

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กระดับดี: กรณีศึกษา
โรงเรียนบ้านเป็ดไผ่ จังหวัดตราด

ปริญญาณิพนธ์
ของ
ณัฐณี เวชกุล

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา
พฤษภาคม 2551

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กระดับดี: กรณีศึกษา
โรงเรียนบ้านเปร็ดโน จังหวัดตราด

ปริญญาณิพนธ์
ของ
ณัฐณี เวชกุล

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการประถมศึกษา

พฤษภาคม 2551

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กระดับดี: กรณีศึกษา
โรงเรียนบ้านเปร็ดโน จังหวัดตราด

บทคัดย่อ
ของ
ณัฐณี เวชกุล

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา
พฤษภาคม 2551

ณัฐณี เวชกุล. (2551). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กระดับดี: กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านเป็ดใน จังหวัดตราด*. ปรินูญานินพนธ์ กศ.ม. (การประถมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการ
ควบคุม: รองศาสตราจารย์ ดร.ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ, อาจารย์ ดร.รุ่งทิพา แยมรุ่ง.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กระดับดี:กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านเป็ดใน จังหวัดตราด กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ครู นักเรียน และผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนบ้านเป็ดใน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติพื้นฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กระดับดี: กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านเป็ดใน จังหวัดตราด มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้บริหารในด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านครูในด้านวิญญานความเป็นครู ปัจจัยด้านผู้บริหารในด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ปัจจัยด้านผู้บริหารในด้านคุณธรรมจริยธรรม ประสพการณ์การสอนของครู ประสพการณ์ในการบริหาร การอบรมทางการบริหารและปัจจัยด้านผู้บริหารในด้านการติดต่อสื่อสาร

2. คำนำหนักความสำคัญของปัจจัยด้านคุณลักษณะของครูในด้านประสพการณ์การสอนวิญญานความเป็นครู ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหารในด้านการติดต่อสื่อสารส่งผลต่อประสิทธิของโรงเรียนขนาดเล็กระดับดี: กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านเป็ดใน จังหวัดตราด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหารในด้านภาวะผู้นำ ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กระดับดี: กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านเป็ดใน จังหวัดตราด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

FACTORS AFFECTING EFFECTIVENESS OF SMALL ELEMENTARY
SCHOOL: A CASE STUDY OF PRET NAI SCHOOL, TRAT PROVINCE.

AN ABSTRACT
BY
NATHINI WETCHAKUN

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Education Degree in Elementary Education
at Srinakharinwirot University
May 2008

Nathini wetchakun. (2008). *Factors Affecting an Effectiveness of Small Elementary School: A Case Study of Pret nai School, Trat Province*. Master's Thesis, M.Ed. (Elementary Education). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University: Advisor Committee: Assoc.Prof.Dr. Prapansiri Susoerat, Dr. Rungtiva Yamrung.

The purposes of this research were to study factors affecting an effectiveness of small elementary school: A case study of Pret nai school, Trat province. Target Group of this study were administrator, teachers, students from Pret nai school and 30 students' parents. The instrument used for collecting the data was a five-scale rating questionnaire. The statistics used for analyzing the data were percentage, mean, standard deviation and correlation coefficient.

The results of the study were as follows.

1. The relationship of factors and the effectiveness of small elementary school: A case study of Pret nai school, Trat Province had a significant correlation at .01 level, to be arranged in order in the following, a leadership of administrator, spirit – ethics of teacher, relationship among school and community, ethics of administrator, teacher's experiences, administrative experiences, administrative training and communication of administrator.

2. Importance Value of teacher's experiences, spirit – ethics of teacher, communication of administrator affecting the effectiveness of small elementary school: A case study of Pret nai school, Trat Province had a significant correlation at .05 level. The leadership of administrator the effectiveness of small elementary school: A case study of Pret nai school, Trat Province had a significant correlation at .01 level.

ปริญญานิพนธ์
เรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กระดับดี: กรณีศึกษา
โรงเรียนบ้านเป็ดใน จังหวัดตราด

ของ
ณัฐณี เวชกุล

ได้รับการอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการประถมศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
วันที่ เดือน พฤษภาคม พ.ศ.2551

คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์

.....ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ)

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.รุ่งทิวา แยมรุ่ง)

.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวณีย์ ลิกขาบัณฑิต)

.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์รังสี เกษมสุข)

ประกาศคุณประการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดีเป็นเพราะผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์อย่างสูงจาก คณาจารย์ สาขาวิชาการประถมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทุกท่าน โดยเฉพาะ รองศาสตราจารย์ ดร. ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ ประธานควบคุมปริญญานิพนธ์ อาจารย์ดร. รุ่งทิวา แยมรุ่ง กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ที่ท่านทั้งสองได้เสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อให้คำปรึกษา คำแนะนำและตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดีตลอดมา ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. เสาวณีย์ สิกขาบัณฑิต และผู้ช่วยศาสตราจารย์รังสี เกษมสุข ที่กรุณาเป็น กรรมการสอบปริญญานิพนธ์ และขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์สนั่น มีขันหมาก ที่ได้ให้ความรู้อบรมสั่งสอน

ขอขอบพระคุณนายวรวิทย์ พรหมคช รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาตราด ดร.กรรณิการ์ สุภาภา ผู้อำนวยการวิทยาลัยชุมชนตราด และนายสุเทพ หิริโธตปะ ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านจัดสรร ซึ่งกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยพร้อมทั้งให้ คำปรึกษาคำแนะนำต่างๆ เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณผู้บริหาร คณะครูและผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนบ้านเปร็ดใน จังหวัดตราด ที่ให้ความร่วมมือแก่ผู้วิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูลและขอใจนักเรียนโรงเรียนบ้านเปร็ดใน

ขอขอบพระคุณมารดา นางสุชาดา เวชกุล ที่ให้กำลังใจและส่งเสริมสนับสนุนทุนทรัพย์ในการศึกษาและการทำวิจัยมาโดยตลอด และขอขอบคุณพี่สาว นางสาวชลธร เวชกุล ที่คอยเป็น กำลังใจในการศึกษาจนสำเร็จ

ขอบคุณพี่ๆน้องๆและเพื่อนๆ นิสิตปริญญาโทสาขาวิชาการประถมศึกษาทุกคนที่ได้ร่วม ศึกษาหาความรู้ ให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจผู้วิจัยเป็นอย่างดี และทุกท่านที่มีส่วนสนับสนุนแต่ มิได้กล่าวนามทุกท่านเป็นแรงผลักดันให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ขอขอบพระคุณ มา ณ โอกาสนี้

คุณค่าและประโยชน์อันเกิดจากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชา พระคุณของบิดามารดา ที่ให้โอกาสและให้การสนับสนุนด้านการศึกษามาโดยตลอด ครูอาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณของผู้วิจัยทุกท่าน

ณัฐณี เวชกุล

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	4
ความสำคัญของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
สมมติฐานการวิจัย	8
กรอบแนวคิดในการวิจัย	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
องค์การและประสิทธิผลขององค์การ	11
ความหมายขององค์การ	11
ความหมายประสิทธิผลขององค์การ	12
องค์ประกอบประสิทธิผลขององค์การ	12
วิธีการวัดและดัชนีวัดประสิทธิผลขององค์การ	14
ประสิทธิผลของโรงเรียน	16
ความสามารถในการปรับตัว	17
ความพึงพอใจของบุคลากรในโรงเรียนและบุคคลในชุมชน	18
การพัฒนาและการอยู่รอด	22
ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน	24
คุณลักษณะของครู	25
คุณลักษณะของผู้บริหาร	31
ค่านิยมที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์การของครูและผู้บริหารโรงเรียน	49
โรงเรียนขนาดเล็ก	51
ความหมายของโรงเรียนขนาดเล็ก	51
สภาพการณ์ของโรงเรียนขนาดเล็กในประเทศไทย	52
โรงเรียนบ้านปรัดไผ่	61
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	64

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย	66
กลุ่มเป้าหมาย	66
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	66
การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	78
การเก็บรวบรวมข้อมูล	79
การวิเคราะห์ข้อมูล	79
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	81
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	81
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	82
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	82
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	89
ขอบเขตของการวิจัย	89
สมมติฐานการวิจัย	90
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	90
วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล	90
การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล	90
สรุปผลการวิจัย	91
อภิปรายผล	92
ข้อเสนอแนะ	95
บรรณานุกรม	96
ภาคผนวก	102
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	103
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	106
ประวัติย่อผู้วิจัย	131

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1	แสดงจำนวน และร้อยละของข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม	82
2	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานในปัจจัยด้านคุณลักษณะของครู ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร ค่านิยมที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์กรของครู และผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูและ ผู้บริหาร.....	83
3	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานในปัจจัยด้านคุณลักษณะของครู ตามความคิดเห็นของนักเรียน	84
4	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในปัจจัยด้านคุณลักษณะของครู ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็น ของผู้ปกครอง.....	84
5	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านคุณลักษณะของครู ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร ค่านิยมที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์กรของครู และผู้บริหารโรงเรียน และประสิทธิผลของโรงเรียน	85
6	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผล ของโรงเรียน	86
7	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัยกับประสิทธิผล ของโรงเรียน	87
8	แสดงค่าน้ำหนักความสำคัญระหว่างตัวแปรปัจจัยกับประสิทธิผลของโรงเรียน	87

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1. กรอบความคิด (Conceptual Framework)	9
---	---

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การจัดการศึกษาเป็นหน้าที่หลักของรัฐบาลโดยมีหน่วยงานของรัฐบาลรวมไปถึงหน่วยงานของเอกชนดำเนินการจัดการศึกษาเพื่อเป็นการบริการแก่ประชาชนโดยรัฐมีหลักความเชื่อพื้นฐานว่าการศึกษาคือกระบวนการที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพและมีความสามารถที่จะปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่จะมาถึงและเชื่อว่าการศึกษาคือเป็นไปในแนวทางที่ถูกต้องเหมาะสมกับสภาพความต้องการทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรมของประเทศ สามารถสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าให้แก่สังคมไทย ทั้งยังสร้างความสมดุลและความกลมกลืนของการพัฒนาระหว่างด้านต่างๆ ได้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. ม.ป.ป.: 5)

การศึกษาระดับประถมศึกษาเป็นการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีสถานศึกษาเป็นสถาบันหลักในการจัดการศึกษาและสถาบันต่าง ๆ ดังกล่าวต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการศึกษาให้เปิดกว้างขึ้นเพื่อสนองเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยการให้ทุกส่วนของสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา การเสริมสร้างความรู้และทักษะที่จำเป็นในการดำเนินชีวิตสามารถนำความรู้ไปเป็นเครื่องมือพื้นฐานในการดำรงชีวิตให้อยู่รอดในสังคม และการพัฒนาคนให้เป็นบุคคลที่เข้มแข็ง สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หลักของแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545 – พ.ศ. 2549) ที่มุ่งพัฒนาคนและสังคมโดยรวมโดยกำหนดว่า ต้องพัฒนาคนอย่างรอบด้านและสมดุลเพื่อเป็นฐานหลักของการพัฒนาโดยมุ่งหมายให้ทุกคนได้เข้าถึงบริการทางการศึกษาตั้งแต่แรกเกิดจนตลอดชีวิต(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545: 7) การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ จึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งโดย จะต้องเป็นการศึกษาที่มีคุณภาพ เพื่อให้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวคนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ ทำให้เป็นคนที่มีจิตคิดวิเคราะห์ รู้จักแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักเรียนรู้ด้วยตนเอง สามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วมีคุณธรรมและจริยธรรมรู้จักพึ่งตนเองและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2543: 1)

ปัจจุบันสำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีสถานศึกษาในสังกัด 32,879 แห่ง สถานศึกษาดังกล่าวนี้นับเป็นสถานศึกษาที่มีนักเรียนต่ำกว่า 120 คนลงมาซึ่งถือว่าเป็นโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 10,877 แห่ง และในจำนวนนี้เป็นสถานศึกษาที่มีขนาดเล็กมาก กล่าวคือ มีนักเรียนต่ำกว่า 60 คนลงมาถึง 1,766 แห่ง ปัจจุบันผลจากการดำเนินการประกันคุณภาพทางการศึกษาทำให้

พบว่า โรงเรียนแต่ละโรงเรียนมีคุณภาพที่แตกต่างกัน โรงเรียนขนาดใหญ่มีคุณภาพในการจัดการศึกษาที่ดี มีจำนวนครูที่เพียงพอ ชุมชนให้ความร่วมมือและสนับสนุนทางด้านงบประมาณ ซึ่งแตกต่างจากโรงเรียนขนาดเล็กที่พบปัญหาในการจัดการศึกษาที่สำคัญ คือ

1.1 นักเรียนจากสถานศึกษาขนาดเล็กมีคุณภาพค่อนข้างต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับสถานศึกษาขนาดอื่น ๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนขาดความพร้อมทางด้านปัจจัย เช่น มีครูไม่ครบชั้นเรียน ขาดแคลนสื่อการเรียนการสอนและวัสดุอุปกรณ์ โดยเฉพาะสื่อและเทคโนโลยีที่มีราคาแพง ทั้งนี้เนื่องจากเกณฑ์การจัดสรรงบประมาณส่วนใหญ่ใช้จำนวนนักเรียนเป็นเกณฑ์ในการจัดสรร

1.2 สถานศึกษาขนาดเล็กส่วนใหญ่ขาดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ กล่าวคือใช้ทรัพยากรบุคคลสิ้นเปลือง ซึ่งตามมาตรฐานอัตราส่วนครู:นักเรียน ต้อง 1:25 แต่สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก อัตราส่วนครู:นักเรียน เท่ากับ 1:8-11 เท่านั้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2547: 1)

จากสภาพดังกล่าวข้างต้น เป็นสาเหตุที่ทำให้สังคมขาดความเชื่อมั่นและความเชื่อถือเกี่ยวกับคุณภาพในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก เช่น 1) ความ เชื่อมั่นว่าโรงเรียนขนาดเล็กจะผลิตผู้จบการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถทักษะ เจตคติ ค่านิยม คุณธรรม และคุณสมบัติต่าง ๆ ได้ครบถ้วนตามหลักสูตรและตามความคาดหวังของสังคมหรือไม่ 2) ปัจจัยและกระบวนการในการจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กว่ามีมาตรฐานตามที่ต้องการและมีความยั่งยืนในการคงสภาพการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ และนอกจากจะประสบปัญหาดังที่กล่าวไว้แล้วยังมีโรงเรียนขนาดเล็กหลายโรงเรียนที่ไม่สามารถทนทานต่อสภาพดังกล่าวได้มีการยุบรวมนักเรียนไปรวมกับโรงเรียนอื่นๆ ที่อยู่ไกลไปจากหมู่บ้านหรือกลายเป็นโรงเรียนสาขา (ธเนศ ปานอุทัย.2545: 84)นับเป็นปัญหาที่สำคัญและต้องให้ความสนใจเพราะโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งในการจัดการศึกษาให้เด็กในชนบทและเป็นศูนย์กลางการศึกษาทางสังคมของชุมชน ตลอดจนเป็นช่องทางการสื่อสารของรัฐบาลสู่ชุมชนในทางหนึ่งด้วย อย่างไรก็ตามยังมีโรงเรียนขนาดเล็กอีกไม่น้อยที่สามารถผ่านการประกันคุณภาพตามเกณฑ์การประกันคุณภาพทางการศึกษาจนสามารถพัฒนาเป็นโรงเรียนขนาดเล็กที่มีคุณภาพระดับดีสามารถดำรงคงอยู่ได้ในชุมชนสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพได้รับการยอมรับนับถือจากชุมชนสามารถสร้างผลงานและพัฒนาโรงเรียนให้เป็นที่ประจักษ์แก่คนทั่วไป

ทั้งนี้โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กจะสามารถอยู่รอดได้และสามารถจัดการศึกษาประสบความสำเร็จจนพัฒนาเป็นโรงเรียนระดับดีได้หรือไม่นั้น ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งคือที่นักคิด ทฤษฎีด้านองค์การให้ความสำคัญคือ ประสิทธิภาพของโรงเรียน โรงเรียนจะมีประสิทธิผลหรือไม่นั้น ย่อมขึ้นกับปัจจัยบางประการ ตามแนวคิดของแมนและลอร์เรนซ์ (Mann.1989: 77) กล่าวว่า ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ คุณลักษณะและพฤติกรรมของครู คุณลักษณะ และพฤติกรรมของผู้บริหารและบรรยากาศในโรงเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ สเตียร์ (Steers. 1977: 8) ที่เห็นว่า ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผล ได้แก่ (1) ปัจจัยด้านลักษณะองค์การ

(2) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (3) ปัจจัยด้านบุคคล (4) ปัจจัยด้านนโยบายบริหารและการปฏิบัติ และแนวคิดของเรตและคนอื่น (Reid and others. 1988: 24-29) ได้สังเคราะห์งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนซึ่งพบหลายประการ เช่น ปัจจัยในด้านการบริหารงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านครู ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านโรงเรียน ส่วนวิมเพิลเบิร์กและคณะ (Wimpelberg and others. 1989: 89) ได้สังเคราะห์งานวิจัยพบว่า ตัวแปรสำคัญที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ส่วนเปอร์รี่และสมิธ (Purkey and Smith. 1983: 427-452) ศึกษาพบว่า การที่ครูในโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันดีมีการวางแผนร่วมกันเพื่อการเปลี่ยนแปลงเป็นตัวแปรสำคัญที่เกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน

ส่วนปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของประสิทธิผลขององค์กรนั้น กิบสัน อีแวนเชวิช และดอนเนลลี (Gibson, Ivancevich and Donnelly. 1979: 27) ได้ทำการศึกษาและกำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลขององค์กรโดยใช้หลายเกณฑ์ คือ (1) ความสามารถในการผลิต (2) ประสิทธิภาพ (3) ความพึงพอใจ (4) ความสามารถในการปรับตัว (5) การพัฒนาและการอยู่รอด ส่วนแนวคิดของ มอต (Mott. 1972) ที่ได้กำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลขององค์กรโดยพิจารณาจาก (1) ความสามารถในการผลิต (2) ความสามารถในการปรับตัว (3) ความสามารถในการยืดหยุ่น ส่วนแนวคิดของ แคปโลว์ (ภรณ์ กীরติบุตร. 2529: 59 ; อ้างอิงจาก Caplow. 1964) เสนอว่า ประสิทธิผลขององค์กรควรวัดจากตัวแปร 4 ตัวด้วยกัน คือ (1) ความมั่นคง หมายถึงความสามารถในการรักษาโครงสร้างขององค์กรไว้ (2) ความผสมผสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (3) ความสมัครใจหมายถึงความสามารถในการจัดให้มีการมีความพึงพอใจสำหรับสมาชิก (4) ความสำเร็จ

จากแนวคิดของนักการศึกษาดังกล่าวข้างต้น กล่าวได้ว่า องค์ประกอบสำคัญของ พบว่า ประสิทธิผลขององค์กรมีหลายประการ ได้แก่ (1) ความสามารถในการผลิต (2) ประสิทธิภาพ (3) ความพึงพอใจ (4) ความสามารถในการปรับตัว (5) การพัฒนาและการอยู่รอด (6) ความสามารถในการยืดหยุ่น (7) ความผสมผสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (8) ความสำเร็จ

โรงเรียนนับได้ว่าเป็นองค์กรหนึ่งในสังคมที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาสำหรับเด็ก ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดประสิทธิผลขององค์กรมาใช้สำหรับงานวิจัยนี้ โดยมีเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษานาถเล็ก ดังนี้ (1) ความสามารถในการปรับตัว (2) ความพึงพอใจของบุคลากรในโรงเรียนและบุคคลในชุมชน (3) การพัฒนาและการอยู่รอด

โรงเรียนบ้านเป็ดในเป็นโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กระดับต้นจนเป็นที่ประจักษ์ได้รับรางวัลโรงเรียนพระราชทานขนาดเล็ก เมื่อปี พ.ศ. 2547 ผ่านเกณฑ์รับรองตามระบบประกันคุณภาพจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน) เมื่อปี พ.ศ. 2547 มีการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ สามารถจัดการศึกษาได้อย่างดี ทั้งในด้านการบริหารจัดการ การจัดการเรียนรู้ มีโครงการจัดการศึกษาในโรงเรียนที่โดดเด่นเป็นที่ยอมรับและเป็นแบบอย่าง ทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพสูงตามมาตรฐานกำหนดและได้รับการพัฒนาอย่างครบถ้วนทุกด้านเป็นคนดี คนเก่ง มีความสุขเป็นโรงเรียนที่สามารถจัดการศึกษาได้สนองสอดคล้องความต้องการของชุมชน ได้รับการยอมรับและเป็นที่ชื่นชมของชุมชน รวมทั้งเป็นโรงเรียนที่สามารถเป็นแบบอย่างในการให้

ความช่วยเหลือชุมชน นำชุมชนและคนในชุมชนเข้ามามีส่วนช่วยในการจัดการเรียนการสอน มีบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้เป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ บุคลากรในโรงเรียนมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันช่วยเหลือซึ่งกันและกันซึ่งตรงกับแนวของประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่ามีปัจจัยด้านใดบ้างที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนบ้านเป็ดใน จังหวัดตราด เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กระดับดี จังหวัดตราด
2. เพื่อศึกษานำหนักความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กระดับดี จังหวัดตราด

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลการวิจัยจะทำให้สามารถทราบว่ามีปัจจัยใดที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก หน่วยงานต่างๆ จะสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงพัฒนาโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น
2. นำแนวคิดทฤษฎีองค์การทางสังคมโดยทั่วไปมาประยุกต์ใช้ กับองค์การทางการศึกษาเป็นการขยายและประยุกต์แนวคิดทฤษฎีมาใช้ในการศึกษาค้นคว้าใน รูปแบบใหม่ๆ ให้กว้างขวางยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาเฉพาะโรงเรียนบ้านเป็ดใน จังหวัดตราด
2. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนบ้านเป็ดใน จังหวัดตราด ประกอบด้วยปัจจัย ดังนี้
 1. ปัจจัยด้านคุณลักษณะของครู ได้แก่
 - 1.1 ภูมิหลังของครู
 - 1.1 วิทยฐานะความเป็นครู
 - 1.1 การจัดการเรียนการสอน
 2. ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร ได้แก่
 - 2.1 ภูมิหลังของผู้บริหาร
 - 2.2 คุณธรรมจริยธรรม

2.3 ภาวะผู้นำ

2.4 การติดต่อสื่อสาร

2.5 ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

3. ค่านิยมที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์กรของครูและผู้บริหารโรงเรียน

3. กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนบ้านเปร็ดใน ประกอบด้วย ผู้บริหาร ครูผู้สอน นักเรียนและผู้ปกครองนักเรียนในโรงเรียนบ้านเปร็ดใน

กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรโรงเรียนบ้านเปร็ดในจำนวน 7 คน นักเรียนจำนวน 81 คนและผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 30 คน ได้มาโดยความสมัครใจ

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรปัจจัย ได้แก่

1.1 ปัจจัยด้านคุณลักษณะของครู ได้แก่

1.1.1 ภูมิหลังของครู

1.1.2 วิทยุณความป็นครู

1.1.3 การจัดการเรียนการสอน

1.2 ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร ได้แก่

1.2.1 ภูมิหลังของผู้บริหาร

1.2.2 คุณธรรมจริยธรรม

1.2.3 ภาวะผู้นำ

1.2.4 การติดต่อสื่อสาร

1.2.5 ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

1.3 ค่านิยมที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์กรของครูและผู้บริหารโรงเรียน

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพของโรงเรียน ประกอบด้วย

2.1 ความสามารถในการปรับตัว

2.2 ความพึงพอใจของบุคลากรในโรงเรียนและบุคคลในชุมชน

2.3 การพัฒนาและการอยู่รอด

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนต่ำกว่า 120 คนลงมา

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน อันเนื่องมาจากผลความร่วมมือของผู้บริหาร ครูในโรงเรียน และชุมชน เกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพโรงเรียนวัด 3 ด้าน คือ ความสามารถในการปรับตัว ความพึงพอใจของบุคลากรในโรงเรียนและบุคคลในชุมชน และการพัฒนาและการอยู่รอด พิจารณาจากคะแนนแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

2.1 ความสามารถในการปรับตัว หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูในโรงเรียนสามารถเปลี่ยนแปลงบทบาท ภาระหน้าที่ การดำเนินงานทั้งในด้านวิชาการ การเรียนการสอน เพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป โดยพิจารณาจาก การยอมรับของครูต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ทั้งการบริหารและการเรียนการสอน ความกระตือรือร้นในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียน

2.2 ความพึงพอใจของบุคลากรในโรงเรียนและบุคคลในชุมชน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือทัศนคติโดยรวมที่ดีที่มีต่อโรงเรียนในด้านผู้บริหาร ครู นักเรียน การปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนและสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน โดยพิจารณาจากความพึงพอใจของผู้บริหาร ความพึงพอใจของครูและความพึงพอใจของผู้ปกครอง

2.3 การพัฒนาและการอยู่รอด หมายถึง การดำเนินงานพัฒนาโรงเรียนให้สามารถรับมือกับปัญหาที่อาจเกิดขึ้น เพื่อการอยู่รอดของโรงเรียนไม่ถูกยุบรวมกับโรงเรียนอื่นโดยพิจารณาจาก การพัฒนาการเรียนการสอน การพัฒนาอาคารสถานที่ ความร่วมมือกันของบุคลากรในโรงเรียนและผู้ปกครอง

3. คุณลักษณะของครู หมายถึง องค์ประกอบส่วนตัวของครูในโรงเรียน ซึ่งได้แก่ ภูมิหลังของครู วิทยุณความเป็นครู การจัดการเรียนการสอน พิจารณาจากคะแนนแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

3.1 ภูมิหลังของครู หมายถึง องค์ประกอบส่วนตัวของครูในด้านวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การสอน

3.1.1 วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดที่ครูได้รับ แบ่งเป็นการศึกษาดำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท

3.1.2 ประสบการณ์การสอน หมายถึง ระยะเวลาที่ครูเริ่มทำงานจนถึงปัจจุบัน

3.2 วิทยุณความเป็นครู หมายถึง การกระทำที่แสดงออกมาจากความรู้สึกและจิตใจสำนึกของความเป็นครู ซึ่งได้แก่ ความเอาใจใส่ผู้เรียน มีมนุษยสัมพันธ์ อารมณ์มั่นคงควบคุมอารมณ์ของตนได้ ลงโทษนักเรียนอย่างมีเหตุผล ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความตรงต่อเวลา เสียสละเพื่อประโยชน์ของสังคม เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือนักเรียนตามสมควร ความทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู

3.3 การจัดการเรียนการสอน หมายถึง การจัดการเรียนการสอนอย่างหลากหลายสนองต่อความต้องการของผู้เรียน กระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ คิดแก้ปัญหาและตัดสินใจ และสามารถนำภูมิปัญญาท้องถิ่น มาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียน

การสอน โดยพัฒนาการสอนได้สอดคล้องตามความสามารถและความสนใจของผู้เรียนและจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนที่ทำให้ผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง

4. ด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร หมายถึง องค์ประกอบส่วนตัวของผู้บริหาร ซึ่งได้แก่ ภูมิหลังของผู้บริหาร คุณธรรมจริยธรรม ภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน พิจารณาจากคะแนนแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

4.1 ภูมิหลังของผู้บริหาร หมายถึง องค์ประกอบส่วนตัวของผู้บริหารในด้าน วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การบริหาร และการอบรมทางการบริหาร

4.1.1 วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดที่ครูได้รับ แบ่งเป็นการศึกษาดำเนินการปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท

4.1.2 ประสบการณ์การบริหาร หมายถึง ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารนับตั้งแต่เริ่มเป็นครูใหญ่หรืออาจารย์ใหญ่

4.2.3 การอบรมทางการบริหาร หมายถึง การที่ผู้บริหารได้ผ่านการอบรมวิชาการทางการบริหารโรงเรียน

4.2 คุณธรรมจริยธรรม หมายถึง ความมีเมตตา กรุณา มีความรับผิดชอบ ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ ความตรงต่อเวลา มีความเสียสละเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ไม่เอารัดเอาเปรียบผู้ร่วมงาน มีความรักและห่วงใยผู้ร่วมงาน อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในสถานศึกษาและไม่ข้องเกี่ยวกับอบายมุข

4.3 ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ใช้ในการบริหารจัดการงานของโรงเรียน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ซึ่งได้แก่ มีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษา ความเป็นผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์เป็นมิตรกับบุคคลทั่วไป มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความกล้าที่จะตัดสินใจ รู้จักการให้กำลังใจผู้ร่วมงาน ความเป็นประชาธิปไตย

4.4 การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การแลกเปลี่ยนข่าวสาร ความรู้สึกนึกคิดทัศนคติ ตลอดจนอารมณ์และการกระทำจากผู้บริหารโรงเรียนไปสู่ครูและบุคลากร เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

4.5 ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน หมายถึง โรงเรียนกับชุมชนมีบทบาทการพัฒนาาร่วมกัน เอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกันโดยการสนับสนุนในด้านการจัดการศึกษาเป็นแหล่งทรัพยากรความรู้ สร้างความรักความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

5. ค่านิยมที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์กรของครูและผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง สิ่งที่ยึดถือในการตัดสินใจและกำหนดการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการพัฒนาโรงเรียน พิจารณาจากคะแนนแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยด้านคุณลักษณะของครู ด้านคุณลักษณะของผู้บริหารและค่านิยมที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนบ้านเป็ดใน จังหวัดตราด
2. ปัจจัยด้านคุณลักษณะของครู ด้านคุณลักษณะของผู้บริหารและค่านิยมที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนบ้านเป็ดใน จังหวัดตราด

กรอบความคิด (Conceptual Framework)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล

1. คุณลักษณะของครู (แนวคิดของแมนและลอร์เรนท์. Mann.1989: 77) ได้แก่

- ภูมิหลังของครู
- วิญญานความเป็นครู
- การจัดการเรียนการสอน

2. คุณลักษณะของผู้บริหาร (แนวคิดของแมนและลอร์เรนท์. Mann.1989: 77) ได้แก่

- ภูมิหลังของผู้บริหาร
- คุณธรรมจริยธรรม
- ภาวะผู้นำ
- การติดต่อสื่อสาร
- ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับ

ชุมชน

3. คำนิยมที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์การของครูและผู้บริหารโรงเรียน (แนวคิดของติน ปรัชญพฤทธิ. 2533: 774)

ประสิทธิผลของโรงเรียน

- ความสามารถในการปรับตัว
- ความพึงพอใจของบุคลากรในโรงเรียนและบุคคลในชุมชน
- การพัฒนาและการอยู่รอด

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยที่จะนำเสนอในบทนี้ แบ่งเป็นลำดับ ดังนี้ คือ

1. องค์การและประสิทธิผลขององค์การ
 - 1.1 ความหมายขององค์การ
 - 1.2 ความหมายประสิทธิผลขององค์การ
 - 1.3 องค์ประกอบประสิทธิผลขององค์การ
 - 1.4 วิธีการวัดและดัชนีวัดประสิทธิผลขององค์การ
2. ประสิทธิผลของโรงเรียน
 - 2.1 ความสามารถในการปรับตัว
 - 2.2 ความพึงพอใจของบุคลากรในโรงเรียนและบุคคลในชุมชน
 - 2.3 การพัฒนาและการอยู่รอด
3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
 - 3.1 ด้านคุณลักษณะของครู ได้แก่
 - 3.1.1 ภูมิหลังของครู
 - 3.1.2 วิทยุณความป็นครู
 - 3.1.3 การจัดการเรียนการสอน
 - 3.2 ด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร ได้แก่
 - 3.2.1 ภูมิหลังของผู้บริหาร
 - 3.2.2 คุณธรรมจริยธรรม
 - 3.2.3 ภาวะผู้นำ
 - 3.2.4 การติดต่อสื่อสาร
 - 3.2.5 ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน
 - 3.3 ค่านิยมที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์การของครูและผู้บริหารโรงเรียน
4. โรงเรียนขนาดเล็ก
 - 4.1 ความหมายของโรงเรียนขนาดเล็ก
 - 4.2 สภาพการณ์ของโรงเรียนขนาดเล็กในประเทศไทย
 - 4.3 โรงเรียนบ้านเปร็ดใน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. องค์การและประสิทธิผลขององค์การ

1.1 ความหมายขององค์การ

มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายขององค์การ (Organization) นั้นใกล้เคียงกันจะแตกต่างกันบ้างเล็กน้อย โดยแยกเสนอเป็นสองกลุ่มตามแนวคิดหลักของแต่ละกลุ่ม ดังนี้

บาร์นาร์ด (Barnard. 1976: 73) กล่าวว่า องค์การคือ ระบบที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันทำงานอย่างมีจิตสำนึก

ศิริอร ชันทรหัตถ์ (2536: 25) ได้ให้ความหมายว่า องค์การหมายถึง การที่บุคคลร่วมกันจัดกิจกรรมขึ้นในรูปของหน่วยงาน เพื่อดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2539: 139) กล่าวว่าองค์การ หมายถึง กลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปที่มีความผูกพันกันที่ใช้ความพยายามในการบริหารหรือผลิตสินค้าเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

จากทัศนะของนักการศึกษาในกลุ่มแรกนี้แสดงให้เห็นว่า องค์การ หมายถึง บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมกันทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

สำหรับแนวคิดของนักการศึกษาในกลุ่มที่สองนั้น กล่าวดังนี้

แคทซ์และคาลท์ (Katz & Kahn. 1978: 20) ได้มองว่าองค์การ คือ ระบบเปิดที่มีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีลักษณะเป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ประกอบด้วยปัจจัยป้อน (Input) กระบวนการเปลี่ยนแปลง (Transformation Process) และผลผลิต (Output)

พนัส หันนาคินท์ (2526: 3) กล่าวว่าองค์การ หมายถึง การรวมตัวกันของคนเพื่อทำหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งโดยมีจุดมุ่งหมายที่แน่ชัดและมีการจัดระบบการบริหารงานของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มไว้เป็นแบบแผนมีการกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือคณะบุคคลภายในกลุ่มนั้นไว้อย่างมีแบบแผน

พยอม วงศ์สารศรี (2539: 4-5) ได้ให้ความหมายว่าองค์การ หมายถึง การรวมตัวของคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมีจุดมุ่งหมายร่วมกันในการทำกิจกรรมหรืองานอย่างใดอย่างหนึ่งโดยอาศัยกระบวนการจัดโครงสร้างของกิจกรรมหรืองานนั้นออกเป็นประเภทต่างๆ เพื่อแบ่งงานให้แก่สมาชิกในองค์การดำเนินการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายและลักษณะองค์การยังเป็นระบบเปิดที่มีกระบวนการเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมต่างๆที่เป็นปัจจัยนำเข้าสู่ระบบการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ปัจจัยนำเข้าไปสู่ผลผลิตปัจจัยออกที่พึงประสงค์

ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ (2540: 32) องค์การจะต้องมีปัจจัยป้อน (Input) และรับอิทธิพลจากสภาพแวดล้อม (Environment) เข้าไปสู่องค์การและจะมีกระบวนการ (Process) เพื่อเปลี่ยนสภาพปัจจัยป้อนต่างๆ ให้ออกมาเป็นผลผลิตหรือผลงาน (Output)

นักการศึกษาในกลุ่มที่สองนี้มององค์การต่างกับกลุ่มแรกจากการทำงานขององค์การที่มีกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบโดยที่องค์การจะหมายถึง การรวมตัวของกลุ่มคนตั้งแต่ 2 คน

ขึ้นไป ร่วมกันทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งอย่างเป็นระบบมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ ปัจจัยป้อน (Input) กระบวนการ (Process) และผลผลิต (Output)

ดังนั้น สรุปได้ว่า องค์การ หมายถึง การทำงานของกลุ่มคนในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง อย่างมีระบบที่ประกอบด้วยปัจจัยป้อน (Input) กระบวนการ (Process) และผลผลิต (Output) เพื่อ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.2 ความหมายประสิทธิผลขององค์การ

มีผู้ให้ความหมายของประสิทธิผลขององค์การไว้ ได้แก่

กรณี กิริติบุตร (2529: 4) ได้เสนอแนวคิดของนักวิชาการในสาขาต่าง ๆ เช่น นักเศรษฐศาสตร์ให้ความหมายประสิทธิผลในทำนองเดียวกันกับผลกำไร นักวิทยาศาสตร์ให้ความหมายประสิทธิผลในแง่ของผลผลิตใหม่ สำหรับผู้จัดการฝ่ายผลิต ประสิทธิผลมักหมายถึง ประสิทธิภาพหรือปริมาณของผลผลิต ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการเน้นที่การบรรลุเป้าหมายขององค์การ

รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร (2536: 169) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับ ประสิทธิผลว่า ประสิทธิผลมีความสัมพันธ์กับผลงานที่องค์การพึงประสงค์หรือหมายถึง ความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานที่เป็นไปหรือบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ

ดิน ปรัชญพฤษ (2536: 130) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง ระดับที่คนงาน สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้มากน้อยเพียงใด

ธงชัย สันติวงษ์ (2543: 9-10) กล่าวว่า ประสิทธิผล คือเป็นเพียงการวัดว่า กิจกรรมสามารถทำได้สำเร็จผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือเปล่าแต่จะไม่ได้มีการสนใจคิดเปรียบเทียบกับ ทรัพยากรที่ได้ใช้ไปว่าได้ใช้ไปมากน้อยเพียงใด

ฮอล (Hall. 1991: 249) ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิผลขององค์การเป็น ความสามารถขององค์การในการแสวงหาผลประโยชน์จากสภาพแวดล้อมเพื่อให้ได้ทรัพยากรที่หา ได้ยากและมีคุณค่าที่จะนำไปใช้ในการสนับสนุนการดำเนินการขององค์การ

มอท (Mott. 1972: 398) ให้ความหมายประสิทธิผลขององค์การในแง่ของ ความสามารถในการผลิต ความสามารถในการปรับตัว ความสามารถในการยืดหยุ่น

จีออโกพูโลสและแทนเนนโบม (Georgopoulos & Tannenbaum. 1971: 177-188) กล่าวว่า ประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง ความสามารถในการบรรลุถึงเป้าหมายขององค์การ โดยใช้เครื่องมือทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต คือ ทรัพยากรมนุษย์และวัสดุอุปกรณ์

สรุปได้ว่า ประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง ความสำเร็จขององค์การในการบริหารงานให้ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.3 องค์ประกอบประสิทธิผลขององค์การ

ชาญชัย อาจินสมาจาร. (ม.ป.ป: 14) มีองค์ประกอบจำนวนหนึ่งซึ่งจะเอื้อให้ องค์การเกิดความสำเร็จ มีดังนี้

1. ให้คำจำกัดความเป้าหมายและกลยุทธ์อย่างชัดเจน เพื่อทำให้งานบรรลุผลสำเร็จ

2. ระบบค่านิยมซึ่งเน้นผลการปฏิบัติงาน ผลผลิต คุณภาพ บริการลูกค้า ทีมงานและความยืดหยุ่น

3. ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์สูงจากเบื้องบน

4. ทีมการบริหารที่ทรงพลัง

5. แรงงานที่ได้รับการจูงใจเป็นอย่างดี มีความผูกพัน ทักษะและความยืดหยุ่น

6. ทีมงานที่มีประสิทธิผลทั่วทั้งองค์กร ภายใต้การควบคุมที่ดีในความขัดแย้งแบบ

ชนะหรือแพ้

7. สร้างความกดดันอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างสิ่งใหม่ ๆ และความเจริญงอกงาม

8. ความสามารถในการตอบสนองอย่างรวดเร็วต่อโอกาสและอุปสรรคสิ่งแวดล้อม

ภายนอก

9. ความสามารถในการจัดการ การเปลี่ยนแปลงที่ประสบความสำเร็จ

10. รากฐานทางการเงินที่ดีและระบบที่ดีสำหรับการบัญชี การจัดการและการควบคุม

ค่าใช้จ่าย

องค์กรประกอบที่ใช้วัดประสิทธิผลขององค์กรตามที่ จอห์น พี.แคมป์เบล (ธงชัย สันติวงษ์. 2541: 32-33 ; อ้างอิงจาก John P. Campbell) ได้เคยสรุปไว้ 30 ประการ ดังนี้

1. ประสิทธิภาพรวม (Overall Effectiveness)

2. ผลผลิต (Productivity)

3. ประสิทธิภาพ (Efficiency)

4. กำไร (Profit)

5. คุณภาพ (Quality)

6. อุบัติเหตุที่เกิด (Accidents)

7. การเติบโต (Growth)

8. การขาดงาน (Absenteeism)

9. การลาออกจากงาน (Turnover)

10. ความพอใจในงาน (Job Satisfaction)

11. แรงจูงใจ (Motivation)

12.ขวัญและกำลังใจ (Morale)

13. การควบคุม (Control)

14. ความขัดแย้งและความสามัคคี (Conflict Cohesion)

15. ความคล่องตัวและการปรับตัว (Flexibility/Adaptation)

16. การวางแผนและการกำหนดเป้าหมาย (Planning and Goal - Setting)

17. ความเห็นที่สอดคล้องกันของสมาชิกต่อเป้าหมาย (Goal Consensus)

18. การยอมรับในเป้าหมายขององค์กร (Internalized of Organizational Goals)

19. การเข้ากันได้ของบทบาทของสมาชิกและบรรทัดฐานหรือระเบียบกฎเกณฑ์ที่กลุ่มกำหนดไว้ (Role and Norm Congruence)
20. ความสามารถในการมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร (Managerial Interpersonal Skills)
21. ความสามารถในการเกี่ยวกับงานขององค์กร (Managerial Task Skills)
22. การบริการข้อมูลและการติดต่อสื่อสาร (Information Management and Communication)
23. ความพร้อมในทางต่าง ๆ ที่มีอยู่ (Readiness)
24. การสามารถทำประโยชน์จากสภาพแวดล้อม (Utilization of Environment)
25. ทศนะและการสนับสนุนจากกลุ่มต่าง ๆ ภายนอก (Evaluation by External Entities)
26. ความมั่นคง (Stability)
27. คุณค่าของทรัพยากรด้านบุคคล (Value of Human Resources)
28. การมีส่วนร่วมและการร่วมแรงร่วมใจ (Participation and Shared Influence)
29. ความตั้งใจและทุ่มเทในด้านการอบรมและพัฒนาบุคคล (Training and Development Emphasis)
30. การมุ่งความสำเร็จ (Achievement Emphasis)

1.4 วิธีการวัดและดัชนีวัดประสิทธิผลขององค์กร

ในแต่ละองค์กรมีความแตกต่างกันด้านเป้าหมายและวัตถุประสงค์แต่การวัดประสิทธิผลขององค์กรสามารถทำได้โดยใช้หลักการเดียวกัน ส่วนวิธีการวัดอาจมีรายละเอียดต่างกัน วิธีการวัดประสิทธิผลขององค์กรอาจแยกแนวทางการประเมินเป็น 3 แนวทาง ดังนี้ (ภรณ์ กิริติบุตร. 2529: 185 - 187)

1.3.1 การประเมินประสิทธิผลในแง่ของเป้าหมาย (The Goal Approach)

เป็นการพิจารณาว่าองค์กรจะมีประสิทธิผลหรือไม่นั้น ขึ้นกับผลที่ได้รับว่าบรรลุเป้าหมายองค์กรหรือไม่ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือเป็นการใช้เป้าหมายองค์กรเป็นเกณฑ์ ซึ่งเป็นการใช้หลักเกณฑ์อันใดอันหนึ่งในการประเมินประสิทธิผลขององค์กร เช่น วัดจากความสามารถในการผลิตวัดจากผลกำไรขององค์กร

1.3.2 การประเมินประสิทธิผลในแง่ของระบบ-ทรัพยากร (The System-Resource Approach)

เป็นการประเมินโดยพิจารณาความสามารถขององค์กรในการแสวงหาประโยชน์จากสภาพแวดล้อม เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่ต้องการ อันจะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งเป็นการเน้นที่ปัจจัยตัวป้อนเข้า (Input) มากกว่าผลผลิต (Output) ที่ผู้ใช้แนวคิดนี้ในการประเมิน เช่น ซีชอร์ และยัคแมน (Seashore and Yuchtman) ซึ่งวัด ประสิทธิผลของ

องค์การโดยใช้การเปรียบเทียบระหว่างองค์การในรูปของการแข่งขันว่าองค์การใดได้รับทรัพยากรจากสภาพแวดล้อมมากกว่าองค์การนั้นก็ย่อมมีประสิทธิผลมากกว่า

1.3.3 การประเมินประสิทธิผลโดยใช้หลายเกณฑ์ (The Multiple Criteria of Effectiveness) เป็นการวิเคราะห์ประสิทธิผลขององค์การโดยใช้หลายอย่างในการวัด ซึ่งพิจารณาจากตัวแปรหลักที่อาจมีผลต่อความสำเร็จขององค์การและพยายามแสดงให้เห็นว่า ตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กัน ผู้ที่ใช้แนวคิดในการประเมินองค์การโดยวิธีนี้ เช่น

กิบสัน อีแวนเซวิช และดอนเนลลี (Gibson, Ivancevich and Donnelly. 1979: 27) ได้ทำการศึกษาและกำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การโดยใช้หลายเกณฑ์ คือ (1) ความสามารถในการผลิต (2) ประสิทธิภาพ (3) ความพึงพอใจ (4) ความสามารถในการปรับตัว (5) การพัฒนาและการอยู่รอด

มอท (Mott. 1972) ได้กำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การโดยพิจารณาจาก (1) ปริมาณและคุณภาพของผลผลิต (2) ความสามารถในการปรับตัว (3) ความสามารถในการยืดหยุ่น

แคปโลว์ (ภรณ์ กิริติบุตร. 2529: 59 ; อ้างอิงจาก Caplow. 1964) เสนอว่า ประสิทธิผลขององค์การควรวัดจากตัวแปร 4 ตัวด้วยกัน คือ (1) ความมั่นคง หมายถึง ความสามารถในการรักษาโครงสร้างขององค์การไว้ (2) ความผสมผสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (3) ความสมัครใจ หมายถึง ความสามารถในการจัดให้มีความพึงพอใจสำหรับสมาชิก (4) ความสำเร็จ

ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel. 1991: 384-397) ได้เสนอความคิดในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ โดยพิจารณาจาก (1) ความสามารถในการปรับเปลี่ยน (2) การบรรลุเป้าหมาย (3) ความพึงพอใจในการทำงาน (4) ความสนใจในชีวิต

มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้เกณฑ์การประเมินประสิทธิผลขององค์การไว้มากมาย ดังนี้

คีริอร์ ชันธหัตถ์ (2536: 28) ได้เสนอเกณฑ์พิจารณาประสิทธิผลขององค์การไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. องค์การสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้
2. องค์การสามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมได้
3. ผลผลิตขององค์การ ความอยู่รอดขององค์การเป็นผลมาจากผลผลิตของ

องค์การ

4. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันภายในองค์การ

ธงชัย สันติวงษ์ (2541: 38-41) ได้เสนอเกณฑ์ประเมินประสิทธิผลขององค์การว่าควรพิจารณาครอบคลุมทั้งระบบตั้งแต่ต้นจนจบคือ ต้องดูถึงความสามารถขององค์การในการจัดหาสิ่งนำเข้า ประสิทธิภาพกระบวนการผลิตแล้วเชื่อมโยงไปถึงผลผลิตที่ออกมาโดยดัชนีที่ใช้วัดความมีประสิทธิภาพขององค์การ คือ

1. ตื่นตัวและสามารถปรับตัวได้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อม

2. พยายามเพิ่มความพอใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน
3. สามารถรักษาความสัมพันธ์อันดีกับลูกค้า
4. สามารถจัดหาทรัพยากรเข้าสะสมไว้ในองค์กร

ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดแบบที่ 3 คือ การประเมินประสิทธิผลโดยใช้หลายเกณฑ์ เพราะการประเมินประสิทธิผลขององค์กรหรือโรงเรียน โดยใช้เกณฑ์หลายเกณฑ์ เป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางและมีความเหมาะสม (ภรณ์ กิริติบุตร. 2529: 187) และมีตัวแบบที่จะใช้ในการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนบ้านเป็ดใน เป็นการบูรณาการผสมผสานจาก กิบสัน อีแวนเชวิช และดอนเนลลี (Gibson, Ivancevich and Donelly. 1979: 27) ได้ทำการศึกษาและกำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลขององค์กรโดยใช้หลายเกณฑ์ คือ (1) ความสามารถในการผลิต (2) ประสิทธิภาพ (3) ความพึงพอใจ (4) ความสามารถในการปรับตัว (5) การพัฒนาและการอยู่รอด และมอท (Mott.1972) ที่ได้กำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลขององค์กรโดยพิจารณาจาก(1)ปริมาณและคุณภาพของผลผลิต (2) ความสามารถในการปรับตัว (3) ความสามารถในการยืดหยุ่น และแนวคิดของ แคปโลว์ (ภรณ์ กิริติบุตร. 2529: 59 ; อ้างอิงจาก Caplow. 1964) เสนอว่า ประสิทธิผลขององค์กรควรวัดจากตัวแปร 4 ตัวด้วยกัน คือ (1) ความมั่นคง หมายถึงความสามารถในการรักษาโครงสร้างขององค์กรไว้ (2) ความผสมผสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (3) ความสนใจหมายถึงความสามารถในการจัดให้มีการมีความพึงพอใจสำหรับสมาชิก (4) ความสำเร็จ เกณฑ์การประเมินประสิทธิผลโรงเรียนบ้านเป็ดใน ดังนี้ (1) ความสามารถในการปรับตัว (2) ความพึงพอใจของบุคลากรในโรงเรียนและบุคคลในชุมชน (3) การพัฒนาและการอยู่รอด

2. ประสิทธิผลของโรงเรียน

ประสิทธิผลของโรงเรียน

ฮอย และเฟอร์กูสัน (Hoy and Furguson. 1985: 131) ให้ทัศนะว่าโรงเรียนที่มีประสิทธิผลอาจพิจารณาจากการที่ (1) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (2) มีการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (3) มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อม ที่มากระทบทั้งภายในและภายนอก (4) สามารถสร้างความพึงพอใจแก่ครูอาจารย์ได้ ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel. 1991: 373) ได้รวบรวมความคิดของนักการศึกษาหลายท่านที่ให้ความหมายประสิทธิผลของโรงเรียนในแง่มุมต่างๆ เช่น ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการหรือความพึงพอใจในการทำงานของครูหรือขวัญของสมาชิกโรงเรียนดี

เรดและคณะ (Reid and others. 1988: 5) ได้สอบถามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์และครูใหญ่ที่กำลังศึกษาในระดับปริญญาโททางการศึกษาพบว่า ครูบางคนให้ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียนว่า หมายถึง ความสามารถของนักเรียนที่จะบรรลุ

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ในขณะที่บางคนเห็นว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรให้แก่สมาชิก

กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536: 32-33) สรุปว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนไม่น่าจะ หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หรือความพึงพอใจในการทำงานเพียงอย่างเดียว แต่ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับ สภาพแวดล้อมทั้งภายในภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ซึ่งจะทำให้เกิดความ พึงพอใจในการทำงาน โดยเป็นการมองประสิทธิภาพของทั้งระบบ

จากความหมายของประสิทธิภาพของโรงเรียนที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของ โรงเรียน คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน มีการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการปรับตัวของผู้บริหารและครูในโรงเรียนต่อสภาวะต่างๆ ที่เข้ามามีผลกระทบ มีความพึงพอใจของบุคลากรในโรงเรียนและบุคคลในชุมชนที่มีต่อโรงเรียน

ประสิทธิภาพของโรงเรียนบ้านเป็ดใน

ความสามารถในการปรับตัว

ความสามารถในการปรับตัวนับว่า เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่สามารถวิเคราะห์ ได้ถึงประสิทธิภาพขององค์การ สเตียร์ (Steers. 1977) กล่าวว่า การที่ประสิทธิภาพในการทำงาน และประสิทธิภาพขององค์การจะเกิดขึ้นได้ฝ่ายบริหารต้องมีนโยบายในการบริหารและการปฏิบัติ บริหารในด้านต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องมีการปรับตัวขององค์การและการริเริ่มสิ่งใหม่ ซึ่งการ ปรับตัวขององค์การตามแนวคิดของสเตียร์นั้น หมายถึง ความสามารถขององค์การในการปรับตัวให้ เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปฝ่ายบริหารต้องมีความรับผิดชอบที่สร้างความสมดุลให้ เกิดขึ้นระหว่างความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงและริเริ่มสิ่งใหม่กับความต้องการที่จะรักษาความ มั่นคงและการต่อเนื่องของการปฏิบัติซึ่งมีความสำคัญด้วยเช่นกัน ส่วน มอท (Mott.1972) ได้ทำ การสำรวจ เพื่อวัดประสิทธิภาพขององค์การและพบว่าองค์การจะมีประสิทธิภาพต้องประกอบด้วยปัจจัย 3 ประการด้วยกัน คือ 1) ความสามารถในการปรับตัว 2) ความสามารถในการผลิต 3) ความสามารถ ยืดหยุ่น โดยความสามารถในการปรับตัวนั้น มอท วัดโดยการถามคำถาม 4 ข้อ ซึ่งแต่ละข้อที่ เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมและการแก้ไขปัญหาโดยรวมถึงคำถามที่สะท้อนให้เห็นถึงความรวดเร็วในการ ที่คนในองค์การยอมรับวิธีการและระเบียบใหม่ๆ และสะท้อนให้เห็นอัตราส่วนของบุคคลซึ่งยอมรับ การเปลี่ยนแปลงในองค์การ

โรงเรียนเป็นองค์การทางการศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู นักเรียนและนักการ การโรงทำให้เกิดการสอนอย่างสมบูรณ์ การจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิผลนั้นโรงเรียนจะต้องมี ความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การกำหนดนโยบายต่างๆของโรงเรียนต้องสอดคล้อง และทันสมัยกับความเจริญก้าวหน้าและความเปลี่ยนแปลง นโยบายของโรงเรียนไม่ควรยึดตายตัว จนเปลี่ยนแปลงไม่ได้จะทำให้ล้าสมัย ในขณะที่เดียวกันจะต้องสามารถปรับตัวให้ทันสมัยทันการ

เปลี่ยนแปลงต่างๆ โดยเฉพาะในด้านการเรียนการสอน วรรณกรรมและสื่อการสอนใหม่ๆ มีการค้นคว้าและพัฒนาสื่ออุปกรณ์การสอนอย่างสม่ำเสมอ ปรับปรุงอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมให้สะอาดร่มรื่นเพื่อให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้

ผู้บริหารและครูจะต้องมีบทบาทสำคัญต่อการปรับตัวไม่หยุดนิ่งต้องพยายามปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์การ รูปแบบการบริหารงานและการดำเนินงานต่างๆ ให้มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูต้องเป็นนักพัฒนา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ การจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีความรู้เพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขนั้นต้องมีเทคนิควิธีการที่เหมาะสมครูต้องสร้างกระบวนการและวิธีการเรียนรู้ให้กับนักเรียนทั้งเนื้อหาวิชาและคุณธรรมจริยธรรมมากกว่าที่จะบอกความรู้หรือสอนธรรมดาเพราะวิธีการเรียนรู้หรือกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนจะเป็นวิธีการที่ติดตัวนักเรียนซึ่งสามารถนำไปปรับใช้ต่อการประกอบอาชีพและพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้เหมาะสม

ความพึงพอใจของบุคลากรในโรงเรียนและบุคคลในชุมชน

ความหมายของความพึงพอใจ

กิติมา ปรีดีดิลก (2532: 321-322) ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่ชอบหรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่างๆและเขาได้รับการตอบสนองต่อความต้องการของเขาได้

สมยศ นาวิการ (2522: 301) กล่าวถึงความพึงพอใจว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรุนแรงของความต้องการสำหรับผลรับอย่างใดอย่างหนึ่ง

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532: 24) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน คือ ความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวกเป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทนคือผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นและมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการทำงานอันจะเป็นผลต่อความสำเร็จและเป้าหมายขององค์การ

เฟรนช์ (French. 1964: 28-29) กล่าวว่า บุคคลจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานได้ถ้าสภาพของงานดีซึ่งหมายถึงการมีตำแหน่งที่ดีมีรายได้เพียงพอกับการดำรงชีวิตมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดสถานภาพทางสังคมสูงและทำให้บุคคลสามารถปรับบุคลิกของตนให้เข้ากับสภาพสังคมทั้งภายในและภายนอกองค์การได้

จากความหมายดังกล่าวพอสรุปได้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกยินดีของบุคคล เมื่อได้รับการตอบสนองตามความต้องการของตนทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีในสิ่งนั้นๆ

ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

มาสโลว์ (Maslow. 1970 : 69-80) ได้เสนอทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ (Needs-Hierarchy Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีหนึ่งที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง โดยตั้งอยู่บนสมมุติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ ดังนี้

1. ลักษณะความต้องการของมนุษย์ ได้แก่

1.1 ความต้องการของมนุษย์เป็นไปตามลำดับชั้นความสำคัญโดยเริ่มจากระดับความต้องการขั้นต่ำไปสู่ความต้องการชั้นสูง

1.2 มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ เมื่อความต้องการอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้วก็มีความต้องการสิ่งใหม่เข้ามาแทนที่

1.3 เมื่อความต้องการระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่สนใจให้เกิดพฤติกรรมต่อสิ่งนั้นแต่จะมีความต้องการในระดับสูงเข้ามาแทนและเป็นแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรม

1.4 ความต้องการที่เกิดขึ้นอาศัยซึ่งกันและกัน มีลักษณะควบคู่กันคือเมื่อความต้องการอย่างหนึ่งยังไม่หมดสิ้นไป ก็มีความต้องการอย่างหนึ่งเกิดขึ้นมา

2. ลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs) มี 5 ระดับ ได้แก่

2.1 ความต้องการทางร่างกาย (The Physiological Need) เป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น ความต้องการในเรื่องของอาหาร น้ำ อากาศ เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย ความต้องการทางเพศ ความต้องการทางด้านร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของตนก็ต่อเมื่อความต้องการทั้งหมดของคนยังไม่ได้รับการตอบสนอง

2.2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความรู้สึกที่ต้องการความมั่นคงปลอดภัยในปัจจุบันและอนาคตซึ่งรวมถึงความก้าวหน้าและความอบอุ่นใจ

2.3 ความต้องการทางสังคม (Social or Belonging Needs) ได้แก่ ความต้องการที่จะเข้าร่วมและได้รับการยอมรับในสังคม ความเป็นมิตรและความรักจากเพื่อน

2.4 ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องหรือมีชื่อเสียง (The Esteem Needs) เป็นความต้องการระดับสูง ได้แก่ ความต้องการอยากเด่นในสังคม รวมถึงความสำเร็จ ความรู้ ความสามารถ ความเป็นอิสระและเสรีภาพและการเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย

2.5 ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self Actualization) เป็นความต้องการระดับสูงสุดของมนุษย์ ส่วนมากจะเป็นการอยากจะเป็นอยากจะได้ ตามความคิดของตัวเองแต่ไม่สามารถเสาะแสวงหาได้

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg. 1959: 113-115) ได้ทำการศึกษาพบทฤษฎีที่เป็นมูลเหตุทำให้เกิดความพึงพอใจที่เรียกว่า The Motivation-Hygiene Theory ทฤษฎีนี้ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน 2 องค์ประกอบ คือ

1. องค์ประกอบจูงใจ (Motivation Factor) หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวกับตัวงานและความสำเร็จก้าวหน้าของงาน ประกอบด้วยปัจจัย ดังนี้

1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement)

1.2 ความได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)

1.3 ลักษณะของงานที่ทำ (Work itself)

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility)

1.5 ความก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement)

2. องค์ประกอบค่าจูงหรือองค์ประกอบนามัย (Hygiene Factors) หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่มักนำมาซึ่งความไม่พอใจในการทำงาน จำเป็นต้องป้องกันหรือค่าจูงไม่ให้เกิดความท้อถอยไม่ยอมทำงานประกอบด้วยปัจจัย 11 ประการ คือ

- 2.1 เงินเดือน (Salary)
- 2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Posibility of Growth)
- 2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation : Superordinate)
- 2.4 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation : Subordinate)
- 2.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal : Peers)
- 2.6 ฐานะของอาชีพ (Status)
- 2.7 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision : Technical)
- 2.8 นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration)
- 2.9 สภาพการทำงาน (Working Conditions)
- 2.10 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life)
- 2.11 ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security)

ขอบข่ายของความพึงพอใจ

โดยทั่วไปการศึกษาความพึงพอใจนิยมในสองมิติ คือ มิติความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน (job satisfaction) และความพึงพอใจในการรับบริการ (service satisfaction) ดังนี้ (สุนทร ศรีมาเสริม; และสมชัย โสรจจะ. 2517: 81)

1. การศึกษาความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) เน้นประเมินค่าโดยบุคลากรผู้ปฏิบัติงานต่อสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลทำให้ความพึงพอใจในงานต่างกันไป เช่น ลักษณะของงานที่ทำความก้าวหน้า การบังคับบัญชา ดังรายละเอียด ดังนี้

1.1 ลักษณะของงาน (type of work) หมายถึง งานที่มีลักษณะที่ต้องใช้ทักษะความสามารถทำให้บุคคลเห็นค่าและสนใจในงานมากกว่างานที่มีลักษณะแบ่งแยกกันไปทำคนละเล็กคนละน้อย จากการศึกษา Vroom พบว่า งานที่คนได้ใช้ความสามารถ ความชำนาญทำให้บุคคลเกิดความพอใจ

1.2 ความก้าวหน้า (promotion) ความก้าวหน้า โดยการเลื่อนขั้นก่อให้เกิดการทำนายที่จะทำงานในตำแหน่งและหน้าที่ใหม่และยังเป็นการหาประสบการณ์ในการทำงานจนได้รับความดีความชอบสูงขึ้นไปอีก

1.3 การนิเทศงาน(supervision)การนิเทศงานที่ดีควรเป็นรูปแบบผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจซึ่งมีส่วนทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกพอใจสูงกว่าการให้ปฏิบัติแบบเผด็จการ

1.4 เพื่อนร่วมงาน (co-worker) มาตรฐานการทำงานแต่ละคนจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้วยกลุ่มที่มีอิทธิพลต่อมาตรฐานการทำงานและความพอใจของบุคคล คือ

1.4.1 หากบุคคลทำงานมีความเชื่อมั่นในกลุ่มที่ทำงานจะทำให้ผลผลิตดีขึ้นได้รับความร่วมมือให้ประโยชน์แก่กลุ่มมากที่สุด

1.4.2 สัมพันธภาพในกลุ่มมีความกลมเกลียวใกล้ชิดมีส่วนทำให้ในกลุ่มปฏิบัติงานในลักษณะคล้ายคลึงกัน หากกลุ่มมีความกลมเกลียวและมีจุดมุ่งหมายเป็นประโยชน์จะทำให้ผลผลิตสูงขึ้น

1.5 สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล (benefits and services) หน่วยงานจัดผลประโยชน์และบริการให้กับบุคลากรในหน่วยงาน นอกจากค่าจ้างเพื่อจูงใจให้อยู่กับหน่วยงานนานที่สุด มีความพอใจขวัญดีและตั้งใจทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (สมพงษ์ เกษมสิน. 2516: 341)

2. การศึกษาความพึงพอใจในบริการ (service satisfaction) เน้นการประเมินค่าโดยลูกค้าหรือผู้รับบริการต่อการจัดบริการหรือชุดของบริการที่กำหนดขึ้นการศึกษาทั้งสองมิตินี้เป็นไปเพื่อค้นหาข้อเท็จจริงในระดับความพึงพอใจและค้นหาเหตุปัจจัยแห่งความพอใจในกลุ่มเป้าหมายที่ต่างกันและชุดของสิ่งเร้าที่ต่างกันด้วย

สเตียร์ (Steers: 1991) กล่าวว่า ความพึงพอใจหรือความรู้สึกในทางบวกที่บุคคลให้คุณค่าในงานหรือประสบการณ์จากงานความพึงพอใจจึงเป็นผลมาจากการรับรู้ที่บุคคลนั้นประเมินการให้คุณค่ากับงานที่ทำและสรุปความหมายของความพึงพอใจในงานไว้ 2 แนวทาง คือ

1. ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกสนองตอบต่อสภาพงานที่สามารถทำความเข้าใจได้คล้ายกับเรื่องของทัศนคติ กล่าวคือ จะไม่สามารถสังเกตเห็นความพึงพอใจได้โดยตรงแต่จะคาดเดาจากการแสดงออกและพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร

2. ความพึงพอใจในงานเป็นผลของความต้องการหรือความคาดหวังของบุคคลที่เกิดจากการเปรียบเทียบกับการกระทำที่บุคคลได้รับ โดยบุคคลจะทำงานตามระดับความคาดหวังของตนเองที่ให้คุณค่าต่องานนั้นๆ แตกต่างกันและเกี่ยวข้องกับผลตอบแทนหรือรางวัลจากการทำงาน สำหรับรางวัลนั้นจะมี 2 ประเภทคือ รางวัลภายนอก ได้แก่ รายได้และการเลื่อนตำแหน่ง ส่วนรางวัลภายใน ได้แก่ ความพึงพอใจจากเพื่อนร่วมงานและงานที่มีคุณค่าผลตอบแทนจะทำให้บุคลากรพึงพอใจในงานและปรารถนาจะทำงานนั้นตรงกันข้ามเมื่อผลตอบแทนไม่เป็นไปตามความคาดหวัง บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจซึ่งอาจจะแสวงความพึงพอใจจากที่อื่นอาจเป็นการเปลี่ยนงานหรือให้ความสำคัญต่อกิจกรรมอื่นๆ ในชีวิต

กัญญา อาชวรักษ์ (2548: 34) ระบุเป็นบุคคลสำคัญที่จะทำให้การบริหารการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ระบุเป็นบุคลากรที่ทำให้การจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จได้ ถ้าครูแต่ละคนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ สามารถผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพให้แก่

ประเทศชาติ แต่ถ้าครูไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผลผลิตที่ได้ก็จะปรากฏในทางตรงข้าม ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะธำรงรักษาให้ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้การจัดการศึกษาสามารถบรรลุผลสำเร็จด้วยดี

ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการ

มิลเลท (Millet, 1954 : 54) ให้ทัศนะว่า ความพึงพอใจต่อการให้บริการของหน่วยงานรัฐนั้น พิจารณาจากสิ่งต่างๆ คือ

1. การให้บริการอย่างเสมอภาค (Equitable service) หมายถึง ความยุติธรรมในการบริหารงานภาครัฐที่มีฐานคติที่ว่าคนทุกคนเท่าเทียมกัน ดังนั้นจะได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันในกฎหมายไม่มีการแบ่งแยกได้รับปฏิบัติในฐานะที่เป็นปัจเจกบุคคลที่ใช้มาตรฐานเดียวกัน
2. การให้บริการอย่างทันเวลา (Timely service) หมายถึง การให้บริการสาธารณะต้องตรงเวลา ผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐถือว่าไม่มีประสิทธิภาพเลย ถ้าไม่มาตรงเวลาซึ่งสร้างความไม่พอใจแก่ประชาชน
3. การให้บริการอย่างเพียงพอ (Ample service) หมายถึง การให้บริการสาธารณะมีจำนวนการให้บริการและสถานที่อย่างเหมาะสม มิลเลทเห็นว่า ความเสมอภาคหรือการตรงต่อเวลาไม่มีความหมายถ้ามีการให้บริการไม่เพียงพอและสถานที่สร้างความไม่ยุติธรรมแก่ผู้รับบริการ
4. การให้บริการต่อเนื่อง (Continuous service) หมายถึง การให้บริการอย่างสม่ำเสมอยิ่งประโยชน์ของสาธารณะเป็นหลักไม่ใช้ความพึงพอใจว่าจะให้หรือหยุดบริการเมื่อใดก็ได้
5. การให้บริการอย่างก้าวหน้า (Progressive service) หมายถึง การให้บริการที่มีการปรับปรุงคุณภาพและผลการปฏิบัติงาน กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ การเพิ่มประสิทธิภาพหรือสามารถทำหน้าที่ได้มากขึ้นโดยใช้ทรัพยากรเท่าเดิม

กล่าวโดยสรุปได้ว่าความพึงพอใจของบุคลากรในโรงเรียนและบุคคลในชุมชน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือทัศนคติโดยรวมที่ดีที่มีต่อโรงเรียนในด้านผู้บริหาร ครู นักเรียน การปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนและสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน โดยพิจารณาจากความพึงพอใจของผู้บริหาร ความพึงพอใจของครูและความพึงพอใจของผู้ปกครอง

การพัฒนาและการอยู่รอด

ภรณ์ กิริติบุตร. (2529: 133 - 137) ได้กล่าวถึง การพัฒนาเพื่อประสิทธิผลขององค์กร หมายความว่า องค์กรจะต้องลงทุนให้กับตัวเองเพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะที่จะอยู่รอดได้ในระยะยาว

คำจำกัดความอีกอย่างหนึ่งของ การพัฒนาองค์กร คือ กระบวนการซึ่งพยายามที่จะเพิ่มพูนประสิทธิผลขององค์กรด้วยการผสมผสานความปรารถนาของบุคคลที่จะเจริญก้าวหน้าและพัฒนาเข้ากับเป้าหมายขององค์กร โดยอาศัยความรู้และเทคนิคจากพฤติกรรมศาสตร์ หรืออีกนัยหนึ่ง การใช้เทคนิคและความรู้ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ในการพัฒนาองค์กร คือ กระบวนการ

ที่มุ่งเพิ่มควมมีประสิทธิผลขององค์การด้วยการผสมผสานความต้องการของบุคคลที่จะก้าวหน้าเข้ากับเป้าหมายขององค์การ

วัตถุประสงค์ทั่วไปของการพัฒนาองค์การตามที่ระบุไว้โดย The National Training Laboratories ซึ่งเป็นสถาบันที่มีความก้าวหน้ามากแห่งหนึ่งในการนำความรู้ด้านพฤติกรรมศาสตร์มาประยุกต์ใช้อย่างเป็นประโยชน์ในการบริหาร มีดังนี้

1. เพื่อสร้างบรรยากาศที่เปิดเผย (Open) และแก้ไขปัญหา (Problem - solving) ทั้งทั้งองค์การ
2. เพื่อเสริมอำนาจที่เกี่ยวกับบทบาทหรือสถานะภาพด้วยอำนาจที่เกิดจากความรู้และความสามารถ
3. เพื่อจัดความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการแก้ไขให้อยู่ใกล้กับแหล่งข่าวสารข้อมูลมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้
4. เพื่อสร้างความไว้วางใจในระหว่างบุคคลและกลุ่มทั่วทั้งองค์การ
5. เพื่อให้การแข่งขันมีความหมายต่อเป้าหมายในการทำงานมากขึ้นและเพื่อใช้ประโยชน์สูงสุดจากการทำงานร่วมกัน
6. เพื่อพัฒนาระบบรางวัลซึ่งยอมรับทั้งการบรรลุตามเป้าหมายขององค์การและการพัฒนาองค์การด้วยความก้าวหน้าของบุคคล
7. เพื่อเพิ่มพูนความรู้สึกเป็นเจ้าของ วัตถุประสงค์ขององค์การให้เกิดขึ้นทั่วไปในหมู่ผู้ปฏิบัติงาน
8. เพื่อช่วยผู้บริหารในการจัดการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่มีความหมายมากกว่าจะเป็นไปตามการปฏิบัติที่เคยทำมาหรือเป็นไปตามวัตถุประสงค์ซึ่งไม่มีความหมายในขอบเขตของหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบอยู่
9. เพื่อเพิ่มพูนการควบคุมตนเอง (Self - control) และการกำกับตัวเอง (Self - direction) ของบุคคลในองค์การ

เครื่องบ่งชี้ของควมมีประสิทธิผลขององค์การในระยะยาว คือการที่องค์การสามารถดำรงอยู่ต่อไปได้ในสภาพแวดล้อมที่อยู่รอบองค์การนั้น เกณฑ์ดังกล่าวก็สอดคล้องกับแนวความคิดเรื่องความเป็นระบบขององค์การ แนวความคิดเรื่องระบบเป็นประเด็นสำคัญ 2 ประการคือ

1. การอยู่รอดในที่สุด ขององค์การขึ้นอยู่กับความสามารถในการปรับองค์การให้เข้ากับข้อเรียกร้องของสภาพแวดล้อมและ
2. ในการสนองข้อเรียกร้องดังกล่าว ฝ่ายบริหารจะต้องมุ่งความสนใจไปที่วงจรของตัวป้อน-กระบวนการ-ผลผลิตทั้งหมด

Philip Selznick นำแนวความคิดของด้านระบบมาใช้ในการวัดประสิทธิผลขององค์การโดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นที่ว่าองค์การจะอยู่รอด (Survive) และเติบโต (Grow) ได้ก็ต่อเมื่อความต้องการพื้นฐานบางประการขององค์การจะต้องได้รับการตอบสนอง กล่าวคือ

1. ความมั่นคง (Security) ขององค์การทั้งหมดในความสัมพันธ์กับพลังทางสังคมในสภาพแวดล้อม
 2. เสถียรภาพ (Stability) ของสายของอำนาจและการติดต่อสื่อสาร
 3. ความมั่นคงของความสัมพันธ์ไม่เป็นทางการภายในองค์การ
 4. ความต่อเนื่องของนโยบายและแหล่งที่มาของการตัดสินใจนโยบาย
 5. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Homogeneity) ของการมององค์การ
- โดยเฉพาะอย่างยิ่งในแง่ของความหมายและบทบาทขององค์การ

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การพัฒนาและการอยู่รอด หมายถึง การดำเนินงานพัฒนาโรงเรียนให้สามารถรับมือกับปัญหาที่อาจเกิดขึ้น เพื่อการอยู่รอดของโรงเรียนไม่ถูกยุบรวมกับโรงเรียนอื่น โดยพิจารณาจาก การพัฒนาการเรียนการสอน การพัฒนาอาคารสถานที่ ความร่วมมือกันของบุคลากรในโรงเรียนและผู้ปกครอง ดังที่โรงเรียนบ้านเปร็ดในมีการพัฒนาและการอยู่รอดได้ ในขณะที่มีโรงเรียนอีกหลายโรงเรียนประสบปัญหายุบรวม โรงเรียนบ้านเปร็ดในยังสามารถพัฒนาโรงเรียนจนได้รับรางวัลโรงเรียนพระราชทาน ปี 2547 ได้รับการติดต่อเพื่อขอทุนจากหน่วยงานต่างๆ

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

นักการศึกษาหลายท่านได้ศึกษาและเสนอแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การต่างกันไป เช่น แนวคิดของแมนและลอร์เรนซ์ (Mann. 1989: 77) กล่าวว่า ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ คุณลักษณะและพฤติกรรมของครู คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหาร บรรยากาศในโรงเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ สเตียร์ (Steers. 1977: 8) ที่เห็นว่า ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผล ได้แก่ (1) ปัจจัยด้านลักษณะองค์การ (2) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (3) ปัจจัยด้านบุคคล (4) ปัจจัยด้านนโยบายบริหารและการปฏิบัติและแนวคิดของเรดและคนอื่น (Reid and others. 1988: 24-29) ได้สังเคราะห์งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนซึ่งพบหลายประการ เช่น ปัจจัยในด้านการบริหารงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านครู ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านโรงเรียน นอกจากนี้ยังมีตัวแปรที่สำคัญต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอีก เช่น ในด้านพฤติกรรมการบริหาร วิมเพิลเบิร์กและคณะ (Wimpelberg and others. 1989: 89) ได้สังเคราะห์งานวิจัยพบว่า ตัวแปรสำคัญที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ส่วน เฟอร์กี้และสมิธ (Purkey and Smith. 1983: 427-452) ศึกษาพบว่าการศึกษาในโรงเรียนที่มีความสัมพันธ์กันดีมีการวางแผนร่วมกันเพื่อการเปลี่ยนแปลงเป็นตัวแปรสำคัญที่เกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน

สำหรับงานวิจัยฉบับนี้จะศึกษาตัวแปรที่เห็นว่าน่าจะเกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กของสังคมไทย ดังนี้

1. ปัจจัยด้านคุณลักษณะของครู ได้แก่ ภูมิหลังของครู วิทยุญาณความเป็นครู การจัดการเรียนการสอน

2. ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร ได้แก่ ภูมิหลังของผู้บริหาร คุณธรรม จริยธรรม ภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

3. ค่านิยมที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์การของครูและผู้บริหารโรงเรียน

3.1 ปัจจัยด้านคุณลักษณะของครู ได้แก่

3.1.1 ภูมิหลังของครู

ในการศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนจำเป็นต้องศึกษา ภูมิหลังของครู โดยภูมิหลังของครูที่ผู้วิจัยศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย ด้านวุฒิการศึกษาและด้าน ประสบการณ์การสอนของครู ในด้านวุฒิการศึกษาครูจะต้องมีวุฒิทางการศึกษา ศึกษาวุฒิ การศึกษาสูงสุดของครูแต่ละคน เพราะครูจะเป็นผู้มีความรอบรู้ มีความรู้ ความเข้าใจในวิชาการ ต่างๆ ซึ่งได้ศึกษาเล่าเรียนมาเป็นอย่างดี มีความแม่นยำในวิชาที่สอนตลอดจนวิชาการอื่นๆ

ในด้านประสบการณ์การสอนของครู เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่ทำให้ การสอนของครูประสบความสำเร็จเพราะประสบการณ์จะช่วยให้ผู้ครูมีความรอบคอบ รู้ซึ่งถึง พฤติกรรมของเด็กแต่ละคน สามารถสอนได้ชำนาญ สามารถเผชิญปัญหา ป้องกันปัญหาและ แก้ไขปัญหาให้ลุล่วงไปได้ดีกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อย

มาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบสอง สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ในมาตรฐาน ที่ 8 กล่าวว่า ครูมีคุณวุฒิ/ความรู้ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบและมีครูเพียงพอ มีตัวบ่งชี้ 5 ข้อ ดังนี้

1. ครูมีคุณลักษณะที่เหมาะสม
2. ครูที่จบระดับปริญญาตรีขึ้นไป
3. ครูที่สอนตรงตามวิชาเอก / โท หรือความถนัด
4. ครูได้รับการพัฒนาในวิชาที่สอนตามที่คุรุสภากำหนด
5. สถานศึกษามีจำนวนครูตามเกณฑ์

3.1.2 วิทยุญาณความเป็นครู

วิทยุญาณความเป็นครู

ท่านพุทธทาสภิกขุ กล่าวว่า ภูมิลำเนาที่สั่งสอนวิชาการต่างๆ เป็นผู้ให้ แสงสว่างแก่โลก เป็นผู้นำสิ่งที่ประโยชน์แก่ชีวิตมาประสิทธิ์ประสาทให้เกิดความรู้ความเข้าใจ ครูในสมัยก่อนนั้นเป็นครูอย่างแท้จริง คือ เป็นครูที่ไม่ได้รับเงินเดือน ไม่มีใครตั้งเงินเดือนให้แก่ครู ครูทำหน้าที่ด้วยความบริสุทธิ์ใจ ทำเพื่อประโยชน์เพื่อความสุขแก่ลูกศิษย์อย่างแท้จริงไม่ได้หวัง อะไรตอบแทนแม้แต่เล็กน้อย วิทยุญาณของครู คือ ความเสียสละสิ่งที่เรามีเราได้เพื่อประโยชน์แก่ศิษย์

คุณธรรมของครู

โกสินทร์ รัชสยาพันธ์ (2530: 87) กล่าวว่า ความเป็นที่จะต้องส่งเสริมคุณธรรมของครู มีหลายประการ คือ

1. งานครูเป็นงานประเสริฐสูงส่ง คือ งานสอนคนสร้างคนให้มีความรู้ ความดีและความสามารถ งานครูเกี่ยวข้องกับคนทุกรูปทุกนามและทุกคร้วเรือน งานครูเป็นงานที่สร้างอนาคตของบุคคลและสังคม งานครูเป็นงานที่พัฒนามนุษย์อันเป็นสมบัติล้ำค่าของประเทศ ถ้าครูขาดคุณธรรมหรือบกพร่องด้านคุณธรรมเสียเองแล้วจะไปกระทำงานที่ยิ่งใหญ่ดังกล่าวให้บังเกิดผลได้อย่างไร
2. มีหลักฐานจากงานที่ปกครองเหนือดำเนินการด้านวินัยของครูว่า มีครูประพฤติผิดวินัยอยู่ปีละมากมาย ทั้งสถานหนักและสถานเบา ส่วนที่กระทำผิดสถานต่างๆ แต่มิได้ถูกดำเนินการนั้นยังมีมากกว่าหรือมากขึ้นไปอีกและการสำรวจดูโดยทั่วไปก็ยังพบว่า ยังมีครูอยู่ไม่น้อยที่ประพฤติตัวไม่เหมาะสม เช่น ดิตสุราของมีนเมา ประพฤติผิดประเวณี ดิตการพนันทำตนเสเพล และแต่งกายไม่เรียบร้อย
3. วงการครูมีสมาชิกอยู่จำนวนถึงห้าแสนคน ย่อมมีคนดีเหมาะสมและคนไม่เหมาะสมปะปนกัน เมื่อมีคนมากย่อมกระทำตนขาดๆ เกินๆ อยู่ในสัดส่วนที่มากเช่นกัน ประกอบกับครูมีวุฒิภาวะต่ำและไม่มีวุฒิทางครูรวมอยู่ในสัดส่วนที่สูงด้วย มาตรการทางวินัยของทางจรรยาบรรณก็ยังไม่เป็นที่พอใจมากนัก ทางที่จะจัดปิดเป้า หรือปัญหาการประพฤติผิดหรือประพฤติบกพร่องของครูทางหนึ่ง ก็น่าจะเป็นการส่งเสริมพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของครูนั่นเอง ประจวบประสารน้ำ (2541: 51-52) ได้กล่าวถึงคุณธรรมไว้ว่า คุณธรรม คือ ความดีงามในตัวบุคคล คุณธรรมเป็นสิ่งที่ได้มาจากการศึกษาและอบรมจิตใจเป็นเวลานานและจะต้องมีการประพฤติปฏิบัติ เฉพาะสิ่งที่ดีงามติดต่อกันมาจนกลายเป็นความเคยชิน ผลรวมที่แสดงว่ามีคุณธรรม คือผู้ที่มีคุณธรรม ย่อมรู้ว่าอะไรควรอะไรไม่ควรไม่ว่าจะพูดจะทำก็ย่อมจะเลือกพูดหรือทำในสิ่งที่ดีก่อให้เกิดประโยชน์ และความคิดสร้างสรรค์แก่สังคมส่วนรวมของตนซึ่งผู้ใดก็ตามถ้าประพฤติตามหลักแห่งคุณธรรมควบคู่กันไปด้วยจะทำให้เป็นที่ยกย่องนับถือของคนทั่วไปการจะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงใดๆ จะต้องอยู่บนพื้นฐานของคุณธรรมจึงจะเกิดผลในทางที่ดี

ในด้านวิญญานความเป็นครูนั้นเป็นการกำหนดกรอบแนวทางแห่งการประพฤติปฏิบัติของครูเพื่อให้ครูมีคุณค่าสมกับคำว่า ครู ซึ่งจะเป็นคุณค่าสำหรับตัวครูเอง ทั้งกับสังคมและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับวิญญานความเป็นครู จำแนกได้ดังนี้

1. มีความรู้เพียงพอและถูกต้องในระดับที่สอน
2. พังความคิดเห็นและเคารพเหตุผลของผู้อื่น
3. พิจารณาคุณค่าของนักเรียนแต่ละคนด้วยเหตุผล
4. ตัดสินหรือลงโทษนักเรียนอย่างมีเหตุผล
5. ยืดหยุ่นต่อปัญหาต่างๆ และแก้ไขปัญหาด้วยสันติวิธี
6. มีความคิดริเริ่ม

7. นำวิธีการใหม่ๆ มาใช้ปรับปรุงการทำงานของตน
8. มีความยุติธรรมไม่ลำเอียง
9. มีอารมณ์มั่นคงและสามารถควบคุมอารมณ์ของตนได้ตลอดเวลา
10. ไม่คิดแสวงหาผลประโยชน์ทางวัตถุเกินความจำเป็น
11. ซื่อสัตย์สุจริตและจริงใจ
12. ภูมิใจในความสำเร็จของตนเอง
13. ให้เกียรติแก่เพื่อนร่วมอาชีพและบุคคลทั่วไป
14. ไม่ดูหมิ่นศาสนาอื่น
15. มีความกรุณาสนใจเด็กเป็นรายบุคคล
16. รักษาความลับของศิษย์
17. เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือนักเรียนตามสมควร
18. เสียสละเพื่อประโยชน์ของสังคม
19. ไม่อาฆาตพยาบาทศิษย์
20. ให้ความไว้วางใจแก่ผู้ร่วมงาน

จริยธรรมของครู

จริยธรรม หมายถึง สิ่งที่ควรประพฤติปฏิบัติ เพื่อจะได้พัฒนาบุคคลให้เจริญก้าวหน้า ดังนั้น จริยธรรมจึงจำเป็นต่อการดำรงชีวิตและมีผลต่อการพัฒนาประเทศ ทั้งนี้ เพราะการที่ประชาชนได้พัฒนาให้มีลักษณะทางจริยธรรม มีพฤติกรรมที่เหมาะสมที่จะทำให้ตนเองมีความเจริญทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคมอื่นๆ นั้น ย่อมเป็นหนทางที่จะทำให้ประเทศซึ่งเป็นสังคมส่วนรวมได้พัฒนาไปในทางที่เจริญรุ่งเรืองได้

พระมหาดิสร ธีรสีโล (2540: 69) ได้กล่าวถึงจริยธรรมของครูไว้ว่า

จริยธรรมของครู หมายถึง ความประพฤติ การกระทำ ตลอดจนความรู้สึกนึกคิดอันถูกต้องดีงามที่ครูควรประพฤติปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองแก่ตน แก่ศิษย์ เพื่อร่วมงานและบุคคลทั่วไป ซึ่งจริยธรรมที่ควรปฏิบัติมีดังนี้

1. การใฝ่สัจธรรม ถือว่าเป็นจริยธรรมพื้นฐานที่สำคัญที่สุดเป็นจริยธรรมที่เน้นการใฝ่หาความจริง โดยยึดมั่นกับกระบวนการคิดอย่างมีเหตุผลและศรัทธาต่อการเข้าใจถึงความเป็นจริงของเรื่องราวต่างๆ สมควรจะส่งเสริมให้ใช้เป็นตัวร่วมกับจริยธรรมตัวอื่นๆ ทุกตัว กระบวนการคิดอย่างมีเหตุผลนี้

2. การใช้ปัญญาในการแก้ปัญหา ถือว่าเป็นจริยธรรมที่เป็นข้อขยายของการใฝ่สัจธรรม เน้นการปลูกฝังปัญญาให้เป็นผู้มีเหตุผล การปลูกฝังปัญญาควรใช้ปัญญาหมวดดังนี้คือ

- 2.1 กาลามสูตร
- 2.2 พละ 5
- 2.3 วุฒิธรรม 4

3. เมตตา กรุณา ถือว่าเป็นจริยธรรมพื้นฐานที่สำคัญ เมื่อใช้ร่วมกับการแผ่สังฆกรรมแล้วเป็นที่มาของจริยธรรมอื่นๆ ได้มาก ในการเสริมสร้างควรจะใช้ธรรมะทุกประการที่กำหนดไว้ในพรหมวิหาร 4 การแสดงออกทางพรหมวิหาร 4 จะเป็นเชิงปฏิบัติตนตามธรรมะ คือ

3.1 สังคหวัตถุ 4 เช่น มีการให้ กล่าววาจาที่เหมาะสม

3.2 การประพฤติดุปฏิบัติ การแสดงความประพฤติที่เหมาะสม

4. สติสัมปชัญญะ เป็นจริยธรรมที่สำคัญที่เน้นการควบคุมตนเองให้มีความสุข ความพร้อม มีสภาพที่ตื่นตัวจับใจในการรับรู้ทางประสาทสัมผัสในการตัดสินใจและในการกระทำพฤติกรรมอย่างเหมาะสมบนพื้นฐานแห่งการสำรวมรอบคอบ

5. ความไม่ประมาท เป็นจริยธรรมเสริม สติสัมปชัญญะ ที่เน้นการพิจารณาสภาพแวดล้อม พิจารณาถึงผลที่จะตามมาของการกระทำ หรือไม่กระทำพฤติกรรมต่างๆ แล้วดำเนินการวางแผน การจัดสถานการณ์หรือการกระทำ เพื่อให้บังเกิดผลที่ดีที่สุดอย่างเหมาะสม

6. ความซื่อสัตย์สุจริต เป็นจริยธรรมที่เน้นความซื่อตรงต่อตนเอง หน้าที่ การงาน คำมั่นสัญญา แบบแผนและกฎหมาย ความถูกต้องอันดีงาม

7. ความขยันหมั่นเพียร เป็นจริยธรรมที่ช่วยสร้างความสำเร็จในชีวิต ควรใช้ร่วมกับปัญญา และจริยธรรมในหมวดอิทธิบาท 4 ที่เน้นความพอใจ ความเพียร ความมีใจจดจ่อ และความไต่ตรอง การฝึกปฏิบัติ ควรเน้นการควบคุมตนเองด้วยตนเอง อันเป็นที่มาของความมีระเบียบวินัย

8. หิริ – โอตตปปะ คือ ความเกรงกลัวต่อการกระทำชั่ว และละอายใจถ้าจะทำความชั่ว การฝึกปฏิบัติ การเน้นการควบคุม กาย วาจาและความคิด ให้มีความเหมาะสม ถูกต้องทำนองคลองธรรม โดยอาจจะใช้จริยธรรมในหมวดนี้ คือ

8.1 เบญจศีล

8.2 เบญจธรรม

8.3 กุศลกรรมบถ 10

เพราะเมื่อสอนให้เข้าใจถึงเหตุผลและคุณค่าของการไม่ทำความชั่วแล้ว จะเป็นที่มาของการละอายใจ ไม่อยากจะทำชั่วทั้งต่อหน้าและลับหลัง รวมทั้งรับผิดชอบในผลอันเกิดจากการกระทำของตนเอง

มาตรฐานการศึกษาเพื่อประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2544: 28) ในมาตรฐานที่ 21 กล่าวว่า ครูมีวิญญูญาณความเป็นครู มีตัวบ่งชี้ 5 ข้อ ดังนี้

1. ครูมีความเอื้ออาทร เข้าใจและเอาใจใส่ผู้เรียนทุกคนอย่างสม่ำเสมอและเท่าเทียมกัน

2. ครูมีมนุษยสัมพันธ์ ควบคุมอารมณ์ได้ และรับฟังความคิดเห็นของ ผู้อื่น

3. ครูมีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ ตรงต่อเวลา อุทิศตนให้กับการพัฒนา

ผู้เรียน

4. ครูวางตนเหมาะสมเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องความประพฤติบุคลิกภาพ

5. ครูมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาปัจจัยด้านวิญญาณความเป็นครูในด้านต่างๆ ดังนี้
ความเอาใจใส่ผู้เรียน มีมนุษยสัมพันธ์ อารมณ์มั่นคงควบคุมอารมณ์ของตนได้ ลงโทษนักเรียน
อย่างมีเหตุผล ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความตรงต่อเวลา เสียสละเพื่อประโยชน์ของสังคม
เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือนักเรียนตามสมควร ความทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู

3.1.3 การจัดการเรียนการสอน

การจัดการเรียนการสอนของครูได้มีแนวทางตามพระราชบัญญัติการศึกษา
แห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมาตรฐานการศึกษาเพื่อประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้น
พื้นฐาน ดังต่อไปนี้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 4 มาตรา 24 กล่าวว่า
การจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการดังต่อไปนี้

1. จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของ
ผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
 2. ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์และ
การประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา
 3. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ ทำได้
คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง
 4. จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่างๆ อย่างได้สัดส่วน
สมดุลกันรวมทั้งปลูกฝังคุณธรรมค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา
 5. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน
และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัย
เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียน
การสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่างๆ
 6. จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับ
บิดามารดา ผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนทุกฝ่ายเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ
- มาตรฐานการศึกษาเพื่อประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
(สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2544: 12-13) ในมาตรฐานที่ 18 กล่าวว่า สถานศึกษามี
การจัดกิจกรรมและการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีตัวบ่งชี้ 9 ข้อ ดังนี้
1. มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างหลากหลายเหมาะสมกับธรรมชาติและ
สนองความต้องการของผู้เรียน
 2. มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์
คิดสังเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ คิดแก้ปัญหาและตัดสินใจ

3. มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักศึกษาหาความรู้ แสวงหาคำตอบและสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง
4. มีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยีและสื่อที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน
5. มีการจัดกิจกรรมเพื่อฝึกและส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของผู้เรียน
6. มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาสุนทรียภาพ อย่างครบถ้วนทั้งด้านดนตรี ศิลปะ และกีฬา
7. ส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย การทำงานร่วมกับผู้อื่นและความรับผิดชอบต่อกลุ่มร่วมกัน
8. มีการประเมินพัฒนาการของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายและอย่างต่อเนื่อง
9. มีการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนรักสถานศึกษาของตนเองและมีความกระตือรือร้นในการไปเรียน

คำหมาน คนโค (2543: 67-93) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของครูในด้านการเรียนการสอนว่า ครูควรจะต้องดำเนินการจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับแนวทางที่ถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด ครูและนักเรียนปฏิบัติรวมกัน โดยพิจารณาให้เท่าเทียมกับจุดประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหาวิชา ผู้เรียน สภาพแวดล้อมและบริบทอื่นๆ ต่อไปนี้

1. การแสวงหาและใช้ข้อมูลเกี่ยวกับตัวผู้เรียน เพื่อวิเคราะห์
2. การเตรียมการสอนที่ดี
3. การแสดงความเมตตา และเอาใจใส่ผู้เรียน
4. การมอบหมายงานตามความถนัดและศักยภาพ
5. ร่วมคิดร่วมทำกิจกรรมกับผู้เรียน
6. การสร้างจินตนาการและความคิดริเริ่ม
7. การจัดกิจกรรมเป็นกลุ่มและรายบุคคล
8. นำวิธีการเรียนรู้จากธรรมชาติและสังคมไปใช้กับการจัดการเรียน
9. การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง การทดลอง การค้นคว้าด้วยตนเอง
10. การสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง บูรณาการสิ่งต่างๆ อย่างเหมาะสม
11. การเรียนรู้จากการดูงาน และเรียนงานจากผู้อื่น

ทิสนา แคมมณี (2542: 1-17) มีแนวคิดการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญแบบ CIPPA หรือแบบประสานความคิดเป็นหลักการในการสอน คือ

1. การให้ผู้เรียนสร้างความรู้ได้ด้วยตนเอง (Construct) โดยกระบวนการแสวงหาข้อมูล ทำความเข้าใจ คิดวิเคราะห์ ตีความ แปลความ สร้างความหมาย สังเคราะห์ข้อมูลและสรุปข้อความ

2. การให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน (Interaction) เป็นการเรียนรู้ที่มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิด และประสบการณ์แก่กัน
 3. การให้ผู้เรียนมีบทบาท (Participation) มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ให้มากที่สุด
 4. การให้ผู้เรียนได้เรียนรู้กระบวนการคู่ไปกับผลงานหรือข้อความรู้ที่สรุปได้ (Process/Product)
 5. การให้ผู้เรียนนำความรู้ไปใช้ให้เป็นประโยชน์ประจำวันได้ (Application)
- สรุปได้ว่า การจัดการเรียนการสอนของครู หมายถึง การจัดการเรียนการสอนอย่างหลากหลายสนองต่อความต้องการของผู้เรียน กระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดสร้างสรรค์คิดแก้ปัญหาและตัดสินใจและสามารถนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน โดยพัฒนาการสอนได้สอดคล้องตามความสามารถและความสนใจของผู้เรียนและจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ทำให้ผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง

3.2 ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร ได้แก่

ผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญในการเชื่อมโยงหน่วยงานต่างๆ ให้ทำงานในการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิผล คุณลักษณะของผู้บริหารที่สำคัญ (นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์, 2525: 216-217) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำหรือผู้บริหารโรงเรียนที่ดีมี 2 ประการ คือ 1) คุณสมบัติเบื้องต้น ได้แก่ การมีสติปัญญาเฉลียวฉลาด มีไหวพริบ มีความสามารถในการวิเคราะห์ มีความสามารถในการพิจารณาเหตุการณ์ มีความคิดริเริ่มและเป็นผู้รอบรู้จิตใจมั่นคงไม่เอาแต่อารมณ์มีบุคลิกลักษณะและความประพฤติส่วนตัวดีมีคุณสมบัติของผู้นำ 2) คุณสมบัติในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ริเริ่มและมีความคิดใหม่ๆ อยู่เสมอ ใจกว้าง จังหวะเวลาว่าอะไรรีบด่วนไม่รีบด่วนรีบฟังและรู้จักเลือกความเห็นที่ดี หนักเอาเบาสู้ หนักแน่น อดทน ไม่ท้อถอยมีความสามารถในการสร้างสรรค์ มีความสามารถในการปรับปรุงงาน รู้จักพิจารณาฟันฝ่าอุปสรรค ส่วนวิจิตร วรุตบางกูร (2538: 74-77) กล่าวถึงคุณสมบัติของผู้บริหารโรงเรียน ดังนี้ 1) ความเป็นผู้นำ คือ มีอิทธิพลในตนเองสูงกว่าอิทธิพลอื่นๆ ของบุคคลในกลุ่มและสามารถชักนำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในหน่วยงานได้ง่าย คุณสมบัติด้านนี้ประกอบด้วย มีความแจ่มใสร่าเริงและอดทน มีความสามารถในการตัดสินใจ มีความสามารถในการจูงใจคน มีความรับผิดชอบ มีความฉลาดและไหวพริบดี มีความขยันขันแข็ง มีความเสียสละ มีบุคลิกดี ความเป็นประชาธิปไตย 2) มีความรู้และประสบการณ์ ในด้านต่างๆ เช่น ความรู้เกี่ยวกับธรรมชาติของงาน ความรู้เกี่ยวกับวิชาการศึกษา ความรู้เท่าทันเหตุการณ์ ความรู้และประสบการณ์ในวิชาการบริหาร 3) มีมนุษยสัมพันธ์เนื่องจากผู้บริหารต้องทำงานร่วมกับผู้อื่นทั้งในและนอกโรงเรียน ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีซึ่งประกอบด้วย ยิ้มแย้มแจ่มใส มีความเสมอต้นเสมอปลาย ยกย่องชมเชย รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความยืดหยุ่น เปิดเผยมเป็นกันเอง 4) มีคุณธรรมสูงคุณธรรม เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจของผู้บริหารให้ประพฤติปฏิบัติแต่ในสิ่งที่ดีงาม ได้แก่ มีความยุติธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความจงรักภักดี มีศีลธรรม มีสุขภาพดีซึ่งในการ

วิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหาร ประกอบด้วย ภูมิหลังของผู้บริหาร คุณธรรมจริยธรรม ภาวะผู้นำ

3.2.1 ภูมิหลังของผู้บริหาร

ในการศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนจำเป็นต้องศึกษา ภูมิหลังของบุคคลโดยเฉพาะผู้บริหารจากงานวิจัยของ กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536: 240) พบว่าปัจจัยด้านชีวสังคมของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน โดย ภูมิหลังของผู้บริหารที่ผู้วิจัยกำหนดครั้งนี้ประกอบด้วย วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน การอบรมทางการบริหาร

วุฒิการศึกษา (Educational Qualification)

วุฒิการศึกษา เป็นปัจจัยหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า วุฒิการศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งซึ่งช่วยในการวางแผน การแก้ไขปัญหา การตัดสินใจและการคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ ตลอดจนความเชื่อถือ ศรัทธาในการบริหารและคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) ได้กำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งผู้บริหาร ในสถานศึกษา เมื่อวันที่ 18 เมษายน 2535 ด้านวุฒิการศึกษาไว้ว่า จะต้องได้รับวุฒิปริญญาตรี ทางการศึกษา หรือปริญญาวิชาชีพอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ซึ่ง ก.ค. รับรองว่าเป็นคุณสมบัติ เฉพาะสำหรับตำแหน่งข้าราชการครู (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2540: 541-549)

1. ด้านคุณวุฒิการศึกษา

1.1 ตำแหน่งครูใหญ่

1.1.1 ได้รับปริญญาตรีทางการศึกษาหรือปริญญาวิชาชีพอื่นที่เทียบได้ ไม่ต่ำกว่านี้ ซึ่ง ก.ค. รับรองว่าเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งข้าราชการครูและทำการสอนใน สถานศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

1.1.2 ได้ผ่านการอบรมผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสูตรและวิธีการที่ ก.ค. กำหนด

1.2 ตำแหน่งอาจารย์ใหญ่

1.2.1 ได้รับปริญญาตรีทางการศึกษาหรือปริญญาวิชาชีพอื่นที่เทียบได้ ไม่ต่ำกว่านี้ ซึ่ง ก.ค. รับรองว่าเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งข้าราชการครูและทำการสอนใน สถานศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

1.2.2 ได้ผ่านการอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงตามหลักสูตรและ วิธีการที่ ก.ค. กำหนด

1.3 ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน

1.3.1 ได้รับปริญญาตรีทางการศึกษาหรือปริญญาวิชาชีพอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ซึ่งก.ค. รับรองว่าเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งข้าราชการครูและทำการสอนในสถานศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

1.3.2 ได้ผ่านการอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงตามหลักสูตรและวิธีการที่ ก.ค. กำหนด

2. ด้านความรู้ความสามารถ

2.1 ตำแหน่งครูใหญ่

2.1.1 มีความรู้ในการบริหารสถานศึกษาอย่างเหมาะสมแก่การปฏิบัติงานในหน้าที่

2.1.2 มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานวิชาการ หลักสูตรและพัฒนาคณาภพการเรียนการสอน

2.1.3 มีความรู้ความเข้าใจงานบริหารสถานศึกษา กฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ แบบแผนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบและสามารถปฏิบัติงานดังกล่าวได้อย่างถูกต้อง นอกจากนั้นยังมีความสามารถทางด้านการวางแผนกระบวนการกลุ่มและการติดต่อสื่อสาร ความหมาย ตลอดจนความสามารถในการจัดการเป็นอย่างดี

2.1.4 มีความรู้ความเข้าใจหลักการบริหารงานบุคคลและมีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา สามารถเสริมสร้างความร่วมมือร่วมใจภายในสถานศึกษาและระหว่างสถานศึกษาและองค์กรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

2.1.5 มีความรู้ความเข้าใจบทบาทภาระหน้าที่ของสถานศึกษา นโยบายที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา แผนงานของกรม กระทรวงเจ้าสังกัด นอกจากนั้นจะต้องมีความสามารถในการตัดสินใจและขจัดความขัดแย้งได้ดี

2.1.6 มีความรู้ความเข้าใจแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม นโยบายรัฐบาลและปัญหาการเมืองของประเทศเพื่อประโยชน์ทางการบริหารการศึกษา

2.2 ตำแหน่งอาจารย์ใหญ่

2.2.1 มีความรู้ในการบริหารสถานศึกษาอย่างเหมาะสมแก่การปฏิบัติงานในหน้าที่

2.2.2 มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานวิชาการ หลักสูตรและพัฒนาคณาภพการเรียนการสอน

2.2.3 มีความรู้ความเข้าใจงานบริหารสถานศึกษา กฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ แบบแผนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบและสามารถปฏิบัติงานดังกล่าวได้อย่างถูกต้อง นอกจากนั้นยังมีความสามารถทางด้านการวางแผนกระบวนการกลุ่มและการติดต่อสื่อสารความหมายตลอดถึงความสามารถในการจัดการเป็นอย่างดี

2.2.4 มีความรู้ความเข้าใจหลักการบริหารงานบุคคลและมีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา สามารถเสริมสร้างความร่วมมือร่วมใจภายในสถานศึกษาและระหว่างสถานศึกษาและองค์กรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดี

2.2.5 มีความรู้ความเข้าใจบทบาทภาระหน้าที่ของสถานศึกษา นโยบายที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา แผนงานของกรม กระทรวงเจ้าสังกัด นอกจากนี้จะต้องมีความสามารถในการตัดสินใจและบริหารจัดการความขัดแย้งได้ดีมาก

2.2.6 มีความรู้ความเข้าใจแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม นโยบายรัฐบาลและปัญหาการเมืองของประเทศเพื่อประโยชน์ทางการบริหารสถานศึกษา

2.3 ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน

2.3.1 มีความรู้ในการบริหารสถานศึกษาอย่างเหมาะสมแก่การปฏิบัติงานในหน้าที่

2.3.2 มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานวิชาการ หลักสูตรและพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน

2.3.3 มีความรู้ความเข้าใจงานบริหารสถานศึกษา กฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ แบบแผนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบและสามารถควบคุม แนะนำผู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานดังกล่าวได้อย่างถูกต้อง นอกจากนี้ยังมีความสามารถทางด้านการวิเคราะห์แผนและโครงการกระบวนการกลุ่มและการติดต่อสื่อสารความหมาย ตลอดจนถึงความสามารถในการจัดการ

2.3.4 มีความรู้ความเข้าใจหลักการบริหารงานบุคคลและมีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา สามารถเสริมสร้างความร่วมมือร่วมใจภายในสถานศึกษากับองค์กรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดี

2.3.5 มีความรู้ความเข้าใจบทบาทภาระหน้าที่ของสถานศึกษา นโยบายที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา แผนงานของกรม กระทรวงเจ้าสังกัด นอกจากนี้จะต้องมีความสามารถในการตัดสินใจและบริหารจัดการความขัดแย้งได้ดีมากเป็นพิเศษ

2.3.6 มีความรู้ความเข้าใจแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม นโยบายรัฐบาลและปัญหาการเมืองของประเทศ เพื่อประโยชน์ด้านการบริหารสถานศึกษา

จะเห็นได้ว่า วุฒิการศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญทำให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จในการบริหาร ช่วยในการวางแผน การแก้ไขปัญหา การคิดดำเนินงานใหม่ๆ ตลอดจนความเชื่อถือศรัทธาในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน

ประสบการณ์การบริหาร (Administrative Experience)

เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่ทำให้การบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประสบความสำเร็จเพราะประสบการณ์จะช่วยให้ผู้บริหารมีความรอบคอบ สามารถตัดสินใจทางการบริหารได้อย่างถูกต้อง ทำให้เกิดผลดีต่อหน่วยงานมากขึ้นเนื่องจากผู้บริหารที่เคยมีประสบการณ์มาก่อน

ย่อมสามารถบริหารงานได้ราบรื่นกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อย โดยเฉพาะสามารถเผชิญปัญหา ป้องกันปัญหาและแก้ไขปัญหาให้ลุล่วงไปได้ดีกว่า (เสนาะ ตีเยาว์. 2534: 200) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โอเนล (O' Neal. 1987: 320) พบว่า ผู้บริหารการศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานยิ่งมากและมีประสบการณ์บริหารมาก ยิ่งทำให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานและเข้าใจงานมากยิ่งขึ้น ประสบการณ์เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จช่วยทำให้ผู้บริหารมีความรอบคอบในการตัดสินใจ วินิจฉัย วางแผน การแก้ไขปัญหา ตลอดจนการคาดการณ์เกี่ยวกับงานให้บรรลุตามเป้าหมาย

การอบรมทางการบริหาร

เป็นปัจจัยสำคัญเพราะผู้บริหารที่ผ่านการอบรมทางการบริหารย่อมได้ความรู้ความเข้าใจในการบริหารเพิ่มขึ้น จะสามารถประยุกต์ใช้ในการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. 2536: 43) จากการศึกษาของโชเอนเบ็ค (Schoenbeck. 1991: 203) เกี่ยวกับการได้รับการอบรมทางการบริหารกับประสิทธิภาพของโรงเรียน พบว่า ครูใหญ่ที่มีประสิทธิภาพจะผ่านการอบรมทางการบริหาร

3.2.2 คุณธรรมจริยธรรม

ผู้บริหารโรงเรียนควรมีคุณธรรมจริยธรรมเป็นพื้นฐาน คือ

1. มีเมตตา กรุณาต่อผู้ร่วมงานและผู้อื่น
2. มีความเสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน
3. ไม่เอารัดเอาเปรียบผู้ร่วมงาน
4. มีความยุติธรรม มีเหตุผลและวางตัวเป็นกลางอย่างสม่ำเสมอ
5. มีความรักและห่วงใยผู้ร่วมงาน
6. ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงานผู้อื่น
7. ซื่อสัตย์ต่อตนเอง ต่อหน่วยงานและผู้อื่น
8. มีความตรงต่อเวลา
9. มองโลกในแง่ดี
10. บริหารโดยยึดความสามารถ ความเสมอภาค ความมั่นคงและความ

เป็นกลางทางการเมือง

จากมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ให้แนวทางในการประเมินคุณภาพในมาตรฐานที่ 19 เกี่ยวกับผู้บริหารว่า ผู้บริหารมีคุณธรรมจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี โดยมีตัวบ่งชี้ 3 ข้อ ดังนี้

1. ผู้บริหารอุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง
2. ผู้บริหารมีความเมตตา กรุณา มีความรับผิดชอบ ยุติธรรม ซื่อสัตย์
3. ผู้บริหารมีการครองตนที่ดี ไม่มีหนี้สินส่วนตัว ไม่เกี่ยวข้องกับ

อบายมุขสิ่งเสพติด

เรวัตร์ ชาตรีวิศิษฐ์ (ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. 2546: 90 ; อ้างอิงจาก เรวัตร์ ชาตรีวิศิษฐ์. 2539: 9) กล่าวว่า ผู้บริหารมืออาชีพควรมีความรับผิดชอบในวิชาชีพและมีจริยธรรม คุณธรรม สำหรับใช้เป็นกรอบของแนวความคิดในทางปฏิบัติ ผู้บริหารควรประพฤติและปฏิบัติให้ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม เพื่อสร้างศรัทธาโดยการเป็นผู้ยึดมั่นในธรรมไม่ใช้อำนาจหน้าที่ในทางมิชอบไม่ละทิ้งอุดมการณ์โดยหวังผลประโยชน์อันมิควรได้ สังคมจะได้อยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาปัจจัยคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารในด้านต่างๆ ดังนี้ ความมีเมตตากรุณา มีความรับผิดชอบ ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ ความตรงต่อเวลา มีความเสียสละเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ไม่เอาัดเอาเปรียบผู้ร่วมงาน มีความรักและห่วงใยผู้ร่วมงาน อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในสถานศึกษาและไม่ข้องเกี่ยวกับอบายมุข

3.2.3 ภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนที่ใช้ในการบริหารและจัดการงานของโรงเรียน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน

ผู้มีภาวะผู้นำกับผู้บริหารอาจไม่ใช่คนคนเดียวกัน กล่าวคือ บุคคลผู้มีภาวะผู้นำ อาจจะไม่ใช่ว่าผู้บริหารและบุคคลที่เป็นผู้บริหารอาจจะไม่มีภาวะผู้นำแต่เราไม่อาจปฏิเสธได้ว่าบุคคลที่เป็นผู้บริหารจำเป็นจะต้องมีความเป็นผู้นำหรือมีภาวะผู้นำจึงจะทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2522: 19-20) ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ทั้งนี้เพราะการที่ โรงเรียนจะมีประสิทธิผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับขึ้นอยู่กับสมรรถภาพในการนำและการใช้ภาวะผู้นำในการปรับเปลี่ยนพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น (Stewart. 1985: 62) ส่วนแนวคิดของเซอร์จิโอวานนีและมัวร์ (ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ. 2540: 45 ; อ้างอิงจาก Sergiovanni and Moor. 1989: 213) ที่เห็นว่าภาวะผู้นำเป็นกระบวนการเกลี้ยกล่อมโน้มน้าว จูงใจของผู้นำที่จะให้ผู้ตามประพฤติปฏิบัติ

การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลนั้นนักวิชาการทางการบริหารได้ศึกษาแตกต่างกันไปหลายแนวคิด พอจะสรุปได้ ดังนี้

1. แนวคิดแบบคุณลักษณะของผู้นำ (Trait Approach) เป็นการศึกษาว่าคุณลักษณะของผู้นำเป็นอย่างไร โดยมีความเชื่อว่าลักษณะของผู้นำเป็นสิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด เช่น ลักษณะทางกาย ภูมิหลังทางสังคม ความสามารถทางสติปัญญา (ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ. 2540: 46)

2. แนวคิดแบบพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral Approach) เน้นการศึกษาพฤติกรรมผู้นำที่มีประสิทธิผลโดยพิจารณาจากแบบของการนำว่ามีพฤติกรรมผู้นำนั้นทำอย่างไรหรือปฏิบัติอย่างไร มักจะมีการเปรียบเทียบว่าพฤติกรรมผู้นำแบบใดมีประสิทธิผลมากกว่ากันโดยเชื่อว่าผู้นำนั้นสามารถเรียนรู้ได้และฝึกฝนได้ แนวคิดแบบพฤติกรรมศาสตร์จึงเป็นการศึกษาพฤติกรรม 2 แบบ คือ หน้าที่ของผู้นำซึ่งเป็นภารกิจและหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการบำรุงรักษากลุ่ม กับแบบของผู้นำซึ่งมุ่งสนใจว่าพฤติกรรมกรรมการนำแบบใดที่ก่อให้เกิดประสิทธิผล (ประพันธ์ศิริ

สุเสาร์จ. 2540: 46) แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำลักษณะอื่นที่ได้แบ่งแบบของผู้นำออกเป็น 3 แบบ คือ แบบอัตตาธิปไตย แบบประชาธิปไตยและแบบตามสบายและให้แนวคิดว่าเป็นแบบของผู้นำที่ดีที่สุด คือ แบบประชาธิปไตย (กิตติมา ปรีดีติลก. 2529: 252) สอดคล้องกับการศึกษาผู้นำของเลวิน ลิพพิทและไวท์ (กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. 2536: 45 ; อ้างอิงจาก Lewin, Lippit and White) ที่ให้แนวคิดว่าเป็นแบบประชาธิปไตยเป็นแบบดีที่สุด

3. แนวคิดผู้นำตามสถานการณ์ (Situational Approach) แนวคิดนี้เริ่มต้นจากข้อค้นพบที่ว่า ไม่มีคุณลักษณะตายตัวหรือลักษณะพฤติกรรมแบบใดแบบหนึ่งที่จะมีประสิทธิผลที่สุดในทุกสถานการณ์ กล่าวคือ สถานการณ์ที่แตกต่างกันย่อมต้องการผู้นำที่แตกต่างกัน พฤติกรรมแบบต่างๆ ย่อมมีความเหมาะสมในสิ่งแวดล้อมที่ต่างกัน ดังนั้นประสิทธิผลของการเป็นผู้นำขึ้นอยู่กับความสอดคล้องกันระหว่างแบบของผู้นำกับสถานการณ์นั้นและสภาพแรงจูงใจของผู้ตาม ความสำเร็จของผู้นำจึงขึ้นอยู่กับวิธีการปฏิบัติงานของผู้ตาม (ประพันธ์ศิริ สุเสาร์จ. 2540: 46)

4. แนวคิดผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leader) ซึ่งเน้นปฏิสัมพันธ์และแลกเปลี่ยนประโยชน์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม

5. แนวคิดผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leader) เป็นแนวคิดในปัจจุบันที่นักวิชาการให้ความสนใจศึกษากันมาก โดยพยายามชี้ให้เห็นความแตกต่างระหว่างผู้นำที่มีประสิทธิผลแบบเดิม หรือผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ กล่าวคือ ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจะมีลักษณะเป็นผู้นำที่มองการณ์ไกล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทันต่อการเปลี่ยนแปลง สามารถโน้มน้าวจิตใจลูกน้องได้ดีกว่า กล่าวคือ ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพเป็นการเปลี่ยนสภาพของทั้งบุคคลและของระบบที่ดีขึ้น (กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. 2536: 46)

ภาวะผู้นำเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารโรงเรียนซึ่งมีความสำคัญต่อการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพเป็นอย่างมาก ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะเปรียบเสมือนดวงประทีปของหน่วยงานและจะเป็นศูนย์รวมพลังของกลุ่มให้ดำเนินงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ความสามารถและทักษะของผู้นำมีส่วนสัมพันธ์ใกล้ชิดกับปริมาณและคุณภาพของงาน ดังนั้น การฝึกฝนผู้ที่จะเป็นผู้บริหารโรงเรียนจึงมีความสำคัญต่อผู้ร่วมงานต่อสถาบันและต่อความสำเร็จของหน่วยงานเป็นเอกประการ

การปกครองคนนั้นเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่ผู้บริหารจะต้องพิจารณาใช้อย่างรอบคอบและทันต่อเหตุการณ์ไม่มีสูตรตายตัวที่จะใช้เพื่อความสำเร็จในการปกครองตนนอกจากจะต้องใช้ความคิดด้วยวิจักษณ์ญาณอย่างรอบคอบประกอบด้วยความจริงใจและบุคลิกภาพของผู้บริหารตลอดจนการรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเราเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญที่จะให้การปกครองในโรงเรียนเป็นไปด้วยความราบรื่นประสบผลสำเร็จตามเจตนารมณ์แห่งการบริหารงานบุคคลอันจะยังผลให้งานของส่วนรวมก้าวไปสู่เป้าหมายที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้บริหารควรมีเทคนิคหรือศิลปะ ดังนี้

1. เทคนิคในการสั่งงาน การสั่งงานควรจะต้องถูกกาลเทศะ คำสั่งชัดเจน พอที่ผู้รับคำสั่งจะเข้าใจได้ถูกต้อง ปฏิบัติได้ตรงตามความต้องการ
2. เทคนิคในการค้ำและตำหนิผู้อื่น ควรจะต้องมีรากฐานมาจากการงาน มิใช่ตำหนิเพราะมีอคติส่วนตัว การตำหนิที่ได้ผลจะต้องมีข้อเท็จจริงและเหตุผลสนับสนุน การตำหนิหรือการค้ำอาจทำได้โดยแจ้งให้รู้ความผิดและวิธีการแก้ไข
3. เทคนิคในการให้ขวัญและกำลังใจ ควรชมเชย ยกย่องผู้ร่วมงานที่ทำดีด้วยความจริงใจ เพื่อเป็นกำลังใจในการปฏิบัติงาน
4. เทคนิคในการปฏิบัติตน วางตัวให้เที่ยงตรง ยุติธรรม อย่าเลือกที่รักมักที่ชัง ไม่ควรสนิทชิดชอบหรือให้งานคนหนึ่งคนใดมากเกินไป ต้องกระจายงานให้ทั่วถึง ทำตัวเป็นมิตรอย่างสม่ำเสมอกับผู้ร่วมงานทุกคน
5. เทคนิคในการรับฟัง คำแนะนำหรือเหตุผล ควรสร้างบรรยากาศให้ผู้ร่วมงานกล้าแสดงออกและแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นด้วยความยินดี ตลอดจนนำข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์ไปปฏิบัติตามโอกาสอันควร
6. เทคนิคในการรักษาความสามัคคีในหมู่คณะ ทำตนเองให้เป็นหลักเป็นที่พึ่ง และเป็นตัวอย่างที่ดีของผู้ร่วมงานได้ทุกโอกาส เอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่และสร้างความเข้าใจอันดีของผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ
7. เทคนิคในการส่งเสริมผู้ร่วมงาน หมั่นฝึกฝนผู้ร่วมงานให้มีผลงานและมีความสามารถเพิ่มขึ้น ช่วยเหลือให้คำปรึกษาหารือด้วยความจริงใจ สนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานเป็นผู้นำหรือก้าวหน้าที่สูงขึ้นเมื่อมีโอกาส

เดมซี (กิติมา ปรีดีติลล. 2529: 251 ; อ้างอิงจาก Demsey) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมใน 2 ลักษณะ ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำที่มีประสิทธิผลและผู้นำที่ไม่มีประสิทธิผล โดยให้รายละเอียดดังนี้

พฤติกรรมผู้นำที่มีประสิทธิผลนั้นจะต้องมีลักษณะ ดังนี้

1. สามารถแก้ปัญหาทางด้านระเบียบวินัย ตลอดจนให้คำแนะนำแก่ครูเรื่องการแก้ปัญหาระเบียบวินัยในชั้น
2. มีการบำรุงขวัญของครูและนักเรียนดี
3. ครูมีความรู้สึกมั่นคง

พฤติกรรมผู้นำที่ไม่มีประสิทธิผลมีลักษณะ ดังนี้

1. ไม่สามารถให้คำแนะนำในด้านการแก้ปัญหาด้านระเบียบวินัยแก่ครู
2. ไม่สามารถนำตัวเองและลูกน้องให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
3. ไม่สามารถใช้กลไกด้านบริหาร ดำเนินการโรงเรียนให้ลุล่วงไปด้วยดี
4. ขาดการให้ความช่วยเหลือแก่ครู

มาตรฐานการศึกษาเพื่อประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ให้แนวทางในการประเมินคุณภาพ ในมาตรฐานที่ 20 เกี่ยวกับผู้บริหารว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ และมีความสามารถในการบริหารจัดการ โดยมีตัวบ่งชี้ 3 ข้อ ดังนี้

1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง
2. ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์และเป็นที่ยอมรับของผู้เกี่ยวข้อง
3. ผู้บริหารมีความเป็นประชาธิปไตย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารในด้านต่างๆ ดังนี้ วิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษา ความเป็นผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์เป็นมิตรกับบุคคลทั่วไป มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความกล้าที่จะตัดสินใจ รู้จักการให้กำลังใจผู้ร่วมงาน ความเป็นประชาธิปไตย

3.2.4 การติดต่อสื่อสาร (Communication)

การติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการที่สำคัญในการบริหารโดยเฉพาะการอำนวยความสะดวกทุกขั้นตอนของการบริหารย่อมมีการติดต่อสื่อสารเข้าไปเกี่ยวข้องด้วยเสมอ การติดต่อสื่อสารทำให้เกิดความเข้าใจที่ดีมีเหตุผลและเป็นการปลูกฝังความสามัคคีในองค์การการทำให้มีระบบการติดต่อสื่อสารที่ดีในองค์การเป็นหน้าที่ของผู้บริหารและจะเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นอัจฉริยภาพของนักบริหารได้เป็นอย่างดี (สมพงษ์ เกษมสิน. 2516: 245) ส่วนระวีวรรณ ประกอบผล (2527: 10) กล่าวว่า“การติดต่อสื่อสารเป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่งของมนุษย์ในสังคมซึ่งมีพื้นฐานมาจากความสัมพันธ์ของมนุษย์การสื่อสารเป็นกระบวนการที่มีขอบเขตกว้างขวางสลับซับซ้อนและแตกต่างกันหลายระดับ”

ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel. 1982: 292) ให้ความหมายเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารในโรงเรียนว่า การติดต่อสื่อสารในโรงเรียนเป็นการแลกเปลี่ยนข่าวสาร ความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน ซึ่งได้แก่ ระหว่างผู้บริหารโรงเรียน ครู นักเรียน ผู้ปกครองและผู้ที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ

Charless R. Milton (1981: 328) กล่าวถึง การสื่อสารและให้ความหมายไว้ดังนี้ การสื่อสารคือการผูกมัดให้องค์การมีลักษณะร่วมกันทั้งด้านวางแผน การจัดการ การนำ การควบคุม การสื่อสารขั้นต้นก็คือการส่งข่าวสารระหว่างบุคคลอย่างน้อยที่สุดสองคน

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2546: 85-86) กล่าวว่า ผู้บริหารที่จะประสบความสำเร็จในการบริหารงาน ควรรู้จักการประสานกับผู้อื่นเพื่อผลสำเร็จของงาน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสื่อสารโดยต้องทำการสื่อสารด้วยข้อความที่ชัดเจนได้ใจความ เข้าใจง่าย ตรงตามเป้าหมาย ทั้งนี้ ผู้บริหารควรมีเทคนิคในการสื่อสารทั้งในด้านการรับฟังและการพูด

- เทคนิคการรับฟัง การรับฟังเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ผู้รับฟังต้องเข้าใจจิตใจของผู้พูดเป็นการรับฟังอย่างตั้งใจ สนใจ เพื่อหาข้อมูลให้ได้มากที่สุดจะได้สามารถตอบสนองความต้องการหรือประสานประโยชน์ให้ได้มากที่สุด เป็นการรับฟังด้วยใจ ฟังแบบมีส่วนร่วม

ร่วมและมีเป้าหมายซึ่งในการรับฟังผู้บริหารต้องรู้จักการโต้ตอบด้วย เพื่อแสดงให้เห็นถึงความสนใจในเรื่องราวที่ได้รับฟัง

- ศิลปะการพูด ผู้บริหารควรมีศิลปะการพูดเพื่อโน้มน้าวจิตใจให้ผู้อื่นทำตามที่เราต้องการ ผู้บริหารควรเรียนรู้การพูดทั้งในด้านการเป็นศาสตร์และศิลป์เช่นกัน เพราะหากผู้บริหารสามารถพูดอย่างชาญฉลาดได้ ผู้บริหารจะได้รับประโยชน์จากการพูดเป็นอย่างมาก ทั้งในด้านเสริมสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกันและในด้านผลงาน

แบบของการติดต่อสื่อสาร

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2525: 158) แบ่งการติดต่อสื่อสารเป็น 2 ประเภท คือ การติดต่อสื่อสารโดยใช้คำพูด และการติดต่อสื่อสารโดยไม่ใช้คำพูด

1. การติดต่อสื่อสารโดยใช้คำพูด หมายถึง การติดต่อสื่อสารที่ต้องอาศัยทั้งการพูดและการเขียน

2. การติดต่อสื่อสารโดยไม่ใช้คำพูด หมายถึง การติดต่อสื่อสารโดยใช้ภาษาเขียนด้วยท่าทางและการเคลื่อนไหว

ระวีวรรณ ประกอบผล (2527: 10) แบ่งประเภทของการสื่อสารออกเป็น 5 ประเภท คือ

1. การบริหารภายในตัวบุคคล
2. การสื่อสารระหว่างบุคคล
3. การสื่อสารระหว่างกลุ่มบุคคล
4. การสื่อสารสาธารณะชน
5. การสื่อสารมวลชน

1. การสื่อสารภายในตัวบุคคล (Intrapersonal Communication) ขึ้นอยู่กับประสบการณ์และลักษณะทางกายภาพของบุคคลแต่ละคนเป็นสำคัญ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลให้บุคคลมีระบบการสื่อสารภายในตนเองแตกต่างกัน ได้แก่ ความเชื่อ ทัศนคติ แรงจูงใจ ค่านิยม และบุคลิกภาพ

2. การสื่อสารระหว่างบุคคล (Interpersonal Communication) คือ การติดต่อสื่อสารแบบเผชิญหน้า (Face to Face Communication) เป็นการสื่อสารระหว่างบุคคลสองคนโต้ตอบและผลัดเปลี่ยนบทบาทกันเป็นผู้ส่งและผู้รับ การสื่อสารแบบนี้จะได้ผลก็ต่อเมื่อทั้งสองฝ่ายเตรียมตนเองให้พร้อมที่จะสื่อสาร

3. การสื่อสารระหว่างกลุ่มบุคคล (Group Communication) การติดต่อสื่อสารประเภทนี้มีความยุ่งยากและสลับซับซ้อนมากขึ้นและจำเป็นต้องใช้สื่อต่างๆเข้ามาช่วยมากขึ้นเป็นทางการมากขึ้นและอาจเป็นการสื่อสารแบบทางเดียว (One - Way Communication) มากขึ้น

4. การสื่อสารสาธารณะชน (Public Communication) เป็นการสื่อสารแบบกลุ่มใหญ่ที่มีลักษณะแตกต่างไปในแง่ที่ว่าผู้รับข่าวสารประกอบไปด้วยบุคคลหลายประเภทและหลายลักษณะแตกต่างกัน แต่การรวมตัวกันในการสื่อสารเพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น

การปาฐกถา การกล่าวสุนทรพจน์ การปราศรัยหาเสียง ผู้ส่งข่าวสาร ไม่อาจทราบปฏิกิริยา ย้อนกลับจากผู้รับข่าวสารได้ทันทีและอาจจะได้รับสารที่ไม่ตรงตามความเป็นจริง

5. การสื่อสารมวลชน (Mass Communication) เป็นการสื่อสารที่มีความสำคัญมากในสังคมปัจจุบัน โอกาสที่จะเกิดปฏิกิริยาย้อนกลับจากผู้รับข่าวสารจะเกิดขึ้นได้ยากและกินเวลานานกว่าการสื่อสารแบบอื่น

ในสถาบันการศึกษาการติดต่อสื่อสารที่เป็นพิธีการทางวาจามีความหมายอย่างมากในการติดต่อสื่อสารนั้น งานทุกอย่างที่ผู้บริหารจะต้องทำในวันหนึ่งๆ สิ่งแรก คือ การพูด ผู้บริหารจะต้องพูดกับครู นักเรียน คนงาน ภารโรง ผู้ปกครองนักเรียนและคนอื่นๆ ที่มีติดต่อดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่ต้องระวังการใช้คำพูด เพื่อให้ผู้อื่นเข้าใจประทับใจและนำไปปฏิบัติได้งานของผู้บริหารจึงจะสำเร็จผล

ผู้บริหารควรสร้างความสามารถในการติดต่อสื่อสารทางวาจา ดังนี้

1. ความสามารถในการใช้ถ้อยคำให้เหมาะสม ใช้ถ้อยคำถูกต้องหลักเกณฑ์เป็นไปตามหลักตรรกศาสตร์

2. ความสามารถในการใช้ถ้อยคำให้มีความหมาย การติดต่อสื่อสารจะได้ผลถ้าผู้รับเข้าใจในสิ่งที่พูดว่าหมายถึงอะไร การใช้ถ้อยคำอย่างมีความหมายเป็นการแสดงภูมิความรู้ ภูมิปัญญาของผู้ส่งข่าวสารอีกด้วย

3. ความสามารถในการใช้ถ้อยคำให้เหมาะสมกับเวลาและโอกาส การติดต่อสื่อสารจะมีอุปสรรคอย่างมากถ้าหากว่าใช้ถ้อยคำไม่เหมาะสมแก่เวลาและโอกาส

4. ความสามารถที่จะถ่ายทอดความคิดเป็นคำพูด ผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนาทักษะด้านนี้ให้มาก ถ้าหากผู้บริหารมีความคิดดีแต่ไม่สามารถถ่ายทอดความคิดให้ผู้อื่นเข้าใจได้ การเป็นผู้บริหารก็จะประสบความสำเร็จได้ยาก (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2525:158-159)

การติดต่อสื่อสารที่เป็นพิธีการทางวาจา ที่นิยมใช้กัน คือ การประชุม การประกาศ การสัมภาษณ์

1. การประกาศ สื่อหรือช่องทางในทางลักษณะนี้มักใช้ทางเครื่องกระจายเสียง ในสถาบันทางการศึกษามีระบบการประกาศข่าวอยู่โดยทั่วไป เป็นการประกาศเพื่อแจ้งให้ครู อาจารย์และนักเรียนตลอดจนผู้ปกครองนักเรียนและประชาชนทั่วไปทราบเรื่องราวรีบด่วนหรือแจ้งเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนในแต่ละวัน (เสาวลักษณ์ สิงห์โกวิท. 2525: 131)

2. การประชุม เป็นการติดต่อสื่อสารสำหรับการอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม เป็นองค์การเป็นหน่วยงาน มีการแบ่งประเภทของการประชุมออกไปได้หลายอย่าง เช่น การประชุมครู การประชุมผู้ปกครอง การประชุมสัมมนา การประชุมอภิปราย การประชุมกลุ่มย่อย การประชุมโต๊ะกลม การประชุมใหญ่สมาชิกทั้งหมดขององค์การ

3. การสัมภาษณ์ เป็นรูปแบบหนึ่งของการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลสองฝ่าย โดยที่อย่างน้อยฝ่ายหนึ่งมีเป้าหมายที่จริงจังและได้กำหนดไว้ก่อนแล้ว ทั้งนี้ทั้งสองฝ่ายจะ

ผลัดกันพูดและผลัดกันฟัง ทั้งเป็นการมีปฏิสัมพันธ์ทางวาจาที่มีเป้าหมายเฉพาะในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และเน้นเนื้อหาด้านใดด้านหนึ่ง ดังนั้นการสัมภาษณ์จึงมีลักษณะที่มีเป้าหมาย มีการวางแผนและมีการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์กัน การสัมภาษณ์มีเป้าหมายเพื่อให้และการรับข้อมูล ข่าวสาร เช่น การสัมภาษณ์ผู้ปกครองในการให้ทุนการศึกษาเด็ก (เสาวลักษณ์ สิงห์โกวิท. 2525: 189-191)

ส่วนการติดต่อสื่อสารที่เป็นวิธีการทางลายลักษณ์อักษร มีหลายอย่าง คือ (เสาวลักษณ์ สิงห์โกวิท. 2525: 131)

1. จัดทำแผนป้ายประกาศ เพื่อแจ้งข่าวสารในโรงเรียน
2. จัดทำจดหมายข่าวและวารสารขององค์กร เช่น วารสารโรงเรียน
3. จัดทำแผ่นปลิว บอกเกี่ยวกับการบริหารงานของโรงเรียน
4. จัดทำรายงานประจำปี

การติดต่อสื่อสารของผู้บริหารที่มีต่อครู ควรมีการประชุมครูอย่างสม่ำเสมอเพื่อแจกแจงงานในโรงเรียน ติดประกาศแจ้งข่าวสารในโรงเรียน มีการแจ้งข่าวด่วนให้ครูทราบทางหนังสือเวียน การสั่งการจากผู้บริหารเป็นลายลักษณ์อักษร สามารถพูดคุยปรึกษาปัญหาต่างๆ ได้ ส่วนการติดต่อสื่อสารของ ผู้บริหารกับผู้ปกครองนักเรียนนั้น ควรมีการจัดประชุม ผู้ปกครองเป็นประจำ แจ้งข่าวสารแก่ผู้ปกครองเกี่ยวกับนักเรียนและการประชาสัมพันธ์ข่าวสารของโรงเรียน การใช้คำพูดที่สุภาพเข้าใจง่าย

3.2.5 ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

โรงเรียนประถมศึกษาเป็นสถานการศึกษาที่มีความใกล้ชิดกับชุมชนมากที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนประถมศึกษาในชนบท การสร้างสัมพันธ์อันดีกับชุมชนจึงเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งในการดำเนินงานของโรงเรียนประถมศึกษา การละเลยไม่เห็นความสำคัญของชุมชนเป็นการมองข้ามทรัพยากรที่สำคัญที่จะอำนวยความสะดวกต่อการดำเนินงานของโรงเรียนไปอย่างน่าเสียดายและบางทีอาจจะก่อให้เกิดอุปสรรคได้ ดังนั้น งานสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนจึงเป็นภารกิจสำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

1. ความหมายของการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

มีผู้ให้ความหมายคำว่า ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนไว้ ดังนี้

กิตติมา ปรีดีดิติก (2532: 237) ให้ความหมายว่า หมายถึง กระบวนการในการวางแผน การควบคุม การประสานงานการจัดบุคลากรและเผยแพร่ความรู้ต่อชุมชนเพื่อร่วมกันพัฒนาชุมชนและโรงเรียนให้เจริญก้าวหน้าไปพร้อมกัน

อิทธิพร ศรีถาวร (2544: 19) ให้ความหมายว่า หมายถึง การที่โรงเรียนและชุมชนมีบทบาทต่อกันเพื่อให้การสนับสนุนในด้านการศึกษาและให้เกิดประโยชน์แก่ชุมชนทั้งต่อชุมชนเองและต่อโรงเรียนในส่วนโรงเรียนก็ได้รับความร่วมมือจากชุมชนในด้านต่างๆ ทั้งคน

ทรัพยากรต่าง ๆ ในส่วนของชุมชนก็ได้รับการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ซึ่งเป็นการเอื้อประโยชน์ต่อกัน และกัน

อร่าม กุสกูลรัตน์ (2542: 13) ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเป็น กระบวนการที่บุคลากรโรงเรียนทุกคนมีการติดต่อสื่อสารทั้งทางตรงและทางอ้อมเพื่อสร้างความ เข้าใจอันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ซึ่งจะทำให้ได้รับความร่วมมือและสนับสนุนในด้านต่าง ๆ

เตือนใจ แก้วประเสริฐ (2544: 16) ได้สรุปความหมายของการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนไว้ว่า การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน หมายถึงวิธีการหรือกระบวนการดำเนินการใดๆที่เกิดจากความร่วมมือกันระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เพื่อให้เกิดความเข้าใจและความรู้สึกที่ดีต่อกันเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันร่วมมือกันในการ พัฒนาการศึกษาก่อให้เกิดประโยชน์กับโรงเรียนและการดำเนินงานสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวมาแล้วจะเห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน หมายถึง โรงเรียนกับชุมชนมีบทบาทการพัฒนาาร่วมกัน เอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกัน โดยการสนับสนุนในด้าน การจัดการศึกษา เป็นแหล่งทรัพยากรความรู้ สร้างความรักความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างโรงเรียน กับชุมชน

2. ความมุ่งหมายในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

หวน พินธุพันธ์ (2528: 77) ได้กล่าวถึงความมุ่งหมายที่สำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชนไว้ดังนี้

1. เพื่อต้องการให้ชุมชนทราบการดำเนินงานความก้าวหน้าและความ เคลื่อนไหวของโรงเรียน
2. เพื่อโรงเรียนจะได้ทราบข่าวความเคลื่อนไหวของชุมชน อันจะก่อให้เกิด ประโยชน์กับโรงเรียน
3. เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนมีความเข้าใจในความสำคัญของการศึกษาและ เกิดความรู้สึกว่าเป็นหน้าที่ของประชาชนที่จะต้องสนใจและให้การสนับสนุนทางการศึกษา
4. เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนดูแลจัดการศึกษาเพื่อประโยชน์แก่ โรงเรียน
5. เพื่อส่งเสริมชุมชนให้เข้ามามีบทบาทในการวางแผนเป้าหมายของการศึกษา และพัฒนาการเรียนการสอนของโรงเรียน
6. เพื่อสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันระหว่างบ้าน โรงเรียนและชุมชน หรือท้องถิ่นของโรงเรียนให้เกิดขึ้นโดยมีโรงเรียนเป็นศูนย์กลาง
7. เพื่อโรงเรียนจะได้เสนอความรู้ ความก้าวหน้าและแนวโน้มใหม่ๆ ทาง การศึกษาให้ชุมชนทราบ
8. เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์และการร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับสถาบันอื่นๆ ในชุมชน เช่น วัด อำเภอ โรงงานต่างๆ สำนักงานต่างๆ เป็นต้น
9. เพื่อคลี่คลายข้อข้องใจ ช่วยทำให้ประชาชนเข้าใจโรงเรียนในแง่ดี

10. เพื่อช่วยในการประเมินผล การดำเนินงานของโรงเรียนจากชุมชน

11. เน้นปรับปรุงหลักสูตรและการเรียนการสอนตามความต้องการของชุมชน เพราะการเรียนการสอนของโรงเรียนต้องสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับชุมชนต้องอาศัยความร่วมมือสนับสนุนจากชุมชน

12. เพื่อให้โรงเรียนเป็นแหล่งพัฒนาคนในชุมชนโรงเรียน เป็นสถาบันทางสังคมที่มีความสำคัญในการเปลี่ยนแปลงพัฒนาคนรองมาจากครอบครัวโรงเรียนสามารถเปลี่ยนแปลงและหล่อหลอมพฤติกรรมของเด็กให้เป็นไปตามความต้องการของสังคม

พินิจดา วีระชาติ (2542: 51-52) ได้กล่าวถึงความมุ่งหมายของการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนไว้ดังนี้

1. เพื่อสร้างเสริมสัมพันธภาพระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เพราะสัมพันธภาพจะเป็นเครื่องมือเชื่อมโยงระหว่างโรงเรียนกับชุมชนให้มาร่วมมือกันปฏิบัติการต่างๆ ที่มีอยู่ให้บรรลุจุดหมายอันเดียวกันตามที่กำหนด

2. เพื่อสร้างเสริมความรู้สึกเป็นเจ้าของให้แก่ชุมชน เนื่องจากโรงเรียนเป็นสาธารณสมบัติที่ชุมชนเป็นเจ้าของอยู่แล้ว หากแต่มอบหมายให้คณะครูเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ ซึ่งมีครูใหญ่เป็นหัวหน้า

3. เพื่อให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจการของโรงเรียนกิจการต่างๆ ของโรงเรียน อาจแบ่งเป็นหลายประเภท เช่น การกำหนดความมุ่งหมายและนโยบาย กิจการ เกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน กิจการเกี่ยวกับการพัฒนาอาคารสถานที่ ตลอดจนการพัฒนาด้านวิชาการ เช่น หลักสูตร ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินงานของโรงเรียนสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนอย่างแท้จริง ในอันที่จะพัฒนาบุตรหลานของเขา

4. เพื่อฟื้นฟูและรักษาวัฒนธรรมของชุมชน ในชุมชนที่มีวัฒนธรรมประจำอยู่มากมายทั้งที่เป็นขนบธรรมเนียมประเพณีและศาสนาวัฒนธรรมเหล่านี้เป็นเครื่องมือสร้างสรรค์ความดีของชุมชน เป็นเครื่องยึดเหนี่ยว เป็นศูนย์รวมทางจิตใจและเป็นสัญลักษณ์ของชุมชน ชุมชนจะรักษาและหวงแหนอย่างยิ่ง หากโรงเรียนทำการฟื้นฟูและถ่ายทอดให้แก่เยาวชนชุมชนจะให้ความร่วมมือทุกประการเพราะชุมชนมองเห็นว่าโรงเรียนกระทำการเพื่อชุมชนอย่างแท้จริง

5. เพื่อสร้างความกลมกลืนระหว่างบ้านกับโรงเรียน เป็นที่ยอมรับว่าโรงเรียนเป็นหน่วยงานของชุมชน ดำเนินงานพัฒนาคนสำหรับชุมชนโรงเรียนกับชุมชนจึงมีการปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกันในทุกกรณี การดำรงชีพในชุมชนควรจะเป็นหลักสูตรของโรงเรียน ปฏิบัติการต่างๆ ควรเป็นของชุมชน โรงเรียนเป็นเพียงสถานที่ฝึกหัดให้เท่านั้น

จรัส นวลนิ่ม (2540: 274) ได้กล่าวถึงความมุ่งหมายในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนไว้ ดังนี้

1. เพื่อต้องการให้ชุมชนได้ทราบการดำเนินงาน ความก้าวหน้าและความเคลื่อนไหวของโรงเรียน

2. เพื่อให้โรงเรียนได้ทราบข่าวความเคลื่อนไหวของชุมชนอันจะก่อให้เกิดประโยชน์กับโรงเรียน

3. เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนมีความเข้าใจในความสำคัญของการศึกษาและเกิดความรู้สึกว่าเป็นหน้าที่ของประชาชนที่จะต้องสนใจและให้การสนับสนุนการศึกษา

4. เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนดูแลการศึกษาเพื่อประโยชน์แก่โรงเรียน

5. เพื่อส่งเสริมให้ชุมชนได้เข้ามามีบทบาทในการวางแผนการศึกษาและการพัฒนาการเรียนการสอนของโรงเรียน

6. เพื่อสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันระหว่างบ้าน โรงเรียนและชุมชน หรือท้องถิ่นของโรงเรียนให้เกิดขึ้นโดยมีโรงเรียนเป็นศูนย์กลาง

7. เพื่อโรงเรียนจะได้เสนอความรู้ ความก้าวหน้าและแนวโน้มใหม่ๆ ทางการศึกษาให้ชุมชนทราบ

8. เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์และการร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับสถาบันอื่นๆ ในชุมชน เช่น วัด อำเภอ โรงงานต่างๆ สำนักงานต่างๆ

9. เพื่อคลี่คลายข้อข้องใจ ช่วยทำให้ประชาชนเข้าใจโรงเรียนในแง่ดี

10. เพื่อช่วยในการประเมินผล การดำเนินงานของโรงเรียนจากชุมชน

ลออ เกษสุวรรณ (2544: 15) ได้สรุปความมุ่งหมายของการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนไว้ว่า การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนมีความมุ่งหมายเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชนให้มีทัศนคติและแนวทางที่ตรงกันในการพัฒนาการศึกษาของชุมชนส่งเสริมให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมและสนับสนุนการวางแผนนโยบายในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคคลให้เป็นไปตามความต้องการของชุมชนและให้เกิดประโยชน์แก่ทั้งสองฝ่าย

สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์กับชุมชนมีความมุ่งหมายเพื่อให้ชุมชนมีความเข้าใจที่ดีต่อโรงเรียน อันจะทำให้โรงเรียนได้รับการส่งเสริมสนับสนุนความร่วมมือและความช่วยเหลือจากชุมชน ซึ่งจะเอื้ออำนวยให้โรงเรียนดำเนินงานด้านต่างๆ ไปได้ด้วยดี

3. ความสำคัญและความจำเป็นในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

ความสำคัญและความจำเป็นในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เป็นสิ่งที่จะช่วยส่งเสริมให้กิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนและชุมชนบรรลุวัตถุประสงค์ได้เป็นอย่างดีและยังก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เช่น

สุวัฒน์ มุททเมธา (2524: 104) ได้กล่าวถึงความสำคัญและความจำเป็นในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนไว้ดังนี้

1. การศึกษาในโรงเรียนสัมพันธ์กับบุคคลในชุมชน

2. เพื่อให้ประชาชนเข้าใจโรงเรียน

3. เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม

4. ทำให้ประชาชนเห็นความก้าวหน้าของสถานศึกษา
5. เพื่อให้ประชาชนสนับสนุนช่วยเหลือโรงเรียน
6. เพื่อแก้ไขภาพพจน์ของครู
7. เพื่อแก้ปัญหาเกี่ยวกับกลุ่มคนที่เป็นปัญหาต่อการศึกษา
8. เพื่อความร่วมมือของชุมชนต่อการศึกษาหรือต่อโปรแกรมต่างๆ
9. เพื่อปรับปรุงหลักสูตรและการเรียนการสอน
10. เพื่อใช้ทรัพยากรของท้องถิ่นหรือชุมชนให้เป็นประโยชน์
11. เพื่อความเจริญงอกงามของเด็ก และแก้ปัญหาความประพฤติของเด็ก
12. เพื่อการศึกษาพัฒนาชุมชน

จรัส โพธิ์ศิริ (2540: 42 - 49) ให้หลักและวิธีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนไว้ 5 ประการ ประกอบด้วย

1. โรงเรียนต้องเผยแพร่วัตถุประสงค์ สภาพการณ์และความต้องการให้ชุมชนเข้าใจ
2. โรงเรียนต้องเข้าใจทัศนคติและความมุ่งหวัง การตอบสนองชุมชนได้ดี
3. สถานศึกษาต้องแจ้งจำนวนเงินที่ต้องการการสนับสนุนเพื่อการปฏิบัติให้ชุมชนทราบ
4. ต้องสัมพันธ์กันใกล้ชิดทั้งสองฝ่ายเพื่อช่วยกันพัฒนาโรงเรียนให้เจริญก้าวหน้า
5. ต้องยอมรับนับถือและมีศรัทธาต่อกันในอันที่จะให้การศึกษาแก่นักเรียนในท้องถิ่น

กิติมา ปรีดีติลล (2532: 237) กล่าวถึง ความสำคัญและความจำเป็นในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนไว้ดังนี้

1. โรงเรียนเป็นแหล่งเลือกสรรคนให้ชุมชน
 2. โรงเรียนเป็นแหล่งพัฒนาคนให้ชุมชน
 3. โรงเรียนเป็นแหล่งรวมศาสตร์สาขาต่างๆ
 4. โรงเรียนเป็นแหล่งถ่ายทอดวัฒนธรรม
 5. โรงเรียนเป็นศูนย์รวมของชุมชน
 6. โรงเรียนและชุมชนมีจุดหมายเดียวกัน คือมีจุดหมายพัฒนาคนให้เป็นคนที่มีสมบูรณ์และสามารถจัดชุมชนและดำรงชีวิตอยู่ในชุมชนได้อย่างเป็นปกติสุข
4. บทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน
- การบริหารงานด้านนี้ ผู้บริหารควรมีหน้าที่ตามขอบข่ายงานทั่วไปดังต่อไปนี้
1. ศึกษาชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่โดยละเอียด ในด้านโครงสร้างวัฒนธรรม ประเพณี อาชีพ สภาพเศรษฐกิจ ทรัพยากร สภาพปัญหา เจตคติและความเชื่อถือต่างๆ เพื่อให้โรงเรียนสามารถวางแผนปฏิบัติงานด้านนี้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. รับผิดชอบในการจัดให้มีการวางแผนดำเนินงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

3. กระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนและให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนและดำเนินงานตามแผน

4. จัดให้มีการประชาสัมพันธ์โรงเรียนอย่างต่อเนื่องและทั่วถึงโดยใช้เทคนิควิธีต่างๆ

5. จัดให้มีการเยี่ยมเยียนชุมชน เพื่อรับทราบความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อการดำเนินงาน

6. รับผิดชอบในการจัดกิจกรรมต่างๆ ในขอบข่ายงานตลอดจนการเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน

7. จัดให้มีการให้บริการแก่ชุมชนในด้านต่างๆ ที่โรงเรียนสามารถทำได้

8. เลือกบุคลากรในชุมชน และแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการศึกษาของโรงเรียนและส่งเสริมสนับสนุนให้คณะกรรมการการศึกษา ได้แสดงบทบาทในการสนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียนให้มากที่สุด โดยให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบให้มากที่สุด

9. ดำเนินการให้โรงเรียนสามารถใช้ประโยชน์จากทรัพยากรท้องถิ่น บุคคล วัสดุอุปกรณ์ สถานที่และสิ่งแวดล้อมในชุมชนให้มากที่สุด

จากที่กล่าวมาข้างต้นนั้น บทบาทหน้าที่โดยทั่วไปของผู้บริหารในการบริหารงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน อาจกล่าวโดยสรุป ดังนี้

ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทหน้าที่ที่จะต้องจัดให้มีกิจกรรมต่างๆ ในโรงเรียนหรือนอกโรงเรียน เพื่อให้ชุมชนมีความเข้าใจที่ดีและช่วยเหลือสนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียน อันเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยให้การดำเนินงานของโรงเรียนบรรลุเป้าหมายได้

ส่วนการปฏิบัติหน้าที่ของครูจะต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลมากมายตั้งแต่ผู้เป็นครูจะต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อนักเรียน ผู้ปกครอง เพื่อนครู ผู้บังคับบัญชา บุคคล ทั่วไปทั้งในโรงเรียนและในชุมชนเพราะถ้าครูไม่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลอื่นแล้วการเรียนการสอนย่อมจะไม่ได้ผลเท่าที่ควร นักเรียนก็ไม่ได้รับการศึกษาที่ดี ชุมชนก็ไม่มีการพัฒนาให้เจริญขึ้นได้ การมีมนุษยสัมพันธ์สำหรับครูนั้นสามารถจำแนกออกๆ ได้ ดังนี้ (ยนต์ ชุ่มจิต. 2541: 74)

1. มนุษยสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน

ครูกับนักเรียนเป็นผู้ที่มีความใกล้ชิดกันมากที่สุดจนกระทั่งในอดีตยกย่องให้ครูเป็นมารดาบิดาคนที่ 2 ของศิษย์ ผู้ปกครองเมื่อส่งบุตรหลานเข้าโรงเรียนก็ฝากความหวังไว้กับครู กล่าวคือ มอบภาระต่างๆ ในการอบรมดูแลลูกหลานของตนให้แก่ครู ดังนั้น ครูจึงควรปฏิบัติหน้าที่ของครูให้สมบูรณ์ที่สุดและควรสร้างมนุษยสัมพันธ์ระหว่างครูกับศิษย์ให้แน่นแฟ้น ให้ศิษย์เกิดความประทับใจตลอดไป วิธีการที่ครูควรกระทำต่อศิษย์ เช่น

1. สอนศิษย์ให้เกิดความรู้ความสามารถในวิชาการต่างๆ อย่างเต็มกำลังความสามารถของครู

2. สอนศิษย์หรือนักเรียนด้วยการทำให้บรรยากาศในการเรียน

สนุกสนานแต่ได้สาระ

3. อบรมดูแลความประพฤติของศิษย์ให้อยู่ในระเบียบวินัยหรือกรอบของ
คุณธรรม ไม่ปล่อยให้ศิษย์ออกนอกกรอบของระเบียบวินัยหรือการกระทำชั่วด้วยประการทั้งปวง

4. ดูแลทุกข์สุขของศิษย์อยู่เสมอและพยายามหาทางช่วยเหลือ

5. เป็นที่ปรึกษาหารือและช่วยแก้ปัญหาแก่ศิษย์

2. มนุษย์สัมพันธ์ระหว่างครูกับครู

ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับครูด้วยกัน มีความสำคัญต่อการสอนและการ
พัฒนาวิชาชีพครู เพราะครูที่ทำการสอนอยู่ในสถานศึกษาเดียวกัน เปรียบเสมือนบุคคลที่อยู่ใน
ครอบครัวเดียวกัน หากสมาชิกในครอบครัวเดียวกันมีความสามัคคีต่อกันย่อมเต็มใจที่จะรวมพลัง
กันทำกิจกรรมหรืองานต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปอย่างมีคุณภาพ ทั้งงานทางด้านการสอนและงาน
พัฒนาโรงเรียน วิธีการที่ครูควรปฏิบัติต่อกันเพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพอันดี เช่น

1. ร่วมมือกับอบรมสั่งสอนศิษย์ให้เป็นพลเมืองดีของชาติอย่างสม่ำเสมอ

2. ช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางวิชาการ เช่น แนะนำการสอน แนะนำ
เอกสารหรือแหล่งวิทยาการให้

3. ช่วยเหลืองานส่วนตัวซึ่งกันและกันเท่าที่โอกาสจะอำนวย

4. ทำหน้าที่แทนกันเมื่อคราวจำเป็น

5. ให้กำลังใจในการทำงานซึ่งกันและกันซึ่งอาจจะแสดงออกในรูปของ
วาจาหรือการกระทำก็ได้

6. กระทำตนให้เป็นผู้ที่มีความสุภาพอ่อนน้อมต่อกันใช้กิริยาวาจาที่

สุภาพต่อกัน

3. มนุษย์สัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้ปกครอง / ชุมชน

ผู้ปกครองนักเรียนนับว่าเป็นบุคคลอีกกลุ่มหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญต่อการ
ส่งเสริมการเรียนการสอนและการพัฒนาโรงเรียน โรงเรียนใดสามารถโน้มน้าวให้ผู้ปกครองนักเรียน
เข้ามาใกล้ชิดกับโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอได้ โรงเรียนนั้นจะสามารถพัฒนาได้อย่างรวดเร็ว วิธีการที่
ครูสามารถสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง มีหลายวิธีด้วยกัน เช่น

1. แจ้งผลการเรียนหรือความเจริญก้าวหน้าของศิษย์ให้ผู้ปกครองทราบ
เป็นระยะๆ

2. ติดต่อกับผู้ปกครองเพื่อร่วมกันแก้ปัญหาของศิษย์ในกรณีที่ศิษย์มี
ปัญหาทางการเรียน ความประพฤติ สุขภาพหรืออื่นๆ

3. หาโอกาสเยี่ยมผู้ปกครองนักเรียนเพื่อสร้างความคุ้นเคย เช่น เมื่อได้
ข่าวการเจ็บป่วยหรือสมาชิกในครอบครัวถึงแก่กรรม เป็นต้น

4. เชิญผู้ปกครองมาร่วมกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน เช่น การแข่งขัน
กีฬาประจำปี งานแจกประกาศนียบัตรและงานชุมนุมศิษย์เก่า

5. เมื่อได้รับเชิญไปร่วมงานของผู้ปกครองนักเรียนต้องหาโอกาสไปให้ได้ เช่น งานอุปสมบท งานทำบุญขึ้นบ้านใหม่หรืองานมงคลสมรส

6. ครูควรร่วมมือกันจัดกิจกรรมเพื่อการฝึกอาชีพหรือส่งเสริมความรู้ให้ผู้ปกครองและประชาชนในท้องถิ่นบ้างจะทำให้ชุมชนเห็นความสำคัญของครูมากยิ่งขึ้น

7. เมื่อชุมชนร่วมมือกันจัดงานต่างๆ เช่น งานประจำปีของวัดหรืองานเทศกาลต่าง ๆ ครูควรให้ความร่วมมืออย่างสม่ำเสมอ

8. ทางโรงเรียนควรแจ้งข่าวสารต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ปกครองได้ทราบเป็นระยะๆ ซึ่งอาจจะส่งข่าวสารทางนักเรียนหรือการติดประกาศตามที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน

จากที่กล่าวมานั้น การมีมนุษยสัมพันธ์เป็นประโยชน์แก่ครูทุกคนที่จะต้องปฏิบัติเป็นการสร้างสัมพันธ์กับนักเรียน เพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร ผู้ปกครองนักเรียนและบุคคลในชุมชน เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปด้วยดีส่งผลต่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาโรงเรียนให้เจริญก้าวหน้า

3.3 ค่านิยมที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์กร

การปฏิบัติงานในองค์กรจะมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากน้อยเพียงใดนั้นจะขึ้นอยู่กับสิ่งสำคัญประการหนึ่ง คือ ค่านิยมที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์กรของบุคคลในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้บริหารองค์กร ค่านิยมที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์กรเป็นตัวกำหนด ตัดสินชี้นำให้บุคคลปฏิบัติสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งอาจเป็นการปฏิบัติในสิ่งที่เกิดประโยชน์ต่อองค์กรเป็นมาตรฐานที่เป็นแนวทางให้บุคคลปฏิบัติและประเมินว่าสิ่งใดดีสิ่งใดควรทำ เป็นเครื่องกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรหรืองานนั้นๆ ดิน ปรัชญพฤทธิ (2533: 773) ให้ความหมายของค่านิยมที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์กรไว้เช่นเดียวกับความหมายของความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศซึ่งหมายถึงสิ่งที่บุคคลยึดถือเป็นเครื่องช่วยในการตัดสินใจและกำหนดการกระทำของตนเองเกี่ยวกับการพัฒนาขององค์กรในหน่วยงานของตนและสิ่งที่ยึดถือนี้จะมีลักษณะที่จะส่งเสริมและสนับสนุนองค์ความรู้และนำเอาองค์ความรู้ที่เกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรไปประยุกต์ใช้

มัญญ วรงค์นารี (2533 : 37) ได้แสดงทัศนะของเขาในหนังสือเรื่องค่านิยมทางการบริหารสำหรับการพัฒนาองค์กรของไทยว่า ค่านิยมการบริหารแบบเก่าเป็นสาเหตุที่ทำให้องค์กรประสบปัญหาเป็นอุปสรรคละทำให้้องค์การไร้ประสิทธิภาพ พฤติกรรมทางการบริหารของผู้นำสร้างสรรค์หรือทำลายเป็นไปในรูปแบบใดนั้นขึ้นอยู่กับความเชื่อถือหรือค่านิยมที่ผู้บริหารยึดถืออยู่ในขณะนั้น มัญญเสนอแนวคิดเกี่ยวกับค่านิยมใหม่ในการบริหารที่สามารถจะเอื้อประโยชน์ให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การบริหารและการพัฒนาองค์กรว่าควรจะต้องประกอบไปด้วยปัจจัยพื้นฐาน 3 ประการ คือ

1. ความมีเหตุผล ความเป็นผู้ใหญ่ หรือความมีวุฒิภาวะของชนทุกระดับชั้นในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในผู้บริหารระดับสูง

2. การยอมรับเอาปรัชญาและกระบวนการบริหารแบบประชาธิปไตยเข้ามาใช้ในองค์การ
3. การเปลี่ยนแปลงค่านิยมแบบเก่าให้มาเป็นค่านิยมแบบใหม่ให้ได้เสียก่อน
ด้านแนวคิดเกี่ยวกับค่านิยมที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์การนั้น ดิน ปรัชญพฤทธิ ได้
นำผลการศึกษาของศูนย์ศึกษานานาชาติ (International of Studies of Values in Politics) เดอ
กุซแมนและคาร์บอนเนล (De Guzman and Cabonnell) และของลิซิท วีระเวคิน เกี่ยวกับ ค่านิยม
และทัศนคติทางการเมืองมาเป็นพื้นฐานทางความคิดในการศึกษาเกี่ยวกับความมุ่งมั่นในการ
พัฒนาประเทศของข้าราชการของไทย โดยเสนอความคิดที่เกี่ยวกับค่านิยมที่เอื้อต่อการพัฒนาที่จะ
นำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ 10 ประการ คือ ดิน ปรัชญพฤทธิ (2533: 774)
 1. ค่านิยมที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ค่านิยมที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริง ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบย่อยและระบบใหญ่ขององค์การ
 2. ค่านิยมที่เอื้อต่อการยอมให้ผู้อื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นการยอมให้ผู้อื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจทุกขั้นตอนทั้งในระบบย่อยและระบบใหญ่ขององค์การซึ่งเป็นการทำงานในลักษณะร่วมมือกันหลายๆ ฝ่าย มีการติดต่อกันอย่างเปิดเผย มีความไว้วางใจกัน
 3. ค่านิยมที่เอื้อต่อความอดกลั้น หมายถึง การรู้จักยั้งคิดและหลีกเลี่ยงวิธีการรุนแรงและการเผชิญหน้า รวมทั้งการอดทนต่อเสียงคัดค้านไม่เห็นด้วยจากกลุ่มต่อต้าน ตลอดจนอดทนต่อผลการพัฒนาองค์การ
 4. ค่านิยมที่เอื้อต่อความเสมอภาค หมายถึง ความเสมอภาคทั้งทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยีซึ่งบุคคลที่อยู่ในหน่วยงานจะได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาค
 5. ค่านิยมที่เอื้อต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ เป็นค่านิยมที่บุคคลรู้จักตระเตรียมจัดหางบประมาณ ตลอดจนรู้จักวิธีจัดการทางด้านเศรษฐกิจทั้งทางด้านคน เงิน วัสดุ
 6. ค่านิยมที่เอื้อต่อความหวังในองค์การ เป็นความหวังของบุคคลที่มีต่อชะตากรรมของหน่วยงานของตนให้พ้นจากภัยอันตรายทั้งในยามปกติและวิกฤตการณ์ กล่าวคือไม่ว่าหน่วยงานจะอยู่ในสภาวะดีเลวอย่างไรก็ตาม บุคคลจะมีความสำนึกและยืนหยัดอยู่กับหน่วยงานตลอดเวลา
 7. ค่านิยมที่เอื้อต่อการเสียสละ เป็นการคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว
 8. ค่านิยมที่เอื้อต่อการกล้าเสี่ยงและตัดสินใจ หมายถึง ความกล้าที่จะใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งและยอมรับผลทั้งทางบวกและทางลบที่เกิดขึ้น
 9. ค่านิยมที่เอื้อต่อการผูกพันในงาน หมายถึง การมีใจจดจ่อกับงานที่ตนรับผิดชอบหากงานไม่แล้วเสร็จหรือบรรลุตามแผนที่วางไว้จะเกิดความไม่สบายใจและขาดความสุขในการทำงาน
 10. ค่านิยมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานให้สัมฤทธิ์ผล หมายถึง การที่มุ่งปฏิบัติงานให้เกิดผลดีสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ผู้วิจัยได้นำตัวแปรเกี่ยวกับค่านิยมที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์กร 10 ประการ ของ ดิน ปรัชญพฤทธิ มาพัฒนาและปรับใช้เพื่อให้ความเหมาะสมกับโรงเรียนบ้านเป็ดใน ดังนี้

1. ค่านิยมที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ค่านิยมที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริง ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบย่อยและระบบใหญ่ขององค์กร
2. ค่านิยมที่เอื้อต่อการยอมให้ผู้อื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเป็นการยอมให้ผู้อื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจทุกขั้นตอนทั้งในระบบย่อยและระบบใหญ่ขององค์กรซึ่งเป็นการทำงานในลักษณะร่วมมือกันหลาย ๆ ฝ่าย มีการติดต่อกันอย่างเปิดเผย มีความไว้วางใจกัน
3. ค่านิยมที่เอื้อต่อความเสมอภาค หมายถึง ความเสมอภาคทั้งทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยีซึ่งบุคคลที่อยู่ในหน่วยงานจะได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาค
3. ค่านิยมที่เอื้อต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ เป็นค่านิยมที่บุคคลรู้จักตระเตรียม จัดหางบประมาณ ตลอดจนรู้จักวิธีจัดการทางด้านเศรษฐกิจทั้งทางด้านคน เงิน วัสดุ
4. ค่านิยมที่เอื้อต่อความห่วงใยในองค์กร เป็นความห่วงใยของบุคคลที่มีต่อชะตากรรมของหน่วยงานของตนให้พ้นจากภัยอันตรายทั้งในยามปกติและวิกฤตการณ์ กล่าวคือ ไม่ว่าหน่วยงานจะอยู่ในสภาวะดีเลวอย่างไรก็ตาม บุคคลจะมีความสำนึกและยืนหยัดอยู่กับหน่วยงานตลอดเวลา
5. ค่านิยมที่เอื้อต่อการเสียสละ เป็นการคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว
7. ค่านิยมที่เอื้อต่อการผูกพันในงาน หมายถึง การมีใจจดจ่อกับงานที่ตนรับผิดชอบหากงานไม่แล้วเสร็จหรือบรรลุตามแผนที่วางไว้จะเกิดความไม่สบายใจและขาดความสุขในการทำงาน
8. ค่านิยมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานให้สัมฤทธิ์ผล หมายถึงการที่มุ่งปฏิบัติงานให้เกิดผลดีสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

4. โรงเรียนขนาดเล็ก

4.1 ความหมายของโรงเรียนขนาดเล็ก

โรงเรียนขนาดเล็ก โดยความหมายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการกำหนดความหมายที่แตกต่างไปจากโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานการประถมศึกษา (เดิม) ในเรื่องของขนาดโรงเรียนเดิมยึดเอาโรงเรียนที่มีขนาดจำนวนนักเรียน 120 คนลงมา โรงเรียนขนาดเล็กในความหมายใหม่ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดที่ขนาดโรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนต่ำกว่า 300 คนซึ่งยึดกรอบที่กำหนดไว้ในร่างกฎกระทรวงว่าด้วยการจัดระบบและการจัดการสถานศึกษาขนาดเล็ก “สถานศึกษาขนาดเล็ก หมายความว่า สถานศึกษาที่มีนักเรียนไม่เกินสามร้อยคน” ในกลุ่มโรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียนไม่เกิน 300 คนนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ คือ (สวัสดี อินแถลง. 2547: 18)

1. กลุ่มโรงเรียนขนาดเล็กที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121 คน ถึง 300 คน
2. กลุ่มโรงเรียนขนาดเล็กที่มีจำนวนนักเรียนต่ำกว่า 120 คน

ในการจัดทำโครงการยกระดับคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดให้โรงเรียนขนาดเล็กที่เข้าร่วมโครงการต้องมีจำนวนนักเรียนต่ำกว่า 120 คน

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดโรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนต่ำกว่า 120 คน

4.2 สภาพการณ์ของโรงเรียนขนาดเล็กในประเทศไทย

โครงการยกระดับคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็ก

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีภารกิจหลักคือจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตร ปัจจุบันสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีโรงเรียนในสังกัด 32,879 แห่ง โรงเรียนดังกล่าวนี้เป็นโรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 120 คนลงมา 10,877 แห่งและในจำนวนนี้เป็นโรงเรียนที่มีขนาดเล็กมาก กล่าวคือมีนักเรียนตั้งแต่ 60 คนลงมา ถึง 1,766 แห่ง ซึ่งโรงเรียนขนาดเล็กดังกล่าวเหล่านี้ส่วนใหญ่มีปัญหาสำคัญคือ

1. นักเรียนจากโรงเรียนขนาดเล็กมีคุณภาพค่อนข้างต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับ

โรงเรียนขนาดอื่นๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนขาดความพร้อมทางด้านปัจจัย เช่น มีครูไม่ครบชั้นเรียน ขาดแคลนสื่อการเรียนการสอนและวัสดุอุปกรณ์โดยเฉพาะสื่อและเทคโนโลยีที่มีราคาแพง ทั้งนี้ เนื่องจากเกณฑ์การจัดสรรงบประมาณส่วนใหญ่ใช้จำนวนนักเรียนเป็นเกณฑ์ในการจัดสรร

2. โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่ขาดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ กล่าวคือ

มีการลงทุนค่อนข้างสูง เมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนขนาดใหญ่กว่า เช่น อัตราส่วนครู:นักเรียน ซึ่งตามมาตรฐานต้อง 1:25 แต่สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กอัตราส่วนครู:นักเรียน เท่ากับ 1:8 – 11 เท่านั้น

จากเหตุผลและความจำเป็นดังกล่าวสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยความเห็นชอบของกระทรวงศึกษาธิการจึงได้จัดทำโครงการยกระดับคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็กขึ้นโดยมุ่งหวังที่จะแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้หมดสิ้นไปในการจัดทำโครงการยกระดับคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็กนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ขออนุมัติเปลี่ยนแปลงงบประมาณจำนวน 168 ล้านบาทและคณะรัฐมนตรีได้เห็นชอบ ในคราวประชุม เมื่อวันที่ 7 เมษายน ให้ใช้งบประมาณอีกจำนวน 537 ล้านบาทเศษ รวมทั้งสิ้น 705 ล้านบาท ในการดำเนินงานตามกิจกรรมต่างๆ คือ การประชาสัมพันธ์ การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศ การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพ การจัดหาหนังสือเรียน/แบบฝึกหัด การจัดทำหน่วยคอมพิวเตอร์เคลื่อนที่ การจัดหาหนังสือ-ห้องสมุด/สื่อการเรียนการสอน การแก้ปัญหาการ ขาดแคลนครู การพัฒนาครู การนิเทศติดตามผลการซ่อมแซมอาคารเรียน การบริหาร จัดการโครงการ ซึ่งในแต่ละกิจกรรมมีความเป็นมาว่าตุประสงค์และแนวทางการดำเนินงานพอสังเขป

แนวทางที่ 1 : การประชาสัมพันธ์

ความเป็นมา

ยังมีบุคคลชุมชนและหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนอีกจำนวนมากที่ไม่ทราบว่าในปัจจุบันยังมีความไม่เท่าเทียมกันในการได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพของประชากรในวัยเรียนและบุคคลชุมชนและหน่วยงานเหล่านั้นก็ตระหนักดีและพร้อมที่จะให้การสนับสนุนในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพใกล้เคียงกันทั่วทั้งประเทศ

วัตถุประสงค์

เพื่อเผยแพร่นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับการยกระดับคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็ก โดยมุ่งหวังให้สาธารณชนทั่วไปได้รับทราบโดยเฉพาะชุมชนรอบๆ โรงเรียนทั้งนี้ก็เพื่อต้องการให้ชุมชนเกิดความตระหนักว่าจะต้องร่วมแรงร่วมใจกัน พัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อบุตรหลานของตนเองในการที่จะได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ

แนวทางการดำเนินงาน

หน่วยงานทุกระดับในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานต้องช่วยกันประชาสัมพันธ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมให้ถึงกลุ่มเป้าหมายโดยผ่านสื่อในหลายลักษณะเช่น หนังสือพิมพ์ วิทยุท้องถิ่น เว็บไซต์ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้สังคมโดยเฉพาะชุมชนที่มีโรงเรียนขนาดเล็กอยู่ในพื้นที่เกิดความตระหนักในการที่จะช่วยกันสนับสนุนเพื่อยกระดับคุณภาพของโรงเรียนขนาดเล็กในท้องถิ่นของตนเองสิ่งที่จะนำมาเสนอต่อสาธารณชนนั้นนอกจากจะเป็นนโยบายทิศทางการดำเนินงานแล้วอาจต้องนำผลงานของโรงเรียนขนาดเล็กที่ประสบความสำเร็จมานำเสนอด้วยซึ่งนอกจากจะเป็นการเผยแพร่ให้รับทราบกันโดยทั่วไปแล้วโรงเรียนอื่นอาจใช้เป็นกรณีศึกษาหรือตัวแบบที่จะนำมาประยุกต์ใช้ได้ต่อไปในอนาคต

แนวทางที่ 2 : การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ

ความเป็นมา

ข้อมูลและสารสนเทศนับว่าเป็นสิ่งสำคัญมากต่อการวางแผนพัฒนาคุณภาพหากข้อมูลและสารสนเทศที่มีอยู่ไม่ครอบคลุม ไม่ถูกต้อง ไม่เป็นปัจจุบันและไม่ทันเวลาแล้วจะนำไปสู่การวางแผนที่ผิดพลาดทำให้การใช้ทรัพยากรไม่ก่อให้เกิดมูลค่าเพิ่มนับเป็นการสูญเสียอย่างมาก

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ข้อมูลและสารสนเทศเกี่ยวกับโรงเรียนขนาดเล็กมีความครอบคลุมถูกต้องเป็นปัจจุบันและทันเวลาซึ่งข้อมูลและสารสนเทศที่มีลักษณะดังกล่าวจะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการตัดสินใจในการบริหารจัดการ

แนวทางการดำเนินงาน

1. วิเคราะห์โครงสร้างของฐานข้อมูลที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กว่าควรจะมีองค์ประกอบอะไรบ้าง
2. ศึกษาขั้นตอนการพัฒนาระบบสารสนเทศเชิงภูมิศาสตร์ (Geographical

Information System : GIS) ทั้งเพื่อนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการจัดทำแผนที่ทางการศึกษา (Education Mapping)

3. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยพยายามใช้ฐานข้อมูลเดิมที่มีอยู่แล้วและจัดหาข้อมูลเพิ่มเติมในส่วนที่ขาดหายไปหรือยังมีไม่พอเพียง

4. จัดทำแผนที่แสดงที่ตั้งของโรงเรียนขนาดเล็ก เส้นทางคมนาคม หย่อมบ้าน จำนวนนักเรียน จำนวนเด็กในโอกาสที่เป็นตัวป้อนซึ่งเป็นเด็กแรกเกิดจนถึงวัยการศึกษาภาคบังคับโดยใช้โปรแกรมGISเป็นเครื่องมือในการจัดทำดังกล่าว

แนวทางที่ 3 : การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพ

ความเป็นมา

ในการดำเนินงานนั้นหากมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและบริบทที่เกี่ยวข้องอย่างถูกต้อง คมชัดและครอบคลุมมีการกำหนดทิศทาง การพัฒนาคุณภาพได้อย่างชัดเจนจะทำให้องค์กรพัฒนารุดหน้าไปอย่างรวดเร็วกว่าองค์กรที่พัฒนาไปอย่างไร้ทิศทางด้วยเหตุนี้จึงมีความจำเป็น ต้องมีการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็กขึ้นในทุกระดับแผนดังกล่าวมีทั้งแผนระยะยาวและระยะสั้นมีตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจนรวมทั้งมีงบประมาณ บุคลากรและทรัพยากรอื่นให้แก่โรงเรียนขนาดเล็กอย่างเพียงพอต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในการจัดสรรทรัพยากร ให้กับโรงเรียนขนาดเล็กอาจจัดโดยใช้หลักเกณฑ์ที่แตกต่างไปจากโรงเรียนขนาดอื่นโดยทั่วไปก็ได้ ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงความจำเป็นและความขาดแคลนของโรงเรียนขนาดเล็กเป็นสำคัญ

วัตถุประสงค์

เพื่อให้โรงเรียนขนาดเล็กมีกรอบทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจน ต่อเนื่อง

แนวทางการดำเนินงาน

1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ จุดเด่น จุดด้อย โอกาสและข้อจำกัดของโรงเรียนขนาดเล็ก

2) กำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็ก

3) กำหนดกิจกรรมการดำเนินงานเพื่อให้เป็นไปตามทิศทางการพัฒนาคุณภาพ

โรงเรียนขนาดเล็ก ปีงบประมาณ 2547 - 2551

4) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะนำข้อมูลและสารสนเทศที่สำรวจได้ข้างต้นมาจัดทำเป็นเป้าหมายพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็ก โดยจำแนกโรงเรียนขนาดเล็กออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ 1 กลุ่มที่มีคุณภาพตามมาตรฐานโรงเรียนอยู่ในระดับ ดี/พอใช้และชุมชนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

กลุ่มที่ 2 กลุ่มที่มีคุณภาพตามมาตรฐานโรงเรียนอยู่ในระดับ ดี/พอใช้ หรือชุมชนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี โรงเรียนพร้อมรับการพัฒนาให้มีคุณภาพ

กลุ่มที่ 3 กลุ่มที่มีคุณภาพตามมาตรฐานโรงเรียนอยู่ในระดับ ไม่มีคุณภาพ ต้องปรับปรุง

และชุมชนไม่ให้ความร่วมมือในการพัฒนาเพราะขาดศรัทธาไม่คุ้มค่าต่อการลงทุนมีทางเลือกในการบริหารจัดการแบบอื่นที่ดีกว่า

5) กำหนดแผนการยุบรวมและเลิกล้มโรงเรียนโดยพิจารณาจากโรงเรียนกลุ่มที่ 3 เสนอ เป็นระเบียบวาระเข้าประชุมคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อขอยุบรวมเลิกล้มโรงเรียน

แนวทางที่ 4 : การจัดหาหนังสือเรียน/แบบฝึกหัด

ความเป็นมา

แหล่งเรียนรู้ที่สำคัญประการหนึ่งของนักเรียนก็คือ หนังสือเรียน ซึ่งเดิมนักเรียนจะได้รับแจกให้ยืมเรียน ประมาณร้อยละ 30 ของนักเรียน ทั้งหมดซึ่งไม่เพียงพอต่อความต้องการ ต่อมา สำนักงานประมาณได้จัดสรรงบประมาณสำหรับหนังสือเรียนและแบบฝึกหัดรวมไว้ในค่าใช้จ่ายรายหัวนักเรียน ซึ่งตามปกติโรงเรียนขนาดเล็กจะได้รับเงินอุดหนุนที่เป็นค่าใช้จ่ายรายหัวน้อย ทั้งนี้ เนื่องจากมีจำนวนนักเรียนน้อยหากงบประมาณรายหัวนักเรียนของโรงเรียนขนาดเล็กถูกนำไปเป็น ค่าหนังสือ/แบบฝึกหัดแล้ว ก็จะทำให้มีงบประมาณสำหรับนำไปพัฒนาโรงเรียนน้อยลงไปอีก ดังนั้น จึงได้จัดสรรงบประมาณสำหรับค่าหนังสือเรียน/แบบฝึกหัดเพิ่มเติมให้แก่นักเรียนในโรงเรียนขนาดเล็กโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจะจัดซื้อให้นักเรียนประถมศึกษาปีที่ 1,2,4,5 ทุกคนใน 5 กลุ่มสาระหลัก คือ คณิตศาสตร์ ภาษาไทย วิทยาศาสตร์ สังคมและ ภาษาอังกฤษ ส่วนอีก 3 กลุ่มสาระ จะซื้อร้อยละ 30 ของนักเรียน สำหรับหนังสือเรียนในชั้น ป.3 และ ป.6 กำลังอยู่ในช่วงของการปรับปรุงจึงยังไม่แจกในปีการศึกษานี้

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ นักเรียนในโรงเรียนขนาดเล็กมีหนังสือเรียนและแบบฝึกหัดที่ใช้ในการเรียน

การสอนครบทุกคน

แนวทางการดำเนินงาน

- 1) จัดสรรหนังสือเรียน/แบบฝึกหัดให้กับโรงเรียนขนาดเล็ก
- 2) โรงเรียนแจกหนังสือเรียน/แบบฝึกหัดให้นักเรียนยืมเรียน
- 3) โรงเรียนจัดทำเอกสารหลักฐานการแจกหนังสือให้นักเรียน

แนวทางที่ 5 : การจัดทำหน่วยคอมพิวเตอร์เคลื่อนที่

ความเป็นมา

สืบเนื่องจากเกณฑ์ในการจัดสรรงบประมาณจะใช้จำนวนนักเรียนเป็นเกณฑ์หนึ่งในการจัดสรร ดังนั้น โรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียนจำนวนน้อยๆ จะไม่มีโอกาสได้รับการจัดสรร ครุภัณฑ์ บางอย่าง เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เป็นต้น ดังนั้นจึงทำให้นักเรียนในโรงเรียนดังกล่าวกลายเป็นผู้ด้อยโอกาสในการที่จะได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ นอกจากจะได้รับการสนับสนุนจากท้องถิ่น เป็นกรณีพิเศษ ด้วยเหตุนี้จึงมีแนวคิดที่จะนำคอมพิวเตอร์เข้าไปหานักเรียนตามโรงเรียนต่างๆ โดยจัดเป็นหน่วยคอมพิวเตอร์เคลื่อนที่ ซึ่งเรียกว่า Computer mobile unit รูปแบบของหน่วยคอมพิวเตอร์เคลื่อนที่ ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เลือกใช้มี 3 รูปแบบ คือ Bus Mobile Unit บรรจุเครื่องคอมพิวเตอร์ได้ 21 เครื่อง Minibus Mobile Unit บรรจุเครื่องคอมพิวเตอร์

ได้ 11 เครื่อง และ Container Mobile Unit บรรจุ เครื่องคอมพิวเตอร์ได้ 15 เครื่อง ซึ่งภายในหน่วยคอมพิวเตอร์เคลื่อนที่ดังกล่าว จะประกอบด้วย

- เครื่องควบคุมและสำรองกระแสไฟฟ้า(ups)
- โต๊ะวางคอมพิวเตอร์และเก้าอี้
- เครื่องขยายเสียง
- ลำโพงขนาด 6 x 9 นิ้ว
- ไมโครโฟน
- เครื่องปรับอากาศ
- โทรทัศน์สี 20 นิ้ว
- อุปกรณ์ต่อพ่วงระบบเครือข่ายภายใน(LAN)
- อุปกรณ์ต่อระบบไฟฟ้า 220 โวลต์
- โปรแกรมจัดการระบบและแหล่งเรียนรู้ตามเนื้อหาวิชา 1 ชุด
- ครูผู้สอนคอมพิวเตอร์ 1 คน

เป้าหมายที่กำหนดไว้เดิมต้องการให้มีหน่วยคอมพิวเตอร์เคลื่อนที่ 500 หน่วย แต่เนื่องจากมีข้อจำกัดเรื่องงบประมาณและสภาพพื้นที่ในการใช้หน่วยคอมพิวเตอร์เคลื่อนที่ จึงสามารถจัดทำหน่วยคอมพิวเตอร์เคลื่อนที่ได้ 245 หน่วย (Bus Mobile Unit 20 หน่วย Minibus Mobile Unit 200 หน่วย Container Mobile Unit 25 หน่วย) และหน่วยคอมพิวเตอร์ประจำที่ (Station Unit) 255 หน่วย

วัตถุประสงค์

เพื่อให้นักเรียนในโรงเรียนขนาดเล็กมีโอกาสได้เรียนรู้จากคอมพิวเตอร์

แนวทางการดำเนินงาน

- 1) ตรวจสอบจำนวนเครื่องคอมพิวเตอร์ จำนวน Mobile Unit จำนวน Station Unit ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้รับซึ่งเกณฑ์ที่ใช้จัดสรรให้ก็คือ 22 โรงเรียนต่อ 14 เครื่อง
- 2) ตั้งกรรมการตรวจรับเครื่องคอมพิวเตอร์ และ Mobile unit และลงทะเบียนพัสดุของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยถือว่าเครื่องคอมพิวเตอร์และ Mobile unit ดังกล่าวเป็นสินทรัพย์ของสำนักงานเขตพื้นที่ที่มีไว้เพื่อให้บริการสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดเพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ขณะที่ตัวรถ Mobile Unit ยังไม่เสร็จ คอมพิวเตอร์ทั้งหมดซึ่งเป็นส่วนที่จะนำไปใช้ไว้ใน Mobile Unit และ Station Unit จะถูกส่งมาให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานำเครื่องคอมพิวเตอร์จัดสรรไปยังโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอนไปพลางๆก่อน แต่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องพร้อมที่จะนำเครื่องคอมพิวเตอร์กลับคืนมาติดตั้งใน Mobile Unit ได้ทันที เมื่อตัวรถเสร็จ เรียบร้อยและส่งมาให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา คอมพิวเตอร์ที่จัดสรรให้ในครั้งนี้ให้นำไปใช้เพื่อการจัดการเรียนการสอนเท่านั้น อุปกรณ์ต่อพ่วง จะมีเฉพาะใน Mobile Unit เท่านั้น ส่วนเครื่องที่นำไปตั้งในลักษณะ Station Unit จะไม่มีอุปกรณ์ต่อพ่วง ซึ่งรวมทั้งโต๊ะ เก้าอี้คอมพิวเตอร์ ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องประสาน

กับโรงเรียนที่จะนำเครื่องคอมพิวเตอร์ไปติดตั้งซึ่งต้องมีความปลอดภัยในการเก็บรักษาคอมพิวเตอร์

3) ร่วมกับโรงเรียนกำหนดเส้นทางการให้บริการของหน่วยคอมพิวเตอร์เคลื่อนที่

4) ร่วมกับตัวแทนของโรงเรียนขนาดเล็กจัดทำกำหนดการสอนโดยใช้คอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือในการแสวงหาความรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ไม่เน้นสอนเฉพาะวิชาคอมพิวเตอร์เบื้องต้น แต่เน้นการสร้างชิ้นงานและแสวงหาความรู้โดยใช้คอมพิวเตอร์

5) ร่วมกับตัวแทนของโรงเรียนขนาดเล็กกำหนดจุดที่จะตั้ง Station Unit และกำหนดแผนที่จะนำนักเรียนเข้ามาใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ หากในพื้นที่ใดไม่เหมาะที่จะตั้งคอมพิวเตอร์เป็น Station Unit ก็อาจหมุนเวียนคอมพิวเตอร์ไปตั้งตามโรงเรียนต่างๆ ตามเวลาที่กำหนดไว้เป็นช่วงๆ และเปลี่ยนค่าน้ำมันรถเป็นค่าพาหนะให้ครูและนักเรียนเดินทางมาเรียนคอมพิวเตอร์ที่ Station Unit

6) ร่วมกับโรงเรียนในการสรรหาครูสอนคอมพิวเตอร์หน่วยละ 1 คน

7) จัดเตรียมคนขับรถ ซึ่งต้องใช้คนขับรถของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือโรงเรียน

แนวทางที่ 6 : การจัดหาหนังสือห้องสมุด/สื่อการเรียนการสอน

ความเป็นมา

สื่อการเรียนการสอนนับเป็นสิ่งที่ช่วยให้นักเรียนได้เกิดการเรียนรู้เรื่องต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นห้องสมุดยังเป็น แหล่งเรียนรู้ที่จำเป็นสำหรับการเรียนการสอนตามหลักสูตรใหม่ ซึ่งต้องการให้นักเรียนมีนิสัยใฝ่รู้ใฝ่เรียน มีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ปัจจุบันงบประมาณเรื่องสื่อการเรียนการสอนและหนังสือห้องสมุดอยู่ในขอบudgetของนักเรียน ดังนั้นจึงทำให้โรงเรียนขนาดเล็กมีสื่อการเรียนการสอนและหนังสือห้องสมุดน้อย ทั้งๆ ที่นักเรียนในโรงเรียนขนาดเล็กก็จำเป็นต้องเรียนรู้เรื่องต่างๆ เหมือนโรงเรียนขนาดอื่น

วัตถุประสงค์

เพื่อให้นักเรียนในโรงเรียนขนาดเล็กมีแหล่งเรียนรู้เพิ่มขึ้น

แนวทางการดำเนินงาน

1) ตรวจสอบงบประมาณที่ได้รับจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดสรรมาให้เพื่อจัดซื้อหนังสือห้องสมุด/สื่อ การเรียนการสอน ซึ่งจัดมาให้โรงเรียนละ 10,000 บาท และเพิ่มเติมให้อีกตามจำนวนนักเรียน คนละ 65 บาท ดังนั้น ถ้าโรงเรียนใดมีนักเรียน 100 คน ก็จะได้งบประมาณเพื่อจัดซื้อหนังสือห้องสมุด/สื่อการเรียนการสอน 16,500 บาท

2) ตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาหนังสือห้องสมุด/สื่อการเรียนการสอนโดยให้มีตัวแทนจากโรงเรียนเข้ามาร่วมพิจารณาเลือก หนังสือห้องสมุด/สื่อการเรียนการสอนด้วย

3) ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบพัสดุ

แนวทางที่ 7 : การแก้ปัญหาการขาดแคลนครู

ความเป็นมา

โรงเรียนขนาดเล็กมีปัญหาที่คล้ายกันอยู่ประการหนึ่งก็คือ การขาดแคลนครู ทั้งนี้เนื่องจากในอดีตที่ผ่านมาได้ใช้จำนวนนักเรียนเป็นเกณฑ์ในการจัดสรรอัตราากำลังข้าราชการครู ซึ่งโรงเรียน

ขนาดเล็กมีนักเรียนจำนวนน้อย ดังนั้นจึงทำให้ได้จำนวนครูไม่ครบชั้นเรียนประกอบกับ ปัจจุบันมีงานธุรการหลายอย่างที่โรงเรียนจะต้องจัดทำในฐานะที่เป็นหน่วยงานนิติบุคคลจึงทำให้เกิดสถานะการขาดแคลนบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กเพิ่มมากยิ่งขึ้น ซึ่งส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และคุณภาพของนักเรียนอย่างแน่นอน

วัตถุประสงค์

เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนครูในโรงเรียนขนาดเล็ก

แนวทางการดำเนินงาน

- 1) สำรวจสภาพอัตรากำลังข้าราชการครูของโรงเรียนขนาดเล็กกว่าที่ใดขาดอัตรากำลังที่ได้มีอัตรากำลังเกินเกณฑ์
- 2) สอบถามความสมัครใจจากครูโรงเรียนที่มีอัตราเกินเกณฑ์ที่มีความประสงค์จะไปสอนในโรงเรียนที่มีอัตราต่ำกว่าเกณฑ์ สัปดาห์ละ 1-2 วัน หรือมี ครูเพียงพอแต่วุฒิไม่ตรง ให้สลับโรงเรียนกันสอนโดยจะมีการมอบค่าตอบแทนและค่าพาหนะให้ครูดังกล่าวตามสมควร
- 3) ประสานงานกับสถาบันราชภัฏ สถาบันอุดมศึกษาอื่นๆ ที่ผลิตนิสิต นักศึกษาด้านครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ ขอนิสิต นักศึกษาเพื่อเข้าไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
- 4) จ้างครู 1 คน ปฏิบัติงานแทนครูแกนนำหรือครูต้นแบบแล้วให้ครูแกนนำหรือครูต้นแบบไปช่วยเหลือด้านวิชาการแก่โรงเรียนขนาดเล็ก
- 5) ติดต่อวิทยากรท้องถิ่นเข้ามาสอนนักเรียนในวิชาเฉพาะที่ครูไม่มีความถนัด
- 6) จ้างบุคคลภายนอกที่มีคุณวุฒิทางครูเข้าไปสอนในโรงเรียน โดยจ้าง 1 คน หมุนเวียนสอน 2-3 โรงเรียน

สำนักงานเขตพื้นที่ต้องดำเนินการเกลี้ยครูก่อนเป็นอันดับแรกจากโรงเรียนที่ครูเกินไปยังโรงเรียนที่ครูขาดตามเกณฑ์จากนั้นหากยังขาดแคลนอยู่อีกก็จะจ้างบุคคลภายนอกเข้ามาสอนในการแก้ปัญหาการขาดแคลนครูนั้น นอกจากจะใช้วิธีการสรรหาบุคลากรภายนอกเข้ามาช่วยสอนแทนครูแล้วก็อาจยังไม่เพียงพอแก่ความต้องการ ดังนั้น คงต้องใช้มาตรการในการบริหารจัดการเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้วยโดยเฉพาะในเรื่องการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ซึ่งจะเน้นในเรื่องของการสอนแบบบูรณาการ ซึ่งจะมีทั้งการบูรณาการเนื้อหาวิชาและการบูรณาการชั้นเรียน ทั้งภายในโรงเรียนเดียวกันและต่างโรงเรียน

แนวทางที่ 8 : การพัฒนาครู

ความเป็นมา

ดังได้กล่าวตั้งแต่ต้นแล้วว่าโรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่มีปัญหาที่เหมือนกันอยู่ประการหนึ่ง คือ มีครูไม่ครบชั้นเรียนซึ่งนอกจากจะแก้ปัญหาโดยการยุบรวม หรือหลอมรวมโรงเรียนสรรหาบุคลากรภายนอกเข้ามาช่วยสอน ปัญหาดังกล่าวก็ยังไม่หมดไป ดังนั้น คงต้องใช้มาตรการในการบริหารจัดการ เช่น การจัดการสอนแบบบูรณาการซึ่งจะมีทั้งการบูรณาการเนื้อหาวิชาหรือบูรณาการชั้นเรียนแล้วแต่กรณีหลักการสำคัญในการพัฒนาครูก็คือไม่ทิ้งห้องเรียนเน้นการจัดการและการสอนแบบบูรณาการ

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ครูมีทักษะในการจัดการเรียนรู้ในภาวะความขาดแคลน

แนวทางการดำเนินงาน

รูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในโรงเรียนขนาดเล็กต้องมีลักษณะต่างจากโรงเรียนทั่วๆ ไปในบางเรื่อง ทั้งนี้ เนื่องจากโรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่จะขาดแคลนปัจจัยด้านต่างๆ โดยเฉพาะปัญหาครูไม่ครบชั้น เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามเจตนารมณ์ของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเร่งพัฒนาครูในโรงเรียนขนาดเล็กเกี่ยวกับรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

- 1) วิเคราะห์สมรรถภาพที่จำเป็นสำหรับครูที่สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก
- 2) สรรหารูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพสำหรับครูในโรงเรียนขนาดเล็ก

เล็ก

- 3) พัฒนาครูโดยใช้รูปแบบต่างๆ โดยพยายามไม่ให้ครูทิ้งห้องเรียน
- 4) เผยแพร่รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูผู้สอน

ด้วยกันภายในโรงเรียนเดียวกันและต่างโรงเรียน

แนวทางที่ 9 : การนิเทศและติดตามผล

ความเป็นมา

ภายใต้บริบทที่ขาดแคลนและไม่พร้อมในหลายๆ เรื่อง หากมีผู้คอยแนะนำช่วยเหลือในระหว่างการดำเนินงานก็จะช่วยให้โรงเรียนเหล่านั้นพัฒนาได้เร็วขึ้นเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศติดตามผลควรสอดคล้องกับตัวชีวิตของโครงการ ผลจากการนิเทศติดตามผลจะช่วยเสริมจุดเด่นและแก้ไขจุดด้อยของโรงเรียน นอกจากนั้นยังช่วยเสนอแนะเกี่ยวกับโอกาสและปิดกั้นอุปสรรคหรือข้อจำกัดในการทำงานของโรงเรียนอีกด้วย การนิเทศเป็น กระบวนการ แนะนำช่วยเหลือผู้บริหารและครูในโรงเรียนขนาดเล็กให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้น การติดตามผลการดำเนินงานจะช่วยให้สามารถเสริมจุดเด่นและแก้ไขจุดอ่อนได้อย่างทันทั่วทั้งที่

วัตถุประสงค์

เพื่อนิเทศและติดตามผลการดำเนินงานของโรงเรียนขนาดเล็ก

แนวทางการดำเนินงาน

- 1) กำหนดสภาพที่คาดหวังในเรื่องต่างๆ ของโรงเรียนที่สอดคล้องกับตัวชีวิต
- 2) กำหนดแผนการนิเทศและติดตามการดำเนินงานของโรงเรียน
- 3) สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ และติดตาม
- 4) นิเทศและติดตามการดำเนินงานของโรงเรียน

แนวทางที่ 10 : การซ่อมแซมอาคารเรียน

ความเป็นมา

สืบเนื่องจากการที่โรงเรียนขนาดเล็กได้รับงบประมาณค่อนข้างจำกัดโดยเฉพาะงบประมาณที่เกี่ยวกับการก่อสร้างซ่อมแซมเพราะเกณฑ์การจัดสรรงบประมาณได้คำนึง

ความคุ้มค่าเอาไว้เป็นเกณฑ์หนึ่งในการจัดสรร ดังนั้น โรงเรียนขนาดเล็กจึงได้รับงบประมาณด้านนี้ น้อยหรือไม่ได้รับเลยในบางปีจึงทำให้โรงเรียนขนาดเล็กบางแห่งชำรุดทรุดโทรมจำเป็นต้อง ซ่อมแซมอย่างเร่งด่วน

วัตถุประสงค์

เพื่อให้โรงเรียนมีสภาพที่น่าดูน่าอยู่และน่าเรียน

แนวทางการดำเนินงาน

- 1) โรงเรียนสำรวจความต้องการจำเป็นในการซ่อมแซมอาคารเรียน ส้วม แล้วเสนอไปยัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- 2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาวิเคราะห์และจัดสรรงบประมาณให้โรงเรียนซ่อมแซม อาคารเรียนและส้วมตามความต้องการจำเป็น เนื่องจากงบประมาณมีจำนวนจำกัด ดังนั้น จึงไม่ควร จัดสรรให้โรงเรียนที่มีแผนว่าจะยุบเลิกในปีการศึกษานี้

แนวทางที่ 11 : การบริหารจัดการโครงการ

ความเป็นมา

โครงการยกระดับคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็กจะบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ ด้วยดีก็ต่อเมื่อได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากหลาย ๆ ฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพราะปัญหาและข้อจำกัด ในการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กมีอยู่ด้วยกันหลายประการ เช่น เรื่องความไม่พอเพียงของปัจจัยที่ เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพ การขาดแคลนบุคลากร โรงเรียนชำรุดทรุดโทรม ระบบข้อมูลสารสนเทศ ไม่ครอบคลุมและเป็นปัจจุบัน เป็นต้น ดังนั้น ผู้จัดการโครงการในระดับเขตพื้นที่การศึกษาต้อง ประสานงานและขอความช่วยเหลือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องที่จะมาร่วมกันดำเนินงานตามโครงการ และสืบเนื่องจากโครงการยกระดับคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็กเป็นนโยบายที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งของ กระทรวงศึกษาธิการจึงได้มีการทุ่มเทงบประมาณสำหรับโครงการนี้เป็นจำนวนมากดังได้กล่าวไว้ แล้วตั้งแต่ต้น ดังนั้น จึงต้องมีการสรุปผลการดำเนินงานเมื่อสิ้นสุดโครงการเพื่อนำเสนอต่อ หน่วยงานต้นสังกัดในแต่ละระดับซึ่งจะดำเนินการในลักษณะของการวิจัยเชิงประเมิน รูปแบบ One Group Pretest-Posttest Design ควบคู่กันไปกับการดำเนินงานตามโครงการเมื่อสิ้นสุดโครงการก็ จะได้รายงานผลการวิจัยเชิงประเมินโครงการในแต่ละระดับ คือ โรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วัตถุประสงค์

เพื่อให้การดำเนินงานตามโครงการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการดำเนินงาน

- 1) ศึกษาโครงการยกระดับคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็กให้ชัดเจนว่า มีวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ตัวชี้วัดและกิจกรรมอะไรบ้าง
- 2) วิเคราะห์ว่ามีหน่วยงานใดที่เกี่ยวข้องกับโครงการยกระดับคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็ก
- 3) ชี้แจงทำความเข้าใจผู้เกี่ยวข้องทั้งหมดทุกระดับ
- 4) พิจารณาจัดสรรงบประมาณอย่างมีส่วนร่วมไปยังหน่วยปฏิบัติ

- 5) สร้างเครื่องมือเก็บข้อมูลเพิ่มเติม(ถ้ามี)
- 6) เก็บข้อมูลตามตัวชี้วัดช่วงเปิดภาคเรียน
- 7) ให้โรงเรียนจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (School Assessment Report : SAR)

ตามมาตรฐานการประเมินคุณภาพภายนอก

8) สรรหาวัตกรรมที่จะนำมาช่วยทำให้การจัดการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น

- 9) นิเทศ ติดตามผลการดำเนินงานเป็นระยะๆ ตามแผนที่กำหนดไว้
- 10) เก็บข้อมูลตามตัวชี้วัดเมื่อสิ้นปีการศึกษา 2547
- 11) วิเคราะห์ข้อมูล
- 12) สรุปและรายงานผลการดำเนินงานตามโครงการ

4.3 โรงเรียนบ้านเป็ดใน

โรงเรียนบ้านเป็ดในจัดตั้งเมื่อวันที่ 24 สิงหาคม พ.ศ. 2482 ที่บ้านเป็ดใน หมู่ 2 ตำบลห้วยน้ำขาว อำเภอเมืองตราด มีพื้นที่ในเขตบริการ 1 หมู่บ้าน เปิดการสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาลปีที่ 1 ถึง ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปัจจุบันมีนักเรียนจำนวน 81 คน มีครูอาจารย์รวม 7 คน โดยมีนายวัชร ตราดธารทิพย์ ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา บริหารงานภายใต้วิสัยทัศน์ที่ว่า นักเรียนของโรงเรียนบ้านเป็ดในมีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้การศึกษาระดับพื้นฐานก้าวหน้าเทคโนโลยี ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีคุณภาพ จริยธรรมมีค่านิยมในความเป็นไทยมีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอนุรักษ์พลังงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการตรวจสอบและผ่านการรับรองคุณภาพมาตรฐานตามเกณฑ์ประกันคุณภาพการศึกษาตลอดจนได้รับรางวัลโรงเรียนพระราชทานประเภทโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กเมื่อปี พ.ศ. 2547 โดยมีโครงการที่โดดเด่น ได้รับการยอมรับเป็นที่รู้จักในวงการการศึกษาและเป็นแบบอย่างที่สำคัญ ได้แก่

โรงเรียนเป็ดในได้จัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นโยบายและเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังนี้

1. โครงการที่ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกับชุมชน

1.1 โครงการร่วมใจภักดิ์ ปลูกใจรักษ์ สิ่งแวดล้อมเป็นโครงการที่ปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการเรียนการสอนด้วยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและได้บูรณาการเอาหลักสูตรท้องถิ่นผสมผสานกับหลักสูตรแกนกลางโดยใช้ชุมชนเป็นฐานในการเรียนรู้ซึ่งทางโรงเรียนได้ดำเนินการตั้งแต่ปี 2542 จนถึงปัจจุบัน ส่งผลให้โรงเรียนบ้านเป็ดในเป็นที่รู้จักของหน่วยงานต่างๆ รวมทั้งสื่อ โทรทัศน์ สถานีวิทยุ มาถ่ายทำรายการ ออกเผยแพร่กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูไปทั่วประเทศ

1.2 โครงการสิ่งแวดล้อมดีเด่นเฉลิมพระเกียรติ เป็นโครงการที่เน้นอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างครอบคลุมทุกด้านโดยเฉพาะป่ายายเลนเป็นกิจกรรมที่ส่ง

เข้าประกวดระดับประเทศ ทำให้ได้รับรางวัล 2 ปี ติดต่อกัน จึงได้เงินสนับสนุนโครงการ 130,000 บาท ทำให้โรงเรียนบ้านเป็ดในมีชื่อเสียงและมีโรงเรียนต่าง ๆ ทั้งระดับประถมศึกษา ถึงระดับมหาวิทยาลัยมาขอศึกษาดูงานและขอใช้สถานที่จัดกิจกรรมค่าย ซึ่งมีกิจกรรมประกอบ โครงการหลายกิจกรรม เช่น กิจกรรมเข้าค่ายอนุรักษ์ป่าชายเลน กิจกรรมเพิ่มพื้นที่สีเขียว/ปรับภูมิทัศน์ กิจกรรมอนุรักษ์นก กิจกรรมคืนกล้วยไม้ให้ป่าชายเลน

2. โครงการสิ่งแวดล้อมน้อมเกล้าตามพระราชเสาวนีย์ในสมเด็จพระนางเจ้าพระบรมราชินีนาถ เป็นโครงการที่จัดทำขึ้นเพื่อถวายเป็นพระราชกุศลแด่สมเด็จพระนางเจ้าพระบรมราชินีนาถ ส่งผลให้ได้รับรางวัลรองชนะเลิศอันดับ 1 ของเขตการศึกษา 12 เมื่อปี 2546 กิจกรรมประกอบโครงการส่วนใหญ่เป็นกิจกรรมเดียวกับโครงการสิ่งแวดล้อมดีเด่นเฉลิมพระเกียรติ เพราะทำอย่างต่อเนื่องเรื่อยมาแต่มีกิจกรรมเพิ่มเติม เช่น กิจกรรมคืนอาหารให้นก กิจกรรมมัดคุตเทศก์น้อย กิจกรรมปุย จุลินทรีย์ กิจกรรมปลูกผักปลอดสารพิษ กิจกรรมประหยัดพลังงาน

3. โครงการ "คืนน้ำให้ป่า คืนปลาให้น้ำ" เป็นโครงการที่ธนาคารกสิกรไทยเชิญชวนให้ทำโครงการเข้าประกวดภายใต้ชื่อว่า "โครงการน้ำใสทั่วไทย ดูนน้ำพระทัยพระราชินี" ได้รับคัดเลือกจากคณะกรรมการสนับสนุนงบประมาณในการกิจกรรม 10,000 บาท มีกิจกรรมประกอบโครงการ เช่น กิจกรรมบ้านปลา กิจกรรมวางทุ่นคลื่น เพื่อรักษาหน้าทะเล บริเวณด้านหน้าบ้านเป็ดใน

4. โครงการอนุรักษ์วัฒนธรรมพื้นบ้านกลองยาว เป็นโครงการที่จัดทำขึ้นเพื่อให้ นักเรียนได้รู้จักวัฒนธรรมไทยและส่งเสริมการมีรายได้ระหว่างเรียน โดยให้ผู้ที่สนใจด้านดนตรีไทย กลองยาว สมัครเข้าเป็นสมาชิกกลุ่มฝึกซ้อม ตีกลองยาวและทำรำประกอบ เมื่อชุมชนมีการรื่นเริง หรืองานมงคลต่าง ๆ จะได้รับการติดต่อให้ไปแสดง

ผลงานจากการดำเนินโครงการ/กิจกรรม

1. ผลงานเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาการของนักเรียนรอบด้าน

จากความมุ่งมั่นและการปฏิบัติงานของครูโดยการมีส่วนร่วมของหน่วยงานต้นสังกัดและชุมชนทำให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับดีมาก โดยเฉพาะผลการทดสอบแห่งชาติ (NT) ของชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 อยู่ในระดับที่น่าพอใจ ผลการทดสอบทุกวิชาสูงกว่า คะแนนเฉลี่ยของระดับประเทศและระดับเขตพื้นที่การศึกษาตราด

ส่วนผลจากการปฏิบัติตามกิจกรรมและโครงการอย่างต่อเนื่องปรากฏว่า นักเรียนมีพฤติกรรมด้านอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมที่ดีขึ้น เช่น รู้คุณค่าของสิ่งแวดล้อม รู้จักรักษา สภาพแวดล้อม รู้วิธีการแยกขยะและทิ้งขยะให้เป็นที่จะเห็นได้ว่าโรงเรียนและชุมชนสะอาดขึ้น รวมทั้งสภาพป่าของชุมชนมีความอุดมสมบูรณ์มากขึ้น ประชาชนในหมู่บ้านที่ประกอบอาชีพประมง น้ำตื้น เช่น จับปูทะเล ปูแสม ตกปลา มีรายได้เพิ่มขึ้น อย่างเห็นได้ชัด

2. ผลงานเกิดประโยชน์ต่อนักเรียนครอบคลุมทั้งสถานศึกษา

จากการปฏิบัติตามกิจกรรมและโครงการนักเรียนทุกคนให้ความร่วมมือกับทางโรงเรียนด้วยความเต็มใจโรงเรียนจึงสะอาดเรียบร้อยสวยงาม ได้รับคำชมเชยจากหน่วยงาน

ต่างๆ ที่มาเยี่ยมชมโรงเรียนเสมอมา นอกจากนั้นยังเน้นความเป็นระเบียบเรียบร้อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของบุคลากรในโรงเรียนซึ่งสิ่งเหล่านี้ช่วยเอื้อประโยชน์ให้นักเรียนมีสุขภาพจิตดี มีร่างกายที่แข็งแรงมีความสุขที่พร้อมจะรับการเรียนรู้

3. ผลงานได้รับการยอมรับจากผู้เกี่ยวข้องและชุมชน

โรงเรียนได้รับคำชมเชยอยู่เสมอๆ ว่าเป็นระเบียบสะอาดสวยงามและจัดกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อมได้อย่างยอดเยี่ยมซึ่งความสำเร็จต่างๆ นั้นเกิดขึ้นได้เพราะได้รับความร่วมมือจากนักเรียน ครูและชุมชน รวมทั้งหน่วยงานอื่นๆ ที่ให้การสนับสนุนทั้งการเสนอความคิดเห็น การให้งบประมาณ แรงงานและอุปกรณ์ ในการดำเนินกิจกรรม เช่น กิจกรรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม กิจกรรมวันพ่อ/วันแม่ กิจกรรมงานกีฬาด้านยาเสพติด กิจกรรมอนุรักษ์วัฒนธรรม พื้นบ้าน ดนตรี ไทยกลองยาว

4. มีรายการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ผลงานทางสื่อต่างๆ เช่น รายการสถานีวิทยุแห่งประเทศไทย ของกรมประชาสัมพันธ์ รายการโทรทัศน์ ก้าวหน้าใหม่ทางการศึกษา ช่อง ETV หนังสือพิมพ์ เสียงตามสายของโรงเรียนและชุมชน

ความภาคภูมิใจ/ความสำเร็จของสถานศึกษา

1. ปี พ.ศ. 2544 – 2546 ชนะเลิศการประกวดระดับประเทศเรื่องกิจกรรมสิ่งแวดล้อมดีเด่น ของสมาคมสร้างสรรค์ไทย (ตาวิเศษ) ได้รับเงินรางวัลสนับสนุนกิจกรรม จำนวน 130,000 บาท

2. การแสดงศิลปะพื้นบ้าน (กลองยาว) ของนักเรียนมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของชุมชนและบุคคลทั่วไป

3. ปี พ.ศ. 2546 ได้รับคัดเลือกจากกระทรวงศึกษาธิการให้เป็นโรงเรียนแกนนำจัดกิจกรรมการเข้าค่ายนานาชาติเอเปค (APEC Sister School Networking : ASSN)

4. ได้รับคัดเลือกเป็นโรงเรียนในโครงการสิ่งแวดล้อมน้อมเกล้าเฉลิมพระเกียรติฯ รองชนะเลิศอันดับที่ 1 ระดับเขตการศึกษา

5. ได้รับรางวัลโรงเรียนพระราชทานขนาดเล็ก ปีการศึกษา 2547 เขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ

จากการศึกษาประวัติโรงเรียนบ้านเปร็ดไถ พบว่า โรงเรียนเปิดการเรียนการสอนมาตั้งแต่ พ.ศ. 2482 ถึงปัจจุบัน ซึ่งมีระยะเวลากว่า 69 ปีแล้ว โรงเรียนบ้านเปร็ดไถสามารถดำรงอยู่ได้เป็นที่ยอมรับของชุมชนและยังได้รับรางวัลต่างๆ มากมายซึ่งเป็นเครื่องยืนยันถึงคุณภาพของโรงเรียนบ้านเปร็ดไถ ทำให้ผู้วิจัยสนใจจะศึกษาโรงเรียนบ้านเปร็ดไถเป็นกรณีศึกษาว่าอะไรเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กระดับดี

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ภารดี อนันต์นาวิ (2545: บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลทางบวกสูงสุดต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา คือ สถานการณ์โรงเรียน รองลงมาคือ คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารและบรรยากาศของโรงเรียน

ศุภร เยาวรักษ์ (2546: บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน อัสสัมชัญแผนกประถมศึกษาทุกด้านตามการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียนโดยปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ คุณลักษณะของครูผู้สอน การจัดการเรียนการสอน สภาพแวดล้อมภายนอกโรงเรียน การบริหารงบประมาณและคุณลักษณะของผู้บริหาร

จุมพล พูลภัทรชีวิน (2532: 91-92) ได้ศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อสัมฤทธิ์ผลของโรงเรียนเอกชน พบว่า โรงเรียนเอกชนที่มีสัมฤทธิ์ผลสูงสามารถจัดวัสดุ อุปกรณ์ ตลอดจนสื่อการสอนได้ทันสมัยและพร้อมกว่าโรงเรียนเอกชนที่มีสัมฤทธิ์ผลต่ำ นอกจากนี้การจัดสวัสดิการของครูในโรงเรียนเอกชนสัมฤทธิ์ผลต่ำไม่ดี จากการสัมภาษณ์ครูส่วนใหญ่ในโรงเรียนเอกชนที่มีสัมฤทธิ์ผลต่ำ รายงานว่าบรรยากาศในการทำงานดี ครูและผู้บริหารมีความเข้าใจ ในขณะที่ยังโรงเรียนเอกชนที่มีสัมฤทธิ์ผลสูงรายงานว่าระบบการบริหารเป็นถึงประชาธิปไตยทั้งเผด็จการ มีการติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

เจิดหล้า สุนทรวิภาต (2534) ได้ศึกษา คุณลักษณะของผู้นำและประสิทธิผลของงานในภาควิชาของคณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยไทย พบว่า ความเชื่ออำนาจในตน ทักษะติดต่อสภาพการทำงาน พฤติกรรมการร่วมมือ ทำนายประสิทธิภาพของภาควิชาหรือกลุ่ม

วิสุทธิ์ ราตรี (2532) ได้ศึกษาปัจจัยด้านผู้บริหารโรงเรียนที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจนผลปรากฏว่าโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานนั้น มีชาวบ้านให้ความร่วมมือกับทางโรงเรียนเป็นอย่างดี หน่วยงานอื่นๆให้ความช่วยเหลือโรงเรียนด้วยดีและหมู่บ้านที่มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันสูงและปัจจัย

ภายนอก มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียน ยังพบว่า บุคลากรในโรงเรียน ผู้นำชุมชน เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของโรงเรียน

จุมพล เปี่ยมศรี (2545: บทคัดย่อ) ศึกษาระดับประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

สนั่น พรหมสุวรรณ (2536: 90) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งเสริมโรงเรียนประถมศึกษา ให้ได้เข้ารับการคัดเลือกเป็นโรงเรียนดีเด่นในจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมโรงเรียนประถมศึกษาให้ได้เข้ารับการคัดเลือกเป็นโรงเรียนดีเด่นในจังหวัดฉะเชิงเทรา มี 8 ปัจจัยคือ ความสามารถในการบริหารของผู้บริหาร การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การจัดกิจกรรม

นักเรียน การจัดการสวัสดิการนักเรียน ความร่วมมือของผู้ปกครอง ความร่วมมือของชุมชนและการตกแต่งบริเวณโรงเรียน

สายสุดา กิจประยูร (2544: 74 - 75) ศึกษาการบริหารการจัดการศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียนคาทอลิกในสังฆมณฑลราชบุรี พบว่า การที่โรงเรียนมีการดำเนินการตอนขึ้นตอนอย่างมีระบบทั้งการทำงานของบุคลากรและการจัดการเรียนการสอนส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

จากทฤษฎีและผลงานวิจัยข้างต้น กล่าวได้ว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะของครู ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร และค่านิยมที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์กรของครูและผู้บริหารโรงเรียนส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ผู้วิจัยจึงนำเอาตัวแปรข้างต้นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาศึกษาในการวิจัยครั้งนี้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก: กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านเป็ดใน จังหวัดตราด เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. กลุ่มเป้าหมาย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรโรงเรียนบ้านเป็ดในจำนวน 7 คน นักเรียนจำนวน 81 คนและผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 30 คน ได้มาโดยความสมัครใจ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 3 ฉบับ คือ

ฉบับที่ 1 สำหรับผู้บริหารและครู มี 3 ตอน ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณลักษณะของครู ได้แก่ ภูมิหลังของครู วิทยฐานะความเป็นครู การจัดการเรียนการสอน ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร ได้แก่ ภูมิหลังของผู้บริหาร คุณธรรมจริยธรรม ภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับค่านิยมที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์การของครูและผู้บริหารโรงเรียน ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนบ้านเป็ดใน จังหวัดตราด

ฉบับที่ 2 สำหรับนักเรียน มี 1 ตอน ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณลักษณะของครู ได้แก่ วิทยฐานะความเป็นครู การจัดการเรียนการสอน

ฉบับที่ 3 สำหรับผู้ปกครอง มี 2 ตอน ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณลักษณะของครู ได้แก่ วิทยฐานะความเป็นครู ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร ได้แก่ คุณธรรมจริยธรรม ภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนบ้านเป็ดใน จังหวัดตราด ซึ่งเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ยมี 5 ระดับ ดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์. 2538: 9)

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

ตัวอย่างแบบสอบถามฉบับที่ 1

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย (ฉบับที่ 1)

เรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กระดับดี: กรณีศึกษาโรงเรียน
บ้านเปร็ดใน จังหวัดตราด

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้สำหรับผู้บริหารและครูที่ทำการสอนในโรงเรียนบ้านเปร็ดใน จังหวัดตราด เป็นผู้ตอบ
2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งเป็น 4 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณลักษณะของครูและคุณลักษณะของผู้บริหาร
 - ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับค่านิยมที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์กรของครูและผู้บริหารโรงเรียน
 - ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนบ้านเปร็ดใน
3. แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนบ้านเปร็ดใน จังหวัดตราด จากปัจจัยด้านคุณลักษณะของครู คุณลักษณะของผู้บริหารและค่านิยมที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์กรของครูและผู้บริหารโรงเรียน คำตอบที่ได้จะพิจารณาในภาพรวมซึ่งจะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านด้วยดีในการตอบแบบสอบถามและขอขอบคุณในความร่วมมืออันดียิ่งมา ณ โอกาสนี้

นางสาวณัฐณี เวชกุล

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการประถมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. ระดับการศึกษา

- ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี
☐ สูงกว่าปริญญาตรี

2. ประสบการณ์การสอน

- ☐ ต่ำกว่า 10 ปี ☐ 11 - 20 ปี
☐ 21 - 30 ปี ☐ 31 ปีขึ้นไป

3. ประสบการณ์ในการบริหาร (สำหรับผู้บริหาร)

- ☐ ต่ำกว่า 5 ปี ☐ 5 - 10 ปี
☐ 11 - 15 ปี ☐ มากกว่า 15 ปีขึ้นไป

4. การอบรมทางการบริหาร

- ☐ ผ่าน ☐ ไม่ผ่าน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณลักษณะของครูและคุณลักษณะผู้บริหาร

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความที่เกี่ยวกับคุณลักษณะของครูและคุณลักษณะผู้บริหาร แล้วกา เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ปัจจัยด้านคุณลักษณะของครู <u>วิญญาณความเป็นครู</u> 0. ครูให้ความรัก ความเมตตา และเอาใจใส่นักเรียนทุกคนเสมอ ภาควกัน					
0. ครูมีความรักและศรัทธาใน อาชีพครูยึดมั่นในอุดมการณ์ของ ความเป็นครู					
<u>การจัดการเรียนการสอน</u> 0. ครูสอนโดยใช้วิธีการอธิบาย อย่างเดียว					
0. ครูส่งเสริมให้นักเรียนทำงาน ร่วมกับผู้อื่น					
ปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้บริหาร <u>คุณธรรมจริยธรรม</u> 0. ผู้บริหารมีความเมตตากรุณา ต่อผู้ร่วมงานและผู้อื่น					
0. ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์สุจริต ต่อหน้าที่					
<u>ภาวะผู้นำ</u> 0. ผู้บริหารมีความรู้ความ สามารถในการบริหารโรงเรียน					
0. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการ พัฒนาตนเอง พัฒนาการศึกษ และพัฒนาโรงเรียน					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<u>การติดต่อสื่อสาร</u>					
0. ผู้บริหารใช้คำพูดสุภาพ ชัดเจนและเข้าใจได้ง่าย					
0. ผู้บริหารจัดให้มีการติด ประกาศเพื่อแจ้งข่าวสารภายใน โรงเรียน					
<u>ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับ ชุมชน</u>					
0. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรใน โรงเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผน และการปฏิบัติงานต่างๆ ที่จัดขึ้น ในชุมชน					
0. ผู้บริหารให้ความสำคัญกันเอง กับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชน					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามค่านิยมที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์การของครูและผู้บริหารโรงเรียน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความที่เกี่ยวกับค่านิยมที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์การของครูและผู้บริหารโรงเรียน แล้วกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่าน

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
0. การปฏิรูปการศึกษาเป็นสิ่งที่ทำได้ยาก					
0. การจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญจะส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ					
0. บุคลากรทุกคนมีความสามารถในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้สำเร็จ					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนบ้านเป็ดใน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความที่เกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนบ้านเป็ดใน จังหวัดตราด แล้วกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความสามารถในการปรับตัว					
0. โรงเรียนมีการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของท้องถิ่นโดยให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม					
0. โรงเรียนมีการบริหารงานอย่างเป็นระบบ มีความชัดเจนและปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความพึงพอใจของบุคลากรในโรงเรียนและบุคคลในชุมชน 0. ท่านมีความรู้สึกรัก ผูกพัน และศรัทธาต่อสถานศึกษาแห่งนี้					
0. เวลาโรงเรียนมีการจัดงานหรือกิจกรรมต่างๆ ท่านจะให้ความร่วมมือด้วยความเต็มใจ					
ด้านการพัฒนาและการอยู่รอด 0. โรงเรียนมีการพัฒนาในด้านการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
0. คุณครูทุกคนในโรงเรียนให้ความร่วมมือกันในการทำงานต่างๆ					

ตัวอย่างแบบสอบถามฉบับที่ 2

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย (ฉบับที่ 2)

เรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กระดับดี: กรณีศึกษาโรงเรียน
บ้านเป็ดใน จังหวัดตราด

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้สำหรับนักเรียนที่กำลังศึกษาอยู่ในโรงเรียนบ้านเป็ดใน
จังหวัดตราด เป็นผู้ตอบ
2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งเป็น 1 ตอน คือ
ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณลักษณะของครู
3. แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนบ้าน
เป็ดใน จังหวัดตราด จากปัจจัยด้านคุณลักษณะของครู คุณลักษณะของผู้บริหารและค่านิยมที่
เอื้อต่อการพัฒนาองค์กรของครูและผู้บริหารโรงเรียน คำตอบที่ได้จะพิจารณาในภาพรวมซึ่งจะไม่มี
ผลกระทบต่อนักเรียนแต่ประการใด

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือด้วยดีในการตอบแบบสอบถามและขอขอบใจ
ในความร่วมมืออันดีมา ณ โอกาสนี้

นางสาวณัฐณี เวชกุล

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการศึกษา ประถมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณลักษณะของครู

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความที่เกี่ยวกับคุณลักษณะของครู แล้วกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ปัจจัยด้านคุณลักษณะของครู <u>วิญญานความเป็นครู</u> 0. ครูให้ความรัก ความเมตตา และเอาใจใส่นักเรียนทุกคนเสมอ ภาคกัน					
0. ครูให้ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือ นักเรียนตามสมควร					
<u>การจัดการเรียนการสอน</u> 0. ครูสอนโดยใช้วิธีการอธิบาย อย่างเดียว					
0. ในการสอนครูให้นักเรียนได้ลง มือปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การทดลอง การศึกษาค้นคว้า.					

ตัวอย่างแบบสอบถามฉบับที่ 3

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย (ฉบับที่ 3)

เรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กระดับดี: กรณีศึกษาโรงเรียน
บ้านเป็ดใน จังหวัดตราด

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้สำหรับผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนบ้านเป็ดใน จังหวัดตราด
2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งเป็น 2 ตอน คือ
ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณลักษณะของครูและคุณลักษณะของผู้บริหาร
ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนบ้านเป็ดใน
3. แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนบ้านเป็ดใน จังหวัดตราด จากปัจจัยด้านคุณลักษณะของครู คุณลักษณะของผู้บริหารและค่านิยมที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์กรของครูและผู้บริหารโรงเรียน คำตอบที่ได้จะพิจารณาในภาพรวมซึ่งจะไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่ประการใด

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านด้วยดีในการตอบแบบสอบถามและขอขอบคุณในความร่วมมืออันดียิ่งมา ณ โอกาสนี้

นางสาวณัฐณี เวชกุล

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการประถมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณลักษณะของครูและคุณลักษณะของผู้บริหาร
คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความที่เกี่ยวกับคุณลักษณะของครูและคุณลักษณะผู้บริหาร แล้วกา
เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ปัจจัยด้านคุณลักษณะของครู <u>วิญญาณความเป็นครู</u> 0. ครูให้ความรัก ความเมตตา และเอาใจใส่นักเรียนทุกคนเสมอ ภาควักัน					
0. ครูมีความรักและศรัทธาใน อาชีพครูยึดมั่นในอุดมการณ์ของ ความเป็นครู					
ปัจจัยด้านคุณลักษณะของ ผู้บริหาร <u>คุณธรรมจริยธรรม</u> 0. ผู้บริหารมีความเมตตากรุณา ต่อผู้ร่วมงานและผู้อื่น					
0. ผู้บริหารทำงานเพื่อประโยชน์ ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว					
<u>ภาวะผู้นำ</u> 0. ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการบริหาร โรงเรียน					
0. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการ พัฒนาตนเอง พัฒนาการศึกษา และพัฒนาโรงเรียน					
<u>การติดต่อสื่อสาร</u> 0. ผู้บริหารใช้คำพูดสุภาพ ชัดเจนและเข้าใจง่าย					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
0. ผู้บริหารจัดการให้มีการประชุม ผู้ปกครองทุกภาคเรียน					
<u>ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับ ชุมชน</u> 0. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรใน โรงเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผน และการปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่จัดขึ้น ในชุมชน					
0. ผู้บริหารอำนวยความสะดวก ในการให้บริการต่าง ๆ แก่ชุมชน เช่น สถานที่ อุปกรณ์ บุคลากร					

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนบ้านเป็ดใน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความที่เกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนบ้านเป็ดใน จังหวัดตราด
แล้วกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความสามารถในการ ปรับตัว 0. โรงเรียนมีการจัดทำและ พัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับ สภาพและความต้องการของท้อง ถิ่นโดยให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม					
0. โรงเรียนมีการส่งเสริมให้มีการ ใช้ประโยชน์จากทุกส่วนใน โรงเรียนสำหรับการจัดการเรียน การสอน					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความพึงพอใจของบุคลากรในโรงเรียนและบุคคลในชุมชน 0. ท่านมีความรู้สึกรัก ผูกพัน และศรัทธาต่อสถานศึกษาแห่งนี้					
0. เวลาโรงเรียนมีการจัดงานหรือกิจกรรมต่างๆ ท่านจะให้ความร่วมมือด้วยความเต็มใจ					
ด้านการพัฒนาและการอยู่รอด 0. โรงเรียนมีการพัฒนาในด้านการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
0. ผู้บริหาร ครูและผู้ปกครอง ร่วมกันแก้ไขปัญหาด้านการจัดการเรียนรู้					

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

1. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามและกำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ทำวิจัยเพื่อกำหนดเป็นกรอบความคิดในการสร้างแบบสอบถาม
3. นำข้อมูลที่ได้มาสร้างเป็นแบบสอบถามให้ได้เนื้อหาครอบคลุมตามความมุ่งหมายของการวิจัย
4. นำแบบสอบถามฉบับร่าง เสนอประธานและกรรมการผู้ควบคุมปริญญาโทเพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องของภาษาและความเหมาะสมแล้วนำไปแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ
5. นำแบบสอบถามที่แก้ไข ปรับปรุงแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรง

เชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความสอดคล้องของข้อคำถามกับ นิยามศัพท์เฉพาะและตรวจสอบความชัดเจนของสำนวนภาษา โดยใช้เกณฑ์การกำหนดคะแนน ความคิดเห็นไว้ ดังนี้ (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2539: 248-249)

- +1 หมายถึง ข้อความมีความสอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด
- 1 หมายถึง ข้อความไม่มีความสอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด

จากนั้น บันทึกผลการพิจารณาถึงความเห็นของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนในแต่ละข้อ แล้วนำไปหาค่าดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา หรือ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) แล้วเลือก ข้อคำถามที่มีค่า IOC ค่ามากกว่า หรือเท่ากับ 0.5 ไว้ โดยผลการตรวจสอบความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อแบบสอบถาม ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 จำนวน 98 ข้อ, 0.67 จำนวน 11 ข้อ

6. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องทั้งในเรื่องภาษาและเนื้อหา ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้ได้แบบสอบถามที่ถูกต้องสมบูรณ์

7. นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขถูกต้องสมบูรณ์แล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับ ผู้บริหาร ครูนักเรียนและผู้ปกครองของนักเรียนโรงเรียนบ้านปะเตา จำนวน 141 คน แล้วนำมา วิเคราะห์เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามแต่ละข้อ โดยใช้สถิติ t-test Independent จำแนก กลุ่มสูง-ต่ำ โดยใช้เทคนิค 25% และคัดเลือกข้อที่มีค่า t มากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนด หลังจากนั้น คัดเลือกข้อที่มีอำนาจจำแนกได้ตามเกณฑ์มาหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีสัมประสิทธิ์ แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ได้ค่า ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.86 (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2543: 24)

8. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ขอนหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ส่งถึงผู้บริหารโรงเรียนบ้านเปร็ดไ้ เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. นำหนังสือแนะนำตัวและแบบสอบถามที่สร้างขึ้นส่งไปให้กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอน นักเรียนและผู้ปกครองโรงเรียนบ้านเปร็ดไ้ หลังจากนั้นผู้วิจัยเก็บ แบบสอบถามคืนด้วยตนเอง
3. นำแบบสอบถามที่ได้คืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วนำข้อมูลมาจัดระบบ เพื่อนำไปวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน (Descriptive Statistics) ได้แก่
 - 1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)
 - 1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean)
2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ
 - 2.1 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
 - 2.2 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยใช้ t-test Independent
 - 2.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของ

ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยใช้ การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)
4. การวิเคราะห์เพื่อหาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
X_1	แทน	ระดับการศึกษา
X_2	แทน	ประสบการณ์การสอน
X_3	แทน	วิญญานความเป็นครู
X_4	แทน	การจัดการเรียนการสอน
X_5	แทน	ประสบการณ์ในการบริหาร
X_6	แทน	การอบรมทางการบริหาร
X_7	แทน	คุณธรรมจริยธรรม
X_8	แทน	ภาวะผู้นำ
X_9	แทน	การติดต่อสื่อสาร
X_{10}	แทน	ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน
X_{11}	แทน	ค่านิยมที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์กรของครูและผู้บริหารโรงเรียน
Y	แทน	ประสิทธิผลของโรงเรียน
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนนแต่ละค่า (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยกำลังสองของคะแนนแต่ละค่า (Mean Squares)
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบ F-Distribution
SE_b	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านคุณลักษณะของครู ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร ค่านิยมที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์กรของครู และผู้บริหารโรงเรียน และประสิทธิผลของโรงเรียนบ้านเป็ดไผ่
3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)
4. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

ที่	กลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	นักเรียน	81	68.65
2	ครูและผู้บริหาร		5.93
	ระดับการศึกษาของครูและผู้บริหาร		
	ระดับปริญญาตรี	6	
	สูงกว่าระดับปริญญาตรี	1	
	ประสบการณ์ในการสอนของครู		
	21-30 ปี	3	
	31 ปีขึ้นไป	3	
	ประสบการณ์ในการบริหาร		
	5-10 ปี	1	
	การอบรมทางการบริหาร		
	ผ่าน	1	
	รวมจำนวนครูและผู้บริหารทั้งหมด	7	
3	ผู้ปกครอง	30	25.42
รวม		118	100

จากตาราง 1 กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นนักเรียน คิดเป็นร้อยละ 68.65 รองลงมาเป็นผู้ปกครอง ร้อยละ 25.42 ส่วนครูและผู้บริหารมีจำนวนน้อยที่สุด

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านคุณลักษณะของครู ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร ค่านิยมที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์กรของครูและผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียน

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในปัจจัยด้านคุณลักษณะของครู ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร ค่านิยมที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์กรของครูและผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหาร

ที่	ตัวแปรปัจจัย	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
1	ครู วิญญานความเป็นครู	4.55	0.50	มากที่สุด
2	การจัดการเรียนการสอน	4.51	0.53	มากที่สุด
3	ผู้บริหาร คุณธรรมจริยธรรม	4.44	0.56	มาก
4	ภาวะผู้นำ	4.49	0.60	มาก
5	การติดต่อสื่อสาร	4.50	0.51	มากที่สุด
6	ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน	4.47	0.49	มาก
7	ค่านิยมที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์กรของครูและผู้บริหารโรงเรียน	3.84	0.78	มาก
8	ประสิทธิผลของโรงเรียน	4.51	0.49	มากที่สุด

จากตาราง 2 พบว่า ครูมีวิญญานความเป็นครูและการจัดการเรียนการสอนอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 และ 4.51 ตามลำดับ ผู้บริหารมีคุณธรรมจริยธรรม ภาวะผู้นำและความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.44, 4.49 และ 4.47 ตามลำดับ แต่การติดต่อสื่อสาร อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.50 ส่วนค่าค่านิยมที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์กรของครูและผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 นอกจากนี้ยังพบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ย 4.51

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในปัจจัยด้านคุณลักษณะของครูตามความคิดเห็นของนักเรียน

ที่	ตัวแปรปัจจัย	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
1	ครู วิญญานความเป็นครู	4.50	0.50	มากที่สุด
2	การจัดการเรียนการสอน	4.49	0.50	มาก

จากตาราง 3 พบว่า ครูมีวิญญานความเป็นครูอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 ส่วนการจัดการเรียนการสอนอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในปัจจัยด้านคุณลักษณะของครู ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้ปกครอง

ที่	ตัวแปรปัจจัย	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
1	ครู วิญญานความเป็นครู	4.58	0.48	มากที่สุด
3	ผู้บริหาร คุณธรรมจริยธรรม	4.54	0.49	มากที่สุด
4	ภาวะผู้นำ	4.52	0.49	มากที่สุด
5	การติดต่อสื่อสาร	4.56	0.49	มากที่สุด
6	ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน	4.55	0.48	มากที่สุด
8	ประสิทธิผลของโรงเรียน	4.49	0.50	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ครูมีวิญญานความเป็นครูอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 ผู้บริหารมีคุณธรรมจริยธรรม ภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.54, 4.52, 4.56 และ 4.55 ตามลำดับ ส่วนประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.49

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านคุณลักษณะของครู ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร ค่านิยมที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์กรของครูและผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียน

ที่	ตัวแปรปัจจัย	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
1	ครู วิญญานความเป็นครู	4.54	0.15	มากที่สุด
2	การจัดการเรียนการสอน	4.50	0.17	มากที่สุด
3	ผู้บริหาร คุณธรรมจริยธรรม	4.49	0.18	มาก
4	ภาวะผู้นำ	4.50	0.19	มากที่สุด
5	การติดต่อสื่อสาร	4.53	0.19	มากที่สุด
6	ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน	4.51	0.17	มากที่สุด
7	ค่านิยมที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์กรของครูและผู้บริหารโรงเรียน	3.84	0.20	มาก
8	ประสิทธิผลของโรงเรียน	4.50	0.12	มากที่สุด

จากตาราง 5 พบว่า ครูมีวิญญานความเป็นครูและการจัดการเรียนการสอนอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 และ 4.50 ตามลำดับ ผู้บริหารมีคุณธรรมจริยธรรมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.49 แต่มีภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร และความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.50, 4.53 และ 4.51 ตามลำดับ ส่วนค่านิยมที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์กรของครูและผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 นอกจากนี้ยังพบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.50

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

ตาราง 6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_7	X_8	X_9	X_{10}	X_{11}	Y
X_1	-	.698**	.101	-.353**	-.021	-.021	-.148	.015	-.202*	-.154	.300**	.069
X_2		-	.087	-.414**	-.015	-.015	-.139	.102	-.204*	-.077	.312**	.209*
X_3			-	.059	.089	.089	.204*	.471**	.097	.221*	.067	.494**
X_4				-	.000	.000	.466**	.028	.557**	.539**	-.172	.165
X_5					-	1.00*	.063	.180	.064	.044	.186*	.204*
X_6						-	.063	.180	.064	.044	.186*	.204*
X_7							-	.162	.244**	.466**	.131	.353**
X_8								-	-.105	.256**	.093	.664**
X_9									-	.379**	-.112	.204*
X_{10}										-	.013	.451**
X_{11}											-	.119
Y												-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 6 พบว่า ตัวแปรปัจจัยที่นำมาศึกษามีความสัมพันธ์กันทั้งในทางบวกและทางลบ ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันทางบวกสูงสุดคือ ระดับการศึกษา (X_1) มีความสัมพันธ์กับประสบการณ์สอน (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .698 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมาคือการจัดการเรียนการสอน (X_4) มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านผู้บริหารในด้าน การติดต่อสื่อสาร (X_9) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .557 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันทางลบสูงสุดคือ ประสบการณ์การสอน (X_2) มีความสัมพันธ์กับการจัดการเรียนการสอน (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -.414 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมาคือระดับการศึกษา (X_1) มีความสัมพันธ์กับการจัดการเรียนการสอน (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -.353 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยกับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพของโรงเรียน พบว่า ปัจจัยด้านผู้บริหารในด้านภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนมากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .664 รองลงมาเป็น ปัจจัยด้านครูในด้านวิญญานความเป็นครู ปัจจัยด้านผู้บริหารในด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ปัจจัยด้านผู้บริหารในด้านคุณธรรมจริยธรรม ประสบการณ์การสอนของครูและที่มีความสัมพันธ์เท่ากันคือประสบการณ์ในการบริหาร การอบรมทางการบริหารและปัจจัยด้านผู้บริหารในด้าน

การติดต่อสื่อสาร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .494, .451, .353, .209, และ .204 ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

ตาราง 7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัยกับประสิทธิผลของโรงเรียน

แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
regression	10	1.189	.119	18.738**	.000
residual	107	.679	6.346		
total	117	1.868			
	<i>R</i> = .798	<i>R</i> ² = .637	<i>F</i> = .000		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 7 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (*R*) เท่ากับ .798 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่า *F* มีค่าเท่ากับ 18.738 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่ามีตัวแปรปัจจัยอย่างน้อยหนึ่งตัวที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งจะได้ทำการวิเคราะห์ต่อไป

ตาราง 8 ค่าน้ำหนักความสำคัญระหว่างตัวแปรปัจจัยกับประสิทธิผลของโรงเรียน

ตัวแปร	β	<i>b</i>	<i>SE_b</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
<i>X</i> ₂	.204	.163	.055	2.995*	.003
<i>X</i> ₃	.143	.113	.054	2.080*	.040
<i>X</i> ₄	.064	4.68	.065	.721	.472
<i>X</i> ₆	.075	.103	.084	1.227	.222
<i>X</i> ₇	.165	.110	.048	2.311	.023
<i>X</i> ₈	.514	.329	.046	7.208**	.000
<i>X</i> ₉	.207	.138	.049	2.820*	.006
<i>X</i> ₁₀	.172	.124	.055	2.229	.028
<i>X</i> ₁₁	.026	1.56	.039	.369	.693

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 8 พบว่า ประสพการณ์การสอน (X_2) วิทยุญาณความเป็นครู (X_3) การจัดการเรียนการสอน (X_4) การอบรมทางการบริหาร (X_6) ปัจจัยด้านผู้บริหารในด้านคุณธรรมจริยธรรม (X_7) ปัจจัยด้านผู้บริหารในด้านภาวะผู้นำ (X_8) ปัจจัยด้านผู้บริหารในการติดต่อสื่อสาร (X_9) ปัจจัยด้านผู้บริหารในด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน (X_{10}) และค่านิยมที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์การของครูและผู้บริหารโรงเรียน (X_{11}) มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ เท่ากับ .163, .113, 4.68, .103, .110, .329, .138, .124 และ 1.56 ตามลำดับ และมีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ .204, .143, .064, .075, .165, .514, .207, .172, และ .026 ตามลำดับ

เมื่อทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การถดถอย พบว่า ประสพการณ์การสอน (X_2) วิทยุญาณความเป็นครู (X_3) และปัจจัยด้านผู้บริหารในการติดต่อสื่อสาร (X_9) ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยด้านผู้บริหารในด้านภาวะผู้นำ (X_8) ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กระดับดี: กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านเปร็ดใน จังหวัดตราด โดยมีความมุ่งหมายของการวิจัย 2 ประการ ดังนี้

1. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กระดับดี จังหวัดตราด
2. เพื่อศึกษานำหนักความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กระดับดี จังหวัดตราด

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาเฉพาะโรงเรียนบ้านเปร็ดใน จังหวัดตราด
2. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนบ้านเปร็ดใน จังหวัดตราด ประกอบด้วยปัจจัย ดังนี้
 - (1) ปัจจัยด้านคุณลักษณะของครู ได้แก่
 - 1.1 ภูมิหลังของครู
 - 1.1 วิทยุณความป็นครู
 - 1.1 การจัดการเรียนการสอน
 - (2) ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร ได้แก่
 - 2.1 ภูมิหลังของผู้บริหาร
 - 2.2 คุณธรรมจริยธรรม
 - 2.3 ภาวะผู้นำ
 - 2.4 การติดต่อสื่อสาร
 - 2.5 ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน
 - (3) ค่านิยมที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์การของครูและผู้บริหารโรงเรียน
3. กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนบ้านเปร็ดใน ประกอบด้วย ผู้บริหาร ครูผู้สอน นักเรียนและผู้ปกครองนักเรียนในโรงเรียนบ้านเปร็ดใน

กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรโรงเรียนบ้านเปร็ดในจำนวน 7 คน นักเรียนจำนวน 81 คนและผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 30 คน ได้มาโดยความสมัครใจ

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยด้านคุณลักษณะของครู ด้านคุณลักษณะของผู้บริหารและค่านิยมที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนบ้านเปร็ดใน จังหวัดตราด
2. ปัจจัยด้านคุณลักษณะของครู ด้านคุณลักษณะของผู้บริหารและค่านิยมที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์การส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนบ้านเปร็ดใน จังหวัดตราด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ซึ่งจะแบ่งเป็น 3 ฉบับ คือ

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามสำหรับผู้บริหารและครูที่ทำการสอนในโรงเรียนบ้านเปร็ดใน จังหวัดตราด เป็นผู้ตอบ แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณลักษณะของครูและผู้บริหาร
- ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับค่านิยมที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์การ
- ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนบ้านเปร็ดใน

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามสำหรับนักเรียนที่กำลังศึกษาในโรงเรียนบ้านเปร็ดใน จังหวัดตราด เป็นผู้ตอบ แบ่งเป็น 1 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณลักษณะของครู

ฉบับที่ 3 แบบสอบถามสำหรับผู้ปกครองนักเรียนที่กำลังศึกษาในโรงเรียนบ้านเปร็ดใน จังหวัดตราด เป็นผู้ตอบ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณลักษณะของครูและผู้บริหาร
- ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนบ้านเปร็ดใน

วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุญาตและแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความร่วมมือในการวิจัยจากผู้บริหารโรงเรียนบ้านปะเตา จังหวัดตราด สำหรับทดลองหาคุณภาพเครื่องมือวิจัยและโรงเรียนบ้านเปร็ดใน จังหวัดตราด สำหรับเก็บข้อมูลในการวิจัย
2. ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การจัดกระทำข้อมูล
นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสอบถามมาให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

2.2 สำหรับข้อมูลด้านคุณลักษณะของครูและคุณลักษณะผู้บริหาร หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยจำแนกรายข้อ รายด้านและ โดยรวมของระดับการปฏิบัติเพื่อเสนอเป็นตารางประกอบความเรียงในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย

2.3 สำหรับข้อมูลด้านประสิทธิผลในการจัดการศึกษา หาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (Standard Deviation) โดยจำแนกรายข้อรายด้านและโดยรวมของระดับการปฏิบัติเพื่อ เสนอเป็นตารางประกอบความเรียงในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย

3. นำคะแนนที่ได้จากการวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (SPSS for window / Statistical Package for the Social Sciences for windows) ตามตัวแปรที่กำหนดไว้

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาค้นคว้าสรุปผลได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้าน คุณลักษณะของครู ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร ค่านิยมที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์กรของครู และผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า ครูมีวิญญานความเป็นครูและมีการจัดการเรียนการสอนที่ดีอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 และ 4.50 ตามลำดับ ผู้บริหารมีคุณธรรมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.49 แต่มีภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร และ ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.50 4.53 และ 4.51 ตามลำดับ ส่วนค่าค่านิยมที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์กรของครูและผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 นอกจากนี้ยังพบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมี ค่าเฉลี่ย 4.50

2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ตัวแปรปัจจัยที่นำมาศึกษา มีความสัมพันธ์กันทั้งในทางบวกและทางลบ ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันทางบวกสูงสุดคือ ระดับการศึกษา (X_1) มีความสัมพันธ์กับประสพการณ์การ สอน (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .698 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมา คือการจัดการเรียนการสอน (X_4) มีความสัมพันธ์กับ ปัจจัยด้านผู้บริหารในด้านการติดต่อสื่อสาร (X_9) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .557 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนตัวแปรที่ มีความสัมพันธ์กันทางลบสูงสุดคือ ประสพการณ์การสอน (X_2) มีความสัมพันธ์กับการจัดการเรียน

การสอน (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ $-.414$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.01$ รองลงมาคือระดับการศึกษา (X_1) มีความสัมพันธ์กับการจัดการเรียนการสอน (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ $-.353$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.01$ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยกับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพของโรงเรียน พบว่า ปัจจัยด้านผู้บริหารในด้านภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนมากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ $.664$ รองลงมาเป็น ปัจจัยด้านครูในด้านวิญญานความเป็นครู ปัจจัยด้านผู้บริหารในด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ปัจจัยด้านผู้บริหารในด้านคุณธรรมจริยธรรม ประสิทธิภาพการสอนของครูและที่มีความสัมพันธ์เท่ากันคือประสิทธิภาพในการบริหาร การอบรมทางการบริหาร และปัจจัยด้านผู้บริหารในด้านการติดต่อสื่อสาร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ $.494$, $.451$, $.353$, $.209$, และ $.204$ ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า ประสิทธิภาพการสอน (X_2) วิญญานความเป็นครู (X_3) การจัดการเรียนการสอน (X_4) การอบรมทางการบริหาร (X_6) ปัจจัยด้านผู้บริหารในด้านคุณธรรมจริยธรรม (X_7) ปัจจัยด้านผู้บริหารในด้านภาวะผู้นำ (X_8) ปัจจัยด้านผู้บริหารในด้านการติดต่อสื่อสาร (X_9) ปัจจัยด้านผู้บริหารในด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน (X_{10}) และค่านิยมที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์กรของครูและผู้บริหารโรงเรียน (X_{11}) มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ เท่ากับ $.163$, $.113$, 4.68 , $.103$, $.110$, $.329$, $.138$, $.124$ และ 1.56 ตามลำดับ และมีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ $.204$, $.143$, $.064$, $.075$, $.165$, $.514$, $.207$, $.172$, และ $.026$ ตามลำดับ

เมื่อทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การถดถอย พบว่า ประสิทธิภาพการสอน (X_2) วิญญานความเป็นครู (X_3) และปัจจัยด้านผู้บริหารในด้านการติดต่อสื่อสาร (X_9) ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$ ส่วนปัจจัยด้านผู้บริหารในด้านภาวะผู้นำ (X_8) ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.01$

อภิปรายผล

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ประถมศึกษาขนาดเล็กระดับดี: กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านเป็ดใน จังหวัดตราด ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญและอภิปรายผลจากข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนบ้านเป็ดในเรียงตามลำดับข้อมูลจากผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

1.1 ด้านผู้บริหารในด้านภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนมากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ $.664$ เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ในการบริหาร รับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนมาใช้ในการพัฒนาและบริหารโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ จนทำให้คณะครู นักเรียนและผู้ปกครอง เกิดความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารจึงให้ความ

ร่วมมือในการจัดการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นด้านการสนับสนุนทรัพยากร แรงงานในการพัฒนาอาคารสถานที่ ตลอดจนให้การเอาใจใส่บุตรหลานด้านการเรียน พฤติกรรม ด้านสุขภาพอนามัย จึงส่งผลให้การดำเนินการจัดการศึกษาของโรงเรียนโดยการนำของผู้บริหารโรงเรียนประสบผลสำเร็จ ได้รับคัดเลือกให้เป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพระดับดี ดังที่ เดมซี (กิตติมา ปรีดีดิลก. 2529: 251 ; อ้างอิงจาก เดมซี Demsey.) ได้กล่าวถึง พฤติกรรมผู้นำที่ไม่มีประสิทธิผล จะต้องมึลักษณะ ดังนี้ 1) สามารถแก้ปัญหาทางด้านการเงินวินัย ตลอดจนให้คำแนะนำแก่ครู เรื่องการแก้ปัญหาระเบียบวินัยในชั้น 2) มีการบำรุงขวัญของครูและนักเรียนดี 3) ครูมีความรู้สึกมั่นคง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประทีน วิเศษสุวรรณ (2545: บทคัดย่อ) ที่พบว่า พฤติกรรมผู้นำทางการบริหารเป็นปัจจัยการบริหารการศึกษาที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน ปัจจัยด้านผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .451 ปัจจัยด้านผู้บริหารในด้านคุณธรรมจริยธรรม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .353 และด้านประสบการณ์ในการบริหาร การอบรมทางการบริหาร และปัจจัยด้านผู้บริหารในด้านการติดต่อสื่อสาร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .204 สอดคล้องกับงานวิจัยของ โอเนล (O' Neal. 1987: 320) พบว่า ผู้บริหารการศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานยิ่งมาก และมีประสบการณ์บริหารมาก ยิ่งทำให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานและเข้าใจงานมากยิ่งขึ้น ประสบการณ์จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จ ช่วยทำให้ผู้บริหารมีความรอบคอบในการตัดสินใจ วินิจฉัย วางแผน การแก้ไขปัญหา ตลอดจนการคาดการณ์เกี่ยวกับงานให้บรรลุตามเป้าหมาย

1.2 ปัจจัยด้านครูในด้านวิทยุญาณความเป็นครูมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .494 เนื่องจาก ครูที่ทำการสอนในโรงเรียนบ้านเป็ดในส่วนใหญ่ เป็นครูที่มีภูมิลำเนาอยู่ในชุมชนบ้านเป็ดใน ครูไม่ต้องเสียเวลากับการเดินทางไป-กลับโรงเรียน เมื่อครูอยู่ในชุมชน ความใกล้ชิดคุ้นเคยระหว่างครูกับเด็กจึงมีมาก ครูรู้จักและคุ้นเคยกับครอบครัวของเด็กเป็นอย่างดี เด็กๆ ที่เรียนอยู่ในโรงเรียนจึงเปรียบเหมือนลูกหลานของตนเอง ทำให้การจัดการเรียนการสอนสามารถดำเนินไปได้ด้วยดีและเกิดประสิทธิผลต่อโรงเรียน ปัจจัยด้านครูที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนรองลงมา คือ ด้านประสบการณ์การสอนของครู มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .209 พบว่า ครูส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีประสบการณ์การสอนตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป ความคุ้นเคยกับเนื้อหาที่จัดให้เด็กเรียน การพบเจอปัญหาจากการสอนและการแก้ปัญหาจากการสอนให้ประสบผลสำเร็จจึงสามารถทำได้ดีและมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการถ่ายทอดประสบการณ์ผ่านการสอนสามารถทำได้ดี ทำให้เด็กเกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในตัวครูจึงส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนและประสิทธิผลของโรงเรียนสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญเรือน หมั่นทรัพย์ (2538: 54) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาของโรงเรียนเอกชนคาทอลิกพบว่า ปัจจัยด้านครูผู้สอนเป็นปัจจัยหนึ่งที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเพราะครูเป็นร่วมงานที่ใกล้ชิดกับครูใหญ่ ครูที่ทำหน้าที่บริหารและครูสนับสนุนการสอน

2. ปัจจัยด้านคุณลักษณะของครู ได้แก่ ด้านประสบการณ์การสอน (X_2) ด้านวิทยุญาณความเป็นครู (X_3) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถใช้ทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนบ้านเป็ดได้ในที่สุด คือ ปัจจัยด้านวิทยุญาณความเป็นครูเนื่องจากครูเป็นบุคคลสำคัญที่จะนำพาผู้เรียนให้บรรลุความรู้และประสบการณ์ที่จำเป็นทั้งมวล ครูที่ดีจึงควรปฏิบัติงานด้วยความรักและศรัทธาในวิชาชีพครูและปรารถนาดีต่อศิษย์ทุกคนอย่างเสมอภาคกัน ให้ความเอาใจใส่ผู้เรียน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ เสียสละและตรงต่อเวลา ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนบ้านเป็ดในส่วนใหญ่เป็นครูที่มีบ้านเรือนอยู่ในเขตบริการของโรงเรียน มีความใกล้ชิดกับผู้ปกครองและเด็กทุกคนในโรงเรียนเป็นอย่างดีเมื่อมีการจัดกิจกรรมในชุมชน ครูจะเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการจัดงานและให้ความร่วมมือกับชุมชนเป็นอย่างดี ก่อให้เกิดศรัทธาและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรและชุมชน ส่งผลให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนเป็นไปอย่างราบรื่นและเกิดประสิทธิผลปัจจัยที่ทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนบ้านเป็ดในอันดับรองลงมาคือด้านประสบการณ์การสอน ครูส่วนใหญ่ในโรงเรียนมีประสบการณ์การสอนมากกว่า 20 ปี ประสบการณ์ในการสอนจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ให้นักเรียนได้รับความรู้และประสบการณ์ที่มีคุณค่า ครูสามารถใช้เทคนิควิธีสอนที่จำเป็นมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ จึงทำให้โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ส่วนปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหารในด้านการติดต่อสื่อสาร (X_9) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านภาวะผู้นำ (X_8) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถใช้ทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนบ้านเป็ดได้ในที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำ ดังที่ สเตวาร์ด (Stewart. 1985: 62) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ทั้งนี้เพราะการที่โรงเรียนจะมีประสิทธิผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับสมรรถภาพในการนำ และการใช้ภาวะผู้นำในการปรับเปลี่ยนพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ เวบเบอร์ (Clark; & others. 1984 : 42-44; citing Weber.1971) เรด และคนอื่นๆ (Reid; & others. 1988 : 24) ที่พบว่า ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเพราะการที่ผู้บริหารโรงเรียนมีสภาพสภาวะของความเป็นผู้นำสูงจะสามารถวางแผนคิดตัดสินใจ ตลอดจนจูงใจให้กับครูได้มาร่วมมือกันทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนบ้านเป็ดใน รองลงมาคือ ด้านการติดต่อสื่อสาร เนื่องจากการติดต่อสื่อสารเป็นการสร้างความเข้าใจต่อกันของผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียน ดังที่ ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2546: 85-86) กล่าวว่า ผู้บริหารที่จะประสบความสำเร็จในการบริหารงานควรรู้จักการประสานกับผู้อื่นเพื่อผลสำเร็จของงาน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสื่อสาร โดยต้องทำการสื่อสารด้วยข้อความที่ชัดเจนได้ใจความ เข้าใจง่ายตรงตามเป้าหมาย ทั้งนี้ ผู้บริหารควรมีเทคนิคในการสื่อสารทั้งในด้านการรับฟัง การพูดและเสริมศักดิ์วิศาลาภรณ์ (2525: 158-159) กล่าวว่า ผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนาทักษะด้านการสื่อสารให้มาก

ถ้าหากผู้บริหารมีความคิดดีแต่ไม่สามารถถ่ายทอดความคิดให้ผู้อื่นเข้าใจได้ การเป็นผู้บริหารก็จะประสบความสำเร็จได้ยาก

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กที่มีประสิทธิภาพนั้น ตัวบุคลากรในโรงเรียนมีความสำคัญที่สุดเปรียบเสมือนกลไกในการขับเคลื่อนกิจการงานต่างๆ ของสถานศึกษาโดยเฉพาะโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ครูและผู้บริหารจะต้องทำงานอย่างหนักภายใต้งบประมาณที่มีจำกัดเพื่อให้การจัดการศึกษาดำเนินไปให้มีคุณภาพทัดเทียมกับโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่และบรรลุตามเป้าหมายของหน่วยงานต้นสังกัดได้วางเอาไว้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะของครูด้านประสิทธิภาพการสอน ด้านวิญญูณความเป็นครู ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหารในด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนั้น หน่วยงานต้นสังกัดควรส่งเสริมให้ความรู้พัฒนาผู้บริหารและครูอย่างเข้มแข็งต่อเนื่อง ตลอดจนเสนอแนะแนวทางการจัดการศึกษาที่เหมาะสมสำหรับโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กให้สามารถจัดการศึกษาที่มีคุณภาพทัดเทียมกับโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กอื่นๆ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กระดับดีในพื้นที่ภาคอื่น เพื่อนำข้อมูลมาเปรียบเทียบและเป็นแนวทางแก้ไขปัญหให้กับโรงเรียนขนาดเล็ก

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. (2536). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน. ปรินญาณพนธ์ กศ.ด. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กัญญา อาชวรักษ์. (2548). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานวิชาการของครูและผู้บริหารชั้นต้น โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2. ปรินญาณพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กิติมา ปรจิตติลก. (2529). ทฤษฎีบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ: ธนะการพิมพ์.
- _____. (2532). การบริหารและนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อักษรพัฒนา.
- โกสินทร์ รังสยาพันธ์. (2530). ปรัชญาและคุณธรรมสำหรับครู. กรุงเทพฯ: กรมศาสนา.
- คำหมาน คนไค. (2543). ทางก้าวหน้าของครูมืออาชีพ. กรุงเทพฯ: สารธาร.
- จรัส โพธิ์ศิริ. (2540). บริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ชาญชัย อาจินสมอาจ. (ม.ป.ป). วิธีปรับกลยุทธ์สร้างประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพฯ: พิมพ์ทอง.
- ดิน ปรัชญพฤทธิ์. (2533). ค่านิยมที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์การ. (เอกสารประกอบการสอนชุดวิชาการพัฒนาองค์การ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. ถ่ายเอกสาร.
- _____. (2536). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางสังคมเศรษฐกิจและวิธีปฏิบัติทางการบริหารงานบุคคลกับความพึงพอใจในงานและสัมฤทธิ์ผลของงาน กรณีศึกษาที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เตือนใจ แก้วประเสริฐ. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ทองทิพภา วิริยะพันธ์. (2546). มนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร. กรุงเทพฯ: อินฟอร์มีเดีย บุ๊คส์.
- ทิสนา แหมมณี. (2542). การจัดการเรียนการสอนแบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง : โมเดล CIPPA เอกสารประกอบการนำเสนอกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาที่ยั่งยืน. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2541). ทฤษฎีองค์การและการออกแบบ. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- _____. (2543). หลักการจัดการ. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2525). หลักการบริหารการศึกษาทั่วไป. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- บุญเรือน หมั่นทรัพย์. (2538). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ประจง ประสารณา. (2541, ธันวาคม 40 – มกราคม 41). คุณธรรมครู : รากฐานอันมั่นคงทางสังคม. *ข้าราชการครู* 18 (2): 50-52.
- ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ. (2540). *การพัฒนากีฬาชาติ : การศึกษาประสิทธิผลของสมาคมกีฬาสมัครเล่นแห่งประเทศไทยกับปัจจัยที่เกี่ยวข้อง*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2532). *ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระเจ้าเกล้า*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พนัส หันนาคินทร์. (2526). *การบริหารบุคลากรในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พิมพ์เนศ.
- พินิจดา วีระชาติ. (2542). *การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2539). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พระมหาอดิสร์ ถิรสีโล. (2540). *คุณธรรมสำหรับครู*. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พริ้นติ้ง เฮาส์.
- ภรณ์ กิรีติบุตร. (2529). *การประเมินประสิทธิผลขององค์การ*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2545). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- มณูญ วงศ์นารี. (2533). *ค่านิยมทางการบริหารสำหรับพัฒนาองค์การของไทย*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2541). *ความเป็นครู*. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พริ้นติ้ง เฮาส์.
- ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว. (2542). *มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ*. กรุงเทพฯ: พิทักษ์อักษร.
- ระวีวรรณ ประกอบผล. (2527). *การสื่อสารของมนุษย์*. (เอกสารการประชาสัมพันธ์). กรุงเทพฯ: กรมประชาสัมพันธ์ สำนักนายกรัฐมนตรี.
- รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร. (2536). *แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลและประสิทธิภาพองค์การ*. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษาหน่วยที่ 11 (164 -218)*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ล่อ เกษสุวรรณ. (2544). *สภาพและปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2539). *เทคนิคการวัดผลการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น
- วิจิตร วรุตบางกูร. (2538). *การจัดองค์การในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2539). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.
- ศิริอร ชันธหัตถ์. (2536). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ์.
- สมพงศ์ เกษมสิน. (2516). *การบริหาร*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมยศ นาวิการ. (2522). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหาร*. กรุงเทพฯ: ดวงกมล.
- สุวัฒน์ มุททเมธา. (2524). *ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน*. กรุงเทพฯ: โอเดียน สโตร์.
- สุนทร สีมาเสริม และสมชัย โสรจจะ. (2517). แนวความคิดในการใช้สิ่งล่อใจคน. ใน *บทความทางวิชาการ*. หน้า 79-101.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2540ก). *คู่มือปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- _____. (2540ข). *พฤติกรรมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2543). *แนวทางการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษา : เพื่อพร้อมรับการประเมินภายนอก*. กรุงเทพฯ: บริษัทพิมพ์ดี.
- _____. (2544). *มาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: สกศ.
- _____. (2545). *แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545 – 2549*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์พริกหวานกราฟิก.
- _____. (ม.ป.ป). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2535*. กรุงเทพฯ: พันนี้ พับลิชชิง.
- สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547).
- เสนาะ ดิยาวี. (2534). *การบริหารงานบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. (2525). *พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ ไทยวัฒนาพานิช.
- เสาวลักษณ์ สิงห์โกวินท์. (2525). *การสื่อสารข้อมูลเพื่อการบริหาร*. กรุงเทพฯ: คุณพินอักษร กิจ.
- หวน พันธุ์พันธ์. (2528). *การบริหารโรงเรียนด้านความสัมพันธ์กับชุมชน*. กรุงเทพฯ: อักษรบัณฑิต.

- อร่าม กุสกูลรัตน์. (2542). *ปัญหาการปฏิบัติงานระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครพนม*. รายงานการศึกษาค้นคว้า กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- อิทธิพร ศรีแสง. (2544). *สภาพและความต้องการมีส่วนร่วมของชุมชนต่อการบริหารงานด้านโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนโคกศรีเมือง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์*. รายงานการศึกษาค้นคว้า กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- Barnard, Chester I. (1976). *The Functions of the Executive*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.
- Milton, Charles R. (1981). *Human Behavior in Organization*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall, Inc.
- French, Wendell. (1964). *The Personnel Management Process: Human Resource Administration*. Boston: Houghton.
- Georgopoulos & Tannenbaum, A.S. (1971). "Components of Effectiveness in Small Organization," *Administrative Science Quarterly*. (13).
- Gibson, J. L., Ivancevich, J.M., & Donelly, J.H. (1979). *Organization: Behavior, Structure, Process* (3rd ed.). Texas: Business Publication, Inc.
- Hall, Richard H. (1991). *Organization: Structure and Process*. 4th ed., Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice – Hall, Inc.
- Herzberg, Frederick. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley.
- Hoy, Wayne K. and Cecil G. Miskel. (1982). *Educational Administration Theory Research and Practice*. 2nd ed. New York: Random House.
- _____. (1991). *Educational Administration Theory Research and Practice*. 4th ed., Singapore: McGraw-Hill, Inc.
- _____. (1996). *Educational Administration Theory Research and Practice*. 5th ed., New York: McGraw-Hill Inc.
- Hoy, Wayne K. and Judith Furguson. (1985). Theoretical Framework and Exploration Organization Effectiveness of School : *Educational Administration Quarterly*. 21 (2): 117-134.
- Katz, Daniel and Kahn, Robert L. (1966). *The Social Psychology of Organizations*. New York: John Wiley & Sons.
- _____. (1978). *The Social Psychology of Organization*. New York: John Wiley and Sons.

- Mann, Dale. (1989, September). Effective School as a Dropout Prevention Strategies: *NASSP Bulletin*. 73 (518): 77-89.
- Maslow, Abraham Harold. (1970). *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row.
- Millet, J.D. (1954). *Management in public Service*. New York: Mc. Graw – Hill.
- Mott, Paul E. (1972). *The Characteristics of Effective Organizations*. New York: Harper and Row.
- O' Neal, Saudra Worrall. (1987, March). Classifying Job Characteristics of Educational Administrators. An Examination of Satisfier and Motivator: *Dissertation Abstracts International*. 47 (9A): 3269.
- Purkey, Stewart C. and Smith, Marshall S. (1983, March). Effective Schools: A Review, in *The Elementary School; Journal*. 83 (4): 427-452.
- Reid, Ken, Hopkins David and Holly Peter. (1988). *Towards the Effective School*. Oxford: Basie Blackwell, Ltd.
- Schoenbeck, Carl John. (1991). Teacher Perceptions of Lutheran Elementary School Principal Effectiveness as Related to Instructional Leadership: *Dissertation Abstracts International*. 52 (03A): 770.
- Steers, R.M. (1977). *Organizational Effectiveness: A Behavioral View*. Santa Monica, California: Goodyear Publishing Company, Inc.
- Stewart, Rosemary. (1985). *The Reality of Management*. London: Heinemann.
- Wallace, Ruth A. and Wolf Alison. (1986). *Contemporary Sociological Theory: Contingency The Classical Tradition*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice –Hall.
- Wimpelberg, Robert W., Teddie Charle and Stringfield Samuel. (1989, February). Sensitivity to Context. The Past and Future of Effective School Research: *Educational Administration Quarterly*. 25 (1): 82-107.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. นายวรวิทย์ พรหมคช

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต

2. ดร. กรรณิการ์ สุภาภา

ผู้อำนวยการวิทยาลัยชุมชนดุสิต

3. นายสุเทพ หิริโตะปะ

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านจัดสรร

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย (ฉบับที่ 1)

เรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กระดับดี: กรณีศึกษา
โรงเรียนบ้านเป็ดใน จังหวัดตราด

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้สำหรับผู้บริหารและครูที่ทำการสอนในโรงเรียนบ้านเป็ดใน จังหวัดตราด เป็นผู้ตอบ
2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งเป็น 4 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณลักษณะของครูและคุณลักษณะของผู้บริหาร
 - ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับค่านิยมที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์กรของครูและผู้บริหารโรงเรียน
 - ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนบ้านเป็ดใน
3. แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนบ้านเป็ดใน จังหวัดตราด จากปัจจัยด้านคุณลักษณะของครู คุณลักษณะของผู้บริหารและค่านิยมที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์กรของครูและผู้บริหารโรงเรียน คำตอบที่ได้จะพิจารณาในภาพรวมซึ่งจะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านด้วยดีในการตอบแบบสอบถามและขอขอบคุณในความร่วมมืออันดียิ่งมา ณ โอกาสนี้

นางสาวณัฐณี เวชกุล

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการประถมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. ระดับการศึกษา

- | | |
|---|------------------------------------|
| ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี | ☐ ปริญญาตรี |
| ☐ สูงกว่าปริญญาตรี | |

2. ประสบการณ์การสอน

- | | |
|--|--------------------------------------|
| ☐ ต่ำกว่า 10 ปี | ☐ 11 - 20 ปี |
| ☐ 21 – 30 ปี | ☐ 31 ปีขึ้นไป |

3. ประสบการณ์ในการบริหาร (สำหรับผู้บริหาร)

- | | |
|---------------------------------------|--|
| ☐ ต่ำกว่า 5 ปี | ☐ 5 - 10 ปี |
| ☐ 11 – 15 ปี | ☐ มากกว่า 15 ปีขึ้นไป |

4. การอบรมทางการบริหาร

- | | |
|-------------------------------|----------------------------------|
| ☐ ผ่าน | ☐ ไม่ผ่าน |
|-------------------------------|----------------------------------|

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณลักษณะของครูและคุณลักษณะผู้บริหาร
คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความที่เกี่ยวกับคุณลักษณะของครูและคุณลักษณะผู้บริหาร แล้วกา
เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ปัจจัยด้านคุณลักษณะของครู <u>วิญญานความเป็นครู</u>					
1. ครูให้ความรัก ความเมตตา และเอาใจใส่นักเรียนทุกคนเสมอภาคกัน					
2. ครูมีความรักและศรัทธาในอาชีพครูยึดมั่นในอุดมการณ์ของความเป็นครู					
3. ครูปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละโดยคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดกับนักเรียนและสถานศึกษา					
4. ครูมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตน					
5. ครูมีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่					
6. ครูมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น					
7. ครูสามารถควบคุมอารมณ์ได้ และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น					
8. ครูซักถามเหตุผลก่อนที่จะตัดสินใจลงโทษนักเรียนทุกครั้ง					
9. ครูให้ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือนักเรียนตามสมควร					
10. ครูวางตนเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องความประพฤติและบุคลิกภาพ					
<u>การจัดการเรียนการสอน</u>					
11. ครูสอนโดยใช้วิธีการอธิบายอย่างเดียว					
12. ครูจัดกิจกรรมให้นักเรียนรู้สึกรักโรงเรียนของตนเอง					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
13. เวลาสอนครูใช้สื่อประกอบการเรียนการสอนเสมอ เช่น บัตรคำ แผนภาพ เทป วิทยุ					
14. ในการสอนครูให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การทดลอง การศึกษาค้นคว้า					
15. ครูส่งเสริมให้นักเรียนทำงานร่วมกับผู้อื่น					
16. ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนครูให้นักเรียนฝึกความซื่อสัตย์ ความประหยัดและความรับผิดชอบ					
17. ครูมีการประเมินผลการเรียนของนักเรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายและต่อเนื่อง					
18. ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่กระตุ้นให้นักเรียนรู้จักคิด					
19. ครูนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน					
20. ครูพานักเรียนไปเรียนนอกห้องเรียน เช่น บริเวณโรงเรียนและในชุมชน					
ปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้บริหาร <u>คุณธรรมจริยธรรม</u>					
21. ผู้บริหารมีความเมตตากรุณาต่อผู้ร่วมงานและผู้อื่น					
22. ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่					
23. ผู้บริหารมีความเสียสละเพื่อส่วนรวม					
24. ผู้บริหารทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว					
25. ผู้บริหารมีความยุติธรรมและวางตนเป็นกลางอย่างสม่ำเสมอ					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
26. ผู้บริหารมีความตรงต่อเวลา					
27. ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตน					
28. ผู้บริหารอุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
29. ผู้บริหารมีความรักและห่วงใยต่อเพื่อนร่วมงาน					
30. ผู้บริหารไม่ข้องเกี่ยวกับอบายมุข สิ่งเสพติด					
<u>ภาวะผู้นำ</u>					
31. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการบริหารโรงเรียน					
32. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาตนเอง พัฒนาการศึกษาและพัฒนาโรงเรียน					
33. ผู้บริหารมีความกล้าในการตัดสินใจและเชื่อมั่นในตนเอง					
34. ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน					
35. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดการศึกษา					
36. ผู้บริหารให้ความเป็นมิตรกับทุกคน					
37. ผู้บริหารให้กำลังใจและกระตุ้นให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ					
38. ผู้บริหารบริหารงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย					
39. ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำ					
40. ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงานและผู้อื่น					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<u>การติดต่อสื่อสาร</u>					
41. ผู้บริหารใช้คำพูดสุภาพ ชัดเจนและเข้าใจได้ง่าย					
42. ผู้บริหารมีการประชุมครูอย่างสม่ำเสมอ					
43. ผู้บริหารจัดให้มีการติดประกาศเพื่อแจ้งข่าวสารภายในโรงเรียน					
44. ผู้บริหารจัดให้มีการเผยแพร่ข่าวสารต่างๆ ให้กับชุมชนทราบด้วยวิธีการต่างๆ เช่น แผ่นพับ ใบปลิว หรือใช้ประกาศตามหอกระจายข่าว					
45. ผู้บริหารถ่ายทอดความคิดของตนเองให้ผู้อื่นเข้าใจได้ง่าย					
46. ผู้บริหารรับฟังเรื่องราวต่างๆอย่างตั้งใจ					
47. ผู้บริหารพูดคุยปรึกษาหารือกับคณะครูในเรื่องต่าง ๆ					
48. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูเข้าพบได้ง่าย					
49. ผู้บริหารมีการสั่งการเป็นลายลักษณ์อักษร					
50. ผู้บริหารมีการทำหนังสือเวียนเพื่อแจ้งข่าวด่วนให้คณะครูทราบ					
<u>ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน</u>					
51. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผน และการปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่จัดขึ้นในชุมชน					
52. ผู้บริหารอำนวยความสะดวกในการให้บริการต่าง ๆ แก่ชุมชน เช่น สถานที่อุปกรณ์ บุคลากร					
53. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการบริการวิชาการแก่ชุมชนตามความเหมาะสม					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
54. ผู้บริหารให้ความช่วยเหลืองานในชุมชนด้วยความเต็มใจ					
55. ผู้บริหารจัดโครงการให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา					
56. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ชุมชนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของโรงเรียน					
57. ผู้บริหารให้ความเป็นกันเองกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชน					
58. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการประชาสัมพันธ์การจัดการศึกษาให้แก่ชุมชนและหน่วยงานอื่นได้รับทราบ					
59. ผู้บริหารประสานงานกับแหล่งวิทยาการต่าง ๆ ในชุมชนเพื่อประโยชน์ในการจัดการศึกษา					
60. ผู้บริหารให้การต้อนรับผู้ปกครองด้วยอัธยาศัยอันดี					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามคำนิยมที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์การของครูและผู้บริหารโรงเรียน
คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความเกี่ยวกับคำนิยมที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์การของครูและผู้บริหาร
แล้วกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่าน

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. การปฏิรูปการศึกษาเป็นสิ่งที่ทำได้ยาก					
2. การจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญจะส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ					
3. การดำเนินงานตามโครงสร้างการบริหารโรงเรียนแบบใหม่มีความยุ่งยาก					
4. บุคลากรทุกคนในโรงเรียนควรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารโรงเรียนทุกด้าน					
5. การตัดสินใจในเรื่องสำคัญหรือเร่งด่วนเป็นหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนเพียงผู้เดียว					
6. ความสำเร็จของโรงเรียนเกิดจากการร่วมมือของครู ผู้ปกครองและชุมชน					
7. บุคลากรทุกคนมีความสามารถในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้สำเร็จ					
8. ผู้บริหารโรงเรียนเป็นหญิงหรือชายก็ได้ที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ในการบริหารและมีคุณธรรมจริยธรรม					
9. วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ควรได้รับการจัดสรรจากทางราชการเท่านั้น					
10. งบประมาณไม่เพียงพอทำให้งานทุกงานไม่ประสบผลสำเร็จ					
11. อาชีพครูเป็นงานที่มีเกียรติและนำภาคภูมิใจถึงแม้จะได้รับค่าตอบแทนน้อยก็ตาม					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
12. การทำงานโรงเรียนในปัจจุบันมีความยากลำบากกว่าเมื่ออดีต ถ้ามีทางเลือก ข้าพเจ้าคิดว่าจะเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดหรือลาออก					
13. ในภาวะที่โรงเรียนขาดแคลนครูแต่ ข้าพเจ้าคิดว่าจะอยู่ทำงานที่โรงเรียนนี้ต่อไป แม้ว่าข้าพเจ้ามีโอกาสย้ายไปยังโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีความพร้อมสูง					
14. บุคลากรทุกคนเมื่อเข้ามาทำงานในโรงเรียนจะต้องเสียสละและทำงานให้กับโรงเรียนอย่างเต็มที่ แม้มีภาระส่วนตัวหรือปัญหา					
15. ในช่วงปิดภาคเรียนทางโรงเรียนมีงานเร่งด่วน บุคลากรทุกคนพร้อมใจกันเข้ามาช่วยทำงานให้สำเร็จ					
16. ถ้าหากงานที่ทำไม่สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่วางไว้ ข้าพเจ้าจะรู้สึกไม่สบายใจและเป็นทุกข์					
17. เมื่อมีงานที่ยังทำไม่เสร็จท่านจะนำกลับมาทำที่บ้านในเวลากลางคืน หรือวันเสาร์ – อาทิตย์					
18. การทำงานในโรงเรียน แม้จะมีปัญหาและมีความยุ่งยากเพียงใดก็ตาม ข้าพเจ้านั้นใจว่าข้าพเจ้าสามารถแก้ปัญหาและทำงานได้สำเร็จ					
19. หากได้รับมอบหมายงานที่รู้สึกว่ายากลำบากก็ควรปฏิเสธไม่รับงานนั้น					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนบ้านเปร็ดใน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความที่เกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนบ้านเปร็ดใน จังหวัดตราด แล้วกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความสามารถในการปรับตัว					
1. โรงเรียนมีการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของท้องถิ่นโดยให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม					
2. โรงเรียนมีการส่งเสริมให้มีการใช้ประโยชน์จากทุกส่วนในโรงเรียนสำหรับการจัดการเรียนการสอน					
3. โรงเรียนมีการส่งเสริมให้มีการใช้ประโยชน์จากทุกส่วนในชุมชนสำหรับการจัดการเรียนการสอน					
4. โรงเรียนมีการจัดสภาพแวดล้อมที่สะอาดเป็นระเบียบ ปลอดภัย รวมทั้งการจัดระบบป้องกันสิ่งเสพติด					
5. โรงเรียนมีการจัดอาคารสถานที่สิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ และจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้					
6. โรงเรียนมีการบริหารงานอย่างเป็นระบบ มีความชัดเจน และปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้					
7. คณะครูปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามการเปลี่ยนแปลงของหลักสูตร					
8. โรงเรียนนำบุคคลในท้องถิ่นมาให้ความรู้เรื่องต่าง ๆ แก่นักเรียน					
9. โรงเรียนจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับผู้เรียน					
10. โรงเรียนมีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบันและพร้อมใช้งานได้ตลอดเวลา					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความพึงพอใจของบุคลากรในโรงเรียนและบุคคลในชุมชน					
11. ท่านมีความรู้สึกรัก ผูกพัน และศรัทธาต่อสถานศึกษาแห่งนี้					
12. ท่านมีความภาคภูมิใจและศรัทธาในโรงเรียน					
13. อาคารสถานที่ของโรงเรียนมีความร่มรื่น สวยงามและปลอดภัย					
14. เวลาโรงเรียนมีการจัดงานหรือกิจกรรมต่างๆ ท่านจะให้ความร่วมมือด้วยความเต็มใจ					
15. ท่านยินดีเสียสละเวลาเพื่องานของโรงเรียนได้					
16. ท่านมีความพอใจในสภาพแวดล้อมของโรงเรียนและบรรยากาศในการทำงาน					
17. ท่านได้รับการดูแลเอาใจใส่และได้รับความสนิทสนมเป็นกันเองจากผู้บริหารและครู					
18. เวลานักเรียนเจ็บป่วยขณะที่อยู่โรงเรียนจะได้รับการดูแลเอาใจใส่เสมอ					
19. ท่านพอใจที่มีการส่งเสริมให้นักเรียนได้แสดงความสามารถต่าง ๆ เช่น กีฬา ศิลปะ					
20. ท่านมีความพอใจในการบริหารงานของโรงเรียน					
ด้านการพัฒนาและการอยู่รอด					
21. โรงเรียนมีการพัฒนาในด้านการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
22. โรงเรียนมีการพัฒนาในด้านอาคารสถานที่					
23. คุณครูทุกคนในโรงเรียนทำงานด้วยความกระตือรือร้น					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
24. โรงเรียนมีการจัดหาอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัยอยู่เสมอ เช่น คอมพิวเตอร์ จานดาวเทียม					
25. คุณครูทุกคนในโรงเรียนให้ความร่วมมือกันในการทำงานต่าง ๆ					
26. บุคลากรในโรงเรียนมีการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพความเปลี่ยนแปลง					
27. ผู้บริหาร ครูและผู้ปกครองร่วมกันแก้ไขปัญหาด้านการจัดการเรียนรู้					
28. ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในและภายนอกโรงเรียน					
29. โรงเรียนมีการจัดหาและใช้ทรัพยากรที่ได้มาให้เกิดประโยชน์สูงสุด					
30. โรงเรียนมีการนำผลการดำเนินงานประจำปีมาเป็นข้อมูลในการปรับปรุงคุณภาพสถานศึกษา					

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย (ฉบับที่ 2)

เรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กระดับดี: กรณีศึกษา
โรงเรียนบ้านเป็ดใน จังหวัดตราด

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้สำหรับนักเรียนที่กำลังศึกษาอยู่ในโรงเรียนบ้านเป็ดใน
จังหวัดตราด เป็นผู้ตอบ
2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งเป็น 1 ตอน คือ
ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณลักษณะของครู
3. แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนบ้าน
เป็ดใน จังหวัดตราด จากปัจจัยด้านคุณลักษณะของครู คุณลักษณะของผู้บริหารและค่านิยมที่
เอื้อต่อการพัฒนาองค์กรของครูและผู้บริหารโรงเรียน คำตอบที่ได้จะพิจารณาในภาพรวมซึ่งจะไม่มี
ผลกระทบต่อนักเรียนแต่ประการใด

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือด้วยดีในการตอบแบบสอบถามและขอขอบใจ
ในความร่วมมืออันดีมา ณ โอกาสนี้

นางสาวณัฐณี เวชกุล

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการประถมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณลักษณะของครู

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความที่เกี่ยวกับคุณลักษณะของครู แล้วกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ปัจจัยด้านคุณลักษณะของครู					
<u>วิญญานความเป็นครู</u>					
1. ครูให้ความรัก ความเมตตา และเอาใจใส่นักเรียนทุกคนเสมอภาคกัน					
2. ครูมีความรักและศรัทธาในอาชีพครูยึดมั่นในอุดมการณ์ของความเป็นครู					
3. ครูปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละโดยคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดกับนักเรียนและสถานศึกษา					
4. ครูมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตน					
5. ครูมีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่					
6. ครูมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น					
7. ครูสามารถควบคุมอารมณ์ได้ และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น					
8. ครูซักถามเหตุผลก่อนที่จะตัดสินใจลงโทษนักเรียนทุกครั้ง					
9. ครูให้ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือนักเรียนตามสมควร					
10. ครูวางตนเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องความประพฤติและบุคลิกภาพ					
<u>การจัดการเรียนการสอน</u>					
11. ครูสอนโดยใช้วิธีการอธิบายอย่างเดียว					
12. ครูจัดกิจกรรมให้นักเรียนรู้สึกรักโรงเรียนของตนเอง					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
13. เวลาสอนครูใช้สื่อประกอบการเรียนการสอนเสมอ เช่น บัตรคำ แผ่นภาพ เทป วิทยู					
14. ในการสอนครูให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การทดลอง การศึกษาค้นคว้า					
15. ครูส่งเสริมให้นักเรียนทำงานร่วมกับผู้อื่น					
16. ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนครูให้นักเรียนฝึกความซื่อสัตย์ ความประหยัดและความรับผิดชอบ					
17. ครูมีการประเมินผลการเรียนของนักเรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายและต่อเนื่อง					
18. ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่กระตุ้นให้นักเรียนรู้จักคิด					
19. ครูนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน					
20. ครูพานักเรียนไปเรียนนอกห้องเรียน เช่น บริเวณโรงเรียนและในชุมชน					

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย (ฉบับที่ 3)

เรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กระดับดี: กรณีศึกษา
โรงเรียนบ้านเป็ดใน จังหวัดตราด

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้สำหรับผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนบ้านเป็ดใน จังหวัดตราด
2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณลักษณะของครูและคุณลักษณะของผู้บริหาร

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนบ้านเป็ดใน

3. แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนบ้านเป็ดใน จังหวัดตราด จากปัจจัยด้านคุณลักษณะของครู คุณลักษณะของผู้บริหารและค่านิยมที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์กรของครูและผู้บริหารโรงเรียน คำตอบที่ได้จะพิจารณาในภาพรวมซึ่งจะไม่มีผลกระทบต่อนานแต่ประการใด

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านด้วยดีในการตอบแบบสอบถามและขอขอบคุณในความร่วมมืออันดีที่ยังมา ณ โอกาสนี้

นางสาวณัฐณี เวชกุล

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการประถมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณลักษณะของครูและคุณลักษณะของผู้บริหาร
คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความที่เกี่ยวกับคุณลักษณะของครูและคุณลักษณะผู้บริหาร แล้วกา
เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ปัจจัยด้านคุณลักษณะของครู <u>วิญญาณความเป็นครู</u>					
1. ครูให้ความรัก ความเมตตา และเอาใจใส่นักเรียนทุกคนเสมอภาคกัน					
2. ครูมีความรักและศรัทธาในอาชีพครูยึดมั่นในอุดมการณ์ของความเป็นครู					
3. ครูปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละโดยคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดกับนักเรียนและสถานศึกษา					
4. ครูมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตน					
5. ครูมีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่					
6. ครูมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น					
7. ครูสามารถควบคุมอารมณ์ได้ และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น					
8. ครูซักถามเหตุผลก่อนที่จะตัดสินใจลงโทษนักเรียนทุกครั้ง					
9. ครูให้ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือนักเรียนตามสมควร					
10. ครูวางตนเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องความประพฤติและบุคลิกภาพ					
ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร <u>คุณธรรมจริยธรรม</u>					
11. ผู้บริหารมีความเมตตากรุณาต่อผู้ร่วมงานและผู้อื่น					
12. ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่					
13. ผู้บริหารมีความเสียสละเพื่อส่วนรวม					
14. ผู้บริหารทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
15. ผู้บริหารมีความยุติธรรมและวางตนเป็นกลางอย่างสม่ำเสมอ					
16. ผู้บริหารมีความตรงต่อเวลา					
17. ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตน					
18. ผู้บริหารอุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
19. ผู้บริหารมีความรักและห่วงใยต่อเพื่อร่วมงานและผู้อื่น					
20. ผู้บริหารไม่ข้องเกี่ยวกับอบายมุข สิ่งเสพติด					
<u>ภาวะผู้นำ</u>					
31. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการบริหารโรงเรียน					
32. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาตนเอง พัฒนาการศึกษและพัฒนาโรงเรียน					
33. ผู้บริหารมีความกล้าในการตัดสินใจและเชื่อมั่นในตนเอง					
34. ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน					
35. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดการศึกษา					
36. ผู้บริหารให้ความเป็นมิตรกับทุกคน					
37. ผู้บริหารให้กำลังใจและกระตุ้นให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ					
38. ผู้บริหารบริหารงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย					
39. ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำ					
40. ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงานและผู้อื่น					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<u>การติดต่อสื่อสาร</u>					
31. ผู้บริหารใช้คำพูดสุภาพ ชัดเจนและเข้าใจง่าย					
32. ผู้บริหารจัดให้มีการประชุมผู้ปกครองทุกภาคเรียน					
33. ผู้บริหารจัดให้มีการติดประกาศเพื่อแจ้งข่าวสารภายในโรงเรียน					
34. ผู้บริหารจัดให้มีการเผยแพร่ข่าวสารต่าง ๆ ให้กับชุมชนทราบด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น แผ่นพับ ใบปลิว หรือใช้การประกาศตามหอกระจายข่าว					
35. ผู้บริหารถ่ายทอดความคิดของตนเองให้ผู้อื่นเข้าใจง่าย					
36. ผู้บริหารรับฟังเรื่องราวต่าง ๆ อย่างตั้งใจ					
37. ผู้บริหารพูดคุยปรึกษาหารือกับผู้ปกครองในเรื่องต่าง ๆ					
38. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองเข้าพบได้ง่าย					
39. ผู้บริหารมีการสั่งการเป็นลายลักษณ์อักษร					
40. ผู้บริหารมีการทำหนังสือเพื่อแจ้งข่าวให้ผู้ปกครองทราบ					
<u>ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน</u>					
41. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนและการปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่จัดขึ้นในชุมชน					
42. ผู้บริหารอำนวยความสะดวกในการให้บริการต่าง ๆ แก่ชุมชน เช่น สถานที่อุปกรณ์ บุคลากร					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
43. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการบริการความรู้ต่าง ๆ แก่ชุมชนตามความเหมาะสม					
44. ผู้บริหารให้ความช่วยเหลืองานในชุมชนด้วยความเต็มใจ					
45. ผู้บริหารจัดโครงการให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา					
46. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ชุมชนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของโรงเรียน					
47. ผู้บริหารให้ความเป็นกันเองกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชน					
48. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการประชาสัมพันธ์การจัดการศึกษาให้แก่ชุมชนและหน่วยงานอื่นได้รับทราบ					
49. ผู้บริหารประสานงานกับแหล่งวิทยาการต่าง ๆ ในชุมชนเพื่อประโยชน์ในการจัดการศึกษา					
50. ผู้บริหารให้การต้อนรับผู้ปกครองด้วยอัธยาศัยอันดี					

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนบ้านเป็ดใน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความที่เกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนบ้านเป็ดใน จังหวัดตราด

แล้วกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความสามารถในการปรับตัว					
1. โรงเรียนมีการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของท้องถิ่นโดยให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม					
2. โรงเรียนมีการส่งเสริมให้มีการใช้ประโยชน์จากทุกส่วนในโรงเรียนสำหรับการจัดการเรียนการสอน					
3. โรงเรียนมีการส่งเสริมให้มีการใช้ประโยชน์จากทุกส่วนในชุมชนสำหรับการจัดการเรียนการสอน					
4. โรงเรียนมีการจัดสภาพแวดล้อมที่สะอาดเป็นระเบียบ ปลอดภัย รวมทั้งการจัดระบบป้องกันสิ่งเสพติด					
5. โรงเรียนมีการจัดอาคารสถานที่สิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ และจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้					
6. โรงเรียนมีการบริหารงานอย่างเป็นระบบ มีความชัดเจน และปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้					
7. คณะครูปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามการเปลี่ยนแปลงของหลักสูตร					
8. โรงเรียนนำบุคคลในท้องถิ่นมาให้ความรู้เรื่องต่าง ๆ แก่นักเรียน					
9. โรงเรียนจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับผู้เรียน					
10. โรงเรียนมีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบันและพร้อมใช้งานได้ตลอดเวลา					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความพึงพอใจของบุคลากรในโรงเรียนและบุคคลในชุมชน					
11. ท่านมีความรู้สึกรัก ผูกพันและศรัทธาต่อสถานศึกษาแห่งนี้					
12. ท่านมีความภาคภูมิใจและศรัทธาในโรงเรียน					
13. อาคารสถานที่ของโรงเรียนมีความร่มรื่น สวยงามและปลอดภัย					
14. เวลาโรงเรียนมีการจัดงานหรือกิจกรรมต่างๆ ท่านจะให้ความร่วมมือด้วยความเต็มใจ					
15. ท่านยินดีเสียสละเวลาเพื่องานของโรงเรียนได้					
16. ท่านมีความพอใจในสภาพแวดล้อมของโรงเรียนและบรรยากาศในการทำงาน					
17. ท่านได้รับการดูแลเอาใจใส่และได้รับความสนิทสนมเป็นกันเองจากผู้บริหารและครู					
18. เวลานักเรียนเจ็บป่วยขณะที่อยู่โรงเรียนจะได้รับการดูแลเอาใจใส่เสมอ					
19. ท่านพอใจที่มีการส่งเสริมให้นักเรียนได้แสดงความสามารถต่าง ๆ เช่น กีฬา ศิลปะ					
20. ท่านมีความพอใจในการบริหารงานของโรงเรียน					
ด้านการพัฒนาและการอยู่รอด					
21. โรงเรียนมีการพัฒนาในด้านการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
22. โรงเรียนมีการพัฒนาในด้านอาคารสถานที่					
23. คุณครูทุกคนในโรงเรียนทำงานด้วยความกระตือรือร้น					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
24. โรงเรียนมีการจัดหาอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัยอยู่เสมอ เช่น คอมพิวเตอร์ จานดาวเทียม					
25. คุณครูทุกคนในโรงเรียนให้ความร่วมมือกันในการทำงานต่าง ๆ					
26. บุคลากรในโรงเรียนมีการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพความเปลี่ยนแปลง					
27. ผู้บริหาร ครูและผู้ปกครองร่วมกันแก้ไขปัญหาด้านการจัดการเรียนรู้					
28. ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในและภายนอกโรงเรียน					
29. โรงเรียนมีการจัดหาและใช้ทรัพยากรที่ได้มาให้เกิดประโยชน์สูงสุด					
30. โรงเรียนมีการนำผลการดำเนินงานประจำปีมาเป็นข้อมูลในการปรับปรุงคุณภาพสถานศึกษา					

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ - ชื่อสกุล	นางสาวณัฐณี เวชกุล
วันเดือนปีเกิด	19 มีนาคม 2524
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	21 หมู่ 1 ต.แหลมงอป อ.แหลมงอป จ.ตราด 23120
ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	ดำรงตำแหน่ง ครู อันดับ คศ.1
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนบ้านจัดสรร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2536	ประถมศึกษา จากโรงเรียนกิตติวิทยา จังหวัดตราด
พ.ศ. 2539	มัธยมศึกษาตอนต้น จากโรงเรียนสตรีประเสริฐศิลป์ จังหวัดตราด
พ.ศ. 2542	มัธยมศึกษาตอนปลาย จากโรงเรียนสตรีประเสริฐศิลป์ จังหวัดตราด
พ.ศ. 2546	อุดมศึกษา สาขาการประถมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ จากมหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี
พ.ศ. 2551	การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร