

คุณภาพสถานศึกษา : การศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์

รายงานวิจัย

โดย

วิลาวรรณ สุขชัย

งานวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาวิชา ปถ 692 ภาคนิพนธ์ระดับสูง และ
ปถ 693 การวิจัยทางการประถมศึกษา ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษา
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตุลาคม 2545

คุณภาพสถานศึกษา : การศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์

บทคัดย่อ
โดย
วิลาวรรณ สุขชัย

งานวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา วิชา ปถ 692 ภาคนิพนธ์ระดับสูง
และปถ 693 การวิจัยทางการประถมศึกษา ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษา
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตุลาคม 2545

๒๒๒๒๒

วิลาวรรณ สุขชัย. (2545) คุณภาพสถานศึกษา : การศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนพระหฤทัย
คอนแวนต์. ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการประถมศึกษา ภาควิชาหลัก
สูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ

การศึกษาครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์
ซึ่งประกอบด้วย ความสามารถในการผลิต การยินยอมปฏิบัติตามหรือการทำตามแบบ ขวัญ
ความสามารถในการปรับตัว และความเป็นปึกแผ่น

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ที่กำลังปฏิบัติงาน
การสอน ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2545 จำนวน 209 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนพระหฤทัย
คอนแวนต์ตามความคิดเห็นของครู มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check list) ประกอบด้วย
คำถามที่แสดงถึงประสิทธิผลของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ 5 ด้าน ได้แก่ ความสามารถในการ
ผลิต การยินยอมปฏิบัติตามหรือการทำตามแบบ ขวัญ ความสามารถในการปรับตัว และ
ความเป็นปึกแผ่น นำผลข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน และสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน
โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย โดยใช้สูตรสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson
Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า

ประสิทธิผลของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) โดยเรียง
ลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความสามารถในการปรับตัว ($\bar{X} = 4.25$) การยินยอมปฏิบัติตาม
หรือทำตามแบบ ($\bar{X} = 4.12$) ความสามารถในการผลิต ($\bar{X} = 4.05$) ความเป็นปึกแผ่น
($\bar{X} = 4.03$) และขวัญ ($\bar{X} = 4.01$) และประสิทธิผลของโรงเรียนทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์กัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ที่ระดับ .01

QUALITY OF PRIMARY SCHOOL : A STUDY OF EFFECTIVENESS
OF SACRED HEART CONVENT SCHOOL

AN ABSTRACT
BY
WILAWAN SUKCHAI

This Research is a Part of Education in EL 692 and EL 693
For the Master of Education Degree in Elementary Education
At Srinakharinwirot University
October 2002

Wilawan Sukchai. (2002). Quality of Primary School : A Study of Effectiveness of Sacred Heart Convent School. Master of Education Degree in Elementary Education, Department of Curriculum and Instruction. Srinakharinwirot University.
Thesis Adviser : Asst. Prof. Dr. Prapansiri Susaorat

The purposes this the research were to study the effectiveness of Sacred Heart Convent School, which are productivity, conformity, morale, adaptiveness and institutionlization

The population used in this study were 209 in-service teachers of Sacred Heart Convent School, semester 1 of the academic year 2002.

The instrument used were a checklist questionnaires regarding the teachers' opinions on the effectiveness of Sacred Heart Convent School in 5 areas : productivity, conformity, morale, adaptiveness and institutionlization. The data were operated by the basic statistical analysis and the use of Pearson Product Moment Correlation Coefficient.

The results of this study were as follows :

The effectiveness of Sacred Heart Convent School in every aspect were found at the high level ($\bar{X} = 4.09$) the highest to the lowest of importance, which are adaptiveness ($\bar{X} = 4.25$), conformity ($\bar{X} = 4.12$), productivity ($\bar{X} = 4.05$), institutionlization ($\bar{X} = 4.03$) and morale ($\bar{X} = 4.01$). They were correlated significantly at .01

อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย ได้พิจารณางานวิจัยฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็น
ส่วนหนึ่งของการศึกษาวิชา ปถ 692 และ ปถ 693 ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
วิชาเอกการประถมศึกษาของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ)

อนุมัติ

ประกาศคุณูปการ

งานวิจัยเล่มนี้สำเร็จลงได้ด้วยความช่วยเหลืออย่างสูง จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย ที่ได้ให้ความช่วยเหลือ การแนะนำ ให้คำปรึกษา และแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ รวมทั้งกำลังใจในงานวิจัยเล่มนี้เสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ชิสเตอร์สุริย์พร ระดมกิจ อาจารย์ใหญ่โรงเรียนพระหฤทัยคอนวেন্ট และอาจารย์เบญจวรรณ วัฒนไพโรสภานนท์ หัวหน้างานวัดผลระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนพระหฤทัยคอนวেন্ট ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ

ขอกราบขอบพระคุณ ชิสเตอร์ ดร.สมพิศ กัตัญญู ผู้อำนวยการโรงเรียนพระหฤทัยคอนวেন্ট และคณะผู้บริหาร ที่ได้ให้โอกาสและเวลาในการศึกษาต่อและการศึกษาค้นคว้างานวิจัยจนเสร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ คณะครูของโรงเรียนพระหฤทัยคอนวেন্ট และคณะครูของโรงเรียนอัสสัมชัญประถม ที่ให้ความร่วมมืออย่างดียิ่งในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอขอบพระคุณอาจารย์พิทักษ์ วงแหวน ที่ได้กรุณาประมวลผลข้อมูล ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ และให้คำแนะนำการวิเคราะห์ข้อมูล

ขอขอบคุณเพื่อนๆ รุ่นที่ 7 วิชาเอกการประถมศึกษา และสมาชิกในครอบครัวทุกคน ที่เป็นกำลังใจและให้ความช่วยเหลืออย่างดียิ่งในการทำงานวิจัยเล่มนี้

คุณค่าและประโยชน์ของงานวิจัยเล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดามารดา และครูอาจารย์ทุกท่าน ผู้ซึ่งมีพระคุณอย่างยิ่งและเป็นผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้กับผู้วิจัยตลอดมา

วิลาวรรณ สุขชัย

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	4
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	4
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	4
ขอบเขตของเนื้อหา.....	4
ประชากรที่ใช้ในการศึกษา.....	4
ตัวแปรที่ศึกษา.....	4
ค่านิยมศัพท์เฉพาะ.....	5
สมมติฐานของการวิจัย.....	7
กรอบความคิดในการศึกษาค้นคว้า.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
ประวัติโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์.....	9
เอกสารเกี่ยวกับมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษาตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542.....	15
ประสิทธิผลขององค์การและโรงเรียน.....	18
ความหมายขององค์การและโรงเรียน.....	18
ความหมายของประสิทธิผลขององค์การและโรงเรียน.....	20
การประเมินประสิทธิผลขององค์การและโรงเรียน.....	25
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลขององค์การและโรงเรียน.....	39
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	42
ประชากรที่ใช้ในการศึกษา.....	42
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	42
การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ.....	46
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	47
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49

สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	55
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	55
สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า.....	55
วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	55
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	55
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	56
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	56
อภิปรายผล.....	58
ข้อเสนอแนะทั่วไป.....	65
ข้อเสนอแนะในการวิจัย.....	66
บรรณานุกรม.....	67
ภาคผนวก.....	74
ภาคผนวก ก.....	75
ภาคผนวก ข.....	78
ภาคผนวก ค.....	81
ภาคผนวก ง.....	91
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	104

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	แสดงจำนวนและร้อยละของครูโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ ซึ่งเป็น ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จำแนกตาม เพศ ระดับอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน.....	52
2	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานการศึกษาประสิทธิผล ของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ รายด้านและโดยรวม.....	53
3	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนพระหฤทัย คอนแวนต์ ซึ่งประกอบด้วย ความสามารถในการผลิต การยินยอม ปฏิบัติตามหรือทำตามแบบ ขวัญ ความสามารถในการปรับตัว และความเป็นปึกแผ่น และโดยรวม.....	54
4	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานการศึกษาประสิทธิผล ของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ ด้านความสามารถในการผลิต.....	92
5	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานการศึกษาประสิทธิผล ของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ ด้านการยินยอมปฏิบัติตาม หรือการทำตามแบบ.....	94
6	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานการศึกษาประสิทธิผล ของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ ด้านขวัญ.....	96
7	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานการศึกษาประสิทธิผล ของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ ด้านความสามารถในการ ปรับตัว.....	98
8	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานการศึกษาประสิทธิผล ของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ ด้านความเป็นปึกแผ่น.....	99

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบความคิดในการวิจัย.....	8
2 ภาพต้นไม้ประจำโรงเรียน.....	13
3 ภาพสีประจำโรงเรียน.....	14
4 ภาพสัญลักษณ์ของโรงเรียน.....	14

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าต้องอาศัยกำลังคนเป็นปัจจัยสำคัญ โดยที่
กำลังคนเหล่านั้นต้องเป็นคนที่มีความรู้ ซึ่งคุณภาพของคนอยู่ที่การศึกษา ถ้าประเทศใดมี
พลเมืองที่ได้รับการศึกษาที่ดีแล้ว ประเทศนั้นก็สามารถพัฒนาได้อย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะสังคม
ไทยปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ววิทยาการต่างๆ เจริญก้าวหน้าไปอย่างไม่หยุดยั้งและ
ในการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าให้ทันต่อสภาพการณ์เปลี่ยนแปลงของสังคมโลก
ทั้งในด้านเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมนั้น สิ่งสำคัญจะต้องพิจารณาเป็นประการแรกคือ “การ
วางรากฐานทางการศึกษาให้แก่เยาวชน” เพราะการศึกษาเป็นบันไดขั้นแรกที่จะนำไปสู่การมี
ความรู้ ความเข้าใจและความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ รวมทั้งการปลูกฝังวัฒนธรรมที่ดี
งาม หรือพฤติกรรมอื่น ๆ แก่เด็ก ซึ่งจะทำให้เด็กเหล่านี้มีชีวิตอยู่ในสังคมได้เป็นอย่างดี
(สุภาภรณ์ เกษรรัตน์ 2543 : 1) ดังพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
“...การศึกษาเป็นปัจจัยในการสร้างและพัฒนาความรู้ ความคิด ความประพฤติ และคุณธรรม
ของบุคคล สังคมและบ้านเมืองใดให้การศึกษาที่ดีแก่เยาวชนได้อย่างครบถ้วนเหมาะสมกันทุก
ด้าน สังคม และบ้านเมืองนั้นก็จะมีพลเมืองที่มีคุณภาพ ซึ่งสามารถธำรงรักษาความเจริญ
มั่นคงของประเทศชาติไว้ และพัฒนาให้ก้าวหน้าต่อไปได้ตลอด...” (กระทรวงศึกษาธิการ
2542 : 36)

ในการจัดการศึกษาต้องเป็นไปตามความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม สร้าง
เสริมความรู้และปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเพื่อให้สอดคล้องตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่ง
ชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา มาตรา 47 ให้มี
ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ
ประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพภายในและระบบการประกันคุณภาพภายนอก
หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
มาตรา 48 ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถาน
ศึกษาและให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่
ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน
วงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการ
ศึกษา และเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก มาตรา 49 ให้มีสำนักงานรับรองมาตรฐาน
และประเมินคุณภาพการศึกษา มีฐานะเป็นองค์การมหาชนทำหน้าที่พัฒนาเกณฑ์วิธีการ

ประเมินคุณภาพภายนอก และทำการประเมินผลการจัดการศึกษาเพื่อให้มีการตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษา โดยคำนึงถึงความมุ่งหมายและหลักการ และแนวการจัดการศึกษาในแต่ละระดับตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ให้มีการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาทุกแห่งอย่างน้อยหนึ่งครั้งในทุกห้าปีนับตั้งแต่การประเมินครั้งสุดท้าย และเสนอผลการประเมินต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน มาตรา 50 ให้สถานศึกษาให้ความร่วมมือในการจัดเตรียมเอกสารหลักฐานต่างๆ ที่มีข้อมูลเกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ตลอดจนให้บุคลากรคณะกรรมการของสถานศึกษา รวมทั้งผู้ปกครองและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษาให้ข้อมูลเพิ่มเติมในส่วนที่พิจารณาเห็นว่าเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการกิจของสถานศึกษา ตามคำร้องขอของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาหรือบุคคลหรือหน่วยงานภายนอกที่สำนักงานดังกล่าวรับรองที่ทำการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษานั้น มาตรา 51 ในกรณีที่ผลการประเมินภายนอกของสถานศึกษาใดไม่ได้ตามมาตรฐานที่กำหนด ให้สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา จัดทำข้อเสนอแนะการปรับปรุงแก้ไขต่อหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อให้สถานศึกษาปรับปรุงแก้ไขภายในระยะเวลาที่กำหนด หากมิได้ดำเนินการดังกล่าวให้สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษารายงานต่อคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือคณะกรรมการการอุดมศึกษาเพื่อดำเนินการให้มีการปรับปรุงแก้ไข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2542 : 24 – 26)

โรงเรียนเป็นสถาบันทางสังคมที่มีหน้าที่จัดการศึกษาให้แก่กุลบุตรกุลธิดาเพื่อสร้างและพัฒนา “คน” ให้เป็น “มนุษย์” ที่ดีมีคุณภาพ มีจิตใจเมตตา กรุณา รักและเอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์ตลอดจนมีความคิดที่จะสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามให้เกิดขึ้นในสังคม โรงเรียนจึงมีบทบาทสำคัญในการเตรียมเยาวชนให้เป็นผู้ใหญ่ที่ดี สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข โรงเรียนจะต้องพัฒนามาตรฐานการศึกษา และการประกันคุณภาพทางการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่กล่าวมาแล้วข้างต้น อย่างไรก็ตามโรงเรียนในฐานะที่เป็นองค์กรทางสังคมจะต้องคำนึงถึงประสิทธิผลในการดำเนินงานด้วย ซึ่งโรงเรียนจะต้องมีเป้าหมายในการดำเนินกิจการให้ประสบผลสำเร็จเกิดประสิทธิผลสูงสุด และการจะพิจารณาว่าโรงเรียนจะมีประสิทธิผลหรือไม่นั้น ไพรัช (ภรณ์ กীরติบุตร 2529 : 59 ; อ้างอิงมาจาก Price 1968 : 1) ได้เสนอเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลขององค์กร ดังนี้ 1) ความสามารถในการผลิต (Productivity) 2) การยินยอมปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร (Conformity) 3) ขวัญ (Morale) 4) ความสามารถในการปรับตัว (Adaptiveness) และ 5) ความเป็นปึกแผ่น (Institutionalization) ซึ่งสอดคล้องกับแคมเบล (Campbell 1967 : 40 – 41) ที่ว่า ประสิทธิภาพขององค์กรจะต้องประกอบด้วย 1) ผลผลิต (Productivity) 2) ขวัญ (Morale) 3) การยอมรับเป้าหมายขององค์กรเป็นของตนเอง (Internalization Of Organization) 4) การยืดหยุ่น-การปรับตัว (Flexibility – Adaptation) และสอดคล้องกับของ สตอกดิล (Stogdill 1959 : 198) ได้ให้ข้อคิดว่า การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผล จะต้องประกอบด้วย ผลผลิต (Productivity) ขวัญ

(Morale) และการประสานสัมพันธ์กัน (Integration) ส่วนคูเปอร์ (Cooper 1958 : 30 – 42) เสนอว่า ผลสำเร็จของการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับ การสร้างขวัญของกลุ่มให้ดี ซึ่งสอดคล้องกับ แคทซ์และคานน์ (Katz and Kahn 1976 : 3) ประสิทธิภาพขององค์การคือขวัญ (Morale) แคปโลว์ (Caplow 1964 : 21) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์การสามารถวัดจากตัวแปรคือ การประสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Intregation) โดยชิน (Chein 1970 : 118) เห็นว่าประสิทธิผลขององค์การขึ้นอยู่กับ การปรับตัว (Adapt)

จากที่กล่าวมาแล้วสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนจะต้องประกอบด้วย ความสามารถในการผลิต การยินยอมปฏิบัติตามกฎของโรงเรียน ขวัญของบุคลากร ความสามารถในการปรับตัว และความเป็นปึกแผ่นประสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ เป็นโรงเรียนเอกชนขนาดใหญ่ สังกัดคณะกรรมการการศึกษาเอกชน บริหารงานโดยคณะภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ซึ่งมีบทบาทหน้าที่และมุ่งมั่นในการพัฒนาทางการศึกษา รวมทั้งมีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบในการจัดการศึกษา เพื่อให้คนพัฒนาตนเอง ทั้งในด้านสติปัญญา จิตใจ ร่างกาย และสังคมอย่างสมดุลย์ โดยมีวิสัยทัศน์เป็นแนวในการพัฒนา คือ ปฏิรูปการเรียนรู้ สู่การพัฒนาคุณภาพนักเรียน โดยพัฒนาบุคลากรและระบบบริหารจัดการ เพื่อเอื้อต่อการสร้างคุณลักษณะของการเป็นคนดี มีคุณธรรม มีปัญญา และมีความสุขในการดำรงตนอยู่ในสังคม มีบุคลิกภาพของการเป็นผู้นำ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทนต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และการสื่อสารบนพื้นฐานของศักยภาพแต่ละคน ซึ่งพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องมาโดยตลอด โดยเฉพาะโรงเรียนได้พัฒนาตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพการศึกษาเอกชน ตามเกณฑ์มาตรฐานองค์ประกอบที่กำหนด พัฒนามาตามนโยบายกระทรวงศึกษาธิการในด้านการปฏิรูปสถานศึกษาในแนวทางการปฏิรูปสถานศึกษาให้เป็นโรงเรียนในอุดมคติตามองค์ประกอบที่กำหนดไว้ในบัญญัติ 10 ประการ โรงเรียนได้มีการพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนาโรงเรียนโดยการนำปัจจัย 7 ประการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนมาเป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนา และโรงเรียนได้ผ่านการรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษาจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน และนอกจากนี้ยังเป็นโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทานระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาและเป็นสถานศึกษาจัดจรรยาดีเด่นจากกรมการศาสนา ด้วยเหตุที่โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ เป็นสถาบันทางการศึกษา ซึ่งเป็นองค์การทางสังคมจึงจำเป็นต้องศึกษาไปถึงประสิทธิผลในการดำเนินการตามเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลขององค์การ ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ เพราะนอกจากจะพิจารณาในด้านการบริหารอย่างมีระบบแล้ว จะต้องพิจารณาจากความสามารถในการผลิต การทำตามแบบ ขวัญของบุคลากร ความสามารถในการปรับตัว ความเป็นปึกแผ่นประสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม

จากการศึกษาเอกสารและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา

ประสิทธิผลของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารโรงเรียนที่จะนำผลการวิจัยครั้งนี้เป็นแนวทางพิจารณาปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ ด้านความสามารถในการผลิต การยินยอมปฏิบัติตามหรือการทำตามแบบ ขวัญ ความสามารถในการปรับตัว และความเป็น ปึกแผ่น

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานให้กับผู้บริหารโรงเรียน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนให้มีประสิทธิผลให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งจะศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ อาศัยกรอบความคิดของ ไพรัช (ภรณ์ กิริติบุตร 2529 : 48 ; อ้างอิงมาจาก Price 1968 : 1) ดังนี้

1. ความสามารถในการผลิต (Productivity)
2. การยินยอมปฏิบัติตามหรือการทำตามแบบ (Conformity)
3. ขวัญ (Moraie)
4. ความสามารถในการปรับตัว (Adaptiveness)
5. ความเป็นปึกแผ่น (Institutionalization)

2. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่กำลังปฏิบัติงานการสอน ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2545 จำนวน 209 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ

1. ครูโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ จำแนกเป็น
 - 1.1 เพศ
 - 1.1.1 ชาย
 - 1.1.2 หญิง

- 1.2 อายุ จำแนกเป็น 4 ช่วงคือ
 - 1.2.1 อายุต่ำกว่า 30 ปี
 - 1.2.2 31 – 40 ปี
 - 1.2.3 41 – 50 ปี
 - 1.2.4 50 ปีขึ้นไป
- 1.3 วุฒิการศึกษา จำแนกเป็น 3 ระดับ
 - 1.3.1 วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี
 - 1.3.2 วุฒิการศึกษาปริญญาตรี
 - 1.3.3 วุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี
- 1.4 ประสบการณ์การทำงาน
 - 1.4.1 ต่ำกว่า 10 ปี
 - 1.4.2 11 –20 ปี
 - 1.4.3 21 ปีขึ้นไป

ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ ซึ่งประกอบด้วย

1. ความสามารถในการผลิต
2. การยินยอมปฏิบัติตามหรือการทำตามแบบ
3. ขวัญ
4. ความสามารถในการปรับตัว
5. ความเป็นปึกแผ่น

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์มีความสามารถในการผลิต การยินยอมปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียน ขวัญ ความสามารถในการปรับตัว และความเป็นปึกแผ่น

1. ความสามารถในการผลิต (Productivity) หมายถึง ความสามารถของครูโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ สามารถจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล การฝึกทักษะกระบวนการคิด การเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและการแก้ปัญหา การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติจริง คิดเป็น ทำเป็น โดยผสมผสานความรู้ให้มีความสมดุลกัน รวมทั้งการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ครูจะต้องจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

และสามารถใช้การวิจัยมาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ จัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักศึกษาหาความรู้ แสวงหาคำตอบ และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง มีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยี และสื่อที่เหมาะสม มาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาสุนทรีย์ภาพอย่างครบถ้วน ทั้งด้านดนตรี ศิลปะและกีฬา ส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย การทำงานร่วมกับผู้อื่น และความรับผิดชอบต่อกลุ่มร่วมกัน มีการประเมินพัฒนาการของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายและต่อเนื่อง มีการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนรักโรงเรียนของตน และมีความกระตือรือร้นในการไปเรียน

2. การยินยอมปฏิบัติตามหรือการทำตามแบบ (Conformity) หมายถึง

ครูทุกคนในโรงเรียนถือปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ ที่โรงเรียนได้กำหนดไว้ได้แก่

1. ครูต้องปฏิบัติหน้าที่ตามกำหนดเวลาทำงาน วันหยุดและวันลา ตามกฎระเบียบของโรงเรียนที่กำหนดไว้ เช่น

1.1 กำหนดวันทำงานปกติของโรงเรียน ได้แก่ วันที่โรงเรียนเปิดทำการสอนตามที่ได้รับอนุญาต และวันที่โรงเรียนกำหนดให้ครูมาช่วยงานของโรงเรียนในระหว่างวันหยุดประจำภาค หรือวันที่โรงเรียนกำหนดให้ครูมาช่วยงานของโรงเรียนในวันหยุด

1.2 กำหนดวันหยุดทำงานของโรงเรียน ได้แก่ วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามคำสั่งหรือตามประกาศของทางราชการ

1.3 การมาทำงาน ให้ครูไปถึงโรงเรียนก่อนเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่า 15 นาที และกลับเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่า 15 นาที สำหรับครูที่รักษาการณให้ปฏิบัติตามระเบียบของโรงเรียน

1.4 การลาเมื่อมีเหตุจำเป็น ครูอาจลาหยุดได้ดังนี้ การลากิจให้ลาได้ไม่เกิน 10 วัน และส่งใบลาล่วงหน้า พร้อมกับสลับชั่วโมงสอนให้เรียบร้อย การลาป่วย ให้ลาได้ไม่เกิน 15 วัน แต่ถ้าลาติดต่อกันเกิน 3 วัน ต้องมีใบรับรองแพทย์ประกอบการลาด้วย การลาออกนอกบริเวณโรงเรียนในชั่วโมงว่าง ให้ลากับผู้อำนวยการหรือครูใหญ่ โดยลงบันทึกในสมุดลาและกลับให้ทันเวลา

2. ครูพึงแต่งกายให้สุภาพเรียบร้อยอยู่เสมอ และถูกต้องตามกฎระเบียบของโรงเรียน

3. ครูต้องยึดมั่นในคุณธรรม มีจรรยาบรรณ และมีความซื่อสัตย์ต่ออาชีพครู

4. ครูต้องประพฤติและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ

5. ครูต้องละเว้นจากการประพฤติที่โรงเรียนถือว่าเป็นความผิดร้ายแรง รวมทั้งประพฤติชั่วเสื่อมเสียต่อศีลธรรมอันดี

6. ครูต้องละเว้นจากการเรียกร้องหรือแสวงหาผลประโยชน์จากผู้ปกครองและนักเรียน

7. ครูต้องรู้จักประมาณตนไม่ฟุ้งเฟ้อเกินฐานะ และรู้จักประหยัด

3. ขวัญ (Morale) หมายถึง การที่ครูโรงเรียนพระหฤทัยคอนวেন্টทุกคนมีความรู้สึกผูกพันต่อโรงเรียน ศรัทธา และเชื่อมั่น มีความพยายาม ความกระตือรือร้นและทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ร่วมมือร่วมใจ มีความเสียสละ ดูแลเอาใจใส่ มีความรู้สึกมั่นใจ อบอุ่นใจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ การได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและเหมาะสม รวมทั้งการได้รับการสนับสนุนและการยอมรับ ได้รับการชมเชยและยกย่องให้กำลังใจแก่ผู้ที่ทำความดีความชอบ การได้รับการดูแลเอาใจใส่และให้ความสนิทสนมเป็นกันเองจากบริหาร การได้รับสวัสดิการที่ดี และการได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการอบรม การศึกษาดูงาน หรือการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้

4. ความสามารถในการปรับตัว (Adaptiveness) หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและความสามารถของโรงเรียนที่เปลี่ยนแปลงตนเองทั้งภายในและภายนอก เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพของสังคมทั้งทางด้านหลักสูตร การบริหารงาน การจัดการสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก รวมทั้งยังสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา เพื่อประเมินคุณภาพในด้านต่างๆ ได้แก่ การจัดองค์กรโครงสร้างและการบริหารงานอย่างเป็นระบบ ครบวงจร ให้บรรลุเป้าหมายการศึกษา การส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการส่งเสริมสุขภาพอนามัย

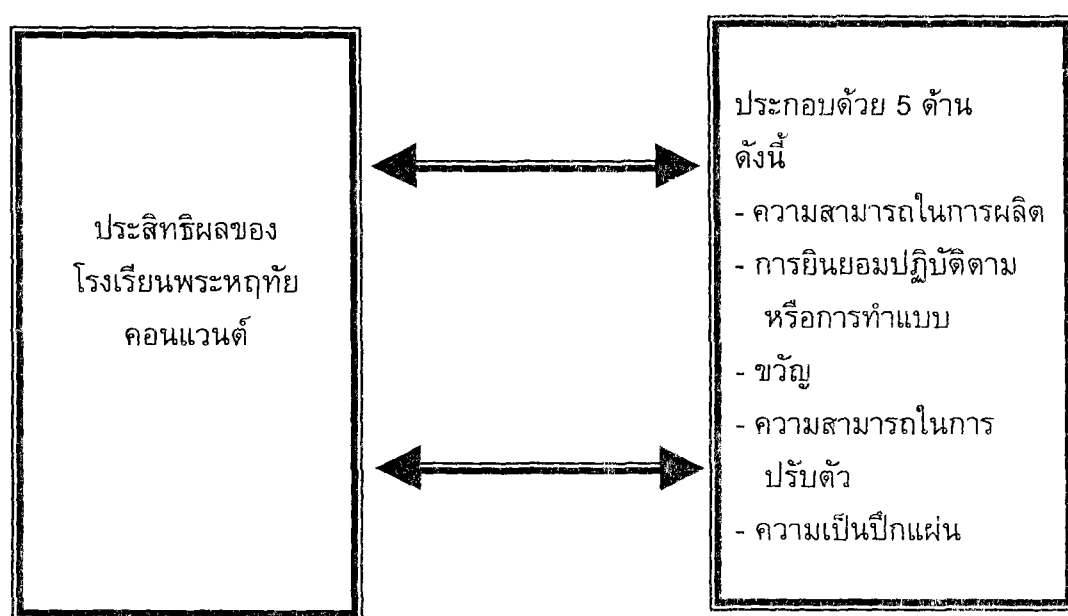
5. ความเป็นปึกแผ่น (Institutionalization) หมายถึง การที่โรงเรียนพระหฤทัยคอนวেন্টมีความเป็นปึกแผ่น ตามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการยอมรับ ศรัทธาและเชื่อถือจากผู้ปกครองของนักเรียนทั้งด้านผู้เรียน ด้านกระบวนการ และด้านปัจจัย ผู้ปกครองและชุมชนมีศักยภาพในการจัดและพัฒนาการศึกษา

สมมติฐานของการวิจัย

ประสิทธิผลของโรงเรียนพระหฤทัยคอนวেন্টในด้านความสามารถในการผลิต การยินยอมปฏิบัติตามหรือทำตามแบบ ขวัญ ความสามารถในการปรับตัว และความเป็นปึกแผ่น มีความสัมพันธ์กัน

กรอบความคิด (Conceptual Framework)

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์
ดังแสดงในแผนภาพต่อไปนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบความคิด (Conceptual Framework) ในการวิจัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ประวัติโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์
2. มาตรฐานและการประกันคุณภาพสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
3. ประสิทธิภาพขององค์การและโรงเรียน
 - 2.1 ความหมายขององค์การและโรงเรียน
 - 2.2 ความหมายของประสิทธิผลขององค์การและโรงเรียน
 - 2.3 การประเมินประสิทธิผลขององค์การและโรงเรียน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลขององค์การและโรงเรียน

ประวัติโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์

โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ เป็นโรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ สังกัดคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ ได้เปิดทำการสอนตั้งแต่ชั้นก่อนประถมศึกษาถึงชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย เป็นระยะเวลา 65 ปี ที่โรงเรียนมุ่งมั่นในการพัฒนาเยาวชนไทย ให้มีคุณภาพ มีคุณธรรม มีความรักเมตตาซึ่งกันและกันตามแบบอย่างของพระเยซูเจ้าองค์อุปถัมภ์ของโรงเรียน

โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ เป็นโรงเรียนแห่งแรกของคณะภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2477 โดยท่านอธิการินีเซราฟิน เดอ มารีย์ โดยได้รับความเห็นชอบจาก ฯพณฯ เรอเน แปร์รอส ประมุขมิสซังโรมันคาทอลิกกรุงเทพฯ ได้รับอนุญาตให้จัดตั้งเป็นโรงเรียน เมื่อวันที่ 10 มกราคม 2480 ตั้งอยู่เลขที่ 94 ถนนสุนทรโกษา แขวงคลองเตย เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร เปิดรับนักเรียนตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โดยใช้อาคารของซิสเตอร์เป็นอาคารเรียน

ในปี พ.ศ. 2494 โรงเรียนได้รับการรับรองวิทยฐานะเทียบเท่าโรงเรียนรัฐบาล โดยมีซิสเตอร์สดับ พงศ์ศิริพัฒน์ เป็นผู้จัดการ และซิสเตอร์สุณีเย์ สุพภาศรี เป็นครูใหญ่ ยังคงใช้อาคารที่พักของซิสเตอร์เป็นที่เรียนต่อมาอีก 7 ปี รวมใช้อาคารของอารามเป็นอาคารเรียนถึง 21 ปี โรงเรียนได้สร้างอาคารเรียน ขนาด 8 X 88 เมตร ขึ้นเป็นอาคารเรียนหลังแรก ในปี พ.ศ.2501 ซึ่งต่อมาได้ทุบทิ้งและสร้างอาคารสิรินเทพแทนในปี พ.ศ. 2531

ด้วยความตั้งใจ ความอุตสาหะของคณะภคินีและคณะครูที่ให้การอบรมสั่งสอนศิษย์จนทำให้โรงเรียนเริ่มมีชื่อเสียงและเป็นที่รู้จักทั่วไป ตลอดจนผู้ปกครองให้ความสนใจในการส่งบุตรหลานเข้ามาศึกษาในโรงเรียนมากขึ้น ทางคณะจึงได้ก่อสร้างอาคารเรียนหลังใหม่เพิ่มขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2508 ต่อมาได้สร้างอาคารเรียนเพิ่มขึ้นอีก 2 หลัง เป็นอาคารเรียน 3 ชั้น ขนาด 10 X 64 เมตร ชื่อ “ตึกดวงหทัยนิรมลของพระแม่เจ้า”

ในปี พ.ศ. 2518 ทางโรงเรียนได้เปิดหลักสูตรอนุบาลขึ้นเป็นครั้งแรกโดยใช้ อาคารเรียนเป็นเรือนไม้ทรงปั้นหยา 2 ชั้น จากนั้นการจัดการศึกษาในโรงเรียนเริ่มขยายตัวมากขึ้น มีผู้ปกครองให้ความสนใจส่งบุตรหลานเข้าอยู่ประจำ จึงสร้างอาคาร 3 ชั้น ชื่อ “ตึกพระเยซูกุมาร” ขึ้นใน พ.ศ. 2519 โดยใช้เป็นที่พักของนักเรียนประจำ

แม้ว่าขณะนั้นจะมีอาคารเรียนถึง 4 หลังแล้วก็ตาม ก็ยังไม่พอสำหรับปริมาณของนักเรียนที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี ประกอบกับอาคารเรียนไม้ที่สร้างสำหรับชั้นก่อนประถมศึกษาใช้งานมานาน จึงถูกรื้อถอนและจัดสร้างอาคารเรียนหลังที่ 5 แทนอาคารเดิมเมื่อปี 2525 เนื่องจากเป็นปีที่จัดสมโภชกรุงรัตนโกสินทร์ครบ 200 ปี อาคารหลังนี้จึงได้ชื่อว่า “ตึกสุวรรณสมโภชร.ส.200”

ในปี พ.ศ. 2527 ทางโรงเรียนเปิดสอนในชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ซึ่งขณะนั้นซิสเตอร์กุหลาบ นามวงศ์ เป็นผู้รับใบอนุญาตและผู้จัดการ ซิสเตอร์รุณณี วันมีเงิน เป็นครูใหญ่ ท่านได้เล็งเห็นความต้องการในด้านสถานที่ในการเรียนการสอน ซึ่งมีความจำเป็นสูงขึ้นสำหรับการจัดการเรียนให้ตรงตามหลักสูตรที่ดี ห้องเรียนต่าง ๆ ต้องแปรสภาพเป็นห้องที่จะอำนวยความสะดวกจัดการเรียนการสอน ขณะเดียวกันจำนวนนักเรียนในชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายมีจำนวนมากขึ้น ทางโรงเรียนจึงได้ขยายอาคารเรียนหลังใหม่เป็นอาคาร 7 ชั้น

ปี พ.ศ. 2528 ทางโรงเรียนจึงสร้างอาคารหลังที่ 6 ชื่อ “ตึกจอห์นพอลที่ 2” เพื่อจัดรับเลี้ยงเด็กวัยก่อนเรียน สำหรับเตรียมความพร้อมก่อนการเรียนในชั้นอนุบาลและในปีเดียวกันนั้น ทางโรงเรียนได้สร้างสระว่ายน้ำขึ้นเพื่อเป็นการสร้างเสริมพลานามัยให้แก่ นักเรียน

ปี พ.ศ. 2529 โรงเรียนได้พัฒนาและขยายตัวไปอย่างกว้างขวาง ทั้งในด้านอาคารสถานที่ งานพัฒนาบุคลากร งานพัฒนาด้านวิชาการ จนได้รับเลือกเป็นโรงเรียนผู้นำการใช้หลักสูตรดีเด่น

ปี พ.ศ. 2530 วันที่ 9 – 10 มกราคม ทางโรงเรียนได้จัดงานฉลองโรงเรียนในโอกาสครบรอบ 50 ปี โดยได้รับพระมหากรุณาธิคุณจากสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สด็จเป็นองค์ประธาน และในปีเดียวกันก็ได้รับการประกาศเป็นโรงเรียนปฏิบัติการตัวอย่างการนิเทศวิชาการภายในโรงเรียนของกรมสามัญศึกษา

ปีการศึกษา 2531 ได้รับคัดเลือกจากกระทรวงศึกษาธิการให้เป็น โรงเรียนรับรางวัลพระราชทานระดับมัธยมศึกษาขนาดกลาง ขณะเดียวกันการอบรมสั่งสอนด้านคุณธรรม

จริยธรรม ซึ่งเป็นเอกลักษณ์ของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ ที่ดำเนินการควบคู่ไปงานด้านวิชาการ ก็ได้ปลูกฝังและอบรมสั่งสอนมาโดยตลอด จากความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูโรงเรียนจึงได้รับรางวัลจริยธรรมดีเด่นในปีเดียวกัน

นอกจากนั้นโรงเรียนได้สร้างอาคารเรียน 7 ชั้น ซึ่งสามารถขยายการบริการ และอำนวยความสะดวกในการเรียนการสอนเป็นอย่างมาก อาคารเรียนหลังใหม่นี้ได้รับพระมหากรุณาธิคุณจากสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารีฯ ในการพระราชทานนามว่า “อาคารสิรินทพ” ทั้งทรงพระกรุณาเสด็จเป็นองค์ประธานการเปิดอาคารเรียนเมื่อวันที่ 16 พฤศจิกายน 2531 อีกด้วย

เมื่อวันที่ 2 มกราคม 2540 โรงเรียนได้จัดงานฉลองครบรอบ 60 ปีของการก่อตั้งโรงเรียน โดยได้รับพระมหากรุณาธิคุณจากพระวรวงศ์เธอพระองค์เจ้าโสมสวลีพระวรราชาทินัดดามาตุ เสด็จเป็นองค์ประธาน และในวันที่ 28 มิถุนายน 2540 ได้รับเกียรติจากคุณสุรารัตน์ เกยุราพันธุ์ มาเป็นประธานเปิดศูนย์การศึกษาพระหฤทัยอินเตอร์เน็ต ซึ่งเป็นศูนย์อินเตอร์เน็ตและมัลติมีเดียเพื่อใช้ในการเรียนการสอนและการให้บริการสำหรับนักเรียนชั้นก่อนประถมศึกษาถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 คณะครูและผู้บริหาร และในปีเดียวกันนี้ ยังได้รับคัดเลือกจากกรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ ให้เป็นสถานศึกษาที่จัดจริยศึกษาดีเด่น

ปีการศึกษา 2541 ได้รับคัดเลือกจากกระทรวงศึกษาธิการให้เป็นโรงเรียนรับรางวัลพระราชทานระดับประถมศึกษาขนาดใหญ่

ปีการศึกษา 2542 ได้รับ “การรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษา ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา” จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ

ในวันที่ 25 มกราคม 2544 สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี เสด็จพระราชดำเนินทรงเป็นประธานเปิดนิทรรศการ “วิทยาการพิพัฒน์ หนึ่งศตวรรษคณะพระหฤทัย” โอกาสฉลองคณะภคินีพระหฤทัยครบรอบการก่อตั้ง 100 ปี และในปีการศึกษา 2544 ได้เข้าร่วมโครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืช อันเนื่องมาจากพระราชดำริ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี “สวนพฤกษศาสตร์โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ หมายเลขสมาชิก 7-10110-003 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการสนองพระราชดำริ และเพื่อเป็นแหล่งที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนและบูรณาการกับวิชาการต่างๆ บุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียนได้เล็งเห็นคุณค่าของการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ มีส่วนร่วมในการดูแลรับผิดชอบ มีจิตใจอ่อนโยน นำไปสู่การปลูกฝังคุณธรรมรวมทั้งการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

วิสัยทัศน์ของโรงเรียน

“ปฏิรูปการเรียนรู้ สู่การพัฒนาคุณภาพนักเรียน โดยพัฒนาบุคลากรและระบบบริหารจัดการ เพื่อเอื้อต่อการสร้างคุณลักษณะของการเป็นคนดี มีคุณธรรม มีปัญญา และมีความสุขใน

การดำรงตนอยู่ในสังคม มีบุคลิกภาพของการเป็นผู้นำ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และการสื่อสารบนพื้นฐานของศักยภาพแต่ละคน” นโยบายของโรงเรียน คือ ส่งเสริมจริยธรรม เน้นเรื่องความซื่อสัตย์ เมตตา อันเป็นคุณธรรมประจำโรงเรียน ส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการ ส่งเสริมระเบียบวินัย มารยาทของนักเรียน ส่งเสริมความสะอาด ขยัน และเสียสละเพื่อส่วนรวม ส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือ ระหว่างโรงเรียน และผู้ปกครอง ส่งเสริมความสามารถพิเศษของนักเรียน เป็นต้น ด้านกีฬา และดนตรี พัฒนาอาคารเรียนและบริเวณโรงเรียนให้สวยงาม สะอาด ระเบียบเรียบร้อยตลอดเวลา

ภารกิจหน้าที่ / พันธกิจ

1. ส่งเสริม ปลูกฝัง คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์
2. ส่งเสริมความสามารถของผู้เรียนให้พัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ
3. ส่งเสริมให้รู้จักพึ่งตนเอง ขยัน ประหยัด และอดออม
4. ส่งเสริมความสัมพันธ์ และความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชน
5. ส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น และภูมิปัญญาไทย
6. ส่งเสริมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม

นโยบาย

1. ส่งเสริมจริยธรรม เน้นเรื่องความซื่อสัตย์ เมตตา อันเป็นคุณธรรมประจำโรงเรียน
2. ส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการ
3. ส่งเสริมระเบียบวินัย มารยาทของนักเรียน
4. ส่งเสริมความสะอาด ขยัน และเสียสละเพื่อส่วนรวม
5. ส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและผู้ปกครอง
6. ส่งเสริมความสามารถพิเศษของนักเรียนเป็นต้น ด้านกีฬา และดนตรี
7. พัฒนาอาคารเรียนและบริเวณโรงเรียนให้สวยงาม สะอาดเรียบร้อยอยู่ตลอดเวลา

ปรัชญาของโรงเรียน

“ซื่อสัตย์ เมตตา วิชาเป็นเลิศ รัก-เทิดคุณธรรม”

ซื่อสัตย์ หมายถึง คุณลักษณะของความประพฤติที่ตรง มั่นคง จริงใจ และยุติธรรม

เมตตา หมายถึง คุณลักษณะของจิตใจที่ปรารถนาให้ผู้อื่นได้รับความสุข มีความรัก ด้วยจิตใจที่อ่อนโยน เสียสละ ให้อภัย ยอมรับผู้อื่น และเป็นมิตรกับทุกคน

วิชาเป็นเลิศ หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่มีความขยันหมั่นเพียรทางการศึกษา จนบรรลุถึงเป้าหมายของชีวิต

รัก-เทิดทูนธรรม หมายถึง คุณลักษณะของจิตใจที่ยึดความดีงาม ความถูกต้องเป็น ที่ตั้ง

คุณลักษณะของข้อสัตย์ เมตตา ตามปรัชญาของโรงเรียน หมายถึง

ข้อสัตย์ต่อตนเอง ด้วยการตั้งใจศึกษาเล่าเรียน มีความเชื่อมั่น มีเหตุผล เอาใจใส่ดูแล สุขภาพให้สมบูรณ์ มุ่งสู่ความสำเร็จ

ข้อสัตย์ต่อหน้าที่ ด้วยการพัฒนาความรู้ให้มีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบ และรักษา กฎระเบียบของโรงเรียน

ข้อสัตย์ต่อสังคม ด้วยการมีความคิดที่จะช่วยเหลือสังคมให้พัฒนาขึ้นหรือดำรงความดีไว้ ประกอบอาชีพสุจริต รักษาวัฒนธรรมให้สอดคล้องกับบุคคลในชุมชน หรือสังคม

เมตตาต่อผู้อื่น ด้วยการมีจิตใจ อ่อนโยน เสียสละ ให้อภัย เป็นมิตรกับทุกคน และมีความกตัญญูกตเวที

คำขวัญประจำโรงเรียน “ริเริ่ม รอบรู้ กตัญญู สามัคคี”

ริเริ่ม หมายถึง รู้จักเริ่มคิด เริ่มทำสิ่งที่ดีงามถูกต้องโดยมิต้องรอให้ผู้อื่นกระทำได้ก่อน

รอบรู้ หมายถึง รู้จักแสวงหาความรู้ด้านต่าง ๆ เพื่อตนเองจะได้มีความรู้กว้างขวาง

กตัญญู หมายถึง รู้สำนึกในบุญคุณ ความดี ที่บุคคลอื่นมีต่อตนอยู่เสมอ

สามัคคี หมายถึง รู้ที่จะร่วมมือร่วมใจทำงานอย่างพร้อมเพรียง ประองตองกัน เพื่อให้ งานสำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ

ต้นไม้ประจำโรงเรียน

ต้นการเวก : เป็นไม้ที่มีกิ่ง ก้านและใบที่แผ่ขยายสาขาเลื้อยปกคลุมเป็นร่มเงา อัน อำนวยประโยชน์สุขแก่ผู้พึงพาเสมอ มีดอกออกแซมตามกิ่งและก้านใบเป็นระยะ ๆ ส่งกลิ่น หอมในยามเย็นดูคุณค่าความดีที่แพร่กระจายสู่สังคมโดยไม่วังผลตอบแทน ลักษณะต้นการเวก เป็นเถาเนื้อแข็งพื้นเมืองไทย



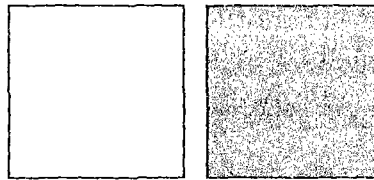
กิ้งก้าน : เป็นมือเกาะที่เป็นลายกนกของไทย แข็งแรง ให้ร่มเงา เป็นที่พักอาศัยของ
ผู้ผ่านไปมา หมายถึง โรงเรียนจัดการศึกษาเพื่อปวงชน

ใบสีเขียวเข้ม : บุคลากรมีชีวิตชีวา สดชื่น ร่าเริง ลำต้นเจริญเติบโตเร็ว และอดทนต่อดินฟ้า
อากาศ หมายถึง บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ พร้อมอุทิศตนในการ
ทำหน้าที่ด้วยใจรัก และเสียสละ

ดอกสีเหลือง : ความสงบรวมเย็น ให้กลิ่นหอมในเวลากลางคืน หมายถึง บุคลากรกระทำความดี
มีเมตตา โดยไม่หวังผลตอบแทน

ต้นและดอกการเวก : สื่อความหมายในด้านคุณธรรม ความสุภาพอ่อนโยน และความเป็น
กุลสตรีไทย

สีประจำโรงเรียน



ขาว

แดง

สีขาว – แดง เป็นสีประจำโรงเรียนที่เตือนให้ชาวพระหฤทัยทุกคน ให้ความรัก ต่อ
เพื่อนมนุษย์ เช่นเดียวกับพระหฤทัยของพระเยซูเจ้า

สีขาว หมายถึง จิตใจที่บริสุทธิ์ คิดดี มีเมตตา ให้อภัย และปรารถนาดีต่อผู้อื่นด้วย
ความจริงใจเสมอ

สีแดง หมายถึง ความรัก ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่เด่นชัดของพระหฤทัยของพระเยซูเจ้า
ที่มีต่อมวลมนุษย์

สัญลักษณ์ของโรงเรียน



H อยู่ในวงกลม รองรับด้วยกึ่งไม้ **H** เป็นสัญลักษณ์ซึ่งมีความหมายบ่งบอกคุณธรรมหลายรูปแบบ เพื่อบรรดาผู้บริหารโรงเรียน ครู และนักเรียนจะได้ยึดคุณธรรมเหล่านี้เป็นแบบอย่างของการดำเนินชีวิต และเป็นเอกลักษณ์ของโรงเรียนในเครือคณะตลอดไป

ใบไม้สีเขียว ซึ่งติดกับกึ่งที่ผูกพันกันทั้ง 2 กิ่ง

ใบ หมายถึง **บุคคล** กิ่ง หมายถึง **สังคม** ซึ่งต้องพึ่งพากันและกันโดยสมาชิกของสังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีชีวิตชีวา ด้วยความเอื้ออาทร และดำรงชีวิตอย่างสันติสุข

H มาจากคำว่า **Heart** หมายถึง คณะภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ และยังหมายถึง ดวงใจที่เปี่ยมด้วยความรัก ความเมตตา โดยเลียนแบบอย่างดวงพระทัยของพระเยซูเจ้า

H มาจากคำว่า **Holy** หมายถึง ความเป็นผู้ฝึกฝนตนให้เพียบพร้อมด้วยจริยธรรม และคุณธรรมทุกประการ เป็นผู้คู่ควรแก่การยกย่องสรรเสริญ

H มาจากคำว่า **Honest** ความซื่อสัตย์ อันเป็นคุณธรรมที่ทุกคนพึงมี พึงปฏิบัติ

H มาจากคำว่า **Honour** หมายถึง เกียรติ และศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ มีจิตสำนึกของการรักษาเกียรติ และยอมรับในความมีเกียรติและศักดิ์ศรีของผู้อื่น

H มาจากคำว่า **Humble** หมายถึง ความสุภาพ ถ่อมตน ความอ่อนหวาน อันเป็นคุณสมบัติของกุลสตรี

H มาจากคำว่า **Home** หมายถึง ความเป็นครอบครัวเดียวกัน ความเป็นพี่น้อง และความเป็นหนึ่งเดียวกัน

โรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ มีทั้งหมด 5 โรงเรียน คือ

1. โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร
2. โรงเรียนพระหฤทัยสวรรค์โลก จังหวัดสุโขทัย
3. โรงเรียนพระหฤทัยดอนเมือง เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร
4. โรงเรียนพระหฤทัยพัฒนเวศม์ เขตคลองตัน กรุงเทพมหานคร
5. โรงเรียนพระหฤทัยนันทบุรี อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

มาตรฐานและการประกันคุณภาพสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

การปฏิรูปการศึกษาจะสำเร็จลุล่วงได้ตามเจตนารมณ์นั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยประการหนึ่ง นั่นก็คือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาเพราะสถานศึกษาเป็นแหล่งเรียนรู้สำคัญที่จะส่งผลต่อ

การพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาเป็นอย่างมาก ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน เพื่อสร้างความมั่นใจในคุณภาพของการจัดการศึกษา โรงเรียนจะต้องแสดงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบต่อนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน นั่นก็คือ ผลผลิตต้องตอบสนองต่อลูกค้าและเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด ในด้านการบริหารต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง ชุมชน ได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบ ร่วมตัดสินใจ ในรูปของคณะกรรมการโรงเรียน โรงเรียนจะต้องแสดงภาระหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบต่อมาตรฐานที่กำหนด ซึ่งรวมทั้งมาตรฐานด้านผลผลิต ด้านปัจจัย และด้านกระบวนการ ในด้านผลผลิต โรงเรียนจะต้องกำหนดมาตรฐานโดยคณะกรรมการโรงเรียน เมื่อได้มีการจัดการศึกษาจนนักเรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานที่ตั้งไว้ ก็จะมีการกำหนดมาตรฐานให้สูงขึ้น และดำเนินการพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง มาตรฐานด้านผลผลิตจะถูกยกระดับให้สูงขึ้นเรื่อยๆ จนถึงมาตรฐานระดับจังหวัด และมาตรฐานระดับชาติ นอกจากนี้โรงเรียนจะต้องแสดงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบต่อผู้รับผิดชอบการจัดการศึกษา กล่าวคือ มีการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนให้สอดคล้องกับนโยบาย และนำไปปฏิบัติจนเกิดเป็นรูปธรรม ดังนั้น คุณภาพที่โรงเรียนต้องให้ความสำคัญคือ คุณภาพของผลผลิต แต่การที่จะได้มาซึ่งคุณภาพของผลผลิตที่ลูกค้าพอใจนั้น จะต้องมาจากคุณภาพของกระบวนการ และคุณภาพของบุคลากร กระบวนการที่มีคุณภาพและคนที่มีคุณภาพเท่านั้นจึงจะสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพได้ และกระบวนการที่มีคุณภาพจะต้องเป็นกระบวนการที่ครบวงจร และต้องสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา ดังนี้

มาตรา 47 ให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพภายใน และระบบการประกันคุณภาพภายนอก ระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 48 ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก

มาตรา 49 ให้มีสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา มีฐานะเป็นองค์การมหาชนทำหน้าที่พัฒนาเกณฑ์วิธีการประเมินคุณภาพภายนอก และทำการประเมินผลจัดการศึกษาเพื่อให้มีการตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษา โดยคำนึงถึงความมุ่งหมาย และหลักการ และแนวการจัดการศึกษาในแต่ละระดับตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้

ให้มีการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาทุกแห่งอย่างน้อยหนึ่งครั้งในทุกห้าปีนับตั้งแต่การประเมินครั้งสุดท้ายและเสนอผลการประเมินต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน

มาตรา 50 ให้สถานศึกษาให้ความร่วมมือในการจัดเตรียมเอกสารหลักฐานต่างๆ ที่มีข้อมูลเกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ตลอดจนให้บุคลากร คณะกรรมการของสถานศึกษา รวมทั้งผู้ปกครองและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษาให้ข้อมูลเพิ่มเติมในส่วนที่พิจารณาเห็นว่าเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการกิจของสถานศึกษา ตามคำร้องขอของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาหรือบุคคลหรือหน่วยงานภายนอกที่สำนักงานดังกล่าวรับรองที่ทำการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษานั้น

มาตรา 51 ในกรณีที่ผลการประเมินภายนอกของสถานศึกษาใดไม่ได้ตามมาตรฐานที่กำหนด ให้สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา จัดทำข้อเสนอแนะและการปรับปรุงแก้ไขต่อหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อให้สถานศึกษาปรับปรุงแก้ไขภายในระยะเวลาที่กำหนด หากมิได้ดำเนินการดังกล่าวให้สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษารายงานต่อคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือคณะกรรมการการศึกษามัธยมศึกษาเพื่อดำเนินการให้มีการปรับปรุงแก้ไข

นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2542 : 1 – 2) ได้กล่าวถึงคุณภาพโรงเรียนเอกชนที่พึงประสงค์ว่า คุณภาพของโรงเรียนควรจะครอบคลุมภารกิจของโรงเรียนทุกด้าน ที่สามารถทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพ ลักษณะหรือคุณสมบัติตามที่หลักสูตรของการศึกษานั้นกำหนดไว้ รวมทั้งมีความสอดคล้องกับความต้องการของสังคม การทำภารกิจจัดการศึกษาของโรงเรียนเป็นการทำงานเชิงระบบ คือมีตัวป้อน เช่น ผู้เรียน บุคลากร และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ มีกระบวนการที่เป็นการประสานสัมพันธ์ระหว่าง ตัวป้อนต่างๆ ให้เกิดการทำงานที่เรียกว่า การจัดการเรียนการสอนและการบริหารงานอื่นๆ ในโรงเรียน เพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์กร และมีผลผลิต เช่น การเรียนหรือพัฒนาการต่างๆ ที่เกิดขึ้นแก่ผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับ จาร์ส นองมาก (2538 : 18) กล่าวถึงมาตรฐานคุณภาพโรงเรียน หมายถึง ขอบข่ายของความสำเร็จในการดำเนินงานแต่ละเรื่อง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหลักของการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพในโรงเรียน อย่างไรก็ดีตามไวส์เชเดล (สายสุตา กิจประยูร 2544 : 22 ; อ้างอิงจาก Weischedel. 1995 : 1620) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบทางสภาพการณ์ทางการศึกษา เช่น สถานการณ์ในโรงเรียน ลักษณะที่ดีของผู้บริหาร การสอนที่ดีของครู และตัวนักเรียน ส่วนสำนักทดสอบทางการศึกษา กรมวิชาการ (กระทรวงศึกษาธิการ.2540 : 4 – 5) ได้วางแนวทางพัฒนาคุณภาพเพื่อให้โรงเรียนต่างๆ จัดการศึกษา ให้ได้ผลผลิตตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและมีคุณภาพใกล้เคียงกัน และได้กำหนดมาตรฐานและตัวบ่งชี้กลางของผลผลิต ปัจจัย และกระบวนการจัดการศึกษา จำแนกเป็นมาตรฐานด้านปัจจัย มาตรฐานด้านกระบวนการ และมาตรฐานด้านผลผลิต

ดังนั้น สถานศึกษาต้องสามารถบริหารโรงเรียนได้โดยอิสระตามนโยบายกระจายอำนาจ โดยเห็นชอบ ภายใต้การบริหารงานของคณะกรรมการโรงเรียนที่มาจากผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประชาชน ให้มีการกระจายอำนาจไปยังสถานศึกษาให้มากที่สุด เช่น สามารถตัดสินใจได้ในทุกระดับ สามารถจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น ในส่วนที่เป็นวิชาเลือกได้ สามารถจัดวิชาเลือกให้นักเรียนเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น สามารถอนุมัติหลักสูตรท้องถิ่นได้ บนพื้นฐานที่ว่าถ้าสถานศึกษาได้ตัดสินใจเองแล้วจะเป็นการตัดสินใจที่ดีที่สุด การประกันคุณภาพการศึกษาจึงเป็นกระบวนการที่ผลักดันให้ปัจจัยต่างๆ มีคุณภาพและนำไปสู่การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างแท้จริง ทั้งนี้ การจะพิจารณาว่าองค์กรใดมีคุณภาพ จำเป็นต้องพิจารณาประสิทธิผลขององค์กร เพราะฉะนั้น ประสิทธิผลจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะบ่งชี้ถึงคุณภาพขององค์กร

ประสิทธิผลของโรงเรียน

โรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของสังคม มีฐานะเป็นสถาบันและเป็นองค์กรทางสังคม โรงเรียนเกิดขึ้นจากความต้องการ และจำเป็นของสังคม เพื่อรับใช้และบริการสังคม ดังนั้นการที่โรงเรียนจะอยู่รอดและมีเสถียรภาพนั้นจะต้องมีปัจจัยที่สำคัญก็คือ มีประสิทธิภาพ คุณภาพ หรือประสิทธิผลของโรงเรียน เพราะหลักประกันสำคัญที่จะทำให้โรงเรียนมีความมั่นคงและอยู่รอดได้ก็คือประสิทธิผลของโรงเรียน ทั้งนี้เพราะประสิทธิภาพ คุณภาพ หรือประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญต่อการเลือกโรงเรียนของเด็กและผู้ปกครอง หากโรงเรียนสามารถบริหารงานจนเกิดประสิทธิผล ก็ย่อมสร้างความเชื่อศรัทธาแก่ผู้ปกครองในอันที่จะส่งบุตรหลานเข้าเรียนต่อในโรงเรียน

ความหมายขององค์กร

ความหมายของคำว่าองค์กร (Organization) ได้มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ใกล้เคียงกันจะแตกต่างกันบ้างเล็กน้อยในรายละเอียด ในที่นี้จะนำความหมายของนักการศึกษาที่ศึกษาเกี่ยวกับองค์การมาเสนอ โดยเสนอเป็นสองกลุ่มตามแนวคิดหลักของแต่ละกลุ่ม ดังนี้

สุมะธ เดียวอิศเรศ (2527 : 29) กล่าวว่า องค์กรหมายถึง หน่วยสังคมหรือกลุ่มบุคคลที่มีเจตนาในการรวมตัวกันเพื่อทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ส่วนศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2539 : 139) ให้ความหมายว่า องค์กรหมายถึงกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปที่มีความผูกพันกันที่ใช้ความพยายามในการบริหารหรือผลิตสินค้า เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ ซึ่งจะสอดคล้องกับศิริพร ชันธดัด (2536 : 25) ที่กล่าวว่า องค์กรหมายถึง การที่บุคคลร่วมกันจัดกิจกรรมในรูปของหน่วยงานเพื่อดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

จากทัศนะของนักการศึกษากลุ่มแรกนี้แสดงให้เห็นว่า การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมกันจัดกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งจะทำให้กิจกรรมที่ปฏิบัติร่วมกันนั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์

สำหรับแนวคิดของนักการศึกษาในกลุ่มที่สอง บาร์นาร์ด (ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ 2540 : 31 ; อ้างอิงมาจาก Barnard 1976 : 73) กล่าวว่า องค์การคือ ระบบที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันทำงานอย่างมีจิตสำนึก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพิฟเนอร์และเชอร์วูด (Piffner and Sherwood 1960 : 30) ที่ว่าองค์การเป็นผลจากการที่บุคคลจำนวนมากร่วมแรงร่วมใจกันทำงานที่มีความซับซ้อนและจำเป็นที่จะต้องสร้างระบบขึ้นมาเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ มาสซี (Massie . 1964 : 46) ได้แสดงความเห็นว่างค์การ คือ กระบวนการจัดระเบียบหรือกระบวนการจัดโครงสร้างของกลุ่มคนให้มีการกำหนดกิจกรรมแบ่งแยกงานออกเป็นฝ่ายต่างๆ ทำหน้าที่ต่างๆ กันไป และมอบหมายให้บุคคลในแต่ละฝ่ายปฏิบัติเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับฮิกค์ (ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ 2540 : 31 ; อ้างอิงมาจาก Hick. 1972 : 23) ว่า องค์การคือกระบวนการจัดโครงสร้างเพื่อให้บุคคลต่างๆ ได้ปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ส่วนแคทซ์ และคาห์น (ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ 2540 : 31 ; อ้างอิงมาจาก Katz and Kahn 1978 : 20) มองว่า องค์การ คือ ระบบเปิดที่มีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีลักษณะเป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ประกอบด้วยปัจจัยป้อน (Input) กระบวนการเปลี่ยนแปลง (Transformation Process) และผลผลิต (Output) ซึ่งสอดคล้องกับพยอม วงศ์สารศรี (2539 : 4 – 5) ได้ให้ความหมายว่า องค์การหมายถึง การรวมตัวของคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีจุดมุ่งหมายร่วมกันในการทำกิจกรรมหรืองานอย่างใดอย่างหนึ่งโดยอาศัยการจัดโครงสร้างของกิจกรรมหรืองานนั้นออกเป็นประเภทต่างๆ เพื่อแบ่งงานให้แก่สมาชิกในองค์การดำเนินการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย และลักษณะองค์การยังเป็นระบบเปิดที่มีกระบวนการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ปัจจัยนำเข้าไปสู่ผลผลิตปัจจัยออกที่พึงประสงค์ และกับสัน อีแวนเชวิช และดอนเนลลี (Gibson, Ivancevich and Donnelly. 1991 : 31 – 32) กล่าวว่า องค์การเป็นระบบหนึ่งของสังคมซึ่งมีส่วนประกอบต่างๆ คือ ปัจจัยป้อน กระบวนการ ผลผลิต และสิ่งแวดล้อม ที่มีความเกี่ยวข้องกันและมีอิทธิพลต่อกัน

นักการศึกษากลุ่มนี้มีความเห็นว่า องค์การ คือการที่มีบุคคลจำนวนหนึ่งร่วมมือกันทำงาน โดยมีการจัดโครงสร้างและการบริหารองค์การอย่างถูกต้องเหมาะสม ซึ่งจะต้องมีองค์ประกอบ 4 ประการคือ ปัจจัยป้อน กระบวนการ ผลผลิต และสิ่งแวดล้อม ที่มีความเกี่ยวข้องกันและมีอิทธิพลต่อกัน

จากความหมายขององค์การดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นว่า การศึกษาเกี่ยวกับองค์การจะต้องพิจารณาภาพรวมขององค์การซึ่งจะต้องประกอบด้วย กระบวนการจัดโครงสร้างเพื่อให้บุคคลต่างๆ ได้ปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ นอกจากนี้จะต้องพิจารณาภาพรวมขององค์การซึ่งจะประกอบด้วยปัจจัยป้อน กระบวนการ และผลผลิต ตลอดจนพิจารณาไปถึงสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนหรือส่งผลกระทบต่อองค์การ รวมทั้งความสำเร็จด้าน

ความสามารถในการปรับตัว ปรับบทบาทหน้าที่ และวิธีดำเนินงานให้สอดคล้องกับสังคมได้เป็นอย่างดีโดยมีบุคคลในองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานร่วมกัน

ความหมายของโรงเรียน

ความหมายของโรงเรียน (School) นักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายใกล้เคียงกัน ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมไว้ ดังนี้

อัลละดิน (สงบ ประเสริฐพันธ์ 2540 : 1 ; อ้างอิงมาจาก Alladin . 1992) ได้ให้ความหมายว่า โรงเรียนคือ สถานที่ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและเพื่อสร้างอิสระเสรีให้เกิดในสังคม นอกจากนี้ยังเป็นสถานที่ที่นักเรียนได้รับการศึกษาเพื่อเป็นนักคิดวิเคราะห์และได้เห็นความสำคัญว่าการศึกษาสามารถทำให้เด็ก ๆ มีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงโลกให้ดีขึ้น ส่วนพนัส หันนาคินท์ (2526 : 18) กล่าวว่า โรงเรียนเป็นสถาบันหรือองค์การที่จัดตั้งขึ้นด้วยจุดประสงค์อันแน่นอน ในอันที่จะจัดและให้บริการทางการศึกษาแก่ผู้มารับบริการคือนักเรียน คุณภาพของการให้การศึกษาจะสูงหรือต่ำเพียงไรย่อมขึ้นอยู่กับคุณสมบัติและพฤติกรรมของบุคคลที่ทำหน้าที่อยู่ในองค์กรนั้นว่า มีคุณสมบัติและพฤติกรรมอันพึงปรารถนาตามจุดมุ่งหมายของเจตนารมณ์และจุดประสงค์ของการให้การศึกษาเพียงใด นอกจากนี้สุรพันธ์ ยันต์ทอง (2533 : 13 – 15) ได้ให้ความหมายของโรงเรียนไว้ว่า โรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของสังคม มีฐานะเป็นสถาบันและเป็นองค์การทางสังคม โรงเรียนเกิดขึ้นจากความต้องการ และความจำเป็นของสังคม เพื่อรับใช้และบริการทางสังคม (Service Organization) โรงเรียนมีบทบาทสำคัญในการเตรียมเยาวชนให้เป็นผู้ใหญ่ที่ดี สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ด้วยเหตุนี้บทบาทของโรงเรียน จึงมีลักษณะคล้ายกับบทบาทของสถาบันครอบครัว หรือบ้าน ในการจัดหรือการบริหารโรงเรียน จำเป็นจะต้องพิจารณาถึงความต้องการของสังคมและของแต่ละบุคคลประกอบกัน ทั้งนี้เพื่อว่าโรงเรียนจะได้ทำหน้าที่ของตนให้เหมาะสมมีความเจริญก้าวหน้า มีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด อย่างไรก็ตาม สงบ ประเสริฐพันธ์ (2540 : 1) ได้กล่าวว่า โรงเรียนเป็นสถาบันทางสังคมที่ได้รับมอบหมายให้มีหน้าที่สร้างและพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่ดีมีคุณภาพ มีจิตใจเมตตา กรุณา รักและเอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์ตลอดจนมีความคิดที่จะสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามให้เกิดขึ้นในสังคมสามารถพึ่งตนเอง และเป็นที่พึ่งให้แก่เพื่อนมนุษย์ด้วยกัน

สรุปได้ว่า โรงเรียนก็คือสถานที่ให้การศึกษาที่มีฐานะเป็นสถาบันหรือองค์การทางสังคม ซึ่งมีหน้าที่เพื่อรับใช้และบริการทางสังคม มีลักษณะคล้ายกับบทบาทของสถาบันครอบครัว หรือบ้าน โดยมีหน้าที่พัฒนาเยาวชนให้เป็นผู้ใหญ่ที่ดีมีคุณภาพ เป็นคนดีของสังคม และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข

ความหมายของประสิทธิผลขององค์การ

ก่อนที่จะให้นิยามความหมายของคำว่าประสิทธิผลขององค์การ จำเป็นต้องเข้าใจ

ความหมายของประสิทธิผลก่อน โดยมีผู้ให้ความหมายใกล้เคียงกัน ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมไว้ ดังนี้

วุฒิชัย จานง (2530 : 262 – 263) กล่าวว่า ประสิทธิผล เป็นการปฏิบัติการที่ยังผลให้เกิดปริมาณและคุณภาพสูงสุด ผู้บังคับบัญชาปรารถนาที่จะได้เห็นประสิทธิผลของกิจการก่อนสิ่งอื่นใด ทั้งนี้เพราะแต่ละกิจกรรมหรือกิจการจะมีวัตถุประสงค์เป้าหมาย และทิศทางเป้าหมายหลัก การมีประสิทธิผลสูงมากหรือเพียงใดเป็นสิ่งที่ผู้บังคับบัญชาปรารถนา ส่วนคำว่าประสิทธิภาพนั้นเนื่องจากทรัพยากรที่จำกัด ผู้ปฏิบัติงานจะประสบความสำเร็จจะต้องใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด และผู้บังคับบัญชาต้องการเห็นความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วย ซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แต่ถ้ามุ่งเน้นด้านประสิทธิผลมากเกินไปอาจต้องมีการจัดสรรทรัพยากรมากเกินไป และทำให้ขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในทางตรงกันข้ามถ้ามุ่งเน้นประสิทธิภาพมากเกินไป อาจทำให้ประสิทธิผลลดลง ซึ่งสอดคล้องกับอุทัย หิรัญโต (2536 : 81) ซึ่งมีความเห็นว่า ประสิทธิผลใช้ในการวัดความสามารถในการทำงาน ให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2526 : 41 – 42 ; อ้างอิงมาจากวารุณี สดหล้า 2543 : 19) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิผล เป็นเรื่องของการเน้นความสัมพันธ์ที่ซึ่งส่งออกแทนที่จะเป็นสิ่งที่ป้อนเข้าจุดมุ่งหมายที่สำคัญของการประเมินผลลัพธ์ จึงได้แก่ การศึกษาว่าผลลัพธ์ที่ปรากฏบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่มากนักน้อยเพียงใด โดยไม่สนใจว่าโครงการจะดำเนินไปตามขบวนการที่วางไว้หรือไม่ แต่มุ่งที่การวัดผลลัพธ์ซึ่งปรากฏในสภาพแวดล้อม ส่วนวีรพล สุวรรณนันท (2525 : 67) มีความเห็นว่า ประสิทธิผลคือระดับ (Degree) ของการบรรลุความมุ่งหมายของโครงการ โดยที่ความมุ่งหมาย หมายถึง วัตถุประสงค์ของโครงการที่มีคุณสมบัติคือ เป็นลายลักษณ์อักษร ง่ายแก่การเข้าใจและชัดเจน ทำทนายผู้ดำเนินการ สามารถทำให้สำเร็จได้ และสามารถวัดได้ จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์ (2529 : 254 ; อ้างอิงมาจากธีรพจน์ ทองเกตุ 2543 : 25)) ได้กล่าวว่า ประสิทธิผลคือ การพิจารณาว่าผลงานของนโยบายนั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือไม่เพียงไร ประสิทธิผลเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการใช้หลักเหตุผลทางเทคนิควิชาการ (Technical Rationality) ซึ่งติน ปรัชญพฤทธิ (2526 : 130) เห็นว่า ประสิทธิผลเป็นระดับที่คนงานสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้มากน้อยเพียงใด

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง การวัดความสามารถในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ส่วนความหมายของประสิทธิผลขององค์การ (Effectiveness) นั้นมีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายไว้ในลักษณะต่าง ๆ ดังนี้ ภรณ์ กิริติบุตร (2529 : 4) ได้เสนอแนวคิดของนักวิชาการในสาขาต่าง ๆ เช่น นักเศรษฐศาสตร์ ให้ความหมายประสิทธิผลในทำนองเดียวกับผลกำไร นักวิทยาศาสตร์ให้ความหมายประสิทธิผลในแง่ของผลผลิตใหม่ สำหรับผู้จัดการฝ่ายผลิต ประสิทธิผลหมายถึง ประสิทธิภาพหรือปริมาณของผลผลิต ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการเน้นที่

การบรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งจีโอโกพูโลสและแทนเนนโบม (Georgopoulos & Tannenbaum. 1971 : 177 – 188) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์การหมายถึง ความสามารถในการบรรลุเป้าหมายขององค์การโดยใช้เครื่องมือทั้งมีชีวิตและไม่มีชีวิตคือ ทรัพยากรมนุษย์และวัสดุอุปกรณ์ โดยธงชัย สันติวงษ์ (2530 : 314) มีความเห็นว่า ประสิทธิภาพขององค์การจะดีได้ ย่อมขึ้นอยู่กับเงื่อนไข องค์การสามารถทำประโยชน์จากสภาพแวดล้อมจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ ประสิทธิภาพขององค์การจะบรรลุผลย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถในการกำหนดเป้าหมายและแผนงานต่างๆ เป็นสำคัญที่สุด โดยเป้าหมายและชนิดของแผนงานที่องค์การกำหนดขึ้น เพื่อดำเนินงานในสภาพแวดล้อมระยะสั้นระยะยาว ย่อมจะมีผลทำให้องค์การต้องเกี่ยวข้องกับเทคนิควิทยาการแบบใดแบบหนึ่ง และปัจจัยองค์การที่เป็นทางการ ได้แก่ การกำหนดระเบียบวิธี กฎเกณฑ์วิธีการทำงานและนโยบาย เป็นต้น ทั้งนี้เป็นหลักประกันมิให้ผลเสียหายและเพื่อป้องกันมิให้มีการก้าวก่าย ข้ำซ้อน สับสน หรือขาดระเบียบ รวมทั้งปัจจัยคนซึ่งเป็นผู้ทำงาน งานต่างๆ จะสำเร็จได้ผลดีเพียงใดย่อมขึ้นกับคนและความสามารถทางศิลปะของผู้บริหาร ส่วนพิทยา บวรวัฒนา (2536 : 68) เห็นว่าประสิทธิผลขององค์การเป็น เรื่องของการพิจารณาว่าองค์การประสบความสำเร็จเพียงใดในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย หรือสภาพขององค์การที่ตั้งหรือปรารถนาให้เกิดขึ้น เอทซีโอนี (โกมินทร์ ชินบุตร 2543 : 25 ; อ้างอิงมาจาก Etzioni 1964 : 8) กล่าวว่า ความมีประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึงขนาดของความสามารถขององค์การที่จะสามารถทำงานบรรลุตามเป้าหมายต่างๆ ที่ตั้งไว้สำเร็จมากน้อยเพียงใด ซึ่งสอดคล้องกับอรุณ รักธรรม (2526 : 12) ให้ความหมายว่า ความสามารถขององค์การที่จะดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย 4 ประการ คือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวในองค์การ (Integration) การปรับตัวขององค์การให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม (Adaptability) การปรับตัวขององค์การให้สอดคล้องกับสังคม (Social relevance) และผลผลิตขององค์การ (Productivity) และมีฉวาท สุวรรณเรือง (2536 : 7) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึง ความสามารถขององค์การในการบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้โดยใช้ประโยชน์จากทรัพยากรการบริหารอย่างคุ้มค่า สมาชิกเกิดความพึงพอใจในงานและองค์การโดยรวม สามารถปรับตัวและพัฒนาเพื่อดำรงอยู่ต่อไปได้ ซึ่งกอร์โกพอลอส และแทนเนนโบม (โกมินทร์ ชินบุตร 2543 : 26 ; อ้างอิงมาจากGeorgopoulos and Tannenbaum 1957 : 53) มีความเห็นว่า ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึง การที่องค์การในฐานะเป็นระบบทางสังคมสามารถบรรลุถึงวัตถุประสงค์ได้ โดยใช้ทรัพยากรและหนทางที่มีอยู่โดยไม่ทำให้ทรัพยากรและหนทางเสียหาย และไม่สร้างความเครียดที่ไม่สมควรแก่สมาชิก ส่วนสมพงษ์ เกษมสิน (2519 :31) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึง การพิจารณาผลของการทำงานที่สำเร็จลุล่วงดังประสงค์ หรือคาดหวังไว้เป็นหลัก และความสำเร็จของงานอย่างมีประสิทธิภาพนี้อาจเกิดจากการปฏิบัติงานที่ไม่ประหยัด หรือไม่มีประสิทธิภาพก็ได้ เพราะประสิทธิภาพเป็นเรื่องของการทำงานให้ได้ผลสูงสุด ส่วนประสิทธิผลเป็นเรื่องของการทำงานให้

สำเร็จดังที่คาดหวัง นอกจากนี้ก็ทอง ทองใบ (2533 : 13) ยังมีความเห็นว่าประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง ระดับความสามารถในการจัดหาทรัพยากรนำเข้า การธำรงรักษาระบบภายในองค์การ และปฏิสัมพันธ์ที่ประสบความสำเร็จกับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ และอาร์ไกริส (โกมินทร์ ชินบุตร 2543 : 25 ; อ้างอิงมาจาก Argyris 1964 : 123) มีความเห็นว่าประสิทธิผลขององค์การ คือ สภาวะขององค์การ ซึ่งผลผลิต (Output) มากขึ้นช่วงเวลาหนึ่งในขณะที่ทรัพยากร (Input) คงที่ลดน้อยลงหรือมีผลผลิตคงที่ในขณะที่ทรัพยากรน้อยลง

จะเห็นได้ว่าความหมายประสิทธิผลขององค์การของนักวิชาการแต่ละท่านจะไม่แตกต่างกันมากนัก สรุปได้ว่า ประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง ความสามารถขององค์การในการใช้ทรัพยากรการบริหาร และแนวทางที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและได้ประโยชน์สูงสุดในการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การ กล่าวคือ ทำให้ผู้รับบริการจากองค์การพึงพอใจ ในขณะที่เดียวกันสมาชิกองค์การสามารถปรับตัวและพัฒนาให้องค์การอยู่ต่อไปได้

ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียน

ในการจัดการศึกษาต่างก็มุ่งหวังให้เกิดประสิทธิผล และประสิทธิภาพ รวมทั้งการมีคุณภาพ ซึ่งความหมายของคำทั้งสามคำนี้มีความหมายใกล้เคียงกัน ซึ่งนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายประสิทธิผลของโรงเรียนไว้ดังนี้

ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึงการที่โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาได้สำเร็จด้วยดี โดยที่ผู้นำใช้ความสามารถจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้มาทำงานอย่างเสียสละ ขณะเดียวกัน ผู้นำก็จะทำหน้าที่ประสานงานให้งานด้านการจัดการศึกษาให้ผลสัมฤทธิ์สูงสุด (บุญเรือน หมั่นทรัพย์ 2538 : 39 อ้างอิงมาจาก Morphet and other 1967 : 93 – 97)

เรตและคนอื่น ๆ (กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ 2536 : 31 – 33 ; อ้างอิงมาจาก Reid and others. 1988 : 5) ได้สอบถามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์และครูใหญ่ที่กำลังศึกษาในระดับปริญญาทางการศึกษาพบว่า ครูบางคนให้ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียนว่า หมายถึง ความสามารถของนักเรียนที่จะบรรลุผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ในขณะที่บางคนเห็นว่าประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรให้แก่สมาชิก

กลิคแมน (กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ 2536 : 31 – 33 ; อ้างอิงมาจาก Armstrong and others. 1989 : 155 ; Citing Glickman. 1987) ให้ความหมายว่าประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง โรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงกว่าระดับเกณฑ์มาตรฐานที่ทดสอบ

ฮอย และมิสเกล (กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ 2536 : 31 ; อ้างอิงมาจาก Hoy and Miskel. 1991 : 373) ได้รวบรวมความคิดของนักการศึกษาหลายท่านที่ให้ความหมายประสิทธิผลของโรงเรียนในแง่มุมต่าง ๆ เช่น ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ หรือความพึงพอใจในการทำงานของครู หรือขวัญของสมาชิกในโรงเรียนดี

จากลักษณะของการให้ความหมายดังกล่าว เป็นการมองประสิทธิผลเฉพาะการบรรลุเป้าหมายอย่างเดียว อย่างไรก็ตามมีนักวิชาการหลายท่านที่ให้ความหมายประสิทธิผลขององค์การหรือโรงเรียนแตกต่างจากที่กล่าวมาข้างต้นโดยเป็นการพิจารณาทั้งระบบ เช่น

ช่าย (Schein) มองประสิทธิผลของระบบองค์การโดยให้ความหมายว่า ประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง สมรรถนะขององค์การในการที่จะอยู่รอด ปรับตัว รักษาสภาพ และเติบโต ไม่ว่าองค์การนั้นจะมีหน้าที่ใดที่ต้องการทำให้ลุล่วง (ภรณ์ กิริติบุตร 2529 : 3)

มอท (กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ 2536 : 32 ; อ้างอิงมาจาก Mott. 1972 : 380) ให้ความหมายประสิทธิผลขององค์การในแง่ของความสามารถในการผลิต ความสามารถในการปรับตัว และความสามารถในการยืดหยุ่น

สำหรับประสิทธิผลของโรงเรียนนั้น มีผู้ให้แนวคิดในการพิจารณาได้แก่ ฮอย และเฟอร์กูสัน (Hoy and Furguson. 1985 : 131) ให้ทัศนะว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผลอาจพิจารณาจากการที่ (1) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (2) มีการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (3) มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากกระทบทั้งภายในและภายนอก (4) สามารถสร้างความพึงพอใจแก่ครูอาจารย์ได้

ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel. 1991 : 398) เห็นในทำนองเดียวกันว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่บีบบังคับได้ รวมทั้งสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี ซึ่งเป็นการพิจารณาทั้งระบบ

บุญเรือน หมั่นทรัพย์ (2538 : 39 ; อ้างอิงจาก Morphet & Other. 1967 : 93 – 97) กล่าวถึงประสิทธิผลของโรงเรียนในแง่ที่โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาได้สำเร็จด้วยดี โดยที่ผู้นำใช้ความสามารถจูงใจผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ให้มาทำงานอย่างเสียสละ ขณะเดียวกัน ผู้นำก็จะทำหน้าที่ประสานงาน ให้งานด้านการจัดการศึกษาให้ผลสัมฤทธิ์สูงสุด

รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร (2536 : 163) ได้นิยามประสิทธิผลของโรงเรียนว่า หมายถึง ความสามารถของโรงเรียนในการบรรลุถึงวัตถุประสงค์ของโรงเรียน และประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

สุวรรณี สมบัติทวี (2536 : 14 – 16) กล่าวว่า ลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผล หมายถึง โรงเรียนสามารถส่งเสริมให้นักเรียนมีความก้าวหน้าทั้งทางพุทธิศึกษา จริยศึกษา และพลศึกษา ได้ดีกว่าโรงเรียนอื่น โรงเรียนเป็นสถานที่ถ่ายทอดความรู้ ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2541 : 3 ; อ้างอิงจาก สายสุตา กิจประยูร 2544 : 37 – 38) ให้ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียน ในแง่ของคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนว่า หมายถึง การบรรลุผลในการสร้าง และพัฒนาพฤติกรรมความเป็นคนที่สมบูรณ์ทุกด้านให้แก่บุคคล หรือคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน รวมทั้งความพึงพอใจในอาชีพของครูในโรงเรียน และภาพพจน์ที่ดีของโรงเรียนเอกชนในระดับประถมศึกษาโดยพิจารณาจากผล

สัมฤทธิ์ทางการเรียน และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน รวมทั้งความพึงพอใจในอาชีพของครูในโรงเรียนและภาพพจน์ที่ดีของโรงเรียน

จากความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลดังกล่าว สรุปได้ว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนหมายถึง การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสามารถพัฒนาตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก ซึ่งจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยเป็นการมองประสิทธิผลทั้งระบบ

การประเมินประสิทธิผลขององค์การและโรงเรียน

โดยทั่ว ๆ ไปการประเมินประสิทธิผลเป็นการวัด เพื่อดูความแตกต่างระหว่างความคาดหวังและผลการปฏิบัติ ถ้ามีความแตกต่างน้อยก็จะมีประสิทธิผลมาก แต่ถ้าหากมีความแตกต่างมากก็จะมีประสิทธิผลน้อย หรืออาจเป็นการวัดเพื่อดูความสอดคล้องกันระหว่างผลผลิต (Output) กับเป้าหมายที่ได้รับไว้ (บุญเรือน หมั่นทรัพย์ 2538 : 43 ; อ้างอิงมาจาก Dejnoka. 1983 : 58)

สาเหตุสำคัญที่ทำให้มีการประเมินประสิทธิผลขององค์การ หรือโรงเรียน ก็เพื่อดูระดับประสิทธิผลและต้องการนำผลที่ได้จากการประเมินนั้น ไปปรับปรุงงานให้มีประสิทธิผลเพิ่มขึ้นเป็นสิ่งสำคัญที่สุด และความสำคัญอันดับรองลงมา คือ เพื่อใช้เป็นเหตุผลและข้อมูลพื้นฐานในการตัดสินใจของผู้บริหาร และเพื่อทราบว่างานที่ทำนั้นบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด (บุญเรือน หมั่นทรัพย์ 2538 : 44 ; อ้างอิงมาจาก Seldin.1988 : 24)

การประเมินประสิทธิผลขององค์การ

การประเมินประสิทธิผลขององค์การ สามารถแยกแนวทางในการประเมินไว้ดังนี้ (กรณี กิริติบุตร. 2529 : 185 -- 187)

1. การประเมินประสิทธิผลในแง่ของเป้าหมาย (Goal Model of Organizational Effectiveness) เป็นการพิจารณาว่าองค์การจะมีประสิทธิผลหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่ผลที่ได้ว่าบรรลุเป้าหมายขององค์การหรือไม่ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือเป็นการใช้เป้าหมายองค์การเป็นเกณฑ์ ซึ่งเป็นการใช้หลักเกณฑ์อันใดอันหนึ่งในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ ได้แก่

แนวคิดของ ไพรซ์ (กรณี กิริติบุตร 2529 : 57 - 59 ; อ้างอิงมาจาก Price 1968 : 1) ได้แก่ 1) ความสามารถในการผลิต (Productivity) 2) การยินยอมปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ (Conformity) 3) ขวัญ (Morale) 4) ความสามารถในการปรับตัว (Adaptiveness) และ 5) ความเป็นปึกแผ่น (Institutionalization) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาเพื่อประเมินผลขององค์การของจีโอโกพูลัส และทานนีโบม (Georgopoulos and Tannenbaum) ในปี 1957

ที่เห็นว่ามาตรการในการวัดประสิทธิผลจะต้องอยู่บนวิธีการและเป้าหมายขององค์การมากกว่าที่จะใช้หลักการวัดที่อยู่ภายนอกองค์การ จึงเสนอว่า ประสิทธิภาพขององค์การควรพิจารณาเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การ และหนทางหรือเครื่องมือ (Means) ซึ่งองค์การใช้ในการรักษาไว้ซึ่งความเป็นองค์การ และบรรลุเป้าหมายให้ได้ ดังนั้น ตัวแปรที่จะใช้วัดประสิทธิผลขององค์การจึงประกอบไปด้วย 1) ความสามารถในการผลิตขององค์การ (Productivity) 2) ความยืดหยุ่น (Flexibility) ขององค์การ ซึ่งหมายถึง ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกองค์การ 3) การปราศจากความตึงเครียด (Strain) หรือความขัดแย้งรุนแรงระหว่างกลุ่มย่อยในองค์การหรือระหว่างหน่วยงานในองค์การ

2. การประเมินประสิทธิผลในแง่ของระบบ – ทรัพยากร (The System – Resource Model of Organizational Effectiveness) เป็นการประเมิน โดยพิจารณาความสามารถขององค์การในการแสวงหาประโยชน์จากสภาพแวดล้อม เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่ต้องการ อันจะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งเป็นการเน้นที่ปัจจัยตัวป้อนเข้า (Input) มากกว่าผลผลิต (Output) ได้แก่

แนวคิดของซีซอร์ และยัชแมน (กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ 2536 : 33 ; อ้างอิงจาก ภรณ์ กิริติบุตร. 2529 : 60-61) ซึ่งวัดประสิทธิผลขององค์การ โดยใช้การเปรียบเทียบระหว่างองค์การในรูปของการแข่งขันว่าองค์การใดได้รับทรัพยากรจากสภาพแวดล้อมมากกว่า องค์การนั้นก็ย่อมมีประสิทธิผลมากกว่า

3. การประเมินประสิทธิผลโดยใช้หลายเกณฑ์ (The Multiple Criteria of Effectiveness) เป็นการวิเคราะห์ประสิทธิผลขององค์การโดยใช้เกณฑ์หลายอย่างในการวัดประเมินผล ซึ่งพิจารณาจากตัวแปรหลักที่อาจมีผลต่อความสำเร็จขององค์การ และพยายามแสดงให้เห็นว่าตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กัน ผู้ที่ให้แนวคิดในการประเมินองค์การโดยวิธีนี้ได้แก่

แนวคิดของกิบสันและคนอื่น ๆ (กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ 2536 : 34 ; อ้างอิงจาก Gibson and others. 1979 : 27) ได้ทำการศึกษาและกำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การโดยใช้เกณฑ์หลายเกณฑ์ คือ 1) ความสามารถในการผลิต 2) ประสิทธิภาพ 3) ความพึงพอใจ 4) ความสามารถในการปรับตัว 5) การพัฒนาและการอยู่รอด ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel. 1991 : 384 – 397) ซึ่งเสนอแนวคิดไว้ดังนี้ การประเมินประสิทธิผลขององค์การพิจารณาจาก 1) ความสามารถในการปรับเปลี่ยน 2) การบรรลุเป้าหมาย 3) ความพึงพอใจในการทำงาน 4) ความสนใจในชีวิต ส่วนแคพโล (ภรณ์ กิริติบุตร. 2529 : 59 ; อ้างอิงจาก Caplow.1964 : 67) เสนอว่า ประสิทธิภาพขององค์การควรวัดจากตัวแปร 4 ตัวด้วยกัน คือ 1) ความมั่นคงหมายถึงความสามารถในการรักษาโครงสร้างขององค์การไว้ 2) ความผสมผสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 3) ความสมัครใจ หมายถึงความสามารถในการจัดให้มีการมีความพึงพอใจสำหรับสมาชิก 4) ความสำเร็จ

จากการศึกษาความหมายของเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลองค์การสามารถสรุปได้ว่าสามารถพิจารณาได้ 3 เกณฑ์ คือโดยใช้ปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งหรือวิธีใดวิธีหนึ่ง แต่การประเมินประสิทธิผลองค์การต้องใช้หลาย ๆ เกณฑ์ในการประเมิน และนอกจากนี้การจะเลือกใช้วิธีวัดประสิทธิผลว่าจะวัดอะไร วัดอย่างไร ใครจะเป็นผู้ประเมินก็ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของผู้ที่จะนำผลการประเมินนั้นไปใช้เป็นหลักด้วย

การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน

การวัดและประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นเรื่องค่อนข้างยุ่งยากซับซ้อนในการสร้างแนวคิดที่ถูกต้องเหมาะสม นักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิด ทฤษฎี และตัวแบบของการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนไว้หลายแนวทางซึ่งมีความแตกต่างกันไป โดยเฉพาะในด้านเกี่ยวกับเกณฑ์ (Criteria) ที่จะใช้วัดประสิทธิผลของโรงเรียนมีกว้างขวางมากมาย เช่น ใช้ตัวแปรที่เกี่ยวกับปริมาณผลผลิต แรงจูงใจ ความพอใจในงาน ขวัญ ความสามัคคี ความมั่นคง ความยืดหยุ่น การปรับตัว อัตราการเข้าออกจากรางาน ความมั่นคงและความอยู่รอด ซึ่งตัวแปรเหล่านี้ได้รวบรวมจากนักวิชาการหลายท่านที่ศึกษาในเรื่องเกี่ยวกับประสิทธิผล ซึ่งปรากฏว่าบางตัวขัดแย้งกันและไม่สามารถใช้ได้กับทุกโรงเรียน และยังไม่มีบรรทัดฐานในการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนที่เป็นที่ยอมรับกันเป็นสากล แต่อย่างไรก็ตามนักวิชาการได้มีความพยายามร่วมกันที่กำหนดแนวทางในการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนี้

ไพร์ส (พรณี กิริติบุตร 2529 : 57- 59 ; อ้างอิงมาจาก Price 1968 : 1) ได้ทำการสำรวจการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมองค์การที่เกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การเกือบทุกประเภทไม่ว่าจะเป็นองค์การธุรกิจ โรงพยาบาลโรคจิต ทัศนสถาน มหาวิทยาลัย วิทยาลัย โรงพยาบาล และหน่วยงานของรัฐต่าง ๆ ทั้งนี้ ไพร์ส (Price) ได้มุ่งที่จะเสนอเกณฑ์ที่จะใช้ประเมินประสิทธิผลขององค์การ ดังนี้ 1) ความสามารถในการผลิต (Productivity) 2) การยินยอมปฏิบัติตามหรือการทำตามแบบ (Conformity) 3) ขวัญ (Morale) 4) ความสามารถในการปรับตัว (Adaptiveness) 5) ความเป็นปึกแผ่น (Institutionalization)

วิจิต ทองนุ้ย และคนอื่น ๆ (2529 : 20 – 29) ใช้ผลการคัดเลือกให้ได้เป็นโรงเรียนดีเด่นเป็นเกณฑ์ในการตัดสินประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งเกณฑ์การประเมินโรงเรียนดีเด่นมี 6 ด้านคือ (1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (2) คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน (3) พฤติกรรมการบริหารโรงเรียน (4) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน (5) ขวัญและกำลังใจของครู (6) ความพึงพอใจของชุมชน

เกทวูดท์และคนอื่น ๆ (สุภาภรณ์ เกษราวัฒน์ 2543 : 16 ; อ้างอิงมาจาก Geatwood and Field 1987) การแก้ปัญหาเกี่ยวกับผู้ประเมินมีอคตินั้นแก้ไขได้โดยการให้การอบรมเรื่องการปฏิบัติหน้าที่ในการประเมินหรือทำการประเมินในรูปของคณะกรรมการ ปัญหาเกี่ยวกับผู้ถูกประเมินให้ข้อมูลที่ไมตรงกับความเป็นจริงสามารถแก้ไขได้โดยการที่ผู้ประเมินออกไปประเมินที่

หน่วยงานนั้นจริง ๆ โดยไม่แจ้งล่วงหน้าให้ผู้ถูกประเมินรู้ตัวและถ้าเป็นไปได้อาจทำการประเมินหลาย ๆ ครั้ง ก่อนนำผลมาตัดสินและปัญหาเกี่ยวกับระบบ และวิธีการประเมินนั้นจะต้องมีการกำหนดเป้าหมายของงานอย่างชัดเจนและระบุวิธีการการให้คะแนนอย่างเป็นปรนัย วัตถุประสงค์ของงานที่กำหนดขึ้นนั้นจะต้องครอบคลุมหน้าที่ของหน่วยงานและระบุน้ำหนักความสำคัญของแต่ละอย่างให้ชัดเจน เช่น ในการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนนั้น จะต้องกำหนดงานที่จะวัดให้ครอบคลุมหน้าที่ทั้งหมดที่โรงเรียนจะต้องปฏิบัติ และให้น้ำหนักความสำคัญของงานนั้น ๆ ไว้ด้วย

จากการศึกษาของฮิกเกต (สงบ ประเสริฐพันธุ์ 2543 : 10 – 11 ; อ้างอิงมาจากHighett 1989 : 6) ในเรื่องประสิทธิภาพผลของโรงเรียน ฮิกเกต ได้รายงานว่ องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนในทัศนะของผู้ปกครอง ผู้บริหารโรงเรียน และศึกษาธิการจังหวัดนั้น มี 7 ประการ ได้แก่ 1) ผู้บริหารโรงเรียน 2) ความร่วมมือร่วมใจอันแน่วแน่ของบุคลากรในโรงเรียน 3) การจัดการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง 4) การบริหารจัดการเรื่องสิ่งอำนวยความสะดวกและงบประมาณ 5) การเน้นเป้าหมายของโรงเรียน 6) การสนับสนุนของผู้ปกครอง 7) การให้ความสำคัญโปรแกรมทางวิชาการ จากผลการศึกษาจะเห็นได้ว่าความสำเร็จของโรงเรียนนั้น จะต้องประกอบไปด้วยปัจจัยหลัก 2 ประการ คือ ปัจจัยภายในโรงเรียน และปัจจัยภายนอกโรงเรียน ซึ่งคุณลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลดีของ เซอร์จิอวานนิ (สงบ ประเสริฐพันธุ์ 2543 : 10 – 11 ; อ้างอิงมาจาก Sergiovanni 1991 : 91) และฮิกเกต (สงบ ประเสริฐพันธุ์ 2543 : 10 – 11 ; อ้างอิงมาจากHighett 1989 : 57) พบว่า ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งก็คือ ความร่วมมือที่โรงเรียนได้รับจากผู้ปกครอง ส่วนริชาร์ดสัน และไวน์ (สงบ ประเสริฐพันธุ์ 2543 : 10 – 11 ; อ้างอิงมาจาก Richardson and Wynne 1988 : 3) ทอฟเลอร์ (สงบ ประเสริฐพันธุ์ 2543 : 10 – 11 ; อ้างอิงมาจาก Toffler 1980 : 4 - 5) ผู้เชี่ยวชาญในเรื่องอนาคตศาสตร์ เชื่อในเรื่องของกระบวนการทัศน์ ว่าเป็นปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลต่อคนและสังคมซึ่งย่อมรวมไปถึงกระบวนการจัดการศึกษาด้วย

ส่วนทัศนะของไซเซอร์ (สงบ ประเสริฐพันธุ์ 2543 : 29 ; อ้างอิงมาจาก Sizer 1990 : 15 - 25) โรงเรียนดีจะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบหลายประการ ประการแรกเขาเชื่อว่า โรงเรียนดีนั้นจะต้องมีบรรยากาศของความเชื่อถือในพลังความมุ่งมั่นตั้งใจจริง และศักยภาพของครูและผู้บริหารโรงเรียน ตลอดจนเชื่อในจินตนาการของบุคลากรทั้ง 2 กลุ่ม ดังกล่าวแล้วในการทำงานสร้างสรรค์ให้โรงเรียนเจริญได้ ประการที่สอง ประกอบด้วยพฤติกรรมที่บ่งชี้ 4 ประการได้แก่ 1) บุคลากรในโรงเรียนพูดคุยกันถึงเรื่องการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอและเป็นรูปธรรม 2) บุคลากรในโรงเรียนสังเกตการทำงานของกันและกันทั้งในเรื่องการสอนและการบริหารโรงเรียน แล้วนำสิ่งที่ได้จากการสังเกตมาพิจารณาทบทวน และพูดคุยกันเพื่อการพัฒนาให้ดีขึ้น 3) บุคลากรในโรงเรียนร่วมกันพัฒนาหลักสูตร โดยการวางแผนออกแบบการทำวิจัยศึกษาและวัดผล ประเมินผลหลักสูตรที่ใช้ในโรงเรียน 4) บุคลากรในโรงเรียน

แนะนำการสอนและพัฒนาซึ่งกันและกันในเรื่องเทคนิควิธีการสอน การทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และภาวะผู้นำแต่ละคนถนัด และประการที่สาม การมีความสัมพันธ์มีเอื้ออาทรต่อกันระหว่างครูและครูด้วยกัน และระหว่างครูกับผู้บริหารโรงเรียน

บาร์ธ (สงบ ประเสริฐพันธุ์ 2543 : 29 ; อ้างอิงมาจาก Barth 1990 : 161) มีความเชื่อว่าโรงเรียนทุกโรงเรียน สถานศึกษาทุกแห่ง ควรจะต้องมีหรือสร้างวิสัยทัศน์เป็นของโรงเรียน เพราะวิสัยทัศน์ของโรงเรียนทำให้นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้บริหารโรงเรียนได้ทราบแนวพัฒนาของโรงเรียนในอนาคตว่าจะเดินไปในทิศทางใด และมียุทธวิธีใดที่จะทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายปลายทางได้

ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ (2529 : 7 – 26) ได้ศึกษาเรื่อง องค์กำหนดประสิทธิผลของโรงเรียน โดยแบ่งเป็น 5 หัวข้อดังนี้ 1) ประสิทธิภาพของวิธีการสอนแบบต่าง ๆ ที่มีใช้วิธีการสอนตามปกติ (Non-traditional Instructional Methods) 2) การใช้สื่อการสอนในห้องเรียน 3) การใช้เวลาในการปฏิบัติงานของครู และการใช้เวลาในการเรียนของนักเรียน 4) องค์กำหนดของการคงอยู่ และการเลื่อนชั้นของนักเรียน 5) ผลกระทบของทรัพยากรทางการศึกษาที่มีต่อโอกาสเข้ารับการศึกษ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

อำรุง จันทวานิช และคนอื่นๆ (ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ 2529 : 21 ; อ้างอิงมาจาก อำรุง จันทวานิช และคนอื่นๆ 2526) ได้ศึกษาองค์กำหนดประสิทธิภาพของการประถมศึกษา พบว่า องค์ประกอบที่เป็นตัวชี้ประสิทธิภาพของการประถมศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โอกาสการเข้ารับการศึกษในระดับประถมศึกษา ประสิทธิภาพภายในของการจัดการประถมศึกษา (วัดจากความสูญเสียเปล่าของโรงเรียนประถมศึกษา) และความสัมพันธ์ของโรงเรียนกับชุมชน

จากแนวคิดของการประเมินประสิทธิผลขององค์การข้างต้น ทำให้เห็นว่าการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน ควรพิจารณาประสิทธิผลโดยใช้หลายอย่าง (Multiple Criteria) ทั้งนี้เพราะ การประเมินโดยใช้เกณฑ์เดียว เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ไม่สามารถที่จะแสดงถึงประสิทธิภาพของโรงเรียนทั้งหมดได้ (Hoy and Miskel. 1991 : 381) แต่การที่จะใช้เกณฑ์ใดในการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนนั้น ควรคำนึงถึงความเหมาะสม ทั้งนี้เพราะเกณฑ์วัดมีหลายประเภท เกณฑ์บางอย่างเหมาะสมที่จะใช้วัดเฉพาะองค์การบางอย่าง เช่น องค์การธุรกิจ เกณฑ์บางอย่างจะใช้วัดได้เหมาะสมในเวลาหนึ่งและไม่สามารถใช้วัดได้ในเวลาต่อมา (กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ 2536: 35 ; อ้างอิงจาก Steers. 1977 : 54 – 57)

สำหรับการวิจัยฉบับนี้ ใช้แนวคิดและเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลของ ไพรส์ (Price 1968 : 1) เพราะเป็นการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนในรูปขององค์การหนึ่งในสังคม นอกจากนั้นทฤษฎีของไพรส์ ยังครอบคลุมปัจจัยทุกด้าน ได้แก่ ความสามารถในการผลิต การยินยอม ปฏิบัติตามหรือการทำตามแบบ ขวัญ ความสามารถในการปรับตัว และความเป็นปึกแผ่น

ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมไว้ ดังนี้

1. ความสามารถในการผลิต (Productivity)

สำหรับความสามารถในการผลิตเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่ง ไพรส์ (ภรณ์ กิริติบุตร 2529 : 57 - 58 ; อ้างอิงมาจาก Price 1968 : 1) ได้ให้ความหมายว่า ความสามารถในการผลิต หมายถึง อัตราส่วนของผลผลิต ส่วนมอดท์ (ภรณ์ กิริติบุตร 2529 : 67 ; อ้างอิงมาจาก Mott. 1978 : 20 - 24) กล่าวว่า ความสามารถในการผลิต หมายถึง ปริมาณ คุณภาพ และประสิทธิภาพของงานที่ทำ สำหรับพนัส หันนาคินท์ (2526 : 53) ซึ่งเป็นนักการศึกษา มีความเห็นว่า ความสามารถในการผลิต หมายถึง ความสามารถในการดำเนินการสอน ของครู หรือการจัดการเรียนการสอนของครู ซึ่งมีวิธีการหลากหลาย และจะต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ครูจึงต้องสามารถปรับปรุงวิธีสอนและเนื้อหาให้สอดคล้องกับความแตกต่างเหล่านั้น นอกจากนี้ครูยังต้องจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อฝึกทักษะ กระบวนการคิด รวมถึง จัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้นักเรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์ ครูต้องพยายามกระตุ้นให้นักเรียนเกิดความสนใจและตั้งใจที่จะเรียนรู้ด้วยการอธิบาย ใช้สื่อการสอน ฝึกให้นักเรียนได้ปฏิบัติ ส่งเสริม ให้นักเรียนรู้จักคิด แก้ปัญหาต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับ ชัยฤกษ์ วราวิทยา (2526 : 20) ครูต้องพยายามดึงความสามารถของนักเรียนออกมาด้วยการสร้างบรรยากาศที่จะกระตุ้นให้นักเรียน กระหายที่จะเรียน เช่น การให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการสอนและการเรียนรู้ในบทเรียนนั้นๆ ซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2524 มาตรา 24 การจัดกระบวนการเรียนรู้ และการประเมินคุณภาพภายนอก ตามมาตรฐานการศึกษาชาติ มาตรฐานที่ 18 ที่กำหนดไว้ เพราะความสามารถในการดำเนินการสอนของครูที่มีประสิทธิภาพลักษณะนี้ จะทำให้นักเรียนที่สำเร็จการศึกษามีคุณภาพและจะส่งผลถึงประสิทธิผลของโรงเรียนต่อไปด้วย

สรุปได้ว่า ความสามารถในการผลิต หมายถึง ความสามารถของครูในการจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล การฝึกทักษะกระบวนการคิด การเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและการแก้ปัญหา การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติจริง คิดเป็น ทำเป็น โดยผสมผสานความรู้ให้มีความสมดุลกัน รวมทั้งการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ครูจะต้องจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และสามารถใช้การวิจัยมาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักศึกษาหาความรู้ แสวงหาคำตอบ และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง มีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยี และสื่อที่เหมาะสม มาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาสุนทรียภาพอย่างครบถ้วน ทั้งด้านดนตรี ศิลปะและกีฬา ส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย การทำงานร่วมกับผู้อื่น และความรับผิดชอบต่อกลุ่มร่วมกัน มีการประเมินพัฒนาการของผู้เรียน

ด้วยวิธีการที่หลากหลายและต่อเนื่อง มีการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนรักโรงเรียนของตน และมีความกระตือรือร้นในการไปเรียน

2. การยินยอมปฏิบัติตามหรือการทำตามแบบ (Conformity)

การยินยอมปฏิบัติตามหรือการทำตามแบบ ไพร์ส (กรณี กิริติบุตร 2529 : 58 ; อ้างอิงมาจาก Price 1968 : 1) ได้ให้ความหมายว่า ความมากน้อยของการที่สมาชิกขององค์การยอมรับบรรทัดฐาน (Norms) ขององค์การ และสเติร์ (กรณี กิริติบุตร 2529 : 58 ; อ้างอิงมาจาก Steers. 1977 : 5) กล่าวว่า การปฏิบัติงานที่ดีประการหนึ่งของแต่ละบุคคลในองค์การ คือ การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การซึ่งสามารถวิเคราะห์ได้ถึงประสิทธิผลขององค์การจากบุคคล เนื่องจากการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การจะเป็นแนวทางหนึ่งซึ่งนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งเป็นหน้าที่หรือวิธีการของผู้บริหารแต่ละคนในการกำหนดบทบาท ภาระหน้าที่ให้กับสมาชิกในองค์การเข้าใจและยอมรับ นอกจากนี้สเติร์ยังพบว่าความชัดเจนของข้อกำหนดเฉพาะอย่างสัมพันธ์กับความเป็นอันหนึ่งอันเดียวของกลุ่มทำให้เกิดความผูกพันกับงานและองค์การ (Attachment and Organizations) ซึ่งแสดงออกโดยการไปทำงานตามที่กำหนดไว้ และให้ความสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยม และวัตถุประสงค์ขององค์การโดยมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การเต็มใจทุ่มเทพลังในการทำงานเพื่อองค์การว่าส่งผลให้สมาชิกขององค์การมีความเต็มใจในการทำงานให้องค์การ มีการยอมรับค่านิยม มีการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การและเต็มใจที่จะยอมสละความสุขบางส่วนของตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ

การยินยอมปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียนนั้น ครูทุกคนในโรงเรียนจะต้องถือปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ ที่โรงเรียนได้กำหนดไว้ ได้แก่

1. ครูต้องปฏิบัติหน้าที่ตามกำหนดเวลาทำงาน วันหยุดและวันลา ตามกฎระเบียบของโรงเรียนที่กำหนดไว้ เช่น

1.1 กำหนดวันทำงานปกติของโรงเรียน ได้แก่ วันที่โรงเรียนเปิดทำการสอนตามที่ได้รับอนุญาต และวันที่โรงเรียนกำหนดให้ครูมาช่วยงานของโรงเรียนในระหว่างวันหยุดประจำภาค หรือวันที่โรงเรียนกำหนดให้ครูมาช่วยงานของโรงเรียนในวันหยุด

1.2 กำหนดวันหยุดทำงานของโรงเรียน ได้แก่ วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามคำสั่งหรือตามประกาศของทางราชการ

1.3 การมาทำงาน ให้ครูไปถึงโรงเรียนก่อนเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่า 15 นาที และกลับเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่า 15 นาที สำหรับครูที่รักษาการณให้ปฏิบัติตามระเบียบของโรงเรียน

1.4 การลาเมื่อมีเหตุจำเป็น ครูอาจลาหยุดได้ดังนี้ การลากิจให้ลาได้ไม่เกิน 10 วัน และส่งใบลาล่วงหน้า พร้อมกับสลับชั่วโมงสอนให้เรียบร้อย การลาป่วย ให้ลาได้ไม่เกิน 15 วัน

แต่ถ้าลาติดต่อกันเกิน 3 วัน ต้องมีใบรับรองแพทย์ประกอบการลาด้วย การลาออกนอกบริเวณโรงเรียนในชั่วโมงว่าง ให้ลากับผู้อำนวยการหรือครูใหญ่ โดยลงบันทึกลงในสมุดลาและกลับให้ทันเวลา

2. ครูพึงแต่งกายให้สุภาพเรียบร้อยอยู่เสมอ และถูกต้องตามกฎระเบียบของโรงเรียน
3. ครูต้องยึดมั่นในคุณธรรม มีจรรยาบรรณ และมีความซื่อสัตย์ต่ออาชีพครู
4. ครูต้องประพฤติและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ
5. ครูต้องละเว้นจากการประพฤติที่โรงเรียนถือว่าเป็นความผิดร้ายแรง รวมทั้ง

ประพฤติชั่วเสื่อมเสียต่อศีลธรรมอันดี

6. ครูต้องละเว้นจากการเรียกร้องหรือแสวงหาผลประโยชน์จากผู้ปกครองและนักเรียน
7. ครูต้องรู้จักประมาณตนไม่ฟุ้งเฟ้อเกินฐานะ และรู้จักประหยัด

3. ขวัญ (Morale)

ความหมายของขวัญ

ปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิผลอีกประการหนึ่งได้แก่ ขวัญของบุคลากรในโรงเรียน การที่บุคลากรมีขวัญและกำลังใจดีจะทำให้ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูในโรงเรียน จะต้องมีความดีใจและกำลังใจที่ดี ซึ่งไพเรส์ (ภรณ์ กิริติบุตร 2529 : 58 ; อ้างอิงมาจาก Price 1968 : 1) ได้ให้ความหมายของขวัญไว้ว่า ขวัญ หมายถึง ความมากน้อยของการที่แรงจูงใจ (Motives) ของสมาชิกแต่ละคนได้รับการตอบสนอง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของกิ๊บสันและคนอื่นๆ (Gibson and others.1973) ที่ว่าขวัญคือแรงจูงใจของสมาชิกแต่ละคนที่ได้รับการตอบสนอง นอกจากนี้เชอแมน (สุริย์วัลย์ ลิ้มพิพัฒนกุล 2537 : 18 ; อ้างอิงมาจาก ; Sherman. 1938 : 75) กล่าวว่า ขวัญคือทัศนคติของแต่ละคนที่มีต่องานที่ทำ ความพอใจในงานที่ทำ และการปรับตัวของบุคคลต่อสภาพแวดล้อมและการทำงาน ส่วนเดวิส (ปรีชา ไตรโพธิ์ 2533 : 25 ; อ้างอิงมาจาก Davis. 1967 : 58) ได้ให้ความหมายว่า ขวัญหมายถึง เจตคติของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และต่อความร่วมมือกันโดยสมัครใจ และอย่างเต็มความสามารถของบุคคลในหน่วยงานเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์การ และผ่องจันทร์ หนูเทพ (บุญเลิศ บุญพะเนียด 2539 : 11 ; อ้างอิงมาจาก ผ่องจันทร์ หนูเทพ. 2536 : 235) และเฮิร์ซเบิร์ก (พานิช วิเชียรวรรณ 2537 : 35 ; อ้างอิงมาจาก Herzberg. 1959 : 11) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับคำว่า ขวัญในการปฏิบัติงาน (Morale) ความพอใจในงาน (Job Satisfaction) และเจตคติที่มีต่องาน (Job Attitude) ซึ่งมีความหมายอย่างเดียวกัน หมายถึงถึงประสิทธิผลในการทำงานของบุคคล ซึ่งต่างก็มีบทบาทและหน้าที่แตกต่างกันออกไป การมีเจตคติที่ดีต่องานก็คือความพึงพอใจในงาน สถานที่ในการทำงาน กลุ่มทำงานและเพื่อนร่วมงานทุกระดับ

ณัฐพล ชันชโย (2517 : 446) ได้จำแนกปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญไว้ดังนี้ สภาพการปฏิบัติงาน ความเพียงพอของรายได้จากการปฏิบัติงาน มีการติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ สถานภาพและการยอมรับนับถือ ความมั่นคงปลอดภัย การระบุตัวเองว่าเป็นส่วนหนึ่งของงาน โอกาสก้าวหน้า ความสามารถของผู้ร่วมงาน ความสำเร็จของการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ความเป็นมิตรและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การอุทิศตนเพื่องานของบุคคลในหน่วยงาน สภาพความพึงพอใจในหน่วยงาน ความสอดคล้องระหว่างงานกับความถนัด สภาพความพอใจในงาน ความเหมาะสมของปริมาณงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ความยุติธรรมในหน่วยงาน สวัสดิการของหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ศุภชัย วชิรตันพงษ์เมธี (2528 : 18) ได้สรุปความหมายของคำว่า ขวัญไว้ว่า ขวัญเป็นอารมณ์ของบุคคลที่เกิดขึ้นในการทำงาน ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างให้การทำงานเป็นไปตามความมุ่งหมายของหน่วยงาน เมื่อเขามีอารมณ์หรือจิตใจที่เข้มแข็งก็จะกล่าวได้ว่าเขามีขวัญที่สูง ขวัญเป็นสิ่งที่จะทำให้ทราบแนวโน้มในการพิจารณาบุคคลผู้อยู่ได้บังคับบัญชาให้ทำงานตรงกับความมุ่งหมาย และมีความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของหน่วยงาน ในทางตรงกันข้าม เมื่อเขามีความรู้สึกท้อแท้ในการทำงานให้แล้วเสร็จได้ ย่อมแสดงว่ามีขวัญต่ำ นอกจากนี้ ชุมพล บุญชู (2529 : 158) ได้สรุปว่า ขวัญ หมายถึงสภาพจิตใจ เป็นเจตคติของบุคคลในหน่วยงาน เมื่อเกิดขึ้นแล้วสะท้อนให้เห็นถึงสภาพของการทำงานของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ที่จะทำงานด้วยความกระตือรือร้น อารมณ์ ความหวัง ความมั่นใจ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างพร้อมเพรียง อย่างไรก็ตาม จรัส โพธิศิริ (2523 : 94) ให้ความหมายของ ขวัญ ไว้ว่า ขวัญหมายถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของหมู่คณะ ในการร่วมมือกันทำงานด้วยความเต็มใจ และรักษาไว้ซึ่งสัมพันธภาพระหว่างสมาชิก เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

สรุปได้ว่า ขวัญหมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจและความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งเป็นสภาพของจิตใจที่มีผลต่อความตั้งใจ

ความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงาน

ขวัญเป็นสิ่งที่มียุทธพลที่สามารถส่งผลไปยังความรู้สึกทางจิตใจของคน ถ้าคนขาดขวัญหรือกำลังใจแล้วย่อมเกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายต่อชีวิตและการงาน หากคนมีขวัญหรือกำลังใจดีก็จะมีความรู้สึกว่าตนมีชีวิตอยู่อย่างมีความสุข มีชีวิตชีวา มีความหวัง มีความพอใจ และมีความมั่นใจ มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและเพื่อนร่วมงาน (ชูศักดิ์ หมั่นสระเกษ. 2538 : 13) ขวัญจึงมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพของงาน และถ้าผู้ปฏิบัติงานมีขวัญที่ดีความบกพร่องในงานจะน้อย คุณภาพงานย่อมสูงขึ้น (จกกลณี เจริญสุข. 2541 : 13) และ ศิริ ทิวะพันธ์ (2528 : 18) กล่าวถึงความสำคัญของขวัญไว้ว่า ความสำเร็จในภารกิจของหน่วยงานในระดับสูง แกนชีวิต ได้แก่ ขวัญและกำลังใจ วินัย สามัคคีธรรม และประสิทธิภาพ กำลังพล การปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และได้งานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต้องอาศัยคนในการทำงาน คนจะทำงานได้ดีก็จะต้องมีความพอใจในตัวเอง พอใจเพื่อนร่วมงาน พอใจสิ่งแวดล้อม และพอใจผู้

บังคับบัญชา นอกจากนี้ อรรถพ บุญรัตนพันธ์ (2525 : 21) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงาน ในการหน่วยงานราชการที่สังกัดอยู่ ดังนี้ ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยราชการที่สังกัดอยู่ ก่อให้เกิดความสามัคคีในหน่วยราชการ อันสามารถฟันฝ่าอุปสรรคทั้งมวลได้ ทำให้ข้าราชการปฏิบัติตนอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัย และมีกิจกรรมอันดีงาม และทำให้เกิดความเชื่อมั่น ศรัทธา และความภูมิใจในหน่วยราชการที่ตนปฏิบัติอยู่

สำหรับขวัญของครูในการปฏิบัติงานนั้นพบว่า ครูจะมีขวัญและกำลังใจสูงถ้าผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับครู และความสัมพันธ์ที่ดีนี้จะเป็เครื่องชี้ให้เห็นถึงระดับขวัญของครูได้ดียิ่งกว่าความสัมพันธ์ระหว่างครูด้วยกัน และการมีขวัญยังสามารถช่วยให้เกิดสิ่งต่างๆ ซึ่งสุเมธ เดียววิศเรศ (2527 : 159) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญในการทำงานของครู ดังนี้ 1. ทำให้ครูเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการศึกษาที่วางไว้ 2. สร้างความจงรักภักดีของครู ต่อบรรดาเพื่อนครูและสถานศึกษา 3. เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างครูกับนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา 4. ก่อให้เกิดแรงจูงใจ ให้คณะครูเกิดความคิดสร้างสรรค์ ในการทำกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา 5. สร้างสามัคคีธรรม และทำให้เกิดพลังสามัคคีร่วมกันในหมู่คณะ อันสามารถทำให้มีการรวมตัวกัน และช่วยกันแก้ไขปัญหาลอุปสรรคทั้งหลายที่เกิดกับสถานศึกษาได้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการทำงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการทำงาน กิติพันธ์ รุจิรกุล (2523 : 92 – 93) กล่าวว่า องค์การหรือหน่วยงานใดๆ ที่ปรารถนาให้บุคลากรในหน่วยงาน ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ผู้นำจะต้องหมั่นตรวจสอบระดับขวัญในการทำงานของบุคลากรอยู่เสมอๆ

นอกจากนี้ ชูศักดิ์ เทียงตรง (2517) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีผลต่อขวัญ โดยพิจารณาทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ และสังคมของคนงานเป็นหลัก สรุปได้ดังนี้

1. ความมั่นคงและความเป็นอยู่ที่ดีสุขสบาย
2. สภาพการทำงานที่ดี
3. ความมีส่วนร่วมในสังคม
4. ความยุติธรรม
5. ความสำเร็จและความสมหวังในชีวิต
6. การยอมรับนับถือจากคนอื่น
7. การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของหน่วยงาน
8. ความเป็นตัวของตัวเอง

ส่วนสุชา จันทน์เอม และสุรางค์ จันทน์เอม เชื่อว่าองค์ประกอบที่จะทำให้ขวัญของบุคลากรดี ประกอบด้วย

1. ลักษณะท่าทางและบทบาทของผู้นำ

2. ความพึงพอใจในหน้าที่การงาน
3. ความพึงพอใจในวัตถุประสงค์หลักและนโยบายการดำเนินงานของบุคลากร
4. การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง สุขลักษณะของที่ทำงาน และ

สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน

อย่างไรก็ตาม แอนเดอร์สัน และแวน (ชูศักดิ์ หมั่นสระเกษ 2538 : 31 – 32 ; อ้างอิงมาจาก Anderson and Van Dyke. 1963) พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูที่สำคัญ ได้แก่

1. ความเห็นพ้องกับวัตถุประสงค์ของโรงเรียน
2. ความร่วมมือในการกำหนดนโยบาย
3. การใช้ความสามารถให้เห็นประโยชน์และความรู้สึกประสบความสำเร็จ
4. ความเชื่อมั่นและนับถือโดยผู้บริหาร
5. การมีความสัมพันธ์อันดีภายในคณะครู
6. ความสัมพันธ์ชุมชน
7. สุขภาพทางกายและทางจิตใจ
8. ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ
9. ความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูกับนักเรียน
10. ปัญหาส่วนตัว

ขณะเดียวกัน สมพงษ์ เกษมสิน (2516 : 457 – 460) ได้กล่าวถึงวิธีเสริมสร้างและบำรุงขวัญในการทำงาน ไว้ดังนี้

1. สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน
2. วางมาตรฐานและสร้างเครื่องมือสำหรับวัดผลงาน
3. เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เพียงพอกับการยังชีพ
4. ความพึงพอใจในงานที่ทำ โดยเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีโอกาสแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ริเริ่มสร้างสรรค์

5. สร้างความรู้สึกเป็นสมาชิกแก่ผู้ร่วมงาน
6. มีสวัสดิการที่ดี
7. สภาพการทำงานเหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน
8. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงาน อยู่บนรากฐานแห่งความเชื่อมั่นและ

นับถือซึ่งกันและกัน

และจากผลงานวิจัยในเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษายังสามารถใช้วิธีการต่าง ๆ ต่อไปนี้ช่วยให้ครูมีขวัญในการทำงานได้ดีคือ (สุเมธ เดียววิศเรศ (2527 : 160)

1. ให้คำชมเมื่อครูปฏิบัติงานได้ผล

2. สนับสนุนครูเมื่อเกิดมีปัญหากับนักเรียนหรือผู้ปกครอง
 3. เอาใจใส่เป็นพิเศษในเรื่องที่เกี่ยวกับสุขภาพทางกายและจิตใจของครู
 4. รับฟังผิดและชอบในการบริหาร
 5. การทำตนให้ครูยอมรับว่าตนเองมีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร เทคนิคการสอน การใช้สื่อการเรียนการสอน และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน
 6. ส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้อยู่เสมอ
- จากแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่านดังกล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่า ขวัญเป็นปัจจัยสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งประการหนึ่งในการทำงาน ดังนั้นขวัญของครูโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ หมายถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ การได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและเหมาะสม ได้รับการชมเชยและยกย่องให้กำลังใจแก่ผู้ที่ทำความดีความชอบ การได้รับการดูแลเอาใจใส่และให้ความสนทนเป็นกันเองจากผู้บริหาร การได้รับสวัสดิการที่ดี และการได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการอบรม การศึกษาดูงาน หรือการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้

4. ความสามารถในการปรับตัว (Adaptiveness)

ด้านความสามารถในการปรับตัวนับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่สามารถวิเคราะห์ได้ถึงประสิทธิผลขององค์การ ซึ่งไพร์ส (ภรณ์ กิริติบุตร 2529 : 58 ; อ้างอิงมาจาก Price 1968 : 1) ได้ให้ความหมายของความสามารถในการปรับตัว ไว้ดังนี้ ความสามารถในการปรับตัว หมายถึงความมากน้อยของการที่องค์การสามารถสนองตอบต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับ แคทซ์และคาน์ (Katz and Kahn. 1966) ที่เสนอแนวคิดว่า องค์การที่มีสภาพของควมมีประสิทธิภาพต้องมียังจรของการจัดการปรับตัวขององค์การ ซึ่งหมายถึงกระบวนการซึ่งเริ่มด้วยการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายในหรือภายนอก และสิ้นสุดลงด้วยการสร้างความสมดุลที่มีความคล่องตัวและปรับตัว ส่วนสตีเยร์ (Steers. 1977) กล่าวว่า การปรับตัวขององค์การ หมายถึงความสามารถขององค์การในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ฝ่ายบริหารต้องมีความรับผิดชอบที่สร้างความสมดุลให้เกิดขึ้นระหว่างความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงและริเริ่มสิ่งใหม่กับความต้องการที่จะรักษาความมั่นคง และการต่อเนื่องของการปฏิบัติซึ่งมีความสำคัญด้วยเช่นกัน อย่างไรก็ตามกับสัน อีแวนชีวิชและคอนเนลลี (ภรณ์ กิริติบุตร 2529 : 57 - 58 ; อ้างอิงมาจาก Gibson, Ivancevich and Donnelly. 1979) ได้กล่าวถึงความสามารถในการปรับตัวให้เหมาะสมขององค์การว่าเป็นเกณฑ์การวัดประสิทธิผลขององค์การประการหนึ่งที่มีความหมายรวมไปถึงความสามารถขององค์การที่จะสนองตอบต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์การและความสามารถของฝ่ายบริหารขององค์การในอันที่จะรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงซึ่งเกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมพอๆ กันกับที่เกิดขึ้นในองค์การ

สรุปได้ว่า ความสามารถในการปรับตัวของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและความสามารถของโรงเรียนที่เปลี่ยนแปลงตนเองทั้งภายในและภายนอก เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของโรงเรียนทั้งทางด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การบริหารงาน การจัดหาอาคารสถานที่ รวมทั้งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 4 แนวการจัดการศึกษา มาตรา 24 การจัดกระบวนการเรียนรู้ และการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา มาตรา 26, มาตรา 28, มาตรา 29 และมาตรา 30 และหมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา มาตรา 48 และ มาตรา 50

5. ความเป็นปึกแผ่น (Institutionalization)

ความเป็นปึกแผ่นก็เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่สามารถวิเคราะห์ได้ถึงประสิทธิผลขององค์การ ซึ่งไพร์ส (ภรณ์ กิริติบุตร 2529 : 59 ; อ้างอิงมาจาก Price 1968 : 1) ได้กล่าวว่า ความเป็นปึกแผ่น หมายถึง ความมากน้อยของการตัดสินใจเป็นที่ยอมรับในสภาพแวดล้อม ซึ่งในที่สุดแล้วก็จะเป็เครื่องตัดสินใจความอยู่รอดขององค์การในระยะยาว นั่นคือ “องค์การจะคงอยู่ต่อไปตราบใดที่สภาพแวดล้อมยังยอมรับผลผลิตและการกระทำขององค์การในการผลิตผลผลิตนั้นๆ” นอกจากนี้เบส (ภรณ์ กิริติบุตร 2529 : 136 ; อ้างอิงมาจาก Bernard M. Bass. 1971 : 102 - 103) ได้วิจัยพบว่า ความเป็นปึกแผ่น หมายถึง ผลผลิตสูงอย่างมีประสิทธิภาพมีคุณค่า หรือสร้างความพอใจให้แก่สมาชิกหรือคนในองค์การ และทั้งสมาชิกและองค์การต้องมีคุณค่าต่อสังคม คือการที่สังคมยอมรับองค์การและคนขององค์การ

สรุปได้ว่า การที่โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์มีความเป็นปึกแผ่น คือการได้รับการยอมรับจากครู ผู้ปกครองของนักเรียนและจากประชาชนในสังคมทั้งด้านผู้เรียน ด้านกระบวนการ และด้านปัจจัย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลขององค์การ

ประพันธ์ศิริ สุสาร์จ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนากีฬาชาติ : การศึกษาประสิทธิผลของสมาคมกีฬาสมัครเล่นแห่งประเทศไทยกับปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ตัวแปรประสิทธิผลประกอบด้วย ผลงาน ประสิทธิภาพ ความพอใจ ความสามารถในการปรับตัว การพัฒนา และการอยู่รอด ผลการศึกษาที่สำคัญสรุปได้ ดังนี้

1. ระดับประสิทธิผลของสมาคมกีฬาสมัครเล่นแห่งประเทศไทยในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และกลุ่มสมาคมกีฬาสมัครเล่นแห่งประเทศไทยที่ได้รับการรับรองจากคณะกรรมการโอลิมปิกแห่งประเทศไทย มีระดับประสิทธิผลมากกว่ากลุ่มสมาคมที่ไม่ได้รับการรับรอง
2. ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิกอลระหว่างตัวแปรบริบทที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพของสมาคมกับการดำเนินงานของสมาคมอยู่ในระดับปานกลางและสูง โดยที่ตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กัน

มากที่สุดคือ สภาพแวดล้อมในสมาคมกับการวางแผน สำหรับความสัมพันธ์คานาคอระหว่างตัวแปรบริบทที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพของสมาคมและการดำเนินงานของสมาคมกับประสิทธิผลของสมาคม มีขนาดสูงทุกคู่ โดยที่ตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด คือ การวางแผนกับการพัฒนา

3. คณะกรรมการสมาคมกลุ่มที่มีประสิทธิผลมากกับกลุ่มที่มีประสิทธิผลน้อยมีความคาดหวังในด้านการดำเนินงานไม่แตกต่างกัน แต่มีการดำเนินงานตามที่ปฏิบัติจริงต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. การดำเนินงานของคณะกรรมการสมาคมตามที่ปฏิบัติจริง มีประสิทธิผลน้อยกว่าการดำเนินงานตามที่คาดหวัง

5. ปัจจัยบริบทที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพของสมาคมและปัจจัยการดำเนินงาน สามารถใช้จำแนกกลุ่มสมาคมที่มีประสิทธิผลมากหรือน้อยออกจากกันได้ทุกตัวแปร โดยที่ตัวแปรที่มีความสำคัญในการแยกกลุ่มมากที่สุด คือ สภาพแวดล้อมภายในสมาคม

6. สมาคมที่มีประสิทธิผลมากจะขึ้นอยู่กับตัวแปร การวางแผน ระบบความสัมพันธ์ภายในสมาคม สภาพแวดล้อมภายในสมาคมและลักษณะของสมาคม ตามลำดับ

อุบล ทองสุขมาก (2538 : 1) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพของการปฏิบัติตามนโยบายการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการด้านการศึกษา พบว่าตัวแปรประสิทธิผล ได้แก่

1. ประสิทธิภาพของนโยบายฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ในด้านการจัดการศึกษาของหน่วยงานที่รับผิดชอบอยู่ในระดับต่ำ

2. ปัจจัยที่มีประสิทธิผล ของการปฏิบัติตามนโยบายการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการด้านการศึกษา ประกอบด้วยหลายปัจจัย ซึ่งแบ่งได้เป็น 2 ระดับ คือ ปัจจัยหลักและปัจจัยรอง ดังนี้

ปัจจัยหลัก ประกอบด้วย

1. ปัจจัยความแจ่มชัดของเป้าหมายนโยบาย
2. ปัจจัยการมีแผนปฏิบัติเฉพาะ
3. ปัจจัยความรู้ความเข้าใจและการยอมรับ
4. ปัจจัยการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
5. ปัจจัยการสนับสนุนจากชนชั้นนำของสังคม

ปัจจัยรอง ประกอบด้วย

1. ปัจจัยมาตรการจูงใจ
2. ปัจจัยการสนับสนุนจากสื่อมวลชน
3. ปัจจัยการประชาสัมพันธ์

ดุสิต ทองสาย (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพของการบริหารศูนย์การบริการการศึกษาศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ : กรณีศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ปัจจัย

ที่มีผลต่อความสำเร็จในการจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่มีความสำคัญค่อนข้างมาก ตามลำดับดังนี้คือ

1. การขาดความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
2. การขาดภาวะผู้นำ
3. การขาดบุคลากร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน

จากตัวแบบของเบนนิส (The Bennis Model) (บุญเรือน หมั่นทรัพย์ 2538 : 50 อ้างอิงมาจาก Dessler.1986 : 68 – 69 ; citing Bennis.1971 : 116 - 143) และตัวแบบของ ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel.1991 : 382 – 383) มีนักการศึกษาได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลของการจัดการศึกษา ดังนี้

คาเมรอน (บุญเรือน หมั่นทรัพย์ 2538 : 50 อ้างอิงมาจาก Cameron.1978) ได้ศึกษาหามิติที่จะใช้ประเมินประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาระดับมหาวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยในนิวอิงแลนด์ จำนวน 6 แห่ง โดยใช้วิธีสัมภาษณ์ผู้บริหารและคณาจารย์ของสถาบันแต่ละแห่ง จากผลการศึกษาได้มิติที่จะใช้ประเมินประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษา 9 มิติ คือ ความพึงพอใจของนักศึกษาเกี่ยวกับการศึกษา การพัฒนาทางด้านวิชาการ พัฒนาทางวิชาชีพของนักศึกษา สุขภาพขององค์กร การพัฒนาการส่วนบุคคลของนักศึกษา ความพึงพอใจของอาจารย์และผู้บริหารต่องานในหน้าที่ การพัฒนาการด้านวิชาชีพและคุณภาพของอาจารย์ การเปิดกว้างของระบบและความสัมพันธ์ต่อชุมชนและความสามารถในการแสวงหาทรัพยากร

ฮอว์นเนอร์ (บุญเรือน หมั่นทรัพย์ 2538 : 50 อ้างอิงมาจาก Horner.1984 : 2331) ได้ทำการศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 40 โรงเรียน ในรัฐนิวเจอร์ซีย์ ตามแนวคิดของพาร์สัน 4 ด้าน คือ การปรับตัว การบรรลุเป้าหมาย การบูรณาการ และการคงสภาพความสมบูรณ์ของระบบค่านิยม จากการศึกษาพบว่า การบูรณาการ การคงสภาพความสมบูรณ์ของระบบของค่านิยม และการปรับตัวจะมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการบรรลุเป้าหมายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เทย์เลอร์ (บุญเรือน หมั่นทรัพย์ 2538 : 50 อ้างอิงมาจาก Taylor.1987 : 401) ได้ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนในทรินิแดด และโตเบโกตามแนวคิดของ พาร์สันใน 4 ด้าน คือ ความสามารถในการปรับตัว ผลผลิตของโรงเรียน ความกลมเกลียวและแรงจูงใจ จากการศึกษาพบว่า ความสามารถในการปรับตัวและความกลมเกลียวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สายสุตา กิจประยูร (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารการจัดการศึกษา และประสิทธิผลของโรงเรียนคาทอลิกในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี พบว่า

1. การบริหารการจัดการศึกษาของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู ด้านวิชาการและด้านงบประมาณอยู่ในระดับดี ด้านพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์อยู่ในระดับดีมาก และด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครูอยู่ในระดับปานกลาง
 2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูด้านความพึงพอใจในการทำงานของครูอยู่ในระดับมาก ด้านบรรยากาศในโรงเรียนอยู่ในระดับเชิงบวกค่อนข้างมาก และด้านผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนอยู่ในระดับปานกลาง
 3. การบริหารการจัดการศึกษา ในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารแบบมุ่งงาน และแบบมุ่งสัมพันธ์ ตามความคิดเห็นครูที่อยู่ในโรงเรียนระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครู ไม่แตกต่างกัน
 4. การบริหารการจัดการศึกษา ด้านงบประมาณ ตามความคิดเห็นครูที่อยู่ในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตเทศบาล และนอกเขตเทศบาล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในด้านวิชาการ ด้านพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารแบบมุ่งงาน และแบบมุ่งสัมพันธ์ และด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครู ไม่แตกต่างกัน
 5. ประสิทธิภาพของโรงเรียนด้านผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ตามความคิดเห็นของครูที่อยู่ในโรงเรียนระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนประสิทธิผลของโรงเรียนด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู และด้านบรรยากาศในโรงเรียนไม่แตกต่างกัน
 6. ประสิทธิภาพของโรงเรียน ในทุกด้าน ตามความคิดเห็นครูที่อยู่ในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตเทศบาล และนอกเขตเทศบาล ไม่แตกต่างกัน
- สุภาภรณ์ เกษรรัตน์ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า
1. ผู้บริหารและครูกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี เป็นครูผู้ปฏิบัติการสอน มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี การได้รับการอบรมทางการบริหารหรือวิชาการ อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ (นักเรียนมากกว่า 1,500 คน) มีจำนวนครูในโรงเรียนน้อยกว่า 100 คน อยู่ในโรงเรียนที่เปิดสอน ม.1 – ม.6
 2. พฤติกรรมการบริหารและครูอยู่ในระดับปานกลาง
 3. ความพึงพอใจในงานของผู้บริหารและครูอยู่ในระดับปานกลาง
 4. การได้รับการสนับสนุนอยู่ในระดับปานกลาง
 5. ประสิทธิภาพในการบริหารงานของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ คณะครูในโรงเรียนมีความสามารถในการปฏิบัติงานในด้านการเรียนการสอน รองลงมาคือ คณะครูในโรงเรียนมีความสามารถในการปฏิบัติงานในงานรับผิดชอบด้าน

อื่นๆ ที่นอกเหนือจากงานสอน และน้อยที่สุดคือ นักเรียนในโรงเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

6. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการบริหารงานของโรงเรียน ได้แก่ เพศ อายุ จำนวนครู ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ความคิดเห็นต่อพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ พฤติกรรมการแก้ปัญหาความขัดแย้ง พฤติกรรมการบริหารและการเปลี่ยนแปลง ความพึงพอใจในงานและการได้รับการสนับสนุน

7. ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการบริหารงานของโรงเรียน ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน การได้รับการอบรม ขนาดของโรงเรียน ระดับชั้นที่เปิดสอน

อ่ำรุจ จันทวานิช และคณะ (2527 : 70 – 71) ได้ศึกษา องค์กำหนดประสิทธิภาพของการประถมศึกษา พบว่า ในสภาพการทำงานของครูในกลุ่มตัวอย่าง ครูส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ห้องทำงานมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกสบายในการปฏิบัติงานน้อยไปและไม่ได้รับการสนับสนุนทางด้านอุปกรณ์ที่จำเป็นต่างๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ อย่างไรก็ตาม ครูส่วนใหญ่เห็นว่าโรงเรียนจัดสวัสดิการในด้านต่าง ๆ พอประมาณ ตลอดจนครูส่วนใหญ่เห็นว่า ครูใหญ่ของโรงเรียนสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี สนับสนุนช่วยเหลือให้ผู้ได้บังคับบัญชา ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เป็นผู้เสนอแนะความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่ดีในการปรับปรุงประสิทธิภาพของโรงเรียน รายงานความเคลื่อนไหวของทางโรงเรียนให้คณะครูและบุคลากรอื่นๆ ทราบอยู่เสมอ ซึ่งทำให้ขวัญกำลังใจครูดี ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะมีผลต่อประสิทธิภาพการเรียนการสอน รวมทั้งประสิทธิภาพโรงเรียน

กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536 : 209 – 215) ได้ศึกษา ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูงกับประสิทธิผลของโรงเรียน คือ

1. พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ
2. ขนาดของโรงเรียน
3. ความสามัคคีของครู
4. พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน

ส่วนปัจจัยรองลงมาก็คือ ภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพ และการได้รับการอบรมทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน

วิจิต ทองนุ้ย และคณะ (2529 : 20 – 29) ศึกษาพบว่า การศึกษาของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยที่ผู้บริหารที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีสามารถบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิผลสูงกว่าผู้บริหารที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือต่ำกว่า

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ โดยผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหัวเรื่องที่จะทำการศึกษา และจากการศึกษาจากเอกสารต่างๆ จากนั้นมากำหนดเป็นกรอบความคิด และกำหนดรูปแบบในการวิจัย เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่ออธิบายถึงประสิทธิผลของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ ความสามารถในการผลิต การยินยอมปฏิบัติตามหรือการทำตามแบบ ขวัญ ความสามารถในการปรับตัว และความเป็นปึกแผ่น โดยผู้วิจัยดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ประชากร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
3. การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่กำลังปฏิบัติงานการสอน ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2545 จำนวน 209 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check list)

ตัวอย่าง

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนตัวเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ☒ ลงใน ☐ ที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ
☐ ชาย ☐ หญิง
2. อายุ
☐ ต่ำกว่า 30 ปี ☐ 31 – 40 ปี
☐ 41 - 50 ปี ☐ 50 ปีขึ้นไป
3. วุฒิการศึกษา
☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี
☐ สูงกว่าปริญญาตรี
4. ประสบการณ์การทำงาน
☐ ต่ำกว่า 10 ปี ☐ 11 – 20 ปี
☐ 21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามมาตราวัดของลิเคิร์ท (Likert's Scale) จำแนกความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ ประกอบด้วยคำถามที่แสดงถึงประสิทธิภาพของโรงเรียน ด้านความสามารถในการผลิต การยินยอมปฏิบัติตามหรือทำตามแบบ ขวัญ ความสามารถในการปรับตัว และความเป็นปึกแผ่น

ตัวอย่าง

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพสถานศึกษา : การศึกษา ประสิทธิภาพของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องใดช่องหนึ่ง ทางขวามือที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน มากที่สุด , มาก , ปานกลาง , น้อย หรือน้อยที่สุด

1. ความสามารถในการผลิต

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1 ท่านจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
2 ท่านจัดกิจกรรมการเรียนการสอน อย่างหลากหลายเหมาะสมกับธรรมชาติ และสนองความต้องการของผู้เรียน					
3 ท่านจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ กระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิด สังเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ คิดแก้ปัญหา และตัดสินใจ					

2. การยินยอมปฏิบัติตามหรือการทำแบบ

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1 มีบางครั้งที่ท่านไปถึงโรงเรียนช้ากว่าเวลาทำงานปกติ และกลับตามเวลาทำงานปกติ					
2 ท่านมาปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งของทางโรงเรียนในวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามคำสั่ง หรือตามประกาศของทางราชการด้วยความเต็มใจ					
3 มีบางครั้งที่ท่านปฏิบัติหน้าที่เฝ้ารักษาการณ์ช้ากว่าเวลาที่กำหนด					

3. ขวัญ

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1 ท่านมีความภาคภูมิใจในการที่ได้มาทำงานในโรงเรียนนี้					
2 ท่านมีความรู้สึกผูกพัน ศรัทธา และเชื่อมั่นต่อโรงเรียน					
3 ท่านมีความพยายาม ความกระตือรือร้น และทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ					

4. ความสามารถในการปรับตัว

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1 โรงเรียนมีการจัดองค์กร โครงสร้างการบริหารชัดเจนไม่ซ้ำซ้อน					
2 โรงเรียนมีปรัชญา แผนพัฒนา ธรรมเนียมสถานศึกษา แผนการ ดำเนินงาน และตัวชี้วัดความสำเร็จ					
3 โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้าง ความเข้าใจให้บุคลากรในโรงเรียน และ ชุมชนเห็นความสำคัญในการจัดการ ศึกษาร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ					

5. ความเป็นปึกแผ่น

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1 ท่านคิดว่าผู้ปกครองยอมรับในความ สามารถของผู้เรียนในการปฏิบัติตนใน ชีวิตประจำวัน และสามารถใช้ เทคโนโลยีในการดำรงชีวิต					
2 ท่านคิดว่าผู้ปกครองยอมรับและเห็นว่า ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมที่จำเป็นใน การดำรงชีวิตอย่างมีความสุข					
3 ท่านคิดว่าผู้ปกครองยอมรับว่าผู้เรียน เห็นคุณค่าของการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิใจในความ เป็นไทย					

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ตัวเลือก โดยแต่ละระดับมีความหมายดังต่อไปนี้

ข้อความทางบวก

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

ข้อความทางลบ

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

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามตามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎีต่างๆ ตามแนวคิดในการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน
2. ศึกษารายละเอียด วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อทราบแนวทางและขอบเขตของการออกแบบสอบถาม
3. ศึกษาลักษณะรูปแบบ และวิธีการเขียนแบบสอบถาม จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
5. สร้างแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยสร้างให้ครอบคลุมเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งแบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ความสามารถในการผลิต การยินยอมปฏิบัติตามหรือการทำตามแบบ ขวัญ ความสามารถในการปรับตัว ความเป็นปึกแผ่น เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ รวม 52 ข้อ
6. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น นำไปเสนออาจารย์ผู้ควบคุมงานวิจัย เพื่อตรวจแก้ไข

7. นำแบบสอบถามที่สร้าง นำไปเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ เพื่อหาความเที่ยงตรง
เชิงเนื้อหา ผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย

7.1 ชิสเตอร์สุริย์พร ระดมกิจ ครูใหญ่โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์

7.2 อาจารย์เบญจวรรณ วัฒนไพโรสภานท์ หัวหน้างานวัดผลระดับมัธยมศึกษา
โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์

8. นำแบบสอบถามที่แก้ไขเรียบร้อยแล้ว ไปทดลอง (Try out) ใช้กับครูโรงเรียน
อัสสัมชัญแผนกประถม จำนวน 30 คน แล้วนำผลที่ได้มาหาค่าอำนาจจำแนกโดยใช้สูตร t -
test for Independent โดยใช้เทคนิค กลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ 27% ของจุดเตปาง และเลือกข้อ t ที่มีค่า
ตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไป ถือว่าเป็นข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกได้ตามเกณฑ์ (ล้วนและอังคณา สายยศ
216-217 : 2538) และพิจารณาให้มีเนื้อหาครอบคลุม

9. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบทดสอบมาตราส่วนประมาณค่าทั้งฉบับ
โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) ได้ค่า
สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .92

10. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้วไปปรับปรุงแก้ไขเพื่อสร้างเป็นแบบสอบถามฉบับ
สมบูรณ์

11. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษา เพื่อ
นำผลมาวิเคราะห์ตามความมุ่งหมาย และสมมติฐานของการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยปฏิบัติตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือจากอาจารย์ผู้ควบคุมงานวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ถึงผู้บริหารโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ เพื่อขอความ
อนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามให้กับครูโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ เพื่อตอบแบบ
สอบถาม

3. นำแบบสอบถามที่รับคืนมาตรวจความถูกต้อง ความสมบูรณ์

4. นำแบบสอบถามทุกชุดมาตรวจให้คะแนนตามที่ได้กำหนดไว้

5. นำผลที่กรอกให้คะแนนมาวิเคราะห์ค่าสถิติตามความต้องการ แล้วนำข้อมูลมา
แปลผลตามความมุ่งหมาย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ข้อมูลในแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ซึ่งถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์การหาค่าความถี่จำนวนและหาค่าร้อยละของข้อมูลที่แสดงสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม แล้วเสนอเป็นตารางประกอบคำบรรยาย

2. ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 2 ซึ่งถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนวิเคราะห์ด้วยการค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่า โดยตรวจให้คะแนน และกำหนดค่าน้ำหนักคะแนนตามลำดับ ดังนี้

ข้อความทางบวก

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

ข้อความทางลบ

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

3. วิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ ทั้งในภาพรวมและรายด้าน โดยการคำนวณ ดังนี้

3.1 หาค่าเฉลี่ยภาพรวม รายด้านและรายข้อ เกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนที่ได้จากแบบสอบถาม เพื่อเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.50 – 5.00	หมายถึง	มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.50 – 4.49	หมายถึง	มาก
คะแนนเฉลี่ย	2.50 – 3.49	หมายถึง	ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.50 – 2.49	หมายถึง	น้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.49	หมายถึง	น้อยที่สุด

3.2 หาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อคำถามรายด้าน รายข้อ ซึ่งให้เห็นประสิทธิผลของโรงเรียนในภาพรวมและในแต่ละรายข้อ

3.3 หาความสัมพันธ์เกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ความสามารถในการผลิต การยินยอมปฏิบัติตามหรือการทำตามแบบ ขวัญ ความสามารถในการปรับตัว ความเป็นปึกแผ่น

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC (Statistical Package for the Social Science) โดยใช้สถิติดังต่อไปนี้

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ

2.1 ค่าอำนาจจำแนก (Descrimination) โดยใช้สูตร t-test for Independent โดยใช้เทคนิค กลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ 27% ของจุดเตฟาง และเลือกข้อ t ที่มีค่าตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไป ถือว่าเป็นข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกได้ตามเกณฑ์ (ล้วนและอังคณา สายยศ 216-217 : 2538)

2.2 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้ สัมประสิทธิ์แอลฟา (Aloha-Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .92

3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย โดยใช้สูตร สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ โดยมีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ ด้านความสามารถในการผลิต การยินยอมปฏิบัติตามหรือการทำตามแบบ ขวัญ ความสามารถในการปรับตัว และความเป็นปึกแผ่น ทั้งนี้ก็เพื่อเป็นแนวทางพิจารณาปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น โดยวิธีการรวบรวมข้อมูลในเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามจากครูโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในบทนี้ แบ่งการนำเสนอเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ในตอนนี้เป็นนำเสนอผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติพื้นฐาน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานวิจัย

2.1 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์

2.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์

การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ ในด้านความสามารถในการผลิต การยินยอมปฏิบัติตามหรือทำตามแบบ ขวัญ ความสามารถในการปรับตัว และความเป็นปึกแผ่น และโดยรวม

เพื่อความเข้าใจตรงกันในการเสนอผลการวิเคราะห์ ผู้วิจัยขอกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
N	แทน	จำนวนประชากรที่ใช้ศึกษา
t	แทน	การแจกแจงแบบที (t – distribution)

Pro	แทน	ความสามารถในการผลิต (Productivity)
Con	แทน	การยินยอมปฏิบัติตามหรือการทำแบบ (Conformity)
Mor	แทน	ขวัญ (Morale)
Ada	แทน	ความสามารถในการปรับตัว (Adaptiveness)
Ins	แทน	ความเป็นปึกแผ่น (Institutionalization)
Mix	แทน	โดยรวม
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบาย โดยเรียงลำดับหัวข้อเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานวิจัย

2.1 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์

2.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์

การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ ในด้านความสามารถในการผลิต การยินยอมปฏิบัติตามหรือทำตามแบบ ขวัญ ความสามารถในการปรับตัว ความเป็นปึกแผ่น และโดยรวม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของครูโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ ซึ่งเป็นประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จำแนกตาม เพศ ระดับอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน (N= 209)

ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	20	9.6
หญิง	189	90.4
2. ระดับอายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	42	20.1
31 - 40 ปี	82	39.2
41 – 50 ปี	66	31.6
50 ปี ขึ้นไป	19	9.1
		38.4
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	11	5.3
ปริญญาตรี	192	91.9
สูงกว่าปริญญาตรี	6	2.9
4. ประสบการณ์ในการทำงาน		
ต่ำกว่า 10 ปี	81	38.8
11 - 20 ปี	86	41.1
21 ปีขึ้นไป	42	20.1
รวม	209	100

จากตาราง 1 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 90.4 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.2 มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 91.9 และมีประสบการณ์การทำงาน 11-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.1

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานการศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ ดังแสดงในตารางที่ 2

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานการศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนพระหฤทัย
คอนแวนต์ รายด้านและโดยรวม (N= 209)

ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความสามารถในการผลิต	4.05	.53	มาก
2. ด้านการยินยอมปฏิบัติตามหรือทำตามแบบ	4.12	.43	มาก
3. ด้านขวัญ	4.01	.62	มาก
4. ด้านความสามารถในการปรับตัว	4.25	.56	มาก
5. ด้านความเป็นปึกแผ่น	4.03	.53	มาก
รวม	4.09	.43	มาก

จากตาราง 2 แสดงว่า การศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสามารถในการผลิต การยินยอมปฏิบัติตามหรือทำการแบบ ขวัญ ความสามารถในการปรับตัว และความเป็นปึกแผ่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 3 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ ซึ่งประกอบด้วย ความสามารถในการผลิต การยินยอมปฏิบัติตามหรือทำตามแบบ ขวัญ ความสามารถในการปรับตัว และความเป็นปึกแผ่น และโดยรวม

ด้าน	Pro	Con	Mor	Ada	Ins	Mix
Pro		477**	546**	558**	628**	803**
Con			441**	406**	489**	665**
Mor				668**	681**	842**
Ada					690**	832**
Ins						874**
Mix	803**	665**	842**	832**	874**	

* **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p \leq .01$)

จากตาราง 3 แสดงว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ ซึ่งประกอบด้วย ความสามารถในการผลิต การยินยอมปฏิบัติตามหรือทำตามแบบ ขวัญ ความสามารถในการปรับตัว และความเป็นปึกแผ่น มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

โรงเรียนเป็นสถาบันทางสังคมที่มีหน้าที่จัดการศึกษาให้แก่กุลบุตรกุลธิดา เพื่อสร้างและพัฒนาคณะให้เป็นมนุษย์ที่ดีมีคุณภาพ มีจิตใจเมตตากรุณา ตลอดจนมีความคิดสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามให้เกิดขึ้นในสังคม โรงเรียนจึงมีบทบาทสำคัญในการเตรียมเยาวชนให้เป็นผู้ใหญ่ที่ดี รวมทั้งต้องพัฒนามาตรฐานการศึกษา และการประกันคุณภาพการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ดังนั้น โรงเรียนในฐานะที่เป็นองค์กรทางสังคมจะต้องคำนึงถึงประสิทธิผลในการดำเนินงานด้วย

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัย จึงได้ทำการศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ โดยมีความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ ด้านความสามารถในการผลิต การยินยอมปฏิบัติตามหรือทำตามแบบ ขวัญ ความสามารถในการปรับตัว และความเป็นปึกแผ่น

สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

ประสิทธิผลของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ในด้านความสามารถในการผลิต การยินยอมปฏิบัติตามหรือทำตามแบบ ขวัญ ความสามารถในการปรับตัว และความเป็นปึกแผ่น มีความสัมพันธ์กัน

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ที่กำลังปฏิบัติงานการสอน ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2545 จำนวน 209 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลประกอบด้วยแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามและแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพสถานศึกษา : การศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ ซึ่งประกอบด้วยความสามารถในการผลิต การยินยอมปฏิบัติตามหรือทำตามแบบ ขวัญ ความสามารถในการปรับตัว และความเป็นปึกแผ่น จำนวน 52 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณจากการนำแบบสอบถามไปให้กับครูโรงเรียนพระหฤทัยคอนวนต์ เพื่อตอบแบบสอบถาม หลังจากนั้น ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้มาคัดเลือกฉบับสมบูรณ์นำมาวิเคราะห์ผล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามซึ่งเป็นข้อมูลเชิงปริมาณในการวิจัยครั้งนี้ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรม SPSS FOR WINDOWS ดังนี้ หาค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย โดยใช้สูตรสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ดังนี้

1. หาค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานการศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนพระหฤทัยคอนวนต์ โดยรวมและรายด้าน 5 ด้าน ซึ่งประกอบด้วยความสามารถในการผลิต การยินยอมปฏิบัติตามหรือทำตามแบบ ขวัญ ความสามารถในการปรับตัว และความเป็นปึกแผ่น แล้วนำคะแนนเฉลี่ยที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์เพื่อแปลความหมาย

2. หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนพระหฤทัยคอนวนต์ โดยรวมและรายด้าน 5 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย ความสามารถในการผลิต การยินยอมปฏิบัติตามหรือทำตามแบบ ขวัญ สามารถในการปรับตัว และความเป็นปึกแผ่น

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

จากการศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนพระหฤทัยคอนวนต์ สรุปได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์การศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนพระหฤทัยคอนวนต์ ตามความคิดเห็นของครู ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้านคือ ด้านความสามารถในการผลิต ด้านการยินยอมปฏิบัติตามหรือทำตามแบบ ด้านขวัญ ด้านความสามารถในการปรับตัว และด้านความเป็นปึกแผ่น โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมและรายด้าน พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนพระหฤทัยคอนวนต์ ทั้ง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสามารถในการปรับตัว ด้านการยินยอมปฏิบัติตามหรือทำตามแบบ ด้านความสามารถในการผลิต ด้านความเป็นปึกแผ่น และด้านขวัญ และประสิทธิผลของโรงเรียนทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ที่ระดับ .01

2. ผลการวิเคราะห์การศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนพระหฤทัยคอนวนต์ จำแนกเป็นรายด้านพบว่า

2.1 ด้านความสามารถในการผลิต โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การจัดกิจกรรมในการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดกิจกรรม

การเรียนการสอนอย่างหลากหลายเหมาะสมกับธรรมชาติและสนองความต้องการของผู้เรียน จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ คิดแก้ปัญหา และตัดสินใจ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักค้นคว้าความรู้ แสวงหาคำตอบ และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาสุนทรียภาพอย่างมีประสิทธิภาพ การนำภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยี และสื่อที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย การทำงานร่วมกับผู้อื่น และความรับผิดชอบต่อกลุ่มร่วมกันของผู้เรียน สามารถใช้การวิจัยในชั้นเรียนมาเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของผู้เรียน จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนรักโรงเรียนมีความกระตือรือร้นในการไปเรียน และประเมินพัฒนาการของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายและต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านการยินยอมปฏิบัติตามหรือทำตามแบบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ครูยึดมั่นในคุณธรรม มีจรรยาบรรณ รวมทั้งรักและศรัทธาในวิชาชีพครู และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และยังพบว่า ครูมาปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งของทางโรงเรียนในวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามคำสั่ง หรือตามประกาศของทางราชการด้วยความเต็มใจ ครูรู้จักประมาณตนไม่ฟุ้งเฟ้อเกินฐานะและรู้จักประหยัด ครูประพฤติและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ และครูให้ความร่วมมือและให้คำแนะนำกับผู้ปกครองในเรื่องของนักเรียนเสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนการลาพักเมื่อมีเหตุจำเป็นของครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังพบว่า มีบางครั้งที่ครูไปถึงโรงเรียนช้ากว่าเวลาทำงานปกติ และกลับตามเวลาทำงานปกติ ครูลาป่วย และมีใบรับรองแพทย์ประกอบการลา รวมทั้งรายงานตัวกับผู้บริหาร เมื่อมาปฏิบัติหน้าที่เป็นบางครั้ง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย และมีบางครั้งที่ครูปฏิบัติหน้าที่เฝ้ารักษาการณ์ช้ากว่าเวลาที่กำหนด มีบางครั้งที่ครูแต่งกายไม่ถูกต้องตามกฎระเบียบของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.3 ด้านขวัญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าครูมีความพยายาม ความกระตือรือร้น และทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ครูมีความภาคภูมิใจในการที่ได้มาทำงานในโรงเรียนนี้ มีความรู้สึกผูกพัน ศรัทธา และเชื่อมั่นต่อโรงเรียน มีสวัสดิการที่ดีเพียงพอและเหมาะสมสำหรับครูทุกคน ครูได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากคณะผู้บริหาร ได้รับการพิจารณาความดี ความชอบ ด้วยความเป็นธรรม มีความพอใจต่อสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ทำงาน ยินดีสละเวลาและความสุขส่วนตัวเพื่องานส่วนรวม ได้รับการดูแลเอาใจใส่และได้รับความสนทนสนมเป็นกันเองจากคณะผู้บริหาร และได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการอบรม ศึกษาดูงาน หรือการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านความสามารถในการปรับตัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าโรงเรียนมีการจัดสภาพแวดล้อมที่สะอาดเป็นระเบียบปลอดภัย รวมทั้งการจัดระบบป้องกันสิ่งเสพติด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด นอกจากนี้โรงเรียนมีการจัดองค์กรโครงสร้างการบริหารชัดเจนไม่ซ้ำซ้อน มีปรัชญา แผนพัฒนา ธรรมนูญสถานศึกษา แผนการดำเนินงาน และตัวชี้วัดความสำเร็จ มีการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจให้กับบุคลากรในโรงเรียน และชุมชนเห็นความสำคัญในการจัด การศึกษาร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ มีการจัดทำเอกสารประชาสัมพันธ์การดำเนินงาน การพัฒนางานของโรงเรียนให้ผู้ปกครองและชุมชนได้รับรู้ ความเคลื่อนไหวในกิจกรรมของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ มีการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของท้องถิ่นโดยให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม มีหลักสูตรและเนื้อหาสาระของหลักสูตรที่เหมาะสมสอดคล้องกับเป้าหมายการศึกษา และความต้องการของผู้เรียน และท้องถิ่น มีการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้อยู่เสมอ มีการจัดอาคารสถานที่สิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ และจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ มีการบริหารงานอย่างเป็นระบบ มีความชัดเจน และปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2.5 ด้านความเป็นปึกแผ่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าครูคิดว่าผู้ปกครองยอมรับในความสามารถของผู้เรียนในการปฏิบัติตนในชีวิตประจำวันสามารถใช้เทคโนโลยีในการดำรงชีวิต เห็นว่าผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรมที่จำเป็นในการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข ยอมรับว่าผู้เรียน เห็นคุณค่าของการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิใจในความเป็นไทย ยอมรับในการวางแผนการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนว่าสอดคล้องกับหลักสูตร ความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น การจัดการเรียนการสอนของครูในโรงเรียนที่ให้ผู้เรียนได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ และความถนัดได้ตามศักยภาพ โดยเสริมจุดเด่น และแก้ไขจุดด้อยของผู้เรียนเป็นรายบุคคล ยอมรับในคุณภาพมาตรฐานของครูในโรงเรียน และยอมรับกระบวนการบริหารอย่างมีคุณภาพของผู้บริหาร ในการจัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศการเรียนการสอนที่ส่งเสริมผู้เรียนให้เรียนอย่างมีความสุขและประสบความสำเร็จ รวมทั้งการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ให้กับผู้เรียน เช่น ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการต่างๆ เป็นต้น การจัดเตรียมวัสดุ-ครุภัณฑ์ ประจำห้องเรียนอย่างเพียงพอ เช่น โต๊ะ เก้าอี้ เป็นต้น นอกจากนี้ครูคิดว่าผู้ปกครองยอมรับ และศรัทธาโรงเรียน คณะผู้บริหาร และคณะครู รวมทั้งผู้ปกครองมีศักยภาพในการสนับสนุนการจัดและการพัฒนาการศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

อภิปรายผล

การศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ ผู้วิจัยมีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. จากผลการวิเคราะห์การศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) ซึ่งประกอบด้วยด้านความสามารถในการผลิต ($\bar{X} = 4.05$) การยินยอมปฏิบัติตามหรือทำตามแบบ ($\bar{X} = 4.12$) ขวัญ ($\bar{X} = 4.01$) ความสามารถในการปรับตัว ($\bar{X} = 4.25$) และความเป็นปึกแผ่น ($\bar{X} = 4.03$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก อันเนื่องมาจากโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ได้คำนึงถึงการพัฒนาโรงเรียนอย่างเป็นระบบอย่างต่อเนื่องมาโดยตลอด โดยเฉพาะโรงเรียนได้พัฒนาตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพการศึกษาเอกชนตามเกณฑ์มาตรฐานองค์ประกอบที่กำหนดไว้ตั้งแต่ปีการศึกษา 2537 เป็นต้นมา ในปีการศึกษา 2539 กระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายในด้านการปฏิรูปสถานศึกษาในแนวทางการปฏิรูปสถานศึกษาให้เป็นโรงเรียนในอุดมคติตามองค์ประกอบที่กำหนดไว้ในบัญญัติ 10 ประการ โดยมีเป้าหมายสูงสุดของการปฏิรูปการศึกษา คือ การยกระดับมาตรฐานคุณภาพของสถานศึกษาให้เป็นโรงเรียนในอุดมคติเพื่อสร้างผลผลิตของนักเรียนให้ได้มาตรฐานในทุกๆ ระดับตั้งแต่ก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา มีการแต่งตั้งคณะกรรมการโรงเรียน การประเมินความต้องการในการพัฒนา การสร้างแผนปรับปรุงโรงเรียน การปฏิบัติตามแผนและทำให้เกิดผลจริง การประเมินและปรับปรุงให้เป็นแผนอย่างต่อเนื่องโดยโรงเรียนได้ปฏิบัติและพัฒนาตามนโยบายดังกล่าวซึ่งได้มีการจัดทำธรรมนูญโรงเรียนขึ้นในปีการศึกษา 2540 ต่อมาปีการศึกษา 2541 โรงเรียนได้มีการพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนาโรงเรียน โดยการนำปัจจัย 7 ประการ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ทั้งยังสนับสนุนและมุ่งเน้นในด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมเป็นพิเศษ โดยส่งเสริมและพัฒนาทางด้านจิตใจในการอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยทุกฝ่ายของโรงเรียนคำนึงถึงการจัดการเรียนการสอน และการจัดกิจกรรมที่เอื้อให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน การวัดผลประเมินผลด้านคุณธรรม จริยธรรม การสร้างสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียนที่เอื้อต่อการปลูกจิตสำนึกในการรักษาสีน้ำเงิน ร่มเกล้า การพัฒนานักเรียนในด้านเทคโนโลยีและการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารได้อย่างมีคุณภาพตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ในการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนได้จัดให้บุคลากรในโรงเรียนได้พัฒนาทั้งในด้านความรู้ ทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ โดยเฉพาะในการเตรียมความรู้สำหรับการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบการปฏิรูปการเรียนรู้ การจัดการอบรม การส่งครูเข้ารับการศึกษา การให้ครูได้ศึกษาดูงานภายนอกโรงเรียน จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะสนับสนุนให้ครูได้พัฒนามากขึ้น การจัดส่งครูหรือการจัดอบรมจะพิจารณาถึงความเหมาะสมของผู้เข้ารับการอบรมในแต่ละครั้ง เพื่อให้ครูได้มีความรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โรงเรียนได้จัดสวัสดิการแก่บุคลากรในโรงเรียน โดยมีการกำหนดแผนงานและโครงการที่ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนา จึงสรุปได้ว่า โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ ซึ่งได้ก่อตั้งมาเป็นเวลา 65 ปี ได้มีการพัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้มีความเจริญก้าวหน้า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คาเมรอน (บุญเรือน หมั่นทรัพย์ 2538 : 50 อ้างอิงมาจาก Cameron.1978) ได้ศึกษาหามิติที่จะใช้ประเมินประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาระดับมหาวิทยาลัย และ

มหาวิทยาลัยในนิวอิงแลนด์ จำนวน 6 แห่ง โดยใช้วิธีสัมภาษณ์ผู้บริหารและคณาจารย์ของสถาบันแต่ละแห่ง จากผลการศึกษาได้มิตีที่จะใช้ประเมินประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษา 9 มิตี คือ ความพึงพอใจของนักศึกษาเกี่ยวกับการศึกษา การพัฒนาทางด้านวิชาการ พัฒนาการทางวิชาชีพของนักศึกษา สุขภาพขององค์กร การพัฒนาการส่วนบุคคลของนักศึกษา ความพึงพอใจของอาจารย์และผู้บริหารต่องานในหน้าที่ การพัฒนาการด้านวิชาชีพและคุณภาพของอาจารย์ การเปิดกว้างของระบบและความสัมพันธ์ต่อชุมชนและความสามารถในการแสวงหาทรัพยากร และสอดคล้องกับ ฮอร์นเนอร์ (บุญเรือน หมั่นทรัพย์ 2538 : 50 อ้างอิงมาจาก Horner.1984 : 2331) ได้ทำการศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 40 โรงเรียน ในรัฐนิวเจอร์ซีย์ ตามแนวคิดของพาร์สัน 4 ด้าน คือ การปรับตัว การบรรลุเป้าหมาย การบูรณาการ และการคงสภาพความสมบูรณ์ของระบบค่านิยม จากการศึกษาพบว่า การบูรณาการ การคงสภาพความสมบูรณ์ของระบบของค่านิยม และการปรับตัวจะมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการบรรลุเป้าหมายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับเทย์เลอร์ (บุญเรือน หมั่นทรัพย์ 2538 : 50 อ้างอิงมาจาก Taylor.1987:401) ได้ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนในทรินิแดดและโตเบโกตามแนวคิดของพาร์สัน 4 ด้าน คือ ความสามารถในการปรับตัว ผลผลิตของโรงเรียน ความกลมเกลียวและแรงจูงใจ จากผลการศึกษาพบว่า ความสามารถในการปรับตัวและความกลมเกลียวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับอาร์มู จันทวานิช และคณะ (2527 : 70 – 71) ได้ศึกษา องค์กำหนดประสิทธิภาพของการประถมศึกษา พบว่า ในสภาพการทำงานของครูในกลุ่มตัวอย่าง ครูส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ห้องทำงานของมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกสบายในการปฏิบัติงานน้อยไปและไม่ได้รับการสนับสนุนทางด้านอุปกรณ์ที่จำเป็นต่างๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ อย่างไรก็ตาม ครูส่วนใหญ่เห็นว่าโรงเรียนจัดสวัสดิการในด้านต่าง ๆ พอประมาณ ตลอดจนครูส่วนใหญ่เห็นว่า ครูใหญ่เห็นว่าโรงเรียนสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี สนับสนุนช่วยเหลือให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เป็นผู้เสนอแนะความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่ดีในการปรับปรุงประสิทธิภาพของโรงเรียน รายงานความเคลื่อนไหวของทางโรงเรียนให้คณะครูและบุคลากรอื่นๆ ทราบอยู่เสมอ ซึ่งทำให้ขวัญกำลังใจครูดี ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะมีผลต่อประสิทธิภาพการเรียนการสอน รวมทั้งประสิทธิภาพโรงเรียน จากผลของการวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนพระฤทัยคอนแวนต์ ทั้ง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสามารถในการปรับตัว ด้านการยินยอมปฏิบัติตามหรือทำตามแบบ ด้านความสามารถในการผลิต ด้านความเป็นปึกแผ่น และด้านขวัญ และประสิทธิผลของโรงเรียนทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ระดับ .01 ซึ่งสามารถนำผลการวิจัยมาอภิปรายเป็นรายด้านได้ ดังนี้

1. ด้านความสามารถในการผลิต อยู่ในระดับมาก แสดงว่า ฝ่ายวิชาการของโรงเรียนพระฤทัยคอนแวนต์ มีการกำหนดการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นการพัฒนาให้

เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้คุณธรรม มีจริยธรรมและ วัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข การจัดกระบวนการเรียนรู้มุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการปกครองในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ เป็นประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิ หน้าที่ เสรีภาพ เคารพกฎหมาย มีความภาคภูมิใจใน ความเป็นไทย ศิลปะ วัฒนธรรมของชาติ ตลอดจนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รู้จักพึ่งพาตนเอง มีความคิดสร้างสรรค์ ใฝ่รู้และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เน้นการฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้ป้องกันและแก้ ปัญหา จัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำ เป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายให้นักเรียนเป็นผู้มีความรู้ ความ สามารถ ทนต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา และสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ เป็นผู้มีความ คุณธรรม จริยธรรมตามครรลองของศาสนา มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย มีจิตสำนึกต่อ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีทักษะในการจัดการ มีลักษณะในการเป็นผู้นำ และผู้ตามที่ดี มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารได้ตาม ศักยภาพ รวมถึงการส่งเสริมและพัฒนาในการจัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ของนักเรียน จากผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ สรุปได้ว่าโรงเรียนพระหฤทัยคอนวেন্টมีการจัด การเรียนการสอนที่สอดคล้องกับการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ พันธ์ หันนาคินทร์ (2526 : 53) ซึ่งเป็นนักการศึกษา ว่าความสามารถในการผลิต เป็นความสามารถในการดำเนินการสอนของครู หรือการจัดการ เรียนการสอนของครู ซึ่งมีวิธีการหลากหลาย และจำต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ครูจึงต้องสามารถปรับปรุงวิธีสอนและเนื้อหาให้สอดคล้องกับความแตกต่างเหล่านั้น นอกจากนี้ ครูยังต้องจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อฝึกทักษะ กระบวนการคิด รวมถึงจัดกิจกรรมต่างๆ ให้ นักเรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์ ครูต้องพยายามกระตุ้นให้นักเรียนเกิดความสนใจและตั้งใจ ที่จะเรียนรู้ด้วยการอธิบาย ใช้สื่อการสอน ฝึกให้นักเรียนได้ปฏิบัติ ส่งเสริมให้นักเรียนรู้จักคิด แก้ปัญหาต่างๆ และสอดคล้องกับ ชัยฤกษ์ วราวิทยา (2526 : 20) ครูต้องพยายามดึงความ สามารถของนักเรียนออกมาด้วยการสร้างบรรยากาศที่จะกระตุ้นให้นักเรียนกระหายที่จะเรียน เช่น การให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการสอนและการเรียนรู้ในบทเรียนนั้นๆ ซึ่งเป็นไปตามพระราช บัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2524 มาตรา 24 การจัดกระบวนการเรียนรู้ และการประเมิน คุณภาพภายนอก ตามมาตรฐานการศึกษาชาติ มาตรฐานที่ 18 ที่กำหนดไว้ เพราะความ สามารถในการดำเนินการสอนของครูที่มีประสิทธิภาพลักษณะนี้ จะทำให้นักเรียนที่สำเร็จการ ศึกษาคุณภาพและจะส่งผลถึงประสิทธิผลของโรงเรียนต่อไปด้วย

2. การยินยอมปฏิบัติตามหรือการทำตามแบบ อยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าครู โรงเรียนพระหฤทัยคอนวেন্ট ยินดีปฏิบัติตามกฎระเบียบที่ทางโรงเรียนกำหนดไว้ ได้แก่ ครู

ต้องปฏิบัติหน้าที่ตามกำหนดเวลาทำงาน วันหยุดและวันลา ตามกฎระเบียบของโรงเรียนที่กำหนดไว้ เช่น กำหนดวันทำงานปกติของโรงเรียน ได้แก่ วันที่โรงเรียนเปิดทำการสอนตามที่ได้รับอนุญาต และวันที่โรงเรียนกำหนดให้ครูมาช่วยงานของโรงเรียนในระหว่างวันหยุดประจำปี หรือวันที่โรงเรียนกำหนดให้ครูมาช่วยงานของโรงเรียนในวันหยุด กำหนดวันหยุดทำงานของโรงเรียน ได้แก่ วันหยุดประจำปีสัปดาห์ วันหยุดตามคำสั่งหรือตามประกาศของทางราชการ การมาทำงาน ให้ครูไปถึงโรงเรียนก่อนเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่า 15 นาที และกลับเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่า 15 นาที สำหรับครูที่รักษาการณให้ปฏิบัติตามระเบียบของโรงเรียน การลาเมื่อมีเหตุจำเป็น ครูอาจลาหยุดได้ดังนี้ การลากิจให้ลาได้ไม่เกิน 10 วันและส่งใบลาล่วงหน้า พร้อมกับสลับชั่วโมงสอนให้เรียบร้อย การลาป่วย ให้ลาได้ไม่เกิน 15 วัน แต่ถ้าลาติดต่อกันเกิน 3 วัน ต้องมีใบรับรองแพทย์ประกอบการลาด้วย การลาออกนอกบริเวณโรงเรียนในชั่วโมงว่าง ให้ลากับผู้อำนวยการหรือครูใหญ่ โดยลงบันทึกในสมุดลาและกลับให้ทันเวลา ครูพึงแต่งกายให้สุภาพเรียบร้อยอยู่เสมอ และถูกต้องตามกฎระเบียบของโรงเรียน ครูต้องยึดมั่นในคุณธรรม มีจรรยาบรรณ และมีความซื่อสัตย์ต่ออาชีพครู ครูต้องประพฤติและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ ครูต้องละเว้นจากการประพฤติที่โรงเรียนถือว่าเป็นความผิดร้ายแรง รวมทั้งประพฤติชั่วเสื่อมเสียต่อศีลธรรมอันดี ครูต้องละเว้นจากการเรียกร้องหรือแสวงหาผลประโยชน์จากผู้ปกครองและนักเรียน ครูต้องรู้จักประมาณตนไม่พุ่มเพี้ยงเกินฐานะ และรู้จักประหยัด จากผลการศึกษาครั้งนี้ จึงสรุปได้ว่าครูโรงเรียนพระหฤทัยคอนวนต์ได้ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบของโรงเรียนอย่างเคร่งครัด ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ ไพรัส (ภรณ์ กิริติบุตร 2529 : 58 ; อ้างอิงมาจาก Price 1968 : 1) เกี่ยวกับการยินยอมปฏิบัติตามหรือการทำตามแบบ ว่าความมากน้อยของการที่สมาชิกขององค์การยอมรับบรรทัดฐาน (Norms) ขององค์การ และสเตียร์ (ภรณ์ กิริติบุตร 2529 : 58 ; อ้างอิงมาจาก Steers. 1977 : 5) มีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานที่ดีประการหนึ่งของแต่ละบุคคลในองค์การ คือ การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การซึ่งสามารถวิเคราะห์ได้ถึงประสิทธิผลขององค์การจากบุคคล เนื่องจากการปฏิบัติตามกฎระเบียบซึ่งสามารถวิเคราะห์ได้ถึงประสิทธิผลขององค์การจากบุคคล เนื่องจากการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การจะเป็นแนวทางหนึ่งซึ่งนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งเป็นหน้าที่หรือวิธีการของผู้บริหารแต่ละคนในการกำหนดบทบาท ภาระหน้าที่ให้กับสมาชิกในองค์การเข้าใจและยอมรับ นอกจากนี้สเตียร์ ยังพบว่าความชัดเจนของข้อกำหนดเฉพาะอย่างสัมพันธ์กับความเป็นอันหนึ่งอันเดียวของกลุ่มทำให้เกิดความผูกพันกับงานและองค์การ (Attachment and Organizations) ซึ่งแสดงออกโดยการไปทำงานตามที่กำหนดสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยม และวัตถุประสงค์ขององค์การโดยมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การเต็มใจทุ่มเทพลังในการทำงานเพื่อองค์การว่าส่งผลให้สมาชิกขององค์การมีความเต็มใจในการทำงานให้องค์การ มีการยอมรับค่านิยม มีการ

ปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การและเต็มใจที่จะยอมสละความสุขบางส่วนของตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ

3. ด้านขวัญของบุคลากร อยู่ในระดับมาก ซึ่งปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิผลอีกประการหนึ่งได้แก่ ขวัญของบุคลากรในโรงเรียน การที่บุคลากรมีขวัญและกำลังใจดีจะทำให้ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างครุในโรงเรียน จะต้องมีความมีขวัญและกำลังใจที่ดี สำหรับบุคลากรในโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์มีความภาคภูมิใจในการทำงาน ผูกพัน ศรัทธา เชื่อมั่นต่อโรงเรียน กระตือรือร้นและทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ยินดีสละเวลาและความสุขส่วนตัวเพื่องานส่วนรวม ได้รับสวัสดิการที่ดีเพียงพอเหมาะสมกับบุคลากรทุกคน เป็นที่ยอมรับและได้รับความไว้วางใจจากคณะผู้บริหาร รวมทั้งได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการอบรม ศึกษาดูงาน และการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้อยู่เสมอ จากผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ สรุปได้ว่าครุโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งมีความกระตือรือร้นและทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ ฌีรุล ชันชไชย (2517 : 446) ได้จำแนกปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญไว้ดังนี้ สภาพการปฏิบัติงาน ความเพียงพอของรายได้จากการปฏิบัติงาน มีการติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ สภาพภาพและการยอมรับนับถือ ความมั่นคงปลอดภัย การระบุตัวเองว่าเป็นส่วนหนึ่งของงาน โอกาสก้าวหน้า ความสามารถของผู้ร่วมงาน ความสำเร็จของการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ความเป็นมิตรและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การอุทิศตนเพื่องานของบุคคลในหน่วยงาน สภาพความพึงพอใจในหน่วยงาน ความสอดคล้องระหว่างงานกับความถนัด สภาพความพอใจในงาน ความเหมาะสมของปริมาณงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ความยุติธรรมในหน่วยงาน สวัสดิการของหน่วยงาน และสอดคล้องกับ ความคิดเห็นของศุภชัย วชิรัตน์พงษ์เมธี (2528 : 18) ว่าขวัญเป็นอารมณ์ของบุคคลที่เกิดขึ้นในการทำงาน ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างให้การทำงานเป็นไปตามความมุ่งหมายของหน่วยงาน เมื่อเขามีอารมณ์หรือจิตใจที่เข้มแข็งก็จะกล่าวได้ว่าเขามีขวัญที่สูง ขวัญเป็นสิ่งที่จะทำให้ทราบแนวโน้มในการพิจารณาบุคคลผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานตรงกับ ความมุ่งหมาย และมีความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของหน่วยงาน ในทางตรงกันข้าม เมื่อเขามีความรู้สึกท้อแท้ในการทำงานให้แล้วเสร็จได้ยาก ย่อมแสดงว่ามีขวัญต่ำ

4. ความสามารถในการปรับตัว อยู่ในระดับมาก ซึ่งจะเห็นได้ว่า โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ มีการจัดสภาพแวดล้อมที่สะอาดเป็นระเบียบปลอดภัยรวมทั้งการจัดระบบป้องกันสิ่งเสพยาเสพติด ผู้บริหารมีนโยบายในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้อยู่เสมอ มีปรัชญา แผนพัฒนา ธรรมนูญสถานศึกษา ตลอดจนมีแผนการดำเนินงาน และตัวชี้วัดความสำเร็จ จัดอาคารสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก รวมทั้งมีการให้บริการอย่างเพียงพอ และจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ บริหารงานอย่างเป็นระบบ มีความชัดเจน และปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้ จัดทำเอกสารประชาสัมพันธ์การดำเนินงาน พัฒนางานของโรงเรียนให้

ผู้ปกครองและชุมชนได้รับรู้ความเคลื่อนไหวในกิจกรรมของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ มีการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของท้องถิ่นโดยให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม โดยดำเนินการประสานความร่วมมือกับชุมชนอย่างต่อเนื่องทั้งในส่วนของการบริการกับชุมชน นับเป็นการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือที่ดีในการร่วมกันจัดการศึกษา ได้ตระหนักถึงการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ รู้จักการช่วยเหลือ ไม่เห็นแก่ตัว มีความรับผิดชอบที่พึงมีต่อผู้อื่น ตลอดจนการปลูกฝังค่านิยมที่ดีช่วยเหลือชุมชน เผยแพร่ข่าวสาร และยังเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพ ซึ่งทางโรงเรียนได้จัดกิจกรรมร่วมกับชุมชน การพัฒนาเด็กด้อยโอกาส ทั้งยังจัดกิจกรรมที่เป็นการพัฒนาร่วมกันระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในกิจกรรมอื่นๆอีกด้วย จึงสรุปได้ว่า โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์มีการปรับเปลี่ยนตามสภาพแวดล้อม และการเปลี่ยนของสังคมอยู่ตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องตามพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 หมวด 4 แนวการจัดการศึกษา มาตรา 24 การจัดกระบวนการเรียนรู้ และการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา มาตรา 26, มาตรา 28 , มาตรา 29 และมาตรา 30 และหมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา มาตรา 48 และ มาตรา 50 ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของไพรัช (ภรณ์ กิริติบุตร 2529 : 58 ; อ้างอิงมาจาก Price 1968 : 1) ความสามารถในการปรับตัว เป็นความมากน้อยของการที่องค์กรสามารถสนองตอบต่อการเปลี่ยนแปลง และสอดคล้องกับแคทซ์และคาห์น (Katz and Kahn. 1966) ที่เสนอแนวคิดที่ว่า องค์กรที่มีสภาพของความมีประสิทธิภาพต้องมีความจริงของการจัดการปรับตัวขององค์กร ซึ่งหมายถึงกระบวนการซึ่งเริ่มด้วยการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายในหรือภายนอก และสิ้นสุดลงด้วยการสร้างความสมดุลที่มีความคล่องตัวและปรับตัว ส่วนสตีเยร์ (Steers. 1977) มีความเห็นว่า การปรับตัวขององค์กร หมายถึงความสามารถขององค์กรในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ฝ่ายบริหารต้องมีความรับผิดชอบต่อที่สร้างความสมดุลให้เกิดขึ้นระหว่างความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงและริเริ่มสิ่งใหม่กับความต้องการที่จะรักษาความมั่นคง และการต่อเนื่องของการปฏิบัติซึ่งมีความสำคัญด้วยเช่นกัน อย่างไรก็ตามกับสัน อีแวนชีวิชและคอนเนลลี (ภรณ์ กิริติบุตร 2529 : 57 - 58 ; อ้างอิงมาจาก Gibson, Ivancevich and Donnelly. 1979) ได้กล่าวถึงความสามารถในการปรับตัวให้เหมาะสมขององค์กรว่าเป็นเกณฑ์การวัดประสิทธิภาพขององค์กรประการหนึ่งที่มีความหมายรวมไปถึงความสามารถขององค์กรที่จะสนองตอบต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กรและความสามารถของฝ่ายบริหารขององค์กรในอันที่จะรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงซึ่งเกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมพอๆ กันกับที่เกิดขึ้นในองค์กร

5. ด้านความเป็นปึกแผ่น อยู่ในระดับมาก แสดงว่า โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ได้สร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนในการร่วมมือกันพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพ โดยได้รับความร่วมมือจากองค์กรต่างๆ ได้แก่ สมาคมผู้ปกครองและครูโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ สมาคมศิษย์เก่าโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์อย่างต่อเนื่อง ทั้งในส่วนการเข้าร่วมประชุมวางแผนการดำเนินงาน การให้การสนับสนุนในด้านทุนทรัพย์แก่โรงเรียน นักเรียน คณะครู และรวมถึงการ

ช่วยไปยังผู้ปกครอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการร่วมกันสร้างประโยชน์ให้กับสังคม ในส่วนของกิจกรรมร่วมกับชุมชน เป็นกิจกรรมที่โรงเรียนได้ดำเนินการต่อเนื่องมาตลอด โดยมุ่งหวังให้โรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและมีบทบาทในการพัฒนาและประสานกับสังคม จึงได้มีการจัดกิจกรรมสัมพันธ์กับชุมชนมาโดยตลอด และได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากชุมชน ผู้ปกครอง และหน่วยงานภายนอก โดยมุ่งหวังเพื่อการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่โรงเรียน ผู้ปกครองคาดหวังทั้งในด้านความรู้ คุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้นักเรียนโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์เป็นคนดี มีคุณค่าและสร้างประโยชน์ให้กับสังคมและประเทศชาติ ผู้ปกครองจึงยอมรับในความสามารถของผู้เรียนในการปฏิบัติตนในชีวิตประจำวัน สามารถใช้เทคโนโลยีในการดำรงชีวิต ยอมรับและเห็นว่าผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรมที่จำเป็นในการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข เห็นคุณค่าของการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ศิลปะ วัฒนธรรม ภูมิใจในความเป็นไทย การวางแผนการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนว่าสอดคล้องกับหลักสูตร ความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น ผู้เรียนได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ และความถนัดได้ตามศักยภาพ โดยเสริมจุดเด่น และแก้ไขจุดด้อยของผู้เรียนเป็นรายบุคคล ยอมรับในคุณภาพมาตรฐานของครู ในโรงเรียน และยอมรับกระบวนการบริหารอย่างมีคุณภาพของผู้บริหาร การจัดสิ่งแวดล้อมบรรยากาศการเรียนการสอนที่ส่งเสริมผู้เรียนให้เรียนอย่างมีความสุขและประสบความสำเร็จ พร้อมกับการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ให้กับผู้เรียน เช่น ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการต่างๆ เป็นต้น ผู้ปกครองมีศักยภาพในการสนับสนุนการจัดและการพัฒนาการศึกษา การจัดเตรียมวัสดุ-ครุภัณฑ์ ประจำห้องเรียนอย่างเพียงพอ เช่น โต๊ะ เก้าอี้ เป็นต้น โดยเฉพาะมีความศรัทธาโรงเรียน คณะผู้บริหาร และคณะครู จึงสรุปได้ว่า โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ได้รับการยอมรับจากผู้ปกครองและชุมชนทั้งทางด้านผู้เรียน ด้านกระบวนการ และด้านปัจจัย ซึ่งสอดคล้องการวิจัยของเบส (ภรณ์ กิริติบุตร 2529 : 136 ; อ้างอิงมาจาก Bernard M. Bass. 1971 : 102 - 103) ได้วิจัยพบว่า ความเป็นปึกแผ่น เป็นผลผลิตสูงอย่างมีประสิทธิภาพมีคุณค่าหรือสร้างความพอใจให้แก่สมาชิกหรือคนในองค์กร และทั้งสมาชิกและองค์กรต้องมีคุณค่าต่อสังคม คือการที่สังคมยอมรับองค์การและคนขององค์การ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ ผู้วิจัยขอเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ดังนี้

1. จากงานวิจัยพบว่า ด้านความสามารถในการผลิต อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีระดับคะแนนสูงสุด คือข้อที่ 7 ครูส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย การทำงานร่วมกับผู้อื่น และความรับผิดชอบต่อกลุ่มร่วมกันของผู้เรียน ดังนั้นครูควรส่งเสริมให้ผู้เรียนมีการพัฒนาในเรื่องของการทำงานร่วมกับผู้อื่นให้มากยิ่งขึ้นต่อไป

2. จากงานวิจัยพบว่า ด้านการยินยอมปฏิบัติตามหรือการทำตามแบบ อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่ 9 ครูให้ความร่วมมือและให้คำแนะนำกับผู้ปกครองในเรื่องของนักเรียนเสมอ อยู่ในระดับมาก ดังนั้น โรงเรียนควรจัดกิจกรรมที่ให้ผู้ปกครองได้พบปะกันมากยิ่งขึ้น เพื่อผู้ปกครองจะได้มีโอกาสสอบถามเกี่ยวกับนักเรียนมากยิ่งขึ้นและเป็นการประสานสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

3. จากงานวิจัยพบว่า ด้านขวัญ อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่ 10 ครูได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการอบรม ศึกษาดูงาน หรือการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้อยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก ดังนั้น โรงเรียนควรส่งเสริมให้ครูได้ไปศึกษาดูงานตามโรงเรียนต่าง ๆ มากยิ่งขึ้นต่อไป

4. จากงานวิจัยพบว่า ด้านความสามารถในการปรับตัว อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่ 5 โรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของท้องถิ่นโดยให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก ดังนั้น โรงเรียนควรเชิญชวนให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมกันในการจัดการศึกษามากยิ่งขึ้นต่อไป

5. จากงานวิจัยพบว่า ด้านความเป็นปึกแผ่น อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่ 5 ผู้ปกครองยอมรับในการจัดการเรียนการสอนของครูในโรงเรียนที่ให้ผู้เรียนได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ และความถนัดของผู้เรียนได้ตามศักยภาพ โดยเสริมจุดเด่นและแก้ไขจุดด้อยของผู้เรียนเป็นรายบุคคลมากขึ้น อยู่ในระดับมาก ดังนั้น ครูจึงควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมจุดเด่นและแก้ไขจุดด้อยของผู้เรียนเป็นรายบุคคลมากยิ่งขึ้นต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยในครั้งต่อไป

1. การทำวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ ตามความคิดเห็นของครู ดังนั้น ควรมีการศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และผู้ปกครองของนักเรียน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนให้มีประสิทธิผลยิ่งขึ้น

2. ควรทำการศึกษาทั้งโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัย หรือโรงเรียนในสังกัดสังฆมณฑลกรุงเทพฯ เพื่อศึกษาในภาพรวมว่าแตกต่างกันหรือไม่ เพียงใด

3. ควรศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียนในด้านอื่น ๆ

4. ควรศึกษากระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยฯ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. (2536). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- กิงพร ทองใบ. (2533). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะองค์การกับประสิทธิผลขององค์การภาครัฐบาลในการบริหารราชการไทย. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- กิตติมา ปรีดีติติก. (2529). ทฤษฎีบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดชนะการพิมพ์.
- กิตติพันธ์ รุจิรกุล.(2523).พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา.กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเอสพรีนติ้งเฮาส์.
- โกมินทร์ ชินบุตร. (2543). การพัฒนาข้าราชการกับประสิทธิผลขององค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขาภิบาล สำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- กระทรวงศึกษาธิการ . (ม.ป.ป.). คู่มือการปฏิบัติการศึกษาในแนวทางการปฏิรูปสถานศึกษาให้เป็นโรงเรียนในอุดมคติตามองค์ประกอบที่กำหนดไว้ในบัญญัติ 10 ประการ. กรุงเทพฯ : การศาสนา.
- จงกลณี เจริญสุข. (2541) ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายบริการทางวิชาการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร , ถ่ายเอกสาร.
- จรัส นองมาก. (2538). การรับรองมาตรฐานคุณภาพโรงเรียนเอกชน : แนวทางพัฒนาเพื่อเสริมบทบาทการแบ่งเบาภาระของรัฐ. กรุงเทพฯ : การศาสนา.
- ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์. (2530). “บทสังเคราะห์องค์กำหนดประสิทธิผลของโรงเรียน, “ข่าวสารวิจัยการศึกษา. 10 (3) : 3 – 8 : กุมภาพันธ์ – มีนาคม.
- จรัส โพธิศิริ (2523).การบริหารการศึกษา.กรุงเทพฯ:สำนักพิมพ์รุ่งเรืองการพิมพ์.
- ชัยฤกษ์ วราวิทยา. (2526). การบริหารโรงเรียนเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- ชาลี ไทยภักดี. (2513). หลักสูตรศาสตร์ในโรงเรียน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์วิทยากร.
- ชุมพล บุญชู. (2529). ขวัญของครูโรงเรียนเอกสารประเภทสามัญในจังหวัดนครศรีธรรมราช. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา. ถ่ายเอกสาร.
- ชูศักดิ์ เทียงตรง.(2517). การบริหารบุคคลในภาครัฐกิจ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- ชูศักดิ์ หมั่นสระเกษ. (2538). ขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัด นครราชสีมา. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ณรงค์ รมณียกุล. (2517). “การศึกษาลักษณะผู้นำแบบต่าง ๆ ของครูใหญ่ที่ส่งผลต่อขวัญหรือ กำลังใจของครูในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสุโขทัย. ปรินญาณิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ณัฐพล ชันช้อย. (2517 ตุลาคม). “การวิเคราะห์กำลังขวัญในการปฏิบัติงาน,” พัฒนาบริหาร ศาสตร์. 14(4) : 444 – 474.
- ดุสิต ทองสาย. (2541). ประสิทธิภาพของการบริหารการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอกระดังงา จังหวัด พระนครศรีอยุธยา. ภาคนิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนา สังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ดิน ปรัชญาพฤทธิ์. (2533). “ภาวะผู้นำและการมีส่วนร่วม,” เอกสารการสอนชุดวิชาพฤติกรรม มนุษย์ในองค์การหน่วยที่ 11 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. พิมพ์ครั้งที่ 7 นนทบุรี. โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2530) องค์การและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 5 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- _____. (2535). พฤติกรรมองค์การ : การศึกษาการบริหารพฤติกรรมองค์การเชิงพฤติกรรม บริหาร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- _____. 2537). องค์การและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ธีรพจน์ ทองเกต. (2543) ประสิทธิภาพของโครงการสมาชิกแจ้งข่าวอาชญากรรม : ศึกษาเฉพาะ กรณี สถานีตำรวจนครบาลบางนา. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐศาสตร์) กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- บุญเลิศ บุญพะเนียด. (2539) การศึกษาเปรียบเทียบขวัญในการทำงานของครูกองการศึกษา พิเศษกับครูสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ในโรงเรียนร่วมสังกัดสำนักงาน การประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาพิเศษ) กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- บุญเรือน หมั่นทรัพย์. (2538). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับมัธยม ศึกษาของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ. (2540). การพัฒนากีฬาชาติ : การศึกษาประสิทธิผลของสมาคมกีฬาสมัคร เล่นแห่งประเทศไทยกับปัจจัยที่เกี่ยวข้อง. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์) กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

- ปรีชา ไตรโพธิ์. (2533). ขวัญของศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา. ปรินิพนธ์
กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- มีฉวาพ สุวรรณเรือง. (2536) ประสิทธิภาพของการนำนโยบายป้องกันปราบทุจริตเลือกตั้งของ
โครงการ ท.ม.ก. ไปปฏิบัติ กรณีผู้วิจัยปฏิบัติการในเขตการเลือกตั้งจังหวัด
นครราชสีมา.วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร
ศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- พนัส หันนาคินทร์. (2524). หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2538). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สุภา.
- พานิช วิเชียรวรรณ. (2537). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร
โรงเรียนประถมศึกษา กับขวัญของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถม
ศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัย
นเรศวร. ถ่ายเอกสาร.
- พิทยา บวรรัตน. (2536). ประสิทธิภาพของหน่วยงานทฤษฎีองค์การสำหรับรัฐศาสตราจารย์
เอกสารประกอบคำบรรยายวิชาทฤษฎีองค์การ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์.
กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภรณ์ กิริติบุตร. (2529). การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ภิญโญ สาธร. (2523). การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศ.ส. การพิมพ์.
- รุ่ง แก้วแดงและชัยณรงค์ สุวรรณ. (2536). ประมวลสาระชุดวิชาการวิจัยการบริหารการศึกษา
หน่วยที่ 10-12. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์. คู่มือครูโรงเรียนในเครือพระหฤทัย.
- _____. แบบรายงานประเมินเพื่อขอรับรางวัลโรงเรียนพระราชทาน
ระดับมัธยมศึกษา ขนาดกลาง ประจำปีการศึกษา 2545. ถ่ายเอกสาร
- _____. เอกสารแนะนำโรงเรียน .
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2538). เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4.
กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- วรุณี สดหล้า. (2543). ประสิทธิภาพของโครงการตำรวจชุมชน : ศึกษาเปรียบเทียบหมู่บ้านสอง
ชั้นและหมู่บ้านสำโรงเหนือจังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐศาสตร์) กรุงเทพฯ
: มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- วิชาการ,กรม (2540) แนวคิดเกี่ยวกับมาตรฐานและตัวบ่งชี้การศึกษาพื้นฐานด้านผลิต ปัจจัย
และกระบวนการ. เอกสารอันดับที่ 19/2540 โครงการประกันคุณภาพการศึกษา
สำนักงานทดสอบทางการศึกษา กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว.

- วิจิต ทองนุ้ย และคณะ. (2529, ตุลาคม – ธันวาคม). ตารางวิเคราะห์พฤติกรรมกรรมการบริหารและผลงานของผู้บริหารดีเด่นโรงเรียนประถม. การวิจัยทางการศึกษา. 16(4) : 20-29.
- วีระพล สุวรรณนันต์. (2525). การประเมินผลแผนและโครงการ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อักษรพัฒนา.
- ศิริ ทิวะพันธ์. พล.ต. (2528). แนวคิดในการบริหารงานในหน่วยทหาร. ม.ป.ท. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2539) องค์การและการจัดการ ฉบับสมบูรณ์. กรุงเทพฯ : วิสิทธิ์พัฒนา.
- ศิริอร ขันธหัตถ์. (2526) องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : วิสิทธิ์พัฒนา.
- ศุภชัย วชิรตันพงษ์เมธี. (2528). ขวัญของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในระดับตำบลในเขตการศึกษา
10. ปริญญาโท กศ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก.
ถ่ายเอกสาร.
- สงบ ประเสริฐพันธุ์. (2543). ร่วมกันสรรค์สร้างคุณภาพโรงเรียน. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2516). การบริหารบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ. ไทยวัฒนาพานิช.
- _____. (2519) การบริหาร. กรุงเทพฯ : พิมพ์ครั้งที่ 5. สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- สมร นาคประสิทธิ์. (2532). การศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารกับประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา. ปริญญาโท กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์. (2541, กันยายน). “กินผู้บริหาร,” การศึกษาเอกชน. 8 (80) : 21 – 22.
- สมศักดิ์ สินธุระเวชชัย. (2541, ธันวาคม). “การประกันคุณภาพการศึกษา : การทบทวนคุณภาพภายในโรงเรียน,” วิชาการ. 1 (12) : 24 – 36.
- สายสุตา กิจประยูร. (2540). การศึกษาการบริหารการจัดการศึกษา และประสิทธิผลของโรงเรียนคาทอลิกในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี. ปริญญาโท กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2526). รายงานการวิจัยและประเมินผลประสิทธิภาพของการประถมศึกษา : องค์กำหนดประสิทธิภาพของการประถมศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- _____. (2542) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี.
- _____. (2543) ร่วมคิดร่วมเขียน ปฏิรูปการเรียนรู้ ผู้เรียนสำคัญที่สุด. กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี.
- _____. (2544) มาตรฐานการศึกษา เพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก : ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. (2541). แนวดำเนินการประกันคุณภาพและการรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเอกชน. กรุงเทพฯ.
- _____. (2542). คู่มือปฏิบัติงานตรวจสอบคุณภาพโรงเรียนเอกชน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา กรมการศาสนา.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2534). ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : ดร.การพิมพ์.
- สุภาภรณ์ เกษรรัตน์. (2543). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี. ภาคนิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม สถาบัน บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุเมธ เดียววิศเรศ. (2527). พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ. รุ่งวัฒนาการพิมพ์.
- สุริวัลย์ ลิ้มพิพัฒน์กุล. (2537). ขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนในเขตพื้นที่ชายแดน. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุวรรณี สมบัติทวี. (2536, มกราคม-เมษายน). "ลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผล", วิชาการ-อุดมศึกษา. 2(2):14-16.
- อนันต์ สุขกลัด. (2541). ขวัญของศึกษานิเทศก์ในเขตการศึกษาภาคกลาง. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- อรรณพ บุญยรัตพันธุ์. (2525 กันยายน). การสร้างขวัญในการทำงานของระบบราชการไทย, เทศาภิบาล.
- อรุณ รักธรรม. (2525). ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ : การบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- อรุณ รักธรรม. (2526). พฤติกรรมองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 3 . กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- อำรุง จันทวานิชและคนอื่นๆ. (2527). รายงานการวิจัยและประเมินผลประสิทธิภาพการประถมศึกษา องค์กำหนดประสิทธิภาพของการประถม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- อุทัย หิรัญโต. (2531). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โอ.เอส.พรินติ้งเฮาส์.
- อุทัย หิรัญโต. (2526). ศิลปศาสตร์ของนักบริหาร. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- อุบล ทองสุขมาก. (2538). ประสิทธิภาพของการปฏิบัติตามนโยบายการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการด้านการศึกษา. ภาคนิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

- Caplow, Theodore. (1964) Principle of Organization. New York : Harcourt Brace & World.
- Chein, Edgar H. (1970) Organization Psychology (2d ed.; Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, Inc., p.118.
- Geogopoulos and A.S. Tannenbaum. (1957). "The Study of Organization Effectiveness," American Sociology Review.
- Gibson, J.L., Johe M. Ivancevich and J.H. Donnelly. (1991). Organization : Behavior. Structure. Process. 4th ed. Dallas, Texas : Business Publisher, Inc.
- Hoy, Wayne K. and Cecil G. Miskel. (1991). Education Administration : Theory, Research and Practice. 4th ed. Singapore : McGraw-Hill.
- Hoy, Wayne K. and Judith Furguson. (1985, Spring) " Theoretical Framework and Expioration Organization Effectiveness of Schools," Educational Administration Quarterly. 21 (2) : (117 – 137).
- Katz, Daniel and Robert L. Kahn, (1976). The Social Psychology of Organization (New York : John Wiley & Sons, Inc., p. 149.
- Pfifner, Jone E. and Frank P. Sherwood. (1960) Administrative Organization. Englewood Cliffs. New Jersey : Prentice – Hall Inc.
- Patsons, Talcott. (1984). "Suggestions for a Sociological Approach to the Theory of Organization," in Complex Organizations : A Sociological Reader by Amitai Etzioni, (New York : Holt Richard & Winstion, p.33.
- Seiler , John A. (1973). System Analysis in Organization Behavior (Homewood, Ill : Richard D. Irwin, Inc., 1967), reprinted in J.L. Gibson J.M. Ivancevich and J.H. Donelly, Organizations : Structure, Processes Behavior (Dallas, Texas : Business Publication, Inc., p 29-30.
- Steers , Richard M. (1977). Organizational; Effectiveness : A Behavior View (Santa Monica, Cliffs: Goodyear Publishing Company, Inc., p5.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญ



คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
แขวงวัฒนา เขตคลองเตย
กรุงเทพมหานคร 10110
โทร 2581901

10 กรกฎาคม 2545

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามความคิดเห็น

เนื่องด้วย นางสาววิลาวรรณ สุขชัย นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการประถมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการวิจัย เรื่อง คุณภาพสถานศึกษา : การศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ ในการนี้ ขอเรียนเชิญ ชิสเตอร์สุริย์พร ระดมกิจ และอาจารย์เบญจวรรณ วัฒนไพโรสภานต์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพสถานศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตจากท่าน ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาววิลาวรรณ สุขชัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ)

ประธานควบคุมงานวิจัย



คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
แขวงวัฒนา เขตคลองเตย
กรุงเทพมหานคร 10110
โทร 2581901

10 กรกฎาคม 2545

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ครูใหญ่โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามความคิดเห็น

เนื่องด้วย นางสาววิลาวรรณ สุขชัย นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการประถมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการวิจัย เรื่อง คุณภาพสถานศึกษา : การศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ ในการนี้ ขอเรียนเชิญ ชิสเตอร์สุรียพร ระดมกิจ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพสถานศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตจากท่าน ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาววิลาวรรณ สุขชัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ)
ประธานควบคุมงานวิจัย

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล



หนังสือเข้า เลขที่ ๕๔ / ๒๕๔๕
รับวันที่ ๑๑/๗/๒๕๔๕
เวลา ๑๔.๐๐ น. ปี ๕๕

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
แขวงวัฒนา เขตคลองเตย
กรุงเทพมหานคร 10110
โทร 2581901

๑๐ กรกฎาคม ๒๕๔๕

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน ครูใหญ่โรงเรียนอัสสัมชัญ แผนกประถม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามความคิดเห็น

เนื่องด้วย นางสาววิลาวรรณ สุขชัย นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการประถมศึกษา
ศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการวิจัย เรื่อง คุณภาพสถานศึกษา :
การศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูล
เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขออนุญาตให้ครูโรงเรียนอัสสัมชัญ แผนกประถม จำนวน 30 คน
เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามความคิดเห็น ในระหว่างเดือนกรกฎาคม ๒๕๔๕

จึงเรียนมาเพื่อขออนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาววิลาวรรณ
สุขชัย ได้เก็บข้อมูลในการดำเนินการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

อ.วิลาวรรณ
Bao. Ann
๑๕ ก.ค. ๕๕

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ)
ประธานควบคุมงานวิจัย



คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
แขวงวัฒนา เขตคลองเตย
กรุงเทพมหานคร 10110
โทร 2581901

10 กรกฎาคม 2545

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามความคิดเห็น

เนื่องด้วย นางสาววิลาวรรณ สุขชัย นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการประถมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการวิจัย เรื่อง คุณภาพสถานศึกษา : การศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขออนุญาตให้ครูโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ จำนวน 209 คน ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพสถานศึกษา ในระหว่างเดือนสิงหาคม 2545

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาววิลาวรรณ สุขชัย ได้เก็บข้อมูลในการดำเนินการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ)
ประธานควบคุมงานวิจัย

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บข้อมูล

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

คุณภาพสถานศึกษา : การศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์



คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาคุณภาพสถานศึกษา : การศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ และนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นต่อไป
2. รายละเอียดของแบบสอบถาม
แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งเป็น 2 ตอน คือ
ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพสถานศึกษา : การศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ ซึ่งประกอบด้วยความสามารถในการผลิต การยินยอมปฏิบัติตามหรือทำตามแบบ ขวัญ ความสามารถในการปรับตัว และความ เป็นปีกแผ่น จำนวน 52 ข้อ
ให้ท่านตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นของท่าน และเลือกคำตอบเพียง 1 คำตอบเท่านั้น และกรุณาตอบให้ครบทุกข้อ
3. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามนี้จะนำไปใช้เพื่อประกอบการวิจัยเท่านั้น ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลของท่านเป็นความลับ โดยไม่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด
ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดีและขอขอบพระคุณ อย่างยิ่งในความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้

(นางสาววิลาวรรณ สุขชัย)

นิสิตปริญญาโท วิชาเอกการประถมศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

คุณภาพสถานศึกษา : การศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์



คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์
2. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ
 - ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพสถานศึกษา : การศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ ซึ่งประกอบด้วยความสามารถในการผลิต การยินยอมปฏิบัติตามหรือทำตามแบบ ขวัญ ความสามารถในการปรับตัว และความเป็น ปีกแผ่น จำนวน 52 ข้อ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนตัวเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ☒ ลงใน ☐ ที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

☐ ชาย
 ☐ หญิง
2. อายุ

☐ ต่ำกว่า 30 ปี
☐ 41 - 50 ปี

☐ 31 – 40 ปี
☐ 50 ปีขึ้นไป
3. วุฒิการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี
☐ สูงกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี
4. ประสบการณ์การทำงาน

☐ ต่ำกว่า 10 ปี
☐ 21 ปีขึ้นไป

☐ 11 – 20 ปี

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพสถานศึกษา : การศึกษา
ประสิทธิผลของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพสถานศึกษา : การศึกษา
ประสิทธิผลของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ ซึ่งประกอบด้วยความสามารถในการผลิต
การยินยอมปฏิบัติตามหรือทำตามแบบ ขวัญ ความสามารถในการปรับตัว และความเป็น
ปึกแผ่น

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องใดช่องหนึ่งทางขวามือที่ตรงกับความคิดเห็น
ของท่าน มากที่สุด , มาก , ปานกลาง , น้อย หรือน้อยที่สุด

ข้อที่	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ความสามารถในการผลิต					
1	ท่านจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
2	ท่านจัดกิจกรรมการเรียนการสอน อย่างหลากหลายเหมาะสมกับธรรมชาติ และสนองความต้องการของผู้เรียน					
3	ท่านจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่กระตุ้น ให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ คิดแก้ปัญหา และตัดสินใจ					
4	ท่านจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่กระตุ้น ให้ผู้เรียนรู้จักค้นคว้าหาความรู้ แสวงหา คำตอบ และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง					
5	ท่านจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียน ได้รับการพัฒนาสุนทรียภาพอย่างมี ประสิทธิภาพ					
6	ท่านนำภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยี และ สื่อที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการจัด การเรียนการสอน					
7	ท่านส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย การ ทำงานร่วมกับผู้อื่น และความรับผิดชอบ ต่อกลุ่มร่วมกันของผู้เรียน					
8	ท่านสามารถใช้การวิจัยในชั้นเรียนมาเป็น ส่วนหนึ่งของการเรียนรู้					

ข้อที่	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ความสามารถในการผลิต (ต่อ)					
9	ท่านจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของผู้เรียน					
10	ท่านจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนรักโรงเรียนและมีความกระตือรือร้นในการไปเรียน					
11	ท่านประเมินพัฒนาการของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายและต่อเนื่อง					

ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ข้อที่	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	การยินยอมปฏิบัติตามหรือการทำตามแบบ					
1	มีบางครั้งที่ท่านไปถึงโรงเรียนช้ากว่าเวลาทำงานปกติ และกลับตามเวลาทำงานปกติ					
2	ท่านมาปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งของทางโรงเรียนในวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามคำสั่ง หรือตามประกาศของทางราชการด้วยความเต็มใจ					
3	มีบางครั้งที่ท่านปฏิบัติหน้าที่เฝ้ารักษาการณ์ช้ากว่าเวลาที่กำหนด					
4	ท่านลาจิจเมื่อมีเหตุจำเป็นเสมอ					
5	ท่านลาป่วยและมีใบรับรองแพทย์ประกอบการลา รวมทั้งรายงานตัวกับผู้บริหารเมื่อมาปฏิบัติหน้าที่เป็นบางครั้ง					
6	มีบางครั้งที่ท่านแต่งกายไม่ถูกต้องตามกฎหมายของโรงเรียน					
7	ท่านรู้จักประมาณตนไม่ฟุ้งเฟ้อเกินฐานะ และรู้จักประหยัด					
8	ท่านประพฤติและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ					
9	ท่านให้ความร่วมมือและให้คำแนะนำกับผู้ปกครองในเรื่องของนักเรียนเสมอ					
10	ท่านยึดมั่นในคุณธรรม มีจรรยาบรรณ รวมทั้งรักและศรัทธาในวิชาชีพครู และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู					

ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ข้อที่	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ขวัญ					
1	ท่านมีความภาคภูมิใจในการที่ได้มาทำงานในโรงเรียนนี้					
2	ท่านมีความรู้สึกผูกพัน ศรัทธา และเชื่อมั่นต่อโรงเรียน					
3	ท่านมีความพยายาม ความกระตือรือร้น และทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ					
4	โรงเรียนมีสวัสดิการที่ดีเพียงพอและเหมาะสมสำหรับครูทุกคน					
5	ท่านได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากคณะผู้บริหาร					
6	ท่านได้รับการพิจารณาความดี ความชอบ ด้วยความเป็นธรรม					
7	ท่านมีความพอใจต่อสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ทำงาน					
8	ท่านยินดีสละเวลาและความสุขส่วนตัวเพื่องานส่วนรวม					
9	ท่านได้รับการดูแลเอาใจใส่และได้รับความสนิทสนมเป็นกันเองจากคณะผู้บริหาร					
10	ท่านได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการอบรมศึกษาดูงาน หรือการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้อยู่เสมอ					

ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ข้อที่	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ความสามารถในการปรับตัว					
1	โรงเรียนมีการจัดองค์กร โครงสร้างการบริหารชัดเจนไม่ซ้ำซ้อน					
2	โรงเรียนมีปรัชญา แผนพัฒนา ธรรมนูญสถานศึกษา แผนการดำเนินงาน และตัวชี้วัดความสำเร็จ					
3	โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจให้บุคลากรในโรงเรียน และชุมชนเห็นความสำคัญในการจัดการศึกษาร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ					
4	โรงเรียนมีการจัดทำเอกสารประชาสัมพันธ์ การดำเนินงาน การพัฒนางานของโรงเรียน ให้ผู้ปกครองและชุมชนได้รับรู้ความเคลื่อนไหวในกิจกรรมของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ					
5	โรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของท้องถิ่นโดยให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม					
6	โรงเรียนมีหลักสูตรและเนื้อหาสาระของหลักสูตรที่เหมาะสมสอดคล้องกับเป้าหมาย การศึกษา และความต้องการของผู้เรียน และท้องถิ่น					
7	โรงเรียนมีการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้อยู่เสมอ					
8	โรงเรียนมีการจัดสภาพแวดล้อมที่สะอาด เป็นระเบียบปลอดภัยรวมทั้งการจัดระบบป้องกันสิ่งเสพติด					
9	โรงเรียนมีการจัดอาคารสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ และจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้					
10	โรงเรียนมีการบริหารงานอย่างเป็นระบบ มีความชัดเจน และปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้					

ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

ข้อที่	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ความเป็นปึกแผ่น					
1	ท่านคิดว่าผู้ปกครองยอมรับในความสามารถของผู้เรียนในการปฏิบัติตนในชีวิตประจำวัน และสามารถใช้เทคโนโลยีในการดำรงชีวิต					
2	ท่านคิดว่าผู้ปกครองยอมรับและเห็นว่าผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมที่จำเป็นในการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข					
3	ท่านคิดว่าผู้ปกครองยอมรับว่าผู้เรียน เห็นคุณค่าของการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิใจในความเป็นไทย					
4	ท่านคิดว่าผู้ปกครองยอมรับในการวางแผนการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนว่าสอดคล้องกับหลักสูตร ความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น					
5	ท่านคิดว่าผู้ปกครองยอมรับในการจัดการเรียนการสอนของครูในโรงเรียนที่ให้ผู้เรียนได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ และความถนัดได้ตามศักยภาพ โดยเสริมจุดเด่น และแก้ไขจุดด้อยของผู้เรียนเป็นรายบุคคล					
6	ท่านคิดว่าผู้ปกครองยอมรับในคุณภาพมาตรฐานของครูในโรงเรียน และยอมรับกระบวนการบริหารอย่างมีคุณภาพของผู้บริหาร					
7	ท่านคิดว่าผู้ปกครองยอมรับในการจัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศการเรียนการสอนที่ส่งเสริมผู้เรียนให้เรียนอย่างมีความสุขและประสบความสำเร็จ					
8	ท่านคิดว่าผู้ปกครองยอมรับในเรื่องของการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ให้กับผู้เรียน เช่น ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการต่างๆ เป็นต้น					
9	ท่านคิดว่าผู้ปกครองมีศักยภาพในการสนับสนุนการจัดและการพัฒนาการศึกษา					

ข้อที่	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ความเป็นปึกแผ่น (ต่อ)					
10	ท่านคิดว่าผู้ปกครองยอมรับในการจัดเตรียมวัสดุ-ครุภัณฑ์ ประจำห้องเรียนอย่างเพียงพอ เช่น โต๊ะ เก้าอี้ เป็นต้น					
11	ท่านคิดว่าผู้ปกครองยอมรับ และศรัทธาโรงเรียน คณะผู้บริหาร และคณะครู					

ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ง
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานการศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนพระหฤทัย
คอนแวนต์ ด้านความสามารถในการผลิต (N= 209)

ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านความสามารถในการผลิต			
1. ท่านจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.16	.73	มาก
2. ท่านจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างหลากหลายเหมาะสมกับธรรมชาติ และสนองความต้องการของผู้เรียน	3.96	.76	มาก
3. ท่านจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ คิดแก้ปัญหา และตัดสินใจ	3.99	.74	มาก
4. ท่านจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักค้นคว้าหาความรู้ แสวงหาคำตอบ และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง	4.02	.69	มาก
5. ท่านจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาสุนทรียภาพอย่างมีประสิทธิภาพ	4.00	.76	มาก
6. ท่านนำภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยี และสื่อที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน	3.56	.80	มาก
7. ท่านส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย การทำงานร่วมกับผู้อื่น และความรับผิดชอบต่อกลุ่มร่วมกันของผู้เรียน	4.36	.63	มาก
8. ท่านสามารถใช้การวิจัยในชั้นเรียนมาเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้	3.80	.86	มาก
9. ท่านจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของผู้เรียน	4.05	.96	มาก
10. ท่านจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนรักโรงเรียนและมีความกระตือรือร้นในการไปเรียน	4.33	.69	มาก
11. ท่านประเมินพัฒนาการของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายและต่อเนื่อง	4.06	.80	มาก
รวม	4.05	.53	มาก

จากตาราง 4 แสดงว่า การศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ ด้านความสามารถในการผลิต มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความคิดเห็นของครู ด้านความสามารถในการผลิตมากทุกข้อ แต่ความคิดเห็นของครูในการส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย การทำงานร่วมกับผู้อื่น และความรับผิดชอบต่อกลุ่มร่วมกันของผู้เรียน อยู่ในอันดับสูงสุด

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานการศึกษาศักยภาพของโรงเรียนพระหฤทัย
คอนแวนต์ ด้านความสามารถในการผลิต (N= 209)

ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านความสามารถในการผลิต			
1. ท่านจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.16	.73	มาก
2. ท่านจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างหลากหลายเหมาะสมกับธรรมชาติ และสนองความต้องการของผู้เรียน	3.96	.76	มาก
3. ท่านจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ คิดแก้ปัญหา และตัดสินใจ	3.99	.74	มาก
4. ท่านจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักค้นคว้าหาความรู้ แสวงหาคำตอบ และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง	4.02	.69	มาก
5. ท่านจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาสุนทรียภาพอย่างมีประสิทธิภาพ	4.00	.76	มาก
6. ท่านนำภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยี และสื่อที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน	3.56	.80	มาก
7. ท่านส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย การทำงานร่วมกับผู้อื่น และความรับผิดชอบต่อกลุ่มร่วมกันของผู้เรียน	4.36	.63	มาก
8. ท่านสามารถใช้การวิจัยในชั้นเรียนมาเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้	3.80	.86	มาก
9. ท่านจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของผู้เรียน	4.05	.96	มาก
10. ท่านจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนรักโรงเรียนและมีความกระตือรือร้นในการไปเรียน	4.33	.69	มาก
11. ท่านประเมินพัฒนาการของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายและต่อเนื่อง	4.06	.80	มาก
รวม	4.05	.53	มาก

จากตาราง 5 แสดงว่า การศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ ด้านความสามารถในการผลิต มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความคิดเห็นของครู ด้านความสามารถในการผลิต มากทุกข้อ แต่ความคิดเห็นของครูในการส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย การทำงานร่วมกับผู้อื่น และความรับผิดชอบต่อกลุ่มร่วมกันของผู้เรียน อยู่ในอันดับสูงสุด

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานการศึกษาระสิทธิภาพของโรงเรียนพระหฤทัย
คอนแวนต์ ด้านการยินยอมปฏิบัติตามหรือการทำตามแบบ (N= 209)

ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านการยินยอมปฏิบัติตามหรือการทำตามแบบ			
1. มีบางครั้งที่ท่านไปถึงโรงเรียนช้ากว่าเวลาทำงานปกติ และกลับตามเวลาทำงานปกติ	4.45	.90	น้อย
2. ท่านมาปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งของทางโรงเรียนในวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามคำสั่ง หรือตามประกาศของทางราชการด้วยความเต็มใจ	4.20	.94	มาก
3. มีบางครั้งที่ท่านปฏิบัติหน้าที่เฝ้ารักษาการณ์ช้ากว่าเวลาที่กำหนด	4.50	.74	น้อยที่สุด
4. ท่านลาจิจเมื่อมีเหตุจำเป็นเสมอ	2.50	1.62	ปานกลาง
5. ท่านลาป่วยและมีใบรับรองแพทย์ประกอบการลา รวมทั้งรายงานตัวกับผู้บริหาร เมื่อมาปฏิบัติหน้าที่เป็นบางครั้ง	3.65	1.58	น้อย
6. มีบางครั้งที่ท่านแต่งกายไม่ถูกต้องตามกฎระเบียบของโรงเรียน	4.55	.81	น้อยที่สุด
7. ท่านรู้จักประมาณตนไม่ฟุ้งเฟ้อเกินฐานะและรู้จักประหยัด	3.98	1.04	มาก
8. ท่านประพฤติและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ	4.37	.72	มาก
9. ท่านให้ความร่วมมือและให้คำแนะนำกับผู้ปกครองในเรื่องของนักเรียนเสมอ	4.41	.69	มาก
10. ท่านยึดมั่นในคุณธรรม มีจรรยาบรรณ รวมทั้งรักและศรัทธาในวิชาชีพครู และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู	4.63	.54	มากที่สุด
รวม	4.12	.43	มาก

จากตาราง 6 แสดงว่า การศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ ด้านการยินยอมปฏิบัติตามหรือการทำตามแบบ ตามความคิดเห็นของครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูยึดมั่นในคุณธรรม มีจรรยาบรรณ รวมทั้งรักและศรัทธาในวิชาชีพครู และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และยังพบว่า ครูมาปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งของทางโรงเรียนในวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามคำสั่ง หรือตามประกาศของทางราชการด้วยความเต็มใจ ครูรู้จักประมาณตนไม่ฟุ้งเฟ้อเกินฐานะและรู้จักประหยัด ทรัพย์และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ และครูให้ความร่วมมือและให้คำแนะนำกับผู้ปกครองในเรื่องของนักเรียนเสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนการลากิจเมื่อมีเหตุจำเป็นของครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังพบว่า มีบางครั้งที่ครูไปถึงโรงเรียนช้ากว่าเวลาทำงานปกติ และกลับตามเวลาทำงานปกติ ครูลาป่วยและมีใบรับรองแพทย์ประกอบการลา รวมทั้งรายงานตัวกับผู้บริหาร เมื่อมาปฏิบัติหน้าที่เป็นบางครั้ง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย และมีบางครั้งที่ครูปฏิบัติหน้าที่เฝ้ารักษาการณ์ช้ากว่าเวลาที่ กำหนด มีบางครั้งที่ครูแต่งกายไม่ถูกต้องตามกฎระเบียบของโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานการศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนพระหฤทัย
คอนแวนต์ ด้านขวัญ (N= 209)

ข้อความ	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
ด้านขวัญ			
1. ท่านมีความภาคภูมิใจในการที่ได้มาทำงานในโรงเรียนนี้	4.35	.67	มาก
2. ท่านมีความรู้สึกผูกพัน ศรัทธา และเชื่อมั่นต่อโรงเรียน	4.30	.77	มาก
3. ท่านมีความพยายาม ความกระตือรือร้น และทุ่มเทใน การปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ	4.53	.57	มากที่สุด
4. โรงเรียนมีสวัสดิการที่ดีเพียงพอและเหมาะสมสำหรับครู ทุกคน	3.64	.96	มาก
5. ท่านได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากคณะ ผู้บริหาร	3.81	.82	มาก
6. ท่านได้รับการพิจารณาความดี ความชอบด้วยความเป็น ธรรม	3.57	1.00	มาก
7. ท่านมีความพอใจต่อสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ ทำงาน	4.15	.84	มาก
8. ท่านยินดีสละเวลาและความสุขส่วนตัวเพื่องานส่วนรวม	4.26	.77	มาก
9. ท่านได้รับการดูแลเอาใจใส่และได้รับความสนิทสนมเป็น กันเองจากคณะผู้บริหาร	3.53	.99	มาก
10.ท่านได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการอบรม ศึกษาดูงาน หรือการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้อยู่เสมอ	4.00	.94	มาก
รวม	4.01	.62	มาก

จากตาราง 7 แสดงว่า การศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ ด้าน
ขวัญ ตามความคิดเห็นของครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูมี
ความพยายาม ความกระตือรือร้น และทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ย
อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้ออื่นๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานการศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนพระหฤทัย
คอนแวนต์ ด้านความสามารถในการปรับตัว (N= 209)

ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านความสามารถในการปรับตัว			
1. โรงเรียนมีการจัดองค์กร โครงสร้างการบริหารชัดเจนไม่ซ้ำซ้อน	3.82	.85	มาก
2. โรงเรียนมีปรัชญา แผนพัฒนา ธรรมนูญสถานศึกษา แผนการดำเนินงาน และตัวชี้วัดความสำเร็จ	4.46	.69	มาก
3. โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจให้บุคลากรในโรงเรียน และชุมชนเห็นความสำคัญในการจัดการศึกษาร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ	4.16	.79	มาก
4. โรงเรียนมีการจัดทำเอกสารประชาสัมพันธ์การดำเนินงาน การพัฒนางานของโรงเรียนให้ผู้ปกครองและชุมชนได้รับรู้ ความเคลื่อนไหวในกิจกรรมของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ	4.16	.82	มาก
5. โรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของท้องถิ่นโดยให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม	4.14	.78	มาก
6. โรงเรียนมีหลักสูตรและเนื้อหาสาระของหลักสูตรที่เหมาะสมสอดคล้องกับเป้าหมายการศึกษา และความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น	4.12	.72	มาก
7. โรงเรียนมีการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้อยู่เสมอ	4.47	.61	มาก
8. โรงเรียนมีการจัดสภาพแวดล้อมที่สะอาดเป็นระเบียบปลอดภัยรวมทั้งการจัดระบบป้องกันสิ่งเสพติด	4.52	.61	มากที่สุด
9. โรงเรียนมีการจัดอาคารสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ และจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้	4.43	.71	มาก
10. โรงเรียนมีการบริหารงานอย่างเป็นระบบ มีความชัดเจน และปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้	4.25	.82	มาก
รวม	4.25	.56	มาก

จากตาราง 8 แสดงว่า การศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ ด้านความสามารถในการปรับตัว ตามความคิดเห็นของครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า โรงเรียนมีการจัดสภาพแวดล้อมที่สะอาดเป็นระเบียบปลอดภัยรวมทั้งการจัดระบบป้องกันสิ่งเสพติด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้ออื่นๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานการศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนพระหฤทัย
คอนแวนต์ ด้านความเป็นปึกแผ่น (N= 209)

ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านความเป็นปึกแผ่น			
1. ท่านคิดว่าผู้ปกครองยอมรับในความสามารถของผู้เรียนในการปฏิบัติตนในชีวิตประจำวัน และสามารถใช้เทคโนโลยีในการดำรงชีวิต	4.04	.66	มาก
2. ท่านคิดว่าผู้ปกครองยอมรับและเห็นว่าผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมที่จำเป็นในการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข	4.00	.71	มาก
3. ท่านคิดว่าผู้ปกครองยอมรับว่าผู้เรียน เห็นคุณค่าของการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิใจในความเป็นไทย	4.00	.70	มาก
4. ท่านคิดว่าผู้ปกครองยอมรับในการวางแผนการจัดการเรียน การสอนของโรงเรียนว่าสอดคล้องกับหลักสูตร ความ ต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น	3.94	.68	มาก
5. ท่านคิดว่าผู้ปกครองยอมรับในการจัดการเรียนการสอน ของครูในโรงเรียนที่ให้ผู้เรียนได้พัฒนาความรู้ ความ สามารถ และความถนัดได้ตามศักยภาพ โดยเสริมจุดเด่น และแก้ไขจุดด้อยของผู้เรียนเป็นรายบุคคล	3.90	.60	มาก
6. ท่านคิดว่าผู้ปกครองยอมรับในคุณภาพมาตรฐานของครูใน โรงเรียน และยอมรับกระบวนการบริหารอย่างมีคุณภาพ ของผู้บริหาร	4.08	.67	มาก
7. ท่านคิดว่าผู้ปกครองยอมรับในการจัดสิ่งแวดล้อมและ บรรยากาศการเรียนการสอนที่ส่งเสริมผู้เรียนให้เรียนอย่าง มีความสุขและประสบความสำเร็จ	4.14	.67	มาก
8. ท่านคิดว่าผู้ปกครองยอมรับในเรื่องของการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้กับผู้เรียน เช่น ห้องเรียน ห้อง ปฏิบัติการต่าง ๆ เป็นต้น	4.13	.68	มาก

ข้อความ	$\bar{X}$	S	ระดับความคิดเห็น
ด้านความเป็นปึกแผ่น (ต่อ)			
9. ท่านคิดว่าผู้ปกครองมีศักยภาพในการสนับสนุนการจัดและ การพัฒนาการศึกษา	4.04	.73	มาก
10. ท่านคิดว่าผู้ปกครองยอมรับในการจัดเตรียมวัสดุ- ครุภัณฑ์ ประจำห้องเรียนอย่างเพียงพอ เช่น โต๊ะ เก้าอี้ เป็นต้น	3.95	.75	มาก
11. ท่านคิดว่าผู้ปกครองยอมรับ และศรัทธาโรงเรียน คณะผู้ บริหาร และคณะครู	4.16	.70	มาก
รวม	4.03	.53	มาก

จากตาราง 8 แสดงว่า การศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ ด้านความเป็นปึกแผ่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความคิดเห็นของครูด้านความเป็นปึกแผ่นมากทุกข้อ แต่ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับผู้ปกครองยอมรับ และศรัทธาโรงเรียน คณะผู้บริหาร และคณะครู อยู่ในอันดับสูงสุด

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาววิลาวรรณ สุขชัย
วันเดือนปีเกิด	16 กันยายน 2503
สถานที่เกิด	อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	94 ถนนสุนทรโกษา แขวงคลองเตย เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร 10110
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ครูผู้สอน
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ ถนนสุนทรโกษา แขวงคลองเตย เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร 10110 โทรศัพท์ 0-2671-9041-3 โทรสาร 0-2671-9045
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2520	จบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จากโรงเรียนราษฎร์สงเคราะห์ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
พ.ศ. 2530	จบประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จากวิทยาลัยเทคนิคพิษณุโลก อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
พ.ศ. 2534	จบอนุปริญญาศิลปศาสตร (อ.ศศ.) จากวิทยาลัยครูจันทระเกษม กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2536	จบปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) วิชาเอกการประถมศึกษา ศึกษา จากวิทยาลัยครูจันทระเกษม กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2545	จบปริญญาโทการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) วิชาเอกการประถมศึกษา จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กรุงเทพมหานคร