

พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษา
เพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี

โดย

นายไพฑูรย์ เลียบวัน

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2547

ISBN 974-464-508-3

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

THE ADMINISTRATIVE BEHAVIOR OF ADMINISTRATORS AFFECTING
THE EDUCATIONAL STANDARD PERFORMANCE FOR EXTERNAL
QUALITY ASSESSMENT OF BASIC EDUCATIONAL SCHOOLS
UNDER PHETCHABURI EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

By

Paitoon Liabwan

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree

MASTER OF EDUCATION

Department of Educational Administration

Graduate School

SILPAKORN UNIVERSITY

2004

ISBN 974-464-508-3

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้วิทยานิพนธ์เรื่อง “พฤติกรรม
การบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพ
ภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี” เสนอโดย
นายไพฑูรย์ เลียบวัน เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร. จีราวรรณ คงคล้าย)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวนชม ชินะตั้งกูร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.จีราวรรณ คงคล้าย
3. อาจารย์ ดร.ศรียา สุขพานิช

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(อาจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์)
...../...../.....

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวนชม ชินะตั้งกูร)
...../...../.....

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ศรียา สุขพานิช)
...../...../.....

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.จีราวรรณ คงคล้าย)
...../...../.....

..... กรรมการ
(นายวินัย ศรีเจริญ)
...../...../.....

K 43461063 : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คำสำคัญ : พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร / การปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ไพฑูรย์ เลียบวัน : พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี (THE ADMINISTRATIVE BEHAVIOR OF ADMINISTRATORS AFFECTING THE EDUCATIONAL STANDARD PERFORMANCE FOR EXTERNAL QUALITY ASSESSMENT OF BASIC EDUCATIONAL SCHOOLS UNDER PHETCHABURI EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE)

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ : ผศ.ดร.ชวนชม ชินะดังกูร, รศ.ดร.จิราวรรณ คงคล้าย และ อ.ดร.ศรียา สุขพานิช. 150 หน้า. ISBN 974-464-508-3

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี 2) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี 3) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดเพชรบุรี จำนวน 148 แห่ง ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 148 คน ครูผู้สอน 296 คน รวมเป็น 444 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร ตามแนวคิดทางทฤษฎีของไลเคิร์ต (Rensis Likert) และเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก ตามขอบข่ายการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน(stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี โดยภาพรวม คือ การควบคุมการปฏิบัติงาน การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม การตัดสินใจ และการปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2547

ลายมือชื่อนักศึกษา

ลายมือชื่ออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ 1..... 2. 3.

K 43461063 : MAJOR : EDUCATIONAL ADMINISTRATION

KEY WORDS : ADMINISTRATORS' ADMINISTRATIVE BEHAVIOR / EDUCATIONAL STANDARD PERFORMANCE FOR EXTERNAL QUALITY ASSESSMENT OF BASIC EDUCATION SCHOOLS

PAITON LIABWAN : THE ADMINISTRATIVE BEHAVIOR OF ADMINISTRATORS AFFECTING THE EDUCATIONAL STANDARD PERFORMANCE FOR EXTERNAL QUALITY ASSESSMENT OF BASIC EDUCATIONAL SCHOOLS UNDER PHETCHABURI EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE. THESIS ADVISORS : ASST. PROF. CHUANCHOM CHINATANGKUL, Ph.D., ASSOC. PROF. CHIRAWAN KONGKLAI, Ph.D., AND SARIYA SUKHABANIJ, Ph.D. 150 pp. ISBN 974-464-508-3

The purposes of this research were to determine 1) the administrative behavior of administrators in basic educational schools under Phetchaburi Educational Service Area Office, 2) educational standard performance for external quality assessment of basic educational schools under Phetchaburi Educational Service Area Office, and 3) the administrative behavior of administrators affecting educational standard performance for external quality assessment of basic educational schools under Phetchaburi Educational Service Area Office. The samples were 148 basic educational schools in Phetchaburi province, obtained from stratified random sampling. The respondents comprised 148 school administrators, 296 regular teachers, totalling 444 respondents. The research instrument was a questionnaire on the administrators' administrative behavior according to Rensis Likert's theory and on the educational standard performance for external quality assessment in accordance with the performance scope of the office of National Education Commission. The statistics used in data analysis were percentage (%), mean (\bar{X}), standard deviation (S.D.), and stepwise multiple regression analysis.

The findings revealed as follows :

1) The administrative behavior of school administrators was overall at a high level. 2) The educational standard performance for external quality assessment was overall at a high level. 3) The administrative behavior of administrators affecting the educational standard performance for external quality assessment of the basic education schools under Phetchaburi Educational Service Area Office were performance control, performance and training standard setting, decision making, and interaction and influence upon each other in overall.

Department of Educational Administration, Graduate School, Silpakorn University, Academic Year 2004.

Student's signature

Thesis Advisors' signatures 1..... 2..... 3.....

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยได้รับความอนุเคราะห์จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวณชม ชินะดังกูร อาจารย์ ดร.ศรียา สุขพานิช รองศาสตราจารย์ ดร.จิราวรรณ คงคล้าย อาจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์ คณาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร และนายวินัย ศรีเจริญ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ที่กรุณาตรวจสอบและให้คำแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนเสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ดร.ชัยฤทธิ์ ศิลาเดช ดร.จันทนา นนทิกกร นายสำราญ ชวนวัน นายทองใบ แท่นมณี และนายสังเวียน อ่อนแก้ว ที่ได้กรุณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย ขอขอบคุณ คุณจรัส เปี้ยนวน้อย และเพื่อน ๆ บริหารรุ่น 20 โครงการพิเศษ ทุกท่าน ที่ช่วยเหลือและเป็นกำลังใจให้กัน ขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษา และคณะครูโรงเรียน ประถมศึกษาจังหวัดเพชรบุรี ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการทดลองเครื่องมือวิจัย และตอบแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลของงานวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณ คุณสมใจ เลียบวัน นางสาวสิรินาถ เลียบวัน นางสาวอวิกา เลียบวัน ซึ่งเป็นกำลังใจและเป็นส่วนสำคัญของความสำเร็จครั้งนี้ ขอขอบคุณ พี่ และน้อง ๆ ที่ให้ความช่วยเหลือ เอื้ออาทรตลอดมา

ขอมอบประโยชน์อันเนื่องมาจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ บูชาแด่พระคุณของ พ่อผ่อน แม่เชิญ เลียบวัน และบุพการี ที่ให้ความรักและความสำเร็จในชีวิต

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญแผนภูมิ	ฎ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	3
ปัญหา	6
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	11
ข้อคำถามของการวิจัย	12
สมมุติฐานการวิจัย	12
กรอบแนวคิดของการวิจัย	12
ขอบเขตของการวิจัย	15
ข้อตกลงเบื้องต้น	16
ข้อจำกัดของการวิจัย	17
นิยามศัพท์เฉพาะ	17
2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	19
พฤติกรรมการบริหาร	19
ระบบการบริหาร 4 ระบบ	25
องค์ประกอบของการบริหาร	26
การเป็นผู้นำ	27
การจูงใจ	31
การติดต่อสื่อสาร	35
การปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน	43
การตัดสินใจ	43
การกำหนดเป้าหมาย	50

บทที่	หน้า
การควบคุมการปฏิบัติงาน	51
การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม	52
มาตรฐานโรงเรียนประถมศึกษา	54
ความหมายของมาตรฐานและตัวบ่งชี้การศึกษา	55
ลักษณะของมาตรฐานและตัวบ่งชี้	56
ประโยชน์การกำหนดมาตรฐาน	57
พัฒนาการของมาตรฐานโรงเรียนประถมศึกษาในประเทศไทย	57
มาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก : ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน	60
มาตรฐานด้านผู้เรียน	62
มาตรฐานด้านกระบวนการ	65
มาตรฐานด้านปัจจัย	67
การประเมินคุณภาพภายนอกในรอบแรกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	68
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	70
งานวิจัยในประเทศ	70
งานวิจัยต่างประเทศ	76
สรุป	77
3 การดำเนินการวิจัย	78
วิธีการและขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	78
ระเบียบวิธีวิจัย	79
แผนแบบของการวิจัย	79
ประชากร	79
กลุ่มตัวอย่างและขนาดของตัวอย่าง	80
ตัวแปรที่ศึกษา	81
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	84
การสร้างเครื่องมือ	85
การเก็บรวบรวมข้อมูล	85
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้	86
สรุป	87

บทที่	หน้า
4 การวิเคราะห์ข้อมูล	88
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	88
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเพชรบุรี	90
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการ ประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี	91
ตอนที่ 4 การวิเคราะห์พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติ งานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี....	93
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ	108
สรุปผลการวิจัย	108
การอภิปรายผล	110
ข้อเสนอแนะ	118
บรรณานุกรม	121
ภาคผนวก	131
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	132
หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	144
หนังสือขอทดลองเครื่องมือ	145
รายชื่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มทดลองเครื่องมือการวิจัย	146
หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย	147
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	148
การหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา	149
ประวัติผู้วิจัย	150

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	แสดงผลการเรียนในแต่ละกลุ่มประสบการณ์ของนักเรียนประถมศึกษาปีที่ 2,4,6	7
2	จำนวนสถานศึกษาที่ผ่านเกณฑ์การประเมินมาตรฐานด้านต่าง ๆ	9
3	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานศึกษาในแต่ละอำเภอของจังหวัด เพชรบุรี	80
4	ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	89
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับของพฤติกรรมกรรมการบริหาร ของผู้บริหาร	90
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับของการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน การศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี	92
7	การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ การปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี โดยภาพรวม	93
8	การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ การปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก ด้านมาตรฐานที่ 13 สถานศึกษามีการจัดองค์กร/โครงสร้างและการบริหารงาน อย่างเป็นระบบ ครบวงจร ให้บรรลุเป้าหมายการศึกษา	95
9	การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ การปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก ด้านมาตรฐานที่ 14 สถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือ กับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา	96
10	การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ การปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก ด้านมาตรฐานที่ 15 สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของผู้เรียน	98

11	การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก ด้านมาตรฐานที่ 16 สถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร/ครู ตามความ จำเป็นและเหมาะสมอย่างสม่ำเสมอ	99
12	การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก ด้านมาตรฐานที่ 17 สถานศึกษามีการจัดการเรียนการสอนสอดคล้องกับ หลักสูตร ความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น	100
13	การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก ด้านมาตรฐานที่ 18 สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมและการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	102
14	การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร โดยภาพรวม ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพ ภายนอกโดยภาพรวม	103

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่	หน้า
1 ขอบข่ายทางทฤษฎีของการวิจัย	14
2 ขอบเขตของการวิจัย	16
3 แกนพฤติกรรมทางการบริหาร	20
4 ตารางการบริหาร	21
5 โครงสร้างของระบบสังคม	23
6 เปรียบเทียบผลผลิตระหว่างหัวหน้างานซึ่งยึดคนเป็นหลักกับหัวหน้างานซึ่งยึดงานเป็นหลัก.....	24
7 สรุปพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี	105

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

บทที่ 1

บทนำ

การศึกษานับว่าเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการพัฒนาคน เพื่อให้คนที่ได้รับการพัฒนามีคุณภาพ การศึกษาที่ดีมิใช่การทำให้คนเป็นทรัพยากรมนุษย์ของระบบเศรษฐกิจเท่านั้น แต่เป็นการทำให้คนรู้เท่าทันความเจริญ มีหลักยึดเหนี่ยวทางจิตใจ และสามารถดำรงตนให้อยู่ในโลกได้อย่างมีความสุข¹ ในสภาพสังคมปัจจุบันมีความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว จึงจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้ปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ปัจจัยสำคัญที่จะเผชิญการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายดังกล่าว ได้แก่คุณภาพของคน² ผลจากความเจริญทางวิชาการและเทคโนโลยีของโลกปัจจุบัน ทำให้ประชากรในส่วนต่าง ๆ ของโลก มีการเลื่อนไหล หล่อหลอมให้เป็นประชากรโลกและรวมเป็นสังคมเดียวกัน³ จากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้ระบุไว้ว่า ในการจัดการศึกษาของรัฐนั้น ต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปี โดยต้องจัดให้ทั่วถึงและมีคุณภาพ อีกทั้งมีเจตนาที่จะให้การศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาคน⁴ จึงกำหนดให้รัฐจัดให้มีกฎหมายการศึกษาแห่งชาติ รัฐบาลจึงได้ตราพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ขึ้นมาเพื่อเป็นกฎหมายแม่บทในการบริหารจัดการการศึกษา รัฐมีความมุ่งมั่นและตระหนักถึงการที่จะพัฒนาคนให้มีประสิทธิภาพ ต้องมีการทุ่มเทสรรพกำลังด้านต่าง ๆ ที่จะจัดการศึกษาอบรมให้ประชาชนของประเทศมีสุขภาพที่ดีทั้งร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์ เข้มแข็งตลอดจนมีคุณธรรม จริยธรรม มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ได้รับจากการศึกษา และทันต่อ

¹อมรวิชัย นาคทรเทพ, ความฝันของแผ่นดิน, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ ตะวันออกจำกัด (มหาชน), 2540), 47.

²สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (กรุงเทพฯ : บริษัทพิมพ์ดีจำกัด, 2543), 1.

³กรมวิชาการ, กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการจัดการเรียนรู้ (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, 2545), 3.

⁴เรื่องเดียวกัน, 1.

เหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ทำให้สามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมอยู่ตลอดเวลา⁵ สำหรับแนวคิดในการจัดการศึกษานั้น ปัจจุบันมีการประกันคุณภาพการศึกษาให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น สามารถช่วยเป็นหลักประกันให้ผู้เรียนและสังคมมีความมั่นใจว่าจะได้รับการบริการจากสถานศึกษาตามมาตรฐานที่กำหนด และเป็นการช่วยให้สถานศึกษามีการพัฒนาคุณภาพที่ดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ พร้อมให้ความมั่นใจว่า เขาจะได้รับการพัฒนาศักยภาพเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์เป็นคนดี คนเก่ง ให้พ่อแม่ ผู้ปกครองเชื่อมั่นได้ว่าการจัดการศึกษามีคุณภาพและมาตรฐาน ให้รัฐสามารถนำนโยบายการศึกษาไปสู่การปฏิบัติที่แท้จริง⁶ ซึ่งถือว่าเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญในการที่จะผลักดันสถานศึกษาให้มีการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ และสามารถดำเนินไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั่วประเทศ มีการนำเอาระบบการประกันคุณภาพที่ได้มาตรฐานมาปรับใช้ เพื่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา ให้บรรลุผล สำเร็จตามเป้าหมาย ที่คาดหวัง⁷

การบริหารจัดการของสถานศึกษา ซึ่งมีหน้าที่ให้บริการการศึกษาแก่ประชาชนและเป็นสถานศึกษาของรัฐ จึงต้องนำหลักการว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ซึ่งเรียกกันโดยทั่วไปว่า “ธรรมาภิบาล” มาบูรณาการในการบริหารและจัดการศึกษา เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษา ในฐานะที่เป็นนิติบุคคลด้วย การบริหารงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาซึ่งได้แก่ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป⁸ การกิจของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีงานวิชาการเป็นงานหลัก และมีงานอื่นเป็นงานสนับสนุน ในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จได้นั้น บุคลากรถือว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพตามที่ต้องการ

⁵สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, การบริหารโรงเรียนประถมศึกษา (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว, 2540), 5.

⁶สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2546), คำนำ.

⁷กระทรวงศึกษาธิการ, การประกันคุณภาพการศึกษา (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว, 2540), 116.

⁸กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, 2546), 30.

และเป็นไปตามเป้าหมายที่พึงประสงค์⁹ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นองค์กรหนึ่งทางสังคมที่มีหน้าที่จัดการศึกษาให้เป็นไปตามหลักสูตรกำหนด มุ่งหวังให้นักเรียนเป็นคนดี คนเก่ง และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ตลอดจนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ หากบุคลากรในสถานศึกษาขาดความรู้ ความสามารถ ขาดทักษะในการทำงาน หรือขาดความสามารถที่จะนำทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ตลอดจนการพัฒนาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในทิศทางตามเกณฑ์มาตรฐานที่ตั้งเป้าหมายไว้ ก็จะไม่สามารถประสบความสำเร็จได้ บุคคลสำคัญในการทำงานของสถานศึกษาก็คือผู้บริหารสถานศึกษา เพราะงานทุกงานในสถานศึกษาจะดำเนินไปได้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใดนั้น ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ ความสามารถ มี ทักษะ และมวลประสบการณ์ต่าง ๆ ที่จะนำมาประยุกต์ใช้ให้บรรลุผลอย่างมีคุณภาพ และนำไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพด้วยเช่นกัน¹⁰ ซึ่งบุคคลผู้เป็นหัวหน้าหน่วยงาน หรือผู้นำในหน่วยงานนั้น ๆ ถือว่าเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นผู้ที่มีบทบาทมากที่สุด และมีอิทธิพลมากที่สุดต่อการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ ภายในหน่วยงาน ผู้บริหารจะต้องมีอุดมการณ์ในการที่จะบริหารงานให้เป็นไปตามภารกิจขององค์กร หรือหน่วยงานอย่างจริงจัง ไม่ทำงานแบบเช้าชามเย็นชาม เป็นคนกล้าตัดสินใจ ใฝ่ต่อข้อมูล เพิ่มพูนวิสัยทัศน์ ชื่อสัตย์และสร้างสรรค์ผลงาน ประสานสัมพันธ์ กิดสร้างสรรค์วิธีการทำงานใหม่ ๆ จูงใจเพื่อนร่วมงาน ทนทานต่อปัญหาอุปสรรค รู้จักยืดหยุ่นตามเหตุการณ์ และบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถานศึกษาขั้นพื้นฐานถึงแม้จะมีฐานะเป็นนิติบุคคลตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ แต่ก็ยังเป็นหน่วยงานที่สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งเป็นราชการบริหารส่วนกลาง มีภารกิจเกี่ยวกับการจัดและการส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือในระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษาคือช่วงชั้นที่ 1 และช่วงชั้นที่ 2 และในระดับ

⁹Keith David, Human Behavior at Work Organizational Behavior (Singapore : McGraw-Hill, 1989), 7.

¹⁰สำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เขตการศึกษา 5, พฤติกรรมศาสตร์, เอกสารการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง เล่ม 3 (ราชบุรี : ศูนย์การฝึกการอบรมประจำเขตการศึกษา 5, 2540), 12.

¹¹กรมวิชาการ, กระทรวงศึกษาธิการ, “นักบริหารมืออาชีพ”, วารสารวิชาการ 4, 2 (กุมภาพันธ์ 2544) :15-19.

มัธยมศึกษาตอนต้น คือ ช่วงชั้นที่ 3 ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยต้องรับนโยบายจาก ส่วนกลางมาปฏิบัติ การพัฒนาสถานศึกษาซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่จัดการศึกษาให้มีคุณภาพได้ ดินนั้น ต้องมีการมุ่งเน้นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างบุคคล โดยอาศัยรูปแบบและพฤติกรรม ของผู้นำตลอดจนเทคนิควิธีการต่าง ๆ ที่จะนำมาประยุกต์ใช้ในหน่วยงานให้เกิดประโยชน์อย่าง สูงสุด เพื่อให้ได้มาซึ่งผลผลิตที่มีคุณภาพตามเป้าหมายที่กำหนด¹²

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 กำหนดให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัด การศึกษาให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่า 12 ปี ที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียน ทุกคนมีความสามารถเรียนรู้ พัฒนาการเองได้ และเชื่อว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด ให้ กระทรวงศึกษาธิการ กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา และ สถานศึกษา¹³ และยังเปิดโอกาสให้บิดา มารดา หรือผู้ปกครอง องค์กรเอกชน ชุมชน และ สถาบันทางสังคมอื่น ๆ มีสิทธิในการจัดการศึกษาและการกำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพ การศึกษา การประเมินคุณภาพการศึกษา เพื่อเสนอผลการประเมินต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง¹⁴ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) เรียกโดยย่อว่า สมศ. เป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยพระราชกฤษฎีกา จัดตั้งสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2543 มี วัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาเกณฑ์และวิธีการประเมินคุณภาพภายนอกและทำการประเมินผลการจัด การศึกษา เพื่อให้มีการตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษา โดยคำนึงถึงจุดมุ่งหมาย หลักการ และ แนวการจัดการศึกษาตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

การประเมินคุณภาพภายนอก เป็นการประเมินการจัดการศึกษา เพื่อตรวจสอบ คุณภาพของสถานศึกษา โดยหน่วยงานหรือบุคคลภายนอกสถานศึกษา เพื่อมุ่งให้มีการพัฒนา คุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งต้องเริ่มต้นจากการที่สถานศึกษา

¹²ศุภันธา เลานันท์, การพัฒนาองค์กร (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์รุ่งวัฒนา, 2531), 6.

¹³กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือปฏิบัติการ โครงการนำร่องปฏิรูปการศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษา (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2544), 3.

¹⁴สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักร ไทย พุทธศักราช 2540 (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2540), 22.

มีการประกันคุณภาพภายใน เพื่อพัฒนาปรับปรุงคุณภาพของตนเอง และมีระบบประเมินตนเอง ก่อน¹⁵ ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดกรอบในการประเมินและเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมทั้งเป็นการเตรียมความพร้อมไว้ 3 ด้าน คือ 1) มาตรฐานด้านผู้เรียน 2) มาตรฐานด้านกระบวนการ และ 3) มาตรฐานด้านปัจจัย¹⁶ ซึ่งมาตรฐานด้านต่าง ๆ จะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ย่อมขึ้นอยู่กับมาตรฐานด้านกระบวนการ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียน จากการพิจารณามาตรฐานทั้งสามด้าน จึงได้กำหนดมาตรฐานด้านกระบวนการที่ส่งผลโดยตรงต่อกระบวนการเรียนการสอน และคุณภาพนักเรียน¹⁷ จากเหตุผลดังกล่าว การบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพได้นั้น อาจมีสาเหตุจากหลายประการ สาเหตุที่สำคัญประการหนึ่งคือ พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา จันทรานี สงวนนาม ได้ศึกษาถึงปัจจัยต่าง ๆ เกี่ยวกับความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษาที่ได้รับการคัดเลือกเป็นโรงเรียนดีเด่นระดับจังหวัด พบว่าผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จ มีพฤติกรรมเป็นผู้นำทางวิชาการมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่ไม่ประสบผลสำเร็จ¹⁸ จากผลการวิจัยของทุกประเทศได้ข้อสรุปตรงกันว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน เป็นปัจจัยสำคัญลำดับต้น ที่จะช่วยให้การปฏิรูปการศึกษาประสบผลสำเร็จ¹⁹ จากภูมิหลังและสภาพปัญหาดังได้กล่าวมาแล้ว แสดงให้เห็นว่าการปฏิบัติงานตาม

¹⁵สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (กรุงเทพฯ : บริษัทจุดทอง จำกัด, 2545), 2.

¹⁶สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, มาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก : ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (กรุงเทพฯ : บริษัทจุดทอง จำกัด, 2545), คำนำ.

¹⁷เรื่องเดียวกัน, 54.

¹⁸จันทรานี สงวนนาม, “คุณลักษณะบางประการของผู้บริหารบรรยากาศโรงเรียนและความพึงพอใจในงานที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษา” (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2533), บทคัดย่อ.

¹⁹กรมวิชาการ, กระทรวงศึกษาธิการ, “ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ ในการนำนโยบายการปฏิรูปการศึกษา”, วารสารวิชาการ 4, 2 (กุมภาพันธ์ 2544) : 10.

มาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี ส่วนใหญ่ยังไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจากหลายประการ ผู้วิจัยคิดว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกอย่างมาก จึงสนใจที่จะศึกษาว่าการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี อยู่ในระดับใด และพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานหรือไม่ เพื่อจะได้นำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในหน่วยงานระดับต่าง ๆ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เพื่อนำไปแก้ไข ปรับปรุง ส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้บรรลุตามเป้าหมาย ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

ปัญหา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหน่วยงานใหม่ที่เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการจัดและการส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงเป็นเหตุให้เกิดการหลอมรวมส่วนราชการที่เป็นกรมและเทียบเท่ากรมของกระทรวงศึกษาธิการเดิม ที่มีภาระหน้าที่ที่เกี่ยวข้องได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กรมสามัญศึกษา และกรมวิชาการ เข้าร่วมกันตามภารกิจของแต่ละส่วนราชการเดิม เพื่อให้เกิดการจัดการศึกษาอย่างเต็มระบบเป็นไปตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 บัญญัติไว้ มีสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดจำนวน 30,870 แห่ง เปิดสอนในระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนขยายโอกาส มีข้าราชการครูทั้งหมด 352,009 คน ข้าราชการพลเรือน 11,511 คน มีจำนวนนักเรียนทั้งหมด 6,727,149 คน²⁰ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 และเขต 2 เป็นหน่วยงานทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาตามภารกิจ และนโยบาย มีสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดการศึกษาในระดับประถมศึกษาในสังกัดจำนวน 242 แห่ง มีข้าราชการทั้งสิ้น 2,930 คน

²⁰สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 20 ปี สปช. (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2543), 16 - 19.

ลูกจ้างประจำ 270 คน มีนักเรียนในความรับผิดชอบจำนวน 40,840 คน²¹ ดำเนินการจัดการศึกษาในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาตามสภาพของแต่ละเขตพื้นที่ เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายของกระทรวงศึกษาธิการ ภายใต้การกำกับ ติดตาม ประเมินผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ยังประสบปัญหาและอุปสรรคดังนี้

1. ด้านปริมาณ เมื่อครั้งยังเป็นสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบุรี สามารถเกณฑ์เด็กที่มีอายุอยู่ในเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับเข้าเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ได้ร้อยละ 77.80 ที่เหลืออีกร้อยละ 22.20 อยู่ในความรับผิดชอบของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล สถานศึกษาเอกชน โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ โรงเรียน ตชด. นักเรียนที่เข้าเรียนในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา มีอัตราการออกกลางคันร้อยละ 0.09 และนักเรียนที่จบหลักสูตรชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 4,340 คน คิดเป็นร้อยละ 97.35 ของนักเรียนจำนวนทั้งหมด 4,458 คน

2. ด้านคุณภาพ ระดับผลการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ปีที่ 4 และปีที่ 6 มีระดับผลการเรียนบางกลุ่มประสบการณ้อยู่ในระดับที่ยังไม่น่าพอใจและต้องแก้ไข ดังตารางที่ 1 ตารางที่ 1 แสดงผลการเรียนในแต่ละกลุ่มประสบการณ์ของนักเรียนประถมศึกษาปีที่ 2, 4, 6

กลุ่ม ประสบการณ์	นักเรียน ที่เข้าสอบ	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ระดับผลการเรียน				
		0	1	2	3	4
ภาษาไทย	5,061	49	617	1,073	1,587	1,735
คณิตศาสตร์	5,071	79	830	1,172	1,403	1,589
สพข.	5,071	23	661	1,312	1,723	1,352
สสน.	5,071	6	227	932	1,887	2,019
กพอ.	5,067	13	300	929	1,829	2,000
ภาษาอังกฤษ	2,830	29	408	660	799	944

²¹ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบุรี, แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2545 (เพชรบุรี : ฝ่ายแผนและงบประมาณ, 2545), 11-13.

ตารางที่ 1 (ต่อ)

กลุ่ม ประสบการณ์	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4					
	นักเรียน ที่เข้าสอบ	ระดับผลการเรียน				
		0	1	2	3	4
ภาษาไทย	4,661	26	685	1,207	1,538	1,205
คณิตศาสตร์	4,661	59	956	1,135	1,314	1,197
สพข.	4,661	9	716	1,289	1,616	1,031
สจน.	4,661	4	193	926	1,793	1,745
กพอ.	4,661	7	120	718	1,796	2,020
ภาษาอังกฤษ	3,308	76	755	905	793	779

กลุ่ม ประสบการณ์	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6					
	นักเรียน ที่เข้าสอบ	ระดับผลการเรียน				
		0	1	2	3	4
ภาษาไทย	4,489	17	573	1,025	1,575	1,119
คณิตศาสตร์	4,489	12	1,180	1,341	1,126	770
สพข.	4,489	1	694	1,515	1,562	717
สจน.	4,489	-	131	605	1,521	1,232
กพอ.	4,489	-	160	595	1,669	2,065
ภาษาอังกฤษ	4,337	70	1,224	1,207	1,117	719

ที่มา : สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบุรี, แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2545
(เพชรบุรี : ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ, 2545), 20.

จากตารางที่ 1 ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 กลุ่มประสบการณ์ที่ต้องแก้ไขมากที่สุด คือกลุ่มทักษะคณิตศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 17.92 ของนักเรียนที่เข้าสอบ รองลงไปคือ วิชาภาษาอังกฤษ ในขณะที่กลุ่มการงานพื้นฐานอาชีพและกลุ่มสร้างเสริมลักษณะนิสัยอยู่ในระดับดี ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 กลุ่มประสบการณ์ที่ต้องแก้ไขมากที่สุด คือ วิชาภาษาอังกฤษ และกลุ่มทักษะคณิตศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 25.12 และ 15.55 ตามลำดับ ในขณะที่กลุ่มสร้างเสริมลักษณะนิสัย

และกลุ่มการทำงานพื้นฐานอาชีพอยู่ในระดับดี ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 กลุ่มประสบการณ์ที่ต้อง
แก้ไขมากที่สุด คือ กลุ่มวิชาภาษาอังกฤษ และกลุ่มวิชาทักษะคณิตศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 29.84
และ 27.89 ตามลำดับ ในขณะที่กลุ่มการทำงานพื้นฐานอาชีพและกลุ่มสร้างเสริมลักษณะนิสัยอยู่ใน
ระดับดี

3. ด้านการบริหาร

จากตารางที่ 2 จากการประเมินมาตรฐานสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2543
โดยใช้กรอบการประเมินตามเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียน พ.ศ. 2541 ของสำนักงานคณะกรรมการ
การประถมศึกษาแห่งชาติ ด้านการบริหาร ปรากฏว่าสถานศึกษาที่ผ่านการประเมินด้านการบริหาร
โรงเรียน มีจำนวน 90 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 37.19 ซึ่งนับว่ายังเป็นปัญหาอยู่มาก ส่วนด้าน
การเรียนการสอนนั้น สถานศึกษาที่ผ่านการประเมิน มีจำนวน 34 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 14.04
สถานศึกษาที่ผ่านการประเมินด้านคุณภาพนักเรียน แยกเป็นระดับก่อนประถมศึกษา จำนวน 124
โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 51.23 โรงเรียน ระดับประถมศึกษา จำนวน 40 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ
16.53 (ดังตารางที่ 2) ซึ่งก็สอดคล้องกับข้อมูลเรื่องผลการเรียนในข้างต้น

ตารางที่ 2 จำนวนสถานศึกษาที่ผ่านเกณฑ์การประเมินมาตรฐานด้านต่าง ๆ

ที่	สพอ.	จำนวน สถานศึกษา	จำนวนสถานศึกษาที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน				
			การ บริหาร	การเรียน การสอน	คุณภาพนักเรียน		
					ก่อน ประถม	ประถม	มัธยม
1	เมืองเพชรบุรี	42	9	1	26	6	-
2	เขาย้อย	23	5	2	12	5	-
3	ชะอำ	26	5	-	14	10	-
4	ท่ายาง	48	16	2	28	7	2
5	บ้านลาด	34	26	16	18	8	-
6	บ้านแหลม	31	11	5	13	3	-
7	หนองหญ้าปล้อง	14	6	8	3	-	-
8	แก่งกระจาน	24	12	-	10	1	-
รวมทั้งสิ้น		242	90	34	124	40	2

ที่มา : สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบุรี, แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2545

(เพชรบุรี : ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ, 2545), 24.

เมื่อพิจารณาจากระดับผลการเรียนของนักเรียนแต่ละกลุ่มประสบการณ์ และจำนวนสถานศึกษาที่ได้รับการประเมินและผ่านเกณฑ์มาตรฐาน นับว่ายังมีปัญหาอยู่มาก ทั้งนี้เกิดจากสาเหตุหลายประการ สาเหตุสำคัญได้แก่พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา เพราะบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดในสถานศึกษา คือผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาทุกระดับมีบทบาทและความรับผิดชอบอย่างมาก เพราะเป็นผู้มีอำนาจสูงสุดในสถานศึกษานั้น ทั้งในการสร้างสรรค์และการทำงาน²² สถานศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งที่มีหน้าที่จัดการศึกษาให้มีคุณภาพ โดยอาศัยกระบวนการบริหารจัดการที่ดี มีกลไกอย่างเป็นระบบ และเกิดขึ้นโดยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรทุกฝ่าย ผู้บริหารจึงเป็นตัวแปรสำคัญที่จะสร้างสรรค์การทำงานให้เกิดคุณภาพสงบ ประเสริฐพันธุ์ ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาไว้อย่างน่าสนใจว่า ในยุคโลกาภิวัตน์ ความรู้คืออำนาจ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันจะต้องสร้างภาพพจน์ใหม่ ให้เป็นผู้นำทางวิชาการ มีหน้าที่ในการนำแนวคิดใหม่ ๆ ไปสู่การปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาด้านต่าง ๆ ต้องทำตัวเป็นผู้จุดประกายความคิดในการพัฒนาคุณภาพทางวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่จะต้องนำให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ตระหนักและให้ความสำคัญทั้งงานวิชาการ งานวิจัย ศึกษาค้นคว้าหาความรู้²³ พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารจึงนับว่ามีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นอย่างดีมีมาตรฐาน ส่วนเซอร์จิอวานี และสตาร์แรท (Sergiovanni and Starratt) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำที่มีประสิทธิภาพไว้ 10 ประการ ได้แก่ 1) ความจำเป็นพื้นฐาน(prerequisites) 2) การมองการณ์ไกล (perspective) 3) มีหลักการ (principles) 4) มีหลักในการทำงาน (platform) 5) มีหลักการปกครอง (polities) 6) ความมุ่งประสงค์ (purposing) 7) มีการวางแผน (planning) 8) มีความยืนหยัด (persisting) 9) มีการบริหารบุคคล (peopling) 10) มีความรักองค์การ (patriotism)²⁴ สำหรับเทนเนบอม และชมิทท์ (Tennenbaum and Schmidt) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด เป็นผู้นำที่สามารถยืดหยุ่นได้และสามารถใช้พฤติกรรมให้เหมาะสมกับตนเอง

²²กรมวิชาการ, “ผู้บริหารกับการสร้างคุณภาพโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ”, วารสารวิชาการ 3, 10 (ตุลาคม 2543) : 7.

²³เรื่องเดียวกัน, 9-10.

²⁴Thomas J. Sergiovanni and Robert J. Starratt, Supervision Human Perspective (New York : McGraw-Hill Book Company, 1983), 199 – 202.

กับสถานการณ์ที่ตนเองเผชิญอยู่²⁵ กรมวิชาการได้สรุปว่าปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างการเรียนรู้ในโรงเรียน คือระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการมีส่วนร่วม ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญคือ 1) มีวิสัยทัศน์กว้างไกล 2) มีบุคลิกภาพประชาธิปไตย 3) มีจิตสำนึกในความมุ่งมั่น 4) ใจกว้าง เปิดโอกาสให้ครูมีเสรีภาพในการคิด 5) ปฏิบัติการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ให้เกิดผลตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา 6) มีศักยภาพในการจัดการระบบบริหารของโรงเรียน 7) สร้างขวัญกำลังใจให้ครูมีกำลังใจที่จะเป็นครูดี ครูเก่ง และครูที่ปรึกษา(mentor)²⁶ สำหรับไลเคิร์ต (Rensis Likert) ได้กล่าวว่าพฤติกรรมกรบริหารของผู้บริหาร เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะส่งผลให้งานบรรลุจุดประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ 1) กระบวนการใช้ภาวะผู้นำ 2) การจูงใจ 3) การติดต่อสื่อสาร 4) การมีปฏิสัมพันธ์ 5) การตัดสินใจ 6) การกำหนดเป้าหมาย 7) การควบคุมบังคับบัญชา 8) การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการฝึกอบรม²⁷ ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาถึงพฤติกรรมกรบริหารของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี ซึ่งมาตรฐานด้านกระบวนการกำหนดไว้ 6 มาตรฐาน 29 ตัวบ่งชี้ ซึ่งจะนำผลจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ไปพัฒนา ปรับปรุงการปฏิบัติงานด้านการบริหารสถานศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ดำเนินไปตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้มีความสอดคล้องกับปัญหาของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อทราบพฤติกรรมกรบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี

²⁵ Robert Tannenbaum and Warren H. Schmidt, "How to Choose a Leadership Pattern," Harvard Business Review 6, 3 (May – June 1973) : 162 – 164.

²⁶ กรมวิชาการ, "ผู้บริหารกับการสร้างคุณภาพโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ", วารสารวิชาการ 3, 10 (ตุลาคม 2543) : 9-10.

²⁷ Rensis Likert, New Patterns of Management (Tokyo : McGraw-Hill Book Company, 1961), 223-233.

2. เพื่อทราบการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี

3. เพื่อทราบพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี

ข้อคำถามของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้ตั้งคำถามของการวิจัยไว้ดังนี้

1. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี อยู่ในระดับใด

2. การปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี อยู่ในระดับใด

3. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารด้านใด ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี

สมมติฐานการวิจัย

จากแนวความคิดและทฤษฎีที่ได้กล่าวมาแล้ว และเพื่อให้สอดคล้องกับข้อคำถามของการวิจัย ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี อยู่ในระดับปานกลาง

2. การปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี อยู่ในระดับปานกลาง

3. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี

กรอบแนวคิดของการวิจัย

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งในการจัดการศึกษาของสถานศึกษานั้นดำเนินการในลักษณะขององค์กรเชิงระบบ ซึ่งประกอบด้วย

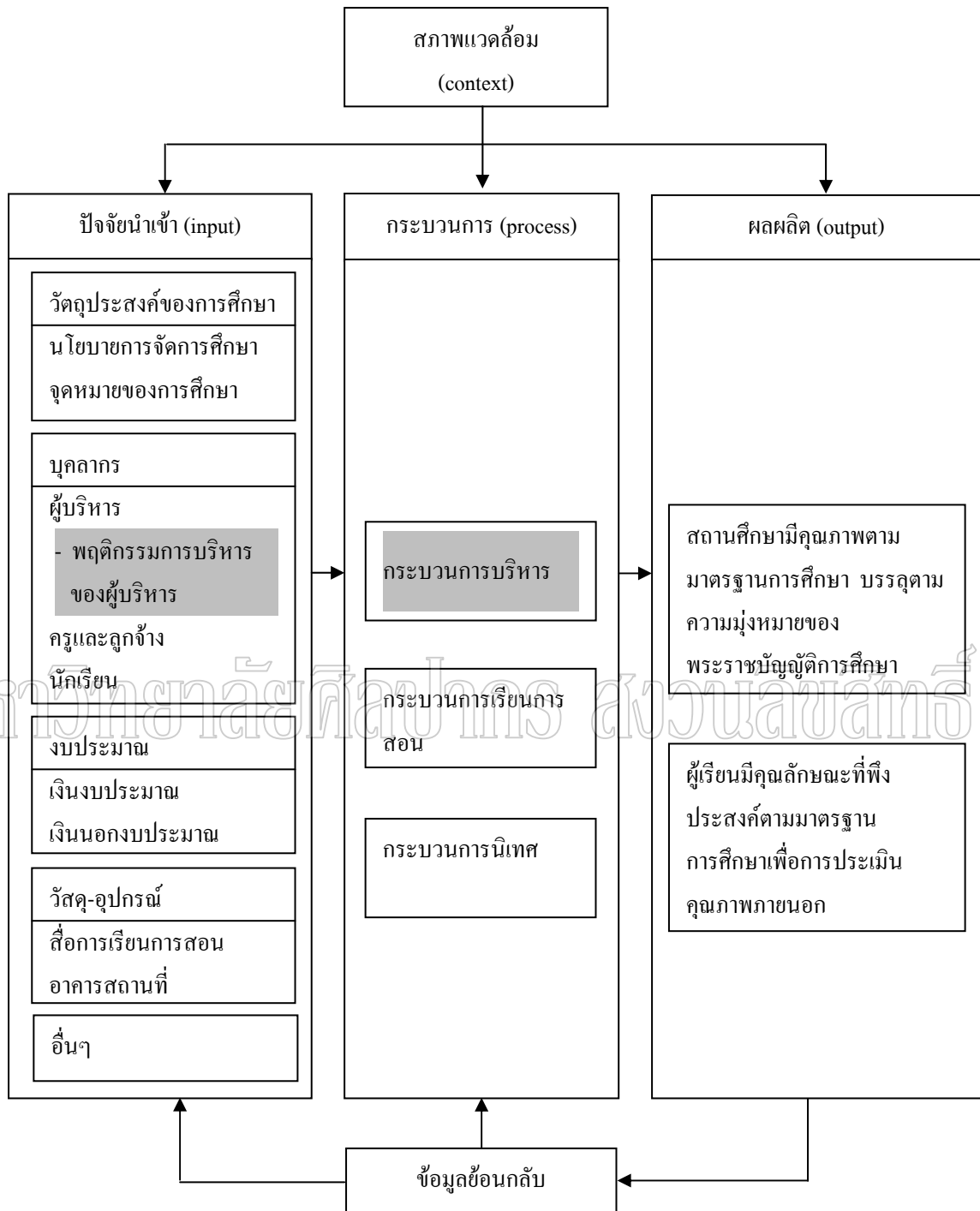
ตัวป้อน (input) กระบวนการ (process) และผลผลิต (output)²⁸ ที่มีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม (context) ซึ่งไม่ใช่องค์ประกอบทางการศึกษาแต่สามารถส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจและสังคม สภาพทางภูมิศาสตร์ เป็นต้น แต่ตัวป้อนในระบบการศึกษา คือ นโยบาย จุดมุ่งหมาย บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เป็นต้น ปัจจัยนำเข้าเหล่านี้จะถูกปรับเปลี่ยนโดยกระบวนการบริหาร กระบวนการเรียนการสอน กระบวนการนิเทศและการประเมินผล ให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพมาตรฐานตามนโยบายและจุดมุ่งหมายของหลักสูตร²⁹ ได้มาตรฐานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และบรรลุตามจุดมุ่งหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542

กระบวนการทางการศึกษานั้น กระบวนการบริหารหรือระบบการบริหารจัดการ นับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง ในการนำปัจจัยหรือทรัพยากรป้อนเข้ากระบวนการผลิตเพื่อให้ได้ผลผลิตตามต้องการนั้น ตัวป้อนที่สำคัญคือผู้บริหาร ซึ่งในที่นี้หมายถึงพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร มีส่วนสำคัญที่จะส่งผลให้กระบวนการบริหารดำเนินการไปได้ด้วยดี และจะส่งผลให้การจัดการศึกษาของสถานศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา บรรลุตามความมุ่งหมายของหลักสูตรและพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ดังแผนภูมิที่ 1

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

²⁸Daniel Katz and Robert L. Kahn, The Social Psychology of Organization, 2nd ed. (New York : John Wiley & Son, 1978), 20.

²⁹สุนันทา เลहनันท์, การพัฒนากิจการ (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์รุ่งวัฒนา, 2531), 39.



แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายทางทฤษฎีของการวิจัย

ที่มา : Daniel Katz and Robert L. Kahn, *The Social Psychology of Organization*, 2nd ed. (New York : John Wiley & Son, 1978), 20.

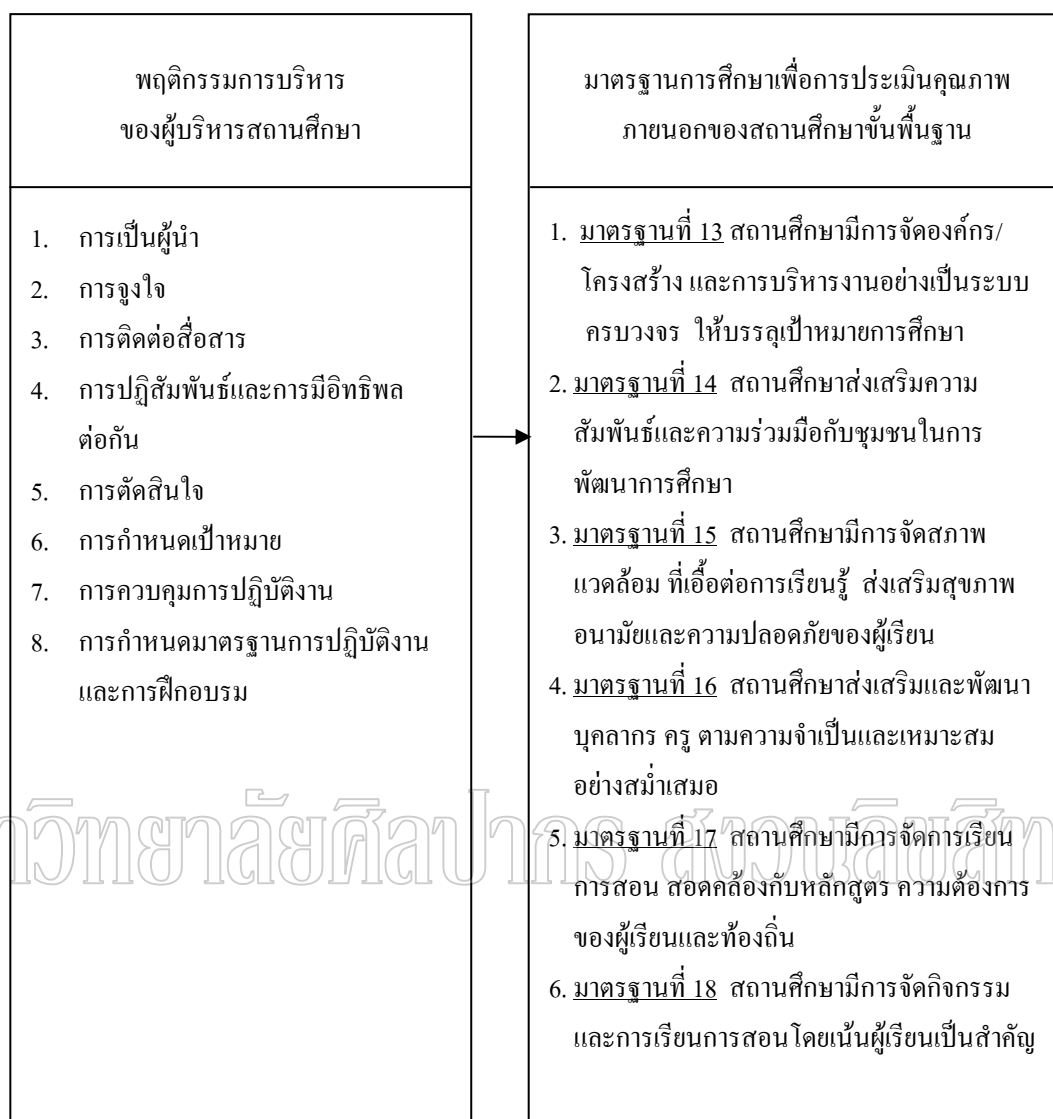
: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, *มาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก : ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน* (กรุงเทพฯ : บริษัท จุดทองจำกัด, 2544), 23-26.

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเอาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารตามแนวคิดของไลเคิร์ต (Rensis Likert) ซึ่งมีองค์ประกอบ 8 ประการ คือ 1) การเป็นผู้นำ (leadership) 2) การจูงใจ (motivation) 3) การติดต่อสื่อสาร (communication) 4) การปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน (interaction – influence) 5) การตัดสินใจ (decision – making) 6) การกำหนดเป้าหมาย (goal setting) 7) การควบคุมการปฏิบัติงาน (control) 8) การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม (performance goals and training)³⁰ เป็นตัวแปรต้นของการวิจัย และได้นำเอาแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งกำหนดโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ โดยนำเอาเฉพาะมาตรฐานด้านกระบวนการ ซึ่งมี 6 มาตรฐาน ดังนี้คือ มาตรฐานที่ 13 สถานศึกษามีการจัดองค์กร/โครงสร้าง และการบริหารงานอย่างเป็นระบบ ครบวงจร ให้บรรลุเป้าหมายการศึกษา มาตรฐานที่ 14 สถานศึกษา ส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา มาตรฐานที่ 15 สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริม สุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของผู้เรียน มาตรฐานที่ 16 สถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร / ครู ตามความจำเป็นและเหมาะสม อย่างสม่ำเสมอ มาตรฐานที่ 17 สถานศึกษามีการจัดการเรียนการสอน สอดคล้องกับหลักสูตร ความต้องการของผู้เรียน และท้องถิ่น มาตรฐานที่ 18 สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมและการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ³¹ เป็นตัวแปรตามของการวิจัย ดังแผนภูมิที่ 2

³⁰Rensis Likert, New Patterns of Management (Tokyo : McGraw-Hill Book Company, 1961), 223-233.

³¹สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, มาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก : ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (กรุงเทพฯ : บริษัทจุดทอง จำกัด, 2544), 23-26.



แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตของการวิจัย

ที่มา : Rensis Likert, New Patterns of Management (Tokyo : McGraw-Hill Book Company, 1961), 223-233.

: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, มาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพ
ภายนอก : ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (กรุงเทพฯ : บริษัทจุดทอง จำกัด, 2544), 23-26.

ข้อตกลงเบื้องต้น

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ให้ถือว่าสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาเพชรบุรี ซึ่งเดิมสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบุรี แต่ละขนาด คือ
สถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีลักษณะขอบข่ายของงานไม่แตกต่างกัน

ข้อจำกัดของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี แม้ว่าผู้วิจัยจะได้พิจารณาเตรียมการในด้านต่าง ๆ อย่างรอบคอบแล้วก็ตามแต่ก็ยังปรากฏความไม่สมบูรณ์อันเนื่องมาจากข้อจำกัดที่ไม่สามารถแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ กล่าวคือ การควบคุมตัวแปรต่างๆ ที่มีได้ศึกษาเช่น 1) ด้านบุคลากร อันได้แก่ ความขยัน ความพยายาม อุดมการณ์ สติปัญญา และคุณลักษณะเฉพาะตัวของบุคลากรในด้านต่าง ๆ ซึ่งแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกันโดยกำเนิด 2) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 3) ด้านความสามารถของครูผู้ปฏิบัติการสอน นอกจากนี้ในการวิจัยได้ใช้แบบสอบถามความคิดเห็น เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แทนการเฝ้าสังเกตหรือเฝ้าดูสภาพความเป็นจริงต่าง ๆ ดังนั้น การวัดและประเมินผลต่าง ๆ ในการวิจัยครั้งนี้จึงต้องอาศัยแบบสอบถามที่ส่งไปยังหน่วยตัวอย่างประการเดียว ซึ่งในความจริงนั้นอาจจะจำกัดอยู่เฉพาะผู้ตอบแบบสอบถามเท่านั้น ซึ่งอาจจะขาดความสมบูรณ์ไปบ้าง ในส่วนที่มีได้ไปสังเกตด้วยตนเอง

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เข้าใจความหมายเฉพาะของคำที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ตรงกัน ผู้วิจัยจึงให้นิยามความหมายไว้ดังนี้

พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร ตามแนวคิดของไลเคิร์ต (Rensis Likert) เชื่อว่าการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ คือ การบริหารที่ได้ทั้งงานและน้ำใจคน และผลผลิตสูง ซึ่งต้องเกิดจากองค์ประกอบสำคัญ 8 ประการ คือ 1) การเป็นผู้นำ 2) การจูงใจ 3) การติดต่อสื่อสาร 4) การปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน 5) การตัดสินใจ 6) การกำหนดเป้าหมาย 7) การควบคุม การปฏิบัติงาน และ 8) การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม

การปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง สภาพอันพึงประสงค์ที่แสดงออกถึงคุณลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ ในการพัฒนา นักเรียนให้มีคุณภาพตามที่สังคมต้องการ และเป็นการแสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับระบบการบริหารงาน ชุมชน สภาพแวดล้อม อนามัย พัฒนาบุคลากร หลักสูตร และการเรียนการสอนของนักเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติกำหนด คือ 1) สถานศึกษามีการจัดองค์กร/โครงสร้าง และการบริหารงานอย่างเป็นระบบ ครบวงจร ให้บรรลุเป้าหมายการศึกษา 2) สถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนา

การศึกษา 3) สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อม ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของผู้เรียน 4) สถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ครู ตามความจำเป็นและเหมาะสม อย่างสม่ำเสมอ 5) สถานศึกษามีการจัดการเรียนการสอน สอดคล้องกับหลักสูตร ความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น 6) สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมและการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ผู้บริหาร หมายถึง ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ซึ่งทำหน้าที่บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 และเขต 2 ซึ่งเดิมสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบุรี มีเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารไม่น้อยกว่า 1 ปี

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง สถานศึกษาซึ่งเปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษาช่วงชั้นที่ 1 และ 2 และช่วงชั้นที่ 3 ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ซึ่งเป็นสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 และเขต 2 ซึ่งเดิมสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบุรี จำนวน 238 แห่ง ไม่รวมสถานศึกษาเอกชน

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นหลักการ ทฤษฎี แนวคิด และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี ซึ่งประกอบด้วย สารสำคัญดังนี้ พฤติกรรมการบริหารองค์ประกอบของการบริหาร และมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

พฤติกรรมกรรมการบริหาร

ในสภาวะของสังคมโลกยุคปัจจุบันที่มีการแข่งขันทางสังคมโลกสูงและรุนแรง ความรู้ ความสามารถทางการบริหาร หรือการจัดการจึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะหากผู้บริหารไม่มีความรู้ ความสามารถทางการบริหารก็ย่อมประสบความยุ่งยาก ความล้มเหลว และอาจถึงกับต้องล้มเลิกกิจการไปในที่สุด

การศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารอาจแบ่งวิวัฒนาการออกได้ 3 ยุค คือ การบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ (scientific management) การบริหารโดยเน้นมนุษยสัมพันธ์ (human relation) และการบริหารตามแนวพฤติกรรมศาสตร์ (behavioral science) โดยในที่นี้จะพิจารณาตามแนวพฤติกรรมศาสตร์ ซึ่งเริ่มขึ้นประมาณ พ.ศ. 2493 ทั้งนี้จะนำมากล่าวอ้างเพียง 4 แบบตามแนวคิดดังต่อไปนี้

1. พฤติกรรมการบริหารตามแนวการศึกษาของมหาวิทยาลัยรัฐโอไฮโอ (Ohio State Leadership Studies)

แอนดรู ดับบลิว ฮาลปิน (Andrew W. Halpin) และคณะวิจัยในสถาบันวิจัยธุรกิจ (Bureau of Business Research) ของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอได้เริ่มโครงการวิจัยเพื่อหาข้อเท็จจริงว่า พฤติกรรมของหัวหน้างานจะแสดงให้เห็นเพียงมิติเดียวได้หรือไม่ โดยกำหนดพฤติกรรมผู้นำไว้ 2 มิติด้วยกัน คือ

1.1 มิติกิจสัมพันธ์ (initiating structure) หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่แสดงให้เห็นตามความสัมพันธ์ระหว่างเขากับสมาชิกของกลุ่ม ในการสร้างรูปแบบการจัดองค์การที่ดี การทำ

ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีและกระบวนการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จได้ทั้งคุณภาพและปริมาณ กล่าวคือ มุ่งผลของงานเป็นสำคัญ

1.2 มิติมิตรสัมพันธ์ (consideration dimension) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึง สัมพันธภาพอันดีต่อกัน มีความไว้วางใจ ยกย่องนับถือซึ่งกันและกัน มีความกลมเกลียวระหว่าง ผู้นำและผู้ร่วมงาน

ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำเมื่อพิจารณาใน 2 มิติแล้วแยกออกจากกันอย่าง ชัดเจน คะแนนที่สูงในมิติหนึ่งไม่จำเป็นต้องต่ำในอีกมิติหนึ่ง ผู้นำบางพวกมีลักษณะมุ่งกิจ สัมพันธ์หวังผลงาน จึงเร่งกลุ่มในการทำงาน ในขณะที่อีกพวกหนึ่งมุ่งส่งเสริมและรักษา สัมพันธภาพในกลุ่มเป็นสำคัญ และบางพวกก็แสดงพฤติกรรมสูงทั้ง 2 มิติ ในขณะที่อาจมีบาง พวกแสดงพฤติกรรมน้อยทั้ง 2 มิติเช่นกัน ในอัตราส่วนและปริมาณต่างๆ กัน¹ ดังแสดงได้ใน แผนภูมิที่ 3



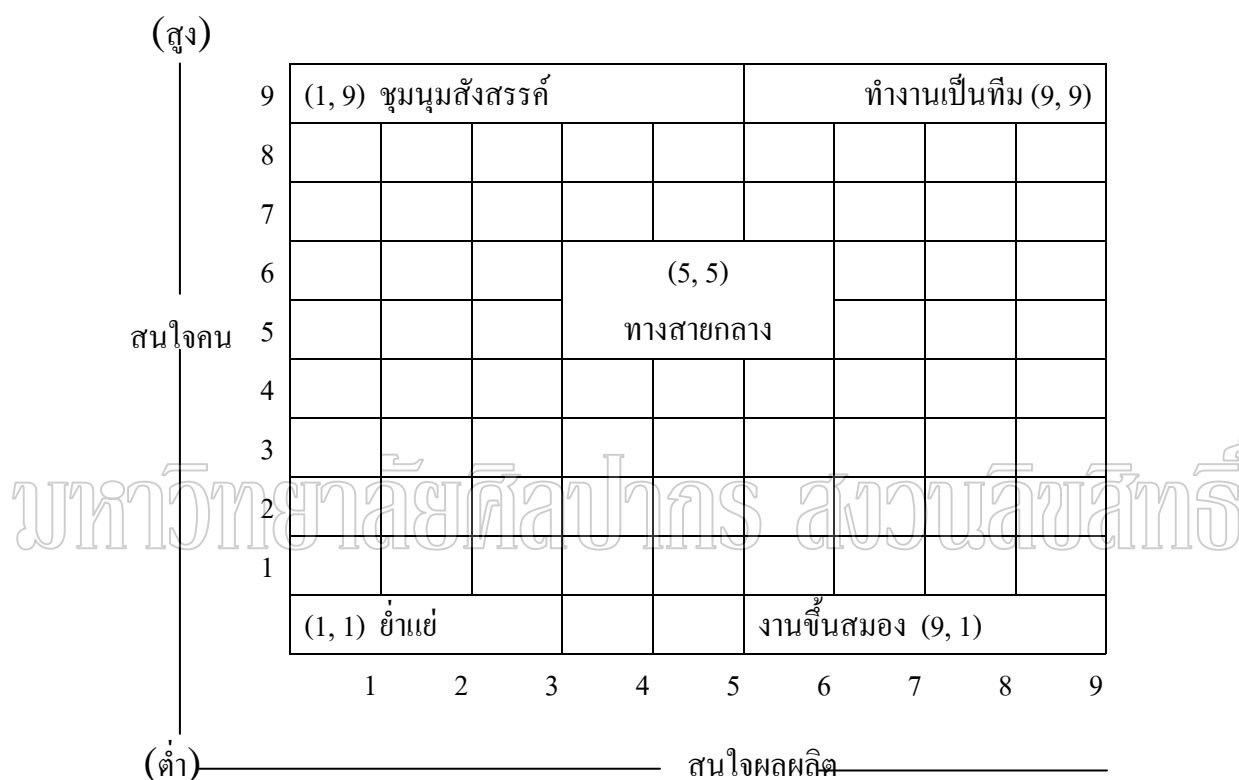
แผนภูมิที่ 3 แกนพฤติกรรมทางการบริหาร (Ohio State Leadership Studies)

ที่มา : ปรับจาก Andrew W.Halpin, The Leadership Behavior of School Superintendents (Chicago : Midwest Administration Center, The University of Chicago, 1959), 4.

2. พฤติกรรมการบริหารตามตารางการบริหาร (managerial grid) ของ เบลค และมูตัน พฤติกรรมตามแนวคิดนี้ เรียกว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบสนใจบุคคล (concern for people)

¹ Andrew W.Halpin, The Leadership Behavior of School Superintendents (Chicago : Midwest Administration Center. The University of Chicago, 1959), 4.

และผลผลิต (concern for production) ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวนี้มีลักษณะคล้ายพฤติกรรมความเป็นผู้นำที่มุ่งมิตรสัมพันธ์ (consideration) และพฤติกรรมความเป็นผู้นำที่มุ่งกิจสัมพันธ์ (initiating structure) ดังกล่าวแล้ว ต่างกันแต่เพียงว่าพฤติกรรมตามความคิดของ โรเบิร์ต อาร์ เบลค และ เจน เอส มูตัน (Robert R. Blake and Jane S. Mouton) มีการแจกแจงในรายละเอียดยิ่งขึ้น โดยถือว่าแต่ละมิติเป็นอิสระแก่กัน ดังแสดงได้ในแผนภูมิที่ 4



แผนภูมิที่ 4 ตารางการบริหาร (the managerial grid)

ที่มา : Robert R. Blake and Jane S. Mouton, The Managerial Grid (Houston, Tex. : Gulf Publishing, 1964), 10.

ตามแผนภูมิอาจอธิบายได้ดังนี้

2.1 ผู้นำแบบย่ำแย่ (impoverished) เป็นผู้นำที่แสดงพฤติกรรมการบริหารโดยไม่สนใจทั้งคน และไม่หวังผลของงาน บริหารงานแบบเนือๆ เฉื่อยชา ทำงานแบบได้เท่าไรก็เท่านั้น ทำงานประจำไปเรื่อยๆ โดยไม่มีจุดหมาย

2.2 ผู้นำแบบงานชิ้นสมอง (task) ผู้นำแบบนี้ แสดงพฤติกรรมการบริหารที่มุ่งจะให้งานสำเร็จอย่างเดียว โดยไม่สนใจความต้องการของบุคคล มุ่งแต่ประสิทธิภาพของการทำงาน โดยไม่คำนึงถึงความเป็นมนุษย์ของเพื่อนร่วมงาน

2.3 ผู้นำแบบทางสายกลาง (middle of the road) เป็นผู้นำที่ให้ความสนใจทั้งคนและงานพอสมควร และให้ความสำคัญแก่ทั้งคนและงานในระดับปานกลาง เพื่อนร่วมงานมีความพอใจบ้าง ผลงานก็สำเร็จตามสมควร

2.4 ผู้นำแบบชุมนุมสังสรรค์ (country club) ผู้นำแบบนี้มุ่งที่ความสัมพันธ์กับบุคคลเป็นใหญ่ พยายามให้เพื่อนร่วมงานเกิดความพอใจสูงสุด โดยที่ทำให้ผลิตผลของงานได้ต่ำ พยายามสร้างความเป็นกันเอง เป็นมิตรกับคนทั้งหลาย แต่ไม่ได้มุ่งที่จะเห็นผลิตผลของงานมากนัก

2.5 ผู้นำแบบทำงานเป็นทีม (team) เป็นผู้นำที่มีพฤติกรรมการบริหารที่มุ่งเน้นทั้งคนและผลงาน ทำงานเป็นหมู่คณะ เพื่อนร่วมงานมีความพอใจในการทำงาน ให้ความร่วมมือร่วมใจ ทำให้งานประสบความสำเร็จสูง ทุกฝ่ายมีความพอใจในผลงานที่ทำ²

3. พฤติกรรมทางการบริหารตามทฤษฎีระบบสังคม (social system)

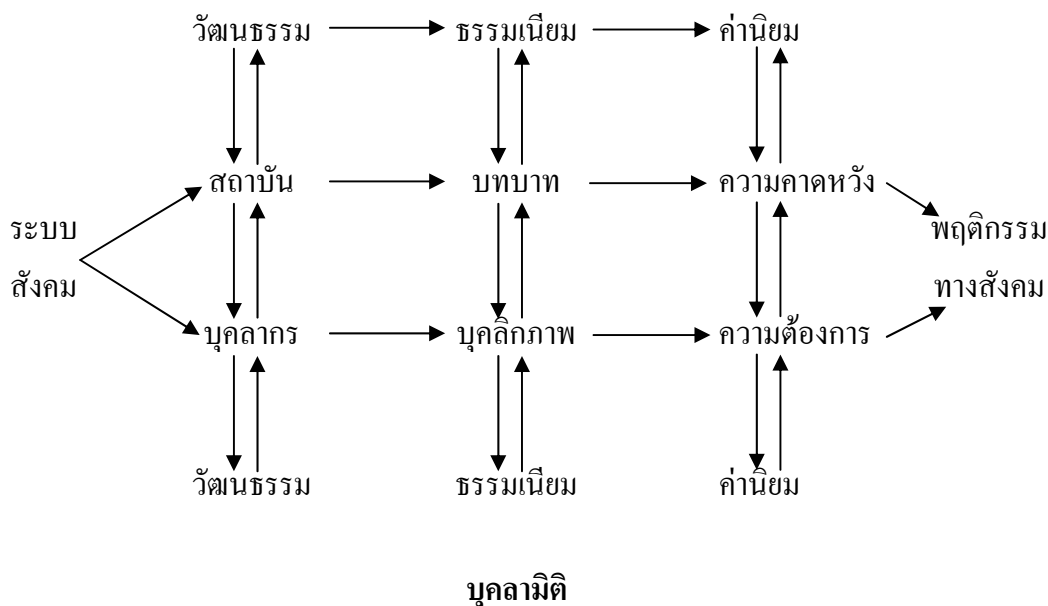
จาคอบ คับบลิว เกทเซลส์ (Jacob W. Getzels) มีความเชื่อว่า การวิเคราะห์กระบวนการทางการบริหารเกี่ยวข้องกับมิติ 2 มิติ คือ

3.1 สถาบันมิติ (nomothetic dimension) ประกอบด้วย สถาบัน (institution) บทบาท (role) และความคาดหวัง (expectation) ซึ่งในทุกสังคมจะต้องมีการกำหนดหน้าที่และช่วงเวลาสำหรับการปฏิบัติให้สำเร็จไปตามแผน มีการกำหนดบทบาทเพื่อให้บุคคลปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดผลตามความมุ่งหวังขององค์กร

3.2 บุคลามิติ (idiographic dimension) ประกอบด้วย บุคคล (individual) บุคลิกภาพ (personality) และความต้องการส่วนตัว (need-disposition) พฤติกรรมในระบบสังคมกำหนดขึ้นโดยสถาบันมิติ แต่ละคนในสังคมจึงต้องปฏิบัติตามบทบาทที่มีอยู่ให้ไปทำนองเดียวกัน เพื่อให้เป็นไปตามความมุ่งหวังขององค์กร ในขณะที่เดียวกันคนที่เข้าไปอยู่ในองค์กรก็มีบุคลิกภาพและความต้องการเป็นของตนเอง ซึ่งระบบสังคมทั้ง 2 มิติ² นี้ สามารถแสดงได้ดังแผนภูมิที่ 5

²Robert R. Blake and Jane S. Mouton, The Managerial Grid (Houston, Tex. : Gulf Publishing, 1964), 8-12.

สถาบันนิติ



แผนภูมิที่ 5 โครงสร้างของระบบสังคม

ที่มา : Jacob W. Getzels and Egon G. Guba, "Social Behavior and the Administrative Process,"

School Review 65 (1957) : 429.

ดังนั้น พฤติกรรมของผู้นำทางการปฏิบัติงานในองค์กร ผู้นำจะแสดงพฤติกรรมออกมาเป็น 3 แบบ คือ

แบบที่ 1 เน้นการบริหารแบบสถาบันนิติ (nomothetic style) ซึ่งผู้บริหารยังยึดกฎเกณฑ์ต่างๆ ของสถาบันเป็นที่ตั้ง ผู้บริหารสอดส่องดูแลให้ทุกคนปฏิบัติตามระเบียบของโรงเรียน และปฏิบัติหน้าที่อย่างเคร่งครัด ถือการบรรลุเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ แสดงบทบาทตามความคาดหวัง เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าของบุคคล ไม่เน้นด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา เน้นที่งาน

แบบที่ 2 เน้นการบริหารแบบบุคลามิติ (idiographic style) เป็นผู้บริหารที่ยึดบุคคลมากกว่าสถาบัน สร้างความพอใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชามากกว่าการบรรลุเป้าหมายขององค์กร เน้นที่ตัวบุคคล

แบบที่ 3 ผู้บริหารแบบผสมผสาน หรือทางสายกลาง (transactional style) บริหารโดย

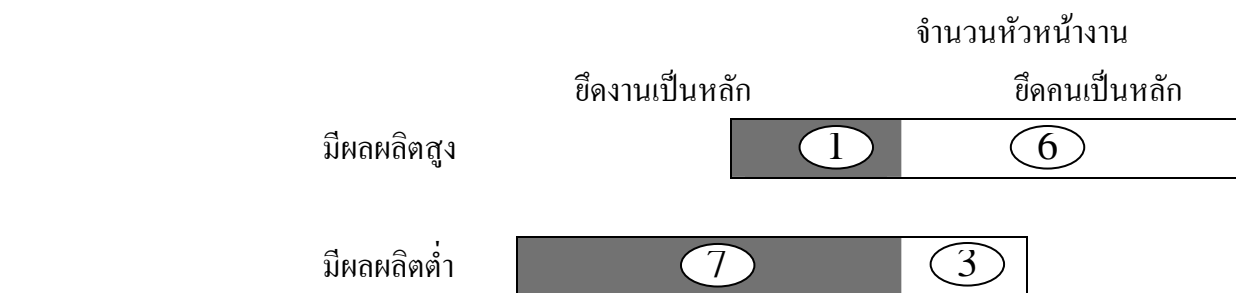
ยึดถือความสำคัญทั้งงานและบุคคล ถือว่าการกระทำใดๆ ต้องให้เกิดประโยชน์แก่สถาบันและบุคคล เป็นการบริหารตามสถานการณ์ กล่าวคือ เน้นสถานการณ์เป็นเกณฑ์

4. พฤติกรรมการบริหารตามแนวการศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกน

เรนซิส ไลเคอร์ท (Rensis Likert) และเพื่อนร่วมงานของเขาที่สถาบันแห่งมหาวิทยาลัยมิชิแกน ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับแบบของความเป็นผู้นำ โดยได้ศึกษาผู้นำทั้งในกิจการอุตสาหกรรม บริษัทประกันภัย และหน่วยงานของรัฐบาล หลังจากที่ได้มีการวิเคราะห์ถึงข้อมูลต่างๆ ที่ได้มาแล้ว ได้แบ่งแบบของความเป็นผู้นำออกเป็น 2 ประเภท

4.1 ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับคนเป็นหลัก (employee centered) ผู้นำแบบนี้จะให้ความสนใจในปัญหาของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา และการสร้างกลุ่มงานที่มีประสิทธิภาพ มีเป้าหมายของการปฏิบัติงานที่สูง สามารถที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจถึงเป้าหมายได้อย่างชัดเจน และการปล่อยให้ทุกคนมีเสรีภาพในการทำงาน

4.2 ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงานเป็นหลัก (job-centered) เป็นแบบที่มีการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด ใช้สิ่งจูงใจต่างๆ เพื่อที่จะกระตุ้นการผลิต และการกำหนดอัตราของผลผลิตด้วยการใช้เทคนิคต่างๆ เช่น การศึกษาในเรื่องของเวลาที่ใช้ไปในการทำงาน เป็นต้น ผลการวิจัยพบว่า หัวหน้างานที่ให้ความสำคัญกับคนมักมีผลผลิตสูงกว่า ผลค้นพบจากการวิจัยแสดงได้ดังแผนภูมิที่ 6



แผนภูมิที่ 6 เปรียบเทียบผลผลิตระหว่างหัวหน้างานซึ่งยึดคนเป็นหลักกับหัวหน้างานซึ่งยึดงานเป็นหลัก

ที่มา : Rensis Likert, *New Patterns of Management* (New York : McGraw-Hill Book Company, 1961), 7.

ตามแผนภูมิได้แสดงให้เห็นว่า หัวหน้างานเพียง 1 ใน 8 ที่ยึดงานเป็นหลัก จึงจะมีผลผลิตสูง ในขณะที่หัวหน้างาน 3 ใน 9 ที่ยึดคนเป็นหลักกลับมีผลผลิตต่ำ

³Jacob W. Getzels and Egon G. Guba, "Social Behavior and the Administrative," *School Review* 65 (1957) : 423-441.

ผลการวิจัยพบต่อไปว่า หัวหน้างานที่มีผลผลิตสูงจะอธิบายให้คนงานเข้าใจอย่างชัดเจนว่า อะไรคือวัตถุประสงค์ และอะไรที่จำเป็นต้องทำให้สำเร็จ แล้วให้อิสระในการปฏิบัติงาน รวมทั้งพบอีกว่า การควบคุมต่างๆ ไปอย่างหลวมๆ มากกว่าการควบคุมอย่างเข้มงวดจะทำให้เกิดผลผลิตสูงกว่า⁴

ระบบการบริหาร 4 ระบบ (system 4)

จากการศึกษาวิจัยของ เรนซิส ไลเคอร์ท (Rensis Likert) เกี่ยวกับผลผลิต (productivity) อันเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารกับพนักงาน ซึ่งมีแนวคิดมาจากการศึกษาวิจัยข้างต้น ทำให้เขาได้เสนอสิ่งที่เรียกว่า เป็นทฤษฎีการบริหารซึ่งมีลักษณะแตกต่างกัน 4 รูปแบบ และเรียกว่า การบริหาร 4 ระบบ (system 4) ประกอบด้วย

ระบบที่ 1 : เผด็จการ (system 1 : exploitative authoritative)

ระบบการบริหารแบบนี้ ผู้บริหารจะเชื่อมั่นในความคิดเห็นของตนเองสูง โดยให้ความไว้วางใจต่อผู้ร่วมงานน้อย การตัดสินใจให้ทำงาน จะบีบบังคับ หรือสร้างระเบียบกฎเกณฑ์ขึ้น ให้เกิดความเกรงกลัว ความสัมพันธ์โดยส่วนตัวจะมีน้อย และลักษณะการทำงานมักจะทำตามความสามารถส่วนบุคคลเป็นรายคน เป้าหมายงานต่างๆ จะออกมาในลักษณะคำสั่งจากผู้บริหารระดับสูงขององค์กรเท่านั้น

ระบบที่ 2 : เผด็จการแบบมีศีลปี (system 2 : benevolent authoritative)

ระบบการบริหารแบบนี้ ผู้บริหารจะแสดงออกถึงท่าทีที่ไว้วางใจต่อผู้ร่วมงาน มีวิธีการจูงใจผู้ร่วมงานโดยรางวัล แต่บางครั้งก็มีการบังคับ ขอมให้มีคำสั่งจากผู้ร่วมงานไปสู่ผู้บริหารบ้าง บรรยากาศอาจจะดูเหมือนผู้บริหารขอความคิดเห็น และยอมรับความคิดเห็นจากผู้ร่วมงาน แต่จริงๆ แล้ว นโยบายและกฎเกณฑ์ต่างๆ ขององค์กรจะถูกกำหนดโดยผู้บริหารเท่านั้น ซึ่งผู้บริหารอาจให้ผู้ร่วมงานตัดสินใจได้ในระดับหนึ่ง แต่ทั้งนี้ต้องสอดคล้องกับนโยบายที่ผู้บริหารได้วางไว้

ระบบที่ 3 : การปรึกษาหารือ (system 3 : consultative)

ระบบการบริหารแบบนี้ ผู้บริหารจะยอมรับความสามารถของผู้ร่วมงานมาก มีความไว้วางใจและขอมให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยการขอคำปรึกษาหารือ หรือ

⁴Rensis Likert, New Patterns of Management (New York : McGraw-Hill Book Company, 1961), 5-25.

ข้อเสนอแนะ เพื่อประกอบเป็นแนวทาง มีการจูงใจในลักษณะของการให้รางวัลเป็นส่วนใหญ่ การติดต่อสื่อสารเป็นแบบ 2 ทางโดยสมบูรณ์ ผู้บริหารจะเป็นฝ่ายวางนโยบายขององค์กรอย่างกว้างๆ เพื่อเป็นแนวในการทำงาน ความสัมพันธ์ส่วนตัวจะใกล้ชิดสนิทสนมกันได้ทั้งผู้บริหารและผู้ร่วมงาน แต่การตัดสินใจในเรื่องสำคัญยังคงเป็นหน้าที่ของฝ่ายบริหารอยู่

ระบบที่ 4 : กลุ่มที่มีส่วนร่วม (system 4 : participative group)

ระบบการบริหารแบบนี้ ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจในตัวผู้ร่วมงานมาก มีการกระจายการตัดสินใจสั่งการไปทั่วทั้งองค์กร การติดต่อสื่อสาร นอกจากจะเป็น 2 ทางแล้ว ยังมีการติดต่อสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วย การจูงใจมักอยู่ที่เป้าหมายและการพัฒนาองค์กร ความสัมพันธ์โดยส่วนตัวเป็นไปอย่างฉันทมิตร ระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงาน โดยทุกฝ่ายต่างมุ่งที่จะสนับสนุน ความพยายามที่จะให้เป้าหมายขององค์กรสัมฤทธิ์ผลตามที่วางไว้⁵

องค์ประกอบของการบริหาร

จากระบบการบริหาร 4 แบบ (system 4) เรนซิส ไลเคอร์ท (Rensis Likert) เชื่อว่า การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ คือ การบริหารที่ได้ทั้งงานและน้ำใจคน และผลผลิตสูง ซึ่งต้องเกิดจากองค์ประกอบสำคัญ 8 ประการ ซึ่งแบบบริหารทั้ง 4 ระบบนั้น แบบการบริหารใดจะมีประสิทธิภาพเพียงใดขึ้นอยู่กับลักษณะการปฏิบัติ หรือสภาพการจัดองค์การบริหารขององค์ประกอบต่อไปนี้คือ

1. การเป็นผู้นำ (leadership)
2. การจูงใจ (motivational)
3. การติดต่อสื่อสาร (communication)
4. การปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน (interaction-influence)
5. การตัดสินใจ (decision – making)
6. การกำหนดเป้าหมาย (goal setting)
7. การควบคุมการปฏิบัติงาน (control)

⁵Rensis Likert, The Human Organization (New York : McGraw-Hill Book Co., 1967), 16-24.

8. การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม (performance goals and training)⁶

ซึ่งในแต่ละองค์ประกอบมีสาระสำคัญ ดังนี้

การเป็นผู้นำ (leadership)

ออร์ดเวย์ ทีด (Ordway Tead) อธิบายว่า ภาวะผู้นำเป็นการกระทำที่มีอิทธิพลจูงใจให้ผู้อื่นร่วมในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุเป้าหมาย หรือเป็นศิลปะแห่งการกระทำของบุคคล เพื่อให้ได้รับสิ่งที่ต้องการและทำให้ผู้อื่นชื่นชอบ⁷ ซึ่ง โรดเนย์ ดับบลิว เนปีเออร์ และแมทธิ เคเกอร์เซน เฟลด์ (Rodney W. Napier & Matti K. Gershenfeld) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับความเป็นผู้นำไว้ 4 ประการ คือ

1. leadership-as trait ความเป็นผู้นำเป็นลักษณะทางพันธุกรรม เป็นสิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด

2. leadership-as position ความเป็นผู้นำเกิดขึ้นได้ เนื่องจากจากตำแหน่งหน้าที่การงาน การทำงานในตำแหน่งใดย่อมมีลักษณะความเป็นผู้นำอันเนื่องมาจากการดำรงตำแหน่งนั้นตามมา

3. leadership-as situation ความเป็นผู้นำได้มาเนื่องจากสถานการณ์ทำให้เกิดขึ้น บางสถานการณ์ต้องการคนที่มีคุณสมบัติแบบหนึ่ง หากผู้ใดมีคุณสมบัติเช่นนั้นพร้อมอยู่แล้วก็จะกลายเป็นผู้นำได้

4. leadership-as functional roles of members พฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มทำให้เกิดความต้องการและวัตถุประสงค์ที่จะทำให้เกิดความต้องการผู้นำแบบนั้นๆ ขึ้นมา ฉะนั้นการที่จะมีผู้นำแบบใดจึงขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของกลุ่มเป็นไปในลักษณะใดด้วย⁸

โรนัลด์ เอฟ. แคมป์เบล และคณะ (Ronold F. Campbell and others) ได้สรุปผลจากการวิจัยของหลายสาขาวิชาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ รวมข้อสรุปที่น่าสนใจและสำคัญได้ 14 ประการ ดังนี้

⁶Rensis Likert, New Patterns of Management (New York : McGraw-Hill Book Co., 1961), 223-233.

⁷Ordway Tead, The Art of Leadership (New York : McGraw-Hill Book Co.,1970), 20.

⁸Rodney W. Napier and Matti K. Gershenfeld, Groups : Theory and Experience (Boston : Houghton Mifflin. Co., 1973), 136-151.

1. ภาวะผู้นำเป็นเครื่องกำหนดความเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งได้แก่ การเปลี่ยนแปลงเป้าหมาย การรับรู้ ความเข้าใจ การประจักษ์แจ้ง ค่านิยม แรงจูงใจ และ สัมพันธภาพของบุคคล
2. ผู้นำเป็นผู้กระตุ้นให้เกิดกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรนั้น ดังนั้นภาวะผู้นำจึงเป็น ปฏิสัมพันธ์ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระดับบุคคลและส่วนรวม
3. คุณภาพของความสัมพันธ์กับบุคคลในกลุ่ม จะต้องเป็นไปในด้านการริเริ่ม สร้างสรรค์ การติดต่อสื่อสาร ความเห็นอกเห็นใจ และการสร้างขวัญกำลังใจต่อกัน
4. ความเป็นผู้นำไม่คำนึงถึงสถานภาพหรือตำแหน่ง
5. บุคคลทุกระดับชั้นในทุกองค์การ มีสมรรถภาพในการเป็นผู้นำและสามารถแสดง พฤติกรรมผู้นำได้ตามสถานการณ์
6. ความคิดของผู้นำย่อมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมผู้นำและพฤติกรรมผู้นำไม่มีความสัมพันธ์กับระดับในการแสดงออกของบุคคล
7. ความเป็นผู้นำขึ้นอยู่กับสถานการณ์ บุคคลที่เป็นผู้นำในคนกลุ่มหนึ่ง อาจไม่เป็น ผู้นำในคนอีกกลุ่มหนึ่งก็ได้
8. บุคคลที่แสดงพฤติกรรมผู้นำในหลายสถานการณ์ และคนอื่นยอมรับ ย่อมจะ กลายเป็นผู้นำไปในที่สุด
9. การเปลี่ยนแปลงขององค์กรหรือสถาบัน ขึ้นอยู่กับผลรวมของการเปลี่ยนแปลง ของสมาชิกแต่ละคน ความเป็นผู้นำมีความจำเป็นในขบวนการต่างๆ เช่น การจัดองค์การ การจัด โปรแกรม และการสร้างความสัมพันธ์ในองค์การ
10. ผู้นำจะต้องเรียงลำดับเหตุการณ์สำคัญก่อนหลังได้ถูกต้อง และมีความสำคัญว่า การวินิจฉัยสั่งการในงานประจำขององค์การ
11. การแต่งตั้งบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งการเป็นผู้นำ ย่อมแสดงว่าผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งจะมี อำนาจตามมาด้วย
12. ความเป็นผู้นำจะเป็นตัวเร่งปฏิกิริยาของกลุ่มและมีอิทธิพลต่อกลุ่ม
13. ผู้นำมิใช่ผู้ตัดสินหลักเกณฑ์ของกลุ่ม แต่กลุ่มจะกำหนดหลักเกณฑ์เอง
14. ประสิทธิภาพของการเป็นผู้นำนั้นวัดได้โดยผลผลิตขององค์การ หรือการบรรลุ วัตถุประสงค์ขององค์การ การเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของกลุ่ม⁹

⁹Ronald F. Campbell, J.E. Corbally, and J.A. Ramsawyer, Introduction to Educational Administration (Boston : Allyn and Bacon Inc., 1967), 176-178.

ผู้บริหารที่จะประสบผลสำเร็จเป็นผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชาที่ดี คือ ผู้ที่สามารถใช้ความเป็นผู้นำ หรือภาวะผู้นำในการบริหารงาน โดยสามารถปรับสภาวะแวดล้อมเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงาน มีจิตใจร่วมกันปฏิบัติงานให้เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานมากที่สุด ส่วนผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาจะมีภาวะผู้นำในการบังคับบัญชาแบบใด อาจดูได้จาก

1. ความเชื่อมั่นและไว้วางใจในตัวผู้ใต้บังคับบัญชา
2. การให้ความสนับสนุนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
3. การให้อิสระแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานในหน้าที่
4. การรับฟังและใช้ความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความสำคัญกับสิ่งต่างๆ ที่

กล่าวมาทั้ง 4 ประการข้างต้นมาก ก็หมายความว่า ผู้บังคับบัญชามีแนวโน้มที่จะมีวิธีการบังคับบัญชาแบบถือมนุษยสัมพันธ์เป็นสำคัญ แต่ถ้าเป็นไปในทางตรงกันข้ามก็จะถือว่าผู้บังคับบัญชามีวิธีการบังคับบัญชาแบบถืองานเป็นสำคัญ

เพอร์ริงตัน (Perrington) ได้ศึกษาพบว่า พฤติกรรมผู้นำในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของโรงเรียน โรงเรียนที่มีประสิทธิผลแตกต่างกันนั้น สาเหตุมาจากผู้บริหารโรงเรียนมีคุณสมบัติแตกต่างกัน ทำให้ความสามารถในการทำงานแตกต่างกันไปด้วย และในส่วนที่เกี่ยวกับความพึงพอใจของครูพบว่า การทำงานของผู้บริหารมีผลต่อการทำงานของครู กล่าวคือ ครูมีความพึงพอใจในตัวผู้บริหารที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพราะผู้บริหารมีความเข้าใจในทัศนะของครูเป็นอย่างดี สามารถชี้แจงให้ครูเข้าใจการทำงาน of โรงเรียนได้¹⁰

โฟลีย์ (Foley) ได้วิจัยความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้างานกับขวัญและประสิทธิผลของกลุ่ม โดยศึกษาจากหัวหน้างาน 72 คน และผู้ร่วมงาน 103 คน โดยใช้แบบสอบถาม LBDQ วัดพฤติกรรมผู้นำ แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและประสิทธิภาพของกลุ่มพบว่า พฤติกรรมผู้นำของหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับขวัญของสมาชิกในกลุ่มจริง ผู้นำที่มีพฤติกรรม ผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์และมุ่งงานสูง จะทำให้ขวัญของสมาชิกในกลุ่มสูงด้วย¹¹

¹⁰Gordon Sellers Purrington, "The Supervisory Behavior of School Administrator and Organization Effectiveness," Dissertation Abstracts international 28 (JULY 1967) : 87-A.

¹¹Gerald F. Foley, "A Study of Relationship Between Team Leaders Leadership Behavior and The Morale and Effectiveness of Their Team Member," Dissertation Abstracts International 32, 2 (1971) : 2944 – A.

เวล (Wales) ได้วิจัยกับครูในโรงเรียนประถมศึกษาที่เมืองลอสแอนเจลิส พบว่า พฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่ไม่มีผลต่อขวัญของครูแต่อย่างใด ทั้งนี้เพราะระดับขวัญของครูขึ้นลงตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น¹²

ลอยส์ (Lois) วิจัยถึงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับขวัญของครูในโรงเรียนประถมศึกษาในรัฐมิสซิสซิปปี โดยใช้แบบสอบถามขวัญและพฤติกรรมผู้นำ LBDQ สอบถามครูใหญ่ จำนวน 22 คน และครู 220 คน พบว่า ทั้งครูใหญ่และคณะครูต่างยอมรับพฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่ในลักษณะที่ไม่แตกต่างกันและพฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่มีความสัมพันธ์กับขวัญของครูจริง¹³

สะอาด แสงรัตน์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด และเทศบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า พฤติกรรมของผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ของครูใหญ่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครูมากกว่าพฤติกรรมของผู้นำแบบมุ่งงาน¹⁴

สุดใจ ทองอ่อน ได้ทำการวิจัย พฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่ ความพึงพอใจในการทำงานของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน พบว่า ครูใหญ่มีพฤติกรรมผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง มีพฤติกรรมด้านมุ่งสัมพันธ์สูงกว่าด้านมุ่งงานและนักเรียนในโรงเรียนที่ครูใหญ่มีพฤติกรรมด้านมุ่งสัมพันธ์สูงกว่าด้านมุ่งงาน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีกว่านักเรียนในโรงเรียน

¹²Richard F. Wales, "The Elementary Principal's Leader Behavior and The Morale," Dissertation Abstracts International 32, 2 (1971) : 2385 – A.

¹³Galloway Joe Lois. "A Study of Relationship Between Team Leader Behavior of Mississippi Public Elementary School Principal and Teacher Morale," Dissertation Abstracts International 36, 4 (October 1975) : 1941 – A.

¹⁴สะอาด แสงรัตน์, "ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดและเทศบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2520), 67.

ที่ครูใหญ่มีพฤติกรรมด้านมุ่งงานสูงกว่าด้านมุ่งสัมพันธ์¹⁵

การจูงใจ (motivation)

เฮอริเบิร์ต จี. ฮิกส์ (Herbert G. Hicks) ได้กล่าวไว้ว่า งานชิ้นแรกของผู้บริหาร คือ ต้องทำให้องค์กรทำหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งการที่จะทำเช่นนั้นได้ ผู้บริหารจะต้องใช้ความสามารถทุกวิถีทางที่จะทำให้ผู้ร่วมงานได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร ซึ่งวิธีหนึ่งที่ผู้บริหารสามารถนำมาใช้ได้อย่างดี ก็คือ วิธีการจูงใจบุคลากรในองค์กรให้ทำงาน¹⁶

ดัล เอส. บีช (Dale S. Beach) ได้ให้ความหมายของการจูงใจไว้ว่า หมายถึง การที่บุคคลเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อให้ประสบความสำเร็จในเป้าประสงค์ (goal) หรือรางวัล (reward) การจูงใจเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการทำงานร่วมกัน เพราะเป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลไปถึงซึ่งเป้าประสงค์ที่ต้องการจะได้รับ กล่าวคือ การจูงใจเป็นวิธีการที่จะกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีกำลังใจในการทำงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ได้มีนักจิตวิทยา นักการศึกษา หลายท่านค้นคว้าและตั้งทฤษฎีที่เกี่ยวกับการจูงใจไว้มากพอสมควร ที่น่าสนใจอย่างยิ่งซึ่งจะได้นำมากล่าวถึงไว้ประกอบด้วย ทฤษฎีหลัก 4 ทฤษฎี คือ

1. ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Need-Hierarchy)

ซึ่งตั้งบนสมมติฐานที่ว่ามนุษย์มีความต้องการตลอดเวลา และความต้องการของมนุษย์จะเรียงลำดับขึ้นไปนับจาก

1.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (physiological needs) ซึ่งเป็นพื้นฐานของชีวิต เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย

1.2 ความต้องการความปลอดภัย (safety needs) เป็นความต้องการความมั่นคงให้กับตนเอง เช่น การมีคนเอาใจใส่ดูแล หรือการจะไม่ถูกให้ออกจากงาน โดยยอยุติธรรม

1.3 ความต้องการทางสังคม (social needs) เป็นความต้องการได้รับการยอมรับ หรือการได้รวมกลุ่มกับผู้อื่น

¹⁵สุดใจ ทองอ่อน, “พฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่ ความพึงพอใจในการทำงานของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี” (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2522), 58–59.

¹⁶Dales S. Beach, Personnel Management People at work (New York : The Macmillan Co., 1959), 379.

1.4 ความต้องการการยกย่อง (esteem needs) คือ การได้รับสถานภาพที่เป็นที่ยอมรับจากสังคมที่จะให้เกียรติยกย่องตน และ

1.5 ความต้องการประสบความสำเร็จ (the needs for self actualization) เป็นความต้องการสูงสุดที่จะกระทำได้ในสิ่งที่เป็นความใฝ่ฝันของตนเอง

ทฤษฎีนี้เชื่อว่า เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองที่ระดับใดแล้ว จะเพิ่มความต้องการขึ้นไปในอีกระดับหนึ่ง แต่หากความต้องการระดับใดยังไม่ได้รับการตอบสนอง บุคคลนั้นจะไม่ปรารถนาถึงความต้องการในระดับที่สูงกว่าได้เลย¹⁷

2. ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ ดักลาส แมคเกรเกอร์ (Douglas McGregor) ซึ่งอธิบายความเชื่อที่ว่าบุคคลมีพื้นฐาน 2 ประการ กล่าวคือ บุคคลไม่ชอบทำงาน หลีกเลียง และขาดความรับผิดชอบ รวมถึงขาดความทะเยอทะยาน เรียกว่า ทฤษฎี X กับบุคคลมีความสามารถและความคิดริเริ่ม รับผิดชอบ พร้อมทั้งจะทำงานอย่างเต็มที่ เมื่ออยู่ในสภาพที่เอื้ออำนวย เรียกว่า ทฤษฎี Y โดยที่หากผู้บริหารมองบุคลากรของตนในเชิงทฤษฎี X ย่อมต้องกำหนดมาตรฐานในการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาโดยใกล้ชิด แต่หากมองโดยทฤษฎี Y ย่อมเปิดโอกาสให้บุคลากรของตนควบคุมตนเองในการทำงาน¹⁸

3. ทฤษฎีสองปัจจัย (motivation hygiene theory) ของ เฟรดริก เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) จากการวิจัยโดยสัมภาษณ์นักบัญชีและวิศวกร ทำให้พบว่ามีปัจจัยหลายประการที่เกี่ยวข้องกับความพอใจ และไม่พอใจในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ (motivation factors) ได้แก่ ลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่ความรับผิดชอบ และงานที่ท้าทายกับปัจจัยอนามัย (hygiene factors) เกี่ยวกับเงินเดือน สภาพความมั่นคง สัมพันธภาพระหว่างบุคคล นโยบายและการบังคับบัญชา โดยมีความเชื่อว่าปัจจัยจูงใจ มีส่วนต่อการเพิ่มผลผลิต แต่ปัจจัยอนามัยไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น หากแต่ทั้ง 2 ปัจจัย ถือเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันไม่ให้คนไม่พอใจในงานที่ทำ¹⁹

¹⁷ Abraham H. Maslow, Motivation Personality, 2nd ed. (New York : Harper & Row Publishers Inc., 1970), 35-46.

¹⁸ Douglas McGregor, The Human Side of Enterprise (New York : McGraw-Hill Book Company, 1960), 33-34.

¹⁹ Frederick Herzberg, Bernard Mausner, and Barbara Synderman, The Motivation to Work (New York : John Wiley & Sons, Inc., 1959), IX.

4. ทฤษฎีการจูงใจของวรูม วิคเตอร์ วรูม (Victor Vroom) ได้ให้ทฤษฎีซึ่งมีความเชื่อว่าระดับผลผลิตของบุคคลอยู่ที่แรงกดดัน 3 ประการ คือ

4.1 เป้าหมายของบุคคล

4.2 ความเข้าใจในความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตและการประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

4.3 ความเชื่อที่ว่า ความสามารถของเขจะมีอิทธิพลต่อผลผลิตมากน้อยเพียงใด ซึ่งทฤษฎีนี้จะชี้ให้เห็นว่า บุคคลแตกต่างกันและระดับแรงจูงใจจะขึ้นอยู่กับแรงกดดันภายในของแต่ละบุคคล รวมถึงสถานการณ์ของการทำงานด้วย²⁰

สำหรับ เรนซิส ไลเคอร์ท (Rensis Likert) ได้จำแนกพฤติกรรมผู้บริหารไว้ว่า การบริหารยังต้องใช้กฎระเบียบบังคับหรือข่มขู่ให้บุคลากรต้องปฏิบัติงาน หรือยังต้องควบคุมโดยใกล้ชิดเพียงใด ผู้บริหารนั้นยังมีพฤติกรรมแบบเผด็จการสูง ในทางตรงกันข้าม หากบุคลากรในหน่วยงานใดมองเป้าหมายและความสำเร็จขององค์กร เป็นตัวผลักดันในตนเอง ทุ่มเทพลังให้กับงาน องค์กรนั้นย่อมมีบรรยากาศแห่งการร่วมมือร่วมใจ²¹

เมอร์ริล (Merril) ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูและครูใหญ่ระดับประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า องค์กรประกอบที่ทำให้ครูและครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา มีความพึงพอใจในงานสูง ได้แก่ การมีโอกาสดำเนินการความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้มีคุณธรรม ผลสัมฤทธิ์ของงาน ความรับผิดชอบ ส่วนองค์กรประกอบที่มีความพึงพอใจต่ำ ได้แก่ นโยบายของการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน สถานภาพทางสังคม ความก้าวหน้า อำนาจหน้าที่ และการยอมรับนับถือ²²

ฮิล (Hill) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงานของผู้ตรวจการโรงเรียนรัฐบาลที่คัดเลือกแล้ว ผลการวิจัยพบว่า (1) องค์ประกอบที่ทำให้ผู้ตรวจการโรงเรียนในรัฐอิลลินอยส์ภาคใต้ เกิดความพึงพอใจในการทำงาน 4 ประการ คือ อำนาจหรืออิทธิพลเกียรติภูมิ รูปแบบองค์กรของโรงเรียน และความสัมพันธ์ระหว่างคณะกรรมการศึกษา (2) องค์ประกอบที่ทำให้ผู้ตรวจการโรงเรียนเกิดความพึงพอใจในงาน และมีความสำคัญต่อความ

²⁰ สมยศ นาวิการ, การพัฒนาองค์กรและการจูงใจ (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ดวงกมล, 2521), 116-117.

²¹ Rensis Likert, The Human Organization, 16-17.

²² Peter P. Merrill, "A Study Concerning the Job Satisfaction of Elementary Teachers and Principals," Dissertation Abstracts International 31, 7 (October 1971) : 1547-A.

พึงพอใจน้อยที่สุด 4 ประการ คือ รายได้และผลประโยชน์พิเศษ ชุมชน การเงินและความมั่นคงในงานที่เกี่ยวกับความเจริญก้าวหน้าของบุคคล ส่วนการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานจะอยู่ในระดับปานกลาง²³

วิบูลย์ แมนสถิตย์ ได้ทำวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภอในประเทศไทย โดยใช้ทฤษฎีของเฮอริชเบอร์ค ผลการวิจัยพบว่า 1) ความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภออยู่ในระดับปานกลาง 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ คือความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติและเงินเดือน ลำดับความสำเร็จของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ คือ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติและเงินเดือน ตามลำดับ²⁴

วิรัช รุ่งแจ้ง ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา จำนวน 191 คน ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีความสำคัญและส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา ปีการศึกษา 2541 มี 4 ปัจจัยเรียงตามลำดับดังนี้ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล และหน้าที่ความรับผิดชอบ²⁵

ชนากานต์ ยืนยง ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนโรงเรียนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 1 ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในเขตการศึกษา 1 ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมากและปานกลาง โดยมีความพอใจในระดับมาก 3 ด้าน คือ สถานภาพทางสังคมของตำแหน่ง ความสำเร็จในการปฏิบัติงานและความรับผิดชอบ ส่วนครูที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลางมี 10 ด้าน คือ นโยบายและการบริหาร การนิเทศ งานสัมพันธ์ภาพกับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สถานภาพ

²³James Kenneth Hill, "An Analysis of Job Satisfaction Factors for Selected Public School Superintendents," *Dissertation Abstracts International* 43, 7 (January 1983) : 2182-A.

²⁴วิบูลย์ แมนสถิตย์, "ปัจจัยส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภอในประเทศไทย" (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530), บทคัดย่อ.

²⁵วิรัช รุ่งแจ้ง, "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนประถมศึกษาทั่วประเทศ" (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2533), บทคัดย่อ.

การทำงาน เงินเดือน ปัจจัยส่วนตัว ความมั่นคงในการทำงาน การยอมรับนับถือ และ ความก้าวหน้าในตำแหน่งตามลำดับ²⁶

การติดต่อสื่อสาร (communication)

การติดต่อสื่อสารเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดในกระบวนการบริหาร จะเห็นได้ว่า องค์การทุกองค์การไม่ว่าจะมีขนาดใดทุกสิ่งทุกอย่างอยู่ได้ก็ด้วยการติดต่อสื่อสาร และไม่ว่าจะเป็น ขั้นตอนใดในกระบวนการบริหาร เช่น การวางแผน การจัดองค์การ การอำนวยการ การตัดสินใจสั่ง การ ประสานงานและควบคุม ล้วนต้องอาศัยการติดต่อสื่อสารเป็นหลักในการเชื่อมโยง ความคิดจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่งเสมอ

การติดต่อสื่อสารแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. การติดต่อสื่อสารที่เป็นพิธีการ(formal communication) หมายถึง การติดต่อสื่อสาร ที่มีระเบียบแบบแผนกำหนด เช่น การติดต่อเป็นลายลักษณ์อักษรในทางราชการ ซึ่งมีลักษณะ

1.1 เป็นการนำเอานโยบายการตัดสินใจ หรือข้อเสนอแนะ ผ่านไปตามสายการบังคับบัญชา

1.2 เป็นการนำข้อเสนอแนะหรือการสนองตอบกลับมายังผู้บริหาร และ

1.3 เป็นการแจ้งนโยบายไปทั่วองค์การ เป็นต้น

2. การติดต่อสื่อสารที่ไม่เป็นพิธีการ (informal communication) เป็นการติดต่อกัน ด้วยความคุ้นเคยเป็นการส่วนตัว อาจเป็นลักษณะบุคคลต่อบุคคลหรือบุคคลกับกลุ่มของบุคคล เป็นต้น²⁷ ทั้งนี้สำหรับการติดต่อสื่อสารที่เป็นพิธีการนั้น กระทำได้ใน 3 ลักษณะ คือ

2.1 การติดต่อสื่อสารทางเดียว (one-way communication หรือ downward communication) เป็นการติดต่อสื่อสารจากบนลงล่าง กล่าวคือ ตามสายการบังคับบัญชา อันได้แก่ คำสั่ง นโยบาย ระเบียบ การประชุมเพื่อแจ้งให้ทราบ ขั้นตอนการดำเนินงาน หรือการทำงาน ซึ่ง มักจะเป็นลายลักษณ์อักษร

²⁶ชนากานต์ ยืนยง, “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 1” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2535), บทคัดย่อ.

²⁷John M. Pfiffner and Robert V. Presthus, Public Administration, 4th ed. (New York. The Ranaul Company, 1960), 346-393.

2.2 การติดต่อสื่อสารสองทาง (two-way communication) เป็นการติดต่อสื่อสารจากบนลงล่างและจากล่างขึ้นบน การติดต่อจากล่างขึ้นบนเป็นลักษณะเพื่อสนองตอบการติดต่อจากบนลงล่าง หรืออาจอยู่ในรูปแบบ การเสนอความคิดเห็น การร้องทุกข์ การรายงาน เป็นต้น

2.3 การติดต่อสื่อสารหลายทาง (multidirectional communication) เป็นการติดต่อซึ่งนอกจากจะจากบนลงล่าง และจากล่างขึ้นบนแล้ว ยังมีการติดต่อในแนวนอนระหว่างระดับเดียวกันด้วย เช่น การปรึกษาหารือ การประชุมกลุ่ม และรายงานผล เป็นต้น²⁸

สำหรับวิธีการในการติดต่อสื่อสารในทางปฏิบัติ นั้น มักกระทำใน 2 ลักษณะ คือ

1. ภาษาพูด (verbal) เป็นการสื่อสารด้วยถ้อยคำหรือตัวอักษร ในลักษณะของการพูดหรือการเขียน
2. ภาษากาย (non-verbal) ซึ่งอาจเป็นการสื่อสารด้วยท่าทางหรือสีหน้าแววตา เป็นต้น²⁹

การสื่อความหมาย (communication process) การสื่อความหมายของผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชา อาจดูได้จาก

1. ความมากน้อยในการคบหาและสื่อความหมายซึ่งกันและกัน ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน
2. การสื่อความหมายจากเบื้องล่างสู่เบื้องบน (upward communication)
3. ระดับความใกล้ชิดระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา
4. การที่ผู้บังคับบัญชารู้และเข้าใจปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ประสบอยู่
5. การมีความเข้าใจกันและกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

หากผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับสิ่งต่างๆ ข้างต้นสูง ย่อมส่งผลถึงบรรยากาศร่วมมือร่วมใจในหน่วยงานตามลักษณะการมุ่งด้านมิตรสัมพันธ์สูงตามไปด้วย

แจคสัน (Jackson) ได้ศึกษารูปแบบของการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลในหน่วยงานพบว่า บุคคลพอใจที่จะทำการติดต่อสื่อสารกับผู้ที่มีฐานะทางสังคมสูงกว่าและพยายามที่จะหลีกเลี่ยงการติดต่อสื่อสารกับผู้ที่มีฐานะทางสังคมที่ต่ำกว่า โดยสรุปข้อค้นพบ 3 ประการ คือ

- 1) ในการปฏิบัติงานเพื่อที่จะให้บรรลุเป้าหมายของงานนั้น ในบุคคลทั่วไปจักมีแรงหรือพลัง (Force) มากกระตุ้นให้ทำการติดต่อสื่อสารกับผู้ที่สามารถจะช่วยให้เขาทำงานนั้นได้สำเร็จ และจะมี

²⁸ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2522), 115-116.

²⁹ เรื่องเดียวกัน, 116-117.

แรงหรือพลังมาต่อต้านไม่ให้ทำการติดต่อสื่อสารกับผู้ซึ่งไม่สามารถช่วยให้เขาทำงานได้สำเร็จ หรือแม้แต่ผู้ที่อาจจกทำให้การทำงานนั้นเสร็จช้าลง 2) ในบุคคลทุกๆ ไป จักมีกำลังอันทรงอำนาจ (powerful force) มากกระตุ้นให้ทำการติดต่อสื่อสารกับผู้ที่สามารถจะตอบสนองความต้องการของเขาได้ และผู้ที่สามารถจะทำให้มีความมั่นคงขึ้นและเช่นเดียวกันก็จะมีพลังมาต่อต้านไม่ให้บุคคลทำการติดต่อสื่อสารกับผู้ที่ย่มชู่ ผู้ที่ทำให้เกิดความเดือดร้อนวุ่นวายใจ และผู้ที่ให้ประสบการณ์ในการทำงานที่ไม่เป็นประโยชน์ต่อเป้าหมายของงานนั้น 3) บุคคลในองค์กรจะทำการติดต่อสื่อสารเพื่อพยายามปรับตำแหน่งของตน โดยบุคคลเหล่านั้นต้องการที่จะเพิ่มสถานภาพทางสังคมให้สูงขึ้น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มที่มีศักดิ์ศรีหรือเกียรติยศชื่อเสียง และต้องการได้รับมอบหมายให้มีอำนาจมากขึ้นเพื่อใช้ในการตัดสินใจต่างๆ และเพื่อขยายขอบเขตอำนาจหน้าที่ของตน³⁰

พาร์เนทท์ (parnett) ได้ศึกษารูปแบบและโครงสร้างการติดต่อสื่อสารในโรงเรียนรัฐบาลชั้น C ในมลรัฐมิชิแกน โดยศึกษาข้อจำกัดเฉพาะ ในด้านโครงสร้างการติดต่อสื่อสารระหว่างศึกษานิเทศกรกับบุคลากรในหน่วยงาน และประชาชนในชุมชน พบว่า 1) เทคนิคบางประการมีความสัมพันธ์กับผลสำเร็จของการติดต่อสื่อสาร 2) ความแตกต่างส่วนใหญ่อยู่ที่การลำดับขั้นของความสำคัญของการติดต่อสื่อสารที่กำหนดไปยังผู้บริหารโรงเรียน ในระดับต่างๆ ศึกษานิเทศกรรายงานข่าวสารแก่ประชาชนในชุมชนและโรงเรียน จะจำกัดเฉพาะหน้าและรีบด่วนมากกว่าที่จะรายงาน โครงการศึกษาในระยะยาว 3) ความรอบรู้เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการติดต่อสื่อสารกับบุคลากรในหน่วยงานของชุมชน 4) ความต้องการประการสำคัญที่ทำให้การติดต่อสื่อสารประสบผลสำเร็จ คือเวลาและเงิน³¹

เอนเจิล (Engle) ได้ศึกษาถึงการติดต่อสื่อสารที่เป็นทางการ (formal communication) ที่ใช้รับส่งในโรงเรียนรัฐบาล 4 ประเภท โดยวิเคราะห์เน้นหนักไปในการบริหารเชิงการติดต่อสื่อสารผลการวิจัยสรุปได้ว่าการได้รับรู้ทางด้านกิจกรรมการติดต่อสื่อสารของตำแหน่งต่างๆ มากขึ้นจะทำให้เกิดผลดีคือ 1) ศึกษานิเทศกรสามารถจัดการหน้าที่ของผู้บริหารได้ดีขึ้น 2) ความ

³⁰Jay M. Jackson, "The Organization and its Communication Problems," Journal of Communication 9, 4 (December 1959) : 158-161.

³¹Earl Maurie parnett, "A Study of Certain Aspects of Communication Program in Selected Class C. Public Schools in Michigan," Dissertation Abstracts 21, 11 (1960) : 350.

ต้องการของผู้ร่วมงานมากขึ้นหรือน้อยลง 3) การแบ่งสัปดาห์ส่วนความรับผิดชอบ 4) สายการบังคับบัญชา³²

เดวิส (Davis) ศึกษาพบว่า ผู้บริหารทุกคนมีเจตคติเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารว่าเป็นกระบวนการซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง และการสื่อสารที่ดีจะช่วยลดความขัดแย้งในองค์กรและก่อให้เกิดสภาวะที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน³³

สตีล (Steers) ได้ศึกษาพบว่า การติดต่อสื่อสารมีบทบาทสำคัญในกระบวนการอื่นขององค์กร เช่น การใช้ภาวะผู้นำ การตัดสินใจ และการปรับตัวขององค์กร จึงควรใช้ช่องทางการติดต่อสื่อสารหลายๆ ทางเพื่อเพิ่มโอกาสที่ข่าวสารจะได้รับอย่างถูกต้อง และข่าวสารที่สำคัญควรได้รับการย้ำ ซ้ำ เพื่อให้แน่ใจว่าได้แพร่หลายโดยทั่วถึง³⁴

คิมเบิล (Kimble) ได้วิจัยความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ตนเอง และรูปแบบการสื่อสารของผู้บริหาร โดยสรุปว่าผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีการสื่อสารอยู่ในเกณฑ์ดีมาก ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษายอมรับฟังข้อคิดเห็น ข้อวิจารณ์ดีมาก ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาให้ความสนใจชัดเจนเป็นอย่างดีเกี่ยวกับด้านการทำงาน ด้านการกำหนดทิศทางการทำงาน การช่วยเหลือ และการสร้างเสริมกำลังใจ และยังพบว่าผู้บริหารโรงเรียนมีทักษะในการสื่อสารกับทีมงานในการกำหนดแนวทางการทำงานความช่วยเหลือ และการเสริมกำลังใจเป็นไปในทางบวกและ

³²Ross A. Engle, "An Analysis of Patterns of Communication of Central Staff Members" (Unpublished Doctoral Dissertation, State University of Iowa City, 1962).

³³Keith Davis, Human Relations at Work, 4th ed. (New York : McGraw-Hill Book Company, 1972), 380.

³⁴R.M. Steers, Antecedent and Outcomes of Organizational Commitment (University of Oregon, Office of Naval Research. Technical Report # 2, 1976), 151, อ้างถึงใน สมถวิล ชูทรัพย์, "การใช้พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล โรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา เขตการศึกษา 1" (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2538), 92.

ผู้บริหารทั้งหมดมีทัศนคติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในการรับรู้ของตน และการสื่อสารที่ทำให้การสื่อสารไปยังทีมงานเป็นไปในทางบวก³⁵

มงคล ชำนิเกษตร์ ได้ทำการวิจัยทัศนคติของครูที่มีต่อการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดอุทัยธานี พบว่า ผู้บริหารใช้การสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจให้กับครูในโรงเรียนในด้านการสื่อสารเพื่อให้รู้จัก และเข้าใจหน้าที่การทำงานของตนสูงและผู้บริหารโรงเรียนได้ใช้การสื่อสารเพื่อแก้ไขพฤติกรรมของผู้รับข่าวสารน้อยที่สุด และให้ข้อเสนอแนะว่าถ้าได้ปรับปรุงการสื่อสารด้านนี้ให้ดีขึ้นก็เชื่อว่า จะทำให้ประสิทธิภาพของการสื่อสารบรรลุวัตถุประสงค์ตามต้องการ และยังพบว่าทัศนคติของครูที่มีต่อการสื่อสารของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดใหญ่ กับโรงเรียนขนาดเล็กแตกต่างกันรวมทั้งได้เสนอแนะว่า ถ้าหากผู้บริหารได้นำข้อมูลนี้ไปเป็นเครื่องมือปรับปรุงสื่อสารให้ดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพการเรียนการสอนดีขึ้นและกำลังของครูในโรงเรียนก็จะดีขึ้นด้วย³⁶

นคร ตั้งกะพิภพ ได้ศึกษาวิจัยความคิดเห็นของผู้บริหารและคณาจารย์เกี่ยวกับการสื่อสารภายในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 5 พบว่า การปฏิบัติการสื่อสารภายในโรงเรียนโดยสรุปแล้ว ผู้บริหารโรงเรียนเห็นว่าการปฏิบัติการในโรงเรียนอยู่ในเกณฑ์ระดับที่มีเกิดขึ้นบ่อยๆ และความคิดเห็นของกลุ่มคณาจารย์เห็นว่า การปฏิบัติการติดต่อสื่อสารภายในโรงเรียนอยู่ในเกณฑ์ที่เกิดขึ้นเป็นบางครั้ง ชนิดของข่าวสารที่มีการสื่อสารมากกว่าชนิดอื่นๆ คือ ข่าวเกี่ยวกับการร่วมการกุศล ซึ่งชนิดของข่าวสารที่มีผู้บริหารและคณาจารย์สนใจอยากทราบมากที่สุดคือ ข่าววิชาการ รองลงไปคือข่าวความเคลื่อนไหวในวงการศึกษาและข่าวเกี่ยวกับการร่วมการกุศล วิธีการสื่อสารที่ใช้ภายในโรงเรียนพบว่า วิธีการสื่อสารทางวาจาโดยวิธีการประกาศ เป็นวิธีการสื่อสารที่ใช้อยู่มากที่สุดภายในโรงเรียนและการใช้หนังสือเรียน เป็นวิธีการสื่อสารทางลายลักษณ์อักษรที่มีใช้

³⁵Bert. B. Kimble, "A student of the Relationship of Principal Perceived Self-Concept and Principle Perceived Communication Style," Dissertation Abstracts International 33, 7 (August 1986) : 366.

³⁶มงคล ชำนิเกษตร์, "ทัศนคติของครูที่มีต่อการสื่อสารของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอุทัยธานี" (ปริญญานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2522), บทคัดย่อ.

มากที่สุด ในโรงเรียน และพบว่าวิธีการสื่อสารภายในโรงเรียน โดยใช้วารสารหรือหนังสือพิมพ์และวิธีการใช้จดหมายส่วนตัวเป็นวิธีการสื่อสารที่ใช้บ่อยที่สุด³⁷

จิตรรา จิตรานุกูล ได้ศึกษาวิจัยการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาเพื่อพัฒนาการสื่อสารภายในองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีครูสภา พบว่า อำนาจจากการมีความรู้ความชำนาญ อำนาจในการให้รางวัล อำนาจในการบีบบังคับ อำนาจตามบทบาทบัญญัติและอำนาจในการอ้างอิงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจ ความตั้งใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการสื่อสาร และความบ่อยครั้งในการสื่อสาร อำนาจจากการมีความรู้ ความชำนาญ อำนาจในการให้รางวัล อำนาจในการอ้างอิง อำนาจในการบีบบังคับ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความบ่อยครั้งในการสื่อสาร และอำนาจตามบทบาทบัญญัติ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความบ่อยครั้งในการสื่อสาร³⁸

สัมพันธ์ พูนนารถ ได้ทำการวิจัยเรื่องพฤติกรรมสื่อสาร เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของอาจารย์วิทยาลัยครูอุดรดิตถ์ พบว่า อาจารย์วิทยาลัยครูอุดรดิตถ์ใช้วิธีการสื่อสารทางลายลักษณ์อักษรที่เป็นหนังสือคำสั่งอยู่ในเกณฑ์มาก ที่เป็นป้ายประกาศข่าวสาร หนังสือเวียน บันทึก ข้อความและวารสารประชาสัมพันธ์อยู่ในเกณฑ์พอใช้พอประมาณ ส่วนเอกสารวิชาการจดหมายข่าว และจดหมายส่วนตัวอยู่ในเกณฑ์น้อย สำหรับวิธีการสื่อสารทางวาจาที่เป็นการพูดทางโทรศัพท์ภายใน การประกาศเสียงตามสาย และการพบปะพูดคุยเป็นรายบุคคลอยู่ในเกณฑ์มาก ส่วนการประชุมคณะกรรมการ การพบปะพูดคุยเป็นกลุ่ม และการประชุมคณาจารย์อยู่ในเกณฑ์ใช้พอประมาณ สำหรับการรับข่าวสารของอาจารย์ได้รับข่าวสาร จากผู้บริหาร ไปยังอาจารย์ผ่านสื่อหนังสือคำสั่งอยู่ในเกณฑ์บ่อยครั้ง และผ่านจดหมายส่วนตัวอยู่ในเกณฑ์นานๆ ครั้ง ได้รับข่าวสารจากอาจารย์ไปยังผู้บริหารผ่านสื่อการพบปะพูดคุยเป็นรายบุคคลและการพูดทางโทรศัพท์ภายในอยู่ในเกณฑ์บ่อยครั้ง และผ่านจดหมายส่วนตัวอยู่ในเกณฑ์นานๆ ครั้ง ข่าวสารที่ได้รับมีเนื้อหาสาระเกี่ยวกับงานสอน และอบรมอยู่ในเกณฑ์บ่อย และมีเนื้อหาสาระเกี่ยวกับงานวัฒนธรรมและงานวิจัยอยู่ในเกณฑ์นานๆ จะได้รับบ้าง และยังพบว่าอาจารย์วิทยาลัยครูมีวิธีการแนะนำให้อาจารย์ท่านอื่นปฏิบัติงานในหน้าที่ โดยการพบปะพูดคุยกับเพื่อนอาจารย์เป็นรายบุคคล และเป็นกลุ่มอยู่ในเกณฑ์

³⁷ นคร ตั้งกะพิภพ, “ความคิดเห็นของผู้บริหาร และคณาจารย์เกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 5” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525), บทคัดย่อ.

³⁸ จิตรรา จิตรานุกูล, “การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา เพื่อพัฒนาการสื่อสารภายในองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีครูสภา” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525), บทคัดย่อ.

บางครั้ง โดยการเสนอความคิดเห็นต่อผู้บริหาร เขียนบทความหรือข่าวสารเผยแพร่ในจดหมายข่าววารสาร ประชาสัมพันธ์ และเอกสารวิชาการ รวมทั้งเขียนเป็นจดหมายส่วนตัวอยู่ในเกณฑ์นานๆ ครั้ง³⁹

อภิรักษ์ ชุตินาส ได้ทำการวิจัยเรื่องตัวแบบความสัมพันธ์ของพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา : กรณีเฉพาะสถานศึกษาในจังหวัดกาญจนบุรี พบว่า 1) โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดกาญจนบุรีมีการกระทำพฤติกรรมติดต่อสื่อสารในองค์ประกอบต่างๆ อยู่ในระดับบ่อยครั้ง มีเพียงพฤติกรรมด้านความสามารถของผู้รับที่มีการกระทำในระดับบางครั้ง และพบว่าประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง 2) องค์ประกอบของพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารที่ทำให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ได้แก่ องค์ประกอบด้านช่องทางของข่าวสาร และด้านความต่อเนื่องและความอยู่กับร่องกับรอย และ 3) องค์ประกอบด้านช่องทางของข่าวสาร มีลำดับความสำคัญสูงตามองค์ประกอบด้านความต่อเนื่องและความอยู่กับร่องกับรอย⁴⁰

วาสนา ลิขมรัมย์ ได้ทำการวิจัยเรื่องพฤติกรรมการสื่อสารในการบริหารโครงการที่สัมพันธ์กับขวัญของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารมีการใช้พฤติกรรมการสื่อสารในการบริหารโครงการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างมาก และครูมีขวัญอยู่ในระดับปานกลางโดยครูมีขวัญด้านความรู้สึกพึงพอใจมากที่สุด และด้านความมั่นคงปลอดภัยน้อยที่สุด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมสื่อสารในการบริหารโครงการตามองค์ประกอบการสื่อสารกับขวัญของครูพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงผกผัน ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 เมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบ พบว่า พฤติกรรมการสื่อสารในการบริหารโครงการตามองค์ประกอบการสื่อสารด้านช่องทางการสื่อสารกับขวัญของครูมีความสัมพันธ์กันมากที่สุด และด้านผู้รับข่าวสารมีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด แต่ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมสื่อสารในการบริหารโครงการ กับ

³⁹สัมพันธ์ พูนนารถ, “พฤติกรรมการสื่อสารเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของอาจารย์วิทยาลัยครูอุตรดิตถ์” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528), บทคัดย่อ.

⁴⁰อภิรักษ์ ชุตินาส, “ตัวแบบความสัมพันธ์ของพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา : กรณีเฉพาะโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดกาญจนบุรี” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2533), บทคัดย่อ.

ขวัญของครูมีความสัมพันธ์เชิงผกผันอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบพบว่า พฤติกรรมการสื่อสารในการบริหารโครงการด้านการประเมินผลโครงการด้านการประเมินผลโครงการ กับขวัญของครูมีความสัมพันธ์กันมากที่สุด และด้านการวางแผนโครงการ มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด ส่วนการเปรียบเทียบพฤติกรรมการสื่อสาร ในการบริหารโครงการตามองค์ประกอบการสื่อสาร เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียนพบว่า โรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการสื่อสารในการบริหารโครงการตามองค์ประกอบการสื่อสารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การเปรียบเทียบพฤติกรรมในการสื่อสารในการบริหารโครงการ จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการสื่อสารในการบริหารโครงการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การเปรียบเทียบขวัญของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่าโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน ครูมีขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05⁴¹

สันติ ธนวรรณ ศึกษาเรื่องคุณสมบัติความเชื่อถือได้ของผู้บริหารในกระบวนการพัฒนาการสื่อสารที่ส่งผลกระทบต่อด้านความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กในเขตการศึกษา 5 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษาในเขตการศึกษา 5 คุณลักษณะการเชื่อถือได้ในด้านการสื่อสารอยู่ในระดับมาก โดยมีคุณลักษณะด้านความเชื่อถือได้ด้านความคล่องตัวมากที่สุด ด้านความปลอดภัย และด้านคุณวุฒิรองลงมาตามลำดับ มีการใช้กระบวนการพัฒนาการสื่อสารในระดับปานกลาง โดยที่มีการใช้ขั้นตอนในการสำรวจและกำหนดปัญหามากที่สุด แต่มีการใช้การประเมินน้อยที่สุด มีผลการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชนในระดับปานกลาง คุณลักษณะความเชื่อถือได้ในการสื่อสารแลกเปลี่ยน การใช้กระบวนการพัฒนาการสื่อสารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ในระดับปานกลาง โดยมีคุณลักษณะความเชื่อถือได้ ในด้านการสื่อสารด้านความปลอดภัยและการใช้กระบวนการพัฒนาการสื่อสาร ด้านข้อมูลย้อนกลับมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ชุมชนกับผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กมากที่สุด ส่วนคุณลักษณะความเชื่อถือได้ในการสื่อสาร ด้านความคล่องตัวและการใช้กระบวนการพัฒนาการสื่อสารด้านการ

⁴¹วาสนา ลิขณรังษี, “พฤติกรรมการสื่อสารในการบริหาร โครงการที่มีความสัมพันธ์กับขวัญของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2533), บทคัดย่อ.

ประเมินผล มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชนของผู้บริหาร โรงเรียน ขนาดเล็กน้อยที่สุด⁴²

การปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน (interaction - influence)

การปฏิสัมพันธ์ (interaction) หมายถึง การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลซึ่งจะก่อให้เกิด ผลการปฏิบัติได้ต่อกัน เป็นกิจกรรมที่จำเป็นอย่างหนึ่งในองค์การทุกองค์การที่การดำเนินงาน ต้องเกี่ยวข้องกับบุคคล⁴³

อิทธิพล (influence) หมายถึง การดำเนินการทางสังคมโดยบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ที่ สามารถชักจูงบุคคลหรือกลุ่มบุคคลอื่นให้กระทำตามความต้องการของตน ซึ่งโดยปกติฝ่ายหลัง จะไม่ทำเช่นนั้น⁴⁴

โดยธรรมชาติของคน ย่อมมีความรู้สึกทางอารมณ์ (sentiments) เช่น ความสัมพันธ์ทาง จิตใจในการรักใคร่ชอบพ้อหยาตย์กัน ที่เป็นเรื่องส่วนตัวไม่เป็นทางการ ซึ่งอาจจะเป็นผลดีหรือ ผลเสียต่อองค์การที่เป็นทางการ (formal sentiments) ได้โดยตรง ขึ้นอยู่กับเป้าหมายของบุคคล หรือ กลุ่มบุคคลกับองค์การว่าเป็นไปในลักษณะสอดคล้องหรือขัดแย้งกันเพียงใด สังสรรค์นอกเวลางาน กับผู้บังคับบัญชา รวมถึงสนใจรับฟังความคิดเห็นต่างๆ แต่หากผู้บังคับบัญชาสนใจด้านงาน เป็นหลัก จะเป็นลักษณะตรงข้ามไปจากที่กล่าวมาข้างต้น

การตัดสินใจ (decision – making)

การตัดสินใจเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งในการบริหาร เพราะการบริหาร คือ การแก้ปัญหา เพื่อให้งานต่างๆ ขององค์การบรรลุเป้าหมาย ซึ่ง เออร์วิน ดี. บรอส (Irwin D. Bross) ได้ให้

⁴² สันติ ชนวรรณ, “คุณสมบัติความเชื่อถือได้ของผู้บริหารในกระบวนการพัฒนา การสื่อสารที่ส่งผลกระทบต่องานด้านความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัด กรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 5” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2534), บทคัดย่อ.

⁴³ สมยศ นาวิการ, การบริหารระดับหัวหน้างานและผู้จัดการแผนก (กรุงเทพฯ : บรรณ กิจ, 2524), 63.

⁴⁴ W.G. Scott and T.R. Mitchell, Organization Theory : A Structural and Behavioral Analysis (Illinois :Irwin, Inc., 1972), 211.

ความหมายของการตัดสินใจว่า เป็นการเลือกการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งจากทางเลือกหลายๆ ทางที่เป็นไปได้⁴⁵

การตัดสินใจที่ดีควรมีวัตถุประสงค์ที่แน่ชัด และมีเหตุผลสนับสนุน จึงต้องอาศัยขั้นตอนที่เป็นระบบ ซึ่ง โรเบิร์ต เทนเนบอม (Robert Tennenbaum) มีความเห็นว่า การตัดสินใจควรประกอบด้วยขั้นตอนต่อไปนี้

1. การรับรู้และกำหนดปัญหา (decognition and defining the problem) การรับรู้ปัญหาที่มีความสำคัญต่อการตัดสินใจในการบริหาร หากผู้บริหารไม่รับรู้ปัญหาก็จะไม่มีกรพยายามแก้ปัญหา และจะไม่มีมติตัดสินใจเกิดขึ้น ดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีการคาดการณ์ล่วงหน้า

2. การรวบรวมปัญหา (identifying the problem) เป็นการกำหนดและระบุให้แน่ชัดว่าปัญหาที่เกิดขึ้นอยู่ที่ไหน ประกอบด้วยปัญหาย่อยๆ อะไรบ้าง จำเป็นต้องแก้ไขที่ไหนก่อน

3. การสร้างทางเลือก ในการแก้ปัญหา (generalization of alternation) ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นมีวิธีแก้ไขหลายวิธี ดังนั้นการกำหนดทางเลือกไว้หลายทางจะช่วยให้มีการเปรียบเทียบผลดี ผลเสียได้ชัดเจน ได้ทางเลือกที่เหมาะสมที่สุด

4. การเลือกทางเลือกแก้ปัญหา (selection of the alternatives) เมื่อได้ทางเลือกที่มีความเป็นไปได้แล้ว จึงมาดำเนินการแก้ปัญหา

5. การดำเนินการและการประเมินผล (implementation and evaluation) เป็นการวางแผนดำเนินการแก้ไขปัญหา ดำเนินการแก้ปัญหาพร้อมทั้งดำเนินการติดตามประเมินผล เพื่อแก้ไขสิ่งบกพร่องต่างๆ อันอาจเกิดขึ้น อย่างไรก็ตามแม้ว่าการเลือกจะดีมีเหตุผล หากการปฏิบัติการแก้ปัญหาตามการเลือกไม่ดำเนินไปอย่างรัดกุมแล้ว การแก้ปัญหาที่ไม่อาจบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้⁴⁶

การตัดสินใจในการบริหารมี 3 ประการด้วยกัน คือ

1. การตัดสินใจเกี่ยวกับงานประจำวัน (routine decision-making)
2. การตัดสินใจเกี่ยวกับการสร้างสรรค์ (heuristic decision-making)

⁴⁵Irwin D. Bross, Design for Decision (New York : Macmillan Publishing Co., Inc., 1953), 6-7.

⁴⁶Robert Tennenbaum, Managerial Decision Making (Los Angles : Institute of Industrial Relation, University of California, 1950), 23-24.

3. การตัดสินใจเกี่ยวกับการประนีประนอม (compromise decision-making)⁴⁷ และในเรื่องของระบบราชการ กับการตัดสินใจแล้วย่อมจะมีข้อจำกัดต่างๆ อีกมาก แอนโทนี ดาวน์ (Anthony Downs) ได้ให้ข้อสังเกตถึงข้อจำกัดนั้นว่าประกอบด้วย (1) เวลา (2) ข้อมูลข่าวสาร (3) ลักษณะของปัญหา ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องที่จะเกิดในอนาคตซึ่งหวังไม่ได้แน่นอน (uncertainly)⁴⁸

รูปแบบของการวินิจฉัยสั่งการของผู้บริหาร อาจดูได้จาก

1. การให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการวินิจฉัยสั่งการเกี่ยวกับงานในหน้าที่ตน
2. การตระหนักถึงปัญหาของเจ้าหน้าที่ระดับล่างในการวินิจฉัยสั่งการ

ซึ่งหากผู้บริหารให้ความสำคัญต่อปัจจัยข้างต้น ย่อมหมายถึง ผู้บริหารคำนึงถึงมนุษยสัมพันธ์มากกว่าจะมุ่งงานแต่เพียงอย่างเดียว

เฮมฟิล กริฟฟิธ และเฟรดเดอริคสัน (Hemphill, Griffiths and Frederickson) คณะผู้วิจัยได้ทำการวิจัย โดยการทดลองเพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการตัดสินใจ กับผลการปฏิบัติงานของครูใหญ่ในโรงเรียนประถมศึกษา โดยครูใหญ่เหล่านี้ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน และทำการตัดสินใจเกี่ยวกับการแก้ปัญหาประจำวัน พบว่าครูใหญ่มีความแตกต่างกันในเรื่องความเร็วในการแก้ปัญหา ครูใหญ่ที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดมีการเตรียมการเพื่อการตัดสินใจอย่างรอบคอบ และปฏิบัติงานอย่างมีระเบียบ มีขั้นตอน นอกจากนี้ยังเป็นผู้รอบรู้เกี่ยวกับปัญหานั้นมาก รู้จักแยกแยะระหว่างความจริงกับความคิดเห็นออกจากกันได้ และรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น⁴⁹

จุง (Jung) ได้วิจัยการตัดสินใจของศึกษานิเทศก์ (Superintendents) พบว่าศึกษานิเทศก์จะทำการตัดสินใจทันทีถ้าหากว่าเป็นความต้องการจากผู้มีอิทธิพลเหนือกว่าหรือถ้าเกี่ยวกับ

⁴⁷James M. Lipham and James A. Hoch, Jr, The Principalship : Foundation and Functions (New York : Harper & Row, 1974), 163-164.

⁴⁸Anthony Downs, Inside Bureaucracy (Boston : Little Brown and Company, 1968), 57.

⁴⁹John K. Hemphill, Daniel E. Griffiths, and Norman Frederickson, Administrative Performance and Personality (New York : Teacher's College. Columbia University, 1962), 121-137.

ความสัมพันธ์ของโรงเรียนกับชุมชน ศึกษาธิการที่มีเวลาประจำการมานาน มักจะอ้างการตัดสินใจไปยังคณะกรรมการ โรงเรียน (School board)⁵⁰

ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครู-อาจารย์ในการศึกษาผลการวิจัยพบว่า 1) โอกาสในการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของครู-อาจารย์ 2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการสอนของครู-อาจารย์ 3) ครู-อาจารย์ นิยมชมชอบผู้บริหารที่เปิดโอกาสให้พวกเขาได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มากกว่าผู้บริหารที่ไม่ค่อยเปิดโอกาสให้พวกเขาได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 4) ครู-อาจารย์ ไม่ต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทุกเรื่องทุกปัญหา ในความเป็นจริงแล้ว การให้ครู-อาจารย์มีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากเกินไปอาจให้ผลเสียในทางลบได้ 5) บทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจควรแตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของปัญหา 6) ปัจจัยทั้งภายในและภายนอกตัวครู-อาจารย์ มีผลต่อระดับความต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและ 7) เพื่อให้การให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจบังเกิดผลเต็มที่ ผู้บริหารควรหาคำตอบจากคำถามต่อไปนี้คือ 1) ภายใต้งบประมาณหรือสถานการณ์อย่างไรที่ควรให้ครู-อาจารย์เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) ครู-อาจารย์ ควรเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากน้อยเพียงไร และเข้ามามีส่วนร่วมอย่างไร 3) การตัดสินใจโดยกลุ่มควรใช้เมื่อใดและ (4) ผู้บริหารควรมีบทบาทอย่างไร จึงจะถือว่ามีประสิทธิภาพ⁵¹

ประกอบ คุณารักษ์ และคณะ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องตัวการทางวัฒนธรรมที่นำไปสู่พฤติกรรมกรรมการตัดสินใจของหัวหน้าสถาบันการประถมศึกษาไทย พบว่า ผู้บริหารที่มีเวลารับราชการนานๆ จะไม่ตัดสินใจโดยใช้กระบวนการและขั้นตอนของการตัดสินใจ ชอบที่จะเลี่ยงการตัดสินใจในเรื่องที่เสี่ยง ในทางกลับกันผู้บริหารเพศชายที่มีการศึกษาสูง ประสบการณ์การบริหารมาก และเคยเป็นผู้บริหารโรงเรียนหลายแห่ง จะยิ่งอาศัยกระบวนการและขั้นตอนในการตัดสินใจมากขึ้น โดยเฉพาะขั้นตอนหลังๆ ซึ่งเป็นขั้นตอนที่ต้องใช้ดุลยพินิจสูง ผลการวิจัย

⁵⁰Loren Boniface Jung, "Decision Making of Superintendents of School : A Study of the Relationships of Factors Involved with the Choice Made," Dissertation Abstracts International 30,7 (January 1970) : 2762-A.

⁵¹Wayne K. Hoy and Cecil G Miskei, Educational Administration : Theory Research and Practice (New York : Random House, 1978), 228.

ชี้ให้เห็นว่าการให้ความรู้เรื่องการตัดสินใจแก่ผู้บริหารโรงเรียน เป็นการป้องกันบุคลิกภาพแบบ “ไม่ตายซาก” อันอาจจะเกิดขึ้นกับผู้บริหาร เป็นเรื่องที่ควรปฏิบัติเป็นอย่างยิ่ง⁵²

ประไพพรรณ เวชรักษ์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการตัดสินใจในสายงานปฏิบัติการของผู้บริหารกับระดับความพึงพอใจของบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดในเขตภาคกลาง พบว่า พฤติกรรมการตัดสินใจในสายงานปฏิบัติการของผู้บริหารเป็นแบบปรึกษาหารือ คือ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในระดับปานกลาง การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหาร กับบุคลากรต่อพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารนั้น ผู้บริหารมีความเห็นว่าได้เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในระดับสูง ขณะที่บุคลากรมีความเห็นที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในระดับปานกลาง⁵³

สาวิตรี สัตยายุทธ์ ได้ศึกษาวิจัยการตัดสินใจสั่งการของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา พบว่า 1) ระดับการตัดสินใจสั่งการของผู้บริหาร โรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารและครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติจริง และที่ควรปฏิบัติโดยส่วนรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง 2) ระดับการตัดสินใจสั่งการของผู้บริหาร โรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารที่ปฏิบัติจริง โดยส่วนรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง และที่ควรปฏิบัติโดยส่วนรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ระดับการตัดสินใจสั่งการของผู้บริหารโรงเรียน ตามทัศนะของครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติจริง โดยส่วนรวมและรายด้านอยู่ในระดับน้อย และที่ควรปฏิบัติโดยส่วนรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง 4) เปรียบเทียบการตัดสินใจสั่งการของผู้บริหาร โรงเรียน ตามทัศนะของผู้บริหารและครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติจริง และที่ควรปฏิบัติโดยส่วนรวมและรายด้านแตกต่างกัน 5) เปรียบเทียบการตัดสินใจสั่งการของผู้บริหาร โรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารที่มีความแตกต่างในด้านเพศ อายุ และประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งที่ปฏิบัติจริง โดยส่วนรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน นอกจากผู้บริหารที่มีอายุแตกต่างกัน มีทัศนะต่อการตัดสินใจสั่งการของผู้บริหาร โรงเรียนด้านการบริหารงานธุรการและการเงินแตกต่างกัน

⁵²ประกอบ คุณารักษ์ และคณะ, “ตัวการทางวัฒนธรรมที่จะนำไปสู่พฤติกรรมการตัดสินใจของหัวหน้าสถาบันการประถมศึกษาไทย” (รายงานผลการวิจัยเสนอต่อสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2530), บทคัดย่อ.

⁵³ประไพพรรณ เวชรักษ์, “พฤติกรรมการตัดสินใจในสายปฏิบัติการของผู้บริหารกับระดับความพึงพอใจของบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดในเขตภาคกลาง” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษาต่อเนื่อง ภาควิชาการศึกษานอกโรงเรียน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2532), บทคัดย่อ.

สำหรับที่ควรปฏิบัติโดยส่วนรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน นอกจากผู้บริหารที่มีอายุแตกต่างกันมีทัศนคติต่อการตัดสินใจสั่งการของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการบริหารวิชาการแตกต่างกัน

6) เปรียบเทียบการตัดสินใจสั่งการของผู้บริหารโรงเรียน ตามทัศนะของครู-อาจารย์ที่มีความแตกต่างกันในด้านเพศ อายุ ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง และระดับการศึกษาที่ปฏิบัติจริง โดยส่วนรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สำหรับที่ควรปฏิบัติโดยส่วนรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน นอกจากครูอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการตัดสินใจสั่งการของผู้บริหารโรงเรียนในด้านการบริหารวิชาการแตกต่างกัน⁵⁴

อาคม เก่งบัญชา ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการตัดสินใจโดยทั่วไปเป็นแบบที่ 3 คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครู อาจารย์ ได้แสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะก่อน จากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้มาจากครู อาจารย์ มาประกอบการพิจารณาตัดสินใจ ซึ่งเป็นการตัดสินใจที่เปิดโอกาสให้ครู อาจารย์ ได้มีส่วนร่วมในระดับปานกลาง สำหรับความพึงพอใจในการทำงานของครูนั้น พบว่า มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร และความพึงพอใจในการทำงานของครูนั้น พบว่า มีความสัมพันธ์ในทางบวกค่อนข้างสูง⁵⁵

โกศล สุวรรณมณี ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการตัดสินใจสั่งการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า 1) แบบการตัดสินใจสั่งการของผู้บริหาร และครู อาจารย์ ต่างเห็นสอดคล้องกันว่า โดยส่วนรวมที่ปฏิบัติจริง ผู้บริหารตัดสินใจสั่งการโดยปรึกษากับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลแล้วตัดสินใจเอง ส่วนที่ควรปฏิบัติ ผู้บริหารควรตัดสินใจสั่งการโดยปรึกษาผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นกลุ่มแล้วตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการของผู้บริหารที่ปฏิบัติจริงและที่ควรปฏิบัติตามทัศนะของผู้บริหารและครูอาจารย์ โดยส่วนรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 3) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

⁵⁴สาวิตรี สัตยายุทธ, “การศึกษาการตัดสินใจสั่งการของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา” (ปริญญาานิพนธ์การศึกษา มหาวิทยาลัย วิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2533), บทคัดย่อ.

⁵⁵อาคม เก่งบัญชา, “พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสุพรรณบุรี” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร มหาวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2533), บทคัดย่อ.

สั่งการของผู้บริหารที่ปฏิบัติจริง และที่ควรปฏิบัติตามทัศนคติของผู้บริหารที่มีประสบการณ์การดำรงตำแหน่งต่างกัน โดยส่วนรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการของผู้บริหารที่ปฏิบัติจริง และควรปฏิบัติตามทัศนคติของผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน โดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน 5) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการของผู้บริหาร ตามทัศนคติของครู อาจารย์ ที่มีประสบการณ์การดำรงตำแหน่งต่างกัน โดยส่วนรวมที่ปฏิบัติจริงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนที่ควรปฏิบัติไม่แตกต่างกัน 6) การที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการของผู้บริหารที่ปฏิบัติจริงและที่ควรปฏิบัติตามทัศนคติของครู อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน โดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าครู อาจารย์ ไม่ประสงค์จะเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการในทุกกรณี ผู้บริหารจึงควรพิจารณาว่าภายใต้สภาพเช่นไรที่ครู อาจารย์ ควรเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการ และควรเข้าไปร่วมมากน้อยแค่ไหน เพราะการเข้าไปมีส่วนร่วมของครู อาจารย์ อาจเกิดผลที่พึงปรารถนา และไม่พึงปรารถนา บทบาทของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ต่อการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการจำเป็นต้องผันแปรไปตามธรรมชาติของปัญหา ผู้บริหารจึงควรเลือกใช้แบบการตัดสินใจสั่งการให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เนื่องจากไม่สามารถใช้แบบการตัดสินใจสั่งการแบบเดียวให้เกิดประสิทธิภาพได้ในทุกสถานการณ์ การเปิดโอกาสให้ครู อาจารย์ เข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการผู้บริหารควรคำนึงเหตุผล 2 ประการ คือ ความรู้ความชำนาญของครู อาจารย์ ในเรื่องนั้นๆ และผลได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้นกับครู อาจารย์อันเนื่องมาจากการตัดสินใจปัญหาใดที่ผู้ได้บังคับบัญชามีความชำนาญ หรือมีผลได้ผลเสียทางด้านส่วนตัว ครู อาจารย์ จะเต็มใจและต้องการเข้าไปมีส่วนร่วม⁵⁶

นนท์ วิจารณ์วงศ์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง “พฤติกรรมการใช้กระบวนการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ต่อการได้รับผลประโยชน์ : กรณีศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี” ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการใช้กระบวนการตัดสินใจในแต่ละขั้นตอนและในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ขึ้นตอนต่างๆ ของกระบวนการตัดสินใจมีความสัมพันธ์กันและการได้รับผลประโยชน์ในภาพรวมของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง ผลประโยชน์ที่ได้รับในแต่ละประการ

⁵⁶โกศล สุวรรณมณี, “การศึกษาการตัดสินใจสั่งการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสงขลา” (ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2534), บทคัดย่อ.

มีความสัมพันธ์ภายใน และประการสุดท้ายพฤติกรรมการใช้กระบวนการตัดสินใจทุกขั้นตอน ส่งผลต่อการได้รับผลประโยชน์ในภาพรวมของโรงเรียน⁵⁷

พิมลพรรณ บุญมุสิก ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาการตัดสินใจสั่งการของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่ ใช้วิธีการตัดสินใจสั่งการเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา 6 งาน คือ งาน วิชาการ งานธุรการ งานปกครอง งานบริการ งานโรงเรียนกับชุมชน และงานทั่วไป ด้วยวิธีประชุม อภิปรายปัญหา ประเมินทางเลือกร่วมกับกลุ่มผู้ได้บังคับบัญชา แล้วทำการตัดสินใจ โดยใช้ ความเห็นสอดคล้องกัน 2) ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางใช้วิธีตัดสินใจสั่งการด้วยวิธี อภิปรายปัญหาร่วมกับกลุ่มผู้ได้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล แล้วพิจารณาตัดสินใจด้วยตนเองในการ บริหารงานทั่วไป และในการบริหารงานวิชาการกับงานโรงเรียนกับชุมชน ผู้บริหารได้ใช้วิธีการ อภิปรายปัญหา ประเมินทางเลือกร่วมกับกลุ่มผู้ได้บังคับบัญชา แล้วทำการตัดสินใจ โดยใช้ ความเห็นสอดคล้องกัน⁵⁸

การกำหนดเป้าหมาย (goal setting)

เป้าหมายเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการดำเนินงานทุกชนิด การบริหารที่ดีจึงต้องมี เป้าหมายที่ชัดเจน แน่นนอน เป้าหมายของแต่ละองค์การอาจแตกต่างกันออกไป ดังนั้นผู้บริหารจึง ต้องปรับเปลี่ยนเป้าหมายให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมได้เสมอ การกำหนดเป้าหมายเป็นหน้าที่ ของผู้บริหาร โดยตรงที่จะต้องใช้ความสามารถผสมผสานความคิดของบุคลากรทุกฝ่ายในองค์การ ให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย

การกำหนดเป้าหมายที่ดีควรประกอบด้วย 1) เป็นเป้าหมายที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์การและบุคคลในองค์การ 2) ต้องชัดเจนและเป็นไปได้ 3) ต้องมีเหตุผล 4) ต้องมี

⁵⁷ นนท์ วิจารณ์วงศ์, “พฤติกรรมการใช้กระบวนการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษาต่อการได้รับผลประโยชน์ : กรณีศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี” (วิทยานิพนธ์ปริญญา ศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2534), บทคัดย่อ.

⁵⁸ พิมลพรรณ บุญมุสิก, “การศึกษาการตัดสินใจสั่งการของผู้บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534), บทคัดย่อ.

ลักษณะพอดีและเหมาะสมกับระยะเวลา 5) ปฏิบัติได้ และ 6) กระทบรัศและกำหนดเป็นมาตรฐาน
ได้⁵⁹

ทั้งนี้การกำหนดเป้าหมายควรคำนึงถึงข้อพึงสังเกตต่อไปนี้ กล่าวคือ

1. การกำหนดเป้าหมายจะต้องทำอย่างรู้แจ้งถึงสภาพการและสิ่งแวดล้อม
2. ผู้บังคับบัญชาควรวางรากฐานและเป้าหมายของการปฏิบัติที่สำคัญสำหรับผลงาน
ทุกๆ เรื่อง
3. ควรเน้นความสำคัญก่อนหลัง เพื่อให้เป็นไปในแนวเดียวกัน
4. การตรวจสอบตามลำดับ จะช่วยให้เป้าหมายมีความเหมาะสม เป็นมูลฐานสำหรับ
การกำหนดหน้าที่ที่ถูกต้อง เชื่อมโยงระดับต่างๆ ของงานอย่างถูกต้องเหมาะสม
5. คุณค่าของเป้าหมายจะเป็นการกระตุ้นให้คนทำงาน
6. เป้าหมายจะกระตุ้นคนให้ทำงานได้ เมื่อคนรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายนั้นถูกกำหนดอย่าง
ยุติธรรม
7. ผู้บังคับบัญชาควรกำหนดขั้นตอนความสำเร็จเป็นระยะ เพื่อสะดวกต่อการ
ควบคุม⁶⁰

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

การควบคุมการปฏิบัติงาน (control)

การควบคุมการปฏิบัติงาน เป็นขั้นตอนหนึ่งของกระบวนการบริหารเพื่อตรวจตราดูว่า
การดำเนินงานเป็นไปโดยถูกต้องตามวิธีการหรือไม่ และผลของการปฏิบัติงานมีมาตรฐานเพียงใด
การควบคุมเป็นหน้าที่ทางบริหารที่มีลักษณะเป็นเครื่องช่วยกำกับว่า กิจกรรมทั้งปวงสามารถ
ดำเนินไปได้ไม่ติดขัดและทุกอย่างเป็นไปอย่างถูกต้องตลอดเวลาโดยไม่ผิดพลาด

วัตถุประสงค์ของการควบคุมการปฏิบัติงาน คือ

1. เป็นการตรวจการปฏิบัติงานว่าดำเนินไปตามแผนงานที่กำหนดหรือไม่
2. วิธีปฏิบัติดำเนินไปตามหลักการที่ได้อย่างไร
3. งานมีความก้าวหน้าเพียงใด
4. มีอุปสรรคในการทำงานหรือไม่
5. มีผลงานถูกต้องและถึงมาตรฐานที่กำหนดไว้เพียงใด
6. เพื่อติดตามผลงานและให้คำแนะนำเมื่อมีอุปสรรคและป้องกันการสูญเสียแรงงาน
โดยเปล่าประโยชน์

⁵⁹สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2523), 87.

⁶⁰สุชาติ ประชากุล, หลักการบริหารงานแผนใหม่ (กรุงเทพฯ : แพร์พิทยา, 2513), 87.

7. เพื่อเป็นการบำรุงขวัญผู้ปฏิบัติงานและแสดงว่าไม่ถูกทอดทิ้ง⁶¹

การควบคุมการปฏิบัติงานอาจกระทำได้ 2 วิธี คือ

1. การควบคุมทางตรง (direct control) ได้แก่ การตรวจสอบโดยตรง การสังเกตส่วนบุคคลหรือการสืบสวนจากข้อมูลทางสถิติ เช่น การใช้เวลาทำงาน

2. การควบคุมทางอ้อม (indirect control) ได้แก่ การตั้งเกณฑ์การปฏิบัติ เช่น การกำหนดงบประมาณใช้จ่าย หรือการเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นต้น⁶²

สำหรับการควบคุมนั้น องค์ประกอบสำคัญขึ้นอยู่กับ

1. ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร
2. ความสามารถและการได้รับการฝึกอบรม หรือประสบการณ์ในการทำงานของผู้ร่วมงาน

3. นิสัยการทำงาน และวินัย รวมถึงน้ำใจของผู้ร่วมงาน⁶³

ส่วนลักษณะการควบคุมการปฏิบัติงาน หากผู้บริหารมองงานเป็นหลักมักจะควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิดเข้มงวด พร้อมทั้งกระตุ้นเร่งรัดให้เกิดการปฏิบัติงาน และกำหนดวิธีการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติ แต่หากผู้บริหารมองคนในองค์กรเป็นหลัก มักให้ผู้ปฏิบัติควบคุมพฤติกรรมการทำงานของตนเอง

การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม (performance goals and training)

การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน เป็นการพัฒนาองค์การรูปแบบหนึ่ง ซึ่งผู้บริหารที่มุ่งหวังการทำงานให้มีประสิทธิภาพจะต้องตระหนักถึง เพราะจะเป็นตัวเร่งหรือตัวผลักดันการดำเนินงานให้มีเป้าหมายและแรงจูงใจอย่างมีทิศทางตรงกัน

สำหรับการฝึกอบรมนั้นถือเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นอย่างมีระบบ เพื่อที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น โดยจะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรในที่สุด⁶⁴

⁶¹สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารงานบุคคลแผนใหม่ (พระนคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2516), 420.

⁶²พนัส หันนาคินทร์, การศึกษาของไทย (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2521), 51.

⁶³เรื่องเดียวกัน, 52.

⁶⁴สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารงานบุคคลแผนใหม่ (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ ไทยวัฒนาพานิช, 2514), 164.

หลักในการกำหนดมาตรฐานที่ควรคำนึงถึง ได้แก่ (1) ปริมาณของงาน (2) คุณภาพของงาน (3) ค่าใช้จ่าย (4) เวลาที่เป็นเป้าหมายรวม ซึ่งองค์การต้องให้กิจกรรมนั้นๆ สัมฤทธิ์ผล

การฝึกอบรมมีวัตถุประสงค์เพื่อจุดมุ่งหมาย 2 ประการ คือ

1. จุดมุ่งหมายขององค์การ ได้แก่ การพัฒนาการปฏิบัติงานในปัจจุบัน ตลอดจนขยายงานในอนาคตให้ได้ผลสูงสุด

2. จุดมุ่งหมายส่วนบุคคลเพื่อแสดงถึงประโยชน์ที่ส่วนบุคคลจะได้รับ เช่น ความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งฐานะ การพัฒนาบุคลิกภาพ หน้าที่ เจตคติ เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ ตลอดจนส่งเสริมและสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน⁶⁵

การจะพัฒนาให้บรรลุจุดมุ่งหมายทั้ง 2 ประการนั้น ควรได้พิจารณาถึงกระบวนการของการฝึกอบรม ซึ่งควรเริ่มต้นด้วยการพิจารณาความต้องการและปัญหาที่ต้องมีการฝึกอบรม กำหนดเป้าหมายของการฝึกอบรม กำหนดเนื้อหาและเรื่องที่จะฝึกอบรม กำหนดวิธีการฝึกอบรม ตลอดจนสื่อ หรือเครื่องมือ (media) ที่จะใช้ในการฝึกอบรม เมื่อเตรียมพร้อมแล้วจึงดำเนินการฝึกอบรม หลังฝึกอบรมแล้วควรประเมินผลโครงการ โดยพิจารณาเปรียบเทียบว่าบุคลากรที่ผ่านการอบรมแล้วสามารถทำงานได้ผลในระดับที่เป็นมาตรฐานที่ต้องการหรือไม่ ซึ่งหากยังไม่มีปัญหา การแก้ไขควรจะดำเนินการใน 3 จุด คือ ประการแรก ควรพิจารณาทบทวนเนื้อหาและเรื่องหรือหลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรม เหมาะสมหรือไม่ จะต้องแก้ไขประการใด ต่อไปพิจารณาทบทวนว่าวิธีการฝึกอบรม การใช้สื่อหรือเครื่องมือเหมาะสมหรือไม่ ควรเปลี่ยนแปลงวิธีใดหรือสื่อชนิดไหนจึงจะได้ผลดีกว่า หากมีใช้ทั้งสองประการที่กล่าว ในบางครั้งปัญหาอาจจะอยู่ที่ตัวผู้เข้าทำการฝึกอบรม ซึ่งอาจจะมีปัญหาเรื่องความพร้อมและไม่พร้อมในทางจิตวิทยา หรือพื้นฐานการศึกษาต่างๆ ด้วยจึงอาจจำเป็นต้องมีการเสริมหรือแก้ไขประการอื่นก่อน คือ ต้องทบทวนเกี่ยวกับวิธีการคัดเลือกหรือเตรียมคนที่จะเข้ารับการอบรมให้มีระดับพร้อมที่จะเข้าร่วมโครงการดังกล่าว⁶⁶ ซึ่งมีวิธีการที่จะฝึกอบรม อาจกระทำได้หลายวิธี เช่น 1) วิธีศึกษางานไปพร้อมๆ กับการปฏิบัติงาน (on-the-job-training) 2) วิธีปลูมนิเทศ (vestible training or orientation training) 3) วิธีให้ทำงานในฐานะผู้ช่วยสอน หรือลูกมือชั่วคราว (apprenticeship training) 4) วิธีให้ฝึกงาน (inter ship training)

⁶⁵ รงชัย สันติวงษ์, การบริหารงานบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2525), 164.

⁶⁶ รงชัย สันติวงษ์, การบริหารงานบุคคล (กรุงเทพฯ : สำนักงานพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2517), 446-447.

- 5) วิธีฝึกอบรมระยะสั้น (learner training) 6) วิธีส่งไปศึกษาเฉพาะบางวิชา (outside course) และ 7) วิธีส่งไปศึกษาเพิ่มเติมเต็มเวลา (retraining or upgrading)⁶⁷

องค์กรที่มีมาตรฐานการปฏิบัติงานสูง และบุคลากรได้รับการอบรมอย่างดีเยี่ยม ย่อมมุ่งหวังผลผลิตได้มากกว่าองค์กรอื่นๆ โดยทั่วไป

องค์ประกอบการบริหารทั้ง 8 องค์ประกอบข้างต้น จะเป็นตัวชี้ประสิทธิภาพขององค์กรได้ประการหนึ่ง ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญต่อองค์ประกอบต่างๆ ทุกองค์ประกอบโดยระดับของการแสดงออกหรือปฏิบัติในแต่ละองค์ประกอบนั้น ย่อมบ่งชี้พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร ซึ่งแต่ละระบบย่อมจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานด้านการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา

มาตรฐานโรงเรียนประถมศึกษา

การพัฒนาองค์กรทุกประเภทให้ได้มาตรฐานตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ถือเป็นเรื่องที่สำคัญและจำเป็นที่สุดในสภาวะการณ์ของโลกปัจจุบันที่ตัดสินประสิทธิภาพขององค์กรด้วยคุณภาพ อนึ่งนับตั้งแต่ทศวรรษที่ 1980 เป็นต้นมาองค์กรต่างๆ และองค์กรทางการศึกษา ได้มีการเล็งเห็นถึงประโยชน์ของมาตรฐานการศึกษา ในการที่จะนำไปใช้เป็นมาตรการสำคัญในการประกันคุณภาพการศึกษาให้ผลผลิตของการศึกษามีคุณภาพ เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดี สอดคล้องกับความต้องการทางเศรษฐกิจและสังคม กล่าวคือ มีการนำมาตรฐานการศึกษามาใช้เพื่อประโยชน์ในการกำหนด บทบาทหน้าที่และตรวจสอบประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งระดับชาติ ระดับท้องถิ่น และระดับ โรงเรียน

โรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ปฏิบัติงานในพื้นที่ทั่วประเทศ มีสภาพแตกต่างกันในปัจจุบันพื้นฐานของโรงเรียน มีสภาพสังคม วัฒนธรรม ประเพณี และสภาพเศรษฐกิจของชุมชนแตกต่างกัน จึงทำให้คุณภาพทางการศึกษาของโรงเรียนมีลักษณะแตกต่างกันทั้งในด้านประสิทธิภาพขององค์กร การจัดการ และผลผลิตทางการศึกษา ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติเล็งเห็นถึงความจำเป็นในการแก้ไขปัญหานี้ จึงได้กำหนดมาตรฐานโรงเรียนขึ้นมีลักษณะเป็นเกณฑ์มาตรฐานที่เกิดในเชิงระบบ⁶⁸

⁶⁷ ภิญญา สาธร, การบริหารงานบุคคล (กรุงเทพฯ : สำนักงานพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2517), 446-447.

⁶⁸ Cratal Moolkum, "A Critical Study of the Standard Criteria for Primary Schools in Thailand" (Ph.D. Dissertation, Sardar Patel University, 1997), 41.

เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกระดับใช้เป็นแนวทางในการบริหาร การดำเนินงาน การประเมินผล และให้โรงเรียนใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความหมายของมาตรฐานและตัวบ่งชี้การศึกษา

การที่จะให้สถานศึกษาต่างๆ จัดการศึกษาให้ได้ผลผลิตตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และมีคุณภาพใกล้เคียงกันนั้นจำเป็นที่จะต้องมีการกำหนดมาตรฐาน และตัวบ่งชี้การศึกษาของผลผลิต ปัจจัย และกระบวนการศึกษาเพื่อที่จะให้สถานศึกษาต่างๆ ใช้เป็นแนวทางในการบริหาร การศึกษา ให้ได้คุณภาพ ตามมาตรฐาน และตัวบ่งชี้การศึกษาที่กำหนดไว้ ซึ่งคำว่ามาตรฐาน ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่านด้วยกัน เช่น

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ให้ความหมายคำว่า มาตรฐาน หมายถึง สิ่งที่ดีเป็นหลักสำคัญเทียบกำหนด

เสนอ ภิรมจิตผ่อง ให้ความหมายของมาตรฐานไว้ว่า หมายถึง สภาพที่พึงปรารถนา หรือสภาพที่ควรจะเป็นของสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรืออาจจะเรียกว่าเป็นสภาพในอุดมคติแต่เป็นไปได้จริง⁶⁹

กรมวิชาการ ได้ให้ความหมายของมาตรฐานการศึกษาว่า หมายถึง ข้อกำหนดทางการศึกษาที่เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ

1. มาตรฐานการศึกษาด้านผลผลิต หมายถึง คุณลักษณะที่ต้องการให้เกิดขึ้นในตัวผู้เรียนตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร
2. มาตรฐานการศึกษาด้านปัจจัย หมายถึง คน อุปกรณ์ งบประมาณ สถานที่ เทคโนโลยี ที่จำเป็นต้องมี ต้องใช้ เพื่อไปสู่ผลผลิตที่มีคุณภาพ
3. มาตรฐานการศึกษาด้านกระบวนการ หมายถึง ระบบ วิธีการและเทคโนโลยีเชิงระบบที่มีประสิทธิภาพ⁷⁰

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้ให้ความหมายของ มาตรฐานโรงเรียนว่า หมายถึง สภาพที่พึงประสงค์ ซึ่งระบุถึงสภาพปัจจัย วิธีการดำเนินงานหรือสภาพผลผลิตที่มีคุณภาพและต้องการให้เกิดขึ้นทุกโรงเรียน⁷¹

⁶⁹เสนอ ภิรมจิตผ่อง, “การพัฒนาเกณฑ์ประเมินคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536), 45.

⁷⁰กระทรวงศึกษาธิการ, กรมวิชาการ, แนวคิดเกี่ยวกับมาตรฐานและตัวบ่งชี้การศึกษา ขึ้นพื้นฐานด้านผลผลิต ปัจจัยและกระบวนการ : โครงการประกันคุณภาพการศึกษา (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2540), 4.

สรุปได้ว่า มาตรฐานโรงเรียน หมายถึง สภาพที่พึงประสงค์ ซึ่งแสดงถึงสภาพปัจจัย วิธีการดำเนินงาน และสภาพผลผลิต ที่โรงเรียนควรดำเนินการเพื่อพัฒนาให้นักเรียนมีคุณภาพตามต้องการ

ในส่วนของตัวบ่งชี้ได้มีผู้แสดงทัศนะไว้หลายท่านด้วยกัน เช่น เสนอ ภิรมจิตผ่อง ได้ให้ความหมายของตัวบ่งชี้ไว้ว่า หมายถึง ตัวแปรหรือปรากฏการณ์ที่บ่งบอกถึงสิ่งที่จะทำการวัด เนื่องจากมีปัญหาเกี่ยวกับการตัดสินใจเรื่องความสำเร็จของโครงการ โดยใช้เกณฑ์กำหนดหรือใช้มาตรฐานตัวบ่งชี้เหล่านี้จะช่วยทำให้นักประเมินค้นพบว่าควรที่จะได้สร้างเครื่องมือวัดแบบใดและดำเนินการอย่างไร⁷² สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้ให้ความหมายของตัวบ่งชี้ในมาตรฐานโรงเรียน พ.ศ. 2541 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติว่า หมายถึง ตัวแปรที่บอกสภาพหรือคุณสมบัติในแต่ละมาตรฐาน⁷³

จากทัศนะที่ได้มีผู้แสดงไว้ พอที่จะสรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง เครื่องชี้สถานะทางการศึกษาอย่างหนึ่ง ซึ่งใช้ในการวิเคราะห์เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับเรื่องที่ต้องการศึกษาเพื่อให้ได้ผลผลิตที่มีปริมาณและคุณภาพตรงตามวัตถุประสงค์

จากความหมายของมาตรฐานและตัวบ่งชี้ข้างต้นจะเห็นได้ว่ามาตรฐานและตัวบ่งชี้มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด กล่าวคือ มาตรฐานเป็นสภาพที่พึงประสงค์ซึ่งแสดงถึงลักษณะโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ ในการพัฒนาให้นักเรียนมีคุณภาพตามต้องการ มาตรฐานแสดงให้เห็นถึงเป้าหมาย เกี่ยวกับคุณภาพนักเรียน และกระบวนการที่โรงเรียนควรดำเนินการเพื่อให้นักเรียนมีคุณภาพ

ลักษณะของมาตรฐานและตัวบ่งชี้

มาตรฐานและตัวบ่งชี้จะต้องมีลักษณะอย่างน้อยหนึ่งลักษณะดังนี้

1.เป็นข้อมูลที่อธิบายการดำเนินงานของระบบการศึกษา ในการที่จะให้บรรลุถึงสภาพเงื่อนไขและผลผลิตที่ต้องการ ดังนั้นตัวบ่งชี้ (benchmark) จึงต้องเชื่อมโยงกับเป้าหมายของระบบการศึกษาและแสดงให้เห็นเป้าหมายเป็นระยะ เพื่อใช้วัดความก้าวหน้า

⁷¹สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, เอกสารการประกันคุณภาพการศึกษา, เล่มที่ 2, มาตรฐานโรงเรียน (กรุงเทพฯ : ที.พี.พริน จำกัด, 2541), 11.

⁷²เสนอ ภิรมจิตผ่อง, “การพัฒนาเกณฑ์ประเมินคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ,” 50.

⁷³สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, เอกสารการประกันคุณภาพการศึกษา, เล่มที่ 2, มาตรฐานโรงเรียน (กรุงเทพฯ : ที.พี.พริน จำกัด, 2541), 11.

2. เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งที่ผลการวิจัยได้แสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์กับผลผลิตของระบบ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลง สามารถคาดการณ์ได้ว่าจะมีตัวบ่งชี้ตัวใดได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว
3. เป็นข้อมูลที่อธิบายลักษณะสำคัญของระบบ เช่น ปัจจัย เพื่อให้มีความเข้าใจว่าระบบทำงานอย่างไร
4. เป็นข้อมูลให้ความสำคัญกับปัญหา (problem – oriented)
5. เป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับนโยบายและสามารถปรับเปลี่ยนได้โดยการตัดสินใจเชิงนโยบาย⁷⁴

ประโยชน์การกำหนดมาตรฐาน

การกำหนดมาตรฐานการศึกษามีประโยชน์ ดังต่อไปนี้

1. ทำให้สถานศึกษามีแนวทางการพัฒนาที่ชัดเจนว่า ในการที่จะทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด กระบวนการบริหาร กระบวนการเรียนการสอน จะต้องจัดการอย่างไร สถานศึกษาจะต้องมีการควบคุมคุณภาพอย่างไร และการทำงานให้เป็นมาตรฐานจะต้องดำเนินการอย่างไร
2. ทำให้กรมเจ้าสังกัดมีแนวทางในการจัดปัจจัยความพร้อมด้านต่างๆ ให้สถานศึกษาพึงมีพึงได้ตามมาตรฐานที่กำหนด
3. เป็นการกำหนดความสำเร็จขั้นต่ำที่ควรทำได้
4. เป็นการป้องกันการเลื่อนไหลกลับไปยังมาตรฐานเก่าที่ต่ำกว่า
5. เพื่อความสะดวกในการกำกับ ตรวจสอบ และประเมิน⁷⁵

พัฒนาการของมาตรฐานโรงเรียนประถมศึกษาในประเทศไทย

มาตรฐานโรงเรียนประถมศึกษา เริ่มขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2507 โดยกรมสามัญศึกษา ได้จัดสัมมนาผู้ตรวจการศึกษา ศึกษาธิการจังหวัด ศึกษาธิการอำเภอ และครูใหญ่ที่จังหวัดชลบุรี เพื่อหาข้อมูลนำมาสร้างเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนประถมศึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงโรงเรียนต่อมาใน พ.ศ. 2509 มีการโอนการประถมศึกษาจากกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

⁷⁴ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, ก้าวสู่มาตรฐาน (กรุงเทพฯ : ม.ป.ท., 2540), 3.

⁷⁵ กระทรวงศึกษาธิการ, กรมวิชาการ, แนวคิดเกี่ยวกับมาตรฐานและตัวบ่งชี้การศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านผลผลิต ปัจจัย และกระบวนการ : โครงการประกันคุณภาพการศึกษา (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2540), 2.

ให้ไปอยู่ในความดูแลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด กระทรวงมหาดไทย แต่ยังคงมอบภารกิจทางวิชาการ รวม 4 ประการไว้ให้กระทรวงศึกษาธิการควบคุม ได้แก่

1. ควบคุมหลักสูตร และประมวลการสอน
2. ควบคุมการวัดผลการศึกษา
3. ควบคุมการตรวจและการนิเทศการศึกษา
4. กำหนดและรักษามาตรฐาน การจัดสรร และดำเนินการประถมศึกษา⁷⁶

ด้วยเหตุนี้ใน พ.ศ. 2510 กรมสามัญศึกษาจึงได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนประถมศึกษาฉบับแรกขึ้นใช้ ประกาศใช้เมื่อวันที่ 16 มกราคม 2511 มีรายละเอียดของเกณฑ์มาตรฐาน ดังนี้

หมวดที่ 1	อาคารสถานที่และอุปกรณ์	12	เรื่อง	22	ข้อกระทง
หมวดที่ 2	การบริหารโรงเรียน	1	เรื่อง	24	ข้อกระทง
หมวดที่ 3	การเรียนการสอน	15	เรื่อง	53	ข้อกระทง
หมวดที่ 4	การบริหารและความร่วมมือกับชุมชน	13	เรื่อง	53	ข้อกระทง

ครั้นถึง พ.ศ. 2517 กรมสามัญศึกษาได้จัดสัมมนาเพื่อแก้ไขเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนประถมศึกษาให้เหมาะสมยิ่งขึ้น โดยเชิญศึกษานิเทศก์จังหวัด และผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญเรื่องระเบียบมาตรฐานโรงเรียนมาร่วมประชุมกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายมาตรฐานโรงเรียนประถมศึกษา ของกองการประถมศึกษา เกิดเป็นเกณฑ์มาตรฐาน โรงเรียนประถมศึกษาฉบับที่ 2 ขึ้น มีรายละเอียดแบ่งออกได้ดังนี้ คือ

หมวดที่ 1	อาคารสถานที่และอุปกรณ์	9	เรื่อง	21	ข้อกระทง
หมวดที่ 2	การบริหารโรงเรียน	17	เรื่อง	25	ข้อกระทง
หมวดที่ 3	การเรียนการสอน	10	เรื่อง	24	ข้อกระทง
หมวดที่ 4	ความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน	5	เรื่อง	5	ข้อกระทง

เกณฑ์มาตรฐานฉบับที่ 2 นี้ใช้มาจนถึง พ.ศ. 2520 จึงได้มีการปรับปรุงอีกครั้งเพื่อให้สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2520 และหลักสูตรประถมศึกษาพุทธศักราช 2521 รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และวิชาการ เกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนประถมศึกษาฉบับที่ 3 ประกาศใช้เมื่อวันที่ 4 เมษายน 2522 แบ่งออกเป็น 4 หมวด คือ

⁷⁶สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร, “รายงานประเมินมาตรฐานโรงเรียนประถมศึกษา ปีการศึกษา 2526” (กรุงเทพฯ : ม.ป.ท., 2526), 5. (อัครานา)

หมวดที่ 1	อาคารสถานที่	40	ข้อกระทง
หมวดที่ 2	การบริหารโรงเรียน	57	ข้อกระทง
หมวดที่ 3	การเรียนการสอน	78	ข้อกระทง
หมวดที่ 4	ความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน	7	ข้อกระทง

เมื่อมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติประถมศึกษา พ.ศ. 2523 งานการประถมศึกษาส่วนใหญ่ของประเทศอยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติในปี พ.ศ. 2524 สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้ทำการคัดเลือกโรงเรียนดีเด่น ผู้บริหารสถานศึกษาดีเด่น และครูผู้สอนดีเด่น จากทั่วประเทศขึ้นรับรางวัล ในโอกาสวันประถมศึกษาแห่งชาติ ได้ปรับปรุงมาตรฐานโรงเรียนเป็นฉบับที่ 3 และใช้เป็นหลักในการคัดเลือกดังกล่าว

ตั้งแต่ พ.ศ. 2523 สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เป็นผู้รับผิดชอบในการบริหารและการจัดการประถมศึกษาของประเทศเป็นส่วนใหญ่ และได้ดำเนินการเพื่อให้มีเกณฑ์มาตรฐานที่เหมาะสมกับกาลสมัยมาโดยลำดับ ซึ่งได้แก่

1. มาตรฐานขั้นต่ำโรงเรียนประถมศึกษา (ฉบับทดลอง) พ.ศ. 2528
2. มาตรฐานครุภัณฑ์และสิ่งก่อสร้างโรงเรียนประถมศึกษา พ.ศ. 2532
3. มาตรฐานขั้นต่ำคุณภาพนักเรียนโรงเรียนประถมศึกษา (ฉบับทดลอง) พ.ศ. 2533

การใช้มาตรฐานทั้ง 3 ฉบับข้างต้นเป็นการดำเนินงานในลักษณะการทดลองเรื่อยมาจนกระทั่ง พ.ศ. 2535 สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จึงได้ดำเนินการจัดทำเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนประถมศึกษาขึ้นใหม่ โดยได้พยายามให้มีความสมบูรณ์มากที่สุดเท่าที่จะสามารถจะกระทำได้ เกณฑ์มาตรฐานฉบับนี้ได้รับการพิจารณาเห็นชอบจากคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เมื่อคราวประชุมครั้งที่ 4/2536 วันที่ 24 พฤษภาคม 2536 ให้ประกาศใช้ได้ภายใต้ชื่อเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนประถมศึกษา พ.ศ. 2536

อย่างไรก็ดีภาระหน้าที่ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้ปรับขยายขึ้นตามนโยบายขยายโอกาสทางการศึกษา และนโยบายอนุบาลชนบทของรัฐบาลด้วยเหตุนี้คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จึงพิจารณาให้ความเห็นชอบเพื่อประกาศใช้เกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนประถมศึกษาอีก 3 ฉบับ คือ

1. เกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนประถมศึกษา : ระดับก่อนประถมศึกษา เมื่อคราวประชุมครั้งที่ 3/2537 วันที่ 23 พฤษภาคม 2537
2. เกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนประถมศึกษา : ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เมื่อคราวประชุมครั้งที่ 4/2537 วันที่ 27 มิถุนายน 2537

3. เกณฑ์มาตรฐานวัสดุ ครุภัณฑ์และสิ่งก่อสร้างโรงเรียนประถมศึกษา พ.ศ. 2538 เมื่อคราวประชุมครั้งที่ 2/2538 วันที่ 27 มีนาคม 2538

เกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนประถมศึกษาทั้ง 4 ฉบับ ได้ใช้เป็นหลักในการกำหนดทิศทางการพัฒนาโรงเรียนประถมศึกษาทั่วประเทศกว่า 30,000 โรงเรียน ด้วยดีมาโดยตลอด รวมทั้งได้ใช้เป็นนวัตกรรมสำหรับการจัดสรรงบประมาณแผ่นดินร่วมกับสำนักงบประมาณอีกด้วย

ในปีพุทธศักราช 2538 กลุ่มงานมาตรฐานการศึกษากองวิชาการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้วิจัยประเมินผลการใช้เกณฑ์มาตรฐานทั้งสี่ฉบับข้างต้น เพื่อประเมินมาตรฐานทุกโรงเรียนในสังกัดโดยวิธีการประเมินตนเองการวิจัยครั้งนั้นทำให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้รับทราบข้อมูลปัจจุบันของระดับคุณภาพโรงเรียนในความรับผิดชอบของตนอย่างชัดเจน เมื่อประกอบกับสถานการณ์บ้านเมืองที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ จึงได้พัฒนาเกณฑ์มาตรฐานต่างๆ ขึ้นมาอีก 3 ฉบับ ดังนี้

1. เกณฑ์มาตรฐานสำนักงาน : สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ พ.ศ. 2540

2. เกณฑ์มาตรฐานวัสดุ ครุภัณฑ์ และสิ่งก่อสร้างสำนักงาน พ.ศ. 2540

3. มาตรฐานโรงเรียน พ.ศ. 2541 ซึ่งได้รับความเห็นชอบในหลักการมาตรฐาน และตัวบ่งชี้ เมื่อคราวประชุมครั้งที่ 1/2541 วันที่ 29 มกราคม 2541 เห็นชอบในรายละเอียดของระดับคุณภาพเมื่อคราวประชุมครั้งที่ 2/2541 วันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2541 ⁷⁷

มาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก : ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ภายหลังจากมีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ซึ่งมีผลทำให้เกิดพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ขึ้นมา ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านการศึกษามากมายโดยเฉพาะเรื่องการประกันคุณภาพทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติได้พัฒนามาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อใช้เป็นกรอบในการประเมินคุณภาพภายนอก และเป็นแนวทางให้หน่วยงานและสถานศึกษามุ่งพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานต่าง ๆ เพิ่มขึ้น เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่

⁷⁷สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, การประกันคุณภาพการศึกษา, เล่มที่ 3, การพัฒนามาตรฐานการศึกษา (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2541), 10-12.

กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542⁷⁸ ซึ่งมีรายละเอียดการจัดทำ และการนำไปใช้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้ดำเนินการพัฒนามาตรฐานการศึกษา โดยวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารเกี่ยวกับปรัชญาการศึกษาไทย วิสัยทัศน์ ความเปลี่ยนแปลงของ สังคมโลก ลักษณะของสังคมไทย และคนไทยที่พึงประสงค์ เป้าหมายและแนวทางการจัดการศึกษา มาตรฐานการศึกษาของหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ แผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 แผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2535 แผนการศึกษา แห่งชาติฉบับที่ 8 รวมทั้งหลักการและจุดหมายตามหลักสูตรของแต่ละระดับการศึกษา แล้ว สังเคราะห์จัดทำเป็นร่างมาตรฐานการศึกษา

หลังจากนั้น ได้จัดประชุมระดมความคิดเห็นและสอบถามความคิดเห็นจากบุคคลหลาย ฝ่ายเพื่อปรับปรุงร่างมาตรฐานและจัดทำตัวบ่งชี้ ดังนี้

จัดประชุมระดมความคิดเห็นเมื่อวันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2541 โดยเชิญผู้แทนจาก หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และผู้ทรงคุณวุฒิประมาณ 60 คน มาร่วมกันพิจารณาและปรับปรุงร่าง มาตรฐานการศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาการศึกษาของชาติแล้วจัดทำตัวบ่งชี้

เชิญผู้แทนและนักวิชาการต่าง ๆ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูของสถานศึกษาทั้งภาครัฐ และเอกชน ตลอดจนผู้ปกครอง ประมาณ 60 คน มาร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ เมื่อวันที่ 27-29 เมษายน 2541 เพื่อช่วยกันปรับปรุงร่างมาตรฐานการศึกษาและตัวบ่งชี้ ให้สอดคล้องกับเป้าหมาย การพัฒนาการศึกษาของชาติ และจัดทำตัวบ่งชี้จำแนกตามระดับการศึกษา และได้จัดส่งร่าง มาตรฐานและตัวบ่งชี้ให้กับเครือข่ายการประเมินผลของสำนักงานฯ และผู้ที่เข้ารับฟังการบรรยาย เกี่ยวกับการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ประมาณ 750 คน พิจารณาให้ข้อเสนอแนะ รวมทั้งได้เชิญครูต้นแบบของสำนักงานฯ มาร่วมพิจารณาด้วย

ได้ประสานกับผู้แทนครูในท้องถิ่นในการจัดทำประชาพิจารณ์ เพื่อให้ประชาชนได้มี ส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและกำหนดความต้องการทางการศึกษาที่คาดหวัง โดยจัดประชุม ระดมความคิดเห็นของประชาชนทุกกลุ่มทุกฝ่ายในระดับท้องถิ่นทุกเขตการศึกษา และ กรุงเทพมหานคร มีการจัดประชุมทั้งหมด 13 ครั้ง ระหว่างเดือนมิถุนายน – กรกฎาคม 2541 มี ผู้เข้าร่วมประชุมทั้งหมด 750 คน

⁷⁸สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักนายกรัฐมนตรี, มาตรฐานการศึกษา เพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก : ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (กรุงเทพฯ : สกศ., 2544), 1.

สำนักงานฯ ได้ประมวลและสังเคราะห์ความคิดเห็นของทุกกลุ่มทุกฝ่าย แล้วปรับปรุงร่างมาตรฐานการศึกษาและตัวบ่งชี้และนำไปจัดทำโพล (Poll) กับประชาชนทั่วประเทศจำนวน 21,437 คน เพื่อสำรวจความคิดเห็นและจัดลำดับความสำคัญของร่างมาตรฐานและตัวบ่งชี้ ผลจากการสำรวจพบว่า ประชาชนมากกว่าร้อยละ 90 เห็นด้วยกับมาตรฐานและตัวบ่งชี้แต่ละข้อ

ดำเนินการปรับปรุงร่างมาตรฐานและตัวบ่งชี้โดยพิจารณาปรับแก้และตัดตัวบ่งชี้บางข้อออกเพื่อลดความซ้ำซ้อน แต่ยังคงไว้ซึ่งวัตถุประสงค์และความต้องการของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มีความเหมาะสมและนำไปปฏิบัติในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มาตรฐานการศึกษาที่ได้พัฒนาขึ้นนี้มีสาระสอดคล้องกับความมุ่งหมายและหลักการรวมทั้งแนวการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 เป็นสำคัญ โดยมีทั้งหมด 27 มาตรฐาน 91 ตัวบ่งชี้ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ มาตรฐานด้านผู้เรียน มาตรฐานด้านกระบวนการ มาตรฐานด้านปัจจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. มาตรฐานด้านผู้เรียน มี 12 มาตรฐาน 38 ตัวบ่งชี้ เน้นพัฒนาด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์และสังคม โดยมุ่งให้ผู้เรียนเป็นคนดี มีความสามารถตามศักยภาพและมีความสุข

2. มาตรฐานด้านกระบวนการ มี 6 มาตรฐาน 29 ตัวบ่งชี้ เน้นในด้านกระบวนการบริหารจัดการ และกระบวนการจัดการเรียนการสอน

3. มาตรฐานด้านปัจจัย มี 9 มาตรฐาน 24 ตัวบ่งชี้ เป็นการกำหนดคุณลักษณะหรือสภาพความพร้อมของผู้บริหาร ครู หลักสูตร อาคารสถานที่ และชุมชน

มาตรฐานการศึกษาทั้ง 27 มาตรฐาน 91 ตัวบ่งชี้ เป็นทิศทางให้สถานศึกษาที่มีศักยภาพและมีความพร้อมได้มุ่งพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอกในระยะต่อไป

มาตรฐานด้านผู้เรียน

มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์

- ตัวบ่งชี้
1. มีวินัย มีความรับผิดชอบ และปฏิบัติตามระเบียบและหลักธรรมเบื้องต้นของแต่ละศาสนา
 2. ซื่อสัตย์สุจริต (และมีจรรยาบรรณในวิชาชีพสำหรับระดับอาชีวศึกษา)
 3. มีความเมตตา กรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และเสียสละเพื่อส่วนรวม
 4. ประหยัด (ใช้สิ่งของและทรัพย์สินทั้งของตนเองและส่วนรวมอย่างประหยัด และคุ้มค่า)

มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และปฏิบัติตามระบอบ

	ประชาธิปไตย
ตัวบ่งชี้	<ol style="list-style-type: none"> 1. เคารพและรับฟังคำแนะนำของพ่อแม่ ญาติและผู้ใหญ่ 2. รักษาสิทธิเสรีภาพของตนเองและเคารพในสิทธิเสรีภาพของผู้อื่น 3. มีความรู้และปฏิบัติตามกฎหมาย ไม่เป็นปัญหาของสังคมและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข 4. ร่วมกิจกรรมในการพัฒนาสถานศึกษาและท้องถิ่น 5. รู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์
มาตรฐานที่ 3	ผู้เรียนมีจิตสำนึกที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม อนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม
ตัวบ่งชี้	<ol style="list-style-type: none"> 1. รู้คุณค่าของสิ่งแวดล้อมและตระหนักถึงผลกระทบต่อตนเองและสังคมที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม 2. ปฏิบัติตนให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม และมีส่วนอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม 3. ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า
มาตรฐานที่ 4	ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์
ตัวบ่งชี้	<ol style="list-style-type: none"> 1. สามารถจำแนกประเภทข้อมูล เปรียบเทียบและมีความคิดรวบยอด 2. สามารถประเมินค่าความน่าเชื่อถือของข้อมูล รู้จักพิจารณาข้อดี – ข้อเสีย ความถูก – ผิด ระบุสาเหตุ – ผล ค้นหาคำตอบ เลือกริธีและมีปฏิภาณในการแก้ปัญหาและตัดสินใจได้อย่างสันติและมีความถูกต้องเหมาะสม 3. มีความคิดริเริ่ม มีจินตนาการ สามารถคาดการณ์และกำหนดเป้าหมายได้
มาตรฐานที่ 5	ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร
ตัวบ่งชี้	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในกลุ่มประสบการณ์ / กลุ่มวิชา / หมวดวิชา ที่สำคัญไม่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำ (คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ สังคมศาสตร์ คอมพิวเตอร์ และวิชาเฉพาะสาขาสำหรับอาชีวศึกษา) 2. มีความสามารถในการใช้ภาษาสื่อสาร
มาตรฐานที่ 6	ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
ตัวบ่งชี้	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีความกระตือรือร้น สนใจการเรียนรู้จากแหล่งต่างๆ รู้จักตั้งคำถามเพื่อหาเหตุ – ผล 2. รักการอ่าน สามารถใช้ห้องสมุด แหล่งความรู้และสื่อต่างๆ ทั้งในและนอก

- สถานศึกษา
3. สามารถสรุปประเด็นจากการเรียนรู้และประสบการณ์ได้อย่างถูกต้องด้วยตนเอง
- มาตรฐานที่ 7 ผู้เรียนเห็นคุณค่าและภูมิใจในภูมิปัญญาไทย ศิลปะ และวัฒนธรรมที่งดงามของไทย
- ตัวบ่งชี้
1. รู้จักท้องถิ่น รักและร่วมพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
 2. มีความรู้ ความเข้าใจภูมิปัญญาไทย โดยเฉพาะภูมิปัญญาของท้องถิ่น และนำมาใช้ได้
 3. ชื่นชมและสืบสานศิลปะ วัฒนธรรมและประเพณีที่งดงามของท้องถิ่นและของไทย
- มาตรฐานที่ 8 ผู้เรียนรู้จักตนเอง พึ่งตนเองได้ มีบุคลิกภาพที่ดี
- ตัวบ่งชี้
1. รู้ถึงความถนัด ความสามารถ ความสนใจ ข้อดี ข้อด้อยของตนเอง และพยายามปรับปรุงตนเอง
 2. เป็นตัวของตัวเอง มีความมั่นใจ กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม และให้เกียรติผู้อื่น
 3. รู้กาลเทศะในการใช้คำพูด กิริยามารยาทและการแต่งกาย
 4. สามารถกำหนดเป้าหมาย แนวทาง ตัดสินใจ และแก้ปัญหาของตนเองได้ (เฉพาะระดับมัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา)
- มาตรฐานที่ 9 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต
- ตัวบ่งชี้
1. สามารถทำงานตามลำดับขั้นตอนและผลงานมีประสิทธิภาพ
 2. ขยัน อดทน ละเอียดรอบคอบในการทำงาน พัฒนางาน สามารถทำงานอย่างมีความสุข และภูมิใจในผลงานของตนเอง
 3. สามารถทำงานเป็นทีม (ช่วยเหลือผู้อื่น ไม่เอาเปรียบ ให้ความร่วมมือ ยอมรับฟังความคิดเห็นและความสามารถของผู้อื่น ร่วมรับผิดชอบผลงานของกลุ่ม)
 4. มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต
- มาตรฐานที่ 10 ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี
- ตัวบ่งชี้
1. มีน้ำหนัก ส่วนสูงตามเกณฑ์มาตรฐาน
 2. มีสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์มาตรฐาน
 3. ร่าเริงแจ่มใส มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับครู เพื่อน และบุคคลทั่วไป

4. รู้จักดูแลสุขภาพและป้องกันตัวเองไม่ให้เกิดอุบัติเหตุ
- มาตรฐานที่ 11 ผู้เรียนปลอดภัยจากสิ่งเสพติดให้โทษและสิ่งมอมเมา
- ตัวบ่งชี้
1. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโทษของสิ่งเสพติดและสิ่งมอมเมา
 2. ไม่เสพสิ่งเสพติดและปลอดภัยจากสิ่งมอมเมา และไม่แสวงหาผลประโยชน์
- มาตรฐานที่ 12 ผู้เรียนมีสุนทรียภาพ และลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรี และกีฬา
- ตัวบ่งชี้
1. มีความชื่นชมและร่วมกิจกรรมด้านศิลปะ ดนตรีและกีฬา

มาตรฐานด้านกระบวนการ

มาตรฐานที่ 13 สถานศึกษามีการจัดองค์กร / โครงสร้าง และการบริหารงานอย่างเป็นระบบ ครบวงจร ใ้บรรลุเป้าหมายการศึกษา

- ตัวบ่งชี้
1. มีการจัดองค์กร / โครงสร้างการบริหารชัดเจน
 2. มีปรัชญา แผนพัฒนา/ธรรมนูญสถานศึกษา แผนการดำเนินงานของสถานศึกษา และตัวชี้วัดความสำเร็จ
 3. มีการปฏิบัติตามแผน
 4. มีการนิเทศติดตาม ประเมินผล เปรียบเทียบกับเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง
 5. มีระบบข้อมูลสารสนเทศครบถ้วน ถูกต้อง ตรงกับความต้องการ และทันต่อการใช้งาน
 6. มีการบันทึกและรายงานผลการประเมิน
 7. มีการนำข้อมูลและผลการประเมินไปใช้ในการตัดสินใจและปรับปรุงงาน

มาตรฐานที่ 14 สถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา

- ตัวบ่งชี้
1. ผู้บริหารและครูสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนในการร่วมกันจัดการศึกษา
 2. มีการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจให้บุคลากรในสถานศึกษา และชุมชนเห็นความสำคัญในการจัดการศึกษาร่วมกัน
 3. มีการประชาสัมพันธ์กิจกรรมของสถานศึกษาต่อชุมชนอย่างสม่ำเสมอ
 4. ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาการศึกษา

มาตรฐานที่ 15 สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ส่งเสริมสุขภาพอนามัย และความปลอดภัยของผู้เรียน

- ตัวบ่งชี้
1. จัดสภาพแวดล้อมที่สะอาด เป็นระเบียบ ปลอดภัย
 2. จัดระบบป้องกันให้สถานศึกษาปลอดสารพิษ สิ่งเสพติด อาชญากรรม และอบายมุข

3. จัดระบบสาธารณูปโภคที่ดี
 4. จัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้ครู และบุคลากรอย่างเพียงพอ และจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้
- มาตรฐานที่ 16 สถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร/ครู ตามความจำเป็นและเหมาะสมอย่างสม่ำเสมอ
- ตัวบ่งชี้
1. จัดครูเข้าสอนตรงตามสาขาวิชา หรือความถนัด หรือความรู้ความสามารถ
 2. ครูได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับเรื่องที่ใช้สอนหรือปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลง
 3. ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม
- มาตรฐานที่ 17 สถานศึกษามีการจัดการเรียนการสอนสอดคล้องกับหลักสูตร ความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น
- ตัวบ่งชี้
1. มีการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของท้องถิ่น โดยให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม
 2. มีการจัดเนวการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตร ความต้องการของผู้เรียน/ท้องถิ่น และการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม ให้สามารถเชื่อมโยงแก้ปัญหาท้องถิ่นได้ และนำไปปฏิบัติได้จริง
- มาตรฐานที่ 18 สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมและการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- ตัวบ่งชี้
1. มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับธรรมชาติของผู้เรียน
 2. มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ และคิดสร้างสรรค์
 3. มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักศึกษาหาความรู้ แสวงหาคำตอบและสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง
 4. มีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยี และสื่อที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน
 5. มีการจัดกิจกรรมเพื่อฝึกและส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรมของผู้เรียน
 6. มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาสุนทรียภาพอย่างครบถ้วนทั้งด้านดนตรี ศิลปะ และกีฬา
 7. ส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย การทำงานร่วมกับผู้อื่น

และความรับผิดชอบต่อกลุ่มร่วมกัน

8. มีการประเมินพัฒนาการของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายและต่อเนื่อง
9. มีการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนรักสถานศึกษาของตน และมีความกระตือรือร้นในการไปเรียน

มาตรฐานด้านปัจจัย

มาตรฐานที่ 19 ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดี

ตัวบ่งชี้

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

มาตรฐานที่ 20 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ และมีความสามารถในการบริหารจัดการ

ตัวบ่งชี้

1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง
2. ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์และเป็นที่ยอมรับของผู้เกี่ยวข้อง
3. ผู้บริหารมีความเป็นประชาธิปไตย

มาตรฐานที่ 21 ครูมีวิญญานความเป็นครู มีคุณธรรม จริยธรรม

ตัวบ่งชี้

1. ครูมีความเอื้ออาทร เข้าใจและเอาใจใส่ผู้เรียนทุกคนอย่างสม่ำเสมอและเท่าเทียมกัน
2. ครูมีมนุษยสัมพันธ์ ควบคุมอารมณ์ได้ และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
3. ครูมีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ ตรงต่อเวลา อุทิศตนให้กับการพัฒนาผู้เรียน
4. ครูวางตนเหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องความประพฤติ บุคลิกภาพ
5. ครูมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู

มาตรฐานที่ 22 ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ตัวบ่งชี้

1. ครูรู้เป้าหมายของหลักสูตรและเป้าหมายการจัดการศึกษา
2. ครูมีความรู้ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร จัดทำแผนและกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
3. ครูมีความรู้ความสามารถในการประเมินผลการเรียนการสอน และการนำผลการประเมินมาใช้พัฒนาคุณภาพ

มาตรฐานที่ 23 ครูมีความสามารถในการแสวงหาความรู้ คัดวิเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้

เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

- ตัวบ่งชี้
1. ครูมีนิสัยรักการแสวงหาความรู้และข่าวสารข้อมูลจากแหล่งต่างๆ เพื่อนำมาพัฒนาการเรียนการสอน
 2. ครูมีความสามารถในการศึกษา วิจัย เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอน
 3. ครูมีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขสถานการณ์ได้
- มาตรฐานที่ 24
- ตัวบ่งชี้
1. ครูมีคุณวุฒิ / ความรู้ ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบ และมีครูเพียงพอ
 1. ครูมีความถนัด/ความเชี่ยวชาญตรงกับงานที่ปฏิบัติ
 2. มีจำนวนครูตามเกณฑ์
- มาตรฐานที่ 25
- ตัวบ่งชี้
1. สถานศึกษามีหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น มีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้
 1. มีหลักสูตรและเนื้อหาสาระของหลักสูตรที่เหมาะสม สอดคล้องกับเป้าหมาย การศึกษาและความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น
 2. มีสื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้
- มาตรฐานที่ 26
- ตัวบ่งชี้
1. สถานศึกษามีอาคาร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกตามเกณฑ์
 1. มีอาคาร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกตามเกณฑ์
- มาตรฐานที่ 27
- ตัวบ่งชี้
1. ชุมชน/ผู้ปกครองมีศักยภาพในการสนับสนุนการจัดและการพัฒนาการศึกษา
 1. ผู้ปกครองมีความรัก ความเข้าใจ เอาใจใส่ในการอบรมสั่งสอนบุตรหลาน และเป็นแบบอย่างที่ดี
 2. ชุมชน/ผู้ปกครองเห็นความสำคัญของการศึกษาและมีความรู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษา⁷⁹

การประเมินคุณภาพภายนอกในรอบแรกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติและกระทรวงศึกษาธิการโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ปรึกษาหารือและสรุปเลือกมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกในรอบแรกซึ่งจะทำการประเมินระหว่างปีการศึกษา 2544 – 2548 จำนวน 14 มาตรฐาน ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์

มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์

⁷⁹สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงานรัฐมนตรี, มาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก : ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 16-30.

มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร

มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

มาตรฐานที่ 9 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต

มาตรฐานที่ 10 ผู้เรียนมีสุนทรีย์ สุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี

มาตรฐานที่ 12 ผู้เรียนมีสุนทรียภาพ และลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรี และกีฬา

มาตรฐานที่ 13 สถานศึกษามีการจัดองค์กร / โครงสร้าง และการบริหารงานอย่างเป็นระบบ ครบวงจร ให้บรรลุเป้าหมายการศึกษา

มาตรฐานที่ 14 สถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา

มาตรฐานที่ 18 สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมและการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

มาตรฐานที่ 20 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ และมีความสามารถในการบริหารจัดการ

มาตรฐานที่ 22 ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

มาตรฐานที่ 24 ครูมีคุณวุฒิ / ความรู้ ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบ และมีครูเพียงพอ

มาตรฐานที่ 25 สถานศึกษามีหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น มีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้⁸⁰

⁸⁰ เรื่องเดียวกัน, 1- 6.

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

สมถวิล ชูทรัพย์ ได้ทำการวิจัยเรื่องการใช้พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล โรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา เขตการศึกษา 1 พบว่า ระบบการใช้พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนโรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา เขตการศึกษา 1 โดยภาพรวมอยู่ในระบบที่ 3 หรือระบบการปรึกษาหารือ⁸¹

เพ็ญรุ่ง กวีรัตน์ธารง ได้ทำการวิจัยเรื่องพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กับคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตการศึกษา 5 ผลการวิจัยพบว่า ระดับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู รวมทั้งระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง และพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน⁸²

สุทัศน์ ปิ่นเนียม ได้ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการบริหารของศึกษานิเทศก์อำเภอที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ จังหวัดภูมิภาควัดวันตก ผลการวิจัยพบว่า ระดับพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ด้านการควบคุม การจูงใจและการเป็นผู้นำอยู่ในระดับมาก ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ด้านความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ลุล่วงอยู่ในระดับสูง พฤติกรรมการบริหารของศึกษานิเทศก์อำเภอที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน

⁸¹สมถวิล ชูทรัพย์, “การใช้พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล โรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา เขตการศึกษา” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2538), บทคัดย่อ.

⁸²เพ็ญรุ่ง กวีรัตน์ธารง, “พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน สายสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตการศึกษา 5” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2538), บทคัดย่อ.

ของข้าราชการในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ โดยภาพรวมพบว่า มี 2 ด้าน คือ ด้านการควบคุมและการตัดสินใจ และเมื่อแยกพิจารณาแต่ละด้านพบว่า มี 4 ด้าน ที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน คือ 1) พฤติกรรมการบริหารด้านการควบคุม ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือน ความมั่นคงในงาน โอกาสก้าวหน้าและสถานภาพทางสังคม 2) พฤติกรรมการบริหารด้านการตัดสินใจส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานด้านความเข้าใจกัน ได้กับเพื่อนร่วมงานและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ 3) พฤติกรรมการบริหารด้านการกำหนดเป้าหมายส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ด้านความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ลุล่วง ลักษณะและรูปแบบของการปกครองบังคับบัญชา การมีโอกาสประกอบกิจกรรมที่มีค่า และ 4) พฤติกรรมการบริหารด้านการจูงใจส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานด้านสภาพในการทำงาน⁸³

อนุชา คำรงค์คี ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน และ โรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ระดับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่าอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน สำหรับระดับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีเพียงด้านการกำหนดเป้าหมายอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน คือ อาคารสถานที่และการบริการ เงินเดือน และหลักสูตร สำหรับระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและอยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน คือ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนครู อาคารสถานที่ และการบริการ เงินเดือน และหลักสูตร พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน โดยภาพรวม มี 2 องค์ประกอบ คือ การติดต่อสื่อสาร และการกำหนดเป้าหมาย ส่วนพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อขวัญใน

⁸³ สุทัศน์ ปิ่นเนียม, “พฤติกรรมการบริหารของศึกษาธิการอำเภอ ที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ จังหวัดภูมิภาคตะวันตก” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2538), บทคัดย่อ.

การปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนในเขตสังฆมณฑลราชบุรี โดยภาพรวมมี 2 องค์ประกอบ คือ การควบคุมการปฏิบัติงานและการตัดสินใจ⁸⁴

ศิริินญา อาจอำนาจ ได้ทำการวิจัยเรื่อง การติดตามผู้บริหารโรงเรียนที่ผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น จาก การวิจัยพบว่า พฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนที่ผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง โดยภาพรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ดังนี้ 1) ด้านการปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงาน 2) ด้านคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหาร 3) ด้านความเป็นผู้นำ 4) ด้านการพัฒนาวิชาชีพการบริหารงาน 5) ด้านการพัฒนาการศึกษาในโรงเรียน และ 6) ด้านพฤติกรรมกรรมการบริหารงาน⁸⁵

สันติ สุขโพธิ์น้อย ได้ทำการวิจัยเรื่อง การปฏิบัติตามมาตรฐานการศึกษาด้ว กระบวนการจัดการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารโรงเรียนโดยส่วนรวมมีการปฏิบัติตามมาตรฐานการศึกษาด้ว กระบวนการจัดการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยภาพรวม และเป็นรายด้าน 3 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชนใน การพัฒนาการศึกษา ด้านส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ครู ตามความจำเป็นและเหมาะสมอย่าง สม่ำเสมอ และด้านมีการจัดการเรียนการสอนสอดคล้องกับหลักสูตร ความต้องการของผู้เรียนและ ท้องถิ่น ส่วนอีก 3 ด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านมีการจัดองค์กร โครงสร้างและการบริหารงาน อย่างเป็นระบบครบวงจรให้บรรลุเป้าหมายการศึกษา ด้านมีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการ

⁸⁴อนุชา คำรงค์ศักดิ์, “การศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อขวัญใ การปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนและโรงเรียนเอกชนในเขตสังฆมณฑลราชบุรี” (วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศิลปากร, 2539), บทคัดย่อ.

⁸⁵ศิริินญา อาจอำนาจ, “การติดตามผู้บริหารโรงเรียนที่ผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหาร สถานศึกษาระดับสูง สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น” (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต ศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2542), บทคัดย่อ.

เรียนรู้ ส่งเสริมสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของผู้เรียน และด้านการจัดการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง⁸⁶

จิตาภรณ์ เฟื่องหนู ได้ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสตรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า การควบคุมการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสตรีโรงเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงานอยู่ในระดับปานกลาง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาโดยภาพรวมที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านการเป็นผู้นำ และด้านการกำหนดเป้าหมาย ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูด้านลักษณะของงาน ด้านการจูงใจส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูด้านลักษณะของงานในทางกลับกัน ส่วนด้านการตัดสินใจส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรมส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูทุกด้าน ยกเว้นด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน⁸⁷

ชชาติ ประสูตรแสงจันทร์ ได้ทำวิจัยเรื่อง องค์ประกอบของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบด้านคุณลักษณะและพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก และวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร

⁸⁶ สันติ สุขโพธิ์น้อย, "การปฏิบัติตามมาตรฐานการศึกษาด้านกระบวนการจัดการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์" (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2542), บทคัดย่อ.

⁸⁷ จิตาภรณ์ เฟื่องหนู, "พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ" (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2543), บทคัดย่อ.

โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน 2) องค์ประกอบของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมคือ ด้านคุณลักษณะและด้านสถานภาพ⁸⁸

ปริญญา พิมาณแมน ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน ในเขตการศึกษา 2 พบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ คุณลักษณะของผู้บริหารและพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน⁸⁹

บุญช่วย จันทร์เฮ้า ได้ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการบริหารของเจ้าอาวาสที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวัดในเขตการปกครองคณะสงฆ์คณะจังหวัดกรุงเทพมหานคร พบว่า 1) ระดับพฤติกรรมการบริหารของเจ้าอาวาสและการปฏิบัติงานวัดโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) พฤติกรรมการบริหารของเจ้าอาวาสที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวัดโดยภาพรวมมีสองด้าน คือ ด้านกระบวนการวินิจฉัยสั่งการ และด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน เมื่อแยกพิจารณาการปฏิบัติงานวัดเป็นรายด้าน พบว่า พฤติกรรมที่ส่งผลมี 4 ด้าน คือ กระบวนการวินิจฉัยสั่งการ การกำหนดเป้าหมายสั่งการ การควบคุมการปฏิบัติงาน และการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม⁹⁰

ไพรัช หงษ์เทียบ ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามมาตรฐานคุณภาพการศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามมาตรฐานคุณภาพการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามาตรฐานที่ 4 และมาตรฐานที่ 6 อยู่ในระดับมาก

⁸⁸ชูชาติ ประสูตรแสงจันทร์, “องค์ประกอบของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2544), บทคัดย่อ.

⁸⁹ปริญญา พิมาณแมน, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2544), บทคัดย่อ.

⁹⁰บุญช่วย จันทร์เฮ้า, “พฤติกรรมการบริหารของเจ้าอาวาสที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวัดในเขตการปกครองคณะสงฆ์คณะจังหวัดกรุงเทพมหานคร” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2544), บทคัดย่อ.

2) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามมาตรฐานคุณภาพการศึกษา โดยภาพรวมและมาตรฐานที่ 3 มาตรฐานที่ 4 และมาตรฐานที่ 6 มีความสัมพันธ์กับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามมาตรฐานคุณภาพการศึกษาส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยภาพรวม เมื่อพิจารณาเป็นรายมาตรฐานพบว่ามาตรฐานที่ 3 และมาตรฐานที่ 4 ส่งผลต่อด้านพฤติกรรมกรเรียนของนักเรียนและพฤติกรรมกรสอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้วย⁹¹

วารุณี สิงห์เสนห์ ซึ่งวิจัยเรื่องพฤติกรรมกรบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครปฐม พบว่าพฤติกรรมกรบริหารของผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละพฤติกรรมจะพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 6 พฤติกรรม และพบว่าพฤติกรรมกรบริหารของผู้บริหารด้านการควบคุมการปฏิบัติงานส่งผลต่อการประกันคุณภาพงานวิชาการด้านการบริหารและการจัดการ⁹²

ศิริพร อุดมกุศลศรี ซึ่งได้วิจัยเรื่อง พฤติกรรมกรบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่จำแนกมาตรฐานคุณภาพนักเรียนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี ซึ่งผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมกรบริหารของผู้บริหารโรงเรียนทั้งสองกลุ่มในภาพรวมอยู่ในระดับมาก⁹³

พัชรี เวชยันต์วิวัฒน์ ได้วิจัยเรื่องพฤติกรรมกรบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อมาตรฐานคุณภาพการศึกษา โรงเรียนระดับก่อนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ

⁹¹ไพรัช หงษ์เทียบ, “การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามมาตรฐานคุณภาพการศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2544), บทคัดย่อ.

⁹²วารุณี สิงห์เสนห์, “พฤติกรรมกรบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครปฐม” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2545), บทคัดย่อ.

⁹³ศิริพร อุดมกุศลศรี, “พฤติกรรมกรบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่จำแนกมาตรฐานคุณภาพนักเรียนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2545), บทคัดย่อ.

การศึกษาเอกชน พบว่าระดับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนระดับก่อนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน อยู่ในระดับมาก ทั้งภาพรวมและแยกพิจารณาเป็นรายด้าน⁹⁴

งานวิจัยต่างประเทศ

จาค็อบ และจิลสัน (Jacob and Jillson) ได้ศึกษาและออกแบบสอบถาม ถามักบริหาร 6,000 คน เกี่ยวกับสาเหตุของผลการปฏิบัติงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ (ineffective performance) นักบริหารอย่างน้อยร้อยละ 30 ระบุว่าสาเหตุเกิดจาก 1) ขาดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือหน่วยงานที่ชัดเจน 2) วิธีการและระเบียบปฏิบัติไม่มีประสิทธิภาพ 3) การฝึกอบรมหรือโครงการพัฒนาทักษะมีไม่เพียงพอหรือไม่มีประสิทธิภาพ 4) ภาวะผู้นำในการบริหารไม่เพียงพอ 5) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาภายในองค์กรและระหว่างองค์กรไม่ดี และ 6) ขวัญของบุคลากรไม่ดี นอกจากนี้ผู้บริหารร้อยละ 90 เชื่อว่าผลการปฏิบัติงานอาจปรับปรุงให้ดีขึ้นได้ด้วยการใช้ทักษะและความรู้ที่เหมาะสม⁹⁵

แคมเบลล์ (Camball) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การศึกษาการใช้รูปแบบอำนาจเพื่อการพัฒนาองค์กร” ในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในเมืองออนทARIO ประเทศแคนาดา วัตถุประสงค์เพื่อหาแบบแผนการใช้อำนาจในกระบวนการจัดสรรงบประมาณในโรงพยาบาล เพื่อเสนอแนะรูปแบบที่เหมาะสมในการพัฒนาองค์กร แนวคิดในการวิจัยนี้อยู่บนพื้นฐานการใช้อำนาจ 2 แบบ คือ การใช้อำนาจแบบยึดหลักหน้าที่เป็นหลัก (functionalist paradigm) ซึ่งเน้นการควบคุมทรัพยากรที่จำกัดในสถานการณ์ที่ไม่ปกติ และการใช้อำนาจแบบร่วมตัดสินใจ (interpretive paradigm) ซึ่งเน้นการตัดสินใจร่วมกัน พบว่าผู้บริหารโรงพยาบาล บริหารงานแบบยึดหน้าที่เป็นหลัก โดยรวมอำนาจการตัดสินใจไว้ที่ผู้บริหารฝ่ายเดียว โดยปราศจากข้อมูลเพียงพอและพยายามปิดกั้นช่องทางการสื่อสาร โดยผู้บริหารหาทางเพิ่มอำนาจให้แก่ตนเองเพื่อเพิ่มมาตรการควบคุมงบประมาณที่จำกัด โดยใช้วิธีสร้างสถานการณ์วิกฤตด้านงบประมาณ ให้เกิดความกังวลใจแก่

⁹⁴ พัชรี เวชยันต์วิวัฒน์, “พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อมาตรฐานคุณภาพการศึกษา โรงเรียนระดับก่อนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2546), บทคัดย่อ.

⁹⁵ Herman S. Jacob and Katherine Jillson, Executive Productivity (New York : AMACOM, 1974), p.12.

ผู้ร่วมงานด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น สร้างข่าวการขาดทุนที่เกิดขึ้นในปีต่อไป ปลอ่ยข่าวลือว่าจะคัดคนงานออก ลดจำนวนเตียงผู้ป่วยลง หรือสร้างภาพลบในเรื่องอื่น ๆ

การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลที่เกี่ยวข้องในองค์กร ให้มีการใช้อำนาจแบบร่วมตัดสินใจอันเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และรับรู้กิจกรรมที่กำลังดำเนินอยู่และเน้นการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ทุกฝ่ายเกิดความเข้าใจ มีความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงานให้สูงขึ้น ข้อค้นพบนี้สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรได้⁹⁶

สรุป

การบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารนับเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดที่จะนำพาโรงเรียนไปสู่จุดหมายได้ โดยเฉพาะในเรื่องของพฤติกรรมกรรมการบริหารซึ่งผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเองได้ ตามแนวคิดทฤษฎีพฤติกรรมกรรมการบริหารของ Rensis Likert คือ การเป็นผู้นำ การจงใจ การติดต่อสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน การตัดสินใจ การกำหนดเป้าหมาย การควบคุมการปฏิบัติงาน การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน และการฝึกอบรม ถ้าผู้บริหารมีพฤติกรรมกรรมการบริหารดังที่กล่าวมาจะสามารถบริหารงานได้ตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้การที่จะให้บรรลุตามมาตรฐานดังกล่าว ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความเข้าใจในพฤติกรรมกรรมการบริหารเป็นอย่างดี รวมทั้งปัจจัยอื่นๆ ที่เป็นองค์ประกอบเพื่อพัฒนาโรงเรียนไปสู่ระดับคุณภาพได้มาตรฐานตามที่กำหนด

⁹⁶Patricia Bradshaw Camball, “The Impliontions of Multiple Perspectives on Power for Organization Development”, Journal of Applied Behavioral science. no.1(1989), pp.31-44

บทที่ 3

การดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยใช้สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ผู้บริหารและครูผู้สอน การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย กระบวนการต่าง ๆ ดังต่อไปนี้คือ ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ประชากร กลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ การวิเคราะห์ข้อมูล และการบริหารงานวิจัยซึ่งมีรายละเอียดดังนี้คือ

วิธีการและขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ บรรลุวัตถุประสงค์ และมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดรายละเอียดของการดำเนินการวิจัยไว้ 3 ขั้นตอนคือ

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย

เป็นการจัดเตรียมโครงการวิจัย เพื่อเสนอขออนุมัติโครงการ ซึ่งเป็นขั้นตอนที่เริ่มศึกษาจากเอกสาร ตำรา ข้อมูล สถิติ ปัญหาและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เสนอขอความเห็นชอบโครงการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย

เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัย จัดสร้างเครื่องมือ ทดสอบเครื่องมือ ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของเครื่องมือ นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาทำการตรวจสอบความถูกต้อง ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ และแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 3 รายงานผลการวิจัย

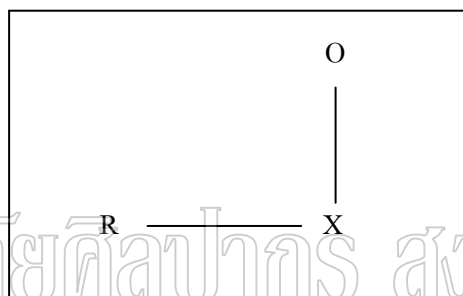
เป็นขั้นตอนของการจัดร่างรายงานการวิจัยเสนอคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง ตามที่คณะกรรมการผู้ควบคุมเสนอแนะ จัดพิมพ์และส่งรายงานผลการวิจัยฉบับสมบูรณ์ต่อบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อขออนุมัติจบการศึกษา

ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งประกอบด้วยประชากร ตัวอย่าง และขนาดของตัวอย่าง ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือ และการสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

แผนแบบของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ที่มีแผนแบบการวิจัยในลักษณะครั้งเดียวไม่มีการทดลอง (the one shot, non - experimental case study) ซึ่งเขียนเป็นแผนผัง (diagram) ได้ดังนี้



R หมายถึง ตัวอย่างที่ได้มาจากการสุ่ม

X หมายถึง ตัวแปรที่ศึกษา

O หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี ปีการศึกษา 2545 ซึ่งจัดการศึกษาในช่วงชั้นที่ 1 และช่วงชั้นที่ 2 จำนวน 238 แห่ง ไม่รวมสถานศึกษาสังกัดเอกชน ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 238 คน ครูผู้สอน จำนวน 2,668 คน¹

¹สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบุรี, “ข้อมูล 10 มิถุนายน 2545,” 1 – 10. (อัครำเนา)

กลุ่มตัวอย่างและขนาดของตัวอย่าง

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย สุ่มมาจากประชากรโดยกำหนดขนาดตัวอย่างสถานศึกษา โดยใช้ตารางการสุ่มของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan)² ได้สถานศึกษาที่เป็นตัวอย่างจำนวน 148 แห่ง โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. แบ่งสถานศึกษาตามอำเภอ ในแต่ละอำเภอแบ่งเป็น 3 ขนาด คือ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ตัวอย่างสถานศึกษาใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (proportional stratified random sampling) จะได้สถานศึกษาขนาดใหญ่จำนวน 17 แห่ง ขนาดกลาง จำนวน 52 แห่ง และขนาดเล็ก จำนวน 79 แห่ง

2. จากสถานศึกษาที่สุ่มได้ ผู้วิจัยได้กำหนดผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้บริหารสถานศึกษา แห่งละ 1 คน ครูผู้สอน แห่งละ 2 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด 444 คน

ตารางที่ 3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานศึกษาในแต่ละอำเภอของจังหวัดเพชรบุรี

ขนาดสถานศึกษา อำเภอ	ประชากร (สถานศึกษา)				กลุ่มตัวอย่าง (สถานศึกษา)				ผู้ให้ข้อมูล (คน)			
	ใหญ่	กลาง	เล็ก	รวม	ใหญ่	กลาง	เล็ก	รวม	ใหญ่	กลาง	เล็ก	รวม
เมืองเพชรบุรี	2	11	29	42	1	7	18	26	3	21	54	78
เขาย้อย	3	9	11	23	2	6	7	15	6	18	21	45
ชะอำ	2	12	12	26	1	7	8	16	3	21	24	48
ท่ายาง	6	19	23	48	4	12	14	30	12	36	42	90
บ้านลาด	2	11	19	32	1	7	12	20	3	21	36	60
บ้านแหลม	9	10	10	29	6	6	6	18	18	18	18	54
หนองหญ้าปล้อง	1	5	8	14	0	3	5	8	0	9	15	24
แก่งกระจาน	3	6	15	24	2	4	9	15	6	12	27	45
รวม	28	83	127	238	17	52	79	148	51	156	237	444

² Krejcie และ Morgan, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, การวิจัยเบื้องต้น (กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น, 2535), 40.

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยตัวแปรพื้นฐาน ตัวแปรต้น และตัวแปรตาม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษาที่ดำรงตำแหน่ง

2. ตัวแปรต้น เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร ตามแนวคิดและทฤษฎีการบริหารของ ไลเคิร์ท (Rensis Likert) ซึ่งมีองค์ประกอบ 8 ประการ ดังมีรายละเอียดดังนี้

2.1 การเป็นผู้นำ (leadership) หมายถึง พฤติกรรมการเป็นผู้นำของผู้บริหารว่า เป็นไปในทางส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรมากน้อยเพียงใด

2.2 การจูงใจ (motivation) หมายถึง ลักษณะของการใช้สิ่งจูงใจหรือวิธีการกระตุ้นแบบต่าง ๆ

2.3 การติดต่อสื่อสาร (communication) หมายถึง ปฏิสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสารเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์กร

2.4 การปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน (interaction – influence) หมายถึง การร่วมมือร่วมใจไปปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร

2.5 การตัดสินใจ (decision – making) หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา เลือกใช้วิธีการตัดสินใจที่เหมาะสมกับปัญหาและสถานการณ์ ซึ่งผู้บริหารควรกระจายอำนาจการตัดสินใจไปสู่บุคคลอื่นในระดับต่าง ๆ กัน

2.6 การกำหนดเป้าหมาย (goal setting) หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์กร

2.7 การควบคุมการปฏิบัติงาน (control) หมายถึง การที่ผู้บริหารเคร่งครัดต่อการควบคุมตรวจตราการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด และมีสายการบังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน

2.8 การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม (performance goals and training) หมายถึง ระดับเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บริหารต้องการให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จ

3. ตัวแปรตาม เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานด้านกระบวนการของมาตรฐานการศึกษาเพื่อประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 6 ประการ ดังนี้

มาตรฐานที่ 13 สถานศึกษามีการจัดองค์กร/โครงสร้าง และการบริหารงานอย่างเป็นระบบ ครบวงจร ให้บรรลุเป้าหมายการศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการจัดองค์กร/โครงสร้างการบริหารชัดเจน

ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีปรัชญา แผนพัฒนา / ธรรมนูญสถานศึกษา แผนการดำเนินงานของสถานศึกษา และตัวชี้วัดความสำเร็จ

ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการปฏิบัติตามแผน

ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการนิเทศ ติดตามประเมินผล เปรียบเทียบกับเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง

ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีระบบข้อมูลสารสนเทศครบถ้วน ถูกต้อง ตรงกับความต้องการ และทันต่อการใช้งาน

ตัวบ่งชี้ที่ 6 มีการบันทึกและรายงานผลการประเมิน

ตัวบ่งชี้ที่ 7 มีการนำข้อมูลและผลการประเมินไปใช้ในการตัดสินใจและปรับปรุงงาน

มาตรฐานที่ 14 สถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน ในการพัฒนาการศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 1 ผู้บริหารและครู สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน ในการร่วมกันจัดการศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างความเข้าใจให้บุคลากรในสถานศึกษาและชุมชนเห็นความสำคัญในการจัดการศึกษาร่วมกัน

ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการประชาสัมพันธ์กิจกรรมของสถานศึกษาต่อชุมชนอย่างสม่ำเสมอ

ตัวบ่งชี้ที่ 4 ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาการศึกษา

มาตรฐานที่ 15 สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมสุขภาพ อนามัย และความปลอดภัยของผู้เรียน

ตัวบ่งชี้ที่ 1 จัดสภาพแวดล้อมที่สะอาด เป็นระเบียบ ปลอดภัย

ตัวบ่งชี้ที่ 2 จัดระบบป้องกันให้สถานศึกษาปลอดสารพิษ สิ่งเสพติด

อาชญากรรม และอบายมุข

ตัวบ่งชี้ที่ 3 จัดระบบสาธารณสุขที่ดี

ตัวบ่งชี้ที่ 4 จัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้ครู และบุคลากรอย่างเพียงพอและจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 16 สถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร / ครู ตามความจำเป็น และเหมาะสมอย่างสม่ำเสมอ

ตัวบ่งชี้ที่ 1 จัดครูเข้าสอนตรงตามสาขาวิชา หรือความถนัด หรือความรู้ ความสามารถ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ครูได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับเรื่องที่ใช้สอนหรือปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลง

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

มาตรฐานที่ 17 สถานศึกษามีการจัดการเรียนการสอนสอดคล้องกับหลักสูตร ความต้องการของผู้เรียน และท้องถิ่น

ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพ และความต้องการ ของท้องถิ่น โดยให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม

ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการจัดแนวทางการเรียนการสอน ให้สอดคล้องกับหลักสูตร ความ ต้องการของผู้เรียน/ท้องถิ่น และการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม ให้สามารถเชื่อมโยง แก้ปัญหาท้องถิ่นได้และนำไปปฏิบัติได้จริง

มาตรฐานที่ 18 สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมและการเรียนการสอนโดยเน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ

ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับ ธรรมชาติของผู้เรียน

ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักคิด วิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ และคิดสร้างสรรค์

ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ที่กระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักศึกษา หาความรู้ แสวงหาคำตอบและสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง

ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยีและสื่อที่เหมาะสมมาประยุกต์ ใช้ในการจัดการเรียนการสอน

ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการจัดกิจกรรมเพื่อฝึกและส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของผู้เรียน

ตัวบ่งชี้ที่ 6 มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนา สุนทรียภาพอย่างครบถ้วน ทั้งด้านดนตรี ศิลปะ และกีฬา

ตัวบ่งชี้ที่ 7 ส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย การทำงานร่วมกับผู้อื่น และความ รับผิดชอบต่อกลุ่มร่วมกัน

ตัวบ่งชี้ที่ 8 มีการประเมินพัฒนาการของผู้เรียน ด้วยวิธีการที่หลากหลาย และต่อเนื่อง

ตัวบ่งชี้ที่ 9 มีการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนรักสถานศึกษาของตน และมีความกระตือรือร้นในการไปเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ในเรื่อง เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร ตามแนวคิดของ ไคเคิร์ท (Rensis Likert)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานด้านกระบวนการของมาตรฐานการศึกษา เพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ตามตัวบ่งชี้มาตรฐานด้านกระบวนการ³

สำหรับแบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นคำถามชนิดจัดอันดับคุณภาพ 5 ระดับ ตามแนวคิดของไลเคิร์ท (Likert's five rating scale)⁴ โดยกำหนดค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีความหมายดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง ระดับการปฏิบัติน้อยที่สุดหรือไม่มีการปฏิบัติ ให้มีน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 1

ระดับ 2 หมายถึง ระดับการปฏิบัติน้อย ให้มีน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 2

ระดับ 3 หมายถึง ระดับการปฏิบัติปานกลาง ให้มีน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 3

ระดับ 4 หมายถึง ระดับการปฏิบัติมาก ให้มีน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 4

ระดับ 5 หมายถึง ระดับการปฏิบัติมากที่สุด ให้มีน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 5

³สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, มาตรฐานการศึกษา เพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก : ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (กรุงเทพฯ : บริษัทจุดทอง จำกัด, 2544), 23–26.

⁴Rensis Likert, อ้างถึงในพวงรัตน์ ทวีรัตน์, วิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล, 2531), 114–115.

การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือ เป็นแบบสอบถามโดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและรายงานการวิจัยเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาเครื่องมือ โดยในตอนที่ 2 ใช้แบบสอบถามพัฒนาตามแนวคิดของ ไลเคิร์ท (Rensis Likert) สำหรับตอนที่ 3 ใช้แบบสอบถามตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ตามตัวบ่งชี้มาตรฐานด้านกระบวนการของมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก โดยจัดสร้างขึ้นมาภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบความถูกต้อง ความครอบคลุมของเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ดังรายชื่อในภาคผนวก ง พิจารณาตรวจสอบข้อความ สำนวนภาษา ความถูกต้องและความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา คือใช้วิธี IOC (Index of item – Objective Congruence)

ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ที่มีโรงเรียน จำนวน 15 แห่ง มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 45 คน ตามรายละเอียดในภาคผนวก ค

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสอบถามที่นำไปทดลองใช้ (try out) กลับคืนมาและคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach)⁵ ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 2 พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหาร เท่ากับ 0.9771 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 3 การปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก เท่ากับ 0.9597 รวมค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เท่ากับ 0.9824

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 ผู้วิจัยขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหาร

⁵Lee J. Cronbach, *Essentials of Psychological Testing*, 3rd ed. (New York :

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี โดยผู้วิจัยเป็นผู้ประสานงานในการจัดส่งและเก็บแบบสอบถามการวิจัย ด้วยตนเอง

ขั้นที่ 2 ผู้วิจัยเป็นผู้ประสานงานในการจัดส่งแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาต่าง ๆ และเก็บแบบสอบถามกลับคืนมา ด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิจัยครั้งนี้ กำหนดให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) หลังจากได้แบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว พิจารณาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม โดยพิจารณาคัดแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก แล้วนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาจัดระบบข้อมูล ลงรหัส และทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เพื่อตอบคำถามการวิจัยดังนี้

1. การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าร้อยละ (%)
2. การวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร และการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานด้านการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.)
3. การวิเคราะห์พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานด้านกระบวนการของมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี ใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

สำหรับการวิเคราะห์ในตอนที่ 2 ถือว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูลตกอยู่ในช่วงใด แสดงว่าพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารและการปฏิบัติงานตามมาตรฐานด้านกระบวนการ ของมาตรฐานการศึกษา เพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรีเป็นแบบนั้น ทั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ ตามแนวคิดของเบสท์ (Best)⁶ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 ถึง 1.49 แสดงว่า พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารและการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานด้านการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุดหรือไม่มีการปฏิบัติ

ค่าเฉลี่ย 1.50 ถึง 2.49 แสดงว่า พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารและการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานด้านการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

⁶John W. Best, Research in Education (Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice – Hall Inc., 1970), 190.

ค่าเฉลี่ย 2.50 ถึง 3.49 แสดงว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารและการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานด้านการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.50 ถึง 4.49 แสดงว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารและการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานด้านการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 4.50 ถึง 5.00 แสดงว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารและการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานด้านการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

สรุป

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) จัดทำขึ้นเพื่อทราบ

- 1) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี
- 2) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี
- 3) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี

กลุ่มตัวอย่างคือ สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี จำนวน 148 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้บริหารสถานศึกษาแห่งละ 1 คน และครูผู้สอนในสถานศึกษาแห่งละ 2 คน รวมเป็น 444 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารตามแนวคิดทางทฤษฎีของไลเคิร์ต (Rensis Likert) และเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน ของมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ตามขอบข่ายการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการวิจัย เรื่อง “พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี” เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามถึงผู้ให้ข้อมูล ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้ปฏิบัติการสอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 148 แห่ง โดยใช้สถานศึกษาเป็นหน่วยวิเคราะห์ ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละ 1 คน และครูผู้สอนแต่ละ 2 คน รวมทั้งสิ้น 444 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา และเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 142 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 95.94 นำมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย จำแนกเป็น 4 ตอน รายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานด้านกระบวนการ ของมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้ปฏิบัติการสอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 142 แห่ง รวม 426 คน จำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา และตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน โดยใช้ค่าร้อยละ (%) ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1	เพศ		
	1. ชาย	198	46.48
	2. หญิง	228	53.52
	รวม	426	100.00
2	อายุ		
	1. ต่ำกว่า 25 ปี	-	-
	2. 25 – 35 ปี	19	4.46
	3. 36 – 45 ปี	143	33.57
	4. 46 ปีขึ้นไป	264	61.97
	รวม	426	100.00
3	ประสบการณ์ในการทำงาน		
	1. ต่ำกว่า 10 ปี	20	4.69
	2. 10 – 20 ปี	81	19.01
	3. 21 – 30 ปี	271	63.62
	4. 31 ปีขึ้นไป	54	12.68
	รวม	426	100.00
4	ระดับการศึกษา		
	1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	15	3.52
	2. ปริญญาตรี	375	88.03
	3. สูงกว่าปริญญาตรี	36	8.45
	รวม	426	100.00
5	ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน		
	1. ผู้บริหารสถานศึกษา	142	33.33
	2. ครูปฏิบัติการสอน	284	66.67
	รวม	426	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย 198 คน คิดเป็นร้อยละ 46.48 เป็นเพศหญิง 228 คน คิดเป็นร้อยละ 53.52 มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มากที่สุด จำนวน 264 คน คิดเป็นร้อยละ 61.97 และอายุ 25 – 35 ปี น้อยที่สุด จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 4.46 มีประสบการณ์ในการทำงาน 21 – 30 ปี มากที่สุด จำนวน 271 คน คิดเป็นร้อยละ 63.62 และต่ำกว่า 10 ปี น้อยที่สุด จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 4.69 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 375 คน คิดเป็นร้อยละ 88.03 และต่ำกว่าปริญญาตรีน้อยที่สุด จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 3.52 เป็นครูปฏิบัติการสอนจำนวน 284 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 และเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี

ในการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เพื่อตอบข้อคำถามการวิจัยข้อ 1 พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี อยู่ในระดับใด ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ไปเปรียบเทียบตามเกณฑ์ระดับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร ตามแนวคิดของเบสท์ ที่กำหนดไว้ ตามรายละเอียดในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับของพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร

พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร	\bar{X}	S.D.	ค่าระดับ
1. การเป็นผู้นำ (X_1)	4.13	0.34	มาก
2. การจูงใจ (X_2)	4.10	0.33	มาก
3. การติดต่อสื่อสาร (X_3)	3.99	0.36	มาก
4. การปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน (X_4)	4.00	0.34	มาก
5. การตัดสินใจ (X_5)	3.96	0.36	มาก
6. การกำหนดเป้าหมาย (X_6)	4.07	0.36	มาก
7. การควบคุมการปฏิบัติงาน (X_7)	4.00	0.40	มาก
8. การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม (X_8)	3.81	0.39	มาก
รวม (X_{tot})	4.01	0.32	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่าระดับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโดยภาพรวม (X_{tot}) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01, S.D.=0.32$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ตามลำดับค่าเฉลี่ย (\bar{X}) จากมากไปหาน้อย ดังนี้ การเป็นผู้นำ (X_1) ($\bar{X} = 4.13, S.D.=0.34$) การจูงใจ (X_2) ($\bar{X} = 4.10, S.D.=0.33$) การกำหนดเป้าหมาย (X_3) ($\bar{X} = 4.07, S.D.=0.36$) การปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน (X_4) ($\bar{X} = 4.00, S.D.=0.34$) การควบคุมการปฏิบัติงาน (X_5) ($\bar{X} = 4.00, S.D.=0.40$) การติดต่อสื่อสาร (X_6) ($\bar{X} = 3.99, S.D.=0.36$) การตัดสินใจ (X_7) ($\bar{X} = 3.96, S.D.=0.36$) และการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงาน และการฝึกอบรม (X_8) ($\bar{X} = 3.81, S.D.=0.39$)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี

ในการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เพื่อตอบข้อคำถามการวิจัยข้อ 2 การปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี อยู่ในระดับใด ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ไปเปรียบเทียบตามเกณฑ์ระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก ตามแนวคิดของเบสท์ที่กำหนดไว้ ตามรายละเอียดในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับของการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน การศึกษาเพื่อประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี

การปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อประเมินคุณภาพภายนอก	\bar{X}	S.D.	ค่า ระดับ
<u>มาตรฐานที่ 13</u> สถานศึกษามีการจัดองค์กร/โครงสร้าง และการบริหาร งานอย่างเป็นระบบ ครบวงจร ให้บรรลุเป้าหมายการศึกษา (Y_1)	4.00	0.40	มาก
<u>มาตรฐานที่ 14</u> สถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับ ชุมชนในการพัฒนาการศึกษา (Y_2)	3.93	0.44	มาก
<u>มาตรฐานที่ 15</u> สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมสุขภาพ อนามัย และความปลอดภัยของผู้เรียน (Y_3)	4.11	0.39	มาก
<u>มาตรฐานที่ 16</u> สถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร / ครู ตามความ จำเป็นและเหมาะสมอย่างสม่ำเสมอ (Y_4)	3.94	0.41	มาก
<u>มาตรฐานที่ 17</u> สถานศึกษามีการจัดการเรียนการสอนสอดคล้องกับ หลักสูตร ความต้องการของผู้เรียน และท้องถิ่น (Y_5)	3.90	0.39	มาก
<u>มาตรฐานที่ 18</u> สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมและการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Y_6)	3.87	0.37	มาก
รวม (Y_{tot})	3.96	0.34	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่าการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อประเมินคุณภาพ ภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี โดยภาพรวม(Y_{tot}) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.96$, S.D.=0.34) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย (\bar{X}) จากมากไปหาน้อย ดังนี้ มาตรฐานที่ 15 : สถานศึกษามีการจัด สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมสุขภาพอนามัย และความปลอดภัยของผู้เรียน (Y_3) ($\bar{X}=4.11$, S.D.=0.39) มาตรฐานที่ 13 : สถานศึกษามีการจัดองค์กร/โครงสร้าง และการ บริหารงานอย่างเป็นระบบ ครบวงจร ให้บรรลุเป้าหมายการศึกษา (Y_1) ($\bar{X}=4.00$, S.D.=0.40) มาตรฐานที่ 16 : สถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร/ครูตามความจำเป็นและเหมาะสมอย่าง สม่ำเสมอ(Y_4) ($\bar{X}=3.94$, S.D.=0.41) มาตรฐานที่ 14 : สถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์และ ความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา (Y_2) ($\bar{X}=3.93$, S.D.=0.44) มาตรฐานที่ 17 : สถานศึกษามีการจัดการเรียนการสอนสอดคล้องกับหลักสูตร ความต้องการของผู้เรียน

และท้องถิ่น (Y_3) ($\bar{X}=3.90$, S.D.=0.39) และมาตรฐานที่ 18 : สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมและการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Y_6) ($\bar{X}=3.87$, S.D.=0.37)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี

ในการวิเคราะห์พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เพื่อตอบข้อคำถามการวิจัยข้อ 3 พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารด้านใด ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ในภาพรวมและแยกวิเคราะห์เป็นรายด้าน โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของตัวแปรนำเข้าสมการ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

4.1 การวิเคราะห์พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี โดยภาพรวม (Y_{tot}) มีรายละเอียดตามตารางที่ 7

ตารางที่ 7 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี โดยภาพรวม (Y_{tot})

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
Regression	11.793	4	2.948	85.082*	.000
Residual	4.747	137	3.465		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R)	.844
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square)	.713
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square)	.705
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error)	.1861

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการตามลำดับความสำคัญ	สัมประสิทธิ์การถดถอย(B)	SE.B	Beta	T	Sig
การควบคุมการปฏิบัติงาน (X ₇)	.306	.073	.358	4.187*	.000
การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม (X ₈)	.191	.060	.214	3.170*	.002
การตัดสินใจ (X ₅)	.197	.086	.207	2.297*	.023
การปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน(X ₄)	.162	.076	.161	2.125*	.035
ค่าคงที่	.576	.194		2.972	.003

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 7 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ คือ การควบคุมการปฏิบัติงาน (X₇) การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม (X₈) การตัดสินใจ(X₅) การปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน(X₄) โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .844 ประสิทธิภาพในการทำนาย (R²) เท่ากับ .713 หมายความว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน(X₇) ด้านการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม (X₈) ด้านการตัดสินใจ(X₅) และด้านการปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน(X₄) สามารถทำนายประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี โดยภาพรวมได้ ร้อยละ 71.30 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว(Adjusted R²) ได้ร้อยละ 70.50 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย(Standard Error) ได้ร้อยละ 18.61 ในลักษณะนี้แสดงว่าพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน (X₇) การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม (X₈) การตัดสินใจ(X₅) และการปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน (X₄) ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$\hat{Y}_{\text{tot}} = .576 + .306 (X_7) + .191(X_8) + .197 (X_5) + .162 (X_4)$$

4.2 การวิเคราะห์พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี ด้านมาตรฐานที่ 13 : สถานศึกษามีการจัดองค์กร/โครงสร้าง และการบริหารงานอย่างเป็นระบบครบวงจร ให้บรรลุเป้าหมายการศึกษา (Y_1) มีรายละเอียดตามตารางที่ 8

ตารางที่ 8 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก ด้านมาตรฐานที่ 13 สถานศึกษามีการจัดองค์กร/โครงสร้าง และการบริหารงานอย่างเป็นระบบ ครบวงจร ให้บรรลุเป้าหมายการศึกษา (Y_1)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
Regression	14.239	3	4.746	77.620*	.000
Residual	8.439	138	6.115		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R)	.792
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square)	.628
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square)	.620
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error)	.2473
ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการตามลำดับความสำคัญ	สัมประสิทธิ์การถดถอย (B)	SE.B	Beta	T	Sig
การตัดสินใจ (X_5)	.385	.107	.345	3.604*	.000
การควบคุมการปฏิบัติงาน (X_7)	.304	.093	.304	3.267*	.001
การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม (X_8)	.227	.079	.218	2.874*	.005
ค่าคงที่	.397	.239		1.659	.099

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 8 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการคือการตัดสินใจ (X_5) การควบคุมการปฏิบัติงาน (X_7) การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม (X_8) โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .792 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ .628

หมายความว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารด้านการตัดสินใจ (X_5) การควบคุมการปฏิบัติงาน (X_7) การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม (X_8) สามารถทำนายประสิทธิผลของการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี ได้ร้อยละ 62.80 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R^2) ได้ร้อยละ 62.00 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) ได้ร้อยละ 24.73 ในลักษณะนี้แสดงว่าพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารด้านการตัดสินใจ (X_5) การควบคุมการปฏิบัติงาน (X_7) และด้านการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม (X_8) ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$\hat{Y}_1 = .397 + .385(X_5) + .304(X_7) + .227(X_8)$$

4.3 การวิเคราะห์พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี ด้านมาตรฐานที่ 14 : สถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา (Y_2) มีรายละเอียดตามตารางที่ 9

ตารางที่ 9 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี ด้านมาตรฐานที่ 14 : สถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา (Y_2)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
Regression	13.496	2	6.748	69.187*	.000
Residual	13.557	139	9.753		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R)	.706
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square)	.499
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square)	.492
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error)	.3123

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการตามลำดับความสำคัญ	สัมประสิทธิ์การถดถอย (B)	SE.B	Beta	T	Sig
การควบคุมการปฏิบัติงาน (X ₇)	.618	.090	.565	6.876*	.000
การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม (X ₈)	.212	.094	.187	2.271*	.025
ค่าคงที่	.646	.286		2.260	.025

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 9 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการคือ การควบคุมการปฏิบัติงาน (X₇) และการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม (X₈) โดยมีสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .706 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R²) เท่ากับ .499 หมายความว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน (X₇) และการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม (X₈) สามารถทำนายประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี ได้ร้อยละ 49.90 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R²) ได้ร้อยละ 49.20 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) ได้ร้อยละ 31.23 ในลักษณะนี้แสดงว่าพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน (X₇) และด้านการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม (X₈) ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การ ถดถอยได้ดังนี้

$$\hat{Y}_2 = .646 + .618 (X_7) + .212 (X_8)$$

4.4 การวิเคราะห์พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี ด้านมาตรฐานที่ 15 : สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมสุขภาพอนามัย และความปลอดภัยของผู้เรียน (Y₃) มีรายละเอียดตามตารางที่ 10

ตารางที่ 10 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี ด้านมาตรฐานที่ 15 : สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของผู้เรียน (Y_3)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
Regression	10.468	2	5.234	64.990*	.000
Residual	11.194	139	8.053		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R)	.695
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square)	.483
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square)	.476
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error)	.2838
ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการตามลำดับความสำคัญ	สัมประสิทธิ์การถดถอย (B)	SE.B	Beta	T	Sig
การควบคุมการปฏิบัติงาน (X_7)	.414	.109	.424	3.804*	.000
การกำหนดเป้าหมาย (X_6)	.326	.121	.301	2.701*	.008
ค่าคงที่	1.126	.272		4.147	.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 10 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการคือ การควบคุมการปฏิบัติงาน (X_7) และการกำหนดเป้าหมาย (X_6) โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .695 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ .483 หมายความว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน (X_7) และการกำหนดเป้าหมาย (X_6) สามารถทำนายประสิทธิผลของการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี ได้ร้อยละ 48.30 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R^2) ได้ร้อยละ 47.60 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) ได้ร้อยละ 28.38 ในลักษณะนี้แสดงว่าพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน (X_7) และการกำหนดเป้าหมาย (X_6) ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอย ได้ดังนี้

$$\hat{Y}_3 = 1.126 + .414 (X_7) + .326 (X_6)$$

4.5 การวิเคราะห์พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี ด้านมาตรฐานที่ 16 : สถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร/ครู ตามความจำเป็นและเหมาะสมอย่างสม่ำเสมอ (Y_4) มีรายละเอียดตาม ตารางที่ 11

ตารางที่ 11 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี ด้านมาตรฐานที่ 16 : สถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร/ครู ตามความจำเป็นและเหมาะสมอย่างสม่ำเสมอ (Y_4)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
Regression	12.551	3	4.184	51.930*	.000
Residual	11.118	138	8.056		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R)	.728
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square)	.530
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square)	.520
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error)	.2838
ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการตามลำดับความสำคัญ	สัมประสิทธิ์การถดถอย (B)	SE.B	Beta	T	Sig
การกำหนดเป้าหมาย (X_6)	.390	.119	.344	3.280*	.001
การปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน (X_7)	.323	.119	.269	2.708*	.008
การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม (X_8)	.203	.087	.191	2.324*	.022
ค่าคงที่	.282	.296		.954	.342

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 11 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการคือ การกำหนดเป้าหมาย (X_6) การปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน (X_4) การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม (X_8) โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .728 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ .530 หมายความว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารด้านการกำหนดเป้าหมาย (X_6) การปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน (X_4) และด้านการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม (X_8) สามารถทำนายประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี ได้ร้อยละ 53.00 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R^2) ได้ร้อยละ 52.00 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) ได้ร้อยละ 28.38 ในลักษณะนี้แสดงว่าพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารด้านการกำหนดเป้าหมาย (X_6) การปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน (X_4) การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม (X_8) ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$\hat{Y}_4 = -.282 + .390(X_6) + .323(X_4) + .203(X_8)$$

4.6 การวิเคราะห์พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี ด้านมาตรฐานที่ 17 : สถานศึกษามีการจัดการเรียนการสอนสอดคล้องกับหลักสูตร ความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น (Y_5) มีรายละเอียดตามตารางที่ 12

ตารางที่ 12 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี ด้านมาตรฐานที่ 17 : สถานศึกษามีการจัดการเรียนการสอนสอดคล้องกับหลักสูตร ความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น (Y_5)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
Regression	11.160	3	3.720	52.028*	.000
Residual	9.867	138	7.150		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R)	.729
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square)	.531
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square)	.521
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error)	.2674
ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการตามลำดับความสำคัญ	สัมประสิทธิ์การถดถอย(B)	SE.B	Beta	T	Sig
การติดต่อสื่อสาร (X ₃)	.258	.126	.243	2.053*	.042
การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม (X ₈)	.258	.086	.257	2.994*	.003
การปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน (X ₄)	.344	.119	.303	2.877*	.005
ค่าคงที่	.512	.275		1.862	.065

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 12 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการคือ การติดต่อสื่อสาร (X₃) การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม (X₈) และการปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน (X₄) โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .729 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R²) เท่ากับ .531 หมายความว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารด้านการติดต่อสื่อสาร (X₃) การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม (X₈) และการปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน (X₄) สามารถทำนายประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี ได้ร้อยละ 53.10 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R²) ได้ร้อยละ 52.10 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) ได้ร้อยละ 26.74 ในลักษณะนี้แสดงว่าพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารด้านการติดต่อสื่อสาร (X₃) การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม (X₈) และการปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน (X₄) ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$\hat{Y}_5 = .512 + .258 (X_3) + .258 (X_8) + .344 (X_4)$$

4.7 การวิเคราะห์พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี ด้านมาตรฐานที่ 18 : สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมและการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Y_6) มีรายละเอียดตามตารางที่ 13

ตารางที่ 13 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี ด้านมาตรฐานที่ 18 : สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมและการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Y_6)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
Regression	10.561	3	3.520	58.216*	.000
Residual	8.345	138	6.047		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) .747

ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) .559

ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) .549

ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) .2459

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการตามลำดับความสำคัญ	สัมประสิทธิ์การถดถอย (B)	SE.B	Beta	T	Sig
การปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน (X_4)	.363	.095	.337	3.833*	.000
การควบคุมการปฏิบัติงาน (X_7)	.252	.084	.276	2.984*	.003
การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม (X_8)	.212	.077	.223	2.769*	.006
ค่าคงที่	.606	.253		23.95	.018

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 13 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการคือ การปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน (X_4) การควบคุมการปฏิบัติงาน (X_7) การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม (X_8) โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .747 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ .559 หมายความว่า พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร

ด้านการปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน (X_4) การควบคุมการปฏิบัติงาน (X_7) และการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม (X_8) สามารถทำนายประสิทธิผลของการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี ได้ร้อยละ 55.90 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R^2) ได้ร้อยละ 54.90 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) ได้ร้อยละ 24.59 ในลักษณะนี้แสดงว่าพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารด้านการปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน (X_4) การควบคุมการปฏิบัติงาน (X_7) และการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม (X_8) ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$\hat{Y}_6 = .606 + .363 (X_4) + .252 (X_7) + .212 (X_8)$$

4.8 การวิเคราะห์พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโดยภาพรวม (X_{tot}) ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี โดยภาพรวม (Y_{tot}) มีรายละเอียดตามตารางที่ 14

ตารางที่ 14 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโดยภาพรวม (X_{tot}) ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี โดยภาพรวม (Y_{tot})

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
Regression	11.250	1	11.250	297.721*	.000
Residual	5.290	140	3.779		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R)	.825
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square)	.680
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square)	.678
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error)	.1944

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ

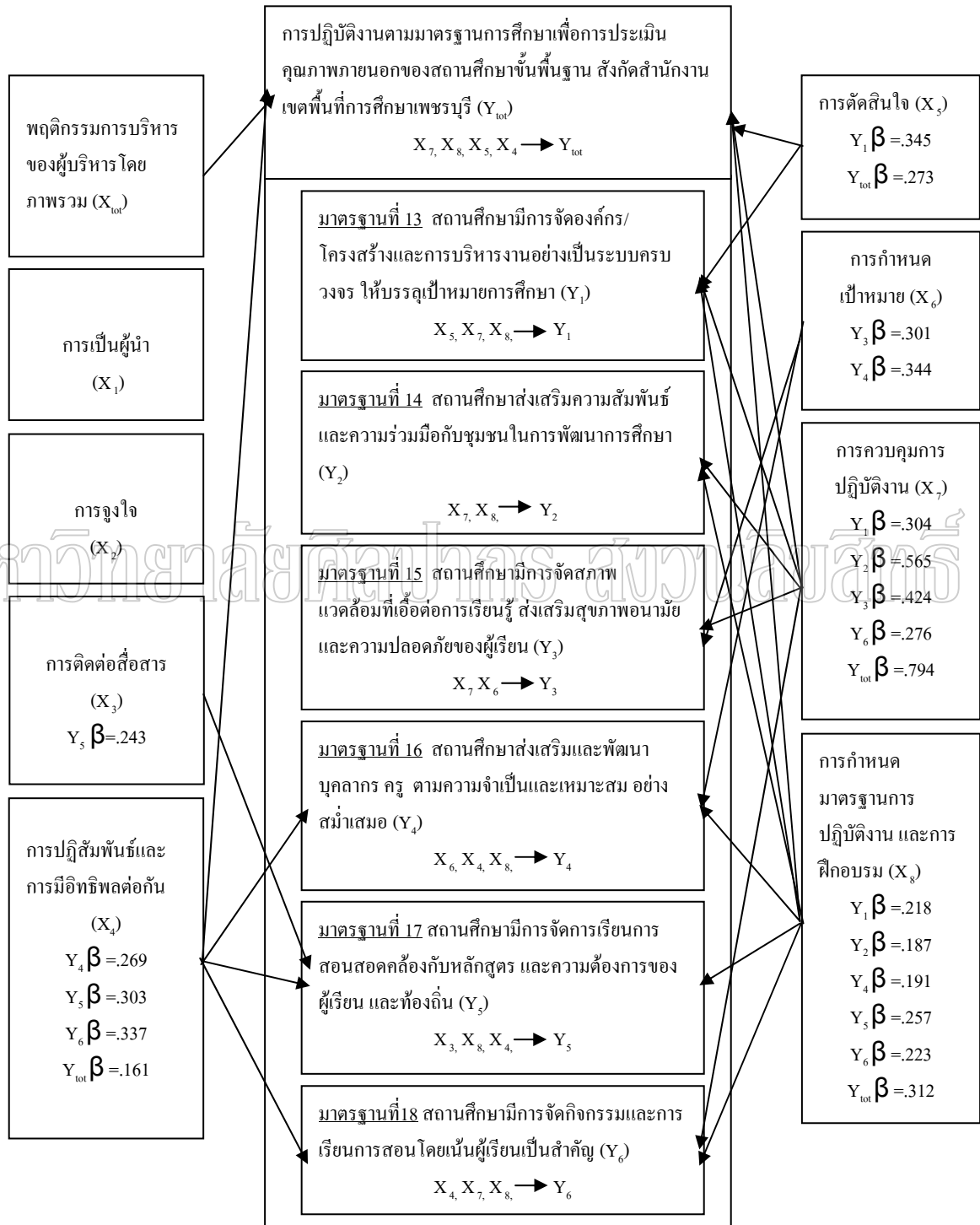
ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ ตามลำดับความสำคัญ	สัมประสิทธิ์การ ถดถอย (B)	SE.B	Beta	T	Sig
พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร โดยภาพรวม (X_{tot})	.878	.051	.825	17.255*	.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 14 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการคือพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโดยภาพรวม (X_{tot}) โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .825 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ .680 หมายความว่า พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโดยภาพรวม (X_{tot}) สามารถทำนายประสิทธิผลของการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี โดยภาพรวม (Y_{tot}) ได้ร้อยละ 68.00 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R^2) ได้ร้อยละ 67.80 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) ได้ร้อยละ 19.44 ในลักษณะนี้แสดงว่าพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโดยภาพรวม (X_{tot}) ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี โดยภาพรวม (Y_{tot}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$\hat{Y}_{tot} = .434 + .878 (X_{tot})$$

แผนภูมิที่ 7 สรุปพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี



สัญลักษณ์

→ ตัวแปร(X) ที่ส่งผลต่อตัวแปร (Y)

β สัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ

จากแผนภูมิที่ 7 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี สรุปได้ดังนี้

1. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารด้านการเป็นผู้นำ (X_1) ไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี

2. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารด้านการจูงใจ (X_2) ไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี

3. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารด้านการติดต่อสื่อสาร (X_3) ส่งผลต่อมาตรฐานที่ 17 : สถานศึกษามีการจัดการเรียนการสอนสอดคล้องกับหลักสูตร และความต้องการของผู้เรียน และท้องถิ่น (Y_5)

4. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารด้านการปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน (X_4) ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี (Y_{tot}) มาตรฐานที่ 16 : สถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนานุเคราะห์ ครู ตามความจำเป็นและเหมาะสม อย่างสม่ำเสมอ (Y_4) มาตรฐานที่ 17 : สถานศึกษามีการจัดการเรียนการสอนสอดคล้องกับหลักสูตร และความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น (Y_5) และมาตรฐานที่ 18 : สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมและการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Y_6)

5. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารด้านการตัดสินใจ (X_5) ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี (Y_{tot}) และมาตรฐานที่ 13 : สถานศึกษามีการจัดองค์กร/โครงสร้างและการบริหารงานอย่างเป็นระบบครบวงจร ให้บรรลุเป้าหมายการศึกษา (Y_1)

6. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารด้านการกำหนดเป้าหมาย (X_6) ส่งผลต่อมาตรฐานที่ 15 : สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของผู้เรียน (Y_3) และมาตรฐานที่ 16 : สถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนานุเคราะห์ ครู ตามความจำเป็นและเหมาะสมอย่างสม่ำเสมอ (Y_4)

7. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน(X_7) ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี (Y_{tot}) มาตรฐานที่ 13 : สถานศึกษามีการจัดองค์กร/โครงสร้างและการบริหารงานอย่างเป็นระบบครบวงจร ให้บรรลุเป้าหมายการศึกษา (Y_1) มาตรฐานที่ 14 : สถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา (Y_2) มาตรฐานที่ 15 : สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของผู้เรียน (Y_3) และมาตรฐานที่ 18 : สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมและการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Y_6)

8. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารด้านการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม (X_8) ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี (Y_{tot}) มาตรฐานที่ 13 : สถานศึกษามีการจัดองค์กร/โครงสร้างและการบริหารงานอย่างเป็นระบบครบวงจร ให้บรรลุเป้าหมายการศึกษา (Y_1) มาตรฐานที่ 14 : สถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา (Y_2) และมาตรฐานที่ 16 : สถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ครู ตามความจำเป็นและเหมาะสม อย่างสม่ำเสมอ (Y_4) มาตรฐานที่ 17 : สถานศึกษามีการจัดการเรียนการสอนสอดคล้องกับหลักสูตร และความต้องการของผู้เรียน และท้องถิ่น (Y_5) และมาตรฐานที่ 18 : สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมและการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Y_6)

9. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโดยภาพรวม(X_{tot}) ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี(Y_{tot})

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อทราบ 1) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี 2) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี 3) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดเพชรบุรี ซึ่งเป็นโรงเรียนประถมศึกษาเดิม จำนวน 142 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละ 1 คน และครูผู้สอนแต่ละ 2 คน รวมเป็นผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น จำนวน 426 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร ซึ่งประยุกต์มาจากพฤติกรรมการบริหารตามแนวคิดของไลเคิร์ต (Rensis Likert) และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานด้านกระบวนการของมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้เกณฑ์การปฏิบัติงานตามมาตรฐานด้านกระบวนการของมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติเป็นขอบเขตของการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ผลของการวิจัยสรุปเป็นประเด็นสำคัญได้ ดังนี้

1. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้ 1) การเป็นผู้นำ 2) การจงใจ 3) การกำหนดเป้าหมาย 4) การปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน 5) การควบคุมการปฏิบัติงาน 6) การติดต่อสื่อสาร 7) การตัดสินใจ และ 8) การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม

2. การปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้

- 1) มาตรฐานที่ 15 : สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อม ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมสุขภาพอนามัย และความปลอดภัยของผู้เรียน
- 2) มาตรฐานที่ 13 : สถานศึกษามีการจัดองค์กร/โครงสร้าง และการบริหารงานอย่างเป็นระบบ ครบวงจรให้บรรลุเป้าหมายการศึกษา
- 3) มาตรฐานที่ 16 : สถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ครู ตามความจำเป็นและเหมาะสมอย่างสม่ำเสมอ
- 4) มาตรฐานที่ 14 : สถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา
- 5) มาตรฐานที่ 17 : สถานศึกษามีการจัดการเรียนการสอนสอดคล้องกับหลักสูตร ความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น และ
- 6) มาตรฐานที่ 18 : สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมและการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี โดยภาพรวม คือ พฤติกรรมการบริหารโดยภาพรวม พฤติกรรมการบริหารด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน ด้านการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม ด้านการตัดสินใจ และด้านการปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน ตามลำดับ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปได้ดังนี้

3.1 พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานที่ 13 : สถานศึกษามีการจัดองค์กร/โครงสร้าง และการบริหารงานอย่างเป็นระบบ ครบวงจร ให้บรรลุเป้าหมายการศึกษา คือ ด้านการตัดสินใจ ด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน และด้านการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม

3.2 พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานที่ 14 : สถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา คือ ด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน และด้านการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม

3.3 พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานที่ 15 : สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อม ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของผู้เรียน คือ ด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน และ ด้านการกำหนดเป้าหมาย

3.4 พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานที่ 16 : สถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ครู ตามความจำเป็นและเหมาะสมอย่างสม่ำเสมอ คือ ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน และด้านการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม

3.5 พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานที่ 17 : สถานศึกษามีการจัดการเรียนการสอนสอดคล้องกับหลักสูตร ความต้องการของผู้เรียน และท้องถิ่น คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม และด้านการปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน

3.6 พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานที่ 18 : สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมและการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คือ ด้านการปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน ด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน และด้านการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม

บทวิเคราะห์เชิงคุณภาพ สงวนลิขสิทธิ์

การอภิปรายผล

จากสรุปผลการวิจัย เรื่องพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี ที่พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร และการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี อยู่ในระดับมากโดยภาพรวมนั้น มีหลายประเด็นที่ควรนำมาพิจารณาเพื่อให้ทราบสภาพแท้จริงที่เป็นไปได้ และสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ จึงอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกเป็นรายด้านก็อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยผลดังกล่าวอาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งรวมถึงผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรีด้วย จะต้องผ่านการอบรมตามหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนาตนเอง มีความรู้ความเข้าใจใน เรื่องการบริหารเป็นอย่างดี จึงบริหารงานได้ประสบผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย พฤติกรรม

การบริหารในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริญา อาจอำนวย ได้ทำ การวิจัยเรื่อง การติดตามผู้บริหาร โรงเรียนที่ผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น จากการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการปฏิบัติงาน ของผู้บริหาร โรงเรียนที่ผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง โดยภาพรวมและ รายด้านมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ดังนี้ 1) ด้านการปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงาน 2) ด้าน คุณธรรมและจริยธรรมในการบริหาร 3) ด้านความเป็นผู้นำ 4) ด้านการพัฒนาวิชาชีพการ บริหารงาน 5) ด้านการพัฒนาการศึกษาในโรงเรียน และ 6) ด้านพฤติกรรมการบริหารงาน กอปรกับกระแสการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ก็มี ส่วน ในการกระตุ้นให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องตื่นตัว ต้องพัฒนาตนเองให้เข้ากับยุคสมัยของการ ปฏิรูปการศึกษา ตลอดจนระบบการบริหารของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่ง มีหน่วยงานบังคับบัญชาในส่วนกลางคือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และใน ระดับระดับเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งในแต่ละจังหวัดจะมีจำนวนเขตพื้นที่แตกต่างกันตามความ เหมาะสม ทำหน้าที่ในการกำกับ ดูแล ส่งเสริม และบังคับบัญชา หน่วยงานในสังกัดอย่างใกล้ชิด มีการประชุม อบรมผู้บริหารอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่องและทั่วถึง มีการชี้แจงนโยบาย การวางแผน การกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ ซึ่งจากผลการวิจัย ของพัชรี เวชยันต์วิวัฒน์ ได้วิจัยเรื่องพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อมาตรฐาน คุณภาพการศึกษา โรงเรียนระดับก่อนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา เอกชน พบว่าระดับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนระดับก่อนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน อยู่ในระดับมาก ทั้งภาพรวมและแยกพิจารณาเป็น รายด้าน และจากผลงานการวิจัยของวารุณี สิงห์เสนห์ ซึ่งวิจัยเรื่องพฤติกรรม การบริหารของ ผู้บริหารที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพงานวิชาการ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครปฐม พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณาแต่ละพฤติกรรมจะพบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 6 พฤติกรรม และพบว่าพฤติ กรรมการบริหารของผู้บริหารด้านการควบคุมการปฏิบัติงานส่งผลต่อการประกันคุณภาพงาน วิชาการด้านการบริหารและการจัดการ เช่นเดียวกับสมถวิล ชูทรัพย์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง การใช้ พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อขวัญ ในการปฏิบัติงานของพนักงานครู เทศบาล โรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา เขตการศึกษา 1 พบว่า ระบบการใช้พฤติกรรม การบริหารของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระบบที่ 3 หรือระบบการปรึกษาหารือ และ งานวิจัยของศิริพร อุดมกุลศรี ซึ่งได้วิจัยเรื่อง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน ที่จำแนกมาตรฐานคุณภาพนักเรียนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา

จังหวัดราชบุรี ซึ่งผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนทั้งสองกลุ่มในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. จากผลการวิจัยที่พบว่าการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน นั้น อาจเนื่องมาจากความตั้งใจจริงในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหาร กอปรกับแนวนโยบายการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ซึ่งกำหนดให้โรงเรียนต้องได้รับการประเมินจากบุคคลภายนอก โดยใช้มาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก เป็นเกณฑ์มาตรฐาน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องพัฒนาสถานศึกษาให้มีมาตรฐานตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อรองรับการประเมินจากบุคคลภายนอก เช่น มีการจัดองค์กร/โครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียนอย่างชัดเจน มีการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา เพื่อเป็นตัวกำหนดทิศทางในการจัดการศึกษา ผู้บริหารจึงต้องจัดให้มีแผนกลยุทธ์และแผนการดำเนินงานของสถานศึกษาทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ต้องส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน ต้องดึงชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อประโยชน์ในการบริหารและการพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนด้วย ส่วนในเรื่องของหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนนั้น กำหนดให้สถานศึกษาต้องมีหลักสูตรสถานศึกษา การเรียนการสอนก็ต้องจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งจากผลการวิจัยของไพรัช หงษ์เทียบ ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามมาตรฐานคุณภาพการศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามมาตรฐานคุณภาพการศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายมาตรฐาน พบว่า มาตรฐานที่ 4 และมาตรฐานที่ 6 อยู่ในระดับมาก และการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามมาตรฐานคุณภาพการศึกษาโดยภาพรวมและมาตรฐานที่ 3 มาตรฐานที่ 4 และมาตรฐานที่ 6 มีความสัมพันธ์กับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และที่สำคัญคือมีหน่วยงานบังคับบัญชาทุกระดับ ตั้งแต่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้ทำหน้าที่กำกับ นิเทศ และควบคุม ดูแลอย่างใกล้ชิด เพื่อให้สถานศึกษาทุกแห่งได้พัฒนาจนมีมาตรฐานตามเกณฑ์ ที่สำนักงานรับรองมาตรฐานการศึกษากำหนด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสันติ สุขโพธิ์น้อย ได้ทำการวิจัยเรื่อง การปฏิบัติตามมาตรฐานการศึกษาด้านกระบวนการจัดการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนโดยส่วนรวมมีการปฏิบัติตามมาตรฐานการศึกษาด้านกระบวนการจัดการศึกษา

ในโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยภาพรวม และเป็นรายด้าน 3 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชนในการพัฒนาการศึกษา ด้านส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ครู ตามความจำเป็นและเหมาะสมอย่างสม่ำเสมอ และด้านมีการจัดการเรียนการสอนสอดคล้องกับหลักสูตร ความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น ส่วนอีก 3 ด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านมีการจัดองค์กร โครงสร้างและการบริหารงานอย่างเป็นระบบครบวงจร ให้บรรลุเป้าหมายการศึกษา ด้านมีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของผู้เรียน และด้านการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

3. จากผลการวิจัยที่พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี โดยภาพรวมคือพฤติกรรมการบริหารด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน ด้านการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม ด้านการตัดสินใจ และด้านการปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน

สำหรับพฤติกรรมด้านการควบคุมการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี นั้น พบว่าผู้บริหารให้ความสนใจห่วงใยในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีการมอบหมายให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการควบคุมโดยจัดสายงานได้ชัดเจน เหมาะสม มอบอำนาจหน้าที่ตามความรู้ความสามารถ ผู้บริหารกำหนดให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และนำผลการประเมินไปใช้ในการวางแผนปรับปรุงและพัฒนางานต่อไป แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี มีการควบคุมการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษามีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตามความมุ่งหมาย ส่วนพฤติกรรมการบริหารด้านการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม นั้น พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี ได้กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน อีกทั้งมีการเพิ่มมาตรฐานการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น เช่น จัดให้มีการอบรม ศึกษาดูงาน จัดให้มีทรัพยากรและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ฝึกอบรม และเพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเหมาะสม จึงทำให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาได้มาตรฐานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนพฤติกรรมการบริหารด้านการตัดสินใจ และด้านการปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี ส่วนใหญ่ใช้วิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหาร และส่งเสริมการทำงาน

เป็นทีม ผู้บริหารและบุคลากรมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ก็ใช้วิธีการตัดสินใจอย่างมีขั้นตอน ใช้ข้อมูลมาประกอบการตัดสินใจ ในการตัดสินใจนั้นผู้บริหารจะคำนึงถึงปัญหาที่บุคลากรส่วนใหญ่กำลังเผชิญอยู่ ตลอดจนการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทำให้บุคลากรมีกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ จึงส่งผลให้การปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี ประสบผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรวิเศษชัยวัฒน์ ได้วิจัยเรื่องพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อมาตรฐานคุณภาพการศึกษา โรงเรียนระดับก่อนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน พบว่า พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อมาตรฐานคุณภาพการศึกษา โรงเรียนระดับก่อนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน คือ พฤติกรรมด้านการเป็นผู้นำ ด้านการจูงใจ ด้านการปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน ด้านการตัดสินใจ ด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน และด้านการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม และสุทัศน์ ปิ่นเนียม ได้ทำการวิจัยเรื่องพฤติกรรมกรรมการบริหารของศึกษาธิการอำเภอที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ จังหวัดในภูมิภาคตะวันตก ซึ่งพบว่าพฤติกรรมกรรมการบริหารของศึกษาธิการอำเภอ ที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ โดยภาพรวมมี 2 ด้าน คือ ด้านการควบคุมและการตัดสินใจ และเมื่อแยกพิจารณาแต่ละด้านพบว่า มี 4 ด้านที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน คือ 1) พฤติกรรมกรรมการบริหารด้านการควบคุม ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือน ความมั่นคงในงาน โอกาสความก้าวหน้า และสถานภาพทางสังคม 2) พฤติกรรมกรรมการบริหารด้านการตัดสินใจ ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ด้านความเข้าใจกันได้กับเพื่อนร่วมงานและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ 3) พฤติกรรมกรรมการบริหารด้านการกำหนดเป้าหมาย ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานด้านความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ลุล่วง ลักษณะและรูปแบบของการปกครองบังคับบัญชา การมีโอกาสประกอบกิจกรรมที่มีค่า และ 4) พฤติกรรมกรรมการบริหารด้านการจูงใจ ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานด้านสภาพในการทำงาน และเมื่อแยกพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า

3.1 พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่ 13 : สถานศึกษามีการจัดองค์กร/โครงสร้างและการบริหารงานอย่างเป็นระบบครบวงจรให้บรรลุเป้าหมายการศึกษา คือ พฤติกรรมกรรมการบริหารด้านการตัดสินใจ ด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน และด้านการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่ใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม ได้ใช้ข้อมูลในการตัดสินใจอย่างมีขั้นตอน ชัดเจน

ตระหนักในปัญหาที่บุคลากรส่วนใหญ่กำลังเผชิญอยู่ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การวินิจฉัยสั่งการก่อให้เกิดพลังใจต่อผู้ที่นำไปปฏิบัติ และมุ่งให้เกิดการทำงานเป็นทีม ส่วนการควบคุมการปฏิบัติงานนั้น ผู้บริหารแสดงถึงความห่วงใยและให้ความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ใช้ข้อมูลที่ได้จากการประเมิน และข้อมูลที่ถูกต้องเป็นแนวทางในการควบคุมงานมากกว่าใช้อำนาจบังคับ บุคลากรมีส่วนร่วมในการควบคุมการปฏิบัติงาน ส่วนการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรมนั้น ถือเป็นการพัฒนาองค์กรรูปแบบหนึ่ง ซึ่งผู้บริหารที่มุ่งหวังการทำงานให้มีประสิทธิภาพจะต้องตระหนักถึง กอรปกับการฝึกอบรมนั้นถือเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นอย่างมีระบบ เพื่อที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ผู้บริหารจัดให้มีการ อบรมหรือหาวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ มาให้กับบุคลากร จัดหาทรัพยากร และเทคโนโลยีเพื่อการฝึกอบรมบุคลากร และเพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเหมาะสมและเพียงพอ ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญช่วย จันทร์เข้า ได้ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการบริหารของเจ้าอาวาสที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวัดในเขตการปกครองคณะสงฆ์คณะจังหวัดกรุงเทพมหานคร พบว่า พฤติกรรมการบริหารของเจ้าอาวาสที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวัดโดยภาพรวมมีสองด้าน คือ ด้านกระบวนการวินิจฉัยสั่งการ และด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน เมื่อแยกพิจารณาการปฏิบัติงานวัดเป็นรายด้าน พบว่า พฤติกรรมที่ส่งผลมี 4 ด้าน คือ กระบวนการวินิจฉัยสั่งการ การกำหนดเป้าหมายสั่งการ การควบคุมการปฏิบัติงาน และการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม และงานวิจัยของวารุณี สิงห์เสนห์ ซึ่งวิจัยเรื่อง พฤติกรรม การบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครปฐม พบว่าการบริหารของผู้บริหารด้านการควบคุมการปฏิบัติงานส่งผลต่อการประกันคุณภาพงานวิชาการด้านการบริหารและการจัดการ

3.2 พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่ 14 : สถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา คือ พฤติกรรมการบริหารด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน และด้านการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าปัจจุบันนี้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ และการตรวจสอบในเรื่องต่าง ๆ ในชุมชนของตนเอง ซึ่งรวมทั้งในสถานศึกษาซึ่งอยู่ในชุมชนด้วย ผู้บริหารจึงต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน ประชาสัมพันธ์เพื่อให้ชุมชนเข้าใจและเข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษาร่วมกัน เพื่อสถานศึกษาจะได้จัดการศึกษาได้ตรงตามความต้องการของชุมชน การที่ผู้บริหารส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนนั้นจะทำให้เกิดการ

“รู้เขา รู้เรา” และใช้เป็นข้อมูลในการวางแผน การควบคุมการปฏิบัติงาน ตลอดจนการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และปฏิบัติหน้าที่ได้ประสบความสำเร็จตรงตามความต้องการของชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุทัศน์ ปิ่นนิยม ได้ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการบริหารของศึกษานิเทศก์อำเภอที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ จังหวัดภูมิภาคตะวันตกผลการวิจัยพบว่า ระดับพฤติกรรมการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ ด้านการควบคุม การจูงใจและการเป็นผู้นำอยู่ในระดับมาก พฤติกรรมการบริหารของศึกษานิเทศก์อำเภอที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ โดยภาพรวมพบว่า มี 2 ด้าน คือ ด้านการควบคุมและการตัดสินใจ และเมื่อแยกพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ด้านที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน คือ พฤติกรรมการบริหารด้านการควบคุม ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือน ความมั่นคงในงาน โอกาสก้าวหน้าและสถานภาพทางสังคม และงานวิจัยของ ธัญฉกรรภ์ เฟื่องหนู ได้ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาโดยภาพรวมที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าด้านการเป็นผู้นำและด้านการกำหนดเป้าหมาย ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูด้านลักษณะของงาน ด้านการจูงใจส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูด้านลักษณะของงานในทางกลับกัน ส่วนด้านการตัดสินใจส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และด้านการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรมส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูทุกด้าน ยกเว้นด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

3.3 พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่ 15 : สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมสุขภาพอนามัย และความปลอดภัยของผู้เรียน คือ พฤติกรรมการบริหารด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน และด้านการกำหนดเป้าหมาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าเรื่องสภาพแวดล้อมในสถานศึกษานั้นเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายได้ ผลจากการวิจัยพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในเรื่องของสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา เรื่องสุขภาพอนามัย และความปลอดภัยของผู้เรียนอย่างมาก เพราะเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงความใส่ใจของผู้บริหารในเรื่องความเป็นอยู่และความทุกข์ สุข ของทุกคนในสถานศึกษา เป็นเรื่องที่เห็นได้ง่าย โดยเฉพาะสภาพแวดล้อมในสถานศึกษานั้นจะต้องจัดให้เอื้อต่อการเรียนรู้ และส่งเสริมให้

ทุกคนมีส่วนในการรับผิดชอบ จึงส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุตามจุดมุ่งหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสันติ สุขโพธิ์น้อย ได้ทำการวิจัยเรื่อง การปฏิบัติตามมาตรฐานการศึกษาด้วกระบวนการจัดการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหาร โรงเรียน โดยส่วนรวมมีการปฏิบัติตามมาตรฐานการศึกษาด้วกระบวนการจัดการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยภาพรวม และเป็นรายด้าน 3 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชนในการพัฒนาการศึกษา ด้านส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ครู ตามความจำเป็นและเหมาะสมอย่างสม่ำเสมอ และด้านมีการจัดการเรียนการสอนสอดคล้องกับหลักสูตร ความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น ส่วนอีก 3 ด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านมีการจัดองค์กร โครงสร้างและการบริหารงานอย่างเป็นระบบครบวงจรให้บรรลุเป้าหมายการศึกษา ด้านมีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของผู้เรียน และด้านการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

3.4 พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่ 16 :

สถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร/ครู ตามความจำเป็น และเหมาะสมอย่างสม่ำเสมอ คือ พฤติกรรมการบริหารด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน และด้านการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารได้ส่งเสริมบุคลากรในโรงเรียนให้ได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับเรื่องที่ใช้สอน และเรื่องที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง มีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ หรือความถนัดของแต่ละบุคคล บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน บุคลากรทุกคนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีและมีอิทธิพลต่อกัน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงทำให้งานบรรลุตามเป้าหมาย และการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ก็จะได้มาตรฐานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.5 พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่ 17 :

สถานศึกษามีการจัดการเรียนการสอนสอดคล้องกับหลักสูตร ความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น คือ พฤติกรรมการบริหารด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม และด้านการปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารได้กำหนดให้โรงเรียนได้พัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของท้องถิ่น โดยให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตรและความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ท้องถิ่น และการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ/

สังคมและเชื่อมโยงกับการแก้ปัญหาท้องถิ่นได้ และนำไปปฏิบัติได้จริง ซึ่งทั้งหมดนี้ต้องมีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสารกับผู้เกี่ยวข้องเพื่อมุ่งให้งานบรรลุเป้าหมาย การปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน ทุกคนต้องร่วมมือร่วมใจกัน ซึ่งนับว่าพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารทั้ง 3 ด้าน นั้น ส่งผลโดยตรงต่อเรื่องการจัดการเรียนการสอนสอดคล้องกับหลักสูตร ความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น

3.6 พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่ 18 : สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คือ พฤติกรรมการบริหารด้านการปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน การควบคุมการปฏิบัติงาน ด้านการกำหนดมาตรฐาน การปฏิบัติงานและการฝึกอบรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ นั้น จะต้องคำนึงถึงการจัดกิจกรรมให้เหมาะสมกับธรรมชาติของผู้เรียน ต้องกระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ และคิดสร้างสรรค์ รู้จักแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ต้องให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาในทุกด้าน มีการเรียนจากแหล่งเรียนรู้ นำภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยี และสื่อการเรียนที่เหมาะสมมาใช้ มีการฝึกอบรมและส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรม ความเป็นประชาธิปไตยและการทำงานร่วมกับผู้อื่น และจัดให้มีการประเมินพัฒนาการของผู้เรียนด้วยวิธีที่หลากหลายและต่อเนื่อง ซึ่งผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนจะต้องมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ต้องร่วมกันกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน จัดให้มีการอบรมหรือหาวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน และสิ่งสำคัญคือการควบคุมการปฏิบัติงาน ผู้บริหารกำหนดให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการควบคุมการปฏิบัติงาน นำผลที่ได้จากการประเมินมาใช้เป็นแนวทางในการควบคุม ตรวจสอบมากกว่าการใช้อำนาจบังคับผู้บริหารหวังใจและให้ความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งจะเห็นได้ว่าพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารนั้นมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาของมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาชั้น

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่องพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการนำพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารไปใช้ให้เกิดการพัฒนาต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ให้ดียิ่งขึ้น และเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะของการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการนำผลการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารไปใช้ให้เกิดการพัฒนาต่อการปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งจะเป็นผลดีโดยตรงต่อการจัดการศึกษา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ผลจากการวิจัยพบว่า พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี โดยภาพรวมคือ การควบคุมการปฏิบัติงาน การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม การตัดสินใจ และการปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน ในการบริหารงานนั้นผู้บริหารจะต้องมีการควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย แต่การควบคุมการปฏิบัติงานนั้นไม่ได้หมายถึงการใช้อำนาจบังคับบัญชา แต่ผู้บริหารจะต้องแสดงถึงความห่วงใยและให้ความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ใช้ข้อมูลที่ได้จากการประเมิน และข้อมูลที่ถูกต้องเป็นแนวทางในการควบคุมงานมากกว่าใช้อำนาจบังคับบุคลากรมีส่วนร่วมในการควบคุมการปฏิบัติงาน ส่วนการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรมนั้น ถือเป็นการพัฒนาองค์กรรูปแบบหนึ่ง ซึ่งผู้บริหารที่มุ่งหวังการทำงานให้มีประสิทธิภาพจะต้องตระหนักถึง กอรปกับการฝึกอบรมนั้นถือเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นอย่างมีระบบ เพื่อที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ผู้บริหารจัดให้มีการอบรมหรือหาวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ มาให้กับบุคลากร จัดหาทรัพยากรและเทคโนโลยีเพื่อการฝึกอบรมบุคลากร และเพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเหมาะสม สำหรับด้านการตัดสินใจนั้นนับว่าเป็นเรื่องสำคัญที่สุดเรื่องหนึ่งสำหรับผู้บริหาร ก่อนการตัดสินใจในเรื่องใด ๆ ผู้บริหารจะต้องศึกษาหาข้อมูลและมีข้อมูลที่ถูกต้องมาประกอบการตัดสินใจอย่างมีขั้นตอน ชัดเจนและยุติธรรมตระหนักในปัญหาที่บุคลากรส่วนใหญ่กำลังเผชิญอยู่ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การวินิจฉัยสั่งการก่อให้เกิดพลังใจต่อผู้ที่นำไปปฏิบัติ และมุ่งให้เกิดการทำงานเป็นทีม และสุดท้ายคือการปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน ผู้บริหารและบุคลากรจะต้องมีปฏิสัมพันธ์ ที่ดีต่อกัน เป็นกันเอง เชื่อมมั่นและเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน ทุกคนมีอิทธิพลและมีความสำคัญต่อกัน ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเป็นทีม ผู้บริหารที่ต้องการประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานจะต้องหมั่นฝึกฝนตนเองให้มีคุณลักษณะที่ดี โดยเฉพาะด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน ด้านการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม ด้านการตัดสินใจ และด้านการปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน

2. ผลจากการวิจัยที่พบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี อยู่ในระดับมากทุกด้าน แต่เมื่อเรียงลำดับกันแล้วพบว่าเรื่องที่มีการปฏิบัติน้อยกว่าเรื่องอื่นๆ คือ มาตรฐานที่ 18 สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมและการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งตามสภาพที่ควรจะเป็นแล้วสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญกับเรื่องนี้มากที่สุด จึงขอเสนอแนะผู้บริหาร ได้ให้ความสำคัญกับเรื่องนี้อย่างจริงจัง ซึ่งจะส่งผลให้ครูผู้สอนปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนหรือจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะได้มาตรฐานตามเกณฑ์ การปฏิรูปการศึกษาที่จะประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ตามที่ผู้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะของการวิจัยดังกล่าวไว้ข้างต้น เพื่อให้งานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แพร่หลายออกไป เพื่อเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้า และนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษาและผู้สนใจโดยทั่วไป จึงขอเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก ในด้านอื่น ๆ เช่น ด้านผู้เรียน และด้านผู้สอน เพื่อจะได้นำผลจากการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาการศึกษาต่อไป

2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา เพื่อนำผลการวิจัยมาเปรียบเทียบกับผลการวิจัยในครั้งนี้ และนำผลมาใช้ในการพัฒนาการศึกษาต่อไป

3. ควรมีการวิจัยเชิงประจักษ์ ซึ่งจะช่วยให้ทราบพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน และนำผลการวิจัยมาใช้ประโยชน์ได้มากขึ้น

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กระทรวงศึกษาธิการ. การประกันคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2540.
- _____. คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, 2546.
- _____. คู่มือปฏิบัติการ โครงการนำร่องปฏิรูปการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2544.
- กระทรวงศึกษาธิการ. กรมวิชาการ. “นักบริหารมืออาชีพ.” วารสารวิชาการ 4, 2 (กุมภาพันธ์ 2544) : 15-19.
- _____. “ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ ในการนำนโยบายการปฏิรูปการศึกษา.” วารสารวิชาการ 4, 2 (กุมภาพันธ์ 2544) : 10.
- _____. หลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2532.
- _____. “ผู้บริหารกับการสร้างคุณภาพโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ.” วารสารวิชาการ 3, 10 (ตุลาคม 2543) : 7.
- _____. “คู่มือการจัดการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, 2545), 3.
- _____. แนวคิดเกี่ยวกับมาตรฐานและตัวบ่งชี้การศึกษาขั้นพื้นฐานด้านผลผลิต ปัจจัยและกระบวนการ : โครงการประกันคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2540.
- โกศล สุวรรณมณี. “การศึกษาการตัดสินใจสั่งการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสงขลา.” ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒสงขลา, 2534.
- จันทรานี สงวนนาม. “คุณลักษณะบางประการของผู้บริหารบรรยากาศโรงเรียนและความพึงพอใจในงานที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษา.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2533.

จิตรา จิตรานุกูล. “การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาเพื่อพัฒนาการสื่อสารภายในองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีคุรุสภา.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.

ชูชาติ ประสูตร์แสงจันทร์. “องค์ประกอบของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2544.

ชนากานต์ ยืนยง. “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในเขตการศึกษา 1.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2535.

จิตากรณี เฟื่องหนู. “พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2543.

ธงชัย สันติวงษ์. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2525.

นคร ตั้งกะพิภพ. “ความคิดเห็นของผู้บริหารและคณาจารย์เกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 5.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.

นนท์ วิจารณ์วงศ์. “พฤติกรรมการใช้กระบวนการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาต่อการได้รับผลประโยชน์ : กรณีศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2534.

บุญช่วย จันทร์เฮ้า. “พฤติกรรมกรรมการบริหารของเจ้าอาวาสที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวัดในเขตการปกครองคณะสงฆ์คณะจังหวัดกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2544.

ประกอบ คุณารักษ์ และคณะ. “ตัวการทางวัฒนธรรมที่จะนำไปสู่พฤติกรรมตัดสินใจของหัวหน้าสถาบันการประถมศึกษาไทย.” รายงานผลการวิจัยเสนอต่อสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2530.

ประไพพรรณ เวชรักษ์. “พฤติกรรมการณ์ตัดสินใจในสายปฏิบัติการของผู้บริหารกับระดับความพึงพอใจของบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดในเขตภาคกลาง.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์ จังหวัดบุรีรัมย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2532.

ปริญดา พิมาณแมน. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2544.

พนัส หันนาคินทร์. การศึกษาของไทย. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2521.

พัชรี เวชยันต์วิวัฒน์. “พฤติกรรมการณ์การดำเนินงานของโรงเรียนระดับก่อนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2546.

พิมลพรรณ บุญมุสิก. “การศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับผลการดำเนินงานของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2534.

เพ็ญรุ่ง กวีรัตน์ธารง. “พฤติกรรมการณ์การดำเนินงานของโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตการศึกษา 5.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2538.

ไพรัช หงษ์เทียบ. “การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามมาตรฐานคุณภาพการศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2544.

ภิญโญ สาร. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2517.

_____. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศ.ส.การพิมพ์, 2523.

มงคล ชำนิเกษตร์. “ทัศนคติของครูที่มีต่อการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอุทัยธานี.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2522.

วารุณี สิงห์เสนห์. “พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพงานวิชาการ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครปฐม.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2545.

วาสนา ลิขณรังษี. “พฤติกรรมกรรมการสื่อสารในการบริหารโครงการที่มีความสัมพันธ์กับขวัญของครู ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2533.

วิบูลย์ แมนสถิตย์. “ปัจจัยส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภอในประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.

วิรัช รุ่งแจ้ง. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนประชากรศึกษาทั่วประเทศ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2533.

ศิริญา อาจอำนวย. “การติดตามผู้บริหารโรงเรียนที่ผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2542.

ศิริพร อุดมกุศลศรี. “พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่จำแนกมาตรฐานคุณภาพนักเรียนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2545.

สมถวิล ชูทรัพย์. “การใช้พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล โรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยาเขตการศึกษา 1.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2538.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2523.

_____. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2523.

สมยศ นาวิการ. การพัฒนาองค์การและการจูงใจ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ดวงกมล, 2521.

สมยศ นาวิการ. การบริหารระดับหัวหน้างานและผู้จัดการแผนก. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ, 2524.

สะอาด แสงรัตน์. “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดและเทศบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2520.

สันติ ธนวรรณ. “คุณสมบัติความเชื่อถือได้ของผู้บริหารในกระบวนการพัฒนาการสื่อสารที่ส่งผลต่องานด้านความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 5.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2534.

สันติ สุขโพธิ์น้อย. “การปฏิบัติตามมาตรฐานการศึกษาด้านกระบวนการจัดการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2542.

สัมพันธ์ พูนนารถ. “พฤติกรรมกรรมการสื่อสารเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของอาจารย์วิทยาลัยครูอุดรดิตถ์.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528.

สาวิตรี สัตยายุทธ์. “การศึกษาการตัดสินใจสั่งการของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา.” ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒสงขลา, 2533.

สุชาติ ประชากุล. หลักการบริหารงานแผนใหม่. กรุงเทพฯ : แพร่พิทยา, 2513.

สุดใจ ทองอ่อน. “พฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่ ความพึงพอใจในการทำงานของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2522.

สุทัศน์ ปิ่นเนียม. “พฤติกรรมการบริหารของศึกษานิเทศก์อำเภอที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ จังหวัดภูมิภาควัดวันตก.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2538.

สุนันทา เลานันทน์. การพัฒนาองค์การ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์รุ่งวัฒนา, 2531.

เสนอ ภิรมย์จิตรผ่อง. “การพัฒนาเกณฑ์ประเมินคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวัดผลและประเมินผลการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2522.

สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. “รายงานประเมินมาตรฐานโรงเรียนประถมศึกษา ปีการศึกษา 2526.” กรุงเทพฯ : ม.ป.ท., 2526. (อัดสำเนา)

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบุรี. แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2545. เพชรบุรี : ฝ่ายแผนและงบประมาณ, 2545.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. การบริหารโรงเรียนประถมศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว, 2540.

_____. การประกันคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2541.

_____. การประกันคุณภาพการศึกษา. เล่มที่ 2. มาตรฐานโรงเรียน. กรุงเทพฯ : ที.พี.พี.รินทร์ จำกัด, 2541.

_____. การประกันคุณภาพการศึกษา. เล่มที่ 3. การพัฒนามาตรฐานการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2541.

_____. การประกันคุณภาพการศึกษา. เล่มที่ 5. การตรวจสอบคุณภาพและปรับปรุงโรงเรียน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2541.

_____. การประกันคุณภาพการศึกษา. เล่มที่ 6. เทคนิคการพัฒนางานเพื่อเข้าสู่มาตรฐาน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2541.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. “การประเมินมาตรฐานโรงเรียน พ.ศ. 2541 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.” 2542. (อัดสำเนา)

_____. ก้าวสู่มาตรฐาน. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท., 2540.

_____. เกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนประถมศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว, 2539.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. กองนโยบายและแผน. “แผนพัฒนาการศึกษา ปีงบประมาณ 2542.” ม.ป.ท., ม.ป.ป. (อัดสำเนา)

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 20 ปี สปช. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว, 2543.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

พุทธศักราช 2540. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2540.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา.

กรุงเทพฯ : บริษัทพิมพ์ดีจำกัด, 2543.

_____. มาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก : ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

กรุงเทพฯ : สกศ, 2544.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). หลักเกณฑ์และ

วิธีการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ

: บริษัทจุดทอง จำกัด, 2545.

_____. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์

คุรุสภาลาดพร้าว, 2546.

สำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เขตการศึกษา 5. พฤติกรรมศาสตร์. เอกสารการ

ฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง เล่ม 3 ราชบุรี : ศูนย์การฝึกอบรม
ประจำเขตการศึกษา 5, 2540.

อาคม เก่งปัญญา. “พฤติกรรมศาสตร์ที่สนใจของผู้บริหารที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู
โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสุพรรณบุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร

มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร,
2533.

อนุชา ดำรงศักดิ์. “การศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อขวัญ ใน

การปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนและ โรงเรียนเอกชนในเขตสังฆมณฑลราชบุรี.”

วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2539.

อภิรักษ์ ชูติมาศ. “ตัวแบบความสัมพันธ์ของพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารกับประสิทธิผล

ในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา : กรณีเฉพาะโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัด

กาญจนบุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2533.

อมรวิชัย นาคทรพร. ความฝันของแผ่นดิน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ตะวันออกจำกัด

(มหาชน), 2540.

ภาษาอังกฤษ

- Beach, Dales S. Personnel Management People at work. New York : The Macmillan Co., 1959.
- Best, John W. Research in Education. Englewood Cliffs, New Jersey :Prentice – Hall Inc., 1970.
- Blake, Robert R., and Jane S. Mouton. The Managerial Grid. Houston. Texas : Gulf Publishing, 1964.
- Bross, Irwin D. Design for Decision New York : Macmillan Publishing Co., Inc., 1953.
- Camball, Patricia Bradshaw. “The Impliontions of Multiple Perspectives on Power for Organization Development”, Journal of Applied Behavioral science,25(1), 1989 : 31-44
- Campbell, Ronald F., J.E. Corbilly, and J.A.Ramsawyer. Introduction to Educational Administration. Boston : Allyn and Bacon Inc., 1967.
- Cronbach, Lee J. Essentials of Psychological Testing. 3rd ed. New York : Harper & Row Publishers, 1974.
- Davis, Keith. Human Relations at Work. 4th ed. New York : McGraw-Hill Book Company, Inc., 1972.
- Downs, Anthony. Inside Bureaucracy. Boston : Little Brown and Company, 1968.
- Engle, Ross A. “An Analysis of Patterns of Communication of Central Staff Members.” Doctoral Dissertation, State University of Iowa City, 1962.
- Foley, Gerald F. “A Study of Relationship Between Team Leaders Leadership Behavior and The Morale and Effectiveness of Their Team Member.” Dissertation Abstracts International 32, 2 (1971) : 2944-A.
- Getzels, Jacop W., and Egon G. Guba. “Social Behavior and the Administrative Process.” School Review 65 (1957) : 423-441.
- Halpin, Andrew W. The Leadership Behavior of School Superintendents. Chicago : Midwest Administration Center, The University of Chicago, 1959.
- Hemphill, John K., Daniel E. Griffiths, and Frederickson Norman. Administrative Performance and Personality. New York : Teacher’s College, Columbia University, 1962.
- Herzberg, Frederick, Bernard, Mausner, and Berbara B. Snyderman. The Motivation to Work. New York : John Wiley & Sons, Inc., 1959.

- Hill, James Kenneth. "An Analysis of Job Satisfaction Factors for Selected Public School Superintendents." Dissertation Abstracts International 43, 7 (January 1983) : 2182-A.
- Hoy, Wayne K., and Cecil G. Miskel. Education Administration. 2nd ed. New York : Randome House, Inc., 1982.
- Jacob, Herman S., and Katherine Jillson, Exceutive Productivity. New York : AMACOM, 1974.
- Jung, Loren Boniface. "Decision Making of Superintendents of School : A Study of the Relationships of Factors Involved with the choice Made." Dissertation Abstracts International 30, 7 (January 1970) : 2762-A.
- Katz, Daniel. and Robert L. Kahn. The Social Psychology of Organization. 2nd ed. New York : John Wiley & Son, 1978.
- Kimble, Bert B. "A Study of The Relationship of Principal Perceived Self-Concept and Principal Perceived Communication Style." Dissertation Abstracts International 33, 7 (August 1986) : 336.
- Likert, Rensis. New Patterns of Management. New York : McGraw-Hill Book Company, 1961.
- Likert, Rensis. The Human Organization. New York : McGraw-Hill Book Co., 1967.
- Lipham, James M., and James A. Jr. Hoeh. The Principalsip : Foundation and Functions. New York : Harper & Row, 1974.
- Lois, Galloway Joe. "A Study of Relationship Between Team Leader Behavior of Missiszippi Public Elementary School Principal and Teacher Morals." Dissertation Abstracts International 36, 4 (October 1975) : 1941-A.
- Mara, Peter R. "Principal's Leadership Behavior Teacher's Deecisional Participation, Teacher's Job Satisfaction and Student Achievement." Dissertation Abstracts 39,3 (1978) :1235-A.
- Maslow, Abraham H. Motivation Personality. 2nd ed. New York : Harper & Row Publishing Inc., 1970.
- McGregor, Douglas. The Human Side of Enterprise. New York : McGraw-Hill Book Company, 1960.
- Merrill, Peter P. "A Study Concerning the Job Satisfaction of Elementary Teachers and Principles." Dissertation Abstracts International 31, 7 (October 1971) : 1547-4.

- Moolkum, Cratal. "A Critical Study of the Standard Criteria for Primary School in Thailand." Ph.D. Dissertation, Sardal Patel University, 1997.
- Napier, Rodney W., and Mattik, Gershenfeld. Group : Theory and Experience. Boston : Houghton Mifflin Cp., 1973.
- Parnett, Earl Mauric. "A Study of Certain Aspects of Communication Program in Selected Class C. Public Schools in Michigan." Dissertation Abstracts 21, 11 (1960) : 350.
- Parrington, Gordon Sellers. "The Supervisory Behavior of School Administration and Organization Effectiveness." Dissertation Abstracts International 28 (July 1967) : 87-A.
- Jackson, Jay M. "The Organization and its Communication Problems." Journal of Communication 9, 4 (December 1959) : 158-161.
- Pfiffner, John M., and Robert V. Presthus. Public Administration. 4th ed. New York. The Ranaul Company, (1960) : 346-393.
- Sergiovanni, Thomas J. and Robert J. Starratt. Supervision Human Perspective. New York : McGraw-Hill Book Company, (1983) :199 – 202.
- Scott, W.G., and Mitchell. T.R. Organization Theory : A Structural and Behavioral Analysis. Illinois : Irwin, Inc., 1972.
- Steers, R.M. Antecedent and Outcomes of Organizational Commitment. University of Oregon, Office of Naval Research. Technical Report # 2, (1976) :151
- Tead, Ordway. The Art of Leadership. New York : McGraw-Hill Book Company, 1970.
- Tannenbaum, Robert. Managerial Decision Making. Los Angeles : Institute of Industrial Relation, University of California, 1950.
- Truitt, Thomas E. "A Study of the Relationship between the Leader Behavior of Principals and Organization out put of High School in North Carolina." Dissertation Abstracts 36 (1974) : 85-A.
- Wales, Richard F. "The Elementary Principal's Leader Behavior and The Morale." Dissertation Abstracts International 32, 5 (1971) : 2385-A.

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษา
เพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้คือผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้ปฏิบัติการสอน
2. คำตอบของท่านมีค่าต่อการวิจัยครั้งนี้ ขอให้ท่านตอบแบบสอบถามให้ตรงตามสภาพจริงให้มากที่สุด
3. ข้อมูลที่ท่านระบุไว้ในแบบสอบถามนี้จะเป็นความลับและจะไม่ทำให้เกิดผลเสียต่อท่านหรือหน่วยงานของท่าน
4. แบบสอบถามฉบับนี้มี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร จำนวน 48 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการ

ประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 35 ข้อ

เกณฑ์การพิจารณาในการตอบแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3

1. พฤติกรรมที่ปฏิบัติ เป็นประจำ ให้ทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่อง “มากที่สุด”
2. พฤติกรรมที่ปฏิบัติ บ่อยครั้ง ให้ทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่อง “มาก”
3. พฤติกรรมที่ปฏิบัติ บางครั้ง ให้ทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่อง “ปานกลาง”
4. พฤติกรรมที่ปฏิบัติ นานๆ ครั้ง ให้ทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่อง “น้อย”
5. พฤติกรรมที่ปฏิบัติ แทบจะไม่ได้ปฏิบัติ/ไม่ปฏิบัติเลย ให้ทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่อง “น้อยที่สุด”

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

นายไพฑูรย์ เลียบวัน

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษา
เพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	สำหรับ ผู้วิจัย
1. เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง	<input type="checkbox"/> 4
2. อายุ <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 25 ปี <input type="checkbox"/> 25 – 35 ปี <input type="checkbox"/> 36 – 45 ปี <input type="checkbox"/> 46 ปีขึ้นไป	<input type="checkbox"/> 5
3. ประสบการณ์ในการทำงาน <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 10 ปี <input type="checkbox"/> 10 – 20 ปี <input type="checkbox"/> 21 – 30 ปี <input type="checkbox"/> 31 ปีขึ้นไป	<input type="checkbox"/> 6
4. ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> 7
5. ตำแหน่ง <input type="checkbox"/> ผู้บริหารสถานศึกษา <input type="checkbox"/> ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา <input type="checkbox"/> ครูผู้ปฏิบัติการสอน	<input type="checkbox"/> 8

ตอนที่ 2 พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร

คำชี้แจง 1. แบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยมีความประสงค์จะทราบพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร

และการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อประเมินคุณภาพภายนอกว่าอยู่ระดับใด และพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารด้านใด ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อประเมินคุณภาพภายนอก

2. กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับของแต่ละข้อ ตามความเห็นของท่านเพียงช่องเดียว

ข้อ ที่	พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร	ระดับของพฤติกรรม					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	
	การเป็นผู้นำ						
1.	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจบุคลากร ในโรงเรียน						<input type="checkbox"/> 9
2.	ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมการเป็นผู้นำให้บุคลากร มีความเชื่อมั่น ไว้วางใจและให้การยอมรับ						<input type="checkbox"/> 10
3.	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนการปฏิบัติงาน ของบุคลากร เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย						<input type="checkbox"/> 11
4.	ผู้บริหารให้อิสระแก่บุคลากรในการแสดงความคิด เห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน						<input type="checkbox"/> 12
5.	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร ในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับงาน						<input type="checkbox"/> 13
	การจูงใจ						
6.	ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมให้บุคลากรรู้สึกมีความ มั่นคง ปลอดภัย และได้รับสิ่งจำเป็นพื้นฐานใน ด้านต่างๆ						<input type="checkbox"/> 14
7.	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน และมีสวัสดิการที่ดีสำหรับทุกคน						<input type="checkbox"/> 15
8.	ผู้บริหารมีเจตคติที่ดีต่อโรงเรียนและเป้าหมาย ของโรงเรียน						<input type="checkbox"/> 16

ข้อ ที่	พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร	ระดับของพฤติกรรม					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	
9.	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เกื้อกูลต่อเป้าหมายของโรงเรียน						<input type="checkbox"/> 17
10.	ผู้บริหารมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร						<input type="checkbox"/> 18
11.	ผู้บริหารมอบหมายให้บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติงานของโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย						<input type="checkbox"/> 19
12.	ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีต่อบุคลากรในโรงเรียน						<input type="checkbox"/> 20
	การติดต่อสื่อสาร						
13.	ผู้บริหารมีการปรึกษาหารือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานกับผู้เกี่ยวข้องอยู่เสมอ						<input type="checkbox"/> 21
14.	ผู้บริหารมีการพบปะติดต่อกับบุคลากรในโรงเรียนอยู่เสมอ เพื่อมุ่งให้งานบรรลุเป้าหมาย						<input type="checkbox"/> 22
15.	ผู้บริหารทราบปัญหาเกี่ยวกับงานที่บุคลากรประสบอยู่						<input type="checkbox"/> 23
16.	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือและแนะนำแก่บุคลากร ในการแก้ปัญหาต่างๆ						<input type="checkbox"/> 24
17.	ผู้บริหารให้กำลังใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย						<input type="checkbox"/> 25
18.	ผู้บริหารมีความตระหนักในการให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องแก่บุคลากรในโรงเรียน						<input type="checkbox"/> 26
19.	ผู้บริหารมีความตระหนักในการรับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องจากบุคลากรในโรงเรียน						<input type="checkbox"/> 27
20.	ผู้บริหารมีการติดต่อกับหน่วยงานอื่นอย่างเหมาะสม และถูกต้องแม่นยำ						<input type="checkbox"/> 28
21.	ผู้บริหารมีความใกล้ชิด สนับสนุนเป็นกันเองกับบุคลากรในโรงเรียน และไว้วางใจซึ่งกันและกัน						<input type="checkbox"/> 29

ข้อ ที่	พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร	ระดับของพฤติกรรม					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	
	การปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน						
22.	ผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนมีปฏิสัมพันธ์ ที่ดีต่อกัน เป็นกันเอง เชื่อมั่นและเอื้ออาทรซึ่งกัน และกัน						<input type="checkbox"/> 30
23.	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเป็นทีม						<input type="checkbox"/> 31
24.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการ กำหนดเป้าหมายและจัดกิจกรรมต่างๆ						<input type="checkbox"/> 32
25.	ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อการกำหนดเป้าหมาย นโยบาย และกิจกรรมของโรงเรียน						<input type="checkbox"/> 33
26.	การบริหารงานของผู้บริหารมีประสิทธิภาพ พอที่จะ เอื้ออำนวยให้งานหนึ่งๆ มีอิทธิพลต่อ ความสำเร็จของอีกงานหนึ่ง						<input type="checkbox"/> 34
	การตัดสินใจ						
27.	ผู้บริหารใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ อย่างมีขั้นตอน ชัดเจน และยุติธรรม						<input type="checkbox"/> 35
28.	ผู้บริหารตระหนักในปัญหาที่บุคลากรส่วนใหญ่ เผชิญอยู่						<input type="checkbox"/> 36
29.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้คณะบุคลากรมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ						<input type="checkbox"/> 37
30.	ผู้บริหารตัดสินใจโดยคำนึงถึงปัญหาที่บุคลากร ส่วนใหญ่กำลังเผชิญอยู่						<input type="checkbox"/> 38
31.	ผู้บริหารใช้ความรู้ทางวิชาการและวิชาชีพมา ประกอบการวินิจฉัยสั่งการทุกระดับ						<input type="checkbox"/> 39
32.	ผู้บริหารมีข้อมูลที่ใช้ในการวินิจฉัยสั่งการ อย่างพร้อมมูลและถูกต้อง						<input type="checkbox"/> 40
33.	การตัดสินใจเรื่องต่างๆ ของผู้บริหาร ต้องมีข้อมูล ที่พร้อมมูลและถูกต้อง						<input type="checkbox"/> 41

ข้อ ที่	พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร	ระดับของพฤติกรรม					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	
34.	การวินิจฉัยสั่งการของผู้บริหารก่อให้เกิดพลังจูงใจ ต่อผู้ที่จะต้องนำไปปฏิบัติ						<input type="checkbox"/> 42
35.	การวินิจฉัยสั่งการของผู้บริหารมุ่งให้เกิดการปฏิบัติหรือการทำงานเป็นทีม						<input type="checkbox"/> 43
	การกำหนดเป้าหมาย						
36.	ผู้บริหารใช้ความรู้ทางวิชาการและวิชาชีพมา กำหนดเป้าหมายของ โรงเรียน						<input type="checkbox"/> 44
37.	ผู้บริหารกำหนดให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการ กำหนดเป้าหมายของ โรงเรียน						<input type="checkbox"/> 45
38.	เป้าหมายของโรงเรียนมีความชัดเจน เป็นที่เข้าใจ และยอมรับของทุกฝ่าย						<input type="checkbox"/> 46
39.	ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรมีความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของโรงเรียน						<input type="checkbox"/> 47
40.	ผู้บริหารแสดงให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณคนมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย						<input type="checkbox"/> 48
	การควบคุมการปฏิบัติงาน						
41.	ผู้บริหารใช้ผลที่ได้จากการประเมินและข้อมูลที่ถูกต้อง แม่นยำ เป็นแนวทางควบคุมงาน หรือ ตรวจสอบ มากกว่าการใช้อำนาจบังคับ						<input type="checkbox"/> 49
42.	ผู้บริหารห่วงใยและให้ความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร						<input type="checkbox"/> 50
43.	ผู้บริหารกำหนดให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการควบคุมการปฏิบัติงานของโรงเรียน						<input type="checkbox"/> 51
44.	ผู้บริหารกำหนดให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และนำผลการประเมินไปใช้ในการวางแผนปรับปรุงและพัฒนางาน						<input type="checkbox"/> 52

ข้อ ที่	พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร	ระดับของพฤติกรรม					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	
	การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม						
45.	มีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย						<input type="checkbox"/> 53
46.	ผู้บริหารจัดให้มีการอบรมหรือหาวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ ให้กับบุคลากร						<input type="checkbox"/> 54
47.	ผู้บริหารจัดให้มีทรัพยากรและเทคโนโลยีทางการศึกษาเพื่อการฝึกอบรมบุคลากรอย่างเหมาะสม						<input type="checkbox"/> 55
48.	ผู้บริหารจัดให้มีทรัพยากรและเทคโนโลยีเพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเหมาะสมและเพียงพอ						<input type="checkbox"/> 56

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ตอนที่ 3 การปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน

- คำชี้แจง** 1. แบบสอบถามนี้ผู้วิจัยมีความประสงค์จะทราบถึงผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ว่าอยู่ในระดับใด
2. โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ระดับ ของแต่ละข้อ ตามความเห็นของท่านเพียง
ช่องเดียว

ข้อ ที่	การปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษา เพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ระดับการปฏิบัติ					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	
	มาตรฐานที่ 13 สถานศึกษามีการจัดองค์กร / โครงสร้างและการบริหารงานอย่างเป็นระบบ ครบวงจร ให้บรรลุเป้าหมายการศึกษา ในเรื่อง ต่อไปนี้ในระดับใด						
1.	มีการจัดองค์กร / โครงสร้างการบริหารงาน ของโรงเรียนอย่างชัดเจน						<input type="checkbox"/> 57
2.	มีปรัชญา/วิสัยทัศน์ของโรงเรียนเป็นตัวกำหนด เป้าหมายในการจัดการศึกษา						<input type="checkbox"/> 58
3.	มีแผนพัฒนา/ธรรมนูญสถานศึกษา/แผนกลยุทธ์						<input type="checkbox"/> 59
4.	มีแผนการดำเนินงานของโรงเรียนและตัวชี้วัด ความสำเร็จ						<input type="checkbox"/> 60
5.	โรงเรียนได้ปฏิบัติตามแผนงานที่วางไว้ อย่างครบถ้วน						<input type="checkbox"/> 61
6.	มีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงาน และเปรียบเทียบกับเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง						<input type="checkbox"/> 62
7.	โรงเรียนมีระบบข้อมูลสารสนเทศครบถ้วน ถูกต้อง ตรงกับความต้องการและทันต่อ การใช้งาน						<input type="checkbox"/> 63
8.	มีการบันทึกและรายงานผลการประเมิน ตามขั้นตอน						<input type="checkbox"/> 64

ข้อ ที่	การปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษา เพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ระดับการปฏิบัติ					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	
9.	โรงเรียนได้นำข้อมูลและผลจากการประเมิน ไปใช้ในการ ตัดสินใจและปรับปรุงงาน						<input type="checkbox"/> 65
	มาตรฐานที่ 14 สถานศึกษาส่งเสริม ความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนในการ พัฒนาการศึกษา ในเรื่องต่อไปนี้ในระดับใด						
10.	ผู้บริหารและบุคลากรสร้างความสัมพันธ์ที่ดี กับชุมชน ในการร่วมกันจัดการศึกษา						<input type="checkbox"/> 66
11.	โรงเรียนได้ประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจ ให้บุคลากรของโรงเรียนและชุมชนเห็น ความสำคัญในการจัดการศึกษาร่วมกัน						<input type="checkbox"/> 67
12.	โรงเรียนได้ประชาสัมพันธ์กิจกรรมของโรงเรียน ต่อชุมชนอย่างสม่ำเสมอ						<input type="checkbox"/> 68
13.	ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีบทบาทในการ พัฒนาการศึกษาของโรงเรียน						<input type="checkbox"/> 69
	มาตรฐานที่ 15 สถานศึกษามีการจัด สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริม สุขภาพ อนามัย และความปลอดภัยของผู้เรียน ในเรื่องต่อไปนี้ในระดับใด						
14.	โรงเรียนได้จัดสภาพแวดล้อมที่สะอาด เป็นระเบียบ และปลอดภัย						<input type="checkbox"/> 70
15.	มีการจัดระบบป้องกันเพื่อให้โรงเรียน ปลอดภัยจากสารพิษ สิ่งเสพยาเสพติด อาชญากรรม และอบายมุข						<input type="checkbox"/> 71
16.	โรงเรียนได้จัดระบบสาธารณสุขที่ดี						<input type="checkbox"/> 72
17.	โรงเรียนได้จัดสภาพแวดล้อมภายในให้เอื้อต่อ การเรียนรู้						<input type="checkbox"/> 73
18.	โรงเรียนได้จัดสิ่งอำนวยความสะดวก ให้บุคลากรอย่างเพียงพอ						<input type="checkbox"/> 74

ข้อ ที่	การปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษา เพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ระดับการปฏิบัติ					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	
	มาตรฐานที่ 16 สถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนา บุคลากร/ครู ตามความจำเป็น และเหมาะสม อย่างสม่ำเสมอ ในเรื่องต่อไปนี้อยู่ในระดับใด						
19.	โรงเรียนได้จัดครูเข้าสอนตรงตามสาขาวิชา หรือความถนัด หรือความรู้ความสามารถ						<input type="checkbox"/> 75
20.	บุคลากรใน โรงเรียนได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับเรื่อง ที่ใช้สอนหรือปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลง						<input type="checkbox"/> 76
21.	โรงเรียนส่งเสริมการทำงานเป็นทีม						<input type="checkbox"/> 77
	มาตรฐานที่ 17 สถานศึกษามีการจัดการเรียนการ สอนสอดคล้องกับหลักสูตร ความต้องการของ ผู้เรียน และท้องถิ่น ในเรื่องต่อไปนี้อยู่ในระดับใด						
22.	โรงเรียนได้พัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับ สภาพและความต้องการของท้องถิ่น โดยให้ ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม						<input type="checkbox"/> 78
23.	โรงเรียนจัดการเรียนการสอนสอดคล้องกับ หลักสูตร						<input type="checkbox"/> 79
24.	โรงเรียนจัดการเรียนการสอนสอดคล้องกับ ความต้องการของผู้เรียน / ท้องถิ่น และ การ เปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ / สังคม						<input type="checkbox"/> 80
25.	โรงเรียนจัดการเรียนการสอนให้เชื่อมโยงกับการ แก้ปัญหาท้องถิ่นได้ และนำไปปฏิบัติได้จริง						<input type="checkbox"/> 81
	มาตรฐานที่ 18 สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมและ การเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในเรื่องต่อไปนี้ อยู่ในระดับใด						
26.	โรงเรียนได้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่าง หลากหลาย เหมาะสมกับธรรมชาติของผู้เรียน						<input type="checkbox"/> 82

ข้อ ที่	การปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษา เพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ระดับการปฏิบัติ					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	
27.	โรงเรียนได้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ กระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ และคิดสร้างสรรค์						<input type="checkbox"/> 83
28.	โรงเรียนได้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ กระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักศึกษาหาความรู้ แสวงหา คำตอบและสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง						<input type="checkbox"/> 84
29.	โรงเรียนได้นำภูมิปัญญาท้องถิ่น มาใช้ในการ จัดการเรียนการสอน						<input type="checkbox"/> 85
30.	โรงเรียนได้นำเทคโนโลยีและสื่อที่เหมาะสม มาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน						<input type="checkbox"/> 86
31.	โรงเรียนได้จัดกิจกรรมเพื่อฝึกและส่งเสริม คุณธรรม และจริยธรรมของผู้เรียน						<input type="checkbox"/> 87
32.	โรงเรียนได้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้ ผู้เรียนได้รับการพัฒนาสุนทรียภาพอย่างครบถ้วน ทั้งด้านดนตรี ศิลปะ และกีฬา						<input type="checkbox"/> 88
33.	โรงเรียนได้จัดกิจกรรมและจัดการเรียนการสอน เพื่อส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย การทำงาน ร่วมกับผู้อื่นและความรับผิดชอบต่อกลุ่มร่วมกัน						<input type="checkbox"/> 89
34.	โรงเรียนได้จัดให้มีการประเมินพัฒนาการ ของ ผู้เรียนด้วยวิธีที่หลากหลายและต่อเนื่อง						<input type="checkbox"/> 90
35.	โรงเรียนได้จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนรักสถานศึกษา ของตน และมีความกระตือรือร้นในการมาเรียน						<input type="checkbox"/> 91

(สำเนา)

ที่ ศธ 0520.107/พิเศษ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

15 ตุลาคม 2546

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน

ด้วย นายไพฑูรย์ เลียบวัน นักศึกษาระดับปริญญาโท บัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “พฤติ กรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานด้านกระบวนการของ มาตรฐานการศึกษา เพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ ประถมศึกษาจังหวัดเพชรบุรี” มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหาร ครูผู้สอน จำนวน 2 คน ในโรงเรียนของท่าน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดแจ้งครูผู้สอนทราบ เพื่อขอความ ร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้นักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ศิริชัย ชินะตั้งกูร

(รองศาสตราจารย์ ดร. ศิริชัย ชินะตั้งกูร)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 3424 3435 , 0 3421 8788

ปณิธานของบัณฑิตวิทยาลัย “มุ่งมั่นให้บริการ พัฒนางานให้มีคุณภาพ”

(สำเนา)

ที่ ศธ 0520.203.2 / 206

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
นครปฐม 73000

30 สิงหาคม 2546

เรื่อง ขอตกลงเครื่องมือ

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 3 ฉบับ

ด้วย นายไพฑูรย์ เลียบวัน นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานด้านกระบวนการของมาตรฐานการศึกษาเพื่อประเมินคุณภาพภายนอก โรงเรียนประถมศึกษา/สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบุรี”

ในการนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใ้ขอความอนุเคราะห์ให้ นายไพฑูรย์ เลียบวัน ทำการทดลองความเชื่อมั่นของเครื่องมือในสถานศึกษาของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

ชวนชม ชินะตั้งกูร

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชวนชม ชินะตั้งกูร)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ฝ่ายธุรการ

โทร. 03421 9136

FAX. 0 3421 9136

รายชื่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มทดลองเครื่องมือการวิจัย
จำนวน 15 โรงเรียน

ที่	ชื่อโรงเรียน	อำเภอ	จังหวัด
1	โรงเรียนวัดโพธิ์ทัพนมณี	เมืองเพชรบุรี	เพชรบุรี
2	โรงเรียนวัดโพพระโน (รุ่งรังสฤฎิ)	เมืองเพชรบุรี	เพชรบุรี
3	โรงเรียนวัดเพ็ริง ฯ	เมืองเพชรบุรี	เพชรบุรี
4	โรงเรียนวัดบางทะเล	เมืองเพชรบุรี	เพชรบุรี
5	โรงเรียนบ้านบ่อโพรง	เมืองเพชรบุรี	เพชรบุรี
6	โรงเรียนวัดยาง (เย็นประชาสรรค์)	เขาย้อย	เพชรบุรี
7	โรงเรียนวัดเทพประหมุนมิตร	เขาย้อย	เพชรบุรี
8	โรงเรียนวัดกุฎิ (ชุ่มประชาสรรค์)	เขาย้อย	เพชรบุรี
9	โรงเรียนวัดทรงธรรม	เขาย้อย	เพชรบุรี
10	โรงเรียนวัดราษฎร์ศรัทธา	บ้านแหลม	เพชรบุรี
11	โรงเรียนวัดปากคลอง	บ้านแหลม	เพชรบุรี
12	โรงเรียนบ้านท่ามะริด	ท่ายาง	เพชรบุรี
13	โรงเรียนบ้านแหลมทอง	บ้านลาด	เพชรบุรี
14	โรงเรียนบ้านมะขามโพรง	แก่งกระจาน	เพชรบุรี
15	โรงเรียนบ้านแม่คะเมย	แก่งกระจาน	เพชรบุรี

(สำเนา)

ที่ ศธ 0520.203.2 / 085-089

ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศิลปากร พระราชวังสนามจันทร์
นครปฐม 73000

7 สิงหาคม 2546

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นายไพฑูรย์ เลียบวัน นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง พฤติ
กรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานด้านกระบวนการของ
มาตรฐานการศึกษาเพื่อประเมินคุณภาพภายนอก โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ
ประถมศึกษาจังหวัดเพชรบุรี

ดังนั้นจึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ
เพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมกันนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ชวนชม ชินะตั้งกูร

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชวนชม ชินะตั้งกูร)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 0 3421 9136

โทรสาร. 0 3421 9136

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ
ผู้ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย

1. ดร. ชัยฤทธิ์ คีลาเดช สาขาวิชาการวัดผลและประเมินผลการศึกษา
ศึกษานิเทศก์กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 จังหวัดราชบุรี
2. ดร. จันทนา นนทิกร สาขาวิชาภาษาไทย
ศึกษานิเทศก์กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 จังหวัดราชบุรี
3. นายลำราญ ชวนวัน สาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ
นักวิชาการศึกษา 8 ว. สำนักงานผู้ตรวจราชการเขตการศึกษา 4
4. นายสังเวียน อ่อนแก้ว สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเขาชัย้อย จังหวัดเพชรบุรี
5. นายทองใบ แทนมณี สาขาวิชาภาษาไทย
ศึกษานิเทศก์ระดับ 9 สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบุรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี สงวนลิขสิทธิ์

การหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา
(Content Validity)

การหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการโดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์หรือนิยามตัวแปรที่ต้องการวัด (Index of Item – Objective Congruence) ซึ่งมีสูตรดังนี้

$$IOC = \frac{\Sigma R}{N}$$

เมื่อ IOC คือ ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์
หรือนิยามตัวแปรที่ต้องการวัด

ΣR คือ ผลรวมคะแนนตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
ในข้อคำถามแต่ละข้อ

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ถ้าค่า IOC ที่คำนวณได้ มีค่ามากกว่า หรือ เท่ากับ 0.5 แสดงว่าคำถามนั้นเป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะของตัวแปรที่ต้องการวัดได้

หมายเหตุ การคัดเลือกข้อคำถามเพื่อเป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะของแต่ละตัวแปรพิจารณาจาก ข้อคำถามที่มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.5 – 1.0 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยจนครบจำนวนข้อคำถามที่ต้องการในแต่ละตัวแปร

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล นายไพฑูรย์ เลียบวัน
 ที่อยู่ บ้านเลขที่ 29 หมู่ที่ 6 ตำบลโพพระ อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี
 ที่ทำงาน โรงเรียนวัดท้ายตลาดฯ หมู่ที่ 4 ตำบลเขาย้อย อำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี

ประวัติการศึกษา

- พ.ศ. 2512 สำเร็จการศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 7 โรงเรียนวัดโพพระใน (รุ่งรังสฤษฎ์)
 พ.ศ. 2515 สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนพรหมานุสรณ์ จังหวัดเพชรบุรี
 พ.ศ. 2519 สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง
 วิทยาลัยครูเพชรบุรี
 พ.ศ. 2526 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ศึกษาศาสตร์บัณฑิต
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
 พ.ศ. 2543 ศึกษาต่อระดับปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.)

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ประวัติการทำงาน

- พ.ศ. 2520 ครู 2 โรงเรียนวัดหนองบัว อำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี
 พ.ศ. 2522 ครู 2 โรงเรียนวัดโพธิ์ลอย อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี
 พ.ศ. 2529 อาจารย์ 1 โรงเรียนบ้านพุตุม อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี
 พ.ศ. 2533 อาจารย์ 2 โรงเรียนบ้านบางแก้ว อำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี
 พ.ศ. 2542 ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบางแก้วฯ อำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี
 พ.ศ. 2543 อาจารย์ใหญ่โรงเรียนวัดท้ายตลาดฯ อำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี
 พ.ศ. 2545 ผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนวัดท้ายตลาดฯ อำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี
 พ.ศ. 2547 ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนวัดท้ายตลาดฯ อำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี