

บทบาทของผู้บริหารในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของครูในโรงเรียนในฝัน อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร



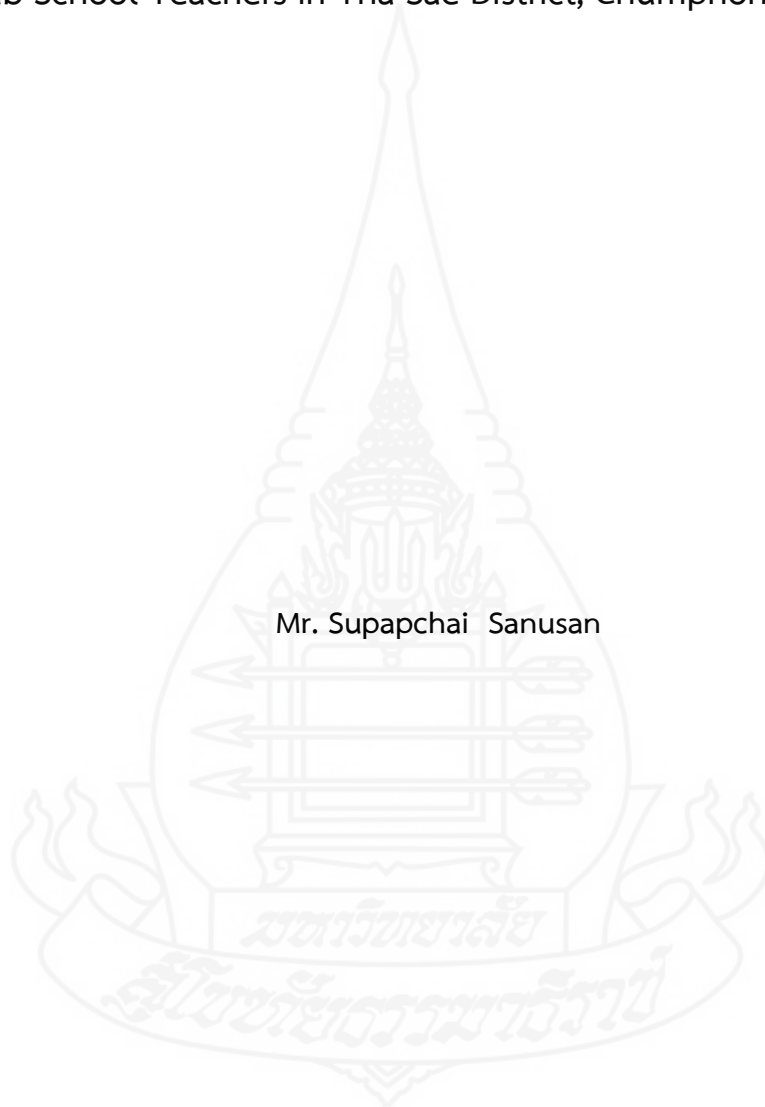
นายสุภาพชัย สานุสันต์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2557

**Roles of Administrators in Enhancing Work Performance Efficiency of
Lab School Teachers in Tha Sae District, Chumphon Province**

Mr. Supapchai Sanusan



An Independent Study 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

2014

หัวข้อการศึกษาคั่นคว่ำอิสระ บทบาทของผู้บริหารในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของครูในโรงเรียนในฝัน อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร

ชื่อและนามสกุล นายสุภาพชัย สานุสันต์

แขนงวิชา บริหารการศึกษา

สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

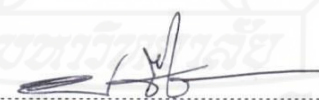
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. สุทธิวรรณ ตันตริจนวงศ์

การศึกษาคั่นคว่ำอิสระนี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 5 ตุลาคม 2558

คณะกรรมการสอบการศึกษาคั่นคว่ำอิสระ


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร./สุทธิวรรณ ตันตริจนวงศ์)


..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร. บุญลือ ทองอยู่)


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อรรณพ จินะวัฒน์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ชื่อการศึกษา **ค้นคว้าอิสระ** บทบาทของผู้บริหารในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของครูในโรงเรียนในฝัน อำเภอท่าแพะ จังหวัดชุมพร

ผู้ศึกษา นายสุภาพชัย สานุสันต์ **รหัสนักศึกษา** 2562300356

ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. สุทธิวรรณ ตันตริจนาวงศ์ **ปีการศึกษา** 2557

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนในฝัน อำเภอท่าแพะ จังหวัดชุมพร และ (2) เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนในฝัน อำเภอท่าแพะ จังหวัดชุมพร จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนในฝันอำเภอท่าแพะ จังหวัดชุมพร จำนวน 113 คน ได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบบมาตรประมาณค่ามีค่าความเที่ยงเท่ากับ .95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวน

ผลการวิจัยปรากฏว่า (1) บทบาทของผู้บริหารในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในฝัน อำเภอท่าแพะ จังหวัดชุมพรในภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ การประเมินผล การปฐมนิเทศ การนิเทศ การจัดสวัสดิการ และการพัฒนา และ (2) บทบาทของผู้บริหารทั้งในภาพรวมและรายด้านในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในฝัน ไม่แตกต่างกัน ตามการรับรู้ของครูผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ บทบาท การเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โรงเรียนในฝัน อำเภอท่าแพะ จังหวัดชุมพร

Independent Study title: Roles of Administrators in Enhancing Work Performance Efficiency of Lab School Teachers in Tha Sae District, Chumphon Province

Author: Mr. Supapchai Sanusan; ID: 2562300356;

Degree: Master of Education (Educational Administration);

Independent Study advisor: Dr. Suttiwan Tuntirojanawong, Associate Professor;

Academic year: 2014

Abstract

The purposes of this study were (1) to study the roles of administrators in enhancing work performance efficiency of Lab school teachers in Tha Sae district, Chumphon province, and (2) to compare the roles of administrators in enhancing work performance efficiency of Lab school teachers in Tha Sae district, Chumphon province as classified by gender, age, educational level, and work experience.

The research sample consisted of 113 teachers in Tha Sae district, Chumphon province; obtained by simple random sampling. The research instrument was a rating scale questionnaire with .95 reliability coefficient. Statistics employed for data analysis were the percentage, mean, standard deviation, t-test, and analysis of variance.

The research results revealed that (1) the overall and by-aspect roles of administrators in enhancing work performance efficiency of Lab school teachers in Tha Sae district, Chumphon province were rated at the high level; roles in specific aspects could be ranked based on their rating means from high to low as follows: evaluation, orientation, supervision, welfare provision, and development; and (2) no significant difference was found regarding the roles of administrators in enhancing work performance efficiency of Lab school teachers in Tha Sae district, Chumphon province as perceived by teachers with different genders, ages, educational levels, and work experiences.

Keywords: Role, Enhancing work performance efficiency, Lab School, Tha Sae District, Chumphon province

กิตติกรรมประกาศ

การทำการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สุพัตร์วรรณ ตันตริจนาวงศ์ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ ที่ได้กรุณา ให้คำแนะนำการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้อย่างใกล้ชิดตลอดมา นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสำเร็จ เรียบร้อยสมบูรณ์ และขอขอบพระคุณอาจารย์ ดร.บุญลือ ทองอยู่ อาจารย์สอบการศึกษาค้นคว้า อิสระ ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะงานวิจัย ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการศูนย์ มาบทุ้งคา อดีตผู้อำนวยการโรงเรียนไทยรัฐวิทยา 77 (บ้านเนินสันติ) จังหวัดชุมพร ผู้อำนวยการอุดม ทองเจิม ผู้อำนวยการโรงเรียนปะทิววิทยา จังหวัดชุมพร และรองผู้อำนวยการรักชิณา ยอดมงคล รองผู้อำนวยการ (กลุ่มบริหารงานบุคคล) โรงเรียนท่าแซะรัชดาภิเษก จังหวัดชุมพร ที่เสียสละเวลาและให้ความอนุเคราะห์ เป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา ทั้ง 3 โรงเรียนที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม

นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ แขนงวิชาบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อนนักศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำการศึกษา ค้นคว้าอิสระครั้งนี้ทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ และให้กำลังใจตลอดมา

สุภาพชัย สานุสันต์

ตุลาคม 2558

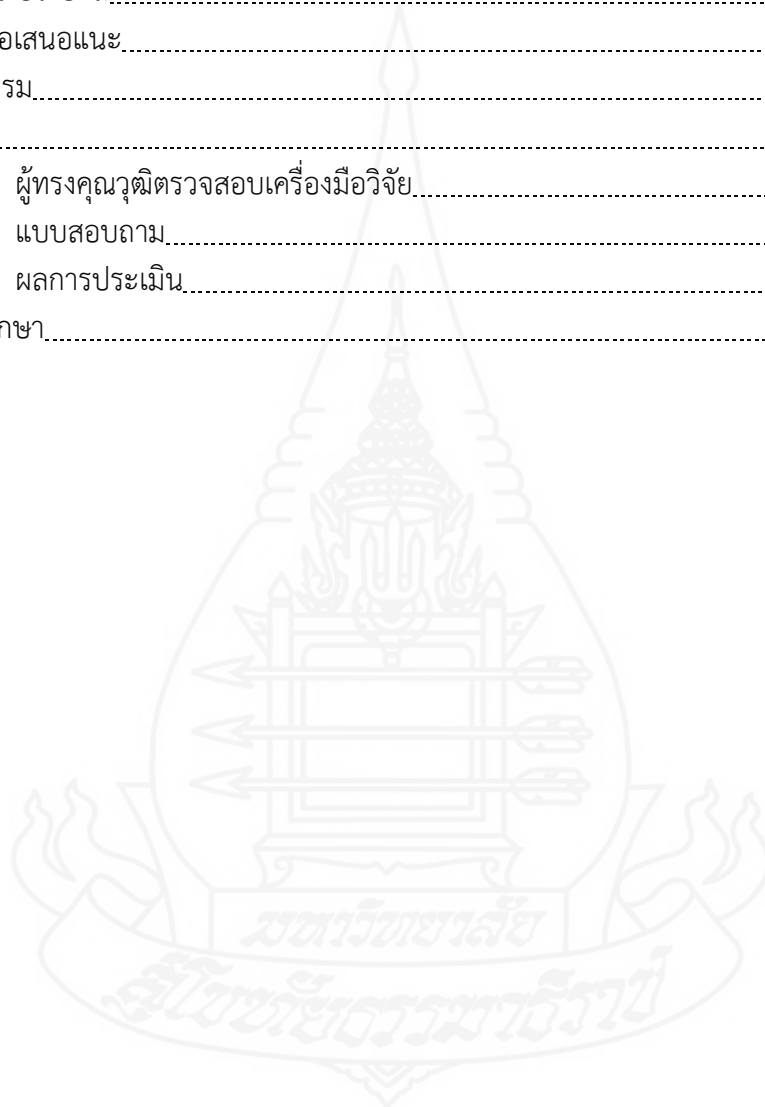


สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
สมมติฐานการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
ประโยชน์ที่ได้รับ.....	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	9
หลักการ แนวคิด ทฤษฎีการบริหารการศึกษา.....	10
แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู.....	24
การบริหารโครงการหนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝัน.....	45
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	58
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	66
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	66
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	66
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	68
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	68
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง.....	70
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับ บทบาทของผู้บริหารในการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนในฝันอำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร.....	72
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับ บทบาทของผู้บริหาร ในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนในฝัน อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน.....	78

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปรการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	84
สรุปรการวิจัย.....	84
อภิปรายผล.....	86
ข้อเสนอแนะ.....	90
บรรณานุกรม.....	91
ภาคผนวก.....	98
ก ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	99
ข แบบสอบถาม.....	101
ค ผลการประเมิน.....	108
ประวัติผู้ศึกษา.....	112



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 แสดงรายชื่อโรงเรียนในพื้นที่จังหวัดชุมพร.....	54
ตารางที่ 4.1 แสดงค่าการการวิเคราะห์สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง.....	70
ตารางที่ 4.2 แสดงค่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ บทบาทของผู้บริหารในการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนในพื้นที่ อำเภอบ้านนา จังหวัดชุมพร ในทุกด้าน.....	72
ตารางที่ 4.3 แสดงค่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนในพื้นที่ อำเภอบ้านนา จังหวัดชุมพร ด้านการปฐมนิเทศ.....	73
ตารางที่ 4.4 แสดงค่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ บทบาทของผู้บริหารในการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนในพื้นที่ อำเภอบ้านนา จังหวัดชุมพร ด้านการนิเทศ.....	74
ตารางที่ 4.5 แสดงค่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ บทบาทของผู้บริหารในการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนในพื้นที่ อำเภอบ้านนา จังหวัดชุมพร ด้านการพัฒนา.....	75
ตารางที่ 4.6 แสดงค่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ บทบาทของผู้บริหารในการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนในพื้นที่ อำเภอบ้านนา จังหวัดชุมพร ด้านการจัดสวัสดิการ.....	76
ตารางที่ 4.7 แสดงค่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ บทบาทของผู้บริหารในการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนในพื้นที่ อำเภอบ้านนา จังหวัดชุมพร ด้านการประเมินผล.....	77
ตารางที่ 4.8 แสดงค่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ บทบาทของผู้บริหารในการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนในพื้นที่ อำเภอบ้านนา จังหวัดชุมพร จำแนกตามเพศ.....	78
ตารางที่ 4.9 แสดงค่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ บทบาทของผู้บริหารในการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนในพื้นที่ อำเภอบ้านนา จังหวัดชุมพร จำแนกตามระดับการศึกษา.....	79
ตารางที่ 4.10 แสดงค่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนในพื้นที่ อำเภอบ้านนา จังหวัดชุมพร จำแนกตามอายุ.....	80
ตารางที่ 4.11 แสดงการเปรียบเทียบ ค่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหาร ในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนในพื้นที่ อำเภอบ้านนา จังหวัดชุมพร จำแนกตามอายุ.....	81

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.12 แสดงค่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนในฝัน อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน.....	82
ตารางที่ 4.13 แสดงการเปรียบเทียบ ค่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหาร ในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนในฝัน อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน.....	83



สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1	แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
ภาพที่ 2.1	แสดงองค์ประกอบของการพัฒนาประสิทธิภาพ.....	28
ภาพที่ 2.2	แสดงรูปแบบการกำหนดความสำเร็จอย่างสมดุกรอบด้าน.....	48



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารจัดการศึกษาของไทยมีผู้รับผิดชอบอยู่ในหลายส่วนหลายระดับ ตั้งแต่ระดับนโยบายไปจนถึงระดับปฏิบัติ สถานศึกษาเป็นหน่วยงานในการบริหารจัดการศึกษาในระดับปฏิบัติ มีการจัดองค์กรการบริหารภายในตามขนาดและปริมาณงาน มีการแบ่งฝ่ายการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการศึกษาไว้ชัดเจน ในการบริหารจัดการศึกษานั้น สถานศึกษาซึ่งเป็นองค์กรหนึ่งที่สำคัญจำเป็นจะต้องมีการบริหารที่สำคัญ 4 ประการ ซึ่งได้แก่ 1) มนุษย์ (man) 2) เงินทุน (money) 3) วัสดุสิ่งของ (material) และ 4) การจัดการ (management) (วิจิตร ศรีสอาน, 2540, น. 15)

การบริหารสถานศึกษายุคปฏิรูปการศึกษาเพื่อทำให้สถานศึกษามีคุณภาพนั้น ผู้บริหารจะต้องแสดงความรับผิดชอบต่อทีมปรับปรุงสถานศึกษาให้ชัดเจน ผู้นำของทีมนี้จะต้องมีความแข็งแกร่ง เป็นผู้คิดยุทธศาสตร์ในการทำงานของทีมและของสถานศึกษา เป็นผู้นำในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ การดำเนินงานทั้งหลายในสถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพและบังเกิดประสิทธิผลเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับการบริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ ดังนั้นในการบริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานสถานศึกษา มีทักษะทางการบริหารการศึกษา เทคนิคและวิธีการในการบริหารงานด้านต่างๆ ของสถานศึกษา เพื่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด (ธีรวิสิฐ มุลงามกุล และคณะ, 2554, น. 12)

ปัจจุบันสถานศึกษาได้ก้าวไปสู่ศตวรรษใหม่ ต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ของผู้บริหาร เพื่อให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญขององค์กรต้องปรับเปลี่ยนยุทธวิธี กระบวนการต่างๆ ในองค์กรที่เอื้อและส่งเสริมเพื่อความก้าวหน้าไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการศึกษาตามมาตรฐานตำแหน่ง ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การบริหารในสภาพจริงต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในอัตราส่วนเกือบเท่ากัน เพราะผู้บริหารต้องแสดงบทบาทหลายบทบาทตามแต่สภาพการณ์หรือในบางสถานการณ์อาจแสดงหลายบทบาทในเวลาเดียวกัน แต่บทบาทที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา คือบทบาทที่ต้องแสดง ตามที่แสดงตามภาระหน้าที่ของความเป็นผู้บริหาร ความเป็นนักประสานงานและความเป็นนักปฏิรูปการศึกษา ซึ่งการแสดงบทบาทดังกล่าวนี้ผู้บริหารจะต้องมีความเป็นมืออาชีพ นั่นคือผู้บริหารจะต้องใช้ ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์อย่างมืออาชีพจึงจะสามารถบริหารงานได้อย่างราบรื่นไปได้ การที่ผู้บริหารต้องแสดงหลายบทบาท และต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารนั้น จำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องได้รับการพัฒนาด้านความรู้และหลักการในการพัฒนา ไปสู่ความเป็นมืออาชีพ ซึ่งการเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาเป็นสิ่งที่ต้องการจำเป็นในวงการการศึกษา บทบาทของผู้บริหารการศึกษามีหลายบทบาทขึ้นอยู่กับภารกิจและกิจกรรมการบริหาร ซึ่งการบริหารให้ประสบความสำเร็จต้องอาศัยหลายปัจจัยมา

เกี่ยวข้อง ความเป็นนักประสานงานเป็นบทบาทที่สำคัญประการหนึ่ง ที่จะทำให้การดำเนินงานตามภารกิจเป็นไปอย่างราบรื่น และการบริหารงานการศึกษา

ในยุคปัจจุบัน จะต้องสอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาในช่วงที่สอง ผู้บริหารจะต้องแสดงบทบาทในด้านต่างๆ อย่างเต็มที่และใช้กลยุทธ์และเทคนิคการบริหารระดับสูง

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 3 พุทธศักราช 2553) ที่เป็นกฎหมายแม่บทอันจะนำไปสู่การปฏิรูปการศึกษา ได้ระบุถึงการกระจายอำนาจการจัดการศึกษา ตามมาตรา 37 การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษา โดยคำนึงถึงระดับของการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวนสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรม และความเหมาะสมด้านอื่นด้วย เว้นแต่การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษา ให้รัฐมนตรีโดยคำแนะนำของสภาการศึกษา มีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา กำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา ในกรณีที่สถานศึกษาได้จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา การกำหนดให้สถานศึกษาแห่งนั้นอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาใด ให้ยึดระดับการศึกษาของสถานศึกษานั้นเป็นสำคัญ ทั้งนี้ ตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนดโดยคำแนะนำของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในกรณีที่เขตพื้นที่การศึกษาไม่อาจบริหารและจัดการได้ตามวรรคหนึ่ง กระทรวงอาจจัดให้มีการศึกษาขั้นพื้นฐานดังต่อไปนี้ เพื่อเสริมการบริหารและการจัดการของเขตพื้นที่ศึกษาก็ได้ 1) การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสารและการเรียนรู้ หรือมีร่างกายพิการหรือทุพพลภาพ 2) การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดในรูปแบบการศึกษานอกระบบหรือการศึกษาตามอัธยาศัย 3) การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับบุคคลที่มีความสามารถพิเศษ 4) การจัดการศึกษาทางไกล และการจัดการศึกษาที่ให้บริการในหลายเขตพื้นที่การศึกษา” (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553, 2553, น. 1)

จากความข้างต้น จะเห็นว่าการกระจายอำนาจทางการศึกษาได้ให้อำนาจของเขตพื้นที่การศึกษาในการจัดการศึกษา ส่วนในสถานศึกษาหรือโรงเรียนนั้น ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารการศึกษาเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์และประสิทธิผลในการจัดการศึกษา ดังที่ วิจิตรศรีสอาน (2540, น. 16-17) ได้กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานไว้ว่า 1) ผู้บริหารต้องมีความรับผิดชอบ พัฒนาจุดมุ่งหมายเป้าหมายนโยบายของสถานศึกษา เพื่อจะได้ใช้เป็นแนวทางในการบริหาร 2) ผู้บริหารจะต้องมีบทบาทในการจัดวางตัวบุคลากรเพื่อให้สามารถทำหน้าที่บรรลุตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา 3) บทบาทด้านการจัดเวลาสถานที่เพื่อประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอน 4) บทบาทและความรับผิดชอบในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์และอาคารสถานที่เพื่อประโยชน์ของการจัดการศึกษา 5) ผู้บริหารจะต้องมีบทบาทในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และ 6. บทบาทด้านการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ในการขับเคลื่อนพัฒนาองค์กรนั้น ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญที่จะขับเคลื่อนนโยบายจากส่วนกลางลงสู่การปฏิบัติ จนสามารถบรรลุเป้าหมายการพัฒนาโรงเรียน เพราะถ้าผู้บริหารสถานศึกษายังขาดความรู้ความเข้าใจอย่างถ่องแท้ถึงความสำคัญ ตลอดจนไม่ให้การสนับสนุนในกระบวนการดำเนินงานทุกขั้นตอนของโรงเรียนอย่างจริงจังแล้วก็ยากที่จะสำเร็จได้

ซึ่งบทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่สำคัญจะประกอบด้วย 3 ด้าน คือด้านการกำหนดทิศทาง ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการพัฒนาองค์กรของโรงเรียน (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550, น. 25)

ในยุคปฏิรูปการศึกษาไทยในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) สมพงษ์ จิตระดับ สุธงคะวาทีน (2552, น. 6) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มบุคลากรสำคัญขององค์การฐานล่างคือ โรงเรียน/สถานศึกษา จะเป็นตัวจักรสำคัญของการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง ให้ก้าวไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการสร้างฐานแนวคิดของการปฏิรูปการศึกษา คงเป็นรูปแบบของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติในโรงเรียนให้เกิดมรรคเกิดผลสำคัญ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่ ต้องเป็นบุคลากรที่มีศักยภาพสูงในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีศักยภาพแห่งความเป็นผู้มีความรู้ที่สามารถ (Knowledge Worker) เป็นผู้บริหารมืออาชีพ (Professionalism) และถึงขั้นเป็นผู้นำทางการศึกษา (Educational Leader) ที่จะสามารถนำเอาทั้งศาสตร์ (Science) และศิลป์ (Art) มาปฏิบัติร่วมกันได้อย่างสมดุลในเชิงบูรณาการ (Integrated) นำองค์การให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จได้ในที่สุด

ผลจากการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 นั้น คณะรัฐมนตรี จึงลงมติเห็นชอบในหลักการโครงการ “หนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝัน” (Lab School Project) เมื่อวันที่ 22 เมษายน 2546 และมอบหมายให้กระทรวงศึกษาธิการ ดำเนินโครงการพัฒนาแนวคิดและหลักการ โดยมีความเชื่อว่า การศึกษาสามารถพัฒนาบุคคลให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ สามารถลดช่องว่างของบุคคลในสังคมได้ ซึ่งจะส่งผลให้ประชาชนชาวไทยสามารถหลุดพ้นจากวงจรความยากจน โครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน เป็นกระบวนการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนในฝันของคนในสังคม ที่ต้องการให้เด็กและเยาวชนได้เข้าเรียนในโรงเรียนที่มีคุณภาพใกล้บ้าน และในขณะที่เดียวกันโครงการนี้ ก็จะช่วยทำให้ความฝันของคนในสังคมเป็นจริงได้

จากงานวิจัยของ จิราพร เอี่ยมระหงส์ (2550) พบว่า มีปัญหาการดำเนินงานตามโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน ส่วนหนึ่งคือโรงเรียนมีบุคลากรไม่เพียงพอและครุมีภาระงานมาก ทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน และบุคลากรไม่เข้าใจการดำเนินงานตามโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน โรงเรียนมีบุคลากรไม่เพียงพอ ครุมีภาระงานมากทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ครูไม่จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวยต่อการจัดการเรียนรู้ ครูมีภาระงานมากทำให้ไม่มีเวลาพัฒนาตนเอง งบประมาณในการพัฒนาครูและบุคลากรไม่เพียงพอ ทำให้พัฒนาได้ไม่ทั่วถึงและขาดความต่อเนื่อง ครูขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง และอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมีไม่เพียงพอ ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ครูขาดทักษะ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนไม่มีผู้อุปถัมภ์หลัก ขาดงบประมาณสนับสนุนให้สถานศึกษาพี่เลี้ยงมาร่วมพัฒนาโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุรีย์ พูลพานิชอุบลชัย (2549) ที่พบว่า การพัฒนาครูและบุคลากรไม่ต่อเนื่องและเท่าเทียมกันทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ พื้นฐานความรู้เดิมของนักเรียนบางส่วนไม่เพียงพอ ชุมชนให้การสนับสนุนร่วมมือ อยู่ในระดับน้อยและไม่ต่อเนื่อง

การพัฒนาโรงเรียนในฝันดังกล่าว การบริหารงานของโรงเรียนในฝันจึงมีความสำคัญ และจำเป็นต้องพัฒนาโรงเรียนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสรรพวิทยาการที่ก้าวล้ำไป โรงเรียนในฝันอำเภอท่าแพ จังหวัดชุมพร ประกอบด้วยโรงเรียนในฝัน 3 รุ่น 3 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนท่าแพ ระชาธิเชก โรงเรียนอนุบาลท่าแพ และโรงเรียนท่าข้ามวิทยา ซึ่งแต่ละโรงเรียนมีเป้าประสงค์ในการพัฒนาบุคลากร และพัฒนาโรงเรียนเพื่อมุ่งสู่มาตรฐานสากลเช่นเดียวกัน จากผลการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษา รอบ 3 (2554-2558) พบว่า โรงเรียนท่าแพ ระชาธิเชก ได้ผ่านการรับรอง โดยมีค่าเฉลี่ยทุกด้านเท่ากับ ร้อยละ 80.64 ในระดับดี และโรงเรียนอนุบาลท่าแพ ได้ผ่านการรับรอง โดยมีค่าเฉลี่ยทุกด้านเท่ากับ ร้อยละ 86.98 ในระดับดี ส่วนโรงเรียนท่าข้ามวิทยา อยู่ระหว่างรอรับรายงานผลการประเมิน (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2557) การพัฒนาตนเองจึงเป็นสิ่งจำเป็นเร่งด่วนที่โรงเรียนจะต้องดำเนินการเพื่อยังยั้งของโรงเรียนในฝัน ประกอบกับนโยบายภาครัฐให้การส่งเสริมสนับสนุนวิชาชีพครูให้มีฐานะความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น การแสวงหาความรู้หรือพัฒนาตนเองเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาวะกาลในปัจจุบัน จึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหารประสบปัญหาในการบริหารจัดการ เนื่องจากบางครั้งการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากร ไม่ตรงกับความต้องการของครู นอกจากนี้โรงเรียนยังขาดแคลนครูเฉพาะสาขาวิชา ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของวิทยากร เชียงกูล (2556) ที่กล่าวว่า ปัญหาหลักของโรงเรียนคือ การขาดแคลนครูที่มีความสามารถในการสอนเฉพาะกลุ่มสาระที่สำคัญ มีครูที่สอนไม่ตรงวุฒิจำนวนมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในชนบท ในปี พ.ศ. 2555 พบว่ามีครูสอนไม่ตรงวุฒิราว 20,000 คน นอกจากนี้แล้วปัญหาว่าครูได้รับการฝึกอบรมมาแบบเก่า ไม่ได้รักการอ่านการค้นคว้าวิจัยเพื่อพัฒนาตนเอง ทั้งในด้านความรู้และทักษะในการสอน ครูอาจารย์จำนวนมากคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประยุกต์ใช้ไม่เป็น การที่จะฝึกอบรมระยะสั้น และ/หรือบอกให้ครูอาจารย์ไปสอนให้นักเรียนทำในสิ่งที่ครูเองทำไม่เป็นนั้น เป็นเรื่องที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จได้ยาก ดังนั้นการพัฒนาโรงเรียนให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป หลักสำคัญประการแรกคือการพัฒนากระบวนการบริหารงานของผู้บริหาร รวมทั้งการพัฒนาตนเองของครูนั่นเอง

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นนั้นจะพบว่า การที่จะบริหารโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ นั้น ต้องยอมรับว่า บทบาทของผู้บริหารในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีความสำคัญที่สามารถเอื้ออำนวยให้องค์การบรรลุเป้าหมาย คือความเจริญเติบโตขององค์กรนั่นเอง บทบาทของผู้บริหารในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จึงเป็นสิ่งสำคัญและมีประโยชน์ต่อโรงเรียนในฝันอย่างมาก ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียนในฝัน อำเภอท่าแพ จังหวัดชุมพร เพื่อนำผลการศึกษาวินิจฉัยครั้งนี้ไปเป็นข้อมูล ในการวางแผน ปรับปรุง พัฒนาบทบาทของผู้บริหารในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนในฝันอำเภอท่าแพ จังหวัดชุมพร ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

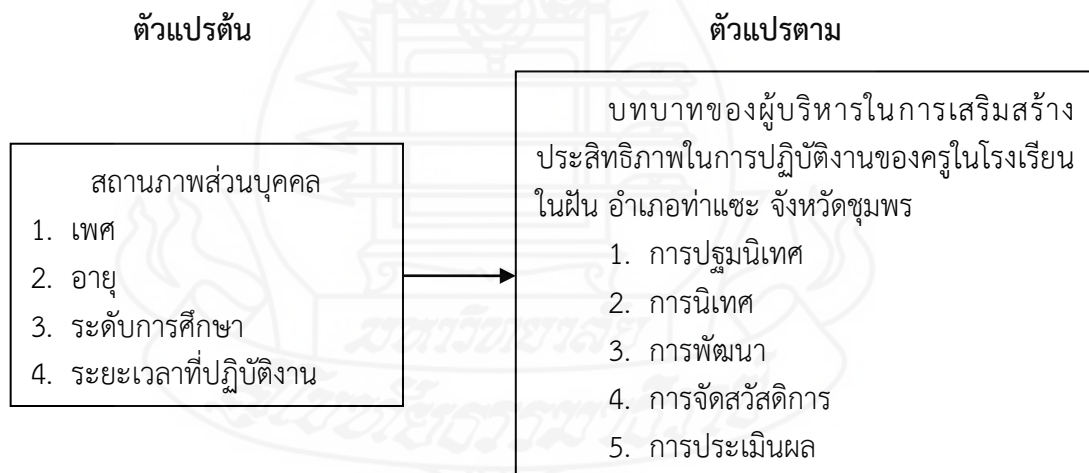
2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนในฝัน อำเภอกำแพงแสน จังหวัดชุมพร

2.2 เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนในฝัน อำเภอกำแพงแสน จังหวัดชุมพร จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนในฝัน อำเภอกำแพงแสน จังหวัดชุมพร ซึ่งจะได้ทำการศึกษาวิจัยจากกรอบความคิดในการบริหารงานบุคคล ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล ตามมาตรา 39 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 3 พุทธศักราช 2553) และหมวด 5 ว่าด้วยการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พุทธศักราช 2547 กรอบแนวคิดดังกล่าวสามารถกำหนดเป็นกรอบในการวิจัย ดังแสดงในภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

ครูในโรงเรียนในฝันอำเภอกำแพงแสน จังหวัดชุมพร จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนในฝัน อำเภอกำแพงแสน จังหวัดชุมพร แตกต่างกัน

5. ขอบเขตการวิจัย

5.1 ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนในฝัน อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร โดยยึดกรอบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พุทธศักราช 2547 หมวด 5 ว่าด้วยการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

5.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยเรื่องนี้

5.2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

- 1) เพศ ได้แก่ เพศ ชาย และ หญิง
- 2) อายุ ได้แก่ 21-30 ปี, 31-40 ปี, 41-50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป
- 3) ระดับการศึกษา ได้แก่ ปริญญาตรี และ สูงกว่าปริญญาตรี
- 4) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ได้แก่ 1-5 ปี, 6-10 ปี, 11-15 ปี, 16-20 ปี, 21-25 ปี, 26-30 ปี และ 31 ปีขึ้นไป

5.2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ บทบาทของผู้บริหารในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในฝัน อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ใน 5 ด้าน คือ

- 1) การปฐมนิเทศ
- 2) การนิเทศ
- 3) การพัฒนา
- 4) การจัดสวัสดิการ
- 5) การประเมินผล

5.3 ประชากร

ประชากร (Population) ได้แก่ ครูที่ทำหน้าที่สอนในโรงเรียนในฝัน อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร 3 โรงเรียน จำนวน 160 คน

5.4 ระยะเวลาที่ศึกษา

ปีการศึกษา 2557

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบบังคับบัญชาครู บริหารกิจการของสถานศึกษา การวางแผนการปฏิบัติงาน การควบคุม กำกับ ดูแลเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ งบประมาณ งานบุคคล การบริหารทั่วไป และงานอื่น ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

6.2 บทบาทของผู้บริหารในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของครู
หมายถึง การดำเนินการของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออก ในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนในฝัน อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ให้ครูในโรงเรียน ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเต็มความสามารถ จำแนกได้ 5 ด้านดังนี้

6.2.1 การปฐมนิเทศ หมายถึง กิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้น เพื่อต้อนรับครูใหม่ในการเข้าร่วมเป็นสมาชิก โดยการให้รู้จัก กฎ ระเบียบ วิธีปฏิบัติ และบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่เดิม โดยกำหนดแผนงาน กิจกรรมการนิเทศ มีการแต่งตั้ง มอบหมาย ผู้รับผิดชอบ มีการดำเนินการปฐมนิเทศในรูปแบบที่หลากหลายและเหมาะสมกับโรงเรียน มีการจัดทำเอกสารหรือคู่มือการปฏิบัติงาน มีการประสานความร่วมมือ ภายในโรงเรียนหรือสถานศึกษาอื่นภายในเขตพื้นที่การศึกษา หรือหน่วยงานอื่นให้ร่วมปฐมนิเทศ มีการติดตามประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการปฐมนิเทศการศึกษาในโรงเรียน หลังจากการปฐมนิเทศเป็นประจำ และมีการนำสารประโยชน์ที่ได้จากการปฐมนิเทศไปใช้ในการพัฒนาตนและพัฒนางาน

6.2.2 การนิเทศ หมายถึง กระบวนการพัฒนาครู ให้ปรับปรุงและพัฒนาการจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยกำหนดแผนการกิจกรรมการนิเทศที่ชัดเจน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการนิเทศ มีระบบวิธีการนิเทศอย่างมีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ มีการประชุมหารือการจัดกิจกรรมการนิเทศระหว่างผู้บริหาร ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ มีการสร้างเครือข่ายระบบนิเทศทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา รวมทั้งมีการนำผลที่ได้จากการนิเทศไปใช้ในการประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษา

6.2.3 การพัฒนา หมายถึง การที่โรงเรียนได้ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูในด้านวิชาการและ การปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การพัฒนาก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ การพัฒนาระหว่างปฏิบัติหน้าที่ราชการ และการพัฒนาก่อนเลื่อนตำแหน่งโดยมีการดำเนินการพัฒนาครู มีวิธีการที่สามารถพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู มีการวิเคราะห์วางแผนจัดอัตรากำลังของสถานศึกษาตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา มีการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาเพื่อเลื่อนตำแหน่งหรืออันดับที่สูงขึ้น อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม มีการติดตามประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการพัฒนาครูในโรงเรียน

6.2.4 การจัดสวัสดิการ หมายถึง การที่โรงเรียนได้ดำเนินการเกี่ยวกับจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ การเบิกค่าพาหนะ ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม เงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่ง ค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษาบุตร ค่าเช่าบ้าน กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) กองทุนว่าด้วยการฌาปนกิจสงเคราะห์ช่วยเพื่อนครูและบุคลากรทางการศึกษา (ช.พ.ค.) รวมถึงการบำรุงขวัญและกำลังใจโดยใช้งบประมาณของโรงเรียนเองด้วย โดยมีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานของงานสวัสดิการของโรงเรียน มีการให้ขวัญ กำลังใจ สร้างแรงจูงใจ เชิดชู ยกย่องให้รางวัลแก่ผู้ประพฤติตนเป็นแบบอย่าง ให้ครูได้รับสวัสดิการทั่วถึงและเท่าเทียม มีการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เกื้อกูลและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อำนวยความสะดวกในด้านการปฏิบัติงานและด้านตัวของครูในทางที่ถูกต้องและเหมาะสม รวมทั้งมีการติดตามประเมินผลการจัดระบบการจัดสวัสดิการในโรงเรียนหลังจากการได้รับสวัสดิการเป็นประจำ

6.2.5 การประเมินผล หมายถึง การที่โรงเรียนได้ดำเนินการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง รวมถึงค่าตอบแทนอื่นๆ ที่ได้ทำสัญญาไว้กับโรงเรียน โดยมีหลักเกณฑ์การประเมิน ความชัดเจน และเข้าใจง่าย มีความถูกต้อง เหมาะสม และความเป็นธรรมของการประเมิน ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้รับประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม มีการเปิดโอกาสให้มีการชี้แจง โต้แย้ง หรือคัดค้าน ผลการประเมิน มีการแสดงผลการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกครั้งที่มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ มีการปรับปรุง การตรวจสอบและทบทวนคุณภาพของการประเมินภายในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ ทันสมัยอยู่เสมอ รวมทั้งมีการรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีของโรงเรียน ต่อผู้ปกครอง คณะกรรมการโรงเรียน ชุมชน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

6.3 โรงเรียนในฝัน หมายถึง โรงเรียนในฝันอำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ประกอบด้วยโรงเรียนในฝัน 3 รุ่น 3 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนท่าแซะรัชดาภิเษก โรงเรียนอนุบาลท่าแซะ และโรงเรียนท่าข้ามวิทยา

6.4 ครู หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่สอนในโรงเรียนในฝัน อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร 3 โรงเรียน

7. ประโยชน์ที่ได้รับ

การวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนในฝันอำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร มีประโยชน์ ดังนี้

- 7.1 ครูนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาปฏิบัติงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
- 7.2 สถานศึกษานำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
- 7.3 สถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา ได้นำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนในฝัน อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร โดยมีกรอบวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีการบริหารการศึกษา
 - 1.1 ความหมายของการบริหารการศึกษา
 - 1.2 หลักการ ทฤษฎีกับการบริหารการศึกษา
 - 1.3 การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM)
 - 1.4 การบริหารงานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา
 - 1.5 บทบาทของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา
2. แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู
 - 2.1 ความหมายการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
 - 2.2 แนวทางเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
 - 2.3 บทบาทของผู้บริหารในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
 - 2.3.1 การปฐมนิเทศ
 - 2.3.2 การนิเทศ
 - 2.3.3 การพัฒนา
 - 2.3.4 การจัดสวัสดิการ
 - 2.3.5 การประเมินผล
3. การบริหารงานโครงการหนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝัน
 - 3.1 ความเป็นมาโครงการ
 - 3.2 การดำเนินงานของโรงเรียนในฝัน
 - 3.3 ลักษณะและความสามารถที่พึงประสงค์ของครูโรงเรียนในฝัน
 - 3.4 การบริหารโรงเรียนในฝันอำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีการบริหารการศึกษา

1.1 ความหมายของการบริหารการศึกษา

ความหมายของการบริหารการศึกษา มีผู้กล่าวไว้ดังนี้

วิจิตร ศรีสอ้าน และคณะ (2523, น. 4) กล่าวว่า คำศัพท์ที่ใช้ในความหมายของการบริหาร มีอยู่สองคำคือ "การบริหาร" (Administration) และ "การจัดการ" (management) การบริหาร มักจะใช้กับการบริหารกิจการสาธารณะหรือการบริหารราชการ ส่วนคำว่า การจัดการใช้กับการบริหาร ธุรกิจเอกชน เราจึงเรียกผู้ที่ดำรงตำแหน่งระดับบริหารในหน่วยงานราชการว่า "ผู้บริหาร" ในขณะที่บริษัท ห้างร้าน ใช้เรียกตำแหน่งเป็น "ผู้จัดการ" เนื่องจากการศึกษาเป็นกิจการที่มุ่งประโยชน์สาธารณะ และจัดเป็นส่วนงานของทางราชการ จึงใช้เรียกชื่อผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวว่า "ผู้บริหารการศึกษา" หากปฏิบัติงานเป็นหัวหน้าในสถานศึกษา เรียกว่า "ผู้บริหารสถานศึกษา"

ศิริพงษ์ เสาภายน (2549, น. 4) กล่าวถึงความหมายของการบริหาร ว่า

การบริหาร คือ กระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (Sergiovanni)

การบริหาร คือ การทำงานของคณะบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่ร่วมปฏิบัติการให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Barnard)

การบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลายๆ อย่างที่บุคคลร่วมกันกำหนดโดยใช้กระบวนการที่มีระบบและให้ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่างๆ อย่างเหมาะสม

ส่วนคำว่า “การบริหารการศึกษา” หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุกๆ ด้าน นับแต่ บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรม คุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกับกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่างๆ ที่อาศัยควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคล และอาศัยทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่างๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิต

วิชัย ตันศิริ (2549, น. 94) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา คือ กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาเด็ก เยาวชน ประชาชน หรือสมาชิกของสังคมในทุกๆ ด้าน เช่น ความสามารถ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ค่านิยม หรือคุณธรรม ทั้งในด้านการสังคม การเมือง และเศรษฐกิจ เพื่อให้บุคคลดังกล่าวเป็นสมาชิกที่ดีและมีประสิทธิภาพของสังคม โดยกระบวนการต่างๆ ทั้งที่เป็นระเบียบแบบแผน และไม่เป็นระเบียบแบบแผน

หวน พินธุพันธ์ (2556, น. 3) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา คือ กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุกๆ ด้าน นับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรมและคุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกับกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่างๆ ที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีต่อบุคคล เพื่อให้บุคคลพัฒนาตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำรงชีวิตอยู่

ดังนั้นการบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานทางการศึกษา ในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน

1.2 หลักการ แนวคิด ทฤษฎีการบริหารการศึกษา

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีการบริหารการศึกษา มีผู้กล่าวไว้ดังนี้

ประยูร ศรีประสาธน์ (2555, น. 6-45) กล่าวถึง ทฤษฎีการบริหารว่าเป็น การรวมกลุ่มของความคิดหรือความรู้เกี่ยวกับประสบการณ์ที่เป็นจริงทางการบริหาร มีการจัดทำ อย่างเป็นระบบ มีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกัน ให้ความหมายที่จะนำไปใช้ ประโยชน์ในการตัดสินใจ การบริหารการศึกษาจึงจำเป็นต้องอาศัยทฤษฎีการบริหารเป็นหลักเพื่อการทำวิจัย และเพื่อเป็น แนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา นักบริหารการศึกษาจะต้องตีความ วิเคราะห์ และประยุกต์ทฤษฎี และการวิจัยมาใช้ในการปฏิบัติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการแก้ปัญหาเฉพาะเรื่องเฉพาะจุดในองค์การ ดังนั้นนักบริหารซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติจึงเป็นผู้ใช้ทฤษฎีและการวิจัยในลักษณะที่เป็นรูปธรรมมากกว่านักวิจัย และนักทฤษฎี หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า ทฤษฎีการบริหารมีความสำคัญต่อการบริหารการศึกษา คือ ช่วยในการอธิบาย

ปรากฏการณ์หรือสถานการณ์ทางการศึกษา ช่วยในกระบวนการตัดสินใจอย่างใด อย่างหนึ่งเกี่ยวกับเหตุการณ์ เป็นเครื่องชี้แนะในการกำหนดกรอบแนวคิด ทฤษฎีช่วยในการกำกับ ข้อสรุปที่เราต้องการพิสูจน์หรือแสวงหา และนักทฤษฎีใช้ทฤษฎีอธิบายสิ่งที่เป็นามธรรมเพื่อหา ข้อสรุป พัฒนาการของทฤษฎีการบริหารทั่วไปและ พัฒนาการของทฤษฎีการบริหารการศึกษา จากโบราณที่ปรากฏมาถึงปัจจุบัน แบ่งเป็น 4 ยุคดังนี้ 1) ทฤษฎีบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ที่เน้นการเพิ่ม ประสิทธิภาพของการทำงานด้วยการจัดระบบงานที่หน่วยงานแยกออกเป็นส่วนย่อย มีมาตรฐานงาน ควบคุมการเคลื่อนไหวมีเอกภาพและขอบเขตการบังคับบัญชาชัดเจน นอกจากนั้นก็มีการพิจารณา ค่าตอบแทนตามผลงาน 2) ทฤษฎีการบริหารเชิงมนุษยสัมพันธ์เริ่มจากการพิจารณาข้อบกพร่อง ของทฤษฎีการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ ที่พิจารณาคนเป็นเครื่องจักรไม่คำนึงถึงความสัมพันธ์ของคน ที่ทำงาน ซึ่งงานวิจัยที่มีชื่อเสียงที่โรงงานฮอว์นพบว่าแรงกระตุ้นทางกายภาพและเศรษฐศาสตร์ มิใช่ แรงจูงใจอย่างเดียวที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพการผลิต แต่แรงจูงใจทางสังคมและค่านิยมของคนงาน ให้ผลเป็นแรงจูงใจมากกว่า 3) ทฤษฎีการบริหารเชิงพฤติกรรมศาสตร์ ชี้ให้เห็นว่าสภาพทำงานมี สภาพแวดล้อมทางสังคมที่ทำให้คนงานต้องเกี่ยวข้องกับคนอื่น สภาพแวดล้อมดังกล่าวมีอิทธิพลต่อ คุณภาพและผลิตผลองค์การ การบริหารจึงควรเน้นที่การให้ความสำคัญของคนและพฤติกรรมของคน และกลุ่มคนในองค์การมากขึ้น และ 4) ทฤษฎีการบริหารการศึกษาสมัยใหม่ เริ่มตั้งแต่ปี ค.ศ. 1975 เป็นต้นมา ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการพิจารณาการบริหารในเชิงระบบ ที่มีปฏิสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอก องค์การ มีการนำเอาวิธีการเพิ่มปริมาณสถิติทางคณิตศาสตร์และทางวิทยาศาสตร์ มาเป็นพื้นฐานของ การจัดการศึกษา ได้มีการวิชาสถิติและจิตวิทยาการศึกษา รวมทั้งพัฒนาเครื่องมือวัดสถิติปัญญาต่างๆ ทำให้เกิดแนวคิด และประชาธิปไตยในโรงเรียน รวมทั้งการบริหารแบบมีส่วนร่วมของครูและ ผู้เกี่ยวข้อง นักคิดคนสำคัญของเรื่องนี้คือ จอห์น ดิวอี้ ทฤษฎีดังกล่าวได้แก่ ทฤษฎีการบริหารเชิง ระบบ การบริหารเชิงปริมาณ และการบริหารเชิงสถานการณ์

อิทธิพลของทฤษฎีการบริหารการศึกษาเชิงพฤติกรรมศาสตร์ มีอิทธิพลต่อการจัด การศึกษา ทำให้เกิดแนวคิดที่จะพิจารณา 3 ประการคือ 1) สถานศึกษาในฐานะที่เป็นระบบราชการ หรือองค์การขนาดใหญ่ตามแนวคิดของ แมกซ์ เวเบอร์ ที่เห็นว่าระดับการเป็นระบบราชการขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของผู้บริหาร 2) การพิจารณาการศึกษาในฐานะที่เป็นวิชาชีพชั้นสูง ที่ต้องการผู้บริหาร

ที่มีความรู้ในหลักวิชาการจากการศึกษาอบรม 3) การพิจารณาสถานศึกษาและระบบการศึกษาในฐานะเป็นระบบเปิด ซึ่งมีบุคคลที่เกี่ยวข้องมากมาย ทั้งครู นักเรียน ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง ฯลฯ การบริหารจึงต้องประสานสัมพันธ์กับระบบอื่นๆ ในสังคม และมีการเปิดโอกาสให้บุคคลต่างมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนมากขึ้น

1.3 การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

การบริหารการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีผู้กล่าวไว้ดังนี้

สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ (2549, น. 23) ได้กล่าวถึงการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานใช้อักษรย่อ “SBM” มาจากคำเต็ม และมีความหมายดังนี้

S School	เป็นคำนาม	แปลว่า	โรงเรียน
B Based	เป็นคำคุณศัพท์	แปลว่า	เกี่ยวกับฐานหรือพื้นฐาน
M Management	เป็นคำนาม	แปลว่า	การบริหารและการจัดการ

ดังนั้น School-Based Management จึงแปลความหมายว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน หรือการใช้โรงเรียนเป็นฐานในการบริหารและการจัดการ หรือการบริหารจัดการการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ซึ่งเกิดจากแนวความคิดเรื่องปฏิรูปการศึกษา และการกระจายอำนาจทางการศึกษา นักวิชาการหลายท่านให้แนวคิดเกี่ยวกับความหมายของ “การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน” (School-Based Management หรือ Site Based Management: SBM) ซึ่งมีความหมายถึง การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาจากส่วนกลาง ไปยังหน่วยปฏิบัติ คือ สถานศึกษาโดยตรง โดยให้สถานศึกษามีอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ มีความอิสระในการตัดสินใจ และบริหารจัดการทั้งในด้าน วิชาการ งบประมาณ การเงิน บุคลากร และการบริหารทั่วไป โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิ ตัวแทนครู ตัวแทนชุมชน ตัวแทนศิษย์เก่า ร่วมกันบริหารสถานศึกษาให้เป็นไปตามความต้องการของผู้เรียน และชุมชนมากที่สุด

สุทธิวรรณ ตันติธรรมาวงศ์ (2555, น. 72-95) กล่าวว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management) หมายถึงการกระจายอำนาจจากส่วนกลางให้โรงเรียนที่เป็นหน่วยปฏิบัติ มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในการตัดสินใจการบริหาร และจัดการทางด้าน วิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคล และบริหารทั่วไป ได้อย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยมีคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหาร ครู และบุคลากร ผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ร่วมกันพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้เป็นไปตามความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น

หลักการสำคัญในการบริหารแบบ (School-Based Management) ได้แก่

1. หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) ซึ่งเป็นการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาจากกระทรวงและส่วนกลางไปยังสถานศึกษาให้มากที่สุด โดยมีความเชื่อว่าโรงเรียนเป็นหน่วยสำคัญในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการศึกษาเด็ก

2. หลักการมีส่วนร่วม (Participation or Collaboration or Involvement) เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนร่วมในการบริหาร ตัดสินใจ และร่วมจัดการศึกษา ทั้งครู ผู้ปกครองตัวแทนศิษย์เก่า และตัวแทนนักเรียน การที่บุคคลมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา จะเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและจะรับผิดชอบในการจัดการศึกษามากขึ้น

3. หลักการคืนอำนาจจัดการศึกษาให้ประชาชน (Return Power to People) ในอดีตการจัดการศึกษาจะทำหลากหลายทั้งวัด และองค์กรในท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการ ต่อมา มีการร่วมการจัดการศึกษาไปให้กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้เกิดเอกภาพและมาตรฐานทางการศึกษา แต่เมื่อประชากรเพิ่มขึ้น ความเจริญต่างๆ ก้าวไปอย่างรวดเร็ว การจัดการศึกษาโดยส่วนกลางเริ่มมีข้อจำกัดเกิดความล่าช้าและไม่สนองความต้องการของผู้เรียนและชุมชนอย่างแท้จริง จึงต้องมีการคืนอำนาจให้ท้องถิ่นและประชาชนได้จัดการศึกษาเองอีกครั้ง

4. หลักการบริหารตนเอง (Self-managing) ในระบบการศึกษาทั่วไป มักจะกำหนดให้โรงเรียนเป็นหน่วยปฏิบัติตามนโยบายของส่วนกลาง โรงเรียนไม่มีอำนาจอย่างแท้จริงสำหรับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานนั้น ไม่ได้ปฏิเสธเรื่องการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และนโยบายของส่วนรวม แต่มีความเชื่อว่าวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมายนั้นทำได้หลายวิธี การที่ส่วนกลางทำหน้าที่เพียงกำหนดนโยบายและเป้าหมายแล้วปล่อยให้โรงเรียนมีระบบการบริหารด้วยตนเอง โดยให้โรงเรียนมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการดำเนินงาน ซึ่งอาจดำเนินการได้หลากหลายด้วยวิธีการที่แตกต่างกัน แล้วแต่ความพร้อมและสถานการณ์ของโรงเรียน ผลที่ได้น่าจะมีประสิทธิภาพสูงกว่าเดิม ที่ทุกอย่างกำหนดมาจากส่วนกลาง ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม

5. หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล (Check and Balance) ส่วนกลางมีหน้าที่กำหนดนโยบายและควบคุมมาตรฐาน มีองค์กรอิสระทำหน้าที่ตรวจสอบคุณภาพการบริหารและการจัดการศึกษาเพื่อให้มีคุณภาพและมาตรฐานเป็นไปตามกำหนดและมาตรฐานเป็นไปตามกำหนด และเป็นไปตามนโยบายของชาติ

ส่วนรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน แบ่งออกเป็น 4 รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบที่ผู้บริหารมีอำนาจในการตัดสินใจ รูปแบบที่คณะครูมีอำนาจในการตัดสินใจ รูปแบบที่ชุมชนมีอำนาจในการตัดสินใจ และรูปแบบที่ผู้บริหาร ครู ชุมชน บริหารในรูปคณะกรรมการ มีบทบาทเป็นกรรมการที่ปรึกษา แต่อำนาจในการตัดสินใจอยู่ที่ผู้บริหารในการดำเนินงานของโรงเรียน

1.4 การบริหารงานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา

การปฏิรูปการศึกษามีความมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีความสามารถ และมีความสุข การดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีพลัง และมีประสิทธิภาพจำเป็นที่จะต้องมีการกระจายอำนาจ และให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และเป็นไปตามหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 3 พุทธศักราช 2553) ซึ่งให้มีการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาของไทยมีเอกภาพเชิงนโยบาย และมีความหลากหลายในทางปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา และกฎกระทรวง เรื่องกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, น. 29-33) ซึ่งระบุว่า อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 4 และมาตรา 39 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการออกกฎกระทรวงไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพิจารณาดำเนินการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษาในอำนาจหน้าที่ของตน แล้วแต่กรณี ในเรื่องดังต่อไปนี้

1) ด้านวิชาการ

- สาระหลักสูตรท้องถิ่น
- (ก) การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนา
- (ข) การวางแผนงานด้านวิชาการ
- (ค) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
- (ง) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
- (จ) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- (ฉ) การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
- (ช) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
- (ซ) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
- (ฌ) การนิเทศการศึกษา
- (ญ) การแนะแนว
- (ฎ) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
- (ฏ) การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
- (ฐ) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและ
- องค์กรอื่น
- (ฑ) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์
- หน่วยงานสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
- (ฒ) การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของ
- สถานศึกษา
- (ณ) การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
- (ด) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2) ด้านงบประมาณ

- (ก) การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อ
- ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วแต่กรณี
- (ข) การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน ตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณ
- จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง
- (ค) การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร
- (ง) การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ
- (จ) การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ
- (ฉ) การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ

- (ข) การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ
- (ช) การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
- (ฌ) การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา
- (ญ) การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- (ฎ) การวางแผนพัสดุ
- (ฏ) การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วแต่กรณี
- (ฐ) การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ
- (ฑ) การจัดหาพัสดุ
- (ฒ) การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ
- (ณ) การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน
- (ด) การเบิกเงินจากคลัง
- (ต) การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน
- (ถ) การนำเงินส่งคลัง
- (ท) การจัดทำบัญชีการเงิน
- (ธ) การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน
- (ณ) การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน
- 3) ด้านการบริหารงานบุคคล
- (ก) การวางแผนอัตรากำลัง
- (ข) การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- (ค) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- (ง) การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- (จ) การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
- (ฉ) การลาทุกประเภท
- (ช) การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- (ซ) การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- (ฌ) การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
- (ญ) การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- (ฎ) การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
- (ฏ) การออกจากราชการ
- (ฐ) การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
- (ฑ) การจัดทำ บัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

- การศึกษา
- (ฒ) การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - (ณ) การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
 - (ด) การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
 - (ต) การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- บุคลากรทางการศึกษา
- (ถ) การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต
 - (ท) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น
- 4) ด้านการบริหารทั่วไป
- (ก) การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
 - (ข) การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
 - (ค) การวางแผนการบริหารงานการศึกษา
 - (ง) งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
 - (จ) การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
 - (ฉ) การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
 - (ช) งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
 - (ซ) การดำเนินงานธุรการ
 - (ฌ) การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
 - (ญ) การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
 - (ฎ) การรับนักเรียน
 - (ฏ) การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิก
- สถานศึกษา
- (ฐ) การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย
 - (ฑ) การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
 - (ฒ) การทัศนศึกษา
 - (ณ) งานกิจการนักเรียน
 - (ด) การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
 - (ต) การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
 - (ถ) งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น
 - (ท) การรายงานผลการปฏิบัติงาน
 - (ธ) การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
 - (ด) แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

ข้อ 2 การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาตามข้อ 1 ให้คำนึงถึงหลักการดังต่อไปนี้

1) ความพร้อมและความเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ที่จะสามารถรับผิดชอบดำเนินการตามขีดความสามารถได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) ความสอดคล้องกับกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศหรือมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะกระจายอำนาจ

3) ความเป็นเอกภาพด้านมาตรฐานและนโยบายด้านการศึกษา

4) ความเป็นอิสระและความคล่องตัวในการบริหารและการจัดการศึกษา

5) มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชน และผู้มีส่วนได้เสียในพื้นที่

6) มุ่งให้เกิดผลสำเร็จแก่สถานศึกษา โดยเน้นการกระจายอำนาจให้แก่สถานศึกษาให้มากที่สุด เพื่อให้สถานศึกษานั้นมีความเข้มแข็งและความคล่องตัว

7) เพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพให้แก่สถานศึกษา

8) เพื่อให้ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการเป็นผู้ตัดสินใจในเรื่องนั้น ๆ

โดยตรง

ข้อ 3 การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาตามที่กำหนดในข้อ 1 เรื่องใดจะกำหนดให้คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษาเป็นผู้รับมอบการกระจายอำนาจ ให้เป็นไปตามที่ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วแต่กรณีประกาศกำหนด ทั้งนี้ ในประกาศดังกล่าวอาจกำหนดให้ในระยะแรกมีการกระจายอำนาจเฉพาะบางเรื่อง หรือกำหนดการกระจายอำนาจให้เขตพื้นที่การศึกษาหรือสถานศึกษาแตกต่างกัน ตามลักษณะหรือความพร้อมและความเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งอาจกำหนดเงื่อนไขที่ต้องปฏิบัติในการดำเนินการตามที่ได้รับมอบการกระจายอำนาจได้แต่จะต้องปรับปรุงการกระจายอำนาจนั้นให้เพิ่มมากขึ้นตามช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อให้เป็นไปตามหลักการในข้อ 2 สำหรับการกระจายอำนาจให้แก่สถานศึกษา อาจกำหนดให้การดำเนินการในเรื่องใดต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาด้วยก็ได้

สำนักบริหารงานกรมมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (2552, น. 1) จัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2552 โดยมีเนื้อหาสาระสำคัญครอบคลุมกลไกการบริหารโรงเรียนทั้ง 4 ด้านตามขอบข่ายและภารกิจการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล ได้แก่ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ประกอบด้วยมาตรฐานเรื่องต่างๆ ดังนี้

1. งานแผนงานและประกันคุณภาพ
2. งานวิชาการ
3. งานกิจการนักเรียน
4. งานบุคคล
5. งานธุรการ

6. งานการเงินและพัสดุ
7. งานบริการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
8. งานชุมชนและภาคีเครือข่าย

ในส่วนของงานบุคคลนั้น ถือว่าเป็นหน่วยสนับสนุนบุคลากรที่สำคัญในสถานศึกษามีจุดประสงค์หลักของงานบุคคลเพื่อดูแลอำนวยความสะดวกกับบุคลากรในโรงเรียน สร้างขวัญกำลังใจ ดูแลการรักษาสิทธิประโยชน์อันพึงมีพึงได้ของบุคลากร จัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถให้กับบุคลากร เช่น จัดการจัดการปฐมนิเทศให้บุคลากรเพื่อให้ทราบภาระงานเมื่อเริ่มเข้า สู่องค์กร จัดทำเอกสารแนบแนวทางปฏิบัติงาน จัดการนิเทศภายในเพื่อทบทวนบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ จัดการประชุมสัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนทักษะและศักยภาพในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร จัดระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง

สรุปว่าขอบข่ายและภารกิจการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลที่เป็นโรงเรียนในฝัน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป

1.5 บทบาทของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา

บทบาทของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา มีผู้กล่าวไว้ดังนี้

วิจิตร ศรีสอาน (2540, น. 16-17) ได้กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา เกี่ยวกับการบริหารงานไว้ดังนี้

1. ผู้บริหารต้องมีความรับผิดชอบต่อการพัฒนาจุดมุ่งหมาย เป้าหมาย นโยบายของสถานศึกษา เพื่อจะได้ใช้เป็นแนวทางในการบริหาร
2. ผู้บริหารจะต้องมีบทบาทในการจัดวางตัวบุคลากรเพื่อให้สามารถทำหน้าที่บรรลุตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา
3. บทบาทด้านการจัดเวลาสถานที่เพื่อประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอน
4. บทบาทและความรับผิดชอบต่อการจัดหาวัสดุอุปกรณ์และอาคารสถานที่เพื่อประโยชน์ของการจัดการศึกษา
5. ผู้บริหารจะต้องมีบทบาทในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร
6. บทบาทด้านการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

สุรัฐ ศิลปอนันต์ (2543, น. 133-134) กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาในการปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้สถานศึกษามีคุณภาพไว้ว่า การบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ผู้บริหารจะต้องแสดงความรับผิดชอบต่อทีมปรับปรุงสถานศึกษาให้ชัดเจน ผู้นำของทีมนี้จะต้องมีความแข็งแกร่ง เป็นผู้คิดยุทธศาสตร์ในการทำงานของทีมและของสถานศึกษา เป็นผู้พาตัวเข้าแทรกแซงในกิจกรรมต่างๆ เมื่อจำเป็น

สมศักดิ์ คงเที่ยง (2548, น. 1-2) กล่าวว่า การดำเนินงานทั้งหลายในสถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพและบังเกิดประสิทธิผลเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับการบริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ ดังนั้น

ในการบริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานสถานศึกษามีทักษะทางการบริหารการศึกษา เทคนิคและวิธีการในการบริหารงานด้านต่างๆ ของสถานศึกษาเพื่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 3 พุทธศักราช 2553) ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปดังนี้

1. จัดรูปแบบการศึกษา ตาม มาตรา 15 การจัดการศึกษามีสามรูปแบบ คือ การศึกษาในระบบ การศึกษา นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

2. จัดกระบวนการศึกษา ตาม มาตรา 24 การจัดกระบวนการเรียนรู้ ให้สถานศึกษา และหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการดังต่อไปนี้

2.1 จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

2.2 ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา

2.3 จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติ ให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

2.4 จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่างๆ อย่างได้ สดส่วน สมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ใน ทุกวิชา

2.5 ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้ การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไป พร้อมกันจากสื่อ การเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่างๆ

2.6 จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือ กับ บิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

มาตรา 25 รัฐต้องส่งเสริมการดำเนินงานและการจัดตั้งแหล่งการเรียนรู้ ตลอดชีวิตทุกรูปแบบ ได้แก่ ห้องสมุดประชาชน พิพิธภัณฑ์ หอศิลป์ สวนสัตว์ สวนสาธารณะ สวนพฤกษศาสตร์ อุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ศูนย์การกีฬาและนันทนาการ แหล่งข้อมูล และแหล่งการเรียนรู้อื่นอย่างพอเพียงและมีประสิทธิภาพ

มาตรา 26 ให้สถานศึกษาจัดการประเมินผู้เรียนโดยพิจารณาจากพัฒนาการ ของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรมและการทดสอบ ควบคุม ไปในกระบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสมของแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษาให้ สถานศึกษาใช้วิธีการที่หลากหลายในการจัดสรรโอกาสการเข้าศึกษาต่อ และให้นำผลการประเมิน ผู้เรียนตามวาระหนึ่งมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

มาตรา 27 ให้คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อความเป็นไทย ความเป็นพลเมืองที่ดีของชาติ การดำรงชีวิต และ การประกอบอาชีพ ตลอดจนเพื่อการศึกษาต่อให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีหน้าที่จัดทำสาระของ

หลักสูตรตามวัตถุประสงค์ ในวรรคหนึ่งในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

มาตรา 28 หลักสูตรการศึกษาระดับต่างๆ รวมทั้งหลักสูตรการศึกษาสำหรับบุคคลตามมาตรา 10 วรรคสอง วรรคสาม และวรรคสี่ ต้องมีลักษณะหลากหลาย ทั้งนี้ให้จัดตามความเหมาะสมของแต่ละระดับ โดยมุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลให้เหมาะสมแก่วัย และศักยภาพสาระของหลักสูตร ทั้งที่เป็นวิชาการ และวิชาชีพ ต้องมุ่งพัฒนาคนให้มีความสมดุล ทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดีงาม และความรับผิดชอบต่อสังคม สำหรับหลักสูตรการศึกษาระดับอุดมศึกษา นอกจากคุณลักษณะในวรรคหนึ่ง และวรรคสองแล้ว ยังมีความมุ่งหมายเฉพาะที่จะพัฒนาวิชาการ วิชาชีพขั้นสูงและการค้นคว้า วิจัย เพื่อพัฒนาองค์ความรู้และพัฒนาสังคม

มาตรา 29 ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยจัดกระบวนการ เรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญา และวิทยาการต่างๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับ สภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การ พัฒนาระหว่างชุมชน

มาตรา 30 ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา

3. บริหารจัดการศึกษา 4 ด้าน ตาม มาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการและสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง

4. เป็นคณะกรรมการสถานศึกษา ตาม มาตรา 40 ให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาของแต่ละสถานศึกษา เพื่อทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมสนับสนุน กิจการของสถานศึกษา ประกอบด้วยผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิ

5. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา ตามมาตรา 48 ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการ บริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปี เสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนา คุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก

มาตรา 50 ให้สถานศึกษาให้ความร่วมมือในการจัดเตรียมเอกสารหลักฐานต่างๆ ที่มีข้อมูลเกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ตลอดจนให้บุคลากร คณะกรรมการของสถานศึกษา รวมทั้งผู้ปกครองและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ให้ข้อมูลเพิ่มเติมในส่วนที่พิจารณาเห็นว่าเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติภารกิจของสถานศึกษา ตามคำร้องขอของสำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมิน

คุณภาพการศึกษา หรือบุคคลหรือหน่วยงานภายนอกที่สำนักงานดังกล่าวรับรอง ที่ทำการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา

6. ปกครองดูแลบำรุงรักษาทรัพย์สินฯ ตามมาตรา 59 ให้สถานศึกษาของรัฐที่เป็นนิติบุคคล มีอำนาจในการปกครอง ดูแล บำรุงรักษา ใช้ และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา ทั้งที่เป็นที่ราชพัสดุ ตามกฎหมายว่าด้วยที่ราชพัสดุ และที่เป็นทรัพย์สินอื่น รวมทั้งจัดหารายได้จากบริการของสถานศึกษา และเก็บค่าธรรมเนียมการศึกษาที่ไม่ขัดหรือแย้งกับนโยบายวัตถุประสงค์ และภารกิจหลักของสถานศึกษา

7. พัฒนาบุคลากร นักเรียนด้านเทคโนโลยีฯ มาตรา 65 ให้มีการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านผู้ผลิต และผู้ใช้เทคโนโลยี เพื่อการศึกษา เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการผลิต รวมทั้งการใช้ เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ

มาตรา 66 ผู้เรียนมีสิทธิได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในโอกาสแรกที่ทำได้ เพื่อให้มีความรู้และทักษะเพียงพอที่จะใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542, น. 4-8)

ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการบริหารจัดการและขอบเขตการปฏิบัติหน้าที่ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล ในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546 กำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, น. 8-10)

ข้อ 3 ในระเบียบนี้

"สถานศึกษา" หมายความว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล ในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ตามประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

"คณะกรรมการ" หมายความว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล

ข้อ 4 ให้สถานศึกษามีวัตถุประสงค์และอำนาจหน้าที่เพื่อจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ และกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ

ข้อ 5 ในกิจการทั่วไปของสถานศึกษาที่เกี่ยวกับบุคคลภายนอกให้ผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นผู้แทนของนิติบุคคลสถานศึกษา

ข้อ 6 ให้สถานศึกษามีอำนาจปกครอง ดูแล บำรุง รักษา ใช้ และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้แก่สถานศึกษา เว้นแต่การจำหน่ายอสังหาริมทรัพย์ที่มีผู้อุทิศให้สถานศึกษา ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ

เมื่อจำหน่ายอสังหาริมทรัพย์ตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้สถานศึกษารายงานให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทราบโดยเร็ว

ในกรณีที่มีความจำเป็นเพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อาจวางระเบียบเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศตามวรรคหนึ่งก็ได้

ข้อ 7 ในกรณีที่จะต้องมีการจดทะเบียนสิทธิ ขึ้นทะเบียนหรือดำเนินการทางทะเบียนใดๆ เกี่ยวกับทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้แก่สถานศึกษา ให้สถานศึกษาสามารถดำเนินการทางทะเบียนดังกล่าวได้ในนามนิติบุคคลสถานศึกษา

นอกจากนี้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 ได้กำหนดให้ผู้บริหารจะต้องมีบทบาทและภาระหน้าที่ ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542, น. 18-19)

1. บทบาทหน้าที่ ด้านวิชาการ
 - 1.1 มีความรู้และเป็นผู้นำทางวิชาการ
 - 1.2 มีความรู้มีทักษะและประสบการณ์ด้านการบริหาร
 - 1.3 เป็นผู้ใช้ความรู้และประสบการณ์แก้ปัญหา
 - 1.4 เป็นผู้ นำในการสร้างวิสัยทัศน์
 - 1.5 เป็นผู้ นำด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์
 - 1.6 เป็นผู้ นำในการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา
 - 1.7 เป็นผู้ นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ
 - 1.8 บริหารงานโดยคำนึงถึงมาตรฐานการศึกษา
2. บทบาทหน้าที่ด้านการบริหารงานงบประมาณ
 - 2.1 เป็นผู้ ทำความเข้าใจนโยบาย อำนาจหน้าที่ และกิจกรรมในหน่วยงาน
 - 2.2 เป็นผู้ นำระบบประมาณมาใช้ในการบริหาร
 - 2.3 เข้าใจระเบียบการเงินการคลังและการพัสดุ
 - 2.4 สร้างความซื่อสัตย์สุจริตในการใช้งบประมาณ
 - 2.5 มีความละเอียดรอบคอบ
 - 2.6 มีความสามารถในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล
 - 2.7 หมั่นตรวจสอบการใช้งบประมาณอยู่เสมอ
 - 2.8 รายงานการใช้งบประมาณอย่างเป็นระบบ
3. บทบาทหน้าที่ด้านการบริหารงานบุคคล
 - 3.1 มีความรู้ทักษะและประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคล
 - 3.2 เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน
 - 3.3 มีมนุษยสัมพันธ์
 - 3.4 มีอารมณ์ขัน
 - 3.5 เป็นนักประชาธิปไตย
 - 3.6 เป็นนักประนีประนอม
 - 3.7 มีความอดทนอดกลั้น
 - 3.8 เป็นนักพูดที่ดี
 - 3.9 มีความสามารถในการจูงใจคน
 - 3.10 มุ่งพัฒนาองค์กร
4. บทบาทหน้าที่ด้านการบริหารงานทั่วไป
 - 4.1 เป็นนักวางแผนและกำหนดนโยบายที่ดี

- 4.2 เป็นผู้ตัดสินใจสั่งการ
- 4.3 มีความรู้การบริหารโดยใช้ระบบสารสนเทศที่ทันสมัย
- 4.4 เป็นผู้มีความสามารถในการสื่อสาร
- 4.5 รู้จักมอบอำนาจและรับผิดชอบอย่างเหมาะสม
- 4.6 เป็นผู้ควบคุมกำกับติดตามและนิเทศงานที่ดี

จากการศึกษาบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาดังกล่าว สรุปได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบบังคับบัญชาบุคลากรในสถานศึกษา บริหารกิจการของสถานศึกษา การวางแผนการปฏิบัติงาน การควบคุม กำกับ ดูแลเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ งบประมาณ การบริหาร งานบุคคล การบริหารทั่วไป งานอื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติ คือ

1. บังคับบัญชาบุคลากรในสถานศึกษา มีอำนาจหน้าที่บริหารกิจการของสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ นโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา
2. วางแผนพัฒนาการศึกษา ประเมินและจัดทำรายงานเกี่ยวกับกิจการของสถานศึกษา
3. จัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดกระบวนการเรียนรู้การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา การนิเทศ และการวัดผลประเมินผล
4. ส่งเสริมและจัดการศึกษา ฝึกอบรมให้กับผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมายทั้งในระบบนอกระบบ และตามอัธยาศัย
5. จัดทำระบบประกันคุณภาพการศึกษา
6. บริหารงบประมาณ การเงิน และทรัพย์สิน
7. วางแผนการบริหารงานบุคคล การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การส่งเสริมประสิทธิภาพ
8. ในการปฏิบัติงาน วินัย การรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์ และร้องทุกข์
9. จัดทำมาตรฐานและภาระงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
10. ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรในสถานศึกษาให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
11. ประสานความร่วมมือกับชุมชนและท้องถิ่น ในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาและให้บริการวิชาชีพแก่ชุมชน
12. จัดระบบควบคุมภายในสถานศึกษา
13. จัดระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน
14. เป็นผู้แทนของสถานศึกษาในกิจการทั่วไป รวมทั้งที่ได้รับมอบอำนาจสัญญาในราชการของสถานศึกษา ตามวงเงินงบประมาณที่สถานศึกษาได้รับ ตามที่ได้รับมอบอำนาจ
15. ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

2. แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู

2.1 ความหมายการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

การเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีผู้กล่าวไว้ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, น. 51) ได้กำหนดกรอบการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ว่าเป็นภารกิจสำคัญที่ส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ การบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล โดยในด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ นั้น มีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริม บุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่ รับผิดชอบ ให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ส่งเสริมครูและบุคลากรทางการ ศึกษา ปฏิบัติงานเต็มศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณอย่างมีมาตรฐานวิชาชีพ และเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ ได้รับยกย่อง เชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและความก้าวหน้า ในวิชาชีพ

روبบินส์ และคูลเลอร์ (Robbins & Coulter, 2003, อ้างถึงใน จิตติมา อัครธิติพงศ์, 2556, น. 16) ได้กล่าวไว้ คำว่า ความมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) หมายถึง การสามารถ ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย เป็นการทำสิ่งต่างๆ ที่ถูกต้อง (Doing the right thing) ส่วนคำว่า ความมีประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การทำงานโดย สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด นั่นคือ ลดค่าใช้จ่ายด้านวัสดุและอุปกรณ์ลงได้เป็นการทำสิ่งต่างๆ ให้ถูกต้อง (Doing the thing right)

สมใจ ลักษณะ (2552, น. 11) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ เป็นเรื่องของการใช้ปัจจัย และกระบวนการในการดำเนินงาน โดยมีผลผลิตที่ได้รับเป็นตัวกำกับกับการแสดงประสิทธิภาพของ การดำเนินงานใดๆ อาจแสดงค่าของ ประสิทธิภาพในลักษณะการเปรียบเทียบระหว่างค่าใช้จ่าย ในการลงทุนกับผลกำไรที่ได้รับ ซึ่งถ้าผลกำไรมีสูงกว่าต้นทุนเท่าไรก็ยิ่งแสดงถึงประสิทธิภาพมากขึ้น ประสิทธิภาพอาจไม่แสดงเป็นค่า ประสิทธิภาพเชิงตัวเลข แต่แสดงด้วยการบันทึกถึงลักษณะการใช้ เงิน วัสดุ คน และเวลาในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ประหยัด ไม่มีการสูญเปล่าเกินความจำเป็น รวมถึงมีการใช้กลยุทธ์ หรือเทคนิควิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมสามารถนำไปสู่การบังเกิดผลได้เร็ว ตรงและมีคุณภาพ ประสิทธิภาพมี 2 ระดับ คือ 1) ประสิทธิภาพของบุคคล และ 2) ประสิทธิภาพของ องค์กร

ประสิทธิภาพของบุคคล การมีประสิทธิภาพหมายความว่า การทำงานเสร็จโดย สูญเสียเวลาและเสียพลังงานน้อยที่สุด ค่านิยมการทำงานที่ยึดกับสังคมคือ การทำงานได้เร็วและได้งานดี

บุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน คือบุคคลที่ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็ม ความสามารถ ใช้กลวิธีหรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานได้มาก เป็นผลงานที่มีคุณภาพ เป็นที่น่าพอใจโดย สิ้นเปลืองทุนค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อย เป็นบุคคลที่มีความสุขและพอใจ

ในการทำงาน เป็นบุคคลที่มีความพอใจจะเพิ่มพูน คุณภาพและปริมาณของผลงาน คิดค้น ดัดแปลง วิธีการทำงาน ให้ได้ผลดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ

ประสิทธิภาพขององค์กร คือ การที่องค์กรสามารถดำเนินงานต่างๆ ตามภารกิจหน้าที่ขององค์กรโดยใช้ทรัพยากร ปัจจัยต่างๆ รวมถึงกำลังคน อย่างคุ้มค่าที่สุด มีการสูญเสียเปล่าน้อยที่สุด มีลักษณะของการดำเนินงานไปสู่ผลตามวัตถุประสงค์ได้อย่างดีโดยประหยัด ทั้งเวลา ทรัพยากร และกำลังคน องค์กรมีระบบการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการผลิตและการบริการได้ตามเป้าหมาย องค์กรมีความสามารถประยุกต์ศาสตร์กลยุทธ์ เทคนิควิธีการ และเทคโนโลยีอย่างฉลาดทำให้เกิดวิธีการทำงานที่เหมาะสม มีความราบรื่นในการดำเนินงาน มีปัญหาอุปสรรคและความขัดแย้งน้อยที่สุด บุคลากรมีขวัญ กำลังใจดี มีความสุขความพอใจในการทำงาน สิ่งที่ควรระลึกคือ แม้คำว่าประสิทธิภาพจะเป็นส่วนย่อยของคำว่าประสิทธิผล แต่เมื่อพิจารณาความมีประสิทธิภาพขององค์กร จะเน้นปัจจัยและกระบวนการที่เชื่อมโยงไปสู่ผลผลิต แบบครบวงจร นั่นคือพิจารณาประสิทธิภาพในลักษณะที่มีการจัดปัจจัย และใช้กระบวนการอย่าง คุ้มค่า ไม่สูญเสียเปล่า ไม่สิ้นเปลือง ใช้วิธีการทำงานและวิธีการบริหารจัดการที่ดีให้องค์กร สามารถบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์

กิบสัน และคณะ (Gibson and Others, 1988, p. 37, อ้างถึงใน สมใจ ลักษณะ, 2552, น. 10) ให้ความหมายของประสิทธิภาพ (Efficiency) ว่าโดยทั่วไป เมื่อพูดถึงประสิทธิภาพก็จะหมายถึงอัตราส่วนของผลผลิตต่อปัจจัย (Ratio of outputs to inputs) การวัดประสิทธิภาพจะวัดตัวบ่งชี้หลายตัวประกอบด้วยกัน เช่น 1) อัตราการได้ผลตอบแทน (Rate of return) ในเงินลงทุนหรือทรัพย์สินที่เป็นทุน 2) ค่าใช้จ่ายต่อหน่วยผลผลิต (Unit cost) 3) อัตราการสูญเสียเปล่าสิ้นเปลืองการใช้ทรัพยากร และ 4) อัตราส่วนของผลกำไรต่อค่าใช้จ่ายในการลงทุน

ดังนั้น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การกระทำของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถและความพร้อม พยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานของตนอย่างคล่องแคล่วด้วยความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพและมาตรฐาน จึงสรุปได้ว่า บุคคลจะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต้องเกิดจากความขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงานพร้อมด้วยจิตใจที่ซื่อสัตย์ และภักดีต่อองค์กร งานจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้หรือดียิ่งขึ้น

2.2 แนวทางเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 หมวด 5 ว่าด้วยการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ดังนี้

มาตรา 72 ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยยึดหลักการปฏิบัติตนที่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ ถือว่าผู้นั้นมีความชอบสมควรได้รับบำเหน็จความชอบ ซึ่งอาจเป็นบันทึกคำชมเชย รางวัล เครื่องเชิดชูเกียรติ หรือการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการบริหารงานบุคคลในเรื่องอื่น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

มาตรา 73 การเลื่อนขึ้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นพิจารณา โดยการพิจารณาให้ยึดหลักคุณธรรม มีความเที่ยงธรรม เปิดเผย โปร่งใส และพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก และความประพฤติในการรักษา วินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ทั้งนี้ ภายใต้บังคับมาตรา 74 การเลื่อนขึ้นเงินเดือน ตามวรรคหนึ่ง ให้พิจารณาผลการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน เป็นหลักตามแนวทางการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนขึ้นเงินเดือน ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาไม่ส่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใด ให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งให้ผู้นั้นทราบพร้อมเหตุผลที่ไม่เลื่อนขึ้นเงินเดือน

การเลื่อนขึ้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเมื่อได้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามวรรคสามแล้ว ให้ผู้ที่มีอำนาจตามมาตรา 53 เป็นผู้ส่งเลื่อนขึ้นเงินเดือน มาตรา 74 ให้ ก.ค.ศ. กำหนดขึ้นเงินเดือนประสิทธิภาพของตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในตำแหน่งที่มีวิทยฐานะ เพื่อให้ปฏิบัติงานบังเกิดผลดีและมีความก้าวหน้า และได้มาตรฐานงานของทางราชการ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

มาตรา 75 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ ให้กระทรวงเจ้าสังกัด ส่วนราชการและหน่วยงานการศึกษาดำเนินการยกย่องเชิดชูเกียรติตามควรแก่กรณีเพื่อประโยชน์ในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ก.ค.ศ. อาจกำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ที่มีผลงานหรือผลการปฏิบัติงานดีเด่น หรือผู้ที่ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติให้ได้รับเงินวิทยพัฒน์ได้ ตามระเบียบที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี

มาตรา 76 ให้ส่วนราชการและหน่วยงานการศึกษามีหน้าที่จัดสวัสดิการให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามความเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

มาตรา 77 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดถึงแก่ความตาย อันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้จัดสวัสดิการแก่ครอบครัวตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี คณะรัฐมนตรีอาจพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้แก่ผู้นั้นเป็นกรณีพิเศษ เพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญก็ได้

มาตรา 78 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใด ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ตามมาตรา 45 หรือมาตรา 50 ก่อนการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ ให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงาน ระเบียบแบบแผน หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของข้าราชการในฐานะเป็นพลเมืองที่ดี ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

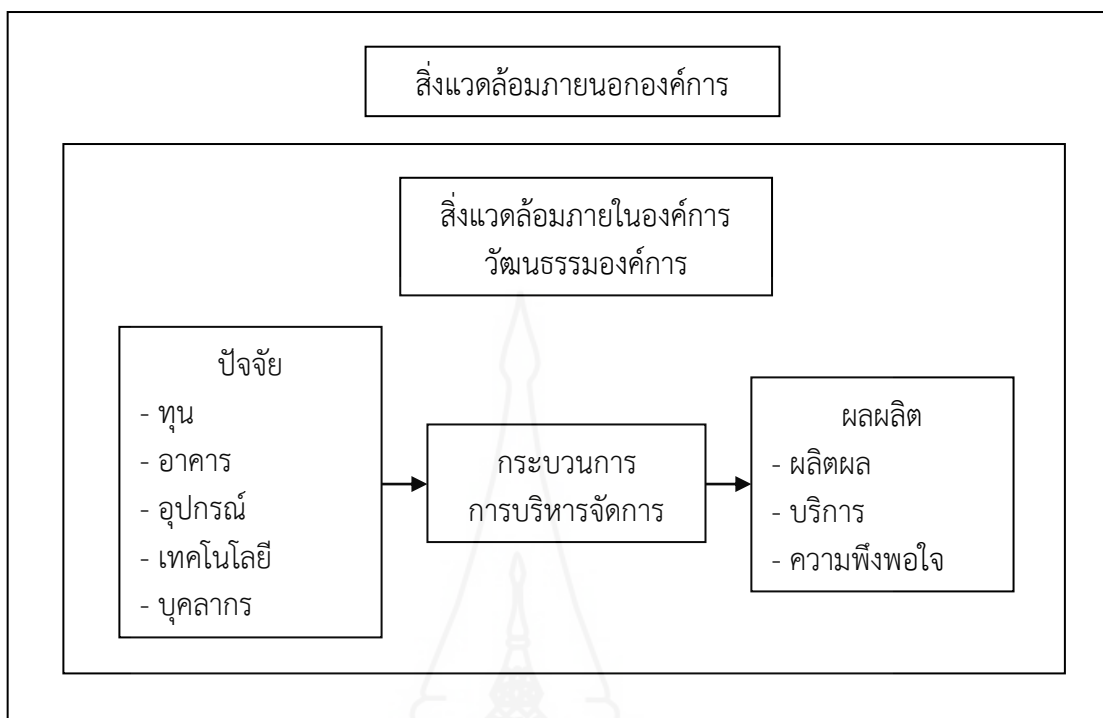
มาตรา 79 ให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา และมีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

มาตรา 80 ให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบางตำแหน่งและบางวิทยฐานะ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิด ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

มาตรา 81 ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุนผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยการให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานวิจัยและพัฒนาตามระเบียบที่ ก.ค.ศ. กำหนด ในกรณีที่มีความจำเป็นหรือเป็นความต้องการของหน่วยงานเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาหรือวิชาชีพ หรือคุณวุฒิขาดแคลน ผู้บังคับบัญชาอาจส่งหรืออนุญาตให้ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย โดยอนุมัติ ก.ค.ศ. หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ การศึกษาที่ได้รับมอบหมาย โดยให้ถือเป็นกรปฏิบัติหน้าที่ราชการ และมีสิทธิได้เลื่อนขั้นเงินเดือนใน ระหว่างลาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ภายใต้บังคับมาตรา 73 วรรคสาม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542, น. 7-9)

จิตติมา อัครธิตินพงศ์ (2556, น. 16) กล่าวว่า การทำงานให้มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ มีผลงานได้คุณภาพเป็นที่ปรารถนาของทุกคนในองค์กร เป็นที่ทราบกันดีว่า คุณภาพเป็น มาตรฐานของการปฏิบัติโดยมีเป้าหมายหรือชุดของข้อกำหนด คุณภาพเป็นเป้าหมายที่วัดได้เป็นพลัง ต่อเนื่องที่จะปรับปรุงการปฏิบัติให้ได้ระดับ ความเป็นเลิศ เป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากการกระทำ สามารถ สร้างคุณภาพได้ คุณภาพเป็นมาตรฐานที่เป็นฐานให้ตัดสินใจ ว่าจะต้องทำอะไรบ้าง เพื่อสนอง ความต้องการของลูกค้า ลูกค้าจะพึงพอใจ สินค้าหรือบริการที่เสนอหรือไม่ หากพึงพอใจก็อาจเรียกได้ ว่า ได้หรือบรรลุเป้าหมายคุณภาพ ขณะเดียวกันผู้ปฏิบัติงาน ทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งใจ เรียกว่า มีประสิทธิภาพ ส่วนใช้ทรัพยากรในการทำงานอย่างประหยัด เรียกว่า ทำงานมีประสิทธิภาพ และ กล่าวได้ว่า องค์ประกอบที่นำไปสู่ประสิทธิภาพขององค์กร จะประกอบไปด้วยองค์ประกอบด้านปัจจัย องค์ประกอบด้านกระบวนการ องค์ประกอบด้านผลผลิต และองค์ประกอบของการพัฒนา ประสิทธิภาพในการทำงานจะประกอบด้วย สิ่งแวดล้อมนอกองค์กร สิ่งแวดล้อมในองค์กร ปัจจัย ขององค์กร กระบวนการขององค์กร และการสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน จะมีแนวคิดอยู่ 2 วิธี คือ การลดต้นทุนคุณภาพ และการลดความสูญเสียเปล่า ซึ่งการลดต้นทุนคุณภาพ จะแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ต้นทุนล้นเหลือภายใน และต้นทุนล้นเหลือภายนอก และการลดความสูญเสียเปล่า จะแบ่งออกเป็น 7 ประเภท คือความสูญเสียเปล่าที่เกิดจากการผลิตมากเกินไป เกิดจากการผลิตบกพร่อง เกิดจากเวลา รอคอย ความล่าช้าเกิดจากสินค้าคงคลังมาก/งานอยู่ระหว่างผลิต เกิดจากการขนของ เกิดจากกระบวนการขาดประสิทธิภาพ เกิดจากการเคลื่อนไหวหรือการกระทำที่ไม่จำเป็น

องค์ประกอบของการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน ในองค์กรเป็นหัวใจของการนำองค์กรไปสู่การบรรลุผลความสำเร็จของการดำเนินงาน องค์กรจะมี ผลผลิตเป็นที่น่าพอใจทั้งในด้านการผลิต การบริการมีความเจริญก้าวหน้าและสร้างความพึงพอใจ ทั้งแก่ลูกค้าและแก่บุคลากรขององค์กร ก็ขึ้นกับองค์ประกอบสำคัญ ดังแสดงในภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 องค์ประกอบการพัฒนาประสิทธิภาพ

ที่มา: จิตติมา อัครฉติพงษ์ (2556, น. 17)

2.3 บทบาทของผู้บริหารในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 3 พุทธศักราช 2553) ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ดังนี้

มาตรา 24 การจัดกระบวนการเรียนรู้ ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกัน จากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ

มาตรา 30 ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา

มาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง

มาตรา 50 ให้สถานศึกษาให้ความร่วมมือในการจัดเตรียมเอกสารหลักฐานต่างๆ ที่มีข้อมูลเกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ตลอดจนให้บุคลากร คณะกรรมการของสถานศึกษา รวมทั้งผู้ปกครองและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ให้ข้อมูลเพิ่มเติมในส่วนที่พิจารณาเห็นว่าเกี่ยวข้องกับ การ ปฏิบัติภารกิจของสถานศึกษา ตามคำร้องขอของสำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษาหรือบุคคลหรือหน่วยงานภายนอกที่สำนักงานดังกล่าวรับรอง ที่ทำการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา

มาตรา 65 ให้มีการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านผู้ผลิต และผู้ใช้เทคโนโลยี เพื่อการศึกษา เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการผลิต รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. (2553, น. 21) ได้กล่าวถึงผู้นำทีมที่มีส่วนในการเสริมสร้างประสิทธิของทีมงานว่า ผู้นำควรมีรูปแบบหรือลักษณะที่แสดงออกให้ผู้อื่นเห็นถึงความดีหรือลักษณะเด่น โดยพฤติกรรมที่แสดงออกมานั้นขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่มีความแตกต่างกัน ดังนั้น ลักษณะผู้นำควรมีรูปแบบที่ผสมผสานกัน ทั้งในแง่ของความเป็นประชาธิปไตยและแบบเผด็จการ โดยมีลักษณะรูปแบบตามหลักทฤษฎีของโรเบิร์ต เฮาส์ (Robert House) ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้

1. แบบชี้แนะ (Directive Leadership) ผู้นำแบบชี้แนะหรือผู้นำแบบอัตตาริปไตย คือ ผู้นำจะบอกหรือสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในสิ่งที่ต้องการ ควบคุมการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด ดูแลให้ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบและวิธีการทำงาน จัดตารางการทำงานและประสานงาน

2. แบบสนับสนุน (Supportive Leadership) ผู้นำแบบสนับสนุน คือผู้นำที่มีบุคลิก และพฤติกรรมที่เป็นกันเอง บรรยากาศการทำงานจะมุ่งเน้นความพึงพอใจ และให้ความสนใจต่อความต้องการและความเป็นอยู่ของสมาชิก เปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและให้คำปรึกษา แนะนำในการปฏิบัติงาน รูปแบบนี้จะใช้ในงานที่ผู้ร่วมงานมีลักษณะหลากหลาย มีความขัดแย้งสูง และต้องการสร้างทีมงานสามารถนำมาใช้ได้ในกรณีที่ผู้นำต้องให้ความสำคัญกับสมาชิกหรือลูกทีม และประสานงานผู้บังคับบัญชาอาชีพแผนงาน/โครงการ ที่ต้องมีการติดต่อประสานงานในด้านต่างๆ ทั้งบุคลากร งบประมาณ เครื่องมือวัสดุอุปกรณ์การบริหารจัดการ (4M) รวมถึงการสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาทักษะเพื่อสร้างองค์ความรู้

3. แบบเน้นสัมฤทธิ์ผล (Achievement-Oriented) ผู้นำแบบเน้นสัมฤทธิ์ผล คือ ผู้นำที่มุ่งความสำเร็จของงานเป็นสำคัญ โดยจะตั้งเป้าหมายงานที่ท้าทาย พยายามปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีที่สุด เน้นผลงานที่สูงกว่ามาตรฐานและให้ความมั่นใจว่าสมาชิกต้องปฏิบัติงานได้สูงกว่ามาตรฐาน หวังผลสำเร็จสูง

4. แบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership) ผู้นำแบบมีส่วนร่วม คือ ผู้นำที่แสวงหาความคิดและข้อเสนอแนะต่างๆ จากสมาชิกเพื่อนำมาพิจารณาในการปฏิบัติงานและการตัดสินใจ รูปแบบผู้นำแบบมีส่วนร่วมเหมาะสมกับสถานการณ์ที่ผู้นำมีความประสงค์ให้เกิดการทำงานในลักษณะร่วมแรงร่วมใจ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรหรือสมาชิกให้มีคุณสมบัติในการเป็นผู้นำ เพิ่มทักษะกล้าคิด กล้าตัดสินใจและสามารถควบคุมการทำงานได้ด้วยตนเอง เช่น

การจัดทำแผนแม่บทของหน่วยงานต้องมีการระดมความคิด ความเห็นและการวิเคราะห์สถานการณ์ ทั้งภายนอกและภายใน นำไปสู่การได้มาซึ่งวิสัยทัศน์พันธกิจและแผนการปฏิบัติงานในระดับต่างๆ

สนิท คงภักดี (2550, น. 23-25) ได้กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย

1. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ เป็นการดำเนินการของผู้บังคับบัญชา เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ และปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ผู้นั้นได้รับบำเหน็จความชอบ สอดคล้องกับ พรบ. ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 หมวด 5 มาตรา 72 ที่ระบุให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยยึดหลักการปฏิบัติตนที่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ ถือว่าผู้นั้นมีความชอบสมควรได้รับบำเหน็จความชอบ ซึ่งอาจเป็นบันทึกคำชมเชย รางวัล เครื่องเชิดชูเกียรติ หรือการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการบริหารงานบุคคลในเรื่องอื่น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2. การให้บำเหน็จความชอบ ผู้ใดปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล มีผลงานเป็นที่ประจักษ์สมควรที่จะได้รับบำเหน็จความชอบ ซึ่งอาจเป็นบันทึกคำชมเชย รางวัล เครื่องหมายเชิดชูเกียรติ หรือการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการบริหารงานบุคคลในเรื่องอื่นตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด สอดคล้องกับ พรบ. ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 หมวด 5 มาตรา 74 ให้ ก.ค.ศ. กำหนดขั้นเงินเดือนประสิทธิภาพของตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในตำแหน่งที่มีวิทยฐานะ เพื่อให้ปฏิบัติงานบังเกิดผลดีและมีความก้าวหน้าและได้มาตรฐานงานของทางราชการ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด มาตรา 75 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ ให้กระทรวงเจ้าสังกัด ส่วนราชการและหน่วยงานการศึกษาดำเนินการยกย่องเชิดชูเกียรติตามควรแก่กรณี เพื่อประโยชน์ในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ก.ค.ศ. อาจกำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ที่มีผลงานหรือผลการปฏิบัติงานดีเด่นหรือผู้ที่ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติให้ได้รับเงินวิทยพัฒน์ได้ ตามระเบียบที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี มาตรา 77 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดถึงแก่ความตาย อันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้จัดสวัสดิการแก่ครอบครัวตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี

3. การเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี การเลื่อนขั้นเงินเดือน หมายถึง การสั่งให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนในขั้นที่สูงกว่าขั้นที่ได้รับอยู่ เพื่อเป็นการตอบแทนความดีความชอบที่ผู้นั้นได้ปฏิบัติงานในระยะเวลาหนึ่ง ผู้ที่ปฏิบัติงานมีผลงานดีเด่น ก็จะได้รับการตอบแทน หรือความดีความชอบสูงกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานตามปกติ การเลื่อนขั้นเงินเดือน จึงเป็นสิ่งจูงใจหรือกระตุ้นให้ข้าราชการตั้งใจปฏิบัติงานให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ พรบ. ระเบียบข้าราชการ

ครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 หมวด 5 มาตรา 73 การเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นพิจารณา โดยการพิจารณาให้ยึดหลักคุณธรรม มีความเที่ยงธรรม เปิดเผย โปร่งใส และพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก และความประพฤติในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ทั้งนี้ ภายใต้บังคับมาตรา 74

สรุปได้ว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของผู้บริหารนั้น จะต้องให้ความสำคัญในเรื่องต่อไปนี้ การปฐมนิเทศ การนิเทศ การพัฒนา การจัดสวัสดิการ รวมถึงการประเมินผล ด้วย

2.3.1 การปฐมนิเทศ

การปฐมนิเทศ มีผู้กล่าวไว้ดังนี้

ชูชัย สมितिไกร (2555, น. 1) กล่าวว่า การปฐมนิเทศ หมายถึง กิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้น เพื่อต้อนรับบุคลากรใหม่ในการเข้าร่วมเป็นสมาชิก โดยการแนะนำให้รู้จักและสร้างความคุ้นเคยกับองค์กร กฎ ระเบียบ วิธีปฏิบัติ และบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่เดิม ตลอดจนสร้างความเข้าใจต่อวิถีทางในการปฏิบัติตนของบุคลากรภายในองค์กร และกล่าวว่าการปฐมนิเทศเป็นเรื่องที่สำคัญมากที่สุดสำหรับพนักงานใหม่ เพราะจะทำให้พนักงานเรียนรู้สิ่งสำคัญๆ ในบริษัทได้อย่างรวดเร็วเข้าใจบริษัทในเวลาที่ไม่นาน และไม่เสียเวลามากนักถ้ามีการเตรียมความพร้อมไว้อย่างดี จะทำให้พนักงานได้เรียนรู้ถึงเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจของบริษัท ผู้บริหารของบริษัท ผังองค์กร และแนวทางในการทำงาน รวมทั้งวัฒนธรรมขององค์กรในเบื้องต้น เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมพนักงานใหม่เวลาปฐมนิเทศจึงต้องทำอย่างตื่นตัวเต็มที่ ทำให้พนักงานใหม่รู้สึกได้ว่าเราตั้งใจต้อนรับเขาเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรอย่างเต็มที่ และพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือเวลามีปัญหาเกิดขึ้นในการทำงานในช่วงแรก การปฐมนิเทศต่างจากการอบรมทางเทคนิค ที่มีไว้ให้พนักงานสามารถทำงานตามการว่าจ้างได้โดยเร็วสร้างผลงานให้คุ้มค่าจ้างที่บริษัทเสียไป จึงต้องสอนวิธีการทำงานในรายละเอียด ติดตามประเมินผลจนกว่าจะทำได้

ชัยมงคล จำรูญ (2556, น. 1-2) กล่าวว่า เหตุที่ถือว่าการปฐมนิเทศเป็นสิ่งจำเป็นนั้น สาเหตุก็เพราะว่าโดยปกติองค์กรทุกแห่งย่อมเป็นสภาพที่ทำงานแห่งใหม่ของพนักงาน และมักจะมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอตามสภาพเงื่อนไข ตลอดจนวิธีการทำงานในบริษัท นโยบายและระเบียบปฏิบัติ รวมตลอดถึงโครงสร้างและเนื้อหาของงาน สิ่งเหล่านี้มักจะแตกต่างกันไปในแต่ละสภาพแวดล้อม และเปลี่ยนแปลงไปเรื่อย ๆ ในทุกองค์กรตามเวลา ดังนั้นเพื่อที่จะไม่ให้มีปัญหาในเรื่องความไม่เข้าใจ จึงจำเป็นที่จะต้องให้พนักงานได้มีโอกาสติดตามสิ่งที่เปลี่ยนแปลงเหล่านี้ และเรื่องนี้จะเห็นว่าหาใช่แต่เฉพาะพนักงานใหม่เท่านั้น แม้พนักงานเก่าที่เคยทำงานอยู่ก่อน เมื่อเวลาผ่านไปนาน ๆ การปฐมนิเทศก็อาจเป็นสิ่งจำเป็นต้องทำใหม่เช่นกัน ยิ่งในกรณีของพนักงานใหม่ด้วยแล้ว พนักงานใหม่ย่อมมีทัศนคติและมีลักษณะของตัวเองมาก่อน ความเข้าใจในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ โดยเฉพาะในบริษัทหรือหน่วยงานใหม่ที่จะต้องมาสังกัด ย่อมจะเป็นความเข้าใจของแต่ละคน ซึ่งอาจจะมีพื้นฐานที่ไม่ตรงกับสภาพที่เป็นอยู่ในหน่วยงานใหม่ของเขา จึงมักจะปรากฏอยู่เสมอว่า พนักงานใหม่ที่ไม่ได้รับการชี้แจงหรือปฐมนิเทศให้เข้าใจเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานนั้น เมื่ออยู่ไปสักระยะหนึ่งในช่วงแรกๆ นั้นเอง ก็จะมีการขัดแย้งทางจิตวิทยาขึ้น จนกลายเป็นการตีกันตระหนก

ประหม่า หรือเข้าใจสิ่งต่างๆ ผิดไป การปรับตัวจึงเป็นไปได้ไม่ราบรื่นและมักจะมีผลทำให้มีการลาออกเกิดขึ้นหรือไม่ก็ต้องใช้เวลานานกว่าที่จะเข้าใจสิ่งต่างๆ ได้ถูกต้อง

สงัด อุทรานันท์ (2550, น. 22-23) กล่าวถึง รูปแบบการจัดปฐมนิเทศ ว่า การจัดปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ องค์กรสามารถดำเนินการได้ตามความเหมาะสมและเกิดความพร้อมที่จะเอื้อให้เกิดประสิทธิภาพในการดูแลบุคลากรใหม่ โดยทั่วไปมี 2 รูปแบบ ดังนี้

1. การปฐมนิเทศเป็นรายบุคคล
 - 1.1 ลักษณะไม่เป็นทางการ
 - 1.2 เมื่อเริ่มแรกเข้าทำงาน
 - 1.3 มีผู้เข้ารับการปฐมนิเทศจำนวนไม่กี่คน
 - 1.4 ลักษณะเป็นพี่เลี้ยงสอนงาน
2. การปฐมนิเทศเป็นกลุ่ม
 - 1.1 ลักษณะเป็นพิธีการ
 - 1.2 จัดทำหลักสูตรการปฐมนิเทศอย่างชัดเจน
 - 1.3 ผู้เข้ารับการปฐมนิเทศมีจำนวนมาก

วิธีการปฐมนิเทศ มี 3 วิธีการดังนี้

1. วิธีการบอกกล่าว วิทยากรใช้แจกเอกสารประกอบการอธิบายชี้แจง ข้อมูลต่างๆ ให้ทราบ เช่น นโยบาย วัตถุประสงค์ กฎระเบียบ ข้อบังคับ สิทธิประโยชน์ตัวอย่างการบรรยาย การประชุมอภิปรายการอภิปรายกลุ่ม

2. วิธีการแสดง วิทยากรจัดให้มีการแสดง สภาพความเป็นจริง สิ่งที่กำลังมาจากของจริงหรือเป็นภาพ การสาธิต การใช้สื่อโทรทัศน์ เกมการจัดการ การสร้างสถานการณ์จำลอง

3. วิธีการกระทำ วิทยากรกำหนดให้ผู้เข้ารับการปฐมนิเทศทุกคนได้ลงมือปฏิบัติงานด้วยตนเอง การให้ไปช่วยงานผู้อื่น การหมุนเวียนงาน การแสดงบทบาทสมมุติ

หัวข้อการปฐมนิเทศ

1. เรื่องทั่วไปขององค์กร
 - 1.1 ประวัติความเป็นมา และอนาคตขององค์กร
 - 1.2 วิสัยทัศน์ ค่านิยม วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และนโยบายขององค์กร
 - 1.3 หน้าที่และภารกิจปัจจุบันขององค์กร
 - 1.4 โครงสร้างหน้าที่ความรับผิดชอบและความสัมพันธ์ของหน่วยงาน

ต่างๆ

1.5 หน้าที่ของงานในแผนกและความสัมพันธ์ต่อกิจกรรมอื่นๆ

2. สภาพปฏิบัติงาน

2.1 ประเภทของการจ้างงาน ระยะเวลาทดลองงาน การบรรจุ และการ

นับอายุงาน

2.2 รายละเอียดเรื่องค่าตอบแทน วิธีการจ่ายเงินเดือน การหักค่าใช้จ่าย

2.3 การเบิกเงินล่วงหน้า การหักภาษี การหักประกันสังคม

- 2.4 วันเวลาการปฏิบัติงาน การพัก การเข้าและหยุดงาน
- 2.5 จำนวนชั่วโมงในการปฏิบัติงาน หลักการจ่ายค่าล่วงเวลา และ
การปฏิบัติงานในวันหยุด
- 2.6 ระเบียบข้อบังคับต่างๆ
- 2.7 ข้อกำหนดเกี่ยวกับวินัย เช่น การตรงต่อเวลา การเข้าทำงาน การระมัดระวังความปลอดภัย การแต่งกาย พฤติกรรมที่ถูกต้อง ระเบียบการลา ฯลฯ
- 3. สิทธิสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน
 - 3.1 เกี่ยวกับค่าตอบแทนและผลประโยชน์ เช่น การขึ้นเงินเดือน
การประเมินผลงาน
 - 3.2 เวลาการทำงานปกติ วันทำงานปกติ วันหยุด เวลาพัก วันลาต่างๆ
 - 3.3 การให้บริการด้านต่างๆ
 - 3.4 อธิบายให้ทราบเกี่ยวกับเงื่อนไขและวิธีปฏิบัติ เช่น การรูดบัตร
การบันทึกเวลา การเดินทาง หอพัก ฯลฯ

ดังนั้น การปฐมนิเทศ หมายถึง การแนะนำ ชี้แนะเพื่อการศึกษาและการทำงานในเบื้องต้น เป็นภารกิจของผู้บริหารที่จะต้องจัดโครงการปฐมนิเทศขึ้นมา เพื่อที่จะช่วยให้พนักงานสามารถปรับตัวให้เข้ากันได้เป็นอย่างดีในระยะแรกนั่นเอง ทั้งนี้ก็ย่อมเป็นประโยชน์ที่จะช่วยให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจที่ปกติ และมีความเข้าใจในสิ่งต่างๆ จากข้อมูลที่ได้รับจากการปฐมนิเทศนั้น ซึ่งโรงเรียนจะต้องดำเนินการให้มีการกำหนดแผนการ กรอบเนื้อหา กิจกรรมการปฐมนิเทศที่ชัดเจนเป็นปฏิทินปฏิบัติงานประจำปี มีการแต่งตั้ง มอบหมาย ผู้รับผิดชอบ และประชุมหารือระหว่างผู้บริหาร ผู้นิเทศและบุคลากร เพื่อให้ได้มาซึ่งปัญหา และความจำเป็นที่ต้องมีการปฐมนิเทศ มีการจัดทำเอกสารหรือคู่มือปฏิบัติงาน ให้ผู้รับการปฐมนิเทศได้ศึกษาเพื่อความเข้าใจ และเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน มีการดำเนินการปฐมนิเทศในรูปแบบที่หลากหลายและเหมาะสมกับโรงเรียน มีการสอนงานและฝึกปฏิบัติงานแก่ผู้รับการปฐมนิเทศ มีการประสานความร่วมมือภายในโรงเรียนหรือสถานศึกษาอื่นภายในเขตพื้นที่การศึกษา หรือหน่วยงานอื่นให้ร่วมปฐมนิเทศ มีการติดตามประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการปฐมนิเทศการศึกษาในโรงเรียน หลังจากการปฐมนิเทศเป็นประจำ และมีการนำเสนอสรุปลักษณะที่ได้จากการปฐมนิเทศไปใช้ในการพัฒนาตนและพัฒนางาน

2.3.2 การนิเทศ

การนิเทศการศึกษา มีผู้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษา ดังนี้
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, น. 24-25) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยความร่วมมือระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ตามแนวทางของประชาธิปไตยที่เน้นการให้ความช่วยเหลือ แนะนำ และผู้รับการนิเทศยอมรับเพื่อประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา และกล่าวถึงการนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง กิจกรรม กระบวนการที่ผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนร่วมมือกันจัดขึ้น เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของครูในทุกด้าน รวมทั้งให้ครูเกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพ และสัมฤทธิ์ผลสูงสุดในการเรียนของนักเรียน

ลัดดา มานิตย์ (2555, น. 8) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาจัดขึ้นเพื่อปรับปรุง การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ดียิ่งขึ้น ในการปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้นี้จะสำเร็จได้ผลดี เพียงไรนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับทักษะและความสามารถของศึกษานิเทศก์ผู้ทำงานร่วมกับครู ตลอดจน เทคนิค และวิธีการต่างๆ ที่ศึกษานิเทศก์นำมาใช้ในการนิเทศการศึกษา โดยให้ครูมีโอกาสค้นคว้างาน ที่จะต้องทำด้วยตนเอง เพื่อให้เกิดความงอกงามขึ้น เมื่อได้เรียนรู้และมีความเจริญงอกงามแล้ว ย่อมจะารู้จักปรับปรุงงานด้านการเรียนการสอนให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การนิเทศการศึกษา มิใช่เน้นการปรับปรุงตัวครู โดยเห็นว่าครูยังทำหน้าที่ไม่สมบูรณ์ในการสร้างความเจริญงอกงามให้แก่ ผู้เรียน หาก แต่ให้ความสำคัญไปถึงนโยบายการศึกษาจุดประสงค์ของการให้การศึกษา การพิจารณา ความเหมาะสมของหลักสูตรที่ใช้ วัสดุอุปกรณ์การสอนและวิธีสอนของครู สิ่งแวดล้อมของครูและ ผู้เรียนในขณะที่เรียน ตลอดจนปัญหาด้านต่างๆ ในส่วนตัวครูและผู้เรียนซึ่งสิ่งเหล่านี้อยู่ในขอบเขต การนิเทศการศึกษาทั้งสิ้น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 (2555, น. 8) กล่าวว่า การนิเทศใน โรงเรียนมีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยเหลือและประสานงาน ให้บุคลากรในโรงเรียนได้ปรับปรุง ตนเองทั้งด้านการสอน บุคลิกภาพ การสร้างขวัญและกำลังใจ ความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะ ส่งผลต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และการรักษาคุณภาพทางการศึกษาของ โรงเรียน ตลอดจนการพัฒนาวิชาชีพครูให้มีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น

เก็จกนก เอื้อวงศ์ (2557, น. 3) กล่าวว่า คำว่า “การนิเทศ” (Supervision) แปลว่า การให้ความช่วยเหลือแนะนำ หรือปรับปรุง ดังนั้น การนิเทศการศึกษาก็น่าจะหมายถึงการให้ ความช่วยเหลือแนะนำ หรือปรับปรุงเกี่ยวกับการศึกษาโดยเฉพาะในโรงเรียน การนิเทศการศึกษาว่า หมายถึง กระบวนการพัฒนาครู เพื่อให้ครูปรับปรุงและพัฒนาการจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้การ จัดการศึกษาบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้การนิเทศการศึกษาก็คือเป็นกระบวนการปฏิบัติงานร่วมกันของผู้ นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อช่วยเหลือ แนะนำครูให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการ เสริมสร้างสมรรถนะ ด้านการสอนและการปฏิบัติงาน ส่งเสริมประสานความร่วมมือในการแก้ปัญหาการเรียนการสอน และ เสริมสร้างขวัญกำลังใจ โดยยึดถือหลักการดำเนินการคือ หลักของการมุ่งประโยชน์เพื่อการพัฒนาครู หลักแห่งความร่วมมือ หลักการสร้างสัมพันธ์ภาพบนความเท่าเทียม หลักความเป็นระบบและความ ต่อเนื่อง และหลักความยืดหยุ่นให้อิสระ

อัญชลี ธรรมะวิสิกุล (2556, น. 2) กล่าวว่า งานบริหารการศึกษา มี เป้าหมายสำคัญอยู่ที่คุณภาพของผู้เรียน ซึ่งเป็นผลผลิตของการจัดการศึกษา ดังนั้นในการบริหาร การศึกษาผู้บริหารจำเป็นจะต้องทำงานสองอย่างคือ งานบริหารและงานนิเทศ ซึ่งในปัจจุบันนี้ ผู้บริหารมีบทบาทในการนิเทศมากโดยเฉพาะการนิเทศภายในสถานศึกษาของตนเอง และได้กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาฐานะผู้นิเทศไว้ดังนี้

1. บทบาทด้านมนุษยสัมพันธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ทำให้เกิด ความเข้าใจอันดีภายในกลุ่มและพยายามขจัดข้อขัดแย้งต่างๆ ที่เกิดขึ้นในกลุ่ม

2. บทบาทในฐานะผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่ดังต่อไปนี้คือ พัฒนา ความเป็นผู้นำให้เกิดขึ้นแก่ตัวผู้อื่น ช่วยให้ผู้อื่นมีความรับผิดชอบ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วม ในการใช้อำนาจ และมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบ

3. บทบาทในด้านการจัดและดำเนินงานในหน่วยงาน ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ดังนี้ คือพัฒนาการจัดองค์การของหน่วยงานในสถานศึกษา ช่วยให้ดำเนินงานของคณะกรรมการต่างๆ ในองค์การดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ในการตัดสินใจเรื่องใดก็ตามต้องดำเนินไปตามขั้นตอนของกระบวนการตัดสินใจ เมื่อกลุ่มตัดสินใจในเรื่องใดไปแล้วจะต้องไม่คัดค้านพยายามทำให้ทุกคนในกลุ่มมีเป้าหมายอันเดียวกัน เพื่อให้เกิดวินัยในกลุ่มและส่งเสริมให้มีวินัยในตนเอง

4. บทบาทในการคัดเลือกและการใช้ประโยชน์บุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ดังนี้คือ พิจารณาเลือกบุคลากรใหม่ให้ตรงกับความต้องการ โดยให้ครูในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการพิจารณาเลือกด้วย ช่วยให้บุคลากรที่เข้าทำงานใหม่รู้สึกว่าเขาเป็นที่ต้องการของสถานศึกษา มีความอบอุ่นใจ และมีความเชื่อมั่นในตนเอง

5. บทบาทในการสร้างขวัญของครู ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ดังต่อไปนี้ คือช่วยให้ครูพอใจ งานที่ทำ มีความสะดวกสบายปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ให้ครูมีส่วนร่วมในการวางโครงการและนโยบายต่างๆ ของสถานศึกษา ช่วยให้ครูเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ให้ครูรู้สึกว่าเขาเองมีความสำคัญและเป็นที่ต้องการของบุคคลอื่น จัดให้มีการบริการต่างๆ คู่มือครู การศึกษาต่อ การอบรม ฯลฯ ตามที่ครูต้องการ

6. บทบาทในการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ดังต่อไปนี้ คือ จัดให้มีการอบรมในหน่วยงาน โดยจัดให้ตรงตามความต้องการของครู การประชุมครูที่จัดให้มีขึ้นช่วยให้ครูมีความก้าวหน้าใช้วิธีการสังเกตการสอน แต่ต้องมีความเข้าใจกันทั้งสองฝ่ายใช้วิธีการวัดผลเพื่อพัฒนาบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพการเรียนการสอน

ขั้นตอนการบริหารงานนิเทศภายในสถานศึกษา

สจัต อุทรานันท์ (2550, น. 26-27) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน จะสามารถดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่ จำเป็นต้องอาศัยขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เป็นระบบ ซึ่งอาจเรียกว่ากระบวนการปฏิบัติงานหรือกระบวนการนิเทศ ซึ่งกระบวนการนิเทศภายในที่นิยมนำมาใช้ คือ กระบวนการนิเทศของ Ben M. Harris ซึ่งเรียกว่า P O L C A ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้

1. การวางแผนการนิเทศ (Planning) หมายถึง การวางแผนในการปฏิบัติงาน โดยคิดว่าจะทำอย่างไร การกำหนดวัตถุประสงค์ การพัฒนาวิธีดำเนินงาน การกำหนดงานและผลที่เกิดขึ้นจากการจัดทำโครงการ

2. การจัดองค์การการนิเทศ (Organizing) หมายถึงการจัดโครงสร้างขององค์กร เพื่อการดำเนินการนิเทศการกำหนดเกณฑ์การทำงาน การจัดหาทรัพยากร วัสดุอุปกรณ์ เพื่อสนับสนุนการนิเทศ การกำหนดภารกิจ บทบาทหน้าที่ ตลอดจนการประสานงาน

3. การนำการนิเทศสู่การปฏิบัติ (Heading) หมายถึง การดำเนินการวินิจฉัยสั่งการ การ คัดเลือกบุคลากร การกระตุ้นให้เกิดการทำงาน การให้คำปรึกษาช่วยเหลือ การให้ขวัญกำลังใจ การให้ คำแนะนำการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

4. การควบคุมการนิเทศ (Controlling) หมายถึง การติดตามควบคุมงานนิเทศ โดยการ มอบหมายงาน การติดตามช่วยเหลือแก้ไขปรับปรุงให้งานนิเทศบรรลุวัตถุประสงค์ ตลอดจนการกำหนดระเบียบการปฏิบัติงาน

5. การประเมินผลการนิเทศ (Assessing) หมายถึง การตรวจสอบ ติดตามการปฏิบัติงานการนิเทศ โดยการวัดและประเมินผลงานนิเทศ

จากกระบวนการนิเทศทั้ง 5 ขั้นตอนนี้ ได้เสนอกระบวนการนิเทศที่เหมาะสมกับสภาพของสังคมได้ 5 ขั้นตอน ซึ่งเรียกว่า P I D R E ดังนี้

1. การวางแผนการนิเทศ (Planning)
2. การสร้างความเข้าใจและการให้ความรู้ (Information)
3. การปฏิบัติการนิเทศ (Doing)
4. การสร้างขวัญกำลังใจ (Reinforcing)
5. การประเมินผลการนิเทศ (Evaluating)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, น. 9) กล่าวถึงงานนิเทศการศึกษาเป็นงานที่ปฏิบัติกับครู เพื่อให้เกิดผลต่อคุณภาพผู้เรียนโดยตรง โดยมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ คือ

1. เพื่อช่วยพัฒนาความสามารถของครูผู้สอน
2. เพื่อช่วยให้ครูสามารถวิเคราะห์ปัญหาและหาแนวทางแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง
3. เพื่อช่วยให้ครูค้นหาวิธีการทำงานด้วยตนเอง
4. เพื่อช่วยให้ครูมีความศรัทธาในวิชาชีพของตน
5. เพื่อช่วยให้ครูมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ
6. เพื่อช่วยให้ครูมีทักษะในการปฏิบัติงาน เช่น การพัฒนาหลักสูตร การปรับปรุงการเรียนการสอน การใช้และผลิตสื่อการสอน การวัดและประเมินผล เป็นต้น
7. เพื่อช่วยครูให้สามารถทำวิจัยในชั้นเรียนได้

ดังนั้น การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการในการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารและครูอาจารย์ในโรงเรียนร่วมมือกันจัดขึ้น โดยมีจุดประสงค์ เพื่อปรับปรุงงานต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอนในทางที่จะทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ซึ่งการนิเทศนั้นมีความจำเป็นในการช่วยเหลือครู ให้มีความสามารถในการ

ปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ทำให้ครูก้าวทันโลกที่กำลังเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียนอย่างเต็มที่ มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคน เพื่อพัฒนางาน เพื่อสร้างการประสานสัมพันธ์ และเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ โรงเรียนต้องดำเนินการในด้านต่างๆ เช่น มีการกำหนดแผนการ กรอบเนื้อหา กิจกรรมการนิเทศที่ชัดเจนเป็นปฏิทินปฏิบัติงานประจำปี มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการนิเทศที่ และการประชุมหารือระหว่างผู้บริหาร ผู้นิเทศ และบุคลากร เพื่อให้ได้มาซึ่งปัญหาและความจำเป็นที่ต้องมีการนิเทศ มีการกำหนดกรอบเนื้อหา กิจกรรมการนิเทศที่ชัดเจน ระบบวิธีการจัดการนิเทศของโรงเรียนมีความเหมาะสม มีประสิทธิภาพ

มีการสร้างเครือข่ายระบบนิเทศการศึกษา ภายในโรงเรียนหรือสถานศึกษาอื่นภายในเขตพื้นที่การศึกษา มีการติดตามประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการนิเทศการศึกษาในโรงเรียน หลังจาการนิเทศเป็นประจำ และนำผลที่ได้จากการนิเทศไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา เป็นต้น

2.3.3 การพัฒนา

การพัฒนา มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, น. 51) ได้กล่าวถึง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีขอบข่ายดังนี้

1. การพัฒนาก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ แนวทางปฏิบัติ
 - 1.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาดำเนินการปฐมนิเทศแก่ผู้ได้รับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา
 - 1.2 แจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงานแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ก่อนมีการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติงาน
 - 1.3 ดำเนินการติดตาม ประเมินผล และจัดให้มีการพัฒนาตามความเหมาะสมและต่อเนื่อง
 2. การพัฒนาระหว่างปฏิบัติหน้าที่ราชการ แนวทางปฏิบัติ
 - 2.1 ศึกษา วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา
 - 2.2 กำหนดหลักสูตรการพัฒนา ให้สอดคล้องกับความต้องการและจำเป็นในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา
 - 2.3 ดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตร
 - 2.4 ติดตาม ประเมินการพัฒนา
 - 2.5 รายงานผลการดำเนินงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 3. การพัฒนาก่อนเลื่อนตำแหน่ง แนวทางปฏิบัติ
 - 3.1 ศึกษาวิเคราะห์คุณลักษณะเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ลักษณะงานตามตำแหน่งที่ได้รับการปรับปรุง กำหนดตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา
 - 3.2 ดำเนินการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม
 - 3.3 ติดตาม ประเมินการพัฒนา
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 หมวด 5 มาตรา 80 ให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบางตำแหน่งและบางวิทยฐานะ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด มาตรา

81 ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุนผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยการให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ฝึกงาน หรือปฏิบัติงานวิจัยและพัฒนาตามระเบียบที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ในกรณีที่มีความจำเป็นหรือเป็นความต้องการของหน่วยงาน เพื่อประโยชน์ ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาหรือวิชาชีพ หรือคุณวุฒิขาดแคลน ผู้บังคับบัญชาอาจส่งหรืออนุญาต ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย โดยอนุมัติ ก.ค.ศ. หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาที่ได้รับมอบหมาย โดยให้ถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และมีสิทธิได้ เลื่อนขั้นเงินเดือนในระหว่างลาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ภายใต้บังคับมาตรา 73 วรรคสาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 3 พุทธศักราช 2553) มาตรา 52 ได้กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการ ส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มี คุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง ด้วยการกำกับและประสานให้สถาบัน ที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อม และมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น จึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารจัดการเรียนการสอนที่มุ่ง เน้นให้ผู้เรียนรู้จักการคิด วิเคราะห์ รู้จักแสวงหาความรู้ ในการพัฒนาครู จำเป็นต้องปรับกระบวนการพัฒนา ในด้านการสอน ด้านพัฒนาความรู้ ความเข้าใจและสามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ จนสามารถเชื่อมโยงการเรียนรู้สู่การปฏิบัติจริง และส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ ซึ่งเป็นแนวทางที่จะนำไปสู่การปฏิรูปการศึกษา คือสร้างนักเรียน ต้องพัฒนาขีดความสามารถของ ผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ โดยปรับให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียน และปรับบทบาทครูจากผู้ส่งสอน ส่งเสริมผู้เรียนได้สร้างองค์ความรู้ โดยการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, น. 65)

ดังนั้น การพัฒนาเป็นกระบวนการดำเนินงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มความรู้ และทักษะ มีพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ซึ่งเป็นการเพิ่มศักยภาพของ บุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์การ โดยมีผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนต้องดำเนินการใน ด้านต่างๆ เช่น มีการสำรวจความต้องการ และจำเป็นของการพัฒนาบุคลากร จัดให้มีแผนพัฒนาการ เสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน เป็นปฏิทิน ปฏิบัติงานประจำปีไว้อย่างชัดเจน มีแต่งตั้งมอบหมาย ผู้รับผิดชอบ และประชุมหารือระหว่าง ผู้บริหาร และบุคลากร เพื่อให้ได้มาซึ่งปัญหาและความจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาบุคลากร มีเอกสาร หรือคู่มือเป็น แนวทางการปฏิบัติงานของบุคลากร มีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรมีวิธีการที่สามารถ พัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มีการวิเคราะห์วางแผนจัดอัตรากำลังของสถานศึกษา ตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด โดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา มีการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการ พัฒนาเพื่อเลื่อนตำแหน่งหรืออันดับที่สูงขึ้น อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม มีการสับเปลี่ยนหน้าที่หรือการโยกย้ายงานให้บุคลากรเพื่อการพัฒนาบุคลากร มีการติดตาม ประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน หลังจากการพัฒนาเป็นประจำ เป็นต้น

2.3.4 การจัดสวัสดิการ

การจัดสวัสดิการ มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

สนิท คงภักดี (2550, น. 22) กล่าวว่า การจัดสวัสดิการนั้น เป็นการสนองตอบความต้องการของบุคคล ดังนั้นจึงมีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและมีความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคล ที่มีผลต่อการจัดสวัสดิการ จำแนกได้ดังนี้

1. ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นตอนของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) มาสโลว์ชี้ให้เห็นว่า บุคคลถูกกระตุ้นจากความปรารถนาที่จะสนองความต้องการเฉพาะอย่าง เช่น

1.1 บุคคลย่อมมีความต้องการอยู่เสมอและไม่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นก็จะขึ้นมาอีกไม่มีวันสิ้นสุด

1.2 ความต้องการได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมต่อไปความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง จึงเป็นสิ่งจูงใจในพฤติกรรมของคนนั้น

1.3 ความต้องการของบุคคลจะเรียงเป็นลำดับขั้นตอนความสำคัญ เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลก็จะให้ความสนใจกับความต้องการระดับสูงต่อไป

มาสโลว์ได้ให้ลำดับขั้นความต้องการของบุคคลไว้ 5 ขั้น คือ ความต้องการทางกายภาพ ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการความรัก ความต้องการที่ได้รับการยกย่องนับถือและความต้องการความสำเร็จในชีวิต

2. ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's Modified Need Hierarchy Theory) แบ่งความต้องการของบุคคลออกเป็น 3 ประการ คือ

2.1 ความต้องการมีชีวิตอยู่

2.2 ความต้องการมีสัมพันธภาพกับคนอื่น

2.3 ความต้องการเจริญก้าวหน้า

3. ทฤษฎีเสริมแรงของสกินเนอร์ (Skinner's Reinforcement Theory) ทำได้ 4 วิธีคือ

3.1 การเสริมแรงทางบวก เป็นการบริหารรางวัลตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่พึงปรารถนา

3.2 การเรียนรู้หลีกเลี่ยงปัญหา หรือการเสริมแรงด้านลบ เป็นการจัดลำดับเหตุการณ์หรือปัญหาที่ไม่น่าพึงพอใจต่อจากพฤติกรรมที่พึงพอใจ

3.3 การยับยั้งพฤติกรรม เป็นการเลิกให้รางวัลเพื่อจูดมุ่งหมายในการยับยั้ง พฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งในอนาคต เป็นการลดพฤติกรรมที่มีผลด้านบวก เป็นการระงับพฤติกรรมบางอย่างโดยการลดการเสริมแรง

3.4 การลงโทษ เป็นการปรับพฤติกรรมที่เกี่ยวข้อง ภายใต้เงื่อนไขที่ว่า การให้ ผลลัพธ์ที่เป็นลบจะช่วยลดหรือยับยั้งพฤติกรรม เป็นการลบพฤติกรรมเนื่องจากผลลัพธ์ที่ไม่พึงพอใจ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (2552, น. 45-55) ได้จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู โดยกล่าวถึง การเสริมสร้างประสิทธิภาพ

การปฏิบัติราชการครู ด้านสวัสดิการนั้น ครอบคลุมถึงด้านต่างๆ ดังนี้ สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ การเบิกค่าพาหนะ ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม เงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่ง ค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษาบุตร ค่าเช่าบ้าน กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) รวมถึง กองทุนว่าด้วยการฌาปนกิจสงเคราะห์ช่วยเพื่อนครูและบุคลากรทางการศึกษา (ช.พ.ค.) ด้วยมาตรา 80 ให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบางตำแหน่ง และบางวิทยฐานะ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

มาตรา 81 ให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุนผู้ปฏิบัติงานได้บังคับบัญชา โดยการให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานวิจัยและพัฒนาตามระเบียบที่ ก.ค.ศ. กำหนด ในกรณีที่มีความจำเป็นหรือเป็นความต้องการของหน่วยงาน เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาหรือวิชาชีพ หรือคุณวุฒิขาดแคลน ผู้บังคับบัญชาอาจส่งหรืออนุญาตให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปศึกษาฝึกอบรมหรือวิจัย โดยอนุมัติ ก.ค.ศ. หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ การศึกษาที่ได้รับมอบหมาย โดยให้ถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และมีสิทธิได้เลื่อนขั้นเงินเดือนในระหว่างลาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัยแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ภายใต้บังคับมาตรา 73 วรรคสาม

ดังนั้น สวัสดิการเป็นบริการหรือกิจกรรมใดๆ ที่หน่วยงานราชการหรือองค์การใด จัดให้มีขึ้นเพื่อให้พนักงานหรือข้าราชการ หรือผู้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การนั้นๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอนาคต มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำ ทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี เพื่อจะได้ใช้กำลังกาย กำลังใจ และสติปัญญาความสามารถของตน ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีความรักงานและตั้งใจทำงานนั้นให้นานที่สุด โรงเรียนควรดำเนินการ ดังนี้ มีการกำหนดแผนการจัดสวัสดิการเป็นปฏิทินปฏิบัติงานประจำปี มีวิธีการจัดการจัดสวัสดิการของโรงเรียนมีความเหมาะสม มีเอกสารหรือคู่มือ ระเบียบการ เป็นแนวทางการปฏิบัติงานของงานสวัสดิการของโรงเรียน มีการให้ขวัญ กำลังใจ สร้างแรงจูงใจ เชิดชู ยกย่องให้รางวัลแก่ผู้ประพฤติตนเป็นแบบอย่าง ให้บุคลากรได้รับสวัสดิการทั่วถึงและเท่าเทียม จัดให้มีกรอบและแนวปฏิบัติ ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เงินค่าจ้าง ค่าตอบแทนอื่นๆ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนดไว้ อย่างถูกต้อง ชัดเจน มีการส่งเสริมสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ ทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อการพัฒนาการเรียนการสอน มีการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เกื้อกูลและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อำนวยความสะดวกในด้าน การปฏิบัติงานและด้านตัวของบุคลากรในทางที่ถูกต้องและเหมาะสม รวมทั้งมีการติดตามประเมินผลการจัดระบบการจัดสวัสดิการในโรงเรียน หลังจากการได้รับสวัสดิการเป็นประจำ

2.3.5 การประเมินผล

การประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น เป็นการดำเนินการของผู้บังคับบัญชา เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ และปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ มีผู้กล่าวถึง ดังนี้

นงลักษณ์ เพิ่มชาติ (2549, น. 11) กล่าวถึง การประเมินผลการปฏิบัติงานว่า หมายถึง กระบวนการประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะ

อื่น ๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานภายในเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน ภายใต้การสังเกต จดบันทึก และประเมินโดยหัวหน้างาน โดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบและมาตรฐานแบบเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมินผลที่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติให้ความเป็นธรรมโดยทั่วกัน การที่องค์กรจะทราบว่าพนักงานใดสมควรได้รับรางวัลตอบแทนในรูปของเงินเดือน สวัสดิการในขั้นสูงขึ้น ต้องอาศัยแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความน่าเชื่อถือ (reliability) มีความสอดคล้องตรงกับลักษณะของงาน (validity) จึงจะทำให้ทราบว่าพนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะช่วยผลิตสินค้าและบริการได้ตามความต้องการของหน่วยงานขององค์กรหรือไม่ ผลงานที่ได้คุ้มกับค่าตอบแทนที่หน่วยงานหรือองค์กรจ่ายให้หรือไม่ ในอดีตเชื่อว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเรื่องเฉพาะตัวของพนักงาน ดังนั้นจึงเน้นการประเมินผลการปฏิบัติงานในเรื่องคุณลักษณะ (traits) ความบกพร่องทางกาย (deficiency) และความสามารถ (ability) ซึ่งบางครั้งไม่เกี่ยวกับงาน โดยมีความเชื่อว่าคนที่มีการศึกษาดี มีบุคลิกดี หรือไม่พิการ น่าจะทำงานได้ดีกว่าคนที่มีความสมบัติตรงข้าม แต่ในปัจจุบันแนวคิดนี้ได้เปลี่ยนแปลงไป การทำงานจะให้ความสำคัญกับผลงานที่เกิดขึ้น และยึดเป้าหมายของงานเป็นหลัก ในอนาคตยังมีความจำเป็นอย่างยิ่ง การประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดสมัยใหม่ มีองค์ประกอบอย่างน้อย 3 ประการคือ เน้นเรื่องผลลัพธ์ในการปฏิบัติงาน (results oriented) ยึดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร (focus on goals or objectives) และต้องมีส่วนร่วมกับผู้บังคับบัญชาในการกำหนดเป้าหมายงาน (mutual goal setting between supervisor and employee) ทั้งนี้เพราะเชื่อว่าเมื่อพนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงานเพื่อใช้เป็นเกณฑ์วัดความสำเร็จของการทำงานแล้ว วิธีการเช่นนี้จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน และทำให้มีความกระตือรือร้นที่จะทำให้งานบรรลุเป้าหมาย ช่วยลดความสับสนในการทำงาน เพราะพนักงานจะรู้ว่าจะต้องปฏิบัติอย่างไรจึงจะบรรลุเป้าหมาย

สำนักงานคณะกรรมการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2551, น. 20-24) ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของ ลงวันที่ 31 มีนาคม 2551 และประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่องแนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ได้กำหนดไว้ดังนี้

1. วัตถุประสงค์

แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการพิจารณาในเรื่องต่างๆ ดังนี้

- 1.1 การเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้รางวัลประจำปี และค่าตอบแทนอื่น ๆ
- 1.2 การพัฒนา และการแก้ไขการปฏิบัติงาน
- 1.3 การให้ออกจากราชการ
- 1.4 การให้รางวัลจูงใจ และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่นๆ โดยประเมินปีละ 2 ครั้งตามรอบปีงบประมาณ ดังนี้

ครั้งที่ 1 เป็นการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานในรอบครึ่งปีแรกระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม ถึงวันที่ 31 มีนาคม ของปีถัดไป

ครั้งที่ 2 เป็นการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานในรอบครึ่งปีหลังระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน ถึงวันที่ 30 กันยายน ของปีเดียวกัน

2. แบบประเมิน

แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แบ่งเป็น 5 แบบ ดังนี้

แบบที่ 1 แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งผู้สอน

แบบที่ 2 แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

แบบที่ 3 แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา

แบบที่ 4 แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งศึกษานิเทศก์

แบบที่ 5 แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. (2)

3. รายการประเมิน

แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้ง 5 แบบ มีรายการประเมินอยู่ 4 ตอน คือ ตอนที่ 1-ตอนที่ 4 คะแนนรวม 500 คะแนน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงาน คะแนนรวม 300 คะแนน คิดเป็น คะแนนร้อยละ 60

ตอนที่ 2 เป็นการประเมินความประพฤติในการรักษาวินัย คะแนนรวม 50 คะแนน คิดเป็นคะแนนร้อยละ 10

ตอนที่ 3 เป็นการประเมินคุณธรรม จริยธรรม คะแนนรวม 50 คะแนน คิดเป็นคะแนน ร้อยละ 10

ตอนที่ 4 เป็นการประเมินจรรยาบรรณวิชาชีพ คะแนนรวม 100 คะแนน คิดเป็น คะแนน ร้อยละ 20

4. วิธีการประเมิน ให้คณะกรรมการที่ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งพิจารณาการประเมินด้านผลการปฏิบัติงาน ความประพฤติในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามรายการประเมินตั้งแต่ตอนที่ 1-ตอนที่ 4 ทุก รายการ โดยกำหนดน้ำหนักคะแนนตามระดับคุณภาพเป็น 5 ระดับ คือ

ดีมาก หมายถึง ผลการปฏิบัติงานหรือผลปรากฏในรายการประเมินนั้นๆ ได้รับความสำเร็จหรือนำพอใจอย่างยิ่ง ซึ่งให้ได้คะแนนเต็มหรือค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 หรือได้คะแนนร้อยละ 81-100

ดี หมายถึง ผลการปฏิบัติงานหรือผลปรากฏในรายการประเมินนั้นๆ ได้รับความสำเร็จหรือน่าพอใจระดับดี ซึ่งให้ได้รับค่าน้ำหนักคะแนน เท่ากับ 4 หรือได้คะแนนร้อยละ 61-80

ปานกลาง หมายถึง ผลการปฏิบัติงานหรือผลปรากฏในรายการประเมินนั้นๆ ได้รับความสำเร็จหรือน่าพอใจระดับพอสมควร ซึ่งให้ได้รับค่าน้ำหนัก คะแนนเท่ากับ 3 หรือได้คะแนนร้อยละ 41-60

ควรปรับปรุง หมายถึง ผลการปฏิบัติงานหรือผลปรากฏในรายการประเมินนั้นๆ ได้รับความสำเร็จน้อย หรือน่าพอใจ ควรได้ปรับปรุง ซึ่งให้ได้รับค่าน้ำหนักคะแนน เท่ากับ 2 หรือได้คะแนนร้อยละ 21-40

ควรปรับปรุง หมายถึง ผลการปฏิบัติงานหรือผลปรากฏในรายการประเมินนั้นๆ ไม่ได้รับอย่างยิ่ง ความสำเร็จและอาจเสียหายแก่ทางราชการได้หรือน่าพอใจสมควรปรับปรุงแก้ไขอย่างยิ่ง ซึ่งให้ค่าน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 1 หรือได้คะแนนน้อยกว่าร้อยละ 21

การประเมินระดับคุณภาพในแต่ละรายการ ให้ใช้ตารางต่อไปนี้ประกอบการพิจารณาให้คะแนน

รายการประเมิน (คะแนนเต็ม)	ระดับคุณภาพ				
	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	ควรปรับปรุง	ควรปรับปรุงอย่างยิ่ง
5	5	4	3	2	1
10	9 - 10	7 - 8	5 - 6	3 - 4	1 - 2
20	17 - 20	13 - 16	9 - 12	5 - 8	1 - 4
30	25 - 30	19 - 24	13 - 18	7 - 12	1 - 6
40	33 - 40	25 - 32	17 - 24	9 - 16	1 - 8

5. เกณฑ์ตัดสิน

ให้คณะกรรมการสรุปผลการประเมินที่ได้ดำเนินการในตอนี่ 1-ตอนที่ 4 โดยประเมินว่าผู้รับการประเมินอยู่ในเกณฑ์ตัดสินระดับใด ดังนี้

ระดับดีเด่น หมายถึง ผลการประเมินเป็นที่พอใจอย่างยิ่ง ผลคะแนนจะอยู่ระหว่าง 90-100% อยู่ในระดับที่สมควรเลื่อนเงินเดือน 1 ขั้นได้

ระดับเป็นที่ยอมรับได้ หมายถึง ผลการประเมินเป็นที่พอใจตามมาตรฐาน ผลคะแนนจะอยู่ระหว่าง 60-89% อยู่ในระดับที่สมควรเลื่อนเงินเดือนครั้งขึ้นได้

ระดับต้องปรับปรุง หมายถึง ผลการประเมินต่ำกว่ามาตรฐานมาก และยังไม่เป็นที่พอใจผลคะแนนจะต่ำกว่า 60% อยู่ในระดับที่ไม่สมควรเลื่อนขึ้นเงินเดือน

ให้คณะกรรมการสรุปผลการประเมินตามแบบสรุปผลการประเมินในตอนี่ 5 ดังนี้

คะแนน	ผลการประเมินดีเด่น (90 – 100%)	ผลการประเมิน เป็นที่ยอมรับได้ (60 – 89%)	ผลการประเมิน ต้องปรับปรุง (ต่ำกว่า 60%)
ครั้งที่ 1...	()	()	()
ครั้งที่ 2...	()	()	()

6. การรายงานผลการประเมินเพื่อนประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

6.1 ให้คณะกรรมการรายงานผลการประเมินต่อผู้บังคับบัญชา โดยยึดสรุปผลการประเมินในตอนี่ 1 - ตอนที่ 4 เป็นหลัก โดยพิจารณาประกอบกับข้อมูลการลาและพฤติกรรมการมาทำงานของผู้รับการประเมิน ตามแบบที่กำหนดในตอนี่ 6 ความเห็นของคณะกรรมการ ได้แก่

(1) ความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนา ฝึกอบรม (สิ่งที่ควรพัฒนาของผู้รับการประเมิน)

(2) ความเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นข้อเสนอว่าผู้รับการประเมินสมควรได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลการประเมินระดับใด ในกรณีที่เสนอให้การเลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลการประเมินระดับดีเด่น หรือผลการประเมินระดับต้องปรับปรุงต้องระบุเหตุผลด้วย

6.2 เมื่อผู้บังคับบัญชาพิจารณารายงานผลการประเมินของคณะกรรมการประกอบกับข้อมูลการลาและพฤติกรรมการมาทำงานของผู้รับการประเมินแล้ว ให้เสนอความเห็นเพื่อนประกอบการพิจารณาของผู้เลื่อนขั้นเงินเดือน โดยความเห็นชอบของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาหรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้งตามแบบที่กำหนดในตอนี่ 7 ความเห็นของผู้บังคับบัญชา โดยระบุว่าเห็นด้วยกับการประเมิน หรือมีความเห็นแตกต่างกับของคณะกรรมการ ในเรื่องการให้คะแนนในการประเมิน การพัฒนาผู้รับการประเมิน และหรือการเลื่อนขั้นเงินเดือน

ดังนั้น การประเมินผลบุคลากรเป็นกระบวนการในการประเมิน ความรู้ความสามารถ ทักษะ และพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในขณะนั้น เปรียบเทียบกับระดับสมรรถนะที่องค์กรคาดหวังในตำแหน่งงานนั้นๆ ว่าได้ตามที่คาดหวังหรือมีความแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด การประเมินสมรรถนะควรมีลักษณะดังนี้ ประเมินอย่างเป็นระบบ (Systematic) มีวัตถุประสงค์ในการประเมินอย่างชัดเจน (Objective) เป็นกระบวนการที่สามารถวัดประเมินได้ (Measurable) เครื่องมือมีความเที่ยง (Validity) และความเชื่อถือได้ (Reliability) ซึ่งการประเมินผลนั้นมีวัตถุประสงค์ก็เพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากรและเพื่อใช้ในการปรับปรุงงาน เพื่อพัฒนาบุคลากรให้สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้เห็นภาพปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงระบบและพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บรรยากาศในการทำงานร่วมกันของบุคลากรเป็นไปอย่างสร้างสรรค์และร่วมกันพัฒนาองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมาย และเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาความดี ความชอบประจำปีของพนักงาน โรงเรียนควรดำเนินการด้านต่างๆ เช่น มีการกำหนดแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นปฏิทินปฏิบัติงานประจำปี มีหลักเกณฑ์

การประเมินความชัดเจน และเข้าใจง่าย มีความถูกต้อง เหมาะสม และเป็นธรรมชาติของการประเมิน ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้รับประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม มีวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนที่เหมาะสม มีเอกสารหรือคู่มือ ระเบียบการเป็นแนวทางการปฏิบัติงานประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน มีการเปิดโอกาสให้มีการชี้แจงโต้แย้ง หรือคัดค้าน ผลการประเมิน มีการแสดงผลการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกครั้งที่มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ มีการปรับปรุง การตรวจสอบและทบทวนคุณภาพของการประเมินภายในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ ทันสมัยอยู่เสมอ รวมทั้งมีการรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีของโรงเรียน ต่อผู้ปกครอง คณะกรรมการโรงเรียน ชุมชน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3. การบริหารโครงการหนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝัน

3.1 ความเป็นมาของโครงการ

ผลจากการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 นั้น คณะรัฐมนตรี จึงลงมติเห็นชอบในหลักการโครงการ “หนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝัน” (Lab School Project) เมื่อวันที่ 22 เมษายน 2546 และมอบหมายให้กระทรวงศึกษาธิการ ดำเนินโครงการพัฒนาแนวคิดและหลักการ โดยมีความเชื่อว่า การศึกษาสามารถพัฒนาบุคคล ให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ สามารถลดช่องว่างของบุคคลในสังคมได้ ซึ่งจะส่งผลให้ประชาชนชาวไทยสามารถหลุดพ้นจากวงจรความยากจน โครงการ หนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน เป็นกระบวนการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนในฝันของคนในสังคม ที่ต้องการให้เด็กและเยาวชน ได้เข้าเรียนในโรงเรียนที่มีคุณภาพใกล้บ้าน และในขณะเดียวกันโครงการนี้ ก็จะช่วยทำให้ความฝันของคนในสังคมเป็นจริงได้

เจตนารมณ์ของโรงเรียนในฝัน มุ่งพัฒนาโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนขั้นดีเป็นต้นแบบของการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งรวมทั้งผู้บริหารจัดการและการให้ประชาคมมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร มีส่วนร่วมในการบูรณาการจัดการกระบวนการเรียนรู้อย่างสมบูรณ์แบบในทุกโรงเรียน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงต้องให้ชุมชนคัดเลือกโรงเรียนที่ต้องการให้เป็นโรงเรียนในฝันของตนแต่ละท้องถิ่น เพื่อดำเนินการเร่งพัฒนาให้เป็นโรงเรียนที่มีระบบการเรียนการสอนที่ดีมีอุปกรณ์การเรียนการสอนครบครัน มีแหล่งเรียนรู้หลากหลายทันสมัยในโรงเรียน เช่น ห้องสมุด ห้องปฏิบัติการในกลุ่มสาระการเรียนรู้ และมีการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ตลอดจนการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2549, น. 5) กระทรวงศึกษาธิการได้มอบหมายให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นผู้รับผิดชอบการดำเนินงาน และเพื่อให้การดำเนินงานตามนโยบายเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อคุณภาพโรงเรียนและผู้เรียนเป็นสำคัญ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงดำเนินการจัดทำแผนหลักโครงการหนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝัน (Master of Lab School Project) ขึ้น โดยแผนงานหลัก 5 แผนงาน เพื่อมอบหมายให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และโรงเรียนได้ศึกษาวิเคราะห์นำไปสู่การปฏิบัติ ภายใต้การบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และโรงเรียนโดยมีรายละเอียดของแผนงานหลักดังนี้

1. แผนพัฒนาระบบบริหารและจัดการ
 2. แผนพัฒนาคุณภาพนักเรียนและกระบวนการเรียนรู้
 3. แผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
 4. แผนพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
 5. แผนพัฒนาระบบภาคีเครือข่ายอุปถัมภ์และทรัพยากรทางการศึกษา
- (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2549 : 21)

ทิศทางและภาพความสำเร็จ “พลิกระบบการศึกษา หยุดวงจรความยากจน”
วิสัยทัศน์ “สร้างโอกาสให้เด็กไทย”

พันธกิจ

สร้างโรงเรียนชั้นดี ให้เด็กไทยได้เรียนรู้ด้วยตนเองตลอดชีวิต คิดวิเคราะห์ มีความสามารถด้านเทคโนโลยี มีคุณธรรม รักวัฒนธรรมไทยและมั่นใจในตนเอง ภาพความสำเร็จ

นักเรียน มีนิสัยใฝ่รู้ รักการอ่านและการค้นคว้า สามารถแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง เป็นคนดีมีคุณธรรม รู้จักคิดวิเคราะห์ มีทักษะการดำรงชีวิตในสังคมยุคใหม่ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ สร้างงาน สร้างอาชีพ สามารถนำเสนอผลงานได้อย่างสร้างสรรค์ สืบสานวิถีวัฒนธรรมไทยอย่างมั่นใจในตนเอง

ครู มีทักษะวิชาชีพในการพัฒนาหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพโดยใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีที่ทันสมัย เหมาะสมกับนักเรียน มีความกระตือรือร้น สนใจ ใส่ใจ ดูแล ช่วยเหลือนักเรียนได้เรียนรู้ และพัฒนาตนเองตามศักยภาพอย่างเต็มกำลังความสามารถ

ผู้บริหาร เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงให้โรงเรียนมีการบริหารจัดการที่ดี มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาวิชาการ หลักสูตร นวัตกรรม และกระบวนการเรียนรู้ไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียน โดยอาศัยการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

โรงเรียน เป็นโรงเรียนชั้นดี มีคุณภาพ มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่อบอุ่นปลอดภัย เอื้อต่อการเรียนรู้ มีเอกลักษณ์อันโดดเด่นเป็นต้นแบบของการปฏิรูปการศึกษาที่แท้จริง ซึ่งเกิดจากการร่วมคิด ร่วมปฏิบัติ ร่วมพัฒนา ร่วมสนับสนุนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและประชาสังคม

ผู้ปกครองและชุมชน ให้การยอมรับ เชื่อถือ มีความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของ และสนับสนุนการ ดำเนินงานของโรงเรียน

กลยุทธ์หลัก

1. สร้างพลังขับเคลื่อนให้โรงเรียนมีระบบบริหารจัดการโรงเรียนที่ดี คล่องตัว มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้นักเรียนพัฒนาศักยภาพ มีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับของสังคม
2. พัฒนาหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงบูรณาการ ให้ผู้เรียนได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ และทักษะการดำรงชีวิตได้ตามศักยภาพ
3. สร้างเสริมศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้เป็นมืออาชีพ มีทักษะในการปฏิบัติงาน สามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ และพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

4. เพิ่มสมรรถนะของโรงเรียนในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อจัดกระบวนการเรียนรู้และบริหารจัดการ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

5. ระดมสรรพกำลังสร้างภาคีเครือข่ายอุปถัมภ์ที่เข้มแข็ง อันเกิดจากพลังการมีส่วนร่วมของชุมชน องค์กรประชาสังคม ในรูปแบบของผู้อุปถัมภ์และผู้ร่วมคิด ร่วมปฏิบัติ ร่วมพัฒนา การขับเคลื่อนกลยุทธ์

เพื่อให้การดำเนินงานตามกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ บรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจตามเจตนารมณ์ของโรงเรียนในฝัน จึงได้กำหนดรูปแบบและแนวทางในการขับเคลื่อนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมในทุกระดับ ดังนี้

1. แนวคิดในการขับเคลื่อนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ ได้นำแนวคิดกำหนดผลสำเร็จอย่างสมดุลรอบด้าน (Balanced Scorecard) มากำหนดมุมมองที่เกี่ยวข้องกับผลสำเร็จของการดำเนินงาน 4 ด้านคือ

1.1 มุมมองด้านนักเรียน (Student Perspective) เป็นการพิจารณาความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับคุณลักษณะของนักเรียนที่คาดหวัง

1.2 มุมมองด้านกระบวนการจัดการศึกษาภายใน (Internal Process Perspective) เป็นการพิจารณาผลสำเร็จ และแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพคุณภาพของกระบวนการบริหารจัดการและการจัดหลักสูตรกระบวนการเรียนการสอน

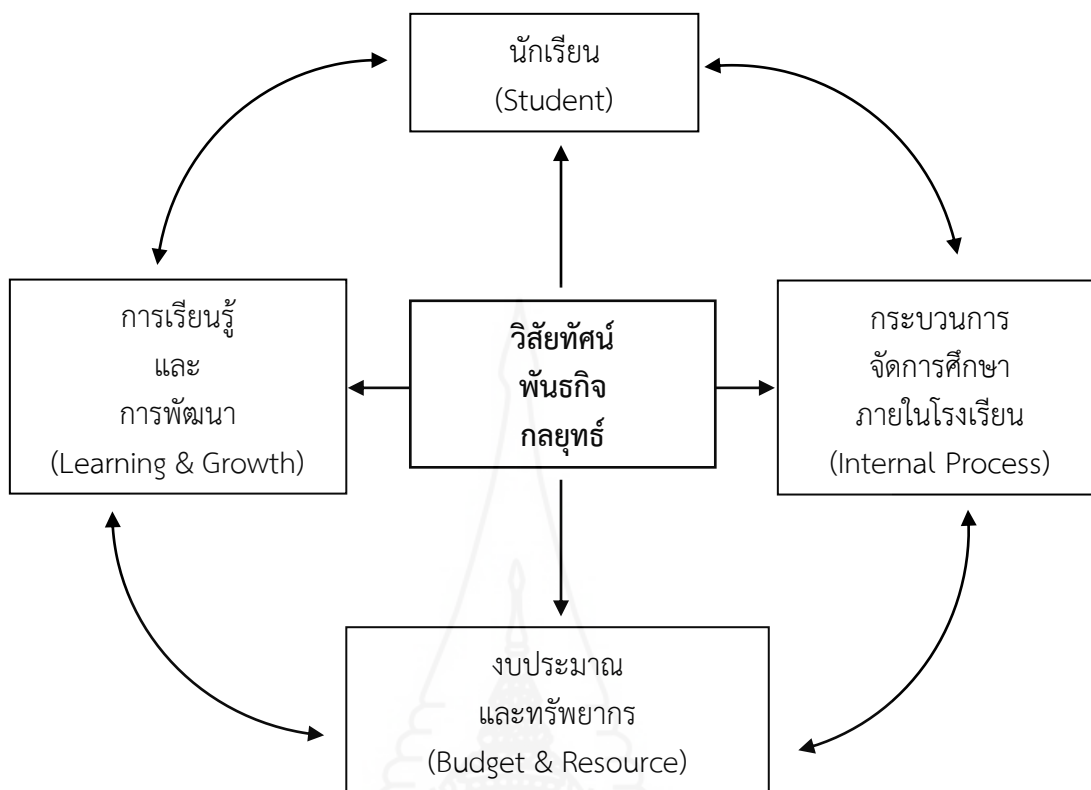
1.3 มุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา (Learning and Growth Perspective) เป็นการพิจารณาปัจจัยที่ใช้ขับเคลื่อนให้นักเรียนได้รับการพัฒนาคุณภาพตามที่คาดหวัง ได้แก่ การสร้างความเข้มแข็งให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การพัฒนาศักยภาพและทักษะของครู ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรทางการศึกษา การเพิ่มสมรรถนะของโรงเรียนในการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการพัฒนา

1.4 มุมมองด้านงบประมาณและทรัพยากร (Budget and Resource Perspective) พิจารณาปัจจัยส่งเสริมให้การดำเนินงานบรรลุภาพความสำเร็จ ในด้านงบประมาณและทรัพยากร โดยคำนึงถึงแหล่งสนับสนุน อัตราค่าจ้าง ค่าใช้จ่าย ประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรและงบประมาณ

2. กำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objectives) ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จโดยคำนึงถึงความครอบคลุมและสมดุล ผ่านมุมมองในมิติด้านต่าง ๆ

3. จัดทำแผนที่กลยุทธ์ (Strategy Map) เพื่อตรวจสอบลำดับความสำคัญและความเหมาะสมของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ ผ่านมุมมองด้านต่างๆ ว่ามีความสัมพันธ์ เป็นเหตุเป็นผล เชื่อมโยงไปสู่ความสำเร็จได้อย่างไร เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ

4. จัดทำกรอบกลยุทธ์ (Strategic Framework) โดยการนำวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์มากำหนดตัวชี้วัด (Measure) เป้าหมาย (Target) และกลยุทธ์ริเริ่ม (Strategic Initiative) การแสดง ความสำเร็จของโรงเรียนในฝันนั้น ได้แสดงไว้ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 แสดงรูปแบบการกำหนดผลสำเร็จอย่างสมดุลรอบด้าน (Balance Scorecard)

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2549, น. 29)

3.2 การดำเนินงานของโรงเรียนในฝัน

แผนการดำเนินงานโครงการหนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝัน คือการนำกลยุทธ์หลักและกลยุทธ์เริ่มในการขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ตรงตามเป้าหมายของโครงการ มากำหนดเป็นแผนการดำเนินงานหลัก 5 แผนงาน ซึ่งโรงเรียนควรได้ศึกษาวิเคราะห์นำไปพัฒนาปรับใช้ ภายใต้บริบทของโรงเรียนเป็นรายด้านตามแผนการดำเนินงาน ดังนี้

1. ด้านการพัฒนาระบบบริหารและการจัดการ

การบริหารจัดการโรงเรียนในฝัน มีการดำเนินงานด้านต่างๆ พอสรุปได้ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2549, น. 26-35)

1.1 ปรับระบบการบริหารจัดการ

1.1.1 มีระบบการบริหารจัดการที่ดีโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนา

1.1.2 ผู้บริหารโรงเรียนปรับแผนการดำเนินงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของ

โครงการ

1.1.3 ปรับทิศทางการพัฒนาโรงเรียน ให้สอดคล้องกับเป้าหมายโรงเรียน

ในฝัน

1.1.4 ปรับบรรยากาศและวัฒนธรรมการปฏิบัติงานในโรงเรียนแบบ
 กัลยาณมิตรฝึกพลังสร้างสรรค์และร่วมรับผิดชอบ

1.1.5 จัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานของฝ่ายงานและบุคลากร

1.1.6 วางแผน กำกับ ติดตาม ประเมินผล และรายงาน

1.2 พัฒนาระบบประกันคุณภาพของโรงเรียน

1.2.1 ระบบประกันคุณภาพของโรงเรียนมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

1.2.2 โรงเรียนจัดทำระบบเทียบเคียงมาตรฐาน

1.3 พัฒนาประสิทธิภาพระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

1.3.1 พัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้เกิดความเข้มแข็ง

1.3.2 ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายคุ้มครองเด็กและเยาวชน

1.3.3 จัดตั้งกองทุนอาหารกลางวัน

1.3.4 ผลิตและเผยแพร่นวัตกรรม เครื่องมือ พัฒนาประสิทธิภาพการบริหาร
 และการจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนสำหรับครูและผู้บริหาร

1.3.5 ผลิตสื่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะวิธีการคุ้มครองป้องกัน แก้ไข
 ส่งเสริม พัฒนาศักยภาพของนักเรียนสำหรับครูและผู้บริหาร

1.3.6 ประสานความร่วมมือกับองค์กรวิชาชีพ ร่วมเสริมสร้างศักยภาพ
 อัจฉริยภาพของผู้เรียน

1.3.7 ส่งเสริมการจัดกิจกรรมเทียบเคียงมาตรฐานระบบดูแลช่วยเหลือ
 นักเรียนระหว่างสถานศึกษา

1.4 รายงานและประชาสัมพันธ์ สรุปผลการพัฒนาโรงเรียนโดยโรงเรียนจัด
 แสดงนิทรรศการแสดงผลงานโรงเรียนในฝัน

การดำเนินงานโรงเรียนในฝัน ด้านการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ หมายถึง
 การดำเนินงานพัฒนาระบบการบริหารและการจัดการโรงเรียนในฝัน ด้านการบริหารจัดการที่ดี
 การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพ การพัฒนาประสิทธิภาพการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และรายงาน
 ประชาสัมพันธ์ สรุปผลการพัฒนาโรงเรียน

2. ด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียนและกระบวนการจัดการเรียนรู้

2.1 การเสริมสร้างบุคคลแห่งการเรียนรู้

2.1.1 พัฒนาห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้

2.1.2 ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายยุวชนรักการอ่าน

2.1.3 ส่งเสริมการอ่านและการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง

2.1.4 ส่งเสริมการใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการ
 เรียนรู้

2.1.5 ส่งเสริมการสร้างและนำเสนอผลงาน โดยการประยุกต์ใช้สื่อ ICT

2.1.6 ผลิตสื่อส่งเสริมการจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะการคิด วิเคราะห์และ
 สร้างสรรค์

2.1.7 แสดงผลงานความสามารถของนักเรียนโดยเน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ และสร้างสรรค์

2.2 เสริมสร้างทักษะการดำรงชีวิต

2.2.1 ผลิตสื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เพื่อเสริมสร้างทักษะการดำรงชีวิต

2.2.2 จัดกิจกรรมสร้างเสริมทักษะและประสบการณ์การจัดการสร้างงานอาชีพและการประกอบการ

2.2.3 จัดกิจกรรมส่งเสริมการแสดงออกของนักเรียน

2.2.4 จัดกิจกรรมส่งเสริมศิลปะ ดนตรีและกีฬา

2.2.5 จัดกิจกรรมส่งเสริม ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์

2.3 สืบสานศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย

2.3.1 ส่งเสริมการใช้ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร

2.3.2 จัดกิจกรรมส่งเสริมศิลปะ ดนตรีและกีฬา

2.3.3 ส่งเสริมการสืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่น

2.4 การพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้

2.4.1 สร้างความเข้าใจการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

2.4.2 ส่งเสริมการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร

2.4.3 ส่งเสริมการผลิตและใช้สื่อนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้

2.4.4 จัดให้มีห้องปฏิบัติการคณิตศาสตร์

2.4.5 สร้างเครือข่ายการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้

2.4.6 ผลิตสื่อ ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการประเมินผลการเรียนรู้ที่เน้นคุณภาพและกระบวนการทำงาน

2.4.7 ปรับกระบวนการทัศน์ การวัดผลประเมินผลเน้นสภาพจริง และการสอบวัดการคิดวิเคราะห์จากแบบเรียน

2.4.8 ส่งเสริมการวิจัยพัฒนาหลักสูตร

การพัฒนาคุณภาพนักเรียนและกระบวนการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การดำเนินงานพัฒนาคุณภาพนักเรียนและกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่มีการเสริมสร้างบุคคลแห่งการเรียนรู้ การเสริมสร้างทักษะการดำรงชีวิต การสืบสานศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย การพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้

3. ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.1 พัฒนาผู้บริหาร

3.1.1 ฝึกทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร

3.1.2 สัมมนาการพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพ

3.2 พัฒนาครู

3.2.1 สัมมนาการปฏิรูปการเรียนรู้

- 3.2.2 ฝึกอบรมทักษะการจัดการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการ
- 3.2.3 ส่งครูฝึกอบรมเชื่อมต่อข้อมูล และฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน (On the job training)
- 3.2.4 พัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้จากตัวอย่างผลงานและรูปแบบ การจัดการเรียนรู้ที่ดี
- 3.2.5 การดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง การพัฒนาครูผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีผลงานพัฒนาคุณภาพการศึกษา
4. ด้านการพัฒนาาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- 4.1 การพัฒนาระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร (ICT) เพื่อจัดการเรียนรู้
- 4.1.1 เชื่อมต่อระบบเครือข่ายทางการศึกษา (Ed.Net)
- 4.1.2 พัฒนาระบบอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานเพื่อใช้งาน
- 4.1.3 จัดหาสื่อมัลติมีเดียการจัดการเรียนรู้
- 4.2 พัฒนาศักยภาพสถานศึกษาและครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ ICT
- 4.2.1 พัฒนาระบบศูนย์การเรียนรู้ทางไกลแบบสื่อสารสองทางที่ทันสมัย มีการนำเสนอข้อมูล ICT รายวัน
- 4.2.2 รวบรวมและพัฒนาสื่อประเภทดิจิทัลพร้อมจัดระบบศูนย์การเรียนรู้ e-Library, e-Book, e-Learning
- 4.2.3 ส่งเสริมซอฟต์แวร์ (ที่มีลิขสิทธิ์) เพื่อพัฒนาระบบ ICT
- 4.2.4 อบรมการผลิตและพัฒนาสื่อผ่านเครือข่าย (WBIX และ CAI)
- 4.2.5 อบรมการใช้ Software Pro/Desktop
- 4.2.6 อบรมการดูแลระบบเครือข่ายและซ่อมบำรุง
- 4.3 การพัฒนาระบบบริหารจัดการสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- 4.3.1 จัดทำระบบบริหารสารสนเทศ (MIS)
- 4.3.2 พัฒนาคู่มือการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศของสถานศึกษา
- การดำเนินงาน ด้านการพัฒนาาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึงการดำเนินงานพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารที่มีการพัฒนาระบบเครือข่าย ICT เพื่อการจัดการเรียนรู้ พัฒนาศักยภาพสถานศึกษาและครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ ICT และการพัฒนาระบบบริหารจัดการสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
5. ด้านการพัฒนาาระบบภาคีเครือข่ายอุปถัมภ์และทรัพยากรทางการศึกษา
- 5.1 พัฒนาระบบภาคีเครือข่ายอุปถัมภ์ทางการศึกษา
- 5.1.1 ธารรงค์ ประชาสัมพันธ์ ขอรับการสนับสนุนจากองค์กร ภาคเอกชน และรัฐวิสาหกิจ
- 5.1.2 ประชุมสัมมนาพี่เลี้ยง เพื่อมีแนวทางในการพัฒนาโรงเรียน
- 5.1.3 ประชุมปฏิบัติการครูและพี่เลี้ยง เพื่อกำหนดกลยุทธ์ร่วมกันในการพัฒนาโรงเรียน

5.2 ส่งเสริมการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน

5.2.1 โรงเรียนบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน

5.2.2 โรงเรียนใช้ทรัพยากรและงบประมาณมีประสิทธิภาพ เกิดคุณภาพ
เป็นไปตามแผนพัฒนาโรงเรียน

5.2.3 สนับสนุน กำกับ ติดตาม ประเมินผลประสิทธิภาพและคุณภาพ การ
บริหารงบประมาณ

5.2.4 ผลิตสื่อส่งเสริมให้โรงเรียนบริหารจัดการบุคลากร ให้เพิ่มขีด
ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การดำเนินงานด้านการพัฒนาระบบภาคีเครือข่ายอุปถัมภ์ และทรัพยากร
ทางการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานด้านการพัฒนาระบบภาคีเครือข่ายอุปถัมภ์และทรัพยากร
ทางการศึกษา ที่มีการพัฒนาระบบภาคีเครือข่ายอุปถัมภ์ทางการศึกษา และการส่งเสริมการบริหาร
งบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน

3.3 ลักษณะและความสามารถที่พึงประสงค์ของครูโรงเรียนในฝัน

ลักษณะและความสามารถที่พึงประสงค์ หมายถึง ลักษณะและความสามารถที่
สอดคล้องกับภาพครูโรงเรียนในฝัน 3 ด้าน ได้แก่

1. ด้านจิตวิญญาณของความเป็นครู
2. ด้านความสามารถในการจัดการเรียนรู้
3. ด้านความสามารถเฉพาะด้าน

1. ด้านจิตวิญญาณของความเป็นครู

1.1 มีความรักและเมตตาต่อศิษย์ โดยให้ความเอาใจใส่ช่วยเหลือส่งเสริมให้
กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนแก่ศิษย์โดยเสมอหน้า พฤติกรรมที่พึงประสงค์ คือ

1.1.1 ให้ความรู้สึกเป็นมิตร เป็นที่พึ่งพาและไว้วางใจแก่ศิษย์ทุกคน

1.1.2 ตอบสนองข้อเสนองานและการกระทำของศิษย์ในทางสร้างสรรค์ตาม
สภาพปัญหาและความต้องการตามศักยภาพของศิษย์แต่ละคน

1.1.3 เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาศิษย์แต่ละคนและทุกคนตาม
ความถนัด ความสนใจและศักยภาพของศิษย์ แสดงผลงานที่ภาคภูมิใจของศิษย์แต่ละคนและทุกคน
ทั้งในและนอกสถานที่

1.2 ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทั้งกาย วาจา ใจ พฤติกรรมที่
พึงประสงค์ คือ

1.2.1 มีกิริยามารยาทและการแสดงออกเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์

1.2.2 พุดจาสุภาพและสร้างสรรค์โดยคำนึงผลที่เกิดขึ้นกับศิษย์และสังคม

1.2.3 กระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีสอดคล้องกับวัฒนธรรมประเพณี

1.3 รักศรัทธาในอาชีพครูและองค์กรวิชาชีพ พฤติกรรมที่พึงประสงค์ คือ

1.3.1 แสดงออกถึงความเชื่อมั่นและชื่นชมภูมิใจในความเป็นครู ตลอดจน
องค์กรวิชาชีพครูว่าเป็นอาชีพที่สำคัญและจำเป็นต่อสังคม

1.3.2 เป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพครูสนับสนุนหรือเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนา
วิชาชีพ

2. ด้านความสามารถในการจัดการเรียนรู้

2.1 ความสามารถในการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ และเน้นผู้เรียนเป็น
สำคัญ พฤติกรรมที่พึงประสงค์ คือ

2.1.1 ความสามารถในการวางแผนการจัดการเรียนรู้พัฒนานักเรียนอย่าง
เป็น ระบบ

2.1.2 พัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อตอบสนองการพัฒนาผู้เรียนแบบ
องค์รวมหรือบูรณาการ

2.1.3 ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ จัดกิจกรรมส่วนใหญ่เน้นระบวน
การคิดวิเคราะห์กระบวนการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ลักษณะการจัดกิจกรรมที่ยืดหยุ่น สามารถ
ปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องและสนองความต้องการพัฒนานักเรียนเป็นรายบุคคล และเปิดโอกาสให้
นักเรียนแสดงออกอย่างอิสระ ประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงเป็นรายบุคคล

2.2 ความสามารถในการคิดค้น พัฒนาผลิตสื่อ และใช้สื่อการเรียนการสอนอย่าง
มีประสิทธิภาพ พฤติกรรมที่พึงประสงค์ คือ

2.2.1 คิด ค้น ผลิตสื่อ ปรับปรุงการเรียนการสอนที่มีผลต่อการเรียนรู้
รวมถึงได้เปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการดำเนินการ

2.2.2 เลือกใช้ ICT เพื่อการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม

2.3 ความสามารถที่ปรากฏต่อผู้เรียน พฤติกรรมที่พึงประสงค์ คือ

2.3.1 นักเรียนสามารถแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง

2.3.2 นักเรียนสามารถวางแผนการเรียนรู้และเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง

2.3.3 นักเรียนสรุปและเผยแพร่ความรู้ได้

2.3.4 ผลงานนักเรียนมีคุณภาพ

2.4 มีความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนด้วยกระบวนการวิจัย พฤติกรรมที่พึง
ประสงค์คือ

2.4.1 นำผลการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละคน มาเป็นข้อมูล
พื้นฐานที่สำคัญในการคิดค้นหาวิธีพัฒนา และปรับปรุงนักเรียนอย่างเป็นระบบน่าเชื่อถือ

2.4.2 นำเสนอผลการพัฒนาและปรับปรุงนักเรียนอย่างเป็นระบบ และ
สามารถพัฒนาเป็นผลงานวิชาการได้

3. ด้านความสามารถเฉพาะด้าน

3.1 มีความรู้และความเชี่ยวชาญตรงกับงานที่ปฏิบัติ พฤติกรรมที่พึงประสงค์ คือ
มีความรู้และความเชี่ยวชาญในเนื้อหาสาระและทักษะตรงกับงานที่ได้รับ
มอบหมายเป็นอย่างดี

3.2 มีทักษะในการใช้เครื่องมือในการแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ คือ

3.2.1 มีความสามารถใช้อังกฤษในการสื่อสารแสวงหาความรู้ในการพัฒนา

3.2.2 มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี แสวงหาความรู้และพัฒนาตนเอง

3.3 การบริหารงานโรงเรียนในฝันอำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร

ตามมติคณะรัฐมนตรี ที่เห็นชอบในหลักการโครงการ “หนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝัน” (Lab School Project) เมื่อวันที่ 22 เมษายน 2546 และมอบหมายให้กระทรวงศึกษาธิการ ดำเนินโครงการพัฒนาแนวคิดและหลักการ โดยมีความเชื่อว่าการศึกษาศาสนาสามารถพัฒนาบุคคล ให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ สามารถลดช่องว่างของบุคคลในสังคมลงได้ จังหวัดชุมพร นับเป็นประตูสู่ภาคใต้ เพราะตั้งอยู่ตอนบนสุดของภาคใต้ มีเนื้อที่ประมาณ 3.75 ล้านไร่ หรือ 6,010.849 ตารางกิโลเมตร มีพื้นที่มากเป็นอันดับ 4 ของภาคใต้ แบ่งการปกครองออกเป็น 8 อำเภอ โรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการมีทั้งหมด 3 รุ่น รุ่นละ 8 โรงเรียนจาก 8 อำเภอ ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 แสดงรายชื่อโรงเรียนในฝันจังหวัดชุมพร

อำเภอ	ชื่อโรงเรียนรุ่นที่ 1	ชื่อโรงเรียนรุ่นที่ 2	ชื่อโรงเรียนรุ่นที่ 3
ท่าแซะ	ท่าแซะรัชดาภิเษก	อนุบาลท่าแซะ	ท่าข้ามวิทยา
ทุ่งตะโก	ทุ่งตะโกวิทยา	วัดเทพนิมิตวนาราม	บ้านวังปลา
ปะทิว	ปะทิววิทยา	ชุมชนมาบอำมฤต	ไทยรัฐวิทยา 76
พะโต๊ะ	พะโต๊ะวิทยา	บ้านคลองเหนก	บ้านท่าแพราษฎร์พัฒนา
เมืองชุมพร	เมืองชุมพรวิทยา	วัดพิชัยาราม	บ้านดอนไทรงาม
ละแม	ละแมวิทยา	วัดปิยะวัฒนาราม	ชุมชนสหกรณ์พัฒนา
สวี	สวีวิทยา	อนุบาลสวี	บ้านเขาทะเล
หลังสวน	เมืองหลังสวน	ชุมชนวัดขันเงิน	วัดสว่างมนัส

ที่มา ศูนย์บริหารโครงการโรงเรียนในฝัน สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ, 2555, น. 47)

ข้อมูลพื้นฐานอำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร

อำเภอท่าแซะเป็นเมืองหน้าด่านของเมืองชุมพรในสมัยโบราณ ในการรณรงค์ สงครามไทยกับพม่าทุกๆ ปีจะต้องมีการเตรียมตัวป้องกันการรุกรานของพม่าเข้าศึก เพราะเข้าศึก จะมาตีเมืองชุมพรได้ต้องเดินผ่านอำเภอท่าแซะ ท่าแซะจึงเป็นสมรภูมิรบศึกฉะนั้นจึงเป็นเหตุให้ สถานที่ต่างๆ มีชื่อเป็นไปตามเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นหลายแห่ง อาทิ ตำบลทัพเรือ (กองทัพพม่าเดินทัพ พม่าผ่านมาจากพื้นที่นี้ก็รื้อทัพไว้ จึงเรียกนามตำบลนี้ว่า ทัพเรือ ต่อมาได้เรียกพื้นที่เป็น รั้วรอบในปัจจุบัน อำเภอท่าแซะตั้งอยู่ทางทิศเหนือของจังหวัด มีอาณาเขตติดต่อกับเขตการปกครองข้างเคียง ทิศเหนือ ติดต่อกับเขตตะนาวศรี (ประเทศพม่า) และอำเภอบางสะพานน้อย (จังหวัดประจวบคีรีขันธ์) ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอปะทิว ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอเมืองชุมพร และทิศตะวันตก ติดต่อกับ

อำเภอกระบุรี (จังหวัดระนอง) และเขตตะนาวศรี (ประเทศพม่า) อำเภอท่าแซะมีพื้นที่ทั้งหมด 1,485.00 ตร.กม. ประชากร 83,293 คน (พ.ศ. 2557) ความหนาแน่น 56.08 คน/ตร.กม. แบ่งเขตการปกครองย่อยออกเป็น 10 ตำบล ได้แก่ 1) ท่าแซะ มี 18 หมู่บ้าน 2) ครุฑ มี 7 หมู่บ้าน 3) สลวย มี 9 หมู่บ้าน 4) นากระตาม มี 11 หมู่บ้าน 5) รับร้อ มี 23 หมู่บ้าน 6) ท่าข้าม มี 15 หมู่บ้าน 7) หงส์เจริญ มี 14 หมู่บ้าน 8) หินแก้ว มี 6 หมู่บ้าน 9) ทรัพย์อนันต์ มี 7 หมู่บ้าน และ 10) สองพี่น้อง มี 7 หมู่บ้าน (ที่ว่าอำเภอท่าแซะ, 2557, น. 1-2)

ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนในฝันอำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร

1. โรงเรียนท่าแซะรัชดาภิเษก ตั้งอยู่เลขที่ 99 หมู่ 16 ตำบลท่าแซะ อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร รหัสไปรษณีย์ 86140 โทรศัพท์ 077-599-179 เว็บไซต์ <http://www.rachada.ac.th> โรงเรียนท่าแซะรัชดาภิเษก เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวง ศึกษาธิการ ซึ่งตั้งขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรี เพื่อเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช เนื่องในวโรกาสที่พระองค์ทรงครองราชย์สมบัติครบ 25 ปี ในวันที่ 9 มิถุนายน 2514 เป็นโรงเรียน 1 ใน 9 โรงเรียน ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องตั้งโรงเรียนรัฐบาล ลงวันที่ 28 กรกฎาคม 2514

วิสัยทัศน์ “โรงเรียนท่าแซะรัชดาภิเษก เป็นโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติ มุ่งจัดการศึกษาเพื่อสร้างคุณภาพคนไทยยุคใหม่ให้เป็นคนดีของสังคมโลก ก้าวทันเทคโนโลยี สืบสานงานพระราชดำริ ด้วยความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของชุมชน ภายในปี พ.ศ.2560” ปัจจุบันมีครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 94 คน นักเรียน 1,084 คน นายจรวย พิมาณ ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน

ผลงาน/กิจกรรมดีเด่น/โครงการดีเด่น/บันทึกอื่นๆ/ปีการศึกษา/รางวัลที่ได้รับ

2547 โรงเรียนรางวัลพระราชทาน ขนาดกลาง

2548 ต้นแบบโรงเรียนในฝันรุ่นที่ 1 ศูนย์คณิตศาสตร์ และศูนย์ ICT โรงเรียน

ในฝัน

2551 รองชนะเลิศอันดับ 2 การประกวดธนาคารขยะรีไซเคิล ระดับภาค จากกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อมภาคที่ 14 สุราษฎร์ธานี กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

2552 ป้ายพระราชทานสนองพระราชดำริงานสวนพฤกษศาสตร์โรงเรียน จากสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี

2552 ชนะเลิศการประกวดธนาคารขยะรีไซเคิลระดับภาค กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม ภาคที่ 14 สุราษฎร์ธานี กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

2553 โล่เกียรติยศพร้อมเงินรางวัล 15,000 บาท การประกวดเมล็ดพันธุ์แห่งประเทศไทยจากศูนย์วิทยาศาสตร์แห่งประเทศไทยได้รับคัดเลือกเป็นโรงเรียนแกนนำ 46ICT

2554 นางสาวผกามาศ บุญแก้ว ได้รับการคัดเลือกให้ได้รับทุนการศึกษา ในโครงการทุนการศึกษาสมเด็จพระบรมโอรสาธิราชฯ สยามมกุฎราชกุมาร

- นายพิทักษ์ ศรีสน ได้รับรางวัลชมเชย ผู้เรียนรางวัลพระราชทาน

- นายพุทธการ เอี่ยมจันทร์ประทีป ได้รับรางวัลหนึ่งทุนหนึ่งอำเภอ ศึกษา

ต่อวิชาเอกฟิสิกส์ สาขาโลกและอวกาศ ณ ประเทศจีน

- โล่รางวัล ชนะเลิศการประกวดธนาคารขยะรีไซเคิล ระดับภาคจากกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อมภาคที่ 14 สุราษฎร์ธานี กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- เหรียญทอง โครงการงานวิทยาศาสตร์ “เครื่องเขียนใบตอง” งานสัปดาห์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ สมาคมวิทยาศาสตร์แห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์

2555 รองชนะเลิศ อันดับ 3 การแข่งขันหุ่นยนต์ว่ายน้ำชิงแชมป์ประเทศไทย ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น 2012 BANGKOK THAILAND INTERNATIONAL SWIMMING ROBOT

- 2 เหรียญทอง 1 เหรียญเงิน 2 เหรียญทองแดง การแข่งขันงานศิลปหัตถกรรมนักเรียนระดับชาติ ครั้งที่ 62 ปีการศึกษา 2555 ณ ศูนย์แสดงสินค้าและการประชุมเมืองทองธานี จังหวัดนนทบุรี (นักเรียนเรียนร่วม)

- สถานศึกษายอดเยี่ยมระดับภาคใต้ ประกวดผลงานรางวัลอันทรงคุณค่า สพฐ. (OBEC AWARDS) ด้านนวัตกรรมและสื่อเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน ได้รับคัดเลือกให้เป็นสถานศึกษาแบบอย่างการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการบริหาร จัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงประจำปี 2555

- ผ่านการรับรองความยั่งยืนโรงเรียนต้นแบบโรงเรียนในฝัน รุ่นที่ 1 พร้อมโล่เกียรติยศ โรงเรียนต้นแบบ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน

2556 5 เหรียญทอง 2 เหรียญเงิน 2 เหรียญทองแดง การแข่งขันงานศิลปหัตถกรรมนักเรียนระดับชาติ ครั้งที่ 63 ปีการศึกษา 2556 ณ ศูนย์แสดงสินค้าและการประชุมเมืองทองธานี จังหวัดนนทบุรี (นักเรียนเรียนร่วม)

2557 เหรียญทองแดง การแข่งขันการสร้างการ์ตูนแอนิเมชัน (2D Animation) การแข่งขันออกแบบสิ่งของเครื่องใช้ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ประกวดสื่อและนวัตกรรมนักเรียน ครู ผู้บริหาร และการแข่งขันทักษะ เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ของนักเรียน(ระดับชาติ) ณ โรงเรียนเมืองนครศรีธรรมราช

- เกียรติบัตร ผลงานการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ในการแสดงผลงานทางวิชาการ “Lab School Symposium 2013” ระดับประเทศของผู้บริหาร

- ชนะเลิศ อันดับ 3 การแข่งขันหุ่นยนต์ว่ายน้ำชิงแชมป์ประเทศไทย ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น 2014 Bangkok Thailand International Swimming Robot ณ ศูนย์การค้าเซ็นทรัลพลาซ่า จังหวัดปทุมธานี (โรงเรียนท่าแซะรัชดาภิเษก 2557 : 1-2)

2. โรงเรียนอนุบาลท่าแซะ (บ้านท่าแซะ) หมู่ที่ 6 บ้านโตนดการ้อง ตำบลท่าแซะ อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร เขตรหัสไปรษณีย์ 86140 โทรศัพท์ 0-7759-9005 เว็บไซต์ <http://www.anubanthasae.ac.th> เปิดทำการเรียนการสอนเมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2457 ที่วัดแหลมยาง ต.ท่าแซะ อ.ท่าแซะ จ.ชุมพร ต่อมาย้ายมาทำการสอนที่วัดยางห้อย เมื่อ พ.ศ. 2463 และเมื่อ พ.ศ.2464 ได้รับการยกฐานะเป็นโรงเรียนประชาบาลตำบลท่าแซะ พ.ศ.2472 ได้ประสบวาทภัยอาคารเรียนได้รับความเสียหายทั้งหมด จึงย้ายโรงเรียนมาตั้ง ณ ที่ปัจจุบัน มีเนื้อที่ 10 ไร่ 3 งาน ปัจจุบันมีนายธานี สำราญอินทร์ ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน เปิดทำการสอน ตั้งแต่อนุบาล-ประถมศึกษา มีครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 32 คน นักเรียน 544 คน วิทยาลัยศรัณ.

“ภายในปี 2557 โรงเรียนอนุบาลท่าแพฯ พัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้มาตรฐานการศึกษา พัฒนาครูสู่มืออาชีพ นักเรียนมีความรู้คุณธรรม เลิศล้ำเทคโนโลยี” (โรงเรียนอนุบาลท่าแพฯ, 2557, น. 1)

3. โรงเรียนท่าข้ามวิทยา ตั้งอยู่ หมู่ที่ 8 ถนนเพชรเกษม ตำบลท่าข้าม อำเภอท่าแพฯ จังหวัดชุมพร รหัสไปรษณีย์ 86140 โทรศัพท์ 0 7754 7113-4 โทรสาร 0 7754 7113 E-mail tkw_chumphon1@hotmail.com Website thakham.ac.th โรงเรียนเปิดทำการสอนเป็นครั้งแรก 21 พฤษภาคม 2522 มีครู-อาจารย์ ทั้งสิ้นจำนวน 4 คน มีนายสุชาติ เอกวรรณัง เป็นครูใหญ่คนแรก วิสัยทัศน์ “พัฒนาคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พร้อมสู่ประชาคมอาเซียนและเตรียมผู้เรียนเป็นพลโลก” เปิดสอนตั้งแต่ระดับ มัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปัจจุบันมีนางยุพดี สัตยธีรานนท์ ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน มีครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 34 คน มีนักเรียน 486 คน มีเขตพื้นที่บริการ 4 ตำบล 40 หมู่บ้าน ได้แก่ ตำบลท่าข้าม จำนวน 16 หมู่บ้าน ตำบลหินแก้ว จำนวน 12 หมู่บ้าน ตำบลรือร้อ จำนวน 18 หมู่บ้าน และตำบลนากระตาม จำนวน 12 หมู่บ้าน

ผลงาน/กิจกรรมดีเด่น/โครงการดีเด่น/บันทึกอื่นๆ/ปีการศึกษา/รางวัลที่ได้รับ

1. โรงเรียนต้นแบบการส่งเสริมประชาธิปไตยและการเลือกตั้ง จากศูนย์การเรียนรู้ประชาธิปไตยที่ 3 สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (ปีการศึกษา 2548)

2. โรงเรียนต้นแบบโครงการ "คนดีศรีชุมพร" และรวมโครงการ "5 ดี 4 เสริม" เป็นโครงการเดียวกัน จากสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดชุมพร (ปีการศึกษา 2549)

3. โรงเรียนได้รับแต่งตั้งให้เป็นศูนย์กิจกรรมพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ช่วงชั้นที่ 3-4 จาก สพม.11. (ปีการศึกษา 2549)

4. โรงเรียนประหยัดพลังงาน จากกระทรวงพลังงาน (ปีการศึกษา 2550)

5. โรงเรียนได้รับป้าย "โครงการสร้างสำนึกพลเมือง" จากสำนักส่งเสริมการเมืองภาคพลเมือง สถาบันพระปกเกล้า (ปีการศึกษา 2553)

6. โรงเรียนได้รับการรับรองต้นแบบโรงเรียนในฝัน รุ่นที่ 3 (โรงเรียนดีประจำอำเภอ) จาก สพฐ. ปีการศึกษา 2554

7. รางวัลชนะเลิศห้องสมุดโรงเรียนขนาดเล็ก โครงการส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน จาก สพม.11 (ปีการศึกษา 2554)

8. รางวัลสถานศึกษาพอเพียง สพฐ. (ปีการศึกษา 2556)

9. เหรียญทองการประกวดระเบียบแถว เนื่องในวันคล้ายวันสถาปนาลูกเสือแห่งชาติ วันที่ 1 กรกฎาคม 2556

10. รางวัลโรงเรียนสุจริต สพฐ. (ปีการศึกษา 2557)

11. รางวัลสถานศึกษาดีเด่น จังหวัดทหารบกชุมพร (ปีการศึกษา 2557)

12. รางวัลผู้ทำคุณประโยชน์ต่อกระทรวงวัฒนธรรม กระทรวงวัฒนธรรม (ปีการศึกษา 2557)

13. เหรียญทองการประกวดระเบียบแถว เนื่องในวันคล้ายวันสถาปนาลูกเสือแห่งชาติ วันที่ 1 กรกฎาคม 2556

14. นักเรียนได้รับรางวัลเหรียญทอง ชนะเลิศ การแข่งขันการสร้างอุปกรณ์เพื่อให้บริการ ม.4-6 งานศิลปหัตถกรรมนักเรียนครั้งที่ 64 ระดับชาติ

15. นักเรียนได้รับรางวัลเหรียญทอง รองชนะเลิศ อันดับที่ 1 การแข่งขันการจัดค่ายพักแรม ม.1-3 งานศิลปหัตถกรรมนักเรียน ครั้งที่ 64 ระดับชาติ

16. นักเรียนได้รับรางวัลเหรียญทอง การแข่งขันวงปีพาทย์ไม้แข็งเครื่องคู่ ม.1-6 งานศิลปหัตถกรรมนักเรียน ครั้งที่ 64 ระดับชาติ

17. ผู้บริหาร นางยุพดี สัตยธีรานนท์ ได้รับรางวัล 1. OBEC AWARDS ระดับชาติ ปี 2557 2. ผู้บริหารดีเด่น ปี 2557 จากสมาคมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาแห่งประเทศไทย (ส.บ.ม.ท.) (โรงเรียนท่าข้ามวิทยา, 2557, น. 1-2)

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

นภาพกรณ์ ทะวานนท์ และคณะ (2549) ได้ศึกษาวิจัยและประเมินโครงการหนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝัน ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาโรงเรียนในฝันรวม 16 แห่ง ซึ่งกระจายอยู่ในทุกภาคของประเทศไทยชี้ให้เห็นว่า เส้นทางในการเข้าสู่โรงเรียนในฝัน ต้องใช้งบประมาณที่รัฐจัดหาให้สูงกว่าสี่ถึงห้าเท่า โรงเรียนที่สามารถระดมทุนมาสนับสนุนโรงเรียนได้มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จสูงและก้าวไปสู่มาตรฐานของการเป็นโรงเรียนในฝัน ส่วนโรงเรียนที่มีข้อจำกัดในการระดมทุนต้องประสบอุปสรรค รวมทั้งเป็นหนี้สิน ความสามารถของผู้บริหาร ความร่วมมือของผู้ปกครอง ศิษย์เก่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชนและองค์กรต่างๆ ในชุมชนมีส่วนร่วมสำคัญที่จะช่วยให้การก้าวไปสู่การเป็นโรงเรียนในฝันประสบความสำเร็จ การวิจัยนี้เสนอว่า ควรต้องมีการทบทวนนโยบาย เป้าหมาย และกำหนดเกณฑ์มาตรฐานของโรงเรียนในฝันให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน

บุษบา แจ้งชื่น (2549) ได้ศึกษา การเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการในสถานศึกษาที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า (1) การเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (2) ผลการเปรียบเทียบการดำเนินงานการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ (3) ผลการเปรียบเทียบการดำเนินงานการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามขนาดโรงเรียนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จิราพร เอี่ยมระหงส์ (2550) ได้วิจัยการดำเนินงานตามโครงการ หนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝัน ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี พบว่าการดำเนินงานตามโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 2 ข้อแรก คือ ผู้บริหารได้รับการพัฒนาความรู้และเทคนิคการบริหาร

จัดการโรงเรียนที่ดีและครูได้รับการอบรมทักษะการจัดการกระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการ ส่วนข้อที่สภาพการดำเนินงานน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ จัดให้มีการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้จากตัวอย่างผลงานและรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ดี ผลการศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่าปัญหาการดำเนินงานตามโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝันที่พบมากที่สุดคือ ครูมีภาระงานมากทำให้ไม่มีเวลาพัฒนาตนเอง มีแนวทางแก้ปัญหาตามลำดับ คือ ลดภาระงานที่ไม่ใช่งานการสอนของครูให้ลดลง และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารช่วยพัฒนาตนเอง ปัญหารองลงมาคือ งบประมาณในการพัฒนาครูและบุคลากรไม่เพียงพอทำให้พัฒนาได้ไม่ทั่วถึงและขาดความต่อเนื่อง มีแนวทางแก้ปัญหาตามลำดับ คือ จัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรให้เพียงพอ และจัดทำแผนการพัฒนาครูให้เป็นระบบและต่อเนื่อง ส่วนปัญหาลำดับสุดท้ายคือ ครูขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง มีแนวทางแก้ปัญหาตามลำดับ คือ จัดกิจกรรมศึกษาดูงานจากโรงเรียนต้นแบบ และส่งเสริมการพัฒนาตนเองเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ

จรรย์ พูลพานิชอุปถัมภ์ (2550) ได้ศึกษาสภาพความเป็นจริงและคาดหวังเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 พบว่า (1) ครูโรงเรียนในฝันมีความคิดเห็นต่อสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลาง ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ด้านคุณลักษณะของโรงเรียนในฝัน ด้านการวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ด้านการเรียนรู้กันเป็นทีม และด้านการมีแบบแผนความคิด ตามลำดับ (2) ครูโรงเรียนในฝันมีความคิดเห็นต่อความคาดหวังเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับสูง ในด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการมีแบบแผนความคิด ตามลำดับ และ (3) ครูโรงเรียนในฝันเมื่อจำแนกตามอายุงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ระหว่างสภาพความเป็นจริงกับสภาพความคาดหวังเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

นิวัตร นาคะเวช (2550) ได้ศึกษาการดำเนินงานของโรงเรียนต้นแบบในโครงการหนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝัน ผลการวิจัยพบว่า (1) สภาพการดำเนินงานของโรงเรียนต้นแบบโดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ความสำเร็จของโรงเรียนต้นแบบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ โรงเรียนมีคอมพิวเตอร์เชื่อมต่อระบบเครือข่าย การจัดบรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โรงเรียนพัฒนาห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้ให้พอเพียงต่อความต้องการของผู้เรียน (2) สภาพการจัดการเรียนรู้โรงเรียนต้นแบบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ความสำเร็จของโรงเรียนต้นแบบ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมผู้เรียนแสวงหาความรู้โดยใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตและการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนรู้จักทำงานเป็นทีม (3) คุณลักษณะและการปฏิบัติของผู้เรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี จุดเด่นของนักเรียนที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ นักเรียนละเว้นสิ่งเสพติดและอบายมุข นักเรียนสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ นักเรียนดูแลรักษาสุขภาพให้แข็งแรงสมบูรณ์อยู่เสมอ และนักเรียนใช้คอมพิวเตอร์ในการเรียนเพื่อสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต (4) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี จุดเด่นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การให้ความร่วมมือกับโรงเรียนในการส่งเสริมดูแลการแก้ปัญหาบุตรหลาน กวดขัน ดูแลเอาใจใส่การเรียนของบุตรหลานและแนะนำเกี่ยวกับการเลือกรับข้อมูลข่าวสารจากสื่อต่างๆ (5) ความพึงพอใจของผู้บริหาร ครู โดยภาพรวมอยู่ใน

ระดับมาก รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ นักเรียนสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ โรงเรียนมีระดับคุณภาพมาตรฐานที่สูงขึ้น การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่เข้มแข็ง การเพิ่มศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี การเชื่อมโยงข้อมูลโดยใช้อินเทอร์เน็ตและอินเทอร์เน็ต และการพัฒนาสิ่งแวดล้อมแหล่งเรียนรู้และใช้ประโยชน์อย่างคุ้มค่า ความพึงพอใจของผู้ปกครองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ นักเรียนละเว้นสิ่งเสพติดและอบายมุข นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีทักษะการใช้ภาษาไทย และมีความรู้ความสามารถที่จะศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นไป และ (6) สภาพปัญหาอุปสรรคของโรงเรียนต้นแบบ โรงเรียนส่วนใหญ่ต้องการได้รับการจัดสรร งบประมาณ อาคารเรียน ห้องปฏิบัติการ และคอมพิวเตอร์เพิ่มเติม สื่อเทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนรู้ไม่เพียงพอ ขาดอัตรากำลังครู การพัฒนาครูไม่ต่อเนื่องและเท่าเทียมกันทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ พื้นฐานความรู้เดิมของนักเรียนบางส่วนไม่เพียงพอ ชุมชนให้การสนับสนุนร่วมมือ อยู่ในระดับน้อยและไม่ต่อเนื่อง

ผาสุข สุตเตมีย์ (2550) ได้ศึกษาการดำเนินงานวิชาการของโรงเรียนตามโครงการหนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า (1) งานหลักสูตร ส่วนใหญ่มีนโยบายเน้นการบูรณาการนำยุทธศาสตร์ของโรงเรียนในฝันสอดแทรกในหลักสูตร เน้นส่งเสริมเทคโนโลยีโดยเฉพาะคอมพิวเตอร์ เน้นการมีงานทำของนักเรียน (2) การบริหารงานวิชาการ ส่วนใหญ่มีนโยบายเน้นบูรณาการเป็นหลัก นโยบายในการพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนโดยเน้นเทคโนโลยี โดยใช้วิธีการประชุมสร้างความตระหนักและส่งครูอบรมสัมมนา รวมถึงการศึกษาดูงาน (3) การสร้างระบบความร่วมมือหน่วยงานอื่น ส่วนใหญ่มีนโยบายเน้นการให้บริการแก่หน่วยงานอื่น เน้นให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการสร้างเครือข่ายสนับสนุนและผู้อุปถัมภ์ และเน้นการประสานความร่วมมือ ส่วนใหญ่ใช้วิธีการขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น และ (4) การใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนการสอน ส่วนใหญ่มีนโยบายเน้นให้ทุกกลุ่มสาระใช้สื่อเทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์ และ e-Learning โดยใช้วิธีการจัดเจ้าหน้าที่ให้บริการเครื่องมือในการผลิตสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ

สุทธิวรรณ แสงภาค (2550) ได้ศึกษาการพัฒนาโมเดลสาเหตุของคุณภาพนักเรียนโรงเรียนในฝัน พบว่า (1) โมเดลเชิงสาเหตุของคุณภาพนักเรียนของโรงเรียนในฝันโดยภาพรวม ได้รับอิทธิพลทั้งทางตรง ได้จากปัจจัยด้านผู้เรียน และปัจจัยด้านองค์กร และทางอ้อม จากปัจจัยด้านการเรียนการสอน โดยส่งผ่านนักเรียน (2) โมเดลเชิงสาเหตุของคุณภาพนักเรียนของโรงเรียนในฝันโดยภาพรวม สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ (3) โมเดลเชิงสาเหตุของคุณภาพนักเรียนของโรงเรียนในฝัน มีความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบโมเดลระหว่างกลุ่มภูมิภาคต่างกัน และตัวแปรความคาดหวังในการศึกษาต่อตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียน ตัวแปรพฤติกรรมของบิดามารดาในการส่งเสริมบุตรทางการเรียน และตัวแปรการคบเพื่อนเป็นตัวแปรที่สำคัญต่อการส่งเสริมคุณภาพนักเรียนในภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ ตามลำดับ

สุนีรัตน์ เงินพจน์ (2550) ได้ศึกษาการประเมินการบริหารโรงเรียนในฝัน จังหวัดนครปฐม โดยรูปแบบการกำหนดผลสำเร็จอย่างสมดุลรอบด้าน ผลการวิจัยพบว่า (1) สภาพการบริหารโรงเรียนในฝัน จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้านทั้งด้านนักเรียน ด้านกระบวนการจัดการภายในโรงเรียน ด้านการเรียนรู้และการพัฒนา ด้านงบประมาณ และทรัพยากร (2) แนวทางการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เสนอแนะว่า ควรพัฒนานักเรียน

ด้านคุณธรรม จริยธรรม ควบคู่กับการจัดกระบวนการเรียนรู้ ผู้เกี่ยวข้องควรมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา จัดหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและชุมชน ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการระบบภาคีเครือข่ายควรมีการประชุมร่วมกัน เพื่อหาแนวทางพัฒนาโรงเรียนและมีการประเมินผลการใช้งบประมาณให้เกิดประโยชน์สูงสุด และ (3) ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารโรงเรียนในฝัน จังหวัดนครปฐม พบว่า นักเรียนไม่เห็นความสำคัญของการศึกษา วิเคราะห์ที่ไม่เป็นไม่สามารถใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ขาดความกล้าในการแสดงออก ขาดคุณธรรม จริยธรรม กระบวนการจัดการศึกษาภายในโรงเรียนยังไม่ชัดเจน ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนไม่ครอบคลุมทุกกลุ่ม หลักสูตรไม่แสดงเอกลักษณ์โดดเด่นของโรงเรียน และไม่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น การจัดการเรียนรู้ไม่บูรณาการในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ ครูมีภาระงานมาก ขาดครูที่มีความรู้ด้าน ICT กรรมการสถานศึกษาบางส่วนขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดการศึกษา คอมพิวเตอร์มีไม่เพียงพอ อัตราส่วนครูต่อนักเรียนไม่เหมาะสม งบประมาณที่ได้รับจัดสรรมีน้อยล่าช้า และมีข้อจำกัด ในการใช้ ระบบภาคีเครือข่ายยังขาดการประสานงานที่ดี

ไกรษี ตูนา (2551) ได้ศึกษาความยั่งยืนของการดำเนินงานโครงการโรงเรียนในฝัน การศึกษาแบบข้ามกรณีโรงเรียนต้นแบบ ผลการวิจัยพบว่า (1) ความยั่งยืนของการดำเนินงานโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน มีดังนี้ ด้านการจัดการเรียนรู้ พบว่า ครูมีการบูรณาการ ICT มาใช้ในการจัดการเรียนรู้แต่ไม่เน้นการใช้สื่อ ICT ในการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้มีการพัฒนาให้ดีขึ้นแต่ไม่ครอบคลุมทุกแหล่งเรียนรู้ ยังมีคอมพิวเตอร์ชำรุดและไม่เพียงพอต่อจำนวนนักเรียน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการพัฒนาระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและระบบคอมพิวเตอร์ให้มีประสิทธิภาพ แต่โรงเรียนระดับประถมศึกษาขาดแคลนบุคลากรที่เชี่ยวชาญในการดูแลระบบคอมพิวเตอร์ ส่วนการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีไม่มีความต่อเนื่อง ด้านการบริหารจัดการ พบว่าโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่มีโครงสร้างการบริหารชัดเจน เน้นการบริหารงานด้วยระบบคุณภาพ (PDCA) มีการบริหารงานแบบกระจายอำนาจ การบริหารงานมีเอกภาพ ส่วนโรงเรียนระดับประถมศึกษาการบริหารงานขาดเอกภาพ และด้านระบบของภาคีเครือข่ายทั้ง 3 กรณี พบว่า ผู้เชี่ยวชาญและผู้เกี่ยวข้องไม่มีบทบาทในการสนับสนุนโรงเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่มีผู้อุปถัมภ์โรงเรียนอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง และในโรงเรียนระดับประถมศึกษาผู้อุปถัมภ์โรงเรียนมีน้อย (2) ปัจจัยส่งเสริมความยั่งยืนของการดำเนินงานโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน คือ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ การเห็นความสำคัญของโครงการของบุคลากรทุกคน และการเป็นศูนย์การเรียนรู้โครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน (3) ปัจจัยอุปสรรค คือ บุคลากรไม่เพียงพอ ขาดแคลนงบประมาณ และครูมีปัญหาในการใช้สื่อเทคโนโลยี และ (4) แนวทางที่จะทำให้เกิดความยั่งยืน คือ การกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ อย่างสม่ำเสมอ และการสร้างภาคีเครือข่ายด้านวิชาการอย่างจริงจัง

ปิยะนันท์ ธิโสภ (2551) ได้ประเมินโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝันของโรงเรียน มัธยมวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้วยรูปแบบการกำหนดผลสำเร็จอย่างสมดุลรอบด้าน (Balanced Scorecard) ผลการวิจัยพบว่า (1) ด้านคุณภาพนักเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก (2) ด้านกระบวนการจัดการศึกษาภายในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (3) ด้านการเรียนรู้และการพัฒนา โดยรวมอยู่ในระดับมาก (4) ด้านงบประมาณและ ทรัพยากร

โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ (5) งานวิจัยในครั้งนี้ได้นำเสนอการพัฒนาการดำเนินงานโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝันของโรงเรียนมัธยมวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สกลนคร เขต 2 มีแนวทางพัฒนา 1 ด้าน คือด้านงบประมาณและทรัพยากร

ศูนย์บริหารงานโครงการหนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝัน (2551) ได้ศึกษาผลการดำเนินงานของโรงเรียนต้นแบบในโครงการหนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝัน พบว่า

1. สภาพการดำเนินงานของโรงเรียนต้นแบบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ โรงเรียนมีเครื่องคอมพิวเตอร์เชื่อมต่อระบบเครือข่าย การจัดบรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โรงเรียนพัฒนาห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้ให้พอเพียงต่อความต้องการของผู้เรียน ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหาร ครู การเพิ่มทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ เครือข่ายอุปถัมภ์

2. การจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนต้นแบบ ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การจัดบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้ ผู้เรียนแสวงหาความรู้โดยใช้คอมพิวเตอร์ และอินเทอร์เน็ต รู้จักการทำงาน เป็นทีม ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักการหารายได้ระหว่างเรียน การจัดการเรียน แบบบูรณาการ ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารและการค้นคว้า

3. คุณลักษณะการปฏิบัติของผู้เรียน อยู่ในระดับดี ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ นักเรียนละเล่นสิ่งเสพติดและอบายมุข ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ รักษาสุขภาพให้แข็งแรงสมบูรณ์อยู่เสมอ ใช้คอมพิวเตอร์ในการเรียนเพื่อสืบค้นข้อมูล ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ นักเรียนใช้แหล่งเรียนรู้ภายนอกโรงเรียน ภาษาอังกฤษในการสื่อสารและการค้นคว้าผลงานที่เกิดจากการใช้ ICT

4. การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียนอยู่ในระดับดี ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การให้ความร่วมมือกับโรงเรียน ส่งเสริมการแก้ไขปัญหายุทธหลาน กวดขันดูแลเอาใจใส่การเรียนของบุตรหลาน การเลือกรับข้อมูลข่าวสารจากสื่อต่างๆ ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ให้การสนับสนุนงบประมาณวัสดุ อุปกรณ์ แก่สถานศึกษา ส่งเสริมให้บุตรหลานรู้จักใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น ทักษะการประกอบอาชีพ

5. ความพึงพอใจของผู้บริหาร ครู ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ นักเรียนสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ โรงเรียนมีระดับคุณภาพมาตรฐานที่สูงขึ้น การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่เข้มแข็ง ศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี การเชื่อมโยงโดยใช้ อินเทอร์เน็ตและอินเทอร์เน็ต พัฒนาสิ่งแวดล้อม แหล่งเรียนรู้และใช้ประโยชน์อย่างคุ้มค่า ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ นักเรียนมีความสามารถในการคิด วิเคราะห์ มีทักษะการสร้างอาชีพ มีรายได้ระหว่างเรียน นักเรียนรักการอ่าน และแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง

6. ความพึงพอใจของผู้ปกครอง ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ นักเรียนละเล่นสิ่งเสพติดและอบายมุข นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีทักษะการใช้ภาษาไทยสามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นได้ ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ นักเรียนมีทักษะการใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาที่สองในการสื่อสาร กล้าคิด กล้าตัดสินใจ แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง

7. สภาพปัญหาและอุปสรรคของโรงเรียนต้นแบบส่วนใหญ่ ต้องการได้รับจัดสรรงบประมาณ อาคารเรียน ห้องปฏิบัติการและห้องคอมพิวเตอร์เพิ่มเติม สื่อเทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนรู้ไม่เพียงพอ ขาดอัตรากำลังครู การพัฒนาครูไม่ต่อเนื่องและเท่าเทียมกันทุกกลุ่มสาระ การเรียนรู้ พื้นฐานความรู้เดิมของนักเรียนบางส่วนไม่เพียงพอ ชุมชนให้การสนับสนุนร่วมมือ อยู่ในระดับน้อยและไม่ต่อเนื่อง

อรรถัย มูลคำ (2552) ได้จัดทำรายงานผลการวิเคราะห์งานวิจัยโครงการโรงเรียนผล การวิจัยพบว่า โดยภาพรวมโครงการประสบผลสำเร็จคุ้มค่ากับการลงทุน บรรลุตามวัตถุประสงค์ของแผนกลยุทธ์และดัชนีชี้วัดสภาพความสำเร็จของโครงการ โรงเรียนในฝันเป็นต้นแบบของการปฏิรูปการศึกษาที่เห็นผลเป็นรูปธรรมอย่างแท้จริง จุดเด่นคือ เป็นจุดสกัดเด็กไม่ให้เดินทางเข้าเรียนต่อโรงเรียนดังในเมืองได้ อัตราการเพิ่มขึ้นของนักเรียนเป็นไปอย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนในฝันส่วนใหญ่ผ่านการรับรองมาตรฐานคุณภาพสถานศึกษาเป็นหลักประกันคุณภาพการศึกษา ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อสภาพความสำเร็จ คือ ความพร้อมของโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ ความมุ่งมั่นตั้งใจและเสียสละของผู้บริหารโรงเรียน การร่วมกันผลักดันโครงการของผู้บริหารระดับนโยบายทุกภาคส่วน การสนับสนุนช่วยเหลืออย่างเข้มแข็งของชุมชนและผู้อุปถัมภ์ การมีส่วนร่วมร่วมคิด ร่วมทำร่วมตัดสินใจและร่วมประเมินผลของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน การนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เข้าไปใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ กลุ่มสาระสำคัญ การปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมและบรรยากาศภายในโรงเรียน การปรับปรุงแหล่งเรียนรู้กลุ่มสาระต่างๆ ให้ทันสมัย การใช้ทีมอาสาสมัครเคลื่อนที่เร็ว

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

บราวน์ (Brown, 1998) ได้วิจัยเรื่อง An Evaluation of the Effects of School-Based Management on Perceived Principal and School Effectiveness at A Public Middle School เป็นการศึกษาผลการประเมินของการนำการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมาใช้ ตามการรับรู้ของผู้บริหารโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยวัดประสิทธิผลของโรงเรียนก่อนการนำการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมาใช้ เปรียบเทียบกับประสิทธิผลของโรงเรียนหลังการนำการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมาใช้เป็นเวลา 1 ปีการศึกษา พบว่า หลังจากการนำการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมาใช้ ทำให้ประสิทธิผลโรงเรียนเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน.

เอ็มโซลลา (Msolla, 1995) ได้วิจัยเรื่อง “Assessing Administrative Skills and Knowledge of Teacher’ College Principals in Tanzania” เป็นการศึกษา การประเมินการใช้ทักษะการบริหารงาน และความรู้ของครู ผู้บริหารวิทยาลัยในแทนซาเนีย การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้การสำรวจเพื่อศึกษาการใช้ความรู้และทักษะการบริหารงานของครู ผู้บริหารวิทยาลัยในแทนซาเนีย ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาที่ครู ผู้บริหารเผชิญในการปฏิบัติภาระงานทั้งหมดเฉลี่ยแล้วอยู่ในขั้นต่ำ และภาระงานที่ปฏิบัติทั้งหมดมี 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการเงินและโครงการพึ่งพาตนเอง ด้านการจัดการวัสดุและทรัพยากร ด้านสิ่งแวดล้อมอาคารสถานที่ ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน ด้านกิจการนักศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการวางแผนและพัฒนา ซึ่งในการประเมินนั้น พบว่า งานที่ปฏิบัติได้ยากที่สุดตามลำดับดังนี้ ด้านการจัดการวัสดุและทรัพยากร ด้านสิ่งแวดล้อมอาคารสถานที่ ด้านการเงินและโครงการพึ่งพาตนเอง ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยต่อไปนี้ (1) การปฐมนิเทศ หมายถึง กิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้นเพื่อต้อนรับครูใหม่ในการเข้าร่วมเป็นสมาชิก โดยการแนะนำให้รู้จักและสร้างความคุ้นเคยกับสภาพแวดล้อมของโรงเรียน กฎ ระเบียบ วิธีปฏิบัติ และบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่เดิม มีการสอนงาน

และฝึกปฏิบัติงานแก่ผู้รับการปฐมนิเทศ ตลอดจนสร้างความเข้าใจต่อวิถีทางในการปฏิบัติตนของบุคลากรภายในโรงเรียนและอื่นๆ โดยมีการแต่งตั้ง มอบหมาย ผู้รับผิดชอบ มีการดำเนินการปฐมนิเทศในรูปแบบที่หลากหลายและเหมาะสมกับโรงเรียน มีการสอนงานและฝึกปฏิบัติงานแก่ผู้รับการปฐมนิเทศ มีการประสานความร่วมมือ ภายในโรงเรียนหรือสถานศึกษาอื่นภายในเขตพื้นที่การศึกษา หรือหน่วยงานอื่นให้ร่วมปฐมนิเทศ มีการติดตามประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการปฐมนิเทศ การศึกษาในโรงเรียน หลังจากการปฐมนิเทศเป็นประจำ และมีการนำสารประโยชน์ที่ได้จากการปฐมนิเทศไปใช้ในการพัฒนาตนและพัฒนางาน (2) การนิเทศ หมายถึง กระบวนการพัฒนาครู เพื่อให้ครู ปรับปรุงและพัฒนาการจัดการจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ เป็นกระบวนการปฏิบัติงานร่วมกันของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อช่วยเหลือแนะนำครูให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการ เสริมสร้างสมรรถนะด้านการสอนและการปฏิบัติงาน ส่งเสริมประสานความร่วมมือในการแก้ปัญหาการเรียนการสอน และเสริมสร้างขวัญกำลังใจ โดยยึดถือหลักการดำเนินการคือ หลักของการมุ่งประโยชน์เพื่อการพัฒนาครู หลักแห่งความร่วมมือ หลักการสร้างสัมพันธภาพบนความเท่าเทียม หลักความเป็นระบบและความต่อเนื่อง และหลักความยืดหยุ่นให้อิสระ โดยมีการกำหนดกรอบเนื้อหา กิจกรรมการนิเทศที่ชัดเจน ระบบวิธีการจัดการนิเทศของโรงเรียนมีความเหมาะสม มีประสิทธิภาพ มีการติดตามประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการนิเทศการศึกษาในโรงเรียน หลังจากการนิเทศเป็นประจำ และนำผลที่ได้จากการนิเทศไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา (3) การพัฒนา หมายถึง การที่โรงเรียนได้ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูในด้านวิชาการและการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การพัฒนาก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ การพัฒนาระหว่างปฏิบัติหน้าที่ราชการ และการพัฒนาก่อนเลื่อนตำแหน่ง โดยมีการดำเนินการพัฒนาครูมีวิธีการที่สามารถพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู มีการวิเคราะห์วางแผนจัดอัตรากำลังของสถานศึกษาตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา มีการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้รับการ พัฒนาเพื่อเลื่อนตำแหน่งหรืออันดับที่สูงขึ้นอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม มีการสับเปลี่ยนหน้าที่หรือการโยกย้ายงานให้ครูเพื่อการพัฒนาครู มีการติดตามประเมินผลการจัดระบบ และกระบวนการพัฒนาครูในโรงเรียนหลังการพัฒนาเป็นประจำ (4) การจัดสวัสดิการ หมายถึง การที่โรงเรียนได้ดำเนินการเกี่ยวกับจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ การเบิกค่าพาหนะ ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม เงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่ง ค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษาบุตร ค่าเช่าบ้าน กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) กองทุนว่าด้วยการฌาปนกิจสงเคราะห์ช่วยเพื่อนครูและบุคลากรทางการศึกษา (ช.พ.ค.) รวมถึงการบำรุงขวัญและกำลังใจโดยใช้งบประมาณของโรงเรียนเองด้วย โดยมีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานของงานสวัสดิการของโรงเรียน มีการให้ขวัญ กำลังใจ สร้างแรงจูงใจ เชิดชู ยกย่องให้รางวัลแก่ผู้ประพฤติตนเป็นแบบอย่าง ให้ครูได้รับสวัสดิการทั่วถึงและเท่าเทียม มีการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เกื้อกูลและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในทางที่ถูกต้องและเหมาะสม รวมทั้งมีการติดตามประเมินผลการจัดระบบการจัดสวัสดิการในโรงเรียน หลังจากการได้รับสวัสดิการเป็นประจำ และ (5) การประเมินผล หมายถึง การที่โรงเรียนได้ดำเนินการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง รวมถึงค่าตอบแทนอื่นๆ ที่ได้ทำสัญญาไว้กับโรงเรียน โดยมีหลักเกณฑ์การประเมินความชัดเจน และ

เข้าใจง่าย มีความถูกต้อง เหมาะสม และเป็นธรรมชาติของ มีการเปิดโอกาสให้มีการชี้แจง โต้แย้ง หรือคัดค้าน ผลการประเมิน มีการแสดงผลการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกครั้งที่มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ มีการปรับปรุง การตรวจสอบและทบทวนคุณภาพของการประเมินภายใน โรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ ทันสมัยอยู่เสมอ รวมทั้งมีการรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีของ โรงเรียนต่อผู้ปกครอง คณะกรรมการโรงเรียน ชุมชน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา



บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษา บทบาทของผู้บริหารในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนในฝัน อำเภอท่าแพ จังหวัดชุมพร โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

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

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร (Population)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูที่ทำหน้าที่สอนในโรงเรียนในฝันอำเภอท่าแพ จังหวัดชุมพร ปีการศึกษา 2557 จำนวน 3 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 160 คน จำแนกได้ดังนี้

- 1.1.1 โรงเรียนท่าแพรัชดาภิเษก จำนวน 94 คน
- 1.1.2 โรงเรียนอนุบาลท่าแพ จำนวน 31 คน
- 1.1.3 โรงเรียนท่าข้ามวิทยา จำนวน 35 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ทำหน้าที่สอนในโรงเรียนในฝัน อำเภอท่าแพ จังหวัดชุมพร ทั้ง 3 โรงเรียน จำนวน 113 คน ได้จากการเปิด ตาราง Krejcie & Morgan (1970, อ้างถึงใน พิศณุ พงศ์ศรี, 2548, น. 109) และสุ่มอย่างง่าย โดยเทียบสัดส่วนกับจำนวนครูในแต่ละโรงเรียน จำแนกได้ดังนี้

- 1.2.1 โรงเรียนท่าแพรัชดาภิเษก จำนวน 66 คน
- 1.2.2 โรงเรียนอนุบาลท่าแพ จำนวน 22 คน
- 1.2.3 โรงเรียนท่าข้ามวิทยา จำนวน 25 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Checklist) เพื่อทราบถึง เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหาร ในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครูในโรงเรียนในฝัน อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคอร์ท (Rating Scale) ซึ่งได้กำหนดความมากน้อยของระดับความคิดเห็น ต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนในฝัน อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ใน 5 ด้าน รวม 40 ข้อ คือ

- 1) การปฐมนิเทศ จำนวน 7 ข้อ
- 2) การนิเทศ จำนวน 6 ข้อ
- 3) การพัฒนา จำนวน 9 ข้อ
- 4) การจัดสวัสดิการ จำนวน 9 ข้อ
- 5) การประเมินผล จำนวน 9 ข้อ

ซึ่งกำหนดระดับความมากน้อยในแต่ละข้อ ดังนี้

- 1 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อย
- 3 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง
- 4 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมาก
- 5 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

2.2.1 ศึกษา ค้นคว้า ทฤษฎี และแนวคิด หลักการ จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของครู

2.2.2 สร้างแบบสอบถาม แล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือ

2.2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างแล้ว ไปปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสม ความสอดคล้อง ระหว่างจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมกับแบบสอบถาม จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาแบบทดสอบ มีดังนี้

1) ให้คะแนน 1 ถ้าแน่ใจว่าข้อสอบข้อนั้นวัดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม ที่ระบุไว้จริง

2) ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อสอบข้อนั้นวัดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมที่ระบุไว้

3) ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อสอบข้อนั้นไม่วัดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมที่ระบุไว้

2.2.4 วิเคราะห์ข้อมูลการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามของแบบทดสอบกับจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item-Objective Congruence) (ปัญญา ธีระวิทยเลิศ, 2556, น. 10-48) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.67-1.00

2.2.5 หาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มครูในโรงเรียนในฝัน อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ที่มีธรรมชาติเหมือนกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน

2) นำแบบสอบถามมาหาค่าความเที่ยง (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient: α) โดยใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach) (ปัญญา ธีระวิทยเลิศ, 2556, น. 10-48) หาค่าความเที่ยงทั้งฉบับ ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.958

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.1 ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในฝันอำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ทั้ง 3 โรงเรียน

3.2 นำแบบสอบถามจำนวน 113 ชุด ไปยังสถานศึกษาเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยดำเนินการส่งและเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง รวบรวมแบบสอบถามคืนได้จำนวน 113 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

3.3 เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนแล้ว ได้รวบรวมตรวจสอบความสมบูรณ์ทุกฉบับเพื่อนำไปใช้วิเคราะห์ต่อไป

3.4 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ มาให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อ และบันทึกข้อมูลในเครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อใช้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

3.5 วิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้เลือกใช้สถิติตามข้อมูลที่จะวิเคราะห์และวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ที่สอดคล้องกับการทดสอบสมมติฐาน ดังต่อไปนี้

4.1 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับ บทบาทของผู้บริหารในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนในฝัน อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูในโรงเรียนในฝันอำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา โดยการทดสอบค่าที (t-test)

4.4 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูในโรงเรียนในฝันอำเภอท่าแพะ จังหวัดชุมพร จำแนกตามอายุ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ถ้ามีความแตกต่างรายคู่ ใช้วิธีการทดสอบของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

เกณฑ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, น. 10)

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูล ออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับ บทบาทของผู้บริหารในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนในฝัน อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับ บทบาทของผู้บริหารในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนในฝัน อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

โดยมีรายละเอียดแต่ละตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์สถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือครูในโรงเรียนในฝัน อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร จำนวน 113 คน โดยแบ่งสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างเป็น 4 ประเภท คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงค่าการวิเคราะห์สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง

	สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	- ชาย	29	25.66
	- หญิง	84	74.34
	รวม	113	100.00
อายุ	- 21 - 30 ปี	34	30.09
	- 31 - 40 ปี	29	25.66
	- 41 - 50 ปี	18	15.93
	- 51 ปีขึ้นไป	32	28.32
	รวม	113	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
- ปริญญาตรี	74	65.48
- สูงกว่าปริญญาตรี	39	34.52
รวม	113	100.00
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		
- 1 – 5 ปี	40	35.40
- 6 – 10 ปี	22	19.47
- 11 – 15 ปี	10	8.85
- 16 - 20 ปี	10	8.85
- 21 – 25 ปี	8	7.08
- 26 - 30 ปี	9	7.96
- 31 ปีขึ้นไป	14	12.39
รวม	113	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูในโรงเรียนในฝัน อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร จำนวน 113 คน เป็นเพศ หญิง มากที่สุด จำนวน 84 คน คิดเป็น ร้อยละ 74.30 มีอายุ 21-30 ปี มากที่สุดจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 30.10 ระดับการศึกษา ปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 65.48 และระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-5 ปี มากที่สุด จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 35.40

**ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับ บทบาทของผู้บริหาร
ในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนในฝัน
อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร**

การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับ บทบาทของผู้บริหารในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนในฝัน อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร โดยวิเคราะห์ 5 ด้าน คือ ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการนิเทศ ด้านการพัฒนา ด้านการจัดสวัสดิการ และ ด้านการประเมินผล โดยเสนอภาพรวมและแยกวิเคราะห์เป็นรายด้าน ในตารางที่ 4.2-4.7 ดังนี้

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ บทบาทของผู้บริหารในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนในฝัน อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ในทุกด้าน

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	การปฐมนิเทศ	3.86	0.73	มาก
2	การนิเทศ	3.81	0.84	มาก
3	การพัฒนา	3.76	0.77	มาก
4	การจัดสวัสดิการ	3.77	0.81	มาก
5	การประเมินผล	3.68	0.84	มาก
	รวม	3.77	0.79	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า บทบาทของผู้บริหารในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียนในฝัน อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพรในภาพรวมและรายด้าน พบว่ามีการปฏิบัติในระดับมาก ($\bar{X}=3.77$, S.D.=0.79) เรียงตามลำดับมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการปฐมนิเทศ ($\bar{X}=3.86$, S.D.=0.73) ด้านการนิเทศ ($\bar{X}=3.81$, S.D.=0.84) ด้านการจัดสวัสดิการ ($\bar{X}=3.77$, S.D.=0.81) ด้านการพัฒนา ($\bar{X}=3.76$, S.D.=0.77) และน้อยที่สุด ด้านการประเมินผล ($\bar{X}=3.68$, S.D.=0.84)

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการเสริมสร้าง
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนในฝัน อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร
ด้านการปฐมนิเทศ

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	มีการกำหนดแผนการ กรอบเนื้อหา กิจกรรมการปฐมนิเทศที่ชัดเจนเป็นปฏิทินปฏิบัติงานประจำปี	3.97	0.70	มาก
2	มีการแต่งตั้ง มอบหมาย ผู้รับผิดชอบ และประชุมหารือระหว่างผู้บริหาร ผู้นิเทศและครู เพื่อให้ได้มาซึ่งปัญหา และความจำเป็นที่ต้องมีการปฐมนิเทศ	3.89	0.68	มาก
3	มีการจัดทำเอกสารหรือคู่มือปฏิบัติงาน ให้ผู้รับการปฐมนิเทศได้ศึกษาเพื่อความเข้าใจและเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน	3.87	0.75	มาก
4	มีการดำเนินการปฐมนิเทศในรูปแบบที่หลากหลายและเหมาะสมกับโรงเรียน	3.89	0.72	มาก
5	มีการประสานความร่วมมือ ภายในโรงเรียนหรือสถานศึกษาอื่นภายในเขตพื้นที่การศึกษา หรือหน่วยงานอื่นให้ร่วมปฐมนิเทศ	3.77	0.85	มาก
6	มีการติดตามประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการปฐมนิเทศการศึกษาในโรงเรียน หลังจากการปฐมนิเทศเป็นประจำ	3.80	0.75	มาก
7	การนำสารประโยชน์ที่ได้จากการปฐมนิเทศไปใช้ในการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน	3.84	0.72	มาก
	รวม	3.86	0.73	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า บทบาทของผู้บริหารในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียนในฝัน อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ด้านการปฐมนิเทศ ในภาพรวมและรายด้าน ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง เห็นว่ามีการปฏิบัติในระดับมาก ($\bar{X}=3.86$, $S.D.=0.73$) และเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มีการกำหนดแผนการ กรอบเนื้อหา กิจกรรมการปฐมนิเทศที่ชัดเจนเป็นปฏิทินปฏิบัติงานประจำปี ($\bar{X}=3.97$, $S.D.=0.70$) และน้อยที่สุดคือ มีการประสานความร่วมมือ ภายในโรงเรียนหรือสถานศึกษาอื่นภายในเขตพื้นที่การศึกษา หรือหน่วยงานอื่นให้ร่วมปฐมนิเทศ ($\bar{X}=3.77$, $S.D.=0.85$)

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ บทบาทของผู้บริหารในการเสริมสร้าง
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนในฝัน อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร
ด้านการนิเทศ

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
8	มีการกำหนดแผนการ กรอบเนื้อหา กิจกรรมการนิเทศที่ชัดเจน เป็นปฏิทินปฏิบัติงานประจำปี	3.84	0.84	มาก
9	มีการประชุมหารือระหว่างผู้บริหาร ผู้นิเทศและครู เพื่อให้ได้มาซึ่งปัญหา และความจำเป็นในการนิเทศ	3.90	0.83	มาก
10	มีระบบ วิธีการนิเทศอย่างมีความเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ	4.15	0.87	มาก
11	มีการสร้างเครือข่ายระบบนิเทศการศึกษา ภายในโรงเรียนหรือสถานศึกษาอื่นภายในเขตพื้นที่การศึกษา	3.78	0.81	มาก
12	มีการประชุมหารือการจัดกิจกรรมการนิเทศ ระหว่างผู้บริหาร ผู้นิเทศ และครูในโรงเรียน	3.77	0.86	มาก
13	มีการนำผลที่ได้จากการนิเทศไปใช้ในการพัฒนาครู และสถานศึกษา	3.77	0.88	มาก
รวมเฉลี่ย		3.81	0.84	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า บทบาทของผู้บริหารในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนในฝัน อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ด้านการนิเทศ ในภาพรวมและรายด้านตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง เห็นว่ามีการปฏิบัติในระดับ มาก ($\bar{X}=3.81$, S.D.=0.84) และเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มีระบบ วิธีการนิเทศอย่างมีความเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=4.15$, S.D.=0.87) และน้อยที่สุดคือ มีการประชุมหารือการจัดกิจกรรมการนิเทศระหว่างผู้บริหาร ผู้นิเทศ และครูในโรงเรียน ($\bar{X}=3.77$, S.D. =0.86)

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ บทบาทของผู้บริหารในการเสริมสร้าง
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนในฝัน อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร
ด้านการพัฒนา

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
14	มีการสำรวจความต้องการ และจำเป็นของการพัฒนาครู	3.85	0.77	มาก
15	มีการวิเคราะห์วางแผนจัดอัตรากำลังของสถานศึกษาตาม เกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด โดยผ่านความเห็นชอบของ คณะกรรมการสถานศึกษา	3.84	0.76	มาก
16	จัดให้มีแผนพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติ ราชการของครูในโรงเรียน เป็นปฏิทินปฏิบัติงานประจำปีไว้ อย่างชัดเจน	3.84	0.75	มาก
17	มีการประชุมหารือระหว่างผู้บริหาร และครู ถึงวิธีการในการ พัฒนาครู	3.75	0.76	มาก
18	มีเอกสารหรือคู่มือเป็นแนวทางการปฏิบัติงานของครู	3.75	0.75	มาก
19	มีวิธีการที่หลากหลายในการพัฒนาประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของครู	3.72	0.78	มาก
20	ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้รับการ พัฒนาเพื่อเลื่อนตำแหน่ง หรืออันดับที่สูงขึ้น อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม	3.73	0.82	มาก
21	มีการสับเปลี่ยนหน้าที่หรือการโยกย้ายงานให้ครูเพื่อการ พัฒนาครู	3.67	0.78	มาก
22	มีการติดตามประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการพัฒนา ครูในโรงเรียน หลังจากการพัฒนาเป็นประจำ	3.75	0.76	มาก
รวม		3.76	0.77	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า บทบาทของผู้บริหารในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของครูในโรงเรียนในฝัน อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ด้านการพัฒนา ในภาพรวมและรายด้าน
ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง เห็นว่ามีการปฏิบัติในระดับ มาก ($\bar{X}=3.76$, S.D.=0.77) และเมื่อ
พิจารณาในรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มีการสำรวจความต้องการ และจำเป็นของ
การพัฒนาครู ($\bar{X}=3.85$, S.D.=0.77) และน้อยที่สุดคือ มีการสับเปลี่ยนหน้าที่หรือการโยกย้ายงานให้
ครูเพื่อการพัฒนาครู ($\bar{X}=3.67$, S.D.=0.78)

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ บทบาทของผู้บริหารในการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนในฝัน อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ด้านการจัดสวัสดิการ

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
23	มีการกำหนดแผนการจัดสวัสดิการเป็นปฏิทินปฏิบัติงานประจำปี	3.87	0.83	มาก
24	มีการประชุมหารือระหว่างผู้บริหาร และครู เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ	3.87	0.81	มาก
25	วิธีการจัดการจัดสวัสดิการของโรงเรียนมีความเหมาะสม	3.89	0.83	มาก
26	มีเอกสารหรือคู่มือ ระเบียบการ เป็นแนวทางการปฏิบัติงานของงานสวัสดิการของโรงเรียน	3.85	0.82	มาก
27	ให้ขวัญ กำลังใจ สร้างแรงจูงใจ เชิดชู ยกย่องให้รางวัลแก่ผู้ประพฤติตนเป็นแบบอย่าง ให้ครูได้รับสวัสดิการทั่วถึงและเท่าเทียม	3.77	0.83	มาก
28	มีการกำหนดขั้นตอน กระบวนการ วัตถุประสงค์ และคุณสมบัติของผู้รับสวัสดิการชัดเจน	3.68	0.80	มาก
29	มีการส่งเสริมสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ ทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อการพัฒนาการเรียนการสอน	3.69	0.79	มาก
30	สร้างบรรยากาศในการทำงานที่เกื้อกูลและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อำนวยความสะดวกในด้านการปฏิบัติงานและด้านตัวของครูในทางที่ถูกต้องและเหมาะสม	3.70	0.80	มาก
31	มีการติดตามประเมินผลการจัดระบบการจัดสวัสดิการในโรงเรียน หลังจากการได้รับสวัสดิการเป็นประจำ	3.66	0.79	มาก
รวม		3.77	0.81	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า บทบาทของผู้บริหารในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียนในฝัน อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ด้านการจัดสวัสดิการ ในภาพรวมและรายด้าน ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง เห็นว่ามีการปฏิบัติในระดับมาก ($\bar{X}=3.77$, S.D.=0.81) และเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ วิธีการจัดสวัสดิการของโรงเรียนมีความเหมาะสม ($\bar{X}=3.89$, S.D.=0.89) และน้อยที่สุดคือ มีการติดตามประเมินผลการจัดระบบการจัดสวัสดิการในโรงเรียน หลังจากการได้รับสวัสดิการเป็นประจำ ($\bar{X}=3.66$, S.D.=0.79)

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ บทบาทของผู้บริหารในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนในฝัน อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ด้านการประเมินผล

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
32	มีการกำหนดแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นปฏิทินปฏิบัติงานประจำปี	3.70	0.80	มาก
33	มีเอกสารหรือคู่มือ ระเบียบการ หลักเกณฑ์การประเมิน มีความชัดเจน และเข้าใจง่ายมีความถูกต้อง เหมาะสม และความเป็นธรรมของ	3.63	0.79	มาก
34	ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้รับประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม	3.70	0.80	มาก
35	วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนมีความเหมาะสม	3.67	0.78	มาก
36	จัดให้มีกรอบและแนวปฏิบัติในการในการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน เงินค่าจ้าง ค่าตอบแทนอื่นๆ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนดไว้อย่างถูกต้อง ชัดเจน	3.75	0.86	มาก
37	เปิดโอกาสให้มีการชี้แจง โต้แย้ง หรือคัดค้าน ผลการประเมิน	3.53	0.98	มาก
38	มีการแสดงผลการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกครั้งที่มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้	3.69	0.90	มาก
39	มีการปรับปรุง การตรวจสอบและทบทวนคุณภาพของการประเมินภายในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ ทันสมัยอยู่เสมอ	3.69	0.85	มาก
40	มีการรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีของโรงเรียนต่อผู้ปกครอง คณะกรรมการโรงเรียน ชุมชน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	3.79	0.84	มาก
รวม		3.68	0.84	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า บทบาทของผู้บริหารในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียนในฝัน อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ด้านการประเมินผล ในภาพรวมและรายด้าน ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง เห็นว่ามีการปฏิบัติในระดับมาก ($\bar{X}=3.68$, S.D.=0.84) และเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มีการรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีของโรงเรียนต่อผู้ปกครอง คณะกรรมการโรงเรียน ชุมชน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ($\bar{X}=3.79$, S.D.=0.84) และน้อยที่สุดคือ เปิดโอกาสให้มีการชี้แจง โต้แย้ง หรือคัดค้าน ผลการประเมิน ($\bar{X}=3.53$, S.D.=0.98)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ บทบาทของ
ผู้บริหาร ในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
ในฝัน อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และ
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ บทบาทของผู้บริหารในการเสริมสร้าง
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียนในฝัน อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร โดยเปรียบเทียบ
ในภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน คือด้านการปฐมนิเทศ ด้านการนิเทศ ด้านการพัฒนา ด้านการจัด
สวัสดิการ และด้านการประเมินผล โดยเสนอภาพรวมและแยกรายด้าน ดังปรากฏในตารางที่
4.8-4.11 ดังนี้

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ บทบาทของผู้บริหารในการเสริมสร้าง
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนในฝัน อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร
จำแนกตามเพศ

ที่	รายการ	เพศชาย			เพศหญิง			รวม		t	p
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.		
1	ด้านการปฐมนิเทศ	3.79	0.57	มาก	3.89	0.63	มาก	3.86	0.73	-.746	.457
2	ด้านการนิเทศ	3.71	0.54	มาก	3.93	1.04	มาก	3.81	0.84	-1.045	.298
3	ด้านการพัฒนา	3.87	0.52	มาก	3.77	0.69	มาก	3.76	0.77	.722	.472
4	ด้านการจัดสวัสดิการ	4.13	0.49	มาก	3.65	0.55	มาก	3.77	0.81	4.162	.000
5	ด้านการประเมินผล	3.95	0.62	มาก	3.67	0.89	มาก	3.68	0.84	1.510	.134
	รวม	3.89	0.54	มาก	3.78	0.76	มาก	3.77	0.79	0.920	0.272

$P < .05$

จากตารางที่ 4.8 พบว่า บทบาทของผู้บริหารในการเสริมสร้างประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงาน ของครู ในโรงเรียนในฝัน อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ตามความคิดเห็นของ
กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ เห็นว่ามีการปฏิบัติในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.77$, $S.D. = 0.79$) และเมื่อ
พิจารณาในรายด้าน พบว่า เพศชายมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการประเมินผล มีการปฏิบัติในระดับ
มาก ($\bar{X} = 3.95$, $S.D. = 0.62$) และน้อยที่สุดคือ ด้านการนิเทศ มีการปฏิบัติในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$,
 $S.D. = 0.54$) เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการนิเทศ มีการปฏิบัติในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$,
 $S.D. = 1.04$) และน้อยที่สุดคือ ด้านการจัดสวัสดิการ มีการปฏิบัติในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$, $S.D. = 0.55$)
และพบว่าครูจำแนกตามเพศ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการเสริมสร้าง
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนในฝัน อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ในภาพรวม
ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการจัดสวัสดิการ แตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ บทบาทของผู้บริหารในการเสริมสร้าง
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนในฝัน อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร
จำแนกตามระดับการศึกษา

ที่	รายการ	ปริญญาตรี		ปริญญาโท		รวม		t	p
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1	ด้านการปฐมนิเทศ	3.91	0.63	3.75	0.57	3.86	0.73	1.348	.180
2	ด้านการนิเทศ	3.71	0.78	4.17	1.14	3.81	0.84	-2.459	.015
3	ด้านการพัฒนา	3.73	0.58	3.94	0.76	3.76	0.77	-1.678	.096
4	ด้านการจัดสวัสดิการ	3.75	0.58	3.82	0.57	3.77	0.81	-.620	.536
5	ด้านการประเมินผล	3.79	0.84	3.67	0.83	3.68	0.84	.745	.458
	รวม	3.77	0.68	3.87	0.77	3.77	0.79	-0.532	0.257

P<.05

จากตารางที่ 4.9 พบว่า บทบาทของผู้บริหารในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียนในฝัน อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา เห็นว่ามีการปฏิบัติในระดับ มาก ($\bar{X}=3.77$, S.D.=0.79) และเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือด้านการปฐมนิเทศ มีการปฏิบัติในระดับ มาก ($\bar{X}=3.86$, S.D.=0.73) และน้อยที่สุดคือ ด้านประเมินผล มีการปฏิบัติในระดับ มาก ($\bar{X}=3.68$, S.D.=0.84) เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นแล้วพบว่า ครูจำแนกตามระดับการศึกษาในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการนิเทศ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการเสริมสร้าง
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียนในฝัน อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร
จำแนกตามอายุ

ที่	รายการ	21-30 ปี		31-40 ปี		41-50 ปี		51 ปีขึ้นไป		รวม	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1	ด้านการปฐมนิเทศ	4.06	0.63	3.84	0.56	3.95	0.52	3.63	0.65	3.86	0.73
2	ด้านการนิเทศ	3.88	0.72	4.17	1.32	3.86	0.49	3.60	0.88	3.81	0.84
3	ด้านการพัฒนา	3.74	0.56	3.82	0.82	3.74	0.40	3.86	0.71	3.76	0.77
4	ด้านการจัดสวัสดิการ	3.79	0.53	3.76	0.47	3.69	0.49	3.80	0.65	3.77	0.81
5	ด้านการประเมินผล	3.80	0.95	3.75	0.94	3.77	0.73	3.78	0.57	3.68	0.84
	รวม	3.85	0.67	3.86	0.82	3.80	0.52	3.73	0.69	3.77	0.79

จากตารางที่ 4.10 พบว่า บทบาทของผู้บริหารในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียนในฝัน อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ ในภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติในระดับมาก ($\bar{X}=3.77$, S.D.=0.79) และเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการปฐมนิเทศ มีการปฏิบัติในระดับ มาก ($\bar{X}=3.86$, S.D.=0.61) และน้อยที่สุดคือ ด้านการประเมินผล มีการปฏิบัติในระดับ มาก ($\bar{X}=3.68$, S.D.=0.84)

ตารางที่ 4.11 แสดงการเปรียบเทียบ ค่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหาร
ในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนในฝัน
อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร จำแนกตามอายุ

ที่	รายการ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1	ด้านการปฐมนิเทศ	ระหว่างกลุ่ม	3.194	3	1.065	2.914	.038
		ภายในกลุ่ม	39.815	109	.365		
		รวม	43.009	112			
2	ด้านการนิเทศ	ระหว่างกลุ่ม	2.059	3	.686	1.252	.295
		ภายในกลุ่ม	59.750	109	.548		
		รวม	61.809	112			
3	ด้านการพัฒนา	ระหว่างกลุ่ม	.447	3	.149	.415	.742
		ภายในกลุ่ม	39.091	109	.359		
		รวม	39.538	112			
4	ด้านการจัดสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	.233	3	.078	.231	.874
		ภายในกลุ่ม	36.642	109	.336		
		รวม	36.876	112			
5	ด้านการประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	.327	3	.109	.219	.883
		ภายในกลุ่ม	54.188	109	.497		
		รวม	54.515	112			
รวม		ระหว่างกลุ่ม	.268	3	.089	.489	.691
		ภายในกลุ่ม	19.926	109	.183		
		รวม	20.194	112			

P<.05

จากตารางที่ 4.11 พบว่า บทบาทของผู้บริหารในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียนในฝัน อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร จำแนกตามอายุตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการปฐมนิเทศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนในฝัน
อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ที่	รายการ	1-5 ปี		6-10 ปี		11-15 ปี		16-20 ปี		21-25 ปี		26-30 ปี		31 ปีขึ้นไป		รวม	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1	ด้านการปฐมนิเทศ	4.04	0.62	3.84	0.54	4.04	0.62	4.01	0.58	3.17	0.70	3.77	0.52	3.61	0.47	3.86	0.73
2	ด้านการนิเทศ	3.88	0.69	4.31	1.42	3.78	0.77	3.98	0.41	3.18	1.15	3.64	0.55	3.69	0.87	3.81	0.84
3	ด้านการพัฒนา	3.79	0.56	3.82	0.88	3.65	0.46	3.77	0.50	3.50	1.07	4.09	0.39	3.90	0.55	3.76	0.77
4	ด้านการจัดสวัสดิการ	3.77	0.54	3.91	0.50	3.91	0.44	3.82	0.31	3.40	1.01	4.03	0.57	3.76	0.64	3.77	0.81
5	ด้านการประเมินผล	3.80	0.90	3.70	1.05	3.70	0.80	3.91	0.70	3.30	0.62	3.75	0.64	3.68	0.59	3.68	0.84
	รวม	3.85	0.66	3.81	0.87	3.81	0.61	3.89	0.50	3.31	0.91	3.85	0.53	3.72	0.62	3.77	0.79

จากตารางที่ 4.12 พบว่า บทบาทของผู้บริหารในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนในฝัน อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพรตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน เห็นว่ามีการปฏิบัติในระดับ มาก ($\bar{X}=3.77$, S.D.=0.79) และเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือด้านการปฐมนิเทศมีการปฏิบัติในระดับมาก ($\bar{X}=3.86$, S.D.=0.73) และน้อยที่สุด คือด้านการประเมินผล ($\bar{X}=3.68$, S.D.=0.84)

ตารางที่ 4.13 แสดงการเปรียบเทียบ ค่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหาร ในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนในฝัน อำเภอท่าแซะจังหวัดชุมพร จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ที่	รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1	ด้านการปฐมนิเทศ	ระหว่างกลุ่ม	6.597	6	1.100	3.201	.006
		ภายในกลุ่ม	36.412	106	.344		
		รวม	43.009	112			
2	ด้านการนิเทศ	ระหว่างกลุ่ม	5.046	6	.841	1.570	.163
		ภายในกลุ่ม	56.763	106	.536		
		รวม	61.803	112			
3	ด้านการพัฒนา	ระหว่างกลุ่ม	2.212	6	.369	1.047	.399
		ภายในกลุ่ม	37.326	106	.352		
		รวม	39.538	112			
4	ด้านการจัดสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	1.939	6	.323	.981	.442
		ภายในกลุ่ม	34.936	106	.330		
		รวม	36.876	112			
5	ด้านการประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	1.779	6	.296	.596	.733
		ภายในกลุ่ม	52.736	106	.498		
		รวม	54.515	112			
	รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.135	6	.356	2.089	.061
		ภายในกลุ่ม	18.059	106	.170		
		รวม	20.194	112			

P<.05

จากตารางที่ 4.13 พบว่า บทบาทของผู้บริหารในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนในฝัน อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร จำแนกตามอายุ ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการนิเทศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ

การดำเนินงานวิจัย เรื่องบทบาทของผู้บริหารในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียนในฝัน อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร สรุปนำเสนอตามหัวข้อ ประกอบด้วย วัตถุประสงค์การวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ตามลำดับดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนในฝัน อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนในฝัน อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากร (Population)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูที่ทำหน้าที่สอนในโรงเรียนในฝันอำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ปีการศึกษา 2557 จำนวน 3 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 160คน จำแนกได้ดังนี้

- 1) โรงเรียนท่าแซะรัชดาภิเษก จำนวน 94 คน
- 2) โรงเรียนอนุบาลท่าแซะ จำนวน 31 คน
- 3) โรงเรียนท่าข้ามวิทยา จำนวน 35 คน

1.2.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ทำหน้าที่สอนในโรงเรียนในฝันอำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ทั้ง 3 โรงเรียนจำนวน 113 คน ได้จากการเปิดตาราง Krejcie & Morgan และสุ่มอย่างง่าย โดยเทียบสัดส่วนกับจำนวนครูในแต่ละโรงเรียน จำแนกได้ดังนี้

- 1) โรงเรียนท่าแซะรัชดาภิเษก จำนวน 66 คน
- 2) โรงเรียนอนุบาลท่าแซะ จำนวน 22 คน
- 3) โรงเรียนท่าข้ามวิทยา จำนวน 25 คน

1.2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตรฐานค่ามีการหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1) หาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามของแบบสอบถามกับจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item-Objective Congruence) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และ

2) หาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม มีค่าเท่ากับ .989

1.2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ตามขั้นตอนดังนี้

1) นำแบบสอบถามที่ได้วิเคราะห์ข้อมูล ทั้งหมดจำนวน 113 ชุด ไปยังสถานศึกษาเพื่อให้ กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยดำเนินการส่งและเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง สามารถรวบรวมแบบสอบถามคืนได้จำนวน 113 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

2) เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนมาแล้ว ได้รวบรวมตรวจสอบความสมบูรณ์ทุกฉบับ แล้ววิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้

1.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

1) การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับ บทบาทของผู้บริหารในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียนในฝัน อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูในโรงเรียนในฝันอำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา โดยการทดสอบค่าที (t-test)

3) เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคคลของโรงเรียนในฝันอำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร จำแนกตามอายุ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) และวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ ใช้วิธีการทดสอบของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

1.3 สรุปผลการวิจัย

1.3.1 บทบาทของผู้บริหารในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียนในฝัน อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ในภาพรวมและรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติในระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้

1) *ด้านการปฐมนิเทศ* มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุดคือ มีการกำหนดแผนการ กรอบเนื้อหา กิจกรรมการปฐมนิเทศที่ชัดเจนเป็นปฏิทินปฏิบัติงานประจำปี และน้อยที่สุดคือมีการประสานความร่วมมือ ภายในโรงเรียนหรือสถานศึกษาอื่นภายในเขตพื้นที่การศึกษา หรือหน่วยงานอื่นให้ร่วมปฐมนิเทศ

2) *ด้านการนิเทศ* มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุดคือมีระบบ วิธีการนิเทศอย่างมีความเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ และน้อยที่สุด คือมีการประชุมหารือการจัดกิจกรรมการนิเทศระหว่างผู้บริหาร ผู้นิเทศ และบุคลากรในโรงเรียน

3) *ด้านการจัดสวัสดิการ* มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุดคือมีการสำรวจความต้องการ และจำเป็นของการพัฒนาบุคลากร และน้อยที่สุด คือมีการสับเปลี่ยนหน้าที่หรือการโยกย้ายงานให้บุคลากรเพื่อการพัฒนาบุคลากร

4) **ด้านการพัฒนา** มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุดคือ วิธีการจัดการจัดสวัสดิการของโรงเรียนมีความเหมาะสม และน้อยที่สุด คือมีการติดตามประเมินผลการจัดระบบการจัดสวัสดิการในโรงเรียน หลังจากการได้รับสวัสดิการเป็นประจำ และ

5) **ด้านการประเมินผล** มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุดคือ มีการรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีของโรงเรียนต่อผู้ปกครอง คณะกรรมการโรงเรียน ชุมชน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และน้อยที่สุด คือเปิดโอกาสให้มีการชี้แจง โต้แย้ง หรือคัดค้าน ผลการประเมิน

1.3.2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนในฝัน อำเภอท่าชะ จังหวัดชุมพร จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ในภาพรวมและรายด้าน ดังนี้

1) จำแนกตามเพศ เห็นว่ามีการปฏิบัติในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในภาพรวมและรายด้านพบว่าไม่แตกต่างกัน

2) จำแนกตามระดับการศึกษา เห็นว่ามีการปฏิบัติในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในภาพรวมและรายด้านพบว่าไม่แตกต่างกัน

3) จำแนกตามอายุ เห็นว่ามีการปฏิบัติในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในภาพรวมและรายด้านพบว่าไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการปฐมนิเทศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4) จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน เห็นว่ามีการปฏิบัติในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในภาพรวมและรายด้านพบว่าไม่แตกต่าง ยกเว้นด้านการปฐมนิเทศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. การอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย มีประเด็นสำคัญตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ของการศึกษาวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 จากผลการศึกษาย่อบทบาทของผู้บริหาร ในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียนในฝัน อำเภอท่าชะ จังหวัดชุมพร มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุดนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน มีความมุ่งมั่นที่จะบริหารโครงการต่างๆ เพื่อให้โรงเรียนในฝันดำเนินงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ พร้อมทั้งจะเป็นโรงเรียนนำร่องหรือโรงเรียนต้นแบบปฏิรูปการเรียนรู้ตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 3 พุทธศักราช 2553) แนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพของผู้บริหาร ที่ต้องมีความเชื่อถือนและไว้วางใจในตัวครูในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายวางตัวเป็นกลาง เป็นตัวอย่างที่ดี รับฟังปัญหาและเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงออกซึ่งความคิดเห็นอย่างเปิดเผย หาข้อสรุปทุกครั้งทั้งก่อนและหลังการปฏิบัติกิจกรรมอย่างเป็นระบบ ให้คำเสนอแนะและช่วยเหลือครูในการปฏิบัติงานและพัฒนาวิชาชีพ แสดงความสุภาพอ่อนน้อมต่อบุคคลตามควรแก่โอกาสและฐานะของบุคคล ใช้คำพูดในเชิงสร้างสรรค์เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดี ก่อให้เกิดกำลังใจแก่ครูมีความเอื้ออาทรและแสดงความเป็นห่วงเป็นใยต่อครู อำนวยความสะดวกในการบริหารแบบมี

ส่วนร่วม ให้ความร่วมมือกับทุกฝ่ายทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ รวมทั้งสานสัมพันธ์ ระดมและจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคล่องแคล่วว่องไว ปรับตัวและเตรียมพร้อมอยู่เสมอที่จะรับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงได้ มีความอดทนในการทำงาน สอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ (2546, น. 23-56) ที่กล่าวถึงการพัฒนาครูไว้ว่า ผู้บริหารควร ส่งเสริมให้ครูทุกคนได้รับการพัฒนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์วิชาชีพในรูปแบบ วิธีการต่างๆ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 3 พุทธศักราช 2553) ที่ระบุตาม มาตรา 39 ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล และ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พุทธศักราช 2547 หมวด 5 ว่าด้วยการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ ที่ได้กำหนดบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาให้ต้องปฏิบัติตาม และกำหนดเป็น ภารกิจสำคัญที่ส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบเป็นไปตามหลัก ธรรมาภิบาล ข้าราชการครูได้รับการพัฒนา มีความรู้ความ สามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อ การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็น นิติบุคคล โดยในด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการนั้น มีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริม บุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบ ให้เกิดผลสำเร็จ ตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ส่งเสริมครู ปฏิบัติงานเต็มศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณอย่างมีมาตรฐานวิชาชีพ และเพื่อให้ครูที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ ได้รับยกย่อง เชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและความก้าวหน้า ในวิชาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไกรษี ตูนา (2551) ที่ได้ศึกษาความยั่งยืนของการดำเนินงานโครงการโรงเรียนในฝันการศึกษาแบบข้ามกรณี วิทยาลัยต้นแบบ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่งเสริมความยั่งยืนของการดำเนินงานโครงการหนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝัน คือผู้บริหารมีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ การเห็นความสำคัญของโครงการของบุคลากร ทุกคน และการเป็นศูนย์การเรียนรู้โครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน สอดคล้องกับงานวิจัย ของศิริวรรณ หวลกระสินธุ์ (2549) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับ ประสิทธิภาพโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาญจนบุรี เขต 2 ที่พบว่าประสิทธิภาพโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยรวมมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ด้านความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู ด้านความสามารถในการจัดสรร ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มา กระทบทั้งภายในและภายนอก ส่วนด้านความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง

2.2 เมื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนในฝัน อำเภอท่าชะงะ จังหวัดชุมพร จำแนกตามเพศและระดับการศึกษา ที่พบว่าในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันนั้น ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชายและเพศหญิง รวมทั้งระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันเนื่องจากเห็นว่า บทบาทของผู้บริหารในการปฐมนิเทศนั้นมีการจัดปฐมนิเทศเพื่อช่วยเหลือครูใหม่ มีการกำหนดแผนการ กรอบเนื้อหา กิจกรรมการปฐมนิเทศที่ชัดเจนเป็นปฏิทินปฏิบัติงานประจำปี มีการแต่งตั้ง มอบหมาย ผู้รับผิดชอบ และประชุมหารือระหว่างผู้บริหาร ผู้นิเทศและครู เพื่อให้ได้มาซึ่งปัญหา และความจำเป็นที่ต้องมีการปฐมนิเทศ รวมทั้งมีการดำเนินการปฐมนิเทศในรูปแบบที่หลากหลายและเหมาะสมกับโรงเรียนด้านการนิเทศ มีระบบ วิธีการนิเทศอย่างมีความเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ มีการประชุมหารือระหว่างผู้บริหาร ผู้นิเทศและครู เพื่อให้ได้มาซึ่งปัญหาและความจำเป็นในการนิเทศ ด้านการพัฒนา มีการสำรวจความต้องการ และจำเป็นของการพัฒนาครู มีการวิเคราะห์วางแผนจัดอัตรากำลังของสถานศึกษาตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา จัดให้มีแผนพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครูในโรงเรียน เป็นปฏิทินปฏิบัติงานประจำปีไว้อย่างชัดเจน ส่งเสริมให้ครูทุกคนมีการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้และผู้บริหารยังเห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร จึงสนับสนุนให้ครูทุกคนได้เข้ารับการอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน และสนับสนุนในเรื่องของการศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถทางวิชาชีพ จัดครูเข้าสอนตามตารางสอนโดยพิจารณาวุฒิการศึกษา ความรู้ ความสามารถและความถนัดของครู มีการส่งเสริม พัฒนาทักษะการใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย มีการอภิปรายปัญหาการปรับปรุงการสอนในที่ประชุม จัดให้มีการอบรมความรู้เกี่ยวกับวิชาการศึกษาเพิ่มเติมแก่คณะครู เพื่อปรับปรุงเทคนิคการสอน การส่งเสริมให้ครูใช้เทคนิคการสอนหลายๆ วิธีมีการสำรวจความต้องการ และจำเป็นของการพัฒนาบุคลากร มีการสับเปลี่ยนหน้าที่หรือการโยกย้ายงานให้บุคลากรเพื่อการพัฒนาบุคลากร

ด้านการจัดสวัสดิการ มีวิธีการจัดการจัดสวัสดิการของโรงเรียนมีความเหมาะสม มีการกำหนดแผนการจัดสวัสดิการเป็นปฏิทินปฏิบัติงานประจำปี มีการประชุมหารือระหว่างผู้บริหาร และครู เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ ด้านการประเมินผล มีการรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีของโรงเรียนต่อผู้ปกครอง คณะกรรมการโรงเรียน ชุมชน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้รับประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อผู้บริหารว่าเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการโรงเรียนที่ดี มีภาวะผู้นำที่สนองตอบความพึงพอใจของครู ผู้บริหารสามารถทำนโยบายของโรงเรียนในฝันให้มีความสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่กำหนดหลักเกณฑ์และตัวชี้วัดไว้เพื่อเป็นแนวทางให้โรงเรียนในฝันได้นำไปปฏิบัติ ให้โรงเรียนได้นำไปใช้เป็นแผนกลยุทธ์และเพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาโครงสร้าง การบริหารโรงเรียนให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้โรงเรียนได้จัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ โดยเฉพาะการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ผู้บริหารได้ปฏิบัติหน้าที่ในการส่งเสริมการเรียนการสอน มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ที่สอดคล้องกับแคมป์เบลล์และคณะ (Campbell and others, อ้างใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2555, น. 4-20) โดยสรุปภารกิจหลักคือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษา ควรจะมองการณ์ไกลและมีอิทธิพลในการพัฒนาเป้าหมายและนโยบาย

สถานศึกษา 2) ควรกระตุ้นและชี้แนะในการพัฒนาโครงการและโปรแกรมต่างๆ เพื่อช่วยให้บรรลุเป้าหมายในสถานศึกษา 3) ควรกำหนดวิธีการและการประสานงานในการนำโครงการต่างๆ ไปปฏิบัติ 4) ควรจัดหาและจัดสรรทรัพยากรต่างๆ ที่จำเป็นเพื่อสนับสนุนโครงการและโปรแกรมของสถานศึกษา 5) ควรเป็นตัวแทนของสถานศึกษาในกิจกรรมต่างๆ และ 6) ควรจะมีการประเมินผลประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานของสถานศึกษา

นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังปฏิบัติตนได้สอดคล้องกับ กอร์ดัน (Gorton, 1983, อ้างใน เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2555, น. 4-20) คือมีบทบาทที่สำคัญ 6 ประการ ได้แก่ บทบาทในฐานะเป็นผู้บริหาร เป็นผู้ผู้นำในด้านการสอนและ/หรือด้านวิชาการ เป็นผู้รักษาระเบียบวินัย เป็นผู้ประเมินผล และเป็นผู้แก้ปัญหาคัดความขัดแย้ง การบริหารโรงเรียนในฝันของผู้บริหารนั้นประสบผลสำเร็จตามเป้าประสงค์ของโครงการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรถัย มูลคำ (2552) ที่ได้จัดทำรายงานผลการวิเคราะห์งานวิจัยโครงการโรงเรียน และพบว่า โดยภาพรวมโครงการประสบผลสำเร็จคุ้มค่ากับการลงทุน บรรลุตามวัตถุประสงค์ของแผนกลยุทธ์และดัชนีชี้วัดสภาพความสำเร็จของโครงการ โรงเรียนในฝันเป็นต้นแบบของการปฏิรูปการศึกษาที่เห็นผลเป็นรูปธรรมอย่างแท้จริง จุดเด่นคือ เป็นจุดสกัดเด็กไม่ให้เดินทางเข้าเรียนต่อโรงเรียนดังในเมืองได้ อัตราการเพิ่มขึ้นของนักเรียนเป็นไปอย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนในฝันส่วนใหญ่ผ่านการรับรองมาตรฐานคุณภาพสถานศึกษาเป็นหลักประกันคุณภาพการศึกษา ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อสภาพความสำเร็จ คือ ความพร้อมของโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ ความมุ่งมั่นตั้งใจและเสียสละของผู้บริหารโรงเรียน การร่วมกันผลักดันโครงการของผู้บริหารระดับนโยบายทุกภาคส่วน การสนับสนุนช่วยเหลืออย่างเข้มแข็งของชุมชนและผู้อุปถัมภ์ การมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำร่วมตัดสินใจและร่วมประเมินผลของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน การนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เข้าไปใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้อุปกรณ์สาระสำคัญ การปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมและบรรยากาศภายในโรงเรียน การปรับปรุงแหล่งเรียนรู้อุปกรณ์สาระต่าง ๆ ให้ทันสมัย การใช้ที่มอาสาสมัครเคลื่อนที่เร็ว ส่วนอายุและ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่พบว่า มีความแตกต่างกันในด้านการปฐมนิเทศนั้น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูที่มีอายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน รวมถึงสถานการณ์ในการบริหารของผู้บริหารในขณะนั้น แตกต่างกันตามนโยบายและวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ซึ่งย่อมส่งผลให้พื้นฐานของความคิด การตัดสินใจของครูแตกต่างกันตามไปด้วย ประการหนึ่งคือสาเหตุมาจากการครูที่มีอายุมาก และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมากไม่ได้มีส่วนร่วมในการปฐมนิเทศ หรือระยะเวลาที่ได้รับจากการปฐมนิเทศผ่านมาเป็นเวลานาน จึงเกิดความรู้สึกว่าผู้บริหารไม่ได้สนใจ หรือใส่ใจให้ความสำคัญกับตน เปรียบเทียบกับครูที่มีอายุและระยะเวลาที่ปฏิบัติงานน้อย ได้รับการปฐมนิเทศมาในระยะเวลาที่ไม่นานจึงยังจดจำระลึกได้ ประกอบกับเทคโนโลยีการสื่อสารที่ทันสมัย เป็นผลทำให้รูปแบบการปฐมนิเทศเปลี่ยนไป ครูที่มีอายุและระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันจึงมีความคิดเห็นแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุชบา แจ้งชื่อ (2552) ที่ได้ศึกษาเปรียบเทียบการดำเนินการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการในสถานศึกษา ที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามตำแหน่งโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นว่าการดำเนินการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการใน สถานศึกษาที่บริหารโดยใช้โรงเรียน

เป็นฐาน สูงกว่าความคิดเห็นของครูผู้สอน และสอดคล้องกับงานวิจัยของจूरีย์ พูลพานิชอุบลัมย์ (2550) ที่ได้ศึกษาสภาพความเป็นจริงและคาดหวังเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 พบว่า ครูโรงเรียนในฝันที่มีอายุนานต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ระหว่างสภาพความเป็นจริงกับสภาพความคาดหวังเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สนั่น แก้วนุช (2549) ที่ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารโรงเรียนโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน จังหวัดสมุทรปราการ ที่พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารโรงเรียนโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ในการดำเนินงานของโรงเรียนในโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝันผู้บริหารจัดได้ว่าเป็นผู้นำในด้านการเปลี่ยนแปลงต้องมีการบริหารจัดการที่ดี ต้องส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความสามารถ ด้วยการจัดอบรม ประชุม สัมมนา ส่งเสริมให้มีการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการสอนเพื่อให้การปฏิบัติมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์กับนักเรียน โดยผู้บริหารต้องใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม ครูและผู้บริหารต้องเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา

3. ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนในฝัน อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ในครั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถนำผลการวิจัย ไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและการวางแผน ในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสังกัด

3.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการส่งเสริมและกำหนดแนวทางในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยเฉพาะในด้านการปฐมนิเทศ มีการกำหนดแผนการ กรอบเนื้อหา กิจกรรมการปฐมนิเทศที่ชัดเจนเป็นปฏิทินปฏิบัติงานประจำปี เพื่อให้ผู้รับการปฐมนิเทศได้ศึกษา เรียนรู้ ทำความเข้าใจและเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน การนำสารประโยชน์ที่ได้จากการปฐมนิเทศไปใช้ในการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยส่งเสริมและกำหนดแนวทางในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ในด้านการประเมินผล เพื่อให้ผู้รับการประเมินได้ศึกษา เรียนรู้ ทำความเข้าใจและเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน การนำสารประโยชน์ที่ได้จากการประเมินผลไปใช้ในการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3.2.2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของครู กับประสิทธิผลของสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลของสถานศึกษาให้มีคุณภาพต่อไป

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กมลวรรณ รอดจ่าย. (2553). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็ก*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542*. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์
- _____. (2546). *การพัฒนาการบริหารสถาบันการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ.
- _____. (2546). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์
- _____. (2546). *เทคนิคการบริหารและการวางแผน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ.
- _____. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 3 พุทธศักราช 2553)*. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์
- เก็จกนก เอื้อวงศ์. (2557). *การนิเทศในสถานศึกษา*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ไกรษี ตูนา. (2551). *การศึกษาความยั่งยืนของการดำเนินงานโครงการโรงเรียนในฝันการศึกษาแบบข้ามกรณีโรงเรียนต้นแบบ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- คณะอนุกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้, กระทรวงศึกษาธิการ. (2544). *กระทรวงศึกษาธิการกับการขับเคลื่อนปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- จิตติมา อัครธิตีพงศ์. (2556). *เอกสารประกอบการสอน รหัส 3562404 วิชาการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน (Efficiency Development)*. พระนครศรีอยุธยา: สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- จิราพร เอี่ยมระหงส์. (2549). *การดำเนินงานตามโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝันของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี: กาญจนบุรี.
- จूरีย์ พูลพานิชอุบลรัตน์. (2549). *สภาพความเป็นจริงและคาดหวังเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3*. (สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ: กรุงเทพฯ.
- ชัยมงคล จำรูญ. (2556). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. นครนายก: วิทยาลัยการอาชีพนครนายก.
- ชูชัย สมितिไกร. (2550). *การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ณรงค์เดช สรุโฆษิต.(2549). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย*. กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฝ่ายส่งเสริมมาตรฐานบัณฑิตศึกษา สำนักบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2558).
คู่มือการพิมพ์วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2558.
นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ที่ว่ากล่าวอำเภอกำแพง. (2557). *สารสนเทศอำเภอกำแพง จังหวัดชุมพร ประจำปีงบประมาณ 2557*.
ชุมพร: ทว่ากล่าวอำเภอกำแพง.
- ธงพล พรหมสาขา ณ สกลนคร. (2554). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่*. สงขลา:
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ธีรวิสิฐ มุลงามกุลจ และคณะ. (2554). *ทฤษฎีการบริหาร*. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย.
นงลักษณ์ เพิ่มชาติ. (2549). *การประเมินผลการปฏิบัติงาน*. ราชบุรี: คณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- นภาพรณ หะวานนท์ และคณะ. (2549). *การวิจัยและประเมินโครงการหนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียน
ในฝัน*. กรุงเทพฯ: ศูนย์บริหารโครงการโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน
กระทรวงศึกษาธิการ
- นิวัตร นาคะเวช. (2550). *การดำเนินงานของโรงเรียนต้นแบบในโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียน
ในฝัน*. กรุงเทพฯ: สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556) *การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ:
สุวีริยาสาส์น.
- บุษบา แจ้งชื่น. (2549). *การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการในสถานศึกษาที่บริหารโดย
ใช้โรงเรียนเป็นฐาน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี
- ประภาพรรณ รักเลี้ยง. (2556). *หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. พิษณุโลก:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.
- ประยูร ศรีประสาธน์. (2555). *พัฒนาการทฤษฎีการบริหารและการบริหารการศึกษา*. ใน *ประมวล
สาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา*. นนทบุรี:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาศึกษาศาสตร์.
- ปัญญา ธีระวิทย์เลิศ. (2556). *เทคนิควิธีและเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล*. ใน *ประมวลสาระชุด
วิชาการวิจัยการบริหารการศึกษา*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ปิยะนันท์ ธิโสภ. (2551). *การประเมินโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝันของโรงเรียนมัธยม
วาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้วยรูปแบบการกำหนด
ผลสำเร็จอย่างสมดุรรอบด้าน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.

- ผาสุข สุตเตมีย์. (2550). *การดำเนินงานวิชาการของโรงเรียนตามโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนใน
ผืนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา: พระนครศรีอยุธยา.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542*. กรุงเทพฯ: นานมีบุคส์
พับลิเคชั่น.
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547. (2547, 23 ธันวาคม).
ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 121, ตอนพิเศษ 79 ก, หน้า 22-23.
- พระแสง ปกสุสโร (วงษ์พันธุ์เสื่อ). (2554). *การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับ
ประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรีเขต 1*.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย: กรุงเทพฯ.
- พิศณุ พงศ์ศรี. (2548). *การวิจัยเบื้องต้น*. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการบริหารจัดการและขอบเขตการปฏิบัติหน้าที่ ของสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546. (2546). กรุงเทพฯ:
คุรุสภา.
- โรงเรียนท่าข้ามวิทยา. (2557) *คู่มือนักเรียนปีการศึกษา 2557*. ชุมพร: โรงเรียนท่าข้าม.
- โรงเรียนอนุบาลท่าแซะ. (2557). *คู่มือนักเรียน ผู้ปกครอง ปี 2557*. ชุมพร: โรงเรียนอนุบาลท่าแซะ.
- โรงเรียนท่าแซะรัชดาภิเษก. (2557). *คู่มือนักเรียนปีการศึกษา 2557*. ชุมพร: โรงเรียนท่าแซะ
รัชดาภิเษก.
- ลัดดา มานิตย์. (2555). *การนิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร*. นนทบุรี: โรงเรียนสวนกุหลาบ
วิทยาลัย นนทบุรี.
- วิจิตร ศรีสอาน. (2540). *การบริหารการศึกษาและการบริหารสถานศึกษา*. นนทบุรี: สาขาวิชา
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วิจิตร ศรีสอาน และคณะ. (2523) *หลักและระบบบริหารการศึกษา*. นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วิจิตรา เจริญพงษ์. (2556). *การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
ธนบุรี.
- วิชัย ต้นศิริ. (2549). *อุดมการณ์ทางการศึกษา ทฤษฎีและภาคปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิทยากร เชียงกุล. (2556). *รายงานสภาวะการศึกษา*. สืบค้นจาก
<http://witayakornclub.wordpress.com>.
- ศิริพงษ์ เศาภายน. (2549). *หลักการบริหารการศึกษา: ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2).
กรุงเทพฯ: บุ๊ค พอยท์.

- ศิริวรรณ ทวลกระสินธุ์. (2549) *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาญจนบุรีเขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).*
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ: กรุงเทพฯ.
- ศุภชัย ยาวะประภาช. (2548). *เทคนิคการบริหาร.* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศุภมาศ อังศุโชติ และชูชาติ พ่วงสมจิตร. (2556). การวิเคราะห์และการแปลผลข้อมูล. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการวิจัยการบริหารการศึกษา.* นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ศูนย์บริหารงานโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน. (2551). *ผลการดำเนินงานของโรงเรียนต้นแบบในโครงการหนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝัน.* กรุงเทพฯ: สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- สงัด อุทรานันท์. (2550). *คู่มือการนิเทศในโรงเรียน.* กรุงเทพฯ: ธารอักษร.
- สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. (2553). *หลักสูตรผู้นำทีมที่มีประสิทธิภาพ (Effective Team Leader) “ส่วนของการประชุมเชิงปฏิบัติการและการศึกษาดูงานในหลักสูตรนำร่อง ปี 2553”.* นนทบุรี: สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน.
- สนั่น แก้วนุช. (2549). *ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารโรงเรียนโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน จังหวัดสมุทรปราการ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).* สถาบันราชภัฏราชชนครินทร์: ฉะเชิงเทรา.
- สนิท คงภักดี. (2550). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).*
สถาบันราชภัฏราชชนครินทร์: ฉะเชิงเทรา.
- สมใจ ลักษณะ. (2552). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. (พิมพ์ครั้งที่ 6).* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- สมพงษ์ จิตระดับ สุอังคะวาทิน. (2552, 12 มกราคม). *โจทย์... การปฏิรูปการศึกษารอบ 2 ผู้บริหารโรงเรียน: บทบาทและความท้าทายในยุคปฏิรูปการศึกษาไทย ในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561).* มติชนรายวัน, น. 6.
- สมรัฐ แยังจันทร์. (2549) *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวทางการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในทรรศนะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่อุตรดิตถ์ เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).*
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช: นนทบุรี.
- สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2548). *การบริหารงานบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.* กรุงเทพฯ: ภาควิชาบริหารการศึกษาและอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์. (2549). *สมรรถนะครูและผู้บริหารการศึกษา: การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management: SBM).* วารสารการศึกษาไทย, 3(17), 10-13.
- สมศักดิ์ นลินรัตน์กุล. (2547). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาในฐานะนิติบุคคล เขตพื้นที่การศึกษาพิจิตร เขต 1.*

- (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช: นนทบุรี.
- สมัย สว่างวงศ์. (2550). *ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 12*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย: กรุงเทพฯ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11. (2555). *การนิเทศภายใน*. สุราษฎร์ธานี:
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2549). *โครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน (Lab School Project)*. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
_____. (2550). *การนิเทศการศึกษา*. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
_____. (2552). *คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู*. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ: ครูสภา.
_____. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ: ครูสภา.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2551). *หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2557). *รายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษา*. สืบค้นจาก <http://aqa.onesqa.or.th/SummaryReport.aspx>
- สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2552*. กรุงเทพฯ: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- สุทธิวรรณ ตันตริจนาวงศ์. (2555). แนวคิดร่วมสมัยทางการบริหาร. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา*. หน่วยที่ 10. นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สุทธิวรรณ แสงกาศ. (2550). *การพัฒนาโมเดลสาเหตุของคุณภาพนักเรียนโรงเรียนในฝัน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย: กรุงเทพฯ.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2550). ภาวะความเป็นผู้นำ. กรุงเทพฯ: ส.เอเชียเพรส (1989).
- สุนิรัตน์ เงินพจน์. (2550). *การประเมินการบริหารโรงเรียนในฝันจังหวัดนครปฐมโดยรูปแบบการกำหนดผลสำเร็จอย่างสมดุลรอบด้าน*. (สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์) มหาวิทยาลัยศิลปากร: นครปฐม.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2555) ภาวะผู้นำ. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา*. หน่วยที่ 4. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- หวน พิณรุฬห์. (2556). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหาร*. กรุงเทพฯ: อักษรบัณฑิต.

- อรรถัย มูลคำ. (2552). รายงานผลการวิเคราะห์งานวิจัยโครงการโรงเรียนในฝัน. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- อัญชลี ธรรมะวิทีกุล. (2556). การนิเทศการศึกษา. สืบค้นจาก <https://panchalee.wordpress.Com/>
- Brown, A. (1998). An Evaluation of the Effects of School-Based Management on Perceived Principal and School Effectiveness at A Public Middle School. *Dissertation Abstracts International*, 59(10A), 153. Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/304474775>
- Msolla, Joyce. Jeremian. (1999). Assessing Administrative Skills and Knowledge of Teacher' College Principals in Tanzania. *Dissertation Abstracts International*, 33(01), 88A. Retrieved from http://www.archive-org-2013.com/org/a/2013-01-17_1173510_150/Association-of-Africa-Universities/



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย
เรื่อง
“บทบาทของผู้บริหารในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครู
ในโรงเรียนในฝัน อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร”

ผู้วิจัย; นายสุภาพชัย สานุสันต์

นักศึกษาปริญญาโท แขนงวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ผู้เชี่ยวชาญ;

1. ชื่อ นายเสน่ห์ มาบทุ่งคา
วุฒิการศึกษา ศษ.ม. บริหารการศึกษา
ประสบการณ์หรือความชำนาญ ข้าราชการบำนาญ
อดีตผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 77 (บ้านเนินสันติ) อ. ท่าแซะ จ.ชุมพร
2. ชื่อ นายอุดม ทองเจิม
วุฒิการศึกษา ศษ.ม. บริหารการศึกษา
ประสบการณ์หรือความชำนาญ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนปะทิววิทยา อ.ปะทิว จ.ชุมพร
3. ชื่อ นางรักษิณา ยอดมงคล
วุฒิการศึกษา ค.ม. บริหารการศึกษา
ประสบการณ์หรือความชำนาญ รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ (กลุ่มบริหารงานบุคคล)
โรงเรียนท่าแซะรัชดาภิเษก อ.ท่าแซะ จ.ชุมพร

ภาคผนวก ข
แบบสอบถาม



แบบสอบถามเรื่อง
“บทบาทของผู้บริหารในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครู
ในโรงเรียนในฝัน อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร”

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนในฝันอำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร และเพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนในฝัน อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาต่อไป แบบสอบถามนี้ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับศึกษาการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของครูในโรงเรียนในฝัน อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร โดยจะสอบถามการดำเนินงานใน 5 ด้าน คือ 1. ด้านการปฐมนิเทศ . ด้านการนิเทศ 3. ด้านการพัฒนา 4. ด้านการจัดสวัสดิการ และ 5. ด้านการประเมินผล

วิธีการออกแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้เป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งได้กำหนดความมากน้อยของระดับบทบาทของผู้บริหารในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของครูในโรงเรียนในฝัน อำเภอ ท่าแซะ จังหวัดชุมพร ให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านต่อบทบาทของผู้บริหารในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการในหมายเลขระดับ 5 4 3 2 หรือ 1 เพียงช่องเดียวโดยมีเกณฑ์ ดังนี้

- | | |
|-------------------------------------|-------------------------------|
| 5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด | 4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก |
| 3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง | 2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย |
| 1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด | |

ขอความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถามตามความเป็นจริง เพื่อผู้วิจัยจะสามารถนำไปวิเคราะห์ผลได้อย่างถูกต้องซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนา ให้เกิดผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการในศึกษาต่อไป

นายสุภาพชัย สานุสันต์
 นักศึกษาปริญญาโท แขนงวิชาการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

นิยามศัพท์เฉพาะ

บทบาทของผู้บริหารในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของครู หมายถึง การดำเนินการของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเต็มความสามารถ จำแนกได้ 5 ด้าน ดังนี้

1. การปฐมนิเทศ หมายถึง กิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้น เพื่อต้อนรับครูใหม่ในการ เข้าร่วมเป็นสมาชิก โดยการให้รู้จัก กฎ ระเบียบ วิธีปฏิบัติ และครูที่ปฏิบัติงาน กำหนดแผนงาน กิจกรรมการนิเทศ แต่งตั้ง มอบหมาย ผู้รับผิดชอบ มีการดำเนินการปฐมนิเทศในรูปแบบที่หลากหลายและเหมาะสมกับโรงเรียน จัดทำเอกสารหรือคู่มือการปฏิบัติงาน มีการประสานความร่วมมือ ภายในโรงเรียนหรือสถานศึกษาอื่นภายในเขตพื้นที่การศึกษา ติดตามประเมินผล และมีการนำสารประโยชน์ที่ได้จากการปฐมนิเทศไปใช้ในการพัฒนาตนและพัฒนางาน

2. การนิเทศ หมายถึง กระบวนการพัฒนาครู ให้ครูปรับปรุงและพัฒนาการจัดการจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยกำหนดแผนการกิจกรรมการนิเทศที่ชัดเจน แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการนิเทศ มีระบบวิธีการนิเทศอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ประชุมหรือการจัดกิจกรรมการนิเทศระหว่างผู้บริหาร ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ สร้างเครือข่ายระบบนิเทศทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา รวมทั้งมีการนำผลที่ได้จากการนิเทศไปใช้ในการประเมินครู

3. การพัฒนา หมายถึง การที่โรงเรียนได้ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครู ในด้านวิชาการและการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การพัฒนาก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ การพัฒนาระหว่างปฏิบัติหน้าที่ ราชการ และการพัฒนาก่อนเลื่อนตำแหน่ง การพัฒนาครู การปฏิบัติงานของครู วิเคราะห์วางแผนจัดอัตรากำลังของสถานศึกษาตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้รับการ พัฒนาเพื่อเลื่อนตำแหน่งหรืออันดับที่สูงขึ้น สับเปลี่ยนหน้าที่หรือการโยกย้ายงานให้ครูเพื่อการพัฒนาครู ติดตามประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการพัฒนาครูในโรงเรียน

4. การจัดสวัสดิการ หมายถึง การที่โรงเรียนได้ดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ การเบิกค่าพาหนะ ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม เงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่ง ค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษาบุตร ค่าเช่าบ้าน กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) กองทุนว่าด้วยการฌาปนกิจสงเคราะห์ช่วยเพื่อนครู (ช.พ.ค.) รวมถึงการบำรุงขวัญและกำลังใจ โดยมีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานของงานสวัสดิการของโรงเรียน มีการให้ขวัญ กำลังใจ สร้างแรงจูงใจ เชิดชู ยกย่องให้รางวัลแก่ผู้ประพฤติตนเป็นแบบอย่าง ให้ครูได้รับสวัสดิการทั่วถึงและเท่าเทียม มีการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เกื้อกูลและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รวมทั้งมีการติดตามประเมินผลการจัดระบบการจัดสวัสดิการในโรงเรียน

5. การประเมินผล หมายถึง การที่โรงเรียนได้ดำเนินการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง รวมถึงค่าตอบแทนอื่นๆ ที่ได้ทำสัญญาไว้กับโรงเรียน ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้รับประเมินผลการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้มีการชี้แจงโต้แย้ง หรือคัดค้าน ผลการประเมิน มีการแสดงผลการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกครั้ง มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ปรับปรุง ตรวจสอบและทบทวนคุณภาพของการประเมินภายในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีการรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีของโรงเรียน ต่อผู้ปกครอง คณะกรรมการโรงเรียน ชุมชน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าคำตอบที่เกี่ยวข้องกับตัวท่านเอง
ตามความเป็นจริง

สำหรับผู้วิจัย

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ

21 - 30 ปี 31 - 40 ปี 41 - 50 ปี 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

4. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน

1 - 5 ปี 6 - 10 ปี 11 - 15 ปี 16 - 20 ปี
 21 - 25 ปี 26 - 30 ปี 31 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของครูใน
โรงเรียนในฝัน อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าคำตอบที่เกี่ยวข้องกับตัวท่านเอง
ตามความเป็นจริง

ตัวอย่างแบบสอบถาม

ข้อ ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)	
(0)	ด้านการปฐมนิเทศ มีการกำหนดแผนการปฐมนิเทศเป็นปฏิทิน ปฏิบัติงานประจำปี	✓					

คำอธิบาย จากตัวอย่างข้อที่ 0 ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ
ระดับคะแนน 5 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารในการเสริมสร้าง
ประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ด้าน มีการกำหนดแผนการปฐมนิเทศเป็นปฏิทิน
ปฏิบัติงานประจำปี มากที่สุด

ข้อที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
1	ด้านการปฐมนิเทศ กำหนดแผนการ กรอบเนื้อหา กิจกรรมการปฐมนิเทศที่ชัดเจนเป็นปฏิทินปฏิบัติงานประจำปี						
2	แต่งตั้ง มอบหมาย ผู้รับผิดชอบ และประชุมหารือระหว่างผู้บริหาร ผู้นิเทศและครู เพื่อให้ได้มาซึ่งปัญหาและความจำเป็นที่ต้องมีการปฐมนิเทศ						
3	จัดทำเอกสารหรือคู่มือปฏิบัติงาน ให้ผู้รับการปฐมนิเทศได้ศึกษาเพื่อความเข้าใจและเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน						
4	ดำเนินการปฐมนิเทศในรูปแบบที่หลากหลายและเหมาะสมกับโรงเรียน						
5	ประสานความร่วมมือ ภายในโรงเรียนหรือสถานศึกษาอื่นภายในเขตพื้นที่การศึกษา หรือหน่วยงานอื่นให้ร่วมปฐมนิเทศ						
6	ติดตามประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการปฐมนิเทศการศึกษาในโรงเรียน หลังจากการปฐมนิเทศเป็นประจำ						
7	นำสารประโยชน์ที่ได้จากการปฐมนิเทศไปใช้ในการพัฒนาตนและพัฒนางาน						
8	ด้านการนิเทศ กำหนดแผนการ กรอบเนื้อหา กิจกรรมการนิเทศที่ชัดเจนเป็นปฏิทินปฏิบัติงานประจำปี						
9	ประชุมหารือระหว่างผู้บริหาร ผู้นิเทศและครู เพื่อให้ได้มาซึ่งปัญหา และความจำเป็นในการนิเทศ						
10	มีระบบ วิธีการนิเทศอย่างมีความเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ						
11	สร้างเครือข่ายระบบนิเทศการศึกษา ภายในโรงเรียนหรือสถานศึกษาอื่นภายในเขตพื้นที่การศึกษา						
12	ประชุมหารือการจัดกิจกรรมการนิเทศ ระหว่างผู้บริหาร ผู้นิเทศ และครูในโรงเรียน						
13	นำผลที่ได้จากการนิเทศไปใช้ในการพัฒนาครู และสถานศึกษา						

ข้อที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
	ด้านการพัฒนา						
14	สำรวจความต้องการ และจำเป็นของการพัฒนาครู						
15	วิเคราะห์วางแผนจัดอัตรากำลังของสถานศึกษาตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด โดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา						
16	มีแผนพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครูในโรงเรียนเป็นปฏิทินปฏิบัติงานประจำปีไว้อย่างชัดเจน						
17	ประชุมหารือระหว่างผู้บริหาร และครู ถึงวิธีการในการพัฒนาครู						
18	มีเอกสารหรือคู่มือเป็นแนวทางการปฏิบัติงานของครู						
19	มีวิธีการที่หลากหลายในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู						
20	ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้รับการ พัฒนาเพื่อเลื่อนตำแหน่งหรืออันดับที่สูงขึ้น อย่างทั่วถึง และเท่าเทียม						
21	มีการสับเปลี่ยนหน้าที่หรือการโยกย้ายงานให้ครูเพื่อการพัฒนาครู						
22	ติดตามประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการพัฒนาครูในโรงเรียน หลังจากการพัฒนาเป็นประจำ						
	ด้านการจัดสวัสดิการ						
23	กำหนดแผนการจัดสวัสดิการเป็นปฏิทินปฏิบัติงานประจำปี						
24	ประชุมหารือระหว่างผู้บริหาร และครู เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ						
25	จัดสวัสดิการของโรงเรียนมีความเหมาะสม						
26	มีเอกสารหรือคู่มือ ระเบียบการ เป็นแนวทางการปฏิบัติงานของงานสวัสดิการของโรงเรียน						
27	ให้ขวัญ กำลังใจ สร้างแรงจูงใจ เชิดชู ยกย่องให้รางวัลแก่ผู้ประพฤติตนเป็นแบบอย่าง ให้ได้รับสวัสดิการทั่วถึงและเท่าเทียม						
28	กำหนดขั้นตอน กระบวนการ วัตถุประสงค์ และคุณสมบัติของผู้รับสวัสดิการชัดเจน						
29	ส่งเสริมสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ ทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อการพัฒนาการเรียนการสอน						

ข้อที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
30	สร้างบรรยากาศในการทำงานที่เกื้อกูลและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อำนวยความสะดวกในด้านการปฏิบัติงาน และตัวตนของครูในทางที่ถูกต้องและเหมาะสม						
31	ติดตามประเมินผลการจัดระบบการจัดสวัสดิการในโรงเรียน หลังจากการได้รับสวัสดิการเป็นประจำ						
32	ด้านการประเมินผล กำหนดแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นปฏิทินปฏิบัติงานประจำปี						
33	มีเอกสารหรือคู่มือ ระเบียบการ หลักเกณฑ์การประเมินความชัดเจน และเข้าใจง่ายมีความถูกต้อง เหมาะสม และเป็นธรรมชาติ						
34	ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้รับประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม						
35	ประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนอย่างเหมาะสม						
36	มีกรอบและแนวปฏิบัติในการในการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน เงินค่าจ้าง ค่าตอบแทนอื่นๆ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดไว้อย่างถูกต้องชัดเจน						
37	เปิดโอกาสให้มีการชี้แจงโต้แย้ง หรือคัดค้าน ผลการประเมิน						
38	แสดงผลการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกครั้งที่มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้						
39	ปรับปรุง การตรวจสอบและทบทวนคุณภาพของการประเมินภายในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ ทันสมัยอยู่เสมอ						
40	รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีของโรงเรียนต่อผู้ปกครอง คณะกรรมการโรงเรียน ชุมชน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา						

ภาคผนวก ค
ผลการประเมิน



ผลการประเมินแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญ

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ 1	ผู้เชี่ยวชาญ 2	ผู้เชี่ยวชาญ 3	เฉลี่ย
1	1	1	1	1.00
2	1	1	1	1.00
3	1	1	1	1.00
4	1	1	1	1.00
5	1	0	1	0.67
6	1	1	1	1.00
7	0	1	1	0.67
8	1	1	1	1.00
9	1	1	1	1.00
10	1	0	1	0.67
11	0	1	1	0.67
12	1	0	1	0.67
13	1	1	0	0.67
14	1	1	0	0.67
15	0	1	0	0.33
16	1	1	1	1.00
17	0	1	1	0.67
18	1	0	1	0.67
19	1	1	0	0.67
20	1	1	0	0.67
21	0	1	1	0.67
22	0	1	1	0.67
23	1	1	1	1.00
24	1	1	1	1.00
25	1	1	1	1.00
28	1	1	1	1.00
29	1	1	0	0.67
30	1	0	1	0.67
31	0	1	1	0.67
32	1	1	1	1.00
33	1	1	1	1.00
34	1	1	0	0.67

ผลการประเมินแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญ (ต่อ)

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ 1	ผู้เชี่ยวชาญ 2	ผู้เชี่ยวชาญ 3	เฉลี่ย
35	1	1	0	0.67
36	1	1	1	1.00
37	1	1	1	1.00
38	1	0	1	0.67
39	1	1	1	1.00
40	1	1	1	1.00
รวม	32	34	32	32.67
เฉลี่ย (\bar{X})	0.8	0.85	0.8	0.82



ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient : α)

➔ Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

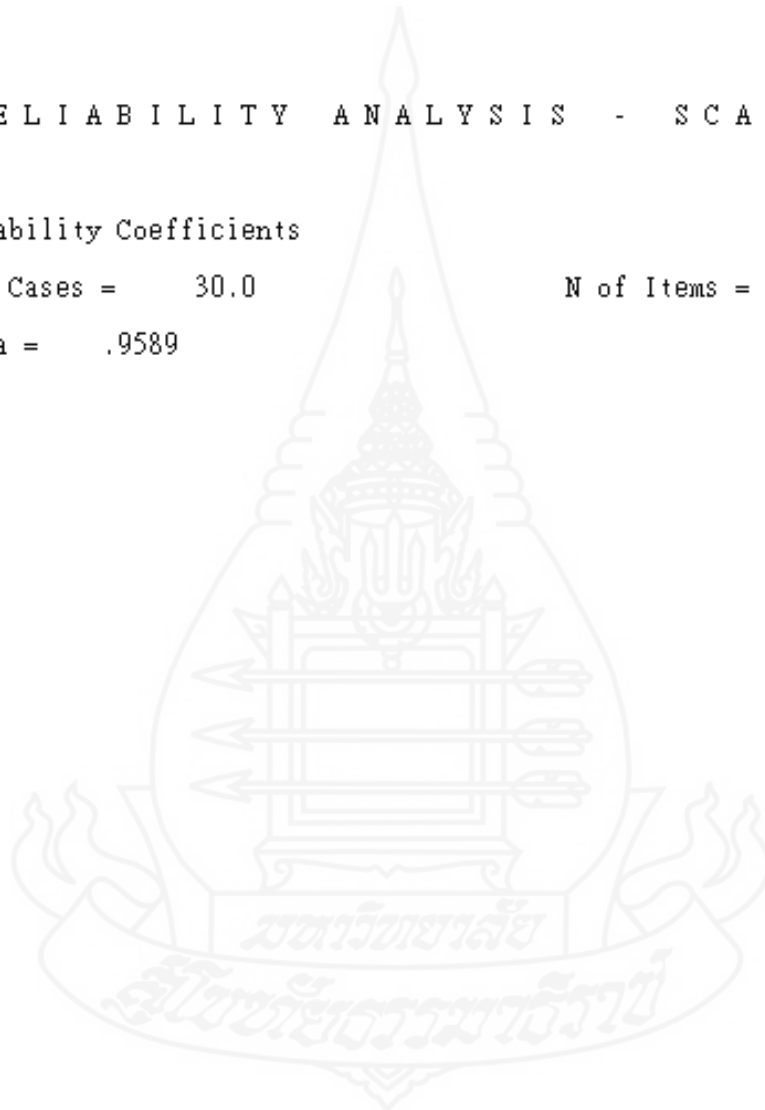
RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 40

Alpha = .9589



ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นายสุภาพชัย สานุสันต์
วัน เดือน ปีเกิด	31 กรกฎาคม 2508
สถานที่เกิด	อำเภอรัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์
ประวัติการศึกษา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.บ.) วิทยาลัยครูสุรินทร์ พ.ศ.2531 การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม พ.ศ.2537
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนท่าแซะรัชดาภิเษก อำเภوتاแซะ จังหวัดชุมพร
ตำแหน่ง	ครู ชำนาญการพิเศษ (ปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานทั่วไป)

