

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับขวัญของครู
ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 3



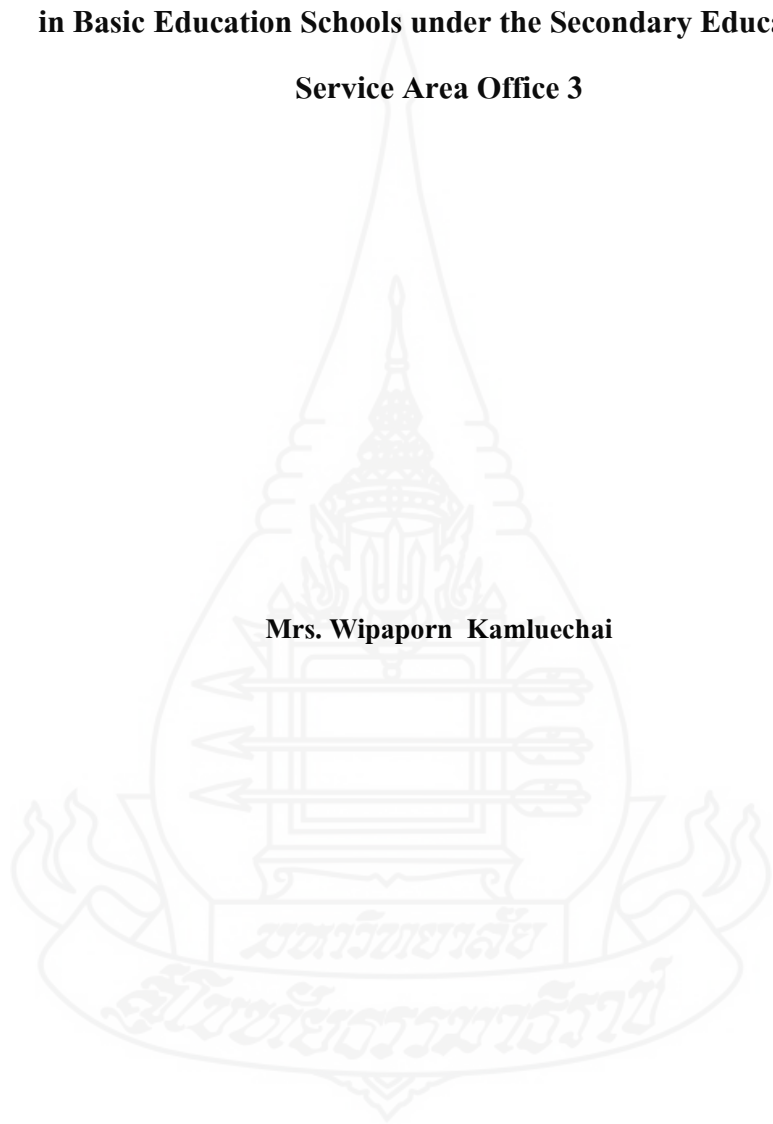
นางวิภาภรณ์ คำลือชัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2561

**The Relationship between School-Based Management and Morale of Teachers
in Basic Education Schools under the Secondary Education
Service Area Office 3**

Mrs. Wipaporn Kamluechai



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Education in Educational Administration

School of Educational Studies

Sukhothai Thammathirat Open University

2018

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับขวัญของครู
ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 3

ชื่อและนามสกุล นางวิภาภรณ์ คำลือชัย

แขนงวิชา บริหารการศึกษา

สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธีวรรณ ตันติจินาวงศ์
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศศิธร บัวทอง

วิทยานิพนธ์นี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 30 สิงหาคม 2562

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(อาจารย์ ดร.บุญลือ ทองอยู่)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธีวรรณ ตันติจินาวงศ์)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศศิธร บัวทอง)

..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.วรางคณา จันทร์คง)

ชื่อวิทยานิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับขวัญของครูใน
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

ผู้วิจัย นางวิภาภรณ์ คำลือชัย รหัสนักศึกษา 2562300778

ปริญญา ศีษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)

อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธีวรรณ ตันติรจนาวงศ์

(2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศศิธร บัวทอง ปีการศึกษา 2561

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 (2) ศึกษาขวัญของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 และ (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับขวัญของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จำนวน 297 คน ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่าซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น มีค่าความเที่ยง .93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยปรากฏว่า (1) การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ ดังนี้ หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล หลักการคืนอำนาจการจัดการศึกษาให้ประชาชน หลักการกระจายอำนาจ หลักการบริหารตนเอง และหลักการมีส่วนร่วม (2) ขวัญของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ คือ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับขวัญของครูในสถานศึกษา โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ ความสัมพันธ์ การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ขวัญ ครู โรงเรียนมัธยมศึกษา

Thesis title: The Relationship between School-Based Management and Morale of Teachers in Basic Education Schools under the Secondary Education Service Area Office 3

Researcher: Mrs. Wipaporn Kamluechai; **ID:** 2562300778;

Degree: Master of Education (Educational Administration);

Thesis advisor: (1) Dr. Suttiwan Tuntirojanawong, Associate Professor;
2) Dr. Sasithorn Buathong, Assistant Professor; **Academic year:** 2018

Abstract

The purposes of this research were (1) to study the school-based management of basic education schools under the Secondary Education Service Area Office 3; (2) to study the morale of teachers in basic education schools under the Secondary Education Service Area Office 3; and (3) to study the relationship between school-based management and morale of teachers in basic education schools under the Secondary Education Service Area Office 3.

The research sample consisted of 259 teachers in basic education schools under the Secondary Education Service Area Office 3, obtained by stratified random sampling. The employed research instrument was a rating scale questionnaire with .93 reliability coefficient. Statistics used for data analysis were the percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

The findings indicated that (1) the overall school-based management was rated at the high level; the specific principles of school-based management could be ranked based on their rating means as follows: the principle of checking and balance, the principle of restoring the power of educational management to the public, the principle of decentralization, the principle of self-management, and the principle of participation; (2) the overall morale of teachers in basic education schools under the Secondary Education Service Area Office 3 was rated at the high level; the specific aspects of teachers' morale could be ranked based on their rating means as follows: the condition of work performance, the relationship with colleagues in the school, the progress in work performance, the feeling of belonging to the school, and the relationship with the supervisors ; and (3) regarding the overall relationship between school-based management and morale of teachers in schools, the correlation was positive and significant at the .01 level of statistical significance.

Keywords: Relationship, School-based management, Morale, Teacher, Secondary school

กิตติกรรมประกาศ

การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ลงได้ด้วยดี โดยได้รับความอนุเคราะห์อย่างดี ยิงจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธีวรรณ ตันตริจนาวงศ์ และอาจารย์ ดร.ศศิธร บัวทอง อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้คำแนะนำ ชี้แนะ และติดตามการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จเรียบร้อยอย่างสมบูรณ์ รวมไปถึงอาจารย์ ดร.บุญลือ ทองอยู่ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะในการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุพันธ์ อภิษยานุภาพ อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ดร.วาสนา มะณีเรือง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดโพธิ์ผักไห้ (เวชพันธุ์อนุสรณ์) ดร.กฤดีทรัพย์ เชื้อพันธ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุชยานุสรณ์ ดร.รังสรรค์ นกสกุล ผู้อำนวยการโรงเรียนเทพลีลา นางสาวหอมจันทร์ คงชนะ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดดงษา (ประชารัฐ-อุปถัมภ์) ที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิให้ความกรุณาพิจารณาคุณภาพเครื่องมือ และให้คำแนะนำในการทำวิจัย

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการ โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่อำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูล ขอขอบคุณครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่เสียสละเวลาและให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์สาขาศึกษาศาสตร์ แขนงวิชาการ การศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เพื่อนนักศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ทุกท่านที่ได้กรุณาให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ ให้กำลังใจตลอดมา

วิภาภรณ์ คำลือชัย

สิงหาคม 2562

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	4
กรอบแนวคิดการวิจัย	4
สมมติฐานการวิจัย	5
ขอบเขตการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่ได้รับ	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา	10
การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน	14
แนวคิดเกี่ยวกับขวัญ	21
การบริหารงานของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3	34
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	38
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	46
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	46
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	47
การเก็บรวบรวมข้อมูล	49
การวิเคราะห์ข้อมูล	49
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	51
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของครูที่ตอบแบบสอบถาม	51

สารบัญ

	หน้า
ตอนที่ 2 การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของครูในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3	53
ตอนที่ 3 ขวัญของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3	59
ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้โรงเรียนเป็นฐานกับขวัญของครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3	65
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	67
สรุปการวิจัย	67
อภิปรายผล	71
ข้อเสนอแนะ	74
บรรณานุกรม	76
ภาคผนวก	84
ก ราชานามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ	85
ข หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย	87
ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	95
ง ผลการหาคุณภาพแบบสอบถามการวิจัย	105
ประวัติผู้วิจัย	118

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของครูที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามขนาด ของสถานศึกษา	47
ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของครูที่ตอบแบบสอบถาม	51
ตารางที่ 4.2 สภาพการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 ในภาพรวมแต่ละด้าน	53
ตารางที่ 4.3 สภาพการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 ตามหลักการ กระจายอำนาจ	54
ตารางที่ 4.4 สภาพการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 ตามหลักการมีส่วนร่วม	55
ตารางที่ 4.5 สภาพการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 ตามหลักการคืนอำนาจ การจัดการศึกษาให้ประชาชน	56
ตารางที่ 4.6 สภาพการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 ตามหลักการบริหาร ตนเอง	57
ตารางที่ 4.7 สภาพการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 ตามหลักการตรวจสอบ และถ่วงดุล	58
ตารางที่ 4.8 ขวัญของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 3 ในภาพรวมแต่ละด้าน	59
ตารางที่ 4.9 ขวัญของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 3 รายด้านสภาพการปฏิบัติงาน	60
ตารางที่ 4.10 ขวัญของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 3 ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	61

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.11 ขวัญของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน	62
ตารางที่ 4.12 ขวัญของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	63
ตารางที่ 4.13 ขวัญของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 3 ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	64
ตารางที่ 4.14 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับขวัญ ในด้านต่าง ๆ ของครู	65



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย	5
ภาพที่ 2.1 ลำดับชั้นความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์	28



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 9 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545, (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาว่า “การจัดระบบโครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษาให้ยึดหลักการมีเอกภาพด้านนโยบาย และมีความหลากหลายในการปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตลอดจนมีการกำหนดมาตรฐานการศึกษา และจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกด้าน และทุกประเภทการศึกษา ยังกำหนดให้มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพ ครู คณาจารย์ บุคลากรทางการศึกษาและการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา โดยการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กร และสถาบันทางสังคม มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรงและมาตรา 40 กำหนดให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อทำหน้าที่กำกับและสนับสนุนกิจการของสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ(ฉบับที่ 4), 2562, น. 49)

สถานศึกษามีบทบาทและมีความสำคัญสูงสุดต่อการพัฒนาคุณภาพของคน เนื่องจากการดำเนินงานสถานศึกษามีผลกระทบต่อพัฒนาศักยภาพของนักเรียน โดยตรง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545, (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 มาตรา 38 ให้มีคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อให้สถานมีอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ มีอิสระและคล่องตัวในการตัดสินใจ มาตรา 39 โดยกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรงสถาน

การศึกษาหรือโรงเรียนจึงเป็นหน่วยงานสุดท้าย เป็นองค์กรที่สำคัญที่สุดในการบริหารจัดการ เพื่อให้นักเรียนมีคุณภาพ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2553, น. 13)

ในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีแนวคิดพื้นฐานที่สำคัญในการบริหารโรงเรียน ได้แก่ 1) หลักการกระจายอำนาจ เป็นการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปยังสถานศึกษา ให้สถานศึกษาสามารถดำเนินการตัดสินใจด้วยตนเอง 2) หลักการมีส่วนร่วม เป็นการเปิดโอกาสให้ครู ผู้ปกครอง ผู้แทนชุมชน ผู้แทนศิษย์เก่า ตัวแทนนักเรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดการศึกษาทุกด้าน 3) หลักการคืนอำนาจการจัดการศึกษาให้ประชาชน เป็นการจัดการศึกษาโดยคืนอำนาจให้องค์กรท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการ จัดการศึกษาเอง 4) หลักการบริหารตนเอง เป็นการบริหารที่โรงเรียนเป็นผู้กำหนดวิธีการบริหารด้วยตนเองให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด 5) หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล เป็นการตรวจสอบคุณภาพการบริหารและการจัดการศึกษาโดยส่วนกลางมีหน้าที่กำหนดนโยบายควบคุมมาตรฐาน มีองค์กรอิสระทำหน้าที่ตรวจสอบ หลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ทั้ง 5 ด้าน ส่งผลต่อขวัญของครูผู้ปฏิบัติงานในด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน การจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหาร งานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป (รัตนภรณ์ คาเผ่า, 2558, น. 2-3) การพัฒนาโรงเรียนให้มีการปฏิรูปโครงสร้างการบริหารจัดการมุ่งการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วม การบริหารตนเองและการตรวจสอบและถ่วงดุลประสิทธิภาพของงานวิชาการ ซึ่งมีความสามารถในการปฏิบัติงานวิชาการให้ประสบผลสำเร็จ รวมทั้งการพัฒนาหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดผลและประเมินผล และด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ให้มีประสิทธิภาพ ตามแนวคิดระบบโรงเรียนเป็นฐาน การบริหารจัดการซึ่งเป็นแนวคิดสากล เป็นที่ยอมรับกันอย่างแพร่หลายในการนำมาเป็นยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาด้วยการสร้างฐานอำนาจให้แก่ผู้มีผลประโยชน์ใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุด ได้แก่ ครู ผู้ปกครอง นักเรียน ตลอดจน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในชุมชน รวมทั้งองค์กรต่างๆ การปฏิรูปแบบนี้นำไปสู่การทำให้เปลี่ยนแปลง การจัดการในเนื้อหาวิชาทำให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพและได้คุณภาพตามมาตรฐาน การปฏิบัติงานของผู้เรียนที่ได้กำหนดขึ้นไว้ ผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้มากขึ้นทั้งในเรื่องการกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการจัดการเรียนการสอน (กรกมล เพิ่มผล, 2554, น. 6)

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน จึงทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านการบริหาร และการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาอย่างมากมาย ทั้งหลักการ แนวคิด ภารกิจ กลยุทธ์ ดังนั้นกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงมีนโยบาย กระจายอำนาจไป

ยังสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545, (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 โดยกำหนดให้มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM) ในสถานศึกษา โครงการปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั่วประเทศดำเนินการตามนโยบายดังกล่าว ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ดำเนินการให้สถานศึกษาในโครงการปฏิรูปการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนนำหลักการแนวคิดการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งได้ดำเนินการมาระยะหนึ่งแล้ว และโรงเรียนได้เปิดโอกาสผู้ชมเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการบริหารโรงเรียน เนื่องจากการบริหารที่มีการเชื่อมโยงมิติต่างๆ ของสังคมเข้าด้วยกัน ก่อให้เกิดการพัฒนาแบบองค์รวม ทำให้ชุมชนมีความเข้มแข็งที่สามารถกำหนดทิศทาง คุณค่า วิธีการดำเนินชีวิตอย่างเพียงพอ ดำรงเอกลักษณ์ของตนเอง สามารถปรับตัวให้รู้เท่าทันบริบทแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป โดยกระบวนการเพิ่มศักยภาพและความเข้มแข็งของชุมชนแนวคิดที่ควรให้ความสำคัญยิ่ง เช่น แนวคิดการมีส่วนร่วม การกระจายอำนาจจากส่วนกลางสู่ท้องถิ่น การคืนอำนาจการจัดการศึกษาให้ประชาชน การบริหารตนเอง ตลอดจนการตรวจสอบและถ่วงดุล

ในการจัดการศึกษา และเพื่อสนองความพึงพอใจของครูทำให้เกิดขวัญกำลังใจของครู ซึ่งขวัญ (Morale) คือสภาพทางจิตใจที่สะท้อนให้เห็นถึงการทำงานของบุคคลหรือเป็นความรู้สึกที่มีต่อพฤติกรรมของบุคคลต่อการทำงาน เช่น อารมณ์ ความกระตือรือร้น ความหวัง ความตั้งใจ ขวัญจึงเป็นสภาพอย่างหนึ่งของจิตใจที่เกิดขึ้นจากภายในตัวบุคคลหรือกลุ่มคนแต่มีอิทธิพลภายนอกบังคับ สภาพจิตใจนี้จะป็นสิ่งกำหนดกำลังใจในการทำงานที่มีผลโดยตรงต่อเป้าหมายในการทำงานของบุคคลและกระบวนงานขององค์กร (สมยศ นาวิกาน, 2547, น. 171-173) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ทิวาภรณ์ มุทะจันทร์ (2550, น. 64) กล่าวอีกนัยหนึ่ง ขวัญเป็นอาการที่เกิดขึ้นในจิตใจคน ซึ่งแสดงออกทางอารมณ์อันจะก่อให้เกิดกำลังใจที่จะให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ผลของขวัญจะมีความกระตือรือร้น ความคิดริเริ่ม ความสำเร็จของงาน ค่าใช้จ่าย และระเบียบวินัยขององค์กร กล่าวไว้ว่า ขวัญเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งในหน่วยงาน ถ้ามีผู้ปฏิบัติงานมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงก็จะเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานมีความสามัคคี มีความซื่อสัตย์ต่อองค์กร มีความเชื่อมั่น มีความกระตือรือร้นในการทำงานทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและบรรลุถึงประสิทธิผล

ซึ่งสถานศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งที่มีครูและบุคลากรในสถานศึกษาทำหน้าที่ปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีความรู้ตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา การเสริมสร้างขวัญในการทำงานเป็นกระบวนการสำคัญ ทั้งนี้เพื่อรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษา จึงมีความจำเป็นที่ผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจให้แก่ครูและบุคลากร เพื่อให้อยู่ร่วมปฏิบัติงานในองค์กรให้นานที่สุดและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุผล

ดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาเรื่อง การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับขวัญของครู ผู้บริหารจึงต้องคำนึงถึงบทบาทหน้าที่ผู้นำในการสร้างขวัญ ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานการเรียนการสอน ในการพัฒนาผู้เรียน จึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับขวัญของครูในสถานศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลแนวทางในการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานให้บรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

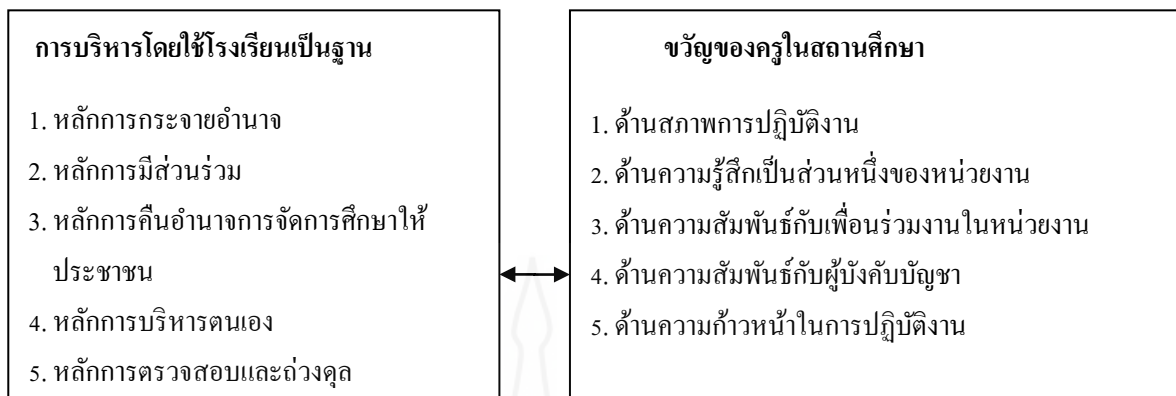
2.1 เพื่อศึกษาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

2.2 เพื่อศึกษาขวัญของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับขวัญของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับขวัญของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผู้วิจัยได้ประยุกต์การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ตามแนวคิดของ อุทัย บุญประเสริฐ (2543: น. 40 – 60) และขวัญของครู ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวิธีการวัดและการประเมินขวัญ (ทิวาภรณ์ มุทะจันทร์, 2550; บุญเทียน สุนารี, 2554; สมัคร์ รุ่งศักดิ์, 2555; อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์, 2558; James, 1983; Maslow, 1970; Alderfer, 1969; McClelland, 1961; Herzberg, 1959) แล้วนำมาสังเคราะห์สรุปเป็นตัวแปรในการศึกษาระดับขวัญของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ภายใต้ตัวบ่งชี้วัดระดับขวัญ 5 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านสภาพการปฏิบัติงาน 2) ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน 3) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน 4) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 5) ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ดังกรอบแนวคิดต่อไปนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมีความสัมพันธ์กับขวัญของครูในสถานศึกษา
 ชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

5. ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับขวัญของครู
 ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

5.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปีการศึกษา 2562
 จำนวน 29 แห่ง รวมทั้งสิ้น 1,259 คน

5.2 ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย

5.2.1 การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ได้แก่ การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็น
 ฐานของโรงเรียนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3
 ประกอบด้วย 1) หลักการกระจายอำนาจ 2) หลักการมีส่วนร่วม 3) หลักการคืนอำนาจการจัด
 การศึกษาให้ประชาชน 4) หลักการบริหารตนเอง และ 5) หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล

5.2.2 ขวัญ ได้แก่ องค์ประกอบของขวัญของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 ประกอบด้วย 1) ด้านสภาพการปฏิบัติงาน

- 2) ด้านความรู้ลึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน 3) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน
4) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และ 5) ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน หมายถึง สถานศึกษาดำเนินการบริหารโดยได้รับการกระจายอำนาจจากการจัดการศึกษาจากส่วนกลางไปยังสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย หลักการกระจายอำนาจ หลักการมีส่วนร่วม หลักการคืนอำนาจการจัดการศึกษาให้ประชาชน หลักการบริหารตนเอง และหลักการตรวจสอบและถ่วงดุล

6.1.1 หลักการกระจายอำนาจ หมายถึง การกระจายอำนาจการบริหารงานให้แก่บุคลากรในโรงเรียน ประกอบด้วย 4 ด้านในรูปแบบกำหนดบทบาทหน้าที่ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในรูปแบบคณะกรรมการ มีคณะกรรมการสถานศึกษาที่เข้าร่วมจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษา คณะกรรมการพิจารณาหลักสูตรของสถานศึกษา คณะกรรมการนิเทศ กำกับ ติดตามการจัดการเรียนรู้อของครู คณะกรรมการประเมินผลของสถานศึกษา และคณะกรรมการในการจัดสรรควบคุมทางการเงินและทรัพยากรของสถานศึกษา เป็นต้น

6.1.2 หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิด โอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารการใช้ทรัพยากรของสถานศึกษา มีการร่วมช่วยเหลือด้านทุนทรัพย์ วัสดุ อุปกรณ์และแรงงาน มีคณะกรรมการรับผิดชอบในการจัดสรร ควบคุมทางการเงินส่งเสริมให้ครู และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมรับรู้และดำเนินการจัดการทรัพยากรของโรงเรียน รวมทั้งเปิดโอกาสให้ครู ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและชุมชนมีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมตัดสินใจร่วมจัดกิจกรรมต่างๆของโรงเรียน

6.1.3 หลักการคืนอำนาจการจัดการศึกษาให้ประชาชน หมายถึง การจัดการศึกษาโดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ครอบครัว องค์กร ชุมชน สถานประกอบการ มีสิทธิจัดการศึกษาได้ หรือการมีตัวแทนชุมชนผู้ปกครอง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรชุมชนไปร่วมเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาอย่างโปร่งใส กำหนดในระเบียบ มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ แผนพัฒนาการศึกษาตามความต้องการของชุมชน และมีการประชุมคณะกรรมการอย่างสม่ำเสมอ

6.1.4 หลักการบริหารตนเอง หมายถึง สถานศึกษามีอิสระในการตัดสินใจ สั่งการ ดำเนินการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา มีการระดมทรัพยากรทางการศึกษามาพัฒนาและ

แก้ปัญหาของสถานศึกษา มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารงบประมาณและดำเนินการตามกรอบโรงเรียนที่เป็นนิติบุคคล มีการบริหารสถานศึกษาอย่างหลากหลายสภาพความต้องการของสถานศึกษา และมีการจัดระบบสารสนเทศและการพัฒนาระบบสารสนเทศในการบริหาร

6.1.5 หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล หมายถึง สถานศึกษามีการประเมินผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การกำหนดมาตรฐานคุณภาพ มีการตรวจสอบและติดตามผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามมาตรฐาน มีการนิเทศติดตามผลการดำเนินงาน การตรวจสอบได้โดยชุมชน ผู้ปกครอง และคณะกรรมการสถานศึกษา และมีการสนับสนุนให้ครูทุกคน ผู้ปกครอง ชุมชน กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ติดตามการดำเนินงานของโรงเรียน รวมทั้งมีการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาผู้ปกครองและรายงานความก้าวหน้าของการดำเนินงานด้านต่างๆ ของสถานศึกษา

6.2 ขวัญ หมายถึง สภาพทางจิตใจ/ความรู้สึก ความรู้สึกนึกคิดของครูที่แสดงออกมาเป็นพฤติกรรมให้เห็นการทำงานและสภาพแวดล้อมของงานภายในองค์กร ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

6.2.1 ด้านสภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพแวดล้อม ซึ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ งาน ปริมาณงาน ลักษณะงานที่แสดงว่ามีความตั้งใจในการทำงาน มีความรับผิดชอบในภาระหน้าที่ ความรู้ในการปฏิบัติงาน โดยสอดคล้องกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ

6.2.2 ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความรู้สึกว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในองค์กร ภาคภูมิใจ การพัฒนางาน การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความไว้วางใจ และร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน

6.2.3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน หมายถึง การมีความรักใคร่ผูกพันระหว่างผู้ร่วมงานทุกระดับ มีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เห็นอกเห็นใจช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ยอมรับในการปฏิบัติหน้าที่ตามกรอบภาระงาน ยกย่องในผลการปฏิบัติงาน และไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน

6.2.4 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความรู้สึกของผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ได้รับการยกย่องนับถือ และมั่นใจในความสามารถในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา

6.2.5 ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน หมายถึง การได้รับการพิจารณาความดีความชอบตามความรู้ความสามารถ ได้รับการส่งเสริมให้มีโอกาสในการฝึกอบรมดูงานและศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นและความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานที่สูงขึ้นตามโอกาสที่เหมาะสมและยุติธรรม

6.3 สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

6.4 ครู หมายถึง ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

6.5 ขนาดของสถานศึกษา หมายถึง ขนาดของสถานศึกษาแบ่งออกเป็น 4 ขนาด คือ ขนาดใหญ่พิเศษ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก

7. ประโยชน์ที่ได้รับ

7.1 ผู้บริหารได้ข้อมูลนำไปใช้วางแผนพัฒนาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

7.2 เป็นสารสนเทศสำหรับผู้บริหาร ในการกำหนดนโยบายและการวางแผนโครงการดำเนินงานการบริหารงานบุคคลในด้านการสร้างขวัญของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

7.3 เป็นประโยชน์ทางด้านวิชาการและเป็นแนวทางในการศึกษาเรื่องการใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยใช้หลักการมีส่วนร่วมของครู เพื่อให้มีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับขวัญของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3” ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นหลักฐานอ้างอิงในการวิจัย โดยครอบคลุมเนื้อหาที่นำเสนอตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา
 - 1.1 ความหมายของการบริหารการศึกษา
 - 1.2 ความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีกับแนวปฏิบัติทางการบริหาร
 - 1.3 การจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ
2. การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
 - 2.1 ความหมายของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
 - 2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
 - 2.3 หลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
3. แนวคิดเกี่ยวกับขวัญ
 - 3.1 ความหมายของขวัญ
 - 3.2 ความสำคัญของขวัญ
 - 3.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญ
4. การบริหารงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

การบริหารการศึกษา ได้มีนักการศึกษาให้ความหมายไว้ ดังนี้

1.1 ความหมายของการบริหารการศึกษา

ณรงค์ เข้มประดิษฐ์ (2541, น.9) กล่าวว่า การบริหารงาน หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้อย่างชำนาญหรือมีประสิทธิภาพ โดยแสดงออกทางร่างกาย สติปัญญาและเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป

พิรสิทธิ์ คำนวนศิลป์ (2543, น.1) กล่าวว่า การบริหาร คือ การทำให้งานต่าง ๆ ลุล่วงหรือสำเร็จโดยอาศัยบุคคลอื่นเป็นผู้นำ

วิโรจน์ สารรัตนะ (2546, น. 1) กล่าวว่า การบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การ โดยอาศัย “หน้าที่ทางการบริหาร” ที่สำคัญ คือ การวางแผน (Planning) การจัดการองค์การ (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling)

เฉลิมชัย สมท่า (2547, น.6-7) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา เป็นกิจกรรมทางการศึกษาที่จะต้องทำอย่างเป็นกระบวนการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

พรหมเมศก์ คำผาบ (2549, น. 9) กล่าวว่า การบริหาร คือ กระบวนการที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ที่จะทำให้งานต่าง ๆ ลุล่วงหรือสำเร็จโดยใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ด้วยวิธีการตามกระบวนการบริหาร ซึ่งผู้บริหารต้องอาศัยทั้ง อำนาจ หน้าที่ ภาวะผู้นำ ทักษะและความรู้ทางการบริหาร มาดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและได้ประสิทธิผล

จักรวาล พันธุ์ศิลา (2549, น. 9) ได้ให้คำนิยามของการบริหารไว้ดังนี้

1. กระบวนการที่กลุ่มประสานงานกำหนดการปฏิบัติผ่านเป้าหมายโดยตรง (Masies and Douglas)
2. การประสานงานของทรัพยากรทั้งหมดผ่านกระบวนการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการและการควบคุม (PDCA) เพื่อให้ได้รับตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Sisk)
3. กระบวนการทำงานโดยผ่านสิ่งต่าง ๆ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยการใช้ประสิทธิภาพที่จำกัดของทรัพยากรในสภาพแวดล้อมที่กำลังเปลี่ยนแปลง (Kreitner)
4. การกำหนดสภาพแวดล้อมที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้คนปฏิบัติงานในกลุ่มขององค์การที่เป็นทางการ (Koontz and O'Donnell)

5. กิจกรรมทั้งหมดที่มีคนอาสาเข้าจัดทำ เพื่อประสานงานกิจกรรมต่างๆ ในการติดตามหรือแสวงหาผลลัพธ์ ซึ่งมาสามารถบรรลุโดยบุคคลใดๆ ได้ (Dollnelly, Gibson and Invancevich)

6. การชักจูงการใช้ทรัพยากรขององค์กรในทิศทาง ซึ่งทำให้การบรรลุเป้าหมายองค์กรเกิดประสิทธิภาพ

ดังนั้น การบริหาร คือ การใช้ศาสตร์และศิลป์ในการใช้ทรัพยากร คน เงิน วัสดุ การจัดการมาดำเนินการในรูปลักษณะของกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและได้ประสิทธิผล

1.2 ความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีกับแนวปฏิบัติทางการบริหาร

ครูและผู้บริหารบางคนคิดว่า ทฤษฎีและแนวคิดเป็นสิ่งที่ไกลจากภาระหน้าที่และประสบการณ์จริงที่ตนพบเห็นอยู่ในโรงเรียนหรือในห้องเรียน ซึ่งหากพวกเขาไม่ได้นำเอาทฤษฎีมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการบริหารงาน การบริหารและการปฏิบัติของเขาก็จะขึ้นอยู่กับประสบการณ์และใช้ประสบการณ์เป็นเครื่องชี้นำการปฏิบัติ และหากมีผู้ถามถึงเหตุผลในการตัดสินใจในแต่ละเรื่อง ผู้บริหารและครูเหล่านั้นมักจะตอบว่ามันเป็นเรื่องของสามัญสำนึก ที่ไม่อาจนำเหตุผลมากล่าวอ้างได้อย่างชัดเจน การบริหารลักษณะนี้ทำให้ผู้บริหารมีแนวคิดในการพิจารณาเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน รวมทั้งการพิจารณาองค์การที่ตนรับผิดชอบอยู่อย่างแคบๆ และโดยส่วนใหญ่จะมีแง่มุมในการพิจารณาเรื่องต่างๆ อย่างจำกัดหรือแง่มุมเดียว ซึ่งการพิจารณาเรื่องต่างๆ ด้วยแง่มุมแคบๆ เช่นนี้มีผลทำให้การทำความเข้าใจองค์การเกือบทั้งหมดจะเป็นสิ่งที่เป็นไปได้เมื่อผู้บริหารมีมุมมองเพียงแง่มุมเดียวและเป็นแง่มุมแคบๆ ซึ่งการผูกติดกับแนวทางใดแนวทางหนึ่งเพียงแนวทางเดียว จะทำให้เกิดข้อผิดพลาดในการตัดสินใจได้ง่าย (Bomain and Deal, 1981, p.4, อ้างใน ประยูร ศรีประสาธน์, 2551, น.14) และการบริหารที่ดีจะต้องมีทฤษฎีขั้นพื้นฐาน นักบริหารที่ปราศจากการนำทฤษฎีมาใช้เป็นฐาน ก็เปรียบเสมือนกับคนเรือที่ไม่มีเข็มทิศ ทำให้การบริหารไม่มีมาตรฐานและไม่มีทิศทางของการตัดสินใจที่แน่นอน

1.3 การจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

จากการศึกษาในหลักการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ได้กำหนดหลักการในการบริหารจัดการศึกษาไว้กว้างๆ ดังนี้ (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2545, น.16-19) ดังนี้

1. การกระจายอำนาจ ซึ่งหมายถึง การกระจายอำนาจด้านการจัดการศึกษา ด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นผู้รับผิดชอบและกระจายลงไปถึงสถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาอื่นให้มากที่สุด

2. การมีส่วนร่วม กฎหมายได้กำหนดการมีส่วนร่วมจากบุคคลหลายฝ่าย ในการบริหารจัดการศึกษาเช่น เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ ร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมทั้ท้วง ร่วมกำกับ (ดูแล) ให้เป็นไปตามเป้าหมายนโยบาย หรือกรอบกติกาการทำงาน การมีส่วนร่วมนี้ยังหมายถึงการรับฟังความคิดเห็นจากผู้ร่วมงานด้วย

3. การประกันคุณภาพการบริหารการศึกษาตามแนวทางใหม่นี้ให้ความสำคัญแก่เป้าหมายผลสัมฤทธิ์ในเชิงปริมาณ และคุณภาพเพื่อให้แน่ใจว่าจะเกิดผลได้ตามเป้าหมายดังกล่าวจึงต้องมีกระบวนการในการกำหนดเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ให้ชัดเจนและให้มีการติดตามประเมินผลให้เป็นไปตามหลักการประกันคุณภาพ

นอกจากหลักการที่กล่าวมาแล้วยังพอสรุปหลักการบริหารจัดการศึกษาตามเจตนารมณ์ของสำนักงานปฏิรูปการศึกษาในส่วนที่ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องควรยึดเป็นแนวปฏิบัติ ดังนี้

1. หลักประสิทธิผล หมายความว่า จุดเน้นของการบริหารอยู่ที่เป้าหมายผลงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานความเป็นเอกภาพและมาตรฐานคุณภาพทางการศึกษา นั่นคือสถานศึกษาแต่ละแห่งต้องกำหนดเป้าหมายผลงาน กำหนดตัวชี้วัดของตนไว้โดยชัดเจน และสามารถวัดได้ ตรวจสอบได้ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพให้เป็นไปตามเป้าหมาย

2. หลักประสิทธิภาพ หมายความว่า การปฏิบัติงานต้องถูกต้องรวดเร็วตรงตามวัตถุประสงค์ของการดำเนินงาน ประหยัด มีระบบการกำกับดูแลและการบริหารจัดการที่ดี

3. หลักความคุ้มค่า หมายความว่า การใช้เงินต้องเกิดผลดีใช้ตามความจำเป็นมุ่งสู่เป้าหมายตามแผนงาน เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนและชุมชน นอกจากนี้ยังหมายถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด

4. หลักการเปิดเผยโปร่งใส หมายถึง กระบวนการทำงานต่าง ๆ ต้องเป็นที่รับทราบของผู้ที่เกี่ยวข้อง เรื่องใดที่ส่งผลกระทบต่อผู้คนจำนวนมากต้องแจ้งให้ผู้ที่ได้รับผลกระทบ ทราบทันทีการทำงานทุกขั้นตอนต้องมีเหตุผลอธิบาย ได้มีข้อมูลสนับสนุน มีความพร้อมให้ตรวจสอบได้

5. หลักความรับผิดชอบ มีความหมาย 2 ประการ คือ ต้องมีการมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบให้แก่บุคลากรให้ชัดเจนเพื่อตอบสนองความรับผิดชอบตามหลักการรับผิดชอบ ประการที่สองต้องมีผู้กำกับให้เกิดความรับผิดชอบให้ชัดเจน ซึ่งอาจเป็นผู้บังคับบัญชาหรือประชาชน ความรับผิดชอบ ถือว่าใครที่ได้รับมอบหมายงานในหน้าที่แล้วต้องทำให้เกิดผลดีที่สุด ผลงานเป็นอย่างดีต้องมีทั้งรับผิดชอบและรับชอบ

6. หลักความเป็นธรรม หมายความว่ารวมถึงความเป็นธรรมต่อบุคลากร ความเป็นธรรมต่อประเทศชาติและสังคมด้วย กฎเกณฑ์และรูปแบบวิธีการบริหารงานบุคคลต้องมีความเสมอภาคเปิดเผย เป็นที่รับรู้ทั่วไป ไม่กีดกัน ไม่เลือกปฏิบัติการบริหารจะต้องตอบสนองประโยชน์ที่พึงเกิดกับผู้เรียนและประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ

7. หลักการมีส่วนร่วม การบริหารยุคใหม่ต้องเน้นหลักการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้องอาจเป็นไปในรูปแบบคณะกรรมการสถานศึกษาหรือร่วมแสดงความคิดเห็น ทั้งภายนอกและภายในหน่วยงานหลักการมีส่วนร่วมนี้หมายความว่ารวมถึงการร่วมสนับสนุนการจัดการศึกษารวมทั้งต้องเปิดโอกาสให้บุคคลภายในได้แสดงความคิดเห็นร่วมรับผิดชอบในการบริหารจัดการด้วย

8. หลักการมอบอำนาจ หมายความว่า ผู้ปฏิบัติต้องได้รับความไว้วางใจ ให้ทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ สามารถใช้ดุลยพินิจของตนเองได้ ครูต้องสามารถปรับปรุงวิธีการสอนของตนเองได้ตามความเหมาะสมไม่จำเป็นต้องปฏิบัติตามคู่มือ โดยเคร่งครัดเสมอไปหรือผู้บริหารสามารถตัดสินใจหรือใช้วิธีการที่เหมาะสม หากก่อให้เกิดผลดีต่อสถานศึกษา หลักการมอบอำนาจนี้ผู้ที่ได้รับมอบอำนาจต้องมีพันธะรับผิดชอบในการกระทำของตน

9. หลักความเป็นอิสระและความรับผิดชอบของผู้บริหารการบริหารยุคใหม่จะเน้นเป้าหมายผลงานมากกว่ายึดกฎ ระเบียบ หรือปฏิบัติตามขั้นตอนของกฎ ระเบียบ โดยเคร่งครัด แต่จะเน้นให้ไว้วางใจผู้บริหาร ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารหรือผู้รับผิดชอบ สามารถใช้ดุลยพินิจที่เหมาะสมในการบริหารได้ เพื่อให้เกิดความคล่องตัว และเกิดประสิทธิภาพ โดยตัดสินใจที่ผลงานมากกว่าจากวิธีการบริหาร แต่ทั้งนี้ต้องอยู่ภายใต้กรอบนโยบายและกฎเกณฑ์ที่ถูกต้อง โดยกรอบนโยบายทั้งต้องไม่เป็นอุปสรรคในการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา

ส่วนที่สองคือ โครงสร้างกลุ่มอย่างไม่เป็นทางการ ในโรงเรียนได้กำหนดบทบาทของแต่ละคนไว้ว่า ผู้ทำหน้าที่บริหารจะมีบทบาทอย่างไร ผู้ทำหน้าที่สอนจะมีบทบาทอย่างไร แต่บรรดาบทบาทหรือตำแหน่งเหล่านั้นย่อมครองหรือรวมโดยคน ซึ่งแต่ละคนจะมีบุคลิกภาพหรือความต้องการแตกต่างกันไป เวลาทำงานด้วยกัน นอกจากจะรวมบทบาทหน้าที่แล้ว ทุกคนยังทำสิ่งดังกล่าวเข้าไปด้วย และประการที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ ในองค์กรใด ๆ ก็ตาม สมาชิกขององค์กรย่อมต้องการเข้าร่วมกลุ่มกันอย่างไม่เป็นทางการ เช่น กลุ่มรับประทานอาหารด้วยกัน กลุ่มเล่นกีฬา กลุ่มคนเก่าคนแก่ของหน่วยงาน

2. การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School – Based Management : SMB)

2.1 ความหมายของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

การศึกษาเกี่ยวกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School – Based Management) หรือ SBM การบริหารโดยโรงเรียนเป็นฐาน เป็นกระบวนการบริหารและจัดการศึกษาที่นำมาใช้ในวงการศึกษาประเทศไทย เพื่อรองรับการปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียน สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2553, น. 28-33) ที่มุ่งกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาไปยังคณะกรรมการและสถานศึกษาโดยตรง

David (2001; อ้างถึงใน อุทัย บุญประเสริฐ, 2545, น. 13) กล่าวว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นแนวทางหนึ่งของการปฏิรูปการศึกษาโดยการกระจายอำนาจจัดการศึกษาไปยังโรงเรียนให้มากขึ้น โดยมีสมมุติฐานว่าการให้โรงเรียนมีอำนาจหน้าที่มากขึ้นจะทำให้ประสิทธิภาพของโรงเรียนสูงขึ้นมีความยืดหยุ่นความคล่องตัวมากขึ้นและมีผลผลิตดีขึ้น ส่วนเอ็ดเลย์ (Edley; อ้างถึงใน อุทัย บุญประเสริฐ, 2545, น. 14) กล่าวว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นการให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และมีอำนาจในการตัดสินใจในระดับโรงเรียนไม่ได้มีเพียงแต่ผู้บริหารเท่านั้น แต่ยังมีตัวแทนคณะครูและผู้ปกครองร่วมอยู่ด้วย คณะบุคคลเหล่านี้มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน กำหนดการและตารางเวลาต่าง ๆ การควบคุมวินัยนักเรียนงานบุคลากรและงบประมาณ เช็ง (Cheng; อ้างถึงใน อุทัย บุญประเสริฐ, 2545, น. 14-15) กล่าวว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานทำให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหาร โรงเรียน ตัวแทนคณะครู ผู้ปกครอง ชุมชน ซึ่งมารวมตัวกัน คณะกรรมการโรงเรียน ได้มีโอกาสจัดการศึกษาให้เป็นไปตามความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน ส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพสูงขึ้นและได้รับการพัฒนาที่ยั่งยืน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544, น. 2) ให้ความหมายว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน หมายถึง การบริหารและการจัดการศึกษาที่หน่วยปฏิบัติโดยมีโรงเรียนเป็นฐาน หรือ เป็นองค์กรหลักในการจัดการศึกษาซึ่งจะต้องมีการกระจายอำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ มีความอิสระคล่องตัวในการบริหารจัดการ ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และการบริหารทั่วไป ภายใต้คณะกรรมการโรงเรียน School Board หรือ School Committee หรือ School Council ซึ่งประกอบด้วยตัวแทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนศิษย์เก่า

ผู้แทนนักเรียน และผู้บริหารโรงเรียน เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปโดยส่วนร่วมและตรงตามความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชนมากที่สุด

อุทัย บุญประเสริฐ (2546, น. 1-2) กล่าวว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นรูปแบบและแนวคิดในการบริหาร ที่จะต้องมีการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา จากส่วนกลางหรือจากเขตพื้นที่การศึกษาไปยังสถานศึกษาโดยตรง ทำให้สถานศึกษามีอำนาจและความรับผิดชอบในการบริหารตนเองในลักษณะเชิงเบ็ดเสร็จ มีความคล่องตัวและมีอิสระมากยิ่งขึ้น ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนในทุกด้านที่เกี่ยวกับภารกิจ ทั้งในด้านวิชาการและหลักสูตร การเงิน และการงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป

ถวิล มาตรเลี่ยม (2545, น. 41) กล่าวว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน หมายถึง การบริหารจัดการโรงเรียนที่สอดคล้องกับคุณลักษณะและความต้องการของโรงเรียน โดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมารวมพลังกันอย่างเต็มที่ รับผิดชอบต่อการใช้ทรัพยากร และแก้ปัญหา ตลอดจนดำเนินกิจการเพื่อพัฒนากิจกรรมด้านการจัดการศึกษาของโรงเรียนในระยะสั้นและระยะยาว

รุ่ง แก้วแดง (2546, น. 33) อธิบายว่า “การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน” คือ การกระจายอำนาจบริหารและการจัดการศึกษาจากส่วนกลางไปยังโรงเรียนเพื่อให้โรงเรียนมีอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ มีความเป็นอิสระคล่องตัวในการบริหารจัดการ ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร โดยคณะกรรมการโรงเรียนซึ่งประกอบด้วย ตัวแทนผู้ปกครอง ตัวแทนครู ตัวแทนชุมชน และผู้บริหารโรงเรียน เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปโดยมีส่วนร่วมและตรงตามความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชนมากที่สุด

ดังนั้น การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นแนวคิดทางการบริหารการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นให้สถานศึกษาได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ โดยมีการกระจายอำนาจ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม การบริหารตนเอง การคืนอำนาจการจัดการศึกษาให้ประชาชน และการตรวจสอบการถ่วงดุล โดยมีคณะกรรมการโรงเรียนและครูมีส่วนร่วมในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามความต้องการของผู้เรียนและชุมชนมากที่สุด

2.2 แนวคิดการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

ความเป็นมาของแนวคิด ทฤษฎี เรื่องการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีพัฒนาการมาจากวงการธุรกิจและอุตสาหกรรม ที่ประสบความสำเร็จจากการบริหารและการจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลในการทำงาน เสริมสร้างความสามารถในการแข่งขัน ทำธุรกิจสามารถสร้างความพอใจแก่ลูกค้าและทำกำไรให้แก่ผู้ถือหุ้น ตลอดจนมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ในระหว่างปี ค.ศ.1960-1979 วงการศึกษาของสหรัฐอเมริกาและประเทศที่

พัฒนาแล้ว ได้พยายามคิดค้นนวัตกรรมทางการศึกษามาใช้ปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนแต่ยังไม่บรรลุผลสำเร็จจนกระทั่งผ่าน ค.ศ.1980 เป็นต้น (Cheng; อ้างถึงใน อุทัย บุญประเสริฐ, 2545, น. 14-15) พบว่ามีการพัฒนาในด้านการบริหารและการจัดการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม โดยมีรากฐานสำคัญส่วนหนึ่งมาจากแนวคิดใหม่ที่ว่า การที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดีขึ้นนั้น ต้องเปลี่ยนแปลงกระบวนการบริหารและจัดการศึกษาที่เคยมุ่งเน้นแต่เรื่องของการจัดการเรียนการสอนไปสู่การแก้ไขและพัฒนากระบวนการบริหารและจัดการ โรงเรียน โดยปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารโรงเรียนแบบใหม่ที่เน้นการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาจากส่วนกลางไปยังโรงเรียนให้มากขึ้น และพยายามทำให้เกิดการมีส่วนร่วมจากโรงเรียนและชุมชนอย่างแท้จริง (Murphy and Beck 1996, pp. 4-5) โดยเฉพาะแนวคิดการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม นั้น แท้จริงแล้วเกิดขึ้นอย่างชัดเจนในช่วงปลายทศวรรษที่ 1980 ได้มีการทดลองใช้กระบวนการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานขึ้นในสหรัฐอเมริกาเป็นแห่งแรก แล้วแพร่หลายไปสู่ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก

อุทัย บุญประเสริฐ (2543, น. 155-156) ได้อธิบายหลักการสำคัญของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไว้ 5 ประการ ดังต่อไปนี้

1. หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) เป็นการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาจากกระทรวงและส่วนกลางไปยังสถานศึกษาให้มากที่สุด โดยมีความเชื่อว่า โรงเรียนเป็นหน่วยสำคัญในการเปลี่ยนแปลงและการศึกษาของเด็ก ซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (stakeholders) ได้มีส่วนร่วมในการบริหาร ตัดสินใจ และร่วมจัดการศึกษา ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีทั้งครู ผู้ปกครอง ตัวแทนชุมชน ตัวแทนศิษย์เก่า และตัวแทนนักเรียน ดังนั้น การที่บุคคลเหล่านั้นมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาจะทำให้เกิดความรู้สึกของความเป็นเจ้าของ และจะทำให้มีความรับผิดชอบในการจัดการศึกษามากขึ้น

2. หลักการมีส่วนร่วม (Participation or Collaboration or Involvement) เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสีย ได้มีส่วนร่วมในการบริหาร ตัดสินใจและร่วมจัดการศึกษา ผู้ที่เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญได้แก่ ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง ตัวแทนชุมชน ตัวแทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตัวแทนศิษย์เก่า และตัวแทนนักเรียน การที่บุคคลมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาจะเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของทำให้มีความรู้สึกที่จะรับผิดชอบในการจัดการศึกษามากขึ้น

3. หลักการคืนอำนาจจัดการศึกษาให้ประชาชน (Return Power to People) ในอดีตการจัดการศึกษาจะทำกันหลากหลาย บางแห่งก็ให้วัดหรือองค์กรในท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการต่อให้มีการรวมการจัดการศึกษาไปให้กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อเกิดเอกภาพและมาตรฐานทางการศึกษา เมื่อประชากรเพิ่มมากขึ้น ความเจริญก้าวหน้าเป็นไปอย่างรวดเร็ว การจัดการศึกษาโดยส่วนกลาง

เริ่มมีข้อจำกัด เกิดความล่าช้า และไม่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและชุมชนอย่างแท้จริง จึงต้องคืนอำนาจให้ท้องถิ่นและประชาชนได้จัดการศึกษาเองอีกครั้ง

4. หลักการบริหารตนเอง (Self-management) ในระบบการศึกษาทั่วไป มักกำหนดให้โรงเรียนเป็นหน่วยปฏิบัติการตามนโยบายส่วนกลาง โรงเรียนไม่มีอำนาจอย่างแท้จริงสำหรับการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานนั้น ไม่ได้ปฏิเสธเรื่องการทำงานให้บรรลุเป้าหมายและนโยบายส่วนรวม แต่มีความเชื่อว่าวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมายนั้นทำได้หลายวิธี การที่ส่วนกลางทำหน้าที่กำหนดนโยบายและเป้าหมาย แล้วปล่อยให้โรงเรียนมีระบบการบริหารด้วยตนเอง โดยให้โรงเรียนมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการดำเนินงาน ซึ่งอาจดำเนินการได้หลากหลายแนวทาง ด้วยวิธีที่แตกต่างกันแล้วแต่ความพร้อมและสถานการณ์ของโรงเรียน ผลที่ได้ น่าจะมีประสิทธิภาพสูงกว่าเดิมที่ทุกอย่างถูกกำหนดมาจากส่วนกลาง ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม

5. หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล (Check and Balance) ส่วนกลางมีหน้าที่กำหนดนโยบายและควบคุมมาตรฐาน มีองค์กรอิสระทำหน้าที่ตรวจสอบคุณภาพการบริหารและการจัดการศึกษา เพื่อให้มีคุณภาพและมาตรฐานเป็นไปตามกำหนดและเป็นไปตามนโยบายของชาติ

Cotton (อ้างถึงใน อรรถพรพรณ พรสีมา, 2546, น. 7) กล่าวถึง ความเป็นมาการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของคอตตัน มีลักษณะดังนี้

1. เป็นรูปแบบการบริหารโรงเรียนรูปแบบหนึ่ง
2. เป็นรูปแบบที่มีกระบวนการวิธีการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงเรียนที่แตกต่างไปจากเดิม
3. เป็นรูปแบบการบริหารที่มีการกระจายอำนาจจากรัฐบาล เขตการศึกษา และผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาไปยังสถานศึกษา
4. เป็นรูปแบบการบริหารที่มอบอำนาจหรือการกระจายอำนาจการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการศึกษาไปให้โรงเรียน
5. เป็นรูปแบบการบริหารที่เชื่อว่าโรงเรียนเป็นจุดศูนย์กลางของการเปลี่ยนแปลง จึงควรเป็นผู้ได้รับมอบอำนาจหรือรับการกระจายอำนาจให้เป็นผู้ตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการศึกษา ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนได้พัฒนาอย่างมีคุณภาพ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ (2548, น. 33) ได้สรุปหลักการทั่วไปในการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไว้ 6 หลักการ ดังนี้

1. หลักการกระจายอำนาจ (decentralization) คือ การคืนอำนาจการจัดการศึกษาให้ประชาชน สำหรับประเทศไทยจะมีการกระจายอำนาจจากส่วนกลางและเขตพื้นที่การศึกษาไปยังสถานศึกษา

2. หลักการบริหารตนเอง (self-management) สถานศึกษามีอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเองมากขึ้น ภายใต้การบริหารในรูปแบบขององค์กรคณะบุคคลคือคณะกรรมการโรงเรียนหรือคณะกรรมการสถานศึกษา

3. หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม (participation) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (stakeholders) เช่น ผู้ปกครอง ชุมชน ศิษย์เก่า สามารถมีส่วนร่วมกำหนดนโยบายและแผนตัดสินใจ กำหนดหลักสูตรท้องถิ่น ร่วมคิดร่วมทำ ฯลฯ

4. หลักการมีภาวะผู้นำแบบเกื้อหนุน (facilitative leadership) ไม่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (stakeholders) เช่น ผู้ปกครอง ชุมชน ศิษย์เก่า สามารถมีส่วนร่วมกำหนดนโยบายและแผนตัดสินใจ กำหนดหลักสูตรท้องถิ่น ร่วมคิดร่วมทำ ฯลฯ

สำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร และสถาบันวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร (2549, น. 4) ได้ทำวิจัยและเสนอหลักการสำคัญของการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไว้ 3 ประการ ดังต่อไปนี้

1. หลักการกระจายอำนาจทางการศึกษา หมายถึง การมอบการตัดสินใจในการบริหารจัดการที่มีอยู่ในส่วนกลางไปยังหน่วยงานหรือท้องถิ่น โดยส่วนกลางมีหน้าที่เพียงแต่คอยช่วยเหลือ สนับสนุนให้คำแนะนำให้เป็นไปตามนโยบาย

2. การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง รูปแบบของการบริหารที่ได้ให้ความสำคัญต่อบุคคล เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายโดยเจตนาบทบาทของผู้บริหารที่ให้คณะครู อาจารย์ และชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ และการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

3. หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล หมายถึง การบริหารสถานศึกษาเมื่อทุกฝ่ายมีส่วนเกี่ยวข้องก็ต้องพร้อมที่จะรับผิดชอบในทุกส่วนของผลงานที่เกิดขึ้น และพร้อมที่จะให้ตรวจสอบเพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด

ดังนั้น การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน หมายถึง การกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปสู่ผู้ปฏิบัติ โดยมีผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษา ประกอบด้วย ครู สมาชิกในชุมชน ผู้ทรงคุณวุฒิ ศิษย์เก่า และผู้บริหาร โรงเรียนร่วมกันเป็นคณะกรรมการ

สถานศึกษาให้เป็นตามความต้องการของนักเรียนผู้ปกครอง ครู และชุมชน การคืนอำนาจการจัดการศึกษาให้ประชาชน การบริหารจัดการตนเอง และการตรวจสอบและถ่วงดุล

2.3 หลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (2546, น. 152) กล่าวถึง การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานว่าการบัญญัติให้สถานศึกษาเป็น “นิติบุคคล” ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ 2546 นั้นเป็นการปฏิรูปการศึกษาครั้งสำคัญของประเทศที่มุ่งหวังยกระดับการศึกษาของชาติ และจัดการศึกษาได้อย่างทั่วถึงมีคุณภาพ ทั้งนี้เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์เป็นคนดี มีปัญญาและมีความสุข ซึ่งแนวคิดหลักเกี่ยวกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีนักวิชาการได้สรุปหลักการไว้ดังนี้

สมพิศ โห้งาม (2550, น.29) การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นเครื่องมือสำคัญในการปฏิรูปการศึกษา มีลักษณะสำคัญ 2 ประการ คือ

1. โรงเรียนเป็นหน่วยสำคัญสำหรับการตัดสินใจ การตัดสินใจสั่งการที่ดีควรอยู่ที่หน่วยปฏิบัติ ดังนั้น จึงควรเพิ่มอำนาจในการบริหารและจัดการงบประมาณให้กับ โรงเรียนมากขึ้น และลดการควบคุมจากส่วนกลางลง

2. การมีส่วนร่วมและการมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ เป็นปัจจัยสำคัญสำหรับการปฏิรูปการบริหารและจัดการศึกษา ความสำเร็จของการปฏิรูปไม่ใช่เกิดจากการควบคุมจากภายนอก แต่เกิดจากการที่สมาชิกใน โรงเรียนและชุมชนให้ความร่วมมือกันในการตัดสินใจ

ดิเรก วรรณเชียร (2544, น. 1) เห็นว่าหลักการสำคัญของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ได้แก่ หลักการกระจายอำนาจเป็นการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปยังโรงเรียน และโรงเรียนกระจายไปยังทำงานต่าง ๆ ในโรงเรียนทั่วถึงหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการบริหารและการจัดการศึกษามีการทำงานเป็นทีม

ปัญญา แก้วเกตุ และ สุภัทร พันธุ์พัฒนกุล (2544, น. 7) ได้กล่าวถึง หลักการของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ไว้ดังนี้

1. หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) เป็นการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาจากส่วนกลางไปยังสถานศึกษา ให้สามารถตัดสินใจดำเนินการให้สอดคล้องกับแนวทางพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพสูงสุด

2. หลักการใช้โรงเรียนเป็นศูนย์กลาง (School center) โรงเรียนจะเป็นหน่วยงานบริหาร ไม่ใช่ผู้ถูกบริหาร โรงเรียนจะเป็นหน่วยสำคัญในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาศักยภาพของเด็กสามารถกำหนดจุดมุ่งหมายเป้าหมาย ทิศทางวางแผนจัดการศึกษาของตนเองที่สอดคล้องกันทั้งในส่วนระดับส่วนกลาง เขตพื้นที่การศึกษา ท้องถิ่น และชุมชน

3. หลักการมีส่วนร่วม (Collaboration & Participation) ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ได้มีส่วนร่วมให้ความร่วมมือในการบริหาร การตัดสินใจ และการจัดการศึกษา ทำให้เกิดความตระหนักและความรู้สึกเป็นเจ้าของ

4. หลักการพึ่งพา (Self-Management) เน้นให้โรงเรียนมีระบบบริหารตนเอง มีอำนาจหน้าที่และรับผิดชอบการดำเนินงานตามความพร้อมและสถานการณ์ของโรงเรียนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมองเห็นจุดหมาย เป้าหมายของโรงเรียนตรงกัน สามารถบูรณาการสภาพการณ์ของท้องถิ่นกับโรงเรียนมาส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ได้ด้วยความภาคภูมิใจ

5. หลักการประสาน (Coordination) สามารถประสานงานกันได้ทุกระดับทั้งแนวตั้งและแนวนอน เป็นกิจกรรมที่ต้องการเน้นความเข้มแข็งทั้งการสร้างความร่วมมือระหว่างบุคลากรในโรงเรียนและบุคลากรภายนอก รวมทั้งการประสานงาน แสวงหาความร่วมมือความช่วยเหลือ ทั้งทรัพยากรและเทคนิควิธีการใหม่

6. หลักความต่อเนื่องและหลากหลาย (Continuity and Diversity) การบริหารจำเป็นต้องมีความต่อเนื่อง ใช้เวลา รวมทั้งการใช้เทคนิคการบริหาร จะต้องมีความหลากหลายและสอดคล้องกันมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน สามารถปรับใช้การบริหารตามสถานการณ์นำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ได้

7. หลักการพัฒนาตนเอง (Self-Improvement) โรงเรียนจะต้องพัฒนาไปสู่องค์กรการเรียนรู้ (Learning organization) พัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อให้เกิดการพัฒนา ทั้งการพัฒนางานองค์กร พัฒนาวิชาชีพ พัฒนาบุคคล และพัฒนาทีมงาน โดยนำองค์ประกอบเหล่านี้มาวิเคราะห์ สังเคราะห์ เป็นวิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์สำหรับสถานศึกษานั้น ๆ

ดังนั้น การบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยใช้หลักการ 5 ประการ คือ หลักการกระจายอำนาจ หลักการมีส่วนร่วม หลักการคืนอำนาจการจัดการศึกษาให้ประชาชน หลักการบริหารตนเอง และ หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล ดังนี้

1. หลักการกระจายอำนาจ หมายถึง การกระจายอำนาจการบริหารงานให้แก่บุคลากรในโรงเรียน ประกอบด้วย 4 ด้านในรูปแบบกำหนดบทบาทหน้าที่ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในรูปแบบคณะกรรมการ มีคณะกรรมการสถานศึกษาที่เข้าร่วมจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษา คณะกรรมการพิจารณาหลักสูตรของสถานศึกษา คณะกรรมการนิเทศ กำกับ ติดตามการจัดการเรียนรู้ของครู คณะกรรมการประเมินผลของสถานศึกษา และคณะกรรมการในการจัดสรรควบคุมทางการเงินและทรัพยากรของสถานศึกษา เป็นต้น

2. หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารการใช้ทรัพยากรของสถานศึกษา มีการร่วมช่วยเหลือด้านทุนทรัพย์ วัสดุอุปกรณ์

และแรงงาน มีคณะกรรมการรับผิดชอบในการจัดสรร ควบคุมทางการเงินส่งเสริมให้ครูและชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมรับรู้และดำเนินการจัดการทรัพยากรของโรงเรียน รวมทั้งเปิดโอกาสให้ครู ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและชุมชนมีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมตัดสินใจ ร่วม จัดกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน

3. หลักการคืนอำนาจการจัดการศึกษาให้ประชาชน หมายถึง การจัดการศึกษาโดย ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ครอบครัว องค์กร ชุมชน สถานประกอบการ มีสิทธิจัดการศึกษาได้ หรือการมีตัวแทนชุมชนผู้ปกครอง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรชุมชนไปร่วมเป็น คณะกรรมการสถานศึกษาอย่างโปร่งใส กำหนดในระเบียบ มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ แผนพัฒนาการศึกษาตามความต้องการของชุมชน และมีการประชุมคณะกรรมการอย่างสม่ำเสมอ

4. หลักการบริหารตนเอง หมายถึง สถานศึกษามีอิสระในการตัดสินใจ สั่งการ ดำเนินการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา มีการระดมทรัพยากรทางการศึกษามาพัฒนาและ แก้ปัญหาของสถานศึกษา มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารงบประมาณและดำเนินการ ตามกรอบโรงเรียนที่เป็นนิติบุคคล มีการบริหารสถานศึกษาอย่างหลากหลายสภาพความต้องการ ของสถานศึกษา และมีการจัดระบบสารสนเทศและการพัฒนาระบบสารสนเทศในการบริหาร

5. หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล หมายถึง สถานศึกษามีการประเมินผล การพัฒนาคุณภาพการศึกษา การกำหนดมาตรฐานคุณภาพ มีการตรวจสอบและติดตามผล การดำเนินงานให้เป็นไปตามมาตรฐาน มีการนิเทศติดตามผลการดำเนินงาน การตรวจสอบได้โดย ชุมชน ผู้ปกครอง และคณะกรรมการสถานศึกษา และมีการสนับสนุนให้ครูทุกคน ผู้ปกครอง ชุมชน กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ติดตามการดำเนินงานของ โรงเรียน รวมทั้งมีการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาผู้ปกครองและรายงานความก้าวหน้าของ การดำเนินงานด้านต่างๆของสถานศึกษา

3. แนวคิดเกี่ยวกับขวัญ

3.1 ความหมายของขวัญในการปฏิบัติงาน

ขวัญในการปฏิบัติงาน ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ในทัศนะต่าง ๆ ดังนี้

Dale (1959) ให้คำนิยามขวัญในลักษณะที่เกี่ยวกับการทำงานว่า ขวัญ คือ องค์กรประกอบแห่งพฤติกรรมของผู้ที่ปฏิบัติที่แสดงออกในรูปของความรู้สึกที่มีต่องาน ตาม ความหมายนี้ ถ้าผู้ปฏิบัติงาน มีความรู้สึกสนุกสนานในการทำงาน รู้สึกรักงานรู้สึกผูกพันต่องาน

และรู้สึกว่ามีคามมั่นคงในการทำงานก็เรียกว่า ผู้ปฏิบัติงานนั้นมีขวัญดี แต่ถ้ารู้สึกตรงกันข้ามก็เรียกว่าขวัญไม่ดีหรือขวัญต่ำ

Byers and Rue (2006, p. 246; อ้างใน ปภาวดี มนตรีวัต, 2554, น. 6-24) กล่าวถึงขวัญ หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรเมื่อกลุ่มให้การยอมรับ และรับเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม โดยมีเป้าหมายร่วมกัน มีความมั่นใจในเป้าหมาย และมีความมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

พิชัย เสงี่ยมจิตต์ (2550, น. 14) กล่าวว่า ขวัญ หมายถึง ภาวะทางจิตใจเกี่ยวกับอารมณ์ เจตคติของบุคคลในหน่วยงานที่มีต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นหนทางที่จะนำไปสู่วัตถุประสงค์หรือจุดหมายปลายทางของงานร่วมกันโดยสรุปขวัญหมายถึงถึงสภาวะทางจิตใจของทรัพยากรบุคคลในองค์การที่มีความพร้อมความเชื่อมั่น ความกล้าหาญ ความเต็มใจที่จะร่วมทำงานกับทีมงาน หรือสมาชิกของทีมงานในอันที่จะร่วมกันทำงานและนำองค์การไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

ถ้วน โรธนา โตะนิแแต่ (2550, น. 12) กล่าวว่า ขวัญ หมายถึง สภาพจิตใจ ความรู้สึกนึกคิด และภาวะอารมณ์ของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยแสดงออกเป็นความตั้งใจ กำลังใจ ความสามัคคีของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มคนที่มุ่งทำงานด้วยความพยายามและรับผิดชอบ เพื่อให้งานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์

สร้อยตระกูล (ดิทยานนท์) อรรถมานะ (2552, น. 8) ให้ความหมายของขวัญ หมายถึง ทศนคติของบุคคลและ โดยเฉพาะอย่างยิ่งของกลุ่มทศนคติที่จะกำหนดระดับความร่วมมือในการทำงานด้วยความเต็มใจและมีมานะบากบั่น จากปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์การที่อยู่รอบตัวเขาและจะมีปฏิกริยาโต้กลับ คือ พฤติกรรมในการทำงานซึ่งมีผลโดยตรงต่อผลงานของบุคคลนั้น

ปภาวดี มนตรีวัต (2554, น. 26) กล่าวถึง ขวัญ หมายถึง สภาพทางจิตใจของบุคคลที่มีความเชื่อมั่นและมั่นใจในเป้าหมายของกลุ่มหรือขององค์การ รวมทั้งมีความมุ่งมั่นมีพลังใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันกับกลุ่มหรือองค์การ

ติน ปรัชญพฤทธิ (2560, น. 257) กล่าวถึง ขวัญ หมายถึง ความรู้สึกรักหมุ่คณะ รวมถึงความจงรักภักดี ความกระตือรือร้น ความเชื่อมั่น และความมุ่งมั่น ให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

ดังนั้น ขวัญ หมายถึง ภาวะทางจิตใจหรือความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่แสดงออกมาเป็นพฤติกรรมให้เห็นต่อการทำงานและสภาพแวดล้อมของงานภายในองค์การ ความรู้สึก ความนึกคิด และภาวะอารมณ์ของบุคคลที่มีต่อการทำงาน สถานศึกษา ภาระงาน และบุคคลในหน่วยงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นสภาพการทำงานของบุคลากรในองค์การ เช่น ความตั้งใจในการ

ทำงาน ความร่วมมือ ความเต็มใจที่จะร่วมทำงานกับทีมงาน หรือสมาชิกของทีมงาน การเสียสละ ความกระตือรือร้น เป็น ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ปฏิบัติ

3.2 ความสำคัญของขวัญ

ในการบริหารงานทรัพยากรที่ใช้ในการบริหารที่สำคัญมีอยู่ 4 ประการ คือ บุคคล (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) โดยการบริหารดังกล่าวทรัพยากรคน (Man) ถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการบริหารงาน เป็นปัจจัยที่จะดำเนินงานให้ก้าวไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการบริหารงาน เป็นสิ่งสำคัญที่จะดำเนินงานให้ก้าวไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

ขวัญในการทำงานของบุคคลในแต่ละบุคคล แต่ละองค์การ ถือว่าเป็นปัจจัยตัวหนึ่งที่มีซึ่งถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ มีผลกระทบต่อการทำงานโดยตรงของผู้ปฏิบัติงาน จึงมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน การบริหารงานบุคคล และการจัดการองค์การให้มีประสิทธิภาพ (สมาน ช้างฉัตร, 2541, น. 117) ดังนี้

Gilmer, B. Bon Haller (1966; อ้างใน สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ, 2552, น. 141-142) สรุปความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงาน 10 ประการคือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงทางกายภาพ รวมถึงความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น จากความรู้ความสามารถในการทำงาน เป็นต้น
3. บริษัทหรือสถานที่ทำงานและจัดหา ได้แก่ ความพอใจต่อสถานที่ทำงาน ตลอดจนชื่อเสียงและการดำเนินงานของหน่วยงานนั้น ๆ เป็นต้น
4. ค่าจ้าง สำหรับค่าจ้างหรือรางวัลนั้นต้องเป็นรางวัลที่เสมอภาค สำหรับการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน โดยประกาศให้ทราบทั่วไป และเป็นรางวัลที่สอดคล้องกับเป้าหมายของผู้ปฏิบัติงานด้วย
5. ลักษณะของงานที่ทำหรือความสนใจในลักษณะงานนั่นเอง ความพึงพอใจมักจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลได้ทำงาน ซึ่งสำหรับเขาแล้วในเนื้องานมีความน่าสนใจในตัวของมันเองแต่เนื่องจากบุคคลมีความแตกต่างกัน ดังนั้นเนื้องานซึ่งเป็นที่น่าสนใจสำหรับบุคคลจึงแตกต่างกันไป แต่ก็มีลักษณะของงานบางประการ เช่น งานที่มีความเป็นอิสระ งานที่ไม่จำเจน่าเบื่อ มีการพบปะผู้คน มักจะเป็นงานที่หลายๆคนชอบ เป็นต้น แต่ขณะเดียวกันก็มีคนจำนวนหนึ่งที่ชอบงานที่ต้องคิดและแก้ปัญหาหนักนัปการ

6. การควบคุมบังคับบัญชา มีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ การควบคุมบังคับบัญชาที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุอันหนึ่งที่ทำให้ย้ายงานและลาออกจากงาน

7. ลักษณะทางสังคม ถ้าผู้ปฏิบัติงานทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุขก็จะเกิดความพอใจในงานนั้น

8. การติดต่อสื่อสาร การติดต่อสื่อสารมีความสำคัญมาก การปฏิบัติงานจะสำเร็จได้ก็เพราะมีกระบวนการวิธีการทำงานที่ไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมบังคับบัญชา การประสานงาน และการประเมินผลงานอาจกล่าวได้ว่าภาระหน้าที่ทางการบริหารที่กล่าวมาจะเกิดไม่ได้เลยหากติดต่อสื่อสารเป็นตัวเชื่อม

9. สภาพการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน เป็นต้น ซึ่งต้องมีความเหมาะสมกับการทำงานนั้น

10. สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูล เช่น เงินบำเหน็จ ค่าตอบแทน เมื่อออกจากงาน การบริหาร และการรักษาพยาบาล สวัสดิการที่อยู่อาศัย เป็นต้น

พรนพ พุกกะพันธุ์ (2545, น. 229) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญในการบริหารงาน ดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานอย่างสมานฉันท์เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
2. สร้างความจงรักภักดี ความซื่อสัตย์และความศรัทธาต่อองค์กร
3. เกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับขององค์กรบังเกิดผลในการปฏิบัติ
4. เสริมสร้างความสามัคคีในองค์กร ก่อให้เกิดพลังร่วม
5. เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์กรกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กร
6. จูงใจให้เกิดเจตคติที่ดีต่อองค์กร และก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อันเป็นประโยชน์ต่อองค์กร
7. เกิดความเชื่อมั่น ความมั่นคงทางใจ และศรัทธา ทำให้ทำงานอยู่กับองค์กร ได้นาน

กาญจนา วสุศิริกุล (2540, น. 17) กล่าวว่าไว้ว่า ขวัญเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งในหน่วยงาน ถ้ามีผู้ปฏิบัติงานมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงก็จะเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานมีความสามัคคี มีความซื่อสัตย์ต่อองค์กร มีความเชื่อมั่น มีความกระตือรือร้นในการทำงานทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและบรรลุถึงประสิทธิผล

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ (2540, น. 242) กล่าวว่า บุคคลทำงานสำเร็จผลหรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้เป็นผลสำเร็จก็จะเกิดความปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย ได้รับการยกย่อง ชมเชย หรือได้รับการแสดงความยินดี ความไว้วางใจ รวมทั้งการยอมรับในผลงานและยอมรับในความคิดเห็นจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน หรือบุคคลอื่น ๆ ย่อมทำให้เกิดขวัญที่ดีและงานที่ทำก็จะประสบผลสำเร็จ โดยสภาพการปฏิบัติงาน ลักษณะของงานที่บุคคลมีความพอใจจะต้องเป็นงานที่น่าสนใจ และท้าทายความสามารถ งานที่ต้องใช้ความคิดอย่างสร้างสรรค์ งานที่เป็นอิสระไม่ต้องการควบคุม ทำให้เกิดความอยากทดลองอยากทำ และเมื่อประสบความสำเร็จก็จะสร้างความภาคภูมิใจในทางกลับกัน ถ้าทำงานเดิม ๆ ซ้ำซาก ไม่มีอะไรแปลกใหม่ ทำให้เกิดการเบื่อหน่ายต่องานที่ทำ ซึ่งจะทำให้ขวัญไม่ดี แต่บางครั้งการมอบหมายงานให้บุคคลรับผิดชอบนั้นหากไม่เหมาะสมกับบุคคล ไม่เหมาะสมกับความถนัด ไม่เหมาะสมกับบุคลิกหรือความรู้ความสามารถ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความคับข้องใจ เกิดความไม่พึงพอใจ กลับกลายเป็นการทำลายขวัญ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547, น. 138-139) ได้กล่าวว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของบุคคลในอีกลักษณะหนึ่งประกอบด้วย

1. สภาพการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลและภายในสถานศึกษา
2. ความเหมาะสมของการจัดชั่วโมงเวลาในการทำงาน
3. การแข่งขันที่เป็นการแข่งขันกับตัวเอง
4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน
5. ฐานะและการอบรมจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน
6. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
7. ความสัมพันธ์กับหัวหน้าหรือผู้บริหาร
8. วิธีการบริหารงานของหัวหน้าหรือผู้บริหาร
9. ความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่

จักรกริช บุญเดช (2548, น. 379-380) กล่าวว่า ขวัญของบุคคลหรือกลุ่มคนในองค์การเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งจะทำให้งานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ การเสริมสร้างขวัญจะก่อให้เกิดผลประโยชน์ที่เกื้อกูลต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานหลายประการคือ

1. มีความสนใจ ศรัทธา และเชื่อมั่นหน่วยงานที่ตนปฏิบัติงานอยู่
2. มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน
3. มีความร่วมมือร่วมใจต่อผู้บังคับบัญชา
4. มีความเสียสละและรับมอบงานอย่างเต็มความสามารถ

5. มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา
6. มีความเชื่อตรงต่อผู้บังคับบัญชาและต่อองค์กร
7. ลดข้อพิพาท หรือข้อเรียกร้องจากการทำงานให้น้อยลง
8. มีความรู้สึกว่าได้รับการดูแลเอาใจใส่ มั่นใจ อบอุ่นใจ ในการปฏิบัติงานเสมอ
9. ช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ตามเจตนารมณ์ที่ตั้งไว้
10. ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจผลงานที่ปฏิบัติ
11. ช่วยให้งานมีคุณภาพและปริมาณสูง
12. ช่วยให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ดังนั้น ขวัญมีความสำคัญต่อบุคคลในองค์กรเป็นอย่างมากที่จะส่งผลให้บุคคลนั้นๆปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือล้มเหลวได้ เพราะถ้าบุคคลในองค์กรมีขวัญดีแล้วจะก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์กร ก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน เกิดความรู้สึกร่วมกันเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน เกิดความจงรักภักดี และซื่อสัตย์ต่อองค์กรเกิดความเชื่อมั่นต่อองค์กร ซึ่งผลที่ตามมาคือความสำเร็จของงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

3.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญ

การเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎีต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อขวัญหรือเป็นมูลเหตุให้เกิดขวัญ โดยขวัญจะมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการจูงใจ และความพึงพอใจในการทำงานเป็นอย่างมาก ดังนั้นการศึกษาเรื่องขวัญของบุคคลจึงอาศัยพื้นฐานจากแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็นทฤษฎีต่าง ๆ ดังนี้

3.3.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs theory)

มาสโลว์ (Maslow, 1970, pp.35-46) ได้เขียนทฤษฎีการจูงใจ (Motivation Theory) กล่าวถึงสิ่งจูงใจจากความต้องการของมนุษย์ และได้กระบวนกรทางความต้องการของมนุษย์ไว้ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ ไม่มีที่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการได้รับการตอบสนองไปแล้วความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจอยู่ และความต้องการของมนุษย์มีลำดับขั้นจากต่ำไปสู่อันดับสูง (Hierarchy of Needs) แบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน

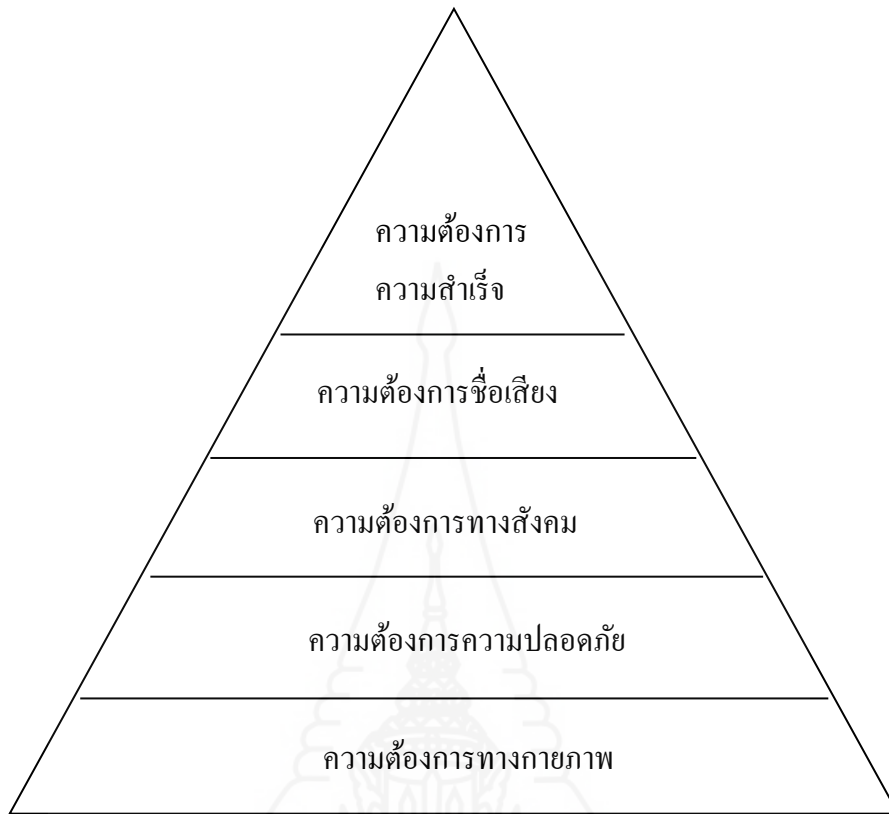
1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการขั้นนี้ เป็นความต้องการขั้นที่สำคัญที่สุดเพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการปัจจัยสี่ ความต้องการทางเพศ

2. ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (Safety and Security Needs) เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายจนเป็นที่พอใจแล้วก็เกิดความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงตามมา ซึ่งจะต้องความปลอดภัย และมั่นคงทั้งทางร่างกาย เช่น ต้องการได้รับความคุ้มครองปกป้อง ต้องการกฎระเบียบและกฎหมาย ต้องการเป็นอิสระส่วนตน ต้องการการดูแลรักษาเมื่อเจ็บไข้ได้ป่วย เป็นต้น และความปลอดภัยและความมั่นคงทางเศรษฐกิจ เช่น ต้องการซื้อขายแลกเปลี่ยน ต้องการงานที่มีความมั่นคงปลอดภัย ต้องการมีเสถียรภาพ เป็นต้น

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) ภายหลังจากที่ได้รับการตอบสนองในสองขั้นดังกล่าวแล้วก็จะมีความต้องการสูงขึ้น คือ ความต้องการทางสังคมจะเริ่มเป็นสิ่งที่จิตใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของตน ความต้องการทางด้านนี้จะเป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่รวมกันและการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น และมีความรู้สึกที่ตนเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มสังคมอยู่เสมอ

4. ความต้องการการยอมรับนับถือ (Esteem Needs) เป็นความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง การยอมรับนับถือจากคนอื่น และความต้องการการยอมรับนับถือตนเองเคารพตนเอง

5. ความต้องการได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการพัฒนาตนเองตามศักยภาพสูงสุดได้แสดงออกซึ่งทักษะ และความเป็นเลิศบางสิ่งบางอย่างที่ตนมี และมีอารมณ์ที่แสดงออกถึงบุคลิกภาพที่สมบูรณ์ ความต้องการความสำเร็จสูงสุดแห่งตนเป็นกระบวนการที่ไม่มีที่สิ้นสุด นั่นคือ เมื่อมีความรู้สึก (sense) ว่าตนเองถึงจุดหมายปลายทางสุดท้าย (ultimate goal) แล้วก็จะมิเป้าหมายต่อไปเรื่อย ๆ ตามศักยภาพตน



ภาพที่ 2.1 ลำดับชั้นความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์

ที่มา : Maslow (1970)

จากความต้องการขั้นต่างๆ ของมนุษย์ เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการจัดหาสิ่งจูงใจต่างๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคล ให้บุคคลทำงานเพื่อองค์กร แต่สภาพความต้องการของบุคคลย่อมไม่เหมือนกัน ความต้องการของบุคคล ความต้องการของแต่ละบุคคลย่อมจะแตกต่างกัน ทั้งนี้ย่อมแล้วแต่สภาพฐานะของบุคคล สิ่งแวดล้อม ฐานะทางเศรษฐกิจ ทัศนคติ ค่านิยมของบุคคล ย่อมทำให้ความต้องการแตกต่างกันไป บุคคลจะเริ่มจากความต้องการระดับต่ำ ไปยังความต้องการระดับสูงขึ้นเรื่อย ๆ อย่างมีความสัมพันธ์กัน นั่นคือเมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นต่ำยังไม่เต็มที่ ความต้องการขั้นต่อไปก็อาจเริ่มขึ้นได้

3.3.1 ทฤษฎีการจูงใจ ERG (Existence Relatedness and Growth) ของเอลเดอเฟอร์ (Alderfer)

สมาน อัสวภูมิ (2549, น. 210) ได้สรุปเกี่ยวกับทฤษฎีจูงใจ ERG ของเอลเดอเฟอร์ (Alderfer, 1969) ไว้ดังนี้

ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของเอลเดอเฟอร์ ได้พัฒนาโดยยึดถือพื้นฐานความรู้จากทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์โดยตรง แต่ได้มีการสร้างรูปแบบที่เป็นจุดเด่นที่ต่างไปจากทฤษฎีของมาสโลว์ จากการศึกษาของเอลเดอเฟอร์ เห็นว่า ความต้องการของบุคคลออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ความต้องการที่จะมีชีวิตอยู่ (Existence needs : E) ประกอบด้วยความต้องการจำเป็นในการอยู่รอดของมนุษย์ และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อม ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เสื้อผ้า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ค่าตอบแทนและประโยชน์เกี่ยวๆ ความต้องการประเภทนี้เทียบได้กับความต้องการทางด้านร่างกาย และความต้องการความปลอดภัยของมาสโลว์

2. ความต้องการสัมพันธ์กับผู้อื่น (Relatedness Needs : R) ความต้องการนี้ครอบคลุมถึงการที่มนุษย์มีชีวิตอยู่ในสังคมที่มีความสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น ครอบครัว เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนเป็นความต้องการความรักและสังคม ซึ่งเหมือนกับความต้องการสังคมและความรักของมาสโลว์

3. ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth Needs : G) ความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง และศักยภาพในตนเองที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งเป็นความต้องการสูงสุด ความต้องการระดับนี้เหมือนกับความต้องการการยอมรับและความต้องการความสำเร็จในชีวิตของมาสโลว์

3.3.3 ทฤษฎีการจูงใจทางความสำเร็จ (Achievement Motivation) ของแม็กเคลแลน (McClelland)

สมยศ นาวิการ (2547, น.171-173) ได้สรุปแนวคิดของ แม็กเคลแลน (McClelland, 1961) ไว้ว่า นอกเหนือจากทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ และทฤษฎีการจูงใจแบบสองปัจจัยของเฮอซเบิร์ก แล้ว ทฤษฎีการจูงใจอีกทฤษฎีหนึ่งที่มีจุดมุ่งหมายอยู่ที่ความต้องการของบุคคล คือ ทฤษฎีจูงใจทางความสำเร็จ ทฤษฎีนี้พัฒนาขึ้นโดยแม็กเคลแลนค์ ตามทฤษฎีนี้ปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งของความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน คือ ความเข้มข้นของความต้องการความสำเร็จของบุคคล

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ

2. ความต้องการผูกพัน (Need for Affiliation) เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

3. ความต้องการอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง จะแสวงหาวิถีทางเพื่อทำให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

3.3.4 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory)

Herzberg (1959, pp. 44-115; อ้างถึงใน บุญเลิศ สิริภักทรวณิช 2541) สรุปว่าความพึงพอใจในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นแตกต่างกัน การที่บุคคลมีความพอใจในการทำงาน ไม่ได้หมายความว่าเขาคงมีแรงจูงใจในการทำงานเสมอไป ความพึงพอใจในการทำงานจะมีผลให้บุคคลทำงานโดยไม่คิดจะลาออกจากงาน หรือนัดหยุดงานแต่แรงจูงใจในการทำงานจะทำให้บุคคลทำงานด้วยความมีประสิทธิภาพและปัจจัยสองประเภทที่เกี่ยวข้องกับความพอใจ และไม่พอใจในการทำงานหรือปฏิบัติงาน คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อเป็นสิ่งจูงใจหรือทำให้เกิดความพอใจในงานที่ทำอย่างมาก แต่ถ้าไม่ได้หมายความว่าคนจะไม่มี ความพยายามพอใจในงานที่ทำ ปัจจัยจูงใจทั้ง 6 ข้อ ได้แก่+1.1 ความสำเร็จ (Achievement) การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี

1.2 การยกย่อง (Recognition) การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่ากลุ่ม เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลอื่นโดยทั่วไป

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) ความรู้สึกที่ดีไม่ดีของบุคคลที่มีต่อลักษณะงาน

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์การ

1.6 ความเจริญเติบโต (Growth) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน หรือยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าทักษะ (Skill) วิชาชีพ

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน ซึ่งมีผลทำให้เกิดขวัญในการทำงาน มีอยู่ 9 ข้อ คือ

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นๆ เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

2.2 โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Superior, Subordinate and Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.4 สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.5 นโยบายและการบริการ (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2.6 สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้ไม่มีความสุข และไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

2.8 ความมั่นคงในการทำงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

2.9 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision-Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการทำงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

จากทฤษฎีสองปัจจัย สรุปได้ว่าปัจจัยทั้งสองด้านนี้ เป็นสิ่งที่คนต้องการ เพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน องค์กรประกอบที่เป็นปัจจัยจูงใจเป็นองค์กรประกอบที่สำคัญ ทำให้คนเกิดความสุขในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์กับกรอบแนวคิดที่ว่า เมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยจะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ผลที่ตามมาคือ คนจะเกิดความพึงพอใจในงานและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยค่าจุนหรือสุขศาสตร์ทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความไม่มีความสุข หรือไม่พึงพอใจในงาน ช่วยทำให้คนเปลี่ยนเจตคติจากการไม่ชอบทำงานทำให้มีความพร้อมในการทำงาน

จากแนวความคิดของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg) มีความสำคัญที่จะต้องนึกถึงเสมอ คือ องค์กรประกอบที่ทำให้เกิดความพอใจและไม่พึงพอใจจะมาจากองค์กรประกอบที่แตกต่างกัน แต่องค์กรประกอบทั้งสองนี้ย่อมไม่สามารถจะแยกจากกันได้อย่างเด็ดขาดจะมีส่วนเกี่ยวข้องกันอยู่

หรือ ปัจจัยสำคัญจะสนองความต้องการที่จะหลีกเลี่ยง แต่ปัจจัยจิตใจจะสนองตามต้องการอยากมีหรืออยากจะทำอะไรโดยปัจจัยสำคัญจะทำหน้าที่บำรุงรักษาบุคคลให้มีความพึงพอใจในงานเสมอ

การสร้างขวัญ การบริหารงานที่ดีต้องส่งเสริมให้องค์กรมีขวัญที่ดี เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ดังนั้นการสร้างขวัญของบุคลากรในองค์กรมีความสำคัญที่ผู้บริหารไม่ควรมองข้าม วิธีการเสริมสร้างขวัญจึงเป็นวิธีการที่ดีที่สุดอย่างหนึ่งที่จะทำให้องค์ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้มีผู้ศึกษาค้นคว้าวิธีการต่าง ๆ ไว้ดังนี้

ทิวาภรณ์ มุทะจันทร์ (2550, น. 64) ได้สรุปขวัญในการปฏิบัติงานในองค์กรหนึ่งทีประกอบขึ้นด้วยบุคคลในด้านต่าง ๆ ได้ 6 ด้านดังนี้

1. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน
2. ความรู้สึกรับผิดชอบในหน้าที่
3. ความรู้สึกประสบความสำเร็จในงาน
4. ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน
5. ความรู้สึกพอใจในการทำงาน
6. ความรู้สึกว่ามีความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร

กฤตภาส พึ่งไมตรีจิตต์ (2553, น. 54) ได้สรุประดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 10 ด้านดังนี้

1. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
3. ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
4. ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน
5. ด้านความเพียงพอของเงินเดือนและผลตอบแทนอื่นๆ
6. ด้านความรู้ ความสามารถ และลักษณะงานที่รับผิดชอบ
7. ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน
8. ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จในการทำงาน
9. ด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน
10. ด้านความรู้สึกพอใจในงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

บุญเทียน สุนารี (2554, น.43) ได้สรุประดับขวัญภายใต้ดวงชีวะระดับขวัญ 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
2. ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน

3. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน
4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน
5. ความเชื่อมั่นและยอมรับนับถือผู้บังคับบัญชา
6. ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

ธัญญา ชันชรักษ์ (2555, น. 62) ได้สรุป ขวัญประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

1. ความพึงพอใจในงาน
2. ความรับผิดชอบในงาน
3. ความเป็นส่วนหนึ่งในหน่วยงาน
4. ความมั่นคงและปลอดภัย
5. ความประสบความสำเร็จ
6. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

ดังนั้น ขวัญ หมายถึง สภาพทางจิตใจ/ความรู้สึก ความรู้สึกนึกคิดของครูที่แสดงออกมาเป็นพฤติกรรมให้เห็นการทำงานและสภาพแวดล้อมของงานภายในองค์การประกอบด้วย 5 ด้านดังนี้ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

1. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพแวดล้อม ซึ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ งาน ปริมาณงาน ลักษณะงานที่แสดงว่ามีความตั้งใจในการทำงาน มีความรับผิดชอบในภาระหน้าที่ ความรู้ในการปฏิบัติงาน โดยสอดคล้องกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ

2. ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความรู้สึกว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในองค์การ ภาคภูมิใจ การพัฒนา งาน การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความไว้วางใจ และร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน

3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน หมายถึง การมีความรักใคร่ผูกพันระหว่างผู้ร่วมงานทุกระดับ มีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เห็นอกเห็นใจช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ยอมรับในการปฏิบัติหน้าที่ตามกรอบภาระงาน ยกย่องในผลการปฏิบัติงาน และไว้วางใจจากเพื่อร่วมงาน

4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความรู้สึกที่ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ได้รับการยกย่องนับถือ และมั่นใจในความสามารถในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา

5. ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน หมายถึง การได้รับการพิจารณาความดีความชอบตามความรู้ความสามารถ ได้รับการส่งเสริมให้มีโอกาสในการฝึกอบรมดูงานและศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นและความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้นตามโอกาสที่เหมาะสมและยุติธรรม

4. การบริหารงานของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3

4.1 การบริหารงานของสถานศึกษา

ได้มีนักวิชาการทางการศึกษา ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานดังนี้ ศักดิ์ไทย สุรกิจบรร (2542, น. 1) ได้ให้ความหมายว่า การบริหาร คือ กระบวนการทำงานกับคน และโดยอาศัยคน เพื่อวัตถุประสงค์ขององค์กรภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง สมเดช สีแสง (2543, น. 36) เสนอแนวคิดไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา จะถูกกำหนดและแบ่งตามภารกิจหลักของโรงเรียน ซึ่งไม่จำเป็นต้องเหมือนกันทุกโรงเรียน สาเหตุเพราะโรงเรียนมีขนาดและบุคลากรจำนวนต่างกัน สามารถแบ่งต่างกัน ได้ แต่เนื้อหาจะต่างกันอย่างน้อยโรงเรียนทั่วไปก็มีงานวิชาการ งานบุคลากร งานธุรการ และงานสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ธีระ รุณเจริญ (2546, น. 56) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาตามนโยบายของรัฐ เป็นการบริหารโดยโรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management: SBM) ซึ่งได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจ การบริหารและการจัดการศึกษาทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป

จากความหมายของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารจัดการตามภารกิจของผู้บริหารที่ครอบคลุมขอบข่ายภารกิจที่รับผิดชอบ ไม่ว่าจะเป็นด้านวิชาการ การบริหารงานบุคคล งบประมาณ และการบริหารทั่วไป เป็นต้น โดยมีกำหนดรูปแบบ วิธีการขั้นตอนต่างๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมกับสภาพการณ์ และบริบทของสถานศึกษานั้นๆ รู้จักเลือกใช้ และประยุกต์หลักการ เทคนิควิธีการบริหาร ตลอดจนกระบวนการบริหารจัดการที่ดีมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ และเป้าหมายของสถานศึกษา ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และสอดคล้องกับแผนการพัฒนาประเทศ

4.2 ขอบข่ายในการบริหารสถานศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, น. 7) ได้แบ่งขอบข่ายและขอบข่ายงานการบริหารและจัดการสถานศึกษาไว้ 4 ด้าน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป โดยแต่ละด้านมีขอบข่ายและภารกิจดังนี้

4.2.1 ด้านการบริหารวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานหลักหรือภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มุ่งกระจายอำนาจให้สถานศึกษามากที่สุด โดยมีขอบข่ายภารกิจดังนี้

- 1) การวางแผนงานด้านวิชาการ
- 2) การพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น
- 3) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
- 4) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
- 5) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 6) การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน
- 7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 8) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
- 9) การนิเทศการศึกษาและการแนะแนวทางการศึกษา
- 10) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
- 11) การส่งเสริมด้านวิชาการแก่ชุมชน
- 12) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
- 13) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
- 14) การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา
- 15) การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
- 16) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

4.2.2 ด้านการบริหารงบประมาณ

ด้านการบริหารงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยขอบข่ายงาน ดังนี้

- 1) การจัดทำแผนงบประมาณ
- 2) การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ
- 3) การอนุมัติใช้จ่ายเงินงบประมาณ
- 4) การโอนและการเปลี่ยนแปลงงบประมาณ

- 5) การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ
- 6) การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ
- 7) การตรวจสอบติดตามและรายงานผลการดำเนินงาน
- 8) การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
- 9) งานกองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา
- 10) การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- 11) การเบิกเงินจากคลัง การนำเงินส่งคลัง
- 12) การรับ การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน
- 13) การจัดทำบัญชีการเงิน การจัดทำรายการการเงินและงบการเงิน
- 14) การจัดทำและจัดหาบัญชี ทะเบียนและรายงาน
- 15) การวางแผนพัสดุ การจัดหาพัสดุ การควบคุมดูแลบำรุงรักษา
- 16) การกำหนดแบบรูปราชการหรือคุณลักษณะเฉพาะครุภัณฑ์

สิ่งก่อสร้าง

- 17) การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ
- 19) การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

4.2.3 ด้านการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองต่อภารกิจของสถานศึกษา โดยขอบข่ายงานบริหารบุคคล ได้แก่

- 1) การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- 2) การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 3) การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 4) การเลื่อนขั้นเงินเดือน
- 5) การลาทุกประเภท
- 6) การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 7) วินัยและการรักษาวินัย
- 8) การออกจากราชการ
- 9) การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
- 10) การส่งเสริมประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ศึกษา

- 11) การส่งเสริมยกย่องเชิดชูเกียรติ
- 12) การส่งเสริมมาตรฐานวิชาการและจรรยาบรรณวิชาชีพ
- 13) การส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม
- 14) การส่งเสริมสนับสนุนการขอรับใบอนุญาตและการขอต่อ

ใบประกอบวิชาชีพครู

- 15) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4.2.4 ด้านการบริหารทั่วไป

การบริหารทั่วไป เป็นงานที่ให้บริการสนับสนุนส่งเสริมประสานงานและอำนวยความสะดวก รวมทั้งประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร และผลการดำเนินงานของโรงเรียนต่อสาธารณชน โดยมีขอบข่ายการดำเนินงาน ดังนี้

- 1) การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
- 2) การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
- 3) การวางแผนการบริหารงานการศึกษา
- 4) งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
- 5) การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
- 6) การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
- 7) งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 8) การดำเนินงานธุรการ
- 9) การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
- 10) งานเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 11) การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และบริหาร

ทั่วไป

- 12) การดูแลอาคารสถานที่และสิ่งแวดลอม
- 13) การจัดทำสะสมโน้ตผู้เรียน และการรับนักเรียน
- 14) การส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ

และตามอัธยาศัย

- 15) การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- 16) การส่งเสริมกิจการนักเรียน
- 17) การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

18) การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร และหน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

19) การรายงานผลการปฏิบัติงาน

20) การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

21) งานบริหารสาธารณะ

22) แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษ

นักเรียน

สรุปได้ว่า ขอบข่ายในการบริหารสถานศึกษามีทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ บริหารงานงบประมาณ บริหารงานบุคคล และบริหารงานทั่วไป ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการสนับสนุน ส่งเสริม ประสานงาน และวางแผนทางการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา และเป็นแบบอย่างแก่ครูในโรงเรียน รวมถึงชุมชนและบุคคลที่เกี่ยวข้องด้วย

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

การศึกษาเรื่องการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและการศึกษาเรื่องขวัญในหน่วยงานต่าง ๆ ได้มีผู้สนใจและศึกษาไว้มากพอสมควร ดังนี้

เทพพิทักษ์ โกยกอบเกียรติ (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การดำเนินการตามมาตรฐานการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการดำเนินการตามมาตรฐานการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวมและรายด้านมีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก 2) สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีขนาดต่างกันมีระดับดำเนินการตามมาตรฐานการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) แนวทาง และข้อเสนอแนะการดำเนินการตามมาตรฐานการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเรียงลำดับตามลำดับ ได้แก่ ควรมีการปรับปรุงกระบวนการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาขององค์กรและชุมชน ควรมีการปรับปรุงการมีส่วนร่วมในการบริหารวิชาการ ควรมีการปรับปรุงการบริหารโดยใช้ระบบคุณธรรมด้วยการบริหารอย่างมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาที่มีประสิทธิผลยิ่งขึ้น

ทิวากรณ์ มุทะจันทร์ (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญของครูในเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพอยู่ในระดับมาก แต่ใช้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับปานกลาง 2) ขวัญของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายองค์ประกอบก็อยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบ และ 3) ความสัมพันธ์ของแบบภาวะผู้นำกับขวัญของครูในภาพรวม และความสัมพันธ์ของแบบภาวะผู้นำกับขวัญของครูในโรงเรียนทั้ง 3 ขนาด คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ อยู่ในระดับสูงทางบวก

อับดุลเลาะ อาแคะ (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 1 ในภาพรวม และทุกมาตรฐานอยู่ในระดับมา 2) การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่แตกต่างกันเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการบริหาร โดยผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี มีคะแนนสูงกว่าผู้มีประสบการณ์ 10-19 ปี และ 3) ปัญหาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ได้แก่ ผู้ปกครองและชุมชนยังไม่ตระหนักและเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน ทำให้ผู้ปกครองและชุมชนไม่ค่อยมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน

อรสา อาลี (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 2 ตามการรับรู้ของครูหัวหน้างาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่ครูรับรู้จากมากไปน้อย ได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x_4) การสร้างแรงบันดาลใจ (x_2) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (x_1) และการกระตุ้นทางปัญญา (x_3) 2) การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มี 2 ด้าน คือ ด้านการสร้างแรงจูงใจ และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (x_1) (4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (x_2) ซึ่งอธิบายความแปรปรวนของการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานได้ร้อยละ 4 และ 5) สมการพยากรณ์

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 2 ในรูปคะแนนดิบ คือ $y = 2870 + 0.262(x_2)$ และในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $z = 0.196(z_2)$

บุญเทียน สุนารี (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับขวัญของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 มีขวัญอยู่ในระดับค่อนข้างสูง 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญเรียงลำดับ ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

กรกมล เพิ่มผล (2554) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี วัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนเทศบาล 2) ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนเทศบาล 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนเทศบาล 4) การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี พบว่า 1) การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนเทศบาลอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วม การบริหารตนเอง การตรวจสอบและถ่วงดุล อยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนเทศบาลอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลและการประกันคุณภาพอยู่ในระดับมาก 3) การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนเทศบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนเทศบาลทั้งในด้านการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล และการประกันคุณภาพของครูในโรงเรียนเทศบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมักร์ ฐรรักดี (2555) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการบริหารโดยใช้ฐานสำหรับโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจรูปแบบการบริหารงาน และเพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารกลุ่มงาน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสำหรับโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต พบว่า รูปแบบการบริหาร

ที่เหมาะสม คือ รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ให้ความเห็น ข้อเสนอแนะ ให้ความเห็นชอบ ประเมินผล ตรวจสอบ ติดตามผลการบริหารกลุ่มงาน ประชาสัมพันธ์ จัดทำ สนับสนุน สร้างภาคีเครือข่าย สนับสนุนปัจจัยทางการศึกษา องค์กรคณะกรรมการบริหารกลุ่มงาน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ สถานศึกษาเป็นประธาน ผู้แทนชุมชน ผู้แทนครู ที่ปรึกษา/ผู้เชี่ยวชาญ/นักวิชาการ ผู้แทนองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ตัวแทนนักเรียน ผู้แทนศิษย์เก่า ผู้แทนผู้ปกครอง แนวทางในการดำเนินงานกลุ่มงานวิชาการ ประกอบด้วยจัดทำหลักสูตรและแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ พัฒนาคู่มือแหล่งเรียนรู้ใช้รูปแบบการประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลาย กำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ตามความเหมาะสม พัฒนาปรับปรุงการประกันคุณภาพภายในอย่างต่อเนื่อง กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย การสรรหาบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง ขอกการสนับสนุนบุคลากรจากชุมชน การสร้างขวัญและกำลังใจ ประเมินผลการปฏิบัติงาน พิจารณาความดี ความชอบด้วยความยุติธรรม สนับสนุนปัจจัยในการปฏิบัติงาน กลุ่มงานงบประมาณ ประกอบด้วย จัดทำงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ระดมทรัพยากรจากชุมชน ตั้งคณะกรรมการควบคุมการใช้งบประมาณ รายงานผลการใช้งบประมาณ กลุ่มงานบริหารทั่วไป ประกอบด้วย กำหนดนโยบายตามบริบทของสถานศึกษา จัดทำแผนกลยุทธ์ศาสตร์ สร้างภาคีเครือข่ายพัฒนาการศึกษา จัดจ้างครูธุรการ จัดระบบบริการแบบเบ็ดเสร็จในจุดเดียว

จำเรียง นิลพงษ์ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 วัตถุประสงค์เพื่อ 1) การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 2) ศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร โรงเรียนเป็นฐานกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่อยู่ในระดับแรก คือ หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล รองลงมาคือ หลักการคืนอำนาจการจัดการศึกษาให้ประชาชน และด้านที่อยู่ในอันดับสุดท้าย คือ หลักการกระจายอำนาจ 2) การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่อยู่ในอันดับแรกคือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาบุคคล และด้านที่อยู่ในอันดับสุดท้าย คือ ด้านการออกจากราชการ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

พิมพ์รักษ์ สามคุ้มพิมพ์ (2556) ศึกษาเรื่อง การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษากับมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 วัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 2) มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษากับมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านประกอบด้วย หลักการกระจายอำนาจ หลักการมีส่วนร่วม หลักการคืนอำนาจการจัดการศึกษาให้ประชาชน หลักการบริหารตนเอง และหลักการตรวจสอบและถ่วงดุล อยู่ในระดับมาก 3) การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กับมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุภาพร พยัคประโคน (2557) วิจัยเรื่อง สภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนเขตตำบลโคกปรัง อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า สภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรและการมีส่วนร่วมบริหาร ด้านลักษณะการปฏิบัติ และหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความปลอดภัยและความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติและการยอมรับนับถือ และด้านเงินเดือน สวัสดิการและผลประโยชน์ตามแทน

อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์ (2558) ศึกษาเรื่อง การศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรีระยอง และตราด วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบขวัญกำลังใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด ผลการวิจัยพบว่า 1) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง 2) ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์

ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาออกโรงเรียน จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาออกโรงเรียน จำแนกตามที่ตั้งสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อัยฎากร เกตมาลา (2560) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพ ปัญหาและแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา สภาพการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ปัญหาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน และศึกษาแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน พบว่า 1) ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เกี่ยวกับสภาพในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุดลงมา คือ หลักการบริหารตนเอง หลักการมีส่วนร่วม หลักการกระจายอำนาจ หลักการคืนอำนาจจัดการศึกษาให้แก่ประชาชน และหลักการตรวจสอบและถ่วงดุล 2) ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลางและรายด้านทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุดลงมา คือ หลักการคืนอำนาจจัดการศึกษาให้แก่ประชาชน หลักการบริหารตนเอง หลักการมีส่วนร่วม หลักการกระจายอำนาจ และหลักการตรวจสอบและถ่วงดุล 3) แนวทางบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการกระจายอำนาจ 3 แนวทาง ด้านการมีส่วนร่วม 3 แนวทาง ด้านการคืนอำนาจจัดการศึกษาให้แก่ประชาชน 3 แนวทาง และด้านการตรวจสอบและถ่วงดุล 3 แนวทาง

อดุลย์ เวชวงษ์ (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก มีระดับขวัญกำลังใจ อยู่ในระดับมาก ทุกด้านเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านสภาพการทำงาน ด้านสุขภาพ

กายและสุขภาพจิต ด้านการติดต่อสื่อสาร และ ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ 2) การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการดำเนินการพัฒนา ระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านการเตรียมการ และด้านการประเมินภายนอก 3) ขวัญกำลังใจมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กันในทางบวกระดับปานกลาง ($r = .566$)

สุชีรัตน์ แก้วรัตน์ (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดยะลา ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา จ.ยะลา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ขวัญกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา จ.ยะลา ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษามีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 4) การศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา พบว่าผู้บริหารไม่มีความคิดสร้างสรรค์ในการปรับสภาพการณ์ให้เข้ากับทิศทางที่เปลี่ยนแปลง ไม่สามารถแก้ปัญหาและบางสถานการณ์ ทำให้เกิดปัญหา ที่เพิ่มขึ้นไม่ถามถึงปัญหาและอุปสรรค ไม่ให้คำปรึกษาใช้อารมณ์ในการบริหาร ไม่แสดงความเป็นผู้นำ ไม่ให้ความอิสระไม่ยกย่องชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ลงมาร่วมแรงร่วมใจในการทำกิจกรรม ไม่มีการสร้างแรงบันดาลใจ ปัญหาขวัญกำลังใจ พบว่า ผู้บริหารควรนำตัวอย่างผลงานที่ดี มาเสนอผู้ใต้บังคับบัญชา ขึ้นเงินเดือนควรแบ่งให้ทั่วถึง มีบุคคลภายนอกเข้ามาในวิทยาลัยขาดกิจกรรมในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ให้ความสำคัญเฉพาะบุคคล ควรปรับปรุงสนามฟุตบอลให้ร่มรื่น

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Bergeth. (1971) ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญของครูในโรงเรียนระดับอำเภอใน North Dakota จำนวน 545 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูมีประสบการณ์สอนนานปี มีระดับขวัญสูง 2) ครูมีสัมพันธ์อันดีกับครูใหญ่ มีความพึงพอใจในงานสอน มีวัสดุอุปกรณ์และความพึงพอใจที่ชุมชน ได้ให้ความช่วยเหลือแก่โรงเรียนเป็นอย่างดี ครูจะมีขวัญใจการทำงานสูงเช่นเดียวกัน 3) ครูที่ทำการสอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีระดับขวัญในการทำงานสูงกว่าครูที่ทำการสอนในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยเฉพาะอย่างยิ่งความพึงพอใจในการสอนและสถานภาพของครู รวมทั้งวัสดุอุปกรณ์การสอนอย่าง

เพียงพอ จะช่วยให้ครูมีขวัญสูง 4) ขวัญของครูไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อแบ่งตามอายุ 5) กลุ่มครูที่มีเงินเดือนต่ำสุด มีความพึงพอใจในการสอนสูง 6) กลุ่มครูที่มีเงินเดือนเพิ่มในเปอร์เซ็นต์สูงมีขวัญสูงกว่ากลุ่มครูที่มีเงินเดือนเพิ่มอัตราเปอร์เซ็นต์ต่ำ

Howell. (1970) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของคณะครูโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัย ขวัญในการปฏิบัติงานของคณะครูมักจะสูงเมื่อครูใหญ่ยึดหลักการประชาธิปไตย สนับสนุนให้ครูอาจารย์ตัดสินใจและปฏิบัติไม่คว้นตัดสินใจเสียเองและได้พบว่าขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์จะสูงเมื่อครูใหญ่แสดงให้เห็นว่าคุณสมบัติในทางวิชาชีพ นับถือค่าและความสำคัญของทุกคนให้นับถือและสรรเสริญแก่ผู้ที่สมควรจะได้รับและไม่ลังเลใจที่จะให้ความช่วยเหลือเด็กให้ประสบความสำเร็จ

James. (1983) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของครูใหญ่กับขวัญของครูในรัฐหลุยเซียน่า ประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า พฤติกรรมของผู้นำ ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01

Wilson. (2001) ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในรัฐอัลเบอร์ตา (Alberta) การรับรู้ของผู้นำในโรงเรียนของรัฐ ค.ศ.1994-1997 โดยมีจุดประสงค์ของการวิจัยเพื่อพัฒนา และทำความเข้าใจวิธีการนำการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไปปฏิบัติในเขตรัฐอัลเบอร์ตา ระหว่างปี ค.ศ.1944-1997 โดยศึกษาบทบาท หน้าที่ และทัศนคติของผู้นำในโรงเรียนซึ่งได้แก่ ผู้นำครู ผู้บริหาร และประธานคณะกรรมการโรงเรียน จำนวน 18 คน จากโรงเรียนระดับประถมศึกษา 3 แห่ง และโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา 3 แห่ง เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ สังเกต และศึกษาเอกสาร ผลการวิจัยพบว่า ความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเกิดจากผู้นำโรงเรียนมีบทบาทในการตัดสินใจ เพิ่มบทบาทการมีส่วนร่วมของชุมชนและพัฒนาการสื่อสาร ผู้นำใช้ภาวะผู้นำแบบเกือบหนุ่น หรืออำนวยความสะดวกผู้มีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน รู้สึกพอใจกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับขวัญของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3” ผู้วิจัยได้นำหลักการ แนวความคิด ทฤษฎีและผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ประกอบด้วย 1) หลักการกระจายอำนาจ 2) หลักการมีส่วนร่วม 3) หลักการคืนอำนาจการจัดการศึกษาให้ประชาชน 4) หลักการบริหารตนเอง และ 5) หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล และขวัญประกอบด้วย 1) ด้านสภาพการปฏิบัติงาน 2) ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน 3) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน 4) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และ 5) ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation Research) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับขวัญของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปีการศึกษา 2562 จำนวน 29 แห่ง รวมทั้งสิ้น 1,259 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปีการศึกษา 2562 จำนวน 29 แห่ง กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบกับตารางของ Krejcie and Morgan (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างถึงใน พิเชิต ฤทธิจรูญ, 2554) รวมทั้งสิ้น 297 คน ดำเนินการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามขนาดของสถานศึกษาได้ 4 กลุ่ม กำหนดหาสัดส่วน (Proportion to size) และทำการสุ่มอย่างง่าย ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของครูที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดของสถานศึกษา	สถานศึกษา (แห่ง)	ครูในสถานศึกษา	
		ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ขนาดใหญ่พิเศษ (นักเรียนตั้งแต่ 2,500 คนขึ้นไป)	2	311	74
ขนาดใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 1,500-2,499 คน)	5	437	103
ขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่ 500-1,499 คน)	9	298	70
ขนาดเล็ก (นักเรียนน้อยกว่า 500 คน)	13	213	50
รวม	29	1,259	297

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับขวัญของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check list) จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จำนวน 25 ข้อ ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ

1. หลักการกระจายอำนาจ จำนวน 5 ข้อ
2. หลักการมีส่วนร่วม จำนวน 5 ข้อ
3. หลักการคืนอำนาจการจัดการศึกษาให้ประชาชน จำนวน 5 ข้อ
4. หลักการบริหารตนเอง จำนวน 5 ข้อ
5. หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จำนวน 25 ข้อ ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ

1. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน จำนวน 5 ข้อ
2. ด้านความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน จำนวน 5 ข้อ
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน จำนวน 5 ข้อ
4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำนวน 5 ข้อ
5. ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ 5 มากที่สุด 4 มาก 3 ปานกลาง 2 น้อย และ 1 น้อยที่สุด

2.2 การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำเนื้อหามาวิเคราะห์แนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับ การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ส่งผลต่อขวัญของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยกำหนดขอบเขต และเนื้อหา ให้ครอบคลุมตัวแปรที่ศึกษา
3. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความในแบบสอบถาม ทั้งในด้านเนื้อหา ความเข้าใจ และการใช้ภาษา ให้มีความเที่ยงตรงสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย และนำมาปรับปรุงแก้ไข
4. การหาคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และค่าความเที่ยง (Reliability) ดังนี้

4.1 ความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหาเกี่ยวกับวัตถุประสงค์การวิจัย หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ตรวจแก้ไขและปรับปรุงแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา จำนวน 5 ท่าน (รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิดังภาคผนวก ข) โดยใช้วิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหาเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence : IOC) ตามความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 ถึง 1.00

4.2 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient อ้างใน บุญชม ศรีสะอาด, 2552 : 174) มีค่าความเที่ยง (Reliability) การบริหาร โรงเรียนเป็นฐาน (ตอนที่ 2) รวมทั้งฉบับเท่ากับ .87 และมีค่าความเที่ยงขวัญของครูผู้ปฏิบัติงาน (ตอนที่ 3) รวมทั้งฉบับเท่ากับ .89

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัย ได้ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

5.1 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ไปขออนุญาตผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถานศึกษาในสังกัด โดยผู้วิจัยนำส่งด้วยตนเองเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

5.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม จำนวน 297 ฉบับ ให้กับกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสุ่มเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

5.3 ผู้วิจัยรับแบบสอบถามคืนจากกลุ่มตัวอย่างในแต่ละสถานศึกษา ด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 297 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลเพื่อหาค่าสถิติ โดยมีกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ ดังนี้

4.1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยการใช้สถิติค่าร้อยละ

4.2 วิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและขวัญของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยแปลผล ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติระดับมากที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติระดับมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย	1.51 – 2.50	หมายถึง มีการปฏิบัติระดับน้อย
ค่าคะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.50	หมายถึง มีการปฏิบัติระดับน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับขวัญของครู
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้วยค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์ด้วยวิธีการของเพียร์สัน (Pearsons' Product Moment Correlation Coefficient)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยแบ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของครูที่ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สภาพการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัด

ตอนที่ 3 ขวัญของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของครูที่ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน โดยการนับจำนวนและคำนวณค่าร้อยละ ได้ผลดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของครูที่ตอบแบบสอบถาม

ลำดับที่	รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1	เพศ		
	ชาย	51	17.17
	หญิง	246	82.83
	รวม	297	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ลำดับที่	รายการ	จำนวน	ร้อยละ
2	อายุ		
	น้อยกว่า 30 ปี	127	42.76
	31-40 ปี	74	24.92
	41-50 ปี	22	7.41
	51-60 ปี	74	24.92
	รวม	297	100.00
3	ระดับการศึกษา		
	ปริญญาตรี	215	72.39
	ปริญญาโท	77	25.93
	ปริญญาเอก	5	1.68
	รวม	297	100.00
4	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
	น้อยกว่า 5 ปี	148	49.83
	5-10 ปี	54	18.18
	11-20 ปี	19	6.40
	21 ปีขึ้นไป	76	25.59
	รวม	297	100.00
5	ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน		
	ครูผู้ช่วย	86	28.96
	ครู	86	28.96
	ครูชำนาญการ	45	15.15
	ครูชำนาญการพิเศษ	80	26.94
	รวม	297	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ครูที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 82.83) มีอายุระหว่าง น้อยกว่า 30 ปี (ร้อยละ 42.76) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 72.39)

ระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี (ร้อยละ 49.83) และตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันเป็นครูผู้ช่วย และครู (ร้อยละ 28.96)

ตอนที่ 2 การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 ประกอบด้วย หลักการกระจายอำนาจ หลักการมีส่วนร่วม หลักการคืนอำนาจการจัดการศึกษาให้ประชาชน หลักการบริหารตนเอง และหลักการตรวจสอบและถ่วงดุล ได้ผลดังตารางที่ 4.2-4.7

ตารางที่ 4.2 สภาพการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 ในภาพรวมแต่ละหลัก

ลำดับ ที่	การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ของครูในสถานศึกษา	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1.	หลักการกระจายอำนาจ	4.23	0.59	มาก
2.	หลักการมีส่วนร่วม	4.15	0.62	มาก
3.	หลักการคืนอำนาจการจัดการศึกษาให้ ประชาชน	4.30	0.61	มาก
4.	หลักการบริหารตนเอง	4.23	0.57	มาก
5.	หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล	4.34	0.63	มาก
	รวม	4.25	0.55	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.25$, S.D. = 0.55) และเรียงตามลำดับดังนี้คือ หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล ($\bar{x} = 4.34$, S.D. = 0.63) หลักการคืนอำนาจการจัดการศึกษาให้กับประชาชน ($\bar{x} = 4.30$, S.D. = 0.61) หลักการกระจายอำนาจ และหลักการบริหารตนเอง ($\bar{x} = 4.23$, S.D. = 0.59, 0.57) และหลักการมีส่วนร่วม ($\bar{x} = 4.15$, S.D. = 0.59)

ตารางที่ 4.3 สภาพการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 หลักการกระจายอำนาจ

ลำดับ ที่	หลักการกระจายอำนาจ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1.	มีคณะกรรมการสถานศึกษาที่เข้าร่วม จัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษา	4.21	0.68	มาก
2.	มีคณะกรรมการรับผิดชอบในการ จัดสรร ควบคุมทางการเงินและ ทรัพยากรของสถานศึกษา	4.18	0.81	มาก
3.	มีคณะกรรมการพิจารณาหลักสูตรของ สถานศึกษา	4.23	0.69	มาก
4.	มีคณะกรรมการนิเทศ กำกับติดตามการ การจัดการเรียนรู้ของครู	4.25	0.70	มาก
5.	มีคณะกรรมการประเมินผลของ สถานศึกษา		0.67	มาก
	รวม	4.23	0.59	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 หลักการกระจายอำนาจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.23$, S.D.= 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 พบว่า หลักการกระจายอำนาจ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีคณะกรรมการประเมินผลของสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.29$, S.D.= 0.67) และการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 หลักการกระจายอำนาจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีคณะกรรมการรับผิดชอบในการจัดสรร ควบคุมทางการเงินและทรัพยากรของสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.18$, S.D.= 0.81)

ตารางที่ 4.4 สภาพการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 หลักการมีส่วนร่วม

ลำดับที่	หลักการมีส่วนร่วม	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1.	เปิดโอกาสให้ครู ผู้ปกครอง ชุมชน มีส่วนร่วมในการวางแผนตัดสินใจในการจัดการศึกษา	4.06	0.84	มาก
2.	มีความร่วมมือด้านทุนทรัพย์ วัสดุอุปกรณ์ และแรงงานจากชุมชนในการจัดการศึกษา	4.15	0.79	มาก
3.	มีการส่งเสริมให้ครูและชุมชนเข้ามามีส่วนรับรู้และดำเนินการจัดการทรัพยากรของสถานศึกษา	4.05	0.74	มาก
4.	เปิดโอกาสให้ครู ผู้ปกครอง มีการจัดตั้งเครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชนในสถานศึกษา	4.27	0.68	มาก
5.	เปิดโอกาสให้ชุมชนได้ใช้ประโยชน์ทางด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกของสถานศึกษา	4.21	0.75	มาก
รวม		4.15	0.62	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่าการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 หลักการมีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.15$, S.D.= 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หลักการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เปิดโอกาสให้ครู ผู้ปกครอง มีการจัดตั้งเครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชนในสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.27$, S.D.= 0.68) และหลักการมีส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีการส่งเสริมให้ครูและชุมชนเข้ามามีส่วนรับรู้และดำเนินการจัดการทรัพยากรของสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.05$, S.D.= 0.74)

ตารางที่ 4.5 สภาพการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 หลักการคืนอำนาจการจัดการศึกษาให้ประชาชน

ลำดับที่	หลักการคืนอำนาจการจัดการศึกษาให้ประชาชน	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1.	มีการเลือกตั้งคณะกรรมการสถานศึกษา อย่างโปร่งใส	4.35	0.71	มาก
2.	มีคณะกรรมการสถานศึกษามาจากตัวแทน กลุ่มต่าง ๆตามที่กำหนดในระเบียบ	4.36	0.72	มาก
3.	มีคณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการ กำหนดวิสัยทัศน์ และแผนพัฒนาการศึกษา ตามความต้องการของชุมชน	4.31	0.73	มาก
4.	มีการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา อย่างสม่ำเสมออย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง พร้อมนำมติ ที่ประชุมไปสู่การประชุมการปฏิบัติจริง	4.40	0.73	มาก
5.	มีการระดมทรัพยากรในท้องถิ่นมาจัดการศึกษา ผู้เรียน เช่น สุขภาพอนามัยผู้เรียน ฯลฯ	4.08	0.76	มาก
รวม		4.30	0.61	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่าการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 หลักการคืนอำนาจการจัดการศึกษาให้ประชาชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.30$, S.D.= 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หลักการคืนอำนาจการจัดการศึกษาให้ประชาชน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมออย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง พร้อมนำมติที่ประชุมไปสู่การประชุมการปฏิบัติจริง ($\bar{x} = 4.40$, S.D.= 0.73) และหลักการคืนอำนาจการจัดการศึกษาให้ประชาชน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีการระดมทรัพยากรในท้องถิ่นมาจัดการศึกษาผู้เรียน เช่น สุขภาพอนามัยผู้เรียน ฯลฯ ($\bar{x} = 4.08$, S.D.= 0.76)

ตารางที่ 4.6 สภาพการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 หลักการบริหารตนเอง

ลำดับที่	หลักการบริหารตนเอง	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1.	มีอิสระในการตัดสินใจ สั่งการ ดำเนินการ บริหารงานด้านวิชาการในสถานศึกษา	4.20	0.72	มาก
2.	มีการจัดระดมทรัพยากรทางการศึกษามาพัฒนา แก้ไขปัญหาของสถานศึกษา	4.11	0.67	มาก
3.	มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหาร งบประมาณและดำเนินการตามกรอบ โรงเรียนที่ เป็นนิติบุคคล	4.28	0.71	มาก
4.	มีการจัดระบบการบริหารสถานศึกษาอย่าง หลากหลายตามความต้องการของสถานศึกษา	4.34	0.69	มาก
5.	มีการจัดระบบสารสนเทศและการพัฒนาระบบ สารสนเทศในการบริหาร	4.24	0.74	มาก
รวม		4.23	0.57	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่าการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 หลักการบริหารตนเอง โดยภาพรวม
อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.23$, S.D.= 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าหลักการบริหารตนเอง มี
ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการจัดระบบการบริหารสถานศึกษาอย่างหลากหลายตามความต้องการของ
สถานศึกษา ($\bar{x} = 4.34$, S.D.= 0.69) และหลักการบริหารตนเอง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีการจัดระดม
ทรัพยากรทางการศึกษามาพัฒนาแก้ไขปัญหาของสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.11$, S.D.= 0.67)

ตารางที่ 4.7 สภาพการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล

ลำดับที่	หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1.	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินโครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษา	4.29	0.76	มาก
2.	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจรับการจัดซื้อจัดจ้างและการตรวจรับพัสดุของสถานศึกษา	4.43	0.65	มาก
3.	มีการกำหนดมาตรฐาน คุณภาพในการพัฒนาสถานศึกษา	4.42	0.70	มาก
4.	เปิดโอกาสให้ครู ผู้ปกครอง ชุมชน กรรมการสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ติดตาม การดำเนินงานของสถานศึกษา	4.16	0.80	มาก
5.	มีการรายงานความก้าวหน้าการดำเนินงานประจำปี (SAR) ด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาต่อ คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน	4.42	0.68	มาก
รวม		4.34	0.63	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่าการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.34$, S.D.= 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจรับการจัดซื้อจัดจ้างและการตรวจรับพัสดุของสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.43$, S.D.= 0.65) และหลักการตรวจสอบและถ่วงดุล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ เปิดโอกาสให้ครู ผู้ปกครอง ชุมชน กรรมการสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ติดตาม การดำเนินงานของสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.16$, S.D.= 0.80)

ตอนที่ 3 ขวัญของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 3

ผลการวิเคราะห์ขวัญของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเขต 3 ประกอบด้วย ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ
หน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน ด้านสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และ
ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ผลดังตารางที่ 4.8-4.13

ตารางที่ 4.8 ขวัญของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 3 ในภาพรวมแต่ละด้าน

ลำดับที่	ขวัญของครูในสถานศึกษา	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1.	ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	4.21	0.61	มาก
2.	ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	4.14	0.61	มาก
3.	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน	4.20	0.61	มาก
4.	ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.12	0.62	มาก
5.	ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	4.17	0.69	มาก
	รวม	4.17	0.57	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่าขวัญของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.17$, S.D.= 0.57)และเรียงตามลำดับ
ดังนี้ คือ ด้านการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.21$, S.D.= 0.61) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานใน
หน่วยงาน ($\bar{x} = 4.20$, S.D.= 0.61) ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.17$, S.D.= 0.69)
ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ($\bar{x} = 4.14$, S.D.= 0.61) และด้านความสัมพันธ์กับ
ผู้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 4.12$, S.D.= 0.62)

ตารางที่ 4.9 ขวัญของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านสภาพการปฏิบัติงาน

ลำดับที่	ขวัญของครูในสถานศึกษา	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1.	ความพึงพอใจสภาพแวดล้อม ด้านอาคาร สถานที่ ห้องทำงาน และบริการต่าง ๆ ความสะดวกในการปฏิบัติงาน	4.01	0.75	มาก
2.	ความพึงพอใจในงานและภาระหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมายให้ปฏิบัติ	4.23	0.76	มาก
3.	ความรับผิดชอบในงานและภาระหน้าที่ของสถานศึกษา	4.37	0.71	มาก
4.	ได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานตามความสามารถ	4.28	0.68	มาก
5.	จำนวนชั่วโมงการทำงานสอดคล้องกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	4.15	0.76	มาก
	รวม	4.21	0.61	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ขวัญของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 ด้านสภาพการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.21$, S.D.= 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านสภาพการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความรับผิดชอบในงานและภาระหน้าที่ของสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.37$, S.D.= 0.71) และด้านสภาพการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความพึงพอใจสภาพแวดล้อม ด้านอาคารสถานที่ ห้องทำงาน และบริการต่าง ๆ ความสะดวกในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.01$, S.D.= 0.75)

ตารางที่ 4.10 ขวัญของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน

ลำดับที่	ขวัญของครูในสถานศึกษา	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1.	รู้สึกภาคภูมิใจเมื่อมีผู้กล่าวยกย่องชมเชยนักเรียน ในโรงเรียน	4.51	0.71	มากที่สุด
2.	เพื่อนร่วมงานนำความคิดเห็นของท่านไปใช้ใน การพัฒนาของสถานศึกษา	4.05	0.73	มาก
3.	สิ่งที่เสนอแนะในการปฏิบัติหน้าที่การงานได้รับ ความสนใจจากเพื่อนร่วมงาน	4.05	0.75	มาก
4.	ได้เข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ อย่างสม่ำเสมอ	4.07	0.78	มาก
5.	ได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานสำคัญ อยู่เสมอ	4.00	0.70	มาก
	รวม	4.14	0.61	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ขวัญของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.14$, S.D.= 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน อยู่ในระดับมากที่สุด คือ รู้สึกภูมิใจเมื่อมีผู้กล่าวยกย่องชมเชยนักเรียนในโรงเรียน ($\bar{x} = 4.51$, S.D.= 0.71) และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานสำคัญอยู่เสมอ ($\bar{x} = 4.00$, S.D.= 0.70)

ตารางที่ 4.11 ขวัญของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน

ลำดับที่	ขวัญของครูในสถานศึกษา	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1.	ผู้บริหาร เพื่อนครู นักเรียน ให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมด้วยดี	4.31	0.65	มาก
2.	เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ	4.18	0.74	มาก
3.	เพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจและยอมรับในการปฏิบัติหน้าที่ตามกรอบภาระงาน	4.25	0.74	มาก
4.	เพื่อนร่วมงานยกย่องในผลการปฏิบัติงาน	4.15	0.79	มาก
5.	ความไว้วางใจในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานแม้ไม่มีคำสั่งแต่อย่างไร	4.09	0.68	มาก
	รวม	4.20	0.61	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ขวัญของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.20$, S.D.= 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหาร เพื่อนครู นักเรียน ให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมด้วยดี ($\bar{x} = 4.31$, S.D.= 0.65) และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความไว้วางใจในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานแม้ไม่มีคำสั่งแต่อย่างไร ($\bar{x} = 4.09$, S.D.= 0.68)

ตารางที่ 4.12 ขวัญของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ลำดับที่	ขวัญของครูในสถานศึกษา	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1.	ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน	4.19	0.67	มาก
2.	ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่สามารถให้คำปรึกษาในเรื่องการปฏิบัติงาน	4.18	0.70	มาก
3.	ผู้บังคับบัญชามุ่งเน้นผลงานโดยสนใจความรู้สึกของครูผู้ปฏิบัติงาน	4.05	0.73	มาก
4.	ผู้บังคับบัญชามีการประชุมปรึกษาเพื่อหาแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน	4.11	0.67	มาก
5.	ผู้บังคับบัญชามีการพิจารณาผลงานด้วยความเห็นชอบ	4.04	0.71	มาก
	รวม	4.12	0.62	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ขวัญของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.12$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.19$, S.D. = 0.67) และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือผู้บังคับบัญชามีการพิจารณาผลงานด้วยความเห็นชอบ ($\bar{x} = 4.04$, S.D. = 0.71)

ตารางที่ 4.13 ขวัญของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

ลำดับที่	ขวัญของครูในสถานศึกษา	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1.	ได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าทางวิชาการ	4.24	0.75	มาก
2.	ได้รับความสะดวกในการเบิกจ่ายเกี่ยวกับสวัสดิการ ความช่วยเหลือต่างๆ ของสถานศึกษา	4.06	0.71	มาก
3.	มีโอกาสดำเนินการเลื่อนระดับในตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.12	0.82	มาก
4.	ได้รับการส่งเสริมในการทำงานให้ประสบความสำเร็จและได้รับการยกย่อง	4.19	0.79	มาก
5.	ได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ	4.26	0.74	มาก
	รวม	4.17	0.69	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ขวัญของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.17$, S.D.= 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ "ได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ" ($\bar{x} = 4.26$, S.D.= 0.74) และด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ "ได้รับความสะดวกในการเบิกจ่ายเกี่ยวกับสวัสดิการ ความช่วยเหลือต่างๆ ของสถานศึกษา" ($\bar{x} = 4.06$, S.D.= 0.71)

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับขวัญของครู
 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
 เขต 3

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับขวัญของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product correlation coefficient) ผลดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับขวัญในด้านต่างๆ
 ของครู

		ความสัมพันธ์ขวัญของครู					
		Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y
การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (X)		ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	ด้านความรู้ลึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน	ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	ภาพรวม (Y _{tot})
หลักการกระจายอำนาจ	(X ₁)	.753**	.717**	.736**	.757**	.702**	.769**
หลักการมีส่วนร่วม	(X ₂)	.703**	.681**	.700**	.718**	.705**	.752**
หลักการคืนอำนาจการจัดการศึกษา							
ให้ประชาชน	(X ₃)	.691**	.696**	.744**	.719**	.719**	.778**
หลักการบริหารตนเอง	(X ₄)	.697**	.669**	.716**	.660**	.723**	.777**
หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล	(X ₅)	.668**	.672**	.660**	.697**	.703**	.779**
ภาพรวม (X _{tot})		.802**	.768**	.782**	.759**	.745**	.844**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.14 พบว่าการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในภาพรวมทุกด้านและด้านต่าง ๆ แต่ละด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหาร โรงเรียนเป็นฐานกับขวัญในด้านต่าง ๆ ของครูในระดับสูง($r = .844$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานหลักการกระจายอำนาจ (X_1) มีความสัมพันธ์กับขวัญของครูด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r=.757$) รองลงมาด้านสภาพการปฏิบัติงาน ($r=.753$) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน ($r=.736$) ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ($r=.717$) และด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ($r=.702$)

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานหลักการมีส่วนร่วม (X_2) มีความสัมพันธ์กับขวัญของครูด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r=.718$) รองลงมาด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ($r=.705$) ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ($r=.703$) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน ($r=.700$) และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ($r=.681$)

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานหลักการคืนอำนาจการจัดการศึกษาให้ประชาชน (X_3) มีความสัมพันธ์กับขวัญของครูด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r=.744$) รองลงมาด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ($r=.719$) ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ($r=.696$) และด้านสภาพการปฏิบัติงาน ($r=.691$)

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานหลักการบริหารตนเอง (X_4) มีความสัมพันธ์กับขวัญของครูด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r=.723$) รองลงมาด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน ($r=.716$) ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ($r=.697$) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ($r=.669$) และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($r=.660$)

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานหลักการตรวจสอบและถ่วงดุล (X_5) มีความสัมพันธ์กับขวัญของครูด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r=.703$) รองลงมาด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($r=.697$) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ($r=.672$) ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ($r=.668$) และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน ($r=.660$)

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การเสนอผลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน กับขวัญของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 ประกอบด้วย สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ตามลำดับดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

1.1.2 เพื่อศึกษาระดับขวัญของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

1.1.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับขวัญของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากร ได้แก่ ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 29 แห่ง ซึ่งมีจำนวนครู 1,259 คน ปีการศึกษา 2562

1.2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, อ้างถึงใน พิชิต ฤทธิจรูญ, 2554) ครูจำนวน 297 คน ทำการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เทียบสัดส่วนและสุ่มอย่างง่าย

1.2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญของครูในสถานศึกษา

1.2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลได้ดำเนินการ ดังนี้

1) ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ไปขออนุญาตผู้อำนวยการสถานศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครู โดยผู้วิจัยนำส่งด้วยตนเอง เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

2) ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม จำนวน 297 ฉบับ ให้กับกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสุ่มเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

3) ผู้วิจัยรับแบบสอบถามคืนจากกลุ่มตัวอย่างในแต่ละสถานศึกษาโดยตนเอง ภายใน 15 วัน ได้รับแบบสอบถามคืน 297 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

1.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- 1) หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 2) หาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3
- 3) หาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3
- 4) หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร โรงเรียนเป็นฐานกับขวัญของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

1.3 ผลการวิจัย

1.3.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ครูที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 82.83) มีอายุระหว่าง น้อยกว่า 30 ปี (ร้อยละ 42.76) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 72.39) ระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี (ร้อยละ 49.83) และตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันเป็นครูผู้ช่วยและครู (ร้อยละ 28.96)

1.3.2 การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พบว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นด้านเรียงตามลำดับ ดังนี้

หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล หลักการคืนอำนาจการจัดการศึกษาให้กับประชาชน หลักการกระจายอำนาจ หลักการบริหารตนเอง และหลักการมีส่วนร่วม

1) หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล พบว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตามหลักการตรวจสอบและถ่วงดุล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจรับการจัดซื้อจัดจ้างและการตรวจรับพัสดุของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เปิดโอกาสให้ครู ผู้ปกครอง ชุมชน กรรมการสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ติดตามการดำเนินงานของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2) หลักการคืนอำนาจการจัดการศึกษาให้กับประชาชน พบว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตามหลักการคืนอำนาจให้กับประชาชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมออย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง พร้อมนำมติที่ประชุมไปสู่การประชุมการปฏิบัติจริง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีการระดมทรัพยากรในท้องถิ่นมาจัดการศึกษาผู้เรียน เช่น สุขภาพอนามัยผู้เรียน ฯลฯ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3) หลักการกระจายอำนาจ พบว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตามหลักการคืนอำนาจให้กับประชาชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีคณะกรรมการประเมินผลของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีคณะกรรมการรับผิดชอบในการจัดสรร ควบคุมทางการเงินและทรัพยากรของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

4) หลักการบริหารตนเอง พบว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตามหลักการบริหารตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการจัดระบบการบริหารสถานศึกษาอย่างหลากหลายตามความต้องการของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีการจัดระดมทรัพยากรทางการศึกษามาพัฒนาแก้ไขปัญหาของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

5) หลักการมีส่วนร่วม พบว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตามหลักการมีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า คือ เปิดโอกาสให้ครู ผู้ปกครอง มีการจัดตั้งเครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชนในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีการส่งเสริมให้ครูและชุมชนเข้ามามีส่วนรับรู้และดำเนินการจัดการทรัพยากรของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.3.3 ขวัญของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ขวัญของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็น ด้านเรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และด้าน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

1) ด้านสภาพการปฏิบัติงาน พบว่า ขวัญของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านสภาพการ ปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความรับผิดชอบในงานและ ภาระหน้าที่ของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ความพึงพอใจสภาพแวดล้อม ด้านอาคาร สถานที่ ห้องทำงาน และบริการต่างๆ ความสะดวกในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน พบว่า ขวัญของครูใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัด พระนครศรีอยุธยา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหาร เพื่อนครู นักเรียน ให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมด้วยดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ความไว้วางใจในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานแม้ไม่มีคำสั่งแต่อย่างใด มีค่าเฉลี่ย ต่ำสุด

3) ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน พบว่า ขวัญของครูในสถานศึกษาขั้น พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้าน ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้รับความสะดวกในการเบิกจ่าย เกี่ยวกับความสะดวกสวัสดิการ ความช่วยเหลือต่างๆ ของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

4) ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน พบว่า ขวัญของครูใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัด พระนครศรีอยุธยา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า รู้สึกภูมิใจเมื่อมีผู้กล่าวยกย่องชมเชยนักเรียนใน โรงเรียน มีค่าเฉลี่ย สูงสุด ได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานสำคัญอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

5) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า ขวัญของครูในสถานศึกษาขั้น พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้าน สัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผู้บังคับบัญชามีการพิจารณาผลงานด้วยความเห็นชอบ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับขวัญของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในภาพรวมทุกด้านและด้านต่างๆ แต่ละด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหาร โรงเรียนเป็นฐานกับขวัญในด้านต่างๆของครูในระดับสูง

2. อภิปรายผล

จากผลสรุปการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญที่พบมาอภิปรายผลดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการปฏิบัติการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 พบว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับการดำเนินงานการกระจายอำนาจตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตรา 39 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545, (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ให้ทุกคนมีส่วนร่วมและดำเนินการจัดการศึกษาตามนโยบาย กระทรวงศึกษาธิการที่ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการจัดการศึกษา รวมทั้งสนับสนุน ทรัพยากร เพื่อการศึกษา (แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564)) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จำเรียง นิลพงษ์ (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่อยู่ในระดับแรก คือ หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล รองลงมาคือ หลักการคืนอำนาจการจัดการศึกษาให้ประชาชน และด้านที่อยู่ในอันดับสุดท้าย คือ หลักการกระจายอำนาจ 2) การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่อยู่ในอันดับแรกคือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาบุคคล และด้านที่อยู่ในอันดับสุดท้าย คือ ด้านการออกจากราชการ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับการบริหารงานบุคคล

ของโรงเรียน โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์รักษ์ สามคุ้มพิมพ์ (2556) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษากับมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านประกอบด้วย หลักการกระจายอำนาจ หลักการมีส่วนร่วม หลักการคืนอำนาจ การจัดการศึกษาให้ประชาชน หลักการบริหารตนเอง และหลักการตรวจสอบและถ่วงดุล อยู่ในระดับมาก 3) การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กับมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พบว่า ระดับขวัญของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาสนับสนุนการเรียนรู้ ตามนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายที่ 3 ด้านการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา กลยุทธ์การพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพโดยเชื่อมโยงกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยมีแนวทางในการปฏิบัติคือการประเมินเพื่อพัฒนา การสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญและกำลังใจในการทำงาน (แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพร พยัคประโคน (2557) วิจัยเรื่อง สภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนเขตตำบลโคกปรัง อำเภอนิวเขษุมบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า (1) สภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรและการมีส่วนร่วมบริหาร ด้านลักษณะการปฏิบัติและหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความปลอดภัยและความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติและการยอมรับนับถือ และด้านเงินเดือน สวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทน (2) เพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจ ยอมรับ ช่วยเหลือผู้บริหาร เพื่อนครู นักเรียน ให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมด้วยดี และได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานแม้ไม่มีคำสั่งแต่อย่างใด (3) เลื่อนลำดับส่งเสริมการทำงานประสบความสำเร็จ มี

ความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ (4) ภาคภูมิใจ นำความคิดไปพัฒนางาน การเข้าร่วมประชุมและสัมมนาวิชาการ ได้รับมอบหมายงานที่สำคัญให้ปฏิบัติเสมอ(5) ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถให้คำปรึกษามุ่งเน้นผลงาน โดยสนใจความรู้สึกของครู มีการประชุมปรึกษาเพื่อหาแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน และมีการพิจารณาความคิดความชอบ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Napier. (1966) ได้ทำการวิจัย ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมและมัธยมในรัฐเนบราสกา (Nebraska) ผลการวิจัยพบว่า ขวัญที่ดีของครูขึ้นอยู่กับปัจจัย 13 ประการ คือ 1) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครู ผู้บริหารมีความเข้าใจและเห็นคุณค่าของครูแต่ละคน 2) ความสามารถในการบริหารทำให้ครูเกิดความเชื่อมั่น 3) ครูได้รับการสนับสนุนให้การปฏิบัติตามระเบียบวินัย 4) ครูได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย 5) การจัดหาวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกให้ อย่างเพียงพอ 6) การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ 7) การจัดหาเครื่องใช้ในการ สอนให้เพียงพอ 8) ครูได้รับความยุติธรรมและมีความเป็นธรรมในการมอบหมายงานพิเศษ 9) การได้รับการอบรมเพิ่มเติม 10) ความมั่นคงในหน้าที่การงาน 11) การมีนโยบายให้ลาได้อย่างเพียงพอ 12) การจัดชั่วโมงการสอนให้ครูอย่างยุติธรรม และ 13) ครูได้รับเงินเดือนในอัตราที่เท่าเทียมกับบุคคล ในอาชีพอื่น ซึ่งมีการอบรมมาเท่านั้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Bergeth. (1971) ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญของครูในโรงเรียนระดับอำเภอใน North Dakota ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูมีประสบการณ์สอนนานปี มีระดับขวัญสูง 2) ครูมีความสัมพันธ์อันดีกับครูใหญ่มีความพึงพอใจในงานสอน มีวัสดุอุปกรณ์และความพึงพอใจที่ชุมชนได้ให้ความช่วยเหลือแก่ โรงเรียนเป็นอย่างดี ครูจะมีขวัญในการทำงานสูงเช่นเดียวกัน 3) ครูที่ทำการสอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีระดับขวัญในการทำงานสูงกว่าครูที่ทำการสอนในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยเฉพาะอย่างยิ่งความพึง พ้อใจในการสอนและสภาพของครรรวมทั้งวัสดุอุปกรณ์การสอนอย่างเพียงพอจะช่วยให้ครูมีขวัญสูง 4) ขวัญของครูไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อแบ่งตามอายุ 5) กลุ่มครูที่มีเงินเดือนต่ำสุดมีความพึงพอใจในการสอนสูงกว่ากลุ่มที่มีเงินเดือนสูง และ 6) กลุ่มครูที่มีเงินเดือนเพิ่มใน เพอร์เซ็นต์สูงมีขวัญสูงกว่ากลุ่มครูที่มีเงินเดือนเพิ่มในอัตราเปอร์เซ็นต์ต่ำ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Howell. (1974) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ คณะครูโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของ คณะครูมักจะสูงเมื่อครูใหญ่มีหลักการประชาธิปไตย สนับสนุนให้ครูอาจารย์ตัดสินใจและปฏิบัติ โดยไม่ด่วนตัดสินใจเสียเองและได้พบว่าขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์จะสูงเมื่อครูใหญ่เห็นคุณค่าในทางวิชาชีพ ให้ความนับถือและความสำคัญกับทุกคนและสรรเสริญแก่ผู้ที่สมควรจะได้รับ และไม่ลังเลใจที่จะให้ความช่วยเหลือเด็กให้ประสบความสำเร็จ

2.3 ผลการวิเคราะห์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับขวัญของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในภาพรวมพบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง แสดงให้เห็นว่า ทั้งการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับขวัญของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง เพราะมีการส่งเสริมสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีขวัญในการทำงานตามแนวทางการส่งเสริมนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุดุลย์ เวชวงษ์ (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับการมีส่วนร่วมในการประเมินคุณภาพในสถานศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ผลการวิจัยพบว่า ขวัญกำลังใจมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก ระดับปานกลาง ($r = .566$) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชีรัตน์ แก้วรัตน์ (2557) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา จังหวัดยะลา ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษา มีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 จากผลการวิจัยการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พบว่า หลักการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าหลักการอื่นๆ ได้แก่ หลักการมีส่วนร่วม ควรดำเนินการดังนี้

1) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูและชุมชนเข้ามามีส่วนรับรู้และดำเนินการจัดการทรัพยากรของสถานศึกษาและเปิดโอกาสให้ครู ผู้ปกครอง ชุมชน มีส่วนร่วมในการวางแผนจัดการศึกษา

2) ผู้บริหารควรมีการระดมทรัพยากรในท้องถิ่นมาจัดการศึกษาให้ผู้เรียน และมีการจัดระดมทรัพยากรทางการศึกษา จากชุมชนมาพัฒนาแก้ไขปัญหาของสถานศึกษา เช่น สุขภาพอนามัยผู้เรียน การซ่อมแซมสถานศึกษา

3.1.2 จากผลการวิจัยระดับขวัญของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่นๆ ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ควรดำเนินการดังนี้

- 1) ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูมีอิสระในการตัดสินใจ สั่งการ ดำเนินการบริหารงานด้านวิชาการในสถานศึกษา
- 2) ผู้บริหารควรส่งเสริมด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ควรให้ความสำคัญกับความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ในการพิจารณาผลงานของครูอย่างเคร่งครัด
- 3) ผู้บริหารควรส่งเสริมขวัญของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน ให้รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน

3.1.3 จากผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับขวัญของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง โดยมีค่ามากกว่าความสัมพันธ์ในด้านอื่นๆ คือ หลักการกระจายอำนาจกับด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ควรดำเนินการดังนี้

- 1) ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน สามารถให้คำปรึกษาในเรื่องการปฏิบัติงานทำให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
- 2) ผู้บริหารควรส่งเสริมการกระจายอำนาจในการประเมินผล การนิเทศ กำกับติดตาม การจัดการเรียนรู้ของครูให้กับผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 3.2.1 ควรมีการพัฒนารูปแบบการบริหารแบบการมีส่วนร่วมของสถานศึกษา
- 3.2.2 ควรมีการศึกษาแนวทางการส่งเสริมขวัญด้านสภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 3.2.3 ควรมีการศึกษาผลกระทบต่อขวัญของครูกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรกมล เพิ่มผล. (2554). การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, ปทุมธานี.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545. กรุงเทพฯ: องค์กรรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- _____. (2547). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ: องค์กรรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- _____. (2560). แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564) กรุงเทพฯ: องค์กรรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- กองการมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา. (2544). การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของกรมสามัญศึกษา. กรุงเทพฯ: กรมสามัญศึกษา.
- กาญจนา วสุศิริกุล. (2540). ขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, นนทบุรี.
- กฤตภาส พุ่งไม้ตรีจิตต์. (2553). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายที่ดิน การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- จักรกริช บุญเดช. (2548). คู่มือข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2545). ทฤษฎีแนวปฏิบัติการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: บั๊ก พอยท์.
- จำเรียง นิลพงษ์. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, เพชรบุรี.
- เฉลิมชัย สมท่า. (2547). การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูปฏิบัติการสอน. เลข: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1.

- ชัชวาล เรื่องประพันธ์. (2543). สถิติพื้นฐานพร้อมตัวอย่างการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม MINITAB SPSS และ SAS. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ดิเรก วรรณเศียร. (2544). การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. กรุงเทพฯ: กรมสามัญศึกษา.
- ถ้วน โรสณา โต้ะนิแด. (2550). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดยะลา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตปัตตานี, ปัตตานี.
- ดิน ประชัญพุทธิ. (2560). ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 13). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ถวิล มาตรฐาน. (2545). การปฏิรูปการศึกษา: โรงเรียนเป็นฐานเพื่อการบริหารจัดการ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เสมอธรรม.
- เทพพิทักษ์ โภยกอบเกียรติ. (2550). การดำเนินการตามมาตรฐานการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- ทิวาภรณ์ มุทะจันทร. (2550). ความสัมพันธ์ของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญของครูในเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- ชเนศ ขำเกิด. (2545). การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. วารสารส่งเสริมเทคโนโลยี. 28(160) : น.148 – 151.
- ชัยชนะ ชันชรภักษ์. (2555). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับขวัญของผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- นรา สมประสงค์. (2553). การจูงใจและการติดต่อสื่อสาร. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา*. (หน่วยที่ 8, น. 8-17). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- นิพนธ์ จิตต์ภักดี. (2528). การพัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพ. *ประชากรศึกษา*, 35(8): 20-24.
- บุญชม ศรีสะอาด, และ สุรทอง ศรีสะอาด. (2552). การวิจัยเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญเชิด ภิญ โญอนันตพงษ์. (2543). การสร้างแบบทดสอบ. กรุงเทพฯ: งานตำราและคำสอน กองบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- บุญเทียน สุনারี. (2554). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 25*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ปภาวดี มนต์รีวัต. (2554). การจูงใจและการสร้างขวัญกำลังใจ. ใน *เอกสารสอนชุดวิชาพฤติกรรม มนุษย์ในองค์การ*. (หน่วยที่ 6, น. 6-26). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ปัญญา แก้วเกตุ และ สุภัทร พันธุ์พัฒนกุล. (2544). *การบริหารโดยใช้โณงเรียนเป็นฐานเพื่อ ประกันคุณภาพการศึกษา*. กรุงเทพฯ: บั๊กพอยท์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2547). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- ประยูร ศรีประสาธน์. (2551). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545. (2562). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 136 ตอนที่ 57 ก. หน้า 49-53.
- _____. (ฉบับที่ 4) พุทธศักราช 2562. (2562, 26 เมษายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 136 ตอนที่ 57 ก. หน้า 49-53.
- พิชิต ฤทธิจรูญ. (2554). รายงานการวิจัย: เขียนอย่างไรให้มีคุณภาพ. ใน *การวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาชีพ ทางการศึกษา: แนวคิดสู่การปฏิบัติ*. (เล่มที่ 6). กรุงเทพฯ: สำนักพัฒนาและส่งเสริม วิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- พิมพ์รักษ์ สามคุ้มพิมพ์. (2556). *การบริหารโดยใช้โณงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษากับ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- พิชัย เสี่ยมจิตต์. (2550). *การสร้างขวัญในการทำงานของระบบราชการไทย*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- พิธีสิทธิ์ คำนวนศิลป์. (2543). *การบริหารจัดการโรงการพัฒนาสังคมแบบก้าวหน้า*. (พิมพ์ ครั้งที่ 2). ขอนแก่น: โรงพิมพ์พระธรรมจันทร์.
- พรหมเมศวร์ คำผาบ. (2550). *การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- พรนพ พุกกะพันธุ์. (2545). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ*. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.

- ยูดี ศรีธรรมรัฐ. (2541). *การบริหารงานบุคคลในภาครัฐวิสาหกิจ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รัตนกรณธ์ คาเผ่า. (2558). *สภาพการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนขยายโอกาส กลุ่มโรงเรียนปง 2 อำเภอปง จังหวัดพะเยา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา พะเยา เขต 2. (การค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- รุ่ง แก้วแดง. (2546). *โรงเรียนนิติบุคคล. (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2547). *การวิเคราะห์ข้อมูล. ใน ประมวลสารระชูดวิชาการวิจัยทางนิเทศศาสตร์. (หน่วยที่ 10, น. 90)*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2546). *การบริหารการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ์.
- ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์. (2540). *องค์การและการจัดการ. (พิมพ์ครั้งที่ 6)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. (2560). *ข้อมูลสารสนเทศ ปีการศึกษา 2560*. นนทบุรี: พิศารพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2544). *แนวคิดและประสบการณ์บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2551). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักทดสอบการศึกษา. (2556). *ผลการประเมินคุณภาพผู้เรียนระดับชาติ ปีการศึกษา 2556 บทสรุปและข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สมยศ นาวิการ. (2547). *การพัฒนาองค์กรและแรงจูงใจ*. กรุงเทพฯ: บรรณาภิจ.
- สมัคร ฐรรักดี. (2555). *รูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สำหรับโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรสด. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา. 6(1), 143-156*.
- เสนาะ ดิยาว. (2543). *การบริหารงานบุคคล. (พิมพ์ครั้งที่ 12)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมาน อัสวภูมิ. (2549). *เอกสารประกอบการสอนวิชาหลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 12)*. อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.

- สมพิศ ศุภพงษ์. (2554). *การพัฒนารูปแบบการบริหารสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการของโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3*. รายงานวิจัย. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3.
- สมพิศ โห้งาม. (2550). *การบริหารสถานศึกษา School Administration*. กรุงเทพฯ: มิตรภาพการพิมพ์และสตีวดีโอ.
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2552). *พฤติกรรมองค์กร: ทฤษฎีและการประยุกต์*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุจิรัตน์ แก้วรัตน์. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา จังหวัดยะลา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.
- สุภาพร พยัคประโคน. (2557). *สภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนนเขตตำบล โคกปรัง อำเภอวิเชียรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- อดุลย์ เวชพงษ์. (2550). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่นครนายก*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.
- อรพรรณ พรสีมา. (2546). *รูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน: ตัวอย่างประสบการณ์คัดสรร โรงเรียนในโครงการโรงเรียนปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน*. กรุงเทพฯ: วีทีซีคอมมิวนิเคชั่น.
- อรสา อาลี. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่ศึกษานราธิวาส เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- อุบลรัตน์ ชุมหพันธ์. (2558). *การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียนสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด*. (คุษณินิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.

- อับดุลเลาะ อาแด. (2551). *ความสัมพันธ์ของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญของครูในเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- อัยฎากร เกตมาลา. (2560). *การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- อรุณ รักธรรม. (2551). *หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2543). *การศึกษาแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน: School Based Management*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- _____. (2545). *การบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน: School Based Management*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2546). *หลักการบริหารแบบฐานโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: พระรามสี่การพิมพ์.
- Bergeth, R. L. (1970). *An Experimental Study Of Teacher Morale In Selected School Districts Of North Dakota* (Order No. 7115651). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (302439712). Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/302439712?accountid=44806>.
- Cheng, Y.C. (1996). A school-based management mechanism for school effectiveness and development. *School Effectiveness and School Improvement*. 7 (1): 35-36.
- Dale. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.
- Herzberg, F. (1952). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.
- Howell, V. L. (1974). *Staff Morale In Elementary Schools: Influenced By Principal Initiated Common Behavioral Incidents* (Order No. 7413466). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (287984715). Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/287984715?accountid=44806>
- James, M. W. (1983). *The Relationship Of The School Principal's Leader Behavior To Teacher Morale* (Order No. 8312065). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (303071998). Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/303071998?accountid=44806>.

Kreicic, R.V. & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample size for research activities..

Educational and Psychological Measurement. 30: 607-610.

Maslow, A.H. (1970). *Motivation and personality.* New York: Harper & Row.

McClelland, D.C. (1961). *The achieving society.* New York: D. Van Nostrand.

Murphy, J. & Beck, L.G. (1996). *The Four Imperatives of the successful school.* California:

Corwin Press.

Vroom, V.H. (1995). *Work and motivation.* California: Jossey-Bass.





ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ



รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

1. ชื่อ ผศ. ดร.อนุพันธ์ อภิษยานุภาพ
 สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
 วุฒิการศึกษา ศษ.ด. (การบริหารการศึกษาและผู้นำการเปลี่ยนแปลง)
 รป.ม. (นโยบายและการวางแผนสังคม)
 ศน.บ. (วิชาการศึกษา)
 น.บ. (นิติศาสตร์)
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ - กรรมการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
 - กรรมการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
 - อดีตหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา
2. ชื่อ ดร.วาสนา มะณีเรือง
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนวัดโพธิ์ผักไห่ (เวชพันธุ์อนุสรณ์)
 วุฒิการศึกษา กศ.ด. (การบริหารการศึกษา)
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดโพธิ์ผักไห่ (เวชพันธุ์อนุสรณ์)
3. ชื่อ นางสาวหอมจันทร์ คงชนะ
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนวัดคงษา (ประชารัฐ-อุปถัมภ์)
 วุฒิการศึกษา ค.ม.(บริหารการศึกษา)
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดคงษา (ประชารัฐ-อุปถัมภ์)
4. ชื่อ ดร.รังสรรค์ นกสกุล
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนเทพลีลา
 วุฒิการศึกษา ค.ด. (การบริหารการศึกษา)
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ ผู้อำนวยการ โรงเรียนเทพลีลา
5. ชื่อ ดร.กฤดีทรัพย์ เชื้อพันธ์
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนอนุชยานุสรณ์
 วุฒิการศึกษา ค.ด. (การบริหารการศึกษา)
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ ผู้อำนวยการ โรงเรียนอนุชยานุสรณ์



ภาคผนวก ข

หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (บ)/๔๐๔

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย
เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุพันธ์ อภิขยานุภาพ
สิ่งที่ส่งมาด้วยโครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางวิภาภรณ์ คำลือชัย นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับขวัญของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๓ ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

รักษาราชการแทน

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรนักศึกษา ๐๘๖๗๖๗๘๕๘



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (บ)/๔๐๔

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย
เรียน ดร.วาสนา มะณีเรื่อง
สิ่งที่ส่งมาด้วยโครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางวิภาภรณ์ คำลือชัย นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับขวัญของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๓ ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

รักษาราชการแทน

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรนักศึกษา ๐๘๖๗๖๗๘๖๕๘



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (บ)/๔๐๔

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.กฤดีทรัพย์ เชื้อพันธ์

สิ่งที่ส่งมาด้วยโครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางวิภาภรณ์ คำลือชัย นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับขวัญของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๓ ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

รักษาราชการแทน

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรนักศึกษา ๐๘๖๗๑๗๘๖๕๘



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (บ)/๔๐๔

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาวหอมจันทร์ คงชนะ

สิ่งที่ส่งมาด้วยโครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางวิภาภรณ์ คำลือชัย นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับขวัญของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๓ ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอบุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)
รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์
รักษาราชการแทน
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรนักศึกษา ๐๘๖๗๖๗๘๖๕๘



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (ป)/๔๐๔

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.รังสรรค์ นกสกุล

สิ่งที่ส่งมาด้วยโครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางวิภาภรณ์ คำลือชัย นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับขวัญของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๓ ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)
รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์
รักษาราชการแทน
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรนักศึกษา ๐๘๖๗๖๗๘๖๕๘



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (ป)/๔๐๕

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย

ด้วยนางวิภาภรณ์ คำลือชัย นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับขวัญของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๓

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย โดยใช้แบบสอบถามกับครูในสถานศึกษาของท่าน ทั้งนี้ จะมีให้เป็นการรบกวนเวลาเรียนตามปกติของนักเรียน และผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)
รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์
รักษาราชการแทน
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๖๗๖๗๘๖๕๘



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (บ)/๔๐๖

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวิเศษวิทยาสรรค์

ด้วยนางวิภาภรณ์ คำลือชัย นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชา บริหารการศึกษา สาขาวิชา
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้
โรงเรียนเป็นฐานกับขวัญของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๓
ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจาก ครูในสถานศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ
โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

รักษาราชการแทน

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๖๗๖๗๘๖๕๘



ภาคผนวก ข

หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับขวัญของครูใน
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับขวัญของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3
2. แบบสอบถามฉบับนี้ไม่มีคำตอบใดถูก ผิด ท่านสามารถตอบได้อย่างอิสระตามความเป็นจริง คำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงจะช่วยให้การวิจัยครั้งนี้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนา
3. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามครั้งนี้จะเป็นข้อมูลลับเฉพาะไม่ก่อให้เกิดผลเสียหายแก่ผู้ตอบแบบสอบถามอย่างใด ผู้วิจัยจะนำไปใช้ประโยชน์สำหรับการวิจัยการศึกษาเท่านั้น
4. แบบสอบถามฉบับนี้ ประกอบด้วย
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ประกอบด้วย 1) หลักการกระจายอำนาจ 2) หลักการมีส่วนร่วม 3) หลักการคืนอำนาจการจัดการศึกษาให้ประชาชน 4) หลักการบริหารตนเอง และ 5) หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล
 - ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ประกอบด้วย 1) ด้านสภาพการปฏิบัติงาน 2) ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน 3) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน 4) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 5) ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

ขอขอบพระคุณอย่างสูง

วิภาภรณ์ คำลือชัย

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ แขนงวิชาบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน [] หน้าข้อความที่เกี่ยวข้องกับตัวท่านตามความเป็นจริง

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ

น้อยกว่า 30 ปี 31 - 40 ปี
 41 - 50 ปี 51 - 60 ปี

3. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี
 ปริญญาโท ปริญญาเอก
 อื่นๆ

4. ระยะเวลาการทำงาน

น้อยกว่า 5 ปี 5-10 ปี
 11 - 20 ปี 21 ปีขึ้นไป

5. ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน

ครูผู้ช่วย ครู
 ครูชำนาญการ ครูชำนาญการพิเศษ
 ครูเชี่ยวชาญ ครูเชี่ยวชาญพิเศษ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับการปฏิบัติในโรงเรียนของท่าน

เพียงช่องเดียว ซึ่งมีการแบ่งระดับการปฏิบัติออกเป็น 5 ระดับ คือ

5 = การปฏิบัติมากที่สุด หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด

4 = การปฏิบัติมาก หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก

3 = การปฏิบัติปานกลาง หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง

2 = การปฏิบัติน้อย หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย

1 = การปฏิบัติน้อยที่สุด หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อยที่สุด

ที่	การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	มีคณะกรรมการสถานศึกษาที่เข้าร่วมจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษา					
2.	มีคณะกรรมการรับผิดชอบในการจัดสรร ควบคุมทางการเงินและทรัพยากรของสถานศึกษา					
3.	มีคณะกรรมการพิจารณาหลักสูตรของสถานศึกษา					
4.	มีคณะกรรมการนิเทศ กำกับติดตาม การจัดการเรียนรู้ของครู					
5.	มีคณะกรรมการประเมินผลของสถานศึกษา					
6.	เปิดโอกาสให้ครู ผู้ปกครอง ชุมชน มีส่วนร่วมในการวางแผนตัดสินใจในการจัดการศึกษา					

ที่	การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
7.	มีความร่วมมือด้านทุนทรัพย์ วัสดุ อุปกรณ์และแรงงานจากชุมชนในการจัดการศึกษา					
8.	มีการส่งเสริมให้ครูและชุมชนเข้ามามีส่วนรับรู้และดำเนินการจัดการทรัพยากรของสถานศึกษา					
9.	เปิดโอกาสให้ครู ผู้ปกครอง มีการจัดตั้งเครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชนในสถานศึกษา					
10.	เปิดโอกาสให้ชุมชนได้ใช้ประโยชน์ทางด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกของสถานศึกษา					
11.	มีการเลือกตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาอย่างโปร่งใส					
12.	มีคณะกรรมการสถานศึกษามาจากตัวแทนกลุ่มต่างๆตามที่กำหนดในระเบียบ					
13.	มีคณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ และแผนพัฒนาการศึกษาตามความต้องการของชุมชน					
14.	มีการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมออย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง พร้อมนำมติที่ประชุมไปสู่การประกอบการปฏิบัติจริง					

ที่	การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
15.	มีการระดมทรัพยากรในท้องถิ่นมาจัดการศึกษาผู้เรียน เช่น สุขภาพอนามัยผู้เรียน ฯลฯ					
16.	มีอิสระในการตัดสินใจ สั่งการ ดำเนินการบริหารงานด้านวิชาการ ในสถานศึกษา					
17.	มีการจัดระดมทรัพยากรทางการศึกษามาพัฒนาแก้ไขปัญหาของสถานศึกษา					
18.	มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารงบประมาณและดำเนินการตามกรอบโรงเรียนที่เป็นนิติบุคคล					
19.	มีการจัดระบบการบริหารสถานศึกษา อย่างหลากหลายตามความต้องการของสถานศึกษา					
20.	มีการจัดระบบสารสนเทศและการพัฒนาระบบสารสนเทศในการบริหาร					
21.	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินโครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษา					
22.	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจรับการจัดซื้อจัดจ้างและการตรวจรับพัสดุของสถานศึกษา					
23.	มีการกำหนดมาตรฐาน คุณภาพในการพัฒนาสถานศึกษา					

ที่	การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
24.	เปิดโอกาสให้ครู ผู้ปกครอง ชุมชน กรรมการสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ติดตามการดำเนินงานของสถานศึกษา					
25.	มีรายงานความก้าวหน้าการดำเนินงานประจำปี (SAR) ด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาต่อ คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 3

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับการปฏิบัติในโรงเรียนของท่าน
เพียงช่องเดียว ซึ่งมีการแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ คือ

5 = ระดับความคิดเห็นมากที่สุด หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด

4 = ระดับความคิดเห็นมาก หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก

3 = ระดับความคิดเห็นปานกลาง หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง

2 = ระดับความคิดเห็นน้อย หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย

1 = ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อยที่สุด

ที่	ขวัญของครูในสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	ท่านพึงพอใจสภาพแวดล้อม ด้านอาคาร สถานที่ ห้องทำงาน และบริการต่าง ๆ ความสะดวกในการปฏิบัติงาน					

ที่	ขวัญของครูในสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2.	ท่านพึงพอใจในงานและ ภาระหน้าที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ					
3.	ท่านรับผิดชอบในงานและ ภาระหน้าที่ของสถานศึกษา					
4.	ท่านได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน ตามความสามารถ					
5.	ท่านมีจำนวนชั่วโมงการทำงาน สอดคล้องกับปริมาณงานที่ รับผิดชอบ					
6.	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อมีผู้กล่าวยก ย่องชมเชยนักเรียนในโรงเรียน					
7.	เพื่อนร่วมงานนำความคิดเห็นของ ท่านไปใช้ในการพัฒนางานของ สถานศึกษา					
8.	สิ่งที่เสนอแนะในการปฏิบัติหน้าที่ การงานได้รับความสนใจจากเพื่อน ร่วมงาน					
9.	ท่านได้เข้าร่วมประชุมสัมมนาทาง วิชาการอย่างสม่ำเสมอ					
10.	ท่านได้รับความไว้วางใจให้ ปฏิบัติงานสำคัญอยู่เสมอ					
11.	ผู้บริหาร เพื่อนครู นักเรียน ให้ ความร่วมมือในการจัดกิจกรรม ด้วยดี					

ที่	ขวัญของครูในสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
12.	เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ					
13.	เพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจและยอมรับในการปฏิบัติหน้าที่ตามกรอบภาระงาน					
14.	เพื่อนร่วมงานยกย่องในผลการปฏิบัติงาน					
15.	ท่านได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานแม้ไม่มีคำสั่งแต่อย่างใด					
16.	ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน					
17.	ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่สามารถให้คำปรึกษาในเรื่องการปฏิบัติงาน					
18.	ผู้บังคับบัญชามุ่งเน้นผลงานโดยสนใจความรู้สึกรักของครูผู้ปฏิบัติงาน					
19.	ผู้บังคับบัญชามีการประชุมปรึกษาเพื่อหาแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน					
20.	ผู้บังคับบัญชามีการพิจารณาผลงานด้วยความเห็นชอบ					
21.	ท่านได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าทางวิชาการ					

ที่	ขวัญของครูในสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
22.	ท่านได้รับความสะดวกในการ เบิกจ่ายเกี่ยวกับความสะดวก สวัสดิการ ความช่วยเหลือต่างๆ ของสถานศึกษา					
23.	ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อน ระดับในตำแหน่งที่สูงขึ้น					
24.	ท่านได้รับการส่งเสริมในการ ทำงานให้ประสบความสำเร็จและ ได้รับการยกย่อง					
25.	ท่านได้รับการสนับสนุนให้พัฒนา วิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ					





ภาคผนวก ง

ผลการหาคุณภาพแบบสอบถามการวิจัย

ที่	การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5		
หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล								
1.	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินโครงการต่างๆของสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
2.	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจรับการจัดซื้อจัดจ้างและการตรวจรับพัสดุของสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
3.	มีการกำหนดมาตรฐาน คุณภาพในการพัฒนาสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
4.	เปิดโอกาสให้ครู ผู้ปกครอง ชุมชน กรรมการสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ติดตามการดำเนินงานของสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
5.	มีการรายงานความก้าวหน้าการดำเนินงานประจำปี (SAR) ด้านต่างๆของสถานศึกษา ต่อ คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 3

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับการปฏิบัติในโรงเรียนของท่าน
เพียงช่องเดียว โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละข้อคำถามในระบบ IOC

+1 = ให้ 1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการ
ศึกษา

0 = ให้ 0 คะแนน เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่
ต้องการศึกษา

-1 = ให้ -1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาไม่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการ
ศึกษา

ที่	การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5		
4.	ท่านได้รับการส่งเสริมในการทำงานให้ประสบความสำเร็จและได้รับการยกย่อง	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
5.	ท่านได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้



ค่าดัชนีความสอดคล้อง แบบสอบถามการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร
โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับขวัญของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จำนวน 50 ข้อ ให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ตรวจสอบความ
สอดคล้องโดยกำหนดคะแนนเป็น +1 หรือ 0 หรือ -1 ได้ผลดังนี้

ข้อ ที่	ผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวมของ คะแนน ($\sum R$)	$IOC = \frac{\sum R}{N}$	การแปล ผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
11.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
16.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
21.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวมของ	$\sum R$	การแปล

ที่	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	คะแนน (\square^R)		ผล
24.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
25.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
26.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
27.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
28.	+1	+1	+1	+1	-1	3	0.60	ใช้ได้
29.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
30.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
31.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
32.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
33.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
34.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
35.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
36.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
37.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
38.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
39.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
40.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
41.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
42.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
43.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
44.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
45.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
46.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
47.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
48.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
49.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
50.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
รวม						248	0.992	

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.866	.878	25

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ข้อที่ 1	109.2333	41.495	.404	.862
ข้อที่ 2	109.3667	43.068	.098	.873
ข้อที่ 3	109.2667	42.202	.250	.866
ข้อที่ 4	109.1000	41.266	.470	.860
ข้อที่ 5	109.2333	41.357	.426	.861
ข้อที่ 6	109.3667	40.102	.411	.862
ข้อที่ 7	109.1667	41.592	.397	.862
ข้อที่ 8	109.1333	40.602	.568	.857
ข้อที่ 9	109.4000	41.834	.244	.868
ข้อที่ 10	109.2000	41.890	.345	.863
ข้อที่ 11	109.1667	40.902	.509	.859
ข้อที่ 12	109.3333	39.126	.695	.852
ข้อที่ 13	109.0667	42.133	.337	.863
ข้อที่ 14	109.1667	40.075	.645	.855
ข้อที่ 15	109.5000	41.017	.362	.863
ข้อที่ 16	109.3333	41.747	.249	.868
ข้อที่ 17	109.2667	42.064	.314	.864
ข้อที่ 18	109.3667	40.999	.340	.865
ข้อที่ 19	108.9667	42.033	.416	.862
ข้อที่ 20	109.1667	41.454	.419	.861
ข้อที่ 21	109.0333	40.723	.604	.857
ข้อที่ 22	109.1667	39.730	.612	.855
ข้อที่ 23	109.0333	39.895	.756	.853
ข้อที่ 24	109.1000	40.990	.517	.859
ข้อที่ 25	109.2667	40.202	.610	.856

ขวัญของครูที่ปฏิบัติงาน

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.895	.903	25

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ขวัญ 1	109.9000	29.955	.494	.894
ขวัญ 2	109.2000	33.200	.505	.892
ขวัญ 3	109.2000	34.786	-.037	.899
ขวัญ 4	109.6333	32.102	.413	.893
ขวัญ 5	109.6333	30.654	.680	.886
ขวัญ 6	109.6000	32.800	.290	.897
ขวัญ 7	109.5667	31.082	.606	.888
ขวัญ 8	109.2333	32.806	.527	.891
ขวัญ 9	109.2333	32.806	.527	.891
ขวัญ 10	109.8667	33.016	.294	.896
ขวัญ 11	109.3333	33.402	.249	.896
ขวัญ 12	109.7667	30.530	.733	.885
ขวัญ 13	109.6667	30.989	.619	.888
ขวัญ 14	109.6667	31.264	.567	.889
ขวัญ 15	109.8000	31.269	.604	.888
ขวัญ 16	109.7333	30.478	.730	.885
ขวัญ 17	109.7333	30.478	.730	.885
ขวัญ 18	109.9333	31.582	.655	.888
ขวัญ 19	109.9333	31.582	.655	.888
ขวัญ 20	109.9333	31.582	.655	.888
ขวัญ 21	109.4667	35.499	-.173	.907
ขวัญ 22	109.6667	30.437	.723	.885
ขวัญ 23	109.1667	33.868	.395	.894
ขวัญ 24	109.1667	33.868	.395	.894
ขวัญ 25	109.1667	33.868	.395	.894

ตาราง แสดงจำนวนโรงเรียนมัธยม นักเรียน ครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ที่	ชื่อโรงเรียน	นักเรียน	ครู
1	จอมสุรางค์อุปถัมภ์	2,898	127
2	ท่าช้างวิทยาคม	438	24
3	ท่าเรือ “นิตยานุกูล”	1,621	75
4	ท่าหลวงวิทยานุกูล	172	13
5	นครหลวง “อุดมรัชต์วิทยา”	625	30
6	บางปะหัน	975	47
7	บ้านแพรกประชาสรรค์	307	18
8	ปากกรานพิทยา	167	13
9	ภาชี “สุนทรวิทยานุกูล”	1,503	77
10	มหาราช “ประชานิมิต”	141	13
11	วังน้อย “พนมยงค์วิทยา”	544	27
12	วิเชียรกลิ่นสุคนธ์อุปถัมภ์	562	37
13	หนองน้ำส้มวิทยาคม	113	12
14	อยุธยาอนุสรณ์	2,158	101
15	อยุธยาวิทยาลัย	4,507	184
16	อุทัย	809	38
17	บางซ้ายวิทยา	473	31
18	บางไทรวิทยา	544	26
19	บางบาล	271	17
20	บางปะอิน	567	28
21	บางปะอิน “ราชานุเคราะห์ 1”	2,071	86
22	ผักไห่ “สุทธาประมุข”	501	29
23	ลาดงาประชาบำรุง	74	12
24	ลาดชะโดสามัคคี	181	12
25	ลาดบัวหลวงไพโรจน์วิทยา	639	36

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ที่	ชื่อโรงเรียน	นักเรียน	ครู
26	วัดโพธิ์ผักไห่(เวชพันธุอนุสรณ์)	217	14
27	สาคลีวิทยา	202	17
28	เสนา "เสนาประสิทธิ์"	2,289	98
29	อุดมศีลวิทยา	246	17
รวม		25,815	1,259

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา (2562)



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางวิภาภรณ์ คำลือชัย
วัน เดือน ปีเกิด	18 สิงหาคม 2514
สถานที่เกิด	อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ประวัติการศึกษา	วิทยาศาสตรบัณฑิต (สถิติประยุกต์) มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา พ.ศ.2537
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ตำแหน่ง	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ

