

9000

**ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา  
ในเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3**

**นางดวงภัทร สุนิมิตร**

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2550

**The Relationship between Organizational Health and Effectiveness  
of School in Si Sa Ket Educational Service Area 3**

**Mrs. Duangpat Sunimit**

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

2007

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

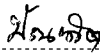
ชื่อและนามสกุล นางดวงภัทร สุนิมิตร

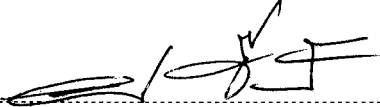
แขนงวิชา บริหารการศึกษา


สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

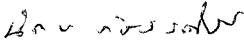
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ จินะวัฒน์  
2. อาจารย์ ดร.ประสิทธิ์ เขียวศรี

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้ให้ความเห็นชอบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว

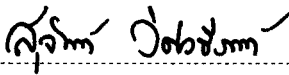
  
..... ประธานกรรมการ  
(อาจารย์ ดร.บัณฑิต แทนพิทักษ์)

  
..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ จินะวัฒน์)

  
..... กรรมการ  
(อาจารย์ ดร.ประสิทธิ์ เขียวศรี)

  
..... กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.นิตยา ภัตสรศิริ)

คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชา บริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

  
..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา  
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุจินต์ วิศวรธรรานนท์)

วันที่ 9 เดือน กันยายน พ.ศ. 2551

**ชื่อวิทยานิพนธ์** ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่  
การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

**ผู้วิจัย** นางดวงภัทร สุณีมิตร **ปริญญา** ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)

**อาจารย์ที่ปรึกษา** (1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรถพ จินะวัฒน์ (2) อาจารย์ ดร.ประสิทธิ์ เขียวศรี  
ปีการศึกษา 2550

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาในเขตพื้นที่  
การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 (2) ศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ  
เขต 3 และ (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 จำนวน  
113 โรง ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอนแยกเป็นสถานศึกษาขนาดเล็กจำนวน 33 โรง  
สถานศึกษาขนาดกลางจำนวน 57 โรง และสถานศึกษาขนาดใหญ่จำนวน 23 โรง โดยผู้ให้ข้อมูล  
ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ ครูกิจการนักเรียน ครูผู้รับผิดชอบงานประกัน  
คุณภาพภายใน และกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 565 คน เครื่องมือการวิจัยมี 2 ฉบับ  
ได้แก่ เครื่องมือวัดสุขภาพองค์การเป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ มี  
ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 ซึ่งผู้วิจัยได้ดัดแปลงจากแนวคิดการวัดสุขภาพองค์การของพรณี สุวัต  
ถิ และทฤษฎีเกี่ยวกับสุขภาพองค์การของฮอยด์และเฟลด์แมน และเครื่องมือวัดประสิทธิผลของ  
สถานศึกษาเป็นแบบบันทึกผลการประเมินตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี  
ลักษณะเป็นแบบมาตรประมาณค่า 4 ระดับ ที่กำหนดโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น  
พื้นฐาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การแจกแจงค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบน  
มาตรฐาน และสหสัมพันธ์อย่างง่าย

ผลการวิจัยพบว่า (1) สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3  
มีสุขภาพองค์การสมบูรณ์ทั้งในภาพรวมและจำแนกรายมิติ (2) ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ใน  
ระดับปานกลางทั้งในภาพรวมและรายด้าน และ (3) สุขภาพองค์การและประสิทธิผลของ  
สถานศึกษามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**คำสำคัญ** สุขภาพองค์การ ประสิทธิผล



**Thesis title:** The Relationship between Organizational Health and Effectiveness of School in Si Sa Ket Educational Service Area 3

**Researcher:** Mrs. Duangpat Sunimit; **Degree:** Master of Education (Educational Administration); **Thesis advisors:** (1) Dr. Annop Jeenawathana, Assistant Professor; (2) Dr. Prasit Keawsee; **Academic year:** 2007

### ABSTRACT

The purposes of this research were to: (1) study organizational health of schools in Si Sa Ket Educational Service Area 3; (2) study effectiveness of schools in Si Sa Ket Educational Service Area 3; and (3) study the relationship between organizational health and effectiveness of the schools.

The research sample consisted of 113 schools in Si Sa Ket Educational Service Area 3, obtained by multi-stage sampling and classified as 33 small schools, 57 medium-sized schools, and 23 large schools. Research informants totaling 565 persons comprised school administrators, teachers in charge of school academic affairs, teachers in charge of school student affairs, teachers in charge of school internal quality assurance work, and basic education school board members. Two research instruments were employed: an organizational health assessment scale with .94 reliability coefficient, which was a 5-scale rating scale questionnaire adapted by the researcher based on the organizational health assessment concept of Pannee Suwatti and the organizational health theory of Hoyt and Feldman; and a school effectiveness assessment form which was a 4-scale self-evaluation record form based on basic education standard criteria set by the Office of the Basic Education Commission. Statistics employed for data analysis were the frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, and simple correlation.

Research findings showed that (1) the schools in Si Sa Ket Educational Service Area 3 had the overall organizational health as well as the by-aspect organizational health at the perfectly healthy level; (2) the overall effectiveness and the by-aspect effectiveness of the schools were at the moderate level; and (3) the school's organizational health and effectiveness correlated significantly at the .01 level.

**Keywords:** Organizational health, Effectiveness

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยความกรุณาเป็นอย่างดียิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรถพร จินะวัฒน์ ซึ่งเป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.ประสิทธิ์ เขียวศรี ซึ่งเป็น ที่ปรึกษา ร่วม ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ปรับปรุง แก้ไข จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ผู้บริหารและคณะครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการทดลองใช้เครื่องมือ ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ผู้บริหารและคณะครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้รับความสนับสนุน ความช่วยเหลือ และกำลังใจอย่างดียิ่งจากครอบครัว เพื่อน ๆ และผู้มีพระคุณอีกหลายท่านที่ไม่ได้กล่าวนาม ณ ที่นี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ประโยชน์และคุณค่าที่พึงได้รับจากการวิจัยนี้ ผู้วิจัยขอมอบบูชาพระคุณบิดามารดา และบูรพาจารย์ทุกท่านผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาแก่ผู้วิจัย

ดวงภัทร สุณิมิตร

พฤศจิกายน 2550

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ญ
สารบัญภาพ .....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย .....	5
กรอบแนวคิดการวิจัย .....	6
สมมติฐานการวิจัย .....	7
ขอบเขตการวิจัย .....	8
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	9
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	12
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	13
สภาพองค์การ .....	13
ประสิทธิผลของสถานศึกษา .....	64
ความสำคัญของสภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา .....	84
การจัดการศึกษาของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 .....	86
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	89
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	107
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	107
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	109
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	113
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	113

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	116
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	117
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพองค์การของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 .....	118
ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบสภาพองค์การของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา .....	128
ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 .....	131
ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา .....	136
ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพองค์การของสถานศึกษา กับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ศรีสะเกษ เขต 3 .....	139
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	141
สรุปการวิจัย .....	141
อภิปรายผล .....	146
ข้อเสนอแนะ .....	153
บรรณานุกรม .....	155
ภาคผนวก .....	162
ก หนังสือขอความร่วมมือ .....	163
ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจพิจารณาเครื่องมือ .....	166
ค ผลการประเมินความสอดคล้องเชิงเนื้อหา .....	169
ง แบบสอบถามในการวิจัย .....	174
จ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพองค์การจำแนกตามรายชื่อ .....	186

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ฉ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของสถานศึกษา	
จำแนกตามรายชื่อ .....	192
ช รายชื่อ โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง .....	195
ประวัติผู้วิจัย .....	200

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1	ระดับองค์การและหน้าที่ของระบบสังคม ..... 22
ตารางที่ 2.2	มิติสุขภาพองค์การของโรงเรียนจำแนกตามระดับและหน้าที่ : ตัวแปรในการวิจัย ..... 26
ตารางที่ 3.1	จำนวนโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ..... 108
ตารางที่ 3.2	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ..... 112
ตารางที่ 4.1	แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ..... 117
ตารางที่ 4.2	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสุขภาพองค์การสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 โดยรวมและจำแนกรายด้าน ..... 118
ตารางที่ 4.3	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสุขภาพองค์การสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ด้านการกำหนดเป้าหมาย ..... 119
ตารางที่ 4.4	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสุขภาพองค์การสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษเขต 3 ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ..... 120
ตารางที่ 4.5	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสุขภาพองค์การสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ด้านการติดต่อสื่อสารภายใน ..... 121
ตารางที่ 4.6	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสุขภาพองค์การของโรงเรียนสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ด้านภาวะผู้นำจันท์เพื่อนร่วมงาน ..... 122
ตารางที่ 4.7	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสุขภาพองค์การสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ ..... 123
ตารางที่ 4.8	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสุขภาพองค์การสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ด้านการสนับสนุนทรัพยากร ..... 124

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสุขภาพองค์การสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ .....	126
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสุขภาพองค์การสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ด้านขวัญในการปฏิบัติงาน .....	127
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล สุขภาพองค์การ ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษเขต 3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา .....	128
ตารางที่ 4.12 เปรียบเทียบสุขภาพองค์การของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ศรีสะเกษ เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา .....	129
ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบสุขภาพองค์การของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ศรีสะเกษ เขต 3 ด้านขวัญในการปฏิบัติงานจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาเป็นรายคู่ .....	130
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 โดยรวมและรายด้าน .....	131
ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ด้านคุณภาพผู้เรียน .....	132
ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ด้านการเรียนการสอน .....	133
ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ด้านการบริหารและการจัดการ .....	134

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ด้านการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้.....	135
ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล ประสิทธิผลสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษเขต 3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา .....	136
ตารางที่ 4.20 เปรียบเทียบประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา .....	137
ตารางที่ 4.21 เปรียบเทียบประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ด้านการบริหารและการจัดการ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาเป็นรายคู่.....	138
ตารางที่ 4.22 ค่าสหสัมพันธ์ แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง สภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 .....	139



## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	7
ภาพที่ 2.1 บทบาทหน้าที่สำคัญของระบบสังคม .....	17
ภาพที่ 2.2 รูปแบบกระบวนการสื่อสาร โดยทั่วไป .....	40
ภาพที่ 2.3 มิติทั้งสามของทฤษฎี 3 มิติของเรดดีน (Reddin) .....	46

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นกลไกและกระบวนการสำคัญในการอบรม ก่อผลึกให้บุคคลากรในชาติมีความรู้ความสามารถ ความชาญฉลาด เป็นคนดี คนเก่ง มีร่างกายแข็งแรง พร้อมทั้งจะเป็นรากฐานของชีวิตให้ก้าวไปอยู่ในสังคม และโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประเทศไทยจึงต้องเร่งพัฒนาการศึกษาให้มีมาตรฐานและเกิดคุณภาพสูงสุด เพื่อให้บุคคลากรได้นำพาประเทศชาติให้เกิดความแข็งแกร่งทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองอย่างถาวร (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2544: 4) เพราะฉะนั้น การศึกษาจึงมีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ การศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ และลักษณะที่พึงประสงค์ ความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการด้านต่าง ๆ ของโลก ยุคโลกาภิวัตน์ส่งผลให้มีผลกระทบต่อการจัดการศึกษา จึงจำเป็นต้องพัฒนาการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพที่เปลี่ยนแปลง บุคลากรที่รับผิดชอบด้านนี้ จะต้องมีความรู้ มีวิสัยทัศน์ และทักษะด้านการศึกษาพร้อมที่จะปรับปรุงพัฒนาเพื่อสร้างคนไทยให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข มีศักยภาพพอที่จะแข่งขันและร่วมมืออย่างสร้างสรรค์ในเวทีโลก (กระทรวงศึกษาธิการ 2545: 1)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 มาตรา 10 ระบุไว้ว่า บทบาทสำคัญโดยทั่วไปของสถานศึกษา คือการวางแผน จัดทำหลักสูตร จัดกิจกรรมการเรียนการสอน รวมทั้งกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ของผู้เรียน จัดและบริหารชั้นเรียน จัดและดูแลรักษาอุปกรณ์ ตลอดจนอาคารสถานที่ บริหารงานวิชาการ การเงิน บริหารงานบุคคล ดูแลสุขภาพอนามัยของผู้เรียน สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน (ปรัชญา เวสารัชช์ 2545: 32) ดังนั้นสถานศึกษาจะต้องจัดการศึกษาให้ทั่วถึงและมีคุณภาพ ซึ่งผู้บริหารจะต้องดำเนินการ 2 ประการ คือ 1) แสดงบทบาทและหน้าที่ในการบริหาร (management functions) และ 2) แสวงหาทรัพยากรที่ใช้ในการบริหาร (management resources) ซึ่งได้แก่ คน แรงงาน เงิน วัสดุอุปกรณ์ ที่ดินสิ่งก่อสร้าง ผู้บริหารจะต้องใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ขจัดความสิ้นเปลืองสูญเปล่าด้วยการวางแผนที่เป็นกระบวนการต่อเนื่องทั้งระบบ ทั้งนี้เพื่อความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษา (ปิติชาย ตันปิติ 2547: 2) ดังนั้น หากจะดูคุณภาพ

การศึกษา จึงควรดูที่เป้าหมายปลายทางคือ คุณภาพของผู้จบการศึกษาจะต้องมีความรู้ ทักษะ และคุณสมบัติต่าง ๆ อย่างน้อยต้องครบถ้วนตามที่หลักสูตรกำหนด เนื่องจากการพิสูจน์คุณภาพผู้เรียนที่จบการศึกษาต้องอาศัยเวลา ดังนั้น กระบวนการบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพ และยั่งยืน จึงเป็นสิ่งที่สร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ปกครอง ผู้มีส่วนได้เสียและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายว่า เมื่อบุตรหลานจบการศึกษาจากสถาบันนั้น ๆ แล้ว จะเป็นคนดี คนเก่ง และอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ตลอดจนสามารถมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมให้ก้าวหน้าไปตามกระแสโลกาภิวัตน์ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2549: ก) และในการที่จะพิจารณาเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงาน ความสามารถในการปฏิบัติขององค์การที่ดีซึ่งจะมีผลต่อประสิทธิผลขององค์การนั้น ส่วนหนึ่งสามารถพิจารณาได้จากสุขภาพขององค์การเนื่องจากว่าสุขภาพขององค์การที่ดีจะทำให้ องค์การสามารถพัฒนาได้ดีด้วย (Hoy & Miskel 1987: 395)

พรณี สุวดี (2537) กล่าวว่า การศึกษาวิเคราะห์ระบบโรงเรียนตามทฤษฎีทางสังคมวิทยากับทฤษฎีองค์การ โดยการอุปมาเปรียบเทียบให้องค์การหรือโรงเรียนเปรียบเสมือนร่างกายของมนุษย์ ซึ่งสามารถพิจารณาได้จากสภาวะการปฏิบัติงานในโรงเรียนกับการทำงานของระบบต่างๆภายในร่างกาย อวัยวะต่างทำหน้าที่โดยตัวมันเองในลักษณะของการทำงานตามรูปแบบของเทคนิคเชิงระบบ (system approach) โดยมีปัจจัยหรือตัวป้อน (inputs) เข้าไปในร่างกายเพื่อไปสู่กระบวนการ (process) ในการทำงานหากอวัยวะต่าง ๆ ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ก็จะทำให้ระบบต่าง ๆ สามารถทำงานได้อย่างสอดคล้องและประสานสัมพันธ์กัน รวมถึงการดำรงชีวิตที่ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ และมีความต้านทานต่อสภาพแวดล้อมต่างๆ เช่น โรงเรียนเป็นองค์การทางสังคมในระบบเปิด มีระบบภายในต่างๆทำงานตามภารกิจหน้าที่ ได้แก่ ระบบโครงสร้าง (structural subsystem) ระบบเทคโนโลยี (technological subsystem) ระบบงาน (task subsystem) และระบบคน (people subsystem) แต่ละระบบจะมีองค์ประกอบภายในทำหน้าที่เป็นกลไกของการทำงาน เช่นเดียวกับการทำงานของอวัยวะต่าง ๆ หากองค์ประกอบต่าง ๆ ทำงานได้ดี ก็จะทำให้ระบบสามารถประสานสัมพันธ์กัน สามารถสนองตอบต่อเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของโรงเรียนได้สำเร็จ แต่หากองค์ประกอบใดไม่สามารถทำงานหรือเสื่อมสมรรถภาพไป เป็นผลให้ระบบขาดความคล่องตัวในการประสานการทำงานร่วมกัน ด้วยเหตุนี้เอง องค์การหรือโรงเรียนก็จะพบปัญหาในการปฏิบัติงาน มีสภาพการณ์ของความไม่สมบูรณ์เกิดขึ้น ซึ่งต้องพยายามหาแนวทางหรือวิธีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ระบบสามารถมีชีวิตอยู่ได้โดยไม่มีอาการเจ็บป่วยหรือตายไปในที่สุด จึงเปรียบเทียบได้กับการมององค์การเป็นการมองเห็นถึงสุขภาพขององค์การและองค์การที่มีสุขภาพดี คือ การที่องค์การสามารถดำเนินกิจการได้เป็นอย่างดี ในขณะที่สมาชิกในองค์การสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิผล ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับการบริหารงานของผู้บริหาร เพราะ

หน้าที่ความรับผิดชอบของการบริหาร คือ การรับผิดชอบต่อสุขภาพองค์การ (Quick & Quick 1984: 148) ดังนั้นสุขภาพองค์การจึงเป็นตัวชี้วัดอย่างหนึ่งของความสำเร็จหรือประสิทธิผลขององค์การ

ประสิทธิผลขององค์การจะเกิดจากการที่มีการบริหารงานที่ดีและจะสามารถพิจารณาได้จาก การที่มีการบริหารที่ดี นอกจากนั้นยังสามารถพิจารณาได้จากความสามารถในการจัดองค์การ การใช้ทรัพยากรที่หามาได้ อย่างมีคุณค่า ฉะนั้นผู้นำในองค์การจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะนำองค์การประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวได้ ในขณะที่เดียวกันก็มีอีกหลายปัจจัยที่ทำให้้องค์การเกิดประสิทธิภาพในระยะยาวเป็นความมุ่งมั่นของบุคคลต่อวัตถุประสงค์ขององค์การ ขวัญและกำลังใจ ตลอดจนเจตคติทั้งของผู้นำและสมาชิกในองค์การนั้นด้วย (Steers 1997: 46) ซึ่งฮอยและมิสเกิล (Hoy & Miskel 1987: 395) ได้สรุปสอดคล้องกับสตีเยร์ (Steer) ว่าประสิทธิผลขององค์การย่อมเป็นผลมาจากความสามารถในการปรับตัวขององค์การ ดังนั้นการที่้องค์การใด ๆ จะดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จะต้องทำให้ประสบผลสำเร็จในความจำเป็นพื้นฐานในการอยู่รอดขององค์การสำคัญ 3 ประการ คือ การบรรลุเป้าหมายขององค์การ การควบคุมกิจการต่าง ๆ ขององค์การ และความสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมจึงจะสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสุขภาพดี (Owen 1991: 221)

ประสิทธิผลของสถานศึกษา เป็นลักษณะของความสามารถของสถานศึกษาในการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยเฉพาะในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรมและการศึกษา ความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษาจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อ สถานศึกษาสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมโดยการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานภายในสถานศึกษาให้สนองตอบต่อสถานการณ์ใหม่ๆและสถานศึกษาจะต้องมีความสามารถในการบูรณาการ มีการประสานประสานเพื่อรวมพลังให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติภารกิจของสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2542: 15)

มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการได้จัดทำขึ้นตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 มาตรา 9 (3) กำหนดให้มีการจัดทำมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ เพื่อใช้เป็นหลักในการเทียบเคียง สำหรับการส่งเสริมและกำกับดูแล การตรวจสอบ การประเมินผล และการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการ โดยคณะกรรมการด้านมาตรฐานและหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานในคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้นำมาตรฐานการศึกษาของชาติ รวมทั้งจุดหมายหลักสูตร

และมาตรฐานการเรียนรู้ตามหลักสูตรเป็นตัวตั้งในการกำหนดมาตรฐาน นอกจากนี้ยังได้นำจุดเน้นในการพัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) แผนการศึกษา ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมแห่งชาติ (พ.ศ. 2549-2559) สาระบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 43 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฯ มาตรา 22 23 24 และ 26 รวมทั้งนโยบายการศึกษาของรัฐบาลที่แถลงต่อรัฐสภาประกอบในการพิจารณาในการจัดทำ โดยกระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศให้ใช้มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับสถานศึกษาทุกสังกัดที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเป็นเป้าหมายการพัฒนาและยกระดับคุณภาพผู้เรียน โดยสถานศึกษาจะต้องจัดระบบประกันคุณภาพภายในให้เข้มแข็งเพื่อคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาและเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอกต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2549: 4)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ได้สรุปผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (GAT) ปีการศึกษา 2548 ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีเกณฑ์คุณภาพอยู่ในระดับต้องปรับปรุงถึงร้อยละ 52.11 และสรุปปัญหาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษามนุษย์สัมพันธ์อันดีกับบุคลากรในสถานศึกษา 2) ผู้บริหารสถานศึกษาไม่เปิดโอกาสให้บุคลากรและชุมชนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา 3) สถานศึกษาขาดการสนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์ ในการจัดการศึกษา 4) บุคลากรในสถานศึกษาขาดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 5) สถานศึกษาในท้องที่ทุรกันดารขาดการดูแลจากหน่วยงานต้นสังกัด 6) ครูขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน 7) ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ (แผนปฏิบัติการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ปีงบประมาณ 2550) จากที่กล่าวมาจะเห็นว่า การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษาจะต้องประกอบด้วยปัจจัยหลายด้านสอดคล้องกับแนวคิดของ กษมา วรวรรณ ณ อรุณยา (2537: 3) ได้กล่าวถึง คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาว่ามีได้หมายความว่าเฉพาะผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเท่านั้น แต่คุณภาพการศึกษายังหมายถึงปัจจัยอื่น ๆ อีกมากที่จะส่งผลให้เกิดคุณภาพที่พึงประสงค์ได้ ดังนั้น ถ้ามองในด้านประสิทธิผลของการจัดการศึกษา การที่สถานศึกษาสามารถผลิตนักเรียนให้มีความรู้ความสามารถ มีจริยธรรม คุณธรรมที่เหมาะสม สามารถอยู่ร่วมในสังคมและสิ่งแวดล้อมได้อย่างชาญฉลาด สามารถแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันได้ ถือว่าสถานศึกษาได้จัดการศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์แล้ว

นอกจากนี้สุขภาพองค์การและประสิทธิผลของสถานศึกษายังเกี่ยวข้องกับขนาดของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ จันทธานี สงวนนาม (2533) และอรุณ จันทวานิช และคนอื่น ๆ (2527) พบว่า สถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จหรือมีประสิทธิภาพสูงมีบรรยากาศของสถานศึกษา

ดีกว่าสถานศึกษาที่ยังไม่ประสบผลสำเร็จ และส่วนใหญ่เป็นสถานศึกษาขนาดใหญ่และตั้งอยู่ในที่เจริญหรือในเขตเมือง พรรณี สุวดี (2536: 264) พบว่าสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตอำเภอเมืองมีคุณภาพองค์การที่แตกต่างกับสถานศึกษาที่ตั้งอยู่นอกเขตอำเภอเมือง และสถานศึกษาขนาดเล็กปานกลาง และขนาดใหญ่ มีคุณภาพองค์การที่แตกต่างกันด้วย จิตชัย จุฑาพรรณนาชาติ (2539: 192) ได้ศึกษาพบว่าสถานที่ตั้งของสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาสภาพแวดล้อมทางภูมิศาสตร์เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและอัตราการเลื่อนชั้นของนักเรียน โดยนักเรียนที่อยู่ในสถานศึกษาซึ่งตั้งอยู่ในเขตเมืองมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่านักเรียนที่อยู่ในสถานศึกษานอกเขตเมือง สถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาเป็นสถานศึกษาประถมศึกษาที่ต้องเปิดสอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ขาดความพร้อมต่าง ๆ ในการจัดการศึกษา เช่น ความสามารถของบุคลากรในการสอนตรงตามวิชา วัสดุอุปกรณ์ สื่อ เทคโนโลยี ดังนั้นสถานศึกษาขยายโอกาสจึงมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรแตกต่างจากสถานศึกษาที่เป็นโรงเรียนประถมศึกษาทั่วไป

ดังนั้น ขนาดของสถานศึกษาจึงเป็นตัวแปรที่ส่งผลให้คุณภาพองค์การและประสิทธิผลของสถานศึกษาแตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาว่าขนาดของสถานศึกษาชี้ให้เห็นความแตกต่างกันของสภาพองค์การและมีผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งในระดับสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด ใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา ให้สถานศึกษาเป็นองค์กรที่มีคุณภาพสมบูรณ์ อันส่งผลให้สถานศึกษามีประสิทธิผลบรรลุตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา

## 2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อศึกษาสภาพองค์การของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3
- 2.2 เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3
- 2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

### 3. กรอบแนวคิด

จากการศึกษาเอกสาร เกี่ยวกับสุขภาพองค์การและประสิทธิผลของสถานศึกษาเพื่อให้ได้มาซึ่งกรอบแนวคิดที่จะใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

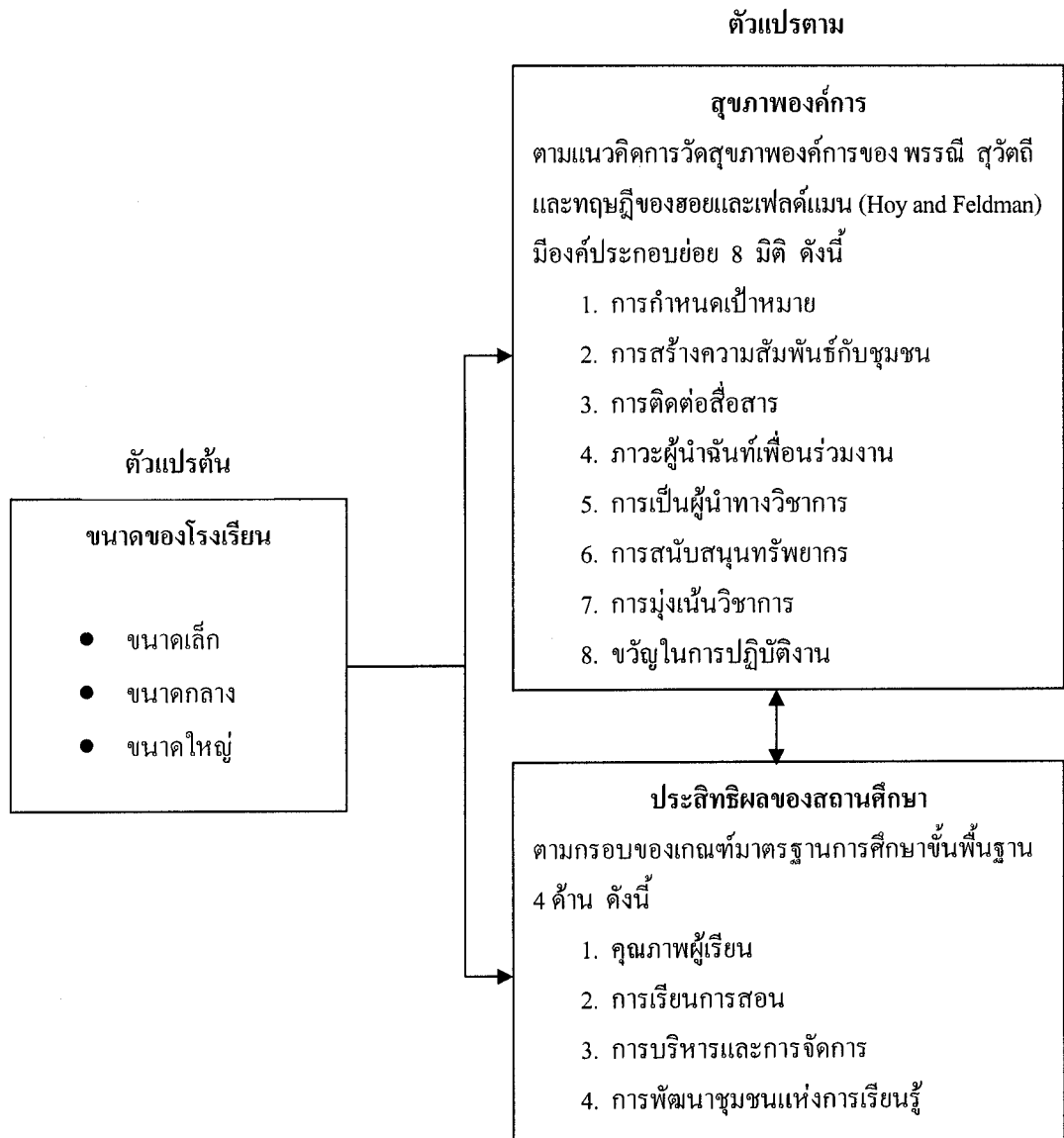
เป็นการวิจัยที่มุ่งศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ตามแนวคิดการวัดสุขภาพองค์การของ พรรรณี สุวดีดี ตามภารกิจ และความรับผิดชอบของโรงเรียน 3 ระดับ 8 มิติและทฤษฎีของฮอยและเฟลด์แมน (Hoy and Feldman) มีองค์ประกอบย่อย 8 มิติ คือ

1. การกำหนดเป้าหมาย
2. การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน
3. การติดต่อสื่อสาร
4. ภาวะผู้นำฉันทเพื่อนร่วมงาน
5. การเป็นผู้นำทางวิชาการ
6. การสนับสนุนทรัพยากร
7. การมุ่งเน้นวิชาการ
8. ขวัญในการปฏิบัติงาน

ส่วนการศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ศึกษาตามกรอบของเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 ด้าน คือ

1. คุณภาพผู้เรียน
2. การเรียนการสอน
3. การบริหารและการจัดการ
4. การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้

ดังแสดงให้เห็นในกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

#### 4. สมมุติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยตั้งสมมุติฐานการวิจัย ดังนี้

4.1 สุขภาพองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน

4.2 ประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน



4.3 สุขภาพองค์การกับประสิทธิผลโดยรวมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก

## 5. ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 โดยมีขอบเขตในการวิจัย ดังนี้

### 5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

เป็นการวิจัยที่มุ่งศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ตามแนวคิดการวัดสุขภาพองค์การของ พรรรณี สุวัตถิ ตามภารกิจ และ ความรับผิดชอบของโรงเรียน 3 ระดับ 8 มิติ และทฤษฎีของฮอยและเฟลด์แมน (Hoy and Feldman) ได้แก่

- มิติที่ 1 การกำหนดเป้าหมาย
- มิติที่ 2 การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน
- มิติที่ 3 การติดต่อสื่อสาร
- มิติที่ 4 ภาวะผู้นำจันท์เพื่อนร่วมงาน
- มิติที่ 5 การเป็นผู้นำทางวิชาการ
- มิติที่ 6 การสนับสนุนทรัพยากร
- มิติที่ 7 การมุ่งเน้นวิชาการ
- มิติที่ 8 ขวัญในการปฏิบัติงาน

กับศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ตามกรอบของเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 ด้าน ได้แก่

- 1. คุณภาพผู้เรียน
- 2. การเรียนการสอน
- 3. การบริหารและการจัดการศึกษา
- 4. การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้

### 5.2 ประชากร

5.2.1 ประชากร ได้แก่ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 จำนวน 203 โรงเรียน แบ่งเป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 59 โรงเรียน สถานศึกษา ขนาดกลาง 103 โรงเรียน สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 41 โรงเรียน โดยผู้ให้ข้อมูลคือ

ผู้บริหารโรงเรียน ครูวิชาการ ครูกิจการนักเรียน ครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายใน และผู้แทนจากกรมการศึกษาระดับพื้นฐาน ตำแหน่งละ 1 คน จาก 203 โรงเรียน จำนวน 1,015 คน โดยแยกเป็นบุคลากรจากโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 295 คน บุคลากรจากโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 515 คน และบุคลากรจากโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 205 คน

### 5.3 ตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วย

#### 5.3.1 ตัวแปรต้น

- 1) ขนาดโรงเรียน โดยศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่

#### 5.3.2 ตัวแปรตาม

- 1) สุขภาพองค์การ 8 มิติ ได้แก่
  - (1) การกำหนดเป้าหมาย
  - (2) การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน
  - (3) การติดต่อสื่อสาร
  - (4) ภาวะผู้นำจันทเพื่อนร่วมงาน
  - (5) การเป็นผู้นำทางวิชาการ
  - (6) การสนับสนุนทรัพยากร
  - (7) การมุ่งเน้นวิชาการ
  - (8) ขวัญในการปฏิบัติงาน
- 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียน 4 ด้าน ได้แก่
  - (1) คุณภาพผู้เรียน
  - (2) การจัดการเรียนการสอน
  - (3) การบริหารและการจัดการ
  - (4) การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้

## 6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ที่จัดการเรียนการสอนในช่วงชั้นที่ 1-2 และโรงเรียนขยายโอกาส ซึ่งเป็นโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ที่จัดการเรียนการสอนในช่วงชั้นที่ 1-3 ด้วย

6.2 ตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ที่ผู้วิจัยเก็บข้อมูล

**6.2.1 ผู้บริหารโรงเรียน** หมายถึง ผู้บริหารในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน แล้วแต่กรณี

**6.2.2 ครูวิชาการโรงเรียน** หมายถึง ครูที่ทำหน้าที่ฝ่ายวิชาการของโรงเรียน ที่เก็บข้อมูลงานวิชาการของโรงเรียนที่เก็บข้อมูล

**6.2.3 ครูกิจการนักเรียน** หมายถึง ครูที่ทำหน้าที่ฝ่ายกิจการนักเรียน ที่เก็บข้อมูลงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนที่เก็บข้อมูล

**6.2.4 ครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียน** หมายถึง ครูที่รับผิดชอบดูแลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนที่เก็บข้อมูล

**6.2.5 กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน** หมายถึง ตัวแทนจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนที่เก็บข้อมูล

**6.3 ขนาดโรงเรียน** หมายถึง การแบ่งประเภทตามเกณฑ์จำนวนนักเรียน 3 ขนาด โดยมีเกณฑ์ในการแบ่งขนาดโรงเรียนดังนี้

**6.3.1 โรงเรียนขนาดเล็ก** หมายถึง จำนวนนักเรียนต่ำกว่า 120 คน

**6.3.2 โรงเรียนขนาดกลาง** หมายถึง จำนวนนักเรียนระหว่าง 121–300 คน

**6.3.3 โรงเรียนขนาดใหญ่** หมายถึง จำนวนนักเรียน 301 คน ขึ้นไป

**6.4 สุขภาพองค์การของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3** หมายถึง สภาพการปฏิบัติงานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ตามภารกิจและหน้าที่ของโรงเรียน ซึ่งทำให้โรงเรียนคงอยู่ได้ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม และสามารถปรับปรุงพัฒนาให้ก้าวหน้าไปได้อย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย 8 มิติ

**6.4.1 การกำหนดเป้าหมาย** หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนที่ร่วมกันกำหนดเป็นปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของโรงเรียน โดยเขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร ชัดเจนปรากฏในแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ มีความสอดคล้องตามหลักการ ปรัชญาการศึกษา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ นโยบายของต้นสังกัด และความต้องการของชุมชน รวมทั้งมุ่งแก้ปัญหาและพัฒนาโรงเรียนให้คงอยู่ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม

**6.4.2 การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน** หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานของโรงเรียนเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน สามารถปรับตัวเข้ากับชุมชนและสนองตอบความต้องการของชุมชนได้อย่างมีอิสระและมั่นคง

**6.4.3 การติดต่อสื่อสาร** หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูในการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้สึกรวมทั้งความคิดเห็น สร้างความเข้าใจตรงกัน สามารถปฏิบัติงานร่วมกันให้บรรลุตามเป้าหมายของโรงเรียน

**6.4.4 ภาวะผู้นำชั้นที่เพื่อร่วมงาน** หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนแบบกิจสัมพันธ์ที่มุ่งเน้นผลสำเร็จของงานและแบบมิตรสัมพันธ์ที่มุ่งเน้นความสัมพันธ์ที่ดีกับครูในโรงเรียน เพื่อให้เกิดการร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน

**6.4.5 การเป็นผู้นำทางวิชาการ** หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานของผู้บริหารในการบริหารหลักสูตรให้สนองความต้องการ ความสนใจ และศักยภาพของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและท้องถิ่น สามารถนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติอย่างมีคุณภาพ ด้วยการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการนิเทศติดตามประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตรและการจัดกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

**6.4.6 การสนับสนุนทรัพยากร** หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ที่มุ่งเน้นการสนับสนุนทรัพยากรทางด้านบุคคล การเงิน และอาคารสถานที่ เพื่อให้การจัดการศึกษาเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

**6.4.7 การมุ่งวิชาการ** หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนที่มุ่งเน้นให้โรงเรียนมีความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร มีระบบการบริหารหลักสูตร การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา การนิเทศภายใน การแนะแนว รวมทั้งการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ที่เอื้อต่อการเรียนการสอนส่งผลให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพและมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น

**6.4.8 ขวัญในการปฏิบัติงาน** หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนที่แสดงออกถึงการยอมรับ และศรัทธาต่อผู้บริหารโรงเรียน รวมทั้งมีความสัมพันธ์อันดีต่อเพื่อนครูด้วยกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และศรัทธาต่อวิชาชีพครู

**6.5 ประสิทธิภาพ** หมายถึง ความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ คุณภาพผู้เรียน การเรียนการสอน การบริหารและการจัดการศึกษา และการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้

**6.5.1 คุณภาพผู้เรียน** หมายถึง การที่ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์ มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม มีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์

คิดสังเคราะห์ มีวิจารณ์ญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์ มีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร มีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีสุขนิสัย สุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี มีสุนทรียภาพและลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรี และกีฬา

**6.5.2 การเรียนการสอน** หมายถึง การที่ครูมีคุณธรรม จริยธรรม มีความรู้ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบ หมั่นพัฒนาตนเอง เข้ากับชุมชนได้ดี มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

**6.5.3 การบริหารและการจัดการ** หมายถึง การที่ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม มีภาวะผู้นำ และมีความสามารถในการบริหารจัดการศึกษา โรงเรียนมีการจัดองค์กร โครงสร้าง ระบบการบริหารงานและพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบ บริหารและจัดการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน จัดหลักสูตรและกระบวนการเรียนเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพผู้เรียนอย่างหลากหลาย จัดสภาพแวดล้อมและการบริการที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตามธรรมชาติเต็มศักยภาพ

**6.5.4 การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้** หมายถึง การที่โรงเรียนมีการสนับสนุนและใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาในท้องถิ่น มีการร่วมมือกันระหว่างบ้าน องค์กรทางศาสนา สถาบันทางวิชาการ และองค์กรภาครัฐและเอกชน เพื่อพัฒนาวิธีการเรียนรู้ในชุมชน

## 7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลจากการวิจัยครั้งนี้เป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษา ดังนี้

7.1 หน่วยงานต้นสังกัดนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ไปใช้ในการกำหนดแนวทางในการส่งเสริมพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียน

7.2 ผู้บริหารโรงเรียนนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ไปใช้ปรับปรุงการบริหารจัดการในโรงเรียน

7.3 ครูในโรงเรียนได้ใช้เพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของตนเองให้มีประสิทธิผลสูงขึ้น

## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา  
ในเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. สุขภาพองค์การ
  - 1.1 ความหมายของสุขภาพองค์การ
  - 1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ
  - 1.3 มิติสุขภาพองค์การ
2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา
  - 2.1 ความหมายของประสิทธิภาพ
  - 2.2 การประเมินประสิทธิภาพองค์การ
  - 2.3 เครื่องมือประเมินประสิทธิภาพ
  - 2.4 มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. ความสำคัญของสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
4. การจัดการศึกษาของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 5.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การ
  - 5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

#### 1. สุขภาพองค์การ

##### 1.1 ความหมายของสุขภาพองค์การ

การศึกษาความหมายของคำว่า “สุขภาพ” (Health) กับ “องค์การ” (Organization)  
สรุปได้ดังนี้

##### 1.1.1 ความหมายของ “สุขภาพ”

ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2542: 1160) ได้  
บัญญัติความหมายของสุขภาพ หมายถึง สภาวะที่ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ

พจนานุกรมของ Oxford ฉบับ Advanced Learner (1994: 577) ให้ความหมายว่า “สุขภาพ” หมายถึง 1) สภาวะร่างกายและจิตใจของมนุษย์ 2) สภาวะที่สุขสมบูรณ์ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ

สุขภาพ ตามคำจำกัดความขององค์การอนามัยโลก หมายถึง สุขภาวะ (well being) ที่สมบูรณ์ทั้งทางกาย ทางใจ และทางสังคม อันเป็นเรื่องที่กว้างขวางและครอบคลุมมิใช่เป็นแต่เรื่องโรค ยาและโรงพยาบาลอย่างที่เข้าใจกันอย่างแคบ ๆ สุขภาพขึ้นอยู่กับอันตรกิริยาระหว่างมนุษย์กับสิ่งแวดล้อม ซึ่งด้านหนึ่งมากำหนดมิติแห่งมนุษย์ เช่น สัณฐาน ร่างกาย สมรรถนะ ความคิด ความเชื่อ พฤติกรรม อีกด้านหนึ่งมีผลทำให้สิ่งแวดล้อมเปลี่ยนแปลง ดังนั้นมนุษย์จะมีสุขภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับความสมดุลระหว่างมนุษย์กับสิ่งแวดล้อมว่ามีมากน้อยเพียงใด (ประเวศ วะสี 2534: 41)

มายส์ ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับ “สุขภาพ” หมายถึง การปราศจากซึ่งความเจ็บป่วยความทุกข์ทรมาน และความผิดปกติของอวัยวะในร่างกาย หากร่างกายอยู่ในขั้นที่เรียกว่ามีอาการเจ็บป่วยเกิดขึ้นแสดงว่า อวัยวะบางอย่างไม่มีสมรรถภาพที่จะทำงาน จนในที่สุดก็หมดสภาพไปไม่สามารถเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้นได้ (Miles 1973 อ้างใน พรรณี สุวดี 2537: 37)

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า สุขภาพ หมายถึง สภาวะความสมบูรณ์ของร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บและความทุพพลภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข

### 1.1.2 ความหมายของ “องค์กร” (Organization)

องค์กร ตามความหมายของนักวิชาการทางการบริหาร อาทิ บาร์นาร์ด (Barnard, 1938) คัฟแมน (Caufman 1961) แคส และ คาน (Katz & Kahn 1966) ตลอดจน แคส และ โรเซนสวิตซ์ (Katz & Rosenzweig 1988) และคนอื่น ๆ ได้ให้ทัศนะสอดคล้องกันว่า องค์กร หมายถึง หน่วยทางสังคม (social unit) อย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นจากการรวมเอากระบวนการแบบความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กรตั้งแต่สองขึ้นไป เพื่อการดำเนินงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งได้กำหนดและยอมรับโดยสังคมอย่างมีระบบ มีแบบแผน มีอาณาเขต ความสัมพันธ์เฉพาะตัว และมีกรรมวิธีที่จะเสริมสร้างทำนุบำรุงรักษาทรัพยากรบุคคล รวมทั้งทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อให้สมาชิกในองค์กรดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายได้ (พรรณี สุวดี 2537: 31)

พยอม วงศ์สารศรี (2528: 4-5) ให้ทัศนะว่า องค์กรเป็นการรวมตัวของคนตั้งแต่สองคนขึ้นไป มีจุดมุ่งหมายร่วมกันในการทำกิจกรรมหรืองานอย่างใดอย่างหนึ่งโดยอาศัยกระบวนการจัดโครงสร้างของกิจกรรมหรืองานนั้นออกเป็นประเภทต่าง ๆ เพื่อแบ่งงานให้แก่สมาชิกในองค์กรดำเนินการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย และลักษณะขององค์กรยังเป็นระบบเปิดที่

มีการเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมต่างๆที่เป็นสิ่งนำเข้า (input) ซึ่งประกอบด้วย วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ แรงงาน ทุน ข่าวสาร ข้อมูลต่าง ๆ ฯลฯ ไปสู่ระบบการเปลี่ยนแปลง (transformation of process) ซึ่งก็คือวิธีการและเทคนิคต่าง ๆ ในการจัดการเพื่อให้สิ่งนำเข้า (input) ที่พึงประสงค์ ไปสู่สิ่งส่งออก (output) ดังกล่าว ได้แก่ ผลิตภัณฑ์ (products) หรือการบริการต่าง ๆ (services) ขององค์กรนั่นเอง

ธงชัย สันติวงษ์ (2536: 5) อธิบายความหมายขององค์กรว่า องค์กรจะมีลักษณะสำคัญที่หมายถึงรูปแบบของการทำงานของมนุษย์มีลักษณะการทำงานเป็นกลุ่ม มีการประสานงานตลอดเวลา ตลอดจนต้องมีการกำหนดทิศทาง มีการจัดระเบียบวิธีทำงานและการติดตามวัดผลสำเร็จของงานที่ทำอยู่เสมอ

อรุณ รักธรรม (2523: 62) อธิบายว่า “องค์กร คือกลุ่มคนที่รวมตัวกันเพื่อ ดำเนินการในกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ในการรวมตัว ดังกล่าวจะต้องมีการจัดระเบียบการติดต่อ การแบ่งงานกันทำ และต้องมีการประสานประโยชน์ของแต่ละบุคคลด้วย”

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า องค์กรหมายถึงกลุ่มบุคคลที่รวมตัวกันเพื่อทำกิจกรรมตามหน้าที่ ด้วยความร่วมมือกันเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและบรรลุ วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

เมื่อนำคำว่า “สุขภาพ” (Health) กับ “องค์กร” (Organization) มารวมกัน เป็นคำว่า “สุขภาพองค์กร” (Organization Health) ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

มายส์ (Miles อ่างในพรธณี สุวดี 2537: 37) ได้ให้ความหมายของคำว่า “สุขภาพองค์กร” (Organization Health) หมายถึงการศึกษาขององค์กรเพื่อให้เกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแบบแผน โดยให้ความสำคัญเร่งด่วนไปที่การพิจารณาขอบเขตอย่างกว้างขวาง กิจกรรมต่าง ๆ ที่กระทำร่วมกันแล้วหาแนวทางที่จะปรับปรุงองค์กรให้เป็นสถานที่ที่น่าอยู่น่าทำงานและน่าเรียนรู้ หรืออย่างน้อยที่สุดในวันหนึ่ง ๆ ได้มีการดำเนินการในส่วนต่าง ๆ ของ องค์กรอย่างเป็นระบบเช่นในระบบโรงเรียน เป็นต้น

ฮอย และคณะ (Hoy Tarter and Kottkamp 1991: 68) ได้ให้ความหมาย สุขภาพองค์กร หมายถึงภาวะการปฏิบัติงานในองค์กรตามภารกิจ และการได้ตอบสนองการ กระทำตามหน้าที่ที่สำคัญตามระบบสังคม ด้านการปรับตัว การทำให้บรรลุเป้าหมาย การบูรณา การ และการรักษาระเบียบขอบเขตขององค์กร ทำให้้องค์กรมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลาง สิ่งแวดล้อมและสถานการณ์ต่าง ๆ ในระเบียบสังคมได้อย่างเหมาะสมและมีโอกาสปรับปรุงหรือ เปลี่ยนแปลงในองค์กรให้มีการพัฒนาก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลายาวนาน



พรรณี สุวัตถิ (2537: 33) ได้ให้ความหมายของ “สุขภาพองค์การ” ว่าเป็นภาวะแห่งความสมบูรณ์ขององค์การที่สามารถคงอยู่ในสังคมได้ด้วยดี หากเปรียบองค์การเป็นสิ่งมีชีวิต องค์การก็จะมี การเกิด การเจริญเติบโต การเสื่อม และการตายในที่สุด ซึ่งคล้ายกับชีวิตของมนุษย์

จากที่กล่าวมาแสดงให้เห็นว่า นักการศึกษาและนักบริหารได้มององค์การเชิงระบบ คือ มืองค์ประกอบที่สำคัญได้แก่ ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) และผลผลิต (Output) นอกจากนี้ยังประกอบด้วยข้อมูลย้อนกลับและสถานะสิ่งแวดล้อมซึ่งเปรียบเทียบกับสุขภาพองค์การแล้ว ทุก ๆ ส่วนจะต้องเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันเพื่อจะทำให้เกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ (ไพฑูริย์ เจริญพันธ์ 2529: 24-25)

สรุปได้ว่า สุขภาพองค์การ หมายถึง สภาพขององค์การที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจที่ตอบสนองตามระบบสังคมขององค์การเพื่อให้องค์การสามารถดำรงอยู่ได้ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม อีกทั้งยังสามารถปรับปรุงพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

สำหรับการศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนนั้น มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้คำจำกัดความไว้ ดังนี้ มายส์ (Miles ได้กล่าวไว้ว่าเป็นการศึกษาความสามารถของระบบภายในโรงเรียน ซึ่งไม่เพียงแต่จะทำหน้าที่ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่านั้น ยังสามารถที่จะพัฒนาและก้าวหน้าได้ต่อไปเพื่อให้การกระทำตามหน้าที่ของระบบสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ส่วนในทัศนะของฮอย (Hoy) ได้เพิ่มเติมอีกว่า ความสามารถของระบบภายในโรงเรียนนั้นต้องเกิดขึ้นมาจากระดับภารกิจ และความรับผิดชอบของระบบโรงเรียนตามทฤษฎีระบบสังคม (social system theory) ซึ่งมีอยู่ 3 ระดับ คือ ระดับสถาบัน (institutional level) ระดับการจัดการ (managerial level) และระดับเทคนิค (technical level) (พรรณี สุวัตถิ 2537: 35)

พรรณี สุวัตถิ (2537: 35) ได้ให้คำจำกัดความของ สุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง สภาพของโรงเรียนประถมศึกษาที่เกิดจากสถานะการปฏิบัติงานตามภารกิจและระดับความรับผิดชอบของระบบโรงเรียน 3 ระดับ คือระดับสถาบัน ระดับการจัดการ และระดับเทคนิค ซึ่งสามารถตอบสนองการกระทำตามหน้าที่สำคัญของระบบสังคม 4 ประการ คือ การปรับตัว การบรรลุเป้าหมาย การบูรณาการ และการรักษาระเบียบแบบแผนของสังคม ทำให้โรงเรียนพร้อมในการคงอยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ต่าง ๆ ในระบบสังคมได้อย่างเหมาะสม สามารถที่จะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงให้โรงเรียนมีความก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่อง เป็นระยะเวลานาน

ดังนั้นคำจำกัดความของสภาพองค์การของสถานศึกษา ในครั้งนี้ หมายถึง สภาพของโรงเรียนที่เกิดจากการปฏิบัติงานตามภารกิจและระดับความรับผิดชอบของโรงเรียน 3 ระดับ คือระดับสถาบัน ระดับการจัดการ และระดับเทคนิค ซึ่งสามารถตอบสนองการกระทำตามหน้าที่ของระบบสังคม 4 ประการ คือ การปรับตัว การบรรลุเป้าหมาย การบูรณาการ และการรักษาระเบียบแบบแผนของสังคม เพื่อให้โรงเรียนสามารถคงอยู่ได้ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม อีกทั้งยังสามารถปรับปรุงพัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

## 1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพองค์การ

### 1.2.1 ทฤษฎีระบบสังคมของพาร์สัน

เป็นทฤษฎีที่มีแนวคิดพื้นฐานมาจากทฤษฎีมหภาค (grand theory) ทางสังคมวิทยาของนักทฤษฎีโครงสร้างนิยม (structural functionalism) โดยพาร์สัน (Parsons 1953) นักสังคมวิทยาชาวอเมริกัน ได้ให้ข้อคิดเกี่ยวกับระบบสังคมไว้ว่า เป็นระบบการหลาย ๆ ระบบยึดเหนี่ยวและสัมพันธ์กัน มีการเปลี่ยนแปลงที่อาจส่งผลกระทบต่อส่วนอื่น ๆ ด้วย ทั้งนี้ระบบการกระทำต่างก็มีหน้าที่จำเป็นในการแก้ปัญหาในระบบสังคม 4 ประการ ดังภาพที่ 2.1

A	G	G
การปรับตัว (Adaptation)	การบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment)	การบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment)
L	I	
การรักษาระเบียบแบบแผน (Latency)	การบูรณาการสร้างสรรค์ (Intergtion)	
L		I
การรักษาระเบียบแบบแผน (Latency)		การบูรณาการสร้างสรรค์ (Intergtion)
L		I

ภาพที่ 2.1 บทบาทหน้าที่สำคัญของระบบสังคม

จากภาพแสดงให้เห็นว่าระบบสังคมในทัศนะของพาร์สัน (Parsons) เกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ระหว่างระบบย่อย ที่มีโครงสร้าง (structure) ทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน หน้าที่ของสังคมคือ การประสานต่อเนื่องของกิจกรรมในระบบย่อย ที่จะนำไปสู่เป้าหมายเดียวกัน คือ ความอยู่รอดของสังคมโดยรวม หน้าที่หรือข้อจำกัดทั้ง 4 ประการตามรูปแบบข้างต้นจะเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน 2 ประการ คือการกระทำตามหน้าที่ (task - performance) และการบำรุงรักษาระบบ (system - maintenance) โดยแต่ละองค์การก็จะทำหน้าที่ของระบบสังคม ตามระดับของ AGIL (พรรณี สุวัตติ 2537: 41)

จากแนวคิดพื้นฐานของทฤษฎีระบบสังคมของพาร์สัน (Parsons) ที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ดังนี้ (ทองอินทร์ วงศ์โสธร 2542: 178 )

1. ระบบสังคมทุกระบบมีหน้าที่ 4 ประการ คือ การปรับตัว (A) การดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ (G) การบูรณาการ (I) และการรักษาระเบียบแบบแผน (L)
2. หน้าที่แต่ละอย่าง (AGIL) สามารถแบ่งออกเป็นระบบย่อยได้ 4 ระบบย่อย และแบ่งเป็นระบบย่อย ๆ ต่อไปได้อีก 4 ระบบย่อย ๆ เช่นกัน
3. ส่วนต่าง ๆ ของระบบมีความสัมพันธ์กันและพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน
4. ระบบสังคมมีความสมดุล (Equilibrium) เมื่อเกิดความไม่สมดุลขึ้นระบบจะปรับตัวเข้าสู่ความสมดุลอีก

โรงเรียนเป็นองค์การ ๆ หนึ่งซึ่งต้องทำหน้าที่ทั้ง 4 ประการ คือ (พรรณี สุวัตติ 2537: 42 – 43) การจัดกระบวนการต่างๆเพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนปรับตัว (Adaptation) ให้เข้ากับระบบภายนอก และรู้จักดำรงรักษาเป้าหมาย (Goal Attainment) ของสังคมไว้ได้ ทั้งนี้ในโรงเรียนจะมีการถ่ายทอดความรู้ ความคิด ความเชื่อ ค่านิยมต่าง ๆ ภายใต้กฎระเบียบ ข้อห้ามที่ควบคุมอยู่เพื่อให้ผู้ที่อยู่ในระบบสามารถบูรณาการ (Integrition) และแก้ไขปัญหาซึ่งซ่อนเร้นตลอดจนรักษาระเบียบแบบแผนให้เกิดขึ้นในระบบได้ (Latency) นอกจากนี้โรงเรียนยังต้องมีการควบคุมระดับภารกิจและความรับผิดชอบ 3 ระดับ ให้สอดคล้องกลมกลืนกัน คือ

1. ระดับสถาบัน (institutional level) เกี่ยวข้องระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และสิ่งแวดล้อม กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ โดยโรงเรียนต้องได้รับการสนับสนุนจากชุมชน และกลุ่มสังคมที่มีอิทธิพลต่าง ๆ อย่างเป็นธรรมชาติ โดยปราศจากแรงกดดันใด ๆ
2. ระดับการจัดการ (managerial level) เป็นระดับที่ควบคุมหน้าที่ทางการบริหารภายในโรงเรียน โดยผู้บริหารต้องมีบทบาทและพฤติกรรมที่สนับสนุนการจัดหาทรัพยากรให้พอกับความต้องการของโรงเรียน มีภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลสามารถจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีความจงรักภักดีไว้ใจในตัวผู้บริหาร

3. ระดับเทคนิค (technical level) เกี่ยวข้องกับกระบวนการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหน้าที่หลักของโรงเรียน ครูและผู้บริหารต้องทำหน้าที่ร่วมกันในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ครูจะต้องมีขวัญกำลังใจในการทำงานดี มุ่งเน้นด้านวิชาการเพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับที่น่าพอใจ

### 1.2.2 แนวคิดเกี่ยวกับสุขภาพองค์การของมายส์

สุขภาพองค์การ (Organization Health) เป็นแนวคิดซึ่งมายส์ (Miles) นักวิเคราะห์องค์การในยุคพฤติกรรมศาสตร์ ได้เป็นผู้ริเริ่มบัญญัติคำนี้ขึ้นมาใช้เมื่อ 20 ปีที่ผ่านมา (Hoy and Feldman 1987: 29) ด้วยการให้ความสนใจในข้อสังเกตของนักวิทยาศาสตร์และนักปฏิบัติที่เห็นคล้อยตามกันเกี่ยวกับปัญหาและขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนในกลุ่มขององค์การและชุมชน และจากคำถามที่ยังเป็นข้อสงสัยกันอยู่ คือทำอย่างไรจึงจะสามารถจัดการกับกระบวนการเปลี่ยนแปลงให้มีความหมายได้อย่างสมบูรณ์

จากจุดเริ่มต้นของความสนใจดังกล่าว มายส์ (Miles) ได้พยายามศึกษาแนวคิดทฤษฎีทั้งทางวิทยาศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ โดยเฉพาะทางด้านมานุษยวิทยาและจิตวิทยา ตลอดจนการได้ฝึกจริง โดยการเข้าไปสังเกตและศึกษาการทำงานของคนงานในโรงงานผลิตยาแห่งหนึ่งในอังกฤษ ทำให้ได้ข้อคิดที่เป็นประโยชน์ในการหาคำตอบเพื่อแก้ปัญหาการเปลี่ยนแปลงขององค์การอย่างมีแบบแผนตามที่กล่าวข้างต้น ดังนั้น ความพยายามเพื่อให้องค์การเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแบบแผนและประสบความสำเร็จ มายส์ (Miles) ได้ชี้ให้เห็นว่าการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแบบแผนต้องริเริ่มที่การปรับปรุงสุขภาพองค์การเป็นเป้าหมายเบื้องต้น โดยเฉพาะองค์การทางการศึกษา อาทิ สถาบันหรือโรงเรียน การศึกษาสุขภาพองค์การจึงเป็น ความสามารถของระบบโรงเรียนซึ่งไม่เพียงแต่ทำหน้าที่ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ยังสามารถที่จะพัฒนาและก้าวหน้าได้ต่อไป เพื่อให้การทำตามหน้าที่ของระบบสมบูรณ์ยิ่งขึ้น (Miles quoted in Milstein & Belaso 1973 อ้างใน พรหม สุวดี 2537: 37) ซึ่งมายส์ (Miles) ได้เสนอหลักในการตรวจสอบสุขภาพองค์การที่สมบูรณ์และไม่สมบูรณ์ไว้ 10 มิติ ตามความต้องการของระบบ 3 ด้าน คือ ด้านภารกิจ (tasky) ด้านการบำรุงรักษา (maintenance) และด้านความเจริญและการเปลี่ยนแปลงอย่างสมบูรณ์ (growth and changefulness) ซึ่งมีรายละเอียดมิติต่าง ๆ ในแต่ละด้าน ดังนี้ (Miles 1969 quoted in Hoy & Feldman 1987)

#### 1. ความต้องการด้านภารกิจ (Task Needs) ได้แก่

1.1 มีเป้าหมายที่ชัดเจน เป็นที่ยอมรับและนำไปสู่ความสำเร็จได้ (Goal Focus)

- 1.2 มีการติดต่อสื่อสารที่ดี รวดเร็ว และใช้วิธีการที่เหมาะสม  
(Communication Adequacy)
- 1.3 มีการใช้อำนาจในทางที่ดี โดยกระจายอำนาจอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง (Optimal Power Equalization)
2. ความต้องการด้านการบำรุงรักษา (Maintenance Needs) ได้แก่
  - 2.1 มีการใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างเหมาะสมกับปริมาณและความต้องการ (Resource Utilization)
  - 2.2 สมาชิกมีความรักใคร่สนิทสนม และปรองดองกันอย่างดี (Cohesiveness)
  - 2.3 สมาชิกมีขวัญและความพึงพอใจในงานดี (Morale)
3. ความต้องการด้านการพัฒนาและการเจริญเติบโต (Growth and Development) ได้แก่
  - 3.1 มีนวัตกรรมและวิธีการใหม่เพื่อนำไปสู่การตั้งเป้าหมายใหม่ (Innovativeness)
  - 3.2 มีอิสระในการดำรงอยู่ได้ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่กดดัน (Autonomy)
  - 3.3 มีความสามารถในการปรับตัว เพื่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงที่จะทำ  
ให้พัฒนาได้ (Adaptation)
  - 3.4 มีความสามารถในการแก้ปัญหาได้ดีและมีกลไกที่แข็งแกร่ง (Problem-solving Adequacy)

จะเห็นได้ว่าการวัดสุขภาพองค์การ โดยใช้องค์ประกอบทั้ง 10 ด้านตามทัศนะของมายส์ (Miles) นั้นได้กำหนดกรอบแนวคิดภายใต้ระบบเปิด ซึ่งมีการหมุนเวียนแลกเปลี่ยนข้อมูลกันตลอดเวลา สุขภาพองค์การจึงเป็นผลผลิตซึ่งออกมาจากระบบแสดงความสามารถขององค์การเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้องค์การเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแบบแผน ซึ่งในระยะเวลาต่อมาได้มีนักวิชาการบริหารยุคใหม่ เช่น ในปี ค.ศ. 1975 คิมสตันและ โซนาเบน (Kimpston and Sonabend อ้างใน พรฤทธิ์ สุวดี 2537: 39-40) ได้พยายามพัฒนาเครื่องมือวัดสุขภาพองค์การของโรงเรียนโดยใช้มิติทั้ง 10 ด้าน แต่ผลการวิจัยดังกล่าวไม่ประสบความสำเร็จ เพราะมิติดังกล่าวยังไม่สามารถอธิบายสุขภาพองค์การได้อย่างชัดเจน เนื่องจากการยากที่จะนำมิติแต่ละตัวมาวัดให้เหมาะสมได้ ตลอดจนการวัดสุขภาพองค์การจะต้องกำหนดหน่วยในการวิเคราะห์เป็นองค์การ ไม่ใช่ตัววัดมิติแต่ละตัวแยกจากกันเป็นอิสระ อย่างไรก็ตามแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องนี้ยังเป็นที่สนใจของนักวิชาการบริหารการศึกษาในรุ่นต่อ ๆ มา โดยเฉพาะศาสตราจารย์ฮอยและศาสตราจารย์

เฟลด์แมน (Hoy and Feldman quoted in Hoy Tarter and Kottkamp 1991: 67) แห่งมหาวิทยาลัยรัทเจอร์ส (Rutgers University) มลรัฐนิวเจอร์ซีย์ (New Jersey) สหรัฐอเมริกา ซึ่งศาสตราจารย์ทั้งสองได้พยายามหาแนวคิดเบื้องต้นตามที่มายส์ (Miles) เสนอไว้เมื่อปี ค.ศ.1973 และได้ทบทวนทฤษฎีระบบสังคม (Social system theory) ของพาร์สันและเอซีโอนี่ (Parsons and Etzioni quoted in Hoy Tarter and Kottkamp 1991: 68) เพื่อศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนแล้วนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิเคราะห์สุขภาพองค์การของโรงเรียน (พรรณี สุวดี 2537: 36-40)

### 1.2.3 แนวคิดเกี่ยวกับสุขภาพองค์การของฮอยและคณะ

ฮอยและคณะ (Hoy and Forsyth 1986 Hoy and Feldman 1987) อ้างในทองอินทร์ วงศ์โสธร 2542: 183 – 186) ได้ใช้ทฤษฎีของพาร์สันเป็นตัวแบบในการศึกษาสุขภาพของโรงเรียน ซึ่งพาร์สัน (Parsons 1953) ได้ให้ข้อคิดเกี่ยวกับระบบสังคมไว้ว่าเป็นระบบการหลายระบบยึดเหนี่ยวและสัมพันธ์กัน มีการเปลี่ยนแปลงที่อาจส่งผลกระทบต่อส่วนอื่น ๆ ด้วย ทั้งนี้ระบบการกระทำต่างก็มีหน้าที่จำเป็นในการแก้ปัญหาในระบบสังคม 4 ประการ คือ

1. การปรับตัว (Adaptation)
2. การบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment)
3. การบูรณาการสร้างสรรค์ (Integrtion)
4. การรักษาระเบียบแบบแผน (Latency)

โดย ฮอยและคณะ (Hoy and Feldman 1987) ได้ให้ความเห็นว่า สุขภาพโรงเรียน คือ สภาวะการทำงานตามภารกิจที่จำเป็นของโรงเรียนในระดับสถาบัน ระดับการจัดการ และระดับเทคนิค ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู หากโรงเรียนใดมีสุขภาพองค์การสมบูรณ์ย่อมหมายถึงว่าโรงเรียนนั้นมีการทำงานทั้ง 3 ระดับสอดคล้องและประสานสัมพันธ์กัน สามารถจะแสดงออกถึงความต้องการที่จะทำให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จและปราศจากสภาพแรงกดดันจากภายนอกได้เป็นอย่างดี ดังนั้นการศึกษาสุขภาพโรงเรียนจึงต้องศึกษาทั้งสามระดับ ได้แก่ ระดับเทคนิค ระดับการจัดการ และระดับสถาบัน

ในระดับเทคนิค มีดีสุขภาพมี 3 มิติคือ 1) การเน้นวิชาการ 2) ขวัญ 3) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ในระดับการจัดการ มีดีสุขภาพมีอยู่ 4 มิติ คือ 1) อิทธิพลของครูใหญ่ 2) มิตรสัมพันธ์ของครูใหญ่ 3) กิจสัมพันธ์ของครูใหญ่ และ 4) การสนับสนุนทางทรัพยากร ในระดับสถาบันมี 1 มิติคือ ความเข้มแข็งของสถาบัน

มิติแต่ละมิติแสดงถึงหน้าที่ (AGIL) ในระดับนั้น ๆ เช่น ดังแสดงในตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 ระดับองค์การและหน้าที่ของระบบสังคม

ระดับ	มิติ	หน้าที่
ระดับเทคนิค (จัดการเรียนการสอน)	การเน้นวิชาการ ขวัญ	G I และ L
ระดับการจัดการ (การแก้ปัญหาและ การประสานงานภายใน)	อิทธิพลของครูใหญ่ มิตรสัมพันธ์ของครูใหญ่ กิจสัมพันธ์ของครูใหญ่	I และ L I และ L G
ระดับสถาบัน	การสนับสนุนทรัพยากร ความมีศักดิ์ศรีของสถาบัน	A A

ที่มา: Wayne K Hoy, C. John Tarter, and Robert B. Kottkamp. (1991). *Open Schools / Healthy Schools*. London: Sage Publication.

จากตารางที่ 2.1 จะเห็นว่าแนวคิดเกี่ยวกับระดับองค์การและหน้าที่ของระบบสังคมมีอิทธิพลต่อการศึกษาสุขภาพของโรงเรียน ทั้งที่น่าสังเกตคือ บางระดับหน้าที่ที่ศึกษามีเพียงอย่างเดียว เช่น ระดับสถาบันซึ่งมีหน้าที่ในการปรับตัว (A) อย่างไรก็ตาม เมื่อรวมทุกระดับแล้วก็มีหน้าที่ครบทั้ง 4 ประการ ทฤษฎีพาร์สันจึงกลายเป็นตัวแบบ (Model) ในการศึกษาสุขภาพของโรงเรียน โดยมีวิธีการและขั้นตอนในการศึกษาสุขภาพองค์การเพื่อให้ได้มิติสุขภาพองค์การซึ่งเป็นข้อค้นพบแบบใหม่ มีรายละเอียดดังนี้

1. การสร้างแบบรายการวัดสุขภาพองค์การ (Organization Health Inventory) ฮอยและทีมงานที่ร่วมกันทำวิจัยครั้งนี้ได้ร่วมกันสร้างข้อกระทงคำถาม 95 ข้อ ได้มีข้อตกลงเบื้องต้นว่า ข้อความต่าง ๆ จะต้องชัดเจน รัดกุม มีความตรงในเนื้อหา มีอำนาจจำแนก และสะท้อนให้เห็นภาพในการทำงานที่เหมาะสมกับสภาพและภารกิจของโรงเรียน 3 ระดับ คือ 1) ระดับสถาบัน เน้นไปที่ความสามารถในการจัดการให้โรงเรียนเป็นอิสระ ไม่ได้รับแรงกดดันจากภายนอก 2) ระดับการจัดการ เน้นไปที่การอิทธิพลต่อผู้บังคับบัญชาตลอดจนความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรได้เหมาะสม 3) รับเทคนิค เน้นไปที่ขวัญ การร่วมมือ กับความไว้วางใจกัน ความกระตือรือร้น การสนับสนุน และการมุ่งเน้นวิชาการ เป็นต้น ลักษณะของข้อกระทงคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่าของลิเคิร์ต (Liker's Scale) มี 4 อันดับ ได้แก่ เกิดนาน ๆ ครั้ง เกิดบางครั้ง เกิดบ่อยครั้ง เกิดบ่อย ๆ ครั้ง ตัวอย่างข้อกระทงคำถามที่สร้างขึ้น ได้แก่

มีเหตุผล

1.1 ครูได้รับการป้องกันจากความต้องการของชุมชนและผู้ปกครองที่ไม่

1.2 ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือเมื่อผู้ได้บังคับบัญชาต้องการ

1.3 ผู้บริหารให้การดูแลสวัสดิการแก่สมาชิก

1.4 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้สมาชิกที่ร่วมงานทราบถึงความคาดหวังของ

ตัวเอง

1.5 ครูได้รับการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ตามความเรียกร้อง

1.6 สมาชิกให้ความรู้สึกไว้วางใจซึ่งกันและกัน

1.7 โรงเรียนได้กำหนดมาตรฐานทางวิชาการไว้สูง

1.8 ชุมชนต้องการการยอมรับแม้ว่าพวกเขาจะไม่มีส่วนร่วมใน

โปรแกรมการศึกษา

2. การศึกษานำร่อง (Pilot Study) รายการสุขภาพองค์กรที่สร้างขึ้น จำนวน 95 ข้อกระทงนั้น ได้ถูกนำไปศึกษาแบบนำร่อง โดยใช้โรงเรียนมัธยมศึกษาจำนวน 72 โรงเรียนเป็นกลุ่มตัวอย่าง การพัฒนาเครื่องมือทำได้โดยอาศัยการวิเคราะห์ตัวประกอบ (Factor Analysis) โดยคัดเลือกข้อกระทงที่มีน้ำหนักมากกว่าข้อกระทงอื่น ๆ ไว้ใช้เทคนิคทางคณิตศาสตร์ คำนวณค่าน้ำหนักของข้อกระทงให้ชัดเจนยิ่งขึ้นและหาความเที่ยงโดยวิธีของครอนบาค (Cronbach's coefficient) ผลจากการศึกษาได้มิติวัดสุขภาพองค์กร (Dimension of Organizational Health) จำนวน 7 ด้าน แต่ละมิติอธิบายแง่มุมชีวิตในองค์กร โดยเป็นทั้งเครื่องมือ (Instrumental) และการแสดงออก (Expressive) ของระบบสังคมในโรงเรียน และเป็นไปตามระดับภารกิจและความรับผิดชอบของระบบโรงเรียนภายใต้แนวคิดของพาร์สัน (Parsonian Framework) โดยมีรายละเอียด ดังนี้ (Hoy Tarter and Kottkamp 1991: 72 อ้างใน ไพรัช สาริกา 2544: 25 - 27)

1. ระดับสถาบัน (Institutional Level) ได้แก่

1.1 บูรณภาพของสถาบัน (Institutional Integrity) หมายถึง ความสามารถของโรงเรียนที่จะรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนไว้ได้ และคณะครูได้รับการป้องกันไม่ให้ตกอยู่ในอิทธิพลของชุมชนหรือความต้องการที่ไม่มีเหตุผลของผู้ปกครอง

2. ระดับการจัดการ (Managerial Level) ได้แก่

2.1 อิทธิพลของผู้บริหาร (Principal Influence) หมายถึง ความสามารถในการใช้อิทธิพลต่อผู้บังคับบัญชาหน่วยเหนือ เพื่อขอความช่วยเหลือในการจัดสรรทรัพยากรเพิ่มเติม และการใช้อำนาจการบังคับบัญชาในการบริหารโรงเรียน



2.2 ภาวะผู้นำเน้นมิตรสัมพันธ์ (Principal Consideration) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงความเป็นมิตร ใจกว้าง สนับสนุน โดยแสดงตนเป็นเพื่อนร่วมงาน ที่ดีและมีความสามารถในการจัดสวัสดิการแก่ครูในโรงเรียนได้

2.3 ภาวะผู้นำเน้นกิจสัมพันธ์ (Principal Structure) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มุ่งเน้นทั้งงานและความสำเร็จของงาน โคนมการกำหนดความคาดหวัง ของงานมาตรฐานการปฏิบัติงานและวิธีการดำเนินการไว้อย่างชัดเจน

2.4 การสนับสนุนทรัพยากร (Resource Support) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการจัดสรรทรัพยากร ประเภทสื่อ วัสดุการเรียน งบประมาณ ให้ เหมาะสมกับความต้องการของครูและนักเรียน

### 3. ระดับเทคนิค (Technical Level) ได้แก่

3.1 ขวัญในการปฏิบัติงาน (Morale) หมายถึง ความรู้สึกเป็น อันหนึ่งอันเดียวกันของคณะครูในโรงเรียน โดยแสดงความเป็นมิตร รักใคร่ สนับสนุน มีน้ำใจกว้าง ใฝ่ใจซึ่งกันและกันตลอดจนมีความกระตือรือร้น ช่วยเหลือกันทำงาน และภูมิใจที่จะทำงานใน โรงเรียนตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ

3.2 การมุ่งเน้นวิชาการ (Academic Emphasis) หมายถึง ความพยายาม ของโรงเรียนที่จะทำให้เกิดความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยการกำหนดเป้าหมายให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนสูง มีการจัดสภาพการเรียนการสอนเป็นระบบและเคร่งครัด นักเรียนต้องเรียนหนัก ครูเอาใจใส่นักเรียนอย่างดี

3. การทดสอบเครื่องมือ ซึ่งจากการใช้เครื่องมือวัดสุขภาพโรงเรียนเป็นผล ให้ทราบภาวะของโรงเรียน 2 ประเภท คือ โรงเรียนที่มีสุขภาพองค์การสมบูรณ์และโรงเรียนที่มี สุขภาพองค์การไม่สมบูรณ์ สรุปรายละเอียดของสองประเภท ดังนี้ (พรรณี สุวดี 2537: 47)

โรงเรียนที่มีสุขภาพสมบูรณ์ (healthy school) เป็นโรงเรียนที่มีคะแนน สูงในทุกมิติสุขภาพองค์การ กล่าวคือ โรงเรียนสามารถรักษาความสัมพันธ์กับชุมชนไว้ได้ โดย ปราศจากการรบกวนหรือการการผลักดันจากกลุ่มผู้ปกครองที่ไร้เหตุผล มีคณะกรรมการศึกษาที่ เข้มแข็งสามารถต่อสู้เพื่อให้ได้มาซึ่งนโยบายที่เหมาะสม ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีพฤติกรรม สนับสนุน และเป็นมิตรกับผู้ร่วมงาน มีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้สูง รวมทั้งมี ความสามารถในการใช้อิทธิพลต่อผู้บังคับบัญชาหน่วยเหนือเพื่อขอความช่วยเหลือในสิ่งที่โรงเรียน ต้องการ นอกจากนี้ผู้บริหารโรงเรียนยังมีความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรด้านสื่อวัสดุ อุปกรณ์การเรียนต่าง ๆ ให้ครูและนักเรียนได้ใช้อย่างพอเพียง และเหมาะสม คณะครูในโรงเรียน เอาใจใส่ต่อการเรียนการสอน มีการมุ่งเน้นทางวิชาการอยู่ในระดับสูง โดยกำหนดเป้าหมาย

ทางด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนไว้ในแต่ละปี มีการจัดสภาพการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบและเคร่งครัด และกระตุ้นให้นักเรียนสนใจเรียนเพื่อให้ผลการเรียนอยู่ในเกณฑ์ที่น่าพอใจ

โรงเรียนที่มีสุขภาพไม่สมบูรณ์ (Unhealthy school) เป็นโรงเรียนที่มีลักษณะตรงกันข้ามกับโรงเรียนที่มีสุขภาพสมบูรณ์ โดยมีคะแนนทุกมิติของสุขภาพองค์การอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งสรุปลักษณะของโรงเรียนประเภทที่ได้กล่าว คือ เป็นโรงเรียนที่มักจะถูกรุกเร้า จากความต้องการของชุมชนหรือผู้ปกครองจนไม่สามารถเป็นอิสระได้ ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมภาวะผู้นำที่มุ่งงานและมุ่งคนต่ำ โดยให้การส่งเสริมสนับสนุนในการทำงานครุ่นน้อย ไม่ใช่อิทธิพลกับผู้บังคับบัญชาจึงทำให้ขาดการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์การเรียน คณะครูทำงานด้วยความห่างเหินและระแวงซึ่งกันและกัน ขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน ไม่สนใจต่อการสอนเป็นผลให้การมุ่งเน้นวิชาการต่ำ และนักเรียนก็ไม่สนใจในการเรียนเท่าที่ควร

#### 1.2.4 แนวคิดเกี่ยวกับสุขภาพองค์การของพรณี สุวดี

พรณี สุวดี (2537) ได้วิเคราะห์สุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา เพื่อสร้างเครื่องมือวัดสุขภาพองค์การสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา โดยอาศัยมิติสุขภาพองค์การที่ได้จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวกับสุขภาพองค์การ ประกอบด้วย มิติหรือองค์ประกอบ 8 ด้าน ภายใต้ภารกิจและความรับผิดชอบของระบบโรงเรียน 3 ระดับและหน้าที่สำคัญของระบบสังคม สุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาที่ พรณี สุวดี ทำการศึกษาเป็นการวัดสภาวะการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนด้วยมิติ 8 ด้านตามระดับภารกิจและความรับผิดชอบของโรงเรียน 3 ระดับ คือ

1. ระดับสถาบัน ประกอบด้วย มิติที่เกี่ยวข้องระหว่างโรงเรียนกับสภาพแวดล้อม รวมทั้งพลังชุมชนและกลุ่มบุคคลที่มีอิทธิพลต่อโรงเรียน ได้แก่ มิติด้านการกำหนดเป้าหมาย และด้านการบูรณาภาพของสถาบัน
2. ระดับการจัดการ ประกอบด้วย มิติที่เกี่ยวข้องระหว่างโรงเรียนกับพฤติกรรมบริหารของผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ มิติด้านผู้นำชั้นที่เพื่อนร่วมงาน ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ และด้านการติดต่อสื่อสาร
3. ระดับเทคนิค ประกอบด้วย มิติที่เกี่ยวข้องกับความสามารถของบุคลากรในโรงเรียนในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อมุ่งเสริมสร้างคุณภาพของนักเรียนให้อยู่ในสภาพที่พึงประสงค์ ได้แก่ มิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ ด้านขวัญในการปฏิบัติงาน และด้านการจัดกิจกรรมสนับสนุนการเรียนการสอน

สำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้อาศัยทฤษฎีระบบสังคมของพาร์สัน เป็นพื้นฐานที่สำคัญในการวิจัย ร่วมกับแนวคิดเกี่ยวกับสุขภาพองค์การของมายส์ ฮอยและคณะ

รวมทั้งงานวิจัยของพรรณิ สุวดี (2537) มาศึกษาวิจัยในบริบทของโรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่ การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 โดยใช้มิติสุขภาพองค์การที่พรรณิ สุวดี ได้ทำการวิจัยไว้แล้ว ซึ่งเป็น งานวิจัยภายใต้บริบทของสังคมไทย เป็นกรอบแนวคิดเป็นตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ 1) การ กำหนดเป้าหมาย 2) การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน 3) การติดต่อสื่อสาร 4) ภาวะผู้นำฉันท เพื่อร่วมงาน 5) การเป็นผู้นำทางวิชาการ 6) การสนับสนุนทรัพยากร 7) ขวัญในการปฏิบัติงาน 8) การมุ่งเน้นวิชาการ ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 มิติสุขภาพองค์การของโรงเรียนจำแนกตามระดับและหน้าที่ : ตัวแปรในการวิจัย

ระดับ	มิติ	หน้าที่
ระดับเทคนิค (จัดการเรียนการสอน)	1. การเน้นวิชาการ	G
	2. ขวัญในการปฏิบัติงาน	I และ L
ระดับการจัดการ (การแก้ปัญหาและ การประสานงานภายใน)	1. การติดต่อสื่อสาร	I และ L
	2. ภาวะผู้นำฉันทเพื่อร่วมงาน	G
	3. การเป็นผู้นำทางวิชาการ	G
	4. การสนับสนุนทรัพยากร	A
ระดับสถาบัน	1. การกำหนดเป้าหมาย	G
	2. การสร้างความสัมพันธ์กับ ชุมชน	I และ A

### 1.3 มิติสุขภาพองค์การ

#### 1.3.1 การกำหนดเป้าหมาย

การกำหนดเป้าหมายเป็นการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติกิจกรรมของ องค์การ เพราะในเป้าหมายขององค์การจะมีการระบุสิ่งที่จะต้องดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมาย อีกทั้งยังเป็นมาตรฐาน ที่สมาชิกในองค์การ และคนนอกองค์การสามารถใช้วัดความสำเร็จในการ ดำเนินงานขององค์การนั้น (สมปราชญ์ จอมเทศ 2516) องค์การย่อมมีเป้าหมายทั้งที่เป็นเป้าหมาย ส่วนรวม และเป้าหมายส่วนตัว ฉะนั้น การที่องค์การจะมีประสิทธิภาพและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ไปได้ด้วยดีนั้น ย่อมขึ้นกับความสามารถของผู้บริหาร ในการหาแนวทางที่ทำให้เป้าหมายของ บุคคลมีความสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การให้ได้ หรือทำให้มีการขัดแย้งกันน้อยที่สุด

มีผู้ให้ความหมาย “เป้าหมายขององค์การ” ทั้งในลักษณะของเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ สรุปได้ดังนี้

สมปราชญ์ จอมเทศ (2516) กล่าวว่าไว้ว่า เป้าหมายขององค์การคือจุดหมายปลายทางที่กำหนดขึ้นเพื่อประโยชน์ในการประสานทรัพยากร และกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การเข้าสู่จุดรวมเดียวกัน

ธงชัย สันติวงษ์ (2536) ให้ความหมายว่า เป้าหมาย คือ จุดหมายปลายทางของการดำเนินงาน มีทั้งระยะสั้น ระยะยาว เพื่อให้การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีการกำหนดจุดมุ่งหมายที่แน่นอน ชัดเจน เพื่อเป็นหลักนำทาง ซึ่งวัตถุประสงค์ที่สำคัญขององค์การ อาจแยกได้เป็น 3 ประเภท คือ

1. วัตถุประสงค์ทางเศรษฐกิจหรือกำไร (economic or profit) กำไรเป็นเครื่องแสดงให้เห็นถึงความเข้มแข็งหรืออ่อนแอขององค์การใดที่มีกำไรสูงย่อมแสดงว่าองค์การนั้นกำลังเจริญเติบโตและมีความมั่นคงในตนเองด้วยกันถ้าหากกำไรลดต่ำลง ก็แสดงว่าองค์การนั้นกำลังมีปัญหา

2. วัตถุประสงค์เกี่ยวกับการให้บริการ (service objectives) ในองค์การที่เป็นหน่วยงานของรัฐนั้นวัตถุประสงค์หลักก็คือ การมุ่งจัดทำบริการสาธารณะต่าง ๆ สนองความต้องการของประชาชน (กมล อุดลพันธ์ และคณะ 2522) ขึ้น

3. วัตถุประสงค์ด้านสังคม (social objectives) โดยเฉพาะองค์การของรัฐบาลก่อตั้งขึ้นเพื่อจัดบริการต่าง ๆ สนองความต้องการของประชาชน หรือกล่าวโดยสรุปเพื่อสร้างความเจริญมั่นคงให้แก่ประเทศชาติ ดังนั้นการทำการกิจกรรมใด ๆ จะคำนึงถึงความรับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวกับสังคม

พรณี สุวดี (2537: 60) ให้ความหมายว่า เป้าหมายขององค์การ เป็นสภาพที่พึงประสงค์หรือจุดหมายปลายทางที่สมาชิกในองค์การร่วมกันกำหนดขึ้นเพื่อเป็นหลักนำทางในการดำเนินงานให้บรรลุตามที่คาดหวังไว้

พิทยา หาญพรหม (2543: 33) กล่าวว่าไว้ว่า เป้าหมายขององค์การเป็นจุดหมายปลายทางที่บุคคลในองค์การร่วมกันกำหนดขึ้นเพื่อเป็นหลักยึดในการดำเนินงานให้บรรลุผลตามที่คาดหวังไว้ รวมทั้งกำหนดมาตรฐานเพื่อการควบคุมงานและเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานที่บ่งชี้ถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

ในการกำหนดเป้าหมายขององค์การนั้น ดาฟท์ (Daft 2001: 53) ได้แบ่งการกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การออกเป็น 2 ประเภทคือ เป้าหมายที่เป็นทางการและเป้าหมายการดำเนินการ

1. เป้าหมายที่เป็นทางการ (Official goal) คือเป้าหมายหลักขององค์การ บางครั้งเรียกว่า “พันธกิจหรือภารกิจ” ที่จะต้องปฏิบัติ ซึ่งจะแสดงให้เห็นถึงวิสัยทัศน์ขององค์การ และเป็นการกำหนดขอบเขต (scope) การดำเนินการอย่างเป็นทางการและผลลัพธ์ (outcomes) ที่องค์การต้องการดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จ โดยปกติเป็นการนิยามการดำเนินงานทางธุรกิจ และอาจรวมทั้งค่านิยม การตลาดและลูกค้า ที่จะทำให้องค์การแตกต่างไปจากองค์การอื่น ๆ

เป้าหมายที่เป็นทางการมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความถูกต้องทางกฎหมาย หรือทางนิตินัย เพราะภารกิจเป็นการสื่อสารทางนิตินัยไปยังผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกิจการเพื่อให้บุคคลทั่วไปทราบว่าองค์การมีจุดยืนอย่างไร และยอมรับสิ่งที่มีอยู่ขององค์การ นอกจากนี้ยังช่วยให้บุคลากรมีความผูกพันหรืออุทิศตนมากขึ้น

2. เป้าหมายการดำเนินงาน (Operative goal) เป้าหมายการดำเนินงานเป็นการระบุผลสำเร็จขั้นสุดท้าย โดยองค์การจะกำหนดเป้าหมายทั้งระยะสั้นและระยะยาว เพื่อที่จะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารและบุคลากรในการปฏิบัติงาน และเป็นเครื่องมือในการวัดประสิทธิผลขององค์การ เป็นการอธิบายผลลัพธ์ที่สามารถวัดได้และเกี่ยวข้องกับการดำเนินการระยะสั้น นอกจากนี้ เป้าหมายการดำเนินงาน ยังแสดงถึงงานหลักขององค์การที่จะต้องดำเนินการให้สำเร็จและเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจประจำวันภายในองค์การอีกด้วย

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปความหมายของเป้าหมายขององค์การ ได้ว่า เป็นจุดหมายปลายทางในอนาคตขององค์การ ที่สมาชิกมีส่วนร่วมในการกำหนดเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ และเป็นเครื่องมือในการวัดความสำเร็จขององค์การ คำว่า “เป้าหมาย” ในภาษาอังกฤษมีคำใช้ในลักษณะและความหมายเดียวกันอยู่หลายคำด้วยกัน เช่น Goals, Purposes, Mission, Targets และ Objective เป็นต้น แต่ละคำมีการใช้ในลักษณะดังนี้ Goals หรือ Targets มักใช้แสดงเป้าหมายที่ระบุถึงคุณภาพ และปริมาณของงาน Purposes ใช้แสดงความปรารถนาที่จะแสดงออกให้ทราบถึงอุดมการณ์ ปรารถนาที่มุ่งหวัง ไม่มีลักษณะจำกัดว่าจะปฏิบัติโดยวิธีใดหรือไม่ Mission ใช้แสดงภารกิจที่จะกระทำในอนาคต ส่วนมากจะใช้อยู่ในกองทัพในราชการของทหาร และสถาบันที่เป็นของทางราชการ สถาบันศาสนา (เสถียร เหลืองอร่าม อ่างใน พิทยา หาญพรหม 2543: 32)

นอกจากนี้ มีผู้ให้ความหมายของ Mission (พันธกิจ) และ Goals (เป้าประสงค์) ไว้ในลักษณะใกล้เคียงกัน และในที่นี้ผู้วิจัยจะกล่าวรวมถึงคำว่า Vision (วิสัยทัศน์) ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา สรุปได้ดังนี้

วิสัยทัศน์ คือ ภาพขององค์การในอนาคตเป็นภาพที่มีความเฉพาะเจาะจง ได้พัฒนาแล้วและสามารถบรรลุถึงได้ ผู้นำจะต้องมองไปข้างหน้า มีทิศทางที่ชัดเจน เป็นทิศทางที่

ต้องการจะให้องค์กรไปทางนั้น และบรรลุสภาพการณ์ที่ปรารถนาได้ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ 2538: 7)

วิสัยทัศน์ คือ สภาพขององค์กรในอนาคตที่เราอยากเห็นองค์กรหรือ ผลงานของเราอย่างไร และอยากให้คนอื่นพูดถึงหน่วยงาน ผลงานของเราในอนาคตอย่างไร ดังนั้น วิสัยทัศน์จึงเป็นเรื่องอนาคตเป็นภาพจินตนาการหรือความฝันที่พึงปรารถนาของคนในหน่วยงานที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2544: 23)

วิสัยทัศน์ เป็นภาพการคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต บนพื้นฐาน การพัฒนาจากสิ่งที่มีอยู่ในปัจจุบัน (หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา 11 2545: 21)

จึงกล่าวได้ว่า วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง การมองภาพในอนาคตของ ผู้บริหารและสมาชิกในองค์กร ซึ่งภาพนั้นต้องสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร มีความเป็นไปได้ สามารถกำหนดวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทาง มีขอบเขต และมีความชัดเจนที่จะนำองค์กรให้ไปสู่ เป้าหมายได้

เมื่อองค์กรร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์แล้ว จึงกำหนดพันธกิจและเป้าประสงค์ ขององค์กรเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร ซึ่งมีผู้ให้ความหมาย ของพันธกิจ (Mission) ดังนี้

พันธกิจ หมายถึง ข้อความที่ชัดเจนแสดงจุดมุ่งหมายหลักของส่วนราชการ ในปัจจุบันและอนาคต ตลอดจนแผนงานของส่วนราชการต่าง ๆ (สำนักงานประมาณ 2544: 41)

พันธกิจ หมายถึง แนวทางที่องค์กรจะดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตาม วิสัยทัศน์ที่กำหนด (กรมสามัญศึกษา 2545: 53 )

พันธกิจ คือ สิ่งที่องค์กรต้องดำเนินการเพื่อให้วิสัยทัศน์เป็นจริง พันธกิจ จึงเป็นการบ่งบอกหน้าที่ขององค์กรที่กำลังทำ หรือจะทำในอนาคต

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสรุปว่า พันธกิจ หมายถึง ข้อผูกพันในการปฏิบัติงาน หรือ การงานที่จำเป็นต้องปฏิบัติในองค์กรหรือสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์

ส่วนคำว่า เป้าประสงค์ (Goals) มีผู้ให้ความหมาย ดังนี้

เป้าประสงค์ หมายถึง ข้อความกว้าง ๆ ที่อธิบายผลลัพธ์ที่ต้องการสำหรับ ทางราชการหรือแผนงานต่าง ๆ ของส่วนราชการ (สำนักงานประมาณ 2544: 41)

เป้าประสงค์ หมายถึง การกำหนดสิ่งที่ต้องการในอนาคตซึ่งองค์กร จะต้องพยายามให้เกิดขึ้นหรือผลลัพธ์/ผลสำเร็จที่องค์กรต้องการบรรลุถึง โดยทั่วไปจะเป็น ข้อความที่กล่าวถึงอย่างกว้าง ๆ ถึงผลลัพธ์ของบริการ อันเนื่องมาจากหน้าที่หลักขององค์กร โดย

จะต้องสอดคล้องกับพันธกิจที่กำหนดไว้และหน่วยงานย่อยภายในองค์กรควรจะมีจุดมุ่งหมายของตนที่ชัดเจนและสนับสนุนซึ่งกันและกัน (ชัยสิทธิ์ เกลิมมีประเสริฐ 2544: 1-10)

เป้าประสงค์ หมายถึง ความคาดหวังสำคัญที่ต้องการให้เกิดขึ้น โดยสอดคล้องกับพันธกิจและวิสัยทัศน์ เพื่อให้เป็นกรอบชี้ทางการกำหนดกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ รวมทั้งเป็นพื้นฐานสำหรับการประเมินความสำเร็จขององค์กร และกระบวนการดำเนินงาน (กรมสามัญศึกษา 2545: 54)

จากที่กล่าวมา จึงสามารถสรุปได้ว่า เป้าประสงค์มีความหมายใกล้เคียงกับจุดมุ่งหมายหรือจุดประสงค์ ซึ่งหมายถึง ความคาดหวังสูงสุดที่กำหนดไว้ และอยากจะทำให้เกิดขึ้นในองค์กรหรือสถานศึกษาเมื่อได้ดำเนินงานตามพันธกิจ ซึ่ง พรรรณี สุวดี (2537: 61 – 63) ได้สรุปลักษณะของเป้าหมายที่ดีไว้ว่า เป้าหมายที่ดีควรมาจากความต้องการร่วมกันระหว่างสมาชิกในองค์กรมีความเหมาะสม ชัดเจน เป็นไปได้ อย่างมีเหตุผล ไม่มากหรือยากจนเกินความพยายามของผู้ปฏิบัติ ตลอดจนมุ่งเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีให้กับสมาชิกขององค์กรและการบริหาร องค์กรจะมีประสิทธิภาพมากเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับ การหาหนทาง ทำให้เป้าหมายของบุคคล สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร หรือให้มีการขัดแย้งกันน้อยที่สุด นอกจากนี้ในทัศนะของมายส์ (Matthew B. Miles 1973) ได้กล่าวย้ำเพิ่มเติมอีกว่า การกำหนดเป้าหมายขององค์กรมีผลโดยตรงต่อผู้ปฏิบัติงาน สำหรับองค์กรที่มีสุขภาพสมบูรณ์ (healthy school) เป้าหมายขององค์กรจะต้องชัดเจน มีเหตุผลเหมาะสมกับสถานการณ์ และทรัพยากรที่มีอยู่ และ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะต้องเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในองค์กรด้วย สำหรับองค์กรที่เป็นสถาบันทางการศึกษา โดยเฉพาะ โรงเรียน ประถมศึกษา สุมน อมรวิวัฒน์ (2529) ให้ความเห็นว่าการบริหารโรงเรียน จำเป็นต้องมีปรัชญาของโรงเรียน เพื่อใช้เป็นทิศทางในการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ตลอดจนกิจกรรมต่าง ๆ ที่โรงเรียนจำเป็นต้องจัดขึ้นเพื่อพัฒนาคุณภาพของนักเรียนที่พึงประสงค์ ตามหลักการและจุดมุ่งหมายของหลักสูตร การสร้างสรรค์ปรัชญาในการดำเนินการศึกษาในโรงเรียนจะต้องมาจากข้อตกลงร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรทุกประเภทในโรงเรียน โดยกำหนดขึ้นจากพื้นฐานทางปรัชญาการศึกษาของชาติ พื้นฐานทางสังคมและวัฒนธรรมของชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่ ลักษณะเฉพาะที่เป็นเอกลักษณ์ของโรงเรียนและทิศทางที่โรงเรียนจะดำเนินการศึกษาไปถึงเหล่านี้ เป็นต้น ดังนั้น การกำหนดปรัชญาและเป้าหมายของโรงเรียน จึงเป็นกุญแจสำคัญที่จะไขประตูไปสู่การดำเนินการหรือการจัดการต่างๆ ในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ สุมน อมรวิวัฒน์ (2529 อ้างถึงใน พรรรณี สุวดี 2537: 63 – 64) ได้สรุปเกณฑ์ด้านปรัชญาและวัตถุประสงค์ของโรงเรียนประถมศึกษาที่มี 9 ประการ ดังนี้

1. โรงเรียนมีปรัชญาและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเผยแพร่ให้เป็นที่ประจักษ์กันทั่วไป
2. ปรัชญาและวัตถุประสงค์ของโรงเรียน เขียนไว้เป็นแนวทางที่นำมาปฏิบัติได้
3. ปรัชญาและวัตถุประสงค์ของโรงเรียนมีความสอดคล้องกับปรัชญาการศึกษาของชาติ ภูมิหลังของท้องถิ่น สภาพและปัญหาของชุมชน และพัฒนาการของนักเรียน
4. โรงเรียนจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถพื้นฐานคงสภาพอ่านออกเขียนได้ คิดคำนวณได้ มีความสามารถประกอบอาชีพตามควรแก่วัยและเป็นพลเมืองดี
5. โรงเรียนจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมเอกภาพของชาติ และวิถีชีวิตประชาธิปไตย
6. โรงเรียนจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาสติปัญญา คุณธรรม และความสามารถจนผู้เรียนนำไปใช้ได้ในชีวิตจริงในระดับมัธยมศึกษาได้ด้วย
7. โรงเรียนจัดการศึกษา เพื่อให้นักเรียนมีบุคลิกภาพ และคุณสมบัติดังนี้
  - 7.1 มีความเชื่อมั่นในตนเอง รักผู้อื่น และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม
  - 7.2 รู้ผิดชอบชั่วดี ภาควินิจฉัยในการดำเนินชีวิตตามวิถีวัฒนธรรมไทย
  - 7.3 รับผิดชอบต่อตนเอง สังคม และประเทศชาติ
  - 7.4 ขยัน ประหยัด และมีระเบียบวินัย
  - 7.5 รักสัจจะและรักสันติ
  - 7.6 สื่อความหมายได้อย่างมีเหตุผล และมีมนุษยสัมพันธ์

จากที่กล่าวมาแล้วนั้นจึงสรุปได้ว่า การกำหนดเป้าหมาย หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนที่ร่วมกันกำหนดเป็นปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของโรงเรียน โดยเขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร ชัดเจนปรากฏในแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ มีความสอดคล้องตามหลักการ ปรัชญาการศึกษา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ นโยบายของต้นสังกัด และความต้องการของชุมชน รวมทั้งมุ่งแก้ปัญหาและพัฒนาโรงเรียนให้คงอยู่ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม

### 1.3.2 การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

โรงเรียนเป็นหน่วยหนึ่งของสังคมที่ตั้งขึ้นมาเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมโดยมีหน้าที่หลักคือให้การศึกษาอบรมอย่างเป็นระบบแก่นักเรียน เพื่อให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม โดยชุมชนมีส่วนร่วมในการให้ประสบการณ์ที่เป็นรากฐานขนบธรรมเนียมประเพณี



วัฒนธรรมและเจตคติแก่นักเรียน จะเห็นว่าประสบการณ์ความรู้ที่นักเรียนได้รับไม่ใช่มีแต่เพียงในโรงเรียนเท่านั้นยังมีอยู่ในชุมชนอีกด้วย ดังนั้น โรงเรียนจะต้องได้รับความร่วมมือจากชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อให้ตรงตามความต้องการและเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคม ทั้งยังเป็นการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 ที่บัญญัติให้ท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอีกด้วย โดยถือว่าโรงเรียนเป็นของชุมชน จัดการศึกษาโดยชุมชนและเพื่อชุมชน โรงเรียนจึงต้องคำนึงถึงความสัมพันธ์กับชุมชน โดยเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ทำประโยชน์ และให้บริการแก่ชุมชนอีกด้วย

### 1) ความหมายของการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

มีผู้ให้ความหมายของการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ดังนี้

สุพิชญา ชีระกุล (2522: 48 อ้างถึงใน รัตนา กาญจนพันธุ์ และ พิมพรรณ เทพสุเมธานนท์ 2543: 103 ) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน หมายถึง การบริหารโรงเรียนในส่วนที่เกี่ยวกับชุมชน ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์กับชุมชน การร่วมกันกำหนดความมุ่งหมายและนโยบายของโรงเรียน ตลอดจนความร่วมมือพัฒนาการศึกษาในโรงเรียนเพื่อชุมชน หรืออาจสรุปได้ว่าการสร้างสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน หมายถึงวิธีการหรือหนทางที่โรงเรียนใช้ในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนในเขตนั้น

วิไลวรรณ วิทย์โรจน์ (2525: 223 อ้างถึงใน รัตนา กาญจนพันธุ์ และ พิมพรรณ เทพสุเมธานนท์ 2543: 103) ให้ความหมายของ ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน หมายถึง กระบวนการติดต่อสื่อสารระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเพื่อให้ผู้ปกครอง ประชาชนเข้าใช้ การดำเนินงานและความต้องการของโรงเรียน ในขณะที่เดียวกันก็จะช่วยให้เจ้าหน้าที่ทางการศึกษา ผู้ปกครองและผู้มีหน้าที่อื่น ๆ ตัดสินใจถูกต้องในการให้โรงเรียนพัฒนาเด็กอย่างไร

สรุปได้ว่า การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน เป็นกระบวนการติดต่อสื่อสารระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในการร่วมกันกำหนดเป้าหมายและนโยบายของโรงเรียน ตลอดจนการร่วมมือพัฒนาการจัดการศึกษาในโรงเรียนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดและตรงตามความต้องการของชุมชน

### 2) ความสำคัญของการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน เป็นกระบวนการติดต่อสื่อสารระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการจัดการศึกษา โดยมีผู้กล่าวถึงความสำคัญของการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ดังนี้

สตูฟล์ และมาร์คส์ (Stoop and Marks 1965: 227 – 279 อ้างถึงใน รัตนา กาญจนพันธุ์ และ พิมพรรณ เทพสุเมธานนท์ 2543: 105 - 106) ได้กล่าวถึงความสำคัญใน

การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน โดยแสดงความคิดเห็นว่า แต่ละโรงเรียนมีจุดมุ่งหมายความต้องการและรูปแบบเฉพาะของงานในแต่ละสังคม ศาสนา อาชีพ โรงเรียนเปรียบเหมือนกระจกที่สะท้อนให้เห็นภาพของชุมชนนั้นหลักสูตรของโรงเรียนสะท้อนให้เห็นจุดมุ่งหมายในการอบรมเด็กแต่ละคน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชนจะทำให้ชุมชนเข้าใจและให้ความร่วมมือในการกิจทั้งปวงของโรงเรียน ครูใหญ่ คณะครูเป็นผู้ส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ชุมชนก็อาจให้ความร่วมมือช่วยเหลือในการจัดการศึกษาของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี ความจำเป็นที่จะต้องสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนพอสรุปได้ คือ

1. โรงเรียนเป็นแหล่งคัดเลือกคนในชุมชน (School as a Sorting and Selecting) โรงเรียนตั้งขึ้นตามความต้องการของชุมชน โรงเรียนจึงทำหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถพอสมควรก่อนปล่อยคนเหล่านั้นออกไปเป็นสมาชิกของชุมชน

2. โรงเรียนเป็นแหล่งพัฒนาคนให้ชุมชน (School as a Socializing) โรงเรียนเป็นสถาบันทางสังคมที่มีความสำคัญในการเปลี่ยนแปลงร่องลงมาจากครอบครัว เด็กอยู่ในโรงเรียนเป็นเวลานานและอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี โรงเรียนจึงสามารถเปลี่ยนแปลงและหล่อหลอมพฤติกรรมของเด็กให้เป็นไปตามความต้องการของสังคมได้มาก

3. โรงเรียนเป็นแหล่งรวมวิชาต่าง ๆ (Collecting of Disciplines) โรงเรียนจึงพร้อมที่จะจัดสิ่งแวดล้อมที่มีคุณค่าแก่นักเรียนก่อนไปเป็นสมาชิกที่ดีของชุมชน โรงเรียนจำเป็นต้องมีครูที่มีความสามารถด้านต่าง ๆ ที่จะอำนวยความสะดวกแก่ชุมชน

4. โรงเรียนเป็นแหล่งถ่ายทอดวัฒนธรรม (School as a Culture transmission) วัฒนธรรมเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน โรงเรียนและชุมชนมีหน้าที่ฟื้นฟูและรักษาเพื่อให้เยาวชนเข้าใจความเป็นมาของวัฒนธรรมและประเพณีต่างๆ

5. โรงเรียนเป็นศูนย์อบรมของชุมชน (School as Community Center) โรงเรียนเป็นสมบัติของชุมชนโดยส่วนรวม สามารถที่จะให้อาคารและบริเวณเป็นที่ประชุมและประกอบพิธี

6. โรงเรียนและชุมชนมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน คือพัฒนาคนให้เป็นคนดีสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

Kindred และ Sumption (Kindred Leslie W. 1957 อ้างถึงใน รัตนา กาญจนพันธุ์ และ พิมพรรณ เทพสุเมธานนท์ 2543: 106-107) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญและความจำเป็นในการความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน ได้แก่

1. เพื่อให้ประชาชนในชุมชนเข้าใจ จุดมุ่งหมาย การดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน และมีทัศนคติที่ดีต่อโรงเรียน

2. เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วม คิดว่าตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน  
 3. เพื่อให้ประชาชนสนับสนุนและช่วยเหลือโรงเรียน ทั้งนี้โรงเรียนต้องทำให้ประชาชนเห็นความก้าวหน้าของการศึกษาโดยคำนึงถึงความเจริญก้าวหน้าของชุมชนด้วย โรงเรียนต้องดำเนินการในสิ่งที่ชุมชนเข้าใจ ยอมรับและให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือโรงเรียนโดยการสนับสนุนกำลังกาย กำลังทรัพย์และกำลังความคิด ทั้งนี้โรงเรียนต้องให้สิทธิ์ต่อประชาชนในการเสนอความคิดเห็นหรือร่วมเป็นกรรมการในการบริหารงานของโรงเรียน

4. เพื่อแก้ไขภาพพจน์ของครู เมื่อโรงเรียนมีความเข้าใจที่ดีต่อกันทำให้ผู้ปกครองเข้าใจเจตนาในการกระทำต่าง ๆ ของครูได้ดีขึ้น

5. เพื่อปรับปรุงหลักสูตรและการเรียนการสอนของโรงเรียนให้สนองความต้องการด้านต่าง ๆ ของชุมชน นักเรียนสามารถนำวิชาความรู้ไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันได้

6. เพื่อให้เด็กในชุมชนมีความเจริญงอกงาม มีความประพฤติดี เนื่องจากผู้ปกครองและโรงเรียนร่วมมือในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการเจริญงอกงามของเด็ก

จะเห็นได้ว่าโรงเรียนมีความสำคัญต่อชุมชนในการผลิตเด็กให้มีคุณภาพตรงตามความต้องการของชุมชน ในขณะที่เดียวกันชุมชนก็มีส่วนสำคัญในการช่วยสนับสนุนทั้งกำลังความคิด กำลังกายและทุนทรัพย์เพื่อส่งเสริมให้โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้นโรงเรียนและชุมชนจึงไม่สามารถแยกจากกันได้ จำเป็นต้องมีการติดต่อประสานความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเพื่อร่วมมือร่วมใจกันในการจัดการศึกษาต่อไป

การบริหารงานโรงเรียนด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนนั้นอาจทำได้หลายประการ เช่น การเชิญผู้ปกครองหรือประชาชนมาโรงเรียนเพื่อประชุมหรือพบปะสังสรรค์หรือชมนิทรรศการผลงานของนักเรียน การรายงานผลการเรียน ความประพฤติและสุขภาพของนักเรียนให้ผู้ปกครองทราบ โรงเรียนให้ความช่วยเหลือชุมชนในด้านการพัฒนาชุมชนสอนหรือฝึกอบรมเกี่ยวกับการประกอบอาชีพแก่ประชาชนในชุมชน โรงเรียนขอความช่วยเหลือและขอความร่วมมือจากชุมชน บริการเกี่ยวกับอาคารสถานที่ของโรงเรียนแก่ชุมชน การใช้ทรัพยากรในชุมชน การออกไปเยี่ยมเยียนผู้ปกครองนักเรียนและเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน และการประชาสัมพันธ์โรงเรียน เป็นต้น (หวน พันธุ์พันธ์ 2528: 104-113)

### 3) หลักและวิธีการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนะหลักการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนไว้คล้ายคลึงกันสรุปได้ว่าการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนควรต้องยึดหลักมนุษยสัมพันธ์ มีความจริงใจ และซื่อสัตย์ ดำเนินงานอย่างตรงไปตรงมาต่อเนื่อง

ตลอดเวลา และให้ครอบคลุมขอบข่ายงานของโรงเรียนที่ชุมชนมีส่วนรับผิดชอบ มีความเสียสละ  
อดทน รู้จักยืดหยุ่นตามสถานการณ์ เวลา และ โอกาสต้องดำเนินการอย่างสร้างสรรค์ ใช้วิถี  
ประชาธิปไตยในการดำเนินงานรวมทั้งต้องพยายามใช้ทรัพยากรของท้องถิ่น ( ปรีชา คัมภีร์ปกรณ์  
2525: 124- 25; สุรพล ชีรรัตนพันธ์ 2527: 219-220; กิติมา ปรีดีดิลก 2532: 360-361; นพพงษ์  
บุญจิตราดุลย์ 2534: 27)

นอกจากนี้ สนิท สุวรรณทัต และคณะ (2505: 51-52 อ้างถึงใน รัตนา  
กาญจน์ และ พิมพรรณ เทพสุเมธานนท์ 2543: 118-119) ได้เสนอแนะวิธีและเครื่องมือสำหรับ  
สร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ไว้ดังนี้

1. ใช้จดหมายติดต่อกับผู้ปกครองในรูปแบบข่าวสาร การชี้แจง หรือชี้แจง  
การเรียนของเด็ก การเสนอความคิดเห็น ตลอดจนการแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ
2. ใช้บัตรงานหรือสมุดรายงานติดต่อกับผู้ปกครองให้ทราบผลการ  
เรียน สุขภาพ ความประพฤติเพื่อจะช่วยเหลือปรับปรุงให้ดีขึ้น
3. เชิญหรือกระตุ้นให้ผู้ปกครองได้มีโอกาสมาเยี่ยม โรงเรียนเสมอ
4. ครูควรเยี่ยมหมู่บ้านให้ครบทุกหมู่บ้านอย่างน้อยปีละครั้ง
5. จัดทำหนังสือพิมพ์หรือข่าวสารของ โรงเรียนเพื่อให้ชุมชนทราบข่าว  
ความเคลื่อนไหวของโรงเรียน
6. จัดแสดงนิทรรศการของโรงเรียน
7. จัดแสดงภาพถ่ายกิจกรรมและแสดงผลงานแก่ประชาชน
8. จัดสาธิตทางวิชาการและเชิญผู้ปกครองมาสังเกตการสาธิต เช่น  
สาธิตการเกษตร
9. จัดสัปดาห์แห่งการศึกษา จัดรายการรื่นเริงแล้วเชิญผู้ปกครองและ  
ชุมชนมาร่วมกิจกรรม
10. จัดฉลองครบรอบวันเกิดของโรงเรียน
11. ให้มีการแสดงสุนทรพจน์ในวันสิ้นปีการศึกษา หรือพิธีแจก  
ประกาศนียบัตรแก่นักเรียนที่สำเร็จการศึกษา

จากความสำคัญและความจำเป็นของการสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง  
โรงเรียนกับชุมชนดังที่กล่าวมา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดให้ชุมชน  
มีสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยเป็นกรรมการสถานศึกษา  
และการระดมทุนและทรัพยากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องตระหนักต่อความร่วมมือ  
ปฏิบัติงานกับชุมชนเป็นอย่างดี เช่นเดียวกับ พรรณี สุวดี (2537: 70) เห็นว่าโรงเรียนเป็นสถาบัน

ทางการศึกษา ต้องมีอิสระในการดำเนินงาน มีความสามารถในการปรับตัว การแก้ปัญหา และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน เพื่อให้ทำหน้าที่ด้านการบูรณาการ ตามหน้าที่สำคัญของระบบสังคมในระดับสถาบัน

โดยสรุปจากที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงกำหนดให้ การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน เป็นมิติหนึ่งในการวัดสุขภาพองค์การของโรงเรียน โดยให้ความหมายของ การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนหมายถึง ระดับการปฏิบัติงานของ โรงเรียนเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน สามารถปรับตัวเข้ากับชุมชนและสนองตอบความต้องการของชุมชน ได้อย่างมีอิสระและมั่นคง

### 1.3.3 การติดต่อสื่อสาร

#### 1) ความหมายและความสำคัญของการติดต่อสื่อสาร

โดยธรรมชาติคนไม่อาจจะแยกตัวอยู่อย่างโดดเดี่ยวตามลำพังได้ เมื่อมีการอยู่ร่วมกันจึงต้องใช้การติดต่อสื่อสารเพื่อสร้างความสัมพันธ์ ความเข้าใจอันดีต่อกัน การติดต่อสื่อสารจึงเป็นกระบวนการสื่อความหมายที่มีการถ่ายทอดความต้องการ ความคิด ความเข้าใจของบุคคลเพื่อให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ ได้มีผู้กล่าวถึงความหมายและความสำคัญของการติดต่อสื่อสารสรุปได้ ดังนี้

Ball (John Ball 1953: 274 อ้างถึงใน รัตนา กาญจนพันธุ์ และ พิมพรรณ เทพสุเมธานนท์ 2543: 129) ได้ให้คำจำกัดความของการติดต่อสื่อสารว่า “มิได้หมายถึง แต่เพียงการพูดและการเขียนเท่านั้น ยังหมายรวมไปถึงความเข้าใจของผู้รับ รวมไปถึงทัศนคติ ความรู้ ทักษะซึ่งมีอยู่ในตัวผู้รับ ประกอบกับระบบสังคมและวัฒนธรรมในชีวิตความเป็นอยู่ของผู้รับด้วย”

ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel 1982 อ้างถึงใน พรณี สุวัตติ 2537: 71) ให้ความหมายการติดต่อในโรงเรียนว่า เป็นการแลกเปลี่ยนข่าวสาร ความรู้สึนึกคิดหรือทัศนคติใน ส่วนที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน ซึ่งได้แก่ ระหว่างผู้บริหาร โรงเรียน ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และผู้สนใจ เกี่ยวข้องอื่น ๆ

สุพล วังสินธ์ (2533: 38) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง กระบวนการสร้างปฏิสัมพันธ์ความคิดเห็นและท่าทีต่าง ๆ จากบุคคลหนึ่งหรือหลายคนไปยังบุคคลหนึ่งหรือกลุ่มคน โดยการอาศัยสื่อหรือเครื่องมือการติดต่อสื่อสาร เช่น ถ้อยคำภาษา ตัวอักษร ภาพ เสียงและภาษาท่าทาง เป็นต้น เพื่อให้การปฏิบัติการกิจกรรมกัน และความสำเร็จของงานและองค์การ

พรณี สุวัตติ (2537: 72) ให้ความหมายว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง กระบวนการแลกเปลี่ยนข่าวสาร ข้อมูล สารสนเทศ ระหว่างกันและกัน ระหว่างผู้ส่งและผู้รับ ข่าวสารเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน ซึ่งอาจเป็นความคิด อารมณ์ ทักษะ ทัศนคติ ดังเช่น การ

ติดต่อสื่อสารในโรงเรียน จะเป็นการแลกเปลี่ยนข่าวสาร ข้อมูล ความรู้สึกนึกคิด ทักษะคิดระหว่างผู้บริหาร โรงเรียน ครู นักเรียน ผู้ปกครอง หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการ วิธีการหรือเทคนิคอย่างใดอย่างหนึ่งที่ใช้ในการถ่ายทอดหรือแลกเปลี่ยนความคิด ข่าวสาร ข้อมูล ความรู้เรื่องราวเหตุการณ์ต่าง ๆ ความรู้สึก เจตคติ ความต้องการ การตัดสินใจ ข้อเท็จจริง ซึ่งอาจเป็นคำพูด อักษร สัญลักษณ์หรือข่าวสารให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้รับรู้ เข้าใจความหมายตามเจตนาที่ต้องการ เกิดความรู้สึกและพฤติกรรมที่เข้าใจกัน

การติดต่อสื่อสารมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์การ ทั้งนี้เป็นเพราะการติดต่อสื่อสารที่เกิดขึ้นในองค์การจะมุ่งเน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่เป็นผลจากการติดต่อสื่อสารดังเห็นได้จากความสำคัญของการติดต่อสื่อสารในองค์การที่ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2534: 63) ได้กล่าวไว้ คือ การติดต่อสื่อสารช่วยสร้างความความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานย่อยต่าง ๆ ในหน่วยงานใหญ่ หากหน่วยงานใดมีระบบการสื่อสารที่ไม่ดีพอจะทำให้ประสิทธิภาพของการทำงานลดลง และคำกล่าวของ บาร์นาร์ด (1971: 89) ที่สรุปได้ว่า การติดต่อสื่อสารนับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งในระบบโรงเรียนที่ทำให้ทุกคนเข้าใจซึ่งกันและกัน และนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการการสื่อสารทุกรูปแบบถือว่าเป็นหัวใจสำคัญในการดำเนินการจัดการสถานศึกษา นอกจากนี้ยังมีผู้กล่าวถึงความสำคัญของการติดต่อสื่อสารในองค์การ ดังนี้

ชร สุนทรายุทธ (2536: 187-189) กล่าวถึงความสำคัญของการติดต่อสื่อสารในองค์การว่ามีความสำคัญต่อการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. เป็นการหาข้อมูลในการดำเนินงาน ข้อมูลต่าง ๆ ช่วยในการตัดสินใจในการดำเนินงานเป็นสิ่งจำเป็นในการบริหาร ผู้บริหารจึงมีความจำเป็นต้องอาศัยการติดต่อสื่อสารเพื่อใช้ในการหาข้อมูล
2. เป็นการแก้ปัญหาทางงานของผู้บริหารอีกอย่างหนึ่ง คือ การแก้ปัญหาที่ดีจำเป็นต้องอาศัยข้อมูลประกอบการตัดสินใจ และข้อมูล ที่ได้มานั้นย่อมขึ้นอยู่กับการติดต่อสื่อสาร
3. เป็นการกระตุ้นและจูงใจการทำงาน ในการทำงานมักเกิดปัญหาความไม่เข้าใจซึ่งกันและกันหรือขัดแย้งกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะไม่เข้าใจในแผนงานหรือเกิดความลังเลใจไม่แน่ใจในสิ่งที่ตนปฏิบัติอยู่นั้นจะถูกต้องหรือไม่ ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาไม่กล้าปฏิบัติตาม ความรู้สึกนึกคิดของตน การติดต่อสื่อสารจะช่วยให้เราเข้าใจตรงกัน การปฏิบัติงานก็จะดำเนินไปตามแผนที่วางไว้
4. เป็นการเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นและทัศนคติ การที่บุคลากรในองค์การมีความขัดแย้งกัน มีความคิดเห็นและทัศนคติที่ไม่ตรงกัน องค์การนั้นจะประสบความ

ล้มเหลวในการทำงาน ผู้ที่สามารถช่วยเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นและทัศนคติของบุคลากรในองค์กรได้ คือผู้บริหาร ซึ่งย่อมขึ้นอยู่กับว่ามีวิธีการสื่อสารที่ดี

5. เป็นการสร้างความเข้าใจให้บุคคลภายนอก การติดต่อสื่อสารกับชุมชน ที่อยู่นอกสถานศึกษาจะสามารถสร้างความเข้าใจอันดีต่อชุมชน ทำให้ชุมชนมีทัศนคติที่ดีต่อสถานศึกษา ทำได้โดยมีการประชาสัมพันธ์ที่ดี โดยใช้การติดต่อสื่อสารที่ดีด้วย

กริช สืบสนธิ (2538: 65-66) กล่าวถึงความสำคัญของการสื่อสารในองค์กรว่า การสื่อสารในองค์กรมีความสำคัญสำหรับผู้บริหารและปฏิบัติงานหลายประการ คือ

1. เป็นเครื่องมือสำคัญของฝ่ายบริหารในการบริหารงาน เพราะการสื่อสารจะช่วยให้การบริหารงานลุล่วงไปได้โดยตลอด เป็นเครื่องช่วยตรวจสอบความเข้าใจผลงาน ฯลฯ การสื่อสารในองค์กรเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญมากสำหรับผู้บริหาร ทักษะในการสื่อสารเป็นคุณสมบัติอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารจะต้องฝึกฝนให้เกิดขึ้นในตนเองพอ ๆ กับทักษะในการบริหารงาน

2. เป็นเครื่องช่วยสร้างความสัมพันธ์อันดีแก่ทั้งสองฝ่าย การสื่อสารช่วยให้เกิดความเข้าใจตรงกัน นำมาซึ่งความสนิทสนม ความไว้วางใจ สิ่งเหล่านี้ นำ ไปสู่สัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บริหารในระดับต่าง ๆ และกับพนักงานโดยส่วนรวม

3. ช่วยให้เกิดความเข้าใจระหว่างกันดีขึ้น กล่าวที่จะถามที่จะออกความคิดเห็น ทั้งตั้งและช่วยให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกันมากยิ่งขึ้น

4. ช่วยให้การปฏิบัติภารกิจของทุกหน่วยงาน ทุกส่วนเป็นไปได้อย่างประสานกันจนบรรลุวัตถุประสงค์ การสื่อสารมีส่วนอย่างมากในการประสานงานทำให้ทุก ๆ หน่วยงานทำงานในหน้าที่ของตนอย่างสอดคล้องกับการทำงานของหน่วยงานอื่น ๆ สะดวกมากขึ้น สำหรับผู้จัดการในการบริหารงานองค์กร และความรู้เกี่ยวกับการเคลื่อนไหว ความต้องการของหน่วยงานอื่น ๆ จะทำให้เป้าหมายของการทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนดไว้

5. ช่วยให้เกิดการพัฒนาและการทำงานที่มีประสิทธิภาพ การที่บุคลากรขององค์กรทุกระดับสามารถสื่อสารได้อย่างเสรี มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความกล้าที่จะสื่อสาร ย่อมนำไปสู่การเสนอความคิดสร้างสรรค์ คิดที่จะทำให้เกิดผลงานที่ดีที่สุดนำองค์กรไปสู่ความเจริญ การยอมรับในความคิดเห็นของคนอื่น ไม่ว่าคนผู้นั้นจะอยู่ในระดับใดขององค์กร ย่อมทำให้ผู้ที่ได้รับการยอมรับเกิดความภาคภูมิใจ คนเรานั้นเมื่อพูดอะไรหรือสื่อสารอะไรออกไปก็ต้องการให้มีผู้รับฟังแม้จะไม่เห็นด้วยก็ตาม

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การติดต่อสื่อสารเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กรเนื่องจากเป็นสื่อ นำความต้องการ ความคิด ความรู้สึก ไปสู่ความเข้าใจในเป้าหมายระหว่าง

บุคคลต่อบุคคล กลุ่มต่อกลุ่ม บุคคลต่อกลุ่ม หรือระหว่างองค์การด้วยกัน เพื่อให้การบริหารงานดำเนินไปอย่างสอดคล้องหรือตรงกับวัตถุประสงค์ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงาน

## 2) กระบวนการสื่อสารในองค์การ

การติดต่อสื่อสารมีความสำคัญยิ่งในด้านการสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพนั้นต้องเป็นกระบวนการที่มีลักษณะต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลา เป็นการกระทำโต้ตอบ กลับไปกลับมาระหว่างผู้ส่งสารกับผู้รับสารหรืออาจจะสลับกันในช่วงเวลาเดียวกัน โดยทั่วไปการสื่อสารจะมีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ คือ (สมิต ๒๕๓๗: ๘-๑๖)

1. ผู้ส่งสาร (Source) คือ ผู้ตั้งต้นทำการสื่อสารกับบุคคลหรือกลุ่มบุคคลอื่น บทบาทของผู้ส่งสารมีด้วยกัน 3 ประการ คือ (1) เลือกสรรความหมายที่เกิดมาจากความคิดเพื่อใช้สำหรับการสื่อสาร (2) สร้างรหัส (Encode) จากความหมายให้อยู่ในรูปของสาร และ (3) ส่งสารออกไป การสื่อสารจะมีประสิทธิผลก็ต่อเมื่อผู้ส่งสารมีส่วนได้ส่วนเสียในเรื่องที่จะสื่อสาร พยายามคิดที่ดีทั้งต่อตนเอง ตัวสาร และผู้รับสาร ผู้ส่งสารที่ดีจะต้องมีความรู้ในเรื่องที่ตนจะสื่อสารเป็นอย่างดี มีความสามารถในการคิดและสร้างรหัส

2. สาร (Message) คือ สาระ เรื่องราว ข่าวสาร ที่ผู้ส่งสารต้องการส่งออกไปสู่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลอื่น หากเรื่องอันเป็นข่าวสารมีลักษณะที่ดี และมีความเหมาะสมก็จะบังเกิดผลสำเร็จมากกว่าล้มเหลว แต่ถ้าหากลักษณะของสารไม่ชวนสนใจ ไม่ก่อความเข้าใจ ไม่เป็นที่พอใจ และไม่ประทับใจแล้ว การสื่อสารไม่ว่าเพื่อวัตถุประสงค์ใด ๆ ก็ย่อมจะเสียผลไป

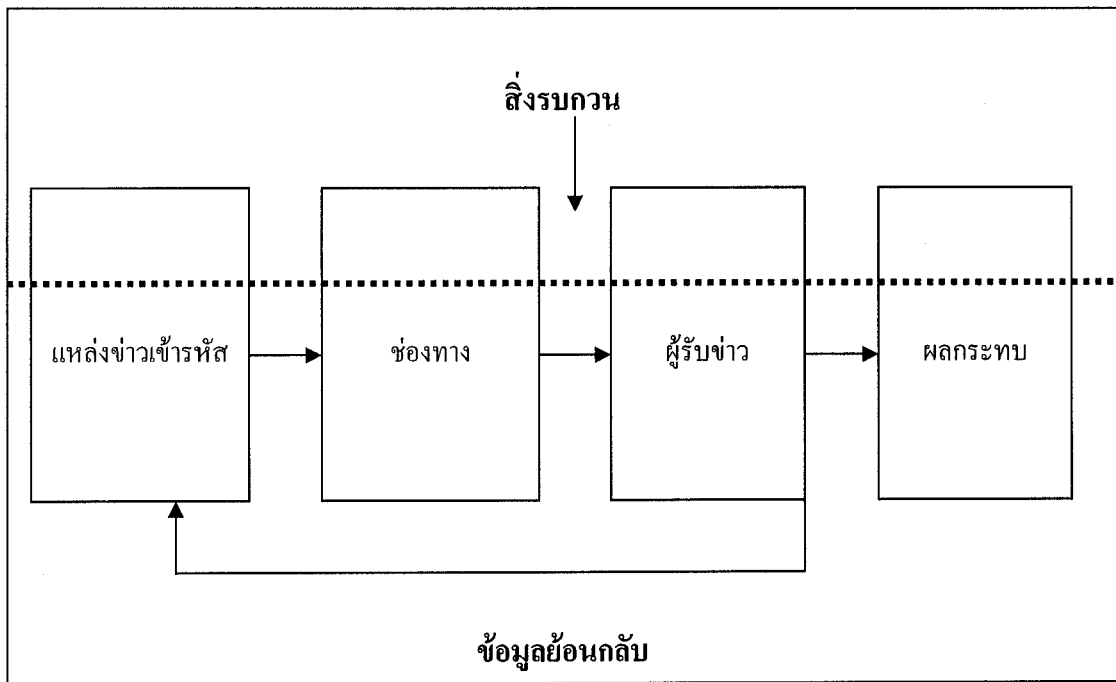
3. ช่องทางที่จะส่งสารหรือสื่อ (Channel or Medium) คือ เครื่องมือหรือช่องทางที่ผู้ส่งสารจะใช้เพื่อให้สารนั้นไปถึงบุคคลหรือกลุ่มบุคคลอื่น

4. ผู้รับสาร (Receiver) คือ บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่สามารถรับทราบสารของผู้ส่งสารได้

การติดต่อสื่อสารจะมีประสิทธิผลเพียงใดขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของกระบวนการสื่อสารซึ่ง เสนาะ ดิเยา (2530: 44) ได้กล่าวถึงกระบวนการสื่อสารว่า ประกอบด้วย ส่วนต่าง ๆ คือ สภาพของการสื่อสาร (Context) แหล่งข่าว (Source) ผู้รับข่าว (Receiver) ข่าวสาร (Message) ช่องทาง (Channel) สิ่งรบกวน (Noise) กระบวนการส่งข่าวหรือเข้ารหัส (Encoding) กระบวนการรับข่าวหรือถอดรหัส (Decoding) ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) และผลกระทบจากการสื่อสาร (Effect) รูปแบบทั่วไปของกระบวนการสื่อสาร (Communication Process) สามารถสรุปได้ดังภาพที่ 2.2



## สภาพของการสื่อสาร



ภาพที่ 2.2 รูปแบบกระบวนการสื่อสารโดยทั่วไป

บำรุงสุข สีหอำไพ (2514: 189-190 อ้างถึงใน รัตนา กางนพันธ์ และ พิมพรรณ เทพสุเมธานนท์ 2543: 133-134) ได้กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารจะได้ผลดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับหลักสำคัญ 7 ประการ คือ

1. เชื่อถือได้
2. คำอธิบายที่ดี
3. เนื้อหาดี
4. ความชัดเจน
5. มีความต่อเนื่องและอยู่กับร่องกับรอย
6. ช่องทางที่ดี
7. ความสามารถของผู้รับ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า กระบวนการสื่อสารโดยทั่วไปผู้ส่งสาร สาร ช่องทางการสื่อสาร ผู้รับข่าว สิ่งรบกวน การส่งข่าวหรือการเข้ารหัส การรับข่าวหรือการถอดรหัส ข้อมูลย้อนกลับ และผลกระทบจากการสื่อสาร ซึ่งในการสื่อสารควรคำนึงถึง ความน่าเชื่อถือของ ข้อมูลที่มีเนื้อหาดีมีการอธิบายได้อย่างชัดเจน มีช่องทางการสื่อสารที่ดีรวมทั้งต้องคำนึงถึง

ความสามารถของผู้รับสารด้วย การเรียนรู้รูปแบบกระบวนการการสื่อสารทำให้สามารถเลือกแบบการสื่อสารไปใช้ได้จริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### 3) บทบาทและหน้าที่ของการสื่อสารในองค์การ

ในการบริหารองค์การใด ๆ ก็ตาม ต้องมีการติดต่อสื่อสารเป็นเครื่องมือในการทำให้การที่บริหารงานในองค์การบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย ทั้งนี้เพราะการดำเนินงานทางการบริหารไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การจัดองค์การ การจัดบุคลากร การอำนวยความสะดวก และการควบคุมติดตามจะต้องผ่านกระบวนการติดต่อสื่อสารทั้งสิ้น จึงกล่าวได้ว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารขึ้นอยู่กับความสำเร็จของการติดต่อสื่อสารด้วย (ชวรัตน์ เชิดชัย และ นรา สมประสงค์ 2523: 50) ซึ่ง นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2534: 65) ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของการติดต่อสื่อสารในหน่วยงานไว้ 5 ประการ คือ (1) เพื่อการปฐมนิเทศสมาชิกใหม่ให้รู้จักหน่วยงานดีขึ้น (2) เพื่ออำนวยความสะดวกและบังคับบัญชาสมาชิกในหน่วยงาน (3) เพื่อประสานกิจกรรมต่าง ๆ ใน หน่วยงาน (4) ช่วยให้ความรู้ในหน่วยงานได้มีสัมพันธ์อันดีต่อกัน ทั้งในทางปฏิสัมพันธ์เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น จัดให้มีสโมสร ชมรมต่าง ๆ ให้สมาชิกได้ติดต่อกันสะดวกอย่างเป็นกันเอง และ (5) สร้างความเข้าใจและเร้าใจให้สมาชิกเกิดความสนใจและภูมิใจในหน่วยงานของตน ทำให้ไม่เกิดช่องว่างระหว่างบุคคลระดับต่าง ๆ ในหน่วยงาน นอกจากนี้ สุพิน ปัญญาภัก (2534: 455-462) ยังได้กล่าวถึงบทบาทและหน้าที่ของการติดต่อสื่อสารในองค์การไว้ว่า บทบาทหน้าที่ของการสื่อสารในองค์การมี 3 ประการ คือ (1) การสื่อสารเป็นช่องทางที่บุคคลในองค์การจะได้รับทราบข่าวสารและสร้างมาตรฐานในการทำงานที่ตนเองเห็นว่าเหมาะสม (2) การสื่อสารที่เป็นช่องทางที่บุคคลจะแสดงความคิดเห็นในเรื่องการปฏิบัติงานของตน และองค์การต่อบุคคลอื่น และ (3) การสื่อสารเป็นช่องทางในอันที่จะทำให้บุคคลในองค์การทำความเข้าใจประสานความร่วมมือซึ่งกันและกันในการดำเนินงานขององค์การที่มีความซับซ้อน ส่วนหน้าที่ของการสื่อสารในองค์การมี 3 ลักษณะ (1) หน้าที่ของการสื่อสารในการสั่งการ (The Command Function) มีลักษณะเป็นการสื่อสารสองช่องทาง (2) หน้าที่ของการสื่อสารในการสร้างความสัมพันธ์ (The Relational Function) ทั้งความสัมพันธ์ด้านกรงาน เพื่อนร่วมงาน การปรึกษาหารือ ความสัมพันธ์มีอิทธิพลต่อมนุษย์ในองค์การในการที่จะมองหรือมีความคิดเห็น พนักงานในองค์การแต่ละคนจะมีอิทธิพลทางความคิดซึ่งกันและกันเนื่องจากความสัมพันธ์ดังกล่าว และ (3) หน้าที่ของการสื่อสารในการจัดการให้เกิดความกระจ่างชัดในการทำงาน (The Ambiguity-management Function) กิจกรรมที่ต้องการการตัดสินใจซึ่งเกี่ยวข้องกับปัญหาความไม่ชัดเจนในการสั่งงาน สร้างความสมดุลระหว่างผลประโยชน์ขององค์การกับผลประโยชน์ของบุคคล และการสร้างความสมดุลระหว่างแบบอย่างที่มีอยู่เดิมกับความจริงที่ควรจะเป็นและสร้างแนวความคิดร่วมกัน สำหรับองค์การที่เป็น

สถาบันการศึกษาซึ่งมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบอื่น ๆ ทั้งภายนอกและภายในองค์การ มีการติดต่อสื่อสารกับบุคคล กลุ่ม หน่วยงานหรือองค์การอื่น ตลอดจนบุคลากรในโรงเรียน ครู อาจารย์ คนงานภารโรง นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน การติดต่อสื่อสารจึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่ผู้บริหารใช้ในการสร้างความเข้าใจ ประสานงานกระตุ้นหรือชักจูงผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายทางการศึกษา ผู้บริหารต้องมีการติดต่อสื่อสารกับบุคคลหรือกลุ่มบุคคลหลายประเภทด้วยกันคือ (ชวรัตน์ เชิดชัย และนรา สมประสงค์ 2523: 51-52 )

1. การติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไป ส่วนมากจะเป็นการติดต่อสื่อสารเพื่อรับนโยบาย คำสั่ง ข้อเสนอแนะหรือข้อเสนอแนะและเพื่อเสนอข้อมูลรายละเอียดชี้แจงผลการดำเนินงานหรือเพื่อขอการสนับสนุน เป็นต้น
2. การติดต่อสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อสั่งงาน มอบหมายงาน สอนงาน วางแผนงาน แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารรายละเอียดต่าง ๆ ในการทำงาน ให้คำปรึกษา แนะนำหรือให้การสนับสนุน ให้ขวัญและกำลังใจ ตลอดจนการให้การช่วยเหลือในปัญหาส่วนตัว บางประการและรับทราบข้อมูลบางอย่าง การร้องทุกข์ การเจรจาต่อรอง เป็นต้น
3. การติดต่อสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน ทั้งในหน่วยงานทางการศึกษาและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ถือว่าเป็นความจำเป็นประการหนึ่งสำหรับผู้บริหารทั้งนี้เพื่อการประสานงาน การขอความร่วมมือ การสร้างความเข้าใจอันดีถูกต้องตรงกันระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้การดำเนินงานทางการศึกษาเป็นไปอย่างราบรื่นสมบูรณ์ยิ่งขึ้น
4. การติดต่อสื่อสารกับนักเรียน เป็นไปเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ สอนแนะนำ ให้คำปรึกษาหารือ รับทราบข้อมูลรายละเอียดต่าง ๆ การร้องทุกข์ ร้องเรียน การเจรจาต่อรอง และการสร้างขวัญและกำลังใจ เป็นต้น
5. การติดต่อสื่อสารกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อเป็นการให้ความรู้ ความเข้าใจ และสร้างความร่วมมือ ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ตลอดจนรับทราบและแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูลรายละเอียดต่าง ๆ ที่จะมีส่วนสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการศึกษาที่ผู้บริหารมีส่วนรับผิดชอบ และช่วยให้ทราบปัญหาและความต้องการของผู้ปกครองและชุมชนอีกด้วย
6. การติดต่อสื่อสารกับบุคคลทั่วไปและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน เพื่อการประสานงานให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อทราบปัญหาและความต้องการ ตลอดจนเพื่อประโยชน์ในการสร้างภาพพจน์ที่ดีในสายตาของบุคคลทั่วไปและหน่วยงานอื่น ๆ

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า กิจกรรมการบริหารงานประจำวันในรูปการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารการศึกษาปรากฏในหลายรูปแบบ เช่น การถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร การออกคำสั่งแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง การตีความคำสั่งและชี้แจงนโยบายต่าง ๆ ของหน่วยงานการมอบหมายงานและสอนงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน การติดตามตรวจสอบงานที่มอบหมาย การจูงใจ บำรุงขวัญ การเจรจาต่อรอง ทำความตกลงในการทำงานและการประสานงาน การแสวงหาข้อมูล ข่าวสาร ข้อเสนอแนะ การประชุมพบปะกับผู้ร่วมงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง การไกล่เกลี่ยปัญหาขัดแย้ง การแก้ไขความเข้าใจผิด ตลอดจนข่าวลือต่าง ๆ รวมทั้งการให้ความกระจ่างเฉพาะเรื่อง เฉพาะกรณีแก่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้อง (อุทัย บุญประเสริฐ 2529: 34) จึงสรุปได้ว่า การติดต่อสื่อสารก่อให้เกิดประโยชน์หลายประการแก่ผู้บริหารดังนี้ (ชวรัตน์ เชิดชัย และนรา สมประสงค์ 2523: 52-53)

1. ช่วยให้เกิดการประสานงานที่ดีทั้งระดับบุคคล กลุ่ม และหน่วยงาน ทั้งภายในหน่วยงานและกับหน่วยงานภายนอก
2. ช่วยให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันในหมู่คณะผู้ทำงานทั้งในหน่วยงานและนอกหน่วยงาน ผู้ร่วมงานมีขวัญกำลังใจดีขึ้น
3. ช่วยให้ทราบข้อมูล ข่าวสารต่าง ๆ ที่จะมีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการดำเนินงานทั่วไป
4. ช่วยให้เห็นจริง ชัดสินใจ สั่งการเป็นไปด้วยความรวดเร็ว และเหมาะสมยิ่งขึ้น
5. ช่วยให้การกำกับติดตามหรือควบคุมงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งทางสายการบังคับบัญชาอย่างเป็นทางการและอย่างไม่เป็นทางการ

ดังนั้นการติดต่อสื่อสารจึงมีความสำคัญต่อการบริหารองค์การ ซึ่งในการบริหาร โรงเรียนจำเป็นต้องอาศัยระบบการติดต่อสื่อสารเพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดความเข้าใจตรงกันและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่โรงเรียนตั้งไว้ ซึ่งผู้ที่มีหน้าที่ในการพัฒนาและคงไว้ซึ่งระบบการติดต่อสื่อสารที่ดีคือผู้บริหารโรงเรียน ดังที่ พรรณี สุวดี (2537: 79) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารจะเป็นสื่อ(means) เชื่อมโยงให้สมาชิกหรือบุคลากรในโรงเรียนเกิดความเข้าใจ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันตามหน้าที่สำคัญของระบบสังคม ด้านการบูรณาการและการรักษาระเบียบแบบแผน ในระดับการจัดการ (Managerial Level) ที่ผู้บริหาร โรงเรียนต้องให้ความสำคัญเพื่อความอยู่รอดของโรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยได้ให้ความหมายของการติดต่อสื่อสาร ว่าหมายถึง ระดับการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูในการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้สึกรวมทั้งความคิดเห็น สร้างความเข้าใจตรงกัน สามารถปฏิบัติงานร่วมกันให้บรรลุตามเป้าหมายของโรงเรียน

### 1.3.4 ภาวะผู้นำอันดีเพื่อนร่วมงาน

#### 1) ความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership)

ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงาน โดยใช้กระบวนการกลุ่ม ทั้งนี้เพราะผู้นำ คือ ผู้บริหารงานของกลุ่มทำหน้าที่เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวก การจูงใจ การริเริ่ม การประนีประนอม และการประสานงาน เพื่อให้สมาชิกในกลุ่มรวมพลังกันทำงานของกลุ่มให้ดำเนินไปสู่ความสำเร็จ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2541: 6) มีผู้กล่าวถึงความหมายของของ “ภาวะผู้นำ” สรุปได้ดังนี้

ทองอินทร์ วงศ์โสธร (2523: 165-167) รวบรวมความหมายของภาวะผู้นำที่บุคคลต่าง ๆ กล่าวไว้ดังนี้

ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถในการชักชวนหรือชี้นำคนอื่น โดยปราศจากการใช้อำนาจตามตำแหน่งหรือเหตุการณ์ภายนอก

ภาวะผู้นำคือ กระบวนการในการใช้อิทธิพล (Influence) ต่อกิจกรรมของกลุ่มเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ของกลุ่ม และทำกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์

ภาวะผู้นำเป็นปรากฏการณ์ทางสังคมที่ซับซ้อนและสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง

ภาวะผู้นำ หมายถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผลแห่งความสัมพันธ์ก็คือบุคคลหนึ่งในช่วงเวลาหนึ่ง ต้องรับผิดชอบต่อกิจกรรมและสวัสดิการของกลุ่ม

ภาวะผู้นำเกิดขึ้นเมื่อคนหนึ่งมีผลกระทบต่ออีกคนหนึ่งหรือกลุ่มหนึ่งในลักษณะที่ว่า การสั่งการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์มาจากคน ๆ นี้ความสำเร็จของการเป็นผู้นำเกี่ยวข้องกับผู้อื่นเสมอไม่เคยเกิดขึ้นโดยลำพัง

ภาวะผู้นำคือ การกระทำใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพลต่อกิจการขององค์กร ภาวะผู้นำ เป็นการใช้อิทธิพลระหว่างบุคคลในสถานการณ์อย่างหนึ่งโดยผ่านกระบวนการติดต่อสื่อสารเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2534: 95) ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้หลายประการดังนี้

ผู้นำ คือ ผู้ที่มีอิทธิพลในทางที่ถูกต้องต่อการกระทำของผู้อื่น

ผู้นำ คือ ผู้ที่มีอิทธิพลในทางที่ถูกต้องต่อการกระทำของผู้อื่นมากกว่าคนอื่น ๆ ในกลุ่มหรือในองค์การซึ่งเขาปฏิบัติงานอยู่

ผู้นำ คือ ผู้ที่ได้รับการเลือกตั้งจากกลุ่มเพื่อให้เป็นหัวหน้า

ผู้นำ คือ ผู้ซึ่งใช้อิทธิพลมากในการกำหนดเป้าหมายหรือการปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์การ

ผู้นำ คือ ผู้ซึ่งได้รับตำแหน่งในสำนักงานและมีอิทธิพลสูงในตัวเอง (มองในแง่ของตำแหน่งงาน)

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำหมายถึง การกระทำของบุคคลหนึ่งซึ่งสามารถโน้มน้าวบุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลให้ยอมรับเกิดความร่วมมือกันปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

## 2) ประเภทของภาวะผู้นำ

มีผู้กล่าวถึงประเภทของภาวะผู้นำ ดังนี้

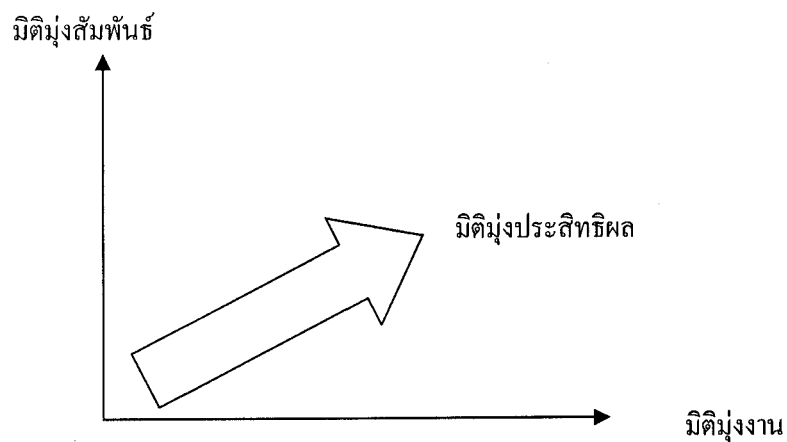
ทองอินทร์ วงศ์โสธร (2523: 178, 184) ได้กล่าวถึงการแบ่งภาวะผู้นำแบ่งได้เป็น 2 ประเภทคือ ภาวะผู้นำโดยสถานการณ์ (Situational leadership) และภาวะผู้นำโดยตำแหน่ง (Status Leadership) แต่หากใช้พฤติกรรมของผู้นำเป็นเกณฑ์พิจารณาแบบของภาวะผู้นำ (Leadership Style) ซึ่งนักวิชาการได้จำแนกแบบของภาวะผู้นำ ออกเป็น 4 แบบ คือ

1. แบบประชาธิปไตย-อัตตนิยม (Democratic-Autocratic Styles)
2. แบบสถาบันนิติ-บุคคลามิติ (Nomocratic-Idiographic Styles)
3. แบบมิตรสัมพันธ์-กิจสัมพันธ์ (Consideration-Initiating Structure Styles)
4. แบบคำนึงคน- คำนึงผลผลิต (Concern for People-Concern for Production)

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยยึดค่านิยมของภาวะผู้นำฉันท์เพื่อนร่วมงานที่พรธณี สุวดี (2527: 25) ให้ไว้ว่า ภาวะผู้นำฉันท์เพื่อนร่วมงานเป็นระดับสภาวะการปฏิบัติงานด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่มุ่งเน้นการสร้างมิตรสัมพันธ์และกิจสัมพันธ์ที่ดีกับคณะครูในโรงเรียน โดยปฏิบัติตัวเป็นเสมือนเพื่อนร่วมงานอันนำไปสู่การร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ดังนั้นในตอนนี้อยู่วิจัยจึงนำเสนอพฤติกรรมกรรมการบริหารแบบมิตรสัมพันธ์-กิจสัมพันธ์ตามทฤษฎี 3 มิติ ของเรดดิ (Reddin) ดังนี้

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของมหาวิทยาลัยสำคัญ ๆ คือ มหาวิทยาลัยไอโฮโอที่จำแนกพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 2 มิติ คือ มิติกิจสัมพันธ์ (Initiating Structure) และมิติมิตรสัมพันธ์ (Consideration) มหาวิทยาลัยมิชิแกน ที่แบ่งพฤติกรรมผู้นำออกเป็น มิติมุ่งผลผลิต (Production-centered) กับมิติมุ่งคนงาน (Employee-centered) และมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ที่แบ่งพฤติกรรมผู้นำเป็นแบบมุ่งงาน (Task Leader) กับแบบมุ่งสังคม (Social Leader) งานวิจัย

เกี่ยวกับภาวะผู้นำของทั้ง 3 มหาวิทยาลัย จำแนกพฤติกรรมผู้นำเป็นสองแบบที่สอดคล้องกัน เรดดิน (Reddin 1970) จึงนำมาสร้างทฤษฎี 3 มิติ (3-D Model หรือ 3-D Management) โดยอาศัย 2 มิติแรก คือ มิติมุ่งงาน (Task Orientation) และมิติมุ่งสัมพันธ์ (Relationship Orientation) และได้เพิ่มมิติ มุ่งประสิทธิผล (Effectiveness) อีกหนึ่งมิติ โดยมีแนวคิดพื้นฐานว่าประสิทธิผลของผู้นำขึ้นอยู่กับ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำกับสถานการณ์ เขียนเป็นแผนภาพ ได้ดังภาพที่ 2.4 (เสริมศักดิ์ วิชาการณ์ 2542: 80)



ภาพที่ 2.3 มิติทั้งสามของทฤษฎี 3 มิติของเรดดิน (Reddin)

จากแผนภาพจะเห็นว่าพฤติกรรมผู้นำตามทฤษฎี 3 มิติ ของ เรดดิน (Reddin) มี 3 มิติ คือ

1. มิติมุ่งงาน หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตามได้เข้าใจในการดำเนินงานตามแผนนโยบาย การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตามสามารถปฏิบัติงานได้ผล และสำเร็จตามวัตถุประสงค์
2. มิติมุ่งสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรม ผู้นำที่แสดงออกถึงความเป็นมิตร มีความไว้วางใจ เชื่อใจ สนับสนุนกับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตามเพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
3. มิติมุ่งประสิทธิผล หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และผู้ร่วมงานพอใจ โดยยึดสถานการณ์เป็นหลัก ถ้าสถานการณ์เหมาะสม พฤติกรรมผู้นำก็มีประสิทธิผลมาก ถ้าหากสถานการณ์ไม่เหมาะสมพฤติกรรมผู้นำก็จะมีประสิทธิผลน้อย

จากทฤษฎีดังกล่าว เรดดีน (Reddin 1970: 27) ได้สร้างแบบผู้นำพื้นฐาน 4 แบบ คือ

แบบที่ 1 งานสูง-สัมพันธ์สูง แทนแบบผู้นำที่ เป็นผู้ผสมผสาน (Integrated) ผู้นำประเภทนี้เป็นผู้นำทั้งที่มุ่งที่คน โดยให้ทำงานที่มีความหมาย และมุ่งที่งาน โดยให้คนตระหนักถึงความรับผิดชอบ

แบบที่ 2 งานต่ำ-สัมพันธ์สูง แทนแบบของผู้นำที่เป็นมิตรสัมพันธ์ (Related) ผู้นำประเภทนี้เน้นที่ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และคำนึงถึงงานเพียงเล็กน้อย

แบบที่ 3 งานต่ำ-สัมพันธ์ต่ำ แทนแบบของผู้นำที่เป็นผู้แยกตัว (Separated) ผู้นำประเภทนี้มิได้มุ่งที่งานหรือความสัมพันธ์ เขาแยกตัวออกจากทั้งงานและความสัมพันธ์

แบบที่ 4 งานสูง-สัมพันธ์ต่ำ แทนแบบของผู้นำที่ เป็นผู้เสียสละ (Dedicates) ผู้นำแบบนี้เสียสละให้กับงาน และคำนึงถึงความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเพียงเล็กน้อย

ในสภาพจริงแบบของผู้นำทั้ง 4 ไม่สามารถแยกออกจากกันได้อย่างเด็ดขาดแต่แบบของการเป็นผู้นำที่ดีขึ้นอยู่กับสถานการณ์ของการเป็นผู้นำ ซึ่งหากใช้ในสถานการณ์ที่เหมาะสมก็จะเกิดเป็นแบบผู้นำที่มีประสิทธิผลมาก 4 แบบ คือ

1. แบบผู้นำทีม (Executive) ผู้นำที่ถือว่าหน้าที่ของตน คือ การส่งเสริมความพยายามสูงสุดของบุคคลในภารกิจที่ต้องปฏิบัติทั้งภารกิจระยะสั้นและระยะยาว

2. ผู้สอนแนะ (Developer) ผู้นำที่มีความเชื่อมั่นในตัวบุคคล จะมุ่งมั่นที่จะพัฒนาความสามารถพิเศษของคนอื่นและจัดบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความพึงพอใจ

3. ผู้คุมกฎ (Bureaucrat) ผู้นำที่ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์

4. ผู้บุกเบิกงาน (Benevolent Autocrat) ผู้นำที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงมากและมุ่งมั่นที่งาน ทั้งที่เป็นงานเฉพาะหน้าและงานในระยะยาวมีทักษะดีเยี่ยมในการชักนำให้ผู้อื่นกระทำในสิ่งที่ตัวเองต้องการ โดยไม่รู้สึกรัดค้ำหรือบั่นเคือง (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ 2542: 82-83)

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบกิจสัมพันธ์ คือ พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งงานเป็นหลัก โดยผู้นำจะพยายามสร้างรูปแบบที่ดีในการจัดหน่วยงานและจัดระเบียบแบบแผนเน้นการปฏิบัติงานให้ได้ตามเกณฑ์และวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ และภาวะผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ คือ พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งคนเป็นหลัก โดยผู้นำจะแสดงความเป็นกันเอง เห็นอกเห็นใจ ยกย่องนับถือมีมนุษยสัมพันธ์อันดีงามกับผู้ใต้บังคับบัญชา จึงกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำอันที่เพื่อนร่วมงานเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารองค์กรที่มุ่งการสร้างคน และการสร้างงานให้เกิดขึ้นในองค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุ



เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนด พฤติกรรมของผู้นำแบบกิจสัมพันธ์ และผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์  
สรุปได้ดังนี้ (ทองอินทร์ วงศ์โสธร 2523: 189-190)

ผู้นำที่มีพฤติกรรมแบบกิจสัมพันธ์จะแสดงออกดังนี้

1. แสดงให้ผู้ร่วมงานเข้าใจในทัศนคติอย่างชัดเจน
2. นำความคิดใหม่ ๆ ไปหารือกับผู้ร่วมงาน
3. ปกครองผู้ร่วมงานด้วยมาตรการที่เฉียบขาด
4. ดำเนินการทำงานที่บกพร่อง
5. พุดจากับผู้ร่วมงานด้วยท่าทีที่น่าเกรงขาม
6. มอบหมายงานเฉพาะอย่างให้ผู้ร่วมงานทำ
7. ทำงานโดยไม่มีการวางแผนไว้ล่วงหน้า
8. วางมาตรฐานในการปฏิบัติงานเอาไว้อย่างแน่นอน
9. เน้นการทำงานให้ทันตามกำหนดเวลา
10. ส่งเสริมการให้ระเบียบปฏิบัติอย่างเดียวกันในการปฏิบัติงาน
11. ย้ำให้ผู้ร่วมงานทราบถึงอำนาจหน้าที่ของตัวเองในหน่วยงาน
12. ขอร้องให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามกฎและระเบียบข้อบังคับที่วางไว้
13. แจ้งให้ผู้ร่วมงานทราบถึงความมุ่งหวังของหน่วยงานที่มีต่อ

ผู้ร่วมงาน

14. สอดส่องดูแลให้ผู้ร่วมงานทำงานเต็มกำลังความสามารถของแต่ละ

บุคคล

15. สอดส่องดูแลให้มีการประสานงานกันอย่างใกล้ชิด

ผู้นำที่มีพฤติกรรมแบบมิตรสัมพันธ์จะแสดงออกดังนี้

1. ช่วยเหลือเกื้อกูลผู้ร่วมงาน
2. ช่วยเหลืองานเล็ก ๆ น้อย ๆ เพื่อให้ผู้ร่วมงานชื่นชมในการเป็น

สมาชิกของหน่วยงาน

3. ประพฤติตนเป็นคนเปิดเผยเข้าใจง่าย
4. หาโอกาสรับฟังความคิดเห็นจากผู้ร่วมงาน
5. หลีกเลี่ยงการคบหาสมาคมกับผู้ร่วมงาน
6. ดูแลเอาใจใส่ในสวัสดิภาพของผู้ร่วมงานแต่ละคน
7. ปฏิเสธที่จะอธิบายถึงการปฏิบัติงานของท่าน
8. ปฏิบัติงานตามลำพังโดยไม่มีการหารือใคร

9. ไม่ค่อยยอมรับความคิดใหม่ ๆ
10. ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานในฐานะเป็นผู้ที่เท่าเทียมกัน
11. แสดงความเต็มใจที่จะให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง
12. แสดงความเป็นมิตรและไม่ถือตัว
13. พยายามทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกสบายใจในขณะที่สนทนาอยู่ด้วย
14. นำข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานไปปฏิบัติ
15. ขอความเห็นชอบจากผู้ร่วมงานในเรื่องสำคัญก่อนที่จะมีการ

ดำเนินงานต่อไป

ภาวะผู้นำจันท์เพื่อนร่วมงาน เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ที่มุ่งเน้นการสร้างคนและสร้างงานให้เกิดขึ้นในโรงเรียน เป็นเครื่องมือหรือสื่อที่จะบอกได้ว่าการบริหารโรงเรียนจะบรรลุเป้าหมายมากน้อยเพียงใด ซึ่งโรงเรียนที่จะประสบผลสำเร็จมักมีองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำเป็นองค์ประกอบหลัก ดังนั้นทางทฤษฎีระบบสังคมจึงกำหนดให้ภาวะผู้นำจันท์เพื่อนร่วมงาน เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ในระดับการจัดการ (Managerial Level) ที่เป็นเครื่องมือบ่งบอกให้เห็นว่า ได้ตอบสนองการกระทำตามหน้าที่สำคัญของระบบสังคม ด้านการทำให้บรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment : G) ของโรงเรียน (พรณี สุวัฒน์ 2537: 95) ดังนั้นผู้วิจัยจึงให้ความหมาย ภาวะผู้นำจันท์เพื่อนร่วมงาน หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนแบบกิจสัมพันธ์ที่มุ่งเน้นผลสำเร็จของงานและแบบมิตรสัมพันธ์ที่มุ่งเน้นความสัมพันธ์ที่ดีกับครูในโรงเรียน เพื่อให้เกิดการร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน

### 1.3.5 การเป็นผู้นำทางวิชาการ

#### 1) ความหมายของการเป็นผู้นำทางวิชาการ

พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ เป็นปัจจัยสำคัญต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ทั้งนี้เพราะการที่โรงเรียนจะมีคุณภาพนั้น ตัวบ่งชี้สำคัญอีกอย่างหนึ่งคือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (Hoy and Miskel) มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการเป็นผู้นำทางวิชาการ ดังนี้

อรอนงค์ ระงับพิศษ์ (2538: 33) นิยามการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนว่า คือผู้ที่มีความสามารถในการใช้กลยุทธ์ทั้งการเป็นผู้นำ การบริหารและการนำกลุ่มให้กระทำกิจกรรมทางด้านวิชาการให้บรรลุผล ซึ่งจะมีผลต่อการเรียนการสอนสำหรับนักเรียน

วิรัช ต้นตระกูล (2542: 36) ได้นิยามการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาว่า หมายถึง การนำความรู้ ความสามารถ แนวคิด เทคนิค วิธีการที่มี

ประสิทธิภาพต่อการศึกษาไปใช้ในการบริหารงานต่าง ๆ ในโรงเรียนตามบทบาท หน้าที่ ทำให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ ซึ่งถือได้ว่าเป็นการพัฒนาวิชาชีพ

ทัสนี วงศ์ยืน (2546: 5-2) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ คือ การบริหารเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณสมบัติที่พึงประสงค์ตามความคาดหวังของหลักสูตร ชุมชน สังคม ผู้เรียนและสถานศึกษา เป็นงานหลักที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งต้องการวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ความร่วมมือของครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง บนพื้นฐานความถนัดและความต้องการของผู้เรียน และความจำเป็นของท้องถิ่น สังคมและประเทศชาติ และจะมีผลสำเร็จสูงได้จะต้องเกิดจากการมีส่วนร่วมของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีคุณลักษณะของความเป็นผู้นำทางวิชาการ และดำเนินไปอย่างสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาขึ้นอยู่กับประเด็นต่อไปนี้

1. ความรู้ ความสามารถ ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 3 ด้าน คือ ทักษะทางการจัดการ (Managerial Skills) ทักษะทางมนุษย์ (Human Skills) ทักษะทางเทคนิค (Technical Skills) และคุณลักษณะพื้นฐานสำคัญที่เอื้อต่อการเป็นนักบริหารสถานศึกษามีอาชีพ
2. ความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญและคุณลักษณะพื้นฐานที่เอื้อต่อวิชาชีพครู
3. ความร่วมมือของนักเรียน ผู้ปกครอง ศิษย์เก่า และชุมชน โดยรอบสถานศึกษา
4. วิสัยทัศน์ แผนงาน/โครงการของสถานศึกษาที่มีเป้าหมายและทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจน และบุคลากรภายนอกสถานศึกษาที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษาแต่ละแห่ง

นอกจากนี้ มีนักวิชาการหลายคน ที่ให้ความหมายของผู้นำทางวิชาการที่คล้ายคลึงกันว่า เป็นการแสดงบทบาทสำคัญของผู้บริหารที่เน้นกิจกรรมด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติการเรียนการสอนของครู (Debevoise 1984: 14, Davis and Thomas 1989: 21 อ้างถึงใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 2548: 17)

กล่าวโดยสรุป ผู้นำทางวิชาการ คือผู้ที่มีความสามารถในการส่งเสริมและสร้างความเชื่อมั่นให้ครูปฏิบัติหน้าที่ด้านวิชาการไปในทิศทางที่ถูกต้องตามเป้าหมาย ร่วมวางแผนและให้การสนับสนุนครูในการปฏิบัติงานวิชาการ อันจะส่งผลถึงการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน

## 2) องค์ประกอบของการเป็นผู้นำทางวิชาการ

ฮอลลิงเจอร์ และเมอร์ฟี (Hallinger and Murphy 1985: 221-224)

ได้เสนอ องค์ประกอบของพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารไว้ 3 องค์ประกอบใหญ่ คือ

### 1. การกำหนดภารกิจของโรงเรียน (Defining the School Mission)

เป็นการกำหนดขอบเขตของงานที่โรงเรียนต้องรับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ และสร้างความเข้าใจในภารกิจดังกล่าวให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ ซึ่งประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ

#### 1.1 การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน (Framing School Goal)

จะต้องมีความชัดเจน โดยเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยให้ทีมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน ซึ่งจะต้องรวมถึงความรับผิดชอบของคณะครูเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายสูงสุด เป้าหมายในด้านการปฏิบัติงานจะต้องแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่สามารถวัดได้ และง่ายต่อครูในการที่จะนำไปสอนได้ตรงตามจุดประสงค์ในห้องเรียน

#### 1.2 การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน (Communicating School Goal)

ผู้บริหารจะต้องจัดให้มีขึ้นเพื่อให้ครู ผู้ปกครองและนักเรียนได้ทราบโดยทั่วกัน

### 2. การจัดการด้านการเรียนการสอน (Managing of Instructional

Program) หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการดูแล ส่งเสริมและสนับสนุนการสอนของครู การเรียนของนักเรียนและการประสานการจัดการเรียนการสอนซึ่งจำแนกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ

#### 2.1 การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน (Supervising and

Evaluation Instruction) ซึ่งจะต้องทำงานร่วมกับครูในด้านหลักสูตรและการสอน

#### 2.2 การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร (Coordinating Curriculum)

หมายถึง พฤติกรรมการประสานงานกับครูในด้านการนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดผลจริง

#### 2.3 การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน (Monitoring Student

Progress)

### 3. การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน (Promote School

Climate) ซึ่งมี 6 องค์ประกอบ คือ

#### 3.1 การควบคุมการใช้เวลาในการสอนของครู (Protecting

Instructional Time)

#### 3.2 การเอาใจใส่ดูแลครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด (Maintaining

High Visibility) เป็นการช่วยเพิ่มปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับนักเรียนและกับครู ซึ่งปฏิสัมพันธ์

อย่างไม่เป็นทางการแบบนี้ผู้บริหารจะได้รับข้อมูลมากมาย ในด้านความต้องการของนักเรียนและครู ผู้บริหารจะมีโอกาสสื่อสารเป้าหมายระดับต่าง ๆ ของโรงเรียนให้นักเรียนและครูทราบ

3.3 การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู (Providing Incentives for Teachers) การสร้างบรรยากาศเชิงบวกด้านการเรียนรู้ รวมทั้งการให้รางวัลและการยอมรับการทำงาน of ครู นับเป็น บทบาทที่สำคัญส่วนหนึ่งของผู้บริหารในการที่จะทำให้โครงสร้างของการทำงานดีขึ้น รางวัลที่สามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับครู อาจไม่ใช่เงินเพียงอย่างเดียว แต่อาจจะเป็น คำชมเชยทั้งโดยส่วนตัวหรือการให้สังคมยอมรับ เป็นต้น

3.4 การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ (Promoting Professional Development)

3.5 การพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ (Developing and Enforcing Academic Standards) มาตรฐานทางวิชาการที่สูงขึ้นจะเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความคาดหวัง แสดงให้เห็นได้จากจำนวนนักเรียนที่เพิ่มขึ้นในโอกาสต่อไป

3.6 การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ (Providing Incentives for Learning)

### 3) บทบาทการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน

เจมส์ สวีนเน่ (Sweeney 1986 : 349 อ้างถึงในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสระบุรี เขต 2 2548: 17) ได้สังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียน และพบว่าครูใหญ่ที่มีประสิทธิผล มีลักษณะการบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับด้านวิชาการ ดังนี้

1. เน้นความสำเร็จโดยให้ความสำคัญต่อกิจกรรมการเรียนการสอน และอุปกรณ์ต่าง ๆ ซึ่งทำให้การศึกษาประสบความสำเร็จ รวมทั้งมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียนและในห้องเรียน
2. กำหนดนโยบายการเรียนการสอน และให้ครูอาจารย์มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับวิธีการสอนอุปกรณ์ตลอดจนกระบวนการประเมินผล ครูใหญ่จะคิดแผนงานในการแก้ปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียน
3. สร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เหมาะสมต่อการเรียนรู้
4. ประเมินผลความก้าวหน้าของนักเรียนอยู่เสมอ จะมีการติดตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และทราบถึงความสามารถของนักเรียนว่าอยู่ในเกณฑ์ใดเมื่อเทียบกับนักเรียน โรงเรียนอื่น
5. ประสานงานในด้านวิชาการ คือการจัดการในด้านเนื้อหาวิชา วัสดุ อุปกรณ์การจัดชั้นเรียน สนับสนุนแผนงานโครงการวิชาการต่าง ๆ ของโรงเรียน

6. ให้การสนับสนุนครู โดยจะมีการสื่อสารกับครูเกี่ยวกับเป้าหมายและวิธีการดำเนินงาน จะช่วยเหลือสนับสนุนครูในด้านต่าง ๆ และส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาทางด้านการเรียนการสอน

ฮอลลิงเจอร์ (Hallinger อ้างถึงในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 2548: 19) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางวิชาการ ดังนี้

1. วางกรอบนโยบายของโรงเรียนอย่างชัดเจน
2. นำนโยบายของโรงเรียนไปปฏิบัติ
3. มีการนิเทศและประเมินผลการเรียนการสอน
4. พัฒนาหลักสูตร
5. ติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน
6. จัดสรรเวลาเพื่องานวิชาการ
7. ส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ครู
8. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาทางวิชาการ
9. ส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจในการเรียน

ปัญญา แก้วกียร และสุภัทร พันธุ์พัฒนกุล (2545: 17) กล่าวถึงบทบาทผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารว่า ผู้บริหารจะต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำในการจัดกระบวนการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้ได้ตามจุดหมาย และโครงสร้างสาระการเรียนรู้ตามหลักสูตร รวมทั้งการพัฒนาเนื้อหาสาระและกิจกรรมที่สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียนซึ่งผู้บริหารจะต้องเรียนรู้และทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร กระบวนการพัฒนาหลักสูตร การจัดทำเนื้อหาสาระและกระบวนการเรียน การนิเทศติดตามและประเมินผลการศึกษาเพื่อทำหน้าที่เป็นผู้นำการพัฒนางานต่างๆ ในสถานศึกษา

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า งานวิชาการเป็นหัวใจหลักของการจัดการศึกษาของโรงเรียน และผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนางานวิชาการก็คือผู้บริหารโรงเรียน ดังนั้นผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำทางวิชาการ ทั้งทางด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน มีความสามารถในการพัฒนาและสร้างความเชื่อมั่นให้ครูปฏิบัติหน้าที่ด้านการจัดการเรียนการสอนไปในทิศทางที่ถูกต้องตามเป้าหมาย โดยการร่วมวางแผน ดำเนินการ นิเทศติดตามและประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน รวมทั้งผู้บริหารต้องจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ จากความสำคัญดังที่กล่าวมา ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดให้การเป็นผู้นำทางวิชาการเป็นตัวแปรหนึ่งในการศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียน โดยให้ความหมายการเป็นผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานของผู้บริหารในการบริหารหลักสูตรให้

สนองความต้องการ ความสนใจ และศักยภาพของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและท้องถิ่น สามารถนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติอย่างมีคุณภาพ ด้วยการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการนิเทศติดตามประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตรและการจัดกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง

### 1.3.6 การสนับสนุนทรัพยากร

#### 1) ความหมายของทรัพยากรในการบริหารโรงเรียน

ทรัพยากรในการบริหารโรงเรียน ได้แก่ บุคลากร เงิน วัสดุ และระบบการจัดการ ทรัพยากรด้านบุคคลเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด ดังนั้น ในการบริหารโรงเรียนจำเป็นต้องให้ความสำคัญต่องานและบุคลากรไปพร้อม ๆ กัน นั่นคือทำอะไรจึงจะได้งานที่มีคุณภาพและให้คนทำงานอย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2528: 15)

พรณี สุวดี (2537: 80) ให้ความหมายของ ทรัพยากรในการบริหารโรงเรียนหมายถึง องค์ประกอบด้านการจัดการ บุคลากร เงิน และวัสดุอุปกรณ์ ที่ผู้บริหารโรงเรียนได้ใช้ประโยชน์ เพื่อให้การดำเนินการใช้ทรัพยากรทางการบริหาร ที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งอาจทำได้โดย “การลด” “การเพิ่ม” หรือ “การทำให้เท่าเดิม” เพื่อให้การจัดการกับทรัพยากรให้ได้ประโยชน์มากที่สุด ในเวลาอันรวดเร็ว กล่าวคือ

1. มีการ “ลด” ทรัพยากรบุคคล เงิน วัสดุอุปกรณ์ และปรับปรุงระบบการจัดการให้ดีขึ้น เพื่อให้ผลการจัดการศึกษาอยู่ในระดับเดิมหรือดีขึ้น
2. มีการใช้ทรัพยากรบุคคล เงิน และวัสดุอุปกรณ์เท่าเดิม และปรับปรุงระบบการจัดการให้ดีขึ้น เป็นการ “เพิ่มคุณภาพ” หรือผลที่เกิดขึ้นต่อนักเรียนให้มากขึ้น นั่นคือการลงทุนเท่าเดิม แต่ได้ผลดีขึ้น
3. มีการ “เพิ่ม” ทรัพยากรบุคคล เงิน เท่าที่จำเป็นและจัดระบบการจัดการให้ดีขึ้น ทำให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาสูงสุด

เป็นที่ทราบกันดีว่าเป้าหมายสูงสุดของการจัดการศึกษา คือ คุณภาพของนักเรียน ซึ่ง เดรก และ โรว์ (Drake and Roe 1986: 89) สรุปว่ามีองค์ประกอบหลายอย่างที่มิอิทธิพลต่อการเรียนการสอนในโรงเรียน แต่มีองค์ประกอบที่สำคัญ 6 องค์ประกอบ ซึ่งเป็นหน้าที่ของหัวหน้าสถานศึกษา ทำให้องค์ประกอบเหล่านี้เกิดประโยชน์สูงสุด องค์ประกอบทั้ง 6 ประการ คือ

1. บุคลากร ซึ่งรวมถึงนักเรียน ครู คนงาน ภารโรง เจ้าหน้าที่ทางการศึกษา ชุมชนและสมาคมวิชาชีพ เป็นต้น
2. เวลา ผู้นำจำเป็นต้องใช้เวลาที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด งานหลายอย่างต้องทำแข่งกับเวลาโรงเรียนต้องจัดบรรยากาศให้นักเรียนได้ใช้เวลาของเขาอย่างคุ้มค่า

3. ข้อมูลหรือสารสนเทศ ผู้บริหารการศึกษา จำเป็นต้องใช้ข้อมูลเท่าที่จำเป็นแก่คณะบุคคลทั้งหลาย ภาระที่สำคัญที่สุดของผู้บริหารการศึกษาคือ ควรจะให้ข้อมูลอะไรกับใคร จึงจะทำให้เกิดประโยชน์สูงสุด

4. โปรแกรมและวัสดุอุปกรณ์มากมาย หน้าที่สำคัญของผู้บริหารก็คือ ทำอย่างไรจึงจับคู่ระหว่างโปรแกรมและอุปกรณ์คือ โปรแกรมอะไรควรใช้อุปกรณ์อะไร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทางการศึกษา

5. เงินมักจะเป็นข้ออ้างว่าเพราะขาดเงินจึงไม่สามารถจัดโปรแกรมที่ดีได้ เงินอาจเป็นส่วนหนึ่งทำให้โปรแกรมการศึกษาดีขึ้น ภายในระบบเศรษฐกิจที่รัดตัว ผู้บริหารการศึกษาควรทราบว่า ภายในวงเงินจำกัดควรจะทำอะไรก่อนและทำอะไรหลัง เพราะไม่สามารถทำพร้อมกันได้

6. สถานที่ ผู้บริหารการศึกษาจำเป็นต้องมีความสามารถในการใช้อาคารสถานที่ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดทางการศึกษา

## 2) บทบาทของผู้บริหารในการสนับสนุนทรัพยากรในโรงเรียน

แคมป์เบลล์ และคณะ (Campbell and others 1983: 75-76 อ้างถึงใน จิรภัทร ศิริพรรณภรณ์ 2546: 13) ได้ชี้ให้เห็นว่าหน้าที่สำคัญของผู้บริหารการศึกษา คือการส่งเสริมการเรียนการสอน โดยสรุปภารกิจหลัก คือ

1. ผู้บริหารการศึกษาควรจะมองเห็นการณ์ไกลและมีอิทธิพลในการพัฒนาเป้าหมายและนโยบายของสถานศึกษา
2. ผู้บริหารการศึกษาควรกระตุ้นและชี้นำในการพัฒนาโครงการและโปรแกรมต่าง ๆ เพื่อช่วยให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาควรกำหนดวิธีการและประสานงานในการนำโครงการต่าง ๆ ไปปฏิบัติ
3. ผู้บริหารการศึกษาควรจัดหาและจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นเพื่อสนับสนุนโครงการและโปรแกรมของสถานศึกษา
4. ผู้บริหารการศึกษาควรจะเป็นตัวแทนของสถานศึกษาในกิจกรรมต่าง ๆ
5. ผู้บริหารการศึกษาควรประเมินผลประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานทางสถานศึกษา

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ผู้บริหารมีหน้าที่สำคัญหลายประการในการที่จะส่งเสริมการเรียนการสอน รวมทั้งหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่ในโรงเรียนเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ครูและนักเรียน ดังจะเห็นว่าในการดำเนินการดังกล่าว ควรปฏิบัติภายใต้ขอบข่าย



งานบริหารโรงเรียนที่เป็นนิติบุคคล ทั้ง 3 งาน ได้แก่ งานบุคคล งานบริหารงบประมาณ และงาน อาคารสถานที่ ซึ่งผู้บริหารอาจดำเนินการได้หลายประการ คือ (กระทรวงศึกษาธิการ 2546)

### 1. การบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญทุกกระบวนการ ขั้นตอน ตั้งแต่การสรรหาบุคลากร การบริหารงานบุคคล และกระบวนการพัฒนา การส่งเสริมขวัญกำลังใจ การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การให้ความดีความชอบ หรือการดำเนินการทางวินัย เพื่อให้มีผลต่อการปฏิบัติงานตามที่คาดหวัง ทุกขั้นตอนเป็นลักษณะการบริหารงานโดย องค์คณะบุคคลที่ประชาชนมีส่วนร่วมมากยิ่งขึ้น ซึ่งผู้บริหารต้องมีคุณสมบัติเป็นนักบริหารมืออาชีพ ทันทสมัยและบริหารจัดการให้สอดคล้องกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (Good governance) ซึ่งปัจจัยความสำเร็จของการบริหารบุคคล ที่ควรคำนึงถึง ดังนี้

1.1 การยึดหลักการสำคัญตามระบบคุณธรรม 4 ประการ ได้แก่ ได้แก่ หลักความสามารถ หลักความเสมอภาค หลักความมั่นคง และหลักความเป็นกลางทางการเมือง

1.2 การวางแผนกำลังคน โดยมีข้อมูลที่เป็นปัจจุบันทันสมัยเพื่อใช้ในการบริหารจัดการบุคคลให้บรรลุเป้าหมาย

1.3 การพัฒนาบุคคล มีการพัฒนาบุคคลอย่างทั่วถึง ตรงตามความต้องการเป็นรายบุคคล ติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ มีการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การศึกษา ดูงาน การ โยกย้ายงานเพื่อให้เกิดการพัฒนา

1.4 การส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ และให้ขวัญกำลังใจ

1.5 การให้บุคคลมีส่วนร่วมและปลูกฝังอุดมการณ์ความเป็นเจ้าของ

### 2. การบริหารงบประมาณ

การบริหารงบประมาณมีขอบข่ายในการจัดทำและเสนองบประมาณ การสรรงบประมาณ การติดตามตรวจสอบและรายงาน การระดมทรัพยากร การบริหารการเงิน ได้แก่ การเบิกจ่าย เก็บรักษา การนำส่งเงินและการกักเงินไว้เบิกเหลือมปี การบริหารบัญชี ได้แก่ การจัดทำบัญชี จัดทำรายงาน และงบการเงิน และการบริหารพัสดุและสินทรัพย์ ได้แก่ การจัดหา การจัดซื้อจัดจ้างและการควบคุมดูแล บำรุงรักษาและการจำหน่ายพัสดุ

บทบาทของผู้บริหารในการบริหารงบประมาณและการเงิน มีดังนี้

2.1 ผู้บริหารควรมีกระบวนการในการพิจารณางบประมาณที่มีประสิทธิภาพ ตั้งแต่ขั้นตอนการจัดทำงบประมาณ และการจัดสรรงบประมาณ

2.2 การบริหารและควบคุมงบประมาณ ผู้บริหารต้องรับผิดชอบเงินงบประมาณอย่างโปร่งใส มีประสิทธิภาพ และได้ผลตามเป้าหมาย ภายใต้กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

2.3 การติดตาม ตรวจสอบ และรายงาน ผู้บริหารต้องมีความสามารถสูงในการติดตาม ตรวจสอบและรายงานอย่างมีประสิทธิภาพ

### 3. การบริหารจัดการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

ขอบข่ายและหน้าที่ในการบริหารจัดการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม ดังนี้

3.1 กำหนดแนวทางวางแผนการจัดการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของโรงเรียน

3.2 บำรุง ดูแลพัฒนาอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้อยู่ในสภาพที่มั่นคง ปลอดภัย เหมาะสมพร้อมที่จะใช้ประโยชน์

3.3 ติดตามและตรวจสอบการใช้อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้เกิดความคุ้มค่าและเอื้อประโยชน์ต่อการเรียนรู้

3.4 สรุป ประเมินผลและรายงานการใช้อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของโรงเรียน

พรรณิ สุวัตถิ (2537) ได้กำหนดให้ การสนับสนุนทรัพยากร เป็นมิติหนึ่งที่ใช้วัดสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา ในระดับการจัดการ (managerial level) เป็นเครื่องมือ หรือการแสดงผล ด้านการบูรณาการ (integration : I) ตามหน้าที่สำคัญของระบบสังคม ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยให้ความหมาย การสนับสนุนทรัพยากร หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียน ที่มุ่งเน้นการสนับสนุนทรัพยากรทางด้านบุคคล การเงิน และอาคารสถานที่ เพื่อให้การจัดการศึกษาเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

#### 1.3.7 การมุ่งเน้นวิชาการ

##### 1) ขอบข่ายของงานวิชาการ

งานวิชาการ ถือเป็นหัวใจสำคัญในการจัดการศึกษา ในระดับสถานศึกษา การบริหารงานวิชาการเป็นกระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับหลักสูตรและการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามที่กำหนดไว้ในจุดมุ่งหมายของการพัฒนาผู้เรียน โดยทั่วไปงานวิชาการจะประกอบด้วย การศึกษาปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น การพัฒนาและการนำหลักสูตรไปใช้ การจัดเตรียมการเรียนการสอน การจัดวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน และสื่อการเรียนการสอน การส่งเสริมการสอน การวัดและประเมินผล การดำเนินงานเกี่ยวกับห้องสมุด แหล่งการเรียนรู้

การนิเทศติดตามผล การวางแผนและการกำหนดวิธีดำเนินงานทางด้านวิชาการ รวมถึงการประชุม วิชาการ (ปัญญา แก้วกียูร และสุภัทร พันธุ์พัฒนกุล 2545: 10)

โดยทั่วไปการบริหารวิชาการแบ่งออกเป็น 2 ด้านคือ การบริหารงาน วิชาการที่เกี่ยวกับตัวครูและการบริหารงานวิชาการที่เกี่ยวกับหลักสูตร (วรรณิ เสียงแจ้ว 2524: 44-48 อ้างถึงใน พิทยา หาญพรหม 2543: 59) สำหรับการบริหารงานวิชาการที่เกี่ยวกับหลักสูตร อุทัย บุญประเสริฐ (2538: 21) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของงานวิชาการตามหลักสูตรว่าครอบคลุมใน เรื่องต่อไปนี้คือ

1. เรื่องความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ในโรงเรียน
2. เรื่องการสอน การจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักการและ จุดมุ่งหมายของหลักสูตร และการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน
3. เรื่องกิจกรรมนักเรียนและการบริหาร กิจกรรมนักเรียนให้ตอบสนอง หลักสูตรและเสริมสร้างหลักสูตรให้เป็นผลสมบูรณ์
4. เรื่องสื่อการเรียนการสอนและกิจการห้องสมุด เพื่อการส่งเสริมการเรียน การสอนตามหลักสูตรโดยตรง เพื่อเสริมพัฒนาการของนักเรียนตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตาม จุดหมายของหลักสูตร และเพื่อเสริมความทันสมัยทางวิชาการแก่ครูโดยตรง
5. เรื่องการวัดผล การประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ตามจุดประสงค์ ของการเรียนรู้ ตามจุดหมายและหลักการของหลักสูตร และการประเมินมาตรฐานคุณภาพทางวิชาการ ของโรงเรียน
6. เรื่องการนิเทศการศึกษาและการพัฒนาวิชาชีพสำหรับบุคลากรครู และบุคลากรทางวิชาการของโรงเรียน

ซึ่ง ปัญญา แก้วกียูร แล สุภัทร พันธุ์พัฒนกุล (2545: 17) ได้กล่าวถึง ปัจจัยสู่ความสำเร็จของหลักสูตรสถานศึกษา ควรประกอบด้วยปัจจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
2. บุคลากร หมายถึง ครู บุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหาร ผู้นำชุมชน กรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองรวมทั้งเจ้าหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้เรียน จะต้องเป็นผู้ที่มีความพร้อมในการเรียนรู้ และการพัฒนาไปสู่บุคคลแห่งการเรียนรู้
3. งบประมาณที่เพียงพอ
4. แหล่งเรียนรู้และสื่อเทคโนโลยี
5. พัฒนาระบบบริหารจัดการ

นอกจากนี้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2546: 33–38) ได้กำหนดขอบข่ายภารกิจการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลไว้ 12 ประการ ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ได้แก่ การวิเคราะห์หลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 สาระแกนกลางของกระทรวงศึกษาธิการ วิเคราะห์สภาพแวดล้อม ปัญหาและความต้องการของชุมชน โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา นำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการจัดการเรียนการสอน นิเทศติดตาม ประเมินผล ปรับปรุง และ พัฒนาหลักสูตรตามความเหมาะสม
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ได้แก่ การส่งเสริมให้ครูจัดทำ แผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับ ความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน โดยจัดบรรยากาศสิ่งแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการจัด กระบวนการเรียนรู้ นำภูมิปัญญาท้องถิ่น ผู้ปกครอง ชุมชนมามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน ตามความเหมาะสม จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแบบกัลยาณมิตร และส่งเสริมให้มีการพัฒนาครู เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสม
3. การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ได้แก่ การกำหนด ระเบียบการวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนและดำเนินการวัดผล และประเมินผลการเรียนการสอนโดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง จัดให้มีการเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และผลการเรียนจากสถานศึกษาหรือสถานประกอบการตามแนวทางที่ กระทรวงศึกษาธิการกำหนด และการพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ได้แก่ ส่งเสริมให้ครูศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยประสานความร่วมมือกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัว องค์กรหน่วยงานและสถาบันอื่น
5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ได้แก่ การศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริม ให้ครูผลิต พัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอน การพัฒนา จัดหาสื่อและเทคโนโลยีในการ จัดการเรียนการสอนโดยประสานความร่วมมือกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัว องค์กรหน่วยงาน และสถาบันอื่น และการประเมินผลการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ได้แก่ การสำรวจและจัดทำเอกสารเผยแพร่ แหล่งเรียนรู้ การจัดตั้งและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ และการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ทั้ง ในและนอกโรงเรียนในการจัดกระบวนการเรียนรู้

7. การนิเทศการศึกษา ได้แก่ การจัดระบบการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนภายในโรงเรียน การดำเนินการนิเทศในรูปแบบที่หลากหลายและเหมาะสม การประเมินผลการนิเทศ การประสานความร่วมมือกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาอื่นเพื่อพัฒนาระบบการนิเทศ

8. การแนะแนวการศึกษา ได้แก่ การจัดระบบ การดำเนินการ และการติดตามประเมินผลการแนะแนวทางวิชาการและวิชาชีพให้กับนักเรียนภายในโรงเรียน และประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาอื่นในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ด้านการแนะแนวการศึกษา

9. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในโรงเรียน ได้แก่ การจัดระบบ โครงสร้างองค์การ กำหนดเกณฑ์เป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหน่วยงานต้นสังกัด การวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดำเนินการ ติดตามตรวจสอบและประเมินคุณภาพภายใน โดยการประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่นเพื่อปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบประกันคุณภาพภายในอย่างต่อเนื่อง

10. การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน ได้แก่ การจัดให้ความรู้ เสริมสร้างความคิด และเทคนิค ทักษะ ทางวิชาการเพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพ และคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชน ท้องถิ่น รวมทั้งการส่งเสริมให้ชุมชน ท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการของโรงเรียน

11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น

12. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

จะเห็นได้ว่าการมุ่งเน้นวิชาการ เป็นทั้งหน้าที่ของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยผู้บริหารและครูผู้สอนต้องร่วมกันกำหนดเป้าหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงเพื่อให้เกิดความเป็นเลิศทางวิชาการ ต้องพยายามหาเทคนิควิธีการต่าง ๆ มาสนับสนุนขอบข่ายของงานวิชาการให้สามารถบรรลุตามเป้าหมาย ผู้บริหารโรงเรียนต้องแสดงตนเป็นผู้นำทางวิชาการอย่างแท้จริง โดยให้ความสนใจและมีความรู้ทั้งทางด้านหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การวัดและการประเมินผล การนิเทศการสอนอย่างเป็นระบบ การประกันคุณภาพภายในรวมทั้งการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ เป็นต้น ขณะเดียวกันครูผู้สอนก็ต้องใช้ความสามารถในการวางแผนและจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อมุ่งให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพและเสริมสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการให้นักเรียน โดยพัฒนาให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น

ดังนั้นการมุ่งเน้นวิชาการ จึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ เป็นองค์การที่มีประสิทธิผลได้ดี ตามทฤษฎีระบบสังคมได้กำหนดให้องค์ประกอบนี้เป็นภารกิจด้านเทคนิค (technical level) ซึ่งแสดงออกโดยใช้เครื่องมือหรือสื่อต่างๆที่จะบ่งบอกถึงหน้าที่สำคัญของระบบสังคม ด้านการบรรลุเป้าหมาย (goal attainment : G) (พรรณี สุวัตติ 2537: 99) การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงให้ความหมายของการมุ่งเน้นวิชาการ หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนที่มุ่งเน้นให้โรงเรียนมีความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร มีระบบการบริหารหลักสูตร การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา การนิเทศภายใน การแนะแนว รวมทั้งการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ที่เอื้อต่อการเรียนการสอนส่งผลให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพและมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น

### 1.3.8 ขวัญในการปฏิบัติงาน

#### 1) ความหมายและความสำคัญของขวัญ

ขวัญเป็นสิ่งสำคัญในการช่วยให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน ขวัญเป็นพลังสำคัญที่องค์การทุกองค์การควรเสริมสร้างให้มีขึ้น ทั้งนี้ผลการวิจัยเกี่ยวกับคนในองค์การของเมโย (Mayo 1930 อ้างถึงใน พิทยา หาญพรหม 2543: 56) ได้แสดงให้เห็นว่า ถึงแม้เงินจะเป็นสิ่งสำคัญ แต่คนทำงานมิได้มุ่งหวังแต่เพียงที่จะได้เงินมาอย่างเดียวนั้นยังมีสิ่งอื่นที่คนปรารถนาจะได้มาในขณะเดียวกันก็คือความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มที่ตนเองทำงานอยู่และตนเองมีความสามารถทำงานได้ตามมาตรฐานที่องค์การกำหนดไว้ ความรู้สึกดังกล่าวทั่วไปเรียกกันว่า “ขวัญ” ซึ่งมีนักวิชาการให้ความหมายของคำว่า “ขวัญ” ไว้ ดังนี้

สุเมธ เดียววิเศษ (2529: 158 อ้างถึงใน พิทยา หาญพรหม 2543: 56) กล่าวว่า ขวัญ หมายถึง สภาพทางจิตใจหรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานในหน่วยงานที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่ ความรู้สึกนี้อาจเป็นความรู้สึกที่เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือบรรยากาศของหน่วยงานนั้นก็ได้

วิจิตร อวระกุล (2534: 260) สรุปว่า ขวัญ หมายถึง สภาพของอารมณ์จิตใจและน้ำใจที่จะนำไปสู่การทำงานด้วยความตั้งอกตั้งใจ และทำงานให้เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจได้

สมพงษ์ เกษมสิน (2536: 252) กล่าวว่า ขวัญเป็นเรื่องของนามธรรม ไม่มีรูปร่างขวัญที่ดีเกี่ยวกับการทำงานก็คือ ความตั้งใจของคนทำงานที่จะอุทิศเวลาและแรงกายของตนเองเพื่อสนองความต้องการและวัตถุประสงค์ขององค์การ

จะเห็นได้ว่า ขวัญมีความสำคัญต่อสภาพการปฏิบัติงานซึ่งส่งผลถึงความสำเร็จขององค์การ หากบุคลากรในองค์การมีขวัญที่ดีก็จะมี ความตั้งใจและอุทิศตนในการ

ทำงาน ในสถานศึกษาก็เช่นกันหากครูมีขวัญที่ดีความตั้งใจทุ่มเทในการทำงานจะมีมาก ครูจะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่เต็มความสามารถ อุทิศทั้งเวลา แรงกายและแรงใจ ซึ่งย่อมส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

ขวัญในการปฏิบัติงานของครูขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ อาทิ การบริหารงานนโยบายทั่วไป วัสดุอุปกรณ์การสอน การเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ภาระในการสอน นโยบายเกี่ยวกับการลาป่วย การจัดครูเข้าสอนแทน การวางแผน การเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้ได้รับบำเหน็จบำนาญลักษณะท่าทางและบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อครู ความพึงพอใจ ในหน้าที่การงานที่ครูปฏิบัติอยู่ สภาพห้องทำงาน เป็นต้น (สุเมธ เดียววิศเรศ 2529: 159 อ้างถึงใน พิทยา หาญพรหม 2543: 56) วิธีการทำให้ครูมีขวัญและกำลังใจสูงขึ้นได้วิธีหนึ่งก็คือ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างตัวผู้บริหารกับครู ดังที่ สุเมธ เดียววิศเรศ กล่าวไว้ว่า ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้บริหารสถานศึกษาเป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงระดับขวัญของครูได้ดีกว่าความสัมพันธ์ระหว่างครูด้วยกันเอง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรสร้างความสัมพันธ์อันดีกับครู เพื่อให้ครูเกิดขวัญและกำลังใจที่ดี ซึ่งนอกจากจะเป็นผลดีต่อความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเองแล้วยังมีผลดีดังนี้คือ (สุเมธ เดียววิศเรศ 2529: 157-159; อุทัย หิรัญโต 2531: 162 อ้างถึงใน พิทยา หาญพรหม 2543: 56-57)

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจทำงานอย่างสมานฉันท์ เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายการศึกษาที่วางไว้
2. สร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรและต่อบรรดาเพื่อนครู
3. เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างคณะครูกับนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา
4. ก่อให้เกิดแรงจูงใจให้คณะครูเกิดทัศนคติที่ดีต่อสถานศึกษา และมีความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา
5. สร้างสามัคคีธรรมและทำให้เกิดพลังสามัคคีร่วมกันในหมู่และคณะครูอันสามารถทำให้มีการรวมตัวกัน และช่วยกันแก้ไขปัญหาทั้งหลายที่เกิดขึ้นกับสถานศึกษาได้
6. เกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับของสถานศึกษาเกิดผลในการควบคุมความประพฤติของครู กล่าวคือครูอยู่ในระเบียบวินัย
7. ทำให้ครูมีความมั่นคงทางใจ และทำงานอยู่กับสถานศึกษาได้นาน

## 2) วิธีการสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน

มีนักวิชาการได้เสนอแนะวิธีการสร้างขวัญในการปฏิบัติงานแก่ผู้บริหารสถานศึกษาหรือองค์การ โดยนำแนวคิดแบบประชาธิปไตยมาใช้สรุปได้ดังนี้ (อรุณ รักธรรม 2527 :205 อ้างถึงใน พิทยา หาญพรหม 2543: 57)

1. สร้างและปลูกฝังให้ทุกคนมีความพอใจ มีความรัก และกระตือรือร้นในการทำงาน
2. ชมเชย ยกย่อง ให้กำลังใจแก่ผู้ที่ทำความดีความชอบหรือปฏิบัติงานได้ผล
3. สำรวจทัศนคติเป็นครั้งคราวเพื่อให้ทราบปฏิกิริยาของผู้ใต้บังคับบัญชา ต่องานหรือหัวหน้างาน และทราบปัญหาที่แท้จริงอันจะได้ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงได้ถูกต้อง
4. รับฟังผิดและชอบในการบริหารงาน
5. สร้างเครื่องมือวัดผลสำเร็จในการทำงานของแต่ละบุคคลขึ้น เช่น ระเบียบเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน การโยกย้าย เป็นต้น การดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวพึงปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบ หากปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมจะมีผลกระทบกระเทือนต่อขวัญมากที่สุด
6. ดูแลเอาใจใส่และให้ความสนทนากับผู้ใต้บังคับบัญชา วางตัวเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดี มีน้ำใจเมตตากรุณา
7. ให้โอกาสในการสร้างความมั่นคงของชีวิตการทำงาน
8. สร้างสภาพการทำงานที่ดีและเหมาะสม
9. ให้โอกาสแสดงความคิดเห็นและปรับปรุงงาน
10. ให้โอกาสหรือมีระบบที่เที่ยงธรรมในการร้องทุกข์
11. กระทำตนให้ครูยอมรับว่ามีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร เทคนิคการสอน การใช้สื่อการเรียนการสอน และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน
12. ส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้เสมอ
13. พึงส่งเสริมสุขภาพอนามัยของผู้ปฏิบัติงานให้สมบูรณ์อยู่เสมอ ทั้งทางร่างกายและจิตใจ
14. ให้โอกาสเท่าเทียมกันในความก้าวหน้าของหน้าที่การงานตามส่วนศักดิ์แห่งผลการปฏิบัติงานและความสามารถ

ขวัญในการปฏิบัติงานประกอบด้วยหลายปัจจัย ทั้งทางด้านส่วนตัว และสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับงานผู้บังคับบัญชา และกลุ่ม ซึ่งขวัญในการปฏิบัติงานของครูใน



โรงเรียนประถมศึกษา มีผลต่อการคงอยู่ของโรงเรียน สามารถทำหน้าที่ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับศูนย์ บำรุงรักษาภายใน คือ การบูรณาการ (Integration : ) และการรักษาระเบียบแบบแผนหรือสิ่งซ่อนเร้น ที่เป็นความรู้สึกของสมาชิกในโรงเรียน (Latency : L) ซึ่งปรากฏให้เห็น โดยการแสดงออกหรือใช้ เครื่องมือเป็นสื่อบอกได้ว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียน เป็นอย่างไร ทั้งนี้ ไมล์ (Miles) ได้สรุป ไว้ว่า องค์การที่มีสุขภาพสมบูรณ์ (healthy organization) ขวัญจะแสดงออกในรูปของการที่สมาชิก มีความเป็นอยู่ดี มีความสุขในการทำงาน พอใจที่จะอยู่และทำงานในองค์การตลอดไป

กล่าวโดยสรุปว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครูเป็นเรื่องสำคัญที่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพราะขวัญมีส่วนให้เกิดพฤติกรรม การปฏิบัติงานของครูซึ่งเป็นส่วนสำคัญในความสำเร็จของการบริหารงาน การสร้างขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะทำให้ครูให้การสนับสนุน และร่วมมือในการดำเนินงาน เป็นความจำเป็นที่ผู้บริหารต้องศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งเสริมให้ครูมีขวัญและกำลังใจ นอกจากนั้นยังต้อง

ประเมินสถานการณ์เกี่ยวกับขวัญของครูให้เป็นปัจจุบันและถูกต้อง เพื่อจะใช้วิธีการสร้างและบำรุงขวัญให้แก่ครูได้อย่างเหมาะสม ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัย กำหนดให้ขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ที่แสดงออกถึง การยอมรับ และศรัทธาต่อผู้บริหารโรงเรียน รวมทั้งมีความสัมพันธ์อันดีต่อเพื่อนครูด้วยกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และศรัทธาต่อวิชาชีพครู

## 2. ประสิทธิผลของสถานศึกษา

### 2.1 ความหมายของประสิทธิผล

คำว่าประสิทธิผล (Effectiveness) มีผู้ให้คำนิยามไว้หลากหลาย เช่น พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542: 667) ได้บัญญัติความหมายของประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จ ผลที่เกิดขึ้น ไพรสมอร์เฟต และคนอื่น ๆ (Morphet and others 1967: 93-97) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลว่า คือ ความสามารถของผู้ที่จะทำหน้าที่จูงใจผู้บังคับบัญชาให้มา ทำงานให้แก่หน่วยงานอย่างเสถียร ขณะเดียวกับผู้นำก็จะทำหน้าที่ประสานงานในหน่วยงานนั้นเกิดผล สำเร็จแก่หน่วยงาน

แฮนแมน และฟรีแมน (Hanman and Freeman 1977: 109) ได้ให้ความหมายของ ประสิทธิผลองค์กร ว่าหมายถึง การที่องค์กรสามารถดำเนินการได้บรรลุผลตามเป้าหมาย หรือ วัตถุประสงค์ขององค์กรที่กำหนดไว้

มาดาส และคนอื่น ๆ (Theera Sornkaew 1987: 2 citing Madaus and other 1980) กล่าวถึงประสิทธิผลของกลุ่มงานว่าเกี่ยวข้องกับคำ 2 คำ คือ วัตถุประสงค์ (objective) กับผลสัมฤทธิ์ของงาน (achievement) ดังนั้นการที่จะประเมินว่าโรงเรียนใดประสบความสำเร็จหรือไม่นั้น จึงควรเปรียบเทียบระหว่างวัตถุประสงค์ของโรงเรียนกับผลการปฏิบัติตามวัตถุประสงค์นั้น ๆ

วัฒนา สุตรสุวรรณ (2521: 596) ได้ให้คำจำกัดความและความหมายของ ประสิทธิภาพ (Effectiveness) ว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับผลที่ได้รับหรือผลสำเร็จของงาน

ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์ (2529: 2) กล่าวว่า คำว่าประสิทธิผล ยังมีความแตกต่างกันอยู่ในความเข้าใจของนักวิชาการต่างสาขากันสำหรับนักเศรษฐศาสตร์หรือนักวิเคราะห์ทางการเงิน คำว่า ประสิทธิภาพขององค์การ (Organization Effectiveness) มีความหมายเดียวกันกับผลกำไร หรือผลประโยชน์จากการลงทุน สำหรับผู้จัดการฝ่ายผลผลิตที่เป็นสินค้าหรือบริการ สำหรับนักวิทยาศาสตร์ การวิจัยประสิทธิผลอาจตีความในรูปของจำนวนสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ หรือผลผลิตใหม่ ๆ ขององค์การและสำหรับนักสังคมสงเคราะห์ ประสิทธิภาพหมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงาน

รุ่ง แก้วแดง (2536: 105) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลสำเร็จ หรือผลที่เกิดขึ้นของงาน

เจริญ เจษฎาวัลย์ (2546: 43) กล่าวว่า คำว่า ประสิทธิภาพ (Effectiveness) แปลความหมายว่า “ผลสำเร็จที่เกิดขึ้น” คือ ถ้าเราคิดหรือวางแผนจะประกอบกิจการใด แล้วเราสามารถทำกิจกรรมนั้นได้สำเร็จตามที่คิด หรือตามที่วางแผนไว้ เราเรียนว่าการทำงานนั้นมี “ประสิทธิภาพ”

จากคำนิยามข้างต้นสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพคือผลงานขององค์การซึ่งเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ ดังนั้นประสิทธิภาพของโรงเรียนก็คือ ความสำเร็จของโรงเรียนที่สามารถทำให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ และมีเกณฑ์การวัดประสิทธิภาพ ซึ่งประสิทธิภาพของโรงเรียนเกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการบริหารงานเพื่อโน้มน้าวให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้

## 2.2 การประเมินประสิทธิผลขององค์การ

การประเมินประสิทธิผลขององค์การ เป็นเรื่องสำคัญสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการปรับปรุงและพัฒนาองค์การ ทั้งนี้องค์การใดๆจะคงอยู่หรือล่มสลายขึ้นอยู่กับผลสำเร็จตามเป้าหมายและความสามารถในการดำเนินงานขององค์การนั้น ตลอดจนเกิดความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์การ ซึ่งภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์ (2529) ได้แยกแนวทาง (Approach) การวัดประสิทธิภาพออกได้เป็น 3 แนวทาง คือ

### 1. การประเมินประสิทธิผลในแง่ของเป้าหมาย (The Goal Approach)

2. การประเมินประสิทธิผลในแง่ของระบบ – ทรัพยากร (The System - Resource Approach)

3. การประเมินประสิทธิผลโดยใช้หลายเกณฑ์ (The Multiple Criteria of Effectiveness)

ซึ่งในแต่ละแนวทางสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. การประเมินประสิทธิผลในแง่ของเป้าหมาย (The Goal Approach) เป็นการพิจารณาว่าองค์การมีประสิทธิผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับผลการดำเนินงานว่าบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ ซึ่งโดยทั่วไปแล้วการจัดตั้งองค์การใดๆย่อมมีเป้าหมายในการจัดตั้งไว้อย่างชัดเจน เพื่อใช้เป็นทิศทางหรือแนวทางการดำเนินการ ได้แก่ การกำหนดวัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์การ กำหนดแผนงาน กำหนดภาระงาน กำหนดทรัพยากร อำนาจหน้าที่การบริหาร การดำเนินการ การประเมินผลทรัพยากรและภารกิจ การประเมินผลการปฏิบัติกับแผนงานที่กำหนด การประเมินผลสำเร็จกับวัตถุประสงค์ (รุ่ง แก้วแดง 2536: 170-171)

มีนักวิจัยหลายท่านได้ใช้แบบจำลองของเป้าหมาย (goal model) เพื่อวิเคราะห์ประสิทธิผลขององค์การ เช่น Georgopoulos และ Tennenbaum พบว่าความสามารถในการผลิต (productivity) ความยืดหยุ่นคล่องตัว (flexibility) และการปราศจากซึ่งความกดดัน (strain) และข้อขัดแย้ง (conflict) มีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับการประเมินความมีประสิทธิภาพขององค์การ เกณฑ์ซึ่งบ่งชี้ความมีประสิทธิภาพเหล่านี้สัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดกับเป้าหมายขององค์การ ส่วน James Price พบว่า ความสามารถในการผลิต (productivity) การยอมรับระบบการตัดสินใจ ตกลงใจว่าถูกต้องตามทำนองคลองธรรม (legitimacy) ความมีอิสระสูงขององค์การ (organization autonomy) และการมีอัตราการติดต่อสื่อสารกันสูงในองค์การ เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ

ดังนั้นการประเมินประสิทธิผลขององค์การในแง่เป้าหมาย สามารถประเมินโดยใช้เป้าหมายขององค์การเป็นเกณฑ์ เช่น วัดความสำเร็จ และความสามารถในการผลิต วัดความสำเร็จจากผลกำไร เป็นต้น

2. การประเมินประสิทธิผลในแง่ของระบบ - ทรัพยากร (The System - Resource Approach) เป็นการประเมินประสิทธิผลขององค์การ โดยอาศัยแนวคิดที่ว่าองค์การเป็นระบบเปิดมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในการแลกเปลี่ยน (exchange) และการแข่งขันกัน (competition) จึงประเมินประสิทธิผลขององค์การโดยพิจารณาจากความสามารถขององค์การในการแสวงหาผลประโยชน์จากสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่ต้องการ ซึ่งผู้นำในการประเมินประสิทธิผลในแง่ของระบบ - ทรัพยากร (The System - Resource Approach) คือ Seashore และ Yuchtman

ได้ใช้แนวความคิดนี้ในการประเมินประสิทธิผลขององค์กร โดยเปรียบเทียบระหว่างองค์กรในรูปแบบของการแข่งขันว่า องค์กรใดได้รับทรัพยากรจากสภาพแวดล้อมมากกว่า องค์กรนั้นจะมีประสิทธิผลมากกว่า (ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์ 2529: 60)

3. การประเมินประสิทธิผลโดยใช้หลายเกณฑ์ (The Multiple Criteria of Effectiveness) เป็นการวัดประสิทธิผลขององค์กร โดยใช้เกณฑ์หลายอย่างเพื่อพิจารณาผลสำเร็จขององค์กร วิธีการนี้มีความเหมาะสมเป็นที่ยอมรับกันกว้างขวางทั้งในแง่จึงนักวิชาการ และเมื่อนำไปใช้วัดองค์กร (ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์ 2529: 187) ซึ่งมีผู้ให้แนวคิดในการประเมินประสิทธิผลขององค์กรโดยวิธีนี้ เช่น

มาโฮนี และ วิชเชล (Steer 1977: 44; citing Mahoney and Weitzel 1969) ให้ทรรศนะว่า เกณฑ์การประเมินประสิทธิผลขององค์กร คือ 1) ความสามารถในการผลิตและประสิทธิภาพโดยวัดจากผลผลิต 2) ลักษณะขององค์กร เช่น บรรยากาศขององค์กร สไตล์การอำนวยความสะดวก และสมรรถนะขององค์กรในการปฏิบัติงาน 3) พฤติกรรมในการผลิต เช่น ความร่วมมือร่วมใจ การพัฒนา การปฏิบัติงานที่เชื่อถือได้

กีปสัน และคณะ (Gibson Ivancevich and Donneiy 1973: 37) ได้สรุปว่า เครื่องบ่งชี้ประสิทธิผลขององค์กรควรจะประกอบด้วยตัวแปร 1) ความสามารถในการผลิต (Productivity) 2) ประสิทธิภาพ (Efficiency) 3) ความพึงพอใจ (Satisfaction) 4) การปรับตัว (Adaptiveness) และ 5) การพัฒนา (Development) นอกจากนี้ Gibson และคณะ ได้เสนอเพิ่มเติมว่า (ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์ 2529: 188) การประเมินประสิทธิผลตามเกณฑ์ดังกล่าวควรจะกระทำในมิติของเวลา (Time dimension) ด้วย กล่าวคือ ประเมินความมีประสิทธิผลในระยะสั้น ด้วยเครื่องบ่งชี้ คือความสามารถในการผลิต ประสิทธิภาพและความพึงพอใจ ในระยะต่อมาก็ประเมินด้วยเครื่องบ่งชี้ คือการปรับตัวและการพัฒนา โดยในระยะยาวแล้วเครื่องบ่งชี้ที่จะแสดงประสิทธิผลขององค์กร ก็คือการอยู่รอดขององค์กร (survival)

สตีร์ส (Steers 1977: 8) สรุปว่า เครื่องบ่งชี้ประสิทธิผลขององค์กรมีตัวแปรหลายตัวแปร คือ 1) ลักษณะขององค์กร (Organizational Characteristics) ซึ่งประกอบด้วย โครงสร้างและเทคโนโลยี 2) ลักษณะของสภาพแวดล้อม (Environmental Characteristics) ซึ่งประกอบด้วย สภาพแวดล้อมทั้งภายใน (หรือบรรยากาศขององค์กร) และภายนอกองค์กร 3) ลักษณะของคนในองค์กร (Employee Characteristics) ซึ่งประกอบไปด้วยความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติในหน้าที่ และ 4) นโยบายและการปฏิบัติในด้านการบริหาร

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวความคิดการประเมินประสิทธิผลขององค์การโดยใช้เกณฑ์หลายเกณฑ์ เนื่องจากสามารถเลือกใช้เกณฑ์ที่เหมาะสม และสอดคล้องกับสภาพขององค์การที่จะศึกษาได้

### 2.3 เครื่องมือประเมินประสิทธิผลขององค์การ

จากแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลขององค์การที่กล่าวมาแล้ว จำเป็นต้องใช้หลักเกณฑ์ หรือตัวชี้วัดความสำเร็จเป็นแนวทางในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ โดยใช้แบบจำลอง 2 ลักษณะ คือ (รุ่ง แก้วแดง 2536: 182-187)

1. เครื่องมือวัดประสิทธิผลเดี่ยว (Univariate Effectiveness Measures) คือ การใช้เกณฑ์การประเมินเพียงตัวเดียวเพื่อวัดประสิทธิผลขององค์การ สเตียร์ส (Steers 1977) กล่าวว่า การประเมินผลโดยใช้เครื่องมือวัดประสิทธิผลเดี่ยว มุ่งวัดความสำเร็จและความสามารถในการผลิต ความมั่นคง ความอยู่รอดและกำไร

แคมป์เบลล์ (Campbell 1977) ได้ศึกษาและสำรวจเกณฑ์ที่ใช้ในการวัดความสำเร็จขององค์การ และได้เสนอไว้ 19 เกณฑ์ ซึ่งใช้กันอย่างกว้างขวาง ดังนี้

1. ความมีประสิทธิภาพโดยทั่วไป หมายถึง ระดับความมากน้อยของความสำเร็จที่องค์การสามารถบรรลุถึงเป้าหมาย โดยพิจารณาเกณฑ์เดี่ยว ๆ ให้มีจำนวนมากที่สุดเพื่อตัดสินประสิทธิผลขององค์การ

2. คุณภาพ หมายถึง คุณภาพของผลผลิต หรือคุณภาพของการบริการพื้นฐานขององค์การ

3. ผลผลิต หมายถึง ปริมาณของผลงาน หรือผลผลิตหลัก

4. ความพร้อม หมายถึง ความเป็นไปได้ขององค์การต่อการปฏิบัติงานที่จำเพาะเจาะจง เมื่อมีการขอร้อง

5. ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติ และเกณฑ์อื่น ๆ ที่กำหนดไว้

6. ผลกำไร หมายถึง ผลประโยชน์ที่ได้รับจากการลงทุน เมื่อหักต้นทุนและค่าใช้จ่ายต่างๆเรียบร้อยแล้ว

7. การเติบโต หมายถึง การขยายตัวขององค์การ หรือการเพิ่มขนาดในสิ่งต่าง ๆ เช่น พนักงาน ทรัพย์สิน หรือการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ที่แตกต่างกันไปโดยการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันในขณะนี้กับสภาพองค์การที่ผ่านมา

8. การใช้ประโยชน์จากสภาพแวดล้อม หมายถึง ความสามารถในการนำทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด และจำเป็นต่อการปฏิบัติงานขององค์การมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

9. ความมั่นคง หมายถึง การคงไว้ซึ่งโครงสร้าง หน้าที่ และทรัพยากรได้ในระยะที่ผ่านมาและในช่วงเวลาที่ถูกกดดัน
  10. การเปลี่ยนงาน หรือการรักษาคนไว้ได้ หมายถึง อัตราการเปลี่ยนคนงานหรือความถี่ของผู้ขอลาออก
  11. การขาดงาน หมายถึง ความถี่หรือจำนวนการขาดงานของพนักงาน
  12. อุบัติเหตุ หมายถึง ความถี่หรือจำนวนครั้งของการเกิดอุบัติเหตุในการทำงานที่ส่งผลให้เกิดการชะงักงันของงาน
  13. ขวัญ หมายถึง กำลังใจ หรือสภาพการจูงใจให้สมาชิกหรือพนักงานขององค์การเกิดความพยายามทำงานเพิ่มขึ้นเป็นพิเศษ เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ ตลอดจนความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ
  14. การจูงใจ หมายถึง ความเต็มใจ หรือความรู้สึกพร้อมของพนักงานที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงาน
  15. ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลหรือพนักงานมีต่อบทบาทหรืองานของตนในองค์การ กับผลการตอบแทนอย่างยุติธรรมจากองค์การที่มอบให้
  16. การยอมรับเป้าหมายขององค์การ หมายถึง ความยินยอม พร้อมใจรับเอาเป้าหมายขององค์การ โดยพนักงาน ซึ่งเชื่อว่าเป้าหมายนั้นถูกต้องและสามารถดำเนินการได้
  17. ความขัดแย้ง - ความสามัคคี ความเห็นที่แตกต่างกัน การไม่ประสานงานกัน หรือการสื่อข้อความที่ไม่ตรงกันหรือการขัดแย้งทั้งทางวาจาและกาย เรียกว่า “ความขัดแย้ง” ส่วนความสามัคคี หมายถึง ความชอบพอกัน ความพร้อมเพรียงในการทำงานกันได้เป็นอย่างดี มีการติดต่อสื่อสารดี เปิดเผย และประสานงานกันดี
  18. การยืดหยุ่น – การปรับตัว หมายถึง ความสามารถในการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์วิธีการในการทำงาน เพื่อการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม
  19. การประเมินโดยสภาพแวดล้อม หมายถึง การประเมินผลองค์การโดยบุคคลและองค์การในสภาพแวดล้อมที่องค์การมีความสัมพันธ์ในด้านความเลื่อมใส ความศรัทธา ความเชื่อมั่น และการให้การสนับสนุนที่กลุ่มคนทั่วไปให้แก่องค์การ
2. เครื่องมือวัดประสิทธิผลหลายอย่าง (Multivariate Effectiveness Measures)
- จากผลการวิจัยพบว่าเครื่องมือวัดประสิทธิผลหลายอย่างมีความน่าเชื่อถือได้มากกว่าเครื่องมือวัดประสิทธิผลเดี่ยว ดังที่ สเตียร์ส (Steers 1977) กล่าวว่า ทั้งนี้เพราะองค์การโดยทั่วไปมักมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์มากกว่า 1 ประการ

ฮอย และ มิลเกล (Hoy and Miskel 1991) ได้เสนอแนะเกณฑ์ในการประเมินที่น่าสนใจไว้ 4 ตัว โดยอาศัยแนวคิดของ แคมป์เบลล์ (Campbell 1977) ไว้ดังนี้

1. การปรับตัว (Adaptation) เป็นหน้าที่หลักขององค์การที่จะต้องปรับตัวให้สอดคล้องและเข้ากันได้กับสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้เพื่อสนองต่อความต้องการของสังคมตัวเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินความสามารถในการปรับตัว ได้แก่ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรม ความเจริญเติบโต และการพัฒนา

2. การบรรลุเป้าหมาย (Goal Achievement) องค์การมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ หรือผลสำเร็จที่พึงปรารถนา ซึ่งองค์การจะต้องจัดหาและให้ทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อการบรรลุผลตามต้องการ เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ คุณภาพ การจัดหาทรัพยากร และประสิทธิภาพ

3. การบูรณาการ (Integration) คือความสามารถในการหล่อหลอม ประสมประสานความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์การเพื่อรวมพลัง เพื่อการปฏิบัติการกิจกรรมที่ใช้ในการประเมิน ได้แก่ ความพึงพอใจ บรรยากาศการทำงาน การสื่อความหมาย และความขัดแย้ง

4. การคงไว้ระบบค่านิยม (Latency) ความสามารถขององค์การที่จะโน้มน้าวบุคคลในองค์การที่จะรักษาไว้ซึ่งค่านิยม รูปแบบวัฒนธรรมของบุคคลในระบบเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน ได้แก่ ความจงรักภักดี ศูนย์กลางความสนใจของชีวิต แรงจูงใจ และเอกลักษณ์

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้เครื่องมือวัดประสิทธิผลหลายอย่าง (Multivariate Effectiveness Measures) โดยใช้มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งกำหนดโดยกระทรวงศึกษาธิการ เนื่องจากสถานศึกษาทุกแห่งที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานจะต้องใช้มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานนี้ในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ถึงแม้ว่าการจัดการศึกษาของสถานศึกษาแต่ละแห่งนั้นมีวิธีการปฏิบัติที่หลากหลายแตกต่างกันออกไปก็ตาม อีกทั้งกระทรวงศึกษาธิการจะต้องใช้มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานนี้ในการเทียบเคียงสำหรับสถานศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในการพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน กำกับดูแล และตรวจสอบคุณภาพการศึกษา โดยให้ใช้มาตรฐานการศึกษากับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับปฐมวัยทุกสังกัด ดังนั้นมาตรฐานการศึกษากับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจึงเป็นเกณฑ์น่าเชื่อถือได้ในการประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา

#### 2.4 มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และให้สถานศึกษาจัดการศึกษาโดยยึดหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 บูรณาการกับสภาพปัญหา ความต้องการของท้องถิ่น ชุมชนและสังคม รวมทั้งความก้าวหน้าทาง

เทคโนโลยีระดับสากล การจัดการศึกษาของสถานศึกษาแต่ละแห่งจึงมีวิธีการปฏิบัติที่หลากหลายแตกต่างกันออกไป ดังนั้นเพื่อความเป็นเอกภาพและเพื่อให้การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษามีทิศทางไปสู่เป้าหมายเดียวกัน อันจะทำให้สถานศึกษามีคุณภาพใกล้เคียงกัน อีกทั้งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 9 (3) ที่ให้มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษา และจัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและทุกประเภทการศึกษา และมาตรา 48 ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก

กระทรวงศึกษาธิการจึงกำหนดมาตรฐานการศึกษาขึ้นเพื่อเป็นหลัก ในการเทียบเคียงสำหรับสถานศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในการพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน กำกับดูแล และตรวจสอบคุณภาพการศึกษา โดยให้ใช้มาตรฐานการศึกษากับสถานศึกษาขึ้นพื้นฐานและระดับปฐมวัยทุกสังกัด

#### 2.4.1 อุดมการณ์และหลักการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

##### 1) อุดมการณ์การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

อุดมการณ์ของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการจัดการศึกษาเพื่อปวงชน โดยรัฐต้องจัดให้มีการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนาเยาวชนไทยทุกคนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ทั้งในฐานะที่เป็นพลเมืองไทยและพลเมืองโลก เพื่อเป็นรากฐานที่พอเพียงสำหรับการใฝ่รู้ใฝ่เรียน ตลอดชีวิต รวมทั้งเพื่อการพัฒนาหน้าที่การงานและการพัฒนาคุณภาพชีวิตส่วนตนและครอบครัว และเพื่อสร้างรากฐานที่แข็งแกร่งสำหรับการสร้างสรรค์สังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนในอนาคต

##### 2) หลักการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ยึดหลักที่สอดคล้องกับอุดมการณ์ ดังนี้

##### 1. หลักการพัฒนาผู้เรียนอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ

สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม เป็นผู้มีจริยธรรมในการดำเนินชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ใฝ่รู้ มีทักษะในการแสวงหาความรู้ที่พอเพียงต่อการพัฒนางานอาชีพและคุณภาพชีวิตส่วนตน สามารถเผชิญความเปลี่ยนแปลงได้อย่างเท่าทันและชาญฉลาด และมีความเป็นประชาธิปไตย



2. หลักการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นไทย ให้มีความรัก และความภาคภูมิใจในท้องถิ่นและประเทศชาติ มีความรู้และทักษะพื้นฐานสำหรับการประกอบอาชีพสุจริต มีความมุ่งมั่น ขยัน ซื่อสัตย์ ประหยัด อดทน มีลักษณะนิสัยและทัศนคติที่พึงประสงค์ เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีทั้งของครอบครัว ชุมชน สังคมไทย และสังคมโลก

3. หลักแห่งความเสมอภาค คนไทยทั้งปวงต้องมีสิทธิ์เสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่า 12 ปี อย่างทั่วถึงเท่าเทียมควบคู่ไปกับความมีคุณภาพ โดยไม่แบ่งชนชั้นหรือความแตกต่างทางสังคมวัฒนธรรม

4. หลักการมีส่วนร่วม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการบริหารและการจัดการศึกษา ร่วมกับคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างเอกลักษณ์ศักดิ์ศรีและตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นตามนโยบายของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 เกี่ยวกับการกระจายอำนาจ

5. หลักแห่งความสอดคล้อง อุดมการณ์และมาตรฐานในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานต้องสอดคล้องกับสารະบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 นโยบายการศึกษาของรัฐบาลที่แถลงต่อรัฐสภา สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ และสัมพันธ์เชื่อมโยงกับมาตรฐานการอาชีวศึกษาและมาตรฐานการอุดมศึกษา

#### 2.4.2 มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกรายด้าน

มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกได้เป็นมาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียน ด้านการเรียนการสอน ด้านการบริหารและการจัดการศึกษา และด้านการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ มีรายละเอียด ดังนี้

1) มาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียน เป็นมาตรฐานที่ใช้วัดคุณภาพของผู้เรียน ให้ดี เก่ง มีสุข ประกอบด้วยมาตรฐานจำนวน 9 มาตรฐาน ได้แก่มาตรฐานที่ 1-9 ดังนี้

**มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์  
ตัวบ่งชี้**

1.1 มีวินัย มีความรับผิดชอบ และปฏิบัติตามหลักธรรมเบื้องต้นของศาสนาที่ตนนับถือ หมายถึง ผู้เรียนปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อตกลงของตนเองและสังคม ปฏิบัติตนตามบทบาทหน้าที่จนบรรลุผลสำเร็จ และปฏิบัติตามหลักธรรมทางศาสนาที่ตนนับถือได้อย่างเหมาะสมจนเป็นนิสัย

1.2 มีความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง ผู้เรียนไม่นำทรัพย์สิน และสิ่งของ  
ของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง และปฏิบัติตามตามกฎ ระเบียบ ข้อตกลง คำมั่นสัญญาที่ตรงต่อความเป็น  
จริงทางกาย วาจา ใจ ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น

1.3 มีความกตัญญูกตเวที หมายถึง ผู้เรียนปฏิบัติตามในการเอาใจใส่  
ดูแลช่วยเหลือภารกิจการงาน ประพฤติปฏิบัติตามคำสั่งสอน และตอบแทนผู้มีพระคุณที่เป็นทั้ง  
บุคคลและสถาบัน

1.4 มีเมตตากรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และเสียสละเพื่อส่วนรวม หมายถึง  
ผู้เรียนแสดงความเห็นแก่ตัว มีน้ำใจ รู้จักการแบ่งปันช่วยเหลือด้วยกำลังกาย สติปัญญา และทรัพย์สิน  
แก่สังคมและบุคคลที่ควรให้

1.5 ประหยัด รู้จักใช้ทรัพย์สินของส่วนตน และส่วนรวมอย่างคุ้มค่า  
หมายถึง ผู้เรียนใช้เวลา และทรัพย์สิน ทั้งส่วนตนและส่วนรวมตามความจำเป็นให้เกิดประโยชน์  
คุ้มค่าตลอดจนการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสมและพอเพียง

1.6 ภูมิใจความเป็นไทย เห็นคุณค่าภูมิปัญญาไทย นิยมไทยและดำรงไว้  
ซึ่งความเป็นไทย หมายถึง ผู้เรียนเห็นคุณค่าความเป็นไทย โดยแสดงออกถึงความรัก ความหวงแหน  
ชื่นชม อนุรักษ์ สร้างสรรค์และเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาของท้องถิ่นและชาติให้  
ดำรงอยู่สืบไป

## มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม ตัวบ่งชี้

2.1 รู้คุณค่าของสิ่งแวดล้อมและตระหนักถึงผลกระทบที่เกิดจากการ  
เปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อม หมายถึง ผู้เรียนเห็นคุณค่า อนุรักษ์ของสิ่งแวดล้อม ใช้และรักษา  
ทรัพยากรธรรมชาติ พลังงาน และสิ่งแวดล้อมอย่างคุ้มค่า และพัฒนาให้ยั่งยืนเพื่อประโยชน์ต่อการ  
ดำรงชีวิต

2.2 เข้าร่วมหรือมีส่วนร่วมกิจกรรม/โครงการอนุรักษ์และพัฒนา  
สิ่งแวดล้อม หมายถึง ผู้เรียนมีส่วนร่วมรักษา ดูแล อนุรักษ์และพัฒนาสาธารณะสมบัติและสิ่งแวดล้อม

## มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต

### ตัวบ่งชี้

มีทักษะในการจัดการและทำงานได้สำเร็จ หมายถึง ผู้เรียนสามารถ  
ทำงานอย่างมีระบบ โดยศึกษาสภาพปัญหาวางแผน ปฏิบัติตามแผน และประเมินผล เพื่อนำข้อมูล  
มาปรับปรุงและพัฒนางานอย่างต่อเนื่องจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพ

เพียรพยายาม ขยัน อดทน ละเอียดรอบคอบในการทำงาน หมายถึง ผู้เรียนมีความมุ่งมั่นในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จ ด้วยความกระตือรือร้น ตั้งใจ มานะพยายาม และมีความระมัดระวังในการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน

ทำงานอย่างมีความสุข พัฒนางานและภูมิใจในผลงานของตนเอง หมายถึง ผู้เรียนมีความเต็มใจและพึงพอใจในการทำงาน ปรับปรุง และพัฒนางานอย่างเต็ม ความสามารถเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ ภาคภูมิใจในผลงานที่ตนเองทำหรือมีส่วนร่วม

ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ หมายถึง ผู้เรียนสามารถทำงานเป็นหมู่คณะ โดย แสดงความคิดเห็นและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์กับ ผู้ร่วมงาน ขจัดความขัดแย้งในการทำงานและรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย

มีความรู้ลึกที่ติดต่ออาชีพสุจริตและหาความรู้เกี่ยวกับอาชีพที่ตนสนใจ หมายถึง ผู้เรียนเห็นคุณค่าในอาชีพสุจริต มีความรู้ และใฝ่หาความรู้ในอาชีพที่ตนสนใจ

**มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ วิจารณ์ญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรองและมีวิสัยทัศน์**

#### **ตัวบ่งชี้**

4.1 สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ สรุปความคิดรวบยอด คิดอย่างเป็น ระบบและมีการคิดแบบองค์รวม หมายถึง ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างหลากหลาย โดย คิดเชื่อมโยง คิดเปรียบเทียบ คิดแยกแยะ คิดทบทวนอย่างรอบคอบ มีเหตุผล ผสมผสานแนวคิดที่เป็นองค์ประกอบย่อยเป็นภาพรวมเพื่อสร้างผลงานหรือเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาอย่าง เหมาะสมกับสถานการณ์

4.2 สามารถคาดการณ์ กำหนดเป้าหมาย และแนวทางการตัดสินใจได้ หมายถึง ผู้เรียนสามารถคาดคะเนสถานการณ์ เพื่อกำหนดเป้าหมาย และหาแนวทางเลือกเพื่อ ตัดสินใจบนข้อมูลที่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เป็นสภาพปัจจุบันและอนาคต

4.3 ประเมินและเลือกแนวทางการตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาอย่างมีสติ หมายถึง ผู้เรียนสามารถใช้ข้อมูลที่ชัดเจนน่าเชื่อถือมาประกอบหรือสนับสนุนการตัดสินใจอย่างมี เหตุผลและถูกต้องเพื่อแก้ไขปัญหาอย่างเหมาะสมจนได้ผลงานตามเป้าหมาย

4.4 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มองโลกในแง่ดี และมีจินตนาการ หมายถึง ผู้เรียนสามารถรวบรวมความรู้ที่หลากหลายมาสร้างเป็นความรู้ใหม่ด้วยความคิดของ ตนเองอย่างมีเหตุผลเพื่อพัฒนาและริเริ่มสิ่งแปลกใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

## มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร ตัวบ่งชี้

5.1 มีระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยตามเกณฑ์ หมายถึง ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทั้ง 8 กลุ่มสาระเฉลี่ยเป็นไปตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด

5.2 มีผลการทดสอบรวบยอดระดับชาติเฉลี่ยตามเกณฑ์ หมายถึง ผู้เรียนมีผลการทดสอบรวบยอดระดับชาติวิชา คณิตศาสตร์ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ วิทยาศาสตร์ และสังคมศึกษา เฉลี่ยเป็นไปตามเกณฑ์เฉลี่ยระดับชาติ

5.3 สามารถสื่อความคิดผ่านการพูด เขียน หรือนำเสนอด้วยวิธีต่าง ๆ หมายถึง ผู้เรียนสามารถนำเสนอความคิดให้ผู้อื่นเข้าใจโดยผ่านการพูด เขียน หรือวิธีการต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน

5.4 สามารถใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารได้ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ หมายถึง ผู้เรียนมีความสามารถในการฟัง พูด อ่าน เขียน ภาษาไทยและภาษาต่างประเทศอย่างน้อยหนึ่งภาษาเพียงพอที่จะสื่อสารได้

5.5 สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ หมายถึง ผู้เรียนสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสาร สืบค้นข้อมูล หรือสร้างชิ้นงานเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

## มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

### ตัวบ่งชี้

6.1 มีนิสัยรักการอ่าน การเขียน และการฟัง รู้จักตั้งคำถามเพื่อหาเหตุผล หมายถึง ผู้เรียนสนใจ ชื่นชอบในการอ่าน เขียน ฟัง ตลอดจนรู้จักตั้งคำถามเพื่อค้นหาความรู้หรือเหตุผล สนใจแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ

6.2 สนใจแสวงหาความรู้จากแหล่งต่างๆรอบตัว ใช้ห้องสมุด แหล่งเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ได้ทั้งในและนอกสถานศึกษา หมายถึง ผู้เรียนมีรูปแบบในการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตนเอง สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นได้ มีความสุขกับการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

6.3 มีวิธีการเรียนรู้ของตนเอง สามารถเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่นได้ สนุกกับการเรียนรู้และชอบมาโรงเรียน หมายถึง ผู้เรียนใช้ห้องสมุดอย่างถูกต้อง สามารถสืบค้นและแสวงหาข้อมูลหรือความรู้จากห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้ต่างๆทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

## มาตรฐานที่ 7 ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี ตัวบ่งชี้

7.1 มีสุขนิสัยในการดูแลสุขภาพ และออกกำลังกายสม่ำเสมอ หมายถึง ผู้เรียนรู้จักดูแลตนเองให้มีสุขภาพแข็งแรง โดยการรักษาสุขอนามัยส่วนบุคคล ออกกำลังกายสม่ำเสมอ เลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ต่อร่างกาย พักผ่อนอย่างเพียงพอและดูแลรักษาที่อยู่อาศัยให้ถูกสุขลักษณะ

7.2 มีน้ำหนัก ส่วนสูง และมีสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์ หมายถึง ผู้เรียนมีพัฒนาการทางร่างกาย เจริญเติบโตอย่างสมบูรณ์ตามเกณฑ์การพัฒนาแต่ละช่วงวัยของกระทรวงสาธารณสุข

7.3 ป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติดให้โทษและหลีกเลี่ยงสภาวะที่เสี่ยงต่อความรุนแรง โรคภัย อุบัติเหตุ และปัญหาทางเพศ หมายถึง ผู้เรียนรู้เท่าทันและสามารถปฏิบัติตนให้พ้นจากสิ่งเสพติด สิ่งมอมเมา และอบายมุขต่าง ๆ รู้จักวิธีรักษาตนเองให้ปลอดภัยจากเหตุความรุนแรงที่อาจจะเกิดขึ้น โดยรู้ตัว จากโรคภัยอุบัติเหตุ และปัญหาทางเพศ (ความเบี่ยงเบนทางเพศ ชู้สาว ทำหายทางเพศ )

7.4 มีความมั่นใจ กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม และให้เกียรติผู้อื่น หมายถึง ผู้เรียนรู้จักตนเอง และภูมิใจในตนเอง มีความมั่นคงทางอารมณ์ แสดงออกได้อย่างคล่องแคล่วเหมาะสมกับวัย ยอมรับและปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างเหมาะสม

7.5 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อน ครู และผู้อื่น หมายถึง ผู้เรียนสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดี มีเหตุผล สามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่น

## มาตรฐานที่ 8 ผู้เรียนมีสุนทรียภาพและลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรี และกีฬา

### ตัวบ่งชี้

8.1 ชื่นชม ร่วมกิจกรรม และมีผลงานด้านศิลปะ หมายถึง ผู้เรียนชอบและเห็นประโยชน์ของศิลปะ เข้าร่วมกิจกรรมอย่างอิสระ ด้วยความเต็มใจและมีความสุขและสร้างสรรค์ผลงานศิลปะด้วยตนเองหรือร่วมกับผู้อื่น

8.2 ชื่นชม ร่วมกิจกรรม และมีผลงานด้านดนตรี/นาฏศิลป์ หมายถึง ผู้เรียนชอบ และเห็นประโยชน์ของดนตรี/นาฏศิลป์ เข้าร่วมกิจกรรมอย่างอิสระ ด้วยความเต็มใจและมีความสุขและสร้างสรรค์ผลงานดนตรี/นาฏศิลป์ ด้วยตนเองหรือร่วมกับผู้อื่น

8.3 ชื่นชม ร่วมกิจกรรม และมีผลงานด้านกีฬา/นันทนาการ หมายถึง ผู้เรียนชอบ และเห็นประโยชน์ของ เข้าร่วมกิจกรรมกีฬา/นันทนาการ อย่างอิสระ ด้วยความเต็มใจ และมีความสุขและสร้างสรรค์ผลงานกีฬา/นันทนาการ ด้วยตนเองหรือร่วมกับอื่น

2) มาตรฐานด้านการเรียนการสอน เป็นมาตรฐานที่ใช้วัดคุณภาพของครู ผู้ปฏิบัติหน้าที่จัดการเรียนการสอน ประกอบด้วยมาตรฐานจำนวน 2 มาตรฐาน ได้แก่มาตรฐานที่ 9-10 ดังนี้

**มาตรฐานที่ 9 ครูมีคุณธรรม จริยธรรม มีวุฒิ/ความรู้ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบ หมั่นพัฒนาตนเอง เข้ากับชุมชนได้ดี และมีครูพอเพียง**

#### **ตัวบ่งชี้**

9.1 มีคุณธรรมจริยธรรม และปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ หมายถึง ครูปฏิบัติตามเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งทางร่างกาย วาจาและจิตใจ มีความรัก เมตตาเอาใจใส่ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์และส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงาม มีความศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

9.2 มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน หมายถึง ครูมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้เกี่ยวข้อง ทั้งในและนอกสถานศึกษา ยิ้มแย้มแจ่มใส แสดงไมตรีกับผู้เรียน ผู้ปกครองและผู้อื่นที่พบเห็น

9.3 มีความมุ่งมั่นและอุทิศตน ในการสอนพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ครูตั้งใจปฏิบัติงานและรับผิดชอบต่อหน้าที่การสอนและพัฒนาผู้เรียนด้วยความเสียสละ ทุ่มเทเวลา แรงกาย แรงใจอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน

9.4 มีการแสวงหาความรู้และเทคโนโลยีวิธีการใหม่ ๆ รับฟังความคิดเห็น ใจกว้าง และยอมรับความเปลี่ยนแปลง หมายถึง ครูใจกว้าง รับฟังความคิดเห็น ยอมรับการเปลี่ยนแปลง สนใจศึกษาค้นคว้าความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ด้วยวิธีการที่เหมาะสม และนำมาปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

9.5 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีทางการศึกษาหรือเทียบเท่าขึ้นไป หมายถึง ครูผู้สอนจบการศึกษาระดับปริญญาตรีทางการศึกษาขึ้นไป หรือปริญญาสาขาอื่น โดยได้รับการสนับสนุนให้ได้รับวุฒิทางการศึกษา (ตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด)

9.6 สอนตรงตามวิชาเอก – โท หรือตรงตามความถนัด หมายถึง ครูได้รับมอบหมายภาระงานตรงตามคุณวุฒิหรือตามความถนัดของตนเอง

9.7 มีจำนวนพอเพียง (หมายรวมทั้งครูและบุคลากรสนับสนุน)  
หมายถึง สถานศึกษามีจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาตามเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด

**มาตรฐานที่ 10 ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ**

**ตัวบ่งชี้**

10.1 ครูมีความเข้าใจมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน จุดหมายของหลักสูตร โครงสร้างหลักสูตร และมาตรฐานการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ตนสอน

10.2 มีการวิเคราะห์ศักยภาพของผู้เรียนและเข้าใจผู้เรียนเป็นรายบุคคล หมายถึง ครูมีความรู้ ความเข้าใจจิตวิทยาและพัฒนาการ รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสามารถในการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นรายบุคคลเพื่อจำแนกกลุ่มผู้เรียนตามศักยภาพ

10.3 มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง ครูสามารถวางแผนและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการ ความสนใจ ความถนัดและความแตกต่างระหว่างบุคคลโดยผู้เรียนมีส่วนร่วม นำเทคนิควิธีการสอนต่างๆ มาใช้ให้เหมาะสมเพื่อส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพ

10.4 มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาการเรียนรู้ของตนเองและผู้เรียน หมายถึง ครูใช้เทคโนโลยีในการแสวงหาความรู้ เพื่อพัฒนาตนเอง และนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียน

10.5 มีการประเมินผลการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับสภาพการเรียนรู้ที่จัดให้ผู้เรียน และอิงพัฒนาการของผู้เรียน หมายถึง ครูวิเคราะห์ผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นรายบุคคลและวิเคราะห์วิธีจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพ

10.6 มีการนำผลการประเมินมาปรับเปลี่ยนการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนเต็มตามศักยภาพ หมายถึง ครูวิเคราะห์ผลการเรียนรู้เป็นรายบุคคลและวิเคราะห์วิธีจัดการเรียนรู้ นำผลที่ได้มาปรับวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพ

10.7 มีการวิจัยเพื่อพัฒนาสื่อและการเรียนรู้ของผู้เรียน และนำผลไปใช้พัฒนาผู้เรียน หมายถึง ครูทำการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาสื่อและการเรียนรู้ของผู้เรียน นำผลไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ

3) มาตรฐานด้านการบริหารและการจัดการ เป็นมาตรฐานที่ใช้วัดคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยมาตรฐานจำนวน 6 มาตรฐาน ได้แก่มาตรฐานที่ 11-16 ดังนี้

**มาตรฐานที่ 11 ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม มีภาวะผู้นำ และมีความสามารถในการบริหารจัดการศึกษา**

**ตัวบ่งชี้**

11.1 มีคุณธรรม จริยธรรมและปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ หมายถึง ผู้บริหารประพฤติตนอยู่ในกรอบศีลธรรม ปฏิบัติตนตามหลักธรรมทางศาสนาที่ตนนับถือ เป็นแบบอย่างที่ดีมีคุณธรรม จริยธรรมเด่นชัด ได้รับการยกย่องจากกลุ่มบุคลากรในสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชนหรือองค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

11.2 มีความคิดริเริ่ม มีวิสัยทัศน์ และเป็นผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์เน้นการพัฒนาที่ทันสมัยและสอดคล้องกับบริบท มีความเป็นผู้นำทางการบริหารและทางวิชาการ เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความสามารถเต็มที่ มีความรับผิดชอบและแสดงจุดยืนในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างชัดเจน มีการวางแผนติดตามงานอย่างเป็นระบบ นำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษาและสนับสนุนปัจจัยต่าง ๆ อย่างเต็มที่

11.3 มีความสามารถในการบริหารงานวิชาการและการจัดการ หมายถึง ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ยึดหลักการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมและมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นที่ยอมรับและตรวจสอบได้ของผู้เกี่ยวข้องทั้งในและนอกสถานศึกษา มีผลการพัฒนาอย่างเด่นชัด

11.4 มีการบริหารมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ผู้เกี่ยวข้องพึงพอใจ หมายถึง ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการโดยดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีการติดตามประเมินผลงาน นำผลไปปรับปรุงงานที่รวดเร็ว คุ่มค่าและเพิ่มประสิทธิภาพ มีการบริหารบนฐานความรู้และมีระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร ผลงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ผู้เรียน ครู ผู้ปกครอง และชุมชนพึงพอใจผลงานของสถานศึกษา

**มาตรฐานที่ 12 สถานศึกษามีการจัดองค์กร โครงสร้าง ระบบการบริหารงานและพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบครบวงจร**

**ตัวบ่งชี้**

12.1 มีการจัดองค์กร โครงสร้าง และระบบการบริหารงานที่มีความคล่องตัวสูงและปรับเปลี่ยนได้เหมาะสมตามสถานการณ์ หมายถึง สถานศึกษามีการจัดวางระบบโครงสร้างองค์กรเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรในทางที่ดีขึ้น มีคำสั่งมอบหมายงานและผู้รับผิดชอบชัดเจน มีแผนการพัฒนาคูณภาพ มีการวางระบบระเบียบ



รับรองการบริหารอย่างเหมาะสม มีการตรวจสอบและทบทวนคุณภาพสม่ำเสมอ นำผลไปใช้เพื่อการวางแผนต่อไป

12.2 มีการจัดการข้อมูลสารสนเทศอย่างครอบคลุมและทันต่อการใช้งาน หมายถึง สถานศึกษามีการจกระบบข้อมูลสารสนเทศพื้นฐานของสถานศึกษาและชุมชนครอบคลุมเป็นระบบมีประสิทธิภาพและเป็นปัจจุบัน นำข้อมูลและสารสนเทศไปใช้ในการบริหารจัดการและจัดการเรียนการสอน และพัฒนาระบบข้อมูลอย่างต่อเนื่องเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร รวมทั้งการดำเนินกิจกรรมและผลการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา

12.3 มีระบบประกันคุณภาพภายในที่ดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง หมายถึง สถานศึกษามีระบบประกันคุณภาพภายในชัดเจน มีคำสั่งมอบหมายงานและผู้รับผิดชอบ มีการตรวจสอบทบทวนคุณภาพและรายงานผลการพัฒนาเมื่อสิ้นปีการศึกษา

12.4 มีการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง หมายถึง สถานศึกษามุ่งการพัฒนาบุคลากรที่เน้นการพัฒนาที่ทันสมัยและสอดคล้องกับบริบท กระตุ้นและพัฒนาภาวะผู้นำของบุคลากร โดยเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความสามารถเต็มที่ และเป็นที่ยอมรับของผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งในและนอกสถานศึกษา มีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรทุกฝ่าย และจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

12.5 ผู้รับบริการและผู้เกี่ยวข้องพึงพอใจผลการบริหารงานและการพัฒนาผู้เรียน หมายถึง นักเรียน ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพอใจในการบริหารงานและคุณภาพผู้เรียน

**มาตรฐานที่ 13 สถานศึกษามีการบริหารและจัดการศึกษาโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน**

#### **ตัวบ่งชี้**

13.1 มีการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษา หมายถึง สถานศึกษามีการบริหารแบบมีส่วนร่วมในทุกฝ่ายโดยให้ผู้ได้รับมอบหมายมีอิสระในการร่วมคิดร่วมทำประเมินตนเอง ปรับปรุง และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ

13.2 มีการบริหารเชิงกลยุทธ์ และใช้หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง สถานศึกษามีแผนกลยุทธ์ มีตัวบ่งชี้ความสำเร็จ มีแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับอุดมการณ์ หลักการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการปฏิบัติงานตามแผน ตลอดจนการประเมินแผนอย่างต่อเนื่อง

13.3 มีคณะกรรมการสถานศึกษาร่วมพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษามีการบริหารจัดการ โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมโดยคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหาร

ครู นักเรียน ผู้ปกครองและบุคลากรภายในและภายนอกสถานศึกษา ได้แก่ ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน

13.4 มีรูปแบบการบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน หมายถึง สถานศึกษามีการบริหารงบประมาณตามแผนพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีแผนการใช้จ่ายและติดตามการควบคุมการใช้งบประมาณอย่างชัดเจน มีการรายงานผลการใช้งบประมาณให้ผู้เกี่ยวข้องทราบและสามารถตรวจสอบได้

13.5 มีการตรวจสอบและถ่วงดุล หมายถึง สถานศึกษามีระบบและกลไกตรวจสอบการปฏิบัติตามแผน ระบบการตรวจสอบภายในที่ชัดเจน โปร่งใส

**มาตรฐานที่ 14 สถานศึกษามีการจัดหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ**

#### **ตัวบ่งชี้**

14.1 มีหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น หมายถึง สถานศึกษามีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับเป้าหมาย วามต้องการของท้องถิ่นและมีการนำหลักสูตรที่ได้ไปใช้ ประเมินผลการใช้ ปรับปรุงให้มีความทันสมัยและเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

14.2 มีรายวิชา/กิจกรรมที่หลากหลายให้ผู้เรียนเลือกเรียนตามความสนใจ หมายถึง สถานศึกษารายวิชา/กิจกรรมที่หลากหลายให้ผู้เรียนเลือกเรียนตามความถนัดและสนใจอย่างเสรี

14.3 มีการส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ที่ตอบสนองความถนัดและความสามารถของผู้เรียน หมายถึง สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตอบสนองความถนัดและความสามารถของผู้เรียน ที่สอดคล้องกับจัดมุ่งหมายของหลักสูตร มาตรฐานการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 และมีการกำกับ ดูแล และติดตามเพื่อให้เกิดการปฏิบัติจริง

14.4 มีการส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้ และสื่ออุปกรณ์การเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ หมายถึง สถานศึกษามีการจัดซื้อ จัดหา ผลิต พัฒนาการใช้ บำรุงรักษาสื่อ เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยเน้นการระดมสรรพกำลังทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

14.5 มีการจัดระบบการบันทึก การรายงานผลและการส่งต่อข้อมูลนักเรียน หมายถึง สถานศึกษามีการวางระบบเพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูล บันทึกข้อมูล การส่งต่อ

ข้อมูลผลการพัฒนาผู้เรียนทุกด้าน เพื่อจัดทำรายงานฉบับย่อเผยแพร่แก่นักเรียน ผู้ปกครอง และผู้ที่เกี่ยวข้อง และนำผลที่ได้มากำหนดเป็นกลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

14.6 มีระบบกานนิเทศการสอนและนำผลไปปรับปรุงการสอนอย่างสม่ำเสมอ หมายถึง สถานศึกษามีการนิเทศกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ทบทวน ปรับปรุง การดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ และนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ เพื่อปรับปรุงการทำงานการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

14.7 มีการนำแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการเรียนการสอน หมายถึง สถานศึกษามีการนำและพัฒนาแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้พัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดประโยชน์สูงสุด

**มาตรฐานที่ 15 สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพผู้เรียนอย่างหลากหลาย**

#### **ตัวบ่งชี้**

15.1 มีการจัดและพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนที่เข้มแข็งและทั่วถึง หมายถึง สถานศึกษามีกิจกรรมรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล คัดกรอง จำแนกกลุ่ม ผู้เรียน ส่งเสริมพัฒนาป้องกันและส่งต่อไปยังผู้ที่เกี่ยวข้องรวมทั้งรายงานผล

15.2 มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมและตอบสนองความสามารถทางวิชาการและความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียน หมายถึง สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมส่งเสริมและตอบสนองความสนใจและความต้องการของผู้เรียน โดยกระตุ้นให้ผู้เรียนคิดสร้างงานอย่างสร้างสรรค์และเสรี

15.3 มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมและตอบสนองความสามารถพิเศษ และความถนัดของผู้เรียนเต็มตามศักยภาพ หมายถึง สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมแนะแนวและกิจกรรมนักเรียนสนองตามความถนัด ความสนใจและความต้องการของผู้เรียน

15.4 มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมค่านิยมที่ดีงาม หมายถึง สถานศึกษาจัดกิจกรรมส่งเสริมความเป็นไทยปลูกฝังให้ผู้เรียนรักและหวงแหนแผ่นดินไทยรวมทั้งให้มีค่านิยมที่ดีงามไม่หลงฟุ้งเฟ้อกับสิ่งยั่วยวนต่างๆและให้รู้จักรักษาวล สงวนตัวตามแบบประเพณีไทย

15.5 มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมด้านศิลปะ ดนตรี/นาฏศิลป์ และกีฬา/นันทนาการ หมายถึง สถานศึกษาจัดส่งเสริมความสามารถด้านดนตรี ศิลปะ กีฬาและนันทนาการ โดยผู้เรียนสามารถเลือกทำกิจกรรมได้ตามความสนใจ ด้วยความสนุกสนาน เพลิดเพลินและผ่อนคลาย

15.6 มีการจัดกิจกรรมสืบสานและสร้างสรรค์วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาไทย หมายถึง สถานศึกษาจัดกิจกรรมสืบสานวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาไทย โดยร่วมมือกับชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง

15.7 มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย หมายถึง  
สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมหรือโครงการเพื่อให้ผู้เรียนฝึกทักษะการเป็นผู้นำและผู้ตาม ให้เกียรติผู้อื่น  
**มาตรฐานที่ 16 สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมและการบริการที่  
ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตามธรรมชาติเต็มศักยภาพ**

#### **ตัวบ่งชี้**

16.1 มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีอาคาร สถานที่ที่เหมาะสม  
หมายถึง สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมภายในบริเวณอาคารรั้วและปลอดภัย มีบริเวณให้  
ผู้เรียนพักผ่อนเพียงพอ จัดมุม/แหล่งส่งเสริมหลากหลายรูปแบบและใช้ประโยชน์เพื่อการเรียนรู้  
อย่างแท้จริง อาคารสถานที่เหมาะสม สะอาดปลอดภัย และใช้ประโยชน์ในหลายกิจกรรม

16.2 มีการส่งเสริมสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของผู้เรียน  
หมายถึง สถานศึกษามีโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ออกกำลังกาย และนันทนาการ  
ตลอดจนระบบดูแลความปลอดภัยภายในโรงเรียน

16.3 มีการให้บริการเทคโนโลยีสารสนเทศทุกรูปแบบที่เอื้อต่อการ  
เรียนรู้ด้วยตนเอง และการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม หมายถึง สถานศึกษามีการจัดสื่ออุปกรณ์พร้อม  
สิ่งอำนวยความสะดวกเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วย  
ตนเองและแบบกลุ่มอย่างเพียงพอ

16.4 มีห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ห้องสมุดพื้นที่สีเขียว และสิ่งอำนวยความสะดวก  
ความสะอาดพอเพียงและอยู่ในสภาพใช้การได้ดี หมายถึง สถานศึกษามีห้องเรียน ห้องพิเศษ  
ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ห้องสมุด พื้นที่สีเขียว ห้องอำนวยความสะดวกในการบริหารและจัดกิจกรรม  
สนับสนุน และสิ่งอำนวยความสะดวกตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
และกฎกระทรวงกำหนด

16.5 มีการจัดและใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา หมายถึง  
สถานศึกษามีการสำรวจข้อมูลแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา มีโครงการ/กิจกรรม  
ที่ส่งเสริมให้มีการใช้แหล่งเรียนรู้เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ต่อไป

4) มาตรฐานด้านการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ เป็นมาตรฐานที่ใช้วัด  
คุณภาพของสถานศึกษา ประกอบด้วยมาตรฐาน 2 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานที่ 17-18 ดังนี้

### มาตรฐานที่ 17 สถานศึกษามีการสนับสนุนและใช้แหล่งเรียนรู้และ ภูมิปัญญาท้องถิ่น

#### ตัวบ่งชี้

17.1 มีการเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลกับแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญา  
ในท้องถิ่น หมายถึง สถานศึกษาและชุมชนมีการประสานความร่วมมือ วางแผนในการใช้แหล่ง  
เรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อให้บริการแก่ครู ผู้เรียน และชุมชน

17.2 สนับสนุนให้แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญา และชุมชน เข้ามามีส่วนร่วม  
ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาใช้ความต้องการของชุมชน และมีการนำ  
แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

### มาตรฐานที่ 18 สถานศึกษามีการร่วมมือกันระหว่างบ้าน องค์กรทาง ศาสนา สถาบันทางวิชาการ และองค์กรภาครัฐและเอกชน เพื่อพัฒนาวิธีการเรียนรู้ในชุมชน

#### ตัวบ่งชี้

18.1 เป็นแหล่งวิทยาการในการแสวงหาความรู้และบริการชุมชน  
หมายถึง สถานศึกษาจัดให้บริการชุมชนในฐานะเป็นแหล่งวิทยาการเพื่อให้ชุมชนได้แสวงหาและ  
พัฒนาการเรียนรู้ ทั้งด้านวิชาการและอาชีพ

18.2 มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน หมายถึง สถานศึกษาและชุมชนมี  
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันตามความต้องการและความสนใจ

## 3. ความสำคัญของสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

สุขภาพองค์การเป็นเกณฑ์ที่ใช้วัดบ่งชี้ถึงความน่าเชื่อถือ (benevolence) ความ  
กระปรี้กระเปร่า (vitality) และความสามารถมีชีวิตอยู่ต่อไปได้ (viability) ในกระบวนการบริหารงาน  
ภายในและการปฏิบัติงานของสถาบัน (ภรณ์ กิริติบุตร 2529: 71) ดังนั้นสุขภาพองค์การจึงนำมาใช้  
ในการพรรณนาถึงความโน้มเอียง (tendency) ขององค์การ หรือไม่ก็การปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม  
ที่เปลี่ยนแปลง

ไพฑูริย์ เจริญพันธุ์วงศ์ (2529) กล่าวว่า องค์การในฐานะที่เป็นระบบนั้นมีองค์ประกอบ  
ที่สำคัญได้แก่ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต นอกจากนี้ยังประกอบด้วย ข้อมูลย้อนกลับ  
และสิ่งแวดล้อม เมื่อเรานำไปเกี่ยวข้องกับโครงสร้างขององค์การแล้วทุก ๆ ส่วนจะต้องเกี่ยวข้อง  
สัมพันธ์กันเพื่อที่จะทำให้เกิดความสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้

กรณี กิริติบุตร (2529) ได้สรุปไว้ว่าองค์การเป็นระบบสังคมที่มีชีวิต ซึ่งมีความต้องการบางอย่างอยู่ในสิ่งแวดล้อม หรือสถานการณ์ที่องค์การจำเป็นต้องตอบสนองเพื่อความอยู่รอดหรือเพื่อทำงานต่อไปได้ นอกจากนี้ พาร์สัน (Parsons 1964 อ้างถึงใน กรณี กิริติบุตร 2529: 4) กลุ่มที่สอง วิธีการประเมินที่ใช้คนหลายคน พร้อมกันเป็นวิธีที่ใช้กับผู้ถูกประเมินแต่ละคนในแต่ละเวลาที่แตกต่างกัน เป็นการประเมินผู้ถูกประเมินหลายคน เปรียบเทียบกับผู้ถูกมองว่า องค์การเป็นระบบ ซึ่งมุ่งบรรลุถึงเป้าหมาย โดยเป้าหมายจะต้องชัดเจนสามารถใช้ประโยชน์ได้ทางใดทางหนึ่ง กล่าวคือ ผลผลิตขององค์การจะเป็นตัวป้อน หรือปัจจัยนำเข้าของระบบอื่นด้วย

โอเวนส์ (Owens 1981: 221) บันทึกไว้ว่า ระยะเวลา 10 ปีที่ผ่านมาได้มีการกล่าวถึงและยืนยันความจริงเบื้องต้นที่นักศึกษามักจะปฏิเสธก็คือ โรงเรียนและระบบโรงเรียนเป็นองค์การซึ่งมีลักษณะเช่นเดียวกับองค์การอื่น ๆ การยืนยันในเรื่องนี้ทำให้เกิดผลดีส่วนหนึ่งคือ เกิดความตั้งใจเพิ่มขึ้นในอันที่จะทำให้ผู้บริหารการศึกษาใช้แนวทางแก้ปัญหาขององค์การอื่น ๆ มาทดลองแก้ปัญหาที่คล้ายคลึงกันในองค์การของตนเอง องค์การ โรงเรียนเป็นองค์การระบบเปิดมีปัจจัยนำเข้าซึ่งได้รับมาจากภายนอก ได้แก่ นักเรียน และงบประมาณ องค์การจะต้องผลิตปัจจัยนำออกได้แก่ความสำเร็จตามเป้าหมาย เติบโต และผลการเรียนของนักเรียน น่าจะเป็นไปได้ว่า ระหว่างปัจจัยนำเข้าและปัจจัยนำออกขององค์การ บางสิ่งบางอย่างที่เกิดขึ้นสามารถอธิบายได้ถึงเหตุจูงใจให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมาย และความเปลี่ยนแปลงที่ปรากฏเพื่อให้เป้าหมายสูงสุดบรรลุผล สมาชิกขององค์การต้องมีแนวความคิดที่ถูกต้องและมีเหตุผลเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์การในอนาคต ความแน่นอนและความชัดเจนของเป้าหมายจะมีผลทำให้สมาชิกทราบบทบาทของตนเอง มาตรฐานพฤติกรรมของบุคคล ระบบการลงโทษ การให้รางวัลและระเบียบการปฏิบัติงานของบุคคล จะถูกกำหนดขึ้นซึ่งเป็นวิธีการที่ดีที่ทำให้บุคลากรสามารถตอบสนองต่อการกำหนดระเบียบและพร้อมที่จะปรับปรุงอะไรก็ได้

คำว่าสุขภาพขององค์การเป็นสภาพขององค์การที่เกิดจากสภาวะการปฏิบัติงานตามภารกิจและความรับผิดชอบขององค์การซึ่งสามารถตอบสนองตามข้อจำเป็นแห่งภาระหน้าที่ของระบบสังคม 4 ประการ คือ การปรับตัว การบรรลุเป้าหมาย การบูรณาการสร้างสรรค์ และการรักษาระเบียบแบบแผน ซึ่งจะทำให้องค์การมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อม และสภาวะการณ์ต่าง ๆ ในระบบสังคมได้อย่างเหมาะสม สามารถที่จะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงให้องค์การมีการพัฒนาการก้าวหน้าไปเป็นระบบอย่างต่อเนื่อง

ดังนั้นการที่จะพิจารณาตัดสินว่าองค์การใดมีสุขภาพดีและองค์การใดมีสุขภาพไม่ดี กรณี กิริติบุตร (2529: 7) ได้อธิบายประสิทธิผลขององค์การคล้ายคลึงกันเป็นอย่างมากกับสุขภาพองค์การ โดยแสดงความเห็นว่า ประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง สมรรถนะ (capacity)

ขององค์การที่จะอยู่รอด ปรับตัวรักษาสภาพและเจริญเติบโตไม่ว่าองค์การนั้นจะมีหน้าที่ใดก็จะต้องกระทำให้ลุล่วงไป

#### 4. การจัดการศึกษาของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต3

##### 4.1 สภาพทั่วไปเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต3

###### 4.1.1 ที่ตั้งและเขตติดต่อ

เขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต3 ประกอบด้วยอำเภอในเขตปกครอง จำนวน 4 อำเภอ คือ อำเภอขุขันธ์ อำเภอปรางค์กู่ อำเภอไพรบึง และอำเภอภูสิงห์ มีเนื้อที่ในทางปกครอง 2,388.73 ตารางกิโลเมตร ตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต3 อำเภอขุขันธ์ ซึ่งเป็นศูนย์กลางของเขตพื้นที่ มีอาณาเขตติดกับอำเภอ เขตพื้นที่การศึกษา จังหวัด ละประเทศพื้นบ้าน ดังนี้

1. ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอวังหินและอำเภอพยุหะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 และอำเภออุทุมพรพิสัย อำเภอห้วยทับทัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต2
2. ทิศใต้ ติดต่อกับประเทศราชอาณาจักรกัมพูชา
3. ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอศรีรัตนะ อำเภอขุนหาญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต4
4. ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอสำโรงทาบ อำเภอศรีณรงค์ อำเภอสังขะ และอำเภอบัวเขต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต3 จังหวัดสุรินทร์

###### 4.1.2 ลักษณะทางภูมิศาสตร์

ทางทิศใต้มีเทือกเขาพนมดงรักเป็นเส้นกั้นอาณาเขตระหว่างประเทศไทยกับกัมพูชา ลักษณะภูมิประเทศทั่วไปทางทิศใต้เป็นภูเขาเตี้ยๆ ที่ราบเชิงเขา และค่อยๆลาดลงไปทางทิศเหนือ เป็นแหล่งต้นน้ำสำคัญ 4 สาย คือ ห้วยศาลา ห้วยดีกฐู ห้วยสำราญ และห้วยเหนือ ซึ่งไหลลงไปทางทิศเหนือผ่านอำเภอภูสิงห์ อำเภอขุขันธ์ อำเภอไพรบึง และอำเภอปรางค์กู่ ไปรวมกับแม่น้ำทางตอนเหนือของจังหวัดศรีสะเกษ พื้นที่ทั่วไปเป็นเนินและภูเขาเตี้ยๆ ประกอบด้วยป่าเบญจพรรณและป่าดิบแล้งตอนกลางและตอนเหนือเป็นที่ราบ ลักษณะดินเป็นดินร่วนปนทรายไม่อุ้มน้ำ

#### 4.1.3 ลักษณะทางสังคมและวัฒนธรรม

ประชากร 4 อำเภอ ในเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต3 มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 295,401 คน (ข้อมูล ณ เดือนธันวาคม 2549) โดยประชากรอำเภอขุขันธ์มีจำนวนมากที่สุด เป็น 1 ใน 2 ส่วนของประชากรทั้งสิ้น รายได้ ของประชากรเฉลี่ย 34,473 บาท

ภาษาที่ประชาชนในเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต3 ใช้พูดสื่อสารในชีวิตประจำวัน มี 4 กลุ่ม คือ กลุ่มภาษาเขมร กลุ่มภาษาลาว กลุ่มภาษาส่วย และกลุ่มภาษาเยอ กลุ่มที่ใช้ภาษาเขมรมีจำนวนมากที่สุด รองลงมาคือกลุ่มภาษาลาว กลุ่มภาษาส่วยและกลุ่มภาษาเยอ ตามลำดับ

การที่ประชาชนมีภาษาพูดเฉพาะกลุ่มของตนเอง ทำให้ขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรมแตกต่างกันบ้าง ประเพณีที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะกลุ่ม เช่น ประเพณีแซนโดนตา (ประเพณีไหว้ผีบรรพบุรุษ) และการเรือมแม่มวด (รำแม่มด) ของกลุ่มภาษาเขมร แต่เนื่องจากทุกกลุ่มนับถือศาสนาพุทธเป็นหลักยึดเหนี่ยวจิตใจ จึงมีวัดและสำนักสงฆ์ในพระพุทธศาสนากระจายทุกหมู่บ้าน ประเพณีและวัฒนธรรมอันเนื่องมาจากการนับถือและปฏิบัติ ตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาจึงเหมือนกัน

### 4.2 สภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต3

#### 4.2.1 ข้อมูลทั่วไป

จำนวนโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต3 รวมทั้งสิ้น 222 โรงเรียน แยกเป็นอำเภอขุขันธ์จำนวน 97 โรงเรียน อำเภอปราสาทจำนวน 53 โรงเรียน อำเภอไพรบึง 44 โรงเรียน อำเภอกุสิงห์จำนวน 28 โรงเรียน จำนวนครูทั้งสิ้น 2,692 คน จำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 54,763 คน

ผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต3 จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) รอบแรก (ปี 2548) พบว่าจากโรงเรียนในสังกัด (รัฐ) ที่ได้รับการประเมินทั้งสิ้น 219 โรงเรียน มีโรงเรียนที่มีคุณภาพระดับดี ซึ่งถือว่ามีคุณภาพได้มาตรฐานตามเกณฑ์ที่ สมศ. กำหนด จำนวน 69 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 31.50 โรงเรียนเอกชนได้รับการประเมินทั้งสิ้น 2 โรงเรียน มีคุณภาพระดับพอใช้

ผลการประเมินคุณภาพนักเรียน โดยใช้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในปี การศึกษา 2549 การทดสอบ O-net ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 กลุ่มสาระภาษาไทย คะแนนเฉลี่ย 43.68 คะแนนเฉลี่ยระดับชาติ 53.33 กลุ่มสาระสังคมศึกษา คะแนนเฉลี่ย 34.08 คะแนนเฉลี่ยระดับชาติ 37.94 กลุ่มสาระอังกฤษ คะแนนเฉลี่ย 27.78 คะแนนเฉลี่ยระดับชาติ 32.37 กลุ่มสาระคณิตศาสตร์ คะแนนเฉลี่ย 24.75 คะแนนเฉลี่ยระดับชาติ 39.56 กลุ่มสาระวิทยาศาสตร์คะแนนเฉลี่ย



30.8 คะแนนเฉลี่ยระดับชาติ 34.88 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 กลุ่มสาระภาษาไทย คะแนนเฉลี่ย 38.38  
 กลุ่มสาระคณิตศาสตร์ คะแนนเฉลี่ย 33.95 กลุ่มสาระวิทยาศาสตร์ คะแนนเฉลี่ย 37.23 กลุ่ม  
 ภาษาอังกฤษ คะแนนเฉลี่ย 29.40 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 กลุ่มสาระภาษาไทย คะแนนเฉลี่ย 41.99  
 กลุ่มสาระคณิตศาสตร์ คะแนนเฉลี่ย 29.41 กลุ่มสาระวิทยาศาสตร์ คะแนนเฉลี่ย 37.66 กลุ่ม  
 ภาษาอังกฤษ คะแนนเฉลี่ย 27.02

#### 4.2.2 นโยบายเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

เขตพื้นที่การศึกษาได้กำหนดแนวนโยบายเพื่อเป็นแนวทางในการบริหาร  
 และจัดการศึกษาและให้สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ยึดเป็นแนวทางในการ  
 จัดการศึกษา ดังนี้

##### วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษเขต 3 เป็นองค์กรหลักในการส่งเสริม  
 สนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ มีคุณธรรมนำความรู้ตามหลักเศรษฐกิจ  
 พอเพียง เน้นการมีส่วนร่วม นำเทคโนโลยีและภูมิปัญญาพัฒนาสู่มาตรฐาน

##### พันธกิจ

จัดส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ  
 มีคุณธรรมนำความรู้ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง เน้นการมีส่วนร่วม นำเทคโนโลยีภูมิปัญญาและ  
 พัฒนาสู่มาตรฐาน

##### เป้าประสงค์

ประชากรทุกคนได้รับโอกาสในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี ตาม  
 สิทธิอย่างเท่าเทียม ทั่วถึง ตรงตามศักยภาพ

##### กลยุทธ์หลัก

1. คุณธรรมนำความรู้ น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ
2. ขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานของประชากรวัยเรียนอย่าง  
 กว้างขวางและทั่วถึง
3. พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ
4. เสริมสร้างความเข้มแข็งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

5. เสริมสร้างการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชน ภาคเอกชนและท้องถิ่น  
ในการจัดการศึกษา

## 5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 5.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การ

#### 5.1.1 งานวิจัยในประเทศ

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวกับสุขภาพองค์การในประเทศไทย พบว่ามีผู้  
ศึกษาวิจัย ดังนี้

พรรณี สุวดี (2537) ได้ทำการวิเคราะห์สุขภาพองค์การของโรงเรียน  
ประถมศึกษา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาเครื่องมือวัดสุขภาพองค์การสำหรับโรงเรียน  
ประถมศึกษา เปรียบเทียบสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาจำแนกตามเขตที่ตั้ง และขนาด  
ของโรงเรียน และเปรียบเทียบสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาระหว่างโรงเรียนที่ได้รับการ  
ประเมินให้เป็นโรงเรียนดีเด่นและโรงเรียนที่ไม่ได้รับการประเมินให้เป็นโรงเรียนดีเด่น พบว่า

1. เครื่องมือวัดสุขภาพองค์การสำหรับโรงเรียนประถมศึกษาที่มีคุณภาพด้าน  
ความเที่ยงชนิดความคงที่ภายในสูงเท่ากับ 0.979 และด้านตรงตามโครงสร้างประกอบด้วยตัว  
ประกอบที่แสดงมิติสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 8 ด้าน คือ (1) ภาวะผู้นำ  
ฉันท์เพื่อร่วมงาน (2) ขวัญในการปฏิบัติงาน (3) การเป็นผู้นำทวิวิชาการ (4) การกำหนดเป้าหมาย  
(5) การมุ่งเน้นวิชาการ (6) บุรณภาพของสถาบัน (7) การจัดกิจกรรมสนับสนุนการเรียนการสอน  
และ (8) การติดต่อสื่อสาร

2. สุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตอำเภอเมืองและ  
นอกเขตอำเภอเมือง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. สุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และ  
ขนาดใหญ่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

4. สุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาที่ปฏิสัมพันธ์กันอย่างมี  
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ระหว่างที่ตั้งของโรงเรียนและขนาดของโรงเรียน

5. โรงเรียนประถมศึกษากลุ่มที่มีสุขภาพองค์การสมบูรณ์ และกลุ่มที่  
สุขภาพองค์การไม่สมบูรณ์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ในทุกมิติ  
สุขภาพองค์การ

6. สุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาที่ได้รับการประเมินให้เป็นโรงเรียนดีเด่นและโรงเรียนที่ไม่ได้รับการประเมินให้เป็นโรงเรียนดีเด่น มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ในทุกมิติสุขภาพองค์การ

มนัสนันท์ ผ่องสุขสกุล (2540) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ในเขตการศึกษา 7 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับสุขภาพองค์การและระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ในเขตการศึกษา 7 และ (2) ศึกษาเปรียบเทียบสุขภาพองค์การและความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ในเขตการศึกษา 7 แยกตามประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการและฝ่ายปฏิบัติงาน รวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของสุขภาพองค์การในแต่ละด้านกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด จากตัวแปรสุขภาพองค์การ พบว่า

1. สุขภาพองค์การของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอยู่ในระดับปานกลาง และสุขภาพองค์การแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อแยกตามประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการและฝ่ายที่ปฏิบัติงาน

2. ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอยู่ในระดับปานกลาง และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อแยกประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการและฝ่ายที่ปฏิบัติงาน

อรทัย คุณะสารพันธ์ (2541) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติในเขตการศึกษา 12 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับสุขภาพองค์การและระดับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตการศึกษา 12 (2) เปรียบเทียบสุขภาพองค์การและเปรียบเทียบความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู โดยจำแนกตามเพศของครู ประสบการณ์ในการทำงานของครู และขนาดโรงเรียน รวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การในแต่ละด้านและโดยรวมกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู และหาตัวพยากรณ์ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครูจากตัวแปรสุขภาพองค์การ พบว่า

1. สุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาอยู่ในระดับมาก และสุขภาพองค์การแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามเพศของครู ประสบการณ์ทำงานของครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน

2. ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน ประถมศึกษาอยู่ในระดับมาก และความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) เมื่อจำแนกตามเพศของครู แต่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของครู และขนาดโรงเรียน

3. สุขภาพองค์การในแต่ละด้านและโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) เมื่อจำแนกตามเพศของครู ประสบการณ์ในการทำงานของครู และขนาดโรงเรียน

4. สุขภาพองค์การในด้านความผูกพันของครู (X 4) การมุ่งเน้นวิชาการ สถิติ (X 5) และ บุรณภาพขงสถาบัน (X 1) สามารถใช้เป็นตัวพยากรณ์ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู โดยมีค่าอำนาจพยากรณ์เท่ากับร้อยละ 22.96 ดังสมการพยากรณ์ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครูในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$y = 1.9791 + .2031 (X4) + .1958 (X5) + .0872 (X1)$$

กุศล จิตเที่ยง (2542) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สุขภาพองค์การของโรงเรียน ประถมศึกษา สำนักสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตรัง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา และเพื่อเปรียบเทียบสุขภาพองค์การของโรงเรียนตามขนาดและประเภทของโรงเรียน พบว่า

1. สุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาโดยภาพรวมและทุกมิติอยู่ในระดับปานกลาง มีโรงเรียนร้อยละ 1.55 94.84 และ 3.61 ที่มีสุขภาพองค์การสมบูรณ์ สุขภาพองค์การปานกลาง และสุขภาพองค์การไม่สมบูรณ์ตามลำดับ

2. สุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาทุกขนาดโรงเรียน คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ อยู่ในระดับปานกลาง แตกต่างกันเฉพาะ โรงเรียนขนาดกลาง มีคะแนนสุขภาพองค์การสูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็กที่มีมิติด้านการจัดกิจกรรมสนับสนุนการเรียนการสอน

3. โรงเรียนประถมศึกษาดีเด่น และโรงเรียนประถมศึกษาทั่วไป มีระดับสุขภาพองค์การโดยรวมและทุกมิติอยู่ในระดับปานกลางและไม่แตกต่างกัน

ศุภลักษณ์ เปรมโยธิน (2543) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความพึงพอใจในงานของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับสุขภาพองค์การของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในกรุงเทพมหานคร (2) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในกรุงเทพมหานคร (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในกรุงเทพมหานคร (4) เปรียบเทียบ

ความแตกต่างระหว่าง สุขภาพองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในกรุงเทพมหานคร พบว่า

1. สุขภาพองค์การของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในกรุงเทพมหานคร มีระดับสุขภาพองค์การอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายมิติ พบว่า มิติการกำหนดเป้าหมายสูงเป็นอันดับแรก และอันดับสุดท้ายเป็นมิติในการใช้นวัตกรรมทางการศึกษา

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่สูงเป็นอันดับแรก ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน และอันดับสุดท้ายเป็นด้านนโยบายและการบริหาร

3. ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในกรุงเทพมหานคร โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ได้แก่ สุขภาพองค์การด้านมิติภาวะผู้นำฉันท์เพื่อนร่วมงานกับความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด ได้แก่ สุขภาพองค์การด้านมิติบูรณาภาพของสถาบัน กับความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

3.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสุขภาพองค์การและความพึงพอใจของของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในกรุงเทพมหานคร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ไพรัช สาริกา (2544) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับการปฏิบัติงานวิชาการของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดมณฑลราชบุรี พบว่า

1. สุขภาพองค์การของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดมณฑลราชบุรี มีสุขภาพค่อนข้างสมบูรณ์ และการปฏิบัติงานวิชาการของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดมณฑลราชบุรี มีสภาพการปฏิบัติงานวิชาการอยู่ในระดับมาก

2. โรงเรียนที่มีระยะเวลาการก่อตั้งน้อยกว่า 38 ปี มีสุขภาพองค์การสูงกว่าโรงเรียนที่มีระยะเวลาการก่อตั้งมากกว่า 65 ปี ทั้งในภาพรวมและในด้านผู้นำมิตรสัมพันธ์ ด้านภาวะผู้นำกิจสัมพันธ์ ด้านการมุ่งวิชาการ และด้านอิทธิพลของผู้บริหาร

3. ครูที่อยู่ในโรงเรียนที่มีระยะเวลาการก่อตั้งน้อยกว่า 38 ปี มีการปฏิบัติงานวิชาการสูงกว่าครูที่อยู่ในโรงเรียนที่มีระยะเวลาการก่อตั้งมากกว่า 65 ปี ทั้งในภาพรวมและในด้านงานหลักสูตรและการนำไปใช้ ด้านงานการเรียนการสอน ด้านงานสื่อการเรียนการสอน และด้านงานห้องสมุด

4. สุขภาพองค์การกับการปฏิบัติงานวิชาการของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง โดยสุขภาพองค์การด้านการมุ่งวิชาการ ด้านขวัญในการปฏิบัติงาน ด้านภาวะผู้นำมิตรสัมพันธ์ ร่วมกันสามารถทำนุบำรุงการปฏิบัติงานวิชาการของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดมณฑลราชบุรี ได้ร้อยละ 34

วรรณฯ พยุงวงษ์ (2544) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผล โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตการศึกษา 12 พบว่า

1. สุขภาพองค์การของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
2. ประสิทธิภาพโรงเรียนอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
3. สุขภาพองค์การโดยรวมและรายด้านแต่ละด้านกับประสิทธิผลโดยรวมของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กัน

นคร แสงนิล (2545) ได้ศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า

1. สุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวมและทุกมิติอยู่ในระดับปานกลาง
2. สุขภาพองค์การของโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ โดยรวมและทุกมิติอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นมิติการเป็นผู้นำทางวิชาการ เพียงมิติเดียวว่า โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดเล็กมีคะแนนด้านภาวะผู้นำฉันท์เพื่อนร่วมงานที่โรงเรียนขนาดเล็กมีสุขภาพองค์การสมบูรณ์ โรงเรียนแต่ละขนาดมีสุขภาพองค์การโดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติพบว่า โรงเรียนขนาดใหญ่มีคะแนนด้านความมีศักดิ์ศรีของสถาบันสูงกว่าโรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดเล็กมีคะแนนด้านภาวะผู้นำฉันท์เพื่อนร่วมงาน การเป็นผู้นำทางวิชาการ และการติดต่อสื่อสารสูงกว่าโรงเรียนขนาดกลาง
3. เมื่อพิจารณาสุขภาพองค์การของโรงเรียนที่มีและไม่มีโครงการอิสลามศึกษา โดยรวมและทุกมิติพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง สุขภาพโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายมิติพบว่า โรงเรียนที่มีโครงการอิสลามศึกษามีคะแนนสุขภาพดานการจัดกิจกรรมสนับสนุนการเรียนการสอนสูงกว่า
4. เมื่อพิจารณาตามโครงการจัดการเรียนร่วมพบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนที่มีและไม่มีโครงการจัดการเรียนร่วม โดยรวมและทุกมิติอยู่ในระดับปานกลาง และ

สุขภาพโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายมิติพบว่าโรงเรียนที่มีโครงการจัดการเรียนร่วม มีคะแนนสุขภาพด้านขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่า

พิพัฒน์ ศรีตะวัน (2547) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติ ของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า

1. สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีสุขภาพองค์การในระดับปานกลาง
2. สถานศึกษาเหล่านั้น โดยรวมระดับจังหวัดแต่ละจังหวัด มีระดับสุขภาพองค์การไม่แตกต่างกัน
3. ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติ ของสถานศึกษา พบว่ามิติขวัญในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติ วิชาภาษาอังกฤษ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 วิชาภาษาไทย ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

#### 5.1.2 งานวิจัยต่างประเทศ

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวกับสุขภาพองค์การในต่างประเทศ พบว่ามีผู้ศึกษาวิจัย ดังนี้

บุช (Bush 1987) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ ความสำเร็จในการจัดการและความสามารถในการผลิตของหน่วยงานธุรกิจส่งออก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบว่า แบบทดสอบวัดสุขภาพองค์การ (Organization Health Inventory) จะสามารถใช้วัดสุขภาพองค์การทางธุรกิจได้หรือไม่ ผลการวิจัยพบว่า แบบทดสอบวัดสุขภาพองค์การนี้สามารถใช้งานได้ โดยสามารถจำแนกองค์การที่มีสุขภาพดีหรือไม่ดีได้ และยังพบว่าความสามารถในการผลิตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาพองค์การ ยิ่งกว่านั้นยังพบว่าผู้นำมีความสำคัญในการสร้างบรรยากาศของสุขภาพที่ดีของตัวองค์กรนั้นๆ

ฮอย และวูล์ฟอล์ก (Hoy and Woolfolk 1993) ได้ร่วมกันทำวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อมั่นของครูกับบรรยากาศสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา ในมลรัฐนิวเจอร์ซีย์ กลุ่มตัวอย่างคือครูในโรงเรียนประถมศึกษาของมลรัฐนิวเจอร์ซีย์จำนวน 179 คน จาก 37 โรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศสุขภาพองค์การเป็นตัวนำไปสู่การพัฒนาความเชื่อมั่นของครูต่อองค์กรและผู้บริหารโรงเรียน เมื่อครูมีความเชื่อมั่น แล้วก็จะเป็ผลดีต่อการเรียนรู้ของนักเรียน

กอยเนส (Goines 1995 อ้างใน นิภา แสงจันทร์ 2544: 37-38) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมิติสุขภาพองค์การกับแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารประเภทรับรู้ความรู้สึก จะส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์การกว่าผู้บริหารประเภทที่ตามความคิดและการตัดสินใจตามความรู้สึก ผู้บริหารประเภทรู้สึกโดยสัญชาตญาณจะปรากฏให้เห็นในมิติด้านบุรณภาพของสถาบันมากกว่าผู้บริหารประเภททำตามความคิด และการตัดสินใจตามความรู้สึกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. มิติภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ ผู้บริหารประเภทรับรู้ความรู้สึกจะปรากฏให้เห็นมากกว่าผู้บริหารประเภทรู้สึกโดยสัญชาตญาณ ทำตามความคิดและตัดสินใจตามความรู้สึกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเช่นเดียวกับมิติด้านมิตรสัมพันธ์ ผู้บริหารประเภททำตามความคิดจะปรากฏให้เห็นมากกว่าผู้บริหารประเภทตัดสินใจตามความรู้สึก

3. มิติด้านอิทธิพลของผู้บริหาร ผู้บริหารประเภทรู้สึกโดยสัญชาตญาณจะปรากฏให้เห็นมากกว่าผู้บริหารประเภททำตามความคิดและตัดสินใจตามความรู้สึกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเช่นเดียวกับมิติด้านสนับสนุนทรัพยากร ผู้บริหารประเภทรู้สึกโดยสัญชาตญาณจะปรากฏให้เห็นมากกว่าผู้บริหารประเภททำตามความคิดและประเภทตัดสินใจตามความรู้สึก

4. มิติด้านขวัญและกำลังใจ ผู้บริหารประเภทรู้สึกโดยสัญชาตญาณจะปรากฏให้เห็นมากกว่าผู้บริหารประเภททำตามความคิดและประเภทตัดสินใจตามความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเช่นเดียวกับมิติด้านมุ่งเน้นวิชาการ ผู้บริหารประเภททำตามความคิดจะปรากฏให้เห็นมากกว่าผู้บริหารประเภทตัดสินใจตามความรู้สึกและประเภทรู้สึกได้โดยสัญชาตญาณ

ซาโบ และคณะ (Sabo and Others 1996) ได้ร่วมกันทำการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับการมีส่วนร่วมของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในมลรัฐนิวเจอร์ซีย์ ผลการศึกษาพบว่าการมีส่วนร่วมของครูทำให้บรรยากาศองค์การดีขึ้นและเป็นผลให้องค์การมีสุขภาพดีขึ้น

ฮอย และคณะ (Hoy and others 1996) ได้ร่วมกันทำวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความเชื่อมั่นของคณะครูของโรงเรียนมัธยมศึกษา ประชากรคือโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาจำนวน 86 โรงเรียน โดยศึกษาถึงความสำคัญของความเชื่อมั่นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำ และบรรยากาศองค์การมีการวิเคราะห์และวัดบรรยากาศองค์การจากลักษณะที่ปรากฏแก่สายตาของสุขภาพองค์การในระดับการสอน ระดับการบริหาร และระดับสถาบัน ผลจากการวิจัยพบว่าความเชื่อมั่นของคณะครูและสุขภาพองค์การจะมีส่วนเสริมซึ่งกันและกัน ดังนั้น ในทางปฏิบัติควรปรับปรุงสุขภาพองค์การของโรงเรียนให้ดีขึ้น



ฟรูอัฟฟ์ (Frueauff 1998) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสุขภาพองค์การและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างและจำกัดการพัฒนา โรงเรียนที่มีสุขภาพสมบูรณ์ ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนที่มีสุขภาพสมบูรณ์จะได้รับการส่งเสริม สนับสนุนอย่างคึกจากผู้ปกครองและชุมชน อีกทั้งมีการติดต่อสื่อสารเป็นอย่างดีในโรงเรียนและบรรยากาศของโรงเรียนมีสภาพที่ดี ส่วนโรงเรียนที่มีสุขภาพไม่สมบูรณ์จะมีภาวะที่ไม่ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาไปสู่สถานะที่มีความสมบูรณ์ เช่น ขาดการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้ปกครองและชุมชน การติดต่อสื่อสารในโรงเรียนไม่ดี เป็นต้น

ฮอย ฮันนัม และ ชานแนม (Hoy Hunnum and Tschannemm 1998) ได้ร่วมกันทำการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์บรรยากาศองค์การกับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในระดับมัธยมศึกษา กลุ่มประชากรคือโรงเรียนมัธยมศึกษาจำนวน 86 โรงเรียน ผลจากการวิจัยพบว่า ลักษณะของบรรยากาศโรงเรียนอันได้แก่ ความกดดันของสิ่งแวดล้อม แบบภาวะผู้นำ ความเป็นมืออาชีพของครู ความกดดันของโรงเรียน มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

จากการศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศที่ได้เสนอมานี้แล้ว พอจะสรุปได้ว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนขึ้นอยู่กับความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารเป็นสำคัญ อีกทั้งยังมีตัวแปรสำคัญอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องได้แก่ ครูผู้สอน นักเรียนและชุมชน ซึ่งผลขององค์การที่มีสุขภาพดีจะเป็นผลให้เกิดการปรับปรุงและแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างรวดเร็ว และเป็นตัวนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

## 5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

### 5.2.1 งานวิจัยในประเทศ

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในประเทศไทย พบว่ามีผู้ศึกษาวิจัย ดังนี้

บุญถม หิรัญคำ (2540: 111-116) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการดำเนินงานตามแนวทางการปฏิรูปทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา : ศึกษาเฉพาะกรณี โรงเรียนชุมชนบ้านโสก สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ พบว่า

1. ด้านการปฏิรูปโรงเรียนและสถานศึกษา พบปัญหาสำคัญคือ โรงเรียนมีพื้นที่จำกัดเนื่องจากการสร้างอาคารหลังใหม่ จึงแก้ไขโดยการรื้อถอนอาคารหลังเก่าและบ้านพักครูที่ชำรุดทรุดโทรมเพื่อใช้พื้นที่ในการก่อสร้าง

2. ด้านการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา พบปัญหาสำคัญคือ บุคลากรบางส่วนปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายไม่เต็มความสามารถ โรงเรียนจึงแก้ไขปัญห โดยการชี้แจงกำกับ ติดตาม และให้ขวัญกำลังใจ อย่างสม่ำเสมอทำให้งานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

3. ด้านการปฏิรูปหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน พบปัญหาสำคัญคือบุคลากรส่วนใหญ่ไม่ปฏิบัติตามระเบียบที่วางไว้ ยึดถือแล้วไม่ส่งตามกำหนดเวลา ซึ่งโรงเรียนได้แก้ไขโดยการประชุมชี้แจง ขอความร่วมมือให้ปฏิบัติตามระเบียบที่กำหนด

4. ด้านการปฏิรูประบบการบริหารการศึกษา พบปัญหาสำคัญคือ การบริหารงานทุกด้านขาดงบประมาณสนับสนุน โรงเรียนได้แก้ไขปัญหาโดยใช้เงินบำรุงการศึกษา และเงินบริจาคจากชุมชนและผู้จัดสรรพัฒนาปรับปรุงงานของโรงเรียน

ประสพ ขอดเมชัย (2541) ศึกษาการปฏิบัติงานตามนโยบายการปฏิรูป การศึกษาด้านหลักสูตร และกระบวนการเรียนการสอนของกระทรวงศึกษาธิการ ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กรมสามัญศึกษา กรมอาชีวศึกษา และ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ในเขตการศึกษา 9 ปีการศึกษา 2540 จำนวนทั้งสิ้น 690 คน การปฏิบัติสูงกว่าข้ออื่น ๆ ในแต่ละด้านคือ ด้านนโยบายการปฏิรูปการศึกษา ได้แก่ ได้ศึกษานโยบาย การปฏิรูปการศึกษา ทั้ง 4 ด้าน ของกระทรวงศึกษาธิการ ด้านการบริหารและการจัดการ ได้แก่ สถานศึกษามีการศึกษาทบทวนสภาพการจัดการศึกษาตามแนวทางของจังหวัดและอำเภอ ด้านหลักสูตร ได้แก่ มีการกระตุ้นผู้ปกครอง ชุมชน เป็นฐานกำลังสำคัญในการสนับสนุนการจัดการศึกษาในระดับท้องถิ่น ด้านการพัฒนาครู ได้แก่ ได้มีการจัดตั้งชมรมทางวิชาการทั้งในภาพรวม และรายหมวดวิชา ด้านการพัฒนาการเรียนการสอนมีการปรับปรุงรูปแบบ โดยเน้นผู้เรียนเป็น ศูนย์กลางในการพัฒนาการเรียนการสอน ด้านการประเมินคุณภาพการเรียนการสอน ได้แก่ ได้มีการจัดทำรายงานสรุปผลการประเมินการปฏิบัติงานให้ผู้บริหาร คณะกรรมการ โรงเรียนหรือชุมชน ทราบอย่างต่อเนื่อง

พิสันต์ เหล็กงาม (2541) ศึกษาสภาพการดำเนินงานนิเทศการศึกษาของ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดลำพูนใน 7 ลักษณะงานตามที่สำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ กำหนด คือ งานนิเทศติดตามประเมินผลการจัดการศึกษา งานศึกษา ค้นคว้าวิเคราะห์ วิจัยทางการศึกษา งานพัฒนาการนิเทศและส่งเสริมการนิเทศภายใน โรงเรียน งานบริการทางการศึกษา และเทคโนโลยีทางการศึกษา งานบริหารและปฏิบัติงาน / โครงการ งานนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษา และงานประสานงานและเผยแพร่เอกสารวิชาการ โดยสอบถาม จากศึกษานิเทศก์ 27 คน ผู้บริหาร โรงเรียน 278 คน พบว่า

1. ความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์ที่มีต่อสภาพการดำเนินงานนิเทศการศึกษาของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ในจังหวัดลำพูน โดยภาพรวมอยู่ในระดับการปฏิบัติมากเมื่อพิจารณาเป็นรายลักษณะงาน พบว่า อยู่ในระดับการปฏิบัติปานกลาง 1 งาน ได้แก่ งานบริการทางการศึกษาและเทคโนโลยีทางการศึกษา นอกนั้นอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก

2. ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อสภาพการดำเนินงานนิเทศการศึกษาหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ในจังหวัดลำพูน โดยภาพรวมอยู่ในระดับการปฏิบัติปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายลักษณะงาน พบว่า อยู่ในระดับการปฏิบัติมาก 2 งาน ได้แก่ งานบริหารและปฏิบัติ / โครงการ งานนโยบายและพัฒนาศึกษา นอกนั้นอยู่ในระดับการปฏิบัติปานกลาง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543) ประเมินความรู้ ความเข้าใจและพฤติกรรมการสอนของครูตามแนวทางการเรียนรู้ ผู้เรียนสำคัญที่สุด สํารวจโดยการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 38,227 คน จาก 1,671 โรงเรียน ในสถานศึกษาทุกสังกัดทั่วประเทศ พบว่าครูผู้สอนมีความรู้ในระดับดีมาก ร้อยละ 22.3 ระดับปานกลางร้อยละ 30.5 ระดับต่ำร้อยละ 31.6 และในระดับต่ำมาก ร้อยละ 15.6 พฤติกรรมการสอนของครูตามแนวทางการเรียนรู้ผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด ครูที่มีพฤติกรรมการสอนดีมาก ร้อยละ 10.8 ระดับปานกลาง ร้อยละ 43.2 ระดับต่ำ ร้อยละ 29.8 ระดับต่ำมาก ร้อยละ 16.3 นอกจากนี้ พบว่า ครูที่สอนระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนปลาย มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเรียนและการสอนแบบผู้เรียนเป็นสำคัญดีกว่าครูในระดับอื่น ครูก่อนประถมศึกษา และประถมศึกษาามีพฤติกรรมการสอนแบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่สุด

วีรนุช ปิ่นทวนิช (2543) ได้อ้างถึงผลการสำรวจของสารปฏิรูปในเรื่องความรู้ความเข้าใจ ตลอดจนปัญหา อุปสรรค ในการปรับเปลี่ยนแนวทางการจัดการเรียนการสอนของครูจากการสุ่มตัวอย่างครูประมาณ 300 คนในทุกจังหวัด พบว่า ครูกว่าร้อยละ 50 ยังไม่ค่อยเข้าใจแนวทางการปฏิรูปการเรียนรู้ในประเด็นต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการจัดการเรียนรู้แบบเด็กเป็นศูนย์กลางการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น การวิจัยในชั้นเรียน ฯลฯ ครูส่วนใหญ่ ร้อยละ 65 ยังไม่ได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาความรู้ความสามารถเท่าที่ควร ทั้งจากผู้บริหารสถานศึกษา และจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยผู้บริหารขาดความรู้ ความสามารถในการปฏิรูปการเรียนรู้และพัฒนาศึกษา ตลอดจนไม่ค่อยให้การสนับสนุนการดำเนินงานของครู จัดเป็นอุปสรรคอันดับต้น ๆ ที่ทำให้ครูไม่เกิดความรู้ความเข้าใจ นอกจากนั้นการที่ยังขาดองค์ความรู้ที่สมบูรณ์ และชัดเจนพอจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ในรอบปีที่ผ่านมา ทั้งครูและผู้บริหารจำนวนมากยังสับสนและเข้าใจไม่ตรงกัน

สุวิมล ว่องวานิช (2543) ได้ศึกษาเรื่องการวิจัยและพัฒนาระบบประเมินผลภายในของสถานศึกษาผลการศึกษาศรूपได้ว่าสถานศึกษาพัฒนารูปแบบการปฏิบัติงานตาม

องค์ประกอบในระบบการประเมินผลภายในที่มีลักษณะเฉพาะของตนเอง รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความหลากหลาย ไม่ใช่มีเพียงรูปแบบเดียว นอกจากนั้นผลการวิจัยยังชี้ชัดว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการประเมินผลภายใน และบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ รับรู้เรื่องมาตรฐานการศึกษาสูงกว่าบุคลากรในสังกัดอื่น และพบว่าแรงจูงใจต่อการประเมินของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ และสำนักงานการศึกษาเอกชนสูงกว่าบุคลากรสังกัดอื่น

กรมวิชาการ กองวิจัยทางการศึกษา (2545: 52-62) รายงานผลการดำเนินงาน 2 ปีกับการปฏิรูปการเรียนรู้ของกระทรวงศึกษาธิการ ที่พบว่า สรุปได้ดังนี้

1. การดำเนินการงานปฏิรูปการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนประถมศึกษาทั่วประเทศอยู่ในระดับมาก
2. การดำเนินการงานปฏิรูปของครูผู้สอนของโรงเรียนประถมศึกษาอยู่ในระดับมาก
3. การดำเนินการประเมินคุณลักษณะของผู้เรียน ด้านเก่ง ดี มีความสุข ของโรงเรียนประถมศึกษาในภาพรวมครูผู้สอนประเมินว่าผู้เรียนมีคุณสมบัติ เป็นคนดีอยู่ในระดับมาก นักเรียนประเมินตนเองอยู่ในระดับมาก ด้วยการเป็นคนเก่งในภาพรวมครูผู้สอนประเมินว่า ผู้เรียนมีคุณลักษณะเป็นคนเก่ง ในระดับมาก นักเรียนประเมินตนเองว่า มีคุณลักษณะเป็นคนเก่ง อยู่ในระดับมาก ด้านการเป็นคนมีความสุข ในภาพรวมครูผู้สอนประเมินว่า ผู้เรียนมีคุณลักษณะเป็นคนมีความสุข ในระดับมาก นักเรียนประเมินตนเองว่า มีคุณลักษณะเป็นคนดีมีความสุขอยู่ในระดับมาก
4. การดำเนินการการรับรู้ และการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและเจ้าของประกอบการเกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้กล่าวคือ ในภาพรวมผู้ปกครอง และเจ้าของประกอบการรับทราบเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 คิดเป็นร้อยละ 83.5 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด และการมีส่วนร่วมในการปฏิรูปการเรียนรู้ ในภาพรวมผู้ปกครองและเจ้าของประกอบการ มีส่วนการปฏิรูปการเรียนรู้ร้อยละ 76.4 ซึ่งอยู่ในระดับมาก และได้ศึกษาปัญหาในการปฏิรูปการเรียนรู้ สรุปได้ดังนี้

1. ความรู้ความเข้าใจในองค์ความรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ สับสน ไม่ตรงกัน
2. ครูผู้สอนยังคงยึดติดการเรียนการสอนแบบเก่า ไม่พยายามปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอน
3. ระบบการประสานงานในระดับผู้บริหารระดับสูงยังไม่ดีพอ ทำให้การทำงานซ้ำซ้อนไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่งผลให้การกำหนดเป้าหมายการพัฒนาในระดับสถานศึกษาไม่ชัดเจน

4. งบประมาณการพัฒนาคุณภาพการศึกษาไม่เพียงพอ
5. การสอบเข้าเรียนในทุกระดับ เป็นการสอบทางด้านวิชาการมากกว่า กระบวนการปฏิบัติทำให้ผู้ปกครองและชุมชนยึดติดการเรียนการสอนแบบเดิม และนิยมส่งบุตรหลานเข้าเรียนใน โรงเรียนที่มีชื่อเสียง
6. ครูผู้สอนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่การสอนได้เต็มที่เนื่องจากมีภาระงานที่นอกเหนือจากการสอนมาก
7. ครูผู้สอนขาดแรงจูงใจในการดำเนินงาน
8. คณะทำงานด้านปฏิรูปการศึกษามีภารกิจการทำงานหลายด้านทำให้ การดำเนินงานล่าช้า การช่วยเหลือ ติดตาม การดำเนินงานของสถานศึกษาไม่สามารถทำได้เต็มที่
9. อัตราจำนวนผู้เรียนต่อห้องเรียนสูง ทำให้ครูผู้สอนไม่สามารถจัดการเรียนการสอนได้ทั่วถึง
10. อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนน้อยมาก
11. แหล่งการเรียนรู้ที่ได้รับการพัฒนาเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีไม่พอเพียง
12. มาตรการเฉลี่ยอัตราค่าจ้างครูไม่ประสบผลสำเร็จ ทำให้มีการกระจุกตัวของครูในบางพื้นที่และขาดแคลนในบางพื้นที่
13. สถานศึกษาเอกชนส่วนใหญ่บริหารจัดการโดยระบบครอบครัว การพัฒนาจึงขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้การเข้าไปพัฒนาทำได้ไม่เท่าที่ควร
14. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีคุณวุฒิทางการศึกษาดำ และครูผู้สอนที่สอนไม่ตรงกับสาขาวิชาที่ศึกษามาทำให้ไม่เห็นความสำคัญของการปฏิรูปการเรียนรู้
15. ขาดแคลนครูผู้สอนในบางสาขาวิชา เช่น วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และภาษาอังกฤษ
16. ผู้บริหารสถานศึกษามีค่านิยมแบบเก่า
17. การประชุมเชิงนโยบายแต่ละครั้งกรมเจ้าสังกัดมักจะส่งผู้แทนเข้าประชุมทำให้การผลักดันยังไม่เห็นผลที่ชัดเจน
18. ครูอัตราจ้างไม่มีความเจริญมั่นคงในหน้าที่การงาน เงินเดือนน้อย จึงมีการเข้าออกบ่อยครั้ง ทำให้การพัฒนาครูอัตราจ้างไม่ต่อเนื่อง

จากที่กล่าวมาจะเห็นว่าปัญหาที่พบมีทั้งด้านผู้บริหาร ครูผู้สอนรวมทั้งการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ซึ่งกรมวิชาการ ได้สรุปข้อเสนอแนะเพื่อแก้ปัญหาในการบริหารจัดการศึกษา ดังนี้

1. ปรับกระบวนการคิด วิธีการ ทักษะ ของครูผู้สอนและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เข้าใจกระบวนการปฏิรูปการเรียนรู้ และเห็นความสำคัญบทบาทของตนเอง พร้อมทั้งมีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา

2. สร้างความเข้าใจกับผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะต้องสนับสนุนการดำเนินงานการปฏิรูปการเรียนรู้อย่างเต็มกำลัง

3. ให้ขวัญกำลังใจ และสร้างแรงจูงใจในการดำเนินงาน เช่น เพิ่มเงินเดือนครู ให้รางวัลแก่ผู้ที่มีผลงานดีเด่น ประกาศเกียรติคุณสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนได้ดี เพื่อเป็นตัวอย่างแก่สถานศึกษาอื่น ๆ เป็นต้น

4. สนับสนุนแหล่งข้อมูล และแหล่งการเรียนรู้

5. สร้างความตระหนักให้เคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย คือ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

6. พัฒนาผู้บริหารการศึกษาให้มีวิสัยทัศน์กว้างไกลมีความเป็นผู้นำและมีคุณวุฒิทางการศึกษาสูง

7. เปิดโอกาสให้ชุมชน ภาคเอกชน มูลนิธิต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามากขึ้น

8. ประชาสัมพันธ์ผลงานของสถานศึกษาให้ผู้ปกครองและประชาชนได้รับทราบ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดี และให้การสนับสนุนมากขึ้น

9. จัดสรรงบประมาณให้เพียงพอสำหรับการจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์การเรียนการสอน การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ การพัฒนาครูผู้สอน การศึกษานอกสถานที่ และการจัดกิจกรรม

10. นิเทศ ติดตาม ประเมินผลจากบุคคลภายนอกอย่างต่อเนื่อง

11. จัดอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจแก่บุคลากรและผู้สอนอย่างจริงจังและทั่วถึง เช่น การจัดทำโครงการ การวิจัยในชั้นเรียน การสอนแบบบูรณาการ และเทคนิคการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

12. ลดภาระงานของครูผู้สอนให้ทำหน้าที่สอนเพียงอย่างเดียว

สุพล วรรณจู (2546) ได้ศึกษาประสิทธิภาพผลการปฏิรูปการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิจัยพบว่า

1. ประสิทธิภาพการปฏิรูปการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมและรายด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการเรียน ด้านการสอนและด้านความพึงพอใจของชุมชนอยู่ในระดับมาก

2. โรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และผู้บริหารโรงเรียน ครูวิชาการโรงเรียน และครูผู้สอนมีความคิดเห็นโดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนรายด้านพบว่าผู้บริหารมีความคิดเห็นแตกต่างจากครูวิชาการและครูผู้สอน

3. ปัญหาการปฏิรูปการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษา คือ ครูผู้สอนขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้ ครูผู้สอนมีภาระงานนอกเหนือจากการสอนมากเกินไป และครูผู้สอนไม่พยายามเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการสอน และข้อเสนอแนะการปฏิรูปการเรียนรู้ คือ ควรจัดให้มีครูสนับสนุนการสอนให้ครบและทั่วถึงทุกโรงเรียน เน้นให้การจัดการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนมีคุณสมบัติ เก่ง ดี มีความสุข และให้การสนับสนุนสื่อ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีให้เพียงพอกับจำนวนนักเรียน

ยูพา เสนาะพิน (2546) ได้ศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัย พบว่า

1. ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนครปฐมที่ได้รับการประเมินภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพสูงกว่าแบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

2. โรงเรียนประถมศึกษาที่ได้รับการประเมินภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษามีประสิทธิผลการบริหารคุณภาพอยู่ในระดับดีทุกด้าน และ

3. แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนแบบเปลี่ยนสภาพมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารคุณภาพด้านผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

### 5.2.2 งานวิจัยต่างประเทศ

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในต่างประเทศ พบว่ามีผู้ศึกษาวิจัย ดังนี้

ดาวิส (Davis อ้างใน สุพล วรรณงู 2546: 74-78) ได้ศึกษาวิจัยพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร และการพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตเมือง ซึ่งเป็นการตรวจสอบพฤติกรรมของโรงเรียนในเขตเมือง 2 โรงเรียน เป็น โรงเรียนมัธยมศึกษาเปรียบเทียบกัน ในพฤติกรรมผู้นำ 6 อย่าง ที่นิยามไว้โดย สวินนี่ เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่มีผลต่อโรงเรียน โดยศึกษาจากจำนวนของผู้ปฏิบัติการในแต่ละโรงเรียนที่มีส่วนร่วมเป็น โครงการที่พัฒนา

ในอันที่จะเป็นส่วนเชื่อมโยงกับกระทรวงศึกษาธิการ การวิจัยนี้จะสอบถามการมีส่วนร่วมที่จะสนองตอบต่อข้อคำถามของพฤติกรรมผู้บริหาร โรงเรียนตามนิยามในขอบเขตของ สวินนี กล่าวคือ

1. ประสิทธิภาพที่มุ่งเพื่อประสานโปรแกรมการสอน
2. ประสิทธิภาพที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ
3. ประสิทธิภาพที่มุ่งการวัดความถี่ความก้าวหน้าของนักเรียน
4. ประสิทธิภาพที่มุ่งการจัดบรรยากาศที่ดี
5. ประสิทธิภาพที่มุ่งกลยุทธ์ในการสอน
6. ประสิทธิภาพที่มุ่งการสนับสนุนครู

การตรวจสอบประสิทธิผลของผู้บริหารนั้นใช้แบบสอบถามกับกลุ่มคณะแผนปฏิบัติงานแต่ละโรงเรียน ความสัมพันธ์ของประสิทธิผลผู้บริหาร โรงเรียนจะนำเสนอโดยการวิเคราะห์คุณภาพของข้อมูลจากการใช้ความเที่ยงตรงแบบไขว้ จึงมีผลปรากฏว่า

ผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ จะได้รับการเผยแพร่จากครูกับนักเรียนเป็นอย่างดีเป็นที่ยอมรับและมีการพัฒนาผลสำเร็จของนักเรียนรวมทั้งกิจกรรมทางวิชาการของนักเรียน ได้รับการส่งเสริมให้ประสบผลสำเร็จ

ประสิทธิผลเกี่ยวกับบรรยากาศในโรงเรียน พบว่าโรงเรียนที่มีกฎระเบียบที่เคร่งครัดช่วยให้นักเรียนมีวินัย ครูและนักเรียนมีความสามัคคีปรองดองกัน

ครูที่สนับสนุนการสอนสามารถ ที่จะร่วมรับรู้ภารกิจของครูเป็นผลส่งให้ครูร่วมกันทำงานพัฒนาโรงเรียน และหนึ่งในสองของผู้บริหาร ได้แสดงพฤติกรรมผู้นำให้ปรากฏแก่ผู้ร่วมงาน

การมุ่งประสิทธิผลวัดความก้าวหน้าของนักเรียนเน้นจาก โปรแกรมที่มีการพัฒนาก้าวหน้าขึ้นและเป็นความต้องการของนักเรียนที่จะรับการประเมิน

พฤติกรรมผู้นำมีภาวะส่งผลต่อการประสาน โปรแกรมการสอน

พฤติกรรมผู้นำในเบื้องต้นแรกเห็นชัดว่าไม่ส่งผลต่อกลยุทธ์การสอน แม้ว่าผู้บริหารจะใช้กฎระเบียบเป็นสำคัญ

พฤติกรรมผู้นำ สี่ในหกประการคือมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ มุ่งการสร้างบรรยากาศ มุ่งความก้าวหน้าของนักเรียน และมุ่งการสนับสนุนครู ที่นิยามโดย สวินนี นั้น ครูมีความเข้าใจรับทราบในพฤติกรรมของผู้บริหารว่าต้องการพัฒนางานของโรงเรียนไปในด้านใดและเป็นไปในทิศทางใด (Davis 1992: DAI-A 53/12) แต่แมคคัลลัฟ ได้วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพการเป็นผู้นำระหว่างผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตเมือง ที่เป็นชาวอเมริกันเชื้อสายแอฟริกัน แองโกล อเมริกัน และฮิสแปนนิส โดยค้นหาในเชิงประสิทธิผล จุดเน้นของการศึกษาเป็นการ



ตรวจสอบความแตกต่างของภาวะผู้นำคุณภาพของการพัฒนางานวิชาการ ความสัมพันธ์ของ  
 คณะทำงาน การสื่อสารอำนาจ ความสะดวก การบริหารครูและการสอน และภาวะผู้นำของ  
 ผู้บริหาร โรงเรียนที่แตกต่างกันตามเชื้อชาติ งานวิจัยนี้ได้เสนอความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผล  
 ของโรงเรียนกับคุณภาพของภาวะผู้นำ และความแตกต่างของ ภาวะผู้นำที่มีในผู้บริหารโรงเรียน  
 แต่ละคน การวิจัยใช้โรงเรียนมัธยมศึกษา 70.80 แห่ง โดยสุ่มเลือกมา 8 แห่ง ในรัฐแท็กซัส ใช้  
 แบบสอบถามหาความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น แบบสอบถามภาวะผู้นำ ใช้การวิเคราะห์  
 สัมประสิทธิ์แบบอัลฟาที่ระดับ 0.98 และข้อมูลในขั้นสุดท้ายที่จะนำไปวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน  
 แบบมีองค์ประกอบเดียว สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน การวิเคราะห์คะแนน t ว่าสูงขึ้น  
 อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 สิ่งสำคัญที่ค้นพบจากการศึกษาวิจัย คือ การไม่มีส่วนสัมพันธ์  
 กันระหว่างคุณภาพของภาวะผู้นำผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตเมืองกับประสิทธิผลของ  
 โรงเรียนแต่ความแตกต่างตามระดับนัยสำคัญทางสถิตินั้น อาจมิใช่ภาวะผู้นำที่แท้จริงที่เป็นอยู่ก็ได้  
 โดยสรุปจึงไม่ปรากฏว่ามีระดับ นัยสำคัญที่แตกต่างกัน และมีอิทธิพลต่อกันสำหรับผู้บริหาร  
 โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตเมือง ไม่ว่าจะเป็เชื้อชาติใดก็ตาม ผลจากการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของ  
 ผู้บริหาร โรงเรียนชาวอเมริกันเชื้อสายแอฟริกัน, แองโกลอเมริกัน, ฮิสแปนนิส มีรูปแบบพฤติกรรม  
 ภาวะผู้นำคล้ายคลึงกันและการมีเชื้อชาติใดของผู้บริหารต่างไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน  
 แต่อย่างใดทั้งสิ้น (McCullough 1995: DAI-A 55/12) แต่อย่างไรก็ตามมีผู้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ  
 ประสิทธิภาพในแง่มุมที่ต่างกันไปกล่าวคือ แลตติง (Latting) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ผลสัมฤทธิ์ทาง  
 วิชาการกับพฤติกรรมการศึกษาวิถีนัยแห่งประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งเป็นการวิจัยที่  
 เกี่ยวข้องกับการวัดคุณภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาการสืบค้นเริ่มจากผลผลิตของงานวิจัยที่  
 ทดสอบคุณภาพทางการศึกษาในสถาบัน ที่มีความสัมพันธ์กับผลงานทางวิชาการของนักเรียน และ  
 ประสิทธิภาพของโรงเรียนเป็นเรื่องที่สืบเนื่องมา 30 ปี กับนักเรียนจำนวนร้อยที่มีประสิทธิผล  
 ข้อตกลงเบื้องต้นของการวิจัยที่ยึดระเบียบวิธีกับความคิดรวบยอด ส่วนใหญ่ของประสิทธิผลของ  
 โรงเรียนจะมีช่องว่างทางทฤษฎีที่จะระบุสาเหตุของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ในเรื่อง  
 ของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนนั้นควรจะแปรผันกับพฤติกรรมด้วย การศึกษาประสิทธิผล  
 ของโรงเรียนควรจะเชื่อมโยงกับพฤติกรรมทางธรรมชาติของผลสำเร็จทางวิชาการและวิถีทางที่จะ  
 ไปอธิบายเรื่องของพฤติกรรมด้านสังคมศาสตร์ในปรัชญาการศึกษา สังคมวิทยา การเมืองและ  
 เศรษฐศาสตร์การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการขึ้นอยู่กับ

1. ความสัมพันธ์ของระดับการตัดสินใจ
2. สาเหตุของการเลือกผลผลิตที่มีคุณค่า

รูปแบบในการเลือกสรรการให้สิทธิในการศึกษาของนักเรียน ผลของความยุติธรรมที่นักเรียนได้รับขึ้นอยู่กับความพยายามของนักเรียนเอง ซึ่งจะแปรผันกับความร่วมมือของนักเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่บังเกิดขึ้น อย่างไรก็ตามคุณลักษณะของโรงเรียนที่มีผลต่อการศึกษาโดยเป็นไปอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ไม่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของโรงเรียน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และตัวสถาบันจะไม่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยสรุปการเมืองจะเป็นปัจจัยที่มาเกี่ยวข้องกับทฤษฎีในบางแง่มุมที่สามารถอธิบายได้ว่าการรับรองโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยทางการเมืองจะมีมากกว่าการรับรองตามคุณลักษณะและประสิทธิผลของโรงเรียน (Lattig 1996: DAI-A 58/02) ส่วน พอนด์ ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาทางตอนเหนือและประสิทธิผลของโรงเรียน : กรณีศึกษาระหว่างการเลือกของโรงเรียนมัธยมศึกษาในโอไฮโอ เป็นการประเมินความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพของการมีส่วนร่วมของศูนย์ครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนจากระบวนการต่าง ๆ โดยใช้ความรู้เป็นพื้นฐานในการพัฒนากระบวนการวิเคราะห์วรรณกรรมในเบื้องต้น โดยกล่าวถึงค่านิยมประสิทธิผลของโรงเรียนนั้นประกอบด้วยปัจจัย ดังนี้ ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ ความตั้งใจบรรยาภาโรงเรียนและระดับคุณค่าของครูและนักเรียน โดยข้อมูลที่วัดผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการใช้แบบวัดคะแนน ACT ที่ได้ผลจากนักเรียนในโรงเรียนที่ดำเนินการสอบ ส่วนค่าความตั้งใจนั้นได้จากค่าเฉลี่ยความตั้งใจที่โรงเรียนรายงานไปยังกระทรวงศึกษาธิการ การวัดบรรยาภาของโรงเรียนและคุณค่าของครูและนักเรียนโดยเครื่องมือที่ผ่านการวัดความเที่ยงตรงมาแล้วจากสมาคมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาแห่งชาติ การนำเครื่องมือไปสำรวจเพื่อพัฒนาการประเมินคุณภาพของการมีส่วนร่วมจากศูนย์การศึกษาทางตอนเหนือ โรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐโอไฮโอ 10 แห่งที่มีประวัติได้รับการมีส่วนร่วมจากศูนย์การศึกษาทางตอนเหนือ ได้รับการสุ่มมาจากประชากร 52 แห่งในโอไฮโอ ตะวันตก การสำรวจและการเก็บข้อมูล ได้จัดกระทำเป็นระยะเวลา 5 เดือน มีผลว่า

1. ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติในความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาทางตอนเหนือกับประสิทธิผลของโรงเรียน
2. ประสิทธิผลของการมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาทางเหนือ ไม่มีความสัมพันธ์โดยมีนัยสำคัญทางสถิติกับตัวแปรทั้งห้าที่เชื่อมโยงกับประสิทธิผลของโรงเรียน และข้อมูลยังชี้บ่งอีกว่าตัวแปรทั้งห้า ดังกล่าวนี้อาจมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งจะสามารถแบ่งตัวแปรออก เป็น 2 ส่วน ความตั้งใจและบรรยาภาของโรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งกับคะแนน ACT และระดับคุณค่าของครู และนักเรียนเป็นอีกข้อเสนอแนะ ในผลงานนี้เมื่อสมาคมศูนย์การศึกษาทางตอนเหนือ ได้ทำการประเมินกระบวนการสำคัญ สิ่งที่เป็นประสิทธิผลมากที่สุดก็คือการติดต่อสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ ส่วนคุณภาพของการมีส่วนร่วมใน

กระบวนการต่าง ๆ ไม่สามารถจะใช้ชีวิตประสิทธิผลของโรงเรียน ได้อย่างชัดเจน (Pond 1995: DAI- A 56/05) แต่ จอลลี (Jolly) ได้ศึกษาวิจัยประสิทธิผลของการบริหารงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา โปรแกรมเพื่อการเตรียมความพร้อม ในมหาวิทยาลัยเคนซัส เป็นการดำเนินการในมหาวิทยาลัยเคนซัส และโรงเรียนมัธยมศึกษาฝึกหัดสาธารณะในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาที่ตรวจสอบทักษะทางวิชาการ ความรู้ ประสบการณ์ในการบริหารที่จำเป็นในโรงเรียนมัธยมศึกษาฝึกหัด สำหรับผู้บริหารโรงเรียนที่จะต้องรับผิดชอบในตำแหน่งผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปให้ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาฝึกหัดสาธารณะในมหาวิทยาลัย ข้อมูลได้รับการตรวจสอบและแจกแจงความถี่ การวิเคราะห์แบบไขว้ และการวิเคราะห์ความแปรปรวน ผลปรากฏว่า ประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับทักษะ ความรู้และประสบการณ์ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาฝึกหัดในเคนซัส ผลโดยสรุปนั้นความสำคัญในการบริหารคือการบริหารที่อำนวยความสะดวก การมีมนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารทรัพยากรความสัมพันธ์กับสาธารณะจะเป็นผลจากการติดต่อสื่อสาร ปฏิสัมพันธ์ บุคลิกภาพของผู้บริหารระบบการเงินของโรงเรียน กฎระเบียบวินัยของโรงเรียน ทักษะการแสดงความสามารถของบุคลากร เทคโนโลยี คอมพิวเตอร์ การบริหารโดยประสานความขัดแย้งมนุษย์สัมพันธ์ ภาวะผู้นำ การสื่อสารทางวาจา การพูดในที่ชุมชน ความสามารถในการจัดองค์การ ความแข็งแกร่งของการบริหารงาน และการนิเทศ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ทั้งในและต่างประเทศ จึงสรุปว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาได้แก่ ปัจจัยด้านบริการจัดการ เช่น การบริหารแบบมีส่วนร่วม การบริหารความขัดแย้ง ปัจจัยด้านบุคลากร เช่น วุฒิชองครู การพัฒนาศักยภาพของครู ปัจจัยด้านโรงเรียน เช่น ขนาดของโรงเรียน หลักสูตรสถานศึกษา นอกจากนี้ยังมีตัวแปรอื่นอีก ได้แก่ การสนับสนุนของชุมชน ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ก็เป็นตัวแปรสำคัญที่จะ ส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา

### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. กำหนดกลุ่มประชากร
2. กำหนดกลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. ประชากร

ประชากร คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 จำนวน 203 โรงเรียน โดยผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารโรงเรียน ครูวิชาการ ครูกิจการนักเรียน ครูผู้ฝึกชอบงานประกันคุณภาพภายใน และผู้แทนจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตำแหน่งละ 1 คน จำนวน 1,015 คน โดยแยกเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 59 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 295 คน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 103 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 515 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 41 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 205 คน

#### 2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 โดยผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารโรงเรียน ครูวิชาการ ครูกิจการนักเรียน ครูผู้ฝึกชอบงานประกันคุณภาพภายใน และผู้แทนจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์ Krejcie และ Morgan และทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling) ได้โรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 จำนวน 113 โรงเรียน โดยผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 113 คน ครูวิชาการ จำนวน 113 คน ครูกิจการนักเรียน จำนวน 113 คนและผู้แทนคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 113 คน รวมทั้งสิ้น 565 คน ตามรายละเอียดขั้นตอนการสุ่มตัวอย่างดังนี้

ขั้นที่ 1 ประชากรโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 จำนวน 203 โรงเรียน กำหนดกลุ่มตัวอย่างเปรียบเทียบกับตาราง Krejcie และ Morgan ได้จำนวน 113 โรงเรียน

ขั้นที่ 2 แบ่งประชากรออกเป็นระดับชั้น 3 ขนาด โดยมีเกณฑ์ในการแบ่งโรงเรียน ดังนี้

- (1) โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง จำนวนนักเรียนต่ำกว่า 120 คน
- (2) โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง จำนวนนักเรียนระหว่าง 121 – 300 คน
- (3) โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง จำนวนนักเรียน 300 คนขึ้นไป

ขั้นที่ 3 ทำการสุ่มโรงเรียนทุกระดับชั้น กล่าวคือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ แยกเป็นอำเภอ โดยวิธีเทียบสัดส่วนตามขนาดโรงเรียนที่เหมาะสม รวมทั้งสิ้น 113 โรงเรียนและระบุชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นการสุ่มแบบง่ายโดยวิธีการจับฉลาก (Lottery method) ทุกระดับชั้น

ขั้นที่ 4 สุ่มแบบเจาะจงให้แต่ละโรงเรียนตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ฉบับ คือ ผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 1 ฉบับ ครูวิชาการจำนวน 1 ฉบับ ครูกิจการนักเรียนจำนวน 1 ฉบับ ครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายใน 1 ฉบับ และผู้แทนจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จาก 113 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 565 ฉบับ จำนวนโรงเรียนดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับ ที่	อำเภอที่เก็บข้อมูล	ประชากรบุคลากรโรงเรียน				กลุ่มตัวอย่างโรงเรียน			
		เล็ก	กลาง	ใหญ่	รวม	เล็ก	กลาง	ใหญ่	รวม
1	พุนนัง	19	48	23	90	11	26	13	50
2	ปรางค์กู่	12	31	4	47	7	17	2	26
3	ไพรบึง	24	13	3	40	13	7	2	22
4	ภูสิงห์	3	12	11	26	2	7	6	15
รวม		58	104	41	203	33	57	23	113

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 2 ฉบับ คือ แบบสอบถาม สำหรับผู้บริหาร โรงเรียน และแบบสอบถามสำหรับครูผู้สอน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

#### 3.1 แบบสอบถามสำหรับผู้บริหารโรงเรียน แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของโรงเรียน และผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นคำถาม แบบสำรวจกำหนดให้ตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ ซึ่งผู้วิจัยได้ดัดแปลง จากตามแนวคิดการวัดสุขภาพองค์การของ พรณี สุวดีดี ตามภารกิจ และความรับผิดชอบของ โรงเรียน 3 ระดับ 8 มิติและทฤษฎีของฮอยและเฟลด์แมน (Hoy and Feldman) จำนวน 76 ข้อ จำแนกตามองค์ประกอบย่อย 8 ด้าน คือ

1. การกำหนดเป้าหมาย	จำนวน	6	ข้อ
2. การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน	จำนวน	9	ข้อ
3. การติดต่อสื่อสาร	จำนวน	5	ข้อ
4. ภาวะผู้นำจันท์เพื่อนร่วมงาน	จำนวน	10	ข้อ
5. การเป็นผู้นำทางวิชาการ	จำนวน	13	ข้อ
6. การสนับสนุนทรัพยากร	จำนวน	15	ข้อ
7. การมุ่งเน้นวิชาการ	จำนวน	9	ข้อ
8. ขวัญในการปฏิบัติงาน	จำนวน	9	ข้อ

มีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เป็นระดับการปฏิบัติหน้าที่ของโรงเรียน ดังนี้

5	หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติที่มากที่สุด หรือสูงมาก
4	หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติมาก หรือ สูง
3	หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติปานกลาง
2	หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติน้อย หรือ ต่ำ
1	หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติที่น้อยที่สุด หรือต่ำมาก

ตอนที่ 3 แบบบันทึกผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา (Self Assessment Report : SAR) ตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในปีการศึกษา 2549 จำนวน 18 ข้อ จำแนกตามองค์ประกอบย่อย 4 ด้าน คือ

1. คุณภาพผู้เรียน
2. การเรียนการสอน
3. การบริหารและการจัดการ
4. การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้

มีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) 4 ดังนี้

- |   |         |                    |
|---|---------|--------------------|
| 4 | หมายถึง | มีระดับดีมาก       |
| 3 | หมายถึง | มีระดับดี          |
| 2 | หมายถึง | มีระดับพอใช้       |
| 1 | หมายถึง | มีระดับควรปรับปรุง |

### 3.2 แบบสอบถามสำหรับครูผู้สอนและผู้แทนจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของโรงเรียน และผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นคำถามแบบสำรวจกำหนดให้ตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพองค์การ ซึ่งผู้วิจัยได้ดัดแปลงจากตามแนวคิดการวัดสภาพองค์การของ พรธณี สุวดีดี ตามภารกิจ และความรับผิดชอบของโรงเรียน 3 ระดับ 8 มิติและทฤษฎีของฮอยและเฟลด์แมน (Hoy and Feldman) จำนวน 76 ข้อ จำแนกตามองค์ประกอบย่อย 8 ด้าน คือ

- |                                 |       |    |     |
|---------------------------------|-------|----|-----|
| 1. การกำหนดเป้าหมาย             | จำนวน | 6  | ข้อ |
| 2. การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน | จำนวน | 9  | ข้อ |
| 3. การติดต่อสื่อสาร             | จำนวน | 5  | ข้อ |
| 4. ภาวะผู้นำฉันท์เพื่อร่วมงาน   | จำนวน | 10 | ข้อ |
| 5. การเป็นผู้นำทางวิชาการ       | จำนวน | 13 | ข้อ |
| 6. การสนับสนุนทรัพยากร          | จำนวน | 15 | ข้อ |
| 7. การมุ่งเน้นวิชาการ           | จำนวน | 9  | ข้อ |
| 8. ขวัญในการปฏิบัติงาน          | จำนวน | 9  | ข้อ |

มีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เป็นระดับการปฏิบัติหน้าที่ของโรงเรียน ดังนี้

- |   |         |  |
|---|---------|--|
| 5 | หมายถึง | มีระดับการปฏิบัติที่มากที่สุด หรือสูงมาก |
| 4 | หมายถึง | มีระดับการปฏิบัติมาก หรือ สูง            |
| 3 | หมายถึง | มีระดับการปฏิบัติปานกลาง                 |

2	หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติน้อย หรือ ต่ำ
1	หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด หรือค่ามาก

#### 4. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอน ดังนี้

##### 4.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

4.1.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับสุขภาพองค์การของมายส์ (Miles) การวัดสุขภาพองค์การของ ของฮอยส์ และฟอร์ไซท์ (Hoy Wayne K. and Forsyth (1986: 161 อ้างใน ไพรัช สาลิกา 2544: 23-27) และงานวิจัยของพรรณี สุวตถิ (2537)

4.1.2 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับประสิทธิผลและมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2549)

##### 4.2 จัดทำเครื่องมือฉบับร่าง

4.2.1 แบบสอบถามตอนที่ 2 สุขภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1) ผู้วิจัยคัดแปลงเครื่องมือวัดสุขภาพองค์การ ของฮอยส์และฟอร์ไซท์ (Hoy Wayne K. and Forsyth (1986: 161) อ้างใน ไพรัช สาลิกา 2544: 23- 7) และงานวิจัยของพรรณี สุวตถิ (2537)

2) ดำเนินการสร้างเป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับคือ ปฏิบัติมากที่สุด ปฏิบัติมาก ปฏิบัติปานกลาง ปฏิบัติน้อย ปฏิบัติน้อยที่สุด มีข้อคำถาม ข้อจำแนกและวัดระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูวิชาการ ครูกิจการนักเรียน ครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายใน และผู้แทนครูผู้สอน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ดังนี้

1. การกำหนดเป้าหมาย	6 ข้อ	คือข้อ 1-6
2. การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน	9 ข้อ	คือข้อ 7-15
3. การติดต่อสื่อสาร	5 ข้อ	คือข้อ 16-20
4. ภาวะผู้นำชั้นที่เพื่อร่วมงาน	10 ข้อ	คือข้อ 21-30
5. การเป็นผู้นำทางวิชาการ	13 ข้อ	คือข้อ 31-43
6. การสนับสนุนทรัพยากร	15 ข้อ	คือข้อ 44-58
7. การมุ่งเน้นวิชาการ	9 ข้อ	คือข้อ 59-67



8.ขวัญในการปฏิบัติงาน

9 ข้อ คือข้อ 68-76

3) ปรับปรุงแบบสอบถามฉบับร่างตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา  
วิทยานิพนธ์

**4.3 นำแบบสอบถามไปตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)** โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 6 ท่าน (รายชื่อในภาคผนวก ข) โดยใช้แบบประเมิน IOC (Index of Congruence) ผลปรากฏว่าข้อคำถามทุกข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง .60 - 1.00 (ดังรายละเอียดในภาคผนวก ค)

**4.4 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out)** กับผู้บริหาร ครูวิชาการ ครูกิจการนักเรียน ครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายใน และผู้แทนครูผู้สอน จำนวน 150 คนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 จำนวน 30 โรงเรียน ซึ่งมีลักษณะคล้ายกับโรงเรียนที่จะศึกษา นำผลการทดลองใช้ มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ตามสูตรค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

ตารางที่ 3.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

รายด้าน	ค่าความเชื่อมั่น
1) การกำหนดเป้าหมาย	.84
2) การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน	.84
3) การติดต่อสื่อสาร	.80
4) ภาวะผู้นำฉันท์เพื่อร่วมงาน	.94
5) การเป็นผู้นำทางวิชาการ	.95
6) การสนับสนุนทรัพยากร	.86
7) การมุ่งเน้นวิชาการ	.85
8) ขวัญในการปฏิบัติงาน	.90
<b>รวมทั้งฉบับ</b>	<b>.94</b>

## 5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ตามโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 โดยมีลำดับขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

5.1 ผู้วิจัยขอหนังสือขอเก็บข้อมูลจากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

5.2 ทำหนังสือชี้แจงกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการให้ข้อมูล

5.3 ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างและเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเองโดยแจกแบบสอบถามจำนวน 565 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 515 ฉบับ โดยเป็นแบบสอบถามที่ตอบครบถ้วนสมบูรณ์ 515 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.15

5.4 นำแบบสอบถามมาจัดระบบและลงรหัสข้อมูลแล้วนำไปวิเคราะห์ด้วยวิธีการสถิติเพื่อนำมาแปลผลต่อไป

## 6. การวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ทั้ง 8 มิติ จำนวน 76 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้กำหนดน้ำหนักคะแนน ดังนี้

5	คะแนน	หมายถึง	มีการปฏิบัติมากที่สุด
4	คะแนน	หมายถึง	มีการปฏิบัติมาก
3	คะแนน	หมายถึง	มีการปฏิบัติปานกลาง
2	คะแนน	หมายถึง	มีการปฏิบัติน้อย
1	คะแนน	หมายถึง	มีการปฏิบัติน้อยที่สุด

การแปลความหมายระดับสภาพองค์การของโรงเรียน ให้เกณฑ์ขีดจำกัดล่างและขีดจำกัดบนของค่าคะแนน 1-5 ซึ่งมีค่าตั้งแต่ 1.00 - 5.00 ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	1.00-1.50	มีการปฏิบัติน้อยที่สุด	=	สภาพไม่สมบูรณ์
คะแนนเฉลี่ย	1.51-2.50	มีการปฏิบัติน้อย	=	สภาพสมบูรณ์น้อย
คะแนนเฉลี่ย	2.51-3.50	มีการปฏิบัติปานกลาง	=	สภาพค่อนข้างสมบูรณ์
คะแนนเฉลี่ย	3.51-4.50	มีการปฏิบัติมาก	=	สภาพสมบูรณ์
คะแนนเฉลี่ย	4.51-5.00	มีการปฏิบัติมากที่สุด	=	สภาพสมบูรณ์มาก

6.2 แบบบันทึกประสิทธิผลของโรงเรียน ตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 18 ข้อ ลักษณะของแบบบันทึกเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ ได้กำหนดระดับคุณภาพดังนี้

4	คะแนน	หมายถึง	อยู่ในระดับดีมาก
3	คะแนน	หมายถึง	อยู่ในระดับดี
2	คะแนน	หมายถึง	อยู่ในระดับพอใช้
1	คะแนน	หมายถึง	อยู่ในระดับปรับปรุง

การแปลความหมายระดับประสิทธิผลของโรงเรียน ใช้เกณฑ์ขีดจำกัดล่างและขีดจำกัดบนของค่าคะแนน 1 - 4 ซึ่งมีค่าตั้งแต่ 1.00 - 4.00 ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50	คุณภาพอยู่ในระดับปรับปรุง	=	ประสิทธิผลอยู่ในระดับต้องปรับปรุง
คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50	คุณภาพอยู่ในระดับพอใช้	=	ประสิทธิผลในระดับพอใช้
คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50	คุณภาพอยู่ในระดับดี	=	ประสิทธิผลในระดับดี
คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.00	คุณภาพอยู่ในระดับดีมาก	=	ประสิทธิผลในระดับดีมาก

6.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่าย (sample correlation) ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 นำค่าสหสัมพันธ์ที่คำนวณได้มาแปลผลในรูปของความสัมพันธ์กัน กำหนดเกณฑ์โดยอาศัยแนวคิด ชูศรี วงศ์รัตนะ (2537: 324) แล้วแปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนี้

.91-1.00	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก
.71-90	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
.31-70	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
.30 และต่ำกว่า	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

## 7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าสถิติที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

7.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของโรงเรียนและผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงค่าความถี่ และการหาค่าร้อยละ

7.2 การหาระดับสุขภาพองค์การและระดับประสิทธิผลโรงเรียน ใช้การหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

7.3 การเปรียบเทียบของสุขภาพองค์การและประสิทธิผลของสถานศึกษาจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา วิเคราะห์โดยใช้ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe' test)

7.4 การหาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลโรงเรียน ใช้การหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอตามลำดับหัวข้อ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์สุขภาพองค์การของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบสุขภาพองค์การของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของ  
สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละตอน ใช้ตารางประกอบคำบรรยายมี  
รายละเอียด ดังนี้

## ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏดังรายละเอียด ดังนี้  
ตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป		ความถี่	ร้อยละ
อายุ			
1.1	น้อยกว่า 25 ปี	25	4.85
1.2	26 - 30 ปี	46	8.94
1.3	31 - 35 ปี	75	14.56
1.4	36 - 40 ปี	101	19.61
1.5	41 - 45 ปี	138	26.80
1.6	46 ปีขึ้นไป	130	25.24
1. ขนาดสถานศึกษา			
	ขนาดเล็ก	32	31.06
	ขนาดกลาง	50	48.54
	ขนาดใหญ่	21	20.40
2. ปฏิบัติงานในหน้าที่			
	ผู้บริหารโรงเรียน	103	20
	ครูวิชาการ	103	20
	ครูกิจการนักเรียน	103	20
	ครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายใน	103	20
	กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	103	20

จากตารางที่ 4.1 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 41 – 45 ปี (ร้อยละ 26.80) เป็นผู้บริหารโรงเรียน ครูวิชาการ ครูกิจการนักเรียน ครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายใน และกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาขนาดกลาง (ร้อยละ 48.54)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพองค์การของสถานศึกษาในสังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพองค์การของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 โดยรวมและรายด้าน

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพองค์การสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 โดยรวมและจำแนกรายด้าน

สภาพองค์การ	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. การกำหนดเป้าหมาย	4.23	.54	สมบูรณ์
2. การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน	4.20	.51	สมบูรณ์
3. การติดต่อสื่อสาร	4.14	.50	สมบูรณ์
4. ภาวะผู้นำฉันทเพื่อนร่วมงาน	4.17	.47	สมบูรณ์
5. การเป็นผู้นำทางวิชาการ	3.87	.57	สมบูรณ์
6. การสนับสนุนทรัพยากร	4.06	.47	สมบูรณ์
7. การมุ่งเน้นวิชาการ	3.88	.50	สมบูรณ์
8. ขวัญในการปฏิบัติงาน	4.10	.56	สมบูรณ์
รวม	4.08	.44	สมบูรณ์

จากตารางที่ 4.2 แสดงว่าสภาพองค์การของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษเขต 3 โดยรวมมีสภาพองค์การสมบูรณ์ ( $\bar{X} = 4.08$ ) โดยเรียงลำดับจากสมบูรณ์มากไปหาน้อย คือ ด้านกำหนดเป้าหมาย ( $\bar{X} = 4.23$ ) ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ( $\bar{X} = 4.20$ ) ด้านภาวะผู้นำฉันทเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 4.17$ ) ด้านการติดต่อสื่อสาร ( $\bar{X} = 4.14$ ) ด้านขวัญในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.10$ ) ด้านการสนับสนุนทรัพยากร ( $\bar{X} = 4.06$ ) ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ ( $\bar{X} = 3.88$ ) และด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการสมบูรณ์น้อยที่สุด ( $\bar{X} = 3.87$ )

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพองค์การสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ด้านการกำหนดเป้าหมาย

สภาพองค์การ	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D.	แปลผล
1. บุคลากรในโรงเรียนและชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าประสงค์ของโรงเรียน	4.05	.68	สมบูรณ์
2. วิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ของโรงเรียนได้ระบุไว้ในแผนปฏิบัติการเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน	4.57	.57	สมบูรณ์มาก
3. วิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ของโรงเรียนสอดคล้องกับหลักการจัดการศึกษาและนโยบายของต้นสังกัด	4.32	.65	สมบูรณ์
4. วิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ของโรงเรียนสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน	4.18	.65	สมบูรณ์
5. วิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ของโรงเรียนมุ่งพัฒนาให้โรงเรียนสู่ความเป็นเลิศด้านวิชาการ	4.14	.71	สมบูรณ์
6. โครงการ และกิจกรรมที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการของโรงเรียนสามารถสนองวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ได้	4.13	.66	สมบูรณ์
รวม	4.23	.54	สมบูรณ์

จากตารางที่ 4.3 แสดงว่าสภาพองค์การของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษเขต 3 ด้านการกำหนดเป้าหมาย โดยรวมมีสภาพสมบูรณ์ ( $\bar{X} = 4.23$ ) โดยข้อที่สมบูรณ์มากที่สุดคือวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ของโรงเรียนได้ระบุไว้ในแผนปฏิบัติการเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน ( $\bar{X} = 4.57$ ) รองลงมาคือวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ของโรงเรียนสอดคล้องกับหลักการจัดการศึกษาและนโยบายของต้นสังกัด ( $\bar{X} = 4.32$ ) และข้อที่สมบูรณ์น้อยที่สุดคือโครงการและกิจกรรมที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการของโรงเรียนสามารถสนองวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ได้ ( $\bar{X} = 4.13$ )



ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพองค์การสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษเขต 3 ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

สภาพองค์การ	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D.	แปลผล
1. โรงเรียนและชุมชนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4.43	.60	สมบูรณ์
2. ผู้ปกครองและชุมชนตระหนักและให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียน	3.91	.80	สมบูรณ์
3. โรงเรียนสามารถบริหารจัดการศึกษาได้ด้วยตนเองตามขอบข่ายภารกิจกระจายอำนาจ	4.26	.59	สมบูรณ์
4. โรงเรียนจัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนอย่างต่อเนื่อง	4.32	.67	สมบูรณ์
5. โรงเรียนอำนวยความสะดวกและให้บริการด้านต่าง ๆ กับชุมชนอย่างเหมาะสม	4.35	.70	สมบูรณ์
6. ผู้ปกครอง ชุมชน และคณะกรรมการสถานศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ	4.38	.59	สมบูรณ์
7. โรงเรียนเข้าร่วมและช่วยเหลือกิจกรรมที่ชุมชนจัดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ	4.23	.63	สมบูรณ์
8. โรงเรียนสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างโรงเรียนกับชุมชนได้	4.08	.69	สมบูรณ์
9. โรงเรียนประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข่าวสารความก้าวหน้าในการพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้ชุมชนทราบอย่างต่อเนื่อง	3.86	.69	สมบูรณ์
รวม	4.20	.51	สมบูรณ์

จากตารางที่ 4.4 แสดงว่าสภาพองค์การของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษเขต 3 ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน โดยรวมมีสภาพสมบูรณ์ ( $\bar{X} = 4.20$ ) โดยข้อที่สมบูรณ์มากที่สุดคือโรงเรียนและชุมชนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ( $\bar{X} = 4.43$ ) รองลงมาคือผู้ปกครอง ชุมชน และคณะกรรมการสถานศึกษากิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X} = 4.38$ ) และข้อที่สมบูรณ์น้อยที่สุดคือโรงเรียนประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข่าวสารความก้าวหน้าในการพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้ชุมชนทราบอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 3.86$ )

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพองค์การสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ด้านการติดต่อสื่อสารภายใน

สภาพองค์การ	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D.	แปลผล
1. มีการประชุมครูอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการเพื่อร่วมปรึกษาหารือและแจ้งข้อมูลข่าวสาร	4.32	.67	สมบูรณ์
2. มีการแจ้งข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษรให้ครูทราบ	4.11	.67	สมบูรณ์
3. มีการแจ้งข้อมูลข่าวสารให้ครูทุกคนทราบอย่างทั่วถึง	4.22	.64	สมบูรณ์
4. ครูทราบข้อมูลข่าวสารจากการสนทนาพูดคุยกันเอง	3.99	.62	สมบูรณ์
5. ครูมีความเข้าใจตรงกันในข้อมูลข่าวสารที่ได้รับ	4.05	.57	สมบูรณ์
รวม	4.14	.50	สมบูรณ์

จากตารางที่ 4.5 แสดงว่าสภาพองค์การของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน โดยรวมมีสภาพสมบูรณ์ ( $\bar{X} = 4.20$ ) โดยข้อที่สมบูรณ์มากที่สุดคือมีการประชุมอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการเพื่อร่วมปรึกษาหารือและแจ้งข้อมูลข่าวสาร ( $\bar{X} = 4.32$ ) รองลงมาคือมีการแจ้งข้อมูลข่าวสารให้ครูทุกคนทราบอย่างทั่วถึง ( $\bar{X} = 4.22$ ) และข้อที่สมบูรณ์น้อยที่สุดคือครูทราบข้อมูลข่าวสารจากการสนทนาพูดคุยกันเอง ( $\bar{X} = 3.99$ )

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสุขภาพองค์การของโรงเรียนสถานศึกษาในสังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ด้านภาวะผู้นำฉันทน์เพื่อนร่วมงาน

สุขภาพองค์การ	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	แปลผล
1. กำกับ ดูแล อำนวยความสะดวกให้คำปรึกษา แก่นุคลากรในโรงเรียนทุกคนระหว่างการปฏิบัติงาน	4.23	.60	สมบูรณ์
2. มีความเป็นมิตร ไม่ถือตัวและเป็นกันเองกับ บุคลากรในโรงเรียนทุกคน	4.32	.63	สมบูรณ์
3. มีการมอบหมายงานด้วยวาจาและ เป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจน	4.26	.63	สมบูรณ์
4. เปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนได้ ได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น	4.28	.66	สมบูรณ์
5. รับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียน ไปปฏิบัติอย่างมีเหตุผล	3.93	.62	สมบูรณ์
6. พัฒนาคณะเองร่วมกับผู้ร่วมงานอยู่เสมอเพื่อ ให้เป็นแบบอย่างที่ดี	4.20	.67	สมบูรณ์
7. ให้ความเอาใจใส่ ดูแล ช่วยเหลือทั้งเรื่องงาน และเรื่องความเป็นอยู่ของบุคลากรในโรงเรียน อย่างทั่วถึงและเสมอภาค	4.03	.70	สมบูรณ์
8. ประเมินการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน ของบุคลากรในโรงเรียนตามมาตรฐานอย่างเป็นธรรม	4.09	.60	สมบูรณ์
9. กำกับ ดูแลให้บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติตาม ตามระเบียบของราชการ	4.16	.53	สมบูรณ์
10. สร้างความเข้าใจกับบุคลากรในโรงเรียน เพื่อกำหนดเป้าหมายการทำงานให้มีทิศทางเดียวกัน	4.20	.60	สมบูรณ์
รวม	4.17	.47	สมบูรณ์

จากตารางที่ 4.6 แสดงว่าสุขภาพองค์การของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษเขต 3 ด้านภาวะผู้นำฉันทน์เพื่อนร่วมงาน โดยรวมมีสุขภาพสมบูรณ์ ( $\bar{X} = 4.17$ ) โดยข้อที่สมบูรณ์มากที่สุดคือ มีความเป็นมิตร ไม่ถือตัวและเป็นกันเองกับบุคลากรในโรงเรียนทุกคน ( $\bar{X} = 4.32$ ) รองลงมาคือเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ( $\bar{X} = 4.28$ ) และข้อที่สมบูรณ์น้อยที่สุดคือรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนไปปฏิบัติอย่างมีเหตุผล ( $\bar{X} = 3.93$ )

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพองค์การสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ

สภาพองค์การ	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	แปลผล
1. จัดให้มีการประชุมทางวิชาการให้ครูใน โรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ	3.90	.66	สมบูรณ์
2. เป็นผู้นำในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สนองความต้องการ ความสนใจ และศักยภาพของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและท้องถิ่น	3.88	.65	สมบูรณ์
3. เป็นผู้นำในการปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสมกับผู้เรียน ชุมชนท้องถิ่นและทันสมัยอย่างต่อเนื่อง	3.74	.72	สมบูรณ์
4. จัดให้มีการประชุมผู้ปกครองเพื่อชี้แจงเกี่ยวกับการจัดหลักสูตร ของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ	3.68	.74	สมบูรณ์
5. ทำหน้าที่เป็นวิทยากรให้ความรู้แก่ครู ผู้ปกครองและนักเรียน อย่างต่อเนื่อง	3.64	.94	สมบูรณ์
6. ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนการสอนที่หลากหลายและ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.12	.61	สมบูรณ์
7. จัดให้มีกิจกรรมเพื่อพัฒนาให้ครูมีความรู้ความเข้าใจ ในการนำหลักสูตรไปใช้อย่างสม่ำเสมอ	3.94	.67	สมบูรณ์
8. ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ครูเกี่ยวกับงานวิชาการอย่างสม่ำเสมอ	3.95	.67	สมบูรณ์
9. ส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนา และใช้สื่อการเรียนการสอนและ เทคโนโลยีที่ทันสมัย	3.94	.66	สมบูรณ์
10. มีการแจ้งข้อมูลข่าวสารทางวิชาการแก่ครูผ่านสื่อ หรือหนังสือเวียนอย่างสม่ำเสมอ	4.07	.63	สมบูรณ์
11. จัดให้มีการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ	3.80	.69	สมบูรณ์
12. ดำเนินการนิเทศภายในตามแผนด้วยวิธีที่หลากหลาย และให้ครูมีส่วนร่วมในการนิเทศ	3.85	.70	สมบูรณ์
13. มีการแจ้งผลการนิเทศให้ครูทราบเพื่อพัฒนา และปรับปรุงงานวิชาการในโรงเรียน	3.84	.68	สมบูรณ์
รวม	3.87	.57	สมบูรณ์

จากตารางที่ 4.7 แสดงว่าสภาพองค์การของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษเขต 3 ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยรวมมีสภาพสมบูรณ์ ( $\bar{X} = 3.87$ ) โดยข้อที่สมบูรณ์มากที่สุดคือส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนการสอนที่หลากหลายและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ( $\bar{X} = 4.12$ ) รองลงมาคือ มีการแจ้งข้อมูลข่าวสารทางวิชาการแก่ครูผ่านสื่อ หรือหนังสือเวียนอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X} = 4.07$ ) และข้อที่สมบูรณ์น้อยที่สุดคือ ทำหน้าที่เป็นวิทยากรให้ความรู้แก่ครู ผู้ปกครองและนักเรียนอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 3.64$ )

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพองค์การสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ด้านการสนับสนุนทรัพยากร

การสนับสนุนทรัพยากร	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	แปลผล
1. มีการจัดสรรอัตรากำลังครูเพิ่มเติม แก้ปัญหาการขาดแคลนครู	3.82	.71	สมบูรณ์
2. สนับสนุนทุนและอนุญาตให้ครูเข้ารับการอบรมเพิ่มเติมหรือศึกษาต่อเพื่อพัฒนาเองครู	4.26	.59	สมบูรณ์
3. มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ และความถนัดของครู	4.11	.62	สมบูรณ์
4. สนับสนุนเงินทุนให้ครูทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเลื่อนให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้น	4.05	.65	สมบูรณ์
5. วางแผนการใช้งบประมาณอย่างเป็นระบบ ให้มีประสิทธิภาพ 6. ติดตามการใช้งบประมาณ เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ	4.01 4.08	.72 .69	สมบูรณ์ สมบูรณ์
7. กำกับดูแล ตรวจสอบการจัดทำเอกสาร บัญชีการเงินและพัสดุให้ถูกต้อง โปร่งใส เป็นปัจจุบัน	4.00	.77	สมบูรณ์
8. บริหารจัดการห้องเรียน อาคารเรียนและ อาคารประกอบอื่น ๆ ให้ใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่	4.09	.57	สมบูรณ์
9. มีการปรับปรุงซ่อมแซมอาคารเรียนและอาคาร ประกอบอื่น ๆ ให้ใช้งานได้อย่างสะดวกและปลอดภัย	4.03	.63	สมบูรณ์
10. จัดมาตรการรักษาความปลอดภัยในโรงเรียน อย่างเหมาะสม	4.20	.70	สมบูรณ์

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

การสนับสนุนทรัพยากร	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน	แปลผล
	$\bar{X}$	มาตรฐาน S.D.	
11. จัดสภาพแวดล้อมและภูมิทัศน์ใน โรงเรียน ให้น่าดูน่าอยู่ น่าเรียน	4.13	.71	สมบูรณ์
12. จัดให้มีสาธารณูปโภคในโรงเรียนที่ อยู่ในสภาพดีและเพียงพอกับความต้องการ	3.99	.64	สมบูรณ์
13. จัดหาตำราเรียนและวัสดุอุปกรณ์ในชั้นเรียน ให้เหมาะสมและเพียงพอกับความต้องการ	3.72	.69	สมบูรณ์
14. จัดหาสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยให้เหมาะสม และเพียงพอกับความต้องการ	3.87	.73	สมบูรณ์
15. กระตุ้นให้ครูและนักเรียนใช้สาธารณูปโภค และทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า	4.11	.62	สมบูรณ์
<b>รวม</b>	<b>4.06</b>	<b>.47</b>	<b>สมบูรณ์</b>

จากตารางที่ 4.8 แสดงว่าสุขภาพองค์การของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาศรีสะเกษเขต 3 ด้านการสนับสนุนทรัพยากร โดยรวมมีสุขภาพสมบูรณ์ ( $\bar{X} = 4.06$ ) โดยข้อที่สมบูรณ์มากที่สุดคือสนับสนุนทุนและอนุญาตให้ครูเข้ารับการอบรมเพิ่มเติมหรือศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาเองครู ( $\bar{X} = 4.26$ ) รองลงมาคือ จัดมาตรการรักษาความปลอดภัยในโรงเรียนอย่างเหมาะสม ( $\bar{X} = 4.20$ ) และข้อที่สมบูรณ์น้อยที่สุดคือจัดหาตำราเรียนและวัสดุอุปกรณ์ในชั้นเรียน ให้เหมาะสมและเพียงพอกับความต้องการ ( $\bar{X} = 3.72$ )

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพองค์การสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ

การมุ่งเน้นวิชาการ	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	แปลผล
1. จัดทำแผนจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตร สถานศึกษาขั้นพื้นฐานของแต่ละช่วงชั้น	3.95	.61	สมบูรณ์
2. จัดกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ	3.94	.64	สมบูรณ์
3. เน้นการสอนแบบโครงงานและการวิจัย ในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน	3.55	.85	สมบูรณ์
4. จัดสอนซ่อมเสริมเพื่อพัฒนาศักยภาพ ผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าเกณฑ์	3.66	.78	สมบูรณ์
5. กำหนดเกณฑ์ เป้าหมายผลสัมฤทธิ์ทาง การเรียนไว้ตามมาตรฐานการประเมินคุณภาพภายใน	3.82	.66	สมบูรณ์
6. ประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริงด้วยวิธีกา ที่หลากหลาย	3.90	.60	สมบูรณ์
7. มีแบบทดสอบวัดและประเมินผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนที่สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้	3.81	.61	สมบูรณ์
8. ส่งเสริมให้ผู้เรียนเข้าร่วมแข่งขันกิจกรรม ทางวิชาการอยู่เสมอ	4.22	.61	สมบูรณ์
9. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้แหล่ง เรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา	4.03	.55	สมบูรณ์
รวม	3.88	.50	สมบูรณ์

จากตารางที่ 4.9 แสดงว่าสภาพองค์การของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ โดยรวมมีสภาพสมบูรณ์ ( $\bar{X} = 3.88$ ) โดยข้อที่สมบูรณ์มากที่สุดคือส่งเสริมให้ผู้เรียนเข้าร่วมแข่งขันกิจกรรมทางวิชาการอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 4.22$ ) รองลงมาคือจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.03$ ) และข้อที่สมบูรณ์มากที่สุดคือเน้นการสอนแบบ โครงงานและการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน ( $\bar{X} = 3.55$ )

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพองค์การสถานศึกษาในสังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ด้านขวัญในการปฏิบัติงาน

ขวัญในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	แปลผล
1. ได้รับการประเมินผลงานด้วยความยุติธรรม	3.94	.70	สมบูรณ์
2. ได้ร่วมแสดงความคิดเห็นกับผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน	4.15	.65	สมบูรณ์
3. เต็มใจและมีความสุขในการปฏิบัติงาน	4.11	.64	สมบูรณ์
4. มีความรักและผูกพันกับโรงเรียน	4.34	.67	สมบูรณ์
5. รู้สึกไว้วางใจและจริงใจกับเพื่อนร่วมงาน	4.03	.78	สมบูรณ์
6. มีความรักและสามัคคีกันในกลุ่มคณะ	4.12	.78	สมบูรณ์
7. ยอมรับและศรัทธาในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหาร	4.09	.77	สมบูรณ์
8. จริงใจในการปฏิบัติหน้าที่และศรัทธา ในวิชาชีพ	4.06	.59	สมบูรณ์
9. ได้รับสวัสดิการจากโรงเรียนอย่างทั่วถึง และเสมอภาค	4.08	.55	สมบูรณ์
<b>รวม</b>	<b>4.13</b>	<b>.56</b>	<b>สมบูรณ์</b>

จากตารางที่ 4.10 แสดงว่าสภาพองค์การของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ด้านขวัญในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีสภาพสมบูรณ์ ( $\bar{X} = 4.13$ ) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยข้อที่สมบูรณ์มากที่สุดคือมีความรักและผูกพันกับโรงเรียน ( $\bar{X} = 4.34$ ) รองลงมาคือ ได้ร่วมแสดงความคิดเห็นกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 4.15$ ) และข้อที่สมบูรณ์น้อยที่สุดคือได้รับการประเมินผลงานด้วยความยุติธรรม ( $\bar{X} = 3.94$ )



ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบคุณภาพองค์การของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

3.1 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล สุขภาพองค์การสถานศึกษาใน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษเขต 3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล สุขภาพองค์การของสถานศึกษาใน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษเขต 3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

สุขภาพองค์การ	ขนาดเล็ก			ขนาดกลาง			ขนาดใหญ่		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การกำหนดเป้าหมาย	4.16	.41	สมบูรณ์	4.27	.58	สมบูรณ์	4.26	.60	สมบูรณ์
2. การสร้างความสัมพันธ์ กับชุมชน	4.19	.48	สมบูรณ์	4.21	.52	สมบูรณ์	4.20	.52	สมบูรณ์
3. การติดต่อสื่อสาร	4.10	.37	สมบูรณ์	4.16	.53	สมบูรณ์	4.15	.57	สมบูรณ์
4. ภาวะผู้นำฉันท์เพื่อน ร่วมงาน	4.19	.45	สมบูรณ์	4.16	.49	สมบูรณ์	4.17	.45	สมบูรณ์
5. การเป็นผู้นำทางวิชาการ	3.93	.43	สมบูรณ์	3.86	.62	สมบูรณ์	3.83	.63	สมบูรณ์
6. การสนับสนุนทรัพยากร	3.99	.57	สมบูรณ์	4.09	.42	สมบูรณ์	4.10	.40	สมบูรณ์
7. การมุ่งเน้นวิชาการ	3.81	.53	สมบูรณ์	3.91	.48	สมบูรณ์	3.90	.49	สมบูรณ์
8. ขวัญในการปฏิบัติงาน	4.01	.69	สมบูรณ์	4.17	.48	สมบูรณ์	4.20	.47	สมบูรณ์
รวม	4.11	.44	สมบูรณ์	4.10	.45	สมบูรณ์	4.10	.45	สมบูรณ์

จากตารางที่ 4.11 แสดงว่าสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 มีสุขภาพองค์การโดยรวมสมบูรณ์ ( $\bar{X} = 4.11$ ) โดย  
ด้านที่สมบูรณ์มากที่สุดมี 2 ด้านคือ ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน และด้านภาวะผู้นำฉันท์  
เพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 4.19$ ) รองลงมาคือ ด้านการกำหนดเป้าหมาย ( $\bar{X} = 4.16$ ) และด้านที่สมบูรณ์  
น้อยที่สุดคือด้านการมุ่งเน้นวิชาการ ( $\bar{X} = 3.81$ )

สถานศึกษาขนาดกลาง มีสุขภาพองค์การโดยรวมสมบูรณ์ ( $\bar{X} = 4.10$ ) โดยข้อที่  
สมบูรณ์มากที่สุดคือ ด้านการกำหนดเป้าหมาย ( $\bar{X} = 4.27$ ) รองลงมาคือ ด้านการสร้าง  
ความสัมพันธ์กับชุมชน ( $\bar{X} = 4.21$ ) และด้านที่สมบูรณ์น้อยที่สุดคือการเป็นผู้นำทางวิชาการ  
วิชาการ ( $\bar{X} = 3.86$ )

สถานศึกษาขนาดใหญ่ มีสภาพองค์การโดยรวมสมบูรณ์ ( $\bar{X} = 4.11$ ) โดยด้านที่สมบูรณ์มากที่สุดคือ ด้านการกำหนดเป้าหมาย ( $\bar{X} = 4.26$ ) รองลงมาสมบูรณ์เท่ากัน 2 ด้านคือ ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและด้านขวัญในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.20$ ) และด้านที่สมบูรณ์น้อยที่สุดคือการเป็นผู้นำทางวิชาการ ( $\bar{X} = 3.83$ )

### 3.2 การเปรียบเทียบสภาพองค์การของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การศึกษาศรีสะเกษเขต 3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ตารางที่ 4.12 เปรียบเทียบสภาพองค์การของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ศรีสะเกษ เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

สภาพองค์การ	แหล่งข้อมูล	df	SS	MS	F	p
1. การกำหนดเป้าหมาย	ระหว่างกลุ่ม	2	1.21	.605	2.041	.131
	ภายในกลุ่ม	512	151.87	.297		
	รวม	514	153.08			
2. การสร้างความสัมพันธ์ กับชุมชน	ระหว่างกลุ่ม	2	.03	.015	.058	.944
	ภายในกลุ่ม	512	133.75	.261		
	รวม	514	133.78			
3. การติดต่อสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	2	.273	.136	.543	.581
	ภายในกลุ่ม	512	128.42	.251		
	รวม	514	128.69			
4. ภาวะผู้นำชั้นที่เพื่อน ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.094	.047	.208	.813
	ภายในกลุ่ม	512	115.76	.226		
	รวม	514	115.85			
5. การเป็นผู้นำทางวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	2	.853	.427	1.300	.273
	ภายในกลุ่ม	512	168.00	.328		
	รวม	514	168.85			
6. การสนับสนุนทรัพยากร	ระหว่างกลุ่ม	2	1.160	.580	2.578	.077
	ภายในกลุ่ม	512	115.18	.225		
	รวม	514	116.34			
7. การมุ่งเน้นวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.072	.536	2.11	.122
	ภายในกลุ่ม	512	129.68	.253		
	รวม	514	130.75			

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

สุขภาพองค์การ	แหล่งข้อมูล	df	SS	MS	F	p
8. ขวัญในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	3.017	1.59	4.858*	.008
	ภายในกลุ่ม	512	158.99	.311		
	รวม	514	162.01			

\*p &lt; .05

จากตารางที่ 4.12 แสดงว่า สุขภาพองค์การของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านขวัญในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพบว่า 1 ด้าน มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงเปรียบเทียบเพื่อหาค่าความแตกต่างรายคู่ ดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบสุขภาพองค์การของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ด้านขวัญในการปฏิบัติงานจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา เป็นรายคู่

ขนาดของสถานศึกษา	$\bar{X}$	ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก
		4.20	4.17	4.01
ขนาดใหญ่	4.20	-	.03	.18*
ขนาดกลาง	4.17	-	-	.15*
ขนาดเล็ก	4.01	-	-	-

\*p &lt; .05

จากตารางที่ 4.13 แสดงว่าสุขภาพองค์การของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ด้านขวัญในการปฏิบัติงานของโรงเรียนขนาดเล็ก แตกต่างจากสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดกลางมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก

**ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3**

**4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 โดยรวมและรายด้าน**

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 โดยรวมและรายด้าน

ประสิทธิผล	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. คุณภาพผู้เรียน	2.99	.21	ดี
2. การเรียนการสอน	2.91	.19	ดี
3. การบริหารและการจัดการ	3.03	.22	ดี
4. การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้	2.59	.23	ดี
<b>รวม</b>	<b>2.88</b>	<b>.10</b>	<b>ดี</b>

จากตารางที่ 4.10 แสดงว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาศรีสะเกษเขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 2.88$ ) โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ  
ด้านการบริหารและการจัดการ ( $\bar{X} = 3.03$ ) ด้านคุณภาพผู้เรียน ( $\bar{X} = 2.99$ ) ด้านการเรียนการสอน  
( $\bar{X} = 2.91$ ) และด้านการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ ( $\bar{X} = 2.59$ )

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลสถานศึกษาในสังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ด้านคุณภาพผู้เรียน

คุณภาพผู้เรียน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม ที่พึงประสงค์	3.04	.21	ดี
2. ผู้เรียนมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ และพัฒนาสิ่งแวดล้อม	3.37	.48	ดี
3. ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต	2.87	.33	ดี
4. ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณมีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์	1.99	.98	พอใช้
5. ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร	2.50	.49	พอใช้
6. ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	2.84	.36	ดี
7. ผู้เรียนมีสุนทรีย์ สุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี	3.62	.48	ดีมาก
8. ผู้เรียนมีสุนทรีย์ภาพและลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรี และกีฬา	3.65	.47	ดีมาก
รวม	2.99	.21	ดี

จากตารางที่ 4.15 แสดงว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษเขต 3 ด้านคุณภาพผู้เรียน โดยรวมอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 2.99$ ) เมื่อพิจารณา  
ค่าเฉลี่ยข้อที่มีประสิทธิผลสูงสุดคือ ผู้เรียนมีสุนทรีย์ภาพและลักษณะนิสัยด้านศิลปะดนตรี และ  
กีฬา ( $\bar{X} = 3.65$ ) รองลงมาคือ ผู้เรียนมีสุนทรีย์ สุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ( $\bar{X} = 3.62$ ) และ  
ข้อที่มีประสิทธิผลต่ำสุดคือ ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ  
มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์ ( $\bar{X} = 1.99$ )

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ด้านการเรียนการสอน

การเรียนการสอน	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D.	แปลผล
1. ครูมีคุณธรรม จริยธรรม มีวุฒิ / ความรู้ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบ หมั่นพัฒนาตนเอง เข้ากับชุมชนได้ดี และมีครูเพียงพอ	3.00	.00	ดี
2. ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอน อย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	2.82	.38	ดี
รวม	2.99	.21	ดี

จากตารางที่ 4.16 แสดงว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษเขต 3 ด้านการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 2.99$ ) โดยด้านที่มีประสิทธิผลสูงสุดคือ ครูมีคุณธรรม จริยธรรม มีวุฒิ / ความรู้ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบ หมั่นพัฒนาตนเอง เข้ากับชุมชนได้ดี และมีครูเพียงพอ ( $\bar{X} = 3.00$ ) รองลงมาคือ ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ( $\bar{X} = 2.82$ )

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ด้านการบริหารและการจัดการ

การบริหารและการจัดการ	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D.	แปลผล
1.ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม มีภาวะผู้นำ และมีความสามารถในการบริหารจัดการศึกษา	3.33	.47	ดี
2.สถานศึกษามีการจัดองค์กร โครงสร้าง ระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร อย่างเป็นระบบครบวงจร	3.18	.38	ดี
3.สถานศึกษามีการบริหารและจัดการศึกษา โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน	2.73	.44	ดี
4.สถานศึกษามีการจัดหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	2.87	.33	ดี
5.สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมส่งเสริม คุณภาพผู้เรียนอย่างหลากหลาย	2.97	.16	ดี
6.สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อม และการบริการที่ส่งเสริมให้ผู้เรียน พัฒนาตามธรรมชาติเต็มตามศักยภาพ	3.11	.35	ดี
รวม	3.03	.22	ดี

จากตารางที่ 4.17 แสดงว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษเขต 3 ด้านการบริหารและการจัดการ โดยรวมอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.03$ ) โดยด้านที่มีประสิทธิผลสูงสุดคือ ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม มีภาวะผู้นำและมีความสามารถในการบริหารจัดการศึกษา ( $\bar{X} = .33$ ) รองลงมาคือสถานศึกษามีการจัดองค์กร โครงสร้าง ระบบการบริหารและพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบครบวงจร ( $\bar{X} = 3.18$ ) และด้านที่มีประสิทธิผลต่ำสุดคือ สถานศึกษามีการบริหารและจัดการศึกษาโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน ( $\bar{X} = 2.73$ )

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ด้านการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้

การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D.	แปลผล
1. สถานศึกษามีการสนับสนุน ใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาในท้องถิ่น	2.97	.16	ดี
2. สถานศึกษามีการร่วมมือกันระหว่าง บ้าน องค์กรทางศาสนาสถาบันทางวิชาการ และองค์กรภาครัฐและเอกชน เพื่อพัฒนาวิธีการเรียนรู้ในชุมชน	2.21	.41	ดี
รวม	2.59	.20	ดี

จากตารางที่ 4.18 แสดงว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษเขต 3 ด้านการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 2.59$ ) โดยด้านที่มีประสิทธิผลสูงสุดคือ สถานศึกษามีการสนับสนุน ใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาในท้องถิ่น ( $\bar{X} = 2.97$ ) รองลงมาคือสถานศึกษามีการร่วมมือกันระหว่างบ้าน องค์กรทางศาสนาสถาบันทางวิชาการ และองค์กรภาครัฐและเอกชนเพื่อพัฒนาวิธีการเรียนรู้ในชุมชน ( $\bar{X} = 2.21$ )



ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

5.1 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล ประสิทธิภาพสถานศึกษาใน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษเขต 3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล ประสิทธิภาพสถานศึกษาในสังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษเขต 3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ประสิทธิผล	ขนาดเล็ก			ขนาดกลาง			ขนาดใหญ่		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. คุณภาพผู้เรียน	2.98	.25	ดี	2.99	.19	ดี	3.00	.19	ดี
2. การเรียนการสอน	2.89	.20	ดี	2.93	.17	ดี	2.90	.19	ดี
3. การบริหารและ การจัดการ	2.90	.13	ดี	3.08	.23	ดี	3.11	.19	ดี
4. การพัฒนาชุมชน แห่งการเรียนรู้	2.59	.23	ดี	2.59	.19	ดี	2.59	.19	ดี
รวม	2.84	.09	ดี	2.90	.10	ดี	2.90	.09	ดี

จากตารางที่ 4.19 แสดงว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 2.84$ ) เมื่อพิจารณาเป็น  
รายด้าน ด้านที่มีประสิทธิผลสูงสุดคือ ด้านคุณภาพผู้เรียน ( $\bar{X} = 2.98$ ) รองลงมาคือ ด้านการ  
บริหารและการจัดการ ( $\bar{X} = 2.90$ ) ด้านการเรียนการสอน ( $\bar{X} = 2.89$ ) และด้านที่มีประสิทธิผล  
ต่ำสุดคือด้านการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ ( $\bar{X} = 2.59$ )

สถานศึกษาขนาดกลาง มีประสิทธิผลโดยรวมอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 2.90$ ) โดยด้าน  
ที่มีประสิทธิผลสูงสุดคือ ด้านการบริหารและการจัดการ ( $\bar{X} = 3.08$ ) รองลงมาคือ ด้านคุณภาพ  
ผู้เรียน ( $\bar{X} = 2.99$ ) ด้านการเรียนการสอน ( $\bar{X} = 2.93$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการพัฒนา  
ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ( $\bar{X} = 2.59$ )

สถานศึกษาขนาดใหญ่ มีประสิทธิผลโดยรวมอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 2.90$ ) เมื่อ  
พิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการบริหารและการจัดการ ( $\bar{X} = 3.11$ )  
รองลงมาคือ ด้านการคุณภาพผู้เรียน ( $\bar{X} = 3.00$ ) ด้านการเรียนการสอน ( $\bar{X} = 2.90$ ) และด้านที่มี  
ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ ( $\bar{X} = 2.59$ )

## 5.2 เปรียบเทียบประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ตารางที่ 4.20 เปรียบเทียบประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ประสิทธิผล	แหล่งข้อมูล	df	SS	MS	F	p
1. คุณภาพผู้เรียน	ระหว่างกลุ่ม	2	.032	.016	.357	.700
	ภายในกลุ่ม	512	23.08	.045		
	รวม	514	23.11			
2. การเรียนการสอน	ระหว่างกลุ่ม	2	.159	.080	2.21	.110
	ภายในกลุ่ม	512	18.40	.036		
	รวม	514	18.56			
3. การบริหารและการจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	2	4.059	2.02	49.6*	.000
	ภายในกลุ่ม	512	20.92	.041		
	รวม	514	24.98			
4. การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	2	.003	.001	.030	.970
	ภายในกลุ่ม	512	21.86	.043		
	รวม	514	21.86			

\*p < .05

จากตารางที่ 4.20 แสดงว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการบริหารและการจัดการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพบว่า 1 ด้าน มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงเปรียบเทียบเพื่อหาความแตกต่างรายคู่ ดังตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 เปรียบเทียบประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ด้านการบริหารและการจัดการ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา เป็นรายคู่

ขนาดของสถานศึกษา	$\bar{X}$	ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก
		3.11	3.08	2.90
ขนาดใหญ่	3.11	-	.02	.18*
ขนาดกลาง	3.08	-	-	.21*
ขนาดเล็ก	2.90	-	-	-

\* $p < .05$

จากตารางที่ 4.21 แสดงว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ด้านการบริหารและการจัดการจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็กมีการบริหารและการจัดการ แตกต่างจากสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดกลางมีการบริหารและการจัดการสูงกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การของสถานศึกษา กับ  
ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

ตารางที่ 4.22 ค่าสหสัมพันธ์ แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับ  
ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

สุขภาพองค์การ	ประสิทธิผล				ผลรวมประสิทธิผล
	Y1	Y2	Y3	Y4	
1. การกำหนดเป้าหมาย	.415*	.202**	.507**	-.188**	.487**
2. การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน	.268**	-.017	.306**	.016	.304**
3. การติดต่อสื่อสาร	.288**	.313**	.348**	-.265**	.348**
4. ภาวะผู้นำอันดีเพื่อนร่วมงาน	.358**	.034	.436**	.013	.443**
5. การเป็นผู้นำทางวิชาการ	.335**	.232**	.272**	-.240**	.306**
6. การสนับสนุนทรัพยากร	.295**	-.059	.385**	.097*	.381**
7. การมุ่งเน้นวิชาการ	.315**	.125**	.283**	-.137**	.305**
8. ขวัญในการปฏิบัติงาน	.294**	-.062	.431**	.079	.395**
<b>ผลรวมสุขภาพองค์การ</b>	<b>.373**</b>	<b>.144**</b>	<b>.431**</b>	<b>-.094**</b>	<b>.431**</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Y1 แทน ประสิทธิภาพด้านคุณภาพผู้เรียน

Y2 แทน ประสิทธิภาพด้านการเรียนการสอน

Y3 แทน ประสิทธิภาพด้านการบริหารและจัดการ

Y4 แทน ประสิทธิภาพด้านการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้

จากตารางที่ 4.22 แสดงว่า

1. สุขภาพองค์การกับประสิทธิผลโดยภาพรวมของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การ โดยรวมกับประสิทธิผลของสถานศึกษารายด้าน พบว่า สุขภาพองค์การ โดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านคุณภาพผู้เรียน ( $r = .373$ ) และด้านการบริหารและจัดการ ( $r = .431$ )

นอกจากนี้ประสิทธิผลด้านการจัดการเรียนการสอนมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับสุขภาพองค์การโดยรวม ( $r = .144$ ) ส่วนประสิทธิผลด้านการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับสุขภาพองค์การโดยรวม ( $r = -.094$ )

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลโดยรวมกับสุขภาพองค์การรายด้าน พบว่าประสิทธิผลโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับสุขภาพองค์การด้านการกำหนดเป้าหมาย ( $r = .487$ ) ด้านการติดต่อสื่อสาร (.348) ด้านภาวะผู้นำจันท์เพื่อนร่วมงาน ( $r = .443$ ) ด้านการสนับสนุนทรัพยากร ( $r = .381$ ) และด้านขวัญในการปฏิบัติงาน ( $r = .395$ ) ส่วนสุขภาพองค์การด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ( $r = .304$ ) ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ ( $r = .306$ ) ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ (.305) มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับประสิทธิผลโดยรวมของสถานศึกษา

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การรายด้านกับประสิทธิผลของสถานศึกษารายด้าน พบว่าสุขภาพองค์การด้านการกำหนดเป้าหมายมีความสัมพันธ์สูงสุดและสัมพันธ์กันในระดับปานกลางกับประสิทธิผลด้านการบริหารจัดการ ( $r = .507$ ) ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์รองลงมาคือสุขภาพองค์การด้านภาวะผู้นำจันท์เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับประสิทธิผลด้านการบริหารจัดการ ( $r = .436$ )

## บทที่ 5

### สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ผู้วิจัยได้นำเสนอ สรุปการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ตามลำดับหัวข้อ ดังนี้

#### 1. สรุปการวิจัย

##### 1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

1.1.2 เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

1.1.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

##### 1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 *กลุ่มตัวอย่าง* ได้แก่โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 จำนวน 113 โรงเรียน โดยผู้ให้ข้อมูล คือผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 113 คน ครูวิชาการ จำนวน 113 คน ครูกิจกรรมนักเรียน จำนวน 113 คนและผู้แทนครูผู้สอน จำนวน 113 คนรวมทั้งสิ้น 565 คน

1.2.2 *เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย* เป็นแบบวัดสุขภาพองค์การซึ่งผู้วิจัยได้ดัดแปลงจากตามแนวคิดการวัดสุขภาพองค์การของ พรหมณี สุวดีดี ตามภารกิจ และความรับผิดชอบของโรงเรียน 3 ระดับ 8 มิติและทฤษฎีของฮอยและเฟลด์แมน (Hoy and Feldman)

1.2.3 *การรวบรวมข้อมูล* ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองในระหว่างวันที่ 1 มิถุนายน 2550 ถึงวันที่ 15 กรกฎาคม 2550 แบบสอบถามที่ส่งไป จำนวน 565 ฉบับ ได้รับคืน จำนวน 515 ฉบับ แบบสอบถามที่ได้รับคืน คิดเป็นร้อยละ 91.15

1.2.4 *การวิเคราะห์ข้อมูล* ได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- 1) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ
- 2) วิเคราะห์ระดับคุณภาพองค์การ โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วแปลผลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้
- 3) วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วแปลผลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้
- 4) เปรียบเทียบของสุภาพองค์การและประสิทธิผลของสถานศึกษาจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา วิเคราะห์โดยใช้ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe' test)
- 5) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสุภาพองค์การกับประสิทธิผลโรงเรียน ใช้การหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

### 1.3 ผลการวิจัย สรุปได้ ดังนี้

**1.3.1 สุภาพองค์การของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษเขต 3** โดยรวมมีสุภาพองค์การสมบูรณ์ โดยเรียงลำดับจากสมบูรณ์มากไปหาน้อย คือ ด้านกำหนดเป้าหมาย ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ด้านภาวะผู้นำฉันท์เพื่อนร่วมงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านขวัญในการปฏิบัติงาน ด้านการสนับสนุนทรัพยากร ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ และด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการสมบูรณ์น้อยที่สุด

1) **ด้านการกำหนดเป้าหมาย** โดยรวมมีสุภาพสมบูรณ์ โดยข้อที่สมบูรณ์มากที่สุดคือวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ของโรงเรียนได้ระบุไว้ในแผนปฏิบัติราชการเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน รองลงมาคือวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ของโรงเรียนสอดคล้องกับหลักการจัดการศึกษาและนโยบายของต้นสังกัดและข้อที่สมบูรณ์น้อยที่สุดคือ โครงการและกิจกรรมที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติราชการของโรงเรียนสามารถสนองวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ได้

2) **ด้านการสร้างสัมพันธ์กับชุมชน** โดยรวมมีสุภาพสมบูรณ์ โดยข้อที่สมบูรณ์มากที่สุดคือโรงเรียนและชุมชนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน รองลงมาคือผู้ปกครอง ชุมชน และคณะกรรมการสถานศึกษากิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ และข้อที่สมบูรณ์น้อยที่สุดคือโรงเรียนประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข่าวสารความก้าวหน้าในการพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้ชุมชนทราบอย่างต่อเนื่อง

3) **ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน** โดยรวมมีสุขภาพสมบูรณ์ โดยข้อที่สมบูรณ์มากที่สุดคือมีการประชุมอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการเพื่อร่วมปรึกษาหารือและแจ้งข้อมูลข่าวสาร รองลงมาคือมีการแจ้งข้อมูลข่าวสารให้ครูทุกคนทราบอย่างทั่วถึงและข้อที่สมบูรณ์น้อยที่สุดคือครูทราบข้อมูลข่าวสารจากการสนทนาพูดคุยกันเอง

4) **ด้านภาวะผู้นำอันดีเพื่อนร่วมงาน** โดยรวมมีสุขภาพสมบูรณ์ โดยข้อที่สมบูรณ์มากที่สุดคือ มีความเป็นมิตร ไม่ถือตัวและเป็นกันเองกับบุคลากรในโรงเรียนทุกคน รองลงมาคือเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น และข้อที่สมบูรณ์น้อยที่สุดคือรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนไปปฏิบัติอย่างมีเหตุผล

5) **ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ** โดยรวมมีสุขภาพสมบูรณ์ โดยข้อที่สมบูรณ์มากที่สุดคือส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนการสอนที่หลากหลายและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รองลงมาคือ มีการแจ้งข้อมูลข่าวสารทางวิชาการแก่ครูผ่านสื่อ หรือหนังสือเวียนอย่างสม่ำเสมอ และข้อที่สมบูรณ์น้อยที่สุดคือ ทำหน้าที่เป็นวิทยากรให้ความรู้แก่ครู ผู้ปกครองและนักเรียนอย่างต่อเนื่อง

6) **ด้านการสนับสนุนทรัพยากร** โดยรวมมีสุขภาพสมบูรณ์ โดยข้อที่สมบูรณ์มากที่สุดคือสนับสนุนทุนและอนุญาตให้ครูเข้ารับการอบรมเพิ่มเติมหรือศึกษาต่อเพื่อพัฒนาเองครู รองลงมาคือ .จัดมาตรการรักษาความปลอดภัยในโรงเรียนอย่างเหมาะสม ข้อที่สมบูรณ์น้อยที่สุดคือจัดหาตำราเรียนและวัสดุอุปกรณ์ในชั้นเรียนให้เหมาะสมและเพียงพอกับความต้องการ

7) **ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ** โดยรวมมีสุขภาพสมบูรณ์ โดยข้อที่สมบูรณ์มากที่สุดคือส่งเสริมให้ผู้เรียนเข้าร่วมแข่งขันกิจกรรมทางวิชาการอยู่เสมอ รองลงมาคือจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา และข้อที่สมบูรณ์มากที่สุดคือเน้นการสอนแบบโครงงานและการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน

8) **ด้านขวัญในการปฏิบัติงาน** โดยรวมมีสุขภาพสมบูรณ์ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยข้อที่สมบูรณ์มากที่สุดคือมีความรักและผูกพันกับโรงเรียน รองลงมาคือ ได้ร่วมแสดงความคิดเห็นกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน และข้อที่สมบูรณ์น้อยที่สุดคือได้รับการประเมินผลงานด้วยความยุติธรรม

**1.3.2 เปรียบเทียบสุขภาพองค์กรของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา** สถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 มีสุขภาพองค์กรโดยรวมสมบูรณ์ โดยด้านที่สมบูรณ์



มากที่สุดมี 2 ด้านคือ ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน และด้านภาวะผู้นำฉันท์เพื่อน รองลงมาคือ ด้านการกำหนดเป้าหมาย และด้านที่สมบรูณ์น้อยที่สุดคือด้านการมุ่งเน้นวิชาการ

สถานศึกษาขนาดกลาง มีสุขภาพองค์การโดยรวมสมบรูณ์ โดยข้อที่สมบรูณ์มากที่สุดคือ ด้านการกำหนดเป้าหมาย รองลงมาคือ ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน และด้านที่สมบรูณ์น้อยที่สุดคือการเป็นผู้นำทางวิชาการวิชาการ

สถานศึกษาขนาดใหญ่ มีสุขภาพองค์การโดยรวมสมบรูณ์ด้านที่สมบรูณ์มากที่สุดคือ ด้านการกำหนดเป้าหมาย รองลงมาสมบรูณ์เท่ากัน 2 ด้านคือ ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและด้านขวัญในการปฏิบัติงานและด้านที่สมบรูณ์น้อยที่สุดคือการเป็นผู้นำทางวิชาการ

เมื่อเปรียบเทียบสุขภาพองค์การจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านขวัญในการปฏิบัติงาน พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กแตกต่างจากสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดกลางมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก

### 1.3.3 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

*ศรีสะเกษเขต 3* โดยรวมอยู่ในระดับดี โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารและการจัดการ ด้านคุณภาพผู้เรียน ด้านการเรียนการสอน และด้านการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้

1) *ด้านคุณภาพผู้เรียน* โดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยข้อที่มีประสิทธิผลสูงสุดคือ ผู้เรียนมีสุนทรียภาพและลักษณะนิสัยด้านศิลปะดนตรี และกีฬาคือ ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี และข้อที่มีประสิทธิผลต่ำสุดคือ ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจรรย์ญาณมีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์

2) *ด้านการเรียนการสอน* โดยรวมอยู่ในระดับดี โดยด้านที่มีประสิทธิผลสูงสุดคือ ครูมีคุณธรรม จริยธรรม มีวุฒิ / ความรู้ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบ หมั่นพัฒนาตนเอง เข้ากับชุมชนได้ดี และมีครูเพียงพอ รองลงมาคือ ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3) *ด้านการบริหารและการจัดการ* โดยรวมอยู่ในระดับดี โดยด้านที่มีประสิทธิผลสูงสุดคือ ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม มีภาวะผู้นำและมีความสามารถในการบริหารจัดการศึกษา รองลงมาคือสถานศึกษามีการจัดองค์กร โครงสร้าง ระบบการบริหารและพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบครบวงจร และด้านที่มีประสิทธิผลต่ำสุดคือ สถานศึกษามีการบริหารและจัดการศึกษาโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน

4) *ด้านการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้* โดยรวมอยู่ในระดับดี โดยด้านที่มีประสิทธิผลสูงสุดคือ สถานศึกษามีการสนับสนุนใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาในท้องถิ่น

รองลงมาคือสถานศึกษามีการร่วมมือกันระหว่างบ้าน องค์กรทางศาสนาสถาบันทางวิชาการ และ องค์กรภาครัฐและเอกชนเพื่อพัฒนาวิธีการเรียนรู้ในชุมชน

#### 1.3.4 เปรียบเทียบประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

**การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา** สถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีประสิทธิผลสูงสุดคือ ด้านคุณภาพผู้เรียน รองลงมาคือ ด้านการบริหารและการจัดการ ด้านการเรียนการสอน และด้านที่มีประสิทธิผลต่ำสุดคือด้านการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้

สถานศึกษาขนาดกลาง มีประสิทธิผลโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยด้านที่มีประสิทธิผลสูงสุดคือ ด้านการบริหารและการจัดการ รองลงมาคือ ด้านคุณภาพผู้เรียน ด้านการเรียนการสอน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้

สถานศึกษาขนาดใหญ่ มีประสิทธิผลโดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการการบริหารและการจัดการ รองลงมาคือ ด้านคุณภาพผู้เรียน ด้านการเรียนการสอน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้

เมื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลของสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการบริหารและการจัดการ พบว่าสถานศึกษาขนาดเล็กแตกต่างจากสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดกลางมีการบริหารและการจัดการสูงกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก

**1.3.5 ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลโดยภาพรวมของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3** มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1) ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การ โดยรวมกับประสิทธิผลของสถานศึกษารายด้าน พบว่า สุขภาพองค์การ โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านคุณภาพผู้เรียน และด้านการบริหารและจัดการ นอกจากนี้ ประสิทธิผลด้านการจัดการเรียนการสอนมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับสุขภาพองค์การ โดยรวม ส่วนประสิทธิผลด้านการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์เชิงลบกับสุขภาพองค์การ โดยรวม

2) ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผล โดยรวมกับสุขภาพองค์การรายด้าน พบว่าประสิทธิผล โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับสุขภาพองค์การด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านภาวะผู้นำอันที่เพื่อนร่วมงาน ด้านการสนับสนุน

ทรัพยากร และด้านขวัญในการปฏิบัติงาน ส่วนสุขภาพองค์การด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับประสิทธิผลโดยรวมของสถานศึกษา

3) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การรายด้านกับประสิทธิผลของสถานศึกษารายด้าน พบว่าสุขภาพองค์การด้านการกำหนดเป้าหมายมีความสัมพันธ์สูงสุดและสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับประสิทธิผลด้านการบริหารและจัดการ ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์รองลงมาคือสุขภาพองค์การด้านภาวะผู้นำฉันท์เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับประสิทธิผลด้านการบริหารและจัดการ

## 2. อภิปรายผล

จากการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

2.1 สุขภาพองค์การของสถานศึกษาในสังกัดในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 พบว่ามีสุขภาพสมบูรณ์ อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนเห็นความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาเพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนมีจิตใจ ร่างกาย ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ให้เพียงพอพร้อมทั้งด้านคุณธรรม และความรู้ ก้าวทันโลก มีสุขภาพกายและใจสมบูรณ์ ดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรี อยู่ในสังคมที่มีความอบอุ่นและสงบสุข สามารถเผชิญการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งสนองนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการอันจะนำไปสู่การพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550-2554) อีกทั้งเพื่อให้เกิดการยอมรับและเกิดความเชื่อถือศรัทธาจากบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกระดับ ผู้บริหารโรงเรียนจึงจำเป็นต้องมีการดำเนินการสร้างคุณภาพของโรงเรียน เพื่อให้โรงเรียนที่ตนรับผิดชอบสามารถสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม นโยบายและระบบการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ ลีปป์นันท์ เกตุทัต (2541: 171) ได้กล่าวว่า การปฏิรูประบบการบริหารการศึกษาให้สอดคล้องรองรับกับโฉมหน้าการศึกษาใหม่ นับตั้งแต่การกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชนท้องถิ่นที่หลากหลาย การเปิดทางให้องค์การต่างๆ ในสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการออกแบบการศึกษาท้องถิ่น และการพัฒนาระบบประกันคุณภาพควบคู่กันไป เมื่อพิจารณาสุขภาพองค์การเป็นรายด้านของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 พบว่าสุขภาพองค์การทั้ง 8 ด้านสมบูรณ์ โดยด้านที่สมบูรณ์มากที่สุดคือ ด้านการกำหนดเป้าหมาย รองลงมาคือด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน และด้านที่สมบูรณ์น้อยที่สุด คือด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ ผู้วิจัยได้แยกอภิปรายแต่ละด้าน ดังนี้

การกำหนดเป้าหมาย การดำเนินการด้านการกำหนดเป้าหมายอยู่ในระดับมากนั้น อาจมีสาเหตุมาจากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 มีอิสระในการบริหารจัดการ มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาและชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรรณี สุวดี (2537: 258) ที่พบว่าหลักการกำหนดเป้าหมายที่ดีควรมาจากการที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนด ขึ้น จึงจะก่อให้เกิดความพึงพอใจ และ พรรณี สุวดี ให้แนวคิดที่ว่า เป้าหมายที่ดีควรมาจากความต้องการร่วมกันระหว่างสมาชิกในองค์กร สอดคล้องกับทัศนะของมายส์ (Miles อ้างถึงใน พรรณี สุวดี 2537: 62) ที่ว่า การกำหนดเป้าหมายมีผลโดยตรงต่อผู้ปฏิบัติงานสำหรับองค์กรที่มี สุขภาพสมบูรณ์และต้องเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในองค์กรด้วย สุมณ อมรวิวัฒน์ กล่าวว่า ผู้บริหารจะต้องร่วมกับบุคลากรทุกประเภทในโรงเรียนสร้างสรรค์ปรัชญา (สุมณ อมรวิวัฒน์ 2526: 1) และมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช (อ้างถึงใน ชัยชาญ ชัยหาร 2533: 14) บันทึกไว้ว่า ผู้ปฏิบัติงานจะรู้สึกต่อต้าน ไม่ยอมรับมาตรฐาน เพราะมาตรฐานนั้นถูกกำหนดจากฝ่ายบริหาร โดยที่ผู้ปฏิบัติงานไม่มีส่วนร่วมด้วย การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการปรึกษาหารือ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเขาจะยอมรับยินดีและเต็มใจปฏิบัติตามเป้าหมายนั้น เพราะสอดคล้องกับ ความต้องการที่เขาเป็นผู้กำหนดเอง จะเห็นได้ว่าเมื่อทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย แล้วจึงก่อให้เกิดความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอันจะส่งผลให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ จึงทำให้สุขภาพองค์กรของ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ด้านการ กำหนดเป้าหมายอยู่ในระดับมาก ดังผลการวิจัยที่ปรากฏ

การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน การดำเนินการด้านการสร้างความสัมพันธ์กับ ชุมชนอยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่สองรองจากการกำหนดเป้าหมายนั้น อาจมีสาเหตุมาจาก สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ส่วนมากตั้งอยู่ในชุมชนชนบท ซึ่งมีพื้นฐานของการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน อีกทั้งการที่บุคลากรในสถานศึกษาบางส่วนเป็น สมาชิกในชุมชนนั้นจึงส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชนนอกจากนี้แล้ว การเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในรูปแบบของคณะกรรมการสถานศึกษา โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาได้ส่งเสริมการจัดกิจกรรมเพื่อกระตุ้นให้ คณะกรรมการสถานศึกษาได้ตระหนักในบทบาทและหน้าที่ของตนในการร่วมจัดการศึกษา รวมทั้ง โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข่าวสารความก้าวหน้าในการพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้ชุมชน ทราบอย่างต่อเนื่อง ก็ส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างสถานศึกษากับชุมชน

การเป็นผู้นำทางวิชาการ การที่สุขภาพองค์กรของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการมีสุขภาพสมบูรณ์น้อยที่สุด อาจมี

สาเหตุมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการน้อย โดยเฉพาะในด้านการเป็นผู้นำในการจัดทำและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งยังไม่มี การดำเนินการอย่างจริงจัง การส่งเสริมให้ครูพัฒนาการสอนด้วยวิธีการนิเทศติดตามการจัดการเรียนการสอนของครูไม่เป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ ทำให้การเรียนการสอนเป็นไปตามที่เคยมาปฏิบัติมา ครูไม่ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนการสอน ขาดความกระตือรือร้นที่จะหาแนวทางใหม่ ๆ ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้กับนักเรียน เพราะขาดการกำกับและติดตาม การให้ข้อเสนอแนะจากผู้บริหาร โรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมิทธ์และคณะ ( อ่างถึงใน พรธณี สุวดี 2537: 96 ) ให้ข้อสรุปเกี่ยวกับการใช้เวลาในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาว่า การบริหารงานวิชาการเป็นงานที่ต้องใช้เวลามาก ประมาณร้อยละ 40 ซึ่งมากกว่าการบริหารงานด้านอื่น ๆ อีก 5 งาน ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับงานวิชาการให้มากที่สุด และอีกสาเหตุหนึ่งอาจเป็นเพราะมีการโยกย้ายผู้บริหารบ่อย โดยเฉพาะในโรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดกลาง ทำให้ผู้บริหารขาดความต่อเนื่องในการดำเนินงานพัฒนาส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการซึ่งต้องใช้เวลาอันนานจึงจะเห็นผลสำเร็จของงาน เมื่อเปรียบเทียบกับงานด้านอื่นที่สามารถเห็นผลสำเร็จในเวลาอันสั้นได้ ซึ่งสาเหตุเหล่านี้ อาจส่งผลให้สุขภาพองค์การด้านการมุ่งเน้นวิชาการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ต่ำที่สุด ดังผลการวิจัยที่ปรากฏ

2.2 สุขภาพองค์การของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน เว้นแต่ด้านขวัญในการปฏิบัติงานที่สถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดกลางมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ยุคนี้เป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาไม่ว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง หรือขนาดใหญ่ ต่างก็ต้องจัดการเรียนการสอนตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร รวมทั้งเป็นไปตามความคาดหวังของชุมชน ซึ่งเป็นแนวเดียวกันทั้งประเทศด้วยการพัฒนาการบริหารงานกระบวนการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้นไม่ว่าโรงเรียนขนาดใดก็ต้องปฏิบัติงานสนองนโยบายทั้งสิ้น ผู้บริหารจึงยึดกฎระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในทิศทางเดียวกัน ฉะนั้นไม่ว่าโรงเรียนขนาดใดผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนต่างก็ต้องได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ มีความเข้าใจในกระบวนการจัดการศึกษาเหมือนกันทุกแห่ง สอดคล้องกับประวิทย์ พูลสวัสดิ์ (2548: 80) ได้สรุปว่าโรงเรียนที่มีขนาดใดต่างก็ปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติที่ตั้งไว้เหมือนกัน ในทิศทางเดียวกันเพื่อให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางกระบวนการจัดการศึกษาเหมือนกันทุกแห่ง

ส่วนด้านขวัญในการปฏิบัติงาน ที่โรงเรียนเล็กต่ำกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรณี สุวดี (2537: 262-263) ซึ่งพบว่าโรงเรียนขนาดกลางมีสุขภาพองค์การดีกว่าโรงเรียนขนาดเล็กในมิติด้านขวัญในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนทุกขนาดทั้งขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ล้วนมีภาระหน้าที่ที่ต้องจัดการศึกษาในทิศทางเดียวกันและเกิดประสิทธิภาพเท่าเทียมกัน ดังนั้นผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กซึ่งมีจำนวนน้อยกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่จึงต้องมีภาระงานเท่าเทียมกันกับโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ ดังนั้นเมื่อบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กต้องรับภาระงานมากจึงส่งผลให้ขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อีกทั้งผลตอบแทนที่ได้คือการเลื่อนขั้นเงินเดือนก็ได้รับไม่คุ้มค่า เนื่องจากโรงเรียนขนาดเล็กมีบุคลากรน้อย โควต้าที่ได้รับจัดสรรในการเลื่อนขั้นเงินเดือนจึงน้อยตามจำนวนบุคลากร ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่แล้วจะได้รับการจัดสรรโควต้าเลื่อนขั้นเงินเดือนมากกว่า อีกทั้งในด้านสวัสดิการที่ได้รับจากโรงเรียนนั้น โรงเรียนขนาดเล็กมีการระดมทุนได้น้อยกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ ดังนั้นการจัดสวัสดิการในโรงเรียนย่อมน้อยกว่า

ในส่วนของผู้บริหารนั้น ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กมีความยากลำบากในการบริหารโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่เนื่องจากต้องบริหารบนความขาดแคลนไม่ว่าจะเป็นด้านอัตรากำลังครู งบประมาณที่ได้รับจัดสรร หรือแม้แต่สภาพแวดล้อมภายนอกอันได้แก่สภาพชุมชน ซึ่งส่วนมากโรงเรียนขนาดเล็กมักตั้งอยู่ในชุมชนขนาดเล็กห่างไกลความเจริญ สภาพเศรษฐกิจของชุมชนค่อนข้างยากจน ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กจึงต้องมีภาวะผู้นำสูงจึงจะสามารถทำภารกิจต่างๆ ได้สำเร็จสามารถประสานงานกับบุคลากรในโรงเรียนให้ทุกคนร่วมมือร่วมใจเสียสละด้วยความยินดีที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของซูเมธ เดียวอติเรศ (2527: 50) ที่กล่าวว่าผู้นำจะต้องมีความสามารถในการจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามความคิดเห็นหรือคำสั่งของตน ซึ่งเมื่อการบริหารงานเป็นไปด้วยความยากลำบาก ผลงานที่ปรากฏเป็นรูปธรรมจึงอาจจะช้าใช้ระยะเวลา นานกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ ซึ่งส่งผลต่อความรู้สึกรักของครูในการยอมรับและศรัทธาในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ด้วยเหตุเหล่านี้สุขภาพองค์การด้านขวัญในการปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กต่ำกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่

2.3 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 พบว่าอยู่ในระดับดี อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสามารถในการจัดสภาพการเรียนการสอนที่เอื้อต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง เนื่องจากมีการพัฒนาจัดการศึกษาอยู่ตลอดเวลา โดยมุ่งเน้นผลผลิตคือนักเรียนต้องมีคุณภาพ ทั้งนี้ทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีข้อจำกัดในเรื่องของระยะเวลาและภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ

สุวิมล ว่องวานิช และคณะ (2543: 199) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่องการวิจัยและพัฒนาระบบการประเมินผลภายในของสถานศึกษา ผลการวิจัยสรุปได้ว่า บุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีการรับรู้เรื่องมาตรฐานการศึกษา มีแรงจูงใจและเจตคติต่อการประเมินสูงกว่าบุคลากรในสังกัดอื่น ถึงแม้ว่าสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดนโยบายในการดำเนินงานให้เกิดคุณภาพ 3 ประการ ได้แก่ การประกันโอกาส การประกันคุณภาพ การประกันประสิทธิภาพ และกำหนดมาตรฐานการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2548 ขึ้น เพื่อเป็นเครื่องมือในการประกันคุณภาพภายใน และเป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียน โดยให้มีการนิเทศ ติดตาม และประเมินอย่างต่อเนื่อง แต่เนื่องจากสภาพนักเรียนและโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ตั้งอยู่ในท้องถิ่นทุรกันดาร สภาพเศรษฐกิจค่อนข้างยากจน อาจส่งผลให้การพัฒนาการศึกษาให้เกิดประสิทธิผล โดยเฉพาะด้านคุณภาพผู้เรียนนั้น จากข้อมูลผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (GAT) ปีการศึกษา 2548 ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีเกณฑ์คุณภาพอยู่ในระดับต้องปรับปรุงถึงร้อยละ 52.11 (แผนปฏิบัติการราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ปีงบประมาณ 2550) ด้วยสาเหตุที่กล่าวมานี้ จึงส่งผลให้ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 อยู่ในระดับปานกลาง ดังผลการวิจัยที่ปรากฏ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประสิทธิภาพด้านการบริหารและจัดการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และประสิทธิผลด้านการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ผู้วิจัยได้แยกอภิปรายแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านการบริหารและจัดการ การที่ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ด้านการบริหารและจัดการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อาจเนื่องมาจากการกระจายอำนาจทางการบริหารและการจัดการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พุทธศักราช 2545 และการบริหารและจัดการศึกษาในรูปแบบการใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยใช้หลักการกระจายอำนาจ หลักการใช้โรงเรียนเป็นศูนย์กลาง หลักการพึ่งตนเอง หลักการประสานงานการ หลักความต่อเนื่องและหลากหลาย หลักการพัฒนาตนเอง และหลักการตรวจสอบและถ่วงดุล โดยคำนึงถึงหลักธรรมาภิบาล (good governance) ทั้ง 6 ประการ (ปัญญา แก้วกียูร และสุภัทร พันธุ์พัฒนกุล 2545) ซึ่งส่งผลให้สถานศึกษามีอำนาจและมีอิสระในการบริหารและจัดการศึกษามากขึ้น

การพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีคุณสมบัติตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิชาชีพที่ ก.ค.ศ.กำหนด 2550-2554) เพื่อให้ทันต่อการพัฒนาระบบการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารจึงต้องแสวงหาความรู้ เทคนิค และประสบการณ์ในการบริหารและจัด

การศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด อีกทั้งเพื่อให้เกิดการยอมรับและเกิดความเชื่อถือศรัทธาจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง จากการสำรวจข้อมูลอัตรากำลังของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาศรีสะเกษเขต 3 ปีงบประมาณ 2550 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาศรีสะเกษเขต 3 มีวุฒิปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษาจำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 38.63 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษเขต 3: 2550) และมีแนวโน้มที่ผู้บริหารสถานศึกษา ที่พัฒนาตนเองด้วยการศึกษาต่อในระดับปริญญาโทและปริญญาเอกในอัตราที่สูงขึ้น อีกทั้งการ พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ เป็นนโยบายหลักของสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษเขต 3 มีการส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง อาทิเช่น โครงการอบรมการดำเนินงานทางวินัย โครงการปรับวิธีคิด อุทิศตนเพื่องาน สานต่อนโยบาย การพัฒนาโรงเรียนต้นแบบให้เป็นแบบอย่างที่ดี (Best Practice) เป็นต้น นอกจากนี้พัฒนาด้าน ความรู้และทักษะในการบริหารและจัดการศึกษาแล้ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ได้ส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรมให้ผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง อาทิเช่น โครงการวิถีพุทธ วิถีชีวิต ที่มุ่งปลูกฝังส่งเสริมให้ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติตนให้มีคุณธรรม จริยธรรม (แผนปฏิบัติการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ปีงบประมาณ 2550) ด้วยสาเหตุเหล่านี้ส่งผลให้ประสิทธิผลด้านการบริหารและจัดการศึกษา ของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

ด้านการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ เป็นประสิทธิผลด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อาจมี เนื่องจาก สถานศึกษายังไม่ให้ความสำคัญในการพัฒนาและใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น เนื่องจากสถานศึกษาสามารถจัดการบวนการเรียนรู้ด้วยตนเองได้ ส่วนในด้านของการเป็นแหล่ง วิทยากรให้กับชุมชนนั้นสถานศึกษาอาจจะยังไม่มีความพร้อมที่จะให้บริการในด้านนี้เนื่องจาก การขาดแคลนอัตรากำลัง และขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน อีกทั้งอาจจะ ขาดการประสานงานระหว่าง โรงเรียนและชุมชนในการร่วมมือระหว่าง โรงเรียนและชุมชน สอดคล้องกับความเห็นของ ไพรัช อรรถกามานนท์และมัทนา โชควรวรรณกร (2545) ให้ ความเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่แสวงหาความร่วมมือจากชุมชนและท้องถิ่นในฐานะ เป็นแหล่งเงินมากกว่าภูมิปัญญาความคิดในการบริหารและพัฒนาสถานศึกษาเพราะสถานศึกษาจะมีโอกาสจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ได้มากกว่า ด้วยสาเหตุเหล่านี้ส่งผลให้ประสิทธิผลด้าน การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.4 ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษเขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นแต่



ด้านการบริหารและการจัดการ ซึ่งโรงเรียนขนาดเล็กมีประสิทธิผลด้านการบริหารและการจัดการต่ำกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ ซึ่งไม่เป็นตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องจากว่า ขนาดของสถานศึกษาไม่เป็นอุปสรรคในการจัดการศึกษา สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ได้รับการพัฒนาให้ทุกสถานศึกษาได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพของตนเอง มีความตื่นตัวและเร่งรัดที่จะพัฒนาสถานศึกษาเต็มศักยภาพของตนเองอย่างเท่าเทียมกัน มีผลให้สภาพองค์การและประสิทธิผลของสถานศึกษาทั้งขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ไม่แตกต่างกัน ดังผลการวิจัยที่ปรากฏ

ส่วนประสิทธิผลในด้านการบริหารและการจัดการของโรงเรียนขนาดเล็กที่ต่ำกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารที่เพิ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง จึงมีประสบการณ์ในการบริหารน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ที่ส่วนมากมีประสบการณ์ทำงานมากกว่า อีกทั้งในการบริหารจัดการนั้นผู้บริหารมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินการเกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ เกิดความเรียบร้อยเจริญก้าวหน้า ซึ่งในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่จะมีการแบ่งสายงานที่ชัดเจน มีบุคลากรเพียงพอ สามารถจัดสรรภาระงานให้กับบุคลากรได้อย่างเหมาะสม มากกว่าโรงเรียนขนาดเล็กที่ขาดแคลนบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับเกียรติ อัมพรายนนท์ (2525: 75) ที่กล่าวว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพสูงโดยเฉลี่ยเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ ส่วนโรงเรียนขนาดเล็กมีสภาพไม่เหมาะสมทางการเรียนการสอน ด้านการบริหาร อาคาร งบประมาณ ค่าใช้จ่าย พัสตดุครุภัณฑ์ ซึ่งทำให้ไม่เอื้อต่อการตอบสนองของครูจึงทำให้โรงเรียนขนาดใหญ่มีประสิทธิภาพมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541: 31) ที่กล่าวว่าขนาดของโรงเรียนมีความสำคัญต่อการจัดการบริหารงานของโรงเรียน ถ้าเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก การได้รับการจัดสรรงบประมาณอาจไม่เพียงพอต่อการพัฒนาหรือการบริหารจัดการ บุคลากรไม่เพียงพอทั้งๆที่ภาระงานทุกอย่างเท่ากับขนาดใหญ่แต่มีบุคลากรและงบประมาณน้อยกว่า ดังนั้นประสิทธิผลด้านการบริหารและการจัดการของโรงเรียนขนาดเล็กจึงต่ำกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ ดังผลการวิจัยที่ปรากฏ

2.5 ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 พบว่ามีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก สอดคล้องกับงานวิจัยของ จรูญ สุริรัมย์ (2542) ที่พบว่าสภาพองค์การแต่ละมิติและโดยรวมตามการรับรู้ของอาจารย์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา และสอดคล้องกับผลการวิจัยของวรรณมา พยุงวงษ์ (2544) พบว่า สภาพองค์การโดยรวมและประสิทธิผลโดยรวมของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนมีความสัมพันธ์กัน

การที่สุภาพงศ์การโดยรวมทั้งด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการสร้าง ความสัมพันธ์กับชุมชน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านภาวะผู้นำจันท์เพื่อนร่วมงาน ด้านการเป็นผู้นำ ทางวิชาการ ด้านการสนับสนุนทรัพยากร ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ และด้านขวัญในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลโดยรวมทั้งด้านคุณภาพผู้เรียน ด้านการเรียนการสอน การบริหาร และการจัดการศึกษา และด้านการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ น่าจะมีสาเหตุมาจากการประกาศใช้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พุทธศักราช 2545 จึง ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต้องพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิผล ทั้งด้านกระบวนการและผลผลิต จึงอาจจะเป็นสาเหตุให้สุภาพงศ์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล ของสถานศึกษา

### 3. ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ซึ่งพบว่า สุภาพงศ์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของ สถานศึกษานั้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

**3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานต้นสังกัด** จากการศึกษาพบว่าสถานศึกษามี สุภาพงศ์การด้านการกำหนดเป้าหมายอยู่ในระดับมาก จึงควรส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษา บริหารและจัดการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน กระจายอำนาจให้สถานศึกษามีอำนาจในการ ตัดสินใจ พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาและครูให้มีความสามารถด้านวิชาการ ให้การส่งเสริม สนับสนุนด้านงบประมาณและบุคลากร ในการดำเนิน โครงการที่ตอบสนองต่อเป้าหมายของ สถานศึกษา

**3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา** จากการศึกษาพบว่าสุภาพงศ์การ ด้านภาวะผู้นำจันท์เพื่อนร่วมงานและด้านขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากซึ่งส่งผลให้ สุภาพงศ์การอยู่ในระดับสมบูรณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้ภาวะผู้นำจันท์เพื่อนร่วมงาน มีความเป็นมิตรไม่ถือตัว ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ดูแลเอาใจใส่ ช่วยเหลือทั้งเรื่องงานและ ความเป็นอยู่ของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างทั่วถึงและเสมอภาค มีความเป็นธรรมและพัฒนา ตนเองอยู่เสมอเพื่อให้เป็นแบบอย่างที่ดี อันจะส่งผลให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดการยอมรับและ ศรัทธาในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา เกิดความรักสามัคคีในหมู่คณะ ความผูกพันกับ โรงเรียนอันจะส่งผลดีต่อการบริหารและจัดการศึกษา ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการบริหารงาน วิชาการ โดยเฉพาะด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การนิเทศการจัดเรียนการสอนการพัฒนา และส่งเสริมให้ครูสอนแบบโครงการงานและการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ครู

ได้รับการพัฒนามากขึ้นด้วยการอบรมเชิงปฏิบัติการ รวมทั้งการจัดสรรทุนในการสนับสนุนเพื่อพัฒนาตนเองและงานด้านวิชาการเพื่อให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น รวมทั้งส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น และการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นแหล่งบริการความรู้ให้กับชุมชน

**3.3 ข้อเสนอแนะสำหรับครูผู้สอน** จากการศึกษาพบว่าประสิทธิผลด้านการจัดการเรียนการสอนอยู่ในระดับต่ำ ดังนั้นครูผู้สอนจึงต้องพัฒนาตนเอง และเอาใจใส่ทุ่มเทให้กับการปฏิบัติหน้าที่เพิ่มมากขึ้นเพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น

#### **3.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป**

3.4.1 ควรจะทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

3.4.2 ควรจะศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยอื่น ๆ กับประสิทธิผลของสถานศึกษา เช่น การประกันคุณภาพการศึกษา แบบภาวะผู้นำ

3.4.3 ควรจะศึกษาวิจัยเรื่องเดียวกันนี้กับกลุ่มตัวอย่างในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ

## บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ (2544) *หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544* กรุงเทพมหานคร  
วัฒนาพานิช
- \_\_\_\_\_. (2546) *โรงเรียนนิติบุคคล* กรุงเทพมหานคร ม.ป.ท.
- กรีซ สืบสนธิ์ (2538) *วัฒนธรรมและพฤติกรรมการสื่อสารในองค์กร* พิมพ์ครั้งที่ 2  
กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- กิติมา ปรีดีติลล (2532) *การบริหารและนิเทศการศึกษาเบื้องต้น* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์อักษร  
พัฒนา
- กุศล จิตเที่ยง (2542) “สุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ  
ประถมศึกษาจังหวัดตรัง” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชา  
บริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- เกียรติ อัมพรายนนท์ (2525) *การศึกษาปัญหาและรูปแบบเพื่อปรับปรุงโรงเรียนประถมศึกษา  
ขนาดเล็ก นครสวรรค์* สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์
- จันทร์ธานี สงวนนาม (2545) *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา* กรุงเทพมหานคร  
โรงพิมพ์บุคพอยส์
- ชวรัตน์ เชิดชัย และนรา สมประสงค์ (2523) “การติดต่อสื่อสาร” ใน *ประมวลสาระชุดวิชา  
ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา* หน่วยที่ 9 หน้า 1-96 นนทบุรี  
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ชัยชาญ ชัยหาร (2533) “การสร้างเครื่องมือและการประเมินเครื่องมือสำหรับการประเมินสุขภาพ  
องค์การ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสงขลา”  
ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา
- จูติชัย จุฑาพรรณนาชาติ (2539) “ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการติดตามงานกับ  
ประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตการศึกษา 12” ปริญญาานิพนธ์การศึกษา  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- ทองอินทร์ วงศ์โสธร (2523) “ภาวะผู้นำ (1) และ (2)” ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาหลักและ  
ระบบบริหารการศึกษา* หน่วยที่ 1-8 หน้า 161-245 นนทบุรี สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

- ทองอินทร์ วงศ์โสธร (2542) “แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลและประสิทธิภาพองค์การ” ใน  
*ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา* หน่วยที่ 11 หน้า  
 163-206 นนทบุรี สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ธงชัย สันติวงศ์ (2536) *องค์การและการบริหาร* พิมพ์ครั้งที่ 8 กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช
- จร สุนทรายุทธ (2536) *หลักการและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา* กรุงเทพมหานคร เนติกุล  
 การพิมพ์
- นพพงษ์ บุญจิตรกุล (2534) *หลักการบริหารการศึกษา* กรุงเทพมหานคร บพิธการพิมพ์
- ประวิทย์ พูลสวัสดิ์ (2548) “บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนต่อการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็น  
 สำคัญในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต2”  
 ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
 มหาวิทยาลัยบูรพา
- ประเวศ ะสี (2543) “ปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อแก้ความทุกข์ยากของคนทั้งแผ่นดิน” *สานปฏิรูป* 32  
 หน้า 58
- ปรีชญา เวสารัชช์ (2545) *ประมวลสาระชุดฝึกอบรม บทที่ 1 หลักการจัดการศึกษา*
- ปรีชา คัมภีรปกรณ์ (2537) “วิวัฒนาการการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา” ใน *เอกสารการสอน*  
*ชุดวิชาการจัดการโรงเรียนประถมศึกษา* หน่วยที่ 2 หน้า 92-151 นนทบุรี สาขาวิชา  
 ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ปัญญา แก้วกีร และ สุภัทร พันธุ์พัฒนกุล (2545) *ประมวลสาระชุดฝึกอบรม บทที่ 2 การบริหาร*  
*จัดการศึกษาในรูปแบบการใช้โรงเรียนหรือเขตพื้นที่การศึกษาเป็นฐาน*
- ปิติชาย ต้นปิติ (2547) “การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์กรของ  
 สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” ปริญญานิพนธ์การศึกษาศุขฉุฉิบัณฑิต สาขาการบริหาร  
 การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2542) กรุงเทพมหานคร วัฒนาพานิชสารานุกรม
- พยอม วงษ์สารศรี (2533) *องค์การและการจัดการ* กรุงเทพมหานคร
- พรรณี สุวดี (2536) “การวิเคราะห์สุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา” ปริญญานิพนธ์  
 การศึกษาศุขฉุฉิบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์  
 มหาวิทยาลัย
- พิทยา หาญพรหม (2543) “สุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา”  
 วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชา  
 ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

- พิพัฒน์ ศรีตะวัน (2547) “ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับผลการประเมินคุณภาพ การศึกษาระดับชาติ ของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ไพฑูริย์ เจริญพันธุ์วงศ์ (2529) *การบริหารการศึกษา* กรุงเทพมหานคร โอ.เอส. พรินต์ติ้งเฮาส์
- ไพรัช สาลิกา (2544) “ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับการปฏิบัติงานวิชาการของครูใน โรงเรียนคาทอลิก สังฆมณฑลราชบุรี” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์ (2529) *การประเมินประสิทธิผลขององค์การ* กรุงเทพมหานคร โอเดียนสโตร์ 2529
- มนัสนันท์ ผ่องสุขสกุล (2540) “ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ ของข้าราชการสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ในเขตการศึกษา 7” วิทยานิพนธ์ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย บูรพา
- ยุพา เสนาะพิณ (2546) “แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารคุณภาพ โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดนครปฐม” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- รัตนา กาญจนพันธุ์ และพิมพ์พรรณ เทพสุเมธานนท์ (2543) *ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับ ชุมชน* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร (2536) “แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลและประสิทธิภาพ องค์การ” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา* หน่วยที่ 9-12 นนทบุรี สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- วรรณ พยุงวงษ์ (2544) “ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลโรงเรียน ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตการศึกษา 12” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- วัฒนา สุตรสุวรรณ (2521) *การปกครองบังคับบัญชาและการบริหารงาน พิมพ์ครั้งที่ 5* กรุงเทพมหานคร จงเจริญการพิมพ์
- วิจิตร อาวะกุล (2534) *เทคนิคมนุษยสัมพันธ์* กรุงเทพมหานคร เอ เอส พรินต์ติ้งเฮาส์

- วีรนุช ปิณฑวณิช (2543) “ความคืบหน้าปฏิรูปการศึกษา 1 ปีหลัง พ.ร.บ.” *สานปฏิรูป* 29 หน้า 18
- ศุภลักษณ์ เปรมโยธิน (2543) “ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความพึงพอใจในงานของ  
 อาจารย์สถานบันเทคโนโลยีราชมงคล กรุงเทพมหานคร” *วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*  
 แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- สมพงษ์ เกษมสิน (2511) *การบริหาร* พระนคร โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น
- สมิต รัชฎกร (2527) *การสื่อสารสำหรับผู้บริหาร* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์และทำปกเจริญ  
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต3 (ม.ป.ป.) *แผนปฏิบัติการราชการ ปีงบประมาณ 2550*  
 ศรีสะเกษ
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต2 (2548) “รายงานการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพ  
 การศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต2” สระบุรี
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2544) *แนวทางการประกันคุณภาพ  
 ภายในสถานศึกษา: เพื่อพร้อมรับการประเมินภายนอก* สำนักงานกฤษฎมนตรี  
 กรุงเทพมหานคร
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541) *การประกันคุณภาพการศึกษา เล่มที่ 6*  
 เทคนิคการพัฒนางานเพื่อเข้าสู่มาตรฐาน กรุงเทพมหานคร
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2549) *มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อประกัน  
 คุณภาพภายในสถานศึกษา* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2542) *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*  
 กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว
- สุพล วรรณงู (2543) “ประสิทธิผลการปฏิรูปการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด  
 สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ” *วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*  
 แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- สุพล วังสินธ์ (2533) “สายใยการติดต่อสื่อสารในโรงเรียน” *การพัฒนาหลักสูตร 5* (มิถุนายน  
 2533) หน้า 38-45
- สุพิน ปัญญามาก (2534) *การบริหารงานประชาสัมพันธ์* นนทบุรี สำนักพิมพ์  
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช



- ศุมน อมรวิวัฒน์ แรมสมร อยู่สถาพร และโสภา ชยสมบัติ (2529) *หลักและแนวปฏิบัติในโรงเรียนประถมศึกษา* กรุงเทพมหานคร ภาควิชาประถมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สุเมธ เดียววิเศษ (2527) *พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา* ชลบุรี โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน
- \_\_\_\_\_ (2529) *พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์รุ่งวัฒนาการพิมพ์
- สุรพล ชีร์ตันพันธ์ (2527) *การประถมศึกษา* กรุงเทพมหานคร อรุณการพิมพ์
- สุวิมล ว่องวานิช (2544) “การประกันคุณภาพการศึกษา” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการ ประเมินผลและการจัดการโครงการโครงการประเมิน* หน่วยที่ 10 นนทบุรี สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- เสนาะ ดิยาว์ (2530) *การสื่อสารในองค์กร* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2536) “การวิจัยเกี่ยวกับผู้บริหาร” ใน *ประมวลชุดวิชาการวิจัยและการบริหารการศึกษา* หน่วยที่ 8-9 หน้า 64-340 นนทบุรี สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- หวน พิณรุฬพันธ์ (2528) *การบริหารโรงเรียน* กรุงเทพมหานคร โอเดียนสโตร์
- อรรถัย คุณะสารพันธ์ (2541) “ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์กรกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาแห่งชาติในเขตการศึกษา 12” *ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*
- อรุณ รักรธรรม (2523) *การพัฒนาองค์กรเพื่อการเปลี่ยนแปลง* กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช
- Barnard, C.I. (1972). *The function of the executive. Twenty-second printing.* Cambridge. MA: Harvard University Press.
- Bush, T.L (n.d.) “A study of organizational health. Managerial success and productivity in a business / Merchandising setting”. *Dissertation Abstracts International*, 48 (08), 1938- A. 1987, February.
- Gibson, J.L. John, M.I., & James H.D. (1982). *Organizations : Behavior. Structure and Processes.* 4<sup>th</sup> ed. Texas: Business Publications.
- Hoy, W.K. & John A.F. (1987). “Organizational health: The concept ant its measure”. *Journal of Research and development in education*, 20 (40), 30-37. 1987.

- Hoy, W.K. C. John T., & Robert K. (1991) *Open schools / Healthy schools*. London: Sage Publication.
- Hoy, W.K., & Cecil G.M. (1987). *Educational administration. Theory Research and practice*. 3<sup>rd</sup> ed. New York: Random House.
- \_\_\_\_\_. (1991). *Educational administration. Theory Research and practice*. 4<sup>th</sup> ed. New York: McGraw-Hill.
- Hoy, W.K., & Forsyth, P.B. (1986). *Effective supervision. Theory into practice*. New York: Random House.
- Katz, D. and Kahn, R.L. (1978). *The Social Psychology of Organizations*. 2<sup>nd</sup> ed. New York: John Willey.
- Miles, M.B. (1973). *Planned change and organizational health: Figure and Ground*. In *Educational Administration and the Behavioral Science. A systems Perspective*. Boston: Allyn and Bacon.
- Morphet, E.L., & Other. (1967). *Educational organization and administration*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Owens, R.G. (1991). *Organizational behavior in education*. Englewood Cliffs. New Jersey: Prentice-Hall.
- Person, J.L. (1992). "An examination of the relationship between participative management and perceived institutional effectiveness in North Carolina Community Colleges." *Dissertation Abstracts International*, 53 (09), 3071-A. March.
- Reddin, William J. (1970). *Managerial Effectiveness*. New York: McGraw-Hill.
- Steers, R.M. (1977). "Antecedents and outcomes of organizational commitment. Administrative" *Scuebce quarterly*, 22 (1), 46-57. March.

ภาคผนวก

**ภาคผนวก ก**  
**หนังสือขอความร่วมมือ**

(สำเนา)



ที่ ศธ 0522.16 (บ)/

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

5 พฤษภาคม 2550

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

เนื่องด้วย นางดวงภัทร สุนิมิตร นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาการศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย จากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ตามวันเวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

สุจินต์ วิศวธีรานนท์

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุจินต์ วิศวธีรานนท์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร.0-2503-2870

โทรสาร 0-2503-3566-7

( ล้าเนา )



ที่ ศธ 0522.16 (บ)/

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

5 พฤษภาคม 2550

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต3

เนื่องด้วย นางดวงภัทร สุนิมิตร นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง สภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย จากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ตามวันเวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

สุจินต์ วิสวธีรานนท์

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุจินต์ วิสวธีรานนท์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร.0-2503-2870

โทรสาร 0-2503-3566-7

**ภาคผนวก ข**

**รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจพิจารณาเครื่องมือ**

## รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจพิจารณาเครื่องมือ

1. ชื่อ นางสาวพรรณณี สุวัตถิ  
วุฒิการศึกษา ด.ค. (บริหารการศึกษา) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ตำแหน่ง อาจารย์ภาควิชาบริหารการศึกษา  
สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
2. ชื่อ นายประดิษฐ์ ศิลบุตร  
วุฒิการศึกษา กศ.ม. (บริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ตำแหน่ง อาจารย์ภาควิชาบริหารการศึกษา  
สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
3. ชื่อ นายสุวิทย์ ผลสุข  
วุฒิการศึกษา กศ.ม. (บริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน วิทย์ฐานะเชี่ยวชาญ  
สถานที่ทำงาน โรงเรียนบ้านสำโรงพลัน  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต3
4. ชื่อ นายเกียรติพงษ์ พิสงปรการ  
วุฒิการศึกษา ค.ม. (วิจัยและประเมินผลการศึกษา)  
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี  
ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการโรงเรียน  
สถานที่ทำงาน โรงเรียนปรางคู้  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต3
5. ชื่อ นางสาวอารีรัตน์ นามวิสัย  
วุฒิการศึกษา ศษ.ม. (การวัดและประเมินผลการศึกษา)  
มหาวิทยาลัยขอนแก่น  
ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการโรงเรียน  
สถานที่ทำงาน โรงเรียนบ้านตาสุด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต3



6. ชื่อ

วุฒิการศึกษา

ประสบการณ์หรือความชำนาญ

สถานที่ทำงาน

นางอัมฤทธิ วัฒนพานิช

ศษ.บ. (ภาษาไทย) มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

โรงเรียนชุมชน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต3

**ภาคผนวก ก**  
**ผลการประเมินความสอดคล้องเชิงเนื้อหา**

## ผลการประเมินความสอดคล้องเชิงเนื้อหา

รายการ	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ						รวม	IOC
	คนที่1	คนที่2	คนที่3	คนที่4	คนที่5	คนที่6		
การกำหนดเป้าหมาย								
ข้อที่ 1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+6	1.00
ข้อที่ 2	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+6	1.00
ข้อที่ 3	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+6	1.00
ข้อที่ 4	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+6	1.00
ข้อที่ 5	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+6	1.00
ข้อที่ 6	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+6	1.00
การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน								
ข้อที่ 7	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+6	1.00
ข้อที่ 8	+1	+1	+1	+1	+1	0	+5	0.83
ข้อที่ 9	+1	+1	+1	+1	0	+1	+6	0.83
ข้อที่ 10	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+6	1.00
ข้อที่ 11	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+6	1.00
ข้อที่ 12	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+6	1.00
ข้อที่ 13	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+6	1.00
ข้อที่ 14	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+6	1.00
ข้อที่ 15	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+6	1.00
การติดต่อสื่อสารภายใน								
ข้อที่ 16	+1	+1	+1	0	+1	+1	+5	0.83
ข้อที่ 17	+1	+1	0	0	+1	+1	+4	0.66
ข้อที่ 18	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+6	1.00
ข้อที่ 19	+1	+1	+1	+1	0	0	+4	1.00
ข้อที่ 20	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+6	1.00
ภาวะผู้นำในที่เพื่อนร่วมงาน								
ข้อที่ 21	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+6	1.00
ข้อที่ 22	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+6	1.00

## ผลการประเมินความสอดคล้องเชิงเนื้อหา

รายการ	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ						รวม	IOC
	คนที่1	คนที่2	คนที่3	คนที่4	คนที่5	คนที่6		
ข้อที่ 23	+1	+1	0	+1	+1	+1	+5	0.83
ข้อที่ 24	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+6	1.00
ข้อที่ 25	+1	0	0	+1	+1	+1	+4	0.66
ข้อที่ 26	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+6	1.00
ข้อที่ 27	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+6	1.00
ข้อที่ 28	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+6	1.00
ข้อที่ 29	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+6	1.00
ข้อที่ 30	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+6	1.00
การเป็นผู้นำทางวิชาการ								
ข้อที่ 31	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+6	1.00
ข้อที่ 32	0	+1	+1	+1	+1	0	+4	0.66
ข้อที่ 33	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+6	1.00
ข้อที่ 34	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+6	1.00
ข้อที่ 35	0	0	+1	+1	+1	+1	+4	0.66
ข้อที่ 36	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+6	1.00
ข้อที่ 37	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+6	1.00
ข้อที่ 38	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+6	1.00
ข้อที่ 39	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+6	1.00
ข้อที่ 40	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+6	1.00
ข้อที่ 41	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+6	1.00
ข้อที่ 42	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+6	1.00
ข้อที่ 43	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+6	1.00
การสนับสนุนทรัพยากร								
ข้อที่ 44	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+6	1.00
ข้อที่ 45	0	+1	+1	+1	+1	-1	+3	0.50
ข้อที่ 46	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+6	1.00

## ผลการประเมินความสอดคล้องเชิงเนื้อหา

รายการ	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ						รวม	IOC
	คนที่1	คนที่2	คนที่3	คนที่4	คนที่5	คนที่6		
ข้อที่ 47	0	+1	0	+1	+1	+1	+4	0.66
ข้อที่ 48	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+6	1.00
ข้อที่ 49	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+6	1.00
ข้อที่ 50	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+6	1.00
ข้อที่ 51	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+6	1.00
ข้อที่ 52	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+6	1.00
ข้อที่ 53	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+6	1.00
ข้อที่ 54	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+6	1.00
ข้อที่ 55	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+6	1.00
ข้อที่ 56	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+6	1.00
ข้อที่ 57	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+6	1.00
ข้อที่ 58	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+6	1.00
การมุ่งเน้นวิชาการ								
ข้อที่ 59	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+6	1.00
ข้อที่ 60	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+6	1.00
ข้อที่ 61	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+6	1.00
ข้อที่ 62	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+6	1.00
ข้อที่ 63	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+6	1.00
ข้อที่ 64	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+6	1.00
ข้อที่ 65	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+6	1.00
ข้อที่ 66	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+6	1.00
ข้อที่ 67	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+6	1.00
ขวัญในการปฏิบัติงาน								
ข้อที่ 68	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+6	1.00
ข้อที่ 69	+1	+1	+1	+1	+1	0	+5	0.83
ข้อที่ 70	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+6	1.00

## ผลการประเมินความสอดคล้องเชิงเนื้อหา

รายการ	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ						รวม	IOC
	คนที่1	คนที่2	คนที่3	คนที่4	คนที่5	คนที่6		
ข้อที่ 71	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+6	1.00
ข้อที่ 72	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+6	1.00
ข้อที่ 73	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+6	1.00
ข้อที่ 74	+1	0	0	+1	+1	+1	+4	0.66
ข้อที่ 75	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+6	1.00
ข้อที่ 76	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+6	1.00
ข้อ 10 ควรเพิ่มข้อความ “อย่างต่อเนื่อง”								
ข้อ 11 ควรเพิ่มข้อความ “อย่างเหมาะสม”								
ข้อ 12, 34 ควรเพิ่มข้อความ “อย่างสม่ำเสมอ”								
ข้อ 13 ควรเพิ่มข้อความ “อย่างต่อเนื่อง”								
ข้อ 15 ควรเพิ่มข้อความ “การพัฒนาคุณภาพนักเรียน”								
ข้อ 32 - 33 ควรเพิ่มข้อความ “เป็นผู้นำ”								
ข้อ 35 ควรแก้ข้อความเป็น “ทำหน้าที่เป็นวิทยากรให้ความรู้แก่ครูผู้ปกครองนักเรียนอย่างต่อเนื่อง”								
ข้อ 45, 47 ควรเพิ่มข้อความ “สนับสนุนทุน”								
ข้อ 66 ควรเพิ่มข้อความ “อยู่เสมอ”								
ข้อ 75 ควรเพิ่มข้อความ “จริงจังในการปฏิบัติหน้าที่”								

ภาคผนวก ง  
แบบสอบถามในการวิจัย

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

### เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา  
ในเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับ  
ประสิทธิผลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา

8 ด้านประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมาย การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน การติดต่อสื่อสาร  
ภาวะผู้นำฉันท์เพื่อร่วมงาน การเป็นผู้นำวิชาการ การสนับสนุนทรัพยากร การมุ่งเน้นวิชาการ  
และขวัญในการปฏิบัติงาน

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามจะนำไปใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ซึ่งจะเป็น  
ประโยชน์ในการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียน

3. ข้อมูลที่ท่านตอบจะถือว่าเป็นความลับไม่มีผลกระทบต่อสถานภาพและการ  
ปฏิบัติงาน

4. กรุณาตอบทุกคำถามตามสภาพความเป็นจริงตามความคิดเห็นของท่าน

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ไว้ ณ โอกาสนี้

นางดวงกัทร สุนิมิตร

นักศึกษาระดับปริญญาโท แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช



<b>ตอนที่ 1</b> <b>ข้อมูลทั่วไป</b>
-------------------------------------

คำชี้แจง      โปรดกาเครื่องหมาย  ลงใน  ตรงกับข้อความที่เป็นจริง

1. อายุ

- |                          |                |                          |              |
|--------------------------|----------------|--------------------------|--------------|
| <input type="checkbox"/> | น้อยกว่า 25 ปี | <input type="checkbox"/> | 26 - 30 ปี   |
| <input type="checkbox"/> | 31 - 35 ปี     | <input type="checkbox"/> | 36 - 40 ปี   |
| <input type="checkbox"/> | 41 - 45 ปี     | <input type="checkbox"/> | 46 ปี ขึ้นไป |

2. ขนาดโรงเรียน

- |                          |  |
|--------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> | ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนต่ำกว่า 120 คน)       |
| <input type="checkbox"/> | ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียนระหว่าง 121 - 300 คน) |
| <input type="checkbox"/> | ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน 300 คน ขึ้นไป)       |

3. ปฏิบัติงานในหน้าที่

- |                          |  |
|--------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> | ผู้บริหาร โรงเรียน                         |
| <input type="checkbox"/> | ครูวิชาการ                                 |
| <input type="checkbox"/> | ครูกิจการนักเรียน                          |
| <input type="checkbox"/> | ครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายใน        |
| <input type="checkbox"/> | กรรมการสถานศึกษา (ผู้แทนผู้ปกครองนักเรียน) |

## ตอนที่ 2      แบบสอบถามเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ

### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ คำถามแต่ละข้อเป็นการถามสภาพการดำเนินงานของโรงเรียน
2. โปรดตอบตามความเป็นจริง และตอบให้ครบทุกข้อ
3. แบบสอบถามนี้ใช้ประเมินระดับการปฏิบัติงานในโรงเรียนของท่าน โปรดตัดสินใจว่ามีการปฏิบัติในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามความเป็นจริงเพียง 1 คำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านจาก 5 คำตอบ ดังนี้

5	หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติที่มากที่สุด หรือสูงที่สุด
4	หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติมาก หรือ สูง
3	หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติปานกลาง
2	หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติน้อย หรือ ต่ำ
1	หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด หรือต่ำมากที่สุด

4. แบบสอบถามเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ แบ่งออกเป็น 8 ด้าน มีดังนี้

4.1	การกำหนดเป้าหมาย	6	ข้อ
4.2	การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน	9	ข้อ
4.3	การติดต่อสื่อสาร	5	ข้อ
4.4	ภาวะผู้นำชั้นที่เพื่อนร่วมงาน	10	ข้อ
4.5	การเป็นผู้นำทางวิชาการ	13	ข้อ
4.6	การสนับสนุนทรัพยากร	15	ข้อ
4.7	การมุ่งเน้นวิชาการ	9	ข้อ
4.8	ขวัญในการปฏิบัติงาน	9	ข้อ
	รวม	76	ข้อ

## แบบสอบถาม

รายการปฏิบัติ	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	
ท่านคิดว่าโรงเรียนของท่านดำเนินการกำหนดเป้าหมาย ของโรงเรียน ในลักษณะต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด						<input type="checkbox"/>
1.บุคลากรในโรงเรียนและชุมชนมีส่วนร่วมในการ กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ของโรงเรียน	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>
2.วิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ของโรงเรียนได้ ระบุไว้ในแผนปฏิบัติราชการเป็นลายลักษณ์อักษรอย่าง ชัดเจน.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>
3.วิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ของ โรงเรียน สอดคล้องกับหลักการจัดการศึกษาและนโยบายของ ต้นสังกัด.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>
4.วิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ของ โรงเรียน สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>
5.วิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ของ โรงเรียนมุ่ง พัฒนาให้โรงเรียนสู่ความเป็นเลิศด้านวิชาการ.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>
6.โครงการ และกิจกรรมที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติ ราชการของโรงเรียนสามารถสนองวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ได้.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>
ท่านคิดว่าโรงเรียนของท่านดำเนินการในการสร้าง ความสัมพันธ์กับชุมชนในลักษณะต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด						<input type="checkbox"/>
7.โรงเรียนและชุมชนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>

รายการปฏิบัติ	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	
8. ผู้ปกครองและชุมชนตระหนักและให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียน.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>
9. โรงเรียนสามารถบริหารจัดการศึกษาได้ด้วยตนเองตามขอบข่ายภารกิจการกระจายอำนาจ.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>
10. โรงเรียนจัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนอย่างต่อเนื่อง.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>
11. โรงเรียนอำนวยความสะดวกและให้บริการด้านต่างๆกับชุมชนอย่างเหมาะสม.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>
12. ผู้ปกครอง ชุมชน และคณะกรรมการสถานศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>
13. โรงเรียนเข้าร่วมและช่วยเหลือกิจกรรมที่ชุมชนจัดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>
14. โรงเรียนสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างโรงเรียนกับชุมชนได้.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>
15. โรงเรียนประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข่าวสารความก้าวหน้าในการพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้ชุมชนทราบอย่างต่อเนื่อง.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>
ท่านคิดว่าโรงเรียนของท่านมีการติดต่อสื่อสารภายในโรงเรียนในลักษณะต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>
16. มีการประชุมครูอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการเพื่อร่วมปรึกษาหารือและแจ้งข้อมูลข่าวสาร.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>

รายการปฏิบัติ	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	
17.มีการแจ้งข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง ชัดเจนเป็น ลายลักษณ์อักษรให้ครูทราบ.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>
18.มีการแจ้งข้อมูลข่าวสารให้ครูทุกคนทราบอย่างทั่วถึง.	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>
19.ครูทราบข้อมูลข่าวสารจากการสนทนาพูดคุยกันเอง...	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>
20.ครูมีความเข้าใจตรงกันในข้อมูลข่าวสารที่ได้รับ.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>
ท่านคิดว่าผู้บริหารโรงเรียนของท่านมีการแสดงออกด้าน ภาวะผู้นำฉันทเพื่อนร่วมงานในลักษณะต่อไปนี้ มากน้อย เพียงใด	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>
21.กำกับ ดูแล อำนาจความสะดวกให้คำปรึกษา แก่นุคลากร ใน โรงเรียนทุกคนระหว่างการปฏิบัติงาน....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>
22.มีความเป็นมิตร ไม่ถือตัวและเป็นกันเองกับบุคลากรใน โรงเรียนทุกคน.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>
23.มีการมอบหมายงานด้วยวาจาและเป็นลายลักษณ์อักษร ชัดเจน.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>
24.เปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนได้มีส่วนร่วมแสดง ความคิดเห็น.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>
25.รับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนไปปฏิบัติ อย่างมีเหตุผล.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>
26.พัฒนาตนเองร่วมกับผู้ร่วมงานอยู่เสมอเพื่อให้เป็น แบบอย่างที่ดี.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>
27.ให้ความเอาใจใส่ ดูแล ช่วยเหลือทั้งเรื่องงานและเรื่อง ความเป็นอยู่ของบุคลากรใน โรงเรียนอย่างทั่วถึงและเสมอ ภาค.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>

รายการปฏิบัติ	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	
28 ประเมินการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของบุคลากรใน โรงเรียนตามมาตรฐานอย่างเป็นธรรม.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>
29.กำกับ ดูแลให้บุคลากรใน โรงเรียนปฏิบัติตาม ระเบียบของราชการ.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>
30.สร้างความเข้าใจกับบุคลากรในโรงเรียนเพื่อกำหนด เป้าหมายการทำงานให้มีทิศทางเดียวกัน.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>
ท่านคิดว่าผู้บริหารโรงเรียนของท่านมีการแสดงออกด้าน การเป็นผู้นำทางวิชาการในลักษณะต่อไปนี้ มากน้อย เพียงใด						
31.จัดให้มีการประชุมทางวิชาการให้ครูในโรงเรียน อย่างสม่ำเสมอ.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>
32.เป็นผู้นำในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สนอง ความต้องการ ความสนใจ และศักยภาพของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและท้องถิ่น.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>
33.เป็นผู้นำในการปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสมกับ ผู้เรียน ชุมชนท้องถิ่นและทันสมัยอย่างต่อเนื่อง.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>
34.จัดให้มีการประชุมผู้ปกครองเพื่อชี้แจงเกี่ยวกับการจัด หลักสูตรของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>
35.ทำหน้าที่เป็นวิทยากรให้ความรู้แก่ครู ผู้ปกครองและ นักเรียนอย่างต่อเนื่อง.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>
36.ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนการสอนที่ หลากหลายและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>

รายการปฏิบัติ	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	
37.จัดให้มีกิจกรรมเพื่อพัฒนาให้ครูมีความรู้ความเข้าใจ ในการนำหลักสูตรไปใช้อย่างสม่ำเสมอ.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>
38.ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ครูเกี่ยวกับงานวิชาการอย่าง สม่ำเสมอ.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>
39.ส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนา และใช้สื่อการเรียนการ สอนและเทคโนโลยีที่ทันสมัย.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>
40.มีการแจ้งข้อมูลข่าวสารทางวิชาการแก่ครูผ่านสื่อ หรือหนังสือเวียนอย่างสม่ำเสมอ.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>
41.จัดให้มีการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>
42.ดำเนินการนิเทศภายในตามแผนด้วยวิธีที่หลากหลาย และให้ครูมีส่วนร่วมในการนิเทศ.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>
43.มีการแจ้งผลการนิเทศให้ครูทราบเพื่อพัฒนาและ ปรับปรุงงานวิชาการในโรงเรียน.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>
<b>ท่านคิดว่าผู้บริหารโรงเรียนของท่านมีการดำเนินการ ด้านการสนับสนุนทรัพยากรในลักษณะต่อไปนี้ มากน้อย เพียงใด</b>						
44.มีการจัดสรรอัตรากำลังครูเพิ่มเติมเพื่อแก้ปัญหาการ ขาดแคลนครู.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>
45.สนับสนุนทุนและอนุญาตให้ครูเข้ารับการอบรม เพิ่มเติมหรือศึกษาต่อเพื่อพัฒนาเองครู.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>
46.มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถและ ความถนัดของครู.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>

รายการปฏิบัติ	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	
47.สนับสนุนเงินทุนให้ครูทำผลงานทางวิชาการเพื่อ เลื่อนให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้น.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>
48.วางแผนการใช้งบประมาณอย่างเป็นระบบให้มี ประสิทธิภาพ.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>
49. ติดตามการใช้งบประมาณให้เป็นไปตามแผนการใ้ งบประมาณตามระเบียบของทางราชการ.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>
50.กำกับดูแลและ ตรวจสอบการจัดทำเอกสารบัญชี การเงินและพัสดุให้ถูกต้อง โปร่งใส และเป็นปัจจุบัน....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>
51.บริหารจัดการห้องเรียน อาคารเรียนและอาคาร ประกอบอื่นๆให้ใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>
52.จัดให้มีการปรับปรุงซ่อมแซมอาคารเรียนและอาคาร ประกอบอื่นๆให้ใช้งานได้อย่างสะดวกและปลอดภัย.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>
53.จัดมาตรการรักษาความปลอดภัยในโรงเรียนอย่าง เหมาะสม.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>
54.จัดสภาพแวดล้อมและภูมิทัศน์ในโรงเรียนให้น่าดู น่าอยู่ และน่าเรียน.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>
55.จัดให้มีสาธารณูปโภคในโรงเรียนที่อยู่ในสภาพดี และเพียงพอกับความต้องการ.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>
56.จัดหาตำราเรียนและวัสดุอุปกรณ์ในชั้นเรียนให้ เหมาะสมและเพียงพอกับความต้องการ.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>
57.จัดหาสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยให้เหมาะสมและ เพียงพอกับความต้องการ.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>



รายการปฏิบัติ	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	
58. กระตุ้นให้ครูและนักเรียนใช้สาธารณูปโภคและ ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>
ท่านคิดว่าโรงเรียนของท่านมีการดำเนินการด้านการ มุ่งเน้นวิชาการในลักษณะต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด						<input type="checkbox"/>
59. จัดทำแผนจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตร สถานศึกษาขั้นพื้นฐานของแต่ละช่วงชั้น.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>
60. จัดกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ..	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>
61. เน้นการสอนแบบโครงงานและการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>
62. จัดสอนซ่อมเสริมเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนที่มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าเกณฑ์.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>
63. กำหนดเกณฑ์ เป้าหมายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไว้ ตามมาตรฐานการประเมินคุณภาพภายใน.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>
64. ประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริงด้วยวิธีการที่ หลากหลาย.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>
65. มีแบบทดสอบวัดและประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนที่สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>
66. ส่งเสริมให้ผู้เรียนเข้าร่วมแข่งขันกิจกรรมทางวิชาการ อยู่เสมอ.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>
67. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้แหล่งเรียนรู้ทั้ง ในและนอกสถานศึกษา.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>

รายการปฏิบัติ	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	
ท่านคิดว่าบุคลากรในโรงเรียนมีการแสดงออกด้านขวัญ ในการปฏิบัติงานในลักษณะต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด						<input type="checkbox"/>
68. ได้รับการประเมินผลงานด้วยความยุติธรรม.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>
69. ได้ร่วมแสดงความคิดเห็นกับผู้บริหารและเพื่อน ร่วมงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>
70. เต็มใจและมีความสุขในการปฏิบัติงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>
71. มีความรักและผูกพันกับโรงเรียน.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>
72. รู้สึกไว้วางใจและจริงใจกับเพื่อนร่วมงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>
73. มีความรักและสามัคคีกันในหมู่คณะ.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>
74. ยอมรับและศรัทธาในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>
75. จริงใจในการปฏิบัติหน้าที่และศรัทธาในวิชาชีพ.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>
76. ได้รับสวัสดิการจากโรงเรียนอย่างทั่วถึงและเสมอภาค	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>

## ภาคผนวก จ

ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสุขภาพองค์การจำแนกตามรายชื่อ

แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพองค์การ จำแนกตามรายชื่อ

รายการ	$\bar{X}$	S.D.
<b>การกำหนดเป้าหมาย</b>		
1.บุคลากรในโรงเรียนและชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ของโรงเรียน	4.05	.68
2.วิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ของโรงเรียนได้ระบุไว้ในแผนปฏิบัติการราชการเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน	4.57	.57
3.วิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ของโรงเรียนสอดคล้องกับหลักการจัดการศึกษาและนโยบายของต้นสังกัด	4.32	.65
4.วิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ของโรงเรียนสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน	4.18	.65
5.วิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ของโรงเรียนมุ่งพัฒนาให้โรงเรียนสู่ความเป็นเลิศด้านวิชาการ	4.14	.71
6.โครงการ และกิจกรรมที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการของโรงเรียนสามารถสนองวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ได้	4.13	.66
<b>การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน</b>		
7.โรงเรียนและชุมชนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4.43	.60
8.ผู้ปกครองและชุมชนตระหนักและให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียน	3.91	.80
9.โรงเรียนสามารถบริหารจัดการศึกษาได้ด้วยตนเองตามขอบข่ายภารกิจกระจายอำนาจ	4.26	.59
10.โรงเรียนจัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนอย่างต่อเนื่อง	4.32	.67
11.โรงเรียนอำนวยความสะดวกและให้บริการด้านต่างๆกับชุมชนอย่างเหมาะสม	4.35	.70
12.ผู้ปกครอง ชุมชน และคณะกรรมการสถานศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ	4.38	.59
13.โรงเรียนเข้าร่วมและช่วยเหลือกิจกรรมที่ชุมชนจัดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ	4.23	.63

รายการ	$\bar{X}$	S.D.
14. โรงเรียนสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างโรงเรียนกับชุมชนได้	4.08	.69
15. โรงเรียนประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข่าวสารความก้าวหน้าในการพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้ชุมชนทราบอย่างต่อเนื่อง	3.86	.69
<b>การติดต่อสื่อสารภายใน</b>		
16. มีการประชุมครูอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการเพื่อร่วมปรึกษาหารือและแจ้งข้อมูลข่าวสาร	4.32	.67
17. มีการแจ้งข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษรให้ครูทราบ	4.11	.67
18. มีการแจ้งข้อมูลข่าวสารให้ครูทุกคนทราบอย่างทั่วถึง	4.22	.64
19. ครูทราบข้อมูลข่าวสารจากการสนทนาพูดคุยกันเอง	3.99	.62
20. ครูมีความเข้าใจตรงกันในข้อมูลข่าวสารที่ได้รับ	4.05	.57
<b>ภาวะผู้นำฉันท์เพื่อนร่วมงาน</b>		
21. กำกับ ดูแล อำนวยความสะดวกให้คำปรึกษาแก่บุคลากรในโรงเรียนทุกคนระหว่างการปฏิบัติงาน	4.23	.60
22. มีความเป็นมิตร ไม่ถือตัวและเป็นกันเองกับบุคลากรในโรงเรียนทุกคน	4.32	.63
23. มีการมอบหมายงานด้วยวาจาและเป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจน	4.26	.63
24. เปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น	4.28	.66
25. รับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนไปปฏิบัติอย่างมีเหตุผล	3.93	.62
26. พัฒนาตนเองร่วมกับผู้ร่วมงานอยู่เสมอเพื่อให้เป็นแบบอย่างที่ดี	4.20	.67
27. ให้ความเอาใจใส่ ดูแล ช่วยเหลือทั้งเรื่องงานและเรื่องความเป็นอยู่ของบุคลากรในโรงเรียนอย่างทั่วถึงและเสมอภาค	4.03	.70
28. ประเมินการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของบุคลากรในโรงเรียนตามมาตรฐานอย่างเป็นธรรม	4.09	.60
29. กำกับ ดูแล ให้บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติตามระเบียบของราชการ	4.16	.53
30. สร้างความเข้าใจกับบุคลากรในโรงเรียนเพื่อกำหนดเป้าหมายการทำงานให้มีทิศทางเดียวกัน	4.20	.60

รายการ	$\bar{X}$	S.D.
<b>การเป็นผู้นำทางวิชาการ</b>		
31. จัดให้มีการประชุมทางวิชาการให้ครูในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ	3.90	.66
32. เป็นผู้นำในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สนองความต้องการ ความสนใจ และศักยภาพของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและท้องถิ่น	3.88	.65
33. เป็นผู้นำในการปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสมกับผู้เรียน ชุมชนท้องถิ่นและทันสมัยอย่างต่อเนื่อง	3.74	.72
34. จัดให้มีการประชุมผู้ปกครองเพื่อชี้แจงเกี่ยวกับการจัดหลักสูตร ของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ	3.68	.74
35. ทำหน้าที่เป็นวิทยากรให้ความรู้แก่ครู ผู้ปกครองและนักเรียน อย่างต่อเนื่อง	3.64	.94
36. ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนการสอนที่หลากหลายและ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.12	.61
37. จัดให้มีกิจกรรมเพื่อพัฒนาให้ครูมีความรู้ความเข้าใจ ในการนำหลักสูตรไปใช้อย่างสม่ำเสมอ	3.94	.67
38. ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ครูเกี่ยวกับงานวิชาการอย่างสม่ำเสมอ	3.95	.67
39. ส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนา และใช้สื่อการเรียนการสอนและ เทคโนโลยีที่ทันสมัย	3.94	.66
40. มีการแจ้งข้อมูลข่าวสารทางวิชาการแก่ครูผ่านสื่อ หรือหนังสือเวียนอย่างสม่ำเสมอ	4.07	.63
41. จัดให้มีการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ	3.80	.69
42. ดำเนินการนิเทศภายในตามแผนด้วยวิธีที่หลากหลาย และให้ครูมีส่วนร่วมในการนิเทศ	3.85	.70
43. มีการแจ้งผลการนิเทศให้ครูทราบเพื่อพัฒนา และปรับปรุงงานวิชาการในโรงเรียน	3.84	.68
<b>การสนับสนุนทรัพยากร</b>		
44. มีการจัดสรรอัตรากำลังครูเพิ่มเติมเพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนครู	3.82	.71
45. สนับสนุนทุนและอนุญาตให้ครูเข้ารับการอบรมเพิ่มเติม หรือศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง	4.26	.59
46. มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถและความถนัดของครู	4.11	.62

รายการ	$\bar{X}$	S.D.
57.สนับสนุนเงินทุนให้ครูทำผลงานทางวิชาการเพื่อ เลื่อนให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้น	4.05	.65
48.วางแผนการใช้งบประมาณอย่างเป็นระบบให้มีประสิทธิภาพ	4.01	.72
49. ติดตามการใช้งบประมาณให้เป็นไปตามแผนการใช้งบประมาณ ตามระเบียบของทางราชการ	4.08	.69
50.กำกับดูแลและ ตรวจสอบการจัดทำเอกสารบัญชีการเงินและพัสดุ ให้ถูกต้อง โปร่งใส และเป็นปัจจุบัน	4.00	.77
51.บริหารจัดการห้องเรียน อาคารเรียนและอาคารประกอบอื่นๆ ให้ใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่	4.09	.57
52.จัดให้มีการปรับปรุงซ่อมแซมอาคารเรียนและอาคารประกอบอื่นๆ ให้ใช้งานได้อย่างสะดวกและปลอดภัย	4.03	.63
53.จัดมาตรการรักษาความปลอดภัยในโรงเรียนอย่างเหมาะสม	4.20	.70
54.จัดสภาพแวดล้อมและภูมิทัศน์ในโรงเรียนให้น่าดู น่าอยู่ และน่าเรียน	4.13	.71
55.จัดให้มีสาธารณูปโภคในโรงเรียนที่อยู่ในสภาพดี และเพียงพอกับความต้องการ	3.99	.64
56.จัดหาตำราเรียนและวัสดุอุปกรณ์ในชั้นเรียนให้เหมาะสม และเพียงพอกับความต้องการ	3.72	.69
57.จัดหาสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยให้เหมาะสม และเพียงพอกับความต้องการ	3.87	.73
58.กระตุ้นให้ครูและนักเรียนใช้สาธารณูปโภคและทรัพยากร อย่างประหยัดและคุ้มค่า	4.11	.62
<b>การมุ่งเน้นวิชาการ</b>		
59.จัดทำแผนจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตร สถานศึกษาขั้นพื้นฐานของแต่ละช่วงชั้น	3.95	.61
60.จัดกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.94	.64
61.เน้นการสอนแบบโครงงานและการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน	3.55	.85
62.จัดสอนซ่อมเสริมเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนที่มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าเกณฑ์	3.66	.78

รายการ	$\bar{X}$	S.D.
63. กำหนดเกณฑ์ เป้าหมายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไว้ ตามมาตรฐานการประเมินคุณภาพภายใน	3.82	.66
64. ประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริงด้วยวิธีการที่หลากหลาย	3.90	.60
65. มีแบบทดสอบวัดและประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ที่สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้	3.81	.61
66. ส่งเสริมให้ผู้เรียนเข้าร่วมแข่งขันกิจกรรมทางวิชาการอยู่เสมอ	4.22	.61
67. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งใน และนอกสถานศึกษา	4.03	.55
<b>ขวัญในการปฏิบัติงาน</b>		
68. ได้รับการประเมินผลงานด้วยความยุติธรรม	3.94	.70
69. ได้ร่วมแสดงความคิดเห็นกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน	4.15	.65
70. เต็มใจและมีความสุขในการปฏิบัติงาน	4.11	.64
71. มีความรักและผูกพันกับโรงเรียน	4.34	.67
72. รู้สึกไว้วางใจและจริงใจกับเพื่อนร่วมงาน	4.03	.78
73. มีความรักและสามัคคีกัน ในหมู่คณะ	4.12	.78
74. ยอมรับและศรัทธาในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร	4.09	.77
75. จริงใจในการปฏิบัติหน้าที่และศรัทธาในวิชาชีพ	4.06	.59
76. ได้รับสวัสดิการจากโรงเรียนอย่างทั่วถึงและเสมอภาค	4.08	.55



## ภาคผนวก ฉ

ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของสถานศึกษาจำแนกตามรายชื่อ

แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของสถานศึกษา จำแนกตามรายชื่อ

รายการ	$\bar{X}$	S.D.
<b>ด้านคุณภาพผู้เรียน</b>		
มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์	3.04	.21
มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม	3.37	.48
มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้และมี เจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต	2.87	.33
มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณมีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์	1.99	.98
มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร	2.50	.49
มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	2.84	.36
มาตรฐานที่ 7 ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี	3.62	.48
มาตรฐานที่ 8 ผู้เรียนมีสุนทรียภาพ และลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรี และกีฬา	3.65	.47
<b>ด้านการเรียนการสอน</b>		
มาตรฐานที่ 9 ครูมีคุณธรรม จริยธรรม มีวุฒิ / ความรู้ ความสามารถ ตรงกับงานที่รับผิดชอบ หมั่นพัฒนาตนเอง เข้ากับชุมชนได้ดีและมีครูเพียงพอ	3.00	.00
มาตรฐานที่ 10 ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอน อย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	2.82	.38
<b>ด้านการบริหารและการจัดการ</b>		
มาตรฐานที่ 11 ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม มีภาวะผู้นำ และมีความสามารถในการบริหารจัดการศึกษา	3.33	.47
มาตรฐานที่ 12 สถานศึกษามีการจัดองค์กร โครงสร้าง ระบบการบริหารและพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบครบวงจร	3.18	.38
มาตรฐานที่ 13 สถานศึกษามีการบริหารและจัดการศึกษา โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน	2.73	.44
มาตรฐานที่ 14 สถานศึกษามีการจัดหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	2.87	.33

รายการ	$\bar{X}$	S.D.
มาตรฐานที่ 15 สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมส่งเสริม คุณภาพผู้เรียนอย่างหลากหลาย	2.97	.16
มาตรฐานที่ 16 สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อม และการบริการที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตามธรรมชาติ เต็มตามศักยภาพ	3.11	.35
ด้านการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้		
มาตรฐานที่ 17 สถานศึกษามีการสนับสนุนและใช้แหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาในท้องถิ่น	2.97	.16
มาตรฐานที่ 18 สถานศึกษามีการร่วมมือกันระหว่างบ้าน องค์กรทางศาสนาสถาบันทางวิชาการ และองค์กรภาครัฐและเอกชน เพื่อพัฒนาวิธีการเรียนรู้ในชุมชน	2.21	.41

**ภาคผนวก ข**  
**รายชื่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง**

## รายชื่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

ที่	ชื่อโรงเรียน	อำเภอ	ขนาด
1	บ้านกันโทรกประชาสรรค์	จุรินทร์	เล็ก
2	บ้านพะเยียวตาสู (อสพป.37)	จุรินทร์	เล็ก
3	บ้านโนนสำราญ	จุรินทร์	เล็ก
4	บ้านโคกเพชร	จุรินทร์	เล็ก
5	บ้านเปี่ยมตะลวก	จุรินทร์	เล็ก
6	บ้านบัวบก	จุรินทร์	เล็ก
7	บ้านเรียม	จุรินทร์	เล็ก
8	บ้านคลองสด(ประชาอุทิศ)	จุรินทร์	เล็ก
9	บ้านสระบานสามัคคี	จุรินทร์	เล็ก
10	วัดเขียน	จุรินทร์	เล็ก
11	บ้านยางชุมภูมิตำรวจ	จุรินทร์	เล็ก
12	บ้านตะเคียนบังอิง	จุรินทร์	กลาง
13	บ้านจะกง	จุรินทร์	กลาง
14	บ้านกฤษณา	จุรินทร์	กลาง
15	บ้านสวีสี	จุรินทร์	กลาง
16	บ้านปะอุง	จุรินทร์	กลาง
17	บ้านใจดี	จุรินทร์	กลาง
18	บ้านภูมิศาลา	จุรินทร์	กลาง
19	บ้านเสลา	จุรินทร์	กลาง
20	บ้านดงกำเม็ด	จุรินทร์	กลาง
21	บ้านตรงสวย	จุรินทร์	กลาง
22	บ้านระกา	จุรินทร์	กลาง
23	บ้านทุ่งศักดิ์	จุรินทร์	กลาง
24	บ้านหนองกาด	จุรินทร์	กลาง
25	นิคมสร้างตนเองปรือใหญ่	จุรินทร์	กลาง
26	บ้านโสน	จุรินทร์	กลาง
27	บ้านหัวเสือ	จุรินทร์	กลาง
28	สวนพัฒนาศึกษา	จุรินทร์	กลาง

ที่	ชื่อโรงเรียน	อำเภอ	ขนาด
29	บ้านโนนดู่	บุขันธุ์	กลาง
30	บ้านกันแตสรูน	บุขันธุ์	กลาง
31	บ้านแขว	บุขันธุ์	กลาง
32	บุขันธุ์วิทยา	บุขันธุ์	กลาง
33	บ้านแพง	บุขันธุ์	กลาง
34	บ้านบก(ประชาสามัคคี)	บุขันธุ์	กลาง
35	บ้านสะอาด(ประชาสามัคคี)	บุขันธุ์	กลาง
36	บ้านนาถ้อย	บุขันธุ์	กลาง
37	บ้านคะนาศามัคคี	บุขันธุ์	กลาง
38	บ้านกันจาน	บุขันธุ์	ใหญ่
39	บ้านปราสาท	บุขันธุ์	ใหญ่
40	บ้านตาสุด	บุขันธุ์	ใหญ่
41	บ้านตะเคียนช่างเหล็ก	บุขันธุ์	ใหญ่
42	บ้านจันทม	บุขันธุ์	ใหญ่
43	บ้านปรี้อัน	บุขันธุ์	ใหญ่
44	บ้านปรี้อใหญ่	บุขันธุ์	ใหญ่
45	บ้านสะอาดใหญ่	บุขันธุ์	ใหญ่
46	บ้านตาอุด	บุขันธุ์	ใหญ่
47	บ้านอวอย	บุขันธุ์	ใหญ่
48	บ้านสำโรงตาเงิน	บุขันธุ์	ใหญ่
49	บ้านสนามสามัคคี โรตารี 2	บุขันธุ์	ใหญ่
50	บ้านสวาย	บุขันธุ์	ใหญ่
51	บ้านโป่ง	ปราสาท	เล็ก
52	บ้านโพธิ์สามัคคี	ปราสาท	เล็ก
53	บ้านท่าคายนาง	ปราสาท	เล็ก
54	บ้านตะเพา	ปราสาท	เล็ก
55	บ้านขามหนองครอง	ปราสาท	เล็ก
56	บ้านหว้า	ปราสาท	เล็ก
57	บ้านสำโรง	ปราสาท	เล็ก

ที่	ชื่อโรงเรียน	อำเภอ	ขนาด
58	บ้านขามผ้อง	ปราสาท	กลาง
59	บ้านเหล็ก	ปราสาท	กลาง
60	บ้านตุม	ปราสาท	กลาง
61	บ้านขึ้นาด	ปราสาท	กลาง
62	บ้านบึงกระโพธิ์	ปราสาท	กลาง
63	บ้านขามทับซอน	ปราสาท	กลาง
64	บ้านสามขา	ปราสาท	กลาง
65	บ้านนาวา	ปราสาท	กลาง
66	บ้านกอกหวาน	ปราสาท	กลาง
67	บ้านสมอ	ปราสาท	กลาง
68	บ้านหนองเพดาน	ปราสาท	กลาง
69	บ้านดอนหลี่	ปราสาท	กลาง
70	บ้านกำแมด	ปราสาท	กลาง
71	บ้านศาลา	ปราสาท	กลาง
72	บ้านกระต่ายด่อน	ปราสาท	กลาง
73	บ้านหนองเชียงทูน	ปราสาท	กลาง
74	บ้านคู	ปราสาท	กลาง
75	บ้านเกาะกระโพธิ์	ปราสาท	ใหญ่
76	บ้านพอก	ปราสาท	ใหญ่
77	บ้านตราด	ไพรบึง	เล็ก
78	บ้านพราน	ไพรบึง	เล็ก
79	บ้านตี้ว	ไพรบึง	เล็ก
80	บ้านตาจวน	ไพรบึง	เล็ก
81	บ้านชำระ	ไพรบึง	เล็ก
82	บ้านคูสีแจ	ไพรบึง	เล็ก
83	บ้านสลักไค	ไพรบึง	เล็ก
84	บ้านหนองอิไทย	ไพรบึง	เล็ก
85	บ้านอาลัย	ไพรบึง	เล็ก
86	บ้านเขวา	ไพรบึง	เล็ก

ที่	ชื่อโรงเรียน	อำเภอ	ขนาด
87	บ้านดินแดง	ไพรบึง	เล็ก
88	บ้านหนองระเหยิว	ไพรบึง	เล็ก
89	บ้านแดง	ไพรบึง	เล็ก
90	บ้านตาเจา	ไพรบึง	กลาง
91	บ้านกันตรวง	ไพรบึง	กลาง
92	หนองอารีพิทยา	ไพรบึง	กลาง
93	บ้านคองคิง	ไพรบึง	กลาง
94	บ้านไทร	ไพรบึง	กลาง
95	บ้านโพง	ไพรบึง	กลาง
96	บ้านมะขาม	ไพรบึง	กลาง
97	บ้านปราสาทเขอ	ไพรบึง	ใหญ่
98	อนุบาลไพรบึง	ไพรบึง	ใหญ่
99	บ้านเรือทองคลองคำ	ภูสิงห์	เล็ก
100	บ้านตาโสม	ภูสิงห์	เล็ก
101	บ้านทุ่งหลวง	ภูสิงห์	กลาง
102	บ้านนกยูง(อสพป.30)	ภูสิงห์	กลาง
103	บ้านพรหมเจริญ	ภูสิงห์	กลาง
104	บ้านโคกใหญ่	ภูสิงห์	กลาง
105	บ้านแซ่ไปร	ภูสิงห์	กลาง
106	บ้านธาตุพิทยาคม	ภูสิงห์	กลาง
107	บ้านชะยุง	ภูสิงห์	กลาง
108	บ้านโคกตาล	ภูสิงห์	ใหญ่
109	บ้านนาตราว	ภูสิงห์	ใหญ่
110	บ้านละลม	ภูสิงห์	ใหญ่
111	บ้านลุมพุกคลองแก้ว	ภูสิงห์	ใหญ่
112	บ้านไพรพัฒนา	ภูสิงห์	ใหญ่
113	บ้านเคียงศิริโพธิ์ทอง	ภูสิงห์	ใหญ่



**ประวัติผู้วิจัย**

<b>ชื่อ</b>	นางดวงภัทร สุนิมิตร
<b>วัน เดือน ปีเกิด</b>	19 พฤศจิกายน 2516
<b>สถานที่เกิด</b>	อำเภอชุมพูนธ์ จังหวัดศรีสะเกษ
<b>ประวัติการศึกษา</b>	คบ. คนตรีไทย (เกียรตินิยมอันดับ 1) สถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา พ.ศ. 2539
<b>สถานที่ทำงาน</b>	โรงเรียนบ้านนาตราว อำเภอภูสิงห์ จังหวัดศรีสะเกษ
<b>ตำแหน่ง</b>	รองผู้อำนวยการโรงเรียน