



ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร

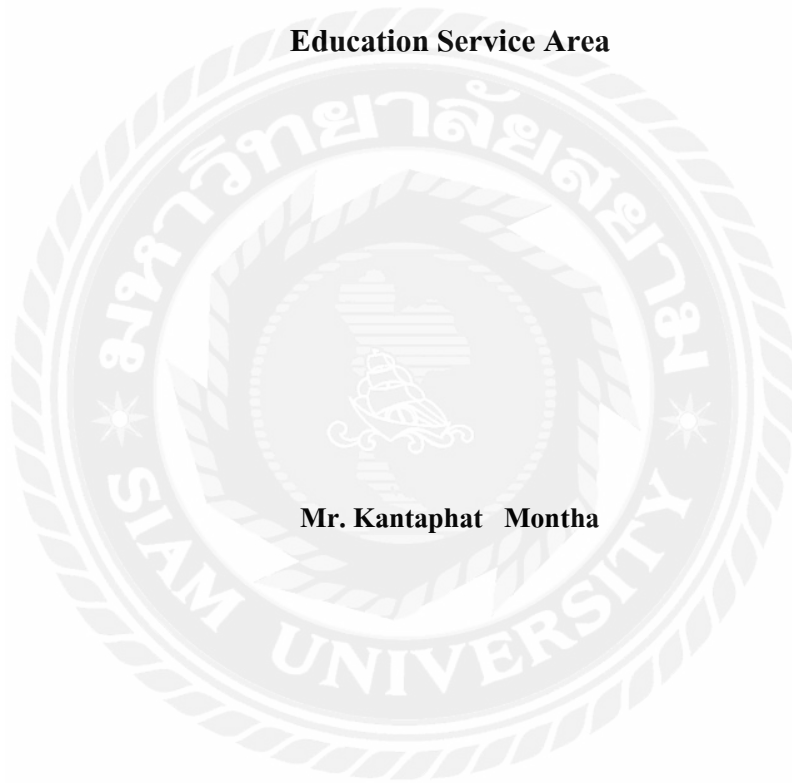
**Factors Effecting the Quality of School Under the Office of Bangkok Primary
Education Service Area**

นาย กันตพัฒน์ มณฑา

คู่มือนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสยาม ปีการศึกษา 2561



**Factors Effecting the Quality of School Under the Office of Bangkok Primary
Education Service Area**



Mr. Kantaphat Montha

**A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of
Doctor of Philosophy in Education Administration Graduate School
Siam University Academic Year 2018**

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
นามผู้วิจัย นายกันตพัฒน์ มณฑา
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.บุญมี เณรยอด
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญาพิมพ์ อูสาโท

บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วน
หนึ่งของการศึกษาคามหลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.อมรชัย ตันติเมธ)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พลเรือตรีหญิง สุภัทรา เอื้องวงศ์)

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.บุญมี เณรยอด)

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญาพิมพ์ อูสาโท)

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.จอมพงศ์ มงคลวนิช)

.....
(ดร.สมศักดิ์ คลประสิทธิ์)

วันที่ ๑๓ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔

บทคัดย่อ

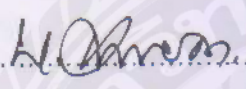
ชื่อเรื่อง : ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

โดย : นายกันตพัฒน์ มณฑา

ชื่อวิทยานิพนธ์ : ปรัชญาคุณฎีบัณฑิต

สาขาวิชา : การบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์



(รองศาสตราจารย์ ดร.บุญมี เฌรชอด)



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญาพิมพ์ อูสาโท)

งานวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อวิเคราะห์คุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร และเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จากผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการแทน รองผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านวิชาการโรงเรียน และครูผู้สอนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวนรวมทั้งสิ้น 955 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงบรรยาย การวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุโดยใช้โปรแกรม LISREL

ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความพึงพอใจของผู้ปกครอง รองลงมาคือ ความพึงพอใจของครู คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ปรากฏผล ดังนี้ ด้านผู้บริหาร ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บทบาทของผู้บริหาร ด้านครู ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คุณธรรมจริยธรรมของครู ด้านการบริหารการศึกษา ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ภารกิจนโยบายและจุดเน้น การจัดโครงสร้างและการบริหารอย่างเป็นระบบ ด้านการจัดการเรียนรู้และการวิจัย ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านความสัมพันธ์และความร่วมมือของชุมชน ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บทบาทการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษา

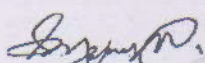
ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนได้รับอิทธิพลรวมสูงสุดจากตัว
แปรด้านครู รองลงมาคือ ด้านการบริหารการศึกษา ด้านผู้บริหาร ด้านการจัดการเรียนรู้และการวิจัย
ด้านความสัมพันธ์และความร่วมมือของชุมชน โดยมีอิทธิพลทางบวก และโมเดลมีความสอดคล้อง
กับข้อมูลเชิงประจักษ์ และสามารถอธิบายคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครได้ ผลการวิจัยได้รับการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิ ด้าน
ความเหมาะสมที่ระดับมากที่สุด ด้านความเป็นไปได้และด้านความเป็นประโยชน์ที่ระดับมากที่สุดทั้ง
สองด้าน

คำสำคัญ: คุณภาพการศึกษา , โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กรุงเทพมหานคร , การวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ



Abstract

Title : Factors Effecting the Quality of School Under the Office of Bangkok Primary
Education Service Area
By : Mr.Kantaphat Montha
Degree : Doctor of Philosophy (Ph.D.)
Major : Education Administration
Thesis Advisor :



.....
(Assoc.Prof.Boonmee Nenyod, Ed.D.)



.....
(Asst.Prof.Chayapim Usaho, Ph.D.)

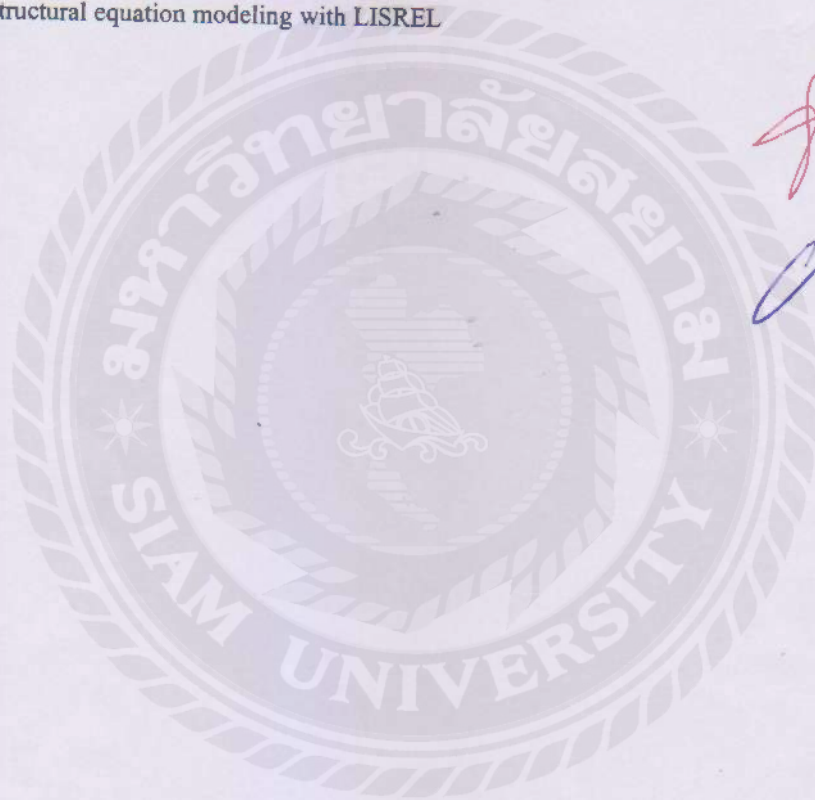
The purposes of this research were : 1) to analyze the educational quality of schools under the Office of Bangkok Education Service Area, and 2) to analyze the factors affecting the educational quality of schools under the Office of Bangkok Education Service Area. The research tool used in this research was a rating scale questionnaire. The data were collected from school director or officer in charged, the deputy director or officer in charged, and teachers through a questionnaire. Data were analyzed by using arithmetic mean, standard deviation, and a LISREL program.

The findings found that the educational quality of schools under the Office of Bangkok Education Service Area considering either individual aspect or overall were rated at high level. Considering each individual aspect, data showed that the parents' satisfaction aspect had the highest score followed by the teachers' satisfaction aspect, the students' characteristics aspect, and the students's achievement aspect respectively. When considering each factor it was shown that the administrative role had the highest score in the administrative factor, whereas the teachers ethic had the highest score in the teacher factor, policies and administrative structure had the highest score in the administrative process factor, student centered had the highest score in the instructional management and research factor, and parents' participation had the highest score in the community relation and participation factor.

With regards to the educational quality of schools under the Office of Bangkok Education Service Area, data showed that the educational quality was affected mostly from teacher variables,

followed by administrative process variables, administrator variables, instructional management and research variables, and community relation and participation variables respectively. Data also indicated that they all had the positive affected and also the finding model was appropriated to the present data and prescribe the educational quality of schools under the Office of Bangkok Education Service Area. Research findings were validated by experts through experts seminar and were rated at the most level on the appropriateness and at the more level on both the feasibility and the utility.

Keyword : educational quality , schools under the office of Bangkok education service area , structural equation modeling with LISREL



[Handwritten signatures in red and blue ink]

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างสูงยิ่งของ รองศาสตราจารย์ ดร.บุญมี เณรยอด อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญาพิมพ์ อูสาโท อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมในการให้คำปรึกษา แนะนำ ตลอดจนข้อคิดที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พลเรือตรีหญิง สุภัทรา เอื้อวงศ์ ประธานกรรมการ ดร.สมศักดิ์ คลประสิทธิ์ ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัย และ รองศาสตราจารย์ ดร.จอมพงศ์ มงคลวนิช กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่กรุณาให้คำแนะนำในการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้สละเวลา มาร่วมสนทนากลุ่ม และ ผู้เชี่ยวชาญทุกท่านในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ตลอดจน ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูผู้สอน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ทั้ง 37 แห่ง ที่เป็นตัวแทนในการตอบแบบสอบถามของผู้วิจัย

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ผู้สอนประจำหลักสูตรปริญญาคุฎิบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม และสาขาวิชาอื่น ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และถ่ายทอดวิชาความรู้อันมีค่าให้แก่ผู้วิจัย

ขอขอบคุณพี่ เพื่อน และน้อง ๆ คุฎิบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ที่ได้มีส่วนในการให้ข้อคิดเห็นและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตลอดจนให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดีตลอดมา

ขอขอบพระคุณท่านผู้อำนวยการลมัพร แผล่งหล้า ที่สนับสนุน ชี้นำ และช่วยประสานงานในการสนทนากลุ่มทั้ง 2 ครั้ง รวมทั้งให้ข้อคิดเห็น แนะนำ ส่งเสริม ให้กำลังใจตลอดช่วงเวลาที่ศึกษาต่อ

ขอขอบพระคุณท่านผู้อำนวยการอารีวรรณ เพชรเลิศ ที่เป็นทั้งพี่สาว เป็นทั้งเพื่อน ที่คอยสนับสนุน แนะนำ และกระตุ้นให้ผู้วิจัยตั้งใจในการทำงาน รวมทั้งให้กำลังใจในการทำวิทยานิพนธ์จนกระทั่งเสร็จสมบูรณ์

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ผู้เป็นครูคนแรก ผู้ให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจอันสำคัญของชีวิต ทำให้ผู้วิจัยมีกำลังใจที่เข้มแข็ง มีกำลังใจที่แข็งแกร่ง จนสามารถประสบความสำเร็จในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

กัณฑ์พัฒน์ มณฑา

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามของการวิจัย.....	6
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะของการวิจัย.....	9
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	12
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพการศึกษาของ โรงเรียน.....	13
แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของ โรงเรียน.....	35
การจัดการศึกษาของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร.....	152
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	156
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	
ประชากร.....	158
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	159
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	159
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	160
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	162
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	163

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป.....	171
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย	173
ตอนที่ 2.1 ผลการวิเคราะห์คุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร	173
ตอนที่ 2.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร	176
ตอนที่ 2.3 ผลการยืนยันและเสนอแนะเพิ่มเติม	195
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ	
สรุปผลการวิจัย	204
อภิปรายผลการวิจัย	209
ข้อเสนอแนะ	217
บรรณานุกรม.....	218
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก เครื่องมือวิจัย	220
ภาคผนวก ข แบบประเมิน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อยืนยันและเสนอแนะเพิ่มเติม.....	236
ภาคผนวก ค รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	240
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้และเก็บข้อมูลการวิจัย	243
ภาคผนวก จ รายชื่อโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร	247
ภาคผนวก ฉ หนังสือตอบรับการลงวารสารเผยแพร่ผลการวิจัย เกียรติบัตรนำเสนอ ผลงานวิจัยวิชาการระดับชาติ	250
ภาคผนวก ช ประวัติผู้วิจัย	253

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 แสดงกรอบแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพการศึกษา	18
2 ตัวบ่งชี้สำหรับวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน	26
3 แสดงกรอบแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร	51
4 ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้วยค่าความเชื่อมั่น	164
5 สัญลักษณ์แทนค่าสถิติ	172
6 อักษรย่อที่ใช้แทนตัวแปร	173
7 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบถาม	174
8 คุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร	176
9 คุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานครในภาพรวม	178
10 ผลการตรวจสอบการแจกแจงของตัวแปรสังเกตได้	180
11 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา ของโรงเรียน	184
12 ผลการทดสอบความเหมาะสมของข้อมูล	188
13 ค่าสถิติในการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์	191
14 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของโมเดลปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร	192
15 ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักปัจจัยของตัวแปรแฝงภายนอกด้านผู้บริหาร	193
16 ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักปัจจัยของตัวแปรแฝงภายนอกด้านครู	194
17 ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักปัจจัยของตัวแปรแฝงภายนอก ด้านการบริหารการศึกษา	194
18 ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักปัจจัยของตัวแปรแฝงภายใน ด้านการจัดการเรียนรู้และการวิจัย	195
19 ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักปัจจัยของตัวแปรแฝงภายใน ด้านความสัมพันธ์และความร่วมมือ ของชุมชน	195
20 ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักปัจจัยของตัวแปรแฝงภายใน ด้านคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน	196
21 ผลการยืนยันและเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร	199

สารบัญภาพ

แผนภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัยเบื้องต้นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานครที่ศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัย	9
2 แสดงโรงเรียนฐานระบบ (Schooling as an input-process-output system).....	43
3 แสดงลักษณะระบบย่อยพื้นฐานของระบบโรงเรียน	45
4 รูปแบบระบบสังคมของโรงเรียน (Social System Model School).....	49
5 แสดงขั้นตอนการวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร	169
6 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร (ตัวแบบก่อนปรับ).....	189
7 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร (ตัวแบบหลังปรับ).....	190
8 โมเดลของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร	197

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลัก ในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข ใน กระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญ ใน การสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจ และสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก จึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษา เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจ และ สังคมของประเทศ ภูมิภาคและของโลก ควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ ในส่วนของ ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคน ไทยให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงาน และการพัฒนาประเทศภายใต้แรงกดดันภายนอก จากกระแสโลกาภิวัตน์และแรงกดดัน ภายในประเทศที่เป็นปัญหาวิกฤตที่ประเทศต้องเผชิญ เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมไทย เป็นสังคมคุณธรรม จริยธรรม และประเทศสามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ ประเทศที่พัฒนาแล้ว รองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยการ เปลี่ยนแปลงที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา ระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ไทย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560: 1)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) ถือเป็นแผนแม่บท หลักในการพัฒนาประเทศที่ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นกฎหมายบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2559 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2564 นั้น มีหลักการสำคัญคือ “ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการ พัฒนา” มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคอนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์ มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการ ในฐานะหน่วยงานหลักในภาคการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพคนของ ประเทศ ได้ตระหนักถึงความสำคัญ ดังกล่าว ดังนั้น ภายใต้วิสัยทัศน์ “มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้คู่ คุณธรรม มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในสังคม” ของแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) ฉบับนี้ จึงได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์และวางเป้าหมายที่

สามารถตอบสนองการพัฒนาที่สำคัญในด้านต่าง ๆ ที่ผ่านมามาประเทศไทยได้ดำเนินการจัดและส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาภายใต้ บทบัญญัติของกฎหมายที่สำคัญหลายฉบับ เช่น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 พระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และพระราชบัญญัติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ซึ่งผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบที่เกิดขึ้นกับเด็ก เยาวชน และประชาชน จากการบังคับใช้กฎหมายในข้างต้นอยู่ในระดับที่น่าพอใจในเชิงปริมาณ สำหรับในเชิงคุณภาพยังคงมีสภาพปัญหาปรากฏอยู่ ซึ่งอาจเกิดจากปัจจัยและข้อจำกัดในการบังคับใช้กฎหมายในหลายประการ และจำเป็นต้องหาแนวทางแก้ไขให้สามารถเกิดผลลัพธ์ตามเจตนารมณ์ของกฎหมายต่อไป อย่างไรก็ตาม ภายใต้บริบทความเปลี่ยนแปลงทางการเมืองของประเทศไทยในช่วงระยะที่ผ่านมาได้ผลักดันให้เกิดกฎหมายฉบับใหม่ที่มีความสำคัญ ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อแนวทางและกลไกการดำเนินการขับเคลื่อนและส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของประเทศในอนาคต

จากผลการทดสอบระดับชาติการศึกษาขั้นพื้นฐาน (O-NET) ในปี 2555 - 2558 ในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มัธยมศึกษาปีที่ 3 และมัธยมศึกษาปีที่ 6 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในกลุ่มสาระการเรียนรู้หลัก คือ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ยังไม่เป็นที่น่าพอใจนัก โดยคะแนนเฉลี่ย 5 วิชาหลักในภาพรวมและแต่ละรายวิชายังต่ำกว่าร้อยละ 50 แม้ว่าในปี 2558 ทั้ง 3 ระดับชั้นจะมีคะแนนเฉลี่ย 5 วิชาหลักในภาพรวมและคะแนนเฉลี่ยของแต่ละรายวิชาโดยส่วนมากเพิ่มขึ้นจากปี 2557 มีรายละเอียดดังนี้ 1.1) ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีคะแนนเฉลี่ย 5 วิชาหลักในปี 2558 อยู่ระหว่าง 40.31–49.33 และคะแนนเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 44.97 เพิ่มขึ้นจากปี 2557 ที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 42.35 โดยมีวิชาสังคมศึกษาเพียงวิชาเดียวที่คะแนนเฉลี่ยลดต่ำกว่าปี 2557 จาก 50.67 ลดลงเป็น 49.18 1.2) ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 คะแนนเฉลี่ย 5 วิชาหลักในปี 2558 อยู่ระหว่าง 30.62–46.24 และคะแนนเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 37.90 เพิ่มขึ้นจากปี 2557 ที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 35.54 โดยวิชาที่ลดต่ำกว่าปี 2557 คือ วิชาสังคมศึกษา มีคะแนนเฉลี่ยลดลงจาก 46.79 เป็น 46.24 และวิชาวิทยาศาสตร์มีคะแนนเฉลี่ยลดลงจาก 38.62 ลดลงเป็น 37.63 1.3) ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 คะแนนเฉลี่ย 5 วิชาหลักในปี 2558 อยู่ระหว่าง 24.98–49.36 และคะแนนเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 34.80 เพิ่มขึ้นจากปี 2557 ที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 33.00 โดยมีวิชาภาษาไทยเพียงวิชาเดียวที่มีคะแนนลดต่ำกว่าปี 2557 จาก 50.76 ลดลงเป็น 49.36 (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2560 :31-32) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นการประเมินผลตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 พบว่าอยู่ในระดับที่ไม่น่าพึงพอใจ เห็นได้จากผลการ

ทดสอบทางการศึกษา ระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ในกลุ่มสาระการเรียนรู้หลักส่วนใหญ่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 50 โดยเฉพาะวิชาภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ คะแนนส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง และต่ำ โดยในปี 2559 ผลคะแนน O-NET ในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายในวิชาภาษาไทย มีคะแนนเฉลี่ย 52.29 วิชาวิทยาศาสตร์ และสังคมศึกษา มีคะแนนเฉลี่ย 31.62 และ 36.89ตามลำดับ ในส่วนวิชาภาษาอังกฤษ และคณิตศาสตร์ มีคะแนนเฉลี่ย 27.36 และ 24.82 ตามลำดับ ซึ่งสะท้อนให้เห็นคุณภาพของการจัดการศึกษาระหว่างสถานศึกษาซึ่งมีความแตกต่างกันสูง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560 :33)

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้นชี้ให้เห็นว่า โรงเรียนยังไม่สามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทและอำนาจหน้าที่ได้ตามเกณฑ์การประเมินคุณภาพผู้เรียนระดับชาติที่กำหนด โดยเฉพาะในด้านขององค์ประกอบต่าง ๆ ที่จะส่งผลต่อความสำเร็จของคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพของสถานศึกษาเป็นสำคัญ โดยที่ เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni, 1991 : 76) ได้ชี้ให้เห็นว่าโรงเรียนที่ดีมีคุณภาพทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและคุณภาพสำคัญที่ไขไปสู่การเป็นโรงเรียนที่ดีมีคุณภาพนั้น คือ คุณภาพการบริหารโรงเรียน ส่วน ออสติน และเรโนลด์ (Austin; & Reynolds, 1990 : 151-153) ได้สรุปว่า กระบวนการบริหารของโรงเรียนครูใหญ่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จและความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน

สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีชื่อย่อว่า สป.กทม.สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สปช.) กระทรวงศึกษาธิการเป็นหน่วยงานบริหารการศึกษาที่ตั้งขึ้นอันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง และระบบการบริหารการประถมศึกษาแห่งชาติ เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2523 ตามราชกิจจานุเบกษาฉบับพิเศษ เล่มที่ 97 ตอนที่ 158 วันที่ 13 ตุลาคม 2523 ตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2523 ตามมาตรา 3 วรรค 5 กำหนดให้มีสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สป.กทม. เป็นหน่วยงานบริหารการศึกษาตั้งอยู่ในส่วนกลางเป็นหน่วยงานที่ไม่มีสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ ดังนั้นการบริหารจากโรงเรียนและกลุ่มโรงเรียนจึงขึ้นตรงต่อ สป.กทม.ตามพระราชบัญญัติโอนกิจการบริหารโรงเรียนประชาบาลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดและโรงเรียนประถมศึกษาของกรมสามัญศึกษากระทรวงศึกษาธิการ ไปเป็นของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ 2523 ตามมาตรา 14 กำหนดให้โอนบรรดาข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการพลเรือนวิสามัญ ข้าราชการครูลูกจ้างของกรมสามัญศึกษากระทรวงศึกษาธิการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนประถมศึกษา ยกเว้นโรงเรียนศึกษาพิเศษและโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ไปเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการพลเรือนวิสามัญ ข้าราชการครู หรือลูกจ้าง แล้วแต่กรณีของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา

แห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการในมาตรา 15 ได้ให้โรงเรียนประชาบาลและโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งโอนตาม พ.ร.บ. นี้ โรงเรียนใดอยู่ในเขตกิ่งอำเภอ อำเภอ จังหวัดใดให้ถือว่าโรงเรียนนั้นสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา กิ่งอำเภอ อำเภอหรือสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดและให้สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด มีอำนาจหน้าที่ควบคุมดูแลโรงเรียนนั้นด้วย

ดังนั้น ตามพระราชบัญญัติฉบับนี้ โรงเรียนสังกัดกองการประถมศึกษา จำนวน 35 โรงเรียน จึงได้โอนมาสังกัด สป.กทม. สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ขอสังเกต โรงเรียนในสังกัด สป.กทม.มีเฉพาะโรงเรียนประถมศึกษาที่โอนมาจากกองการประถมศึกษากรมสามัญศึกษา ซึ่งมีจำนวน 35 โรงเรียนและต่อมาได้มีการจัดตั้งโรงเรียนเพิ่มขึ้นอีก 3 โรงเรียน คือ โรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ ปี พ.ศ. 2525 โรงเรียนพระยาประเสริฐสุนทราศรัยฯ ปี พ.ศ. 2529 และโรงเรียนไทยรัฐวิทยา 75 ปี พ.ศ. 2532 จึงทำให้ สป.กทม. มีโรงเรียนในสังกัดทั้งสิ้น 38 โรงเรียน ต่อมา กระทรวงศึกษาธิการ ได้มีการปรับเปลี่ยนระบบบริหารและการจัดการศึกษาตามโครงสร้างใหม่ของกระทรวงศึกษาธิการตามระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ได้แบ่งส่วนราชการโดยกำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาตามมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 โดยประกาศจัดตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจำนวน 175 เขตพื้นที่การศึกษา ในกรุงเทพมหานครมีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจำนวน 3 เขตพื้นที่การศึกษาได้แก่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3 และต่อมากองการกระทรวงศึกษาธิการ ได้มีกฎหมาย จำนวน 3 ฉบับ คือ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 3 (พ.ศ.2553) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2553 และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2553) เมื่อวันที่ 22 กรกฎาคม 2553 ประกอบกับประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 18 สิงหาคม 2553 ได้มีการประกาศจัดตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยกำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เป็นที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครในปัจจุบัน และเมื่อวันที่ 12 เมษายน 2550 โรงเรียนวัดใหม่ช่องลม ได้โอนไปสังกัดกรุงเทพมหานคร จึงทำให้ในปัจจุบัน โรงเรียนสังกัด สป.กทม. มีจำนวนทั้งสิ้น 37 โรงเรียน และแบ่งกลุ่มโรงเรียนออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ 1.กลุ่มทวารวดี มีจำนวน 12 โรงเรียน 2.กลุ่มรัตนโกสินทร์ มีจำนวน 13 โรงเรียน 3.กลุ่มกรุงธนบุรี มีจำนวน 12 โรงเรียน

การบริหารจัดการด้านวิชาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาและยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้อยู่ในระดับชั้นนำของประเทศ อันจะส่งผลความสำเร็จในการปฏิรูปการศึกษาของชาติ โดยได้กระจายอำนาจการบริหารจัดการไปยังสถานศึกษาโดยมีกลุ่มบริหาร โรงเรียนจำนวน 3 กลุ่ม ซึ่งผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร แล้วเมื่อคราวประชุมครั้งที่ 1/2554 เมื่อวันที่ 8 เมษายน 2554 ศูนย์วิชาการตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 11 ศูนย์ เพื่อเป็นศูนย์ประสานงานและเครือข่ายการพัฒนาวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพครูและนักเรียน โดยพิจารณาจากความพร้อมและความสามารถความเป็นเลิศทางด้านวิชาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เป็นโรงเรียนต้นแบบและโรงเรียนแกนนำที่กระทรวงศึกษาธิการ สงวนไว้เป็นต้นแบบในการพัฒนาการเรียนการสอน และการวิจัยเป็นตัวอย่างของโรงเรียนประถมศึกษาทั่วประเทศ โดยเฉพาะในด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียน การพัฒนาการเรียนการสอน รวมทั้งการบริหารและการจัดการศึกษา มีจำนวนทั้งสิ้น 37 โรงเรียน แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ 1.กลุ่ม ทวาราวดี มีจำนวน 12 โรงเรียน 2.กลุ่มรัตนโกสินทร์ มีจำนวน 13 โรงเรียน 3.กลุ่มกรุงธนบุรีมีจำนวน 12 โรงเรียน ส่งผลให้การทดสอบทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน O-NET ระดับชั้นประถมศึกษา ปี การศึกษา 2559 คะแนนรวมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นลำดับที่ 1 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาทั่วประเทศ ดังนี้ 1) วิชาภาษาไทย ระดับประเทศ คะแนน 52.98 สพป.กทม. ได้คะแนน 60.54 2) วิชาคณิตศาสตร์ ระดับประเทศ คะแนน 46.68 สพป.กทม. ได้ 52.29 3) วิชาวิทยาศาสตร์ ระดับประเทศ คะแนน 34.59 สพป.กทม. ได้คะแนน 47.50 4) วิชา สังคมศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม ระดับประเทศ คะแนน 40.47 สพป.กทม. ได้คะแนน 53.93 5) วิชาภาษาอังกฤษ ระดับประเทศ คะแนน 41.22 สพป.กทม. ได้คะแนน 46.63 โดยเฉลี่ยภาพรวมระดับประเทศ คะแนน 43.19 สพป.กทม. ได้คะแนน 52.18 (กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร, 2560 : 15 – 16)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จเป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพมาตรฐาน นั้น เพราะมาจากองค์ประกอบที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผล ซึ่งมีความสำคัญยิ่งต่อการบริหารงาน ของผู้อำนวยการสถานศึกษา จึงจำเป็นต้องศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของคุณภาพการศึกษา โดยอาศัยหลักการแนวคิดและทฤษฎีเป็นแนวทางหลักในการศึกษา ความทุ่มเท พยายามในทุกด้าน ของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการมุ่งสู่เป้าหมายที่ชัดเจน อีกทั้งการมี วิสัยทัศน์ของการบริหารหลักสูตรที่กว้างไกลและความเป็นผู้นำของผู้บริหารและครูในการพัฒนา พร้อมทั้งบรรยากาศแห่งการยอมรับนับถือและไว้วางใจซึ่งกันและกัน เป็นแนวทางในการสนับสนุน (วิโรจน์ สารัตนะ. 2546 : 38-39) ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา

ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นแนวคิดและแนวทางในการบริหารโรงเรียนให้เกิดคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานและความคาดหวังของผู้ที่เกี่ยวข้องต่อไป

คำถามของการวิจัย

1. คุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์คุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 37 โรงเรียน

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในแต่ละโรงเรียน ประกอบด้วย

- 1.1 ผู้บริหาร โรงเรียน หรือผู้ที่ปฏิบัติราชการแทนในตำแหน่งผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร 37 โรงเรียน จำนวน 37 คน
- 1.2 รองผู้บริหาร โรงเรียน หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านวิชาการ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร 37 โรงเรียน จำนวน 37 คน
- 1.3 ครูประจำการที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นครูผู้สอนในระดับชั้นประถมศึกษาทุกคนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร 37 โรงเรียน รวมจำนวน 1,023 คน

รวมประชากรที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด จำนวน 1,097 คน

2. ด้านตัวแปร ตัวแปรที่ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ ได้จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสาร เพื่อคัดเลือกตัวแปรที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.1 ตัวแปรต้น ประกอบด้วย ด้านผู้บริหาร ด้านครู ด้านการบริหารการศึกษา ด้านการจัดการเรียนรู้และการวิจัย ด้านความสัมพันธ์และความร่วมมือของชุมชน

2.2 ตัวแปรตาม ประกอบด้วย ด้านคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษา หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยเบื้องต้น ดังนี้

1. กรอบแนวคิดด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร วิเคราะห์จากงานวิจัยของ Lunenberg and Ornstein. (1996), Sergiovanni (1991), Sammonds, Hillman and Mortimore (1995), Robert G. Owens (1998), Glickman, Gordon and Ross-Grodon (2001), Hoy and Miskel. (2001), อารุง จันทวานิช และคณะ (2546) ประกอบด้วย ปัจจัยต่างๆ ดังนี้

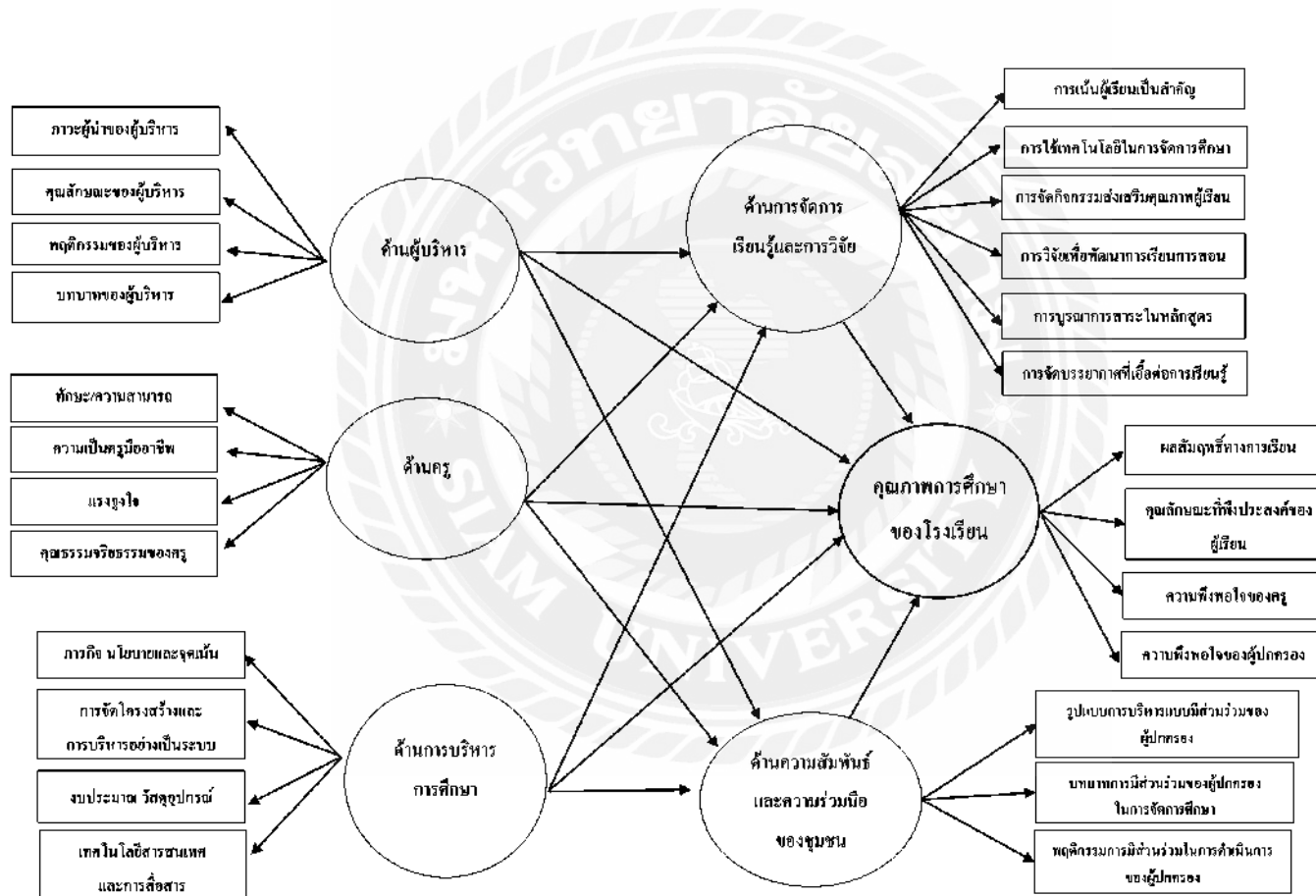
- 1) ด้านผู้บริหาร
- 2) ด้านครู
- 3) ด้านการบริหารการศึกษา
- 4) ด้านการจัดการเรียนรู้และการวิจัย
- 5) ด้านความสัมพันธ์และความร่วมมือของชุมชน

2. กรอบแนวคิดด้านคุณภาพการศึกษาของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร วิเคราะห์จาก Hoy and Miskel (2001), Lunenburg and Ornstein (1996), Owens (2007), Sammons, Hillman and Mortimore. (1995), Gibson et al. (2006), สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ), กระทรวงศึกษาธิการ และจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย คุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ดังนี้

- 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
- 2) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน
- 3) ความพึงพอใจของครู
- 4) ความพึงพอใจของผู้ปกครอง

โดยสรุปเป็นกรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัย ดังแสดงในแผนภาพที่ 1

แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัยเบื้องต้นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานครที่ศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัย



นิยามศัพท์เฉพาะของการวิจัย

โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร หมายถึง สถานศึกษาที่เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เป็นโรงเรียนแนวหน้าและโรงเรียนชั้นนำที่กระทรวงศึกษาธิการสงวนไว้เป็นต้นแบบในการพัฒนาการเรียนการสอน และการวิจัย เป็นตัวอย่างของโรงเรียนประถมศึกษาทั่วประเทศ โดยเฉพาะในด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียน การพัฒนาการเรียนการสอน รวมทั้งการบริหารและการจัดการศึกษา ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีจำนวน 37 โรงเรียน (กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร, 2560 : 15 – 16)

ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

รองผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

ครูประจำการ หมายถึง ครูผู้สอนที่ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการเรียนการสอนในระดับชั้นประถมศึกษาของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

คุณภาพการศึกษา หมายถึง ประสิทธิภาพที่เกิดจากการบริหารงานตามภารกิจของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหาร ครู และกรรมการสถานศึกษา จนสามารถทำให้โรงเรียนเกิดความสำเร็จบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ความพึงพอใจของครูและความพึงพอใจของผู้ปกครอง

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสารและการคิดคำนวณ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแก้ปัญหา มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน หมายถึง ความรู้ที่จำเป็นตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 การมีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด มีความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย การยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลาย และมีสุขภาพร่างกายและลักษณะจิตสังคม

ความพึงพอใจของครู หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานภายในหน่วยงานให้เกิดความสำเร็จ ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการจัดการศึกษาประกอบด้วย ความรู้สึกของบุคลากรที่พึงพอใจในงานทั้งโดยรวม และอารมณ์ที่มีปฏิกิริยาต่องานของบุคลากร ทั้งในด้านบวกและด้านลบที่แต่ละคนมีต่องานของตน เป็นอารมณ์ที่จะตอบสนองต่อการทำงานในหน้าที่ รวมทั้งสภาพร่างกาย และสังคม ที่สะท้อนถึงความสำเร็จในการทำงาน

ความพึงพอใจของผู้ปกครอง หมายถึง ทศนคติทางบวกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นความรู้สึกหรือ ทศนคติที่ดีต่องานที่ทำของบุคคลที่มีต่องานในทางบวก ความสุขของบุคคลอันเกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลเป็นที่พึงพอใจ ทำให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น มีความสุข มีความผูกพันกับหน่วยงาน มีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ทำ และสิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานส่งผลต่อถึงความก้าวหน้าและความสำเร็จขององค์กร ซึ่งผู้บริหารและครู ประเมินว่า ผู้ปกครองมีความพึงพอใจต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูผู้สอน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา หมายถึง ปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ประกอบด้วย ด้านผู้บริหาร ด้านครู ด้านการบริหารการศึกษา ด้านการจัดการเรียนรู้และการวิจัย และด้านความสัมพันธ์และความร่วมมือของชุมชน

ด้านผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่กำกับ ควบคุมดูแล บริหารและ อำนวยความสะดวกแก่ผู้ร่วมงาน เพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษาบรรลุ วัตถุประสงค์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ ภาวะผู้นำสร้างพลังแห่งกระบวนการทำงาน จูงใจให้ผู้ตามหรือผู้ปฏิบัติงานทำงานได้สำเร็จ ด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถเกิด ประสิทธิภาพผลสูงสุด ประกอบด้วย ภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะของผู้บริหาร พฤติกรรมของ ผู้บริหาร และบทบาทของผู้บริหาร

ด้านครู หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจาก ทักษะ/ความสามารถ ความเป็น ครูมืออาชีพ แรงจูงใจ และคุณธรรมจริยธรรมของครู

ด้านการบริหารการศึกษา หมายถึง การวางแผนดำเนินงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ประกอบด้วย ภารกิจนโยบายและจุดเน้น การจัด โครงสร้างและ การบริหารอย่างเป็นระบบ งบประมาณวัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ด้านการจัดการเรียนรู้และการวิจัย หมายถึง การจัดการเรียนการสอนและการจัดเนื้อหา สารการเรียนรู้การสอนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้โดยวิธีการที่เหมาะสม ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความสำเร็จของโรงเรียน ประกอบด้วย การเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การใช้เทคโนโลยีในการจัด การศึกษา การจัดการกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน การบูรณาการ สารในหลักสูตรและการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้

ด้านความสัมพันธ์และความร่วมมือของชุมชน หมายถึง การเปิดองค์กร เอกชน ชุมชน และ ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2545 ประกอบด้วย รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง บทบาทการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษา และพฤติกรรมการมีส่วนร่วม ในการดำเนินการของผู้ปกครอง ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูผู้สอน

ประโยชน์ที่ได้รับ

การวิจัยครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานต่าง ๆ ดังนี้

1. ผู้บริหาร โรงเรียน สามารถนำแนวทางการจัดการศึกษาของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ไปใช้ในการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้สูงขึ้น อันจะนำไปสู่การสร้างเชื่อมั่นว่าโรงเรียนจะดำเนินการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพเป็นไปตามมาตรฐาน

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สามารถนำข้อค้นพบไปเป็นแนวทางในการช่วยเหลือและสนับสนุนโรงเรียนในสังกัด เพื่อให้สามารถประสบความสำเร็จในการจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ

3. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถนำองค์ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาโรงเรียนในสังกัดให้มีคุณภาพ

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร และเพื่อให้การวิจัยดำเนินไปตามความมุ่งหมาย ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน
2. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน
3. การจัดการศึกษาของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

กรุงเทพมหานคร

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

ความหมายของคุณภาพการศึกษา

สำหรับความหมายของคำว่า “คุณภาพการศึกษา” ตรงกับภาษาคำภาษาอังกฤษ “Educational Quality” และมี นักคิดนักการศึกษาของประเทศไทยและต่างประเทศได้ให้คำนิยามเกี่ยวกับคุณภาพการศึกษาได้ดังนี้

วัลลภ กันทรัพย์ (อ้างอิงจากสถาบันพัฒนาคุณภาพการศึกษา, 2548:33) ความหมายของคุณภาพการศึกษา โดยแบ่งเป็นความหมายทั่วไปและความหมายที่อิงเป้าหมายหลักสูตรไว้ดังนี้ 1) ความหมายทั่วไป คุณภาพการศึกษา หมายถึง การจัดการศึกษาที่ผู้เรียนได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความคิด วิเคราะห์ ตัดสินใจในการดำรงชีวิต ให้สอดคล้องกับตนเองและสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมอันดีงาม รู้จักพัฒนาสิ่งแวดล้อม มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตดี มีความเคารพ ยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์และระบอบประชาธิปไตย 2) ความหมายที่อิงเป้าหมายของหลักสูตร หมายถึง การที่หน่วยงานการศึกษาทุกระดับทั้งในส่วนกลางและท้องถิ่น ตั้งแต่เขตและอำเภอ จนถึงโรงเรียนร่วมมือกันจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดคุณลักษณะต่าง ๆ ครบถ้วนตามเป้าหมายของหลักสูตร หรือเกิดการพัฒนาในพฤติกรรมของผู้เรียนครอบคลุมทุกด้าน ได้แก่ 1) ความรู้ 2) ความสามารถในการวิเคราะห์ต่าง ๆ 3) ความสามารถในการทักษะปฏิบัติ 4) จริยธรรม คุณธรรม และค่านิยม 5) ความสามารถในการนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง

รุ่ง แก้วแดง (2542 : 7) คุณภาพการศึกษา หมายถึง ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับจุดประสงค์ของหลักสูตร และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่สังคมคาดหวังตามมาตรฐานที่กำหนด

กระทรวงศึกษาธิการ (2551 : บทนำ) กล่าวว่า คุณภาพการศึกษา หมายถึง คุณภาพของทรัพยากรที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนรวมถึงคุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา และรวมถึงคุณภาพของผลผลิตและความคาดหวังของชุมชนที่เห็นได้จากการกำหนดเป้าหมายของการจัดการศึกษาร่วมกัน และความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน

วุฒิชัย เนียมเทศ (2552 : 41) คุณภาพการศึกษา หมายถึง คุณภาพของผู้จบการศึกษาที่มีความรู้ ทักษะ และคุณสมบัติต่าง ๆ เป็นไปตามหลักสูตรและเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยเฉพาะ โดยมีปัจจัยนำเข้า และกระบวนการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพอันจะนำไปสู่คุณภาพของนักเรียนเป็นสิ่งสำคัญ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า “คุณภาพการศึกษา” สามารถพิจารณาได้จากคุณลักษณะต่าง ๆ ของนักเรียนที่สำเร็จการศึกษาในฐานะเป็น “ผลผลิต (Outputs)” ของระบบการบริหารการศึกษา อันได้แก่ “ปัจจัยนำเข้า (Inputs)” และ “กระบวนการ (Process)” ว่าเป็นไปตามจุดมุ่งหมายและเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงใด

Parson (1994) คุณภาพการศึกษา หมายถึง สิ่งที่ผู้รับบริการต้องการจากการศึกษา และการบริการทางการศึกษานั้นเป็นไปตามที่นักวิชาการกำหนด ทั้งยังมีการใช้เทคนิคและขั้นตอนที่เชื่อว่าจะทำให้เกิดผลตามที่ผู้รับบริการต้องการได้ และคุณภาพในการจัดการ คือ การใช้ทรัพยากร ที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดผลผลิต และเป็นไปตามแนวทางที่ผู้บริหารการศึกษาระดับสูงกำหนด

Bolton, (1995) กล่าวว่า คุณภาพการศึกษาเป็นเรื่องของคุณภาพในการปฏิบัติการศึกษาที่มุ่งเน้นคุณค่าโดยมนุษย์เป็นศูนย์กลาง ทำงานเป็นที่มออย่างมีคุณภาพและเน้นการลดต้นทุนหรือใช้ทุนน้อยแต่ให้ผลคุ้มค่ามากที่สุด

Rowley (1996) คุณภาพการศึกษา คือ ความสำเร็จที่สถาบันแต่ละแห่งได้จัดประสบการณ์ที่เป็นสิ่งแวดล้อมทางการศึกษา ซึ่งทำให้นักศึกษามีสัมฤทธิ์ผลต่อเป้าหมายการเรียนรู้รวมถึงมาตรฐานทางด้านวิชาการที่เหมาะสมด้วยและใช้ Rowley ได้เสนอเกณฑ์ที่เป็นรูปแบบบอกคุณภาพการศึกษาไว้ 5 ด้าน คือ 1) ต้องปรับปรุงกลยุทธ์ด้านคุณภาพการเรียนการสอน 2) รูปแบบของการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนต้องมีลักษณะยืดหยุ่น 3) ต้องดูแลพันธกิจของครู อาจารย์ และต้องพัฒนาครู อาจารย์ 4) ต้องประสานความสัมพันธ์กับหน่วยงานงานในองค์กร 5) ข้อมูลความต้องการต่าง ๆ ต้องนำมาประเมินและสามารถอธิบายความก้าวหน้าได้

Cheng and Tam (1979 : 22 – 31) ได้ให้ความหมายของคุณภาพการศึกษา โดยใช้กรอบความคิดของวิธีการเชิงระบบ และแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (TQM) ว่า คุณภาพการศึกษาเป็นคุณลักษณะของกลุ่มองค์ประกอบของปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิตของระบบการศึกษา โดยดำเนินการให้บรรลุตามความคาดหวังของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทั้งภายในและภายนอก แต่คุณภาพการศึกษาถือเป็นแนวคิดที่มีหลายมิติ และไม่สามารถที่จะประเมินโดยใช้ตัวชี้วัดเพียงตัวเดียว ทั้งนี้เพราะความคาดหวังของผู้เกี่ยวข้องซึ่งมีหลากหลาย จะมีความแตกต่างกัน ดังนั้นจึงเป็นเรื่องยากสำหรับสถาบันการศึกษาที่จะทำให้บรรลุความคาดหวังของทุกฝ่ายในเวลาเดียวกัน Cheng and Tam ได้นำเสนอรูปแบบของคุณภาพการศึกษา 7 รูปแบบ ดังนี้

- 1) รูปแบบที่คำนึงถึงเป้าหมายและข้อกำหนด
- 2) รูปแบบที่คำนึงถึงทรัพยากร ปัจจัยนำเข้า
- 3) รูปแบบที่คำนึงถึงกระบวนการ
- 4) รูปแบบที่คำนึงถึงความพึงพอใจ
- 5) รูปแบบที่คำนึงถึงความถูกต้องตามกฎหมาย
- 6) รูปแบบที่คำนึงถึงความปราศจากปัญหา
- 7) รูปแบบที่คำนึงถึงการเรียนรู้ขององค์กร

รูปแบบทั้ง 7 นี้จะสะท้อนถึงจุดเน้นที่แตกต่างกันของสถาบันในการสร้าง คุณภาพการศึกษา ดังนั้น เพื่อให้เกิดคุณภาพทั่วทั้งองค์กรและเป็นการพัฒนาการศึกษาในระยะยาว จำเป็นที่จะต้องใช้รูปแบบทั้ง 7 รูปแบบ ซึ่งอาจนำมาบูรณาการเข้าด้วยกัน โดยเน้นให้เกิดรูปแบบที่คำนึงถึงการเรียนรู้ขององค์กร รูปแบบที่คำนึงถึงความพึงพอใจ และรูปแบบที่คำนึงถึงกระบวนการ

Kaewdang (1999: 122) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพการศึกษาที่คล้ายคลึงกันว่า คุณภาพการศึกษาประกอบด้วยกระบวนการทั้งหมดที่นักเรียนจะได้รับการศึกษา ในด้านการจัดการ ต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพของการใช้เวลา การใช้เงินและ บุคลากรและพิจารณาผลผลิตของการศึกษา หรือคุณสมบัติที่พึงประสงค์ของนักเรียน ซึ่งต้องให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ของหลักสูตรและความคาดหวังของสังคม นอกจากนั้นยังต้องคำนึงถึงความพึงพอใจของผู้รับบริการ นั่นคือ การให้นักเรียนได้เรียนอย่างสอดคล้องกับความต้องการ ความสนใจ และความถนัดของตน

Lunenburg and Ornstein (1996 : 34) ได้ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน จากโครงการ Connecticut School Effectiveness Project และสรุปลักษณะของการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลว่ามีลักษณะ 7 ประการ ดังนี้

1. มีสภาพแวดล้อมที่เป็นระเบียบและปลอดภัย และไม่ใช่ว่าปัญหาอุปสรรคสำหรับการเรียนการสอน

2. พันธกิจของ โรงเรียนมีความชัดเจน (a clear school mission) บุคลากรมีส่วนร่วมในภาระผูกพันของเป้าหมายการเรียนการสอนและกิจกรรมต่างๆ และสามารถตรวจสอบได้

3. มีภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยที่ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจและประยุกต์ใช้คุณลักษณะของงานวิชาการที่มีประสิทธิผล (instructional effective)

4. มีบรรยากาศของความคาดหวังที่สูง (a climate of high expectation) โดยที่อาจารย์สามารถแสดงออกถึงความรอบรู้ในทักษะเบื้องต้นให้นักเรียนเห็นได้

5. หุ้มเทเวลาในการทำงาน (high time on task) เพื่อวางแผนกิจกรรมการเรียนการสอนและพัฒนาทักษะ

6. มีการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ (frequent monitoring of student program) เพื่อนำผลมาปรับปรุงต่อไป

7. มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผู้ปกครอง (positive home school relations) โดยที่ผู้ปกครองสนับสนุนพันธกิจของโรงเรียนและช่วยเหลือส่วนที่ทำให้เกิดความสำร็จ

Sammons, Hillman and Mortimore (1995 : 8) ได้ศึกษาวิจัยและพัฒนาองค์ประกอบที่ส่งผลถึงความสำร็จหรือความมีประสิทธิภาพ ของโรงเรียนประสิทธิภาพว่า มี 11 ปัจจัย คือ

1. ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ ประกอบด้วย

1.1 มีความมั่นคงและชัดเจนของวัตถุประสงค์ขององค์การ และบริหารเชิงรุก สร้างทีมงานบริหารของโรงเรียน

1.2 การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารจัดการหลักสูตร การตัดสินใจและการใช้นโยบายต่าง ๆ

1.3 สร้างครูให้เป็นผู้นำทางวิชาการ

2. การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน ประกอบด้วย

2.1 การมีเอกภาพของเป้าหมายโรงเรียน

2.2 มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องเพื่อความก้าวหน้าของนักเรียน

2.3 มีความเคารพในสถาบัน

3. มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ได้แก่

3.1 มีสภาพแวดล้อมที่เป็นระบบ ระเบียบ

3.2 มีสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดความสนใจต่อการเรียนการสอน

4. การเรียนการสอนที่เข้มแข็ง ได้แก่

4.1 การใช้เวลาที่เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนการสอน และการบริหาร

4.2 เน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ

5. มีแผนการเรียนการสอนที่มีวัตถุประสงค์ชัดเจน ได้แก่

- 5.1 ความมีประสิทธิภาพของแผนการสอน ในการเตรียมการสอน
- 5.2 มีจุดประสงค์ที่ชัดเจนของแผนการสอน
- 5.3 บทเรียนที่เหมาะสมกับนักเรียน
- 5.4 ใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย

6. มีความคาดหวังต่อโรงเรียน และนักเรียนในระดับสูง ได้แก่

- 6.1 ครูและนักเรียนมีความคาดหวังในระดับสูงรวมกันทั่วถึงทั้งโรงเรียน
- 6.2 มีการสื่อสารและเสริมแรงเพื่อให้ความคาดหวังสู่ความเป็นจริง
- 6.3 มีการคิดการปฏิบัติที่ทำให้ไปสู่ความคาดหวัง

7. มีการเสริมแรงครูประกอบด้วย

- 7.1 การให้ความเป็นธรรมในการให้รางวัล และการลงโทษ
- 7.2 ชี้แจงและให้ทราบผลการพัฒนาหรือการปรับปรุง

8. มีการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน และการพัฒนาปรับปรุงโรงเรียน ได้แก่

- 8.1 มีการติดตามผลการเรียนของนักเรียน
- 8.2 มีการประเมินศักยภาพของโรงเรียน

9. นักเรียนมีความรับผิดชอบ ประกอบด้วย

- 9.1 การสร้างความศรัทธาของครูให้มีแก่นักเรียน
- 9.2 มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้นักเรียน
- 9.3 การควบคุมพฤติกรรมของนักเรียน

10. มีความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและผู้ปกครองได้แก่ การให้ความร่วมมือที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ของนักเรียน

11. เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งได้แก่ การพัฒนาบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียนให้มีการเรียนรู้ และรับผิดชอบโรงเรียนได้เอง เพื่อสร้างทีมงานในการพัฒนาโรงเรียน

จากการศึกษาคุณภาพการศึกษาของนักการศึกษาหลายท่าน ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ตัวแปรของปัจจัยที่มีความใกล้เคียงกันในเชิงความหมายและการปฏิบัติ จากงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ โดยเกณฑ์การพิจารณาเลือกปัจจัยที่มีความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป มาใช้เป็นกรอบในการวิเคราะห์ตัวแปรและจากการศึกษาได้มีนักวิชาการที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการศึกษา มีดังต่อไปนี้ Hoy and Miskel (2001), Lunenburg and Ornstein (1996), Owens (2007), Sammons, Hillman and Mortimore. (1995), Gibson et al. (2006), สำนักงานรับรองมาตรฐานและ

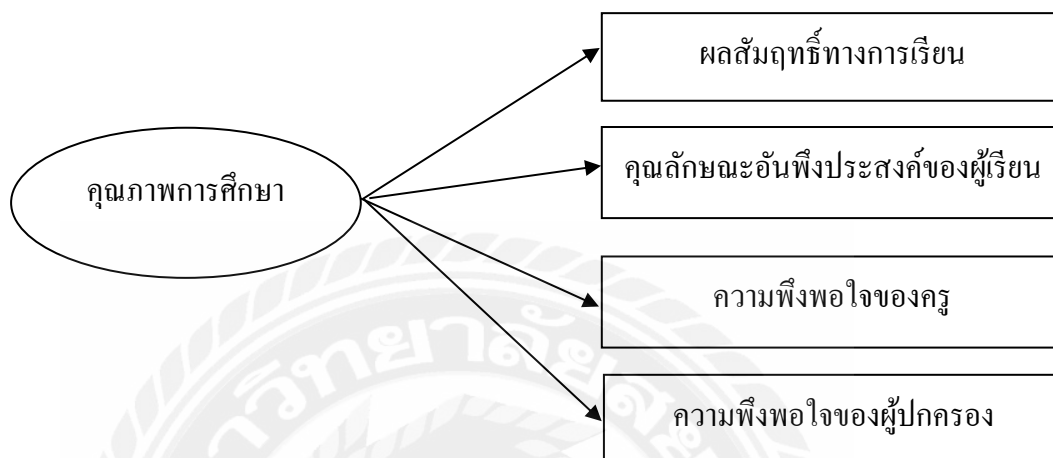
ประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ), กระทรวงศึกษาธิการ จากข้อมูลข้างต้นสามารถสรุปผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ไว้ในตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพการศึกษา

รายการ	แนวคิดของนักวิชาการ					
	Lunenberg and Ormstein. (1996)	Hoy and Miskel. (2001)	Gibson et al. (2006)	Sammons, Hillman and Mortimore. (1995)	สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ)	กระทรวงศึกษาธิการ
1. องค์ประกอบของคุณภาพการศึกษา						
- ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	✓	✓		✓	✓	✓
- คุณลักษณะอันพึงประสงค์		✓		✓	✓	✓
- ความพึงพอใจของครูและ ผู้ปกครอง	✓	✓	✓	✓	✓	✓
- การขาดเรียน / การออกกลางคัน	✓	✓				
- ทักษะในการสื่อสาร	✓					
- คุณภาพการปฏิบัติงานของครู	✓	✓			✓	
- ค่านิยม ทศนคติ แรงจูงใจ					✓	✓
- การขาดงานของครู	✓					
- ความเจริญเติบโตและการพัฒนา		✓	✓	✓		
- ความสามารถในการปรับตัว	✓		✓			
- ชุมชนแห่งการเรียนรู้				✓	✓	✓

สรุปได้ว่า คุณภาพการศึกษา หมายถึง ประสิทธิภาพที่เกิดจากการบริหารงานตามภารกิจของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหาร ครู และกรรมการสถานศึกษา จนสามารถทำให้โรงเรียนเกิดความสำเร็จบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์

อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ความพึงพอใจของครู และความพึงพอใจของผู้ปกครอง โดยมีรายละเอียดดังนี้



1.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ในขณะที่การปฏิรูปการศึกษากำลังเป็นหนึ่งในกระแสหลักของโลกาภิวัตน์ การประเมินมาตรฐานการศึกษาระดับประเทศโดยใช้แบบทดสอบมาตรฐานได้เกิดขึ้นในประเทศส่วนใหญ่ในโลก จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารจาก Websites ของหน่วยงานที่รับผิดชอบการประเมินระดับชาติของประเทศต่าง ๆ เช่น สหรัฐอเมริกา (NAGB, 2000) สหราชอาณาจักร (QCA, 2001) ออสเตรเลีย (New South Wales Board of Studies, 2001, Victoria Board of Studies, 2001) และสิงคโปร์ (Singapore Ministry of Education, 2001) พบว่า

แบบที่ 1 การประเมินระดับชาติที่ไม่มีผลต่อการตัดสินผลการเรียนเป้าหมายของการประเมินแบบนี้ คือ การได้ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพการศึกษาของชาติในลักษณะภาพรวม ผลการประเมินสามารถแสดงให้เห็นคุณภาพการศึกษา ณ เวลาที่ประเมิน และแสดงแนวโน้มในระยะยาว โดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบ เช่น National Assessment of Educational Progress (NAEF) ของสหรัฐอเมริกา และ Qualifications and Curriculum Authority's (QCE) National Tests ของสหราชอาณาจักรแต่ทั้งสองแบบมีความแตกต่างกันคือ NAEF เป็นการทดสอบเฉพาะกลุ่มตัวอย่าง QCE เป็นการสอบสำหรับนักเรียนทุกคนที่มีอายุครบ 7 ปี 11 ปี และ 14 ปี ผลการสอบจึงสามารถใช้แสดงผลสัมฤทธิ์ระดับรายบุคคลได้ ซึ่งเป็นข้อมูลที่มีประโยชน์อย่างยิ่งต่อตัวผู้เรียน ครู และผู้ปกครองที่จะร่วมกันพัฒนาคุณภาพผู้เรียนแต่ละคน

แบบที่ 2 การประเมินระดับชาติเพื่อตัดสินผลการเรียนของผู้เรียนในระดับชั้นต่าง ๆ เช่น การสอบ O-Level และ A-Level ของสหราชอาณาจักร การสอบ Higher School Certificate ในรัฐ

New South Wales ประเทศออสเตรเลีย และการสอบ Primary School Leaving Examination (PSLE), General Certificate of Education (GNE), N-Level, GNE O-Level และ GNEA-Level ของประเทศ สิงคโปร์ ซึ่งการประเมินตามตัวแบบนี้แม้จะเกิดในประเทศที่จัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจ แต่รัฐยังสงวนไว้ซึ่งอำนาจการประเมินผลและการตัดสินผลการเรียนของผู้เรียนในระดับช่วงชั้น อย่างไรก็ตามก็ได้มีการนำข้อมูลจากการประเมินไปเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการศึกษาของชาติได้อย่างน่าเชื่อถือ

ในประเทศสหรัฐอเมริกาและสหราชอาณาจักรได้มีการประเมินทั้งสองแบบนี้ควบคู่กันไป และเป็นอิสระต่อกัน การประเมิน NAEP เป็นโครงการของรัฐบาลกลางและไม่มีผลต่อการได้ตกของผู้เรียน แต่ก็มีหลายรัฐที่มีการจัดสอบระดับชาติเพื่อตัดสินผลการเรียนของผู้เรียน เรียกว่า Examination เช่น มลรัฐ California และ South Carolina เป็นต้น ซึ่งการประเมินระดับชาติในประเทศสหรัฐอเมริกามีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงเป็นแบบ National Tests ของ QCE เหมือนของประเทศอังกฤษ (Jones, 1999) โดยประธานาธิบดี Clinton ได้เสนอให้มีการประเมินผู้เรียนทุกคนใน Grade 4 ในวิชา Reading และ Grade 8 ในวิชาคณิตศาสตร์ โดยอ้างเหตุผลว่าการประเมินโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างจะให้ภาพในระดับหน่วยใหญ่ เช่น ภูมิภาค รัฐ และประเทศ แต่ไม่ได้ให้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์สำหรับการพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคล และประธานาธิบดี George W. Bush ก็ได้ดำเนินนโยบายในทิศทางเดียวกันคือได้เสนอนโยบายด้านการศึกษาชื่อ No Child Left Behind (Bush, 2001) ซึ่งต่อมาได้กลายเป็นกฎหมายการศึกษา ชื่อ No Child Left Behind Act of 2001 โดยมีสาระสำคัญดังนี้ (Boehner, 2001)

1. ให้มลรัฐทั้งหลายและสถานศึกษาของรัฐจัดสอบนักเรียนตั้งแต่ระดับ Grade 3-8 ในวิชาการอ่านและคณิตศาสตร์ทุก ๆ ปี โดยใช้แบบทดสอบที่สร้างจากข้อสอบของรัฐที่มีอยู่หรือพัฒนาขึ้นใหม่โดยให้ดำเนินการภายใน 3 ปี
2. ให้รัฐบาลกลาง (Federal Government) จัดงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาแบบทดสอบของมลรัฐต่าง ๆ
3. ห้ามมิให้มีการจัดสอบ National Tests ที่รัฐบาลกลางเป็นผู้ดำเนินการหรือให้การสนับสนุน
4. ให้มลรัฐต่าง ๆ สามารถยืดหยุ่นในการเลือกที่จะรับการประเมินโดยโครงการ NAEP หรือโครงการอื่น ๆ ที่มีมาตรฐานทางเทคนิคและวิชาการที่เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป

การประเมินคุณภาพผู้เรียนระดับชาติ จะสะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จหรือคุณภาพในการจัดการศึกษาของหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในทุกๆ ระดับ รวมทั้งเป็นข้อมูลพื้นฐานประกอบการวางแผน หรือกำหนดทิศทางในการพัฒนาคุณภาพของหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัด

การศึกษาตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึงระดับมัธยมศึกษาจำเป็นต้องใช้ประโยชน์จากสารสนเทศผลการประเมินคุณภาพการศึกษาทั้งในระดับชาติ ระดับจังหวัด ระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร พัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ รวมทั้งใช้ในการพัฒนาระบบการวัดและประเมินในทุก ระดับ ตั้งแต่ระดับสถานศึกษาจนถึงระดับชาติ นอกจากนี้ผลการประเมินคุณภาพผู้เรียนยังช่วยในการวางแผนพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลให้สามารถพัฒนาได้เต็มตามศักยภาพของตนเองอีกด้วย ซึ่งแนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และมาตรฐานการประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาองค์การมหาชน, 2559) และเป้าหมายของการจัดการศึกษาในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2551 ดังนี้

1. มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับด้านผู้เรียน ได้แก่

มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียนดังนี้

1.1 ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน

- 1) มีความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร และการคิดคำนวณ
- 2) มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแก้ปัญหา
- 3) มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม
- 4) มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร
- 5) มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา
- 6) มีความรู้ ทักษะพื้นฐานและเจตคติที่ดีต่องานอาชีพ

1.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน

- 1) มีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด
- 2) ความภูมิใจในท้องถิ่น และความเป็นไทย
- 3) ยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลาย
- 4) สุขภาวะทางร่างกาย และจิตสังคม

2. มาตรฐานการประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

ด้านที่ 1 ด้านคุณภาพศิษย์ มี 4 ตัวบ่งชี้ คือ

ตัวบ่งชี้ที่ 1 ผู้เรียนเป็นคนดี ผู้เรียนดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า มีน้ำใจไมตรี มีจิตอาสา และมีการพัฒนาคุณธรรมด้านต่าง ๆ อาทิ วินัย สติ กตัญญู เมตตา อคทน ซื่อสัตย์ ขยัน ไม่เห็นแก่ตัว ฯลฯ ผ่านการทำงาน ทำกิจกรรม บำเพ็ญประโยชน์

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถตามหลักสูตร ผู้เรียนมีคุณลักษณะตามมาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดความสามารถทางความคิดเป็นหนึ่งในทักษะที่สำคัญของการดำรงชีวิตในสังคมปัจจุบัน ผู้เรียนจึงต้องมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดแก้ปัญหาและคิดสร้างสรรค์

ตัวบ่งชี้ที่ 4 ผู้เรียนมีทักษะชีวิต ผู้เรียนมีทักษะในการดูแลสุขภาพ สามารถดำเนินชีวิตประจำวันอย่างมีคุณค่า ใฝ่เรียนรู้ อยู่ร่วมกันในสังคมด้วยการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล จัดการปัญหาและความขัดแย้งต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสภาพแวดล้อม ตลอดจนรู้จักหลีกเลี่ยงพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ที่ส่งผลกระทบต่อตนเองและผู้อื่น

3. หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กำหนดเป้าหมายในการจัดการศึกษา เพื่อมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข มีศักยภาพในการศึกษาต่อ และประกอบอาชีพ จึงกำหนดเป็นจุดหมายเพื่อให้เกิดกับผู้เรียนเมื่อจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้ 1. มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ เห็นคุณค่าของตนเอง มีวินัยและปฏิบัติตนตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา หรือศาสนาที่ตนนับถือ ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 2. มีความรู้ความสามารถในการสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยี และมีทักษะชีวิต 3. มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีสุขนิสัย และรักการออกกำลังกาย 4. มีความรักชาติ มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ยึดมั่นในวิถีชีวิตและ การปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข 5. มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย การอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม มีจิตสาธารณะที่มุ่งทำประโยชน์และสร้างสิ่งที่ดีงามในสังคม และอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ประกอบด้วย 1) มีความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสารและการคิดคำนวณ 2) มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแก้ปัญหา 3) มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา

1.2 คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน

ผู้เรียนถือได้ว่าเป็นผลผลิตที่สำคัญยิ่งของโรงเรียน การพิจารณาถึงความมีคุณภาพของโรงเรียนนั้น นอกจากผลการเรียนรู้ของผู้เรียนซึ่งถือเป็นผลผลิตเชิงปริมาณที่สำคัญ จำเป็นต้องพิจารณาควบคู่ไปกับผลผลิตเชิงคุณภาพด้วย นั่นคือ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน อันเป็นเป้าหมายในการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กล่าวไว้ในมาตราที่ 23, 24 และ 26 เกี่ยวกับการจัดการศึกษา สรุปได้ว่า ต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้และคุณธรรม การจัดการกระบวนการเรียนรู้ต้องบูรณาการความรู้ด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้เกี่ยวกับตนเอง ทักษะทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม ภูมิปัญญาไทย ทักษะในการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข โดยต้องผสมผสานสาระความรู้เหล่านั้นให้ได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา และให้สถานศึกษาจัดการประเมินผู้เรียน โดยพิจารณาพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกต พฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรมและการทดสอบ ควบคู่ไปในกระบวนการเรียนการสอน ตามความเหมาะสมในแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษาดังนั้น กระทรวงศึกษาธิการจึงมีนโยบายปฏิรูปการศึกษา โดยยึดคุณธรรมนำความรู้ มุ่งมั่นขยายโอกาสทางการศึกษาให้เยาวชนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างกว้างขวางและทั่วถึง โดยคำนึงถึงการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน ครอบคลุมทั้งด้านพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา นอกเหนือจากการยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา นอกจากนี้ยังได้ส่งเสริมและสร้างความตระหนักให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกในคุณค่าปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ความสามานฉันท์ สันติวิธี และวิถีประชาธิปไตยและหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ในฐานะเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ดังนี้ 1) รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ 2) ซื่อสัตย์สุจริต 3) มีวินัย 4) ใฝ่เรียนรู้ 5) อยู่อย่างพอเพียง 6) มุ่งมั่นในการทำงาน 7) รักความเป็นไทย 8) มีจิตสาธารณะ แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และมาตรฐานการประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบที่ 4 (พ.ศ. 2559 - 2563) ด้านคุณภาพศิษย์ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาองค์การมหาชน, 2559) และเป้าหมายของการจัดการศึกษาในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2551 ดังนี้

1. มาตรฐานการศึกษาของชาติ ด้านผู้เรียน 1 มาตรฐาน ได้แก่ คุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์ทั้งในฐานะ พลเมือง และพลโลก ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) กำลังกาย กำลังใจที่สมบูรณ์ 2) ความรู้และทักษะที่จำเป็นและเพียงพอในการดำรงชีวิตและการพัฒนาสังคม 3) ทักษะการเรียนรู้และการปรับตัว 4) ทักษะทางสังคม และ 5) คุณธรรม จิตสาธารณะ และจิตสำนึกในความเป็น

พลเมืองไทยและพลเมืองโลก ซึ่งเป้าหมายของการจัดการการศึกษาอยู่ที่พัฒนาคนไทยทุกคนให้เป็น “คนเก่ง คนดี และมีความสุข” โดยมีการพัฒนาที่เหมาะสมกับช่วงวัยพัฒนาคนตามธรรมชาติ และเต็มศักยภาพ ตรงตามความต้องการ ทั้งในด้านสุขภาพ ร่างกายและจิตใจ สติปัญญา ความรู้และทักษะ คุณธรรมและจิตสำนึกที่พึงประสงค์และอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข

2. มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับด้านผู้เรียนได้แก่

มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียนดังนี้

1.1 ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน

- 1) มีความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร และการคิดคำนวณ
- 2) มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแก้ปัญหา
- 3) มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม
- 4) มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร
- 5) มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา
- 6) มีความรู้ ทักษะพื้นฐานและเจตคติที่ดีต่องานอาชีพ

1.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน

- 1) มีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด
- 2) ความภูมิใจในท้องถิ่น และความเป็นไทย
- 3) ยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลาย
- 4) สุขภาวะทางร่างกาย และจิตสังคม

3. มาตรฐานการประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมาตรฐานที่เกี่ยวข้องได้แก่

ด้านที่ 1 ด้านคุณภาพศิษย์ มี 4 ตัวบ่งชี้ คือ

ตัวบ่งชี้ที่ 1 ผู้เรียนเป็นคนดีผู้เรียนดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า มีน้ำใจไมตรี มีจิตอาสา และมีการพัฒนาคุณธรรมด้านต่าง ๆ อาทิ วินัย สติ กตัญญู เมตตา อุดม ซื่อสัตย์ ขยัน ไม่เห็นแก่ตัว ฯลฯ ผ่านการทำงาน ทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถตามหลักสูตรผู้เรียนมีคุณลักษณะตามมาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดความสามารถทางความคิดเป็นหนึ่งในทักษะที่สำคัญของการดำรงชีวิตในสังคมปัจจุบัน ผู้เรียนจึงต้องมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดแก้ปัญหาและคิดสร้างสรรค์

ตัวบ่งชี้ที่ 4 ผู้เรียนมีทักษะชีวิตผู้เรียนมีทักษะในการดูแลสุขภาพ สามารถดำเนินชีวิตประจำวันอย่างมีคุณค่า ใฝ่เรียนรู้ อยู่ร่วมกันในสังคมด้วยการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล จัดการปัญหาและความขัดแย้งต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสภาพแวดล้อม ตลอดจนรู้จักหลีกเลี่ยงพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ที่ส่งผลกระทบต่อตนเองและผู้อื่น

4. หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กำหนดเป้าหมายในการจัดการศึกษา เพื่อมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข มีศักยภาพในการศึกษาต่อ และประกอบอาชีพ จึงกำหนดเป็นจุดหมายเพื่อให้เกิดกับผู้เรียนเมื่อจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้ 1. มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ เห็นคุณค่าของตนเอง มีวินัยและปฏิบัติตนตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา หรือศาสนาที่ตนนับถือ ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 2. มีความรู้ความสามารถในการสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยี และมีทักษะชีวิต 3. มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีสุขนิสัย และรักการออกกำลังกาย 4. มีความรักชาติ มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ยึดมั่นในวิถีชีวิตและ การปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข 5. มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย การอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม มีจิตสาธารณะที่มุ่งทำประโยชน์และสร้างสิ่งที่ดีงามในสังคม และอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข

จากการวิเคราะห์มาตรฐานการศึกษาของชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานการประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และคุณลักษณะของนักเรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 สรุปตัวบ่งชี้สำหรับการวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน ประกอบด้วย

ตารางที่ 2 ตัวบ่งชี้สำหรับวัดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน

ตัวบ่งชี้	มาตรฐานการศึกษา ของชาติ	มาตรฐานการศึกษา ขั้นพื้นฐาน	มาตรฐานการประเมิน ภายนอก	หลักสูตรการศึกษา ขั้นพื้นฐาน
1. มีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีตามที่ สถานศึกษากำหนด	✓	✓	✓	✓
2. มีความซื่อสัตย์สุจริต			✓	✓
3. มีความเมตตา กรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และเสียสละต่อส่วนรวม			✓	✓

ตัวบ่งชี้	มาตรฐานการศึกษา ของชาติ	มาตรฐานการศึกษา ขั้นพื้นฐาน	มาตรฐานการประเมิน ภายนอก	หลักสูตรการศึกษา ขั้นพื้นฐาน
4. มีความขยัน อดทน ประหยัดรู้จักใช้ ทรัพย์สินสิ่งของส่วนตนและส่วนรวม อย่างรู้คุณค่า	✓	✓	✓	
5. มีจิตอาสา มีน้ำใจ ดำรงชีวิตอย่างมี คุณค่า	✓		✓	✓
6. มีความภูมิใจในความเป็นไทย เห็น คุณค่าภูมิปัญญาไทย นิยมไทย และ ดำรงไว้ซึ่งความเป็นไทย	✓	✓	✓	✓
7. มีความรู้และทักษะที่จำเป็นตาม หลักสูตร		✓	✓	✓
8. มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดแก้ปัญหา และ มีความคิดสร้างสรรค์		✓	✓	✓
9. มีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วย ตนเอง รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง		✓	✓	✓
10. มีการยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบน ความแตกต่างและหลากหลาย	✓	✓	✓	✓
11. มีสุขนิสัยในการดูแลสุขภาพกาย และออก กำลังกายสม่ำเสมอ	✓	✓		✓
12. มีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีปรับตัวเพื่ออยู่ ในสังคมได้อย่างมีความสุข	✓		✓	✓
13. ดำเนินชีวิตอย่างเพียงพอ มีเหตุผล รอบคอบ มีคุณธรรม ชีวีหลักเศรษฐกิจ พอเพียง	✓	✓	✓	

ตัวบ่งชี้	มาตรฐานการศึกษา ของชาติ	มาตรฐานการศึกษา ขั้นพื้นฐาน	มาตรฐานการประเมิน ภายนอก	หลักสูตรการศึกษา ขั้นพื้นฐาน
14. ป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติดให้ โทษ และหลีกเลี่ยงความเสี่ยงต่อความ รุนแรง โรคภัยอุบัติเหตุและปัญหาทาง เพศ	✓	✓		✓
15. มีสุขภาวะทางร่างกายและลักษณะ จิตสังคม	✓	✓	✓	✓
16. ปฏิบัติตนตามหลักธรรมของพุทธ ศาสนา		✓	✓	✓

จากตารางที่ 2 การวิเคราะห์กรอบแนวคิดดังกล่าว จะเห็นได้ว่าตัวบ่งชี้ที่เป็น
คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน มีจำนวน 16 ตัวบ่งชี้ แต่ในงานวิจัยนี้ได้รวบรวมและจัดกลุ่ม
ตัวบ่งชี้ที่สำคัญและมีลักษณะใกล้เคียงกันไว้ด้วยกันเหลือเพียง 4 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) การมี
คุณลักษณะและค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด 2) ความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย 3)
การยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลาย 4) มีสุขภาวะทางกายและลักษณะจิต
สังคม ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.3 ความพึงพอใจของครู

1) ความหมายของความพึงพอใจ

ความพึงพอใจตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “Satisfaction” ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

เชียงแสน พรวิไลย (2556 : 77) การสร้างความพึงพอใจให้คนแสดงความสามารถออกมาทำ
ให้มีประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มพูนมากยิ่งขึ้นเพียงนั้น การที่คนมีความรักในงานอาชีพ สนใจใน
งานและอยากทำงานให้มีประสิทธิภาพ กับการที่คนไม่รักงาน ไม่สนใจงาน และไม่อยากทำงานให้ดี
มีประสิทธิภาพย่อมจะมีสาเหตุที่แตกต่างกันออกไป การทำให้คนเหล่านั้นรักงาน รักอาชีพ สนใจ
งาน และอยากทำงานด้วยความเต็มใจเต็มศักยภาพที่เขาได้อยู่

พงศ์รัตน์ จันทรัตน์ (2556 : 27) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า สภาพจิตใจหรือ
ความรู้สึกในทางบวกของผู้รับบริการหลังจากการเข้าไปใช้บริการแล้ว ได้รับการตอบสนองที่ตรงกับ

ความคาดหวังไว้ และในทางตรงกันข้ามหากการตอบสนองไม่ตรงกับที่คาดหวัง ก็จะส่งผลต่อสภาพจิตใจหรือความรู้สึกในทางลบ

ทริยาภรณ์ สำเลิศรัมย์ (2556 : 15) ได้ให้ความสำคัญของการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1) การรับรู้ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้หน่วยงานสามารถนำไปใช้ในการสร้างปัจจัยเหล่านี้ให้เกิดขึ้นเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน

2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทำให้อุบลกุลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานลดการขาดงาน การลางาน การมาทำงานสาย และการขาดความรับผิดชอบที่มีต่องาน

3) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคคลทำให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้บรรลุเป้าหมายองค์กรจะเห็นได้ว่า ความสำคัญในความพึงพอใจในการปฏิบัติงานดังนี้

3.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิต กล่าวคือ การทำงานเป็นสิ่งท้าทายความสามารถของบุคคล และในขณะที่เดียวกันชีวิตในการทำงานจะต้องเป็นชีวิตที่มีคุณภาพด้วย ดังนั้นความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจึงช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิต

3.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ช่วยป้องกันความห่างเหินจากงาน กล่าวคือ ในการทำงาน ความขัดแย้งระหว่างบุคคลเกิดขึ้นได้เสมอ การทำงานร่วมกันจะส่งผลให้บุคคลากรมีความรักและผูกพันกัน ทำให้อุบลกุลมีความสุขจากการปฏิบัติงาน และได้ผลตอบแทนคือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานมีขวัญและกำลังใจ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานรวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

สิริพร เมฆสุวรรณ (2558 : 15) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า ความในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกในทางที่ดี บุคคลที่มีต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่ ความรู้สึกชอบ หรือพอใจเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้น จากการที่ได้รับการตอบสนองตามระดับความต้องการ กล่าวคือ เป็นความรู้สึกเป็นสุขในการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง ภายใต้สภาพบรรยากาศการทำงานที่ถูกต้อง โดยมีสิ่งตอบแทนทางวัตถุและจิตใจโดยมีภาวะแวดล้อมเป็นตัวจูงใจ หลังจากได้ผ่านกระบวนการประเมินค่า จะแสดงออกมาในระดับที่แตกต่างกัน เช่น ความพึงพอใจมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จะเห็นได้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องละเอียดอ่อนมาก เพราะมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความต้องการของแต่ละบุคคล

ลัดดาวัลย์ ใจไว (2558 : 35) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า หมายถึงความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความพอใจที่เกิดขึ้นเมื่อได้รับสิ่งที่ต้องการหรือบรรลุจุดหมายใน

ระดับหนึ่งความรู้สึกจะลดลงหรือไม่เกิดขึ้น หากความต้องการหรือจุดหมายนั้น หากความต้องการที่ผู้ปกครองที่ได้รับการตอบสนองในการจัดการศึกษา

Frence (1994 : 111) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่าเกิดจากการได้รับการตอบสนองทางอารมณ์ของบุคคลอาจเป็นเงินเดือน ผลประโยชน์ตอบแทนและการกำกับดูแล ความพึงพอใจในงานสูงหรือต่ำ ย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่าง ๆ รวมทั้งความต้องการของบุคคล ลักษณะของงาน ขอบเขตของงาน สภาพการทำงานและบุคลิกภาพของแต่ละคน

Gillmore (1997 : 374-375) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ผลของทัศนคติต่าง ๆ ของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบของงาน และมีส่วนสัมพันธ์กับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความพึงพอใจนั้น ได้แก่ รู้สึกมีความสำเร็จในผลงาน รู้สึกว่าได้รับการยกย่องและรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงานนั้นอาจมองได้สองลักษณะ คือ ความรู้สึกของบุคลากรที่พึงพอใจในงานทั้งโดยรวม และอารมณ์ที่มีปฏิกิริยาต่องานของบุคลากร ทั้งในด้านบวกและด้านลบที่แต่ละคนมีต่องานของตน เป็นอารมณ์ที่จะตอบสนองต่อการทำงานในหน้าที่ รวมทั้งสภาพร่างกาย และสังคม ที่สะท้อนถึงความสำเร็จในการทำงาน

2) ปัจจัยของความพึงพอใจ

ปัจจัยที่สำคัญที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนก็คือ การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน ตรงกับหลักการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่กล่าวว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจสติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรม ในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (มาตรา 6) และการจัดการศึกษาต้องยึดหลักการให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา มาตรา 8(2) โดยการจัดกระบวนการจัดการศึกษาให้มีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากข้อกำหนดของรัฐธรรมนูญ และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โรงเรียนทุกโรงเรียน ต้องเพิ่มการสนับสนุน และหาแนวทางให้ผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้เข้ามามีส่วนร่วม และส่งเสริมการจัดการศึกษา และเนื่องจากมีงานวิจัยมากมายระบุตรงกันว่า เมื่อผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของบุตรในโรงเรียน จะเกิดผลลัพธ์ทางบวกหลายประการ เป็นต้นว่า ระดับคะแนนเฉลี่ยของเด็กนักเรียนเพิ่มขึ้น อัตราการขาดเรียนลดลง ทัศนคติต่อโรงเรียน และความประพฤติของเด็กนักเรียนในโรงเรียนดีขึ้น

3) ทฤษฎีพื้นฐานในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีพื้นฐานในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีหลายทฤษฎี ซึ่งต่างก็มีความคล้ายคลึงกันและมีความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน ในที่นี้จะกล่าวถึงทฤษฎีที่สำคัญ ได้แก่

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) เป็นผู้ตั้งความต้องการเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ไว้ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการใด ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นอื่นก็จะเข้ามาแทนที่ ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นอื่นก็จะเข้ามาแทนที่ ความต้องการที่ยังไม่ได้รับ การตอบสนองก็ จะเป็นสิ่งจูงใจซึ่ง มาสโลว์ ได้ลำดับความต้องการของมนุษย์จากระดับต่ำถึงระดับสูงไว้ 5 ชั้น ซึ่งลำดับความต้องการนี้เรียกว่า “Hierarchy of Needs” ประกอบด้วยสิ่งต่อไปนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการพื้นฐานขั้นแรก ของมนุษย์ คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการดังกล่าวเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับที่จะให้มี ชีวิตที่รอดอยู่ เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อุณหภูมิที่เหมาะสม เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งจำเป็น สำหรับมนุษย์ทุกคน ทั้งนี้เพราะจำเป็นที่จะต้องดำรงชีวิตอยู่ ทำให้มนุษย์จำเป็นต้องไฝหาสิ่ง เหล่านี้ มาตอบสนองก่อนสิ่งอื่นใด ด้วยเหตุผลดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ในกรณีที่มีมนุษย์ขาดสิ่งต่าง ๆ ทุกอย่าง แล้ว การตอบสนองให้กับความต้องการของร่างกายจะเป็นสิ่งหนึ่งที่ใช้จูงใจมนุษย์ได้

2. ความต้องการทางด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคง (Security or Safety Needs) ถ้าหาก ความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองตามสมควรแล้ว มนุษย์ก็จะมี ความ ต้องการในขั้นต่อไปที่สูงขึ้น คือความต้องการทางด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคงต่าง ๆ (Security Needs) ภายหลังจากที่ร่างกายได้รับการตอบสนอง มนุษย์ก็จะเริ่มคิดถึงความปลอดภัย และความมั่นคง

3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social or Belongness) ภายหลังจากที่คนได้รับการตอบสนองในสองขั้นดังกล่าวแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการที่สูงขึ้น คือ ความต้องการทางด้านสังคม ความต้องการชนิดนี้ก็คือความต้องการที่จะเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรต่าง ๆ อยากคบหาสมาคมกับบุคคลอื่น รวมตลอดทั้งจะได้รับมิตรภาพและความเห็นใจจากกลุ่มเพื่อนฝูง เป็นต้น

4. ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม (Esteem or Status Needs) ความต้องการขั้น ต่อมาจะเป็นความต้องการที่ประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังนี้ คือ ความมั่นใจในตัวเองในเรื่องของ ความสามารถ ความรู้และความสำคัญในตัวของเขาเอง รวมตลอดทั้งความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นหรืออยากที่จะให้บุคคลอื่นสรรเสริญหรือนับหน้าถือตา

5. ความต้องการที่จะได้ความสำเร็จตามความนึกคิดทุกอย่าง (Self – actualization or Self-realization) ลำดับขั้นตอนความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์ก็คือ ความต้องการที่อยากจะสำเร็จทุกอย่างตามความนึกคิดภายหลังจากที่มนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้ง 4 ชั้น อย่างครบถ้วน

แล้วมนุษย์ก็ยังคงมีความต้องการที่สูงขึ้นไปอีกและอยากที่จะสำเร็จสมประสงค์ตาม ความนึกคิดที่ตนได้ใฝ่ฝันไว้ทุกอย่างนี้

ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการความสำเร็จของ แมคเคลแลนด์ (McClelland's Need to Achieve Theory) เชื่อว่า มนุษย์ทุกคนมีความต้องการเหมือนกัน เพียงแต่มีขนาดมากน้อย ต่างกันเท่านั้น ความต้องการนี้แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need to Achievement) เป็นความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จในงานที่ทำทนายและการบรรลุมาตรฐานของงานที่จะทำได้ยอดเยี่ยม (Excellence) โดยทั่วไปแล้วบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จในงานจะพยายามหาหรือสร้างสถานการณ์เชิง แข่งขันให้กับตนเองเพื่อทำงานให้บรรลุผลสำเร็จด้วยความพยายามของตนเองและต้องการได้รับ ผลจากการทำงานนั้นในทันทีด้วย และบุคคลที่มีความต้องการเช่นนี้ มักหลีกเลี่ยงงานที่มี จุดมุ่งหมายที่เป็นไปไม่ได้หรือยากเกินไป เนื่องจากมีความเสี่ยงต่อความล้มเหลว นอกจากนี้ บุคคลประเภทนี้ ยังต้องการแก้ปัญหาด้วยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การสร้างนวัตกรรม จึงเป็น ทรัพยากรที่มีคุณค่าขององค์กร

2. ความต้องการอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการมีอิทธิพลเหนือคนอื่น และสามารถควบคุมสถานการณ์ได้ อำนาจนี้มีสองลักษณะคือ อำนาจเชิงส่วนตัว (Personal Power) เป็นอำนาจที่ต้องการมีอิทธิพลเหนือคนอื่น ต้องการให้คนอื่นภักดีต่อตนเองเป็นส่วนตัว ไม่ใช่เพื่อองค์กร บางครั้งอาจทำให้จุดหมายขององค์กรถูกทำลายลงได้ อีกลักษณะหนึ่งคือ อำนาจเชิงสถาบัน (Institutional Power) เป็นอำนาจที่มุ่งทำงานร่วมกับบุคคลอื่น เพื่อแก้ปัญหาหรือบรรลุจุดหมายขององค์กร เป็นบุคคลที่พยายามหาอะไรทำเพื่อองค์กร อุทิศตนเพื่อองค์กร จึงเป็นบุคคลที่ผู้บริหารพึงส่งเสริมให้มีตำแหน่ง เพื่อให้มีอิทธิพลต่อการใช้ความพยายามของบุคคลอื่นด้วย

3. ความต้องการความสัมพันธ์ (Need for Affiliation) เป็นความต้องการความอบอุ่น และความเป็นมิตรกับคนอื่น จึงพยายามทำตนให้สอดคล้องกับความต้องการและความอยากได้ของคนอื่นและพยายามทำตนเป็นคนมีความจริงใจและพยายามเข้าใจความรู้สึกของคนอื่นให้มากบุคคลประเภทนี้ ผู้บริหารพึงสร้างแรงจูงใจโดยให้ทำงานแบบมีส่วนร่วมให้มากขึ้น

แมคเคลแลนด์ วิเคราะห์บุคคลที่มีความต้องการสามกลุ่มนี้ว่า บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูง มักทำอะไรเพื่อตนเองมากกว่าเพื่อคนอื่นหรือองค์กร จึงอาจมีปัญหาการทำงานร่วมกับคนอื่นและการยอมรับผลตอบแทนจากการทำงาน และกรณีคนที่มีความต้องการอำนาจเชิงส่วนตัวสูง ก็มักมีจุดอ่อนในทางการบริหาร คือ มักคำนึงถึงความสัมพันธ์ส่วนบุคคล มากกว่าการบรรลุจุดหมายขององค์กร บุคคลที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งทางการบริหาร มากกว่าลักษณะอื่นคือคนที่มีความต้องการอำนาจเชิงสถาบันสูง เนื่องจากจะสามารถประสานความร่วมมือจากคนอื่น

เพื่อทำงานให้บรรลุจุดหมายขององค์กรได้ อย่างไรก็ตามบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูง อาจเหมาะสมกับตำแหน่งทางการบริหารในองค์กรระยะเริ่มแรกหรือในสถานะที่เผชิญกับการแข่งขันอย่างรุนแรง

ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer)

อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ได้พัฒนาพื้นฐานความรู้จากทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ โดยการสร้างจุดเด่นที่แตกต่างจากมาสโลว์ โดยการวิจัยศึกษาของอัลเดอร์เฟอร์ ได้พบว่า ความต้องการของมนุษย์แบ่งเป็น 3 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการมีชีวิตอยู่ (existence needs : E) เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกาย เพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุด ประกอบด้วย ความต้องการทางร่างกายบวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ได้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่ดี มีเงินโบนัส รวมถึงทำให้ผู้ได้บังคับบัญชารู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน ได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญา ว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

2. ความต้องการด้านสัมพันธภาพ (relatedness needs : R) เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับไมตรีจิตจากบุคคลที่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วย ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เป็นต้น

3. ความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า (growth needs : G) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคล ซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วย ความต้องการการยกย่องบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงาน พัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

ทฤษฎี ERG เห็นว่าคนอาจทำงานเพื่อความต้องการเจริญก้าวหน้าก็ได้ ถึงแม้จะยังไม่ได้รับความพึงพอใจในความต้องการดำรงชีวิตและความต้องการสัมพันธ์ก็ตาม หรือความต้องการทั้ง 3 นี้ อาจดำเนินไปพร้อมกันในขณะเดียวกัน

จากทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานภายในหน่วยงานให้เกิดความสำเร็จ สรุปได้ว่า ความพึงพอใจของครู ประกอบด้วย ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

1.4 ความพึงพอใจของผู้ปกครอง

ความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษา

ราตรี อิงมั่น (2556 : 27-39) ได้กล่าวถึง ความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษา ในระดับปฐมวัยของโรงเรียนพันธะวัฒนาใน 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการจัดการเรียนการสอน ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนต้องให้เด็กมีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม ตัดสินใจ ให้เด็กมีโอกาสลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง กิจกรรมที่จัดให้เด็กสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน ทนต่อเหตุการณ์ โดยเปิดโอกาสให้เด็กได้ตัดสินใจได้คิดด้วยตนเอง อย่างเหมาะสมกับวัย ส่งเสริมให้เด็กมีความคิดสร้างสรรค์ และส่งเสริมให้ผู้ปกครอง หรือชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้เด็ก ในการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กอนุบาลควรยึดเด็กเป็นศูนย์กลางในการจัดแนวประสบการณ์ให้เหมาะสมกับวัย ความสนใจ ความต้องการ จัดบรรยากาศที่อบอุ่นเอื้อต่อการเรียนรู้โดยจัดกิจกรรม อย่างหลากหลายเป็นประสบการณ์ตรงให้เด็กมีโอกาสลงมือปฏิบัติสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้แก่เด็กด้วย

2. ด้านการจัดบริการนักเรียน เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนโดยตรง นอกเหนือจากการเรียนการสอนตามปกติที่มุ่งส่งเสริมการเรียนการสอนของนักเรียนทุกคน ให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีความประพฤติที่ดีงาม มีระเบียบวินัยในตนเอง อันจะส่งผลให้นักเรียนก้าวหน้าและประสบผลสำเร็จในการเรียนและการทำงานเมื่อสำเร็จการศึกษาออกไป

3. ด้านการให้ข่าวสารข้อมูล ขั้นตอนการให้บริการข้อมูลข่าวสาร เมื่อประชาชนเข้ามาตรวจสอบข้อมูลข่าวสาร เจ้าหน้าที่ประจำศูนย์จะต้องแนะนำให้ลงชื่อในสมุดทะเบียน เพื่อเป็นหลักฐานของทางราชการ แนะนำให้ตรวจสอบข้อมูลจากบัตรดัชนีรายการ หรือระบบคอมพิวเตอร์ รวมทั้งให้ความช่วยเหลือในการค้นหา หากไม่มีข้อมูลในหน่วยงานนั้น แต่มีอยู่ที่หน่วยงานอื่นให้แนะนำเพื่อไปยื่นคำขอต่อหน่วยงาน อื่น โดยไม่ชักช้า กรณีที่ประชาชนขอข้อมูลข่าวสารและข้อมูลนั้นหน่วยงานมีพร้อมที่จัดให้ จะต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จโดยเร็ว

4. ด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดสภาพแวดล้อม เป็นสภาพการกำหนดการสร้างบรรยากาศการเรียนการสอน สถานศึกษาต้องกำหนดสภาพแวดล้อม ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนที่จะช่วยสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นกับเด็ก โดยคำนึงถึงหลักการจัดสภาพแวดล้อม เช่น อุปกรณ์การเรียนการสอน เพื่อพัฒนาด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญาแก่ผู้เรียน

พระครูปลัดนิมม ฐิตคุโณ (2558 : 52) ได้กล่าวถึง ความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการจัดการศึกษาใน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการจัดการเรียนการสอน 2) ด้านจัดบริการนักเรียน 3) ด้านการให้ข่าวสารข้อมูล และ 4) ด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม ดังนี้

1. ด้านการจัดการเรียนการสอน ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนต้องให้เด็กมีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม ตัดสินใจ ให้เด็กมีโอกาสลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง กิจกรรมที่จัดให้เด็กสามารถนำไปใช้ในชีวิตรประจำวัน ทนต่อเหตุการณ์ โดยเปิดโอกาสให้เด็กได้ตัดสินใจได้คิดด้วยตนเอง อย่างเหมาะสมกับวัย ส่งเสริมให้ เด็กมีความคิดสร้างสรรค์ และส่งเสริมให้ ผู้ปกครอง หรือชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้ เด็กในการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กอนุบาลควรยึดเด็กเป็นศูนย์กลางในการจัดแนวประสบการณ์ให้ เหมาะสมกับวัย ความสนใจ ความต้องการ จัดบรรยากาศที่อบอุ่นเอื้อต่อการเรียนรู้โดยจัดกิจกรรม อย่างหลากหลายเป็นประสบการณ์ตรงให้เด็กมีโอกาสลงมือปฏิบัติสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม เปิด โอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้แก่เด็กด้วย

2. ด้านจัดบริการนักเรียน งานบริการนักเรียน เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการนักเรียนโดยตรง นอกเหนือจากการเรียนการสอนตามปกติที่มุ่งส่งเสริมการเรียนการสอนของนักเรียนทุกคน ให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีความประพฤติที่ดีงาม มีระเบียบวินัยในตนเอง อันจะส่งผลให้นักเรียน ก้าวหน้าและประสบผลสำเร็จในการเรียนเมื่อสำเร็จการศึกษาออกไป

3. ด้านการให้ข่าวสารข้อมูล ขั้นตอนการให้บริการข้อมูลข่าวสาร เมื่อประชาชนเข้ามาตรวจสอบข้อมูลข่าวสาร เจ้าหน้าที่ประจำศูนย์จะต้องแนะนำให้ลงชื่อในสมุดทะเบียน เพื่อเป็นหลักฐานของทางราชการ แนะนำให้ตรวจสอบข้อมูลจากบัตรดัชนีรายการ หรือระบบคอมพิวเตอร์ รวมทั้งให้ความช่วยเหลือในการค้นหา หากไม่มีข้อมูลในหน่วยงานนั้น แต่มีอยู่ที่หน่วยงานอื่นให้แนะนำเพื่อไปยื่นคำขอต่อหน่วยงาน อื่น โดยไม่ชักช้า กรณีที่ประชาชนขอข้อมูลข่าวสารและข้อมูลนั้น หน่วยงานมีพร้อมที่จัดให้ จะต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จโดยเร็ว

4. ด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดสภาพแวดล้อมที่ดี เป็นสภาพการกำหนดการสร้างบรรยากาศการเรียนการสอน ที่สถานศึกษาต้องกำหนดสภาพแวดล้อม ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนที่จะช่วย สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นกับเด็ก โดยคำนึงถึงหลักการจัดสภาพแวดล้อม เช่น อุปกรณ์การเรียนการสอน เพื่อพัฒนาด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญาแก่ผู้เรียนและสถานศึกษาควรเขียนแผนผังการจัดสภาพแวดล้อมพร้อมคำอธิบายประกอบให้เห็นเป็นรูปธรรม เพื่อเป็นแนวทางสำหรับครูผู้สอนจะได้ถือเป็นหลักปฏิบัติในสถานศึกษาของตนต่อไป

5. ด้านวินัยนักเรียน การพัฒนาบุคลิกภาพนักเรียนด้วยการสร้างระเบียบวินัยให้เกิดขึ้นภายในตนเอง ทั้ง 6 ด้าน คือ การแต่งกาย การตรงต่อเวลา การเข้าแถว การรักษาความสะอาด การ

แสดงความเคารพ การปฏิบัติตามระเบียบวินัย ข้อบังคับของสถานศึกษา ย่อมทำให้การพัฒนาการเรียนการสอน การบริหารต่าง ๆ ของโรงเรียน เป็นไปด้วยความเรียบร้อยมีประสิทธิภาพ กระบวนการส่งเสริมพัฒนามีขั้นตอนสำคัญ คือ การสร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นแก่นักเรียน ให้ความรู้ สร้างทัศนคติที่ดีต่อตนเอง โรงเรียน และหมั่นกระตุ้นให้เป็นที่ไปในเชิงสร้างสรรค์ ปรับปรุงแก้ไขในสิ่งที่ยังไม่เรียบร้อย บกพร่อง ผิดระเบียบกฎเกณฑ์ ด้วยการป้องกัน ควบคุม แก้ไขพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์สม่ำเสมออย่างต่อเนื่องและยาวนาน บุคลากรผู้มีหน้าที่รับผิดชอบต้องช่วยกันพัฒนาและส่งเสริมนักเรียนได้มีโอกาสในการปฏิบัติวินัยอย่างเคร่งครัดสม่ำเสมอ อันจะเป็นผลทำให้นักเรียนสามารถควบคุม ปกครองและมีวินัยในตนเอง มีชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุขตลอดไป

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ทัศนคติทางบวกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นความรู้สึกหรือ ทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำของบุคคลที่มีผลงานในทางบวก ความสุขของบุคคลอันเกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลเป็นที่พึงพอใจ ทำให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น มีความสุข มีความผูกพันกับหน่วยงาน มีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ทำ และสิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานส่งผลถึงความก้าวหน้าและความสำเร็จขององค์กร ซึ่งผู้บริหารและครู ประเมินว่า ผู้ปกครองมีความพึงพอใจต่อคุณภาพ การศึกษาของโรงเรียน โดยประเมินจากการสังเกต การสัมภาษณ์ การตอบแบบสอบถามในการประชุมผู้ปกครอง ประกอบด้วย 1) ด้านการจัดการเรียนการสอน 2) ด้านจัดบริการนักเรียน และ 3) ด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

2. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา ที่สำคัญ ได้แก่ การกำหนดนโยบายที่สอดคล้องกับบริบท นโยบายต้องมีความต่อเนื่อง ชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงที่สำคัญที่สุด คือต้องเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ต้องมีครูอาจารย์ประจำหลักสูตรเป็นผู้ที่มีคุณวุฒิ มีความรู้ มีคุณภาพครู ซึ่งเป็นภาพสะท้อนจากคุณภาพศิษย์ ดังนั้นครูจึงเป็นหัวใจของการพัฒนาศิษย์ โดยมีปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพครู ได้แก่ ครูต้องมีความรู้ มีความใฝ่รู้ มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีความรัก ความเมตตา ปรารถนาดีต่อศิษย์ ทุ่มเท เสียสละ ทำงานเต็มศักยภาพ มีความภาคภูมิใจต่อวิชาชีพ มีจิตวิญญาณ ความเป็นครูและมีทัศนคติที่ดี ผู้บริหารต้องมีคุณภาพ สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม มีเสรีภาพทางวิชาการ มีคุณภาพการประเมิน หมายถึงการประเมินตนเอง การประเมินภายนอก ซึ่งการประเมินเพื่อพัฒนาและสร้างคุณค่าต่อสังคม โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการประเมิน คือการ ที่ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินมีทัศนคติที่ถูกต้องต่อการประเมิน การประเมินที่ต้องสะท้อนสภาพจริง การมีส่วนร่วมในการประเมินของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการประเมินไปใช้เพื่อการพัฒนา

และนำไปสู่วิถีชีวิตคุณภาพต่อไป จะเห็นได้ว่าคุณภาพลูกศิษย์หรือผู้เรียน เป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพของการจัดการศึกษา คุณภาพของครู รวมถึงคุณภาพของการประเมินซึ่งเป็นพันธกิจของ สมศ. ดังนั้น สมศ. จึงได้กำหนด “เป้าหมายสูงสุดของการประเมิน คือ “คุณภาพศิษย์” เพื่อเป็นการสะท้อนให้เห็นถึง คุณภาพที่เกิดขึ้นจริงกับตัวผู้เรียนที่เป็นผลผลิตจากสถานศึกษา ในโอกาสนี้ ขอ น้อมนำกระแสพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช เพื่อให้ผู้อยู่ใน วงการการศึกษา น้อมนำไปปฏิบัติร่วมกัน “ความว่า เมื่อทำงานอย่าหิบบเอาความขาดแคลนมาเป็น ข้ออ้าง จงทำงานท่ามกลางความขาดแคลนให้บรรลุผล” “การเป็นคนเก่ง ดี และมีคุณค่านั้นจะทำให้ เกิด “ความสุข” ขึ้นได้ ความสุข คือ สุขอย่างคนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพ ซึ่ง “คุณภาพชีวิตที่ดี” เกิดจากการพัฒนาใน ๔ มิติ คือ กาย จิต ปัญญา และสังคม” (ที่มา คุณภาพศิษย์ เป้าหมายการประเมิน.สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2555)

Lunenburg and Ornstein (1996 : 34) ได้ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน จาก โครงการ Connecticut School Effectiveness Project และสรุปลักษณะของการบริหารโรงเรียนที่มี ประสิทธิภาพว่ามีลักษณะ 7 ประการ ดังนี้

1. มีสภาพแวดล้อมที่เป็นระเบียบและปลอดภัย และไม่เป็นปัญหาอุปสรรคสำหรับการเรียน การสอน
2. พันธกิจของ โรงเรียนมีความชัดเจน (a clear school mission) บุคลากรมีส่วนร่วมในภาระ ผูกพันของเป้าหมายการเรียนการสอนและกิจกรรมต่างๆ และสามารถตรวจสอบได้
3. มีภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยที่ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจและประยุกต์ใช้คุณลักษณะของ งานวิชาการที่มีประสิทธิผล (instructional effective)
4. มีบรรยากาศของความคาดหวังที่สูง (a climate of high expectation) โดยที่อาจารย์สามารถ แสดงออกถึงความรอบรู้ในทักษะเบื้องต้นให้นักเรียนเห็นได้
5. มุ่งเวลาในการทำงาน (high time on task) เพื่อวางแผนกิจกรรมการเรียนการสอนและ พัฒนาทักษะ
6. มีการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ (frequent monitoring of student program) เพื่อนำผลมาปรับปรุงต่อไป
7. มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผู้ปกครอง (positive home school relations) โดยที่ผู้ปกครอง สนับสนุนพันธกิจของ โรงเรียนและช่วยเหลือส่วนที่ทำให้เกิดความสำเร็จ

การพิจารณาว่าสถานศึกษาแห่งใดมีคุณภาพนั้น Sergiovanni(1991 : 88-90) กล่าวว่า โรงเรียนดีมีคุณภาพนั้นควรมีคุณลักษณะ 9 ประการ ดังนี้ .

1) เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง (student-centered) ด้วยการสร้างระบบสนับสนุน อย่างเป็นเครื่องช่วยเพื่อช่วยเหลือนักเรียน จัดให้นักเรียนได้เข้าร่วมในกิจการต่าง ๆ ของโรงเรียน ให้ความสำคัญในการจัดสวัสดิการให้นักเรียน มีการระดมอาสาสมัคร ผู้ปกครอง ผู้ช่วยครู และเพื่อน ติวความรู้เพื่อทำหน้าที่ช่วยการเรียนรู้ของนักเรียน ความต้องการของนักเรียน จะได้รับการตอบสนองก่อนสิ่งอื่น มีการสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือ และความเชื่อถือไว้วางใจซึ่งกัน และกัน

2) จัดโปรแกรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย และจะเน้นพัฒนานักเรียนให้เป็นคนรู้อรอบ หรือ พหุสูตรเป็นอันดับแรก ดังนั้น โรงเรียนจึงจัดโปรแกรมการเรียนรู้ที่ให้นักเรียนได้มีโอกาส เลือกเรียน ตามความต้องการและความสนใจ จัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่น่าสนใจ เน้นการศึกษาเนื้อหาเชิงลึก มีการติดตามผลความก้าวหน้าของนักเรียนและแจ้งให้นักเรียนได้รับทราบเพื่อการปรับปรุงพัฒนา ตนเอง

3) จัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน จัดโครงสร้างการบริหารที่มุ่ง สนับสนุนการเรียนการสอน ออกแบบโปรแกรมการเรียนรู้เพื่อประกันความสำเร็จในการเรียนของ นักเรียน ครู และผู้บริหารมีความเชื่อว่านักเรียนทุกคนมีความสามารถที่จะเรียนได้ และถือว่าเป็น ความรับผิดชอบที่จะต้องทำให้นักเรียนทุกคนเรียนรู้ได้จริง ครูและผู้บริหารต่างเชื่อมั่นใน ความสามารถของตนเองว่า สามารถทำให้นักเรียนเรียนรู้ได้ครูแจ้งความคาดหวังในตัวนักเรียนให้ นักเรียนทราบ จัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพแก่นักเรียนปรับปรุงการเรียน การสอนให้ ตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียน เตรียมการเพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจจะเกิดจากการ เรียนของนักเรียน ใช้ยุทธศาสตร์ในการสอนหลากหลายวิธี

4) มีการสร้างบรรยากาศที่ดีแก่นักเรียน และกำหนดการจัดการการเรียนการสอนใน โรงเรียนอย่างชัดเจน โดยประกาศ ภารกิจ เป้าหมาย ค่านิยม และมาตรฐานในการปฏิบัติงานอย่าง ชัดเจน โดยกำหนดขั้นตอน เป้าหมายและทิศทางของครูอาจารย์อย่างคงเส้นคงวา นักเรียนได้รับการ ส่งเสริมสนับสนุนด้วยการให้คำชมและมอบรางวัล มีบรรยากาศที่เน้นการทำงานและมีความเชื่อมั่น และคาดหวังในความสำเร็จในการเรียนของนักเรียน ครูและผู้บริหารพร้อมเปิดรับความร่วมมือจาก ชุมชนและพยายามสร้างสภาวะแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้รับข้อเสนอแนะ และวิทยาการใหม่ ๆ มี บรรยากาศแห่งมิตรภาพและเน้นกิจกรรมด้านวัฒนธรรม นำทรัพยากรทางการศึกษาในชุมชนมาใช้ ประโยชน์ในการเรียนการสอน สร้างวินัยนักเรียนด้วยการให้กำลังใจและสร้างวินัยเชิงบวก ผู้บริหาร โรงเรียนมีพฤติกรรมเป็นตัวอย่างด้วยการแสดงออกเพื่อสนองนโยบายของโรงเรียน

5) ส่งเสริมปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในโรงเรียน สร้างสภาวะแวดล้อมที่ส่งเสริมการ ทำงานที่มีมาตรฐานสูงในหมู่ครูอาจารย์ คณะครูได้รับเกียรติให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในสิ่งที่มี

ผลกระทบต่องานของครูมีเสรีภาพในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ มีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ ความสมัครสมานสามัคคีในหมู่ครูอาจารย์ สร้างบรรยากาศที่ยกย่องให้เกียรติกันและกัน ครูอาจารย์ ร่วมมือกันส่งเสริมและพัฒนาความสามารถในวิชาชีพแก่กัน

6) ต้องเน้นการพัฒนาบุคลากร ใช้ระบบประเมินผลครูเพื่อพัฒนาคุณภาพครู จัดให้มีการ ฝึกอบรมสัมมนา ตามความจำเป็นและตามความต้องการของครู เน้นกิจกรรมให้ครูได้แลกเปลี่ยน ความรู้ ประสบการณ์ และเทคนิคต่าง ๆ ในการสอนสร้างบรรยากาศการพัฒนาบุคลากรที่เป็นส่วน หนึ่งของการทำงานที่อาศัยความร่วมมือพึ่งพาอาศัยกันและกันของบุคลากร จัดโอกาสต่าง ๆ ให้ครู ได้พัฒนาตนเองอย่างเพียงพอ ส่งเสริมให้ครูและผู้บริหาร ได้มีโอกาส ทบทวนและวิพากษ์วิจารณ์ งานที่ทุกคนได้ทำในโรงเรียน

7) จัดให้บุคลากรได้มีโอกาสเป็นผู้นำตามโอกาสอันควร การบริหารโรงเรียนไม่ได้ขึ้นอยู่กับ ครูใหญ่ทั้งหมด ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูได้มีโอกาสในการร่วมบริหารโรงเรียนใน รูปแบบต่าง ๆ เช่น ตั้งเป็นทีมงานคณะกรรมการ กระจายอำนาจการทำงาน อาศัยการสื่อสารและ สร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ยกย่องบุคคลและนักเรียนผู้มีผลงานด้วยการให้รางวัลหรือ ประกาศนียบัตร เป็นต้น

8) ส่งเสริมสนับสนุนการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ มีการส่งเสริมการแก้ปัญหาที่นำมาซึ่ง ความสำเร็จในการแก้ปัญหา และทุกคนได้รับผลประโยชน์อันจะทำให้บุคลากรทุกคน ได้ทำงาน อย่างทุ่มเท มุ่งมั่น สร้างสรรค์และทำงานที่ได้มาตรฐานสูงงานทุกงานในโรงเรียน จะต้องได้รับการ สนับสนุนอย่างดีที่สุดจากโรงเรียน โดยเฉพาะสนับสนุนงานการเรียนการสอน

9) เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม เปิดให้มีความร่วมมือในการจัด การศึกษาร่วมกับชุมชน มีวิธีการที่ดีในการสื่อสารและร่วมมือกับชุมชนเพื่อสรรสร้างคุณภาพ มีการ เชิญชุมชนเข้าไปมีบทบาทในการจัดการศึกษาในโรงเรียน โดยเชิญประชุมหรือเชิญเป็นกรรมการใน การตัดสินใจในการดำเนินงานของโรงเรียนเชิญเป็นวิทยากรของโรงเรียน รับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์ จากชุมชนเปิดโอกาสให้ชุมชนได้แสดงบทบาทในการประชาสัมพันธ์โรงเรียน เปิดโอกาสให้ ผู้ปกครอง และชุมชนได้มีบทบาทในการให้การศึกษาแก่นักเรียนในทุกรูปแบบ ดังนั้นโรงเรียนดีมี คุณภาพจึงเป็นโรงเรียนที่สร้างพันธมิตรเพื่อชุมชนร่วมกับโรงเรียน โรงเรียนควรแจ้งให้นักเรียนทุก คนได้ทราบว่าพวกเขามีความสำคัญต่อความเจริญพัฒนาและความอยู่เย็นเป็นสุขของชุมชน

Sammons, Hillman and Mortimore (1995 : 8) ได้ศึกษาวิจัยและพัฒนาองค์ประกอบที่ส่งผล ถึงความสำเร็จหรือความมีประสิทธิภาพ ของโรงเรียนประสิทธิภาพว่า มี 11 ปัจจัย คือ

1. ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ ประกอบด้วย
 - 1.1 มีความมั่นคงและชัดเจนของวัตถุประสงค์ขององค์กร และบริหารเชิงรุก สร้างทีมงานบริหารของโรงเรียน
 - 1.2 การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารจัดการหลักสูตร การตัดสินใจและการใช้นโยบายต่าง ๆ
 - 1.3 สร้างครูให้เป็นผู้นำทางวิชาการ
2. การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน ประกอบด้วย
 - 2.1 การมีเอกภาพของเป้าหมายโรงเรียน
 - 2.2 มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องเพื่อความก้าวหน้าของนักเรียน
 - 2.3 มีความเคารพในสถาบัน
3. มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ได้แก่
 - 3.1 มีสภาพแวดล้อมที่เป็นระบบ ระเบียบ
 - 3.2 มีสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดความสนใจต่อการเรียนการสอน
4. การเรียนการสอนที่เข้มแข็ง ได้แก่
 - 4.1 การใช้เวลาที่เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนการสอน และการบริหาร
 - 4.2 เน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ
5. มีแผนการเรียนการสอนที่มีวัตถุประสงค์ชัดเจน ได้แก่
 - 5.1 ความมีประสิทธิภาพของแผนการสอน ในการเตรียมการสอน
 - 5.2 มีจุดประสงค์ที่ชัดเจนของแผนการสอน
 - 5.3 บทเรียนที่เหมาะสมกับนักเรียน
 - 5.4 ใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย
6. มีความคาดหวังต่อโรงเรียน และนักเรียนในระดับสูง ได้แก่
 - 6.1 ครูและนักเรียนมีความคาดหวังในระดับสูงรวมกันทั่วถึงทั้งโรงเรียน
 - 6.2 มีการสื่อสารและเสริมแรงเพื่อให้ความคาดหวังสู่ความเป็นจริง
 - 6.3 มีการคิดการปฏิบัติที่ทำให้ไปสู่ความคาดหวัง
7. มีการเสริมแรงครูประกอบด้วย
 - 7.1 การให้ความเป็นธรรมในการให้รางวัล และการลงโทษ
 - 7.2 ชี้แจงและให้ทราบผลการพัฒนาหรือการปรับปรุง
8. มีการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน และการพัฒนาปรับปรุงโรงเรียน ได้แก่
 - 8.1 มีการติดตามผลการเรียนของนักเรียน

8.2 มีการประเมินศักยภาพของโรงเรียน

9. นักเรียนมีความรับผิดชอบ ประกอบด้วย

9.1 การสร้างความศรัทธาของครูให้มีแก่นักเรียน

9.2 มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้นักเรียน

9.3 การควบคุมพฤติกรรมของนักเรียน

10. มีความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและผู้ปกครองได้แก่ การให้ความร่วมมือที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ของนักเรียน

11. เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งได้แก่ การพัฒนาบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียนให้มีการเรียนรู้ และรับผิดชอบโรงเรียนได้เอง เพื่อสร้างทีมงานในการพัฒนาโรงเรียน

กรอบแนวคิดในการวิเคราะห์องค์การทางการศึกษา ของ Robert G.Owens

แนวคิดเชิงระบบ (system approach) ซึ่งพิจารณาองค์การในฐานะระบบเปิด (Organization as an open system) ของ Owens (2007:124-127) ซึ่งกล่าวว่า องค์การเป็นระบบเปิดที่มีโครงสร้างและการบูรณาการกิจกรรมต่างๆของบุคคลภายใต้การใช้เทคโนโลยีอย่างหลากหลาย ซึ่งเทคโนโลยีเป็นตัวกำหนด หรือส่งผลกระทบต่อประเภทของปัจจัยนำเข้า ลักษณะของกระบวนการแปรสภาพ และผลผลิตขององค์การ องค์การประกอบด้วยระบบย่อยๆ และขยายแนวคิดของ Owens โดยแนวคิดเชิงระบบ (System approach) ของ Robert G.Owen นั้นพิจารณาองค์การว่าเป็นระบบหนึ่งของสังคม และองค์การมีลักษณะเป็นระบบเปิด (Open system) การนำแนวคิดเชิงระบบมากำหนดกรอบการศึกษาวิเคราะห์องค์การทำให้สามารถศึกษาคุณลักษณะเฉพาะและรูปแบบความสัมพันธ์ของระบบย่อยต่างๆ ในองค์การได้อย่างเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะทำให้เกิดความเข้าใจชัดเจนเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ ในองค์การ ทำให้วิเคราะห์และเห็นภาพชัดเจนในการศึกษาองค์การประเภทโรงเรียน โดย Owen (2007:126-130) เสนอแนวคิดทฤษฎีระบบโรงเรียนไว้ว่า โรงเรียนเป็นระบบสังคม ที่ประกอบด้วยปัจจัยต่างๆในเชิงระบบ ดังนี้

1. ปัจจัยนำเข้า (Inputs) จากสิ่งแวดล้อมภายนอก เช่น ความรู้ที่มีอยู่ของสังคมนั้นๆ ค่านิยมขององค์การ เป้าหมายที่ต้องการ และงบประมาณ เป็นต้น

2. กระบวนการ (Process) ของระบบย่อยต่างๆ ได้แก่ ระบบย่อยโครงสร้าง ระบบย่อยบุคลากร ระบบย่อยเทคโนโลยี และระบบย่อยภาระงาน เป็นต้น

3. ผลผลิต (Outputs) ที่กลับคืนสู่สิ่งแวดล้อม หรือสังคม

โรงเรียนเป็นระบบเปิดที่ประกอบด้วยระบบย่อยต่างๆ ที่สัมพันธ์และส่งผลกระทบกันและกันรวมทั้งมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายนอก ดังแผนภาพที่ 2

แผนภาพที่ 2 แสดงโรงเรียนฐานะระบบ (Schooling as an input-process-output system)

ปัจจัยนำเข้า → กระบวนการ → ผลผลิต

<p>ความรู้ ค่านิยม เป้าหมาย งบประมาณ</p>	<p>ระบบย่อยโครงสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - ระดับห้อง - ชั้นเรียน - ระดับชั้น - กลุ่มสาระฯ <p>ระบบย่อยด้านบุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> - ครู - พนักงานขับรถ - ที่ปรึกษา - ผู้ควบคุม - ผู้รับบริการ - ศึกษานิเทศก์ - แม่ครัว - ผู้บริหาร - พยาบาล <p>ระบบย่อยด้านเทคโนโลยี</p> <ul style="list-style-type: none"> - อาคารสถานที่ - ตารางเรียน - หลักสูตร - ห้องทดลอง - ห้องสมุด - กระดาน - หนังสือ - สื่อการเรียน - รถรับส่ง <p>ระบบย่อยด้านภาระงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - กิจกรรมการเรียนการสอน - รถรับส่งนักเรียน - การบริหาร - การนิเทศ - การบริหารหลักสูตร 	<p>ผลผลิตที่กลับคืนสู่สภาพแวดล้อมหรือสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความฉลาด และทักษะ - ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ - คุณค่า ความถนัด แรงจูงใจ - ความคิดสร้างสรรค์ - ทักษะการสื่อสาร - ความภาคภูมิใจในวัฒนธรรม - ความเข้าใจโลก
--	--	--

ที่มา : Robert G. Owens. 2007. Organizational Behavior in Education. 9th ed. Pearson Education, Inc. P127.

Owens (2007:126) ได้นำเสนอทฤษฎีระบบสังคม โดยใช้ชื่อว่า “Social systems theory” ซึ่งอธิบายว่าองค์กรประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญภายใน 4 ประการ ดังนี้

1) โครงสร้าง (Structure) ที่ทำให้องค์กรดำเนินงานเป็นอย่างมีระบบ และมีเอกลักษณ์เฉพาะของตัวเอง โครงสร้างจะกำหนดรูปแบบของหน้าที่ บทบาท ข่ายการสื่อสารที่แสดงให้เห็นถึงทิศทางการสื่อสารและการตัดสินใจ นอกจากนี้โครงสร้างยังกำหนดระบบการไหลของงาน

2) คน (People) หรือทรัพยากรมนุษย์ ที่มีส่วนสนับสนุนให้องค์กรบรรลุผลการปฏิบัติงานต่างๆ ขององค์กร

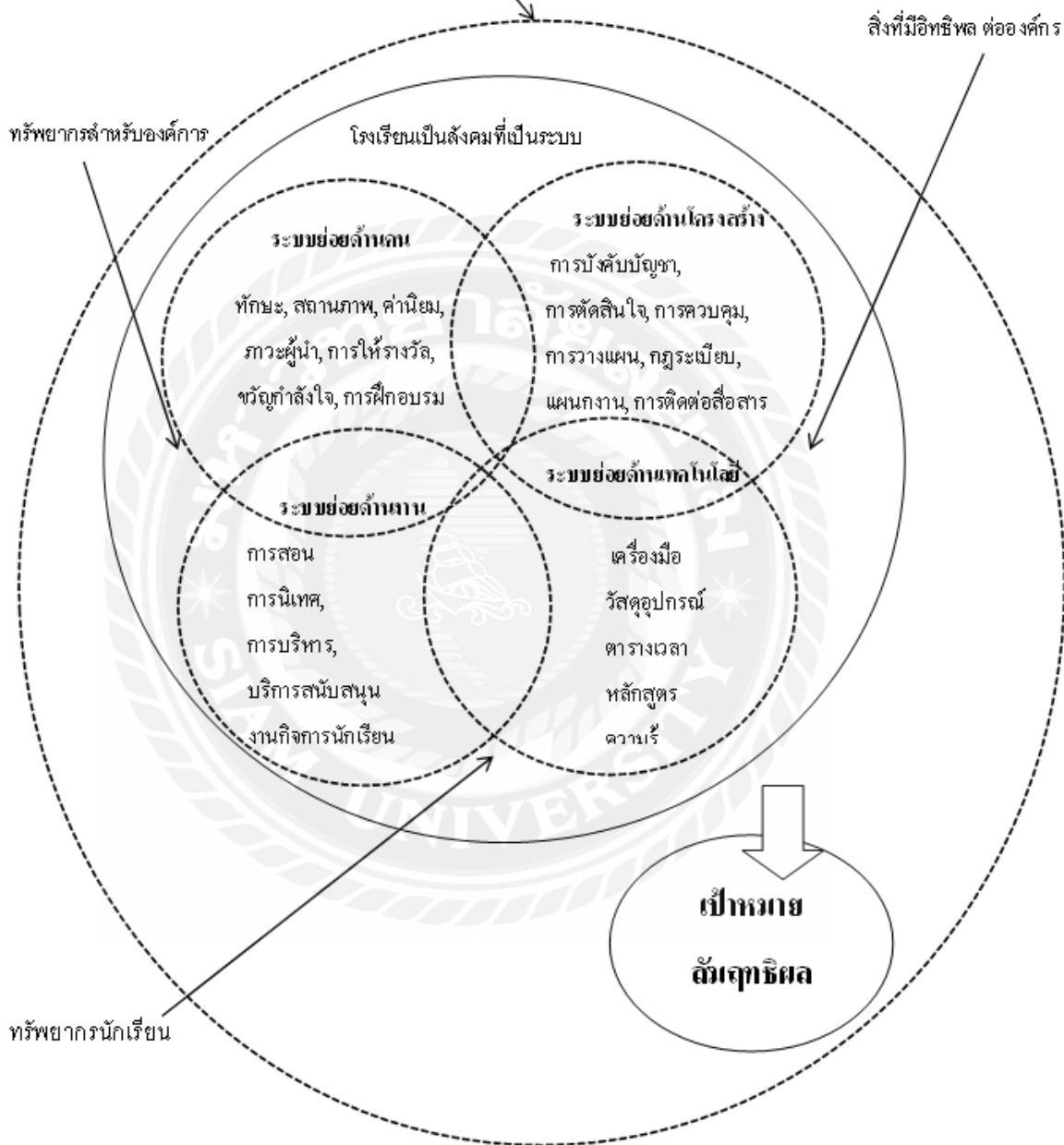
3) ทรัพยากรด้านเทคโนโลยี (Technological resources) เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานซึ่งไม่ได้หมายถึงเฉพาะฮาร์ดแวร์ เช่น คอมพิวเตอร์ หนังสือหรือซอต์ค กล้องโทรทัศน้อิเล็กตรอนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงโครงการใหม่ เช่น วิธีการที่เป็นระบบ ลำดับขั้นของกิจกรรมต่างๆ หรือการออกแบบวิธีการที่เป็นนวัตกรรมทั้งหลายที่ใช้ในการแก้ปัญหาเพื่อการบรรลุการดำเนินงานขององค์กร แผนการสอนของครู ตารางการจัดเวลาเรียน และคู่มือการใช้หลักสูตร คือตัวอย่างของเทคโนโลยีในองค์กรทางการศึกษา

4) งาน (Task) ซึ่งมีจำนวนมากภายในโรงเรียนที่จะต้องดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน เช่น การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การบริหาร การบริการนักเรียน เป็นต้น

แผนภาพที่ 3 แสดงลักษณะระบบย่อยพื้นฐานของระบบโรงเรียน

ระบบภายนอกที่ใหญ่กว่า (เช่น สังคม การเมือง เศรษฐกิจ เทคโนโลยี กฎหมาย วัฒนธรรม)

ระบบภายนอกที่ใหญ่กว่า (เช่น สังคม, การเมือง, เศรษฐกิจ, เทคโนโลยี, กฎหมาย, วัฒนธรรม)



ที่มา: Robert G. Owens. 2007 *Organizational Behavior in Education*. 9th ed. Pearson Education, Inc, p.146.

บริบทขององค์การ (Organizational context) ประกอบด้วย ระบบสิ่งแวดล้อม (Environmental Suprasystem) ปัจจัยนำเข้า (Inputs) กระบวนการ (Processes) และผลผลิต (Outputs) มีรายละเอียด ดังนี้

1) ระบบสิ่งแวดล้อม (Environmental Suprasystem) มีขอบเขตในการวิเคราะห์ คือ

1.1 สิ่งแวดล้อมวงกว้าง (Broad environment) ได้แก่ สภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยีสารสนเทศ

1.2 สิ่งแวดล้อมเฉพาะของสถานศึกษา (Specific environment) ได้แก่ ผู้ปกครอง หน่วยงานบังคับบัญชา หน่วยงานรับรองมาตรฐาน ประชาชนในชุมชน หน่วยงาน องค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น มหาวิทยาลัย สถาบันราชภัฏ เป็นต้น

2) ปัจจัยนำเข้า (Inputs) มีขอบเขตในการวิเคราะห์เกี่ยวกับองค์ประกอบด้านองค์ความรู้ ค่านิยม เป้าหมาย และเงินทุนหรืองบประมาณ โดยศึกษาและวิเคราะห์เกี่ยวกับ ความรู้ (Knowledge) ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ของครู บุคลากรของสถานศึกษา ปรัชญา (Philosophy) วิสัยทัศน์ (Vision) เป้าหมายของสถานศึกษา (Over all Goals) งบประมาณ (Budget) ที่สถานศึกษาได้รับจัดสรร รวมทั้งงบประมาณจากแหล่งอื่นๆ ที่โรงเรียนจัดหาเพิ่มเติม เช่น เงินจากการบริจาค เป็นต้น

3) กระบวนการ (Processes) มีขอบเขตในการวิเคราะห์เกี่ยวกับระบบย่อยต่างๆ ที่ทำหน้าที่ในการเปลี่ยนแปลงสภาพปัจจัยนำเข้าให้เป็นผลผลิต 4 ระบบย่อยได้แก่

3.1 ระบบย่อยด้านโครงสร้าง เช่น การสื่อสารในองค์การ (Communication) การวางแผน (Planning) การตัดสินใจ (Decision Maker) เป็นต้น

3.2 ระบบย่อยด้านบุคลากร ศึกษาและวิเคราะห์เกี่ยวกับ การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources) ของสถานศึกษา เช่น การคัดเลือกครูผู้สอน บุคลากร การพัฒนาบุคลากร การพิจารณาความดีความชอบ การชำระรักษาบุคลากร การสร้างแรงจูงใจ (Motivation) ในการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำ (Leadership) ของผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายงาน/โครงการต่างๆของสถานศึกษา

3.3 ระบบย่อยด้านเทคโนโลยี ศึกษาและวิเคราะห์ เกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ (Material) ที่ใช้ในการบริหารจัดการศึกษา รวมทั้งอาคารสถานที่และสภาพการจัดสิ่งแวดล้อมของสถานศึกษา สิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์ต่างๆ (Facilities and Equipments) และเทคโนโลยี (Technologies) ที่ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานอื่นๆ เช่น คอมพิวเตอร์ สื่อการเรียนการสอน ความรู้ (Knowledge) เป็นต้น

3.4 ระบบย่อยด้านภาระงาน ศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับ งานวิชาการ และงานสนับสนุนวิชาการอื่นๆ การบริหาร การนิเทศ ระบบสนับสนุน การบริการต่างๆ

4) ผลผลิต (Outputs) มีขอบเขตในการวิเคราะห์เกี่ยวกับ

4.1 ผลผลิต (Products) ได้แก่ คุณภาพของนักเรียนซึ่งวัดจากผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน (Student Achievement)

4.2 บริการ (Services) ได้แก่ กิจกรรมหรือโครงการต่างๆ ที่สถานศึกษาจัดขึ้นเพื่อ การบริการแก่ครู นักเรียนและชุมชน

4.3 ความพึงพอใจ (Human Satisfaction) ได้แก่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรครู และความพึงพอใจของนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชนในการดำเนินงานของสถานศึกษา

Glickman, Gordon and RossGrodon (2001 : 49) ได้สรุปคุณลักษณะของโรงเรียน ประสิทธิภาพ หรือโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จในการ บริหารงานที่ปรับปรุงแล้วว่ามี 12 ประการ คือ

1. ผู้บริหารที่มีความหลากหลายของภาวะผู้นำซึ่งรวมถึงภาวะผู้นำของครูด้วย
2. ตระหนักถึงสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมของโรงเรียน
3. การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง
4. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันและปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่อง
5. ได้รับการสนับสนุนจากทั้งภายนอกและภายในโรงเรียนในเรื่องเวลาเรียน การจัดกิจกรรม ด้านวิชาการและคุณธรรมจริยธรรม
6. เน้นที่การเรียนการสอน
7. มีการพัฒนาที่ต่อเนื่อง เช่น การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของโรงเรียน
8. มีแผนการสอนที่ดี
9. ครูมีความร่วมมือกัน
10. มีการศึกษาวิจัยเพื่อหาข้อมูลในการสร้างรูปแบบของโรงเรียน
11. มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการพัฒนาปรับปรุงโรงเรียน
12. ใช้วิธีการหลากหลายเพื่อพัฒนาปรับปรุงโรงเรียน

Hoy and Miskel(2001) ได้กล่าวถึงแนวคิดและทฤษฎีในฐานะระบบสังคมไว้ว่า สถานศึกษา เป็นองค์การที่เป็นทางการ (Formal organization) ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญหรือระบบย่อยที่มีความสัมพันธ์กันและส่งผลกระทบต่อกันและกันดังนี้

โครงสร้าง (Structure) อย่างเป็นทางการในลักษณะขององค์การแบบราชการที่ ได้ออกแบบ และจัดขึ้นเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ

บุคคล (Individual) ซึ่งเน้นศึกษาที่เกี่ยวข้องกับความต้องการ (Needs) เป้าหมายความเชื่อ การรับรู้ ความเข้าใจในบทบาทของงานที่รับผิดชอบ โดยที่ศักยภาพของบุคคล จะส่งผลต่อการบรรลุ เป้าหมายขององค์กร

วัฒนธรรม (Culture) คือลักษณะของการมีส่วนร่วมในการทำงานของบุคลากรในองค์กร อันส่งผลให้องค์กรมีเอกลักษณ์เป็นของตนเอง

การเมือง (Politics) เป็นระบบของความสัมพันธ์ของอำนาจที่ไม่เป็นทางการ ซึ่งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเพื่อการต้านทานระบบควบคุมอื่นๆ

ภายใต้ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ เหล่านี้ ยังมีสิ่งที่เป็นเงื่อนไข หรือ แรงผลักดันจาก เทคโนโลยี (Technological core) และสิ่งแวดล้อม (Environment) ขององค์กรซึ่งองค์การจะต้อง ดำเนินการแก้ปัญหาต่างๆในการปรับตัว การบรรลุเป้าหมาย การบูรณาการ และการดำรงศักยภาพที่มี อยู่เพื่อการอยู่รอดและความเจริญก้าวหน้าที่เกิดขึ้นในองค์กร

Hoy and Miskel(2001) นำเสนอรูปแบบระบบสังคมไว้ว่าสถานศึกษา เป็นระบบสังคมที่มี องค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้

ปัจจัยนำเข้า (Inputs) ประกอบด้วย แรงผลักดันจากสิ่งแวดล้อม (Environmental constrains) ทรัพยากรมนุษย์ และเงินทุน (Human and capital resources) ภารกิจและนโยบายของคณะกรรมการ โรงเรียน (Mission and board policy) วัสดุและวิธีการ (Materials and methods) และ อุปกรณ์ (Equipment)

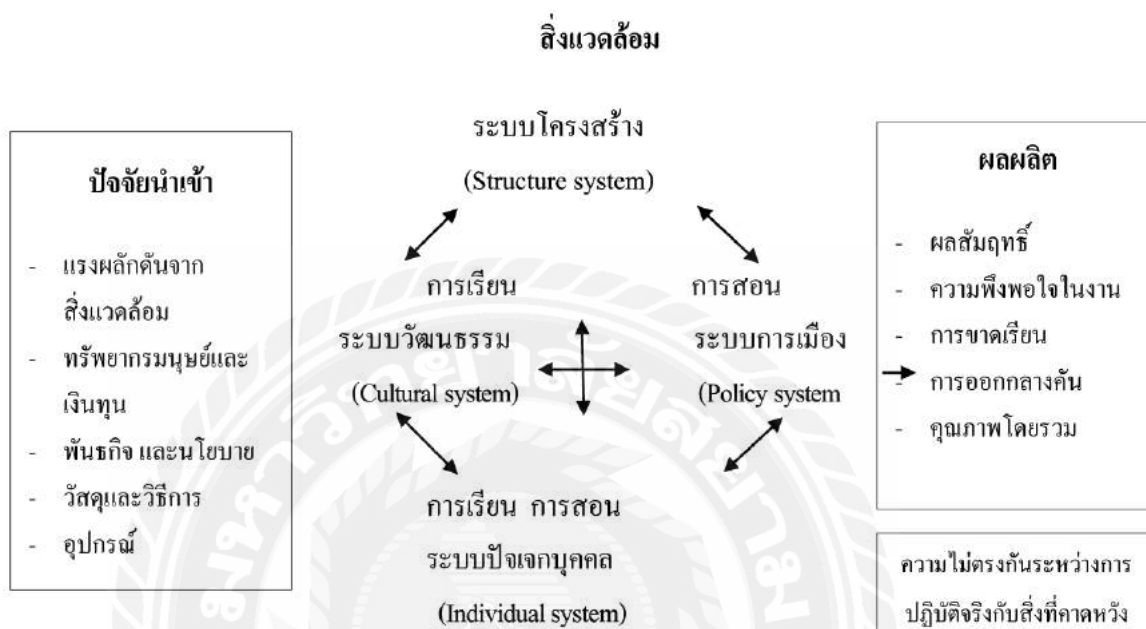
กระบวนการแปรสภาพ(Transformation process) ประกอบด้วย ระบบโครงสร้าง (Structure System) ระบบวัฒนธรรม (Cultural System) ระบบการเมือง (Political System) และ ระบบปัจเจกบุคคล (Individual System)

ผลผลิต (Outputs) ประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ (Achievement) ความพึงพอใจในในงาน (Job satisfaction) การขาดเรียน (Absenteeism) การออกกลางคัน (Dropout rate) และคุณภาพโดยรวม (Overall quality)

สิ่งแวดล้อม (Environment) คือ สรรพสิ่งที่อยู่นอกองค์กร สถานศึกษาเป็นระบบ สังคม การกำหนดของเขตขององค์กรบางครั้งก็ทำได้ไม่ชัดเจน เป็นที่ยอมรับกันว่าสิ่งแวดล้อมเกี่ยวข้องกับ และส่งผลต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา สิ่งแวดล้อมเป็นแหล่งของพลังงานหรือปัจจัยนำเข้าใน รูปแบบต่าง ๆ เช่น ทรัพยากรต่าง ๆ ค่านิยม เทคโนโลยี ความต้องการ และประวัติศาสตร์ ซึ่งเป็น แรงผลักดันและโอกาสในการดำเนินงานขององค์กร เมื่อเป็นเช่นนี้สิ่งแวดล้อมในลักษณะใดที่เป็นแรง ผลักหรือมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมองค์กรหรือการดำเนินงานของสถานศึกษา ทั้งสิ่งแวดล้อมวงกว้าง

และสิ่งแวดล้อมเฉพาะที่อยู่ใกล้สถานศึกษาล้วนมีอิทธิพลต่อ โครงสร้างและกิจกรรมของสถานศึกษา

แผนภาพที่ 4 รูปแบบระบบสังคมของโรงเรียน (Social System Model School))



ที่มา : Wayne K. Hoy and Cecil G. Miskel. Educational Administration : Theory, Research, and Practice. 6 thed. Singapore : McGraw-Hill, 2001. p.: 31.

ทั้งนี้ Hoy and Miskelอธิบายไว้ว่ารูปแบบระบบสังคม ดังแผนภาพที่ 4 มีกลไกข้อมูลย้อนกลับในสองลักษณะคือ ข้อมูลย้อนกลับภายใน (Internal feedback loops) และข้อมูลย้อนกลับจากภายนอก (External feedback loops) ลักษณะโครงสร้างอย่างเป็นทางการของสถานศึกษา และกลุ่มไม่เป็นทางการมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรแต่ละคนในสถานศึกษา ข้อมูลย้อนกลับ ทำให้แต่ละคนทราบว่าโครงสร้างและกลุ่มไม่เป็นทางการมีผลต่อพฤติกรรมของแต่ละคนอย่างไร เช่น ระบบการประเมินผลการดำเนินงาน ระบบการให้สิ่งตอบแทน และความคาดหวังของกลุ่มครูต่อเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานควบคุมนักเรียน เป็นต้น

รูปแบบระบบสังคมเป็นมุมมองแบบพลวัต (Dynamic) ที่มีกลไกข้อมูลย้อนกลับ และองค์ประกอบต่าง ๆ มีเหตุการณ์ทั้งดี ไม่ดีหรือไม่ส่งผลใด ๆ อย่างต่อเนื่องในสถานศึกษา ลักษณะที่เห็นได้ชัดเจนเกี่ยวกับพลวัตหรือการเปลี่ยนแปลงของระบบอาจดูจากพฤติกรรมของนักเรียน ครู และผู้บริหารที่ส่งผลกระทบซึ่งกันและกัน การวิเคราะห์ระบบมีจุดเน้นในการศึกษาว่าองค์ประกอบ

ทั้งหมดและกิจกรรมต่าง ๆ นำไปสู่ผลผลิตได้อย่างไร อย่างไรก็ตามผลผลิตที่เกิดขึ้นนั้นก็เป็สิ่งที่ไม่สามารถทำนายได้

อาร์ุง จันทวานิช และคณะ (2546 : 20-23) ได้เสนอแนวคิดของโรงเรียนที่สมบูรณ์แบบว่าต้อง ประกอบด้วย 1) ผู้เรียนมีคุณภาพมาตรฐานมีการพัฒนาการทุกด้าน เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุขเรียนต่อและประกอบอาชีพได้ 2) โรงเรียนเป็นที่ชื่นชมของชุมชน 3) โรงเรียนเป็นแบบอย่างและให้ความช่วยเหลือแก่ชุมชนและโรงเรียนอื่น 4) การจัดกระบวนการเรียนรู้เน้นผู้เรียนสำคัญที่สุด 5) การจัดบรรยากาศการเรียนรู้เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน 6) การบริหารจัดการที่ดีใช้โรงเรียนเป็นฐานและเน้นการมีส่วนร่วม 7) การประกันคุณภาพการศึกษามีประสิทธิภาพเป็นส่วนหนึ่งของระบบบริหารโรงเรียน 8) มีครู ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาและจำนวนเพียงพอ 9) ลักษณะทางกายภาพของโรงเรียนได้มาตรฐาน 10) หลักสูตรเหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น 11) สื่ออุปกรณ์เทคโนโลยีทันสมัย 12) แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนหลากหลาย 13) งบประมาณมุ่งเน้นผลงาน 14) สภาพแวดล้อมภายนอกของโรงเรียนดีมีสังคมบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมเอื้ออำนวยต่อการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ

จากปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของนักการศึกษาหลายท่าน ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ตัวแปรของปัจจัยที่มีความใกล้เคียงกันในเชิงความหมายและการปฏิบัติ จากงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ โดยเกณฑ์การพิจารณาเลือกปัจจัยที่มีความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป มาใช้เป็นกรอบในการวิเคราะห์ตัวแปรและจากการศึกษาได้มีนักวิชาการที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา มีดังต่อไปนี้ Lunenberg and Ornstein. (1996), Sergiovanni (1991), Sammonds, Hillman and Mortimore (1995), Robert G. Owens (1998), Glickman, Gordon and Ross-Grodon (2001), Hoy and Miskel. (2001), อาร์ุง จันทวานิช และคณะ (2546) จากข้อมูลข้างต้นสามารถสรุปผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ไว้ในตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 3 แสดงกรอบแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร

รายการ	แนวคิดของนักวิชาการ						
	Lunenberg and Ornstein. (1996)	Sergiovanni (1991)	Sammons, Hillman and Mortimore (1995)	Robert C. Owens (1998)	Glickman, Gordon and Ross-Gordon(2001)	Hoy and Miskel. (2001)	อ่ำรุ่ง จันทพานิช และคณะ (2546)
1. ด้านผู้บริหาร							
- ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	✓	✓		✓	✓	✓	
- ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ			✓				✓
- วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร			✓		✓	✓	
- การเสริมแรง			✓				✓
- คุณลักษณะของผู้บริหาร	✓	✓	✓	✓			✓
- พฤติกรรมของผู้บริหาร	✓	✓	✓	✓			
- คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร			✓	✓			✓
- การมีเป้าหมายและความคาดหวังร่วมกัน		✓	✓		✓		
- บทบาทของผู้บริหาร	✓	✓	✓	✓			✓
2. ด้านครู							
- ความเป็นครูมืออาชีพ		✓	✓		✓		✓
- ส่งเสริมสนับสนุนแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์		✓					
- ความคาดหวังสูง			✓				
- แรงจูงใจ	✓	✓	✓				
- การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน			✓		✓		
- ภาวะผู้นำของครู		✓	✓				
- ทักษะ/ความสามารถ	✓	✓		✓			

รายการ	แนวคิดของนักวิชาการ						
	Lunenberg and Ornstein. (1996)	Sergiovanni (1991)	Sammonds, Hillman and Mortimore (1995)	Robert G. Owens (1998)	Glickman, Gordon and Ross-Gordon(2001)	Hoy and Miskel. (2001)	อำนาจ จันทพานิช และคณะ (2546)
- ความรู้ / ประสบการณ์		✓					
- มีบุคลากรเพียงพอ							✓
- คุณธรรม จริยธรรมของครู			✓	✓	✓		
3. ด้านการบริหารการศึกษา							
- การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้			✓				✓
- การพัฒนาบุคลากร		✓		✓			
- การทำงานเป็นทีม		✓					✓
- มีหลักสูตรเหมาะสมกับนักเรียนและท้องถิ่น							✓
- การพัฒนาปรับปรุงโรงเรียน			✓		✓		✓
- งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์				✓	✓	✓	✓
- ภารกิจและนโยบาย	✓		✓		✓	✓	
- โครงสร้างขององค์กรอย่างเป็นระบบ	✓			✓	✓	✓	
- เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร			✓	✓	✓	✓	✓
4. ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้							
- การจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย		✓	✓	✓	✓		✓
- การจัดการเรียนที่ส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน		✓	✓		✓		✓
- เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง		✓	✓		✓		✓

รายการ	แนวคิดของนักวิชาการ						
	Lunenberg and Ornstein. (1996)	Sergiovanni (1991)	Sammonds, Hillman and Mortimore (1995)	Robert G. Owens (1998)	Glickman, Gordon and Ross-Gordon(2001)	Hoy and Miskel. (2001)	อำนาจ จันทพานิช และคณะ (2546)
- เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน			✓	✓		✓	
- การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน		✓		✓	✓		✓
การนิเทศการเรียนการสอน	✓		✓				✓
- การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
- ความรับผิดชอบของนักเรียน			✓				✓
5. ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน							
- การสนับสนุนทางด้านวิชาการ		✓	✓		✓		✓
- ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและผู้ปกครอง	✓	✓	✓		✓		✓
- การมีส่วนร่วมและการสนับสนุนของผู้ปกครองและชุมชน	✓	✓	✓		✓		✓

การศึกษาแนวคิดทฤษฎีเพื่อกำหนดปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนนั้น ผู้วิจัยได้ศึกษา วิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในลักษณะของเหตุและผล (Cause and Effect) ซึ่งจะช่วยให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ที่ชัดเจนและสมเหตุสมผลยิ่งขึ้น สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา หมายถึง ปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ประกอบไปด้วย 1) ด้านผู้บริหาร คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะของผู้บริหาร พฤติกรรมของผู้บริหาร และบทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียน 2) ด้านครู ครูมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคนซึ่งเป็นเยาวชนของชาติให้เติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่สมบูรณ์สามารถสร้างความเจริญให้แก่ประเทศชาติต่อไป ซึ่งประกอบไป

ด้วย ทักษะความสามารถ ความเป็นครูมืออาชีพ แรงจูงใจ และคุณธรรมจริยธรรมของครู 3) ด้านการบริหารการศึกษา เป็นกระบวนการในการพัฒนามนุษย์ให้มีความเจริญงอกงามทั้งด้านสติปัญญา ความรู้ คุณธรรมที่ดีงาม มีความสามารถที่จะทำงาน คิดวิเคราะห์ วางแผนได้ โดยต้องมีการจัดโครงสร้างการบริหารอย่างเป็นระบบ มีงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินงานตลอดจนการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารให้ทันต่อเหตุการณ์ 4) ด้านการจัดการเรียนรู้และการวิจัย แนวคิดการจัดการศึกษาต้องพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง โดยกระบวนการเรียนการสอนเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย มีการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย จัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ 5) ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือของชุมชน โดยมีการบริหารแบบมีส่วนร่วมในรูปของคณะกรรมการสถานศึกษา และคณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครอง การสนับสนุนทางด้านวิชาการ และการมีส่วนร่วมในการดำเนินการของสมาคมผู้ปกครองและครู

สำหรับแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน มีดังนี้

2.1 ด้านผู้บริหาร

การบริหารจัดการศึกษานั้น “ผู้บริหาร” นับเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการจัดการศึกษา คำว่า “ผู้บริหาร” ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งของภาครัฐและเอกชน ซึ่งถือได้ว่าเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อน การจัดการศึกษาอย่างแท้จริง ตามนโยบายการกระจายอำนาจทางการศึกษา ซึ่งสิ่งนี้นักบริหารการศึกษา และบุคคลทั่วไปมีความคาดหวังต่อการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา คือการเป็น “ผู้บริหารมืออาชีพ” นั่นเอง คำว่า “ผู้บริหารมืออาชีพ” นั้นยังเป็นคำที่ค่อนข้างใหม่สำหรับวงการการศึกษา เพิ่งจะเริ่มเป็นที่กล่าวถึงมากขึ้น ก็เมื่อมีการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งในหมวด 7 ได้กำหนดไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามที่กฎหมายกำหนด แม้จะยังไม่มีใครให้คำจำกัดความที่ชัดเจนว่าผู้บริหารมืออาชีพทางการศึกษามีลักษณะอย่างไร แต่แน่นอนที่สุดว่าเป็นสิ่งที่ตรงกันข้ามกับมือสมัครเล่นอย่างแน่นอน สังคมไทยในยุคปฏิรูปการศึกษาปัจจุบันนี้อยากเห็นผู้บริหารสถานศึกษาเป็น “ผู้บริหารมืออาชีพ” มีความรู้และประสบการณ์สมกับที่เป็นวิชาชีพชั้นสูงทางการบริหารการศึกษา เป็นบุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารการศึกษา ที่นอกจากจะเป็นผู้บริหารบุคลากรครูผู้สอนแล้ว ผู้บริหาร ยุคใหม่ต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ เป็นผู้นำการปฏิรูปการเรียนรู้ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ กล่าวคือ มีความสามารถที่จะประสานการมีส่วนร่วมของครู ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา ชุมชน และผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ ในการระดมความสามารถและทรัพยากร เพื่อการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ตลอดจนจัดให้มีกระบวนการ

ประกันคุณภาพ เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ (คารมณั เพ็ชรภาย
 ลุน , 2554)

1) ความหมายของผู้บริหาร

นักวิชาการได้ให้ความหมายของ “ผู้บริหาร” ไว้หลายท่านด้วยกัน ดังนี้

วรรณา หมาดเท่ง (2551 : 14) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่ กำกับ
 ดูแล ควบคุม และจัดการให้สถานศึกษาดำเนินการและทุ่มเทความพยายามในการดำเนินงาน ทั้งปวง
 ของสถานศึกษา เพื่อการพัฒนาเด็กหรือเยาวชนที่อยู่ในความรับผิดชอบให้บรรลุผลตาม ภารกิจและ
 วัตถุประสงค์ขององค์การ

จิรินทร์ แสกระโทก (2551 : 31) ได้สรุปความหมาย ผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ว่า เป็นบุคคล
 ที่ดำรงตำแหน่งบริหารสูงสุดในสถานศึกษา ซึ่งมีบทบาทในกระบวนการบริหารงาน บริหารบุคคล
 และบริหารจัดการทรัพยากรในสถานศึกษาโดยสามารถควบคุมดูแลการดำเนินงานต่าง ๆ ภายใน
 สถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ตรงตามแผนและนโยบายที่กำหนดไว้

วงษ์เดือน ทองคำ (2556 : 25) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ได้รับ
 มอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีบทบาทในฐานะผู้นำสามารถ
 ควบคุมและดูแลการดำเนินงานในด้านการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา ให้บรรลุตามแผนและ
 นโยบายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อนันต์ งามสะอาด (2557 : 1) กล่าวว่า ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่สามารถจัดการกระบวนการ
 ของการทำงานและการใช้ทรัพยากรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้ได้อย่างมี
 ประสิทธิภาพ โดยมีการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ และการควบคุม เพื่อเป็นเครื่องมือใน
 การบริหาร ความสามารถของผู้บริหาร สามารถวัดได้จากประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงานที่
 เกิดขึ้น

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน) (2557 : 16) ให้
 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่รับผิดชอบ หรือได้รับ
 มอบหมายให้รับผิดชอบ กำกับดูแลการดำเนินงานของสถานศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายและ
 วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งรวมทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคคลในความรับผิดชอบปฏิบัติ
 หน้าที่ในการดูแลและพัฒนาเด็กอย่างเต็มกำลังและความสามารถ

จากแนวคิดที่กล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่
 กำกับ ควบคุมดูแล บริหารและอำนวยความสะดวกแก่ผู้ร่วมงานเพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจ
 ของสถานศึกษารับลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ ภาวะผู้นำสร้างพลัง
 แห่งกระบวนการทำงาน จูงใจให้ผู้ตามหรือผู้ปฏิบัติงานทำงานได้สำเร็จ ด้วยความเต็มใจและเต็ม

ความสามารถเกิดประสิทธิผลสูงสุด ประกอบด้วย ภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะของผู้บริหาร พฤติกรรมของผู้บริหาร และบทบาทของผู้บริหาร

2) ความหมายของผู้นำ

Halpin (1966 : 43) ได้ให้ความหมายผู้นำไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทหรือมีอิทธิพลต่อคนในหน่วยงานมากกว่าผู้อื่น
2. ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทเหนือผู้อื่น
3. ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการอำนวยความสะดวกให้หน่วยงานดำเนินไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

4. ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกจากผู้อื่นให้เป็นผู้นำ

5. ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ดำรงตำแหน่งผู้นำหรือหัวหน้าในหน่วยงาน

Dejnozka (1983 : 94) มีความเห็นว่า ผู้นำ คือบุคคลที่ถูกเลือกหรือได้รับการแต่งตั้ง ให้นำกลุ่มและมีอิทธิพลต่อกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่ม เพื่อการบรรลุเป้าหมายของกลุ่มและเพื่อทำหน้าที่หัวหน้า (Head) ของกลุ่ม

DuBrin (1998) กล่าวถึง ผู้นำว่าเป็นบุคคลที่ทำให้องค์การเจริญก้าวหน้าและ บรรลุผลสำเร็จ โดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชา หรือ เป็นบุคคลที่ก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

สุพานิ ศฤงษ์วานิช (2552) ผู้นำ คือ ผู้ที่มีความสามารถที่จะมีอิทธิพลเหนือกลุ่ม หรือ ผู้ที่มีคุณลักษณะของความเป็นผู้นำ คือ มีลักษณะเด่น มีวิสัยทัศน์ มีค่านิยมที่เหมาะสมและมีอิทธิพลเหนือคนอื่นตลอดจนมีความสามารถในการตัดสินใจที่เป็นการตัดสินใจที่ยากและ ซับซ้อนได้อย่างเหมาะสม

นิชาภัทร พักคง (2559 : 10) กล่าวถึง ผู้นำ คือ บุคคลที่เป็นที่ยอมรับของกลุ่ม มีสามารถบริหารจัดการ ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจกลุ่ม และมีอิทธิพลในการตัดสินใจสูงสุด ในการนำพากลุ่มให้บรรลุไปถึงจุดหมายได้สำเร็จ

จากแนวคิดที่กล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีอำนาจหรือมีอิทธิพลเหนือคนอื่นในองค์การเพื่อกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน แล้วทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์นั้น ๆ ผู้นำอาจเป็นผู้ที่มีตำแหน่ง หัวหน้า หรือผู้ที่มีบทบาทสำคัญ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย ที่มีความสามารถในการดำเนินงานสามารถจูงใจคนและนำบุคคลในกลุ่มปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์การ

2.1.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

การบริหารงานสถานศึกษา ผู้นำเป็นหลักสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารดำเนินงาน การที่หน่วยงานหรือองค์กรจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถและทักษะในการบริหารของผู้นำและการทำหน้าที่ทำให้สมาชิกผู้ได้บังคับบัญชา ให้ความร่วมมือปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้บริหารที่จะมีความพร้อมด้วยคุณลักษณะของภาวะผู้นำ ย่อมสามารถนำกลุ่มไปในทิศทางที่ต้องการบรรลุวัตถุประสงค์อย่างสมบูรณ์แบบได้

1) ความหมายของภาวะผู้นำ

Hersey, Blanchard และ Johnsons (1996:91) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการในการใช้อิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่ม ให้เกิดการปฏิบัติกิจกรรมด้วยความพยายาม เพื่อก่อให้เกิดการบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายในสถานการณ์ที่กำหนด

Hellriegel, Slocum และ Woodman (2001:324) ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่าเป็นกระบวนการพัฒนาเป้าหมายและวิสัยทัศน์ ด้านการดำเนินการตามค่านิยมที่ส่งเสริมเป้าหมายและวิสัยทัศน์ ใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นให้เกิดการยอมรับและทำการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับบุคคลและทรัพยากร

ธีระ รุญเจริญ (2550:147) กล่าวว่า ผู้นำเป็นผู้ที่มีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์การและการจัดการในทุกระดับชั้น ทั้งระดับโลก ระดับประเทศ และระดับท้องถิ่น ในระดับองค์การมีการยอมรับกันว่าความสำเร็จขององค์การ ไม่ว่าจะเรียกว่าการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results – based Management) ประสิทธิภาพหรือประสิทธิผล ล้วนแต่ขึ้นกับภูมิปัญญา ความคิดอ่านและแนวปฏิบัติที่สร้างสรรค์ของผู้นำองค์การ

ธวัช กรุดมณี (2550:72) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของการสั่งการที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่น มีจุดหมายเพื่อให้กลุ่มหรือองค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ ภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การเป็นอย่างมาก เพราะเป็นปัจจัยที่ทำให้้องค์การมีชีวิตชีวา และสามารถที่จะดำรงอยู่ได้ และนอกเหนือจากนั้น ภาวะผู้นำยังช่วยพัฒนาองค์การไปในทิศทางใหม่ ๆ ที่้องค์การต้องการมุ่งไปสู่ทิศทางนั้นได้

ปรเมษฐ์ โมลี (2552 : 20) กล่าวว่า ภาวะผู้นำคือ ภาวะที่สามารถมีอิทธิพลหรือชักจูงให้ผู้อื่นที่เกี่ยวข้องร่วมแรงร่วมใจ ทำในสิ่งที่ตนเองต้องการอย่างสมัครใจ ทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง มีความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมายที่ผู้นำต้องการ

บัณฑิต ทีแก้ว (2557: 12) ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถของผู้นำในการที่จะชักจูงให้ผู้อื่นปฏิบัติตามเป้าหมายที่วางไว้ให้บรรลุผลสำเร็จ สามารถเปลี่ยนแปลงทัศนคติของบุคคลที่มีต่อตนเองและองค์กรไปในทางที่ดีและสามารถบริหารในสภาพที่เปลี่ยนแปลงไปของสังคมได้เป็นอย่างดี

จากแนวคิดที่กล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการใช้อำนาจหรืออิทธิพลของบุคคลหนึ่ง เพื่อให้บุคคลอื่นหรือสมาชิกยินยอมที่จะปฏิบัติตาม โดยใช้กระบวนการสื่อความหมายหรือการติดต่อกันและกันให้ร่วมมือกันดำเนินการเพื่อให้องค์กรหรือหน่วยงานบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

2) ความสำคัญของภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ภาวะผู้นำมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการบริหารองค์กรหรือหน่วยงานทุก ๆ หน่วยงาน เพราะผู้นำเป็นหลักสำคัญขององค์กร ที่จะนำพาองค์กรหรือหน่วยงานไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ด้วยเหตุนี้ นักการศึกษาจึงได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ต่าง ๆ ดังนี้

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550 ข : 8) ได้กล่าวเกี่ยวกับความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า ดังนี้

1. เป็นผู้รักษาหรือประสานให้สมาชิกกลุ่มอยู่ร่วมกัน มีความสัมพันธ์และเป็นที่ยอมรับของคนในกลุ่ม ทำให้มีความสามัคคีกลมเกลียวกัน
2. เป็นผู้ปฏิบัติภารกิจของกลุ่มให้บรรลุตามวัตถุประสงค์
3. เป็นผู้อำนวยให้เกิดการติดต่อสัมพันธ์ในกลุ่ม จะต้องปฏิบัติงานในทางที่อำนวยความสะดวกให้เกิดการติดต่อสัมพันธ์และปฏิบัติกันด้วยดีของสมาชิกในกลุ่ม การติดต่อสื่อสารที่ดีเป็นสิ่งสำคัญ และเป็นการช่วยให้หน้าที่บรรลุเป้าหมาย

การดี อนันต์นาวิ (2551 : 77 - 78) ได้กล่าวเกี่ยวกับความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า ดังนี้

1. เป็นส่วนที่ดึงดูดความรู้ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้ กล่าวขยายความ ก็คือ แม้ผู้บริหารที่มีความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ในเรื่องงานมากมายเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าหากขาดภาวะผู้นำแล้ว ความรู้ความสามารถดังกล่าว มักจะไม่ได้ถูกนำออกมาใช้หรือไม่มีโอกาสใช้อย่างเต็มที่ เพราะไม่สามารถกระตุ้นหรือชักจูงให้ผู้อื่นให้คล้อยตามและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2. ช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน หน่วยงานประกอบด้วยบุคคลจำนวนหนึ่งมารวมกัน ซึ่งจะมากหรือน้อยแล้วแต่ขนาดของหน่วยงาน บุคคลเหล่านี้มีความแตกต่างกันในหลาย ๆ เรื่อง เช่น การศึกษา ประสบการณ์ ความเชื่อ ฯลฯ การที่บุคคลที่มีความแตกต่างในเรื่องดังกล่าวมาอยู่รวมกันในองค์กรหนึ่ง มักจะหลีกเลี่ยงไม่พ้นคือ ความขัดแย้ง แต่ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งในรูปใด ถ้าผู้บริหารในหน่วยงานมีภาวะผู้นำที่มีคนยอมรับนับถือแล้วก็จะสามารถประสานหรือช่วยบรรเทาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานได้ โดยการชักจูง ประนีประนอมหรือประสานประโยชน์เพื่อให้บุคคลต่าง ๆ ในหน่วยงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและร่วมกัน

พื้นผ้าอุปสรรคเพื่อให้หน่วยงานที่มีความเจริญก้าวหน้า กล่าวโดยสรุป ก็คือ ภาวะผู้นำ ช่วยผูกมัด เชื่อมโยงให้สมาชิกของหน่วยงานมีเอกภาพนั่นเอง

3. ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์กร องค์กรจะต้องมี ปัจจัยเอื้ออำนวยหลายอย่างเพื่อที่จะทำให้สมาชิกตั้งใจและทุ่มเททำงานให้ เช่น บุคคลได้ทำงานตรง ตามความถนัดและความสามารถ ผู้บังคับบัญชาต้องรู้จักรับฟังความคิดเห็น การประเมิน การ ปฏิบัติงานก็ต้องมีความยุติธรรม และสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ขาดเสียมิได้ ก็คือ ผู้บริหารของ องค์กรจะมีภาวะผู้นำในตัวผู้บริหารจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความยอมรับ เกิดความศรัทธา และความเชื่อมั่นว่าผู้บริหารไม่เพียงแต่นำองค์กรให้อยู่รอดเท่านั้น แต่จะนำความเจริญก้าวหน้า ความภาคภูมิใจ เกียรติยศชื่อเสียงและความสำเร็จมาสู่องค์กรด้วย

4. เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากร เมื่อหน่วยงานเผชิญสภาวะคับขัน เมื่อใดก็ตามที่หน่วยงาน ต้องเผชิญกับสภาวะคับขันหรือสภาวะที่อาจกระทบถึงความอยู่รอด ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะยิ่งทวี ความสำคัญมากขึ้น เพราะในสภาพเช่นนั้น ผู้บริหารจะต้องเพิ่มความระมัดระวังความรอบคอบ ความเข้มแข็ง และกล้าตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่าง ๆ ภายในหน่วยงานที่ขาดประสิทธิภาพ ต่าง ๆ เพื่อให้หน่วยงานรอดพ้นจากสภาวะคับขันดังกล่าว

Haimon and et al (1985 : 422) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญ โดยผู้นำต้องมีความสามารถในการทำงานและคุณสมบัติหลายอย่างรวมกันตามที่ หน่วยงานต้องการ จึงจะบริหารงานให้เกิดผลดี จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารที่ขาดความสามารถย่อมจะขาดความเชื่อถือจาก ผู้ใต้บังคับบัญชา อันเป็นต้นเหตุแห่งปัญหาของการบังคับบัญชาในที่สุด ความสามารถในการทำงาน ของผู้บริหารนอกจากจะก่อให้เกิดความศรัทธาเลื่อมใสจากผู้ร่วมงาน และบุคคลทั่วไปแล้ว ยังเป็น องค์ประกอบที่สำคัญยิ่งในการนำองค์กรไปสู่เป้าหมายตามวัตถุประสงค์

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญในการบริหาร ผู้บริหารสถานการศึกษาที่ประสบ ความสำเร็จ ในการบริหารองค์การยุคของการแข่งขัน จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีคุณลักษณะ มี ความสามารถ มีความริเริ่ม สร้างสรรค์ มีความรอบคอบ เข้มแข็ง กล้าตัดสินใจ เป็นผู้นำทางการ เปลี่ยนแปลง เป็นผู้มุ่งพัฒนาบุคลากรและพัฒนาตนเอง รวมทั้งสามารถชักจูงให้ผู้อื่นให้คล้อยตาม และปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

3) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

Griffiths (1956 : 243-245) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ 7 ประการ คือ

1. ผู้นำฐานะผู้คิดริเริ่ม เป็นผู้นำหรือผู้บริหารที่คิดมักจะแสดงพฤติกรรม ในด้านการริเริ่มงาน ใหม่ ๆ จะต้องทำงานหนักอยู่เสมอ เพื่อให้งานที่ตนคิดริเริ่มนั้นบรรลุผลสำเร็จ

2. ผู้นำในฐานะผู้รู้จักปรับปรุงแก้ไข เป็นผู้นำที่มีพฤติกรรมคอยแนะนำ กระตุ้นและให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานเพื่อปรับปรุงการทำงาน หาวิธีการทำงานใหม่ ๆ ให้เพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ

3. ผู้นำในฐานะผู้ให้การยอมรับนับถือ เป็นผู้นำหรือผู้บริหารที่มีพฤติกรรมยอมรับผู้ที่เมื่อเขาทำงานประสบความสำเร็จ รู้จักให้กำลังใจ ยกย่องชมเชย ยอมรับผลสำเร็จของผู้ร่วมงาน ไม่ถือโอกาสหยิบฉวยเอาผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน รู้จักตนเองศักยภาพที่แฝงอยู่ในตัวเองของผู้ร่วมงานมาใช้ประโยชน์ เป็นผู้เข้าใจปัญหาของเพื่อนร่วมงาน รู้จักยกย่องชมเชยทั้งต่อหน้าบุคคลอื่น เมื่อเขาทำงานสำเร็จ

4. ผู้นำในฐานะผู้ให้ความช่วยเหลือ เป็นผู้นำหรือผู้บริหารที่มีความพร้อมเสมอ ที่จะให้ความช่วยเหลือผู้ได้บังคับบัญชา ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

5. ผู้นำในฐานะผู้ใฝ่เนิ่นน้ำใจ เป็นผู้นำหรือผู้บริหารที่มีความสามารถพูดจา ชักจูง ให้หมู่คณะปฏิบัติงานด้วยความร่วมมือร่วมใจ และประสานสัมพันธ์กัน เป็นผู้ที่มีความสามารถในการใช้ภาษา ซึ่งเป็นการสร้างเสน่ห์ให้ผู้อื่นเชื่อถือ มีศรัทธาในตน มีความจริงใจในสิ่งที่พูด เพื่อให้งานสัมฤทธิ์ผลตามที่กำหนด

6. ผู้นำในฐานะผู้ประสานงาน เป็นผู้นำหรือผู้บริหารที่มีพฤติกรรมในการกระตุ้นให้กับผู้ร่วมงานอื่นเข้าร่วมในการวางแผนงานและการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วม ในการวางแผนผู้นำจะต้องเป็นผู้ประสานให้คนอื่นทำงานร่วมกันอย่างเต็มใจและมีความเข้าใจกัน

7. ผู้นำในฐานะผู้เข้าสังคมได้ดี เป็นผู้นำหรือผู้บริหารที่มีพฤติกรรมที่สามารถเข้ากับคนในสังคมได้ ถือว่าการเข้าสังคมเป็นภารกิจที่สำคัญของผู้นำ ผู้นำสามารถอยู่กับคนทั้งในองค์กรและนอกองค์กร โดยยอมเสียสละเวลาและทุนทรัพย์ส่วนตัวในบางโอกาส เพื่อนำบุคคลต่าง ๆ เข้ามาสนับสนุนการทำงานในองค์กร ดังนั้น การเข้าร่วมในระดับต่าง ๆ ผู้นำต้องเรียนรู้และปรับปรุงตนเองให้เหมาะสม

Getzels and Guba (1957) ได้แบ่งผู้นำออกเป็น 3 ชนิด ตามลักษณะที่ผู้นำแสดงออกในการบริหารหน่วยงาน คือ

1. ผู้นำที่ยึดหน่วยงานเป็นหลัก คือ ผู้นำที่ถือเอาวัตถุประสงค์ระเบียบกฎเกณฑ์และผลประโยชน์ของหน่วยงาน หรือองค์กรเป็นสำคัญ

2. ผู้นำที่ยึดตนเป็นหลัก คือ ผู้นำที่อาศัยความคิดและการตัดสินใจของตนเอง เป็นแนวทางสั่งการ โดยพิจารณาตัวบุคคลที่เกี่ยวข้องเป็นราว ๆ ไปว่าจะกระทำการใด คำนึงถึงความเหมาะสม ความจำเป็น ความสุข ฯลฯ

3. ผู้นำที่ประสานประโยชน์ คือ ผู้ที่พิจารณาทั้งประโยชน์ของสถาบันหรือหน่วยงาน และประโยชน์ของบุคคลที่ 2 อย่างพร้อม ๆ กันไปแล้วประนีประนอมไม่ให้ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดเสียหาย

ทฤษฎีวิถีทาง – เป้าหมายนี้มาจากการที่ผู้นำมีอิทธิพลเหนือความคิดของสมาชิก เกี่ยวกับเป้าหมายของงาน เป้าหมายส่วนบุคคลและทางที่จะนำไปสู่เป้าหมายนั้น พร้อมกันนั้นผู้นำจะมีประสิทธิผลเมื่อได้รับการยอมรับ ความพึงพอใจ แรงจูงใจจากสมาชิกในหน่วยงานนั้น ซึ่งแนวคิดนี้มาจากพื้นฐานของทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) พฤติกรรมผู้นำตามทฤษฎีวิถีทางเป้าหมายตามที่เฮาส์และคณะ

House, et al, (1974: 81-97) ได้กล่าวถึงทฤษฎีวิถีทาง – เป้าหมายว่ามียอดประกอบที่เด่น ๆ ของพฤติกรรมผู้นำ 4 แบบ คือ

1. ผู้นำแบบบงการ (Directive Leadership) ผู้นำแบบนี้จะใช้พฤติกรรมของตน แสดงให้เห็นว่าเขาคาดหวังอะไรจากสมาชิก ให้แนวทางหรือแนะนำว่าควรจะทำอะไร ทำอย่างไร และขอร้องให้สมาชิกปฏิบัติตามกฎและระเบียบที่กำหนดไว้

2. ผู้นำแบบให้การสนับสนุน (Supportive Leadership) เป็นผู้นำที่ใช้พฤติกรรมแบบความเป็นมิตรกับสมาชิกและเห็นอกเห็นใจในความเป็นอยู่ จึงทำให้บรรยากาศแห่งความเป็นมิตร เกิดขึ้นในกลุ่มทำงาน

3. ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership) เป็นผู้นำที่ใช้พฤติกรรมในการให้คำปรึกษาร่วมกับสมาชิก และนำเอาแนวคิดของกลุ่มมาใช้พิจารณาก่อนการตัดสินใจ

4. ผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (Achievement - Oriented Leadership) เป็นผู้นำที่ใช้พฤติกรรมมุ่งสู่เป้าหมาย แสวงหาแนวทาง ปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น เน้นความเป็นเลิศ และแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นในตนเองสูง โดยสมาชิกก็จะปฏิบัติงานไปสู่มาตรฐานอันสูงด้วย

จากแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงภาวะผู้นำไว้หลายท่าน ซึ่งมีแนวคิดแตกต่างกันไปดังกล่าวข้างต้น แต่สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาใช้แนวคิดการจำแนกภาวะผู้นำตามทฤษฎี Getzels and Guba (1957) เพราะสอดคล้องกับบริบทและสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ซึ่งผู้ทำวิจัยได้ศึกษาค้นคว้ารายละเอียดของทฤษฎีโดยแบ่ง ภาวะผู้นำออกเป็น 3 แบบ คือ 1) ผู้นำที่ยึดหน่วยงานเป็นหลัก 2) ผู้นำที่ยึดตนเป็นหลัก และ 3) ผู้นำที่ประสานประโยชน์

2.1.2 คุณลักษณะผู้บริหาร

ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีคุณลักษณะบางประการที่แตกต่างจากบุคคลทั่วไป ลักษณะของผู้บริหารที่จะนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จได้ดั่งนั้น มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ กล่าวถึงคุณลักษณะไว้ดังนี้

สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา (2548 : 121-125) จำแนกคุณลักษณะของ ผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพในหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต การบริหารการศึกษา ของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ มุ่งเน้นการพัฒนาให้ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้บริหารมือ

อาชีพ เพื่อปฏิรูปการศึกษาให้ประสบความสำเร็จโดยกำหนดคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา มืออาชีพที่สำคัญไว้ 6 ประการ ดังนี้ 1) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) มีจิตวิญญาณนักบริหาร 3) เป็นผู้นำทางการศึกษา 4) มีความรู้ความสามารถในการบริหาร 5) มีผลงานที่แสดงถึง ความชำนาญการ ในการบริหารสถานศึกษา 6) นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการ บริหารทั้ง 6 ประการ มีรายละเอียด ดังนี้

1. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้บริหารมืออาชีพจะต้องเป็นผู้ที่มี “ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์” เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น และเจริญรุดหน้า ไปสู่ความเป็นเลิศได้อย่างรวดเร็ว เพราะวิทยาการต่าง ๆ ในโลกก้าวหน้าและเปลี่ยนแปลงอยู่ ตลอดเวลา นอกจากนี้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการมีโลกทัศน์ที่กว้างไกล จะเป็นพื้นฐานสำคัญ ที่จะช่วยให้ ผู้บริหารมืออาชีพอมี “วิสัยทัศน์” สามารถกำหนดภาพอนาคตของสถานศึกษาได้อย่าง ชัดเจนและเหมาะสมกับยุคสมัย ตลอดจนกำหนดกลยุทธ์ในการ บริหารเพื่อนำสถานศึกษาไปสู่ จุดหมายนั้น

2. มีจิตวิญญาณนักบริหาร ผู้บริหารมืออาชีพจะต้องมีจิตวิญญาณนักบริหาร อย่างน้อย 3 ประการย่อย ๆ คือ

2.1 อุทิศตนเพื่อหน้าที่ เป็นผู้ที่มีรักและมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มุ่งมั่น ขยัน อดทน และเสียสละที่จะทำงานในหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จใน การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพอย่างสมบูรณ์ตามจุดหมายของการปฏิรูปการศึกษา

2.2 มีความเป็นปัญญาชน เป็นผู้ที่ดำเนินชีวิตและทำงานในหน้าที่โดยใช้ “ปัญญา” พิจารณาด้วยเหตุผลตามหลักกาลามสูตร ไม่ตกเป็นทาสของอารมณ์ โลก โกรธ หลง และความ ลำเอียงด้วยอคติต่าง ๆ มีจิตใจที่เข้มแข็งหนักแน่นในเหตุผลแห่งความถูกต้อง ในความซื่อสัตย์สุจริต และยุติธรรม

2.3 บริหารตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นผู้ที่ทำให้ความสำคัญต่อการประพฤติปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดีในทุกด้าน ทั้งด้านความเก่ง ความดี และความมีสุขภาพสมบูรณ์ ทั้งสุขภาพกาย และสุขภาพจิตในฐานะที่มีหน้าที่เป็นผู้นำในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยยึดหลักว่า “จะพัฒนาใคร เขาต้องพัฒนาตัวเราก่อน” นอกจากนี้การพัฒนาตนให้มี “ภูมิรู้ ภูมิธรรม และภูมิฐาน” ยังช่วยให้ ผู้บริหารได้รับความเชื่อถือศรัทธาจากครู ผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ทำให้การบริหารได้รับความ ร่วมมือจากทุกฝ่ายและประสบความสำเร็จสูงขึ้น

3. เป็นผู้นำทางการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ จะต้องเป็นผู้มี “ภูมิรู้” ทางด้าน การศึกษา เห็นความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างการศึกษา กับสภาวะแวดล้อมในสังคม สามารถ

วิเคราะห์ปัญหาและแนวโน้มทางการศึกษาของไทยได้อย่างชัดเจน มีความเป็นผู้นำในการปฏิรูปการศึกษา เป็นผู้นำทางวิชาการ และเป็นผู้นำในการบริหารคุณภาพการศึกษา

4. มีความรู้ความสามารถในการบริหาร ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ นอกจากจะต้องมี “ภูมิรู้” ทางด้านการศึกษาแล้วยังต้องมี “ภูมิรู้” ทางด้านการบริหารอีกด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้ในหลักการบริหาร เทคนิคการบริหาร และการวางแผนกลยุทธ์ ตลอดจนสามารถนำ “หลักวิชา” ดังกล่าวมาประยุกต์ใช้เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูง

5. มีผลงานที่แสดงถึงความชำนาญการในการบริหารสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ จะต้องมีความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลปะในการบริหาร มาพัฒนาการบริหารงานด้านต่าง ๆ ภายในสถาบันการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ผู้มีความเป็นเลิศในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน มีความสามารถในการบริหารทรัพยากร ทั้งบุคคล เงิน วัสดุ ครุภัณฑ์ และอาคารสถานที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประหยัดสูงสุด

6. นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหาร ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพในยุคปัจจุบัน จะต้องรู้จักนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การพัฒนาผู้เรียนประสบความสำเร็จ มีคุณภาพสมบูรณ์ ทั้งเป็นคนเก่ง เป็นคนดี และมีความสุขในชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สิงห์ ยิ้มแย้ม (2550 : 29-30) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะต้อง มีคุณลักษณะ ดังนี้

1. มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใส่ใจความรู้สึกความเป็นอยู่ของ ผู้ใต้บังคับบัญชา เฉลียวฉลาด มีปฏิภาณไหวพริบ ใช้เหตุผลแก้ปัญหา

2. มีความรู้ความสามารถในวิชาชีพ การบริหารจัดการ การวางแผน การตัดสินใจ การวินิจฉัยสั่งการ การจัดโครงสร้างองค์การ การจัดกระบวนการเรียนรู้ การนิเทศกำกับติดตาม การวัดประเมินผล มีความรู้ความสามารถด้านสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา

3. มีทักษะด้านสังคม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เห็นอกเห็นใจเอื้ออาทรต่อผู้อื่น มีน้ำใจ สามารถ แก้ปัญหาความขัดแย้ง

4. มีบุคลิกภาพดี สุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์ มีการแสดงออกเหมาะสมตามกาลเทศะ

5. มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม มีความซื่อสัตย์สุจริต เสียสละ มีวินัย ยุติธรรม

นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2551 : 90) กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพไว้ 6 คุณลักษณะดังนี้

คุณลักษณะที่ 1 การเป็นผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรม ในตนเองและระหว่างบุคคล (Interpersonal and Ethical Leadership) ประกอบด้วย

1. คุณธรรม จริยธรรมสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ
2. การบริหารบุคคลตามแนวคิดของศาสนา
3. การบริหารจัดการภูมิปัญญาไทย เพื่อการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม

คุณลักษณะที่ 2 การเป็นผู้นำด้านการจัดระบบ (Systematic Leadership) ประกอบด้วย

1. การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้
2. การจัดและใช้ระบบสารสนเทศและการสื่อสาร
3. การจัดระบบเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพ
4. การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมทั้งระบบ

คุณลักษณะที่ 3 การเป็นผู้นำด้านวิชาการ (Instructional Leadership) ประกอบด้วย

1. การพัฒนาสูตรเพื่อความเป็นเลิศ
2. การพัฒนารูปแบบกระบวนการเรียนรู้
3. การพัฒนาครูตามแนวปฏิรูปการศึกษา

คุณลักษณะที่ 4 การเป็นผู้นำด้านการบริหารจัดการ (Organizational Leadership) ประกอบด้วย

1. การวางแผนกลยุทธ์
2. การบริหารแบบมีส่วนร่วม
3. ผู้บริหาร : ผู้นำการเปลี่ยนแปลง
4. การบริหารความขัดแย้ง
5. การบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
6. เทคนิคการบริหารจัดการแนวใหม่

คุณลักษณะที่ 5 การเป็นผู้นำด้านสังคมและชุมชน (Community and Sociality Leadership) ประกอบด้วย

1. การบริหารจัดการโรงเรียน เพื่อชุมชนและสังคม
2. การบริหารในบริบทที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคม

คุณลักษณะที่ 6 การเป็นผู้นำด้านการพัฒนาตนเองในเชิงบริการ (Personal Effectiveness Leadership) ประกอบด้วย

1. การพัฒนาตนเองเพื่อเป็นผู้บริหารมืออาชีพ

Dulbrin (2004) ได้จำแนกคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำที่มีประสิทธิผลออกเป็น 2 กลุ่มดังนี้

1) คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพทั่วไป (General personality traits) ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence) ความนอบน้อมถ่อมตน (Humility) การสร้างความไว้วางใจ (Trustworthiness) เป็นคนกล้าแสดงออก (Extroversion) มีความแน่วแน่ (Assertiveness) ความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional stability) เป็นความกระตือรือร้น (Enthusiasm) มีอารมณ์ขัน (Sense of humor) มีความอบอุ่นอารี (Warmth) และมีความอดทนต่อแรงกดดันสูง (High tolerance for frustration)

2) คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่มีสัมพันธ์กับงาน (Task – related) ประกอบด้วย ความหลงใหลในงานและผู้ร่วมงาน (Passion for the work and the people) ความฉลาดในอารมณ์ (Emotional intelligence) ความสามารถในการยืดหยุ่น ความสามารถในการปรับตัว (flexibility and adaptability) การควบคุมสภาพจิตใจภายใน (Internal locus of control) และความกล้าหาญ (Courage)

Lam และ Daft (2004) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะสำคัญที่บ่งชี้ถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิภาพ สรุปไว้ดังนี้

1) คุณลักษณะทางกายภาพ (Physical characteristics) ประกอบด้วย พละกำลังและสุขภาพ

2) สติปัญญาและความสามารถ (Intelligence and ability) ประกอบด้วย ความฉลาด ความสามารถในการกระบวนกรคิด ความรู้ การตัดสินใจ และความแน่วแน่

3) บุคลิกภาพ (Personality) ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นในตนเอง ความมีศีลธรรม และซื่อสัตย์ความกระตือรือร้น ความสามารถในการนำ และความเป็นอิสระ

4) คุณลักษณะทางสังคม (Social characteristics) ประกอบด้วย ความมีมนุษยสัมพันธ์ ทักษะเกี่ยวกับระหว่างบุคคล ความสามารถในการประสานงาน ความมีไหวพริบ และความสามารถในการเจรจา

5) คุณลักษณะที่สัมพันธ์กับงาน (Work-related characteristics) ประกอบด้วย การขับเคลื่อน เพื่อบรรลุผลสำเร็จ การมุ่งสู่ความเป็นเลิศ การดำเนินงานตามเป้าหมาย

6) ภูมิหลังทางสังคม (Social background) ประกอบด้วย ระดับการศึกษาและการย้ายถิ่น

Katz (1966 : 210-215) ได้กล่าวถึงทักษะที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียน 3 ทักษะ คือ

1) ทักษะเชิงเทคนิค (Technical skill) เป็นทักษะที่แสดงถึงความสามารถในการใช้เครื่องมือและวิธีการเฉพาะ

2) ทักษะเชิงมนุษย์ (Human Skill)) เป็นทักษะที่แสดงถึงความสามารถที่จะทำงานกับคนอื่น หรือเข้ากับคนอื่นได้ดี

3) ทักษะเชิงมโนทัศน์ (Conceptual skill)) เป็นทักษะที่แสดงถึงความสามารถในการมองความสัมพันธ์ขององค์กรโดยรวม ตลอดจนความเข้าใจในความสัมพันธ์ระหว่างกันของส่วนต่างๆภายในองค์กรและภายนอกองค์กร และการมีความรู้ที่สามารถวินิจฉัยและประเมินปัญหาต่างๆ เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์หรือทิศทางขององค์กร ได้อย่างถูกต้อง

ซึ่ง Stogdill (1974) ได้ทำการจำแนกลักษณะของความเป็นผู้นำไว้ 6 ประเภท คือ

1. คุณลักษณะทางกาย (Physical Characteristics) คือ คุณลักษณะภายนอกต่าง ๆ ที่เราสามารถมองเห็นได้ เช่น อายุ ลักษณะท่าทาง น้ำหนัก ส่วนสูง เป็นต้น
2. ภูมิหลังทางสังคม (Social Background) หมายถึง ภูมิหลังต่าง ๆ ของผู้นำ เช่น การศึกษา สถานภาพทางสังคม เป็นต้น
3. สติปัญญา ความรู้ ความสามารถ (Intelligence) ที่ผู้นำมีอยู่
4. บุคลิกภาพ (Personality) เช่น มีความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นต้น
5. ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน (Task-related Characteristics) เช่น มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ และมีความรับผิดชอบ ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร
6. ลักษณะต่าง ๆ ทางสังคม (Social Characteristics) คือ เป็นผู้ที่มิมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เข้ากับผู้อื่นได้ง่าย รวมถึงการเป็นผู้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ อย่างกระตือรือร้น

แต่อย่างไรก็ตามคุณลักษณะของผู้นำที่ดีไม่สามารถถูกกำหนดได้ตามลักษณะต่าง ๆ ที่ได้กล่าว ไปเท่านั้น แต่ในความเป็นจริงแล้วผู้นำที่ดีอาจจะมีคุณลักษณะที่ดีที่แตกต่างกันเฉพาะตัวบุคคล ซึ่งไม่ จำเป็นจะต้องเป็นไปตามคุณลักษณะที่ Ralph M. Stogdill ได้กล่าวไว้ทั้งหมดก็เป็นได้

ผู้วิจัยได้ศึกษาและสังเคราะห์แนวคิดด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร และพิจารณาความเห็นที่สอดคล้องกับ Dulbrin (2004) เพื่อนำมากำหนดเป็นตัวแปรย่อยในการศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพทั่วไปและคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่มีสัมพันธ์กับงาน

2.1.3 พฤติกรรมของผู้บริหาร

การศึกษาพฤติกรรมของผู้นำ ยังคงมีการศึกษากันอย่างกว้างขวางในปัจจุบัน เนื่องจากเป็น การศึกษาเกี่ยวกับภาวะของบุคคลที่แสดงความสามารถในการเป็นผู้นำหรือแสดงคุณลักษณะส่วน บุคคลจนได้รับการยอมรับจากสมาชิกให้เป็นหัวหน้าของกลุ่ม เป็นผู้บริหารควบคุมพฤติกรรม กลุ่ม ซึ่งพฤติกรรมของผู้นำนี้ เมื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาผู้บริหารในองค์กร โดยส่งเสริมให้ มี การแสดงออกพร้อมกับการใช้อิทธิพลที่มีอยู่เพื่อจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผ่าน

กระบวนการบริหารจัดการได้อย่างเหมาะสม จะสามารถช่วยให้งานขององค์กรสามารถดำเนินไปได้อย่างก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จได้เป็นอย่างดี อย่างไรก็ตาม การประยุกต์ใช้ผลการศึกษาไปพัฒนาพฤติกรรมของผู้นำในองค์กรต้องมีการปรับเปลี่ยนและเลือกให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมขององค์กรนั้นๆ เนื่องจากพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้ปรากฏจะต้องแสดงออกอย่างมีศิลปะและมีความสอดคล้องกับสถานการณ์เพื่อให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จด้วยดี นอกจากนี้การแสดงผลของพฤติกรรมของผู้นำในแต่ละองค์กร จะมีความแตกต่างกันไปตามสถานการณ์ในการดำเนินการขององค์กรนั้น เพื่อก่อให้เกิดสภาวะแวดล้อมที่สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรได้ร่วมมือกันสร้างประโยชน์ให้กับองค์กรได้มากที่สุด ทั้งนี้มีทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำ ซึ่งสามารถสรุปรวมได้ดังนี้

1) พฤติกรรมของผู้นำตามสถานการณ์ของ Hersey and Blanchard

Hersey and Blanchard (1982 : 103-104) จากมหาวิทยาลัยโอไฮโอ สหรัฐอเมริกา ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำตามสถานการณ์ (Situation Approach) และสรุปได้ว่ามี 2 ด้าน คือ ด้านมิตรสัมพันธ์และด้านกิจสัมพันธ์ ดังนี้

1) พฤติกรรมผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ (Consideration Structure) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งแสดงออกต่อกันแบบมิตร มีการเคารพซึ่งกันและกัน มีความไว้วางใจกันในการทำงาน แสดงออกด้วยความรู้สึก ชอบรัก เอื้ออาทรต่อกัน ซึ่งเป็นความอบอุ่นที่ผู้นำแสดงต่อสมาชิกภายในองค์กรหรือการสร้างความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล

2) พฤติกรรมผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ (Initiating Structure) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชาในด้านความเข้าใจในการดำเนินการตามนโยบายหรือตามแผนงาน การติดต่อสื่อสารและวิธีการดำเนินการให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ทำความเข้าใจในการปฏิบัติงานที่ต้องปฏิบัติเป็นรายบุคคล มีลักษณะของการแบ่งงานที่ชัดเจน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปตามตำแหน่งหน้าที่การงานเท่านั้น

2) พฤติกรรมของผู้นำตามพฤติกรรมศาสตร์ ของ Blake and Mouton

Blake and Mouton (1964: 11) ได้แบ่งพฤติกรรมผู้นำตามทฤษฎีพฤติกรรมศาสตร์ 2 ด้าน คือ พฤติกรรมความเป็นผู้นำด้านคน (Concern for People) ซึ่งหมายถึง การที่ผู้นำเอาใจใส่ต่อทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชา มีความอาทรทั้งต่อเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว มีการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และพฤติกรรม ความเป็นผู้นำด้านผลผลิต (Concern for Product) ซึ่งหมายถึง การที่ผู้นำให้ความสนใจและให้ความสำคัญต่อ

งานมากกว่าคน โดยในการปฏิบัติงานจะไม่ชอบให้มีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ ซึ่งต้องปฏิบัติงานตามที่มอบหมายโดยยึดผลของงานเป็นสำคัญ ทั้งนี้ สามารถสร้างตารางการบริหารแบบภาวะผู้นำที่เรียกว่าตาข่ายการจัดการ สามารถอธิบาย พฤติกรรมผู้นำได้ ดังนี้

1) รูปแบบการบริหารสโมสร (Country Club) ผู้นำจะสนใจในความต้องการของคน โดยเน้นที่ตัวบุคคลมากกว่าผลงานจึงมุ่งตอบสนองความต้องการของสมาชิกเพื่อนำไปสู่ความสบายใจมุ่งเน้นความเป็นมิตรและบรรยากาศที่ดี เปิดโอกาสให้สมาชิกแสดงความคิดเห็น ผู้นำจะให้การสนับสนุนช่วยเหลือและให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แต่ไม่มุ่งเน้นที่ผลงานหรือผลผลิต ทั้งนี้เพื่อตอบสนองมนุษยสัมพันธ์อันนำไปสู่บรรยากาศที่ราบรื่นเป็นกันเองในองค์กรและจะเกิดสันติสุขในงาน

2) รูปแบบการบริหารที่ทำให้ແ່ລง (Impoverished) ซึ่งในการปฏิบัติงานผู้นำจะไม่เน้นทั้งผลงานและตัวบุคคลในการปฏิบัติงาน มีการใช้ความพยายามในระดับต่ำ ขาดความตั้งใจเพื่อทำงานให้ได้ผลตามที่ต้องการ โดยที่ผู้นำจะให้อิสระแก่ผู้ปฏิบัติและไม่พยายามสร้างสรรค์และกระตุ้นให้สมาชิกตื่นตัวในการปฏิบัติงานและบรรยากาศการปฏิบัติงานใน องค์กรมีลักษณะเฉื่อยชาขาดความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงานจะให้ความสนใจในระบบงาน และผู้ปฏิบัติงานน้อยมาก เพียงแต่รักษาสภาพสมาชิกขององค์กรให้คงอยู่เท่านั้น

3) รูปแบบการบริหารทางสายกลาง (Middle of the Road) ผู้นำจะมุ่งผลงาน ความพอดี โดยคำนึงถึงความสมดุลระหว่างการปฏิบัติงานกับขวัญและกำลังใจของสมาชิก ในระดับที่พึงพอใจร่วมกันเป็นภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ที่สามารถเข้ากับผู้ร่วมงานและสามารถสร้างผลงานได้ระดับหนึ่ง แต่มิได้ให้ผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด การปฏิบัติงานขององค์กรที่ดี และเป็นไปได้ขึ้นอยู่กับที่การสร้างสมดุลระหว่างการทำงานที่ต้องการให้สำเร็จ เป็นการรักษาวินัยและกำลังใจของคนให้อยู่ในระดับที่พึงพอใจ

4) รูปแบบการบริหารเป็นทีม (Team) ผู้นำจะเน้นผลงานความสำเร็จของงานมาจากบุคคลที่มีความผูกพันของสมาชิกพึ่งพาซึ่งกันและกัน เพื่อบรรลุจุดหมายขององค์กรร่วมกัน ผู้นำจะเป็นหัวหน้าทีมงานที่ให้ความเอาใจใส่ดูแลเรื่องของคนและงานทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจผู้ปฏิบัติงานจะให้การยอมรับนับถือไว้วางใจ ผลงานมีคุณภาพเป็นผู้นำที่มีความสมบูรณ์แบบผลสัมฤทธิ์ของงานเกิดขึ้นจากคนในองค์กรที่ปณิธานแน่วแน่ มีความตั้งใจจริง มีการอาศัยซึ่งกันและกัน เพื่อเป้าหมายร่วมกันในองค์กร นำไปสู่ความสัมพันธ์อันดีในลักษณะที่เชื่อถือไว้วางใจ และให้เกียรติยกย่องนับถือต่อกัน

5) รูปแบบการบริหารใช้อำนาจและการเชื่อฟัง (Authority Compliance) ประสิทธิภาพในการท างานมาจากการจัดสภาพของงานที่มีลักษณะแบบเผด็จการ ซึ่งผู้นำให้ความ

สนใจเฉพาะผลงาน โดยจะยึดระบบงานเป็นสำคัญ และไม่ให้ความสนใจเรื่องขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานซึ่งทำให้พฤติกรรมในด้านมนุษยสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับน้อยที่สุด

Blake and Mouton (1964: 15) ให้ทัศนะว่าพฤติกรรมผู้นำที่พึงประสงค์มากที่สุด คือ การให้ความสำคัญสูงกับทั้งงานและทั้งคน และผลการศึกษาที่รัฐโอไฮโอ พบว่า พฤติกรรมในรูปแบบที่สูง-สูง ทั้งสองด้านนี้เป็นไปได้ยาก ดังนั้นผู้นำจึงต้องมีความยืดหยุ่นในการแสดงพฤติกรรมผู้นำ

3) พฤติกรรมของผู้นำของ Likert

Likert (1961 : 7) ได้ศึกษาแบบของการเป็นผู้นำในกิจกรรมอุตสาหกรรมบริษัท ประกันภัย และหน่วยงานของรัฐบาล หลังจากทีวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ แล้วได้แบ่งแบบของผู้นำออกเป็น 2 ประเภท คือ

1) ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับคนงาน (Employee Centered Leaders) จะให้ความสนใจในปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา การสร้างกลุ่มงานที่มีประสิทธิภาพ มีเป้าหมายของการปฏิบัติงานสูง สามารถที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจถึงเป้าหมายการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน และให้ทุกคนมีเสรีภาพในการทำงาน

2) ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับผลผลิต (Production Centered Leaders) จะมุ่งเน้น การควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดและใช้วิธีการจูงใจต่างๆ ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4) ทฤษฎีภาวะผู้นำของ Bratton, Grint และ Nelson (2005)

Bratton, Grint และ Nelson (2005) ได้สรุปเกี่ยวกับมุมมองของภาวะผู้นำ (Perspectives on leadership) ตามแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำต่างๆ ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1) มุมมองเชิงลักษณะ (Trait perspective) มุมมองพฤติกรรมภาวะผู้นำตามแนวคิดนี้ให้ความสนใจกับคุณลักษณะเฉพาะบุคคลของผู้นำ เช่น Daft (2005) สรุปได้ว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำนี้เป็นการแยกบุคลิกภาพส่วนบุคคลของผู้นำ ประกอบด้วย ความเฉลียวฉลาด ความซื่อสัตย์ ความมั่นใจตนเอง และการแสดงออกต่อสาธารณะ

2) มุมมองเชิงพฤติกรรม (Behavior perspective) มุมมองพฤติกรรมภาวะผู้นำตามแนวคิดด้านพฤติกรรมจะแบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 2 แบบ คือ ภาวะผู้นำแบบที่ยึดคนเป็นหลัก โดยการรวมอำนาจไว้ที่ตนเอง และใช้อำนาจตามตำแหน่ง ควบคุมผู้อื่นด้วยการให้รางวัลและการลงโทษ กับภาวะผู้นำที่มีลักษณะเป็นประชาธิปไตยโดยการแบ่งอำนาจให้กับผู้อื่น ส่งเสริมการมีส่วนร่วมพัฒนาความรู้กับผู้ปฏิบัติงาน ยอมรับข้อเสนอของผู้ร่วมงาน

3) มุมมองเชิงสถานการณ์ (Contingency perspective) มุมมองพฤติกรรมภาวะผู้นำตามเชิงสถานการณ์ เป็นแนวคิดที่พิจารณาสภาพต่าง ๆ แล้วมีการพัฒนาผู้ตามให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน Hersey, Branchard และ Johnson (2001) กล่าวไว้ว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำตามแนวคิดนี้คือ การที่ผู้นำให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้ตาม (Follower) ให้มีความพร้อม ซึ่งผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความสามารถและความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงตามภารกิจที่จะเกิดขึ้น ดังนั้นภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ ผู้นำต้องสามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีการประเมินสภาพแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแล้วจึงนำมาสู่การดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการบริหาร และกระบวนการบริหารงาน

4) มุมมองเชิงอำนาจ (Power-influence perspective) พฤติกรรมภาวะผู้นำตามแนวคิดนี้จะพิจารณาตามลักษณะทางสังคมที่องค์กรตั้งอยู่ในฐานะที่องค์กรเป็นหน่วยหนึ่งทางสังคม ดังนั้นระบบความสัมพันธ์ภายในองค์กรจึงมีความเกี่ยวข้องกับอำนาจ การใช้อำนาจภายในองค์กร

5) มุมมองเชิงลักษณะเพศ (Gender-influence perspective) พฤติกรรมภาวะผู้นำตามแนวคิดนี้ จะพิจารณาจากลักษณะเพศ ซึ่งมีความแตกต่างระหว่างเพศชายกับเพศหญิง

6) มุมมองเชิงผสมผสาน (Integrative perspective) พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงผสมผสาน เป็นภาวะผู้นำที่ผสมผสานแนวคิดเชิงคุณลักษณะ แนวคิดเชิงสถานการณ์ ซึ่งในการเป็นผู้นำนั้นต้องประกอบด้วยคุณลักษณะที่เหมาะสมเป็นที่ยอมรับทั้งในด้านบุคลิกภาพ ทักษะและความสามารถ รวมทั้งคุณลักษณะทางสังคม

7) มุมมองเชิงการแลกเปลี่ยน (Exchange Perspective) พฤติกรรมภาวะผู้นำตามแนวคิดนี้เน้นความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ ผู้ตาม และองค์กร (Bratton, Grint และ Nelson, 2005:19)

5) การศึกษาพฤติกรรมผู้นำตามสถานการณ์

การศึกษาพฤติกรรมผู้นำตามสถานการณ์ เกิดขึ้นเนื่องจากการศึกษาในยุคแรกๆ ที่เน้นถึงแบบพฤติกรรมผู้นำไม่สามารถให้คำตอบที่ชัดเจน เกี่ยวกับการใช้ภาวะผู้นำว่าแบบใดมีความเหมาะสมที่สุด เพราะประสิทธิผลของผู้นำขึ้นอยู่กับหลายตัวแปร เช่น บรรยากาศในองค์กร ประสบการณ์ หรือค่านิยมของผู้นำ เป็นต้น ไม่มีพฤติกรรมผู้นำแบบใดที่มีประสิทธิผลที่สุดในสถานการณ์ต่างกัน ย่อมต้องการผู้นำที่ต่างกัน ดังนั้นประสิทธิผลของผู้นำจึงขึ้นอยู่กับความสอดคล้องระหว่างแบบของผู้นำกับสถานการณ์นั้นและสภาพแรงจูงใจของผู้ตามผลการศึกษาช่วยให้ผู้นำทราบว่าควรปฏิบัติตัวอย่างไรเพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดในสถานการณ์ที่กำหนด สำหรับการศึกษภาวะผู้นำตามสถานการณ์มีทฤษฎีการศึกษาที่น่าสนใจ คือ

1) ทฤษฎีตัวแบบสถานการณ์ของ Fiedler (Fiedler's Contingency Model) หลักการสำคัญของทฤษฎี คือ แบบภาวะผู้นำถูกกำหนดด้วยระบบแรงจูงใจของผู้นำ การควบคุมสถานการณ์ขึ้นอยู่กับบรรยากาศของกลุ่ม โครงสร้างของงาน และอำนาจในตำแหน่ง ประสิทธิภาพของกลุ่มขึ้นอยู่กับสถานการณ์ของแบบผู้นำและการควบคุมสถานการณ์ มีองค์ประกอบ 3 ประการที่กำหนดการควบคุมสถานการณ์ ได้แก่ ความสัมพันธ์ของผู้นำกับสมาชิก (Leader-member Relations) โครงสร้างของงาน (Task Structure) และอำนาจในตำแหน่ง (Position Power) Fiedler and Chemers (1974 : 74 - 81) สรุปว่างานที่มีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับความเหมาะสมระหว่างพฤติกรรมผู้นำและความพอใจของผู้ตามในสถานการณ์นั้นๆ ไม่มีพฤติกรรมผู้นำแบบใดใช้ได้กับทุกสถานการณ์ ผู้นำที่มุ่งงานจะทำงานได้ดี ไม่ว่าจะพอใจในสถานการณ์นั้นหรือไม่ก็ตาม ส่วนผู้นำที่มุ่งสัมพันธ์มีแนวโน้มว่าจะทำงานได้ดีที่สุดเมื่อความสัมพันธ์ของกลุ่มอยู่ในระดับปานกลาง

2) ทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย House (House's Path-Goal Theory) ทฤษฎีอาศัยแนวคิดเดิมของ Evans (1970 cited in House and Mitchell, 1974 : 81 - 97) ซึ่งเป็นการอธิบายถึงวิถีทาง (Path) ที่ผู้นำใช้ในการบรรลุเป้าหมาย (Goal) ทั้งที่เป็นเป้าหมายเกี่ยวกับงานและเป้าหมายของบุคคล หน้าที่สำคัญของผู้นำตามทฤษฎีนี้ คือ การตั้งเป้าหมายระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา ช่วยผู้ใต้บังคับบัญชาในการหาวิถีทางที่ดีที่สุดในการบรรลุเป้าหมาย และช่วยในการจัดอุปสรรคทั้งหลายทั้งปวง ทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมายมีส่วนประกอบที่สำคัญ 2 ส่วนของทฤษฎีคือ พฤติกรรมผู้นำ และสถานการณ์ที่เอื้อต่อผู้นำ สำหรับพฤติกรรมผู้นำ ทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมายแบ่งพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 4 แบบ คือ ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (Directive Leadership) ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (Achievement-Oriented Leadership) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (supportive leadership) และภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม (participative leadership) ทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมายนี้ ผู้นำจะต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ดังนั้น ผู้นำจะต้องแสดงพฤติกรรมในแบบที่เหมาะสมกับสถานการณ์ ตัวแปรด้านสถานการณ์ในทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย ประกอบด้วยตัวแปร 2 ชนิด คือ คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา และความกดดันในการเรียกร้องของสิ่งแวดล้อม

ทฤษฎีนี้ได้อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำและสถานการณ์ที่เอื้อต่อผู้นำ คือ พฤติกรรมสั่งการที่สูงมากในสถานการณ์ที่คลุมเครือ จะช่วยเพิ่มทั้งแรงจูงใจและความพอใจโดยทำให้วิถีทางที่จะบรรลุเป้าหมายมีความกระจางชัดมากขึ้น พฤติกรรมแบบสนับสนุน และพฤติกรรมแบบให้มีส่วนร่วมในสถานการณ์ที่ภารกิจชัดเจน จะช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ในขณะที่พฤติกรรมแบบสั่งการจะก่อให้เกิดความขุ่นเคืองและดึงเครียดในสถานการณ์ที่ภารกิจชัดเจน (Hoy and Miskel, 1991 : 270-273)

3) ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ตามแนวคิดของ Hersey and Blanchard (Situational Leadership Theory) หลักการสำคัญของทฤษฎีนี้ได้อธิบายให้เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำที่มีประสิทธิผลกับระดับวุฒิภาวะของผู้ตาม โดยเชื่อว่าประสิทธิผลของผู้นำขึ้นอยู่กับความสอดคล้องที่เหมาะสมกับวุฒิภาวะของผู้ตาม Hersey and Blanchard ได้แบ่งพฤติกรรมผู้นำเป็น 4 แบบ คือ แบบการสั่ง (Telling) แบบการแนะนำ (Selling) แบบการให้มีส่วนร่วม (Participating) และแบบการมอบอำนาจ (Delegating) และวุฒิภาวะเป็นความพร้อมที่จะปฏิบัติซึ่งเกี่ยวข้องกับความสามารถและความเต็มใจในการทำงาน วุฒิภาวะจึงมีทั้งที่เกี่ยวกับงานและวุฒิภาวะทางจิตวิทยา จากการศึกษา Hersey and Blanchard (1993: 72-74) ได้สรุปแบบผู้นำที่มีความเหมาะสมในสถานการณ์ต่างๆว่า ผู้นำแบบสั่งการเน้นงานมากกว่าความสัมพันธ์ เหมาะสมกับผู้ตามที่มีความสามารถน้อยและไม่เต็มใจในการทำงาน ผู้นำแบบการแนะนำซึ่งเน้นทั้งงานและความสัมพันธ์เหมาะสมกับผู้ตามที่มีความสามารถน้อย แต่เต็มใจในการทำงาน ผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมซึ่งเน้นความสัมพันธ์มากกว่างานเหมาะสมกับผู้ตามที่มีความสามารถแต่ไม่เต็มใจในการทำงาน และผู้นำแบบการมอบอำนาจซึ่งไม่เน้นทั้งงานและความสัมพันธ์เหมาะสมกับผู้ตามที่มีความสามารถและเต็มใจในการทำงาน

6) พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ของ Bass (1985) คือ กระบวนการที่ผู้นำเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ตามให้สูงขึ้น จากความพยายามที่คาดหวัง เป็นผลให้การปฏิบัติงานเกิดความคาดหวัง โดยผู้นำแสดงบทบาททำให้ผู้ตามมีความรู้สึกไว้วางใจ ยินดี จงรักภักดีและนับถือ ทำให้ผู้ตามกลายเป็นผู้มีศักยภาพ เป็นนักพัฒนา เป็นผู้ที่เสริมแรงได้ด้วยตนเอง ซึ่งผู้นำจะต้องยกระดับความรู้สึก ความสำนึกของผู้ตาม ให้มีความสำคัญและคุณค่าของผลลัพธ์ที่ต้องการและวิธีการที่จะบรรลุได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ ทำให้ผู้ตามไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตน แต่อุทิศเพื่อองค์กร โดยกระตุ้นระดับความต้องการตามทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's need of hierarchy theory) ประกอบด้วย กระบวนการ 4 ด้าน (4I's) ดังนี้

1) การสร้างบารมีหรืออิทธิพลที่เป็นอุดมคติ (Charisma or Idealized Influence : II) ผู้นำแสดงรูปแบบตามบทบาทสำหรับผู้ตาม ทำให้กลายเป็นแหล่งของความยินดีของผู้ตาม ผู้นำทำให้ผู้ตามมีความภาคภูมิใจ จงรักภักดี และเชื่อถือในตัวผู้นำ และวางแนวทางให้ผู้ตามแสดงวิสัยทัศน์ (Vision) ร่วมกัน

2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation - IM) เป็นกระบวนการที่ผู้นำทำให้ผู้ตามเกิดอารมณ์คล้อยตามโดยการกระตุ้นจิตใจให้ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน แต่อุทิศตนเพื่อทีมงาน โดยเห็นคุณค่าของผลการปฏิบัติงาน โดยจะสร้างความมั่นใจ สร้างความเชื่อถือ ในเหตุผลที่กระทำทำให้ผู้ตามรับรู้ว่าการที่เขากำลังทำนั้นมีวัตถุประสงค์ และสร้างความคาดหวังในความสำเร็จให้ผู้ตาม

3) การกระตุ้นเชิงปัญญา (Intellectual Stimulation – IS เป็นกระบวนการที่ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามให้เห็นวิธีการ หรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา โดยการกระทำนี้ทำให้ผู้ตามมีความพอใจและมีความตั้งใจด้วยการใช้สัญลักษณ์ จินตนาการและภาษาที่เข้าใจง่าย ส่งเสริมให้ผู้ตามเข้าใจในบทบาทและยอมรับบทบาท

4) การคำนึงถึงเอกบุคลล (Individualized Consideration - IC) เป็นกระบวนการที่ผู้นำทำตนเป็นผู้มุ่งเน้นการพัฒนา (Individualization of Followers) มีการวินิจฉัยและยกระดับความต้องการของผู้ตาม มีการติดต่อผู้ตามเป็นรายบุคคล และติดต่อสื่อสารแบบสองทาง เอาใจใส่ความต้องการตามความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ตาม

7) ทฤษฎี 3 มิติของเรดดิน William J. Reddin เป็นทฤษฎีที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำและแบบของผู้นำทางการบริหาร ทฤษฎีนี้เชื่อว่า มนุษย์ทุกคนล้วนแต่มีลักษณะความเป็นผู้นำและแบบของผู้นำอยู่ด้วยกันทั้งนั้นจะต่างกันก็เพียงแต่ว่าแบบของผู้นำแต่ละคนไม่เหมือนกันและลักษณะความเป็นผู้นำมีมากน้อยต่างกัน บางคนอาจยึดมั่นแบบผู้นำแบบใดแบบหนึ่งตลอดไป แต่บางคนอาจจะเปลี่ยนแบบผู้นำไปตามเวลา สถานการณ์ สิ่งแวดล้อมและตำแหน่งหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ ประกอบด้วย

1. มิติมุ่งงาน (Task Orientation) หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้าใจในการดำเนินงานตามแผนนโยบาย การติดต่อสื่อสาร การประสานงานเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถปฏิบัติงานได้ผลและสำเร็จตามวัตถุประสงค์

2. มิติมุ่งสัมพันธ์ (Relation Orientation) หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์ มีความไว้วางใจ เชื่อใจ สนับสนุนกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3. มิติมุ่งผลผลิต (Effectiveness) หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และผู้ร่วมงานพอใจ โดยยึดสถานการณ์เป็นหลัก ถ้าสถานการณ์เหมาะสม พฤติกรรมผู้นำก็จะมีประสิทธิผลมาก ถ้าหากสถานการณ์ไม่เหมาะสม พฤติกรรมผู้นำก็จะมีประสิทธิผลน้อย

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น การศึกษาพฤติกรรมผู้นำ มีอยู่ด้วยกันหลายลักษณะและหลายแนวคิด ซึ่งทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ 3 มิติ ตามแนวคิดของ Reddin (1970) มีความสอดคล้องและครอบคลุมที่เน้นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของพฤติกรรมผู้นำ ประกอบด้วย 1) มิติมุ่งงาน 2) มิติมุ่งสัมพันธ์ และ 3) มิติมุ่งผลผลิต

2.1.4 บทบาทของผู้บริหาร

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2545) กำหนดหลักเกณฑ์ในการกระจายอำนาจทางการศึกษา ซึ่งเป็นแนวทางการจัดระบบบริหาร และการจัดการศึกษาโดยเน้นให้มีการกระจายอำนาจทางการศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 งาน คือ งานวิชาการ งานบริหารบุคคล งานบริหารงบประมาณ และงานบริหารทั่วไป ส่งผลให้สถานศึกษามีสถานะเป็นนิติบุคคลมีการบริหารงานที่คล่องตัวมากขึ้น ในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องนำความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่การบริหารงานในสถานศึกษา ในด้านการวางแผนการดำเนินงาน ด้านกระบวนการบริหารงานของสถานศึกษาให้ตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนให้มากที่สุด

1) ความหมายของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2551 : 3) ได้ให้ความหมาย บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการจัดกิจกรรมการทำงานอย่างเป็นระบบ ด้วยเทคนิคและวิธีการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม โดยการใช้ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) เงินทุน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และระยะเวลาในการดำเนินงาน (Critical Moment) ร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานด้วยจิตรับผิดชอบ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

ภารดี อนันตนาวิ (2552 : 260) ให้ความหมาย บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง แบบแผนพฤติกรรมที่ถูกคาดหวังอย่างมีเหตุผลตามตำแหน่งที่มีขึ้นในหน่วยงาน

จรัส อติวิทยากรณ์ (2554 : 317) ได้กล่าวว่า บทบาท หมายถึง การกระทำหรือการปฏิบัติที่ผู้ครองตำแหน่ง ควรประพฤติปฏิบัติ โดยทั่วไปบทบาทจะต้องมาพร้อมกับหน้าที่และตำแหน่ง เช่น ผู้บริหาร ครู อาจารย์ นักการภารโรง เป็นต้น

Bill Grlton (1983 : 118) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บทบาทในฐานะ ผู้บริหาร โรงเรียน ผู้นำทางด้านการสอน ผู้รักษาระเบียบวินัย ส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีในองค์การ ผู้ ประเมินผล และผู้แก้ปัญหาความขัดแย้งในองค์การ

จากความหมายของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา สรุปได้ว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง แบบแผนหรือแบบอย่างการปฏิบัติตนตามหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีขึ้นในหน่วยงานของผู้ครองตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการกำหนดนโยบาย การวางแผนการจัดการศึกษา การควบคุมการบริหารงาน การระดมทรัพยากรอย่างเป็นระบบ การส่งเสริมความสัมพันธ์กับบุคลากร ฝ่ายต่าง ๆ

รวมทั้งชุมชน ผู้ปกครอง โดยใช้ปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ เงิน วัสดุอุปกรณ์ เวลา และดำเนินการตามวัตถุประสงค์ บรรลุจุดมุ่งหมาย เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่สถานศึกษา

2) แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหาร

ภารดี อนันต์นาวิ (2552, น. 250-252) ได้กล่าวถึง บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาว่า โดยทั่วไปผู้บริหารสถานศึกษาจะมีบทบาทหน้าที่สำคัญในการวางแผน การจัดการศึกษา การจัดทำหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน การบริหารชั้นเรียน การดูแลรักษาอุปกรณ์ ตลอดจนอาคารสถานที่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป การดูแลสุขภาพนักเรียน และในด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2545) ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้ คือ

1) บริหารกิจการของสถานศึกษาหรือส่วนราชการให้เป็นไปตามระเบียบกฎหมาย กำหนดข้อบังคับของทางราชการ และของสถานศึกษาหรือส่วนราชการ รวมทั้งนโยบายหรือวัตถุประสงค์ของส่วนราชการ

2) ประสาน ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา รวมทั้งควบคุมดูแลบุคลากร การเงิน พัสดุ สถานที่ ทรัพย์สินอื่นของสถานศึกษาหรือส่วนราชการให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ

3) เป็นผู้แทนสถานศึกษาหรือส่วนราชการในกิจการทั่วไป รวมทั้งการจัดทำนิติกรรม สัญญาในราชการสถานศึกษาหรือส่วนราชการ ตามวงเงินงบประมาณที่สถานศึกษาหรือส่วนราชการ ตามที่ได้รับมอบอำนาจ

4) จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับกิจการของสถานศึกษาหรือส่วนราชการเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา

5) อำนาจหน้าที่ในการอนุมัติประกาศนียบัตรและวุฒิบัตรของสถานศึกษาเพื่อให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

6) ปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย จากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ปลัดกระทรวง เลขาธิการสภาการศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งงานอื่นที่กระทรวงมอบหมาย

ดวงกมล กิ่งจำปา (2555 : 16 - 18) ได้กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารการศึกษาไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. ในด้านวัตถุประสงค์ ผู้บริหารการศึกษาควรมีบทบาทและหน้าที่ ดังนี้

1.1 กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทางการศึกษา แล้วกำหนดเป็นจุดมุ่งหมายทางการบริหาร

1.2 ระลึกเสมอว่าอะไรที่ดีที่สุดสำหรับนักเรียน

1.3 ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรทางการศึกษาให้ปฏิบัติงานตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ ทางด้านการศึกษา

1.4 ทำให้บุคลากรทางการศึกษายอมรับเป้าหมายทางการศึกษา ทั้งจุดมุ่งหมายทั่วไป และจุดมุ่งหมายเฉพาะ และให้ทุกคนแบ่งจุดมุ่งหมายสู่การปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกัน

1.5 ค้นหาวิถีทางที่มีสำหรับทำให้เป้าหมายบรรลุผลสัมฤทธิ์

1.6 หาวิธีเพื่อให้ได้มาซึ่งความร่วมมือจากบุคลากรทางการศึกษาทุกคน และก่อให้เกิด ความสามัคคีขึ้นในระหว่างบุคลากรทางการศึกษาเดียวกัน

2. ในด้านการวางแผน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีหน้าที่ดังต่อไปนี้

2.1 ออกแบบรูปแบบเพื่อการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า โดยผ่านการเลือกแนวทางที่ดีที่สุด

2.2 กำหนดผลที่ได้จากการปฏิบัติงาน

2.3 ทำความกระจ่างในสิ่งที่ต้องการให้สัมฤทธิ์ผลและวิธีการ

2.4 วางแผนสำหรับผลสัมฤทธิ์และการปรับปรุงระบบค่านิยมของสังคม

2.5 ทำงานให้ยืดหยุ่น เพื่อปรับให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว กับการเปลี่ยนแปลงของชีวิต

2.6 ทำแผนให้สมบูรณ์

2.7 ทบทวนแผนอย่างสม่ำเสมอ

2.8 ทำแผนการศึกษาให้เข้ากับแผนของประเทศ

2.9 ร่างแผนโดยการตั้งอยู่บนพื้นฐานการวิจัย

2.10 ทำแผนให้เป็นจริง และปฏิบัติได้

2.11 ใช้บริการของผู้เชี่ยวชาญ

2.12 ทำให้บุคลากรการศึกษาทุกคนเข้าใจแผน

3. ในด้านการจัดการองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีหน้าที่ดังต่อไปนี้

3.1 วางโครงสร้างของการจัดองค์การ รูปแบบของตำแหน่ง และความสัมพันธ์

3.2 กำหนดตำแหน่งของบุคลากร โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎหมาย

3.3 กำหนดหน้าที่ และความรับผิดชอบของบุคลากร

3.4 ส่งเสริมพฤติกรรมกลุ่มสู่ผลสัมฤทธิ์ของวัตถุประสงค์ทางการศึกษา โดยผ่านทางการปฏิบัติงาน กระบวนการสื่อความหมาย และการประเมินผล

3.5 ก่อให้เกิดความมั่นคงปลอดภัยของกลุ่ม โดยผ่านทางความสัมพันธ์ที่ดี การแสดงออก ด้วยตนเอง และการพัฒนาตนเอง

3.6 ก่อให้เกิดบรรยากาศที่ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรทุกคน

3.7 ทำให้องค์การเกิดบรรยากาศที่ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรทุกคน

3.8 ส่งเสริมประสิทธิผล และประสิทธิภาพ เพื่อทำให้วัตถุประสงค์สัมฤทธิ์ผล

3.9 คงไว้ซึ่งมิตรภาพ ความเคารพ และความมั่นใจในระหว่างบุคลากร

4. ในด้านการปฏิบัติงาน ผู้บริหารการศึกษาควรมีหน้าที่ ดังนี้

4.1 แนะนำบุคลากร

4.2 แน่ใจว่ากิจกรรมทั้งหลายดำเนินไปสู่วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

4.3 ประสานงานองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ครอบคลุมทิศทางของการทำงาน

4.4 ได้ผลงานจากการทำงานมากที่สุด โดยลงทุนน้อยที่สุด

4.5 เคารพความรู้ บุคลิกภาพ และเกียรติของบุคลากรทุกคน

4.6 ทำให้บุคลากรเคารพตนเอง และมีความพึงพอใจในตนเอง

4.7 ก่อให้เกิดความสามัคคีในพลังทางกาย สังกม และเศรษฐกิจ

4.8 เป็นผู้ประสานระหว่างครู นักเรียน และผู้ปกครอง

4.9 เป็นผู้ประสานในเรื่องหลักสูตร วิธีสอน กฎ ระเบียบ บรรยากาศ

4.10 ใช้อำนาจและหน้าที่ตัดสินใจในกิจกรรมของบุคลากร

4.11 ทำให้บุคลากรรับผิดชอบต่องานที่ตนเองกระทำ

4.12 กำหนดขั้นตอนของปัญหาเพื่อการแก้ปัญหา

4.13 ใช้วิธีการแก้ปัญหาจากผลการอภิปรายของกลุ่ม

4.14 เข้าใจความรู้สึกและการตัดสินใจของบุคลากร และหลีกเลี่ยงการใช้ความคิดเห็นของตนเองแต่ผู้เดียว

5. ในด้านการประเมินผล ผู้บริหารการศึกษา ควรมีหน้าที่ดังต่อไปนี้

5.1 ประเมินผลกระบวนการทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ โดยเปรียบเทียบมาตรฐานและค่านิยมที่กำหนดไว้

5.2 ค้นหาจุดอ่อน และแก้ไขจุดอ่อนดังกล่าว

5.3 รู้จุดแข็งของบุคลากร

5.4 ประเมินผลเพื่อปรับปรุงงาน และตัวบุคลากร

5.5 ประเมินผลเพื่อก่อให้เกิดความพอใจทางจิตวิทยา และปรับปรุงทักษะในเรื่อง มนุษยสัมพันธ์

5.6 ก่อให้เกิดความเข้าใจแก่ประชาชน เพื่อให้ได้รับการสนับสนุนจากประชาชน

5.7 ประเมินเจตคติของประชาชน เพื่อให้ได้รับการสนับสนุนจากประชาชน

5.8 ทำการประเมินผลอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ และเป็นปรนัย

5.9 ส่งเสริมการประเมินผลตนเอง และการปรับปรุงตนเองในตัวบุคลากร

Farren & Kaye (1996 : 175-187) กล่าวว่าไว้ว่า ผู้นำสามารถช่วยให้บุคลากรพัฒนางานอาชีพ ได้ด้วยการแสดงบทบาท 5 ประการ ได้แก่ ผู้อำนวยการ ผู้ประสานงาน ผู้ประเมิน ผู้คาดการณ์ ผู้ให้ คำปรึกษา และผู้ส่งเสริมสนับสนุน

1. ผู้อำนวยการ (facilitator)

1.1 ช่วยให้ผู้บุคลากรรู้คุณค่าในงานอาชีพ ความสนใจ และทักษะที่เป็นจุดขายของ ตน

1.2 ช่วยให้ผู้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการวางแผนอนาคตด้านการทำงานใน ระยะยาว

1.3 สร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้าง และรับฟังความคิดเห็น เพื่อเปิดโอกาส ให้บุคลากรแต่ละคน แสดงความสนใจเกี่ยวกับอนาคตด้านการทำงานของตนได้

1.4 ช่วยให้ผู้บุคลากรมีความเข้าใจ และสามารถแสดงความต้องการของตนเกี่ยวกับ อนาคตด้านการทำงานได้

2. ผู้ประเมิน (appraiser)

2.1 แจ้งผลการประเมินเกี่ยวกับการทำงานและผลการปฏิบัติงานของสมาชิกใน องค์กรอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา

2.2 แจ้งให้ผู้บุคลากรทราบความคาดหวัง และมาตรฐานที่ใช้ในการประเมิน

2.3 รับฟังความคิดเห็นของบุคลากรว่าสิ่งใดมีความสำคัญต่อการทำงาน ในปัจจุบัน และ ความมุ่งหวังในการปรับปรุงการทำงานต่อไป

2.4 ชี้ให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างการทำงาน ผลการปฏิบัติงาน และเป้าหมายใน งานอาชีพ

2.5 เสนอแนะกิจกรรมที่จะช่วยให้บุคลากรสามารถปรับปรุงการทำงานและการ ปฏิบัติงานได้

3. ผู้คาดการณ์ (forecaster)

3.1 ให้ข้อมูลเกี่ยวกับองค์กรอาชีพ

3.2 ช่วยให้บุคลากรสามารถใช้ข้อมูล และเข้าถึงแหล่งข้อมูลได้

3.3 ซึ่งให้เห็นแนวโน้มที่เกิดขึ้น และการพัฒนาใหม่ ๆ ที่มีผลกระทบต่อหน้าที่การงานของ บุคลากร

4. ผู้ให้คำปรึกษา (adviser)

4.1 ช่วยให้บุคลากรแสดงเป้าหมายเกี่ยวกับอนาคตด้านการทำงานที่ตนต้องการได้

4.2 ช่วยเหลือบุคลากรในการคัดเลือกเป้าหมายเกี่ยวกับอนาคตด้านการทำงานที่สามารถปฏิบัติได้จริง

4.3 เชื่อมโยงเป้าหมายในด้านการงานที่มีประสิทธิภาพให้เข้ากับความต้องการทางธุรกิจ และตามเป้าหมายขององค์กร

4.4 แสดงให้เห็นถึงปัจจัยที่จะช่วยสนับสนุน รวมทั้งอุปสรรค ที่มีผลต่อความสำเร็จในหน้าที่การงาน

5. ผู้ส่งเสริมสนับสนุน (enabler)

5.1 ช่วยให้บุคลากรแต่ละคนสามารถพัฒนาแผนงานโดยละเอียดที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในหน้าที่การงาน

5.2 ช่วยให้บุคลากรประสบความสำเร็จด้วยการประสานงานกับบุคคลในสาขาอาชีพ อื่น ๆ ในองค์กรหรือในอุตสาหกรรม

5.3 อภิปรายถึงความสามารถ และเป้าหมายในหน้าที่การงานของบุคลากรกับบุคคลที่สามารถหยิบยื่นโอกาสดี ๆ ให้กับบุคลากรเหล่านั้นได้

5.4 สนับสนุนให้บุคลากรรู้จักใช้แหล่งข้อมูลต่าง ๆ ในการสร้างแผนงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานได้

Langley (2003 : 12) ได้กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหาร ได้แก่

1) มีหน้าที่จัดหาและจัดการเงินงบประมาณ

2) การกำกับและสนับสนุนการสอนของครู

3) เป็นผู้นำหลักสูตร

4) การบริการชุมชน

5) การรายงานความก้าวหน้าของโรงเรียนต่อผู้ปกครองและผลสำเร็จต่อผู้บริหาร

ระดับสูงขึ้นไป

Gorton (1983: 71) สรุปว่า บทบาทที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียนมี 6 ประการ คือ

1) บทบาทในฐานะผู้บริหาร

- 2) บทบาทในฐานะผู้นำในด้านการสอนหรือด้านวิชาการ
- 3) บทบาทในฐานะเป็นผู้รักษาระเบียบวินัย
- 4) บทบาทในฐานะเป็นผู้ส่งเสริมมนุษยสัมพันธ์
- 5) บทบาทในฐานะเป็นผู้ประเมินผล
- 6) บทบาทในฐานะเป็นผู้แก้ปัญหาคความขัดแย้ง

Knezevich (1984: 16-18) ได้กำหนดบทบาทสำคัญของผู้บริหารโรงเรียนไว้ 17 บทบาท คือ

- 1) บทบาทเป็นผู้กำหนดทิศทาง (Direction Setter) หมายถึง การเป็นผู้กำหนดนโยบาย แนวทางการดำเนินงานของโรงเรียน เพื่อเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของโรงเรียน
- 2) บทบาทเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ (Leader Catalyst) หมายถึง การเป็นผู้นำในงานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน เป็นผู้มีอิทธิพลและจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตามได้
- 3) บทบาทเป็นนักวางแผน (Planner) หมายถึง เป็นผู้วางแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาวร่วมกับคณะกรรมการของสถานศึกษา
- 4) บทบาทเป็นผู้ตัดสินใจ (Decision Maker) หมายถึง เป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎีต่าง ๆ ของการตัดสินใจและมีความสามารถในการตัดสินใจ
- 5) บทบาทเป็นนักจัดการองค์กร (Organizer) หมายถึง เป็นผู้กำหนดโครงสร้างในการบริหารงานในโรงเรียน
- 6) บทบาทเป็นผู้จัดการเปลี่ยนแปลง (Change Manager) หมายถึง เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจูงใจในการเปลี่ยนแปลง
- 7) บทบาทเป็นผู้ประสานงาน (Coordinator) หมายถึง เป็นผู้ประสานกับหน่วยงานต่าง ๆ ในโรงเรียน
- 8) บทบาทเป็นผู้สื่อสาร (Communicator) หมายถึง เป็นผู้ที่บุคลากรในโรงเรียนติดต่อและประสานสัมพันธ์กับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน
- 9) บทบาทเป็นผู้แก้ความขัดแย้ง (Conflict Manager) หมายถึง ผู้คอยแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลและกลุ่มภายในโรงเรียน
- 10) บทบาทเป็นผู้แก้ปัญหา (Problem Manager) หมายถึง เป็นผู้นำในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของโรงเรียน
- 11) บทบาทเป็นผู้จัดระบบงาน (System Manager) หมายถึง เป็นผู้นำในการจัดระบบงานและการพัฒนาโรงเรียน
- 12) บทบาทเป็นผู้บริหารการเรียนการสอน (Instructional Manager) หมายถึง เป็นผู้นำทางด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอน และการบริหารหลักสูตรในโรงเรียน

13) บทบาทเป็นผู้บริหารบุคคล (Personal Manager) หมายถึง เป็นผู้สรรหา คัดเลือก รักษาและพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน

14) บทบาทเป็นผู้บริหารทรัพยากร (Resource Manager) หมายถึง เป็นผู้นำ ทรัพยากรทั้งทรัพย์สิน สิ่งของและบุคคลมาใช้ให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูง

15) บทบาทเป็นผู้ประเมินผล (Appraiser) หมายถึง เป็นผู้ประเมินผลการทำงาน และการดำเนิน โครงการต่าง ๆ ของโรงเรียน

16) บทบาทเป็นประธานในพิธี (Ceremonial Head) หมายถึง เป็นผู้นำทางด้าน การจัดงานและพิธีการต่าง ๆ ของหน่วยงาน ทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน

17) บทบาทเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน (Public Relater) หมายถึง เป็นผู้นำ ในการสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอก การประชาสัมพันธ์ การติดต่อประสานงาน รวมทั้ง การให้บริการวิชาการแก่หน่วยงานอื่น ๆ

จากการศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่กล่าวมาข้างต้น กล่าวโดยสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีบทบาทที่สำคัญ ดังต่อไปนี้ 1) บทบาทผู้วางแผนและการตัดสินใจ 2) บทบาทผู้สร้างความสัมพันธ์ และ 3) บทบาทผู้ประเมินผล

2.2 ด้านครู

2.2.1 ทักษะความสามารถของครู

1) ความหมายของสมรรถนะ

ในการศึกษา ความหมายของ “สมรรถนะ” พบว่ามีคำที่เกี่ยวข้องและมีความหมายที่ ใกล้เคียงกันอยู่หลายคำ ซึ่งแต่ละคำเกี่ยวข้องกับความรู้ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะของ บุคคลในการปฏิบัติงาน คำว่า “สมรรถนะ” ในภาษาอังกฤษตรงกับคำว่า “competency” ซึ่งมีคำที่มี ความหมายใกล้เคียงกับคำนี้ คือ คำว่า “competence” และ “performance” มีนักวิชาการหลายท่านให้ ความหมายของสมรรถนะไว้ ดังนี้

อังสินันท์ อินทรกำแหง และทัศนาก ทองภักดี (2549: 39) ให้ความหมายไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะ ทักษะ พฤติกรรม และคุณลักษณะต่างๆที่บุคคล ต้องมีเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งงานและตามที่ หน่วยงานต้องการให้เป็นผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายของงานและหน่วยงานได้เป็นอย่างดี

คณัย เทียนพุ่ม (2550: 20) ให้ความหมายไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง การบูรณาการ ความรู้ ทักษะ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคล จนทำให้ผลงานนั้นมีคุณค่าสูงสุดหรือมี ประสิทธิภาพ

วนิดา ภูวนารณนุรักษ์ (2552: 70) ให้ความหมายไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถในการค้นหาวิธีการปรับพฤติกรรม ความรู้ ทักษะของแต่ละบุคคลในองค์กรต่างๆ ให้ดีขึ้นกว่าเดิมเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงสุดหรือสูงกว่าที่องค์กรนั้นๆ ต้องการตามวิสัยทัศน์และพันธกิจที่วางแผนที่ไว้ ซึ่งนอกจากความสามารถพื้นฐานที่ทุกคนควรมีเหมือนกันแล้ว ยังต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องให้มีความสามารถที่โดดเด่นนอกเหนือไปจากงานในหน้าที่ตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้

นิสคาร์ก เวชยานนท์ (2553: 35) ให้ความหมายไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมที่ทำให้คนสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุรัชย์ พรหมพันธุ์ (2554: 188) ให้ความหมายไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง การแสดงถึงความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงานนั้นๆ

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งจะทำให้บุคคลนั้นๆ แสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนด

2) องค์ประกอบของสมรรถนะ

ในทัศนะของ Boyatzis (1982b : 229-234) กล่าวว่า สมรรถนะมีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1) แรงจูงใจ (Motives) คือ เรื่องที่เกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายหรือสภาพการณ์ โดยปรากฏในรูปแบบที่หลากหลายที่ผลักดันและนำไปสู่พฤติกรรมของแต่ละบุคคล

2) ลักษณะเฉพาะ (Traits) คือ ลักษณะเฉพาะหรืออุปนิสัยของแต่ละคนในการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่เหมือนกัน แรงจูงใจ และลักษณะเฉพาะตัวเกิดขึ้น ได้ทั้งในระดับที่มีสติ และไม่มีสติ

3) ภาพลักษณ์ (Self-Image) คือ ความเข้าใจตนเองและการประเมินความเข้าใจ คำจำกัดความนี้มาพร้อมกับการสร้างแนวความคิดและการนับถือตนเอง

4) บทบาททางสังคม (Social role) คือ การรับรู้ที่ตนเองประพฤติตามบรรทัดฐานในสังคมที่เป็นที่ยอมรับและเหมาะสมกับกลุ่มหรือองค์กรทางสังคมที่ตนอยู่

5) ทักษะ (Skills) คือ ความสามารถในการแสดงพฤติกรรมที่เป็นระบบและต่อเนื่องจนบรรลุเป้าหมายการทำงาน

Kaplan and Norton (2004 : 231-232) แบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะออกเป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ความรู้ที่เหมาะสมต่องานที่องค์กรกำหนด เช่น รู้เรื่องงานที่จะทำ รู้เรื่องลูกค้า เป็นต้น

2) ทักษะ (Skills) หมายถึง ทักษะที่สอดคล้องกับความรู้ เช่น ทักษะในการต่อรอง ทักษะในการให้คำปรึกษา และทักษะในการบริหารโครงการ เป็นต้น

3) คุณค่า (Values) หมายถึง กลุ่มของคุณลักษณะพิเศษหรือพฤติกรรมที่สร้างผลงานที่โดดเด่น งานบางอย่างต้องทำเป็นทีม และงานบางอย่างต้องทำคนเดียว การสร้างคุณค่าให้กลมกลืนกับงานจึงเป็นสิ่งจำเป็น

Manus and Mour (2007: 20) ได้นำเสนอองค์ประกอบของสมรรถนะซึ่งมีทั้งความสามารถที่ติดตัวมา (innate) และความสามารถที่สร้างขึ้น (acquired) ความสามารถที่สร้างขึ้นอาจเกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ โดยที่สื่อยอดของปิรามิดจะเป็นรูปแบบพฤติกรรมที่เป็นผลรวมของความสามารถทั้งสอง คือ

- 1) พฤติกรรม (Behaviors)
- 2) ทักษะ (Skills)
- 3) ความรู้ (Knowledge)
- 4) ทัศนคติ (Attitude)
- 5) ลักษณะเฉพาะบุคคล (Personal characteristics)

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของสมรรถนะ แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ คุณลักษณะที่บุคคลมีอยู่ซึ่งมองเห็นได้ง่ายและพัฒนาได้ง่าย ได้แก่ ด้านความรู้ และด้านทักษะ และคุณลักษณะที่บุคคลมีอยู่ ซึ่งมองเห็นได้ยากและพัฒนาได้ยาก ได้แก่ ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งมีความหมายของคุณลักษณะทั้ง 3 ด้าน ดังนี้

1) ด้านความรู้ (Knowledge) หมายถึง ข้อมูลหรือสิ่งที่ถูกสั่งสมมาจากการศึกษา ทั้งในสถาบันการศึกษา สถาบันฝึกอบรม สัมมนา หรือการศึกษาด้วยตนเอง รวมถึงข้อมูลที่ได้รับจากการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์กับผู้รู้

2) ด้านทักษะ (Skills) หมายถึง การกระทำเป็นสิ่งที่จะต้องพัฒนาและฝึกฝนให้เกิดขึ้น โดยจะต้องใช้ระยะเวลาเพื่อฝึกฝนปฏิบัติให้เกิดทักษะนั้นขึ้นมา เป็นการต่อยอดจากความรู้แล้วนำไปสู่การปฏิบัติ

3) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes) หมายถึง บทบาทที่แสดงต่อสังคม (Social Role) อุปนิสัย (Trait) แรงจูงใจ (Motive) และภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง (Self

image) ได้แก่ ค่านิยม (Value) และ ทศนคติ (Attitude) ซึ่งคุณลักษณะส่วนบุคคลนั้นจะเป็นสิ่งที่เกิดจากการสะสมหรือก่อตัวมาจากประสบการณ์ทุกอย่างของบุคคล

2.2.2 ความเป็นครูมืออาชีพ

1) ความหมายของครูมืออาชีพ

ยนต์ ชุ่มจิต (2550 : 24 – 25) ได้ให้ความหมายของ ครูวิชาชีพ คือ ครูที่ประกอบไปด้วย คุณสมบัติหลัก 2 ประการ ประการแรก คือ ความรู้ชัด รู้จริง รู้แจ้ง รู้ที่จะสอนไม่ควรสอนประการที่สอง คือ ความสามารถในการถ่ายทอดวิชาความรู้ทั้งหลายแก่ปวงศิษย์ รวมทั้งการอบรมสั่งสอนโน้มน้าวจิตใจให้ศิษย์ประพฤติตนอยู่ในคุณธรรมความดี

สุธีรา สุริยวงศ์ (2550 : 22) ได้ให้ความหมายของ ครูมืออาชีพ คือ บุคลากรทางการศึกษาที่ จะต้อง อยู่กับครูเรียนตลอดเวลา กระบวนการเรียนการสอนของครูจะต้องใช้กับเด็กนักเรียนทั้งด้าน ทฤษฎีและปฏิบัติดังนั้นครูผู้สอนจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ เราจะทำให้เข้ามีความรู้ ความสามารถได้ โดยใช้หลักของเทเลอร์ คือ ครูที่ดี มีความตั้งใจพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มีคุณภาพ มีความสามารถเหมาะสมกับเป็นครูยุคใหม่

ศศิธร ชันดิธรางกูร (2551 : 1 - 19) ได้ให้ความหมายของ ครูมืออาชีพ คือ ครูที่มีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน มีความสามารถจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพ รวมถึง ต้องพัฒนาทักษะวิชาชีพของตนเองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อมุ่งพัฒนาศักยภาพของนักเรียน อย่างแท้จริง มีการบริหารจัดการชั้นเรียนตลอดจนการสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นส่งเสริมให้นักเรียน เกิดการเรียนรู้หรือสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ (2553 : 7) ได้ให้ความหมายของ ครูมืออาชีพ คือ เครื่องหมายที่ชี้ให้เห็น ความเป็นวิชาชีพชั้นสูง หรือคุณลักษณะที่ดีของครูอันเป็นที่ต้องการของสังคม ที่ครูต้องมีความรักและความเมตตาต่อศิษย์ เสียสละ มั่นเพียร ศึกษา

ปรับปรุงวิธีการสอนเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เอาใจใส่ต่อศิษย์ทุกคน เป็นกำลังใจและช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้กับศิษย์ เพื่อให้เป็นคนใฝ่รู้ใฝ่เรียน เป็นแบบอย่างที่ดีมีจรรยาบรรณ มีจิตวิญญาณของความเป็นครู ใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล รักความยุติธรรม ขอมรับและเข้าใจความแตกต่างของเด็กแต่ละคน มีอุดมการณ์ยึดมั่น ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและมีคุณธรรมยึดเหนี่ยวจิตใจของตนเอง

ศรัณยู ศิริเจริญธรรม (2556 : 9) ได้ให้ความหมายของ ครูมืออาชีพ หมายถึง ครูที่มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ สามารถพัฒนาทักษะวิชาชีพของตนเองอย่างสม่ำเสมอ ยึดถือทฤษฎีที่

เป็นระบบ เป็นแนวทาง ในการปฏิบัติงาน มีจรรยาบรรณ และวัฒนธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิต วิญญาณของความเป็นครู มุ่งพัฒนา ศักยภาพของนักเรียนอย่างแท้จริงเพื่อกระตุ้นส่งเสริมให้ นักเรียนเกิดการเรียนรู้หรือสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ครูมืออาชีพ หมายถึง ครูที่พัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง จนมีความรู้ ความสามารถในการจัดกิจกรรมให้แก่ผู้เรียนและ ได้รับการยกย่อง ชมเชย รวมทั้งยังมีสมรรถนะในด้านความสามารถในการจัดการเรียนการสอน การประเมินองค์รวมที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ มีความรู้ในการพัฒนาและประเมินหลักสูตร ศึกษาค้นคว้าวิจัย การเป็นผู้นำ ส่งเสริมและแก้ปัญหาของผู้เรียน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ และร่วมมือกับชุมชน

2) คุณลักษณะของครูมืออาชีพ

ยนต์ ชุ่มจิต (2553 : 145) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของครูที่ดีในยุคโลกาภิวัตน์หรือ ยุคที่โลกไร้พรมแดน เป็นยุคของข้อมูลข่าวสารที่มนุษย์สามารถติดต่อถึงกัน ได้อย่างรวดเร็วและ ทั่วถึง เมื่อเป็นเช่นนี้ผู้ที่เป็นครูในยุคที่โลกไร้พรมแดนจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้ทันต่อความ เจริญก้าวหน้าในวิทยาการใหม่ๆ ที่แพร่กระจายไปทุกสังคมโลก ผู้ที่เป็นครูจะอาศัยความรู้ ที่ได้ ศึกษาเล่าเรียนจากสถาบันการศึกษาหรือจากตำราเพียงฝ่ายเดียว ย่อมไม่เป็นการเพียงพอ จำเป็น จะต้องศึกษาหาความรู้จากแหล่งอื่น ๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อให้มีความรอบรู้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตในสังคมปัจจุบัน อย่างไรก็ตามคุณลักษณะที่เป็นความดี เป็นสัจธรรม ก็ ยังเป็นความดีตลอดไป ดังนั้นหากพิจารณาถึงคุณลักษณะที่สำคัญ ๆ ของครูที่ดีในยุคโลกาภิวัตน์ ควรจะมีคุณลักษณะดังนี้ คือ รู้ดี สอนดี มีวิสัยทัศน์ เจนจัดฝึกฝนศิษย์ ดวงจิตใฝ่คุณธรรม งามเลิศล้ำ ด้วยจรรยา มีศรัทธาความเป็นครู ดำรงอยู่ด้วย ศีล สมาธิ ปัญญา

วิไล ตั้งจิตสมคิด (2554 : 161) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของครูที่ดี ที่พึงปรารถนา ควรจะถึงพร้อมด้วยคุณสมบัติที่สำคัญและจำเป็นสรุปได้เป็น 3 ด้านใหญ่ ๆ คือ

1. มีความรู้ดี ซึ่งได้แก่ ความรู้ในวิชาการทั่วไป ความรู้ในเนื้อหาวิชาที่จะสอน ความรู้ในวิชาครู ความรู้ในหน้าที่และงานครูทุกประการ
2. มีทักษะในการสอน และการปฏิบัติงานครู ซึ่งจำแนกออกเป็นทักษะที่สำคัญและ จำเป็นหลายประการ เช่น อธิบายเก่ง สอนสนุก ใช้สื่อหรืออุปกรณ์เสมอ จัดกิจกรรมสร้างบรรยากาศ ได้น่าเรียน ไร้พฤติกรรม ตลอดจนชี้แนะแนวทางในการศึกษาจนนำไปสู่การดำเนินชีวิตที่ถูกต้อง โดยใช้นวัตกรรมหรือเทคโนโลยีที่ทันสมัย เป็นต้น
3. มีคุณธรรมนิยม อันได้แก่ คุณธรรมของครู จริยธรรม และคตินิยมในความเป็นครู ซึ่งมีรายละเอียด เช่น ภาคภูมิใจที่ได้เป็นครู มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู รักการสอน พอใจที่ได้ทำ

ประโยชน์แก่การดำเนินชีวิตของศิษย์ช่วยพัฒนาคนและสังคม ตลอดจนมีวิญญูณแห่งความเป็นครู เป็นต้น

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า คุณลักษณะของครูมืออาชีพ คือ เป็นผู้ที่รักและศรัทธาในวิชาชีพครู สามารถส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนรู้อย่างอิสระ มีการฝึกใช้ภาษา คาดหวังให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้ มีการติดตามการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นรายบุคคล ใช้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อวางแผนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนเป็นรายบุคคล กระตือรือร้นในการฝึกผู้เรียนเข้าสู่ประสบการณ์แห่งการเรียนรู้เรื่องที่คุณเรียนเห็นว่ามีความสำคัญต่อชีวิตของตน และมีความรู้ที่ทันสมัย หมั่นศึกษา พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาของครู

3) พฤติกรรมของครูมืออาชีพ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2551 : 32 - 40) ได้กล่าวถึงสมรรถนะของครูมืออาชีพ ในมลรัฐนิวเม็กซิโก แบ่งออกมาเป็น 9 ด้าน ได้แก่

1. สมรรถนะด้านหลักสูตรและความรู้ในสาขาวิชาที่สอน
 - 1.1 สามารถส่งเสริมให้มีการใช้หลักสูตรอย่างกว้างขวาง
 - 1.2 สามารถอธิบายเนื้อหาในบทเรียนอย่างชัดเจน
 - 1.3 สามารถเชื่อมโยงเนื้อหาวิชาที่สอนภายในกลุ่มวิชา
 - 1.4 สามารถบูรณาการเนื้อหาวิชาต่าง ๆ ในหลักสูตร
2. สมรรถนะในการใช้วิธีสอนและทรัพยากรในห้องเรียน
 - 2.1 สามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม เช่น การเรียนรู้ในกลุ่มขนาดใหญ่ ขนาดเล็ก และให้นักเรียนมีอิสระในการเรียนรู้
 - 2.2 สามารถใช้วิธีสอนอย่างหลากหลาย เช่น การสาธิต การบรรยาย การทำโครงการ การแบ่งกลุ่ม การปฏิบัติงานอย่างอิสระ เพื่อให้สอดคล้องกับจุดประสงค์และเป้าหมายในการเรียนการสอน
 - 2.3 สามารถบูรณาการแหล่งข้อมูลที่หลากหลายในการเรียนการสอน รวมทั้งการจัดทัศนศึกษา การจัดหาเอกสารประกอบการสอนและการใช้เทคโนโลยี
 - 2.4 มีความรู้ความเข้าใจวิธีการเรียนรู้และทฤษฎีการเรียนรู้
 - 2.5 สามารถออกแบบการเรียนการสอนและหลักสูตรให้นักเรียนพิการ
3. สมรรถนะในการสื่อสารกับนักเรียน
 - 3.1 สามารถอธิบายเชื่อมโยงเนื้อหาในบทเรียน
 - 3.2 แจ้งให้นักเรียนทราบจุดมุ่งหมายในการเรียนการสอน

- 3.3 ส่งเสริมนักเรียนให้มีคุณลักษณะตามความคาดหวังของประเทศ
- 3.4 นำเสนอวิธีการต่าง ๆ ในการอธิบายเพื่อให้นักเรียนเข้าใจบทเรียนอย่างชัดเจน
- 3.5 สร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ให้นักเรียน
- 3.6 รายงานความก้าวหน้าในการเรียนให้นักเรียนทราบอยู่เสมอ
4. สมรรถนะในการประยุกต์ใช้หลักการเรียนรู้และพัฒนาการของนักเรียน
- 4.1 สามารถบูรณาการทักษะทางปัญญาในการสอน เช่น การคิดเชิงวิพากษ์ การคิดแก้ปัญหา การคิดแบบอเนกนัย การสืบสอบและการตัดสินใจ
- 4.2 สามารถใช้เทคนิคการสอน วัสดุและสื่อการสอน แหล่งทรัพยากร/แหล่งการเรียนรู้ ให้เหมาะสมกับวิธีการเรียนรู้และระดับชั้นของนักเรียน
5. สมรรถนะในการใช้วิธีการและเทคนิคการประเมินอย่างมีประสิทธิภาพ
- 5.1 เลือกใช้เครื่องมือและยุทธศาสตร์ในการประเมินผลการเรียนรู้ที่เหมาะสม
- 5.2 ใช้การประเมินทั้งแบบ โครงสร้างรูปแบบ (Formative) และแบบสรุปรวม (Summative) ในการพัฒนานักเรียนและวางแผนการสอน
- 5.3 เก็บเอกสารสำคัญที่แสดงความก้าวหน้าของนักเรียน
- 5.4 แจ้งความก้าวหน้าในการเรียนให้นักเรียนและครอบครัวทราบอย่างสม่ำเสมอ
6. สมรรถนะในการส่งเสริมพฤติกรรมด้านบวกและจัดการสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็นผลดีต่อสุขภาพของนักเรียน
- 6.1 อธิบายและเป็นแบบอย่างการสร้างพฤติกรรมที่ดี
- 6.2 ดำเนินการสอนเป็นกิจวัตรและมีประสิทธิภาพ
- 6.3 ให้การเสริมแรงเพื่อส่งเสริมนักเรียนให้มีพฤติกรรมความเป็นพลเมืองดีในชั้นเรียน
- 6.4 จัดการเวลาระหว่างการเปลี่ยนชั้นเรียนได้ดี
- 6.5 เตรียมวัสดุและสื่อล่วงหน้าให้นักเรียนศึกษาบทเรียน
- 6.6 ลดสิ่งรบกวนต่าง ๆ และการขัดจังหวะระหว่างการสอนได้
- 6.7 จัดการและแนะนำพฤติกรรมของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเหมาะสม
- 6.8 ระบุอันตราย ประเมินและจัดการภาวะความเสี่ยงได้เหมาะสม

7. สมรรถนะในการสร้างสรรค์บรรยากาศในการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วมและพัฒนา
นักเรียนให้มีมีมโนทัศน์เกี่ยวกับตนเอง (Self-concept)

7.1 ยอมรับความคิดเห็น ความต้องการการเรียนรู้ ความสนใจและ
ความรู้สึกรักของนักเรียน ที่ค้ำยความสามารถทางการเรียนรู้ หรือมีพื้นฐานมาจากวัฒนธรรมต่าง ๆ

7.2 ชื่นชมการแสดงออกและความสำเร็จของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ

7.3 เข้าใจความแตกต่างในการเรียนรู้ของนักเรียนและปรับวิธีการสอนให้
สอดคล้องกับ ความต้องการที่หลากหลายของนักเรียน

7.4 จัดโอกาสให้นักเรียนแต่ละคนประสบความสำเร็จตามความต้องการ
ในการเรียนรู้ สุ่มบุคคล

7.5 จัดกิจกรรมพิเศษที่ให้นักเรียนมีส่วนร่วมและแสดงความคิดสร้างสรรค์

7.6 จัด โอกาสให้นักเรียนมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตน

7.7 พัฒนาให้นักเรียนมีการยอมรับตนเอง มีแรงจูงใจ และมีคุณลักษณะ
ความเป็นพลเมืองดี

7.8 สร้างความคาดหวังระดับสูงในการเรียนรู้ให้กับนักเรียนทุกคน

7.9 ยอมรับภูมิหลัง ประสบการณ์ ความสามารถในการเรียนรู้ ภาษา และ
วัฒนธรรมของนักเรียนแต่ละคน และนำมาสู่การตัดสินใจพัฒนาหลักสูตรและวิธีการจัดการเรียน
การสอน

8. สมรรถนะในการศึกษาความเปลี่ยนแปลงและแนวโน้มทางการศึกษา และนำมา
ปฏิบัติอย่างเหมาะสม

8.1 แสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับวิธีวิทยาการสอน การวิจัยและแนวโน้มทางการ
ศึกษาในปัจจุบัน เพื่อนำมาเพิ่มพูนคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียน

8.2 นำความรู้มาใช้ในการส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน

8.3 มีส่วนร่วมในการพัฒนาการสอนและการริเริ่มการปฏิรูปภายใน
โรงเรียน

9. สมรรถนะในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครองและสมาชิกในชุมชน

9.1 ส่งเสริมความสัมพันธ์กับบุคลากรในโรงเรียนอื่น ๆ

9.2 จัดระบบการสื่อสารระหว่างครูกับผู้ปกครอง

9.3 ใช้ยุทธศาสตร์แก้ปัญหาความขัดแย้งอย่างเหมาะสม

9.4 ส่งเสริมให้ผู้ปกครองและสมาชิกในชุมชนมีบทบาทในการจัดการ
เรียนรู้ให้นักเรียน

9.5 สื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และสมาชิกชุมชนในประเด็นที่เกี่ยวกับการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 : 25 - 38) ได้สรุป สมรรถนะของครู ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก และสมรรถนะ ประจำสายงาน ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุง พัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง

1.2 การบริการที่ดี (Service Mind) หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

1.3 การพัฒนาตนเอง (Self- Development) หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

1.4 การทำงานเป็นทีม (Team Work) หมายถึง การให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำ หรือผู้ตาม ได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

1.5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดี แก่ผู้เรียน และสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู

2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ

2.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management) หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และการวัดประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

2.2 การพัฒนาผู้เรียน (Student Development) หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝัง คุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management) หมายถึง การจัดบรรยากาศ การเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียน รายชั้น/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน

2.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Analysis & Synthesis & Classroom Research) หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์ องค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

2.5 ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครู ที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

2.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Relationship & Collaborative - building for Learning Management) หมายถึง การประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า พฤติกรรมของครูมืออาชีพ คือ ครูต้องมีความรู้ในสาขาวิชาที่สอนอย่างชัดเจน สามารถบูรณาการเนื้อหาต่าง ๆ ในหลักสูตร มีการพัฒนาตนเอง แสวงหาความรู้ในการพัฒนาการสอน มีทักษะการวัดและการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ สามารถสร้างสรรค์บรรยากาศในการจัดการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วม มีการทำงานเป็นทีม ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน ปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรมจริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน

4) เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

คณะกรรมการคุรุสภาในการประชุมครั้งที่ 5/2556 วันที่ 16 พฤษภาคม 2556 และครั้งที่ 11/2556 วันที่ 2 กันยายน 2556 ได้มีมติการประชุมและ โดยความเห็นชอบของรัฐมนตรีนว่าการกระทรวงศึกษาธิการ คณะกรรมการคุรุสภาถึงออกข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ.

2556 โดยให้ความหมายมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาว่าหมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ และคุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษาซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติปฏิบัติตามประกอบด้วย มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการ ปฏิบัติงานและมาตรฐานการปฏิบัติตน

1. มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ หมายความว่า ข้อกำหนดเกี่ยวกับ ความรู้และประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษาที่ผู้ต้องการประกอบวิชาชีพ ทางการศึกษาต้องมีเพียงพอที่สามารถนำไปใช้ในการประกอบวิชาชีพได้ ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษาหรือเทียบเท่าหรือมีคุณวุฒิอื่นที่ครุสภารับรอง โดยมี มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ดังต่อไปนี้

1.1 มาตรฐานความรู้ ประกอบด้วยความรู้ ดังต่อไปนี้ 1) ความเป็นครู 2) ปรัชญาการศึกษา 3) ภาษาและวัฒนธรรม 4) จิตวิทยาสำหรับครู 5) หลักสูตร 6) การจัดการเรียนรู้ และการจัดชั้นเรียน 7) การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อ 8) นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทาง การศึกษา 9) การวัดผลและการประเมินผลการเรียนรู้ 10) การประกันคุณภาพการศึกษา 11) คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ

1.2 มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ ผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา ตามหลักสูตรปริญญาทางการศึกษา เป็นเวลาไม่น้อยว่าหนึ่งปี และผ่านเกณฑ์การประเมินปฏิบัติการ สอน ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่คณะกรรมการคุรุสภากำหนด ดังต่อไปนี้ 1) การฝึกปฏิบัติ วิชาชีพระหว่างเรียน และ 2)ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ

2. มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายความว่า ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือการ แสดงพฤติกรรมทางการปฏิบัติงานและการพัฒนางานที่ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติ ตาม เพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา รวมทั้งต้องฝึกฝน ให้มีทักษะหรือความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติ ดังต่อไปนี้ 1) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ 2) ตัดสินใจ ปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน 3) มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตเต็มตาม ศักยภาพ4) พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้จริงในชั้นเรียน 5) พัฒนาสื่อการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ 6) จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ สร้างสรรค์ โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน 7) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ 8) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน 9) ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ 10) ร่วมมือ กับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ 11) แสดงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาและ 12) สร้าง โอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

3. มาตรฐานการปฏิบัติตน หมายความว่า จรรยาบรรณของวิชาชีพที่กำหนดขึ้นเป็นแบบแผนในการประพฤติตน ที่ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียง และฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ผู้รับบริการและสังคม อันจะนำมาซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ ซึ่งจรรยาบรรณสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพครู มีดังนี้ 1) ครูต้องรักและเมตตาศิษย์ โดยเสมอหน้า 2) ครูต้องอบรม สั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงามให้แก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ 3) ครูต้องประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทั้งกาย วาจาและจิตใจ 4) ครูต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์ 5) ครูต้องไม่แสดงการหาประโยชน์อันเป็นการหาประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ 6) ครูย่อมพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิชาการ เศรษฐกิจสังคม และการเมืองอยู่เสมอ 7) ครูย่อมรักและศรัทธาในวิชาชีพครูและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การวิชาชีพครู 8) ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลครูและชุมชนในทางสร้างสรรค์ 9) ครูพึงประพฤติ ปฏิบัติเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทย

ตามข้อบังคับของคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ. 2556 สรุปได้ว่า ความเป็นครูมืออาชีพ มีองค์ประกอบโดยรวมทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความรู้ และประสบการณ์วิชาชีพ 2) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน และ 3) ด้านการปฏิบัติตน

2.2.3 แรงจูงใจ

1) ความหมายของแรงจูงใจ

Brown (1980 : 122-113) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึงความคิดซึ่งเป็นแรงขับอยู่ภายใน ซึ่งประกอบด้วยอารมณ์ ความปรารถนา จึงเป็นสาเหตุให้คนแสดงออกมาเป็นปริมาณมากหรือน้อย ไม่เท่ากัน

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 111) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทาง ความต้องการจูงใจในการทำงาน จึงเป็นความพยายามของบุคคลในการทำงานให้เจริญก้าวหน้า

ภารดี อนันต์นารี (2551 : 113) กล่าวว่า แรงจูงใจ มีลักษณะสำคัญ 2 ประการ

1. ส่งเสริมให้ทำงานจนสำเร็จเป็นแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรมแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรมนั้นๆอาจเกิดภายในหรือภายนอกก็ได้ให้พลังอินทรีย์แสดงพฤติกรรม

2. การกำหนดแนวทางพฤติกรรมซึ่งควรเป็นไปในรูปแบบใด นำพฤติกรรมให้ตรงทิศทาง เพื่อที่จะบรรลุเป้าประสงค์ คือ สำเร็จความต้องการ

ขงยุทธ เกษสาคร (2554 : 143) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ภาวะอินทรีย์ภายในร่างกายของบุคคล ถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าเรียกว่า สิ่งจูงใจ ก่อให้เกิดความต้องการอันจะนำไปสู่แรงขับภายใน (Internal Drive) ที่จะแสดงพฤติกรรมการทำงานที่มีคุณค่าในทิศทางที่ถูกต้องการตามเป้าหมายขององค์การ

ราฟิง สุภราสี (2554 : 15) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่างๆ ที่มากระตุ้น หรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ แรงจูงใจจะมีทั้งแรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอกบุคคลที่มีแรงจูงใจภายในจะมีความสุขในการกระทำสิ่งต่างๆ เพราะมีความพึงพอใจโดยตัวของเขาเองไม่ได้หวังรางวัลหรือคำชม ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอกจะทำอะไรต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่นหวังรางวัลหรือผลตอบแทน

ไกลาส เกตุเพ็ง (2556 : 15) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่เป็นพลังกระตุ้น มีความหมายพยายาม หรือเป็นสิ่งที่ชี้แนวทางให้บุคคลแสดงพฤติกรรมความสามารถคิดริเริ่ม หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกมาเพื่อให้บุคคลได้รับการตอบสนองในสิ่งที่เป็นเป้าหมายของตนจนสามารถ บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ หรือช่วยสนับสนุนรักษาพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งให้คงอยู่

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่มีอยู่ภายในของบุคคล เป็นพลังกระตุ้น และเป็นความสุขที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานที่มีปัจจัยต่างๆ เข้ามา เกี่ยวข้องกระตุ้นส่งเสริมการแสดงพฤติกรรมออกมาในทางสร้าง สรรค์เพื่อตอบสนองความต้องการที่มีอย่างเหมาะสม สิ่งจูงใจให้เกิดความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานไปในทิศทางและใช้ความพยายามในการทำงานให้ที่ประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายขององค์การ

2) ความสำคัญของแรงจูงใจ

วาสนา กล้ารัศมี (2553 : 7) กล่าวถึง ความสำคัญของแรงจูงใจ มี 4 ประการ ดังนี้

1. แรงจูงใจช่วยเพิ่มพลังในการทำงานให้บุคคล พลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานใด ๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น กระทำให้สำเร็จ ซึ่งตรงกันข้ามกับบุคคลที่ทำงานประเภท “เช้า ชาม เย็นชาม” ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไปวัน ๆ

2. แรงจูงใจช่วยเพิ่มความพยายามในการทำงานให้บุคคล ความพยายามทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ที่ถอยหรือลดความพยายามง่าย ๆ แม้งานจะมีอุปสรรค ขัดขวาง และเมื่องานได้รับผลสำเร็จด้วยดีก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อยๆ

3. แรงจูงใจช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของบุคคล การเปลี่ยนแปลง (Variability) รูปแบบการทำงานในบางครั้ง ก่อให้เกิดการค้นพบช่องทางดำเนินงานที่ดีกว่าหรือ ประสบผลสำเร็จมากกว่า นักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้าของบุคคล แสดงให้เห็นว่าบุคคลกำลังแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ให้ชีวิตบุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง เมื่อคืนรนเพื่อจะบรรลุวัตถุประสงค์ใด ๆ หากไม่สำเร็จบุคคลก็มักพยายาม ค้นหาสิ่งผิดพลาดและพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นในทุกวิถีทาง ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงาน จนในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสมซึ่งอาจจะต่างไปจากแนวเดิม

4. แรงจูงใจในการทำงานช่วยเสริมสร้างคุณค่าของความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้บุคคล บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า และการมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้า จักว่าบุคคลผู้นั้นมีจรรยาบรรณในการทำงาน (Work Ethics) ผู้มีจรรยาบรรณในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ ผู้มีลักษณะดังกล่าวนี้มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดี

ธีรศักดิ์ แสงศิษฐ์ (2553 : 19-20) กล่าวถึง ความสำคัญของแรงจูงใจไว้ ดังนี้

1. แรงจูงใจทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน แรงจูงใจของทฤษฎีต่าง ๆ จะมุ่งไปสู่ความพึงพอใจ (Satisfaction) ของผู้ถูกจูงใจด้วยกันแทบทั้งนั้น เพื่อต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและเกิดความพึงพอใจ โดยเอาสิ่งเร้า (Incentive) ที่พึงพอใจมาเร้าหรือมากระตุ้นให้เกิดแรงขับ (Drive) เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (Goal) ตามที่กำหนด

2. แรงจูงใจเป็นการเพิ่มพูนผลงานและผลิตผลขององค์กร หมายถึง ที่ได้ก็ตามถ้าใช้หลักการและเทคนิคการจูงใจเข้ามาช่วยในการบริหาร ที่นั่นก็จะเห็นได้ชัดว่ามีการเปลี่ยนแปลงทางผลการปฏิบัติงานของพนักงานและผลผลิตขององค์กรที่ดีขึ้น สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะหลักการ และเทคนิคการสร้างแรงจูงใจจะมีไว้เพื่อให้พนักงานหรือผู้ถูกจูงใจขยันทำงานยิ่งขึ้น

3. แรงจูงใจเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการประเมินผลการปฏิบัติงาน ก่อนจะมีการจูงใจหัวหน้าหรือผู้ให้การจูงใจต้องทราบเสียก่อนว่า งานหรือผลงานของพนักงานที่รับผิดชอบอยู่นั้น ได้ผลเป็นอย่างไร ดีหรือไม่ หากงานบกพร่องหรือไม่ดี หัวหน้าควรใช้เทคนิคอะไร หรือถ้างานดีไม่มี บกพร่องควรใช้เทคนิคอะไร ซึ่งเทคนิคที่ใช้ย่อมแตกต่างกัน ไม่เหมือนกัน ทั้งตัวเทคนิคเอง และวิธีการใช้เทคนิค นั่นคือ ก่อนการใช้เทคนิคต้องทราบเรื่องการประเมินผลเสียก่อน การติดตามผล ประเมินผลล่วงหน้าก่อนการจูงใจนี้ จะนำมาซึ่งการเพิ่มประสิทธิภาพของการประเมินผลด้วย เพราะถ้าการประเมินผลงานมีความผิดพลาดหรือไม่เที่ยงธรรม การจูงใจย่อมผิดพลาดและขาดประสิทธิภาพตามไปด้วย

4. แรงจูงใจเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหา หมายถึง ปัญหาในองค์กรมีมากมายหลายชนิดทั้งปัญหาที่เกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล ปัญหาเกี่ยวกับงาน และปัญหาอื่น ๆ ทั้งภายนอกและภายใน ไม่ว่าปัญหาใดก็ตามทรัพยากรเท่านั้นจะมีประสิทธิภาพสูงสุดในการแก้ปัญหา การให้เกียรติลูกน้องที่เกี่ยวข้องกับปัญหานั้น ๆ ให้มีโอกาสร่วมมือร่วมคิดในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น นอกจากจะทำให้การแก้ปัญหานั้น ๆ บรรลุผลสำเร็จได้โดยง่ายแล้ว ความร่วมมือร่วมใจในการทำงานของลูกน้องก็ต้องมีมากขึ้นอีกด้วย การให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นเป็นการสร้างแรงจูงใจแบบหนึ่ง คือ “การยอมรับ” (Recognition) ด้วยเหตุนี้การสร้างแรงจูงใจจึงช่วยในเรื่องการแก้ปัญหาของหน่วยงานได้

5. แรงจูงใจสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของบุคคลได้ เมื่อเขาได้รับ ความเอาใจใส่และกำลังใจจากผู้บังคับบัญชา พวกเขาจะมีกำลังใจและมีความต้องการที่จะพัฒนาการปฏิบัติงานและพฤติกรรมของตนเองใหม่ ให้เป็นไปตามความต้องการขององค์กร

6. แรงจูงใจเป็นการเพิ่มจำนวนสมาชิกขององค์กร โดยที่ไม่ต้องมีการจ้างงานเพิ่ม หมายถึง เมื่อสมาชิกขององค์กรมีแรงจูงใจในการทำงาน พวกเขาจะมีความสุขกับการทำงาน มีความพอใจ และยินดีทุ่มเทแรงกายและแรงใจ ในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ และทำให้องค์กรได้ผลงานมากขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ยงยุทธ เกษสาคร (2554 : 143) กล่าวว่า การจูงใจ เป็นการกระทำทุกวิถีทางที่จะกระตุ้นให้พนักงานในองค์กรประพฤติปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามเป้าประสงค์ขององค์กร หากมีสิ่งจูงใจที่เหมาะสมบุคคลก็จะสนองตอบด้วยการกระทำหรือแสดงพฤติกรรมทุกอย่างให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ อันเป็นเป้าหมายสูงสุด แรงจูงใจเป็นกระบวนการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานปรับปรุงผลงานให้ดีขึ้น ซึ่งทำให้ได้รับสิ่งตอบแทนทางใจ จากผลการปฏิบัติงานของตน ทำให้ปฏิบัติงานทุ่มเทความอดุสาหะ พยายามอย่างเต็มความสามารถ หากการจูงใจน้อยลง ความพยายามในการทำงานก็จะลดต่ำลงด้วย

พัชรี เหลืองอุดม (2554 : 37) กล่าวถึง ความสำคัญของแรงจูงใจ ดังนี้

1. เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่แต่ละบุคคลในองค์กร เป็นการสร้างพลังร่วมกันของกลุ่ม

2. ส่งเสริมและเสริมสร้างสามัคคีในหมู่คณะ เป็นการสร้างพลังด้วยความสามัคคี

3. สร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานแก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร

4. ช่วยเสริมสร้างให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร

5. ช่วยทำให้การควบคุมดำเนินไปด้วยความราบรื่น อยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัย และมีศีลธรรมอันดีงาม ลดอุบัติเหตุและอันตรายในการปฏิบัติงาน

6. เกื้อกูลและจูงใจให้สมาชิกขององค์การเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์การ เป็นการสร้างความก้าวหน้าให้แก่ผู้ปฏิบัติงานและองค์การ

7. ทำให้เกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ทำให้เกิดความสุขกายสุขใจในการทำงาน

8. แรงจูงใจก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความสำคัญของแรงจูงใจ หมายถึง การจูงใจ ขวัญของคณงาน และผลผลิต จะมีความสัมพันธ์กันเสมอ ถ้าหากขวัญของคณงานดีหรืออยู่สูงแล้ว ก็จะทำให้ผลผลิต สูงขึ้นด้วย กล่าวคือ ถ้าบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ได้มองเห็นช่องทางหรือโอกาสที่ตนจะสามารถตอบสนองสิ่งจูงใจที่ตนมีอยู่แล้ว ก็จะทำให้ขวัญของเขาดี แต่ถ้าหากจูงใจน้อยลง ความพยายามในการทำงานก็จะลดต่ำลงด้วย

3) ทฤษฎีแรงจูงใจ

ทฤษฎีการจูงใจทั้งหลายนั้นอยู่ภายใต้ข้อสมมติฐานในเรื่องความพึงพอใจ ซึ่งหมายถึงว่า แต่ละคนจะถูกจูงใจให้มุ่งหาสิ่งที่ตนพอใจ อันก่อให้เกิดผลที่ว่าทฤษฎีการจูงใจนั้นอย่างน้อยต้อง พิจารณาเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน

ทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Herzberg (Herzberg's two-factor theory)

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (1979 : 113 - 115) เป็นทฤษฎีจูงใจ โดยเสนอว่า ปัจจัยในการทำงานเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน และไม่พึงพอใจในการทำงานหรือ หมายถึง การทำงานโดยหลักการของเจ้าของกิจการจะพยายามสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน การสร้างความพอใจนี้ สรุปว่า บุคคลจะมีความต้องการในงานที่แยกจากกันเป็นอิสระซึ่งจะขึ้นอยู่กับ 2 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรงหรืออาจกล่าวว่า เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ทำให้บุคคลเกิดความพอใจ และเกิดการจูงใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับการประกอบกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งมีอยู่ 5 ปัจจัย ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นและเมื่อสำเร็จ เกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน รวมทั้งการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดแสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

1.3 ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย (Work it self) หมายถึง งานที่ท้าทายความสามารถหรือเป็นงานที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ เป็นงานที่มีลักษณะพิเศษต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการทำงาน

1.4 ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบและมีอำนาจรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดความเป็นอิสระในการทำงาน

1.5 ความก้าวหน้าในอาชีพ (Advancement) หมายถึง เมื่องานประสบความสำเร็จก็ได้รับการตอบสนองในเรื่องของการได้รับเลื่อนขึ้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยห้าฐาน (Hygiene factors) เป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นที่ทุกคนจะต้องได้รับการตอบสนอง ปัจจัยเหล่านี้ไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้คนทำงานมากขึ้น หรือการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานตลอดจนไม่เป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลกระตือรือร้นในการทำงานมากยิ่งขึ้น แต่เป็นปัจจัยเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำเท่านั้น ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงาน และร่วมรักษาให้บุคคลปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งมีอยู่ 7 ปัจจัย ได้แก่

2.1 นโยบายการบริหารขององค์กร (Company policies and administration) หมายถึง การจัดการและบริหารงานขององค์กร ซึ่งจะต้องมีนโยบายอย่างชัดเจน มีการแบ่งงานไม่ซ้ำซ้อน มีความเป็นธรรม

2.2 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหารรวมถึงการมีความรู้ความสามารถในการ แก้ปัญหาให้คำแนะนำการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร (Relationship with supervisors Peers and subordinates) หมายถึง ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาการติดต่อ รวมทั้งไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.4 ค่าจ้างและผลตอบแทน (Salaly) หมายถึง ค่าตอบแทน สวัสดิการ หรือผลประโยชน์ที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ

2.5 สถานภาพในการทำงาน (Working condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

2.6 ความมั่นคงในงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความมั่นคงขององค์กร หรือความยั่งยืนของอาชีพ

2.7 ตำแหน่งงาน (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติ และศักดิ์ศรี

ทฤษฎีของ Herzberg ได้รับความสนใจและนำไปใช้อย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยการชำระรักษาให้คนที่มีความสามารถอยู่กับองค์กร และกระตุ้นให้เขาปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ โดยการออกแบบและจัดระบบงาน การให้ค่าตอบแทน และผลประโยชน์ การพัฒนาอาชีพ และการบริหารงานภายในองค์กร

ทฤษฎีการจูงใจของ McGregor (1960)

ทฤษฎีการจูงใจของ McGregor (1960 : 49-52) หรือทฤษฎี X และทฤษฎี Y ซึ่งทฤษฎี X มีทัศนะในการมองความเป็นมนุษย์ในแง่ไม่ดี เนื่องจากโดยทั่วไปแล้วมนุษย์ไม่ชอบทำงาน หากมีโอกาสหลีกเลี่ยงได้ก็พยายามหลีกเลี่ยงเพื่อที่จะไม่ต้องเหน็ดเหนื่อยกับงาน และเมื่อมนุษย์ไม่ชอบทำงาน และวิธีที่จะทำให้มนุษย์ทำงานได้นั้นต้องใช้วิธีบังคับควบคุม ช่มชู้ สั่งการและ ลงโทษ เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ และมนุษย์ส่วนใหญ่ชอบเป็นผู้ตามมากกว่าผู้นำ พยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ไม่ค่อยหวังความก้าวหน้า ความทะเยอทะยานมีน้อยแต่มีความต้องการ ความมั่นคงปลอดภัยเป็นอย่างยิ่ง

จากแนวคิดที่มองว่ามนุษย์ว่าไม่ดีข้างต้น ทำให้ผู้ที่เชื่อตามแนวคิดของทฤษฎีนี้หากจะมอบหมายให้ ใครทำงานอะไรจึงต้องมีหัวหน้างานคอยควบคุม บังคับบัญชา เนื่องจากมนุษย์มักมีความเกียจคร้าน และขาดความรับผิดชอบ ทฤษฎีนี้จึงจะมองมนุษย์ในแง่ลบ เป็นส่วนใหญ่ทฤษฎี Y มองความเป็น มนุษย์ในแง่ดี ซึ่งตรงกันข้ามกับทฤษฎี X โดยทฤษฎี Y มองธรรมชาติของมนุษย์ส่วนใหญ่มีความมานะ มีความพยายามทั้งจิตใจและร่างกาย ไม่รังเกียจการทำงาน และไม่จำเป็นต้องใช้การควบคุม และบังคับ สามารถทำงานด้วยตนเองในบรรยากาศที่ต้องการอย่างอิสระและผลของงานสามารถ บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ดี อีกทั้งเชื่อว่ามนุษย์โดยทั่วไปให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นกลุ่ม เป็นทีม เป็นคณะ และการทำงานมักยึดมั่นกับวัตถุประสงค์ของงาน เมื่อทำงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของงาน จะเกิดความรู้สึกพอใจ สมใจ เกิดความพยายามในการทำงานมากขึ้นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยส่วนรวมมีการเรียนรู้จากสถานการณ์ที่เหมาะสมพร้อมต่อการยอมรับในความรับผิดชอบของตน และพร้อมต่อการแสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น เชื่อว่ามนุษย์มีคุณลักษณะในตัวเอง มีความสามารถทางการคิดความฉลาดการสร้างจินตนาการ ความคิด สร้างสรรค์ จะเห็นได้ว่าทฤษฎี Y ของมนุษย์ในแง่ดี จากแนวคิดที่มองมนุษย์ในแง่ดีดังกล่าวซึ่ง สอดคล้องกับแนวคิดที่เป็นที่นิยมในปัจจุบัน นอกจากนั้นทฤษฎี Y นี้ยังเน้นการพัฒนา

ตนเองของ มนุษย์แต่ละคนมนุษย์มักรู้จักตนเองดีและรู้จักความสามารถของตนผู้บังคับบัญชาควรมีความรู้สึกรู้สึกนึกคิดที่ดีต่อพนักงานและควรสร้างสถานการณ์ที่เอื้อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกรับผิดชอบ และมีส่วนร่วมในการดำเนินงานไปสู่เป้าหมายทั้งที่เป็นเป้าหมายส่วนบุคคลและเป้าหมายขององค์กร ทฤษฎีของแมกเกรเกอร์สามารถนำไปประยุกต์ในการทำงานได้ โดยลักษณะการทำงานจะแตกต่างกันตามทัศนคติของฝ่ายจัดการ คือ ทฤษฎี X เหมาะกับองค์กรที่ต้องการจะควบคุมการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างเข้มงวดและใช้ปัจจัยพื้นฐานทางวัตถุ เช่น เงินค่าจ้าง เพื่อจูงใจพนักงาน ส่วน ทฤษฎี Y เหมาะกับองค์กรที่ต้องการให้อิสระแก่พนักงานในการทำงาน ให้ความไว้วางใจให้พนักงานผลัดกันให้พนักงานรู้สึกว่าคุณสามารถปฏิบัติงานได้โดยใช้ความสามารถของตนได้เต็มที่ โดยไม่ถูกควบคุมบังคับบัญชาอย่างเข้มงวด เป็นการใช้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่จูงใจพนักงาน

ทฤษฎีการบริหารองค์กรอย่างเป็นทางการของบาร์นาร์ด (Barnard)

Barnard (1972 : 142-149) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจคือสิ่งที่หน่วยงานหรือผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) สิ่งจูงใจที่เฉพาะเจาะจงและสามารถให้กับปัจเจกบุคคลได้ และ 2) สิ่งจูงใจทั่วไปซึ่งไม่สามารถให้กับใครโดยเฉพาะเจาะจงได้ มีทั้งสิ้น 8 ประการ คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (material inducement) หมายถึง เงิน สิ่งของ หรือสภาพทางกาย เป็นสิ่งที่สามารถมอบให้กับบุคคลได้ เป็นการตอบแทนในการปฏิบัติงาน เพื่อชมเชยหรือเป็นรางวัลจากการปฏิบัติงานให้กับหน่วยงาน สิ่งจูงใจทางวัตถุที่เป็นเงินนั้นมีความสำคัญในการจูงใจให้คน พยายามสร้างงานเพื่อองค์กร

2. สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล (personal non-material opportunity) หมายถึง โอกาสที่บุคคลจะได้รับแตกต่างไปจากบุคคลอื่น เช่น ได้รับเกียรติยศ ได้รับอำนาจพิเศษ และโอกาส ได้รับตำแหน่งดี ๆ เป็นต้น สิ่งจูงใจนี้จัดเป็นสิ่งที่สำคัญในการช่วยส่งเสริมความร่วมมือในการปฏิบัติงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ สามารถนำไปปรับใช้กับคนได้หลากหลายรูปแบบโดยคำนึงถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคล

3. สิ่งจูงใจด้านสภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา (desirable physical conditions) หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการทำงาน หรือสภาพร่างกายที่เป็นไปตามความคาดหวังของบุคคล ได้แก่ สถานที่ในการทำงาน สภาพวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงาน สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เครื่องแบบที่ใช้สวมใส่ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอันก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงานและเกิดความร่วมมือที่ดีในหน่วยงานได้

4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ (ideal benefactions) หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานซึ่งตอบสนองความต้องการของบุคคลในด้านความภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ พยายามที่ได้ทำงานอย่างเต็มที่ การที่ได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวของตนเองและผู้อื่น รวมทั้งการได้แสดงความภักดีต่อหน่วยงาน

5. ความดึงดูดใจทางสังคม (association attractiveness) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีมิตร ในหมู่เพื่อนร่วมงาน การยกย่องนับถือซึ่งกันและกัน ซึ่งทำให้เกิดความผูกพัน ความพอใจในการร่วมงานกับหน่วยงาน หากหน่วยงานหรือองค์กรปราศจากแรงจูงใจนี้จะทำให้คนในองค์กรขาดความร่วมมือกัน และทำให้งานด้อยคุณภาพ

6. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงาน โดยปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมตรงความสามารถของบุคคล และทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานแต่ละบุคคล (adaptation of habitual methods and attitudes) หมายถึง การปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีความเหมาะสมตรงกับความรู้ความสามารถ และให้สอดคล้องกับทัศนคติของแต่ละคน โดยทั่วไปสิ่งที่เห็นได้ชัดเจนในองค์กรทุกประเภทในการปฏิบัติผู้สมัครงานที่ได้รับการฝึกฝนมาจากแนวคิดที่แตกต่างกันหรือมีทัศนคติที่แตกต่างกัน

7. โอกาสที่มีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง (opportunity of enlarged participation) หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในงานทุกชนิดที่หน่วยงานจัดขึ้น มีความรู้สึกว่า ตนเป็นคนสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน มีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงาน และมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

8. สภาพการอยู่ร่วมกัน (the condition of community) หมายถึง ความพึงพอใจของบุคคลที่มีอยู่ร่วมกันอันดีมิตร มีความสะดวกใจในการสร้างความสัมพันธ์หรือความสามัคคี รู้จักกันอย่างกว้างขวาง สนับสนุนกลมเกลียว ความร่วมมือกันดีในการทำงาน ซึ่งทำให้บุคคลรู้สึกว่ามีหลักประกันความมั่นคงในการทำงาน

บุคคลที่แตกต่างกันก็จะถูกจูงใจด้วยสิ่งที่แตกต่างกันหรือการผสมรวมของสิ่งจูงใจที่แตกต่างกัน หรือในช่วงเวลาที่แตกต่างกัน คนเรานั้นมีความปรารถนาที่ไม่แน่นอนซึ่งเป็นข้อเท็จจริงหนึ่งที่สะท้อนว่าสิ่งแวดล้อมของพวกเขาไม่แน่นอน ข้อเท็จจริงอีกประการหนึ่งคือองค์กรต่าง ๆ ไม่สามารถให้สิ่งจูงใจทั้งหมดแก่คนในองค์กรได้ และให้ได้ไม่มากพอ แต่การจูงใจทั้งหมดถูกสร้างขึ้น เพื่อให้เกิดความร่วมมือในองค์กร จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าแรงจูงใจของครู ประกอบด้วย 1) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ และ 3) เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับ

2.2.4 คุณธรรมจริยธรรมของครู

1) ความหมายของคุณธรรม

ประกาศรี สี่ห้าไพ (2550 : 7) ได้ให้ความหมายของคำว่า “คุณธรรม” หมายถึง หลักธรรมจริยาที่ สร้างความรู้สึกลึกซึ้งชอบชั่วดีทางศีลธรรมมีคุณงามความดีภายในจิตใจจนเต็มเปี่ยมไปด้วยความสุข ความยินดีการกระทำที่ดีย่อมได้รับผลของความดีคือความชื่นชมยกย่องในขณะที่ การกระทำชั่วย่อม ได้รับผลของความชั่วคือความเจ็บปวดหรือความทุกข์ต่างๆ

นงลักษณ์ วิรัชชัย และคณะ (2551 : 25) ให้ความหมาย ศีลธรรมและจริยธรรมว่ามีความหมายใกล้เคียงกัน นักวิชาการมักใช้คำสองคำนี้ในความหมายนี้เดียวกัน ส่วนคำว่าคุณธรรม มีความหมายถึง คุณสมบัติที่ถูกต้องดีงาม แสดงถึงคุณลักษณะของบุคคลที่อาจจะเกี่ยวข้องหรือ ไม่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมก็ได้ ในขณะที่คำว่าจริยธรรม เป็นกรอบ หรือหลักประพฤติปฏิบัติของกลุ่มคน หรือกลุ่มบุคคล ที่สอดคล้องกับมาตรฐานที่ถูกต้อง มาตรฐานที่ดีงามอันเป็นที่ยอมรับของ สังคม เมื่อใช้คำว่าคุณธรรมร่วมกับคำว่าจริยธรรม จึงได้คำว่า คุณธรรมจริยธรรม(moral virtues) ซึ่งมีความหมายว่า การประพฤติปฏิบัติที่เป็นความดีงามและถูกต้องตามมาตรฐานอันเป็นที่ยอมรับของ สังคม หรือมีความหมายว่าคุณธรรมตามกรอบจริยธรรม

พัชรินทร์ รุจิรานุกูล (2551 : 12) ได้นิยามความหมาย คุณธรรม หมายถึง ลักษณะ และสภาพคุณงามความดีที่สังคมยอมรับ เป็นคุณสมบัติฝ่ายดี ที่ต้องอบรมโดยเฉพาะเพื่อให้เกิดมีขึ้นเหมาะสมกับที่เราต้องการ มีคุณค่าก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้ที่ยึดถือและปฏิบัติอันจะนำมาซึ่งความเจริญทั้งต่อตนเองและสังคม ซึ่งคุณธรรมที่เกิดขึ้นในจิตใจนั้น เกิดได้ทั้งจากการอบรมสั่งสอน ตลอดจนการปลูกฝังให้เกิดมีขึ้น

สุทธิวรรณ ตันติรจนาวงศ์ และคณะ (2552 : 11) ได้ให้ความหมายของคำว่า “คุณธรรม” หมายถึงสิ่งที่มีคุณค่า มีประโยชน์ เป็นความดี เป็นมโนธรรม เป็นความคิดดีที่กระตุ้นให้มีการประพฤติปฏิบัติอยู่ในกรอบที่ดีงามและสามารถจำแนกความถูกผิดได้ มีสติสัมปชัญญะ มีความรับผิดชอบชั่วดี มีอุปนิสัยความตั้งใจและเจตนาที่ดีงาม

พีระ พนาสุภณ (2553: 12) ได้นิยามความหมาย คุณธรรม หมายถึง สภาพคุณงามความดี หรือสภาพที่ควรได้รับการยกย่อง เช่น ความซื่อสัตย์ ความเสียสละ ความขยันหมั่นเพียร ในขณะที่จริยธรรม คือ พฤติกรรมต่างๆ ที่แสดงถึงความซื่อสัตย์ ความเสียสละ ในความขยันหมั่นเพียร เมื่อเรามีคุณธรรม คือความซื่อสัตย์ เราต้องมีจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่แสดงว่า เป็นคนซื่อสัตย์ ดังนั้น คุณธรรมและจริยธรรมซึ่งนิยมใช้คู่กัน

คู่มือปฏิบัติโรงเรียนคุณธรรม (2558 : 11) ให้ความหมายของคำว่า คุณธรรม หมายถึง ภาวะจิตใจที่เมื่อสำแดงความประพฤติออกมาแล้ว สังคมตัดสินออกมาว่า เป็นจริยะที่ดี จริง

งาม ถ้าใจเราคิดดี คิดจริงและคิดงาม และประพฤติออกมาดี จริง งาม แสดงว่าคนๆ นั้นมีคุณธรรม แต่ถ้าใจคิดชั่ว คิดไม่จริง (เท็จ) คิดไม่งาม ก็จะมีคุณประพฤติชั่ว เท็จ และไม่งาม ซึ่งเราก็จะเรียกว่า คนไม่มีคุณธรรม ดังนั้น สังคมจึงต้องสร้างเครื่องตัดสินว่า อะไรคือดี จริง งาม คุณธรรมคือ ธรรมที่เป็นคุณหรือสภาพคุณงามความดี เริ่มตั้งแต่ความนึกคิด ความปรารถนา ความตั้งใจ คนที่มีคุณธรรมเมื่อคิดดีแล้ว ย่อมแสดงพฤติกรรมหรือคำพูดและการกระทำที่ปรากฏออกมาแล้ว สังคมตัดสินว่า ดี จริงและงาม คนที่ไม่มีคุณธรรม เมื่อคิดชั่วแล้วย่อมแสดงพฤติกรรมหรือคำพูดและการกระทำที่ปรากฏออกมาแล้ว สังคมตัดสินว่า เลว เท็จ อัปถกษณ์

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า คุณธรรม หมายถึง หลักของความดีงาม ความถูกต้อง ซึ่งแสดงออกด้วยการกระทำทางกาย วาจา ใจของแต่ละบุคคล เป็นหลักประจำใจในการประพฤติปฏิบัติจนเกิดเป็นนิสัย เป็นสิ่งที่มีประโยชน์ต่อตนเอง ผู้อื่นและสังคม ทำให้เกิดความรัก ความสามัคคี ความอบอุ่นและความมั่นคงในชีวิต

2) ความหมายของจริยธรรม

โพสท์, ลอเรนซ์ และ เวเบอร์ (Post, Lawrence, and Weber 2002 : 609) ให้ความหมายว่า จริยธรรม หมายถึง แบบแผนของการกระทำที่ถูกต้อง จริยธรรมเป็นเครื่องนำทางไปสู่หลักของ ความประพฤติที่ถูกต้องหลักศีลธรรม

เพ็ญแข ประจันปัจฉินิก และคณะ (2551 : 14) ให้ความหมายของคำว่า จริยธรรม ไว้ว่า หมายถึง หลักการ ศีลธรรม ความรู้สึกผิดชอบชั่วดี พฤติกรรมอันดีงามที่ปลูกฝังอยู่ในตัวบุคคล สามารถใช้เป็นแนวทางให้แก่บุคคลในการประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้อง เป็นที่ยอมรับในสังคม เป็นเกณฑ์ในการตัดสินพฤติกรรมของบุคคลว่าสิ่งใดดีหรือไม่ดี ควรจะทำหรือไม่ควรทำ

สุทธิวรรณ ดันดิรจนาวงศ์ และคณะ (2552 : 11) ได้ให้ความหมายของคำว่า จริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นเป็นการปฏิบัติ ปฏิบัติได้ถูกต้องที่เป็นผลมาจากความคิดที่ สังคม หรือบุคคลเห็นร่วมกันว่าเป็นสิ่งที่ดีโดยมีกรอบหรือแนวทางอันดีงามที่พึงปฏิบัติ ซึ่งกำหนดไว้ สำหรับสังคม เพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยงดงาม ความร่มเย็นเป็นสุข ความรักสามัคคี ความอบอุ่น มั่นคงปลอดภัยในการดำเนินชีวิต

พุทธทาสภิกขุ (2553 : 95) ได้อธิบายความหมายของคำว่า จริยธรรม แปลว่า เป็นสิ่งที่พึง ประพฤติจะต้องประพฤติในส่วนศีลธรรมนั้น หมายถึง สิ่งที่กำลังประพฤติอยู่หรือประพฤติแล้ว จริยธรรมหรือ Ethics อยู่ในรูปของปรัชญาคือสิ่งที่ต้องคิดถึงนึกส่วนเรื่องศีลธรรม Morality นี้ ต้องทำอยู่จริงๆ เพราะเป็นปัญหาเฉพาะหน้า

คู่มือปฏิบัติโรงเรียนคุณธรรม (2558 : 11) ให้ความหมายของคำว่า จริยธรรม หมายถึง ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติหรือศีลธรรม หมายถึงคำพูดและการกระทำ หรือพฤติกรรม บ่งชี้เชิงบวก

สรุปได้ว่า จริยธรรม หมายถึง การประพฤติปฏิบัติ การกระทำที่ดีงาม ทั้งทางกาย วาจาและใจ เป็นแนวทางปฏิบัติของสังคม เพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อย ความสงบสุขและความปลอดภัยในชีวิต

3) ความสำคัญของคุณธรรมและจริยธรรม

ประเทศไทยเป็นประเทศกำลังพัฒนา มีความจำเป็นที่จะต้องแก้ไขปัญหาค้นในด้านต่าง ๆ อาทิ ปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ ปัญหาการเมือง ปัญหาทางสังคม รวมถึงปัญหาที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรม และจริยธรรมของประชาชน เพื่อให้ประเทศพัฒนาก้าวหน้าไปข้างหน้าประเทศ

เพื่อแก้ไข ประจันปัจจุบันนี้ และคณะ (2551) ได้นำเสนอพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ที่ทรงพระราชทานไว้ในพระราชพิธีบวงสรวงสมเด็จพระบูรพมหากษัตริยาธิราชเจ้า เกี่ยวกับการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อให้เป็นสมบัติของคนไทยทั้งประเทศ มีอยู่ 4 ประการ ดังนี้

1) การรักษาความสัตย์ ความจริงใจต่อตัวเองที่จะประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์และเป็นธรรม

2) การรู้จักข่มใจตนเอง ฝึกใจตนเองให้ประพฤติปฏิบัติอยู่ในความสัตย์ความดีนั้น

3) การอดทนอดกลั้นและอดออมที่จะไม่ประพฤติล่วงความสัตย์สุจริต ไม่ว่าจะด้วยเหตุผลประการใด

4) การรู้จักละวางความชั่ว ความทุจริตและรู้สละประโยชน์ส่วนน้อยของตน เพื่อประโยชน์ส่วนใหญ่ของบ้านเมือง

คุณธรรมและจริยธรรมทั้ง 4 ประการ ประชาชนทุกคนควรนำมาประพฤติปฏิบัติ จะช่วยให้ประเทศชาติเกิดความสงบสุข ร่มเย็นและส่งผลให้ประเทศสามารถพัฒนาให้มั่นคงก้าวหน้าต่อไป

ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม (2551 : 7) ได้กล่าวถึงความสำคัญของคุณธรรมและจริยธรรมไว้พอสรุปได้ว่า เด็กและเยาวชนเป็นทรัพยากรบุคคลที่ทรงคุณค่าอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ จำเป็นต้องมีการปลูกฝังคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทั้งด้านความรู้ และคุณธรรม ซึ่งจำเป็นต้องกระทำตั้งแต่วัยเด็กจนกระทั่งเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่สร้างคุณประโยชน์ให้แก่สังคมในปัจจุบันและอนาคต

มนุษย์นับว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า และมีความสำคัญมากที่สุดในโลก เพราะมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สามารถเรียนรู้และรับการฝึกอบรมสั่งสอน จนสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ที่เป็นคุณประโยชน์ต่อโลกได้ ในการเรียนรู้และการฝึกอบรมเพื่อสะสมประสบการณ์ชีวิต มนุษย์ควรได้รับการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมไปด้วยพร้อม ๆ กัน เพราะคุณธรรมจริยธรรมมีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์ทุกคนเป็นอย่างมาก อาจสรุปความสำคัญของคุณธรรมและจริยธรรมได้ดังนี้ คือ

1. ช่วยให้มีชีวิตดำเนินไปด้วยความราบรื่นและสงบสุข ไม่พบอุปสรรค
2. ช่วยให้เราใช้ชีวิตอย่างมีความสุขอยู่ตลอดเวลา ไม่เพลอตัว ไม่ลี้มัว จะประพฤติปฏิบัติในสิ่งใดก็จะระมัดระวังตัวอยู่เสมอ
3. ช่วยสร้างคามมีระเบียบวินัยให้แก่บุคคลในชาติ
4. ช่วยควบคุมไม่ให้คนชั่วมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น การปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างแก่ผู้อื่น นับว่าเป็นคุณแก่สังคม เพราะนอกจากจะเป็นตัวอย่างโดยการชี้นำทางอ้อมแล้วยังจะออกปากแนะนำสั่งสอนโดยตรงได้อีกด้วย
5. ช่วยให้มนุษย์นำความรู้และประสบการณ์ ที่ร่ำเรียนมาสร้างสรรค์สิ่งที่มีคุณค่า
6. ช่วยควบคุมการเจริญทางด้านวัตถุและจิตใจของคนให้เจริญไปพร้อม ๆ กัน
7. ช่วยสร้างความมั่นคงทางจิตใจให้มนุษย์

ความสำคัญของคุณธรรมและจริยธรรมที่กล่าวมานี้ ประเด็นที่สำคัญก็คือ สามารถลดปัญหาและขจัดปัญหาที่จะเกิดขึ้นแก่บุคคล สังคมและประเทศชาติได้ เมื่อทุกคนประพฤติปฏิบัติตนดีแล้ว อุปสรรค ศัตรู ภัยอันตรายก็จะหมดสิ้นไป ผู้คนมีแต่ความรักต่อกัน สังคมมีแต่ความสงบและประเทศชาติก็จะเจริญรุ่งเรือง

4) หลักคุณธรรมและจริยธรรมวิชาชีพครู

บุคคลที่จะเป็นครูไม่ใช่ใคร ๆ ก็เป็นได้ คนที่เป็นครูต้องมีจิตวิญญาณครู กล่าวคือ มีความคิด ความรู้สึก การปฏิบัติหน้าที่เป็นครูตลอดเวลา ลักษณะเหล่านี้เหมือนกับอยู่ในจิตใจ ของบุคคลนั้น ๆ ตลอดเวลา ตลอด 24 ชั่วโมง ครูจึงควรมีคุณลักษณะเฉพาะที่ไม่เหมือนกับอาชีพอื่น ๆ ปัจจุบันนี้จะพบว่ามีข่าวคราวที่สร้างความเสียหายให้กับวงการครูบ่อย ๆ ครูที่มีหน้าที่ อบรมสั่งสอนศิษย์ให้มีคุณธรรมจริยธรรม กลับมาเป็นผู้กระทำผิดตกเป็นข่าวคราว เช่น ครูมีหนี้สินล้นพ้นตัว ครูลงโทษนักเรียนเกินกว่าเหตุ ครูหลอกหลวงข่มขืนศิษย์ ครูขายยาเสพติด เป็นต้น สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะสภาพสังคมที่วุ่นวาย สับสน ขาดจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม สภาพเศรษฐกิจที่รัดตัว ด้านเทคโนโลยีก็มีความทันสมัย ก้าวไกลล้ำยุคมากขึ้น ครูจึงมีภาระและความต้องการมากขึ้น ทั้งภาระต่อตนเอง ต่อครอบครัว ต่องานในหน้าที่ ภาระความรับผิดชอบ เหล่านี้ ทำให้ครูต้องหา

อาชีพเสริม หางานพิเศษทำเพื่อให้มีรายได้พอกับการใช้จ่าย จึงให้ความสนใจด้านการเรียนการสอน การพัฒนาผู้เรียนน้อยลง ทั้ง ๆ ที่เป็นงานในหน้าที่ กลายเป็นคนที่อ่อนด้อยในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่ต้องเกิดขึ้น และฝังอยู่ในจิตใจ ในจิตวิญญาณของครูทุกคน คุณลักษณะพื้นฐานที่สำคัญสำหรับผู้ที่ประกอบวิชาชีพครู คือ คุณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณทำให้เป็นผู้ที่มีคุณค่าแห่งความเป็นมนุษย์ เป็นผู้ที่มึจิตใจสูงกว่าสัตว์ทั้งหลาย อาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง ได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไปสมกับคำว่า “ปฐนียบุคคล”

คุณธรรม (Virtue หรือ Morality) เป็นสภาพคุณงามความดีที่อยู่ประจำใจของแต่ละคน เป็นความรู้สึกผิดชอบชั่วดี ที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ การวิเคราะห์ พิจารณา ไตร่ตรองแล้วพบว่า สิ่งใดดี สิ่งใดไม่ดี สิ่งใดควรปฏิบัติ สิ่งใดไม่ควรปฏิบัติ สิ่งใดถูกต้อง สิ่งใดไม่ถูกต้อง เป็นต้น เมื่อพิจารณาไตร่ตรองแล้วจึงนำมาปฏิบัติในชีวิตประจำวัน เพื่อให้ชีวิตดำเนินไปอย่างถูกต้อง มีความสุข และยุติธรรม เรามักพบเสมอว่า คนที่มีคุณธรรมจะรักษาความยุติธรรมและมีเมตตาต่อคนอื่นเสมอ อาชีพครูได้รับการยกย่องว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูง เช่นเดียวกับผู้ที่ประกอบอาชีพแพทย์ ทนายความ ดังนั้น คนเป็นครูคงไม่ใช่เป็น เพียงเรือจ้าง มีหน้าที่นำพาศิษย์ ข้ามไปสู่ฝั่งฝันอย่างปลอดภัยเท่านั้น (ทำให้ศิษย์ซึ่งเป็นผู้ที่ไม่รู้ ให้เป็นผู้รู้ ผู้ตื่น ผู้เบิกบาน) ครูในยุคนี้ต้องเป็นคนที่ทันโลก ทันสมัย ทันเทคโนโลยี และทันการเปลี่ยนแปลง เป็นครูอาชีพไม่ใช่อาชีพครู

สรุปได้ว่า ครูที่จะเป็นครูอาชีพ เป็นผู้ให้ ผู้เติมเต็ม และผู้มีเมตตา ทำหน้าที่อบรม สั่งสอน ฝึกฝน ศิษย์ให้เป็นคนดี มีความรู้ อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขนั้น จำเป็นต้องมีคุณธรรมประจำตน ในเรื่อง คุณธรรม 4 ประการ

2.3 ด้านการบริหารและการจัดการศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 33-65) ได้กำหนดการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 กลุ่มงาน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป การศึกษาเป็น กระบวนการพัฒนามนุษย์ให้มีความเจริญงอกงามทั้งทางด้านสติปัญญา ความรู้ คุณธรรมความดีงามในจิตใจ มีความสามารถที่จะทำงาน และคิดวิเคราะห์ได้อย่างถูกต้อง สามารถเรียนรู้ แสวงหาความรู้ ตลอดจนใช้ความรู้สร้างสรรค์ มีสุขภาพร่างกายและจิตใจสมบูรณ์แข็งแรงประกอบอาชีพได้ มีวิถีชีวิตกลมกลืนธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและสามารถปรับตัวได้ในสังคมที่กำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับอุดมการณ์สำคัญของการจัดการศึกษา คือ การจัดให้มีการศึกษาตลอดชีวิต และทำสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ การศึกษาที่สร้างคุณภาพชีวิตและสังคม บูรณาการ อย่างสมดุลระหว่างปัญญาธรรม คุณธรรม และวัฒนธรรม เป็นการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อคนไทยทั้งปวง มุ่งสร้างพื้นฐานที่ดีในวัยเด็ก ปลูกฝังความ

เป็นสมาชิกที่ดีของสังคมตั้งแต่วัยการศึกษาขั้น พื้นฐาน และพัฒนาความรู้ ความสามารถ เพื่อการทำงานที่มีคุณภาพ โดยให้สังคมทุกภาคมีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษาได้ตรงตามความต้องการของผู้เรียน และสามารถตรวจสอบได้อย่างมั่นใจว่า การศึกษาเป็นกระบวนการของการพัฒนาชีวิตและสังคมเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศอย่าง ยั่งยืนสามารถพึ่งตนเองได้ และสามารถแข่งขันได้ในระดับนานาชาติ

2.3.1 ภารกิจ นโยบายและจุดเน้น

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ในการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ซึ่งเป็นขอบข่ายและภารกิจการบริหารและการจัดการศึกษา ดังต่อไปนี้ คือ

1) ด้านการบริหารวิชาการ เป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็ปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการจัดปัจจัยเกื้อหนุน การพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ซึ่งมีผู้ให้ความหมายและความสำคัญกับการบริหารวิชาการ ดังนี้

สมศักดิ์ แก้วสม (2549 : 6) ได้กล่าวถึง การบริหารวิชาการ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับหลักสูตรและการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามกำหนดไว้ในจุดหมายของการพัฒนาผู้เรียน โดยให้สอดคล้องกับธรรมชาติ ความสนใจและความถนัดของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ เพื่อสร้างความมั่นใจว่า สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้คุณภาพตามที่หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

บุญส่ง เจริญศรี (2550: 16) ได้ให้ความคิดเห็นว่า การบริหารงานวิชาการโดยสถานศึกษาจะต้องจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสถานภาพ และความต้องการของชุมชนและสังคม โดยมีครู ผู้บริหาร ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งการจัดการศึกษาจะต้องมีคุณภาพและมาตรฐาน

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง ภารกิจงานเกี่ยวกับการจัดหลักสูตรสถานศึกษาให้สนองต่อความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น โดยการมีส่วนร่วมในการวางแผน ให้คำปรึกษา มี

การส่งเสริมสนับสนุนและเสนอแนวทางให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการจัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา มีเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนการสอน มีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และมีการส่งเสริมให้ผู้ปกครองและชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550 : 35-39)

2) ด้านการบริหารงบประมาณ มุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการระบบ มีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากบริการมาใช้บริหารจัดการ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งเสริมให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน ซึ่งมีผู้ให้ความหมายกับการบริหารงบประมาณ ดังนี้

พุกชา โพธิ์มะฮาด (2548 : 8) ได้กล่าวถึง การบริหารงบประมาณ หมายถึง การมีส่วนร่วมในการจัดทำทรัพยากร การจัดทำงบประมาณ การจัดทำบัญชีและการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการพิจารณาให้ความเห็นชอบ การตรวจสอบติดตามและประเมินผล

ศิลป์ชัย อวงตระกูล (2553 : 6) ให้ความหมายว่า งานงบประมาณ หมายถึง การจัดทำและเสนอของบประมาณ การจัดสรรงบประมาณการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลและรายงานการใช้เงินการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารการเงิน การบริหารบัญชี การบริหารพัสดุ และสินทรัพย์

สรุปได้ว่า การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการศึกษาวิเคราะห์การจัดและพัฒนาศึกษาของสถานศึกษา มีการวางแผนกลยุทธ์ จัดทำข้อมูลทรัพยากร จัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ และจัดตั้งกองทุนเพื่อการศึกษา มีการกำกับ ตรวจสอบติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้งบประมาณของสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550 : 40-51)

3) ด้านการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญ ที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคล ให้เกิดความคล่องตัวอิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ดังนี้

ปกรณกฤษ อินทร์มงคล (2550 : 20) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการในการบริหารกำลังคนขององค์กรผ่านทางกรวางนโยบาย กฎ ระเบียบ และขั้นตอน

การทำงาน เป็นงานที่เกี่ยวกับสมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานทั้งในด้านปริมาณ คุณภาพและระยะเวลาที่เหมาะสม

พรพรรณ อินทรประเสริฐ (2550: 75) ได้สรุปไว้ว่า การบริหารงานด้านบุคคลในสถานศึกษา มีความสำคัญมากเพราะเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จในการบริหารองค์กร หากสถานศึกษาใดประกอบไปด้วยบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นมืออาชีพอย่างแท้จริง คือ มีความรู้ความสามารถ มีสรรรถนะในงานหลัก มีคุณธรรมและจรรยาบรรณที่เหมาะสมกับการจัดการศึกษา ย่อมส่งผลให้สถานศึกษาแห่งนั้นมีทั้งคุณภาพและประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง ภารกิจงานเกี่ยวกับการวิเคราะห์ วางแผนและเสนอแนะ การแต่งตั้งบุคลากรในสถานศึกษา ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีเกณฑ์การประเมินผลงาน แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบ จัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการส่งเสริมพัฒนา สนับสนุน และสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550 : 52-64)

4) ด้านการบริหารทั่วไป เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบการบริหารองค์กร ให้บริการบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาท หลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีผู้ให้ความหมายและความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไป ดังนี้

ศิรินารถ นันทวัฒน์ภิรมย์ (2547 : 37) ได้แสดงความคิดเห็นว่า การบริหารทั่วไปเป็นงานที่มีบทบาทหลักในการประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานอื่น ๆ ของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพ และเป้าหมายที่กำหนด มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการบริหารจัดการศึกษารวมทั้งการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและผลงานของสถานศึกษา ซึ่งก่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ เจตคติที่ดีต่อสาธารณชน

บุญจันทร์ จันทร์เจียม (2548: 23) ได้กล่าวถึง งานบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษาว่า มีความสำคัญเนื่องจากเป็นงานที่ให้บริการสนับสนุน ส่งเสริม ประสานงานและอำนวยความสะดวก ให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

นอกจากนั้นยังเป็นงานการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและผลงานของสถานศึกษาต่อสาธารณชน

สรุปได้ว่า การบริหารงานทั่วไป หมายถึง ภารกิจงานเกี่ยวกับการวางแผน และออกแบบระบบงานธุรการ จัดระบบฐานข้อมูล และระบบข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษา มีการประสานงานร่วมกับชุมชนและท้องถิ่น เพื่อให้บริการและประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศแก่สาธารณชน รวมถึงการจัดระบบส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการบริหารงานทั้ง 4 ด้านในสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550 : 65-74)

2.3.2 จัดโครงสร้างและการบริหารอย่างเป็นระบบ

คำว่า “การบริหาร (Administration)” กับคำว่า การจัดการ (Management) มีความหมายที่ใกล้เคียงกันอาจใช้แทนกันได้ แต่คำว่า การบริหาร (Administration) มีความหมายในเชิงศาสตร์ วิทยาการความรู้ (To know) ส่วนคำว่า การจัดการ (Management) มีความหมายไปในเชิงการกระทำ (To do) นิยมใช้ในทางธุรกิจมากกว่าการบริหารราชการ ซึ่งการบริหารใช้กับการกำหนดนโยบาย (Policy) ให้ระดับล่างนำไปปฏิบัติ ส่วนคำว่า การจัดการ (Management) เน้นในเรื่องการนำนโยบายที่ผู้บริหารระดับสูงออกมานำไปปฏิบัติจัดทำให้สัมฤทธิ์ผล (วิเชียร วิทยอุดม, 2555)

นอกจากนี้นักวิชาการ เช่น Bartal and Martin, 1998; Kreitner, 1998; Certo, 2000; Lewis, Goodman and Fandt, 2001; Schermerhorn, 2002; และวิเชียร วิทยอุดม, 2555 ได้ให้ความหมายของการบริหารที่สอดคล้องกันว่า การบริหารเป็นกระบวนการที่เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ โดยนำเอาทรัพยากรในการบริหาร (Administrative Resources) มาดำเนินการตามกระบวนการบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีคุณภาพ และSergiovani, (1987) Daft, (1991) Dubrin, (1994) Griffin,(1996) Bartol and Martin, (1998) Certo, (2000) Ivancervich and matterson, (2002) และ Schermerhorn, 2002) ให้แนวคิดว่าการบริหารองค์การทั่วไปมี 4 ด้าน คือ 1) การวางแผน(Planning) 2) การจัดองค์การ (Organizing) 3) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) 4) การนำ (Leading) และ5) การควบคุม (Controlling) แต่ Robbins & Coulter (2008) กล่าวว่า ปัจจุบันนักวิชาการด้านการจัดการมีความเห็นตรงกันว่าหน้าที่ของผู้บริหารประกอบด้วย 4 ด้าน คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การนำ (Leading) และ การควบคุม (Controlling) สอดคล้องกับ Kinicki & Williams (2009) และ พัชสิริ ชมพุดา (2009)

ดังนั้น หน้าที่การบริหารหรือกระบวนการบริหารในปัจจุบันประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) การวางแผน 2) การจัดองค์การ 3) การนำ และ 4) การควบคุม ซึ่งแต่ละด้านมีการดำเนินการ ดังนี้

1) การวางแผน (Planning) เป็นขั้นตอนของการกำหนดเป้าหมายและจุดมุ่งหมาย พัฒนาแผนแม่บท และยุทธศาสตร์ในการนำไปปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งผู้บริหารต้องตัดสินใจว่า

องค์การมีเป้าหมายอะไรในอนาคตและต้องดำเนินการอย่างไร ประกอบด้วย การดำเนินการตรวจสอบตัวเองเพื่อกำหนดสถานภาพในปัจจุบันขององค์การ การสำรวจสภาพแวดล้อม การกำหนดเป้าหมาย การพยากรณ์สถานการณ์ในอนาคต การกำหนดแนวทางปฏิบัติงาน การใช้ทรัพยากร การประเมิน ทบทวนและปรับแผนเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลง หรือผลลัพธ์ไม่เป็นไปตามที่กำหนด การติดต่อสื่อสารในกระบวนการวางแผนเป็นไปอย่างทั่วถึง

2) การจัดองค์การ (Organizing) เป็นขั้นตอนในการกำหนดกิจกรรมที่ต้องดำเนินการจัดบุคคลและ ทรัพยากร เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ได้แก่ การมอบหมายงาน ความรับผิดชอบ อำนาจหน้าที่ การระบุและอธิบายงานที่จะดำเนินการ การจัดโครงสร้างองค์การ เมื่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง หรือผลลัพธ์ไม่ได้เป็นไปตามที่กำหนดการติดต่อสื่อสารในกระบวนการขององค์การให้เป็นไปอย่างทั่วถึง

3) การนำ (Leading) เป็นหน้าที่เกี่ยวกับการนำทางกรณีติดตามผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนำแผนขององค์การไปปฏิบัติ เป็นความพยายามของผู้บริหารที่จะกระตุ้นให้พนักงานมีศักยภาพในการทำงานสูง การนำจะช่วยให้งานบรรลุความสำเร็จ เสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ประกอบด้วย การติดต่อสื่อสาร การมอบหมายมาตรฐานของการปฏิบัติงาน การให้คำแนะนำ คำปรึกษาแก่พนักงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงาน การให้รางวัล การยกย่อง ตำนานิตีเลียนอย่างยุติธรรมและถูกต้องเหมาะสม

4) การควบคุม (Controlling) เกี่ยวกับหน้าที่การประเมินติดตามผลการดำเนินงาน การปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ได้แก่ การกำหนดมาตรฐาน การเปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับมาตรฐาน การแก้ไขความบกพร่อง การทบทวนและปรับวิธีการควบคุมเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงหรือผลลัพธ์ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

สรุปได้ว่า “การบริหาร” เป็นกระบวนการในการดำเนินงาน โดยอาศัยคนและทรัพยากร ให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งหน้าที่สำคัญในการบริหารองค์การประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การนำและการควบคุม “ระบบบริหาร” หมายถึง ชุดขององค์ประกอบย่อยที่มีความสัมพันธ์กันตามหน้าที่การบริหาร ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม

2.3.3 งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์

1) ความหมายของงบประมาณ

กระทรวงศึกษาธิการ (2550 : 40-41) ได้ให้แนวทางของการบริหารงานงบประมาณว่าเป็นภารกิจงานเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์การจัด และพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา มีการวางแผนกลยุทธ์ จัดทำข้อมูลทรัพยากร จัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์และจัดตั้งกองทุนเพื่อ

การศึกษา มีการกำกับ ตรวจสอบติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้งบประมาณของสถานศึกษา

ศิลป์ชัย อวงตระกูล (2553 : 6) ให้ความหมายว่า งานงบประมาณ หมายถึง การจัดทำและเสนองบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลและรายงานการใช้จ่ายเงิน การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารการเงิน การบริหารบัญชี การบริหาร พัสดุและสินทรัพย์

วรกาญจน์ สุขสดเขียว (2556 : 40) ให้ความหมายว่า การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง การดำเนินการใช้งบประมาณที่ได้รับอย่างเป็นระบบ ตรงตามวัตถุประสงค์ ถูกต้องตามระเบียบ ทันทเวลาและเพื่อประโยชน์สูงสุดในการพัฒนานักเรียน

Stoops; Rafferty; & Johnson (1980: 121) งบประมาณ หมายถึง แผนที่เขียนเป็นลายลักษณ์อักษรมีระบบโดยแสดงถึงภาพ การเงินขององค์กร มีข้อมูลที่ผ่านมาเป็นพื้นฐานและมองไปที่อนาคตข้างหน้า

Gold; & Szemerényi (1999 : 395) งบประมาณ หมายถึง ค่าใช้จ่ายของสิ่งที่มีที่โรงเรียนต้องการให้บรรลุผล เป็น เครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการตามจุดมุ่งหมาย และลำดับความสำคัญของโรงเรียน

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า งบประมาณ หมายถึง การดำเนินการใช้งบประมาณที่ได้รับอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ทั้งผลผลิตและผลลัพธ์ ตรงตามวัตถุประสงค์ ถูกต้องตามระเบียบ ทันทเวลาและเพื่อประโยชน์สูงสุดในการพัฒนานักเรียน

2) ขอบข่ายการดำเนินงานบริหารงบประมาณในสถานศึกษา

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 กำหนดให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมีฐานะเป็นนิติบุคคลมีอำนาจหน้าที่ในการปกครองดูแลบำรุงรักษาใช้และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ไม่จัดหรือแย้งกับนโยบาย วัตถุประสงค์และภารกิจหลักของสถานศึกษา ตลอดจนทั้งให้มีระบบ ติดตาม ตรวจสอบและประเมิน ประสิทธิภาพและประสิทธิผล การใช้จ่ายงบประมาณการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับหลัก การศึกษา แนวการจัดการศึกษาและคุณภาพมาตรฐานการศึกษา โดยหน่วยงานภายในและหน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่ตรวจสอบภายนอกการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาให้ยึดหลักดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 : 30)

1) ตรงตามวัตถุประสงค์ กล่าวคือ ต้องบริหารงบประมาณเพื่อสนับสนุนการเรียน การสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

2) ตรงตามเงื่อนไขและหลักเกณฑ์ที่กำหนดมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เกิดประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียน

3) ใช้งบประมาณได้ทันตามเวลาในแต่ละงาน โครงการ โดยใช้หลักการบริหารแบบ มุ่งเน้นผลงาน

4) ใช้งบประมาณถูกต้องตามระเบียบ

การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณ แบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์ จากทรัพย์สินของสถานศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 : 39-50) ยังได้กำหนดขอบข่ายการดำเนินงานบริหารงบประมาณของสถานศึกษา ดังนี้

1. การจัดทำและเสนอของบประมาณ วิเคราะห์และพัฒนานโยบายทางการศึกษา การจัดทำแผนกลยุทธ์หรือแผนพัฒนาการศึกษา วิเคราะห์ความเหมาะสมการเสนอของบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ

2. การจัดสรรงบประมาณในสถานศึกษา การเบิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณ การโอนเงินงบประมาณ

3. การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการใช้เงิน และผลการดำเนินงาน การตรวจสอบติดตามการใช้เงินและผลการดำเนินงาน การประเมินผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การจัดการทรัพยากร การระดมทรัพยากร การจัดหารายได้และผลประโยชน์ กองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา กองทุนสวัสดิการเพื่อการศึกษา

4. การบริหารการเงิน การเบิกเงินคงคลัง การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน การจ่ายเงิน การนำส่งเงิน การกักเงินไว้เบิกเหลือในปี

5. การบริหารบัญชี การจัดทำบัญชีการเงิน การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียนและรายงาน

6. การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ การจัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ของสถานศึกษา การจัดหาพัสดุ การกำหนดแบบรูปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะและจัดซื้อจัดจ้าง การควบคุมดูแล บำรุงและจำหน่ายพัสดุ

ดังนั้นการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษา เพื่อมุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ ให้มีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน โดยการระดมทรัพยากรจากหน่วยงาน องค์กร ชุมชน และ

ผู้ปกครองนักเรียนมาช่วยสนับสนุนการจัดการศึกษาของโรงเรียน ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน การบริหารในฝ่ายงานย่อยซึ่งผู้บริหารจะต้องให้ความสนใจและวางแผนการบริหารงานในฝ่ายต่าง ๆ คือ การบริหารการเงิน – การบัญชี การบริหารการพัสดุ การจัดระบบงานสารบรรณและการสื่อสาร การวางแผนปฏิบัติการ การจัดระบบสารสนเทศ การจัดระบบควบคุมภายใน การจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และการประชาสัมพันธ์ (การบริหารงบประมาณการเงินในสถานศึกษา, 2557)

ขอขำยการดำเนินงานการบริหารงบประมาณของสถานศึกษากว่ามาข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา มุ่งเน้นความคล่องตัวในการบริหารจัดการ มีความเป็นอิสระ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน โดยการระดมทรัพยากรจากผู้ที่เกี่ยวข้อง มาช่วยสนับสนุนการจัดการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน

2.3.4 เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ความสำเร็จของการบริหารไอซีทีเพื่อการศึกษาต้องอาศัยคิดปะการบริหารและองค์ความรู้ด้านไอซีทีที่จะนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์และทำให้งานดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ซึ่งองค์การทางการศึกษาได้กำหนดนโยบาย แผนงานเกี่ยวกับการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาในระดับกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาทั่วประเทศ เนื่องจากเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์การให้เกิดประสิทธิผลอย่างมีประสิทธิภาพ

1) ความหมายของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

Partnership (2003: 10) ให้คำนิยามของเทคโนโลยีสารสนเทศและการติดต่อสื่อสารว่าเป็นสื่อ/อุปกรณ์ อันได้แก่ คอมพิวเตอร์ เน็ตเวิร์คและเทคโนโลยี อื่นๆ รวมถึง วิทยุ วีดีโอ สื่อมีเดียและมัลติมีเดีย สื่ออุปกรณ์เหล่านี้ ช่วยให้เราสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในชีวิตประจำวัน โดยใช้สื่อเพื่อการคำนวณทำงานงบประมาณ และวางแผนการ กราฟิกและโปรแกรมมัลติมีเดีย เพื่อนำเสนอระบบฐานข้อมูลเพื่องานวิจัยเครือข่ายเพื่อการสื่อสารกับคนอื่น ๆ

สุกัญญา พักสกุล (2551: 13) ได้ให้ความหมายของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารว่า หมายถึง การนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งประกอบด้วยเทคโนโลยีทางคอมพิวเตอร์และเครือข่ายโทรคมนาคมที่เชื่อมต่อกัน สำหรับใช้ในการส่งและรับข้อมูลและมัลติมีเดียเกี่ยวกับความรู้ โดยผ่านกระบวนการประมวลหรือจัดทำให้อยู่ในรูปแบบที่มีความหมายและความสะดวกมาใช้ประโยชน์ สำหรับการศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้คนไทยสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

บุปผชาติ ทัพทิกรณ์ (2552: 32) ได้ให้ความหมายของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารว่า หมายถึง เทคโนโลยีที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร เก็บ สร้าง แสดงใช้ร่วมกัน หรือแลกเปลี่ยน สารสนเทศด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ ไอซีทีจึงรวมถึงเทคโนโลยีต่าง ๆ เช่นวิทยุ โทรทัศน์ วิทยุ โทรทัศน์ ดิจิทัล โทรศัพท ทั้งโทรศัพทใช้สายและโทรศัพทเคลื่อนที่ ระบบดาวเทียม ฮาร์ดแวร์และ ซอฟต์แวร์ ระบบคอมพิวเตอร์และเครือข่ายรวมถึงอุปกรณ์และการบริการที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี เหล่านี้ เช่น วิกิเอนไซกlopedia วิกิเอนไซกlopedia บล็อก กล้องถ่ายภาพนิ่ง ภาพวิดีโอ หน่วยงาน เป็นต้น

กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (2554 : 2) ได้ให้ความหมายของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication Technology : ICT) หมายถึง เทคโนโลยีที่มีคอมพิวเตอร์เป็นตัวควบคุมการทำงานทั้งจัดการประมวลผล จัดเก็บ เผยแพร่สารสนเทศและการสื่อสาร

สุขุม เฉลยทรัพย์ และคณะ (2555 : 2) ได้ให้ความหมายของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์กับเทคโนโลยีสื่อสารโทรคมนาคมเพื่อสร้างสรรค์ จัดหา จัดเก็บ ค้นคืน จัดการ ถ่ายทอด และเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นเสียง ภาพเคลื่อนไหว ข้อความ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ความถูกต้องแม่นยำ และรวดเร็วทันต่อการนำไปใช้ประโยชน์

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง เทคโนโลยีที่ใช้เป็นช่องทางในการสื่อสาร/ เชื่อมโยงข้อมูลข่าวสาร การจัดการรวบรวมประมวลผล จัดเก็บ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศด้วยเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีการสื่อสารโทรคมนาคม และเทคโนโลยีฐานข้อมูลทำงานร่วมกันในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2) องค์ประกอบเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ถือเป็นเทคโนโลยีที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อน ความรู้ ข้อมูลข่าวสารในโลกยุคโลกาภิวัตน์ กระทรวงศึกษาธิการ เห็นถึงความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในขณะเดียวกันก็คำนึงถึงประโยชน์และโทษที่อาจเกิดขึ้นจากการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาพัฒนาและประยุกต์ใช้เพื่อผู้เรียนได้เรียนรู้และพัฒนาเป็นความรู้ในระดับที่สูงขึ้น รวมถึงรู้จักคิดวิเคราะห์ถึงผลกระทบที่อาจเกิดจากการใช้ที่ไม่เหมาะสมได้ด้วย ทั้งนี้ โดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียงและคุณธรรมนำความรู้ ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลและเป็นไปตามนโยบายการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ ของประเทศไทยหรือ ไอที 2010 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 จึงสนับสนุนให้มีการใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตในการเรียนการสอนและการบริหาร

จัดการอย่างกว้างขวาง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการเรียนการสอนและการบริหารจัดการ กระทรวงศึกษาธิการจึงกำหนดนโยบายและมาตรฐานการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาขึ้น เพื่อสนับสนุนการนำใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารใน สถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษา และเพื่อเป็นการป้องกันภัยทางอินเทอร์เน็ต โดยให้ผู้เรียน ผู้สอน บุคลากรทางการศึกษาและประชาชนได้ใช้ประโยชน์และเข้าถึงบริการได้จากเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารตามความเหมาะสม ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ (2550) ว่าด้วยเรื่องนโยบายและมาตรฐานการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา วันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2550 นั้น สามารถสรุปองค์ประกอบเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาได้ดังต่อไปนี้

1) ด้านการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา

การบริหารจัดการภายในสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษามีกระบวนการในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อสนับสนุนงบประมาณและส่งเสริมประสานงานให้หน่วยงาน ต่าง ๆ นำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการดำเนินงานในสถานศึกษา เช่น มีระบบกำกับติดตาม ประเมินและรายงานผลข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบัน รวมทั้งมีการกำหนดผู้รับผิดชอบงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารโดยตรง

2) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

โครงสร้างพื้นฐาน หมายถึง สถานศึกษาจัดหาวัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์เพื่ออำนวยความสะดวกในการเรียนการสอน คำนวณว่าเพิ่มเติมได้อย่างเพียงพอและทันสมัย เช่น ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตภายในห้องเรียน ห้องปฏิบัติการและจุดบริการเครือข่ายอินเทอร์เน็ตไร้สายทั่วถึง ภายในสถานศึกษามีอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ ซอฟต์แวร์ที่จำเป็นและไม่ละเมิดลิขสิทธิ์ มีการจัดห้องเรียนที่หลากหลาย เช่น ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ หรือ ห้องเรียนคอมพิวเตอร์รวมทั้งมีระบบการบำรุงรักษาอย่างเป็นระบบและความมั่นคงของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

3. ด้านการเรียนการสอน

การเรียนการสอน หมายถึง สถานศึกษามีการจัดทำหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา แผนการจัดการเรียนรู้ที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นสื่อการเรียนรู้อของผู้เรียนที่มีความหลากหลาย โดยคำนึงถึงกฎหมาย คุณธรรมและจริยธรรม รวมทั้งมีระบบแนะแนวให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียนและผู้รับบริการ

4) ด้านกระบวนการเรียนรู้

ด้านกระบวนการเรียนรู้ หมายถึง สถานศึกษามีการส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะที่พึงประสงค์

และสร้างสรรค์ผลงานจากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

5) ด้านทรัพยากรการเรียนรู้

ด้านทรัพยากรการเรียนรู้ หมายถึง สถานศึกษาจัดหาทรัพยากรการเรียนรู้ทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เช่น การจัดทำเว็บไซต์ แหล่งการเรียนรู้ มีการจัดรวบรวมสื่อ นวัตกรรมการเรียนการสอน และห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น

6) ด้านความร่วมมือภาครัฐ เอกชน และชุมชน

ด้านความร่วมมือภาครัฐ เอกชน และชุมชน หมายถึง สถานศึกษาให้การสนับสนุน ประสานกับองค์กรภาครัฐ เอกชนและชุมชน ในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารภายในสถานศึกษา เพื่อให้การบริการและรับบริการมีประสิทธิภาพ

3) บทบาทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารกับการเรียนรู้

ปัจจุบันกระแสการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจและสังคมได้เปลี่ยนแปลงไปมาก นานา ประเทศต่างมุ่งเน้น การพัฒนาประเทศไปสู่เศรษฐกิจ และสังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ แต่ การที่จะพัฒนาประเทศไปสู่สังคมดังกล่าวได้ ต้องมีการนำความรู้ทางด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ให้เกิดประโยชน์ และสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ด้านต่าง ๆ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือเพื่อนำไปสู่การผลิต การเข้าถึง การแพร่กระจาย ความรู้ให้แก่เด็กเยาวชน และประชาชนได้เรียนรู้ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกระทรวงศึกษาธิการ เห็นถึงความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในขณะที่เดียวกันก็คำนึงถึงประโยชน์และโทษที่อาจเกิดขึ้นจากการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มาพัฒนาและประยุกต์ใช้เพื่อผู้เรียนได้ เรียนรู้และพัฒนาเป็นความรู้ในระดับที่สูงขึ้น รวมถึงรู้จักคิด วิเคราะห์ถึงผลกระทบที่อาจเกิดจากการใช้ที่ไม่เหมาะสมได้ด้วย ทั้งนี้ โดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง และคุณธรรมนำความรู้ ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของ รัฐบาลและเป็นไปตามนโยบายการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศของ ประเทศไทย หรือ ไอที 2010 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 จึงสนับสนุนให้มีการใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตในการเรียนการสอนและ การบริหารจัดการอย่างกว้างขวางเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการเรียนการสอนและการบริหารจัดการ กระทรวงศึกษาธิการจึงกำหนด นโยบายและมาตรฐานการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนขึ้นเพื่อ สนับสนุนการนำใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในสถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษา และเพื่อเป็นการป้องกันภัยทางอินเทอร์เน็ต โดยให้ผู้เรียน ผู้สอน บุคลากรทางการศึกษา และประชาชน ได้ใช้ประโยชน์และเข้าถึงบริการได้จากเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารตาม ความเหมาะสม จึง

มีนโยบายและมาตรฐานการ ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาและหน่วยงาน ทางการศึกษา ดำเนินการกำหนดนโยบายส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการศึกษา

1. จัดให้มีระบบสารสนเทศ ข้อมูลข่าวสาร และระบบป้องกันภัยทางอินเทอร์เน็ต เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนและการบริหารจัดการ รวมทั้งประโยชน์เพื่อการเรียนรู้ สำหรับชุมชนและประชาชนในท้องถิ่น

2. จัดให้ผู้สอน บุคลากรทางการศึกษา และผู้เรียน ได้รับการพัฒนาความสามารถ ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอนและการ บริหารจัดการอย่างสร้างสรรค์ และปลอดภัย พร้อมกับการปลูกฝังค่านิยมที่ดีงามในเรื่องคุณธรรม และ จริยธรรม

3. ส่งเสริมการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อช่วยสอนและ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนและการเรียนรู้ จัดให้มีระบบป้องกันสื่อที่ไม่พึงประสงค์ที่ เผยแพร่มาในระบบอินเทอร์เน็ตแก่ผู้เรียนและผู้สอน

ยื่น กุ๊ววรรณ และสมชาย นำประเสริฐ (2546: 58-59) กล่าวสรุปเทคโนโลยี สารสนเทศ และการสื่อสารเข้ามามีบทบาทต่อการจัดการเรียนการสอนมาก ทำให้เข้าถึงแหล่ง ความรู้และแหล่งข้อมูลได้มาและรวดเร็ว จัดเก็บข้อมูลและความรู้จำนวนมากร่วมกับเครือข่าย ระบบสื่อสาร โทรคมนาคม และมีบทบาทที่สำคัญต่อการเรียนรู้ ได้แก่

1. มีการเชื่อมโยงระบบการเรียนรู้ระหว่างครูเป็นศูนย์กลางและนักเรียนเป็น ศูนย์กลางเข้าด้วยกัน โดยเน้นข้อดีทั้งสองแบบมาผสมผสานการเรียนแบบร่วมมือกัน

2. สร้างระบบการเรียนรู้แบบอะซิงโครนัส ไม่ยึดติดกับเวลา สามารถเรียนรู้ผ่าน เครือข่ายไม่ยึดติดกับสถานที่และบุคคล การเข้าถึงแหล่งความรู้ เช่น เรียนรู้แบบออนไลน์ผ่าน เครือข่าย

3. ลดระยะทางและลดช่องว่างระหว่างส่วนกลางกับภูมิภาค ทำให้มีระบบการเรียน การสอนทางไกล การเรียนการสอนผ่านเครือข่าย

4. สร้างระบบการเรียนรู้ตามอัชฌาศัย เรียนรู้ผ่านสื่อต่าง ๆ

5. เชื่อมโยงเครือข่ายการเรียนรู้ โดยประสานความร่วมมือระหว่างครู นักเรียนและ ผู้ปกครองเข้าด้วยกัน ผ่านเครือข่ายเพื่อความใกล้ชิดระหว่างบ้านกับ โรงเรียนด้วยเทคโนโลยีต่าง ๆ

6. ขยายโอกาสทางการเรียนรู้ คือ ใ้บุคคลมีสิทธิและโอกาสทางการเรียนเสมอ ภาค

7. การศึกษาแบบเสมือนจริง เช่น การสร้างห้องเรียนเสมือนจริง ห้องเรียนเครือข่าย

8. รวบรวมแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ ซึ่งได้แก่ สื่อสมัยใหม่ มัลติมีเดีย ห้องสมุด ดิจิตอล อินเทอร์เน็ต เว็บเพจ โสมเพจรายวิชาและแหล่งข้อมูลต่าง ๆ หนังสืออิเล็กทรอนิกส์

9. สนองตอบด้วยเวลาและขอบเขต เป็นการเน้นให้ใช้เวลากับการเรียนรู้สั้นลง ขอบเขตของการเรียนรู้กว้างขวางมากยิ่งขึ้น

10. เปิดประตูสู่โลกกว้าง โดยเฉพาะอินเทอร์เน็ตช่วยให้ก้าวสู่โลกกว้าง การเรียนรู้สมัยใหม่จึงเน้นวิธีการแสวงหาและแยกแยะในสิ่งที่ต้องการได้เร็ว เช่น ระบบการค้นหาด้วยคอมพิวเตอร์

ฉัฐวุฒิ ชีรประเมศวร์ (2549: 40-42) กล่าวว่า ไอซีทีก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างสำคัญ ในกระบวนการเรียนรู้ ดังนี้

1. การเชื่อมต่อเครือข่าย โรงเรียนและสถาบันการศึกษาจำนวนมากมีการเชื่อมต่อเครือข่ายทั้งในเครือข่ายเฉพาะที่เพื่อการทำงานในสถาบัน และเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อให้ผู้เรียนทำการศึกษาค้นคว้าและติดต่อระหว่างกันเองและกับผู้สอน

2. ศึกษาศาสตร์ออนไลน์และการเรียนอิเล็กทรอนิกส์ (On-line Education และ elearning) การศึกษาออนไลน์เป็นการอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเป็นอย่างมากลักษณะของการศึกษาทางไกล โดยผู้เรียนสามารถศึกษาเนื้อหาได้จากการต่อเข้าอินเทอร์เน็ตเพื่อเรียนและทำงานตามที่อาจารย์ผู้สอนมอบหมายมา นอกจากนี้ยังสามารถพูดคุยกับผู้เรียนคนอื่น ๆ ได้ด้วย การเข้าห้องสนทนา (Chat room) เพื่อปรึกษาเกี่ยวกับการเรียนและแก้ไขข้อปัญหาต่าง ๆ หรือการแสดงความคิดเห็นและคำถามติดบนเว็บบอร์ดเพื่อให้ผู้อื่นแสดงความคิดเห็นร่วมด้วยหรือตอบคำถามนั้น ผู้ที่สำเร็จการศึกษาจะได้รับปริญญาเช่นเดียวกับการศึกษาจากสถาบันการศึกษายกคิด จึงเป็นที่ห่วงเกรงอย่างมากของสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ขณะนี้เนื่องจากจะทำให้แย่งนักศึกษาไป การศึกษาลักษณะนี้จะเป็นการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์และการสื่อสารในการเรียนการสอน จึงทำให้เรียกว่า การเรียนอิเล็กทรอนิกส์ (e-learning)

3. ห้องเรียนเสมือน (Virtual Classroom) เป็นการใช้เครือข่ายคอมพิวเตอร์ในการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนซึ่งอยู่ในที่ต่าง ๆ สามารถนั่งเรียนในห้องเรียนได้พร้อมกันเสมือนเรียนอยู่ในห้องเรียนจริงที่มีผู้สอนสอนสดในขณะนั้นจากห้องเรียนในที่หนึ่งและส่งการสอนไปยังที่ต่าง ๆ ทั่วโลกการเรียนการสอนในห้องเรียนเสมือน ที่ได้ผลดีควรมีการใช้ระบบการประชุมทางไกลด้วยวิธีทัศนร่วมด้วย

4. ช่วยการสืบค้นและการเรียน ผู้เรียนสามารถสืบค้นข้อมูลจากเว็บไซต์ต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาได้เป็นอย่างดี เปรียบเสมือนเป็นห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์หรือห้องสมุดดิจิทัล บางเว็บไซต์ เช่น Discovery.com มีการเสนอแผนการสอนสำหรับครูและการฉายเรื่องราว

ทางโทรทัศน์ประกอบการสอนเพื่อให้ครูใช้ในการสอนในโรงเรียน นอกจากนี้ ยังมีการช่วยในเรื่อง การทำการบ้านของนักเรียน จากการสำรวจความคิดเห็นของเด็กนักเรียนมัธยมในสหรัฐอเมริกา พบว่าอินเทอร์เน็ตเป็นอุปกรณ์ช่วยเสริมการเรียนรู้และการบ้านให้กับเด็ก ๆ ได้เป็นอย่างดี เพราะ สามารถเข้าไปค้นคว้าในทุกสิ่งที่ต้องการได้

5. บทเรียนสื่อประสมเชิงโต้ตอบและสื่อหลายมิติ เป็นการเสนอสารสนเทศใน ลักษณะข้อความ ภาพนิ่ง ภาพเคลื่อนไหวและเสียง รวมถึงการมีปฏิสัมพันธ์โต้ตอบระหว่างสื่อ กับผู้ใช้ การใช้สื่อประสมเชิงโต้ตอบเป็นสิ่งช่วยเอื้ออำนวยในการเรียนรู้เป็นอย่างมาก ทำให้ผู้เรียน รับรู้ ได้มากขึ้นกว่าการเรียนรู้แบบปกติ สื่อประสมนำมาใช้ในหลากหลายรูปแบบ เช่น บทเรียน CAI สารสนเทศอ้างอิงที่เสนอบนอินเทอร์เน็ตหรือบนที่กบนแผ่นซีดี และเกม โดยที่เนื้อหาเหล่านี้ สามารถใช้ในลักษณะสื่อหลายมิติเพื่อการเชื่อมโยงเนื้อหาทั้งภายในและภายนอกบทเรียนรวมทั้ง เชื่อมโยงไปยังเว็บไซต์อื่นได้ นอกจากนี้ การใช้ความเป็นจริงเสมือนซึ่งเป็นเทคโนโลยี เชิงโต้ตอบ จะ ทำให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกของการเข้าร่วมอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ไม่ได้มีอยู่จริงที่สร้างขึ้น โดย คอมพิวเตอร์ ช่วยให้เกิดการเรียนรู้เสมือนในสภาพการณ์ความเป็นจริง

6. การฝึกอบรมการใช้ไอซีทีในการฝึกอบรมในลักษณะ Computer – Based Training สามารถทำได้หลายรูปแบบเช่นเดียวกับการสอน เช่น การประชุมทางไกล ห้องเรียน เสมือนบนเว็บ และการใช้ความเป็นจริงเสมือน โดยการเปลี่ยนเนื้อหาและหลักสูตรให้เหมาะสม สำหรับ การฝึกอบรม

เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาได้ใน รูปแบบต่าง ๆ เช่น การเรียนที่ผู้เรียน เรียนรู้ได้ช้าสามารถใช้เวลาเพิ่มเติมกับบทเรียนด้วยสื่อซีดีรอม เพื่อตามให้ทันเพื่อนนักเรียน ในขณะที่นักเรียนรับรู้ข้อมูลได้ปกติสามารถเพิ่มศักยภาพในการ “เรียนรู้ด้วยตนเอง” (independent learning) ได้มากขึ้น จากความหลากหลายของเนื้อหาในสื่อ อิเล็กทรอนิกส์และผลจากเทคโนโลยีสารสนเทศ ยังก่อให้เกิดนวัตกรรมทางการศึกษาใหม่ ๆ ก่อให้เกิด “ความรู้” ในตัวเด็ก โดยการอาศัยจัดสิ่งแวดล้อมที่ดีที่คำนึงถึงโอกาสของเด็กในการเลือก (choice) ความหลากหลาย (diversity) และความเป็นมิตร (congeniality) ฐานข้อมูลทั้งในระดับ ท้องถิ่นหรือระดับโลกอย่างระบบ World Wide Web ในอินเทอร์เน็ต ยังเปิดโอกาสให้ นักเรียน นักศึกษา สามารถพัฒนาคุณภาพของการเรียนรู้จากฐานข้อมูลที่หลากหลายและ กว้างขวางอย่างที่ ระบบฐานข้อมูลหรือห้องสมุดเดิมไม่สามารถรองรับได้ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารหรือ ไอซีที มีบทบาทสำคัญอย่างมากในวงการการศึกษา โดยเฉพาะการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบ ใหม่ ทำให้เกิดมีการเปลี่ยนแปลง ทั้งบทบาทของผู้เรียนและผู้สอนโดยเน้น ให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การเรียนรู้ ผู้สอนมีหน้าที่ชี้แนะและให้คำแนะนำ การเรียนรู้ในรูปแบบ ดังกล่าวนี้นำให้ผู้เรียน

สามารถที่จะแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเองมากขึ้น เพราะการเรียนรู้ไม่จำกัด อยู่แต่ในห้องเรียนเท่านั้น แต่ยังสามารถที่จะเรียนผ่านทางสื่อต่าง ๆ ได้อย่างสะดวกรวดเร็ว ไม่จำกัด เวลา สถานที่ ผู้วิจัย

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ประกอบด้วย การเชื่อมต่อเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนและการบริหารจัดการ รวมทั้งประโยชน์เพื่อการเรียนรู้สำหรับชุมชนและประชาชนในท้องถิ่น และบทเรียนสื่อประสมเชิงโต้ตอบและสื่อหลายมิติ เป็นการเสนอสารสนเทศในลักษณะข้อความ ภาพนิ่ง ภาพเคลื่อนไหวและเสียง รวมถึงการมีปฏิสัมพันธ์โต้ตอบระหว่างสื่อกับผู้ใช้ การใช้สื่อประสมเชิงโต้ตอบเป็นสิ่งช่วยเอื้ออำนวยในการเรียนรู้เป็นอย่างยิ่ง ทำให้ผู้เรียน รับรู้ได้มากขึ้นกว่าการเรียนรู้แบบปกติ

2.4 ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้

ปัจจุบันสังคมไทยมีกระแสการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วมากจนส่งผลให้เกิด วิกฤติการณ์หลายรูปแบบขึ้นในสังคมทั้งทางด้านเศรษฐกิจสังคม การเมือง วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม นอกจากนั้นยังส่งผลให้เกิดกระแสเรียกร้องการปฏิรูปการศึกษาขึ้นเพื่อให้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนา เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการเมืองของประเทศอย่างแท้จริง เป้าหมายของการจัดการศึกษาจะต้องมุ่ง สร้างสรรค์สังคมให้มีลักษณะที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาประเทศชาติ โดยรวม มุ่งสร้างคนหรือผู้เรียนซึ่งเป็น ผลผลิต โดยตรงให้มีคุณลักษณะที่มีศักยภาพและความสามารถที่จะพัฒนาตนเองและสังคมไปสู่ความสำเร็จได้ การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คือ วิธีการสำคัญที่สามารถสร้างและพัฒนาผู้เรียนให้เกิด คุณลักษณะต่าง ๆ ที่ต้องการในยุคโลกาภิวัตน์ เนื่องจากการจัดการเรียนการสอนที่ให้ความสำคัญกับผู้เรียน ส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักเรียนรู้ด้วยตนเอง เรียนในเรื่องที่สอดคล้องกับความสามารถและความต้องการของตนเอง และได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ ซึ่งแนวคิดการจัดการศึกษานี้ เป็นแนวคิดที่มีรากฐานจากปรัชญา การศึกษา และทฤษฎีการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่ได้พัฒนามาอย่างต่อเนื่องยาวนานและเป็นแนวทางที่ได้รับการพิสูจน์ ว่าสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตามต้องการอย่างได้ผล

2.4.1 การเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญจึงมุ่งเน้นที่ครูผู้สอน ต้องจัดปัจจัยที่สนับสนุนการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ดังนี้ (ประเวศ วะสี, 2544 และ กมล ภูประเสริฐ, 2545, 44)

1. จัดบรรยากาศการเรียนรู้ จัดสื่อ และสร้างโอกาสในการคิด ทำ สร้างสรรค์ และสรุปความรู้ ร่วมกันระหว่างผู้เรียน

2. จัดสาระการเรียนรู้ตามความสามารถ สติปัญญา ความถนัด ความสนใจ จิตใจ อารมณ์ สังคม ความพร้อมทางร่างกาย และวัยของผู้เรียนได้อย่างสมดุลด้วยวิธีการที่หลากหลาย
3. มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนอย่างหลากหลายมิติ ทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดีและความสุขในการเรียน
4. ใช้แหล่งเรียนรู้อย่างหลากหลาย และเพียงพอเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามความถนัดและความสนใจ
5. สร้างบรรยากาศการเรียนแบบกัลยาณมิตร สร้างความศรัทธาต่อผู้สอน ผู้เรียนมีจิตใจใฝ่เรียนรู้ ขณะเดียวกันผู้สอนต้องเชื่อมั่นในความสามารถของผู้เรียน
6. สาระและกระบวนการเรียนรู้มีการเชื่อมโยงกับเหตุการณ์ สิ่งแวดล้อมรอบตัวของผู้เรียน และเครือข่ายอื่น ๆ เช่น ชุมชน ครอบครัว เพื่อการประยุกต์ความรู้สู่ชีวิตจริง และสร้างความสัมพันธ์และร่วมมือกันในการเรียนรู้

ทศนา แคมมณี (2548) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับเรื่องนี้ว่า เป็นการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นความเหมาะสมและคุณประโยชน์ที่ผู้เรียนควรได้รับ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีบทบาทสำคัญในการเรียนรู้ มีส่วนร่วมในกิจกรรมอย่างเต็มตัว อันจะนำไปสู่การเรียนรู้ที่แท้จริงของผู้เรียน โดยได้ให้การอธิบาย “การมีส่วนร่วมอย่างเต็มตัว หรือ active participation” ว่าหมายถึง การที่ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมจัดกระทำกับสิ่งเร้าหรือสิ่งที่เรียนรู้ ไม่ใช่เป็นเพียงผู้รับสิ่งเร้า (passive participation) เท่านั้น และการมีส่วนร่วมนั้นควรเป็นไปอย่างเต็มตัวทั้งทางกาย (physical participation) ทางสติปัญญา (intellectual participation) ทางอารมณ์ (emotional participation)

แนวคิดจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2545 ซึ่งกล่าวถึงการจัดการเรียนรู้ ที่ยอมรับว่าบุคคลหรือผู้เรียนมีความแตกต่างกัน และทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ ดังนั้นในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้จัดการเรียนรู้ควรมีความเชื่อพื้นฐานอย่างน้อย 3 ประการ คือ 1) เชื่อว่าทุกคนมีความแตกต่างกัน 2) เชื่อว่าทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ 3) เชื่อว่าการเรียนรู้เกิดได้ทุกที่ ทุกเวลา

จากตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ถือว่าเป็นความพยายามที่จะทำการปฏิรูป การศึกษาครั้งสำคัญ ซึ่งดำเนินการจัดทำขึ้นด้วยความร่วมมือจากหลายฝ่าย ทั้งฝ่ายการเมือง ข้าราชการ ครู อาจารย์ บุคคลที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนประชาชน องค์กร และสถาบันต่าง ๆ มีการศึกษา ปัญหา ประมวลองค์ ความรู้ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกประเทศ มีการระดมผู้รู้ นักปราชญ์มาช่วยกันคิด ช่วยกันสร้างเป้าหมาย ของการศึกษาไทย

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เป็นกฎหมายที่กำหนดขึ้นเพื่อแก้ไขหรือแก้ปัญหาทางการศึกษา และถือได้ว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการปฏิรูปการศึกษา สรุปหลักการสำคัญได้ 7 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความเสมอภาคของโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปรากฏตามนัย มาตรา 10 วรรค 1 คือ การจัดการศึกษาต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปี โดย ที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ ไม่เก็บค่าใช้จ่าย และมาตรา 8 (1) การจัดการศึกษาให้ยึดหลักว่าเป็น การศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน

2. ด้านมาตรฐานคุณภาพการศึกษา ปรากฏตามมาตรา 9 (3) กำหนดมาตรฐานการศึกษาและจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษา และมาตรา 47 กำหนดให้มีระบบประกัน คุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วยระบบประกันคุณภาพ ภายในและระบบประกันคุณภาพภายนอก

3. ด้านระบบบริหารและการสนับสนุนทางการศึกษา ปรากฏตามมาตรา 9 (2) การจัดระบบโครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษา ให้ยึดหลักดังนี้ (1) มีเอกภาพด้านนโยบายและหลากหลายในการปฏิบัติ (2) มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (3) ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้จัดการศึกษา (4) การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กร ชุมชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ๆ

มาตรา 43 การบริหารและการจัดการศึกษาของเอกชน ให้มีความเป็นอิสระ โดยมีการกำกับติดตาม การประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาจากรัฐ และต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การประเมินคุณภาพและ มาตรฐานการศึกษาเช่นเดียวกับการศึกษาของรัฐ

4. ด้านครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ปรากฏตาม มาตรา 9 (4) มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการ ศึกษาอย่างต่อเนื่อง

มาตรา 52 ให้กระทรวงฯ ส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากร ทางการศึกษาให้มีคุณภาพ และมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง รัฐพึงจัดสรรงบประมาณและ จัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ

5. ด้านหลักสูตร ปรากฏตามมาตรา 8 (3) การพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่าง ต่อเนื่อง มาตรา 27 ให้คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดหลักสูตรภาคบังคับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อความเป็นไทย ความเป็นพลเมืองที่ดีของชาติ การดำรงชีวิต และการประกอบอาชีพ ตลอดจนเพื่อการศึกษาต่อให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีหน้าที่จัดทำสาระของหลักสูตรตามวัตถุประสงค์ในวรรคหนึ่ง ในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพ ปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

มาตรา 28 หลักสูตรสถานศึกษาต่าง ๆ รวมทั้งหลักสูตรสถานศึกษาสำหรับบุคคลพิการ ต้องมีลักษณะ หลากหลาย ทั้งนี้ ให้จัดตามความเหมาะสมของแต่ละระดับ โดยมุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลให้เหมาะสม แก่วัยและศักยภาพ

สาระของหลักสูตรทั้งที่เป็นวิชาการและวิชาชีพ ต้องมุ่งพัฒนาคนให้มีความสมดุลทั้งด้าน ความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดีงาม และความรับผิดชอบต่อสังคม

6. ด้านกระบวนการเรียนรู้ ปรากฏตามมาตรา 22 การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมี ความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้อง ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ

มาตรา 24 กล่าวถึงการจัดการกระบวนการเรียนรู้โดยให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการ ดังนี้ (1) จัดเนื้อหาสาระให้สอดคล้องกับความสนใจ และความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล (2) ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา (3) จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง (4) จัดการเรียนรู้โดยผสมระหว่างความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา (5) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ (6) จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกสถานที่ทุกเวลา มีการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

มาตรา 25 รัฐต้องเร่งส่งเสริมการดำเนินงาน และการจัดตั้งแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตทุกรูปแบบ ได้แก่ ห้องสมุดประชาชน พิพิธภัณฑ์ หอศิลป์ สวนสัตว์ สวนสาธารณะ สวนพฤกษศาสตร์

อุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ศูนย์การกีฬาและนันทนาการ แหล่งข้อมูล และแหล่งการเรียนรู้
อื่นอย่างพอเพียงและมีประสิทธิภาพ

มาตรา 26 ให้สถานศึกษาจัดการประเมินผู้เรียนโดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความ
ประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรมและการทดสอบควบคู่ไปในกระบวนการ
เรียนการสอนตามความ เหมาะสมของแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษา

มาตรา 8 (1) และ (3) การจัดการศึกษายึดหลักดังนี้ (1) เป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับ
ประชาชน (3) การพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง

7. ด้านทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา ปราบกฏตามมาตรา 9 (5) การจัดระบบ
โครงสร้างและ กระบวนการจัดการศึกษา ให้ยึดหลักดังนี้ (5) ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้
ในการจัดการศึกษา

มาตรา 58 ให้มีการระดมทรัพยากรและการลงทุนด้านงบประมาณ การเงิน และทรัพย์สิน
ทั้งจากรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครั้ว ชุมชน องค์กรชุมชน เอกชน องค์กรเอกชน
องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่น และต่างประเทศ มาใช้ในการ
จัดการศึกษา

มาตรา 60 ให้รัฐจัดสรรงบประมาณแผ่นดินให้กับการศึกษา ในฐานะที่มีความสำคัญสูงสุด
ต่อความ มั่นคงยั่งยืนของประเทศ โดยจัดสรรเป็นเงินงบประมาณเพื่อการศึกษา

จากหลักการสำคัญดังกล่าวข้างต้น มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็น
สำคัญ คือ

1. ด้านหลักสูตร กล่าวถึงการปฏิรูปหลักสูตรให้ต่อเนื่อง เชื่อมโยง มีความสมดุลในเนื้อหา
สาระทั้งที่เป็นวิชาการ วิชาชีพ และวิชาว่าด้วยความเป็นมนุษย์ และให้มีการบูรณาการเนื้อหา
หลากหลายที่มีประโยชน์ต่อการดำรงชีวิต ได้แก่

1.1 เนื้อหาเกี่ยวกับตนเองและความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับสังคม

1.2 เนื้อหาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การบำรุงรักษา ใช้ประโยชน์จากธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อม

1.3 เนื้อหาเกี่ยวกับศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม กฎมบัญญัติไทย

1.4 เนื้อหาความรู้และทักษะด้านคณิตศาสตร์และภาษา เน้นการใช้ภาษาไทยอย่าง

ถูกต้อง

1.5 เนื้อหาความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตอย่างมี
ความสุข

2. ด้านกระบวนการเรียนรู้ กล่าวถึง กระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถ พัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ และเป็นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ดังข้อมูลที่ระบุไว้เป็น หัวใจของการปฏิรูปการศึกษาที่สำนักงานนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2543) ได้สรุปถึงลักษณะกระบวนการจัดการเรียนรู้ในสาระของพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ ไว้ดังนี้

- 2.1 มีการจัดเนื้อหาที่สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน
- 2.2 ให้มีการเรียนรู้จากประสบการณ์และฝึกนิสัยรักการอ่าน
- 2.3 จัดให้มีการฝึกทักษะกระบวนการและการจัดการ
- 2.4 มีการผสมผสานเนื้อหาสาระด้านต่าง ๆ อย่างสมดุล ปลูกฝังคุณธรรม
- 2.5 จัดการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และรอบรู้
- 2.6 จัดให้มีการเรียนรู้ได้ทุกเวลา ทุกสถานที่ และให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการ

เรียนรู้ด้วย

3. ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อให้สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้โดยผู้เรียนเป็นสำคัญ จะต้องประเมินผู้เรียนตามสภาพจริง โดยการใช้วิธีการประเมินผู้เรียนหลายๆ วิธี ได้แก่ การสังเกตพฤติกรรม การเรียนและการร่วมกิจกรรม การใช้แฟ้มสะสมงาน การทดสอบ การสัมภาษณ์ ควบคู่ไปกับกระบวนการเรียนการสอน ผู้เรียนจะมีโอกาสแสดงผลการเรียนรู้ได้หลายแบบ ไม่เพียงแต่ความสามารถทางผลสัมฤทธิ์การเรียน ซึ่งวัดได้โดยแบบทดสอบเท่านั้น การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้แบบนี้แสดงให้เห็นความแตกต่างอันเกิด จากผลการพัฒนาตนเองของผู้เรียนในด้านต่าง ๆ ได้ชัดเจนมากขึ้น

2.4.2 การใช้เทคโนโลยีในการจัดการศึกษา

เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการจัดการศึกษาในทุกๆระดับ สถาบันการศึกษาต่าง ๆ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จึงมีการนำวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ ตลอดจนเทคนิควิธีการต่าง ๆ ทางนวัตกรรมเข้ามาใช้ในการดำเนินการทางการศึกษามากขึ้นรวมทั้งการมุ่งพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ให้เกิดขึ้น เพื่อเป็นการเพิ่มขีดความสามารถทางวิชาการ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ เช่น การนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์มาใช้ในทางการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการเรียนการสอน ทั้งนี้เพื่อเป็นการพัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขีดความสามารถการสอนของครูและในขณะเดียวกันก็ช่วยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น

1. เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์กับการจัดการสอน (Computer Managed Instruction) หรือ CMI ซึ่งสามารถแบ่งได้ 2 ลักษณะ ดังนี้

1.1 เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์กับการจัดการสอนทั่วไป คือ การใช้คอมพิวเตอร์ในการเก็บสถิติต่าง ๆ เช่น การเก็บสถิติของนักเรียนที่มาเขาเรียน ผลการสอบในแต่ละภาค เกรดเฉลี่ย ฯลฯ ซึ่งอาจารย์สามารถใช้ข้อมูลสถิติที่ได้จากการประมวลนี้มาใช้ในการวางแผนการสอน ตลอดจนปรับปรุง หลักสูตร ได้ด้วย

1.2 เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์กับการจัดการสอนทางคอมพิวเตอร์ คือ การใช้คอมพิวเตอร์ในการสร้างระบบในการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะและความต้องการของผู้เรียน เช่น จำนวนครั้งที่เข้าใช้ระบบ ระยะเวลาในการใช้ ผลการสอบของผู้เรียนและการใช้คอมพิวเตอร์สร้างระบบในการวิเคราะห์ข้อมูลนั้นๆ เพื่อช่วยการวางแผนการเรียนของผู้เรียนแต่ละคน ใช้ระบบการนำเสนอเนื้อหา เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามความสามารถ ความถนัดและความสนใจของตน ซึ่งการนำเสนอเนื้อหาอยู่ในรูปแบบของบทเรียนช่วยสอนทางคอมพิวเตอร์

2. คอมพิวเตอร์ช่วยสอน (CAD) เป็นการนำคอมพิวเตอร์เข้าไปใช้ในการศึกษาในลักษณะของการนำเสนอการเรียนการสอนทางคอมพิวเตอร์ โดยที่คอมพิวเตอร์จะทำการนำเสนอบทเรียนแทนผู้สอนและผู้เรียนสามารถเรียนได้ด้วยตนเองในปัจจุบันพบว่ามี การนำสื่อประสมหรือมัลติมีเดีย (Multimedia) เข้ามาช่วยในการนำเสนอเนื้อหาบนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนซึ่งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการนำเสนอเนื้อหาของคอมพิวเตอร์ช่วยสอนได้มาก ทำให้คอมพิวเตอร์ช่วยสอนได้รับความนิยมอย่างแพร่หลายมากขึ้น

3. อุปกรณ์การเรียนการสอน การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือช่วยในการนำเสนอเนื้อหา การสร้างสื่อการสอนและการสร้างฐานข้อมูลต่างๆ สำหรับการนำเสนอเนื้อหาโดยใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีมัลติมีเดีย นั้นจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของการสอนแบบบรรยายได้เป็นอย่างมาก เนื่องจากผู้เรียนมีโอกาสที่จะได้สัมผัสกับสื่อต่างๆ ได้มากขึ้น เช่น ข้อความภาพและเสียง

4. การติดต่อสื่อสารและการค้นหาข้อมูล การเชื่อมต่อคอมพิวเตอร์เข้าด้วยกันบนเครือข่าย โดยเฉพาะการเชื่อมต่อเข้ากับเครือข่ายอินเทอร์เน็ต จะช่วยให้ผู้ใช้ทั้งครูและนักเรียนสามารถแลกเปลี่ยนข่าวสารและสอบถามความคิดเห็น ศึกษา ทำวิจัยร่วมกับผู้อื่นๆ ทั้งที่อยู่ในสถาบันเดียวกันและสถาบันต่างๆ ทั่วโลกได้

การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการส่งเสริมการเรียนรู้ นั้นสามารถใช้ได้ในหลายลักษณะ ใช้เป็นสื่อในการจัดการเรียนการสอน หรือการนำไปใช้ในการเตรียมการสอน การนำไป

ประเมินผลการสอนและการเรียนรู้ผ่านสื่อคอมพิวเตอร์ยังก่อให้เกิดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ เพราะผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้มากขึ้นอีกด้วย

ยีน กูว์รเวอร์ธ และสมชาย นำประเสริฐ (2546) กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีบทบาทต่อการจัดการเรียนการสอนมากขึ้น ทำให้ผู้เรียนเข้าถึงแหล่งความรู้ได้มากและรวดเร็ว ระบบ จัดเก็บข้อมูลและความรู้มีเป็นจำนวนมาก ผ่านเครือข่ายระบบสื่อสารโทรคมนาคม โดยเฉพาะ อินเทอร์เน็ต ส่งผลให้เทคโนโลยีสารสนเทศมีบทบาทสำคัญในเรื่องการจัดการศึกษา เนื่องจากเป็น กลไกที่สำคัญในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ บทบาทที่สำคัญต่อการเรียนรู้ได้แก่

1) มีการเชื่อมโยงระบบการเรียนรู้ ระหว่างครูเป็นศูนย์กลางและนักเรียนเป็นศูนย์กลางเข้าด้วยกัน โดยเน้นข้อดีทั้งสองแบบมาผสมผสานการเรียนรู้แบบร่วมมือกัน

2) สร้างระบบการเรียนรู้แบบอะซิงโครนัส ไม่ยึดติดกับเวลา สามารถเรียนรู้ผ่านเครือข่ายไม่ยึดติดกับสถานที่และบุคคล การเข้าถึงแหล่งความรู้ เช่น เรียนรู้แบบออนไลน์ผ่านเครือข่าย

3) ลดระยะทางและลดช่องว่างระหว่างส่วนกลางกับภูมิภาค ทำให้มีระบบการเรียนการสอนทางไกล การเรียนการสอนผ่านเครือข่าย

4) สร้างระบบการเรียนรู้ตามอัชฌาศัย เรียนรู้ผ่านสื่อต่างๆ

5) เชื่อมโยงเครือข่ายการเรียนรู้ โดยประสานความร่วมมือระหว่างครู นักเรียนและผู้ปกครองเข้าด้วยกัน ผ่านเครือข่าย เพื่อความใกล้ชิดระหว่างบ้านกับโรงเรียนด้วยเทคโนโลยีต่างๆ

6) ขยายโอกาสการเรียนรู้ คือ ให้ทุกคนมีสิทธิและโอกาสทางการเรียนเสมอภาคกัน

7) การศึกษาแบบเสมือนจริง เช่น การสร้างห้องเรียนเสมือนจริง ห้องเรียนเครือข่าย

8) รวบรวมแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ ซึ่งได้แก่ สื่อสมัยใหม่ มัลติมีเดีย ห้องสมุดดิจิทัล อินเทอร์เน็ต เว็บบเพจ โฮมเพจรายวิชาและแหล่งข้อมูลต่างๆหนังสืออิเล็กทรอนิกส์

9) สนองตอบด้วยเวลาและขอบเขต เป็นการเน้นให้ใช้เวลากับการเรียนรู้สั้นลง ขอบเขตของการเรียนรู้กว้างขวางมากยิ่งขึ้น

10) เปิดประตูสู่โลกกว้าง โดยเฉพาะอินเทอร์เน็ตช่วยให้ก้าวสู่โลกกว้าง การเรียนรู้สมัยใหม่ จึงเน้นวิธีการแสวงหา และแยกแยะในสิ่งที่ต้องการได้เร็ว เช่น ระบบการค้นหาด้วยคอมพิวเตอร์

เฟิลล์ แสงทรัพย์ทวี (2546) สรุปว่า เทคโนโลยีสารสนเทศมีบทบาทกับการศึกษาดังนี้

1) ขยายโอกาสทางการเรียนรู้ ทำให้เกิดความเสมอภาคทางการศึกษา คือ ทุกคนมีสิทธิและโอกาสทางการเรียนเสมอกัน

2) ลดข้อจำกัดด้านระยะทาง คือ มีระบบการเรียนการสอนทางไกล การเรียนการสอนผ่านเครือข่าย ซึ่งช่วยลดช่องว่างทางการศึกษาระหว่างคนเมืองกับคนชนบท

3) ลดข้อจำกัดเรื่องเวลา คือ ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ตามอัธยาศัย โดยเรียนรู้ผ่านสื่อต่างๆ ซึ่งผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ทุกสถานที่และทุกเวลา

4) ลดข้อจำกัดเรื่องบุคคล คือ ช่วยลดข้อจำกัดในการขาดแคลนครู อาจารย์ที่เป็นผู้สอนโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นสื่อช่วยในการเรียนการสอน

5) เปิดโลกทัศน์สู่โลกกว้าง โดยการใช้อินเทอร์เน็ตช่วยให้ก้าวสู่โลกกว้าง ซึ่งครูและนักเรียนสามารถสืบค้นข้อมูลได้ง่าย สะดวก รวดเร็วและได้ข้อมูลที่ทันสมัย และช่วยให้สามารถติดต่อสื่อสารกันได้ทั่วโลก

6) ช่วยส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยสามารถเรียนรู้ผ่านสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารต่าง ๆ

จากบทบาทของเทคโนโลยีสารสนเทศกับการศึกษา สามารถสรุปได้ว่าเทคโนโลยีสารสนเทศมีบทบาทกับการศึกษา 3 ด้าน คือ ด้านผู้เรียน คือ ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ผ่านสื่อต่าง ๆ ได้ทุกที่ทุกเวลา และมีสิทธิโอกาสทางการเรียนอย่างเสมอภาคกัน โดยการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่ที่สามารถแสวงหาข้อมูลข่าวสารได้อย่างรวดเร็วและทันสมัย อีกทั้งยังช่วยให้ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาระหว่างในเมืองและชนบทด้วย ด้านผู้สอน คือ ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา มีวิธีการสอนโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นสื่อช่วยในการเรียนการสอนมากขึ้น ลดปัญหาการขาดแคลนครู และมีการประสานความร่วมมือระหว่างครู นักเรียนและผู้ปกครองมากขึ้น โดยการเชื่อมโยงเครือข่ายการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีต่าง ๆ ระหว่างบ้านกับโรงเรียน และด้านเวลา คือ มีการเรียนรู้ด้วยระยะเวลาและขอบเขตที่สั้นลง โดยมีขอบเขตการเรียนรู้ที่กว้างมากขึ้น อีกทั้งการเรียนการสอนทางไกล การเรียนการสอนผ่านเครือข่ายยังช่วยลดระยะทางและเวลาในระบบการเรียนการสอนอีกด้วย

2.4.3 การจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน

เนื่องจากศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนมีเขาว์ปัญญาแต่ละด้านไม่เหมือนกัน ทฤษฎีปัญหาจึงกลายเป็นทฤษฎีที่กำลังมีอิทธิพลอย่างกว้างขวางต่อการจัดการศึกษาและการเรียนการสอนในปัจจุบัน กล่าวคือ การจัดการเรียนการสอนควรมีกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายที่สามารถส่งเสริมเขาว์ปัญญาหลายๆ ด้าน มิใช่มุ่งพัฒนาแต่เพียงเขาว์ปัญญาด้านใดด้านหนึ่งเท่านั้น ดังเช่นในอดีต เรามักจะมีการเน้นพัฒนาการด้านภาษาและด้านคณิตศาสตร์หรือด้านการใช้เหตุผลเชิงตรรกะอันเป็นการพัฒนาสมองซีกซ้ายเป็นหลัก ทำให้ผู้เรียนไม่มีโอกาสพัฒนาเขาว์ปัญญาด้านอื่น ๆ เท่าที่ควร โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้เรียนที่มีเขาว์ปัญญาด้านอื่นสูงจะขาดโอกาสที่จะเรียนรู้และพัฒนาในด้านที่ตนมีความสามารถหรือความถนัดเป็นพิเศษ การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาการของสติปัญญาหลาย ๆ ด้าน จะช่วยให้ผู้เรียนทุกคนมีโอกาที่จะพัฒนาตนเองอย่างรอบด้าน พร้อมทั้ง

ช่วยส่งเสริมอัจฉริยภาพหรือความสามารถเฉพาะตนของผู้เรียน ไปในตัวด้วย (ทิสนา แคมมณี, 2548) ดังนั้น การจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน จะช่วยให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาได้เต็มตามศักยภาพของแต่ละบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายและมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ ด้านที่ 5 ด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ที่กำหนดให้สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน โดยมีตัวบ่งชี้ ดังนี้ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2560)

- (1) มีกิจกรรมส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรัก ความนิยม ความชื่นชมความเป็นไทย
- (2) มีกิจกรรมสนับสนุนให้ผู้เรียนมีทักษะฝีมือ ด้านศิลปะและวัฒนธรรมไทยและประเพณีที่ดีงาม
- (3) มีการจัดหางบประมาณหรือทรัพยากรสนับสนุนแหล่งเงินทุนทั้งจากภายใน/ภายนอก
- (4) มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมกับชุมชน
- (5) มีการจัดให้สถานศึกษาเป็นแหล่งเรียนรู้ด้านศิลปะและวัฒนธรรม
- (6) มีกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและบุคลากร
- (7) มีกิจกรรมพัฒนาโรงเรียน
- (8) มีกิจกรรมสืบสานประเพณี
- (9) มีกิจกรรมพบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับชุมชน
- (10) มีการประมวลความรู้ ประสบการณ์ที่ได้จากการดำเนิน โครงการและผลกระทบที่มีต่อผู้เรียน สถานศึกษา หรือชุมชน

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน สรุปได้ว่าเป็นการจัดกิจกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน ประกอบด้วย การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและโรงเรียน และการจัดกิจกรรมพบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับชุมชน

2.4.4 การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

การวิจัยพัฒนาการเรียนรู้อยู่ในการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขนั้น ผู้สอนจะต้องคำนึงถึงมาตรฐานการจัดการศึกษา ที่กำหนดในการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ คือ ผู้เรียนจะต้องเกิดกระบวนการเรียนรู้ตรงตามเป้าหมายการเรียนรู้ ซึ่งจะต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของผู้สอนอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นการทําวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อาจมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ผู้สอนจำเป็นต้องบูรณาการภารกิจของการวิจัยพัฒนาการเรียนมาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาการเรียนรู้อย่างนี้

1. ในการจัดกระบวนการเรียนการสอน ควรใช้กระบวนการวิจัยมาเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้

2. ทำวิจัยเพื่อจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน

3. นำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน

ดังนั้น การใช้การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้จึงเป็นภารกิจที่สำคัญและจำเป็นที่ผู้สอนควรนำมาใช้ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้

การปฏิรูปการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ได้กำหนดไว้ดังนี้

หมวด 4 แนวการจัดการศึกษามาตรา 24 (5) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ

มาตรา 30 ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา

หมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา มาตรา 48 กำหนดให้หน่วยงานต้นสังกัด สถานศึกษาจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงาน

หมวด 9 เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มาตรา 67 รัฐต้องส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนา การผลิตและการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้เกิดการใช้ที่คุ้มค่าและเหมาะสมกับกระบวนการเรียนรู้ของคนไทย

ดังนั้นจึงอาจสรุปได้ว่า พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554 ได้กำหนดให้นำการวิจัยมาใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ดังนี้

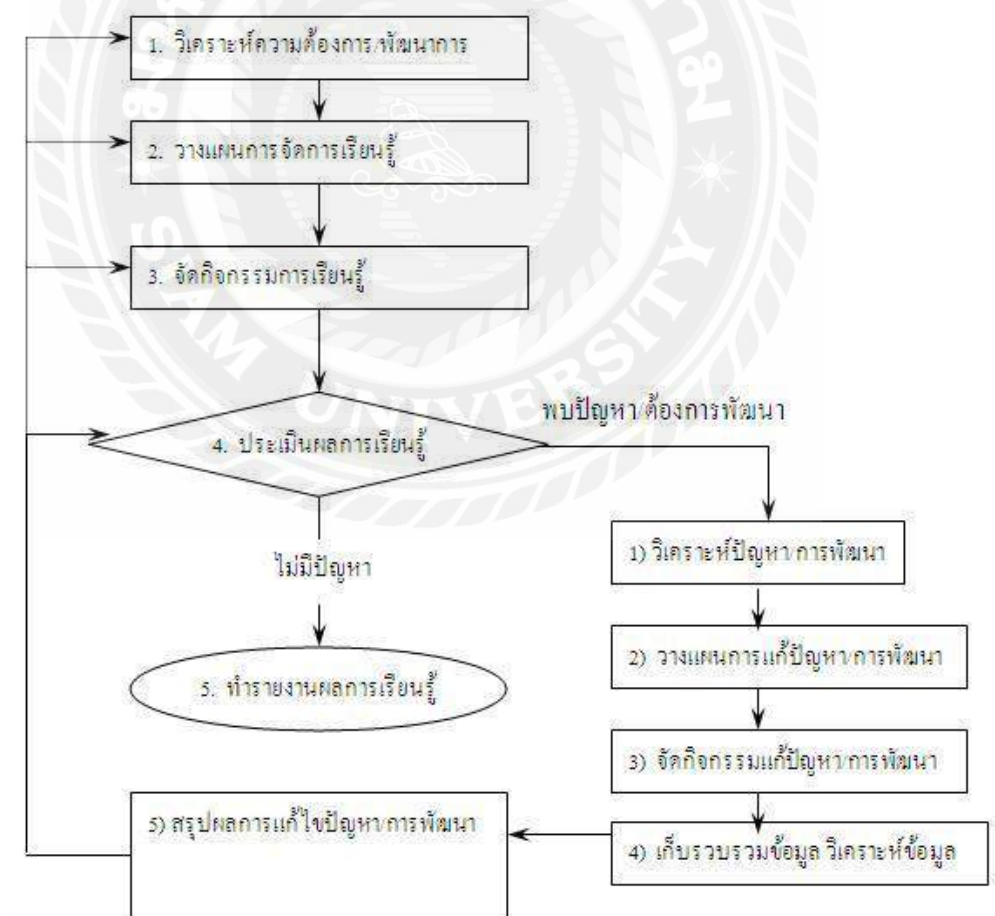
1. การวิจัยในกระบวนการเรียนรู้ มุ่งให้ผู้เรียนทำวิจัย เพื่อใช้กระบวนการวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้ ผู้เรียนสามารถวิจัยในเรื่องที่สนใจหรือต้องการหาความรู้หรือต้องการแก้ไขปัญหาการเรียนรู้ ซึ่งกระบวนการวิจัยจะช่วยให้ผู้เรียน ได้ฝึกการคิด ฝึกการวางแผน ฝึกการดำเนินงานและฝึกหาเหตุผลในการตอบปัญหา โดยผสมผสานองค์ความรู้แบบบูรณาการเพื่อให้เกิดประสบการณ์การเรียนรู้จากสถานการณ์จริง

2. การวิจัยพัฒนาการเรียนรู้ มุ่งให้ผู้สอนสามารถทำวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ด้วยการศึกษา วิเคราะห์ปัญหาการเรียนรู้ วางแผนแก้ไขปัญหาการเรียนรู้ เก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ ผู้สอนสามารถทำวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาที่นำไปสู่คุณภาพการเรียนรู้

ด้วยการศึกษาวิเคราะห์ปัญหาการเรียนรู้ ออกแบบและพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ ทดลองใช้นวัตกรรมการเรียนรู้ เก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ผลการใช้นวัตกรรมการนั้น ๆ และผู้สอนสามารถนำกระบวนการวิจัยมาจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ด้วยการใช้นวัตกรรมที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนจากการวิเคราะห์ปัญหา สร้างแนวทางเลือกในการแก้ไขปัญหา ดำเนินการตามแนวทางที่เลือก และสรุปผลการแก้ไขปัญหาอันเป็นการฝึกทักษะ ฝึกกระบวนการคิด ฝึกการจัดการจากการเผชิญสภาพการณ์จริง และปรับประยุกต์มวลประสบการณ์มาใช้แก้ไขปัญหา

3. การวิจัยพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา มุ่งให้ผู้บริหารทำการวิจัยและนำผลการวิจัยมาประกอบการตัดสินใจ รวมทั้งจัดทำนโยบายและวางแผนบริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่น่าไป สู่คุณภาพการจัดการศึกษา และเป็นแหล่งสร้างเสริมประสบการณ์เรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ

การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ มีการดำเนินงาน ดังนี้



จากแผนภูมิกระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ มี 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์ความต้องการ/พัฒนาการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 2 วางแผนการจัดการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 3 จัดกิจกรรมการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 4 ประเมินผลการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 5 ทำรายงานผลการเรียนรู้

กระบวนการทั้ง 5 ขั้นตอนผู้สอนจะต้องนำวิธีวิจัยมาใช้ในการดำเนินงาน และในขั้นตอนที่ 3 เมื่อผู้สอนทำการประเมินระหว่างจัดกิจกรรมการเรียนรู้แล้วพบว่ามีปัญหาเกิดขึ้นเล็กน้อย ผู้สอนจะต้องดำเนินการปรับปรุงแก้ไขการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อให้บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ และเมื่อผู้สอนประเมินผลการเรียนรู้ในขั้นตอนที่ 4 แล้วพบว่าไม่มีปัญหา ผู้เรียนมีการพัฒนาการเรียนรู้ที่ตรงกับจุดมุ่งหมายของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ผู้สอนจะต้องจัดทำรายงานผลการเรียนรู้เพื่อรายงานแก่ผู้เกี่ยวข้องเพื่อทราบและใช้ประโยชน์ต่อไป

ในกรณีผู้สอนทำการประเมินผลการเรียนรู้ในขั้นตอนที่ 4 แล้วพบว่ามีปัญหารุนแรง หรือพบว่ามีบางเรื่องที่จะต้องพัฒนา แต่ไม่อาจทำได้ทันที เช่น ผู้เรียนวิชาภาษาไทยขาดทักษะการอ่าน โดยเฉพาะการอ่านจับใจความ ผู้สอนจะต้องทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยดำเนินการดังนี้

- 1) จัดกิจกรรมแก้ปัญหา/พัฒนา
- 2) เก็บรวบรวมข้อมูล/วิเคราะห์ข้อมูล
- 3) สรุปผลการแก้ปัญหา/พัฒนา

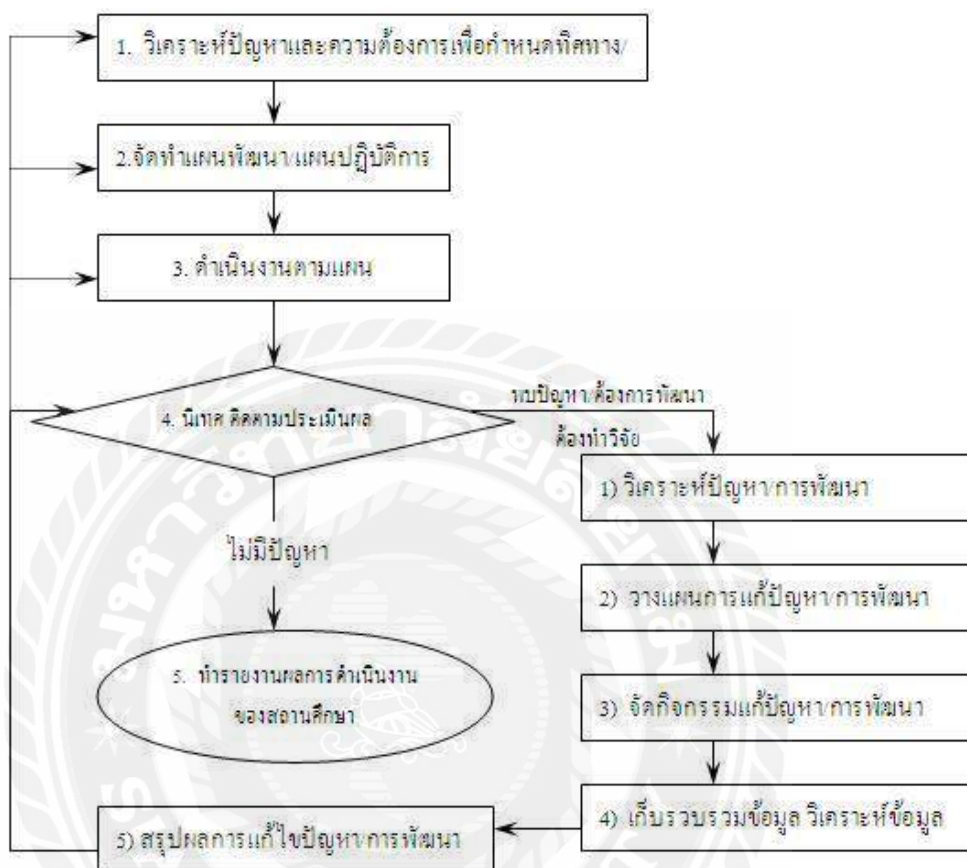
เมื่อได้ผลการแก้ปัญหา/พัฒนาแล้ว ผู้สอนจะต้องกลับไปประเมินผลการเรียนรู้และรายงานต่อผู้เกี่ยวข้องเพื่อนำไปใช้ประโยชน์และเมื่อผู้สอนได้ทำวิจัยเพิ่มเติมเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการจัดการเรียนรู้ได้แล้ว ผู้สอนจะต้องนำผลวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ต่อไป

การวิจัยพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

การจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพนั้น ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบภายในของสถานศึกษา เช่น ผู้สอน ผู้เรียน หลักสูตร สื่อ วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ และผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการทำให้กิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาดำเนินไปได้ด้วยดี คือผู้บริหารสถานศึกษา

ซึ่งจะต้องระดมสรรพกำลังบุคลากรทุกฝ่ายตั้งแต่ ผู้สอน ผู้เรียน กรรมการสถานศึกษา และชุมชน มาร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการ เพื่อกำหนดทิศทางหรือวิสัยทัศน์ จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา จัดทำแผนปฏิบัติการ การดำเนินงานตามแผน การนิเทศติดตามผล และการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานของสถานศึกษา

กระบวนการต่าง ๆ ดังกล่าวถือว่าผู้บริหารสถานศึกษาได้นำกระบวนการวิจัยมาใช้ในการบริหารจัดการของสถานศึกษา ดังนี้



จากแผนภูมิจะเห็นได้ว่าผู้บริหารได้ใช้กระบวนการวิจัยมาดำเนินการบริหารสถานศึกษา เริ่มตั้งแต่การวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการเพื่อกำหนดทิศทาง/วิสัยทัศน์จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา/แผนปฏิบัติการ กำกับ ดูแลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผน นิเทศ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงาน และจัดทำรายงานผลการดำเนินงานของสถานศึกษา

ในกรณีที่ประเมินผลการดำเนินงานแล้วพบว่ามีความรุนแรงหรือพบเรื่องที่ต้องได้รับการพัฒนา ผู้บริหารจะต้องทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางานดังกล่าวในระหว่างขั้นตอนที่ 4 ของการดำเนินงาน โดยมีขั้นตอนวิจัย 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ปัญหา/พัฒนา
2. วางแผนแก้ปัญหา/พัฒนา
3. จัดกิจกรรมแก้ปัญหา/พัฒนา
4. เก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล
5. สรุปผลการแก้ปัญหา/พัฒนา

เมื่อสรุปผลการแก้ปัญหา/พัฒนา เสร็จแล้วขั้นต่อไปคือการนำผลการวิจัยไปใช้ และประเมิน ในขั้นตอนที่ 4 ของการดำเนินงานบริหารอีกครั้ง ถ้าพบว่าไม่มีปัญหา จึงจัดทำรายงานผลการดำเนินงานสถานศึกษาให้ผู้เกี่ยวข้องทราบหรือเป็นข้อมูลในการพัฒนา ต่อไป

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ประกอบด้วย การวิจัยพัฒนาการเรียนรู้ มุ่งให้ผู้เรียน ผู้สอน ผู้บริหาร สามารถทำวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้อะไร และแก้ปัญหาการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554

2.4.5 การบูรณาการสาระในหลักสูตร

1) ความหมายของการเรียนการสอนแบบบูรณาการ

UNESCO (1981:10) & Beane. (1991: 9) ให้ความหมายที่สอดคล้องกัน คือ การบูรณาการ เป็นการสร้างความรู้และประสบการณ์ขึ้นใหม่ในลักษณะการผสมผสานเข้าด้วยกันทั้งหมด เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการและสภาพจริงของผู้เรียน

Travass and Revores. (1990: 9) กล่าวว่า การบูรณาการ เป็นวิธีการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้มีความสัมพันธ์กัน เพื่อให้ผู้เรียนได้เห็นความสอดคล้องกับสิ่งที่เรียนในโรงเรียนกับสภาพในสังคมจริงและการจัดประสบการณ์นอกจากจะมีการจัดเตรียมโดยยึดถือความสัมพันธ์ข้างต้นแล้ว ยังต้องคำนึงถึงความเหมาะสมของผู้เรียนเป็นสำคัญ

ทิตินา แคมมณี (2550) กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอนโดยเน้นการบูรณาการ หมายถึง การนำเนื้อหาสาระที่มีความเกี่ยวข้องกันมาสัมพันธ์ให้เป็นเรื่องเดียวกัน และจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดความรู้ความเข้าใจในลักษณะที่เป็นองค์รวม และสามารถนำความรู้ความเข้าใจไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้

จากคำนิยามและความคิดเห็นของนักวิชาการที่กล่าวมาแล้วข้างต้นสรุปได้ว่า การเรียนการสอนแบบบูรณาการ หมายถึง การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงเนื้อหาวิชาต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกันให้เป็นเรื่องเดียวกันและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดความรู้ความเข้าใจในลักษณะที่เป็นองค์รวมจากการปฏิบัติจริงและมีการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยประเมินจากการปฏิบัติและประเมินตามสภาพจริง

2) แนวทางการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

แนวทางในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ มีอยู่ 3 ประการ (คุชฎี สีตลวรงค์, 2538 : 47-50 และ อรัญญา สุทธาสินีโนบล ,2545 : 20-26) ดังนี้

1. ยึดจุดประสงค์การเรียนรู้ โดยใช้จุดประสงค์การเรียนรู้เป็นหลักในการบูรณาการ ใช้จุดประสงค์การเรียนรู้ที่ถอดมาจากหลักสูตรที่เน้นสหวิทยาการ หลักสูตรเน้นประโยชน์ในชีวิตประจำวัน จุดประสงค์เหล่านี้เป็นจุดประสงค์ใหญ่ ๆ ครอบคลุมทุกประเด็นของสมรรถภาพของมนุษย์ เช่น ด้านความรู้สึก ทักษะปฏิบัติ เชาว์ปัญญา การสื่อสาร การแก้ปัญหา ค่านิยมและทักษะ เป็นจุดประสงค์จำพวกที่ทำให้ผู้เรียนมี Vision of the Whole จุดประสงค์ใหญ่แต่ละจุดประสงค์เหล่านี้จะนำไปสู่กิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย นำไปสู่การดึงความรู้จากสาขาวิชาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมาจัดบูรณาการเป็นหน่วยเดียวกัน และนำไปสู่การจัดสื่อการเรียนรู้ที่เป็นบูรณาการด้วยหลักคิดแบบนี้สนองหลักสูตรมากกว่าสนองผู้เรียน

2. ยึดกิจกรรมการเรียนรู้ เป็นการเริ่มต้นคิดจากกิจกรรมการเรียนรู้ โดยมีแนวทางว่าต้องจัดกิจกรรมการเรียนรู้ดังนี้

2.1 ผู้เรียนได้เป็นผู้กระทำที่มีส่วนร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ทางกิริยาอาการ ความคิด ความรู้สึก ไม่ใช่การทำตามคำบอก ต้องหลากหลาย ครอบคลุมด้านหลัก ๆ ของชีวิตผู้เรียน

2.2 ประเด็นสาระของกิจกรรมต้องสอดคล้องกับชีวิตภูมิหลังของผู้เรียน เช่น ให้ผู้เรียนได้ทำโครงการโดยเริ่มตั้งแต่การวางแผนโครงการ กำหนดและจัดหาทรัพยากร กำหนดระเบียบวิธีดำเนินการและประเมินผลการดำเนินการตามโครงการ ปฏิบัติการตามแผน ปรับปรุงการปฏิบัติงาน ประเมินผลและสรุปรายงาน ซึ่งจะนำไปสู่การจัดสื่อการเรียนรู้ที่เป็นบูรณาการ นำไปสู่การดึงความรู้จากสาขาวิชาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมาจัดบูรณาการเป็นหน่วยเดียวกัน และนำไปสู่การเรียนรู้หลายประเด็นในหน่วยการเรียนรู้เดียวกัน เช่น ได้คิดแก้ปัญหา ได้ลองถูกลองผิด ได้ตั้งสมมติฐาน ได้รู้สึกประสบความสำเร็จ ได้สื่อสารกับเพื่อนในเชิงสร้างสรรค์เป็นต้น หลักคิดแบบนี้เน้นวิธีการมากกว่าหลักสูตรและผู้เรียน จึงใช้ได้ดีในกรณีที่มีหลักสูตรระดับโรงเรียนหรือ กรณีที่เป็นหลักสูตรระยะสั้นๆ ซึ่งค่อนข้างสอดคล้องกับวัฒนธรรม ภูมิหลัง ความถนัดความสนใจ ของผู้เรียนอยู่แล้ว เช่น วิธีการสอนแบบโครงการ วิธีสอนแบบหน่วยสหสาขาวิชาวิธีสอนเป็นทีม เป็นต้น

3. ยึดผู้เรียน เป็นการยึดผู้เรียนเป็นหลักในการกำหนดจุดประสงค์และกิจกรรมการเรียนรู้ โดยยึดหลักความพร้อม ความสนใจ ความถนัด การมีเวลาของผู้เรียน เป็นต้น ตัวอย่างที่สมบูรณ์ของการใช้หลักคิดแบบนี้ ได้แก่ การเรียนแบบเอกัตถภาพ การเรียนโดยอิสระ (Independent Study) การทำโครงการอิสระ โดยผู้สอนและผู้เรียนประจักษ์ร่วมกันในการกำหนดหลักสูตร จุดประสงค์การ

กรมวิชาการ (2545ข) ได้กำหนดรูปแบบการจัดการเรียนการสอนแบบ บูรณาการในหลักสูตรขั้นพื้นฐาน ดังนี้

1. การบูรณาการแบบผู้สอนคนเดียว เป็นการบูรณาการที่ผู้สอนคนเดียว ทำการจัดการเรียนการสอนโดยเชื่อมโยงสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ กับหัวเรื่องที่สอดคล้องกับชีวิตจริง หรือสาระที่กำหนดขึ้น เช่น การเชื่อมโยงสิ่งแวดล้อมเกี่ยวกับน้ำ ผู้สอนสามารถเชื่อมโยงเรื่องน้ำกับ สาระอื่น ๆ ในการจัดการเรียนการสอน

2. การบูรณาการแบบคู่ขนาน ทำการจัดการเรียนการสอนที่ต้องอาศัยผู้สอนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมกันจัดการเรียนการสอน โดยอาจยึดหัวข้อเดียวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง แล้วบูรณาการเชื่อมโยงแบบคู่ขนาน

3. การบูรณาการแบบสหวิทยาการ เป็นการบูรณาการในลักษณะการนำเนื้อหาจากหลายกลุ่มสาระต่าง ๆ มาเชื่อมโยงเพื่อจัดการเรียนรู้ โดยให้ผู้สอนนำหัวเรื่องที่ สามารถวางแผนการสอนในทุกกลุ่มสาระวิชารวมกันจัดทำแผนการเรียนรู้

4. การบูรณาการแบบโครงการ เป็นการจัดการเรียนการสอนโดยผู้เรียน และผู้สอนร่วมสร้างสรรค์โครงการขึ้น โดยใช้เวลาเรียนต่อเนื่องหลายชั่วโมงด้วยการนำเอาจำนวนชั่วโมงของรายวิชาต่าง ๆ ที่ผู้สอนเคยแยกสอนมารวมเป็นเรื่องเดียวกัน มีเป้าหมายเดียวกัน ในลักษณะการสอนเป็นทีม เรียนเป็นทีม ในกรณีที่ต้องการเน้นทักษะใดเป็นพิเศษ ผู้สอนสามารถผู้สอนสามารถ แยกกันสอนได้ เช่น กิจกรรมค่ายภาษากิจกรรมดนตรี เป็นต้น

Fogarty (1991, 2002) ได้เสนอรูปแบบการเรียนการสอนไว้ 10 รูปแบบ โดยแต่ละรูปแบบ นั้นมีจุดเน้นที่แตกต่างกันดังนี้

1. แบบแยกรายวิชา (Fragmented) เป็นการจัดการเรียนการสอนที่เน้น รายวิชาใดวิชาหนึ่ง โดยเฉพาะ เป็นรูปแบบที่เหมาะสมกับโรงเรียนที่มีนักเรียนมากและเหมาะสมกับ การสอนในระดับอุดมศึกษาซึ่งแต่ละรายวิชาจะแยกย่อยชัดเจนและมีความสมบูรณ์ในตัวเอง

2. แบบเชื่อมโยง (Connect) เป็นการสอนที่เน้นการเชื่อมโยงมโนทัศน์ของ เนื้อหาวิชาเดียวกัน ความคิดและทักษะที่สัมพันธ์เพื่อให้ผู้เรียนมีความเข้าใจมากขึ้น

3. แบบเน้นรายวิชา (Nests) เป็นการนำทักษะต่าง ๆ มาบูรณาการภายใน เนื้อหา เช่น ทักษะการคิด ทักษะทางสังคม ทักษะเทคโนโลยีโดยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ที่เน้นหนักรายวิชาเดียว

4. แบบเรียงลำดับ (Sequenced) เป็นการสอนที่เน้นความสัมพันธ์ ระหว่างเนื้อหาและทักษะ ในแต่ละวิชาโดยนำความคิดรวบยอดและทักษะที่เกี่ยวข้องกันมาบูรณาการรวมกัน

5. แบบแบ่งปัน (Shared) เป็นการสอนที่เน้นการวางแผน 2 วิชาที่มีแนวคิด ทักษะและเจตคติที่เกี่ยวข้องกันเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของผู้สอนในการทำกิจกรรมรวมกัน

6. แบบโยงใย (Webbed) เป็นการสอนที่ใช้หัวเรื่องเพื่อเชื่อมโยงไปสู่วิชา อื่น ๆ ซึ่งหัวเรื่องที่ กำหนดจะมาจากสถานศึกษาเป็นผู้กำหนด

7. แบบร้อยเรียง (Threaded) เป็นการสอนที่ใช้ทักษะความคิด ทักษะทางสังคม ทักษะในการเรียนที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องในแต่ละวิชาถูกนำมาร้อยเรียงเพื่อให้ ผู้เรียนมีประสบการณ์การเรียนรู้ครั้งต่อไปง่ายขึ้น

8. แบบบูรณาการ (Integrated) เป็นการใช้หัวเรื่อง (Theme) เป็นแกนกลางในการเชื่อมโยงเนื้อหาวิชาต่าง ๆ และทักษะต่าง ๆ เข้าด้วยกัน และเน้นการสอนเป็นทีมเพื่อตรวจสอบทักษะแนวคิดเจตคติ

9. แบบคลุ่มลึก (Immersed) เป็นการเรียนการสอนที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ ด้วยตนเองอย่างคลุ่มลึกในรายวิชาเดียวที่ผู้เรียนสนใจโดยใช้ความรู้เชื่อมโยงประสบการณ์เดิมและ ประสบการณ์ใหม่

10. แบบเครือข่าย (Network) เป็นรูปแบบการเรียนการสอนที่ผู้เรียนมีโอกาสขยายความสนใจและเรียนรู้ในสิ่งที่ตนเองสนใจจากการเลือกเครือข่ายของผู้เชี่ยวชาญ และแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย

จากรูปแบบการบูรณาการข้างต้น พอสรุปได้ว่า การบูรณาการนั้นมี รูปแบบใหญ่อยู่ 2 รูปแบบ คือ การบูรณาการภายในวิชา และการบูรณาการข้ามวิชา ซึ่งทั้ง 2 รูปแบบนั้นมีจุดมุ่งหมายเดียวกันคือการเชื่อมโยงความรู้กับการนำไปใช้ประโยชน์และเห็นคุณค่าต่อสิ่งที่ผู้เรียนกำลังเรียนรู้

2.4.6 การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

1) ความหมายของการจัดสภาพแวดล้อม

ปฎิคม พงษ์ประเสริฐ (2550: 19) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อม หมายถึง องค์กรประกอบต่าง ๆ ภายในโรงเรียน ที่จะส่งเสริมนักเรียนเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมใน โรงเรียนที่สวยงาม ร่มรื่นเป็นระเบียบและมีบรรยากาศดี มีความปลอดภัย มีวัสดุอุปกรณ์เสริมสร้างการพัฒนาการและเสริมการเรียนรู้อย่างหลากหลาย

สุกฤษฎี อัญบุตร (2553: 34) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อม หมายถึง องค์กรประกอบภายในซึ่ง ได้แก่ สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับการเรียนการสอน ความสัมพันธ์กับเพื่อน รวมทั้งความเป็นระเบียบเรียบร้อย ความสะอาดของสถานที่ การจัดอำนวยความสะดวก และความปลอดภัยซึ่งเป็นที่ช่วยกระตุ้น ส่งเสริม สนับสนุนให้นักเรียน นักศึกษา สามารถพัฒนาตนเองให้ไปสู่จุดหมายตามที่วิทยาลัย โรงเรียน หรือสถานศึกษานั้น ๆ กำหนดได้

ทรรศนีย์ วรหาคำ (2554: 13) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อม หมายถึง องค์กรประกอบต่าง ๆ ภายในโรงเรียนที่ส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่สวยงาม ร่มรื่นเป็นระเบียบและมีบรรยากาศดี มีความปลอดภัย มีวัสดุอุปกรณ์ เสริมสร้างการพัฒนาการและเสริมสร้างการเรียนรู้อย่างหลากหลาย มีสิ่งช่วยให้เกิดการ

เรียนรู้และไม่มิมลภาวะ ซึ่งเป็นสิ่งที่จะช่วยกระตุ้น ส่งเสริม สนับสนุนให้นักเรียนสามารถพัฒนาตนเองให้ไปสู่จุดมุ่งหมายตามที่โรงเรียนหรือสถานศึกษานั้นกำหนด

จากแนวคิดที่กล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อม หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ภายในโรงเรียนที่จะส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่สวยงาม ร่มรื่นเป็นระเบียบและมีบรรยากาศดี มีความปลอดภัย มีวัสดุอุปกรณ์เสริมสร้างพัฒนาการและเสริมการเรียนรู้อย่างหลากหลาย มีสิ่งช่วยทำให้เกิดการเรียนรู้และ ไม่มีมลภาวะ

2) แนวทางการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

สภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยอีกประการหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เพราะสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ จะช่วยพัฒนาเด็กให้เป็นผู้เรียนที่มีคุณภาพได้ ดังนั้น ครูจึงมีความจำเป็นที่จะต้องจัดสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองเต็มศักยภาพเพื่อจะได้เปลี่ยนพฤติกรรมของผู้เรียนไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

ทรรศนีย์ วราห์คำ (2554 : 22-29) ได้กล่าวถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ หมายถึง การดำเนินงานจัดหรือปรับปรุง สภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เหมาะสมกับการจัดสภาพการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนใน 4 ด้าน คือ

1. สภาพแวดล้อมด้านอาคารสถานที่ หมายถึง การจัดห้องเรียนเป็นระเบียบเรียบร้อยน่าดูอยู่ในตำแหน่งหรือบริเวณที่เหมาะสมและเอื้อต่อประโยชน์ใช้สอย โดยการจัดขึ้นอยู่กับสภาพความเป็นไปได้และความเหมาะสมของห้องเรียน วัสดุที่ใช้และความสามารถการจัดห้องของผู้สอนและผู้เรียน รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมด้านอาคารสถานที่ภายนอกและภายในห้องเรียน และสิ่งปลูกสร้างให้มีความมั่นคงแข็งแรง ปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย ความสะอาด เช่น อาคารเรียน อาคารประกอบ สวนหย่อม ห้องเรียน ห้องสมุด ห้องปฏิบัติการ โรงอาหารที่ถูกสุขลักษณะ ห้องน้ำ ห้องส้วมที่มีการดูแลความสะอาดอย่างสม่ำเสมอ อุปกรณ์ในห้องเรียน สนามกีฬา เครื่องเล่นสนามที่พักผ่อน ควรจัดให้เป็นระเบียบเรียบร้อยมีความเหมาะสมกับที่ตั้งของโรงเรียน ความปลอดภัยในสนามเด็กเล่น และบริเวณ โรงเรียน ตลอดจนการปลูกไม้ดอกไม้ประดับเพื่อเป็นการเพิ่มความร่มรื่นสวยงาม เพื่อให้เป็นศูนย์รวมแห่งจิตใจของสมาชิกในโรงเรียนตลอดไป

2. สภาพแวดล้อมด้านการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน พัฒนาเสริมสร้างคุณลักษณะค่านิยมของผู้เรียนให้เป็นไปในทิศทางที่พึงประสงค์ การเรียนการสอนนั้นมียุทธศาสตร์ประกอบทางด้านสภาพแวดล้อมในการเรียนที่ละเอียดอ่อนและมีความสำคัญเท่าเทียมกับเนื้อหาวิชาและจุดประสงค์การเรียน ผู้สอนจะต้องพิจารณาเลือกใช้สภาพแวดล้อมในการเรียนให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างสภาพแวดล้อมในการเรียนการสอน

สอนนั้น คือ บรรยากาศที่ขบถหรือส่งเสริมความสำคัญของผู้เรียนให้มีความรู้สึกมีส่วนร่วม ขจัดช่องว่างระหว่างกันและกัน ให้ความเป็นอิสระ และใช้ความสามารถของผู้เรียนมาเป็นประโยชน์ในการฝึกอบรม ทักษะและพฤติกรรมของผู้สอนจะต้อง แสดงออกว่าผู้สอนมีความปรารถนาดีขบถและนับถือสนใจปัญหาของผู้เรียนอยู่ตลอดเวลา จึงเป็นการสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจซึ่งกันและกัน จะต้องคำนึงถึงความต้องการของผู้เรียน เป็นหลักมากกว่าความต้องการของผู้สอน

3. สภาพแวดล้อมด้านการบริหาร หมายถึง การดำเนินการในโรงเรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ด้วยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากร และจัดระบบทำงานการบังคับบัญชาที่มีความเป็นกันเอง มีความเป็นประชาธิปไตย บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนในการบริหารและตัดสินใจ ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่จะทำให้โรงเรียนพัฒนางานด้านต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญและต้องสำนึกตลอดเวลาว่าบรรยากาศของการบริหารงานที่ดีนั้น ควรให้ครูได้มีส่วนร่วมในการคิด การตัดสินใจและร่วมปฏิบัติ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นไปอย่างราบรื่นขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมด้านการบริหารทั้งสิ้น ดังนั้นสิ่งแวดล้อมด้านการบริหารที่เหมาะสมจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญในการจัดการเรียนรู้และจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

4. สภาพแวดล้อมด้านกลุ่มเพื่อน เป็นการที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของเพื่อนร่วมชั้นเรียน ประกอบด้วย ความสนใจในการเรียน พฤติกรรมการเรียน และลักษณะส่วนตัวของเพื่อนร่วมชั้นเรียน กลุ่มเพื่อนมีอิทธิพลสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของนักเรียนทั้งวิชาการและด้านความประพฤติ ตลอดจนบุคลิกภาพ รวมทั้งการดำเนินการที่ส่งผลด้านจิตใจ ซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนาการด้านการปรับตัวของนักเรียน เช่น การส่งเสริมการทำกิจกรรมกลุ่ม การเข้าค่ายลูกเสือ-ยุวกาชาด การแสดงงานประจำปีของโรงเรียน การแข่งขันกีฬา ซึ่งรวมถึงการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับนักเรียน หรือปอครูกับครู ซึ่งเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับนักเรียน

อินทรีา บริบูรณ์ (2556 : 62-82) ได้กล่าวถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ หมายถึง การดำเนินการจัดหรือปรับปรุงสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เหมาะสมกับการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 5 ด้าน คือ

1. ด้านอาคารสถานที่ หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมเพื่ออำนวยความสะดวกในการเรียนการสอน ในห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ห้องสมุด และบริเวณอาคารสถานที่ให้มีปลอดภัยในการเรียน จัดสภาพแวดล้อมให้มีบรรยากาศที่ดี มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สวยงาม สะอาดร่มรื่น เอื้ออำนวยและคำนึงถึงประโยชน์การใช้สอยที่คุ้มค่า

2. ด้านการจัดการเรียนการสอน หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอน ครูต้องมีหลักสูตร วิธีการสอน บรรยากาศการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอน วัสดุอุปกรณ์ที่ช่วยกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในการปฏิบัติการเรียนอย่างเหมาะสม มีความสัมพันธ์ระหว่างครูและ

นักเรียน ส่งเสริม สนับสนุนให้นักเรียนเกิดการพัฒนาความรู้อย่างเต็มความสามารถ และศักยภาพ รวมถึงมีการวัดประเมินผลที่ถูกต้อง

3. ด้านการจัดกิจกรรมนักเรียน หมายถึง การจัดกิจกรรมเสริมให้รู้จักและเข้าใจตนเอง และการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน การส่งเสริม สนับสนุนให้เหมาะสม มีรูปแบบวิธีการที่หลากหลาย ส่งเสริม พัฒนานักเรียนทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจและสติปัญญา สร้างจิตสำนึกที่ดี ในการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ สามารถปฏิบัติตนเป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ

4. ด้านสังคมกลุ่มเพื่อน หมายถึง การสร้างสัมพันธ์และการดำเนินการที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งเสริม สนับสนุน การทำงานร่วมกัน ทำกิจกรรมเป็นกลุ่ม ส่งเสริมการสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีในการทำกิจกรรม มีการสร้างบรรยากาศสนุกสนาน เป็นกันเอง นำเรียนและมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนกับเพื่อนที่ดี

5. ด้านการให้บริการ หมายถึง การจัดบริการเอื้ออำนวยความสะดวก จัดกิจกรรมเสริมความรู้ให้ประสบการณ์นอกจากการเรียนการสอน ส่งเสริมให้นักเรียน มีความพร้อมในการเรียน มีความรู้ความเข้าใจ ให้ความสะดวกสบาย ความปลอดภัยและสร้างความพึงพอใจให้แก่ นักเรียนอย่างมีความสุข

อารียา สดาร์ตัน (2556 : 41-51) ได้กล่าวถึงการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานและการปรับปรุงองค์ประกอบต่าง ๆ ภายในโรงเรียนที่จะส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการ เรียนรู้และพัฒนาตัวเองในทุก ๆ ด้าน โดยผู้บริหาร ร่วมกับครู และผู้เกี่ยวข้องในสถานศึกษา พิจารณาองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ

1. การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ด้านกายภาพ เป็นการ จัดสภาพแวดล้อมที่เป็นวัตถุ เป็นรูปธรรม ให้มีความเหมาะสมกับกิจกรรมต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา โดยคำนึงถึงความเหมาะสม และความปลอดภัยด้วย การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ด้านกายภาพ สามารถจำแนกออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ 1) ด้านภูมิทัศน์ 2) ด้านอาคารสถานที่ และ 3) ด้านความปลอดภัย ซึ่งทั้ง 3 ส่วนนี้จะ อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอนของผู้เรียนและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา โดยผลพลอยได้ที่เกิดขึ้น คือ ผู้เรียนและบุคลากรเกิดความรักความภาคภูมิใจและหวงแหนในสถานศึกษา

2. การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ด้านการบริหาร เป็น ระบบการบริหารจัดการ ภายในสถานศึกษา โดยมีกระบวนการในการดำเนินการต่าง ๆ ที่ทำให้ภารกิจต่าง ๆ บรรลุเป้าหมาย ไปได้ด้วยดีนั้น ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจ การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จากบุคลากรทุกคนใน สถานศึกษาเพื่อส่งเสริมให้การปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างมีระบบทำให้บรรลุเป้าหมาย และประสบ ผลสำเร็จได้ด้วยดีและมีประสิทธิภาพ

3. การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ด้านวิชาการ เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ตรงตามจุดประสงค์ ส่งเสริมความสามารถของแต่ละบุคคล และเป็นไปตามความต้องการของชุมชน โดยสถานศึกษาจัดกิจกรรมที่หลากหลายให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมทั้งภายในห้องเรียน และนอกห้องเรียน ตลอดจนการจัดบริการเพื่อส่งเสริมสนับสนุนทางวิชาการที่จะทำให้ผู้เรียนได้รับความรู้และได้รับประสบการณ์ให้มากที่สุดภายใต้บรรยากาศที่มีชีวิตชีวา แจ่มใสน่าเรียนรู้ ส่งเสริมความสามารถของแต่ละบุคคล เร่งเร้าส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเอง โดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ตลอดจนการจัดบริการต่าง ๆ ทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ ทำให้ผู้เรียนปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ประวีณา โภภณิข (2559 : 25-36) ได้กล่าวว่า การจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในสถานศึกษาจะช่วยเสริมสร้างความเจริญงอกงามทางร่างกายจิตใจสติปัญญาและสังคมของนักเรียน ช่วยทำให้นักเรียนเกิดความรู้สึกที่ดีต่อการเรียนรู้ ก่อให้เกิดความจงรักภักดีและความภาคภูมิใจต่อสถาบันด้วยเช่นกัน การดำเนินงานจัดหรือปรับปรุงสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เหมาะสมกับการจัดสภาพการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนใน 2 ด้าน คือ

1. การจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เป็นรูปธรรม ได้แก่ บริเวณสถานศึกษา อาคารเรียน ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ที่สามารถมองเห็นและจับต้องได้ในสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1) ด้านภูมิทัศน์ หมายถึง การจัดตกแต่งพื้นที่ภายนอกอาคารที่มีการปรับแต่งพื้นที่ให้มีประโยชน์ใช้สอยที่มีประสิทธิภาพ มีความร่มรื่นสวยงามและมีเอกลักษณ์ รวมทั้งการมีองค์ประกอบพื้นฐาน เช่น ระบบการให้แสงสว่าง ระบบให้น้ำต้นไม้ ระบบระบายน้ำและระบบป้องกันน้ำท่วม ระบบอำนวยความสะดวก

2) ด้านอาคารสถานที่ หมายถึง การจัดสิ่งแวดล้อมที่มองเห็นเป็นรูปธรรม ได้แก่ สิ่งปลูกสร้าง อาคารเรียน ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยอำนวยความสะดวกให้กับนักเรียน ครู ผู้ใช้บริการ ห้อง และอุปกรณ์ต่าง ๆ มีความสำคัญ เพราะจะช่วยสนับสนุนการเรียนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3) ด้านความปลอดภัย หมายถึง มาตรการในการดูแลเอาใจใส่เกี่ยวกับความปลอดภัย การให้ความรู้การรักษาความปลอดภัย การจัดมาตรการรักษาความปลอดภัย การจัดทำมาตรการป้องกันอันตราย

2. การจัดสภาพแวดล้อมทางสังคม หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมที่เป็นความรู้สึกที่เกิดจากการอยู่และปฏิบัติงานร่วมกันของคนในสถานศึกษา ซึ่งเกิดจากการปฏิสัมพันธ์ของคน เช่น บรรยากาศองค์กรและความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร หลักสูตร สื่อการเรียนการสอน

กระบวนการจัดการเรียนการสอน การวัดและการประเมินผล การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลต่าง ๆ ที่อยู่ร่วมกัน ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างบุคคล

1) ด้านการบริหารจัดการ หมายถึง การจัดสิ่งต่าง ๆ ภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ การวางแผนพัฒนางานที่เกิดจากความร่วมมือร่วมใจของบุคลากร การบังคับบัญชา บรรยากาศขององค์กร และความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร

2) ด้านการเรียนการสอน หมายถึง การเรียนการสอนที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน เช่น หลักสูตร สื่อการเรียนการสอน แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IIP) กระบวนการจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล

3) ด้านการปฏิสัมพันธ์กับบุคคล หมายถึง การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลต่าง ๆ ที่อยู่ร่วมกัน ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างบุคคล สถานศึกษา เป็นองค์กรที่มีชีวิตที่มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่าง ๆ เมื่อบุคคลที่อยู่ร่วมกันย่อมมีพฤติกรรมต่าง ๆ ทั้งมีลักษณะคล้ายคลึงกันและแตกต่างกัน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรทำความเข้าใจในพฤติกรรมและปฏิสัมพันธ์ของบุคคล เพื่อนำไปสู่การบริหารสภาพแวดล้อมด้านปฏิสัมพันธ์ของบุคคลในการร่วมกันทำกิจกรรมเป็นทีมหรือเป็นกลุ่ม

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนในโรงเรียน ของทัศนีย์ วรหัทธำ (2554), อินทิรา บริบูรณ์ (2556), อาริยา สตาร์ตัน (2556), ประวีณา โภควณิช (2559) ผู้วิจัยสรุปได้ว่าการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของเรียนประกอบด้วย 1.ด้านอาคารสถานที่ 2.ด้านการจัดการเรียนรู้ 3.ด้านการให้บริการ

5. ด้านความสัมพันธ์และความร่วมมือของชุมชน

การบริหารสถานศึกษาด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนการดำเนินงานในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน จะดำเนินงานได้หลากหลายดังนี้

1. การสอนให้ผู้เรียนนำความรู้ไปใช้ในครอบครัวและชุมชน เช่น การละเว้นจากยาเสพติด การลดละเลิกอบายมุข การลดละเลิกใช้ยาฆ่าแมลง การใช้เครื่องใช้ไฟฟ้า การปลูกผักปลอดสารพิษ การปลูกป่ารักษาธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ฯลฯ เนื้อหาวิชาเหล่านี้เมื่อผู้เรียนเรียนในสถานศึกษาแล้ว ผู้สอนจะย้าให้ผู้เรียนนำไปใช้ในครอบครัวและชุมชน และติดต่อประสานงานกับผู้ปกครองให้อบรมดูแลว่าผู้เรียนว่านำความรู้ไปใช้หรือไม่อย่างไรอีกด้วย

2. สถานศึกษาขอความร่วมมือจากชุมชน ซึ่งจะขอความร่วมมือจากชุมชนในด้านต่าง ๆ ได้ก็คือ

2.1 ขอความร่วมมือในด้านการเป็นวิทยากรหรือเป็นแหล่งศึกษาหาความรู้ เช่น ในชุมชนมีภูมิปัญญาท้องถิ่น เช่น ศิลปินพื้นบ้าน ช่างทอผ้า ช่างจักสาน ช่างแกะสลัก ช่างปั้น และช่างตัดผม เป็นต้น ซึ่งเป็นแหล่งศึกษาหาความรู้อย่างยิ่งจะดำเนินการได้โดยเชิญมาเป็นวิทยากรหรือให้ผู้เรียนไปศึกษาไปฝึกงานกับภูมิปัญญาท้องถิ่นเหล่านี้

2.2 ขอความร่วมมือในด้านทุนทรัพย์ วัสดุครุภัณฑ์จากชุมชน เช่น ขอบริจาคเงินจากธนาคาร บริษัทห้างร้าน ในชุมชนเพื่อนำมาใช้จ่ายในสถานศึกษา หรือเป็นเงินทุนสำหรับผู้เรียนที่ยากจน ขอบริจาคหนังสือเครื่องเขียนจากสำนักพิมพ์ โรงพิมพ์ ร้านจำหน่ายเครื่องเขียนแบบเรียน เป็นต้น

3. สถานศึกษาให้ความช่วยเหลือหรือบริการชุมชน ซึ่งอาจจะดำเนินการได้หลากหลาย เช่น

3.1 ให้ความช่วยเหลือในด้านความรู้และเผยแพร่ความรู้ใหม่ๆแก่ประชาชนในชุมชน

3.2 จัดบริการข่าวสารเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชน

3.3การเป็นผู้นำและให้ความร่วมมือในการพัฒนาชุมชนสถานศึกษาจะดำเนินการได้โดยจัดโครงการพัฒนาชุมชน โดยชุมชนสนับสนุนด้านบุคลากรและวัสดุอุปกรณ์

4. บริการเกี่ยวกับอาคารสถานที่ของสถานศึกษาแก่ประชาชนในชุมชน เช่น ให้ประชาชนในชุมชนใช้หอประชุม ใช้ห้องสมุด ใช้ห้องพยาบาล ใช้โรงอาหาร และใช้สนามกีฬา เป็นต้น

5. การออกเยี่ยมเยียนผู้ปกครอง และผู้เรียนตามบ้าน เช่น เมื่อผู้เรียนเจ็บป่วย หรือผู้สอนไปแนะนำผู้เรียนทำแปลงเกษตรที่บ้าน รวมทั้งการเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน เช่น ร่วมงานมงคลในชุมชน เป็นต้น

6. การประชาสัมพันธ์สถานศึกษา เช่น จัดให้มีสิ่งพิมพ์เพื่อเผยแพร่ข่าวสารของสถานศึกษา อาจทำในรูปของจดหมายข่าว วารสาร จัดให้มีเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์เพื่อให้ข้อมูลแก่ผู้มาติดต่อสอบถามหรือให้ความสะดวกแก่ผู้มาติดต่อสถานศึกษา

7. การเชิญผู้ปกครองและประชาชนในชุมชนมาประชุม เช่น ในวันปฐมนิเทศนักเรียนใหม่ วันเปิดเรียนในภาคเรียนแรกของปีการศึกษา เป็นต้น

8. การรายงานผลการเรียนและอื่น ๆ ให้ผู้ปกครองทราบ

9. การใช้ทรัพยากรท้องถิ่นในงานวิชาการ แบ่งออกได้เป็น 4 ข้อย่อย ดังนี้

9.1 ทรัพยากรบุคคล ได้แก่ นักวิชาการ ครูอาจารย์จากสถานศึกษาอื่น ศิลปินพื้นบ้าน ผู้อาวุโส ผู้เป็นปราชญ์บุคคลในหมู่บ้าน ผู้ปกครองนักเรียน ซึ่งนำมาใช้ในลักษณะขอคำปรึกษาและข้อเสนอแนะ หรือเชิญเป็นวิทยากรให้ความรู้แก่ผู้เรียน เป็นต้น

9.2 ทรัพยากรวัสดุที่มนุษย์สร้างขึ้น ได้แก่ โสตทัศนอุปกรณ์ สถานศึกษาอื่น นำมาใช้
ในลักษณะของการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์การศึกษา การร่วมมือทางวิชาการ เป็นต้น

9.3 ทรัพยากรธรรมชาติ ได้แก่ ป่าไม้ ภูเขา ทะเล ปะการัง หิน แร่ธาตุ สัตว์ป่า
สมุนไพรรวม ซึ่งจะนำมาใช้ในลักษณะเป็นสื่อการเรียนการสอน การไปทัศนศึกษา การช่วยกันอนุรักษ์
ไว้ เป็นต้น

9.4 ทรัพยากรสังคม ได้แก่ วันสำคัญ ศิลปะพื้นบ้าน วัฒนธรรมพื้นบ้าน โบราณวัตถุ
สถาน ประเพณีต่าง ๆ ซึ่งจะนำมาใช้ได้ ในลักษณะให้ครูอาจารย์ นิสิต นักศึกษา นักเรียนเข้าร่วม
กิจกรรมโดยตรง, จัดนิทรรศการ, การศึกษาหาข้อมูลเพื่อจะได้ช่วยกันอนุรักษ์ไว้ เป็นต้น

5.1 รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง

เจมส์ คีดี ปีนทอง (2527: 10) ได้อธิบายรูปแบบที่ประชาชนควรเข้าไปมีส่วนร่วมไว้เป็น 4
ขั้นตอน คือ

- 1 การมีส่วนร่วมในการคิดค้นปัญหาและสาเหตุของปัญหา
- 2 การมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินกิจกรรม
- 3 การมีส่วนร่วมในการลงทุนและปฏิบัติงาน
- 4 การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลงานที่ได้ดำเนินการร่วมกัน

ศิริกาญจน์ โกสุมภ์ (2542) ได้ศึกษาวิจัยการมีส่วนร่วมของชุมชนและโรงเรียน ได้แบบของการ
มีส่วนร่วม 3 แบบ ประกอบด้วย

1) การมีส่วนร่วมของชุมชนและโรงเรียนแบบชายขอบ (Marginal Participation)
เป็นลักษณะการมีส่วนร่วมหรือการทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างโรงเรียนและชุมชนที่มีข้อจำกัด
อันทำให้มีการมีส่วนร่วมไม่เต็มที่ คือมีน้อยนั่นเอง ข้อจำกัดนี้อาจเกิดจากความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่
ไม่เท่าเทียมกันระหว่าง 2 ฝ่าย ฝ่ายหนึ่งรู้สึกว่าคุณเองด้อยอำนาจกว่าหรือมีทรัพยากรเชิงอำนาจ เช่น
เป็นผู้มีความรู้ น้อยกว่าจึงทำให้ไม่ปรารถนาเข้ามามีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ นั่นคือความเข้มข้นของการ
มีส่วนร่วมน้อย

2) การมีส่วนร่วมของชุมชนและโรงเรียนแบบเป็นบางส่วน (Partial Participation)
การมีส่วนร่วมแบบบางส่วนเป็นการเข้ามาเกี่ยวข้องกับประชาชนในชุมชน หรือกิจกรรมการศึกษา
ในระดับความเข้มข้นมากกว่าแบบชายขอบ กิจกรรมโดยคณะกรรมการโรงเรียนจึงมีความสำคัญที่
รัฐถือว่าเป็นนโยบายสำคัญ ซึ่งสามารถสร้างความชอบธรรมในการจัดการศึกษาของไทย

3) การมีส่วนร่วมของชุมชนและโรงเรียนแบบสมบูรณ์ (Full Participation) เป็น
การมีส่วนร่วมระหว่างโรงเรียนและชุมชน โดยทั้งสองฝ่ายร่วมกันอย่างเข้มข้น และเท่าเทียมกัน ต่าง
ฝ่ายต่างมีอิทธิพลต่อกิจกรรมร่วมกัน ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมได้เต็มที่

จากทั้ง 3 แบบการมีส่วนร่วมของชุมชนกับโรงเรียนคงเป็นที่ชัดเจนว่าความคาดหวังของทุกคนคงอยากให้เป็นลักษณะการมีส่วนร่วมแบบสมบูรณ์มากที่สุด แต่ความเป็นจริงแล้วความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนจะอยู่ในแบบบางส่วน หรือไม่ก็แบบชายขอบเป็นส่วนใหญ่ จึงทำให้ระบบการศึกษาของประเทศประสบกับปัญหาหลายอย่างตามมา

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2545) กล่าวว่า การกำหนดรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการสร้างความรู้สึที่ดีในการปฏิบัติงาน และเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้ใช้ความรู้ ความสามารถ ตามความถนัดของตนเอง มี 4 รูปแบบ คือ

1. การปรึกษาหารือ (Consultive management) เป็นการบริหารแบบเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในรูปคณะกรรมการ เช่น คณะกรรมการโครงการ คณะกรรมการดำเนินงาน คณะกรรมการเฉพาะกิจ หรือคณะกรรมการที่เรียกชื่ออย่างอื่น รูปแบบนี้เป็นการกระจายอำนาจการบริหาร และการตัดสินใจให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการดำเนินการ ระบบการปรึกษาหารือนี้เหมาะสมสำหรับกับผู้บริหารระดับต้นขึ้นไปโดยมอบหมายให้ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าคณะกรรมการ โครงการ ประธานคณะกรรมการ หรือกรรมการ

2. กลุ่มคุณภาพ (Q.C Circles) เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้เข้ามามีส่วนร่วม ในระดับกลุ่มละ 3-10 คน ที่อยู่ในหน่วยงานเดียวกันซึ่งคุณภาพนี้เหมาะสำหรับใช้กับผู้ปฏิบัติงานระดับปฏิบัติหรือระดับหัวหน้าเพราะเป็นการฝึกฝนและเปิดโอกาสทำงานร่วมกัน เพื่อค้นหาปัญหา วิเคราะห์ปัญหา วิเคราะห์หาสาเหตุ และหาแนวทางแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

3. ระบบข้อเสนอแนะ (Suggestion system) เป็นรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม ที่ได้ผลมากในทางปฏิบัติ โดยมีลักษณะที่แตกต่างจากข้อเสนอแนะที่มักพบเห็นทั่ว ๆ ไปรูปแบบนี้ จะมีแบบฟอร์มข้อเสนอแนะให้ผู้ปฏิบัติหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกรอกตามแบบที่กำหนด เช่น ปัญหาที่พบเห็นคืออะไร สาเหตุของปัญหามาจากอะไร วิธีการแก้ปัญหามีอะไรบ้าง และผลที่คาดว่าจะได้รับอย่างไร แบบฟอร์มที่กำหนดอาจแตกต่างกันไปตามความต้องการของหน่วยงาน แล้วนำเสนอ ผู้มีอำนาจพิจารณาดำเนินการต่อไป และถ้าข้อเสนอแนะใดมีการนำไปปฏิบัติ ควรมีการประชาสัมพันธ์และพิจารณาให้ผลตอบแทนเป็นรางวัล

4. ระบบส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติมีส่วนเป็นเจ้าของกิจการ (Employee ownership plan) รูปแบบนี้พบมากในการบริหารกิจการของบริษัท หน่วยงานเอกชน หรือรัฐวิสาหกิจ เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้เข้ามามีส่วนในการบริหารจัดการองค์กร โดยการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติมีทุกระดับได้มีส่วนเป็นเจ้าของกิจการด้วยการลงทุนซื้อหุ้นของบริษัท จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของกิจการเอง และมีความผูกพันในการปฏิบัติงาน เพื่อผลประโยชน์ร่วมกัน เพื่อให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายพึงพอใจจะมีส่วนร่วมให้มากที่สุด

อุดมสิทธิ์ จิตรวิจารณ์ (2545) ได้กล่าวถึง รูปแบบการมีส่วนร่วมของชุมชนไว้ ดังนี้

1. รูปแบบการมีส่วนร่วมของสถานศึกษากับชุมชนจัดเป็น 2 แนวทาง คือ สถานศึกษา ริเริ่ม ชุมชนให้ความร่วมมือและสนับสนุน หรือชุมชนริเริ่ม สถานศึกษาสนับสนุนโดยมีองค์กร หน่วยงาน อื่นเป็นหน่วยประสานความร่วมมือ

2. กลุ่มคนและภาคีในการมีส่วนร่วม ในระดับสถานศึกษาประกอบด้วยผู้สอน ผู้เรียน ผู้บริหาร และคณะกรรมการสถานศึกษา ส่วนในระดับชุมชนประกอบด้วยผู้สอน ผู้เรียน ผู้บริหาร ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชนและพระสงฆ์โดยมีหน่วยงานภาคี คือ สถานศึกษา วัด องค์กรบริหารส่วน ตำบล

3. การกำหนดผู้มีส่วนร่วม กำหนดจากความสัมพันธ์ในพื้นที่ตามกรอบกลไกของชุมชน ตลอดจนทรัพยากรและภาคีที่มีบทบาทและความชำนาญต่างกัน

4. ขอบเขตการมีส่วนร่วมเป็นไปตามภารกิจของสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด

5. ประเด็นการมีส่วนร่วม ประกอบด้วยการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การพัฒนา ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม การพัฒนาสื่อและหลักสูตร กิจกรรมการเรียนรู้

6. กระบวนการขับเคลื่อนการมีส่วนร่วมด้วยการริเริ่มสร้างสรรค์ ออกแบบโดยผู้บริหาร และครูผู้สอน การจัดกิจกรรม การระดมทุนการจัดองค์ความรู้ในห้องถิ่น

7. ผลสำเร็จและความสืบเนื่อง การมีส่วนร่วมจะทำให้การเชื่อมโยงระหว่างกลุ่มบุคคล และ หน่วยงานภาคีกว้างขวางขึ้น

ศิริชัย กาญจนวาสิ (2547) ได้กำหนดรูปแบบและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของ บุคคลในองค์กร ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการประชุม

2. การมีส่วนร่วมในการเสนอปัญหา

3. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร

4. การมีส่วนร่วมตัดสินใจในการเลือกแนวทางในการแก้ไขปัญหา

5. การมีส่วนร่วมในการประเมินผลในกิจกรรมต่าง ๆ

6. การมีส่วนร่วมในการได้รับประโยชน์

สุวิมล หงส์วิไล (2559 : 9) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ได้แก่

1. ด้านการวางแผน หมายถึง การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ และ แผนงาน โครงการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และยังเป็นกระบวนการที่องค์กรหรือหน่วยงาน ดำเนินการเพื่อให้ได้ผลที่ต้องการในอนาคต โดยการตัดสินใจล่วงหน้าในการเลือกวิธีทำงานที่ดีที่สุด

มีประสิทธิภาพมากที่สุด ให้บรรลุผลตามที่ต้องการภายในเวลาที่กำหนด และเป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนสามารถปรับปรุงแก้ไขได้อยู่เสมอ

2. ด้านการประสานงาน หมายถึง การประสานงานกับคนในท้องถิ่นและประสานงานกับหน่วยราชการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวมถึงการจัดระเบียบวิธีการทำงาน เพื่อให้งานและเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ ร่วมมือปฏิบัติงานเป็นน้ำหนึ่งใจเดียว ไม่ทำให้งานซ้อนกัน จัดแย้งกัน หรือเหลื่อมล้ำกัน ทั้งนี้เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และนโยบายขององค์กรนั้นอย่างสมานฉันท์ และมีประสิทธิภาพ

3. ด้านการจัดหาทรัพยากร หมายถึง การจัดหา และจัดสรรเงิน กำลังคน และวัสดุอุปกรณ์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวมถึงการจัดมอบ หรือจัดแบ่งทรัพยากรให้กับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้หน่วยงานหรือบุคลากรได้ใช้ทรัพยากรที่เหมาะสมเพื่อการดำเนินงานสู่เป้าหมายขององค์กร การจัดสรรทรัพยากรมีความสำคัญต่อระบบการบริหารงานคุณภาพด้วย

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ผู้วิจัยสรุปได้ว่ารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ประกอบด้วย ด้านการวางแผน ด้านการประสานงาน และด้านการจัดหาทรัพยากร

5.2 บทบาทการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษา

ทศนีย์ ทองสว่าง (2543 : 141) กล่าวถึง บทบาทของผู้ปกครองหรือครอบครัวว่า มีความสำคัญมาก เพราะเป็นสถาบันทางสังคมสถาบันแรกที่ทำให้การศึกษาและอบรมบ่มนิสัย (Socialization) แก่สมาชิกเนื่องจากความใกล้ชิดและผูกพันกันอย่างลึกซึ้ง จึงมีอิทธิพลต่ออารมณ์ เจตคติและแบบแผนความประพฤติของบุคคลเป็นอย่างยิ่ง (สนธยา พลศรี, 2545 : 132) ครอบครัวสมัยใหม่ไม่สามารถรับทำหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์จึงแบ่งภาระซึ่งเป็นหน้าที่ของครอบครัว ให้กับโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษา (Education institution) เป็นหน่วยปฏิบัติรับหน้าที่ส่วนนี้ไป ทำให้เกิดการแบ่งงานกันและร่วมมือกันทำ โรงเรียนเป็นสถาบันทางสังคม ซึ่งทำหน้าที่ขัดเกลา ทางสังคม โดยเฉพาะ เพราะเป็นแหล่งปลูกฝังความรู้ ความคิดและวิทยาการต่าง ๆ อย่างเป็นทางการ ครอบครัว และโรงเรียนมีวิธีการให้การศึกษาที่สอดคล้องกันที่สำคัญ คือ 1) กระบวนการสังคมประกิด (Socialization process) 2) กระบวนการเรียนรู้ (Learning process) 3) กระบวนการถ่ายโยงความรู้ (Transfer ability process) อยู่บนเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน คือ ต้องการให้เรียนรู้และฝึกฝนให้ผู้เรียนเหล่านั้นเป็น “คนดีที่มีความสามารถ” (Manhood and manpower) เพื่อจะได้ ประสบความสำเร็จในชีวิต ครอบครัวและโรงเรียนจึงมีหน้าที่ร่วมกัน

Epstein (1995 : 701-705) ได้เสนอแนวทางการจัดการศึกษาโดยมีความพยายามที่จะให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และได้เสนอ “โครงสร้างการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียน 6 แบบ (Epstein’s framework of 6 types of parent involvement) ประกอบด้วย

1. การอบรมเลี้ยงดูในฐานะผู้ปกครอง (Parenting) หมายถึง ความรับผิดชอบพื้นฐานของครอบครัว (Basic responsibilities of families) ได้แก่ การจัดเตรียมที่อยู่อาศัย (Housing) สุขภาพ (Health) โภชนาการ (Nutrition) เครื่องนุ่งห่ม (Clothing) ความปลอดภัย (Safety) ทักษะของผู้ปกครอง (Parenting skills) ต่อเด็กทุกระดับอายุ สภาพบ้านที่สนับสนุนเด็กในฐานะนักเรียนทุกระดับชั้น ข้อมูลข่าวสารและกิจกรรมเพื่อช่วยโรงเรียนให้เข้าใจเด็กและครอบครัว

2. การสื่อสาร (Communicating) หมายถึง ความรับผิดชอบพื้นฐานของโรงเรียน (Basic responsibilities of schools) ได้แก่ การสื่อสารจากโรงเรียนสู่บ้าน (School-to-home) และการสื่อสารจากบ้านสู่โรงเรียน (Home-to-school)

3. การอาสาสมัคร (Volunteering) หมายถึง การมีส่วนร่วมที่โรงเรียนและเพื่อโรงเรียน (Involvement at school and for the school) ได้แก่ การอาสาสมัครในโรงเรียนหรือชั้นเรียน เช่น ช่วยผู้บริหารโรงเรียน ครู นักเรียนหรือผู้ปกครองในด้านต่าง ๆ การอาสาสมัครเพื่อโรงเรียนหรือชั้นเรียน เช่น ช่วยโครงการของโรงเรียนและความก้าวหน้าของเด็กในทุกที่ทุกเวลา การเป็นผู้ร่วมในทุกการ แสดง กีฬา เหตุการณ์ การมอบรางวัล การเฉลิมฉลอง และอื่น ๆ ที่โรงเรียนจัดขึ้น

4. การเรียนรู้ที่บ้าน (Learning at Home) หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมที่บ้าน ให้เหมาะสมหรือส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ของเด็ก

5. การตัดสินใจ (Decision making) หมายถึง การมีส่วนร่วมหรือการเป็นผู้นำในองค์กรต่าง ๆ เช่น สมาคมผู้ปกครองและครู (Parent and teacher association: PTA) องค์กร ผู้ปกครองและครู (Parent and teacher organization: PTA) หรือสภาที่ปรึกษา คณะกรรมการหรือ กลุ่มที่ปรึกษา โรงเรียนอิสระต่าง ๆ โดยการเป็นสมาชิก ผู้มีส่วนร่วม ผู้นำหรือตัวแทน เป็นต้น

6. การร่วมมือกับชุมชน (Collaborating with community) หมายถึง การเชื่อมโยงชุมชน ให้มาช่วยเหลือโรงเรียน นักเรียน และครอบครัว หรือการเชื่อมโยงโรงเรียนให้ไปช่วยชุมชน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2544 : 71-75) ได้รายงานการศึกษาจากการสอบถาม ครู/ อาจารย์ พ่อแม่ ผู้ปกครองของโรงเรียนต่าง ๆ ประมาณ 1,500 คน โดยการออกแบบสอบถามในประเด็นด้าน การอบรมเลี้ยงดู การสื่อสารระหว่างบ้านกับโรงเรียน การอาสาสมัครเพื่อพัฒนาการศึกษา การจัดบรรยากาศการเรียนการสอนที่บ้าน การเข้ามามีส่วนร่วม ในการตัดสินใจของโรงเรียน และการเป็นผู้ประสานงานในการระดมทรัพยากรโดยประเด็น ดังกล่าวได้

รายละเอียดของกิจกรรม ซึ่งเป็นแนวทางการสร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและพ่อแม่ผู้ปกครอง ดังนี้

1. แนวทางการสร้างความร่วมมือของพ่อแม่ ผู้ปกครอง ด้านการอบรมเลี้ยงดู

1.1 พัฒนาสมองของลูกตั้งแต่ออยู่ในครรภ์โดยรับประทานอาหารที่ถูกหลักโภชนาการ มีประโยชน์ และหมั่นออกกำลังกายอย่างเหมาะสม

1.2 สร้างสัมพันธ์ภาพหรือบรรยากาศที่ดีในครัวเรือน ทำครอบครัวให้อบอุ่น มีความรักที่เอื้ออาทรอย่างทั่วถึง

1.3 ให้อลูกรับประทานอาหารที่มีคุณค่าต่อร่างกาย และฝึกให้ออกกำลังกายอย่างเหมาะสม

1.4 ตรวจสอบและพัฒนาสุขภาพของลูกอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเตรียมความพร้อมในการเรียนรู้

1.5 สังเกตแวความสามารถและความสนใจของลูก

1.6 อ่านหนังสือให้ลูกฟัง และเลือกดูรายการโทรทัศน์ที่เป็นประโยชน์พร้อมกับลูก

1.7 เล่นกับลูกเพื่อฝึกการพูด การฟัง การสังเกต และการคิดวิเคราะห์

2. แนวทางการสร้างความร่วมมือของพ่อแม่ ผู้ปกครอง ด้านการสื่อสาร

2.1 พบปะครูของลูกอย่างสม่ำเสมอ เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลของลูกที่อยู่ที่บ้าน

2.2 ดูแลลูกในเรื่องการให้ไปโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ การเรียนและการทำการบ้าน

2.3 ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อโรงเรียนในเรื่องต่าง ๆ

2.4 พบปะเครือข่ายผู้ปกครองและบุคลากรภายในโรงเรียน

3. แนวทางการสร้างความร่วมมือของพ่อแม่ ผู้ปกครอง ด้านการเป็นอาสาสมัคร เพื่อพัฒนาการศึกษา

3.1 ให้ความร่วมมือเป็นอาสาสมัครเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน เช่น เป็นครูพ่อ ครูแม่ในการสอนหรืออบรมวิชาการต่าง ๆ ตามความถนัดหรือเชี่ยวชาญ ให้ความช่วยเหลือ และสนับสนุนด้านปัจจัยเพื่อพัฒนาบุคลากรครูของโรงเรียนในการฝึกอบรมและพัฒนาด้านวิชาการ ต่าง ๆ การลงมือช่วยพัฒนาสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียน การช่วยฝึกทักษะ การกีฬาแก่นักเรียน การเข้ามาดูแลด้านโภชนาการในโรงเรียน เป็นต้น

3.2 จัดตั้งกลุ่ม/ ชมรม/ สมาคมผู้ปกครองโรงเรียนกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับ การจัดตั้งสมาคมผู้ปกครอง

3.3 สร้างและขยายเครือข่ายพ่อแม่ ผู้ปกครองส่งเสริมและสนับสนุนเครือข่าย ทั้งภายในโรงเรียน และระหว่างโรงเรียน

3.4 แนวทางการสร้างร่วมมือของพ่อแม่ ผู้ปกครอง ด้านการจัดบรรยากาศ การเรียนรู้ที่บ้าน

4. แนวทางการสร้างร่วมมือของพ่อแม่ ผู้ปกครอง ด้านการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่บ้าน

4.1 จัดสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัยให้เอื้ออำนวยต่อกระบวนการเรียนรู้ และการคิดสร้างสรรค์ได้ด้วยตนเอง

4.2 ถ่ายทอดขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมตามศักยภาพ

5. แนวทางการสร้างร่วมมือของพ่อแม่ ผู้ปกครอง ด้านการเข้ามามีส่วนร่วม ในการตัดสินใจของโรงเรียน

5.1 สมัครเข้าเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนลูก

5.2 เข้าร่วมฟังและอบรมความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานโรงเรียน

5.3 การเข้าร่วมคิดวิเคราะห์ ช่วยแก้ปัญหา เช่น กระบวนการเรียนการสอน การบริหารการเงิน การบริหารงานบุคคล การป้องกันภัยจากภายนอกโรงเรียน การกำหนดและจัดลำดับความต้องการของงาน/ โครงการ ร่วมประเมินผลการดำเนินงานเพื่อตรวจสอบและให้ความเห็นเพื่อการปรับปรุงงาน

5.4 ร่วมรับผิดชอบในผลงานที่เกิดขึ้นของโรงเรียนในฐานะเป็นผู้มีส่วนร่วม

6. แนวทางการสร้างร่วมมือของพ่อแม่ ผู้ปกครอง ด้านการเป็นผู้ประสานงาน ในการระดมทรัพยากร

6.1 ทำหน้าที่เชื่อมโยงระหว่างแหล่งทรัพยากรต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษากับโรงเรียน

6.2 ระดมทรัพยากรต่าง ๆ เช่น บุคลากรหรือภูมิปัญญาในท้องถิ่น เงินทุนวิทยาการใหม่ ๆ หรือด้านเทคโนโลยี เพื่อช่วยเหลือโรงเรียนให้สามารถบริหารงานได้อย่างเข้มแข็ง มีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษา ผู้วิจัยสรุปได้ว่าบทบาทการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษา ประกอบด้วย ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านการตัดสินใจ

5.3 พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการดำเนินการของผู้ปกครอง

พฤติกรรมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียน จากแนวคิดของนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้กล่าวถึงพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองที่แตกต่างกันออกไปตามความเข้าใจของนักการศึกษาและหน่วยงานต่าง ๆ ไว้ดังนี้

สำนักงานวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547 : 115) ได้ระบุถึงพ่อแม่หรือผู้ปกครองควรมีพฤติกรรม บทบาท หน้าที่ ดังนี้

1. มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนพัฒนาสถานศึกษาและให้ความเห็นชอบในการกำหนดแผนการเรียนรู้ของเด็กร่วมกับครูและเด็ก
2. ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมของสถานศึกษาและกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาเด็กตามศักยภาพ
3. เป็นเครือข่ายการเรียนรู้ จัดบรรยากาศภายในบ้านเพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้
4. สนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษาตามความเหมาะสมและจำเป็น
5. อบรมเลี้ยงดู เอาใจใส่ให้ความรัก ความอบอุ่น ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาการด้านต่าง ๆ ของเด็ก
6. ป้องกันและแก้ไขปัญหาพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ตลอดจนส่งเสริมคุณลักษณะที่พึงประสงค์โดยประสานความร่วมมือกับผู้สอนและผู้เกี่ยวข้อง
7. เป็นแบบอย่างที่มีทั้งในด้านการปฏิบัติตนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และมีคุณธรรมนำไปสู่การพัฒนาให้เป็นสถาบันแห่งการเรียนรู้
8. มีส่วนร่วมในการประเมินการเรียนรู้ของเด็กและในการประเมินการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

Henderson & Mapp (2002 : 8) ได้ให้คำแนะนำว่าจากการศึกษาวิจัย เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง สถานศึกษาจะนำสิ่งที่ได้จากการศึกษานี้สู่การปฏิบัติที่ส่งเสริมด้านวิชาการต่อไปนี้

1. รับรู้ร่วมกันว่าผู้ปกครองทุกคนไม่ว่าจะมีพื้นฐานรายได้การศึกษา หรือ วัฒนธรรมเป็นอย่างไร สามารถมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ของเด็กและต้องการที่จะให้เด็กพัฒนาทักษะการเรียนรู้และสามารถเรียนรู้ได้ดี
2. ออกแบบโปรแกรมและโครงการที่จะสนับสนุนครอบครัวให้สามารถนำทางหรือแนะแนวทางการเรียนรู้ให้แก่เด็กตั้งแต่ระดับชั้นปฐมวัยจนจบชั้นมัธยมศึกษา
3. พัฒนาความสามารถของสถานศึกษาและบุคลากรของสถานศึกษาให้ทำงานร่วมกับครอบครัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. เชื่อมโยงความพยายามของทุกฝ่ายที่จะทำให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมกับการเรียนรู้ของนักเรียน ไม่ว่าความพยายามนั้นจะมีรากฐานมาจากโรงเรียนหรือชุมชนก็ตาม

5. สร้างความเชื่อมโยงสัมพันธ์ระหว่างสังคม ครอบครัว และสถานศึกษา

6. มุ่งความพยายามไปที่การสร้างและพัฒนาความไว้วางใจ เชื่อใจ นับถือซึ่งกันและกัน และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสถานศึกษากับครอบครัวและบุคคลในชุมชน

7. โอบอุ้มปรัชญาการเป็นหุ้นส่วน โดยแบ่งปันอำนาจต่าง ๆ กับครอบครัว ทั้งนี้ ผู้ปกครอง บุคลากรของสถานศึกษา และสมาชิกของชุมชนต้องมีความเข้าใจถึงความรับผิดชอบในการพัฒนาการศึกษาของเด็ก ๆ ร่วมรับในรูปแบบของความเป็นหุ้นส่วน

8. สร้างความเชื่อมโยง ช่วยเหลือกันอย่างจริงจังระหว่างสถานศึกษาและองค์กรในชุมชน

9. ดึงครอบครัวจากทุกภาคส่วนให้เข้ามามีส่วนร่วมวางยุทธศาสตร์ต่าง ๆ เพื่อป้องกันการเกิดช่องว่างระหว่างสถานะทางครอบครัวที่แตกต่างกัน

การตี อนันต์นารี (2551 : 257-258) ได้กล่าวว่า ผู้ปกครอง ครอบครัว ประชาชน และสถาบันสังคมมีบทบาทเข้าร่วมในการจัดการศึกษาได้หลายประการ ทั้งในการจัดการศึกษาซึ่งต้องได้รับสิทธิประโยชน์ดังได้กล่าวแล้ว แต่ต้องเป็นไปอย่างมีคุณภาพได้มาตรฐาน นอกจากนี้ยังมีบทบาทร่วมในการจัดการศึกษาที่เอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือรัฐจัดให้แก่บุตรหลานของตน มี 6 ด้าน คือ

1. การร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรหลาน คือ การที่ผู้ปกครองตัดสินใจเลือกสถานศึกษาให้บุตรหลาน ร่วมตัดสินใจทิศทางการศึกษาของบุตรหลาน ผู้ปกครองรับรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบ วัสดุทัศน พันธกิจของโรงเรียน ร่วมตัดสินใจในด้านการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เช่น นโยบาย แผนพัฒนาการศึกษา หลักสูตร แผนการปฏิบัติงานประจำปี เป็นต้น

2. การร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักสูตร คือ การที่ผู้ปกครองได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักสูตรของสถานศึกษา พัฒนาการทางด้านร่างกาย อารมณ์และสติปัญญาของบุตรหลาน และการเรียนการสอนของนักเรียนประจำวัน

3. การร่วมจัดทำหลักสูตรและติดตามผลการศึกษา คือ การที่ผู้ปกครองร่วมแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น ติดตามการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาและครูให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและให้ข้อเสนอแนะในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

4. การร่วมในบรรยากาศการเรียนการสอนของสถานศึกษา คือ การที่ผู้ปกครองอาจร่วม นกกิจกรรมการเรียนการสอน หรือร่วมกิจกรรมอื่นที่สถานศึกษาจัด ซึ่งหากสถานศึกษามีแนวทางสนับสนุนที่ดี ได้แก่ การเป็นอาสาสมัคร การจัดภูมิทัศน์ การสนับสนุนโภชนาการให้กับนักเรียน

และ สถานศึกษา ก็จะมีผลดีต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษานั้น ตัวอย่างเช่น บริษัทแห่งหนึ่งใน ประเทศสหรัฐอเมริกายอมให้ผู้ปกครองไปเยี่ยมและรับประทานอาหารร่วมกับลูกหลานของตนซึ่ง เรียนในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในอาณาบริเวณ โรงงาน ปรากฏ ว่ามีผลดีหลายอย่าง เช่น อัตราการเข้าเรียน ของนักเรียนสูง คะแนนการอ่านสูงกว่านักเรียน โรงเรียน อื่น และอัตราการออกจากงานใน โรงงานก็ น้อยกว่าที่อื่นด้วย นอกจากนี้ครูยังมีความใกล้ชิดกับผู้ปกครองมากขึ้น ซึ่งส่งผลในการปรับปรุงการ เรียนรู้ของนักเรียน โดยการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง

5. การร่วมสนับสนุนกิจการการศึกษา คือ การที่ผู้ปกครองสนับสนุนการจัดการศึกษาใน ด้านความคิด การเป็นผู้นำ การเป็นกรรมการ การร่วมการประชุม การให้คำปรึกษาแนะนำ การให้ ข้อมูลความคิดเห็น การปกป้องดูแล การสนับสนุนทรัพยากรทางการเงิน วัสดุอุปกรณ์ การร่วม ดำเนินโครงการ การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

นางสาวสุภัทจิรา วงษ์มาดิษฐ์ (2559 : 44) ได้กล่าวถึง พฤติกรรมการมีส่วนร่วมของ ผู้ปกครองในการบริหารการจัดการศึกษา ได้ดังนี้

1. การร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรหลาน เช่น เลือกสถานศึกษาให้บุตรหลาน
2. การร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักสูตร พัฒนาการของบุตรหลานและการเรียนการสอน ประจำวัน
3. การร่วมจัดทำหลักสูตรและติดตามผลการศึกษา
4. การร่วมในบรรยากาศการเรียนการสอนของสถานศึกษา ผู้ปกครองอาจร่วมในกิจกรรม การเรียนการสอนหรือร่วมกิจกรรมอื่นที่สถานศึกษาจัดขึ้น
5. การร่วมสนับสนุนกิจการการศึกษา การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษานั้นผู้ปกครองนั้นมีความสำคัญเพื่อให้การจัดการศึกษาของสถานศึกษามีคุณภาพมากขึ้นและเพื่ออนาคตของบุตรหลานของท่าน

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการดำเนินการของ ผู้ปกครอง ประกอบด้วย การร่วมในบรรยากาศการเรียนการสอนของสถานศึกษา การร่วม สนับสนุนกิจกรรมการศึกษา

3. การจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีชื่อย่อว่า สป.กทม. สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สปช.) กระทรวงศึกษาธิการเป็นหน่วยงานบริหาร การศึกษาที่ตั้งขึ้นอันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและระบบการบริหารการประถมศึกษา แห่งชาติ เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2523 ตามราชกิจจานุเบกษาฉบับพิเศษ เล่มที่ 97 ตอนที่ 158 วันที่ 13

ตุลาคม 2523 ตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2523 ตามมาตรา 3 วรรค 5 กำหนดให้มีสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สป.กทม. เป็นหน่วยงานบริหารการศึกษาตั้งอยู่ในส่วนกลาง เป็นหน่วยงานที่ไม่มีสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ ดังนั้น การบริหารจากโรงเรียนและกลุ่มโรงเรียนจึงขึ้นตรงต่อ สป.กทม.ตามพระราชบัญญัติโอนกิจการบริหารโรงเรียนประชาบาลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดและโรงเรียนประถมศึกษาของกรมสามัญศึกษากระทรวงศึกษาธิการ ไปเป็นของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ 2523 ตามมาตรา 14 กำหนดให้โอนบรรดาข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการพลเรือนวิสามัญ ข้าราชการครูลูกจ้างของกรมสามัญศึกษากระทรวงศึกษาธิการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนประถมศึกษา ยกเว้นโรงเรียนศึกษาพิเศษและโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ไปเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการพลเรือนวิสามัญ ข้าราชการครู หรือลูกจ้าง แล้วแต่กรณีของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการในมาตรา 15 ได้ให้โรงเรียนประชาบาลและโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งโอนตาม พ.ร.บ. นี้ โรงเรียนใดอยู่ในเขตกิ่งอำเภอ อำเภอ จังหวัดใดให้ถือว่าโรงเรียนนั้นสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา กิ่งอำเภอ อำเภอ หรือสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดและให้สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัด มีอำนาจหน้าที่ควบคุมดูแลโรงเรียนนั้นด้วย

ดังนั้น ตามพระราชบัญญัติฉบับนี้โรงเรียนสังกัดกองการประถมศึกษา จำนวน 35 โรงเรียน จึงได้โอนมาสังกัด สป.กทม. สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ขอสังเกต โรงเรียนในสังกัด สป.กทม.มีเฉพาะโรงเรียนประถมศึกษาที่โอนมาจากกองการประถมศึกษากรมสามัญศึกษาซึ่งมีจำนวน 37 โรงเรียนและต่อมาได้มีการจัดตั้งโรงเรียนเพิ่มขึ้นอีก 3 โรงเรียน คือ โรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ ปี พ.ศ. 2525 โรงเรียนพระยาประเสริฐสุนทราศรัยฯ ปี พ.ศ. 2529 และโรงเรียนไทยรัฐวิทยา 75 ปี พ.ศ. 2532 ปัจจุบัน สป.กทม. มีโรงเรียนในสังกัดทั้งสิ้น 37 โรงเรียน เนื่องจาก สป.กทม.เป็นหน่วยงานบริหารการศึกษาที่ตั้งขึ้นในส่วนกลางงานส่วนหนึ่งจึงถูกกำหนดไว้ด้วยระเบียบต่างๆ ให้เป็นสำนักงานในราชการส่วนกลางอีกด้วย ตำแหน่งผู้อำนวยการการประถมศึกษากรุงเทพมหานครคนแรกที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร คือ นายสุจำรูญ (จำรูญ) เกียรติมงคล ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหนังสังกัดกองการประถมศึกษา กรมสามัญศึกษา (เดิม) ซึ่งแตกต่างไปจากผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด ซึ่งได้กำหนดไว้ในมาตรา 20 แห่ง พ.ร.บ. โอนกิจการบริหารโรงเรียนประชาบาลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดและโรงเรียนประถมศึกษาของกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ไปเป็นของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2523 ที่กล่าวโดยสรุปว่าในระหว่างที่ยังไม่ได้แต่งตั้งผู้อำนวยการ

ประถมศึกษาจังหวัดให้หัวหน้าส่วนการศึกษาหรือผู้รักษาการในตำแหน่งดังกล่าว ซึ่งโอนตาม พ.ร.บ. นี้ รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดต่อมา นายสุจำรูญ (จำรูญ) เกียรติมงคล ก็ได้ผ่านการประเมินจากคณะกรรมการฯ และได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ปี พ.ศ. 2523 – 2529

รายชื่อ ผอ.ป.กทม. เรียงลำดับ

1. นายสุจำรูญ (จำรูญ) เกียรติมงคล	พ.ศ. 2523 – พ.ศ. 2529
2. นายพัคตร์ ศรีนิเวศน์	พ.ศ. 2529 – พ.ศ. 2530
3. นายกฤษ (กวี) กาญจนภา	พ.ศ. 2530 – พ.ศ. 2534
4. นายแสนยา สามไชย	พ.ศ. 2534 – พ.ศ. 2539
5. นายอุบล เล่นวารี	พ.ศ. 2534 – พ.ศ. 2541
6. นายสำรวย เผือกพันธุ์	พ.ศ. 2541 – พ.ศ. 2546

สป.กทม. มีโรงเรียนในสังกัด 38 โรงเรียนแบ่งเป็น 5 กลุ่มโรงเรียน ดังนี้

1. กลุ่มทวารวดี ได้แก่ โรงเรียนพญาไท โรงเรียนโสมสิตสโมสร โรงเรียนราชวินิต โรงเรียนวัดโบสถ์ โรงเรียนวัดโสมนัส โรงเรียนวัดคอมรินทราราม โรงเรียนอนุบาลวัดปรีณายก
2. กลุ่มอโยธยา ได้แก่ โรงเรียนบางบัวฯ โรงเรียนวัดใหม่ช่องลม โรงเรียนพิบูลอุปถัมภ์ โรงเรียนวัดอุทัยธาราม โรงเรียนอนุบาลพิบูลเวศม์ โรงเรียนอนุบาลสามเสนฯ โรงเรียนพระยาประเสริฐสุนทราศรัยฯ โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 75
3. กลุ่มสุโขทัย ได้แก่ โรงเรียนวัดพลับพลาชัย โรงเรียนประถมทวิธาภิเศก โรงเรียนมหาวิทยาลัยวัดไตร โรงเรียนวัดชนะสงคราม โรงเรียนวัดชัยชนะสงคราม โรงเรียนวัดประยุรวงศาวาส โรงเรียนวัดเวตวันธรรมवास โรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ
4. กลุ่มกรุงธน ได้แก่ โรงเรียนประถมบางแค โรงเรียนวัดเจ้ามูล โรงเรียนวัดช่างเหล็ก โรงเรียนวัดหนัง โรงเรียนวัดนาครปรก โรงเรียนวัดหงส์รัตนาราม โรงเรียนอนุบาลนางนอง โรงเรียนวัดสังข์กระจายฯ
5. กลุ่มรัตนโกสินทร์ ได้แก่ โรงเรียนทุ่งมหาเมฆ โรงเรียนดาราคาม โรงเรียนบ้านหนองบอนฯ โรงเรียนประถมนนทบุรี โรงเรียนสายน้ำทิพย์ โรงเรียนวัดด่าน โรงเรียนวัดมหาบุศย์ฯ

ต่อมา กระทรวงศึกษาธิการ ได้มีการปรับเปลี่ยนระบบบริหารและการจัดการศึกษาตามโครงสร้างใหม่ของกระทรวงศึกษาธิการตามระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ได้แบ่งส่วนราชการโดยกำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของ

คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 โดยประกาศจัดตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจำนวน 175 เขตพื้นที่การศึกษา

ในกรุงเทพมหานคร มีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 3 เขตพื้นที่การศึกษา ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม. เขต 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม. เขต 2 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม. เขต 3 ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม. เขต 1

1. นายพร รุจนเวช
2. นางรพีพรรณ เอกสุภาพันธุ์
3. นายเดิบ ไยเจริญ

แบ่งกลุ่มโรงเรียนออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

กลุ่มที่ 1 มีโรงเรียน	จำนวน 22	โรงเรียน
กลุ่มที่ 2 มีโรงเรียน	จำนวน 22	โรงเรียน
กลุ่มที่ 3 มีโรงเรียน	จำนวน 21	โรงเรียน

ต่อมากระทรวงศึกษาธิการ ได้มีกฎหมาย จำนวน 3 ฉบับ คือพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 3 (พ.ศ.2553) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2553 และพระราชบัญญัติครูและบุคลากรทางการศึกษา ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2553) เมื่อวันที่ 22 กรกฎาคม 2553 ประกอบกับประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 18 สิงหาคม 2553 ได้มีการประกาศจัดตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยกำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม. เป็นที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครในปัจจุบัน

โดยมีรายชื่อผู้บริหารดังรายนามต่อไปนี้

ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

1. นายเดิบ ไยเจริญ
2. นายสมยศ ศิริบรรณ
3. นางอรุณี พูลศรี
4. นายสมยศ ศิริบรรณ
5. นายปริญญา ธรเสนา

6. นายสุรชัย ทองทวี รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร

แบ่งกลุ่มโรงเรียนออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มทวารวดี มีจำนวน 12 โรงเรียน ได้แก่ 1. โรงเรียนราชวินิต 2. โรงเรียนอนุบาลสามเสน (สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลอุปถัมภ์) 3. โรงเรียนอนุบาลวัดปรีณายก 4. โรงเรียนวัดเวตะวันธรรมาวาส 5. โรงเรียนที่บึงกรณวิทยาพัฒนา (วัดโบสถ์) ในพระราชูปถัมภ์ฯ 6. โรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ 7. โรงเรียนวัดพลับพลาชัย 8. โรงเรียนวัดโสมนัส 9. โรงเรียนมหาวิทยาลัยราชภัฏ 10. โรงเรียนวัดชนะสงคราม 11. โรงเรียนวัดชัยชนะสงคราม (วัดตึก) 12. โรงเรียนพญาไท

2. กลุ่มรัตนโกสินทร์ มีจำนวน 13 โรงเรียน ได้แก่ 1. โรงเรียนพระยาประเสริฐสุนทราศรัย (กระจ่าง สิงหเสนี) 2. โรงเรียนอนุบาลพิบูลเวศม์ 3. โรงเรียนพิบูลอุปถัมภ์ 4. โรงเรียนบ้านหนองบอน (นัยนานนท์อนุสรณ์) 5. โรงเรียนดาราคาม 6. โรงเรียนวัดมหาบุศย์ (พิทักษ์ถาวรคุณ) 7. โรงเรียนวัดด่าน 8. โรงเรียนบางบัว (เพ่งตั้งตรงจิตรวิทยาคาร) 9. โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 75 เฉลิมพระเกียรติ 10. โรงเรียนทุ่งมหามม 11. โรงเรียนสายน้ำทิพย์ 12. โรงเรียนวัดอุทัยธาราม 13. โรงเรียนประถมนนทรี

3. กลุ่มกรุงธนบุรี มีจำนวน 12 โรงเรียน ได้แก่ 1. โรงเรียนวัดอมรินทราราม 2. โรงเรียนอนุบาลวัดนางนอง 3. โรงเรียนวัดประยูรวงศาวาส 4. โรงเรียนโสมสิตโมสร 5. โรงเรียนประถมทวิธาภิเศก 6. โรงเรียนราชวินิตประถมบางแค 7. โรงเรียนวัดเจ้ามูล 8. โรงเรียนวัดสังข์กระจาย (แจ่มวิชาสอน) 9. โรงเรียนวัดช่างเหล็ก 10. โรงเรียนวัดนาคปรก 11. โรงเรียนวัดหงส์รัตนาราม 12. โรงเรียนวัดหน้า

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550 (ง)) ได้ศึกษาและสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาไทย พบว่า

1. ปัจจัยด้านคน ได้แก่ ครู ผู้บริหาร ผู้เรียนและผู้สนับสนุน เป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาและยกระดับการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ครูจำเป็นต้องพัฒนาตนเอง และเพิ่มพูนความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารต้องสามารถเป็นผู้กระตุ้นและสร้างเสริมทั้งงานด้านวิชาการ ด้านขวัญกำลังใจ ผลักดันให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นทำงาน และสามารถสร้างระบบการบริหารที่โปร่งใสและตรวจสอบได้

2. ปัจจัยในเชิงระบบและกระบวนการ ได้แก่ ระบบการเรียนการสอน การบริหารจัดการ และระบบความคิดความเข้าใจ พบว่า กระบวนการเรียนการสอนที่ได้ผลมากที่สุด คือ การปฏิรูปทั้ง

โรงเรียน (Whole school approach) และปัจจัยที่สำคัญอีกประการ คือ เครือข่ายความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับสังคมภายนอก

3. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ และทางสังคม พบว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น ที่ตั้ง และขนาดของโรงเรียน และความพร้อมของปัจจัยสนับสนุนต่างกัน ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาในระดับใด

4. ทรัพยากรสนับสนุน ได้แก่ งบประมาณ จำนวนครู และอื่นๆ พบว่า มีลักษณะกระจายอย่างไม่ทั่วถึงและเป็นธรรม โดยโรงเรียนขนาดใหญ่จะได้รับงบประมาณและอุปกรณ์สนับสนุนสูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาอย่างชัดเจน ทำให้โรงเรียนขนาดเล็กมีคุณภาพต่ำ อันทำให้เกิดความไม่เสมอภาคทางการศึกษาสำหรับเด็กที่ควรได้เรียนในโรงเรียนที่มีคุณภาพดีกว่า

ธวัช กรุดมณี (2550) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพขององค์กรของโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนในภาพรวม คือ ปัจจัยระดับองค์การส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยในระดับบุคคล มี 2 ตัวแปร ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน และการมุ่งมั่นผลงาน ส่วนในระดับกลุ่ม มี 3 ตัวแปร ได้แก่ การตัดสินใจภาวะผู้นำ และการสื่อสาร และในระดับองค์การ มี 4 ตัวแปร ได้แก่ ความสัมพันธ์กับชุมชน โครงสร้างองค์กร นโยบายและการปฏิบัติ และทรัพยากรและเทคโนโลยี

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน : การพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน 1) อิทธิพลทางตรง มี 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยสมรรถนะขององค์กร ปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้ ปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน และปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ 2) อิทธิพลทางอ้อม มี 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยสมรรถนะขององค์กรที่ส่งผ่านปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้กับปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผ่านปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้กับปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน และปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียนที่ส่งผ่านปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้ และ 3) อิทธิพลรวม มี 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยสมรรถนะขององค์กร ปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้ ปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน และปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ

ปรเมษฐ์ โมลี (2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จที่ได้จากการวิจัย ประกอบด้วย ปัจจัย 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้นำ องค์ประกอบด้านสถานการณ์ของผู้นำ ปัจจัย

ด้านพฤติกรรมของผู้นำและปัจจัยด้านบทบาทของผู้นำ ผลการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ พบว่า ปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้นำ องค์ประกอบด้านสถานการณ์ของผู้นำ ปัจจัยด้านพฤติกรรมของผู้นำและปัจจัยด้านบทบาทของผู้นำ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อภาวะผู้นำ ทุกปัจจัย ขนาดและทิศทางของอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ พบว่า ปัจจัยทางตรงและทางอ้อมเชิงบวกต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ มี 4 ปัจจัย เรียงตามลำดับของความมีอิทธิพล ดังนี้ คือ ปัจจัยด้าน คุณลักษณะ ด้านบทบาทของผู้นำ ด้านพฤติกรรมของผู้นำและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง

รุจิรัตน์ นาคะรัมย์ (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพ ตามมาตรฐานวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาญจนบุรีเขต 2 ผลการวิจัยพบว่าการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก 2) ความเป็นครูมืออาชีพของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพตามมาตรฐาน วิชาชีพครูของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

นายอุดม ชูดีวรรณ (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาระบบการบริหารคุณภาพ โรงเรียนมัธยมศึกษาสู่ความเป็นเลิศระดับสากล ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบของการบริหาร คุณภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาสู่ความเป็นเลิศระดับสากล ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบหลัก ดังนี้ 1) การนำองค์กร 2) การวางแผนกลยุทธ์ 3) การมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) การวัด การ วิเคราะห์และการจัดการความรู้ 5) การ มุ่งเน้นบุคลากร 6) การมุ่งเน้นการปฏิบัติ และ 7) ผลลัพธ์ด้าน ผู้เรียน นำองค์ประกอบไปสร้างรูปแบบการพัฒนาระบบการบริหารคุณภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาสู่ ความเป็นเลิศระดับสากลได้ 6 ระบบดังนี้ ระบบที่ 1 การนำองค์กร โดยต้องรู้และเข้าใจบริบทของ โรงเรียนที่มีความท้าทาย เพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดทิศทางการพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ ระบบที่ 2 การวางแผนกลยุทธ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนจะต้องนำวิสัยทัศน์มาดำเนินการในการวางแผน เชิงกลยุทธ์ไปสู่ความเป็นเลิศ ระบบที่ 3 การบริหารจัดการที่มุ่งเน้นผู้เรียน การพัฒนาหลักสูตรตาม ความสามารถของผู้เรียนโดยรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน ระบบที่ 4 การวัด สารสนเทศและการ จัดการความรู้เพื่อกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จและวิธีการวัดผลการปฏิบัติงานของทุกระบบ ระบบที่ 5 การพัฒนาบุคลากร เป็นฐานในการกำหนดกลยุทธ์เพื่อพัฒนาขีดความสามารถ การพัฒนาระบบการ เรียนรู้ ระบบที่ 6 ระบบการเรียนการสอนเชื่อมโยงกับระบบการพัฒนาบุคลากร ให้มีความพร้อมที่

จะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนองค์ประกอบที่ 7 เป็นผลลัพธ์ของการดำเนินงานจาก 6 ระบบ

ชนนท์ วีรชนนท์ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบองค์การเพื่อควมมีประสิทธิภาพของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อควมมีประสิทธิภาพของศูนย์การศึกษาพิเศษ ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา การบริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติ การมีส่วนร่วมของชุมชน การจัดการเรียนรู้ และสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ และภาวะผู้นำของผู้บริหาร สำหรับประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประกอบด้วย คุณภาพการปฏิบัติงานของครู ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู และความเจริญงอกงามของนักเรียนหรือพัฒนาการของนักเรียน ตามลำดับ องค์ประกอบของระบบองค์การเพื่อควมมีประสิทธิภาพของศูนย์การศึกษาพิเศษในแต่ละองค์ประกอบ ประกอบด้วย องค์การปัจจัยป้อน (Input) ระบบเพื่อควมมีประสิทธิภาพของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีปัจจัย ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วยความรู้/ประสบการณ์วิชาชีพ และคุณลักษณะครู ด้านการบริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติ กระบวนการแปรรูป (Transformation process) ของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีปัจจัยด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย ทักษะ/ความสามารถ และแรงจูงใจ ด้านการบริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติ ประกอบด้วย การบริหารเชิงกลยุทธ์ และการบริหารการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน ผลผลิต (Outputs) ได้แก่ ควมมีประสิทธิภาพของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ประกอบด้วยคุณภาพการปฏิบัติงานของครู ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู และ ความเจริญงอกงามของนักเรียนหรือพัฒนาการของนักเรียน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการดำเนินการวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบบรรยาย (Descriptive research) โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อวิเคราะห์คุณภาพการศึกษาของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางและรายละเอียดต่าง ๆ ของการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 37 โรงเรียน

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในแต่ละโรงเรียน ประกอบด้วย

- 1.1 ผู้บริหาร โรงเรียน หรือผู้ที่ปฏิบัติราชการแทนในตำแหน่งผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร 37 โรงเรียน จำนวน 37 คน
- 1.2 รองผู้บริหารโรงเรียน หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร 37 โรงเรียน จำนวน 37 คน
- 1.3 ครูประจำการที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นครูผู้สอนในระดับชั้นประถมศึกษาทุกคนของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร 37 โรงเรียน รวมจำนวน 1,023 คน

รวมประชากรที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด จำนวน 1,097 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาและสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ โดยมีตัวแปรแฝง จำนวน 6 ตัวแปร วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 25 ตัวแปร ได้แก่ ด้านผู้บริหาร ด้านครู ด้านการบริหารการศึกษา ด้านการจัดการเรียนรู้และการวิจัย ด้านความสัมพันธ์และความร่วมมือของชุมชน และด้านคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากฐานแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และเป็นเครื่องมือที่มีผู้วิจัยได้ดัดแปลงและพัฒนาให้เหมาะสมกับการศึกษาในครั้งนี้ ลักษณะของเครื่องมือมีรายละเอียดพอสังเขปดังนี้

แบบสอบถาม สำหรับบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของประชากรที่ศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพความเป็นจริง เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบด้วย ด้านผู้บริหาร ด้านครู ด้านการบริหารการศึกษา ด้านการจัดการเรียนรู้และการวิจัย ด้านความสัมพันธ์และความร่วมมือของชุมชน โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามสภาพความเป็นจริง เกี่ยวกับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ความพึงพอใจของครูและผู้บริหาร โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

ทั้งนี้ การวัดระดับสภาพความเป็นจริง เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายและเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	ตรงกับสภาพความเป็นจริงมาก
ระดับ 3	หมายถึง	ตรงกับสภาพความเป็นจริงปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	ตรงกับสภาพความเป็นจริงน้อย
ระดับ 1	หมายถึง	ตรงกับสภาพความเป็นจริงน้อยที่สุด

4. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ขั้นตอนของการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

ขั้นตอนที่ 2 สร้างตารางวิเคราะห์โครงสร้างตัวแปรที่ต้องการวัด ในแต่ละปัจจัยและเขียนข้อคำถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale)

ขั้นตอนที่ 3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของข้อคำถาม ความเหมาะสมของปริมาณข้อคำถาม ความชัดเจนของภาษา และรูปแบบของแบบสอบถาม แล้วนำมาปรับปรุง

ขั้นตอนที่ 4 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วนำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ทำการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้านความตรงเชิงเนื้อหา ว่าข้อความในแบบสอบถามเป็นข้อคำถามที่ตรงกับสิ่งที่ต้องการศึกษาได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และครอบคลุมเนื้อหาที่ได้ศึกษาวิเคราะห์

ขั้นตอนที่ 5 คัดเลือกข้อความที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (IOC: Index of item – objective congruence) ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (IOC = 0.60 – 1.00) ตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ไปทดลองใช้กับโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร รองผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร และครูที่สอนในระดับชั้นประถมศึกษา จำนวน 30 คน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) แสดงดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้วยค่าความเชื่อมั่น

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient)
ปัจจัยด้านผู้บริหาร	.952
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	.812
คุณลักษณะของผู้บริหาร	.881
พฤติกรรมของผู้บริหาร	.842
บทบาทของผู้บริหาร	.867
ปัจจัยด้านครู	.947
ทักษะ/ความสามารถ	.828
ความเป็นครูมืออาชีพ	.804
แรงจูงใจ	.859
คุณธรรมจริยธรรมของครู	.899
ปัจจัยด้านการบริหารการศึกษา	.956
ภารกิจ นโยบายและจุดเน้น	.865
การจัดโครงสร้างและการบริหารอย่างเป็นระบบ	.863
งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์	.884
เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	.846
ปัจจัยด้านการจัดการเรียนรู้และการวิจัย	.949
การเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	.937
การใช้เทคโนโลยีในการจัดการศึกษา	.857
การจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน	.925
การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	.906
การบูรณาการสาระในหลักสูตร	.848
การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้	.760
ปัจจัยด้านความสามัคคีและความร่วมมือของชุมชน	.946
รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง	.932
บทบาทการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษา	.887
พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการดำเนินการของผู้ปกครอง	.863

ตารางที่ 4 ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้วยค่าความเชื่อมั่น (ต่อ)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient)
ปัจจัยคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน	.941
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	.887
คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน	.748
ความพึงพอใจของครู	.940
ความพึงพอใจของผู้ปกครอง	.891

ขั้นตอนที่ 6 นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้มาทั้งหมดใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข และจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ โดยมีข้อคำถามที่มีความเหมาะสมสำหรับนำไปใช้กับ ประชากร ของการวิจัยต่อไป

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการส่งแบบสอบถาม

1. ขอนหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลการวิจัย จากบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม เสนอไปยังผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร และ ผู้อำนวยการ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อขอ ความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย ด้วยตนเอง ถึง โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ไปถึง ผู้อำนวยการ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร รอง ผู้อำนวยการ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ครูผู้สอนใน ระดับชั้นประถมศึกษา ขอความอนุเคราะห์ในการตอบและส่งแบบสอบถามคืนผู้วิจัย

3. หลังจากส่งแบบสอบถามไปแล้วทั้งหมด 4 สัปดาห์ ได้มีการสอบถามความคืบหน้าและ เก็บแบบสอบถามคืน จาก โรงเรียน ใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร 37 โรงเรียน จำนวนประชากรทั้งสิ้น 1,097 คน ได้รับแบบสอบถามคืนกลับมา จำนวนทั้งสิ้น 955 คน คิดเป็นร้อยละ 87.06 ของกลุ่มประชากร

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน ทำการลงรหัส (Coding) เพื่อเตรียมทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ตอน คือ การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น และการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามวิจัย ซึ่งเป็นแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น โดยใช้สถิติบรรยายลักษณะประชากรและลักษณะของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for window

1.1 วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของประชากร ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิตหรือค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) เพื่ออธิบายลักษณะของประชากร

1.2 วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) คะแนนต่ำสุด (min) คะแนนสูงสุด (max) ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (CV) ค่าความเบ้ (skeness) และค่าความโด่ง (kurtosis) ของตัวแปร ซึ่งเป็นค่าที่บ่งบอกถึงลักษณะการแจกแจงความถี่ของข้อมูลเมื่อเทียบเคียงกับการแจกแจงความถี่ของโค้งปกติด้วยโปรแกรม SPSS for window โดยมีเกณฑ์การตัดสินค่าเฉลี่ยจากมาตรฐานค่า 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

4.51 – 5.00	มีการรับรู้ตรงกับสภาพความเป็นจริงอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 – 4.50	มีการรับรู้ตรงกับสภาพความเป็นจริงอยู่ในระดับมาก
2.51 - 3.50	มีการรับรู้ตรงกับสภาพความเป็นจริงอยู่ในระดับปานกลาง
1.51 – 2.50	มีการรับรู้ตรงกับสภาพความเป็นจริงอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.50	มีการรับรู้ตรงกับสภาพความเป็นจริงอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามการวิจัย

2.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ โดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนต้นแบบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for window

2.2 การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ที่ผู้วิจัยศึกษาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์พร้อมทั้งคำนวณหาขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป LISREL และค่าสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าไค-สแควร์ (chi-square) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of fit index : GFI) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (adjusted goodness of fit index : AGFI) ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษ (root mean square residual : RMR) รวมถึงค่าสถิติแสดงเส้นอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม (direct-indirect effect) และอิทธิพลรวม (total effect) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย 7 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องและกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัย นโยบาย และรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน และการบริหารจัดการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้เบื้องต้นแล้วประมวลสรุปเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในงานวิจัย และนิยามปฏิบัติการของตัวแปรต่างๆ ซึ่งจากการนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และสังเคราะห์แล้ว ประมวลสรุปได้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

1.1 กรอบแนวคิดปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดของ Lunenberg and Ornstein. (1996), Sergiovanni (1991), Sammonds, Hillman and Mortimore (1995), Robert G. Owens (1998), Glickman, Gordon and Ross-Grodon (2001), Hoy and Miskel. (2001) และอรุณ จันทวานิช และ

คณะ (2546) ได้ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย ด้านผู้บริหาร ด้านครู ด้านการบริหารการศึกษา ด้านการจัดการเรียนรู้และการวิจัย และด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือของชุมชน

1.2 กรอบแนวคิดคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดของ Hoy and Miskel (2001), Lunenburg and Ornstein (1996), Owens (2007), Sammons, Hillman and Mortimore. (1995), Gibson et al. (2006), สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ) และกระทรวงศึกษาธิการ ได้กล่าวถึงคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน และความพึงพอใจของครู

ขั้นตอนที่ 2 การสัมมนาผู้ทรงคุณวุฒิ (Experts seminar) ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร และนักวิชาการ จำนวน 5 คน เพื่อยืนยันกรอบแนวคิดในการวิจัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครและปัจจัยเบื้องต้น

ขั้นตอนที่ 3 การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 4 เก็บข้อมูลภาคสนามจากผู้ที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

ขั้นตอนที่ 5 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลภาคสนามที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ขั้นตอนที่ 6 การสัมมนาผู้ทรงคุณวุฒิ (Experts seminar) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อยืนยันและเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน และคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

การวิจัยในขั้นตอนนี้เป็นการสนทนากลุ่มของผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วยบุคคล ดังต่อไปนี้ ผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานที่รับผิดชอบในการกำหนดนโยบาย และกำกับดูแลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร และผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร รวมทั้งสิ้นจำนวน 5 คน

ขั้นตอนที่ 7 การนำเสนอการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ดังรายละเอียดแสดงใน แผนภาพที่ 5

แผนภาพที่ 5 แสดงขั้นตอนการวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของ โรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สรุปได้ ดังนี้





บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัยมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อ 1) วิเคราะห์คุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร และ 2) วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 ผลการวิเคราะห์คุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

2.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย

- 1) ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้
- 2) ผลการตรวจสอบการแจกแจงของตัวแปรสังเกตได้
- 3) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน
- 4) ผลการทดสอบความเหมาะสมของข้อมูล
- 5) ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.3 ผลการยืนยันและเสนอแนะเพิ่มเติม เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์แทนค่าสถิติและอักษรย่อที่ใช้แทนตัวแปรในการแปลผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 5 สัญลักษณ์แทนค่าสถิติ

สัญลักษณ์	ความหมาย
\bar{X}	ค่าเฉลี่ย (Mean)
SD	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
SE	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard error)
MIN	ค่าต่ำสุด (Minimum)
MAX	ค่าสูงสุด (Maximum)
SK	ค่าความเบ้ (Skewness)
KU	ค่าความโด่ง (Kurtosis)
KS	ค่าสถิติทดสอบ Kolmogorov-Siminov
CV	ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (Coefficient of variation)
TE	ขนาดอิทธิพลรวม (Total effect)
DE	ขนาดอิทธิพลทางตรง (Direct effect)
IE	ขนาดอิทธิพลทางอ้อม (Indirect effect)
EP	ค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor loading)
χ^2	ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-squared test)
df	องศาอิสระ (Degree of freedom)
r	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Regression coefficient)
R^2	ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (Coefficient of determination)
p	ค่าความน่าจะเป็นทางสถิติ
CFI	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบ (Comparative fit index)
GFI	ดัชนีวัดความกลมกลืน (Goodness of fit index)
AGFI	ดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted goodness of fit index)
RMSEA	ดัชนีวัดความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (Root mean square error of approximation index)
SRMR	ดัชนีรากมาตรฐานค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (Standardized root mean square residual)
*	มีระดับนัยสำคัญที่ระดับ .05
**	มีระดับนัยสำคัญที่ระดับ .01

ตารางที่ 6 อักษรย่อที่ใช้แทนตัวแปร

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกต	ความหมาย
LEAD		ปัจจัยด้านผู้บริหาร
	LEAD1	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
	LEAD2	คุณลักษณะของผู้บริหาร
	LEAD3	พฤติกรรมของผู้บริหาร
	LEAD4	บทบาทของผู้บริหาร
TEAC		ปัจจัยด้านครู
	TEAC1	ทักษะ/ความสามารถ
	TEAC2	ความเป็นครูมืออาชีพ
	TEAC3	แรงจูงใจ
	TEAC4	คุณธรรมจริยธรรมของครู
MANA		ปัจจัยด้านการบริหารการศึกษา
	MANA1	ภารกิจ นโยบายและจุดเน้น
	MANA2	การจัดโครงสร้างและการบริหารอย่างเป็นระบบ
	MANA3	งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์
	MANA4	เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
LEAR		ปัจจัยด้านการจัดการเรียนรู้และการวิจัย
	LEAR1	การเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
	LEAR2	การใช้เทคโนโลยีในการจัดการศึกษา
	LEAR3	การจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน
	LEAR4	การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน
	LEAR5	การบูรณาการสาระในหลักสูตร
	LEAR6	การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้
PAR		ปัจจัยด้านความสัมพันธ์และความร่วมมือของชุมชน
	PAR1	รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง
	PAR2	บทบาทการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษา
	PAR3	พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการดำเนินการของผู้ปกครอง

ตารางที่ 6 อักษรย่อที่ใช้แทนตัวแปร (ต่อ)

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกต	ความหมาย
QUAL		ปัจจัยคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน
	QUAL1	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
	QUAL2	คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน
	QUAL3	ความพึงพอใจของครู
	QUAL4	ความพึงพอใจของผู้ปกครอง

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากร คือผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้ที่ปฏิบัติราชการแทน รองผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านวิชาการโรงเรียน และครูประจำการที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นครูผู้สอนในระดับชั้นประถมศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร 37 โรงเรียน จำนวนประชากรทั้งสิ้น 1,097 คน ได้รับแบบสอบถามคืนกลับมา จำนวนทั้งสิ้น 955 คน คิดเป็นร้อยละ 87.06 ของกลุ่มประชากร รายละเอียดแสดงในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ		จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	198	20.7
	หญิง	757	79.3
รวม		955	100.0
อายุ	ต่ำกว่า 31 ปี	215	22.5
	31 - 40 ปี	328	34.3
	41 - 50 ปี	225	23.6
	51 ปี ขึ้นไป	187	19.6
รวม		955	100.0

ตารางที่ 7 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ		จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	613	64.2
	ปริญญาโท	331	34.7
	สูงกว่าปริญญาโท	11	1.2
รวม		955	100.0
ตำแหน่งปัจจุบัน	ผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้ที่ปฏิบัติราชการ แทนในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน	30	3.2
	รองผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ ด้านวิชาการ โรงเรียน	37	3.8
	ครูประจำการที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นครูผู้สอน ในระดับชั้นประถมศึกษา	888	93.0
	รวม	955	100.0
ระยะเวลาที่ดำรง ตำแหน่งปัจจุบัน	น้อยกว่า 5 ปี	219	22.9
	5 – 10 ปี	364	38.1
	11 – 15 ปี	168	17.6
	มากกว่า 15 ปี	204	21.4
รวม		955	100.0

จากตารางที่ 7 พบว่าข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้เป็นผู้บริหารโรงเรียนผู้ที่ปฏิบัติราชการแทนจำนวน 30 คน รองผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านวิชาการโรงเรียนจำนวน 37 คน และครูประจำการที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นครูผู้สอนในระดับชั้นประถมศึกษาจำนวน 888 คน ส่วนใหญ่เป็นผู้หญิงจำนวน 757 คนคิดเป็นร้อยละ 79.3 อายุช่วง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.3 ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 613 คนคิดเป็นร้อยละ 64.2 และระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน 5-10 ปี จำนวน 364 คนคิดเป็นร้อยละ 38.1

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย

ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยเป็น 2 ส่วนคือ ผลการวิเคราะห์คุณภาพการศึกษาของโรงเรียน และผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์คุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 8 คุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

คุณภาพการศึกษา	ระดับสภาพความเป็นจริง		
	\bar{x}	SD	ความหมาย
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	4.08	.55	มาก
1. ผู้เรียนมีนิสัยรักการอ่านและแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง	4.02	.85	มาก
2. ผู้เรียนมีผลการประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียนเป็นไปตามเกณฑ์ของสถานศึกษา	4.14	.68	มาก
3. ผู้เรียนนำเสนอวิธีคิด วิธีแก้ปัญหาด้วยภาษาหรือวิธีการของตนเอง	3.97	.76	มาก
4. ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นไปตามเกณฑ์ของสถานศึกษา	4.15	.71	มาก
5. ผู้เรียนมีความคิดริเริ่ม และสร้างผลงานด้วยความภาคภูมิใจ	4.09	.69	มาก
คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน	4.14	.52	มาก
6. ผู้เรียนมีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด	4.06	.78	มาก
7. ผู้เรียนมีความภูมิใจและเห็นคุณค่าภูมิปัญญาไทย	4.13	.74	มาก
8. ผู้เรียนดำเนินชีวิตอย่างเพียงพอ มีเหตุผล รอบคอบ มีคุณธรรม ยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง	4.11	.73	มาก
9. ผู้เรียนมีความสามารถปรับตัวให้เข้ากับเหตุการณ์และการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสภาพแวดล้อม	4.15	.70	มาก
10. ผู้เรียนมีสุขภาพแข็งแรง มีน้ำหนัก ส่วนสูงและมีสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์มาตรฐาน	4.27	.69	มาก

ตารางที่ 8 คุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร (ต่อ)

คุณภาพการศึกษา	ระดับสภาพความเป็นจริง		
	\bar{X}	SD	ความหมาย
ความพึงพอใจของครู	4.25	.50	มาก
11.ครูปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	4.17	.69	มาก
12.ครูปฏิบัติงานได้ทันภายในเวลาที่กำหนด	4.21	.68	มาก
13.ครูสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง	4.21	.67	มาก
14.ครูพึงพอใจในผลการทำงานของตนเอง	4.24	.67	มาก
15.ครูมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ	4.43	.65	มาก
ความพึงพอใจของผู้ปกครอง	4.29	.49	มาก
16.ผู้ปกครองเห็นว่าสถานศึกษาดำเนินการจัดการเรียนการสอนตรงตามหลักสูตร	4.28	.59	มาก
17.ผู้ปกครองเห็นว่าครูอบรมผู้เรียนให้มีความรู้ มีความประพฤติที่ถูกต้องดีงาม	4.35	.65	มาก
18.ผู้ปกครองเห็นว่าสถานศึกษาให้การต้อนรับผู้ที่มาติดต่อด้วยความอบอุ่นอย่างเป็นกันเอง	4.28	.67	มาก
19.ผู้ปกครองเห็นว่าสถานศึกษามีการปรับภูมิทัศน์และสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้	4.28	.70	มาก
20.ผู้ปกครองเห็นว่าสถานศึกษามีอาคารเรียนที่เพียงพอเหมาะสมกับการจัดการเรียนการสอน	4.29	.68	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่าคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครทุกประเด็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนประเด็นที่มีคุณภาพสูงสุด คือ ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นไปตามเกณฑ์ของสถานศึกษา (ค่าเฉลี่ย 4.15) รองลงมา คือ ผู้เรียนมีผลการประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียนเป็นไปตามเกณฑ์ของสถานศึกษา (ค่าเฉลี่ย 4.14) ผู้เรียนมีความคิดริเริ่ม และสร้างผลงานด้วยความภาคภูมิใจ (ค่าเฉลี่ย 4.09) ผู้เรียนมีนิสัยรักการอ่านและแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง (ค่าเฉลี่ย 4.02) และผู้เรียนนำเสนอวิธีคิด วิธีแก้ปัญหาด้วยภาษาหรือวิธีการของตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.97) ตามลำดับ

ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ประเด็นที่มีคุณภาพสูงสุด คือ ผู้เรียนมีสุขภาพแข็งแรง มีน้ำหนัก ส่วนสูงและมีสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์มาตรฐาน (ค่าเฉลี่ย 4.27) รองลงมา

คือ ผู้เรียนมีความสามารถปรับตัวให้เข้ากับเหตุการณ์และการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสภาพแวดล้อม (ค่าเฉลี่ย 4.15) ผู้เรียนมีความภูมิใจและเห็นคุณค่าภูมิปัญญาไทย (ค่าเฉลี่ย 4.13) ผู้เรียนดำเนินชีวิตอย่างเพียงพอ มีเหตุผล รอบคอบ มีคุณธรรม ยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง (ค่าเฉลี่ย 4.11) และผู้เรียนมีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด (ค่าเฉลี่ย 4.06) ตามลำดับ

ด้านความพึงพอใจของครู ประเด็นที่มีคุณภาพสูงสุด คือ ครูมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 4.43) รองลงมา คือ ครูพึงพอใจในผลการทำงานของตนเอง (ค่าเฉลี่ย 4.24) ครูสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง (ค่าเฉลี่ย 4.21) ครูปฏิบัติงานได้ทันภายในเวลาที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย 4.21) และครูปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (ค่าเฉลี่ย 4.17) ตามลำดับ

ด้านความพึงพอใจของผู้ปกครอง ประเด็นที่มีคุณภาพสูงสุด คือ ผู้ปกครองเห็นว่าครอบครัวผู้เรียนให้มีความรู้ มีความประพฤติที่ถูกต้องดีงาม (ค่าเฉลี่ย 4.35) รองลงมา คือ ผู้ปกครองเห็นว่าสถานศึกษามีอาคารเรียนที่เพียงพอเหมาะสมกับการจัดการเรียนการสอน (ค่าเฉลี่ย 4.29) ผู้ปกครองเห็นว่าสถานศึกษาดำเนินการจัดการเรียนการสอนตรงตามหลักสูตร (ค่าเฉลี่ย 4.28) ผู้ปกครองเห็นว่าสถานศึกษาให้การต้อนรับผู้มาติดต่อด้วยความอบอุ่นอย่างเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 4.28) และผู้ปกครองเห็นว่าสถานศึกษามีการปรับภูมิทัศน์และสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ (ค่าเฉลี่ย 4.28) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 คุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครในภาพรวม

คุณภาพการศึกษา	\bar{X}	SD	ความหมาย
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	4.08	0.55	มาก
คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน	4.14	0.52	มาก
ความพึงพอใจของครู	4.25	0.50	มาก
ความพึงพอใจของผู้ปกครอง	4.29	0.49	มาก
ภาพรวม	4.19	0.44	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่าคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.19) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีคุณภาพสูงสุดคือความพึงพอใจของผู้ปกครอง (ค่าเฉลี่ย

4.29) รองลงมาคือความพึงพอใจของครู (ค่าเฉลี่ย 4.25) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน (ค่าเฉลี่ย 4.14) และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (ค่าเฉลี่ย 4.08) ตามลำดับ

2.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ และตรวจสอบข้อมูล (Data screening) ก่อนทำการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน โดยทำการตรวจสอบข้อมูลใน 3 ประเด็นคือ ตรวจสอบการแจกแจงของข้อมูล ความสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน และการทดสอบความเหมาะสมของข้อมูล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้

การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ (Observed variable) จำนวนทั้งสิ้น 25 ตัวแปรที่ใช้วัดหรือใช้อธิบายตัวแปรแฝง 6 ด้าน คือ ตัวแปรด้านผู้บริหาร ตัวแปรแฝงด้านครู ตัวแปรแฝงด้านการบริหารการศึกษา ตัวแปรแฝงด้านการจัดการเรียนรู้และการวิจัย ตัวแปรแฝงด้านความสัมพันธ์และความร่วมมือของชุมชน และตัวแปรแฝงด้านคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ ค่าสถิติที่นำเสนอคือ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าต่ำสุด (MIN) ค่าสูงสุด (MAX) และค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (CV) แสดงในตารางที่ 10

2) ผลการตรวจสอบการแจกแจงของตัวแปรสังเกตได้

การตรวจสอบการแจกแจงของตัวแปรสังเกตได้ (Observed variable) ค่าสถิติที่นำเสนอ คือ ค่าความเบ้ (SK) ความโด่ง (KU) และสถิติทดสอบ Komogorov-Sminov (KS) แสดงในตารางที่ 10 มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 10 ผลการตรวจสอบการแจกแจงของตัวแปรสังเกตได้

ตัวแปร	Mean	SD	MIN	MAX	CV	SK	KU	KS	p
ตัวแปรสังเกตได้ด้านผู้บริหาร (LEAD)									

LEAD1	4.22	.55	1.80	5.00	0.13	-.84	1.03	.13**	.00
LEAD2	4.14	.58	1.00	5.00	0.14	-1.01	2.35	.14**	.00
LEAD3	4.21	.56	1.20	5.00	0.13	-.75	1.66	.11**	.00
LEAD4	4.23	.54	1.80	5.00	0.13	-.77	1.72	.14**	.00
ตัวแปรสังเกตได้ด้านครู (TEAC)									
TEAC1	4.20	.46	2.60	5.00	0.11	-.16	-.29	.13**	.00
TEAC2	4.23	.47	2.40	5.00	0.11	-.37	.21	.13**	.00
TEAC3	4.15	.54	2.20	5.00	0.13	-.47	.22	.14**	.00
TEAC4	4.35	.52	2.40	5.00	0.12	-.57	-.23	.13**	.00
ตัวแปรสังเกตได้ด้านการบริหารการศึกษา (MANA)									
MANA1	4.28	.53	2.40	5.00	0.12	-.33	-.34	.12**	.00
MANA2	4.28	.53	2.20	5.00	0.12	-.40	.12	.14**	.00
MANA3	4.14	.56	1.60	5.00	0.14	-.52	.39	.15**	.00
MANA4	4.15	.57	2.40	5.00	0.14	-.47	-.21	.14**	.00
ตัวแปรสังเกตได้ด้านการจัดการเรียนรู้และการวิจัย (LEAR)									
LEAR1	4.33	.50	2.60	5.00	0.12	-.28	-.36	.15**	.00
LEAR2	4.17	.51	2.00	5.00	0.12	-.50	.20	.14**	.00
LEAR3	4.19	.53	2.20	5.00	0.13	-.31	-.26	.13**	.00
LEAR4	4.12	.56	2.00	5.00	0.14	-.45	.10	.16**	.00
LEAR5	4.24	.51	2.80	5.00	0.12	-.27	-.32	.12**	.00
LEAR6	4.21	.51	2.40	5.00	0.12	-.33	.30	.13**	.00
ตัวแปรสังเกตได้ด้านความสามัคคีและความร่วมมือของชุมชน (PAR)									
PAR1	4.08	.65	2.00	5.00	0.16	-.82	.58	.20**	.00
PAR2	4.16	.54	2.40	5.00	0.13	-.47	-.10	.12**	.00
PAR3	3.97	.66	1.40	5.00	0.17	-.91	.97	.19**	.00

ตารางที่ 10 ผลการตรวจสอบการแจกแจงของตัวแปรสังเกตได้ (ต่อ)

ตัวแปร	Mean	SD	MIN	MAX	CV	SK	KU	KS	p
ตัวแปรสังเกตได้ด้านคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน (QUAL)									

QUAL1	4.08	.55	2.20	5.00	0.13	-.41	-.22	.12**	.00
QUAL2	4.14	.52	2.60	5.00	0.13	-.12	-.38	.12**	.00
QUAL3	4.25	.50	2.20	5.00	0.12	-.28	-.09	.13**	.00
QUAL4	4.29	.49	2.80	5.00	0.11	-.18	-.35	.20**	.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($p < .01$)

จากตารางที่ 10 พบว่า

1) **ด้านผู้บริหาร** ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LEAD1) คุณลักษณะของผู้บริหาร (LEAD2) พฤติกรรมของผู้บริหาร (LEAD3) และบทบาทของผู้บริหาร (LEAD4) พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.14 ถึง 4.23 มีค่าสัมประสิทธิ์กระจาย (CV) อยู่ระหว่าง 0.13 ถึง 0.14 โดยตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บทบาทของผู้บริหาร (LEAD4) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คุณลักษณะของผู้บริหาร (LEAD1) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 จากผลการทดสอบด้วยสถิติ Komogorov-Sminov (KS) ของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 4 ตัวไม่มีการแจกแจงปกติ (Normal distribution) โดยมีลักษณะการแจกแจงของข้อมูลในลักษณะเบ้ซ้าย ซึ่งพิจารณาได้จากค่าความเบ้ (SK) ติดลบ และความโค้ง (KU) สูงกว่าปกติเล็กน้อย แม้ว่าข้อมูลไม่เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น (Assumption) ผู้วิจัยยังสามารถใช้สถิติวิเคราะห์ได้เนื่องจากมีขนาดกลุ่มตัวอย่างมากพอ ($n \geq 100$) การแจกแจงจะเข้าสู่การแจกแจงปกติ (บุญเรือง, 2549: 69)

2) **ด้านครู** ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว คือ ทักษะ/ความสามารถ (TEAC1) ความเป็นครูมืออาชีพ (TEAC2) แรงจูงใจ (TEAC3) และคุณธรรมจริยธรรมของครู (TEAC4) พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.15 ถึง 4.35 มีค่าสัมประสิทธิ์กระจาย (CV) อยู่ระหว่าง 0.11 ถึง 0.13 โดยตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ คุณธรรมจริยธรรมของครู (TEAC4) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือแรงจูงใจ (TEAC3) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 จากผลการทดสอบด้วยสถิติ Komogorov-Sminov (KS) ของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 4 ตัวไม่มีการแจกแจงปกติ (Normal distribution) โดยมีลักษณะการแจกแจงของข้อมูลในลักษณะเบ้ซ้าย ซึ่งพิจารณาได้จากค่าความเบ้ (SK) ติดลบ และความโค้ง (KU) สูงและต่ำกว่าปกติเล็กน้อย แม้ว่าข้อมูลไม่เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น (Assumption) ผู้วิจัยยังสามารถใช้สถิติวิเคราะห์ได้เนื่องจากมีขนาดกลุ่มตัวอย่างมากพอ ($n \geq 100$) การแจกแจงจะเข้าสู่การแจกแจงปกติ (บุญเรือง, 2549: 69)

3) **ด้านการบริหารการศึกษา** ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว คือ ภารกิจนโยบายและจุดเน้น (MANA1) การจัดโครงสร้างและการบริหารอย่างเป็นระบบ (MANA2) งบประมาณวัสดุ

อุปกรณ์ (MANA3) และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (MANA4) พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.14 ถึง 4.28 มีค่าสัมประสิทธิ์กระจาย (CV) อยู่ระหว่าง 0.12 ถึง 0.14 โดยตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ภารกิจนโยบายและจุดเน้น (MANA1) การจัดโครงสร้างและการบริหารอย่างเป็นระบบ (MANA2) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ งบประมาณวัสดุอุปกรณ์ (MANA3) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 จากผลการทดสอบด้วยสถิติ Komogorov-Sminov (KS) ของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวพบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 4 ตัวไม่มีการแจกแจงปกติ (Normal distribution) โดยมีลักษณะการแจกแจงของข้อมูลในลักษณะเบ้ซ้าย ซึ่งพิจารณาได้จากค่าความเบ้ (SK) ติดลบ และความโด่ง (KU) สูงและต่ำกว่าปกติเล็กน้อย แม้ว่าข้อมูลไม่เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น (Assumption) ผู้วิจัยยังสามารถใช้สถิติวิเคราะห์ได้เนื่องจากมีขนาดกลุ่มตัวอย่างมากพอ ($n \geq 100$) การแจกแจงจะเข้าสู่การแจกแจงปกติ (บุญเรียง, 2549: 69)

4) **ด้านการจัดการเรียนรู้และการวิจัย** ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัว คือ การเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (LEAR1) การใช้เทคโนโลยีในการจัดการศึกษา (LEAR2) การจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน (LEAR3) การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน (LEAR4) การบูรณาการสาระในหลักสูตร (LEAR5) และการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (LEAR6) พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.12 ถึง 4.33 มีค่าสัมประสิทธิ์กระจาย (CV) อยู่ระหว่าง 0.12 ถึง 0.14 โดยตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (LEAR1) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน (LEAR4) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 จากผลการทดสอบด้วยสถิติ Komogorov-Sminov (KS) ของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวพบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 6 ตัวไม่มีการแจกแจงปกติ (Normal distribution) โดยมีลักษณะการแจกแจงของข้อมูลในลักษณะเบ้ซ้าย ซึ่งพิจารณาได้จากค่าความเบ้ (SK) ติดลบ และความโด่ง (KU) สูงและต่ำกว่าปกติเล็กน้อย แม้ว่าข้อมูลไม่เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น (Assumption) ผู้วิจัยยังสามารถใช้สถิติวิเคราะห์ได้เนื่องจากมีขนาดกลุ่มตัวอย่างมากพอ ($n \geq 100$) การแจกแจงจะเข้าสู่การแจกแจงปกติ (บุญเรียง, 2549: 69)

5) **ด้านความสัมพันธ์และความร่วมมือของชุมชน** ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว คือ รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง (PAR1) บทบาทการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษา (PAR2) และพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการดำเนินการของผู้ปกครอง (PAR3) พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.97 ถึง 4.16 มีค่าสัมประสิทธิ์กระจาย (CV) อยู่ระหว่าง 0.13 ถึง 0.17 โดยตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ บทบาทการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษา (PAR2) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการดำเนินการของผู้ปกครอง (PAR3) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 จากผลการทดสอบด้วยสถิติ Komogorov-Sminov

(KS) ของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวพบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 3 ตัวไม่มีการแจกแจงปกติ (Normal distribution) โดยมีลักษณะการแจกแจงของข้อมูลในลักษณะเบ้ซ้าย ซึ่งพิจารณาได้จากค่าความเบ้ (SK) ติดลบ และความโด่ง (KU) สูงและต่ำกว่าปกติเล็กน้อย แม้ว่าข้อมูลไม่เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น (Assumption) ผู้วิจัยยังสามารถใช้สถิติวิเคราะห์ได้ เนื่องจากมีขนาดกลุ่มตัวอย่างมากพอ ($n \geq 100$) การแจกแจงจะเข้าสู่การแจกแจงปกติ

6) **ตัวแปรคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน** ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (QUAL1) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน (QUAL2) ความพึงพอใจของครู (QUAL3) และความพึงพอใจของผู้ปกครอง (QUAL4) พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.08 ถึง 4.29 มีค่าสัมประสิทธิ์กระจาย (CV) อยู่ระหว่าง 0.11 ถึง 0.13 โดยตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความพึงพอใจของผู้ปกครอง (QUAL4) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (QUAL1) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 จากผลการทดสอบด้วยสถิติ Komogorov-Sminov (KS) ของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวพบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 4 ตัวไม่มีการแจกแจงปกติ (Normal distribution) โดยมีลักษณะการแจกแจงของข้อมูลในลักษณะเบ้ซ้าย ซึ่งพิจารณาได้จากค่าความเบ้ (SK) ติดลบ และความโด่ง (KU) ต่ำกว่าปกติเล็กน้อย แม้ว่าข้อมูลไม่เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น (Assumption) ผู้วิจัยยังสามารถใช้สถิติวิเคราะห์ได้เนื่องจากมีขนาดกลุ่มตัวอย่างมากพอ ($n \geq 100$) การแจกแจงจะเข้าสู่การแจกแจงปกติ (บุญเรียง, 2549: 69)



3) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 25 ตัวแปร ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) จากตารางที่ 10 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมด 300 คู่ ตัวแปรทั้งหมดมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.01$) คิดเป็นร้อยละ 100 ของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันทั้งหมดซึ่งเป็นความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเป็นบวก) โดยมีขนาดของความสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.356-0.782 โดยค่าสัมประสิทธิ์ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ได้แก่ การกักนโยบายและจุดเน้น (MANA1) กับการจัดโครงสร้างและการบริหารอย่างเป็นระบบ (MANA2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเท่ากับ 0.782 รองลงมาได้แก่ พฤติกรรมของผู้บริหาร (LEAD3) กับบทบาทของผู้บริหาร (LEAD4) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเท่ากับ 0.780 ในขณะที่ค่าสัมประสิทธิ์ที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีในการจัดการศึกษา (LEAR2) กับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน (QUAL2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเท่ากับ 0.356 รองลงมาได้แก่ การเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (LEAR1) กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (QUAL1) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเท่ากับ 0.385

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มตัวแปรแฝงเดียวกัน ปรากฏผลดังนี้

1) ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงด้านผู้บริหาร ซึ่งมีตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ประกอบด้วย ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LEAD1) คุณลักษณะของผู้บริหาร (LEAD2) พฤติกรรมของผู้บริหาร (LEAD3) และบทบาทของผู้บริหาร (LEAD4) พบว่า มีความสัมพันธ์กันทุกคู่ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ได้แก่ พฤติกรรมของผู้บริหาร (LEAD3) กับบทบาทของผู้บริหาร (LEAD4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเท่ากับ 0.780 รองลงมา ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LEAD1) กับคุณลักษณะของผู้บริหาร (LEAD2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเท่ากับ 0.757 ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด ได้แก่ คุณลักษณะของผู้บริหาร (LEAD2) กับบทบาทของผู้บริหาร (LEAD4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเท่ากับ 0.712

2) ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงด้านครู ซึ่งมีตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปรประกอบด้วย ทักษะ/ความสามารถ (TEAC1) ความเป็นครูมืออาชีพ (TEAC2) แรงจูงใจ (TEAC3) และคุณธรรมจริยธรรมของครู (TEAC4) พบว่ามีความสัมพันธ์กันทุกคู่ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ได้แก่ ความเป็นครูมืออาชีพ (TEAC2) กับคุณธรรมจริยธรรมของครู (TEAC4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเท่ากับ 0.713 รองลงมา

ได้แก่ ทักษะ/ความสามารถ (TEAC1) กับความเป็นครูมืออาชีพ (TEAC2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเท่ากับ 0.684 ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด ได้แก่ ทักษะ/ความสามารถ (TEAC1) กับแรงจูงใจ (TEAC3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน 0.581

3) ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงด้านการบริหารการศึกษา ซึ่งมีตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ประกอบด้วย ภารกิจนโยบายและจุดเน้น (MANA1) การจัดโครงสร้างและการบริหารอย่างเป็นระบบ (MANA2) งบประมาณวัสดุอุปกรณ์ (MANA3) และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (MANA4) พบว่า มีความสัมพันธ์กันทุกคู่ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ได้แก่ ภารกิจนโยบายและจุดเน้น (MANA1) กับการจัดโครงสร้างและการบริหารอย่างเป็นระบบ (MANA2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเท่ากับ 0.782 รองลงมา ได้แก่ งบประมาณวัสดุอุปกรณ์ (MANA3) กับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (MANA4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเท่ากับ 0.717 ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด ได้แก่ การจัดโครงสร้างและการบริหารอย่างเป็นระบบ (MANA2) กับงบประมาณวัสดุอุปกรณ์ (MANA3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเท่ากับ 0.627

4) ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงด้านการจัดการเรียนรู้และการวิจัย ซึ่งมีตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัวแปร ประกอบด้วย การเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (LEAR1) การใช้เทคโนโลยีในการจัดการศึกษา (LEAR2) การจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน (LEAR3) การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน (LEAR4) การบูรณาการสาระในหลักสูตร (LEAR5) และการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (LEAR6) พบว่า มีความสัมพันธ์กันทุกคู่ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ได้แก่ การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน (LEAR4) กับการบูรณาการสาระในหลักสูตร (LEAR5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเท่ากับ 0.730 รองลงมาได้แก่ การจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน (LEAR3) กับการบูรณาการสาระในหลักสูตร (LEAR5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเท่ากับ 0.688 ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีในการจัดการศึกษา (LEAR2) กับการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (LEAR6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเท่ากับ 0.492

5) ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงด้านความสัมพันธ์และความร่วมมือของชุมชน ซึ่งมีตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ประกอบด้วย รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง (PAR1) บทบาทการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษา (PAR2) และพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการดำเนินการของผู้ปกครอง (PAR3) พบว่า มีความสัมพันธ์กันทุกคู่ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ได้แก่ รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง (PAR1) กับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการดำเนินการของ

ผู้ปกครอง (PAR3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเท่ากับ 0.771 รองลงมาได้แก่ บทบาทการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษา (PAR2) กับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการดำเนินการของผู้ปกครอง (PAR3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเท่ากับ 0.763 ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด ได้แก่ รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง (PAR1) กับบทบาทการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษา (PAR2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเท่ากับ 0.757

6) ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ซึ่งมีตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (QUAL1) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน (QUAL2) ความพึงพอใจของครู (QUAL3) และความพึงพอใจของผู้ปกครอง (QUAL4) พบว่า มีความสัมพันธ์กันทุกคู่ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ได้แก่ ความพึงพอใจของครู (QUAL3) กับความพึงพอใจของผู้ปกครอง (QUAL4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเท่ากับ 0.681 รองลงมาได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (QUAL1) กับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน (QUAL2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเท่ากับ 0.680 ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (QUAL1) กับความพึงพอใจของผู้ปกครอง (QUAL4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเท่ากับ 0.505

4) ผลการทดสอบความเหมาะสมของข้อมูลตัวอย่าง

การทดสอบความเหมาะสมของข้อมูล ด้วยค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity เป็นการทดสอบสมมติฐานว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์เป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ (Identity matrix) หรือตัวแปรมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ และการวิเคราะห์ค่าสถิติ Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) หากมีค่ามากกว่า .5 หรือเข้าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ของข้อมูลชุดนี้มีความสัมพันธ์กันภายในต่อกันเหมาะสมที่จะนำไปใช้วิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง แสดงผลการทดสอบได้ดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 ผลการทดสอบความเหมาะสมของข้อมูล

ตัวแปร	KMO	Bartlett's Test of Sphericity	p
ผู้บริหาร (LEAD)	0.85	2809.12**	0.00
ครู (TEAC)	0.83	2017.74**	0.00
การบริหารการศึกษา (MANA)	0.80	2316.57**	0.00
การจัดการเรียนรู้และการวิจัย (LEAR)	0.91	3293.94**	0.00
ความสัมพันธ์และความร่วมมือของชุมชน (PAR)	0.76	1864.38**	0.00
คุณภาพการศึกษา (QUAL)	0.79	1864.41**	0.00

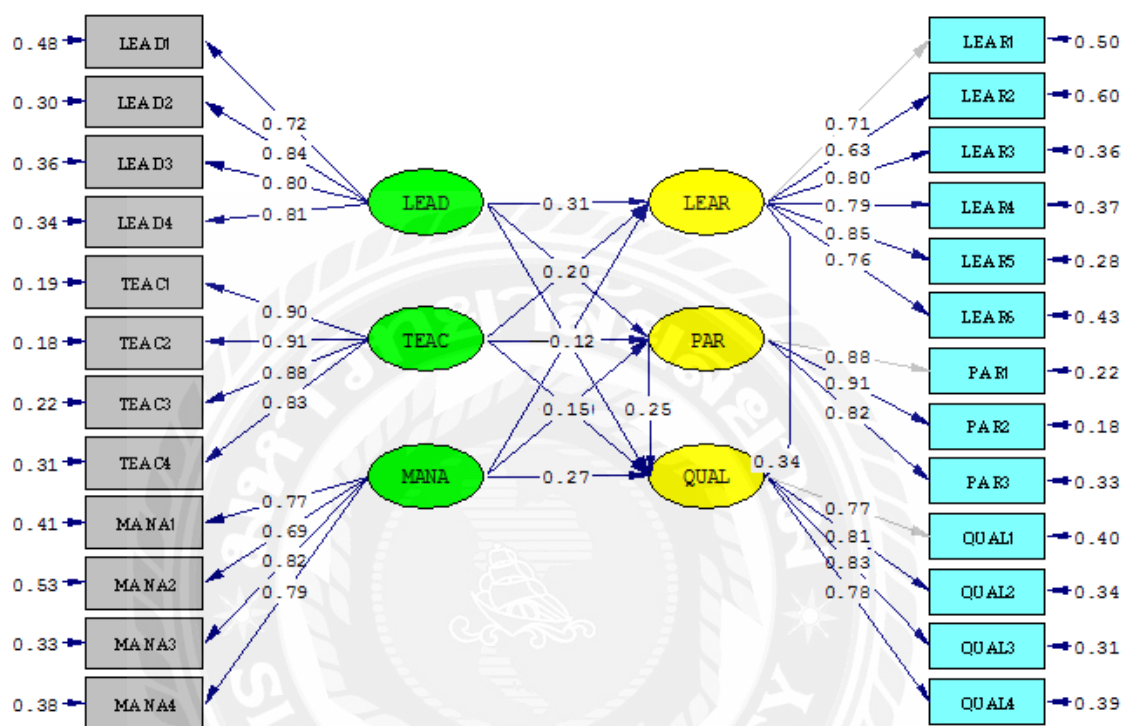
** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($p < .01$)

จากผลการทดสอบค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติทุกตัวแปร ($p = .00$) แสดงว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดของกลุ่มตัวอย่างไม่เป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ (Identity matrix) หรือตัวแปรมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าสถิติ Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy พบว่ามีค่ามากกว่า .5 ทุกตัวแปร และมีค่าเข้าใกล้ 1 ($KMO = 0.76-0.91$) แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ของข้อมูลชุดนี้มีความสัมพันธ์กันภายในต่อกันเหมาะสมที่จะนำไปใช้วิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างต่อไป

5) ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การตรวจสอบความสอดคล้องของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยกำหนดสมมติฐานในการทดสอบ คือ เมทริกซ์ความแปรปรวน – ความแปรปรวนร่วมตามโมเดลสมมติฐานที่สร้างจากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เท่ากับเมทริกซ์ความแปรปรวน – ความแปรปรวนร่วมที่ได้จากข้อมูลเชิงประจักษ์ การวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous Variables) 3 ตัวแปร คือ ตัวแปรด้านผู้บริหาร (LEAD) ตัวแปรด้านครู (TEAC) และตัวแปรด้านการบริหารการศึกษา (MANA) และตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous Variables) 3 ตัว คือ ตัวแปรด้านการจัดการเรียนรู้และการวิจัย (LEAR) ตัวแปรด้านความสัมพันธ์และความร่วมมือของชุมชน (PAR) และตัวแปรคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน (QUAL) ตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้มี

จำนวนทั้งสิ้น 25 ตัวแปร วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปลิสเรล (LISREL) ได้ผลการวิเคราะห์ก่อนปรับโมเดล แสดงในแผนภาพที่ 6 และผลการวิเคราะห์หลังปรับโมเดล แสดงในแผนภาพที่ 7 ดังรายละเอียดต่อไปนี้

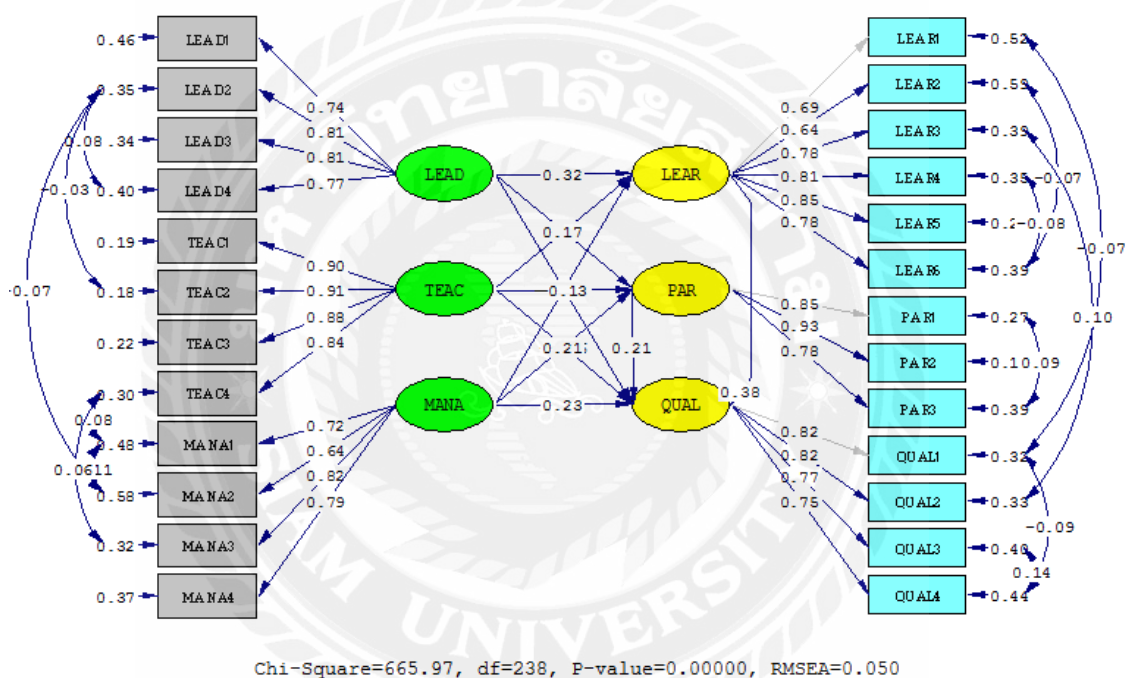


Chi-Square=1329.75, df=261, P-value=0.00000, RMSEA=0.076

แผนภาพที่ 6 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร (ตัวแบบก่อนปรับ)

ผลการทดสอบความสอดคล้องของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ วิเคราะห์โดยกำหนดให้ค่าความคลาดเคลื่อนในการวัดไม่สัมพันธ์กัน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏว่า โมเดลตามสมมติฐานไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่า ไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 1329.75 มีค่าองศาอิสระเท่ากับ 261 ค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.00 ดังนั้นวัดระดับความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบ (Comparative fit index- CFI) เท่ากับ 0.98 ดัชนีวัดความกลมกลืน (Goodness of fit index- GFI) เท่ากับ 0.87 ดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted goodness of fit index- AGFI) เท่ากับ 0.84 ดัชนีวัดความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (Root mean square error of

approximation index-RMSEA) เท่ากับ 0.076 ดัชนีรากมาตรฐานค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (Standardized root mean square residual- SRMR) เท่ากับ 0.011 จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าว ผู้วิจัยได้ปรับโมเดลปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยยอมให้ความคลาดเคลื่อนมีความสัมพันธ์กันได้ ซึ่งการ ปรับโมเดลในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยพิจารณาจากดัชนีปรับแก้ (Modification indices) และค่า Expected change และผลจากการปรับโมเดลผู้วิจัยได้ โมเดลปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังแผนภาพที่ 7



แผนภาพที่ 7 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร (ตัวแบบหลังปรับ)

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์โมเดลปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลกับข้อมูล เชิงประจักษ์ ได้แก่ ค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 665.97 องศาอิสระเท่ากับ 238 ที่ระดับความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ 0.00 เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมีขนาดใหญ่ (n = 995) ทำให้ค่าไค-สแควร์ มีค่าสูงจึงทำ ให้ผลการทดสอบค่าไค-สแควร์มีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจึงใช้เกณฑ์ของ Kline (1998) ที่เสนอแนะ ให้ใช้ $\chi^2/df < 3$ ($665.97/238 = 2.798$) ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่ยอมรับได้ นอกจากนี้ค่าดัชนีอื่นๆ เป็นไปตาม

เกณฑ์ที่กำหนดคือ ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบ (Comparative fit index- CFI) เท่ากับ 0.99 ดัชนีวัดความกลมกลืน (Goodness of fit index- GFI) เท่ากับ 0.93 ดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted goodness of fit index- AGFI) เท่ากับ 0.92 ดัชนีวัดความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (Root mean square error of approximation index-RMSEA) เท่ากับ 0.05 ดัชนีรากมาตรฐานค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (Standardized root mean square residual-SRMR) เท่ากับ 0.038 ดังแสดงในตารางที่ 13

ตารางที่ 13 ค่าสถิติในการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติในโมเดล
CFI	มากกว่า .90	.990
GFI	มากกว่า .90	.930
AGFI	มากกว่า .90	.920
χ^2	สัดส่วน χ^2/df ไม่เกิน 3	2.798
SRMR	น้อยกว่า .05	.038
RMSEA	น้อยกว่า .08	.050

จากผลการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งให้เห็นว่าโมเดลสมมติฐานสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งหมายถึงโมเดลที่พัฒนาขึ้นสามารถนำมาอธิบายคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครได้

ตารางที่ 14 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของโมเดลปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

ตัวแปรเหตุ	ตัวแปรผล								
	ด้านการจัดการเรียนรู้และ การวิจัย (LEAR)			ด้านความสัมพันธ์และ ความร่วมมือของชุมชน (PAR)			ด้านคุณภาพการศึกษา (QUAL)		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
1.ด้านผู้บริหาร (LEAD)	.32**	-	.32**	.17**	-	.17**	.13*	.27*	.40**
2.ด้านครู (TEAC)	.09**	-	.09**	.84**	-	.84**	.21*	.21*	.42**
3.ด้านการบริหาร การศึกษา(MANA)	.51**	-	.51**	.06	-	.06	.23**	.18**	.41**
4.ด้านการจัดการเรียนรู้ และการวิจัย (LEAR)	-	-	-	-	-	-	.38**	-	.38**
5.ด้านความสัมพันธ์ และความร่วมมือของ ชุมชน (PAR)	-	-	-	-	-	-	.21*	-	.21*
R^2	.67			.80			.61		

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (* p <0.05, ** p<0.01)

DE = อิทธิพลทางตรง (Direct Effect)

IE = อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect)

TE = อิทธิพลรวม (Total Effect)

เมื่อพิจารณาอิทธิพลรวม อิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อมของปัจจัยที่ส่งผลต่อ
คุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
พบว่า ตัวแปรคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนได้รับอิทธิพลรวมสูงสุดจากตัวแปรด้านครู โดยมี
อิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.42 รองลงมาคือ ด้านการบริหารการศึกษา ด้านผู้บริหาร ด้านการจัดการ
เรียนรู้และการวิจัย ด้านความสัมพันธ์และความร่วมมือของชุมชน โดยมีอิทธิพลทางบวก เท่ากับ
0.41 0.40 0.38 และ 0.21ตามลำดับ

ตัวแปรคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ได้รับอิทธิพลทางตรงสูงสุดจากตัวแปรด้านการจัดการเรียนรู้และการวิจัย โดยมีอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.38 รองลงมาคือ ด้านการบริหารการศึกษา ด้านครู ด้านความสัมพันธ์และความร่วมมือของชุมชน และด้านผู้บริหาร โดยมีอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.23 0.21 0.21 และ 0.13 ตามลำดับ

ตัวแปรคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ได้รับอิทธิพลทางอ้อมสูงสุดจากตัวแปรด้านครู โดยมีอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.21 ส่งผ่านตัวแปรด้านการจัดการเรียนรู้และการวิจัย ด้านความสัมพันธ์และความร่วมมือของชุมชน รองลงมาคือ ตัวแปรด้านการบริหารการศึกษา โดยมีอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.18 โดยส่งผ่านตัวแปรด้านการจัดการเรียนรู้และการวิจัย ด้านความสัมพันธ์และความร่วมมือของชุมชน แสดงว่า การจัดการเรียนรู้และการวิจัย ความสัมพันธ์และความร่วมมือของชุมชน มีความสำคัญที่ต้องพัฒนาควบคู่กันไปด้วยจึงจะทำให้เกิดคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของสมการ โครงสร้างตัวแปรภายในแฝง คุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.61 หรือปัจจัยด้านปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครู ปัจจัยด้านการบริหาร การศึกษา ปัจจัยด้านการจัดการเรียนรู้และการวิจัย ปัจจัยด้านความสัมพันธ์และความร่วมมือของชุมชน สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 61

จากผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor loading) ของตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous Variables) 3 ตัวแปร คือ ตัวแปรด้านผู้บริหาร ตัวแปรด้านครู และตัวแปรด้านการบริหารการศึกษา และตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous Variables) 3 ตัว คือ ตัวแปรด้านการจัดการเรียนรู้และการวิจัย ตัวแปรด้านความสัมพันธ์และความร่วมมือของชุมชน ดังตารางที่ 15- 20

ตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักปัจจัยของตัวแปรแฝงภายนอกด้านผู้บริหาร

Matrix	LAMDA-X	EP	t	R^2
LEAD	→ LEAD1	0.38	21.73**	0.54
LEAD	→ LEAD2	0.41	24.48**	0.65
LEAD	→ LEAD3	0.41	25.00**	0.66
LEAD	→ LEAD4	0.37	22.89**	0.60

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($p < .01$)

ตัวแปรด้านผู้บริหาร ได้รับอิทธิพลสูงสุดจากตัวแปรสังเกตได้จากตัวแปรพฤติกรรมของผู้บริหาร (LEAD3) และคุณลักษณะของผู้บริหาร (LEAD2) โดยมีอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.41 รองลงมา คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LEAD1) โดยมีอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.38

ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักปัจจัยของตัวแปรแฝงภายนอกด้านครู

Matrix	LAMDA-X	EP	t	R ²
TEAC	→ TEAC1	0.42	30.72**	0.81
TEAC	→ TEAC2	0.41	31.16**	0.82
TEAC	→ TEAC3	0.39	29.60**	0.78
TEAC	→ TEAC4	0.38	27.49**	0.70

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($p < .01$)

ตัวแปรด้านครู ได้รับอิทธิพลสูงสุดจากตัวแปรสังเกตได้จากตัวแปรทักษะ/ความสามารถ (TEAC1) โดยมีอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.42 รองลงมาคือความเป็นครูมืออาชีพ (TEAC2) โดยมีอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.41

ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักปัจจัยของตัวแปรแฝงภายนอก ด้านการบริหารการศึกษา

Matrix	LAMDA-X	EP	t	R ²
MANA	→ MANA1	0.36	21.46**	0.52
MANA	→ MANA2	0.33	18.23**	0.42
MANA	→ MANA3	0.43	25.60**	0.68
MANA	→ MANA4	0.41	24.30**	0.63

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($p < .01$)

ตัวแปรด้านการบริหารการศึกษาได้รับอิทธิพลสูงสุดจากตัวแปรสังเกตได้จากตัวแปรงบประมาณวัสดุอุปกรณ์ (MANA3) โดยมีอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.43 รองลงมา คือ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (MANA4) โดยมีอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.41

ตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักปัจจัยของตัวแปรแฝงภายใน ด้านการจัดการเรียนรู้และการวิจัย

Matrix	LAMDA-Y	EP	t	R ²
LEAR	→ LEAR1	0.33	-	0.48
LEAR	→ LEAR2	0.32	16.43**	0.41
LEAR	→ LEAR3	0.40	19.81**	0.61
LEAR	→ LEAR4	0.41	20.14**	0.65
LEAR	→ LEAR5	0.42	21.37**	0.72
LEAR	→ LEAR6	0.36	19.42**	0.61

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (p < .01)

ตัวแปรภายใน ด้านการจัดการเรียนรู้และการวิจัย ได้รับอิทธิพลสูงสุดจากตัวแปรการบูรณาการสาระในหลักสูตร (LEAR5) โดยมีอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.42 รองลงมา คือ การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน (LEAR4) โดยมีอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.41

ตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักปัจจัยของตัวแปรแฝงภายใน ด้านความสัมพันธ์และความร่วมมือของชุมชน

Matrix	LAMDA-Y	EP	t	R ²
PAR	→ PAR1	0.45	-	0.73
PAR	→ PAR2	0.46	31.95**	0.86
PAR	→ PAR3	0.42	29.39**	0.61

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (p < .01)

ตัวแปรด้านความสัมพันธ์และความร่วมมือของชุมชน ได้รับอิทธิพลสูงสุดจากตัวแปรบทบาทการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษา (PAR2) โดยมีอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.46 รองลงมา คือ รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง (PAR1) โดยมีอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.45

ตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักปัจจัยของตัวแปรแฝงภายใน ด้านคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

Matrix	LAMDA-Y	EP	t	R ²
QUAL→QUAL1		0.42	-	0.68
QUAL→QUAL2		0.40	23.74**	0.67
QUAL→QUAL3		0.39	21.98**	0.60
QUAL→QUAL4		0.36	18.99**	0.56

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($p < .01$)

ตัวแปรคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ได้รับอิทธิพลสูงสุดจากตัวแปรผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (QUAL1) โดยมีอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.42 รองลงมา คือ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน (QUAL2) โดยมีอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.40

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร แสดงในรูปแบบโมเดลของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ดังแผนภาพที่ 8

2.3 ผลการยืนยันและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

2.3.1 การวิจัยในขั้นตอนนี้ เป็นการนำเสนอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ทรงคุณวุฒิ เกี่ยวกับคุณภาพการศึกษาของ โรงเรียน และปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

จากการแสดงความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีความพร้อมในการจัดการศึกษา ผู้บริหารมีความมุ่งมั่น ทุ่มเท จริงจังต่อการทำงาน มีทักษะในการบริหารงาน มีแนวคิดในการพัฒนา และกระตุ้นบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้ความสามารถ เป็นองค์กรที่สามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทาย โดยประยุกต์เอาความรู้เดิมและความรู้ใหม่มาพัฒนาในงานได้อย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งการสนับสนุนและเอื้ออำนวยบุคลากรในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนและชุมชน มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น มีส่วนกระตุ้นจูงใจให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมทำงานมากขึ้น โรงเรียนมีการจัดทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวก และการจัดทรัพยากรเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เช่น การจัดวัสดุอุปกรณ์เพื่อการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานของครู มีการจัดระบบสารสนเทศและใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจในการบริหาร โรงเรียนมีคอมพิวเตอร์เพียงพอที่นำมาใช้ในการเรียนการสอนนักเรียนอย่างจริงจัง มีสภาพความพร้อมของอาคารเรียน ห้องเรียนและห้องประกอบต่าง ๆ โรงเรียนมีอาคาร สถานที่เพียงพอต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้สามารถนำมาใช้ประโยชน์และสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนาและการเรียนรู้

ในด้านวัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยอีกด้านหนึ่งที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน โดยบุคลากรยึดถือกฎ ระเบียบ เน้นการมีส่วนร่วมในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีของครู มีความรักใคร่กลมเกลียว ไม่แบ่งแยก การมีแบบแผนการทำงานเป็นทีม มีความร่วมแรงร่วมใจและแบ่งปันช่วยเหลือกัน เหมือนกับบุคคลในครอบครัวเดียวกัน แสดงตนเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับบุคลากรรุ่นต่อไปให้ได้เรียนรู้และปฏิบัติตาม มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน มีความรักความผูกพัน รู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียน ไม่คิดโอนย้ายหรือลาออกไปทำงานหน่วยงานอื่น เห็นความสำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าของนักเรียนและโรงเรียน มีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน ทุ่มเทในการทำงานทั้งในเวลาราชการและนอกเวลาราชการ ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ สม่่าเสมอ ครูมีทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้และการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ มีขวัญกำลังใจในการทำงานส่งผลทำให้โรงเรียนมีคุณภาพการศึกษาและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2.3.2 การวิจัยในขั้นตอนนี้ เป็นการยืนยัน เกี่ยวกับคุณภาพการศึกษาของ โรงเรียน และปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร รายละเอียดแสดงในตารางที่ 21

ตารางที่ 21 ผลการยืนยันและเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

รูปแบบการประเมิน	\bar{X}	SD	ความหมาย
ด้านความเหมาะสม			
1. คุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ความพึงพอใจของครู และ ความพึงพอใจของผู้ปกครอง	4.58	0.19	มากที่สุด
2. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครู ปัจจัยด้านการบริหารการศึกษา ปัจจัยด้านการจัดการเรียนรู้และการวิจัย และปัจจัยด้านความสัมพันธ์และความร่วมมือของชุมชน	4.64	0.24	มากที่สุด
3. ปัจจัยด้านผู้บริหาร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะของผู้บริหาร พฤติกรรมของผู้บริหาร และบทบาทของผู้บริหาร	4.64	0.17	มากที่สุด
4. ปัจจัยด้านครู ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ทักษะ ความสามารถ ความเป็นครูมืออาชีพ แรงจูงใจ และ คุณธรรมจริยธรรมของครู	4.70	0.21	มากที่สุด
5. ปัจจัยด้านการบริหารการศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การกิจ นโยบายและจุดเน้น การจัดโครงสร้างและการบริหารอย่างเป็นระบบ งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	4.66	0.18	มากที่สุด
6. ปัจจัยด้านการจัดการเรียนรู้และการวิจัย ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ การเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การใช้เทคโนโลยีในการจัดการศึกษา การจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน การบูรณาการสาระในหลักสูตร และการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้	4.56	0.16	มากที่สุด

ตารางที่ 21 ผลการยืนยันและเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร (ต่อ)

รูปแบบการประเมิน	\bar{X}	SD	ความหมาย
ด้านความเหมาะสม			
7. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์และความร่วมมือของชุมชน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง บทบาทการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษา และพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการดำเนินการของผู้ปกครอง	4.68	0.15	มากที่สุด
8. ค่าอิทธิพลของปัจจัยของปัจจัยที่ได้จากการวิจัย สอดคล้องกับความเป็นจริง	4.69	0.19	มากที่สุด
ภาพรวม	4.64	0.19	มากที่สุด
ด้านความเป็นไปได้			
1. คุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ความพึงพอใจของครู และความพึงพอใจของผู้ปกครอง	4.47	0.34	มาก
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครู ปัจจัยด้านการบริหาร การศึกษา ปัจจัยด้านการจัดการเรียนรู้และการวิจัย และปัจจัยด้านความสัมพันธ์และความร่วมมือของชุมชน	4.50	0.33	มาก
3. ปัจจัยด้านผู้บริหาร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะของผู้บริหาร พฤติกรรมของผู้บริหาร และบทบาทของผู้บริหาร	4.51	0.27	มากที่สุด
4. ปัจจัยด้านครู ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ทักษะ/ความสามารถ ความเป็นครูมืออาชีพ แรงจูงใจ และคุณธรรมจริยธรรมของครู	4.52	0.30	มากที่สุด
5. ปัจจัยด้านการบริหารการศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ภารกิจ นโยบายและจุดเน้น การจัดโครงสร้างและการบริหารอย่างเป็นระบบ งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	4.47	0.36	มาก

ตารางที่ 21 ผลการยืนยันและเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร (ต่อ)

รูปแบบการประเมิน	\bar{X}	SD	ความหมาย
ด้านความเป็นไปได้			
6. ปัจจัยด้านการจัดการเรียนรู้และการวิจัย ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ การเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การใช้เทคโนโลยีในการจัดการศึกษา การจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน การบูรณาการสาระในหลักสูตร และการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้	4.52	0.24	มากที่สุด
7. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์และความร่วมมือของชุมชน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง บทบาทการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษา และพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการดำเนินการของผู้ปกครอง	4.45	0.39	มาก
8. ค่าอิทธิพลของปัจจัยของปัจจัยที่ได้จากการวิจัย สอดคล้องกับความเป็นจริง	4.42	0.35	มาก
ภาพรวม	4.48	0.32	มาก
ด้านความเป็นประโยชน์			
1. คุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ความพึงพอใจของครู และความพึงพอใจของผู้ปกครอง	4.49	0.33	มาก
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครู ปัจจัยด้านการบริหาร การศึกษา ปัจจัยด้านการจัดการเรียนรู้และการวิจัย และ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์และความร่วมมือของชุมชน	4.51	0.33	มากที่สุด
3. ปัจจัยด้านผู้บริหาร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะของผู้บริหาร พฤติกรรมของผู้บริหาร และบทบาทของผู้บริหาร	4.53	0.27	มากที่สุด

ตารางที่ 21 ผลการยืนยันและเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร (ต่อ)

รูปแบบการประเมิน	\bar{X}	SD	ความหมาย
ด้านความเป็นประโยชน์			
4. ปัจจัยด้านครู ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ทักษะ ความสามารถ ความเป็นครูมืออาชีพ แรงจูงใจ และคุณธรรมจริยธรรมของครู	4.54	0.29	มากที่สุด
5. ปัจจัยด้านการบริหารการศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การกิจ นโยบายและจุดเน้น การจัดโครงสร้างและการบริหารอย่างเป็นระบบ งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	4.48	0.34	มาก
6. ปัจจัยด้านการจัดการเรียนรู้และการวิจัย ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ การเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การใช้เทคโนโลยีในการจัดการศึกษา การจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน การบูรณาการสาระในหลักสูตร และการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้	4.53	0.23	มากที่สุด
7. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์และความร่วมมือของชุมชน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง บทบาทการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษา และพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการดำเนินการของผู้ปกครอง	4.48	0.38	มาก
8. ค่าอิทธิพลของปัจจัยของปัจจัยที่ได้จากการวิจัย สอดคล้องกับความเป็นจริง	4.45	0.34	มาก
ภาพรวม	4.50	0.31	มาก

จากตารางที่ 21 พบว่า ผลการยืนยันและเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน และปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยด้านความเหมาะสมในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.56 ถึง 4.70 ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ปัจจัยด้านครู ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ทักษะ/ความสามารถ ความเป็นครูมืออาชีพ แรงจูงใจ และคุณธรรมจริยธรรมของครู (ค่าเฉลี่ย 4.70) รองลงมา คือ ค่าอิทธิพลของปัจจัย

ของปัจจัยที่ได้จากการวิจัย สอดคล้องกับความเป็นจริง (ค่าเฉลี่ย 4.69) ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ปัจจัยด้านการจัดการเรียนรู้และการวิจัย ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ การเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การใช้เทคโนโลยีในการจัดการศึกษา การจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน การบูรณาการสาระในหลักสูตร และการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (ค่าเฉลี่ย 4.56) รองลงมา คือ คุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ความพึงพอใจของครู และความพึงพอใจของผู้ปกครอง (ค่าเฉลี่ย 4.58)

ด้านความเป็นไปได้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.42 ถึง 4.52 ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ปัจจัยด้านครู ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ทักษะ/ความสามารถ ความเป็นครูมืออาชีพ แรงจูงใจ และคุณธรรมจริยธรรมของครู และปัจจัยด้านการจัดการเรียนรู้และการวิจัย ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ การเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การใช้เทคโนโลยีในการจัดการศึกษา การจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน การบูรณาการสาระในหลักสูตร และการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (ค่าเฉลี่ย 4.52) รองลงมา คือ ปัจจัยด้านผู้บริหาร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะของผู้บริหาร พฤติกรรมของผู้บริหาร และบทบาทของผู้บริหาร (ค่าเฉลี่ย 4.51) ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ค่าอิทธิพลของปัจจัยของปัจจัยที่ได้จากการวิจัย สอดคล้องกับความเป็นจริง (ค่าเฉลี่ย 4.42) รองลงมา คือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์และความร่วมมือของชุมชน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง บทบาทการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษา และพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการดำเนินการของผู้ปกครอง (ค่าเฉลี่ย 4.45)

ด้านความเป็นประโยชน์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.45 ถึง 4.54 ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ปัจจัยด้านครู ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ทักษะ/ความสามารถ ความเป็นครูมืออาชีพ แรงจูงใจ และคุณธรรมจริยธรรมของครู (ค่าเฉลี่ย 4.54) รองลงมา คือ ปัจจัยด้านผู้บริหาร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะของผู้บริหาร พฤติกรรมของผู้บริหาร และบทบาทของผู้บริหาร และปัจจัยด้านการจัดการเรียนรู้และการวิจัย ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ การเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การใช้เทคโนโลยีในการจัดการศึกษา การจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน การบูรณาการสาระในหลักสูตร และการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (ค่าเฉลี่ย 4.53) ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ค่าอิทธิพลของปัจจัยของปัจจัยที่ได้จากการวิจัย สอดคล้องกับความเป็นจริง (ค่าเฉลี่ย 4.45) รองลงมา คือ ปัจจัยด้านการบริหารการศึกษา ประกอบด้วย 4

องค์ประกอบ ได้แก่ ภารกิจ นโยบายและจุดเน้น การจัดโครงสร้างและการบริหารอย่างเป็นระบบ งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และปัจจัยด้านความสัมพันธ์และความร่วมมือของชุมชน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง บทบาทการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษา และพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการดำเนินการของผู้ปกครอง (ค่าเฉลี่ย 4.48)



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ในบทนี้ครอบคลุมเนื้อหาสาระที่สำคัญคือ วัตถุประสงค์ของการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์คุณภาพการศึกษาของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป พบว่าข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้เป็นผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 30 คน รองผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านวิชาการโรงเรียนจำนวน 37 คน และครูประจำการที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นครูผู้สอนในระดับชั้นประถมศึกษาจำนวน 888 คน ส่วนใหญ่เป็นผู้หญิงจำนวน 757 คนคิดเป็นร้อยละ 79.3 อายุช่วง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.3 ระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรีจำนวน 613 คนคิดเป็นร้อยละ 64.2 และระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน 5-10 ปี จำนวน 364 คนคิดเป็นร้อยละ 38.1

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 ผลการวิเคราะห์คุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่าคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.19) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีคุณภาพสูงสุดคือความพึงพอใจของผู้ปกครอง (ค่าเฉลี่ย 4.29) รองลงมาคือความพึงพอใจของครู (ค่าเฉลี่ย 4.25) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ

ผู้เรียน (ค่าเฉลี่ย 4.14) และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (ค่าเฉลี่ย 4.08) ตามลำดับ โดยประเด็นที่มีคุณภาพสูงสุดคือครูมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 4.43) รองลงมาคือผู้ปกครองเห็นว่าครูอบรมผู้เรียนให้มีความรู้ มีความประพฤติที่ถูกต้องดีงาม (ค่าเฉลี่ย 4.35) ส่วนประเด็นที่มีคุณภาพต่ำสุดคือผู้เรียนนำเสนอวิธีคิด วิธีแก้ปัญหาด้วยภาษาหรือวิธีการของตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.97) รองลงมาคือผู้เรียนมีนิสัยรักการอ่านและแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง (ค่าเฉลี่ย 4.02)

2.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย

1) ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน ของตัวแปรสังเกตได้ (Observed variable) จำนวนทั้งสิ้น 25 ตัวแปรที่ใช้วัดหรือใช้อธิบายตัวแปรแฝง 6 ด้าน คือ ตัวแปรด้านผู้บริหาร ตัวแปรแฝงด้านครู ตัวแปรแฝงด้านการบริหารการศึกษา ตัวแปรแฝงด้านการจัดการเรียนรู้และการวิจัย ตัวแปรแฝงด้านความสัมพันธ์และความร่วมมือของชุมชน และตัวแปรแฝงด้านคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า

1.1) ด้านผู้บริหาร ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LEAD1) คุณลักษณะของผู้บริหาร (LEAD2) พฤติกรรมของผู้บริหาร (LEAD3) และบทบาทของผู้บริหาร (LEAD4) พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.14 ถึง 4.23 มีค่าสัมประสิทธิ์กระจาย (CV) อยู่ระหว่าง 0.13 ถึง 0.14 โดยตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บทบาทของผู้บริหาร (LEAD4) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ คุณลักษณะของผู้บริหาร (LEAD1) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14

1.2) ด้านครู ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว คือ ทักษะ/ความสามารถ (TEAC1) ความเป็นครูมืออาชีพ (TEAC2) แรงจูงใจ (TEAC3) และคุณธรรมจริยธรรมของครู (TEAC4) พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.15 ถึง 4.35 มีค่าสัมประสิทธิ์กระจาย (CV) อยู่ระหว่าง 0.11 ถึง 0.13 โดยตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ คุณธรรมจริยธรรมของครู (TEAC4) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ แรงจูงใจ (TEAC3) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15

1.3) ด้านการบริหารการศึกษา ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว คือ ภารกิจนโยบายและจุดเน้น (MANA1) การจัดโครงสร้างและการบริหารอย่างเป็นระบบ (MANA2) งบประมาณวัสดุอุปกรณ์ (MANA3) และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (MANA4) พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.14 ถึง 4.28 มีค่าสัมประสิทธิ์กระจาย (CV) อยู่ระหว่าง 0.12 ถึง 0.14 โดยตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ภารกิจนโยบายและจุดเน้น (MANA1) การจัดโครงสร้างและการบริหาร

อย่างเป็นระบบ (MANA2) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ งบประมาณวัสดุ อุปกรณ์ (MANA3) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14

1.4) ด้านการจัดการเรียนรู้และการวิจัย ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัว คือ การเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (LEAR1) การใช้เทคโนโลยีในการจัดการศึกษา (LEAR2) การจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน (LEAR3) การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน (LEAR4) การบูรณาการสาระในหลักสูตร (LEAR5) และการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (LEAR6) พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.12 ถึง 4.33 มีค่าสัมประสิทธิ์กระจาย (CV) อยู่ระหว่าง 0.12 ถึง 0.14 โดยตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (LEAR1) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน (LEAR4) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12

1.5) ด้านความสัมพันธ์และความร่วมมือของชุมชน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว คือรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง (PAR1) บทบาทการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษา (PAR2) และพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการดำเนินการของผู้ปกครอง (PAR3) พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.97 ถึง 4.16 มีค่าสัมประสิทธิ์กระจาย (CV) อยู่ระหว่าง 0.13 ถึง 0.17 โดยตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ บทบาทการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษา (PAR2) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการดำเนินการของผู้ปกครอง (PAR3) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97

1.6) ตัวแปรคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว คือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (QUAL1) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน (QUAL2) ความพึงพอใจของครู (QUAL3) และความพึงพอใจของผู้ปกครอง (QUAL4) พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.08 ถึง 4.29 มีค่าสัมประสิทธิ์กระจาย (CV) อยู่ระหว่าง 0.11 ถึง 0.13 โดยตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความพึงพอใจของผู้ปกครอง (QUAL4) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (QUAL1) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08

2) ผลการตรวจสอบการแจกแจงของตัวแปรสังเกตได้ พบว่าตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดไม่มีการแจกแจงปกติ (Normal distribution) โดยมีลักษณะการแจกแจงของข้อมูลในลักษณะเบ้ซ้าย ซึ่งพิจารณาได้จากค่าความเบ้ (SK) ติดลบ และความโด่ง (KU) สูงหรือต่ำกว่าปกติเล็กน้อย อย่างไรก็ตามแม้ว่าข้อมูลไม่เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น (Assumption) ผู้วิจัยยังสามารถใช้สถิติวิเคราะห์ได้เนื่องจากมีขนาดกลุ่มตัวอย่างมากพอ ($n \geq 100$) การแจกแจงจะเข้าสู่การแจกแจงปกติ (บุญเรียง, 2549: 69)

3) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ตัวแปรทั้งหมดมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.01$) คิดเป็นร้อยละ 100 ของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันทั้งหมด ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเป็นบวก) โดยมีขนาดของความสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.356-0.782 โดยค่าสัมประสิทธิ์ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ได้แก่ ภารกิจนโยบายและจุดเน้น (MANA1) กับการจัดโครงสร้างและการบริหารอย่างเป็นระบบ (MANA2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเท่ากับ 0.782 รองลงมาได้แก่ พฤติกรรมของผู้บริหาร (LEAD3) กับบทบาทของผู้บริหาร (LEAD4) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเท่ากับ 0.780 ในขณะที่ค่าสัมประสิทธิ์ที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีในการจัดการศึกษา (LEAR2) กับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน (QUAL2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเท่ากับ 0.356 รองลงมาได้แก่ การเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (LEAR1) กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (QUAL1) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเท่ากับ 0.385

4) ผลการทดสอบความเหมาะสมของข้อมูลตัวอย่าง พบว่าตัวแปรสังเกตได้ของข้อมูลชุดนี้มีความสัมพันธ์กันภายในต่อกันเหมาะสมที่จะนำไปใช้วิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

5) ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้แก่ ค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 665.97 องศาอิสระเท่ากับ 238 ที่ระดับความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ 0.00 เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมีขนาดใหญ่ ($n = 995$) ทำให้ค่าไค-สแควร์ มีค่าสูงจึงทำให้ผลการทดสอบค่าไค-สแควร์มีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจึงใช้เกณฑ์ของ (Kline 1998) ที่เสนอแนะให้ใช้ $\chi^2/df < 3$ ($665.97/238 = 2.798$) ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่ยอมรับได้ นอกจากนี้ค่าดัชนีอื่นๆ เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดคือ ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบ (Comparative fit index- CFI) เท่ากับ 0.99 ดัชนีวัดความกลมกลืน (Goodness of fit index- GFI) เท่ากับ 0.93 ดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted goodness of fit index- AGFI) เท่ากับ 0.92 ดัชนีวัดความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (Root mean square error of approximation index-RMSEA) เท่ากับ 0.05 ดัชนีรากมาตรฐานค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (Standardized root mean square residual- SRMR) เท่ากับ 0.038 จากผลการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งให้เห็นว่าโมเดลสมมติฐานสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งหมายถึงโมเดลที่พัฒนาขึ้นสามารถนำมาอธิบายคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครได้

เมื่อพิจารณา อิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อมของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครพบว่า ตัวแปรคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ได้รับอิทธิพลทางตรงสูงสุดจากตัวแปรด้านการจัดการเรียนรู้และการวิจัย โดยมีอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.38 รองลงมาคือ ด้านการบริหารการศึกษา ด้านครู ด้านความสัมพันธ์และความร่วมมือของชุมชน และด้านผู้บริหาร โดยมีอิทธิพลทางบวก เท่ากับ 0.23 0.21 0.21 และ 0.13 ตามลำดับ และได้รับอิทธิพลทางอ้อมสูงสุดจากตัวแปรด้านครู โดยมีอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.21 ส่งผ่านตัวแปรด้านการจัดการเรียนรู้และการวิจัย ด้านความสัมพันธ์และความร่วมมือของชุมชน รองลงมาคือ ตัวแปรด้านการบริหารการศึกษา โดยมีอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.18 โดยส่งผ่านตัวแปรด้านการจัดการเรียนรู้และการวิจัย ด้านความสัมพันธ์และความร่วมมือของชุมชน แสดงว่า การจัดการเรียนรู้และการวิจัย ความสัมพันธ์และความร่วมมือของชุมชน มีความสำคัญที่ต้องพัฒนาควบคู่กันไปด้วยจึงจะทำให้เกิดคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของสมการ โครงสร้างตัวแปรภายในแฝงคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.61 หรือปัจจัยด้านปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครู ปัจจัยด้านการบริหารการศึกษา ปัจจัยด้านการจัดการเรียนรู้และการวิจัย ปัจจัยด้านความสัมพันธ์และความร่วมมือของชุมชน สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 61

2.3 ผลการยืนยันและเสนอแนะเพิ่มเติม เกี่ยวกับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน และปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

1) การนำเสนอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ทรงคุณวุฒิ เกี่ยวกับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน และปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีความพร้อมในการจัดการศึกษา ผู้บริหารมีความมุ่งมั่น ทุ่มเท จริงจังต่อการทำงาน มีทักษะในการบริหารงาน มีแนวคิดในการพัฒนา และกระตุ้นบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้ความสามารถ เป็นองค์กรที่สามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทาย โดยประยุกต์เอาความรู้เดิมและความรู้ใหม่มาพัฒนาในงานได้อย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งการสนับสนุนและเอื้ออำนวยบุคลากรในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนและชุมชน มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น มีส่วนกระตุ้นจูงใจให้บุคลากรและชุมชนเข้ามาร่วม

ทำงานมากขึ้น โรงเรียนมีการจัดทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวก และการจัดทรัพยากร
 เกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เช่น การจัดวัสดุอุปกรณ์เพื่อการจัดการเรียนการสอนและการ
 ปฏิบัติงานของครู มีการจัดระบบสารสนเทศและใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจในการบริหาร
 โรงเรียนมีคอมพิวเตอร์เพียงพอที่นำมาใช้ในการเรียนการสอนนักเรียนอย่างจริงจัง มีสภาพความ
 พร้อมของอาคารเรียน ห้องเรียนและห้องประกอบต่าง ๆ โรงเรียนมีอาคาร สถานที่เพียงพอต่อการ
 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้สามารถนำมาใช้
 ประโยชน์และสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนาและการเรียนรู้

ในด้านวัฒนธรรมองค์การถือเป็นปัจจัยอีกด้านหนึ่งที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของ
 โรงเรียน โดยบุคลากรยึดถือกฎ ระเบียบ เน้นการมีส่วนร่วมในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีของครู มี
 ความรักใคร่กลมเกลียว ไม่แบ่งแยก การมีแบบแผนการทำงานเป็นทีม มีความร่วมแรงร่วมใจและ
 แบ่งปันช่วยเหลือกัน เหมือนกับบุคคลในครอบครัวเดียวกัน แสดงตนเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับบุคลากร
 รุ่นต่อไปให้ได้เรียนรู้และปฏิบัติตาม มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน มีความรักความผูกพัน
 รู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียน ไม่คิดโอนย้ายหรือลาออกไปทำงานหน่วยงานอื่น เห็นความสำคัญต่อความ
 เจริญก้าวหน้าของนักเรียนและโรงเรียน มีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน ทุ่มเทในการทำงานทั้ง
 ในเวลาราชการและนอกเวลาราชการ ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ สม่่าเสมอ ครูมีทัศนคติที่ดีต่อการ
 เรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ มีขวัญกำลังใจในการ
 ทำงานส่งผลทำให้โรงเรียนมีคุณภาพการศึกษาและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2) ผลการยืนยันของผู้ทรงคุณวุฒิ เกี่ยวกับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน และปัจจัยที่ส่งผล
 ต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
 จากผลการยืนยันของผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านความเหมาะสม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด พบว่า มี
 ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.56 ถึง 4.70 ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ปัจจัยด้านครู ประกอบด้วย 4
 องค์ประกอบ ได้แก่ ทักษะ/ความสามารถ ความเป็นครูมืออาชีพ แรงจูงใจ และคุณธรรมจริยธรรม
 ของครู (ค่าเฉลี่ย 4.70) ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ปัจจัยด้านการจัดการเรียนรู้และการวิจัย
 ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ การเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การใช้เทคโนโลยีในการจัด
 การศึกษา การจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน การบูรณา
 การสาระในหลักสูตร และการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (ค่าเฉลี่ย 4.56)

ด้านความเป็นไปได้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.42 ถึง
 4.52 ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ปัจจัยด้านครู ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ทักษะ/
 ความสามารถ ความเป็นครูมืออาชีพ แรงจูงใจ และคุณธรรมจริยธรรมของครู และปัจจัยด้านการ
 จัดการเรียนรู้และการวิจัย ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ การเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การใช้

เทคโนโลยีในการจัดการศึกษา การจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียน การสอน การบูรณาการสาระในหลักสูตร และการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (ค่าเฉลี่ย 4.52) ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ค่าอิทธิพลของปัจจัยของปัจจัยที่ได้จากการวิจัย สอดคล้องกับความเป็นจริง (ค่าเฉลี่ย 4.42)

ด้านความเป็นประโยชน์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.45 ถึง 4.54 ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ปัจจัยด้านครู ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ทักษะ/ความสามารถ ความเป็นครูมืออาชีพ แรงจูงใจ และคุณธรรมจริยธรรมของครู (ค่าเฉลี่ย 4.54) ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ค่าอิทธิพลของปัจจัยของปัจจัยที่ได้จากการวิจัย สอดคล้องกับความเป็นจริง (ค่าเฉลี่ย 4.45)



อภิปรายผล

จากผลการวิจัย ตัวแปรคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ได้รับอิทธิพลรวมสูงสุดจากตัวแปรด้านครู โดยมีอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.42 รองลงมาคือ ด้านการบริหารการศึกษา ด้านผู้บริหาร ด้านการจัดการเรียนรู้และการวิจัย ด้านความสัมพันธ์และความร่วมมือของชุมชน โดยมีอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.41 , 0.40 , 0.38 และ 0.21 ตามลำดับ ผู้วิจัยพบประเด็นที่เห็นควรนำมาอภิปรายเรียงตามอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครตามลำดับของประเด็นที่ได้จากผลการวิเคราะห์จากมากไปน้อยดังต่อไปนี้

ตัวแปรคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ได้รับอิทธิพลรวมสูงสุดจากตัวแปรด้านครู โดยมีอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.42 กล่าวได้ว่า ครูมีส่วนสำคัญที่จะทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนสูงขึ้น ผู้เรียนเกิดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา และส่งผลให้ผู้ปกครองและครูเกิดความพึงพอใจต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน โดยตัวแปรสังเกตได้ด้านครูที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษามากที่สุด ได้แก่ คุณธรรมจริยธรรม กล่าวคือ คุณธรรมจริยธรรมเปรียบเสมือนหลักการสำคัญที่ให้ไว้สำหรับบุคคลหรือสังคมเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิต ช่วยให้คุณคนปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นมีความสำเร็จในการทำงาน เป็นคนดีของครอบครัว สังคม และประเทศชาติ ดังนั้นครูกับคุณธรรมจริยธรรมจึงเป็นของคู่กัน ที่ขาดจากกันไม่ได้ สอดคล้องกับ (ดวงเดือน พินสุวรรณ, 2556) กล่าวไว้ว่า คุณธรรมจริยธรรมของครูมีความสำคัญต่อวิชาชีพครูเป็นอย่างยิ่ง โดยการที่ครูมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานนั้น เป็นการรักษามาตรฐานทางวิชาชีพที่กำหนดไว้ในกฎหมายการศึกษา และช่วยให้วิชาชีพมีบทบาทตามหน้าที่ที่มีต่อสังคม รวมถึงบทบาทตามสถานภาพที่ได้รับการยกย่องว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูง และทำให้ผู้รับบริการและสังคมได้รับประโยชน์จากการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษา ตัวแปรสังเกตได้ด้านครูที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษารองลงมา ได้แก่ ความเป็นครูมืออาชีพ กล่าวคือ คุณลักษณะของครูที่ดีในยุคโลกาภิวัตน์หรือยุคที่โลกไร้พรมแดน เป็นยุคของข้อมูลข่าวสารที่มนุษย์สามารถติดต่อถึงกันได้อย่างรวดเร็วและทั่วถึง เมื่อเป็นเช่นนี้ผู้ที่เป็นครูในยุคที่โลกไร้พรมแดนจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้ทันต่อความเจริญก้าวหน้าในวิทยาการใหม่ ๆ ที่แพร่กระจายไปทั่วทุกมุมโลก ผู้ที่เป็นครูจะอาศัยความรู้ที่ศึกษาเล่าเรียนจากสถาบันการศึกษาหรือตำราเรียนเพียงฝ่ายเดียว ย่อมไม่เพียงพอ จำเป็นที่จะต้องศึกษาหาความรู้จากแหล่งอื่น ๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อให้มีความรอบรู้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตในสังคมปัจจุบัน อย่างไรก็ตามคุณลักษณะที่เป็นความดี เป็นสัจธรรม ก็ยังเป็นความคิดลุดไป ดังนั้นหากจะพิจารณาถึงคุณลักษณะที่สำคัญๆ ของครูที่ดี จึงควรเป็นครูที่รู้ดี สอนดี มีวิสัยทัศน์ เจนจัดฝึกฝนศิษย์ ดวงจิตใฝ่คุณธรรม มีศรัทธาในความ

เป็นครู สอดคล้องกับ (วิลโลว์ ตั้งจิตสมคิด, 2556) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของครูที่ดีที่พึงปรารถนา ควรจะถึงพร้อมด้วยคุณสมบัติที่สำคัญและจำเป็น 3 ด้านใหญ่ คือ มีความรู้ดี ซึ่งได้แก่ 1. ความรู้ในวิชาการทั่วไป ความรู้ในเนื้อหาที่สอน ความรู้ในหน้าที่และงานครูทุกประการ 2. มีทักษะในการสอน และปฏิบัติงานครู ซึ่งจำแนกออกเป็นทักษะและจำเป็นหลายประการ เช่น อธิบายเก่ง สอนสนุก ให้สื่อการสอน จัดกิจกรรมและบรรยากาศได้น่าเรียน เร้าพฤติกรรม ตลอดจนชี้แนะแนวทางในการจัดการศึกษาจนนำไปสู่การดำเนินชีวิตที่ถูกต้อง โดยใช้นวัตกรรมที่ทันสมัย และ 3. มีคุณธรรมนิยม มีความภาคภูมิใจในความเป็นครู มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู รักในการสอน ตลอดจนมีจิตวิญญาณในความเป็นครู อีกทั้งทักษะความสามารถของครูก็เป็นตัวแปรสังเกตได้ที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาเช่นเดียวกัน กล่าวคือ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคลซึ่งทำให้นักคุณนั้น ๆ แสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับ (วนิดา ภูวนาทรัตนรักษ์, 2552) ได้กล่าวถึง ทักษะความสามารถ คือ สมรรถนะ ความสามารถในการค้นคว้าวิธีการปรับพฤติกรรม ความรู้ ทักษะของแต่ละบุคคลในองค์กรต่าง ๆ ให้ดีขึ้นกว่าเดิมเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงสุด อีกทั้งยังต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องให้มีความสามารถที่โดดเด่นนอกเหนือไปจากงานในหน้าที่ตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ และสุดท้ายแรงจูงใจของครูส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาน้อยที่สุด ซึ่งแรงจูงใจนั้นเป็นพลังกระตุ้นและเป็นความสุขที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานที่มีปัจจัยต่าง ๆ เข้ามาเกี่ยวข้อง กระตุ้นส่งเสริมการแสดงพฤติกรรมในทางสร้างสรรค์เพื่อตอบสนองความต้องการที่เหมาะสม มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานไปในทิศทางและใช้ความพยายามในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับ (วาสนา กล้ารัมย์, 2553) ที่ได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจ ไว้ว่า เป็นการช่วยเพิ่มพลังในการทำงานให้บุคคล ช่วยเพิ่มความพยายามในการทำงานให้บุคคล ช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของบุคคล และช่วยเสริมสร้างคุณค่าของความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้บุคคล

ตัวแปรคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ได้รับอิทธิพลรวมจากตัวแปรด้านการบริหาร การศึกษา โดยมีอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.41 กล่าวได้ว่าการบริหารการศึกษา มีส่วนสำคัญที่ใช้ในการขับเคลื่อนการศึกษา เพื่อให้มีคุณภาพ โดยสถานศึกษามีการจัดทำแผนปฏิบัติการ แผนงาน โครงการ กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ภารกิจและนโยบายไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม มีการวิเคราะห์วางแผนอัตรากำลัง กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน มีโครงสร้างและการบริหารอย่างเป็นระบบที่มีความคล่องตัวสูง ปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม มีการจัดสรรงบประมาณจากหน่วยงานต้นสังกัดในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีวัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอต่อการดำเนินงานมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัย และเป็นปัจจุบัน ทำให้การ

ดำเนินงานของโรงเรียนเกิดคุณภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ (บุญส่ง เจริญศรี , 2550) ได้ให้ความคิดเห็นว่า การบริหารงานวิชาการโดยสถานศึกษา จะต้องจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสถานภาพ และความต้องการของชุมชนและสังคม โดยมีครู ผู้บริหาร ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งการจัดการศึกษาจะต้องมีคุณภาพและมาตรฐาน สอดคล้องกับ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) การศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนา มนุษย์ให้มีความเจริญงอกงามทั้งทางด้านสติปัญญา ความรู้ คุณธรรมความดีงามในจิตใจ มีความสามารถที่จะทำงาน และคิดวิเคราะห์ได้อย่างถูกต้อง สามารถเรียนรู้ แสวงหาความรู้ ตลอดจนใช้ความรู้อย่างสร้างสรรค์ มีสุขภาพร่างกายและจิตใจสมบูรณ์แข็งแรงประกอบอาชีพได้ มีวิถีชีวิตกลมกลืนธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและสามารถปรับตนได้ในสังคมที่กำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับอุดมการณ์สำคัญของการจัดการศึกษา คือ การจัดให้มีการศึกษาตลอดชีวิต และทำสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ การศึกษาที่สร้างคุณภาพชีวิตและสังคม บูรณาการ อย่างสมดุลระหว่างปัญญาธรรม คุณธรรม และวัฒนธรรม เป็นการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อคนไทยทั้งปวง มุ่งสร้างพื้นฐานที่ดีในวัยเด็ก ปลูกฝังความเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมตั้งแต่วัยการศึกษาขั้น พื้นฐาน และพัฒนาความรู้ ความสามารถ เพื่อการทำงานที่มีคุณภาพ โดยให้สังคมทุกภาคมีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษาได้ตรงตามความต้องการของผู้เรียน และสามารถตรวจสอบได้อย่างมั่นใจว่า การศึกษาเป็นกระบวนการของการพัฒนาชีวิตและสังคมเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศอย่าง ยั่งยืน สามารถพึ่งตนเองได้ และสามารถแข่งขันได้ในระดับนานาชาติ สอดคล้องกับ (ศิลป์ชัย อวงตระกูล , 2553) ให้ความหมายว่า งานงบประมาณ หมายถึง การจัดทำและเสนอของบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลและรายงานการใช้เงินการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารการเงิน การบริหารบัญชี การบริหารพัสดุ และสินทรัพย์ สอดคล้องกับ (พรพรรณ อินทรประเสริฐ, 2550) ได้สรุปไว้ว่า การบริหารงานด้านบุคคลในสถานศึกษา มีความสำคัญมากเพราะเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จในการบริหารองค์กร หากสถานศึกษาใดประกอบไปด้วยบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นมืออาชีพอย่างแท้จริง คือ มีความรู้ความสามารถ มีสมรรถนะในงานหลัก มีคุณธรรมและจรรยาบรรณที่เหมาะสมกับการจัดการศึกษา ย่อมส่งผลให้สถานศึกษาแห่งนั้นมีทั้งคุณภาพและประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ(บุญจันทร์ จันทร์เจียม, 2548) ได้กล่าวถึง งานบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษาว่า มีความสำคัญเนื่องจากเป็นงานที่ให้การบริการสนับสนุน ส่งเสริม ประสานงานและอำนวยความสะดวก ให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนั้นยังเป็นงานการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร และผลงานของสถานศึกษาต่อสาธารณชน สอดคล้องกับ (ยีน ภู่วรรณ และสมชาย นาประเสริฐ , 2546) กล่าวสรุปเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารเข้ามามีบทบาทต่อการจัดการเรียนการสอน

มาก ทำให้เข้าถึงแหล่งความรู้และแหล่งข้อมูลได้มาและรวดเร็ว จัดเก็บข้อมูลและความรู้จำนวนมาก ร่วมกับเครือข่ายระบบสื่อสารโทรคมนาคม และมีบทบาทที่สำคัญต่อการเรียนรู้ ได้แก่ 1. มีการเชื่อมโยงระบบการเรียนรู้ระหว่างครูเป็นศูนย์กลางและนักเรียนเป็นศูนย์กลางเข้าด้วยกันโดยเน้นข้อดีทั้งสองแบบมาผสมผสานการเรียนแบบร่วมมือกัน 2. สร้างระบบการเรียนรู้แบบอะซิงโครนัส ไม่ยึดติดกับเวลา สามารถเรียนรู้ผ่านเครือข่ายไม่ยึดติดกับสถานที่และบุคคล การเข้าถึงแหล่งความรู้ เช่น เรียนรู้แบบออนไลน์ผ่านเครือข่าย 3. ลดระยะทางและลดช่องว่างระหว่างส่วนกลางกับภูมิภาค ทำให้มีระบบการเรียนการสอนทางไกล การเรียนการสอนผ่านเครือข่าย 4. สร้างระบบการเรียนรู้ตามอัธยาศัย เรียนรู้ผ่านสื่อต่าง ๆ 5. เชื่อมโยงเครือข่ายการเรียนรู้ โดยประสานความร่วมมือระหว่างครู นักเรียนและผู้ปกครองเข้าด้วยกัน ผ่านเครือข่ายเพื่อความใกล้ชิดระหว่างบ้านกับโรงเรียนด้วยเทคโนโลยีต่าง ๆ 6. ขยายโอกาสทางการเรียนรู้ คือ ใ้บุคคลมีสิทธิและโอกาสทางการเรียนเสมอภาค 7. การศึกษาแบบเสมือนจริง เช่น การสร้างห้องเรียนเสมือนจริง ห้องเรียนเครือข่าย 8. รวบรวมแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ ซึ่งได้แก่ สื่อสมัยใหม่ มัลติมีเดีย ห้องสมุดดิจิทัล อินเทอร์เน็ต เว็บเพจ โฮมเพจรายวิชาและแหล่งข้อมูลต่าง ๆ หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ 9. สนองตอบด้วยเวลาและขอบเขต เป็นการเน้นให้ใช้เวลากับการเรียนรู้สั้นลง ขอบเขตของการเรียนรู้กว้างขวางมากยิ่งขึ้น 10. เปิดประตูสู่โลกกว้าง โดยเฉพาะอินเทอร์เน็ตช่วยให้ก้าวสู่โลกกว้าง การเรียนรู้ สมัยใหม่จึงเน้นวิธีการแสวงหาและแยกแยะในสิ่งที่ต้องการได้เร็ว เช่น ระบบการค้นหาด้วย คอมพิวเตอร์

ตัวแปรคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ได้รับอิทธิพลรวมจากตัวแปรด้านผู้บริหาร โดยมีอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.40 กล่าวได้ว่าผู้บริหารมีส่วนสำคัญที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ผู้เรียนเกิดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา และทำให้ผู้ปกครองและครูเกิดความพึงพอใจต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน โดยตัวแปรสังเกตได้ด้านผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษามากที่สุด ได้แก่ บทบาทของผู้บริหาร กล่าวว่างบบาทของผู้บริหารมีส่วนสำคัญอย่างมาก เนื่องมาจากต้องมีหน้าที่สำคัญในการวางแผนการศึกษา การจัดทำหลักสูตรและจัดทำกิจกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน บริหารชั้นเรียน การดูแลรักษาอุปกรณ์ ตลอดจนงานดูแลอาคารสถานที่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล สอดคล้องกับ (ทองทิพย์ วิริยะพันธ์, 2551) ได้กล่าวไว้ว่า บทบาทของผู้บริหารมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เนื่องจากจะต้องจัดกิจกรรมในการทำงานให้เป็นระบบ ด้วยเทคนิคและวิธีการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม โดยใช้ทรัพยากรมนุษย์ เงิน วัสดุอุปกรณ์ และระยะเวลาในการทำงานร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานด้วยจิตที่รับผิดชอบ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ตัวแปรสังเกตได้ด้านผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษารองลงมา ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งก็มีความสำคัญเช่นเดียวกันเนื่องจากเป็นกระบวนการในการใช้อำนาจหรืออิทธิพลของบุคคลหนึ่งเพื่อให้บุคคลอื่น

หรือสมาชิกยินยอมที่จะปฏิบัติตามโดยใช้กระบวนการสื่อความหมาย หรือการติดต่อกันและกันให้ร่วมใจดำเนินการเพื่อให้องค์กรหรือหน่วยงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ (ธีระ รุญเจริญ, 2550) กล่าวไว้ว่า ผู้นำเป็นผู้ที่มีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์กรและการจัดการ ในทุกระดับชั้น มีการยอมรับกันว่าความสำเร็จขององค์กรไม่ว่าจะเรียกว่าการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพหรือประสิทธิภาพ ล้วนแต่เกิดขึ้นกับภูมิปัญญา ความคิด ความอ่านและแนวทางสร้างสรรค์ของผู้นำองค์กรทั้งสิ้น อีกทั้งพฤติกรรมของผู้บริหารก็เป็นตัวแปรสังเกตได้ที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาเช่นเดียวกัน กล่าวคือ พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกให้ปรากฏจะต้องแสดงออกอย่างมีศิลปะและมีความสอดคล้องกับสถานการณ์เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จด้วยดี สอดคล้องกับ (Likert, 1961) ได้วิเคราะห์พฤติกรรมของผู้นำไว้ว่า ผู้นำที่เป็นผู้ให้ความสำคัญกับคนงาน โดยจะให้ความสนใจในปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา การสร้างกลุ่มงานที่มีประสิทธิภาพ มีเป้าหมายของการปฏิบัติงานสูง สามารถที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ เข้าใจเป้าหมายการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และให้ทุกคนมีเสรีภาพในการปฏิบัติ อีกทั้งพฤติกรรมผู้นำที่ให้ความสำคัญกับผลผลิต โดยจะมุ่งเน้นการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด และใช้วิธีการจูงใจต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และสุดท้ายคุณลักษณะของผู้นำในตัวของผู้บริหารส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาน้อยที่สุด โดยสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ได้จำแนกคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพไว้ 6 ประการ ได้แก่ ต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีจิตวิญญาณนักบริหาร เป็นผู้นำทางการศึกษา มีความรู้ความสามารถในการบริหาร มีผลงานที่แสดงถึงความชำนาญในการบริหารสถานศึกษา และสามารถที่จะนำนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารได้ สอดคล้องกับ (สิงห์ ยิ้มแย้ม, 2550) ได้กล่าวไว้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีคุณลักษณะที่มีภาวะเป็นผู้นำ มีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความรู้ความสามารถในวิชาชีพ การบริหารและการจัดการ การวางแผน การตัดสินใจ มีทักษะทางด้านสังคม มีมนุษยสัมพันธ์ มีบุคลิกภาพที่ดี แสดงออกเหมาะสมตามกาลเทศะ และที่สำคัญจะต้องมีคุณธรรมจริยธรรม โดยที่กล่าวมาแล้วนั้นผู้บริหารจะต้องแสดงบทบาทของผู้บริหารได้อย่างชัดเจน มีภาวะของผู้นำที่ดี ตลอดจนสามารถที่จะแสดงพฤติกรรมและมีคุณลักษณะของผู้บริหารที่เหมาะสม ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

ตัวแปรคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ได้รับอิทธิพลรวมจากตัวแปรด้านการจัดการเรียนรู้ และการวิจัย โดยมีอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.38 กล่าวได้ว่าในด้านการจัดการเรียนรู้และการวิจัย สถานศึกษามีการวิเคราะห์หลักสูตรและมาตรฐานการเรียนรู้ มีการวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูมีทักษะมีความชำนาญในการจัดการเรียนรู้ มีการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งที่นำมาใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน เพื่อให้

ผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้ คิดวิเคราะห์ สร้างองค์ความรู้ มีความรอบรู้ สามารถพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน เพื่อให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้น การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่พึงประสงค์เพิ่มขึ้นซึ่งสอดคล้องกับ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554 ได้กำหนดให้นำการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ เพื่อใช้กระบวนการวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้ ผู้เรียนสามารถวิจัยในเรื่องที่สนใจหรือต้องการหาความรู้หรือต้องการแก้ไขปัญหาการเรียนรู้ ซึ่งกระบวนการวิจัยจะช่วยให้ผู้เรียนได้ฝึกการคิด ฝึกการวางแผน ฝึกการดำเนินงานและฝึกหาเหตุผลในการตอบปัญหา โดยผสมผสานองค์ความรู้แบบบูรณาการเพื่อให้เกิดประสบการณ์การเรียนรู้จากสถานการณ์จริง นอกจากนี้ การวิจัยพัฒนาการเรียนรู้ มุ่งให้ผู้สอนสามารถทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ด้วยการศึกษาวิเคราะห์ปัญหาการเรียนรู้ วางแผนแก้ไขปัญหาการเรียนรู้ เก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ ผู้สอนสามารถทำวิจัยและพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาที่นำไปสู่คุณภาพการเรียนรู้ ด้วยการศึกษาระบบปัญหาการเรียนรู้ ออกแบบและพัฒนา นวัตกรรมการเรียนรู้ ทดลองใช้นวัตกรรมการเรียนรู้ เก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ผลการใช้ นวัตกรรมนั้น ๆ และผู้สอนสามารถนำกระบวนการวิจัยมาจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ด้วยการใช้เทคนิควิธีการที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนจากการวิเคราะห์ปัญหา สร้างแนวทางเลือกในการ แก้ไขปัญหา ดำเนินการตามแนวทางที่เลือก และสรุปผลการแก้ไขปัญหาอันเป็นการฝึกทักษะ ฝึกกระบวนการคิด ฝึกการจัดการจากการเผชิญสภาพการณ์จริง และปรับประยุกต์มวลประสบการณ์มาใช้แก้ไขปัญหา รวมทั้งการวิจัยพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา มุ่งให้ผู้บริหารทำการวิจัย และนำผลการวิจัยมาประกอบการตัดสินใจ รวมทั้งจัดทำนโยบายและวางแผนบริหารจัดการ สถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่นำไปสู่คุณภาพการจัดการศึกษา และเป็นแหล่งสร้างเสริมประสบการณ์ เรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับ (ทิสนา เขมมณี ,2550) กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอน โดยเน้นการบูรณาการ หมายถึง การนำเนื้อหาสาระที่มีความเกี่ยวข้องกันมาสัมพันธ์ให้เป็นเรื่อง เดียวกัน และจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนเกิดความรู้ความเข้าใจในลักษณะที่เป็นองค์รวม และสามารถนำความรู้ความเข้าใจไป ประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้

ตัวแปรคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ได้รับอิทธิพลรวมจากตัวแปรด้านความสัมพันธ์ และความร่วมมือของชุมชน โดยมีอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.21 กล่าวได้ว่า บทบาทการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษา มีส่วนสำคัญมาก เพราะเป็นสถาบันทางสังคมสถาบันแรกที่ทำให้ การศึกษาอบรมบ่มนิสัยแก่สมาชิกเนื่องจากความใกล้ชิดและผูกพันกันอย่างลึกซึ้ง จึงมีอิทธิพลต่อ อารมณ์ เจตคติและแบบแผนความประพฤติของบุคคลเป็นอย่างดี การเข้าร่วมประชุม การเข้าร่วม กิจกรรม การมีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา โดยมีการเสนอแนะแนวทางในการจัดการ

เรียนการสอน เป็นการขับเคลื่อนในการจัดการศึกษาที่สำคัญ นอกจากนี้ รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการพัฒนาโรงเรียน ในด้านการประสานกับบุคลากรทั้งภายในและภายนอก การจัดทำงบประมาณเพื่อสนับสนุนการศึกษา รวมถึง การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้กับบุคคลทั่วไปได้รับทราบ ส่งผลให้คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมีการพัฒนาเพิ่มขึ้น ทั้งในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน รวมถึงความพึงพอใจของครูและผู้ปกครอง สอดคล้องกับ (ภารดี อนันต์นาวิ, 2551) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้ปกครอง ครอบครัว ประชาชน และสถาบันสังคมมีบทบาทเข้าร่วมในการจัดการศึกษาได้หลายประการ ทั้งในการจัดการศึกษาซึ่งต้องได้รับสิทธิประโยชน์ดังได้กล่าวแล้ว แต่ต้องเป็นไปอย่างมีคุณภาพได้มาตรฐาน นอกจากนี้ยังมีบทบาทร่วมในการจัดการศึกษาที่เอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือรัฐจัดให้แก่บุตรหลานของตน มี 6 ด้าน คือ 1) การร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรหลาน คือ การที่ผู้ปกครองตัดสินใจเลือกสถานศึกษาให้บุตรหลาน ร่วมตัดสินใจทิศทางการศึกษาของบุตรหลาน ผู้ปกครองรับรู้เกี่ยวกับ กฎระเบียบ วัสดุทัศน ทัศนกิจของโรงเรียน ร่วมตัดสินใจในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เช่น นโยบาย แผนพัฒนาการศึกษา หลักสูตร แผนการปฏิบัติงานประจำปี เป็นต้น 2) การร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักสูตร คือ การที่ผู้ปกครองได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักสูตรของสถานศึกษา พัฒนาการทางด้านร่างกาย อารมณ์และสติปัญญาของบุตรหลานและการเรียนการสอนของนักเรียนประจำวัน 3) การร่วมจัดทำหลักสูตรและติดตามผลการศึกษา คือ การที่ผู้ปกครองร่วมแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น ติดตามการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาและครูให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและให้ข้อเสนอแนะในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา 4) การร่วมในบรรยากาศการเรียนการสอนของสถานศึกษา คือ การที่ผู้ปกครองอาจร่วม กิจกรรมการเรียนการสอน หรือร่วมกิจกรรมอื่นที่สถานศึกษาจัด ซึ่งหากสถานศึกษามีแนวทาง สนับสนุนที่ดี ได้แก่ การเป็นอาสาสมัคร การจัดภูมิทัศน์ การสนับสนุน โภชนาการให้กับนักเรียนและ สถานศึกษา ก็จะส่งผลดีต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษานั้น ตัวอย่างเช่น บริษัทแห่งหนึ่งในประเทศสหรัฐอเมริกาอมให้ผู้ปกครองไปเยี่ยมและรับประทานอาหารร่วมกับลูกหลานของตนซึ่งเรียนในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในอาณาบริเวณโรงงาน ปรากฏ ว่ามีผลดีหลายอย่าง เช่น อัตราการเข้าเรียนของนักเรียนสูง คะแนนการอ่านสูงกว่านักเรียนโรงเรียน อื่น และอัตรา การออกจากงานใน โรงงานก็น้อยกว่าที่อื่นด้วย นอกจากนี้ครูยังมีความใกล้ชิดกับผู้ปกครองมากขึ้น ซึ่งส่งผลในการปรับปรุงการเรียนรู้อันดีของนักเรียน โดยการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง 5) การร่วมสนับสนุนกิจการการศึกษา คือ การที่ผู้ปกครอง สนับสนุนการจัดการศึกษาในด้านความคิด การเป็นผู้นำ การเป็นกรรมการ การร่วมการประชุม การให้คำปรึกษาแนะนำ การให้ข้อมูลความคิดเห็น การปกป้องดูแล การสนับสนุนทรัพยากรทางการเงิน

วัตถุประสงค์ การร่วมดำเนินโครงการ การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ สอดคล้องกับ (สุวิมล หงส์วิไล , 2559) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา คือ 1)ด้านการวางแผน หมายถึง การกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ และแผนงาน โครงการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และยังเป็น กระบวนการที่องค์กรหรือหน่วยงาน ดำเนินการเพื่อให้ได้ผลที่ต้องการในอนาคต โดยการตัดสินใจ ล่วงหน้าในการเลือกวิธีทำงานที่ดีที่สุด มีประสิทธิภาพมากที่สุด ให้บรรลุผลตามที่ต้องการภายใน เวลาที่กำหนด และ เป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนสามารถปรับปรุงแก้ไข 'ได้อยู่เสมอ 2)ด้านการประสานงาน หมายถึง การประสานงานกับคนในท้องถิ่นและประสานงานกับ หน่วยราชการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวมถึงการจัดระเบียบวิธีการทำงาน เพื่อให้งานและเจ้าหน้าที่ ฝ่ายต่าง ๆ ร่วมมือปฏิบัติงานเป็นน้ำหนึ่งใจเดียว ไม่ทำให้งานซ้อนกัน ขัดแย้งกัน หรือเหลื่อมล้ำกัน ทั้งนี้เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และนโยบายขององค์กรนั้นอย่าง สมานฉันท์ และมีประสิทธิภาพ 3)ด้านการจัดหาทรัพยากร หมายถึง การจัดหา และจัดสรรเงิน กำลังคน และวัตถุประสงค์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวมถึงการจัดมอบหรือจัดแบ่งทรัพยากรให้กับ หน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้หน่วยงานหรือบุคลากรได้ใช้ทรัพยากรที่เหมาะสมเพื่อการดำเนินงานสู่ เป้าหมายขององค์กร การจัดสรรทรัพยากรมีความสำคัญต่อระบบการบริหารงานคุณภาพด้วย

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ได้ข้อเสนอแนะหลัก 2 ประการ ได้แก่ ข้อเสนอแนะในการ นำผลวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ในด้านครู มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จึงควรส่งเสริม สนับสนุน ทักษะ ความสามารถ สร้างแรงจูงใจให้กับครู และสร้างครูให้เป็นครูมืออาชีพในการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาต่อไป

1.2 องค์กรความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยสามารถนำแนวทางการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ไปใช้ในการ จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้สูงขึ้น

1.3 วัฒนธรรมองค์กรที่ดี การยึดถือ กฎระเบียบ การปฏิบัติที่ถูกต้องเป็นแบบอย่างที่ดี การมี ความรักความสามัคคี มีความรับผิดชอบ รวมถึงความผูกพันในองค์กร ส่งผลให้การจัดการศึกษามี คุณภาพและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ได้แก่ ครู การบริหารการศึกษา ผู้บริหาร การจัดการ เรียนรู้และการวิจัย ความสัมพันธ์และความร่วมมือของชุมชน ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 สามารถอธิบาย คุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ได้เพียงร้อยละ 61 แสดงว่ายังมีปัจจัยอื่นที่จะนำมาอธิบายคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ได้อีกร้อย ละ 39

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาระบบคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยใช้องค์ความรู้จากผลงานวิจัยนี้ที่ แสดงถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

บรรณานุกรม

- กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. (2554). *กรอบนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารระยะ พ.ศ. 2554-2563 ของประเทศไทย (ICT 2020)*. กรุงเทพฯ : กระทรวงฯ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 พร้อมกฎหมายที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. (2560). *แผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ 2560*. กรุงเทพฯ : กลุ่มนโยบายและแผน
- กลุ่มส่งเสริมการเรียนการสอนและประเมินผล. (2548). *การประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544*. กรุงเทพฯ : กลุ่มส่งเสริมการเรียนการสอนและประเมินผล สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา.
- แก้วเวียง นานาผล. (2554). *การจัดการความรู้ในสถานศึกษา : แนวคิดสู่การปฏิบัติ*, มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- ไกลาส เกตุเพ็ง. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาปางสีดา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ,สำนักงาน. (2543). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ : พรินทวานกราฟฟิค จำกัด.
- การมณั้ เพียรภาลูน. (2554). *สภาพและความต้องการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา : มหาวิทยาลัยนครพนม.
- จรัส อติวิทยากรณั้. (2554). *หลักการและทฤษฎีการบริหารทางการศึกษา(พิมพ์ครั้งที่ 2)*. สงขลา : เทม.
- จิตติมา วรณศรี. (2550). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนเรศวร.

- จิรินทร์ แสกระโทก. (2551). การศึกษาคุณลักษณ์ความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา
ของโรงเรียน โครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝันในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชนากัทธ เกิดประกอบ. (2552). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพ
กับคุณภาพงานวิชาการตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาอ่างทอง. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ชลาลัย นิมิบุตร. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาคุณวุฒิปบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ช่วงโชติ พันธุเวช. (2550). แม่แบบการจัดการเชิงคุณภาพ=SIPPO MODEL. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อ
สิ่งพิมพ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ฉิชาภัทร พักคง. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ประสิทธิผลการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- दनัย เทียนพุด. (2550). ความสามารถในการทรงสนะ ดร.दनัย เทียนพุด. กรุงเทพฯ : บริษัท เอ.อาร์.
อินฟอร์เมชัน แอน พับลิเคชัน จำกัด.
- ดวงกมล กิ่งจำปา. (2555). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมงานเทคโนโลยีทาง
การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายพุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
ธัญบุรี.
- ทรรศนีย์ วรหาคำ. (2554). การศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของโรงเรียนวัด
จันทร์ประดิษฐาราม สังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหาร
การศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทองใบ สุดชารี. (2551). ภาวะผู้นำ : กลไกขับเคลื่อนองค์การแห่งการเรียนรู้(พิมพ์ครั้งที่ 3).
อุบลราชธานี คณะบริหารธุรกิจการจัดการ : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ทิสนา แคมมณี. (2548). ศาสตร์การสอน. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธวัช กรุดมณี. (2550). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพองค์การของโรงเรียนที่
บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

- วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต ภาควิชา นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีรศักดิ์ แสงดิษฐ์. (2553). แรงจูงใจของชุมชนกับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย และคณะ. (2551). การวิจัยนำร่องการใช้ตัวบ่งชี้คุณธรรมจริยธรรมเพื่อพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมในสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร : บริษัทพริกหวานกราฟฟิก จำกัด.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุล. (2551). โน้ตย่อบริหาร(พิมพ์ครั้งที่ 3). เชียงใหม่ : Orange Group Tactics Design.
- นิพนธ์ ลำแดงเดช. (2548). วิสัยทัศน์การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี. สารนิพนธ์มหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นิสดารก์ เวชยานนท์. (2553). *Competency-Based Approach*(พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : บริษัทเดอะกราฟิก ชิสเต็มส์ จำกัด.
- บัณฑิต ทีแก้ว. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดแผนกศึกษานิเทศก์และกีฬา แขวงไชยบุรี สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา สำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- บุญเรียง ขจรศิลป์. (2549). สถิติวิจัย 1(พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพมหานคร: พีเอส. พรินท์.
- บุปผชาติ ทัพพิกรณ์. (2551). การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ : โครงการเทคโนโลยีสารสนเทศตามพระราชดำริ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ.
- ปฎิคม พงษ์ประเสริฐ. (2550). การศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมและการบริการในโรงเรียน เทศบาล สังกัดเทศบาลนครนายก. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประภาศรี สีหอำไพ. (2550). พื้นฐานการศึกษาทางศาสนาและจริยธรรม(พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประเวศ วะสี. (2550). ระบบการศึกษาที่มีคุณธรรมนำความรู้. นนทบุรี : โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล

- ประสิทธิ์ วิชโย แก่นชา. (2552). *คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามทัศนะของ คณะกรรมการสถานศึกษามีอาชีพตามสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครราชสีมา : นครราชสีมา.*
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล(พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : ศูนย์ สื่อเสริมกรุงเทพ.*
- พระเมธีธรรมมาภรณ์. (2554). *คุณธรรมสำหรับนักบริหาร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มูลนิธิพุทธธรรม.*
- พัชรินทร์ รุจิรานุกูล. (2551). *การศึกษาการปลูกฝังคุณธรรมนำความรู้ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ให้แก่นักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขา พัฒนศึกษา ภาควิชา นโยบายการจัดการ และความเป็นผู้นำทางการศึกษา ครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- พัชรี เหลืองอุดม. (2554). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ อุดสาหกรรม : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.*
- พีระ พนาสุภณ. (2553). *การศึกษาต้องมาก่อน. กรุงเทพมหานคร : แม็ค.*
- พุทธทาสภิกขุ. (2553). *พุทธทาส แนวแนวจริยธรรมร่วมสมัย ชุดที่ ๓ จุดหมายปลายทาง และตัว แทนของจริยธรรม. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ดวงตะวัน.*
- เพ็ญแข ประจันปัจจนิก และคณะ. (2551). *รายงานการวิจัย การยกระดับคุณธรรม จริยธรรมของ สังคมไทยเพื่อการปฏิรูปสังคม : แนวทางและการปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน สภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.*
- เพ็ญลี่ แสงทรัพย์ทวี. (2546). *การศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการในการเสริมสมรรถภาพ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ของครูใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2551). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี : ภาควิชา บริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2554). *ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม(พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ : เอส แอนด์จี กราฟฟิค.*

- ยนต์ ชุ่มจิต. (2550). *ความเป็นครู (Self actualization for teachers)*(พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : โอ.เอส.พรีนติ้ง เฮ้าส์.
- _____. (2553). *วิชาชีพครู*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ยี่น ภู่วรรณ และสมชาย นำประเสริฐชัย. (2546). *ไอซีทีเพื่อการศึกษาไทย*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ราตรี อิงมัน. (2556). *ความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาปฐมวัย ของโรงเรียนพันธะวัฒนา กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- รำพึง ศุภราศี. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเมืองพัทยา 11 (มัธยมสาธิตพัทยา)*. งานวิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เรณู กองชาญ. (2553). *คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพตามที่เสนอแนะของครูในอำเภอมวกเหล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา : มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น.
- วงเดือน ทองคำ. (2556). *คุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษาในอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วนิดา ภูวนารณรักษ์. (2552). “*สมรรถนะครูไทย*”. วารสารรามคำแหง 26, ฉบับพิเศษ (ตุลาคม-ธันวาคม) : 69-79.
- วรกาญจน์ สุขสดเขียว. (2556). *การบริหารงบประมาณสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 9*. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วรรณมา หมาดเท่ง. (2551). *บทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพฯ*. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วาสนา กล่ำรัศมี. (2553). *ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการท างานของพนักงานกรณีศึกษา : บริษัท ท่อส่งปิโตรเลียมไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.

- วิเชียร วิทญูตม. (2555). *องค์การและการจัดการ ORGANIZATION&MANAGEMENT*. กรุงเทพฯ : ธนรัชการพิมพ์
- วิโรจน์ สารัตนะ. (2546). *การบริหาร : หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร : อักษราพิพัฒน์.
- วิไล ตั้งจิตสมคิด. (2554). *ความเป็นครู(พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- วีรวัดน์ ปันนิตามัย. (2551). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการบริหารการปกครองที่ดี*. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ศรีณยู ศิริเจริญธรรม. (2556). *ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ศศิธร ชันดิธรางกูร. (2551). "การจัดการชั้นเรียนของครูมืออาชีพ". *วารสารครุศาสตร์*. 1 (2) : 1-19.
- ศิลป์ชัย อวงตระกูล. (2553). *การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดการศึกษาพิเศษแบบเรียนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 4*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. เชียงราย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม (ศูนย์คุณธรรม). (2551). *สังคมมีคุณค่าจากค่านิยมที่ดี*. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์คุณธรรม.
- สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา. (2548). *คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในการบริหารการศึกษา*. นนทบุรี : นักบริหารมืออาชีพ.
- สรรพมงคล จันท์ดิ่ง. (2544). *การเปรียบเทียบทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์ของเด็กปฐมวัย ที่ได้รับการจัดประสบการณ์ทางคณิตศาสตร์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ช่วยสอนทางคณิตศาสตร์แบบรายคู่ และรายบุคคล*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2551). *ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน: การพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2544). *รายงานการศึกษาเรื่องความร่วมมือระหว่างบ้านกับโรงเรียน*. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง)*. กรุงเทพฯ : เสมาธรรม.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพมหานคร : พริกหวานกราฟฟิค,
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2559). *แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564)*. กรุงเทพฯ : สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2557). *คู่มือการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม*. กรุงเทพฯ : สำนักงานฯ.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). *มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). *สมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูในสังคมที่เปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547). *คู่มือการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 สำหรับเด็ก 3-5 ปี*. กรุงเทพฯ : ลาดพร้าว.
- สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ. (2553). *คู่มือเส้นทางครุมืออาชีพสำหรับครูผู้ช่วย*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สิงห์ ยิ้มแย้ม. (2550). *ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี*.
- สุกฤษฎี อัญบุตร. (2553). *การศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการศึกษาในโรงเรียนหลักขั้นต้นของกองทัพอากาศ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา)*. ปทุมธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- สุกัญญา พักสกุล. (2551). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารกับสมรรถภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของบุคลากรครู โรงเรียนนาคประสิทธิ์ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม. ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ภาคเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*.
- สุขุม เฉลยทรัพย์ และคณะ. (2555). *เทคโนโลยีสารสนเทศ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

- สุทธีวรรณ ตันติจรณาวงศ์ และคณะ. (2552). รายงานการวิจัย การส่งเสริมคุณธรรมที่มี
ประสิทธิภาพ : กรณีศึกษากลุ่มเด็ก/เยาวชนและข้าราชการภาครัฐ. กรมการศาสนา
กระทรวงวัฒนธรรม.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2548). ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติ : ศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่
สมบูรณ์(พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : วิรัตน์ เอ็ดดูลักษณ์.
- สุธีรา สุริยวงศ์. (มกราคม – มีนาคม 2550). ครูยุคใหม่. วารสารวิชาการ, 10(1) : 22 – 27.
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2552). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่(พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์.
- สุรัชย์ พรหมพันธ์. (2554). ช้าแหละสมรรถนะเพื่อการพัฒนา. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.
- หวน พิณรุฬพันธ์. (2549). นักบริหารมืออาชีพ(พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ : ศูนย์การพิมพ์
มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ
- เหมรัฐ อินสุข, นิรุตติ คุรุทหลวงและสมชาติ บุญมัติ. (2552). การศึกษาคุณลักษณะความเป็นมือ
อาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1. สาร
นิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยนเรศวร
- อังศินันท์ อินทรกำแหง และทัศนาก ทอภักดี. (2549). การพัฒนารูปแบบสมรรถนะด้านผู้นำทาง
วิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ เอกชนและในกำกับของรัฐ. ทูนิวิจัยของ
สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ สาขาวิชาวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิ
โรฒ
- อัมรา เล็กเริงสินธุ์. (2542). คุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร. คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏ
สวนดุสิต. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์เสมาธรรม.
- อุดม ชูดีวรรณ. (2558). รูปแบบการพัฒนาระบบการบริหารคุณภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาสู่ความ
เป็นเลิศระดับสากล. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Anne T. Henderson, and Karen L. Mapp. (2002). *A New Wave of Evidence The impact of
School, Family, and Community Connections on student Achievement*. Texas : Building
Knowledge to Support Learning.
- Bass, Bernard M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York : Free
Press.
- Beare, H. et.al. (1985). *Creating an Excellent School*. New York : Routledge, Training
&Development Journal1.

- Bill Gorton. (1983). *School Administration and Supervision*. Dubuque : Wm. C. Brown.
- Blake, Robert R. and Muoton, Jane S. (1964). *The Managerial Grid*. Houston : Gulf Publishing.
- Blumberg Arthur and Greenfield William. (1986). *The Effective Principle : Perspectives on School Leadership*. 2nd ed. Boston : Ally and Bacon.
- Boyatzis, Richard E. (1982). *The Competent Manager : A Model for Effective Performance*. New York : John Wiley & Son.
- Braun Jerry Bruce. (1991). *An Analysis of Principal leadership vision and Its Relationship to School Climate*. Dissertation abstracts International.
- Brown. (1980). *Organization theory and management: A macro approach*. New York : John Wiley and Sons.
- C. P. Alderfer. (1972). *Existence Relatedness and Growth : Human need in Organization Settings*. New York : Free Press.
- Caldwell, B. J. and J. M. Spinks. (1990). *The Self- Managing School*. London : The Falmer Press
Journal Articles.
- Cheng, Y.C. and Tam, W.M. (1979). *Multi – models of quality in education. Quality Assurance in Education*. 1 : 22 – 31.
- Chester I. Barnard. (1972). *The Function of the Executive*. Massachusetts : Harvard University Press.
- Davis, G. A. and M. A. Thomas. (1989). *Effective Schools and Effective Teachers*. Boston : Allyn and Bacon.
- Draft, R. L. (2001). *The Leadership Experience*. 2nd ed. New York : Harcourt College Publishers.
- Edwin A. Locke and Associates. (1991). *The Essence of Leadership : The Four Keys to Leading Successfully*. New York : Lexington Book.
- Epstein, J. L. (1995). *School/ family/ community partnerships: Caring for the children we share*. Phi Delta Kappan, 76(9), 701-712.
- Farren, Caela and Beverly L. Kaye. (1996). "New skills for New Leadership Roles", in *The Leader of Foundation*. 3rd ed. New York : The Drucker Foundation
- Fiedler, F.E. and Chemers, M.M. (1974). *Leadership and Effective Management*. Illinois : cott, Foreman

- Georga A. Goens and Sharon I. R. Clover. (1991). *Mastering School Reform*. Journal Articles. Boston : Allyn and Bacon.
- Getzels and Guba. (1957). *Social Behavior and The Administrative Process: The Sixty-third Yearbook of The National Society for the Study of Education*. The Social Review.
- Good Carter Victor. (1973). *Dictionary of Education*. 3ed. New York: McGraw-Hill.
- Gorton, Richard D. (1983). *School Administration and Supervision*. Debuque : Wm. C Brows.
- Gray A. Yukl. (1989). *Leadership in Organizations*, 2nd ed. Englewood Cliffs, New Jersey : Printice Hall, Inc.
- Griffiths, D. E. (1956). *Human relationship in school administrators*. New York : Appleton Century Crofts.
- Haimon, T and et al. (1985). *Management*. 5 th ed. Baston, Massachusetts : Houghton Mifflin.
- Halpin, A. W. (1996). *Theory and research in administrators*. New York : Macmillan.
- Hersey, P., Blanchard, K.H., and Johnson D.E. (1993). *Management of organizational behavior*. (6th ed). New Jersey : Prentice-Hall.
- Hersey, Paul and Blanchard, Kenneth H. (1982). *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human*. 4th ed. Englewood Cliff, NJ.: Prentice-Hall.
- Herzberg, F. (1979). *The motivation to work (2nd ed)*. New York : John Willey & Sons.
- House, R.J. and Mitchell, R.R. (1974). "Path-goal theory of leadership. " *Journal of Contemporary Business*. 3, 81-97.
- Hoy, Wayne K. and Miskel, Cecil G. (1991). *Educational Administration : Theory Research and Practice*. New York : McGraw-Hill.
- Hoy. K ; Miskel, G. (1991). *Educational Administation : Theory, Research, and Practice*. 4th ed. Singapore.
- Jerry Bruce Braun. (1991). *An Analysis of Principal leadership vision and Its Relationship to School Climate*. Dissertation abstracts International 52.
- John P. Kotter. (1996). *Leading Change*. Boston : Massassusette, Harvard Business School Press.
- Kaewdang, R. (1999). *Quality and relevance of education for the future. In Secondary Education and youth at crossroads*. 122 – 128. Bangkok, UNESCO.

- Kaplan, Robert S. and David P Norton. (2004). *Strategy MAPS : converting intangible assets into tangible outcome*. United States of America : Harvard Business School Publishing Corporation.
- Kline, R. B. (1998). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. New York, NY The Guilford Press.
- Knezevich, Stephen J. (1984). *Administration of Public Education*. New York: Harper and Row Publishers.
- Likert, Rensis. (1961). *New Pattern of Management*. New York : McGraw-Hill.
- Marshall Sashkin. (1988). *The Visionary Principal Leadership for the Next Century*. Information Analysis Educational and Urban Society.
- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. New York : McGraw-Hill.
- Norman E. Ellis and Anne W. Joslin. (1990). *Shared Governannce and Responsibility : The Keys to Leadership, Commitment and Vision in School Refrom*. U.S.A. : Department of Educational Design are Management School of Education.
- Partnership. "Learning for the 21st Century : A Report and Mile Guide for 21st Century Skills". Access 3 August 2009. Available from <http://www.21stcenturyskills.org>
- Peter Drucker. (1999). *Management Challenges for the 21st Century*. Journal Articles, Harvard Business Review.
- Post Jame E, Anne T. Lawrence, and James Weber. (2002). *Business and Society*. New York : McGrawHill Co. P. 609.
- Robert W. Langley. (2003). *Intermediate School Principal*. New York : John Wiley & Son.
- Sergiovanni, Thomas J.,Burlingame, Martin, Coombs, Fred S., and Thurston, Pual W. (1992). *Education Governance and Administration*. 3rd ed. Massachusetts : A Division of Simon and Schutter.
- Stogdill. Ralph M. (1974). *Handbook of Leadership*. New York: A Division of Macmillan Publisher.
- Travess, D. P. & Revores. (1990). *Foundations of educations : becoming a teacher*. 2nd ed. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall.
- UNESCO. (1981). Integrating subject areas in primary education curriculum, *Report Finalization Meeting*. Bangkok (December): 9-15.



ภาคผนวก



แบบสอบถาม

เรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

ผู้ให้ข้อมูลแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน รองผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้าน
วิชาการและครูประจำการที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นครูผู้สอนในระดับชั้น
ประถมศึกษาทุกคน

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้น เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาคุุณศึกษบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม
2. แบบสอบถาม มีจำนวน 12 หน้า แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
จำนวน 5 ข้อ
 - ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
 - (1) ด้านผู้บริหาร
จำนวน 20 ข้อ
 - (2) ด้านครู
จำนวน 20 ข้อ
 - (3) ด้านการบริหารการศึกษา
จำนวน 20 ข้อ
 - (4) ด้านการจัดการเรียนรู้และการวิจัย
จำนวน 30 ข้อ
 - (5) ด้านความสัมพันธ์และความร่วมมือของชุมชน
จำนวน 15 ข้อ

ตอนที่ 3 คุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

จำนวน 20 ข้อ

3. การตอบแบบสอบถามแต่ละข้อ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงตามการรับรู้หรือระดับที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านและเติมข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

4. ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถามและผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง นายกันตพัฒน์ มณฑา โทร. 094-649-3777 และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

นายกันตพัฒน์ มณฑา



แบบสอบถาม

เรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความด้านล่างแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่กำหนดไว้ให้ตรงกับสภาพ
ความเป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ
 - ต่ำกว่า 30 ปี
 - 31 - 40 ปี
 - 41 - 50 ปี
 - 51 ปี ขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา
 - ปริญญาตรี
 - ปริญญาโท
 - สูงกว่าปริญญาโท
4. ตำแหน่งในปัจจุบัน
 - ผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้ที่ปฏิบัติราชการแทน
 - รองผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านวิชาการ
 - ครูประจำการที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นครูผู้สอนในระดับชั้นประถมศึกษา
5. ระยะเวลาที่ท่านดำรงตำแหน่งปัจจุบัน

<input type="checkbox"/> น้อยกว่า 5 ปี	<input type="checkbox"/> 5 - 10 ปี
<input type="checkbox"/> 11 - 15 ปี	<input type="checkbox"/> มากกว่า 15 ปี

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง โปรดอ่านแบบสอบถามแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่กำหนดไว้ให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงตามการรับรู้ของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวโดยมีเกณฑ์การพิจารณาในการเลือกคำตอบมี ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ตรงกับสภาพความเป็นจริงมาก

ระดับ 3 หมายถึง ตรงกับสภาพความเป็นจริงปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ตรงกับสภาพความเป็นจริงน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ตรงกับสภาพความเป็นจริงน้อยที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับสภาพความเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
(1) ปัจจัยด้านผู้บริหาร						
1	ผู้บริหารกำหนดมาตรฐานแนวคิดใหม่ด้านความเป็นเลิศสูงแก่ครูผู้สอน					
2	ผู้บริหารให้นโยบายสิ่งที่จะต้องทำและวิธีการที่จะทำให้ครูผู้สอนทราบ					
3	ผู้บริหารมีการประชุมปรึกษาหารือครูผู้สอนอยู่เสมอ					
4	ผู้บริหารมีการกระตุ้นและส่งเสริมให้เกิดการอภิปรายและเสนอแนะในการปฏิบัติงาน					
5	ผู้บริหารแสดงให้เห็นครูผู้สอนรู้สึกเสมอว่าทุกคนมีความสำคัญในการปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จ					
6	ผู้บริหารมีจิตวิญญาณนักบริหาร อุทิศตน บริหารตนเป็นแบบอย่างที่ดี					
7	ผู้บริหารมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ สร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการให้ประสบผลสำเร็จอยู่เสมอ					
8						

ข้อ	รายการ	ระดับสภาพความเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
	ผู้บริหารมีความสามารถโน้มน้าว หรือจูงใจบุคลากร ให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานและมีความ รับผิดชอบต่องานที่ทำ					
9	ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ได้ แม้ในสถานการณ์ ที่วิกฤต					
10	ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นไม่ดิ่งเกินไปหรือไม่หย่อน เกินไป บางครั้งก็ต้องดำเนินการในสายกลาง แต่ บางครั้งต้องมีความเด็ดขาด เพื่อจะแก้ไขปัญหาให้สงบ เรียบร้อย					
11	ผู้บริหารให้ความสำคัญและความสนใจในการ ปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา					
12	ผู้บริหารตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึง ผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียนและ ชุมชน					
13	ผู้บริหารแสวงหาแนวทางในการปรับปรุงการ ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง					
14	ผู้บริหารชี้ให้เห็นว่า การมีเจตคติที่ดีต่อองค์กรจะมีผล ต่อคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา					
15	ผู้บริหารให้ความมั่นใจว่าปัญหาทุกอย่างสามารถแก้ไข ได้ถ้าทุกคนร่วมใจกัน					
16	ผู้บริหารมีการวางแผน กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ โครงการและกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา					
17	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ พัฒนาทักษะความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียน อัน นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่					
18	ผู้บริหารสนับสนุนการจัดกิจกรรมประสาน ความสัมพันธ์และความร่วมมือกับองค์กรหรือ หน่วยงานภายนอก					

ข้อ	รายการ	ระดับสภาพความเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
19	ผู้บริหารสร้างเครือข่ายระหว่างครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครองและชุมชนในการจัดสรรทรัพยากรเพื่อพัฒนาการศึกษา					
20	ผู้บริหารแจ้งผลการประเมินเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้ครูทราบอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา					
(2) ปัจจัยด้านครู						
1	ครูมีทักษะ ความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ					
2	ครูมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอนให้ผู้เรียน					
3	ครูมีความสามารถในการเลือกใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลายและเหมาะสมกับผู้เรียน					
4	ครูมีความสามารถในการวิเคราะห์ ตรวจสอบข้อเท็จจริง และรู้เท่าทันในข้อมูล ข่าวสารหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่ได้สืบค้นและเรียนรู้ผ่านสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ					
5	ครูมีความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ และคิดอย่างมีวิจารณญาณ ซึ่งมีความเหมาะสมกับรายวิชาและวัยผู้เรียน					
6	ครูมีการติดตามการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นรายบุคคล ใช้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อวางแผนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนเป็นรายบุคคล					
7	ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนรู้อย่างอิสระ มีการฝึกใช้ภาษา คาดหวังให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้					

ข้อ	รายการ	ระดับสภาพความเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
8	ครุมีความรู้ที่ทันสมัย หมั่นศึกษาพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา					
9	ครุมีวิสัยทัศน์ ศรัทธาในวิชาชีพครูและปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู					
10	ครุมีวินัยในตนเองพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ					
11	ครุได้รับการส่งเสริมพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะการทำงานจากการอบรม สัมมนา คู่มือหรือสื่อศึกษาต่อ					
12	ครุได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้ครุมีการเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น					
13	ครุได้รับค่าตอบแทนหรือรางวัลที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้อาสาสมัครและภาระงาน					
14	ครุได้รับความพึงพอใจในขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน					
15	ครุมีความสุขในการทำงานและอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข					
16	ครุปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับ การพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ					
17	ครุปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน					
18	ครุเป็นบุคคลที่มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีการสร้างสรรค์ผลงานให้ปรากฏต่อผู้อื่นอยู่เสมอ					
19	ครุมีความเสียสละ ความเมตตาอารี กตัญญูกตเวที กล้าหาญ และความสามัคคีกัน					
20	ครุปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูและจรรยาบรรณครู					
(3) ปัจจัยด้านการบริหารการศึกษา						

ข้อ	รายการ	ระดับสภาพความเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
1	สถานศึกษาจัดทำแผนปฏิบัติราชการ แผนงาน โครงการให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์และ เป้าหมาย รวมไปถึงนโยบายระดับต่าง ๆ					
2	สถานศึกษานำภารกิจและนโยบายไปปฏิบัติจริงอย่าง เป็นรูปธรรม					
3	สถานศึกษามีการวิเคราะห์ในการจัดสรรงบประมาณ ตามกรอบทิศทางของเขตพื้นที่การศึกษาและตามความ ต้องการของสถานศึกษา					
4	สถานศึกษามีการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน กับภารกิจของสถานศึกษา					
5	สถานศึกษามีการจัดระบบส่งเสริมสนับสนุนและ อำนวยความสะดวกในการบริหารงานภายใน สถานศึกษา					
6	สถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายขององค์กรอย่าง ชัดเจน					
7	สถานศึกษามีการจัดองค์กร โครงสร้างการบริหารงาน และระบบการบริหารที่มีความคล่องตัวสูง ปรับเปลี่ยน ได้ตามความเหมาะสม					
8	สถานศึกษามีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของ บุคลากรไว้อย่างชัดเจนและสอดคล้องกับภารกิจ					
9	สถานศึกษามีการใช้หลักการมีส่วนร่วมในการ บริหารงาน					
10	สถานศึกษามีการประเมินผล กำกับ ติดตามผลการ ดำเนินงานและนำมาปรับปรุงแก้ไข					
11	สถานศึกษาได้รับการจัดสรรงบประมาณจาก หน่วยงานต้นสังกัดในการดำเนินการพัฒนาคุณภาพ การศึกษา					

ข้อ	รายการ	ระดับสภาพความเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
12	สถานศึกษาได้รับการจัดสรรงบประมาณจากหน่วยงานภายนอกในการดำเนินการพัฒนาคุณภาพการศึกษา					
13	สถานศึกษามีทรัพยากร และวัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอต่อการดำเนินงาน					
14	สถานศึกษาสามารถจัดหาวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการดำเนินงานตามภารกิจ					
15	สถานศึกษาจัดหางบประมาณตามขั้นตอนที่ได้กำหนดไว้ในปฏิทินงบประมาณ					
16	สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อจัดทำสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา					
17	สถานศึกษาจัดทำระบบสารสนเทศที่ถูกต้อง ทันสมัย และเป็นปัจจุบัน					
18	สถานศึกษามีการใช้ระบบติดต่อสื่อสารและรับส่งข้อมูลต่าง ๆ ผ่านระบบ Social Network					
19	สถานศึกษาให้ความสนใจและเห็นความสำคัญของการนำเทคโนโลยีใช้ในการบริหารและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้					
20	สถานศึกษามีบทเรียนสำเร็จรูปที่นำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน					
(4) ปัจจัยด้านการจัดการเรียนรู้และการวิจัย						
1	สถานศึกษามีการวิเคราะห์หลักสูตรและมาตรฐานการเรียนรู้เพื่อวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
2	สถานศึกษาจัดประสบการณ์และออกแบบการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					

ข้อ	รายการ	ระดับสภาพความเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
3	สถานศึกษามีแหล่งเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เช่น ห้องคอมพิวเตอร์ ห้องสมุด เป็นต้น					
4	สถานศึกษามีวิธีการวัดและประเมินผลสอดคล้องกับผู้เรียนทุกคน					
5	สถานศึกษานำผลการประเมินผลเรียนมาปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน					
6	สถานศึกษามีเครื่องคอมพิวเตอร์ที่เพียงพอต่อการส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง					
7	สถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้เรียนใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสืบค้นข้อมูล					
8	ครูมีทักษะ ความชำนาญในการใช้สื่อ และเทคโนโลยีในการพัฒนาการเรียนการสอน					
9	ครูใช้สื่อการสอนที่เหมาะสมต่อความสามารถของผู้เรียน					
10	ครูใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์มาช่วยในการสอน					
11	สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรัก ความนิยม และชื่นชมในความเป็นไทย					
12	สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมสืบสานวัฒนธรรม ประเพณีไทย					
13	สถานศึกษาเป็นแหล่งเรียนรู้ด้านศิลปะและวัฒนธรรม					
14	สถานศึกษามีการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดการเรียนรู้					
15	สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมพบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับชุมชน					
16	ผู้บริหารมีการทำวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา					
17	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูผู้สอนทำวิจัยเพื่อนำมาแก้ไขและพัฒนาผู้เรียน					

ข้อ	รายการ	ระดับสภาพความเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
18	ครูมีการวางแผนในการทำวิจัยอย่างเป็นระบบ					
19	ครูใช้เกณฑ์การประเมินที่เหมาะสมกับการวิจัยเพื่อพัฒนาสภาพปัญหาของผู้เรียน					
20	ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน					
21	สถานศึกษามีคณะทำงานรับผิดชอบ นิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินการใช้หลักสูตรเพื่อนำผลการประเมินมาพัฒนาหลักสูตร					
22	สถานศึกษามีการจัดทำแผนจัดกิจกรรมการเรียนรู้และหลักสูตร					
23	สถานศึกษามีการบูรณาการความรู้กับการปฏิบัติ เน้นการปฏิบัติจริง ควบคู่ไปพร้อม ๆ กับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของสถานศึกษา					
24	สถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ ด้วยตนเองโดยเชื่อมโยงประสบการณ์เดิมและ ประสบการณ์ใหม่					
25	สถานศึกษาจัดการเรียนการสอนที่เน้นความสัมพันธ์ระหว่างเนื้อหาและทักษะในแต่ละวิชา					
26	สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมเพื่ออำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอน					
27	สถานศึกษามีการบำรุงรักษาอาคารสถานที่ให้ปลอดภัย และสามารถใช้งานได้ตลอดเวลา					
28	สถานศึกษามีการจัดบรรยากาศการเรียนการสอนอย่างอบอุ่นและเป็นมิตรที่ดี					
29	ครูยิ้มแย้ม แจ่มใส สร้างบรรยากาศในชั้นเรียนให้ผู้เรียน เรียนด้วยความสบายใจ					
30	สถานศึกษาใช้มาตรการป้องกันความปลอดภัยและแนวปฏิบัติร่วมกันสำหรับผู้เรียนซึ่งอยู่ร่วมกันเป็นจำนวนมาก					

ข้อ	รายการ	ระดับสภาพความเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
5) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์และความร่วมมือของชุมชน						
1	การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการประชุมเสนอแนวคิดในการพัฒนาโรงเรียน					
2	การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการวางแผน การติดตาม การจัดการศึกษาของโรงเรียน					
3	ผู้การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการให้ข้อคิดเห็นในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน					
4	การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการประสานงานกับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกเพื่อสนับสนุนในการจัดการศึกษา					
5	การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดหาและสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา					
6	การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการเข้าร่วมประชุมทุกครั้ง ที่โรงเรียนเชิญประชุม					
7	การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการร่วมกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ระหว่าง ครู นักเรียนและผู้ปกครอง					
8	การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาหรือคณะกรรมการเครือข่าย					
9	การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการร่วมแสดงความคิดเห็นในการจัดการเรียนการสอนของครู					
10	การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการเสนอแนะแนวทางและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน					
11	การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดภูมิทัศน์ของโรงเรียนเพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน					
12	การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการสนับสนุนโภชนาการให้กับนักเรียน					

ข้อ	รายการ	ระดับสภาพความเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
13	การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่โรงเรียนจัดขึ้น เช่น การแข่งขันกีฬา การจัดนิทรรศการ					
14	การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ เกี่ยวกับการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้กับบุคคลทั่วไป และชุมชนทราบ					
15	การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการเข้าร่วมเป็นวิทยากรให้ความรู้แก่นักเรียนตามความถนัดและความเชี่ยวชาญ					

ตอนที่ 3 คุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง โปรดอ่านแบบสอบถามแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่กำหนดไว้ให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงตามการรับรู้ของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวโดยมีเกณฑ์การพิจารณาในการเลือกคำตอบมี ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ตรงกับสภาพความเป็นจริงมาก

ระดับ 3 หมายถึง ตรงกับสภาพความเป็นจริงปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ตรงกับสภาพความเป็นจริงน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ตรงกับสภาพความเป็นจริงน้อยที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับสภาพความเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
1	ผู้เรียนมีนิสัยรักการอ่านและแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง					
2	ผู้เรียนมีผลการประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียน เป็นไปตามเกณฑ์ของสถานศึกษา					
3	ผู้เรียนนำเสนอวิธีคิด วิธีแก้ปัญหาด้วยภาษาหรือวิธีการของตนเอง					
4	ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นไปตามเกณฑ์ของสถานศึกษา					
5	ผู้เรียนมีความคิดริเริ่ม และสร้างผลงานด้วยความภาคภูมิใจ					
6	ผู้เรียนมีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด					
7	ผู้เรียนมีความภูมิใจและเห็นคุณค่าภูมิปัญญาไทย					
8	ผู้เรียนดำเนินชีวิตอย่างเพียงพอ มีเหตุผล รอบคอบ มีคุณธรรม ยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง					
9	ผู้เรียนมีความสามารถปรับตัวให้เข้ากับเหตุการณ์และการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสภาพแวดล้อม					
10	ผู้เรียนมีสุขภาพแข็งแรง มีน้ำหนัก ส่วนสูงและมีสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์มาตรฐาน					
11	ครูปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้					
12	ครูปฏิบัติงานได้ทันภายในเวลาที่กำหนด					
13	ครูสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง					
14	ครูพึงพอใจในผลการทำงานของตนเอง					
15	ครูมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ					
16	ความเห็นของผู้ปกครองเกี่ยวกับสถานศึกษาดำเนินการจัดการเรียนการสอนตรงตามหลักสูตร					

ข้อ	รายการ	ระดับสภาพความเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
17	ความเห็นของผู้ปกครองเกี่ยวกับครอบครัวเรียนให้มีความรู้ มีความประพฤติที่ถูกต้องดีงาม					
18	ความเห็นของผู้ปกครองเกี่ยวกับสถานศึกษาให้การต้อนรับผู้ที่มาติดต่อด้วยความอบอุ่นอย่างเป็นกันเอง					
19	ความเห็นของผู้ปกครองเกี่ยวกับสถานศึกษามีการปรับภูมิทัศน์และสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้					
20	ความเห็นของผู้ปกครองเกี่ยวกับสถานศึกษามีอาคารเรียนที่เพียงพอเหมาะสมกับการจัดการเรียนการสอน					

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

☸ ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่สละเวลาอันมีค่าในการให้ความเห็นอันจะเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้ ☸

นายกันตพัฒน์ มณฑา

นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

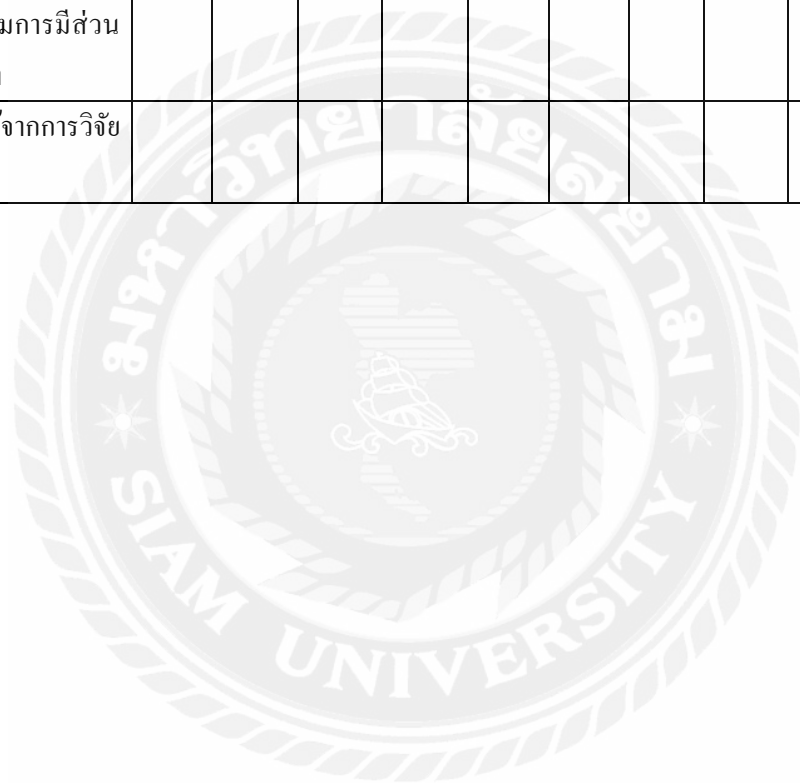
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม

ภาคผนวก ข

แบบประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ
เพื่อยืนยันและเสนอแนะเพิ่มเติม



ข้อ	รายการที่ประเมิน	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ผู้ปกครอง บทบาทการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษา และพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการดำเนินการของผู้ปกครอง															
8	ค่าอิทธิพลของปัจจัยของปัจจัยที่ได้จากการวิจัยสอดคล้องกับความเป็นจริง															





ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมมนาผู้ทรงคุณวุฒิ รอบที่ 1
วันจันทร์ ที่ 22 ตุลาคม พ.ศ.2561
ณ. ห้อง 19-902 ชั้น 9 อาคารเฉลิมพระเกียรติ (ตึก 19) มหาวิทยาลัยสยาม
เวลา 13.00 - 15.00 น.

- | | |
|----------------------------|--|
| 1. ดร.บุญญลักษณ์ พิมพา | ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร |
| 2. ดร.ลมัยพร แผล่งหล้า | ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนวัดอมรินทราราม |
| 3. ดร.สุรดา ไชยสงคราม | ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนวัดประยูรวงศาวาส |
| 4. ดร.วิชาญ เจริญวิไลรัตน์ | อดีตผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนนาหลวง |
| 5. นางพรทิพย์ มาศรีนวน | ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนบ้านขุนประเทศ |

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมมนาผู้ทรงคุณวุฒิ รอบที่ 2
วันพฤหัสบดี ที่ 2 พฤษภาคม พ.ศ.2562
ณ. ห้อง 19-902 ชั้น 9 อาคารเฉลิมพระเกียรติ (ตึก 19) มหาวิทยาลัยสยาม
เวลา 13.00 - 15.00 น.

- | | |
|-------------------------|---|
| 1. ดร.รัชนิวัลย์ จุลบาท | รองผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล
การจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร |
| 2. ดร.ภารดี ผางสง่า | ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนวัดอมรินทราราม |
| 3. ดร.สุรดา ไชยสงคราม | ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนวัดประยูรวงศาวาส |
| 4. ดร.พินิจ สังข์พันธ์ | ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนประถมทวีธาภิเศก |
| 5. ดร.นิทรา ฉั่นไพศาล | ครูผู้สอน โรงเรียนวัดอมรินทราราม |

ภาคผนวก ง
หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้และเก็บข้อมูลการวิจัย





ที่ สน 0210.4/ ว1

บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสยาม
38 ถนนเพชรเกษม
เขตภาษีเจริญ
กรุงเทพฯ 10160

4 มกราคม 2562

เรื่อง ขออนุญาตทดลองเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหัวลำโพง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร”

ด้วย นายกันตพัฒน์ มณฑา นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.บุญมี เณรยอด เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม ขออนุญาตให้นักศึกษาทดลองเก็บข้อมูลกับบุคลากรในหน่วยงานของท่าน เพื่อพัฒนาเครื่องมือวิจัย ซึ่งข้อมูลที่ได้จะไม่ส่งผลกระทบต่อองค์กรของท่าน จะใช้เพื่อการพัฒนาเครื่องมือวิจัยเท่านั้น โดยขอความอนุเคราะห์สำหรับผู้ให้ข้อมูล เป็นจำนวน 15 ท่าน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นักศึกษาทดลองเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. อมรชัย ตันติเมธ)

รองอธิการบดีและคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

โทร. 0-2457-0068 ต่อ 5329 โทรสาร 0-2868-6852

Email : phd_ed2@siam.edu

หมายเหตุ : ต้องการข้อมูลเพิ่มเติม ติดต่อนักศึกษา นายกันตพัฒน์ มณฑา โทร. 094-649-3777



ที่ สน 0210.4/ ว1

บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสยาม
38 ถนนเพชรเกษม
เขตภาษีเจริญ
กรุงเทพฯ 10160

4 มกราคม 2562

เรื่อง ขออนุญาตทดลองเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสวนพลู

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร”

ด้วย นายกันตพัฒน์ มณฑา นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.บุญมี เณรยอด เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์

ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม ขออนุญาตให้นักศึกษาทดลองเก็บข้อมูลกับบุคลากรในหน่วยงานของท่าน เพื่อพัฒนาเครื่องมือวิจัย ซึ่งข้อมูลที่ได้จะไม่ส่งผลกระทบต่อองค์กรของท่าน จะใช้เพื่อการพัฒนาเครื่องมือวิจัยเท่านั้น โดยขอความอนุเคราะห์สำหรับผู้ให้ข้อมูล เป็นจำนวน 15 ท่าน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นักศึกษาทดลองเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. อมรชัย ตันติเมธ)

รองอธิการบดีและคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

โทร. 0-2457-0068 ต่อ 5329 โทรสาร 0-2868-6852

Email : phd_ed2@siam.edu

หมายเหตุ : ต้องการข้อมูลเพิ่มเติม ติดต่อนักศึกษา นายกันตพัฒน์ มณฑา โทร. 094-649-3777



ที่ สน 0210.4/ ว2

บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสยาม
38 ถนนเพชรเกษม แขวงบางหว้า
เขตภาษีเจริญ กรุงเทพฯ 10160

7 มกราคม 2562

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบสอบถามจำนวน 1,097 ฉบับ

ด้วย นายกันตพัฒน์ มณฑา นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.บุญมี เณรยอด เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งนักศึกษามีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยใช้แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยข้อมูลที่ได้จะไม่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ให้ข้อมูลใดๆ ทั้งสิ้น และข้อมูลที่ได้จะนำมาใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตและโปรดพิจารณาให้นักศึกษาดังกล่าว เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อมรชัย ตันติเมธ)

รองอธิการบดีและคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

โทร. 0-2457-0068 ต่อ 5329 โทรสาร 0-2868-6852

หมายเหตุ : ต้องการข้อมูลเพิ่มเติมติดต่อนักศึกษา นายกันตพัฒน์ มณฑา โทร. 094-649-3777

ภาคผนวก จ

รายชื่อโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร



รายชื่อโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

โรงเรียน	ประชากร (คน)
1. โรงเรียนวัดชนะสงคราม	10
2. โรงเรียนวัดชัยชนะสงคราม (วัดตึก)	10
3. โรงเรียนวัดสังข์กระจาย (แจ่มวิชาสอน)	6
4. โรงเรียนวัดโสมนัส	17
5. โรงเรียนวัดด่าน	12
6. โรงเรียนวัดคูทิวธาราม	16
7. โรงเรียนวัดหงส์รัตนาราม	17
8. โรงเรียนวัดช่างเหล็ก	16
9. โรงเรียนวัดนาคปรก	9
10. โรงเรียนอนุบาลวัดปรีณายก	22
11. โรงเรียนที่ปิงกรวิทยาพัฒนาฯ	18
12. โรงเรียนประถมนนทรี	18
13. โรงเรียนมหาวิธานูวัตร	15
14. โรงเรียนคาราคาม	18
15. โรงเรียนวัดมหาบุศย์ฯ	23
16. โรงเรียนวัดประยูรวงศาวาส	15
17. โรงเรียนวัดเจ้ามูล	12
18. โรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ	50
19. โรงเรียนวัดพลับพลาชัย	32
20. โรงเรียนอนุบาลสามเสนฯ	45
21. โรงเรียนทุ่งมหาเมฆ	32
22. โรงเรียนวัดเวตวันธรรมาวาส	21
23. โรงเรียนสายน้ำทิพย์	42
24. โรงเรียนอนุบาลพิบูลเวศม์	53
25. โรงเรียนบางบัวฯ	30
26. โรงเรียนบ้านหนองบอนฯ	32
27. โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๓๕ เฉลิมพระเกียรติ	23

โรงเรียน	ประชากร (คน)
28. โรงเรียนพระยาประเสริฐสุนทราศรัยฯ	55
29. โรงเรียนประถมทวิธาภิเศก	24
30. โรงเรียนวัดอมรินทราราม	55
31. โรงเรียนโสมสิตตโมสร	25
32. โรงเรียนราชวินิตประถมบางแค	57
33. โรงเรียนวัดหนัง	25
34. โรงเรียนอนุบาลวัดนางนอง	32
35. โรงเรียนพญาไท	66
36. โรงเรียนพิบูลอุปถัมภ์	48
37. โรงเรียนราชวินิต	99
รวม	1097

ภาคผนวก ฉ

หนังสือตอบรับการลงวารสารเผยแพร่ผลการวิจัย
เกียรติบัตรนำเสนอผลงานวิจัยวิชาการระดับชาติ



ภาคผนวก ฉ

หนังสือตอบรับการลงวารสารเผยแพร่ผลการวิจัย
เกียรติบัตรนำเสนอผลงานวิจัยวิชาการระดับชาติ



ที่ สร.มก. วารสาร/๒๕๖๒



สมาคมรัฐศาสตร์แห่งประเทศไทยสาขาศาสตร
๘/๘๒ บ้านกลางเมือง งามวงศ์วาน
ถนนงามวงศ์วาน แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่
กรุงเทพมหานคร ๑๐๒๑๐

๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ตอบรับและแจ้งกำหนดการตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัย
เรียน คุณกัมตพัฒน์ มณฑา

ตามที่ท่านได้ส่งบทความวิจัย เรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร" ให้กองบรรณาธิการ วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา (ISSN: ๒๒๘๖-๙๒๕๒) สมาคมรัฐศาสตร์แห่งประเทศไทยสาขาศาสตร ซึ่งตั้งอยู่ใน Social Science Research Network (Elsevier-SSRN) นับเป็นวารสารระดับนานาชาติ ตามระเบียบคณะกรรมการการอุดมศึกษา ว่าด้วย หลักเกณฑ์การพิจารณาวารสารทางวิชาการ สำหรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ พ.ศ.๒๕๕๖ พิจารณานั้น

บัดนี้ บทความวิจัยของท่าน ได้ผ่านการพิจารณาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ แบบผู้พิจารณาไม่ทราบชื่อผู้แต่ง และผู้แต่งไม่ทราบชื่อผู้พิจารณา (Double-Blind Peer Review) แล้ว กองบรรณาธิการ จึงเห็นสมควรตอบรับบทความวิจัยเรื่องดังกล่าว ให้ตีพิมพ์เผยแพร่ลงใน วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา ปีที่ ๘ ฉบับที่ ๒ (กรกฎาคม - ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๒)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.กิตติศักดิ์ เจิมสิริประเสริฐ)

บรรณาธิการบริหาร

วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา

กองบรรณาธิการ วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา

อีเมล jirgs.psaku@gmail.com



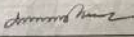
คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสยาม

ขอมอบเกียรติบัตรฉบับนี้ เพื่อแสดงว่า

นายกันตพัฒน์ มณฑา

ได้นำเสนอผลงานทางวิชาการ เรื่อง
การวิเคราะห์องค์ประกอบของคุณภาพการศึกษาและปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของ
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
ในการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ ๖ "ทิศทางและแนวโน้มการผลิตรายไทย"

ในวันที่ ๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๒
ณ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



รองศาสตราจารย์ ดร.ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์



ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

ชื่อ- นามสกุล	นายกันตพัฒน์ มณฑา
วันเดือนปีเกิด	4 กันยายน พ.ศ. 2524
ที่อยู่	221/803 คอนโดไอดีโอ สาทร-ท่าพระ ถนนตากสิน-เพชรเกษม แขวงบुकคโโล เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ
สถานที่ทำงาน	8 โรงเรียนบ้านขุนประเทศ ถนนเพชรเกษม ซอยเพชรเกษม 110 แขวงหนองค้างพลู เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร 10160
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2547	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์) วิชาเอกบริหารรัฐกิจ วิชาโทบริหารธุรกิจ จากมหาวิทยาลัยรามคำแหง
พ.ศ. 2551	ประกาศนียบัตรบัณฑิต (หลักสูตรและการสอน) จากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
พ.ศ. 2554	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
พ.ศ. 2556	เข้าศึกษาต่อ หลักสูตรปริญญาคุณวุฒิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม

.....