

การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน : กรณีศึกษา  
โรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม

ปริญญาโท  
ของ  
ศุภร เยาวรักษ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการประถมศึกษา  
ตุลาคม 2546  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน : กรณีศึกษา  
โรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม

บทคัดย่อ  
ของ  
ศุภร เยาวรักษ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการประถมศึกษา  
ตุลาคม 2546

ศุกร เยาวรักษ์. (2546). การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน : กรณีศึกษา  
โรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม. ปริญญาโท กศ.ม. (การประถมศึกษา). กรุงเทพฯ  
: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม :  
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริยุภา พูลสุวรรณ

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ  
ประสิทธิผลของโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม และเพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียน  
อัสสัมชัญแผนกประถม ตามการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียน

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้บริหาร ครูผู้สอน และครูสนับสนุนการสอน  
โรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม ปีการศึกษา 2545 จำนวน 164 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งถาม  
ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม คุณลักษณะบุคลากรในโรงเรียน กระบวนการบริหาร  
โรงเรียน สภาพแวดล้อมของโรงเรียน และปัจจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน สถิติที่ใช้ใน  
การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าสถิติพื้นฐานและการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย สรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถมทุกด้านตาม  
การรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า  
โดยปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่  
คุณลักษณะของครูผู้สอน การจัดองค์การ สภาพแวดล้อมภายนอกโรงเรียน การบริหารงบประมาณ  
และคุณลักษณะของผู้บริหาร ได้ร้อยละ 61.20

2. ปัจจัยด้านประสิทธิผลของโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถมทุกด้าน ตามการรับรู้ของ  
บุคลากรในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

A STUDY OF THE FACTORS RELATING TO EFFECTIVENESS : A CASE  
STUDY OF ASSUMPTION COLLEGE. PRIMARY SECTION

AN ABSTRACT  
BY  
SUPORN YAOWARAK

Presented in partial fulfillment of the requirements  
for the Master of Education degree in Elementary Education  
at Srinakharinwirot University

October 2003

Suporn Yaowarak. (2003). *A Study of The Factors Relation to Effectiveness : A Case Study of Assumption College, Primary Section*. Master thesis, M.Ed. (Elementary Education). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee : Assist. Prof. Dr. Prapansiri Susaoraj, Assist. Prof. Dr. Siriyupa Poonsuwan

The purposes of this research were to study the factors relating to the effectiveness of Assumption College, Primary Section; and to study the effectiveness of Assumption College, Primary Section according to the administrators, teachers and support staff's perception.

The population for this research consisted of 164 administrators, teachers and support staff in Assumption College, Primary Section in the academic year B.E. 2546 (A.D.2003) A questionnaire was used to collect data from the population. The statistics used included Descriptive Statistics and Multiple Regression.

The results of the study were as follows.

1. According to the administrators, teachers and support staff's perception, the factors and the effectiveness of Assumption College, Primary Section had a significant correlation at the .01 level. The factors which were able to predict the effectiveness of the school were quality of teachers, organizing, outside school community, quality of the administrators and budgeting.

- 2 According to the administrators, teachers and support staff's perception, the effectiveness of Assumption College, Primary Section were at the good level.

ปริญญานิพนธ์

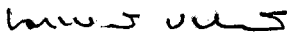
เรื่อง

การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียนของโรงเรียน : กรณีศึกษา  
โรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม

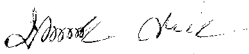
ของ


นางศุภร เยาวรักษ์

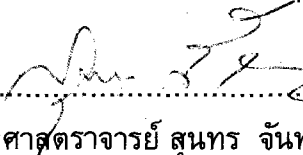
ได้รับการอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการประถมศึกษา  
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

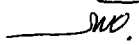
.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
( รองศาสตราจารย์ ดร. นภาพรณี หะวานนท์ )  
วันที่ 14.....ม.ค.๒๕๖.....พ.ศ. 2546

คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์

.....ประธาน  
( ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ )

.....กรรมการ  
( ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศิริยภา พูลสุวรรณ )

.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม  
( รองศาสตราจารย์ สุนทร จันทรตรี )

.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม  
( ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สนั่น มีขันหมาก )

## ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาจาก คณาจารย์ สาขาวิชาการประถมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ ประสาทวิชาความรู้ให้ตลอดเวลาที่ผู้วิจัยศึกษาอยู่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ ประธานควบคุมปริญญานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริยุภา พูลสุวรรณ กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ สุนทร จันทตรี และผู้ช่วยศาสตราจารย์ สนั่น มีชั้นหมาก กรรมการสอบที่แต่งตั้งเพิ่มเติม ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้ง และกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ภราดาสุรสิทธิ์ สุขชัย ผู้อำนวยการโรงเรียนอัสสัมชัญ ผู้มีอุปการคุณ แก่ผู้วิจัย ซึ่งให้การสนับสนุนอนุมัติให้ทุนการศึกษาในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ ภราดาอรุณ เมฆเศรษฐี ครูใหญ่โรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม ภราดาศักดิ์ สกนธวัฒน์ ครูใหญ่โรงเรียนอัสสัมชัญ ศรีราชา และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์ ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณคณะผู้บริหารและคณะครูโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถมที่ให้ความ อนุเคราะห์และความร่วมมืออย่างดียิ่งในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอขอบพระคุณ คุณวิจิตร เอี่ยมมณีศรี มารดา และขอบใจน้อง ๆ ของผู้วิจัย ตลอดทั้ง ครอบครัวของผู้วิจัยที่มีส่วนส่งเสริมให้กำลังใจในการศึกษาและทำการวิจัยมาโดยตลอด และ ขอขอบคุณเพื่อน ๆ ผู้ร่วมงานและเพื่อน ๆ เอกการประถมศึกษาทุกท่าน รวมทั้งผู้ที่มีส่วนช่วยเหลือในการวิจัยฉบับนี้แต่มิได้กล่าวนามทุกท่าน ขอขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชา พระคุณบิดามารดา ครูอาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน

ศุภร เยาวรักษ์

## สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ .....	1
	ความเป็นมาและความสำคัญ .....	1
	ความมุ่งหมายของการวิจัย .....	4
	ความสำคัญของการวิจัย .....	4
	ขอบเขตของการวิจัย .....	4
	ประชากร .....	4
	ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา .....	4
	นิยามศัพท์เฉพาะ .....	5
	กรอบความคิดในการวิจัย .....	10
2	เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	11
	ประวัติโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม .....	12
	องค์การและประสิทธิผลขององค์การ .....	19
	ความหมายขององค์การ .....	19
	ความหมายของประสิทธิผลขององค์การ .....	20
	วิธีการวัดและดัชนีวัดประสิทธิผลขององค์การ .....	21
	ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การ .....	25
	โรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียน .....	27
	ความหมายของโรงเรียน .....	27
	ประสิทธิผลของโรงเรียน .....	27
	คุณลักษณะของบุคลากรในโรงเรียน .....	29
	กระบวนการบริหาร .....	33
	การวางแผน .....	34
	การจัดองค์การ .....	36
	การบริหารงานบุคคล .....	37
	การบริหารงบประมาณ .....	38

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
2(ต่อ)	สภาพแวดล้อมของโรงเรียน .....	40
	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน .....	41
	ความสามารถในการผลิต.....	41
	การยินยอมปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ .....	42
	ขวัญ .....	45
	ความสามารถในการปรับตัว .....	49
	ความเป็นปึกแผ่น .....	52
3	วิธีดำเนินการวิจัย .....	61
	ประชากร .....	61
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	61
	การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	64
	การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	65
	การวิเคราะห์ข้อมูล .....	65
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	66
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	66
	การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	67
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	67
5	สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ .....	75
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	75
	วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล .....	76
	การวิเคราะห์ข้อมูล .....	76
	สรุปผลการวิจัย .....	76
	อภิปรายผล .....	78
	ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป .....	81

## สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
บรรณานุกรม .....	82
ภาคผนวก .....	87
ประวัติย่อผู้วิจัย .....	97

## บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนและร้อยละของผู้บริหาร ครูผู้สอนและครูสนับสนุนการสอนโรงเรียน อัสสัมชัญแผนกประถม จำแนกตามสถานภาพปัจจุบัน เพศ อายุ วุฒิ การศึกษา ประสบการณ์การทำงานในโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม และ ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน (N = 164) .....	68
2	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านคุณลักษณะบุคลากรในโรงเรียน กระบวนการบริหารในโรงเรียน สภาพแวดล้อมของโรงเรียน และประสิทธิผล ของโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม (N = 164) .....	70
3	ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะบุคลากรในโรงเรียน กระบวนการ บริหารในโรงเรียน สภาพแวดล้อมของโรงเรียน และประสิทธิผลของโรงเรียน อัสสัมชัญแผนกประถม (N = 164) .....	72
4	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของประสิทธิของโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม (N = 164) .....	73
5	การวิเคราะห์การถดถอยเพื่อศึกษาถึงตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของ โรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม (N = 164) .....	74

## บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

1

กรอบความคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

หน้า

10

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญ

พระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว กล่าวว่า “ ... การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างและพัฒนาความรู้ ความคิด ความประพฤติและคุณธรรมของบุคคล สังคมและบ้านเมืองก็จะมีพลเมืองที่มีคุณภาพ ซึ่งสามารถธำรงรักษาความเจริญมั่นคงของประเทศชาติไว้ และพัฒนาให้ก้าวหน้าต่อไปได้โดยตลอด ...” (วิทยากรย. 2543 : 1)

ประเทศไทย ตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษาดังกล่าว จึงได้ มีการปฏิรูปการศึกษา โดยได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในวันที่ 14 สิงหาคม พ.ศ. 2542 เพื่อปรับเปลี่ยนการจัดการศึกษาให้ตีมีคุณภาพ พัฒนาคอนให้มีคุณภาพ ให้เป็นคนที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์และสังคม มีความสามารถ และศักยภาพที่จะดำรงชีวิต และปรับตัวในสังคมที่เปลี่ยนแปลง และแข่งขันได้อย่างมีความสุข (สารสำนักงานปฏิรูปการศึกษา. 2544 : 1) การปฏิรูปการศึกษาเริ่มเป็นรูปธรรมอย่างชัดเจนเมื่อประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่ง และถือเป็นกฎหมายสูงสุดด้านการศึกษา (วารสารวิชาการ. 2543 : 2)

การปฏิรูปการศึกษาจะสำเร็จลุล่วงได้ตามเจตนารมณ์ ขึ้นอยู่กับปัจจัยประการหนึ่ง คือสถานศึกษา เพราะสถานศึกษาเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญที่จะส่งผลต่อพัฒนาการทางการศึกษาเป็นอย่างมากจนกำหนดในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ให้มีมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษาในมาตรา 47 ที่ว่า “ ให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาทุกระดับประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพภายในและระบบการประกันคุณภาพภายนอก” และในมาตรา 48 ที่ได้กำหนด “ ให้สถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพในสถานศึกษา และให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยให้มีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด” ตลอดจนมาตรา 49 ที่ให้มี “การประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาทุกแห่งอย่างน้อยหนึ่งครั้งในทุกห้าปี นับตั้งแต่การประเมินครั้งสุดท้าย” นอกจากนี้มาตรา 50 ยังได้ให้ “สถานศึกษาให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ตามที่สำนักงานรับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพการศึกษาร้องขอ” ในกรณีที่ผลการประเมินภายนอกของสถานศึกษาไม่ได้ตามมาตรฐานที่กำหนด มาตรา 51 กำหนด “ ให้สถานศึกษาปรับปรุงแก้ไขภายในระยะเวลาที่กำหนด” ทั้งนี้จะเห็นได้ว่ามาตรฐาน และการประกันเป็นสิ่งที่จำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งที่ไม่อาจละเลยหรือหลีกเลี่ยงได้ เพื่อแสดงถึงควมมีคุณภาพจริง

ของสถานศึกษานั้น ๆ

โรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม เป็นโรงเรียนที่บริหารงานโดยคณะนักบวชคณะเซนต์คาเบรียล ที่มีเจตนารมณ์ทำงานด้านการศึกษาให้แก่เยาวชนเป็นหลัก โรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถมเป็นโรงเรียนหนึ่งในจำนวน 16 โรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย และเป็นโรงเรียนที่ขยายออกมาจากโรงเรียนอัสสัมชัญ กรุงเทพฯ เนื่องจากมีจำนวนนักเรียนมากขึ้นจนสถานที่เรียนไม่เพียงพอที่จะรองรับ ปัจจุบันมีนักเรียนระดับประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 3,285 คน มีจำนวนผู้บริหาร ครูผู้สอนและครูสนับสนุนการสอนรวม 200 คน (ฝ่ายธุรการ โรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม. 2544)

โรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม เป็นโรงเรียนเอกชนที่มีภาระหน้าที่ต้องจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ และต้องได้รับการกำกับ ติดตาม การประเมินคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาจากรัฐ และต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเช่นเดียวกับสถานศึกษาของรัฐ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 43 นอกจากนี้โรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม ตระหนักถึงภาระหน้าที่ในการพัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีคุณภาพตามจุดประสงค์สูงสุดทางการศึกษา จึงได้มีการพัฒนาโรงเรียนให้เจริญก้าวหน้ามาเป็นลำดับจนได้รับการยอมรับในด้านคุณภาพการศึกษา จากหน่วยงานทางการศึกษาและบุคคลทั่วไป โดยใน พ.ศ. 2542 ได้รับการรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษาระดับประถมศึกษา จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ และได้รับประกาศนียบัตรการประกันคุณภาพการศึกษา ISO 9002 : 1992 จากสำนักงานรับรองระบบคุณภาพ EAQA / EIT - CBO (Energy & Environment Accredited Quality Assessment) ต่อมาในปี พ.ศ. 2543 ได้รับรางวัลโรงเรียนพระราชทานระดับประถมศึกษา ขนาดใหญ่จากกระทรวงศึกษาธิการ นอกจากนี้ครูใหญ่ซึ่งเป็นผู้บริหารระดับสูงของโรงเรียนยังได้รับรางวัลบุคคลตัวอย่างประจำปี พ.ศ. 2541 สาขานักบริหาร - พัฒนาการศึกษา จากรางวัลต่าง ๆ ที่ได้รับแสดงให้เห็นว่าโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถมมีการดำเนินการที่มีระบบเป็นกระบวนการอย่างมีประสิทธิภาพ

การได้รับรองมาตรฐานคุณภาพสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เป็นเพียงมาตรฐานขั้นพื้นฐานที่โรงเรียนทุกโรงเรียนจำเป็นต้องมี มาตรฐานคุณภาพสถานศึกษา การได้รับรองการประกันคุณภาพ ISO 9002 และการได้รับรางวัลโรงเรียนพระราชทานระดับประถมศึกษา จึงเป็นเพียงข้อบ่งชี้ถึงคุณภาพระดับหนึ่งในเกณฑ์การวัดระดับหนึ่งที่มีการประเมินระดับพื้นฐาน นอกจากนั้นยังเป็นกระบวนการประเมินจากเอกสารและเป็นการประเมินกระบวนการทำงานเท่านั้น มิได้ประเมินลึกลงไปถึงพฤติกรรมองค์กร ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งของประสิทธิผลขององค์กร อันเป็นเครื่องบ่งชี้ที่สำคัญที่สุดในการพิจารณาประเมินคุณภาพขององค์กร โรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถมเมื่อได้ผ่านการรับรองมาตรฐานมาแล้ว จำเป็นอย่างยิ่งต้องคำนึงถึงองค์ประกอบที่สำคัญด้านอื่น ๆ อันจะส่งผลให้

โรงเรียนมีคุณภาพสูงสุด ซึ่งได้แก่ ประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยควรจะต้องมีการตรวจสอบและประเมินประสิทธิผลที่หลากหลายครอบคลุมมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนในรูปขององค์การแห่งหนึ่งในสังคม การที่องค์การจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นส่วนประกอบขององค์การทั้งหมดคือ ปัจจัยป้อน กระบวนการและผลงานขององค์การ คนก็เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการที่จะทำให้องค์การมีผลผลิตที่มีประสิทธิภาพสูงสุด (ธงชัย สันติวงษ์. 2537 : 365) และการที่จะทำให้คนในองค์การมาทำงานอย่างขยันขันแข็งทุ่มเทในการทำงานให้เกิดประสิทธิผล จะต้องคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ทางจิตวิทยาด้วย (ธงชัย สันติวงษ์. 2537 : 377 – 378) ด้วยเหตุดังกล่าว การพิจารณาว่า องค์การใดมีประสิทธิผลหรือไม่จะต้องศึกษาทั้งคนและปัจจัยอื่น ๆ ซึ่งทฤษฎีของไพร์ซ์ (Price. 1968) ครอบคลุมปัจจัยทุกด้านทั้งปัจจัยด้านจิตวิทยา และพฤติกรรมองค์การ ซึ่งประกอบด้วย ความสามารถในการผลิต (Productivity) การยินยอมปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ (Conformity) ขวัญ (Morale) ความสามารถในการปรับตัว (Adaptiveness) และความเป็นปึกแผ่น (Institutionalization) สำหรับประสิทธิผลของโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถดำเนินการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยพิจารณาจากปัจจัย 5 ด้านดังกล่าวข้างต้น คือ ปัจจัยด้านความสามารถในการจัดการเรียนการสอน หมายถึง ความสามารถในการดำเนินการสอนของครูโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถมจนนักเรียนสำเร็จการศึกษาในชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยมีการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและเหมาะสมกับธรรมชาติของนักเรียน ฝึกกระบวนการคิด ให้รู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ และคิดสร้างสรรค์ มีการดำเนินการสอนด้วยกิจกรรมที่กระตุ้นให้นักเรียนศึกษาหาความรู้ แสวงหาคำตอบ และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง มีการดำเนินการสอนให้นักเรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น มีการดำเนินการเรียนการสอนที่ผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุล โดยใช้เทคโนโลยี และสื่อที่เหมาะสม มีการดำเนินการสอนและมีกิจกรรมที่ฝึกและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมที่ดีงามรวมทั้งคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในทุกวิชา มีการดำเนินการสอนและมีกิจกรรมที่ส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย รู้จักการทำงานร่วมกับผู้อื่น และรู้จักความรับผิดชอบต่อกลุ่ม มีการดำเนินการสอน และกิจกรรมที่พัฒนาสุนทรียภาพของนักเรียนอย่างครบถ้วนทั้งด้านดนตรี ศิลปะ และกีฬา นอกจากนี้ยังมีการประเมินพัฒนาการของนักเรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย ตลอดจนมีการจัดกิจกรรมให้นักเรียนรักโรงเรียน และมีความกระตือรือร้นในการไปเรียน ปัจจัยตัวที่สอง คือการยินยอมปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ หมายถึง การที่ครูของโรงเรียนทำตามกฎเกณฑ์ หรือระเบียบต่าง ๆ ที่โรงเรียนกำหนด ปัจจัยตัวที่สามคือ ขวัญ ซึ่งหมายถึงสภาพจิตใจหรืออารมณ์ของครู เช่น ความพึงพอใจในหน้าที่การงาน สภาพห้องทำงาน มีวัสดุอุปกรณ์สื่อการสอนที่ทันสมัย การได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถ การได้คำชมเมื่อปฏิบัติงานดีหรือได้ผล การได้รับความเอาใจใส่ในเรื่องสุขภาพ การได้รับความเป็นกันเองจาก

ผู้บริหาร การได้รับสวัสดิการที่ดี การได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการอบรม หรือศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ปัจจัยตัวที่สี่คือ ความสามารถในการปรับตัว หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถปรับบทบาท ภาระ หน้าที่ และวิธีดำเนินงานให้สอดคล้องกับสังคม และปัจจัยตัวที่ห้าคือ ความเป็นปึกแผ่น หมายถึง การที่บุคลากรของโรงเรียนมีความมั่นใจในโรงเรียนเนื่องจากการได้รับการยอมรับจากประชาชนในสังคม ทั้งด้านนักเรียน ด้านกระบวนการและด้านปัจจัย

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องตามกรอบความคิดการวิจัยดังกล่าวข้างต้นยังไม่มีผู้ใดศึกษา ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหาร ครูผู้สอนและครูสนับสนุนการสอน ผลจากการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนสืบไป

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม
2. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม

### ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยจะทำให้ทราบว่าตัวแปรใดที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนและทำให้หน่วยงานอื่น ๆ ทราบว่าจะพัฒนาโรงเรียนได้ ต้องพัฒนาที่ตัวแปรใด

### ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาเฉพาะโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม
2. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม
3. กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นบุคลากรในโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม ประกอบด้วย ผู้บริหาร ครูผู้สอน และครูสนับสนุนการสอนโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม

### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นบุคลากรโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม จำนวน 200 คน ประกอบด้วยผู้บริหาร 8 คน ครูผู้สอน 163 คน และครูสนับสนุนการสอน 29 คน

### ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่

- 1.1 คุณลักษณะของบุคลากรในโรงเรียน ได้แก่

- 1.1.1 ผู้บริหาร
- 1.1.2 ครูผู้สอน
- 1.1.3 ครูสนับสนุนการสอน
- 1.2 กระบวนการบริหารโรงเรียน ได้แก่
  - 1.2.1 การวางแผน (Planning)
  - 1.2.2 การจัดองค์การ (Organizing)
  - 1.2.3 การบริหารงานบุคลากร (Staffing)
  - 1.2.4 การบริหารงบประมาณ (Budgeting)
- 1.3 สภาพแวดล้อมของโรงเรียน ได้แก่
  - 1.3.1 สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน
  - 1.3.2 สภาพแวดล้อมภายนอกโรงเรียน
- 2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพของโรงเรียน ประกอบด้วย
  - 2.1 ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน
  - 2.2 การยินยอมปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ (Conformity)
  - 2.3 ขวัญ (Morale)
  - 2.4 ความสามารถในการปรับตัว (Adaptiveness)
  - 2.5 ความเป็นปึกแผ่น (Institutionalization)

#### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม ประกอบด้วย

1.1 คุณลักษณะบุคลากรในโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม หมายถึง คุณลักษณะบุคลากรที่ทำหน้าที่ต่าง ๆ ในโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม ประกอบด้วย

1.1.1 ผู้บริหาร หมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่ดำเนินงานในโรงเรียน ได้แก่ ครูใหญ่ หัวหน้าสำนักผู้อำนวยการ ผู้ช่วยครูใหญ่ฝ่ายปกครอง ผู้ช่วยครูใหญ่ฝ่ายธุรการ ผู้ช่วยครูใหญ่ฝ่ายกิจกรรม ผู้ช่วยครูใหญ่ฝ่ายวิชาการ ผู้ช่วยครูใหญ่ฝ่ายการเงิน และผู้ช่วยครูใหญ่ฝ่ายบริการ ซึ่งมีความรู้และประสบการณ์ มีมนุษยสัมพันธ์ดี และมีคุณธรรมจริยธรรมสูง

1.1.2 ครูผู้สอน หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้สอนวิชาต่าง ๆ ในโรงเรียน ซึ่งมีความรู้ในวิชาที่สอน มีความรู้ในวิธีสอนต่างๆ มีความริเริ่ม มีความสนใจต่องานอาชีพ มีความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้ปกครองและมีความสัมพันธ์ระหว่างครูกับบุคคลภายนอก

1.1.3 ครูสนับสนุนการสอน หมายถึง ครูผู้ให้ความช่วยเหลือ หรืออำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ แก่ครูผู้สอน ซึ่งต้องมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่

สนับสนุนการเรียนการสอน มีการวางแผนการปฏิบัติงาน ดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้ และ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกครั้ง ซึ่งครูสนับสนุนการสอน ได้แก่ ครูที่ทำหน้าที่ฝ่ายธุรการ ครูที่ทำหน้าที่ฝ่ายการเงิน ครูที่ทำหน้าที่ครุภัณฑ์ ครูที่ทำหน้าที่ฝ่ายบริการ ครูที่ทำหน้าที่โสตทัศนอุปกรณ์ ครูที่ทำหน้าที่ด้านอาคารสถานที่ ครูที่ทำหน้าที่พยาบาล เป็นต้น

1.2 กระบวนการบริหารโรงเรียน หมายถึง แบบแผนของการบริหารโรงเรียน ที่ลำดับขั้นตอนไว้ต่อเนื่องกันอย่างชัดเจนและมีระเบียบ ช่วยให้การดำเนินงานบริหารโรงเรียน ประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย

1.2.1 การวางแผน (Planning) หมายถึง การที่โรงเรียนมีการวางแผน จัดทำและจัดเตรียมแผนเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างดี เหมาะสม ชัดเจน มีประโยชน์ คุ่มค่า ครอบคลุม สามารถนำไปปฏิบัติได้ ทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผน

1.2.2 การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง การที่โรงเรียนมีการจัด โครงสร้างของการบริหารโดยกำหนดอำนาจ หน้าที่ แบ่งงาน รวมทั้งกำหนดวิธีการติดต่อสัมพันธ์กันไว้อย่างชัดเจน

1.2.3 การบริหารงานบุคคล (Staffing) หมายถึง การที่โรงเรียนมีการจัด หาและการจัดการเกี่ยวกับบุคคลที่จะมาสอนหรือปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับการจัดแบ่งงานที่ กำหนดไว้และมีประสิทธิภาพ

1.2.4 การบริหารงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การที่โรงเรียนมีการ ดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน ได้แก่ การวางโครงการใช้เงิน การเบิกจ่าย รวมทั้งการเก็บรักษาเงิน

### 1.3 สภาพแวดล้อมของโรงเรียน หมายถึง

1.3.1 สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน ได้แก่ บรรยากาศในการทำงานและ สภาพความพร้อมในด้านกำลังคน ทรัพยากร อาคารสถานที่และวัสดุอุปกรณ์

1.3.2 สภาพแวดล้อมภายนอกโรงเรียน ได้แก่ การได้รับการสนับสนุน ทางการเงินจากผู้ปกครอง และได้รับการสนับสนุนจากชุมชนในการสอดส่องดูแลความปลอดภัย ให้โรงเรียน

2. ประสิทธิผลของโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม หมายถึง ระดับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม โดยพิจารณาจากความสามารถในการจัดการเรียนการสอน การยินยอมปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ ขวัญ ความสามารถในการปรับตัวและความเป็นปึกแผ่น ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

มากที่สุด	ระดับคะแนน	5
มาก	ระดับคะแนน	4
ปานกลาง	ระดับคะแนน	3
น้อย	ระดับคะแนน	2
น้อยที่สุด	ระดับคะแนน	1

โดยวัดจากการตอบแบบสอบถาม

2.1 ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน หมายถึง ความสามารถในการดำเนินการสอนนักเรียนของครูโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม จนนักเรียนสำเร็จการศึกษาในชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ด้วยการจัดการเรียนการสอน ดังนี้

2.1.1 มีการจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีการที่หลากหลาย โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และเหมาะสมกับธรรมชาติของผู้เรียน

2.1.2 มีการจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น

2.1.3 มีการจัดการเรียนการสอนที่กระตุ้นให้นักเรียนฝึกกระบวนการคิด รู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ และคิดสร้างสรรค์

2.1.4 มีการจัดการเรียนการสอนด้วยกิจกรรมที่กระตุ้นให้นักเรียนศึกษาหาความรู้แสวงหาคำตอบและสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง

2.1.5 มีการจัดการเรียนการสอนที่ผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุล โดยใช้เทคโนโลยีและสื่อที่เหมาะสม

2.1.6 มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้นักเรียนได้พัฒนาสุนทรียภาพ อย่างครบถ้วนทั้งด้านดนตรี ศิลปะ และกีฬา

2.1.7 มีการจัดการเรียนการสอน และกิจกรรมที่ส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย การทำงานร่วมกับผู้อื่น และความรับผิดชอบต่อกลุ่มร่วมกัน

2.1.8 มีการจัดการเรียนการสอน และกิจกรรมที่ฝึกและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมที่ดีงาม รวมทั้งคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในทุกวิชา

2.1.9 มีการประเมินพัฒนาการของนักเรียน ด้วยวิธีการที่หลากหลาย และต่อเนื่อง

2.1.10 มีการจัดกิจกรรมให้นักเรียนรักสถานศึกษาของตน และมีความกระตือรือร้นในการไปเรียน

2.2 การยินยอมปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ (Conformity) หมายถึง การที่ครูโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถมทำตามกฎเกณฑ์ หรือระเบียบต่าง ๆ ที่โรงเรียนกำหนด เช่น (คู่มือครูโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม. 2541 : 129 – 146)

2.2.1 ครูต้องปฏิบัติหน้าที่ตามวัน เวลาทำการของโรงเรียนและวัน เวลาที่โรงเรียนกำหนด หากมีความจำเป็นต้องลา ให้ยื่นระเบียบการลาและการขออนุญาตลา ดังนี้

2.2.1.1 ลาป่วย ในกรณีเจ็บป่วยธรรมดาให้ลาได้ไม่เกิน 15 วัน แต่ถ้าลาติดต่อกันเกิน 3 วันต้องมีใบรับรองแพทย์ประกอบการลา ครูที่ลาป่วยต้องแจ้งให้ทางโรงเรียนทราบในโอกาสแรกที่ลา เว้นแต่เหตุสุดวิสัยให้ส่งใบลาในวันแรกที่มาทำงาน

2.2.1.2 ลากลวด ให้ลาได้ไม่เกิน 30 วัน โดยให้ส่งใบลาล่วงหน้าหรือส่งในวันคลอด ถ้าไม่ได้ลาคลอดและได้คลอดบุตรโดยไม่ทันทราบล่วงหน้า ให้แจ้งการลาภายใน 3 วัน

2.2.1.3 ลาอุปสมบท ให้ลาได้ไม่เกิน 120 วัน โดยครูที่ลาต้องทำการสอนในโรงเรียนมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี ในกรณีที่โรงเรียนยังหาครูแทนไม่ได้โรงเรียนอาจยับยั้งใบลาอุปสมบทนั้นไว้ก่อน เพื่อให้อุปสมบทในปีต่อไปก็ได้

2.2.1.4 ลากิจ ให้ยื่นใบลาล่วงหน้าอย่างน้อย 1 วัน ในกรณีที่จำเป็น และไม่สามารถยื่นใบลาให้ได้ตามกำหนด ให้แจ้งการลาโดยเร็วที่สุด โดยต้องแจ้งล่วงหน้าพร้อมกับสลับชั่วโมงสอนให้เรียบร้อย หากครูไปปฏิบัติหน้าที่ที่โรงเรียนมอบหมาย ครูไม่ต้องแลกชั่วโมงสอน ให้หัวหน้าระดับชั้นเป็นผู้จัดครูสอนแทน

2.2.2 ครูพึงแต่งกายให้สุภาพเรียบร้อยอยู่เสมอ ในเวลาปฏิบัติงานต้องแต่งเครื่องแบบโดยเคร่งครัด ในระดับชั้นที่ต้องสอนวิชาลูกเสือ ครูต้องแต่งเครื่องแบบลูกเสือในวันที่มีคาบการเรียนวิชาลูกเสือ และครูพึงสวมชุดสูทในพิธีการ และวันที่โรงเรียนกำหนด

2.2.3 ครูพึงละเว้นการเรียกร้อง หรือแสวงหาผลประโยชน์จากผู้ปกครอง หรือนักเรียน

2.2.4 ครูต้องละเว้นจากการประพฤติที่โรงเรียนถือว่าเป็นความผิดร้ายแรง ประพฤติตัวเสื่อมเสียต่อศีลธรรมอันดี เช่น เกี่ยวกับเรื่องเพศ การมีหนี้สินรุงรัง เล่นการพนัน ดื่มสุราจนไม่อาจครองสติ ทุจริตในการสอบ ฯลฯ

2.2.5 ครูที่สอนเสริมพิเศษนอกเวลา และครูที่ทำหอพัก ให้ยึดและปฏิบัติตามข้อระเบียบโรงเรียนอัสสัมชัญว่าด้วย การสอนเสริมพิเศษนอกเวลาภายในโรงเรียน ดังนี้

2.2.5.1 การสอนเสริมพิเศษประเภท 1 ดูแลการบ้านตอนเย็น ครูที่ทำหน้าที่สอนและครูที่ทำหน้าที่อื่น ปฏิบัติหน้าที่ 4 วัน ใน 1 สัปดาห์ ครูที่เข้าสอนสอนตรงเวลา 15.50 น. และไม่ปล่อยนักเรียนก่อนเวลา 16.50 น. ครูที่ทำหน้าที่อื่นให้ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายเต็มเวลา 15.50 – 16.50 น.

2.2.5.2 การสอนเสริมพิเศษประเภท 2 การสอนเสริมวันเสาร์ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอน และครูที่ปฏิบัติหน้าที่อื่น ปฏิบัติหน้าที่ 8.00 – 15.30 น. หรือ 12.30 – 15.30 น.

2.2.5.3 การสอนเสริมพิเศษประเภท 3 ภาคฤดูร้อน ปฏิบัติหน้าที่ 8.00 – 15.30 น. โดยเข้าสอนตรงเวลาตามตารางที่รับผิดชอบ หากครูไม่สามารถมาปฏิบัติหน้าที่ในวันใด ให้แจ้งแก่ผู้รับผิดชอบล่วงหน้า 1 วัน โดยครูที่ทำการสอน แจ้งหัวหน้าระดับเพื่อจัดครูสอนแทนครูที่ทำหน้าที่อื่น แจ้งผู้ช่วยครูใหญ่ฝ่าย สำหรับครูที่ทำการสอน ไม่อนุญาตให้สลับชั่วโมงสอนเอง

2.2.5.4 ครูที่สอนที่บ้านนักเรียน ต้องแจ้งชื่อนักเรียนให้ครูใหญ่ทราบอย่างเป็นทางการปัจจุบันและแจ้งภาคเรียนละ 1 ครั้ง ไม่อนุญาตให้สอนนักเรียนที่บ้านครู ในการแจ้งให้

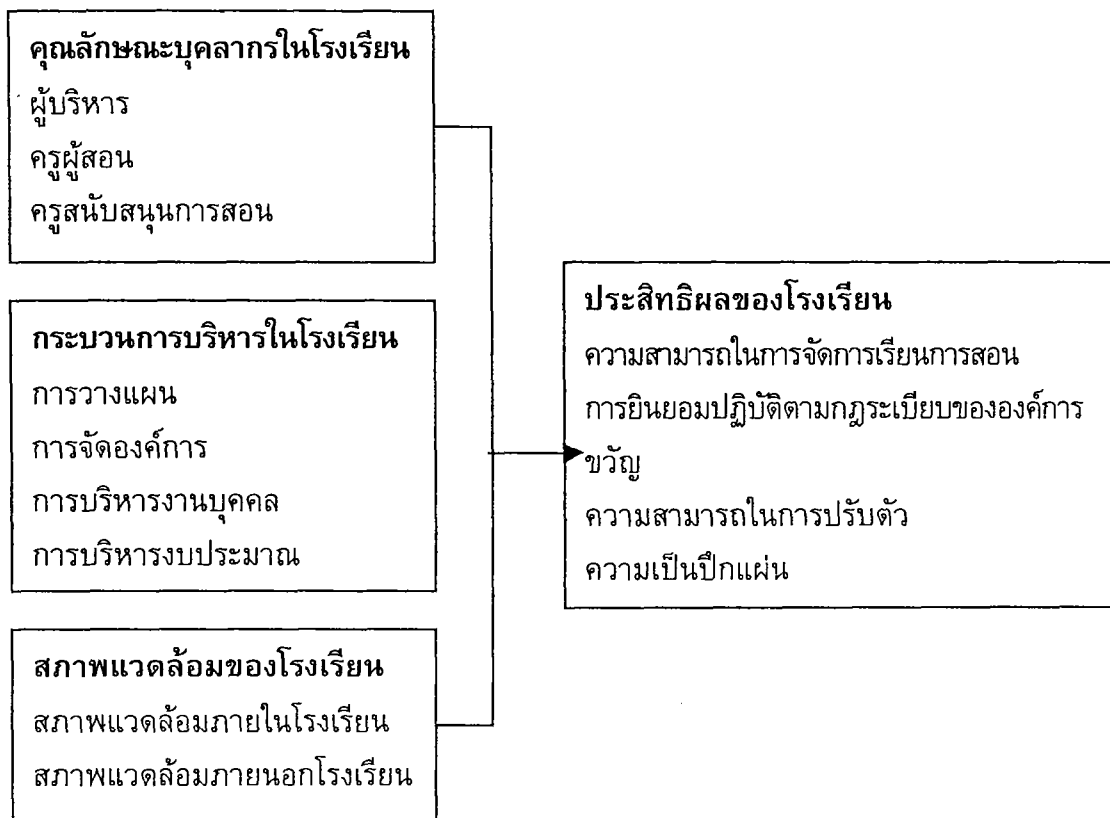
ครูใหญ่ทราบต้องระบุวัน เวลา สถานที่สอน เพื่อการตรวจเยี่ยมของโรงเรียน โดยครูที่สอนเสริม ต้องสอนนักเรียนเพียงหนึ่งหรือสองคนเท่านั้น ไม่จัดสอนนักเรียนเป็นกลุ่ม และครูที่ทำหอพัก สามารถสอนเสริมได้เฉพาะนักเรียนที่อยู่หอพักและต้องแยกสอนตามชั้นเรียนให้ชัดเจน การสอนที่หอพักและการสอนที่บ้านนักเรียน ห้ามจัดในเวลาตรงกับตารางเวลาของโรงเรียน

2.3 ขวัญ (Morale) หมายถึง สภาพจิตใจหรืออารมณ์ของครูโรงเรียนอัสสัมชัญ แผนกประถม เช่น ความพึงพอใจในหน้าที่การงาน สภาพห้องทำงาน การมีวัสดุอุปกรณ์สื่อ การสอนที่ครบครันและทันสมัย การได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถ การได้รับคำชม เมื่อปฏิบัติงานดีหรือได้ผล การได้รับความเอาใจใส่ในเรื่องสุขภาพ การได้รับความเป็นกันเอง จากผู้บริหาร การได้รับสวัสดิการที่ดี การได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการอบรม หรือศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้

2.4 ความสามารถในการปรับตัว (Adaptiveness) หมายถึง การที่โรงเรียน สามารถปรับบทบาท ภาระหน้าที่ และวิธีการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสังคม โดยความร่วมมือ ของบุคลากรในโรงเรียนเช่น มีการเคลื่อนไหวในการดำเนินการจัดการศึกษาตามแนวการปฏิรูป มีการปรับปรุงสถานที่ สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีการพัฒนาการจัดกระบวนการเรียนรู้ ของนักเรียน มีการขอรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษา การดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา ISO 9002 และการขอโรงเรียนพระราชทานระดับประถมศึกษา

2.5 ความเป็นปึกแผ่น (Institutionalization) หมายถึง การที่บุคลากรของโรงเรียน อัสสัมชัญแผนกประถมมีความมั่นใจในโรงเรียน เนื่องจากได้รับการยอมรับจากประชาชนใน สังคมทั้งด้านนักเรียน ด้านกระบวนการ และด้านปัจจัย

กรอบความคิด (Conceptual Framework)



ภาพประกอบ 1 กรอบความคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยที่จะนำเสนอในบทนี้ แบ่งเป็นลำดับดังนี้  
คือ

1. ประวัติโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม
2. องค์กรและประสิทธิผลขององค์กร เพื่อประมวลความหมายการวัดและทฤษฎี  
ที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลขององค์กร
  - 2.1 ความหมายขององค์กร
  - 2.2 ความหมายของประสิทธิผลขององค์กร
  - 2.3 วิธีการวัดและดัชนีวัดประสิทธิผลขององค์กร
  - 2.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กร
3. โรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียน
  - 3.1 ความหมายของโรงเรียน
  - 3.2 ประสิทธิผลของโรงเรียน
4. คุณลักษณะของบุคลากรในโรงเรียน
  - 4.1 ผู้บริหาร
  - 4.2 ครูผู้สอน
  - 4.3 ครูสนับสนุนการสอน
5. กระบวนการบริหาร
  - 5.1 การวางแผน
  - 5.2 การจัดองค์กร
  - 5.3 การบริหารงานบุคคล
  - 5.4 การบริหารงบประมาณ
6. สภาพแวดล้อมของโรงเรียน
7. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา
  - ✓ 7.1 ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน
  - 7.2 การยินยอมปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร
  - 7.3 ชำนาญ
  - 7.4 ความสามารถในการปรับตัว
  - ✓ 7.5 ความเป็นปึกแผ่น

## 1. ประวัติโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม

โรงเรียนอัสสัมชัญ ถือกำเนิดขึ้นจากอุดมการณ์ และความเสียสละของบาทหลวง เอมีล กอลมเบต์ (Pere Emile Colombet) เจ้าอาวาสวัดอัสสัมชัญ ผู้มีศรัทธาอันแรงกล้าที่จะ พัฒนา และเผยแผ่พระคริสตธรรมโดยให้การศึกษาอบรมแก่เยาวชนตามจิตตารมณ์คาทอลิก จึง จัดให้การศึกษาแก่เด็กกำพร้า ลูกๆ ของชาวยุโรปและได้ขยายฐานะขึ้นเป็นโรงเรียน เมื่อวันที่ 16 กุมภาพันธ์ ค.ศ. 1885 (พ.ศ. 2428) จึงนับวันนี้เป็นวันที่โรงเรียนอัสสัมชัญถือกำเนิดขึ้นอย่างแท้จริง

จากการเพิ่มจำนวนนักเรียนเป็นอย่างรวดเร็ว อาคารเรียนหลังเล็กๆ ภายในวัด อัสสัมชัญ จึงไม่สามารถรองรับได้ บาทหลวงกอลมเบต์จึงทำการบอกบุญเรียไรเงินเพื่อสร้าง อาคารเรียนหลังใหม่ ความทราบไปถึงองค์พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว และสมเด็จพระนางเจ้าเสาวภาผ่องศรีพระบรมราชินีนาถ โดยผ่านพระเจ้าบรมวงศ์เธอสมเด็จกรมพระยา เทวะวงศ์วโรปการ มีพระราชศรัทธาบริจาคนำเป็นเงิน 50 ชั่ง และ 25 ชั่ง ตามลำดับ จากนั้น บรรดาพระบรมวงศานุวงศ์ ข้าราชการชั้นสูง ประชาชนชาวสยาม รวมทั้งชาวต่างชาติ ต่างตามเสด็จพระราชกุศลครั้งนี้เป็นจำนวนมาก

เมื่อวันที่ 25 สิงหาคม ค.ศ. 1887 (พ.ศ. 2430) ซึ่งตรงกับวันฉลองแม่พระ ได้รับเกียรติ ยกขึ้นสวรรค์ทั้งกายและวิญญาณ บาทหลวงกอลมเบต์จึงถือเป็นวันฤกษ์ดี ที่ได้รับพระมหา กรุณาธิคุณ จากพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว พระราชทานพระบรมราชานุญาตให้ สมเด็จพระ บรมโอรสาธิราชสยามมกุฎราชกุมาร เจ้าฟ้ามหาวชิรุณหิศ เสด็จวางศิลาฤกษ์ อาคารเรียนหลัง ใหม่ และทรงมีพระราชดำรัสว่า ให้ที่นี้ถาวรมั่นคงสืบไป โดยแผ่นศิลาจารึกนี้ได้ทำพิธีเสกโดย คุณพ่อดอนต์ รองประมุขมิสซังในขณะนั้น อาคารเรียนหลังใหม่นั้นได้ทำการก่อสร้างจนสำเร็จเมื่อ ค.ศ. 1890 (พ.ศ. 2433) โดยให้ชื่อว่า โรงเรียน อาชมชาน กอเล็ส (Le College de L' Assomption)

เนื่องจากบาทหลวงกอลมเบต์ มีปัญหาทางด้านสุขภาพ อีกทั้งจำนวนนักเรียนเพิ่มขึ้น เป็นจำนวนมาก ดังนั้นเมื่อท่านกลับไปพักผ่อนที่ประเทศฝรั่งเศส ในปี ค.ศ. 1900 (พ.ศ. 2443) ท่านจึงติดต่อมอบกิจการโรงเรียนอัสสัมชัญแห่งนี้ ให้แก่ ภราดาคณะเซนต์คาเบรียลดำเนินการต่อ และเมื่อวันที่ 22 กันยายน ค.ศ. 1901 (พ.ศ. 2444) คณะเซนต์คาเบรียลได้ส่งภราดาจำนวน 5 คน ได้แก่ ภราดาอาเบล ภราดากราบเรียล เฟเรอดี ภราดา ฟ.ฮีแลร์ ภราดามาร์ติน เดอ ตูร์ส์ และ ภราดาเอากุสติน ออกเดินทางจากประเทศฝรั่งเศสโดยทางเรือมาถึงกรุงเทพฯ ในวันที่ 20 ตุลาคม ปีเดียวกัน โดยมอบให้ภราดามาร์ติน เดอ ตูร์ส์ ขณะนั้นอายุ 38 ปี ผู้อาวุโสที่สุดดำรงตำแหน่ง อธิการของโรงเรียนอัสสัมชัญสืบต่อจากคุณพ่อกอลมเบต์

เมื่อภราดาทั้ง 5 คน เข้ามาทำการสอนใหม่ๆ ยังไม่ชำนาญในภาษาไทย จึงต้องหา ครูไทยมาช่วยแปลในการเรียนการสอนของระดับชั้นต้น ๆ เพราะเด็กเล็กยังไม่เข้าใจภาษา

ต่างประเทศ กระทั่งขุนสกลรทกิจ (นายปอล จำเวิญ) สมัครเข้ามาช่วยแปลให้จนสิ้น ไม่ช้าภราดาทุกคนก็สามารถพูดภาษาไทยได้ดีขึ้น โดยเฉพาะภราดา ฟ.ฮีแลร์ พยายามศึกษาภาษาไทยอย่างมูมานะจนแตกฉาน จนสมเด็จพระยาดำรงราชานุภาพได้เชิญเป็นสมาชิกสยามสมาคมและด้วยความเป็นอัจฉริยะของท่าน ท่านสามารถแต่งแบบเรียนภาษาไทย ชื่อ ตรุณศึกษา โดยแต่งเพิ่มเติมเรื่อย ๆ เป็นระยะเวลา 10 ปี ได้หนังสือตรุณศึกษา 3 เล่มใหญ่ ภายหลังแบ่งแยกออกเป็น 5 เล่ม เพื่อใช้เรียนตามชั้นต่าง ๆ กระทั่งปี 2540 ได้นำมาจัดพิมพ์รวมเล่มโดยรักษาต้นฉบับเดิม 3 เล่มใหญ่ไว้รวมเป็นหนังสือ ชื่อ วรรณกรรม ฟ.ฮีแลร์ อัสสัมชัญ และตรุณศึกษา เพื่อเป็นการรำลึกถึง ภราดา ฟ. ฮีแลร์

แรกเริ่มเดิมทีโรงเรียนของบาทหลวงกลอมเบต์ได้ใช้ชื่อเป็นภาษาฝรั่งเศส Le College de Assomption ซึ่งบาทหลวงได้ใช้ชื่อในภาษาไทยว่า โรงเรียนอาชมชานกอเล็ส แต่คนภายนอกทั่วไป มักเรียกและเขียนผิด ๆ กันไปตามถนัด ดังนั้นในวันที่ 14 กันยายน 2453 ภราดา ฟ. ฮีแลร์ จึงได้มีจดหมายไปยังกระทรวงธรรมการกรมศึกษา ขอเปลี่ยนชื่อโรงเรียนเป็นอาศรมชัญ เพื่อให้เป็นภาษาไทย ตามนโยบายของทางกรมฯ วันที่ 26 กันยายน 2453 พระยาวิสุทธิสุริยศักดิ์ อธิบดีกรมศึกษาก็ได้ตอบกลับมามีว่า ควรเปลี่ยนเป็น อัสสัมชัญ เพราะได้เสียงใกล้เคียงของเดิมและความหมายก็คงไว้ตาม อาศรมชัญ ดังนั้นชื่อ อัสสัมชัญ จึงได้เริ่มใช้กันตั้งแต่วันที่ 28 กันยายน 2453 เป็นต้นมา

โรงเรียนอัสสัมชัญภายใต้การดำเนินงานของภราดาคณะเซนต์คาเบรียล ได้รุดหน้าไปอย่างรวดเร็วจำนวนนักเรียนเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก อาคารเรียนจึงได้รับการก่อสร้างเพิ่มเติมให้พอเพียง อาทิเช่น

1. ตึกกลอมเบต์ (พ.ศ. 2480) เพื่อเป็นอนุสรณ์สถานรำลึกถึง บาทหลวงกลอมเบต์
2. ตึกสุวรรณสมโภช (พ.ศ. 2494) เพื่อรำลึกถึงวันครบรอบ 50 ปี ที่คณะเซนต์คาเบรียล เข้ามาอยู่ในประเทศไทย
3. รื้อตึกเก่าสร้างตึก ฟ.ฮีแลร์ (พ.ศ. 2513) เพื่อรำลึกถึงภราดา ฟ.ฮีแลร์
4. ตึกอัสสัมชัญ 100 ปี (พ.ศ.2527) เพื่อรำลึกถึงการก่อตั้งโรงเรียนอัสสัมชัญครบ 100 ปี และที่ทราบว่านักเรียนจะเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ จนไม่สามารถขยายตัวได้ ทางคณะเซนต์คาเบรียลจึงมีมติให้ก่อตั้งโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถมขึ้นอีกแห่งหนึ่ง

โรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม ซึ่งเป็นโรงเรียนหนึ่งในจำนวน 16 โรงของโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย ตั้งอยู่เลขที่ 90/1 ซอยสาทร 11 (เซนต์หลุยส์ 3) แขวงยานนาวา เขตสาทร กรุงเทพมหานคร ผู้ที่ก่อตั้งคือ ภราดาวิริยะ ฉันทวโฒม (เกษฎาธิการ หลุยส์ ซาแนล) ซึ่งดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการขณะนั้น ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนอัสสัมชัญกรุงเทพ ซึ่งตั้งอยู่เลขที่ 26 ตรอกโอเรียนเตล (ซอยบูรพา) เขตบางรัก กรุงเทพฯ ได้เจริญเติบโตขึ้นมาก จนไม่สามารถขยายตัวได้ เนื่องจากนักเรียนเพิ่มมากขึ้นทุกปี ๆ ละมาก ๆ ไม่พอกับความต้องการของบรรดาผู้ปกครองทั้งหลายรวมทั้งบรรดาศิษย์เก่าด้วย ทางคณะ

เซนต์คาเบรียลจึงได้มีมติให้ก่อตั้งโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถมขึ้น และย้ายนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – 4 มาทำการสอนด้วย ส่วนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 – 7 คงให้อยู่ที่เดิมเนื่องจากห้องเรียนยังมีไม่พอ

ตึกหลังแรกได้เริ่มก่อสร้างเมื่อวันที่ 4 ธันวาคม พ.ศ. 2508 คือตึกมาร์ติน เดอ ดรูส์ เป็นอาคาร 4 ชั้น ในเนื้อที่ 5 ไร่ โดยแบ่งที่จากโรงเรียนอัสสัมชัญพาณิชย์ เพื่อเป็นการระลึกถึงคุณความดีของท่านเจ้าอาวาสเซนต์มาร์ติน เดอ ดรูส์ เจ้าอาวาสคนแรก ในคณะภราดาเซนต์คาเบรียล นอกจากตึกมาร์ติน เดอ ดรูส์ แล้วยังมีโรงอาหารอีกหนึ่งหลังเพื่อใช้เป็นที่สำหรับนักเรียนรับประทานอาหาร

โรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถมได้รับอนุญาตให้เปิดทำการสอน เมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม พ.ศ. 2509 และเริ่มให้นักเรียนเข้าเรียนเป็นวันแรก เมื่อวันที่ 23 พฤษภาคม พ.ศ. 2509 มีนักเรียนทั้งหมด 997 คน ครู 27 คน ได้กระทำพิธีเปิดเมื่อวันที่ 6 พฤษภาคม พ.ศ. 2510 โดยมีอัครสังฆราชยวง นิติโย เป็นผู้กระทำพิธีเสกอาคาร และ ขพนข หม่อมหลวงปิ่น มาลากุล รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการเป็นประธานในพิธี

โรงเรียนแห่งนี้ขึ้นต่อโรงเรียนอัสสัมชัญ กรุงเทพฯ โดยมี ภราดาวิริยะ ฉันทวโรดม เป็นผู้อำนวยการองค์แรก ภราดาสุรสิทธิ์ สุขชัย เป็นผู้ควบคุมดูแลแทนผู้อำนวยการ โดยมีครูใหญ่คือนายประวิทย์ สุจฉายา ได้รับอนุญาตให้รับนักเรียนได้ 855 คน สอนตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 และในปีเดียวกันนั้นกระทรวงศึกษาธิการก็ประกาศรับรองวิทยฐานะเทียบเท่าโรงเรียนรัฐบาลและได้แต่งตั้งให้เป็นหน่วยสอบไล่ชั้นประโยคประถม เพื่อให้โรงเรียนต่าง ๆ ซึ่งอยู่ในละแวกนี้เข้ามาสมทบสอบเป็นประจำทุกปีตลอดมา

ต่อมาเมื่อสิ้นปีการศึกษา 2514 นายประวิทย์ สุจฉายา ครูใหญ่ ลาออกไปสอนที่อื่น ท่านผู้อำนวยการภราดาวิริยะ จึงแต่งตั้งให้ นายประทีป สุวรรณเสวตร รับหน้าที่ครูใหญ่ และแต่งตั้งให้ภราดาสุรสิทธิ์ สุขชัยเป็นผู้ควบคุมดูแลเป็นตัวแทนของท่านผู้อำนวยการ

ครั้งถึงปี พ.ศ. 2516 สมัยท่านผู้อำนวยการ วิจารณ์ ทรงเสียงชัย (เจ้าอาวาสวิหารอัลเบิร์ต ราฟาแอล) ผู้อำนวยการองค์ที่ 2 ได้สร้างตึกเซนต์หลุยส์มารี ทั้งนี้เพื่อให้นักเรียนประถมอยู่รวมกันแห่งเดียว ตึกเซนต์หลุยส์มารี เริ่มก่อสร้างเมื่อวันที่ 1 สิงหาคม พ.ศ. 2517 และทำพิธีเปิดเมื่อวันที่ 23 ธันวาคม พ.ศ. 2518 โดย ขพนข อัครสังฆราช มีชัย กิจบุญชู เป็นผู้เสกอาคาร และ ขพนข ดร.นิพนธ์ ศศิธร รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการเป็นประธานในพิธี ครั้นเมื่อตึกเซนต์หลุยส์มารีเสร็จลงท่านผู้อำนวยการวิจารณ์ ทรงเสียงชัย ได้สร้างอาคารอีกหลังหนึ่งเพื่อใช้เป็นห้องพยาบาลและเป็นที่ทำงานของสมาคมผู้ปกครอง และครูอัสสัมชัญ

โรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม ได้รับความนิยมเพิ่มขึ้นเป็นลำดับจนไม่สามารถขยายรับนักเรียนเพิ่มได้อีก ท่านผู้อำนวยการภราดาวิจารณ์ ทรงเสียงชัย จึงได้สร้างตึกไม้กึ่งชั้นเพื่อให้นักเรียนใช้เป็นสถานที่รับประทานอาหาร โดยรื้อโรงอาหารเก่าออก นอกจากนี้ตึกไม้กึ่งชั้นยังเป็นห้องกิจกรรมต่างๆ และใช้เป็นสถานที่สำหรับครูและนักเรียนออกกำลังกาย ตึกไม้กึ่ง

กระทำพิธีเปิดเมื่อวันที่ 23 ธันวาคม พ.ศ. 2520 โดย ฯพณฯ อัครสังฆราช มีชัย กิจบุญชู เป็นประธาน

ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2522 ถึง พ.ศ. 2529 ภราดาชุมพล ตีสุดจิต (เจ้าอาธิการออกุสติน มารี) เข้าดำรงตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการองค์ที่ 3 ท่านได้ปรับปรุงการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตรใหม่ของกระทรวงศึกษาธิการ ทำให้จำนวนนักเรียนเพิ่มมากขึ้นทุกปีท่านเอาใจใส่เรื่อง การเรียนการสอนตลอดเวลา

ปี พ.ศ. 2529 ภราดาวิริยะ ฉันทวโรดม (เจ้าอาธิการหลุยส์ ซาแนล) ได้มาดำรง ตำแหน่งผู้อำนวยการเป็นสมัยที่ 2 ท่านเห็นว่าจำนวนนักเรียนมีมากถึง 3,000 กว่าคน จำนวน ห้องเรียนไม่เพียงพอ จึงได้ทำการสร้างอาคารหลังใหม่ และได้กราบทูลเชิญสมเด็จพระเทพรัตน ราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี เสด็จพระราชดำเนินโรงเรียนอัสสัมชัญ กรุงเทพฯ เพื่อทรงเปิด งานเฉลิมฉลองวาระครบรอบวาศิลาถุภษ์ 100 ปี และทรงสุหรัยและทรงเจิมแผ่นศิลาถุภษ์ของ อาคารพระนางพรหมจารีมาริอา ดิถพระนางพรหมจารีมาริอา เริ่มทำการสร้าง เมื่อเดือนตุลาคม พ.ศ. 2530 และเสร็จเรียบร้อยเปิดให้นักเรียนเข้าใช้เมื่อวันที่ 16 พฤษภาคม พ.ศ. 2531 ต่อมา ในวันที่ 8 กันยายน พ.ศ. 2531 พระคุณเจ้ามนัส จวบสมัย ได้มากระทำพิธีเสกตึก และ ดร. รุ่ง แก้วแดง เลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ได้มาเปิดงานวิชาการ ครั้งที่ 2 ซึ่งจัดขึ้นเพื่อเฉลิมฉลองตึกใหม่

ในปี พ.ศ. 2532 ท่านผู้อำนวยการภราดาวิริยะ ฉันทวโรดม สร้างตึกหิรัญสมโภชเพื่อ เป็นอาคารกิจกรรมในการเรียนการสอนสุขภาพอีกอาคารหนึ่ง ในโอกาสหิรัญสมโภชอัสสัมชัญ แผนกประถมในปี 2534 ที่ได้ย้ายมาจากอัสสัมชัญ บางรัก และได้รับพระมหากรุณาธิคุณจาก สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี เสด็จพระราชดำเนินเป็นองค์ประธานพิธีเปิด ในโอกาสฉลอง 25 ปีโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม ซึ่งในขณะนั้นครูใหญ่ของโรงเรียนคือ ภราดาเดชาชัย ศรีพิจารณ์

ในสมัยที่ภราดา เลอชัย ลวสุต เข้ามาดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ได้ก่อตั้งอาคาร กาญจนานิกะก ขึ้นอีกหลังหนึ่ง และในปี พ.ศ. 2543 ท่านผู้อำนวยการภราดา สุรสิทธิ์ สุขชัย ได้สร้างตึกอัสสัมชัญ 2000 เพื่อใช้เป็นอาคารเรียนสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ใช้เป็น ห้องปฏิบัติการต่างๆ และใช้เป็นสถานที่รับประทานอาหารสำหรับครูและนักเรียน แทนตึก ไมเกิ้ล ซึ่งใช้เป็นห้องกิจกรรมสำหรับหมวดวิชาต่าง ๆ โดยมีภราดา อาจิณ เต่งตระกูล เป็น ครูใหญ่

ปัจจุบันโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม มีอาคารทั้งหมด 7 หลัง มีนักเรียนทั้งสิ้น 3,285 คน ครูผู้สอน และครูสนับสนุนการสอน 188 คน ภราดาควบคุมดูแล 2 ท่าน โดยมีภราดา อรุณ เมธเศรษฐ เป็นครูใหญ่ เป็นตัวแทนท่านผู้อำนวยการ มีหน้าที่รับผิดชอบกิจการภายใน โรงเรียนทั้งหมด ท่านผู้อำนวยการองค์ปัจจุบันคือ ภราดา สุรสิทธิ์ สุขชัยและโรงเรียนอัสสัมชัญ แผนกประถมจะยังคงพัฒนาให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น เพื่อประโยชน์ของสังคมภายนอก

## ปรัชญาการศึกษาของโรงเรียนอัสสัมชัญ

โรงเรียนอัสสัมชัญมีปรัชญาเป็นแนวทางในการให้การศึกษา คือ

1. จุดมุ่งหมายของชีวิต คือ การรู้จักสัจธรรมความจริงและการเข้าถึงธรรมอันสูงส่งอันเป็นบ่อเกิดชีวิต
  2. มนุษย์ทุกคนต้องทำงาน ความวิริยะ อุตสาหะ เป็นหนทางนำไปสู่ความสำเร็จ
- ดังปณิธานของโรงเรียนที่ว่า LABOR OMNIA VINCIT

## นโยบายของโรงเรียน

เพื่อบรรลุถึงวัตถุประสงค์ดังกล่าว โรงเรียนมีนโยบายที่จะ

1. พัฒนานักเรียนให้เป็นบุคคลที่ครบ คือ พัฒนาร่างกาย สติปัญญา อารมณ์และจิตใจ
2. ปลูกฝังความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ อันเป็นวิถีชีวิตของคนไทยในระบอบประชาธิปไตย โดยรู้จักรักษาศิลปวัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของชาติ
3. เน้นความดีเลิศทางวิชาการทั้งทฤษฎีและปฏิบัติ ความชัดเจนทางภาษาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ อันจะช่วยให้นักเรียนเป็นคนมีทักษะ มีเหตุมีผล มีความคิดเป็นตรรก และสร้างสรรค์ความมีระเบียบวินัยต่อตนเอง เป็นคนมีทรรศนะกว้างขวาง
4. เน้นการปฏิบัติ และปลูกฝังค่านิยมของการเคารพในสิทธิต่อกันและกัน ฝึกกำลังทำความดี ร่วมกันพัฒนาชุมชนที่ตนเป็นสมาชิกอยู่

## ปณิธานของโรงเรียน

เราชาวอัสสัมชัญ

ต้องตั้งมั่นในคุณธรรมของศาสนา

ต้องเชื่อมั่นในคุณค่าและศักดิ์ของคน

ต้องมุ่งมั่นในความเป็นเลิศด้านวิชาการ

ต้องยึดมั่นในความรับผิดชอบต่อสังคม

## มาตรฐานคุณภาพสถานศึกษา

สถานศึกษาหรือโรงเรียนเป็นองค์การทางการศึกษาที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง หากสถานศึกษาดี มีคุณภาพก็จะส่งผลต่อนักเรียน โรงเรียน ครอบครัว ประเทศชาติบ้านเมืองเป็นลำดับ ดังนั้นนักการศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาจึงได้ทำการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และสถานศึกษามาโดยตลอด อย่างไรก็ตามการพัฒนา และการควบคุมคุณภาพ

ภายในของโรงเรียนจะส่งผลต่อคุณภาพสถานศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ และสังคม ซึ่งต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอก (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2542 : 4) นักการศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาต่าง ๆ ได้กล่าวถึงมาตรฐานคุณภาพสถานศึกษาไว้ ดังนี้

จำรัส นองมาก (2538 : 18) กล่าวถึงมาตรฐานคุณภาพโรงเรียนว่าหมายถึงขอบข่ายของความสำเร็จในการดำเนินงานแต่ละเรื่อง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหลักของการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2542 : 1 – 2) ที่กล่าวถึงคุณภาพโรงเรียนเอกชนที่พึงประสงค์ว่าคุณภาพของโรงเรียนควรครอบคลุมภารกิจของโรงเรียนทุกด้านที่สามารถทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพ ลักษณะหรือคุณสมบัติตามที่หลักสูตรของการศึกษานั้นกำหนดไว้ รวมทั้งมีความสอดคล้องกับความต้องการของสังคม การทำภารกิจจัดการศึกษาของโรงเรียนเป็นการทำงานเชิงระบบคือ มีตัวป้อน เช่น ผู้เรียน บุคลากรและวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ มีกระบวนการที่เป็นประสานสัมพันธ์ระหว่างตัวป้อนต่าง ๆ ให้เกิดการทำงานที่เรียกว่า การจัดการเรียนการสอน และการบริหารงานอื่น ๆ ในโรงเรียน เพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์กร และมีผลผลิต เช่น การเรียนหรือการพัฒนาการต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นแก่ผู้เรียน และสำนักทดสอบทางการศึกษา กรมวิชาการ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2529 : 4 – 5) ได้กล่าวถึงการวางแผนทางพัฒนาคุณภาพ เพื่อให้โรงเรียนต่าง ๆ จัดการศึกษาให้ได้ผลผลิตตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและมีคุณภาพใกล้เคียงกัน และได้กำหนดมาตรฐาน และตัวบ่งชี้กลางของผลผลิตปัจจัย และกระบวนการจัดการศึกษา จำแนกเป็นมาตรฐานด้านปัจจัย มาตรฐานด้านกระบวนการ และมาตรฐานด้านผลผลิต

นอกจากนี้ ไวส์เชเดล (สายสุตา กิจประยูร. 2544 : 22 ; อ้างอิงจาก Weischedel. 1995) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบทางสภาพการณ์ทางการศึกษา เช่น สถานการณ์ในโรงเรียน ลักษณะที่ดีของผู้บริหาร การสอนที่ดีของครู และตัวนักเรียน ส่วน เจษฎา แซ่มประเสริฐ (2540 : 39) กล่าวว่าเครื่องชี้วัดเบื้องต้นที่จะบ่งชี้ถึงคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนในขณะนี้คือ การบริหารการใช้หลักสูตร ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และความศรัทธาของผู้ปกครอง และชุมชน อย่างไรก็ตาม บุญเรือง ศรีหิรัญ (2542 : 7) ซึ่งได้ทำการศึกษาแนวคิดของนักการศึกษาต่างประเทศหลายท่านเกี่ยวกับการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่มีคุณภาพได้สรุปว่า การเรียนการสอนต้องทำให้นักเรียนเกิดความสนใจเป็นประการแรก โดยครูผู้สอนต้องนำเสนอข้อมูลข่าวสารที่ได้รับรวบรวมอย่างเป็นระบบ จัดทำบันทึกการเปลี่ยนแปลงเรื่องที่ทันสมัย ใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายและมีความชัดเจน มีการนำเสนอตัวอย่างและภาพที่มีสีสัน มีการทบทวน กฎเกณฑ์ที่สำคัญเสมอ ๆ เนื้อหาของบทเรียนจะต้องง่ายต่อการทำความเข้าใจ มีความสัมพันธ์กับความรู้เดิมของนักเรียน และสามารถหาสื่อประกอบการสอนที่สอดคล้องกับเนื้อหาของบทเรียนได้ง่าย ดลลวดจน ไพบูลย์ แจ่มพงษ์ (2541 : 38) ได้กล่าวถึงการจัดการเรียนการสอนว่า ต้องให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนการเรียน ร่วมประเมินการเรียนรู้ด้วยตนเอง บทเรียน

ต้องทำหายทางปัญญา คำถามต่าง ๆ ต้องพัฒนาทักษะความคิด อารมณ์ ความรู้สึก ให้โอกาสแก่ผู้เรียนได้แสดงออกอย่างอิสระ ใช้แหล่งความรู้ที่เหมาะสม และใช้เทคโนโลยีที่หลากหลายเป็นเครื่องมือการเรียนรู้ และ ไพบูลย์ แจ่มพงษ์ ในปี พ.ศ. 2542 ที่กล่าวถึงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลว่าต้องมีการพัฒนาหลาย ๆ ด้าน ทั้งการพัฒนาด้านหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน ครูและบุคลากรทางการศึกษา และกระบวนการบริหารจัดการโดยให้ชุมชนมีส่วนร่วม โดยมีการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นกลไกสำคัญผลักดันให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษา คุณภาพที่โรงเรียนต้องให้ความสำคัญ คือ คุณภาพผลผลิต แต่การที่จะได้มาซึ่งคุณภาพผลผลิตนั้น จะต้องมาจากคุณภาพของกระบวนการและคุณภาพของบุคลากร กระบวนการที่มีคุณภาพ และคนที่มีคุณภาพเท่านั้น จึงจะสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพได้ (สมศักดิ์ สินธุระเวชญ์. 2541 ก : 34)

จากแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพสถานศึกษาดังกล่าว สรุปได้ว่า การที่สถานศึกษาจะมีคุณภาพนั้น ต้องมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ มีเป้าหมายชัดเจน และมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม ซึ่งส่งผลต่อการมีประสิทธิผลของโรงเรียนอีกต่อหนึ่ง (สงบ ประเสริฐพันธ์. 2540 : 10) ทั้งนี้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 บัญญัติเกี่ยวกับมาตรฐาน และการประกันคุณภาพสถานศึกษา ไว้ว่า

มาตรฐานการศึกษา เป็นข้อกำหนดที่เกี่ยวกับคุณลักษณะคุณภาพที่พึงประสงค์ และมาตรฐานที่ต้องการให้เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา และเพื่อให้เป็นหลักในการเทียบเคียงสำหรับส่งเสริม กำกับ ดูแล การตรวจสอบ การประเมินผล และการประกันคุณภาพการศึกษา (วารสารวิชาการ. 2543 : 7) ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 6 ได้กล่าวถึงมาตรฐาน และการประกันคุณภาพสถานศึกษาไว้ดังนี้

มาตรา 47 ให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพภายใน และระบบการประกันคุณภาพภายนอก

ระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา ให้เป็นไปตามกฎกระทรวง

มาตรา 48 ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษา จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปี เสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และเพื่อรับรองการประกันคุณภาพภายนอก

มาตรา 49 ให้มีสำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา มีฐานะเป็นองค์การมหาชน ทำหน้าที่พัฒนาเกณฑ์วิธีการประเมินคุณภาพภายนอก และทำการประเมินผล การจัดการศึกษาเพื่อให้มีการตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษา โดยคำนึงถึงความมุ่งหมายและหลักการ และแนวการจัดการศึกษาในแต่ละระดับ ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้

ให้มีการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาทุกแห่งอย่างน้อยหนึ่งครั้งในทุกห้าปี นับตั้งแต่การประเมินครั้งสุดท้าย และเสนอผลการประเมินต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน

มาตรา 50 ให้สถานศึกษาให้ความร่วมมือในการจัดเตรียมเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ที่มีข้อมูลเกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ตลอดจนให้บุคลากร คณะกรรมการของสถานศึกษา รวมทั้งผู้ปกครองและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการกิจของสถานศึกษา ตามคำร้องขอของสำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษาหรือบุคคล หรือหน่วยงานภายนอกที่สำนักงานดังกล่าวรับรองที่ทำการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษานั้น

มาตรา 51 ในกรณีที่ผลการประเมินภายนอกของสถานศึกษาใดไม่ได้ตามมาตรฐานที่กำหนดให้สำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษาจัดทำข้อเสนอแนะการปรับปรุงแก้ไขต่อหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อให้สถานศึกษาปรับปรุงแก้ไขภายในระยะเวลาที่กำหนด หากมิได้ดำเนินการดังกล่าว ให้สำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา รายงานต่อคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือคณะกรรมการการอุดมศึกษา เพื่อดำเนินการให้มีการปรับปรุงแก้ไข

## 2. องค์การและประสิทธิผลขององค์การ

### 2.1 ความหมายขององค์การ

ความหมายขององค์การ (Organization) นั้น นักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ใกล้เคียงกันจะแตกต่างกันบ้างเล็กน้อยในรายละเอียด ในที่นี้จะนำความหมายของนักการศึกษาที่ศึกษาเกี่ยวกับองค์การมาเสนอ เพื่อให้ได้ความหมายร่วมกันขององค์การ โดยแยกเสนอเป็นสองกลุ่มตามแนวคิดหลักของแต่ละกลุ่ม สุมเมธ เตียววิศเรศ (2527 : 29) กล่าวว่า องค์การ หมายถึง หน่วยสังคมหรือกลุ่มบุคคลที่มีเจตนาในการรวมตัวกัน เพื่อทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และ ศิริอร ชันธหัตถ์ (2536 : 25) ได้ให้ความหมายว่า องค์การหมายถึง การที่บุคคลร่วมกันจัดกิจกรรมขึ้นในรูปของหน่วยงาน เพื่อดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2539 :139) ที่ว่าองค์การหมายถึง กลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปที่มีความผูกพันกัน ที่ใช้ความพยายามในการบริหาร หรือผลิตสินค้า เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

จากทัศนะของนักศึกษากลุ่มแรกนี้แสดงให้เห็นว่า คนเพียงคนเดียวไม่สามารถกระทำกิจกรรมได้อย่างใดอย่างหนึ่งที่ต้องการประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ แต่ถ้าร่วมมือร่วมใจกันทำโดยมีจุดมุ่งหมายที่แน่ชัดร่วมกันแล้ว ก็จะสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานนั้นได้

สำหรับแนวคิดของนักการศึกษาในกลุ่มที่สอง พนัส หันนาคินท์ (2526 : 3) กล่าวว่า องค์การ หมายถึง การรวมตัวกันของคน เพื่อทำหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมีจุดมุ่งหมายที่

แน่ชัด และมีการจัดระบบการบริหารงานของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มไว้เป็นแบบแผน มีการกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือคณะบุคคลภายในกลุ่มนั้นไว้อย่างมีแบบแผนและ พยอม วงศ์สารศรี (2539 : 4 – 5) ได้ให้ความหมายว่า องค์กรหมายถึง การรวมตัวของคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมีจุดมุ่งหมายร่วมกันในการทำกิจกรรมหรืองานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยอาศัยกระบวนการจัดโครงสร้างของกิจกรรมหรืองานนั้น ออกเป็นประเภทต่าง ๆ เพื่อแบ่งงานให้แก่สมาชิกในองค์กรดำเนินการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย และลักษณะองค์การยังเป็นระบบเปิดที่มีกระบวนการเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เป็นปัจจัยนำเข้าสู่ระบบการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ปัจจัยนำเข้าไปสู่ผลผลิตปัจจัยออกที่พึงประสงค์ นอกจากนี้ ชวลิต ประภาวนนท์ (2539 : 139) กล่าวว่า องค์กรหมายถึง โครงสร้างที่ได้ตั้งขึ้นตามกระบวนการโดยมีการรับพนักงานให้เข้ามาทำงานร่วมกันในฝ่ายต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ (สุนันทา เลานันทน์. 2541 : 25 ; อ้างอิงจาก Katz and Kahn. 1978 : 20) ที่ว่า องค์กรเป็นระบบเปิดที่มีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นกระบวนการต่อเนื่อง ระบบนี้ประกอบด้วยปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการเปลี่ยนแปลง (Transformation) และผลผลิต (Output)

นักการศึกษาในกลุ่มที่สองนี้มององค์การอย่างเป็นระบบ โดยที่องค์การจะมีองค์ประกอบ 3 ประการคือ ปัจจัยป้อน กระบวนการ และผลผลิต ดังนั้น ประสิทธิภาพขององค์การจะขึ้นอยู่กับการจัดการโครงสร้างขององค์การและการบริหารองค์การที่ถูกต้องและเหมาะสม

จากความหมายขององค์การดังกล่าวข้างต้นแสดงว่า การศึกษาเกี่ยวกับองค์การต้องพิจารณาภาพรวมขององค์การซึ่งประกอบด้วยปัจจัยป้อน กระบวนการ และผลผลิตหรือผลงานขององค์การตลอดจนพิจารณาไปถึงสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนหรือส่งผลกระทบต่อองค์การ เพราะองค์การจะประสบความสำเร็จได้ต้องสามารถปรับตัว ปรับบทบาท หน้าที่ มีวิธีดำเนินงานให้สอดคล้องกับสังคมตลอดเวลาได้เป็นอย่างดี โดยมีคนในองค์การเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานอยู่ด้วยเสมอ (ธงชัย สันติวงษ์. 2537 : 365)

สรุปได้ว่า องค์กรจะต้องมีปัจจัยป้อน (Input) และรับอิทธิพลจากสภาพแวดล้อม (Environment) เข้าไปสู่องค์การและจะมีกระบวนการ (Process) เพื่อเปลี่ยนสภาพปัจจัยป้อนต่าง ๆ ให้ออกมาเป็นผลผลิตหรือผลงาน (Output) (ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ. 2540 : 32)

## 2.2 ความหมายประสิทธิผลขององค์การ

ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพขององค์การ (Effectiveness) นั้น นักการศึกษาหลายท่าน และหน่วยงานทางการศึกษาให้ความหมายไว้ โดย ภรณ์ กীরติบุตร (2529 : 4) ได้เสนอแนวคิดของนักการศึกษาในสาขาต่าง ๆ เช่น นักเศรษฐศาสตร์ ให้ความหมายของประสิทธิผลในด้านของผลกำไร นักวิทยาศาสตร์ให้ความหมายของประสิทธิผลในแง่ของผลผลิตใหม่ สำหรับผู้จัดการฝ่ายผลิตประสิทธิผล จะหมายถึง ประสิทธิภาพหรือปริมาณของผลผลิต

ซึ่งส่วนใหญ่เน้นไปที่การบรรลุเป้าหมายขององค์การจีโอโพลิส และแทนเนนโบม (Georgopoulos & Tannenbaum. 1971 : 177 – 188 ) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึง ความสามารถในการบรรลุถึงเป้าหมายขององค์การ โดยใช้เครื่องมือทั้งที่มีชีวิต และ ไม่มีชีวิตคือ ทรัพยากรมนุษย์และวัสดุอุปกรณ์ ส่วนยอร์ชแมนและซีชอร์(Yuchtman & Seashore. 1973 :154) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์การหมายถึง ความสามารถขององค์การในการได้มาซึ่ง ทรัพยากร ซึ่งหายากและมีค่าจากสภาพแวดล้อม นอกจากนี้มอทต์ (Mott. 1972 : 20 - 24) ได้ให้ความหมายประสิทธิภาพขององค์การ ในด้านความสามารถในการผลิต ความสามารถปรับตัว และความสามารถในการยืดหยุ่น

นักการศึกษาอีกกลุ่มหนึ่งเน้นความหมายของประสิทธิผลขององค์การ ในด้านการบรรลุ วัตถุประสงค์ อรุณ รัชธรรม (2526 : 78) กล่าวว่าประสิทธิผลขององค์การคือ การดำเนินการที่ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และ สุเมธ เตียววิศเรศ (2527 : 45) ได้ให้ความหมายสอดคล้อง กับ อรุณ รัชธรรม โดยกล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์การคือ พฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ เป็นพฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยถือเอาระดับแห่งความพึงพอใจของบุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเป็นเครื่องวัดและมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2537 : 6) กล่าวว่าประสิทธิผลขององค์การ คือ ความสามารถขององค์การในอันที่จะบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้เป็นอย่างดีในช่วงเวลาที่กำหนด ประสิทธิภาพเน้นการบริหารระยะยาวและต่อเนื่อง นอกจากนี้ประสิทธิผลขององค์การ คือ ความสามารถขององค์การในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้ โดยแสวงหาและใช้ทรัพยากรรวมทั้งเทคโนโลยีอย่างคุ้มค่า ประหยัด สมาชิกในองค์การมีสุขภาพจิตที่ดี และองค์การสามารถดำรงอยู่ ปรับตัว รักษาสภาพ และเติบโตได้ในสังคม

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพขององค์การหมายถึง ความสำเร็จอันเกิดจากประสิทธิภาพในการ ทำงานขององค์การด้านความสามารถขององค์การในการดำเนินการ หรือบริหารงานให้เกิดความ สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยอาศัยทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถในการผลิต มีการ ปรับตัวตามบทบาท ภาระหน้าที่ตามสภาพภายในองค์การและสภาพแวดล้อมโดยมีขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน และยินยอมปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ (Price. 1968 ) และใช้วัสดุ อุปกรณ์อย่างรู้คุณค่า

**2.3 วิธีการวัดและดัชนีวัดประสิทธิผลขององค์การ** องค์การในสังคมมีหลาย ประเภท และแต่ละประเภทย่อมมีจุดมุ่งหมาย และวัตถุประสงค์ต่างกัน แต่การวัดประสิทธิผลของ องค์การสามารถทำได้โดยใช้หลักการเดียวกัน ส่วนรายละเอียด และวิธีการวัดอาจแตกต่างกันบ้าง ซึ่งวิธีการวัดประสิทธิผลขององค์การอาจสรุปได้เป็น 2 วิธี คือ (ธงชัย สันติวงษ์. 2538 : 32 – 38)

**2.3.1 การวัดประสิทธิผล โดยใช้เป้าหมาย (The Goal - Attainment Approach)** เป็นการวัดประสิทธิผลขององค์การ โดยพิจารณาจากการบรรลุเป้าหมายที่ได้

กำหนดไว้ ซึ่งเป็นที่นิยมใช้กันมากแต่พบว่า มีข้อบกพร่องหลายประการเพราะองค์การอาจมีเป้าหมายหลายประการพร้อม ๆ กัน จึงทำให้วัดได้ยากกว่าเป้าหมายใดสำคัญกว่าเป้าหมายอื่น ๆ นอกจากนี้ วิธีการวัดประสิทธิผล โดยใช้เป้าหมายยังมีจุดอ่อน เพราะไม่สามารถทราบวิธีดำเนินการขององค์การว่ามีประสิทธิผลเพียงใด

2.3.2 การวัดประสิทธิผลเชิงระบบ (The System Approach) เป็นการวัดประสิทธิผลขององค์การด้วยการพิจารณาองค์การครอบคลุมทั้งระบบ ตั้งแต่ต้นจนจบ โดยเน้นความสามารถในการปรับตัวขององค์การ ด้วยให้เข้ากับความเปลี่ยนแปลงของสังคมและสภาพแวดล้อม จุดเด่นของการวัดประสิทธิผลเชิงระบบคือ การเน้นตั้งแต่การนำปัจจัยป้อนที่จำเป็นในการผลิตเช่น คน เงินและเทคโนโลยีขององค์การ โดยมีกระบวนการแปรปัจจัยป้อนต่างๆ ให้เป็นผลผลิตหรือผลงาน ตลอดจนต้องสร้างสัมพันธ์อันดีกับสภาพแวดล้อม ทั้งภายในและภายนอกเพื่อความอยู่รอดขององค์การ ทั้งนี้โดยต้องมีการทดแทน และปรับปรุงส่วนต่าง ๆ ให้อยู่ในสภาพที่ดีพร้อมเสนอเพื่อการปฏิบัติงาน (ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ. 2540 : 35)

แนวคิดในการวัดประสิทธิผลเชิงระบบขององค์การมีการพัฒนามาอย่างต่อเนื่องและนักทฤษฎีองค์การหลายท่านได้พัฒนาดัชนีการวัดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์การ เช่น พาร์สันส์ (กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. 2536 : 34 ; อ้างอิงจาก Parsons. 1964) ที่ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับการใช้ความเป็นระบบขององค์การมาเป็นเครื่องมือวัดความมีประสิทธิภาพขององค์การ โดยพาร์สันส์เชื่อว่า ทุกองค์การจำเป็นต้องกระทำประกอบด้วย

1. การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม (Adaptation to the Environment)
2. การบรรลุถึงเป้าหมาย (Goal Attainment)
3. การประสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งนำไปสู่ความมั่นคงทางสังคม (Integration Social Stability)
4. การรักษารูปแบบ หรือการดำรงไว้ ซึ่งสัญลักษณ์ทางวัฒนธรรมและการกระตุ้นจูงใจ (Latency)

จากแนวคิดของพาร์สันส์ (Parsons) ที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า องค์การที่สามารถดำเนินกิจกรรมทั้ง 4 ด้านได้ผลดี องค์การนั้นย่อมดำรงอยู่ได้ และเป็นองค์การที่มีประสิทธิผล ส่วนแคปเลอร์ (ภรณ์ กิริติบุตร. 2529 : 59 – 60 ; อ้างอิงจาก Caplaw. 1964) ได้สร้างรูปแบบเดี่ยวทางทฤษฎี (Single Theoretical Model) ซึ่งสามารถใช้ในการวิเคราะห์องค์การทุกประเภทหรือทุกขนาดไม่ว่าจะตั้งอยู่ในแหล่งที่มีวัฒนธรรม หรือประวัติศาสตร์อย่างไร โดยแคปเลอร์ได้เสนอดัชนีการวัดประสิทธิผลขององค์การ ซึ่งประกอบด้วย

1. ความมั่นคง (Stability) หมายถึง การวัดความสามารถขององค์การในการรักษาโครงสร้างขององค์การไว้
2. ความผสมผสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Integration) หมายถึง การวัดความสามารถขององค์การในการหลีกเลี่ยงการขัดแย้งระหว่างสมาชิกขององค์การ

3. ความสมัครใจ (Voluntarism) หมายถึง ความสามารถขององค์การในการจัดให้มีความพึงพอใจสำหรับบุคคลและความปรารถนาของสมาชิกที่จะคงมีส่วนร่วมต่อไป

4. การบรรลุเป้าหมายหรือความสัมฤทธิ์ผล (Achievement) หมายถึง การที่องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ขององค์การ

จากแนวความคิดของพาร์สันส์ และแคปเลอร์จะเห็นว่า นักการศึกษาทั้งสองท่านมีแนวคิดตรงกันว่า ความมีประสิทธิภาพขององค์การหมายถึง การที่องค์การบรรลุถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ และความสามารถรักษาโครงสร้าง หรือสถานภาพความเป็นอยู่ขององค์การ อาจสรุปได้ว่าแนวความคิดของนักการศึกษาทั้งสองท่าน ให้ความสำคัญกับความมีประสิทธิภาพ ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของประสิทธิผลขององค์การ

แคทซ์ และ คาห์น (ภรณ์ กীরดีบุตร. 2529 : 4 – 7 ; อ้างอิงจาก Katz & Kahn. 1966) ซึ่งใช้แนวคิดเชิงระบบศึกษาความสัมพันธ์ของประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์การว่า ความมีประสิทธิภาพขององค์การหมายถึง การที่องค์การสามารถบรรลุจุดประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ด้วยความมีประสิทธิภาพในการทำงาน ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์การจะนำไปสู่ความสามารถในการรักษาสภาพความเป็นองค์การ (Organizational Maintenance) และ ความมีประสิทธิภาพขององค์การสามารถวัดได้จากดัชนี 4 ตัว ดังนี้

- 1.ขวัญของคนในองค์การ (Morale)
2. ภาพพจน์ต่อสาธารณะขององค์การ (Public Image)
3. ความพอใจของลูกค้า (Customer Satisfaction)
4. ข้อจำกัดทางกฎหมาย (Legal Constraint)

สิริอร ชันธหัตถ์ (2536 : 28) ได้เสนอเกณฑ์พิจารณาประสิทธิผลขององค์การไว้

4 ประการ ดังนี้

1. องค์การสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้
2. องค์การสามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมได้
3. ผลผลิตขององค์การ ความอยู่รอดขององค์การเป็นผลมาจากผลผลิตขององค์การ
4. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันภายในองค์การ

นอกจากนี้ ชงชัย สันติวงษ์ (2541 : 38 – 41) ได้เสนอเกณฑ์ประเมินประสิทธิผลขององค์การว่าควรพิจารณาครอบคลุมทั้งระบบตั้งแต่ต้นจนจบคือ ต้องดูถึงความสามารถขององค์การในการจัดหาสิ่งนำเข้า ประสิทธิภาพกระบวนการผลิต แล้วเชื่อมโยงไปถึงผลผลิตที่ออกมาโดยดัชนีที่ใช้วัดความมีประสิทธิภาพขององค์การ คือ

1. ตื่นตัวและสามารถปรับตัวได้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อม
2. พยายามเพิ่มความพอใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน
3. สามารถรักษาความสัมพันธ์อันดีกับลูกค้า
4. สามารถจัดหาทรัพยากรเข้าสะสมไว้ในองค์การ

และ นิตยา เงินประเสริฐศรี (2542 :17 – 18) ได้พิจารณาองค์การในเชิงระบบในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์การ โดยใช้เกณฑ์เรื่องประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งประกอบด้วย

1. ขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน
2. ความพึงพอใจของลูกค้า
3. ความพึงพอใจของชุมชนที่มีต่อองค์การ
4. บรรยากาศขององค์การ
5. ความผูกพันต่อองค์การ

จากแนวคิดและจากแนวการศึกษางานวิจัยของนักการศึกษาหลายท่านดังกล่าวมาแล้วสรุปได้ว่า ความมีประสิทธิภาพขององค์การขึ้นอยู่กับการบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ด้วยการทำงานอย่างเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพเสมอ ดังเช่น การศึกษาวิจัยองค์การทุกประเภทเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การของไพริซ์ ที่เน้นไปยังความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย ไพริซ์เสนอเกณฑ์ที่ใช้ประเมินประสิทธิผลขององค์การ 5 ประการ ดังนี้

(ภรณ์ กীরติบุตร. 2529 : 57 – 58 ; อ้างอิงจาก Price. 1968)

1. ความสามารถในการผลิต (Productivity) หมายถึง ความสามารถขององค์การในการผลิต ผลผลิตที่มีปริมาณและคุณภาพตามที่สภาพแวดล้อมต้องการ โดยตัวแปรที่สำคัญคือ การบรรลุเป้าหมายขององค์การ และตัวแปรด้านผลกระทบที่องค์การมีต่อสังคมซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมขององค์การ เช่น จำนวนนักเรียนนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษา จำนวนคนไข้ที่เข้ารับการรักษา จำนวนเอกสารที่ได้รับพิมพ์ จำนวนลูกค้า และการให้บริการแก่ประชาชน

(ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ. 2540 :37 ; อ้างอิงจาก Gibson, Ivancevich & Donnelly. 1991)

2. การยินยอมปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ (Conformity) หมายถึง การที่สมาชิกขององค์การยอมรับ และปฏิบัติตามบรรทัดฐานขององค์การ โดยคำนึงถึงปัจจัยนำเข้าเพื่อกระบวนการดำเนินการที่สามารถบรรลุเป้าหมาย และได้ผลผลิตในระดับที่ต้องการ

3. ขวัญ (Morale) หมายถึง แรงจูงใจ ความพึงพอใจ กำลังใจและความมั่นใจที่สมาชิกแต่ละคนได้รับสนองตอบจากองค์การ ได้แก่ ให้โอกาสสมาชิกขององค์การในการปฏิบัติงานและร่วมปฏิบัติงาน การได้รับความยุติธรรมในการทำงาน การได้การยอมรับนับถือ การได้รับค่าตอบแทน การมีสวัสดิการที่ดีในการทำงาน การได้รับความเอาใจใส่ด้านสุขภาพ การเปิดโอกาสให้ได้รับการอบรมเพิ่มพูนความรู้ เป็นต้น

4. ความสามารถในการปรับตัว (Adaptiveness) หมายถึง ความสามารถขององค์การที่สนองตอบต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์การ โดยเป็นการปรับบทบาท ภาระหน้าที่ และวิธีดำเนินงานให้สอดคล้องกับสังคม เพื่อให้้องค์การสามารถดำรงอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงต่อไปได้

5. ความเป็นปึกแผ่น (Instutionalization) หมายถึง การที่องค์การได้รับการยอมรับ

จากสังคม หรือชุมชนในกระบวนการดำเนินงานผลผลิต ซึ่งจะเป็นเครื่องบ่งชี้ว่าองค์กรนั้นมีประสิทธิผลในระยะยาวหรือไม่ และเป็นการแสดงว่าองค์กรนั้นมีคุณค่าต่อสมาชิกและสังคม

แนวความคิดการวัดประสิทธิผลตามทฤษฎีของไพร์ซ์ (Price) ดังกล่าวมาแล้วนั้น เป็นทั้งการวัดตามแนวคิดเชิงระบบและเป็นการวัดประสิทธิผลโดยใช้เกณฑ์หลายเกณฑ์ และมีการวิเคราะห์ความสามารถขององค์กรในการปรับตัว และความเป็นปึกแผ่นในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นการพิจารณาพฤติกรรมขององค์กรทั้งภายในและภายนอก แนวความคิดการวัดประสิทธิผลตามทฤษฎีของไพร์ซ์ สอดคล้องกับแนวความคิดของ กีบสัน อีแวนเชวิช และดอนเนลลี (ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ. 2540 : 37 ; อ้างอิงจาก Gibson, Ivancevich & Donnelly. 1991) ซึ่งได้ประยุกต์แนวคิดด้านระบบมาผสมผสานกับมิติของเวลามาใช้ในการศึกษาและวัดประสิทธิผลขององค์กร พวกเขาเสนอว่า ควรใช้แนวคิดเชิงระบบมาประยุกต์ใช้ในการวัดประสิทธิผลขององค์กร เพราะแนวคิดเชิงระบบจะสามารถอธิบายถึง พฤติกรรมองค์กรทั้งภายในและภายนอกองค์กร การวิเคราะห์ภายในองค์กรจะทำให้ช่วยเข้าใจว่า คนในองค์กรปฏิบัติงานส่วนบุคคลเป็นอย่างไร ส่วนรวมเป็นอย่างไร ส่วนการวิเคราะห์ภายนอกองค์กร จะทำให้เข้าใจการกระทำขององค์กรซึ่งสัมพันธ์กับภายนอกองค์กร แนวความคิดการวัดประสิทธิผลตามทฤษฎีของไพร์ซ์ (Price) จึงเหมาะสมที่จะใช้ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนอัสสัมชัญ แผนกประถมซึ่งเป็นองค์กรที่มีความเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมและสังคม กล่าวคือ โรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถมเป็นองค์กรทางการศึกษา บริหารงานโดยคณะนักบวชที่มีเจตนารมณ์ทำงานด้านการศึกษาให้แก่เยาวชนเป็นหลัก แต่อยู่ภายใต้การดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ การดำเนินงานของโรงเรียนนอกจากจะดำเนินงานตามนโยบายของโรงเรียนแล้ว ยังต้องมีปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนและสอดคล้องกับสังคม ซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมภายนอก ดังนั้น บุคลากรของโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถมนอกจากจะทำหน้าที่ประจำของตัวเองแล้ว ยังต้องทำงานอื่นเพิ่มขึ้นอีก การทำงานของบุคลากรในโรงเรียน จึงต้องอาศัยขวัญกำลังใจในการทำงานเป็นสำคัญ ประสิทธิผลขององค์กร ดังเช่น โรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถมนอกจากจะพิจารณาความสามารถในการจัดการเรียนการสอน และการยินยอมปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรแล้ว ยังต้องพิจารณาถึง ความสามารถในการปรับตัว ความเป็นปึกแผ่นและขวัญ และเนื่องจากเป็นองค์กรที่ดำเนินงานด้านการศึกษาจึงมีการพัฒนาปรับเปลี่ยนให้ทันกับสภาพต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป การพิจารณาประสิทธิผลของโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม จึงควรต้องคำนึงถึงการพัฒนาด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนอีกด้วย ด้วยเหตุดังกล่าวแนวคิดในการวัดประสิทธิผลของ ไพร์ซ์ จึงมีความเหมาะสมอย่างยิ่งที่จะนำมาใช้ในการศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม

#### 2.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กร

ไรซ์ (Rice. 1973) ได้นำทฤษฎีระบบ (System theory) มาใช้ในการประเมินประสิทธิผลขององค์กร และพบว่า การใช้แนวคิดด้านระบบมีความเหมาะสมในการศึกษา

ประสิทธิผลขององค์กร เนื่องจากมีโครงสร้างที่พิจารณาบริบทสภาพแวดล้อมขององค์กร ด้วยรูปแบบการจัดการคุณภาพขององค์กรเชิงระบบ – โครงสร้าง ที่ประกอบด้วยตัวป้อน กระบวนการทำงานและผลผลิต ที่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการดำเนินการทำให้สามารถวิเคราะห์ลึกลงไปถึงปัจจัยด้านองค์กรและสภาพแวดล้อมว่า ผสมผสานกันอย่างไร ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรได้ในที่สุด

สุมธ เดียววิศเรศ (2527 : 33 – 46) ได้กล่าวถึงโครงสร้างองค์กรว่าเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งส่งผลถึงประสิทธิผลขององค์กร เนื่องจากผู้บริหารองค์กรต้องเข้าใจทฤษฎีองค์การเพื่อใช้เป็นแนวทางก่อให้เกิดความคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในองค์กร บทบาท และความสัมพันธ์กับองค์กรอื่น ตลอดจนสภาพแวดล้อมที่จะส่งถึงความสำเร็จ ความรู้ทฤษฎีองค์การสามารถช่วยทำให้ผู้บริหารเข้าใจถึงพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในองค์กร ทำนายพฤติกรรมขององค์กรในอนาคต และเกิดความริเริ่มในการพัฒนาองค์กร ซึ่งจะทำให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สุรินทร์ เลานันท์ (2541 :40 – 41) ซึ่งมีความเห็นสอดคล้องกับไรซ์ (Rice) และสุมธ เดียววิศเรศ กล่าวถึง แนวความคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการศึกษาประสิทธิผลขององค์กรว่า เป้าหมายมีความสำคัญต่อองค์กรและเป้าหมายต่าง ๆ จะบรรลุได้ต้องอาศัยโครงสร้างและกฎเกณฑ์ทางการบริหารหรือการจัดการ โดยผู้บริหารต้องรับรู้บริบทที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพขององค์กรและสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคม เพื่อจะได้จัดการได้ตามที่คาดหวังและเป็นจริง ผลจากการเปลี่ยนแปลงนี้จะเป็นการป้อนข้อมูลกลับไปเป็นส่วนหนึ่งของบริบทที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพขององค์กรซึ่งจะนำไปสู่ความมีประสิทธิผลขององค์กร

สรุปได้ว่า บริบทที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพขององค์กรที่สำคัญ คือ ผลการดำเนินงานขององค์กร ความรู้ความสามารถของบุคคลในองค์กร ขวัญกำลังใจของบุคคลในองค์กร มีคุณภาพและสภาพความพร้อมขององค์กรเป็นตัวแปรในการจัดการคุณภาพขององค์กรด้านต่าง ๆ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการจัดการ การปฏิบัติตามระเบียบขององค์กร การพัฒนาบุคลากร การวางแผนการผลิต การตรวจสอบคุณภาพปัจจัยป้อน กระบวนการผลิตและมนุษยสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์กร

ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่า รูปแบบการจัดการคุณภาพขององค์กรเชิงระบบ – โครงสร้าง เป็นรูปแบบที่เหมาะสม สำหรับการศึกษาระบบของโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม เนื่องจากรูปแบบนี้ประกอบด้วยปัจจัยป้อนที่อธิบายประสิทธิผลขององค์กรโดยทั่วไปค่อนข้างชัดเจนและครอบคลุมคุณลักษณะขององค์กรทุกองค์ประกอบ ซึ่งยังไม่เคยมีการศึกษาโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถมในแนวนี้มาก่อน ผลการศึกษาในแนวทางนี้ย่อมได้แนวทางในการพัฒนาโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม หากผลการศึกษาอยู่ในระดับต่ำจะเป็นแนวทางในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้โรงเรียนมีคุณภาพขึ้น ด้วยเหตุดังกล่าว ผู้วิจัยจึงใช้รูปแบบการจัดการคุณภาพขององค์กรเชิงระบบ – โครงสร้างเป็นกรอบความคิดเบื้องต้น

### 3. โรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียน

#### 3.1 ความหมายของโรงเรียน

ความหมายของโรงเรียน (School) นั้น นักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ใกล้เคียงกัน ซึ่งผู้วิจัยรวบรวมไว้ ดังนี้

อัลละดิน (สงบ ประเสริฐพันธ์. 2540 : 64 ; อ้างอิงจาก Alladin. 1992) ได้ให้ความหมายว่า โรงเรียนคือ สถานที่ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและ เพื่อสร้างอิสระเสรีให้เกิดในสังคม นอกจากนี้ยังเป็นสถานที่ที่นักเรียนได้รับการศึกษา เพื่อเป็นนักคิดนักวิเคราะห์และได้เห็นความสำคัญว่าการศึกษสามารถทำให้เด็ก ๆ มีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงโลกให้ดีขึ้น ส่วน พันธ์ หันนาคินทร์ (2526 : 18) ได้ให้ความหมายของโรงเรียนต่างจากอัลละดิน (Alladin) โดยพันธ์ หันนาคินทร์ กล่าวว่า โรงเรียนเป็นสถาบัน หรือองค์การที่จัดตั้งขึ้นด้วยจุดประสงค์อันแน่นอนในอันที่จะจัดและให้บริการทางการศึกษาแก่ผู้มารับบริการคือ นักเรียน คุณภาพของการให้การศึกษาจะสูงหรือต่ำเพียงไร ย่อมขึ้นอยู่กับคุณสมบัติ และพฤติกรรมของบุคคลที่ทำหน้าที่อยู่ในองค์การนั้นว่า มีคุณสมบัติ และพฤติกรรมอันพึงปรารถนาตามจุดมุ่งหมายของเจตนารมณ์ และจุดประสงค์ของการให้การศึกษาเพียงใด นอกจากนี้ สุรพันธ์ ยันต์ทอง (2533 : 3) กล่าวว่า โรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของสังคมมีฐานะเป็นสถาบันและองค์การทางสังคม เพื่อรับใช้และบริการสังคม โรงเรียนมีบทบาทสำคัญในการเตรียมเยาวชนให้เป็นผู้ใหญ่ที่ดีสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข อย่างไรก็ตาม สงบ ประเสริฐพันธ์ (2540 : 1) กล่าวว่า โรงเรียนเป็นสถาบันทางสังคมที่ได้รับมอบหมายให้มีหน้าที่สร้าง และพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่ดีมีคุณภาพ มีจิตใจเมตตากรุณา รักและเอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์ ตลอดจนมีความคิดที่จะสรรค์สร้างสิ่งที่ดีงามให้เกิดขึ้นในสังคมสามารถพึ่งตนเอง และเป็นที่พึ่งให้แก่เพื่อนมนุษย์ด้วยกัน

สรุปได้ว่า โรงเรียน คือ สถานที่ให้การศึกษาที่มีฐานะเป็นสถาบันองค์การทางสังคม มีหน้าที่พัฒนาเยาวชนให้เป็นผู้ใหญ่ที่ดีมีคุณภาพ รู้จักคิดวิเคราะห์ และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

#### 3.2 ประสิทธิผลของโรงเรียน

เนื่องจากโรงเรียนเป็นองค์การที่จัดตั้งขึ้น เพื่อให้การศึกษาแก่สมาชิกของสังคมซึ่งจะทำหน้าที่เปลี่ยนทรัพยากรมนุษย์ด้วยกระบวนการทางการศึกษาให้ผู้เรียนมีลักษณะอันพึงประสงค์ตามความต้องการของสภาพแวดล้อมและสังคม (พันธ์ หันนาคินทร์. 2526:18 – 19) ดังนั้น โรงเรียนจึงควรมีประสิทธิภาพในการดำเนินการ เพื่อประสิทธิผลของโรงเรียน ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel. 1991 : 373) ได้รวบรวมแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่านที่ให้ความหมายประสิทธิผลของโรงเรียนในแง่มุมต่าง ๆ เช่น ประสิทธิผลหมายถึง ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนที่จบการศึกษา หรือการมีขวัญที่ดีของสมาชิกของโรงเรียน หรือความพึงพอใจในการทำงานของครู สำหรับประสิทธิผลของโรงเรียนนั้น มีผู้ให้แนวคิดในการพิจารณา ได้แก่ ฮอย และ เพอร์กูสัน

(บุญเรือน หมั่นทรัพย์. 2538 : 49 อ้างอิงจาก ; Hoy & Furguson. 1985) โดยเสนอว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผลอาจพิจารณาจาก 1) ความสามารถปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากกระทบทั้งภายในและภายนอก 2) ความพึงพอใจของครูอาจารย์ 3) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 4) มีการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. 2536 : 32 ; อ้างอิงจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2532 ก : 33) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในระดับประถมศึกษา โดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน รวมถึงความพึงพอใจในอาชีพของครูในโรงเรียนและภาพพจน์ที่ดีของโรงเรียน อย่างไรก็ตาม จากการศึกษารื่องประสิทธิผลของโรงเรียนของบาร์ธ (Barth. 1990 : 57) ที่ได้ศึกษาความรู้สึกของครูอาจารย์ในโรงเรียน พบว่า ถ้าครูได้รับการสนับสนุนเพียงพอ มีการเสริมขวัญและกำลังใจ ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและสังคม มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ได้มีส่วนรับผิดชอบในงานที่ทำอย่างแท้จริง ปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลถึงคุณภาพการสอนของครูอาจารย์ และจากการศึกษาเรื่องคุณลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลดีของเซอร์จิอวานนิ (สงบ ประเสริฐพันธ์. 2540 : 2 ; อ้างอิงจาก Sergiovanni. 1991) พบว่า ปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง ที่ส่งผลต่อคุณภาพโรงเรียนคือ การได้รับความร่วมมือจากผู้ปกครอง ซึ่งหมายถึงความร่วมมือ ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง เพื่อส่งเสริมคุณภาพการเรียนการสอนมีศักยภาพสูงอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนในทุก ๆ ด้าน เช่น การดูแล เอาใจใส่เรื่องการเรียนของบิดามารดาของนักเรียน การไปร่วมประชุมที่โรงเรียน ร่วมเป็นกรรมการของโรงเรียน เป็นวิทยากรร่วมสอนนักเรียน ร่วมเป็นกรรมการครูผู้ปกครอง เพื่อบริหารโรงเรียน ทั้งนี้ผู้ปกครอง ครูต้องร่วมกันตัดสินใจในการจัดการศึกษาของโรงเรียน เป็นต้น อย่างไรก็ตาม สุขวิช รังสิตพล (2539 : 12) ได้กล่าวถึงลักษณะของโรงเรียนดี ซึ่งมีแนวคิดใกล้เคียงกับลักษณะของโรงเรียนประถมศึกษาที่ดีของนันทา ชาวฤทธิ์ (2538 : 22) คือ มีบุคลากรของโรงเรียนที่มีจิตใจรักโรงเรียน ต้องการที่จะเห็นความเปลี่ยนแปลง มีการพัฒนาถึงมาตรฐาน เป็นที่ยอมรับของชุมชนหรือผู้ปกครอง

ในการศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนในครั้งนี้ นอกจากจะได้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนหรือลักษณะของโรงเรียนประถมศึกษาที่ดีแล้ว ยังมีงานวิจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2529 : 21 – 22) ได้รวบรวมจากรายงานการวิจัยต่าง ๆ ผลปรากฏว่า โรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสิทธิภาพสูงมีนักเรียนที่สอบได้ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และเรียนต่อในชั้นมัธยมศึกษาได้ในอัตราที่สูง แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนที่กล่าวมาแล้ว ซึ่งหมายความว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนไม่ได้หมายถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเพียงอย่างเดียว แต่ประสิทธิผลของโรงเรียนหมายถึงการที่โรงเรียนมีความสามารถในการผลิตนักเรียนจนสำเร็จการศึกษา โดยครูที่มีขวัญกำลังใจในการสอนและได้รับความร่วมมือจากชุมชนหรือผู้ปกครอง นอกจากนี้ยังสามารถปรับตัวตามสภาพแวดล้อมของสังคมได้ โดยที่ครูยินยอมปฏิบัติตามกฎระเบียบ หรือคำสั่งขององค์การเป็นอย่างดี

นอกจากนี้ จากการศึกษาของฮิกเก็ต (Higgett. 1989) ในเรื่องประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ความร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียน สิ่งอำนวยความสะดวก งบประมาณ การสนับสนุนของผู้ปกครอง ซึ่งผลจากการศึกษาค้นคว้าเมื่อพิจารณาอย่างชัดเจนแล้ว สามารถกล่าวได้ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาจะต้องประกอบด้วยปัจจัยหลัก 2 ประการ คือ ปัจจัยภายในโรงเรียนและปัจจัยภายนอกโรงเรียน (สงบ ประเสริฐพันธ์. 2540 : 1 – 2 )

จากการวิจัยฉบับนี้จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาตัวแปรสำคัญ คือ

- คุณลักษณะของบุคลากรในโรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอน และครูสนับสนุนการสอน
- กระบวนการบริหารโรงเรียน ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงบประมาณ
- สภาพแวดล้อมของโรงเรียน ได้แก่ สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน และสภาพแวดล้อมภายนอกโรงเรียน

#### 4. คุณลักษณะของบุคลากรในโรงเรียน

สังคมที่มีบุคคลตั้งแต่ 2 คน แล้วมีคนหนึ่งทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงาน เป็นผู้วางแผนงาน เป็นผู้จัดระเบียบงาน ฯลฯ บุคคลนั้นคือ ผู้บริหาร (ชงชัย สันติวงษ์: 2537 : 142) ดังนั้นโรงเรียน ซึ่งมีบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปจึงมีผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งความหมายของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดของ พันธ์ หันนาคินทร์ (2524 : 63) หมายถึง บุคคลที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ดำเนินการดำเนินงานของคณะครูและบุคลากรอื่น ๆ ในส่วนของโรงเรียน เพื่อให้งานนั้นบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ จากความหมายข้างต้น ทำให้ทราบขอบเขตของการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนว่า (วิจิตร วรุตบางกูร. 2538 : 74)

1. ผู้บริหารจะต้องมีงาน ซึ่งกำหนดเป็นสัดส่วนในปริมาณหนึ่งและมีเป้าหมายที่กำหนดไว้
2. จะต้องมีการช่วยกันปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป
3. ผู้บริหารจะต้องอยู่ในฐานะผู้นำกิจการ

ในการบริหารงานโรงเรียนผู้บริหารเป็นตัวแปรที่สำคัญประการหนึ่ง ที่จะส่งผลถึงการดำเนินงาน อย่างมีประสิทธิภาพในโรงเรียน หากผู้บริหารมีความรู้และรอบรู้ มีประสบการณ์ เฉลียวฉลาดมีจิตวิทยา กล่าวตัดสินใจ สิ่งเหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดความสำเร็จในโรงเรียน

ดังนั้น ผู้บริหารที่ดีควรมีคุณลักษณะและหรือคุณสมบัติ ดังนี้ (พันธ์ หันนาคินทร์. 2524 : 63 – 67 )

1. คุณสมบัติส่วนตัว (Personal Qualifications)

- 1.1 มีสุขภาพดี
- 1.2 มีความเฉลียวฉลาด
- 1.3 มีอารมณ์มั่นคง
- 1.4 มีความประพฤติดี มีคุณธรรมสูง
- 1.5 มีความสามารถในการแสดงออกซึ่งความคิด
- 1.6 มีคุณลักษณะอื่น ๆ เช่น ไม่เห็นแก่ตัว รู้จักเกรงใจผู้อื่น มีไหวพริบ เป็นต้น
2. คุณสมบัติทางวิชาการ (Professional Qualities)
  - 2.1 มีความรู้ทางวิชาการ
  - 2.2 มีประสบการณ์และระดับความรู้
  - 2.3 ได้รับการฝึกอบรมระหว่างประจำทำงาน

และ วิจิตร วรุตบางกูร (2538 : 74 – 77) กล่าวถึงคุณสมบัติของผู้บริหารโรงเรียน ดังนี้

1. ความเป็นผู้นำ (Leadership) คือ มีอิทธิพลในตนเอง สูงกว่าอิทธิพลอื่น ๆ ของบุคคลในกลุ่ม และสามารถชักนำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในหน่วยงานได้ง่าย คุณสมบัติด้านนี้ประกอบด้วย
  - 1.1 มีความแจ่มใสร่าเริงและอดทน
  - 1.2 มีความสามารถในการตัดสินใจ
  - 1.3 มีความสามารถในการจูงใจคน
  - 1.4 มีความรับผิดชอบ
  - 1.5 มีความฉลาดและไหวพริบดี
  - 1.6 มีความขยันขันแข็ง
  - 1.7 มีความเสียสละ
  - 1.8 มีบุคลิกดี
  - 1.9 ความเป็นประชาธิปไตย
2. ความรู้และประสบการณ์ (Knowledge and Experience) ในด้านต่าง ๆ เช่น
  - 2.1 ความรู้เกี่ยวกับธรรมชาติของงาน
  - 2.2 ความรู้เกี่ยวกับวิชาการศึกษา
  - 2.3 ความรู้เท่าทันเหตุการณ์
  - 2.4 ความรู้ และประสบการณ์ในวิชาการบริหาร
3. มีมนุษยสัมพันธ์ดี (Human Relationship) เนื่องจากผู้บริหารต้องทำงานร่วมกับผู้อื่นทั้งในและนอกโรงเรียน ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งประกอบด้วย
  - 3.1 ยิ้มแย้มแจ่มใส
  - 3.2 มีความเสมอต้นเสมอปลาย

- 3.3 ยกย่องชมเชย
- 3.4 รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
- 3.5 มีความยืดหยุ่น
- 3.6 เปิดเผย
- 3.7 เป็นกันเอง

4. มีคุณธรรมสูง (Virtue) คุณธรรม เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจของผู้บริหาร ให้ประพฤติปฏิบัติแต่ในสิ่งที่ดีงาม ได้แก่

- 4.1 มีความยุติธรรม
- 4.2 มีความซื่อสัตย์สุจริต
- 4.3 มีความจงรักภักดี
- 4.4 มีศีลธรรม
- 4.5 มีสุขภาพดี

สรุปได้ว่า ผู้บริหาร หมายถึง บุคคลที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ดำเนินการดำเนินงานในโรงเรียน ซึ่งคุณลักษณะที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียนควรประกอบด้วย มีความประพฤติดี มีคุณธรรมสูง มีความเป็นผู้นำ มีความสามารถในการตัดสินใจ มีความสามารถในการบริหาร มีความรู้ทางวิชาการ และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

นอกจากคุณสมบัติของผู้บริหารดังกล่าวมาข้างต้นที่เป็นตัวแปรที่สำคัญที่ส่งผลถึงประสิทธิผลของโรงเรียน ครูก็เป็นตัวแปรที่สำคัญเช่นกันที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เพราะครูเป็นผู้ดำเนินการสอนโดยตรง ซึ่งคุณสมบัติของครูมีดังนี้ (พนัส หันนาคินทร์. 2524 : 22)

1. มีความรู้ในวิชาที่สอน
2. มีความรู้ในวิธีสอนต่างๆ
3. มีความริเริ่ม
4. มีความสนใจต่องานอาชีพ
5. มีความสามารถในการดำเนินการสอน
6. มีความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น
7. มีความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้ปกครอง
8. มีความสัมพันธ์ระหว่างครูกับบุคคลภายนอก

เจริญ ไวรวัจนกุล ( 2531 :178 ) และบุญนำ ทานสัมฤทธิ์ ( 2538 : 6 – 8 ) ได้กล่าวถึงลักษณะของครูที่พึงประสงค์ไว้ใกล้เคียงกัน ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. มีบุคลิกภาพความเป็นครู คือ ทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี รัก เมตตาปราณีเด็ก รักอาชีพครู ใฝ่รู้ โลกทัศน์กว้าง รับผิดชอบต่อหน้าที่ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง มีวุฒิภาวะ ยุติธรรม มีชีวิตที่สงบเรียบง่าย มีบทบาทช่วยเหลือชุมชน สามารถควบคุมอารมณ์ได้ แต่งกาย

สะอาดเรียบร้อยสุภาพ มีความประพฤติดี มีความกระตือรือร้น รักการอ่านการศึกษา ค้นคว้า  
วางแผนเหมาะสมกับฐานะและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

2. มีความรู้ในด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้

2.1 มีความรู้ในวิชาที่สอนเป็นอย่างดี

2.2 มีความรู้ในวิชาชีพครู ได้แก่ การจัดห้องเรียน การจัดการเรียนการสอน  
เนื้อหาสาระของหลักสูตร การจัดอุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอน จิตวิทยาเกี่ยวกับเด็ก  
การวิจัยและการประเมินผล

2.3 มีความรู้ในหน้าที่ ครูจะต้องปฏิบัติตลอดจนความรู้ในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะ  
อย่างยิ่งการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและการอนุรักษ์ธรรมชาติ

3. มีความสามารถในวิธีสอน วิธีการอบรม การพัฒนาและเป็นผู้ นำ ผู้ตาม และผู้  
ประสานงานที่ดี โดยได้รับการฝึกปฏิบัติอย่างเหมาะสมจนเกิดทักษะ

นอกจากนี้ กองวิชาชีพครู สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ( 2540 : 1 – 19 ) ได้กำหนด  
จรรยาบรรณครู พ.ศ. 2539 ไว้ดังนี้

1. ครูต้องรักและเมตตาศิษย์ โดยให้ความเอาใจใส่ช่วยเหลือส่งเสริม ให้กำลังใจในการ  
ศึกษาเล่าเรียนแก่ศิษย์โดยเสมอหน้า

2. ครูต้องอบรม สั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามให้แก่  
ศิษย์อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ

3. ครูต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทั้งกาย วาจา และจิตใจ

4. ครูต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์  
และสังคมของศิษย์

5. ครูต้องไม่แสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ  
และไม่ใช้ศิษย์กระทำการใด ๆ อันเป็นการหาประโยชน์ให้แก่ตนเองโดยมิชอบ

6. ครูย่อมพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการ  
พัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคมและการเมืองอยู่เสมอ

7. ครูย่อมรักและศรัทธาในวิชาชีพครู และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู

8. ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลครูและชุมชนในทางสร้างสรรค์

9. ครูพึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาภูมิปัญญา และ  
วัฒนธรรมไทย

สรุปได้ว่าครู หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้สอนวิชาต่างๆ ในโรงเรียนซึ่งมีคุณลักษณะ  
ของครูที่สำคัญประกอบด้วย มีความรู้ในวิชาที่สอน มีความรู้ในวิธีสอนต่างๆ มีความสนใจใน  
อาชีพสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ประพฤติตนดีเป็นแบบอย่างให้แก่ศิษย์ได้ มีจิตวิทยาดีและมี  
วิสัยทัศน์

นอกจากนี้ สงบ ประเสริฐพันธ์ (2540 : 1 – 6) ได้กล่าวว่า ผู้สนับสนุนการสอนก็เป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาโรงเรียน ซึ่งคุณลักษณะที่สำคัญของผู้สนับสนุนการสอนควรประกอบด้วย

1. มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่สนับสนุนการเรียนการสอน
2. มีการวางแผนการทำงานและปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้
3. มีการบันทึก มีการรายงานผลการปฏิบัติงานเพื่อใช้ในการปรับปรุงและพัฒนางาน
4. มีความรับผิดชอบและเป็นผู้เสียสละ เนื่องจากอาจต้องมีการปฏิบัติงานนอกเวลา

สรุปได้ว่า ผู้สนับสนุนการสอน หมายถึง ผู้ให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ แก่ครู ซึ่งคุณลักษณะที่สำคัญของผู้สนับสนุนการสอนควรประกอบด้วย เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่สนับสนุนการเรียนการสอน มีการวางแผนการทำงาน ปฏิบัติหน้าที่ตามแผนงานที่วางไว้ มีการบันทึก การรายงานผลการปฏิบัติงาน เพื่อใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา และเป็นผู้มีความรับผิดชอบ เสียสละ

## 5. กระบวนการบริหาร

การบริหารเป็นกระบวนการในการดำเนินงานในองค์กรต่าง ๆ เพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด วิธีการบริหารที่นิยมใช้มีหลายวิธี เช่น วิธีการบริหารแบบ พอสต์คอร์ด (POSDCORB) ของกูลิก (Gulick) วิธีการบริหารของสมาคมผู้บริหารการศึกษาแห่งสหรัฐอเมริกา (The American of School Administrators) เป็นต้น สำหรับการบริหาร นักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

ประยงค์ โตจินดา (2541 : 24) ให้ความหมายของการบริหารว่า คือการที่หัวหน้าขององค์กรนั้นปฏิบัติงาน ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนด และ ฉายศิลป์ เชี่ยวชาญพิพัฒน์ (2527 : 64) ให้ความหมายว่า การบริหารคือ กระบวนการของการบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยอาศัยการปฏิบัติที่ประสานกันทั้งการวางแผน การจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล การควบคุมและงบประมาณ จากความหมายของการบริหาร ดังกล่าว สรุปได้ว่า การบริหาร คือ กระบวนการของการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยอาศัยการปฏิบัติที่ประสานกันตั้งแต่การวางแผน การจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล และงบประมาณ

องค์กรใด ๆ แม้จะมีปัจจัยป้อนที่ดีเข้ามาสู่องค์กรมากมายเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าหากองค์กรนั้นไม่มีกระบวนการที่จะสามารถเปลี่ยนสภาพปัจจัยป้อนต่าง ๆ ให้กลายเป็นผลงานหรือผลผลิตขององค์กรเพื่อออกไปสู่สภาพแวดล้อมที่ดีได้แล้ว องค์กรนั้นก็ย่อมประสบกับความล้มเหลวในการดำเนินงานอย่างแน่นอน กระบวนการในการดำเนินงานขององค์กรจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้องค์กรมีประสิทธิผลไม่น้อยไปกว่าปัจจัยป้อน

(ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ. 2540 : 65)

ส่วนกระบวนการบริหารโรงเรียน วิจิตร วรุตบางกูร (2538 : 20) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง แบบแผนของการบริหารที่ลำดับขั้นตอนไว้อย่างต่อเนื่องกันอย่างมีระเบียบ แบบแผน พร้อมด้วยเหตุผลและเป็นไปได้ กระบวนการบริหารโรงเรียนจะช่วยให้การดำเนินงานบริหารโรงเรียนประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพจากแนวคิด และผลการศึกษาของนักการศึกษาทางด้านองค์การได้แสดงให้เห็นว่า กระบวนการบริหารเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ

สำหรับกระบวนการบริหารโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม นอกจากมีผู้บริหารและมีครูที่มีคุณสมบัติแล้ว โรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถมยังมีกระบวนการบริหารสำคัญ ๆ ที่มีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. การวางแผน (Planning)
2. การจัดองค์การ (Organizing)
3. การบริหารบุคคล (Staffing)
4. การบริหารงบประมาณ (Budgeting)

#### **การวางแผน ( Planning)**

การวางแผนเป็นการปฏิบัติงานขั้นแรกที่ผู้บริหารองค์การจะต้องปฏิบัติ ความล้มเหลวขององค์การจะเกิดขึ้นได้เพราะละเลยหรือขาดการวางแผนที่ดี การวางแผนจึงต้องเป็นหน้าที่เบื้องต้นในการบริหาร การที่ได้มีการวางแผนให้เสร็จสิ้นก่อนสิ่งอื่นแล้ว จะช่วยให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ต่าง ๆ ในองค์การมีความสอดคล้องสัมพันธ์กันมากยิ่งขึ้น ผู้บริหารแม้จะมีความรู้ความสามารถมากเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าหากปราศจากการวางแผนที่ดีแล้วก็เป็นสาเหตุให้องค์การไม่ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และประสบความสำเร็จล้มเหลวได้ การวางแผนจึงเป็นกระบวนการทางการบริหารที่มีความสำคัญต่อประสิทธิผลขององค์การ

นักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของการวางแผนไว้มากมาย ดังนี้ คุณซ์ และ โอ ดอนเนล (Koontz & O'Donnell. 1972 : 113) และ วีรนาถ มานะกิจ (2522 : 48) กล่าวถึงความหมายของการวางแผนไว้ใกล้เคียงกันคือ การวางแผน เป็นการตัดสินใจล่วงหน้าว่าจะปฏิบัติอย่างไรและใครเป็นผู้ปฏิบัติ ส่วนรอปบิน (Robbins. 1994 : 202) ได้ให้ความหมายของการวางแผนไว้ว่า การวางแผนเป็นกระบวนการในการพิจารณาวัตถุประสงค์และหาหนทางที่จะทำให้วัตถุประสงค์นั้นไปสู่เป้าหมายด้วยความสัมฤทธิ์ผล นอกจากนี้ บรรยงค์ โตจินดา (2541 : 95) กล่าวว่า การวางแผน หมายถึง การรวบรวมกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อที่จะใช้ในการปฏิบัติงานในอนาคต อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ความหมายของการวางแผนข้างต้นสรุปได้ว่า การวางแผน หมายถึง กระบวนการตัดสินใจล่วงหน้าเกี่ยวกับงาน วิธีกำหนดเวลาที่จะปฏิบัติ รวมทั้งสถานที่และผู้รับผิดชอบในการทำงาน ทั้งนี้ เพื่อให้งานที่ปฏิบัตินั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

(ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ. 2540 : 66)

หลักการสำคัญในการวางแผน ที่ผู้วางแผนจะต้องยึดถือ มีดังนี้ (จ่านงค์ บุญชู. 2531 : 546)

1. ต้องคำนึงว่าแผนงานสามารถเกื้อกูลหรือสนับสนุนให้การปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ในแผนสำเร็จตามวัตถุประสงค์
  2. ต้องเปิดโอกาสให้ผู้บริหารทุกระดับมีโอกาสร่วมในการจัดทำตามส่วนแห่งความรับผิดชอบของเขา
  3. ต้องมุ่งให้เกิดประสิทธิภาพในทางปฏิบัติ โดยประหยัดเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรที่ปฏิบัติงานตามแผน
  4. ผู้รับผิดชอบการปฏิบัติงานตามแผนได้มีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะ วิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับแผน
  5. ต้องคำนึงถึงความผสมผสานกันของงานและบุคคลฝ่ายต่าง ๆ เพื่อให้กิจกรรมที่ปฏิบัติมีความประสานสอดคล้องกัน
  6. ต้องคำนึงถึงความสะดวกในการควบคุม ตรวจสอบงานของผู้บังคับบัญชา
  7. มีความยืดหยุ่น เปิดโอกาสให้มีการปรับปรุง แก้ไขเมื่อจำเป็น
  8. คำนึงถึงระยะเวลาดำเนินการตามแผนอย่างมีเหตุผล
- สำหรับ วีรนาถ มานะกิจ (2522 : 48) กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญของการวางแผนไว้ดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน
2. จัดทำแผนงานนั้นให้อยู่ในลักษณะง่าย ๆ
3. กำหนดแนวทางและมาตรฐาน เพื่อตัดสินพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีต่อการวางแผน
4. ทำแผนงานนั้นๆให้ยืดหยุ่นได้
5. จัดทำแผนงานนั้นให้อยู่ในวิสัยที่จะเป็นไปได้และมีเหตุมีผล

เกี่ยวกับกระบวนการวางแผนนั้น เทอร์รี่ (Terry. 1969 : 158 – 160) เสนอว่า ก่อนการดำเนินงาน จะต้องมีการวางแผนที่เหมาะสม ต้องรู้ว่าจะต้องทำอะไรก่อน การวางแผนจะทำให้ได้ผลงานที่ถูกต้อง และใกล้เคียงกับแผนการที่วางไว้ หากมีอุปสรรคหรือปัญหา ก็สามารถแก้ไขได้ทันที และการวางแผนยังทำให้รู้จักประกอบต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เป็นผลต่อเนื่องถึงการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและรู้คุณค่า การวางแผนจึงช่วยทำให้การดำเนินงานต่างๆเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

สำหรับการวางแผนงานของโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม มีความสอดคล้องกับหลักการของการวางแผนของนักการศึกษาหลายท่านดังกล่าวมาแล้วคือ เปิดโอกาสให้ผู้บริหารทุกระดับมีส่วนร่วม โดยคำนึงถึงการผสมผสานของหน่วยงานต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพและใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด ผู้มีส่วนร่วมรับผิดชอบสามารถจะวิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับแผนนั้นๆ ได้ และยัง

สามารถปรับเปลี่ยนได้เมื่อจำเป็น สรุปได้ว่า การวางแผนงานของโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม หมายถึงการที่โรงเรียนมีการวางแผน จัดทำและจัดเตรียมแผนเป็นอย่างดี เหมาะสม ชัดเจน มีประโยชน์ คุ่มค่า ครอบคลุม สามารถนำไปปฏิบัติได้โดยที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผน

### การจัดองค์การ (Organizing)

โดยทั่วไปแล้วทุกหน่วยงานจะต้องมีการจัดองค์การ ในการจัดองค์การผู้บริหารต้องวาง รูปงานหรือกำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องมีเพื่อดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งการจัดกิจกรรมนั้น ๆ จะต้องคำนึงถึงการประสานสัมพันธ์ ไม่ให้มีการทำงานซ้อนกัน ในเรื่อง การจัดองค์การนั้น วีรนาถ มานะกิจ (2522 : 6) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การจัดองค์การ หมายถึง การจัดแบ่งงานภายในองค์การออกเป็นกลุ่ม ๆ พร้อมทั้งกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบ และ อำนาจหน้าที่ แต่ละกลุ่มไว้ให้แน่นอน รวมทั้งการจัดให้กิจกรรมต่าง ๆ ประสานสัมพันธ์กัน โดย มุ่งบรรลุวัตถุประสงค์อันเดียวกันเป็นสำคัญ ในกรณีที่องค์การนั้นได้จัดตั้งขึ้นไว้ก่อนแล้วหน้าที่ การจัดองค์การหมายถึง การปรับปรุงหรือจัดรูปองค์การใหม่ ส่วนสมพงษ์ เกษมสิน (2525 : 48) ให้ความหมายของการจัดองค์การว่า เป็นขบวนการที่จัดขึ้นเพื่อความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ ต่าง ๆ ที่สามารถทำให้การประกอบขององค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ ชัยฤกษ์ วราวิทยา (2526 : 15) กล่าวว่า การจัดองค์การเป็นการจัดความสัมพันธ์ของกลุ่มบุคคล ต่างๆในหน่วยงานนั้นๆ เพื่อให้สามารถทำหน้าที่และงานของหน่วยงานนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายของการจัดองค์การดังกล่าว สรุปได้ว่า การจัดองค์การ หมายถึงการจัด รูปโครงสร้าง หรือเค้าโครงการบริหาร โดยกำหนดหน้าที่ของหน่วยงานย่อย หรือตำแหน่งต่าง ๆ ของหน่วยงานให้ชัดเจน พร้อมทั้งกำหนดลักษณะ และวิธีการติดต่อประสานงานสัมพันธ์ตาม ลำดับชั้นแห่งอำนาจหน้าที่สูงต่ำลดหลั่นกันลงไป ซึ่งลักษณะโครงสร้างของการจัดองค์การใน หน่วยงานมีดังนี้ (ชัยฤกษ์ วราวิทยา. 2526 : 15 – 17)

1. ภารกิจหรือหน้าที่ ทุกคนในองค์การจะต้องมีงานทำ และทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ขององค์การ
2. การแบ่งงานกันทำ การทำงานทุกหน่วยต้องมีการแบ่งงานกันทำเป็นสัดส่วน ทุกคนมี ความรับผิดชอบเฉพาะที่งานที่ต้องทำให้สำเร็จ และทุกคนมีการทำงานที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันทั้ง ทางตรงและทางอ้อมทั้งระดับบุคคลและระดับหน่วยงาน
3. สายการบังคับบัญชา เป็นความสัมพันธ์ตามลำดับชั้นของผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับ บัญชาในองค์การ คือ ผู้บังคับบัญชามีอำนาจ สิทธิ สามารถตัดสินใจ และมีหน้าที่รับผิดชอบดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชาและงานส่วนรวม
4. เอกภาพการบริหาร หมายถึง การที่อำนาจการบังคับบัญชารวมอยู่ที่ผู้ใดผู้หนึ่งอย่าง แน่นนอนและเด็ดขาด โดยระบุผู้รับผิดชอบสูงสุดและผู้รับผิดชอบรองลงมา ซึ่งต้องมีขอบเขตของ อำนาจและการตัดสินใจ

สำหรับการจัดองค์การในโรงเรียน ซึ่งเป็นองค์การประเภทให้บริการทางด้านความรู้ ความคิด และทักษะต่าง ๆ เพื่อพัฒนาคน จะต้องมีการระบบและระเบียบในการทำงาน เพื่อให้งาน ดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การจัดองค์การในโรงเรียนจึงมีหลักการ ดังนี้

(วิจิตร วรุตบางกูร. 2538 : 24 – 25)

1. มีนโยบายชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติงาน
2. มีศูนย์กลางอำนาจการ เพื่อสะดวกในการติดต่อ
3. ระบุหน้าที่การงานอย่างชัดเจน เพื่อให้ทราบกำหนดงานและขอบข่ายของงาน
4. จัดให้มีระบบการทำงานอย่างเหมาะสม หมายถึง วิธีการทำงานเพื่อที่จะทำให้ การเรียนการสอนดำเนินไปอย่างราบรื่น
5. มีการอำนาจการที่ดี หมายถึงการกำหนดสายงานบังคับบัญชา ขอบเขตของ การสั่งงานการควบคุม การมอบอำนาจหน้าที่

6. สนองต่อภาวะการณ์อันผันแปรได้

สำหรับการจัดองค์การในโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม ซึ่งมีการจัดองค์การที่มี นโยบายชัดเจน มีการระบุหน้าที่การงานอย่างชัดเจนและรวบรวมไว้เป็นลายลักษณ์อักษร มีระบบ งานที่เหมาะสม สอดคล้องกับหลักการจัดองค์การข้างต้น เมื่อพิจารณาแล้วสามารถกล่าวได้ว่า การจัดองค์การในโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม เป็นการจัดโครงสร้างของการบริหารโรงเรียนที่ กำหนดอำนาจหน้าที่ มีการแบ่งงานและมีการติดต่อสัมพันธ์กันไว้อย่างชัดเจน ทำให้การดำเนินการไปได้ด้วยดี และเป็นตัวแปรที่สำคัญอีกตัวแปรหนึ่งที่ส่งผลถึงประสิทธิผลของโรงเรียน

#### **การบริหารงานบุคคล (Staffing)**

เนื่องจากคนเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญที่สุด และคนก็เป็นตัวแปรที่สำคัญ ในทุก ๆ องค์การที่จะทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีต้องอาศัยคนทั้งสิ้น ดังนั้นจึงมีความจำเป็น อย่างยิ่งที่จะต้องมีการบริหารบุคคล นักการศึกษาได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้

วิจิตร วรุตบางกูร และคนอื่น ๆ (2523 : 53) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลเป็นการ เลือกรับบุคคลเข้าทำงานในหน่วยงาน การบรรจุคนให้เหมาะสมกับงาน การควบคุมดูแลให้ผู้ปฏิบัติ งาน สามารถทำงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การบำรุงรักษา การให้ความ ปลอดภัย การให้บำเหน็จรางวัล การให้โอกาสเจริญก้าวหน้าทางวิชาชีพและการงาน ตลอดจน อำนาจความสะดวกและให้บำเหน็จบำนาญเมื่อออกจากงาน ส่วน เสนาะ ดิเียวาร์ (2534 : 8) ได้ ให้ความหมาย ของการบริหารงานบุคคลไว้ใกล้เคียงกับ วิจิตร วรุตบางกูร จะแตกต่างกันบ้างใน รายละเอียดโดยกล่าวว่า การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการที่ทำให้ได้บุคลากร ใช้บุคลากร และบำรุงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน ในจำนวนพอเพียง และเหมาะสม นั่นก็คือ หน้าที่ทางด้านการรับสมัคร การคัดเลือก การฝึกอบรม การพัฒนาตัวบุคลากร การรักษา ระเบียบวินัย การให้สวัสดิการ และการโยกย้ายเปลี่ยนตำแหน่งงาน ส่วน ธงชัย สันติวงษ์

(2535 : 1) ให้ความหมายต่างออกไป โดยกล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง ภารกิจของผู้บริหารบุคคล และของผู้ชำนาญการด้านบุคลากรโดยเฉพาะ ที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคคล เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์การเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลา ที่จะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ

จากความหมายของการบริหารบุคคลดังกล่าว สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การจัดให้คนทำงานในตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสมกับงาน โดยผ่านการคัดเลือก หรือเลือกสรร ซึ่งรวมไปถึงการพัฒนาบุคลากร การให้สวัสดิการหรือการให้รางวัล ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินงานนั้น ๆ สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สมพงษ์ เกษมสิน (2524 : 1) ให้ความสำคัญต่อการบริหารบุคคล และกล่าวว่า บุคคลมีบทบาทสำคัญในขั้นตอนของการบริหาร การจัดการเกี่ยวกับบุคคลนับว่า เป็นเรื่องยุ่งยากซับซ้อน เพราะคนมีชีวิตจิตใจ มีความรู้สึก มีปัญหา และมีความต้องการแตกต่างกันไป ส่วน ภิญโญ สาธร (2526 : 267) กล่าวว่า การบริหารบุคคลเป็นหัวใจของการบริหารเพราะความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับคน สิ่งก่อสร้าง อาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์และการเงิน แม้จะมีบริบูรณ์เพียงใดก็ตาม จะไม่มีความหมาย ถ้าคนที่ใช้สิ่งเหล่านี้ไม่มีความสามารถเพียงพอที่จะใช้ หรือขาดความรู้ความสามารถสูงในการบริหารงานบุคคล สามารถทำให้คนหรือเจ้าหน้าที่ของตนร่วมมือปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

สำหรับงานบริหารบุคคลของโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม ซึ่งเป็นองค์การทางการศึกษา นอกจากโรงเรียนจะมีบทบาทในการพัฒนานักเรียนให้เป็นเยาวชนที่ดี มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์แล้ว ผู้บริหารยังต้องคำนึงถึงความต้องการของสังคม และความต้องการบุคคลให้สอดคล้องกัน เพราะพฤติกรรมบุคคลมีความสำคัญในการบริหารและในทางปฏิบัติ บุคคลเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้นการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถมจึงต้องคำนึงถึงตั้งแต่การจัดหาคนดีมีความรู้ มีความสามารถ จัดบุคคลนั้นๆ ให้ทำงานตรงตามความสามารถ จัดแบ่งหน้าที่การงานให้ชัดเจนเหมาะสม เพื่อให้การดำเนินงานของโรงเรียนมีประสิทธิภาพอันจะส่งผลถึงประสิทธิผลของโรงเรียนและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

#### **การบริหารงบประมาณ (Budgeting)**

งบประมาณเป็นแผนงานอย่างหนึ่ง ซึ่งแสดงการคาดหมายผลที่จะได้รับไว้ล่วงหน้าออกมาเป็นตัวเลขหรืออาจกล่าวได้ว่างบประมาณคือแผนการรับและแผนจ่ายเงิน การควบคุม ดูแล กำลังคน วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ การจัดทำงบประมาณส่วนใหญ่จะจัดทำเป็นแผนรวมขององค์การ ซึ่งกำหนดเป้าหมายของแต่ละแผนไว้ด้วย (วีรนาถ มานะกิจ. 2522 : 85 – 86) และงบประมาณเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญที่ขาดไม่ได้ (ธงชัย สันติวงษ์. 2537 : 121) ในการดำเนินงานใดๆ ก็ตาม ทุกองค์การหรือทุกหน่วยงานต้องใช้งบประมาณด้วยกันทั้งสิ้น นอกจากนี้ยังพบอีกว่า งบประมาณบางครั้งเป็นข้อจำกัดทำให้เกิดปัญหาบ้าง ตรงกันข้ามในบางองค์การงบประมาณอาจจะช่วยรักษา

ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานโดยผู้บริหารควรปล่อยให้มีความยืดหยุ่นในระบบงบประมาณ และไม่ขัดต่อสามัญสำนึกของผู้ปฏิบัติงาน งบประมาณที่มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับทัศนคติของผู้บริหารที่มีต่องบประมาณ และยังสามารถกล่าวได้อีกว่า งบประมาณเป็นเครื่องมือวางแผน เพื่อกำหนดพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน และใช้เป็นเครื่องมือการควบคุม เพื่อให้มีการใช้ทรัพยากรเป็นไปในแนวทางที่ต้องการ โดยต้องรวมไปถึงการรักษางบประมาณด้วยการใช้งบประมาณอย่างประหยัด งบประมาณจึงเป็นข้อจำกัดที่ส่งผลถึงผู้ปฏิบัติงาน และส่งผลถึงการดำเนินงานขององค์การโดยรวม (ฉายศิลป์ เชี่ยวชาญพิพัฒน์. 2527 : 376 – 377) และจากการศึกษาของอิกเก็ด (Hight. 1989) ในเรื่องประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า งบประมาณเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ส่งผลถึงประสิทธิผลของโรงเรียนอีกด้วย

สำหรับงบประมาณของโรงเรียนตามแนวความคิดของ วิจิตร วรุตบางกู (2538 : 64 – 68) มีความหมายรวมไปถึงเงินเดือน เงินค่าจ้าง เงินค่าตอบแทน ค่าวัสดุ ค่าบำรุงรักษา และซ่อมแซมทรัพย์สิน ค่าสิ่งก่อสร้าง เงินอุดหนุน เป็นต้น ซึ่งเงินเหล่านี้อาจได้มาจากผู้ศรัทธาบริจาคเงินที่ได้จากการจำหน่ายสิ่งของ เงินที่ได้จากการจัดการแสดง หรือการจัดกิจกรรม ต่าง ๆ เงินที่เรียกเก็บโดยมีบริการให้เป็นการตอบแทน เงินค่าสมัครต่าง ๆ เป็นต้น

จากทัศนคติของนักการศึกษาเกี่ยวกับงบประมาณดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า ในการจัดทำงบประมาณ ซึ่งมีทั้งการรับและการจ่ายนั้น ผู้บริหารต้องมีการวางแผนเพื่อจัดความสมดุลระหว่างการใช้งบประมาณ และผู้ปฏิบัติงานให้เหมาะสม โดยคำนึงถึงการพัฒนาด้านต่าง ๆ เช่น การพัฒนาบุคลากร การปรับปรุงอาคารสถานที่ การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยครบครัน การจัดการเพื่ออำนวยความสะดวกสบายแก่ผู้ปฏิบัติงาน และรวมไปถึงการให้สวัสดิการที่เหมาะสมแก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยต้องมีหน่วยงานดูแลตรวจสอบและดำเนินการด้านงบประมาณอย่างเป็นระบบ

สำหรับโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม ในการบริหารงานงบประมาณได้มีการวางแผนงาน มีการกำหนดงบประมาณของแต่ละแผนงานไว้ล่วงหน้า โดยผู้ปฏิบัติ หรือผู้รับผิดชอบในแผนงานนั้น ๆ เป็นผู้กำหนดแล้วมีการพิจารณาถึงความเหมาะสมของงบประมาณกับแต่ละแผนงานเป็นลำดับขั้นตอนขึ้นไปจนถึงผู้บริหารในที่สุด จากแนวปฏิบัติดังกล่าวของโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม สามารถสรุปได้ว่า การบริหารงบประมาณของโรงเรียน หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน ซึ่งได้แก่การวางโครงการใช้เงิน การเบิกจ่าย และรวมถึงการเก็บรักษาเงินที่เป็นระบบชัดเจน

## 6. สภาพแวดล้อมของโรงเรียน

แต่เดิมความสนใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมขององค์การมีน้อย โดยนักการศึกษาต่างไปให้ความสนใจกับความสำเร็จ มีการมุ่งเน้นไปด้านโครงสร้างและกระบวนการในการบริหารโดยเฉพาะในการวางแผน และควบคุม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่านั้น ต่อมาเมื่อมี

การศึกษาค้นคว้ามากขึ้น นักการศึกษาทางด้านองค์การได้มีความเห็นสอดคล้องกันว่าสิ่งแวดล้อมขององค์การเป็นสาเหตุสำคัญอย่างหนึ่ง ที่จะทำให้องค์การสามารถดำเนินการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ (ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ. 2540 : 60 – 61) จากการศึกษาของสตีเยร์ (ภรณ์ กীরติบุตร. 2529 : 87 ; อ้างอิงจาก Steers. 1977) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมมีอยู่ 2 ประเภท คือ สภาพแวดล้อมภายในองค์การ และสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ สภาพแวดล้อมภายในองค์การ อาจเรียกได้อีกว่า บรรยากาศขององค์การ ซึ่งหมายถึง สถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์การ สภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมไปถึงบทบาทต่าง ๆ ของบุคคลในองค์การ ส่วนสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การหมายถึง สภาพแวดล้อมที่เป็นแหล่งที่มาหรือเป็นทรัพยากรที่ใช้เป็นปัจจัยป้อนขององค์การ และเป็นปัจจัยเกี่ยวกับประชาชนหรือองค์การภายนอกและรับบริการจากองค์การ ซึ่งได้แก่ สภาพทางเศรษฐกิจ การเมือง สังคม ประชาชนที่เป็นลูกค้า และผู้ให้การสนับสนุน นอกจากนี้ ยังรวมถึงผู้ขีดขวางการทำงานขององค์การ และกลุ่มผลประโยชน์ต่าง ๆ กล่าวได้ว่า สภาพแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอกองค์การต่างมีอิทธิพล และมีผลต่อความสำเร็จขององค์การ การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์การของสตีเยร์ (Steers) สอดคล้องกับการศึกษาของอีกเก็ด (Highett. 1989) ในเรื่องประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งการศึกษาของอีกเก็ดพบว่าความสำเร็จของโรงเรียน จะต้องประกอบด้วยปัจจัยหลัก 2 ประการ คือ ปัจจัยภายในโรงเรียนและปัจจัยภายนอกโรงเรียน ปัจจัยภายในโรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหาร ครู งบประมาณ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ตลอดจนอาคารสถานที่ และปัจจัยภายนอกโรงเรียน ได้แก่ ผู้ปกครอง สภาพทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง เป็นต้น

สำหรับสภาพแวดล้อมของโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม ซึ่งประกอบไปด้วยสภาพแวดล้อมทั้งภายในโรงเรียน และสภาพแวดล้อมภายนอกโรงเรียน ต่างมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเช่นกัน ทั้งนี้เพราะสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนที่มีการบริหารและการดำเนินงานโดยผู้บริหารและคณะครูอย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพ มีขั้นตอนในการดำเนินงานที่สามารถตรวจสอบได้รวมไปถึงสภาพแวดล้อมภายนอกโรงเรียน ที่ได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลืออย่างดีจากผู้ปกครองและหน่วยงานอื่นในทุกด้าน จากการศึกษาเรื่องสภาพแวดล้อมขององค์การ และสภาพแวดล้อมของโรงเรียนข้างต้น

สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมของโรงเรียน หมายถึง

1. สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน ได้แก่ บรรยากาศในการทำงาน และสภาพความพร้อมในด้านกำลังคน ทรัพยากร อาคารสถานที่ และวัสดุอุปกรณ์

2. สภาพแวดล้อมภายนอกโรงเรียน ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนทางการเงินจาก ผู้ปกครอง และหน่วยงานอื่น

## 7. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนประถม

### 7.1 ความสามารถในการผลิต

จากการศึกษาของไพร์ซ์ (Price. 1968) พบว่า ความสามารถขององค์การในการผลิต ผลผลิตที่มีปริมาณและคุณภาพ ตามที่สภาพแวดล้อมต้องการเป็นปัจจัยสำคัญลำดับแรกที่มีผล ต่อการดำเนินการขององค์การโดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับจีโอโกพูโลสและแทนเนนโบม (ภรณ์ กิริติบุตร. 2529 : 54 ; อ้างอิงจาก Georgopoulos & Tannenbaum. 1957) นอกจากนี้ มาโฮนี และเวทเซล (Mahoney & Weitzel. 1969 : 31) ได้เสนอว่า เกณฑ์การประเมินผล สามารถใช้ได้หลายเกณฑ์ แต่เกณฑ์ที่ใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การได้ดีเกณฑ์หนึ่ง คือ ความสามารถในการผลิตซึ่งสอดคล้องกับมอตต์ (Mott. 1972) กีบสัน (Gibson. 1973) ไชลด์ (Child.1974) และฟิลิป บี คูลเตอร์ (Philip B. Coulter. 1978) ที่ว่า ความสามารถในการ ผลิตผลงานเป็นตัวแปรสำคัญในการวัดประสิทธิผลขององค์การ

สำหรับความสามารถในการผลิต ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญลำดับแรกที่มีผลต่อประสิทธิผล ของโรงเรียน คือ ความสามารถในการดำเนินการสอนของครูด้วยการจัดกระบวนการเรียน การสอนซึ่งสงบ ประเสริฐพันธ์ (2540 : 27 – 28 อ้างอิงจาก ; ประเวศ วะสี. 2535) กล่าวว่า ต้องมีการจัดการเรียนการสอน โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย ที่คำนึงถึงความแตกต่าง ระหว่าง บุคคล ครูจึงต้องสามารถปรับปรุงวิธีสอน และเนื้อหาให้สอดคล้องกับความแตกต่างเหล่านั้น นอกจากนี้ ครูยังต้องจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อฝึกทักษะ กระบวนการคิด รวมถึงจัดกิจกรรม ต่าง ๆ ให้นักเรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ครูต้องพยายามกระตุ้นให้นักเรียนเกิดความ สนใจ และตั้งใจที่จะเรียนรู้ด้วยการอธิบาย ใช้สื่อการสอน ฝึกให้นักเรียนได้ปฏิบัติ ส่งเสริมให้ นักเรียนรู้จักคิดแก้ปัญหาต่าง ๆ (พนัส หันนาคินทร์. 2526 : 53) และครูต้องพยายามดึงความ สามารถของนักเรียนออกมา ด้วยการสร้างบรรยากาศที่จะกระตุ้นให้นักเรียนกระหายที่จะเรียน เช่น ให้มีส่วนร่วมในการสอน และการเรียนรู้บทเรียนนั้น ๆ (ชัยฤกษ์ วราวิทยา. 2526 : 20) ซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่บัญญัติไว้ว่าการเรียนรู้ประกอบ ด้วย

1. จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
2. ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ ความรู้มาใช้เพื่อป้องกัน และแก้ไข
3. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติ ให้ทำได้ คิดเป็น

ทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

4. จัดการเรียนการสอน โดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา

5. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอน และผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอน และแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ

6. จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในทุกเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดา มารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

เมื่อผนวกแนวคิดทฤษฎีประสิทธิภาพของไพร์ซ์ (Price) กับเกณฑ์การประเมิน มาตรฐานการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สามารถอธิบายได้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนประกอบด้วย

1. มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับธรรมชาติของผู้เรียน
2. มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ และคิดสร้างสรรค์
3. มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักศึกษาหาความรู้ แสวงหาคำตอบ และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง
4. มีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยี และสื่อที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน
5. มีการจัดกิจกรรมเพื่อฝึกและส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรมของผู้เรียน
6. มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาสุนทรียภาพอย่างครบถ้วนทั้งด้านดนตรี ศิลปะ และกีฬา
7. ส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย การทำงานร่วมกับผู้อื่น และความรับผิดชอบต่อกลุ่มร่วมกัน
8. มีการประเมินพัฒนาการของผู้เรียน ด้วยวิธีการที่หลากหลายและต่อเนื่อง
9. มีการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนรักสถานศึกษาของตน และมีความกระตือรือร้นในการไปเรียน

ความสามารถในการดำเนินการสอนของครูที่มีประสิทธิภาพลักษณะนี้ จะทำให้นักเรียนที่สำเร็จการศึกษามีคุณภาพและจะส่งผลถึงประสิทธิผลของโรงเรียนต่อไป

## 7.2 การยินยอมปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ

ปัจจัยด้านการยินยอมปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เป็นลำดับที่สองกับประสิทธิผลขององค์การ ตามแนวคิดทฤษฎีของไพร์ซ์ (Price) ซึ่งไพร์ซ์ได้ให้

ความหมายของการยินยอมปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรว่า หมายถึง การที่สมาชิกขององค์กรยอมรับบรรทัดฐานขององค์กร โดยคำนึงถึงปัจจัยนำเข้าเพื่อกระบวนการดำเนินการที่สามารถบรรลุเป้าหมายและได้ผลผลิตในระดับที่ต้องการ แนวคิดทฤษฎีของไพร์ซ์ (Price) ในปัจจัยด้านนี้สอดคล้องกับสตีเยร์ (Steers. 1977 : 5) ที่กล่าวว่า การปฏิบัติงานที่ดีประการหนึ่งของแต่ละบุคคลในองค์กร คือ การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ซึ่งสามารถวิเคราะห์ได้ถึงประสิทธิผลขององค์กรจากบุคคล เนื่องจากการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรจะเป็นแนวทางหนึ่ง ซึ่งนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งเป็นหน้าที่ หรือวิธีการของผู้บริหารแต่ละคนในการกำหนดบทบาท ภาระหน้าที่ให้กับสมาชิกในองค์กรเข้าใจ และยอมรับ นอกจากนี้ สตีเยร์ยังพบอีกว่า ความชัดเจนของข้อกำหนดเฉพาะอย่างสัมพันธ์กับความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของกลุ่ม ทำให้เกิดความผูกพันกับงานและองค์กร (Attachment and Organizations) ซึ่งแสดงออกโดยการไปทำงานตามเวลาที่กำหนด สนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยม และวัตถุประสงค์ขององค์กรโดยมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังในการทำงาน เพื่อองค์กรจะได้บรรลุถึงเป้าหมายสะดวกขึ้น นอกจากนี้ พอร์เตอร์ และสมิท (ภรณ์ กิริติบุตร. 2529 : 95 ; อ้างอิงจาก Porter & Smith. 1970) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกในองค์กรว่า ส่งผลให้สมาชิกขององค์กรมีความเต็มใจในการทำงานให้องค์กร มีการยอมรับค่านิยม มีการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร และเต็มใจที่จะยอมสละความสุขบางส่วนของตน เพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ในการยินยอมปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียนที่เป็นองค์กรทางการศึกษา เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสำหรับผู้บริหาร ครูผู้สอน และครูสนับสนุนการสอนในการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น เพื่อให้การศึกษาแก่นักเรียนจนได้รับความสำเร็จคือ จบการศึกษาในชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ของโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม นอกจากนี้ การยินยอมปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรในปัจจุบันนี้ ยังหมายถึง การที่ครูโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถมทำตามกฎเกณฑ์ หรือระเบียบต่าง ๆ ที่โรงเรียนกำหนด เช่น (คู่มือครู โรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม. 2541)

1. ครูต้องปฏิบัติหน้าที่ตามวัน เวลาทำการของโรงเรียนและวัน เวลาที่โรงเรียนกำหนด หากมีความจำเป็นต้องลา ให้ยึดระเบียบการลาและการขออนุญาตลา ดังนี้

1.1 ลาป่วย ในกรณีที่เจ็บป่วยธรรมดา ให้ลาได้ไม่เกิน 15 วัน แต่ถ้าลาติดต่อกันเกิน 3 วัน ต้องมีใบรับรองแพทย์ประกอบการลา ครูที่ลาป่วยต้องแจ้งให้ทางโรงเรียนทราบในโอกาสแรกที่ลา เว้นแต่เหตุสุดวิสัยให้ส่งใบลาในวันแรกที่มาทำงาน

1.2 ลาคลอด ให้ลาได้ไม่เกิน 30 วัน โดยให้ส่งใบลาล่วงหน้า หรือส่งในวันคลอด ถ้าไม่ได้ลาคลอด และได้คลอดบุตรโดยไม่ทันทราบล่วงหน้า ให้แจ้งการลาภายใน 3 วัน

1.3 ลาอุปสมบท ให้ลาได้ไม่เกิน 120 วัน โดยครูที่ลาต้องทำการสอนในโรงเรียนมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี ในกรณีที่โรงเรียนยังหาครูแทนไม่ได้ โรงเรียนอาจยับยั้งใบลาอุปสมบท

นั้นไว้ก่อน เพื่อให้อุปสมบทในปีต่อ ๆ ไปก็ได้

1.4 ลากิจ ให้อ่านไบบล่างหน้าอย่างน้อย 1 วัน โดยแจ้งการสลบชั่วคราวในไบลาด้วย หากครูไปปฏิบัติหน้าที่ที่โรงเรียนมอบหมาย ครูไม่ต้องสลบชั่วคราว ให้หัวหน้าระดับชั้นเป็นผู้จัดครูสอนแทน ในกรณีที่จำเป็นและไม่สามารถยื่นไบลา ให้ได้ตามกำหนดให้แจ้งการลาโดยเร็วที่สุด

2. ครูพึงแต่งกายให้เรียบร้อยอยู่เสมอ ในเวลาปฏิบัติงานต้องแต่งเครื่องแบบโดยเคร่งครัด ในระดับชั้นที่ต้องสอนลูกเสือ ครูต้องแต่งเครื่องแบบลูกเสือในวันที่มีคาบการเรียนวิชาลูกเสือ และครูพึงสวมชุดสูทในพิธีการ และวันที่โรงเรียนกำหนด

3. ครูพึงละเว้นการเรียกร้องหรือแสวงหาผลประโยชน์จากผู้ปกครองหรือนักเรียน

4. ละเว้นจากการประพฤติที่โรงเรียนถือว่าเป็นความผิดร้ายแรง ประพฤติตัวเสื่อมเสียต่อศีลธรรมอันดี เช่น มีหนี้สินรุงรัง เล่นการพนัน ดินยาเสพติด ดื่มสุราจนไม่อาจครองสติ ทุจริตในการสอบ ฯลฯ

5. ครูที่สอนเสริมพิเศษนอกเวลาและครูที่ทำหอพัก ให้อุด และปฏิบัติตามข้อระเบียบโรงเรียนอัสสัมชัญว่าด้วย การสอนเสริมพิเศษนอกเวลาภายในโรงเรียน ดังนี้

การสอนเสริมพิเศษประเภทที่ 1 ดูแลการบ้านตอนเย็น ครูที่ทำหน้าที่สอนและครูที่ทำหน้าที่อื่น ปฏิบัติหน้าที่ 4 วัน ใน 1 สัปดาห์ ครูที่เข้าสอนสอนตรงเวลา 15.50 น. และไม่ปล่อยนักเรียนก่อนเวลา 16.50 น. ครูที่ทำหน้าที่อื่นให้ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายเต็มเวลา 15.50 – 16.50 น.

การสอนเสริมพิเศษประเภท 2 การสอนเสริมวันเสาร์ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนและครูที่ปฏิบัติหน้าที่อื่น ปฏิบัติหน้าที่ 8.00 – 15.30 น. หรือ 12.30 – 16.30 น.

การสอนเสริมพิเศษประเภท 3 ภาคฤดูร้อน ปฏิบัติหน้าที่ 8.00 – 15.30 น. โดยเข้าสอนตรงเวลาตามตารางที่รับผิดชอบ หากครูไม่สามารถมาปฏิบัติหน้าที่ในวันใดให้แจ้งแก่ผู้รับผิดชอบล่วงหน้า 1 วัน โดยครูที่ทำการสอน แจ้งหัวหน้าระดับเพื่อจัดครูสอนแทนครู ที่ทำหน้าที่อื่น แจ้งผู้ช่วยครูใหญ่ฝ่าย สำหรับครูที่ทำหน้าที่สอน ไม่อนุญาตให้สลบชั่วคราวเอง

ครูที่สอนที่บ้านนักเรียน ต้องแจ้งชื่อนักเรียนให้ครูใหญ่ทราบอย่างเป็นทางการ และเป็นปัจจุบัน และแจ้งภาคเรียนละ 1 ครั้ง ไม่อนุญาตให้สอนนักเรียนที่บ้านครู ในการแจ้งให้ครูใหญ่ทราบต้องระบุวัน เวลา สถานที่สอน เพื่อการตรวจเยี่ยมของโรงเรียน โดยครูที่สอนเสริมต้องสอนนักเรียนเพียงหนึ่ง หรือสองคนเท่านั้น ไม่จัดสอนนักเรียนเป็นกลุ่ม และครูที่ทำหอพักสามารถสอนเสริมได้เฉพาะนักเรียนที่อยู่หอพัก และต้องแยกสอนตามชั้นเรียนให้ชัดเจน การสอนที่หอพักและการสอนที่บ้านนักเรียน ห้ามจัดในเวลาตรงกับตารางเวลาของโรงเรียน

## 7.3 ขวัญ

### 7.3.1 ความหมายของขวัญ

ปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาองค์การให้เกิดประสิทธิผลอีกประการหนึ่ง ได้แก่ ขวัญของบุคลากรในองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งขวัญของบุคลากรในโรงเรียน ไพรัช (Price) ได้ให้ความหมายของ ขวัญ ว่าหมายถึง แรงจูงใจ ความพึงพอใจ กำลังใจ และความมั่นใจ ที่สมาชิกแต่ละคนได้รับสนองตอบจากองค์การ ได้แก่ ให้โอกาสสมาชิกขององค์การในการปฏิบัติงาน และร่วมปฏิบัติงาน การได้รับความยุติธรรมในการทำงาน การได้การยอมรับนับถือ การได้รับค่าตอบแทน การมีสวัสดิการที่ดีในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งแนวคิดทฤษฎีด้านขวัญของ ไพรัช สอดคล้องกับแนวคิดของแคพลอร์ (ภรณ์ กิริติบุตร. 2529 : 60 ; อ้างอิงจาก Caplow. 1964) กล่าวว่า ขวัญ หมายถึง ความพึงพอใจ และความปรารถนาของสมาชิกที่จะคงมีส่วนร่วมในองค์การต่อไป นอกจากนี้ กีบสันและคนอื่นๆ (Gibson et. al. 1973) เนแกนดิกับเรย์แมน (Negandhi & Reimann. 1973) กล่าวว่า ขวัญ คือ แรงจูงใจของสมาชิกแต่ละคนที่ได้รับสนองตอบ อย่างไรก็ตาม เฟรดแลนเดอร์และพิคเคิล (Friedlander & Pickle. 1971) กล่าวว่า ขวัญ คือ ความมากน้อยของควมมีคุณค่าขององค์การ ที่มีต่อสมาชิกของสังคมที่องค์การเป็นส่วนหนึ่ง ซึ่งได้แก่

1. ความพึงพอใจกับสภาพการทำงาน สภาพะของสถานที่ทำงาน ความเพียงพอของเครื่องมือเครื่องใช้ ชั่วโมงทำงานที่มีเหตุผล และการปราศจากความกดดันทางร่างกายและจิตใจ
2. ความพึงพอใจกับรางวัลทางการเงิน ความเพียงพอของค่าจ้าง โครงการผลประโยชน์และค่าตอบแทนอื่น ๆ

3. ความพึงพอใจกับการพัฒนาตนเอง ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ การมีส่วนร่วมความภาคภูมิใจในองค์การ ความรู้สึกว่าได้ทำสิ่งที่มีคุณค่า และความก้าวหน้าในงาน

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 341) ได้ให้ความหมายของขวัญว่า ขวัญ หมายถึง สิ่งที่เป็นนามธรรม ไม่มีรูปร่าง และขวัญที่ดีเกี่ยวกับการทำงานนั้นคือ ความตั้งใจของคนทำงานที่จะอุทิศเวลาและแรงกายของตนเอง เพื่อสนองความต้องการและวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับ เทพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ (2529 : 98) ที่ว่า ขวัญ หมายถึง

- 1) ทศนคติอย่างหนึ่งของความพอใจ 2) ความปรารถนาที่จะดำเนินงานต่อไป และ 3) ความเต็มใจที่จะต่อสู้ดิ้นรน เพื่อให้ได้มาซึ่งเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์การ นอกจากนี้ สุขเมธ เตียวอิสเรศ (2527 : 154) กล่าวว่า ขวัญ และความพึงพอใจในบางครั้งสามารถใช้แทนกันได้ คำทั้งสองมีความหมายใกล้เคียงกัน คำว่า ความพึงพอใจในการทำงาน ปกติจะหมายถึง ปฏิกริยาตอบสนองของครูแต่ละคนที่มีต่อสภาพการทำงาน และคำว่าขวัญจะหมายถึงระดับความพึงพอใจ และความกระตือรือร้นในการทำงานของครูแต่ละคน หรือกลุ่มครู อย่างไรก็ตาม สุขชัย วชิรัตน์พงษ์เมธี (2528 : 10) มีความคิดว่า ขวัญ เป็นอารมณ์ของบุคคลที่เกิดขึ้นในการทำงาน ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างให้การดำเนินงานเป็นไปตามความมุ่งหมายของหน่วยงาน เมื่อเขามี

อารมณ์ หรือจิตใจที่เข้มแข็งก็จะกล่าวได้ว่าเขามีขวัญสูง ขวัญเป็นสิ่งที่ทำให้ทราบแนวโน้มในการพิจารณาบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานตรงกับความมุ่งหมาย และมีความรู้สึกพึงพอใจในผลงานของหน่วยงาน ในทางตรงกันข้ามเมื่อเขามีความรู้สึกท้อแท้ในการทำงานให้สำเร็จได้ยาก ย่อมแสดงว่ามีขวัญต่ำ และระวัง เนตรโพธิ์แก้ว (2542 : 183 ; อ้างอิงจาก Dale Yoder) กล่าวว่า ขวัญ ในการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบแห่งพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงออกในรูปของความรู้สึก ซึ่งเมื่อรวมกันแล้วจะแสดงให้เห็นทราบถึงความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อการทำงานนั้น ๆ

จากทัศนะ และแนวความคิดต่าง ๆ ของนักการศึกษา สรุปได้ว่า ขวัญ เป็นองค์ประกอบแห่งพฤติกรรม เป็นนามธรรมที่แสดงออกมาในรูปของความรู้สึกของบุคคล หรือกลุ่มที่มีต่อสภาพแวดล้อม เป็นสภาพจิตใจที่มีผลต่อความตั้งใจ มีความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จ หรือล้มเหลวในการปฏิบัติงาน เป็นเจตคติของบุคคลในหน่วยงาน ซึ่งเมื่อเกิดขึ้นแล้วสะท้อนสภาพบุคคล หรือกลุ่มบุคคลให้เกิดความกระตือรือร้น มีความหวัง มีความมั่นใจ และร่วมมือร่วมใจในการทำงาน สร้างความเข้าใจ ความสามัคคี ก่อให้เกิดแรงจูงใจ เกิดความคิดสร้างสรรค์ เกิดการรวมหมู่ ช่วยให้เกิดการแก้ปัญหา และอุปสรรคที่เกิดขึ้น เกิดความรู้สึกที่เป็นสุข ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน การยอมรับเป้าหมายของกลุ่มโดยไม่มีข้อโต้แย้ง จึงเป็นที่ยอมรับกันว่า ขวัญ ของบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิผลของคนในองค์กรหรือหน่วยงานนั้น ๆ

### 7.3.2 ความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงาน

ขวัญเป็นสิ่งที่มียุทธพลที่สามารถส่งผลไปยังความรู้สึกทางจิตใจของคน ถ้าคนขาดขวัญ หรือกำลังใจแล้วย่อมเกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายต่อชีวิตและการทำงาน หากคนมีขวัญ หรือกำลังใจดีก็จะมีความรู้สึกว่าตนมีชีวิตอยู่อย่างมีความสุข มีชีวิตชีวา มีความหวัง มีความพอใจ และมีความมั่นใจ มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและเพื่อนร่วมงาน (ชูศักดิ์ หมั่นสระเกษ. 2538 : 13) ขวัญจึงมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพของงาน และถ้าผู้ปฏิบัติงานมีขวัญที่ดีความบกพร่องในงานจะมีน้อยคุณภาพงานย่อมสูงขึ้น (จงกลณี เจริญสุข. 2541 : 13) นอกจากนี้ ศิริ ทิวะพันธุ์ (2538 : 18) กล่าวถึงความสำคัญของ ขวัญ ไว้ว่า ความสำเร็จในการกิจของหน่วยงานในระดับสูง แกนชีวิต ได้แก่ ขวัญ และกำลังใจ วินัย สามัคคีธรรม และประสิทธิภาพ กำลังพล การปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และได้งานที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ต้องอาศัยคนในการทำงาน คนจะทำงานได้ดีก็จะต้องมีความพอใจในตัวเอง พอใจเพื่อนร่วมงาน พอใจสิ่งแวดล้อม และพอใจผู้บังคับบัญชา

สำหรับขวัญของครูในการปฏิบัติงานนั้นพบว่า ครูจะมีขวัญ และกำลังใจสูงถ้าผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับครู และความสัมพันธ์ที่ดีนี้จะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงระดับขวัญของครูได้ดียิ่งกว่าความสัมพันธ์ระหว่างครูด้วยกัน และการมีขวัญยังสามารถช่วยให้เกิดสิ่งต่าง ๆ ซึ่งสุเมธ เดียววิศรศ (2527 : 184) และ ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว (2542 :184) ให้แนวคิดไว้ใกล้เคียงกัน ดังนี้

1. ทำให้ครูเกิดความร่วมมือร่วมใจทำงาน เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายการศึกษาที่วางไว้
2. สร้างความจงรักภักดีของครูต่อบรรดา เพื่อนครูและต่อสถานศึกษา
3. เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างคณะครูกับนโยบาย และวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา
4. ก่อให้เกิดแรงจูงใจให้คณะครูเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่างๆ ของสถานศึกษา
5. สร้างสามัคคีธรรมและทำให้เกิดพลังสามัคคีร่วมกันในหมู่และคณะครู อันสามารถทำให้มีการรวมตัวกันและช่วยแก้ปัญหาทั้งหลายที่เกิดขึ้นกับสถานศึกษาได้

### 7.3.3 ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของผู้ปฏิบัติงาน

การเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ มีความสำคัญและสัมพันธ์กับกระบวนการในการบริหารอย่างยิ่ง เพราะจะอำนวยความสะดวกต่อวิธีการเสริมสร้างขวัญและบำรุงขวัญในการปฏิบัติงานในองค์การ ขวัญจะเกิดขึ้นได้จะต้องมีปัจจัยและองค์ประกอบต่าง ๆ ภายในองค์การหลายประการซึ่ง สุรสิทธิ์ สุขชัย (2538 : 25) และ เบรช (วิลาวัลย์ มาคัม. 2538 : 14 ; อ้างอิงจาก Brech. 1966) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่เสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานไว้ สอดคล้องกัน ดังนี้

1. การสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
  2. สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ควรมีความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน
  3. จัดให้มีการประเมินผลงานเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน หรือโยกย้ายหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม
  4. เงินเดือนค่าจ้าง ควรกำหนดเงินเดือนค่าจ้างให้เหมาะสมกับค่าครองชีพด้วย
  5. การจัดสวัสดิการ การให้สวัสดิการทำให้คนทำงานมีความรู้สึกมั่นคง และความปลอดภัย เมื่อเขาเกิดมีปัญหาต้องการความช่วยเหลือ
  6. สภาพสิ่งแวดล้อม หากได้รับความสะดวกสบายและความปลอดภัย รวมถึงการปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยมาใช้ในองค์การ ทำให้ขวัญในการทำงานดีขึ้น
- นอกจากนี้ ชูเออร์ (ชูศักดิ์ หมั่นสระเกษ. 2538 : 31 ; อ้างอิงจาก Suecher. 1962) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับขวัญและพบว่า องค์ประกอบ และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญที่สำคัญ คือ
1. ความรู้สึกมีส่วนร่วมในการทำงาน และได้รับการยกย่องจากกลุ่ม
  2. ความรู้สึกที่มีการพัฒนาสมรรถภาพในการทำงาน
  3. ความรู้สึกที่กลุ่มที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่ได้ทำประโยชน์ต่อสังคม
  4. ความรู้สึกที่สมาชิกทั้งหมด ได้รับความเป็นธรรมในฐานะผู้ให้และผู้รับ
  5. ความรู้สึกที่มีเสรีภาพในการร่วมแสดงความคิดเห็นในงาน
  6. มีความเข้าใจอย่างแจ่มแจ้งในหน้าที่ของแต่ละบุคคล และความรับผิดชอบในส่วนที่

เกี่ยวข้องกับงานในส่วนรวมและกลุ่ม

7. ผู้บริหารได้มอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน ทั้งส่วนรวม และส่วนย่อย

8. มีความมั่นใจในข้อตกลงของผู้บริหารเกี่ยวกับสวัสดิการรายได้ การเพิ่มวิทยฐานะ และความปลอดภัย

9. มีส่วนร่วมในการจัดโครงการของกลุ่มคนหนึ่ง

ขวัญ ของผู้ปฏิบัติงานเกิดขึ้นได้จากการพัฒนาตลอดเวลาอันสืบเนื่องมาจากการวางนโยบาย การกำหนดระเบียบปฏิบัติงานที่ดี การปกครองบังคับบัญชาที่ดี การจัดสวัสดิการที่ดี ตลอดจนสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ อีกเป็นอันมาก (อุทัย หิรัญโต. 2531 : 162) ขณะเดียวกันปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของครูนั้นพบว่า มีหลายประการ เช่น การบริหารงานนโยบายโดยทั่วไป วัสดุอุปกรณ์ การสอน การเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะในการสอน นโยบายเกี่ยวกับการลา การจัดครูเข้าสอนแทน การวางแผน ตลอดจนปัจจัยเรื่องการเลื่อนขั้นเงินเดือน และการให้ได้รับบำเหน็จบำนาญ (สุเมธ เตียววิศเรศ. 2527 : 159) นอกจากนี้ยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่ก่อให้เกิดผลต่อขวัญของครู ได้แก่ ลักษณะท่าทาง และบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อครู ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ครูปฏิบัติอยู่ สภาพของห้องทำงาน เป็นต้น (วสันต์ ชมสวัสดิ์. 2540 : 13) แอนเดอร์สัน และ แวนไดน์ (ชูศักดิ์ หมั่นสระเกษ. 2538 : 31 – 32 ; อ้างอิงจาก Anderson & Van Dyke. 1963) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูที่สำคัญ คือ

1. ความเห็นพ้องกับวัตถุประสงค์ของโรงเรียน
2. ความร่วมมือในการกำหนดนโยบาย
3. การใช้ความสามารถให้เห็นประโยชน์ และความรูสึกประสบความสำเร็จ
4. ความเชื่อมั่นและนับถือโดยผู้บริหาร
5. การมีความสัมพันธ์อันดีภายในคณะครู
6. ความสัมพันธ์กับชุมชน
7. สุขภาพทางกายและทางจิตใจ
8. ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ
9. ความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูกับนักเรียน
10. ปัญหาส่วนตัว

ส่วน บริเมอร์ (Bremer. 1970 : 574 – A) ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูโรงเรียนประถมศึกษาในรัฐแมริแลนด์พบว่า สิ่งที่ทำให้ขวัญของครูเข้มแข็งคือ

1. การปฏิบัติงานร่วมกันของครูใหญ่ และคณะครู
2. การสนับสนุนของคณะครู

3. การยอมรับในความสำเร็จ

4. การเอาใจใส่อย่างเพื่อน

ขณะเดียวกัน โฮเวลล์ (Howell. 1974 : 7488 – A) พบว่า ขวัญ ในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาจะอยู่ในระดับสูง เมื่อครูใหญ่ยึดหลักประชาธิปไตย สนับสนุนให้ครูอาจารย์ตัดสินใจ และปฏิบัติโดยไม่ด่วนตัดสินใจเสียเอง

จากผลงานวิจัยในเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษายังสามารถใช้วิธีการต่าง ๆ ต่อไปนี้ช่วยให้ครูมีขวัญในการทำงานได้ดี คือ (สุเมธ เดียววิศเรศ. 2527 : 160)

1. ให้คำชมเมื่อครูปฏิบัติงานได้ผล

2. สนับสนุนครูเมื่อเกิดมีปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนหรือผู้ปกครอง

3. เอาใจใส่เป็นพิเศษในเรื่องที่เกี่ยวกับสุขภาพทางกายและจิตใจของครู

4. รับทั้งผิดและชอบในการบริหาร

5. การทำตนให้ครูยอมรับว่าตนเองมีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร เทคนิคการสอน การใช้สื่อการเรียนการสอน และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน

6. ส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้อยู่เสมอ

จากแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่านดังกล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่า ขวัญเป็นปัจจัยสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งประการหนึ่งในการทำงาน การที่ครูพึงพอใจในหน้าที่การงาน พอใจสภาพห้องทำงาน พอใจที่มีวัสดุอุปกรณ์สื่อการสอนที่ทันสมัยใช้ในการดำเนินการสอน การได้รับการยอมรับในความรู้อาจสามารถ ได้รับความยกย่องชมเชยเมื่อโอกาสอันควร หรือเมื่อปฏิบัติงานดีหรือได้ผล การได้รับความเอาใจใส่ในเรื่องสุขภาพ ให้ความเป็นกันเองทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม การได้รับสวัสดิการที่ดี การได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการอบรมหรือศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ จะทำให้ครูมีขวัญกำลังใจดีอยู่เสมอ มีความตั้งใจและความทุ่มเทในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

#### 7.4 ความสามารถในการปรับตัว

ปัจจัยด้านความสามารถในการปรับตัวนับว่า เป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ที่สามารถวิเคราะห์ได้ถึงประสิทธิผลขององค์การ ไพรซ์ (Price) ได้ให้ความหมายว่า ความสามารถในการปรับตัว หมายถึง ความสามารถขององค์การที่จะสนองตอบต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายใน และภายนอกองค์การ โดยเป็นการปรับบทบาท ภาระ หน้าที่ และวิธีดำเนินงานให้สอดคล้องกับสังคม เพื่อให้องค์การสามารถดำรงอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงต่อไปได้ แคทซ์และคาน์ (Katz & Kahn. 1966) เซน (Schein. 1970) ซึ่งมีแนวคิดสอดคล้องกับไพรซ์ และเสนอแนวคิดว่า องค์การที่มีสภาพของความมีประสิทธิภาพต้องมีวงจรของการจัดการปรับตัวขององค์การ ซึ่งหมายถึง กระบวนการซึ่งเริ่มด้วยการเปลี่ยนแปลงในบางส่วนของสภาพ

แวดล้อมภายใน หรือภายนอก และสิ้นสุดลงด้วยการสร้างความสมดุลที่มีความคล่องตัว และปรับตัว นอกจากนี้ มอทต์ (Mott. 1972) ได้ทำการสำรวจ เพื่อวัดประสิทธิผลขององค์กร และพบว่า องค์กรจะมีประสิทธิผลต้องประกอบด้วยปัจจัย 3 ประการด้วยกัน คือ 1) ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) 2) ความสามารถในการผลิต (Productivity) 3) ความสามารถยืดหยุ่น (Flexibility) โดยความสามารถในการปรับตัวนั้นมอทต์ (Mott. 1972) วัดโดยการถามคำถาม 4 ข้อ ซึ่งแต่ละข้อที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วม และการแก้ไขปัญหา โดยรวมถึงคำถามที่สะท้อนให้เห็นถึงความรวดเร็วในการที่คนในองค์กรยอมรับวิธีการและระเบียบใหม่ๆ และสะท้อนให้เห็นอัตราส่วนของบุคคล ซึ่งยอมรับการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ส่วน สเตียร์ (Steers. 1977) กล่าวว่า การที่ประสิทธิภาพในการทำงาน และประสิทธิผลขององค์กรจะเกิดขึ้นได้ ฝ่ายบริหารต้องมีนโยบายในการบริหาร และการปฏิบัติบริหารในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องมีการปรับตัวขององค์กร และการริเริ่มสิ่งใหม่ ซึ่งการปรับตัวขององค์กรตามแนวคิดของสเตียร์นั้นหมายถึง ความสามารถขององค์กรในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ฝ่ายบริหารต้องมีความรับผิดชอบที่สร้างความสมดุลให้เกิดขึ้นระหว่างความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลง และริเริ่มสิ่งใหม่กับความต้องการที่จะรักษาความมั่นคง และการต่อเนื่องของการปฏิบัติซึ่งมีความสำคัญด้วยเช่นกัน อย่างไรก็ตาม กีบสัน อีแวนชีวิช และคอนเนลลี (ภรณ์ กิรีติบุตร. 2529 : 123 ; อ้างอิงจาก Gibson Ivancevich & Donnelly. 1979) ได้กล่าวถึงความสามารถในการปรับตัวให้เหมาะสมขององค์กรว่า เป็นเกณฑ์การวัดประสิทธิผลขององค์กรประการหนึ่ง ที่มีความหมายรวมไปถึงความสามารถขององค์กรที่จะสนองตอบต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กร และความสามารถของฝ่ายบริหารขององค์กรในอันที่จะรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมพอ ๆ กัน กับที่เกิดขึ้นในองค์กร

จากแนวคิดของนักการศึกษาดังกล่าว ความสามารถในการปรับตัว หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองทั้งภายในและภายนอก ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมหรือสังคมที่เปลี่ยนแปลงแนวคิดต่าง ๆ ของนักการศึกษาทำให้ผู้วิจัยวิเคราะห์ได้ว่า ในภาวะปัจจุบันในยุคของการปฏิรูปการศึกษา สิ่งที่มีอิทธิพลต่อการปรับเปลี่ยนโรงเรียนก่อให้เกิดความตื่นตัวอย่างยิ่งคือ การปรับตัวตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จึงได้มีการทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ มีการจัดการเรียนการสอนภาษาจีน ซึ่งเป็นการจัดกระบวนการเรียนรู้ตามความสนใจของผู้เรียน รวมถึงมีการขอการรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษาระดับประถมศึกษา จากคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ การได้รับการประกันคุณภาพการศึกษา ISO 9002 : 1992 จากสำนักงานรับรองระบบคุณภาพ EAQA / EIT- CBO และการได้โรงเรียนพระราชทานระดับประถมศึกษาขนาดใหญ่ จากกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งการปรับตัวตามสภาพแวดล้อม หรือสังคมนี้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ทั้งด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การบริหารงาน การจัดหาอาคารสถานที่ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตราต่าง ๆ ดังนี้

#### มาตรา 24

1. จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ และความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
2. ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้ เพื่อป้องกันและการแก้ไข
3. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติ ให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง
4. จัดการเรียนการสอน โดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา
5. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอน และผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ
6. จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

#### มาตรา 26

ให้สถานศึกษาจัดการประเมินผู้เรียน โดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรม และการทดสอบควบคู่ไปในกระบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสมของแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษา

#### มาตรา 28

หลักสูตรการศึกษาระดับต่าง ๆ รวมทั้งหลักสูตรการศึกษาสำหรับบุคคลตามมาตรา 10 วรรคสอง วรรคสาม และวรรคสี่ ต้องมีลักษณะหลากหลาย ทั้งนี้ ให้จัดตามความเหมาะสมของแต่ละระดับ โดยมุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลให้เหมาะสมแก่วัย และศักยภาพ

สาระของหลักสูตร ทั้งที่เป็นวิชาการ และวิชาชีพต้องมุ่งพัฒนาคนให้มีความสมดุลทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดีงาม และความรับผิดชอบต่อสังคม

สำหรับหลักสูตรการศึกษาระดับอุดมศึกษา นอกจากคุณลักษณะในวรรคหนึ่ง และวรรคสองแล้ว ยังมีความมุ่งหมายเฉพาะที่จะพัฒนาวิชาการ วิชาชีพขั้นสูงและการค้นคว้าวิจัย เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ และพัฒนาสังคม

#### มาตรา 29

ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัด

การศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา และความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การพัฒนา ระหว่างชุมชน

#### มาตรา 30

ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้ง การส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างเหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา

#### มาตรา 48

ให้หน่วยงานต้นสังกัด และสถานศึกษา จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษา ที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษา และเพื่อรับรองการประกันคุณภาพภายนอก

#### มาตรา 50

ให้สถานศึกษาให้ความร่วมมือในการจัดเตรียมเอกสาร หลักฐานต่าง ๆ ที่มีข้อมูลเกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ตลอดจนให้บุคลากร คณะกรรมการของสถานศึกษา รวมทั้ง ผู้ปกครอง และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ให้ข้อมูลเพิ่มเติมในส่วนที่พิจารณาเห็นว่าเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการกิจของสถานศึกษา ตามคำร้องขอของสำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา หรือบุคคลหรือหน่วยงานภายนอก ที่สำนักงานดังกล่าวรับรอง ที่ทำการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษานั้น

จากงานวิจัยและแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ที่กล่าวมา ดันแคน (Duncan) ในปี 1973 ก็เป็นอีกผู้หนึ่ง นอกจากแคทซ์ และคาห์น (Katz & Kahn) ในปี 1966 เอ็ดการ์ (Edgar) ในปี 1970 มอทต์ (Mott) ในปี 1972 สเตียร์ (Steers) ในปี 1977 และกิบสัน อีแวนชีวิช และคอนเนลลี (Gibson, Ivancevich & Connelly) ในปี 1977 ที่ต่างเน้นความสำคัญของความสามารถขององค์กร ในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ซึ่งเปลี่ยนแปลงไปว่า เป็นลักษณะที่สำคัญของความมีประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งการเปลี่ยนแปลง หรือการปรับตัวขององค์กรต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง ฝ่ายบริหารมีหน้าที่ และความรับผิดชอบที่จะความสมดุลให้เกิดขึ้น ระหว่างความจำเป็นที่จะต้องปรับตัวพร้อม ๆ ไปกับการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อประสิทธิภาพขององค์กรสืบไป

### 7.5 ความเป็นปึกแผ่น (Institutionalization)

ปัจจัยด้านความเป็นปึกแผ่น เป็นปัจจัยสุดท้ายที่มีความสำคัญในการบอกถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กรตามแนวทฤษฎีของไพร์ซ์ (Price, 1968) ซึ่งไพร์ซ์ ได้กล่าวถึง ความเป็นปึกแผ่นว่า หมายถึง การเป็นที่ยอมรับในสภาพแวดล้อม หรือสภาพแวดล้อมยอมรับผลผลิต

และการกระทำขององค์การในการผลิตผลผลิตนั้น ๆ นอกจากนี้ ประสิทธิภาพขององค์การตาม ทฤษฎีของไฟร์ซ์ ยังมีความหมายรวมไปถึง การที่สมาชิกขององค์การมีความรักสามัคคีในหมู่ คณะ มีการร่วมมือร่วมใจกันทำกิจการงานต่าง ๆ ขององค์การจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเชิงระบบศึกษาความสัมพันธ์ของประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพขององค์การของแคทซ์ และคาร์ทน์ (ภรณ์ กীরติบุตร. 2529 ; อ้างอิงจาก Katz & Kahn. 1966) ที่ว่า ความมีประสิทธิภาพขององค์การสามารถวัดได้จากภาพพจน์ต่อสาธารณะ ขององค์การ (Public Image) และความพอใจของลูกค้า (Customer Satisfaction) เช่นเดียวกัน กับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. 2536 : 3 ; อ้างอิงจาก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2532) ที่กล่าวว่า ภาพพจน์ที่ดีของโรงเรียน และการยอมรับคุณภาพของผลผลิตเป็นข้อบ่งชี้ถึงประสิทธิผลประการหนึ่ง ที่สำคัญของโรงเรียน (สิริอร ชันทรหัตถ์. 2536 : 28) นอกจากนี้ อุมาพร หล่อสมฤดี และคนอื่น ๆ (บุญเรือน หมั่นทรัพย์. 2538 : 50 ; อ้างอิงจาก อุมาพร หล่อสมฤดี. 2529) สุขวิช รังสิตพล (2539) และอีกเก็ด (สงบ ประเสริฐพันธ์. 2540 : 2 ; อ้างอิงจาก Highett. 1989) พบว่า ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนจะเป็นโรงเรียนที่ผู้ปกครองให้ความศรัทธา ให้ความร่วมมือ และเป็นที่ยอมรับ เนื่องจากผลผลิตนั้นตอบสนอง และเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด ซึ่งครอบคลุมมาตรฐานทุกด้าน ได้แก่ มาตรฐานด้านผลผลิต หรือมาตรฐานด้านผู้เรียน มาตรฐานด้านกระบวนการ และมาตรฐานด้านปัจจัย (สมศักดิ์ สินธุระเวชญ์. 2541 ก : 32) ซึ่งมาตรฐานที่สัมพันธ์กับความเป็นปึกแผ่น มีดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2542)

#### มาตรฐานด้านผู้เรียน

##### มาตรฐานที่ 1 (ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์)

1. มีวินัย มีความรับผิดชอบ และปฏิบัติตามระเบียบและหลักธรรมเบื้องต้นของ แต่ละศาสนา

2. ซื่อสัตย์สุจริต

3. มีความเมตตา กรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่

4. ประหยัด (ใช้สิ่งของและทรัพย์สินทั้งของตนเองและส่วนรวม อย่างประหยัด และ

คุ้มค่า)

มาตรฐานที่ 4 (ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรองและมีวิสัยทัศน์)

1. สามารถจำแนกประเภทข้อมูล เปรียบเทียบและมีความคิดรวบยอด

2. สามารถประเมินค่าความน่าเชื่อถือของข้อมูล รู้จักพิจารณาข้อดี - ข้อเสีย ความถูกต้อง ความผิด ระบุสาเหตุ - ผล ค้นหาคำตอบ เลือกริธีและมีปฏิภาณในการแก้ปัญหา และตัดสินใจ

ได้อย่างสันติ และมีความถูกต้องเหมาะสม

3. มีความริเริ่ม มีจินตนาการ สามารถคาดการณ์ และกำหนดเป้าหมายได้

**มาตรฐานที่ 5** (ผู้เรียนมีความรู้ และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร)

1. มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในกลุ่มประสบการณ์/กลุ่มวิชา/หมวดวิชาที่สำคัญ ไม่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำ (คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ สังคมศาสตร์ คอมพิวเตอร์)

2. มีความสามารถในการใช้ภาษาสื่อสาร

**มาตรฐานที่ 6** (ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง)

1. มีความกระตือรือร้น สนใจการเรียนรู้จากแหล่งต่าง ๆ รู้จักตั้งคำถาม เพื่อหา

เหตุ - ผล

2. รักการอ่าน สามารถใช้ห้องสมุด แหล่งความรู้และสื่อต่าง ๆ ทั้งในและนอกสถานศึกษา

3. สามารถสรุปประเด็นจากการเรียนรู้ และประสบการณ์ได้อย่างถูกต้องด้วยตนเอง

**มาตรฐานที่ 9** (ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี)

1. สามารถทำงานตามลำดับขั้นตอนและผลงานมีประสิทธิภาพ

2. ชยัน อดทน ละเอียดรอบคอบในการทำงาน พัฒนางาน สามารถทำงานอย่างมีความสุข และภูมิใจในผลงานตนเอง

3. สามารถทำงานเป็นทีม (ช่วยเหลือผู้อื่น ไม่เอาเปรียบ ให้ความร่วมมือ ยอมรับฟังความคิดเห็น และความสามารถของผู้อื่น ร่วมรับผิดชอบผลงานของกลุ่ม)

4. มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต

**มาตรฐานที่ 12** (ผู้เรียนมีสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย ด้านศิลปะ ดนตรี และกีฬา) มีความชื่นชมและร่วมกิจกรรมด้านศิลปะ ดนตรีและกีฬา

**มาตรฐานด้านกระบวนการ**

**มาตรฐานที่ 13** (สถานศึกษามีการจัดองค์กรโครงสร้างและการบริหารงานอย่างเป็นระบบ ครบวงจร ให้บรรลุเป้าหมายการศึกษา)

1. มีการจัดองค์กร / โครงสร้างการบริหารชัดเจน

2. มีปรัชญา แผนพัฒนา/ธรรมนูญสถานศึกษา แผนการดำเนินงานของสถานศึกษา และตัวชี้วัดความสำเร็จมีการปฏิบัติตามแผน

3. มีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล เปรียบเทียบกับเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง

4. มีระบบข้อมูลสารสนเทศครบถ้วน ถูกต้อง ตรงกับความต้องการและทันต่อการใช้งาน

5. มีการบันทึกและรายงานผลการประเมิน

6. มีการนำข้อมูล และผลการประเมินไปใช้ในการตัดสินใจ และปรับปรุงงาน

**มาตรฐานที่ 14** (สถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์ และความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา)

1. ผู้บริหารและครูสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนในการร่วมกันจัดการศึกษา

2. มีการประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างความเข้าใจให้บุคลากรในสถานศึกษา และชุมชนเห็นความสัมพันธ์ในการจัดการศึกษาร่วมกัน

3. มีการประชาสัมพันธ์กิจกรรมของสถานศึกษาต่อชุมชนอย่างสม่ำเสมอ

4. ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาการศึกษา

**มาตรฐานที่ 15** (สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมสุขภาพอนามัย และความปลอดภัยของผู้เรียน)

1. จัดสภาพแวดล้อมที่สะอาด เป็นระเบียบ ปลอดภัย

2. จัดระบบป้องกันให้สถานศึกษาปลอดสารพิษ สิ่งเสพติด อาชญากรรม และอบายมุข

3. จัดระบบสาธารณสุขที่ปลอดภัย

4. จัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่ครู และบุคลากรอย่างเพียงพอ และจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้

**มาตรฐานที่ 16** (สถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร/ครู ตามความจำเป็น และเหมาะสมอย่างสม่ำเสมอ)

1. จัดครูเข้าสอนตรงตามสาขาวิชา หรือความถนัด หรือความรู้ความสามารถ

2. ครูได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับเรื่องที่ใช้สอนหรือปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลง

3. ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

**มาตรฐานที่ 18** (สถานศึกษาจัดกิจกรรมและการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ)

1. มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างหลากหลายเหมาะสมกับธรรมชาติของผู้เรียน

2. มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียน รู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ และคิดสร้างสรรค์

3. มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักศึกษาหาความรู้ แสวงหาคำตอบ และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง

4. มีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยี และสื่อที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการจัด

### การเรียนการสอน

5. มีการจัดกิจกรรม เพื่อฝึกและส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรมของผู้เรียน
6. มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาสุนทรีย์ภาพอย่างครบถ้วนทั้งด้านดนตรี ศิลปะ และกีฬา
7. ส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย การทำงานร่วมกับผู้อื่น และความรับผิดชอบต่อกลุ่มร่วมกัน
8. มีการประเมินพัฒนาการของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย และต่อเนื่อง
9. มีการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนรักสถานศึกษาของตน และมีความกระตือรือร้นในการไปเรียน

### มาตรฐานด้านปัจจัย

#### มาตรฐานที่ 19 (ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดี)

1. ผู้บริหารอุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง
2. ผู้บริหารมีความเมตตา กรุณา มีความรับผิดชอบ ยุติธรรม ซื่อสัตย์
3. ผู้บริหารมีการครองตนที่ดี ไม่มีหนี้สินล้นพ้นตัว ไม่เกี่ยวข้องกับอบายมุข

### สิ่งเสพติด

#### มาตรฐานที่ 20 (ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ และมีความสามารถในการบริหารจัดการ)

1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง
2. ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์เป็นที่ยอมรับของผู้เกี่ยวข้อง
3. ผู้บริหารมีความเป็นประชาธิปไตย

#### มาตรฐานที่ 22 (ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ)

1. ครูรู้เป้าหมายของหลักสูตร และเป้าหมายการจัดการศึกษา
2. ครูมีความรู้ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรจัดทำแผน และกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
3. ครูมีความรู้ความสามารถในการประเมินผลการเรียนการสอน และการนำผลการประเมิน มาใช้พัฒนาคุณภาพ

#### มาตรฐานที่ 24 (ครูมีคุณวุฒิ/ความรู้ ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบ และมีครูเพียงพอ)

1. ครูมีความถนัด/ความเชี่ยวชาญตรงกับงานที่ปฏิบัติ
2. มีจำนวนครูตามเกณฑ์

#### มาตรฐานที่ 25 (สถานศึกษามีหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น มีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้)

1. มีหลักสูตรและเนื้อหาสาระของหลักสูตรที่เหมาะสม สอดคล้องกับเป้าหมาย การศึกษา และความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น
  2. มีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้
- มาตรฐานที่ 26** (สถานศึกษามีอาคาร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกตามเกณฑ์)
1. มีอาคาร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกตามเกณฑ์
- มาตรฐานที่ 27** (ชุมชน/ผู้ปกครองมีศักยภาพในการสนับสนุนการจัด และการพัฒนา การศึกษา)
1. ผู้ปกครองมีความรัก ความเข้าใจ เอาใจใส่ในการอบรมสั่งสอนบุตรหลานและเป็น แบบอย่างที่ดี
  2. ชุมชน/ผู้ปกครองเห็นความสำคัญของการศึกษา และมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ สถานศึกษา

จากแนวคิดและเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลของไพรซ์ (Price) ซึ่งประกอบด้วย

1. ความสามารถในการผลิต (Productivity) หมายถึง ความสามารถขององค์กร การ ในการผลิตผลผลิตที่มีปริมาณและคุณภาพตามที่สภาพแวดล้อมต้องการ โดยตัวแปรที่สำคัญ คือ การบรรลุเป้าหมายขององค์กร และตัวแปรด้านผลกระทบที่องค์กรมีต่อสังคม ซึ่งเป็นสภาพ แวดล้อมขององค์กร เช่น กระบวนการและวิธีการผลิต จำนวนผลผลิต จำนวนนักเรียน นักศึกษาที่สำเร็จการศึกษา จำนวนคนไข้ที่เข้ารับการรักษา จำนวนเอกสารที่ได้รับพิมพ์ จำนวนลูกค้าและการให้บริการแก่ประชาชน (ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ. 2540 : 37 ; อ้างอิงจาก Gibson, Ivancevich & Donnelly. 1991)
2. การยินยอมปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร (Conformity) หมายถึง การที่ สมาชิกขององค์กรยอมรับบรรทัดฐานขององค์กร โดยคำนึงถึงปัจจัยนำเข้า เพื่อกระบวนการ ดำเนินการที่สามารถบรรลุเป้าหมาย และได้ผลผลิตในระดับที่ต้องการ
3. ขวัญ (Morale) หมายถึง แรงจูงใจ ความพึงพอใจ กำลังใจ และความมั่นใจที่ สมาชิกแต่ละคนได้รับสนองตอบจากองค์กร ได้แก่ ให้โอกาสสมาชิกขององค์กรในการปฏิบัติงาน และร่วมปฏิบัติงาน การได้รับความยุติธรรมในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ การ ได้รับค่าตอบแทน การมีสวัสดิการที่ดีในการทำงาน เป็นต้น
4. ความสามารถในการปรับตัว (Adaptiveness) หมายถึง ความสามารถของ องค์กรที่สนองตอบต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยเป็นการปรับ บทบาท ภาระหน้าที่และวิธีดำเนินงานให้สอดคล้องกับสังคม เพื่อให้องค์กรสามารถดำรงอยู่ ได้ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงต่อไปได้
5. ความเป็นปึกแผ่น (Institutionalization) หมายถึง การที่องค์กรได้รับการ ยอมรับจากสังคม หรือชุมชนในกระบวนการดำเนินงานผลผลิต ซึ่งจะเป็นเครื่องบ่งชี้ว่าองค์กร นั้นมีประสิทธิผลในระยะยาวหรือไม่ และเป็นการแสดงว่าองค์กรองคการนั้นมีคุณค่าต่อสมาชิก

และสังคม

เมื่อนำมาศึกษาเกี่ยวกับองค์การทางการศึกษาเช่นโรงเรียนแล้ว สามารถสังเคราะห์และสรุปได้ว่า เกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนประกอบด้วย

1. ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน หมายถึง ความสามารถในการดำเนินการสอนนักเรียนของครูโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถมจนนักเรียนสำเร็จการศึกษา ด้วยการจัดการเรียนการสอน ดังนี้

1.1 มีการจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีการที่หลากหลาย โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

1.2 มีการจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น

1.3 มีการจัดการเรียนการสอนที่กระตุ้นให้นักเรียนฝึกกระบวนการคิด รู้จักคิด วิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ และคิดสร้างสรรค์

1.4 มีการจัดการเรียนการสอนด้วยกิจกรรมที่กระตุ้นให้นักเรียนศึกษาหาความรู้ แสวงหาคำตอบ และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง

1.5 มีการจัดการเรียนการสอนที่ผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุล โดยใช้เทคโนโลยีและสื่อที่เหมาะสม

1.6 มีการจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนได้พัฒนาสุนทรียภาพ อย่างครบถ้วน ทั้งด้านดนตรี ศิลปะ และกีฬา

1.7 มีการจัดการเรียนการสอน และกิจกรรมที่ส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย การทำงานร่วมกับผู้อื่น และความรับผิดชอบต่อกลุ่มร่วมกัน

1.8 มีการจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมที่ฝึก และส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ที่ดีงาม รวมทั้งคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในทุกวิชา

1.9 มีการประเมินพัฒนาการของนักเรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายและต่อเนื่อง

1.10 มีการจัดกิจกรรมให้นักเรียนรักสถานศึกษาของตน

2. การยินยอมปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ (Conformity) หมายถึง การที่ครูของโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถมทำตามกฎตามกฎเกณฑ์ หรือระเบียบต่าง ๆ ที่โรงเรียนกำหนด เช่น

2.1 ครูต้องปฏิบัติหน้าที่ตามวัน เวลาทำการของโรงเรียนและวัน เวลาที่โรงเรียนกำหนด หากมีความจำเป็นที่ต้องลา ให้ยึดระเบียบการลาและการขออนุญาตลา ดังนี้

2.1.1 ลาป่วย ในกรณีที่เจ็บป่วยธรรมดา ให้ลาได้ไม่เกิน 15 วัน แต่ถ้าลาติดต่อกันเกิน 3 วัน ต้องมีใบรับรองแพทย์ประกอบการลา ครูที่ลาป่วยต้องแจ้งให้ทางโรงเรียนทราบในโอกาสแรกที่ลา เว้นแต่เหตุสุดวิสัย ให้ส่งใบลาในวันแรกที่มาทำงาน

2.1.2 ลาคลอด ให้ลาได้ไม่เกิน 30 วัน โดยให้ส่งใบลาล่วงหน้าหรือส่งส่งใน

วันคลอด ถ้าไม่ได้ลาคลอดและได้คลอดบุตรโดยไม่ทันทราบล่วงหน้า ให้แจ้งการลาภายใน 3 วัน

2.1.3 ลาอุปสมบท ให้ลาได้ไม่เกิน 120 วัน โดยที่ครูต้องทำการสอนในโรงเรียนมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี ในกรณีที่โรงเรียนยังหาครูแทนไม่ได้ โรงเรียนอาจยับยั้งใบลาอุปสมบทนั้นไว้ก่อน เพื่อให้อุปสมบทในปีต่อไปก็ได้

2.1.4 ลากิจ ให้ยื่นใบลาล่วงหน้าอย่างน้อย 1 วัน ในกรณีที่จำเป็น และไม่สามารถยื่นใบลาให้ได้ตามกำหนด ให้แจ้งการลาโดยเร็วที่สุด การลากิจต้องแจ้งล่วงหน้าพร้อมกับสลัษัชั่วโมงสอน ให้เรียบร้อย หากครูไปปฏิบัติหน้าที่ที่โรงเรียนมอบหมาย ครูไม่ต้องสลัษัชั่วโมงสอน ให้หัวหน้าระดับชั้นเป็นผู้จัดครูสอนแทน

2.2 ครูพึงแต่งกายให้สุภาพเรียบร้อยอยู่เสมอ ในเวลาปฏิบัติงานต้องแต่งเครื่องแบบโดยเคร่งครัด ในระดับชั้นที่ต้องสอนวิชาลูกเสือ ครูต้องแต่งเครื่องแบบลูกเสือในวันที่มีคาบการเรียนวิชาลูกเสือ และครูพึงสวมสูทในพิธีการ และวันที่โรงเรียนกำหนด

2.3 ครูพึงละเว้นการเรียกร้องหรือแสวงหาผลประโยชน์จากผู้ปกครองหรือนักเรียน

2.4 ครูต้องละเว้นจากการประพฤติที่โรงเรียนถือว่า เป็นความผิดร้ายแรง ประพฤติชั่วเสื่อมเสียต่อศีลธรรมอันดี เช่น เกี่ยวกับเรื่องเพศ การมีหนี้สินรุงรัง เล่นการพนัน ดื่มสุรา จนไม่อาจครองสติ ทุจริตในการสอบ ฯลฯ

2.5 ครูที่สอนเสริมพิเศษนอกเวลา และครูที่ทำหอพัก ให้ยึดและปฏิบัติตามข้อระเบียบโรงเรียนอัสสัมชัญว่าด้วยการสอนเสริมพิเศษนอกเวลาภายในโรงเรียน ดังนี้

การสอนเสริมพิเศษประเภท 1 ดูแลการบ้านตอนเย็น ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนและครูที่ปฏิบัติหน้าที่อื่น ปฏิบัติหน้าที่ 4 วัน ในหนึ่งสัปดาห์ ครูที่เข้าสอนสอนตรงเวลา 15.50 น.และไม่ปล่อยนักเรียนก่อนเวลา 16 50 น. ครูที่ทำหน้าที่อื่นให้ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย เต็มเวลา 15.50 – 16.50 น.

การสอนเสริมพิเศษประเภท 2 การสอนเสริมวันเสาร์ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอน และครูที่ปฏิบัติหน้าที่อื่น ปฏิบัติหน้าที่เวลา 8.00 – 12.30 น. หรือ 12.30 – 15.30 น.

การสอนเสริมพิเศษประเภท 3 ภาคฤดูร้อน ปฏิบัติหน้าที่ 8.00 – 15.30 น. โดยเข้าสอนตรงตามเวลาตามตารางที่รับผิดชอบ หากครูไม่สามารถมาปฏิบัติหน้าที่ในวันใด ให้แจ้งแก่ผู้รับผิดชอบล่วงหน้า 1 วัน โดยครูที่ทำการสอน แจ้งหัวหน้าระดับเพื่อจัดครูเข้าสอนแทน ครูที่ทำหน้าที่อื่น แจ้งผู้ช่วยครูใหญ่ฝ่าย สำหรับครูที่ทำการสอน ไม่อนุญาตให้สลัษัชั่วโมงสอนเอง

ครูที่สอนที่บ้านนักเรียน ต้องแจ้งชื่อนักเรียนให้ครูใหญ่ทราบอย่างเป็นทางการเป็นปัจจุบัน และแจ้งภาคเรียนละ 1 ครั้ง ไม่อนุญาตสอนนักเรียนที่บ้านครู ในการแจ้งให้ครูใหญ่ทราบต้องระบุวัน เวลา สถานที่สอน เพื่อการตรวจเยี่ยมของโรงเรียน โดยครูที่สอนเสริมต้องสอนนักเรียน

เพียงหนึ่ง หรือสองคนเท่านั้น ไม่จัดสอนนักเรียนเป็นกลุ่ม และครูที่ทำหอพักสามารถสอนเสริมได้เฉพาะนักเรียนที่พักอยู่ที่หอพักและต้องแยกสอนนักเรียนตามชั้นให้ชัดเจน การสอนที่หอพักและการสอนที่บ้านนักเรียนห้ามจัดในเวลาตรงกับตารางเวลาของโรงเรียน

3. ขวัญ (Morale) หมายถึง สภาพจิตใจหรืออารมณ์ของครูโรงเรียนอัสสัมชัญ แผนกประถม เช่น ความพึงพอใจในหน้าที่การงาน สภาพห้องทำงาน การมีวัสดุอุปกรณ์สื่อการสอนที่ทันสมัย การได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถ การได้รับคำชมเมื่อปฏิบัติงานดี หรือได้ผล การได้รับความเอาใจใส่ในเรื่องสุขภาพ การได้รับความเป็นกันเองจากผู้บริหาร การได้รับสวัสดิการที่ดี การได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการอบรม หรือศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้

4. ความสามารถในการปรับตัว (Adaptiveness) หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถปรับบทบาท ภาระหน้าที่ และวิธีดำเนินงานให้สอดคล้องกับสังคมโดยความร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียน เช่น มีการเคลื่อนไหวในการดำเนินการจัดการศึกษาตามแนวการปฏิรูป มีการปรับปรุงสถานที่ สิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ มีการพัฒนาการจัดกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียน ตลอดจนมีการขอรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษา การดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา ISO 9002 และการขอโรงเรียนพระราชทานระดับประถมศึกษา เป็นต้น

✓ 5. ความเป็นปึกแผ่น (Institutionalization) หมายถึง การที่บุคลากรของโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถมมีความมั่นใจในโรงเรียน เนื่องจากโรงเรียนได้รับการยอมรับจากประชาชนในสังคม ทั้งด้านนักเรียน ด้านกระบวนการและด้านปัจจัย

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน : ศึกษากรณี โรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม เป็นการวิจัยเชิงความสัมพันธ์ ซึ่งผู้วิจัยจัดดำเนินการตาม ลำดับสาระ ดังนี้ การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล และการ วิเคราะห์ข้อมูล

#### ประชากร

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นบุคลากรของโรงเรียนอัสสัมชัญ แผนกประถม จำนวน 200 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร 8 คน ครูผู้สอน 163 คน และครูสนับสนุน การสอน 29 คน

#### เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) มี 3 ตอน ตอนที่ 1 สำหรับสอบถามข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับ คุณลักษณะบุคลากรในโรงเรียน กระบวนการบริหารโรงเรียน และสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม ซึ่งเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ยมี 5 ระดับ ดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์. 2538 : 9)

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	4.50 – 5.00	หมายถึง	มีระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	3.50 -- 4.49	หมายถึง	มีระดับมาก
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	2.50 – 3.49	หมายถึง	มีระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	1.50 – 2.49	หมายถึง	มีระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	1.00 – 1.49	หมายถึง	มีระดับน้อยที่สุด

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเพศ อายุ ประสบการณ์ในการ ทำงาน ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (Check List)

### ตัวอย่างแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อความลงในช่องว่างหรือทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน [ ] ที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

#### 1. เพศ

[ ] ชาย

[ ] หญิง

#### 2. อายุ

[ ] ตั้งแต่ 21 – 30 ปี

[ ] ตั้งแต่ 31 – 40 ปี

[ ] ตั้งแต่ 41 – 50 ปี

[ ] ตั้งแต่ 51 – 60 ปี

**ตอนที่ 2** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะบุคลากร กระบวนการบริหาร และสภาพแวดล้อมของโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (Check List)

### ตัวอย่างแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความที่เกี่ยวกับคุณลักษณะบุคลากร กระบวนการบริหาร และสภาพแวดล้อมของโรงเรียน แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>คุณลักษณะบุคลากรในโรงเรียน</b>					
<b>คุณลักษณะผู้บริหาร</b>					
1. มีลักษณะเป็นผู้นำ					
2. มีความรู้ด้านการบริหาร					
3. มีประสบการณ์ในการเป็นหัวหน้างาน/ หมวดวิชา/ระดับชั้น					
4. มีมนุษยสัมพันธ์ดี					
5. ยึดถือคุณธรรมที่ดีของผู้บริหาร					

**ตอนที่ 3** เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม ตามทฤษฎีประเมินประสิทธิผลขององค์กรของไพร์ซ์ (Price, 1968) 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสามารถในการจัดการเรียนการสอน ด้านการยินยอมปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร

ด้านขวัญ ด้านความสามารถในการปรับตัว และด้านความเป็นปึกแผ่น โดยแบบสอบถามที่ใช้เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert's Scale) จำแนกระดับประสิทธิผลตามการรับรู้ออกเป็น 5 ระดับ โดยแต่ละระดับมีความหมายดังต่อไปนี้

มากที่สุด	ระดับคะแนน	5
มาก	ระดับคะแนน	4
ปานกลาง	ระดับคะแนน	3
น้อย	ระดับคะแนน	2
น้อยที่สุด	ระดับคะแนน	1

### ตัวอย่างแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่าน

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>1. ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน</b>					
1.1 มีความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการสอน					
1.2 สามารถจัดการเรียนการสอนได้เหมาะสมกับวัยของนักเรียน					
<b>2. การยินยอมปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร</b>					
2.1 มาปฏิบัติหน้าที่ทันตามวัน เวลาทำงาน					
2.2 ปฏิบัติตนโดยคำนึงถึงจรรยาบรรณครูเพื่อรักษาชื่อเสียงของตนเองและส่วนรวม					
<b>3. ขวัญ</b>					
3.1 โรงเรียนมีการจัดสวัสดิการที่ดีและเหมาะสมสำหรับบุคลากรทุกคน					
3.2 ผู้บริหารมีน้ำใจไมตรีและแสดงความเป็นกันเองต่อบุคลากรทุกหน่วยงาน					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>4. ความสามารถในการปรับตัว</b>					
4.1 โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542					
4.2 โรงเรียนกำหนดปรัชญาและจัดทำแผนพัฒนาธรรมเนียมสถานศึกษา แผนการดำเนินงานและตัวชี้วัดความสำเร็จ					
<b>5. ความเป็นปึกแผ่น</b>					
5.1 นโยบายการจัดการศึกษาของโรงเรียนมีความเหมาะสม					
5.2 คุณภาพมาตรฐานของครูและบุคลากรในโรงเรียนทุกหน่วยงานมีความเหมาะสม					

### การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ทำวิจัย เพื่อวิเคราะห์ความหมายประสิทธิผลของโรงเรียน และสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม
3. ตรวจสอบคุณภาพโดยใช้การตรวจสอบความเที่ยงตรงตามปรากฏ (Face Validity)
4. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้ว ไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้องของข้อความคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะและตรวจสอบภาษา แล้วนำมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ
5. นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ จำนวน 100 คน แล้วนำมาวิเคราะห์ เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้สถิติ  $t$  - test Independent จำแนกกลุ่มสูง - ต่ำ 27% และคัดเลือกข้อที่มีค่า  $t$  ตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไป (ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. 2543 : 24) แล้วคัดเลือกข้อที่มีอำนาจจำแนกได้ตามเกณฑ์มาหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ได้

ค่าความเชื่อมั่น .98

6. ปรับปรุงแก้ไขเพื่อสร้างแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์
7. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ขออนุญาตแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ส่งถึงครูใหญ่โรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. นำหนังสือแนะนำตัวและแบบสอบถามที่สร้างขึ้นส่งไปให้กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอน และครูสนับสนุนการสอนโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง
3. นำแบบสอบถามที่ได้คืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วนำข้อมูลมาจัดระบบ เพื่อนำไปวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลและเพื่อตอบคำถามการวิจัย

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน (Descriptive Statistics) ได้แก่
  - 1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)
  - 1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean)
  - 1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)
3. การวิเคราะห์เพื่อหาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) สำหรับตอบคำถามวิจัยข้อ 2

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาว่า ประสิทธิภาพตามการรับรู้ของผู้บริหาร ครู ผู้สอนและครูสนับสนุนการสอนของโรงเรียนอัสสัมชัญ แผนกประถมอยู่ในระดับใด ทั้งนี้เนื่องจากการที่โรงเรียนอัสสัมชัญ แผนกประถมได้รับการรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษาระดับ ประถมศึกษา จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ ได้รับ ประกาศนียบัตรการประกันคุณภาพการศึกษา ISO 9002 : 1992 จากสำนักงานรับรองระบบ คุณภาพ EAQA / EIT – CBO (Energy & Environment Accredited Quality Assessment) และได้รับรางวัลโรงเรียนพระราชทานระดับประถมศึกษาชั้นนั้น เป็นเพียงการประเมินจากเอกสาร นอกจากนี้ ยังมีวัตถุประสงค์ เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของ โรงเรียน ซึ่งปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผล ได้แก่ คุณลักษณะบุคลากรในโรงเรียน กระบวนการบริหาร และสภาพแวดล้อมของโรงเรียน และประสิทธิผลของโรงเรียนอัสสัมชัญ แผนก ประถมประกอบด้วย ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน การยินยอมปฏิบัติตามกฎ ระเบียบขององค์กรฯ ขวัญ ความสามารถในการปรับตัว และความเป็นปึกแผ่น ผลจากการศึกษา ครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนยิ่งขึ้น และการศึกษานี้ใช้วิธีการ รวบรวมข้อมูลในเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม สอบถามจากบุคลากรโรงเรียนอัสสัมชัญ แผนกประถม

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอและการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนด สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

N	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ย
S	แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
F	แทน สถิติที่ใช้ในการพิจารณา F- Distribution
df	แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน ผลบวกกำลังสองของคะแนนแต่ละค่า (Sum of Squares)
MS	แทน ค่าเฉลี่ยกำลังสองของคะแนนแต่ละค่า (Mean Squares)
$r_{xy}$	แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย
$X_1$	แทน คุณลักษณะของผู้บริหาร

$X_2$	แทน	คุณลักษณะของครูผู้สอน
$X_3$	แทน	คุณลักษณะของครูสนับสนุนการสอน
$X_4$	แทน	การวางแผน
$X_5$	แทน	การจัดองค์การ
$X_6$	แทน	การบริหารงานบุคคล
$X_7$	แทน	การบริหารงบประมาณ
$X_8$	แทน	สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน
$X_9$	แทน	สภาพแวดล้อมภายนอกโรงเรียน
$Y$	แทน	ประสิทธิผลของโรงเรียน
$R$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หุคูณ
$R^2$	แทน	กำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หุคูณ
$b$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
$\beta$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
constant	แทน	ค่าคงที่ของการพยากรณ์
$SE_b$	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์
$SE_{est}$	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์

### การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบายตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านคุณลักษณะบุคลากรในโรงเรียน กระบวนการบริหารในโรงเรียน สภาพแวดล้อมของโรงเรียน และประสิทธิผลของโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะบุคลากรในโรงเรียน กระบวนการบริหารในโรงเรียน สภาพแวดล้อมของโรงเรียน และประสิทธิผลของโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม การวิเคราะห์เพื่อค้นหาปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ สถานภาพปัจจุบัน เพศ ระดับอายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง

ปัจจุบัน โดยใช้จำนวนและร้อยละ ผลการวิเคราะห์แสดงในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของผู้บริหาร ครูผู้สอนและครูสนับสนุนการสอนโรงเรียนอัสสัมชัญ แผนกประถม จำแนกตามสถานภาพปัจจุบัน เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงานในโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถมและระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน (N = 164)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. สถานภาพปัจจุบัน		
ผู้บริหาร	8	4.90
ครูผู้สอน	129	78.70
ครูสนับสนุนการสอน	27	18.50
2. เพศ		
ชาย	50	30.50
หญิง	114	89.50
3. ระดับอายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	32	19.50
31-40 ปี	68	41.50
41-50 ปี	50	30.50
51 ปีขึ้นไป	14	8.50
4. วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	12	7.30
ปริญญาตรี	128	78.00
สูงกว่าปริญญาตรี	24	14.60
5. ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า 10 ปี	58	35.40
11-20 ปี	72	43.90
21 ปีขึ้นไป	34	20.30

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
6. ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน		
1 – 3 ปี	32	19.50
4 – 6 ปี	53	32.30
7 – 9 ปี	11	6.70
10 ปี ขึ้นไป	68	41.50
รวม	164	100.00

จากตาราง 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอนคิดเป็นร้อยละ 78.70 เป็นครูสนับสนุนการสอนคิดเป็นร้อยละ 16.50 และเป็นผู้บริหารคิดเป็นร้อยละ 4.90 เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 69.50 และเป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 30.50 มีอายุระหว่าง 31– 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.50 อายุระหว่าง 41 – 50 ปีคิดเป็นร้อยละ 30.50 อายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.50 และอายุ 51 ปีขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 8.50 มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 78.00 สูงกว่าปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 14.60 และมีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 7.40 มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 11 – 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.90 มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.40 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 20.30 และมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งปัจจุบัน 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 41.50 ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน 4-6 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.30 ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน 1 – 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.50 และดำรงตำแหน่งปัจจุบัน 7 – 9 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.70

**ตอนที่ 2** ผลการวิเคราะห์ในตอนนี้ เป็นผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งได้แก่ ปัจจัยด้านคุณลักษณะบุคลากรในโรงเรียน กระบวนการบริหารในโรงเรียน สภาพแวดล้อมของโรงเรียน และประสิทธิผลของโรงเรียน โดยใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์แสดงในตาราง 2

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านคุณลักษณะบุคลากรในโรงเรียน กระบวนการบริหารในโรงเรียน สภาพแวดล้อมของโรงเรียน และประสิทธิผลของโรงเรียน อัสสัมชัญแผนกประถม (N = 164)

ตัวแปร	$\bar{X}$	S	การแปลความหมาย
1. คุณลักษณะบุคลากรในโรงเรียน	3.63	.56	
1.1 คุณลักษณะของผู้บริหาร	3.66	.69	มาก
1.2 คุณลักษณะของครูผู้สอน	3.61	.45	มาก
1.3 คุณลักษณะของครูสนับสนุนการสอน	3.62	.55	มาก
2. กระบวนการบริหารโรงเรียน	3.96	.53	มาก
2.1 การวางแผน	3.83	.57	มาก
2.2การจัดองค์การ	4.04	.52	มาก
2.3 การบริหารงานบุคคล	4.06	.49	มาก
2.4 การบริหารงบประมาณ	3.91	.52	มาก
3. สภาพแวดล้อมของโรงเรียน	3.49	.59	ปานกลาง
3.1 สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน	3.71	.49	มาก
3.2 สภาพแวดล้อมภายนอกโรงเรียน	3.10	.70	ปานกลาง
4. ประสิทธิภาพของโรงเรียน	3.95	.41	มาก
4.1 ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครู	3.76	.47	มาก
4.2 การยินยอมปฏิบัติตามกฎระเบียบของบุคลากรของโรงเรียน	4.01	.47	มาก

ตาราง 2 (ต่อ)

ตัวแปร	$\bar{X}$	S	การแปล ความหมาย
4.3 ขวัญ	3.94	.49	มาก
4.4 ความสามารถในการปรับตัว	4.05	.43	มาก
4.5 ความเป็นปึกแผ่น	3.95	.46	มาก

จากตาราง 2 พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะของบุคลากรในโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.63 ส่วนเบี่ยงเบน .56 และเมื่อพิจารณาคุณลักษณะบุคลากรในแต่ละด้าน ได้แก่ คุณลักษณะของผู้บริหาร คุณลักษณะของครูผู้สอน และคุณลักษณะของครูสนับสนุนการสอน พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านเป็น 3.66, 3.61 และ 3.62 ตามลำดับ

ปัจจัยด้านกระบวนการบริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.96 ส่วนเบี่ยงเบน .53 และเมื่อพิจารณากระบวนการบริหารโรงเรียนในแต่ละด้าน ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงบประมาณ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.83, 4.04, 4.06 และ 3.91 ตามลำดับ

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.49 ส่วนเบี่ยงเบน .59 และเมื่อพิจารณาสภาพแวดล้อมของโรงเรียนในแต่ละด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนและสภาพแวดล้อมภายนอกโรงเรียน พบว่า สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.71 ส่วนสภาพแวดล้อมภายนอกโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.10

ด้านประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.95 ส่วนเบี่ยงเบน .41 และเมื่อพิจารณาประสิทธิผลของโรงเรียนในแต่ละด้าน ได้แก่ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครู การยินยอมปฏิบัติตามกฎระเบียบของบุคลากรในโรงเรียน ขวัญ ความสามารถในการปรับตัวและความเป็นปึกแผ่น พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.76 , 4.01, 3.94, 4.05 และ 3.95 ตามลำดับ

### ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ในตอนนี้ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้าน

คุณลักษณะบุคลากรในโรงเรียน กระบวนการบริหารในโรงเรียน สภาพแวดล้อมของโรงเรียน และประสิทธิผลของโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โปรแกรม Method Entered ตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ คุณลักษณะของผู้บริหาร คุณลักษณะของครูผู้สอน คุณลักษณะของครูสนับสนุนการสอน การวางแผน การจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนและสภาพแวดล้อมภายนอกโรงเรียน การนำเสนอผลการวิเคราะห์ เสนอค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง การวิเคราะห์ความแปรปรวนและผลการวิเคราะห์การถดถอย แสดงในตาราง 3 – 5 ซึ่งจะนำเสนอตามลำดับ ดังต่อไปนี้

ตาราง 3 ค่าความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะบุคลากรในโรงเรียน กระบวนการบริหารในโรงเรียน สภาพแวดล้อมของโรงเรียน และประสิทธิผลของโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม (N = 164)

ตัวแปร	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	X <sub>5</sub>	X <sub>6</sub>	X <sub>7</sub>	X <sub>8</sub>	X <sub>9</sub>	Y
X <sub>1</sub>	-	.291**	.300**	.359**	.249**	.339**	.211**	.357**	.363**	.408**
X <sub>2</sub>		-	.647**	.471**	.454**	.421**	.376**	.373**	.411**	.608**
X <sub>3</sub>			-	.527**	.445**	.437**	.401**	.374**	.366**	.540**
X <sub>4</sub>				-	.592**	.592**	.420**	.348**	.454**	.545**
X <sub>5</sub>					-	.643**	.476**	.382**	.412**	.604**
X <sub>6</sub>						-	.441**	.439**	.494**	.490**
X <sub>7</sub>							-	.555**	.524**	.537**
X <sub>8</sub>								-	.469**	.447**
X <sub>9</sub>									-	.565**
Y										-

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะบุคลากรในโรงเรียน กระบวนการบริหารในโรงเรียนและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน

อัสสัมชัญแผนกประถมโดยทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ คุณลักษณะของครูผู้สอน ( $x_2$ ) การจัดการองค์การ ( $x_5$ ) สภาพแวดล้อมภายนอกโรงเรียน ( $x_9$ ) การวางแผน ( $x_4$ ) ครูสนับสนุนการสอน ( $x_3$ ) การบริหารงบประมาณ ( $x_7$ ) การบริหารงานบุคคล ( $x_6$ ) สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน ( $x_8$ ) และด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร ( $x_1$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .608, .604, .565, .545, .540, .537, .490, .447 และ .408 ตามลำดับ

ตาราง 4 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของประสิทธิผลของโรงเรียนอัสสัมชัญ แผนกประถม  
(N = 164)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
Regression	16.949	9	1.883	26.943**	.000
Residual	10.764	154	.070		
Total	27.713	163			

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 พบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 9 ตัวแปร คือ ได้แก่ คุณลักษณะของผู้บริหาร ( $x_1$ ) คุณลักษณะของครูผู้สอน ( $x_2$ ) ครูสนับสนุนการสอน ( $x_3$ ) การวางแผน ( $x_4$ ) การจัดการองค์การ ( $x_5$ ) การบริหารงานบุคคล ( $x_6$ ) การบริหารงบประมาณ ( $x_7$ ) สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน ( $x_8$ ) และสภาพแวดล้อมภายนอกโรงเรียน ( $x_9$ ) สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 5 การวิเคราะห์การถดถอยเพื่อศึกษาถึงตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม (N=164)

ตัวแปร	รหัสตัวแปร	b	SE <sub>b</sub>	$\beta$
1. คุณลักษณะของผู้บริหาร	X <sub>1</sub>	.084	.034	.142*
2. คุณลักษณะของครูผู้สอน	X <sub>2</sub>	.232	.063	.257**
3. คุณลักษณะของครูสนับสนุนการสอน	X <sub>3</sub>	.056	.053	.075
4. การวางแผน	X <sub>4</sub>	.044	.051	.062
5. การจัดการองค์การ	X <sub>5</sub>	.220	.057	.280**
6. การบริหารงานบุคคล	X <sub>6</sub>	-.066	.061	-.081
7. การบริหารงบประมาณ	X <sub>7</sub>	.120	.053	.154*
8. สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน	X <sub>8</sub>	.021	.055	.003
9. สภาพแวดล้อมภายนอกโรงเรียน	X <sub>9</sub>	.115	.039	.195**
Constant		.974	.225	
R		.782		
F		26.943		
P		.000		
R <sup>2</sup>		.612		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 5 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีค่าเท่ากับ .782 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 โดยที่ตัวแปรที่ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ คุณลักษณะของครูผู้สอน (x<sub>2</sub>) การจัดการองค์การ (x<sub>5</sub>) สภาพแวดล้อมภายนอกโรงเรียน (x<sub>9</sub>) ตัวแปรที่ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ คุณลักษณะของผู้บริหาร (x<sub>1</sub>) การบริหารงบประมาณ (x<sub>7</sub>) และปัจจัยทั้ง 5 ประการนี้มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .612 ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถมได้ร้อยละ 61.20

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน : กรณีศึกษา โรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม ครั้งนี้ เป็นการศึกษาเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถมกับปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ตามการรับรู้ของผู้บริหาร ครูผู้สอนและครูสนับสนุนการสอน โดยมีความมุ่งหมายของการวิจัย 2 ประการ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม
2. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม

#### ประชากร

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นบุคลากรโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม จำนวน 200 คน ประกอบด้วยผู้บริหาร 8 คน ครูผู้สอน 163 คนและครูสนับสนุนการสอน 29 คน

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะบุคลากร กระบวนการบริหารและสภาพแวดล้อม

**ตอนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน : กรณีศึกษาโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม ซึ่งประกอบด้วย ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน การยินยอมปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ขวัญ ความสามารถในการปรับตัว และความเป็นปึกแผ่น

## วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ ถึง เดือนมีนาคม 2546 โดย

1. ขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ส่งถึงครูใหญ่ โรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. นำหนังสือแนะนำตัวและสอบถามแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปส่งให้กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอน และครูสนับสนุนการสอนโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม จำนวน 200 ฉบับ ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 164 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 81.50 ของแบบสอบถามทั้งหมด
3. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วมาจัดระบบเพื่อนำไปวิเคราะห์ทางสถิติ ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลและเพื่อตอบคำถามการวิจัย

## การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติพื้นฐาน (Descriptive Statistics) เพื่อวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านคุณลักษณะบุคลากรในโรงเรียน กระบวนการบริหารในโรงเรียน สภาพแวดล้อมของโรงเรียน และประสิทธิผลของโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม
2. การวิเคราะห์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะบุคลากรในโรงเรียน กระบวนการบริหารโรงเรียน สภาพแวดล้อมของโรงเรียน และประสิทธิผลของโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม
3. การวิเคราะห์เพื่อหาปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม

## สรุปผลการวิจัย

การวิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม พบว่า สถานภาพปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ ผู้บริหาร ครูผู้สอน และครูสนับสนุนการสอน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอนคิดเป็นร้อยละ 78.70 เป็นครูสนับสนุนการสอนคิดเป็นร้อยละ 16.50 และเป็นผู้บริหารคิดเป็น 4.90 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็น

ร้อยละ 69.50 เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 30.50 อายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.50 และอายุ 51 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 8.50 มีวุฒิปริญญาตรีศึกษา คิดเป็นร้อยละ 78.00 สูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 14.60 และมีวุฒิมหาบัณฑิตต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 7.40 นอกจากนี้ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 11 – 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.90 รองลงมา มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.40 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 20.30 ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งปัจจุบัน 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 41.50 ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน 4 – 6 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.50 ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน 1 – 3 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 19.50 และดำรงตำแหน่งปัจจุบัน 7 – 9 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.70

2. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งได้แก่ ปัจจัยด้านคุณลักษณะบุคลากรในโรงเรียน กระบวนการบริหารของโรงเรียน สภาพแวดล้อมของโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม โดยใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะของบุคลากรในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.63 ส่วนเบี่ยงเบน .56 และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยคุณลักษณะบุคลากรในแต่ละด้าน ได้แก่ คุณลักษณะของผู้บริหาร คุณลักษณะของครูผู้สอน และคุณลักษณะของครูสนับสนุนการสอน พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.66, 3.61 และ 3.62 ตามลำดับ

ในด้านปัจจัยด้านกระบวนการบริหารของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.96 ส่วนเบี่ยงเบน .53 และเมื่อพิจารณากระบวนการบริหารโรงเรียนในแต่ละด้าน ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานงบประมาณ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.83, 4.04, 4.06 และ 3.91 ตามลำดับ

ในด้านสภาพแวดล้อมของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.49 ส่วนเบี่ยงเบน .59 และเมื่อพิจารณาสภาพแวดล้อมของโรงเรียนในแต่ละด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน และสภาพแวดล้อมภายนอกโรงเรียน พบว่า สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.71 ส่วนสภาพแวดล้อมภายนอกโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.10

และด้านประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.95 ส่วนเบี่ยงเบน .41 และเมื่อพิจารณาประสิทธิผลของโรงเรียนในแต่ละด้าน ได้แก่ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครู การยินยอมปฏิบัติตามกฎระเบียบของบุคลากรในโรงเรียน ขวัญ ความสามารถในการปรับตัว และความเป็นปึกแผ่น พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.76, 4.01, 3.94, 4.05 และ 3.95 ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะบุคลากรในโรงเรียน กระบวนการบริหารโรงเรียน สภาพแวดล้อมของโรงเรียน กับประสิทธิผลของโรงเรียน อัสสัมชัญแผนกประถม โดยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ซึ่งปัจจัยด้านคุณลักษณะบุคลากรในโรงเรียน ได้แก่ คุณลักษณะของผู้บริหาร คุณลักษณะของครูผู้สอน และคุณลักษณะของครูสนับสนุนการสอน ปัจจัยด้านกระบวนการบริหารในโรงเรียน ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานงบประมาณ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ได้แก่ สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน และสภาพแวดล้อมภายนอกโรงเรียน พบว่า ทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม โดยมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ คุณลักษณะของผู้สอน การจัดองค์การ สภาพแวดล้อมภายนอกโรงเรียน การวางแผน ครูสนับสนุนการสอน การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล สภาพแวดล้อมภายในของโรงเรียน และ คุณลักษณะของผู้บริหาร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .608, .604, .565, .545, .540, .537, .490, .447 และ .408 ตามลำดับ และผลจากการวิเคราะห์ความแปรปรวนของประสิทธิผลของโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม พบว่าตัวแปรอิสระทั้ง 9 ตัวแปร สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลจากการวิเคราะห์การถดถอย เพื่อศึกษาถึงตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีค่าเท่ากับ .782 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 โดยตัวแปรที่ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ คุณลักษณะของครูผู้สอน การจัดองค์การ สภาพแวดล้อมภายนอกโรงเรียน และตัวแปรที่ส่งผลกระทบทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ คุณลักษณะของผู้บริหาร การบริหารงบประมาณ โดยตัวแปรทั้ง 5 ตัวนี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถมได้ร้อยละ 61.20

### อภิปรายผล

การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน : กรณีศึกษาโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม จากการวิเคราะห์และสรุปผลการวิจัย สามารถอภิปรายผลประเด็นสำคัญได้ ดังนี้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะของบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งได้แก่ คุณลักษณะของผู้บริหาร คุณลักษณะของครูผู้สอนและคุณลักษณะของครูสนับสนุนการสอน ปัจจัยด้านกระบวนการบริหารในโรงเรียน ซึ่ง

ได้แก่ การวางแผน การจัดการ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานงบประมาณ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ซึ่งได้แก่ สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน และสภาพแวดล้อมภายนอกโรงเรียน ทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับผลงานของ บุญเรือน หมั่นทรัพย์ (2538 : 54) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก พบว่า ปัจจัยด้านครูผู้สอนเป็นปัจจัยหนึ่งที่สัมพันธ์ กับประสิทธิผลของโรงเรียน เพราะครูเป็นผู้ร่วมงานที่ใกล้ชิดกับครูใหญ่ ครูที่ทำหน้าที่บริหาร และครูสนับสนุนการสอน

ในด้านคุณลักษณะของผู้บริหารของโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม ผู้บริหารของโรงเรียนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และมีน้ำใจไมตรี เป็นกันเองกับบุคลากรทุกคนในโรงเรียน นอกจากนี้ผู้บริหารของโรงเรียนต่างเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานและมีประสบการณ์ในการบริหาร ทำให้โรงเรียนได้รับการพัฒนาเจริญก้าวหน้าจนได้รับการยอมรับในด้านคุณภาพการศึกษา ได้รับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษา จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ ได้รับประกาศนียบัตรการประกันคุณภาพการศึกษา ISO 9002 และได้รับรางวัลโรงเรียนพระราชทานระดับประถมศึกษาขนาดใหญ่จากกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพนัส หันนาคินทร์ (2524 : 63 – 67) ที่ว่า ผู้บริหารเป็นส่วนหนึ่งซึ่งส่งผลถึงการดำเนินงานในโรงเรียน เนื่องจากผู้บริหารส่วนใหญ่เป็นผู้มีความรู้ มีประสบการณ์ มีจิตวิทยา เฉลียวฉลาด กล้าตัดสินใจ

ในด้านครูสนับสนุนการสอนของโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม ครูสนับสนุนการสอนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีหน้าที่ให้ความช่วยเหลือครูผู้สอนในด้านต่าง ๆ เช่น เตรียมหรือจัดหา สื่อการสอน วัสดุอุปกรณ์ในการสอน อำนวยความสะดวกให้แก่ ครูผู้สอนในด้านสถานที่ ให้การบริการด้านอาหาร และสุขภาพ แก่ครูผู้สอน และบุคลากรในโรงเรียนทุกคน ซึ่งผลการศึกษาด้านครูสนับสนุนการสอนนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ สงบ ประเสริฐพันธ์ (2540 : 1) ที่

⇒ ว่าครูสนับสนุนการสอนเป็นองค์ประกอบหนึ่ง ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียน เพราะครูสนับสนุนการสอนเป็นผู้ร่วมงานช่วยเหลือครูผู้สอนด้านต่าง ๆ ทำให้การสอนมีประสิทธิภาพ

ด้านการวางแผนของโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม โรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถมมีแผนปฏิบัติการทำงานเป็นลายลักษณ์อักษร ที่สามารถนำมาปฏิบัติได้จริง เพราะแผนปฏิบัติการทำงานจัดทำขึ้นโดยครูผู้สอนหรือบุคลากรอื่น ๆ ซึ่งมีการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกครั้ง เพื่อจะได้มีการพัฒนา หรือปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมมากขึ้น ซึ่งแผนการปฏิบัติงานนี้เป็นแผนปฏิบัติงานที่ครอบคลุมทั้งระยะสั้นและระยะยาว ซึ่งผลการศึกษาด้านการวางแผนนี้สอดคล้องกับผลงานของ ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ (2540 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษา การศึกษาประสิทธิผลของสมาคมกีฬา

สมัครเล่นแห่งประเทศไทย กับปัจจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า การที่สมาคมมีประสิทธิผลเนื่องจากการมีการวางแผนการดำเนินงาน

ด้านการจัดองค์การของโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม เนื่องจากโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถมมีการวางแผนนโยบายที่ชัดเจน มีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานอย่างชัดเจน เช่น มีการแบ่งโครงสร้างออกเป็นฝ่ายต่าง ๆ ได้แก่ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปกครอง ฝ่ายการเงิน ฝ่ายบริการ ฝ่ายธุรการ ฝ่ายกิจกรรม ซึ่งในแต่ละฝ่ายจะมีหัวหน้าฝ่ายต่าง ๆ เป็นผู้รับผิดชอบและในแต่ละฝ่ายจะมีหน่วยงานย่อย ที่มีหัวหน้างานเป็นผู้รับผิดชอบ ในแต่ละงานจะมีบุคลากรต่าง ๆ สังกัดตามความรู้ความสามารถ โดยแต่ละหน้าที่จะมีคู่มือพรรณานางานของแต่ละหน้าที่อย่างชัดเจน นอกจากนี้ทุกหน่วยงานสามารถติดต่อกันได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว ทำให้งานมีคุณภาพและสำเร็จได้ตามทันตามเวลา ผลการศึกษาด้านการจัดองค์การนี้ สอดคล้องกับผลงานของ สายสุตา กิจประยูร (2544 : 74 – 75) ที่ได้ศึกษาการบริหารจัดการการศึกษา และประสิทธิผลของโรงเรียนคาทอลิก ในสังฆมณฑลราชบุรี พบว่า การที่โรงเรียนมีการดำเนินการตามขั้นตอนอย่างมีระบบ ทั้งการทำงานของบุคลากรและการจัดการเรียนการสอนส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

ด้านการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนอัสสัมชัญ แผนกประถม เป็นตัวแปรอีกตัวหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เนื่องจากโรงเรียนมีคณะกรรมการ มีขั้นตอนและมีเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานให้ตรงตามความต้องการ เช่น ครูผู้สอนได้ทำการสอนตรงตามวิชา หรือตรงตามความถนัด บุคลากรอื่น ๆ ได้สังกัดงานที่ตรงกับความสามารถ เป็นต้น นอกจากนี้ โรงเรียนได้ให้โอกาสบุคลากรทุกหน่วยงาน มีการพัฒนาความรู้ โดยเชิญผู้ทรงคุณวุฒิมาให้การอบรม หรือเปิดโอกาสบุคลากรทุกหน่วยงาน มีการพัฒนาความรู้ โดยเชิญผู้ทรงคุณวุฒิมาให้การอบรม หรือเปิดโอกาสให้ดูงานนอกสถานที่ หรือให้โอกาสศึกษาต่อ ผลการศึกษาด้านการบริหารงานบุคคลนี้ สอดคล้องกับผลงานของ สุรสิทธิ์ สุขชัย (2538 : 19) ที่ได้ศึกษาสภาพ และปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย พบว่า กระบวนการบริหารงานบุคลากรมีความสำคัญยิ่ง เนื่องจากเป็นขั้นตอนที่ส่งผลต่อการดำเนินงานในองค์การให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ด้านการบริหารงบประมาณของโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม การบริหารงานเป็นตัวแปรที่สำคัญต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเช่นกัน โรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถมจึงมีการวางแผนการใช้งบประมาณของแต่ละหน่วยงานอย่างชัดเจน โดยคำนึงถึงการศึกษาเป็นสำคัญและคำนึงถึงความประหยัด ความคุ้มค่า และมีระบบการตรวจสอบการเบิก – การจ่ายงบประมาณ ที่เป็นระบบ ผลการศึกษาด้านการบริหารงบประมาณนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ ฉายศิลป์ เชื้อวชาญพิพัฒน์

(2527 : 376 – 377) ที่ว่า งบประมาณเป็นเครื่องมือวางแผน เพื่อกำหนดพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ที่ส่งผลถึงการดำเนินงานขององค์การ

➔ สำหรับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ซึ่งแบ่งเป็น สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน และสภาพแวดล้อมภายนอกโรงเรียน พบว่า สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนของโรงเรียนอัสสัมชัญ แผนกประถม ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ให้ความสะดวกสบายกับบุคลากรในโรงเรียนทุกคน โรงเรียนมีอุปกรณ์การสอนและสื่อต่าง ๆ ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ มีอาคารเรียน ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ เพียงพอกับความต้องการทั้งครู และนักเรียน และสภาพแวดล้อมภายนอกโรงเรียน ซึ่งได้แก่ ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการจัดหลักสูตรการเรียนรู้ ชุมชนมีส่วนร่วมในการสอดส่องดูแลความปลอดภัยให้โรงเรียน สภาพแวดล้อมโดยรอบโรงเรียนเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ และโรงเรียนกับชุมชนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวมาต่างส่งผลถึงประสิทธิผลของโรงเรียน ดังเช่น การศึกษาของ สเตียร์ (ภรณ์ กীরติบุตร. 2529 ; อ้างอิงจาก Steers. 1977) พบว่า สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การต่างมีอิทธิพล และมีผลต่อความสำเร็จขององค์การ

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การทำการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน : กรณีศึกษาโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ค้นคว้าศึกษาและพบ ความสอดคล้องกับโรงเรียนคาทอลิกเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้น ควรมีการศึกษาโรงเรียนในสังกัดอื่นบ้างที่ไม่ใช่โรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียล หรือโรงเรียนคาทอลิก เช่น โรงเรียนเอกชนต่าง ๆ หรือโรงเรียนรัฐบาลต่าง ๆ

2. ผลจากการวิจัยในครั้งนี้ ปัจจัยที่ส่งผลถึงประสิทธิผลของโรงเรียนสูงสุด คือ คุณลักษณะของครูผู้สอน ดังนั้น ควรมีการศึกษาเพิ่ม เพื่อยืนยันว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะของครูผู้สอนส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสูงสุดจริง เพื่อจะได้เป็นประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรครู

บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

- กมลวรรณ ชัยวาณิชศิริ. (2536). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- จงกลณี เจริญสุข. (2541). ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายบริการทางวิชาการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เจ็ดหล้า สุนทรวิภาต. (2534). คุณลักษณะของผู้นำและประสิทธิผลของงานในภาควิชาของคณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัย. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ฉายศิลป์ เขียวชาญพิพัฒน์. (2527). การบริหารและการจัดการ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชัยฤกษ์ วราวิทยา. (2526) การบริหารโรงเรียนเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ชูศักดิ์ หมั่นสระเกษ. (2538). ขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- เทพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ. (2529). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2537). องค์การและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- . (2538). องค์การทฤษฎี และการออกแบบ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- . (2541). ทฤษฎีองค์การและการออกแบบ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- . (2541). คู่มือครูโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม. กรุงเทพฯ : สุพีเรียพริ้นติ้งเฮาส์.
- นันทา ชาวน์ฤทธิ์. (2536). ความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อความพร้อมในการจัดการศึกษา ภาคบังคับ 9 ปี ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

- นิตยา เงินประเสริฐศรี. (2542). *ทฤษฎีองค์การ : แนวการศึกษาเชิงบูรณาการ*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2541). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ : อมรรการพิมพ์.
- บุญเรือน หมั่นทรัพย์. (2538). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ. (2540). *การพัฒนาכיพาชาติ : การศึกษาประสิทธิผลของสมาคมกีฬาสมัครเล่นแห่งประเทศไทยกับปัจจัยที่เกี่ยวข้อง*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- พนัส หันนาคินทร์. (2526). *การบริหารบุคลากรในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิมพ์เนศพยอม วงศ์สารศรี. (2539). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- ไพฑูริย์ เจริญพันธ์วงศ์. (2527). *การบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- ภรณ์ กิรีติบุตร. (2529). *การประเมินประสิทธิผลขององค์การ*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ภิญโญ สาธร. (2526). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : องค์การค้ำคुरुสภา.
- ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว. (2542). *มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ*. กรุงเทพฯ : พิทักษ์อักษร.
- วิจิตร วรดบางกูร. (2538). *การจัดองค์การในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- วิลาวัลย์ มาคุ้ม. (2538). *ขวัญในการทำงานของเจ้าหน้าที่คुरुสภาในสำนักงานเลขาธิการคुरुสภา*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริ ทิวะพันธ์. (2528). *แนวคิดในการบริหารงานในหน่วยทหาร*. (ม.ป.พ.). ถ่ายเอกสาร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ คณะ. (2539). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ : พัฒนาศึกษา
- ศิริอร ชันธหัตถ์. (2536). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ์
- สงบ ประเสริฐพันธ์. (2540). *ร่วมกันสร้างสรรค์คุณภาพโรงเรียน*. อุดรดิตถ์ : ฝ่ายเอกสารการพิมพ์ สถาบันราชภัฏอุดรดิตถ์.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). *การบริหาร*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สมยศ นาวิการ. (2521). *การพัฒนาองค์การและการจูงใจ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ดวงกมล.
- . (2523). *การบริหารตามสถานการณ์*. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.
- สายสุดา กิจประยูร. (2544). *การศึกษาการบริหารการจัดการศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียนคาทอลิกในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2529). *รวบรวมผลงานวิจัยองค์กำหนดประสิทธิผลโรงเรียน*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.
- . (2542). *แนวดำเนินการเพื่อการประกันคุณภาพและการรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเอกชน*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.
- . (2543). *มาตรฐานการศึกษาเพื่อประเมินคุณภาพภายนอก*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.
- สุนันทา เลาหันทน์. (2541). *การพัฒนาองค์การ*. กรุงเทพฯ : ดี.ดี.บุ๊คส์ไตร์.
- สุรพันธ์ ยันต์ทอง. (2533). *การบริหารโรงเรียน นวัตกรรม เทคนิค ประสบการณ์*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา กรมศาสนา.
- สุวิสิทธิ์ สุขชัย. (2538). *สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย*. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- เสนาะ ดิยาวี. (2534). *การบริหารบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อรุณ รักธรรม. (ม.ป.พ.). *ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ : การบริหารองค์การ*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- . (2543, กรกฎาคม). *วารสารวิชาการ*. (7).
- . (2543, ตุลาคม). *วิทยาคารย*. (7).
- . (2544, มิถุนายน). *สารสำนักงานปฏิรูปการศึกษา*. ปีแรก (1).
- Barth, R.S. (1990). *Improving School from within*. San Francisco, CA : Jossey-Bass.
- Charles, E. Rice. (1973). *A Model for the Empirical Study of a Large Social Organization*. Gharpade.
- Coughlin, Robert J. (1970, March). "Dimension of Teacher Morals, American Educational," *Research Journal*. 7 : 221.
- Friedlander, E. & Pickle, H. (1971). "Components of Effectiveness in Small Organization," *Administrative Science Quarterly*. (13).
- Georgopoulos & Tannenbaum, A.S. (1971). *Ghorpade, Assessment of Organizational Effectiveness*. Calif. : Goodyear Publishing.
- . (1975, October). "The Study of Organization Effectiveness," *American Sociology Review*. 12 (53).
- Gibson, J. L., Vancevich, J. M. & Donnelly, J. H. (1979). *Organizations : Behavior*,

- Structure, Process. 3rd ed. Dalas, Texas : Business Publications Inc.
- Highett, N.T. (1989). "School Effectiveness and Ineffective Parents' Principal's and Superintendents' Perspectives," *Unpublished Doctoral Dissertation*. University of Alberta Edmonton A.B.
- Hoy, Wayne K. & Cecil G. Miskel. (1991). *Educational Administration Theory Research and Practice*. 4th ed. Singapore : Mc Graw – Hill Inc.
- Sergiovanni, Thomas. (1991). *The Leadership Needed for Quality Schooling in Schooling for Tomorrow Directing Reforms to Issue that Count*. Edited by Thomas J. Sergiovanni and John H. Moore. p. 213 – 226. Boston ; Allyn and Bacon.
- Steers, R. M. (1977). *Organizational Effectiveness : A Behavioral View*. Santa Monica, Calif, : Goodyear Publishing Co., Inc.
- Yuchtman, E. & Seashore, S. E. (1973). *A Systemm Resource Approach to Organizational Effectiveness*. Dallas, Texas : Business Publications, Inc.

ภาคผนวก



## บันทึกข้อความ

88

ส่วนราชการ   บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5731,5618

ที่ ทม 1012/ ๕๕๕

วันที่ ๘ มีนาคม 2546

เรื่อง   ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน   คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นางศุภร เขาวรรักษ์ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการประถมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญาานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน : กรณีศึกษา โรงเรียนอัสสัมชัญ แผนกประถม" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศิริยุภา พูลสุวรรณ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญาานิพนธ์ ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พวงรัตน์ เกษรแพทย์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบสอบถามการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน : กรณีศึกษา โรงเรียนอัสสัมชัญ แผนกประถม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามให้ นางศุภร เขาวรรักษ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

(รองศาสตราจารย์นภาพรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ที่ ทม 1012/ ๒๕๔๓

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๘ มีนาคม 2546

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ครูใหญ่โรงเรียนอัสสัมชัญ แผนกประถม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวศุภร เขาวรรักษ์ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการประถมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน : กรณีศึกษา โรงเรียนอัสสัมชัญ แผนกประถม" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศิริยุภา พูลสุวรรณ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน : กรณีศึกษา โรงเรียนอัสสัมชัญ แผนกประถม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม ให้ นางสาวศุภร เขาวรรักษ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภภรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ มือถือ 09-6671078



ที่ ทม 10121 ๕ 5 ๕ ๕ ๕

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๘ มีนาคม 2546

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ครูใหญ่โรงเรียนอัสสัมชัญ ศรีราชา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวศุภร เยาวรักษ์ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการประถมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน : กรณีศึกษา โรงเรียนอัสสัมชัญ แผนกประถม" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศิริยุภา พูลสุวรรณ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามการศึกษาค้นคว้าที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน : กรณีศึกษา โรงเรียนอัสสัมชัญ แผนกประถม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม ให้ นางสาวศุภร เยาวรักษ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ มือถือ 09-6671078



ที่ ทม 1012/3011

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

17 มีนาคม 2546

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวศุภร เยาวรักษ์ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการประถมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน : กรณีศึกษา โรงเรียนอัสสัมชัญ แผนกประถม" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศิริยุภา พูลสุวรรณ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้ครูผู้สอน จำนวน 100 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน : กรณีศึกษา โรงเรียนอัสสัมชัญ แผนกประถม ในระหว่างเดือนมีนาคม 2546

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวศุภร เยาวรักษ์ ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภภรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-6756970 มือถือ 01-6260763

**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**  
**เรื่อง**  
**การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน :**  
**กรณีศึกษาโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม**

**คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม**

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะบุคลากร กระบวนการบริหาร และสภาพแวดล้อมของโรงเรียน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน : กรณีศึกษาโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม ซึ่งประกอบด้วยความสามารถในการจัดการเรียนการสอน การยินยอมปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ ขวัญ ความสามารถในการปรับตัว และความเป็นปึกแผ่น

2. แบบสอบถามฉบับนี้ทุกตอน เป็นแบบสอบถามสำหรับผู้บริหาร ครูผู้สอน และครูสนับสนุนการสอนโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม

3. ข้อมูลที่ได้จากท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม **ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อและตอบตามความเป็นจริงมากที่สุด** การตอบแบบสอบถามฉบับนี้จะไม่ผลต่อการปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด เนื่องจากแบบสอบถามนี้ใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ที่ท่านได้ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นางศุภร เยาวรักษ์

นิสิตระดับการศึกษามหาบัณฑิต เอกการประถมศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนตัวเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน [ ] ที่ตรงกับความเป็นจริง

1. สถานภาพปัจจุบัน

[ ] ผู้บริหาร

[ ] ครูผู้สอน

[ ] ครูสนับสนุนการสอน

2. เพศ

[ ] ชาย

[ ] หญิง

3. อายุ

[ ] ต่ำกว่า 30 ปี

[ ] 31 – 40 ปี

[ ] 41 – 50 ปี

[ ] 50 ปีขึ้นไป

4. วุฒิการศึกษา

[ ] ต่ำกว่าปริญญาตรี

[ ] ปริญญาตรี

[ ] สูงกว่าปริญญาตรี

5. ประสบการณ์ทำงาน

[ ] ต่ำกว่า 10 ปี

[ ] 11 – 20 ปี

[ ] 21 ปีขึ้นไป

6. ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน

[ ] 1 – 3 ปี

[ ] 4 – 6 ปี

[ ] 7 – 9 ปี

[ ] 10 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพบุคลากร กระบวนการบริหาร และสภาพแวดล้อมของโรงเรียน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความที่เกี่ยวกับคุณลักษณะบุคลากร กระบวนการบริหารและสภาพแวดล้อมของโรงเรียน โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>คุณลักษณะบุคลากรในโรงเรียน</b>					
<b>คุณลักษณะของผู้บริหาร</b>					
1. มีลักษณะเป็นผู้นำ					
2. มีความรู้ด้านการบริหารการศึกษา					
3. มีประสบการณ์ในการเป็นหัวหน้างาน/ หมวดวิชา/ระดับชั้น					
4. ยึดถือคุณธรรมที่ดีของผู้บริหาร					
<b>คุณลักษณะของครูผู้สอน</b>					
1. มีความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการสอน					
2. มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้					
3. มีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น					
4. มีความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน					
<b>คุณลักษณะของครูสนับสนุนการสอน</b>					
1. มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติ หน้าที่ที่รับผิดชอบ					
2. มีการวางแผนในการทำงาน					
3. มีการปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้					
4. มีการนำข้อมูล การประเมินผลมาใช้ในการ การปรับปรุงและพัฒนางาน					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>กระบวนการบริหารโรงเรียนการวางแผน</b>					
1. โรงเรียนของท่านมีแผนปฏิบัติการทำงานเป็นลายลักษณ์อักษร					
2. ผู้บริหาร/ครู/ครูสนับสนุนการสอนมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงาน					
3. แผนปฏิบัติการมีความเหมาะสมชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง					
4. 3. แผนปฏิบัติการสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์					
<b>การจัดองค์การ</b>					
1. โรงเรียนของท่านมีการวางนโยบายที่ชัดเจน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน					
2. โรงเรียนของท่านมีการจัดองค์การที่สะดวกต่อการดำเนินงานในทุกหน่วยงาน					
3. โรงเรียนของท่านมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานอย่างชัดเจน					
4. โรงเรียนของท่านมีคู่มือพรรณนางาน (Job Description) ของแต่ละหน้าที่อย่างชัดเจน					
<b>การบริหารงานบุคคล</b>					
1. โรงเรียนของท่านมีคณะกรรมการ เพื่อคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน					
2. โรงเรียนของท่านมอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงานของบุคลากรได้ตรงความรู้ความสามารถ					
3. โรงเรียนของท่านเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากรทุกหน่วยงาน					
4. โรงเรียนของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกหน่วยงาน					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>การบริหารงบประมาณ</b>					
1. โรงเรียนของท่านมีการวางแผนการใช้งบประมาณอย่างชัดเจน					
2. โรงเรียนของท่านจัดทำงบประมาณโดยคำนึงถึงจุดมุ่งหมายของการศึกษาเป็นสำคัญ					
3. โรงเรียนของท่านมีระบบการตรวจสอบการเบิก-จ่ายงบประมาณที่เป็นระบบจากล่างขึ้นบน					
4. โรงเรียนของท่านมีการใช้จ่ายงบประมาณ โดยคำนึงถึงความประหยัด					
<b>สภาพแวดล้อมของโรงเรียน สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน</b>					
1. การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน					
2. โรงเรียนมีอุปกรณ์การสอนและสื่อการสอนต่าง ๆ ที่ส่งเสริมการเรียนรู้					
3. โรงเรียนมีจำนวนอาคารสถานที่ที่เพียงพอกับจำนวนนักเรียน					
4. โรงเรียนมีจำนวนห้องเรียนและห้องปฏิบัติการต่าง ๆ เพียงพอกับความต้องการ					
<b>สภาพแวดล้อมภายนอกโรงเรียน</b>					
1. ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการจัดหลักสูตรการเรียนรู้					
2. ชุมชนมีส่วนร่วมในการสอดส่องดูแลความปลอดภัยให้โรงเรียน					
3. สภาพแวดล้อมรอบโรงเรียนเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียน					
4. โรงเรียนและชุมชนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน					

**ตอนที่ 3** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียนอัสสัมชัญ  
แผนกประถม

**คำชี้แจง** แบบสอบถามนี้แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน  
อัสสัมชัญแผนกประถม ซึ่งประกอบด้วยความสามารถในการจัดการเรียนการสอน การยินยอม  
ปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ชวัญ ความสามารถในการปรับตัว และความเป็นปึกแผ่น

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>ความสามารถในการจัดการเรียน การสอนของครู</b>					
1. สามารถจัดกิจกรรมการสอนได้เหมาะสมกับวัยของนักเรียน					
2. สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิด					
3. สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้นักเรียนได้ฝึกคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์และคิดสังเคราะห์					
4. สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักแสวงหาความรู้และคำตอบด้วยตนเอง					
5. สามารถจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง					
6. สามารถจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้แสดงถึงความเป็นประชาธิปไตย					
7. สามารถจัดกิจกรรมส่งเสริมการทำงานร่วมกับผู้อื่นและแสดงความรับผิดชอบต่อกลุ่มร่วมกัน					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
8. สามารถจัดการวัดและประเมินพัฒนาการของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายและต่อเนื่อง					
การยินยอมปฏิบัติตามกฎระเบียบของบุคลากรของโรงเรียน ท่านคิดว่าบุคลากรในโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถมปฏิบัติต่อกันในเรื่องต่อไปนี้อยู่ในระดับใด					
1. แต่งกายตามกฎ ระเบียบของโรงเรียน					
2. มาปฏิบัติหน้าที่ทันตามวัน เวลาทำงาน					
3. เมื่อมีเหตุจำเป็น บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบการลา ขาด สาย อย่างเคร่งครัด					
4. ความร่วมมือด้านการแต่งกายตามข้อกำหนด เป็นวาระในโอกาสพิเศษต่าง ๆ					
5. คำนึงถึงผลประโยชน์ของโรงเรียน					
6. ปฏิบัติตนโดยคำนึงถึงจรรยาบรรณครู เพื่อรักษาชื่อเสียงของตนเองและส่วนรวม					
7. ละเว้นต่อการประพฤติที่ผิดต่อศีลธรรมอันดีงาม					
8. ปฏิบัติการสอนพิเศษนอกเวลาทำงาน โดยยังคำนึงถึงระเบียบของโรงเรียน					
ขวัญ					
1. ท่านรู้สึกพึงพอใจในการทำงานที่โรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม					
2. สถานที่ทำงานของท่านมีความเหมาะสม					
3. โรงเรียนมีวัสดุ อุปกรณ์ สื่อการสอนครบครันและทันสมัย					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4. โรงเรียนมีการจัดสวัสดิการที่ดีและเหมาะสมสำหรับบุคลากรทุกคน					
5. โรงเรียนมีการจัดสรรให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ตามความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง					
6. โรงเรียนมีกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้เข้ารับการอบรมศึกษาดูงานหรือศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้อยู่เสมอ					
7. โรงเรียนมีการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรอย่างชัดเจนและยุติธรรม					
8. ผู้บริหารมีน้ำใจไมตรีและแสดงความเป็นกันเองต่อบุคลากรทุกหน่วยงาน					
<b>ความสามารถในการปรับตัว</b>					
1. โรงเรียนปรับหลักสูตรที่เหมาะสมสอดคล้องกับเป้าหมายการศึกษาและความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น					
2. โรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของชุมชน					
3. โรงเรียนมีการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา					
4. โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542					
5. โรงเรียนกำหนดปรัชญาและจัดทำแผนพัฒนาธรรมเนียมสถานศึกษา แผนการดำเนินงานและตัวชี้วัดความสำเร็จ					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
6. โรงเรียนมีการบริหารงานอย่างเป็นระบบ มีความชัดเจนและปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้					
7. โรงเรียนมีระบบข้อมูลสารสนเทศครบถ้วน ถูกต้อง ตรงกับความต้องการและทันต่อการใช้งาน					
8. โรงเรียนมีการจัดเอกสารประชาสัมพันธ์การดำเนินงานการพัฒนาของโรงเรียนให้ผู้ปกครองและชุมชนได้รับความเคลื่อนไหวในกิจกรรมของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ					
<b>ความเป็นปึกแผ่น</b>					
1. นโยบายการจัดการศึกษาของโรงเรียนมีความเหมาะสม					
2. คุณภาพมาตรฐานของครูและบุคลากรในโรงเรียนทุกหน่วยงานมีความเหมาะสม					
3. กระบวนการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนเป็นไปตามแนวทางที่ถูกต้อง					
4. ครูมีวิธีการวัดประเมินพัฒนาการของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายและต่อเนื่อง					
5. โรงเรียนจัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนการสอน					
6. โรงเรียนได้จัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับผู้เรียน เช่น ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ เป็นต้น ได้อย่างเพียงพอ					
7. โรงเรียนมีระบบป้องกันสารพิษสิ่งเสพติดของโรงเรียนที่ดี					
8. โรงเรียนมีสวัสดิการตอบแทนครูที่ดี					

ประวัติย่อผู้วิจัย

## ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางศุภร เยาวรักษ์
วัน เดือน ปีเกิด	18 เดือน มกราคม พ.ศ. 2500
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดแพร่
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 30/91 หมู่บ้านเมืองแก้ว ซอยโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ถนนบางนา – ตราด ตำบลบางแก้ว อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ 10540
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม 90/1 ซอยสาทร 11 แขวงยานนาวา เขตสาทร กรุงเทพฯ 10120
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2512	ป.7 โรงเรียนพระตำหนักมหาราช อ่างศิลา จังหวัดชลบุรี
พ.ศ. 2518	ม.ศ. 5 โรงเรียนชลกันยานุกูล จังหวัดชลบุรี
พ.ศ. 2521	ป.กศ.สูง สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา (วิชาเอกภาษาอังกฤษ)
พ.ศ. 2524	ค.บ. สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา (วิชาเอกภาษาอังกฤษ)
พ.ศ. 2546	กศ.ม. การประถมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ