

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีต่างๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

1. ความหมายของการบริหาร
2. ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
3. ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร

1. ความหมายของปัจจัยทางการบริหาร
2. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร

ตอนที่ 3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียน

1. ความหมายของประสิทธิผล
2. ความหมายของประสิทธิผลโรงเรียน
3. แนวคิดการจัดการศึกษา
4. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียน

ตอนที่ 4 บริบทโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ปทุมธานี

ตอนที่ 5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ
2. งานวิจัยต่างประเทศ

ดังรายละเอียดการนำเสนอแต่ละตอน ตามลำดับดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

การนำเสนอในตอนต้นที่ 1 นี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้สารสนเทศเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา จึงกล่าวถึงความหมายของการบริหาร ความหมายการบริหารสถานศึกษา และขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่การศึกษาปัจจัยทางการบริหารต่อไป ผู้วิจัยขอนำเสนอข้อมูลดังกล่าว ดังต่อไปนี้

1. ความหมายของการบริหาร

นักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ของการบริหารไว้แตกต่างกัน ดังนี้

วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556, หน้า 10) ได้ให้ความหมายว่าการบริหาร หมายถึงกระบวนการทำงานร่วมกันของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

อาร์คีราร์ตัน วรณรัตน์ (2556, หน้า 13) การบริหาร เป็นกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม ซึ่งมี บุคคลและหรือกลุ่มบุคคลร่วมกันดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ พร้อมทั้งใช้กำลังคนและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อการ

Sergiovanni (1980 อ้างถึงใน วุฒิพร ประทุมพงษ์, 2556) ให้คำจำกัดความ การบริหารไว้ว่า การบริหารโดยทั่วไปแล้ว คือกระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่น และหรือโดยผู้อื่น เพื่อให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

Wehrich and Koontz (1993 อ้างถึงใน กฤษฎา การิษฐ์, 2554) ได้ให้ความหมาย “การบริหาร” คือ กระบวนการของการตัดสินใจ การบริหารจัดการทรัพยากร การบริหารให้บรรลุ วัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีหน้าที่หลัก 5 ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล การอำนวยการ และการควบคุม

จากความหมายและแนวคิดที่กล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินการหรือ กิจกรรม กระบวนการทำงาน ระหว่างบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกันและใช้ปัจจัยทางการบริหาร เพื่อบรรลุประสิทธิผลขององค์อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษา เป็นอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนที่ต้องดูแลรับผิดชอบบริหารจัดการให้การจัดการศึกษามีคุณภาพและได้มาตรฐานตามเกณฑ์ที่กำหนด ได้มีนักบริหารและนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

กฤษฎา การิษฐ์ (2554, หน้า, 16) ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง กระบวนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การโดยอาศัยหน้าที่ที่สำคัญ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การนำและการควบคุม ผู้บริหารเป็นบุคคลที่ทำงานร่วมกับผู้อื่น หรือกลุ่มเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ผู้บริหารเป็นผู้บงการพฤติกรรมของคนอื่น การทำงานของผู้บริหารอาจใช้แรงจูงใจ การสั่งการ หรือการใช้กฎระเบียบในการบังคับบัญชาคนอื่นให้ทำงานโดยยึดวัตถุประสงค์ขององค์การเป็นหลัก

ยุทธศักดิ์ ไชยสีหา (2555, หน้า 11) ได้สรุปความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ภายใต้การดำเนินการของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องอาศัยความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องกระบวนการบริหารสถานศึกษา และรูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อจัดกิจกรรมต่างๆ ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

อัคราภรณ์ มาตรา (2555, หน้า 13) ได้สรุปความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุกๆ ด้าน นับตั้งแต่บุคลิภาพ ความรู้ความสามารถ พฤติกรรมและคุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่างๆ ที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคล พัฒนาตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่

อศิราภรณ์ วรรณรัตน์ (2556, หน้า 14) ได้สรุปความหมายของการบริหารโรงเรียนไว้ว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การ โดยอาศัยหน้าที่การบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผนการจัดองค์การ การนำ และการควบคุม ผู้บริหารเป็นบุคคลที่ทำงานร่วมกับบุคคลอื่น หรือกลุ่มเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ผู้บริหารเป็นผู้บงการพฤติกรรมของคนอื่น การทำงานของผู้บริหารอาจใช้แรงจูงใจการสั่งการ หรือการใช้กฎระเบียบในการบังคับบัญชาคนอื่นให้ทำงานโดยยึดวัตถุประสงค์ขององค์การเป็นหลัก

อุ้นทยา ผาผง (2556, หน้า 13 – 14) ได้สรุปความหมายของการบริหารโรงเรียนไว้ว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การ โดยอาศัยหน้าที่การบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม ผู้บริหารเป็นบุคคลที่ทำงานร่วมกับบุคคลอื่น หรือกลุ่มเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ผู้บริหารเป็นผู้บังคับการพฤติกรรมของคนอื่น การทำงานของผู้บริหารอาจใช้แรงจูงใจ การสั่งการ หรือการใช้กฎระเบียบในการบังคับบัญชาคนอื่นให้ทำงานโดยยึดวัตถุประสงค์ขององค์การเป็นหลัก

วุฒิพร ประทุมพงษ์, (2556, หน้า 11) ได้สรุปความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารสถานศึกษาที่ผู้บริหารร่วมมือกับบุคลากรในสถานศึกษา ภายใต้ภารกิจขอบข่ายงานสถานศึกษาตามบทบัญญัติของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในการให้บริการทางการศึกษาแก่เยาวชนและผู้สนใจเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา

จากความหมายและแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการ หรือการดำเนินกิจกรรมที่ผู้บริหารร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนร่วมกัน วางแผน การจัดองค์การ การนำและการควบคุม โดยใช้เทคนิคการจูงใจ การบังคับบัญชา เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

3. ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา

มีนักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาได้ให้ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาไว้แตกต่างกัน ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักนายกรัฐมนตรี (2553, หน้า14) ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดสาระสำคัญไว้ในมาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา โดยแบ่งขอบข่ายงานการบริหารสถานศึกษาไว้ 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานทั่วไป ดังนี้

1. ด้านบริหารงานวิชาการ งานวิชาการเป็นงานหลัก หรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารสถานศึกษาให้มากที่สุด

ด้วยเจตนารมณ์ที่จะทำให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการสามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผล และการวัดผลรวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขอบข่ายและภารกิจของสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการมีภาระหน้าที่ 17 หน้าที่ด้วยกันคือ

- 1.1 การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็น
การพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น
- 1.2 การวางแผนงานด้านวิชาการ
- 1.3 การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
- 1.4 การหลักสูตรของสถานศึกษาพัฒนา
- 1.5 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 1.6 การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการ
เรียน
- 1.7 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
- 1.8 พัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
- 1.9 การนิเทศการศึกษา
- 1.10 การแนะแนว
- 1.11 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐาน
การศึกษา
- 1.12 การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
- 1.13 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับ
สถานศึกษาและองค์กรอื่น
- 1.14 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล
ครอบครัว องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
- 1.15 การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้าน
วิชาการของสถานศึกษา
- 1.16 การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

1.17 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2. ด้านบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้นความอิสระ ในการบริหารจัดการให้คล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากบริการมาใช้ในการจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน ขอบข่ายและภารกิจของสถานศึกษาในการบริหารงบประมาณมีภาระหน้าที่ 22 หน้าที่เกี่ยวข้องกันคือ

2.1 การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี

2.2 การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง

2.3 การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

2.4 การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ

2.5 การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ

2.6 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ

2.7 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้จ่ายผลผลิตจาก

งบประมาณ

2.8 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

2.9 การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา

2.10 การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา

2.11 การวางแผนพัสดุ

2.12 การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี

2.13 การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ

2.14 การจัดหาพัสดุ

- 2.15 การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ
- 2.16 การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน
- 2.17 การเบิกเงินจากคลัง
- 2.18 การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน
- 2.19 การนำเงินส่งคลัง
- 2.20 การจัดทำบัญชีการเงิน
- 2.21 การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน
- 2.22 การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และ

รายงาน

3. ด้านบริหารงานบุคคล การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนา และมีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชู มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ ขอบข่ายและภารกิจของสถานศึกษาในการบริหารงานบุคคล มีภาระหน้าที่ 20 หน้าที่ด้วยกันคือ

- 3.1 การวางแผนอัตรากำลัง
- 3.2 การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 3.3 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- 3.4 การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 3.5 การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
- 3.6 การลาทุกประเภท
- 3.7 การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 3.8 การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- 3.9 การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
- 3.10 การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

3.11 การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

3.12 การออกจากราชการ

3.13 การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ

3.14 การจัดทำ บัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการ

เสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

3.15 การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและ

บุคลากรทางการศึกษา

3.16 การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ

3.17 การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

3.18 การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับ

ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา

3.19 การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต

3.20 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4. ด้านบริหารงานบริหารทั่วไป การบริหารทั่วไปเป็นงานที่

เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริการบริหารงานอื่นๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน
คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุนและ
อำนวยความสะดวกต่างๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบมุ่งพัฒนาสถานศึกษา
ให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการของ
สถานศึกษา ตามหลักการบริหารที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลักโดยเน้นความโปร่งใส
ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจน การมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กร
ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ขอบข่ายและภารกิจ
ของสถานศึกษาในการบริหารงานทั่วไปมีภาระหน้าที่ 22 หน้าที่ด้วยกันคือ

4.1 การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

4.2 การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

4.3 การวางแผนการบริหารงานการศึกษา

4.4 งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน

4.5 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร

4.6 การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน

4.7 งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

4.8 การดำเนินงานธุรการ

4.9 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

4.10 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน

4.11 การรับนักเรียน

4.12 การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือ

เลิกสถานศึกษา

4.13 การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบและ

ตามอัธยาศัย

4.14 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

4.15 การทัศนศึกษา

4.16 งานกิจการนักเรียน

4.17 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

4.18 การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของ

บุคคลชุมชน องค์กรหน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

4.19 งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น

4.20 การรายงานผลการปฏิบัติงาน

4.21 การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

4.22 แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมใน

การลงโทษนักเรียน

วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556, หน้า 11) ได้สรุปขอบข่ายงานสถานศึกษาไว้ว่า การจำแนกขอบข่ายงานสถานศึกษาของนักวิชาการชาวต่างประเทศและหน่วยงานทางการศึกษาของไทยนั้นมีส่วนที่คล้ายคลึงกันโดยมีส่วนย่อยในรายละเอียดที่แตกต่างกัน และสถานศึกษาทุกประเภทไม่ว่าจะจัดงานบริหารออกเป็นรูปแบบใด หรือจำแนกงานบริหารสถานศึกษาออกเป็นกี่ประเภท จำนวนมากหรือน้อยแตกต่างไปตามสภาพและขนาดของสถานศึกษาเช่นใดก็ตาม ทุกสถานศึกษาต้องจัดให้มีงานวิชาการในสถานศึกษาของตนเองด้วยทั้งสิ้น งานวิชาการจึงนับว่าเป็นงานที่มีความสำคัญหรืออาจเรียกได้ว่าเป็นงานหลักของสถานศึกษา ส่วนงานอื่นๆ ล้วนมาสนับสนุนงานวิชาการโดยใช้กระบวนการบริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพมาพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา

จากขอบข่ายงานสถานศึกษาที่กล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การกำหนดขอบข่ายงานสถานศึกษา มีการกำหนดไว้หลักไว้ทั้งในส่วนหลักในด้านงานวิชาการ งานงบประมาณงานบุคคลและงานบริหารทั่วไป และส่วนปลีกย่อยที่เพิ่มขึ้นมา เป็นงานกิจการนักเรียน งานบริหารอาคารสถานที่ และงานบริหารความสัมพันธ์กับชุมชนทุกงานล้วนมีความสำคัญเพราะเป็นเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้องเชื่อมโยงส่งเสริมสนับสนุนซึ่งกันและกัน เป็นองค์รวมของคุณภาพสถานศึกษา

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา เป็นกระบวนการ หรือการดำเนินกิจกรรมที่ผู้บริหารร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนร่วมกัน วางแผน การจัดองค์การ การนำและการควบคุม โดยใช้เทคนิคการจูงใจ การบังคับบัญชา เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา โดยมีขอบข่ายในการบริหารงาน 4 ฝ่าย คือ 1) กลุ่มบริหารวิชาการ 2) กลุ่มบริหารงานทั่วไป 3) กลุ่มบริหารงานบุคคล และ 4) กลุ่มบริหารงบประมาณ

ตอนที่ 2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร

การนำเสนอในตอนี่ 2 นี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้สารสนเทศเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร จึงกล่าวถึงความหมายของปัจจัยทางการบริหาร และแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร เพื่อนำไปสู่การศึกษาปัจจัยทางการบริหารต่อไป ผู้วิจัยขอนำเสนอข้อมูลดังกล่าว ดังต่อไปนี้

1. ความหมายของปัจจัยทางการบริหาร

มีนักวิจัยและนักวิชาการได้ให้ความหมายของปัจจัยทางการบริหารไว้มากมายหลายท่าน ดังนี้

ยุทธศักดิ์ ไชยสีหา (2555, หน้า 6) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบที่ส่งผลต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

อัคราภรณ์ มาตรา (2555, หน้า 7) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของครู

คำเตียง กำเกลี้ยง (2556, หน้า 5) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบที่เอื้อต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน

วุฒิพร ประทุมพงษ์, (2556, หน้า 5) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบทางการบริหารที่ทำให้เกิดความเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ

อศิราภรณ์ วรรณรัตน์ (2556, หน้า 7) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการความเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ

พัชรรัตน์ แสงวงศ์ (2556, หน้า 12) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง เหตุหรือการกระทำใดๆ ของการใช้ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครู

อุ้นทยา ผาผง (2556, หน้า 7) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสามของโรงเรียนขนาดเล็ก

จากความหมายของปัจจัยทางการบริหารข้างต้น สรุปได้ว่า ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง ตัวแปรการดำเนินงานทางการบริหารที่มีอิทธิพลทำให้เกิดความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน

2. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร

ปัจจัยทางการบริหาร มีผู้วิจัยและนักการศึกษาไว้เป็นจำนวนมาก ทั้งให้แนวคิดและทฤษฎีที่แตกต่างกันดังนี้

ถนัด เดชทรัพย์ (2550, หน้า 21) กล่าวว่า ทรัพยากรหรือปัจจัยที่นักบริหารต้องให้ความสนใจเพื่อให้การดำเนินการตามวัตถุประสงค์ขององค์การประสบความสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยดังต่อไปนี้

1. คน (Man) คือ ทรัพยากรบุคคลที่เป็นหัวใจขององค์การ ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จในการจัดการ
2. เงิน (Money) คือ ปัจจัยสำคัญที่ช่วยสนับสนุนให้กิจกรรมต่างๆ ขององค์การดำเนินการต่อไปได้
3. วัสดุ (Materials) คือ วัตถุดิบซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญไม่แพ้ปัจจัยอื่น จำเป็นต้องมีคุณภาพและมีต้นทุนที่ต่ำ เพราะมีผลกระทบต่อต้นทุนการผลิต
4. เครื่องจักร (Machine) คือ เครื่องจักรอุปกรณ์ ที่มีศักยภาพที่ดี จะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการผลิตเช่นกัน

สมคิด บางโม (2551, หน้า 63) กล่าวว่าปัจจัยในการบริหารมีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่

1. คนหรือบุคคล (Man) เป็นผู้ปฏิบัติกิจกรรมขององค์การนั้นๆ
2. เงิน (Money) ใช้สำหรับเป็นค่าจ้างและค่าใช้จ่าย

ในการดำเนินการ

3. วัสดุสิ่งของ (Material) หมายถึง อุปกรณ์เครื่องใช้ เครื่องมือ
ต่างๆ รวมทั้งอาคารสถานที่ด้วย

4. การบริหารจัดการ (Management) หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับการจัดการ

ยุทธศักดิ์ ไชยสีหา (2555, หน้า 5) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ 2) ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร 3) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร 4) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 5) ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร

อัคราภรณ์ มาตรา (2555, หน้า 24) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น 9 ด้าน ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์พันธกิจและยุทธศาสตร์ 2) โครงสร้างของโรงเรียน 3) เทคโนโลยีและระบบงาน 4) การปฏิบัติด้านบริหาร 5) การปฏิบัติด้านการจัดการ 6) การปฏิบัติของครูและทีมงาน 7) การพัฒนาครูและทีมงาน 8) ภาวะผู้นำทางวิชาการ 9) บรรยากาศของโรงเรียน 10) การจูงใจ

อศิราภรณ์ วรรณรัตน์ (2556, หน้า 19) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 6 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารซึ่งสัมพันธ์กับปัจจัยที่เป็นผล คือ ประสิทธิภาพของโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย 8 ด้าน คือ ภาวะผู้นำ บรรยากาศขององค์กร การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน แรงจูงใจการทำงานเป็นทีม การติดต่อสื่อสาร วัฒนธรรมองค์กร และการควบคุมงาน

ธนกร อัมจักร (2557, หน้า 37) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารกับการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 27 ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำ 2) การมีส่วนร่วม 3) ทรัพยากรการเรียนการสอน 4) การติดต่อสื่อสาร 5) การทำงานเป็นทีม 6) การจูงใจ

ปราณี สาโพธิ์วัน (2558, หน้า 22 - 23) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ประกอบด้วย 1) ลักษณะขององค์กร 2) นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ 3) งบประมาณ 4) ลักษณะสภาพแวดล้อมขององค์กร 5) ลักษณะ

ของบุคลากรขององค์กร 6) ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กร 7) การตัดสินใจของผู้บริหารองค์กร 8) การติดต่อสื่อสารในองค์กร 9) แรงจูงใจของบุคลากร 10) เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน

วิทยา สวณกุลลาบ (2558, หน้า 43) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ประกอบด้วย 1) ด้านภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหาร 2) ด้านสมรรถนะองค์กร 3) ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อม 4) ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ 5) ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม

Likert (1961, อ้างถึงใน วุฒิพร ประทุมพงษ์, 2556, หน้า 27) องค์กรที่ประสบความสำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน เกิดจากปัจจัย 8 ประการ ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำ 2) แรงจูงใจ 3) การติดต่อสื่อสาร 4) การปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลต่อกันและกัน 5) สภาพของการวินิจฉัยสั่งการ 6) กระบวนการควบคุมการปฏิบัติงาน 7) สภาพการกำหนดเป้าหมายหรือสั่งการ 8) การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและฝึกอบรม

Steers (1991, อ้างถึงใน วุฒิพร ประทุมพงษ์, 2556, หน้า 26) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร ดังนี้ 1) บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร 2) โครงสร้างการบริหารที่เหมาะสม 3) เทคโนโลยีและระบบงาน 4) การติดต่อสื่อสาร 5) ระบบสารสนเทศ 6) การจูงใจ 7) ภาวะผู้นำ 8) การสร้างวิสัยทัศน์และพันธกิจร่วม 9) การบริหารจัดการ 10) การมีส่วนร่วม และ 11) การพัฒนาบุคลากร

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ปัจจัยทางการบริหารจากแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่าน ซึ่งแสดงรายละเอียดการสังเคราะห์ดังตาราง 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์ปัจจัยทางการบริหาร

ปัจจัยทางการบริหาร	ถนัด เคชทรพย์ (2550)	สมคิด บางโม (2551)	ยุทธศักดิ์ ไชยสิทธิ์ (2555)	อัคราภรณ์ มาตรา (2555)	อศิราภรณ์ วรรณรัตน์ (2556)	ธนกร อัมเจ็ก (2557)	ปราณี สภาไพรัตน์ (2558)	วิทยา สอนกุลหาลาบ (2558)	Likert (1961)	Steers (1991)	ความถี่
1. งบประมาณ	✓	✓					✓				3
2. ทรัพยากรสนับสนุน	✓	✓				✓					3
3. การปฏิบัติของครู และทีมงาน							✓				1
4. ภาวะผู้นำทาง วิชาการ				✓				✓			2
5. การมีส่วนร่วมของ ผู้ปกครองและชุมชน					✓						1
6. บรรยากาศและ วัฒนธรรมองค์การ			✓	✓	✓		✓	✓		✓	6
7. การทำงานเป็นทีม					✓	✓					2
8. โครงสร้างองค์การ			✓	✓			✓		✓	✓	5
9. ระบบเทคโนโลยี สารสนเทศ	✓	✓	✓	✓			✓			✓	6
10. การควบคุมงาน					✓				✓		2
11. การติดต่อสื่อสาร			✓		✓	✓	✓		✓	✓	6
12. การจูงใจ				✓	✓		✓		✓	✓	5
13. ภาวะผู้นำ			✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	7
14. ลักษณะของ องค์การ							✓				1

ตาราง 1 (ต่อ)

ปัจจัยทางการบริหาร	ณัฏ เดชทรัพย์ (2550)	สมคิด บางโม (2551)	ยุทธศักดิ์ ไชยสีหา (2555)	อัคราภรณ์ มาตรา (2555)	อติราภรณ์ วรรณรัตน์ (2556)	ธนกกร อัจฉกร (2557)	ปราณี สาทิพรวัน (2558)	วิทยา สอนกุลสถาป (2558)	Likert (1961)	Steers (1991)	ความถี่
15. การสร้าง วิสัยทัศน์และ พันธกิจร่วม				✓						✓	2
16. การบริหาร แบบมีส่วนร่วม				✓	✓	✓		✓		✓	5
17. การพัฒนา ทีมงาน	✓	✓		✓					✓	✓	5
18. การตัดสินใจ ของผู้บริหาร องค์การ							✓				1
19. ด้านการจัด กระบวนการ เรียนรู้								✓			1

จากตาราง 1 จะเห็นว่าจากการสังเคราะห์ปัจจัยทางการบริหารซึ่งคาดว่าจะส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน โดยพิจารณาความสอดคล้องกับบริบทการศึกษา และเลือกความถี่ตั้งแต่ระดับ 5 ขึ้นไป จึงสรุปได้ว่าปัจจัยทางการบริหารมีทั้งหมด 8 ด้าน ประกอบด้วย 1) บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ 2) โครงสร้างองค์การ 3) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ 4) การติดต่อสื่อสาร 5) การจูงใจ 6) ภาวะผู้นำ 7) การบริหารแบบมีส่วนร่วม 8) การพัฒนาทีมงาน แต่ละด้านมีรายละเอียดที่จะนำเสนอ ตามลำดับดังนี้

1. บรรยายภาพและวัฒนธรรมองค์การ

1.1 ความหมายของบรรยายภาพและวัฒนธรรมองค์การ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของบรรยายภาพและวัฒนธรรมองค์การไว้แตกต่างกัน ดังนี้

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, หน้า 118) กล่าวว่า บรรยายภาพของโรงเรียน หมายถึง กลุ่มของคุณลักษณะหรือสภาพแวดล้อมของงานที่รับรู้โดยผู้ปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในโรงเรียน สามารถสร้างขึ้นและปรับปรุงได้โดยผู้บริหารโรงเรียนเพื่อให้เกิดความพึงพอใจ สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงาน

ยุทธศักดิ์ ไชยสีหา (2555, หน้า 24-25) สรุปไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่มีอยู่ในองค์การที่ประกอบด้วย 2 ลักษณะ คือ ลักษณะรูปธรรม ได้แก่ สิ่งประดิษฐ์ สัญลักษณ์ วิธีการทำงาน โครงสร้างองค์กร ขนบธรรมเนียมประเพณี พฤติกรรม เป็นต้น และลักษณะนามธรรม ได้แก่ ค่านิยม ความเชื่อ ข้อสมมติ อุดมการณ์ ความเข้าใจ เป็นต้น ซึ่งบุคลากรในองค์การยึดถือเป็นแนวทางหรือเป็นบรรทัดฐานในการปฏิบัติร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ และมีการถ่ายทอดให้สมาชิกใหม่ได้เรียนรู้ และยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้อง ซึ่งจะทำให้แต่ละองค์การมีความแตกต่างกันตามลักษณะของวัฒนธรรมองค์การนั้นๆ

อัคราภรณ์ มาตรา (2555, หน้า 34) ได้สรุปไว้ว่า บรรยายภาพในโรงเรียน หมายถึง การที่บุคลากรในโรงเรียนมีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ความผ่อนคลาย ความเอื้ออาทรและจริงจังความเป็นสถานศึกษาและหมู่คณะการกล้าคิดกล้าทำสิ่งใหม่ๆ ความรักความภาคภูมิใจในโรงเรียน และการมีปฏิสัมพันธ์เพื่อการเรียนรู้

คำเตียง กำเกลี้ยง (2556, หน้า 34) ได้สรุปไว้ว่า บรรยายภาพและวัฒนธรรมองค์การ เป็นลักษณะโดยรวมอย่างเป็นระบบตามสภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพ ความรู้สึกที่มีต่อองค์การทั้งเกิดจากค่านิยม ความเชื่อ ขนบธรรมเนียมประเพณีในความพยายามที่จะแสดงออกมาถึงจิตวิญญาณของการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและการปรับตัวกับระบบความสัมพันธ์ทางสังคมภายใต้สภาพแวดล้อมที่ต่างกัน

วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556, หน้า 35) ได้สรุปไว้ว่า บรรยายภาพและวัฒนธรรมในโรงเรียน หมายถึง การจัดบรรยายภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ความมุ่งมั่น

และความสามัคคีในการปฏิบัติงาน การที่ผู้บริหารและครูให้ความไว้วางใจ ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และการมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างจริงจัง ทำงานร่วมกันเป็นทีม

อศิราภรณ์ วรรณรัตน์ (2556, หน้า 29) ได้สรุปไว้ว่า บรรยาภาศในโรงเรียน หมายถึง สภาพการทำงานที่บุคลากรในโรงเรียน มีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความเอื้ออาทรต่อกัน ให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ยอมรับฟังความคิดเห็น กล้าคิดกล้าทำสิ่งใหม่ มีการปฏิสัมพันธ์กันอย่างจริงจังไม่แบ่งแยก มีความสามัคคี มีความพร้อมเพรียงและมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงาน

อุ้นทยา ผาผง (2556, หน้า 38) ได้สรุปว่า วัฒนธรรมขององค์กร หมายถึง แนวทางการประพฤติและวิธีปฏิบัติที่เราใช้อยู่เป็นประจำของบุคลากรในองค์กร ได้แก่ ความเชื่อ และค่านิยมในองค์กร ขนบธรรมเนียมประเพณีปฏิบัติของโรงเรียน ซึ่งเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมและการแสดงออกและการปฏิบัติงานประจำวันในองค์กรโดยไม่ยึดติดกับโครงสร้างองค์กร

จากความหมายของบรรยาภาศและวัฒนธรรมองค์กรข้างต้น สรุปได้ว่า บรรยาภาศและวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง การจัดบรรยาภาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน การที่บุคลากรในโรงเรียนมีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความมุ่งมั่นและความสามัคคีในการปฏิบัติงาน การที่ผู้บริหารและครูให้ความไว้วางใจกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และการมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างจริงจัง มีความสามัคคี มีความพร้อมเพรียงและมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงาน

1.2 แนวคิดเกี่ยวกับบรรยาภาศและวัฒนธรรมองค์กร

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับบรรยาภาศและวัฒนธรรมองค์กรไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ลัดดา อ่ำสาอด (2555, หน้า 9 – 10) กล่าวว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม หมายถึง สภาพแวดล้อมภายนอก และสภาพแวดล้อมภายใน ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมภายนอก หมายถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลมาจากนอกโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมภายในโรงเรียน ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี

1.1 เศรษฐกิจ หมายถึง สภาพเศรษฐกิจของผู้ปกครองซึ่งมีรายได้ที่มั่นคง สามารถสนับสนุนการศึกษาของนักเรียน และโรงเรียนมีการปรับตัวให้เท่าทันสภาพเศรษฐกิจเพื่อการบริหารงาน ที่มีความคุ้มค่า คำนึงทุน

1.2 สังคม หมายถึง การคิดและการปฏิบัติที่เกิดจากการเรียนรู้ร่วมกันของกลุ่มผู้ปกครองและชุมชน เห็นคุณค่าความสำคัญของการศึกษาว่า การศึกษา คือกระบวนการพัฒนาคนให้สมบูรณ์ และชุมชนมีแหล่งการเรียนรู้นอกโรงเรียน เพื่อให้บริการทางการศึกษาแก่นักเรียน

1.3 การเมือง หมายถึง แนวนโยบายของรัฐบาลในการส่งเสริมให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี และบทบาทของนัการเมืองที่มีอิทธิพลต่อองค์การทางการศึกษา

1.4 เทคโนโลยี หมายถึง การนำความรู้ แนวคิด กระบวนการ และผลผลิตทางวิทยาศาสตร์มาใช้ร่วมกันอย่างมีระบบ เพื่อพัฒนาให้ก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. สภาพแวดล้อมภายใน หมายถึง ปัจจัยผลลัพธ์จากบุคลากรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล และการดำเนินงานภายในโรงเรียน ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ และบรรยากาศองค์การ

2.1 วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง โรงเรียนมีแบบแผน ค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐานที่ยึดถือร่วมกัน มีระบบมาตรฐานในการปฏิบัติงาน มีคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม มีการบริหารจัดการต่อความเสี่ยง และมีการบริหารงานที่โปร่งใสตาม หลักธรรมมาภิบาล ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์การของโรงเรียน

2.2 บรรยากาศองค์การ หมายถึง โรงเรียนมีการเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บริหาร และครูมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และมีสภาพแวดล้อมที่ดีเอื้อต่อการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่พึงประสงค์

Alvesson (1989, pp. 50 – 51 อ้างถึงใน ธวัช กรุดมณี, 2550, หน้า 87) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์การว่ามีลักษณะสำคัญ ดังนี้

1. เป็นพฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้อย่างสม่ำเสมอ เช่น การใช้ภาษาในการติดต่อสื่อสาร พิธีการต่างๆ และรูปแบบของพฤติกรรมที่บุคคลในองค์การยอมรับ

2. มีบรรทัดฐาน ซึ่งยึดถือมาตรฐานของพฤติกรรมและแนวทางในการปฏิบัติร่วมกันว่า สิ่งใดจะต้องทำมากน้อยแค่ไหนในการปฏิบัติงาน

3. มีค่านิยมที่มีลักษณะเด่น เป็นค่านิยมส่วนใหญ่ที่บุคคลในองค์การยอมรับให้การสนับสนุน และคาดหวังในการปฏิบัติงานร่วมกัน เช่น คุณภาพของงานและประสิทธิภาพของงาน

4. มีปรัชญาขององค์การ มีความเชื่อขององค์การเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและการใช้บริการ

5. มีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เป็นระเบียบแบบแผน และแบบอย่างในการปฏิบัติงาน ซึ่งสมาชิกจะต้องเรียนรู้เพื่อประสิทธิผลของกลุ่ม

6. มีบรรยากาศขององค์การ ซึ่งเป็นสิ่งที่สมาชิกขององค์การกำหนดขึ้น จากปฏิสัมพันธ์ของบุคคลในองค์การและนอกองค์การด้วย

Caldwell and Spinks (1990 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ. 2548, หน้า 37 – 39) ได้กล่าวถึงเกณฑ์การประเมินความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษา ในด้านบรรยากาศ ดังนี้

1. สถานศึกษากำหนดค่านิยมที่สำคัญ
2. ผู้บริหาร ครู นักเรียน แสดงความผูกพันและจงรักภักดีต่อ
จุดหมายและค่านิยม
3. สถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมที่รื่นรมย์ ตื่นเต้นและท้าทาย
ต่อครูและนักเรียน
4. มีบรรยากาศการยอมรับและเชื่อถือซึ่งกันและกันของครูกับ
นักเรียน
5. มีบรรยากาศความไว้วางใจและการสื่อสารแบบเปิดใน
สถานศึกษา
6. มีความคาดหวังในสถานศึกษาว่าทุกคนจะทำดี
7. มีพันธะที่เข้มแข็งที่จะให้มีการเรียนรู้เกิดขึ้นในสถานศึกษา
8. ผู้บริหาร ครู และนักเรียนมีความคาดหวังในความสำเร็จ
ระดับสูง
9. นักเรียนมีขวัญและกำลังใจระดับสูง
10. นักเรียนมีความยอมรับ นับถือและความเป็นเจ้าของของ
ผู้อื่น
11. จัดให้นักเรียนมีความรับผิดชอบต่อสถานศึกษา

12. ความเป็นระเบียบวินัยดีในสถานศึกษา
13. ผู้บริหารอาวุโสมีโอกาสเล็กน้อยที่จะเกี่ยวข้องโดยตรงกับเรื่องของวินัยของนักเรียน
14. อัตราการขาดเรียนของนักเรียนต่ำ
15. อัตราการพักการเรียนของนักเรียนต่ำ
16. อัตราความประพฤติเลวโหลของนักเรียนต่ำ
17. ครูมีขวัญและกำลังใจในระดับสูง
18. ครูมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและมีน้ำใจในระดับกลุ่มสูง
19. อัตราการขาดงานของครูต่ำ
20. การย้ายของครูมีเพียงเล็กน้อย

จากแนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การจัดบรรยากาศองค์การควรจัดให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู สนับสนุนความเป็นมิตร มีความเมตตา เกื้อกูลกัน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สร้างความเข้าใจและกำหนดมาตรฐานในการทำงานให้เข้าใจตรงกันและยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ และดำรงวัฒนธรรมที่ดีของโรงเรียนให้มีความยั่งยืนในโรงเรียน

2. โครงสร้างองค์การ

2.1 ความหมายของโครงสร้างองค์การ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของโครงสร้างองค์การไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ยุทธศักดิ์ ไชยสีหา (2555, หน้า 14) ได้สรุปว่า โครงสร้างองค์การ หมายถึง กระบวนการของการกำหนดความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการระหว่างบุคคล โดยการจัดสายงาน การแบ่งงาน การกำหนดบุคคลตามความเหมาะสมของงาน ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

อัคราภรณ์ มาตรา (2555, หน้า 27) ได้สรุปไว้ว่า โครงสร้างองค์การ เป็นการจัดโครงสร้างที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมการจัดระบบมอบหมายงานและความรับผิดชอบเป็นระบบ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงานการจัดสายงานการบังคับบัญชา และมีกฎ ระเบียบแนวปฏิบัติที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และมีการจัดบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ

คำเตียง กำเกลี้ยง (2556, หน้า 31) ได้สรุปไว้ว่า โครงสร้างองค์การ หมายถึง การกำหนดการจัดสายงานการบังคับบัญชา การจัดกลุ่มงานตามจุดประสงค์หรือหน้าที่ของงาน การกำหนดบทบาทและจัดสรรอำนาจหน้าที่ชัดเจน มีการจัดบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ มีการควบคุมการปฏิบัติงาน การวางแผนการปฏิบัติงาน การใช้กฎระเบียบข้อบังคับในโรงเรียน การจัดระบบงานหรือสายทางเดินของงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556, หน้า 46) ได้สรุปไว้ว่า โครงสร้างองค์การ หมายถึง การจัดสายงานการบังคับบัญชา การจัดบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ และมีการจัดระบบการติดต่อประสานงานทั้งภายในและภายนอก

อุ้นทยา ผาผง (2556, หน้า 15) ได้สรุปไว้ว่า โครงสร้างองค์การ หมายถึง การกำหนดบทบาทหน้าที่ กลุ่มของงานที่เป็นทางการซึ่งมอบหมายให้ปัจเจกบุคคลหรือฝ่ายเป็นผู้ดำเนินการดำเนินงาน การจัดกลุ่มงานตามจุดประสงค์หรือหน้าที่ของงาน การกำหนดบทบาทและจัดสรรอำนาจหน้าที่ชัดเจน การกระจายอำนาจ การควบคุมการปฏิบัติงาน การวางแผนการปฏิบัติงาน การใช้อำนาจหน้าที่ในการบริหารงาน การใช้กฎระเบียบข้อบังคับในองค์การ

จากความหมายของโครงสร้างองค์การข้างต้น สรุปได้ว่า โครงสร้างองค์การ หมายถึง การกำหนดการจัดสายงานการบังคับบัญชา การกำหนดบทบาทหน้าที่ การแบ่งงาน การกำหนดบุคคลตามความเหมาะสมของงาน การกระจายอำนาจ การควบคุมการปฏิบัติงาน การวางแผนการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงานตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับโครงสร้างองค์การ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับโครงสร้างองค์การไว้แตกต่างกัน ดังนี้

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, หน้า 126) ได้กล่าวถึงการจัดโครงสร้างที่เหมาะสม ไว้ว่า การจัดโครงสร้างที่เหมาะสมควรเป็นการจัดโครงสร้างการบริหารเพื่อให้มีความร่วมมือในหมู่สมาชิก มีขั้นตอนการปฏิบัติงานไม่ซ้ำซ้อน สะดวกและคล่องตัว มีการมอบหมายงานได้ตรงตามความรู้ความสามารถของบุคลากร และมีกฎ ระเบียบ และแนวปฏิบัติต่างๆ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

Daft (1991, pp. 246 – 255) กล่าวถึงองค์ประกอบของโครงสร้างขององค์การ ซึ่งเขาเรียกลักษณะพื้นฐานของโครงสร้างขององค์การ โดยอธิบายเป็นความคิดรวบยอด 3 แนวคิด คือ ชั้นการบังคับบัญชาในแนวตั้ง (vertical hierarchy) การจัดแผนงาน (departmentation) และการประสานงาน

Hodge and Anthony (1998, pp. 373 – 379 อ้างถึงใน ธวัช กรุดมณี, 2550, หน้า 82) ได้กล่าวถึงลักษณะของโครงสร้างที่มีประสิทธิผลไว้ 6 ประการ ดังนี้

1. ช่วยให้สามารถดำเนินงานให้บรรลุโดยใช้ค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด
2. กระตุ้นให้มีการคิดค้นนวัตกรรมในองค์การ
3. มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวได้
4. เชื้อต่อการทำงานของบุคลากรในองค์การและส่งเสริมการ

พัฒนาบุคลากร

5. ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน
6. ส่งเสริมให้เกิดกลยุทธ์ในการทำงาน

จากแนวคิดเกี่ยวกับโครงสร้างองค์การดังที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า โครงสร้างองค์การควรเป็นโครงสร้างที่มีความยืดหยุ่นเน้นการกระจายอำนาจและเชื้อต่อการทำงานของครู ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน และลดขั้นตอนการทำงาน

3. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

3.1 ความหมายของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ยุทธศักดิ์ ไชยสีหา (2555, หน้า 27) ได้สรุปว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง เทคโนโลยีที่ใช้จัดการสารสนเทศ เป็นเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องตั้งแต่การเก็บรวบรวมข้อมูล การประมวลผล การแสดงผลลัพธ์ การทำสำเนา และการสื่อสารโทรคมนาคมเพื่อให้ได้สารสนเทศที่เหมาะสมและสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้

อัชราภรณ์ มาตรา (2555, หน้า 28) สรุปว่า เทคโนโลยีและระบบงาน หมายถึง การจัดหาและใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม การจัดและพัฒนาระบบฐานข้อมูลทั้งการบริหารและการเรียนการสอน การสร้างเครือข่ายบริหารจัดการข้อมูลที่มี

ทันสมัยเหมาะสมกับการใช้งาน มีการมอบหมายความรับผิดชอบในการบำรุงรักษาและพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อประโยชน์ที่มุ่งไปสู่การพัฒนาคุณภาพนักเรียน

คำเตียง กำเกลี้ยง (2556, หน้า 32) ได้สรุปว่า การใช้เทคโนโลยีเป็นการที่นำอุปกรณ์ทางเทคโนโลยีที่เหมาะสม เช่น การนำคอมพิวเตอร์เป็นสื่อการเรียนการสอน เอาความรู้ ความคิด วิธีการทางวิทยาศาสตร์ ศิลปะและอุปกรณ์ไปประยุกต์ใช้ในงานในด้านต่างๆ ให้เกิดประโยชน์ในทางปฏิบัติ ทั้งส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่สูงขึ้นในการดำเนินการเพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์

วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556, หน้า 44) สรุปไว้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง การนำข้อมูลที่ได้มากลั่นกรองให้เป็นข้อมูลสารสนเทศ การใช้คอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือสนับสนุนการเรียนรู้ การค้นหาข้อมูลข่าวสารเพื่อการเรียนรู้ และการเผยแพร่ข้อมูล

จากความหมายของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศข้างต้น สรุปได้ว่าระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การนำข้อมูลที่ได้มากลั่นกรองให้เป็นข้อมูลสารสนเทศ เป็นเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องตั้งแต่ การเก็บรวบรวมข้อมูล การประมวลผล การแสดงผลลัพธ์ การทำสำเนา และการสื่อสารโทรคมนาคมเพื่อให้ได้สารสนเทศที่เหมาะสมและการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อค้นหา เพื่อการเรียนรู้ และการเผยแพร่ข้อมูล

3.2 แนวคิดเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ณรงค์ สมพงษ์ (2552 อ้างถึงใน รัตนา พุ่มน, 2559, หน้า 25 - 26) ได้กล่าวว่า การใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษาโดยทั่วไป มี 6 ประเภท คือ

1. การใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน (CAI – computer assisted instruction) เป็นการนำเอาคำอธิบาย บทเรียนมาบรรจุไว้ในคอมพิวเตอร์ แล้วนำบทเรียนนั้นมาแสดงแก่ผู้เรียน เมื่อผู้เรียนอ่านคำอธิบายนั้นแล้ว คอมพิวเตอร์จะทดสอบความเข้าใจว่าถูกต้องหรือไม่ หากไม่ถูกต้องก็ต้องมีวิธีการอธิบายเนื้อหาเพิ่มเติมให้เข้าใจมากขึ้น แล้วถามซ้ำอีก ซึ่งปัจจุบันมีพัฒนาการถึงระดับใช้สื่อประสม และเทคนิคต่างๆ เพื่อให้การเรียนการสอนบรรลุผลสัมฤทธิ์มากขึ้น

2. การศึกษาทางไกล เช่น การใช้วิทยุ โทรทัศน์ ออกรายการให้ผู้เรียนศึกษาเองตามเวลาที่ออกอากาศไปจนถึงการใช้ระบบแพร่ภาพผ่านดาวเทียม

หรือการประยุกต์ใช้ ระบบประชุมทางไกล โดยผู้สอนและผู้เรียนสามารถสื่อสารถึงกันได้

3. เครือข่ายการศึกษา เพื่อให้ครูอาจารย์ และนักเรียน มีโอกาสใช้เครือข่ายเพื่อแสวงหาความรู้ที่อยู่อย่างมากมายในโลกและใช้บริการต่างๆ ให้เป็นประโยชน์ทางการศึกษา เช่น บริการส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (e – mail) การเผยแพร่และค้นหาข้อมูลในระบบเวิร์ด ไรด์ เว็บ (world wide web) ซึ่งปัจจุบันมีเครือข่าย school net ที่เนคเทคได้ส่งเสริมให้เกิดขึ้น มีโรงเรียนต่างๆ เข้าร่วมโครงการนี้เป็นจำนวนมาก และยังมีเครือข่ายกาญจนาภิเษกที่จัดทำขึ้นเพื่อเป็นการกระจายความรู้ให้ประชาชน โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการเข้าใช้แต่อย่างใด

4. การใช้งานในห้องสมุด มีการส่งเสริมให้ห้องสมุดมหาวิทยาลัยทั้งของรัฐและเอกชนมีความร่วมมือในการให้บริการในลักษณะเครือข่าย เช่น โครงการพูลเน็ต (pulinet: provincial university library network) และโครงการไทยลิเน็ต (thailinet: thai library network) การนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในห้องสมุด ทำให้ผู้ใช้ได้รับความสะดวกมากขึ้น เช่น บริการยืมคืน การค้นหาหนังสือ วารสาร สิ่งพิมพ์ต่างๆ ที่ต้องการได้อย่างสะดวกรวดเร็ว

5. การใช้งานในห้องปฏิบัติการ โดยใช้การจัดการทำงานในห้องปฏิบัติการร่วมกับอุปกรณ์อื่นๆ เช่น การจำลองแบบ การออกแบบวงจรไฟฟ้า การควบคุม การทดลอง

6. การใช้งานประจำและการบริหาร เช่น การจัดทำประวัติ นักเรียน นักศึกษา การลงทะเบียน การแนะแนวศึกษาต่อ ข้อมูลผู้ปกครอง ข้อมูลครู ซึ่งการมีข้อมูลดังกล่าว ทำให้ครูอาจารย์สามารถติดตามและดูแลนักเรียนได้ดีขึ้น

วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556, หน้า 43 – 44) กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศได้เข้ามามีบทบาทต่อการศึกษาอย่างมาก โดยเฉพาะเทคโนโลยีทางด้านคอมพิวเตอร์และการสื่อสารโทรคมนาคมมีบทบาทที่สำคัญต่อการพัฒนาการศึกษา ดังนี้

1. เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีส่วนช่วยเรื่องการเรียนรู้ ปัจจุบันมีเครื่องมือที่ 1 ช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ หลายด้าน มีระบบคอมพิวเตอร์ช่วยสอน (CAI) ระบบสนับสนุนการรับรู้ ข่าวสาร เช่น การค้นหาข้อมูลข่าวสารเพื่อการเรียนรู้ใน World Wide Web เป็นต้น

2. เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาสนับสนุนการจัดการศึกษา โดยเฉพาะการจัดการศึกษา สมัยใหม่จำเป็นต้องอาศัยข้อมูลข่าวสารเพื่อการวางแผน

การดำเนินการ การติดตามและประเมินผลซึ่งอาศัยคอมพิวเตอร์และระบบสื่อสาร
โทรคมนาคมเข้ามามีบทบาทที่สำคัญ

3. เทคโนโลยีสารสนเทศกับการสื่อสารระหว่างบุคคล ในเกือบ
ทุกวงการทั้งทางด้านการศึกษาจำเป็นต้องอาศัยสื่อสัมพันธ์ระหว่างตัวบุคคล เช่น
การสื่อสารระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน โดยใช้องค์ประกอบที่สำคัญช่วยสนับสนุนให้เกิด
ประสิทธิภาพในการดำเนินงาน เช่น การใช้โทรศัพท์โทรสาร ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์
เทเลคอมเฟอเรนซ์ เป็นต้น

จากแนวคิดเกี่ยวกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่กล่าวมาข้างต้น
สรุปได้ว่า ในโรงเรียนควรมีการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อการเรียนรู้ มีสื่อเทคโนโลยีที่
เหมาะสมและพร้อมใช้งาน โรงเรียนมีการจัดหาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการที่ดี
และเกิดประโยชน์สูงสุด มีการพัฒนาบุคลากรให้ใช้ระบบสารสนเทศในการบริหารจัดการ
ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีระบบฐานข้อมูลในด้านต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหาร

4. การติดต่อสื่อสาร

4.1 ความหมายของการติดต่อสื่อสาร

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการติดต่อสื่อสาร
ไว้แตกต่างกัน ดังนี้

สมคิด บางโม (2550, หน้า 240) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร
หมายถึง การส่งข่าวสารจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง โดยการออกคำสั่งหรือ
แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันในองค์การ การติดต่อสื่อสารที่ดีจะทำให้การดำเนินงานของ
องค์การราบรื่นไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550, หน้า 361-367) กล่าวว่า
การติดต่อสื่อสาร เป็นการสื่อความหมายเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสาร ความรู้สึก ความคิดเห็น
จากบุคคลหนึ่งไปยังบุคคลหนึ่ง ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยความเข้าใจ หรือกระบวนการที่ผู้ส่ง
สาร ได้ส่งข้อมูลข่าวสารไปยังผู้รับสาร ซึ่งจะให้เกิดการถ่ายทอดความหมายและการทำ
ความเข้าใจความหมาย หรือการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างผู้ส่งสารกับผู้รับสาร

ยุทธศักดิ์ ไชยสีหา (2555, หน้า 33) ได้สรุปว่า การติดต่อสื่อสาร
หมายถึง การส่งข้อมูลข่าวสาร แนวความคิด ความรู้สึก ความคิดเห็น รวมทั้งทัศนคติจาก
บุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง โดยอาศัยช่องทางการสื่อสารต่างๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่
ตรงกัน

คำเตียง กำเกลี้ยง (2556, หน้า 40) ได้สรุปว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การส่งข่าวสาร ข้อเท็จจริง สัญลักษณ์ จากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง โดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันในองค์การ การติดต่อสื่อสารที่ดีจะทำให้การดำเนินงานขององค์การราบรื่นไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อศิราภรณ์ วรรณรัตน์ (2556, หน้า 54) ได้สรุปว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การใช้วิธีการติดต่อสื่อสารกับบุคลากรด้วยวิธีการที่หลากหลาย ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ หลายช่องทาง เพื่อทำให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากรภายในองค์การ

อุ้นทยา ผาพง (2556, หน้า 27) ได้กล่าวโดยสรุปไว้ว่า การติดต่อสื่อสารมีประโยชน์ต่อการบริหารงาน แต่ทั้งนี้ต้องอาศัยปัจจัยหลายๆ ปัจจัยประกอบ แต่ปัจจัยที่ขาดเสียมิได้ก็คือ การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลในองค์การทั้งในลักษณะที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ปัญหาที่มักเกิดขึ้น คือ ผู้บริหารจะต้องจัดให้สอดคล้องกับพื้นฐานขององค์การทั้งในโครงสร้าง ระบบการบริหาร ทัศนคติและค่านิยม รวมทั้งวัฒนธรรมของบุคคลในองค์การ โดยทั่วไปแล้วผู้บริหารมักจะใช้ระบบการติดต่อสื่อสารที่เป็นทางการเป็นหลักแต่ก็อาจใช้การติดต่อสื่อสารแบบสัมพันธ์ แบบไม่เป็นทางการ และการสื่อสารจากภายนอกเข้ามาเสริมได้

ธนกร อัมจักร (2557, หน้า 46) ได้สรุปไว้ว่า การติดต่อสื่อสารนั้นมีความสำคัญต้องใช้เทคนิคและสื่อหลายๆ ทาง ใช้ภาษาที่ชัดเจน เข้าใจง่าย ใช้หลักเหตุผลในการสื่อสาร มีการกระทำที่สอดคล้องกับคำพูด และใช้ข้อมูลย้อนกลับในการติดต่อสื่อสาร เพื่อให้เกิดความแน่ใจและเข้าใจตรงกัน

จากความหมายของการติดต่อสื่อสารข้างต้น สรุปได้ว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การใช้วิธีการติดต่อสื่อสารกับบุคลากรด้วยวิธีการที่หลากหลาย ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ หลายช่องทาง ใช้ภาษาที่ชัดเจน เข้าใจง่าย ใช้หลักเหตุผลในการสื่อสาร โดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันภายในองค์การ ซึ่งการติดต่อสื่อสารที่ดีจะทำให้การดำเนินงานขององค์การราบรื่นไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.2 แนวคิดเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารไว้แตกต่างกัน ดังนี้

สิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550, หน้า 361 – 367) กล่าวว่า

การติดต่อสื่อสารภายในองค์การให้เกิดประสิทธิผล สามารถทำได้ ดังนี้

1. ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการติดต่อสื่อสาร
2. ผู้บริหารต้องมีการกระทำกับคำพูดที่สอดคล้องกัน
3. ยึดมั่นกับการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง
4. การเน้นเรื่องการติดต่อสื่อสารแบบเผชิญหน้า
5. การแบ่งปันความรับผิดชอบสำหรับการติดต่อสื่อสารกับ

พนักงาน

6. ความเกี่ยวข้องกับข่าวที่ไม่ดี
7. การวางรูปแบบข่าวสารสำหรับผู้ฟังให้เหมาะสม
8. ผู้บริหารต้องสื่อความหมายโดยใช้เหตุผล
9. จังหวะเวลาเป็นสิ่งสำคัญ
10. การติดต่อสื่อสารอย่างต่อเนื่อง
11. การให้เชื่อมโยงภาพรวมกับภาพเล็ก ๆ
12. ไม่นำสิ่งที่คนควรรู้สึกเกี่ยวกับข่าว

เนตร์พัฒนา ยาวีราข (2552, หน้า 186 – 187) กล่าวว่า การพัฒนาทักษะการสื่อสารเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารในการที่จะสื่อสารให้มีประสิทธิภาพ ทุกครั้งที่มีการสื่อสาร ผู้บริหารควรปรับปรุงทักษะในการสื่อสารในรูปแบบต่างๆ ดังนี้

1. การพัฒนาทักษะในการสื่อสารของผู้สื่อสาร หมายถึง การปรับปรุงในด้านผู้ส่งสาร เช่น การเขียนที่ชัดเจน การใช้ภาษาถูกต้องของผู้ส่งสาร และการใช้ภาษาที่ไม่ใช่ภาษาพูด เรียงลำดับความสำคัญของข่าวสาร
2. ทักษะการนำเสนอและการโน้มน้าวจิตใจ หมายถึง การใช้เทคนิคในการส่งข้อมูลข่าวสารยังผู้รับได้อย่างชัดเจนเข้าใจง่าย การนำเสนอ การขาย ความคิดให้แก่ผู้ฟัง การแสดงออกมาให้ผู้ฟังทราบ และการใช้คำพูดในการโน้มน้าวจิตใจผู้ฟังให้คล้อยตาม
3. ทักษะด้านการเขียน หมายถึง การเขียนได้ถูกต้อง เช่น ตัวสะกด ถ้อยคำสำนวน ไวยากรณ์ เครื่องหมายวรรคตอนการเขียนที่ดีควรมีความชัดเจน กระชับ ต่อเนื่อง เข้าใจง่าย
4. การใช้ภาษาที่ถูกต้อง หมายถึง การใช้ภาษาในการสื่อสารที่ทำให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกัน เช่น การใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสารกัน

รวมทั้งของคนในประเทศนั้นในด้านการสื่อสารด้วยถ้อยคำสำนวนต่างๆ ด้วย

5. การใช้เทคนิคและทักษะอื่นๆ ช่วย หมายถึง การใช้ภาษาทางกิริยาอาการในการสื่อ นอกเหนือจากการพูดหรือการเขียน เช่น ในการสื่อสารเรื่องต่างๆ ผู้สื่อสารควรสร้างบรรยากาศให้เกิดความรู้สึกในทางบวก เช่น สร้างความอบอุ่นและความร่วมมือสร้างควมมีส่วนร่วม สร้างความรู้สึกเท่าเทียมกันและเต็มใจที่จะฟัง การสื่อสารให้เหมาะสมกับเวลา เช่น การสื่อสารในจังหวะที่ดีเหมาะสมแก่เวลา หรือการสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงาน ผู้บังคับบัญชาไม่ควรสร้างบรรยากาศของการใช้อำนาจ การใช้ภาษาร่างกายก็เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดทัศนคติทางบวกได้เช่นกัน การสบสายตากับผู้ฟัง การแสดงท่าทาง การยิ้ม เป็นต้น

6. การใช้ภาษาที่ไม่ใช้คำพูดในการสื่อสารกับชาวต่างประเทศ หมายถึง ความเข้าใจในการสื่อสารที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมระหว่างประเทศ การปฏิบัติของชนชาติต่างๆ ในการสื่อสารหรือภาษาท่าทางซึ่งแต่ละชาติมีลักษณะเฉพาะของคน เช่น การยกศีรษะขึ้นและลงของชนชาวบัลแกเรีย หมายถึงปฏิเสธ ชาวมุสลิมไม่สัมผัสหรือรับประทานด้วยมือข้างซ้าย ในประเทศอินโดนีเซียการไขว้หัวเข้า หมายถึงความหยาบคาย การใช้นิ้วชี้หน้าผู้อื่นเป็นการไม่สุภาพ เป็นต้น ซึ่งวัฒนธรรมของแต่ละประเทศในการตีความหมายจากการสื่อสาร

อรอนงค์ สวัสดิ์บุรี (2555, หน้า 170) ได้กล่าวถึงทิศทางการติดต่อสื่อสารในองค์กรไว้ 3 แบบ ดังนี้

1. ระดับบนลงล่าง เป็นการไหลของข่าวสารจากผู้บังคับบัญชาลงไปยังผู้ใต้บังคับบัญชาตามสายงานบังคับบัญชาในองค์กร ซึ่งจะอยู่ในรูปแบบของการชี้แจงนโยบายหรือระเบียบข้อบังคับขององค์กร และการสั่งตามสายงานบังคับบัญชาจากหัวหน้าไปสู่ลูกน้อง

2. ระดับล่างขึ้นบน แบบสื่อสารจากพนักงานไปสู่ผู้บังคับบัญชา การที่พนักงานเสนอแนะหรือความคิดเห็นในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

3. ระดับการสื่อสารในแนวนอน เป็นการสื่อสารในระดับตำแหน่งเดียวกัน หรือตามลำดับหน้าที่การงาน ซึ่งมักเป็นการขอความร่วมมือ ขอความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่พบเจอ และแลกเปลี่ยนข้อมูล

จากแนวคิดเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารข้างต้นสรุปได้ว่า การติดต่อสื่อสารควรยึดการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง สื่อสารด้วยเหตุผล ใช้ภาษาได้

อย่างถูกต้องและเข้าใจง่าย ควรสร้างบรรยากาศให้เกิดความรู้สึกในทางบวก เพื่อให้การสื่อสารนั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการสื่อสาร

5. การจูงใจ

5.1 ความหมายของการจูงใจ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการจูงใจไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ยุทธศักดิ์ ไชยสีหา (2555, หน้า 40) ได้สรุปไว้ว่า การจูงใจ คือ การกระตุ้นที่ทำให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลแสดงพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งออกมาอย่างมุ่งมั่น เพื่อการดำเนินการสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จตามที่ต้องการ

อัคราภรณ์ มาตรา (2555, หน้า 35) ได้สรุปไว้ว่า การจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมของสมาชิกที่เกิดจากการกระตุ้นให้เกิดการอุทิศตน มีความกระตือรือร้นโดยการกำหนดเป้าหมายในการทำงานโดยเปิดโอกาสให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็น รับฟังข้อเสนอแนะ มีการมอบหมายงาน การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการปฏิบัติงาน ให้โอกาสได้ฝึกฝน เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ และการยกย่องชมเชย

คำเตียง กำเกลี้ยง (2556, หน้า 26) ได้สรุปไว้ว่าการจูงใจเป็น พฤติกรรมที่ได้รับการกระตุ้นจากแรงขับทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลเพื่อให้เกิดการตอบสนองในการทำงานตามเป้าหมายของภาระงานที่ได้รับมอบหมายขององค์การ

วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556, หน้า 33) ได้สรุปไว้ว่า การจูงใจ หมายถึง การสร้างจุดมุ่งหมายในการทำงานร่วมกัน การสร้างขวัญและกำลังใจ การเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็น และการจัดระบบงานตามความสามารถของครู

ธนกร อัมมจักร (2557, หน้า 49) ได้สรุปไว้ว่า การจูงใจ หมายถึง การกระตุ้นที่ทำให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลแสดงพฤติกรรมหนึ่งออกมาอย่างมุ่งมั่น เพื่อการดำเนินการสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จตามที่ต้องการ

จากความหมายของการจูงใจข้างต้น สรุปได้ว่า การจูงใจ หมายถึง การกระตุ้นที่ทำให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลแสดงพฤติกรรมต่างๆ ออกมาอย่างมุ่งมั่น เพื่อให้เกิดการตอบสนองในการทำงานตามเป้าหมายขององค์การ

5.2 แนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจไว้แตกต่างกัน ดังนี้

รัตนา พุ่มน (2559, หน้า 34) กล่าวว่า การจูงใจมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์กร หากได้รับแรงจูงใจที่ดีย่อมส่งผลให้การทำงานที่ดีขึ้น แต่หากเป็นไปในทางตรงข้ามย่อมส่งผลให้การทำงานลดน้อยลงได้ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรจะคำนึงถึงการมอบหมายให้บุคลากรในโรงเรียนทำงานโดยมีการจูงใจที่ดี ซึ่งจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนได้

กรรองทอง เขียนทอง (2555, หน้า 30) กล่าวว่าปัจจุบันนักวิชาการมีความเห็นว่า การจูงใจ (Motivation) เป็นปัจจัยที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งในการบริหารองค์กร องค์กรจะอยู่รอดและเจริญเติบโตขึ้นได้ก็ด้วยแรงจูงใจที่องค์กรมีให้ต่อพนักงาน แรงจูงใจเหล่านี้ ได้แก่ รายได้ รางวัล ค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆ รวมทั้งรางวัลที่มีได้เป็นตัวตนหรือจับต้องได้ เช่น การยกย่องชมเชย การประกาศเกียรติคุณ เป็นต้น แรงจูงใจเหล่านี้ถ้าองค์กรสามารถตอบสนองแก่พนักงานได้ การลาออกและการขาดงานของพนักงานจะลดลง ก่อให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองแก่องค์กร

Maslow (1970, pp. 69 – 91 อ้างถึงใน เนตรรุ่ง อยู่เจริญ, 2553, หน้า 45 – 47) ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว จะมีความต้องการอย่างอื่นเข้ามาแทนที่ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจอีกต่อไป แต่ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองนั้นจะเป็นสิ่งจูงใจแทนและยังแบ่งชั้นของความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ (Hierarchy of Needs) ออกเป็น 5 ลำดับ ได้แก่

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physical Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์เพื่อการอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย อุณหภูมิที่เหมาะสม ยารักษาโรค และความต้องการทางเพศ ความต้องการทางด้านร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนก็ต่อเมื่อความต้องการทั้งหมดของคนที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเลย เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการดังกล่าว จะเป็นเครื่องกระตุ้นพฤติกรรมของมนุษย์

2. ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) เป็นเรื่องเกี่ยวกับการป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นกับร่างกายความเจ็บปวดและความสูญเสียทางเศรษฐกิจ รวมถึงการรับประกันความมั่นคงในหน้าที่การงานและการส่งเสริมเพื่อให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ความต้องการด้านนี้มี 2 แบบ คือ ความต้องการความปลอดภัยด้านร่างกายและจิตใจ ได้แก่ ความ

ปลอดภัยจากโจรผู้ร้าย อุบัติเหตุ กับความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน เช่น ไม่ถูกออกจากงานโดยง่าย เมื่อออกจากงานก็ได้รับบำเหน็จบำนาญ มีหลักประกันในการทำงานอย่างเพียงพอ

3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ

(Belongingness Needs) เป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันและได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น โดยมีความรู้สึกว่าคุณเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มสังคมอยู่เสมอ ได้แก่ ความต้องการเป็นสมาชิก หรือเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการความรัก ต้องการการยอมรับ ต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ มีความรู้สึกว่าคุณเองเป็นหนึ่งในหน่วยงาน ความต้องการดังกล่าวเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของมนุษย์ทั้งนี้เพราะคนมีนิสัยชอบอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม

4. ความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง (Esteem Needs) หมายถึง

การให้ผู้อื่นยอมรับนับถือ ต้องการเป็นบุคคลที่มีคุณค่า มีความมั่นใจในตนเอง ต้องการเป็นผู้มีความสามารถความต้องการเกียรติยศของแต่ละคน มีมากน้อยต่างกัน บางคนพึงพอใจที่จะได้รับความสำคัญระดับที่ทำงาน บางคนต้องการระดับชาติ และบางคนต้องการระดับนานาชาติ งานเป็นสิ่งสำคัญ ที่ทำให้คนมีโอกาสแสดงความสามารถ แต่งานประจำโดยเฉพาะงานที่ได้รับการควบคุม ตรวจสอบอย่างใกล้ชิด มักไม่มีโอกาสให้คนได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ และไม่เปิดโอกาสแข่งขัน ทำให้เกิดความเบื่อหน่าย

5. ความต้องการที่ได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self Actualization Needs)

ความต้องการที่พิจารณาถึงสมรรถนะที่เป็นไปได้ของคน ที่จะบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ เมื่อบุคคลมีการพิจารณาถึงบทบาทของเขาในชีวิตว่าเป็นอย่างไร บุคคลนั้นจะผลักดันชีวิตตนเองให้เป็นไปในทางที่ดีที่สุดที่คาดหวังไว้ อย่างไรก็ตามย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของเขาเองด้วย ความต้องการขั้นสูงสุดของบุคคล ได้แก่ ความต้องการขึ้นอยู่กับความสามารถของเขาเองด้วย ตามความนึกคิดความคาดหวังของตน ได้ทำอะไรตามที่ตนต้องการ และมีความสุขอยู่กับสิ่งที่ตนเองทำ

จากแนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจข้างต้นสรุปได้ว่า สำหรับการจูงใจนั้น ผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน สร้างขวัญและกำลังใจให้กับครู มอบหมายงานตามความสามารถของแต่ละบุคคล สร้างบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรในการทำงาน จัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างครบครัน เพื่อช่วยให้การทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่น ทำให้ครูมีแรงจูงใจในการทำงาน

6. ภาวะผู้นำ

6.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ธวัช บุญยมนิ (2550, หน้า 2) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเป็นการกระทำระหว่างบุคคล โดยบุคคลที่เป็นผู้นำจะใช้อิทธิพล(Influence) หรือการดลบันดาลใจ(Inspiration) ให้บุคคลอื่นหรือกลุ่ม กระทำหรือไม่กระทำบางสิ่งบางอย่างตามเป้าหมายที่ผู้นำกลุ่ม หรือองค์กำหนดไว้

สมคิด บางโม (2551, หน้า 227) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ การที่ผู้นำของ องค์การใช้อิทธิพลต่างๆ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

สัลลมาน สะบูติง (2551, หน้า 71) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลที่เป็นผู้นำใช้อำนาจหรืออิทธิพลต่อบุคคลอื่นเพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มยอมรับและปฏิบัติในสิ่งที่ผู้นำต้องการ ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ผู้นำกลุ่มหรือองค์การกำหนดให้

ไชยา ภาวะบุตร (2555, หน้า 282) ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่าภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการใช้ศิลปะ อิทธิพล อำนาจหน้าที่และพลังอำนาจที่มีอยู่ เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลดำเนินงานในหน้าที่รับผิดชอบให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้

สาวิตรี มาตขาว (2560, หน้า 22) สรุปเอาไว้ดังนี้ ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถของบุคคลในการใช้กระบวนการต่างๆ เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือขององค์การ สามารถกระตุ้นและจูงใจให้ผู้อื่นคอยตาม เกิดแรงบันดาลใจอย่างมีเหตุผล เห็นด้วยกับเป้าหมายขององค์การ และผู้ตามพยายามหาหนทางลงมือปฏิบัติเพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

จากความหมายที่ได้กล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถของบุคคลในการใช้ศิลปะ อำนาจหน้าที่ สามารถกระตุ้นและจูงใจให้ผู้อื่นคอยตาม ลดความขัดแย้งและเกิดแรงบันดาลใจอย่างมีเหตุผล ตระหนักกับเป้าหมายของ และผู้ตามหาวิธีการปฏิบัติเพื่อให้องค์การประสบผลสำเร็จ

6.2 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ไชยา ภาวะบุตร (2555, หน้า 281) กล่าวว่า ในการบริหารกิจการใดๆ ก็ตามไม่ว่าจะเป็นการบริหารรัฐกิจ บริหารธุรกิจและบริหารการศึกษา ผู้บริหารในฐานะเป็นผู้นำองค์กร จะต้องมีการะหน้าที่ที่จะต้องสร้างความร่วมมือร่วมใจกันเป็นอย่างดีในการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน การบริหารการศึกษาก็เช่นเดียวกันกับการบริหารกิจการอื่นๆ ผู้บริหารจะต้องสร้างความร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันคือให้ผู้เรียน เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข ผู้บริหารในฐานะเป็นผู้นำสถานศึกษา จะต้องสร้างความร่วมมือในการทำงานให้เกิดขึ้นให้ได้ นั่นหมายถึง ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำ ผู้นำจะต้องมีความเป็นผู้นำ หรือภาวะผู้นำจะต้องสร้างขึ้นให้ได้

Lipham and Hoch (1974 อ้างถึงใน อติพล เปียทอง, 2552, หน้า 52) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อความสำเร็จของโครงการต่างๆ ความรู้ ความสามารถทางสติปัญญา และทักษะของผู้บริหารมีผลต่อการสร้างภาวะผู้นำที่ดีเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่งต่อความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าของสถานศึกษา ผู้บริหารจึงต้องมีความรู้ความสามารถ และทักษะในการบริหารงานและสามารถสร้างภาวะผู้นำให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไปอีกด้วย และจากผลการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูซึ่งได้ศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบที่เหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายงานการประถมศึกษา สายงานการบริหารการศึกษา และสายงานบริหารการมัธยมศึกษา พบว่า องค์ประกอบสำคัญในการประเมินคุณลักษณะที่พึงประสงค์สายงานการบริหารการศึกษา ได้แก่ 1) คุณลักษณะด้านทักษะการบริหาร 2) คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ 3) คุณลักษณะด้านภาวะผู้นำ และ 4) คุณลักษณะด้านลักษณะนิสัย

Bass (1990, p. 13) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำที่ดีขึ้นอยู่กับคุณลักษณะ 6 ประการ คือ คุณลักษณะทางร่างกาย ภูมิหลังทางสังคม สติปัญญา บุคลิกภาพ คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงานและคุณลักษณะทางสังคม ซึ่งในแต่ละคุณลักษณะสามารถอธิบายได้ดังนี้

1. คุณลักษณะทางร่างกาย (Physical characteristics)

ประกอบด้วย ความแข็งแรง (Activity, energy) รูปร่าง (Appearance grooming) ความสูง

(Height) น้ำหนัก (Weight) ซึ่งกล่าวได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลกับคุณลักษณะทางร่างกายให้ผลลัพธ์ที่ขัดแย้งกัน เช่น การมีส่วนสูงและน้ำหนักมากกว่าไม่ได้เป็นตัวบ่งชี้ว่า ความเป็นผู้นำจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่ แต่ก็มีองค์การจำนวนมากเชื่อว่าบุคคลที่มีรูปร่างส่วนใหญ่ จะจำเป็นต่อการเชื่อฟังของผู้ตาม ซึ่งก็สามารถอธิบายได้อยู่บนพื้นฐานของอำนาจการบังคับหรือความกลัว

2. คุณลักษณะด้านภูมิหลังทางสังคม (Social background)

ประกอบด้วย การศึกษา (Education) สถานภาพทางสังคม (Social status) และการเปลี่ยนแปลงสถานภาพทางสังคม (Mobility) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานภาพทางสังคมเศรษฐกิจที่ดี จะเป็นข้อได้เปรียบต่อการเข้าสู่สถานภาพทางของความเป็นผู้นำ บุคคลที่มีสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมต่ำแต่สามารถก้าวสู่สถานภาพทางสังคมที่สูงกว่าได้ จะไปสู่ตำแหน่งผู้นำระดับสูงได้มากกว่า และในปัจจุบัน ผู้นำที่มีการศึกษาดีจะมีโอกาสเข้าสู่ตำแหน่งผู้นำได้ดีกว่า

3. คุณลักษณะด้านสติปัญญาและความสามารถ (Intelligence and ability)

ซึ่ง Bass (1990, p. 75) สรุปไว้ว่า ผู้นำที่มีความรู้ (Knowledge) มีดุลพินิจ (Judgment) มีทักษะในการพูดได้อย่างคล่องแคล่ว ปฏิภาณไหวพริบดี สิ่งเหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ได้ในระดับหนึ่งว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต้องมีคุณสมบัติเหล่านี้อยู่ ถึงแม้ว่าจะต้องศึกษาปัจจัยอื่นๆ มาประกอบก็ตาม

4. คุณลักษณะ ด้านบุคลิกภาพ (Personality)

บุคลิกภาพ ประกอบด้วย การมีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence) มีความซื่อสัตย์ (Integrity) อดทนต่อความเครียด (Tolerance of stress) การควบคุมอารมณ์ได้ดี (Emotional control) มีความกระตือรือร้น (Enthusiasm) ความตื่นตัว (Alertness) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Original, Originality) มีความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) เป็นคนเปิดเผยไม่เก็บตัว (Extroversion) เป็นต้น

5. คุณลักษณะที่ เกี่ยวกับการงาน (Task-related characteristic)

ประกอบด้วย ความขยัน หมั่นเพียร (Drive to achieve) ความรับผิดชอบ (Responsibility) การไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค (Persistence against obstacle) จะต้องมีความมุ่งมั่นสูง ริเริ่มงานใหม่ๆ ผู้ที่จะเป็นผู้นำที่ดีได้จะต้องมีคุณสมบัติเหล่านี้

6. คุณลักษณะ ทางสังคม (Social characteristics) ประกอบด้วย

ความนิยมแพร่หลาย (Popularity) มีทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal skills) มีเสน่ห์ดึงดูด (Attractiveness) ความร่วมมือ (Cooperativeness) ชอปลสังคม (Social participation) นักการทูต (Diplomacy)

จากแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน ใช้เหตุผลในการบริหารงานอย่างสร้างสรรค์ และสร้างความร่วมมือให้เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา

7. การบริหารแบบมีส่วนร่วม

7.1 ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้แตกต่างกัน ดังนี้

สมคิด บางโม (2551, หน้า 61) กล่าวว่า การบริหารจัดการ หมายถึง การจัดการคือศิลปะในการใช้คน เงิน วัสดุขององค์การและนอกองค์การ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

ซาอุณี เหมือนโพธิ์ทอง (2554, หน้า 22) ได้สรุปความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า เป็นการบริหารที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร มีอิสระในการทำงาน ตลอดจนมีสิทธิในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมกันแก้ปัญหา ซึ่งลักษณะดังกล่าวย่อมเป็นแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกร่วมกันและร่วมรับผิดชอบต่อสิ่งที่ได้ร่วมกันตัดสินใจจะนำพาให้สมาชิกทุกคนร่วมมือกันดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จต่อไป

ระวีวรรณ หงส์กิตติยานนท์ (2557, หน้า 24) ได้สรุปความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า หมายถึง กระบวนการที่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในชุมชน มีส่วนเข้าร่วมคิดพิจารณากำหนดนโยบายองค์กร และร่วมตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรม โครงการต่างๆ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายสนองความต้องการ ความพึงพอใจให้กับผู้ทำงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย

ไพสิน ทิพย์กรรณ (2558, หน้า 12) ได้สรุปความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า หมายถึง กระบวนการที่บุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานทั้งทางด้านการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ การรับผิดชอบ การวางแผน การปฏิบัติงานตลอดจนการประเมินผล โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญใน

การปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการบริหารงานในองค์การ

ไตรจิตา คัลยาณองสรวง (2558, หน้า 20) ได้สรุปความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า คือ กระบวนการที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญต่อการบริหารหน่วยงานอยู่บนพื้นฐานของแนวความคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่ จัดให้มีการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และให้ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน

จากความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมข้างต้น จึงสรุปได้ว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องในองค์การได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน สามารถแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีส่วนร่วมในผลประโยชน์ มีส่วนร่วมในการประเมินผล มีอิสระในการปฏิบัติงาน และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

จากความหมายของการบริหารจัดการข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารจัดการ หมายถึง การบริหารที่สร้างแรงจูงใจให้บุคลากร และผู้ที่เกี่ยวข้องในองค์การ ได้มีความรู้สึกผูกพันเป็นเจ้าของ สามารถแสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจ ประเมินผล และมีผลประโยชน์ร่วมรับผิดชอบต่อสิ่งที่ได้กระทำลงไปด้วยกันเพื่อนำพาองค์การสู่เป้าหมาย

7.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้แตกต่างกัน ดังนี้

กนกวรรณ บุราณสาร (2560, หน้า 33) ได้สังเคราะห์ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของการมีส่วนร่วมสรุปได้ว่าการมีส่วนร่วมที่เป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่าเป็นหลักสำคัญๆ มี 5 ด้าน ดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน ด้านการมีส่วนร่วมปฏิบัติการ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล และด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์

House (1971, p. 215) ได้อธิบายลักษณะของผู้นำที่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีบทบาทและมีส่วนร่วมในการบริหารว่าเป็นคุณลักษณะของผู้นำที่มีพฤติกรรมการบริหารที่เน้นการกระจายอำนาจ การกระจายอิทธิพล ภายในองค์การต่อผู้ใต้บังคับบัญชา พฤติกรรมผู้นำในลักษณะนี้จะปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่าง

เท่าเทียมกันและให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อการกระทำและการตัดสินใจของตน

Cohen and Uphoff (1980, pp. 213 – 218 อ้างถึงใน ทินกร ประเสริฐหล้า, 2553, หน้า 35-36) ได้แบ่งชนิดของการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 ชนิด ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision making)
ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ริเริ่มตัดสินใจ ดำเนินการตัดสินใจ และตัดสินใจปฏิบัติการ
2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตาม (Implementation)
ประกอบด้วย การสนับสนุนด้านทรัพยากรการบริหารและการประสานขอความร่วมมือ
3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Benefits) ไม่ว่าจะเป็น
ผลประโยชน์ทางวัตถุ ผลประโยชน์ทางสังคม หรือผลประโยชน์ส่วนบุคคล
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (evaluation)

Swanburg (1996, pp. 391-394 อ้างถึงใน ชาฤณี เหมือนโพธิ์ทอง , 2554, หน้า 21-22) ได้แบ่งองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 4 ประการดังนี้

1. การไว้วางใจกัน (trust) การไว้วางใจกันเป็นปรัชญาพื้นฐานของการมีส่วนร่วมผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์เรียบร้อยหากได้รับการยอมรับไว้วางใจจากผู้บริหาร
2. ความยึดมั่นผูกพัน (commitment) ผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติงานต้องการความยึดมั่นผูกพัน ผู้บริหารควรที่จะให้การสนับสนุนช่วยเหลือและฝึกอบรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานต้องมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับผู้บริหาร ประสพการณ์ในการเข้ามามีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความขยันหมั่นเพียร อุทิศหา ผลผลิตในการทำงานมีมากขึ้นจะเห็นได้ว่าภายใต้การบริหารแบบมีส่วนร่วม จะทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันโดยไม่ทำให้เกิดโทษ
3. การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน (goals and objectives) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงการร่วมกันปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายขององค์การ ย่อมช่วยลดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นถ้าทุกคนมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานร่วมกัน มีการทำงานที่มีทิศทางเดียวกัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน
4. ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (autonomy) เป็นภาวะที่มีความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่และความสามารถในการทำงานสำหรับงานของแต่ละบุคคล ผู้ปฏิบัติงานต้องการความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน

ในการตัดสินใจในงานของตนเอง ซึ่งจะทำให้มีความทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เต็มความรับผิดชอบที่ตนได้รับ

การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีความเกี่ยวข้องกับความพอใจในงานอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพราะการบริหารดังกล่าวมีลักษณะที่เปิดโอกาสให้สมาชิกได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การยอมรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้ใต้บังคับบัญชา การร่วมกันแก้ปัญหา ตลอดจนจนความรู้สึกถึงความเป็นอิสระในการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสตอบสนองความต้องการของตนเอง ภายหลังจากที่ความต้องการได้รับการตอบสนองแล้วผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะเกิดความพึงพอใจ

สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีแนวคิด คือ การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครู ผู้ปกครอง และชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารและการจัดการสถานศึกษา โดยมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีส่วนร่วมในผลประโยชน์ มีส่วนร่วมในการประเมินผล ผู้บริหารไว้วางใจครูในการทำงาน และให้อิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

8. การพัฒนาทีมงาน

8.1 ความหมายของการพัฒนาทีมงาน

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการพัฒนาทีมงานไว้แตกต่างกัน ดังนี้

อัคราภรณ์ มาตรา (2555, หน้า 32) ได้สรุปว่า การพัฒนาครูและทีมงาน หมายถึง วิธีการต่างๆ เพื่อกระตุ้นสมาชิกให้พัฒนาด้วยตนเอง การพัฒนาทั้งระบบ ไม่แยกส่วนการมีนโยบายและมาตรการในการพัฒนา การมุ่งเพิ่มขีดความสามารถ การมุ่งให้เป็นกลไกสำคัญในการจัดการเรียนการสอนการคำนึงถึงความสอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงความต้องการและจำเป็นที่แท้จริง

ชมพล ภูบาล (2556, หน้า 37-38) กล่าวว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์น่าจะมีความหมายรวมถึงกิจกรรมต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ เพื่อให้เป็นประโยชน์และสอดคล้องกับความต้องการของตลาด
2. การเพิ่มพูนอัตราการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้ได้ประโยชน์สูงสุดเต็มที่
3. การค้นหาวิธีการ และเครื่องมือต่างๆ ที่จะสร้างบรรยากาศ

ในการทำงานเพื่อกระตุ้นให้ทรัพยากรมนุษย์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้มากที่สุดเท่าที่เป็นไปได้ เช่น การสร้างนวัตกรรม (Innovation) สร้างภาวะผู้นำ (Leadership) สร้างความเต็มใจที่จะทำงานให้องค์กร

4. สร้างบรรยากาศองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยสร้างโครงสร้างขององค์การที่เหมาะสมกับประเภทของธุรกิจและลักษณะงาน (Organizational Structure) ให้เกิดความพอใจในการทำงาน ลดขั้นตอนต่างๆ จากโครงสร้างแนวตั้ง (Vertical Approach) ให้เป็นโครงสร้างแนวนอน (Horizontal Approach) คือ Flat not tall และให้จิ๋วแต่แจ๋ว (Small is Beautiful)

5. เปลี่ยนค่านิยมให้ถูกต้องในเรื่องความรับผิดชอบ (Responsibility) สร้างจริยธรรมในอาชีพ (Workethics) สร้างความซื่อสัตย์ (Honesty) สร้างความมีส่วนร่วมในงาน (Accountability) สร้างวินัยให้เกิดขึ้น (Disciplines) โดยเฉพาะวินัยแห่งตน

จากความหมายของการพัฒนาทีมงานข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนาทีมงาน หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์การ การค้นหาวิธีการ และเครื่องมือต่างๆ ที่จะสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อกระตุ้นให้ทรัพยากรมนุษย์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้มากที่สุดเท่าที่เป็นไปได้ สร้างบรรยากาศองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และการเปลี่ยนค่านิยมให้ถูกต้องในเรื่องความรับผิดชอบ

8.2 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทีมงาน

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทีมงานไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ถวิล มาตรเลี่ยม (2545 อ้างถึงใน วุฒิพร ประทุมพงษ์, 2556, หน้า 47 - 49) ได้กล่าวถึง ภาระหน้าที่หลักสำคัญยิ่งของการพัฒนาบุคลากรระดับต่างๆ พอสรุปได้ดังนี้

ระดับบุคคลและประสิทธิผลของบุคคล

1. เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรแต่ละคนเกิดแรงจูงใจและรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ของตน
2. เพื่อช่วยเหลือบุคลากรแต่ละคนได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะและความเชี่ยวชาญ

3. เพื่อช่วยเหลือส่งเสริมบุคลากรแต่ละคนให้ก้าวหน้าในวิชาชีพ
 4. เพื่อช่วยเหลือสมาชิกแต่ละคนมีโอกาส สะท้อนความคิดต่อจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ นโยบาย ตลอดจนการปฏิบัติในการดำเนินงานของโรงเรียน
 5. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกคน
 6. เพื่อดูแลรักษา และปรับปรุงสภาพความพึงพอใจ ในงานของแต่ละบุคคล
 7. สร้างความเชื่อมั่นแก่บุคลากร
- ระดับกลุ่มบุคคลและประสิทธิผลของกลุ่ม
1. เพื่อกระตุ้นความร่วมมือภายในกลุ่ม
 2. เพื่อสร้างสปีริตทีมงาน
 3. เพื่อสร้างความคุ้นเคยและกัลยาณมิตร
 4. เพื่อสร้างความเข้าใจและยอมรับความคิดที่แตกต่างและหลากหลายภายในกลุ่ม
 5. เพื่อปรับปรุงประสานงานภายในกลุ่ม
 6. เพื่อแก้ปัญหาความขัดแย้งภายในกลุ่ม
 7. เพื่อปรับปรุงการสื่อความหมายที่ดีขึ้นภายในสมาชิกของกลุ่ม
 8. เพื่อสร้างความคิดที่ดีกว่า ตลอดจนแนวทางการแก้ปัญหา และการตัดสินใจที่ดีกว่าภายในกลุ่ม
- ระดับโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียน
1. เพื่อความมั่นใจหรือสร้างคุณภาพของการเรียน และการสอนในโรงเรียน
 2. เพื่อปรับปรุงการบริหารบุคลากร
 3. เพื่อสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนให้เข้มแข็ง
 4. เพื่อพัฒนาความสัมพันธ์เชิงบวกและเปิดเผยในหมู่คณะบุคลากร
 5. เพื่อเปิดโอกาสให้มีการสื่อสารความเข้าใจและพัฒนา

ภารกิจและเป้าหมายของโรงเรียน

6. เพื่อให้สมาชิกทุกคนของโรงเรียนได้ใช้หรือเข้าถึง
นวัตกรรมทางการศึกษา
7. เพื่อกำหนดปัญหาความต้องการและการพัฒนาโรงเรียน
ในระยะยาว
8. เพื่อบรรลุถึงการมีส่วนร่วมและการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องอย่าง
กว้างขวางของมวลสมาชิกในโรงเรียน

การพัฒนาและประสิทธิผลที่เกิดขึ้นในระดับบุคคล กลุ่มบุคคล และระดับโรงเรียนทั้งหมดเป็นผลกระทบซึ่งกันและกัน นั่นคือ ยิ่งพัฒนาระดับบุคลากรแต่ละคนให้มีประสิทธิภาพมากเท่าไรก็ยิ่งส่งผลต่อการพัฒนาระดับกลุ่มและระดับโรงเรียนมีประสิทธิผลมากเท่านั้น ในทางกลับกันก็เป็นเช่นเดียวกัน และที่สำคัญการพัฒนาทุกระดับจะต้องเน้นให้เกิดประสิทธิผล 3 ด้าน (Domain) กล่าวคือ

1. ด้านความรู้ความคิด (Cognitive Domain)
2. ด้านอารมณ์ความรู้สึก (Affective Domain)
3. ด้านพฤติกรรม (เทคนิคต่างๆ) (Behavior/Techniques)

แนวทางการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา

1. จัดแหล่งการเรียนรู้ให้ครูได้ศึกษาและพัฒนาตนเอง
2. จัดระบบการนิเทศภายในสถานศึกษา ให้ร้อยรัดกับการ
นิเทศจากภายนอกหรือการส่งเสริมสนับสนุนจากสถาบันการศึกษาที่เป็นพี่เลี้ยงของ
สถานศึกษา
3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษากำหนด
กล้าทำกล้าตัดสินใจและมีเสรีภาพทางวิชาการ
4. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ทำงาน
ร่วมกัน ได้แลกเปลี่ยนสิ่งที่เรียนรู้และประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนและ
พัฒนาการเรียนการสอนร่วมกัน
5. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้ารับ
การอบรม ร่วมประชุมสัมมนาฝึกปฏิบัติการที่หน่วยงานหรือสถาบันการศึกษาต่างๆ จัดขึ้น
6. ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาได้
แลกเปลี่ยนการเรียนรู้และประสบการณ์ในการทำงานกับบุคลากรในสถานศึกษา

7. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองตามมาตรฐาน

วิชาชีพครู

8. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูในสถานศึกษาได้สะสม

ประสบการณ์ทางวิชาชีพการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น

วิรัตน์ พงษ์มิตร (2557, หน้า 55) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาโดยเฉพาะบุคลากรที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ทั้งนี้เพื่อให้การจัดการเรียนรู้แก่ผู้เรียนมีคุณภาพมาตรฐานสอดคล้องกับการศึกษาในปัจจุบัน ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและตลอดเวลาในยุคของโลกาภิวัตน์

จากแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทีมงานที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่าการพัฒนาทีมงานเป็นการพัฒนาที่ต้องมีนโยบายและมาตรฐานในการพัฒนาครูและบุคลากร รวมถึงกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนาไว้อย่างชัดเจน โดยเน้นให้ตระหนักถึงความสำคัญของหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการประเมินผลอย่างเป็นระบบ เพื่อการพัฒนาในด้านการจัดการเรียนการสอนโดยการเข้ารับการอบรม ประชุม และสัมมนาโดยเน้นที่การพัฒนาตนเอง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางการบริหารข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ปัจจัยทางการบริหารจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นกรอบในการวิจัยในครั้งนี้ได้ทั้งหมด 8 ด้าน ประกอบด้วย 1) บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ 2) โครงสร้างองค์การ 3) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ 4) การติดต่อสื่อสาร 5) การจูงใจ 6) ภาวะผู้นำ 7) การบริหารแบบมีส่วนร่วม และ 8) การพัฒนาทีมงาน ซึ่งผู้วิจัยคาดว่าปัจจัยทางการบริหารทั้ง 8 ด้าน ข้างต้นจะส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ตอนที่ 3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียน

การนำเสนอในตอนต้น 3 นี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้สารสนเทศเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียน จึงกล่าวถึงความหมายของประสิทธิผล ความหมายของประสิทธิผล การจัดการศึกษาของโรงเรียน แนวคิดการจัดการศึกษา และแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียน เพื่อนำไปสู่การศึกษาประสิทธิผลโรงเรียนต่อไป ผู้วิจัยขอแนะนำข้อมูลดังกล่าวดังต่อไปนี้

1. ความหมายของประสิทธิผล

คำว่า “ประสิทธิผล” (effectiveness) ความหมายตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2545) หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดขึ้น ส่วนประสิทธิภาพ (efficiency) หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงาน และประสิทธิผล (effectiveness) เป็นสิ่งที่ชี้วัดผลสำเร็จและแสดงว่าการดำเนินงานนั้นประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของประสิทธิผล ไว้หลายทัศนะ ดังนี้

ดำรง ทับแสง (2551, หน้า 34) ได้สรุปไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง สภาพความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดเอาไว้ สามารถปรับตัวและพัฒนาให้ประสบผลสำเร็จยิ่งขึ้นไป

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, หน้า 13) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง ระดับการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ล่วงหน้าทั้งในด้านผลผลิต และผลลัพธ์ของการดำเนินงาน

วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556, หน้า 51) ได้สรุปไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จทางการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ทั้งในด้านผลผลิต และผลลัพธ์

วิทยา สอนกุลหาบ (2558, หน้า 12) ได้สรุปไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลผลิตและผลลัพธ์ที่เกิดจากการดำเนินงานทั้งระบบ ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ล่วงหน้า

Price (1968, อ้างถึงใน วุฒิพร ประทุมพงษ์, 2556, หน้า 50) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลว่าหมายถึงความสามารถในการดำเนินงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

จากความหมายของประสิทธิผลข้างต้น สรุปได้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ทั้งในด้านผลผลิตและด้านผลลัพธ์

2. ความหมายของประสิทธิผลโรงเรียน

นักวิชาการได้ให้ความหมายของประสิทธิผลโรงเรียนไว้หลายทัศนะ ดังนี้

กำธร ปุณณวัฒน์กุล (2550, หน้า 9) กล่าวว่า ประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา หมายถึง คุณภาพของผู้เรียนที่เกิดจากความร่วมมือของผู้บริหาร คณะครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้ปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันตามภารกิจ

จนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา ได้แก่ นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ใน 3 ด้าน คือ ด้านการเป็นคนดี ด้านการเป็นคนเก่ง และด้านการเป็นคนมีความสุข คณะครูพึงพอใจกับผลผลิตและการปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา

มณีรัตน์ บุญยืน (2550, หน้า 35) ได้สรุปไว้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จในการบริหารการจัดการศึกษาในโรงเรียน ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความรู้ความสามารถในการพัฒนาโรงเรียนและนักเรียนให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดเอาไว้สร้างความพึงพอใจแก่บุคลากรในโรงเรียน นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, หน้า 8) ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ระดับความสำเร็จหรือการบรรลุผลตามวัตถุประสงค์/เป้าหมายของโรงเรียนที่กำหนดทั้งผลผลิต (output) และผลลัพธ์ (outcomes) ประกอบด้วยคุณลักษณะที่พึงชี้ในด้านต่างๆ ต่อไปนี้ คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณลักษณะของนักเรียน ความพึงพอใจของครู และความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

ยุกตนันท์ หวานน้ำ (2555, หน้า 7) ได้สรุปไว้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ทำงานร่วมกันจนสามารถทำให้นักเรียนมีความใฝ่รู้ รักการอ่าน รู้จักแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รวมทั้งด้านการบริหารและการเรียนการสอนจนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่โรงเรียนกำหนดไว้

อาศิรรัตน์ (2556, หน้า 61) ได้สรุปเอาไว้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการบริหาร ดำเนินงานด้านต่างๆ ของโรงเรียนจนเกิดผลลัพธ์ที่ทำให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายซึ่งไว้ มีการกำหนดไว้อย่างชัดเจน มีความครบถ้วนสมบูรณ์ ซึ่งประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความพึงพอใจของครู การพัฒนาวิชาชีพครู คุณลักษณะของผู้เรียน การพัฒนาบุคลากร และการสอน ของครู

วิทยา สอนกุลหลาบ (2558, หน้า 22) ได้สรุปไว้ว่า ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา หมายถึง ผลผลิตที่เกิดจากการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ได้ดำเนินงานตามภารกิจของการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

Schein (1991, อ้างถึงใน วุฒิพร ประทุมพงษ์, 2556, หน้า 50) มองประสิทธิภาพของระบบองค์การโดยให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึง

สมรรถนะขององค์การในการที่จะอยู่รอด ปรับตัว รักษาสภาพ และเติบโต ไม่ว่าองค์การนั้นจะมีหน้าที่ใดที่ต้องการทำให้ลุล่วง

จากความหมายของประสิทธิผลโรงเรียนข้างต้น สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน คุณลักษณะของผู้เรียน และความพึงพอใจในการทำงานของครู

3. แนวคิดการจัดการศึกษา

แนวคิดของการจัดการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติ ยึดหลักการเป้าหมาย และแนวคิด ต่อไปนี้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 76 – 78)

3.1 หลักการจัดการศึกษา

3.1.1 หลักการจัดการศึกษาเพื่อปวงชน (Education for All) เป็นการจัดการศึกษาเพื่อให้ประชาชนทุกคน ทุกช่วงวัย ตั้งแต่เด็กปฐมวัย วัยเรียน วัยทำงาน และผู้สูงวัยมีโอกาสด้านการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้แต่ละบุคคลได้พัฒนาตามความพร้อมและความสามารถให้บรรลุขีดสูงสุด มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการดำรงชีวิต และการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม รวมทั้งมีสมรรถนะในการทำงานเพื่อการประกอบอาชีพตามความถนัดและความสนใจ สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ อันจะนำไปพัฒนาตนเอง ครอบครัว สังคม และประเทศชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติจึงต้องกำหนดเป้าหมายการจัดการศึกษาที่ครอบคลุม โดยไม่ปล่อยปละละเลยหรือทิ้งใครไว้ข้างหลัง (No one left behind)

3.1.2 หลักการจัดการศึกษาเพื่อความเท่าเทียมและทั่วถึง (Inclusive Education) เป็นการจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมาย ไม่ว่าจะเป็นผู้เรียนกลุ่มปกติ กลุ่มด้อยโอกาสที่มีความยากลำบากและขาดโอกาสเนื่องด้วยสถานะทางเศรษฐกิจและภูมิสังคม ซึ่งรัฐต้องดูแลจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาสนับสนุนผู้เรียนกลุ่มนี้ให้ได้รับการศึกษาตามศักยภาพและความพร้อมอย่างเท่าเทียม กลุ่มที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ ซึ่งหมายรวม กลุ่มผู้มีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา สังคม อารมณ์ การสื่อสารและการเรียนรู้ หรือร่างกายพิการ หรือทุพพลภาพ รวมทั้งบุคคลซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเองได้หรือไม่มีผู้ดูแล รัฐต้องจัดให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิและโอกาสได้รับการศึกษาร่วมกับเด็กปกติในกรณีที่สามารถเรียนได้ เพื่อให้เขาได้มีโอกาสเรียนรู้ แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดและปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นในสังคม หรือจัดให้เป็น

พิเศษตามระดับความบกพร่อง นอกจากนี้ บุคคลซึ่งมีความสามารถพิเศษ รัฐต้อง จัดรูปแบบการศึกษาที่เหมาะสมโดยคำนึงถึงความสามารถของบุคคลนั้น ด้วยเหตุผล สำคัญคือบุคคลที่มีความสามารถพิเศษเป็นทรัพยากรที่สำคัญของประเทศ หากจัดการ การศึกษารูปแบบปกติ อาจทำให้ไม่สามารถพัฒนาบุคคลดังกล่าวให้มีความรู้ ความสามารถตามศักยภาพของเขาได้ รัฐจึงมีหน้าที่ลงทุนพิเศษสำหรับบุคคลเหล่านี้ และ ถือเป็นสิทธิของบุคคลซึ่งมีความสามารถพิเศษที่จะได้รับบริการทางการศึกษาที่เหมาะสม สำหรับการพัฒนาศักยภาพของตน แผนการศึกษาแห่งชาติจึงต้องกำหนดยุทธศาสตร์และ แนวทางการพัฒนา ที่ครอบคลุมการดูแลและพัฒนาบุคคลทุกกลุ่มเป้าหมายอย่าง เท่าเทียมและทั่วถึง

3.1.3 หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นแนวทาง

การดำรงชีวิตและการประพฤติปฏิบัติตนของประชาชนทุกระดับ เพื่อการดำรงชีวิตในสังคม อย่างพอเพียง เท่าทันและเป็นสุข การศึกษาจึงต้องพัฒนาผู้เรียนให้มีความรอบรู้ มีทักษะที่ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมและวัฒนธรรมจากโลกภายนอก โดยยึด หลักความพอประมาณ ที่เป็นความพอดีที่ไม่น้อยเกินไปและไม่มากเกินไปโดยไม่เบียดเบียน ตนเองและผู้อื่น มีการตัดสินใจที่มีเหตุผล โดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจน คำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้นๆ อย่างรอบคอบ และมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว ซึ่งเป็นการเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบ และการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นโดย คำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่างๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้และไกล โดยใช้ความรู้เกี่ยวกับวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน มีความรอบคอบ ที่จะนำความรู้เหล่านั้นมาพิจารณาให้เชื่อมโยงกัน เพื่อประกอบการวางแผนและ ความระมัดระวังในขั้นปฏิบัติมีความตระหนักในคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต อดทน พากเพียร และใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต

3.1.4 หลักการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคม (All for

Education) การจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพให้กับประชาชนทุกคน เป็นพันธกิจที่ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของสังคมทุกภาคส่วน เนื่องจากรัฐต้องใช้ทรัพยากร จำนวนมากในการจัดการศึกษาที่ต้องครอบคลุมทุกช่วงวัย ทุกระดับการศึกษาและทุกกลุ่ม เป้าหมาย ด้วยรูปแบบวิธีการที่หลากหลาย สนองความต้องการและความจำเป็นของ แต่ละบุคคล และสนองยุทธศาสตร์ชาติและความจำเป็นในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ของประเทศ รัฐจึงต้องให้ความสำคัญและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว

ชุมชน องค์การชุมชน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์การเอกชน องค์การวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นในการจัดการศึกษา โดยบุคคล กลุ่มบุคคล หรือองค์กรต่างๆ จะได้รับการส่งเสริมให้เข้าร่วมจัดการศึกษา เสนอแนะ กำกับ ติดตาม และสนับสนุนการจัดการศึกษาในรูปแบบต่างๆ ตามความพร้อมเพื่อประโยชน์ของ สังคมโดยรวม

3.2 เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs 2030)

เป็นเป้าหมายที่ประเทศสมาชิกองค์การสหประชาชาติจำนวน 193 ประเทศได้ลงมติรับรองในการประชุมสมัชชาใหญ่แห่งสหประชาชาติ ในปี พ.ศ. 2558 โดยจะใช้เป็นวาระแห่งการพัฒนาของโลกในอีก 15 ปีข้างหน้า (ค.ศ. 2016 – 2030) มีทั้งหมด 17 เป้าหมาย โดยเป้าหมายด้านการศึกษา คือ เป้าหมายที่ 4 สร้างหลักประกันว่าทุกคนมีการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุมและเท่าเทียม และสนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต แผนการศึกษาแห่งชาติจึงต้องพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพ การจัดการศึกษาของประเทศ เพื่อสร้างหลักประกันว่า เด็กปฐมวัยทุกคนจะได้รับการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าเรียนประถมศึกษา ทุกคนสำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษาที่มีคุณภาพและมีผลลัพธ์ทางการเรียนที่มีประสิทธิผล ทุกคนสามารถเข้าถึงการศึกษาระดับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษาด้วยค่าใช้จ่ายที่เหมาะสมและมีคุณภาพ กำลังแรงงานมีทักษะที่จำเป็น รวมถึงทักษะทางเทคนิคและอาชีพสำหรับการจ้างงาน การมีงานที่ดีและการเป็นผู้ประกอบการ กลุ่มผู้พิการและด้อยโอกาสเข้าถึงการศึกษา และการฝึกอาชีพทุกระดับอย่างเท่าเทียม มีการเพิ่มจำนวนครูที่มีคุณภาพ เพื่อการศึกษา สำหรับการพัฒนาอย่างยั่งยืนและการมีวิถีชีวิตที่ยั่งยืน

3.3 ประเด็นภายในประเทศ (Local Issues) อาทิ คุณภาพของคนทุกช่วงวัย การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรของประเทศ ความเหลื่อมล้ำของการกระจายรายได้ และวิกฤตด้านสิ่งแวดล้อม

3.4 ยุทธศาสตร์ชาติ (National Strategy) ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) ซึ่งได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่างๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว กรอบยุทธศาสตร์ชาติดังกล่าว ครอบคลุมนโยบายการพัฒนาประเทศไทยสู่อุตสาหกรรม 4.0 การสร้างขีดความสามารถ

ในการแข่งขันของประเทศ (Growth & Competitiveness) การสร้างโอกาสบนความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม (Inclusive Growth) และการปรับสมดุลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐ

4. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียน

ประสิทธิผลโรงเรียนมีผู้วิจัยและศึกษาไว้เป็นจำนวนมาก ทั้งให้แนวคิดและทฤษฎีที่แตกต่างกันดังนี้

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, หน้า 30 – 31) ได้ศึกษาปัจจัย

ทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน : การพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ และได้สังเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ จึงได้กำหนดตัวชี้วัดสำหรับวัดประสิทธิผลของโรงเรียนไว้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน องค์ประกอบที่ 2 คุณลักษณะของนักเรียน องค์ประกอบที่ 3 ความพึงพอใจของครู และองค์ประกอบที่ 4 ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

กระทรวงศึกษาธิการ (2552, หน้า 5 – 7) ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มีจุดหมาย คือ มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีสติปัญญา มีความสุข มีศักยภาพในการศึกษาต่อ และประกอบอาชีพได้ โดยผู้เรียนที่จบการศึกษาขั้นพื้นฐานจะต้องมีลักษณะ ดังนี้

1. มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ เห็นคุณค่าของตนเอง มีวินัย และปฏิบัติตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา หรือศาสนาที่ตนนับถือ ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
2. มีความรู้อันเป็นสากลและมีความสามารถในการสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยีและมีทักษะชีวิต
3. มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีสุขนิสัย และรักการออกกำลังกาย
4. มีความรักชาติ มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ยึดมั่นในวิถีชีวิตและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
5. มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย การอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม มีจิตสาธารณะที่มุ่งทำประโยชน์และสร้างสิ่งที่ดีงาม

ในสังคมและอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข

สมรรถนะของผู้เรียนยึดตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ ซึ่งการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุ มาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนดนั้นจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะที่สำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1. ความสามารถในการสื่อสาร
2. ความสามารถในการคิด
3. ความสามารถในการแก้ปัญหา
4. ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต
5. ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้น พื้นฐาน มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นใน สังคมได้อย่างมีความสุข ในฐานะเป็นพลเมืองไทยและพลเมืองโลก ดังนี้

1. รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์
2. ซื่อสัตย์สุจริต
3. มีวินัย
4. ใฝ่เรียนรู้
5. อยู่อย่างพอเพียง
6. มุ่งมั่นในการทำงาน
7. รักความเป็นไทย
8. มีจิตสาธารณะ

อศิราภรณ์ วรรณรัตน์ (2556, หน้า 86) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัย ทางการบริหารที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 พบว่า คือ ตัวบ่งชี้ ประสิทธิภาพโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย 6 ด้าน คือ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) ความพึงพอใจในงานของครู 3) การพัฒนาวิชาชีพครู 4) คุณลักษณะของผู้เรียน 5) การพัฒนาบุคลากร 6) การสอนของครู

วิทยา สอนกุลหาบ (2558, หน้า 32) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผล ต่อประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 พบว่า ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ได้กำหนดประสิทธิผลของการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน 3) ด้านความพึงพอใจในงานของครู

Hoy and Furguson (1985, p. 131) ได้เสนอตัวชี้วัดประสิทธิผลของโรงเรียน 4 ประการ คือ 1) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) มีการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ 3) มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่กระทบ ทั้งภายในและภายนอก 4) สามารถสร้างความพึงพอใจแก่ครูอาจารย์ได้

Hanson (1996, p. 35) ได้เสนอลักษณะของสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลประกอบด้วย 1) มีการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน 2) บรรยากาศสนับสนุนการเรียนรู้ 3) มีการติดตามกำกับกระบวนการเรียนการสอน 4) บุคลากรมีมาตรฐาน 5) ส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้เรียน 6) มีการจัดสภาพแวดล้อมและสวัสดิการการทำงาน

Hoy and Miskel (2008, pp. 291 – 322) ได้เสนอตัวชี้วัดด้านผลลัพธ์ของโรงเรียนที่แสดงถึงคุณลักษณะของควมมีประสิทธิภาพของโรงเรียนไว้ 5 ประการ คือ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 2) ความพึงพอใจในงาน 3) การขาดงาน 4) อัตราการออกกลางคัน 5) คุณภาพโดยทั่วไป

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ประสิทธิผลโรงเรียนจากแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่าน ซึ่งแสดงรายละเอียดการสังเคราะห์ดังตาราง 2

ตาราง 2 การสังเคราะห์ประสิทธิผลโรงเรียน

ประสิทธิผลโรงเรียน	สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551)	กระทรวงศึกษาธิการ (2552)	อติราภรณ์ วรณรัตน์ (2556)	วิทยา สวนกุหลาบ (2558)	Hoy and Furguson (1985)	Hanson (1996)	Hoy and Miskel (2008)	ความถี่
1. ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน	√	√	√	√	√	√	√	7
2. คุณลักษณะของผู้เรียน	√	√	√	√				4
3. ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	√							1
4. การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ					√			1
5. ความสามารถปรับเปลี่ยนตามสภาพแวดล้อม					√			1
6. บรรยากาศสนับสนุนการเรียนรู้						√		1
7. ความพึงพอใจของครู	√		√	√	√		√	5
8. มีการติดตามกำกับกระบวนการเรียนการสอน						√		1
9. มีการจัดสภาพแวดล้อมและสวัสดิการการทำงาน						√		1
10. การขาดงาน							√	1
11. อัตราการออกกลางคันของนักเรียน							√	1
12. คุณภาพโดยทั่วไป							√	1

จากตาราง 2 จะเห็นว่าจากการสังเคราะห์ประสิทธิผลโรงเรียนโดยพิจารณาความสอดคล้องกับบริบทการศึกษา และเลือกความถี่ตั้งแต่ระดับ 4 ขึ้นไป จึงสรุปได้ว่า

ประสิทธิผลโรงเรียนมีทั้งหมด 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน
2) คุณลักษณะของผู้เรียน และ 3) ความพึงพอใจในการทำงานของครู แต่ละด้าน
มีรายละเอียดที่จะนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน

1.1 ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทาง
วิชาการของผู้เรียนไว้แตกต่างกัน ดังนี้

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, หน้า 34) ได้กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการ
เรียนของนักเรียน หมายถึง องค์ประกอบหนึ่งในการวัดประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่
คะแนนเฉลี่ยร้อยละจากผลการทดสอบระดับชาติ

อุทุมพร จามรมาน (2553, หน้า 2) ได้สรุปไว้ว่า ผลสัมฤทธิ์
ทางการเรียน หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่เกิดจากการเรียนรู้โดยสามารถวัด
ได้จากการทดสอบหรือวิธีการอื่นให้ได้ผลตามจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอนตรงตาม
เนื้อหาสาระ และวิธีการที่ครูจัดประสบการณ์การเรียนการสอนดังนั้นการวัดผลสัมฤทธิ์
ทางการเรียนรู้จึงมุ่งที่การทำความเข้าใจกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรระดับต่างๆ การ
จัดการศึกษา การเรียนการสอน และเทคนิควิธีการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักทดสอบ
ทางการศึกษา (2559, หน้า 3) กล่าวถึงรายละเอียดของมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน
เพื่อการประกันคุณภาพของสถานศึกษา มาตรฐานที่ 1 ด้านคุณภาพผู้เรียน ในส่วนของ
ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียนว่ามีประเด็นในการพิจารณา ดังนี้

1. ความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสารและการคิด
คำนวณ ตามเกณฑ์ของแต่ละระดับชั้น

2. ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ
อภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดและแก้ปัญหา

3. ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการ
สื่อสาร

4. ความก้าวหน้าทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา

5. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและพัฒนาการจากผลการสอบวัด
ระดับชาติ

6. ความพร้อมในการศึกษาต่อ การฝึกงานหรือการทำงาน

Good (1973, p. 139) กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความรู้หรือทักษะอันเกิดจากการเรียนรู้ในวิชาต่างๆ ที่เรียนมาแล้ว ซึ่งได้จากการสอบของครูหรือผู้รับผิดชอบการสอนหรือทั้งสองอย่างรวมกัน

Spence (1983 อ้างถึงใน อาร์ตีสราตัน วรรณรัตน์, 2556) ให้ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความสำเร็จจากพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลโดยพิจารณาจากหลักเกณฑ์ ที่วางไว้ หรือความฉลาดของบุคคล

จากความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียนข้างต้นสรุปได้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน หมายถึง ความรู้หรือทักษะอันเกิดจากการเรียนรู้ของผู้เรียน ได้แก่ ความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสารและการคิดคำนวณ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ อภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดและแก้ปัญหา ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ความก้าวหน้าทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและพัฒนาการจากผลทดสอบวัดระดับชาติ

1.2 แนวคิดเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียนไว้แตกต่างกัน ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2552, หน้า 5 – 7) ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มีจุดหมาย คือ มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีสติปัญญา มีความสุข มีศักยภาพในการศึกษาต่อ และประกอบอาชีพได้ โดยผู้เรียนที่จบการศึกษาขั้นพื้นฐานจะต้องมีลักษณะ ดังนี้

1. มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ เห็นคุณค่าของตนเอง มีวินัย และปฏิบัติตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา หรือศาสนาที่ตนนับถือ ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

2. มีความรู้อันเป็นสากลและมีความสามารถในการสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยีและมีทักษะชีวิต

3. มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีสุขนิสัย และรักการออกกำลังกาย

4. มีความรักชาติ มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ยึดมั่นในวิถีชีวิตและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

5. มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย การอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม มีจิตสาธารณะที่มุ่งทำประโยชน์และสร้างสิ่งที่ดีงามในสังคม และอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข

สมรรถนะของผู้เรียนยึดตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ ซึ่งการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุมาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนดนั้นจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะที่สำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1. ความสามารถในการสื่อสาร
2. ความสามารถในการคิด
3. ความสามารถในการแก้ปัญหา
4. ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต
5. ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี

สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559, หน้า 3) กล่าวถึงรายละเอียดของมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพของสถานศึกษา มาตรฐานที่ 1 ด้านคุณภาพผู้เรียน ในส่วนของผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียนว่ามีประเด็นในการพิจารณา ดังนี้

1. ความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสารและการคิดคำนวณ ตามเกณฑ์ของแต่ละระดับชั้น
2. ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ อภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดและแก้ปัญหา
3. ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
4. ความก้าวหน้าทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา
5. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการพัฒนาการจากผลการสอบวัดระดับชาติ
6. ความพร้อมในการศึกษาต่อ การฝึกงานหรือการทำงาน

จากแนวคิดเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียนข้างต้นสรุปได้ว่า สำหรับผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียนนั้น ผู้เรียนต้องมีความรู้ความสามารถในการสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยีและมีทักษะชีวิต และมีเจตคติที่ดีพร้อมที่จะศึกษาต่อในระดับชั้นที่สูงขึ้นหรือมีวุฒิภาวะทางอาชีพเหมาะสมกับช่วงวัย

2. คุณลักษณะของผู้เรียน

2.1 ความหมายของคุณลักษณะของผู้เรียน

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของคุณลักษณะของนักเรียนไว้แตกต่างกัน ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 4) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้เรียน หมายถึง ลักษณะที่ดีหรือลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน เช่น ความมีระเบียบวินัย ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความประหยัด ความซื่อสัตย์ การทำงานเป็นทีม การยอมรับฟังผู้อื่น รักการอ่าน ความมานะอดทน ความละเอียดรอบคอบ ความกล้าแสดงออก เป็นต้น ลักษณะดังกล่าวเป็นลักษณะรวมๆ หรือเป็นลักษณะส่วนใหญ่ของนักเรียนในแต่ละโรงเรียน โดยครูทั้งหมดในโรงเรียนเป็นผู้ประเมิน

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, หน้า 39) กล่าวว่า คุณลักษณะของนักเรียน หมายถึง ระดับการรับรู้ของครูที่มีต่อคุณภาพของนักเรียนในด้านเก่ง ดี และมีสุข ได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามมาตรฐานการเรียนรู้ในหลักสูตร สุขภาพพลานามัยและสุนทรียภาพ

วิทยา สอนกุลหลาบ (2558, หน้า 37) ได้สรุปว่า คุณลักษณะของผู้เรียน หมายถึง ระดับการรับรู้ของครูที่มีต่อนักเรียนในด้าน สุขภาพร่างกาย จิตใจ สังคม คุณธรรม จริยธรรม สมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักทดสอบทางการศึกษา (2559, หน้า 3) กล่าวถึงรายละเอียดของมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพของสถานศึกษา มาตรฐานที่ 1 ด้านคุณภาพผู้เรียน ในส่วนของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนว่ามีประเด็นในการพิจารณา ดังนี้

1. การมีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด โดยไม่ขัดกับกฎหมายและวัฒนธรรมอันดีของสังคม
2. ความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย
3. การยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลาย

4. สุขภาวะทางร่างกายและลักษณะจิตสังคม

จากความหมายของคุณลักษณะของผู้เรียนข้างต้น สรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้เรียน หมายถึง คุณลักษณะที่สังคมต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน อันได้แก่ ค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม ในด้าน ความรักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ ซื่อสัตย์สุจริต มีวินัย ใฝ่เรียนรู้และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง อยู่อย่างพอเพียง มุ่งมั่นในการทำงาน รักความเป็นไทย มีจิตสาธารณะ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้เรียน

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของนักเรียนไว้แตกต่างกัน ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2552, หน้า 5 – 7) ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มีจุดหมาย คือ มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีสติปัญญา มีความสุข มีศักยภาพในการศึกษาต่อ และประกอบอาชีพได้ โดยผู้เรียนที่จบการศึกษาขั้นพื้นฐานจะต้องมีลักษณะ ดังนี้

1. มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ เห็นคุณค่าของตนเอง มีวินัย และปฏิบัติตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา หรือศาสนาที่ตนนับถือ ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
2. มีความรู้อันเป็นสากลและมีความสามารถในการสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยีและมีทักษะชีวิต
3. มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีสุขนิสัย และรักการออกกำลังกาย
4. มีความรักชาติ มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ยึดมั่นในวิถีชีวิตและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
5. มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย การอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม มีจิตสาธารณะที่มุ่งทำประโยชน์และสร้างสิ่งที่ดีงามในสังคม และอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข

สมรรถนะของผู้เรียนยึดตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ ซึ่งการพัฒนาผู้เรียนให้

บรรลุมাত্রฐานการเรียนรู้ที่กำหนดนั้นจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะที่สำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1. ความสามารถในการสื่อสาร
2. ความสามารถในการคิด
3. ความสามารถในการแก้ปัญหา
4. ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต
5. ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ในฐานะเป็นพลเมืองไทยและพลเมืองโลก ดังนี้

1. รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์
2. ซื่อสัตย์สุจริต
3. มีวินัย
4. ใฝ่เรียนรู้
5. อยู่อย่างพอเพียง
6. มุ่งมั่นในการทำงาน
7. รักความเป็นไทย
8. มีจิตสาธารณะ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักทดสอบทางการศึกษา (2559, หน้า 3) กล่าวถึงรายละเอียดของมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อการประกันคุณภาพของสถานศึกษา มาตรฐานที่ 1 ด้านคุณภาพผู้เรียน ในส่วนของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนว่ามีประเด็นในการพิจารณา ดังนี้

1. การมีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด โดยไม่ขัดกับกฎหมายและวัฒนธรรมอันดีของสังคม

2. ความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย
3. การยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและ

หลากหลาย

4. สุขภาวะทางร่างกายและลักษณะจิตสังคม

จากแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้เรียนข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้เรียนต้องมีความรู้ความสามารถที่จำเป็นตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 สามารถวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ มีแบบแผน แสดง พฤติกรรมในการแก้ปัญหา อุปสรรคต่างๆ ที่เผชิญชีวิตได้อย่างเหมาะสม มีความประพฤติ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม จิตสังคม และจิตสำนึกตามที่สถานศึกษากำหนดปรากฏ มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นรูปธรรม มีความ ภาคภูมิใจในท้องถิ่นในความเป็นไทย และเห็นคุณค่าเกี่ยวกับภูมิปัญญาไทย ยอมรับเหตุผล ความคิดเห็นของผู้อื่น และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีการรักษาสุขภาพของตนให้แข็งแรง รักษา อารมณ์และสุขภาพจิตให้อยู่เสมอ เรียนรู้และมีวิธีป้องกันตนเองจากการล่อลวง ช่มเหล รังแก และไม่เพิกเฉยต่อการกระทำสิ่งที่ไม่ถูกต้อง และอยู่ร่วมกันด้วยดีในครอบครัวชุมชน และสังคม

3. ความพึงพอใจในการทำงานของครู

3.1 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานของครู

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของความพึงพอใจใน การทำงานของครูไว้มากมายแตกต่างกัน ดังนี้

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, หน้า 50) กล่าวว่า ความพึงพอใจของครู หมายถึง ระดับความรู้สึกทั้งในด้านบวก หรือลบ ที่แต่ละคนมีต่องานของตน เป็นอารมณ์ที่ จะตอบสนองต่อการทำงานในหน้าที่ รวมทั้งสภาพร่างกายและสังคมในงานที่ทำ ความพึง พอใจนี้เป็นสิ่งสะท้อนความสำเร็จของการดำเนินงานในโรงเรียน ได้แก่ ความพึงพอใจใน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน การยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ความไว้วางใจของ ผู้บังคับบัญชา เงินเดือนค่าตอบแทนที่ได้รับ และความก้าวหน้าในวิชาชีพ

ประไพ อุตมผล (2554, หน้า 43) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง การที่บุคลากรในสถานศึกษายอมรับนโยบาย มาตรการ และข้อตกลงร่วมกันใน การปฏิบัติงานของสถานศึกษามีความพึงพอใจในระบบการบริหารงานของสถานศึกษา มี การปรับปรุงพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานตามหน้าที่ด้วยนวัตกรรมใหม่ๆ ที่มีคุณค่าต่อการ พัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน มีความภาคภูมิใจกับผลการปฏิบัติงาน ให้ทันการเปลี่ยนแปลง มีระบบการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสดำเนินงานในตำแหน่งหน้าที่การงานทุกคน

วิทยา สอนกุลลาบ (2558, หน้า 39) ได้สรุปว่า ความพึงพอใจใน งานของครู หมายถึง ความรู้สึก การกระทำ อารมณ์ ทศนคติต่องานของครูที่มีต่องานทั้ง

ในด้านบวก และลบ ได้แก่ ความพึงพอใจในบรรยากาศสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความต้องการยอมรับนับถือและเคารพตนเอง มีส่วนร่วมในการทำงานในสถานศึกษา มีโอกาสได้แสดงความสามารถ ได้รับความไว้วางใจ ความอิสระในการปฏิบัติงาน และผลตอบแทน

Blum and Naylor (1968, p. 364) กล่าวว่า ความพอใจในการทำงาน คือ ผลรวมของเจตคติต่างๆ แสดงออกโดยผู้ปฏิบัติงาน เจตคติเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับงานที่ปฏิบัติและเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่างๆ เช่น ค่าจ้าง ความมั่นคง สภาพการทำงาน โอกาสก้าวหน้า การได้รับการยอมรับนับถือ ความยุติธรรม ความสัมพันธ์ทางสังคม การได้รับการดูแลเอาใจใส่ และการได้รับความยุติธรรม

Hoy and Miskel (2008, pp. 219 – 322) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความรู้สึกพอใจต่องานหรือภาระงาน ผลตอบแทนของงาน ค่าจ้าง แรงงาน สวัสดิการ ตั๋วงานเนืองงาน ความรู้สึกพึงพอใจต่อสถานที่ทำงาน เพื่อร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา นโยบาย แผนงาน มาตรการ กระบวนการ ความพอใจต่อโอกาสในการเรียนรู้ การพัฒนาวิชาชีพ การลาออก การอุทิศตน ความอิสระในการปฏิบัติงาน โอกาสในการได้รับข้อมูล ข่าวสาร การใช้ทักษะที่หลากหลาย มีมุมมองว่างานมีความสำคัญ ความพึงพอใจต่อโอกาสการเลื่อนตำแหน่ง

จากความหมายของความพึงพอใจในการทำงานของครูข้างต้นสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของครูมีต่องานในด้านบวก ได้แก่ ความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน การยอมรับนับถือซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงาน ความไว้วางใจของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อตนเอง เงินเดือนค่าตอบแทนที่ได้รับ และความก้าวหน้าในวิชาชีพ

3.2 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของครู

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของครูไว้แตกต่างกัน ดังนี้

Hoy and Miskel (2008, pp. 219 – 322) ให้แนวคิดว่า ความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความรู้สึกพอใจต่องานหรือภาระงาน ผลตอบแทนของงาน ค่าจ้างแรงงาน สวัสดิการ ตั๋วงานเนืองงาน ความรู้สึกพึงพอใจต่อสถานที่ทำงาน เพื่อร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา นโยบาย แผนงาน มาตรการ กระบวนการ ความพอใจต่อโอกาสในการเรียนรู้ การพัฒนาวิชาชีพ การลาออก การอุทิศตน ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน โอกาสในการได้รับข้อมูล ข่าวสาร การใช้ทักษะ

ที่หลากหลาย มีมุมมองว่างานมีความสำคัญ ความพึงพอใจต่อโอกาสการเลื่อนตำแหน่ง

Herzberg (1959 อ้างถึงใน นงคฺนุช สมุทรดนตรี, 2556, หน้า 50)

กล่าวว่า งานที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจ มีความกระตือรือร้นที่จะกระทำต้องเป็นงานที่มีลักษณะท้าทาย มีเกียรติ มีศักดิ์ศรีตามลักษณะวิชาชีพชั้นสูง เป็นงานที่พอเหมาะกับความสามารถที่เขามีอยู่ คนจะเกิดความพึงพอใจในสภาพของงานก็ต่อเมื่อลักษณะงานทั่วไปของงานว่าต้องใช้ความสามารถทางใด มีคุณสมบัติของพฤติกรรมที่จำเป็นต้องมีการปฏิบัติงาน รู้รายละเอียดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และเมื่อได้ลงมือทำงานแล้วได้ผลเพียงใด สภาพการทำงานรวมไปถึงสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น อากาศถ่ายเท ความชื้น แสง เสียง ตลอดจนการจัดสภาพห้องในการทำงาน ความสะอาด ความมีระเบียบเรียบร้อย ความปลอดภัย สิ่งแวดล้อมดี เครื่องมือเครื่องใช้มีเพียงพอ อุณหภูมิพอเหมาะ เป็นต้น

จากแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของครูข้างต้น สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครูเกิดจากมีผลการปฏิบัติงานที่ได้รับการยกย่องในระดับต่างๆ ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ตามความสามารถที่ตนเองมี ได้รับโอกาสให้ศึกษาต่อ หรือเข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนา เพื่อพัฒนาทักษะและกระบวนการจัดการเรียนรู้ ได้รับผลตอบแทนที่ได้รับจากหน่วยงาน เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน ค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษาของบุตร และค่าเช่าบ้าน ความพึงพอใจในอาชีพครูว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติ ได้รับการยอมรับและยกย่องจากชุมชนและสังคม มีความสุขในการทำงานและการทำหน้าที่ครูในโรงเรียน และมีความกระตือรือร้นและตั้งใจทำงานด้วยความเอาใจใส่

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลโรงเรียน พบว่า ประสิทธิผลโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จของโรงเรียนที่เกิดจากความร่วมมือระหว่างผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนในการทำงานร่วมกัน เพื่อทำให้งานด้านการจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วยคุณลักษณะที่บ่งชี้ในด้านต่างๆ ต่อไปนี้ คือ ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน คุณลักษณะของนักเรียน และความพึงพอใจในการทำงานของครู ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลโรงเรียนเพื่อกำหนดเป็นกรอบในการวิจัย และจากการสังเคราะห์ได้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียน 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน 2) คุณลักษณะของผู้เรียน 3) ความพึงพอใจในการทำงานของครู ซึ่งผู้วิจัยจะได้

ทำการศึกษาต่อไปว่าปัจจัยทางการบริหารด้านใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนตามกรอบแนวคิดนี้

ตอนที่ 4 บริบทโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาบึงกาฬ

การนำเสนอในตอนที่ 4 นี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้สารสนเทศเกี่ยวกับบริบทโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผู้วิจัยขอแนะนำข้อมูลดังกล่าว ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลทั่วไป

ที่ตั้งและอาณาเขต

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตั้งอยู่เลขที่ 511 หมู่ 7 ถนนชาญลินธุ์ ตำบลวิศิษฐ์ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ อยู่ทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ห่างจากกรุงเทพมหานคร โดยทางรถยนต์ตามทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 2 (ถนนมิตรภาพ) ประมาณ 752 กิโลเมตร เขตพื้นที่การบริการจำนวน 8 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอเมืองบึงกาฬ อำเภอเซกา อำเภอบึงโขงหลง อำเภอศรีวิไล อำเภอพรเจริญ อำเภอบุงคล้า อำเภอโซ่พิสัย และอำเภอปากคาด จำนวนประชากรทั้งสิ้น 403,542 คน เป็นชาย 203,670 คน เป็นหญิง 199,872 คน ภูมิประเทศโดยทั่วไปเป็นที่ราบสูงหรือเป็นเนิน และเนินภูเขา ซึ่งเป็นแหล่ง ต้นน้ำ ลำธาร หลายสาย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีอาณาเขตดังนี้

ทิศเหนือ ติดกับประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
ทิศใต้ ติดต่อกับเขตอำเภอดำรงวิทยะ อำเภอบ้านม่วง
ทิศตะวันออก ติดต่อกับเขตอำเภอบ้านแพง อำเภอนาทม
ทิศตะวันตก ติดกับเขตอำเภอโพนพิสัย อำเภอเฝ้าไร่

2. โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 212 โรงเรียน มีบุคลากร จำนวน 2,362 คน ดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 โรงเรียน ที่ตั้งของโรงเรียนและจำนวนบุคลากรในแต่ละโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

โรงเรียน	ที่ตั้งอำเภอ	จำนวนบุคลากร
1. บ้านคำแก้วโนนสามัคคี	โซ่พิสัย	11
2. บ้านหนองโคตดอนเสียด	โซ่พิสัย	16
3. บ้านโนนสะแบงหนองสวรรค์	โซ่พิสัย	9
4. บ้านคำเตาละเาะโนนเค็ง	โซ่พิสัย	9
5. บ้านห้วยทราย	โซ่พิสัย	11
6. บ้านท่าสวาทท่าลี่	โซ่พิสัย	10
7. บ้านหนองตะไก้โนนมันปลา	โซ่พิสัย	12
8. บ้านไทรงามโนนภูดิน	โซ่พิสัย	11
9. สังกวาลัยวิทย์ 1	โซ่พิสัย	18
10. บ้านถ้ำเจริญ	โซ่พิสัย	10
11. บ้านโคกกระแซห์เหล็กน้อย	โซ่พิสัย	10
12. บ้านโนนสว่าง	โซ่พิสัย	13
13. ชุมชนบ้านตูม	โซ่พิสัย	11
14. บ้านนาเหว่อโนนอุดม	โซ่พิสัย	18
15. บ้านสามหนอง	โซ่พิสัย	16
16. บ้านคำไฟ	โซ่พิสัย	17
17. บ้านโคกกลาง	โซ่พิสัย	11
18. บ้านศรีชมพู	โซ่พิสัย	10
19. บ้านนาขาม โซ่พิสัย	โซ่พิสัย	20
20. บ้านห้วยลึก โซ่พิสัย	โซ่พิสัย	11
21. บ้านโนนแก้วโพนทอง	โซ่พิสัย	17
22. บ้านหนองพันทา	โซ่พิสัย	10
23. บ้านเหล่าทองหลาง	โซ่พิสัย	20
24. บ้านนาแก้ง	ปากคาด	19
25. บ้านนาดง	ปากคาด	14

ตาราง 3 (ต่อ)

โรงเรียน	ที่ตั้งอำเภอ	จำนวนบุคลากร
26. บ้านโนนเสถียร	ปากคาด	15
27. บ้านห้วยก้านเหลือง	ปากคาด	10
28. อนุบาลปากคาด	ปากคาด	20
29. บ้านห้วยไม้ซอด	ปากคาด	20
30. สมาคมสื่อมวลชนกีฬาสมัครเล่น และดารา	ปากคาด	15
31. ชุมชนสมสนุก	ปากคาด	12
32. บ้านบะยาวราษฎร์นุเคราะห์	ปากคาด	14
33. สิริภักตวิทยา	ปากคาด	11
34. ชุมชนบ้านหนองยองวิทยา	ปากคาด	10
35. เลิดสิน	เมืองบึงกาฬ	13
36. บ้านชุมภูทอง	เมืองบึงกาฬ	10
37. บ้านนาเจริญวิทยา	เมืองบึงกาฬ	8
38. บ้านโคกก่องมิตรภาพที่ 86	เมืองบึงกาฬ	18
39. บ้านนาคำ	เมืองบึงกาฬ	13
40. บ้านไร่สุขสันต์	เมืองบึงกาฬ	9
41. บ้านห้วยเชือกเหนือ	เมืองบึงกาฬ	9
42. บ้านนาต้อง	เมืองบึงกาฬ	14
43. ประสานมิตรวิทยา	เมืองบึงกาฬ	20
44. บ้านคำภู	เมืองบึงกาฬ	9
45. บ้านหนองยาว	เมืองบึงกาฬ	9
46. บ้านหนองตอ	เมืองบึงกาฬ	9
47. บ้านนาสวรรค์	เมืองบึงกาฬ	20
48. บ้านทองสาย	เมืองบึงกาฬ	13
49. บ้านกำแพงเพชร	เมืองบึงกาฬ	9
50. บ้านบึงกาฬ	เมืองบึงกาฬ	18

ตาราง 3 (ต่อ)

โรงเรียน	ที่ตั้งอำเภอ	จำนวนบุคลากร
51. บ้านเหล่าถาวร	เมืองบึงกาฬ	9
52. บ้านหนองนาแซงดอนเจริญ	เมืองบึงกาฬ	10
53. บ้านพันลำ "เจริญวิทยา"	เมืองบึงกาฬ	9
54. บ้านโนนสว่าง	เมืองบึงกาฬ	22
55. บ้านดอนปอ	เมืองบึงกาฬ	8
56. บ้านหนองหมู	เมืองบึงกาฬ	12
57. บ้านนาเจริญ	เมืองบึงกาฬ	18
58. บ้านคลองเค็ม	เมืองบึงกาฬ	10
59. หอดำพิทยาสรรค์	เมืองบึงกาฬ	16
60. บ้านโคกสะอาด บึงกาฬ	เมืองบึงกาฬ	15
61. บ้านดอนหญ้านาง	พรเจริญ	21
62. บ้านโคกสว่าง	พรเจริญ	10
63. บ้านใหม่ศรีชมภู	พรเจริญ	22
64. บ้านโคกนิคม	พรเจริญ	9
65. บ้านวังยาว	พรเจริญ	14
66. บ้านหนองผักแว่น	พรเจริญ	17
67. บ้านนาคำนาใน	พรเจริญ	10
68. บ้านโคกหนองลาด	พรเจริญ	9
69. บ้านท่าศรีชมชื่น	พรเจริญ	10
70. บ้านโนนสวรรค์	พรเจริญ	9
71. บ้านนาขาว	พรเจริญ	14
72. บ้านหนองหัวช้าง	พรเจริญ	11
73. ชุมชนบ้านซาง	เซกา	27
74. บ้านท่าสำราญ	เซกา	10
75. บ้านซ่อมมกอก	เซกา	11
76. บ้านห้วยผักชะ	เซกา	16

ตาราง 3 (ต่อ)

โรงเรียน	ที่ตั้งอำเภอ	จำนวนบุคลากร
77. บ้านนางัวสายปัญญา	เซกา	20
78. บ้านโนนสูงสุขสมบูรณ์	เซกา	11
79. ชุมชนบ้านหนองหึ่ง	เซกา	10
80. บ้านท่ากกต้อง	เซกา	10
81. บ้านหัวแฮต	เซกา	17
82. บ้านท่าสะอาด	เซกา	17
83. บ้านคำบอน	เซกา	15
84. บ้านดงกะพุงหนองนาแซง	เซกา	9
85. บ้านเหล่าคาม	เซกา	10
86. บ้านทุ่งทรายจก	เซกา	10
87. บ้านดอนเสียด	เซกา	17
88. บ้านศิริพัฒน์	เซกา	10
89. บ้านด้องโคกกระแซ	เซกา	19
90. บ้านโนนยางคำ	เซกา	10
91. บ้านท่าเชียงเครือ	เซกา	16
92. บ้านหนองชัยวาน	เซกา	10
93. บ้านหนองแก่งทราย	เซกา	26
94. ท่าไร่วิทยา	เซกา	9
95. บ้านป่งไฮราษฎร์สามัคคี	เซกา	24
96. บ้านโสกท่ามนาตาไก้	เซกา	12
97. บ้านโนนสำราญ - ยางเรียน	เซกา	11
98. หนองทุ่มวิทยา	เซกา	20
99. บ้านเหล่าหนองยาง	เซกา	10
100. บ้านกุดสิม	เซกา	9
101. บ้านดงบัง	บึงโขงหลง	17
102. บ้านท่าลีไค	บึงโขงหลง	12

ตาราง 3 (ต่อ)

โรงเรียน	ที่ตั้งอำเภอ	จำนวนบุคลากร
103. บ้านหนองสุฝอยลม	บึงโขงหลง	16
104. บ้านท่าไร่ไทยเจริญ	บึงโขงหลง	14
105. บึงโขงหลงวิทยา	บึงโขงหลง	23
106. บ้านโสกโพธิ์โสกพอก	บึงโขงหลง	10
107. บ้านนาขาม บึงโขงหลง	บึงโขงหลง	16
108. บ้านบัวโคก	บึงโขงหลง	18
109. บ้านดงชมพู	บึงโขงหลง	10
110. บ้านนาอ่าง	บึงโขงหลง	17
111. บ้านโคกสำราญพรสวรรค์	ศรีวิไล	19
112. บ้านห้วยลึก ศรีวิไล	ศรีวิไล	18
113. บ้านนาสะแบง	ศรีวิไล	22
114. บ้านหนองบัวงาม	ศรีวิไล	9
115. บ้านนาทราย	ศรีวิไล	18
116. บ้านนาสิงห์	ศรีวิไล	16
117. บ้านนาแสง	ศรีวิไล	19
118. บ้านนาคำแคน	ศรีวิไล	11
119. กัลยาณิวัฒนา 2	ศรีวิไล	15
120. บ้านหนองจันทน์	ศรีวิไล	21
121. ไทยรัฐวิทยา 51	บุ่งคล้า	14
122. บ้านท่าส้มโอง	บุ่งคล้า	9
123. อนุบาลบุ่งคล้า	บุ่งคล้า	11
124. บ้านขามเปี้ย	บุ่งคล้า	10
125. บ้านห้วยเลียบมือ	บุ่งคล้า	10
126. บ้านหนองเดินทุ่ง	บุ่งคล้า	9
127. บ้านนางวงสุมห้วยเนียม	โซ่พิสัย	8
128. บ้านคำแวง	โซ่พิสัย	5

ตาราง 3 (ต่อ)

โรงเรียน	ที่ตั้งอำเภอ	จำนวนบุคลากร
129. บ้านโคกสะอาด โช้พิสัย	โช้พิสัย	5
130. บ้านศรีนาวา	โช้พิสัย	4
131. บ้านหนองแขว	โช้พิสัย	5
132. บ้านท่าคำรวม	โช้พิสัย	7
133. บ้านหนองแขวประชาสรรค์	โช้พิสัย	4
134. บ้านแสงอรุณ	โช้พิสัย	7
135. บ้านโนนประเสริฐ	โช้พิสัย	4
136. บ้านป่าไร่โนนม่วง	โช้พิสัย	6
137. บ้านคลองทิพย์	โช้พิสัย	5
138. บ้านซำบอน	โช้พิสัย	5
139. บ้านด้าย	ปากคาด	3
140. บ้านหนองบัว	ปากคาด	5
141. บ้านโสกบง	ปากคาด	5
142. บ้านไร่โนนสำราญ	ปากคาด	8
143. บ้านดาดบังบด	ปากคาด	7
144. บ้านพรสวรรค์	ปากคาด	6
145. บ้านศรีสว่างพัฒนา	ปากคาด	4
146. บ้านดอนแก้วโนนอินทร์แปลง	เมืองบึงกาฬ	6
147. บ้านโนนสา	เมืองบึงกาฬ	6
148. บ้านห้วยดอกไม้	เมืองบึงกาฬ	6
149. บ้านท่าอินทร์แปลง	เมืองบึงกาฬ	5
150. บ้านโนนวังเยี่ยม	เมืองบึงกาฬ	4
151. บ้านโคสี	เมืองบึงกาฬ	6
152. บ้านคำหมื่น "ต.ช.ด.อนุสรณ์"	เมืองบึงกาฬ	8
153. แก่งอาสง	เมืองบึงกาฬ	7
154. บ้านห้วยเชือกใต้	เมืองบึงกาฬ	6

ตาราง 3 (ต่อ)

โรงเรียน	ที่ตั้งอำเภอ	จำนวนบุคลากร
155. บ้านโคกสว่าง	เมืองบึงกาฬ	9
156. บ้านโนนจำปา	เมืองบึงกาฬ	5
157. บ้านท่าไคร้	เมืองบึงกาฬ	4
158. บ้านท่าโพธิ์	เมืองบึงกาฬ	7
159. บ้านแสนสำราญ	เมืองบึงกาฬ	6
160. บ้านห้วยสามยอดเทวกุล	เมืองบึงกาฬ	6
161. บ้านนาป่าน	เมืองบึงกาฬ	6
162. บ้านสรรเสริญ	เมืองบึงกาฬ	5
163. บ้านสุขสำราญ	เมืองบึงกาฬ	6
164. รัตนวิทยา	เมืองบึงกาฬ	8
165. บ้านสะอ้อ	เมืองบึงกาฬ	4
166. บ้านหนองเข็ง	เมืองบึงกาฬ	4
167. บ้านโนนยาง	เมืองบึงกาฬ	5
168. สันติสุขเจริญราษฎร์	พรเจริญ	7
169. บ้านปรารธนาดี	พรเจริญ	5
170. บ้านสร้างคำ	พรเจริญ	7
171. บ้านดงเสียด	พรเจริญ	8
172. บ้านโนน	พรเจริญ	6
173. บ้านหนองบัวน้อย	พรเจริญ	4
174. บ้านเหล่าใหญ่	พรเจริญ	6
175. บ้านโคกบริการสันกำแพง	เซกา	5
176. บ้านโนนเหมือดแอ่	เซกา	6
177. บ้านห้วยเรือ	เซกา	3
178. บ้านทรัพย์วังทอง	เซกา	4
179. บ้านห้วยคอม	เซกา	5
180. บ้านท่ากกแดง	เซกา	4

ตาราง 3 (ต่อ)

โรงเรียน	ที่ตั้งอำเภอ	จำนวนบุคลากร
181. บ้านหนองบัวแดง	เซกา	5
182. บ้านโพธิ์น้อยหนองสิม	เซกา	5
183. บ้านใหม่สามัคคี	เซกา	5
184. บ้านตาลเดี่ยว	เซกา	6
185. บ้านดงสว่าง	เซกา	7
186. บ้านป่อพนา	เซกา	7
187. บ้านหนองจิก เซกา	เซกา	5
188. บ้านดงโพน	บึงโขงหลง	4
189. บ้านท่าดอกคำ	บึงโขงหลง	5
190. บ้านเหล่าหมากผาง	บึงโขงหลง	2
191. โนนสาสวรรค์	บึงโขงหลง	9
192. หนองแสงประชาสรรค์	บึงโขงหลง	9
193. บ้านคำสมบุญณ์	บึงโขงหลง	5
194. หนองสิมโนนสวรรค์	บึงโขงหลง	8
195. บ้านชุมภูพรโสภาก้าม	ศรีวิไล	4
196. บ้านโนนม่วง	ศรีวิไล	5
197. บ้านหนองจิก ศรีวิไล	ศรีวิไล	5
198. บ้านคำไชยวาล	ศรีวิไล	3
199. บ้านหาดแฮะ	บึงคล้า	7
200. ประวิตร"หนองบ่อ"	บึงคล้า	5
201. บ้านนาจาน	บึงคล้า	5
202. บ้านดอนแพง	บึงคล้า	4
203. บ้านหนองเดินท่า	บึงคล้า	6
204. อนุบาลไชยพิสัย	ไชยพิสัย	38
205. ชุมชนบ้านโนนสมบุญณ์ (ธนาคาร กรุงเทพ 29)	เมืองบึงกาฬ	24

ตาราง 3 (ต่อ)

โรงเรียน	ที่ตั้งอำเภอ	จำนวนบุคลากร
206. บ้านโป่งเปือย	เมืองบึงกาฬ	22
207. อนุบาลบึงกาฬวิศิษฐ์อำนวยการศิลป์	เมืองบึงกาฬ	50
208. ชุมชนบ้านโคกอุดม	พรเจริญ	28
209. อนุบาลพรเจริญ	พรเจริญ	38
210. อนุบาลเซกา	เซกา	45
211. อนุบาลสาสนสิทธิ์อำนวยการ	บึงโขงหลง	26
212. อนุบาลศรีวิไล	ศรีวิไล	39

3. ผลการดำเนินงานปีงบประมาณ พ.ศ. 2559

ที่ผ่านมาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ได้ดำเนินงานด้วยความมุ่งมั่นเพื่อพัฒนา คุณภาพการจัดการศึกษา ตามนโยบายที่ได้วางไว้ในปีการศึกษา 2559 ซึ่งมีดังนี้

3.1 เป้าหมายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ปีการศึกษา 2556

3.1.1 นักเรียนมีระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบ ดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

3.1.2 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นร้อยละ 4 ทั้ง 5 กลุ่มสาระวิชาหลัก

3.1.3 เด็กปฐมวัยมีความพร้อมทางด้านร่างกายอารมณ์ สังคม และสติปัญญา

3.1.4 นักเรียน ป.3 ทุกคนอ่านออกเขียนได้ คิดเลขเป็น นักเรียน ป.6 ทุกคน อ่านคล่อง เขียนคล่อง คิดเลขเป็น

3.1.5 นักเรียน ม.3 ทุกคน ต้องมีทักษะอาชีพอย่างน้อย 1 อาชีพ

3.1.6 รู้จักเด็กเป็นรายบุคคล ใช้ระบบคัดกรองแยกเด็กพิเศษ

3.1.7 การประกันคุณภาพตามมาตรฐาน 5 ดาว เน้นให้โรงเรียนทำแผนปฏิบัติการประจำปีขับเคลื่อนตามกระบวนการ 9 โมดูล

3.2 มาตรการสำหรับการดำเนินการไปสู่เป้าหมาย ในปี 2558

3.2.1 เน้นการจัดกระบวนการเรียนรู้ตามมาตรฐานและตัวชี้วัด
 ศึกษาค้นคว้าเป็นรายคน ใช้เด็กเป็นตัวตั้ง แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

3.2.2 ครูปฏิบัติการสอนอย่างทุ่มเทเต็มความรู้เต็มความสามารถ
 และเต็มเวลาโดยจัดแบบ บูรณาการ เฉพาะวิชาหลัก

3.2.3 เพิ่มเวลาเรียนมากขึ้น ภาคเรียนที่ 1 เน้นเรียนวิชาการ
 ภาคเรียนที่ 2 ตุลาคม - ธันวาคม เน้นกิจกรรมเสริมต่างๆ มกราคม - มีนาคม
 เน้นการฝึก + สอน + สอบ

3.2.4 ทุกโรงเรียนต้องมีระบบประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็ง
 ผู้บริหารปฏิบัติงานในโรงเรียนอย่างจริงจัง ประชุมวิชาการสัปดาห์ละ 1 ครั้ง ทุกๆ 1 เดือน
 ให้รายงานไปที่เขตพื้นที่

3.2.5 ศึกษานิเทศก์เป็นพี่เลี้ยงครู ออกนิเทศตรวจเยี่ยมโรงเรียน
 สัปดาห์ละ 2 วัน และทำหน้าที่เป็นครูประจำชั้น ป.1 กับ ป.6

3.2.6 รอง.ผอ.เขตฯ เป็นพี่เลี้ยง ผอ. ในการบริหารจัดการ และ
 ทำหน้าที่เป็นครูประจำชั้น ป.2

3.2.7 ผอ.เขตฯ กำกับ ติดตาม และประเมินผล และทำหน้าที่
 เป็นครูประจำชั้น ป.3

3.3 สรุปสิ่งที่บรรลุเป้าหมายและที่ยังไม่บรรลุตามเป้าหมาย

3.3.1 รางวัลผู้บริหารชนะเลิศ OBEC AWARDS ระดับชาติจำนวน
 2 รายการ โรงเรียนขนาดเล็ก ชนะเลิศ OBEC AWARDS ระดับชาติ จำนวน 1 โรงเรียน

3.3.2 รางวัลนักเรียนชนะเลิศแข่งขันทักษะวิชาการ ระดับประเทศ
 จำนวน 13 รายการ

3.3.3 ประสิทธิภาพการบริหารของเขตพื้นที่ติดอันดับ 1

3.3.4 จำนวนนักเรียนชั้น ป.6 อ่านไม่ออก เขียนไม่ได้ เพิ่มขึ้น
 ร้อยละ 6.59

3.3.5 ผลคะแนน O - NET ป.6 เพิ่มขึ้น 6 สาระวิชา ลดลง 2
 สาระวิชา โดยสาระวิชาที่ลดลง คือ สังคม ศึกษา และ ศิลปะ

3.3.6 คะแนน O - NET ม.3 เพิ่มขึ้น 4 สาระวิชา ลดลง 4 สาระ
 วิชา โดยสาระวิชาที่ลดลง คือ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ สังคม และการงานอาชีพ

ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จึงได้ทบทวนการบริหารจัดการด้านคุณภาพ การจัดการศึกษา เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี สรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 212 โรงเรียน มีบุคลากร จำนวน 2,362 คน และที่ผ่านมาสังานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ได้ดำเนินงานด้วยความมุ่งมั่นเพื่อพัฒนา คุณภาพการจัดการศึกษา ตามนโยบายที่ได้วางไว้ในปีการศึกษา 2559

ตอนที่ 5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การนำเสนอในตอนที 5 นี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้สารสนเทศเกี่ยวกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลโรงเรียน ทั้งงานวิจัยในประเทศ และงานวิจัยต่างประเทศ ผู้วิจัยขอเสนอข้อมูลดังกล่าว ดังต่อไปนี้

1. งานวิจัยในประเทศ

สำหรับงานวิจัยในประเทศ ผู้วิจัยขอเสนองานวิจัยของนักการศึกษาหลายท่าน ดังต่อไปนี้

ยุทธศักดิ์ ไชยสีหา (2555, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น พบว่า ระดับปัจจัยทางการบริหารในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ ด้านภาวะผู้นำ มีระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านโครงสร้างองค์กร และด้านวัฒนธรรมองค์กร มีระดับมาก ตามลำดับ อันดับสุดท้าย คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร มีระดับมาก ระดับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ ด้านการกระจายอำนาจ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีระดับมากที่สุด ด้านการบริหารตนเองมีระดับมาก ตามลำดับ อันดับสุดท้าย คือ ด้านการบริหารที่ยืดหยุ่นต่อเนื่องเป็นระบบ มีระดับมาก

อัคราภรณ์ มาตรา (2555, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนในสังกัด

องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนปัจจัยการปฏิบัติงานของครูและทีมงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยการมีส่วนร่วมในการควบคุมคุณภาพการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบคุณภาพการศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ปัจจัยทางการบริหารด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก และที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ปัจจัยทางการบริหารด้านการพัฒนาครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ประสิทธิผลด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก และที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ประสิทธิผลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

อุ้นทยา ผาผง (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการประเมินคุณภาพภายนอกของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น พบว่า ระดับปัจจัยทางการบริหารอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ปัจจัยทางการบริหารด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยทางการบริหารด้านลักษณะบุคลากร และปัจจัยทางการบริหารด้านโครงสร้างองค์กร ตามลำดับ และระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ จัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา และจัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ตามลำดับ

อติราภรณ์ วรรณรัตน์ (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด

และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาวิชาชีพและด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนด้านมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

คำเตียง ก่าเกลี้ยง (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำและบรรยากาศ/วัฒนธรรมองค์การ ส่วนด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ/สารสนเทศ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ส่วนการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ส่วนด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ณัฐพงศ์ พลศรี (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดเทศบาล จังหวัดอุดรธานี พบว่า 1) ปัจจัยทางการบริหารในโรงเรียนในสังกัดเทศบาล จังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายปัจจัย อยู่ในระดับมากทุกปัจจัย 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดเทศบาล จังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหาร กับประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดเทศบาล จังหวัดอุดรธานี มีความสัมพันธ์ทางบวก โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณและการสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพของโรงเรียน ในสังกัดเทศบาล จังหวัดอุดรธานี โดยใช้ปัจจัยทางการบริหารเป็นตัวแปรพยากรณ์พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมโรงเรียน ปัจจัยเทคโนโลยี ปัจจัยบรรยากาศในโรงเรียน และปัจจัยงบประมาณ เป็นตัวพยากรณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดเทศบาล จังหวัดอุดรธานีที่ดีที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .863 มีค่าอำนาจ

การพยากรณ์ร้อยละ 74.50

พัชรารัตน์ แสงวงศ์ (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อความพร้อมสู่ความเป็นประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า ปัจจัยทางการบริหาร และระดับการจัดการเรียนรู้ของครู เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามขนาดโรงเรียน ไม่มีความแตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

กรชนก แยมอุทัย (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องประสิทธิผลสถานศึกษาตามทฤษฎีของบุคคาลกรทางการศึกษา พบว่า ประสิทธิผลสถานศึกษาตามทฤษฎีของบุคคาลกรทางการศึกษา เมื่อจำแนกตามสถานภาพคือ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งหน้าที่หลักในโรงเรียน พบว่าไม่แตกต่างกัน แต่ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กมลลักษณ์ สิทธิรัตน์ ณ นครพนม (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า 1) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา

ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวมไม่แตกต่างกัน 3) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ปราณี สาโพธิ์วัน (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัย

ทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยทางการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยทางการบริหาร ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ด้านลักษณะบุคลากรขององค์การ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การ ด้านแรงจูงใจของบุคลากรในองค์การ และด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วราภรณ์ เนาเพชร (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประทุมธานี เขต 1 พบว่า 1) ระดับปัจจัยทางการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประทุมธานี เขต 1 อยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน 2) ระดับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประทุมธานี เขต 1 อยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประทุมธานี เขต 1 มีความสัมพันธ์กันสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

วิทยา สวณกุลหาบ (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 พบว่า ประสิทธิผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 โดยภาพรวม พบว่า ประสิทธิผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความพึงพอใจในงานของครู รองลงมาคือ ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน และน้อยที่สุด คือ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อม รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหาร และน้อยที่สุด คือ ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหาร ด้านสมรรถนะองค์การ ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อม ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ และด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ประสิทธิผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ณรงฤทธิ์ นามเหลา (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่าคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลโรงเรียน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงานและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน และขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน ทั้งภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การศึกษาอำนาจพยากรณ์คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน พบว่า คุณลักษณะด้านบุคคล ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความเป็นผู้นำ ด้าน

คุณลักษณะวิชาชีพ ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์มี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน และด้านทักษะความสามารถ

เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23 พบว่าปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยการบริหารของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยการบริหารของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานหรือการดำรงตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน ประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานหรือการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมาก ปัจจัยทางการบริหารจำนวน 6 ปัจจัย ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ งบประมาณและทรัพยากรเพื่อการบริหาร นโยบายสู่การปฏิบัติ บุคลากร กระบวนการบริหาร และเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร สำหรับปัจจัยที่ไม่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน จำนวน 3 ปัจจัย คือ โครงสร้างขององค์การ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สภาพแวดล้อม ชุมชน ท้องถิ่น และแนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เสนอแนะไว้ 6 ปัจจัย ประกอบด้วย นโยบายสู่การปฏิบัติ กระบวนการบริหาร บุคลากร งบประมาณและทรัพยากรเพื่อการบริหาร เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร และบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ

2. งานวิจัยต่างประเทศ

สำหรับงานวิจัยต่างประเทศ ผู้วิจัยขอเสนองานวิจัยของนักการศึกษาหลายท่าน ดังต่อไปนี้

Highett (1989, p.4) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนพบว่า องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้ปกครอง ผู้บริหารโรงเรียน และศึกษาธิการจังหวัด ประกอบด้วยปัจจัยหลัก 2 ประการ คือ ปัจจัยภายในโรงเรียน และปัจจัยภายนอกโรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ความร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียน การจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การบริหารจัดการและการอำนวยความสะดวก และงบประมาณ การเน้นที่เป้าหมายของโรงเรียน การสนับสนุนของผู้ปกครอง และการให้ความสำคัญกับโปรแกรมทางวิชาการ

Townsend (1997, p. 311) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อโรงเรียนที่มีประสิทธิผลในเมืองเมลเบิร์น ประเทศออสเตรเลีย และใน 7 รัฐของสหรัฐอเมริกา พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน ครู ผู้ปกครอง และนักเรียน เชื่อว่าสิ่งสำคัญที่ทำให้โรงเรียนมีประสิทธิผล คือ บุคลากรมีคุณภาพ มีจุดมุ่งหมายของโรงเรียนที่ชัดเจน มีความเชี่ยวชาญทางวิชาการ และผู้บริหารโรงเรียนมีความเป็นผู้นำ โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และมีบรรยากาศโรงเรียนที่ดีในการเรียน

Kahl (1998, p. 4142-A) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับเกณฑ์การประเมินคุณภาพการสอนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นซึ่งผู้บริหารจำนวน 10 คน ในโรงเรียนขนาดใหญ่ประจำท้องถื่นทางตอนใต้ของรัฐแคลิฟอร์เนียได้สร้างขึ้นเพื่อประเมินการสอนของครู พบว่า ผู้บริหารกำหนดเกณฑ์ในการประเมินผลการสอนของครูคล้ายๆ กัน แต่มีรายละเอียดบางอย่างแตกต่างกันไปตามภูมิหลังและการเตรียมตัวของผู้บริหาร นอกจากนี้ยังพบอีกว่าเกณฑ์ในการประเมินผลดังกล่าวสอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐาน 6 ใน 11 ด้าน

Gold (2000, p. 295) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาระดับโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยเน้นการให้ความร่วมมือระหว่างชุมชน ผู้ปกครอง และนักการศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิรูปการศึกษาในรัฐฟิลาเดลเฟีย พบว่าการจัดการศึกษาของชุมชนเป็นเหมือนสื่อกลางระหว่างผู้ปกครองกับโรงเรียน เพื่อเป้าหมายให้นักเรียนอ่านออก เขียนได้ และจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับชุมชน ทำให้ผู้ปกครองได้รับความรู้เกี่ยวกับชุมชน ดังนั้นการสร้างความร่วมมือระหว่างผู้ปกครองกับผู้บริหารทำให้เกิดทรัพยากรที่มีคุณค่าในด้านสังคมและวัฒนธรรมแก่โรงเรียน

Glickman (2001, p. 49) ได้ทำการศึกษาและสรุปลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลหรือโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน มี 12 ประการ

คือ 1) ผู้บริหารมีความหลากหลายของภาวะผู้นำซึ่งรวมไปถึงภาวะผู้นำของครูด้วย 2) สภาพแวดล้อมและบรรยากาศของโรงเรียน 3) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง 4) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันและปรับเปลี่ยนอย่างต่อเนื่อง 5) มีการสนับสนุนเรื่องเวลาเรียน การจัดกิจกรรมด้านวิชาการและคุณธรรมจริยธรรมจากทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน 6) เน้นการเรียนการสอน 7) มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 8) มีแผนการสอนที่ดี 9) ครูมีความร่วมมือกัน 10) มีการวิจัยเพื่อสร้างหลักสูตรของโรงเรียน 11) มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการพัฒนาโรงเรียน 12) ใช้วิธีการที่หลากหลายในการพัฒนาโรงเรียน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศทำให้ผู้วิจัยทราบวาระระดับปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลโรงเรียน จากงานวิจัยของนักวิจัยส่วนมากพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า มีทั้งแตกต่างกันโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และที่ระดับ .05 และไม่แตกต่างกัน ปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลโรงเรียน และจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องยังพบอีกว่า มีปัจจัยทางการบริหารในหลายๆ ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนได้ ซึ่งผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้ศึกษามาข้างต้นไปใช้ในการอภิปรายผลการวิจัยในลำดับต่อไป

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลโรงเรียน ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้ เกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน พบว่า ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง สิ่งที่จะมาสนับสนุนการดำเนินงานทางการบริหารที่มีอิทธิพลทำให้เกิดความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน และในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน จำนวน 8 ด้าน ประกอบด้วย 1) บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร 2) โครงสร้างองค์กร 3) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ 4) การติดต่อสื่อสาร 5) การจูงใจ 6) ภาวะผู้นำ 7) การบริหารแบบมีส่วนร่วม 8) การพัฒนาทีมงาน ซึ่งใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยในครั้งนี้ ในส่วนของประสิทธิผลโรงเรียน พบว่า ประสิทธิผลโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จของโรงเรียนที่เกิดจากความร่วมมือระหว่างผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนในการทำงานร่วมกัน เพื่อทำให้งานด้านการจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วยคุณลักษณะที่บ่งชี้ในด้าน

ต่างๆ ต่อไปนี้ คือ ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน คุณลักษณะของผู้เรียน และความพึงพอใจในการทำงานของครู และผู้วิจัยได้สังเคราะห์การทำงานเป็นทีมจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้การทำงานเป็นทีม 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน 2) คุณลักษณะของผู้เรียน และ 3) ความพึงพอใจในการทำงานของครู ซึ่งใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มีจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 2,362 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 248 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,114 คน จากทั้งหมด 212 โรงเรียน จำแนกเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก 80 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง 123 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่ 9 โรงเรียน และผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยแบ่งเป็นงานวิจัยในประเทศ จำนวน 15 เรื่อง และงานวิจัยต่างประเทศ จำนวน 5 เรื่อง จากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าระดับระดับปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลโรงเรียน ส่วนมากพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า มีทั้งแตกต่างกันโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และที่ระดับ .05 และไม่แตกต่างกัน ปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลโรงเรียน และจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องยังพบอีกว่า มีปัจจัยทางการบริหารในหลายๆ ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนได้ ซึ่งผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องไปใช้ในการดำเนินการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ต่อไป