwood	R. J. Jonson
เปิดโอกาสให้นักแสดงความคิดเห็นต่อกรณีความขัดแย้งที่เกิดขึ้น		✓						✓					
เมื่อผู้บริหารมีความคิดเห็นต่างจากผู้อื่น ผู้บริหารมักใช้เหตุผลอธิบายก่อนการตัดสินใจ				✓			✓						
ยอมรับความคิดเห็นของบุคลากร						✓							✓
หลังการยุติข้อขัดแย้งแล้ว บุคลากรในโรงเรียนไม่มีอคติต่อกัน			✓						✓				
ความขัดแย้งในโรงเรียนเป็นความขัดแย้งเพื่อหาข้อยุติ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ				✓									✓
มีการนำเข้าสู่บทเรียน ก่อนเริ่มสอนเสมอ	✓										✓		
นักเรียนทราบถึงวัตถุประสงค์ของการเรียนบทเรียนนั้น					✓					✓			
นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน		✓				✓							
ใช้เทคนิควิธีการสอนที่หลากหลายโดยการบูรณาการ			✓				✓	✓					
จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียน					✓	✓							
กระตุ้นและชี้แนะให้นักเรียนได้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง							✓					✓	✓

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผล	Sergiovanni	Sammonds, Hillman and Mortimore	Clickman, Stephen and Gordon	Austin and Reynolds	Pierce	Edmonds	Siedman	Hoy and Miskel	Davit	Cramy, Smith & Stone	Herbert A. Simon	William T. Greenwood	R. J. Jonson
มีปฏิสัมพันธ์โดยการเสริมแรงที่ดีกับนักเรียนทุกคน	✓				✓								
นักเรียนช่วยกันสรุปประเด็นหลังจบแต่ละบทเรียน			✓							✓		✓	
วัดผลประเมินผลตามสภาพจริงและหลากหลายวิธีการ			✓				✓					✓	
นำผลการประเมินมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้แก่ผู้เรียน							✓		✓				
มีความสุขกับการได้ประกอบอาชีพเป็นครู	✓				✓						✓		
พึงพอใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย			✓						✓				✓
พึงพอใจสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน				✓			✓						
แลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน						✓				✓			
ได้ปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถ ความถนัด			✓					✓					✓
มีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานในหน้าที่				✓					✓				
มีความตั้งใจทำงานด้วยความรับผิดชอบ	✓						✓						
พัฒนาวิชาที่สอนหรืองานที่ปฏิบัติ				✓								✓	
พึงพอใจในวิธีการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน		✓				✓					✓		

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผล	Sergiovanni	Sammonds, Hillman and Mortimore	Clickman, Stephen and Gordon	Austin and Reynolds	Pierce	Edmonds	Siedman	Hoy and Miskel	Davit	Cramy, Smith & Stone	Herbert A. Simon	William T. Greenwood	R. J. Jonson
มีความสุขในการปฏิบัติงานในโรงเรียนนี้	✓				✓					✓			
มีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของตนเอง				✓					✓				
พึงพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับ			✓				✓						
ได้รับการชื่นชมในการปฏิบัติงานจากผู้บริหาร		✓								✓		✓	
ได้รับการไว้วางใจในการทำงานจากผู้บริหาร						✓		✓					
ให้การสนับสนุนและส่งเสริมการปฏิบัติงานด้วยดีเสมอ								✓				✓	
ให้การช่วยเหลือ แนะนำเมื่อท่านมีปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ		✓			✓								
ให้กำลังใจเมื่อท่านต้องการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น	✓		✓				✓						
การสนับสนุนสวัสดิการพื้นฐานอย่างเหมาะสม						✓				✓			
โรงเรียนให้บริการสวัสดิการอย่างเป็นธรรมแก่ครูทุกคน		✓		✓					✓				
ให้การส่งเสริมและช่วยเหลือการปฏิบัติงาน			✓			✓					✓		
ได้รับการยอมรับนับถือในความรู้ความสามารถจากผู้ร่วมงาน							✓						✓
ได้รับความศรัทธาจากผู้ปกครองและชุมชน					✓								✓
ร่วมวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเพื่อการพัฒนาสถานศึกษา				✓				✓					

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผล	Sergiovanni	Sammonds, Hillman and Mortimore	Clickman, Stephen and Gordon	Austin and Reynolds	Pierce	Edmonds	Siedman	Hoy and Miskel	Davit	Cramy, Smith & Stone	Herbert A. Simon	William T. Greenwood	R. J. Jonson
วางแผนพัฒนาหลักสูตรร่วมกับผู้บริหารและคณะครู		✓		✓									
กำหนดยุทธศาสตร์การบริหารโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง					✓			✓					
ร่วมปฏิบัติงานหรือกิจกรรมของโรงเรียนอยู่เสมอ									✓			✓	
ร่วมประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาทุกครั้ง										✓			✓
ร่วมกำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน					✓		✓		✓				
ร่วมกำกับ ติดตามผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน			✓		✓								
ร่วมเป็นคณะกรรมการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	✓				✓								
รับทราบรายงานผลการประเมินตนเอง และผลการปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานของโรงเรียน					✓						✓		✓
สนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียนอย่างเต็มศักยภาพ		✓				✓							
มีนักเรียนความรู้ ความสามารถ และทักษะ							✓				✓		
การเรียนการสอนจะทำให้ นักเรียนเป็นคนดี มีความรู้คู่คุณธรรม				✓						✓			

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผล	Sergiovanni	Sammonds, Hillman and Mortimore	Clickman, Stephen and Gordon	Austin and Reynolds	Pierce	Edmonds	Siedman	Hoy and Miskel	Davit	Cramy, Smith & Stone	Herbert A. Simon	William T. Greenwood	R. J. Jonson
อ่านจดหมายข่าว หรือเอกสาร เพราะทำให้รู้ความเคลื่อนไหวต่างๆของโรงเรียน				✓				✓					
รูปแบบการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนมีความหลากหลาย					✓			✓					
โรงเรียนมีบรรยากาศแห่งการเรียนรู้			✓								✓		
การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ										✓			✓
การเรียนการสอนของโรงเรียนทำให้นักเรียนสามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	✓				✓							✓	
การเรียนทำให้นักเรียนมีความก้าวหน้าและมั่นคงในชีวิต	✓						✓						
บริจาคทรัพย์สินให้กับโรงเรียน อยู่เสมอ						✓				✓			✓
บริจาคทุนการศึกษาให้แก่ นักเรียน			✓					✓					
บริจาควัสดุ อุปกรณ์ให้กับโรงเรียน				✓						✓			
สนับสนุนงบประมาณเพื่อพัฒนาโรงเรียน							✓						✓
มอบสื่อและนวัตกรรมต่างๆ ให้กับโรงเรียน	✓			✓		✓							
ระดมความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพโรงเรียน					✓			✓					

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผล	Sergiovanni	Sammonds, Hillman and Mortimore	Clickman, Stephen and Gordon	Austin and Reynolds	Pierce	Edmonds	Siedman	Hoy and Miskel	Davit	Cramy, Smith & Stone	Herbert A. Simon	William T. Greenwood	R. J. Jonson
สนับสนุนการจัดเรียนการสอนโดยใช้แหล่งเรียนรู้ในชุมชน						✓			✓				
ปรับปรุงอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของโรงเรียน				✓						✓			
แสวงหาความร่วมมือจากแหล่งต่างๆ เพื่อสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียน					✓			✓					
ระดมทรัพยากรเพื่อการพัฒนาโรงเรียนจากหน่วยงาน ชุมชนและผู้เกี่ยวข้อง				✓					✓				

1.2.2 วิเคราะห์หลักการและแนวคิดทฤษฎี และข้อค้นพบต่างที่เกี่ยวข้องกับ
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามแนวคิดของผู้เชี่ยวชาญ

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
(ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ)

ปัจจัยที่ส่งผล	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 6	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 7	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 8	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 9
พฤติกรรมผู้นำ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
วิสัยทัศน์ผู้บริหาร	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓
บรรยากาศโรงเรียน	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	
คุณภาพการสอนของครู	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓
ความพึงพอใจในการทำงาน	✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓
การได้รับการสนับสนุนทางสังคม	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
พฤติกรรมมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา	✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓
เจตคติต่อสถานศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	
การสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษา	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓
ความรับผิดชอบของครู-นักเรียน		✓						✓	
การวางแผนร่วมกัน									
สภาพเศรษฐกิจ				✓					
การเปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนความรู้		✓						✓	
กำหนดปฏิทินการทำงานของครูอย่างชัดเจน					✓				
การอธิบายการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน			✓				✓		
การติดตามการดำเนินงานตามกฎหมายและระเบียบวิธีปฏิบัติที่ใช้เป็นมาตรฐานในการทำงาน					✓			✓	
การรักษามาตรฐานของการทำงานในหน้าที่		✓				✓			
การบริหารงานในโรงเรียนแบบเป็นมิตร โดยเปิดโอกาสให้ครูเข้าพบหรือปรึกษาหารือได้				✓					✓
ความเป็นประชาธิปไตย			✓				✓		

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก

ลำดับที่	ข้อความ	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนความรู้	4.06	0.91	มาก
2	ผู้บริหารกำหนดปฏิทินการทำงานของครูอย่างชัดเจน	3.59	1.01	มาก
3	ผู้บริหารอธิบายการปฏิบัติงานให้ครูรับทราบอย่างชัดเจน	3.85	1.04	มาก
4	ผู้บริหารติดตามการดำเนินงานตามกฎหมายและระเบียบวิธีปฏิบัติที่ใช้เป็นมาตรฐานในการทำงานของครู	3.63	1.06	มาก
5	ผู้บริหารรักษามาตรฐานของการปฏิบัติงานในหน้าที่	3.93	0.92	มาก
6	ผู้บริหารบริหารงานในโรงเรียนแบบเป็นมิตรโดยเปิดโอกาสให้ครูเข้าพบหรือปรึกษาหารือได้	3.39	1.05	มาก
7	ผู้บริหารไม่ทะเลาะสิ่งเล็กน้อยที่จะทำให้ครูพอใจ	3.60	0.99	มาก
8	ผู้บริหารเลือกใช้ข้อเสนอแนะจากครูในการปฏิบัติงาน	3.66	1.05	มาก
9	ผู้บริหารให้เกียรติเพื่อนร่วมงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	3.86	1.03	มาก
10	ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงงานที่ทำ	3.67	1.10	มาก
11	ผู้บริหารเป็นคนมีความรับผิดชอบสูงต่องานในหน้าที่	3.72	1.07	มาก
12	ผู้บริหารมีความห่วงใยในสวัสดิภาพของครูทุกคน	3.13	1.29	ปานกลาง
13	ผู้บริหารให้การช่วยเหลือเมื่อครูประสบปัญหา	3.74	1.06	มาก
14	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูทำงานอย่างมีความสุข	3.44	1.12	ปานกลาง
15	ผู้บริหารปรึกษาหารือกับครู เมื่อเผชิญปัญหาในการทำงาน	3.30	1.20	ปานกลาง
16	ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อความรู้สึกนึกคิดของครูก่อนจะตัดสินใจ	4.04	0.90	มาก
17	ผู้บริหารสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากครูก่อนจะมอบหมายงาน	3.53	1.03	มาก
18	ผู้บริหารได้ปรึกษาหารือกับครู ก่อนที่จะทำการดำเนินงาน	3.54	0.97	มาก

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ข้อความ	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
19	ผู้บริหารกำหนดให้ครูมีการนิเทศและติดตามงานกัน เป็นระยะ ๆ	3.11	1.15	ปานกลาง
20	ผู้บริหารมอบหมายงานสอดคล้องกับความรู้ ความสามารถของครู	3.60	1.06	มาก
21	ผู้บริหารชื่นชมครูที่มีความรับผิดชอบในการทำงาน จนสำเร็จ	3.66	1.06	มาก
22	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้ปรับปรุง พัฒนางานจน สำเร็จ	3.86	1.01	มาก
23	ผู้บริหารควบคุม กำกับ และติดตามการปฏิบัติงานของ ครูอย่างต่อเนื่อง	3.67	1.10	มาก
24	ผู้บริหารตั้งความคาดหวังในระดับสูงต่อความสำเร็จ ในการปฏิบัติงานของครู	3.72	1.07	มาก
25	ผู้บริหารค้นหาและใช้วิธีปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อ เน้นความเป็นเลิศ	3.13	1.29	ปานกลาง
26	ผู้บริหารมีความมั่นใจว่าครูสามารถปฏิบัติงานที่มี มาตรฐานได้เป็นอย่างดี	3.74	1.06	มาก
27	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานล่วงเวลา เพื่อให้งาน สำเร็จ	3.44	1.12	ปานกลาง
28	ผู้บริหารผลักดันให้ครูทำงานแข่งขันกันเพื่อนำไปสู่ ความสำเร็จ	3.30	1.20	ปานกลาง
29	ผู้บริหารอ่านหนังสือวารสารต่าง ๆ เพื่อจะได้ทราบ แนวคิดและกลยุทธ์ในการพัฒนาโรงเรียน	3.56	0.90	มาก
30	ผู้บริหารกำหนดให้มีแผนงาน หรือภาพในอนาคตของ โรงเรียนอยู่ในใจเพื่อใช้พัฒนาบริหารจัดการ โรงเรียน	4.04	0.90	มาก
31	ผู้บริหารมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการพัฒนาโรงเรียน	3.59	1.16	มาก
32	ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นเมื่อได้รับทราบความคิด ใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาโรงเรียน	3.85	1.04	มาก

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ข้อความ	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
33	ผู้บริหารเชื่อว่า จะพัฒนาโรงเรียนไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างแน่นอน	3.68	0.84	มาก
34	ผู้บริหารสร้างความฝันถึงความเป็นเลิศทางวิชาการของโรงเรียนนี้	3.73	1.13	มาก
35	ผู้บริหารศึกษาและแสวงหาวิธีการในการบริหารจัดการที่โรงเรียนอื่น ๆ ประสบความสำเร็จ	3.86	1.01	มาก
36	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นจากคณะครูผู้ร่วมงานในการพัฒนาโรงเรียน	3.73	1.13	มาก
37	ผู้บริหารรวบรวมข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับโรงเรียนไว้ อย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปกำหนดแนวทางในการ พัฒนาโรงเรียน	3.72	1.12	มาก
38	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาโรงเรียนให้ สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของครูและ ผู้ร่วมงาน	3.59	1.16	มาก
39	ผู้บริหารได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคณะครู เกี่ยวกับวิธีการที่จะบริหาร โรงเรียนนี้ให้มีลักษณะเด่น แตกต่างไปจาก โรงเรียนอื่นๆ	3.66	1.06	มาก
40	ผู้บริหารแสดงให้เห็นคณะครูได้รับทราบถึงภาพในอนาคต ของโรงเรียนอยู่เสมอ	3.86	1.01	มาก
41	ผู้บริหารมักใช้การประชุมครู หรือการพบปะกันกับ คณะครูเพื่อร่วมพิจารณาถึงภาพอนาคตของโรงเรียนนี้	3.67	1.10	มาก
42	ผู้บริหารได้พูดคุยเกี่ยวกับความฝันที่ต้องการให้ โรงเรียนแห่งนี้เป็นในอนาคต กับคณะครู ผู้ปกครอง นักเรียน คณะกรรมการการศึกษา และบุคคลทั่วไป	3.93	0.92	มาก
43	ผู้บริหารได้ใช้การอุปมาและเปรียบเทียบให้คณะครู เห็นว่า ความฝันเกี่ยวกับอนาคตของโรงเรียนนี้เป็นสิ่ง ที่มีความเป็นไปได้	3.39	1.05	ปานกลาง

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ข้อความ	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
44	ผู้บริหารได้พูดถึงความสำเร็จของครูและนักเรียนในโรงเรียนนี้	3.60	0.99	มาก
45	ผู้บริหารสนทนาคด้วยความตื่นเต้น และมีความสุขมากเมื่อได้กล่าวถึงอนาคตของโรงเรียนแห่งนี้	3.48	0.93	ปานกลาง
46	ผู้บริหารได้มองโลกในแง่ดี และมีความมั่นใจมากเมื่อสนทนากับคณะครูถึงเรื่องที่จะทำให้โรงเรียนนี้ดีขึ้นกว่าเดิม	3.52	0.94	มาก
47	ผู้บริหารมักใช้วิธีการหลายอย่างเพื่อให้คณะครูเข้าใจเป้าหมายของการพัฒนาโรงเรียนอย่างชัดเจน	3.49	0.93	ปานกลาง
48	ผู้บริหารกระจายอำนาจและความรับผิดชอบไปให้ครูอย่างเหมาะสม	3.51	0.96	มาก
49	ความร่วมมือร่วมใจและการทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้โรงเรียนแห่งนี้ประสบความสำเร็จ	3.46	0.96	ปานกลาง
50	ผู้บริหารให้คณะครูได้นำเสนอและทำงานใหม่ ๆ ในโรงเรียน	3.50	0.95	มาก
51	ผู้บริหารกำหนดแผนงานการบริหารให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายโดยเน้นในสิ่งที่เป็นไปได้มากกว่าสิ่งที่เป็นไปได้	3.86	1.01	มาก
52	ผู้บริหารกระตุ้นให้คณะครูมีความตื่นตัวและกระตือรือร้นในการทำงานด้วยวิธีการใหม่ ๆ	3.73	1.13	มาก
53	ผู้บริหารพยายามส่งเสริมให้คณะครูมีความเชื่อถือซึ่งกันและกันและมีความเชื่อถือระหว่างคณะครูกับผู้บริหารโรงเรียน	3.59	1.16	มาก
54	ผู้บริหารสนับสนุนให้คณะครูมองเห็นการณ์ไกลในอนาคตและให้การยกย่องการกระทำนั้น ๆ	3.37	0.89	ปานกลาง
55	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้คณะครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนได้ตามศักยภาพ	3.44	0.87	ปานกลาง

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ข้อความ	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
56	ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะครูได้ตระหนักถึงความสำคัญ ในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ของตน	3.71	0.92	มาก
57	ผู้บริหารสนับสนุนให้คณะครูมีความไว้วางใจซึ่งกัน และกัน	3.93	0.92	มาก
58	ผู้บริหารเรียงลำดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนา โรงเรียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อเป็นแนวทางใน การพัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง	3.39	1.05	ปานกลาง
59	โรงเรียนได้จัดองค์กรโดยกำหนดโครงสร้างการ บริหารงานไว้อย่างชัดเจน	3.60	0.99	มาก
60	โครงสร้างการบริหารโรงเรียนเอื้ออำนวยต่อความ คล่องตัวในการปฏิบัติงาน	3.34	0.95	ปานกลาง
61	โรงเรียนได้กำหนดบทบาทหน้าที่และขอบข่ายงาน ของบุคลากรอย่างชัดเจน	3.66	1.05	มาก
62	โรงเรียนได้กระจายงานให้บุคลากรปฏิบัติอย่าง เหมาะสม	3.52	0.94	มาก
63	โรงเรียนประชุมครูเพื่อวางแผนงานและโครงการอย่าง สม่ำเสมอ	3.50	0.95	มาก
64	โรงเรียนกำหนดระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเหมาะสม	3.31	0.80	ปานกลาง
65	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร	3.42	0.82	ปานกลาง
66	ผู้บริหารตัดสินใจร่วมกับบุคลากรในการปฏิบัติงาน ภายในโรงเรียน	3.43	0.79	ปานกลาง
67	ผู้บริหารปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างตั้งใจและรับผิดชอบ	3.26	0.88	ปานกลาง
68	ผู้บริหารปฏิบัติงานเสร็จทันตามเวลาที่กำหนดเสมอ	3.37	0.79	ปานกลาง
69	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นต่อการปฏิบัติงาน โดยไม่นำ เรื่องส่วนตัวมาเป็นอุปสรรค	3.41	0.19	ปานกลาง

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ข้อความ	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
70	ผู้บริหารติดตามและประเมินผลงานของตนเองอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	3.32	0.79	ปานกลาง
71	การพิจารณาความดีความชอบเป็นไปด้วยความเหมาะสมและเป็นธรรม	3.35	0.81	ปานกลาง
72	ผู้บริหารแจ้งรายละเอียดและหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาความดีความชอบให้บุคลากรได้รับทราบ	3.37	0.79	ปานกลาง
73	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่และนำมาพิจารณาความดีความชอบ	3.44	0.81	ปานกลาง
74	บุคลากรได้รับการพิจารณาความดีความชอบ เมื่อทำงานเกินเวลาที่กำหนด	3.26	0.88	ปานกลาง
75	ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากรในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ	3.43	0.79	ปานกลาง
76	ผู้บริหารให้โอกาสบุคลากรได้ปรับปรุงแก้ไขการทำงาน เมื่อทำงานผิดพลาดเกิดขึ้น	3.23	0.80	ปานกลาง
77	ผู้บริหารให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดีกับผู้ร่วมงานทุกคน	3.26	0.88	ปานกลาง
78	ผู้บริหารยินดีให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงานที่มีปัญหาทั้งด้านการทำงานและเรื่องส่วนตัว	3.34	0.75	ปานกลาง
79	ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลผู้ร่วมงานอย่างเป็นกันเอง และทั่วถึง	3.33	0.78	ปานกลาง
80	ผู้บริหารส่งเสริม / สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานเข้ารับการอบรม สัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพอย่างทั่วถึง	3.31	0.76	ปานกลาง
81	ผู้บริหารจัดหาอุปกรณ์ / เครื่องมือที่ทันสมัยและมีจำนวนเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.21	0.76	ปานกลาง
82	โรงเรียนกำหนดแผนการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนตลอดปีการศึกษาและเป็นที่ยึดมั่นอย่างทั่วถึง	3.31	0.78	ปานกลาง

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ข้อความ	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
83	โรงเรียนได้กำหนดเป้าหมายและเกณฑ์มาตรฐานในการทำงานไว้อย่างชัดเจน	3.37	0.75	ปานกลาง
84	หลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานในโรงเรียนเป็นไปตามเป้าหมายของงานที่ปฏิบัติ	3.39	0.78	ปานกลาง
85	โรงเรียนได้กระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นและพัฒนาการทำงานตามเป้าหมายที่วางไว้	3.38	0.72	ปานกลาง
86	โรงเรียนปรับปรุงพัฒนาระบบงานให้มีประสิทธิภาพ	3.42	0.81	ปานกลาง
87	การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายและเกณฑ์มาตรฐานที่โรงเรียนกำหนด	3.34	0.82	ปานกลาง
88	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นต่อกรณีความขัดแย้งที่เกิดขึ้น	3.48	0.83	ปานกลาง
89	เมื่อผู้บริหารมีความคิดเห็นต่างจากผู้อื่น ผู้บริหารมักใช้เหตุผลอธิบายก่อนการตัดสินใจ	3.60	0.82	มาก
90	เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นขัดแย้งกับผู้บริหาร ผู้บริหารสามารถทำให้บุคลากรยอมรับในเหตุผลและยินดีปฏิบัติตาม	3.54	0.73	มาก
91	หลังการยุติข้อขัดแย้งแล้ว บุคลากรในโรงเรียนไม่มีอคติต่อกัน	3.55	0.79	มาก
92	ความขัดแย้งในโรงเรียนเป็นความขัดแย้ง เพื่อหาข้อยุติเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ	3.39	0.85	มาก
93	มีการนำเข้าสู่บทเรียน ก่อนเริ่มสอนเสมอ	3.60	1.06	มาก
94	ก่อนการสอนบทเรียนใด ท่านบอกนักเรียนให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการเรียนบทเรียนนั้น	3.54	0.97	มาก
95	ท่านให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	3.17	1.03	ปานกลาง
96	ท่านใช้เทคนิควิธีการสอนที่หลากหลายโดยการบูรณาการ	3.11	1.15	ปานกลาง

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ข้อความ	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
97	ท่านจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียน	3.59	1.01	มาก
98	ท่านกระตุ้นและชี้แนะให้นักเรียนได้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง	3.74	1.06	มาก
99	ท่านมีปฏิสัมพันธ์โดยการเสริมแรงที่ดีกับนักเรียนทุกคน	3.69	1.09	มาก
100	ท่านให้นักเรียนช่วยกันสรุปประเด็นหลังจบแต่ละบทเรียน	3.66	1.06	มาก
101	ท่านวัดผลประเมินผลตามสภาพจริงและหลากหลายวิธีการ	3.51	0.96	มาก
102	ท่านได้นำผลการประเมินมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้แก่ผู้เรียน	3.48	0.93	ปานกลาง
103	ท่านมีความสุขกับการได้ประกอบอาชีพเป็นครู	3.42	0.80	ปานกลาง
104	ท่านพึงพอใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	3.46	0.96	ปานกลาง
105	ท่านพึงพอใจสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.66	0.90	มาก
106	ท่านได้ปรึกษาหารือและแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันกับผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานตามหน้าที่	3.72	1.07	มาก
107	ท่านได้ปฏิบัติงานตรงตามความรู้ ความสามารถ ความถนัด	3.40	0.91	ปานกลาง
108	ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานในหน้าที่	3.45	0.92	ปานกลาง
109	ท่านมีความตั้งใจทำงานด้วยความรับผิดชอบ	3.36	0.91	ปานกลาง
110	ท่านได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับวิชาที่สอนหรืองานที่ปฏิบัติ	3.37	0.89	ปานกลาง
111	ท่านพึงพอใจในวิธีการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน	3.47	0.89	ปานกลาง
112	ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงานในโรงเรียนนี้	3.46	0.90	ปานกลาง
113	ท่านมีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของตนเอง	3.54	0.95	มาก
114	ท่านพึงพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับ	3.71	0.92	มาก
115	ท่านได้รับการชื่นชมในการปฏิบัติงานจากผู้บริหาร	3.52	0.98	มาก
116	ท่านได้รับการไว้วางใจในการทำงานจากผู้บริหาร	3.31	0.80	ปานกลาง
117	ผู้บริหารให้การสนับสนุนและส่งเสริมการปฏิบัติงานด้วยดีเสมอ	3.42	0.82	ปานกลาง

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ข้อความ	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
118	ผู้บริหารให้การช่วยเหลือ แนะนำเมื่อท่านมีปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.26	0.88	ปานกลาง
119	ผู้บริหารให้กำลังใจเมื่อท่านต้องการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น	3.37	0.79	ปานกลาง
120	ท่านได้รับการสนับสนุนสวัสดิการพื้นฐานอย่างเหมาะสม	3.41	0.82	ปานกลาง
121	โรงเรียนให้บริการสวัสดิการอย่างเป็นธรรมแก่ครูทุกคน	3.35	0.81	ปานกลาง
122	เพื่อนครูให้การส่งเสริมและช่วยเหลือการปฏิบัติงานของท่าน	3.44	0.81	ปานกลาง
123	ท่านได้รับการยอมรับนับถือในความรู้ความสามารถจากผู้ร่วมงาน	3.48	0.84	ปานกลาง
124	ท่านได้รับความศรัทธาจากผู้ปกครองและชุมชน	3.13	1.29	ปานกลาง
125	ท่านได้ร่วมวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเพื่อการพัฒนาสถานศึกษา	3.32	0.89	ปานกลาง
126	ท่านได้วางแผนพัฒนาหลักสูตรร่วมกับผู้บริหารและคณะครู	3.26	0.77	ปานกลาง
127	ท่านได้กำหนดยุทธศาสตร์การบริหารโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง	3.33	0.78	ปานกลาง
128	ท่านได้ร่วมปฏิบัติงานหรือกิจกรรมของโรงเรียนอยู่เสมอ	3.31	0.79	ปานกลาง
129	ท่านได้ร่วมประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาทุกครั้ง	3.29	0.80	ปานกลาง
130	ท่านได้ร่วมกำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน	3.38	0.72	ปานกลาง
131	ท่านได้ร่วมกำกับ ติดตามผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน	3.48	0.83	ปานกลาง
132	ท่านได้ร่วมเป็นคณะกรรมการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	3.54	0.75	มาก

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ข้อความ	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
133	ท่านได้รับทราบรายงานผลการประเมินตนเอง และผลการปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานของโรงเรียน	3.66	0.90	มาก
134	ท่านได้สนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียนอย่างเต็ม ศักยภาพ	3.86	1.03	มาก
135	ท่านเชื่อว่าการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน ทำให้ มีนักเรียนความรู้ ความสามารถ และทักษะ	3.67	0.98	มาก
136	การเรียนการสอนจะทำให้ให้นักเรียนเป็นคนดี มีความรู้คู่ คุณธรรม	3.72	0.85	มาก
137	ท่านชอบอ่านจดหมายข่าว หรือเอกสาร เพราะทำให้รู้ ความเคลื่อนไหวต่างๆของโรงเรียน	3.60	0.79	มาก
138	ท่านคิดว่ารูปแบบการจัดการเรียนการสอนของ โรงเรียนมีความหลากหลาย	3.64	0.82	มาก
139	ท่านชอบมาเยี่ยมชม โรงเรียน เพราะได้สัมผัส บรรยากาศแห่งการเรียนรู้	3.49	0.89	ปานกลาง
140	ท่านชอบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.47	0.89	ปานกลาง
141	ท่านเชื่อว่าการเรียนการสอนของโรงเรียน ทำให้ นักเรียนสามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.63	1.06	ปานกลาง
142	ท่านเชื่อว่าการเรียนทำให้นักเรียนมีความก้าวหน้าและ มั่นคงในชีวิต	3.50	0.95	มาก
143	ท่านบริจาคทรัพย์สินให้กับโรงเรียนอยู่เสมอ	3.22	1.00	ปานกลาง
144	ท่านบริจาคทุนการศึกษาให้แก่ นักเรียน	3.32	0.79	ปานกลาง
145	ท่านบริจาควัสดุ อุปกรณ์ให้กับโรงเรียน	3.41	0.82	ปานกลาง
146	ท่านสนับสนุนงบประมาณเพื่อพัฒนาโรงเรียน	3.35	0.81	ปานกลาง
147	ท่านมอบสื่อและนวัตกรรมต่าง ๆ ให้กับโรงเรียน	3.44	0.81	ปานกลาง
148	ท่านระดมความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพโรงเรียน	3.46	0.86	ปานกลาง

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ข้อความ	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
149	ท่านสนับสนุนการจัดเรียนการสอนโดยใช้แหล่ง เรียนรู้ในชุมชน	3.43	0.85	ปานกลาง
150	ท่านร่วมปรับปรุงอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม ของโรงเรียน	3.05	0.82	ปานกลาง
151	ท่านแสวงหาความร่วมมือจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อ สนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียน	3.52	0.98	มาก
152	ท่านได้ระดมทรัพยากรเพื่อการพัฒนาโรงเรียนจาก หน่วยงาน ชุมชน และผู้เกี่ยวข้อง	3.40	0.91	ปานกลาง
รวม		3.51	0.93	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลกับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้น
พื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ทั้ง 152 ตัวแปร มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 3.51 และ
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.93 ระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มี
ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ระหว่าง 3.11 – 4.06 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ระหว่าง 0.19-1.29
โดยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของตัวแปรที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ตัวแปรที่ 1 ท่านเปิดโอกาสให้ครูได้
แลกเปลี่ยนความรู้กับผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.91) รองลงมาเป็นอันดับ 2 คือ ตัวแปรที่ 16
ท่านให้ความสำคัญต่อความรู้สึกนึกคิดของครูก่อนจะตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.90)

1.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ด้วยวิธีการสกัดปัจจัย (Principal Component analysis) “PCA” เพื่อให้ได้ตัวแปรสำคัญที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก

ตารางที่ 6 องค์ประกอบ ค่าไอแกน ค่าร้อยละของความแปรปรวน ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก (n=278)

องค์ประกอบ (factor)	ค่าไอแกน (eigenvalues)	ความแปรปรวน ร้อยละ (% of variance)	ความแปรปรวนสะสม ร้อยละ (cumulative % of variance)
1	20.34	13.38	13.38
2	17.55	11.54	24.92
3	15.94	10.48	35.41
4	10.82	7.12	42.52
5	9.04	5.95	48.47
6	7.44	4.90	53.37
7	7.35	4.84	58.21
8	6.25	4.11	62.32
9	6.21	4.09	66.41

จากตาราง 6 พบว่าผลจากการวิเคราะห์เมื่อพิจารณาจากเกณฑ์คัดเลือกองค์ประกอบที่มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) มากกว่า 1.00 พบว่ามี 9 องค์ประกอบ พิจารณาเกณฑ์ในการเลือกองค์ประกอบย่อยที่น้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ตั้งแต่ 0.45 ขึ้นไป และมีตัวแปรที่บรรยายแต่ละองค์ประกอบตั้งแต่ 3 ตัวขึ้นไป พบว่าองค์ประกอบทั้ง 9 องค์ประกอบมีลักษณะเป็นไปตามเกณฑ์ทั้ง 9 องค์ประกอบ แต่มีบางตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบไม่ถึง 0.45 ทำให้ตัวแปรในการพิจารณาเหลือเพียง 130 ตัวแปร จากตัวแปรทั้งหมด 152 ตัวแปร สามารถอธิบายค่าความแปรปรวนของตัวแปรทั้งหมด ได้เท่ากับร้อยละ 66.41 รายละเอียดของแต่ละตัวแปรแสดงไว้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 7 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ด้านที่ 1

ตัวแปร	ข้อความ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
84	หลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานในโรงเรียนเป็นไปตามเป้าหมายของงานที่ปฏิบัติ	.85
82	โรงเรียนกำหนดแผนการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนตลอดปีการศึกษาและเป็นที่รู้จักกันอย่างทั่วถึง	.84
88	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นต่อกรณีความขัดแย้งที่เกิดขึ้น	.79
20	ผู้บริหารมอบหมายงานสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของครู	.78
86	โรงเรียนได้ปรับปรุงพัฒนาระบบงานให้มีประสิทธิภาพ	.76
89	เมื่อผู้บริหารมีความคิดเห็นต่างจากผู้อื่น ผู้บริหารมักใช้เหตุผลอธิบายก่อนการตัดสินใจ	.76
24	ผู้บริหารตั้งความคาดหวังในระดับสูงต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครู	.69
85	โรงเรียนได้กระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นและพัฒนาการทำงานตามเป้าหมายที่วางไว้	.69
96	ท่านใช้เทคนิควิธีการสอนที่หลากหลายโดยการบูรณาการ	.65
83	โรงเรียนได้กำหนดเป้าหมายและเกณฑ์มาตรฐานในการทำงานไว้อย่างชัดเจน	.64
112	ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงานในโรงเรียนนี้	.64
19	ผู้บริหารกำหนดให้ครูมีภาระนิเทศและติดตามงานกันเป็นระยะ ๆ	.63
90	เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นขัดแย้งกับผู้บริหาร ผู้บริหารสามารถทำให้บุคลากรยอมรับในเหตุผลของท่านและยินดีปฏิบัติตาม	.63
97	ท่านจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียน	.63

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ตัวแปร	ข้อความ	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
103	ท่านมีความสุขกับการได้ประกอบอาชีพเป็นครู	.61
32	ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นเมื่อได้รับทราบความคิดใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียน	.60
130	ท่านได้ร่วมกำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน	.57
131	ท่านได้ร่วมกำกับ ติดตามผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน	.57
69	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นต่อการปฏิบัติงาน โดยไม่นำเรื่องส่วนตัวมาเป็นอุปสรรค	.56
50	ผู้บริหารให้คณะครูได้นำเสนอและทำงานใหม่ ๆ ในโรงเรียน	.54
113	ท่านมีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของตนเอง	.54
98	ท่านกระตุ้นและชี้แนะให้นักเรียนได้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง	.53
79	ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลผู้ร่วมงานอย่างเป็นกันเอง และทั่วถึง	.49
95	ท่านให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	.47
5	ผู้บริหารรักษามาตรฐานของการปฏิบัติงานในหน้าที่	.46
10	ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงงานที่ทำ	.46
ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) = 20.34		
ค่าร้อยละของความแปรปรวน = 13.38		

จากตารางที่ 7 พบว่าปัจจัยด้านที่ 1 ซึ่งบรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 26 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.85 ถึง 0.46 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) เท่ากับ 20.34 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 13.38 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 26 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่ร่วมกันบรรยายปัจจัยนี้ได้ดีที่สุด และปัจจัยนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 13.38 ซึ่งเมื่อเทียบค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) กับปัจจัยอื่น ๆ แล้วปัจจัยนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 1

ตารางที่ 8 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ด้านที่ 2

ตัวแปร	ข้อความ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
60	โครงสร้างการบริหาร โรงเรียนเอื้ออำนวยต่อความคล่องตัวใน การปฏิบัติงาน	.82
53	ผู้บริหารพยายามส่งเสริมให้คณะครูมีความเชื่อถือซึ่งกันและ กันและมีความเชื่อถือระหว่างคณะครูกับผู้บริหารโรงเรียน	.81
42	ผู้บริหารได้พูดคุยเกี่ยวกับความฝันที่ต้องการให้โรงเรียน แห่งนี้เป็นในอนาคต กับคณะครู ผู้ปกครองนักเรียน คณะกรรมการการศึกษา และบุคคลทั่วไป	.80
64	โรงเรียนกำหนดระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของ บุคลากรอย่างเหมาะสม	.78
45	ผู้บริหารสนทนาด้วยความตื่นเต้น และมีความสุขมาก เมื่อได้ กล่าวถึงอนาคตของโรงเรียนแห่งนี้	.77
48	ผู้บริหารกระจายอำนาจและความรับผิดชอบไปให้ครูอย่าง เหมาะสม	.74
37	ผู้บริหารรวบรวมข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับโรงเรียนไว้ อย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปกำหนดแนวทางในการพัฒนาโรงเรียน	.68
52	ผู้บริหารกระตุ้นให้คณะครูมีความตื่นตัวและกระตือรือร้นใน การทำงานด้วยวิธีการใหม่ ๆ	.66
54	ผู้บริหารสนับสนุนให้คณะครูมองเห็นการณ์ไกลในอนาคต และให้การยกย่องการกระทำนั้น ๆ	.66
40	ผู้บริหารแสดงให้คณะครูได้รับทราบถึงภาพในอนาคตของ โรงเรียนอยู่เสมอ	.65
58	ผู้บริหารเรียงลำดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาโรงเรียนไว้ เป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียน อย่างต่อเนื่อง	.65
49	ความร่วมมือร่วมใจและการทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัยสำคัญที่ ทำให้โรงเรียนแห่งนี้ประสบความสำเร็จ	.64

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ตัวแปร	ข้อความ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
51	ผู้บริหารกำหนดแผนงานการบริหารให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายโดยเน้นในสิ่งที่เป็นไปได้มากกว่าสิ่งที่เป็นไปได้	.64
55	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้คณะครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนได้ตามศักยภาพ	.64
61	โรงเรียนได้กำหนดบทบาทหน้าที่และขอบข่ายงานของบุคลากรอย่างชัดเจน	.64
47	ผู้บริหารมักใช้วิธีการหลายอย่างเพื่อให้คณะครูเข้าใจเป้าหมายของการพัฒนาโรงเรียนอย่างชัดเจน	.63
102	ท่านได้นำผลการประเมินมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้แก่ผู้เรียน	.63
56	ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะครูได้ตระหนักถึงความสำคัญในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ของตน	.61
59	โรงเรียนได้จัดองค์กรโดยกำหนดโครงสร้างการบริหารงานไว้อย่างชัดเจน	.61
36	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นจากคณะครูผู้ร่วมงานในการพัฒนาโรงเรียน	.60
57	ผู้บริหารสนับสนุนให้คณะครูมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	.60
39	ผู้บริหารได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคณะครูเกี่ยวกับวิธีการที่จะบริหารโรงเรียนนี้ให้มีลักษณะเด่นแตกต่างไปจากโรงเรียนอื่นๆ	.58
63	โรงเรียนประชุมครูเพื่อวางแผนงานและโครงการอย่างสม่ำเสมอ	.56
41	ผู้บริหารมักใช้การประชุมครู หรือการพบปะกันกับคณะครูเพื่อร่วมพิจารณาถึงภาพอนาคตของโรงเรียนนี้	.55
101	ท่านวัดผลประเมินผลตามสภาพจริงและหลากหลายวิธีการ	.54
38	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาโรงเรียนให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของครูและผู้ร่วมงาน	.53

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ตัวแปร	ข้อความ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
44	ผู้บริหารได้พูดถึงความสำเร็จของครูและนักเรียนในโรงเรียนนี้	.51
43	ผู้บริหารได้ใช้การอุปมาและเปรียบเทียบให้คณะครูเห็นว่า ความฝันเกี่ยวกับอนาคตของโรงเรียนนี้เป็นสิ่งที่มีความเป็น ไปได้	.49
35	ผู้บริหารศึกษาและแสวงหาวิธีการในการบริหารจัดการที่ โรงเรียนอื่น ๆ ประสบความสำเร็จ	.47
100	ท่านให้นักเรียนช่วยกันสรุปประเด็นหลังจบแต่ละบทเรียน	.47
ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) = 17.55		
ค่าร้อยละของความแปรปรวน = 11.54		

จากตารางที่ 8 พบว่าปัจจัยด้านที่ 2 ซึ่งบรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 30 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.82 ถึง 0.47 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) เท่ากับ 17.55 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 11.54 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 30 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่ร่วมกันบรรยายปัจจัยนี้ได้ดีที่สุด และปัจจัยนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 11.54 ซึ่งเมื่อเทียบค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) กับปัจจัยอื่น ๆ แล้ว ปัจจัยนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 2

ตารางที่ 9 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ด้านที่ 3

ตัวแปร	ข้อความ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
121	โรงเรียนให้บริการสวัสดิการอย่างเป็นธรรมแก่ครูทุกคน	.84
108	ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานในหน้าที่	.82
118	ผู้บริหารให้การช่วยเหลือ แนะนำเมื่อท่านมีปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	.80
120	ท่านได้รับการสนับสนุนสวัสดิการพื้นฐานอย่างเหมาะสม	.79
22	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้ปรับปรุง พัฒนางานจนสำเร็จ	.73
119	ผู้บริหารให้กำลังใจเมื่อท่านต้องการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น	.69
92	ความขัดแย้งในโรงเรียนเป็นความขัดแย้ง เพื่อหาข้อยุติ เพื่อให้ งานมีประสิทธิภาพ	.67
107	ท่านได้ปฏิบัติงานตรงตามความรู้ ความสามารถ ความถนัด	.65
110	ท่านได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับวิชาที่สอนหรืองานที่ปฏิบัติ	.64
117	ผู้บริหารให้การสนับสนุนและส่งเสริมการปฏิบัติงานด้วยดีเสมอ	.63
116	ท่านได้รับการไว้วางใจในการทำงานจากผู้บริหาร	.62
70	ผู้บริหารติดตามและประเมินผลงานของตนเองอย่างต่อเนื่องและ สม่ำเสมอ	.61
21	ผู้บริหารชื่นชมครูที่มีความรับผิดชอบในการทำงานจนสำเร็จ	.59
123	ท่านได้รับการยอมรับนับถือในความรู้ความสามารถจากผู้ร่วมงาน	.59
114	ท่านพึงพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับ	.58
104	ท่านพึงพอใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	.57
127	ข้าพเจ้าได้กำหนดยุทธศาสตร์การบริหาร โรงเรียนอย่างต่อเนื่อง	.57
74	บุคลากรได้รับการพิจารณาความดีความชอบ เมื่อทำงานเกินเวลา ที่กำหนด	.55
81	ผู้บริหารจัดหาอุปกรณ์ / เครื่องมือที่ทันสมัยและมีจำนวน เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากร	.55

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ตัวแปร	ข้อความ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
91	หลังการยุติข้อขัดแย้งแล้ว บุคลากรในโรงเรียนไม่มีอคติต่อกัน	.52
122	เพื่อนครูให้การส่งเสริมและช่วยเหลือการปฏิบัติงานของท่าน	.50
6	ผู้บริหารบริหารงานในโรงเรียนแบบเป็นมิตรโดยเปิดโอกาสให้ครูเข้าพบหรือปรึกษาหารือได้	.49
71	การพิจารณาความดีความชอบเป็นไปด้วยความเหมาะสมและเป็นธรรม	.49
93	มีการนำเข้าสู่บทเรียน ก่อนเริ่มสอนเสมอ	.49
ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) = 15.94		
ค่าร้อยละของความแปรปรวน = 10.48		

จากตารางที่ 9 พบว่าปัจจัยด้านที่ 3 ซึ่งบรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 24 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.84 ถึง 0.49 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) เท่ากับ 15.94 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 10.48 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 24 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่ร่วมกันบรรยายปัจจัยนี้ได้ดีที่สุด และปัจจัยนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 10.48 ซึ่งเมื่อเทียบค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) กับปัจจัยอื่น ๆ แล้ว ปัจจัยนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 3

ตารางที่ 10 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ด้านที่ 4

ตัวแปร	ข้อความ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
67	ผู้บริหารปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างตั้งใจและรับผิดชอบ	.83
76	ผู้บริหารให้โอกาสบุคลากรได้ปรับปรุงแก้ไขการทำงาน เมื่อทำงานผิดพลาดเกิดขึ้น	.79
73	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่และนำมาพิจารณาความดีความชอบ	.75
72	ผู้บริหารแจ้งรายละเอียดและหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาความดีความชอบให้บุคลากรได้รับทราบ	.67
66	ผู้บริหารตัดสินใจร่วมกับบุคลากรในการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน	.65
68	ผู้บริหารปฏิบัติงานเสร็จทันตามเวลาที่กำหนดเสมอ	.64
65	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	.60
75	ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากรในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ	.62
78	ผู้บริหารยินดีให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงานที่มีปัญหาทั้งด้านการทำงานและเรื่องส่วนตัว	.62
3	ผู้บริหารอธิบายการปฏิบัติงานให้ครูรับทราบอย่างชัดเจน	.59
62	โรงเรียนได้กระจายงานให้บุคลากรปฏิบัติอย่างเหมาะสม	.53
17	ผู้บริหารสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากครูก่อนจะมอบหมายงาน	.52
87	การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายและเกณฑ์มาตรฐานที่โรงเรียนกำหนด	.50
<p>ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) = 10.82</p> <p>ค่าร้อยละของความแปรปรวน = 7.12</p>		

จากตารางที่ 10 พบว่าปัจจัยด้านที่ 4 ซึ่งบรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 13 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.83 ถึง 0.50 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) เท่ากับ 10.82 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 7.12 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 13 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่ร่วมกันบรรยายปัจจัยนี้ได้ดีที่สุดในที่สุด และปัจจัยนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 7.12 ซึ่งเมื่อเทียบค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) กับปัจจัยอื่นๆ แล้ว ปัจจัยนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 4

ตารางที่ 11 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ด้านที่ 5

ตัวแปร	ข้อความ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
136	การเรียนการสอนจะทำให้ให้นักเรียนเป็นคนดี มีความรู้คู่คุณธรรม	.74
134	ท่านได้สนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียนอย่างเต็มศักยภาพ	.71
135	ท่านเชื่อว่าการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน ทำให้มีนักเรียน ความรู้ ความสามารถ และทักษะ	.67
126	ท่านได้วางแผนพัฒนาหลักสูตรร่วมกับผู้บริหารและคณะครู	.61
129	ท่านได้ร่วมประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาทุกครั้ง	.61
139	ท่านชอบมาเยี่ยมชม โรงเรียน เพราะได้สัมผัสบรรยากาศแห่งการเรียนรู้	.58
138	ท่านคิดว่ารูปแบบการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนมีความหลากหลาย	.57
106	ท่านได้ปรึกษาหารือและแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันกับผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานตามหน้าที่	.53
99	ท่านมีปฏิสัมพันธ์โดยการเสริมแรงที่ดีกับนักเรียนทุกคน	.52
8	ผู้บริหารเลือกใช้ข้อเสนอแนะจากครูในการปฏิบัติงาน	.51
ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) = 9.04		
ค่าร้อยละของความแปรปรวน = 5.95		

จากตารางที่ 11 พบว่าปัจจัยด้านที่ 5 ซึ่งบรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 10 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.74 ถึง 0.51 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) เท่ากับ 9.04 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 5.95 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 10 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่ร่วมกันบรรยายปัจจัยนี้ได้ดีที่สุด และปัจจัยนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 5.95 ซึ่งเมื่อเทียบค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) กับปัจจัยอื่น ๆ แล้ว ปัจจัยนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 5

ตารางที่ 12 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ด้านที่ 6

ตัวแปร	ข้อความ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
23	ผู้บริหารควบคุม กำกับ และติดตามการปฏิบัติงานของครูอย่าง ต่อเนื่อง	.62
31	ผู้บริหารมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการพัฒนาโรงเรียน	.60
29	ผู้บริหารอ่านหนังสือวารสารต่าง ๆ เพื่อจะได้ทราบแนวคิด และกลยุทธ์ในการพัฒนาโรงเรียน	.58
111	ท่านพึงพอใจในวิธีการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน	.57
109	ท่านมีความตั้งใจทำงานด้วยความรับผิดชอบ	.56
13	ผู้บริหารให้การช่วยเหลือเมื่อครูประสบปัญหา	.52
25	ผู้บริหารค้นหาและใช้วิธีปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อเน้นความ เป็นเลิศ	.52
9	ผู้บริหารให้เกียรติเพื่อนร่วมงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	.47
ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) = 7.44		
ค่าร้อยละของความแปรปรวน		= 4.90

จากตารางที่ 12 พบว่าปัจจัยด้านที่ 6 ซึ่งบรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 8 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.62 ถึง 0.47 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) เท่ากับ 7.44 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 4.90 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 8 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่ร่วมกันบรรยายปัจจัยนี้ได้ดีที่สุด และปัจจัยนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 4.90 ซึ่งเมื่อเทียบค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) กับปัจจัยอื่น ๆ แล้ว ปัจจัยนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 6

ตารางที่ 13 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ด้านที่ 7

ตัวแปร	ข้อความ	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
105	ท่านพึงพอใจสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	.58
125	ข้าพเจ้าได้ร่วมวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเพื่อการพัฒนาสถานศึกษา	.58
80	ผู้บริหารส่งเสริม / สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานเข้ารับการอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพอย่างทั่วถึง	.55
132	ท่านได้ร่วมเป็นคณะกรรมการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	.54
33	ผู้บริหารเชื่อว่า จะพัฒนาโรงเรียนไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างแน่นอน	.52
94	ก่อนการสอนบทเรียนใด ท่านบอกนักเรียนให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการเรียนบทเรียนนั้น	.50
133	ท่านได้รับทราบรายงานผลการประเมินตนเอง และผลการปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานของโรงเรียน	.47
34	ผู้บริหารสร้างความฝันถึงความเป็นเลิศทางวิชาการของโรงเรียนนี้	.46
124	ท่านได้รับความศรัทธาจากผู้ปกครองและชุมชน	.46
ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) = 7.35		
ค่าร้อยละของความแปรปรวน = 4.84		

จากตารางที่ 13 พบว่าปัจจัยด้านที่ 7 ซึ่งบรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 9 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.58 ถึง 0.46 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) เท่ากับ 7.35 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 4.84 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 9 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่ร่วมกันบรรยายปัจจัยนี้ได้ดีที่สุด และปัจจัยนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 4.84 ซึ่งเมื่อเทียบค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) กับปัจจัยอื่น ๆ แล้ว ปัจจัยนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 7

ตารางที่ 14 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ด้านที่ 8

ตัวแปร	ข้อความ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
149	ท่านสนับสนุนการจัดเรียนการสอน โดยใช้แหล่งเรียนรู้ในชุมชน	.51
115	ท่านได้รับการชื่นชมในการปฏิบัติงานจากผู้บริหาร	.48
46	ผู้บริหารได้มองโลกในแง่ดี และมีความมั่นใจมากเมื่อสนทนากับคณะครูถึงเรื่องที่จะทำให้โรงเรียนนี้ดีขึ้นกว่าเดิม	.47
146	ท่านสนับสนุนงบประมาณเพื่อพัฒนาโรงเรียน	.46
150	ท่านร่วมปรับปรุงอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของโรงเรียน	.46
148	ท่านระดมความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพโรงเรียน	.45
ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) = 6.25		
ค่าร้อยละของความแปรปรวน = 4.11		

จากตารางที่ 14 พบว่าปัจจัยด้านที่ 8 ซึ่งบรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 6 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.51 ถึง 0.45 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) เท่ากับ 6.25 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 4.11 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 6 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่ร่วมกันบรรยายปัจจัยนี้ได้ดีที่สุด และปัจจัยนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 4.11 ซึ่งเมื่อเทียบค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) กับปัจจัยอื่น ๆ แล้ว ปัจจัยนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 8

ตารางที่ 15 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ด้านที่ 9

ตัวแปร	ข้อความ	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
15	ผู้บริหารปรึกษาหารือกับครู เมื่อเผชิญปัญหาในการทำงาน	.78
7	ผู้บริหารไม่ละเลยสิ่งเล็กน้อยที่จะทำให้ครูพอใจ	.63
140	ท่านขอการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครู	.60
77	ผู้บริหารให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดีกับผู้ร่วมงานทุกคน	.57
ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) = 6.21		
ค่าร้อยละของความแปรปรวน = 4.09		

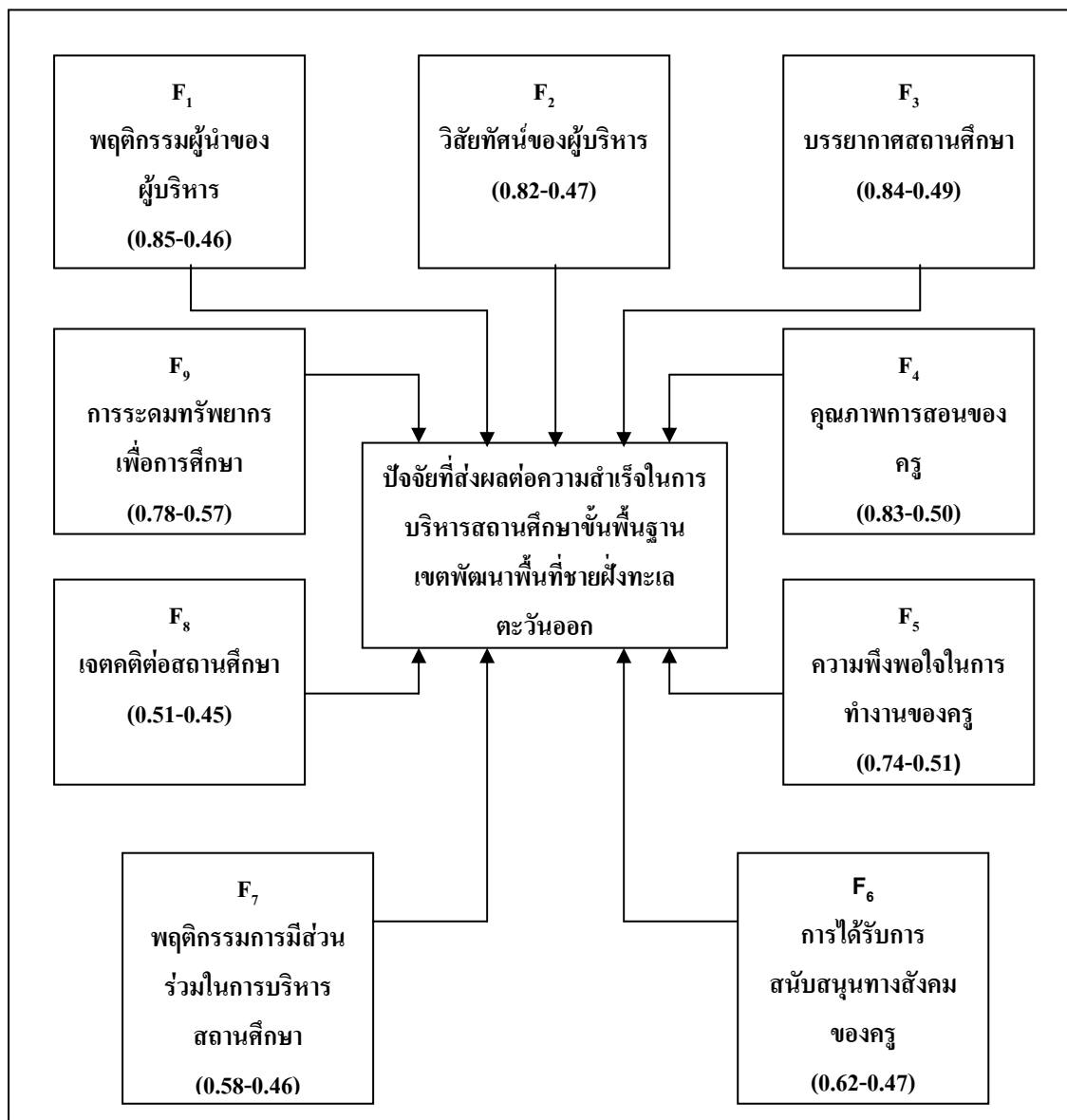
จากตารางที่ 15 พบว่าปัจจัยด้านที่ 9 ซึ่งบรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.78 ถึง 0.57 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) เท่ากับ 6.21 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 4.09 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่ร่วมกันบรรยายปัจจัยนี้ได้ดีที่สุด และปัจจัยนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 4.09 ซึ่งเมื่อเทียบค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) กับปัจจัยอื่น ๆ แล้ว ปัจจัยนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 9

ตารางที่ 16 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก

ลำดับที่	ชื่อปัจจัย	จำนวนตัวแปร	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading)
1	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ด้านที่ 1	26	0.85-0.46
2	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ด้านที่ 2	30	0.82-0.47
3	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ด้านที่ 3	24	0.84-0.49
4	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ด้านที่ 4	13	0.83-0.50
5	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ด้านที่ 5	10	0.74-0.51
6	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ด้านที่ 6	8	0.62-0.47
7	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ด้านที่ 7	9	0.58-0.46
8	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ด้านที่ 8	6	0.51-0.45
9	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ด้านที่ 9	4	0.78-0.57

จากตารางที่ 16 พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จทั้ง 9 ปัจจัย มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนดทั้ง 9 ปัจจัย โดยปัจจัยที่ 1 มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายปัจจัย 26 ตัวแปร ปัจจัยที่ 2 มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายปัจจัย 30 ตัวแปร ปัจจัยที่ 3 มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายปัจจัย 24 ตัวแปร ปัจจัยที่ 4 มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายปัจจัย 13 ตัวแปร ปัจจัยที่ 5 มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายปัจจัย 10 ตัวแปร ปัจจัยที่ 6 มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายปัจจัย 8 ตัวแปร ปัจจัยที่ 7 มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายปัจจัย 9 ตัวแปร ปัจจัยที่ 8 มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายปัจจัย 6 ตัวแปร ปัจจัยที่ 9 มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายปัจจัย 4 ตัวแปร

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ประกอบด้วย 9 ปัจจัย สรุปเป็นแผนภูมิ ได้ดังนี้



แผนภูมิที่ 8 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก

2.1 การวิเคราะห์ความคิดเห็น ของตัวแปรความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก

2.1.1 ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและข้อค้นพบเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามแนวคิดของ เซอร์จิโอวานี (Sergiovanni) , แซมมอนส์, ฮิลแมน และมอร์ติเมอร์ (Sammonds, Hillman and Mortimore) , คลิกแมน สตีเฟน และกอร์ดอน (Clickman, Stephen and Gordon) , ออสตินและ เรน โนลด์ (Austin and Reynold) , เพียร์ส (Pierce) , เอ็ดมอนด์ (Edmonds) , สเต็ดแมน (Stedman) , ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel) , เดวิส (Davit) , แครนนี่ สมิธ และ สโตน (Cranny, Smith & Stone) , เฮอริเบิร์ต (Herbert A. Simon) , วิลเลียม (William T. Greenwood) , จอห์นสัน (R.J Jonson)

ตารางที่ 17 การวิเคราะห์ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

(ข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร)

ปัจจัยที่ส่งผล	Sergiovanni	Sammonds, Hillman and Mortimore	Clickman, Stephen and Gordon	Austin and Reynold	Pierce	Edmonds	Stedman	Hoy and Miskel	Davit	Stone	Herbert A. Simon	William T.	R.J Jonson
การบริหารสถานศึกษา	✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓
การบริหารและการสนับสนุน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	
การพัฒนาบุคลากร	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓
การพัฒนาคุณภาพนักเรียน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	
การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา	✓	✓									✓	✓	
ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน		✓			✓				✓			✓	
การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	✓	✓					✓						
ผลงานดีเด่นของสถานศึกษา			✓									✓	
การบริหารงานยึดระบบงานมากกว่ายึดตัวบุคคล				✓				✓					
กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน							✓					✓	

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผล	Sergiovanni	Sammonds, Hillman and Mortimore	Clickman, Stephen and Gordo	Austin and Reynolds	Pierce	Edmonds	Stedman	Hoy and Miskel	Davit	Stone	Herbert A. Simon	William T.	R. J. Jonson
กำหนดแผนงาน โดยการระดมความรู้ ความคิด และทรัพยากรจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย	✓		✓			✓							
มีความคิดริเริ่มใหม่ ๆ รูปแบบวิธีการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนางาน					✓				✓			✓	
ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานได้ทำงานเต็มความรู้ ความสามารถจนประสบความสำเร็จ		✓					✓					✓	
ปฏิบัติงานด้วยความซื่อหยุ่นตามสถานการณ์							✓			✓			✓
ปรับหลักสูตรของโรงเรียนสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและชุมชน			✓			✓			✓			✓	
รับรู้สภาพปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของโรงเรียน		✓				✓		✓					
นิเทศ กำกับติดตาม และประเมินผลการใช้หลักสูตรของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง				✓						✓			
นำข้อมูลและผลการประเมินหลักสูตรไปใช้เพื่อพัฒนาระบบการเรียนรู้				✓			✓				✓		
กำหนดรูปแบบ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ในการบริหารไว้ชัดเจน		✓					✓			✓			

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผล	Sergiovanni	Sammonds, Hillman and Mortimore	Clickman, Stephen and Gordon	Austin and Reynolds	Pierce	Edmonds	Stedman	Hoy and Miskel	Davit	Stone	Herbert A. Simon	William T.	R. J. Ionson
บริหารโรงเรียนในรูปแบบของคณะกรรมการอย่างเป็นระบบ		✓		✓						✓			
ตรวจสอบและรับรองมาตรฐานคุณภาพการจัดการศึกษา และเตรียมความพร้อมเพื่อรับการประเมินจากภายนอก		✓								✓			
การบริหารจัดการโรงเรียนที่ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากผู้ปกครองและชุมชน							✓		✓				✓
กำหนดแผนงาน / โครงการที่สอดคล้องกับแผนงาน เป้าหมาย และนโยบาย			✓			✓			✓				
จัดทำแผนงบประมาณ โดยการวิเคราะห์ต้นทุน และงบประมาณค่าใช้จ่าย					✓				✓				✓
ได้รับความช่วยเหลือจากรัฐเกี่ยวกับแหล่งเงินทุนระยะยาวและดอกเบี้ยต่ำ			✓				✓				✓		
ได้รับการส่งเสริม และสนับสนุนจากรัฐเพื่อการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ	✓		✓						✓				✓
พัฒนาหลักสูตรของโรงเรียนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน		✓				✓					✓		

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผล	Sergiovanni	Sammonds, Hillman and Mortimore	Crickman, Stephen and Gordon	Austin and Reynolds	Pierce	Edmonds	Stedman	Hoy and Miskel	Davit	Stone	Herbert A. Simon	William T.	R. J. Jonson
พัฒนาหลักสูตรโรงเรียน โดยคำนึงถึงวุฒิภาวะ ความแตกต่างระหว่างบุคคลและความพร้อมของผู้เรียน	✓						✓					✓	
จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาโดยผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย				✓		✓				✓			
จัดการเรียนการสอนสอดคล้องกับหลักสูตร			✓					✓		✓			
จัดกิจกรรมเรียนรู้ให้นักเรียนรักโรงเรียนชุมชนของตน			✓			✓						✓	
จัดกิจกรรมเพื่อฝึกและส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของนักเรียนตามหลักสูตร			✓		✓								
ประเมินความสำเร็จของงานได้ตามเป้าหมายและจุดประสงค์ที่กำหนดไว้	✓						✓		✓				
รัฐส่งเสริมการบริหารจัดการศึกษาให้โรงเรียนมีเอกภาพ				✓				✓					✓
เปิดโอกาสให้มีความเสมอภาคเท่าเทียมกันในการจัดการศึกษา			✓				✓				✓		
โรงเรียนมีความอิสระและความคล่องตัวในการบริหารจัดการ					✓							✓	
โรงเรียนมั่นใจในศักยภาพที่จะจัดการศึกษาได้สำเร็จ		✓				✓				✓			
ผู้ปกครองนักเรียนและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียน	✓						✓					✓	

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผล	Sergiovanni	Sammonds, Hillman and Mortimore	Clickman, Stephen and Gordon	Austin and Reynolds	Pierce	Edmonds	Stedman	Hoy and Miskel	Davit	Stone	Herbert A. Simon	William T.	R. J. Jonson
อาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ			✓				✓						
ประชาสัมพันธ์กิจกรรมของโรงเรียนเพื่อสร้างความเข้าใจที่ดีกับชุมชน				✓		✓							
นำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน					✓	✓	✓	✓					
นำคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้									✓	✓	✓	✓	
จัดสภาพแวดล้อม และระบบสาธารณูปโภคที่ดี			✓			✓		✓				✓	
การเก็บค่าบำรุงการศึกษาเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการศึกษา	✓						✓						
การเก็บค่าบำรุงการศึกษาเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบัน				✓					✓			✓	
รัฐเปิดโอกาสให้โรงเรียนเก็บค่าบำรุงการศึกษาได้อย่างอิสระ			✓				✓					✓	
จัดสวัสดิการสอดคล้องกับความต้องการของครูบุคลากรและนักเรียน	✓					✓					✓		
จัดสวัสดิการให้ครูบุคลากร และนักเรียนได้อย่างเพียงพอ			✓					✓					✓
เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ				✓			✓				✓		

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผล	Sergiovanni	Sammonds, Hillman and Mortimore	Crickman, Stephen and Gordon	Austin and Reynolds	Pierce	Edmonds	Stedman	Hoy and Miskel	Davit	Stone	Herbert A. Simon	William T.	R. J. Jonson
ให้สวัสดิการแก่บุคลากรสามารถเพิ่มศักยภาพในการทำงาน	✓		✓								✓		
มีจำนวนครูและบุคลากรเพียงพอกับนักเรียน				✓			✓			✓			
ส่งเสริมและสนับสนุนให้คณะครูทำงานเป็นทีม					✓		✓						
จัดครูเข้าสอนตรงตามสาขาวิชาและความถนัด									✓				✓
จัดให้ครูได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับงานสอนและงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสม		✓						✓					
มีความรับผิดชอบต่อนักที่					✓					✓			
กำหนดแผนงาน โครงการในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน		✓							✓				
พัฒนาคุณภาพการสอนครู				✓									✓
สนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมการฝึกอบรมที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน			✓					✓					
ทำงานเป็นระบบ และมีการควบคุม					✓				✓				
มอบหมายงานเหมาะสม				✓				✓					
นำข้อมูลและผลการประเมินไปใช้ในการตัดสินใจเพื่อปรับปรุงและพัฒนางาน						✓						✓	
จัดการศึกษาจนได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากผู้ปกครองและชุมชน			✓							✓			

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผล	Sergiovanni	Sammonds, Hillman and Mortimore	Crickman, Stephen and Gordon	Austin and Reynolds	Pierce	Edmonds	Stedman	Hoy and Miskel	Davit	Stone	Herbert A. Simon	William T.	R. J. Jonson
บริหารงานโดยใช้ระบบของคณะกรรมการ			✓			✓							
การจัดกิจกรรมด้านการเรียนการสอนในโรงเรียนประสบความสำเร็จ				✓					✓			✓	
สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และปลอดภัย					✓			✓			✓		
จัดระบบสาธารณูปโภคที่ดี และทันสมัย	✓			✓			✓						✓
จัดระบบฐานข้อมูลที่ดี และเป็นปัจจุบัน					✓		✓			✓			
มีความรู้ความสามารถและรับผิดชอบในงานสอน		✓	✓					✓					
มีความถนัดและความเชี่ยวชาญตรงกับงานที่ได้รับมอบหมาย						✓				✓			
รักการแสวงหาความรู้และข้อมูลข่าวสารจากแหล่งต่างๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอ					✓			✓					
ท่านมีความรู้ความสามารถในการแก้ไขสถานการณ์ต่างๆ ได้			✓				✓						
วิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอน		✓								✓			
จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้ฝึกฝนการคิด และการวิเคราะห์				✓				✓					
กระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง			✓							✓			

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผล	Sergiovanni	Sammonds, Hillman and Mortimore	Clickman, Stephen and Gordon	Austin and Reynolds	Pierce	Edmonds	Stedman	Hoy and Miskel	Davit	Stone	Herbert A. Simon	William T.	R.J. Jonson
รักและศรัทธาในอาชีพครู	✓						✓						✓
เงินเดือนที่ได้รับ เพียงพอต่อการครองชีพ				✓				✓			✓		
ผู้ร่วมงานและสังคมชื่น ชมในความสำเริง		✓				✓				✓			
ภาคภูมิใจต่อ ความสำเร็จในการ ทำงาน	✓				✓				✓				
ค้อบรม สัมมนาเพื่อ พัฒนาความรู้			✓					✓				✓	
สร้างขวัญและกำลังใจ ในการทำงาน			✓			✓					✓		✓
ชุมชนมีส่วนร่วมกับ โรงเรียน	✓					✓			✓				
ชุมชนพึงพอใจ ยอมรับ ในมาตรฐานและ คุณภาพการจัด การศึกษาของโรงเรียน		✓	✓		✓								
กิจกรรมนักเรียนได้ สร้างความร่วมมือที่ดี ระหว่างบ้านกับโรงเรียน		✓			✓	✓		✓					
คณะครู นักเรียนมี ความสุข ภูมิใจที่ได้ร่วม กิจกรรมที่มีคุณค่า ร่วมกับชุมชน				✓				✓				✓	
รับฟังข้อเสนอแนะ คำ ชี้แนะจากชุมชน						✓				✓			
สนับสนุนให้ครูเข้าร่วม กิจกรรมทางวิชาการทั้ง ในและนอก โรงเรียน				✓					✓				

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผล	Sergiovanni	Sammonds, Hillman and Mortimore	Crickman, Stephen and Gordon	Austin and Reynolds	Pierce	Edmonds	Stedman	Hoy and Miskel	Davit	Stone	Herbert A. Simon	William T.	R. J. Jonson
วางตัวเหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านความประพฤติและบุคลิกภาพ					✓				✓				
ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ เสียสละ และซื่อสัตย์						✓		✓					
นำความรู้จากการฝึกอบรมและสัมมนาเป็นประโยชน์			✓				✓				✓		
นักเรียนกระตือรือร้น และสนใจในการเรียน					✓				✓			✓	
นักเรียนสามารถแก้ปัญหาอย่างเหมาะสม		✓				✓				✓			
นักเรียนพิจารณาข้อดีข้อเสีย และความถูกต้อง ความคิดของเรื่องต่างๆ ได้				✓			✓						✓
นักเรียนตั้งคำถามเพื่อค้นหาเหตุผล				✓			✓			✓			
นักเรียนรักการอ่าน และชอบค้นคว้าเพิ่มเติมเสมอ			✓			✓			✓		✓		
นักเรียนสรุปประเด็นจากการเรียนรู้ได้	✓							✓					
นักเรียนใช้ภาษาในการสื่อสารได้ดี		✓			✓			✓					
นักเรียนใช้ทักษะทำงานจนงานสำเร็จ				✓						✓			
นักเรียนทำงานและเรียนอย่างมีความสุข					✓				✓				

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผล	Sergiovanni	Sammonds, Hillman and Mortimore	Crickman, Stephen and Gordon	Austin and Reynold	Pierce	Edmonds	Stedman	Hoy and Miskel	Davit	Stone	Herbert A. Simon	William T.	R.J. Jonson
นักเรียนมีความเสียสละในกิจกรรมงานส่วนรวม	✓					✓	✓	✓					
นักเรียนปฏิบัติตนตามระเบียบวินัยของโรงเรียน							✓	✓					
นักเรียนมีความประหยัดในการใช้สิ่งของ / ทรัพย์สินของตนเองและส่วนรวม			✓	✓									
นักเรียนรู้จักดูแล และรักษาสุขภาพของตนเอง									✓	✓			
นักเรียนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมให้โทษและสิ่งมอมเมา							✓	✓					
นักเรียนมีความชื่นชอบกิจกรรมด้านดนตรีหรือกีฬา					✓						✓		
นักเรียนชอบเรียนรู้โดยการฝึกภาคปฏิบัติ	✓			✓					✓				
การฝึกทักษะด้านปฏิบัติทำให้นักเรียนมีความมั่นใจ			✓			✓				✓			

2.1.2 ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและข้อค้นพบเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามแนวคิดของผู้เชี่ยวชาญ

ตารางที่ 18 การวิเคราะห์ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
(ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ)

ปัจจัยที่ส่งผล	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 6	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 7	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 8	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 9
การบริหารสถานศึกษา	✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓
การบริหารและการสนับสนุน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
การพัฒนาบุคลากร	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	
การพัฒนาคุณภาพนักเรียน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา	✓	✓							
ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน		✓			✓				✓
การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	✓	✓					✓		
ผลงานดีเด่นของสถานศึกษา			✓						
การบริหารงานยึดระบบงานมากกว่ายึดตัวบุคคล			✓	✓					
การกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					✓	✓			
การกำหนดแผนงานโดยการระดมความรู้ ความคิด และทรัพยากรจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย			✓	✓					
การมีความคิดริเริ่มใหม่ ๆ รูปแบบวิธีการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนางาน				✓					✓
การส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานได้ทำงานเต็มความรู้ ความสามารถจนประสบความสำเร็จ			✓			✓		✓	
การปฏิบัติงานด้วยความยืดหยุ่นตามสถานการณ์	✓			✓			✓		
การปรับหลักสูตรของโรงเรียนสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและชุมชน						✓		✓	
การรับรู้สภาพปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของโรงเรียน		✓		✓	✓				
นิเทศ กำกับติดตาม และประเมินผลการใช้			✓				✓		✓

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของตัวแปรความสำเร็จในการบริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก

ลำดับ ที่	ข้อความ	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
1	การบริหารงานโรงเรียน ผู้บริหารยึดระบบงาน มากกว่ายึดตัวบุคคล	3.52	0.98	มาก
2	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานอย่าง ชัดเจน	3.68	0.84	มาก
3	ผู้บริหารได้กำหนดแผนงานโดยการระดมความรู้ ความคิด และทรัพยากรจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย	3.31	0.76	ปานกลาง
4	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มใหม่ ๆ รูปแบบวิธีการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนางานของ โรงเรียน	3.26	0.77	ปานกลาง
5	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานได้ทำงานเต็ม ความรู้ ความสามารถจนประสบความสำเร็จ	3.72	0.94	มาก
6	ผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยความยืดหยุ่นตามสถานการณ์	3.67	1.10	มาก
7	ผู้บริหารได้ปรับหลักสูตรของโรงเรียนสอดคล้องกับ ความต้องการของผู้เรียนและชุมชน	3.68	0.84	มาก
8	ผู้ร่วมงานได้รับรู้สภาพปัญหาและความต้องการที่ แท้จริงของ โรงเรียน	3.42	0.82	ปานกลาง
9	มีการนิเทศ กำกับติดตาม และประเมินผลการใช้ หลักสูตรของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง	3.57	0.95	มาก
10	มีการนำข้อมูลและผลการประเมินหลักสูตรของ โรงเรียนไปใช้ในการตัดสินใจเพื่อพัฒนาระบบ การเรียนรู้	3.39	1.05	ปานกลาง
11	ได้มีการกำหนดรูปแบบ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ใน การบริหารไว้ชัดเจน	3.32	0.79	ปานกลาง
12	มีการบริหารโรงเรียนในรูปแบบของคณะกรรมการ อย่างเป็นระบบ	3.67	0.77	มาก

ตารางที่ 19 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ข้อความ	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
13	มีการตรวจสอบและรับรองมาตรฐานคุณภาพการจัดการศึกษาโดยการประเมินตนเอง และเตรียมความพร้อมเพื่อรับการประเมินจากภายนอก	3.45	0.84	ปานกลาง
14	มีการบริหารจัดการโรงเรียนที่ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากผู้ปกครองและชุมชน	3.49	0.78	ปานกลาง
15	มีการกำหนดแผนงาน / โครงการที่สอดคล้องกับแผนงาน เป้าหมาย และนโยบาย	3.46	0.82	ปานกลาง
16	มีการจัดทำแผนงบประมาณ โดยการวิเคราะห์ต้นทุนและงบประมาณค่าใช้จ่ายในภาพรวม	3.47	0.79	ปานกลาง
17	ได้รับความช่วยเหลือจากรัฐเกี่ยวกับแหล่งเงินทุนระยะยาวและดอกเบี้ยต่ำ	3.43	0.87	ปานกลาง
18	ได้รับการส่งเสริม และสนับสนุนจากรัฐอย่างเหมาะสม เพื่อการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ	3.39	0.88	ปานกลาง
19	มีการพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน	3.46	0.89	ปานกลาง
20	มีการพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียนโดยคำนึงถึงวุฒิภาวะ ความแตกต่างระหว่างบุคคล	3.64	0.93	มาก
21	มีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาโดยผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย	3.65	0.94	มาก
22	มีการจัดแนวทางการเรียนการสอนสอดคล้องกับหลักสูตร	3.67	0.97	มาก
23	มีการจัดกิจกรรมเรียนรู้ให้นักเรียนรักโรงเรียนชุมชนของตน	3.64	0.93	มาก
24	มีการจัดกิจกรรมเพื่อฝึกและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนตามหลักสูตร	3.60	0.90	มาก
25	ผู้บริหารสามารถประเมินความสำเร็จของงานได้ตามเป้าหมายและจุดประสงค์ที่กำหนดไว้	3.63	0.92	มาก

ตารางที่ 19 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ข้อความ	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
26	ปัจจุบันรัฐได้ส่งเสริมการบริหารจัดการศึกษาให้โรงเรียนมีเอกภาพ	3.23	0.98	ปานกลาง
27	ระเบียบ และกฎหมาย ได้เปิด โอกาสให้มีความเสมอภาคเท่าเทียมกันในการจัดการศึกษา	3.46	0.91	ปานกลาง
28	ระเบียบ และกฎหมาย ได้เอื้อให้โรงเรียนมีความอิสระและความคล่องตัวในการบริหารจัดการ	3.60	0.92	มาก
29	โรงเรียนมั่นใจในศักยภาพที่จะจัดการศึกษาได้สำเร็จ	3.50	0.86	มาก
30	ผู้ปกครองนักเรียนและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียน	3.40	0.91	
31	โรงเรียนมีอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ	3.71	0.92	มาก
32	โรงเรียนได้ประชาสัมพันธ์กิจกรรมของโรงเรียนเพื่อสร้างความเข้าใจที่ดีกับชุมชน	3.15	1.00	ปานกลาง
33	โรงเรียนมีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน	3.10	1.03	ปานกลาง
34	โรงเรียนมีการนำคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	3.83	0.98	มาก
35	โรงเรียนได้จัดสภาพแวดล้อม และระบบสาธารณูปโภคที่ดี มีความเหมาะสม	3.59	1.01	มาก
36	การเก็บค่าบำรุงการศึกษาเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการศึกษา	3.63	1.06	มาก
37	การเก็บค่าบำรุงการศึกษาเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบัน	3.39	1.05	ปานกลาง
38	รัฐได้เปิดโอกาสให้โรงเรียนเก็บค่าบำรุงการศึกษาได้อย่างอิสระ	3.13	1.29	ปานกลาง

ตารางที่ 19 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ข้อความ	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
39	โรงเรียนจัดสวัสดิการสอดคล้องกับความต้องการของครู บุคลากรและนักเรียน	3.72	0.94	มาก
40	โรงเรียนจัดสวัสดิการให้ครู บุคลากร และนักเรียนได้อย่างเพียงพอ	3.13	1.29	ปานกลาง
41	เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.30	1.10	ปานกลาง
42	การให้สวัสดิการแก่บุคลากรสามารถเพิ่มศักยภาพในการทำงาน	3.53	1.03	มาก
43	โรงเรียนมีจำนวนครูและบุคลากรเพียงพอกับนักเรียน	3.43	0.79	ปานกลาง
44	โรงเรียนส่งเสริมและสนับสนุนให้คณะครูทำงานเป็นทีม	3.66	0.90	มาก
45	โรงเรียนจัดครูเข้าสอนตรงตามสาขาวิชาและความถนัด	3.29	0.77	ปานกลาง
46	โรงเรียนจัดให้ครูได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับงานสอนและงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสม	3.34	0.75	ปานกลาง
47	หน้าที่ความรับผิดชอบของท่านมีความสำคัญต่อนักเรียน	3.21	0.76	ปานกลาง
48	โรงเรียนกำหนดแผนงาน โครงการในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน	3.29	0.80	ปานกลาง
49	โรงเรียนใช้กระบวนการฝึกอบรมเป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพการสอนครู	3.39	0.78	ปานกลาง
50	โรงเรียนให้การสนับสนุนและส่งเสริมครูให้เข้าร่วมกิจกรรมการฝึกอบรมที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน	3.42	0.81	ปานกลาง
51	โรงเรียนบริหารจัดการให้ครูทำงานเป็นระบบ และมีการควบคุม	3.60	0.82	มาก
52	โรงเรียนบริหารจัดการให้ครูทำงานเป็นระบบ มีการควบคุม	3.55	0.79	มาก

ตารางที่ 19 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ข้อความ	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
53	โรงเรียนมอบหมายงานสอนและงานอื่นๆ แก่ครูอย่าง เหมาะสม	3.68	0.84	มาก
54	โรงเรียนบริหารจัดการโดยนำข้อมูลและผลการ ประเมินไปใช้ในการตัดสินใจเพื่อปรับปรุงและพัฒนา งาน	3.37	0.75	ปานกลาง
55	โรงเรียนจัดการศึกษาจนได้รับความเชื่อถือและ ไว้วางใจจากผู้ปกครองและชุมชน	3.39	0.78	ปานกลาง
56	โรงเรียนมีการบริหารงานโดยใช้ระบบของ คณะกรรมการ	3.33	0.78	ปานกลาง
57	การจัดกิจกรรมด้านการเรียนการสอนในโรงเรียน ประสบความสำเร็จ	3.72	0.85	มาก
58	โรงเรียนมีการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และ ปลอดภัย	3.67	0.85	มาก
59	โรงเรียนมีการจัดระบบสาธารณูปโภคที่ดี และทันสมัย	3.42	0.92	ปานกลาง
60	โรงเรียนมีการจัดระบบฐานข้อมูลที่ดี และเป็นปัจจุบัน	3.57	0.51	มาก
61	ท่านมีความรู้ความสามารถและรับผิดชอบในงานสอน	3.47	0.76	ปานกลาง
62	ท่านมีความถนัดและความเชี่ยวชาญตรงกับงานที่ ได้รับมอบหมาย	3.39	1.01	ปานกลาง
63	ท่านมีนิสัยรักการแสวงหาความรู้และข้อมูลข่าวสาร จากแหล่งต่างๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอ	3.01	1.07	ปานกลาง
64	ท่านมีความรู้ ความสามารถในการจัดการวิเคราะห์ ปัญหา และแก้ไขสถานการณ์ต่างๆ ได้	3.60	0.81	มาก

ตารางที่ 19 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ข้อความ	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
65	ท่านมีความสามารถวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอน	3.55	0.85	มาก
66	ท่านจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้ฝึกฝนการคิด และการวิเคราะห์	3.68	0.85	มาก
67	ท่านกระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง	3.10	1.03	ปานกลาง
68	ท่านมีความรักและศรัทธาในอาชีพครู	3.15	1.00	ปานกลาง
69	เงินเดือนที่ท่านได้รับ เพียงพอต่อการครองชีพ	3.40	0.91	ปานกลาง
70	ผู้ร่วมงานและสังคมชื่นชมในความสำเร็จของท่าน	3.50	0.89	มาก
71	ผู้บริหารภาคภูมิใจต่อความสำเร็จในการทำงานของท่าน	3.60	0.92	มาก
72	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้อบรม สัมมนาเพื่อพัฒนาความรู้	3.46	0.91	ปานกลาง
73	ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจแก่คณะครูในการทำงาน	3.23	0.98	ปานกลาง
74	ชุมชนมีส่วนร่วมในการคิดและวางแผนงานร่วมกับโรงเรียน	3.63	0.92	มาก
75	ชุมชนพึงพอใจ ยอมรับในมาตรฐานและคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน	3.60	0.90	มาก
76	กิจกรรมนักเรียนได้สร้างความร่วมมือที่ดีระหว่างบ้านกับโรงเรียน	3.64	0.93	มาก
77	คณะครู นักเรียนมีความสุข ภูมิใจที่ได้ร่วมกิจกรรมที่มีคุณค่าร่วมกับชุมชน	3.67	0.98	มาก
78	โรงเรียนยอมรับฟังข้อเสนอแนะ คำชี้แนะจากชุมชน	3.46	0.89	ปานกลาง
79	โรงเรียนสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการทั้งในและนอกโรงเรียน	3.39	0.88	ปานกลาง

ตารางที่ 19 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ข้อความ	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
80	คณะครูวางตัวเหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้าน ความประพฤติและบุคลิกภาพ	3.43	0.87	ปานกลาง
81	คณะครูปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ เสียสละ และ ซื่อสัตย์	3.54	0.75	มาก
82	ความรู้จากการฝึกอบรมและสัมมนาเป็นประโยชน์ต่อ ตนเองและนักเรียน	3.47	0.79	ปานกลาง
83	นักเรียนมีความกระตือรือร้นและสนใจในการเรียน	3.36	0.91	ปานกลาง
84	นักเรียนมีความสามารถในการแก้ปัญหาอย่าง เหมาะสม	3.71	0.92	มาก
85	นักเรียนสามารถพิจารณาข้อดี ข้อเสีย และความถูกต้อง ความผิด ของเรื่องต่างๆได้	3.57	0.95	มาก
86	นักเรียนสามารถตั้งคำถามเพื่อค้นหาเหตุผล	3.59	1.01	มาก
87	นักเรียนรักการอ่าน และชอบค้นคว้าเพิ่มเติมเสมอ	3.65	1.03	มาก
88	นักเรียนสามารถสรุปประเด็นจากการเรียนรู้ได้	3.66	1.06	มาก
89	นักเรียนสามารถใช้ภาษาในการสื่อสารได้ดี	3.51	0.96	มาก
90	นักเรียนใช้ทักษะทำงานตามลำดับขั้นตอนจนงาน สำเร็จ	3.50	0.95	มาก
91	นักเรียนสามารถทำงานและเรียนอย่างมีความสุข	3.48	0.93	ปานกลาง
92	นักเรียนสามารถทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่นได้	3.17	1.03	ปานกลาง
93	นักเรียนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อน ครู และต่อผู้อื่น	3.87	0.98	มาก
94	นักเรียนมีความขยันหมั่นเพียรในการเรียน	3.60	0.11	มาก
95	นักเรียนสามารถนำความรู้ไปพัฒนาตนเองได้	3.66	1.05	มาก
96	นักเรียนสามารถแสวงหาความรู้ โดยการศึกษาค้นคว้า ด้วยตนเองจนเกิดทักษะในการแก้ปัญหา	3.72	1.07	มาก
97	นักเรียนมีความรับผิดชอบและปฏิบัติงานด้วยความ ตั้งใจ	3.85	1.04	มาก

ตารางที่ 19 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ข้อความ	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
98	นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ต่อครอบครัวและโรงเรียน	3.67	1.10	มาก
99	นักเรียนปฏิบัติตนเป็นคนดีของสังคม	3.72	1.07	มาก
100	นักเรียนสามารถจัดระบบการเรียนรู้ที่มีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้กับเพื่อน	3.13	1.29	ปานกลาง
101	นักเรียนสามารถทำงานที่ครูมอบหมายเสร็จทันเวลา	3.93	0.92	มาก
102	เพื่อนในห้องเรียนยอมรับว่านักเรียนเป็นคนกล้าแสดงออก	3.59	1.01	มาก
103	นักเรียนมีความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเองและผู้อื่น	3.35	0.81	ปานกลาง
104	นักเรียนมีความเมตตา กรุณา และเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่	3.37	0.79	ปานกลาง
105	นักเรียนมีความเสียสละในกิจกรรมงานส่วนรวม	3.44	0.81	ปานกลาง
106	นักเรียนปฏิบัติตามระเบียบวินัยของโรงเรียน	3.46	0.86	ปานกลาง
07	นักเรียนมีความประหยัดในการใช้สิ่งของ / ทรัพย์สินของตนเองและส่วนรวม	3.66	0.90	ปานกลาง
108	นักเรียนรู้จักดูแล และรักษาสุขภาพของตนเอง	3.48	0.84	ปานกลาง
109	นักเรียนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งเสพติดให้โทษและสิ่งมอมเมา	3.54	0.75	ปานกลาง
110	นักเรียนมีความชื่นชอบกิจกรรมด้านดนตรีหรือกีฬา	3.60	0.82	มาก
111	นักเรียนชอบเรียนรู้โดยการฝึกภาคปฏิบัติ	3.57	0.95	มาก
112	การฝึกทักษะด้านปฏิบัติทำให้นักเรียนมีความมั่นใจ	3.65	0.94	มาก
	รวม	3.50	0.90	มาก

จากตารางที่ 19 พบว่า ตัวแปรความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ทั้ง 112 ตัวแปร มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 3.50 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.90 ระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ระหว่าง 3.01 – 3.93 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ระหว่าง 0.19-1.29 โดยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของตัวแปรที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ตัวแปรที่ 101 นักเรียนสามารถทำงานที่ครูมอบหมายเสร็จทันเวลา ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.92) รองลงมาเป็นอันดับ 2 คือ ตัวแปรที่ 93 นักเรียนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อน ครู และต่อผู้อื่น ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.98)

2.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ด้วยวิธีการสกัดปัจจัย (Principal Component analysis) “PCA” เพื่อให้ได้ตัวแปรสำคัญที่เป็นความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก

ตารางที่ 20 องค์ประกอบ ค่าไอแกน ค่าร้อยละของความแปรปรวน ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม ของความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก (n=278)

องค์ประกอบ (factor)	ค่าไอแกน (eigenvalues)	ความแปรปรวนร้อยละ (% of variance)	ความแปรปรวนสะสม ร้อยละ (cumulative % of variance)
1	19.07	17.03	17.03
2	15.85	14.15	31.18
3	12.20	10.89	42.07
4	6.94	6.20	48.26

จากตาราง 20 พบว่าผลจากการวิเคราะห์เมื่อพิจารณาจากเกณฑ์คัดเลือกองค์ประกอบที่มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) มากกว่า 1.00 พบว่ามี 4 องค์ประกอบ พิจารณาเกณฑ์ในการเลือกองค์ประกอบย่อยที่น้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ตั้งแต่ 0.45 ขึ้นไป และมีตัวแปรที่บรรยายแต่ละองค์ประกอบตั้งแต่ 3 ตัวขึ้นไป พบว่าองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบมีลักษณะเป็นไปตามเกณฑ์ทั้ง 4 องค์ประกอบ แต่มีบางตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบไม่ถึง 0.45 ทำให้ตัวแปรในการพิจารณาเหลือเพียง 97 ตัวแปร จากตัวแปรทั้งหมด 112 ตัวแปร สามารถอธิบายค่าความแปรปรวนของตัวแปรทั้งหมด ได้เท่ากับร้อยละ 48.26 รายละเอียดของแต่ละตัวแปรแสดงไว้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 21 ความสำเร็จ ด้านที่ 1

ตัวแปร	ข้อความ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
80	คณะครูวางตัวเหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านความประพฤติและ บุคลิกภาพ	.83
72	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้อบรม สัมมนาเพื่อพัฒนาความรู้	.80
79	โรงเรียนสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการทั้งในและนอก โรงเรียน	.79
82	ความรู้จากการฝึกอบรมและสัมมนาเป็นประโยชน์ต่อตนเองและ นักเรียน	.79
77	คณะครู นักเรียนมีความสุข ภูมิใจที่ได้ร่วมกิจกรรมที่มีคุณค่าร่วมกับ ชุมชน	.76
96	นักเรียนสามารถแสวงหาความรู้ โดยการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองจน เกิดทักษะในการแก้ปัญหา	.75
94	นักเรียนมีความขยันหมั่นเพียรในการเรียน	.73
97	นักเรียนมีความรับผิดชอบและปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ	.73
76	กิจกรรมนักเรียนได้สร้างความร่วมมือที่ดีระหว่างบ้านกับ โรงเรียน	.72
98	นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ต่อครอบครัวและ โรงเรียน	.72
90	นักเรียนใช้ทักษะทำงานตามลำดับขั้นตอนจนงานสำเร็จ	.71
91	นักเรียนสามารถทำงานและเรียนอย่างมีความสุข	.71
70	ผู้ร่วมงานและสังคมชื่นชมในความสำเร็จของท่าน	.70
75	ชุมชนพึงพอใจ ยอมรับในมาตรฐานและคุณภาพการจัดการศึกษา ของโรงเรียน	.70
78	โรงเรียนยอมรับฟังข้อเสนอแนะ คำชี้แนะจากชุมชน	.70
95	นักเรียนสามารถนำความรู้ไปพัฒนาตนเองได้	.70
109	นักเรียนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งเสพติดให้โทษและ สิ่งมอมเมา	.70
102	เพื่อนในห้องเรียนยอมรับว่านักเรียนเป็นคนกล้าแสดงออก	.67
107	นักเรียนมีความประหยัดในการใช้สิ่งของ / ทรัพย์สินของตนเองและ ส่วนรวม	.67

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ตัวแปร	ข้อความ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
111	นักเรียนชอบเรียนรู้โดยการฝึกภาคปฏิบัติ	.67
84	นักเรียนมีความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างเหมาะสม	.66
100	นักเรียนสามารถจัดระบบการเรียนรู้ที่มีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้กับเพื่อน	.65
99	นักเรียนปฏิบัติตนเป็นคนดีของสังคม	.64
68	ท่านมีความรักและศรัทธาในอาชีพครู	.63
110	นักเรียนมีความชื่นชอบกิจกรรมด้านดนตรีหรือกีฬา	.63
112	การฝึกทักษะด้านปฏิบัติทำให้นักเรียนมีความมั่นใจ	.63
71	ผู้บริหารภาคภูมิใจต่อความสำเร็จในการทำงานของท่าน	.62
66	ท่านจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้ฝึกฝนการคิด และการวิเคราะห์	.61
93	นักเรียนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อน ครู และต่อผู้อื่น	.61
106	นักเรียนปฏิบัติตนตามระเบียบวินัยของโรงเรียน	.61
81	คณะครูปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ เสียสละ และซื่อสัตย์	.60
74	ชุมชนมีส่วนร่วมในการคิดและวางแผนงานร่วมกับโรงเรียน	.59
73	ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจแก่คณะครูในการทำงาน	.58
108	นักเรียนรู้จักดูแล และรักษาสุขภาพของตนเอง	.58
85	นักเรียนสามารถพิจารณาข้อดี ข้อเสีย และความถูกต้องความผิด ของเรื่องต่างๆได้	.57
88	นักเรียนสามารถสรุปประเด็นจากการเรียนรู้ได้	.57
69	เงินเดือนที่ท่านได้รับ เพียงพอต่อการครองชีพ	.56
103	นักเรียนมีความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเองและผู้อื่น	.56
104	นักเรียนมีความเมตตา กรุณา และเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่	.55

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ตัวแปร	ข้อความ	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
86	นักเรียนสามารถตั้งคำถามเพื่อค้นหาเหตุผล	.49
101	นักเรียนสามารถทำงานที่คลุมอบหมายเสร็จทันเวลา	.48
ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) = 19.07 ค่าร้อยละของความแปรปรวน = 17.03		

จากตารางที่ 21 พบว่าปัจจัยด้านที่ 1 ซึ่งบรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 41 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.83 ถึง 0.48 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) เท่ากับ 19.07 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 17.03 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 41 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่ร่วมกันบรรยายปัจจัยนี้ได้ดีที่สุด และปัจจัยนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 17.03 ซึ่งเมื่อเทียบค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) กับปัจจัยอื่นๆ แล้ว ปัจจัยนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 1

ตารางที่ 22 ความสำเร็จ ด้านที่ 2

ตัวแปร	ข้อความ	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
20	มีการพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียนโดยคำนึงถึงวุฒิภาวะ ความแตกต่างระหว่างบุคคลและความพร้อมของผู้เรียน	.86
35	โรงเรียนได้จัดสภาพแวดล้อม และระบบสาธารณูปโภคที่ดี มีความเหมาะสม	.85
34	โรงเรียนมีการนำคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	.83
22	มีการจัดแนวการเรียนการสอนสอดคล้องกับหลักสูตร	.82
29	โรงเรียนมั่นใจในศักยภาพที่จะจัดการศึกษาได้สำเร็จ	.78
39	โรงเรียนจัดสวัสดิการสอดคล้องกับความต้องการของครู บุคลากร และนักเรียน	.77
41	เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ	.77
32	โรงเรียนได้ประชาสัมพันธ์กิจกรรมของโรงเรียนเพื่อสร้างความเข้าใจที่ดีกับชุมชน	.75
18	ได้รับการส่งเสริม และสนับสนุนจากรัฐอย่างเหมาะสม เพื่อการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ	.74
16	มีการจัดทำแผนงบประมาณโดยการวิเคราะห์ต้นทุนและงบประมาณค่าใช้จ่ายในภาพรวม	.72
19	มีการพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน	.72
21	มีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาโดยผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย	.70
42	การให้สวัสดิการแก่บุคลากรสามารถเพิ่มศักยภาพในการทำงาน	.69
43	โรงเรียนมีจำนวนครูและบุคลากรเพียงพอกับนักเรียน	.69
31	โรงเรียนมีอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ	.68
12	มีการบริหารโรงเรียนในรูปแบบของคณะกรรมการอย่างเป็นระบบ	.64

ตารางที่ 22 (ต่อ)

ตัวแปร	ข้อความ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
27	ระเบียบ และกฎหมาย ได้เปิดโอกาสให้มีความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ในการจัดการศึกษา	.63
53	โรงเรียนมอบหมายงานสอนและงานอื่นๆ แก่ครูอย่างเหมาะสม	.63
40	โรงเรียนจัดสวัสดิการให้ครู บุคลากร และนักเรียน ได้อย่างเพียงพอ	.58
13	มีการตรวจสอบและรับรองมาตรฐานคุณภาพการจัดการศึกษาโดย การประเมินตนเอง และเตรียมความพร้อมเพื่อรับการประเมินจาก ภายนอก	.54
6	ผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยความยึดหยุ่นตามสถานการณ์	.53
33	โรงเรียนมีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาสนับสนุนการจัดการเรียน การสอน	.52
37	การเก็บค่าบำรุงการศึกษาเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคม ปัจจุบัน	.52
52	โรงเรียนบริหารจัดการให้ครูทำงานเป็นระบบ มีการควบคุม	.48
38	รัฐได้เปิดโอกาสให้โรงเรียนเก็บค่าบำรุงการศึกษาได้อย่างอิสระ	.47
15	มีการกำหนดแผนงาน / โครงการที่สอดคล้องกับแผนงาน เป้าหมาย และนโยบาย	.46
56	โรงเรียนมีการบริหารงานโดยใช้ระบบของคณะกรรมการ	.45
ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) = 15.85		
ค่าร้อยละของความแปรปรวน = 14.15		

จากตารางที่ 22 พบว่าด้านที่ 2 ซึ่งบรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 27 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.86 ถึง 0.45 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) เท่ากับ 15.85 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 14.15 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 27 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่ร่วมกันบรรยายปัจจัยนี้ได้ดีที่สุด และปัจจัยนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 14.15 ซึ่งเมื่อเทียบค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) กับปัจจัยอื่นๆ แล้ว ปัจจัยนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 2

ตารางที่ 23 ความสำเร็จ ด้านที่ 3

ตัวแปร	ข้อความ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
49	โรงเรียนใช้กระบวนการฝึกอบรมเป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพ การสอนครู	.80
8	ผู้ร่วมงานได้รับรู้สภาพปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของ โรงเรียน	.78
30	ผู้ปกครองนักเรียนและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของ โรงเรียน	.74
45	โรงเรียนจัดครูเข้าสอนตรงตามสาขาวิชาและความถนัด	.70
24	มีการจัดกิจกรรมเพื่อฝึกและส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของนักเรียน ตามหลักสูตร	.67
5	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานได้ทำงานเต็มความรู้ ความสามารถจนประสบความสำเร็จ	.66
51	โรงเรียนบริหารจัดการให้ครูทำงานเป็นระบบ และมีการควบคุม	.65
44	โรงเรียนส่งเสริมและสนับสนุนให้คณะครูทำงานเป็นทีม	.64
10	มีการนำข้อมูลและผลการประเมินหลักสูตรของโรงเรียนไปใช้ในการ การตัดสินใจเพื่อพัฒนาระบบการเรียนรู้	.63
63	ท่านมีนิสัยรักการแสวงหาความรู้และข้อมูลข่าวสารจากแหล่งต่างๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอ	.62
17	ได้รับความช่วยเหลือจากรัฐเกี่ยวกับแหล่งเงินทุนระยะยาวและ ดอกเบี้ยต่ำ	.61
1	การบริหารงานโรงเรียน ท่านยึดระบบงานมากกว่ายึดตัวบุคคล	.60
11	ได้มีการกำหนดรูปแบบ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ในการบริหารไว้ ชัดเจน	.59

ตารางที่ 23 (ต่อ)

ตัวแปร	ข้อความ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
50	โรงเรียนให้การสนับสนุนและส่งเสริมครูให้เข้าร่วมกิจกรรมการฝึกอบรมที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน	.59
46	โรงเรียนจัดให้ครูได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับงานสอนและงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสม	.57
9	มีการนิเทศ กำกับติดตาม และประเมินผลการใช้หลักสูตรของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง	.54
2	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานในโรงเรียนอย่างชัดเจน	.53
47	หน้าที่ความรับผิดชอบของท่านมีความสำคัญต่อนักเรียน	.53
23	มีการจัดกิจกรรมเรียนรู้ให้นักเรียนรักโรงเรียนชุมชนของตน	.51
55	โรงเรียนจัดการศึกษาจนได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากผู้ปกครองและชุมชน	.50
4	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มใหม่ ๆ รูปแบบวิธีการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนางานของโรงเรียน	.49
14	มีการบริหารจัดการ โรงเรียนที่ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากผู้ปกครองและชุมชน	.49
25	ผู้บริหารสามารถประเมินความสำเร็จของงานได้ตามเป้าหมายและจุดประสงค์ที่กำหนดไว้	.48
ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) = 12.20		
ค่าร้อยละของความแปรปรวน = 10.89		

จากตารางที่ 23 พบว่าด้านที่ 3 ซึ่งบรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 23 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.80 ถึง 0.48 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) เท่ากับ 12.20 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 10.89 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 23 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่ร่วมกันบรรยายปัจจัยนี้ได้ดีที่สุด และปัจจัยนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 10.89 ซึ่งเมื่อเทียบค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) กับปัจจัยอื่นๆ แล้ว ปัจจัยนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 3

ตารางที่ 24 ความสำเร็จ ด้านที่ 4

ตัวแปร	ข้อความ	ค่านำหนัก องค์ประกอบ
58	โรงเรียนมีการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และปลอดภัย	.67
59	โรงเรียนมีการจัดระบบสาธารณสุขที่ปลอดภัย และทันสมัย	.65
60	โรงเรียนมีการจัดระบบฐานข้อมูลที่ดี และเป็นปัจจุบัน	.63
28	ระเบียบ และกฎหมาย ได้เอื้อให้โรงเรียนมีความอิสระและความคล่องตัวในการบริหารจัดการ	.62
62	ท่านมีความถนัดและความเชี่ยวชาญตรงกับงานที่ได้รับมอบหมาย	.62
65	ท่านมีความสามารถวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอน	.50
ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) = 6.94		
ค่าร้อยละของความแปรปรวน = 6.20		

จากตารางที่ 24 พบว่าด้านที่ 4 ซึ่งบรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 6 ตัวแปร มีค่านำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.67 ถึง 0.50 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) เท่ากับ 6.94 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 6.20 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 30 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่ร่วมกันบรรยายปัจจัยนี้ได้ดีที่สุด และปัจจัยนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 6.20 ซึ่งเมื่อเทียบค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) กับปัจจัยอื่น ๆ แล้ว ปัจจัยนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 4

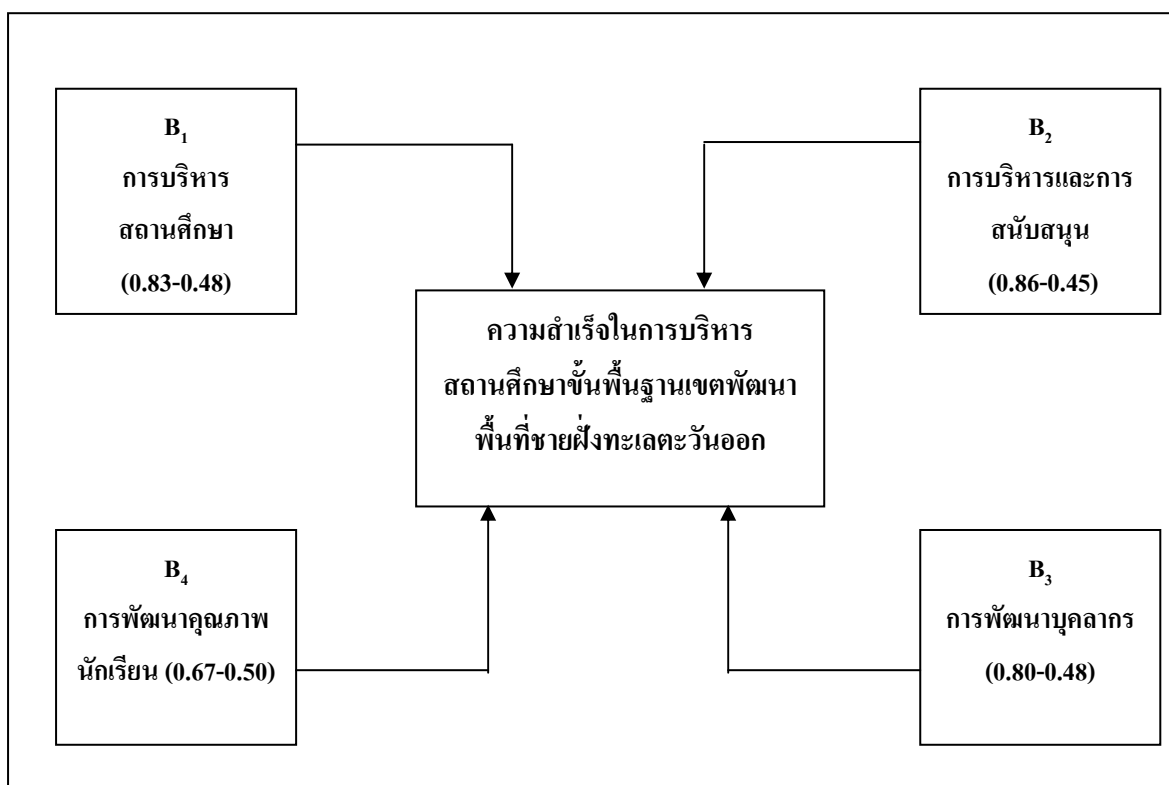
ตารางที่ 25 ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเล

ตะวันออก

ลำดับที่	ชื่อปัจจัย	จำนวนตัวแปร	ค่านำหนัก องค์ประกอบ (factor loading)
1	ความสำเร็จ ด้านที่ 1	41	0.83 – 0.48
2	ความสำเร็จ ด้านที่ 2	27	0.86 – 0.45
3	ความสำเร็จ ด้านที่ 3	23	0.80 – 0.48
4	ความสำเร็จ ด้านที่ 4	6	0.67 – 0.50

จากตารางที่ 25 พบว่าปัจจัยที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนดมีจำนวน 4 ปัจจัย มีตัวแปรย่อยทั้งหมด 97 ตัวแปร โดยปัจจัยที่ 1 มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายปัจจัย 41 ตัวแปร ปัจจัยที่ 2 มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายปัจจัย 27 ตัวแปร ปัจจัยที่ 3 มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายปัจจัย 23 ตัวแปร ปัจจัยที่ 4 มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายปัจจัย 6 ตัวแปร

จากผลการวิเคราะห์ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ประกอบด้วย 4 ปัจจัย สรุปเป็นแผนภูมิ ได้ดังนี้



แผนภูมิที่ 9 ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก

โดยวิเคราะห์ความสัมพันธ์คาโนนิกอล (canonical correlation analysis) ด้วยการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิกอล (canonical correlation) และค่านำหนักความสำคัญคาโนนิกอลระหว่างชุดของตัวแปร แล้วนำมาวิเคราะห์ความสัมพันธ์

ตารางที่ 26 ค่านัยสำคัญและค่าสหสัมพันธ์คาโนนิกอล ระหว่างชุดตัวแปรของปัจจัยแต่ละด้านกับชุดตัวแปรปัจจัยแต่ละองค์ประกอบ

ชุดที่	eigenvalues	canonical correlation	wilk's lamda	chi-square	df	sig
1	0.07	0.82	0.28	330.24	36	0.00**
2	0.00	0.25	0.88	32.49	24	0.12
3	0.00	0.22	0.94	15.55	14	0.34
4	0.00	0.10	0.99	2.65	6	0.85

จากตารางที่ 26 พบว่าการคำนวณสหสัมพันธ์คาโนนิกอลระหว่างชุดตัวแปรของปัจจัยแต่ละด้าน จำนวน 9 ปัจจัย ได้แก่ ด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ด้านบรรยากาศสถานศึกษา ด้านคุณภาพการสอนของครู ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ด้านการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู ด้านพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา ด้านเจตคติต่อสถานศึกษา ด้านการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา กับชุดตัวแปรความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาแต่ละปัจจัย จำนวน 4 ปัจจัย ได้แก่ด้านการบริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารและการสนับสนุน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียน สามารถแสดงค่า eigenvalues ของ canonical variate ได้จำนวน 4 ชุด ตามจำนวนตัวแปรในชุดที่มีตัวแปรน้อยที่สุด

ตารางที่ 27 ค่าน้ำหนักความสำคัญของคาโนนิกอลระหว่างชุดตัวแปร

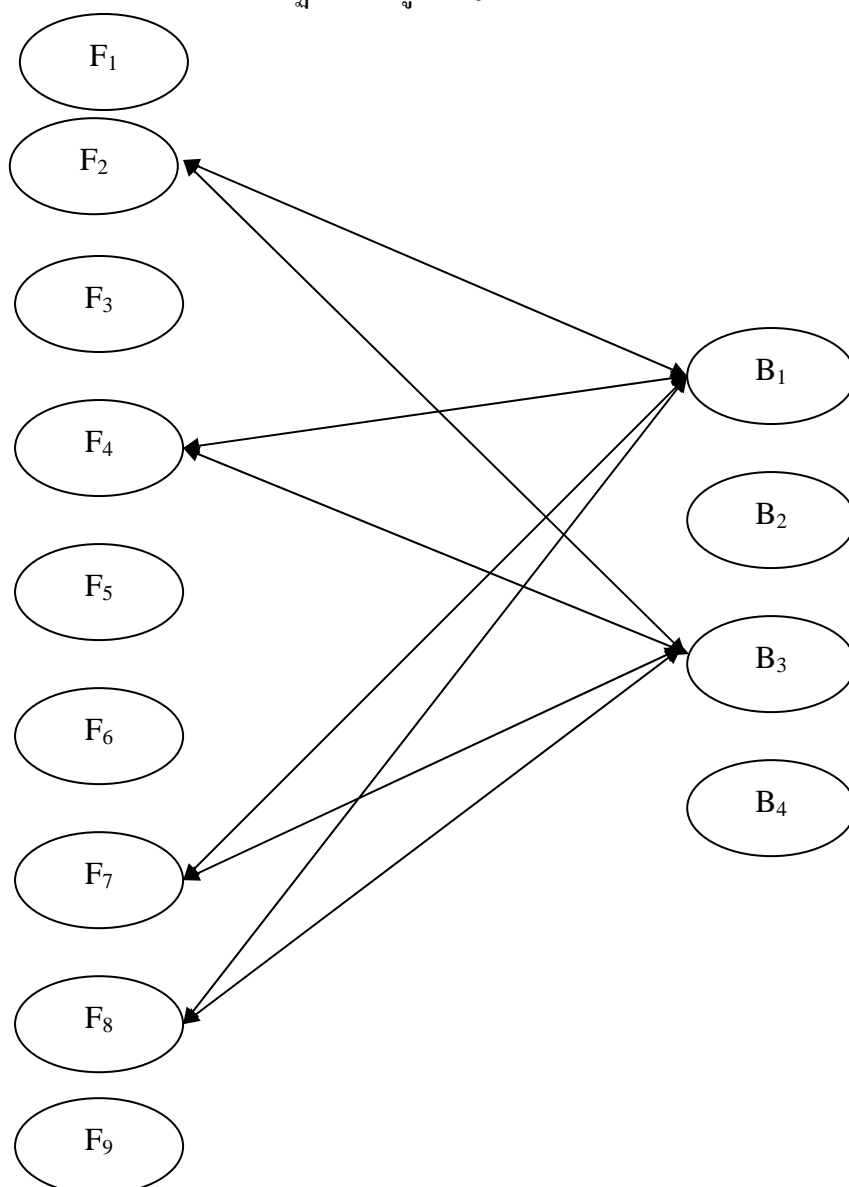
ชื่อ ตัว แปร	ชุดที่ 1		ชุดที่ 2		ชุดที่ 3		ชุดที่ 4	
	Canonic al loading	Standardiz ed Canonical coefficient	Canonic al loading	Standardiz ed Canonical coefficient	Canonic al loading	Standardiz ed Canonical coefficient	Canonic al loading	Standardiz ed Canonical coefficient
F ₁	.152	.036	.374	.940	.066	.433	.208	-.266
F ₂	-.003	.256	-.249	-.667	.172	.653	.230	-.059
F ₃	.042	.021	-.252	-.657	-.279	-.929	.339	.560
F ₄	.078	-.244	.386	.536	-.290	-.690	.535	.445
F ₅	-.123	.125	.273	.473	.135	-.082	.041	-.470
F ₆	.117	.018	-.119	-.142	-.176	-.423	-.184	-.680
F ₇	-.048	.194	-.029	-.186	.378	.927	.343	.570
F ₈	-.915	-1.141	-.135	.094	.164	-.119	-.169	.000
F ₉	.051	-.161	.195	-.146	.069	0.77	.559	.607
B ₁	-.621	-.518	.024	.007	.048	.229	-.061	-.913
B ₂	-.494	-.401	-.109	-.103	-.142	-1.081	.018	.087
B ₃	-.637	-.492	.050	.519	.068	.324	.052	.806
B ₄	-.290	.031	-.218	-.978	.051	.643	.025	.038
Canonical correlation		** .824		.250		.219		.100

** มีค่าเท่ากับ .01

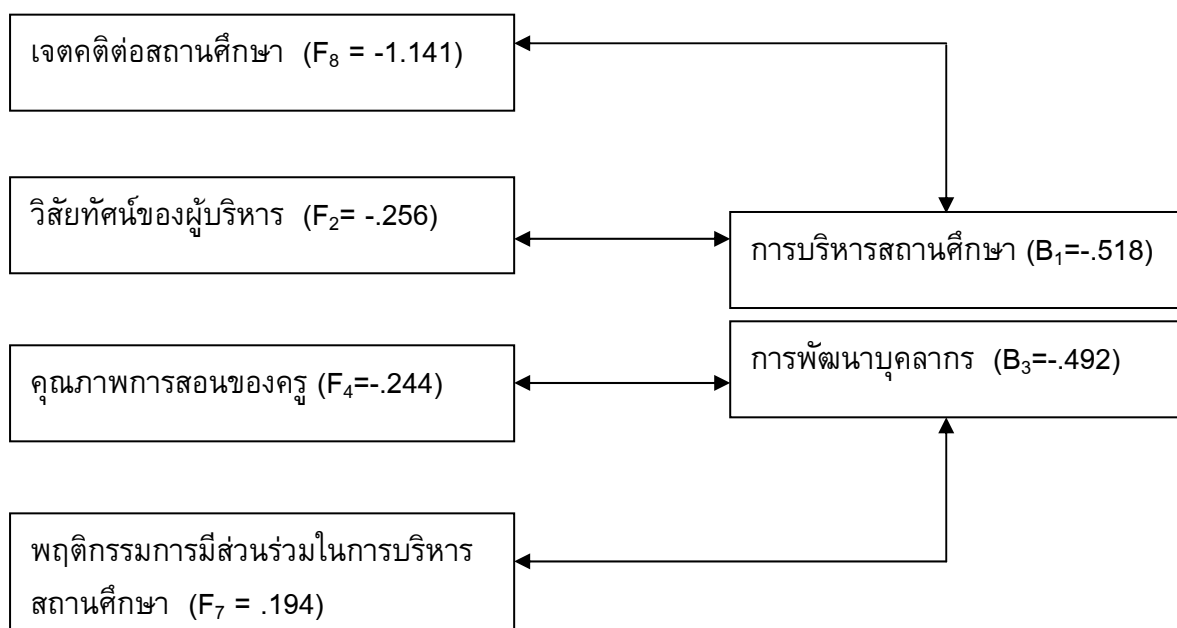
จากตารางที่ 27 พบว่าค่าสหสัมพันธ์คาโนนิกอล มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ชุด ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.824 นั้นมีรายละเอียดของน้ำหนักตัวแปรดังนี้

ชุดที่ 1 เป็นมิติที่มีค่าสหสัมพันธ์คาโนนิกอลระหว่างตัวแปรสูงสุดคือ .82 ซึ่งเป็นค่าสหสัมพันธ์ที่อยู่ในระดับสูง ค่า wilk's lamda เท่ากับ 0.28 แสดงว่าชุดตัวแปรเหล่านี้ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ความสัมพันธ์ดังกล่าวเป็นความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และตัวแปรเหล่านี้สามารถอธิบายตัวแปรความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้ร้อยละ 7 (ค่า eigenvalues เท่ากับ 0.07) โดยความสัมพันธ์ของตัวแปรเป็นไปในลักษณะเดียว ซึ่งตัวแปรที่ได้รับอิทธิพลอยู่ในระดับมาก คือ การบริหารสถานศึกษา (B₁) (-.518) และด้านการพัฒนาบุคลากร (B₃) (-.492) เป็นอิทธิพลที่เกิดจากตัวแปร

อิสระ ต่อไปนี้ ปัจจัยด้านเจตคติต่อสถานศึกษา (F_8) (-1.141) ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร (F_2) (-0.256) ด้านคุณภาพการสอนของครู (F_4) (-0.244) ด้านพฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา (F_7) (.194) ผลดังกล่าวสรุปได้ว่าปัจจัยด้านเจตคติต่อสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ด้านคุณภาพการสอนของครู ด้านพฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา เป็นไปในลักษณะที่ดี มีแนวโน้มที่จะทำให้ได้รับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ด้านการบริหารสถานศึกษา และ ด้านการพัฒนาบุคลากรค่อนข้างมาก รายละเอียดปรากฏในแผนภูมิที่ 10



แผนภูมิที่ 10 ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก



แผนภูมิที่ 11 ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา
 ชั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก

การวิเคราะห์เพื่อยืนยันความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จและความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ด้วยการพิจารณาข้อมูลจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยประยุกต์ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงอนาคต (the ethnographic future research : EFR)

การวิเคราะห์ค่าความถี่ คำร้อยละและความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อยืนยันความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จและความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ซึ่งคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญแบบเจาะจง (purposive sampling) ซึ่งผู้วิจัยกำหนดคุณสมบัติคือ เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญและเกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ผู้บริหารระดับกรม ผู้บริหารระดับเขตพื้นที่การศึกษา และ ผู้บริหารระดับสถานศึกษา รวมจำนวนทั้งสิ้น 9 ท่าน ดังรายชื่อปรากฏในภาคผนวก

ผลการสัมภาษณ์พบว่า ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 9 ท่าน คิดเป็นร้อยละร้อย มีความเห็นสอดคล้องกันว่า รายงานผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก มีความเหมาะสมกับบริบท มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ มีความถูกต้องเชิงทฤษฎี มีประโยชน์ต่อสถานศึกษาในการนำไปใช้ นอกจากนี้หลายท่านยังได้เสนอความคิดเห็นเพิ่มเติมว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานนั้น เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเฉพาะผู้เรียนซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ถึงคุณภาพหรือความสำเร็จในการบริหารจัดการ ประการสำคัญผู้บริหารซึ่งเป็นกลไกในการขับเคลื่อนองค์กร ต้องเป็นผู้ที่มีศักยภาพ มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และทำหน้าที่ประสานความร่วมมือ ระดมความช่วยเหลือจากหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อความเข้าใจที่ดีต่อกันและนาน โยบายสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้เชี่ยวชาญหลายท่าน ยังได้ให้ความเห็นในทำนองเดียวกัน กล่าวคือ ไม่เพียงแต่ปัจจัยด้านเจตคติต่อสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ด้านคุณภาพการสอนของครู และ ด้านพฤติกรรมมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา เท่านั้นที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แต่ปัจจัยด้านอื่น ๆ ได้แก่ ด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ด้านบรรยากาศสถานศึกษา ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ด้านการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู ตลอดจนด้านการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ล้วนแล้วแต่มีอิทธิพลและส่งผลต่อความสำเร็จ ครอบคลุมด้านการบริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารและการสนับสนุน ด้านการพัฒนาบุคลากร และ ด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียน โดยปัจจัยดังกล่าวย่อมส่งผลต่อกันในทางปฏิบัติ แต่ในทางสถิติอาจส่งผลหรือไม่ส่งผลต่อกันก็เป็นได้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก 2) ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก โดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) เครื่องมือใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามระดับความคิดเห็น โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามจำนวน 834 ฉบับ ได้รับกลับคืนมาจำนวน 834 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 นำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อทราบองค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 4 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย อายุ เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน และหน้าที่ความรับผิดชอบปัจจุบัน ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ตอนที่ 3 ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า (likert scale) มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคัล (canonical correlation) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป วิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็น สามารถสรุปผลการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ได้ดังนี้

1. วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก

1.1 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก

ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ทั้ง 152 ตัวแปร มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 3.51 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.93 ระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ระหว่าง 3.11 – 4.06 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ระหว่าง 0.19-1.29 โดยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของตัวแปรที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ตัวแปรที่ 1 ท่านเปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนความรู้กับผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.91) รองลงมาเป็นอันดับ 2 คือ ตัวแปรที่ 16 ท่านให้ความสำคัญต่อความรู้สึนึกคิดของครูก่อนจะตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.90)

1.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก

ผลจากการวิเคราะห์เมื่อพิจารณาจากเกณฑ์คัดเลือกองค์ประกอบที่มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) มากกว่า 1.00 พบว่ามี 9 องค์ประกอบ พิจารณาเกณฑ์ในการเลือกองค์ประกอบย่อยที่น้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ตั้งแต่ 0.45 ขึ้นไป และมีตัวแปรที่บรรยายแต่ละองค์ประกอบตั้งแต่ 3 ตัวขึ้นไป พบว่าองค์ประกอบทั้ง 9 องค์ประกอบมีลักษณะเป็นไปตามเกณฑ์ทั้ง 9 องค์ประกอบ แต่มีบางตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบไม่ถึง 0.45 ทำให้ตัวแปรในการพิจารณาเหลือเพียง 130 ตัวแปร จากตัวแปรทั้งหมด 152 ตัวแปร สามารถอธิบายค่าความแปรปรวนของตัวแปรทั้งหมด ได้เท่ากับร้อยละ 66.41 โดยมีรายละเอียดขององค์ประกอบของปัจจัยแต่ละด้าน คือ องค์ประกอบที่ 1 ด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ 26 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 2 ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ 30 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 3 ด้านบรรยากาศของสถานศึกษา มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ 24 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 4 ด้านคุณภาพการสอนของครู มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ 13 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 5 ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ 10 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 6 ด้านการสนับสนุนทางสังคมของครู มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ 8 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 7 ด้านพฤติกรรมการณ์

ส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ 9 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 8 ด้านเจตคติต่อสถานศึกษา มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ 6 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 9 ด้านการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ 4 ตัวแปร

2. วิเคราะห์ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก

2.1 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของตัวแปรความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก

ตัวแปรความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ทั้ง 112 ตัวแปร มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 3.50 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.90 ระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ระหว่าง 3.01 – 3.93 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ระหว่าง 0.19-1.29 โดยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของตัวแปรที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ตัวแปรที่ 101 นักเรียนสามารถทำงานที่คร่อมหมายเสร็จทันเวลา ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.92) รองลงมาเป็นอันดับ 2 คือ ตัวแปรที่ 93 นักเรียนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อน ครู และต่อผู้อื่น ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.98)

2.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis) ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก

ผลจากการวิเคราะห์เมื่อพิจารณาจากเกณฑ์คัดเลือกองค์ประกอบที่มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) มากกว่า 1.00 พบว่ามี 4 องค์ประกอบ พิจารณาเกณฑ์ในการเลือกองค์ประกอบย่อยที่น้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ตั้งแต่ 0.45 ขึ้นไป และมีตัวแปรที่บรรยายแต่ละองค์ประกอบตั้งแต่ 3 ตัวขึ้นไป พบว่าองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบมีลักษณะเป็นไปตามเกณฑ์ทั้ง 4 องค์ประกอบ แต่มีบางตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบไม่ถึง 0.45 ทำให้ตัวแปรในการพิจารณาเหลือเพียง 97 ตัวแปร จากตัวแปรทั้งหมด 112 ตัวแปร สามารถอธิบายค่าความแปรปรวนของตัวแปรทั้งหมด ได้เท่ากับร้อยละ 48.26 โดยมีรายละเอียดขององค์ประกอบของปัจจัยแต่ละด้าน คือ องค์ประกอบที่ 1 ด้านการบริหารสถานศึกษา มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ 41 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 2 ด้านการบริหารและการสนับสนุน มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ 27 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 3 ด้านการพัฒนาบุคลากร มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ 23 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 4 การพัฒนาคุณภาพนักเรียน มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ 6 ตัวแปร

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก และความสำเร็จในการบริหาร

สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก โดยวิเคราะห์ความสัมพันธ์คาโนนิกอล (canonical correlation analysis) ด้วยการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิกอล (canonical correlation) และค่าน้ำหนักความสำคัญคาโนนิกอล ระหว่างชุดของตัวแปร ผลการวิเคราะห์พบว่าการคำนวณสหสัมพันธ์คาโนนิกอลระหว่างชุดตัวแปรของปัจจัยแต่ละด้าน จำนวน 9 ปัจจัย ได้แก่ ด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ด้านบรรยากาศสถานศึกษา ด้านคุณภาพการสอนของครู ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ด้านการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู ด้านพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา ด้านเจตคติต่อสถานศึกษา ด้านการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา กับชุดตัวแปรความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาแต่ละปัจจัย จำนวน 4 ปัจจัย ได้แก่ด้านการบริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารและการสนับสนุน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียน สามารถแสดงค่า eigenvalues ของ canonical variate ได้จำนวน 4 ชุด ตามจำนวนตัวแปรในชุดที่มีตัวแปรน้อยที่สุด และค่าสหสัมพันธ์คาโนนิกอล มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ชุด ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.824 นั้นมีรายละเอียดของน้ำหนักตัวแปรดังนี้

ชุดที่ 1 เป็นมิติที่มีค่าสหสัมพันธ์คาโนนิกอลระหว่างตัวแปรสูงสุดคือ .82 ซึ่งเป็นค่าสหสัมพันธ์ที่อยู่ในระดับสูง ค่า wilk's lamda เท่ากับ 0.28 แสดงว่าชุดตัวแปรเหล่านี้ส่งผลต่อปัจจัยความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ความสัมพันธ์ดังกล่าวเป็นความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และตัวแปรเหล่านี้สามารถอธิบายตัวแปรปัจจัยความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานได้ร้อยละ 7 (ค่า eigenvalues เท่ากับ 0.07) โดยความสัมพันธ์ของตัวแปรเป็นไปในลักษณะเดียว ซึ่งตัวแปรที่ได้รับอิทธิพลอยู่ในระดับมาก คือ การบริหารสถานศึกษา (B_1) (-.518) และด้านการพัฒนาบุคลากร (B_3) (-.492) เป็นอิทธิพลที่เกิดจากตัวแปรอิสระ ต่อไปนี้ ปัจจัยด้านเจตคติต่อสถานศึกษา (F_8) (-1.141), ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร (F_2) (-.256), ด้านคุณภาพการสอนของครู (F_4) (-.244), ด้านพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา (F_7) (.194) ผลดังกล่าวสรุปได้ว่าปัจจัยด้านเจตคติต่อสถานศึกษา, ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร, ด้านคุณภาพการสอนของครู, ด้านพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา เป็นไปในลักษณะที่ดี มีแนวโน้มที่จะทำให้ได้รับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ด้านการบริหารสถานศึกษา และ ด้านการพัฒนาบุคลากรค่อนข้างมาก ส่วนในชุดที่ 2-4 พบว่ามีความสัมพันธ์กันทางสถิติอย่างไม่มีนัยสำคัญ

การอภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ สามารถนำมาอภิปรายผลของการวิจัยโดยแยกออกเป็นประเด็นที่ควรนำมาพิจารณา เพื่อทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก และ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ดังนี้

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis)

จากผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก มี 9 ปัจจัย จำนวน 130 ตัวแปร เรียงตามน้ำหนักองค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร 2) ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร 3) ด้านบรรยากาศสถานศึกษา 4) ด้านคุณภาพการสอนของครู 5) ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู 6) ด้านการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู 7) ด้านพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา 8) ด้านเจตคติต่อสถานศึกษา 9) ด้านการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของปัจจัยทั้ง 9 ปัจจัย จะพบว่ามีค่าเป็นบวก มีขนาดตั้งแต่ 0.45 – 0.85 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร มีความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมากที่สุด โรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารสูงสุดหมายถึงผู้อำนวยการโรงเรียนเปรียบเสมือนเป็นผู้กำหนดทิศทางของโรงเรียน มีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้เชื่อมโยงกับครูเพื่อนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีบทบาทในการควบคุมกำกับการดำเนินงาน และรับผิดชอบต่อผลสำเร็จของโรงเรียน สร้างความพึงพอใจให้แก่ครูในการปฏิบัติงาน ดังนั้นพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน จึงมีผลต่อการดำเนินงานในระดับของบุคคล รวมทั้งการแสดงผลพฤติกรรมการทำงานของครู

ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รายละเอียด พบว่า การบริหารงานโรงเรียนปัจจุบัน ได้กำหนดแผนงาน เป้าหมาย วัตถุประสงค์และโครงการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับบทบาทภาระหน้าที่ของครู และบุคลากรในโรงเรียน ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ประสานงาน ควบคุม กำกับติดตามผลการดำเนินงาน และขอความร่วมมือจากผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมาร่วมกิจกรรมการบริหารโรงเรียน โดยที่ผู้บริหารจะต้องอาศัยความรู้ความสามารถของตนเอง กระตุ้นให้ครู บุคลากรทุกคนเกิดความเข้าใจถึงระบบงาน การเปลี่ยนแปลงงาน และบุคลิกภาพในการทำงาน นอกจากนี้แล้วผู้บริหารจะต้องให้ผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนได้แก่ ครู และบุคลากร มีความอิสระในการคิด การปฏิบัติงาน มีความยืดหยุ่น สอดคล้องกับงานวิจัยของเดวิด และนิวสตรอม (Davis & Newstom) พบว่าพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ ผู้บริหารจะต้องสร้างความตระหนักในด้านจิตใจของทีมงาน เห็นคุณค่าของกิจกรรมที่ปฏิบัติ กระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ

ที่ติดต่อกัน งานจึงสำเร็จ ส่วน โอคเลย์ (Oakley) พบว่า พฤติกรรมแบบมุ่งความสำเร็จ จะต้องสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของบุคลากร ในด้านการให้ความร่วมมือช่วยเหลือ ด้านการใช้อำนาจเกิดความตระหนักรับผิดชอบต่อหน้าที่และ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงขององค์กรเป็นที่ยอมรับแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จันทรานี สงวนนาม ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะบางประการของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับความสำเร็จทางการบริหารของโรงเรียนประถมศึกษา และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ และ บุญเรือน หมั่นทรัพย์ ที่พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ และพฤติกรรมผู้นำด้านกิจสัมพันธ์และมิตรสัมพันธ์สามารถทำนายประสิทธิผลการจัดการศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญ และสอดคล้องกับ เซอร์จิโอวานี (Sergiovanni) ที่พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร เป็นการสร้างความผูกพัน กระตุ้นให้ตระหนักถึงเป้าหมายขององค์กร ซึ่งจะนำมาถึงการมีคุณภาพ ความสำเร็จในการบริหารงาน เช่นเดียวกับการวิจัยของ กู๊ดฮาร์ท (Goodhart) พบว่า พฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่แบบมุ่งความสำเร็จของงาน และแบบมีส่วนร่วม สามารถอธิบายความสำเร็จของโรงเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญ

ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร มีความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นอันดับ 2 ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่กำหนดวิสัยทัศน์ สามารถวางแผน กำหนดแนวทาง มองเห็นภาพการปฏิบัติงานของโรงเรียนในอนาคต โดยภาพนั้นสอดคล้องกับเป้าหมายเชิงปริมาณและคุณภาพของการศึกษา มีความเป็นไปได้ และสามารถกำหนดวิธีการปฏิบัติงานให้เกิดมาตรฐานและมีคุณภาพที่จะนำโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในด้านการสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

ผลการวิจัยพบว่า วิสัยทัศน์ผู้บริหารเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 รายละเอียดพบว่า วิสัยทัศน์ในโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน จากทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9-10 ตลอดเวลาการใช้แผนการพัฒนาที่ยั่งยืนจะมีจุดเน้นอยู่ที่การพัฒนา “คน” เป็นองค์รวม รัฐบาลมอบหมายให้กระทรวงศึกษาธิการกำหนดนโยบายแผนงาน การดำเนินงานเกี่ยวกับการศึกษาโดยเน้นให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคคล การพัฒนาท้องถิ่น และพัฒนาประเทศ และที่สำคัญสถานศึกษาจำเป็นต้องกำหนดแนวทางดำเนินงาน โดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียน จะต้องวิเคราะห์ระบบงาน พันธกิจ แผนกลยุทธ์ และกำหนดวิสัยทัศน์ในการบริหารโรงเรียน วิสัยทัศน์ผู้บริหารมีส่วนสำคัญส่งเสริมให้การบริหารงานประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บรอน (Braun) พบว่า สภาพแวดล้อมสามารถทำให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสร้างวิสัยทัศน์ และเป็นตัวทำนายบรรยากาศของโรงเรียนซึ่งกัน

และกัน และงานวิจัยของคัฟฟี (cuffe) พบว่า ความคิดรวบยอดของผู้บริหารโรงเรียนที่มีวิสัยทัศน์ เป็นผู้นำที่มีอิทธิพลในทางบวกต่อการทำงานและบรรยากาศการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ มารศรี สุธานี ที่พบว่า บรรยากาศแบบเปิดของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับการสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ นอกจากนี้ ชุย ฮอง เชียง (Chui Hong Sheung) พบว่า ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์สูงกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน บรรยากาศโรงเรียนการรับรู้ และความสำเร็จในการบริหารในโรงเรียน ผลงานวิจัยของ ฮอย และ ฮานันัม(Hoy & Hannum) พบว่า การพัฒนาโรงเรียนหรือหน่วยงานนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องกำหนดวิสัยทัศน์เป็นอันดับแรก และต้องมีวิสัยทัศน์ใน 3 ด้าน คือ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ โดยผู้บริหารต้องสร้างและเห็นคุณค่าของวิสัยทัศน์ สอดคล้องกับงานวิจัย ของจาร์ส นองมาก กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีวิสัยทัศน์เป็นองค์ประกอบในการพัฒนา บริหารงานจะต้องอาศัยการวางแผนครอบคลุมภารกิจหลักของโรงเรียน ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ต่างกันย่อมทำให้ความสำเร็จในการบริหารงานแตกต่างกันอีกด้วย สรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ผู้บริหาร เป็นตัวแปรที่ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ

ปัจจัยด้านบรรยากาศสถานศึกษา มีความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นอันดับ 3 บรรยากาศโรงเรียนเป็นลักษณะสถานการณ์เฉพาะที่เกิดขึ้นจากการเสริมสร้างบรรยากาศในสังคมโรงเรียน เป็นผลให้เกิดความสัมพันธ์ที่กระหว่างผู้บริหารกับครู กับนักเรียน และบุคลากรอื่น ๆ ได้รับรู้ในด้านต่าง ๆ ได้แก่ โครงสร้างองค์การ ความรับผิดชอบ รางวัล ความอบอุ่น และความขัดแย้ง

ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศโรงเรียนเป็นตัวแปรที่ส่งผล ต่อความสำเร็จในการบริหาร ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 รายละเอียดพบว่า บรรยากาศโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้นำองค์การจำเป็นต้องสร้างบรรยากาศของโรงเรียนให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ระบบการบริหารจัดการในโรงเรียน ในปัจจุบันบรรยากาศโรงเรียนเป็นการสร้างความร่วมมือ สัมพันธภาพในการบริหาร ได้แก่ การกำหนดโครงสร้างองค์การ การกำหนดบทบาทภารกิจหลัก จะต้องสนองตอบความต้องการของนักเรียนและผู้ปกครอง ครูใหญ่จำเป็นต้องสร้างความรัก ความอบอุ่น ลดความขัดแย้งในวิธีการและแนวคิด สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภัฐชูลี เรืองศิริ ที่พบว่า บรรยากาศโรงเรียนส่งผลให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ บรัค (Burke) ที่พบว่าบรรยากาศโรงเรียนมีอิทธิพลในการจูงใจ บุคลากรให้มีความเต็มใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จตามภารกิจหลัก ชเนส ขำเกิด พบว่า บรรยากาศมี

ความสำคัญในการพัฒนาโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ บรรยากาศโรงเรียน น่าอยู่ น่าเรียน ทุกคนจะอยู่อย่างมีความสุขมีความเป็นกันเอง จำรัส นองมาก พบว่า บรรยากาศในโรงเรียน สร้างขวัญกำลังใจ ให้ทุกคนทำงานมุ่งเป้าหมาย ลดความขัดแย้ง ก่อเกิดความเกื้อกูลซึ่งกัน และกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของอารยา ภาณุศรี พบว่า โรงเรียนขนาดใหญ่มีบรรยากาศแจ่มใส อยู่ในระดับต่ำกว่าโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ ปิยพร ศรีอยทอง ที่พบว่า บรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร ด้านความรับผิดชอบ ด้านเป้าหมายของสำนักงาน และด้านการให้รางวัล นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของ ลิขวิน และสตริงเกอร์ (Litwin & Stringer) พบว่า บรรยากาศในองค์การด้าน โครงสร้าง ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ จำทำให้มีการรับรู้คุณค่าของงาน และมีความสุขกับการทำงานและประสบความสำเร็จในงาน

ปัจจัยด้านคุณภาพการสอนของครู มีความสำคัญปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นอันดับ 4 คุณภาพการสอนของครูเป็นพฤติกรรมการแสดง ความสามารถของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนด้วยการอธิบาย แนะนำ ชี้แนะ การมีส่วนร่วม การเสริมแรง และการให้ข้อมูลย้อนกลับและแก้ไขข้อบกพร่อง

ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพการสอนของครู เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเล ตะวันออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 รายละเอียดพบว่า คุณภาพการสอนของครูเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญ สัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน พฤติกรรมการสอนของครูมี อิทธิพลต่อผลการเรียนรู้ของนักเรียน ถ้าครูมีพฤติกรรมสอนดีและเหมาะสมแล้ว ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนทั้งในด้านความรู้ความเข้าใจ ความคิด และธรรมจริยา ตลอดจนเจตคติต่าง ๆ ที่มีต่อการเรียนน่าจะสูงตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุญเรือง ศรีเหรียญ ที่ ศึกษาองค์ประกอบทางการศึกษาที่สัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ พบว่า ประสิทธิภาพการ จัดการเรียนการสอนมีอิทธิพลทางบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และสอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ ราชันย์ บุญธิมา ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่เอื้อต่อผลสำเร็จการนำหลักสูตรไปใช้ใน โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเชียงราย โดยใช้วิธีการศึกษาแบบพหุระดับในลักษณะความสัมพันธ์ เชิงสาเหตุ ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพการสอนของครูมีอิทธิพลโดยตรงต่อผลสำเร็จของการนำ หลักสูตรมัธยมศึกษามาใช้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเชียงราย นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ อาร์เทอร์ (Arthur) ที่ได้ศึกษารูปแบบการเรียนการสอน และผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียน พบว่า รูปแบบการเรียนการสอนมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติ เช่นเดียวกับการวิจัยของ สำเริง บุญเรืองรัตน์ ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับกิจกรรมการสอนของครู และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนพบว่า กิจกรรมการสอนของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและ ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ กล่าวว่า ครูเป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่ง มีบทบาทในการพัฒนาศักยภาพ เน้นคุณภาพการสอนที่ดี

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู มีความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นอันดับ 5 ความพึงพอใจในการทำงานของครูเป็นพฤติกรรมแสดงในความรู้สึกรักของครู มีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ มีความสุขกับรายได้ สวัสดิภาพสภาพแวดล้อมทั่วไป แสดงพฤติกรรมในทางที่ดี ตามบทบาทหน้าที่ ที่รับผิดชอบในโรงเรียน

ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก อย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ .01 รายละเอียดพบว่าความพึงพอใจในการทำงานของครูมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน ครูในโรงเรียนมีความพึงพอใจในความเป็นครู มีทักษะในวิชาชีพ รักนักเรียน ใฝ่รู้ใฝ่เรียน มีความกระตือรือร้นและตั้งใจทำงาน ด้วยการเสียสละ คิดว่างานที่ทำให้คุณค่าแก่ชีวิตและโรงเรียนมีความพึงพอใจในการทำงาน มีความร่วมมือ ทำให้บรรยากาศทำงานสดชื่น ความพึงพอใจในการทำงานของครูมีความสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน สอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ สุขุม หลานไทย ที่พบว่า เมื่อครูมีความพึงพอใจในการทำงาน การจัดการศึกษาก็จะมีคุณภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุปรียา ไช้มุก ที่พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครูทำให้ครูมีความผูกพันในวิชาชีพครูมากที่สุด ส่วนบัณฑิต แทนพิทักษ์ พบว่า ถ้าครูทำงานด้วยความพึงพอใจ ความผูกพัน ด้วยเจตนาธรรมที่มุ่งมั่น แล้ว ความสำเร็จในการทำงานก็จะเพิ่มขึ้น เพราะครูมีความศรัทธา ความเชื่อมั่นต่อสถาบัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ แลม (Lam) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นผลมาจากความสามารถของครู และความผูกพันในวิชาชีพครู ครูก็จะลาออกจากงานน้อย การทำงานก็จะมีความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยพร สร้อยทอง สรุปว่าข้าราชการในสำนักงาน ก.ค. มีความพึงพอใจในด้านสวัสดิการ สวัสดิภาพ มากกว่า ด้านค่าจ้าง/ผลตอบแทน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของวารินทร์ แซ่ตัน ที่พบว่า สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของครูจังหวัดพังงา ความเหมาะสมในระดับมาก ส่งผลให้ความพึงพอใจในการทำงาน

ปัจจัยด้านการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู มีความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นอันดับ 6 การได้รับการสนับสนุนทางสังคมครู หมายถึง ผลการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้รับโอกาสที่ดี ได้รับการช่วยเหลือในด้านต่างๆ การรับรู้ข่าวสารข้อมูลและร่วมกิจกรรมสังคม ทำให้เกิดความร่วมมือที่ดีในการทำงาน เกิดขวัญกำลังใจ ได้แก่ การให้การยอมรับนับถือ การให้ข้อมูลข่าวสาร และการไว้วางใจ

ผลการวิจัยพบว่า การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครูเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 รายละเอียดพบว่า ในการบริหารงานในองค์กร หน่วยงาน หรือโรงเรียน บุคลากรถือเสมือนเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการปฏิบัติงาน บุคลากรในโรงเรียนคือผู้ให้ แต่ผู้รับบริการ คือชุมชน ผู้ปกครองนักเรียนจะต้องแลกเปลี่ยนความรู้ ข่าวสารข้อมูล และความรู้สึกที่ดีต่อกัน โดยผู้บริการชุมชน นักเรียน จะต้องให้การสนับสนุนแก่ครู บุคลากรทุกฝ่ายเพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน นับว่าเป็นหัวใจสำคัญ ผู้บริหารจะต้องสนับสนุนให้ครูปฏิบัติงานเต็มศักยภาพ จะต้องให้การสนับสนุนความคิด อารมณ์ การนับถือ ยอมรับฟังความคิดเห็น และข้อมูลข่าวสาร สอดคล้องกับผลงานวิจัย เฮ้าท์ (House) ที่พบว่า การสนับสนุนทางสังคมของครูด้านการชื่นชม นับถือ การยอมรับ การเห็นด้วย และการช่วยเหลือโดยตรง ทำให้เกิดขวัญกำลังใจและปฏิบัติงานสำเร็จมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ รัสเซล และคนอื่นๆ (Russel & others) พบว่า ครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บริหารเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จอย่างต่อเนื่อง

ปัจจัยด้านพฤติกรรมกรรมกรมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา มีความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นอันดับ 7 พฤติกรรมกรมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา เป็นพฤติกรรมกรรมกรแสดงออกทางการบริหารของผู้บริหารที่ผู้นำให้คำปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนความรู้กับผู้ตามตลอดเวลา สนใจในข้อเสนอแนะความคิดเห็นของผู้ตาม ใ้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ การปฏิบัติในโรงเรียนมีความสำเร็จ

ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมกรมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รายละเอียดพบว่า พฤติกรรมกรมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องสร้างคุณค่า ใ้บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ ต่อระบบการบริหารจัดการในโรงเรียน ใ้สอดคล้องกับนโยบาย เป้าหมายและวัตถุประสงค์ ผลจากการวิจัยพบว่า พฤติกรรมกรมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา เป็นแบบที่ส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานในโรงเรียนใ้ประสบความสำเร็จมากที่สุด เพราะการบริหารงานในโรงเรียนจำเป็นต้องระดมทุน แนวคิด วิธีการจากบุคลากรทุกฝ่าย บทบาทพฤติกรรมกรผู้นำจำเป็นต้องสร้างวิธีการ (Means) และเป้าหมาย (Ends) เชิงประจักษ์ที่ชัดเจน มีความเป็นไปได้ เพราะในโรงเรียนนั้น พฤติกรรมกรมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา เป็นส่วนสำคัญที่จะผลักดันใ้โรงเรียนประสบความสำเร็จ เพราะจะต้องประสานงานขอความร่วมมือกับทุกฝ่ายทั้งบุคลากร เจ้าหน้าที่ นักเรียน และผู้ปกครอง ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดและงานวิจัยของ อีแวนซ์ (Evans) ที่

พบว่า ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำทำให้โรงเรียนมีระดับทางสังคมขององค์กรสูงกว่า ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จันทรานี สงวนนาม ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะบางประการของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับความสำเร็จทางการบริหารของโรงเรียนประถมศึกษา และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ และบุญเรือน หมั่นทรัพย์ ที่พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ และพฤติกรรมผู้นำด้านกิจสัมพันธ์และมิตรสัมพันธ์สามารถทำนายประสิทธิภาพการจัดการศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญ และสอดคล้องกับ เซอร์จิโอวานี (Sergiovanni) ที่พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร เป็นการสร้างความผูกพัน กระตุ้นให้ตระหนักถึงเป้าหมายขององค์กร ซึ่งจะนำมาถึงการมีคุณภาพ ความสำเร็จในการบริหารงาน

ปัจจัยด้านเจตคติต่อสถานศึกษา มีความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นอันดับ 8 เจตคติ หมายถึง ความรู้สึกความคิดเห็นของผู้เรียนที่มีต่อสถานศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า เจตคติต่อสถานศึกษา เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในบริบทของการจัดการศึกษาในโรงเรียนที่มีการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายเนื้อหาวิชา และกิจกรรมทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ครูและนักเรียนต้องมีปฏิสัมพันธ์และความใกล้ชิดเกิดขึ้นเสมอ ดังนั้น ครูผู้สอนและการจัดการเรียนการสอนจึงมีอิทธิพลต่อผู้เรียนและสามารถสร้างความคาดหวัง แนวทางที่พัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวผู้เรียนทั้งทางด้านค่านิยม ความรู้สึกความเชื่อและบุคลิก ความสนใจได้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ไพฑูรย์ สีนลรัตน์ ที่พบว่า เจตคติต่อการเรียนของนักเรียนมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน ผู้วิจัยมีข้อสังเกต 2 ประการ คือ ประการแรก ความต้องการเรียนเพื่อการประกอบอาชีพอิสระ ซึ่งสามารถอภิปรายได้ว่าเจตคติต่อการเรียนมีความสำคัญ และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมต่าง ๆ ที่นักเรียนแสดงออกทั้งความรู้สึก และการเรียนรู้ ประการที่สอง ความต้องการเพื่อเข้าศึกษาในมหาวิทยาลัย อยากประกอบอาชีพดี มีงานทำมั่นคง ดังนั้น นักเรียนจะมีความรู้ความสามารถและทักษะ มีเจตคติที่ดีต่อการเรียน ก็จำเป็นต้องมีเจตคติทางบวกกับการเรียนทุกระดับชั้น จึงจะช่วยให้สามารถใช้ความรู้ความสามารถและทักษะต่าง ๆ ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติได้นอกจากนี้เจตคติต่อการเรียนยังเป็นตัวสะท้อนผลของกระบวนการจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียนอย่างมีคุณภาพอีกด้วย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ราชันย์ บุญธิดา ที่พบว่า เจตคติต่อการเรียนทั้งทางตรงและทางอ้อมมีผลต่อความสำเร็จของการนำหลักสูตรไปปฏิบัติได้นอกจากนี้ทัศนคติต่อการเรียนมีผลต่อพฤติกรรมของผู้เรียน และทำให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดี ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน

ปัจจัยด้านการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา มีความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นลำดับ 9

ผลการวิจัยพบว่า การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 การระดมทรัพยากรเพื่อศึกษานั้น ต้องได้รับความร่วมมือจากผู้ปกครอง ชุมชน และท้องถิ่น การที่โรงเรียนได้รับการสนับสนุนทางด้านทรัพยากรเพื่อการศึกษาจากผู้ปกครอง ชุมชน และท้องถิ่น ในลักษณะของการบริจาคเป็นงบประมาณ ทุนการศึกษา หรือวัสดุอุปกรณ์เพื่อการเรียนการสอน ทำให้โรงเรียนรับรู้ได้ถึง การได้รับการดูแลและเอาใจใส่จากชุมชน และเกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างชุมชนกับโรงเรียน การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างชุมชนจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญประการหนึ่งในการดำเนินงานของโรงเรียนที่จะอำนวยความสะดวกต่อการดำเนินงานของโรงเรียน สอดคล้องกับ สมศักดิ์ คงเที่ยงและคณะ พบว่า บทบาทของผู้บริหารในการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนว่าการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเป็นหน้าที่รับผิดชอบที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารโรงเรียน สอดคล้องกับ สุภรณ์ ศรีพหล และคณะ พบว่า การบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนหมายถึง การติดต่อให้ความร่วมมือช่วยเหลือประสานงานร่วมกันระหว่างโรงเรียนกับชุมชนโดยมุ่งสร้างสรรค์เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในด้านต่าง ๆ แก่โรงเรียนและชุมชน

และผลการวิเคราะห์ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก โดยภาพรวมค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$) และองค์ประกอบของความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 4 ปัจจัย จำนวน 97 ตัวแปรเรียงตามน้ำหนักองค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการบริหารสถานศึกษา 2) ด้านการบริหารและการสนับสนุน 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร 4) ด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียน เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบทั้ง 4 ปัจจัย พบว่ามีค่าเป็นบวก มีขนาดตั้งแต่ 0.45 – 0.86 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านการบริหารสถานศึกษา มีความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนเป็นสถานที่จัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โรงเรียนจึงมีบทบาทสร้างสรรค์ พัฒนา ประชากรให้มีความรู้ความสามารถ มุ่งเน้นการบริหารพัฒนาหลักสูตร กิจกรรมการเรียนการสอนในโรงเรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ สอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นหลัก ในกระบวนการเรียนรู้ให้คิดและปฏิบัติจริงด้วยตนเอง สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ มีระบบการควบคุมกำกับและกระบวนการนิเทศติดตามผล ในส่วนของรูปแบบการจัดการศึกษา รัฐได้ส่งเสริมให้จัด

การศึกษาทุกระดับการศึกษาและทุกประเภท เร่งรัดการเทียบโอนย้ายสถานศึกษาได้ทุกประเภท ตามความต้องการของผู้เรียน โรงเรียนจึงสามารถจัดการศึกษาให้กับผู้เรียน ตามความสามารถและความถนัดของผู้เรียน

ด้านการบริหารและการสนับสนุน มีความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนได้รับงบประมาณ เงินอุดหนุนจากรัฐเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาให้กับนักเรียน และโรงเรียนมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ปกครอง ชุมชน และท้องถิ่น จึงได้รับการสนับสนุนด้านการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ได้แก่ ทุนการศึกษา วัสดุอุปกรณ์การเรียน วิทยากรท้องถิ่น การช่วยเหลือสนับสนุนในด้านต่าง ๆ เป็นต้น นอกจากนี้โรงเรียนยังเปิดโอกาสให้ชุมชนและท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียน

ด้านการพัฒนาบุคลากร มีความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนมีข้าราชการครูและบุคลากรทำหน้าที่หลายฝ่ายงาน ครูผู้สอนบางคนที่มีความรู้ความสามารถหลายด้านจะต้องปฏิบัติหน้าที่อื่นควบคู่กับการสอนนักเรียน และทำงานเต็มศักยภาพ ในด้านการปฏิบัติงานในปัจจุบันโรงเรียนได้บรรจุครูตามวุฒิการศึกษา และรู้ความสามารถ จัดระบบพัฒนาปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และรู้จักการเรียนรู้ทักษะการวิจัยเพื่อพัฒนาการสอน (Teaching Research) และประเมินผลตามสภาพจริง ระบบการบริหารจัดการข้าราชการครู บุคลากรในโรงเรียนได้ทำงานตามแผนงานและโครงการที่กำหนดตลอดปีการศึกษา เข้าใจการศึกษาสภาพปัญหาความต้องการ การวางแผนงาน และการสรุปประเมินผล

ด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียน มีความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน นักเรียนเป็นผลผลิตที่เกิดจากกระบวนการบริหารจัดการ การส่งเสริมกิจกรรม ด้านพฤติกรรมกรเรียนของนักเรียนต้องสอดคล้อง เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ซึ่งได้กำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพ มาตรฐานการศึกษาในการจัดการศึกษาครอบคลุมทุกปัจจัยที่เกี่ยวข้อง และจากผู้ที่ร่วมรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ทั้งภาครัฐ เอกชน การพัฒนาคุณภาพโรงเรียนต้องเน้นความรู้ความสามารถของผู้เรียนตามความสนใจ ต้องการ และ ถนัด ทักษะปฏิบัติควบคู่กับภาคทฤษฎี และสร้างคุณลักษณะที่ดีทางสังคม เน้นกิจกรรมพิเศษ พัฒนาบุคลิก พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ให้ผู้เรียนเลือกเรียนตามความสนใจ ให้ผู้ปกครองมีความมั่นใจในคุณภาพและความปลอดภัยของชีวิตนักเรียน มุ่งเน้นให้นักเรียนมีความรู้ความสามารถในด้านความรู้ และทักษะชีวิต เป็นคนดี เก่ง และมีคุณธรรม

2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออกด้วยการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอล (canonical correlation) และค่าน้ำหนักความสำคัญคาโนนิคอล ระหว่างชุดของ ตัวแปร

ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิกอล และค่าน้ำหนักมาตรฐานคาโนนิกอลระหว่างชุดตัวแปรปัจจัย ได้แก่ 1) ด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร 2) ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร 3) ด้านบรรยากาศสถานศึกษา 4) ด้านคุณภาพการสอนของครู 5) ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู 6) ด้านการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู 7) ด้านพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา 8) ด้านเจตคติต่อสถานศึกษา 9) ด้านการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา กับตัวแปรความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารสถานศึกษา 2) ด้านการบริหารและการสนับสนุน 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร 4) ด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียน

พบว่า มีจำนวน 4 ชุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .82 , .25 , .22 , .10 ตามลำดับ ซึ่งในชุดที่ 1 พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เพราะการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิกอล ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คาโนนิกอลของชุดแรกจะมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด และค่อย ๆ ลดลง ตามลำดับ จนถึงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในชุดสุดท้ายจะมีค่าน้อยที่สุด จึงทำให้ชุดตัวแปรปัจจัยกับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนในชุดที่ 2-4 พบว่ามีความสัมพันธ์กันทางสถิติอย่างไม่มีนัยสำคัญ สอดคล้องกับกัลยา วานิชย์บัญชา ได้กล่าวว่าการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิกอล จะสามารถสร้างตัวแปรคาโนนิกอลได้สูงสุด m ชุด โดยที่ $m = \min \{p, q\}$

และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักมาตรฐานคาโนนิกอลระหว่างชุดตัวแปรปัจจัย กับชุดตัวแปรความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่งผลซึ่งกันและกัน 1 ชุด คือ ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านเจตคติต่อสถานศึกษาส่งผลซึ่งกันและกันกับตัวแปรของความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการบริหารสถานศึกษา

แสดงว่าถ้าต้องการความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการบริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย การบริหารงานโรงเรียนโดยยึดระบบงานมากกว่ายึดตัวบุคคล กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานในโรงเรียนอย่างชัดเจน กำหนดแผนงานโดยการระดมความรู้ ความคิด และทรัพยากรจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย มีความคิดริเริ่มใหม่ ๆ รูปแบบวิธีการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนางานของโรงเรียน ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานได้ทำงานเต็มความรู้ความสามารถจนประสบความสำเร็จ ปฏิบัติงานด้วยความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ ปรับหลักสูตรของโรงเรียน สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและชุมชน ผู้ร่วมงานได้รับรู้สภาพปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของโรงเรียน นิเทศ กำกับติดตาม และประเมินผลการใช้หลักสูตรของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง นำข้อมูลและผลการประเมินหลักสูตรของโรงเรียนไปใช้ในการตัดสินใจเพื่อพัฒนาระบบการเรียนรู้อ กำหนดรูปแบบ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ในการบริหารไว้ชัดเจน บริหารโรงเรียนในรูปแบบของคณะกรรมการอย่างเป็นระบบ ตรวจสอบและรับรองมาตรฐานคุณภาพการจัดการศึกษาโดยการประเมินตนเอง และเตรียมความพร้อมเพื่อรับการประเมินจากภายนอก

บริหารจัดการ โรงเรียนที่ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากผู้ปกครองและชุมชน กำหนดแผนงาน / โครงการที่สอดคล้องกับแผนงาน เป้าหมาย และนโยบาย จัดทำแผนงบประมาณโดยการวิเคราะห์ ต้นทุนและงบประมาณค่าใช้จ่ายในภาพรวม

ผลการวิจัยนี้พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 1 ชุด ซึ่งเมื่อพิจารณานำหนักความสำคัญระหว่างตัวแปรปัจจัยกับตัวแปรความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า

ชุดที่ 1 เป็นมิติที่มีค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคระหว่างชุดตัวแปรปัจจัย และชุดของตัวแปรความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสูงสุด คือ 0.82 แสดงว่าชุดตัวแปรอิสระเหล่านี้ ส่งผลซึ่งกันและกันกับชุดตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ความสัมพันธ์ดังกล่าวเป็นความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และสามารถอธิบายตัวแปรตามได้ถึงร้อยละ 7 โดยชุดนี้มีน้ำหนักความสำคัญระหว่างเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีค่านำหนักเท่ากับ -0.518 และ -1.141 ตามลำดับ สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านเจตคติต่อสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ด้านคุณภาพการสอนของครู ด้านการมีพฤติกรรมส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา เป็นไปในลักษณะที่ดีมีแนวโน้มที่จะทำให้ได้รับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ด้านการบริหารสถานศึกษา และ ด้านการพัฒนาบุคลากร ก่อนข้างมาก

ดังนั้นแสดงว่าถ้าต้องการความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการบริหารสถานศึกษา และด้านการพัฒนาบุคลากร นอกจากผู้บริหารต้องคำนึงถึงปัจจัยด้าน เจตคติต่อสถานศึกษาดังกล่าวข้างต้นแล้ว ควรคำนึงถึงปัจจัยด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ด้านคุณภาพการสอนของครู และด้านการมีพฤติกรรมส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา

3. การตรวจสอบเพื่อยืนยันความสัมพันธ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยการพิจารณาข้อมูลจากความคิดเห็นและประสบการณ์ของผู้เชี่ยวชาญ โดยประยุกต์ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงอนาคต (the ethnographic future research : EFR)

จากการตรวจสอบข้อค้นพบในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ โดยการสอบถามความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญจำนวน 9 ท่าน ได้ข้อสรุปว่าโดยภาพรวมผู้เชี่ยวชาญคิดเป็นร้อยละร้อย มีความคิดเห็นว่าการปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก มีความเหมาะสมกับบริบท มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ มีความถูกต้องเชิงทฤษฎี และเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้พัฒนาคุณภาพการศึกษา นอกจากนี้หลายท่านยังได้เสนอความคิดเห็นเพิ่มเติมว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานนั้น เป็นปัจจัยที่

เกี่ยวข้องโดยตรงกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเฉพาะผู้เรียนซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ถึงคุณภาพหรือความสำเร็จในการบริหารจัดการ ประการสำคัญผู้บริหารซึ่งเป็นกลไกในการขับเคลื่อนองค์กร ต้องเป็นผู้ที่มีศักยภาพ มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และทำหน้าที่ประสานความร่วมมือ ระดมความช่วยเหลือจากหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อความเข้าใจที่ดีต่อกันและนำนโยบายสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้เชี่ยวชาญหลายท่าน ยังได้ให้ความเห็นในทำนองเดียวกัน กล่าวคือ ไม่เพียงแต่ปัจจัยด้านเจตคติต่อสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ด้านคุณภาพการสอนของครู และ ด้านพฤติกรรมกรรมมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา เท่านั้นที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แต่ปัจจัยด้านอื่น ๆ ได้แก่ ด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ด้านบรรยากาศสถานศึกษา ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ด้านการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู ตลอดจนด้านการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ล้วนแล้วแต่มีอิทธิพลและส่งผลต่อความสำเร็จ ครอบคลุมด้านการบริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารและการสนับสนุน ด้านการพัฒนาบุคลากร และ ด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียน โดยปัจจัยดังกล่าวย่อมส่งผลต่อกันในทางปฏิบัติ แต่ในทางสถิติอาจส่งผลหรือไม่ส่งผลต่อกันก็เป็นได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ดร.สำราญ มีแจ้ง ที่สรุปไว้ว่า การวิจัยทางสังคมศาสตร์มีตัวแปรอิสระที่อาจมีผลต่อตัวแปรตามมากมาย ตัวแปรอิสระเหล่านี้มักจะควบคุมในทางปฏิบัติได้ยาก จึงมีโอกาสที่จะทำให้การวิจัยขาดความเที่ยงตรงภายนอก โดยเฉพาะความตรงของการสรุปอ้างอิงไปยังประชากร ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดเจนการวิจัยทางสังคมศาสตร์และทางการศึกษาส่วนมากจะพบว่า ผู้วิจัยมักเลือกตัวแปรอิสระเพียงบางตัวหรือบางกลุ่มมาศึกษา ซึ่งโดยแท้จริงแล้วตัวแปรอิสระที่อาจส่งผลต่อตัวแปรตามมีอีกมากมาย ซึ่งแม้ผู้วิจัยจะไม่นำเข้ามาเป็นตัวแปรอิสระก็หลีกเลี่ยงหรือกำจัดออกไปจากการวิจัยไม่ได้ ปัจจัยเหล่านี้ยังคงแฝงอยู่ในกระบวนการดำเนินการแม้ผู้วิจัยจะวางแผนการวิจัยที่กระชับไม่หละหลวมเพียงใด ก็ยังเกิดสภาพของความแตกต่างในความไม่แตกต่างของภาพรวมอยู่ดี ดังนั้นการศึกษาตัวแปรทำนายหลาย ๆ ชุด ชุดละหลาย ๆ ตัว ขณะเดียวกันก็ศึกษาตัวเกณฑ์มากกว่าตัวหนึ่ง วิธีการนั้นจะช่วยให้สามารถอธิบายปรากฏการณ์ของความสัมพันธ์ระหว่างตัวทำนายและตัวเกณฑ์ ได้ชัดเจนและแม่นยำยิ่งขึ้น และเอื้อให้การวิจัยมีความตรงทั้งภายในและภายนอกยิ่งขึ้น ซึ่งการวิจัยที่เน้นการศึกษาความสัมพันธ์หรืออิทธิพลของตัวแปรหลักสองประเภท คือ ตัวแปรทำนายและตัวแปรเกณฑ์นั้น โดยมีความคิดพื้นฐาน ถ้าจะทำการวิจัยให้เจาะลึกยิ่งขึ้น ในเรื่องเกี่ยวกับพฤติกรรมศาสตร์แล้ว ผู้วิจัยจำเป็นต้องศึกษาตัวแปรหลาย ๆ ด้าน จึงจะรับกับสภาพที่แท้จริงของมนุษย์ นักสถิติจึงพยายามพัฒนาวิทยาการเพื่อลดช่องว่างระหว่างผลที่ค้นพบจากการวิจัยและสภาพจริงที่ควรจะเป็น นั่นคือการวิเคราะห์ตัวแปรพหุคูณ ซึ่งกระทำได้หลายรูปแบบ รูปแบบหนึ่งคือการหาความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ชุด คือการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ค่า

โนนิกอล (Canonical correlation analysis) ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกวิธีการดังกล่าว เพื่อทราบปัจจัยที่ส่งผลกับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก

ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากผลการศึกษารายวิจัย ซึ่งพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก มีความสัมพันธ์เหมาะสมกับบริบท มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ และเอื้อประโยชน์ในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนั้นเพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีสมรรถนะ นำไปสู่การดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กรในปัจจุบัน และในอนาคตที่ทุกองค์กรต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง จึงต้องมีกระบวนการบริหารจัดการเข้ามาช่วย โดยอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ควรส่งเสริมสนับสนุน และ กำหนดนโยบาย วิธีการ รูปแบบในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพ บริหารสถานศึกษาโดยคำนึงถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ
2. สำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ควรนำแนวคิดเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มาเป็นแนวทางในการส่งเสริม พัฒนาระบบของผู้บริหารสถานศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรนำนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด มากำหนดเป็นกลยุทธ์ในการพัฒนาความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรส่งเสริมความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้อง พัฒนาสถานศึกษาให้ประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน
3. สถานศึกษาควรประสานความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดกลยุทธ์ เพื่อพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยในเชิงคุณภาพในลักษณะของการสัมภาษณ์เชิงลึก (In – depth Interview) เพื่อร่วมกันค้นหาว่ามีตัวแปรอื่นอีกหรือไม่ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ควรมีการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการเพื่อนำผลการวิจัยมาเปรียบเทียบ และยืนยันกับข้อค้นพบ ในรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยและรูปแบบอื่นๆ

3. วิธีการประเมินความสำเร็จ โดยการให้ผู้บริหาร ครู และ กรรมการสถานศึกษา เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม อาจทำให้ผลการประเมินโน้มเอียงเข้าข้างตนเองได้ ดังนั้นอาจประยุกต์ใช้วิธีการตรวจสอบความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรง ของงานวิจัยเชิงคุณภาพ ในลักษณะการตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีการเก็บข้อมูล (methodological triangulation) มาประยุกต์ใช้ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสอบถาม ควบคู่ไปกับใช้วิธีการสังเกต พร้อมกับศึกษาข้อมูลจากการประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมไปด้วย

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กมล ภูประเสริฐ. การบริหารวิชาการในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : ทิปส์ พับลิเคชั่น, 2544.
- กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. “ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน.” ปริญญาานิพนธ์ กศ.ด. สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2542.
- การพัฒนาชุมชน. การพัฒนาบุคคลและฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2544.
- กรมวิชาการ. การพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ : การศาสนา, 2543ก.
- _____. แนวทางการบริหารโรงเรียน การปฏิรูปการเรียนรู้ : โครงการปฏิรูปการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : ศรุสภา, 2543.
- _____. การปฏิรูปการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนสำคัญที่สุด : แนวทางสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : ศรุสภา, 2543.
- กรมสามัญศึกษา. ครูมืออาชีพ. กรุงเทพฯ : ศรุสภา, 2544.
- _____. เอกสารชุดแนวทางการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษาเล่ม2. กรุงเทพฯ : การศาสนา, 2545.
- กระทรวงศึกษาธิการ. การปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศรุสภา, 2540.
- _____. นโยบายและแผนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี. กรุงเทพฯ : การศาสนา, 2542.
- _____. เส้นทางสู่ความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษาไทย : แนวทางการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ : ศรุสภาลาดพร้าว, 2542.
- _____. ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการบริหารจัดการและขอบเขตของการปฏิบัติหน้าที่สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล พ.ศ. 2546. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ, 2546.
- _____. รายงานผลการประเมินแผนพัฒนาการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ระยะที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544). กรุงเทพฯ : การศาสนา, 2544.
- _____. นโยบายและแนวทางการพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ : การศาสนา, 2544.
- _____. แผนพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ระยะที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544). กรุงเทพฯ : ศรุสภาลาดพร้าว, 2544.

- กัลยา วานิชย์บัญชา. การวิเคราะห์ข้อมูลหลายตัวแปร. กรุงเทพฯ : บริษัทธรรมสารจำกัด, 2548.
- กิติมา ปรีดีดิติก. ทฤษฎีการบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : ชนการพิมพ์, 2540.
- เกรียงศักดิ์ เขียวอึ้ง. การบริหารทรัพยากรมนุษย์และบุคคล. ขอนแก่น : ภาควิชา
สังคมศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2549.
- จรวพร ธรณินทร์. “แนวทางในการบริหารงานสำนักงานการศึกษาเอกชน”
กองทุนสงเคราะห์การศึกษาเอกชน. 10,90 (มกราคม 2543): 3 – 5.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. “คุณลักษณะบางประการของผู้บริหาร บรรยากาศของโรงเรียน
และความพึงพอใจในงานที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษา.”
ปริญญาณีพนธ์ กศ.ด. สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2545.
- จรัส นองมาก. การรับรองมาตรฐานคุณภาพโรงเรียนเอกชน : แนวทางพัฒนาเพื่อ
เสริมบทบาทการแบ่งเบาภาระของรัฐ. กรุงเทพฯ : การศาสนา, 2542.
- _____. “ผู้บริหารกับการสร้างบรรยากาศในโรงเรียน.” สรุปลสาระบางตอนจาก
Edgar A Kelley, *Improving School Climate*. Virginia ,มกราคม 2542.
- _____. “โรงเรียนเอกชนยุคใหม่ ต้องเน้นการจัดการที่มีประสิทธิภาพ,”
การศึกษาขั้นพื้นฐาน (2540): 9-8. .
- จิราภรณ์ ไทยกิ่ง. “ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานข้าราชการ
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู กระทรวงศึกษาธิการ.” ปริญญาณีพนธ์ กศ.ม.
สาขาจิตวิทยาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2541.
- ฉัฐหุติ เรืองศิริ. “ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษา ตาม
ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญ
ศึกษา ในกรุงเทพมหานคร.” ปริญญาณีพนธ์ กศ.ม. สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2543.
- ชมพันธ์ คุชธร ฌ อยุธา. “ การพัฒนาระบบการสอน,”วิชาการศึกษาศาสตร์ 1,2 (มีนาคม –
เมษายน 2543) : 7 – 19.
- ชิดชม สฤษฏีราชโยธิน. “การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในหน่วยงาน.” จุดสารพัฒนา
ข้าราชการพลเรือน. 2,18 (เมษายน –มิถุนายน 2542): 26.
- ชาญชัย อาจินสมจาร. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดีจำกัด, 2542.

- ดิน ปรัชญพฤทธิ. “ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางสังคมเศรษฐกิจ และวิธีปฏิบัติทางการบริหารงานบุคคลกับความพึงพอใจในงานและสัทธิทธิผลของงาน : กรณีศึกษาที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.” สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.
- เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2542.
- ธงชัย สันติวงษ์. หลักการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2540.
- ชเนศ จำเกิด. “การจัดโรงเรียนเสมือนหนึ่งเป็นบ้าน.” สารพัฒนาหลักสูตร 2, 10 (กันยายน 2541): 34-39.
- ชวีช แสงรัตน์. การบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2542.
- ธีรารัง บัวศรี. ทฤษฎีหลักสูตร : การออกแบบและพัฒนา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : อรุณสภาลาดพร้าว, 2542.
- ชวีช บุทธิรักษา. “ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีต่อการบริหาร การศึกษา ยุคโลกาภิวัตน์ ในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก.”วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2542.
- ธีระ รุญเจริญ “รายงานวิจัยสภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทย. “เอกสารประกอบการประชุมสัมมนาเรื่องการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา : บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ,8-9 กุมภาพันธ์ 2545.
- นันทิยา ชุนณวงษ์. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7.” วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สาขาการบริหารการศึกษากรุง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2546.
- นิติศักดิ์ กลิ่นเทศ. “สภาพการพัฒนาครูผู้สอนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ.” วิทยานิพนธ์ กศ.ม. สาขาการประถมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2545.
- เนาวรัตน์ วิไลชนม์. “วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน.” พระจอมเกล้าลาดกระบัง. 2,3 (กันยายน 2548): 76-82 .
- บัณฑิต แทนพิทักษ์. “ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ อำนาจ ความศรัทธา และความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา.” วิทยานิพนธ์ กศ.ด. สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2540.

- บุญเจือ จุฑาพรรณนาชาติ. “ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา
บรรยากาศองค์การ กับความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา.” ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. สาขาการ
บริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2544.
- บุญชม ศรีสะอาด. “รูปแบบของผลการเรียนในโรงเรียน.” ปรินญาณิพนธ์ กศ.ด. สาขาการวิจัยและ
พัฒนาหลักสูตร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2544.
- บุญเรือง ศรีเหรียญ. “การศึกษาองค์ประกอบทางการศึกษาที่สัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อผล
การเรียนรู้และประสิทธิผลของโรงเรียน โดยใช้รูปแบบระดับลดหลั่นสอดแทรกเชิง
เส้น.” ปรินญาณิพนธ์ กศ.ด. สาขาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2542.
- บุญเรือน หมั่นทรัพย์. “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาของ
โรงเรียนเอกชนคาทอลิก.” ปรินญาณิพนธ์ กศ.ด. สาขาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2548.
- ประทุม โพธิกุล. “วิสัยทัศน์ขององค์การที่ประสบผลสำเร็จ.” เพิ่มผลผลิต 7,37 (กุมภาพันธ์ –
มีนาคม 2542): 21 – 26.
- ประสิทธิ์ สาระสันต์. “พฤติกรรมกรรมการบริหารที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จทางการบริหารของ
ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา.” ปรินญาณิพนธ์ วท.ด. สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
ประยุกต์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2546.
- ปราณี ศรีจันทิ. “การดำเนินการของสหกรณ์ออมทรัพย์ในสถาบันการศึกษา สังกัด ทบวง
มหาวิทยาลัย.” ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. สาขาธุรกิจศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ, 2548.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. “ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า.” ปรินญาณิพนธ์ กศ.ด. สาขาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2542.
- _____. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ, 2545.
- _____. การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดีดจำกัด, 2543.
- ปัญญา คงศรี. “ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบบรรยากาศโรงเรียนกับการปฏิบัติงานโรงเรียน
ประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์.” วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.
สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2548.

ปิติชาย ต้นปิติ. “การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา ภาควิชานโยบายการจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษาคณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547.

ปิยพร สร้อยทอง. “ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศกับความพึงพอใจในการทำงานของ
ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู.” วิทยานิพนธ์ กศ.ม. สาขาการ
บริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2544.

เปรมสุริย์ เชื้อมทอง. “จิตลักษณะของผู้บริหาร และสภาวะการณ์ของกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผล
ของโรงเรียน.” วิทยานิพนธ์ กศ.ด. สาขาพัฒนาศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2540.

พนัส หันนาคินทร์. การบริหารนักศึกษา. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2546.

พะยอม ศรีเพ็ชร. “บรรยากาศโรงเรียนกับการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี.” วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สาขาหลักสูตร และ
การนิเทศ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2545.

พิชญาภรณ์ อิงคามะธร. “ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ความพึงพอใจในงานของหัวหน้าภาควิชา ที่
ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา.” วิทยานิพนธ์ กศ.ด. สาขาการบริหาร
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2542.

พิเชษฐ สุทธิวิรัตน์. “ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของ
ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี.”
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทาลัย
มหาสารคาม, 2540.

ไพบุลย์ แจ่มพงษ์. “ การประกันคุณภาพเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา.” การศึกษาเอกชน 8,77
(มิถุนายน 2541): 38 – 40.

ภคพร วัฒนธำรงค์. “การวิเคราะห์ต้นทุน – ผลได้ของเงินอุดหนุนจากรัฐที่ให้แก่การศึกษา
เอกชน.” วิทยานิพนธ์ ศ.ม. สาขาเศรษฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2542.

มณฑิธร อายุวะศรี. “ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี.” วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สาขาการบริหาร
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2541.

- มารศรี สุธานี. "ปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานคร." ปริญญาณิพนธ์ กศ.ด. สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2540.
- ราชนันท์ บุญธิมา. "ปัจจัยที่เอื้อต่อผลสำเร็จของการนำหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นไปปฏิบัติ : กรณีศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเชียงราย." ปริญญาณิพนธ์ กศ.ด. สาขาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2542.
- ราชนันท์ อักษรวงค์. "ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ ความสามารถของครูในการสอน ทักษะการแก้ปัญหาวิทยาศาสตร์." ปริญญาณิพนธ์ วท.ด. สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ ประยุกต์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2545.
- _____. "การวิเคราะห์พระคัมภีร์ของการวิเคราะห์ถดถอย." การวัดผลการศึกษา 21,62 (กันยายน- ธันวาคม 2542): 39 – 49.
- รุ่ง แก้วแดง. การปฏิวัติการศึกษาไทย. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : มติชน, 2542.
- วรรณพร สุขอนันต์. "ปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ." ปริญญาณิพนธ์ กศ.ม. สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2541.
- วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา และคณะ. นิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ : คณะครู ศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547.
- วารินทร์ แซ่ตัน. "การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานประถมศึกษา จังหวัดพังงา." ปริญญาณิพนธ์ กศ.ม. 1 สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2543.
- วาสนา เพิ่มพูน. พฤติกรรมการสอนกลุ่มสร้างเสริมลักษณะนิสัย. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏธนบุรี, 2542.
- วิชัย ดันศิริ. โฉมหน้าการศึกษาไทยในอนาคต : แนวคิดสู่การปฏิรูปในพระราชบัญญัติการศึกษา. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. กระบวนการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอนภาคปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์นพิมพ์, 2542.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. โรงเรียน : องค์การแห่งการเรียนรู้ กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีทางการบริหารศึกษา. กรุงเทพฯ : อักษรภาพิพัฒน์, 2544.

- วิสุทธิ รัตติ. “ปัจจัยด้านผู้บริหาร โรงเรียนที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนในโครงการ การศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจน.” ปริญญาณิพนธ์ กศ.ด.สาขาพัฒนา ศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2544.
- วีระวัฒน์ ปันนิตานัย. “วิสัยทัศน์กับการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.” ข้าราชการ. 6,40 (พฤศจิกายน- ธันวาคม 2548): 11 – 32.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. “ภาวะผู้นำของหัวหน้าภาควิชาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารวิชาการใน วิทยาลัยครู.” ปริญญาณิพนธ์ กศ.ด. สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2543.
- ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์. “การศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรที่มีผลต่อสัมฤทธิ์ ทางการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นสังกัดกรม สามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร.” ปริญญาณิพนธ์ กศ.ด. สาขาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรบัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2546.
- ศิริพร เหมือนเงิน. “การศึกษาคูณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นสูง สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ ตามความต้องการของผู้ประกอบธุรกิจเขตพัฒนา พื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก.” ปริญญาณิพนธ์ กศ.ม.สาขาการอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2542.
- ส. วาสนา ประवालพุกย์. “การวัดผลจากการปฏิบัติจริง.” วัดผลการศึกษา 16,47 (กันยายน- ธันวาคม 2537): 36 – 42.
- สนั่น แก้วนุช. “ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหาร โรงเรียนโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียน ในฝัน.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, 2549.
- สมคิด อิศระวัฒน์. รายงานการวิจัยเรื่อง ลักษณะการอบรมเลี้ยงดูของคนไทยซึ่งมีผลต่อการ เรียนรู้ด้วยตนเอง. กรุงเทพฯ : ภาควิชาศึกษาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และ มนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2542.
- สมชาติ กิจขรรจง. เทคนิคการจัดฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น, 2545.
- สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2546.
- สมยศ นาวิการ และ ผุสดี สุมาคม. องค์การ : ทฤษฎีและพฤติกรรม. กรุงเทพฯ : พิงแณศ, 2540.
- สมยศ นาวิการ. การบริหาร. กรุงเทพฯ : ดอกหญ้า, 2545.

- สมศักดิ์ คงเที่ยง และคณะ. การบริหารสถานศึกษา เอกสารประกอบการบรรยาย
กระบวนการวิชา EA 734. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งมหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2542.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ. “อนาคตภาพของการศึกษาเอกชนประเภทสามัญศึกษา.”
ราชบัณฑิตยสถาน 4,21 (กรกฎาคม- กันยายน 2542): 49 - 55
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. การประเมินโครงการประชุม : หลักการและการประยุกต์ใช้. พิมพ์ครั้งที่
 2. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2544.
- สมิต สัมภูกร. “การพัฒนาพนักงาน.” เพิ่มผลผลิต. 4,32 (กรกฎาคม-สิงหาคม 2542): 19.
- สร้อยตระกูล อรรถมานะ. พฤติกรรมองค์กร : ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพฯ:
 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2541.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของ
เอกชน. กรุงเทพฯ : ครูสภาลาดพร้าว, 2542.
- _____. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. (2542). กรุงเทพฯ : พรักหวานกราฟฟิค,
 2542.
- _____. แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549). กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี,
 2545.
- _____. รายงานผลการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษา. กรุงเทพฯ :
 รุ่งเรืองสาสน์การพิมพ์, 2543.
- _____. แนวทางประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเพื่อพร้อมรับการประเมินภายนอก.
 พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี, 2543.
- _____. การศึกษาของไทย ปี 2542. กรุงเทพฯ : ฟีนี พับลิชชิ่ง, 2543.
- _____. สถิติการศึกษาแห่งชาติ ปีการศึกษา 2539-2544. กรุงเทพฯ : สำนักงาน, 2545.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. “ข้อมูลนักเรียน โรงเรียนในสังกัดสพฐ.” ณ วันที่ 10
 มิถุนายน 2550.
- _____. “คู่มือการประเมินสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทานระดับประถมศึกษาและ
 มัธยมศึกษา.” เอกสารประกอบการประเมิน โรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน,
 กรกฎาคม 2549. (อัดสำเนา)
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 .
 กรุงเทพฯ : บริษัทพรักหวานกราฟฟิค จำกัด, 2545.
- สำราญ มีแจ้ง. สถิติขั้นสูงสำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : นิชินแอดเวอร์ไทซิงกรุ๊ป,
 2546.

- ลำเรียง บุญเรืองรัตน์. การประเมินผลหลักสูตรและการสอน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2543.
- _____. การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2545.
- สุกม หลานไทย. “ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร.” ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. สาขาอุตสาหกรรมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2546.
- สุนัย เสี่ยงมศักดิ์. “ความพึงพอใจของครูที่มีต่อสวัสดิการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10.” ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2548.
- สุปรียา ไข่มุก. “การวิเคราะห์เส้นทางของรูปแบบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา : วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมลิสรล. “วิทยานิพนธ์ ค.ม. สาขาวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.
- สุรพล พุฒคำ. โครงสร้างการจัดการในสถานศึกษา .ลพบุรี : คณะครุศาสตร์สถาบันราชภัฏเทพสตรี, 2544.
- สุพัตรา สุภาพ. เทคนิคการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพยุคใหม่:เน้นพฤติกรรมมนุษย์. กรุงเทพฯ : ชรรมนิติ, 2546.
- สุภรณ์ ศรีพหล. “โรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน” ใน เอกสารการสอนชุดวิชาโรงเรียนกับชุมชน หน่วยที่ 1-7. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช , 2543.
- สุวิมล ว่องวานิช. การวิจัยและพัฒนาระบบการประเมินผลภายในของสถานศึกษา .กรุงเทพฯ : บางกอกบลิ๊อค, 2543.
- เสน่ห์ ทิมสุก. พฤติกรรมการสอนกลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต. นครราชสีมา : ไทยวัฒนาพานิช , 2542.
- เสนาะ ดิยาวี. การบริหารแบบผู้นำ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์, 2548.
- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2542.
- _____. รายงานการวิจัยเรื่อง การบริหารและการจัดการศึกษาไทย. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2541.

อักษร เมธสุทธิ."ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและการปฏิบัติงานวิชาการของ
หัวหน้าแผนกวิชาในวิทยาลัย สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษากลุ่ม
สถานศึกษาภาคกลาง. "วิทยานิพนธ์ ศษ.ม สาขาหลักสูตรและการนิเทศ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2540.

อารยา ภาณุศรี."การศึกษาบรรยากาศโรงเรียนเอกชนคาทอลิก สังกัดคณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัย
นิรมลของพระแม่มาเรีย." ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2544.

อุดมชัย อุ่ณอุดม. "ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารงานของศึกษาอำเภอและขวัญ
กำลังใจของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในเขตการศึกษา 10."
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น,
2549.

อุทัย บุญประเสริฐ. สรุปย่อรายงานการวิจัยเรื่องการศึกษาแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษา
ของสถานศึกษาในรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (school-based
management). กรุงเทพฯ:สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542.

อำรุง จันทวานิช และคณะ. "โรงเรียนสมบูรณ์แบบ." วารสารวิชาการ 6,1(2546): 20-23.

ภาษาต่างประเทศ

- Amenu-Tekaa, Christian E. "Perception of Community Participation in Education on Indian Reserves : A North-Central Alberta Case Study." Dissertation Abstracts International 49,7 (1988):1626-A.
- Applewhite, Phillip B. Organezation and Behavior. New York : Prentice-Hall, 1995.
- Arthur, James, P. "A Student of the Effects of Teaching Style on Grade 5 Social Study Achievement." Dissertation Abstracts, 1995.
- Arvey, Richard D and others. "Job Satisfaction : Environmental and Genetic components." Journal of Applied Psychology 72,2 (1998): 187-192.
- Austin, G.E. and Reynolds D. "Managing for improved school effectiveness : An international survey. " School Organization. 10 ,2/3 (1998): 167–178.
- Barnard, C. T., The functions of the executive. Cambidge, Massachusetts : Harvard University Press, 1972.
- Barry, W.R. The Effect of Principal's Leadership Style on School Council Members' Perceptions of Empowerment [Online],accessed Retrieved on 21 June 2002 Available from : [http://wwwlib.umi.Com/dissertations/full it/3050353](http://wwwlib.umi.Com/dissertations/full%20it/3050353)).
- Bartol , Kathry M. and Martin Daved C. Management. New York : McGraw Hill, 1998.
- Bass, B. M. and Avolio B. I. Transformational leadership development. Pola Alto .California : Consulting Psychologists Press, Inc, 1990.
- Beach , Dale S. The nanagement of people at work. 5th ed. New York : Macmillan, 1980.
- Bennis , Werren G. and Leaders B. Nanus. The Strategies for Taking charge. New York : Harper and Row, 1985.
- Benson, Quaziena Marcella. "Respect and Faeimiss : Assesseng the Diversity Climate of an Organization." Dissertation Abstracts International 58,02 (1997):1009 –B.
- Blumberg, Arthur and Greenfield William. The Effective Principal: Perspectives on School Leadership. 2nd ed. Boston : Allyn and Bacon, 1998.
- Borich, Gary D. Effective Teaching Methods. New York : Macmillan, 1992.
- Borquist, Linda. "Job satisfaction of administratous in a Pubilc suburban School Distrect." Dissertation Abstracts International 47,7 (1987) : 260 –A.

- Brandt, P.A. and Weinert C. PRO : Psychometric Update, Unpublished manuscript.
Washington D.C. : University of Washington, 1985.
- Braun, Jerry Berce. "An analysis of Principal Leadership Vision and Its Relationship to school Climate." Dissertation Abstracts International, 52, 04 (1991) : 1139 –A.
- Brown, Warren B. and Dennis J. Moberg. Organization Theory and Management : A Macro approach. New York : John Wiley and Sons, 1980.
- Burke, R.J. and Greengalss E.R. "Sex differences in teacher." Psychological Reports. 65,1 (1989):2.
- Caldwell, B.J. and Spinks J.M. The Self-Managing School .London: Taylor and Francis (Printers) Ltd. ,1990.
- Campbell, J.R., "Educational Productivity and Differential Socialization." Educational Research. 21,7 (1994):2.
- Campbell, J.R. and Beaty E.E. On the Nature of Organizational Effectiveness. In New Perspectives on Organizational Effectiveness. San Francisco : Jossey-Bass Publishers, 1977.
- Campbell, Ronald F. Introduction to Cducationas Administration. 5th ed. Boston : Allyn and Bacon, 1998.
- Carol, M. Sheperd. "A Study of the Relations between Decision-Making, Professional Zone of Acceptance Job Satisfaction and Organizational Effectiveness in a Sample of New Jersey Elementary Teachers." (DAI 51/07A. 1990): 2227.
- Cater, Good V. Dictionary of Education .New York : McGraw – Hill., 1973.
- Charles, Wortman. Neil, "The Relationship Between Bureaucratization and Effectiveness in Secondary School." Dissertation Abstracts International, 1990.
- Cheng, Yin Cheong. and Tam Wai Ming. "Mrlti Models of Quality in Education." Quality Assurance in Education 5 ,1 (1997) :22-31.
- Cherrington, Davit J. Organizational Behavior : The Managemint of Individual and Organizational Performance. 2nd ed. Boston : Allyn and Bacon, 1997.
- Chester, N.M. An Introduction to school Administration. New York: Mcmillan, 1966, 286–288
- Chon, E. The Economics of Education. New York: Ballinger, 1994.

- Chrispeels J. and Ann H. "A Study of Factor Contributing to Achieving and Sustaining School Effective in Elementary Schools." (Dissertation Abstracts International, 1990), 2209.
- Chui Hong Sherng. Vision and Leadership of Principals in Self-Managing School in Hong Kong (China). Dissertation Abstracts International 58 ,03 (September 1997): 807 –A.
- Chung, Kae H and Leon C. Megginson. Organizational Behavior : Developing Managerial Skill. New York : Harper and Row, 1981.
- Cronbach, L.J. Essenteal of Psychological Testing. 3rd New York : Harper & Row Publishers, 1999.
- Cuttence, P., Quality assurance school reviews .NSW: Richmond North Publish,1995.
- Cuffe, Heleni Jacqueline. "Correlates of Visionary Principal Leadership in Secondary School." Dissertation Abstracts International 57 ,11(May 1997): 4606 –A.
- David Todd Harison. Dissertation Abstract International .Singapore: McGraw-Hill, 2000.
- Davis, K., and Newstrom J.W. Human behavior at work organizational behavior. 7 th ed. New York : McGraw Hill, 1997.
- Drucker, Peter F. The Age of Discontinuity. New York : Harper and Row, 1968.
- Dunn, William N. Public Policy Analysis : An Introduction. New Jersey : Prentice-Hall, 1998.
- Edmonds, R.R. "Effective schools for the Urban poor." Education Leadership. 1979.
- Evan, Thomas J. "Elementary Teacher's and Principal's Perception of Principal Leadership Style and School Organization." Dissertation Abstract. Western Michigan University, 1997.
- Ellis, Roger. Quality Assurance for University Teaching. Buckingham : Kogan Page, 1993.
- Faber, Bray A. Stress and Burnout in the Human Service Professions. New York : Pergaman, 1997.
- Faeman, Sue Robin. "Supervisory Performance and Its Relationship to Organizational Commitment, Job Involvement and Locus of Control." Dissertation Abstracts International. 48,11 (1988): 2977 - A.

- Feigenbaum, Armand V. Total Quality Control. 3rd ed. New York : McGraw-Hill, 1992.
- Feldman, Daniel C. and Arnold Hugh. Managing Individual and Group Behavior in Organizations. Auckland : McGraw –Hill, 1999.
- Fiedler, Fred E. and Martin M. Chemers. Leadership and Effective Management. Glenview, Illinois : Scott, Foresman and Company, 1974.
- Fred N. Kerlinger. Foundations of Behavioral Research. 3rd ed. U.S.A. : Holt, Rinehart and Winston, Inc., 1997.
- Garrison, R.C. and Morgan. Educational Psychology. Ohio : Charles E. Merrill, 1998.
- George, Jennifer M. and Jones. Gareth R. Understanding and Managing Organizational Behavior. 2nd ed. New York: Addison – Wesley, 1999.
- Gibson, James L, John M. Ivancevich and James H. Donnelly. Organization : Behavior : Structure : Processes. 6 th ed. Texas : Business Publications., 1998.
- Gilmer, B. V. Applied Psychology. New York : McGraw Hill, 1997.
- Glickman, Carl D, Gordon P. Stephen and Ross-Gordon M. Jovita. Supervision and instructional Leadership a developmental approach. U.S.A.: Allyn and Bacon, fifth edition , 2001.
- Good, C.V. Dictionary of Education. 3rd ed. New York : McGraw – Hill, 1973.
- Good, M., School Business Administration. New York : The center for Applied Research in Administration, 1973.
- Goodhart, J.W. Organization: Behavior Structure Process. 4th ed. Texas : Business Publisher, 1998.
- Gorton, Richard D. School Administration and Supervision ; Leadership Challenges and Opportunities. 2nd ed. Dubuque : Win C. Brown, 1997.
- Graff, Otto Louis. “ The Use of a Structured Approach to Data Collection by Teacher : Promoting Positive Change in Teacher’s Performance Through self – Evaluation.” Dissertation Abstracts International. 6,59 (December 1998): 1848-A
- Greenfield, N.D. , Licata J.W. and B.L. Johnson. A Guide to Interpreting the Vision Instrument. College of Education, Louisiana State University, Baton

- Rouge, LA, 1999.
- Glickman, C.D., "Good and for effective school : what do we want?" Kappan 68 ,8 (1987) : 622–624.
- Glickman D. and others. Supervision and instructional Leadership a developmental approach. U.S.A : Allyn and Bacon, fifth edition ., 2001.
- Hackman, Richard J. and Greg R. Oldman. Work Redesign Reading. Massachusetts : Addison Wesley, 1998.
- Halpin, Andrew W. and Don B. Croft. The Organization Climate of School. Chicago : University of Chicago, 1998.
- Hickman, Craig R. and Michael A. Silva. Creating Excellence : Managing Corporate Culture, Strategy and Change in the New Age. New York : New American Library, 1999.
- Ho Samuel K. and Weam Katrina. "A High Education TQM Excellence Model: HETQMEX." Quality Assurance in Education. 2,4 (1996): 35- 42.
- House, Robert J. and Dessler. The Path Goal Theory of Leadership Contingency Approaches to Leadership. Carbondale IL : Southern Illinois University, 1997.
- House, Robert J. and Terence R. Mitchell . "Path – Goal Theory of Leadership." Journal of Contemporary Business. (Autumn 1996): 81-97.
- House, Robert J., John R. Rizzo, and Sindy J. Lirtzman. " Role Conflict and Ambiguity in Complex Organization." Administrative Science Quarterly - 15 (March 1970) :150 – 163.
- House, James S. Work Stress and Social Support. Reading, Massachusetts : Addison-wesley, 1981.
- Hoy, Wayne K and John W. Hannum. " Middle School Climate: An Empirical Assessment of Organizational Health and Student Achievement." Education Administration Quarterly. 3,33 (August 1997) : 290 – 311.
- Hoy, Wayne K. and Cecil G. Miskel. Educational Administration : Theory, Research, and Practice. 4th ed. Singapore : McGraw Hill, 2001.
- _____. Education Administration: Theory Research and Practice. 6th ed. New York : McGraw Hill, 2001.
- James, L.R. and A.P. Jones. "Organization Climate, A Review of

- Theory and Research.” Psychological Bulletins(December 1997):81.
- John, A. Herzog. “Variables Contributing to Organizational Effectiveness : A Comparison Between National Exemplary Secondary Schools and Lutheran Secondary schools.” (DAI 51/01/DA, 1990): 2582.
- Best, John W. Research in Education. 2nd ed. New Jersey : Prentice Hall Inc., Englewood Cliffs, 1997.
- Kast, Fremont E. and others. Organization and Management: A System Approach. 2nd ed. New York : McGraw – Hill, 1997.
- King, P.M. and A.L. Field. “ A Frame Work for Student Development : From Student Development Goals to Education Opportunity Practice.” Journal of College Student Personnel 28 (1997): 541 - 548.
- Klein, S.B. Learning. New York : McGraw – Hall, 1997.
- Knezevich, Stephen J. Administration of Public Education. 4th ed. New York : Harper and Row, 1998.
- Kolb, David A : Osland, Joyce S. and Irwin M. Rubin. The Organizational Behavior Reader. 6th ed. London : Prentice – Hall, 1997.
- Krause, N. “Understanding the Stress Process: Linking Social Support With Locus of Beliefs Control.” Journal of Gerontology. 42,6(1997): 589-593.
- Lam, D, Eoong Y.Y. and Moo S.N. “Work Life, Career Commitment and Job Satisfaction.” Journal of Research and Development in Education. (28 Summer 1995): 230 – 236.
- Lawler, Edward F Hall, Douglas T. and Grag R. Oldman. “Organization Climate: Relationship to Organization Structure, Process and Performance.” in Organization Behavior and Human Performance, 12. New York : Academic, 1997.
- Lee, Howard B. , Andrew L. Comrey. A first course in factor analysis. 2nd ed. Hillsdale, N.J. : Lawrence Erlbaum Association, Publishers, 1998.
- Likert, Rensis . The Learning Organization. New York : McGraw-Hill Inc., 1967.
- Likert, Rensis. New Patterns of Management. New York : McGraw – Hill, 1997.
- Likert, Rensis . “ The Nature of Highly Effective Groups.” in Organizational Behavior :A Management Approach , 197-201. New York : Winthrop, 1998.
- Liston C. Managing quality and standards .Buckingham: Open University Press, 1999.

- Litwin, G. H. and Robert A. Stringer. Motivation and Organizational Climate.
Boston : Division of Research, Harvard University of Graduate School of
Business Administration, 1998.
- Locke, Edwin A. “Job Satisfaction.” in Social Psychology and Organizational
Behavior. Edited by Michel Gruneberg and Toby Walk. New York : John
Wiley and Sons, 1998.
- Lunenburg. Fred and C. Ornstein Allan. Educational Administration : Concepts and Practices.
2nd ed. New York: Wadsworth Publishing Company, 1996.
- Luthans, Fred. Organizational Behavior. 7th ed. New York : McGraw – Hill, 1995.
- Manasse, A. Lorri. “Vision and Leadership : Paying Attention to Intention.”
Peabody Journal of Education. 63 (1986): 150 – 171.
- Marcel, K. “Principal Power and School Effectiveness A Study of Urban Public Middle
school,” (DAI 51/60A, 1990): 1852.
- Marquardt, M.J. Building the learning organization : A system approach to quantum improvement
and global success .U.S.A.: McGraw-Hill, 1996.
- Martin, J. Louise. “A Pretimnasy Theory for Explaining the Effective
Leadership of Academic Deans (Leadership).” Dissertation Abstracts
International. 04,54 (October 1997): 1256.
- Mehrens, William A. and Ivin J. Lehman. Measurement and Evaluation in
Education and Psychology. New York ; Holt ; Rinchart and Winston, 1998.
- Merrett, W. The Science of Political Economy. New York : Farrar &
Rinehart, 1996.
- Miklos, E. “ School Climate and Program Development.” Select Reading in
Educational Administration. Department of Educational Administration, The
University of Alberta, Canada., 1997.
- Miller, Van. The Public Administration of American School. New York :
Macmillian, 1998.
- Mitchell, Terence R. People in Organization : An Introduction to Organizational
Behavior. 2nd ed. Tokyo : McGraw – Hill, 1997.

- Molsbee, Robert Glenn. "Science Achievement as a Criterion for Judging the Effectiveness of Home Schooling Christian School and Public Schooling (Seven Grade, Eight Grade)." Dissertation Abstracts International. 1, 58 (July 1997): 125.
- Monday, Wayne R. and Robert M. Noe. Human Resource Management. New Jersey : Prentice – Hall, 1996.
- Mortimore P. et al. "School Matters : The Junior Years Somerset : open Books." (1988): 9.
- Myrdel, F. Sytem of Political Educonomy. New York : Longmans, 1998.
- Newble, David and Robert. Cannon. A Handbook for Teachers in Universities and Colleges : A Guide to Improving Teaching Methods. 3rd ed. London : Kogan Page, 1998.
- Newell, C.A. Human Behavior in Educational Administration. New Jersey : Prentice – Hall, 1998.
- Nightinhale , Peggy and O' Neil Mike. Achieving Quality Learning in Higher Education. London : Kogan Page, 1997.
- Norbeck and V.P. Telden. "International Nursing Research in Social Support : Theoretical and Methodological Issues." Journal of Advanced Nursing. 13 (1998): 173 – 178.
- Nutt, P.C. and Backoff R.W. "Walking the Vision and Walking the Talk : Transforming Public Organization with Strategic Leadership" Public Productivity and Management Review. 4,19 (1996): 455 – 486.
- Oakley, Peter. Project with people. Geneva : ILO, 1991.
- Obolensky, N. Practical Business Re- engineering. Tools and Techniques for Achieving Effective Changes. London: Kogan Page, 1997.
- Office for Standards in Educatio, Inspecting schools: Framework for inspecting schools London: Ofsted publications Centre, 2003.
- Owens, Robert G. Organization Behavior in Education. 3rd ed. New Jersey : Prentice – Hall, 1997.
- Paul, Cathy L. " The Relationship between the Principles of Total Quality Management and School Climate and Teacher Empowerment." Dissertation Abstracts International.

8,59 (February 1999): 2803 - A.

- Pennington, Gus. "Toward a New Professionalism : Accrediting Higher Education Teachin." in A Handbook for Teacher and Learning in Higher Education Enhancing Academic Practice. By Heather Fry, Steve Ketteridge & Stephanie Marshall, 5-18. London: Kogan Page, 1999.
- Pierce, L.V. Effective schools for national origin language minority students. Washington, DC : The Mid Atlantic Equity Center, 1991.
- Porter, Lyman W. , Richard M. Steers and Richard T. Mowday. "Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover among Psychiatric Technician" Journal of Applied Psychology. 5,59 (1998): 603 – 609.
- Ramsay, William and Clark Eugene. New Ideas for Effective School Improvement Vision, Social Capital, Evaluation. London : The Flamer, 1997.
- Reddin, William J. Managerial Effectiveness. New York : McGraw – Hill, 1997.
- Reynolds, D. and B., Creemers. "School Effectiveness and School Improvement : a Mission Statement." School Effectiveness and school Improvement (1990):1.
- Robbins, Stephen P. Essentials of Organization Behavior. 4th ed. New Jersey : Prentice – Hall, 1998.
- Rowley, Jenifer W. "Motivation and Academic Staff in Higher Education." Quality Assurance in Education. 3, 4 (1996): 11-16.
- Russell, Daniel, E. Altmaler and D.V. "Veigen .Job relation stress, social support and burnout among classroom teacher." Journal of Applied Psychology. 72 ,2 (1997):269-274
- Sammonds, P., Hillman, J.Mortimore and P. "Key characteristics of effective schools a review of school effectiveness research. "A report by the institute of education for the office for standards in education, 1995.
- Scheerens, J., C. J Vermeulen and W. J. Pelgrum. "Generalisability of Instuctional and School Effectiveness Indicators Across Nations." International Journal of Educational Research. 13,7 (1989): 23 – 27.
- Scribner, A.P., High performing Hispanic schools : An introduction, In P. Reyes, J.D.Scribner, and A.P. Scribner (Eds), Lessons from high performing Hispanic schools : Creating Learning communitities .New York : Teachers College Press, 1999

- Seldin, Peter. Evaluating and Developing Administrative performance. San Francisco: Jossey – Bass, 1988.
- Sergiovanni, Thomas J. “Leadership and Excellence in Schooling.” Educational Leadership. 5,41 (February 1994): 4-13.
- _____. “Adding Valued to Leadership Gets Extraordinary Results.” Educational Leadership. 8,47 (May 1990): 19-27.
- Sergiovanni, T.J., The principal ship: A reflective practice perspective . 2nd ed. Needham Heights : Allyn and Bacon, 1991.
- Sergivanni, Thomas J. and others. Educational Governance and Administration. 3rd ed. Baston: Allyn and Bacon, 1998.
- Sergiovani, Thomas J. and Robert J. Starralt .Supervision A Redefinition. 5th ed. New York: McGraw Hill, 1996.
- Sheive, Linda Tinelii and Schoenheit Marian Beauchamp. “vision and the Work Life of Education Leaders.” Yearbook of the Association for Supervision and Curriculum Development. (1997).
- Silins, Halia C.and Murry – Harvey. “ What makes a good senior secondary school?” , 1999.
- Simon, Herbert A. Administrative Behavior. 3rd ed. New York: McMillan, 1997.
- Smith, Alfred. Principles of Economics. New York: McMillan, 1997.
- Smith,C. Patrica. “In Pursuit of Happiness : Why Study General Job Satisfaction?” in Job Satisfaction : How People Feel About Their Jobs and How It Affects Their Performance. Edited by C.J. Cranny, Patricia C. Smith & Eugene F. Storne. New York : Maxwell Macmillan International,1997.
- State of Victoria (Department of education and training), Knowledge and Skills building a future [Online],accessed 30 August 2007.Available from <http://www.sofweb.vic.edu.au/blueprint/es/default.asp>, (2002), 1–25.
- Stedman, L.C., “It’s time we change the effective schools formula.”Kappan 69 ,3 (1987): 215–244.
- Steers,Richard M. Antecedents & Outcomes of organization Commitment. University of Organ, Office of Naval Research, Technical Report 2, 1976.

- Steers, Richard M., Organizational Effectiveness : A Behavioral View. California: Goodyear, 1997.
- Steers, Richard M., Gerado R. Ungson and Richard T. Mowday. Managing Effective Organizations: An Introduction. Boston: Kent, 1997.
- Stuart–Kotze, Robin Rick. Success Guide to Managerial Achievement. Virginia: A Prentice – Hall, 1999.
- Sweeney James. “Reasearch Synthesis on Effective School Leadership.” In the Role Taba, Hilda. Curriculum Development: Theory and Practice. New York : Harcourt., 1992.
- Tewin Chantararak. “Factors Related to Organizational Effectiveness of King Mongkut’s Institute of Technology North Bangkok Campus .” Master’s Thesis, Technological University of the Philippines, 1997.
- Theera Somkaew. “Organizational Climate and Effectiveness of Colleges of Physical Education in Thailand.” Doctoral Dissertation. Philippines: University of Northern Philippines, 1997.
- Torrington, Direk & Laura, Hall. Personnel Management : a new approach. New York : Macmillan, 1997.
- Trethowan, David M. Managing with Appraisal Achieving Quality Schools Through Performance Management. London: Pual Chapman, 1997.
- Vicchio, Robert P Organization Behavior. 2nd ed. Chicago : The Dryden, 1991.
- Wayne K. Hoy and Cecil G. Miskel, Educational Administration : Theory Research and Practice. 6th ed. New York : McGraw – Hill Inc., 2001.
- Wayson, W.W. “Gay Su Pinnell and David Landis,” Up from Excellence : The Impact of The Movement on School. PHI DELTA KAPPA Educational Foundation Bloomington, 1988.
- Webster Webster’s Desk Dictionary of the English Language. New Jersey: Gramercy Books, 1996.
- Weiss, R. The Provision of Social Relationships. In Doing Undo others. Edited by Zick, Robin. New Jersey : Prentice – Hall, 1998.

- Welsh, Linda Bell. "Features of Total Quality Management Training and Their Relationships to Effective TQM Implementation in K-12." Dissertation Abstracts International. 7,59 (January 1999) :3636-.
- Wickstorm, Rodney Arlyn. "An Investigation in to Job Satisfactor Among Teacher." Dissertation Abstracts International. 03,72 (September 1971): 1249- A.
- Yamane Taro, Statistics and Introductory Analysis. 3rd ed. New York : Harper and Row, 1998.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์

และ รายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการพัฒนางานวิจัย



ที่ ศธ 0520.203.2/ ว.29

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

20 พฤษภาคม 2551

เรื่อง ขอสัมภาษณ์งานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา
ชั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก

เรียน นางสาวศรีวรรณ เขียวดี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางวันเพ็ญ บุรีสูงเนิน รหัสนักศึกษา 48252907 นักศึกษาระดับปริญญาปรัชญา
ดุขฎิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการ
บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก”

ในการนี้ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ใ้ขอความอนุเคราะห์ให้
นางวันเพ็ญ บุรีสูงเนิน สัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาชั้น
พื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก เพื่อนำไปประกอบการพัฒนางานวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.ศรียา สุขพานิช)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

งานธุรการ

โทรศัพท์/ โทรสาร 034-219136

รายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์
เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการพัฒนางานวิจัย

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง
1	นางสาวศรีวรรณ เขียวลี	ผู้อำนวยการโรงเรียนชลกันยานุกูล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบบุรี เขต 1
2	นายประสิทธิ์ พุ่มจำปา	หัวหน้าฝ่ายวิชาการ โรงเรียนชลกันยานุกูล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบบุรี เขต 1
3	นางสติล คุณปลื้ม	กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนชลกันยานุกูล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบบุรี เขต 1
4	นายบุญเลิศ ก่อนสะอาด	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดคอนทอง (สุวันฉะศรี ดัชนีกุล ราษฎร์ศึกษาลัย) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1
5	นายณพลสิทธิ์ ขอดอุดมนิพัทธ์	หัวหน้าวิชาการ โรงเรียนวัดคอนทอง (สุวันฉะศรี ดัชนีกุล ราษฎร์ศึกษาลัย) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1
6	นายวิโรจน์ ศรีโกคา	กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนวัดคอนทอง(สุ วันฉะศรี ดัชนีกุล ราษฎร์ศึกษาลัย) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1
7	ดร.พีระ รัตนวิจิตร	ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลระยอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1
8	นายประสิทธิ์ ศรีเดช	หัวหน้าฝ่ายวิชาการโรงเรียนอนุบาลระยอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1
9	นางสาวสุนาด ดิยเวศย์	กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนอนุบาลระยอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1

ภาคผนวก ข
แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก

เครื่องมือวิจัย : แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
ประกอบการวิจัย ตอนที่ 1 การศึกษาวิเคราะห์และกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

คำชี้แจง

1. การศึกษาวิเคราะห์และกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยนี้ เป็นขั้นตอนที่ 1 ของการดำเนินการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก

2. ผู้เชี่ยวชาญที่ให้ข้อมูลและแสดงความคิดเห็นในประเด็นต่าง ๆ โดยเสรี ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน 3 ท่าน ครู 3 ท่าน และกรรมการสถานศึกษา 3 ท่าน

3. ขอให้ผู้เชี่ยวชาญ แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระประกอบการให้สัมภาษณ์ เพื่อจะได้นำ

แนวคิดไปใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย และสร้างข้อคำถามในโอกาสต่อไป

4. ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ครั้งนี้ จะเป็นความลับ ไม่มีผลกระทบต่อผู้ให้สัมภาษณ์

ประการใด และจะนำไปใช้เฉพาะการวิจัยเท่านั้น

ผู้วิจัย นางวันเพ็ญ บุรีสูงเนิน

นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์
 ตำแหน่ง
 ชื่อผู้สัมภาษณ์ นางวันเพ็ญ บุรีสูงเนิน
 วัน/เดือน/ปีที่สัมภาษณ์
 จำนวนเวลาที่ใช้สัมภาษณ์ ชั่วโมง..... นาที
 เริ่มสัมภาษณ์เวลา.....น. ยุติการสัมภาษณ์เวลา.....น.
 สถานที่สัมภาษณ์

รายการประเด็น/ข้อคำถามที่ใช้สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

1. ท่านดำรงตำแหน่งหรือมีสถานภาพใด

- () ผู้บริหารสถานศึกษา
 () ครู
 () คณะกรรมการสถานศึกษา

2. ท่านคิดว่าความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรมีลักษณะอย่างไรบ้าง

.....

3. ท่านคิดว่ามีสิ่งใดบ้างที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. ท่านคิดว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

5. ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพิ่มเติม เกี่ยวกับปัจจัยที่ท่านคิดว่าส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณในความร่วมมือทางวิชาการ
และการเสียสละเวลาอันมีค่าต่อการดำเนินการวิจัยครั้งนี้

ภาคผนวก ก
หนังสือขอความอนุเคราะห์
และรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย



ที่ ศธ 0520.203.2/ 70

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

1 สิงหาคม 2551

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร. รังสรรค์ มณีเล็ก

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางวันเพ็ญ บุรีสูงเนิน รหัสนักศึกษา 48252907 นักศึกษาระดับปริญญาปรัชญาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก”

ในการนี้ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ใ้ขอความอนุเคราะห์จากท่านตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมกับหนังสือนี้ ทั้งนี้ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.ศรียา สุขพานิช)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

งานธุรการ

โทรศัพท์ / โทรสาร 034-219136

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง
1	ดร.รังสรรค์ มณีเล็ก	ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผนการศึกษาระดับพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับพื้นฐาน
2	ดร.สมเดช สีแสง	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3
3	รศ.ดร.ไพรัตน์ วงษ์นาม	ภาควิชาวิจัยและวัดผลการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
4	ดร.ประพจน์ เข้มทิม	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบางใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุททศสงคราม
5	ดร.พลธาวิณ วัชรทรงารงค์	ครูโรงเรียนชลกันยานุกูล แสนสุข สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1

ภาคผนวก ง
หนังสือขอความอนุเคราะห์
และรายชื่อสถานศึกษาทดลองเครื่องมือวิจัย



ที่ ศธ 0520.203.2/202

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

12 กันยายน 2551

เรื่อง ขอตกลงเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดเอี่ยมพระศิวส์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางวันเพ็ญ บุรีสูงเนิน รหัสนักศึกษา 48252907 นักศึกษาระดับปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก”

ในการนี้ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ใ้ขอความอนุเคราะห์ให้ นางวันเพ็ญ บุรีสูงเนิน ทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในสถานศึกษาของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง ภาควิชาการบริหารการศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.ศรียา สุขพานิช)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

งานธุรการ

โทรศัพท์ / โทรสาร 034-219136

รายชื่อโรงเรียนที่ใช้ในการทดลองเครื่องมือวิจัย

ลำดับ ที่	โรงเรียน	หมู่	ตำบล	อำเภอ	จังหวัด	รหัสไปรษณีย์
1	วัดเอี่ยมประดิษฐ์	3	พรหมณี	เมือง	นครนายก	26000
2	วัดเกาะพิบูล	6	ศรีกะอาง	บ้านนา	นครนายก	26110
3	อนุบาลวังสมบูรณ์	10	วังสมบูรณ์	วังสมบูรณ์	สระแก้ว	27250
4	สระปทุม	6	ทับพริก	อรัญประเทศ	สระแก้ว	27120
5	วัดใหม่โพธิ์เย็น	11	บางยาง	บ้านสร้าง	ปราจีนบุรี	25150
6	อนุบาลกบินทร์บุรี	2	เมืองเก่า	กบินทร์บุรี	ปราจีนบุรี	25110
7	วัดสะพานหิน	5	แหลมกลัด	เมือง	ตราด	23000
8	อนุบาลวัดน้ำเชี่ยว	1	น้ำเชี่ยว	แหลมงอบ	ตราด	23120
9	วัดเนินยาง	1	คมบาง	เมือง	จันทบุรี	22000
10	วัดท่าศาลา	3	รำพัน	ท่าใหม่	จันทบุรี	22120

ภาคผนวก จ
หนังสือขอความอนุเคราะห์
และรายชื่อสถานศึกษาในการเก็บรวบรวมข้อมูล



ที่ ศธ 0520.107(นฐ)/ ว.4028

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

24 กันยายน 2551

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียน

ด้วย นางวันเพ็ญ บุรีสูงเนิน นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก” มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจาก ผู้อำนวยการ ครูและกรรมการสถานศึกษาในโรงเรียนของท่าน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความ อนุเคราะห์จากท่านโปรดแจ้งรองผู้อำนวยการ ครูและกรรมการสถานศึกษาทราบ เพื่อขอความร่วมมือใน การตอบแบบสอบถามให้แก่ศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

อนันต์ งาม

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะดังกรู)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

นครปฐม โทร.0-3421-8788 , 0-3424-343

รายชื่อสถานศึกษาที่เก็บรวบรวมข้อมูล

ลำดับ	จังหวัด /สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	ชื่อโรงเรียน
1	จังหวัดชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1	อนุบาลชลบุรี
2		อนุบาลวัดช่องลม
3		วัดบุญญราศรี
4		อนุบาลวัดกลางดอน
5		นาป่ามโนรถ
6		บ้านมาบสามเกลียว
7		พระตำหนักมหาราช
8		วัดเขาเชิงเทียน
9		บ้านสวนอุดมวิทยา
10		วัดธรรมนิมิตต์
11		ชลบุรี(สุขบท)
12		บ้านสวน(จันอนุสรณ์)
13		บ้านเขาแรด
14		บ้านมาบไผ่
15		บ้านโป่ง
16		บ้านหนองปลาไหล
17		วัดหนองบอนแดง
18		บ้านหนองซาก
19		ชุมชนบ้านอ่างเวียน
20		บ้านเนินโมก
21		บ้านหมื่นจิต
22		บ้านมาบค้ำ
23		จุฬารัตนราชวิทยาลัย
24		บ้านหนองประคู้
25		บ้านมาบลำบิด
26		บ้านบึง(มัญญูวิทยาการ)
27		บ้านหนองผักหนาม
28		บ้านหนองประคู้
29		บ้านเขาชก
30		บ้านคลองตะเคียน

รายชื่อสถานศึกษาที่เก็บรวบรวมข้อมูล (ต่อ)

ลำดับ	จังหวัด /สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	ชื่อโรงเรียน
31	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1	หนองใหญ่ศิริวิวัฒนาวิทยา
32	จังหวัดชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2	อนุบาลพนัสศึกษาลัย
33		วัดบ้านกลาง
34		บ้านหนองขยาด
35		วัดหลวงพรหมवास
36		วัดหัวถนน(สภาจังหวัด2502)
37		บ้านสระสี่เหลี่ยม
38		บ้านหนองไผ่
39		วัดนาวังหิน
40		วัดอัมพวนาราม
41		วัดแปลงเกด
42		วัดเนินสัก
43		ชุมชนบ้านตลาดทุ่งเหียง
44		บ้านหนองพรหม
45		พนัสพิทยาคาร
46		ทุ่งเหียงพิทยาคม
47		หัวถนนวิทยา
48		อุทกวิทยาคม
49		วัดหนองแซ่แวน
50		ชุมชนวัดหนองตำลึง
51		วัดห้วยยาง
52		วัดโคกขี้หนอน
53		วัดศรีประชาราม
54		วัดบางนาง
55		พานทองสภานุปลั้มภัก
56		บ้านหนองยายเกา
57		บ้านบ่อกวาทอง
58		บ้านคลองไอง
59		บ้านขุนชำนาญ
60		บ้านโปรงเกตุ

รายชื่อสถานศึกษาที่เก็บรวบรวมข้อมูล (ต่อ)

ลำดับ	จังหวัด /สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	ชื่อโรงเรียน
61	จังหวัดชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2	บ้านทับร้าง
62		สวนป่าเขาชะอางค์
63		บ้านคลองกุ่ม
64		บ่อทองวงษ์จันทร์วิทยา
65		วัดท่าบุญมี
66		อนุบาลเกาะจันทร์
67		บ้านโค้งประดู่
68		บ้านเนินทุ่ง
69		บ้านเขาวังแก้ว
70		เกาะจันทร์พิทยาคาร
71	จังหวัดชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3	เกาะสีชัง
72		วัดสุกรีย์บุญญาราม
73		บ้านโรงหีบ
74		วัดเวฬุวนาราม
75		บ้านสันติคาม
76		บ้านภูไทร
77		ชุมชนบ้านหนองปรือ
78		วัดสุทธาวาส
79		วัดบุญสัมพันธ์
80		บ้านทุ่งละหาน
81		บ้านบึง
82		บ้านนอก
83		โพธิสัมพันธ์พิทยาคาร
84		ผินแจ่มวิหาสอน
85		บ้านทางตรง
86		วัดรังษีสุทธาวาส
87		วัดพระประทานพร
88		วัดบ้านนา
89		บริษัทไทยกลีกรสงเคราะห์
90		วัดหนองคล้า

รายชื่อสถานศึกษาที่เก็บรวบรวมข้อมูล (ต่อ)

ลำดับ	จังหวัด/สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	ชื่อโรงเรียน
91	จังหวัดชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3	ชุมชนวัดหนองค้อ
92		บ้านบ่อวิน
93		ทุ่งสุขลาพิทยา(กรุงเทพฯอนุเคราะห์)
94		บ้านกม.ห้า
95		บ้านเขาชีจรรย์
96		ชุมชนบ้านบางเสร่สัตหีบวิทยาคม
97		พลุดาหลวงวิทยา
98		สิงห์สมุทร
99		อนุบาลบ้านเตาถ่าน
100		วัดเขาคันธมาทน์
101	จังหวัดฉะเชิงเทรา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1	อนุบาลวัดปีตุลาธิราชรังสฤษฎิ์
102		วัดประตุน้ำท่าไข่
103		วัดเที่ยงพิมลมุข
104		บ้านบางแก้ว
105		วัดจุกฉะ
106		วัดพรหมสุวรรณ
107		วัดบางพระ
108		วัดบ้านนา
109		วัดแพรกนกเอี้ยง
110		วัดนครเนื่องเขต
111		วัดบางปลานัก
112		วัดจรเข้น้อย
113		สุเหร่าหลวงแพ่ง
114		ตลาดเปรี้ยว
115		เบญจมราชรังสฤษฎิ์
116		คัคครุณี
117		พุทธโสธร
118		เบญจมราชรังสฤษฎิ์ 3 ชนะสงสารวิทยา
119		เตรียมอุดมศึกษาเปรี้ยววิสุทธาธิบติ
120		เตรียมอุดมพัฒนการสุวินทวงศ์

รายชื่อสถานศึกษาที่เก็บรวบรวมข้อมูล (ต่อ)

ลำดับ	จังหวัด/สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	ชื่อโรงเรียน
121	จังหวัดละโว้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาละโว้ เขต 1	ประชาอุทิศสมบูรณ์
122		สุหร้าแควราย
123		วัดนิลราษฎร์ศรัทธาบำรุง
124		คลองตันคลอง 18
125		วัดประชาบำรุง
126		วัดตะพังคลี
127		วัดพุทธอุดมวิหาร
128		ปากบึงสิงโต
129		เฉลิมช่วงวิทยาทาน
130		สุหร้าดอนกลาง
131		สุหร้าสมออก
132		บ้านคลอง 21
133		วัดราษฎร์บำรุงศักดิ์
134		สุหร้าคลอง 20
135		สุหร้าคลอง 15
136		วัดไผ่ดำ
137		วัดสว่างอารมณ์
138		วัดบึงทองหลาง
139		บางน้ำเปรี้ยววิทยา
140		ไผ่ดำพิทยาคม รัชมังกลาภิเษก
141		วัดบน
142		วัดบางแสม
143		สามัคคีราษฎร์บำรุง
144		ศักดิ์ 80
145		คลองตาเอี่ยม
146		วัดพิมพาวาส
147		วัดลาดยาว
148		วัดท่าสะอ้าน
149		วัดเขาคิน
150		บางปะกง(บวรวิทยายน)

รายชื่อสถานศึกษาที่เก็บรวบรวมข้อมูล (ต่อ)

ลำดับ	จังหวัด /สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	ชื่อโรงเรียน
151	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1	วัดสนามจันทร์
152		ผาณิตวิทยา
153	จังหวัดระยอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2	วัดปากน้ำ
154		สุตะโชติประชาสรรค์
155		วัดกกสับ
156		วัดเสม็ดใต้
157		วัดศรีสุदारาม
158		บ้านปลายคลอง
159		วัดสามแยก
160		วัดบางกระดาน
161		วัดท่าเกวียน
162		วัดนาเหล่าบก
163		วัดแหลมไผ่ศรี
164		วัดโคกหัวข้าว
165		วัดลำหาชัย
166		สว่างศรีธารธรรมสถาน
167		วัดหนองเสือ
168		บ้านห้วยพลู
169		บ้านไร่ดอน
170		วัดดงยาง
171	วัดสระสองตอน	
172	วัดบ้านช่อง	
173	วัดเกาะแก้วสุวรรณาราม	
174	วัดหนองหว้า	
175	บ้านเขาหินซ้อน	
176	บ้านปรือวาย	
177	บ้านห้วยหิน	
178	บ้านหนองเหียง	
179	พนมสารคาม(พนมอดุลวิทยา)	
180	กาญจนภิเษกวิทยาลัย ระยอง	

รายชื่อสถานศึกษาที่เก็บรวบรวมข้อมูล

ลำดับ	จังหวัด /สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	ชื่อโรงเรียน
181	จังหวัดฉะเชิงเทรา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2	วัดคอนทำนา
182		บ้านท่าม่วง
183		บ้านหนองยาง
184		บ้านลาดกระทิง
185		ไทยรัฐวิทยา 41
186		บ้าน ก.ม. 7
187		สวนป่าอุปลัมภ์
188		บ้านท่าเลียบ
189		บ้านหินแร่
190		บ้านโปรงเกตุ
191		บ้านวังคู
192		บ้านโคกตะเคียนงาม
193		บ้านหนองใหญ่
194		วัดโกรกแก้ววงพระจันทร์
195		วัดวังกะจะ
196		ตลาดบางบ่อ
197		วัดสุวรรณนิมิต
198		แปลงยาพิทยาคม
199		บ้านท่าโพธิ์
200		ราชสาส์นวิทยา
201	บ้านวังหิน	
202	บ้านกรอกสะแก	
203	บ้านศรีเจริญทอง	
204	บ้านอ่างเสือด้า	
205	ราษฎร์นุกูล	
206	ก๊อนแก้วราษฎร์บำรุง	
207	จังหวัดระยอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1	วัดบ้านดอน
208		บ้านตะเกราทอง
209		บ้านชะวิก
210		ชุมชนวัดทับมา

รายชื่อสถานศึกษาที่เก็บรวบรวมข้อมูล (ต่อ)

ลำดับ	จังหวัดจังหวัด / สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	ชื่อโรงเรียน
211	จังหวัดระยอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1	วัดเกาะกลอย
212		วัดตากวน
213		วัดโชคหินมิตรภาพที่ 24
214		วัดมาบชลุค
215		บ้านเนินเสาธง
216		วัดเกษตราสุขารมย์
217		เกาะแก้วพิสดาร
218		วัดตะเคียนทอง
219		บ้านสำนักทอง
220		บ้านสมานมิตร
221		บ้านไร่จันดี
222		ระยองวิทยาคม
223		เพ็รภษมาตาวิทยา
224		ระยองปัญญานุกูล
225		วัดบ้านค่าย
226		วัดตาขัน
227		วัดห้วงหิน
228		วัดหนองพะวา
229		วัดหนองกรับ
230		บ้านท่าเสา
231		วัดคอนจันทร์
232		วัดไร่
233		บ้านปลวกแดง
234		บ้านห้วยกราบ
235	บ้านหนองบอน	
236	บ้านปากแพรก	
237	บ้านพูน	
238	วัดเนินกระปรอก	
239	บ้านคลองทราย	
240	วัดสำนักกะท้อน	

รายชื่อสถานศึกษาที่เก็บรวบรวมข้อมูล (ต่อ)

ลำดับ	จังหวัด/สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	ชื่อโรงเรียน
241	จังหวัดระยอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1	นิคมสร้างตนเอง จ.ระยอง 1
242		บ้านหนองระกำ
243		นิคมวิทยา
244		วัดพลา
245		วัดบ้านฉาง
246		ปลวกแดงพิทยาคม
247		วัดสระแก้ว
248		จังหวัดระยอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2
249	บ้านหนองตะเกรา	
250	บ้านหนองน้ำขุ่น	
251	บ้านทุ่งเค็ด	
252	วัดกระแสด	
253	บ้านยางงาม	
254	วัดเนินยาง	
255	วัดไทรรัตนาราม	
256	บ้านหนองคู	
257	วัดกองดิน	
258	วัดท่ากง	
259	บ้านหนองไทร	
260	บ้านเนินสุขสำรอง	
261	วัดวังหว่า	
262	บ้านเนินดินแดง	
263	วัดคงคาวนาราม	
264	วัดชากมะกรูด	
265	วัดจำรุง	
266	บ้านสองสลึง	
267	บ้านมาบเหลาชะโอน	
268	วัดคลองชากพง	
269	มกุฎเมืองวิทยาลัย	
270	ชำนาญสามัคคีวิทยา	

รายชื่อสถานศึกษาที่เก็บรวบรวมข้อมูล (ต่อ)

ลำดับ	จังหวัด / สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	ชื่อโรงเรียน
271	จังหวัดระยอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2	ชุมชนบ้านวังจันทน์
272		วัดป่ายุบ
273		บ้านยุบตาแห้ง
274		วังจันทน์วิทยา
275		ชำฝ่อพิทยาคม
276		เขาชะเมาวิทยา
277		บ้านเหมืองแร่
278		บ้านเขาช่องลม

ภาคผนวก จ
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของ **ผู้อำนวยการโรงเรียน** เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก
2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2** ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา
 - ตอนที่ 3** ข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา
3. คำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อตัวท่านและการปฏิบัติงานของท่าน แต่จะเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์และสำคัญยิ่งในการนำไปพัฒนาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในยุคการปฏิรูปการศึกษาให้ประสบความสำเร็จต่อไป

ขอความกรุณาตอบทุกตอนและทุกข้อ จักเป็นพระคุณยิ่ง

นางวันเพ็ญ บุรีสูงเนิน
นักศึกษาปริญญาเอกสาขา การบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน ○ หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ	<input type="radio"/> ชาย	<input type="radio"/> หญิง
2. อายุ	<input type="radio"/> ไม่เกิน 30 ปี	<input type="radio"/> 31 – 40 ปี
	<input type="radio"/> 41 – 50 ปี	<input type="radio"/> 51 ปี ขึ้นไป
3. วุฒิการศึกษา	<input type="radio"/> ปริญญาตรี	<input type="radio"/> ปริญญาโท
	<input type="radio"/> ปริญญาเอก	<input type="radio"/> อื่น ๆ (โปรดระบุ.....)
4. ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน	<input type="radio"/> ไม่เกิน 5 ปี	<input type="radio"/> 6 – 10ปี
	<input type="radio"/> 11 – 15 ปี	<input type="radio"/> 15 ปี ขึ้นไป
5. หน้าที่ความรับผิดชอบปัจจุบัน	<input type="radio"/> ผู้อำนวยการ	<input type="radio"/> ครู
	<input type="radio"/> กรรมการสถานศึกษา	

ตอนที่ 2 ข้อมูลด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ท่านเปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนความรู้					
2	ท่านกำหนดปฏิทินการทำงานของครูอย่างชัดเจน					
3	ท่านอธิบายการปฏิบัติงานให้ครูรับทราบอย่างชัดเจน					
4	ท่านติดตามการดำเนินงานตามกฎหมายและระเบียบวิธีปฏิบัติที่ใช้เป็นมาตรฐานในการทำงานของครู					
5	ท่านรักษามาตรฐานของการปฏิบัติงานในหน้าที่					
6	ท่านบริหารงานในโรงเรียนแบบเป็นมิตรโดยเปิดโอกาสให้ครูเข้าพบหรือปรึกษาหารือได้					
7	ท่านไม่ละเลยสิ่งเล็กน้อยที่จะทำให้ครูพอใจ					
8	ท่านเลือกใช้ข้อเสนอแนะจากครูในการปฏิบัติงาน					
9	ท่านให้เกิดริติเพื่อนร่วมงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน					
10	ท่านให้ครูมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงงานที่ทำ					
11	ท่านเป็นคนมีความรับผิดชอบสูงต่องานในหน้าที่					
12	ท่านมีความห่วงใยในสวัสดิภาพของครูทุกคน					
13	ท่านให้การช่วยเหลือเมื่อครูประสบปัญหา					
14	ท่านสนับสนุนให้ครูทำงานอย่างมีความสุข					
15	ท่านปรึกษาหารือกับครู เมื่อเผชิญปัญหาในการทำงาน					
16	ท่านให้ความสำคัญต่อความรู้สึกนึกคิดของครูก่อนจะตัดสินใจ					
17	ท่านสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากครูก่อนจะมอบหมายงาน					
18	ท่านได้ปรึกษาหารือกับครู ก่อนที่จะทำการดำเนินงาน					
19	ท่านกำหนดให้ครูมีการนิเทศและติดตามงานกันเป็นระยะ ๆ					
20	ท่านมอบหมายงานสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของครู					
21	ท่านชื่นชมครูที่มีความรับผิดชอบในการทำงานจนสำเร็จ					
22	ท่านส่งเสริมให้ครูได้ปรับปรุง พัฒนางานจนสำเร็จ					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
24	ท่านตั้งความคาดหวังในระดับสูงต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครู					
25	ท่านค้นหาและใช้วิธีปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อเน้นความเป็นเลิศ					
26	ท่านมีความมั่นใจว่าครูสามารถปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานได้เป็นอย่างดี					
27	ท่านส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานล่วงเวลา เพื่อให้งานสำเร็จ					
28	ท่านผลักดันให้ครูทำงานแข่งขันกันเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ					
29	ท่านอ่านหนังสือวารสารต่าง ๆ เพื่อจะได้ทราบแนวคิดและกลยุทธ์ในการพัฒนาโรงเรียน					
30	ท่านกำหนดให้มีแผนงาน หรือภาพในอนาคตของโรงเรียนอยู่ในใจ เพื่อใช้พัฒนาบริหารจัดการโรงเรียน					
31	ท่านมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการพัฒนาโรงเรียน					
32	ท่านมีความกระตือรือร้นเมื่อได้รับทราบความคิดใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียน					
33	ท่านเชื่อว่า จะพัฒนาโรงเรียนไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างแน่นอน					
34	ท่านสร้างความฝันถึงความเป็นเลิศทางวิชาการของโรงเรียนนี้					
35	ท่านศึกษาและแสวงหาวิธีการในการบริหารจัดการที่โรงเรียนอื่น ๆ ประสบความสำเร็จ					
36	ท่านรับฟังความคิดเห็นจากคณะครูผู้ร่วมงานในการพัฒนาโรงเรียน					
37	ท่านรวบรวมข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับโรงเรียนไว้อย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปกำหนดแนวทางในการพัฒนาโรงเรียน					
38	ท่านกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาโรงเรียนให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของครูและผู้ร่วมงาน					
39	ท่านได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคณะครูเกี่ยวกับวิธีการที่จะบริหารโรงเรียนนี้ให้มีลักษณะเด่น แตกต่างไปจากโรงเรียนอื่นๆ					
40	ท่านแสดงให้เห็นคณะครูได้รับทราบถึงภาพในอนาคตของโรงเรียนอยู่เสมอ					
41	ท่านมักใช้การประชุมครู หรือการพบปะกันกับคณะครูเพื่อร่วมพิจารณาถึงภาพอนาคตของโรงเรียนนี้					
42	ท่านได้พูดคุยเกี่ยวกับความฝันที่ต้องการให้โรงเรียนแห่งนี้เป็นในอนาคต กับคณะครู ผู้ปกครองนักเรียน คณะกรรมการการศึกษา และบุคคลทั่วไป					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
44	ท่านได้พูดถึงความสำเร็จของครูและนักเรียนในโรงเรียนนี้					
45	ท่านสนทนาด้วยความตื่นเต้น และมีความสุขมาก เมื่อได้กล่าวถึงอนาคตของโรงเรียนแห่งนี้					
46	ท่านได้มองโลกในแง่ดี และมีความมั่นใจมากเมื่อสนทนากับคณะครูถึงเรื่องที่จะทำให้โรงเรียนนี้ดีขึ้นกว่าเดิม					
47	ท่านมักใช้วิธีการหลายอย่างเพื่อให้คณะครูเข้าใจเป้าหมายของการพัฒนาโรงเรียนอย่างชัดเจน					
48	ท่านกระจายอำนาจและความรับผิดชอบไปให้ครูอย่างเหมาะสม					
49	ความร่วมมือร่วมใจและการทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้โรงเรียนแห่งนี้ประสบความสำเร็จ					
50	ท่านให้คณะครูได้นำเสนอและทำงานใหม่ ๆ ในโรงเรียน					
51	ท่านกำหนดแผนงานการบริหารให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายโดยเน้นในสิ่งที่เป็นไปได้มากกว่าสิ่งที่เป็นไปได้					
52	ท่านกระตุ้นให้คณะครูมีความตื่นตัวและกระตือรือร้นในการทำงานด้วยวิธีการใหม่ ๆ					
53	ท่านพยายามส่งเสริมให้คณะครูมีความเชื่อถือซึ่งกันและกันและมีความเชื่อถือระหว่างคณะครูกับผู้บริหาร โรงเรียน					
54	ท่านสนับสนุนให้คณะครูมองเห็นการณ์ไกลในอนาคตและให้การยกย่องการกระทำนั้น ๆ					
55	ท่านเปิดโอกาสให้คณะครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนได้ตามศักยภาพ					
56	ท่านส่งเสริมให้คณะครูได้ตระหนักถึงความสำคัญในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ของตน					
57	ท่านสนับสนุนให้คณะครูมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน					
58	ท่านเรียงลำดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาโรงเรียนไว้เป็นลายนัยลักษณ์อักษรเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง					
59	โรงเรียนได้จัดองค์กรโดยกำหนดโครงสร้างการบริหารงานไว้อย่างชัดเจน					
60	โรงเรียนได้จัดองค์กรโดยกำหนดโครงสร้างการบริหารงานไว้อย่างชัดเจน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
62	โรงเรียนได้กระจายงานให้บุคลากรปฏิบัติอย่างเหมาะสม					
63	โรงเรียนประชุมครูเพื่อวางแผนงานและโครงการอย่างสม่ำเสมอ					
64	โรงเรียนกำหนดระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเหมาะสม					
65	ท่านมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร					
66	ท่านตัดสินใจร่วมกับบุคลากรในการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน					
67	ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างตั้งใจและรับผิดชอบ					
68	ท่านปฏิบัติงานเสร็จทันตามเวลาที่กำหนดเสมอ					
69	ท่านมีความมุ่งมั่นต่อการปฏิบัติงาน โดยไม่นำเรื่องส่วนตัวมาเป็นอุปสรรค					
70	ท่านติดตามและประเมินผลงานของตนเองอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ					
71	การพิจารณาความดีความชอบเป็นไปด้วยความเหมาะสมและเป็นธรรม					
72	ท่านแจ้งรายละเอียดและหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาความดีความชอบให้บุคลากรได้รับทราบ					
73	ท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่และนำมาพิจารณาความดีความชอบ					
74	บุคลากรได้รับการพิจารณาความดีความชอบเมื่อทำงานเกินเวลาที่กำหนด					
75	ท่านสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากรในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ					
76	ท่านให้โอกาสบุคลากรได้ปรับปรุงแก้ไขการทำงาน เมื่อทำงานผิดพลาดเกิดขึ้น					
77	ท่านให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดีกับผู้ร่วมงานทุกคน					
78	ท่านยินดีให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงานที่มีปัญหาทั้งด้านการทำงานและเรื่องส่วนตัว					
80	ท่านส่งเสริม / สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานเข้ารับการอบรม สัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพอย่างทั่วถึง					
81	ท่านจัดหาอุปกรณ์ / เครื่องมือที่ทันสมัยและมีจำนวนเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากร					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
83	โรงเรียนได้กำหนดเป้าหมายและเกณฑ์มาตรฐานในการทำงานไว้ อย่างชัดเจน					
84	หลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานในโรงเรียนเป็นไปตาม เป้าหมายของงานที่ปฏิบัติ					
85	โรงเรียนได้กระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นและพัฒนาการ ทำงานตามเป้าหมายที่วางไว้					
86	โรงเรียนได้ปรับปรุงพัฒนาระบบงานให้มีประสิทธิภาพ					
87	การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายและเกณฑ์ มาตรฐานที่โรงเรียนกำหนด					
88	ท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นต่อกรณีความขัดแย้งที่เกิดขึ้น					
89	เมื่อท่านมีความคิดเห็นต่างจากผู้อื่น ท่านมักใช้เหตุผลอธิบายก่อน การตัดสินใจ					
90	เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นขัดแย้งกับท่าน ท่านสามารถทำให้ บุคลากรยอมรับในเหตุผลของท่านและยินดีปฏิบัติตาม					
91	หลังการยุติข้อขัดแย้งแล้ว บุคลากรในโรงเรียนไม่มีอคติต่อกัน					
92	ความขัดแย้งในโรงเรียนเป็นความขัดแย้ง เพื่อหาข้อยุติ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ					
93	ครูมีการนำเข้าสู่บทเรียน ก่อนเริ่มสอนเสมอ					
94	ก่อนการสอนบทเรียนใด ครูบอกนักเรียนให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ ของการเรียนบทเรียนนั้น					
95	ครูให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน					
96	ครูใช้เทคนิควิธีการสอนที่หลากหลายโดยการบูรณาการ					
97	ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่าง บุคคลของนักเรียน					
98	ครูกระตุ้นและชี้แนะให้นักเรียนได้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง					
99	ครูมีปฏิสัมพันธ์ โดยการเสริมแรงที่ดีกับนักเรียนทุกคน					
100	ครูให้นักเรียนช่วยกันสรุปประเด็นหลังจบแต่ละบทเรียน					
101	ครูวัดผลประเมินผลตามสภาพจริงและหลากหลายวิธีการ					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
102	ครูได้นำผลการประเมินมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้แก่ผู้เรียน					
103	ครูมีความสุขกับการได้ประกอบอาชีพเป็นครู					
104	ครูพึงพอใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
105	ครูพึงพอใจสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน					
106	ครูได้ปรึกษาหารือและแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันกับผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานตามหน้าที่					
107	ครูได้ปฏิบัติงานตรงตามความรู้ ความสามารถ ความถนัด					
108	ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานในหน้าที่					
109	ครูมีความตั้งใจทำงานด้วยความรับผิดชอบ					
110	ครูได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับวิชาที่สอนหรืองานที่ปฏิบัติ					
111	ครูพึงพอใจในวิธีการบริหารงานของท่าน					
112	ครูมีความสุขในการปฏิบัติงานในโรงเรียนนี้					
113	ครูมีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของตนเอง					
114	ครูพึงพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับ					
115	ครูได้รับการชื่นชมในการปฏิบัติงานจากท่าน					
116	ครูได้รับการไว้วางใจในการทำงานจากท่าน					
117	ท่านให้การสนับสนุนและส่งเสริมการปฏิบัติงานด้วยดีเสมอ					
118	ท่านให้การช่วยเหลือ แนะนำเมื่อท่านมีปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
119	ท่านให้กำลังใจเมื่อท่านต้องการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น					
120	ครูได้รับการสนับสนุนสวัสดิการพื้นฐานอย่างเหมาะสม					
121	โรงเรียนให้บริการสวัสดิการอย่างเป็นธรรมแก่ครูทุกคน					
122	เพื่อนครูให้การส่งเสริมและช่วยเหลือการปฏิบัติงานของท่าน					
123	ครูได้รับการยอมรับนับถือในความรู้ความสามารถจากผู้ร่วมงาน					
124	ครูได้รับความศรัทธาจากผู้ปกครองและชุมชน					
125	กรรมการสถานศึกษาได้ร่วมวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเพื่อการพัฒนาสถานศึกษา					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
126	กรรมการสถานศึกษาได้วางแผนพัฒนาหลักสูตรร่วมกับผู้บริหารและคณะครู					
127	กรรมการสถานศึกษาได้กำหนดยุทธศาสตร์การบริหารโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง					
128	กรรมการสถานศึกษาได้ร่วมปฏิบัติงานหรือกิจกรรมของโรงเรียนอยู่เสมอ					
129	กรรมการสถานศึกษาได้ร่วมประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาทุกครั้ง					
130	กรรมการสถานศึกษาได้ร่วมกำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน					
131	กรรมการสถานศึกษาได้ร่วมกำกับ ติดตามผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน					
132	กรรมการสถานศึกษาได้ร่วมเป็นคณะกรรมการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
133	กรรมการสถานศึกษาได้รับทราบรายงานผลการประเมินตนเอง และผลการปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานของโรงเรียน					
134	กรรมการสถานศึกษาได้สนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียนอย่างเต็มศักยภาพ					
135	กรรมการสถานศึกษาเชื่อว่าการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน ทำให้มีนักเรียนความรู้ ความสามารถ และทักษะ					
136	การเรียนการสอนจะทำให้ให้นักเรียนเป็นคนดี มีความรู้คู่คุณธรรม					
137	กรรมการสถานศึกษาชอบอ่านจดหมายข่าว หรือเอกสาร เพราะทำให้รู้ความเคลื่อนไหวต่างๆของโรงเรียน					
138	กรรมการสถานศึกษาคิดว่ารูปแบบการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนมีความหลากหลาย					
139	กรรมการสถานศึกษาชอบมาเยี่ยมชมโรงเรียน เพราะได้สัมผัสบรรยากาศแห่งการเรียนรู้					
140	กรรมการสถานศึกษาชอบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
141	กรรมการสถานศึกษาเชื่อว่าการเรียนการสอนของโรงเรียน ทำให้นักเรียนสามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
142	กรรมการสถานศึกษาเชื่อว่าการเรียนทำให้นักเรียนมีความก้าวหน้า และมั่นคงในชีวิต					
143	กรรมการสถานศึกษาบริจาคทรัพย์สินให้กับโรงเรียนอยู่เสมอ					
144	กรรมการสถานศึกษาบริจาคทุนการศึกษาให้แก่นักเรียน					
145	กรรมการสถานศึกษาบริจาควัสดุ อุปกรณ์ให้กับโรงเรียน					
146	กรรมการสถานศึกษาสนับสนุนงบประมาณเพื่อพัฒนาโรงเรียน					
147	กรรมการสถานศึกษามอบสื่อและนวัตกรรมต่าง ๆ ให้กับโรงเรียน					
148	กรรมการสถานศึกษาระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพ โรงเรียน					
149	กรรมการสถานศึกษาสนับสนุนการจัดเรียนการสอนโดยใช้แหล่ง เรียนรู้ในชุมชน					
150	กรรมการสถานศึกษาร่วมปรับปรุงอาคารสถานที่และ สภาพแวดล้อมของโรงเรียน					
151	กรรมการสถานศึกษาแสวงหาความร่วมมือจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียน					
152	กรรมการสถานศึกษาได้ระดมทรัพยากรเพื่อการพัฒนาโรงเรียนจาก หน่วยงาน ชุมชน และผู้เกี่ยวข้อง					

ตอนที่ 3 ข้อมูลด้านความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่ง

ทะเลตะวันออก

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1	การบริหารงานโรงเรียน ท่านยึดระบบงานมากกว่ายึดตัวบุคคล					
2	ท่านกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานในโรงเรียนอย่างชัดเจน					
3	ท่านได้กำหนดแผนงานโดยการระดมความรู้ ความคิด และทรัพยากรจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย					
4	ท่านมีความคิดริเริ่มใหม่ ๆ รูปแบบวิธีการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนางานของโรงเรียน					
5	ท่านส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานได้ทำงานเต็มความรู้ความสามารถจนประสบความสำเร็จ					
6	ท่านปฏิบัติงานด้วยความยืดหยุ่นตามสถานการณ์					
7	ท่านได้ปรับหลักสูตรของโรงเรียนสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและชุมชน					
8	ผู้ร่วมงานได้รับรู้สภาพปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของโรงเรียน					
9	มีการนิเทศ กำกับติดตาม และประเมินผลการใช้หลักสูตรของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง					
10	มีการนำข้อมูลและผลการประเมินหลักสูตรของโรงเรียนไปใช้ในการตัดสินใจเพื่อพัฒนาระบบการเรียนรู้					
11	ได้มีการกำหนดรูปแบบ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ในการบริหารไว้ชัดเจน					
12	มีการบริหารโรงเรียนในรูปแบบของคณะกรรมการอย่างเป็นระบบ					
13	มีการตรวจสอบและรับรองมาตรฐานคุณภาพการจัดการศึกษาโดยการประเมินตนเอง และเตรียมความพร้อมเพื่อรับการประเมินจากภายนอก					

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
14	มีการบริหารจัดการโรงเรียนที่ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากผู้ปกครองและชุมชน					
15	มีการกำหนดแผนงาน / โครงการที่สอดคล้องกับแผนงาน เป้าหมาย และนโยบาย					
16	มีการจัดทำแผนงบประมาณ โดยการวิเคราะห์ต้นทุนและงบประมาณค่าใช้จ่ายในภาพรวม					
17	ได้รับความช่วยเหลือจากรัฐเกี่ยวกับแหล่งเงินทุนระยะยาวและดอกเบี้ยต่ำ					
18	ได้รับการส่งเสริม และสนับสนุนจากรัฐอย่างเหมาะสม เพื่อการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ					
19	มีการพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน					
20	มีการพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียนโดยคำนึงถึงวุฒิภาวะ ความแตกต่างระหว่างบุคคลและความพร้อมของผู้เรียน					
21	มีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาโดยผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย					
22	มีการจัดแนวการเรียนการสอนสอดคล้องกับหลักสูตร					
23	มีการจัดกิจกรรมเรียนรู้ให้นักเรียนรักโรงเรียนชุมชนของตน					
24	มีการจัดกิจกรรมเพื่อฝึกและส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของนักเรียนตามหลักสูตร					
25	ท่านสามารถประเมินความสำเร็จของงาน ได้ตามเป้าหมายและจุดประสงค์ที่กำหนดไว้					
26	ปัจจุบันรัฐได้ส่งเสริมการบริหารจัดการศึกษาให้โรงเรียนมีเอกภาพ					
27	ระเบียบ และกฎหมาย ได้เปิดโอกาสให้มีความเสมอภาคเท่าเทียมกันในการจัดการศึกษา					
28	ระเบียบ และกฎหมาย ได้เอื้อให้โรงเรียนมีความอิสระและความคล่องตัวในการบริหารจัดการ					
29	โรงเรียนมั่นใจในศักยภาพที่จะจัดการศึกษาได้สำเร็จ					

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
30	ผู้ปกครองนักเรียนและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียน					
31	โรงเรียนมีอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ					
32	โรงเรียนได้ประชาสัมพันธ์กิจกรรมของโรงเรียนเพื่อสร้างความเข้าใจที่ดีกับชุมชน					
33	โรงเรียนมีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน					
34	โรงเรียนมีการนำคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน					
35	โรงเรียนได้จัดสภาพแวดล้อม และระบบสาธารณูปโภคที่ดี มีความเหมาะสม					
36	การเก็บค่าบำรุงการศึกษาเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการศึกษา					
37	การเก็บค่าบำรุงการศึกษาเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบัน					
38	รัฐได้เปิดโอกาสให้โรงเรียนเก็บค่าบำรุงการศึกษาได้อย่างอิสระ					
39	โรงเรียนจัดสวัสดิการสอดคล้องกับความต้องการของครู บุคลากร และนักเรียน					
40	โรงเรียนจัดสวัสดิการให้ครู บุคลากร และนักเรียนได้อย่างเพียงพอ					
41	เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ					
42	การให้สวัสดิการแก่บุคลากรสามารถเพิ่มศักยภาพในการทำงาน					
43	โรงเรียนมีจำนวนครูและบุคลากรเพียงพอแก่นักเรียน					
44	โรงเรียนส่งเสริมและสนับสนุนให้คณะครูทำงานเป็นทีม					
45	โรงเรียนจัดครูเข้าสอนตรงตามสาขาวิชาและความถนัด					
46	โรงเรียนจัดให้ครูได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับงานสอนและงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสม					
47	หน้าที่ความรับผิดชอบของท่านมีความสำคัญต่อนักเรียน					
49	โรงเรียนใช้กระบวนการฝึกอบรมเป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพการสอนครู					
50	โรงเรียนให้การสนับสนุนและส่งเสริมครูให้เข้าร่วมกิจกรรมการฝึกอบรมที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
51	โรงเรียนบริหารจัดการให้ครูทำงานเป็นระบบ และมีการควบคุม					
52	โรงเรียนบริหารจัดการให้ครูทำงานเป็นระบบ มีการควบคุม					
53	โรงเรียนมอบหมายงานสอนและงานอื่นๆ แก่ครูอย่างเหมาะสม					
54	โรงเรียนบริหารจัดการโดยนำข้อมูลและผลการประเมินไปใช้ในการตัดสินใจเพื่อปรับปรุงและพัฒนางาน					
55	โรงเรียนจัดการศึกษาจนได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจาก ผู้ปกครองและชุมชน					
56	โรงเรียนมีการบริหารงานโดยใช้ระบบของคณะกรรมการ					
57	การจัดกิจกรรมด้านการเรียนการสอนในโรงเรียนประสบความสำเร็จ					
58	โรงเรียนมีการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และปลอดภัย					
59	โรงเรียนมีการจัดระบบสาธารณูปโภคที่ดี และทันสมัย					
60	โรงเรียนมีการจัดระบบฐานข้อมูลที่ดี และเป็นปัจจุบัน					
61	ครูมีความรู้ความสามารถและรับผิดชอบในงานสอน					
62	ครูมีความถนัดและความเชี่ยวชาญตรงกับงานที่ได้รับมอบหมาย					
63	ครูมีนิสัยรักการแสวงหาความรู้และข้อมูลข่าวสารจากแหล่งต่างๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอ					
64	ครูมีความรู้ ความสามารถในการจัดการวิเคราะห์ปัญหา และแก้ไข สถานการณ์ต่างๆ ได้					
65	ครูมีความสามารถวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอน					
66	ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้ฝึกฝนการคิด และการวิเคราะห์					
67	ครูกระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง					
68	ครูมีความรักและศรัทธาในอาชีพครู					
69	เงินเดือนที่ครูได้รับ เพียงพอต่อการครองชีพ					
70	ผู้ร่วมงานและสังคมชื่นชมในความสำเร็จของท่าน					
71	ท่านภาคภูมิใจต่อความสำเร็จในการทำงานของท่าน					
72	ท่านสนับสนุนให้ครูได้อบรม สัมมนาเพื่อพัฒนาความรู้					
73	ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจแก่คณะครูในการทำงาน					
74	ชุมชนมีส่วนร่วมในการคิดและวางแผนงานร่วมกับโรงเรียน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
75	ชุมชนพึงพอใจ ยอมรับในมาตรฐานและคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน					
76	กิจกรรมนักเรียนได้สร้างความร่วมมือที่ดีระหว่างบ้านกับโรงเรียน					
77	คณะครู นักเรียนมีความสุข ภูมิใจที่ได้ร่วมกิจกรรมที่มีคุณค่าร่วมกับชุมชน					
78	โรงเรียนยอมรับฟังข้อเสนอแนะ คำชี้แนะจากชุมชน					
79	โรงเรียนสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการทั้งในและนอกโรงเรียน					
80	คณะครูวางตัวเหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านความประพฤติและบุคลิกภาพ					
81	คณะครูปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ เสียสละ และซื่อสัตย์					
82	ความรู้จากการฝึกอบรมและสัมมนาเป็นประโยชน์ต่อตนเองและนักเรียน					
83	นักเรียนมีความกระตือรือร้นและสนใจในการเรียน					
84	นักเรียนมีความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างเหมาะสม					
85	นักเรียนสามารถพิจารณาข้อดี ข้อเสีย และความถูกต้องความผิดของเรื่องต่างๆได้					
86	นักเรียนสามารถตั้งคำถามเพื่อค้นหาเหตุผล					
87	นักเรียนรักการอ่าน และชอบค้นคว้าเพิ่มเติมเสมอ					
88	นักเรียนสามารถสรุปประเด็นจากการเรียนรู้ได้					
89	นักเรียนสามารถใช้ภาษาในการสื่อสารได้ดี					
90	นักเรียนใช้ทักษะทำงานตามลำดับขั้นตอนจนงานสำเร็จ					
91	นักเรียนสามารถทำงานและเรียนอย่างมีความสุข					
92	นักเรียนสามารถทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่นได้					
93	นักเรียนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อน ครู และต่อผู้อื่น					
94	นักเรียนมีความขยันหมั่นเพียรในการเรียน					
95	นักเรียนสามารถนำความรู้ไปพัฒนาตนเองได้					
96	นักเรียนสามารถแสวงหาความรู้ โดยการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองจนเกิดทักษะในการแก้ปัญหา					
97	นักเรียนมีความรับผิดชอบและปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ					

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
98	นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ต่อครอบครัวและโรงเรียน					
99	นักเรียนปฏิบัติตนเป็นคนดีของสังคม					
100	นักเรียนสามารถจัดระบบการเรียนรู้ที่มีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้กับเพื่อน					
101	นักเรียนสามารถทำงานที่ครูมอบหมายเสร็จทันเวลา					
102	เพื่อนในห้องเรียนยอมรับว่านักเรียนเป็นคนกล้าแสดงออก					
103	นักเรียนมีความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเองและผู้อื่น					
104	นักเรียนมีความเมตตา กรุณา และเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่					
105	นักเรียนมีความเสียสละในกิจกรรมงานส่วนรวม					
106	นักเรียนปฏิบัติตนตามระเบียบวินัยของโรงเรียน					
107	นักเรียนมีความประหยัดในการใช้สิ่งของ / ทรัพย์สินของตนเองและส่วนรวม					
108	นักเรียนรู้จักดูแล และรักษาสุขภาพของตนเอง					
109	นักเรียนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมให้โทษและสิ่งมอมเมา					
110	นักเรียนมีความชื่นชอบกิจกรรมด้านดนตรีหรือกีฬา					
111	นักเรียนชอบเรียนรู้โดยการฝึกภาคปฏิบัติ					
112	การฝึกทักษะด้านปฏิบัติทำให้นักเรียนมีความมั่นใจ					

ขอขอบคุณ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก

คำชี้แจง

2. แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของ ครู และกรรมการสถานศึกษา
เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่ง
ทะเลตะวันออก
2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา
 - ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา
4. คำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อตัวท่านและการปฏิบัติงานของท่าน แต่จะเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์และสำคัญยิ่งในการนำไปพัฒนาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในยุคการปฏิรูปการศึกษาให้ประสบความสำเร็จต่อไป

ขอความกรุณาตอบทุกตอนและทุกข้อ จักเป็นพระคุณยิ่ง

นางวันเพ็ญ บุรีสูงเนิน
นักศึกษาระดับปริญญาเอกสาขา การบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน ○ หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ	<input type="radio"/> ชาย	<input type="radio"/> หญิง
2. อายุ	<input type="radio"/> ไม่เกิน 30 ปี	<input type="radio"/> 31 – 40 ปี
	<input type="radio"/> 41 – 50 ปี	<input type="radio"/> 51 ปี ขึ้นไป
3. วุฒิการศึกษา	<input type="radio"/> ปริญญาตรี	<input type="radio"/> ปริญญาโท
	<input type="radio"/> ปริญญาเอก	<input type="radio"/> อื่น ๆ (โปรดระบุ.....)
4. ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน	<input type="radio"/> ไม่เกิน 5 ปี	<input type="radio"/> 6 – 10ปี
	<input type="radio"/> 11 – 15 ปี	<input type="radio"/> 15 ปี ขึ้นไป
5. หน้าที่ความรับผิดชอบปัจจุบัน	<input type="radio"/> ผู้อำนวยการ	<input type="radio"/> กรรมการสถานศึกษา
	<input type="radio"/> ครู	

ตอนที่ 2 ข้อมูลด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ผู้บริหารเปิด โอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนความรู้					
2	ผู้บริหารกำหนดกฎทึนการทำงานของครูอย่างชัดเจน					
3	ผู้บริหารอธิบายการปฏิบัติงานให้ครูรับทราบอย่างชัดเจน					
4	ผู้บริหารติดตามการดำเนินงานตามกฎหมายและระเบียบวิธีปฏิบัติที่ใช้เป็นมาตรฐานในการทำงานของครู					
5	ผู้บริหารรักษามาตรฐานของการปฏิบัติงานในหน้าที่					
6	ผู้บริหารบริหารงานในโรงเรียนแบบเป็นมิตรโดยเปิดโอกาสให้ครูเข้าพบหรือปรึกษาหารือได้					
7	ผู้บริหาร ไม่ละเลยสิ่งเล็กน้อยที่จะทำให้ครูพอใจ					
8	ผู้บริหารเลือกใช้อุปกรณ์และจากครูในการปฏิบัติงาน					
9	ผู้บริหารให้เกียรติเพื่อนร่วมงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน					
10	ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงงานที่ทำ					
11	ผู้บริหารเป็นคนมีความรับผิดชอบสูงต่องานในหน้าที่					
12	ผู้บริหารมีความห่วงใยในสวัสดิภาพของครูทุกคน					
13	ผู้บริหารให้การช่วยเหลือเมื่อครูประสบปัญหา					
14	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูทำงานอย่างมีความสุข					
15	ผู้บริหารปรึกษาหารือกับครู เมื่อเผชิญปัญหาในการทำงาน					
16	ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อความรู้สึคนึกคิดของครูก่อนจะตัดสินใจ					
17	ผู้บริหารสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากครูก่อนจะมอบหมายงาน					
18	ผู้บริหารได้ปรึกษาหารือกับครู ก่อนที่จะทำการดำเนินงาน					
19	ผู้บริหารกำหนดให้ครูมีการนิเทศและติดตามงานกันเป็นระยะ ๆ					
20	ผู้บริหารมอบหมายงานสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของครู					
21	ผู้บริหารชื่นชมครูที่มีความรับผิดชอบในการทำงานจนสำเร็จ					
22	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้ปรับปรุง พัฒนางานจนสำเร็จ					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
23	ผู้บริหารควบคุม กำกับ และติดตามการปฏิบัติงานของครูอย่างต่อเนื่อง					
24	ผู้บริหารตั้งความคาดหวังในระดับสูงต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครู					
25	ผู้บริหารค้นหาและใช้วิธีปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อเน้นความเป็นเลิศ					
26	ผู้บริหารมีความมั่นใจว่าครูสามารถปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานได้เป็นอย่างดี					
27	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานล่วงเวลา เพื่อให้งานสำเร็จ					
28	ผู้บริหารผลักดันให้ครูทำงานแข่งขันกันเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ					
29	ผู้บริหารอ่านหนังสือวารสารต่าง ๆ เพื่อจะได้ทราบแนวคิดและกลยุทธ์ในการพัฒนาโรงเรียน					
30	ผู้บริหารกำหนดให้มีแผนงาน หรือภาพในอนาคตของโรงเรียนอยู่ในใจ เพื่อใช้พัฒนาบริหารจัดการโรงเรียน					
31	ผู้บริหารมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการพัฒนาโรงเรียน					
32	ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นเมื่อได้รับทราบความคิดใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียน					
33	ผู้บริหารเชื่อว่า จะพัฒนาโรงเรียนไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างแน่นอน					
34	ผู้บริหารสร้างความฝันถึงความเป็นเลิศทางวิชาการของโรงเรียนนี้					
35	ผู้บริหารศึกษาและแสวงหาวิธีการในการบริหารจัดการที่โรงเรียนอื่น ๆ ประสบความสำเร็จ					
36	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นจากคณะครูผู้ร่วมงานในการพัฒนาโรงเรียน					
37	ผู้บริหารรวบรวมข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับโรงเรียนไว้อย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปกำหนดแนวทางในการพัฒนาโรงเรียน					
38	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาโรงเรียนให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของครูและผู้ร่วมงาน					
39	ผู้บริหารได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคณะครูเกี่ยวกับวิธีการที่จะบริหารโรงเรียนนี้ให้มีลักษณะเด่น แตกต่างไปจากโรงเรียนอื่นๆ					
40	ผู้บริหารแสดงให้เห็นให้คณะครูได้รับทราบถึงภาพในอนาคตของโรงเรียนอยู่เสมอ					
41	ผู้บริหารมักใช้การประชุมครู หรือการพบปะกันกับคณะครูเพื่อร่วมพิจารณาถึงภาพอนาคตของโรงเรียนนี้					
42	ผู้บริหารได้พูดคุยเกี่ยวกับความฝันที่ต้องการให้โรงเรียนแห่งนี้เป็นในอนาคตกับคณะครู ผู้ปกครองนักเรียน คณะกรรมการการศึกษาและบุคคลทั่วไป					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
43	ผู้บริหารได้ใช้การอุปมาและเปรียบเทียบให้คณะครูเห็นว่า ความฝันเกี่ยวกับอนาคตของโรงเรียนนี้เป็นสิ่งที่มีความเป็นไปได้					
44	ผู้บริหารได้พูดถึงความสำเร็จของครูและนักเรียนในโรงเรียนนี้					
45	ผู้บริหารสนทนาคด้วยความตื่นเต้น และมีความสุขมาก เมื่อได้กล่าวถึงอนาคตของโรงเรียนแห่งนี้					
46	ผู้บริหารได้มองโลกในแง่ดี และมีความมั่นใจมากเมื่อสนทนากับคณะครูถึงเรื่องที่จะทำให้โรงเรียนนี้ดีขึ้นกว่าเดิม					
47	ผู้บริหารมักใช้วิธีการหลายอย่างเพื่อให้คณะครูเข้าใจเป้าหมายของการพัฒนาโรงเรียนอย่างชัดเจน					
48	ผู้บริหารกระจายอำนาจและความรับผิดชอบไปให้ครูอย่างเหมาะสม					
49	ความร่วมมือร่วมใจและการทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้โรงเรียนแห่งนี้ประสบความสำเร็จ					
50	ผู้บริหารให้คณะครูได้นำเสนอและทำงานใหม่ ๆ ในโรงเรียน					
51	ผู้บริหารกำหนดแผนงานการบริหารให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายโดยเน้นในสิ่งที่เป็นไปได้มากกว่าสิ่งที่เป็นไปได้ไม่ได้					
52	ผู้บริหารกระตุ้นให้คณะครูมีความตื่นตัวและกระตือรือร้นในการทำงานด้วยวิธีการใหม่ ๆ					
53	ผู้บริหารพยายามส่งเสริมให้คณะครูมีความเชื่อถือซึ่งกันและกันและมีความเชื่อถือระหว่างคณะครูกับผู้บริหาร โรงเรียน					
54	ผู้บริหารสนับสนุนให้คณะครูมองเห็นการณ์ไกลในอนาคตและให้การยกย่องการกระทำนั้น ๆ					
55	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้คณะครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนได้ตามศักยภาพ					
56	ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะครูได้ตระหนักถึงความสำคัญในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ของตน					
57	ผู้บริหารสนับสนุนให้คณะครูมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน					
58	ผู้บริหารเรียงลำดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาโรงเรียนไว้เป็นลำดับอักษรเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
60	โครงสร้างการบริหาร โรงเรียนเอื้ออำนวยต่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน					
61	โรงเรียนได้กำหนดบทบาทหน้าที่และขอบข่ายงานของบุคลากรอย่างชัดเจน					
62	โรงเรียนได้กระจายงานให้บุคลากรปฏิบัติอย่างเหมาะสม					
63	โรงเรียนประชุมครูเพื่อวางแผนงานและโครงการอย่างสม่ำเสมอ					
64	โรงเรียนกำหนดระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเหมาะสม					
65	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร					
66	ผู้บริหารตัดสินใจร่วมกับบุคลากรในการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน					
67	ผู้บริหารปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างตั้งใจและรับผิดชอบ					
68	ผู้บริหารปฏิบัติงานเสร็จทันตามเวลาที่กำหนดเสมอ					
69	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นต่อการปฏิบัติงาน โดยไม่นำเรื่องส่วนตัวมาเป็นอุปสรรค					
70	ผู้บริหารติดตามและประเมินผลงานของตนเองอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ					
71	การพิจารณาความดีความชอบเป็นไปด้วยความเหมาะสมและเป็นธรรม					
72	ผู้บริหารแจ้งรายละเอียดและหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาความดีความชอบให้บุคลากรได้รับทราบ					
73	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่และนำมาพิจารณาความดีความชอบ					
74	บุคลากรได้รับการพิจารณาความดีความชอบ เมื่อทำงานเกินเวลาที่กำหนด					
75	ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากรในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ					
76	ผู้บริหารให้โอกาสบุคลากรได้ปรับปรุงแก้ไขการทำงาน เมื่อทำงานผิดพลาดเกิดขึ้น					
77	ผู้บริหารให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดีกับผู้ร่วมงานทุกคน					
78	ผู้บริหารยินดีให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงานที่มีปัญหาทั้งด้านการทำงานและเรื่องส่วนตัว					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
81	ผู้บริหารจัดหาอุปกรณ์ / เครื่องมือที่ทันสมัยและมีจำนวนเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากร					
82	โรงเรียนกำหนดแผนการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนตลอดปีการศึกษาและเป็นที่รู้จักกันอย่างทั่วถึง					
83	โรงเรียนได้กำหนดเป้าหมายและเกณฑ์มาตรฐานในการทำงานไว้อย่างชัดเจน					
84	หลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานในโรงเรียนเป็นไปตามเป้าหมายของงานที่ปฏิบัติ					
85	โรงเรียนได้กระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นและพัฒนาการทำงานตามเป้าหมายที่วางไว้					
86	โรงเรียนได้ปรับปรุงพัฒนาระบบงานให้มีประสิทธิภาพ					
87	การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายและเกณฑ์มาตรฐานที่โรงเรียนกำหนด					
88	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นต่อกรณีความขัดแย้งที่เกิดขึ้น					
89	เมื่อผู้บริหารมีความคิดเห็นต่างจากผู้อื่น ผู้บริหารมักใช้เหตุผลอธิบายก่อนการตัดสินใจ					
90	เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นขัดแย้งกับผู้บริหาร ผู้บริหารสามารถทำให้บุคลากรยอมรับในเหตุผลและยินดีปฏิบัติตาม					
91	หลังการยุติข้อขัดแย้งแล้ว บุคลากรในโรงเรียนไม่มีอคติต่อกัน					
92	ความขัดแย้งในโรงเรียนเป็นความขัดแย้ง เพื่อหาข้อยุติ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ					
93	มีการนำเข้าสู่บทเรียน ก่อนเริ่มสอนเสมอ					
94	ก่อนการสอนบทเรียนใด ท่านบอกนักเรียนให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการเรียนบทเรียนนั้น					
95	ท่านให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน					
96	ท่านใช้เทคนิควิธีการสอนที่หลากหลายโดยการบูรณาการ					
97	ท่านจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
99	ท่านมีปฏิสัมพันธ์โดยการเสริมแรงที่ดีกับนักเรียนทุกคน					
100	ท่านให้นักเรียนช่วยกันสรุปประเด็นหลังจบแต่ละบทเรียน					
101	ท่านวัดผลประเมินผลตามสภาพจริงและหลากหลายวิธีการ					
102	ท่านได้นำผลการประเมินมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้แก่ผู้เรียน					
103	ท่านมีความสุขกับการได้ประกอบอาชีพเป็นครู					
104	ท่านพึงพอใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
105	ท่านพึงพอใจสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน					
106	ท่านได้ปรึกษาหารือและแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันกับผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานตามหน้าที่					
107	ท่านได้ปฏิบัติงานตรงตามความรู้ ความสามารถ ความถนัด					
108	ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานในหน้าที่					
109	ท่านมีความตั้งใจทำงานด้วยความรับผิดชอบ					
110	ท่านได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับวิชาที่สอนหรืองานที่ปฏิบัติ					
111	ท่านพึงพอใจในวิธีการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียน					
112	ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงานในโรงเรียนนี้					
113	ท่านมีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของตนเอง					
114	ท่านพึงพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับ					
115	ท่านได้รับการชื่นชมในการปฏิบัติงานจากผู้บริหาร					
116	ท่านได้รับการไว้วางใจในการทำงานจากผู้บริหาร					
117	ผู้บริหารให้การสนับสนุนและส่งเสริมการปฏิบัติงานด้วยดีเสมอ					
118	ผู้บริหารให้การช่วยเหลือ แนะนำเมื่อท่านมีปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
119	ผู้บริหารให้กำลังใจเมื่อท่านต้องการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น					
120	ท่านได้รับการสนับสนุนสวัสดิการพื้นฐานอย่างเหมาะสม					
121	โรงเรียนให้บริการสวัสดิการอย่างเป็นธรรมแก่ครูทุกคน					
122	เพื่อนครูให้การส่งเสริมและช่วยเหลือการปฏิบัติงานของท่าน					
123	ท่านได้รับการยอมรับนับถือในความรู้ความสามารถจากผู้ร่วมงาน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
124	ท่านได้รับความศรัทธาจากผู้ปกครองและชุมชน					
125	ท่านได้ร่วมวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเพื่อการพัฒนาสถานศึกษา					
126	ท่านได้วางแผนพัฒนาหลักสูตรร่วมกับผู้บริหารและคณะครู					
127	ท่านได้กำหนดยุทธศาสตร์การบริหารโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง					
128	ท่านได้ร่วมปฏิบัติงานหรือกิจกรรมของโรงเรียนอยู่เสมอ					
129	ท่านได้ร่วมประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาทุกครั้ง					
130	ท่านได้ร่วมกำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน					
131	ท่านได้ร่วมกำกับ ติดตามผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน					
132	ท่านได้ร่วมเป็นคณะกรรมการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
133	ท่านได้รับทราบรายงานผลการประเมินตนเอง และผลการปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานของโรงเรียน					
134	ท่านได้สนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียนอย่างเต็มศักยภาพ					
135	ท่านเชื่อว่าการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน ทำให้นักเรียนมีความรู้ ความสามารถ และทักษะ					
136	การเรียนการสอนจะทำให้นักเรียนเป็นคนดี มีความรู้คู่คุณธรรม					
137	ท่านชอบอ่านจดหมายข่าว หรือเอกสาร เพราะทำให้รู้ความเคลื่อนไหวต่างๆของโรงเรียน					
138	ท่านคิดว่ารูปแบบการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนมีความหลากหลาย					
139	ท่านชอบมาเยี่ยมชมโรงเรียนเพราะได้สัมผัสบรรยากาศแห่งการเรียนรู้					
140	ท่านชอบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
141	ท่านเชื่อว่าการเรียนการสอนของโรงเรียน ทำให้นักเรียนสามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
142	ท่านเชื่อว่า การเรียนทำให้นักเรียนมีความก้าวหน้าและมั่นคงในชีวิต					
143	ท่านบริจาคทรัพย์สินให้กับโรงเรียนอยู่เสมอ					
144	ท่านบริจาคทุนการศึกษาให้แก่นักเรียน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
145	ท่านบริจาควัสดุ อุปกรณ์ ให้กับ โรงเรียน					
146	ท่านสนับสนุนงบประมาณเพื่อพัฒนาโรงเรียน					
147	ท่านมอบสื่อและนวัตกรรมต่าง ๆ ให้กับ โรงเรียน					
148	ท่านระดมความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพโรงเรียน					
149	ท่านสนับสนุนการจัดเรียนการสอนโดยใช้แหล่งเรียนรู้ในชุมชน					
150	ท่านร่วมปรับปรุงอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของโรงเรียน					
151	ท่านแสวงหาความร่วมมือจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียน					
152	ท่านได้ระดมทรัพยากรเพื่อการพัฒนาโรงเรียนจากหน่วยงานชุมชน และผู้เกี่ยวข้อง					

ตอนที่ 3 ข้อมูลด้านความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่

ชายฝั่งทะเลตะวันออก

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1	การบริหารงานโรงเรียน ผู้บริหารยึดระบบงานมากกว่ายึดตัวบุคคล					
2	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานในโรงเรียนอย่างชัดเจน					
3	ผู้บริหารได้กำหนดแผนงานโดยการระดมความรู้ ความคิด และทรัพยากรจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย					
4	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มใหม่ๆ รูปแบบวิธีการใหม่ๆ เพื่อพัฒนาของโรงเรียน					
5	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานได้ทำงานเต็มความรู้ความสามารถจนประสบความสำเร็จ					
6	ผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยความยืดหยุ่นตามสถานการณ์					
7	ผู้บริหารได้ปรับหลักสูตรของโรงเรียนสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและชุมชน					
8	ผู้ร่วมงานได้รับรู้สภาพปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของโรงเรียน					
9	มีการนิเทศกำกับติดตาม และประเมินผลการใช้หลักสูตรของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง					
10	มีการนำข้อมูลและผลการประเมินหลักสูตรของโรงเรียนไปใช้ในการตัดสินใจเพื่อพัฒนาระบบการเรียนรู้					
11	ได้มีการกำหนดรูปแบบเป้าหมาย วัตถุประสงค์ในการบริหารไว้ชัดเจน					
12	มีการบริหารโรงเรียนในรูปแบบของคณะกรรมการอย่างเป็นระบบ					
13	มีการตรวจสอบและรับรองมาตรฐานคุณภาพการจัดการศึกษาโดยการประเมินตนเอง และเตรียมความพร้อมเพื่อรับการประเมินจากภายนอก					
14	มีการบริหารจัดการโรงเรียนที่ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากผู้ปกครองและชุมชน					
15	มีการกำหนดแผนงาน / โครงการที่สอดคล้องกับแผนงาน เป้าหมาย และนโยบาย					

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
16	มีการจัดทำแผนงบประมาณ โดยการวิเคราะห์ต้นทุนและงบประมาณค่าใช้จ่ายในภาพรวม					
17	ได้รับความช่วยเหลือจากรัฐเกี่ยวกับแหล่งเงินทุนระยะยาวและดอกเบี้ยต่ำ					
18	ได้รับการส่งเสริม และสนับสนุนจากรัฐอย่างเหมาะสม เพื่อการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ					
19	มีการพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน					
20	มีการพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียนโดยคำนึงถึงวุฒิภาวะ ความแตกต่างระหว่างบุคคลและความพร้อมของผู้เรียน					
21	มีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาโดยผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย					
22	มีการจัดแนวการเรียนการสอนสอดคล้องกับหลักสูตร					
23	มีการจัดกิจกรรมเรียนรู้ให้นักเรียนรักโรงเรียนชุมชนของตน					
24	มีการจัดกิจกรรมเพื่อฝึกและส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของนักเรียนตามหลักสูตร					
25	ผู้บริหารสามารถประเมินความสำเร็จของงานได้ตามเป้าหมายและจุดประสงค์ที่กำหนดไว้					
26	ปัจจุบันรัฐได้ส่งเสริมการบริหารจัดการศึกษาให้โรงเรียนมีเอกภาพ					
27	ระเบียบ และกฎหมาย ได้เปิดโอกาสให้มีความเสมอภาคเท่าเทียมกันในการจัดการศึกษา					
28	ระเบียบ และกฎหมาย ได้เอื้อให้โรงเรียนมีความอิสระและความคล่องตัวในการบริหารจัดการ					
29	โรงเรียนมั่นใจในศักยภาพที่จะจัดการศึกษาได้สำเร็จ					
30	ผู้ปกครองนักเรียนและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียน					
31	โรงเรียนมีอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ					
32	โรงเรียนได้ประชาสัมพันธ์กิจกรรมของโรงเรียนเพื่อสร้างความเข้าใจที่ดีกับชุมชน					
33	โรงเรียนมีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
34	โรงเรียนมีการนำคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน					
35	โรงเรียนได้จัดสภาพแวดล้อมและระบบสาธารณูปโภคที่ดี มีความเหมาะสม					
36	การเก็บค่าบำรุงการศึกษาเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการศึกษา					
37	การเก็บค่าบำรุงการศึกษาเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบัน					
38	รัฐได้เปิดโอกาสให้โรงเรียนเก็บค่าบำรุงการศึกษาได้อย่างอิสระ					
39	โรงเรียนจัดสวัสดิการสอดคล้องกับความต้องการของครู บุคลากรและนักเรียน					
40	โรงเรียนจัดสวัสดิการให้ครู บุคลากร และนักเรียน ได้อย่างเพียงพอ					
41	เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ					
42	การให้สวัสดิการแก่บุคลากรสามารถเพิ่มศักยภาพในการทำงาน					
43	โรงเรียนมีจำนวนครูและบุคลากรเพียงพอกับนักเรียน					
44	โรงเรียนส่งเสริมและสนับสนุนให้คณะครูทำงานเป็นทีม					
45	โรงเรียนจัดครูเข้าสอนตรงตามสาขาวิชาและความถนัด					
46	โรงเรียนจัดให้ครูได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับงานสอนและงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสม					
47	หน้าที่ความรับผิดชอบของท่านมีความสำคัญต่อนักเรียน					
48	โรงเรียนกำหนดแผนงาน โครงการในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน					
49	โรงเรียนใช้กระบวนการฝึกอบรมเป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพการสอนครู					
50	โรงเรียนให้การสนับสนุนและส่งเสริมครูให้เข้าร่วมกิจกรรมการฝึกอบรมที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน					
51	โรงเรียนบริหารจัดการให้ครูทำงานเป็นระบบ และมีการควบคุม					
52	โรงเรียนบริหารจัดการให้ครูทำงานเป็นระบบ มีการควบคุม					
53	โรงเรียนมอบหมายงานสอนและงานอื่นๆ แก่ครูอย่างเหมาะสม					
54	โรงเรียนบริหารจัดการ โดยนำข้อมูลและผลการประเมินไปใช้ในการตัดสินใจเพื่อปรับปรุงและพัฒนางาน					
55	โรงเรียนจัดการศึกษาจนได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากผู้ปกครองและชุมชน					
56	โรงเรียนมีการบริหารงาน โดยใช้ระบบของคณะกรรมการ					
57	การจัดกิจกรรมด้านการเรียนการสอนในโรงเรียนประสบความสำเร็จ					

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
59	โรงเรียนมีการจัดระบบสาธารณูปโภคที่ดี และทันสมัย					
60	โรงเรียนมีการจัดระบบฐานข้อมูลที่ดี และเป็นปัจจุบัน					
61	ท่านมีความรู้ความสามารถและรับผิดชอบในงานสอน					
62	ท่านมีความถนัดและความเชี่ยวชาญตรงกับงานที่ได้รับมอบหมาย					
63	ท่านมีนิสัยรักการแสวงหาความรู้และข้อมูลข่าวสารจากแหล่งต่างๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอ					
64	ท่านมีความรู้ความสามารถในการจัดการวิเคราะห์ปัญหา และแก้ไข สถานการณ์ต่างๆ ได้					
65	ท่านมีความสามารถวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอน					
66	ท่านจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้ฝึกฝนการคิด และการ วิเคราะห์					
67	ท่านกระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง					
68	ท่านมีความรักและศรัทธาในอาชีพครู					
69	เงินเดือนที่ท่านได้รับ เพียงพอต่อการครองชีพ					
70	ผู้ร่วมงานและสังคมชื่นชมในความสำเร็จของท่าน					
71	ผู้บริหารภาคภูมิใจต่อความสำเร็จในการทำงานของท่าน					
72	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้อบรม สัมมนาเพื่อพัฒนาความรู้					
73	ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจแก่คณะครูในการทำงาน					
74	ชุมชนมีส่วนร่วมในการคิดและวางแผนงานร่วมกับโรงเรียน					
75	ชุมชนพึงพอใจ ยอมรับในมาตรฐานและคุณภาพการจัดการศึกษา ของโรงเรียน					
76	กิจกรรมนักเรียนได้สร้างความร่วมมือที่ดีระหว่างบ้านกับโรงเรียน					
77	คณะครู นักเรียนมีความสุข ภูมิใจที่ได้ร่วมกิจกรรมที่มีคุณค่าร่วมกับ ชุมชน					
78	โรงเรียนยอมรับฟังข้อเสนอแนะ คำชี้แนะจากชุมชน					
79	โรงเรียนสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการทั้งในและนอกโรงเรียน					
80	คณะครูวางตัวเหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านความประพฤติ และบุคลิกภาพ					

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
82	ความรู้จากการฝึกอบรมและสัมมนาเป็นประโยชน์ต่อตนเองและนักเรียน					
83	นักเรียนมีความกระตือรือร้นและสนใจในการเรียน					
84	นักเรียนมีความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างเหมาะสม					
85	นักเรียนสามารถพิจารณาข้อดี ข้อเสีย และความถูกต้องความผิดของเรื่องต่างๆ ได้					
86	นักเรียนสามารถตั้งคำถามเพื่อค้นหาเหตุผล					
87	นักเรียนรักการอ่าน และชอบค้นคว้าเพิ่มเติมเสมอ					
88	นักเรียนสามารถสรุปประเด็นจากการเรียนรู้ได้					
89	นักเรียนสามารถใช้ภาษาในการสื่อสารได้ดี					
90	นักเรียนใช้ทักษะทำงานตามลำดับขั้นตอนจนงานสำเร็จ					
91	นักเรียนสามารถทำงานและเรียนอย่างมีความสุข					
92	นักเรียนสามารถทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่นได้					
93	นักเรียนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อน ครู และต่อผู้อื่น					
94	นักเรียนมีความขยันหมั่นเพียรในการเรียน					
95	นักเรียนสามารถนำความรู้ไปพัฒนาตนเองได้					
96	นักเรียนสามารถแสวงหาความรู้ โดยการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองจนเกิดทักษะในการแก้ปัญหา					
97	นักเรียนมีความรับผิดชอบและปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ					
98	นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ต่อครอบครัวและโรงเรียน					
99	นักเรียนปฏิบัติตนเป็นคนดีของสังคม					
100	นักเรียนสามารถจัดระบบการเรียนรู้ที่มีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้กับเพื่อน					
101	นักเรียนสามารถทำงานที่ครูมอบหมายเสร็จทันเวลา					
102	เพื่อนในห้องเรียนยอมรับว่านักเรียนเป็นคนกล้าแสดงออก					
103	นักเรียนมีความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเองและผู้อื่น					
104	นักเรียนมีความเมตตา กรุณา และเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่					
105	นักเรียนมีความเสียสละ ในกิจกรรมงานส่วนรวม					
106	นักเรียนปฏิบัติตนตามระเบียบวินัยของโรงเรียน					
107	นักเรียนมีความประหยัดในการใช้สิ่งของ/ทรัพย์สินของตนเอง/ส่วนรวม					

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
109	นักเรียนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งเสพติดให้โทษและสิ่งมอมเมา					
110	นักเรียนมีความชื่นชอบกิจกรรมด้านดนตรีหรือกีฬา					
111	นักเรียนชอบเรียนรู้โดยการฝึกภาคปฏิบัติ					
112	การฝึกทักษะด้านปฏิบัติทำให้นักเรียนมีความมั่นใจ					

ขอขอบคุณ

ประวัติผู้วิจัย

ประวัติส่วนตัว

ชื่อ-สกุล	นางวันเพ็ญ บุรีสูงเนิน
ที่อยู่	51/2 ถนน เนตรคี ตำบลแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี
ที่ทำงาน	โรงเรียนวอนนภาศัพท์ ตำบลแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2532	สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต(กศ.บ.) สาขาวิชาพลศึกษา จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี
พ.ศ. 2542	สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชา การบริหารการศึกษา จาก มหาวิทยาลัยบูรพา อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี
พ.ศ. 2548	ศึกษาต่อระดับปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชา การบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2533	อาจารย์ 1 ระดับ 3 โรงเรียนบ้านเนินสี อำเภอหนองใหญ่ จังหวัดชลบุรี
พ.ศ. 2542	อาจารย์ 1 ระดับ 5 โรงเรียนอนุบาลวัดกลางดอน อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี
พ.ศ. 2543	ครูใหญ่ ระดับ 5 โรงเรียนบ้านห้างสูง อำเภอหนองใหญ่ จังหวัดชลบุรี
พ.ศ. 2545	อาจารย์ใหญ่ ระดับ 6 โรงเรียนบ้านห้างสูง อำเภอหนองใหญ่ จังหวัดชลบุรี
พ.ศ. 2546	อาจารย์ใหญ่ ระดับ 7 โรงเรียนบ้านห้างสูง อำเภอหนองใหญ่ จังหวัดชลบุรี
พ.ศ. 2547	ผู้อำนวยการ ระดับ 8 โรงเรียนบ้านห้างสูง อำเภอหนองใหญ่ จังหวัดชลบุรี
พ.ศ. 2548	ผู้อำนวยการ โรงเรียน วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ (ค.ศ.3)
ถึงปัจจุบัน	โรงเรียนวอนนภาศัพท์ อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

ผลงานดีเด่น

พ.ศ. 2549	ผู้บริหารที่มีผลงานดีเด่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลชลบุรี เขต 1
พ.ศ. 2550	เครื่องหมายเชิดชูเกียรติคุณครูสุคติ ประจำปีการศึกษา 2550 คุรุสภา (สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา)
พ.ศ. 2551	รางวัลครูสุคติ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลชลบุรี เขต 1 ผู้บริหารสถานศึกษาดีในดวงใจ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลชลบุรี เขต 1
พ.ศ. 2552	ผู้บริหารสถานศึกษาเด่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลชลบุรี เขต 1