

372.12
ก 572 ก
ร.2

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารการศึกษากับประสิทธิผลในการจัดการศึกษา
ชั้นพื้นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2

ปริญญานิพนธ์

ของ

กำธร ปุณณวัฒน์กุล

๕.9 พ.ย. 2550.

SI53331

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ตุลาคม 2550

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

h 314561

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารการศึกษากับประสิทธิผลในการจัดการศึกษา
ชั้นพื้นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2

บทคัดย่อ
ของ
กำธร ปุณณวัฒน์กุล

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ตุลาคม 2550

กำธร ปุณณวัฒน์กุล. (2550). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารการศึกษา กับ ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาราชนครินทร์ เขต 2. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม: รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศ แสงศักดิ์, อาจารย์ ดร.เสวี ปริดาศักดิ์.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลในการจัดการศึกษา ระดับปัจจัย การบริหารการศึกษา และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารการศึกษา กับ ประสิทธิภาพในการ จัดการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชนครินทร์ เขต 2 ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย ความสำเร็จของงานที่บรรลุเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ปัจจัยการบริหารการศึกษาประกอบด้วย พฤติกรรมด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการและด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยเป็น ครูวิชาการและครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในโรงเรียนที่จัด การศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชนครินทร์ เขต 2 จำนวน 246 คน เครื่องมือที่ ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ปัจจัยการบริหารการศึกษา ด้าน พฤติกรรมการเป็นผู้นำทางวิชาการ และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา มีค่าความ เชื่อมั่นเท่ากับ .95 และ .97 ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา ด้าน ความสำเร็จของงานที่บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีค่า ความเชื่อมั่นเท่ากับ .93 และ .97 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณารายเรื่อง พบว่า ทั้งความสำเร็จของงานที่บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ และความพึง พพอใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมาก
2. ปัจจัยการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณารายปัจจัย พบว่า ทั้งปัจจัยพฤติกรรมการเป็นผู้นำทางวิชาการ และปัจจัยการมีส่วนร่วมใน การบริหารจัดการศึกษาโดยรวม อยู่ในระดับมาก
3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารการศึกษา กับ ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาขั้น พื้นฐานของสถานศึกษา โดยรวม มีความสัมพันธ์ในระดับสูง ($R = .86$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 ปัจจัยพฤติกรรมการเป็นผู้นำทางวิชาการ และปัจจัยการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ การศึกษา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในระดับสูง ($R = .83$ และ $.85$ ตามลำดับ) และมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของงานที่บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ในระดับ ปานกลาง ($R = .63$ และ $.64$ ตามลำดับ)

A STUDY OF RELATIONSHIPS BETWEEN THE FACTORS ON EDUCATIONAL
MANAGEMENT AND EFFECTIVENESS OF BASIC EDUCATIONAL MANAGEMENT
IN SCHOOLS UNDER THE JURISDICTION OF RATCHABURI EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 2

AN ABSTRACT
BY
KAMTHORN POORANAWATTANAKUL

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Education Degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University
October 2007

Kamthorn Pooranawattanakul. (2007). *A Study of Relationships between the Factors on Educational Management and Effectiveness of Basic Educational Management in Schools under the Jurisdiction of Ratchaburi Educational Service Area Office 2*. Master thesis, M.Ed (Educational Administration). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Assoc. Prof. Dr. Thasana Swaengsakdi, Dr. Seree Preedasak.

This research aimed to study the level of the effectiveness of basic educational management and factors on educational management, and study the relationships between the effectiveness of basic educational management and factors on educational management in schools under the jurisdiction of Ratchaburi Education Service Area Office 2.

The effectiveness of basic educational management consisted of work success in terms of achieving goals and objectives and teacher satisfaction. The factors on educational management consisted of academic leadership behaviors and participations in educational management. The sample consisted of 246 academic teachers and primary-six teachers of the basic education schools under the jurisdiction of Ratchaburi Education Service Area Office 2. The instrument used in the research was a 5-point Likert-type scale questionnaire. The Cronbach alpha reliability coefficients were .95 for the academic leadership behaviors subscale, and .97 for the educational management, .93 for the work success in terms of achieving goals subscale, and .97 for the teacher satisfaction subscale. The data were analyzed by percentage, means, standard deviation, and multiple correlations.

The research results were concluded as follows.

1. The effectiveness of basic educational management, as a whole, was at a high level. When considered individual factors, both the work success in terms of achieving goals and objectives and the teacher satisfaction were also at a high level.
2. The factors on educational management, as a whole, was at a high level. When considered individual factors, both the academic leadership behaviors and the participations in educational management were also at a high level.
3. The relationships between the factors on educational management and the effectiveness of basic educational management was at a high level ($R = .86$) and at .01 level of significance; the relationships between the academic leadership behaviors and the participations in educational management and the teacher satisfaction were at a high level

($R = .83$ and $.85$ respectively); and the relationships between the academic leadership behaviors and the participations in educational management and the work success in terms of achieving goals and objectives were at a moderate level ($R = .63$ and $.64$ respectively).

งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัย
จาก
งบประมาณแผ่นดิน ประจำปีงบประมาณ 2550

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารการศึกษากับประสิทธิผลในการจัดการศึกษา
ขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2

ของ

กำธร ปุณณวัฒน์กุล

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

1๗.๓๓ C

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญสิริ จีระเดชากุล)

วันที่ 1 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2550

คณะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

๑. 11.8

.....ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศาสตร์)

16 ๑๖๓๘

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.เสรี ปรีดาศักดิ์)

๑. 11.8

.....ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศาสตร์)

16 ๑๖๓๘

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.เสรี ปรีดาศักดิ์)

๑. 11.8

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิระ สุภากิจ)

๑. 11.8

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความอนุเคราะห์ จาก รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศน แสงศักดิ์ ประธานควบคุมปริญญานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.เสรี ปรีดาศักดิ์ กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าในการให้คำปรึกษา ชี้แนะแนวทางในการแก้ปัญหา ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ และให้กำลังใจในการทำงาน ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณด้วยความเคารพอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบเค้าโครงปริญญานิพนธ์ และคณะกรรมการสอบ ปริญญานิพนธ์ทุกท่าน ที่กรุณาให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ทำให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้มีความ สมบูรณ์และมีคุณค่ายิ่งขึ้น และขอขอบคุณมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่ให้ทุนอุดหนุนการวิจัย จากงบประมาณแผ่นดิน ประจำปีงบประมาณ 2550 ในการทำวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เรือโท ดร.ไพบุลย์ อ่อนมั่ง, อาจารย์เสน่ห์ โอฐกรรม ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเขาวัง, อาจารย์หัตถ์นัย ยามช่วง และอาจารย์วันทนี รอดอ้าว ศึกษาพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 ที่กรุณาเป็น ผู้เชี่ยวชาญ ช่วยตรวจสอบเครื่องมือ พร้อมทั้งให้คำแนะนำและข้อคิดเห็นต่างๆ ในการปรับปรุงแก้ไข ข้อบกพร่องทำให้เครื่องมือมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้กรุณาประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ต่างๆ ให้ผู้วิจัย เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการทำงานวิจัยนี้ได้สำเร็จ ขอขอบคุณผู้บริหารโรงเรียนและคุณครูทุกท่าน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1 ที่ให้ความร่วมมือในการทดลองใช้เครื่องมือการ วิจัย และผู้บริหารโรงเรียน คุณครูทุกท่านในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 ที่ให้ ความร่วมมือและให้ข้อมูลด้วยความจริงใจ

สุดท้ายนี้ กราบขอบพระคุณคุณแม่ผู้คอยห่วงใย เป็นกำลังใจให้การช่วยเหลือ ขอขอบคุณ ทุกคนในครอบครัวที่ให้โอกาสและเป็นกำลังใจสนับสนุนจนผู้วิจัยประสบความสำเร็จได้ ณ วันนี้

กำธร ปุณณวัฒน์กุล

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ.....	1
	ภูมิหลัง.....	1
	ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	5
	ความสำคัญของการวิจัย.....	5
	ขอบเขตของการวิจัย.....	5
	ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	6
	กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	6
	ตัวแปรที่ศึกษา.....	6
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	11
	สมมติฐานในการวิจัย.....	15
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	16
	การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	17
	ความหมายของการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	18
	ลักษณะการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	19
	หน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ.....	21
	หลักการ แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารการศึกษา.....	27
	ปัจจัยด้านพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ.....	29
	ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา.....	40
	✓ หลักการ แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลในการจัดการศึกษา.....	54
	ความหมายของประสิทธิผลองค์กร : โรงเรียน.....	54
	ความมุ่งหมายในการศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน.....	55
	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลองค์กร : โรงเรียน.....	56
	การประเมินประสิทธิผลองค์กร : โรงเรียน.....	58
	ประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา.....	62
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	89
	งานวิจัยในประเทศ.....	89
	งานวิจัยต่างประเทศ.....	94

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	98
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	98
ประชากร.....	98
กลุ่มตัวอย่าง.....	98
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	100
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	100
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	103
การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล.....	103
การจัดกระทำข้อมูล.....	104
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	104
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	105
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	107
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	117
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	117
สมมุติฐานในการวิจัย.....	117
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	118
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	118
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	119
การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล.....	119
สรุปผลการวิจัย.....	119
อภิปรายผล.....	120
ข้อเสนอแนะ.....	127
บรรณานุกรม.....	129
ภาคผนวก.....	143
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ.....	144
ภาคผนวก ข หนังสือขอความร่วมมือและแบบสอบถามในการวิจัย.....	146

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก ค รายชื่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง.....	165
ภาคผนวก ง ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ รายข้อของแบบสอบถาม.....	170
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	183

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 เปรียบเทียบมาตรฐานการศึกษาของชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ มาตรฐานเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก.....	65
2 ประชากร จำนวนโรงเรียน จำนวนห้องเรียนและจำนวนครูประจำชั้นประถมศึกษา ปีที่ 6 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน.....	99
3 กลุ่มตัวอย่าง จำนวนโรงเรียน จำนวนห้องเรียนและจำนวนครูประจำชั้นประถมศึกษา ปีที่ 6 และครูวิชาการ จำแนกตามขนาดโรงเรียน.....	99
4 จำนวนและร้อยละของครู จำแนกตามสถานภาพ ขนาดโรงเรียน และระดับการจัด การศึกษาของโรงเรียน.....	108
5 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหารการศึกษาในเรื่อง พฤติกรรมการเป็นผู้นำทางวิชาการ และการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา โดยรวมรายปัจจัย และรายด้าน.....	110
6 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการจัดการศึกษาในเรื่อง ด้านความสำเร็จของงานที่บรรลุเป้าหมาย และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครู โดยรวม และรายด้าน	111
7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารการศึกษา กับประสิทธิผลในการจัด การศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา.....	113
8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยการบริหารการศึกษา กับประสิทธิผล ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา.....	115

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1 กรอบความคิดในการวิจัย.....

15

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในยุคของสังคมข่าวสาร หรือยุคของสังคมแห่งการเรียนรู้ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสังคมโลก ทั้งในด้านประชากร สังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและการเมือง การเปลี่ยนแปลงสังคมโลกก่อให้เกิดผลกระทบต่อสังคมไทย และการพัฒนาการศึกษาของไทย จึงจำเป็นต้องเตรียมคนให้พร้อม ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมไทยในอนาคตได้อย่างสันติสุข การพัฒนาจึงมุ่งที่จะพัฒนาคน หรือคุณภาพของคนให้เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ

การศึกษาเป็นกระบวนการที่มุ่งพัฒนาคนให้มีความสามารถเต็มตามศักยภาพมีพัฒนาการที่สมดุลทั้งปัญญา จิตใจ ร่างกาย และสังคม ดังนั้น คนจึงเป็นปัจจัยและผลของการพัฒนาประเทศ หากประชากรของประเทศมีคุณภาพจะส่งผลให้ประเทศชาติมีการพัฒนาอย่างยั่งยืน คนจะมีคุณภาพได้ขึ้นอยู่กับระบบการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ การศึกษาจึงเป็นรากฐานของการพัฒนาคุณภาพคน ดังคำกล่าวที่ว่า “การศึกษาพัฒนาคน คนพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและประเทศชาติ” (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. 2544ก : 27) การให้ความสำคัญของการศึกษาเพื่อพัฒนาคน นับเป็นเรื่องเร่งด่วนที่ทุกฝ่ายต้องเร่งพิจารณา เนื่องจากภาวะการณ์ปัจจุบัน ประเทศชาติกำลังเกิดปัญหาวิกฤตทางด้านศีลธรรมและวัฒนธรรม ปัญหาความยากจนและช่องว่างทางเศรษฐกิจ ความล้มเหลวทางสังคม การทำลายสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ อันนำไปสู่การเกิดปัญหาทางสังคมต่างๆ เช่น ยาเสพติด อาชญากรรม โสเภณีเด็ก และการละเมิดสิทธิเด็กและสตรี นอกจากนั้น ชาวที่มักจะพบเห็นกันอยู่เป็นประจำมักเป็นชาวที่เกี่ยวกับความประพฤติที่ไม่เหมาะสมของวัยรุ่น เช่น การมีเพศสัมพันธ์ที่ไม่เหมาะสม การมั่วสุมในสถานเริงรมย์ แหล่งบริการอินเทอร์เน็ต หอพัก และการเล่นการพนัน ดังนั้น การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ จึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยจะต้องเป็นการศึกษาที่มีคุณภาพ และทำให้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ เป็นคนที่รู้จักคิด วิเคราะห์ รู้จักแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์รู้จักการเรียนรู้ด้วยตนเอง สามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว มีจริยธรรม คุณธรรม รู้จักพึ่งตนเอง และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาคุณภาพของคน โดยใช้การศึกษาเป็นปัจจัยหลัก เนื่องจากการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคนที่สามารถนำการพัฒนาประเทศทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2538 : 3) นอกจากนี้ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 – 2549) (สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2545 : 5) ได้กำหนดให้การพัฒนาศักยภาพของคนเป็นยุทธศาสตร์หนึ่งในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของ

ประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับความมุ่งหมายการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่ระบุใน มาตรา 6 ว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” ส่วนหลักการการจัดการศึกษาให้ยึดหลักการ 3 ประการ (มาตรา 8) คือ 1) เป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน 2) ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา 3) การพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง สำหรับการจ้ดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษา(มาตรา 9) จะเน้นเอกภาพด้านนโยบาย มีความหลากหลายในการปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจ การกำหนดมาตรฐานการศึกษาและจัดระบบประกันคุณภาพ ส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและการพัฒนาครู ณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีการระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษาโดยมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2545 : 5-6) จะเห็นได้ว่าภารกิจของการศึกษาและผู้จัดการศึกษาตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ก็คือการพัฒนาคนให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข โดยยึดหลักของกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมการจัดการศึกษาของสังคม (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. 2544 : 19-23) เพื่อให้การจัดการศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานเท่าเทียมกัน สามารถยกระดับคุณภาพชีวิต ตอบสนองความต้องการของชุมชนและสังคม

จากรายงานสภาวะการศึกษาไทย ปีการศึกษา 2546 ที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้ดำเนินการศึกษาสภาพการจัดการศึกษา พบว่า การพัฒนาในด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนยังคงประสบปัญหาอยู่มาก เนื่องจากครูไม่เข้าใจแนวทางการนำหลักสูตรไปใช้ ประกอบกับระบบการนิเทศและติดตามผล ตลอดจนมาตรการพัฒนาครูยังหย่อนประสิทธิภาพ ส่วนคุณภาพการศึกษา จากผลการทดสอบความสามารถและปฏิบัติงานของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 พบว่า คะแนนเฉลี่ยความสามารถด้านวิชาทักษะการคิด ทักษะการค้นคว้าของนักเรียนต่ำกว่าเกณฑ์ (ร้อยละ 60) นอกจากนี้ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิชาภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ ต่ำกว่าเกณฑ์ ยกเว้นวิชาสังคมศึกษาที่ผ่านเกณฑ์ จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดังกล่าว แสดงให้เห็นถึงปัญหาคุณภาพการศึกษา ดังนั้น การปรับปรุง พัฒนาประสิทธิผล และคุณภาพการศึกษาจึงเป็นเรื่องที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา และผู้รับผลประโยชน์จากการศึกษาทุกฝ่ายต้องร่วมมือดำเนินการแก้ไขอย่างเร่งด่วนและจริงจัง เพื่อพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข ตามความมุ่งหมายที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจรับผิดชอบในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึงชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ครอบคลุมพื้นที่เขตบริการจำนวน 4 อำเภอของจังหวัดราชบุรี ได้แก่ บ้านโป่ง โพธาราม บางแพ และดำเนินสะดวก มีโรงเรียนทั้งหมด 198 โรงเรียน จำนวนนักเรียน 77,986 คน ครู 3,818 คน (สำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาราชบุรี เขต 2 . 2548ก : 1-13) ก็ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของสังคมดังกล่าว รวมถึงคุณภาพการศึกษาที่ได้รับผลกระทบเช่นกัน จากข้อมูลการจัดการศึกษาปี 2546 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับพอใช้ แต่ยังมีนักเรียนส่วนหนึ่งต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไข การพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนยังไม่ได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน ส่วนการพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับการปฏิรูปการเรียนรู้และสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน พบว่า บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องยังขาดความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินการตามหลักสูตรการศึกษา ขั้นพื้นฐานที่ดีพอ อีกทั้งครูที่ผ่านเกณฑ์ประเมินการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการและยึด ผู้เรียนเป็นสำคัญมีเพียงร้อยละ 68 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2. 2546 : 8-9 ; 2548ข)

นอกจากนี้ การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ในปีการศึกษา 2547 จาก สำนักทดสอบทางการศึกษา พบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 อยู่ใน ระดับพอใช้ คะแนนเฉลี่ยร้อยละของวิชาภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษาอังกฤษไม่ ถึงร้อยละ 50 ของคะแนนเต็ม และเมื่อนำไปเปรียบเทียบกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในปีการศึกษา 2546 พบว่า วิชาภาษาไทย วิทยาศาสตร์ และภาษาอังกฤษมีผลสัมฤทธิ์ลดลง ส่วนวิชาคณิตศาสตร์ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้นเล็กน้อย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2. 2548ค : 12,18-20) และจากการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการเพื่อการดำเนินงานจัดทำ แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2548 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรีเขต 2 พบปัญหา ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพนักเรียน ได้แก่ อัตราการตกชั้น สภาวะน้ำหนักร่างกายและส่วนสูงของนักเรียน ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2. 2547ข : 15-17) และจากผล รายงานการนิเทศ ติดตามผลการบริหารและพัฒนาสถานศึกษาสู่โรงเรียนคุณภาพ พบว่า สถานภาพ การเป็นโรงเรียนคุณภาพ องค์ประกอบที่ 1 ผู้เรียนมีคุณภาพมาตรฐานมีพัฒนาการทุกด้าน เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข ศึกษาต่อและประกอบอาชีพได้ มีโรงเรียนที่มีคุณภาพระดับปานกลางจำนวน ร้อยละ 27.27 องค์ประกอบที่ 8 ครู ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษามีอาชีพและจำนวนเพียงพอ มีโรงเรียนที่มีคุณภาพระดับปานกลางจำนวนร้อยละ 20.20 และคุณภาพระดับต่ำจำนวนร้อยละ 1.01 องค์ประกอบที่ 10 หลักสูตรเหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น มีโรงเรียนที่มีคุณภาพระดับปานกลาง จำนวนร้อยละ 52.02 และคุณภาพระดับต่ำจำนวนร้อยละ 1.01 และในองค์ประกอบที่ 11 สื่อ/อุปกรณ์ เทคโนโลยีทันสมัย มีโรงเรียนที่มีคุณภาพระดับปานกลางจำนวนร้อยละ 44.44 และคุณภาพระดับต่ำ จำนวนร้อยละ 1.52 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2. 2548ง : 54-61) จะเห็นได้ว่า โรงเรียนเหล่านี้ควรได้รับการพัฒนา เพื่อยกระดับคุณภาพให้มีมาตรฐานตามเกณฑ์ที่กำหนด และ มี ข้าราชการครูเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด คิดเป็นร้อยละ 5.14 และ ร้อยละ 1.29 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าคุณภาพนักเรียนตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ควรได้รับ การส่งเสริมให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพการศึกษาที่กำหนด อีกทั้งการพัฒนาให้บุคลากรมี ความความรู้ ความสามารถเป็นครูมืออาชีพ ปฏิบัติหน้าที่มุ่งเน้นคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อสร้างความพึงพอใจให้ตนเองและผู้รับบริการ

จากสภาพปัญหาดังกล่าว โรงเรียนซึ่งถือว่าเป็นหน่วยงานบริการด้านการศึกษามีภารกิจและบทบาทที่สำคัญในการผลิตเด็กและเยาวชนให้เป็นพลเมืองที่ดี มีความรู้ ความสามารถและดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข จำเป็นต้องเร่งพัฒนาประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้มีคุณภาพ จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัย พบว่า มีนักการศึกษาหลายท่านได้ศึกษาวิจัยและเสนอแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนที่คล้ายคลึงกัน เช่น ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การ ปัจจัยด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านลักษณะของบุคคลในองค์การ ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (รุ่ง แก้วแดง; และ ชัยณรงค์ สุวรรณสาร. 2546 : 196-198 ; อ้างอิงจาก Steers. 1977. *Organizational Effectiveness : A Behavioral View.*) โดยคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารในด้านพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน และส่งผลให้โรงเรียนมีคุณภาพสูงขึ้น (จันทร์านี สงวนนาม. 2533 : 140; กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. 2536 : 335-336; สงบ ประเสริฐพันธ์. 2543 : 14) ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู จะเป็นตัวแปรที่สามารถบ่งชี้ความสำเร็จในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี เพราะความพึงพอใจในการปฏิบัติงานช่วยให้การทำงานประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Hoy; & Miskel. 2001 : 303) นอกจากนี้ ความพึงพอใจในการทำงานทำให้บุคคลมีความตั้งใจ และมีความรับผิดชอบในการทำงาน ลดการขาดงาน การลางาน การมาทำงานสายและขาดความรับผิดชอบที่มีต่องาน ความพึงพอใจในการทำงานเป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคคล ทำให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ได้บรรลุเป้าหมายขององค์การ (วิชชุดา หุ่นไไล. 2545 : 59)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารการศึกษา กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชนบุรี เขต 2 ทำให้ทราบถึงระดับปัจจัยการบริหารการศึกษาและประสิทธิผลของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษา เพื่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด นำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบายและวางแผนการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาให้สามารถจัดการศึกษาได้มาตรฐานและมีคุณภาพเพิ่มขึ้น และเพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะนำไปเป็นแนวทางการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับความเป็นผู้นำทางวิชาการ และการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพ บรรลุจุดหมายของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 และความมุ่งหมาย หลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ความมุ่งหมายทั่วไปของการวิจัย เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหาร การศึกษากับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาราชนบุรี เขต 2 โดยมีความมุ่งหมายเฉพาะในการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชนบุรี เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชนบุรี เขต 2
3. เพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารการศึกษากับประสิทธิผลการจัด การศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชนบุรี เขต 2

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยนี้จะประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ตลอดจนบุคคล และคณะบุคคลที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังต่อไปนี้

1. ทำให้ทราบถึงระดับปัจจัยการบริหารการศึกษาและประสิทธิผลของการจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐานในสถานศึกษา และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารการศึกษากับประสิทธิผลการจัด การศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษา เพื่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด นำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบายและวางแผนการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาให้สามารถจัดการศึกษาได้ มาตรฐานและมีคุณภาพสูงขึ้น
2. เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะนำไปเป็นแนวทางการพัฒนาตนเอง เกี่ยวกับความเป็นผู้นำทางวิชาการ และการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนมี คุณภาพ บรรลุจุดหมายของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 และ ความมุ่งหมาย หลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 สร้างความพึงพอใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานและผู้รับบริการด้านการศึกษาของสถานศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

ขอบเขตเนื้อหา ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารการศึกษากับ ประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ราชนบุรี เขต 2 ในสองปัจจัยคือ ปัจจัยการเป็นผู้นำทางวิชาการและปัจจัยการมีส่วนร่วมในการ

บริหารจัดการศึกษา สำหรับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ศึกษาจากความสำเร็จของงานที่บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ซึ่งพิจารณาจากคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ด้านเป็นคนดี ด้านเป็นคนเก่ง และด้านเป็นคนมีความสุข กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งพิจารณาจากด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานและสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประชากรที่ใช้ศึกษา ได้แก่ ครู ซึ่งประกอบด้วย

ครูวิชาการและครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปฐมวัยถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 หรือที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปฐมวัยถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 (โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา) ที่รัฐเป็นผู้ดำเนินการในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 รวมทั้งสิ้น 156 โรงเรียน มีครูทั้งสิ้น 469 คน

การเลือกครูวิชาการและครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เป็นประชากรที่ใช้ในการวิจัย เนื่องจากครูวิชาการทำงานร่วมกับผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับงานด้านวิชาการมากที่สุด และครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เป็นผู้ใกล้ชิดและรู้จักนักเรียนดีที่สุด สามารถสังเกตพฤติกรรมตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนได้ อีกทั้งสามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ และการบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารได้ดี

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา ได้แก่ ครู ซึ่งประกอบด้วย

ครูวิชาการและครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับปฐมวัยถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 หรือที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปฐมวัยถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 (โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา) ที่รัฐเป็นผู้ดำเนินการ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 จำนวน 246 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการใช้ตารางของ เครจซีและมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970 : 608) ได้กลุ่มตัวอย่างจากโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 72 คน โรงเรียนขนาดกลางจำนวน 146 คนและโรงเรียนขนาดใหญ่จำนวน 28 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ปัจจัยการบริหารการศึกษา ประกอบด้วย

1.1 ปัจจัยพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ

1.1.1 การกำหนดภารกิจของโรงเรียน

1.1.2 การจัดการด้านการเรียนการสอน

1.1.3 การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน

1.2 ปัจจัยการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา

1.2.1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

1.2.2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

1.2.3 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์

1.2.4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

2. ประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 พิจารณาจาก ความสำเร็จของงานที่บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

2.1 ความสำเร็จของงานที่บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ พิจารณาจาก คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนใน 3 ด้าน คือ

2.1.1 ด้านการเป็นคนดี

2.1.2 ด้านการเป็นคนเก่ง

2.1.3 ด้านเป็นคนมีความสุข

2.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูพิจารณา

2.2.1 ด้านความสำเร็จของงาน

2.2.2 ด้านลักษณะงานและสภาพการทำงาน

2.2.3 ด้านความก้าวหน้า

2.2.4 ด้านนโยบายและการบริหารงาน

2.2.5 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

นิยามศัพท์เฉพาะในการวิจัยครั้งนี้ มีดังนี้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาที่มีภารกิจเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการศึกษา และส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐานในส่วนภูมิภาค ของ จังหวัดราชบุรี มี 4 อำเภอ คือ บ้านโป่ง โพธาราม บางแพ และดำเนินสะดวก ตามพระราชบัญญัติระเบียบราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546

2. สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปฐมวัย ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 หรือ สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปฐมวัยถึงชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 3 (โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา) ที่รัฐเป็นผู้ดำเนินการ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาราชบุรี เขต 2

3. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้รักษาการแทนผู้อำนวยการ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2

4. ครู หมายถึง ผู้ทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 ประกอบด้วย ครูวิชาการของโรงเรียน และครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 รายละเอียดดังนี้

4.1 ครูวิชาการ หมายถึง รองผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายงานวิชาการ หรือครูที่ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายให้ทำหน้าที่หัวหน้างานวิชาการของโรงเรียน และหมายรวมถึงครูที่ได้รับมอบหมายให้เป็นคณะทำงานด้านวิชาการของโรงเรียนด้วย

4.2 ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 หมายถึง ครูที่ทำหน้าที่เป็นครูประจำชั้น หรือครูที่ปรึกษา และครูที่สอนประจำในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ ในชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

5. ปัจจัยการบริหารการศึกษา หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 ประกอบด้วยปัจจัยดังนี้

5.1 ปัจจัยพฤติกรรมการเป็นผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการนำเอาความรู้ ความสามารถ แนวคิด และเทคนิควิธีการที่มีประสิทธิภาพต่อการศึกษามานำมาบูรณาการประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา เพื่อเปลี่ยนแปลงพัฒนางานด้านวิชาการ การเรียนการสอนและพัฒนาวิชาชีพ โดยการส่งเสริม พัฒนาการปฏิบัติงานของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะมีผลต่อคุณภาพการศึกษาของนักเรียน ประกอบด้วย กำหนดภารกิจของโรงเรียน การจัดการด้านการเรียนการสอน และการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ดังรายละเอียดดังนี้

5.1.1 การกำหนดภารกิจของโรงเรียน หมายถึง การกำหนดขอบเขตของงานที่โรงเรียนต้องรับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ และสร้างความเข้าใจในภารกิจดังกล่าวให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน

5.1.2 การจัดการด้านการเรียนการสอน หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการดูแล ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดกิจกรรมของครู การเรียนรู้ของนักเรียน และการประสานงานการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร และการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

5.1.3 การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน หมายถึง องค์ประกอบต่างๆ เมื่อนำมารวมกันแล้วจะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคลากรและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยบทบาทที่ผู้บริหารจะเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียนประกอบด้วย การควบคุมการใช้เวลาในการสอน การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู การพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ และการจัดให้มีการส่งเสริมการเรียนรู้

5.2 ปัจจัยการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา หมายถึง การบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารที่เปิดโอกาสให้บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการได้รับประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมจากการจัดการศึกษา ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีส่วนร่วมในการรับ

ผลประโยชน์ และมีส่วนร่วมในการประเมินผล เพื่อให้การศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด
ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

5.2.1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การบริหารจัดการศึกษาของ
ผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้ร่วมกันตัดสินใจ เพื่อคัดทางเลือกทางใดทางหนึ่งจากบรรดาทาง
เลือกต่างๆ หรือเลือกตัดสินใจที่จะทำหรือละเว้นการกระทำใดๆ โดยอาศัยข้อมูล เหตุผลและ
ความเป็นจริงในการพิจารณา วิเคราะห์ เพื่อนำไปสู่ขั้นของการปฏิบัติ

5.2.2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน หมายถึง การบริหารจัดการศึกษาของ
ผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้ร่วมกันปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีแบบแผนการมีส่วนร่วมของบุคคล
หรือกลุ่มบุคคลที่จะร่วมปฏิบัติงาน ได้แก่ การประสานความช่วยเหลือ การสนับสนุนด้านทรัพยากร
และแรงงาน

5.2.3 การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ หมายถึง การที่ผู้บริหารและผู้มีส่วน
เกี่ยวข้องร่วมรับผลประโยชน์จากการมีส่วนร่วมดำเนินงานในกิจกรรมจนประสบความสำเร็จตาม
เป้าหมาย ซึ่งผลประโยชน์ที่จะได้รับอาจเป็นวัตถุ สิ่งของ หรือผลประโยชน์ทางด้านจิตใจ เช่น
การยกย่องชมเชย การมอบเกียรติบัตร การเยี่ยมเยียน เป็นต้น

5.2.4 การมีส่วนร่วมประเมินผล หมายถึง วิธีการที่ผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
ร่วมกันประเมินผลการดำเนินงานร่วมกัน เพื่อปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่อง และพัฒนางานให้มี
ประสิทธิผลสูงขึ้น

6. ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา หมายถึง คุณภาพของผู้เรียนที่เกิด
จากความร่วมมือของผู้บริหาร คณะครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้ปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันตามภารกิจจน
บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา ได้แก่ นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์
ใน 3 ด้าน คือ ด้านการเป็นคนดี ด้านการเป็นคนเก่ง และด้านการเป็นคนมีความสุข คณะครู
พึงพอใจกับผลผลิตและการปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา ประกอบด้วย

6.1 ความสำเร็จของงานที่บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ หมายถึง คุณภาพของ
นักเรียนที่ได้รับจากการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ โดยครูพิจารณาจากพฤติกรรมที่ผู้เรียนแสดงออก
ตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน 3 ด้าน คือ ด้านการเป็นคนดี ด้านการเป็นคนเก่ง และ
ด้านการเป็นคนที่มีความสุข ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

6.1.1 ด้านการเป็นคนดี หมายถึง การที่นักเรียนมีการแสดงออกหรือการปฏิบัติ
ให้เห็นถึงการเป็นคนมีวินัย มีความรับผิดชอบ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความกตัญญูกตเวที มีความ
เมตตากรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และเสียสละเพื่อส่วนรวม มีความประหยัด รู้จักใช้ทรัพยากรสิ่งของส่วนตน
และส่วนรวมอย่างคุ้มค่า สามารถปฏิบัติตนเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม เคารพในกฎระเบียบและกติกา
ของสังคม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างสันติสุข

6.1.2 ด้านการเป็นคนเก่ง หมายถึง การที่นักเรียนมีระดับผลสัมฤทธิ์ทาง
การเรียนรู้เฉลี่ยตามเกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนด มีทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ สรุปความคิด
อย่างเป็นระบบ และมีการคิดแบบองค์รวม สามารถสื่อความคิดผ่านการพูด การเขียน และการฟัง

รู้จักแสวงหาความรู้จากแหล่งต่างๆ รอบตัว มีความใฝ่รู้ ใฝ่เรียน สนุกกับการเรียน และพัฒนาตนเอง อยู่เสมอ สามารถใช้ห้องสมุด ใช้แหล่งความรู้และสื่อต่างๆ เป็นเครื่องมือในการหาความรู้เพิ่มเติม

6.1.3 ด้านการเป็นคนที่มีความสุข หมายถึง การที่นักเรียนมีน้ำหนักร่างกายสูงและสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์ รู้จักดูแลสุขภาพ สุขนิสัย และออกกำลังกายสม่ำเสมอ ป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติด และสิ่งมอมเมา หลีกเลี่ยงสภาวะที่เสี่ยงต่อโรคภัยและอุบัติเหตุ รวมทั้งปัญหาทางเพศ นักเรียนมีจิตใจร่าเริงแจ่มใส มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนและผู้อื่น มีความชื่นชมและร่วมกิจกรรมด้านศิลปะ ดนตรี นาฏศิลป์ และกีฬา

6.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีของครูที่มีต่อบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ มีความพอใจในสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน มีขวัญ กำลังใจ มีความผูกพันกับหน่วยงาน รวมทั้งความพอใจในผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ระดับความพึงพอใจวัดจากการประเมินองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ

6.2.1 ด้านความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุผลสำเร็จ รู้จักการป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้น หรือใช้ความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ จนเป็นผลสำเร็จตามจุดหมายที่หน่วยงานกำหนดไว้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิผล

6.2.2 ด้านลักษณะของงานและสภาพการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลแต่ละคนที่มีต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ หรืองานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งเป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถสร้างความท้าทาย เป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีอิสระต่อความคิด และวิธีการทำงานของตนเอง รวมทั้งปัจจัยแวดล้อมที่ทำงาน ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงทำงาน วัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ ซึ่งสามารถจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ

6.2.3 ด้านความก้าวหน้า หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสดำเนินตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบให้สูงขึ้น การเข้ารับฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพสูงขึ้น การได้รับโอกาสในการศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม

6.2.4 ด้านนโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การกำหนดแนวทางอย่างกว้างๆ ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ได้ปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วง มีระบบงานและการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ

6.2.5 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลแต่ละคนที่มีต่อการประสานสัมพันธ์ ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร ที่แสดงออกถึงความสามารถในการทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี บรรยากาศการทำงานเป็นไปอย่างฉันท์มิตร มีความสามัคคีช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน การให้คำแนะนำช่วยเหลือในหน้าที่การงานไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารการศึกษากับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย พอสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้

การพิจารณาประสิทธิผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ใช้หลักการและแนวคิดของทฤษฎีระบบ ที่ว่า ระบบจะต้องเป็นระบบเปิด ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) และผลผลิต (Output) ที่มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม โดยได้รับอิทธิพลหรือผลกระทบตลอดเวลา องค์ประกอบของระบบต้องมีส่วนสัมพันธ์กัน หรือมีผลกระทบต่อกันและกัน (จันทรานี สงวนนาม 2545 : 85-86) นำมาประสานกับแนวคิดของ สเตียร์ (รุ่ง แก้วแดง; และ ชัยณรงค์ สุวรรณสาร. 2546 : 196-197 ; อ้างอิงจาก Steers. 1977. *Organizational Effectiveness : A Behavioral View.*) ที่ได้เสนอตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การ ได้แก่

1) ลักษณะขององค์การ 2) ลักษณะของสภาพแวดล้อม 3) ลักษณะของบุคคลในองค์การ 4) นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ แนวคิดของ ฮอยและมิสเกล (Hoy; & Miskel, 2001 : 288) ที่สรุปว่า ประเด็นด้านประสิทธิผลและคุณภาพของโรงเรียนประกอบด้วยมโนทัศน์หลักในทฤษฎีระบบเปิด กรอบงานของทฤษฎีระบบเปิดขององค์การโรงเรียนที่ใช้ องค์ประกอบด้านปัจจัย กระบวนการ และผลผลิต ดังนั้น ผู้วิจัยได้กำหนดปัจจัยและประสิทธิผลที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

1. ปัจจัยพฤติกรรมกาเป็นผู้นำทางวิชาการ อาศัยแนวคิดของฮอลลิงเจอร์และเมอร์ฟี (Hallinger; & Murphy. 1985 : 221-224) ที่กล่าวถึง องค์ประกอบของพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนไว้ 3 องค์ประกอบ คือ การกำหนดภารกิจของโรงเรียน ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน และการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน การจัดการด้านการเรียน การสอน ประกอบด้วย การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร และการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ประกอบด้วย การควบคุมการใช้เวลาในการสอน การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู การพัฒนาและเสริมสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ และการจัดให้มีสิ่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้เป็นตัวกำหนดบทบาทและหน้าที่การเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน มีความสำคัญต่อการบริหารการศึกษา ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลและคุณภาพการศึกษา นำมาประสานกับแนวคิดของ กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536 : 335-336) ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน พบว่า ปัจจัยด้านพฤติกรรมกาบริหาร (ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ การแก้ปัญหาความขัดแย้ง และการบริหารการเปลี่ยนแปลง) และปัจจัยด้านครู มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะ พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลและเป็นตัวพยากรณ์ที่จะทำนาย ประสิทธิผลของโรงเรียนได้ดีที่สุด และแนวคิดของจันทรานี สงวนนาม (2533 : 141) ที่ศึกษา

คุณลักษณะบางประการของผู้บริหาร บรรยากาศของโรงเรียน และความพึงพอใจในงานที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จและผู้บริหารโรงเรียนที่ไม่ประสบความสำเร็จมีพฤติกรรมการเป็นผู้นำทางวิชาการที่แตกต่างกัน และยังเป็นตัวแปรหนึ่งที่สามารถทำนายความสำเร็จของโรงเรียนด้วย นอกจากนี้ สงบ ประเสริฐพันธ์ (2543 : 14) ได้สรุปผลการศึกษางานวิจัยและวรรณคดีของ ฮิกเก็ต (Higgett), เพอร์คีและสมิธ (Perkey and Smith) ที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีต่อความสำเร็จของโรงเรียน พบว่า คุณลักษณะผู้บริหารที่ใช้ความเป็นผู้นำทางวิชาการส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิผลและคุณภาพ

2. ปัจจัยการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา อาศัยหลักการตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 (กรมวิชาการ. 2541 : 175) มาตรา 43 ที่ระบุว่า ...การจัดการศึกษาอบรมของรัฐต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเอกชน ทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติ... สอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กล่าวคือ การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (มาตรา 6) โดยให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (มาตรา 8) การจัดกระบวนการเรียนรู้ ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ [มาตรา 24 (6)] นอกจากนี้ยังกำหนดให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ในชุมชน... (มาตรา 29) และแนวคิดของ เซตติตและคณะ (อุทัย บุญประเสริฐ. 2545 : 152-153 ; อ้างอิงจาก Shadid and Others. 1982. *Participation of the Poor in Development.*) ที่มีความเห็นว่า แนวคิดเรื่องการมีส่วนร่วมที่เป็นระบบมากที่สุด คือแนวคิดของ โคเฮนและอัฟฮอฟฟ์ (Cohen and Uphoff) ซึ่งมี 4 ขั้นตอน คือ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 3) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

ในด้านประสิทธิผลการจัดการศึกษา ผู้วิจัยพิจารณาจาก ความสำเร็จของงานที่บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยอาศัยแนวคิด หลักการ ดังนี้

1. ความสำเร็จของงานที่บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์อาศัยแนวคิดของฮอยและมิสเกล (Hoy; & Miskel. 2001 : 290-295) ที่กล่าวถึงประสิทธิผลขององค์กร ได้กำหนดในแง่ของระดับการบรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป้าหมายขององค์กรเป็นเพียงสภาวะที่ปรารถนาที่องค์กรพยายามบรรลุเป้าหมายทำให้มีทิศทางและลดความไม่แน่ใจของผู้มีส่วนร่วม และแสดงถึงมาตรฐานสำหรับประเมินองค์กรมีประสิทธิภาพ ถ้าผลของการปฏิบัติกิจกรรมบรรลุหรือเกินเป้าหมาย สำหรับเกณฑ์ในการ

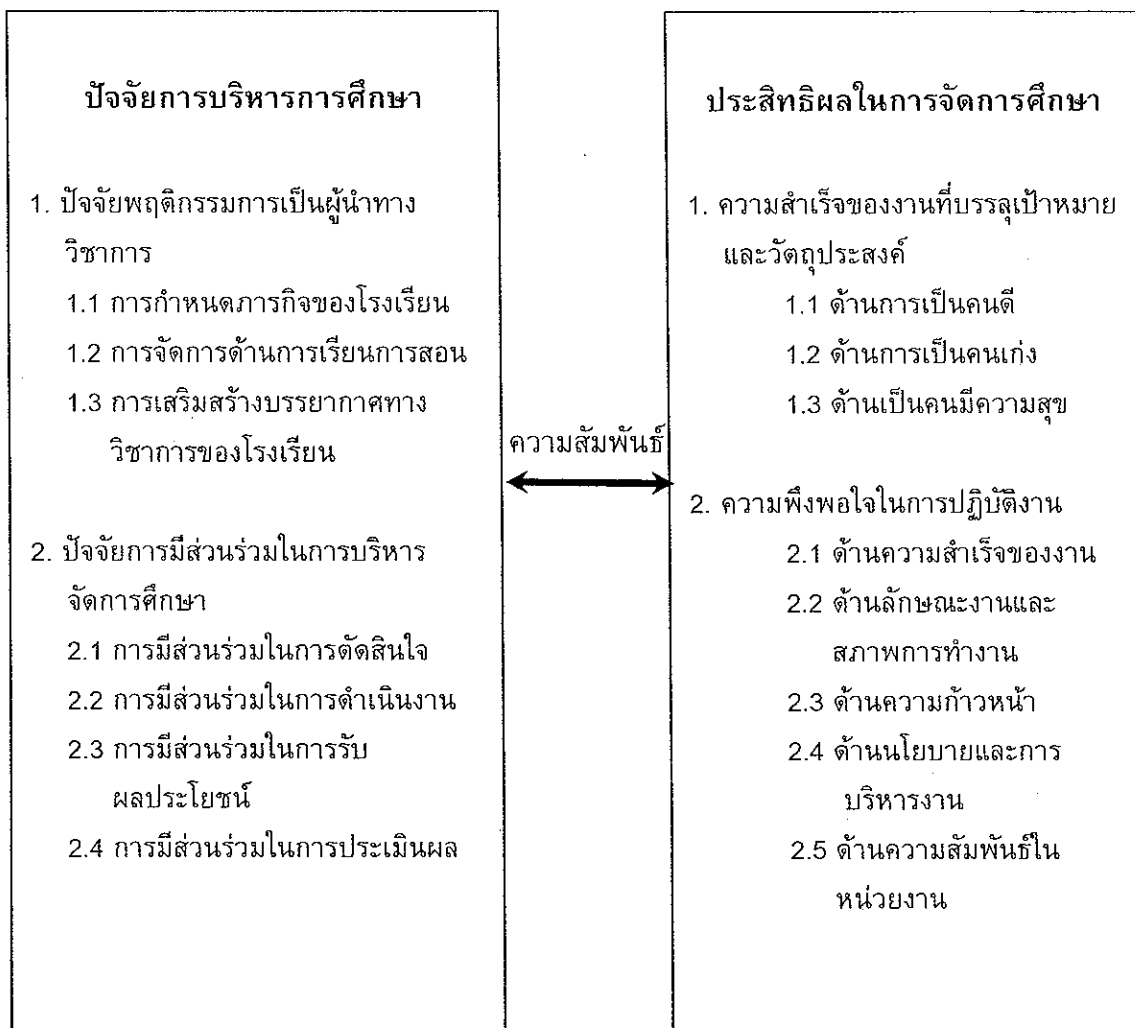
ประเมินประสิทธิผลโรงเรียน ฮอยและมิสเกล กล่าวว่า ประสิทธิผลองค์กรโรงเรียนเป็นมโนทัศน์หลายช่องทาง นั่นคือ รูปแบบต้องประกอบด้วยเกณฑ์หลากหลาย ไม่มีเกณฑ์สูงสุดเพียงเกณฑ์เดียวที่จะจับยึดธรรมชาติอันซับซ้อนของประสิทธิผลโรงเรียนได้ ดังนั้นประสิทธิผลองค์กรพิจารณาจากการปรับตัวขององค์กร การบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ การบูรณาการ ซึ่งเป็นความสามารถ ประสมประสานความสัมพันธ์สมาชิกในองค์กรเพื่อรวมพลังปฏิบัติการกิจ โดยพิจารณาจาก ความพึงพอใจ บรรยากาศการทำงาน ความขัดแย้ง และการรักษาแบบแผนวัฒนธรรม (Hoy; & Miskel, 1991 : 382-383) แนวคิดของแคดเวลล์และสปริงค์ (ไวโรจน์ สารรัตน์. 2542 : 12-15 ; อ้างอิงจาก Caldwell; & Spinks. 1990. *The Self Managing School.*) ที่กล่าวถึงเกณฑ์ประเมินความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน 6 ด้าน คือ 1) ด้านหลักสูตร 2) ด้านการตัดสินใจ 3) ด้านทรัพยากร 4) ด้านภาวะผู้นำ 5) ด้านบรรยากาศ 6) ด้านผลลัพธ์ ซึ่งแคดเวลล์และสปริงค์ ได้สรุปลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลจะประกอบด้วย การเน้นเรื่องการเรียนการสอน โดยผู้บริหารจะต้องมีความเป็นผู้นำทางการศึกษา (Educational Leadership) ความสามารถได้รับการตรวจสอบได้ทั้งจากท้องถิ่น จากรัฐหรือส่วนกลาง การมีส่วนร่วมอย่างเหมาะสมจากคณะครู ผู้ปกครองและนักเรียน การมีแผนงานเพื่อพัฒนาในวิชาชีพ นำมาประสานกับหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545 : 5) ที่กำหนดความมุ่งหมายและหลักการจัดการศึกษาไว้ในมาตรา 6 ว่า “ การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ” กับจุดหมายหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 (กรมวิชาการ. 2545 : 4) ที่ได้กำหนดจุดหมายของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข และมีความเป็นไทย มีศักยภาพในการศึกษาต่อ และประกอบอาชีพ จากหลักการจัดการศึกษาและจุดหมายของหลักสูตรดังกล่าว สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติได้พัฒนามาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อใช้เป็นกรอบในการประเมินคุณภาพภายนอก โดยมาตรฐานการศึกษาด้านผู้เรียน เน้นพัฒนาการด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์และสังคม โดยมุ่งให้ผู้เรียนเป็นคนดี มีความสามารถตามศักยภาพ และมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2546 : 68) รวมทั้งมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 26 ตุลาคม 2547 ที่กำหนดมาตรฐานการศึกษาของชาติ เพื่อให้หน่วยงานด้านการศึกษาทุกระดับนำไปเป็นแนวทางปฏิบัติในการจัดการศึกษา ซึ่งมาตรฐานการศึกษาชาติได้ระบุคุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์ คือ คนไทยเป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2548 :3) และแนวคิดของ วิชัย วงษ์ใหญ่ (2540 : 1-2) ที่กล่าวถึงกระบวนการใหม่การจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ของแต่ละบุคคลให้เจริญได้ถึงขีดสุด เพื่อเป้าหมายของการจัดการศึกษาให้เป็น คนดี คนเก่ง และมีความสุข ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนในด้านการเป็นคนดี ด้านการเป็นคนเก่ง และด้านการเป็นคนมีความสุข จากมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และมาตรฐานการศึกษาปฐมวัย เพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของสำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2549 : ออนไลน์) มาตรฐานการศึกษาและตัวบ่งชี้ เพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน : การศึกษาปฐมวัย, ประถมและมัธยมศึกษา รอบที่สอง (พ.ศ. 2549-2553) ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. 2549 : ออนไลน์) และมาตรฐานการศึกษาชาติ (สำนักงานเลขาธิการการศึกษา. 2548 : 3-4) มาเป็นตัวกำหนดปัจจัยด้านความสำเร็จของงานที่บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อาศัยทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮิร์สเบิร์ก ประกอบด้วย 1) ปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า 2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน การนิเทศงาน เงินเดือน สภาพการทำงาน และความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (จันทราณี สงวนนาม. 2545 : 210-211) เมื่อพิจารณาปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) จะเห็นว่าเป็นตัวกำหนดแรงจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) จะเป็นตัวกำหนดความพึงพอใจในงาน ซึ่ง เฮิร์สเบิร์ก (Herzberg) พยายามชี้ให้เห็นความแตกต่างระหว่างแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก โดยความเป็นจริงแล้วทั้งปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนจะทำให้เกิดความพึงพอใจได้เหมือนกัน (อารี เพชรผุด. 2537 : 114-115) ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนของเฮิร์สเบิร์ก (Herzberg) มาประสานและกำหนดปัจจัยที่ศึกษาด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ดังนี้ 1) ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านลักษณะงานและสภาพการทำงาน 3) ด้านความก้าวหน้า 4) ด้านนโยบายและการบริหารงาน 5) ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารการศึกษากับประสิทธิผลในการจัดการศึกษา อาศัยแนวคิดของ สเตียร์ (รุ่ง แก้วแดง; และ ชัยณรงค์ สุวรรณสาร. 2546 : 196-198 ; อ้างอิงจาก Steers. 1977. *Organizational Effectiveness : A Behavioral View.*) ที่กำหนดตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การได้แก่ ลักษณะขององค์การ ลักษณะของสภาพแวดล้อม ลักษณะของบุคคลในองค์การ นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ แนวคิดของแคดเวลล์และสปริงค์ (จิโรจน์ สารรัตน์. 2542 : 12-15 ; อ้างอิงจาก Caldwell; & Spinks. 1990. *The Self-Managing School.*) ที่สรุปลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลจะประกอบด้วย 4 เรื่องใหญ่ คือ 1) เน้นเรื่องการเรียนการสอน โดยผู้บริหารจะต้องมีความเป็นผู้นำทางการศึกษา 2) ความสามารถได้รับการตรวจสอบได้ทั้งจากท้องถิ่น จากรัฐหรือส่วนกลาง 3) การมีส่วนร่วมอย่างเหมาะสมจากคณะครู ผู้ปกครอง และนักเรียน 4) การมีแผนงานเพื่อพัฒนาในวิชาชีพ

จากหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำมาประสานเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ แสดงให้เห็นดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบความคิดในการวิจัย

สมมุติฐานในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมุติฐานในการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

ปัจจัยการบริหารการศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษา
 ชั้นพื้นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารการศึกษา กับ ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ราชบุรี เขต 2 และเพื่อให้การวิจัยดำเนินไปตามความมุ่งหมาย ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 1.1 ความหมายของการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 1.2 ลักษณะการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 1.3 หน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ
 - 1.3.1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 1.3.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2
2. หลักการ แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารการศึกษา
 - 2.1 ปัจจัยด้านพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ
 - 2.1.1 ความหมายและพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ
 - 2.1.2 พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการตามแนวคิดฮอลลิงเจอร์และเมอร์ฟี
 - 2.1.2.1 การกำหนดภารกิจของโรงเรียน
 - 2.1.2.2 การจัดการด้านการเรียนการสอน
 - 2.1.2.3 การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน
 - 2.2 ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา
 - 2.2.1 ความหมายของการมีส่วนร่วม
 - 2.2.2 ประโยชน์ของการมีส่วนร่วม
 - 2.2.3 แนวคิดและทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วม
 - 2.2.4 ประเภทของการมีส่วนร่วม
 - 2.2.4.1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
 - 2.2.4.2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน
 - 2.2.4.3 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์
 - 2.2.4.4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล
 - 2.2.5 การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา
 - 2.2.6 ปัญหาและอุปสรรคของการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

3. หลักการ แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลในการจัดการศึกษา
 - 3.1 ความหมายของประสิทธิผลองค์การ : โรงเรียน
 - 3.2 ความมุ่งหมายในการศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน
 - 3.3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลองค์การ : โรงเรียน
 - 3.4 การประเมินประสิทธิผลองค์การ : โรงเรียน
 - 3.5 ประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา
 - 3.5.1 ความสำเร็จของงานที่บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์
 - 3.5.1.1 ด้านการเป็นคนดี
 - 3.5.1.2 ด้านการเป็นคนเก่ง
 - 3.5.1.3 ด้านการเป็นคนมีความสุข
 - 3.5.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 - 3.5.2.1 ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 - 3.5.2.2 ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 - 3.5.2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 - 3.5.2.4 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 - 3.5.2.4.1 ด้านความสำเร็จของงาน
 - 3.5.2.4.2 ด้านลักษณะงานและสภาพการทำงาน
 - 3.5.2.4.3 ด้านความก้าวหน้า
 - 3.5.2.4.4 ด้านนโยบายและการบริหาร
 - 3.5.2.4.5 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน
 - 3.6 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลในการบริหารการศึกษา
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับบุคคลเพื่อการดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพในสังคม แต่อาจไม่เพียงพอในการประกอบอาชีพ ยกเว้นอาชีพที่ได้รับการอบรมฝึกฝนมาจากครอบครัว หรือจากสภาพแวดล้อมวัยเยาว์ การศึกษาระดับนี้ถือเป็นเงื่อนไขจำเป็นที่รัฐต้องดูแลจัดหาให้ หรือส่งเสริมให้เอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือประชาชนร่วมจัดให้มีขึ้น และถือว่าประชาชนทุกคนควรต้องผ่านการศึกษาในระดับพื้นฐาน

1.1 ความหมายของการศึกษาพื้นฐาน

คำว่า การศึกษาพื้นฐาน (Basic Education) เป็นคำที่มีความหมายหลากหลาย ในสหรัฐอเมริกา การศึกษาพื้นฐานหมายถึง การสอนให้มีทักษะในการสื่อสาร คิดคำนวณและเข้าสังคม เพื่อให้บุคคลสามารถอ่านออกเขียนได้ คิดคำนวณเป็น สามารถค้นคว้าหาความรู้ต่อไปได้ รู้จักโลกแห่งการงาน หน่วยงานสวัสดิการสังคม ทำงานกับนายจ้างได้ รู้จักการบริโภคที่เหมาะสม รู้จักการปรับปรุงสุขภาพ (มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. 2546 : ออนไลน์ ; อ้างอิงจาก Cartwright. 1970 : 407) ส่วนองค์การยูเนสโก ซึ่งเป็นศูนย์รวมของนานาชาติในด้านการศึกษาก็ได้ให้คำนิยามการศึกษาพื้นฐานไว้ว่า เป็นการศึกษาสำหรับคนทุกเพศทุกวัย ให้โอกาสได้เรียนความรู้ทั่วไปที่เป็นประโยชน์แก่ชีวิต ปลุกฝังให้เกิดความอยากรเรียนรู้ มีทักษะในการเรียนด้วยตนเอง รู้จักถาม สังเกต วิเคราะห์ ตระหนักว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน มีความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น (มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. 2546 : ออนไลน์ ; อ้างอิงจาก Edgar Faure. 1972 : 162) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พนม พงษ์ไพบูลย์ (2541 : 1-2) ที่ให้ความหมายการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ การศึกษาที่จำเป็น ที่เป็นประโยชน์เพื่อให้ผู้เรียนมีพื้นฐานและฐานที่แข็งแกร่งมั่นคง เพียงพอกับการ 1) ดำรงชีวิตที่ดีในวันข้างหน้า 2) อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างดีมีชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข 3) สามารถประกอบการทำงานอาชีพ เพื่อเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ 4) สามารถพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้า ตลอดจนมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาชุมชน สังคม และประเทศชาติ ในส่วนพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้ให้ความหมายของการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง การศึกษาก่อนระดับอุดมศึกษา

นอกจากนี้ ในที่ประชุมโลกว่าด้วยการศึกษาเพื่อปวงชน (World Conference on Education for All : WCEFA) ซึ่งจัดขึ้นที่โรงแรมจอมเทียนประเทศไทย เมื่อปี 1990 ได้มีการให้นิยาม การศึกษาพื้นฐาน (Basic Education) หมายถึง การศึกษาที่มุ่งให้ตอบสนองความต้องการทางการเรียนรู้ขั้นพื้นฐาน ซึ่งรวมถึงการเรียนการสอนในระดับต้น ซึ่งเป็นพื้นฐานให้แก่การเรียนรู้ขั้นต่อไป เช่น การศึกษาสำหรับเด็กวัยเริ่มต้น การศึกษาระดับประถมศึกษา การสอนให้รู้หนังสือ ทักษะความรู้ทั่วไป ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตสำหรับเยาวชนและผู้ใหญ่ ในบางประเทศ การศึกษาพื้นฐานยังขยายขอบเขตไปถึงระดับมัธยมศึกษาด้วย (มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. 2546 : ออนไลน์)

ดังนั้น การศึกษาขั้นพื้นฐานจึงเป็นการศึกษาระดับก่อนอุดมศึกษาที่มีได้หมายความว่าจำกัดอยู่เฉพาะการศึกษาขั้นประถมศึกษาซึ่งเป็นการศึกษาขั้นต้นเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมการศึกษาขั้นมัธยมศึกษา ซึ่งบุคคลส่วนใหญ่มีโอกาสได้เข้าเรียนด้วย เพื่อให้ผู้เรียนมีพื้นฐาน สามารถอ่านออกเขียนได้ คิดคำนวณเป็น สามารถค้นคว้าหาความรู้ สามารถประกอบการทำงานอาชีพ เพื่อเลี้ยงตนเองและครอบครัว อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างดีมีชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข สามารถพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้า ตลอดจนมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาชุมชน สังคม และประเทศชาติ

1.2 ลักษณะการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเกี่ยวข้องกับนโยบายและกฎหมาย ซึ่งมีสาระสำคัญพอสรุปได้ดังนี้

1.2.1 สิทธิในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้ระบุไว้ใน หมวด 3 สิทธิและเสรีภาพของชนชาวไทย มาตรา 43 ว่า บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย (กรมวิชาการ. 2541 : 175) และมาตรา 10 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดการจัดการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสาร และการเรียนรู้ หรือมีร่างกายพิการ หรือทุพพลภาพหรือบุคคลซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเองได้ หรือไม่มีผู้ดูแลหรือด้อยโอกาส ต้องจัดให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิและโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นพิเศษ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545 : 7)

1.2.2 การบังคับเข้าเรียน รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 69 บัญญัติไว้ว่า บุคคลมีหน้าที่ป้องกันประเทศ รับราชการทหาร เสียภาษีอากร ช่วยเหลือราชการ รับการศึกษอาบรม ... ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ (กรมวิชาการ. 2541 : 181) และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้ระบุใน มาตรา 11 ความว่า บิดา มารดา หรือผู้ปกครองมีหน้าที่จัดให้บุตรหรือบุคคลซึ่งอยู่ในความดูแล ได้รับการศึกษาภาคบังคับตามมาตรา 17 และตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องตลอดจนให้ได้รับการศึกษา นอกเหนือจากการศึกษาภาคบังคับ ตามความพร้อมของครอบครัว สำหรับเงื่อนไขเกณฑ์อายุ การศึกษาภาคบังคับ มีบัญญัติไว้ใน มาตรา 17 ให้มีการศึกษาภาคบังคับจำนวนเก้าปี โดยให้เด็กซึ่งมีอายุย่างเข้าปีที่เจ็ด เข้าเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจนอายุย่างเข้าปีที่สิบหก เว้นแต่สอบได้ชั้นปีที่เก้าของการศึกษาภาคบังคับ หลักเกณฑ์และวิธีการนับอายุให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545 : 8, 11)

1.2.3 การจัดการศึกษาภาคบังคับแบบให้เปล่า มีกล่าวไว้ในมาตรา 43 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และ มาตรา 10 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ว่า การจัดการศึกษา ต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545 : 7)

1.2.4 การกระจายอำนาจการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้บัญญัติเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาไว้ในมาตรา 43 ดังนี้ ... การจัดการศึกษาของรัฐบาลต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเอกชน ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ... และในมาตรา 289 ...องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีสิทธิ

ที่จะจัดการศึกษาอบรมและการฝึกอาชีพตามความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่นนั้น และเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอบรมของรัฐ แต่ต้องไม่ขัดต่อมาตรา 43 และมาตรา 81 ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ (กรมวิชาการ. 2541 : 175, 244) สำหรับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้ระบุใน มาตรา 8 (2) การจัดการศึกษาให้ยึดหลักสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ในการจัดระบบ โครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาให้ยึดหลัก มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา 9 (2)) และการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น (มาตรา 9 (6)) นอกจากนี้ ในมาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา โดยตรง...(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545 : 6-7, 24)

1.2.5 แนวการจัดการศึกษา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดแนวการจัดการศึกษา โดยยึดหลักผู้เรียนเป็นหัวใจของการปฏิรูปการศึกษาเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาตามจุดมุ่งหมายให้เป็นคนเก่ง ดี และมีความสุข ในการจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ (มาตรา 22) การจัดการศึกษาต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษา...(มาตรา 23)

ส่วนการจัดกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งถือเป็นส่วนสำคัญที่สุด เพราะเป็นส่วนที่ส่งผลกระทบต่อตัวผู้เรียนโดยตรง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดเรื่องนี้ไว้ในมาตรา 24 เน้นการจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้ฝึกทักษะ กระบวนการคิดการจัดการและประยุกต์ความรู้มาใช้ป้องกันและแก้ไขปัญหา จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ผสมผสานความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม และอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ มีความรอบรู้ และจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลาทุกสถานที่ โดยทุกฝ่ายมีส่วนร่วมพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. 2544ข : 31-39)

จากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ที่กล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นว่า การศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสำคัญและจำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตสำหรับเยาวชนและผู้ใหญ่ เป็นพื้นฐานสำหรับพัฒนาคุณภาพชีวิตและการพัฒนาประเทศ ดังนั้น รัฐจึงให้ความสำคัญและกำหนดเป็นกฎหมายที่พลเมืองทุกคนต้องยึดถือและพึงปฏิบัติ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องนำไปเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับข้อบัญญัติต่างๆ ที่กำหนดขึ้น

1.3 หน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาประเทศแต่ละยุคแต่ละสมัย เมื่อสภาพสังคมเปลี่ยนแปลงไปจนระบบการศึกษาไม่อาจจะสร้างคุณภาพประชาชนให้สอดคล้องได้ และบางที่การศึกษาก็เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา จึงจำเป็นต้องอยู่เองที่ระบบการศึกษาจะต้องได้รับการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ซึ่งผลจากการปฏิรูประบบราชการและการปฏิรูปการศึกษา ทำให้กระทรวงศึกษาธิการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มีผลทำให้เกิดหน่วยงาน 4 องค์การหลักที่มีหน้าที่ดูแล บริหารจัดการด้านการศึกษาของชาติ ได้แก่ สำนักงานสภาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา สำหรับองค์การหลักที่มีหน้าที่ดูแล และบริหารจัดการ ด้านการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีรายละเอียดดังนี้

1.3.1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นหน่วยงานหนึ่งในสังกัด กระทรวงศึกษาธิการ ที่ตั้งขึ้นใหม่ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 เป็นผลมาจากการปฏิรูประบบราชการและการปฏิรูปการศึกษา ในการจัดการศึกษาของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีทิศทางและเป้าหมาย คือ ต้องการสนองเจตนารมณ์ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่กล่าวไว้อย่างชัดเจนว่า ...การจัดการศึกษาต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกัน ในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปี โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย... แต่สำหรับแนวทางในการ จัดการศึกษาต้องปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงตามบริบทของโลกปัจจุบันและโลก อนาคต (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2547 ข : 8-9)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจเกี่ยวกับการจัดและส่งเสริม การศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2548 : ออนไลน์)

- 1) จัดทำข้อเสนอนโยบาย แผนพัฒนาการศึกษา มาตรฐานการจัดการศึกษา และหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 2) กำหนดหลักเกณฑ์ แนวทาง และดำเนินการเกี่ยวกับการสนับสนุน ทรัพยากร การจัดตั้งจัดสรรทรัพยากร และบริหารงบประมาณอุดหนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 3) พัฒนาระบบการบริหารและส่งเสริมประสานงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การนำเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ในการเรียนการสอน รวมทั้งส่งเสริมการนิเทศการบริหารและการ จัดการศึกษา
- 4) ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของเขต พื้นที่การศึกษา

5) พัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และกำกับดูแล การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาเพื่อคนพิการ ผู้ด้อยโอกาสและผู้มีความสามารถพิเศษ และ ประสาน ส่งเสริม การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และ สถาบันสังคมอื่นของเขตพื้นที่การศึกษา

6) ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

7) ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ และ ความรับผิดชอบของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือตามที่รัฐมนตรี หรือ คณะรัฐมนตรีมอบหมาย

กิจกรรมหลักของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีกิจกรรมจัดและ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่ ประชากรวัยเรียนอย่างทั่วถึง เสมอภาค และมี คุณภาพตามมาตรฐาน โดยมีกิจกรรมหลัก 3 ลักษณะใหญ่ ได้แก่ การจัดการศึกษาปฐมวัย การจัดการศึกษาประถมศึกษา และ การจัดการศึกษามัธยมศึกษา จากกิจกรรมหลักดังกล่าว สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งที่จะจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคม แห่งการเรียนรู้ โดยยึดหลักการศึกษาเพื่อการสร้างชาติ สร้างคน และสร้างงาน ควบคู่ไปกับการ ปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพ ประสิทธิภาพ โดยการจัดโครงสร้าง การบริหารงานใหม่ให้มีเขตพื้นที่การศึกษาเป็นกลไกในการรองรับการกระจายอำนาจ รวมทั้งนำ รูปแบบการจัดทำงานประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานมาใช้ในการบริหารงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ และบังเกิดประโยชน์สูงสุด

1.3.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 เป็นหน่วยงานหนึ่งที่อยู่ภายใต้การ กำกับ ดูแล ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามระเบียบบริหารราชการกระทรวง ศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งระบุไว้ในส่วนที่ 3 การจัดระเบียบราชการในสำนักงาน มาตราที่ 30 ว่า "ให้เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานตามมาตรา 10(4) เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือในสถานศึกษาที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาด้วย"

เมื่อมีการประกาศใช้ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศ เรื่องกำหนดเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อบริหารและการจัด การศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 175 เขต พร้อมทั้งแต่งตั้งข้าราชการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยมีข้าราชการจากหน่วยงานเดิม ประกอบด้วย สำนักงานสามัญ จังหวัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด และสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด นับเป็นการหลอมรวม บุคลากร เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานตามแนวทางการปรับโครงสร้างกระทรวงให้เป็นหน่วยงาน เดียวกัน ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2547ข : 28-29) มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตาม มาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และ มาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ

บริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546ก : บทนำ) มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1) จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

2) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ และกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4) กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา

5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

6) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7) จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถานประกอบการ สถาบันศาสนา และสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9) ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10) ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะกรรมการ และคณะทำงาน ด้านการศึกษา

11) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

12) ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจกรรมภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่ได้รับมอบให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่มอบหมาย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจรับผิดชอบในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึงชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ครอบคลุมพื้นที่เขตบริการจำนวน 4 อำเภอของจังหวัดราชบุรี ได้แก่ บ้านโป่ง โพธาราม บางแพ และดำเนินสะดวก มีโรงเรียนทั้งหมด 198 โรงเรียน จำนวนนักเรียน 77,986 คน ครู 3,818 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 . 2548ก : 1-13)

จากข้อมูลการจัดการศึกษาปี 2546 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 พบว่า การพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับการปฏิรูปการเรียนรู้ และสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น มีความพึงพอใจในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ร้อยละ 84 และพึงพอใจในหลักสูตรสถานศึกษาเพียงร้อยละ 95 ซึ่งสาเหตุเนื่องจากผู้ปกครองไม่ค่อยเข้าใจหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยๆ ในด้านความสามารถจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่นร้อยละ 81 สำหรับกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาครูตามแนวทางการปฏิรูปการเรียนรู้ที่เน้นการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ และยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ พบว่า สถานศึกษาที่ผ่านเกณฑ์การจัดการศึกษาตามแนวทางการปฏิรูปการเรียนรู้มีเพียงร้อยละ 97 และครูที่ผ่านเกณฑ์การประเมินการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการและยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ร้อยละ 62 ซึ่งเกิดจากสาเหตุโครงสร้างการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษา ไม่สอดคล้องกับการเรียนการสอนแบบบูรณาการ ยังแบ่งความรับผิดชอบเป็นรายวิชา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2. 2548ข.)

ด้านการดำเนินการทางวิชาการ พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 66 กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 68 และกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 49 จะเห็นได้ว่ายังมีนักเรียนอีกส่วนหนึ่งต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไข ให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2. 2546 : 8-9) และจากการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในปีการศึกษา 2547 ที่ได้รับการสุ่มเป็นกลุ่มตัวอย่างจากสำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษา พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในวิชาภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และภาษาอังกฤษ มีค่าเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 46.869, 48.507, 41.817 และ 39.115 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าคะแนนเฉลี่ยร้อยละทั้งสี่วิชาของนักเรียนไม่ถึงร้อยละ 50 ของคะแนนเต็ม เมื่อพิจารณาจำนวนร้อยละของนักเรียนที่ผ่านเกณฑ์การประเมินและระดับคุณภาพในการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทั้งสี่วิชา พบว่า ระดับคุณภาพดี มีจำนวนนักเรียนร้อยละ 15.422 ระดับคุณภาพพอใช้ มีจำนวนนักเรียนร้อยละ 56.453 และระดับคุณภาพที่ต้องปรับปรุง ร้อยละ 28.125

เมื่อนำไปเปรียบเทียบกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทั้งสี่วิชาในปีการศึกษา 2546 พบว่า วิชาภาษาไทย วิทยาศาสตร์ และภาษาอังกฤษมีผลสัมฤทธิ์การเรียนลดลง ส่วนคณิตศาสตร์มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้น และเมื่อเปรียบเทียบจำนวนร้อยละของนักเรียนที่แยกตามเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์ และระดับคุณภาพในการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2546 และปีการศึกษา 2547 พบว่า ปีการศึกษา 2547 จำนวนนักเรียนในระดับดีและพอใช้ มีจำนวนลดลง ในขณะที่จำนวนนักเรียนในระดับปรับปรุงมีจำนวนเพิ่มขึ้นทุกวิชา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2. 2548 : 12,18-20)

นอกจากนี้ จากการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ เพื่อจัดทำ แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2548 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 พบปัญหาที่เกี่ยวข้องกับนักเรียน ได้แก่ อัตราการตกชั้นของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 คิดเป็นร้อยละ 2.83 นักเรียนที่จบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 แล้วไม่ศึกษาต่อมีจำนวนร้อยละ 1.62 ปัญหา นักเรียนมีน้ำหนักและส่วนสูงต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน โดยพบว่า นักเรียนที่มีน้ำหนักต่ำกว่าเกณฑ์ มาตรฐานร้อยละ 8.37 นักเรียนที่มีส่วนสูงต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานร้อยละ 5.08 นักเรียนที่มีน้ำหนัก และส่วนสูงต่ำกว่าเกณฑ์ร้อยละ 8.18 รวมจำนวนนักเรียนที่มีน้ำหนักและส่วนสูงต่ำกว่าเกณฑ์ มาตรฐาน ร้อยละ 21.63 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2. 2547ข : 15-17) อีกทั้งมี ข้าราชการครูเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด คิดเป็นร้อยละ 5.14 และ ร้อยละ 1.29 ตามลำดับ

กปรกับการนิเทศ ติดตามผลการดำเนินงานตามนโยบายและจุดเน้น ของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 ปีงบประมาณ 2548 ที่กำหนดให้สถานศึกษาทุกแห่ง พัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นโรงเรียนคุณภาพ พบว่า สถานภาพการเป็นโรงเรียนคุณภาพ องค์ประกอบที่ 1 ผู้เรียนมีคุณภาพมาตรฐาน มีพัฒนาการทุกด้าน เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข ศึกษาต่อและประกอบอาชีพได้ มีโรงเรียนที่มีคุณภาพระดับปานกลางจำนวนร้อยละ 27.27 องค์ประกอบที่ 8 ครู ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษามีอาชีพและจำนวนเพียงพอ มีโรงเรียนที่มี คุณภาพระดับปานกลางจำนวนร้อยละ 20.20 และคุณภาพระดับต่ำจำนวนร้อยละ 1.01 องค์ประกอบ ที่ 10 หลักสูตรเหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น มีโรงเรียนที่มีคุณภาพระดับปานกลางจำนวนร้อยละ 52.02 และคุณภาพระดับต่ำจำนวนร้อยละ 1.01 และในองค์ประกอบที่ 11 สื่อ/อุปกรณ์ เทคโนโลยี ทันสมัย มีโรงเรียนที่มีคุณภาพระดับปานกลางจำนวนร้อยละ 44.44 และคุณภาพระดับต่ำจำนวน ร้อยละ 1.52 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2. 2548ง : 54-61) จะเห็นได้ว่าโรงเรียน เหล่านี้ควรได้รับการพัฒนา เพื่อยกระดับคุณภาพให้มีมาตรฐานตามเกณฑ์ที่กำหนด

จากการศึกษา สภาพการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 ที่ผ่านมา มีแนวโน้มที่คุณภาพการศึกษาจะลดลง คุณลักษณะที่พึงประสงค์และสภาวะโภชนาการ ของนักเรียนในด้านน้ำหนัก ส่วนสูงยังคงเป็นปัญหาที่ทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 ต้องดำเนินการวางแผนแก้ไข รวมทั้งปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ และยึด ผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งถือว่าเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญต่อประสิทธิผลและคุณภาพการศึกษาของ นักเรียนโดยตรง ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 ได้กำหนดทิศทางการพัฒนา คุณภาพการศึกษาขององค์กร โดยมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และกรอบกลยุทธ์ เป็นแนวใน การดำเนินงาน ดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2. 2547ก : 6-9 ; 2547ข : 19-21)

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 เป็นองค์กรในการจัดการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพเต็มตามศักยภาพ และมุ่งสู่มาตรฐานสากล

พันธกิจ

- 1) จัด ส่งเสริม สนับสนุน และประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วนของสังคม จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง
- 2) พัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐาน มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ขององค์กร รวมทั้งเสริมสร้างความเข้มแข็งในการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีคุณภาพ
- 3) ยกระดับขีดความสามารถของผู้เรียนเต็มตามศักยภาพและมุ่งสู่มาตรฐานสากล

เป้าประสงค์

- 1) ด้านสิทธิโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - ผู้เรียนทุกคนได้รับโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี ตามสิทธิอย่างทั่วถึง เท่าเทียมกัน และตรงตามศักยภาพ
- 2) ด้านคุณภาพการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - ผู้เรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง
- 3) ด้านสิทธิภาพการบริหาร
 - องค์กรมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ
- 4) ด้านความสามารถในการแข่งขัน
 - ผู้เรียนทุกคนได้รับการพัฒนาด้านภาษา คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและอาชีพ

เป้าหมาย

- 1) ผู้เรียนก่อนการศึกษาภาคบังคับ (4-5 ปี) จำนวน 14,383 คน ได้รับการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 1
- 2) ผู้เรียนระดับประถมศึกษา (6-11 ปี) จำนวน 41,097 คน ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (12-14 ปี) จำนวน 17,033 คน จบการศึกษาภาคบังคับ (15-17 ปี) และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 6,615 คน ได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่องจนจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน และมีความพร้อมที่จะเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น
- 3) สถานศึกษาในสังกัด จำนวน 199 แห่ง ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ มีสภาพแวดล้อมเหมาะสมกับการจัดการเรียนรู้ และปลอดภัยจากสารเสพติดและอบายมุข

4) ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคน ได้รับใบประกอบวิชาชีพ และมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

5) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 บริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสนับสนุนการบริการจัดการศึกษา โดยเน้นการกระจายอำนาจให้แก่สถานศึกษา

กลยุทธ์ที่สนองเป้าประสงค์

กลยุทธ์ที่ 1 : ประกันสิทธิและโอกาสการได้รับการศึกษาภาคบังคับให้กับประชากรวัยเรียนทุกประเภท และตรงตามศักยภาพ

กลยุทธ์ที่ 2 : สร้างโอกาสให้กับเด็กปฐมวัยได้รับการส่งเสริมพัฒนาการอย่างทั่วถึง

กลยุทธ์ที่ 3 : ส่งเสริมให้ประชากรได้รับโอกาสทางการศึกษาจนจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี

กลยุทธ์ที่ 4 : ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ 5 : เพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 6 : เพิ่มศักยภาพการเรียนรู้ด้านภาษา คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและอาชีพ

จากวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และกรอบกลยุทธ์ ที่กำหนดข้างต้น เป็นเพียงกรอบในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการศึกษา วิธีการที่จะนำไปสู่การปฏิบัติให้เห็นผล นับเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด ต้องอาศัยความรู้ ทักษะ และกระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหาร การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง การให้อิสระที่จะเลือกปฏิบัติตามแนวทางที่เหมาะสม ตลอดจนมีการติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

2. หลักการ แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารการศึกษา

การบริหาร เป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้ความสำคัญแก่ผู้บริหารว่าเป็นผู้ที่นำองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย อาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling) ส่วนการบริหารการศึกษาจะหมายถึง กระบวนการหรือกิจกรรมต่างๆ ที่หลายบุคคลร่วมมือกันพัฒนาคนทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญา เพื่อให้บุคคลนั้นเป็นสมาชิกที่ดีอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างมีความสุข และสามารถช่วยเหลือพัฒนาชุมชน สังคม และประเทศชาติตามความเหมาะสมและศักยภาพของบุคคลนั้น

ปัจจัยหรือทรัพยากรพื้นฐานทางการบริหาร โดยทั่วไปถือว่าปัจจัยที่สำคัญของการบริหารมีอยู่ 4 ประการ คือ 1) คน (Man) ได้แก่ บุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์การที่ร่วมกันทำงาน 2) เงิน (Money) ได้แก่ งบประมาณที่ใช้ในการบริหารทุกๆ ส่วนขององค์การ 3) วัสดุสิ่งของ (Materials)

ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ เทคโนโลยีต่างๆ 4) การจัดการ (Management) ได้แก่ การบริหารงานขององค์การที่ทำโดยผู้บริหาร (จันทรานี สงวนนาม. 2545 : 13) ปัจจุบันนักวิชาการ เช่น เฮอร์เชย์; แบลนชาร์ด; และจอห์นสัน (Hersey; Blanchard; & Johnson. 2001) เสนอว่าการจูงใจ (Motivation) เป็นปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งในการบริหารองค์การ เนื่องจากองค์การจะก้าวหน้าและอยู่รอดก็ด้วยแรงจูงใจที่องค์การมีให้ต่อพนักงาน ส่วนกรีนวูด (เมตต์ เมตต์การ์ณจิต. 2547 : 43 ; อ้างอิงจาก Greenwood. 1965. *Management and Organization Behavioral Theories : An Interdisciplinary Approach.*) เห็นว่า ปัจจัยการบริหารควรมี 7 ปัจจัย คือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ อำนาจหน้าที่ เวลา กำลังใจในการทำงาน และความสะอาดต่างๆ โดยเน้นเรื่องอำนาจหน้าที่กับเวลาเป็นสิ่งสำคัญ นอกจากนี้บางท่านเห็นว่า ปัจจัยการบริหารควรเป็น 6 M's ได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ วิธีการจัดการ การตลาด และเครื่องจักร อย่างไรก็ตาม แม้จะมีการเพิ่มปัจจัยการบริหาร แต่โดยพื้นฐานยังคงต้องอาศัยปัจจัยการบริหาร 4 ประการ ดังกล่าวข้างต้น

ในด้านการจัดการศึกษา ปรัชญา เวสาธราช (2545 : 8-9) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการศึกษามี 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) สารเนื้อหาในการศึกษา ผู้จัดการศึกษามักจัดทำหลักสูตรเป็นตัวกำหนดเนื้อหาสาระ 2) ครู ผู้สอน หรือผู้ให้การเรียนรู้ ผู้ถ่ายทอดเนื้อหาสาระ ได้แก่ ครูและอาจารย์ 3) สื่อและอุปกรณ์สำหรับการศึกษา ได้แก่ อาคาร สถานที่ โต๊ะ เก้าอี้ กระดาน แบบเรียน สมุด ตลอดจนอุปกรณ์ที่ทันสมัยที่จำเป็นสำหรับการจัดการศึกษา 4) รูปแบบวิธีการเรียนการสอน 5) ผู้บริหารและบุคลากรที่ทำหน้าที่สนับสนุนการศึกษา 6) เงินทุนสนับสนุนที่ช่วยให้การจัดการศึกษาเกิดผลตามเป้าหมาย 7) สถานที่ศึกษาและบรรยากาศแวดล้อม 8) ผู้เรียนหรือผู้ศึกษา ถือเป็นองค์ประกอบที่จำเป็นที่สุดของการจัดการศึกษา

สำหรับประสิทธิผลและประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาจะดีหรือไม่นั้น เกิดจากปัจจัยและองค์ประกอบจากภายในและภายนอกของสถานศึกษา ที่มีส่วนสร้างเสริมกันและกัน หรือมาทำลายและขัดแย้ง จนได้ผลลัพธ์เป็นคุณภาพโรงเรียนตามสภาพจริง ซึ่งอีกเกิด (สงบ ประเสริฐพันธ์. 2543 : 10 ; อ้างอิงจาก Highett. 1989. *School Effectiveness and Ineffective Parent's Principal's and Superintendents' Perspectives.* pp.4) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในทัศนะของผู้ปกครอง ผู้บริหารโรงเรียน และศึกษาธิการจังหวัด พบว่า ปัจจัยด้านผู้บริหารโรงเรียนความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรในโรงเรียน การจัดการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง การบริหารจัดการเรื่องสิ่งอำนวยความสะดวกและงบประมาณ การสนับสนุนของผู้ปกครอง การเน้นเป้าหมายของโรงเรียน และการให้ความสำคัญโปรแกรมทางวิชาการ เป็นปัจจัยที่ส่งผลความมีประสิทธิภาพหรือความสำเร็จของโรงเรียน

ขณะที่สเทียร์ (รุ่ง แก้วแดง; และชัยณรงค์ สุวรรณสาร, 2546 : 196-198 ; ภรณ์ มหามนต์. 2529 : 76-77 ; อ้างอิงจาก Steers. 1977. *Organizational Effectiveness : A Behavioral View.*) เห็นว่า ปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การ ปัจจัยด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านลักษณะของบุคคลในองค์การ และปัจจัย

ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ เช่นเดียวกับ แซมมอนส์; ฮิลล์แมน; และมอร์ติมอร์ (Sammons; Hillman; & Mortimore. 1994) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่สอดคล้องกับประสิทธิผลของโรงเรียนที่ทำให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพจะประกอบด้วย ความเป็นผู้นำทางด้านวิชาชีพ มีเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีสภาพแวดล้อมที่ดี มุ่งเน้นคุณภาพการเรียนการสอน มีจุดประสงค์การสอนที่ชัดเจน มีความคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีระบบการเสริมแรงทางบวก มีระบบการติดตามความสำเร็จของผู้เรียน ส่งเสริมสิทธิและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน มีการร่วมมือกันระหว่างบ้านกับโรงเรียน มีการพัฒนาองค์กรอยู่ตลอดเวลา

ดังนั้น แนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จหรือมีประสิทธิผล โดยเฉพาะโรงเรียนซึ่งเป็นองค์กรหนึ่งของระบบการศึกษาที่มีปัจจัยต่างๆ มากมายทั้งที่เป็นด้านกายภาพและมโนภาพ เช่น บรรยากาศในโรงเรียน พฤติกรรมของครูและผู้บริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียน หลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ทรัพยากร ความร่วมมือของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ความพึงพอใจ ฯลฯ ปัจจัยดังกล่าวล้วนมีความสัมพันธ์และส่งผลต่อประสิทธิผลและคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนทั้งสิ้น และเมื่อพิจารณาปัจจัยเหล่านั้นอย่างละเอียด ก็จะเป็นปัจจัยพื้นฐานสำหรับการบริหาร อันได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของ และการจัดการ ที่มีอยู่ทั้งภายในและภายนอกของโรงเรียนนั่นเอง

ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารการศึกษากับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา ครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยการบริหารในสองด้าน คือ 1) ปัจจัยด้านคน ซึ่งจะศึกษาเฉพาะพฤติกรรมการเป็นผู้นำทางวิชาการ ตามแนวคิดของฮอลลิงเจอร์และเมอร์ฟี (Hallinger; & Murphy. 1985 : 221-224) ที่กล่าวถึง องค์ประกอบของพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนไว้ 3 องค์ประกอบ คือ การกำหนดภารกิจของโรงเรียน การจัดการด้านการเรียนการสอน และการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน 2) ปัจจัยด้านการจัดการ จะศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาโดยใช้แนวคิดของ โคเฮนและอัฟฮอฟฟ์ (Cohen and Uphoff) ที่ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ซึ่งเชดติดและคณะ มีความเห็นว่าเป็นแนวคิดเรื่องการมีส่วนร่วมที่เป็นระบบมากที่สุด (อุทัย บุญประเสริฐ. 2545 : 152-153 ; อ้างอิงจาก Shadid and Others. 1982. *Participation of the Poor in Development.*) ดังรายละเอียดของปัจจัยที่ศึกษามีดังต่อไปนี้

2.1 ปัจจัยด้านพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ

พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ เป็นปัจจัยสำคัญต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ทั้งนี้เพราะการที่โรงเรียนจะมีประสิทธิผลนั้น ตัวบ่งชี้ที่สำคัญตัวหนึ่งคือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (Hoy; & Miskel. 1991 : 380) การที่ผู้บริหารโรงเรียนทำหน้าที่บริหารเพียงอย่างเดียว โรงเรียนก็อาจจะบรรลุวัตถุประสงค์

ได้ยาก ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจึงควรเป็นผู้นำทางการศึกษา เพื่อจะได้นำความรู้ ความสามารถ แนวคิดที่มีประโยชน์ต่อการศึกษามาใช้ในการบริหารและพัฒนาการเรียนการสอน

2.1.1 ความหมายและพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ

กลิคแมน (Blase; & Blase. 1999 : 351 ; citing Glickman. 1992) อธิบายความเป็นผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความร่วมมือในการสร้างสภาพแวดล้อมทางวิชาการที่นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนตามแผนที่วางไว้

ทริสตี (จันทร์ธานี สงวนนาม. 2545 : 128 ; อ้างอิงจาก Trusty. 1986.

Administrator/Supervisor Career Ladder Orientation Manual.) สรุปว่าการเป็นผู้นำทางวิชาการ คือ การนำความรู้ ความสามารถ แนวความคิด เทคนิควิธีที่มีประสิทธิภาพต่อการศึกษามาใช้ในการบริหารสถานศึกษา การเรียนการสอน และการพัฒนาวิชาชีพ

ธีระ รุณเจริญ (2546 : 20) ได้สรุปการเป็นผู้นำทางวิชาการคือ การปฏิบัติตนของผู้บริหาร เป็นแบบอย่างของผู้มีการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะผู้นำวิชาการ ต้องให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามหมวด 4 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มีการวางแผน นโยบายและยุทธศาสตร์ เพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ของสถานศึกษาอย่างชัดเจน และสะดวกต่อการนำไปปฏิบัติให้คำปรึกษาแนะนำ และสร้างพลังความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้

ดังนั้น ความเป็นผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงการนำเอาความรู้ความสามารถ แนวความคิดและเทคนิควิธีการที่มีประสิทธิภาพต่อการศึกษามาบูรณาการประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา เพื่อเปลี่ยนแปลงพัฒนางานด้านวิชาการ การเรียนการสอนและพัฒนาวิชาชีพ โดยการส่งเสริมพัฒนาการปฏิบัติงานของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะมีผลต่อคุณภาพการศึกษาของนักเรียน

ในส่วนของพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนักวิชาการที่มีชื่อเสียงหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมทางการบริหารงานด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล เช่น คเนเชวิก (เสริมศักดิ์ วิตาลาภรณ์. 2544 : 31-33 ; อ้างอิงจาก Knezevich. 1984. *Administration of Public Education*. pp.16-18) ได้กำหนดบทบาทที่สำคัญสำหรับการบริหารสถานศึกษาไว้ 17 ประการ ดังนี้ 1) เป็นผู้กำหนดทิศทางการปฏิบัติงาน (Direction Setter) 2) เป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ (Leader-Catalyst) 3) เป็นนักวางแผน (Planner) 4) เป็นผู้ตัดสินใจ (Decision Maker) 5) เป็นผู้จัดองค์การ (Organizer) 6) เป็นผู้เปลี่ยนแปลง (Change Manager) 7) เป็นผู้ประสานงาน (Coordinator) 8) เป็นผู้สื่อสาร (Communicator) 9) เป็นผู้แก้ความขัดแย้ง (Conflict Manager) 10) เป็นผู้แก้ปัญหา (Problems Manager) 11) เป็นผู้จัดระบบ (Systems Manager) 12) เป็นผู้บริหารการเรียนการสอน (Instructional Manager) 13) เป็นผู้บริหารบุคคล (Personnel Manager) 14) เป็นผู้บริหารทรัพยากร (Resource Manager) 15) เป็นผู้ประเมินผล (Appraiser) 16) เป็นนักประชาสัมพันธ์ (Public Relator) 17) เป็นประธานในพิธีการ (Ceremonial Head)

เฮคและคณะ (Heck and Others. 1990 : 95) ได้เสนอแนะพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารไว้ ดังนี้ 1) การกำหนดเป้าประสงค์ของโรงเรียน 2) การสื่อสารให้ทุกคนทราบว่าโรงเรียนมีความคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง 3) การจัดห้องเรียนให้เอื้อต่อการสอนของครู 4) การจัดแหล่งทรัพยากรที่จำเป็นให้ 5) การนิเทศผลการปฏิบัติงานของครู 6) การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน 7) การจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้และมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย

นอกจากนี้ แอนเดอร์สันและพิฟอร์ด (จันทราณี สงวนนาม. 2533 : 65-67 ; อ้างอิงจาก Anderson; & Pigford. 1987. *Theory in to Practice*. pp.67-68) ได้ให้ข้อเสนอแนะแนวทางปฏิบัติเพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนแต่ละคนสามารถพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำทางวิชาการได้ ดังนี้

1) ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมุ่งมั่นและเจตนาอย่างแน่วแน่ที่จะเป็นผู้นำทางวิชาการด้วยวิญญูณของการแสวงหาการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในโรงเรียน เพราะการมีความมุ่งมั่นและเจตนาที่แน่วแน่จะก่อให้เกิดการปฏิบัติที่ดีได้

2) ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีการกระจายอำนาจความรับผิดชอบในงานให้ตรงตามความถนัดและความสามารถของแต่ละบุคคล

3) ผู้บริหารโรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ครูมีการสังเกตการสอนระหว่างเพื่อนครูด้วยกันบ้าง การเปิดโอกาสให้ครูได้มีการสังเกตการสอนของเพื่อนครูนี้จะช่วยให้รู้ว่าครูที่ดีควรจะมีบทบาททางวิชาการหรือการสอนอย่างไร และจะช่วยให้ผู้บริหารได้รับความร่วมมือจากครูด้วยความรู้สึกที่ประทับใจต่อการที่มีผู้มาสังเกตการสอน วิธีการเช่นนี้จะช่วยเพิ่มพูนความสามารถและทักษะในการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

4) ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องสร้างความคาดหวังไว้ให้แก่ครูทุกคนว่า ผู้บริหารสามารถสอนหนังสือได้ มิใช่ถนัดแต่บริหารงานเท่านั้น ผู้บริหารโรงเรียนที่ใช้เวลาในการเยี่ยมชมชั้นเรียนมากเท่าไร ก็จะช่วยเพิ่มความเชื่อถือในการเป็นผู้นำทางวิชาการได้มากขึ้นเท่านั้น และครูก็พอใจที่จะรับฟังข้อเสนอแนะในทางวิชาการจากผู้บริหาร

5) ผู้บริหารโรงเรียนควรสังเกตพฤติกรรมการสอนของครูในห้องเรียน วิธีการที่จะรู้ว่าครูสามารถนำบันทึกการสอนไปสู่การปฏิบัติได้อย่างไรนั้น ก็ด้วยการสังเกตการปฏิบัติของครูในชั้นเรียน แต่ถ้าผู้บริหารไม่สามารถสังเกตการสอนของครูได้ก็อาจดูได้จากโครงการเรียนของนักเรียนจากการบ้านที่ครูมอบให้นักเรียน หรือจากการทดสอบ เป็นต้น

6) ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องสื่อสารให้ครูเข้าใจว่าเวลาของผู้บริหารนั้นมีค่าอย่างยิ่ง การประชุมครูจึงควรมีเฉพาะเท่าที่จำเป็น

7) ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องใช้เวลาว่างเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ หรือการพบปะสังสรรค์กับคณะครู ผู้บริหารบางคนพบว่าเวลาภายหลังโรงเรียนเลิกแล้ว หรือในเวลาช่วงเช้าก่อนครูเข้าห้องเรียนจะเป็นเวลาที่เหมาะที่สุดที่จะพบปะสังสรรค์กับคณะครู

8) ผู้บริหารโรงเรียนควรฝึกฝนทักษะการเป็นตัวของตัวเอง โดยไม่ยอมอยู่ภายใต้อิทธิพลของใคร การพบปะสังสรรค์ไม่ควรทำเพื่อใครคนใดคนหนึ่งโดยเฉพาะ การรู้จักเลือกเฟ้นที่จะ

ไม่ปฏิบัติตามใครคนใดคนหนึ่งนั้นเป็นยุทธวิธีหนึ่งของผู้บริหาร แต่ก็ควรเลือกใช้บ้างเป็นครั้งคราว ด้วยการพิจารณาอย่างสุ่มรอบคอบ

9) ผู้บริหารโรงเรียนควรอ่านหนังสือที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพของการสอน ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จควรจะทำตามคั่นเคยกับผลงานของนักวิชาการทั้งหลาย ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจเนื้อหาและมโนทัศน์ทางวิชาการที่ได้จากการอ่านหนังสือนั้นเป็นอย่างดี

10) ผู้บริหารโรงเรียนควรปฏิบัติงานด้านทักษะต่างๆ ที่จำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการให้มีคุณค่าต่อวิชาชีพ ทักษะที่สำคัญเหล่านี้ได้แก่การสังเกตการณ์สอนในชั้นเรียน การนิเทศแบบคลินิก การรู้จักบริหารเวลา และการเสริมสร้างทักษะระหว่างบุคคล ถึงแม้ว่าทักษะเหล่านี้จะใช้เวลามากในการพัฒนามากก็ตาม แต่ทักษะเหล่านี้ก็เป็นทักษะที่จะช่วยพัฒนาตนเองของผู้บริหารให้มีความสามารถในการเป็นผู้นำทางวิชาการได้

เชพพาร์ด (Blase; & Blase. 1999 : 350 ; citing. Sheppard. 1996) ได้สังเคราะห์งานวิจัยที่แสดงความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงระหว่างพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพกับความผูกพันของครู วิชาชีพและนวัตกรรม พบว่า พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนสัมพันธ์กับผลที่เกิดขึ้นกับครูทั้ง 3 ประการ คือ ความผูกพันของครู วิชาชีพครู และนวัตกรรม รวมทั้งสิ่งต่อไปนี้ด้วย คือ 1) การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน 2) การปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน 3) การนิเทศและประเมินผลการเรียนการสอน 4) การบริหารหลักสูตร 5) การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน 6) การจัดสรรเวลาสำหรับงานวิชาการ 7) การมีวิสัยทัศน์ในระดับสูง 8) การสร้างแรงจูงใจให้ครู 9) การส่งเสริมและพัฒนาครู 10) การจูงใจนักเรียน

2.1.2 พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการตามแนวคิดฮอลลิงเจอร์และเมอร์ฟี

การศึกษาปัจจัยการบริหารการศึกษาที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ ฮอลลิงเจอร์และเมอร์ฟี (Hallinger; & Murphy. 1985 : 221-224) ที่กล่าวถึง องค์ประกอบของพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนไว้ 3 องค์ประกอบ คือ การกำหนดภารกิจของโรงเรียน การจัดการด้านการเรียนการสอน และการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน มาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1.2.1 การกำหนดภารกิจของโรงเรียน (Defining the school mission)

การกำหนดภารกิจของโรงเรียน เป็นการกำหนดกรอบ ขอบเขตของงานที่โรงเรียนต้องรับผิดชอบ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ และสร้างความเข้าใจในภารกิจดังกล่าวให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ ซึ่งประกอบด้วย

2.1.2.1.1 การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน (Framing school goals.)

การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนนั้นจะต้องมีความชัดเจน โดยเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยให้ทีมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน ซึ่งจะต้องรวมถึงความรับผิดชอบของคณะครู เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด เป้าหมายในด้านการปฏิบัติงานจะต้อง

แสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่สามารถวัดได้ นอกจากนั้นเป้าหมายของโรงเรียนจะต้องมีลักษณะที่ง่ายต่อครูในการที่จะนำไปสอนได้ตรงตามจุดประสงค์ในห้องเรียน

2.1.2.1.2 การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน (Communicating school goals.) การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน ผู้บริหารจะต้องจัดให้มีขึ้นเพื่อให้ครู ผู้ปกครอง และนักเรียนได้ทราบโดยทั่วกัน ทั้งในรูปที่เป็นทางการ เช่น การประชุมคณะครู การชี้แจงในหนังสือคู่มือของโรงเรียน ฯลฯ และโดยรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ เช่น การพูดคุยกับครู เป็นต้น (Hallinger; & Murphy. 1985 : 221-222) การติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการที่สำคัญในการบริหาร โดยเฉพาะการอำนวยความสะดวกทุกขั้นตอนของการบริหารย่อมมีการติดต่อสื่อสารไปเกี่ยวข้องอยู่ด้วย การติดต่อสื่อสารทำให้เกิดความเข้าใจที่ดี มีเหตุผล และเป็นการปลูกฝังความสามัคคีในองค์กร การจัดให้มีระบบการติดต่อสื่อสารที่ดีในองค์กรเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร ผู้บริหารต้องให้ความสนใจในเรื่องการสื่อสาร ทักษะทางการสื่อสารจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ สำหรับหลักการสื่อสารที่ผู้บริหารควรทราบ 4 ประการ มีดังนี้ 1) การสื่อสารไม่สามารถแยกออกจากกระบวนการบริหารอื่นๆ ได้ ไม่ว่าจะเป็นการตัดสินใจ การจูงใจ หรือในภาวะผู้นำ 2) การที่โรงเรียนจำนวนมากที่ไม่ประสบความสำเร็จเกิดจากการสื่อสารภายในล้มเหลว 3) การสื่อสารที่ชัดเจน ไม่คลุมเครือช่วยแก้ปัญหาในองค์กรได้ 4) การสื่อสารเป็นกระบวนการที่นำไปสู่การกระทำ แต่การสื่อสารเนื้อหาสาระที่ผิดพลาดก็ไม่สามารถนำไปเป็นข้อมูลในการบริหารที่ดีได้ การสื่อสารจะเกิดประโยชน์มากถ้ามีการนำไปใช้ได้เหมาะสมกับจุดประสงค์ของโรงเรียน และมีการบูรณาการให้สอดคล้องกับสภาพของโรงเรียน (Hoy; & Miskel. 2001 : 357)

การสื่อสารในองค์กรที่มีความสำคัญมากที่สุด ได้แก่ การสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อการที่จะให้ได้มาซึ่งความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายหรือจุดประสงค์ขององค์กร ฉะนั้นทักษะด้านการสื่อสารของผู้บริหารจะมีผลกระทบต่อความสำเร็จดังกล่าวมาก ดังนั้น การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนจึงมีความสำคัญมากประการหนึ่ง และเป็นสิ่งจำเป็นที่ช่วยสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกันอันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่สอดคล้องตามเป้าหมาย ช่วยให้นักวิชาการประสบความสำเร็จและได้รับประสิทธิผลตามเป้าหมายของโรงเรียน

2.1.2.2 การจัดการด้านการเรียนการสอน (Managing the instructional program)

การจัดการด้านการเรียนการสอน หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวกับการดูแล ส่งเสริม และสนับสนุนการสอนของครู การเรียนของนักเรียน และการประสานงานการจัดการเรียนการสอนซึ่งประกอบด้วย

2.1.2.2.1 การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน (Supervising and Evaluating Instruction) ผู้บริหารจะทำงานร่วมกับครูในด้านหลักสูตรและการสอน ผลงานของผู้บริหารจะต้องมั่นใจได้ว่าเป้าหมายของโรงเรียนถูกถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติในห้องเรียน ซึ่งรวมถึงการประสานเป้าหมายของโรงเรียนกับจุดประสงค์ของการเรียนในห้องเรียน ให้การสนับสนุนครูด้าน

การสอนให้ตรงตามจุดประสงค์ ควบคุมการสอนในห้องเรียนโดยการเยี่ยงอย่างไม่เป็นทางการ การให้ผลย้อนกลับกับครูทั้งทางด้านการนิเทศและการประเมินผล โดยมีจุดประสงค์ที่จะทำให้เป็นรูปธรรมและให้ครูเป็นผู้นำวิธีการสอนที่เฉพาะเจาะจงไปปฏิบัติ ซึ่งจะมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในที่สุด (Hallinger; & Murphy. 1985 : 222)

การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการหนึ่งที่จะช่วยพัฒนาครูในด้านวิชาการ ช่วยให้งานวิชาการก้าวหน้ามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การนิเทศการศึกษา เป็นความพยายามทุกชนิดของผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่นิเทศการศึกษา ให้คำแนะนำ เป็นที่ปรึกษา หรือผู้อื่นที่ทำงานด้านการศึกษา เพื่อช่วยให้เกิดสิ่งต่อไปนี้ 1) รู้จักวิธีปรับปรุงการสอน และการให้การศึกษาให้เหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น 2) ช่วยให้เกิดความงอกงามในวิชาชีพทางการศึกษา 3) ช่วยพัฒนาครู 4) ช่วยเหลือและปรับปรุงวัตถุประสงค์ของการศึกษา 5) ช่วยเหลือและปรับปรุงวิธีสอน 6) ช่วยเหลือและปรับปรุงการประเมินผลการสอน ดังนั้น การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันของบุคลากรทางการศึกษาในเรื่องหลักสูตร และการเรียนการสอนอย่างรอบคอบและมีเหตุผล เพื่อแสวงหาวิธีและแนวทางปรับปรุงการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนและครู ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้บรรลุจุดหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารและครูมีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน การจัดการศึกษา การสอนตามแนวทางของหลักสูตร

ในปัจจุบันนี้ ผู้บริหารมีบทบาทในการนิเทศมากขึ้น โดยเฉพาะการนิเทศภายในโรงเรียนตนเอง ซึ่งสามารถแบ่งประเภทการนิเทศภายในโรงเรียนออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1) งานนิเทศทั่วไป เป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานต่างๆ ที่ไม่ใช่การเรียนการสอน 2) งานนิเทศการสอน เป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การใช้สื่อและนวัตกรรมทางการศึกษา การวัดและประเมินผล ส่วนหลักการนิเทศภายใน ประกอบด้วย 1) การนิเทศควรมีการบริหารงานเป็นระบบ และมีการวางแผนการดำเนินงานเป็นโครงการ 2) การนิเทศต้องถือหลักการมีส่วนร่วมในการทำงาน คือ ความเป็นประชาธิปไตย เคารพในความคิดเห็นของผู้อื่น เห็นความแตกต่างระหว่างบุคคล เน้นความร่วมมือร่วมใจกันในการดำเนินงาน และใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานนั้นไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ 3) การนิเทศเป็นงานสร้างสรรค์ เป็นการแสวงหาความสามารถพิเศษของแต่ละบุคคล ให้แต่ละบุคคลได้แสดงออกและพัฒนาความสามารถเหล่านั้นได้อย่างเต็มที่ 4) การนิเทศเป็นการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเรียนการสอน โดยให้ครูได้เรียนรู้ว่าปัญหาของตนเองเป็นอย่างไร จะหาวิธีแก้ไขปัญหานั้นอย่างไร 5) การนิเทศเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น สร้างความเข้าใจระหว่างกัน สร้างมนุษยสัมพันธ์มีวิธีการทำงานที่ดีและความสามารถที่จะอยู่ร่วมกันได้ 6) การนิเทศเป็นการสร้างความผูกพัน และความมั่นคงต่องานอาชีพ รวมทั้งความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง เกิดความพึงพอใจในการทำงาน 7) การนิเทศเป็นการพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพครู ให้มีความรู้สีกภาคภูมิในอาชีพ เป็นอาชีพที่ต้องใช้วิชาความรู้และความสามารถ และสามารถที่จะพัฒนาได้ (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2544 ข: 227)

ส่วนการประเมินผลจะช่วยให้ผู้ทำหน้าที่นี้เทศทราบ ว่า แผนการปฏิบัติงานต่างๆ ที่กำหนดไว้บรรลุเป้าหมายมากน้อยเพียงใด ปัญหาต่างๆ ที่เกิดจากการนิเทศ การศึกษามีอะไรบ้าง การประเมินผลนี้ควรเป็นไปเพื่อส่งเสริมและปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ซึ่งอาจจัดให้มีการประเมินผลโดยครูผู้สอนเอง หรือผู้ทำหน้าที่นี้เทศการศึกษา การประเมินผลอาจใช้วิธีการต่างๆ เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต การใช้แบบสอบถาม สำหรับจุดประสงค์ในการประเมิน ได้แก่ 1) เพื่อการวินิจฉัย (Diagnosis) โดยต้องการจะรู้ว่าการกระทำใดๆ บรรลุจุดประสงค์มากน้อยเพียงใด เป็นการค้นหาระดับ ทิศทาง ข้อดี ข้อเสีย และสาเหตุที่จะทำให้เกิดประโยชน์ขึ้นได้ 2) เพื่อปรับปรุง (Improvement) การประเมินผลจะนำไปสู่ขั้นตอนที่จำเป็นในการปรับปรุงสภาพการเรียนการสอนทั้งหมด เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอน 3) เพื่อจูงใจ (Motivation) การประเมินจะช่วยก่อให้เกิดแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ผลการประเมินที่น่าพอใจก่อให้เกิดความมั่นคงทางจิตวิทยาแก่คณะครู นักเรียนและผู้ปกครอง นอกจากนี้การประเมินผลยังช่วยก่อให้เกิดการประชาสัมพันธ์ที่ดีอีกด้วย (ชาญชัย อาจินสมาจาร. 2548? : 205-206) การประเมินผลด้านการสอนของครู ผู้นิเทศควรประเมินผลร่วมกับครู และให้คณะครูทราบว่าเป็นการประเมินเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ดังนั้นการประเมินผลที่ดีควรตั้งอยู่บนรากฐานแห่งความเป็นจริง ตรงกับจุดมุ่งหมายของการศึกษา มีการประเมินติดต่อกันอย่างสม่ำเสมอ มีความยืดหยุ่น มีเครื่องมือในการประเมินผลที่เหมาะสมและสามารถสื่อความหมายชัดเจนเข้าใจง่าย

2.1.2.2.2 การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร (Coordinating curriculum) หมายถึง พฤติกรรมการประสานงานกับครูด้านการนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดผล จุดประสงค์ตามหลักสูตรของโรงเรียนจะต้องสัมพันธ์กับเนื้อหาที่สอนในห้องเรียน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่สร้างความเข้าใจกับครูในโรงเรียนในด้านการนำเอาหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดผล โดยครูสามารถทำการสอนให้ได้ผลตามความมุ่งหมายและเนื้อหาสาระในหลักสูตรให้มากที่สุด แต่ในการที่ผู้บริหารจะสามารถควบคุมกำกับให้การเรียนการสอนเป็นไปตามหลักสูตรได้นั้น จำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรที่ใช้สอนในโรงเรียนให้ต้องแท้เสียก่อน (Hallinger; & Murphy. 1985 : 222)

เนื่องจากหลักสูตรมีองค์ประกอบคือ หลักการ จุดหมาย โครงสร้าง และการวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเพียงแนวปฏิบัติกว้างๆ ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนในสถานศึกษา ที่จะต้องกำหนดแนวทางในการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด (สมศักดิ์ สินธุระเวช. 2542 : 49-52) การใช้หลักสูตรเป็นกระบวนการที่จะทำให้อำนาจหลักสูตรกลายเป็นการปฏิบัติ จึงเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในหลักสูตรเป็นอย่างดี เพื่อสามารถให้คำแนะนำ และควบคุมครูให้ดำเนินการเรียนการสอนตามหลักสูตรได้อย่างถูกต้อง เพราะหัวใจของการนำหลักสูตรไปใช้คือการสอน และบุคคลที่สำคัญที่สุดก็คือ ครู การนำหลักสูตรไปใช้จึงถือเป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะกล่าวได้ว่าหลักสูตรนั้นถึงแม้จะสร้างขึ้นมาก็ดีเพียงใด ถ้ากระบวนการนำหลักสูตรไปใช้ไม่เป็นไปอย่างมีระบบ ไม่ได้รับความช่วยเหลือ แนะนำ และสนับสนุนจากหน่วยงานหรือผู้มีส่วน

เกี่ยวข้องแล้ว การจัดการศึกษาตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่ได้ตั้งไว้ก็จะไม่บรรลุผลสำเร็จ สำหรับขั้นตอนการนำหลักสูตรไปสู่การสอนของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2544 นั้น ครูจะต้องสามารถวิเคราะห์มาตรฐานกลุ่มสาระการเรียนรู้พร้อมทั้งตัวบ่งชี้ความสำเร็จของแต่ละมาตรฐานในแต่ละช่วงชั้น เพื่อกำหนดเป็นเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนในรายวิชาที่จะสอน ซึ่งมีลักษณะเดียวกันกับการกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ และจะสามารถนำไปสู่การวิเคราะห์เพื่อกำหนดกิจกรรมการเรียนการสอน สื่อ และการวัดและประเมินผล (วัฒนาพร ระงับทุกข์, 2542 : 80-81)

จากความสำคัญของการนำหลักสูตรไปใช้ ดังที่กล่าวข้างต้น

สำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (2546 : 31) ได้สรุปกิจกรรมหลักในการนำหลักสูตรไปใช้ประกอบด้วย 1) การเตรียมการในการใช้หลักสูตร ซึ่งหมายถึงการเตรียมการด้านวัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ วิธีการ สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมหลักสูตร และการพัฒนาความรู้ความเข้าใจในการใช้หลักสูตรของครูผู้สอน ตลอดจนการประชาสัมพันธ์หลักสูตรและการจัดครูเข้าสอนอย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของครู และเหมาะสมกับสภาพของนักเรียนในแต่ละระดับชั้น 2) การนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน หมายถึง การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามหลักสูตร การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร การวัดประเมินผลการเรียนการสอน 3) การประเมินผลหลักสูตร หมายถึงการตรวจสอบว่าหลักสูตรมีประสิทธิภาพหรือไม่ มีข้อบกพร่องอย่างไรหรือไม่ เพื่อตัดสินใจว่าจะปรับปรุงพัฒนาใช้ต่อไป หรือยกเลิกการใช้ไปโดยสิ้นเชิง 4) การปรับปรุง หรือการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การจัดทำขึ้นใหม่ หรือการแก้ไขปรับปรุงหลักสูตรที่ใช้อยู่เดิมให้มีความเหมาะสมกับสภาพปัจจุบันและนำกลับมาใช้ใหม่

ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการบริหารหลักสูตร จึงจำเป็นต้องศึกษาโครงสร้างของหลักสูตรอย่างลึกซึ้ง เพื่อสามารถให้คำแนะนำหรือเป็นที่ปรึกษาแก่ครูด้านการสอนในโรงเรียน นอกจากนั้นยังต้องจัดให้มีการประสานงานและกำกับดูแลให้ครูสอนและประเมินผลได้ตรงตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร การประสานงานด้านการใช้หลักสูตรจึงนับเป็นภารกิจที่สำคัญอีกประการหนึ่งของผู้บริหาร

2.1.2.2.3 การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน (Monitoring student progress) ในการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ผู้บริหารใช้ผลจากคะแนนทดสอบในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การประเมินหลักสูตร การประเมินด้านการสอน และการวัดผลความก้าวหน้าตามเป้าหมายของโรงเรียน (Hallinger; & Murphy, 1985 : 222-223) การตรวจสอบความก้าวหน้าด้านการเรียนของนักเรียน ช่วยให้ครูและผู้บริหารได้ทราบว่าการสอนบรรลุจุดประสงค์หรือไม่เพียงใด จะมีนักเรียนจำนวนหนึ่งไม่เข้าใจความคิดรวบยอดในบางเรื่องหรือหัวข้อสำคัญๆ ถ้าหากครูไม่ตรวจสอบความเข้าใจความคิดรวบยอดในบางเรื่องหรือบางหัวข้อสำคัญๆ ก็จะนำเรื่องหรือหัวข้ออื่นมาสอน ซึ่งจะทำให้นักเรียนไม่สามารถเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้น การตรวจสอบความก้าวหน้าด้านการเรียนของนักเรียน จะช่วยให้ผู้บริหารได้ทราบข้อมูลเพื่อใช้ในการพัฒนาช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างตรงตามศักยภาพและความต้องการของนักเรียน อันนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น

2.1.2.3. การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน (Promoting a positive school learning climate)

บรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียนจะเกี่ยวข้องกับบรรทัดฐานและทัศนคติของบุคลากรและนักเรียนในโรงเรียน ผู้บริหารจะมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ทั้งด้านตัวครู นักเรียน และการเรียนการสอน รวมทั้งมาตรฐานทางวิชาการของโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย

2.1.2.3.1 การควบคุมการใช้เวลาในการสอน (Protecting instructional time) เวลาที่ใช้ในการสอนของครูในห้องเรียนมักจะสูญเสียไปกับการแนะนำกฎเกณฑ์ในการเรียนให้กับเด็ก เด็กที่เรียนช้า รวมทั้งคำขอร้องต่างๆ จากสำนักงานโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนจะต้องหาทางควบคุมกิจกรรมเหล่านี้ให้เกิดขึ้นน้อยที่สุด โดยผลักดันให้เป็นนโยบายของโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการนำนโยบายนี้ไปใช้ โดยการกำจัดสิ่งต่างๆ ที่จะทำให้การสอนในห้องเรียนหยุดชะงักลงได้ ก็จะสามารถเพิ่มเวลาในการเรียนอย่างมีศักยภาพ และนักเรียนจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น (Hallinger; & Murphy. 1985 : 223)

เวลาที่ใช้ในด้านการสอนของครูนับเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน สเตลลิงส์ (Hallinger; & Murphy. 1985 : 223 ; citing Stallings. 1980. *Paper Presented to the National Study Group for Secondary School Principals.*) กล่าวว่า “คุณภาพของการสอนต่างหากที่มีความสัมพันธ์อย่างสูงกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน” เขาให้ข้อเสนอแนะว่า การใช้เวลาในห้องเรียนของครูให้เกิดประโยชน์สูงสุด ครูควรใช้เวลากับนักเรียนเป็นกลุ่มจะดีกว่าเป็นรายบุคคล มีการสอนและการควบคุมอย่างใกล้ชิด รวมทั้งการให้ข้อมูลย้อนกลับนับว่าเป็นสิ่งดี การควบคุมเวลาที่ใช้ในการสอนมิให้สูญเสียไปโดยเหตุอันไม่จำเป็น นับเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยสนับสนุนให้นักเรียนสามารถพัฒนาศักยภาพของตนได้อย่างต่อเนื่อง

2.1.2.3.2 การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ (Promoting professional development) ผู้บริหารให้โอกาสแก่ครูในการพัฒนาวิชาชีพโดยการจัดให้มีการฝึกอบรมระยะประจำการ รวมทั้งการช่วยให้ครูได้เรียนรู้ถึงการผสมผสานทักษะต่างๆ ตามโครงการพัฒนาบุคลากร และช่วยให้ครูสามารถนำไปใช้ในห้องเรียนได้ (Hallinger; & Murphy. 1985 : 223)

การพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการที่จะช่วยเพิ่มพูนความถนัด (Aptitude) ทักษะ (Skill) และความสามารถ (Ability) ของบุคคลในองค์กร ให้ใช้ทักษะต่างๆ ของเขาอย่างสูงสุดและเต็มความสามารถ เพื่อที่เขาจะมีโอกาสพัฒนาตนเอง มีโอกาสได้ทำงานที่ใช้ทักษะสูงขึ้นและมีความรับผิดชอบมากขึ้น คนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ในสมัยหนึ่ง อาจกลายเป็นคนที่หย่อนความสามารถไปในอีกสมัยหนึ่งก็ได้ สำหรับวิธีการที่จะแก้ปัญหาดังกล่าวก็คือ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่อยู่เสมอ แม้ว่าวิทยาการและหน้าที่ความรับผิดชอบจะเปลี่ยนแปลงไปก็ตาม ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรจะหมายถึง กระบวนการหรือวิธีการต่างๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้

ทักษะ และความชำนาญให้กับบุคลากรในองค์กร ตลอดจนพัฒนาทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบ ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ผลงานมีคุณภาพตรงตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ปัจจุบันสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2547ข : 14-17) ได้เสนอแนะยุทธศาสตร์การพัฒนาครูเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ ด้วยการจัดทำโครงการสนับสนุนการฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ซึ่งการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน หมายถึง การฝึกอบรมหรือการพัฒนาครูที่จัดขึ้นในโรงเรียน โดยโรงเรียนเป็นเจ้าของโครงการหรือแผนการฝึกอบรม มีเป้าหมายเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของครูในการพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ และพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน เป็นการฝึกอบรมที่ตอบสนองต่อสภาพปัญหาและความต้องการของโรงเรียน และผู้เข้ารับการฝึกอบรม นอกจากนี้ ยังเป็นแนวทางหนึ่งในการพัฒนาครูเพื่อยกระดับคุณภาพและมาตรฐานของวิชาชีพครู โดยมีแนวคิดหลัก คือ การยึดโรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาและกลุ่มครูร่วมกันพัฒนาตนเองโดยมีเป้าหมายสำคัญเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ของครู และการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน อีกทั้งเป็นการพัฒนาครูที่มีประสิทธิภาพ ประหยัดค่าใช้จ่าย และสามารถสร้างครูผู้นำรุ่นใหม่ให้ขยายเครือข่ายการพัฒนาครูในระดับกว้างมากขึ้น

2.1.2.3.3 การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด (Maintaining high visibility) เป็นการเพิ่มปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับนักเรียนและครู ซึ่งปฏิสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการแบบนี้ผู้บริหารจะได้รับข้อมูลมากมายในด้านความต้องการของนักเรียนและครู ผู้บริหารจะมีโอกาสสื่อสารเป้าหมายระดับต่างๆ ของโรงเรียนให้นักเรียนและครูทราบ ผู้บริหารจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างปฏิสัมพันธ์ทั้งกับครูและนักเรียน ทั้งนี้จะช่วยให้ได้ข้อมูลในการพัฒนาโรงเรียน และยังทำให้เกิดเจตคติที่ดี รวมทั้งพฤติกรรมที่พึงประสงค์ทั้งของครูและนักเรียน (Hallinger; & Murphy. 1985 : 223)

2.1.2.3.4 การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู (Providing incentives for teachers) เป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลในโรงเรียนร่วมมือกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุผลสัมฤทธิ์ที่พึงปรารถนา เป็นการสร้างบรรยากาศเชิงบวกด้านการเรียนรู้ รวมทั้งการให้รางวัลและการให้การยอมรับการทำงานของครู นับเป็นบทบาทที่สำคัญส่วนหนึ่งของผู้บริหารในการที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจ รางวัลที่ให้ไม่ใช่เป็นเงินเพียงอย่างเดียว หากแต่อาจจะเป็นคำชมเชยทั้งโดยส่วนตัวหรือการให้สังคมยอมรับ โดยการมอบใบประกาศเกียรติคุณและการให้รางวัลอย่างเป็นทางการ เป็นต้น (Hallinger; & Murphy. 1985 : 224)

แนวความคิดเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความรู้และความสามารถเพื่อดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้ จึงมีบทบาทที่สำคัญยิ่งในการบริหารงาน การจูงใจนั้นเกิดจากสมมติฐานที่ว่า โดยทั่วไปมนุษย์มิได้ทำงานเต็มความสามารถที่มีอยู่ การที่มนุษย์จะทำงานได้เต็มความสามารถหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับว่าเขาเต็มใจที่จะทำแค่ไหน ถ้ามีสิ่งล่อใจหรือจูงใจที่ติดตรงกับความพอใจ สิ่งจูงใจนั้นก็เป็แรงกระตุ้นที่จะผลักดันให้

เขาสนใจ เอาใจใส่งานที่ทำมากขึ้น ในทางตรงข้าม หากองค์กรใดไม่สร้างแรงจูงใจในการทำงาน แล้ว อาจจะมีผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยลง ผลงานย่อมตกต่ำ เกิดความเบื่อหน่ายและทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารที่ต้องการให้องค์กรประสบความสำเร็จ จึงจำเป็นต้องศึกษาพฤติกรรมของบุคคลและวิธีจูงใจ เพื่อที่จะสามารถชักจูงหรือผลักดันให้พฤติกรรมในการทำงานมีประสิทธิภาพสูงสุด

2.1.2.3.5 การพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ (Developing and enforcing academic standards) มาตรฐานทางวิชาการที่สูงและมีความชัดเจน จะเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความคาดหวังซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นในการปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียน และมาตรฐานที่สูงขึ้นนี้จะแสดงให้เห็นจากจำนวนนักเรียนที่เพิ่มขึ้นของโรงเรียนในโอกาสต่อไป ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่ที่จะพัฒนาและดำรงไว้ซึ่งบรรยากาศในทางบวก ในที่ครูทำงานและในที่นักเรียนเรียน การปรับปรุงบรรยากาศจำเป็นต้องอาศัยทักษะในการสนองตอบต่อผู้ที่เกี่ยวข้องทำให้เกิดการริเริ่มความคาดหวังและสภาพใหม่ๆ ซึ่งจุดประสงค์สุดท้ายก็คือการปรับปรุงการเรียนการสอนนั่นเอง (Hallinger; & Murphy. 1985 : 224)

2.1.2.3.6 การจัดให้มีการส่งเสริมการเรียนรู้ (Providing incentives for learning) การส่งเสริมบรรยากาศด้านการเรียนรู้ของนักเรียนโดยการให้รางวัลและการให้การยอมรับนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการสูง และเมื่อนักเรียนมีการปรับปรุงผลการเรียนดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารต้องให้โอกาสนักเรียนในการที่จะเป็นที่ยอมรับของห้องเรียนและในโรงเรียน โดยผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ทำหน้าที่ประสานระหว่างห้องเรียนและโรงเรียนในด้านการให้รางวัล เพื่อเป็นการยืนยันว่าผู้บริหารให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง (Hallinger; & Murphy. 1985 : 224)

โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีระบบของการให้รางวัลเป็นรางวัลอย่างเด่นชัด และเป็นทางการแก่นักเรียนที่ประสบความสำเร็จ เป็นคนดี และนำชื่อเสียงมาสู่โรงเรียน เช่น การประกาศเป็นทางการ หรือการจัดแสดงผลงานของนักเรียนที่ได้รับรางวัล หรือได้รับคำชมเชย ยกย่อง คำสรรเสริญจากบุคคลภายนอก และโรงเรียนจะต้องใส่ใจในเกียรติยศของความเป็นเลิศที่นักเรียนได้รับ เช่น การมีจดหมายไปชมเชยผู้ปกครอง หรือรอยยิ้มที่แสดงความภาคภูมิใจในตัวนักเรียนซึ่งจะเป็นแรงกระตุ้นให้นักเรียนพยายาม และดำรงไว้ซึ่งความสำเร็จตลอดไป

จากการศึกษาหลักการและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ แสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมการเป็นผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา มีอิทธิพลต่อผลการเรียนรู้ของนักเรียน ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาและส่งผลโดยตรงกับประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนั้น พฤติกรรมการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จึงหมายถึง การปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการกระทำอย่างตั้งใจที่จะนำเอาความรู้ความสามารถแนวความคิดและเทคนิควิธีการที่มีประสิทธิภาพต่อการศึกษามาบูรณาการประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อเปลี่ยนแปลงพัฒนางานด้านวิชาการ การเรียนการสอนและพัฒนาวิชาชีพโดยการส่งเสริมพัฒนา

การปฏิบัติงานของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะมีผลต่อคุณภาพ การศึกษาของนักเรียน ประกอบด้วย การกำหนดภารกิจของโรงเรียน การจัดการด้านการเรียน การสอนและการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ในการศึกษาปัจจัยการบริหาร การศึกษาที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ ฮอลลิงเจอร์และเมอร์ฟี (Hallinger; & Murphy. 1985 : 221-224) ที่กล่าวถึง องค์ประกอบของพฤติกรรมความเป็นผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารโรงเรียนไว้ 3 องค์ประกอบ คือ การกำหนดภารกิจของโรงเรียน การจัดการ ด้านการเรียนการสอน และการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน มาเป็นกรอบแนวคิด ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

2.2 ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา

การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นแนวคิดของการบริหารในยุคปัจจุบัน บรรดานักบริหาร วงการต่างๆ รวมทั้งด้านการศึกษามีความเห็นว่า มีความสอดคล้องกับสภาพปัจจุบันและยอมรับว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะทำให้ได้ผลผลิตเพิ่มขึ้น ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานมากขึ้น (อุทัย บุญประเสริฐ. 2545 : 31-38) ประกอบกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดให้มีการเปลี่ยนแปลงการจัดการศึกษาทั้งในด้านสิทธิและเสรีภาพของบุคคลอย่างเสมอภาค กันในการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี อย่างต่อเนื่องและมีคุณภาพ โดยไม่เสีย ค่าใช้จ่าย และการจัดการศึกษาจะต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและ เอกชน เป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน ให้ประชาชนมีส่วนร่วมและมีการพัฒนาอย่าง ต่อเนื่อง หลักการสำคัญดังกล่าว ตรงกับแนวคิดหลักในการจัดการศึกษาเพื่อทุกคน ทุกฝ่าย (Education for All) และทุกคนทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (All for Education) อันเป็น หลักการพื้นฐานที่ได้รับการยอมรับทั่วโลก (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2547 ก:3)

2.2.1 ความหมายของการมีส่วนร่วม

นักการศึกษาได้ให้ความหมายการมีส่วนร่วม (Participation) ไว้หลายประการซึ่งมี ความหมายกว้างและใช้ในบริบทที่แตกต่างกัน เช่น เมตต์ เมตต์การุณจิต (2541 : 17) ได้ให้ ความหมายไว้ว่า เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนไม่ว่าจะเป็นบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเข้ามามีส่วนร่วม ในกิจกรรม ไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อมในลักษณะของการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำที่มี ผลกระทบต่อตนเองหรือชุมชน นอกจากนี้คำว่า “การมีส่วนร่วม” มีหลายคำที่มีความหมายใน ทำนองเดียวกัน เช่น การร่วมมือ (Collaboration) การมีส่วนเกี่ยวข้อง (Involvement) หรือความ ผูกพัน (Commitment) (ธีระ รุญเจริญ. 2545 :51) หรือการเป็นหุ้นส่วน (Partnership) (Epstein. 1992 : 1140 ; Arnstein. 1969 : 216) ความสัมพันธ์ (Relation) หรือความเกี่ยวพัน (Link) (Fuller; & Olsen. 1998 : 5) ซึ่งนักวิชาการที่ใช้คำเหล่านี้อาจมีจุดมุ่งหมายย่อยเพื่อแสดงถึงระดับ (Degree) ของการมีส่วนร่วม แต่คำต่างๆ เหล่านี้ก็ล้วนแล้วแต่นัยเดียวกันทั้งสิ้น คือ การมีส่วนร่วม

ดังนั้น การมีส่วนร่วมจะหมายถึง การที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการได้รับประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมจากกิจกรรมต่างๆ หรือการรับบริการ ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และมีส่วนร่วมในการประเมินผล เพื่อให้งานหรือกิจกรรมที่ดำเนินการอยู่มีประสิทธิภาพและคุณภาพ

2.2.2 ประโยชน์ของการมีส่วนร่วม

ถวิล มาตรการเยี่ยม (2544 : 96-101) ได้ให้ความเห็นว่า การมีส่วนร่วมเกิดผลดีและเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์หลายประการ ได้แก่ การมีส่วนร่วมเป็นการระดมสรรพกำลังทรัพยากรมนุษย์ สามารถนำเอาประสบการณ์ ความรู้และทักษะของแต่ละคนมาใช้ในการวางแผนทำให้ได้แผนงานที่ดีสมบูรณ์ขึ้น และนำไปปฏิบัติจะประสบผลสำเร็จได้ดีขึ้น ทำให้คุณภาพในการตัดสินใจสูงขึ้นและทำให้ได้แผนงานที่เกิดจากหลายๆ ทักษะ ส่งเสริมให้เกิดความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ทำให้เกิดพันธสัญญาพร้อมที่จะให้ตรวจสอบ ตลอดจนช่วยให้เกิดการสนับสนุนในการนำไปปฏิบัติและมีส่วนร่วมรับผิดชอบในผลลัพธ์ ช่วยในการวางแผนและตัดสินใจเป็นมรรคผลวิธีหนึ่งในการพัฒนาหรือเป็นการสร้างวัฒนธรรมในการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้เกิดความสามัคคีในทีมงาน สร้างความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในหน่วยงาน เปิดโอกาสให้บุคคล กลุ่มบุคคลเพิ่มพูนประสบการณ์ในวิชาชีพ เสาะแสวงหาแนวทางพัฒนาวิชาชีพของตน สถานศึกษาจะลดการต่อต้านและปรับเปลี่ยนไปสู่แนวปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ และการมีส่วนร่วมถือว่าเป็นความชอบธรรมหรือเป็นสิทธิของผู้ร่วมงานทุกคน

จันทราณี สงวนนาม (2545 : 71) กล่าวถึงข้อดีของการมีส่วนร่วมว่า ก่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงานทุกระดับในองค์กร ลดความขัดแย้งในการทำงาน และเพิ่มความไว้วางใจซึ่งกันและกันมากขึ้น สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ช่วยให้ผู้ร่วมงานมีสุขภาพจิตดี ทุกคนมีงานทำ สร้างความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร ลดค่าใช้จ่ายและใช้ทรัพยากรอย่างทะนุถนอม ช่วยให้การใช้งบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ทัศนาศ แสงศักดิ์ (2547 : 14-15) ได้เสนอแนะถึงประโยชน์และคุณค่าของการมีส่วนร่วมในการศึกษาว่า การให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการศึกษา เป็นผลดีทั้งสถานศึกษาและชุมชน ต่างฝ่ายต่างช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของ ร่วมรับผิดชอบ ก่อให้เกิดผลดีหลายประการ เป็นต้นว่า 1) เกิดกระบวนการกลุ่มและทำงานร่วมกัน การปฏิบัติงานเป็นไปตามความต้องการของท้องถิ่นหรือชุมชน ต้องให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน ถ้าเกิดจากความคิดเห็นของสถานศึกษาแห่งเดียว ย่อมไม่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน และไม่เกิดกระบวนการพัฒนาร่วมกัน 2) เป็นการกระจายอำนาจให้ชุมชนท้องถิ่นมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษา ได้ทราบปัญหาที่แท้จริง และยังเป็นการลดภาระการทำงานจากส่วนกลาง 3) ทำให้ใช้ทรัพยากรในชุมชนอย่างคุ้มค่า การที่ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาทุกคนจะร่วมกันดูแลการใช้ทรัพยากรต่างๆ ในชุมชน ทั้งคน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการใช้ภูมิปัญญาของคนส่วนรวม 4) ช่วยในเรื่องระบบการติดตามผล สถานศึกษาและชุมชนจะควบคุมดูแล ตรวจสอบการทำงานให้เป็นไป

ตามข้อตกลงร่วมกัน เพื่อผลประโยชน์ร่วมกัน และ 5) สร้างจิตสำนึกที่ดีในการทำงานเพื่อเด็ก เพื่อสังคมและส่วนรวมมากกว่าการทำงานเพื่อตนเอง

จากแนวคิดและมุมมองด้านประโยชน์ของการมีส่วนร่วมที่กล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการหรือการทํากิจกรรมต่างๆ ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเข้าใจในการทำงาน ทราบเป้าหมายและวัตถุประสงค์อย่างถูกต้อง สนับสนุนให้เกิดความสามัคคีในทีมงาน สร้างความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน เป็นจิตวิทยาสังคมอย่างหนึ่งที่ใช้ในการบริหารงานเพื่อให้เกิดประสิทธิผลและมีคุณภาพ เป็นการป้องกันและหลีกเลี่ยงปัญหาหรือผลกระทบที่อาจจะเกิดจากการทำงาน ลดกระแสความไม่พอใจของคนในองค์กร และชุมชนสามารถควบคุม ดูแล และใช้ทรัพยากรได้อย่างมีคุณค่า นอกจากนี้ยังเป็นการส่งเสริมให้คนที่มีความรู้ความสามารถได้แสดงศักยภาพของตนเองในการทำงาน และที่สำคัญอีกอย่างหนึ่ง คือผู้ร่วมงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.2.3 แนวคิดและทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วม

แนวคิดเรื่องการมีส่วนร่วมของบุคคลในองค์กรนั้น ได้รับความสนใจและนำมาปฏิบัติกันมากในประเทศสหรัฐอเมริกา ในราวปี ค.ศ. 1960 เป็นต้นมา นักวิชาการที่มีชื่อเสียง เช่น คริส อากิริส (Chris Argyris) , ดักกลาส แมคเกรเกอร์ (Douglas McGregor) และเรนซิส ลิเคิร์ต (Rensis Likert) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบร่วมมือหรือการมีส่วนร่วม (Participative Management) ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันมากในบรรดานักบริหารวงการต่างๆ รวมทั้งด้านการศึกษาด้วย โดยเชื่อว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะทำให้ได้ผลผลิตเพิ่มขึ้น ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานมากขึ้น (อุทัย บุญประเสริฐ. 2545 : 44-45 ; อ้างอิงจาก Mohrman; & Wohlstetter. 1994.

School-Based Management : Organizing for High Performance.)

การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) เป็นการสร้างความมุ่งมั่นผูกพัน (Commitment) ระหว่างหัวหน้าและลูกน้องเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร (Batteman and Snell. 1999 : 325) เป็นกระบวนการที่ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ เป็นกระบวนการที่เน้นการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องอย่างแข็งขันของบุคคล ใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญในการบริหาร ที่สำคัญการบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่บนพื้นฐานแนวคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่การบริหารให้ผู้ได้บังคับบัญชา และประการสุดท้าย คือ ต้องการให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องอย่างแท้จริงในกระบวนการตัดสินใจที่สำคัญขององค์กร (สมยศ นาวิการ. 2545 : 1-3)

สำหรับการมีส่วนร่วมในการปฏิรูปการศึกษา จะต้องให้ผู้เรียน ครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมอย่างจริงจัง ตั้งแต่การวางแผนพัฒนาสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษา และการติดตามประเมินผล (กระทรวงศึกษาธิการ. 2542 : 11) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545) กล่าวคือ การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (มาตรา 6) โดยให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

(มาตรา 8) การจัดการกระบวนการเรียนรู้ ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ [มาตรา 24 (6)] นอกจากนี้ยังกำหนดให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยจัดการกระบวนการเรียนรู้ในชุมชน... (มาตรา 29) ให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อทำหน้าที่กำกับ ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมของสถานศึกษาประกอบด้วย ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา ผู้แทนพระภิกษุ และหรือองค์กรศาสนาอื่นในพื้นที่ ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่เป็นกรรมการและเลขานุการ (มาตรา 40 ; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2547ก : 19) โดยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่พิจารณาเสนอนโยบาย แผนพัฒนา มาตรฐานและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ การสนับสนุนทรัพยากร การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (มาตรา 34)

นอกจากนี้ ทศนา แสงศักดิ์ (2547 : 13-14) ได้สรุปหลักการ-ทฤษฎีการมีส่วนร่วม ในเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนตามแนวปฏิรูปการศึกษา มีความว่า การมีส่วนร่วมเป็นส่วนหนึ่งของการบริหาร เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับจิตใจ เป็นความรู้สึกที่ดีที่มีต่อกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งของกลุ่ม เป็นแรงกระตุ้นไปสู่ความสำเร็จ เดวิสและนิวสตรอม (Davis & Newstrom) อธิบายไว้ว่า การมีส่วนร่วมเป็นเรื่องการเข้าไปเกี่ยวข้อง (Involvement) เมื่อเกี่ยวข้องก็คิดช่วยเหลือกัน (Contribution) และร่วมรับผิดชอบ (Responsibility) ในสิ่งนั้นๆ ในทำนองเดียวกัน เสริมศักดิ์ วิศาลภรณ์ มีความเห็นว่า การมีส่วนร่วม ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง (Involvement) และการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องก่อให้เกิดความผูกพัน (Commitment) กับภารกิจที่ตนเองมีส่วนร่วม จึงนับได้ว่าการมีส่วนร่วมก่อให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน เมื่อนำมาเชื่อมโยงกับการจัดการศึกษา จะทำให้เกิดความร่วมมือในกระบวนการพัฒนาและกระบวนการเรียนรู้ซึ่งจะนำไปสู่เด็กและชุมชนท้องถิ่นลดช่องว่างระหว่างสถานศึกษากับชุมชน

ทศนา แสงศักดิ์ (2547 : 13-14) ยังได้สังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมอีกหลายท่าน เช่น เฮ้าส์และมิทเชล (House. & Mitchell.) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย (Path-Goal Theory) โดยทฤษฎีนี้กล่าวถึงพฤติกรรมของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชาในเป้าหมายของงาน ซึ่งระบุพฤติกรรมผู้นำไว้ 4 แบบ คือ แบบสั่งการ (Directive Leadership) แบบมุ่งความสำเร็จของงาน (Achievement-Oriented Leadership) แบบสนับสนุน (Supportive Leadership) แบบให้มีส่วนร่วม (Participative Leadership) ซึ่งใน 4 แบบนี้ จะเห็นได้ชัดเจน มีพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership) ผู้นำลักษณะนี้จะปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชา และนำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชาไปใช้ตัดสินใจ ในทำนองเดียวกัน วรูมและเยทตัน (Vroom. &

Yetton.) อธิบายลักษณะของผู้นำภายใต้สถานการณ์ต่างๆ เรียกว่า ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Leader - Participation) ซึ่งจะให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากขึ้น 5 รูปแบบ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง ตั้งแต่น้อยที่สุดหรือเกือบไม่มีไปจนถึงการมีส่วนร่วมที่ชัดเจน นอกจากนี้ยังมีทฤษฎีสถานการณ์ (Situational Theory) ของเฮเชย์และบลองชาร์ด (Hersey. & Blanchard.) ได้กล่าวถึงทฤษฎีนี้โดยอธิบายถึงพฤติกรรมผู้นำ 4 แบบ คือ แบบบอก (Telling) แบบขาย (Selling) แบบมีส่วนร่วม (Participating) แบบมอบหมาย (Delegating) เช่นเดียวกับ เฮ้าและมิทเชล โดยแบบของผู้นำจะปรับเปลี่ยนไปตามวุฒิภาวะ (Maturity) ของผู้ตามซึ่งระบุไว้ว่าพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participating) เป็นพฤติกรรมผู้นำที่ให้ความสำคัญแก่ผู้ร่วมงาน โดยผู้นำให้การสนับสนุนช่วยเหลือและให้ผู้ตามร่วมแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ

จากแนวคิด หลักการ และทฤษฎีที่กล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าการเข้ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานหรือกิจกรรมต่างๆ ของมนุษย์นั้นมีพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับจิตใจ เป็นความรู้สึกที่ดีที่มีต่อการปฏิบัติงานหรือกิจกรรมต่างๆ ของกลุ่ม เป็นสิ่งจูงใจที่สามารถสร้างความพึงพอใจให้กับบุคคล เป็นการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน และพร้อมที่จะปฏิบัติงานหรือกิจกรรมต่างๆ ด้วยความตั้งใจ และเป็นแรงกระตุ้นไปสู่ความสำเร็จ ดังนั้น การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารที่เปิดโอกาสให้บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการได้รับประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมจากการจัดการศึกษา ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์และ มีส่วนร่วมในการประเมินผล เพื่อให้การศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด

2.2.4 ประเภทของการมีส่วนร่วม

การจำแนกประเภทของการมีส่วนร่วมทำให้เห็นภาพของการมีส่วนร่วมได้อย่างหลากหลายมิติ และถ้าผสมผสานคุณลักษณะจากทุกมิติเข้าด้วยกันแล้ว ก็จะช่วยให้เห็นลักษณะพฤติกรรมการมีส่วนร่วมได้ชัดเจน (ชูชาติ พ่วงสมจิตร. 2540 : 4) สำหรับแนวคิดที่สำคัญและเป็นประโยชน์ในการจำแนกประเภทของการมีส่วนร่วมได้แก่ แนวคิดของ ดุสเซลดอร์ฟ (เกตุสุเดช กำแพงแก้ว. 2546 : 30-31 ; อ้างอิงจาก Dusseldorp. 1981 : 35-53) ที่ได้รวบรวมประเภทการมีส่วนร่วมของนักวิชาการต่างๆ โดยใช้ลักษณะ 9 ประการมาจำแนกการมีส่วนร่วมออกเป็น 9 กลุ่ม ดังต่อไปนี้

1. การจำแนกตามระดับความสมัครใจ (Degree of voluntariness) ได้แก่ การมีส่วนร่วมโดยสมัครใจ (Voluntary participation) การมีส่วนร่วมโดยการถูกชักชวน (Induced participation) การมีส่วนร่วมโดยการใช้สิ่งล่อ (Incentive system) การมีส่วนร่วมโดยการถูกบังคับ (Forced participation)
2. วิธีของการมีส่วนร่วม (Way of involvement) ได้แก่ การมีส่วนร่วมทางตรง การมีส่วนร่วมทางอ้อม พิจารณาจากองค์การว่าเป็นองค์การรูปนัย-อรูปนัย
3. ความเข้มของการมีส่วนร่วม (Intensities of activities) เช่น ระดับการตัดสินใจ (Decision making) ระดับการร่วมมือ (Cooperation) ระดับการใช้ประโยชน์ (Utilization)

4. ความถี่ของการมีส่วนร่วม (Frequency of activities) อาจวัดจากจำนวนครั้ง จำนวนของผู้เข้ามามีส่วนร่วม

5. ระดับของประสิทธิผล (Degree of effectiveness) เช่น ผู้มีส่วนร่วมเข้าใจวัตถุประสงค์ของโครงการชัดเจนทุกข้อหรือเกือบทุกข้อ ถือว่าเป็นการมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิผล

6. พิสัยของกิจกรรม (Range of activities) ในช่วงที่มีกิจกรรมการมีส่วนร่วมนั้น ผู้มีส่วนร่วมเข้าร่วมเป็นช่วงๆ หรือว่าเข้าร่วมอย่างต่อเนื่องตลอดกิจกรรมการมีส่วนร่วม การใช้พิสัยในการวัดการมีส่วนร่วมนี้จะช่วยให้ได้ภาพที่ถูกต้องเป็นจริงกว่าการวัดเพียงปริมาณความถี่ที่บุคคลเข้าร่วมกิจกรรมอย่างเดียว

7. ระดับขององค์การ (Organization level) ได้แก่ การมีส่วนร่วมระดับล่าง (Local participation) การมีส่วนร่วมระดับกลาง (Medium participation) การมีส่วนร่วมระดับสูงสุดขององค์การ มักเป็นการมีส่วนร่วมระดับห่างไกล (Distance participation)

8. ผู้เข้าร่วม (Participants) พิจารณาถึงคุณลักษณะส่วนตัวต่างๆ เช่น เพศ อายุ สถานภาพครอบครัว การศึกษา ระดับชนชั้นทางสังคม ระดับรายได้ ฯลฯ

9. ลักษณะของการวางแผน (Style of planning) เช่น วางแผนแบบบนลงล่าง (Top-Down Planning) วางแผนแบบล่างขึ้นบน Bottom-Up Planning)

แม้แนวคิดในการจำแนกการมีส่วนร่วมของ ดุสเซลดอร์ฟ จะมีความครอบคลุมมาก เมื่อพิจารณาในส่วนรายละเอียดของการมีส่วนร่วมแล้วก็จะเห็นว่าการมีส่วนร่วมทั้ง 9 ลักษณะนั้นมิได้เป็นอิสระต่อกัน เพราะลักษณะภายในของการแบ่งแต่ละวิธีมีความซ้ำซ้อนกัน แต่ถึงอย่างไรก็ตามวิธีการแบ่งลักษณะการมีส่วนร่วมของดุสเซลดอร์ฟก็ช่วยให้เห็นภาพได้หลายมิติยิ่งขึ้น

ดังนั้น ลักษณะการมีส่วนร่วมอาจแบ่งได้หลายลักษณะขึ้นอยู่กับแนวคิดและรูปแบบที่เหมาะสมกับความต้องการ และประโยชน์ที่จะได้รับ โดยคำนึงถึงประสิทธิผลและคุณภาพของการดำเนินงานหรือกิจกรรมต่างๆ ที่ร่วมกันกระทำ สำหรับการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารการศึกษา กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชนบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ โคเฮนและอัฟฮอฟฟ์ (Cohen. & Uphoff.) ที่กล่าวถึง ประเภทหรือลักษณะของการมีส่วนร่วมที่ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผลมาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

2.2.4.1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Participation in decision making)

ปัจจุบันการจัดการศึกษาและสภาพแวดล้อมภายนอกโรงเรียนมีความซับซ้อนเพิ่มขึ้น การตัดสินใจสั่งการในระดับโรงเรียนจึงควรมีลักษณะร่วมมือกันใช้อำนาจด้วยเหตุผลต่อไปนี้เป็น 1) เป้าหมายของโรงเรียนมักไม่ชัดเจนและเปลี่ยนแปลงยาก การร่วมมือกันของครูผู้ปกครองนักเรียน ตลอดจนศิษย์เก่า จะเป็นการช่วยกันพัฒนาเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกัน เพื่อสะท้อนสภาพการณ์ปัจจุบันและความต้องการในอนาคตได้ดียิ่งขึ้น 2) เป้าหมายของโรงเรียนมีหลายระดับและภารกิจของโรงเรียนซับซ้อนยิ่งขึ้น จึงมีความจำเป็นต้องระดมสติปัญญา แนวคิดของคนจาก

หลายฝ่ายเพื่อช่วยในการบรรลุภารกิจและเป้าหมายได้ดียิ่งขึ้น การมีส่วนร่วมตัดสินใจโดยผู้ปกครอง ครู นักเรียน และชุมชนจึงเป็นสิ่งสำคัญ 3) ความร่วมมือและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นการสร้างโอกาสให้สมาชิกรวมทั้งผู้บริหารโรงเรียนได้มีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาเพื่อความเข้าใจร่วมกัน และเพื่อบริหารโรงเรียนได้สำเร็จ 4) ความร่วมมือในการตัดสินใจเป็นกระบวนการกระตุ้นให้ครู ผู้ปกครองและนักเรียน มีความรู้สึกผูกพันกับโรงเรียน (อุทัย บุญประเสริฐ. 2545 : 34) สอดคล้องกับ สมยศ นาวิการ (2545 : 101-102) ที่ได้กล่าวถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมช่วยปรับปรุงคุณภาพของการตัดสินใจในองค์การให้ดีขึ้น การแก้ปัญหาด้วยกลุ่มทำให้การวิเคราะห์ปัญหาและการสร้างทางเลือกแก้ปัญหาได้ดีกว่า ความคิดสร้างสรรค์ในกระบวนการตัดสินใจมีมากขึ้น ความผูกพันของพนักงานต่อการปฏิบัติตามการตัดสินใจมีมากกว่า เพราะว่าพวกเขามีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการตัดสินใจ การตัดสินใจที่ดีทำให้ประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น เนื่องจากผู้อยู่ได้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ พวกเขาย่อมมีความผูกพันต่อผลของการตัดสินใจที่ต้องการบรรลุถึงมากขึ้น ความผูกพันนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้น

เซง (วิโรจน์ สารรัตนะ. 2542 : 1 ; อ้างอิงจาก Cheng. 1993.

International Journal of Education Management.) กล่าวถึงการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม เป็นการแบ่งอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจให้กับครูและบุคคลอื่นๆ มากขึ้น เช่น ผู้ปกครอง นักเรียนหรือสมาชิกในชุมชน โดยมีความเชื่อพื้นฐานว่า การตัดสินใจระดับล่างจะเป็นการตัดสินใจที่ดี และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจก่อให้เกิดความรู้สึกลงใจในความเป็นเจ้าของ และมีพันธะผูกพันที่จะให้การปฏิบัติเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สมิตและทอมลินสัน (วิโรจน์ สารรัตนะ. 2542 : 6 ; อ้างอิงจาก Smith & Tomlison. 1989) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่สำคัญของโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จ พบว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครูเกี่ยวกับหลักสูตร วิธีการจัดองค์การ การใช้ทรัพยากรและนโยบายของโรงเรียน ส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิผลนอกจากนี้ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บริหารโรงเรียน ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน องค์การธุรกิจที่เกี่ยวข้อง และผู้สนับสนุนโรงเรียน เป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารโรงเรียนแบบกระจายอำนาจ (วิโรจน์ สารรัตนะ. 2542 : 2)

ส่วนโคเฮนและอัฟฮอฟฟ์ (Cohen; & Uphoff. 1980 : 219-222) กล่าวว่า กระบวนการตัดสินใจมีอยู่ 3 ขั้นตอน คือ การริเริ่มตัดสินใจ การดำเนินการตัดสินใจและการตัดสินใจปฏิบัติ ซึ่งประการแรกที่ต้องกระทำคือ การกำหนดความต้องการและการจัดลำดับความสำคัญ จากนั้นก็เลือกนโยบายและประชากรที่เกี่ยวข้องการตัดสินใจในช่วงเริ่มต้น การตัดสินใจช่วงดำเนินการวางแผนและการตัดสินใจในช่วงการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ การมีส่วนร่วมในการวางแผน บริหารการศึกษา ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญและมาก่อนภารกิจด้านอื่น เพราะการวางแผนเป็นการตัดสินใจล่วงหน้าเพื่อผลที่จะเกิดในอนาคต การตัดสินใจที่ดีและถูกต้องย่อมส่งผลที่ดีตามมา การวางแผนจะประสบความสำเร็จได้ต่อเมื่อมีการนำไปปฏิบัติ และในการปฏิบัติตามแผนนั้นถ้าหากผู้ปฏิบัติได้มีส่วนร่วมตั้งแต่ต้นย่อมก่อให้เกิดความผูกพันและให้ความร่วมมือด้วยดี

อดิน รพีพัฒน์ และ เจิมศักดิ์ ปิ่นทอง (ชูชาติ พ่วงสมจิตร. 2540 : 17-18 ;อ้างอิงจาก อดิน รพีพัฒน์; และ เจิมศักดิ์ ปิ่นทอง. 2527. *สังคม เศรษฐกิจ และการเมืองของ ทรัพยากรชนบท : ศึกษาเฉพาะกรณีหมู่บ้านยากจน*. หน้า 272-273) ได้จำแนกการมีส่วนร่วมที่แท้จริงจากประสบการณ์ภาคสนามควรมี 4 ขั้นตอน คือ การมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุปัญหา การมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินกิจกรรม การมีส่วนร่วมในการลงทุนและการปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล โดยการมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุปัญหาเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุด เพราะคนในชุมชนอาจจะยังไม่สามารถเข้าใจปัญหาและค้นหาสาเหตุปัญหาได้ด้วยตนเอง แต่เขาเหล่านั้นก็เป็นผู้ที่อยู่กับปัญหาและรู้จักปัญหาของตนเองดี เขาสามารถที่จะมองปัญหาได้เด่นชัดยิ่งขึ้น เมื่อมีคนเข้ามาช่วยวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุของปัญหานั้น ซึ่งเป็นเสมือนหนึ่งกระจกเงาที่สะท้อนภาพให้เขาสามารถมองปัญหาและวิเคราะห์ปัญหาได้ด้วยตนเอง ต่อจากนั้นจะเป็นขั้นการมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินกิจกรรม เป็นขั้นตอนต่อไปที่จะขาดไม่ได้ เพราะคนในชุมชนโดยทั่วไปมักจะมีการศึกษาน้อย แต่ถ้าเขาเหล่านั้นไม่มีส่วนร่วมในการวางแผน ก็ขาดโอกาสที่จะได้รับการศึกษาและพัฒนาตนเองในการวางแผนดำเนินงาน ในทำนองเดียวกัน ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2540 : 19) ได้จำแนกขั้นตอนในการมีส่วนร่วมไว้ 4 ขั้นตอน คือ การมีส่วนร่วมในขั้นริเริ่มโครงการ การมีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในขั้นการดำเนินโครงการ และการมีส่วนร่วมในขั้นประเมินโครงการ โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมในขั้นริเริ่มโครงการ เป็นขั้นที่มีการเข้ามามีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหาภายในชุมชน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กำหนดความต้องการ และมีส่วนในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการนั้นๆ จากนั้นก็จะเป็นขั้นการมีส่วนร่วมในการวางแผน ซึ่งเป็นขั้นที่เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์กำหนดวิธีการและแนวทางการดำเนินงาน กำหนดทรัพยากรและแหล่งทรัพยากรที่จะใช้

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้ร่วมกันตัดสินใจ เพื่อคัดทางเลือกทางใดทางหนึ่งจากบรรดาทางเลือกต่างๆ หรือเลือกตัดสินใจที่จะทำหรือละเว้นการกระทำใดๆ โดยอาศัยข้อมูล เหตุผลและความเป็นจริงในการพิจารณา วิเคราะห์ เพื่อนำไปสู่ขั้นของการปฏิบัติ

2.2.4.2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (Participation in implementation)

การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานหรือการปฏิบัติงาน เป็นขั้นตอนของการปฏิบัติที่แสดงถึงบทบาทของผู้ที่มีส่วนร่วมชัดเจน ซึ่งบางครั้งแสดงถึงแบบแผนการมีส่วนร่วมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่จะร่วมปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การสนับสนุนด้านทรัพยากร การบริการ และการประสานขอความช่วยเหลือ(Cohen; & Uphoff. 1980 : 219-222) เช่นเดียวกับ ชีระ ฤทธิเจริญ (2547 : 43) ที่กล่าวว่า แม้ตามกฎหมายจะกำหนดหน้าที่คณะกรรมการสถานศึกษาไว้ แต่ยังคงขาดความชัดเจนในบทบาททำให้คณะกรรมการสถานศึกษาไม่แน่ใจว่าตนเองมีอำนาจหน้าที่และขอบเขตความรับผิดชอบในการมีส่วนร่วมจัดการศึกษามากน้อยเพียงใด

ข้อคิดเห็นของ ชัญญา อภิบาลกุล (ธีระ รุญเจริญ. 2547 : 43 ; อ้างอิงจาก ชัญญา อภิบาลกุล. 2546) ที่ศึกษารูปแบบการพัฒนาการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารและการจัดการศึกษาภาคใต้ โครงสร้างการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษา : กรณีศึกษาของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น พบว่า กรรมการสถานศึกษาส่วนใหญ่ไม่ค่อยมีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองว่าจะช่วยเหลือโรงเรียนได้มากน้อยเพียงใด กรรมการสถานศึกษาส่วนใหญ่ต้องการทราบบทบาทและแนวปฏิบัติในหน้าที่ของตนเอง เช่นเดียวกับพระครูพิพัฒน์พิบูลย์ (ธีระ รุญเจริญ. 2547 : 42 ; อ้างอิงจาก พระครูพิพัฒน์พิบูลย์. 2546. *สานปฏิรูป*) ที่ให้ความเห็นว่า คณะกรรมการต้องการจะเข้าร่วมกำหนด วิสัยทัศน์และร่างหลักสูตรสถานศึกษาร่วมกับทางโรงเรียน เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของพ่อแม่ ผู้ปกครอง และชุมชน

เซง (อุทัย บุญประเสริฐ. 2545 : 29-30 ; อ้างอิงจาก Cheng. 1996. *School Effectiveness and School-Based Management : A mechanism for Development*.) ได้เปรียบเทียบข้อแตกต่างระหว่างการบริหารที่การควบคุมมาจากภายนอก กับการบริหารโดยยึดโรงเรียนเป็นฐาน เซงได้ชี้ให้เห็นว่า การบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน สมาชิกจะมีส่วนร่วมดำเนินการ พันธกิจที่ถูกกำหนดขึ้นสมาชิกจะมีส่วนร่วม มักจะยอมรับและสามารถใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้ดี สมาชิกจะให้ความร่วมมือร่วมใจและทุ่มเทให้กับการทำงานมากกว่า และในการจัดกิจกรรมจะให้โอกาสสมาชิกได้มีส่วนร่วมกำหนด การจัดกิจกรรมและการแก้ปัญหาจะมีความยืดหยุ่น รูปแบบกิจกรรมจะหลากหลาย จะเป็นการสร้างประสิทธิผลแก่โรงเรียนและสร้างแรงจูงใจ โดยครูมีบทบาทที่สำคัญคือ การเป็นผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมตัดสินใจ เป็นนักพัฒนา เป็นนักปฏิบัติ ครูจะมีส่วนร่วมในการวางแผนและการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ เพื่อให้การสอนมีประสิทธิภาพ สำหรับบทบาทของผู้ปกครองจะเป็นในแบบผู้มีส่วนร่วมและสนับสนุน ผู้ปกครองจะเข้ามามีส่วนร่วมจัดการศึกษา ช่วยให้ข้อมูล ข่าวสาร สนับสนุนด้านทรัพยากร ช่วยเหลือและป้องกันในกรณีที่โรงเรียนเกิดปัญหา

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2541 : 87-88) ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนของคณะกรรมการศึกษาประจำโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า กรรมการมีส่วนร่วมในแต่ละด้าน ดังนี้ ด้านการวางแผน ได้แก่ การร่วมกำหนดความต้องการในการพัฒนาโรงเรียน ด้านการจัดหาและจัดสรรทรัพยากร ได้แก่ การจัดหาเงินและจัดหากำลังคน แรงงานให้โรงเรียน ด้านการประสานงาน ได้แก่ การประสานงานกับคนในท้องถิ่นและหน่วยงานของราชการ และด้านการประเมินแผน/การปฏิบัติ ได้แก่ การร่วมประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบ เมื่อผลการปฏิบัติงานเสร็จสิ้น และได้สรุปการมีส่วนร่วมของประชาชนว่าจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการเข้าไปร่วมประชุมแสดงความคิดเห็น ร่วมประสานงาน ร่วมบริจาคเงินและทรัพย์สิน ตลอดจนด้านการเสียสละแรงงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2540 : 19) ที่กล่าวถึง การมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการ เป็นขั้นตอนที่เข้ามามีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ให้แก่โครงการ โดยการร่วมช่วยเหลือด้านทุนทรัพย์ วัสดุอุปกรณ์และแรงงาน หรือโดยการบริหารงานและประสานงาน ตลอดจนการดำเนินการขอความช่วยเหลือจากภายนอก เช่นเดียวกับ กำพล แสนบุญเรือง (2542 : 59) กล่าวว่า

การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมเป็นการมีส่วนร่วมที่เป็นไปทั้งในรูปของการเข้าร่วมโดยมี การสนับสนุนทางด้านทรัพยากร หรือการเข้าร่วมในการบริหารและการร่วมมือ รวมถึงเข้าร่วมใน การลงแรงร่วมใจ ส่วน พิมพ์พรรณ เทพสุเมธานนท์ (2542 : 31) ได้เสนอหลักการที่ควรยึดถือใน การปฏิบัติงาน เพื่อสนองความต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียนว่า การเข้าไปมีส่วนร่วม จะต้องเป็นไปแบบมีแผน ควรได้มีการกำหนดขอบเขตของประชาชนในการเข้ามีส่วนร่วม อาจได้แก่ การวางกฎ ระเบียบ แนวปฏิบัติของการทำงานร่วมกัน ทุกคนจะต้องรู้หน้าที่ของตนมิฉะนั้นอาจเกิด ปัญหาได้

ดังนั้น การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน หมายถึง การบริหารจัดการศึกษา ของผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้ร่วมกันปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีแบบแผนการมีส่วนร่วมของ บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่จะร่วมปฏิบัติงาน ได้แก่ การสนับสนุนด้านทรัพยากร แรงงาน การประสาน ความช่วยเหลือ

2.2.4.3 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Participation in benefits)

การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ เป็นการร่วมกันรับผลประโยชน์จาก การดำเนินการ เป็นผลประโยชน์จากการมีส่วนร่วมในการดำเนินการในกิจกรรมและการมีส่วนร่วม กับโรงเรียนในการจัดการศึกษาของชุมชน ส่วนมากเป็นผลประโยชน์ทางด้านจิตใจมากกว่าจะเป็นสิ่ง ตอบแทนที่เป็นผลประโยชน์ทางด้านวัตถุสิ่งของจากโรงเรียนและชุมชน ผลประโยชน์จากการมีส่วน ร่วมที่โรงเรียนนำมาใช้ในการแสดงความขอบคุณต่อคนในชุมชนจึงเป็นความรู้สึกทางด้านจิตใจ คือ การแสดงความคุ้นเคย การทักทาย การเยี่ยมเยียน การยกย่องด้วยการประกาศคุณความดี การมอบ เกียรติบัตร และการไปร่วมงานต่างๆ ในชุมชนของผู้ปกครองนักเรียนและผู้ที่มีส่วนร่วมกับโรงเรียน ในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ (ศิริกาญจน์ โกสุมภ์. 2542 : 212-213) ส่วนเขตติดและ คณะ (อุทัย บุญประเสริฐ. 2545 : 153 ; อ้างอิงจาก Shadid and Others. 1982. *Participation of the Poor in Development.*) อธิบายถึงการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ในส่วนที่เกี่ยวข้อง ผลประโยชน์ นอกจากความสำคัญของผลประโยชน์ในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพแล้ว ยังต้อง พิจารณาการกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่มด้วย ผลประโยชน์ของโครงการจะรวมทั้งผลประโยชน์ ทางบวกและผลที่เกิดขึ้นทางลบที่เป็นผลเสียของโครงการ ซึ่งอาจเป็นประโยชน์และเป็นโทษได้ ทั้งตัวบุคคลและสังคม

โคเฮนและอัฟฮอฟฟ์ (Cohen; & Uphoff. 1980 : 219-222) กล่าวว่า การ มีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ เป็นการมีส่วนร่วมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ นอกจากความสำคัญ ของผลประโยชน์เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพแล้ว ยังต้องพิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ใน กลุ่มด้วย ผลประโยชน์จากการมีส่วนร่วมในการดำเนินการในกิจกรรมส่วนมากเป็นผลประโยชน์ที่ผู้มี ส่วนร่วมได้รับทางด้านจิตใจมากกว่าจะเป็นสิ่งตอบแทนที่เป็นผลประโยชน์ทางด้านวัตถุสิ่งของ ผลประโยชน์จากการมีส่วนร่วมที่โรงเรียนนำมาใช้ในการแสดงความขอบคุณต่อคนในชุมชนที่เป็น ความรู้สึกทางด้านจิตใจ คือ การแสดงความคุ้นเคย ทักทาย การเยี่ยมเยียน เป็นต้น เช่นเดียวกับ กำพล แสนบุญเรือง (2542 : 59) กล่าวถึงการมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ อาจเป็นผลประโยชน์ทาง

วัตถุ ทางสังคมหรือโดยส่วนตัวอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างควบคู่กันไป ส่วน ชูชาติ บุญสม (2546 : 68-69) ได้สรุปความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทหน้าที่ของกรรมการสถานศึกษากับการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ได้แก่ การรับผลประโยชน์จากการจัดการศึกษาของโรงเรียน การได้รับประโยชน์จากการทำหลักสูตรท้องถิ่น รับผลการประเมินคุณภาพของนักเรียน การชื่นชมยินดี และการรับทราบรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของโรงเรียน

ดังนั้น การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ หมายถึง การที่ผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมรับผลประโยชน์ จากการมีส่วนร่วมดำเนินงานในกิจกรรมจนประสบความสำเร็จตาม เป้าหมาย ซึ่งผลประโยชน์ที่จะได้รับอาจเป็นวัตถุ สิ่งของ หรือผลประโยชน์ทางด้านจิตใจ เช่น การยกย่องชมเชย การมอบเกียรติบัตร การเยี่ยมเยียน เป็นต้น

2.2.4.4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Participation in evaluation)

การมีส่วนร่วมในการประเมินผล เป็นขั้นตอนที่จะกระทำหลังจากดำเนินการกิจกรรมต่างๆ แล้ว ผู้ที่มีส่วนร่วมกันดำเนินการจะประเมินผลการดำเนินการร่วมกัน เพื่อปรับปรุงข้อบกพร่อง สิ่งสำคัญที่จะต้องสังเกตคือ ความเห็น ความชอบ และความคาดหวัง ซึ่งจะมีอิทธิพลสามารถแปรเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่างๆ ได้ (Cohen; & Uphoff. 1980 : 219-222) อคิน รพีพัฒน์ และ เจิมศักดิ์ ปิ่นทอง (ชูชาติ พ่วงสมจิตร์. 2540 : 17-18 ; อ้างอิงจาก อคิน รพีพัฒน์; และ เจิมศักดิ์ ปิ่นทอง. 2527. สังคม เศรษฐกิจ และการเมืองของทรัพยากรชนบท : ศึกษาเฉพาะกรณีหมู่บ้านยากจน. หน้า 272-273) ที่กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล เป็นขั้นตอนสุดท้ายที่มีความสำคัญอย่างยิ่งเช่นกัน เพราะถ้าการติดตามประเมินผลดำเนินการโดยบุคคลภายนอกและขาดการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนแล้ว จะทำให้ไม่มีการประเมินงานต่างๆ ที่ได้ทำไปแล้วนั้นว่า ได้รับผลดีหรือได้รับประโยชน์หรือไม่ อย่างไร ซึ่งในการพัฒนาที่มุ่งเน้นการพัฒนาคนจะคำนึงถึงแต่ความเที่ยงธรรม แนวความคิดของคนภายนอกย่อมไร้ประโยชน์ การผสมผสานความร่วมมือระหว่างบุคคลภายนอกกับคนภายในชุมชนน่าจะเกิดประโยชน์มากกว่า โดยเฉพาะถ้าบุคคลภายนอกนั้นไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับกิจกรรม ซึ่งนอกจากจะเป็นการเผยแพร่กิจกรรมแล้วจะทำให้คนในชุมชนมีความเข้าใจและมองเห็นคุณค่าของสิ่งต่างๆ ด้วย

ชูชาติ พ่วงสมจิตร์ (2540 : 19) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมประเมินผล โครงการ เป็นขั้นเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินว่า โครงการที่ดำเนินการนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้หรือไม่ การประเมินผลนี้อาจเป็นการประเมินผลย่อย เป็นการประเมินผลความก้าวหน้าของโครงการที่กระทำกันเป็นระยะๆ หรือการประเมินผลรวม ซึ่งเป็นการประเมินผลสรุปรวบยอดของโครงการทั้งหมด กำพล แสนบุญเรือน (2542 : 59) อธิบายถึงการมีส่วนร่วมในการประเมินผล เป็นการควบคุม ตรวจสอบการดำเนินกิจกรรมทั้งหมด และเป็นการแสดงถึงการปรับตัวในการมีส่วนร่วมต่อไป นอกจากนี้ วิโรจน์ สารรัตนะ (2542 : 38) กล่าวถึงหลักการของการประเมินผล เพื่อให้ได้ข้อมูลมาประกอบการตัดสินใจ ถึงความมีประสิทธิภาพและความมีประสิทธิภาพของแผนงาน ข้อมูลนั้นอาจเก็บรวบรวมในช่วงการดำเนินงาน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อนำข้อมูลมาประกอบการตัดสินใจ เพื่อปรับปรุงแก้ไขวิธีการดำเนินงานและการใช้ทรัพยากร เพื่อให้บรรลุผล

สำเร็จได้ดีขึ้น และอาจเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเมื่อสิ้นสุดการดำเนินงาน เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการตัดสินใจว่า จากการดำเนินงานที่ผ่านมาก่อให้เกิดผลลัพธ์ตามที่ต้องการหรือไม่เพียงใด ถือเป็น การประเมินผลเมื่อสิ้นสุดการดำเนินงาน ส่วน ศิริกาญจน์ โกสุมภ์ (2542 : 212) กล่าวถึง การร่วมกันประเมินผลดำเนินการว่า หลังจากการดำเนินกิจกรรมต่างๆ แล้ว ผู้มีส่วนร่วมกัน ดำเนินการ จะประเมินผลการดำเนินการร่วมกันเพื่อปรับปรุงข้อบกพร่องลักษณะของการประเมินผล ที่โรงเรียนดำเนินการ คือ การสอบถามความคิดเห็นจากผู้เข้ามามีส่วนร่วมกิจกรรม ซึ่งสอดคล้อง กับแนวคิดของ เซตติตและคณะ (อุทัย บุญประเสริฐ. 2545 : 153 ; อ้างอิงจาก Shadid and Others. 1982. *Participation of the Poor in Development.*) ที่กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการ ประเมินผลนั้น สิ่งสำคัญที่จะต้องสังเกต คือ ความเห็น (Views) ความชอบ (Perference) และ ความคาดหวัง (Expectations) ซึ่งจะมีอิทธิพลสามารถแปรเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มได้ นอกจากนี้ ชูชาติ บุญสม (2546 : 68) ยังได้สรุปความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทหน้าที่ของกรรมการ สถานศึกษากับการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ได้แก่ การประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียน การควบคุม กำกับติดตามการดำเนินงานของโรงเรียน รวมทั้งร่วมแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกัน ดังนั้น การมีส่วนร่วมประเมินผล หมายถึง วิธีการที่ผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันประเมินผล การดำเนินงานร่วมกัน เพื่อปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่อง และพัฒนางานให้มีประสิทธิผลสูงขึ้น

2.2.5 การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานหลักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้บรรลุตาม ความมุ่งหมายของการปฏิรูปการศึกษาตามที่กำหนดไว้ ซึ่งสถานศึกษาไม่อาจดำเนินการได้โดย ปราศจากพ่อแม่ผู้ปกครอง สถานศึกษาก็ย่อมไม่สามารถละเลยพ่อแม่ผู้ปกครองได้ นักวิชาการหลาย ท่านจึงได้เสนอแนวทางการสร้างการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ดังนี้

อับเบนและฮิวส์ (Ubben; & Hughes. 1992 : 298) ได้เสนอแนวทางการสร้างการ มีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ดังนี้ 1) ครูและบุคลากรในโรงเรียนต้อง ทำงานใกล้ชิดกับพ่อแม่ผู้ปกครอง และควรเปิดความสัมพันธ์ในลักษณะสองทาง 2) สัมพันธภาพที่ เหมาะสมจะต้องคำนึงถึงคนสี่กลุ่ม คือ พ่อแม่ผู้ปกครอง ครู ชุมชน และนักเรียน ครูควรหลีกเลี่ยง สถานการณ์ที่ก่อให้เกิดวิกฤตหรือความขัดแย้งโดยไม่จำเป็น 3) ครูต้องสนใจนักเรียน เพราะ นักเรียนจะกลายเป็นผู้สื่อสารสำคัญ นำเรื่องราวของโรงเรียนไปบอกพ่อแม่ผู้ปกครอง 4) การสร้าง สัมพันธภาพกับพ่อแม่ผู้ปกครอง ควรให้เกิดความสม่ำเสมอในระดับนโยบายและให้เกิดการปฏิบัติที่ ดีและเป็นจริง 5) นักวิชาการหรือนักการศึกษาที่มีส่วนเกี่ยวข้องไม่ควรผูกขาดหรือแทรกแซง ความคิด และควรเคารพหุ้นส่วนทุกฝ่าย 6) การสร้างความสัมพันธ์ควรพัฒนาจากระดับส่วนตัวไปสู่ ระดับกลุ่ม และสาธารณะให้กว้างขวางขึ้น 7) การจัดกิจกรรมใดๆ ควรวางกฎที่ยืดหยุ่นต่อการระดม ความร่วมมือของบ้านและชุมชน เน้นการกระจายทรัพยากรของชุมชนมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนา การศึกษา

ส่วน เอปสไตน์ (Epstein, 1995 : 707-710) ได้เสนอแนวทางการสร้างการมีส่วนร่วมที่เป็นรูปธรรมในทางปฏิบัติชัดเจน ตั้งแต่ปี 1987 และยังคงใช้ขยายผลอยู่ในโรงเรียนปัจจุบันนี้เกินกว่า 2,000 แห่ง ประกอบไปด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 5 ขั้นตอน ดังนี้คือ 1) ริเริ่มคณะทำงาน แนวทางการสร้างความเป็นหุ้นส่วนที่เหมาะสม คือ วิธีทำงานเป็นคณะ (Team Approach) คณะทำงานจะเป็นมือปฏิบัติงาน (Action Arm) ให้กับโรงเรียน 2) จัดหาเงินทุนและความช่วยเหลืออื่นๆ 3) กำหนดจุดเริ่มต้น โรงเรียนส่วนใหญ่ครูจะเป็นผู้นำทางปฏิบัติ คณะทำงานเริ่มจากการรวบรวมข้อมูลเพื่อประเมินหาจุดเริ่มต้น ซึ่งก็มีหลากหลายแนวทาง ขึ้นอยู่กับทรัพยากรเวลาและความสามารถ 4) พัฒนาแผน 3 ปี ในแผนจะระบุขั้นตอนจากจุดเริ่มต้นของการมีส่วนร่วมในแต่ละด้านและสิ่งที่ควรจะเป็นไปได้ในอีก 3 ปี 5) ดำเนินงานตามแผน คณะทำงานควรจะมีกำหนดการในแต่ละปี และเผยแพร่จัดงานแสดงความก้าวหน้าของการทำงานให้ครู ครอบครัว และนักเรียนทราบ และอาจมีการประชุมประจำปีกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

สำหรับประเทศไทยได้มีการเสนอแนวทางไว้ ดังนี้ สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2544ค : 12) เสนอว่า ครอบครัวจะเข้ามามีบทบาทและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาได้หลายทาง เช่น การมีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการร่วมจัดการศึกษา การสนับสนุนการจัดการศึกษา การกำกับดูแล เป็นต้น ทำให้เกิดการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพความต้องการพัฒนาด้านเศรษฐกิจสังคม และตัวผู้เรียนมากยิ่งขึ้น ชมแข พงษ์เจริญ (2542 : 83-84) ได้เสนอแนะแนวทางการสร้างการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ดังนี้ 1) โรงเรียนควรเชิญผู้ปกครองนักเรียนให้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียนมากขึ้น โดยการประชุมสัมมนาหรือจัดงานชุมนุมต่างๆ เพื่อให้ผู้ปกครองได้ทราบข้อมูลข่าวสารและความเคลื่อนไหวของโรงเรียน ทำให้เกิดความร่วมมือกันขึ้น 2) โรงเรียนควรประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปกครองได้รับทราบเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมของโรงเรียนอย่างทั่วถึง มีวิธีการอย่างหลากหลาย เพื่อให้ผู้ปกครองจะได้เข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียนมากยิ่งขึ้น 3) โรงเรียนและผู้ปกครองควรได้มีโอกาสพบปะพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันอย่างน้อยภาคเรียนละ 1-2 ครั้ง และทางโรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองได้เยี่ยมชมและเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนให้มากที่สุด 4) โรงเรียนควรจัดทำเอกสารคู่มือสำหรับผู้ปกครองขึ้นเพื่อแจ้งให้ผู้ปกครองได้ทราบรายละเอียด ข้อบังคับต่างๆ ของโรงเรียน จะช่วยให้ผู้ปกครองได้มีโอกาสรับรู้และเห็นความสำคัญ ซึ่งจะช่วยให้ทางโรงเรียนได้รับความร่วมมือจากผู้ปกครองในการเอาใจใส่ดูแลให้นักเรียนได้ปฏิบัติตามระเบียบของโรงเรียนมากยิ่งขึ้น

2.2.6 ปัญหาและอุปสรรคของการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

ในด้านปัญหาและอุปสรรคของการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามีผู้รวบรวมไว้หลายท่าน เช่น อิคเคิลส์และฮาโรลด์ (Eccles; & Harold, 1993 : 559) และจันท์เพ็ญ ชูประภาวรรณและคณะ (2540 : บทคัดย่อ) สรุปไว้ว่า ในความเป็นจริงการปฏิบัติของโรงเรียนและครูเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างสำคัญยิ่งต่อการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษา ผู้ปกครองไม่สามารถมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาได้มากเท่าที่ควร อาจจะเป็นเพราะสาเหตุมาจากเศรษฐกิจ โดยเฉพาะเศรษฐกิจแบบทุนนิยม ทำให้ครอบครัวแบบดั้งเดิมที่มีผู้ใหญ่ช่วยดูแลอบรมเด็กกลายเป็น

ครอบครัวเดี่ยวแบบตัวใครตัวมัน แต่ละคนพยายามต่อสู้ดิ้นรนเพื่อหารายได้มาจุนเจือครอบครัว ความหลากหลายของลักษณะครอบครัวและประสบการณ์ ไม่มีเวลา ไม่มีแรงจูงใจ ไม่มีความรู้ รู้สึกไม่สะดวก ขาดความเข้าใจในบทบาทของผู้ปกครองที่ควรจะเป็น ประวัติศาสตร์ที่ไม่ดีเกี่ยวกับ ปฏิริยาของโรงเรียนและ/หรือทรัพยากรทางเศรษฐกิจ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544 : 152-153) สรุปปัญหาและอุปสรรคในการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ดังนี้ 1) ปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้ปกครอง ที่ยึดติดกับความเคยชินเดิมซึ่งเป็นความสัมพันธ์ที่ไม่เท่าเทียม ความไม่คุ้นเคยระหว่างผู้ปกครองและครู การขาดการจัดสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นให้ผู้ปกครองเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วม 2) การขาดการสื่อสารเชิงข้อมูลในความเคลื่อนไหวของนโยบายโรงเรียน ทำให้ผู้ปกครองไม่รู้ ไม่ได้เข้าร่วมอย่างที่ควรเป็น 3) การบริหารจัดการเวลาที่ไม่เหมาะสมของพ่อแม่ผู้ปกครอง อันเนื่องมาจากภารกิจในการทำงานประจำ ทำให้ผู้ปกครองไม่สามารถเข้าร่วมในกิจกรรมกับทางโรงเรียนได้ 4) ปัญหาทัศนคติ ความคิดที่แตกต่างกันระหว่างครูกับพ่อแม่ ผู้ปกครอง เพราะทั้งสองฝ่ายอาจจะมีจุดยืนและทัศนะหรือวิธีการในการปกป้องเด็กในมุมมองที่แตกต่างกัน ซึ่งส่งผลให้เกิดความขัดแย้งทางความคิด การไม่ยอมรับซึ่งกันและกัน

จากสภาพปัญหาและอุปสรรคที่กล่าวข้างต้น พอสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษา ยังเป็นการมีส่วนร่วมในลักษณะของการให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนด้านทรัพยากร หรือการระดมทุนเพื่อการจัดการศึกษาตามแนวคิดและความต้องการของโรงเรียนเท่านั้น มิได้เกิดจากความคิดร่วมกันระหว่างโรงเรียนกับชุมชนโดยแท้จริง นอกจากนี้สภาพเศรษฐกิจโดยเฉพาะเศรษฐกิจแบบทุนนิยม ยังเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้ทุกคนพยายามต่อสู้ดิ้นรนหารายได้มาจุนเจือครอบครัว จนไม่มีเวลาเข้าร่วมกิจกรรมกับทางโรงเรียน ประกอบกับพ่อแม่ ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ขาดความรู้ ความเข้าใจในอำนาจ บทบาท และการตัดสินใจในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมโรงเรียน ไม่ทราบจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนและแท้จริงของการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา จึงทำให้การมีส่วนร่วมของพ่อแม่ ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องขาดประสิทธิภาพ ฉะนั้น หน่วยงานทุกระดับที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ตั้งแต่ระดับสถานศึกษาจนถึงระดับกระทรวงต้องมีความจริงจัง และส่งเสริม สนับสนุนให้มีการพัฒนาและเสริมสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง

การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา นับเป็นปัจจัยการบริหารที่สำคัญปัจจัยหนึ่ง ที่สามารถสร้างความผูกพัน ความพึงพอใจให้กับบุคคล เป็นการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน และพร้อมที่จะปฏิบัติงานหรือกิจกรรมต่างๆ ด้วยความตั้งใจ และเป็นแรงกระตุ้นไปสู่ความสำเร็จ เมื่อนำมาเชื่อมโยงกับการจัดการศึกษา จะทำให้เกิดความร่วมมือในกระบวนการพัฒนา และกระบวนการเรียนรู้ซึ่งจะนำไปสู่เด็กและชุมชนท้องถิ่นลดช่องว่างระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ซึ่งจะส่งผลให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและคุณภาพตามที่สังคมต้องการ ดังนั้น การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา หมายถึง การบริหารโดยให้บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการได้รับประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมจากการจัดการศึกษา ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และมีส่วนร่วมใน

การประเมินผล เพื่อให้การศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด ในการศึกษาปัจจัยการบริหาร การศึกษาที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชนบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ โคเฮนและอัฟฮอฟฟ์ (Cohen. & Uphoff.) ที่กล่าวถึง ประเภทหรือลักษณะของการมีส่วนร่วมที่ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมใน การประเมินผล มาเป็นกรอบแนวคิดในศึกษาครั้งนี้

3. หลักการ แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลในการจัดการศึกษา

โรงเรียนเป็นสถาบันทางสังคมที่ได้รับมอบหมายให้มีหน้าที่สร้างและพัฒนาคน ให้เป็น มนุษย์ที่ดีมีคุณภาพ มีจิตใจเมตตา กรุณา รักและเอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์ ตลอดจนมีความคิดที่จะ สร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามให้เกิดขึ้นในสังคม สามารถพึ่งตนเองและเป็นที่พึ่งให้แก่เพื่อนมนุษย์ด้วยกัน ความคาดหวังที่สังคมมีต่อโรงเรียนดังกล่าว เป็นผลทำให้โรงเรียนอยู่ในสายตาของประชาชนตลอด เวลา (สงบ ประเสริฐพันธุ์. 2543 : 9) คุณภาพการศึกษาเป็นประเด็นปัญหาหนึ่งที่สังคมกำลังให้ ความสำคัญ โรงเรียนจะสร้างผลผลิตได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพได้นั้น ทุกคนต้องแสดง บทบาท แสดงความคิดเห็น เข้าร่วมในการบริหารจัดการศึกษาอย่างแท้จริง มีสิ่งใดที่จะให้ความ ร่วมมือได้ทุกคนจะต้องรับกระทำ ผู้ปกครองทุกคนจะต้องมีบทบาทในการจัดการศึกษามากขึ้น ไม่ ปลดปล่อยให้บุคลากรในโรงเรียนเท่านั้นมีสิทธิมีอำนาจในการจัดการศึกษาเพราะบุคลากรจะมีคุณภาพ หรือไม่ ย่อมอยู่ที่บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ร่วมคิด ร่วมให้ความเห็น ร่วมทำ ร่วมปรึกษา และร่วม รับผิดชอบ สำหรับประสิทธิผลของโรงเรียนเกิดจากความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของ ผู้บริหาร ทำให้บุคลากรในโรงเรียนทำงานร่วมกันจนสามารถทำให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์ และ เป้าหมายของโรงเรียนที่กำหนดไว้ และสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้เหมาะสมกับสภาวะ ปัจจุบันที่กำลังเปลี่ยนแปลง และผลกระทบของสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่มีต่อโรงเรียน ทั้งในปัจจุบันและอนาคต.

3.1 ความหมายของประสิทธิผลองค์กร : โรงเรียน

แนวคิดนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่าน ต่างก็ให้ความหมายของประสิทธิผลไว้ หลายทัศนะด้วยกัน เช่น

รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร (2546 : 169) ได้ให้ความหมายประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จหรือผลที่เกิดขึ้นของงานนั้น สนองตอบหรือบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ขององค์การ เช่นเดียวกับ นงลักษณ์ ฮวบเจริญ (2543 : 36) ที่ได้สรุปประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง ระดับ มากน้อยที่องค์การสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ประสิทธิผลเป็นความสามารถใน การผลิตและความพึงพอใจในการจัดการบริการให้แก่ผู้รับบริการอย่างมีประสิทธิภาพ และความมี ประสิทธิภาพเป็นการวิเคราะห์พฤติกรรมองค์การที่เกิดจากการบริหารงานว่ามีประสิทธิผลเพียงใด

ขณะที่นอร์ทคราฟท์และนีล (Northcraft; & Neale. 1990 : 6) กล่าวว่าประสิทธิผลขององค์การเป็นความสามารถในการจัดระบบขององค์การที่ทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามจุดประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

สำหรับแนวคิดของฮอยและมิสเกล (Hoy; & Miskel. 1991 : 373-398) ได้ให้ความหมายประสิทธิผลโรงเรียน หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการหรือความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู หรือที่สมาชิกของโรงเรียนมีขวัญและกำลังใจที่ดี มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน คือ การทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก สามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมของสังคมได้ และสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี เช่นเดียวกับ บุญเรือง ศรีเหรียญ (2542 : 27) ที่มีความเห็นว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นผลที่เกิดจากการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติของโรงเรียนทำให้นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านพุทธิศึกษา จริยศึกษาและการปฏิบัติ ส่งผลให้นักเรียนเกิดการพัฒนาทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา มีลักษณะนิสัย มีทักษะ มีบุคลิกภาพและมีเจตคติที่เหมาะสมกับการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข และกานดา ตันตพันธ์ (2545 : 15) ก็ได้กล่าวถึงประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนไว้ว่า ประสิทธิผลการจัดการศึกษา หมายถึง การที่สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษา คือ ผู้สำเร็จการศึกษามีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนด และมีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของสังคม

ดังนั้น ประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา หมายถึง ผลของความร่วมมือของผู้บริหาร คณะครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันตามภารกิจ จนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา คณะครูพึงพอใจกับผลผลิตและการปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา

3.2 ความมุ่งหมายในการศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน

เรื่องที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลและคุณภาพขององค์กร แสดงถึงความท้าทายพื้นฐานการปฏิบัติในการบริหารโรงเรียน ในการศึกษาจะขาดตัวบ่งชี้ประสิทธิผลและคุณภาพไม่ได้ นักการศึกษาและสาธารณชนยอมรับว่า โรงเรียนแต่ละแห่งบรรลุเป้าหมายในระดับที่ต่างกัน แม้ในกลุ่มประชากรนักเรียนแบบเดียวกัน ประเด็นด้านประสิทธิผลและคุณภาพของโรงเรียน ประกอบด้วยมโนทัศน์หลักในทฤษฎีระบบเปิด กรอบงานของทฤษฎีระบบเปิดขององค์กรโรงเรียนที่ใช้อองค์ประกอบด้านปัจจัย กระบวนการ และผลลัพธ์ จากการวิเคราะห์รายละเอียดถึงองค์ประกอบภายในกระบวนการ ได้แก่ การเรียนการสอน โครงสร้าง เอกกตบุคคล วัฒนธรรมและการเมือง ซึ่งถูกกำหนดและจำกัดโดยแรงกดดันจากสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ ผลการปฏิบัติของโรงเรียนยังประกอบด้วยผลลัพธ์ การปฏิบัติของนักเรียน ครู และผู้บริหารที่สามารถใช้เป็นตัวชี้วัดประสิทธิผลองค์กร และสามารถประเมินคุณภาพได้ (Hoy; & Miskel. 2001 : 288)

สำหรับจุดมุ่งหมายของการศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน ก็เพื่อต้องการค้นหาองค์ประกอบที่ส่งผลให้การดำเนินงานของโรงเรียนประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลว ซึ่งนำไปสู่การกำหนดนโยบายและแนวทางในการบริหารโรงเรียนของผู้เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา

ต่อไป โดยศึกษาทั้งในระดับโรงเรียนและระดับห้องเรียน (บุญเรือง ศรีเทรญ. 2542 : 30 ; อ้างอิงจาก Logan. 1996. *School Development Plan : Old Wine or New ?* ; Goldstein. 1991. *Journal of Educational Statistics*. pp.89) ซึ่งสอดคล้องกับ เซอร์ริงตัน (รุ่ง แก้วแดง; และชัยณรงค์ สุวรรณสาร, 2546 : 182 ; อ้างอิงจาก Cherrington. 1989. *The Management of Individual and Organization Performance*.) ที่กล่าวว่า องค์การจะดำรงอยู่ได้ต้องมีผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ ประสิทธิภาพเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์การ ปราศจากการประเมินประสิทธิภาพแล้ว จะไม่มีทางทราบว่าการปฏิบัติการกิจขององค์การเป็นอย่างไร

ฮิลล์ (บุญเรือง ศรีเทรญ. 2542 : 30 ; อ้างอิงจาก Hill. 1996. *The Value School Add to the Learning Achievements of Their Students*.) ได้กล่าวถึง การศึกษาประสิทธิภาพของโรงเรียนว่ามีความเกี่ยวข้องกับการวัดคุณภาพของโรงเรียน โดยประเมินจากการบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมถึงการทำความเข้าใจเกี่ยวกับคุณลักษณะและองค์ประกอบของโรงเรียนที่ทำให้เกิดการพัฒนาศักยภาพในตัวของผู้เรียนให้ดีขึ้นมากกว่าก่อนเข้าโรงเรียน

ดังนั้น การศึกษาประสิทธิภาพของโรงเรียน จึงเป็นการศึกษาความแตกต่างระหว่างความคาดหวังและผลการปฏิบัติของโรงเรียน โดยประเมินจากการบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อนำผลจากการประเมินไปปรับปรุงผลงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และเป็นข้อมูลพื้นฐานในการตัดสินใจของผู้บริหาร เพื่อกำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

3.3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพขององค์การ : โรงเรียน

นักการศึกษาหลายท่านได้ศึกษาวิจัยและเสนอแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพขององค์การแตกต่างกันไป โดยเฉพาะโรงเรียนเป็นองค์กรหนึ่งของระบบการศึกษาที่มีปัจจัยต่าง ๆ มากมาย ซึ่งล้วนมีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและการศึกษาของโรงเรียน จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัย สามารถสรุปปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพขององค์การ : โรงเรียน ได้ดังต่อไปนี้

สเทียร์ (รุ่ง แก้วแดง; และชัยณรงค์ สุวรรณสาร. 2546 : 196-198 ; ภาณี (กิริติบุตร) มหานนท์. 2529 : 76-77 ; อ้างอิงจาก Steers. 1977. *Organizational Effectiveness : A Behavioral View*.) เห็นว่าปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การ ประกอบด้วย

- 1) ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การ
- 2) ปัจจัยด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม
- 3) ปัจจัยด้านลักษณะของบุคคลในองค์การ
- และ 4) ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ

คาเมรอน (Smart; Kuh; & Tierney. 1997 : 256 ; citing Camerron. 1978. *Administrative Science Quarterly*.) จำแนกตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพของสถานศึกษาเป็น 9 มิติ คือ

- 1) ความพึงพอใจในการศึกษาของผู้เรียน
- 2) การพัฒนาวิชาการของผู้เรียน
- 3) การพัฒนาวิชาชีพของผู้เรียน
- 4) การพัฒนาบุคลิกภาพของผู้เรียน
- 5) ความพึงพอใจของบุคลากรต่ออาจารย์และ

ผู้บริหาร 6) การพัฒนาวิชาชีพและคุณภาพของอาจารย์ 7) ระบบการปฏิบัติกับชุมชนแบบเปิด
8) ความสามารถในการจัดการทรัพยากร 9) สุขภาพองค์กร

โคเฮนและอดเดน (Willms. 1992 : 32 ; citing Cohen. 1981 ; Odden. 1982) ได้สรุปองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนที่เรียกว่า องค์ประกอบทั้งห้า (Five Factors) ได้แก่ 1) ความเป็นผู้นำทางด้านการบริหารที่เด่นชัด 2) มีบรรยากาศที่ดีและมีความปลอดภัย 3) ให้ความสำคัญต่อพื้นฐานทักษะทางวิชาการ 4) มีระบบการติดตามและตรวจสอบความสามารถของนักเรียน 5) ครูมีความคาดหวังสูง

เบลล์ (Bell. 1992 : 24) ได้เสนอแนะการกำหนดว่าโรงเรียนมีประสิทธิผลหรือไม่ นั้น สามารถพิจารณาได้จากประสิทธิภาพของโรงเรียนซึ่งกำหนดได้จาก 1) มีวิธีการทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) มีการดูแลพัฒนาการในทุกๆด้านของนักเรียนแต่ละคน 3) มีการเตรียมความพร้อมสำหรับนักเรียนที่จะเป็นผู้ใหญ่

แซมมอนส์, ฮิลล์แมน, และ มอร์ติเมอร์ (Sammons; Hillman; & Mortimore. 1994) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่สอดคล้องกับประสิทธิผลของโรงเรียนที่ทำให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพจะประกอบด้วย ความเป็นผู้นำทางด้านวิชาชีพ มีเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีสภาพแวดล้อมที่ดี มุ่งเน้นคุณภาพการเรียนการสอน มีจุดประสงค์การสอนที่ชัดเจน มีความคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีระบบการเสริมแรงทางบวก มีระบบการติดตามความสำเร็จของผู้เรียน ส่งเสริมสิทธิและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน มีการร่วมมือกันระหว่างบ้านกับโรงเรียน มีการพัฒนาองค์กรอยู่ตลอดเวลา

แฮนสัน (Hanson. 1996 : 35) ได้เสนอลักษณะของสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลจะประกอบด้วย 1) มีการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน 2) บรรยากาศสนับสนุนการเรียนรู้ 3) มีการติดตามกำกับกระบวนการเรียนการสอน 4) บุคลากรมีมาตรฐาน 5) ส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้เรียน 6) มีการจัดสภาพแวดล้อมและสวัสดิการการทำงาน

ฮอยและมิสเกล (Hoy; & Miskel. 2001 : 297) ได้เสนอตัวอย่างการกำหนดเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลโรงเรียนระยะสั้นและระยะกลาง ดังนี้ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 3) การรับรู้ประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวม

บุญเรือน หมั่นทรัพย์ (2538 : 51-59) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก พบว่า ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษา ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านโรงเรียน ขนาดของโรงเรียนและอัตราส่วนระหว่างครูต่อนักเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน 2) ปัจจัยด้านผู้บริหาร ตัวแปรที่สำคัญได้แก่ พฤติกรรมผู้นำ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการบริหาร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ปัจจัยด้านครู ความพึงพอใจ ความสามัคคีและการสนับสนุนด้านสังคมของครู มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนเช่นกัน 4) ปัจจัยด้านนักเรียน ซึ่งประกอบด้วยพฤติกรรมด้านการเรียน พฤติกรรมด้านสังคมกลุ่มเพื่อน และการเรียนพิเศษ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน

จากแนวคิดของนักการศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะพบว่า แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียนส่วนใหญ่จะมีความคล้ายคลึงกัน กล่าวคือ ปัจจัยด้านโรงเรียน ประกอบด้วย ขนาดโรงเรียน โครงสร้างการบริหาร อัตราส่วนนักเรียนต่อครู ปัจจัยด้านบุคลากร ได้แก่ ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง ประสิทธิภาพการบริหาร วุฒิการศึกษา ความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ ความสัมพันธ์ของบุคลากร บรรยากาศโรงเรียน ความร่วมมือร่วมใจในการจัดการศึกษา การสนับสนุนช่วยเหลือครู ปัจจัยด้านพฤติกรรมกรรมการบริหาร เช่น พฤติกรรม ผู้นำทางวิชาการ ภาวะผู้นำ การสื่อสาร การบริหารความขัดแย้ง ฯลฯ

3.4 การประเมินประสิทธิผลองค์กร : โรงเรียน

แนวคิดเรื่องประสิทธิผลในปัจจุบันนี้จะวิเคราะห์กันโดยนำแนวความคิดของทฤษฎีระบบมาใช้ ซึ่งมีหลักเกณฑ์กว้างๆ ว่า เกณฑ์การประเมินประสิทธิผลจะต้องสะท้อนให้เห็นวงจรทั้งหมดของตัวป้อน กระบวนการ ผลผลิต (Input-Process-Output Cycle) ไม่ใช่เพียงแค่ผลผลิตเท่านั้น และต้องสะท้อนให้เห็นความสัมพันธ์ต่อกันระหว่างองค์การและสภาพแวดล้อมซึ่งใหญ่กว่าที่องค์การตั้งอยู่ ดังนั้นการประเมินประสิทธิผลขององค์การ จะต้องอาศัยหลักเกณฑ์หรือตัวบ่งชี้วัดความสำเร็จเป็นแนวทางในการประเมิน ซึ่งนับเป็นเรื่องค่อนข้างยุ่งยาก นักการศึกษาและนักวิชาการได้เสนอแนวคิด ทฤษฎี และตัวแบบเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิผลขององค์การไว้หลายแนวทางซึ่งมีความแตกต่างกัน สามารถแยกแนวทางการประเมินประสิทธิผลขององค์การ ได้ดังนี้ (ภรณ์ (กิริติบุตร) มหามนต์. 2529 : 107,185-187; บุญเลิศ ไพรินทร์; และ อัมพร เกตุปรีชาสวัสดิ์. 2530 : 23-37; Bowditch; & Buano. 1990 : 251; Hoy; & Miskel. 2001 : 289-303)

3.4.1 การประเมินประสิทธิผลขององค์การในแง่ของเป้าหมาย (The Goal Approach) เป็นการใช้วิธีวัดผลที่ตั้งอยู่บนวิธีการและเป้าหมายขององค์การ โดยพิจารณาว่าองค์การจะมีประสิทธิผลหรือไม่นั้น ขึ้นกับผลการปฏิบัติงานกิจกรรมบรรลุหรือเกินเป้าหมายขององค์การหรือไม่ หรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ เป็นการใช้เป้าหมายขององค์การเป็นเกณฑ์อาจเป็นการใช้หลักเกณฑ์อื่นใดอันหนึ่งในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ เช่น วัดจากความสามารถในการผลิต วัดจากผลกำไร วัดจากความพึงพอใจ ฯลฯ ในกรณีที่องค์การเป็นองค์การที่ทำหน้าหรือมีเป้าหมายในการให้บริการ อาจไม่สามารถใช้ความสามารถในการผลิตวัดประสิทธิผลขององค์การได้อย่างเต็มที่ แคมเบลและสกอต (Hoy; & Miskel. 2001 : 290-291; citing Campbell. 1977. *New Perspectives on Organizational Effectiveness*. ; Scott. 1992. *Organizations : Rational, Natural, and Open Systems*.) ได้เสนอเงื่อนไขเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์การที่ทำให้้องค์การมีประสิทธิผล คือ 1) เป้าหมายกำหนดขึ้นโดยการตัดสินใจอย่างมีเหตุผลของกลุ่ม 2) จำนวนเป้าหมายต้องเพียงพอที่จะบริหารได้ 3) เป้าหมายต้องชัดเจนและผู้มีส่วนร่วมเข้าใจตรงกัน 4) สามารถกำหนดเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลของเป้าหมายได้

3.4.2 การประเมินประสิทธิผลในแง่ของระบบทรัพยากร (The System - Resource Approach) เป็นการประเมินโดยพิจารณาจากความสามารถขององค์การในการแสวงหาประโยชน์

จากสภาพแวดล้อม เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่ต้องการ อันจะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ จะเน้นถึงความสามารถขององค์การในการแปรปัจจัยนำเข้า ได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ ให้กลายเป็นผลผลิต ตลอดจนสามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เพื่อความอยู่รอดขององค์การ ดังเช่น ยัชแมนและซีชอร์ (Yuchtman; & Seashore. 1967 : 337-395) ได้ใช้แนวความคิดเรื่องระบบเข้ามาเป็นเกณฑ์ในการวิเคราะห์ประสิทธิผลขององค์การ โดยเห็นว่าเป้าหมายไม่ใช่เกณฑ์ที่จะประเมินประสิทธิผลขององค์การ แต่การจะวัดประสิทธิผลขององค์การได้ชัดเจนต้องใช้การวัดเปรียบเทียบกับระหว่างองค์การในรูปของการแข่งขัน (Competition) ว่าองค์การใดได้รับทรัพยากรจากสภาพแวดล้อมมากกว่ากัน โดยใช้เกณฑ์วัดความแตกต่างในด้านทรัพยากร คือ 1) ความแลกเปลี่ยนได้ง่ายของทรัพยากร (Liquidity) หมายถึง ทรัพยากรบางอย่างสามารถใช้แลกเปลี่ยนเป็นทรัพยากรอื่นได้ง่าย เช่น เงินและสินเชื่อ 2) เสถียรภาพ (Stability) หมายถึง ความมั่นคง ความสามารถในการเก็บไว้โดยไม่เสื่อมค่า 3) ความเหมาะสม (Relevance) หมายถึง ความมากน้อยของความเหมาะสมของทรัพยากร องค์การที่มีประสิทธิผลเป็นองค์การที่สามารถเตรียมพร้อมที่จะรับสภาพการเปลี่ยนแปลงที่เกิดกับทรัพยากร เพื่อรักษาไว้ซึ่งความสามารถในการต่อรอง เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่มีความเหมาะสมต่อไป 4) ความเป็นสากล (Universality) หมายถึง ความสามารถที่จะใช้ได้กับทุกองค์การ ทรัพยากรที่มีความเหมาะสมเป็นสากลสำหรับทุกองค์การ เช่น บุคลากร สิ่งอำนวยความสะดวกทางกายภาพในการปฏิบัติงาน เทคโนโลยีสำหรับการปฏิบัติกิจกรรม 5) ทรัพยากรทดแทน (Sub Situation) หมายถึง ความสามารถในการใช้ทรัพยากรเท่าที่หน่วยงานมีอยู่ให้เป็นประโยชน์ แทนการเสาะหาทรัพยากรซึ่งหายากมาใช้ เช่นเดียวกับคู่แข่ง

3.4.3 การประเมินประสิทธิผลโดยใช้หลายเกณฑ์ (The Multiple Criterial of Effectiveness) เป็นการวิเคราะห์ประสิทธิผลขององค์การโดยใช้เกณฑ์หลายอย่างในการวัดประเมินผล แนวคิดนี้ตั้งอยู่บนสมมติฐานว่า ตัวแปรที่ใช้ในการวัดประสิทธิผลขององค์การไม่ได้มีเพียงตัวเดียวเท่านั้น หากมีหลายๆปัจจัยที่ต้องคำนึงถึง ซึ่งพิจารณาจากตัวแปรหลักที่อาจมีผลต่อความสำเร็จขององค์การ แนวคิดนี้ได้มีนักวิชาการนำไปใช้ประเมินประสิทธิผลขององค์การและพบว่า วิธีการนี้เป็นวิธีที่เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางทั้งในแง่ของนักวิชาการ และเมื่อนำไปใช้ในการวัดประสิทธิผลขององค์การในทางปฏิบัติ สามารถใช้ประเมินหน่วยงานต่างๆ ได้ดี ซึ่งสอดคล้องกับฮอยและมิสเกล (Hoy; & Miskel. 2001 : 295) ที่กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์การเป็นมโนทัศน์หลายช่องทาง นั่นคือ รูปแบบต้องประกอบด้วยเกณฑ์หลากหลาย ไม่มีเกณฑ์สูงสุดเพียงเกณฑ์เดียวที่จะจับยึดธรรมชาติอันซับซ้อนของประสิทธิผลโรงเรียนได้ นอกจากนี้ยังมีนักการศึกษาและนักวิชาการที่ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิผลขององค์การโดยใช้หลายเกณฑ์ ได้แก่

แนวคิดของสเทียร์ (รุ่ง แก้วแดง; และชัยณรงค์ สุวรรณสาร, 2546 : 196-197 ; ภาณี (กิริติบุตร) มหามนต์. 2529 : 75-103 ; อ้างอิงจาก Steers. 1977. *Organizational Effectiveness : A Behavioral View.*) ได้เสนอแนวการวิเคราะห์องค์การ เพื่อประเมินหาความมี

ประสิทธิผลขององค์การด้วยตัวแบบกระบวนการ (Process Model) ด้วยการพิจารณาแนวความคิดสัมพันธ์กัน 3 ประการ คือ 1) แนวความคิดเกี่ยวกับการบรรลุถึงเป้าหมายขององค์การให้ได้สูงที่สุด (Goal Optimization) 2) แนวความคิดเกี่ยวกับระบบ และ 3) การเน้นความสำคัญเรื่องพฤติกรรมของคน (Human Behavior) ภายในสภาพแวดล้อมขององค์การ นอกจากนี้ สเทียร์ ยังได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การ ซึ่งสามารถจำแนกเป็น 4 ประเภท คือ 1) ลักษณะขององค์การ หมายถึง ลักษณะของโครงสร้างองค์การและความสัมพันธ์ระหว่างสายงานการบังคับบัญชาตามบทบาทหน้าที่และตัวบุคคลในองค์การ ตลอดจนขนาดขององค์การ 2) ลักษณะของสภาพแวดล้อม ซึ่งมีทั้งสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในองค์การ โดยองค์การที่มีประสิทธิผลมากที่สุดจะถูกกำหนดโดยปัจจัยนอก 3) ลักษณะของบุคคลในองค์การ เนื่องจากพฤติกรรมของบุคคลในองค์การมีผลกระทบ หรือมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานอันจะนำไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ 4) ลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ จะมีอิทธิพลต่อความสำเร็จหรือประสิทธิผลขององค์การ เช่น การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและแน่นอน การจัดหาและการใช้ทรัพยากร การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

แนวคิดของฮอยและมิสเกล (Hoy; & Miskel. 1991 : 382-383) ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การพิจารณาจาก 1) การปรับตัว (Adaptation) หมายถึง การที่องค์การจะต้องปรับตัวให้สอดคล้องและเข้ากับสิ่งแวดล้อมภายนอก โดยการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานภายในให้สนองต่อความต้องการของสังคมและสภาพการณ์ใหม่ๆ ที่มีผลกระทบต่องค์การ ตัวเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินความสามารถในการปรับตัว ได้แก่ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนนวัตกรรม ความเจริญเติบโต และการพัฒนา 2) การบรรลุเป้าหมาย (Goal Achievement) หมายถึง องค์การมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ หรือผลสำเร็จที่พึงปรารถนา ซึ่งองค์การจะต้องจัดหาและใช้ทรัพยากรต่างๆ เพื่อการบรรลุผลตามที่ต้องการ เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ คุณภาพ การจัดหาทรัพยากรและประสิทธิภาพ 3) การบูรณาการ (Integration) หมายถึง ความสามารถในการหล่อหลอม ประสมประสานความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์การเพื่อรวมพลัง เพื่อการปฏิบัติการกิจ เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน ได้แก่ ความพึงพอใจ บรรยากาศการทำงาน การสื่อสาร ความหมาย และความขัดแย้ง 4) การคงไว้ระบบค่านิยม (latency) หมายถึง ความสามารถขององค์การที่จะโน้มน้าวบุคคลในองค์การให้ดำรงรักษาไว้ซึ่งค่านิยม รูปแบบวัฒนธรรมของบุคคลในระบบ เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน ได้แก่ ความสนใจของคนส่วนใหญ่ ความจงรักภักดี แรงจูงใจ และเอกลักษณ์

แคดเวลล์และสปริงค์ (วิโรจน์ สารรัตนะ. 2542 : 12-15 ; อ้างอิงจาก Caldwell; & Spinks. 1990. *The Self-Managing School.*) ได้กล่าวถึงเกณฑ์ประเมินความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน 6 ด้าน คือ 1) ด้านหลักสูตร 2) ด้านการตัดสินใจ 3) ด้านทรัพยากร 4) ด้านภาวะผู้นำ 5) ด้านบรรยากาศ 6) ด้านผลลัพธ์ ซึ่งแคดเวลล์และสปริงค์ ได้สรุปลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลจะประกอบด้วย 4 เรื่องใหญ่ คือ 1) เน้นเรื่องการเรียนการสอน โดยผู้บริหารจะต้องมีความเป็นผู้นำทางการศึกษา (Educational Leadership) 2) ความสามารถได้รับการตรวจสอบได้ทั้ง

จากท้องถิ่น จากรัฐหรือส่วนกลาง 3) การมีส่วนร่วมอย่างเหมาะสมจากคณะครู ผู้ปกครอง และนักเรียน 4) การมีแผนงานเพื่อพัฒนาในวิชาชีพ

จากการศึกษารูปแบบต่างๆ ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การตามที่นักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอแนะไว้ พอจะสรุปได้ว่า การประเมินประสิทธิผลขององค์การสามารถใช้ได้หลายรูปแบบ เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่องค์การตั้งไว้และตรงกับสิ่งที่องค์การต้องการจะวัด ผู้บริหารองค์การจึงควรเลือกใช้โดยการผสมผสานเกณฑ์จากหลายรูปแบบ เพื่อให้เป็นเกณฑ์รวมโดยมิต้องยึดเพียงรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งโดยเฉพาะ สำหรับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 นี้ ผู้วิจัยได้เลือกใช้แนวคิดการประเมินประสิทธิผลโดยใช้หลายเกณฑ์เนื่องจากมีความเหมาะสมและเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางทั้งในด้านทฤษฎีและการปฏิบัติ ต่างกับการประเมินประสิทธิผลที่เน้นเฉพาะเป้าหมาย หรือเน้นระบบทรัพยากร ซึ่งนักวิชาการและนักการศึกษาได้วิจารณ์ถึงข้อบกพร่องของทั้งสองวิธี เช่น เอทซีโอนี่ (กรณี (กิริติบุตร) มหามนต์. 2529 : 18-20 ; อ้างอิงจาก Etzioni. 1964. *Modern Organizations*.) ได้วิจารณ์การประเมินประสิทธิผลโดยการใช้เป้าหมายขององค์การว่า จะใช้ได้ดีกับองค์การที่มีเป้าหมายแน่นอน คงที่ แต่ถ้าองค์การที่มีเป้าหมายต่อเนื่องจะทำได้ยาก และจะยากยิ่งขึ้นในกรณีที่ผลผลิตขององค์การไม่ใช่วัตถุ นอกจากนี้การใช้เป้าหมายเป็นเครื่องวัดประสิทธิผลขององค์การอาจกระทำได้ง่าย ถ้าองค์การมีเพียงเป้าหมายเดียว แต่องค์การส่วนใหญ่จะมีหลายเป้าหมายยากที่จะพิจารณาว่าเป้าหมายใดมีความสำคัญมากกว่ากัน และองค์การส่วนใหญ่ไม่สามารถบรรลุถึงเป้าหมายได้อย่างสมบูรณ์ เพราะเป้าหมายบางประเภทเป็นเป้าหมายในอุดมคติ องค์การไม่สามารถกำหนดเวลาที่จะบรรลุถึงได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของคาเมรอน (Hoy; & Miskel. 2001 : 291-293 ; citing Cameron. 1978. *Administrative Science Quarterly*.) ที่ได้ให้รายละเอียดข้อวิจารณ์ในการใช้เป้าหมายเพื่อประเมินประสิทธิผลขององค์การว่า เป้าหมายที่ประเมินมักจะเป็นของผู้บริหารมากกว่าเป้าหมายที่ตั้งโดยครู นักเรียน ผู้ปกครองและบุคคลอื่นๆ ในท้องถิ่น อีกทั้งเป้าหมายที่ตั้งไว้เป็นเป้าหมายสำหรับการตรวจสอบ ไม่ได้เป็นเป้าหมายที่กำหนดแนวทางหรือเป็นเป้าหมายสำหรับการปฏิบัติ และหลายๆ เป้าหมายมีความขัดแย้งกันมักจะถูกมองข้ามไม่ได้รับการแก้ไข นอกจากนี้เป้าหมายขององค์การจะมีการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์และพฤติกรรม แต่แนวการประเมินยังคงเดิมในส่วนของการประเมินประสิทธิผลขององค์การโดยเน้นระบบทรัพยากร ฮอยและมิสเกล (Hoy; & Miskel. 2001 : 292-293) กล่าวว่า การประเมินในรูปแบบระบบทรัพยากรที่จริงแล้วยืนยันแนวคิดการประเมินที่เน้นเป้าหมาย ซึ่งทั้งสองวิธีนี้จะส่งเสริมกัน ดังนั้นวิธีการประเมินประสิทธิผลขององค์การที่เป็นได้และเป็นที่ต้องการอย่างมากคือ การรวมแนวคิดการประเมินประสิทธิผลขององค์การทั้งสองรูปแบบเข้าด้วยกัน

ดังนั้น การศึกษาประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 ผู้วิจัยจึงเลือกใช้แนวคิดการประเมินประสิทธิผลโดยใช้

เกณฑ์ความสำเร็จของงานที่บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา

3.5 ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

จากการศึกษารูปแบบต่างๆ ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การตามที่นักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอแนะไว้ ทั้งโดยการใช้รูปแบบการประเมินที่เน้นการบรรลุเป้าหมาย การประเมินประสิทธิผลในแง่ของระบบทรัพยากร และการประเมินประสิทธิผลโดยใช้หลายเกณฑ์ (Hoy; & Miskel. 2001 : 289-303 ; ภรณ์ (กิริติบุตร) มหามนต์. 2529 : 185-188) เนื่องจากสถานศึกษาเป็นองค์การระบบเปิดต้องเผชิญกับสิ่งต่างๆ ที่ซับซ้อน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาจึงมีจำนวนมาก ฮอยและมิสเกล (Hoy; & Miskel, 1991 : 373-398) ได้อธิบายความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ หรือความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู หรือที่สมาชิกของโรงเรียนมีขวัญและกำลังใจที่ดี มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน คือ การทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมของสังคมได้ และสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี เช่นเดียวกับ บุญเรือง ศรีเหรียญ (2542 : 27) ที่มีความเห็นว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนเป็นผลที่เกิดจากการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติของโรงเรียนทำให้นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านพุทธิศึกษา จริยศึกษาและการปฏิบัติ ส่งผลให้นักเรียนเกิดการพัฒนาด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา มีลักษณะนิสัย มีทักษะ มีบุคลิกภาพและมีเจตคติที่เหมาะสมกับการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข และกานดา ดันตพันธ์ (2545 : 15) ก็ได้กล่าวถึงประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนไว้ว่า ประสิทธิภาพการจัดการศึกษา หมายถึง การที่สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษา คือ ผู้สำเร็จการศึกษามีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนด และมีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของสังคม

นอกจากนี้ การปฏิรูปการศึกษาที่รัฐบาลกำลังดำเนินการอยู่ ก็มีเป้าหมายเพื่อปรับปรุงการดำเนินงานทางการศึกษาและแก้ไขปัญหาคอขวดในการจัดการศึกษา รวมทั้งพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมาย และยกระดับคุณภาพมาตรฐานการศึกษาให้สูงขึ้น โดยกำหนดแนวทางการปฏิรูปการศึกษาที่สำคัญ ได้แก่ 1) การปฏิรูปหลักสูตร 2) การปฏิรูปกระบวนการเรียนการสอน 3) การปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา 4) การปฏิรูประบบบริหารและการจัดการศึกษา (ศูนย์ปฏิบัติการปฏิรูปการศึกษา. 2542 : ออนไลน์) สำหรับการปฏิรูปกระบวนการเรียนการสอนเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา และเป็นหัวใจของการปฏิรูปการศึกษา โดยมีเป้าหมายคือให้คนไทยทุกคนเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข (รุ่ง แก้วแดง. 2546 : 105) อีกทั้งองค์ประกอบความเป็นโรงเรียนคุณภาพตามแนวคิดในมิติองค์ประกอบเชิงระบบ ประกอบด้วย 1) สภาพแวดล้อมภายนอกของโรงเรียนดี มีสังคมบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมเอื้ออำนวยต่อการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ 2) ครู ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษามีอาชีพ และจำนวนเพียงพอ 3) ลักษณะทางการภาพของโรงเรียนได้มาตรฐาน 4) หลักสูตรเหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น 5) สื่อ / อุปกรณ์เทคโนโลยี

ทันสมัย 6) แหล่งการเรียนรู้ในโรงเรียนหลากหลาย 7) งบประมาณมุ่งเน้นผลงาน 8) การจัดการกระบวนการเรียนรู้เน้นผู้เรียนสำคัญที่สุด 9) การจัดบรรยากาศการเรียนรู้เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน 10) การบริหารจัดการดี ใช้โรงเรียนเป็นฐาน เน้นการมีส่วนร่วม 11) การประกันคุณภาพการศึกษามีประสิทธิภาพ เป็นส่วนหนึ่งของระบบบริหารโรงเรียน 12) ผู้เรียนมีคุณภาพมาตรฐาน มีพัฒนาการทุกด้าน เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข เรียนต่อและประกอบอาชีพได้ 13) โรงเรียนเป็นที่ชื่นชมของชุมชน 14) โรงเรียนเป็นแบบอย่างและให้ความช่วยเหลือแก่ชุมชนและโรงเรียนอื่น (อรุณ จันทวานิช. 2547 : 13-14)

จากแนวคิดและหลักการดังที่กล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นว่า การที่โรงเรียนจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพนั้น โรงเรียนต้องบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิผลในด้านต่าง ๆ ได้แก่ 1) ประสิทธิภาพด้านทรัพยากร ประกอบด้วย ทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรวัสดุ เทคโนโลยีและงบประมาณ 2) ประสิทธิภาพด้านกระบวนการ ประกอบด้วย กระบวนการเรียนรู้ การบริหารจัดการ และการประกันคุณภาพการศึกษา 3) ความสำเร็จของงานที่บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือประสิทธิผลด้านผลผลิต ได้แก่ ผู้เรียนมีคุณภาพ มาตรฐาน มีพัฒนาการทุกด้านเป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข โรงเรียนเป็นที่ชื่นชมของชุมชน

ดังนั้น ในการศึกษาประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 ผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาความสำเร็จของงานที่บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือประสิทธิผลด้านผลผลิต คือ ผู้เรียนมีคุณภาพมาตรฐาน มีพัฒนาการทุกด้านเป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข และ ความพึงพอใจกับผลผลิตและการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ดังรายละเอียดต่อไป

3.5.1 ความสำเร็จของงานที่บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

โรงเรียนเป็นองค์กรหนึ่งของระบบการศึกษา ได้รับมอบหมายให้มีหน้าที่สร้างและพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่ดีมีคุณภาพ มีจิตใจเมตตา กรุณา รักและเอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์ตลอดจนมีความคิดที่จะสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามให้เกิดขึ้นในสังคม สามารถพึ่งตนเองและเป็นที่พึ่งแก่เพื่อนมนุษย์ด้วยกัน กอปรกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดความมุ่งหมายการจัดการศึกษาไว้ เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (มาตรา 6) และให้มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาและจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและทุกประเภทการศึกษา (มาตรา 9(3)) โดยให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานทุกระดับ ประกอบด้วย ระบบประกันคุณภาพภายใน และระบบการประกันคุณภาพภายนอก (มาตรา 47) ซึ่งหน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพในสถานศึกษาและให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง (มาตรา 48) จากการศึกษามาตรฐานการศึกษาของชาติ (สำนักงานเลขาธิการการศึกษา. 2548 : 1-9) มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและมาตรฐานการศึกษาปฐมวัย เพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2549 : ออนไลน์) มาตรฐานการศึกษาและตัวบ่งชี้ เพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน : การศึกษาปฐมวัย, ประถมศึกษาและมัธยมศึกษา รอบที่สอง (พ.ศ. 2549-2553) ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. 2549 : ออนไลน์) พบว่า คุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ และมาตรฐานการศึกษาและตัวบ่งชี้ด้านคุณภาพผู้เรียน/มาตรฐานด้านผู้เรียน จะมีคุณลักษณะที่สอดคล้องกัน กล่าวคือ ผู้เรียน/คนไทยจะต้องมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ดังนี้

- 1) การเป็นคนดี 2) การเป็นคนเก่ง 3) การเป็นคนมีความสุข ซึ่งคุณลักษณะที่พึงประสงค์ดังกล่าวจะสะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จของการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผล รายละเอียดดังตารางที่ 1

จากแนวการบริหารและการพัฒนาสถานศึกษาสู่ โรงเรียนคุณภาพ ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ที่ต้องการพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ มีความเป็นเลิศ และมีความเสมอภาคในการให้บริการทางการศึกษาที่เท่าเทียมกันในมาตรฐาน ยึดหยุ่นและหลากหลายในทางปฏิบัติ และ จากนโยบายและจุดเน้น ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชนบุรี เขต 2 ที่กำหนดให้สถานศึกษาทุกแห่งพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นโรงเรียนคุณภาพ เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยความสำเร็จ และดัชนีชี้วัดขององค์ประกอบด้านผลผลิต/ผลลัพธ์ ได้กำหนดองค์ประกอบด้านผู้เรียนไว้ว่า ผู้เรียนมีคุณภาพมาตรฐาน มีพัฒนาการทุกด้าน เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข ศึกษาต่อและประกอบอาชีพได้ โดยมีปัจจัยหลักความสำเร็จประกอบด้วย 1) ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและสถานศึกษากำหนด **คนดี** มีคุณธรรม จริยธรรม รักที่จะเรียนรู้ มีวินัยในตนเอง กล้าคิด กล้าทำ รับผิดชอบในการกระทำของตนเอง **คนเก่ง** มีวิสัยทัศน์ ทักษะในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ คิดสร้างสรรค์มีทักษะในการเรียนรู้ ใช้เทคโนโลยีแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง มีทักษะการใช้ภาษาในการสื่อสาร รักการทำงานและมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพ **คนมีความสุข** มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตดี มีสุนทรียภาพ มีบุคลิกภาพดี 2) ผู้เรียนมีพัฒนาการด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์และสังคม เต็มตามศักยภาพ 3) ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนผ่านเกณฑ์ตามที่หลักสูตรและสถานศึกษากำหนด 4) คุณภาพของผู้เรียนเป็นที่ยอมรับของสังคม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2547ค : 26-27 ; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชนบุรี เขต 2. 2548ง : 15-16)

ตาราง 1 ตารางเปรียบเทียบมาตรฐานการศึกษาของชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน
และมาตรฐานเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก

มาตรฐานการศึกษา ของชาติ	มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน	มาตรฐานเพื่อการประเมินคุณภาพ ภายนอก
มาตรฐานที่ 1 คุณลักษณะของคน ไทยที่พึงประสงค์ ทั้งในฐานะพลเมือง และพลโลก คนไทยเป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข	มาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีจิตสำนึกใน การอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีทักษะในการ ทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงาน ร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่อ อาชีพสุจริต มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถ ในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดได้ตรงต่อ และมีวิสัยทัศน์ มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และ ทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการ แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มาตรฐานที่ 7 ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี มาตรฐานที่ 8 ผู้เรียนมีสุนทรียภาพ และลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรี และ กีฬา	มาตรฐานด้านผู้เรียน มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีสุนทรียภาพ และลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรี และ กีฬา มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถ ในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดได้ตรงต่อและมีวิสัยทัศน์ มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และ ทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการ แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มาตรฐานที่ 7 ผู้เรียนมีทักษะในการ ทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงาน ร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่อ อาชีพสุจริต

ที่มา : สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2549 : ออนไลน์). มาตรฐาน
การศึกษาและตัวบ่งชี้ เพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน :
การศึกษาปฐมวัย รอบที่สอง (พ.ศ. 2549-2553).

ดังนั้น เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานที่โรงเรียนต้องดำเนินการให้เกิดประสิทธิผล และมีคุณภาพก็คือ การผลิตนักเรียนที่มีคุณภาพตรงตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติที่ได้ กำหนดไว้และสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและสังคม โดยผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตรงตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ มาตรฐานการศึกษาและตัวบ่งชี้ด้านคุณภาพผู้เรียน/มาตรฐาน ด้านผู้เรียนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและ ประเมินคุณภาพการศึกษา และองค์ประกอบด้านผู้เรียนจากแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ โรงเรียนคุณภาพ อีกทั้งที่นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้สรุปคุณลักษณะนักเรียนที่ พึงประสงค์ที่สังคมต้องการ ซึ่งต่างก็มีแนวคิดไปในทางเดียวกัน คือ ผู้เรียน/นักเรียนมีคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ ได้แก่ การเป็นคนดี การเป็นคนเก่ง และการเป็นคนมีความสุข (วิชัย วงษ์ใหญ่. 2540 : 1-2 ; วณิช สุธารัตน์. 2544 : 61 ; สุลล วังสินธุ์. 2545 : 13) รายละเอียดดังนี้

3.5.1.1 ด้านการเป็นคนดี

กระทรวงศึกษาธิการ (2546ข : 1) ได้ให้อธิบายคุณลักษณะคนดี คือ คนที่มี คุณธรรม มีจริยธรรม มีค่านิยมที่สอดคล้องกับค่านิยมของคนไทยส่วนใหญ่ คนดียอมเป็นสมาชิกที่ดี ของครอบครัว ชุมชน และประเทศ คนดียอมยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยที่มี พระมหากษัตริย์เป็นประมุข คนดียอมเข้าไปมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ฟื้นฟูพลังงาน ทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวคิดของ กรมวิชาการ (2544 : 51-53) วิชัย วงษ์ใหญ่ (2540 : 3) และ กิตติชัย สุทธาสโนบล (2545 : 9-10) มองคุณลักษณะของคนดีคล้ายกัน กล่าวคือ คุณลักษณะคนดีจะ หมายถึง คุณลักษณะทางจิตใจและพฤติกรรมของความมีวินัยและค่านิยมประชาธิปไตย ความมีวินัย คือ คุณลักษณะจิตใจและพฤติกรรมที่ช่วยให้บุคคลนั้นสามารถควบคุมตนเองและปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ กติกาของสังคม เพื่อประโยชน์สุขของตนเองและของส่วนรวม พฤติกรรมที่บ่งชี้ถึงความมี วินัย ได้แก่ ความสนใจใฝ่รู้ การควบคุมตนเอง ความรับผิดชอบ ความมีเหตุผล ซื่อสัตย์ ขยัน ตรงต่อ เวลา มีความเชื่อมั่นในตนเองและผู้อื่น อดทน เป็นผู้นำ มีความร่วมมือ รับฟัง/เคารพความคิดเห็น ของผู้อื่น การช่วยเหลือพึ่งพาตนเอง การยอมรับการกระทำของตน การรู้จักเสียสละและเห็นอกเห็น ใจผู้อื่น การช่วยเหลือผู้อื่นและส่วนรวม การทำตามข้อตกลง และการมีวินัยในการเรียนรู้

ส่วนค่านิยมประชาธิปไตย เป็นคุณลักษณะทางจิตใจและพฤติกรรมของบุคคล ที่เห็นคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น เคารพสิทธิและป้องกันสิทธิของตนเองและผู้อื่น ด้วย น้ำใจที่เคารพต่อคุณค่าของเสียงส่วนใหญ่ ด้วยความเข้าใจระหว่างกันและกันด้วยความสันติ พฤติกรรมบ่งชี้ถึงความมีประชาธิปไตย ได้แก่ การเห็นคุณค่าตนเองและผู้อื่น การยอมรับฟังความ คิดเห็นของผู้อื่น การเคารพสิทธิ ป้องกันสิทธิของตนเอง การเคารพสิทธิผู้อื่น ความมีเหตุผล การเคารพกติกาของสังคม ทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็น มีความเสียสละ มองโลกในแง่ดี มีความไว้วางใจ ผู้อื่น ไม่มีจิตใจเป็นเผด็จการ

คณะกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้ (2543 : 11-12) วิเศษ ชินวงศ์ (2544 : 10) และสุพล วังสินธ์ (2545 : 13) กล่าวถึงลักษณะผู้เรียนที่พึงประสงค์ด้านคนดี คือ คนที่ดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพ มีจิตใจที่ดีงาม มีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทั้งด้านจิตใจและพฤติกรรมที่แสดงออก เช่น มีวินัย มีความเอื้อเฟื้อเกื้อกูล มีเหตุผล รู้หน้าที่ ซื่อสัตย์ พากเพียร ขยัน ประหยัด มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย เคารพความคิดเห็นและสิทธิของผู้อื่น มีความเสียสละ รักษาสิ่งแวดล้อม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างสันติสุข

วนิช สุธารัตน์ (2544 : 61) ได้อธิบายคุณลักษณะด้านคนดี หมายถึง คนที่มีจิตใจดีงาม มีคุณธรรม จริยธรรม ประกอบสัมมาอาชีพ มีวินัย มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ ควบคุมความต้องการของตนเอง เห็นใจผู้อื่น มีจิตใจคิดถึงส่วนรวม สามารถอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นและสามารถจะสร้างสันติสุขร่วมกับผู้อื่น โดยภาพรวมจึงกล่าวได้ว่าคนดีคือคนที่ดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพ

ลีปนนท์ เกตุทัต (2542 : 15) ได้กล่าวถึงลักษณะของบุคคลที่มีคุณสมบัติที่พึงประสงค์ในด้านการเป็นคนดี จากผลการศึกษาของศาสตราจารย์สุมน อมรวิวัฒน์และคณะว่า ดี หมายถึง การมีวินัยและการมีค่านิยมประชาธิปไตย ซึ่งวินัยประกอบด้วย สนใจใฝ่รู้ มีสติควบคุมตนเอง รับผิดชอบ มีเหตุผล ซื่อสัตย์และขยัน ส่วนค่านิยมประชาธิปไตย ประกอบด้วย การเห็นคุณค่าตนเอง และคุณค่าของผู้อื่น ทำหน้าที่ของตนเองอย่างสมบูรณ์ ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น เคารพกติกาของสังคม ทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็น มีเหตุผลและเสียสละ

สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา (2548 : 51) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้เรียนที่พึงประสงค์ในด้านเป็นคนดี หมายถึง คนที่ดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพ มีจิตใจที่ดีงาม มีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทั้งด้านจิตใจและพฤติกรรมที่แสดงออก เช่น มีวินัย มีความเอื้อเฟื้อเกื้อกูล มีเหตุผล รู้หน้าที่ ซื่อสัตย์ พากเพียร ขยัน ประหยัด มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย เคารพความคิดเห็นและสิทธิของผู้อื่น มีความเสียสละ รักษาสิ่งแวดล้อม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างสันติสุข

ดังนั้น คุณลักษณะด้านการเป็นคนดี หมายถึง การที่นักเรียนมีการแสดงออกหรือการปฏิบัติให้เห็นถึงการเป็นคนมีวินัย มีความรับผิดชอบ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความกตัญญู กตเวทีย มีความเมตตากรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และเสียสละเพื่อส่วนรวม มีความประหยัด รู้จักใช้ทรัพย์สินของส่วนตนและส่วนรวมอย่างคุ้มค่า สามารถปฏิบัติตนเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม เคารพในกฎระเบียบและกติกาของสังคม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างสันติสุข

3.5.1.2 ด้านการเป็นคนเก่ง

หัวใจของการปฏิรูปการศึกษา คือ การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ โดยมุ่งให้ผู้เรียนรู้วิธีการเรียนรู้ เมื่อรู้วิธีเรียนรู้อีกจะคิดเป็น ทำเป็น และแก้ปัญหาได้ จึงต้องจัดระบบการเรียนรู้ โยงประสบการณ์ในห้องเรียนไปสู่ชีวิตจริง มีสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อให้เข้ากับการเรียน และมีการตรวจสอบเพื่อประเมินปัญหาเป็นระยะ การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้จะทำให้สังคมไทยเป็นสังคม

การเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนเก่งจึงต้องส่งเสริมให้รู้จักกระบวนการเรียนรู้ กระบวนการคิด และรู้จักการแก้ปัญหาด้วยตนเองหรือร่วมมือกับผู้อื่นในการคิดแก้ปัญหาาร่วมกัน

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 1-2) อธิบายถึงคุณลักษณะ คนเก่ง คือ คนที่มีความรู้และทักษะตรงตามมาตรฐานของหลักสูตร คือ มีความรู้และทักษะตามมาตรฐานสาระภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม สุขภาพและอนามัย อาชีพและเทคโนโลยี ศิลปะ ดนตรี การแสดงและภาษาต่างประเทศ คนเก่งต้องนำความรู้และทักษะข้างต้นไปใช้เป็นเครื่องมือในการหาความรู้เพิ่มเติมในสาขาที่ตนเองสนใจและถนัดด้วยตนเองและอย่างต่อเนื่อง อาจค้นคว้าจากห้องสมุด เว็บไซต์ สื่อมวลชนชนิดต่างๆ คนเก่งต้องนำความรู้ที่ได้จากห้องเรียนและจากการค้นคว้าด้วยตนเองไปอภิปรายแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับปราชญ์ในท้องถิ่น หรือผู้ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพในสาขาที่ตนสนใจ คนเก่งย่อมนำความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มากำหนดทางเลือกในการประกอบอาชีพหรือการดำรงชีวิตของตนเองในอนาคต คนเก่งย่อมมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีบุคลิกภาพที่ดี คนเก่งทำงานร่วมกับคนอื่นได้ รักการทำงานขยัน อดทน รักอาชีพสุจริต คนเก่งย่อมสามารถวิเคราะห์ปัญหาของตนเอง ของครอบครัว ของชุมชน และของประเทศโดยใช้ความรู้และทักษะที่เรียนมาหรือที่ได้รับจากแหล่งต่างๆ และสามารถนำความรู้และทักษะเหล่านั้นมาสังเคราะห์เป็นแนวทางการแก้ปัญหาให้กับตนเอง ครอบครัว ชุมชน และประเทศ นำแนวทางแก้ปัญหาที่สังเคราะห์ขึ้นไปทดลองแก้ปัญหา วิเคราะห์ผลการแก้ปัญหาและสรุปเป็นความรู้ใหม่ที่ได้จากการทดลองแก้ปัญหา คนเก่งจึงสร้างความรู้ได้ด้วยตนเอง

กรมวิชาการ (2544 : 53-54) ได้อธิบายการเป็นคนเก่ง หมายถึง เก่งในการเรียนรู้ที่จะเรียนรู้ด้วยตนเอง เรียนรู้ที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยการเรียนรู้ที่จะเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นการพัฒนาทักษะการคิด และทักษะการแก้ปัญหา ซึ่งพฤติกรรมบ่งชี้ ได้แก่ รู้แหล่งข้อมูล และวิธีการแสวงหาความรู้ที่หลากหลาย สามารถรวบรวมข้อมูล สามารถสรุปความ แปลความข้อมูล สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการกำหนดวิธีการแก้ปัญหาได้ สามารถจัดลำดับความสำคัญของเรื่องได้ สามารถกำหนดขั้นตอนในการแก้ปัญหาในรูปของยุทธวิธี สามารถใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ และสามารถประยุกต์ใช้และพัฒนาความรู้ สำหรับการเรียนรู้ที่จะทำงานและอยู่ร่วมกับผู้อื่น ด้วยการพัฒนาทักษะการจัดการ ทักษะการวิเคราะห์ตนเอง และการพัฒนาความเข้าใจและความรู้สึกของผู้อื่น ซึ่งพฤติกรรมที่บ่งชี้การพัฒนาทักษะการจัดการ ประกอบด้วย ความสามารถในการวางแผน ความสามารถในการปฏิบัติงาน ความสามารถในการติดตาม ประเมินผลและสรุปผลงาน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดการ ส่วนพฤติกรรมที่บ่งชี้ทักษะการวิเคราะห์ตนเอง ได้แก่ การมองเห็นจุดเด่นและจุดด้อยของตนเอง สามารถรับรู้และเข้าใจความรู้สึกและอารมณ์ของตนเอง เห็นคุณค่าและความสำคัญของตนเอง รู้จักประมาณตน พฤติกรรมที่บ่งชี้การเข้าใจผู้อื่น ได้แก่ รู้จักเห็นอกเห็นใจบุคคลอื่น มีความไวต่อความรู้สึกของผู้อื่น และรู้จักรักษาสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น

คณะกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้ (2543 : 12) วิเศษ ชินวงศ์ (2544 : 10) และสุพล วังสินธ์ (2545 : 13) กล่าวถึงลักษณะผู้เรียนที่พึงประสงค์ด้านคนเก่ง คือ คนที่มีสมรรถภาพสูงในการดำเนินชีวิต โดยมีความสามารถด้านใดด้านหนึ่งหรือรอบด้าน หรือมีความสามารถพิเศษ

เฉพาะทาง เช่น ทักษะและกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ความสามารถทางด้านคณิตศาสตร์ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถด้านภาษา ศิลปะ ดนตรี กีฬา มีภาวะผู้นำ รู้จักตนเอง ควบคุมตนเองได้ เป็นต้น เป็นคนทันสมัย ทันเหตุการณ์ ทันโลก ทันเทคโนโลยี มีความเป็นไทย สามารถพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ และทำประโยชน์ให้เกิดแก่ตน สังคม และประเทศชาติได้

กิตติชัย สุชาสินโนบล (2545 : 10-11) กล่าวถึงความเป็นผู้มีปัญญา (ความเก่ง) หมายถึง ความสามารถทางสมองในการรับรู้และเรียนรู้ ความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ โดยความมีปัญญาในที่นี้ น่าจะแบ่งออกเป็น 3 ประการ คือ มีปัญญาที่จะเรียนรู้ตนเอง มีปัญญาที่จะเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น และมีปัญญาที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างดี การมีปัญญาที่จะเรียนรู้ตนเอง จะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ จัดลำดับ จำแนกความสำคัญของสิ่งต่างๆ ซึ่งรวมเรียกว่า ทักษะการคิด นอกจากนี้ยังต้องเก่งในเรื่องของทักษะในการแก้ปัญหาด้วย ส่วนการมีปัญญาที่จะเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น และมีปัญญาที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น ผู้เรียนจะต้องมีทักษะในการวิเคราะห์ตนเอง มีความเข้าใจผู้อื่น และรู้จักจัดการสิ่งต่างๆ ได้อย่างดี โดยการวิเคราะห์งาน กำหนดข้อมูลการทำงาน และประสานการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วณิช สุธารัตน์ (2544 : 61) อธิบายคุณลักษณะด้านคนเก่ง หมายถึง บุคคลที่รู้จักตนเอง มีแรงจูงใจ มีความสามารถด้านใดด้านหนึ่ง หรือหลายด้าน มีความสามารถด้านภาษา ศิลปะ ดนตรี กีฬา มีภาวะผู้นำ มีความทันสมัย ทันเหตุการณ์ มีความเป็นไทย สามารถพัฒนาตนเอง จนถึงระดับการมีศักยภาพสูงสุดของตน สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นและคนเก่งจะต้องมีจิตระสามธารณะ คือ การใช้สติปัญญาในทางที่จะสร้างประโยชน์และสันติสุขต่อสังคมและประเทศชาติ

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2542 : 7-11) ได้อธิบายคุณลักษณะของคนเก่ง หมายถึง ศักยภาพของผู้เรียนที่หลากหลายซึ่งมีอยู่ในตัวผู้เรียน โดยผู้เรียนได้รับการกระตุ้น การส่งเสริม กระบวนการเรียนรู้ให้ถูกต้อง จึงจะทำให้ความเก่งด้านต่างๆ ของผู้เรียนปรากฏออกมาได้อย่างเต็มที่ ตามทักษะการเรียนรู้ที่เต็มศักยภาพของผู้เรียนแต่ละบุคคล ความเก่งหรือความสามารถทางปัญญาของบุคคล จะแสดงออกมาใน 8 ด้าน ดังนี้ 1) ความสามารถด้านภาษา เป็นความสามารถในการใช้ภาษาเดิมของตนและอาจสามารถใช้ภาษาอื่นได้ด้วย เพื่อแสดงความคิดและความรู้สึกของตน 2) ความสามารถทางด้านตรรกะและคณิตศาสตร์ เป็นความสามารถในการเข้าใจหลักการของเหตุและผล รวมทั้งการใช้ตัวเลข ปริมาณและการปฏิบัติการทางคณิตศาสตร์ รวมถึงความไวในการเห็นความสัมพันธ์ แบบแผน ตรรกวิทยา การคิดเชิงนามธรรมและการคิดที่เป็นเหตุเป็นผล และการคิดคาดการณ์ 3) ความสามารถด้านมิติสัมพันธ์ เป็นความสามารถในการสร้างภาพสามมิติของโลกภายนอกขึ้นในจิตใจของตนเอง 4) ความสามารถด้านร่างกายและการเคลื่อนไหว เป็นความสามารถในการใช้ร่างกายทั้งหมดหรือบางส่วนของตนแสดงความคิด ความรู้สึก 5) ความสามารถด้านดนตรี เป็นความสามารถทางด้านดนตรี สามารถคิดเป็นดนตรี มีความไวในเรื่องจังหวะ ทำนองเสียงเพลง ตลอดจนความสามารถในการเข้าใจและสามารถวิเคราะห์ทำนอง รูปแบบ แต่งเพลง เรียนรู้จังหวะดนตรีได้ดี 6) ความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็นความสามารถในการเข้าใจอารมณ์ ความรู้สึก ความคิดและเจตนาของผู้อื่น 7) ความสามารถในการเข้าใจตนเอง เป็นความสามารถในการรู้จัก

ตนเอง สามารถเข้าใจในอารมณ์ ความรู้สึกนึกคิดของตนเองได้ดี รู้จักตัวเองตามความเป็นจริง
8) ความสามารถในการเข้าใจสภาพธรรมชาติ เป็นความสามารถในการรู้จักธรรมชาติของพืชและสัตว์ สามารถแยกแยะ จัดจำแนกประเภทพืชและสัตว์ มีความไวในการเข้าใจลักษณะอื่นๆ ของธรรมชาติ

สิปปนนท์ เกตุทัต (2542 : 15) ได้กล่าวถึงลักษณะของบุคคลที่มีคุณสมบัติที่พึงประสงค์ในด้านการเป็นคณก่ง จากผลการศึกษาของศาสตราจารย์สุมน อมรวิวัฒน์และคณะ เก่ง หมายถึง การมีคุณสมบัติ ดังนี้ 1) มีความสามารถในการใช้ภาษา ทั้งการฟัง พูด อ่าน และเขียน 2) มีตรรกะคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ ที่ช่วยให้เกิดการสังเกต ประมวล จัดกลุ่มเชื่อมโยง ตั้งสมมุติฐานและทดลอง 3) มีทักษะทางดนตรี และจังหวะการเคลื่อนไหว 4) สื่อสารสัมพันธ์ระหว่างบุคคลได้ 5) มีความลึกซึ้งภายในจิตใจ และเอื้ออาทรต่อสิ่งแวดล้อม

สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา (2548 : 51) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้เรียนที่พึงประสงค์ในด้านเป็นคนเก่ง หมายถึง คนที่มีสมรรถภาพสูงในการดำรงชีวิต โดยมีความสามารถด้านใดด้านหนึ่งหรือรอบด้าน หรือมีความสามารถพิเศษเฉพาะทาง เช่น ทักษะและกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ความสามารถทางด้านคณิตศาสตร์ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถด้านภาษา ศิลปะ ดนตรี กีฬา มีภาวะผู้นำ รู้จักตนเอง ควบคุมตนเองได้ เป็นต้น เป็นคนทันสมัย ทันเหตุการณ์ ทันโลก ทันเทคโนโลยีมีความเป็นไทย สามารถพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ และทำประโยชน์ให้ เกิดแก่ตน สังคมและประเทศชาติได้

ดังนั้น การเป็นคนเก่ง หมายถึง/การที่นักเรียนมีระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยตามเกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนด มีทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ สรุปความคิดอย่างเป็นระบบและมีการคิดแบบองค์รวม สามารถสื่อความคิดผ่านการพูด การเขียนและการฟัง รู้จักแสวงหาความรู้จากแหล่งต่างๆ รอบตัว มีความใฝ่รู้ ใฝ่เรียน สนุกกับการเรียน และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ สามารถใช้ห้องสมุด ใช้แหล่งความรู้และสื่อต่างๆ เป็นเครื่องมือในการหาความรู้เพิ่มเติม

3.5.1.3 ด้านการเป็นคนมีความสุข

การดำรงชีวิตอย่างมีความสุขคือยอดปรารถนาของมนุษย์ทุกคนไม่ว่าเด็กหรือผู้ใหญ่ มั่งมีหรือยากจน ไม่ว่าชาติใด ศาสนาใดก็ตาม โดยเฉพาะเด็กที่เป็นอนาคตของประเทศต้องมีความสมบูรณ์ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ เป็นคนที่มีความสุข เพื่อเขาจะได้เฝ้าจางความสุขสู่เพื่อนมนุษย์ สรรพสัตว์ และธรรมชาติ ประเทศชาติต้องการคนดีมีศีลธรรม มีความรับผิดชอบทั้งตนเองและสังคม ในการจัดการศึกษาผู้บริหารและผู้ที่ส่วนเกี่ยวข้องต้องดูแล เสริมสร้างปัจจัยที่เอื้ออำนวยให้เกิดสภาพการเรียนรู้มีความสุข เพื่อให้เด็กได้เรียนรู้และสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เหมาะสมตามที่สังคมต้องการ สำหรับคุณลักษณะและพฤติกรรมบ่งชี้ในด้านการเป็นคนมีความสุข นักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอแนวทางไว้ ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2546ข : 2) อธิบายถึงคุณลักษณะ คนมีความสุข คือ คนที่มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตดี ร่างกายแข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ จิตใจร่าเริง เบิกบาน แจ่มใส คนมีความสุขไม่หมกมุ่นกับสิ่งเสพติดมอมเมา อบายมุข คนมีความสุขย่อมมีสุนทรียะทาง

ดนตรี กีฬา หรือศิลปะ เช่นเดียวกับ กรมวิชาการ (2544 : 54-55) ที่ได้อธิบาย การมีความสุข หมายถึง มีความสุขกายและสุขใจ โดยการสุขกาย หมายถึง ภาวะที่ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ ทั้ง ร่างกาย จิตใจ และสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข พฤติกรรมที่บ่งชี้ ได้แก่ เห็นคุณค่าของการออกกำลังกาย ออกกำลังกายสม่ำเสมอ เหมาะสมกับวัย พักผ่อนเพียงพอ รู้จักเลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์และสะอาด รู้จักรักษาสุขภาพ ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ดูแล รักษาสุขภาพให้แข็งแรง สมบูรณ์อยู่เสมอ รู้จักรักษาความสะอาดร่างกาย เสื้อผ้า เครื่องนุ่งห่มและที่อยู่อาศัย รู้จักปฏิบัติตน เพื่อป้องกันโรคภัยไข้เจ็บ รู้จักป้องกันอันตรายจากอุบัติเหตุต่างๆ และละเว้นสิ่งเสพติด ส่วนด้านการสุขใจหรือสุขภาพจิตดี หมายถึง การที่บุคคลรู้จักตนเองเป็นอย่างดี ยอมรับข้อบกพร่องที่ตนมี ภูมิใจในข้อดีของตน มีอารมณ์แจ่มใส มีจิตใจมั่นคง ไม่มีความวิตกกังวลและความตึงเครียด มองโลกในแง่ดี สามารถที่จะปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ รวมทั้งสามารถที่จะหาความสุขจากสิ่งแวดล้อมของตนเองได้ด้วย ซึ่งพฤติกรรมที่บ่งชี้ ประกอบด้วย มีความคิดดี มีเหตุผล ไม่มีความขัดแย้งในจิตใจ มีความเชื่อมั่นและเข้าใจตนเองอย่างดี สามารถเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆ ที่มากระทบได้ด้วยจิตใจที่มั่นคง ปราศจากการเจ็บป่วยทั้งด้านร่างกายและจิตใจ พึงพอใจในการกระทำที่พิจารณาว่าดี ถูกต้อง รู้จักตน และเข้าใจตนเองดี รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความรักและไว้วางใจผู้อื่นอย่างจริงใจ ทำประโยชน์ให้แก่หมู่คณะ

คณะกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้ (2543 : 11-12) วิเศษ ชินวงศ์ (2544 : 10) และสุพล วังสินธ์ (2545 : 13) กล่าวถึงลักษณะผู้เรียนที่พึงประสงค์ด้านคนมีความสุข คือ คนที่มีสุขภาพดีทั้งกาย และจิต เป็นคนร่าเริงแจ่มใส ร่างกายแข็งแรง จิตใจเข้มแข็ง มีมนุษยสัมพันธ์ มีความรักต่อทุกสรรพสิ่ง มีอิสรภาพปลอดพ้นจากการตกเป็นทาสของอบายมุข และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างพอเพียงแก่อัตภาพ

กิตติชัย สุทธาสโนบล (2545 : 11) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะความเป็นผู้มี ความสุข หมายถึง ความสุขทางกายและความสุขที่เกิดทางจิตใจ โดยความสุขทางกาย ได้แก่ การปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ มีสุขภาพที่สมบูรณ์แข็งแรง ซึ่งพฤติกรรมที่ส่งเสริมความสุขทางกาย ได้แก่ รู้จักดูแลรักษาสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ พักผ่อนให้เพียงพอ ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ เหมาะสมกับวัย ไม่ข้องเกี่ยวกับสิ่งเสพติดให้โทษ รับประทานอาหารที่มีประโยชน์ เป็นต้น ส่วนความสุขทางจิตใจ ได้แก่ ความภาคภูมิใจในตนเอง มีอารมณ์ที่มั่นคงแจ่มใส มองโลกในแง่ดี สามารถปรับตนเองให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ดี ตลอดจนหาความสุขได้จากสิ่งแวดล้อมต่างๆ รอบๆ ตนเองได้ มีความรักและไว้วางใจผู้อื่นอย่างจริงใจ

วณิช สุธารัตน์ (2544 : 61) ได้อธิบายคุณลักษณะคนมีความสุขและสร้าง ความสุข หมายถึง คนที่มีสุขภาพดีทั้งร่างกาย จิตใจ ซึ่งเป็นเรื่องที่กว้างและครอบคลุมเรื่องเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม สภาพแวดล้อม วิธีการเรียนรู้ และกระบวนการคิดทั้งหมดของบุคคลเข้าไว้ด้วยกัน คนที่มีความสุขจะมีความร่าเริงแจ่มใส มีจิตใจเข้มแข็ง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีศรัทธาในศาสนา มีจิตใจที่เป็นอิสระทั้งจากวัตถุและมีอำนาจเหนือสัจยชาติญาณฝ่ายต่ำหรือกิเลส สามารถสร้างความรัก

ความสุข และสามารถขยายขอบข่ายของความรักและความสุขออกไปยังสรรพสิ่งทั้งหลายอย่างไร
ขอบเขต

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2542 : 11) ได้อธิบายคุณลักษณะของคนมีความสุข หมายถึง
การมีสุขภาพกาย สุขภาพจิตดี อันเป็นผลมาจากการเรียนรู้ โดยผู้เรียนได้รับการตอบสนองจากการ
ใฝ่รู้ การกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง รวมทั้งใช้ความสามารถในการคิด การใช้เหตุผลเกี่ยวกับ
การบริโภค เป็นบุคคลที่บริโภคด้วยปัญญา การเลือกใช้วัสดุสิ่งของตลอดจนทรัพยากรอย่างประหยัด
ด้วยการอนุรักษ์และเห็นคุณค่า การที่ผู้เรียนได้ทำอะไรในสิ่งที่ตนสนใจตามความต้องการ สามารถ
เรียนให้รู้ความจริง บรรลุความดี ความงาม ความรัก อิศราภาพ และประสบความสำเร็จจะมีความสุข

สิปปนนท์ เกตุทัต (2542 : 15) ได้กล่าวถึงลักษณะของบุคคลที่มีคุณสมบัติที่
พึงประสงค์ในด้านการเป็นคนมีความสุข จากผลการศึกษาของศาสตราจารย์สุมน อมรวิวัฒน์และ
คณะว่า ความสุข หมายถึง การมีความรักและการแบ่งปัน เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างความจริง
ความงาม และความเป็นธรรม ประพฤติชอบ มีความสงบสุข สันติ และไม่เบียดเบียน บริโภคสิ่ง
ต่างๆ ด้วยปัญญา ไม่ตกอยู่ใต้อิทธิพลของกระแส

สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา (2548 : 51) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้เรียน
ที่พึงประสงค์ในด้านเป็นคนมีความสุข หมายถึง คนที่มีสุขภาพดีทั้งกายและจิต เป็นคนร่าเริงแจ่มใส
ร่างกายแข็งแรง จิตใจเข้มแข็ง มีมนุษยสัมพันธ์ มีความรักต่อทุกสรรพสิ่ง มีอิศราภาพ ปลอดพ้นจาก
การตกเป็นทาสของอบายมุข และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างพอเพียงแก่อัตภาพ

ดังนั้น การเป็นคนมีความสุข หมายถึง การที่นักเรียนมีน้ำหนักร่างกายสูงและ
สมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์ รู้จักดูแลสุขภาพ สุขนิสัยและออกกำลังกายสม่ำเสมอ ป้องกันตนเอง
จากสิ่งเสพติด และสิ่งมอมเมา หลีกเลี่ยงสภาวะที่เสี่ยงต่อโรคภัยและอุบัติเหตุ รวมทั้งปัญหาทางเพศ
นักเรียนมีจิตใจร่าเริงแจ่มใส มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนและผู้อื่น มีความชื่นชมและร่วมกิจกรรม
ด้านศิลปะ ดนตรี นาฏศิลป์ และกีฬา

3.5.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยในการบริหารงานที่สำคัญ ได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ ทั้งสี่
องค์ประกอบมีความสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่อง เงินและวัสดุอุปกรณ์เป็นปัจจัยสำคัญที่มีความซับซ้อน
น้อยกว่าคนและการจัดการ เพราะคนหรือบุคลากรเป็นองค์ประกอบที่มีชีวิต มีความรู้สึกนึกคิด มี
ทัศนคติ ค่านิยม มีคุณลักษณะทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ และสังคม ผู้บริหารที่มี
ความสามารถในการจัดและบริหารบุคคลย่อมประสบความสำเร็จได้ไม่ยากนัก ส่วนปัจจัยด้านการ
จัดการเป็นปัจจัยที่ผู้บริหารสร้างขึ้น หรืออาจกล่าวได้ว่าการจัดการและการบริหารคือ ผลงานของคน
นั่นเอง ขณะเดียวกันการจัดการและการบริหารของหน่วยงานมีผลกระทบโดยตรงต่อบุคลากร เพราะ
เมื่อบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรจะต้องเข้ามาอยู่ในระบบงานภายใต้การจัดการและบริหารงาน
ถ้าบุคคลและองค์การสามารถเข้ากันได้ดี คือ องค์การมีการจัดการและบริหารที่ดี บุคลากรมีความสุข
ในการทำงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ย่อมทำให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการ
ทำงาน ทำให้องค์การมีความมั่นคงและเจริญก้าวหน้า (ทิพวรรณ จันทรสติธย์. 2544 : 12)

ส่วนวิเชียร วิทยาอุดม (2547 : 77) กล่าวว่า ความพอใจในงานของพนักงานภายในองค์การทุกระดับจะมีผลกระทบต่อความมีประสิทธิภาพในการทำงาน และมีผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน สำหรับ ฮอยและมิสเกล (Hoy; & Miskel. 2001 : 303) เห็นว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นตัวบ่งชี้การปฏิบัติที่ดี และที่สุดความพึงพอใจการปฏิบัติงานสามารถสะท้อนให้เห็นว่าองค์การโรงเรียนกำลังปฏิบัติงานดีเพียงใด ความแตกต่างกันของโรงเรียนด้านระดับความพึงพอใจของครูสามารถวินิจฉัยจุดที่เป็นปัญหาได้

3.5.2.1 ความหมายความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

การดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้นั้น จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากบุคลากรหลายฝ่ายในองค์การ แม้องค์การจะมีนโยบาย โครงสร้าง และกระบวนการบริหารดีแค่ไหนเพียงใดก็ตาม หากบุคลากรไม่ให้ความร่วมมือแล้ว การปฏิบัติงานก็จะไม่สำเร็จ ดังนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องศึกษาหาวิธีการหรือแนวทางที่จะทำให้บุคลากรทุกคนในองค์การเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับจิตใจของบุคลากรที่สำคัญไม่ยิ่งหย่อนกว่าความรู้ ความสามารถ จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสามารถแบ่งนิยามหรือความหมายได้เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่นิยามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่าเป็นความรู้สึกรู้สึกของบุคคลที่พึงพอใจในงานทั้งหมดโดยรวม เช่น ฮ็อพพ็อค (Spector. 1997 ; citing Hoppock. 1935. *Job Satisfaction.*) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจในงานเป็นการผสมผสานของสภาวะทางจิตวิทยา จิตวิทยาสังคม และสภาพแวดล้อมที่เป็นเหตุให้บุคคลกล่าว “ฉันพอใจกับงานของฉัน” สำหรับสเปคเตอร์ (Spector. 2000 : 197) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่าเป็นทัศนคติที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องานของเขา หรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ ระดับความชอบที่มีต่อตัวพนักงานนั่นเอง วรูม (Hoy; & Miskel. 1991 : 392 ; citing Vroom. 1964. *Work and Motivation.* pp.99) มีความเห็นว่าความพึงพอใจในงาน หมายถึงประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล ทำที่หรือทัศนคติที่มีต่องานในทางบวกมีผลเท่ากับความพึงพอใจในงาน และแนวคิดของเมอร์เมอร์ฮอร์น; ฮันท์; และออสบอร์น (Shermerhorn; Hunt; & Osborn. 1991 : 4) ที่อธิบายความพึงพอใจในงาน หมายถึงระดับความรู้สึกที่ดีและไม่ดีของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวกับงานของตน ซึ่งการให้ความหมายของกลุ่มนี้จะเน้นไปที่ความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป

อีกกลุ่มหนึ่งนิยามความพึงพอใจในงานว่าเป็นอารมณ์ที่มีปฏิกิริยาต่องานของบุคคล ซึ่งเป็นผลลัพธ์มาจากการเปรียบเทียบผลที่ออกมาจริงกับผลที่คาดหวังไว้ เช่น ล็อฟคิสต์และเดวิส (Cranny; Smith; & Stone. 1992 : 1-2 ; citing Lofquist; & Dawis. 1969 : 53) นิยามว่าเป็นความสอดคล้องกันระหว่างระบบการสนับสนุนของสถานการณ์ในการทำงานกับความต้องการของปัจเจกบุคคล สำหรับนักวิชาการของไทยก็ได้มีผู้ให้คำอธิบายเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้หลายท่าน เช่น ลัทธิกาล ศรีวะรมย์ (2541 : 100) ให้ความหมายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า เป็นทัศนคติทั่วไปของบุคคลที่มีต่องานของเขา งานของคนใดคนหนึ่งเป็นสิ่งที่

ความหมายมากกว่าการเป็นสิ่งที่ปรากฏให้เห็น งานที่ทำจะรวมถึงการมีปฏิริยาโต้ตอบกันกับผู้ร่วมงานและเจ้านาย การทำตามกฎเกณฑ์และนโยบายขององค์กร การทำงานให้มีคุณภาพเข้ามาตรฐาน การมีชีวิตอยู่กับสภาพการทำงานซึ่งบ่อยครั้งมีคุณภาพต่ำกว่าที่เราคิด ฯลฯ สิ่งต่างๆ เหล่านี้พนักงานจะมีการประเมินว่าเขาพอใจหรือไม่ และปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544ก : 122) อธิบายว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทนคือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

จากความหมายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่กล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีของบุคคลมีต่อบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ มีความพอใจในสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน มีขวัญ กำลังใจ มีความผูกพันกับหน่วยงาน รวมทั้งความพอใจในผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน

3.5.2.2 ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการทางจิตวิทยา มีผลกระทบต่อร่างกายและจิตใจตลอดจนความเป็นอยู่เฉพาะของแต่ละบุคคล ผลของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะเกี่ยวข้องกับพฤติกรรม รวมทั้งผลผลิตและผลประโยชน์ขององค์กร ดังนั้น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญทั้งเฉพาะตัวบุคคล กลุ่มและองค์กร การเข้าร่วมอยู่ในองค์กรนั้นระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลต้องอยู่ในระดับดี องค์กรจึงจะประสบความสำเร็จ (Cranny; Smith; & Stone. 1992 : XV) นอกจากนี้ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานยังเป็นแรงจูงใจให้บุคคลในองค์กรมีความรักและผูกพันต่อองค์กร เป็นปัจจัยกระตุ้นให้บุคลากรตั้งใจทำงาน เสียสละ มีความสามัคคี การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรก็จะสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร และพยายามแสวงหาวิธีการที่จะเสริมสร้าง รักษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้อยู่ในระดับสูงตลอดไป จากการศึกษาความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามความเห็นและแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านสามารถสรุปได้ ดังนี้

1) คุณค่าของความพึงพอใจ คนได้ใช้เวลาส่วนใหญ่ของชีวิตในที่ทำงาน ถ้าที่ทำงานทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ดี คนก็จะไม่มีความสุข ซึ่งจะเกิดผลลัพธ์อื่นๆ ตามมา

2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจ ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานจะมีผลกระทบโดยตรงต่ออารมณ์ ทำให้มีอารมณ์เฉยเฉย โกรธเคืองในเรื่องที่ไม่สำคัญ และมีความท้อแท้ คนที่ไม่พึงพอใจจะเป็นคนที่มีความเครียดสูง ความเครียดจะทำให้ชีวิตสั้นลง คนที่มีความรู้สึกหรือทัศนคติไม่ดีเกี่ยวกับงานของตนก็จะมีความรู้สึกที่ไม่ดี

เกี่ยวกับสิ่งอื่นๆ เช่น ชีวิตครอบครัว กิจกรรมเวลาว่าง แม้กระทั่งชีวิตของตนเอง อาจจะเก็บตัวไม่ยอมแสดงความสามารถ ละเลยไม่เกี่ยวข้อง ไม่สนใจในการปฏิบัติงาน และอาจหันไปพึ่งยาเสพติด

3) ผลผลิต ทักษะคนที่มีความต้องการมีผลกระทบโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน ความรู้สึกทางบวกเกี่ยวกับงานนำไปสู่ผลผลิตที่ออกมาดีกว่าและมีคุณภาพสูงกว่า

4) การขาดงานและการลาออก คนที่ไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานก็มีแนวโน้มขาดงานบ่อยๆ บ้างก็ลาออกเพื่อเปลี่ยนงานใหม่ คนที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็จะมีความกระตือรือร้น และมีความสุขกับการทำงาน

5) พฤติกรรมความร่วมมือและความเป็นพลเมืองดี คนที่มีความพึงพอใจในการทำงานจะแสดงพฤติกรรมทางบวก ขณะที่คนไม่มีความพึงพอใจในการทำงานจะแสดงพฤติกรรมทางลบ

6) คุณภาพชีวิตการทำงาน องค์การที่มีการพัฒนาและเพิ่มความรับผิดชอบให้กับสมาชิกจะทำให้สมาชิกพึงพอใจในงานสูงขึ้น

7) ความพึงพอใจในชีวิต คนที่มีความพึงพอใจในการทำงานและอาชีพของตน จะมีความพึงพอใจในชีวิตมากขึ้น

ในส่วนของนักวิชาการประเทศไทยเอง ได้ให้แนวคิดในเรื่องความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เช่น ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544ก : 122) ได้ชี้ให้เห็นความสำคัญในการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้ 1) การรับรู้ปัจจัยต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้หน่วยงานสามารถนำไปใช้ในการสร้างปัจจัยเหล่านี้ ให้เกิดขึ้นเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน 2) ความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้บุคคลมีความตั้งใจในการทำงาน ลดการขาดงาน การลางาน การมาทำงานสายและการขาดความรับผิดชอบที่มีต่องาน 3) ความพึงพอใจในการทำงานเป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคคล ทำให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ บรรลุเป้าหมายขององค์การ เช่นเดียวกับ วิชชุดา หุ่นวิไล (2545 : 59) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานทำให้บุคคลมีความตั้งใจ และมีความรับผิดชอบในการทำงาน ลดการขาดงาน การลางาน การมาทำงานสายและขาดความรับผิดชอบที่มีต่องาน ความพึงพอใจในการทำงานเป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคคล ทำให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ได้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

ดังนั้น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความสำคัญยิ่งต่อการบริหารจัดการ เพราะความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการทางจิตวิทยา แม้ไม่สามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจน แต่ก็สามารถสังเกตได้จากพฤติกรรมและการแสดงออกในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล บุคคลที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าบุคคลที่ไม่มีความพึงพอใจ จะช่วยลดอัตราการออกจากงาน ลดการขาดงาน ลดความขัดแย้งในองค์กร ทำให้สุขภาพของบุคลากรดีขึ้น ด้วยเหตุที่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีผลกระทบต่อองค์กรและบุคลากรภายในองค์กร ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องสร้างและรักษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรให้อยู่ในระดับสูง ในด้านการจัดการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารจะต้องสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูให้เกิดขึ้นในระดับสูง เนื่องจาก

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของครู ถ้าผู้บริหารสามารถเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับสูงทุกคน ก็จะทำให้การจัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีคุณภาพ คณะครูร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมายการจัดการศึกษา ซึ่งจะส่งผลถึงคุณภาพการศึกษาของนักเรียน โดยเป้าหมายหลักของการศึกษา ก็คือการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ เป็นคนดี คนเก่งและมีความสุข เป็นพลเมืองที่ดีมีคุณภาพของประเทศ

3.5.2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์การ รวมทั้งความสุขของผู้ทำงานด้วย ถ้าบุคคลในองค์การไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานย่อมทำให้ผลงานและการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลง ในทางกลับกันถ้าองค์การมีบุคคลที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูง จะส่งผลทางบวกต่อการปฏิบัติงานและคุณภาพของงานด้วย เนื่องจากการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นการศึกษาพฤติกรรมรูปแบบหนึ่ง ดังนั้น การศึกษาในเรื่องนี้ จึงมักใช้หลักการตามทฤษฎีการจูงใจเป็นสำคัญ ซึ่งทฤษฎีการจูงใจมีหลายทฤษฎีที่มีความคล้ายคลึงกันแต่แตกต่างกันในแนวความคิด จากการวิจัยพบว่า ทฤษฎีต่างๆ เหล่านี้ไม่มีทฤษฎีใดที่ได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่ ทุกทฤษฎีต่างมีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกันและกัน (วิโรจน์ สารรัตนะ. 2545 : 93 ; ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2544ก : 116) ทฤษฎีที่รู้จักกันอย่างแพร่หลาย ได้แก่

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy Theory) มาสโลว์ได้ให้แนวคิดว่าการที่มนุษย์จะบรรลุความต้องการของตนได้นั้น ต้องได้รับการตอบสนองในสองประการสำคัญ คือ กายภาพและจิตวิทยา ความต้องการของมนุษย์จะเป็นไปตามลำดับขั้น ซึ่งประกอบด้วย ความต้องการทางกายภาพ สังคมและจิตวิทยา ซึ่งเรียกว่า Hierarchy of Needs (กานดา จันทรย์แย้ม. 2546 : 60) โดยมาสโลว์ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ว่า บุคคลย่อมมีความต้องการอยู่เสมอและไม่สิ้นสุด ความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอื่นๆ ต่อไป ความต้องการของบุคคลจะเรียงเป็นลำดับขั้นตอนตามความสำคัญ เริ่มจากความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการด้านสังคมและการยอมรับ ความต้องการที่ได้รับการยกย่องนับถือ และความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต ซึ่งเป็นความต้องการสูงสุดในชีวิตของคน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ 2544ก : 116 ; กานดา จันทรย์แย้ม. 2546 : 60) นอกจากนี้มาสโลว์ ยังได้เสนอแนะเพิ่มอีกว่า มนุษย์จะถูกจูงใจด้วยความต้องการในระดับล่างก่อนจนกว่าจะได้รับความพอใจในระดับหนึ่งแล้วก็จะเกิดความต้องการในระดับสูงขึ้นไปอีกตามลำดับจนถึงระดับบนสุด ในการบริหารงานต้องให้มนุษย์สามารถสนองตอบต่อความต้องการทางสรีระ (ค่าจ้าง สิ่งแวดล้อม) เสียก่อน แล้วจึงสนองความต้องการด้านความมั่นคงต่อไป (สมิหรา จิตตลดากร. 2546 : 120) ในการนำทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ไปใช้ในหน่วยงาน ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงหลักของการสร้างแรงจูงใจว่า หาก

ความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองทั้งหมดหรือเพียงบางส่วน ส่วนที่ได้รับการตอบสนองแล้วก็จะไม่เกิดแรงจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์สเบิร์ก (Herzberg's Two Factors Theory) เป็นทฤษฎีแรงจูงใจที่ศึกษาถึงสาเหตุจูงใจบุคคลให้ทำงาน เฮิร์สเบิร์ก (Herzberg.) ได้นำแนวคิดของมาสโลว์ไปขยายเป็นทฤษฎีสองปัจจัยของแรงจูงใจ โดยเขาได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของมนุษย์เพื่อจะตอบคำถามที่ว่า “ผู้ปฏิบัติงานต้องการอะไรจากงานของเขา” และเพื่อพิสูจน์สมมุติฐานที่ว่า “ปัจจัยที่จะนำไปสู่ทัศนคติในทางบวกและปัจจัยที่จะนำไปสู่ทัศนคติในทางลบในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน” ซึ่งเขาสรุปออกมาเป็นแนวคิดตามทฤษฎีสองปัจจัยหรือทฤษฎีสององค์ประกอบ ดังนี้ (จันทร์ธานี สงวนนาม. 2545 : 210 ; สุรพล พยอมแย้ม. 2541 : 61) ปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) หรือองค์ประกอบด้านแรงจูงใจ เป็นปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในทางบวก สอดคล้องกับความต้องการขั้นสูงของมาสโลว์ ซึ่งจะเป็นผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจในการทำงาน มีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงานโดยตรง ซึ่งได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) หรือองค์ประกอบด้านอนามัย เป็นปัจจัยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับความต้องการในขั้นต่ำของมาสโลว์ คือ ความต้องการด้านร่างกาย ความต้องการด้านความปลอดภัย และความต้องการด้านสังคม ซึ่งมีลักษณะเกี่ยวข้องกับสภาวะแวดล้อมหรือส่วนประกอบของงาน ซึ่งได้แก่ นโยบายและการบริหาร การนิเทศงาน เงินเดือน สภาพการทำงาน และความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน โดยมีความเชื่อว่าปัจจัยจูงใจมีส่วนต่อการเพิ่มผลผลิต แต่ปัจจัยอนามัยไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นหากแต่ทั้งสองปัจจัยถือว่าเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันไม่ให้นั่นไม่พอใจในงานที่ทำ นอกจากนี้เฮิร์สเบิร์ก (Herzberg) ได้เสนอแนวทางที่จะนำไปสู่การสนองตอบความต้องการของผู้ปฏิบัติงานในปัจจัยกระตุ้นได้นั้น ผู้บังคับบัญชาต้องให้อิสระในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพิ่มขึ้น มีการมอบหมายความรับผิดชอบให้สูงขึ้น ให้โอกาสได้แสดงความคิด ความสามารถต่างๆ มากขึ้น ให้ผู้ปฏิบัติงานได้ประเมินและควบคุมการปฏิบัติงานด้วยตนเอง ซึ่งจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดีแก่องค์กรโดยรวม

ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคเคลแลนด์ (McClelland Achievement Motivation Theory) แมคเคลแลนด์มีความเชื่อว่า แรงจูงใจที่สำคัญที่สุดของมนุษย์คือ ความต้องการความสำเร็จ มนุษย์มีความปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้บรรลุผลสำเร็จโดยเร็ว แมคเคลแลนด์ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประการ คือ 1) ความต้องการความสำเร็จ (Needs for Achievement) เป็นความต้องการมีผลงานและบรรลุเป้าหมายที่พึงปรารถนา 2) ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Needs for Affiliation) เป็นความต้องการความรัก ความผูกพัน และการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น 3) ความต้องการอำนาจ (Needs for Power) เป็นความต้องการมีอิทธิพลและครอบงำเหนือผู้อื่น ทฤษฎีนี้เน้นสาระสำคัญด้านแรงจูงใจว่า ผู้ที่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต้องมีแรงจูงใจด้านความต้องการความสำเร็จอยู่ในระดับสูง ความสำเร็จของงานจะทำได้โดยการกระตุ้นความต้องการด้านความสำเร็จเป็นสำคัญ (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2544ก : 118 ;

จันทร์านิ สงวนนาม. 2545 : 208) แมคเคลแลนด์ ได้วิเคราะห์บุคคลที่มีความต้องการสามกลุ่มนี้ว่า บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูงมักทำอะไรเพื่อตนเองมากกว่าเพื่อคนอื่นหรือต่อองค์กร จึงอาจมีปัญหาการทำงานร่วมกับคนอื่น และการรอรับผลตอบแทนจากการทำงาน และกรณีคนที่มีความต้องการอำนาจเชิงส่วนตัวสูง ก็มักจะทำให้คนอื่นทำอะไรเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง และคนที่มีความต้องการความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นสูง ก็มักมีจุดอ่อนในทางการบริหาร คือ มักคำนึงถึงความสัมพันธ์ส่วนบุคคลมากกว่าการบรรลุจุดหมายขององค์กร บุคคลที่เหมาะสมกับตำแหน่งทางการบริหารมากกว่าลักษณะอื่น คือ คนที่มีความต้องการอำนาจเชิงสถาบันสูง เนื่องจากจะสามารถประสานความร่วมมือจากคนอื่นเพื่อทำงานให้บรรลุจุดหมายขององค์กรได้ (วิโรจน์ สารวัตนะ. 2545 : 100)

ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ของวรูม แนวคิดของทฤษฎีนี้เป็นการอธิบายพฤติกรรมในรูปของเป้าหมายของบุคคล การเลือก และความคาดหวังเกี่ยวกับการประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ แต่ทั้งนี้ต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขที่ว่า บุคคลจะต้องรู้ว่าตัวเองได้รับสิ่งใดจากการปฏิบัติงาน ทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญกับองค์ประกอบที่ส่งผลร่วมกันต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล 3 องค์ประกอบ คือ 1) การรับรู้คุณค่า (Valence) หมายถึง ความเข้าใจหรือการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับคุณค่าของผลตอบแทนนั้นๆ หรือตามภาวะที่เป็นจริง 2) ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลลัพธ์ (Instrumentality) หมายถึง ความเชื่อหรือความเข้าใจของบุคคลเกี่ยวกับโอกาสความเป็นไปได้ที่ผลตอบแทนอันดับแรก หรือผลสำเร็จของงานจะทำให้ได้รับผลตอบแทนหรือรางวัลอันดับต่อไป และ 3) ความคาดหวัง (Expectancy) หมายถึง ความเชื่อหรือความเข้าใจของบุคคลเกี่ยวกับโอกาสของความเป็นไปได้ ที่ความพยายามในการปฏิบัติงานจะส่งผลต่อระดับความสำเร็จของงาน โดยวรูม (สุพล พยอมแย้ม. 2541 : 55 ; อ้างอิงจาก Vroom. 1964. *Work and Motivation.*) เสนอว่า ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวัง (E) กับความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลลัพธ์ (I) และการรับรู้คุณค่า (V) จะทำให้เกิดแรงจูงใจที่แสดงการกระทำหรือการปฏิบัติ

ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย หรือทฤษฎีการกำหนดจุดหมาย (Goal - Setting Theory) เป็นทฤษฎีที่มีแนวคิดพื้นฐานว่า พฤติกรรมของบุคคลจะถูกจูงใจโดยเจตนา วัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่อยู่ในตัวของบุคคล เป้าหมายเป็นสิ่งที่บุคคลต้องการบรรลุหรือได้รับ ลอคและเฮนี (Spector. 2000 : 189-190 ; citing Locke; & Hene. 1986) กล่าวว่า เป้าหมายส่งผลต่อพฤติกรรมในสี่ประการ คือ 1) กำหนดทิศทาง ความตั้งใจ และการกระทำ 2) เป้าหมายทำให้บุคคลเพิ่มความสามารถในการแสดงพฤติกรรม 3) เป้าหมายทำให้บุคคลเพิ่มความมุ่งมั่น และใช้เวลามากขึ้นในการแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุผลตามต้องการ 4) เป้าหมายจะกระตุ้นให้แสวงหาวิถีทางที่จะสามารถบรรลุผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้เสนอปัจจัยที่จำเป็นสำหรับการตั้งเป้าหมายที่นำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานมีสี่ประการ คือ 1) พนักงานต้องมีความผูกพันต่อเป้าหมาย ซึ่งหมายถึงพวกเขาต้องยอมรับในเป้าหมาย 2) ความสำคัญของข้อมูลย้อนกลับ เพราะจะทำให้บุคคลรู้ว่าพฤติกรรมของเขาสามารถบรรลุเป้าหมายหรือไม่ 3) เป้าหมายที่ยากและท้าทาย ระดับการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นย่อมมาจากเป้าหมายการทำงานที่สูงขึ้น 4) การตั้งเป้าหมายที่แน่นอน

3.5.2.4 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่างๆ และปัจจัยเหล่านี้ใช้เป็นเครื่องมือชี้บ่งถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีปัจจัยสำคัญอยู่ 3 ประการ คือ 1) ปัจจัยด้านบุคคล (Personal Factors) หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน เพศ จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ อายุ เวลาในการทำงาน เชื้อชาติ ฐานะ การศึกษา บุคลิกภาพ ระดับเงินเดือน แรงจูงใจในการทำงาน และความสนใจในงาน 2) ปัจจัยด้านงาน (Factors in the Job) ได้แก่ ลักษณะงาน ทักษะในการทำงาน ฐานทางวิชาชีพ ขนาดของหน่วยงาน ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน สภาพทางภูมิศาสตร์ในแต่ละท้องถิ่น และโครงสร้างของงาน 3) ปัจจัยด้านการจัดการ (Factors Controllable by Management) ได้แก่ ความมั่นคงในงาน รายรับที่ดีของพนักงาน ผลประโยชน์ โอกาสก้าวหน้า อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ สภาพการทำงาน เพื่อร่วมงาน ความรับผิดชอบงาน การนิเทศงานสำหรับพนักงาน การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ความศรัทธาในตัวผู้บริหารและความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2544 ก : 123-129)

นอกจากนี้ สถานการณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะสัมพันธ์กับการผสมผสานขององค์ประกอบสามกลุ่ม ที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน คือ 1) ด้านลักษณะขององค์กร ได้แก่ การบริหารแบบรวมอำนาจ ความเป็นวิชาชีพ วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ การสื่อสาร การให้ข้อมูลป้อนกลับ ฯลฯ 2) ด้านลักษณะของภาระงาน ได้แก่ การทำโดยตัวของตัวเอง ค่าจ้างและผลประโยชน์ ความสำคัญของงาน ความท้าทาย ความหลากหลาย ฯลฯ และ 3) ด้านลักษณะพนักงาน ได้แก่ อายุ เพศ การศึกษา แรงจูงใจ ความสามารถ การทำงานอย่างมีความสุข (Hoy; & Miskel. 2001 : 304 : citing Glisson; & Durick. 1988. *Administrative Science Quarterly*; Quarstein; McAfee; & Glassman. 1992. *Human Relations*. ; Agho; Mueller; & Price. 1993. *Human Relations*.) สำหรับ ภาวะผู้นำ กระบวนการสื่อสารและการตัดสินใจ ยังมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระหว่างครูกับผู้บริหาร และคุณภาพของภาวะผู้นำเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์สูงกับความพึงพอใจของครู การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจยิ่งมาก โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับวิธีการสอน มีผลในทางเพิ่มความพึงพอใจของครู ยิ่งกว่านั้นการขาดโอกาสในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเป็นสาเหตุที่สำคัญที่สุดของความไม่พึงพอใจของครู (Hoy; & Miskel. 2001 : 305 ; citing Belasco; & Allutto. 1972. *Educational Administration Quarterly*.)

สมิธ (Smith. 1992 : 7-14) ได้เสนอแนวคิด สาระสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่ามีองค์ประกอบสำคัญ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ผู้บังคับบัญชา 2) ลักษณะของงานหน้าที่ 3) รายได้ 4) การเลื่อนตำแหน่ง หน้าที่ และ 5) เพื่อนร่วมงาน ส่วน ลูธานส์ (Luthans. 1995 : 114) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงาน พบว่า ความพึงพอใจในงานเป็นความพึงพอใจหรือสภาวะของอารมณ์ทางบวกที่เป็นผลมาจากการประเมินของบุคคลเกี่ยวกับงานหรือประสบการณ์จากงาน การศึกษาความพึงพอใจในงานต้องศึกษา 3 องค์ประกอบ คือ 1) ศึกษาความพึงพอใจในรูปอารมณ์ การตอบสนองต่อสถานการณ์การทำงาน ซึ่งความพึงพอใจในงานจึงเป็นสภาวะทางจิตที่เป็น

นามธรรม 2) ศึกษาความพึงพอใจในงานเป็นเรื่องการเปรียบเทียบผลตอบแทนจากการทำงานกับสิ่งที่คาดหวัง ถ้าบุคคลใดทำงานหนักแต่รู้สึกว่าได้ผลตอบแทนต่ำกว่าคนที่ทำงานเบาว่า เขาจะมีความพึงพอใจในงานต่ำ 3) ศึกษาความพึงพอใจในงานจากลักษณะทัศนคติต่องานใน 5 มิติ ประกอบด้วย ตัวงาน ค่าจ้าง โอกาสก้าวหน้า หัวหน้างาน และเพื่อร่วมงาน

จากการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้งแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษาที่เป็นชาวไทยและต่างประเทศ จะเห็นได้ว่ามีความสอดคล้องและคล้ายคลึงกัน สามารถสรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่สำคัญได้ 3 ด้าน คือ 1) ปัจจัยด้านงาน 2) ปัจจัยด้านของบุคลากร และ 3) ปัจจัยด้านองค์การหรือหน่วยงานซึ่งรวมถึงการบริหารจัดการด้วย สำหรับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู จะเป็นตัวแปรที่สามารถบ่งชี้ความสำเร็จในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี เพราะความพึงพอใจในการปฏิบัติงานช่วยให้การทำงานประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Hoy; & Miskel. 2001 : 303) สำหรับปัจจัยความมีประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผู้วิจัยใช้ในการศึกษานี้ ได้นำแนวคิดตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์สเบิร์ก (Herzberg. 1959.) ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจในการทำงาน กับปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ที่เป็นปัจจัยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน โดยเลือกปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่ใช้สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ จำนวน 5 ด้าน คือ 1) ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านลักษณะและสภาพการทำงาน 3) ด้านความก้าวหน้า 4) ด้านนโยบายและการบริหาร 5) ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน รายละเอียดดังนี้

3.5.2.4.1 ด้านความสำเร็จของงาน (Achievement)

คนเป็นจำนวนมากที่ต้องการความสำเร็จในการทำงาน และพอใจในการมีส่วนร่วมสร้างสรรค์งานที่มีความสำคัญให้แก่บริษัทหรือองค์การ ถ้าผู้บริหารยอมรับในข้อนี้ ก็ย่อมสนับสนุนให้บุคคลได้มีโอกาสประสบความสำเร็จในการทำงานตามศักยภาพของแต่ละบุคคล เมื่อบุคคลปฏิบัติงาน หรือทำอะไรได้สำเร็จ ก็จะมีความรู้สึกภาคภูมิใจว่าได้ทำงานสำเร็จ ซึ่งจะทำให้มีความพอใจในการปฏิบัติงานนั้น (ปรียงค์ โตจินดา. 2542 : 255) ส่วน พันธ์ หันนาคินทร์ (2542 : 135) กล่าวถึงความสำเร็จของงานว่า เป็นความสามารถของบุคคลในการทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี สามารถแก้ปัญหาและป้องกันปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นได้ รวมถึงการแสดงสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่ส่งผลให้เห็นถึงผลงานของบุคคลได้ การที่บุคคลมีโอกาสดังกล่าวจะทำให้สำเร็จ เมื่อทำได้สำเร็จก็ย่อมจะเกิดความพึงพอใจและเป็นแรงกระตุ้นที่จะทำงานอย่างอื่นต่อไป

จันทร์ทิพย์ ว่องประเสริฐ (2542 : 26) ได้อธิบายความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ รู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จเขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มปิติในผลสำเร็จของงานนั้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิเชียร วิทยุตม (2547 : 166) ที่กล่าวว่า ความสัมฤทธิ์ผลการทำงาน เป็นองค์ประกอบหนึ่งของปัจจัยที่กระตุ้นจูงใจที่มีประสิทธิภาพ

ที่ทำให้พนักงานใช้ความพยายามที่จะทำให้ได้ผลงานและปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจองค์ประกอบอันนี้นับว่ามีความสำคัญมากที่สุด แก้อุปสรรคปัญหาให้ลุล่วงไปได้เสมอๆ ย่อมรู้สึกมีความพึงพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง ทำให้มีกำลังใจจะทำงานอื่นๆต่อไป ขณะที่ธนิธ แสงทอง ล้วน (2545 : 15) กล่าวว่า ความสำเร็จในงานนั้น เป็นการที่บุคคลสามารถแก้ปัญหาต่างๆการรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น พอผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจในผลงานนั้นอย่างยิ่ง

ส่วน เอิร์สเบิร์ก (หลุย จำปาเทศ. 2533 : 50 ; อ้างอิงจาก Herzberg. 1959. *The Motivation to Work*.) ได้กล่าวถึงความสำเร็จของงาน เป็นปัจจัยจูงใจที่สำคัญที่สุดของมนุษย์ เพราะชีวิตของมนุษย์ต้องทำงานเพื่อเงิน เพื่อเกียรติยศอันเป็นจุดเป้าหมายสูงสุดที่มนุษย์ทุกคนพยายามให้บรรลุผลสำเร็จ คอสเลย์และทอดด์ (ซูลีกร ตั้งเชื่อนันท์. 2540 : 27 ; อ้างอิงจาก Costley; & Todd. 1983 : 207-209) กล่าวว่า เมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกว่าเขาทำงานสำเร็จหรือมีความต้องการที่จะทำให้สำเร็จ สิ่งที่เป็นก็คือ งานนั้นควรเป็นงานที่ท้าทายความสามารถแรงจูงใจเกี่ยวกับความสำเร็จของงานประกอบด้วย ระดับของแรงจูงใจในความสำเร็จและความสามารถที่จะทำงานนั้น

ดังนั้น ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุผลสำเร็จ รู้จักการป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้น หรือใช้ความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ จนเป็นผลสำเร็จตามจุดหมายที่หน่วยงานกำหนดไว้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิผล

3.5.2.4.2 ด้านลักษณะงานและสภาพการทำงาน (Work Itself and Working Condition)

งานเป็นองค์ประกอบแรกที่ทำให้คนพอใจและไม่พอใจ กล่าวคือ คนนั้นชอบงานนั้นหรือไม่ ถ้าชอบและมีความสนใจก็จะมีคามพอใจ สิ่งที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ เป็นงานที่ท้าทายความสามารถ งานที่ท้าทายให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ มีความยากง่ายเหมาะสมกับความสามารถ จำนวนงานหรือปริมาณเหมาะสม งานนั้นส่งเสริมความสำเร็จและผู้ที่สามารถควบคุมกระบวนการได้ อีกทั้งมีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยทำให้มีความรู้สึกสบาย ทำงานด้วยจิตใจที่สงบสุข ส่งผลเป็นความพึงพอใจ ควรมีการถ่านเทอากาศ แสงสว่าง เสียงเหมาะสม ห้องทำงานจัดเป็นระเบียบ และที่ตั้งองค์การใช้เวลาการเดินทางไม่มาก (ระวัง เนตโพธิ์แก้ว. 2542 : 187-190)

ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจต้องมีลักษณะพิเศษเฉพาะของงานนั้นๆ ซึ่งทำให้เห็นว่าแตกต่างจากงานอื่น เป็นงานที่ใช้ความรู้ความสามารถ เป็นงานที่ทำให้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และต้องเป็นงานที่ทำให้เกิดความท้าทาย เช่นเดียวกับ วิเชียร วิทยอุดม (2547 : 166) มีความเห็นว่า ถ้าเป็นงานที่น่าสนใจและท้าทายในความสามารถ เป็นงานสำคัญที่มีคุณค่า เป็นงานที่ต้องใช้ความคิด งานประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ๆแบบใหม่ๆ พนักงานจะรู้สึกพอใจที่จะทำงานในลักษณะนี้ สำหรับสภาพการทำงานจะประกอบด้วย สภาพแวดล้อมต่างๆ เกี่ยวกับการทำงาน บรรยากาศ ท่าเลที่ตั้งของที่ทำงาน วัสดุครุภัณฑ์ที่อำนวยความสะดวกในการทำงาน และปริมาณงานมากหรือน้อยเกินไป ปัจจัยเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้งสิ้น

ในทำนองเดียวกัน จันทรทิพย์ ว่องประเสริฐ (2542 : 27) กล่าวว่า ลักษณะงานที่ทำนั้นต้องน่าสนใจ เป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่ม มีความท้าทายให้ต้องลงมือทำ รวมทั้งเป็นงานที่ไม่เกินความสามารถ อีกทั้งสภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศและชั่วโมงของการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นแรงจูงใจที่สนับสนุนให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544ก) ที่กล่าวว่า งานที่ทำในเวลาปกติสร้างความพึงพอใจในการทำงานมากกว่างานที่ต้องทำในเวลาที่ไม่บุคคลอื่นไม่ต้องทำงาน

ขณะที่บรยงค์ โตจินดา (2542 : 255) ได้อธิบายถึงลักษณะของงานจะเป็นสิ่งจูงใจบุคคลให้เกิดความพึงพอใจได้นั้น ถ้าผู้บริหารหรือหัวหน้างานได้ใช้เป็นการจูงใจ เช่น การใช้เทคนิคในการมอบหมายงาน ให้งานโดยตรงกับความสามารถของบุคคล ตรงกับความชอบ ความถนัดของคน รวมทั้งการมอบหมายงานที่มีลักษณะไม่ยากเกินความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หรือไม่มีปริมาณมากจนเกินไป รวมทั้งการมอบหมายอย่างเป็นธรรม ซึ่งทำให้บุคคลที่ได้รับมอบหมายงานได้สำเร็จบรรลุเป้าหมาย ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พันธ์ หันนาคินทร์ (2542 : 136) กล่าวว่า ลักษณะงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถที่จะทำให้สำเร็จได้ด้วยตนเอง เป็นงานที่ต้องใช้ความคิด ประดิษฐ์ คิดค้นสิ่งใหม่ แบบใหม่ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ

ส่วน เฮิร์สเบิร์ก (หลุยส์ จาปาเทศ. 2533 : 50 ; อ้างอิงจาก Herzberg. 1959. *The Motivation to Work.*) กล่าวว่า งานที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจ มีความกระตือรือร้นที่จะกระทำให้เป็นงานที่มีลักษณะท้าทาย มีเกียรติ มีศักดิ์ศรีตามลักษณะวิชาชีพชั้นสูง เป็นงานที่พอเหมาะกับความสามารถที่เขาได้อยู่ คนจะเกิดความพึงพอใจในสภาพของงานก็ต่อเมื่อรู้ลักษณะงานทั่วไปของงานว่าต้องใช้ความสามารถทางใด มีคุณสมบัติของพฤติกรรมที่จำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงาน รู้รายละเอียดขั้นตอนการปฏิบัติงานและเมื่อได้ลงมือกระทำงานแล้วได้ผลเพียงใด สภาพการทำงานจะรวบไปถึงสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น อากาศถ่ายเท ความชื้น แสง เสียง ตลอดจนการจัดสภาพห้องทำงาน ความสะอาด ความมีระเบียบเรียบร้อย ความปลอดภัยสิ่งแวดล้อมดี เครื่องมือเครื่องใช้มีเพียงพอ อนุภูมิพอเหมาะ เป็นต้น จากแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของงานและสภาพการทำงานที่กล่าวข้างต้น สามารถสรุปความหมาย ลักษณะของงานและสภาพการทำงานได้ว่า เป็นความรู้สึกรู้สึกของบุคคลแต่ละคนที่มีต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ หรืองานที่ได้รับมอบหมายซึ่งเป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถสร้างความท้าทาย เป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีอิสระต่อความคิดและวิธีการทำงานของตนเอง รวมทั้งปัจจัยแวดล้อมที่ทำงาน ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน วัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ ซึ่งสามารถจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ

3.5.2.4.3 ด้านความก้าวหน้า (Advancement)

ในการทำงานของคนทุกคน มีความต้องการที่จะก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจึงเป็นองค์ประกอบหนึ่งในการทำงาน การให้โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่หน่วยงานต้องเปรียบเทียบความสามารถของคนในกลุ่ม ต้องมีระบบ

ประเมินผลงานที่ยุติธรรม มีการยอมรับในความสามารถ และมีเหตุผลที่เป็นจริง เมื่อผู้บริหารมีหลักเกณฑ์และนโยบายที่แน่นอนเกี่ยวกับโอกาสก้าวหน้าในการทำงานบุคคลรู้ได้ล่วงหน้าก็จะทำให้ทุกคนมีความทะเยอทะยาน และแข่งขันในการทำงานเพื่อหาโอกาสก้าวหน้า ทำให้บุคคลมีขวัญดีตามไปด้วย (หลุยส์ จาปาเทศ. 2533 : 51 ; อ้างอิงจาก Herzberg. 1959. *The Motivation to Work.*) เช่นเดียวกับ แฮมเมอร์ (จอร์จ กัททวอร์ค. 2545 : 34 ; อ้างอิงจาก Hammer. 1971. *Job Satisfaction of Special Class Teachers in Iowa : An Application of the Herzberg Two Factors Theory.*) ได้ศึกษาพบว่า ความเจริญก้าวหน้าเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและความต้องการของมนุษย์อย่างหนึ่ง คือ การมีโอกาสนก้าวหน้าในการปฏิบัติงานจะทำให้มีกำลังใจในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคให้งานนั้นบรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ

ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว (2542 : 188) ได้กล่าวถึง โอกาสการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง เป็นการสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่สูงขึ้น มีความเจริญรุ่งเรืองในชีวิตและอนาคต ต้องเป็นการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่ยุติธรรม มีกฎเกณฑ์ ระเบียบและรูปแบบที่มาตรฐาน ในขณะที่ วิเชียร วิทยอุดม (2547 : 167) และจันทร์ทิพย์ ว่องประเสริฐ (2542 : 27) ต่างก็มีความเห็นว่า ความก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน การขึ้นเงินเดือน ค่าจ้างให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสดำเนินการเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ จะเป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริม กระตุ้นให้บุคคลตั้งใจทำงานมากยิ่งขึ้น และเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ดังนั้น ความก้าวหน้า หมายถึง การที่มีโอกาสดำเนินการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้สูงขึ้น การได้รับโอกาสในการศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม การเข้ารับฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพสูงขึ้น

3.5.2.4.4 ด้านนโยบายและการบริหาร (Policy and Administration)

นโยบายและการบริหาร เป็นกฎเกณฑ์ ระเบียบแบบแผนที่ผู้บังคับบัญชาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหาร เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อย (จันทร์ทิพย์ ว่องประเสริฐ. 25442 : 28) ส่วน วิเชียร วิทยอุดม (2547 : 165) กล่าวว่า นโยบายขององค์กรที่ไม่ส่งเสริมความเจริญเติบโตขององค์กรและตัวพนักงาน การไม่ดำรงรักษาและให้ความมั่นคงกับบุคคล การบริหารงานที่ไม่เป็นธรรม การทำงานที่ซ้ำซ้อนกัน การแก่งแย่งชิงดีชิงเด่น การใช้อำนาจอิทธิพลระหว่างบุคคลในองค์กร ความไม่มีประสิทธิภาพในการบริหารงาน การขาดความเป็นธรรมในองค์กรเป็นลักษณะที่จะสร้างความไม่พึงพอใจในงานที่ทำ และจะไม่มีความสุขในการทำงาน สำหรับ จันทราณี สงวนนาม (2545 : 75) ได้อธิบายว่า งานเป็นสิ่งท้าทายต่อผู้ปฏิบัติและเป็นสิ่งที่จะเปิดโอกาสให้เขาได้แสดงฝีมือในการทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ เขาก็จะได้รับความพึงพอใจจากการทำงานนั้นๆ ดังนั้น การระบุงานให้ชัดเจนจึงเป็นสิ่งจูงใจอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารควรจัดทำ ผู้บริหารต้องพยายามเสาะแสวงหาเทคนิคต่างๆ เพื่อสร้างสิ่งจูงใจให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การวางแผนจัดแบ่งงานให้ถูกต้องแน่นอน มอบหมายงานให้เหมาะสม กำหนดค่าจ้างเงินเดือนที่เป็นธรรม สร้างความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน สิ่งเหล่านั้นคือ นโยบายและการ

ความสำเร็จและไม่มีข้อขัดแย้งใดๆ จึงมีความจำเป็นที่บุคลากรทุกคนจะต้องเรียนรู้เรื่องธรรมชาติของคนและธรรมชาติของกลุ่มคน เพื่อก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร และสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร วิเชียร วิทยอดม (2547 : 166) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชามีช่องว่างมาก เข้ากันไม่ได้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าไม่ถึงผู้บังคับบัญชาวางตนเหนือกว่า ไม่มีความสนิทสนมเป็นกันเองขาดความอบอุ่นทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกไม่พอใจในงานที่ทำ ในส่วนของความสัมพันธ์กับเพื่อร่วมงาน พฤติกรรมของบุคคลในองค์กร ต่างคนต่างเอาดี แข่งขันชิงดีชิงเด่น ต่างคนต่างเอาตัวรอด ท้าวมเพื่อร่วมงาน เอาดีเอาเปรียบ ไม่มีความเป็นมิตร ทำให้ขบข้องใจ เป็นผลให้เกิดความเบื่อหน่ายขององค์กร สำหรับความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ศรัทธาเชื่อถือไม่รับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะ ทำตัวถ่วงความเจริญของหน่วยงาน เป็นผู้มีส่วนสร้างความไม่พอใจในการทำงาน

จันทร์ทิพย์ ว่องประเสริฐ (2542 : 27) กล่าวถึง ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อร่วมงาน จะเป็นการการแสดงให้เห็นถึงความสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี มีความสามัคคีกลมเกลียวไม่แบ่งพวกพ้อง สามารถทำงานร่วมกันบรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างฉันทมิตร มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี เหล่านี้ล้วนเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร สำหรับ พนัส หันนาคินทร์ (2542 : 135-137) ได้อธิบายถึงความสัมพันธ์บุคลากรในองค์กร โดยความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อสื่อสารทั้งทางกิริยาและวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ถ้าเป็นไปในทางดี ความร่วมมือกันทำงานก็เกิดขึ้น ถ้าเป็นไปในทางตรงข้ามก็ก่อให้เกิดความไม่สบายใจในการทำงาน ส่วนความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาหมายถึง การติดต่อสื่อสารในลักษณะคล้ายคลึงกับความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา แต่เป็นไปในลักษณะที่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเคารพผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลกับเพื่อร่วมงานในองค์กร ถ้ามีความสัมพันธ์ในทางที่ดี มีความกลมเกลียวกันดี ก็จะมีแรงใจที่จะทำงานขึ้น ถ้าเกิดความไม่ลงรอยกัน ที่ทำงานก็จะกลายเป็นที่ๆ น่าเบื่อ แรงจูงใจในการทำงานก็ย่อมจะลดลง กำลังงานที่น่าจะใช้ในการทำงานกลับถูกบั่นทอนให้ลดลงไป สอดคล้องกับ สมเกียรติ ศรีเมือง (2545 : 30) ที่กล่าวว่า องค์กรย่อมมีเพื่อนร่วมงานหรือคนทำงานที่อยู่ในระดับเดียวกัน การได้รับข้อเสนอแนะหรือปรึกษาหารือจากเพื่อนร่วมงาน จะทำให้ได้แนวทางในการปฏิบัติงานดีขึ้น หรือทำให้งานได้ประสบความสำเร็จยิ่งขึ้น ช่วยให้บุคคลทำงานด้วยกันอย่างเป็นปกติสุข ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทำให้คนเรามีความสุขในงานที่ทำ สัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนจึงมีความสำคัญและเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน หากบุคคลขาดความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานจะทำให้เกิดปัญหาในการทำงาน

เฮิร์สเบิร์ก (หลุย จำปาเทศ. 2533 : 51 ; อ้างอิงจาก Herzberg. 1959. *The Motivation to Work.*) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นสิ่งที่ต้องถ้อยที่ถ้อยอาศัยกัน มีความห่วงใยเอื้ออาทรที่ดี ผู้บังคับบัญชาจะต้องมีจิตวิทยาในการควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา แล้วจะได้รับความรัก ความศรัทธาและได้รับความสำเร็จของงานด้วย

บริหารนั่นเอง จึงเห็นได้ว่านโยบายและการบริหารงานของหน่วยงานจะส่งผลถึงประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลโดยตรงและเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์

ส่วน เอิร์สเบอร์ก (หลุยส์ จ้าปาเทศ. 2533 : 51 ; อ้างอิงจาก Herzberg. 1959. *The Motivation to Work.*) อธิบายว่า นโยบายและการบริหารเป็นปัจจัยด้านอนามัยของบุคคลทำให้อยู่ดี กินดี ทำงานสะดวกสบายและได้รับค่าจ้างดี การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะส่งเสริมทัศนคติที่ดีต่องาน การจัดองค์การและการจัดระบบการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพจะทำให้คนงานเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างยิ่ง เพราะคนงานจะมีความคิดว่าองค์กรจะต้องเป็นองค์กรที่มีความก้าวหน้าและมั่นคงต่อไปในอนาคต ถ้านโยบายและการบริหารงานขององค์กรไม่ส่งเสริมอนามัยพนักงาน จะเป็นสาเหตุสำคัญมากทำให้พนักงานไม่พึงพอใจในการทำงานและชักชวนให้เกิดการชุมนุมประท้วง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุปรียา ไช้มุก (2540 : 81) ที่ศึกษาวิเคราะห์เส้นทางของรูปแบบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา : การเปรียบเทียบ การวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมลิสเรลและโปรแกรมเอมอส พบว่า ตัวแปรสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษามากที่สุด คือ ความผูกพันในวิชาชีพ ซึ่งความผูกพันในวิชาชีพครูได้รับผลกระทบจากบรรยากาศภายในโรงเรียน การมีส่วนร่วมและความมีอิสระในการตัดสินใจ ดังนั้น การนำโมเดลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูไปใช้ในการพัฒนาและแสวงหาแนวทางปรับปรุงให้ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้นจะต้องทำให้บรรยากาศภายในโรงเรียนมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน นั่นคือ ผู้บริหารจะต้องบริหารงานด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม โดยให้ความสำคัญกับครูภายในโรงเรียน ให้ครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการจัดการภายในโรงเรียน รวมไปถึงการมีอิสระในการควบคุมชั้นเรียนด้วย สิ่งต่างๆเหล่านี้จะส่งผลให้ครูมีความผูกพันในวิชาชีพอันจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามมา

ดังนั้น นโยบายและการบริหารงาน จึงหมายถึง การกำหนดแนวทางอย่างกว้างๆ ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วง มีระบบงานและการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ

3.5.2.4.5 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน (Interpersonal Relations)

ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การใดองค์การหนึ่ง หรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี มุ่งให้เกิดความร่วมมือ ประสานงาน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดผลบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งทุกคนในองค์การจะต้องมีบทบาทอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น เป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้า เป็นเพื่อนร่วมงาน เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกน้อง ในการทำงานร่วมกันนั้น เรามักจะพบกับปัญหาอยู่เสมอ เช่น คนบางคนเข้ากับใครไม่ได้ ไม่ว่าจะอยู่ในระดับใด จึงมักพบกับความขัดแย้งอยู่เสมอ เพราะการทำงานเป็นการทำงานร่วมกับคน จึงจำเป็นต้องเข้าใจธรรมชาติของคน เพื่อให้การทำงานร่วมกันประสบ

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน แม้จะเป็นผู้บริหารที่มีความสามารถสูงเพียงใดก็ตาม หากปราศจากความร่วมมือของผู้ใต้บังคับบัญชาแล้วก็ไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุถึงจุดประสงค์ที่วางไว้ได้ ซึ่งหมายถึง ความสำเร็จสูงสุดของหน่วยงานขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เช่นเดียวกับ จีรนนท์ กัณทวงศ์ (2545 : 35) ที่อธิบายความหมายของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ความสัมพันธ์เป็นรายบุคคลกับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน สามารถพูดคุยและเข้าใจได้ดี มีเวลาที่จะเอาใจใส่ดูแลกัน และให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานด้วยวิธีการที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคล อย่างมีเทคนิค เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์ ดังนั้น ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลแต่ละคนที่มีต่อการประสานสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร ที่แสดงออกถึงความสามารถในการทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี บรรยากาศการทำงานเป็นไปอย่างฉันทมิตร มีความสามัคคีช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน การให้คำแนะนำช่วยเหลือในหน้าที่การงานไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก

3.6. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา

นักการศึกษาหลายท่านได้ศึกษาวิจัยและเสนอแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลขององค์การแตกต่างกันไป โดยเฉพาะโรงเรียนเป็นองค์กรหนึ่งของระบบการศึกษาที่มีปัจจัยต่างๆ มากมายทั้งที่เป็นด้านกายภาพและมโนภาพ ล้วนมีความสัมพันธ์และส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน ดังนั้น การกำหนดเกณฑ์ที่เป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของสถานศึกษาต้องพิจารณาอย่างรอบคอบ จะใช้เพียงเกณฑ์ใดเกณฑ์หนึ่งประเมินประสิทธิผลไม่ได้ เช่น แนวคิดของสเทียร์ (รุ่ง แก้วแดง; และชัยณรงค์ สุวรรณสาร, 2546 : 196-198 ; ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์. 2529 : 76-77 ; อ้างอิงจาก Steers. 1977. *Organizational Effectiveness : A Behavioral View.*) ที่เห็นว่าปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การ ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การ 2) ปัจจัยด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม 3) ปัจจัยด้านลักษณะของบุคคลในองค์การ และ 4) ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ขณะที่ คาเมรอน (Smart; Kuh; & Tierney. 1997 : 256 ; citing Camerron. 1978 ; 1986) จำแนกตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็น 9 มิติ คือ 1) ความพึงพอใจในการศึกษาของผู้เรียน 2) การพัฒนาวิชาการของผู้เรียน 3) การพัฒนาวิชาชีพของผู้เรียน 4) การพัฒนาบุคลิกภาพของผู้เรียน 5) ความพึงพอใจของบุคลากรต่ออาจารย์และผู้บริหาร 6) การพัฒนาวิชาชีพและคุณภาพของอาจารย์ 7) ระบบการปฏิบัติกับชุมชนแบบเปิด 8) ความสามารถในการจัดการทรัพยากร 9) สุขภาพองค์การ ส่วนงานวิจัยและวรรณคดีของ ฮิกเกต (Highett), เพอร์คีและสมิธ (Perkey and Smith) ที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีต่อความสำเร็จของโรงเรียน พบว่า คุณลักษณะผู้บริหารที่ใช้ความเป็นผู้นำทางวิชาการส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิผลและคุณภาพ (สงบ ประเสริฐพันธ์. 2543 : 14 อ้างอิงจาก Highett. 1989 : 34 ; Perkey; & Smith. 1983. *Elementary School Journal.* pp.65-69) นอกจากนี้ฮอยและมิสเกล (Hoy; & Miskel. 2001 : 297) ได้เสนอตัวอย่าง

การกำหนดเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลโรงเรียนระยะสั้นและระยะกลาง ดังนี้ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 3) การรับรู้ประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวม

จากแนวคิดของนักการศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะพบว่า แนวคิดส่วนใหญ่จะมีความคล้ายคลึงกัน โดยเห็นว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียนได้แก่ ปัจจัยด้านโรงเรียน ประกอบด้วย ขนาดโรงเรียน โครงสร้างการบริหาร อัตราส่วนนักเรียนต่อครู ปัจจัยด้านบุคลากร ได้แก่ ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง ประสิทธิภาพการบริหาร วุฒิการศึกษา ความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ ความสัมพันธ์ของบุคลากร บรรยากาศโรงเรียน ความร่วมมือร่วมใจในการจัดการศึกษา การสนับสนุนช่วยเหลือครู ปัจจัยด้านพฤติกรรมกรรมการบริหาร เช่น พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ ภาวะผู้นำ การสื่อสาร การบริหารความขัดแย้ง ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเฉพาะปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียนใน 2 ด้าน คือ ปัจจัยด้านพฤติกรรมกรรมการเป็นผู้นำทางวิชาการ และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา ว่ามีความสัมพันธ์และส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมากน้อยเพียงใด จากการศึกษาแนวคิดและผลงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทั้งสองที่กล่าวข้างต้นสามารถแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างกันได้ดังนี้

พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ เป็นการปฏิบัติตนของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงการกระทำอย่างตั้งใจที่จะนำเอาความรู้ ความสามารถ แนวความคิดและเทคนิควิธีการที่มีประสิทธิภาพต่อการศึกษามาบูรณาการประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา เพื่อเปลี่ยนแปลงพัฒนางานด้านวิชาการ การเรียนการสอนและพัฒนาวิชาชีพ โดยการส่งเสริมพัฒนาการปฏิบัติงานของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะมีผลต่อคุณภาพการศึกษาของนักเรียน พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ในอันที่จะบริหารงานให้เกิดประสิทธิผล สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งพบได้จากงานวิจัยที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับแบบผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสิทธิภาพ 4 แบบ ได้แก่ 1) แบบผู้นำทางวิชาการที่ยึดตัวผู้บริหารเป็นศูนย์กลาง 2) แบบผู้นำทางวิชาการที่ยึดครูเป็นศูนย์กลาง 3) แบบผู้นำทางวิชาการที่มีการกระจายอำนาจ 4) แบบผู้นำทางวิชาการที่ยึดการกำกับดูแล พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในงานมีผลโดยตรงจากความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร และความกระตือรือร้นในงานของผู้บริหารจะช่วยสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จในกิจกรรมทางวิชาชีพแก่ครูและตัวผู้บริหารเอง (Lewis. 1984 : 709)

จากผลงานวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการมีความสัมพันธ์โดยตรงกับประสิทธิผลการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536 : 335-336) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จันทรานี สงวนนาม (2533 : 141) ที่ศึกษาคุณลักษณะบางประการของผู้บริหาร บรรยากาศของโรงเรียน และความพึงพอใจในงานที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษา บุญเรือน หมั่นทรัพย์ (2538 : 51 -59) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก และประทีน วิเศษสุวรรณ (2545 :

105) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารการศึกษาที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียน เอกชนประเภทสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 ต่างพบว่า ปัจจัยด้านโรงเรียนโดยเฉพาะขนาดของโรงเรียน ปัจจัยด้านพฤติกรรมกรรมการบริหาร ได้แก่พฤติกรรมความเป็นผู้นำวิชาการ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน และเป็นตัวพยากรณ์ที่จะทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนได้ดีที่สุด ปัจจัยด้านชีวสังคมของผู้บริหาร และปัจจัยด้านครู ในด้านความพึงพอใจ ความสามัคคี และการสนับสนุนทางด้านสังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษา ดังนั้น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญทั้งเฉพาะตัวบุคคล กลุ่มและองค์การ การเข้าร่วมอยู่ในองค์การนั้น ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลต้องอยู่ในระดับดี องค์การจึงจะประสบความสำเร็จ (Cranny; Smith; & Stone. 1992 : XV) สำหรับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู จะเป็นตัวแปรที่สามารถบ่งชี้ความสำเร็จในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา ได้เป็นอย่างดี เพราะความพึงพอใจในการปฏิบัติงานช่วยให้การทำงานประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Hoy; & Miskel. 2001 : 303) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของล็อก (Locke. 1984 : 93) ที่กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จขององค์การ ถ้าบุคลากรในองค์การมีความพึงพอใจสูง คุณภาพงานก็จะสูง ในทางกลับกัน หากบุคลากรในองค์การไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คุณภาพของงานก็จะต่ำ

การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา เป็นการบริหารโดยให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการได้รับประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมจากการจัดการศึกษา ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย แผนพัฒนาการศึกษา และมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์และ มีส่วนร่วมในการประเมินผล เพื่อให้การศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด คริส อาร์กิริส (Chris Argyris) , ดักลาส แมคเกรเกอร์ (Douglas McGregor) และ เรนซิส ลิเคิร์ต (Rensis Likert) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบร่วมมือหรือการมีส่วนร่วม (Participative Management) ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันมากในบรรดานักบริหารวงการต่างๆ รวมทั้งด้านการศึกษาด้วย โดยเชื่อว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะทำให้ได้ผลผลิตเพิ่มขึ้น ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานมากขึ้น (อุทัย บุญประเสริฐ. 2545 : 44-45 ; อ้างอิงจาก Morhman; & Wohlstetter. 1994. *School-Based Management :Organizing for High Performace.*) สอดคล้องกับคัมเมอร์และเฮย์เนส (Comer; & Haynes. 1991 : 425-432) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในโรงเรียน : วิธินิเวศวิทยา พบว่า การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองจะมีความหมายต่อการเรียนของเด็กในโรงเรียนมาก ถ้าการมีส่วนร่วมนี้มีส่วนในกระบวนการของการศึกษา ผู้ปกครองสามารถช่วยเหลือโรงเรียนได้มากโดยเฉพาะความรู้ทางด้านวิชาชีพ และทักษะต่างๆ โรงเรียนควรออกแบบให้การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกที่สนับสนุนการพัฒนาการของเด็กโดยรวม และผลงานวิจัยของ สมจิตร อุดม (2547 :บทคัดย่อ) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในภาคใต้ พบว่า คุณภาพการสอนของครู ความพึงพอใจในการทำงานของครู และการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีประสิทธิภาพการ

ทำนายได้ร้อยละ 19.1 สำหรับปัจจัยระดับผู้บริหารโรงเรียน พบว่า บรรยากาศโรงเรียน วิสัยทัศน์ผู้บริหาร และพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีประสิทธิภาพการทำนายได้ร้อยละ 28.5 นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยเฉพาะผู้นำแบบมีส่วนร่วมสามารถอธิบายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูได้สูง (Hoy; & Miskel. 1991 : 396 ; Tharrington. 1993 : 2198 ; Wilcox. 1993 : 3079 ; Williams. 1993 : 772)

จากแนวคิดและงานวิจัยที่นำเสนอข้างต้น เห็นได้ว่า ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญที่สุด กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้บริหารที่มุ่งมั่นทุ่มเทให้การบริหารการเรียนการสอน ซึ่งเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา โดยมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นผู้มีความประพฤติดีเป็นผู้นำทางวิชาการ มีความสามารถที่จะรวบรวมพลังการมีส่วนร่วมของครู ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา ชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่นๆ ร่วมกันจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิผลและมีคุณภาพตรงตามมาตรฐานที่กำหนด พัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข สร้างความพึงพอใจให้กับครูและผู้ปกครอง

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารการศึกษาที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษา พบว่ามีผู้ศึกษาและมีผลงานการวิจัยดังนี้

4.1 งานวิจัยในประเทศ

กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536 : 335-336) ทำการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน พบว่า ปัจจัยด้านโรงเรียน ปัจจัยด้านชีวิตสังคมของผู้บริหาร ปัจจัยด้านพฤติกรรมการบริหาร และปัจจัยด้านครู มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะ พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ ขนาดของโรงเรียนเป็นตัวพยากรณ์ที่จะทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนได้ดีที่สุด

บุญเรือน หมั่นทรัพย์ (2538 : 51 -59) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก พบว่า ปัจจัยด้านโรงเรียน โดยเฉพาะขนาดของโรงเรียนและอัตราส่วนระหว่างครูต่อนักเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน ส่วนปัจจัยด้านผู้บริหาร ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการบริหาร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการจัดการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับปัจจัยด้านครู ในด้านความพึงพอใจ ความสามัคคี และการสนับสนุนทางด้านสังคม มีความสัมพันธ์กับ

ประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนเช่นกัน และปัจจัยด้านนักเรียนที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของการจัดการศึกษาของโรงเรียน ได้แก่ ระดับเศรษฐกิจของผู้ปกครอง พฤติกรรมการเรียน พฤติกรรมด้านสังคมในกลุ่มเพื่อน และการเรียนพิเศษ

ชูชาติ พวงสมจิตร (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนกับโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตปริมณฑล กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนกับโรงเรียน ประกอบด้วย 3 กลุ่มปัจจัย คือ 1) กลุ่มปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมืองการปกครอง ด้านสังคมวัฒนธรรม 2) กลุ่มปัจจัยเกี่ยวกับชุมชน ได้แก่ ความศรัทธา ความรู้สึกเป็นเจ้าของ ความผูกพันกับโรงเรียน ความพร้อมของคนในชุมชน สถานภาพของคนในชุมชน ความคาดหวังที่มีต่อโรงเรียน เครือข่ายของชุมชน 3) กลุ่มปัจจัยเกี่ยวกับโรงเรียน ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับบุคลากรของโรงเรียน ปัจจัยเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงานของโรงเรียน และปัจจัยเกี่ยวกับผล การปฏิบัติของโรงเรียนด้านอื่นๆ นอกจากนี้ยังพบว่า คนในชุมชนที่เข้ามามีส่วนร่วมกับโรงเรียนมากที่สุด คือ กลุ่มกรรมการศึกษาหรือกลุ่มกรรมการโรงเรียน โดยชุมชนจะเข้ามีส่วนร่วมในการบริจาค ทรัพย์สินและวัสดุสิ่งของมากที่สุด สำหรับวิธีการเข้ามามีส่วนร่วมของชุมชนมีทั้งทางตรงและทางอ้อม

บัณฑิต แท่นพิทักษ์ (2540 : บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ อำนาจ ความศรัทธา และความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ครูโรงเรียนมัศึกษามีระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก ครูที่มีชีวิตสังคมแตกต่างกันด้านประสบการณ์ในการทำงานและระดับเงินเดือนมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนครูที่มีชีวิตสังคมแตกต่างกันด้านอายุ วุฒิการศึกษา และที่ตั้งของโรงเรียนมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับภาวะผู้นำของผู้บริหาร การใช้อำนาจของผู้บริหาร ความศรัทธาของครู และความพึงพอใจในงานของครูมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การใช้อำนาจของผู้บริหาร ความศรัทธาของครู และชีวิตสังคมของครูสามารถร่วมกันทำนายความพึงพอใจในงานของครูได้ร้อยละ 37.65 โดยตัวแปรที่สามารถทำนายความพึงพอใจในงานของครูได้ดีที่สุดตามลำดับคือ ความศรัทธาของครูที่มีต่อโรงเรียน ความศรัทธาของครูที่มีต่อเพื่อนครู อำนาจการให้รางวัล และระดับเงินเดือน

สุปรียา ไช้มุก (2540 : 81) ศึกษาวิเคราะห์เส้นทางของรูปแบบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา : การเปรียบเทียบ การวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมลิสรและโปรแกรมเอมอส พบว่า ตัวแปรสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา มากที่สุด คือ ความผูกพันในวิชาชีพครู ซึ่งความผูกพันในวิชาชีพครูได้รับผลกระทบมาจากบรรยากาศภายในโรงเรียน การมีส่วนร่วมและความมีอิสระในการตัดสินใจ ดังนั้น ในการนำโมเดลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูไปใช้ในการพัฒนาและแสวงหาแนวทางปรับปรุงให้ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้นจะต้องทำให้บรรยากาศภายในโรงเรียนมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน นั่นคือ ผู้บริหารควรบริหารงานด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม โดยให้ความสำคัญกับครูภายในโรงเรียน ให้ครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการจัดการภายในโรงเรียน

รวมไปถึงการมีอิสระในการควบคุมชั้นเรียนด้วย สิ่งต่างๆ เหล่านี้จะส่งผลให้ครูมีความผูกพันในวิชาชีพจนจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามมา

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2541 : บทคัดย่อ) ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนของคณะกรรมการศึกษาประจำโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า คณะกรรมการศึกษามีส่วนร่วมในเรื่องการประสานงานในระดับมาก ส่วนเรื่องการวางแผน การจัดสรรทรัพยากร การกระตุ้นการทำงานและการประเมินมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการศึกษา ได้แก่ เวลาที่อาศัยอยู่ในชุมชน การมีถิ่นกำเนิดและที่พักอยู่ในท้องถิ่น การเป็นศิษย์เก่า การมีบุตรหลานเรียนอยู่ในโรงเรียน ความคาดหวังต่อโรงเรียน ความสัมพันธ์กับโรงเรียน และความห่วงใยต่อสวัสดิภาพเด็ก ส่วนปัจจัยที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของโรงเรียน ได้แก่ คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน คุณลักษณะของครู และการปฏิบัติของโรงเรียนต่อกรรมการศึกษา สำหรับปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมในส่วนของการกรรมการศึกษา ได้แก่ การไม่มีเวลาว่าง ไม่มีถิ่นกำเนิด และไม่มีที่พักอาศัยอยู่ในท้องถิ่นที่โรงเรียนตั้งอยู่ ด้านโรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหารขาดความเป็นผู้นำ ไม่มีมนุษยสัมพันธ์ ไม่เป็นคนในท้องถิ่นโดยกำเนิด

สุทนต์ มุสิกะทัน (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสระบุรี โดยเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูจำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงานและขนาดของโรงเรียน พบว่า ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลางจนถึงมาก โดยมีด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับสูงสุด เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูจำแนกตามเพศ พบว่า ครูเพศหญิงมีความพึงพอใจมากกว่าครูเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะด้านสภาพการทำงานเพียงด้านเดียว ส่วนครูที่มีประสบการณ์ 4-6 ปี มีความพึงพอใจมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ 1-3 ปี จำนวน 5 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน สำหรับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ครูในโรงเรียนขนาดกลางมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูในโรงเรียนขนาดเล็กในด้านการยอมรับและด้านผลสำเร็จของงาน

ยงยุทธ สิมพา (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษาความพึงพอใจของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในห้วงค์ประกอบ คือ งานที่ทำในปัจจุบัน รายได้และผลประโยชน์ที่ได้รับ การเลื่อนเงินเดือน ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและที่ทำงาน พบว่า ความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเรียงองค์ประกอบ พบว่า ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับมาก 4 องค์ประกอบ คือ งานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ส่วนครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลางมี 2 องค์ประกอบ คือ การเลื่อนเงินเดือน รายได้และผลประโยชน์ที่ได้รับ สำหรับการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน พบว่า ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นองค์ประกอบด้านงานที่ทำในปัจจุบัน รายได้และผลประโยชน์ที่ได้รับ ผู้บังคับบัญชา และที่ทำงาน ที่

มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านงานที่ทำในปัจจุบันและด้านที่ทำงานมากกว่าครูในโรงเรียนขนาดเล็ก และครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่มีความพึงพอใจในด้านรายได้และผลประโยชน์ที่ได้รับ มากกว่าครูในโรงเรียนขนาดเล็ก แต่ครูในโรงเรียนขนาดเล็กจะมีความพึงพอใจในด้านผู้บังคับบัญชามากกว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่

พรทิพา จุลสุคนธ์ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา กรณีศึกษาโรงเรียนชุมชนวัดศรีนาครัตนาราม ตำบลซอนสารเดช อำเภอหนองม่วง จังหวัดลพบุรี เพื่อศึกษาความรู้ความเข้าใจ กระบวนการดำเนินงาน และปัจจัยที่เอื้อให้เกิดการมีส่วนร่วมของชุมชน พบว่า โรงเรียนเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมทุกขั้นตอน คือ ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วมประเมินผล และร่วมรับประโยชน์ ในด้านการเรียนการสอนตามหลักสูตรท้องถิ่น ได้ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาสองรูปแบบ คือ โรงเรียนเป็นศูนย์กลางของการมีส่วนร่วม และการมีส่วนร่วมที่เกิดจากการเชื่อมประสานระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ส่วนปัจจัยที่เอื้อให้เกิดการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา ได้แก่ ความสัมพันธ์เชิงประวัติศาสตร์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ความสัมพันธ์ในทางเครือญาติระหว่าง ผู้นำชุมชน ภาวะผู้นำของบุคลากรในโรงเรียนและชุมชน และโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งได้รับการสนับสนุนจากโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ

ศิริกาญจน์ โกสมภ (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนและโรงเรียน เพื่อการจัดการศึกษาขึ้นพื้นฐาน พบว่า สิ่งสำคัญที่เป็นตัวกำหนดกระบวนการและแบบแผนของการมีส่วนร่วมของชุมชนและโรงเรียน คือ เงื่อนไขทางด้านบริบทของชุมชน เงื่อนไขด้านสภาพแวดล้อม และเงื่อนไขทางด้านโรงเรียน และที่สำคัญ คือ การกำหนดความหมายของการมีส่วนร่วมให้ตรงกันระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในชุมชน คือ ผู้นำชุมชน ผู้บริหารโรงเรียน คณะกรรมการโรงเรียน คณะครูและผู้ปกครอง และพบว่า กระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนที่สำคัญมี 8 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐานก่อนเริ่มดำเนินการ 2) การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างประชาชนและชุมชน 3) การสร้างเครือข่ายของกลุ่มผู้มีส่วนร่วม 4) การสร้างกิจกรรม 5) การต่อรองเพื่อการดำเนินการ 6) การร่วมดำเนินการ 7) การร่วมประเมินผลดำเนินการ 8) การร่วมรับผลประโยชน์จากการดำเนินการ

วรรณณี ภาณุวัฒน์สุข (2543 : บทคัดย่อ) ศึกษาบทบาทของชุมชนในการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตกรุงเทพฯ เพื่อศึกษาบทบาทและปัญหาต่อการมีส่วนร่วมของชุมชน และข้อเสนอแนะของผู้บริหารโรงเรียน เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา พบว่า ผู้บริหารให้ความเห็นว่าชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาทั้งสามด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการศึกษา ด้านวิชาการ และด้านส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา สำหรับปัญหาการมีส่วนร่วมของชุมชนนั้นเกิดจากชุมชนไม่เข้าใจบทบาทของตนเองที่มีต่อการจัดการศึกษาทั้งสามด้าน ส่วนข้อเสนอแนะของผู้บริหารโรงเรียน คือ การให้

ความรู้เกี่ยวกับบทบาทของชุมชนที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตามความต้องการของตนเอง

วนิชา พิกข่า (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในด้านผลตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การบังคับบัญชา ลักษณะงาน กลุ่มผู้ร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามอายุ ขนาดโรงเรียน เงินเดือน และวุฒิการศึกษา พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจในด้านลักษณะงาน ด้านกลุ่มผู้ร่วมงาน และการบังคับบัญชา เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ส่วนการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ที่จำแนกตามอายุ พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ด้านผลตอบแทน และด้านด้านการเลื่อนตำแหน่ง สำหรับการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ที่จำแนกตามขนาดโรงเรียน เงินเดือน และวุฒิการศึกษา พบว่า ครู-อาจารย์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ศิรินทรรัตน์ ทองปาน (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา รูปแบบและบทบาทการมีส่วนร่วมที่พึงประสงค์ของผู้ปกครอง : ศึกษาเฉพาะกรณีผู้ปกครองที่เป็นกรรมการโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า การพัฒนาด้านการเรียนการสอนและหลักสูตร ผู้ปกครองต้องการที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการช่วยกำหนดหลักสูตร เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพความต้องการของท้องถิ่น และต้องการช่วยเหลือโรงเรียนในการนํานโยบายของโรงเรียนไปแจ้งให้ผู้ปกครองทั่วไปทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน สำหรับการพัฒนาด้านประสานงานและปรับใช้ทรัพยากร ผู้ปกครองต้องการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียนโดยเป็นผู้ประสานงานและระดมความช่วยเหลือจากแหล่งทรัพยากรต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ในด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้ปกครองต้องการให้คำปรึกษาแนะนำแก่บุคลากรภายในโรงเรียนเพื่อแก้ปัญหาต่างๆ รวมทั้งการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความรู้ทักษะต่างๆ แก่ผู้ปกครอง ครู และนักเรียน ส่วนการพัฒนาด้านสังคมและกายภาพนั้น ผู้ปกครองต้องการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียนโดยเป็นผู้สนับสนุนทั้งวัสดุ สิ่งของ และกำลังทรัพย์สำหรับรูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง พบว่า ผู้ปกครองต้องการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในรูปแบบของการเข้ามาเป็นกรรมการโรงเรียนเพื่อให้คำปรึกษาแก่โรงเรียน และรูปแบบของการอาสาสมัครช่วยงานและกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน เช่น เป็นวิทยากรพิเศษ เป็นครูผู้ช่วยสอนในวิชาที่ตนถนัด

ประทีน วิเศษสุวรรณ (2545 : 105) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารการศึกษาที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 พบว่าปัจจัยการบริหารการศึกษาและประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ปัจจัยการบริหารการศึกษาได้แก่ พฤติกรรมผู้นำทางการบริหาร พฤติกรรมการเป็น

ผู้นำทางวิชาการ พฤติกรรมผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านวัฒนธรรมโรงเรียน และปัจจัยด้านขนาดโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีปัจจัยด้านวัฒนธรรมโรงเรียนและปัจจัยด้านพฤติกรรมทางการบริหาร ได้แก่ พฤติกรรม การเป็นผู้นำทางวิชาการ พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นตัวพยากรณ์ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนที่ดีที่สุด

อำนาจ สุนทรธรรม (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแนวทางการให้ชุมชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมซึ่งประกอบด้วย การร่วมคิด การร่วมวางแผน การร่วมปฏิบัติ การร่วมประเมินผล และการร่วมรับผลประโยชน์ต่องานวิชาการ ใน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านงานหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ด้านงานวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน ด้านงานการเรียนการสอน ด้านงานวัดผลประเมินผล ด้านงานห้องสมุด ด้านงานนิเทศภายใน และด้านงานการอบรมทางวิชาการ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับแนวทางให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในงานวิชาการ พบว่า คณะกรรมการห้องเรียนมีความประสงค์จะให้โรงเรียนประชุมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และให้เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองได้อย่างถูกต้อง และให้โรงเรียนพาคณะกรรมการห้องเรียนไปศึกษาดูงานในที่ต่างๆ

สมจิตร อุดม (2547 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่ส่งต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาในภาคใต้ เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชนและสร้างโมเดลพหุระดับของปัจจัยที่ส่งต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน โดยศึกษาปัจจัยสามระดับ ได้แก่ ระดับผู้บริหารโรงเรียน ระดับครู และระดับนักเรียน พบว่า ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชนอยู่ในระดับมาก ปัจจัยระดับนักเรียน พบว่า พฤติกรรมด้านสังคมกับกลุ่มเพื่อน พฤติกรรมด้านการเรียนของนักเรียน และเจตคติต่อการเรียนของนักเรียน ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีประสิทธิภาพการทำนายได้ร้อยละ 38.4 ส่วนปัจจัยระดับครู พบว่า คุณภาพการสอนของครู ความพึงพอใจในการทำงานของครู และการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีประสิทธิภาพการทำนายได้ร้อยละ 19.1 สำหรับปัจจัยระดับผู้บริหารโรงเรียน พบว่า บรรยากาศโรงเรียน วิสัยทัศน์ผู้บริหาร และพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีประสิทธิภาพการทำนายได้ร้อยละ 28.5

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

อาร์วีและคณะ (Arvey and Others. 1989 : 189) ได้ศึกษาปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบสำคัญของความพึงพอใจในงานในรูปแบบของความพึงพอใจทั่วไป (General Satisfaction) ประกอบด้วยสองส่วน คือ ความพึงพอใจภายใน และความพึงพอใจภายนอก สอดคล้องกับแนวคิดของ แฮคแมนและโอลด์แฮม (Hackman; & Oldham. 1980 : 79) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ได้กำหนดปัจจัยออกเป็นสองส่วน คือ ส่วนแรก เป็นความพึงพอใจด้านบริบท ได้แก่

ความมั่นคง คำตอบแทนผู้ร่วมงาน และการนิเทศ ส่วนที่สอง เป็นความพึงพอใจด้านความรู้สึก ได้แก่ แรงจูงใจภายในเกี่ยวกับงาน ความรู้สึกพอใจเมื่อมีความก้าวหน้าในการทำงาน และความรู้สึกพึงพอใจเกี่ยวกับงานทั่วไป

ชูเลอร์ (Schuler. 1990 : 2595-A) ได้ศึกษาการเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชนในการตัดสินใจด้านการศึกษาในมหาวิทยาลัยมินโซดา สหรัฐอเมริกา เพื่อศึกษารูปแบบของการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ พบว่า ประชาชนมีความกระตือรือร้นที่จะเข้ามามีส่วนร่วม นอกจากนี้ยังพบว่า การเข้ามามีส่วนร่วมอย่างไม่มีประสิทธิภาพเกิดจากความบกพร่องในการติดต่อสื่อสาร ปัญหาของการมีส่วนร่วม ได้แก่ ระดับของการเข้าร่วมเพียงเรื่องเดียว การเข้าร่วมโดยขาดความเข้าใจในสถานการณ์ทั้งหมด ขาดข้อตกลงเกี่ยวกับขอบเขตของการมีส่วนร่วม

คัมเมอร์และเฮย์เนส (Comer; & Haynes. 1991 : 425-432) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในโรงเรียน : วิธินิเวศวิทยา พบว่า การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองจะมีความหมายต่อการเรียนของเด็กในโรงเรียนมาก ถ้าการมีส่วนร่วมนี้มีส่วนในกระบวนการของการศึกษา ผู้ปกครองสามารถช่วยเหลือโรงเรียนได้มากโดยเฉพาะความรู้ทางด้านวิชาชีพ และทักษะต่างๆ โรงเรียนควรออกแบบให้การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกที่สนับสนุนการพัฒนาการของเด็กโดยรวม ซึ่งระดับของการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับ 1 เป็นระดับที่อ่อนไหว (Sensitive) และวิกฤติ (Critical) ที่สุด มีผู้ปกครองเพียง 5-6 คน เท่านั้น ที่ถูกเลือกให้เป็นตัวแทนในคณะกรรมการและบริหารจัดการโรงเรียน ระดับ 2 ผู้ปกครองที่มีส่วนร่วมในระดับนี้ จะมีส่วนร่วมในโรงเรียนและหรือห้องเรียนในกิจกรรมในแต่ละวัน และหรือในองค์กรผู้ปกครองที่มีในโรงเรียน ระดับ 3 ผู้ปกครองที่เข้าร่วมกับกิจกรรมต่างๆ ที่โรงเรียน

อีคเคิลส์และฮาร์ลด์ (Eccles; & Harold. 1993 : 558-585) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมระหว่างผู้ปกครองกับโรงเรียนในเด็กวัยรุ่นตอนต้น พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษามี 5 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยผู้ปกครองหรือครอบครัว ได้แก่ ระดับการศึกษาของผู้ปกครอง ระดับรายได้หรือการเงินของผู้ปกครอง เพศและอายุของผู้ปกครอง จำนวนเด็กในการดูแล สถานภาพการสมรส สภาพการทำงานและสุขภาพจิตของผู้ปกครอง 2) ปัจจัยชุมชน ได้แก่ ความสามัคคีในชุมชน การสนับสนุนทางสังคมของชุมชน โครงสร้างโอกาส บรรทัดฐานของชุมชน ภัยอันตราย การควบคุมทางสังคม และแบบอย่างในชุมชน 3) ปัจจัยเด็ก ได้แก่ อายุ เพศของเด็ก ผลงานในอดีต ทักษะคิดพิริยวรรค์ ความสนใจ และบุคลิกภาพของเด็ก 4) ปัจจัยครู ได้แก่ อายุ เพศ อายุงานของครู 5) ปัจจัยโรงเรียน ได้แก่ แบบหรือระดับการศึกษาที่โรงเรียนสอน แหล่งทรัพยากรของโรงเรียน บรรยากาศ ขนาดของโรงเรียน การสนับสนุนการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองของโรงเรียน โครงการพิเศษ นอกจากนี้ยังพบอีกว่า การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาส่งผลต่อผลลัพธ์ของเด็ก (Child Outcome)

มาโลน (Malone. 1993 : 1179) ศึกษาพบว่า เงินเดือนไม่ได้เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของครู แต่ตัวแปรที่มีอิทธิพล คือ ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับเพื่อน

ร่วมงานและนักเรียน ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนและความมั่นคงในงาน ซึ่งสอดคล้องกับ แมคเนล (Macneil. 1993 : 3758) ที่พบว่า การจัดการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในแคนาดามีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของครูมากที่สุด เช่นเดียวกับรูเบน (Ruben. 1994 : 2835) ที่วิจัยเชิงคุณภาพพบว่า อิทธิพลของผู้บริหารมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของครูมากที่สุด สำหรับตัวนักเรียนนั้นพบว่า ความพึงพอใจในความสำเร็จของนักเรียนเป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของครู และเมื่อทำการวิเคราะห์ความพึงพอใจในงานก็พบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจภายใน คือ ความสำเร็จของนักเรียน ส่วนปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจภายนอก คือ สภาพการทำงาน การสนับสนุนของผู้บริหารและเพื่อร่วมงาน ส่วนปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจภายใน คือ การขาดการมุ่งความสำเร็จของครู การขาดการยอมรับและการขาดความสำเร็จของนักเรียน สำหรับปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจภายนอก คือ สภาพการทำงานที่เลวร้าย และความสัมพันธ์ของนักเรียนไม่เป็นที่พอใจ ในทำนองเดียวกัน อีเวอร์ส (Evers. 1992 : 1451) ได้วิจัยคุณภาพ พบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูคือ นักเรียน การสอนที่ท้าทาย การเจริญเติบโตทางสติปัญญา ผู้บริหาร เพื่อครู และความเครียด

แซมมอนส์; ฮิลล์แมน; & มอร์ติเมอร์ (Sammons; Hillman; & Mortimore. 1994) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่สอดคล้องกับประสิทธิผลของโรงเรียนที่ทำให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพจะประกอบด้วย ความเป็นผู้นำทางด้านวิชาชีพ มีเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีสภาพแวดล้อมที่ดี มุ่งเน้นคุณภาพการเรียนการสอน มีจุดประสงค์การสอนที่ชัดเจน มีความคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีระบบการเสริมแรงทางบวก มีระบบการติดตามความสำเร็จของผู้เรียน ส่งเสริมสิทธิและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน มีการร่วมมือกันระหว่างบ้านกับโรงเรียน มีการพัฒนาองค์กรอยู่ตลอดเวลา

การรา (Gara. 1998 : 4165) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะธุรกิจ พบว่า ปัจจัยจูงใจของเฮิร์สเบิร์ก (Herzberg) ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานสูงสุดคือ ตัวงาน ส่วนโอกาสความก้าวหน้าทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานต่ำที่สุด ส่วนปัจจัยค้ำจุนนั้น พบว่า ความสัมพันธ์ภายในกลุ่มทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด และค่าตอบแทนทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานต่ำที่สุด

แมคคาร์ที (McCarthy. 1998 : 4135) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของครู ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีของเฮิร์สเบิร์ก (Herzberg) คือ มีทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน และยังพบว่า ความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของฝ่ายต่างๆ แตกต่างกัน

นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูพบว่า ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยเฉพาะผู้นำแบบมีส่วนร่วมสามารถอธิบายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูได้สูง (Hoy; & Miskel. 1991 : 396 ; Tharrington. 1993 : 2198 ; Wilcox. 1993 : 3079 ; Williams. 1993 : 772)

โกลด์ (Gold. 2000 : 295) ได้ศึกษาการเข้ามีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาระดับโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยเน้นการให้ความร่วมมือระหว่างชุมชน ผู้ปกครอง และนักการศึกษา ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิรูปการศึกษาในรัฐฟิลิปปินส์ พบว่า การจัดการของชุมชนเป็นสื่อกลางระหว่างผู้ปกครอง ครอบครัวกับโรงเรียน เพื่อเป้าหมายในการสร้างการอ่านออก เขียนได้ และการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับชุมชน ทำให้ผู้ปกครองได้รับความรู้เกี่ยวกับชุมชน ดังนั้นการสร้างหุ้นส่วนและการร่วมมือระหว่างผู้ปกครองกับนักการศึกษาทำให้เกิดทรัพยากรที่มีคุณค่าทั้งในด้านสังคมและวัฒนธรรมให้แก่โรงเรียน

จากแนวคิดและผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการบริหารการศึกษาที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาทั้งต่างประเทศและในประเทศ แสดงให้เห็นว่า การที่โรงเรียนจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพนั้น โรงเรียนต้องบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิผลในด้านต่างๆ ได้แก่ 1) ประสิทธิภาพด้านทรัพยากร ประกอบด้วย ทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรวัสดุ เทคโนโลยีและงบประมาณ 2) ประสิทธิภาพด้านกระบวนการ ประกอบด้วย กระบวนการเรียนรู้ การบริหารจัดการ และการประกันคุณภาพการศึกษา 3) ประสิทธิภาพด้านผลผลิต ได้แก่ ผู้เรียนมีคุณภาพ มาตรฐาน มีพัฒนาการทุกด้านเป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข โรงเรียนเป็นที่ชื่นชมของชุมชน ซึ่งเป็นเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษานับเป็นผู้มีบทบาทสำคัญที่สุด ที่จะทำให้การบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษามีประสิทธิผลและคุณภาพ กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้บริหารที่มุ่งมั่นทุ่มเทกับการบริหารการเรียนการสอน ซึ่งเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา โดยมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นผู้มีพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ มีความสามารถที่จะรวบรวมพลังการมีส่วนร่วมของครู ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา ชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่นๆ ร่วมกันจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิผลและมีคุณภาพตรงตามมาตรฐานที่กำหนด พัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข สร้างความพึงพอใจให้กับครูและผู้ปกครอง

ดังนั้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยการบริหารการศึกษาที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 เพื่อจะทำให้ทราบถึงระดับปัจจัยการบริหารการศึกษาและระดับประสิทธิผลของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษา เพื่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด นำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบายและวางแผนการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาให้สามารถจัดการศึกษาได้มาตรฐานและมีคุณภาพสูงขึ้น และเพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะนำไปเป็นแนวทางการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับความเป็นผู้นำทางวิชาการ และการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพ บรรลุจุดหมายของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 และ ความมุ่งหมายหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ สร้างความพึงพอใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานและผู้รับบริการด้านการศึกษาของสถานศึกษา

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารการศึกษากับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชนบุรี เขต 2 ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการสอบถามความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารการศึกษากับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชนบุรี เขต 2 โดยมีวิธีการดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครู ซึ่งประกอบด้วย ครูวิชาการและครูประจำชั้น ประถมศึกษาปีที่ 6 ในโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับปฐมวัยถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 หรือที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปฐมวัยถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 (โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา) ที่รัฐเป็นผู้ดำเนินการ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชนบุรี เขต 2 จำนวน 156 โรงเรียน มีจำนวนครูทั้งสิ้น 469 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

การเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครู ซึ่งประกอบด้วย ครูวิชาการและครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับปฐมวัยถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 หรือที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปฐมวัยถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 (โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา) ที่รัฐเป็นผู้ดำเนินการ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชนบุรี เขต 2 รวมทั้งสิ้น 246 คน โดยมีวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

2.1 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ใช้ตารางสำเร็จของเคริจซี่และมอร์แกน (Krejcie.; & Morgan. 1970 : 608) ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 212 คน

2.2 การสุ่มกลุ่มตัวอย่างครูวิชาการและครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนจำนวนครูจำแนกตามขนาดโรงเรียนและห้องเรียน โดยใช้ห้องเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 123 คน และครูวิชาการจำนวน 123 คน รวมทั้งสิ้น 246 คน ซึ่งมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เปิดจากตาราง รายละเอียดดังตาราง 2-3

ตาราง 2 ประชากร จำนวนโรงเรียน จำนวนห้องเรียนและจำนวนครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	ประชากร			
	จำนวน โรงเรียน	จำนวน ห้องเรียน	จำนวน ครูประจำชั้น	จำนวน ครูวิชาการ
ขนาดเล็ก	53	53	53	53
ขนาดกลาง	96	106	106	96
ขนาดใหญ่	7	19	19	7
รวม	156	178	178	156

ตาราง 3 กลุ่มตัวอย่าง จำนวนโรงเรียน จำนวนห้องเรียนและจำนวนครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และครูวิชาการ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง			
	จำนวน โรงเรียน	จำนวน ห้องเรียน	จำนวนครู ประจำชั้น	จำนวนครู วิชาการ
ขนาดเล็ก	36	36	36	36
ขนาดกลาง	73	73	73	73
ขนาดใหญ่	7	14	14	14
รวม	116	123	123	123

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้นโดยอาศัยการศึกษาจากตำรา เอกสาร ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้มี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม และข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารการศึกษา ได้แก่ ปัจจัยพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ และปัจจัยการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา ของผู้บริหารโรงเรียน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผล ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา ในเรื่องความสำเร็จของงานที่บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายการสร้างแบบสอบถาม เพื่อสอบถามครูวิชาการและครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 ให้ครอบคลุมขอบข่ายเนื้อหา ตามนิยามศัพท์เฉพาะและกรอบแนวคิด เกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน และประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โด่นคำนึงถึงการใช้สำนวนภาษา ข้อคำถาม เพื่อความเข้าใจซึ่งกันและกันระหว่างผู้ถามและผู้ตอบ

2. ศึกษาเอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการบริหารการศึกษา และประสิทธิผลการจัดการศึกษา รวมทั้งวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ

3. เขียนนิยามศัพท์จากแนวทางการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง โดยนำมาเขียนนิยามตามลักษณะที่ต้องการวัด

4. สร้างแบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารการศึกษากับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 ให้ครอบคลุมขอบข่ายเนื้อหาตามนิยามศัพท์เฉพาะ และมีความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามและข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารการศึกษา ที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในปัจจัยพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ และปัจจัยการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา ประกอบด้วยข้อคำถาม ดังนี้

2.1 แบบสอบถามปัจจัยพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ ผู้วิจัยได้พัฒนาจากเอกสารการวิจัย และแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งอรพร อุณากรสวัสดิ์ (วิชัย บุญบันดาล. 2538 : 202-209 ; อ้างอิงจากอรพร อุณากรสวัสดิ์. 2536 : 172-179) ได้แปลและเรียบเรียงมาจากแบบสอบถามของ ฮอลลิงเจอร์ และเมอร์ฟี (Hallinger; & Merphy. 1985 : 240-243) ราชันย์ บุญธิมา (2542 : 445) แล้วนำมาพิจารณาร่างแบบสอบถามพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยวัดพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดภารกิจของโรงเรียน การจัดการด้านการเรียนการสอน และการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน

2.2 แบบสอบถามปัจจัยการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา ผู้วิจัยพัฒนาจากแบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาโรงเรียน ของ บพิตร ออมไธสง (2546 : 100-104) ของอำนาจ สุนทรธรรม (2545 : 91-94) และแนวคิดของ โคเฮนและอัฟฮอฟฟ์ (Cohen and Uphoff) แล้วนำมาพิจารณาร่างแบบสอบถามถึงการบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียน แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยวัดปัจจัยการบริหารแบบการมีส่วนร่วม ให้ครอบคลุมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา ในเรื่องความสำเร็จของงานที่บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ซึ่งพิจารณาจากคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน 3 ด้าน คือ ด้านการเป็นคนดี ด้านการเป็นคนเก่ง และด้านการเป็นคนมีความสุข กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วยข้อคำถาม ดังนี้

3.1 แบบสอบถามความสำเร็จของงานที่บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ซึ่งพิจารณาจากคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ด้านเป็นคนดี ด้านเป็นคนเก่ง และด้านเป็นคนมีความสุข ผู้วิจัยพัฒนาจากมาตรฐานการศึกษาและตัวบ่งชี้ ด้านคุณผู้เรียน/มาตรฐานด้านผู้เรียน เพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน: การศึกษาปฐมวัย, ประถมและมัธยมศึกษา รอบที่สอง (พ.ศ. 2549-2553) ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. 2549: ออนไลน์) มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและมาตรฐานการศึกษาปฐมวัย เพื่อการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2549 :

ออนไลน์) และแบบสอบถามประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา ของวาสนา ไชยพรรณ (2546 : 180-184) นำมาพิจารณาสร้างเป็นแบบสอบถามความสำเร็จของงานที่บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยนำมาใช้วัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน 3 ด้าน คือ ด้านการเป็นคนดี ด้านการเป็นคนเก่ง และด้านการเป็นคนที่มีความสุข

3.2 แบบสอบถามเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยพัฒนาจากแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ของชูลีกร ตั้งเชื่อนจันทร์ (2540 : 88-97) สมเกียรติ ศรีเมือง (2545 : 106-109) ซึ่งพัฒนาจากกรอบแนวคิดของเฮิร์สเบิร์ก (Herzberg) นำมาพิจารณาสร้างแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยนำมาวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ให้ครอบคลุมปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ลักษณะงานและสภาพการทำงาน ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหารงาน และความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

5. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอคณะกรรมการควบคุมปริญญาโท เพื่อพิจารณาความถูกต้อง ครบถ้วนตามขอบเขตที่กำหนด และตรวจสอบสำนวนภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม แล้วนำไปแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ

6. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ช่วยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและลงความเห็น ว่า แบบสอบถามแต่ละข้อสามารถสอบถามได้ตรงตามเนื้อหาที่วัดหรือไม่ สำหรับรายละเอียดที่ให้ตรวจ ได้แก่ ตรวจสอบความชัดเจนและความครอบคลุม นิยามตัวแปร ตรวจสอบข้อคำถามแต่ละข้อว่า วัดตามนิยามหรือไม่ ภาษาชัดเจนหรือไม่ มาตรวัด (Scale) ที่ใช้เหมาะสมหรือไม่ จากนั้นนำผลการตอบของผู้เชี่ยวชาญไปหาค่าดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาหรือค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยมากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 เป็นข้อความมีความสอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัดสามารถนำไปใช้ได้ ถ้าน้อยกว่า 0.5 เป็นข้อความที่ต้องแก้ไขหรือตัดทิ้ง สำหรับแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีค่าดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาหรือค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.6 - 1.00

7. ประมวลความเห็นจากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดที่ได้จากแบบสอบถาม แล้วนำมาปรับปรุง จากนั้นนำเสนอให้คณะกรรมการควบคุมปริญญาโทพิจารณาอีกครั้ง

8. นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขถูกต้องสมบูรณ์แล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูวิชาการและครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1 จำนวน 40 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 18 โรงเรียน ซึ่งประกอบด้วยโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 7 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลางจำนวน 7 โรงเรียน มีครูวิชาการและครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 28 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่จำนวน 4 โรงเรียน มีครูวิชาการและครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ตอบแบบสอบถามจำนวน 12 คน เพื่อเป็นการตรวจสอบความเข้าใจภาษา คำชี้แจงต่างๆ ของแบบสอบถาม และวิเคราะห์คุณภาพของแบบสอบถามแต่ละข้อ

9. หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination) ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการทดลองใช้แบบสอบถามมาวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (Item Discrimination) โดยใช้เทคนิคร้อยละ 25 ของคะแนนกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ แล้วพิจารณาข้อความที่มีค่าอำนาจจำแนกที่ (t-test) 1.74 ขึ้นไปสมควรคัดเลือกไว้นำไปใช้เก็บข้อมูล ได้ข้อคำถามจำนวน 85 ข้อ

10. นำแบบสอบถามที่ผ่านการคัดเลือกข้อความแล้วแต่ละตอน มาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของ ครอนบัท (Cronbach) (ล้วน สายยศ; และ อังคณา สายยศ. 2538 : 200-202) ได้ค่าความเชื่อมั่น ดังนี้ ด้านพฤติกรรม การเป็นผู้นำทางวิชาการ มีค่าเท่ากับ .95 ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา มีค่า .97 ด้านความสำเร็จของงานที่บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ มีค่าเท่ากับ .93 และด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเท่ากับ .97

11. จัดทำแบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์ นำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือบันทึกวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูวิชาการและครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้ช่วยตอบแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามจำนวน 246 ชุดให้กลุ่มตัวอย่างตอบด้วยตนเอง พร้อมนัดหมายวันเก็บรวบรวมข้อมูลกลับคืน โดยให้กลุ่มตัวอย่างส่งกลับทางไปรษณีย์ ในส่วนที่ไม่ส่งแบบสอบถามกลับคืนตามกำหนด ผู้วิจัยติดตามเก็บแบบสอบถามยังโรงเรียนนั้นๆ ด้วยตนเอง โดยใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 25 วัน ได้แบบสอบถามคืนจำนวน 226 ชุด คิดเป็นร้อยละ 91.87 ของแบบสอบถามทั้งหมด และทุกชุดมีความสมบูรณ์

การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามมาทำการจัดคัดเลือก แล้วบันทึกข้อมูลเพื่อคำนวณหาค่าสถิติด้วยด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ แปลผลแล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

การจัดกระทำข้อมูล

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ จากนั้นนำไปคิด
จำนวนหาเปอร์เซ็นต์ของแบบสอบถามที่มีลักษณะสมบูรณ์

2. ทำการตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้

ถ้าตอบในช่อง	“มากที่สุด”	ให้	5	คะแนน
ถ้าตอบในช่อง	“มาก”	ให้	4	คะแนน
ถ้าตอบในช่อง	“ปานกลาง”	ให้	3	คะแนน
ถ้าตอบในช่อง	“น้อย”	ให้	2	คะแนน
ถ้าตอบในช่อง	“น้อยที่สุด”	ให้	1	คะแนน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษานี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ด้วย
เครื่องคอมพิวเตอร์ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปใช้สถิติค่าเฉลี่ย และค่าร้อยละ

2. การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารการศึกษา และปัจจัยด้านประสิทธิผลการจัด
การศึกษาใช้สถิติหาค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวม และรายด้าน โดยใช้เกณฑ์การ
แปลความหมายการวิเคราะห์ข้อมูลของ วิเชียร เกตุสิงห์ (2538 : 9) ดังนี้

2.1 ปัจจัยพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มีระดับพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มีระดับพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง มีระดับพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง มีระดับพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง มีระดับพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการน้อยที่สุด

2.2 ปัจจัยการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มีระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา
มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มีระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษามาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง มีระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา

ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง มีระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง มีระดับด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา
น้อยที่สุด

2.3 ประสิทธิภาพ เรื่องความสำเร็จของงานที่บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00	หมายถึง	มีระดับความสำเร็จของงานที่บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49	หมายถึง	มีระดับความสำเร็จของงานที่บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์มาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49	หมายถึง	มีระดับความสำเร็จของงานที่บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49	หมายถึง	มีระดับความสำเร็จของงานที่บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์น้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49	หมายถึง	มีระดับความสำเร็จของงานที่บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์น้อยที่สุด

2.4 ประสิทธิภาพ เรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00	หมายถึง	มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49	หมายถึง	มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49	หมายถึง	มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49	หมายถึง	มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49	หมายถึง	มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริการการศึกษากับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2544 : 316)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตั้งแต่ .90 ขึ้นไป	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .71-.90	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .30-.70	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ต่ำกว่า .30	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .00	หมายถึง	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วยสถิติ ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่
 - 1.1 ร้อยละ (Percentage)
 - 1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)
 - 1.3 ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่
 - 2.1 หาค่าความเที่ยงตรงโดยใช้การวิเคราะห์ IOC
 - 2.2 หาค่าอำนาจจำแนก โดยใช้ค่าสถิติทดสอบที (t-test)
 - 2.3 หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient)
3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารการศึกษา กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชนบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
X_i	แทน	พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการโดยรวม
X_{i1}	แทน	ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน
X_{i2}	แทน	ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการจัดการจัดการด้านการเรียนการสอน
X_{i3}	แทน	ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ
X_p	แทน	การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมโดยรวม
X_{p1}	แทน	การมีส่วนร่วมตัดสินใจ
X_{p2}	แทน	การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน
X_{p3}	แทน	การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์
X_{p4}	แทน	การมีส่วนร่วมประเมินผล
Y_d	แทน	ความสำเร็จของงานที่บรรลุเป้าหมาย (คุณลักษณะที่พึงประสงค์)โดยรวม
Y_{d1}	แทน	คุณลักษณะด้านการเป็นคนดี
Y_{d2}	แทน	คุณลักษณะด้านการเป็นคนเก่ง
Y_{d3}	แทน	คุณลักษณะด้านการเป็นคนมีความสุข
Y_s	แทน	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม
Y_{s1}	แทน	ความพึงพอใจด้านความสำเร็จของงาน
Y_{s2}	แทน	ความพึงพอใจด้านลักษณะของงานและสภาวะการทำงาน
Y_{s3}	แทน	ความพึงพอใจด้านความก้าวหน้า
Y_{s4}	แทน	ความพึงพอใจด้านนโยบายและการบริหาร
Y_{s5}	แทน	ความพึงพอใจด้านความความสัมพันธ์ในหน่วยงาน
**	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของครู จำแนกตามสถานภาพ ขนาดโรงเรียน และระดับการจัดการศึกษาของโรงเรียน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหาร การศึกษาและประสิทธิผลการจัดการศึกษา โดยรวม และรายด้าน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารการศึกษาและประสิทธิผล การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของครู จำแนกตามสถานภาพ ขนาดโรงเรียน และระดับการจัดการศึกษาของโรงเรียน ดังแสดงในตาราง 4

ตาราง 4 จำนวนและร้อยละของครู จำแนกตามสถานภาพ ขนาดโรงเรียน และระดับการจัด การศึกษาของโรงเรียน

ประเภท	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพของผู้ตอบ		
ครูวิชาการ	113	50.00
ครูประจำชั้น	113	50.00
รวม	226	100.00
ขนาดโรงเรียน		
ขนาดเล็ก	70	30.97
ขนาดกลาง	132	58.41
ขนาดใหญ่	24	10.62
รวม	226	100.00
ระดับการจัดการศึกษาของโรงเรียน		
ระดับปฐมวัย – ระดับประถมศึกษาปีที่ 6	183	80.97
ระดับปฐมวัย – ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 (ขยายโอกาส)	43	19.03
รวม	226	100.00

จากตาราง 4 แสดงให้เห็นว่า ครูเมื่อจำแนกตามสถานภาพเป็นครูวิชาการของโรงเรียน และครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีจำนวน 113 คน เท่ากัน (ร้อยละ 50.00) ครูส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละร้อยละ 58.41 รองลงมาเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก คิดเป็นร้อยละ 30.97 และเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 10.62 ตามลำดับ โดยส่วนใหญ่เป็นครูในโรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัยถึงระดับประถมศึกษาปีที่ 6 คิดเป็นร้อยละ 80.97 และเป็นครูในโรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัยถึงระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 (โรงเรียนขยายโอกาส) คิดเป็นร้อยละ 19.03

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหาร การศึกษาและประสิทธิผลการจัดการศึกษา โดยรวม และรายด้าน ดังแสดงในตาราง 5 - 6

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหารการศึกษาในเรื่องพฤติกรรม
การเป็นผู้นำทางวิชาการ และการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาโดยรวมรายปัจจัย และ
รายด้าน

ปัจจัยการบริหารการศึกษา	รวม (n=226)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<u>พฤติกรรมการเป็นผู้นำทางวิชาการ</u>			
- การกำหนดภารกิจของโรงเรียน	3.81	.62	มาก
- การจัดการด้านการเรียนการสอน	3.81	.60	มาก
- การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน	3.84	.65	มาก
รวม	3.82	.58	มาก
<u>การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา</u>			
- การมีส่วนร่วมตัดสินใจ	3.90	.62	มาก
- การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	3.82	.61	มาก
- การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์	3.87	.65	มาก
- การมีส่วนร่วมประเมินผล	3.84	.65	มาก
รวม	3.86	.59	มาก
ปัจจัยการบริหารการศึกษาโดยรวม	3.84	.57	มาก

จากตาราง 5 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยการบริหารการศึกษาในเรื่องพฤติกรรมการเป็นผู้นำทางวิชาการ และการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D.= .57) เมื่อพิจารณารายปัจจัย พบว่า อยู่ในระดับมากทั้งสองปัจจัย คือ ปัจจัยการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา ($\bar{X} = 3.86$, S.D.= .59) และปัจจัยพฤติกรรมการเป็นผู้นำทางวิชาการ ($\bar{X} = 3.82$, S.D.= .58)

เมื่อพิจารณาปัจจัยพฤติกรรมการเป็นผู้นำทางวิชาการเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเฉพาะการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.84$, S.D.= .65) รองลงมาเป็นการกำหนดภารกิจของโรงเรียน ($\bar{X} = 3.81$, S.D.= .62) และการจัดการด้านการเรียนการสอน ($\bar{X} = 3.81$, S.D.= .60) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาปัจจัยการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยการมีส่วนร่วมตัดสินใจมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.90$, S.D.= .62) รองลงมาเป็นการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ($\bar{X} = 3.87$, S.D.= .65) การมีส่วนร่วมประเมินผล ($\bar{X} = 3.84$, S.D.= .65) และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ($\bar{X} = 3.82$, S.D.= .61) ตามลำดับ

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการจัดการศึกษา ในเรื่องความสำเร็จของงานที่บรรลุเป้าหมาย และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวม รายด้าน

ประสิทธิผลการศึกษา	รวม (n=226)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<u>ความสำเร็จของงานที่บรรลุเป้าหมาย</u>			
- ด้านการเป็นคนดี	3.78	.51	มาก
- ด้านการเป็นคนเก่ง	3.37	.49	ปานกลาง
- ด้านการเป็นคนมีความสุข	4.21	.48	มาก
รวม	3.79	.42	มาก
<u>ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน</u>			
- ด้านความสำเร็จของงาน	3.78	.47	มาก
- ด้านลักษณะของงานและสภาวะการทำงาน	3.75	.54	มาก
- ด้านความก้าวหน้า	3.94	.66	มาก
- ด้านนโยบายและการบริหาร	3.80	.69	มาก
- ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	3.94	.74	มาก
รวม	3.84	.54	มาก
ประสิทธิผลการศึกษาโดยรวม	3.81	.45	มาก

จากตาราง 6 แสดงให้เห็นว่า ประสิทธิผลการจัดการศึกษา ในเรื่องความสำเร็จของงานที่บรรลุเป้าหมาย และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$, S.D.= .45) เมื่อพิจารณาเรื่องพบว่า อยู่ในระดับมากทั้งสองเรื่อง คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.84$, S.D.= .54) และความสำเร็จของงานที่บรรลุเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.79$, S.D.= .42)

เมื่อพิจารณาความสำเร็จของงานที่บรรลุเป้าหมาย เป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากในด้านการเป็นคนมีความสุข ($\bar{X} = 4.21$, S.D.= .48) และด้านการเป็นคนดี ($\bar{X} = 3.78$, S.D.= .51) ส่วนด้านการเป็นคนเก่ง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$, S.D.= .49)

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.94$, S.D.= .74) และด้านความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.94$, S.D.= .66) มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน รองลงมาเป็นด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 3.80$, S.D.= .69) ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.78$, S.D.= .47) และด้านลักษณะของงานและสภาวะการทำงาน ($\bar{X} = 3.75$, S.D.= .54) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารการศึกษาและ
ประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา ดังแสดงในตาราง 7- 8

ตาราง 7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารการศึกษาที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

ตัวแปร	ประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน									
	ความสำเร็จของงานที่บรรลุเป้าหมาย					ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู				
	การเป็น คนดี	การเป็น คนเก่ง	การเป็น คนมีสุข	รวม (d)	ความสำเร็จ ของงาน (s ₁)	ลักษณะ สภาวะ งาน (s ₂)	ความ ก้าวหน้า บริหาร (s ₃)	นโยบาย และการ สัมพันธ (s ₄)	ความ สัมพันธ์ (s ₅)	โดยรวม (Y)
(d ₁)	(d ₂)	(d ₃)	(d ₄)		(s ₁)	(s ₂)	(s ₃)	(s ₄)	(s ₅)	
พฤติกรรมกรเป็นผู้นำทางวิชาการ (i)										
- การกำหนดภารกิจของโรงเรียน (i ₁)	.54	.46	.43	.56	.60	.60	.59	.76	.60	.75
- การจัดการด้านการเรียนการสอน (i ₂)	.57	.49	.43	.59	.64	.63	.65	.75	.62	.71
- การสร้างบรรยากาศทางวิชาการ (i ₃)	.55	.46	.46	.58	.65	.62	.72	.76	.69	.82
รวม	.60	.51	.48	.63	.68	.67	.71	.82	.69	.85
การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการการศึกษา (p)										
- การมีส่วนร่วมตัดสินใจ (p ₁)	.54	.47	.48	.59	.69	.64	.65	.83	.65	.81
- การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ (p ₂)	.56	.52	.48	.61	.68	.65	.65	.81	.63	.80
- การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (p ₃)	.56	.51	.45	.60	.67	.67	.69	.78	.70	.82
- การมีส่วนร่วมประเมินผล (p ₄)	.56	.51	.46	.60	.66	.63	.59	.80	.60	.78
รวม	.59	.54	.50	.64	.72	.69	.69	.86	.69	.84
ปัจจัยการบริหารการศึกษาโดยรวม (X)	.61	.54	.50	.65	.72	.70	.72	.87	.79	.86

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 7 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยการบริหารการศึกษาโดยรวม มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาโดยรวม ในระดับสูง ($r = .86$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณารายปัจจัย พบว่า ปัจจัยพฤติกรรมกรรมการเป็นผู้นำทางวิชาการ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาในระดับสูง ($r = .85$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับสูง ($r = .83$) และความสำเร็จของงานที่บรรลุเป้าหมายในระดับปานกลาง ($r = .63$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับปัจจัย การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา ในระดับสูง ($r = .84$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับสูง ($r = .85$) และความสำเร็จของงานที่บรรลุเป้าหมายในระดับปานกลาง ($r = .64$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณา ปัจจัยพฤติกรรมกรรมการเป็นผู้นำทางวิชาการเป็นรายด้าน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางทุกด้าน ยกเว้น ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีความสัมพันธ์ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .59 ถึง .75 และปัจจัยพฤติกรรมกรรมการเป็นผู้นำทางวิชาการเป็นรายด้าน กับความสำเร็จของงานที่บรรลุเป้าหมายรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .43 ถึง .57

เมื่อพิจารณา ปัจจัยพฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาเป็นรายด้าน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางทุกด้าน ยกเว้น ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีความสัมพันธ์ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .59 ถึง .83 และปัจจัยพฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาเป็นรายด้าน กับความสำเร็จของงานที่บรรลุเป้าหมายรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .45 ถึง .56

ตาราง 8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยการบริหารการศึกษาที่ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2

ตัวแปร	ความสำเร็จของงานที่บรรลุ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา
	เป้าหมาย (y_d)	ของครู (y_s)	(y)
พฤติกรรมกรเป็นผู้บริหาร			
(X_1)	.63	.83	.85
การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา			
(X_p)	.64	.85	.84
ปัจจัยการบริหารการศึกษา			
(X)	.65	.86	.86

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 8 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยการบริหารการศึกษา (X) มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา (Y) ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) .86 เมื่อพิจารณารายปัจจัย พบว่า

ปัจจัยพฤติกรรมการเป็นผู้นำทางวิชาการ (X_1) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา (Y) ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) .85 มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู (Y_s) ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) .83 และมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของงานที่บรรลุเป้าหมาย (Y_d) ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) .63

ปัจจัยการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา (X_2) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา (Y) ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) .84 มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู (Y_s) ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) .85 และมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของงานที่บรรลุเป้าหมาย (Y_d) ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) .64

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

บทสรุปผลการวิจัย เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารการศึกษา กับ ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ราชบุรี เขต 2 ผู้วิจัยสรุปผลดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมุติฐานการวิจัย
3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
4. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล
7. สรุปผลการวิจัย
8. อภิปรายผล
9. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ความมุ่งหมายทั่วไปของการวิจัย เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหาร การศึกษา กับ ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยมีความมุ่งหมายเฉพาะในการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2
3. เพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารการศึกษา กับ ประสิทธิภาพการจัด การศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2

สมมุติฐานในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมุติฐานในการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

ปัจจัยการบริหารการศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยประชากรที่ใช้ศึกษา ได้แก่ ครู ประกอบด้วย ครูวิชาการและครูประจำชั้น ประถมศึกษาปีที่ 6 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชนบุรี เขต 2 รวมทั้งสิ้น 156 โรงเรียน มีครูทั้งสิ้น 469 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา ได้แก่ ครู ประกอบด้วยครูวิชาการและครูประจำชั้นประถมศึกษา ปีที่ 6 ในโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชนบุรี เขต 2 จำนวน 246 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้าง และพัฒนาขึ้นมีจำนวน 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม และข้อมูลพื้นฐาน ของโรงเรียน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารการศึกษา ได้แก่ ปัจจัย พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ และปัจจัยการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา ของ ผู้บริหารโรงเรียน ดังนี้

2.1 แบบสอบถามปัจจัยด้านพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ ผู้วิจัยพัฒนามา จากเอกสารการวิจัย และแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีค่าความ เชื่อมั่นเท่ากับ .95

2.2 แบบสอบถามปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา ผู้วิจัย พัฒนาจากแบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาโรงเรียน ลักษณะ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผล ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของ สถานศึกษา ในเรื่องความสำเร็จของงานที่บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ กับความพึงพอใจใน การปฏิบัติงาน ดังนี้

3.1 แบบสอบถามความสำเร็จของงานที่บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ซึ่ง พิจารณาจากคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ด้านเป็นคนดี ด้านเป็นคนเก่ง และด้านเป็นคนมี ความสุข ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีค่าความ เชื่อมั่นเท่ากับ .93

3.2 แบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือบันทึกวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูวิชาการและครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้ช่วยตอบแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามจำนวน 246 ชุดให้กลุ่มตัวอย่างตอบด้วยตนเอง พร้อมนัดหมายวันเก็บรวบรวมข้อมูลกลับคืน โดยให้กลุ่มตัวอย่างส่งกลับทางไปรษณีย์ ในส่วนที่ไม่ส่งแบบสอบถามกลับคืนตามกำหนด ผู้วิจัยติดตามเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามคืนจำนวน 226 ชุด คิดเป็นร้อยละ 91.87 ของแบบสอบถามทั้งหมด

การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามมาทำการคัดเลือก แล้วคำนวณหาค่าสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ แปลผลแล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

การจัดกระทำข้อมูล

นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ จากนั้นทำการตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปใช้สถิติค่าเฉลี่ย และค่าร้อยละ
2. การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารการศึกษา และประสิทธิผลการจัดการศึกษาใช้สถิติหาค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมและรายด้าน โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายการวิเคราะห์ข้อมูลของ วิเชียร เกตุสิงห์ (2538 : 9)
3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารการศึกษากับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารการศึกษากับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายเรื่อง พบว่า เรื่องความสำเร็จของงานที่บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเป็นคนมีความสุขกับด้านการเป็นคนดีอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการเป็นคนเก่ง อยู่ในระดับปานกลาง เรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายปัจจัย พบว่า ทั้งปัจจัยพฤติกรรมการเป็นผู้นำทางวิชาการ และปัจจัยการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา โดยรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารการศึกษากับประสิทธิผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา โดยรวม มีความสัมพันธ์ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายปัจจัย พบว่า ปัจจัยพฤติกรรมการเป็นผู้นำทางวิชาการ และปัจจัยการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ความสำเร็จของงานที่บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในระดับปานกลาง

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารการศึกษากับประสิทธิผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถอภิปรายได้ดังนี้

1. ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา ซึ่งพิจารณาจากความสำเร็จของงานที่บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนเกิดจากความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของผู้บริหาร ทำให้บุคลากรในโรงเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทำงานร่วมกันจนสามารถทำให้ผู้เรียนเกิดผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียนที่กำหนดไว้ สร้างความพึงพอใจให้กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง สอดคล้อง นงลักษณ์ ฮวบเจริญ (2543 : 36) ที่เสนอว่า ประสิทธิภาพขององค์กร คือระดับมากน้อยที่องค์กรสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ เป็นความสามารถในการผลิตและความพึงพอใจในการจัดการบริหารให้แก่ผู้รับบริการอย่างมีคุณภาพ

นอกจากนี้อาจเนื่องมาจาก สถานศึกษามีระบบการประกันคุณภาพใน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานของโรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน อีกทั้งเพื่อเตรียมรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก เมื่อพิจารณาเกณฑ์มาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียน ก็มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะด้านการเป็นคนดี ด้านการเป็นคนเก่ง และด้านการเป็นคนมีความสุข ส่วนเกณฑ์มาตรฐานด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านการบริหารและการจัดการศึกษาก็มุ่งเน้นให้ครู ผู้บริหาร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของโรงเรียน ได้รู้แนวปฏิบัติและมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่ง

ประกอบด้วย การพัฒนาบุคลากร การดูแลคุณธรรมจริยธรรมครู การบริหารจัดการ ได้แก่ ยุทธศาสตร์การวางแผน การดำเนินงาน การนิเทศ ติดตามและประเมินผล ระบบข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียน การจัดอาคารสถานที่ และการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน ได้แก่ ผู้ปกครองและชุมชนมีความสัมพันธ์และให้ความร่วมมือกับโรงเรียน ผู้บริหารและครูสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน และบทบาทการมีส่วนร่วมของชุมชน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2549 : 3-11) เมื่อสถานศึกษาดำเนินงานตามมาตรฐานดังกล่าวข้างต้น ย่อมส่งผลให้ประสิทธิผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากได้เช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แมน (สุเมธนา จุลชาติ. 2546 : 41 ; อ้างอิงจาก Mann. 1989 : 77-83) ที่พบว่า ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารและครู บรรยายกาศในโรงเรียน ส่วนงานวิจัยของ เฟอรันดีโน (ประทีน วิเศษสุวรรณ. 2545 : 71 ; อ้างอิงจาก Ferrandino. 1984 : 853-A) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสำเร็จในงานกับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า พฤติกรรมการบริหารมีความสัมพันธ์อย่างมากกับความสำเร็จในงานของผู้บริหารโรงเรียน และผลการวิจัย กนกธาดา ผงสูงเนิน (2549 : 75) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 1 พบว่า ประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก จากผลการวิจัยดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า คุณลักษณะและพฤติกรรมการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารมีส่วนทำให้โรงเรียนจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำหรับผลการศึกษาประสิทธิผลการจัดการศึกษา เรื่องความสำเร็จของงานที่บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ที่พิจารณาจากคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนใน 3 ด้าน คือ ด้านการเป็นคนดี ด้านการเป็นคนเก่ง ด้านการเป็นคนมีความสุข พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนด้านการเป็นคนมีความสุขกับด้านการเป็นคนดี มีความสำเร็จอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการเป็นคนมีความสุขที่เกี่ยวกับ การหลีกเลี่ยงและปฏิบัติตนให้พ้นจากสิ่งเสพติด สิ่งมอมเมาและอบายมุขต่างๆ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ส่วนด้านการเป็นคนเก่ง มีความสำเร็จในระดับปานกลาง โดยการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติอยู่ในระดับพอใช้และระดับดี มีค่าเฉลี่ยความสำเร็จน้อยที่สุด อาจเนื่องมาจาก พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดความมุ่งหมายการจัดการศึกษาไว้ เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (มาตรา 6) ประกอบกับมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และมาตรฐานการศึกษาและตัวบ่งชี้ เพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและการศึกษาปฐมวัย รอบที่ 2 (พ.ศ. 2549-2553) ต่างก็กำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ไว้เหมือนกันคือ การเป็นคนดี การเป็นคนเก่ง และการเป็นคนมีความสุข จึงทำให้สถานศึกษาทุกแห่งต้องจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลายเพื่อพัฒนาและเสริมสร้างความรู้ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้แก่ผู้เรียน ซึ่งคุณลักษณะที่พึงประสงค์

ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จของการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผล สอดคล้องกับผลวิจัยของ วาสนา ไชยพรรณ (2546 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาของ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ พบว่า ประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการเป็นคนที่มีความสุข และด้านการเป็นคนดี มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการเป็นคนเก่ง มีประสิทธิผลอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับการวิจัยประเมินผลโรงเรียนปฏิรูปการเรียนรู้ เขตการศึกษา 1 (สุจินต์ นิ่มอนงค์ และคณะ. 2546 : 71-72) พบว่า สมรรถนะของนักเรียนโรงเรียนในและนอก โครงการปฏิรูปการเรียนรู้ เขตการศึกษา 1 ด้านความเป็นคนดี และด้านความเป็นคนมีความสุขอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความเป็นคนเก่งอยู่ในระดับปานกลาง

นอกจากนี้ รายงานการศึกษาคุณลักษณะเด็กไทยที่พึงประสงค์ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2548 : 104-105) พบว่า เด็กไทยมีคุณลักษณะที่โดดเด่นในด้านสุขภาพมาก เป็นอันดับหนึ่ง โดยมองเห็นว่าเด็กไทยมีคุณลักษณะในเรื่องของการไม่ติดยาเสพติด จิตใจแจ่มใส มีสติปัญญาสมบูรณ์ ไม่ขาดสารอาหาร ร่างกายแข็งแรงปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ มีน้ำหนักร่างกายและส่วนสูงตามเกณฑ์มาตรฐาน รู้จักดูแลสุขภาพของตนเองและมีบุคลิกภาพดี สอดคล้องกับรายงานการสังเคราะห์ ผลการติดตามและประเมินการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษานับตั้งแต่ประกาศใช้พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ถึงสิ้นสุดปีงบประมาณ 2548 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2549 : 69) ในส่วนของคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาที่พิจารณาในด้านผู้เรียน พบว่า คุณภาพ และมาตรฐานด้านผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนยังไม่น่าพอใจ อย่างไรก็ตาม สถานศึกษาส่วนใหญ่มีมาตรฐานระดับดีในด้านผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกายและ สุขภาพจิตที่ดี มีคุณธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ รวมทั้งมีสุนทรียภาพและลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรี และกีฬา

ส่วนการศึกษาประสิทธิผลการจัดการศึกษา เรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ครูมีความพึงพอใจในการสนับสนุนให้ เข้ารับการประชุม อบรม สัมมนาเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน และความสัมพันธ์ที่ ผู้บริหารมีความเป็นกันเองและให้ความสนิทสนมกับผู้ร่วมงาน มากที่สุด เนื่องจาก บุคลากรใน โรงเรียนส่วนมากรับราชการติดต่อกันมาหลายปี สถานะในครอบครัวมีความมั่นคง ได้รับการยอมรับ ความยุติธรรม ได้รับการสนับสนุนและคำแนะนำจากผู้บริหาร มีความเป็นอิสระด้านความคิดและการ ปฏิบัติงาน โรงเรียนมีนโยบายและเป้าหมายที่ชัดเจน ประกอบกับนโยบายการปฏิรูปการศึกษาที่ กำหนดให้มีการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่เน้นส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ ของครูและบุคลากร ให้สามารถจัดการเรียนรู้ให้นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการส่งเสริม ให้ครูมีวิทยฐานะสูงขึ้น การปฏิรูปกระบวนการเรียนการสอน ที่มุ่งเน้นปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การสอนของครู มาเป็นการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนเต็มตามศักยภาพโดยที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ (ศูนย์ปฏิบัติการปฏิรูปการศึกษา. 2542 : ออนไลน์) นอกจากนี้การประกัน คุณภาพภายในและการประกันคุณภาพภายนอก ที่คณะครูและผู้บริหารต้องร่วมกัน

ดำเนินการให้บรรลุตามมาตรฐานและตัวบ่งชี้ต่าง ๆ ทำให้ครูตระหนักถึงความจำเป็นของการพัฒนาตนเอง จึงเข้ารับการอบรม สัมมนาเพิ่มพูนความรู้และทักษะการปฏิบัติงาน อีกทั้งผู้บริหารโรงเรียนในปัจจุบันเป็นนักบริหารการศึกษามากขึ้น และศักยภาพของผู้บริหารโรงเรียนยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการศึกษา คือ ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความรู้เรื่องการปฏิบัติการศึกษามีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีภาวะผู้นำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความเป็นผู้นำทางวิชาการ มีความเป็นประชาธิปไตย มีมนุษยสัมพันธ์ มีความรู้เรื่องเทคโนโลยีสารสนเทศ และครองตนดี มีความซื่อสัตย์ และโปร่งใส (รุ่ง แก้วแดง. 2546 : 218) จึงให้การสนับสนุนครูและบุคลากรในการพัฒนาตนเอง ให้ความเป็นกันเอง ร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมกันประเมินผล เหล่านี้ล้วนเป็นแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนร่วมกันปฏิบัติงานเต็มความสามารถ ทำให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของสมิต (Smith. 1992 : 7-14) ที่ระบอบองค์ประกอบสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมี 5 ด้าน ได้แก่ 1) ผู้บังคับบัญชา 2) รายได้ 3) ลักษณะของงานหน้าที่ 4) การเลื่อนตำแหน่ง หน้าที่ 5) เพื่อนร่วมงาน

2. ปัจจัยการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา ซึ่งพิจารณาจากพฤติกรรมการเป็นผู้นำทางวิชาการ และการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เนื่องจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดหลักการ และกระบวนการจัดการศึกษาที่เน้นให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและมีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากบทบัญญัติดังกล่าว จึงทำให้ผู้บริหารโรงเรียนต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริหารแบบระบบราชการที่บริหารสั่งการจากส่วนกลาง ไปเป็นการบริหารแบบที่มีอิสระในการบริหารงานและการกิจหลักของโรงเรียนโดยตรง ต้องดูแลตนเอง ต้องรู้จักรับผิดชอบตนเองมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับหลักการบริหารจัดการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ประกอบด้วย 1) หลักการการกระจายอำนาจ เป็นการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังสถานศึกษาให้มากที่สุด 2) หลักการการมีส่วนร่วม เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้มีส่วนร่วมในการบริหาร ร่วมตัดสินใจ และร่วมจัดการศึกษา 3) หลักการคืนอำนาจจัดการศึกษาให้ประชาชน เป็นการคืนอำนาจจัดการศึกษาให้แก่ท้องถิ่น ให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและประชาชน เพื่อสามารถจัดการศึกษาได้สอดคล้องตามความต้องการ 4) หลักการบริหารจัดการตนเอง เป็นการปล่อยให้โรงเรียนมีระบบการบริหารด้วยตนเอง (อุทัย บุญประเสริฐ. 2545 : 189-191) นอกจากนี้ บทบาทของผู้บริหารที่สำคัญเหมาะกับการบริหารจัดการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย การเป็นผู้นำทางวิชาการ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ฯลฯ (ธีระ รุญเจริญ. 2546 : 20-21) ในส่วนมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2549) และมาตรฐานการศึกษาและตัวบ่งชี้เพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน : การศึกษาปฐมวัย รอบที่ 2 (พ.ศ. 2549-2553) ก็มีการกำหนดพฤติกรรมการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร และการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมเป็นตัวบ่งชี้

หนึ่งในเกณฑ์มาตรฐานด้วย จากหลักการ ข้อกำหนดดังกล่าวจึงทำให้ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรม การเป็นผู้นำทางวิชาการ และการบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก

ผลการศึกษาปัจจัยการบริหารด้านพฤติกรรมกรเป็นผู้นำทางวิชาการ ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดภารกิจของโรงเรียน การจัดการด้านการเรียนการสอน และการเสริมสร้างบรรยากาศทาง วิชาการของโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารมีพฤติกรรมกรเป็นผู้นำทางวิชาการ อยู่ในระดับมาก โดยการ เสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติมากที่สุด รองลงมาเป็นการ กำหนดภารกิจของโรงเรียน และการจัดการด้านการเรียนการสอน ตามลำดับ

พฤติกรรมกรความเป็นผู้นำทางวิชาการจึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนต้องนำเอาความรู้ ความสามารถ แนวความคิดและเทคนิควิธีการที่มี ประสิทธิภาพต่อการศึกษามานำมาบูรณาการประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา เพื่อเปลี่ยนแปลง พัฒนางานด้านวิชาการ การเรียนการสอนและพัฒนาวิชาชีพ โดยการส่งเสริมพัฒนาการปฏิบัติงาน ของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะมีผลต่อคุณภาพการศึกษาของ นักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ กนกธาดา ผงสูงเนิน (2549 : 75) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในการจัด การศึกษาของโรงเรียนเอกชน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่าทุกข้ออยู่ใน ระดับมากเช่นกัน และผลการวิจัยของประทีน วิเศษสุวรรณ (2545 :105) ที่ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ สัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 พบว่า ปัจจัยด้านพฤติกรรมทางการบริหาร ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำทางการบริหาร พฤติกรรมผู้นำ ทางวิชาการ พฤติกรรมผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยด้านวัฒนธรรมโรงเรียน โดยรวมทุกด้าน และรายข้อ ผู้บริหารมีระดับปฏิบัติในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ หยาง (Yang, 1997 : 379) ที่ศึกษาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในไต้หวัน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการสูงที่สุดในด้านการส่งเสริมการอบรมครู ส่งเสริมการ พัฒนาวิชาชีพ และการให้เวลากับงานวิชาการ

ส่วนผลการศึกษาปัจจัยการบริหารด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา ซึ่ง ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมประเมินผล พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเรียงค่าเฉลี่ยปัจจัยการบริหารด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ การมีส่วนร่วมตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมประเมินผล และการมี ส่วนร่วมในการดำเนินงาน ตามลำดับ

อันนี้เนื่องมาจาก บทบัญญัติพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ตั้บงชี้มาตรฐานด้านการบริหารและการจัดการศึกษาในมาตรฐาน การศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2549) และมาตรฐานการศึกษาและตัวบ่งชี้เพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาปฐมวัย รอบที่ 2 (พ.ศ. 2549-2553) มีการกำหนดพฤติกรรมการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมเป็นตัวบ่งชี้หนึ่งในเกณฑ์มาตรฐานตามที่ได้กล่าวไว้ ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องนำปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผลตามที่กำหนด

เมื่อพิจารณาถึงกระบวนการพัฒนาคุณภาพภายในสถานศึกษา ต้องอาศัยรูปแบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม จึงจะทำให้เกิดประสิทธิภาพ อีกทั้งนักวิชาการได้ให้แนวคิด หลักการ และประโยชน์ที่ได้รับจากการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม เช่น อุทัย บุญประเสริฐ.(2545 : 31-38) การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นแนวคิดของการบริหารในยุคปัจจุบันและเป็นที่ยอมรับว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้ได้ผลผลิตเพิ่มขึ้น ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานมากขึ้น จากหลักการดังกล่าว ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนมีความตระหนักและเห็นความสำคัญของการบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม ซึ่งจะสามารถบริหารและจัดการศึกษาในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงนำไปปรับใช้อย่างต่อเนื่องส่งผลให้ภาพรวมของการบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรทิพา จุลสุคนธ์ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา กรณีศึกษาโรงเรียนชุมชนวัดคีรีนาครัตนาราม ตำบลหนองสารเดช อำเภอหนองม่วง จังหวัดลพบุรี เพื่อศึกษาความรู้ความเข้าใจ กระบวนการดำเนินงาน และปัจจัยที่เอื้อให้เกิดการมีส่วนร่วมของชุมชน พบว่า โรงเรียนเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมทุกขั้นตอน คือ ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วมประเมินผล และร่วมรับประโยชน์ ในระดับมาก เช่นเดียวกับ อำนาจ สุนทรธรรม (2545 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาแนวทางการให้ชุมชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมซึ่งประกอบด้วย การร่วมคิด การร่วมวางแผน การร่วมปฏิบัติ การร่วมประเมินผล และการร่วมรับผลประโยชน์ต้องงานวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เมตต์ เมตต์การุณจิต (2541 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนของคณะกรรมการศึกษาประจำโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า คณะกรรมการศึกษามีส่วนร่วมในเรื่องการประสานงานในระดับมาก ส่วนเรื่องการวางแผน การจัดสรรทรัพยากร การกระตุ้นการทำงานและการประเมิน มีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารการศึกษากับประสิทธิผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา โดยรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยพฤติกรรมการเป็นผู้นำทางวิชาการ และปัจจัยการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงกับประสิทธิผลการจัดการศึกษา เรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า คุณภาพการศึกษาเป็นประเด็นปัญหาหนึ่งที่สังคมกำลังให้ความสำคัญ โรงเรียนจะสร้างผลผลิตได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพได้นั้น ทุกคนต้องแสดงบทบาทแสดงความคิดเห็น เข้าร่วมในการบริหารจัดการศึกษาอย่างแท้จริง บุคลากรทุกฝ่ายต้องมีส่วนร่วม ร่วมคิด ร่วมให้ความเห็น ร่วมทำ ร่วมปรึกษา และร่วมรับผิดชอบ ในส่วนของผู้บริหารต้องตระหนักและเห็นความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียน พัฒนาโรงเรียนให้ได้ตาม

มาตรฐานที่กำหนด เป็นที่ยอมรับของสังคม โดยผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความรู้เรื่องการปฏิรูปการศึกษา มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีภาวะผู้นำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความเป็นผู้นำทางวิชาการ ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดภารกิจของโรงเรียน การจัดการด้านการเรียนการสอน และการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน องค์ประกอบเหล่านี้จะครอบคลุมระบบการศึกษาทุกเรื่อง เมื่อผู้บริหารนำมาบูรณาการประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียน เพื่อเปลี่ยนแปลงพัฒนาการทำงาน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของนักเรียน และสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ปฏิบัติงานและผู้รับบริการ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ แซมมอนส์; ฮิลล์แมน; & มอร์ติมอร์ (Sammons; Hillman; & Mortimore. 1994) ที่ศึกษาองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนที่ทำให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพ ได้แก่ ความเป็นผู้นำทางด้านวิชาชีพ มีเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีจุดประสงค์การสอนที่ชัดเจน มุ่งเน้นคุณภาพการเรียนการสอน มีสภาพแวดล้อมที่ดี มีการร่วมมือกันระหว่างบ้านกับโรงเรียน มีการพัฒนาองค์กรอยู่ตลอดเวลา เช่นเดียวกับ สมจิตร อุดม (2547 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่ส่งต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาในภาคใต้ พบว่า ปัจจัยระดับครู ได้แก่ คุณภาพการสอนของครู ความพึงพอใจในการทำงานของครู และการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน สำหรับปัจจัยระดับผู้บริหารโรงเรียน พบว่า บรรยากาศโรงเรียน วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร และพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน

สำหรับปัจจัยพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ และปัจจัยการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการการศึกษามีความสัมพันธ์ ในระดับปานกลางกับประสิทธิผลการจัดการศึกษา เรื่องความสำเร็จของงานที่บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ การเป็นคนดี การเป็นคนเก่ง และการเป็นคนมีความสุข เป็นตัวบ่งชี้ตัวหนึ่งที่แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จของงานที่บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาของโรงเรียน การจัดการศึกษาให้มีประสิทธิผลนั้น มีปัจจัยหลายประการที่ต้องคำนึงถึง เช่น ผู้บริหารโรงเรียน ครู ผู้ปกครอง งบประมาณ อาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ กระบวนการบริหารจัดการ ตลอดจนกระบวนการทัศน์ที่มีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนการสอน และนโยบายของรัฐ เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้ล้วนแต่มีผลเป็นตัวกำหนดประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน โดยเฉพาะการจัดการเรียนการสอนที่เน้นทักษะกระบวนการคิด ทักษะกระบวนการทำงาน และการเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูบางส่วนยังขาดความตระหนักถึงความสำคัญและนำไปใช้จริง นอกจากนี้คุณภาพหลักสูตรสถานศึกษาและสื่อการเรียนการสอน โรงเรียนบางแห่งยังไม่ได้มาตรฐานและขาดความพร้อม จึงส่งผลให้คุณภาพนักเรียนด้านการเป็นคนเก่งอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับรายงานการการสังเคราะห์ผลการติดตามและประเมินการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษานับตั้งแต่ประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ถึงสิ้นสุดปีงบประมาณ 2548 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2549 : 61-69,123) ในส่วนของคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาด้านผู้เรียน ซึ่งส่วนหนึ่งพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการประเมินคุณภาพ

การศึกษาระดับชาติ พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 วิชาภาษาไทย คณิตศาสตร์ และภาษาอังกฤษ ลดลงค่อนข้างมากและมีค่าเฉลี่ยไม่ถึงร้อยละ 50 คุณลักษณะของนักเรียนทางวิชาการ ทักษะการคิด ทักษะการค้นคว้า ถือว่ายังอยู่ในระดับที่ไม่น่าพอใจ ในส่วนของการจัดการเรียนการสอนของครู พบว่า ในภาพรวม ครูผู้สอนจำนวนมากยังใช้วิธีแบบเดิม เนื่องจากขาดความรู้ความเข้าใจและทักษะในการออกแบบและการสอนตามแนวปฏิรูป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัย แบ่งออกเป็น ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ และ ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่ความสำเร็จของงานด้านการเป็นคนเก่ง อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนผู้บริหารโรงเรียนจะต้องส่งเสริมและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลทางการเรียนรู้ ตลอดจนการนิเทศ ติดตามผล เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยผู้บริหารโรงเรียน คณะครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต้องร่วมกันพิจารณาปรับปรุง หลักสูตรสถานศึกษา ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพของผู้เรียนและความต้องการของท้องถิ่น จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดการเรียนการสอนต้องใช้วิธีการที่หลากหลาย มุ่งให้ผู้เรียนเชื่อมโยงความรู้ ความคิด ทักษะ และประสบการณ์ที่มีความหลากหลาย สามารถพัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เน้นการประเมินตามสภาพจริง ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการนำความรู้และทักษะที่ได้เรียนรู้ไปใช้ในสภาพและสถานการณ์จริง การนิเทศ ติดตามผลการจัดการเรียนการสอนของครู เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้มีความรู้และทักษะตามมาตรฐานสาระการเรียนรู้ของหลักสูตรที่กำหนด

1.2 จากการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการทบทวนและพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ในปัจจัยพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ ได้แก่ การกำหนดภารกิจของโรงเรียน การจัดการด้านการเรียนการสอน การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน รวมทั้งปัจจัยการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา จะทำให้ได้ผลผลิตเพิ่มขึ้น เป็นสิ่งจูงใจที่สามารถสร้างความพึงพอใจให้กับบุคคล เป็นการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน และพร้อมที่จะปฏิบัติงานหรือกิจกรรมต่างๆ ด้วยความตั้งใจ และเป็นแรงกระตุ้นไปสู่ความสำเร็จ องค์ประกอบเหล่านี้เป็นตัวกำหนดบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน มีความสำคัญต่อการบริหารการศึกษา ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลและคุณภาพการศึกษาให้ดีขึ้น นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรนำข้อมูลจากพฤติกรรมการณ์เป็นผู้นำทางวิชาการ และการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา เป็นแนวทางในการกำหนดหลักสูตร พัฒนาผู้บริหารโรงเรียนในโอกาสต่างๆ และควรกำหนดเป็นเกณฑ์ใช้สำหรับประเมินคัดเลือกผู้ที่จะมาดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนด้วย

1.3 จากการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารการศึกษา กับ ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาโดยรวม มีความสัมพันธ์ในระดับสูง โดยปัจจัย พฤติกรรมการณ์เป็นผู้นำทางวิชาการและปัจจัยการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของงานที่บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองหรือพัฒนาผู้ที่มาทำหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้นำทางวิชาการเนื่องจากพฤติกรรมการณ์เป็นผู้นำทางวิชาการ และการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา สามารถทำให้งานต่างๆ ในโรงเรียนบรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ และสามารถสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ร่วมงานได้ ด้วยวิธีการให้ผู้บริหารโรงเรียน ศึกษาด้วยตนเองจากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการหรือจัดประชุมอบรมพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารโรงเรียน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารการศึกษา กับ ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในกลุ่มตัวอย่างอื่น เช่น ครูประจำกลุ่มสาระเรียนรู้ ผู้บริหารโรงเรียน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารการศึกษา กับ ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเรื่องการบริหารหลักสูตรและการสอน การติดต่อสื่อสาร การจัดหาและการใช้ทรัพยากร

2.3 ควรศึกษาเกี่ยวกับ แรงจูงใจ ความพึงพอใจ ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนที่อยู่ในกลุ่มเครือข่ายเดียวกัน

2.4 ควรศึกษาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายเดียวกัน โดยวิจัยเชิงคุณภาพ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกธาดา ผงสูงเนิน. (2549). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. (2536). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน. ปรินญาณิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กรมวิชาการ. (2541). คู่มือการเรียนการสอนรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- (2544). รายงานการวิจัย เรื่อง การจัดการกระบวนการเรียนรู้ ที่เสริมสร้างคุณลักษณะดี เก่ง มีสุข ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น. กรุงเทพฯ: กองวิจัยทางการศึกษา.
- (2545). หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). เส้นทางการสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษา : แนวทางการดำเนินงานการปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- (2545). หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- (2546ก). คู่มือการปฏิบัติงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- (2546ข). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กานดา ดันตพันธ์. (2545). การศึกษาโครงสร้างและอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. ปรินญาณิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กานดา จันทรย์แย้ม. (2546). จิตวิทยาอุตสาหกรรมเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พรินติ้งเฮาส์.
- กิตติชัย สุชาติโนบล. (2545). การจัดการกระบวนการเรียนรู้ 4 MAT เพื่อส่งเสริมคุณลักษณะดี มีปัญญา มีความสุข. นครนายก: เสมอการพิมพ์.

- กำพล แสบุญเรือง. (2542). การมีส่วนร่วมขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อการจัดการศึกษาใน
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด. ปรินิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- เกตุสเดช กำแพงแก้ว. (2546). การศึกษากิจกรรมรูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัด
การศึกษาของโรงเรียน : กรณีศึกษาโรงเรียนอัสสัมชัญ แผนกประถม. ปรินิพนธ์
การศึกษาดุสิตบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- คณะอนุกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้. (2543). ปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด. กรุงเทพฯ:
พิมพ์ดี.
- จันทร์ทิพย์ ว่องประเสริฐ. (2542). การศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอน
วิชาชีพ หลักสูตรระยะสั้นในวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง. ปรินิพนธ์
นิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จันทร์เพ็ญ ชูประภาวรรณ และคณะ. (2540). รายงานการทบทวนองค์ความรู้เรื่องเด็ก เยาวชน
และครอบครัวในประเทศไทย และข้อเสนอเชิงนโยบายและการวิจัย. กรุงเทพฯ: มูลนิธิ
สาธารณสุขแห่งชาติ.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2533). คุณลักษณะบางประการของผู้บริหาร บรรยากาศของโรงเรียน และ
ความพึงพอใจในงานที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษา. ปรินิพนธ์
การศึกษาดุสิตบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- (2545). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: บั๊ด พอยท์.
- จิรนนท์ กัณทวงศ์. (2545). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ในโรงเรียนทหารช่าง
กรมการทหารช่าง. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ
: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชมแข พงษ์เจริญ. (2542). การศึกษาการมีส่วนร่วมและความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการ
ปฏิบัติตามระเบียบของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัด
นนทบุรี. ปรินิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2548?). การนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ: K & P Books.
- (2527, ตุลาคม). ลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผล : จุดเริ่มต้นสำหรับประเมิน
ตนเอง. มิตรครู. 26(20). 16-17.

- ชูลีกร ตั้งเชื่อนันท์. (2540). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูที่สอนนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ เรียนร่วมกับเด็กปกติในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (การศึกษาพิเศษ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชูชาติ บุญสม. (2546). การศึกษาสภาพและปัญหาการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตามหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอวิเศษชัยชาญ. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชูชาติ พ่วงสมจิตร์. (2540). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนกับโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตปริมณฑลกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2544). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: เทพเนรมิต.
- ถวิล มาตรเลี่ยม. (2544). การปฏิรูปการศึกษา : โรงเรียนเป็นฐานการบริหารจัดการ. กรุงเทพฯ : เสมาธรรม.
- ทัศนา แสงศักดิ์. (2547, มกราคม-มิถุนายน). ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ตามแนวปฏิรูปการศึกษา. บริหารการศึกษา มศว. 3(7) : 13-14.
- ทิพวรรณ จันทรสติย์. (2544). รายงานการวิจัย ความพึงพอใจของคณาจารย์และบุคลากรในการจัดและบริหารสถาบันราชภัฏธนบุรี. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏธนบุรี.
- ธนิด แสงทองล้วน. (2545). ความพึงพอใจที่มีต่อเครื่องแบบนักเรียนตราวิจิตรของนักศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิคสมุทรสงคราม. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ธีระ รุญเจริญ. (2545). สภาพและปัญหาการบริหารและจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: วิ.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.
- (2546). การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- (2547). รายงานการวิจัย เรื่องสภาพปัจจุบันและปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- นงลักษณ์ สวปเจริญ. (2543). ภาวะผู้นำกับประสิทธิผลในการบริหารงานของหัวหน้าพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน เขต 1. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. (การบริหารสาธารณสุข). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.

- บพิตร ออมไธสง. (2546). การศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี.
ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2542). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: รวมสาส์น.
- บัณฑิต แท่นพิทักษ์. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ อำนาจ ความศรัทธา และความ
พึงพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา. ปริญญานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต.
(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญเรือง ศรีเหรียญ. (2542). การศึกษาองค์ประกอบทางการศึกษาที่สัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อผล
การเรียนรู้และประสิทธิผลของโรงเรียนโดยใช้รูปแบบระดับชั้นลดหลั่นสอดคล้องตรงกัน.
ปริญญานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- บุญเรือน หมั่นทรัพย์. (2538). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา
ของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก. ปริญญานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต. (การบริหาร
การศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- บุญเลิศ ไพรินทร์; และ อัมพร เกตุปรีชาสวัสดิ. (2530). การประเมินประสิทธิผลของสถาบันพัฒนา
ข้าราชการพลเรือน. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.
- ประทีน วิเศษสุวรรณ. (2545). ปัจจัยการบริหารการศึกษาที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการ
ศึกษาของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1. ปริญญานิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปรัชญา เวสารัชช์. (2545). ชุดฝึกอบรมผู้บริหาร : ประมวลสาระ เรื่องหลักการจัดการศึกษา.
กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544ก). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- (2544ข). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- พนม พงษ์ไพบูลย์. (2541). การศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อปวงชน บทความเชิงนโยบายเกี่ยวกับการ
จัดการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม.
- พนัส หันนาคินทร์. (2542). ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2542). องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สุภา.

พรทิพา จุลสุคนธ์. (2542). การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา กรณีศึกษาโรงเรียนชุมชน วัดศรีนาครัตนาราม ตำบลซอนสารเดช อำเภอหนองม่วง จังหวัดลพบุรี. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. (พัฒนาชนบทศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.

พิมพ์พรรณ เทพสุเมธานนท์. (2542). โรงเรียนและชุมชน. กรุงเทพฯ : อักษรไทย.

ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์, คุณหญิง. (2529). การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพฯ: O.S. Printing House.

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. (2546). การศึกษาขั้นพื้นฐาน. (ออนไลน์). แหล่งที่มา: <http://www.arc.nrru.ac.th/be/body/base.study2.html>. วันที่สืบค้น 2 มิถุนายน 2548.

เมตต์ เมตต์การุณจิต. (2541). การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนของกรรมการศึกษาประจำ โรงเรียนเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). นนทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. ถ่ายเอกสาร.

----- (2547). การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม. กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.

ยงยุทธ สิมพา. (2542). ศึกษาความพึงพอใจของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (การบริหาร การศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.

ระวัง เนตโพธิ์แก้ว. (2542). มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ. กรุงเทพฯ: พิกัดอักษร.

ราชันย์ บุญธิมา. (2542). ปัจจัยที่เอื้อต่อผลสำเร็จของการนำหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นไป ปฏิบัติ : กรณีศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎี บัณฑิต. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

รุ่ง แก้วแดง. (2546). โรงเรียนนิติบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.

รุ่ง แก้วแดง; และชัยณรงค์ สุวรรณสาร. (2546). แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลและประสิทธิภาพ องค์การ ใน ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา. หน้า164-215. พิมพ์ครั้งที่ 4. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ล้วน สายยศ; และ อังคณา สายยศ. (2538). เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ลัทธิกาล ศรีวรมย์. (2541). ค่านิยม ทศนคติและความพึงพอใจในงาน. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์.

วานิช สุวรัตน์. (2544). ปฏิรูปการเรียนรู้ การมองในระบบองค์รวม. ราชภัฏกรุงเทพฯ. 7(14) : 54-65

- วนิชา พักขา. (2543). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ เขตกรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต. (การบริหารอาชีวศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. ถ่ายเอกสาร.
- วรรณณี ภาณุวัฒน์สุข. (2543). บทบาทของชุมชนในการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- วัฒนาพร ระงับทุกข์. (2542). แผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง. กรุงเทพฯ: แอลทีเพรส.
- วาสนา ไชยพรรณนา. (2546). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิชัย บุญบันดาล. (2538). พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2540). กระบวนทัศน์ใหม่ : การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: S R Printing Limited Partnership.
- (2542). พลังการเรีนรู้ในกระบวนทัศน์ใหม่. กรุงเทพฯ: S R Printing Limited Partnership.
- วิชชุดา หุ่นวิไล. (2545). เอกสารการสอนรายวิชามนุษยสัมพันธ์ในการบริหารงานอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2538, กุมภาพันธ์-มีนาคม). คำเฉลีัยกับการแปลความหมาย : เรื่องง่าย ๆ ที่บางครั้งก็พลาดได้. ข่าวสารวิจัยการศึกษา. 18(3) : 8-11.
- (2541). คู่มือการวิจัยเชิงปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2547). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ชีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2542). การบริหารโรงเรียนแบบกระจายอำนาจ. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ
- (2545). การบริหาร หลักการ ทฤษฎี ประเด็นทางการศึกษา และบทวิเคราะห์องค์การทางการศึกษาไทย. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ
- วิเศษ ชินวงศ์. (2544, มีนาคม). การศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารวิชาการ. 4(3) : 2-10.
- ศิริกาญจน์ โกสุมภ์. (2542) การมีส่วนร่วมของชุมชนและโรงเรียนเพื่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต. (พัฒนศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- ศิรินทร์รัตน์ ทองปาน. (2544). รูปแบบและบทบาทการมีส่วนร่วมที่พึงประสงค์ของผู้ปกครอง : ศึกษาเฉพาะกรณีผู้ปกครองที่เป็นกรรมการโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต. (สังคมสงเคราะห์ทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ศุภมาศ การะเกตุ; วินัย ปานโท; และอุมาพร ปานโท. (2545). รายงานการวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานประจำโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดพิษณุโลก. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- ศูนย์ปฏิบัติการปฏิรูปการศึกษา. (2542). การปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ. (ออนไลน์). แหล่งที่มา: <http://www.moe.go.th/main2/edu-reform/edu-reform.html>. วันที่สืบค้น 3 พฤศจิกายน 2548.
- สงบ ประเสริฐพันธุ์. (2543). ร่วมกันสรรค์สร้างคุณภาพโรงเรียน. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา. (2548). หลักการจัดการศึกษายุคใหม่. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา
- สมเกียรติ ศรีเมือง. (2545). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สมจิตร อุดม. (2547). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาในภาคใต้. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมยศ นาวิการ. (2545). การบริหารแบบมีส่วนร่วม. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สมศักดิ์ สินธุระเวช. (2542). มุ่งสู่คุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช
- สมิทธา จิตตลดากร. (2546). ทฤษฎีองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: คงวุฒิพัฒนาการ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2. (2546). แผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2. ราชบุรี: สำนักงานฯ.
- (2547ก). รายงานผลการดำเนินงานประจำปี 2547 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2. ราชบุรี: สำนักงานฯ.
- (2547ข). แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2548. ราชบุรี : สำนักงานฯ.
- (2548ก). ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป. ราชบุรี: สำนักงานฯ.
- (2548ข). ข้อมูลการจัดการศึกษาปี 2546 จำแนกตามรายกลยุทธ์และตัวบ่งชี้. ราชบุรี: สำนักงานฯ.
- (2548ค). รายงานผลการสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มัธยมศึกษาปีที่ 3 และมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2547 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2. ราชบุรี: สำนักงานฯ.

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2. (2548ง). รายงานการนิเทศ ติดตามผลการบริหารและ
พัฒนาสถานศึกษาสู่โรงเรียนคุณภาพ. ราชบุรี: สำนักงานฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547ก). คู่มือการปฏิบัติงานคณะกรรมการ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- . (2547ข). 1ปี สพฐ. ก้าวใหม่ที่ไกลกว่า. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและ
พัสดุภัณฑ์.
- . (2548). อำนาจหน้าที่และกิจกรรมหลักของ สพฐ. (ออนไลน์). แหล่งที่มา:
<http://www.genad.obec.go.th/index1.html>. วันที่สืบค้น 2 มิถุนายน 2548.
- . (2548). รายงานการศึกษาคุณลักษณะเด็กไทยที่พึงประสงค์. กรุงเทพฯ: สำนัก
วิชาการและมาตรฐานการศึกษา.
- . (2549). มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและมาตรฐานการศึกษาปฐมวัย. (ออนไลน์).
แหล่งที่มา: http://www.obec.go.th/law_ruie/basic_education_Standard.pdf
วันที่สืบค้น 1 กุมภาพันธ์ 2549.
- . (2549). มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา.
กรุงเทพฯ: สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา.
- . (2538). แผนหลักการปฏิรูปการฝึกหัดครู พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา.
กรุงเทพฯ: พันนี้พับบลิชชิง.
- . (2544). การประชุมสมัชชาการปฏิรูปการเรียนรู้ เรื่องบทบาทและยุทธศาสตร์พ่อแม่
ผู้ปกครอง เพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- . (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)
พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: พรักหวานกราฟฟิค.
- . (2541). คู่มือและเครื่องมือประเมินมาตรฐานโรงเรียน ปีการศึกษา 2541. กรุงเทพฯ:
สำนักงานฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2545). แผนพัฒนาเศรษฐกิจ
และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545- 2549). กรุงเทพฯ: เม็ดทรายพรินต์ติ้ง.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2544ก). สังคมได้อะไร...จากการปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ:
ภาพพิมพ์.
- . (2544ข). รายงานปฏิรูปการศึกษาต่อประชาชน. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พรินต์ติ้งแอนด์
พับลิชชิง.
- . (2544ค). ปฏิรูปการศึกษาไทยในมุมมองประชาชน. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.

- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2549). มาตรฐานการศึกษา และตัวบ่งชี้ เพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน : การศึกษาปฐมวัย รอบที่สอง (พ.ศ. 2549-2553). (ออนไลน์). แหล่งที่มา: http://www.onesqa.or.th/th/download/check_count.php?FileID=12098&SystemModuleKey=79 วันที่สืบค้น 1 กุมภาพันธ์ 2549.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2546). มาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก : ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : จุฑาทอง.
- (2547ก). รายงานสภาวะการศึกษาไทยต่อประชาชนปี 2546 : ฝ่าบมปฏิรูป. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์.
- (2547ข). แนวทางการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (2547ค). แนวทางการบริหารและการพัฒนาสถานศึกษาสู่...โรงเรียนคุณภาพ. กรุงเทพฯ: พรักหวานกราฟฟิค.
- (2548). มาตรฐานการศึกษาของชาติ. กรุงเทพฯ: สหยาบลิ้มและการพิมพ์.
- (2549). รายงานการสังเคราะห์ผลการติดตามและประเมินการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษา นับตั้งแต่ประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ถึงสิ้นสุดปีงบประมาณ 2548. กรุงเทพฯ: พรักหวานกราฟฟิค.
- สำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตการศึกษา 1-12. (2546). รายงานการวิจัยการติดตามผลการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา การศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตการศึกษา 1-12. กรุงเทพฯ: สำนักพัฒนาการศึกษา.
- สีปนนท์ เกตุทัต. (2542, มกราคม). หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานในโลกทัศน์ใหม่. วารสารวิชาการ. 2(1) : 12-16.
- สุจินต์ นิมนงค์. (2539). ปัจจัยตัวกำหนดประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านวิชาการ ของสำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- สุจินต์ นิมนงค์ และคณะ. (2546). การวิจัยประเมินผลโรงเรียนปฏิรูปการเรียนรู้เขตการศึกษา 1. กรุงเทพฯ: สำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตการศึกษา 1.
- สุทนต์ มุสิกะทัน. (2541). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

- สุปรียา ไช้มุก. (2540). การวิเคราะห์เส้นทางของรูปแบบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
ประถมศึกษา : การเปรียบเทียบการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมลิสเรล และโปรแกรมเอมอส.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. (การวิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สุพล วัณสินธ์. (2545, กรกฎาคม). การพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบเพื่อปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้.
วารสารวิชาการ. 5(7) : 12-17.
- สมณชา จุลชาติ. (2546). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนระดับก่อน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร.
ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุพล พยอมแย้ม. (2541). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. นครปฐม: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ศิลปากร.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2544). ภาวะผู้นำ. ใน ประมวลสาระชุดทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการ
บริหารการศึกษา. หน้า 4-104. พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- หลุย จำปาเทศ. (2533). จิตวิทยาการจูงใจ. กรุงเทพฯ: สามัคคีสาส์น.
- อำนาจ สุนทรธรรม. (2545). แนวทางการให้ชุมชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียน
ประถมศึกษา. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- อ่ำรุ่ง จันทวานิช. (2547). แนวทางการบริหารและการพัฒนาสถานศึกษาสู่...โรงเรียนคุณภาพ.
กรุงเทพฯ: ฟริกหวานกราฟฟิค.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2545). การบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Arnstein, S.R. (1969, July). Ladder of Citizen Participation. *Journal of American Institute of Planners*. 36(2) : 216-224.
- Arvey, Richard D. and Others. (1989, March). Job Satisfaction : Environmental and
Genetic Components. *Journal of Applied Psychology*. 72(2) : 187-192.
- Batteman, Thomas S.; & Snell, Scott A. (1999). *Management : Building Competitive Advantage*. Boston: McGraw-Hill.
- Bell, Les. (1992). *Managing Teams in Secondary School*. New York: Routledge.
- Blase, Joseph; & Blase, J.O. (1999, August). Principals' Instructional Leadership and
Teacher Development : Teachers' Perspectives. *Educational Administration Quarterly*. 35(3) : 349-378.
- Bowditch, James L.; & Buono, Anthony F. (1990). *A Primer on Organizational Behavior*.
2nd ed. New York: John Wiley & Sons.

- Cohen, J.M. & Uphoff, N.T. (1977). *Rural Development Participation : Concepts and Measures for Project Desing.; Implementation and Evaluation*. USA: Cornell University.
- (1980, June). Participation's Place in Rural Development : Seeking Clarity Through Specificity. *World Development*. 8(3) : 223-229.
- Comer, P.C.; & Haynes, M.N. (1991, January). Parent Involvement in School : An Ecological Approach. *Elementary School Journal*. 91(3) : 425-432.
- Cranny, C.J.; Smith, Patricia C.; & Stone, Eugene F. (1992). *Job Staisfaction : How People Feel About Their Jobs and How It Affects Their Performance*. New York: Maxwell Macmillan International.
- Davis, Keith.; & Newstrom, John W. (1985). *Human Behavior at Work : Organizational Behavior*. 7th ed. New York: McGraw-Hill.
- Eccles, S.L.; & Harold, D.R. (1993, Spring). Parent-School Involvement during the Early Adolescent Years. *Teachers College Record*. 94(3) : 558-585.
- Epstein, J.L. (1992). School and Family Partnerships. in *Encyclopedia of Educational Research*. 6th ed. New York: Macmillan.
- (1995, May). School/Family/Community Partnerships : Caring for the Children We share, *Delta Kappan*. 56(3) : 701-712.
- Evers, Tsila Barner. (1992, November). Factors Affecting Job Satisfaction in Secondary School Teachers in Michigan (Teacher Stress). *Dissertation Abstract International*. 53(05) : 1451-A.
- Fuller, M.L.; & Olsen, G. (1998). *Home-School Relation*. London : Allyn & Bacon.
- Gara, Kim Lowman. (1998, May). Job Satisfaction of Business College Faculty. *Dissertation Abstracts International*. 58(11) : 4165A.
- Gold, S.E. (2000, October). Community Organizing at A Neighborhood High School : Promises and Dilemmas in Building Parent-Educator Partnership and Callaborations, *Proquest Digital Dissertation*. 60(7) : 295.
- Hackman, Richard J.; & Oldham, Greg R. (1980). *Work Redesing Reading*. Massachusetts: Addison Wesley.
- Hallinger, Phillip. & Murphy, Joseph. (1985, November). Assessing the Instructional Management Behavior of Principals. *The Elementary School Journal* . 86(2) : 221-224.
- Hanson, Mark E. (1996). *Educational Administration and Organizational Behavior*. 4th ed. Boston: Allyn and Bacon.

- Heck, Ronald H. (1990, May). Instructional Leadership and School Achievement : Validation of a Causal Model. *Educational Administration Quarterly*. 26(2) : 94-125
- Hersey, Paul; Blanchard, Kenneth H.; & Johnson, Dawey E. (2001). *Management of Organizational Behavior : Leading Human Resources*. New Jersey: Prentice Hall.
- Hoy, Wayne K.; & Miskel, Cecil G. (1991). *Educational Administration : Theory, Research, And Practice*. 4th ed. Singapore: McGraw-Hill.
- (2001). *Educational Administration : Theory, Research, And Practice*. 6th ed. Singapore: McGraw-Hill.
- Krejcie, Robert V.; & Morgan, Dayle W. (1970, Autumn). Determining Sample Size for Research. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3) : 607-610.
- Locke, Edwin A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Ran McNally.
- (1984). Job Satisfaction. *Social Psychology and Organizational Behavior*. New York: John Wiley and Sons.
- Luthans, Fred. (1995). *Organizational Behavior*. 7th ed. New York: McGraw-Hill.
- Macneil, Angus Joseph. (1993, May). Principal Instructional Management and Its Relation To Teacher Job Satisfaction. *Dissertation Abstracts International*. 53(11A) : 3758.
- Malone, Stephen Lyle. (1993, October). Identification of Factors Leading to Job Satisfaction and Job Dissatisfaction of South Dakota Public School Teachers. *Dissertation Abstracts International*. 54(04A) : 1179.
- Mann, Dale. (1989, September). Effective Schools as a Dropout Prevention Strategies. *NASS Bulletin*. 73(2) : 77-83.
- McCarthy, Peter John. (1998, July). Teacher Attitudes Toward Computers and The Relationship Between Attitudes Toward Computers and Level of Involvement with Computers Among New York City Special Education Teachers. *Dissertation Abstracts International*. 59(1) : 4135.
- Northcraft, Gregory B.; & Neale, Margaret A. (1990, October). *Organizational Behavior*. Chicago: The Dryden Press.
- Ruben, Judith Joerger. (1994, February). Perceived Factors Associated with High and Low Job Satisfaction Among Teachers. *Dissertation Abstracts International*. 54(8) : 2835 A.

- Sammons, P.; Hillman, J.; & Mortimore P. (1994). *Key Characteristics of Effective School : A Review of School Effectiveness Research*. London : Office for Standards in Education.
- Schermerhorn, John R.; Hunt, Jame G.; & Osborn, Richard N. (1991). *Managing Organizational Behavior*. 4th ed. New York; John Wiley & Sons.
- Schuler, Barbara L. (1990, February). Citizen Participation in Education Decision-Making. *Dissertation Abstracts International*. 51(08) : 1595.
- Smart, John C.; Kuh, George D.; & Tierney, William G. (1997, May/June). *Journal of Higher Education*. 68(3) : 256-278.
- Smith, Patricia. C. (1992). 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. Stone. New York: Maxwell Macmillan International.
- Spector, Paul E. (1997). *Job Satisfaction : Application, Assessment, Cause, and Consequence*. Thousand Oaks, CA : Sage.
- (2000). *Industrial & Organizational Psychology : Research and Practice*. New York: John Wiley & Sons.
- Tharrington, Donnie Everette. (1993, January). Perceived Principal Leadership Behavior and Reported Teacher Job Satisfaction. *Dissertation Abstracts International*. 53(07) : 2198 A.
- Yang, Chen Sheng. (1997, August). Instructional Leadership Behaviors of Elementary School Principals in Taiwan, Republic of China. *Dissertation Abstracts International*. 58(2) : 379.
- Yuchtman, E.; & Seashore, S.E. (1967, December). Factorial Analysis of Organization Performance. *Administrative Science Quarterly*. 12(4) : 337-395.
- Ubben, G.C.; & Hughes, L.W. (1992). *The Principal : Creative Leadership for Effective Schools*. Boston: Allyn and Bacon.
- Wilcox, H. Douglas. (1993, March). The Relationship Between the Teachers Perception of The High School Principal Leadership Style and The Correlates Job Satisfaction And Morale. *Dissertation Abstracts International*. 53(9) : 3079 A.
- Williams, Carol Gatzke. (1993, September). Development and Test of a Conceptual Model of Teacher Job Satisfaction. *Dissertation Abstracts International*. 54(3) : 772 A.
- Willms, J. Douglas. (1992). *Monitoring School Performance : A Guide for Educators*. London: Falmer Press.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ ข้าราชการบำนาญ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เรือโท ดร.ไพบุลย์ อ่อนมั่ง อาจารย์บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. นายเสน่ห์ โอธุกรม ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเขาวัง คศ.4
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1
4. นายหัสนัย ยามช่วง ศึกษาพิเศษ คศ.4
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2
5. นางวันทนี รอดอ้าว ศึกษาพิเศษ คศ.4
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความร่วมมือและแบบสอบถามในการวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 5731

ที่ ศธ 0519.12/ 5883

วันที่ ๑๘ สิงหาคม 2549

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณะบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นายกำธร ปุณณวัฒน์กุล นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารการศึกษากับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทัศนีย์ แสงศักดิ์ และ อาจารย์เสรี ปรีดาศักดิ์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วีระ สุภากิจ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารการศึกษากับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายกำธร ปุณณวัฒน์กุล และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญศิริ จีระเชชากุล)

คณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 5731

ที่ ศบ 0519.12/ 5854

วันที่ 28 สิงหาคม 2549

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณะบดีคณะพลศึกษา

เนื่องด้วย นายคำธร ปุณณวัฒน์กุล นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารการศึกษากับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทัศนีย์ แสงศักดิ์ และ อาจารย์เสรี ปริดาศักดิ์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เรือโท ไพบุลย์ อ่อนนั๋ง เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารการศึกษากับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายคำธร ปุณณวัฒน์กุล และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

12/2549

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญศิริ จิระเคชากุล)

คณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ ศธ 0519.12/ ๕๘ ๘.๑



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๘ สิงหาคม 2549

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเขาวังราชบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายกำธร ปุณณวัฒน์กุล นิติระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารการศึกษากับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทัศนีย์ แสงวงศ์ และ อาจารย์เสรี ปริดาศักดิ์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบแบบสอบถามการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารการศึกษากับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายกำธร ปุณณวัฒน์กุล และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญศิริ จีระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2664-1000 ต่อ 5731

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิติ โทรทัศน์ มือถือ 07-090-3559

ที่ ศธ 0519.12/ 588-1



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๘ สิงหาคม 2549

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายกำธร ปุณณวัฒน์กุล นิติระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารการศึกษากับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทัศนาศ แสงศักดิ์ และ อาจารย์เสรี ปรินาคศักดิ์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ นายหัสนัย ยามช่วงศึกษานิเทศก์ และ นางวันทนี รอดอ้วน ศึกษาานิเทศก์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารการศึกษากับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้
นายกำธร ปุณณวัฒน์กุล และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญสุรี จีระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2664-1000 ต่อ 5731

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิติ โทรทัศน์ มือถือ 07-090-3559



ที่ ศธ 0519.12/๒๕๖๔

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

๘ ธันวาคม 2549

เรื่อง ขออนุญาตออกรายการเพื่อการศึกษา

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายกำธร ปุณณวัฒน์กุล นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารการศึกษากับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ทัศนีย์ แสงวงศ์ และอาจารย์เสรี ปริดาศักดิ์ เป็นคณะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ครูวิชาการในโรงเรียนและครูประจำชั้น ตอบแบบสอบถาม เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารการศึกษากับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 ในระหว่างเดือน พฤศจิกายน - ธันวาคม 2549

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตออกรายการ ได้โปรดพิจารณาให้ นายกำธร ปุณณวัฒน์กุล ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญศิริ จีระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-6495063 , 02-6641000 ต่อ 5731 , 5646

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์มือถือ 087 - 0903559



ที่ ศธ 0519.12/ ๕๔ ๐ ๘

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

๑ / ตุลาคม 2549

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัฒนาหนอง (วิชานราษฎร์อนุกุล)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายกำธร ปุณณวัฒน์กุล นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารการศึกษากับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทัศนมา แสงศักดิ์ ประธานควบคุมปริญญานิพนธ์ และอาจารย์เสรี ปริศาสตร์ดี กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้ครูวิชาการ และครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ตอบแบบสอบถาม เรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยการบริหารการศึกษากับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ในระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2549

จึงเรียนมาเพื่อขอกความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายกำธร ปุณณวัฒน์กุล ได้ทำการเก็บข้อมูลซึ่งเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณ เป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญศิริ จีระเชชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-6495063 , 02-6641000 ต่อ 5731 , 5646

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 032-310061 มือถือ 087-0903559



ที่ ศธ 0519.12/67.5

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

/ ตุลาคม 2549

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลราชบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายกำธร ปุณณวัฒน์กุล นิติระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารการศึกษากับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทัศนีย์ แสงศักดิ์ ประธานควบคุมปริญญานิพนธ์ และอาจารย์เสรี ปรีดาศักดิ์ กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิติมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้ครูวิชาการ และครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 คอบแบบสอบถาม เรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยการบริหารการศึกษากับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 ในระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2549

จึงเรียนมาเพื่อขอกความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายกำธร ปุณณวัฒน์กุล ได้ทำการเก็บข้อมูลซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณ เป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญศิริ จีระเชชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-6495063 , 02-6641000 ต่อ 5731 , 5646

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาคัดค้านิติ โทรศัพท 032-310061 มือถือ 087-0903559

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารการศึกษากับประสิทธิผล
ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับสภาพของท่าน

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

- ☐ ครูวิชาการ หรือครูที่ได้รับมอบหมายให้เป็นคณะทำงานด้านวิชาการ
☐ ครูประจำชั้น หรือครูที่สอนประจำกลุ่มสาระการเรียนรู้ ในชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

2. ขนาดโรงเรียน

- ☐ ขนาดเล็ก นักเรียนไม่เกิน 120 คน
☐ ขนาดกลาง นักเรียน 121 – 600 คน
☐ ขนาดใหญ่ นักเรียนตั้งแต่ 601 คนขึ้นไป

3. การจัดการศึกษาของโรงเรียน

- ☐ ระดับปฐมวัย – ระดับประถมศึกษาปีที่ 6
☐ ระดับปฐมวัย – ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 (โรงเรียนขยายโอกาส)

**ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารการศึกษาด้านพฤติกรรมการเป็นผู้นำ
ทางวิชาการและด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหาร**

แบบสอบถามปัจจัยการบริหารด้านพฤติกรรมการเป็นผู้นำทางวิชาการ

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ ว่ามีการ
ปฏิบัติมากน้อยเพียงใด

ข้อที่	พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	ระดับพฤติกรรมที่ปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	<u>การกำหนดภารกิจของโรงเรียน</u> การประชุมชี้แจงเป้าหมาย และภารกิจงานวิชาการของโรงเรียนให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เช่น นักเรียน ผู้ปกครอง ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาได้ทราบ					
2.	การวางแผนร่วมกับคณะครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเกี่ยวกับโครงการ / กิจกรรมต่างๆ ทางวิชาการ					
3.	การใช้ข้อมูลด้านผลการเรียนของนักเรียนในการพัฒนาเป้าหมายงานวิชาการ					
4.	การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกับคณะครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนางานวิชาการ					
5.	การพบปะกับครู ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อสื่อสารให้ทราบถึงนโยบายหรือเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน					
6.	<u>การจัดการด้านการเรียนการสอน</u> การกำกับ ติดตาม ดูแลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครู เพื่อให้ได้ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน					
7.	การจัดให้มีการประชุมทางวิชาการระหว่างครูด้วยกันเพื่อช่วยให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในทิศทางเดียวกัน					
8.	การส่งเสริม สนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
9.	การส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้และเทคโนโลยีการศึกษาที่เอื้อต่อการเรียนรู้					

ข้อที่	พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	ระดับพฤติกรรมที่ปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
10.	การส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตร แกนกลาง					
11.	การให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะ จุดที่ครูต้องพัฒนา ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้					
12.	<u>การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน</u> การนิเทศชั้นเรียน เพื่อดูการใช้เวลาของครูในการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์แก่นักเรียน					
13.	การยกย่อง ชมเชย หรือประกาศเกียรติคุณ ครูที่ ปฏิบัติงานดีเด่น					
14.	การเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมทาง วิชาการ และเข้ารับการพัฒนาวิชาชีพตามที่หน่วยงาน ต่างๆ เป็นผู้จัด					
15.	การให้เวลาแก่ครู เพื่อปรึกษาหารือเกี่ยวกับปัญหาด้าน การจัดการเรียนรู้					
16.	การประกาศยกย่องนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนสูง หรือมีผลงานสร้างสรรค์ทางวิชาการ					
17.	การสนับสนุน ส่งเสริม การนำแหล่งเรียนรู้และภูมิ ปัญญาท้องถิ่นมาร่วมจัดกิจกรรมการเรียนรู้					

แบบสอบถามปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา

คำชี้แจง โปรดพิจารณาเรื่องต่อไปนี้ว่าผู้บริหารมีการให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมมากน้อยเพียงใด แล้วเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการมีส่วนร่วม

ข้อที่	การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร	ระดับการมีส่วนร่วม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	<u>การมีส่วนร่วมตัดสินใจ</u>					
1.	การกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และแผนพัฒนาการศึกษา					
2.	การพิจารณาสาระหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง					
3.	การวางแผนกำหนดแนวทาง / กิจกรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพนักเรียนให้เป็นคนดี คนเก่งและมีความสุข					
4.	การพิจารณา วางแผนการใช้งบประมาณ และระดมทุนเพื่อการจัดการศึกษา					
5.	การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา					
6.	การกำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน อย่างชัดเจนและเหมาะสมกับบริบทของท้องถิ่น					
	<u>การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน</u>					
7.	การระดมทรัพยากร เพื่อนำมาพัฒนาประสิทธิภาพและคุณภาพการศึกษา					
8.	การจัดทำรายงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาประจำปีของสถานศึกษา					
9.	การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น					
10.	การพัฒนานวัตกรรม และสื่ออุปกรณ์การเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้					
11.	การจัดหาแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้					
12.	การจัดกิจกรรมส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และตอบสนองความสามารถของนักเรียน					

ข้อที่	การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร	ระดับการมีส่วนร่วม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	<u>การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์</u>					
13.	การยกย่อง ชื่นชม ให้ขวัญ กำลังใจแก่ครู นักเรียน และบุคลากรที่สร้างผลงาน และชื่อเสียงให้โรงเรียน					
14.	ความภูมิใจกับรางวัล เกียรติบัตร โล่รางวัลที่โรงเรียน ได้รับจากจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ					
15.	การได้รับการยกย่อง ชมเชยจากผลความร่วมมือ ในการจัดการศึกษา					
16.	การได้รับผลประโยชน์จากการจัดทำหลักสูตร สถานศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน และท้องถิ่น เช่น การพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ มีชีวิต อยู่ชุมชน สังคมได้อย่างมีความสุข ฯลฯ					
17.	การได้รับผลประโยชน์จากการนำแหล่งเรียนรู้และภูมิ ปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เช่น การทำให้ผู้เรียนเกิดความรัก ความผูกพัน มีความ ภูมิใจในท้องถิ่นของตน ฯลฯ					
18.	การได้รับประโยชน์จากการจัดและพัฒนาระบบดูแล ช่วยเหลือนักเรียน เช่น การป้องกันปัญหายาเสพติด สิ่งมอมเมา และอบายมุขต่างๆ ฯลฯ					
	<u>การมีส่วนร่วมประเมินผล</u>					
19.	การกำหนดวิธีการประเมินแผนปฏิบัติงานประจำปี ของโรงเรียน					
20.	การติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา					
21.	การประเมินผลการนำแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญา ท้องถิ่นมาดำเนินการจัดการเรียนรู้					
22.	การกำกับ ติดตามผลการใช้งบประมาณและทรัพยากร เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน					
23.	การติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูและบุคลากร ในโรงเรียน					
24.	การประเมินคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ตาม มาตรฐานการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ (สพฐ.)					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา ด้านความสำเร็จของงานที่บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ซึ่งพิจารณาจากคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน 3 ด้าน คือ ด้านการเป็นดี ด้านการเป็นคนเก่ง และด้านการเป็นคนมีความสุข กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

แบบสอบถามความสำเร็จของงานที่บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับพฤติกรรมที่นักเรียนแสดงออกตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในด้านการเป็นคนดี คนเก่ง และเป็นคนที่มีความสุข ตามที่ท่านได้พบเห็นตามสภาพความเป็นจริงว่ามีการปฏิบัติหรือแสดงออกมากน้อยเพียงใด ตามเกณฑ์ดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง	นักเรียนในชั้นตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไป มีการปฏิบัติหรือแสดงออกตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์
มาก	หมายถึง	นักเรียนในชั้นตั้งแต่ร้อยละ 70 - 79 มีการปฏิบัติหรือแสดงออกตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์
ปานกลาง	หมายถึง	นักเรียนในชั้นตั้งแต่ร้อยละ 60 - 69 มีการปฏิบัติหรือแสดงออกตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์
น้อย	หมายถึง	นักเรียนในชั้นตั้งแต่ร้อยละ 50 - 59 มีการปฏิบัติหรือแสดงออกตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์
น้อยที่สุด	หมายถึง	นักเรียนในชั้น มีการปฏิบัติหรือแสดงออกตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์น้อยกว่าร้อยละ 50

ข้อที่	พฤติกรรม/คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน	ระดับการปฏิบัติที่แสดงออก				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	<u>ด้านการเป็นคนดี</u> มารยาทในการพูด การฟัง และการรับประทานอาหารของนักเรียน เช่น ไม่พูดหรือคุยขณะที่มีอาหารอยู่ในปาก ฯลฯ					
2.	ความซื่อสัตย์สุจริต เช่น การพูดแต่ความจริง ไม่ลักขโมยหรือหยิบสิ่งของผู้อื่น โดยไม่ได้รับอนุญาต					
3.	ความกตัญญูกตเวทีก เช่น การเอาใจใส่ดูแลช่วยเหลือผู้มีพระคุณ การปฏิบัติตนเป็นประโยชน์ต่อครอบครัว โรงเรียน และชุมชนด้วยความเต็มใจ ฯลฯ					

ข้อที่	พฤติกรรม/คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน	ระดับการปฏิบัติที่แสดงออก				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4.	การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น รู้จักแบ่งปันสิ่งของด้วยความเต็มใจ					
5.	การใช้เวลา ทริพย์สิน ทั้งส่วนตนและส่วนรวมให้เกิดประโยชน์คุ้มค่าเสมอ					
6.	การปฏิบัติตนเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม โดยเข้าร่วมกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมพัฒนาที่โรงเรียนและท้องถิ่นร่วมกันจัดขึ้น					
<u>ด้านการเป็นคนเก่ง</u>						
7.	ความสามารถจำแนกองค์ประกอบของสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือเรื่องใดเรื่องหนึ่งได้อย่างถูกต้อง					
8.	ความสามารถจัดลำดับและเปรียบเทียบข้อมูล ระหว่างหมวดหมู่ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม					
9.	การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติ อยู่ในระดับพอใช้และระดับดี					
10.	การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เฉลี่ยทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ได้ตามเกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนด					
11.	การใช้ภาษา เพื่อสื่อความคิดผ่านการพูดและการเขียนได้อย่างถูกต้องเหมาะสม					
12.	ความสามารถวางแผนทำงานตามลำดับขั้นตอน อธิบายขั้นตอนการทำงาน ผลงาน และสรุปผลส่วนที่ต้องพัฒนาได้					
<u>ด้านการเป็นคนมีความสุข</u>						
13.	น้ำหนัก ส่วนสูง และสมรรถภาพทางกายของนักเรียน ได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน					
14.	การรู้จักดูแลตนเองให้มีสุขภาพแข็งแรง รักษาสุขภาพอนามัยส่วนตนโดยปฏิบัติตามสุขบัญญัติ 10 ประการ					
15.	การหลีกเลี่ยงและปฏิบัติตนให้พ้นจากสิ่งเสพติด สิ่งมอมเมาและอบายมุขต่างๆ					

ข้อที่	ลักษณะการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
16.	เข้าใจและหลีกเลี่ยงสภาวะที่เสี่ยงต่อความรุนแรง โรคภัยและอุบัติเหตุ รวมทั้งปัญหาทางเพศ					
17.	มีจิตใจร่าเริง แจ่มใส มีความมั่นใจ กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม					
18.	การเข้าร่วมกิจกรรมและปฏิบัติงานด้านศิลปะอย่างมีความสุข					

แบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อ ว่าท่านมีความพึงพอใจในเรื่องนั้นๆ มากน้อยเพียงใด แล้วเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความพึงพอใจหลังข้อความดังกล่าว

ข้อที่	ลักษณะการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	<u>ด้านความสำเร็จของงาน</u>					
1.	ความสามารถของบุคลากรในการหาแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน					
2.	การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามมาตรฐานหลักสูตรสถานศึกษา					
3.	ความร่วมมือของบุคลากรในการแก้ปัญหา และการให้ความช่วยเหลือนักเรียนด้านการเรียน					
4.	นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกกลุ่มสาระ ตามเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนด					
5.	คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายหลักสูตร และความต้องการของท้องถิ่น					
	<u>ด้านลักษณะของงานและสภาวะการทำงาน</u>					
6.	งานที่รับผิดชอบ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และตำแหน่ง					
7.	งานที่ได้รับมอบหมายมีลักษณะน่าสนใจ ทำท่ายและตั้งใจให้อยากทำ					
8.	การให้ความร่วมมือของผู้ปกครองนักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง					
9.	วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวก มีความเหมาะสมและเพียงพอในการปฏิบัติงาน					
10.	บรรยากาศการปฏิบัติงานมีความเป็นมิตรและเอื้ออาทร					
	<u>ด้านความก้าวหน้า</u>					
11.	การสนับสนุนให้เข้ารับการ ประชุม อบรม สัมมนา เพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน					

ข้อที่	ลักษณะการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
12.	การมีโอกาสดำเนินงานความรู้ ทักษะ และประสบการณ์จากการปฏิบัติงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย					
13.	การส่งเสริม สนับสนุนการทำผลงานเพื่อให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ					
14.	การมีโอกาสดำเนินการศึกษาค้นคว้าเพื่อเพิ่มพูนความรู้และวุฒิให้สูงขึ้น					
15.	การพิจารณาความดีความชอบ เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน					
	<u>ด้านนโยบายและการบริหาร</u>					
16.	การกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย และเป้าหมายการจัดการศึกษามีความชัดเจน ทำท่าย และสามารถปฏิบัติได้					
17.	การชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับ นโยบายและเป้าหมายให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เข้าใจอย่างชัดเจน					
18.	การนิเทศ ติดตามและการให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ ในการปฏิบัติงาน					
19.	การบริหารงานยึดหลักธรรมาภิบาล การมีส่วนร่วม และมีการตรวจสอบ ถ่วงดุล					
20.	การประเมินคุณภาพภายใน เพื่อตรวจสอบและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา					
21.	การให้โอกาสบุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมแสดงความคิดเห็น และกำหนดแนวทางดำเนินงานการบริหารจัดการศึกษา					
	<u>ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน</u>					
22.	ผู้บริหารมีความเป็นกันเองและให้ความสนทนากับผู้ร่วมงาน					
23.	ผู้บริหารดูแล เอาใจใส่ ให้ความยุติธรรม เสมอภาคกันในการปฏิบัติงาน					

ภาคผนวก ค
รายชื่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

รายชื่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารการศึกษากับประสิทธิผล
ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2

อำเภอโพธาราม

1. โรงเรียนชุมชนวัดหนองโพ
2. โรงเรียนบ้านหนองกระทุ่ม
3. โรงเรียนวัดโบสถ์
4. โรงเรียนชุมชนวัดบ้านเลือก
5. โรงเรียนวัดหุบมะกล่ำ
6. โรงเรียนวัดดอนกระเบื้อง
7. โรงเรียนชุมชนวัดกำแพงใต้
8. โรงเรียนอนุบาลโพธาราม
9. โรงเรียนวัดบางกะโด
10. โรงเรียนวัดบ้านผ้อง
11. โรงเรียนวัดป้อมมะกรูด
12. โรงเรียนวัดบางลาน
13. โรงเรียนวัดดอนทราย
14. โรงเรียนวัดท่ามะขาม
15. โรงเรียนวัดจอมปราสาท
16. โรงเรียนวัดมณีโชติ
17. โรงเรียนวัดคงคาราม
18. โรงเรียนธรรมาธิปไตย
19. โรงเรียนบ้านเกาะโพธิ์งาม
20. โรงเรียนบ้านหาดสำราญฯ
21. โรงเรียนชุมชนวัดเจ็ดเสมียน
22. โรงเรียนวัดสนามชัย
23. โรงเรียนวัดตึกศิริราษฎร์
24. โรงเรียนชุมชนวัดเฉลิมอาสน์
25. โรงเรียนวัดท่าหลวงพล
26. โรงเรียนวัดชัยรัตน์
27. โรงเรียนวัดบางโดนด
28. โรงเรียนวัดศรีประทุมชน

รายชื่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย (ต่อ)

29. โรงเรียนบ้านหนองสองห้อง
30. โรงเรียนบ้านหนองกลางดง
31. โรงเรียนวัดช่องพราน
32. โรงเรียนวัดโคกทอง
33. โรงเรียนวัดเขาพระ
34. โรงเรียนวัดนางแก้ว
35. โรงเรียนบ้านเนินม่วง
36. โรงเรียนบ้านหนองตาพูด
37. โรงเรียนวัดแก้วฟ้า
38. โรงเรียนบ้านหนองกวาง
39. โรงเรียนบ้านหนองไยบัว
40. โรงเรียนวัดเขาส้ม

อำเภอบางแพ

1. โรงเรียนอนุบาลบางแพ
2. โรงเรียนวัดท่าราบ
3. โรงเรียนวัดดอนเซ่ง
4. โรงเรียนวัดเหนือ
5. โรงเรียนบ้านกุ่ม
6. โรงเรียนชุมชนวัดกลางวังเย็น
7. โรงเรียนวัดหนองม่วง
8. โรงเรียนวัดแหลมทอง
9. โรงเรียนวัดดอนมะขามเทศ
10. โรงเรียนวัดแก้ว
11. โรงเรียนวัดบ้านใหม่
12. โรงเรียนวัดท่าบ
13. โรงเรียนวัดหนองเอี่ยน
14. โรงเรียนวัดสำน้ำ
15. โรงเรียนวัดตากแดด
16. โรงเรียนชุมชนวัดใหญ่โพหัก
17. โรงเรียนวัดสามัคคีธรรม

รายชื่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย (ต่อ)

อำเภอดำเนินสะดวก

1. โรงเรียนชุมชนวัดประสาธสิทธิ์
2. โรงเรียนวัดอมรญาติสมาคม
3. โรงเรียนอนุบาลดำเนินสะดวก
4. โรงเรียนวัดชาวเหนือ
5. โรงเรียนบ้านหนองไก่อแก้ว
6. โรงเรียนวัดใหม่สี่หมื่น
7. โรงเรียนบ้านดอนฟักทอง
8. โรงเรียนบ้านหนองสลิด
9. โรงเรียนพิทักษ์เทพาวาส
10. โรงเรียนวัดอุบลวรรณาราม
11. โรงเรียนวัดหลักหกรัตนาราม
12. โรงเรียนวัดเวฬุวนาราม
13. โรงเรียนชุมชนวัดราษฎร์เจริญธรรม
14. โรงเรียนวัดโชติทายการาม
15. โรงเรียนบ้านรางสีหมอก
16. โรงเรียนชุมชนวัดดอนคลังมิตรภาพที่ 178
17. โรงเรียนวัดตาลเรียง
18. โรงเรียนวัดท่าเรือ
19. โรงเรียนเนกขัมมาราม
20. โรงเรียนวัดบ้านไร่

อำเภอบ้านโป่ง

1. โรงเรียนวัดไผ่สามเกาะ
2. โรงเรียนวัดสัมมาราม
3. โรงเรียนวัดเขาขลุ่ย
4. โรงเรียนบ้านดอนไม้ลาย
5. โรงเรียนบ้านหนองไก่อชัน
6. โรงเรียนวัดสระสี่มุม
7. โรงเรียนวัดเขาแดง
8. โรงเรียนวัดเจริญธรรม
9. โรงเรียนชุมชนวัดหนองปลาหมอ

รายชื่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย (ต่อ)

10. โรงเรียนวัดมาบแค
11. โรงเรียนวัดหนองหิน
12. โรงเรียนวัดสระตะโก
13. โรงเรียนวัดบัวงาม
14. โรงเรียนบ้านหนองคา
15. โรงเรียนอนุบาลบ้านโป่ง
16. โรงเรียนวัดหุบกระเทียม
17. โรงเรียนวัดตาล
18. โรงเรียนวัดลำพะยอม
19. โรงเรียนวัดโพธิ์บัลลังก์
20. โรงเรียนวันมหาราช
21. โรงเรียนวัดหนองปรือ
22. โรงเรียนวัดอ้ออีเขียว
23. โรงเรียนวัดหนองกลางดำน
24. โรงเรียนชุมชนวัดท่าผา
25. โรงเรียนวัดโกสินารายณ์
26. โรงเรียนวัดบ้านฆ้องน้อย
27. โรงเรียนวัดลาดบัวขาว
28. โรงเรียนวัดตาผา
29. โรงเรียนวัดอัมพวนาราม
30. โรงเรียนค่ายลูกเสือบ้านโป่ง
31. โรงเรียนวัดโคกหม้อ
32. โรงเรียนวัดโพธิ์รัตนาราม
33. โรงเรียนวัดจันทาราม
34. โรงเรียนวัดหนองอ้อ
35. โรงเรียนวัดหัวโป่ง
36. โรงเรียนบ้านลาดใหญ่
37. โรงเรียนวัดหนองปลาตูก
38. โรงเรียนวัดบึงกระจับ
39. โรงเรียนอริยวงศาราม

ภาคผนวก ง
ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
รายชื่อของแบบสอบถาม

ตาราง ก. ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหารการศึกษาด้านพฤติกรรม
การเป็นผู้นำทางวิชาการ รายข้อ รายด้าน และโดยรวม จำแนกตามสถานภาพของครู

ข้อ	พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ	ครูวิชาการ (n =113)			ครูประจำชั้น(n=113)			รวม (n=226)		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<u>การกำหนดภารกิจของโรงเรียน</u>										
1.	การประชุมชี้แจงเป้าหมาย และภารกิจงานวิชาการของโรงเรียนให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เช่น นักเรียน ผู้ปกครอง ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาได้ทราบ	3.85	.66	มาก	3.79	.70	มาก	3.82	.68	มาก
2.	การวางแผนร่วมกับคณะครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เกี่ยวกับโครงการ / กิจกรรมต่างๆ ทางวิชาการ	3.99	.67	มาก	3.96	.77	มาก	3.98	.72	มาก
3.	การใช้ข้อมูลด้านผลการเรียนของนักเรียนในการพัฒนาเป้าหมายงานวิชาการ	3.91	.62	มาก	3.80	.75	มาก	3.85	.69	มาก
4.	การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกับคณะครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนางานวิชาการ	3.84	.68	มาก	3.77	.81	มาก	3.81	.75	มาก
5.	การพบปะกับครู ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อสื่อสารให้ทราบถึงนโยบายหรือเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน	3.59	.74	มาก	3.57	.86	มาก	3.58	.80	มาก
	รวม	3.84	.57	มาก	3.78	.67	มาก	3.81	.62	มาก
<u>การจัดการด้านการเรียนการสอน</u>										
6.	การกำกับ ติดตาม ดูแลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครู เพื่อให้ได้ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน	3.75	.66	มาก	3.79	.74	มาก	3.77	.70	มาก
7.	การจัดให้มีการประชุมทางวิชาการระหว่างครูด้วยกัน เพื่อช่วยให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในทิศทางเดียวกัน	3.73	.74	มาก	3.70	.75	มาก	3.72	.75	มาก
8.	การส่งเสริม สนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.06	.67	มาก	4.01	.73	มาก	4.04	.70	มาก
9.	การส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้และเทคโนโลยีการศึกษาที่เอื้อต่อการเรียนรู้	3.81	.68	มาก	3.74	.75	มาก	3.77	.72	มาก

ตาราง ก. (ต่อ)

ข้อ	พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ	ครูวิชาการ (n =113)			ครูประจำชั้น(n=113)			รวม (n=226)		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
10.	การส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษาทุกกลุ่มสาระการ เรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตร แกนกลาง	3.87	.71	มาก	3.77	.67	มาก	3.82	.69	มาก
11.	การให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะจุดที่ ครูต้องพัฒนา ในการจัดกิจกรรมการ เรียนรู้	3.81	.74	มาก	3.66	.81	มาก	3.73	.78	มาก
	รวม	3.84	.58	มาก	3.78	.62	มาก	3.81	.60	มาก
<u>การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ ของโรงเรียน</u>										
12.	การให้เทศน์เรียน เพื่อการใช้เวลา ของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ เป็นประโยชน์แก่นักเรียน	3.58	.72	มาก	3.50	.79	มาก	3.54	.75	มาก
13.	การยกย่อง ชมเชย หรือประกาศเกียรติ คุณ ครูที่ปฏิบัติงานดีเด่น	3.69	.78	มาก	3.67	.87	มาก	3.68	.82	มาก
14.	การเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ครูเข้า รับการอบรมทางวิชาการ และเข้ารับ การพัฒนาวชิชาที่ตามทีหน่วยงาน ต่างๆ เป็นผู้จัด	4.20	.81	มาก	4.09	.70	มาก	4.15	.76	มาก
15.	การให้เวลาแก่ครู เพื่อปรึกษาหารือ เกี่ยวกับปัญหาด้านการจัดการเรียนรู้	3.83	.74	มาก	3.72	.80	มาก	3.77	.77	มาก
16.	การประกาศยกย่องนักเรียนที่มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หรือมี ผลงานสร้างสรรค์ทางวิชาการ	4.10	.73	มาก	3.94	.82	มาก	4.02	.78	มาก
17.	การสนับสนุน ส่งเสริม การนำแหล่ง เรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นมาร่วมจัด กิจกรรมการเรียนรู้	3.90	.76	มาก	3.85	.78	มาก	3.88	.77	มาก
	รวม	3.88	.62	มาก	3.79	.67	มาก	3.84	.65	มาก
	รวมโดยรวม	3.85	.54	มาก	3.78	.61	มาก	3.82	.58	มาก

ตาราง ข. ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหารการศึกษาด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา รายข้อ รายด้าน และโดยรวม จำแนกตามสถานภาพของครู

ข้อ	การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม	ครูวิชาการ (n =113)			ครูประจำชั้น(n=113)			รวม(n=226)		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<u>การมีส่วนร่วมตัดสินใจ</u>										
1.	การกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และแผนพัฒนาการศึกษา	4.09	.66	มาก	3.89	.69	มาก	3.99	.68	มาก
2.	การพิจารณาสาระหลักสูตรสถานศึกษา ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง	3.93	.78	มาก	3.84	.77	มาก	3.88	.77	มาก
3.	การวางแผนกำหนดแนวทาง / กิจกรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพนักเรียนให้เป็นคน ดี คนเก่งและมีความสุข	3.96	.67	มาก	3.93	.80	มาก	3.95	.73	มาก
4.	การพิจารณา วางแผนการใช้ งบประมาณ และระดมทุนเพื่อการจัด การศึกษา	4.04	.73	มาก	3.86	.78	มาก	3.95	.76	มาก
5.	การพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษา	3.93	.73	มาก	3.84	.71	มาก	3.88	.72	มาก
6.	การกำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของโรงเรียน อย่างชัดเจน และเหมาะสมกับบริบทของท้องถิ่น	3.81	.74	มาก	3.73	.68	มาก	3.77	.71	มาก
	รวม	3.96	.62	มาก	3.85	.63	มาก	3.90	.62	มาก
<u>การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน</u>										
7.	การระดมทรัพยากร เพื่อนำมาพัฒนา ประสิทธิภาพและคุณภาพการศึกษา	3.81	.70	มาก	3.73	.74	มาก	3.77	.72	มาก
8.	การจัดทำรายงานพัฒนาคุณภาพ การศึกษาประจำปี ของสถานศึกษา	4.07	.73	มาก	4.00	.77	มาก	4.04	.75	มาก
9.	การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้ สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน และท้องถิ่น	3.77	.73	มาก	3.73	.78	มาก	3.75	.76	มาก
10.	การพัฒนานวัตกรรม และสื่ออุปกรณ์ การเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้	3.70	.74	มาก	3.73	.76	มาก	3.72	.75	มาก
11.	การจัดหาแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญา ท้องถิ่นมาใช้ในการจัดกิจกรรม การเรียนรู้	3.78	.68	มาก	3.83	.79	มาก	3.81	.73	มาก

ตาราง ข. (ต่อ)

ข้อ	การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม	ครูวิชาการ (n =113)			ครูประจำชั้น(n=113)			รวม (n=226)		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
12.	การจัดกิจกรรมส่งเสริมความคิด สร้างสรรค์และตอบสนองความสามารถ ของนักเรียน	3.84	.65	มาก	3.85	.76	มาก	3.85	.70	มาก
	รวม	3.83	.59	มาก	3.81	.64	มาก	3.82	.61	มาก
<u>การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์</u>										
13.	การยกย่อง ชื่นชม ให้ขวัญ กำลังใจแก่ ครู นักเรียน และบุคลากรที่สร้างผลงาน และชื่อเสียงให้โรงเรียน	3.88	.82	มาก	3.88	.81	มาก	3.88	.81	มาก
14.	ความภูมิใจกับรางวัล เกียรติบัตร โล่ รางวัลที่โรงเรียนได้รับจากจัดการศึกษา ที่มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ	3.96	.78	มาก	3.95	.82	มาก	3.96	.80	มาก
15.	การได้รับการยกย่อง ชมเชยจากผล ความร่วมมือในการจัดการศึกษา	3.77	.78	มาก	3.78	.82	มาก	3.77	.80	มาก
16.	การได้รับผลประโยชน์จากการจัดทำ หลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับ ความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น เช่น การพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ มี ชีวิตอยู่ชุมชน สังคมได้อย่างมีความสุข ฯลฯ	3.73	.75	มาก	3.75	.70	มาก	3.74	.72	มาก
17.	การได้รับผลประโยชน์จากการนำแหล่ง เรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ เช่น การทำ ให้ผู้เรียนเกิดความรัก ความผูกพัน มี ความภูมิใจในท้องถิ่นของตน ฯลฯ	3.84	.68	มาก	3.76	.74	มาก	3.80	.71	มาก
18.	การได้รับประโยชน์จากการจัดและ พัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เช่น การป้องกันปัญหายาเสพติด สิ่งมอม เมา และอบายมุขต่างๆ ฯลฯ	4.04	.74	มาก	4.06	.72	มาก	4.05	.73	มาก
	รวม	3.87	.66	มาก	3.86	.65	มาก	3.87	.65	มาก
<u>การมีส่วนร่วมประเมินผล</u>										
19.	การกำหนดวิธีการประเมินแผนปฏิบัติ งานประจำปี ของโรงเรียน	3.96	.69	มาก	4.01	.70	มาก	3.98	.69	มาก
20.	การติดตามและประเมินผลการใช้ หลักสูตรสถานศึกษา	3.70	.79	มาก	3.81	.71	มาก	3.76	.75	มาก

ตาราง ข. (ต่อ)

ข้อ	การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม	ครูวิชาการ (n =113)			ครูประจำชั้น(n=113)			รวม (n=226)		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
21.	การประเมินผลการนำแหล่งเรียนรู้และ ภูมิปัญญาท้องถิ่นมาดำเนินการจัดการ เรียนรู้	3.69	.77	มาก	3.77	.73	มาก	3.73	.75	มาก
22.	การกำกับ ติดตามผลการใช้งบประมาณ และทรัพยากร เพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของโรงเรียน	3.79	.76	มาก	3.86	.74	มาก	3.82	.75	มาก
23.	การติดตามและประเมินผลการพัฒนา ครูและบุคลากรในโรงเรียน	3.83	.74	มาก	3.82	.71	มาก	3.83	.72	มาก
24.	การประเมินคุณภาพการศึกษาของ โรงเรียน ตามมาตรฐานการศึกษาของ กระทรวงศึกษาธิการ (สพฐ.)	3.87	.73	มาก	3.92	.72	มาก	3.89	.72	มาก
	รวม	3.81	.67	มาก	3.87	.63	มาก	3.84	.65	มาก
	รวมโดยรวม	3.87	.59	มาก	3.85	.59	มาก	3.86	.59	มาก

ตาราง ค. ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการจัดการศึกษา ด้านความสำเร็จของงานที่บรรลุเป้าหมาย รายข้อ รายด้าน และโดยรวม จำแนกตามสถานภาพของครู

ข้อ	พฤติกรรม / คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของนักเรียน	ครูวิชาการ (n =113)			ครูประจำชั้น(n=113)			รวม (n=226)		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<u>ด้านการเป็นคนดี</u>										
1.	มารยาทในการพูด การฟัง และการ รับประทานอาหารของนักเรียน เช่น ไม่พูดหรือคุยขณะที่มีอาหารอยู่ในปาก ฯลฯ	3.60	.70	มาก	3.58	.65	มาก	3.59	.68	มาก
2.	ความซื่อสัตย์สุจริต เช่น การพูดแต่ ความจริง ไม่ลักขโมยหรือหยิบสิ่งของ ผู้อื่น โดยไม่ได้รับอนุญาต	3.90	.60	มาก	3.87	.67	มาก	3.88	.64	มาก
3.	ความกตัญญูกตเวที เช่น การเอาใจใส่ ดูแลช่วยเหลือผู้มีพระคุณ การปฏิบัติ ตนเป็นประโยชน์ต่อครอบครัว โรงเรียน และชุมชนด้วยความเต็มใจ ฯลฯ	3.88	.66	มาก	3.84	.66	มาก	3.86	.66	มาก
4.	การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น รู้จักแบ่งปัน สิ่งของด้วยความเต็มใจ	3.88	.62	มาก	3.80	.58	มาก	3.84	.60	มาก
5.	การใช้เวลา ทรัพย์สิน ทั้งส่วนตนและ ส่วนรวมให้เกิดประโยชน์คุ้มค่า สม่ำเสมอ	3.62	.67	มาก	3.55	.64	มาก	3.58	.66	มาก
6.	การปฏิบัติตนเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม โดยเข้าร่วมกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และกิจกรรม พัฒนาที่โรงเรียนและท้องถิ่นร่วมกันจัด ขึ้น	3.92	.66	มาก	3.94	.63	มาก	3.93	.64	มาก
	รวม	3.80	.53	มาก	3.76	.50	มาก	3.78	.51	มาก
<u>ด้านการเป็นคนเก่ง</u>										
7.	ความสามารถจำแนกองค์ประกอบของ สิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือเรื่องใดเรื่องหนึ่งได้ อย่างถูกต้อง	3.45	.55	กลาง	3.41	.58	กลาง	3.43	.56	กลาง
8.	ความสามารถจัดลำดับและเปรียบเทียบ ข้อมูล ระหว่างหมวดหมู่ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม	3.45	.61	กลาง	3.45	.63	กลาง	3.45	.62	กลาง
9.	การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ระดับชาติ อยู่ในระดับพอใช้และระดับดี	3.07	.64	กลาง	3.09	.68	กลาง	3.08	.65	กลาง

ตาราง ค. (ต่อ)

ข้อ	พฤติกรรม / คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของนักเรียน	ครูวิชาการ (n =113)			ครูประจำชั้น(n=113)			รวม (n=226)		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
10.	การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เฉลี่ยทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ได้ตาม เกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนด	3.43	.65	ปาน กลาง	3.39	.66	ปาน กลาง	3.41	.66	ปาน กลาง
11.	การใช้ภาษา เพื่อสื่อความคิดผ่านการ พูดและการเขียนได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม	3.47	.61	ปาน กลาง	3.51	.63	มาก	3.49	.62	ปาน กลาง
12.	ความสามารถวางแผนทำงานตามลำดับ ขั้นตอน อธิบายขั้นตอนการทำงาน ผลงาน และสรุปผลส่วนที่ต้องพัฒนาได้	3.35	.53	ปาน กลาง	3.37	.62	ปาน กลาง	3.36	.57	ปาน กลาง
	รวม	3.37	.49	ปาน กลาง	3.37	.50	ปาน กลาง	3.37	.49	ปาน กลาง
<u>ด้านการเป็นคนมีความสุข</u>										
13.	น้ำหนัก ส่วนสูงและสมรรถภาพทาง กายของนักเรียนได้ตามเกณฑ์ มาตรฐาน	4.13	.53	มาก	4.09	.61	มาก	4.11	.57	มาก
14.	การรู้จักดูแลตนเองให้มีสุขภาพแข็งแรง รักษาสุขภาพอนามัยส่วนตนโดยปฏิบัติ ตามสุขบัญญัติ 10 ประการ	4.03	.54	มาก	3.98	.53	มาก	4.00	.54	มาก
15.	การหลีกเลี่ยงและปฏิบัติตนให้พ้นจาก สิ่งเสพติด สิ่งมอมเมาและอบายมุข ต่างๆ	4.47	.60	มาก	4.40	.62	มาก	4.43	.61	มาก
16.	เข้าใจและหลีกเลี่ยงสภาวะที่เสี่ยงต่อ ความรุนแรง โรคภัยและอุบัติเหตุ รวมทั้งปัญหาทางเพศ	4.21	.63	มาก	4.24	.68	มาก	4.23	.66	มาก
17.	มีจิตใจร่าเริง แจ่มใส มีความมั่นใจ กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม	4.23	.61	มาก	4.26	.59	มาก	4.24	.60	มาก
18.	การเข้าร่วมกิจกรรมและปฏิบัติงาน ด้านศิลปะอย่างมีความสุข	4.23	.60	มาก	4.22	.65	มาก	4.23	.62	มาก
	รวม	4.22	.46	มาก	4.20	.50	มาก	4.21	.48	มาก
	รวมโดยรวม	3.80	.41	มาก	3.78	.43	มาก	3.79	.42	มาก

ตาราง ง. ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการจัดการศึกษา ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รายข้อ รายด้าน และโดยรวม จำแนกตามสถานภาพของครู

ข้อ	ลักษณะการปฏิบัติงาน	ครูวิชาการ (n=113)			ครูประจำชั้น(n=113)			รวม (n=226)		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านความสำเร็จของงาน										
1.	ความสามารถของบุคลากรในการหาแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน	3.81	.56	มาก	3.80	.61	มาก	3.80	.59	มาก
2.	การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามมาตรฐานหลักสูตรสถานศึกษา	3.87	.63	มาก	3.86	.62	มาก	3.86	.63	มาก
3.	ความร่วมมือของบุคลากรในการแก้ปัญหา และการให้ความช่วยเหลือนักเรียนด้านการเรียน	3.96	.60	มาก	3.98	.61	มาก	3.97	.61	มาก
4.	นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกกลุ่มสาระ ตามเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนด	3.56	.58	มาก	3.42	.61	กลาง	3.49	.60	กลาง
5.	คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายหลักสูตร และความต้องการของท้องถิ่น	3.80	.57	มาก	3.75	.65	มาก	3.77	.61	มาก
	รวม	3.80	.47	มาก	3.76	.48	มาก	3.78	.47	มาก
ด้านลักษณะของงานและสภาวะการทำงาน										
6.	งานที่รับผิดชอบ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและตำแหน่ง	3.81	.58	มาก	3.81	.70	มาก	3.81	.64	มาก
7.	งานที่ได้รับมอบหมายมีลักษณะน่าสนใจ ท้าทายและจูงใจให้อยากทำ	3.76	.59	มาก	3.70	.71	มาก	3.73	.65	มาก
8.	การให้ความร่วมมือของผู้ปกครองนักเรียนคณะกรรมการสถานศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	3.83	.64	มาก	3.83	.71	มาก	3.83	.67	มาก
9.	วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวก มีความเหมาะสมและเพียงพอในการปฏิบัติงาน	3.50	.79	มาก	3.49	.70	กลาง	3.50	.74	มาก
10	บรรยากาศการปฏิบัติงานมีความเป็นมิตรและเอื้ออาทร	3.93	.73	มาก	3.86	.75	มาก	3.89	.74	มาก
	รวม	3.77	.53	มาก	3.74	.56	มาก	3.75	.54	มาก

ตาราง ง. (ต่อ)

ข้อ	ลักษณะการปฏิบัติงาน	ครูวิชาการ (n=113)			ครูประจำชั้น(n=113)			รวม (n=226)		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<u>ด้านความก้าวหน้า</u>										
11.	การสนับสนุนให้เข้ารับการ ประชุม อบรม สัมมนาเพิ่มพูนความรู้ และ ทักษะในการปฏิบัติงาน	4.15	.78	มาก	4.12	.70	มาก	4.14	.74	มาก
12.	การมีโอกาสดเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และ ประสบการณ์จากการปฏิบัติงานใน หน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย	3.87	.69	มาก	3.95	.65	มาก	3.91	.67	มาก
13.	การส่งเสริม สนับสนุนการทำผลงาน เพื่อให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ	4.07	.81	มาก	4.09	.89	มาก	4.08	.85	มาก
14.	การมีโอกาสดเข้ารับการศึกษาดูเพื่อ เพิ่มพูนความรู้และวุฒิให้สูงขึ้น	3.86	.85	มาก	3.81	.80	มาก	3.84	.82	มาก
15.	การพิจารณาความดีความชอบ เพื่อ เลื่อนขั้นเงินเดือน	3.77	.90	มาก	3.69	.78	มาก	3.73	.84	มาก
	รวม	3.94	.68	มาก	3.93	.64	มาก	3.94	.66	มาก
<u>ด้านนโยบายและการบริหาร</u>										
16.	การกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย และ เป้าหมายการจัดการศึกษามีความ ชัดเจน ทำทหาย และสามารถปฏิบัติได้	3.82	.72	มาก	3.85	.67	มาก	3.84	.70	มาก
17.	การชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับ นโยบายและเป้าหมายให้ผู้ปฏิบัติงาน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าใจอย่างชัดเจน	3.76	.76	มาก	3.82	.66	มาก	3.79	.71	มาก
18.	การนิเทศ ติดตามและการให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ ในการปฏิบัติงาน	3.74	.79	มาก	3.71	.78	มาก	3.73	.78	มาก
19.	การบริหารงานยึดหลักธรรมาภิบาล การมีส่วนร่วม และมีการตรวจสอบ ถ่วงดุล	3.82	.80	มาก	3.81	.87	มาก	3.82	.84	มาก
20.	การประเมินคุณภาพภายใน เพื่อ ตรวจสอบและพัฒนาคุณภาพการจัด การศึกษา	3.83	.74	มาก	3.74	.82	มาก	3.79	.78	มาก
21.	การให้โอกาสบุคลากร และผู้มีส่วน เกี่ยวข้องร่วมแสดงความคิดเห็น และ กำหนดแนวทางดำเนินงานการบริหาร จัดการศึกษา	3.92	.86	มาก	3.81	.79	มาก	3.86	.82	มาก
	รวม	3.82	.70	มาก	3.79	.67	มาก	3.80	.69	มาก

ตาราง จ. (ต่อ)

ข้อ	ลักษณะการปฏิบัติงาน	ครูวิชาการ (N =113)			ครูประจำชั้น(N=113)			รวม (N=226)		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน									
22.	ผู้บริหารมีความเป็นกันเองและให้ความสนิทสนมกับผู้ร่วมงาน	4.15	.83	มาก	4.03	.84	มาก	4.09	.83	มาก
23.	ผู้บริหารดูแล เอาใจใส่ ให้ความยุติธรรมเสมอภาคกันในการปฏิบัติงาน	4.02	.89	มาก	3.94	.90	มาก	3.98	.89	มาก
24.	ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ไขสถานการณ์ความขัดแย้งได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.90	.81	มาก	3.80	.89	มาก	3.85	.85	มาก
25.	ผู้ร่วมงานมีความสามัคคี ช่วยเหลือให้คำแนะนำทั้งงานในหน้าที่ และเรื่องส่วนตัว	3.91	.73	มาก	3.86	.79	มาก	3.88	.76	มาก
26.	ผู้ร่วมงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีความจริงใจ เมื่อมีความขัดแย้งสามารถทำความเข้าใจกัน	3.87	.83	มาก	3.91	.83	มาก	3.89	.83	มาก
	รวม	3.97	.72	มาก	3.91	.76	มาก	3.94	.74	มาก
	รวมโดยรวม	3.86	.53	มาก	3.82	.55	มาก	3.84	.54	มาก

ตาราง จ. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารการศึกษาด้านพฤติกรรมการณ์เป็นผู้นำทางวิชาการ และประสิทธิภาพการจัดการศึกษา
ด้านความสำเร็จของงานที่บรรลุเป้าหมาย และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	X ₁₁	X ₁₂	X ₁₃	X ₁	Y _{d1}	Y _{d2}	Y _{d3}	Y _d	Y _{s1}	Y _{s2}	Y _{s3}	Y _{s4}	Y _{s5}	Y _s
X ₁₁	1.00	.80**	.74**	.90**	.54**	.46**	.43**	.56**	.60**	.60**	.59**	.76**	.60**	.73**
X ₁₂		1.00	.80**	.94**	.57**	.49**	.43**	.59**	.64**	.63**	.65**	.75**	.62**	.76**
X ₁₃			1.00	.93**	.55**	.46**	.46**	.58**	.65**	.62**	.72**	.76**	.69**	.80**
X ₁				1.00	.60**	.51**	.48**	.63**	.68**	.67**	.71**	.82**	.69**	.83**
Y _{d1}					1.00	.64**	.65**	.91**	.58**	.62**	.46**	.53**	.45**	.60**
Y _{d2}						1.00	.44**	.82**	.58**	.55**	.37**	.50**	.34**	.53**
Y _{d3}							1.00	.82**	.57**	.56**	.45**	.49**	.38**	.55**
Y _d								1.00	.68**	.68**	.50**	.60**	.46**	.66**
Y _{s1}									1.00	.73**	.64**	.72**	.62**	.83**
Y _{s2}										1.00	.63**	.70**	.56**	.81**
Y _{s3}											1.00	.76**	.75**	.88**
Y _{s4}												1.00	.76**	.92**
Y _{s5}													1.00	.87**
Y _s														1.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง จ. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในของปัจจัยการบริหารการศึกษาด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา และประสิทธิภาพการจัดการศึกษา
ด้านความสำเร็ของงานที่บรรลุเป้าหมาย และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	X _{p1}	X _{p2}	X _{p3}	X _{p4}	X _p	Y _{d1}	Y _{d2}	Y _{d3}	Y _d	Y _{s1}	Y _{s2}	Y _{s3}	Y _{s4}	Y _{s5}	Y _s
X _{p1}	1.00	.86**	.79**	.84**	.93**	.54**	.47**	.48**	.59**	.69**	.64**	.65**	.83**	.65**	.80**
X _{p2}		1.00	.82**	.84**	.94**	.56**	.52**	.48**	.61**	.68**	.65**	.65**	.81**	.63**	.79**
X _{p3}			1.00	.82**	.92**	.56**	.51**	.45**	.60**	.67**	.67**	.69**	.78**	.70**	.81**
X _{p4}				1.00	.94**	.56**	.51**	.46**	.60**	.66**	.63**	.59**	.80**	.60**	.76**
X _p					1.00	.59**	.54**	.50**	.64**	.72**	.69**	.69**	.86**	.69**	.85**
Y _{d1}						1.00	.64**	.65**	.91**	.58**	.62**	.46**	.53**	.45**	.60**
Y _{d2}							1.00	.44**	.82**	.58**	.55**	.37**	.50**	.34**	.53**
Y _{d3}								1.00	.82**	.57**	.56**	.45**	.49**	.38**	.55**
Y _d									1.00	.68**	.68**	.50**	.60**	.46**	.66**
Y _{s1}										1.00	.73**	.64**	.72**	.62**	.83**
Y _{s2}											1.00	.63**	.70**	.56**	.81**
Y _{s3}												1.00	.76**	.75**	.88**
Y _{s4}													1.00	.76**	.92**
Y _{s5}														1.00	.87**
Y _s															1.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นายกำธร ปุณณวัฒน์กุล
วัน เดือน ปีเกิด	7 เมษายน 2499
สถานที่เกิด	อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	20/14 ถ.สมบูรณกุล ต.หน้าเมือง อ.เมืองราชบุรี จ.ราชบุรี รหัส 70000
ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	ผู้อำนวยการโรงเรียน
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนวัดหลวง (คลังวิทยาคม) อ.บางแพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2518	มัธยมศึกษาตอนปลาย แผนกวิทยาศาสตร์ โรงเรียนเบญจมราชูทิศ
พ.ศ. 2520	ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาระดับสูง (คณิตศาสตร์) วิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง
พ.ศ. 2526	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (คณิตศาสตร์) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
พ.ศ. 2550	การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ