

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

กระแสโลกาภิวัตน์ (globalization) ส่งผลให้สังคมโลกเกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม เทคโนโลยี รวมทั้งการศึกษาอย่างรวดเร็ว มีการเปลี่ยนผ่านจากสังคมที่มีสารสนเทศเป็นฐาน (information-based society) เป็นสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ (knowledge-based society and economy) ซึ่งใช้ความรู้เป็นฐาน ความรู้จึงถือเป็นปัจจัยที่จะสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันได้อย่างยั่งยืน องค์ความรู้ของมนุษย์ในองค์การหรือการมีทุนมนุษย์ (human capital) ที่เป็นแรงงานที่มีความรู้ (knowledge worker) เป็นรากฐานที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาองค์กรให้เจริญรุดหน้าอย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น การศึกษา การเรียนรู้อย่างรวดเร็วและเป็นระบบ ถือเป็นหัวใจสำคัญขององค์การที่จะอยู่รอดตลอดไปในศตวรรษที่ 21 องค์กรที่สามารถทำให้การเรียนรู้กลายเป็นขีดความสามารถหลักได้ จะเกิดการขับเคลื่อนความรู้ใหม่ๆ ให้กลายเป็นผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ กลยุทธ์การตลาดใหม่ๆ และวิธีการทำธุรกิจในรูปแบบใหม่ๆ ได้อย่างหลากหลาย ที่สำคัญองค์การแห่งการเรียนรู้สามารถจะนำพาไปสู่ความสำเร็จได้ ด้วยความมั่นใจในคุณภาพและด้วยพลังความกระตือรือร้นของผู้คนที่ล้วนเป็นดาวเด่น เพียบพร้อมด้วยประสิทธิภาพและประสิทธิผล (วีรวัช มาชะศิริานนท์, 2557, หน้า 19)

การบริหารเป็นทั้งศาสตร์ ศิลป์ และวิชาชีพ (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2555, หน้า 2) การบริหารเพื่อให้เกิดความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ย่อมต้องใช้ทรัพยากรทางการบริหารที่ประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการเป็นสำคัญ ซึ่งคนเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานเพื่อความสำเร็จ ดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำ เพื่อให้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น โดยการมีอำนาจ ซึ่งอำนาจนั้นอาจมาจากอำนาจตามกฎหมาย การให้รางวัล การลงโทษ การมีข้อมูลสารสนเทศ การเป็นผู้เชี่ยวชาญ การนับถือ ซึ่งผู้บริหารใช้อำนาจเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามจุดหมายขององค์การ (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2555, หน้า 90-91) นอกจากนี้ ต้องเข้าใจองค์การหรือโรงเรียน

อย่างถ่องแท้ ต้องทำงานเชิงรุกแบบมืออาชีพ ต้องมองโรงเรียนทั้งภาพรวม รู้และเข้าใจคน การสร้างงานและการสร้างคน นำวัฒนธรรมโรงเรียนไปสร้างความแข็งแกร่ง เพราะ วัฒนธรรมองค์การมีผลในทางบวกต่อความมีประสิทธิภาพขององค์การ หากวัฒนธรรมนั้น ส่งเสริมต่อการบรรลุจุดหมายขององค์การ มีการแพร่หลายและได้รับการยอมรับ (วิโรจน์ สารรัตน์, 2555, หน้า 7) พร้อมทั้งพัฒนาบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม พัฒนาความสัมพันธ์ของบุคลากร ให้ส่งผลดีต่อการทำงาน มีการจัดโครงสร้างองค์การ การแบ่งงาน การใช้อำนาจตามสายการบังคับบัญชา กฎระเบียบ ข้อบังคับ การประสาน ให้การทำงานของทุกฝ่ายเข้ากันได้เป็นอย่างดี (ธร สุนทรายุทธ, 2556, หน้า 126) มีการ จูงใจให้คนทุ่มเทร่างกายและแรงใจอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตาม จุดหมายขององค์การ ผู้บริหารจะต้องบริหารงานให้จุดหมายของตัวบุคคลและจุดหมาย ขององค์การบรรลุผลด้วยกันทั้งคู่ โดยอาศัยกระบวนการจูงใจ (วิโรจน์ สารรัตน์, 2555, หน้า 81-82) มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะ เจตคติ และการปฏิบัติงานให้เหมาะสม มีความพร้อมต่อการก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่สามารถ รองรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ และส่งผลต่อการองค์การได้ (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555, หน้า 116) รวมทั้งนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ พัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ จัดบุคลากรดูแลรักษา พัฒนาเทคโนโลยีและปรับระบบงานในองค์การต่างๆ ให้มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศร่วมกันกับงานประจำวัน (ณัฐพันธ์ เขจรันท์, 2547, หน้า 288) เพื่อให้การดำเนินงานของโรงเรียนมีประสิทธิภาพทั้ง 4 ด้าน คือ ประสิทธิภาพด้าน วิชาการ ที่เป็นการบริหารงานเกี่ยวกับหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาและ ส่งเสริมทางด้านวิชาการ การวัดและประเมินผลการเรียนของนักเรียน ประสิทธิภาพด้าน งบประมาณ ที่บริหารจัดการมุ่งเน้นความเป็นอิสระ มีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบ ได้ ยึดหลักการบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ประสิทธิภาพด้านบริหารงานบุคคล ที่มีการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระ ภายใต้อำนาจหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ชำร่าราชการครูและบุคลากรทาง การศึกษาได้รับการส่งเสริมพัฒนา มีความมั่นคงก้าวหน้า ในวิชาชีพ และประสิทธิผลด้าน บริหารงานทั่วไป อันเป็นการจัดระบบบริหารองค์การให้ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงาน ส่วนอื่นๆ ขององค์การ ให้บรรลุตามมาตรฐาน คุณภาพเป้าหมายที่กำหนดไว้

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 - 2564)

เป็นกรอบในการดำเนินการ 5 ปีแรกของการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

(พ.ศ. 2560 – 2579) ที่เป็นแผนแม่บทหลักของการพัฒนาประเทศ และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) รวมทั้งการปรับโครงสร้างประเทศไทยไปสู่ประเทศไทย 4.0 ที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วน เพื่อมุ่งสู่ “ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุขและสนองต่อการบรรลุซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ จึงกำหนดยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ เพื่อให้ “คนไทยใฝ่ดี มีวินัย สร้างสรรค์นวัตกรรม พึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน” ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม “ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง สร้างสังคมเป็นธรรมและเข้มแข็ง”(สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ,2560) อีกทั้งนโยบาย ในการจัดการศึกษาของชาติตามจุดมุ่งหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และมาตรฐานการศึกษาชาติต่างมีอุดมการณ์และหลักการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้คนไทยทั้งปวงได้รับโอกาสเท่าเทียมกันทางการศึกษา พัฒนาคนได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2548, หน้า 5) และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 หมวด 3 การพัฒนาส่วนราชการให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว พระราชกฤษฎีกาฉบับนี้จึงกำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2546) นอกจากนี้สถานศึกษาเป็นองค์การหลักที่เป็นกลไกการเรียนรู้ สามารถพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ของคนรุ่นใหม่ เพื่อนำไปสู่การเป็นพลเมืองโลกและการพัฒนาที่ยั่งยืน การบริหารสถานศึกษาและองค์การทางการศึกษา ตลอดจนบุคลากรทางการศึกษา ที่มีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะนำพาสถานศึกษาและองค์การทางการศึกษาสู่เป้าประสงค์ที่สอดคล้องกับบริบทที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นพลวัต(จอมพงศ์ มงคลวนิช , 2555, หน้า 4) เพื่อสร้างความได้เปรียบในเชิงการแข่งขัน ซึ่งส่งผลสำคัญในการขับเคลื่อนผลักดันให้องค์การต้องปรับตัวให้สอดคล้อง เพื่อการอยู่รอดและพัฒนา

องค์การแห่งการเรียนรู้ มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคคล ทั้งด้านความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ และทักษะ โดยสร้างบรรยากาศของการสนับสนุน ส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรทุกคนมีโอกาสเรียนรู้ และพัฒนาขีดความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่ เพื่อสร้างงานและการบรรลุเป้าหมายแห่งงานนั้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อการพัฒนาองค์การให้มีความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคง (Peter M. Senge, 2006, pp 6-11) เสนอแนวทางในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้มี 5 ประการ (The Fifth Disciplines) คือ

- 1) ความรอบรู้แห่งตน (Personal Mastery) เป็นลักษณะการเรียนรู้ของบุคคลที่ขยายขีดความสามารถ ในการสร้างสรรค์ผลงาน เป็นบุคคลที่เรียนรู้ตลอดเวลาโดยอาศัยวิสัยทัศน์ ส่วนบุคคลในการจัดการด้านความคิดสร้างสรรค์และมีการเรียนรู้ โดยใช้จิตใต้สำนึก
- 2) แบบแผนความคิด (Mental Models) เป็นการสร้างจิตสำนึกของบุคลากรในองค์การ ในการจำแนกสิ่งต่างๆ ให้มีความถูกต้อง เพื่อการตัดสินใจที่ถูกต้อง และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม เป็นรากฐานที่ทำให้บุคคลเกิดการรับรู้ เข้าใจงานที่ทำแบบองค์รวม สามารถเชื่อมโยงภาพรวมทั้งหมดและเกิดความกระฉับกับแบบแผนความคิด
- 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) คือการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันของบุคลากรทำให้เกิดความตระหนัก ความเข้าใจสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง เพื่อการกำหนดเป้าหมาย หรือการสร้างภาพอนาคตที่มีชัดเจนขององค์การ โดยการกระตุ้นให้บุคลากรมีวิสัยทัศน์สร้างบรรยากาศให้เกิดการสร้างสรรค 4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เป็นการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรในองค์การ โดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และความรู้ในการพัฒนาความสามารถของทีมมากกว่าความสามารถของบุคคลเพียงคนเดียว เนื่องจากระบบการเรียนรู้ของทีมจะสะท้อนต่อการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล และ 5) การคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) หมายถึง จิตคิดและการทำความเข้าใจปรากฏการณ์ความเปลี่ยนแปลง สามารถเชื่อมโยงระบบย่อยต่างๆ ในองค์การได้ ความสำคัญของการคิดเชิงระบบ คือ การเรียนรู้จากประสบการณ์ การมีข้อมูลย้อนกลับ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดบูรณาการขึ้นเป็นความรู้ใหม่

ผลการดำเนินงานปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร, 2559, หน้า 30-50) สรุปได้ว่าด้านคุณภาพการจัดการศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ยังไม่เพิ่มขึ้นตามเป้าหมาย คือ ค่าเฉลี่ยร้อยละผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ทั้งสองระดับชั้น ต่ำกว่าค่าเฉลี่ย

ระดับประเทศทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ และผลการประเมิน NT ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2558 มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศ

จากเหตุผลที่กล่าวข้างต้น จะเห็นว่าการดำเนินงานของโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดนั้น ปัจจัยต่างๆ ทางการบริหารเป็นสิ่งสำคัญที่จำเป็นต้องให้ความสำคัญและควรเฝ้าต่อการดำเนินงาน เช่น บรรยากาศขององค์การ วัฒนธรรมขององค์การที่จะส่งเสริมให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น ทำงานแบบมุ่งผลสำเร็จของงาน มีความเป็นประชาธิปไตย เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม มีความเชื่อเพื่อเพื่อแผ่ เป็นกันเอง การจัดโครงสร้างองค์การที่เหมาะสม กำหนดบุคลากรรับผิดชอบงาน ตามความรู้ความสามารถ ความสนใจ กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ มีแผนผัง ลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ผู้นำมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะการบริหาร มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความคิดสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองด้วยวิธีการต่างๆ อย่างเหมาะสมสม่ำเสมอ มีการจัดสวัสดิการ ให้ขวัญกำลังใจ ยกย่องชมเชยบุคลากร จัดหาสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศในการดำเนินการให้เพียงพอ เหมาะสม นอกจากนี้การสร้างโรงเรียนให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ก็สำคัญต่อการบรรลุเป้าหมายเช่นกัน ถ้าบุคลากรมีความรอบรู้ สนใจใฝ่ศึกษาในข้อมูล ข้อเท็จจริง เหตุการณ์ต่างๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานให้เข้าใจ มีแบบแผนความคิดของตนเอง คิดแยกแยะ อธิบายเชิงเหตุเชิงผล นำมาวิเคราะห์ผลที่จะเกิดกับองค์การ มีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติร่วมกัน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม หมุนเวียนเปลี่ยนบทบาทผู้นำผู้ตาม สร้างวิสัยทัศน์ของโรงเรียนและสื่อสารให้เข้าใจตรงกัน ส่งเสริมให้บุคลากรเห็นความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย มองภาพรวมของงาน ทั้งระบบว่ามีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน ล้วนส่งผลให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนงาน ขั้นตอนที่กำหนด การบริหารงานมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลและบรรลุเป้าหมาย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร และองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารทั่วไป เพื่อเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารโรงเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้อง จะได้นำผลการศึกษา ไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนปรับปรุงและแก้ไขและวางแผนในการพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิผลดียิ่งขึ้น อันจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาต่อไป

คำถามการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ปัจจัยทางการบริหาร องค์การแห่งการเรียนรู้ และประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน แต่ละด้าน อยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยทางการบริหาร องค์การแห่งการเรียนรู้ และประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน แต่ละด้าน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
3. ปัจจัยทางการบริหาร องค์การแห่งการเรียนรู้ และประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกัน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน แต่ละด้าน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
4. ปัจจัยทางการบริหาร องค์การแห่งการเรียนรู้ และประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกัน แต่ละด้าน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
5. ปัจจัยทางการบริหารและองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร หรือไม่ อย่างไร
6. ปัจจัยทางการบริหารและองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร หรือไม่ อย่างไร
7. แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารและองค์การแห่งการเรียนรู้ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ควรเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหาร และองค์การแห่งการเรียนรู้ ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายในการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยทางการบริหาร องค์การแห่งการเรียนรู้ และ ประสิทธิภาพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหาร องค์การแห่งการเรียนรู้ และ ประสิทธิภาพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหาร องค์การแห่งการเรียนรู้ และ ประสิทธิภาพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาด ต่างกัน
4. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหาร องค์การแห่งการเรียนรู้ และ ประสิทธิภาพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่ง ต่างกัน
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหาร องค์การ แห่งการเรียนรู้ และประสิทธิภาพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารและองค์การ แห่งการเรียนรู้ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
7. เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหาร และองค์การแห่ง การเรียนรู้ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร

สมมติฐานของการวิจัย

จากการศึกษาหลักการ แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางการบริหาร องค์การแห่งการเรียนรู้ และประสิทธิผลของโรงเรียน ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานในการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยทางการบริหาร องค์การแห่งการเรียนรู้ และประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมแต่ละด้าน อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน
2. ปัจจัยทางการบริหาร องค์การแห่งการเรียนรู้ และประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน
3. ปัจจัยทางการบริหาร องค์การแห่งการเรียนรู้ และประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน แตกต่างกัน
4. ปัจจัยทางการบริหาร องค์การแห่งการเรียนรู้ และประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกัน แตกต่างกัน
5. ปัจจัยทางการบริหารและองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร
6. ปัจจัยทางการบริหารและองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อย่างน้อย 1 ตัวแปร มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

ความสำคัญของการวิจัย

1. ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร องค์การแห่งการเรียนรู้ และประสิทธิผลของโรงเรียน

2. ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง สามารถนำข้อสารสนเทศด้านปัจจัยทางการบริหาร ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ และด้านประสิทธิผลของโรงเรียน ไปประยุกต์ใช้วางแผนการบริหารสถานศึกษา ให้ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามที่กำหนดมากยิ่งขึ้น
3. สถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด มีแนวทางพัฒนาการดำเนินงาน ให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2559 จำนวน 2,212 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 264 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,948 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2559 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการเทียบตารางของ Krejcie และ Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 328 คน การวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 331 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 87 คน และครูผู้สอน 244 คน การสุ่มกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling)

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1.1 สถานภาพ ได้แก่

1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

1.1.2 ครูผู้สอน

- 1.2 ขนาดโรงเรียน ได้แก่
 - 1.2.1 ขนาดเล็ก
 - 1.2.2 ขนาดกลาง
 - 1.2.3 ขนาดใหญ่
- 1.3 ประสบการณ์ในตำแหน่ง
 - 1.3.1 น้อยกว่า 10 ปี
 - 1.3.2 10 – 20 ปี
 - 1.3.3 มากกว่า 20 ปี
2. ตัวแปรตาม ได้แก่
 - 2.1 ปัจจัยทางการบริหาร ประกอบด้วย
 - 2.1.1 บรรยากาศขององค์การ
 - 2.1.2 วัฒนธรรมขององค์การ
 - 2.1.3 การจูงใจ
 - 2.1.4 โครงสร้างองค์การ
 - 2.1.5 ภาวะผู้นำ
 - 2.1.6 การพัฒนาบุคลากร
 - 2.1.7 เทคโนโลยีสารสนเทศ
 - 2.2 การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย
 - 2.2.1 ความรอบรู้แห่งตน
 - 2.2.2 แบบแผนความคิด
 - 2.2.3 การมีวิสัยทัศน์ร่วม
 - 2.2.4 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม
 - 2.2.5 การคิดเชิงระบบ
 - 2.3 ประสิทธิภาพของโรงเรียน ประกอบด้วย
 - 2.3.1 ประสิทธิภาพด้านวิชาการ
 - 2.3.2 ประสิทธิภาพด้านงบประมาณ
 - 2.3.3 ประสิทธิภาพด้านบริหารงานบุคคล
 - 2.3.4 ประสิทธิภาพด้านบริหารทั่วไป

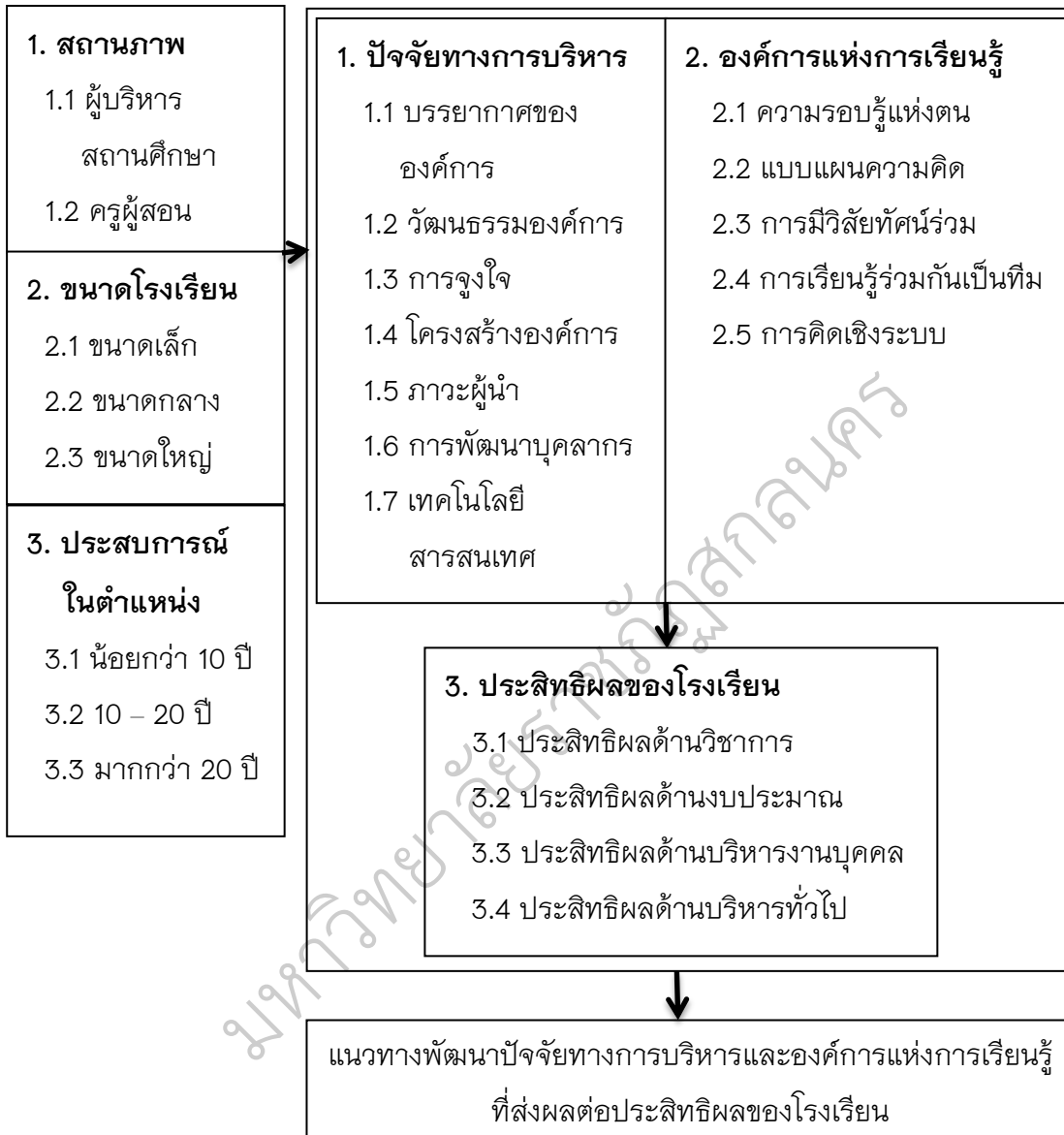
กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยทางการบริหาร องค์การแห่งการเรียนรู้ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร อาศัยหลักการและแนวคิดจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยทางการบริหาร ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ปัจจัยทางการบริหาร ตามแนวคิดของ Bennett & O' Brien (1994, อ้างถึงใน สุรัตน์ ดวงชาทม, 2549 หน้า 32) Marquardt & Reynolds (1994, อ้างถึงใน สุรัตน์ ดวงชาทม, 2549 หน้า 32) สุรัตน์ ดวงชาทม (2549, หน้า 36) ศศกร ไชยคำหาญ (2550, หน้า 13) สัลมาน สะบูดีง (2551, หน้า 35) กฤษฎา การิษฐ์ม (2554, หน้า 23) อศิราภรณ์ วรรณรัตน์ (2556, หน้า 7) บัณฑิตาภรณ์ ศรีคำภา (2556, หน้า 16) อุณหยา ผาผง (2556, หน้า 41) วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556, หน้า 31) รุสนานี ยาโม (2556, หน้า 20) บุญเหลือ ทาไทสง (2557, หน้า 14) และบดินทร์ ฟองใหญ่ (2558) ได้ปัจจัยทางการบริหารที่กำหนดเป็นตัวแปร ในการวิจัยครั้งนี้ คือ 1) บรรยากาศขององค์การ 2) วัฒนธรรมขององค์การ 3) การจูงใจ 4) โครงสร้างองค์การ 5) ภาวะผู้นำ 6) การพัฒนาบุคลากร และ 7) เทคโนโลยีสารสนเทศ
2. องค์การแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ ของ Senge (2006, pp. 6-11) ที่เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะ 5 ประการ สู่การพัฒนา เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ 1) ความรอบรู้แห่งตน 2) แบบแผนความคิด 3) การ มีวิสัยทัศน์ร่วม 4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และ 5) การคิดเชิงระบบ
3. ประสิทธิผลของโรงเรียน ผู้วิจัยใช้แนวคิดเรื่องการประเมินประสิทธิผล ในโรงเรียน โดยใช้เกณฑ์ของการบริหารตามขอบข่ายและภารกิจการบริหารสถานศึกษา ขึ้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบริหาร งานบุคคล และด้านบริหารทั่วไป กรอบแนวคิดในการวิจัย แสดงดังภาพประกอบ 1

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 1 : กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจถูกต้องตรงกัน และมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น เกี่ยวกับความหมายของคำที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

1. ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง เทคนิค วิธีการ ค่านิยม รูปแบบการทำงาน วัสดุอุปกรณ์ สิ่งแวดล้อมและสิ่งต่างๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย บรรยากาศขององค์การ 2) วัฒนธรรมขององค์การ 3) การจูงใจ 4) โครงสร้างองค์การ 5) ภาวะผู้นำ 6) การพัฒนาบุคลากร และ 7) เทคโนโลยีสารสนเทศ

1.1 บรรยากาศขององค์การ หมายถึง สภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ภายในขององค์การ ที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อม ต่อพฤติกรรมของบุคคล พฤติกรรมขององค์การ โครงสร้างองค์การ และกระบวนการขององค์การ

1.2 วัฒนธรรมขององค์การ หมายถึง กลุ่มของค่านิยม ความเชื่อ ฐานคติ พื้นฐาน แบบแผนขององค์การที่ผู้ปฏิบัติ หรือสมาชิกยอมรับและยึดถือปฏิบัติร่วมกัน เพื่อให้เกิดความรู้สึกแบบเดียวกัน เดินไปในทิศทางเดียวกัน และปฏิบัติสืบต่อกันมาในองค์การ

1.3 การจูงใจ หมายถึง การกระตุ้นหรือโน้มน้าวให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์การ แสดงพฤติกรรมไปในทางเดียวกันด้วยความสมัครใจ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ด้วยสภาพบรรยากาศที่เป็นมิตร การให้รางวัลหรือกำลังใจ การยกย่องชมเชย การส่งเสริมความก้าวหน้าและโอกาสในการพัฒนาตนเอง การมอบหมายงานที่ท้าทาย เป็นอิสระในการทำงาน การทำให้เกิดความพอใจ และการยอมรับของสังคม

1.4 โครงสร้างองค์การ หมายถึง การจัดระบบงาน การจัดสายงานการบังคับบัญชา การกำหนดหน้าที่ ภารกิจและการจัดการทรัพยากร การกำหนดบุคคลให้ปฏิบัติหน้าที่ให้สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ มีการควบคุมปฏิบัติงาน การวางแผน การปฏิบัติงาน การใช้กฎ ระเบียบและข้อบังคับ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

1.5 ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการใช้ศิลปะ อิทธิพลอำนาจหน้าที่ เพื่อให้บุคคลปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบอย่างเต็มที่และเต็มใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ โดยการสร้างแรงบันดาลใจ โน้มน้าวใจ จูงใจ การประสานสัมพันธ์ การปรับตัวเข้ากับบุคคลและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และเป็นแบบอย่างที่ดี

1.6 การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กิจกรรมหรือกระบวนการเรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ เปลี่ยนแปลงทัศนคติ และพฤติกรรมของบุคคลในองค์การให้เหมาะสมกับงาน ความรับผิดชอบ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายขององค์การและนำพาองค์การให้สามารถอยู่รอดได้

1.7 เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง เทคนิค วิธีการ และเทคโนโลยีทุกรูปแบบ ที่นำมาประยุกต์ใช้ในการจัดเก็บ ประมวลผลและถ่ายโอนข้อมูล ระบบสื่อสาร โทรคมนาคม และอุปกรณ์สนับสนุนการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ทันสมัย มีคุณภาพ และเพียงพอพร้อมใช้งาน มีการวางแผนจัดการและใช้งานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ การมอบหมายความรับผิดชอบในการบำรุงรักษา รวมทั้งพัฒนาบุคลากรให้เรียนรู้ทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

2. องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การเป็นองค์การที่มุ่งพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง บุคลากรและทีมงานอยู่เสมอ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความรู้ ประสบการณ์ การถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันอย่างเป็นเครือข่ายต่อเนื่อง มีการสร้างสรรค์วิธีการใหม่ๆ ปลูกเร้าพลังความคิด ความกระตือรือร้น เพื่อดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ มีความพร้อมและปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง

2.1 ความรอบรู้แห่งตน หมายถึง สมาชิกขององค์การสนใจใฝ่เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ ก่อเกิดความรู้ ความสามารถ ทักษะในการทำงาน เป็นคนเก่ง มีปฏิภาณไหวพริบทันการณ์อยู่ตลอดเวลา ปรารถนาที่จะเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเอง ใช้ข้อมูลข้อเท็จจริง มีเหตุผลประกอบการตัดสินใจ มีแรงจูงใจใฝ่ดี มีเชาวน์ปัญญา (IQ) และมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ (EQ) ส่วนผู้นำจะต้องมีภาวะผู้นำ เป็นคนสอน คนฝึก คนออกแบบ มีความชัดเจนในวิสัยทัศน์ขององค์การ มีความสามารถที่จะเพิ่มขีดความสามารถของทุกคนในองค์การ เอื้อประโยชน์ที่จะตอบสนองต่อความความรอบรู้แห่งตนขององค์การได้

2.2 แบบแผนความคิด หมายถึง สมาชิกขององค์การมีความสามารถในการคิด เปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เป็นคนมีเหตุผลใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจ เข้าใจมุมมองพื้นฐานความคิดของคนอื่นว่ามีความแตกต่างกัน ไม่มีอคติต่อคนอื่น มีความคิดสร้างสรรค์ มีรูปแบบวิธีการคิดและมุมมองแนวคิดแนวปฏิบัติ ที่เหมาะสมกับบุคคลและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

2.3 การมีวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง เป้าหมายร่วมกันของคนในองค์การ ที่มุ่งหวังให้เกิดขึ้น ซึ่งได้จากคนทุกคนในองค์การ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมกันปฏิบัติโดยมี

วิสัยทัศน์ส่วนตนในหน้าที่การงานของแต่ละคน เป็นส่วนสนับสนุนเอื้อให้วิสัยทัศน์ขององค์การประสบความสำเร็จ ภายใต้จุดมุ่งหมายเดียวกันของคนทั้งองค์การ ทุกองค์การจะต้องสร้างวิสัยทัศน์แล้วนำไปทำแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning) จากนั้นจึงร่วมกันสานให้วิสัยทัศน์นั้นเป็นจริงขึ้นมา ด้วยแผนการปฏิบัติ (Operation Plan) ต่อไป

2.4 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในองค์การ โดยอาศัยความรู้ ประสบการณ์และความคิดของมวลสมาชิกในการแลกเปลี่ยนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมกันแก้ปัญหา ทำงานสอดประสานกัน มีความไว้วางใจต่อกัน สมาชิกรู้เป้าหมาย วัตถุประสงค์ของทีม จะหาวิธีเพิ่มความรู้ ความสามารถและบริการของทีม

2.5 การคิดเชิงระบบ หมายถึง สมาชิกในองค์การสามารถคิดหรือมองภาพรวมของระบบ หรือภาพรวมขององค์ประกอบย่อยทั้งหมด แล้วอธิบายเชิงเหตุผลว่าระบบย่อยแต่ละระบบมีบทบาทหน้าที่ การเชื่อมสัมพันธ์กันกับระบบใหญ่อย่างไร คิดเชื่อมโยงจากมูลเหตุนำไปสู่ผลที่เกิดขึ้น วิเคราะห์จุดเด่น จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในสถานการณ์หรือการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น นำมาใช้วางแผนพัฒนาปรับปรุงองค์การให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการบริหารและการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ในโรงเรียน ซึ่งครอบคลุมภารกิจของโรงเรียนด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารทั่วไป ให้เกิดผลสำเร็จ บรรลุตามวัตถุประสงค์และจุดหมายซึ่งได้มีการกำหนดไว้อย่างชัดเจน เหมาะสม เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป

3.1 ประสิทธิภาพด้านวิชาการ หมายถึง การบริหารงานเกี่ยวกับหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ การวัดและประเมินผล การเรียนของนักเรียน

3.2 ประสิทธิภาพด้านงบประมาณ หมายถึง บริหารจัดการมุ่งเน้นความเป็นอิสระ มีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน

3.3 ประสิทธิภาพด้านบริหารงานบุคคล หมายถึง การบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการส่งเสริมพัฒนา มีความมั่นคงก้าวหน้าในวิชาชีพ

3.4 ประสิทธิภาพด้านบริหารทั่วไป หมายถึง การจัดระบบบริหารองค์การ ให้ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานส่วนอื่นๆ ขององค์การให้บรรลุตามมาตรฐาน คุณภาพ เป้าหมายที่กำหนดไว้

4. สถานภาพ หมายถึง สภาพการดำรงตำแหน่งในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ซึ่งจำแนกเป็น

4.1 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือ รองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

4.2 ครูผู้สอน หมายถึง ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

5. ประสบการณ์ในตำแหน่ง หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสภาพการ ดำรงตำแหน่งปัจจุบันที่ผ่านมาทั้งหมด โดยนับเป็นปี ดังนี้

5.1 น้อยกว่า 10 ปี

5.2 10 – 20 ปี

5.3 มากกว่า 20 ปี

6. โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร ซึ่งใช้เกณฑ์จำนวนนักเรียนในการแบ่งระดับขนาดโรงเรียน ดังนี้

6.1 ขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน

6.2 ขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียนระหว่าง 121 – 300 คน

6.3 ขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 301 คน ขึ้นไป

7. แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหาร องค์การแห่งการเรียนรู้ และ ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง วิธีการปฏิบัติที่เป็นแนวทางการส่งเสริมหรือพัฒนา ปัจจัยทางการบริหาร องค์การแห่งการเรียนรู้ และประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยผู้วิจัยนำ ผลการวิจัยที่พบว่า องค์ประกอบปัจจัยทางการบริหาร องค์การแห่งการเรียนรู้ ที่มีอำนาจ พยากรณ์ประสิทธิภาพของโรงเรียนโดยรวม มาออกแบบสัมภาษณ์ตามประเด็นดังกล่าว นำไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 คน เพื่อให้ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะแนวทาง ในการพัฒนา