

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพโรงเรียนดีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าหนังสือ และเอกสารต่างๆ พร้อมด้วย งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสามารถนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการวิจัยครั้งนี้ จึงได้กำหนด ขั้นตอนการนำเสนอเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ปัจจัยทางการบริหาร

- 1.1 ความหมาย แนวคิด ของการบริหาร
- 1.2 ความหมายปัจจัยทางการบริหาร
- 1.3 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร
- 1.4 การสังเคราะห์ปัจจัยทางการบริหาร

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน

- 2.1 ความหมายของประสิทธิผล
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีประสิทธิผลของโรงเรียน
- 2.3 การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน

3. โรงเรียนดีประจำตำบล

- 3.1 ความเป็นมาของโรงเรียนดีประจำตำบล
- 3.2 วัตถุประสงค์ ภาพความสำเร็จ ภาพลักษณ์ ของโรงเรียนดีประจำ

ตำบล

- 3.3 แนวทางดำเนินงานโครงการโรงเรียนดีประจำตำบล
- 3.4 แนวทางการดำเนินงานของคณะกรรมการดำเนินงานพัฒนา

โรงเรียนดีประจำตำบล

- 3.5 แนวคิดการประเมินโครงการโรงเรียนดีประจำตำบล

4. บริบทโรงเรียนดีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ปัจจัยทางการบริหาร

1. ความหมาย แนวคิด ของการบริหาร

ในการบริหารงานในองค์กรหรือหน่วยงานใดๆ ให้ประสบความสำเร็จและเกิดประสิทธิผลได้นั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ในความหมาย และทฤษฎีการบริหาร ซึ่งมีผู้ให้ความหมาย แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารไว้อย่างน่าสนใจ ดังนี้

กนิษฐา กลิ่นสุวรรณ, การระเกด หม่นม่น และ ชิดาพร เฉลิมเชื้อ (2551, หน้า 12) กล่าวว่า การบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยหรือหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผน การจัดองค์กร การนำ และการควบคุม ซึ่งมีบุคคลและหรือกลุ่มบุคคลร่วมกันดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ พร้อมทั้งใช้กำลังคนและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร

จันทราณี สงวนนาม (2551, หน้า 25) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารเป็นเรื่องของการทำกิจกรรมโดยผู้บริหารและสมาชิกในองค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพด้วยการใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด นักบริหารหลายคนต่างเห็นพ้องต้องกันว่า การบริหารเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันของคณะบุคคล โดยมีวัตถุประสงค์ที่แน่นอนในการทำงาน บางคนได้ให้ความหมายว่า การบริหารเป็นกระบวนการทางสังคม ซึ่งมีบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย จึงเห็นได้ว่าเรื่องของการบริหารเป็นเรื่องที่ค่อนข้างยุ่งยาก สลับซับซ้อน เป็นเรื่องที่ต้องเกี่ยวข้องกับคน ความรู้สึกนึกคิด ทรัพยากร จุดมุ่งหมาย รวมทั้งกระบวนการในการบริหารงาน

สุนทร โคตรบรรเทา(2552, หน้า 3) กล่าวว่า การบริหารหรือการจัดการเป็นกระบวนการทำงานกับคนและโดยคน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์การ

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2554, หน้า 8) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารเป็นศิลปะในการทำให้สิ่งต่างๆ ได้รับการกระทำจนเป็นผลสำเร็จ หมายความว่าผู้บริหารไม่ใช่ผู้ปฏิบัติ แต่ใช้ศิลปะทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานจนเป็นผลสำเร็จตรงตามจุดหมายขององค์การ

หรือตรงตามจุดหมายที่ผู้บริหารตัดสินใจเลือกแล้ว

ไชยา ภาวะบุตร(2555, หน้า 46) ได้ให้ความหมายว่า เป็นการที่บุคคลหรือกลุ่มของบุคคลาร่วมกันดำเนินกิจกรรมให้สำเร็จตามเป้าหมายที่องค์การกำหนดไว้ จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึงเป็นการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลในสังคมอย่างมีระบบ มีกระบวนการ ตลอดจนเกี่ยวพันถึงความรู้สึกนึกคิดของคน แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นการทำงานจะต้องมีวัตถุประสงค์ที่แน่นอนร่วมกัน เพื่อให้งานนั้นสามารถดำเนินไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กรหรือโรงเรียน

2. ความหมายปัจจัยทางการบริหาร

ได้มีนักวิชาการได้กล่าวถึงปัจจัยทางการบริหารไว้หลากหลาย ได้แก่

เปรมชัย สโรบล (2550, หน้า 12) กล่าวถึงความหมายของปัจจัยทางการบริหารไว้ว่า หมายถึง ทรัพยากรพื้นฐานที่สำคัญที่นำมาใช้เป็นปัจจัยในการจัดการศึกษาให้ดำเนินไปได้ด้วยดี บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ทั้งในแง่ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ และภารกิจที่กำหนดไว้

กนิษฐา กลิ่นสุวรรณ, กวระเกศ หม่นมัน และ ธิดาพร เฉลิมเชื้อ (2551, หน้า 22)กล่าวว่า ปัจจัยการบริหารเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์การประกอบไปด้วย 4 ปัจจัยหลัก คือ 1) ลักษณะขององค์การ 2) ลักษณะของสภาพแวดล้อม 3) ลักษณะของบุคลากร 4) นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ

จันทร์ธานี สงวนนาม (2551, หน้า 28) กล่าวไว้ว่าการบริหารงานทุกประเภทในทุกองค์การ จำเป็นจะต้องมีปัจจัยหรือทรัพยากรพื้นฐานทางการบริหาร โดยทั่วไปถือได้ว่าปัจจัยที่สำคัญของการบริหารมีอยู่ 4 ประการ ซึ่งรู้จักกันในนามของ 4 M's ได้แก่ 1) คน (Man) ได้แก่ บุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์การที่ร่วมกันทำงาน 2) เงิน (Money) ได้แก่ งบประมาณที่ใช้ในการบริหารทุกๆ ส่วนขององค์การ 3) วัสดุสิ่งของ (Materials) ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ 4) การจัดการ (Management) ได้แก่ การบริหารงานองค์การของผู้บริหาร

ภัคพร บุญเคฉ้า (2555, หน้า 11) ได้นิยามไว้ว่า ปัจจัยทางการบริหาร (Administration factors) คือ ภาวะผู้นำ การจูงใจในการทำงาน การพัฒนาบุคลากร การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ งบประมาณ การประกันคุณภาพการศึกษา การสนับสนุนจากชุมชน และอาคารสถานที่ เป็นกระบวนการด้านการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556, หน้า 5-6) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบทางการบริหารที่ทำให้เกิดความเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย การจูงใจ บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โครงสร้างการบริหารโรงเรียนและการพัฒนาครู

รัตนา คำทองเสน (2559, บทคัดย่อ) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยทางการบริหาร ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) วัฒนธรรมองค์การ 3) เทคโนโลยี

จากข้อความดังกล่าว สรุปได้ว่า ปัจจัยทางการบริหารหมายถึง ทรัพยากร ปัจจัย หรือองค์ประกอบต่างๆ ที่สามารถนำมาใช้บริหารงานแล้วบรรลุตามวัตถุประสงค์ ตามวิสัยทัศน์ เป้าหมายที่วางไว้เพื่อให้เกิดความสำเร็จขององค์กร และทำให้องค์กรเกิดประสิทธิผล

3. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร

ได้มีนักวิชาการได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารปัจจัยไว้หลายประการ ได้แก่

กรรณา ภู่มะลิ(2556, หน้า 162) กล่าวว่า ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงใต้ ได้แก่ ปัจจัยด้านการปฏิบัติตามนโยบาย ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านการจัดการเรียนการสอน ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางการศึกษา และปัจจัยด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

อภิญา ใจมิภักดิ์ (2558, หน้า 17-18) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหาร ผู้นำที่มุ่งเน้นทางวิชาการ การแก้ปัญหา ปัจจัยด้านการบริหาร ได้แก่ การจัดโครงสร้างการบริหาร การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน การบริหารการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศขององค์การ ปัจจัยด้านครู ได้แก่ ลักษณะของครู ความผูกพันต่อองค์การ การพัฒนาครู ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ และการจูงใจ ปัจจัยด้านโรงเรียนได้แก่ ทำเลที่ตั้งของโรงเรียน จำนวนครูต่อนักเรียน รวมไปถึงสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียนLikert (1969, pp.14-24) ได้เสนอองค์ประกอบที่มีประสิทธิภาพไว้ 8 ประการ คือ 1) การเป็นผู้นำ 2)การจูงใจ 3)การติดต่อสื่อสาร 4)การปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน 5)การตัดสินใจ 6)การกำหนดเป้าหมาย 7) การควบคุมการปฏิบัติงาน

และ8) การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม

Stuart – Kotze and Foskin (1983, pp.3-5 อ้างถึงใน ทรงศักดิ์ สู้สุข, 2551, หน้า 19) ได้ศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความสำเร็จทางการบริหารมี 4 ประการ ได้แก่ ภาวะผู้นำ(Leadership) การตัดสินใจ (Decision Making) แรงจูงใจ (Motivation) และการติดต่อสื่อสาร (Communication)

Mortimore (1988 อ้างถึงใน อรรถนฤตา ชนะเพ็ช, 2558, หน้า 56) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหาร 12 ปัจจัย ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) การมีส่วนร่วมของหัวหน้าฝ่าย 3) การมีส่วนร่วมของครูในการวางแผนพัฒนาและตัดสินใจ 4) สามัคคีของครู 5) เน้นการเรียนรู้ 6) มีการสอนที่ท้าทาย 7) สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงาน 8) เน้นการเรียนการสอน 9) ความสัมพันธ์ระหว่างครู 10) มีบรรยากาศทางบวก 11) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง 12) การบันทึกข้อมูลเพื่อวางแผนและประเมินผล

Steers (1991 อ้างถึงใน อรรถนฤตา ชนะเพ็ช, 2558, หน้า 56) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารไว้ดังนี้ 1) บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ 2) โครงสร้างการบริหารที่เหมาะสม 3) เทคโนโลยีและระบบงาน 4) การติดต่อสื่อสาร 5) ระบบสารสนเทศ 6) การจูงใจ 7) ภาวะผู้นำ 8) การสร้างวิสัยทัศน์และพันธกิจร่วม 9) การบริหารจัดการ 10) การมีส่วนร่วม และ 11) การพัฒนาบุคลากร

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียนตีประจําตำบล คือ ดร.บุญมี ก่อบุญ, ได้ผลการสัมภาษณ์ ดังนี้

“ปัจจัยทางการบริหารที่สำคัญที่สุดคือ เน้นปัจจัยของคน ซึ่งได้แก่ ครู นักเรียน ผู้ปกครอง หรือผู้บริหารเป็นคนขับเคลื่อนในการพัฒนาการศึกษา ถ้าคนเหล่านี้ไม่ช่วยกันขับเคลื่อน หรือไม่ช่วยกันพัฒนาการศึกษา การศึกษาก็ไม่อาจมีคุณภาพได้หรือประสบความสำเร็จได้”

(บุญมี ก่อบุญ, สัมภาษณ์, 15 กุมภาพันธ์ 2561)

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียนตีประจําตำบล คือ ดร.วารุณี งอยพาลา, ได้ผลการสัมภาษณ์ ดังนี้

“ปัจจัยทางการบริหาร อันดับแรก ภาวะผู้นำเป็นสิ่งสำคัญที่จะพาโรงเรียนขับเคลื่อนไปในทิศทางใด ผู้นำต้องตั้งเป้าหมายการทำงานว่าจะพัฒนาในเรื่องอะไร มีความชัดเจน และต้องเป็นผู้นำในการพัฒนา”

(วารุณี งอยพาลา, สัมภาษณ์, 16 กุมภาพันธ์ 2561)

4. การสังเคราะห์ปัจจัยทางการบริหาร

ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดนักการศึกษาหลายท่านแต่ละด้านมีรายละเอียดที่จะนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

ตาราง 1 การสังเคราะห์ปัจจัยทางการบริหาร

องค์ประกอบของปัจจัย	แนวคิดนักวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง													
	เปรมชัย สโรบล (2550, หน้า 12)	กนิษฐา กลิ่นสุวรรณ, และคณะ(2551, หน้า 22)	จันทร์ภาณี สงวนนาม (2551, หน้า 28)	ภัคพร บุญเต๊าะ (2555, หน้า 11)	วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556, หน้า 5-6)	รัตนา คำทองเสน (2559, บทคัดย่อ)	กฤษณา ภูมະລີ, และคณะ (2557, หน้า 158)	อภิญญา ใจฉิมกัณฑ์ (2558, หน้า 17-18)	Stuart – Kotze and Foskin (1983, pp.3-5 อ้างถึงใน ทรงศักดิ์ สู้สุข, 2551, หน้า 19)	Mortimore (1988 อ้างถึงใน อรัญญา ชนะเพ็ญ, 2558, หน้า 56)	Steers(1991 อ้างถึงใน อรัญญา ชนะเพ็ญ, 2558, หน้า 56)	ดร.บุญมี ก่อบุญ	ดร.วาสุณี งามไพลา	ความถี่
1. ทรัพยากร	√													1
2. ลักษณะองค์การ		√												1
3. สิ่งแวดล้อม		√			√	√	√	√		√	√			7
4. นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ		√					√							2

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบของ ปัจจัย	แนวคิดนักวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง													
	เปรมชัย สโรบล (2550, หน้า 12)	เกษิษฐา กลิ่นสุวรรณ, และคณะ(2551, หน้า 22)	จันทร์ภาณี สงวนนาม (2551, หน้า 28)	ภัคพร บุญเคล้า (2555, หน้า 11)	วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556, หน้า 5-6)	รัตนา คำทองเสน (2559, บทความ)	กรรณา ภูมะละลี, และคณะ (2557, หน้า 158)	อภิญา ใจมีภักดี (2558, หน้า 17-18)	Stuart – Kotze and Foskin (1983, pp.3-5 อ้างถึงใน ทรงศักดิ์ สุธง, 2551,	Mortimore (1988 อ้างถึงใน อรัญญา ชนะเพ็ญ, 2558, หน้า 56)	Steers(1991 อ้างถึงใน อรัญญา ชนะเพ็ญ, 2558, หน้า 56)	ดร.บุญมี ก่อบุญ	ดร.วารุณี ออยผาธา	คามาณี
13. ภาควิชาเครื่องข่าย	✓		✓	✓		✓			✓	✓	✓			6
14. การสร้าง วิสัยทัศน์ร่วม					✓					✓				2
15. การติดต่อ สื่อสารและเทคโนโลยี					✓	✓			✓		✓			4
16. โครงสร้าง บริหารโรงเรียน					✓			✓		✓				3
17. การตัดสินใจ									✓					1

จากตาราง 1 การสังเคราะห์แนวคิด และงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนตีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ประกอบด้วยปัจจัย 19 ด้าน ได้แก่

1. ทรัพยากร
2. ลักษณะองค์การ
3. สิ่งแวดล้อม
4. นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ
5. เงิน
6. วัสดุ
7. การจัดการ
8. ภาวะผู้นำ
9. การจูงใจ
10. การพัฒนาบุคลากร
11. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้
12. การประกันคุณภาพการศึกษา
13. ภาควิเคราะห์
14. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม
15. การติดต่อสื่อสารและเทคโนโลยี
16. โครงสร้างบริหาร
17. การตัดสินใจ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนตีประจำตำบล ทั้งหมด 6 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ 2) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมด้านการพัฒนาบุคลากร 3) ปัจจัยด้านภาควิเคราะห์ 4) ปัจจัยด้านการจูงใจ 5) ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากรและ 6) ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยจะขอเสนอปัจจัย แต่ละด้านดังต่อไปนี้

4.1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญของการทำงานร่วมกันของสมาชิกใน องค์การ องค์การทุกองค์การจะสามารถดำเนินงานได้ประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำ กล่าวคือ องค์การใดมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพก็จะก่อให้เกิด การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย มีความก้าวหน้า เกิดความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน ทักษะของผู้นำเป็นสิ่งที่ผู้บริหารทุกระดับในองค์กรควรต้องศึกษาและทำความเข้าใจ ทั้งนี้ทั้งนั้นเพื่อจูงใจและชักนำให้ผู้อื่นทำงานร่วมกัน(วิภาดา คุปตานนท์, 2551, หน้า 256)

ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น จูงใจให้ ผู้อื่นปฏิบัติตามและทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงเป็นเรื่องที่ เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจหน้าที่ที่จะกำหนดหรือชักจูงให้กลุ่มสมาชิกในองค์การทำงาน ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และมีอิทธิพลต่อกลุ่มต่างๆ ในองค์การ (ยงยุทธ เกษสาคร, 2552, หน้า 40) และพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มโดยสามารถส่งต่อให้บุคคลหรือกลุ่ม ดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งให้บรรลุผลสำเร็จได้ตามความต้องการ ทั้งนี้ หากบุคคลได้รับ อิทธิพล(Influence) โดยตรงขององค์การอาจเรียกว่ามีภาวะผู้นำเป็นทางการ(Formal Leadership) เช่น ผู้บริหารที่ได้รับการแต่งตั้งโดยตรงจากองค์การจึงมีอิทธิพลคืออำนาจ โดยตรงและสามารถใช้อำนาจในการจัดการได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ อาจพบเห็นบุคคลที่ไม่ได้ถูกแต่งตั้งขึ้นมาจากอย่างเป็นทางการแต่สามารถใช้ภาวะผู้นำในการทำงานได้เป็น ผลสำเร็จ โดยหากไม่ได้รับมาโดยตรงจากองค์การอาจเรียกได้ว่าเป็นภาวะผู้นำที่ไม่เป็น

ทางการ (In Formal Leadership) การใช้พลังหรืออิทธิพลในตัวเองโดยสามารถทำให้บุคคลอื่นเชื่อถือทั้งในคำพูดและพฤติกรรมจึงปฏิบัติตามด้วยความรัก ศรัทธาและมั่นใจว่าจะบรรลุผลสำเร็จร่วมกันได้ตามต้องการ (อนิวัชช แก้วจำนงค์, 2552, หน้า 195-196)

Steer (1977, p. 142 อ้างถึงใน วรพจน์ รุ่งอรุณ, 2555, หน้า 44) ซึ่งกล่าวว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ (Leadership) จะช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานขององค์กรให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย (1) ช่วยให้บุคลากรในองค์กรได้รับการประสานงานและแนะนำการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด (2) ช่วยรักษาสภาพขององค์กรให้มีความมั่นคง โดยการปรับเปลี่ยนหรือปรับตัวตามเงื่อนไขการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม (3) ช่วยประสานฝ่ายต่างๆ ขององค์กรให้ดำเนินการได้ตามลักษณะพลวัตภายในองค์กร โดยเฉพาะในช่วงที่องค์กรอยู่ระหว่างการพัฒนาเปลี่ยนแปลง ช่วยแก้ไขความขัดแย้งระหว่างส่วนต่างๆ และ (4) ช่วยให้บุคลากรในองค์กรบรรลุถึงความต้องการต่างๆ ทั้งในด้านความพึงพอใจและเป้าหมายส่วนบุคคล โดยเป็นผู้ชักชวนจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีความยินดี และมีความเต็มใจที่จะร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

ศรีแพ ผลบุญ (2559, หน้า 47) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำขององค์กรใช้วิธีที่แตกต่างกันตามสถานการณ์ในการดำเนินการสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือกันสร้างประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ ส่วนผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ จะต้องแสดงออกถึงวิสัยทัศน์และกระบวนการใช้ศิลปะการจูงใจ ให้การสนับสนุนส่งเสริมบุคคลในองค์กรที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของนโยบาย

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะที่คนๆ หนึ่งสามารถที่จะพูดโน้มน้าว จูงใจคนอื่นๆ ให้เชื่อและปฏิบัติตามด้วยความรัก ความนับถือ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

4.2 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม

สภาพแวดล้อมในโรงเรียนก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในโรงเรียน ดังที่นักวิชาการได้กล่าวไว้ดังนี้

นฤทธิ์ แสงสุขสว่าง (2552, หน้า 166) ได้ศึกษาและพบว่า ตัวแปรที่ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลขององค์กรของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ได้แก่ บรรยากาศและวัฒนธรรมในโรงเรียน ให้มีการยอมรับในความสามารถกัน ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ส่งเสริมความสามารถในการทำงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และเน้น

การปฏิบัติงานที่โปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล

กษมาพร ทองเชื้อ(2555, หน้า 8) ได้กล่าวว่าบรรยากาศของโรงเรียน เป็นสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในโรงเรียน ที่มีคุณลักษณะเฉพาะของโรงเรียนที่ บุคลากรสามารถรับรู้ได้ และมีผลต่อการเกิดพฤติกรรมของบุคลากรในการทำงานให้บรรลุ ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

Cardwell & Spinks (1990 p.102) ได้กล่าวถึงเกณฑ์ประเมินความมี ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของโรงเรียน ด้านปัจจัยและกระบวนการ โดยได้กำหนดตัว แปรที่สอดคล้องกับปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อม ได้แก่ ปัจจัยด้านบรรยากาศการทำงาน ทั้งระดับโรงเรียน ระดับกลุ่มบุคคล และระดับบุคคล โดยเน้นที่บรรยากาศการส่งเสริม สนับสนุนทางบวกในการดำเนินงาน

Steer (1997, pp.84-97) ได้กล่าวว่าลักษณะสภาพแวดล้อมของงาน เป็นตัวแปรที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จ หรือประสิทธิผลขององค์การตัวหนึ่ง และได้ แบ่งสภาพแวดล้อมของงานออกเป็น 2 ลักษณะ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ลักษณะสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ(Nature of External Environment) มุ่งจำเพาะเจาะจงที่สภาพแวดล้อมของงาน (Task Environment) ซึ่ง สภาพแวดล้อมของงานดังกล่าว สามารถแบ่งได้เป็น 3 ลักษณะ คือ

1.1 ลักษณะของความไม่ยุ่งยากสลับซับซ้อน (Simple Complex Dimension) สภาพแวดล้อมซึ่งไม่ยุ่งยากหรือสลับซับซ้อน หมายถึง ปัจจัยภายนอกซึ่ง องค์การจะต้องเกี่ยวข้องกับนั้นมีจำนวนน้อยและค่อนข้างเหมือนกัน

1.2 ลักษณะของความมั่นคงและเคลื่อนไหว (Static – dynamic Dimension) หมายถึง สภาพแวดล้อมภายนอกที่มีความมั่นคงในการทำงาน มีบางส่วนที่ ได้รับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาขึ้นกว่าเดิม

1.3 ลักษณะความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อม (Environment Uncertainty) ความไม่แน่นอนเกิดจากสภาวะ 3 ประการ

1.3.1 การขาดข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยในสภาพแวดล้อมซึ่ง สัมพันธ์กับสภาวะการตัดสินใจขององค์การ

1.3.2 การขาดความสามารถในการคาดคะเนความน่าจะเป็นไปได้ (Probabilities) ว่าปัจจัยแวดล้อมจะมีผลต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวของ หน่วยงานที่ทำหน้าที่ตัดสินใจอย่างไร

1.3.3 การขาดข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับมูลค่าแห่งการสูญเสีย อันเกิดจากการตัดสินใจหรือการกระทำที่ไม่ถูกต้อง

ไชยา ภาวะบุตร (2555, หน้า 109) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อบรรยากาศขององค์การประการหนึ่งคือสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การ บางครั้งย่อมมีผลกระทบต่อบรรยากาศขององค์การได้เช่นกัน เช่น สภาพทางเศรษฐกิจตกต่ำอาจเป็นแรงดึงดูดให้องค์การต้องหาวิธีลดจำนวนคนงานหรือให้ออกจากงาน

2. ลักษณะสภาพแวดล้อมภายในองค์การ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ

Steer (1977, p 100) ซึ่งกล่าวว่าการวิเคราะห์บทบาทของสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน ซึ่งมีผลต่อประสิทธิผลขององค์การจะไม่สมบูรณ์ หากไม่มีการพิจารณาของลักษณะสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ซึ่งมีผลกระทบต่อทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงานที่เรียกว่า บรรยากาศขององค์การ นอกจากนี้ถ้าจะให้บรรยากาศขององค์การสมบูรณ์ ควรคำนึงถึงองค์ประกอบย่อย อันประกอบไปด้วย

1. แนวโน้มของความสำเร็จ การสร้างบรรยากาศในการส่งเสริมการปฏิบัติงานนั้นๆ จำเป็นต้องมีเป้าหมายชัดเจน วิธีการหนึ่งซึ่งฝ่ายบริหารจะช่วยให้เกิดประสิทธิผลได้ก็คือสร้างบรรยากาศที่เน้นความสำคัญของการบรรลุเป้าหมาย ในขณะที่เดียวกันก็สนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยการมีส่วนร่วมในกิจกรรมซึ่งการนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายผู้บริหารจะต้องรู้ถึงวิธีการสร้างบรรยากาศส่งเสริมให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ 1.1) ขอบงานที่มีเป้าหมาย 1.2) การวางแผนกำหนด ยุทธศาสตร์เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย 1.3) การแสวงหาความช่วยเหลือ รวมทั้งการสนับสนุนจากบุคคลอื่นภายในขอบเขตที่ทำงานให้งานของตนประสบความสำเร็จได้ (สุนทร ศิริรักษา , 2528, หน้า 14-15)

2. ความเอาใจใส่ต่อพนักงาน บุคลากรในองค์การเป็นองค์ประกอบที่สำคัญเนื่องจากความสำเร็จของงาน ขึ้นอยู่กับคนที่จะนำซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ หากบรรยากาศในองค์การไม่เอื้อต่อการทำงาน ผู้บังคับบัญชาไม่เห็นความสำคัญขาดความสนใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานย่อมส่งผลต่อบรรยากาศที่ไม่พึงพอใจในการทำงาน ในทำนองเดียวกัน พฤติกรรมขั้นสุดท้ายหรือสิ่งที่ปรากฏในการกระทำของแต่ละบุคคล ถูกกำหนดโดยปฏิกริยาต่อกันระหว่างความต้องการของบุคคลและการรับรู้ เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมขององค์การ เมื่อบุคคลมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ได้รับความเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา ก็จะมี

ความพึงพอใจ และมีความสุขในการทำงาน ในที่สุดประสิทธิผลของงานก็เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ

3. แนวโน้มการให้รางวัล การให้รางวัลเป็นเสมือนหนึ่งการชมเชยพิเศษ วิธีการที่จะให้รางวัลและวัตถุประสงค์ขององค์การ คือ การพิจารณาตามงานแต่ละอย่าง ถ้าผลงานมีส่วนช่วยเหลือองค์การได้เป็นอย่างดี ก็ควรจะถือว่ามีความค่านำไปสู่การได้รับรางวัลความพึงพอใจ รางวัลที่ชัดเจนที่สุดคือ เงินและรางวัลอื่น เช่น โบนัส โดยการคำนวณจากผลผลิตของงาน วิธีการดังกล่าวช่วยให้เพิ่มผลผลิตขององค์การขึ้นมาได้ ต่อมาเกิดภาวะเงินเฟ้อ เศรษฐกิจตกต่ำ เงินดูเป็นสิ่งที่ไม่สำคัญสำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากรเพียงอย่างเดียว ในเมื่อบุคลากรสามารถพัฒนารายได้ของตนเองไปจนถึงจุดหนึ่ง ที่ตนเองต้องการ เงินจึงมิได้เป็นสิ่งสำคัญสำหรับทุกคนเสมอไป เพราะโดยธรรมชาติแล้วมนุษย์ต้องการได้รับการยกย่องสรรเสริญในการทำงานด้วย

4. การลงโทษ จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และก่อให้เกิดผลลบในระยะยาว ทางเลือกในการตอบสนองต่อพฤติกรรมคือ การให้รางวัลพฤติกรรมที่ต้องการ ถ้าบุคคลมีประสบการณ์ในการได้รับความสำเร็จติดต่อกัน เขาก็จะมีแนวโน้มที่จะพยายามทำงานเพื่อให้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการมากยิ่งขึ้น ซึ่งมีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทำให้คนต้องการผลสัมฤทธิ์ในการทำงานสูง ได้รับความพึงพอใจจากผลสำเร็จ

5. ความมั่นคงกับความเสี่ยง สิ่งแวดล้อมมีอำนาจและอิทธิพลที่จะสร้างภาวะไม่แน่นอน ให้เกิดขึ้นกับระบบการผลิต สิ่งแวดล้อมจึงเป็นตัวกำหนดความไม่แน่นอนสิ่งใหม่เป็นครั้งแรก สร้างความรู้สึกไม่แน่นอนเหมือนถูกคุกคามและต่อเนื่องไปจนถึงความกลัว ก่อให้เกิดความไม่มั่นคงปลอดภัยในด้านต่างๆ จึงไม่อาจเปลี่ยนแปลงบุคลากรในองค์การจะพะวงกับปัญหาความมั่นคงของตนเอง สภาพแวดล้อมภายนอกเป็นเครื่องกำหนดบรรยากาศในองค์การ จะเห็นได้ว่าความมั่นคงเป็นความต้องการของคนทั่วไป ถ้าบุคลากรเกิดความมั่นคง ก็ย่อมทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายขององค์การ

6. ความเปิดเผย เป็นลักษณะที่สำคัญของหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือการที่ผู้นำเต็มใจเข้าร่วมกับผู้อื่นในองค์การ เปิดเผยองค์การเรื่องขององค์การที่เหมาะสม ในกระบวนการที่เปิดเผยนั้น ยิ่งผู้นำมีการเปิดเผยข่าวที่เกี่ยวข้องกับองค์การว่ามีความคิดหรือปฏิบัติไปแล้วมากขึ้นเท่าใด ขอบเขตของส่วนเปิดเผยก็ขยายกว้างเข้าไป สิ่งที่น่าสนใจคือ มีทั้งการย้อนกลับ (Feed back) เป็นข้อมูลที่เปิดเผย อันก่อให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง องค์การไปในทางที่ดี การเปิดเผยเกิดขึ้นระหว่างผู้นำกับ

บุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกัน

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ปัจจัยทางด้านสิ่งแวดล้อมเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อการทำงานในองค์กรเพราะจะมีผลโดยตรงต่อพฤติกรรมของบุคคลที่อยู่ในองค์กรนั้นแสดงพฤติกรรมออกมาไม่ว่าจะเป็นเชิงบวกหรือเชิงลบ ขึ้นอยู่กับบรรยากาศที่บุคคลเหล่านั้นปฏิบัติงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้เรียกว่าลักษณะสภาพแวดล้อมภายใน ส่วนสภาพแวดล้อมภายนอกนั้น มีผลโดยตรงต่อ ความสำเร็จขึ้นอยู่กับการสร้างบรรยากาศในองค์กรในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรนั้นๆ

4.3 ปัจจัยด้านภาคีเครือข่าย

ภาคีเครือข่ายเป็นปัจจัยหนึ่งที่ต้องอาศัยความร่วมมือ ร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมทำจากหลายๆ ฝ่ายเพื่อทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งขึ้นมาให้เกิดประสิทธิผล ดังที่นักวิชาการได้กล่าวไว้ดังนี้

ประพัฒน์ กังวานพนิชย์ (2550, หน้า 67) ได้กล่าวไว้ว่า การเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้าร่วมเป็นกรรมการของหน่วยงาน หรือเข้าร่วมในการดำเนินกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งของหน่วยงาน หรือเข้าร่วมแสดงความคิดเห็น เพื่อการดำเนินงานของหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดการบริหารการศึกษา รวมทั้งการมีส่วนร่วมของปัจเจกบุคคล และการมีส่วนร่วมของกลุ่ม

ลดาวลัย ชมะศรี (2550, หน้า 34) ได้กล่าวว่า การทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือกระบวนการทำงานที่บุคคล หรือคณะบุคคลปฏิบัติกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งร่วมกัน ในองค์การโดยร่วมแสดงความคิดเห็นร่วมรับผิดชอบร่วม ตัดสินใจร่วมแก้ปัญหา ร่วมสนับสนุน และให้ข้อเสนอแนะในการบริหาร

จุฑามาศ สนิทดี (2550, หน้า 6) กล่าวไว้ว่า การที่ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม สนับสนุน เสนอแนะ ให้การช่วยเหลือ และคาดหวังในการที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน การแสวงหาทรัพยากร การดำเนินการ การประเมินผล ทั้งที่เป็นข้อกำหนดระเบียบและวิธีการในสถานศึกษาทั้งทางตรง และทางอ้อมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน

พระครูวิจิตรบรรพตธรรม (2550, หน้า 8) ให้ความหมายไว้ว่า คือการกระจายอำนาจการบริหารอย่างมีส่วนร่วมในทุกๆระดับ เป็นหลักการที่สำคัญที่สุดของเป้าหมายตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ อันเป็นการเปิดกว้างให้แก่พ่อแม่

ผู้ปกครอง ชุมชน สถาบันทางสังคม ได้มีบทบาทเป็นทุนทางสังคมให้แก่การศึกษาทุกระบบ

ประโยชน์ของการทำงานแบบเครือข่าย

จรรยาพร ธรณินทร์ (2551, หน้า 65) ได้กล่าวไว้ว่า ประโยชน์ของการทำงานในรูปของเครือข่าย ดังนี้

1. ช่วยให้องค์กรตัดสินใจได้เร็ว สามารถแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็วท่ามกลางความไม่แน่นอนและความสลับซับซ้อนของปัญหา

2. ลดค่าใช้จ่ายในการบริหารงานรวมทั้งค่าใช้จ่ายของผู้ใช้บริการ

3. สามารถให้การบริการแก่กลุ่มเป้าหมายได้ตรงตามความต้องการ

4. เป็นการสร้างทุนทางสังคมให้แก่หน่วยงานและประเทศชาติ

5. ก่อให้เกิดแหล่งข้อมูลเพิ่มมากขึ้น

6. เกิดแหล่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มากยิ่งขึ้น

7. ทำให้การทำงานเกิดความยืดหยุ่นโดยการอาศัยความชำนาญและประสบการณ์ของหลายๆ ฝ่าย

8. ทำให้ได้รับองค์ความรู้ที่ลึกซึ้งที่เกิดจากผู้เชี่ยวชาญโดยตรง
เมตต์ เมตต์การุณจิต (2553, หน้า 67) ได้กล่าวไว้ว่า ผลดีของการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ

1. เป็นการสร้างสรรค์ให้มีการระดมสรรพกำลังจากบุคคลต่างๆ เช่น พลังความคิดสติปัญญา ความรู้ความสามารถประสบการณ์ เป็นต้น

2. เป็นการสร้างบรรยากาศและพัฒนาประชาธิปไตยในการทำงาน

3. ช่วยลดความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเพราะเกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีส่วนช่วยให้ประสานงานกันดี

4. จะทำให้งานมีประสิทธิภาพและคุณภาพที่ดีเพราะจะมีความผิดพลาดน้อย

5. ผลงานที่เกิดขึ้นจะก่อให้เกิดความภาคภูมิใจแก่บุคลากรทุกคน เพราะทุกคนมีส่วนร่วมในความสำเร็จของงาน

6. ช่วยให้การทำงานสำเร็จลงได้ในเวลาอันรวดเร็วเพราะมีการแบ่งหน้าที่การทำงาน

7. สร้างความสมดุลระหว่างฝ่ายบริหารกับฝ่ายปฏิบัติ

ประยูร อัครบวร และคณะ (2553, หน้า 78อ้างถึงใน วิจิตราภรณ์ โตแก้ว, 2558, หน้า 22-23) ได้กล่าวไว้ว่า สำเร็จที่เกิดจากการมีส่วนร่วมและการสร้างเครือข่ายมีดังนี้

1. เป็นการยกระดับคุณภาพของสถานศึกษาสู่เป้าหมายการปฏิรูปการเรียนรู้
2. เป็นการเชื่อมโยงบุคลากรจากงานต่างๆ เข้าด้วยกันทั้งวิธีการทำงาน ประสบการณ์ให้มีโอกาสทำงานร่วมกันส่งผลให้เกิดความเข้าใจกับผลงานที่มีประสิทธิภาพ
3. เป็นการสร้างความเชี่ยวชาญโดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน
4. เป็นการรวมทรัพยากรเข้าด้วยกันเพื่อการบรรลุผลซึ่งไม่ประสบความสำเร็จหากต่างคนต่างทำ
5. เป็นการแบ่งปันความคิดและปัญญาร่วมกันแก้ปัญหาเพื่อประโยชน์ร่วมกัน
6. ลดระยะเวลาการทำงานและการใช้ทรัพยากรซ้ำซ้อนสามารถพัฒนาได้ก้าวหน้ารวดเร็วส่งผลต่อสังคมในวงที่กว้างขึ้น

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2554, หน้า 82) ได้กล่าวไว้ว่า ประโยชน์ของการมีส่วนร่วม ดังนี้

1. ทำให้การบริหารหรือการพิจารณาแนวทางในการแก้ปัญหา มีความหลากหลายเป็นไปอย่างถี่ถ้วนรอบคอบ เพราะเป็นการระดมแนวคิดจากบุคคลที่มีความหลากหลายทั้งความรู้และประสบการณ์
2. ทำให้มีการถ่วงดุลอำนาจซึ่งกันและกัน โดยมีให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งมีอำนาจมากเกินไป ซึ่งอาจนำไปสู่การใช้อำนาจในทางที่ไม่ถูกต้องอันเกิดผลเสียหายแก่องค์กรได้
3. เป็นการขจัดปัญหาให้มีการดำเนินนโยบายใดๆ มีผลต่อกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งมากหรือน้อยเกินไปซึ่งจะก่อให้เกิดความยุติธรรมในการดำเนินการทุกฝ่ายได้
4. ก่อให้เกิดการประสานงานที่ดีทำให้การบริหารเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

5. การรวมตัวกันของบุคคลเป็นเครือข่ายจะก่อให้เกิดพลังเข้มแข็งสามารถขับเคลื่อนกิจกรรมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายโดยทุกคนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ

จากข้อความดังกล่าว สรุปได้ว่า ภาวดีเครือข่ายคือ บุคคล กลุ่มบุคคล ชุมชนที่เข้ามามีบทบาทในการบริหารจัดการโรงเรียน ระดมกำลังความคิด สนับสนุน เสนอแนะ ให้การช่วยเหลือ และร่วมรับผิดชอบตลอดถึงการคาดหวังที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานบริหารการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน การแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ การประสานงาน การแสวงหาทรัพยากร การดำเนินการ และการตรวจสอบ ประเมินผล เพื่อให้งานบรรลุจุดมุ่งหมายตามที่ชุมชนต้องการและเป็นเครือข่ายสำคัญที่จะคอยช่วยสนับสนุนการบริหารจัดการโรงเรียนส่งผลให้โรงเรียนเกิดประสิทธิผลได้

4.4 ปัจจัยด้านการจูงใจ

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง(2550, หน้า 336) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า การจูงใจ(Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทางความต้องการแรงจูงใจในการทำงานให้เจริญก้าวหน้าการจูงใจมีลักษณะเป็นนามธรรม กล่าวคือเป็นวิธีการที่ชักนำพฤติกรรมผู้อื่นให้ประพฤติปฏิบัติตามวัตถุประสงค์พฤติกรรมของคนจะเกิดขึ้นได้ต้องมีแรงจูงใจ (Motive) เหตุนี้การจูงใจจึงเป็นเรื่องเกี่ยวโยงกับ สิ่งเร้าหรือแรงจูงใจดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า การจูงใจหมายถึงความพยายามที่จะชักจูงให้ผู้อื่นแสดงออกหรือปฏิบัติตามต่อสิ่งจูงใจสิ่งจูงใจอาจมีทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้นๆ เองแต่มูลเหตุจูงใจอันสำคัญของบุคคล คือ ความต้องการ (Needs) การจูงใจ หมายถึง การพยายามใช้ความสามารถและปัจจัยต่างๆ ที่เป็นความต้องการของบุคคล เพื่อการกระตุ้นให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (วิภาดา คุปตานนท์, 2551, หน้า 219)

สุชาติ สุขบำรุงศิลป์ (2553, หน้า 17) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือสิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคลเป็นแรงขับ เป็นพลังของแต่ละคนที่ทำให้กระทำอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จ โดยมีกระบวนการเกิดจากการที่มนุษย์ทุกคนมีความคาดหวัง ความต้องการ(Needs) และเป้าหมายในชีวิต ทำให้เกิดแรงขับ(Drive)เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย(Goals) เพราะฉะนั้นแรงจูงใจจึงมีอิทธิพลในการกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาทิศทางใดทิศทางหนึ่ง และรักษาพฤติกรรมนั้นไว้เพื่อให้ตนเองนั้นได้สิ่งที่คาดหวังหรือต้องการ

Angelo Kinichi and Brian K. Williams(2009, p 192) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการจูงใจไว้ดังนี้

1. ทำให้พนักงานต้องการทำงานในองค์กรเป็นปกติที่เจ้าของกิจการหรือผู้บริหารต้องการพนักงานที่มีความสามารถเข้ามาทำงานร่วมกันในองค์กร

2. ทำให้พนักงานมีความจงรักภักดี ไม่ว่าจะเป็นเวลาหรือสภาพเศรษฐกิจขององค์กรจะดีหรือไม่ก็ตามองค์กรก็ยังต้องการให้พนักงานที่ดีและมีความสามารถอยู่กับองค์กรตลอดไป

3. ทำให้พนักงานรักษาระเบียบวินัย ในองค์กรหลายแห่งนั้น การขาดงานหรือการไม่ตรงต่อเวลาของพนักงานคือพฤติกรรมที่ถือว่าเป็นปัญหาใหญ่ที่ไม่ต้องการให้เกิดขึ้น

4. ทำให้พนักงานได้มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น พนักงานบางคน ทำงานเพียงเพื่อไม่ให้โดนไล่ออก แต่ในทางกลับกันองค์กรต้องการพนักงานที่มีความสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

5. ทำให้พนักงานทุ่มเทให้กับองค์กรมากขึ้นโดยส่วนใหญ่องค์กรมักมีความคาดหวังให้พนักงานในองค์กรทำงานมากกว่าหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะด้วยกัน

1. ทฤษฎีความต้องการเป็นลำดับขั้นของ Maslow (Maslow's Hierarchy of Need Theory)

ในปี ค.ศ. 1943 Abraham Maslow (ศาสตราจารย์ด้านจิตวิทยา จากมหาวิทยาลัย Brandies หนึ่งในนักวิจัยคนแรกๆ ของการศึกษาเรื่องแรงจูงใจ) ผู้ซึ่งค้นพบทฤษฎีความต้องการเป็นลำดับขั้นของมนุษย์ Maslow ซึ่งกล่าวว่ามนุษย์ถูกจูงใจโดยความต้องการ 5 ลำดับขั้นด้วยกันคือ

1.1 ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological needs)

1.2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs)

1.3 ความต้องการมีส่วนร่วม (Belongingness)

1.4 ความต้องการยกย่องนับถือ (Esteem need)

1.5 ความต้องการความสมหวังในชีวิต (Self-Actualization Need)

ลักษณะที่สำคัญของทฤษฎีความต้องการเป็นลำดับขั้นของ Maslow

1. มนุษย์มีความต้องการแบ่งเป็น 5 ประเภท

2. ความต้องการของมนุษย์ทั้ง 5 ประเภท เกิดนับเป็นลำดับชั้น เริ่มจากความต้องการด้านร่างกายซึ่งเป็นความต้องการด้านพื้นฐานไปจนลำดับชั้นสูงสุด คือ ความต้องการความสมหวังในชีวิต

3. ความต้องการของมนุษย์ไม่มีจุดสิ้นสุด เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองจนพึงพอใจบางส่วน แล้วมนุษย์จะแสวงหาความต้องการในขั้นต่อไป (ขั้นกว่า) ยกตัวอย่างเช่น หลังจากที่มนุษย์ได้รับความปลอดภัยและความมั่นคงในชีวิตแล้วซึ่ง (เมื่อเปรียบเทียบกับทฤษฎีของ Maslow คือความต้องการในลำดับที่ 2) มนุษย์จะแสวงหาความต้องการขั้นต่อไปคือขั้นที่ 3 (ความต้องการมีส่วนร่วม)

ประเภทความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของ Maslow

1. ความต้องการด้านร่างกาย คือ ความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ประกอบด้วย ความต้องการอาหาร ยารักษาโรค เครื่องนุ่งห่ม โดยในองค์การ ความต้องการด้านร่างกายสามารถตอบสนองโดยมีอากาศเพียงพอและค่าตอบแทนในระดับที่รับได้

2. ความต้องการด้านความปลอดภัย หมายถึง ความปลอดภัยด้านร่างกายและจิตใจ กล่าวคือ ธรรมชาติของมนุษย์โดยทั่วไปมักจะหลีกเลี่ยงความเครียดหรืออันตรายทางร่างกาย เช่น การไม่มีอันตรายอันเป็นผลจากสภาพการทำงาน การตกงาน การขาดสิทธิประโยชน์และแหล่งสุขภาพ เป็นต้น

3. ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม หลังจากที่มนุษย์ได้รับความพึงพอใจในความต้องการขั้นที่ 1 และ 2 แล้ว ความต้องการต่อไปที่มนุษย์ต้องการคือความรักและมิตรภาพ ในองค์การต้องการการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมสามารถตอบสนองได้โดยการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน หรือการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การหรือทีมงาน

4. ความต้องการยกย่องนับถือ เป็นขั้นตอนต่อไปที่มนุษย์ต้องการคือ ความต้องการการยอมรับ ความมีชื่อเสียงและความเชื่อมั่นในตนเอง โดยในองค์การความต้องการการยกย่องนับถือ ตอบสนองได้ด้วยการมีสถานภาพที่สูงขึ้นโดยการให้รางวัลหรือมีความรับผิดชอบสูงขึ้น

5. ความต้องการสมหวังในชีวิต จัดเป็นความต้องการขั้นสูงสุดซึ่งสามารถพัฒนาได้ โดยที่องค์การพยายามพัฒนาทักษะและความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน ผู้บริหารต้องจัดการกระตุ้นจิตใจผู้ปฏิบัติงานด้วยการสนองตอบต่อความต้องการนั้นๆ ซึ่งย่อมสามารถทำได้ในลักษณะที่แตกต่างกันไปในแต่ละลำดับชั้นของความต้องการ

สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2550, หน้า 84) ซึ่งกล่าวไว้ว่า จุดเน้นหรือหลักสำคัญของเรื่องการจูงใจอยู่ที่ความสามารถในการตอบสนองต่อความต้องการหรือทำให้เกิดความพึงพอใจอันเนื่องมาจากความสามารถในการตอบสนองความต้องการดังกล่าว สิ่งใดทำให้เกิดความพึงพอใจขึ้นมาได้ อาจถือเป็นสิ่งล่อใจหรือสิ่งจูงใจ ซึ่งจะกลายเป็นเป้าหมายทางปฏิสัมพันธ์หรือทางบวก เช่น การยกย่อง ชมเชย การยอมรับ การเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง การเพิ่มเงินเดือน หรืออาจเป็นสิ่งจูงใจหรือเป้าหมายทางนิเสธหรือทางลบ เช่น การดูว่ากล่าวตักเตือนสำหรับการทำงานที่ไม่ดี หรือการลงโทษอื่นๆ เป็นต้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า แรงจูงใจคือ สิ่งที่เข้ามากระตุ้น ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา ซึ่งแรงจูงใจมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมากเพราะหากบุคคลไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน งานนั้นก็อาจไม่บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

4.5 ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร

ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาองค์กรสิ่งที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินการใดๆ นั้น ทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการนำพาองค์กรนั้นๆ ไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร เป็นที่ยอมรับกันว่าทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพย่อมสามารถขับเคลื่อนให้องค์กรประสบความสำเร็จได้มากกว่าองค์กรที่มีทรัพยากรบุคคลที่ด้อยคุณภาพกว่า ดังนั้นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องกระทำ เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับองค์กร ความหมายของการพัฒนาบุคลากรนั้น ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

นริศรา ชมจุมจัง (2550 หน้า 11) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการต่างๆ ที่จะส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการเพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์การให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ ความชำนาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ตลอดจนพัฒนาทัศนคติต่อองค์การ ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

รูรานีย์ ไทยดี (2552 หน้า 23) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการหรือกรรมวิธีต่างๆ ที่หน่วยงานนำมาพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะความชำนาญ ตลอดจนความรู้สึกนึกคิดที่ดีต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานที่ปฏิบัติบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

อดุลย์ ศรีรักษ์ (2552 หน้า 14) กล่าวว่า ความหมายของการพัฒนาบุคลากร หมายถึง ขั้นตอนที่วางไว้เพื่อดำเนินการให้บุคคลในองค์กรได้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น ซึ่งส่งผลให้เกิดคุณภาพและประสิทธิภาพในการทำงาน

ชัยศักดิ์ แสงวงศ์ (2555, หน้า 15) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า เป็นการดำเนินการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ด้านทักษะ ความรู้ความสามารถในการทำงาน และทัศนคติที่ดี เพื่อให้บุคลากรสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตัวบุคลากรและองค์กร

สุภาภรณ์ ชันทจร (2555, หน้า 8) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า เป็นกระบวนการ หรือวิธีการที่หน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ นำมาพัฒนาบุคลากรของตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามที่หน่วยงานต้องการ การพัฒนาบุคลากรโดยปกติจะยึดวัตถุประสงค์หลัก 2 ประการ คือ 1) เพื่อให้บุคลากรมีความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ 2) เพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นและมีประสิทธิภาพ

ทัศนีย์ บุตรดีวงศ์ (2556, หน้า 22) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า เป็นกระบวนการในการดำเนินงาน เสริมสร้างบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถมีทักษะและทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้น ตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานหรือสถานศึกษา

นริศรา อินทรพานิชย์ (2557 หน้า 18) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรหมายถึง กระบวนการหรือกรรมวิธีต่างๆ ที่มุ่งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ ประสบการณ์ ทัศนคติ ค่านิยม ความสามารถของบุคลากร ตลอดจนการให้แนวคิดใหม่ ปฏิบัติงานอันพึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของบุคคลในหน่วยงานให้มีคุณภาพ และส่งผลสะท้อนทำให้หน่วยงานมีผลผลิต ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

บุคลากรในสถานศึกษามีความแตกต่างกันทั้งในแง่ของระดับความรู้ ความชำนาญ ทัศนคติ ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรจึงมีความสำคัญและจำเป็น ประกอบกับสภาพและปัญหาในการปฏิบัติและการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ยิ่งทำให้การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญและจำเป็นมากยิ่งขึ้น ซึ่งมีผู้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

หัน พันชัย (2551 หน้า 14) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญมาก หน่วยงานหรือองค์กรที่เป็นบุคลากรได้รับการพัฒนาอยู่เสมอ จะทำให้ระบบงานมีคุณภาพ ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด การพัฒนาบุคลากรไม่เพียงแต่จะทำให้หน่วยงานหรือองค์กรมีประสิทธิภาพเท่านั้นยังเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน บุคลากรซึ่งมีความต้องการแตกต่างกัน ความสนใจ ความถนัดของตนเอง ทั้งนี้สอดคล้องกับสภาวะการณ์ ไม่ว่าจะเป็นด้านทรัพยากร สภาพแวดล้อมและความทันสมัยของเทคโนโลยีด้วย

ฐราณีย์ ไทยดี (2552 หน้า 24) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญมาก หน่วยงานหรือองค์กรที่บุคลากรได้รับการพัฒนาอยู่เสมอ จะทำให้เกิดระบบงานมีคุณภาพ ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด การพัฒนาบุคลากรไม่เพียงแต่ทำให้หน่วยงานหรือองค์กรมีประสิทธิภาพเท่านั้น ยังเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งมีความแตกต่างกันตามความสนใจ ความถนัดของตนเอง ทั้งนี้สอดคล้องกับสภาวะการณ์ ไม่ว่าจะเป็นด้านทรัพยากร สภาพแวดล้อมและความทันสมัยของเทคโนโลยีด้วย

อดุลย์ ศรีรักษ์ (2552 หน้า 16) ได้กล่าวถึงความหมายของความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า มนุษย์จำเป็นจะต้องพัฒนาคุณภาพในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและต้องก้าวให้ทันวิทยาการใหม่ๆ เพื่อเป็นการเสริมสร้างให้สามารถปฏิบัติงานได้เร็วขึ้น และมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

นริศรา อินทรพานิชย์ (2557 หน้า 20) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรนั้น มีความจำเป็นอย่างมากโดยเฉพาะในยุคปัจจุบันซึ่งเป็นยุคของเทคโนโลยีและข่าวสารข้อมูล ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงบริบทของสังคม ทำให้บุคคลนั้นก้าวตามไม่ทันกับสิ่งใหม่ๆ และนำความรู้ไม่เพียงพอเพื่อประสิทธิภาพของงานและคุณภาพของบุคคล จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรต่างๆ จะต้องพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะครูที่เป็นผู้นำทางความคิดและปัญญาของสังคม ต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบจะทำให้เกิดระบบงานที่มีคุณภาพส่งผลทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ยังเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง เป็นวิธีการ ขั้นตอน หรือกระบวนการให้ได้มาซึ่งการนำมาใช้พัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะความชำนาญ เพื่อให้บุคคลนั้นๆ สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนและกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิด

ประสิทธิผลต่อองค์กรนั้นๆ

4.6 ปัจจัยด้านการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ

การติดต่อสื่อสาร (Communication) หมายถึง การถ่ายโอนและทำความเข้าใจในความหมายซึ่งการติดต่อสื่อสารจะประสบความสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อสามารถส่งผลต่อความหมายและผู้รับเกิดความเข้าใจอย่างถูกต้อง การติดต่อสื่อสารนั้นอาจมีลักษณะเป็นการสื่อสารระหว่างบุคคล (Interpersonal Communication) หรือ เป็นเครือข่ายในองค์การที่เรียกกันโดยทั่วไปว่าการติดต่อสื่อสารขององค์การ (Organization Communication) (วิรัช สงวนวงศ์วาน, 2550 หน้า 132)

Bovee(1993, อ้างถึงในวิภาดา คุปตานนท์, 2551, หน้า 237) ได้กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร คือ การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ซึ่งในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารนี้ จะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน อันนำไปสู่การทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ในการวางแผน (Plannig)ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการสื่อสารวิสัยทัศน์ของตนให้กับผู้ปฏิบัติงานได้ทราบและเข้าใจ ในกระบวนการจัดองค์การผู้บริหารต้องสามารถจัดการให้เกิดการสื่อสารอย่างเป็นระบบ เพื่อเป็นการกระตุ้นให้เกิดการสื่อสารจากผู้บริหารระดับสูงลงไปสู่งานปฏิบัติ และจากผู้ปฏิบัติงานขึ้นมาสู่ผู้บริหารระดับสูง ในกระบวนการชักนำ ผู้บริหารจะต้องใช้การสื่อสารที่ชัดเจนเพื่อสื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจเป้าหมายขององค์กร และทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเชื่อมั่นและสื่อสารให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจเป้าหมายขององค์กร และทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเชื่อมั่นและไว้วางใจ อันจะส่งผลต่อภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ในกระบวนการควบคุม ผู้บริหารต้องสื่อสารให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจการติดตามตรวจสอบการทำงาน การปรับปรุงการทำงาน และการกำหนดมาตรฐานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน (วิภาดา คุปตานนท์ ,2551 , หน้า 237

หน้าที่ของการติดต่อสื่อสาร (Functions of Communication)

การติดต่อสื่อสารมีความสำคัญต่อผู้บริหารและต่อองค์การเพราะการติดต่อสื่อสารจะทำหน้าที่สำคัญ 4 ประการ คือ

1. Control :ควบคุมพฤติกรรมของพนักงาน ในสายการบังคับบัญชาของทุกองค์การ การปฏิบัติงานของพนักงานตามที่กำหนดไว้ในคำอธิบายลักษณะงาน (Job Description)จะต้องมีการติดต่อสื่อสาร และอยู่ภายใต้การควบคุมของผู้บังคับบัญชาลำดับถัดไป การติดต่อสื่อสารตามสายบังคับบัญชาที่เป็นทางการ (Formal

Communication) จึงเป็นการควบคุมพฤติกรรมของพนักงานไปในตัว ในขณะที่เดียวกันการติดต่อสื่อสารที่ไม่เป็นทางการ (Informal Communication) ในกลุ่มเพื่อนร่วมงานหรือภายในทีมงานที่ต้องรับผิดชอบงานร่วมกัน จึงอาจมีการจัดแบ่งงานและควบคุมพฤติกรรมระหว่างพนักงาน ด้วยกันเองด้วย

2. Motivation : จูงใจพนักงาน ในการมอบหมายงานให้

ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารจะต้องอธิบายรายละเอียดงาน เป้าหมายของงาน ลักษณะของผลงานที่ดี และวิธีการปฏิบัติเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีขึ้น รวมทั้งผลตอบแทนที่จะได้หากผลงานดีขึ้น จากการดำเนินงานดังกล่าวต้องอาศัยการติดต่อสื่อสารที่ดีระหว่างผู้บริหารและพนักงาน

3. Emotional Expression : การทำงานร่วมกันของพนักงานภายใน

หน่วยงาน หรือทีมงานเป็นสังคมเล็กๆ ที่บรรดาพนักงานมีความร่วมมือผูกพันมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน และมีการติดต่อสื่อสารซึ่งกันและกัน จึงเป็นสถานที่ซึ่งพนักงานจะได้พูดคุย แสดงความรู้สึกต่างๆ ปรับทุกข์สุขกันตามธรรมชาติของสังคมมนุษย์

4. Information Expression : พนักงานแต่ละคน แต่ละกลุ่ม

จำเป็นต้องได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารต่างๆ กับงาน เกี่ยวกับหน่วยงาน เพื่อนร่วมงาน สิทธิประโยชน์ และข้อมูลข่าวสารอื่นๆ ทั้งเป็นลายลักษณ์อักษรหรือเป็นวาจาหรือรูปแบบการติดต่อสื่อสารอื่นๆ

ประเภทของการติดต่อสื่อสาร (Type of Communication)

วิภาดา คุปตานนท์ (2551, หน้า 237 – 238) ได้กล่าวไว้ว่าการติดต่อสื่อสารแบ่งเป็น 3 ประเภทคือ

1. การติดต่อสื่อสารที่ไม่ใช้ภาษา (Nonverbal communication)
2. การติดต่อสื่อสารที่ใช้ภาษา (verbal communication)
3. การติดต่อสื่อสารผ่านทางอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic communication)

โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การติดต่อสื่อสารที่ไม่ใช้ภาษา (Nonverbal communication) คือ การสื่อสารหรือการส่งข้อมูลโดยไม่ใช้คำเป็นเป็นการใช้กิริยาท่าทางที่ไม่ใช้ภาษา ได้แก่ กิริยาท่าทาง การแสดงสีหน้า การใช้ระยะทาง การใช้ช่วงของเวลา การแต่งกายผู้บริหารมีที่ประสิทธิผล ต้องมีความสามารถในการอ่านและวิเคราะห์ กิริยา

ท่าทาง และตีความหมายจากการสื่อสารนั้นด้วย ทั้งนี้เพื่อที่จะสามารถมีปฏิสัมพันธ์ที่เหมาะสม นอกจากนี้ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพย่อมต้องสามารถเข้าใจการสื่อสารแบบ Nonverbal และระมัดระวังการสื่อสารแบบ Nonverbal ที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้ง หรือเป็นอุปสรรคต่อการเข้าใจกัน ซึ่งจะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กร

2. การติดต่อสื่อสารที่ใช้ภาษา (verbal communication)

คือ การสื่อสารโดยใช้ภาษาคำพูด และโครงสร้างของภาษา (Language, word and grammar) ในการสื่อสารความคิดของตน ผู้บริหารจะจัดเรียงเรียงความคิดออกมาเป็นระบบของโครงสร้างภาษานั้นเพื่อให้การสื่อสารมีลำดับขั้นตอนอย่างมีประสิทธิภาพการสื่อสารโดยใช้ภาษามี 3 ลักษณะ คือ

2.1 การสื่อสารโดยการพูด เป็นการแสดงความคิดเห็น

โดยการใช้การพูดเกิดขึ้น โดยการสื่อสารซึ่งหน้าระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน การใช้โทรศัพท์การประชุมในรูปแบบต่างๆ

การสื่อสารโดยการพูดง่ายต่อการปฏิบัติและมีประสิทธิภาพมากกว่าการสื่อสารโดยการเขียน เนื่องจากผู้สื่อสารสามารถเพิ่ม และ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น กันได้ทันที ส่วนมากผู้บริหารจะใช้วิธีการพูดเพื่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

ข้อจำกัดของการสื่อสารโดยการพูด คือ การแลกเปลี่ยนที่อาจไม่เป็นทางการอาจก่อให้เกิดการตีความที่ผิดเพี้ยนไปจากความเป็นจริงได้

2.2 การสื่อสารโดยการเขียน เป็นการแสดงความคิดเห็น

โดยการใช้คำที่มีความหมายที่ผู้สื่อสารสามารถอ่านและเข้าใจได้ การสื่อสารโดยการเขียน เช่น ประกาศ คำสั่ง หนังสือเวียน

การสื่อสารโดยการพูด เปิดโอกาสให้ผู้สื่อสารตีความหมายของข่าวสารนั้นด้วยภาษาของตนเองที่ตนเองเข้าใจ และผู้สื่อสารสามารถทบทวนส่วนที่ตนเห็นว่ายากต่อการทำความเข้าใจการสื่อสารโดยการเขียนมีข้อดี คือ ความเป็นทางการและการคงที่ของข่าวสาร เพราะ มีเอกสารที่เป็นหลักฐานอ้างอิงได้

2.3 การสื่อสารผ่านอิเล็กทรอนิกส์ เป็นรูปแบบของการสื่อสารที่เป็นการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามา เช่น การใช้ e-mail การประชุมทางไกล teleconference

การสื่อสารผ่านอิเล็กทรอนิกส์ในรูปแบบต่างๆ เหล่านี้ทำให้ผู้บริหารสามารถสื่อสารกับผู้ปฏิบัติงานได้ง่ายและรวดเร็ว นับเป็นการเพิ่มช่องทางใน

การสื่อสาร ทำให้ผู้บริหารได้รับข่าวสารจำนวนมากมาย อย่างไรก็ตาม การสื่อสารรูปแบบนี้ก็ยังมีข้อเสีย เช่น อาจก่อให้เกิดการรับข่าวสารที่ไม่จำเป็น และทำให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติขาดความระมัดระวังในคุณภาพของข่าวสารที่ส่งออกไป ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรพิจารณาว่าข่าวสารที่มีประสิทธิภาพเกิดจากบุคคลไม่ได้เกิดจากเทคโนโลยี

รูปแบบของการติดต่อสื่อสารในองค์การ

(Organizational communication)

การจัดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารไม่เพียงแต่จะต้องเข้าใจในกระบวนการสื่อสารเท่านั้น ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการสื่อสารที่ดีด้วย นอกจากนี้ผู้บริหารยังจะต้องกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานสามารถสื่อสารกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจะต้องพิจารณาจำนวนข่าวสารที่มีในกระบวนการสื่อสาร ตลอดจนจำนวนของบุคคลที่จำเป็นต้องมีการสื่อสารในองค์การ

1. การสื่อสารระหว่างบุคคล (Interpersonal communication) การสื่อสารระหว่างบุคคล เกิดขึ้นในลักษณะที่เป็นการสื่อสารระหว่างบุคคลสองคน เพื่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดี เกิดการประสานงาน และเกิดการดำเนินกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารใช้เวลาหนึ่งในสามถึงสองในสามเพื่อการสื่อสารกับผู้ร่วมงาน และครึ่งหนึ่งของการสื่อสารเป็นการสื่อสารโดยตรงระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงาน

ในองค์การ การสื่อสารส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงาน ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารงานและผู้ร่วมงานสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพของการสื่อสาร และความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารงานและผู้ร่วมงาน จะมีอิทธิพลต่อผลการทำงาน จะมีอิทธิพลต่อการทำงานและความพึงพอใจในการทำงาน การลาออก การเพิกเฉยต่อองค์การ และความตึงเครียดในการทำงาน (Pace & Faules, 1989, อ้างถึงใน วิชาดา คุปตานนท์, 2551, หน้า 242) หากผู้บริหารไม่มีความสามารถในการสื่อสาร เนื่องจากเขารู้สึกว่าเขาถูกกดดันจากสาระของข่าวสาร หรือจากวิธีการสื่อสาร ดังนั้น ผู้บริหารจึงระมัดระวังในการสื่อสาร ข่าวสารจะต้องมีความชัดเจน มีเป้าหมายของการสื่อสารเพื่อการทำงาน และการแก้ไขปัญหาต่างๆ วิธีการสื่อสารสะท้อนให้เห็นถึงความไว้วางใจ และเราเคารพความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน

การสื่อสารระหว่างบุคคลมีประสิทธิภาพ เมื่อการสื่อสารนั้นช่วยกระจาย หรือแพร่ข่าวสารเกี่ยวกับความคาดหวังขององค์การ

หรือผู้บริหารที่มีต่อผู้ปฏิบัติงาน และวิธีการที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถดำเนินงานให้

เป็นไปตามความคาดหวังของผู้บริหาร

2. การสื่อสารของกลุ่ม (Group communication)

การรวมตัวของบุคคลในองค์การเกิดขึ้นได้ในรูปแบบของกลุ่มงาน และกลุ่มที่มีการรวมตัวอย่างไม่เป็นทางการ ผู้บริหารสามารถสนับสนุนการให้เกิดการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพโดย

1. การส่งเสริมบรรยายภาคของการมีส่วนร่วม
2. ให้คุณค่าในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่หลากหลาย
3. การกระจายแนวความคิดและการค้นคว้าหาข้อมูลข่าวสาร

ที่มีคุณค่า

4. การมุ่งเน้นผลงานของกลุ่ม
5. การหลีกเลี่ยงการส่งเสริมหารมีบทบาทเฉพาะบุคคลเพียง

เพื่อการสนอง ต่อความสนใจเฉพาะบุคคล

6. การตระหนักและรับรู้สภาพความขัดแย้งและจัดการกับ

ความขัดแย้งอย่างมีประสิทธิภาพ

7. ส่งเสริมภาวะผู้นำ

8. การส่งเสริมให้เกิดความภาคภูมิใจในกลุ่มและผลงาน

ของกลุ่ม

9. เน้นการสร้างผลงานจากการทำงานของกลุ่ม

(Shockely – Zalabak, 1991, อ้างถึงใน วิภาดา คูปตานนท์, 2551, หน้า 243) ในการสื่อสารระหว่างกลุ่มนี้ ภาวะผู้นำมีอิทธิพลมากต่อการสื่อสาร ทั้งนี้ เนื่องจากผู้นำจะเป็นตัวเชื่อมโยงระหว่างกลุ่มต่างๆ ในองค์การและประสานกลุ่มเหล่านั้น เข้าด้วยกัน ผู้นำสามารถพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างตนเองและกลุ่มเพื่อการค้นหาข้อมูล เพื่อลดความขัดแย้ง เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม และเพื่อทำงานให้บรรลุ เป้าหมาย

Edward (1979, อ้างถึงใน ศุภชัย ยวระประภาส, 2552, หน้า 106)

กล่าวว่า ถ้าคำสั่ง ข่าวสาร หรือข้อมูลต่างๆ ที่ผู้กำหนดนโยบายมีไปยังผู้นำเอานโยบายไป ปฏิบัติ ยิ่งชัดเจนเท่าไร โอกาสที่นโยบายนั้นจะได้รับการปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีก็ มีมากขึ้นเท่านั้น แวนมิเตอร์และแวนฮอร์น ก็ย้ำจุดนี้เช่นกันว่า ถ้าแหล่งข้อมูลต่างๆ ให้ข้อมูลที่ ไม่สอดคล้องกันในการแปลความวัตถุประสงค์หรือมาตรฐานต่างๆ ของนโยบาย หรือถ้า แหล่งข้อมูลเดียวกันให้ข้อมูลที่ขัดแย้งกันเอง ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติจะพบว่า การปฏิบัติให้

เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของนโยบายนั้นยากเย็นมาก

จุมพล หนีพพานิช (2554, หน้า 526-527) ได้สรุปว่า จะมีการจัดวางระบบการสื่อสารอย่างไรจึงจะทำให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันในการนำนโยบายนั้นๆ ไปสู่การปฏิบัติ ในแง่นี้ต้องมีการจัดวางหรือวางระเบียบการสื่อสารให้ดี นั่นคือ การจัดวางระบบสื่อสารนั้นจะต้องทำให้การสื่อสารภายในระหว่างหน่วยงาน ระหว่างองค์การ ระหว่างบุคคล ระหว่างกลุ่มบุคคล ต้องมีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้วย

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การติดต่อสื่อสารนั้นมีหลากหลายรูปแบบ คือเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนข่าวสารกันระหว่างบุคคล ระหว่างองค์กร การติดต่อสื่อสารจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้งานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์และโดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคปัจจุบันนิยมใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการติดต่อสื่อสารมากขึ้น เพราะมีความสะดวก รวดเร็ว ประหยัดเวลา และสามารถสรุปผลการดำเนินงานออกมาเป็นข้อมูลสารสนเทศเพื่อนำไปใช้ในการบริหารงานต่อไปได้ทันที

ประสิทธิผลของโรงเรียน

การศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนมีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารโรงเรียนเพื่อเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ซึ่งในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนตีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยผู้วิจัยได้นำเสนอเกี่ยวกับประสิทธิผลในด้านต่างๆ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ความหมายของประสิทธิผล

คำว่า “ประสิทธิผล” (effectiveness) มีความสำคัญในการบริหารจัดการองค์การต่างๆ และเป็นกระบวนการทัศน์ใหม่ทางการบริหารที่ผู้บริหารจะต้องมุ่งเน้นการบริหารเพื่อมุ่งประสิทธิผลขององค์การเป็นสำคัญ ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของประสิทธิผลไว้ดังนี้

รจเรข ไตวนิชย์ (2550 หน้า 24) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลว่า หมายถึง ขนาดของความสามารถขององค์การในการที่จะสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายต่างๆ ตามที่กำหนดไว้

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551 หน้า 29) ได้ให้นิยามของคำว่า “ประสิทธิผล” หมายถึง ระดับการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

มนทิพย์ ทรงกิตติพิศาล (2552 หน้า 86) ได้กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์การ และเป็นจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Common purpose) มีผลต่อสังคมโดยส่วนร่วม ซึ่งประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะบอกถึงความสามารถของผู้ปฏิบัติประสิทธิผลขององค์การย่อมมีความสัมพันธ์กับความสามารถขององค์การในการใช้ทรัพยากรในการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ประสิทธิผลจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อกิจกรรมต่างๆ บรรลุวัตถุประสงค์

สิริกมล นาเมืองรักษ์ (2554, หน้า 54) ได้สรุปความหมาย ประสิทธิผล หมายถึง การประเมินความสำเร็จจาก 2 ส่วนใหญ่ คือ ความพึงพอใจของผู้รับบริการที่ได้รับจากโครงการหรือนโยบาย และการที่นโยบาย หรือโครงการนั้นบรรลุผลสำเร็จตามที่วัตถุประสงค์ได้ตั้งใจ

กษมาพร ทองเชื้อ (2555, หน้า 14) ได้สรุป ประสิทธิผล หมายถึง ระดับผลสำเร็จในการดำเนินงานบรรลุตามจุดมุ่งหมายขององค์การที่ตั้งไว้

ศิริรา รักษาสระ (2558, หน้า 43) ได้สรุปความหมายประสิทธิผล หมายถึง ผลของการปฏิบัติงานที่สามารถบรรลุตามเป้าหมายขององค์การและ ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ รวมถึงความพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

Newby (1992, อ้างถึงใน วิวัฒน์ สารเนตร, 2554, หน้า 44) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิผลว่า เกี่ยวข้องกับคำ 2 คำ คือ วัตถุประสงค์กับสัมฤทธิ์ผลของงาน ดังนั้น การจะประเมินว่าโรงเรียนประสบความสำเร็จหรือไม่ จึงควรเปรียบเทียบระหว่างวัตถุประสงค์ของโรงเรียนกับผลการติดตามการบริหารงานตามวัตถุประสงค์นั้นๆ

Hoy and Miskel (1997, อ้างถึงใน มานพ ศรีสร้อย, 2551, หน้า 22) ได้กล่าวไว้ว่า จากแนวคิดของนักการศึกษาที่ให้ความหมายประสิทธิผลของโรงเรียนว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ของวิชาการหรือความพึงพอใจในการทำงานของครู หรือขวัญของสมาชิกในโรงเรียนอยู่ในระดับดีและได้สรุปว่าประสิทธิผลของโรงเรียน พิจารณาได้จากตัวบ่งชี้ 4 ประการ คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทักษะคติทางบวก ความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

จากความหมายของประสิทธิผลที่นักการศึกษาที่ได้กล่าวมา สรุปได้ว่า ประสิทธิผลหมายถึง ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานขององค์กรในการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิผลบรรลุผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

2. แนวคิดและทฤษฎีประสิทธิผลของโรงเรียน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน มีนักการศึกษาได้ให้แนวคิดดังต่อไปนี้

Cardwell and Sprink(1990, p.56) ได้กล่าวว่า ลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลจะประกอบด้วย 4 เรื่องใหญ่ๆ ได้แก่ เน้นเรื่องการเรียนการสอน ความสามารถของครูและนักเรียนสามารถตรวจสอบได้ การมีส่วนร่วมจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายอย่างเหมาะสม และการมีแผนงานเพื่อนำไปสู่การพัฒนา เป็นต้น

Scheerens and Bosker(1996, p.45) ให้ความสำคัญกับเรื่อง การมุ่งความสำเร็จ ความมีภาวะผู้นำทางการศึกษา ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของบุคลากร หลักสูตรที่มีคุณภาพและเปิดโอกาสในการเรียนรู้ บรรยากาศโรงเรียน และบรรยากาศห้องเรียน การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง และการประเมินผลที่ดี เวลาเพื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม การเตรียมการสอน ส่งเสริมการเรียนรู้แบบอิสระรูปแบบการเรียนการสอนที่เปลี่ยนแปลงใหม่ และข้อมูลย้อนกลับและการกระตุ้นจิตใจ

Edmonds(1997, p 38) กล่าวว่าองค์ประกอบที่จะทำให้เกิดประสิทธิผลในโรงเรียนไว้ดังนี้ คือ ผู้บริหารจะต้องมีภาวะความเป็นผู้นำสูงโดยเฉพาะในด้านการเรียนการสอน เน้นการพัฒนาทักษะพื้นฐานของนักเรียน ตั้งความหวังในความสำเร็จของนักเรียนไว้ในระดับสูง มีการประเมินผลนักเรียนอย่างมีระบบ และสม่ำเสมอ และมีสภาพแวดล้อมที่เป็นระเบียบเรียบร้อย

Parkey & Smith(1998, p.87) ได้ให้ความสำคัญกับเรื่องต่อไปนี้ คือ ผู้บริหารมีภาวะความเป็นผู้นำทางด้านการเรียนการสอน มีหลักสูตรที่มีจุดมุ่งหมายและได้รับการวางแผนไว้อย่างดี มีเป้าหมายของโรงเรียนที่ชัดเจน และมีความหวังสูง มีการทำงานตรงตามเวลา สำนึกถึงความสำคัญของการบรรลุผลสำเร็จด้านวิชาการ มีบรรยากาศที่เป็นระเบียบเรียบร้อย มีสำนึกความเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน มีพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมสวัสดิการ และความมั่นคงกับบุคลากร มีระบบการวางแผนแบบมีส่วนร่วมและมีการบริหารงานแบบกระจายอำนาจ ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมการได้รับการสนับสนุนโดยตรง

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนควรมีลักษณะ ดังนี้ คือ ผู้นำควรมีภาวะผู้นำทางการศึกษา บริหารงานแบบมีส่วนร่วม บุคลากรในโรงเรียนได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึงและมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ตลอดจนมีการใช้หลักสูตรที่มีคุณภาพ มีการจัดบรรยากาศชั้นเรียน บริเวณโรงเรียน มีกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน ให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และส่งเสริมการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

3. การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544, หน้า 42) ได้พัฒนา มาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อใช้เป็นกรอบในการประเมินโรงเรียน โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ

1. มาตรฐานการศึกษาด้านผู้เรียน เน้นพัฒนาการด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์และสังคม โดยมุ่งให้ผู้เรียนเป็นคนดี มีความสามารถตามศักยภาพและมีความสุข

2. มาตรฐานการศึกษาด้านกระบวนการ เน้นในด้านกระบวนการบริหารจัดการและกระบวนการจัดการเรียนการสอน

3. มาตรฐานการศึกษาด้านปัจจัย เป็นการกำหนดลักษณะ หรือ สภาพความพร้อมของผู้บริหาร ครู หลักสูตร อาคารสถานที่ และชุมชน

Hoy & Miskel(1991, pp. 384-397) ได้เสนอแนวคิดในการประเมิน ประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยได้พิจารณาจาก 1) ความสามารถในการปรับเปลี่ยน 2) การบรรลุเป้าหมาย 3) ความพึงพอใจในการทำงาน 4) ความสนใจในชีวิต

Campbell(1996, pp. 13-15) ได้ศึกษาและวางเกณฑ์ความสำเร็จของ องค์การไว้ 19 เกณฑ์และใช้กันอย่างกว้างขวาง คือ 1) ความมีประสิทธิภาพโดยทั่วไป หมายถึง ระดับของความสำเร็จที่องค์การสามารถบรรลุได้ถึงเป้าหมาย 2) คุณภาพ หมายถึง คุณภาพของผลผลิต หรือคุณภาพของบริการ 3) ผลผลิต หมายถึง ปริมาณของผลผลิต หรือผลผลิตหลัก 4) ความพร้อม หมายถึง ความเป็นไปได้ขององค์การต่อการ บริหารงานที่จำเป็นเจาะจง 5) ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการทำงาน ให้เป็นไปตามมาตรฐานและเกณฑ์อื่นๆ ที่กำหนดไว้ 6) ผลกำไร หมายถึง ผลประโยชน์ ที่ได้จากการลงทุนเมื่อหักต้นทุนและค่าใช้จ่าย 7) การเติบโต หมายถึง การขยายตัวของ องค์การ หรือการเพิ่มขนาดของสิ่งต่างๆ เช่น พนักงาน เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ หรือสิ่ง

ริเริ่มใหม่ ๆ 8) การใช้ประโยชน์จากสภาพแวดล้อม หมายถึง ความสามารถในการนำทรัพยากรที่มีค่า มีอย่างจำกัด และจำเป็นมาใช้ประโยชน์สูงสุด 9) ความมั่นคง หมายถึง การคงไว้ซึ่งโครงสร้าง หน้าที่ และทรัพยากรไว้ได้ในระยะที่ผ่านมาและในช่วงที่ถูกกดดัน 10) การเปลี่ยนงาน หมายถึง ความถี่ของการเปลี่ยนลักษณะงานหรือความถี่ของการเปลี่ยนสถานที่ทำงาน 11) การลาออก หมายถึง ความถี่หรือจำนวนการออกจากงานของพนักงาน 12) อุบัติเหตุ หมายถึง ความถี่หรือจำนวนครั้งของอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นจากการทำงาน 13) ชวัญ หมายถึง กำลังใจ หรือสภาพการจูงใจให้สมาชิกขององค์การเกิดความพยายามทำงานเป็นพิเศษ เพื่อบรรลุตามเป้าหมายขององค์การตลอดจนความผูกพันต่อองค์การ 14) การจูงใจ หมายถึง ความเต็มใจ หรือความรู้สึกพร้อมของพนักงานที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายของงาน 15) ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อบทบาทหรืองานของตนในองค์การกับผลตอบแทนอย่างยุติธรรมจากองค์การที่มอบให้ 16) การยอมรับเป็นเป้าหมายขององค์การ หมายถึง ความยินยอมพร้อมใจรับเอาเป้าหมายขององค์การโดยพนักงาน 17) ความขัดแย้ง ความสามัคคี ความเห็นที่แตกต่าง การไม่ประสานงานหรือการสื่อความไม่ตรงกัน หรือการขัดแย้งทางกายและวาจา เรียกว่า ความขัดแย้ง ส่วนความสามัคคี ได้แก่ ความชอบพอ ความพร้อมเพรียง ติดต่อบริการเปิดเผยและประสานงานกันด้วยดี 18) การยืดหยุ่น การปรับตัว หมายถึง ความสามารถในการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ และวิธีการทำงานเพื่อสนองตอบต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม 19) การประเมินโดยใช้สภาพแวดล้อม หมายถึง การประเมินผลโดยบุคคลหรือองค์การ ที่มีความสัมพันธ์ในด้านความศรัทธา ความเลื่อมใส ความเชื่อมั่น การให้การสนับสนุนที่กลุ่มคนทั่วไปให้แก่องค์การ

Gibson & Donnelly (1997, p.13) ให้ความสนใจเกี่ยวกับแนวการประเมินประสิทธิผลไว้ 3 ระดับ คือ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การดังนี้

1. ประสิทธิภาพของบุคคล (Individual Effectiveness) ประสิทธิภาพระดับนี้เน้นที่ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่งานของพนักงานหรือสมาชิกองค์การ ซึ่งหน้าที่งานที่ถูกปฏิบัติเป็นส่วนหนึ่งของงานหรือตำแหน่งในองค์การ ผู้จัดการโดยมากจะประเมินประสิทธิผลของบุคคลโดยใช้กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะตัดสินใจในการเพิ่มเงินเดือนการเลื่อนขั้น และรางวัลอื่นๆ ตามระบบขององค์การ

2. ประสิทธิภาพของกลุ่ม (Group Effectiveness) ประสิทธิภาพของกลุ่มเป็นผลรวมของการช่วยเหลือสนับสนุนของสมาชิกในกลุ่มทั้งหมด โดยที่ประสิทธิผลของกลุ่มเป็นมากกว่าผลรวมของการช่วยเหลือสนับสนุนของแต่ละบุคคลในงานประเภทระบบ

สายพานที่ผลิตสินค้าหรือบริการที่รวมการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลในสายพาน ประสิทธิภาพของกลุ่มที่เป็นมากกว่าผลรวมของการปฏิบัติงานของแต่ละคน อธิบายได้ในรูปของพลังร่วม (Synergy) ที่แสดงถึงการรวมตัวกันของการร่วมมือร่วมใจช่วยเหลือกันของบุคคลที่มีลักษณะเกินกว่าการรวมตัวกันธรรมดา

3. ประสิทธิภาพขององค์การ (Organizational Effectiveness) องค์การประกอบไปด้วยบุคคลและกลุ่ม ดังนั้นประสิทธิภาพขององค์การจึงประกอบด้วยประสิทธิภาพของบุคคลและประสิทธิภาพของกลุ่ม แต่ประสิทธิภาพขององค์การเป็นมากกว่าผลรวมของประสิทธิภาพของบุคคลและกลุ่มซึ่งผลกระทบของพลังร่วม (Synergistic Effects) ทำให้องค์การมีประสิทธิภาพสูง

จากที่กล่าวมาข้างต้นการประเมินประสิทธิภาพของโรงเรียน อาจกล่าวได้ว่าแบ่งการประเมินเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้เรียน ด้านกระบวนการ ด้านปัจจัย ด้านผู้เรียนเน้นในเรื่องการพัฒนาด้านร่างกาย และจิตใจ ด้านกระบวนการเน้นการจัดการเรียนการสอน และด้านปัจจัย เป็นการกำหนดลักษณะ สภาพความพร้อมของผู้บริหาร ครู หลักสูตร อาคารสถานที่ และชุมชน

โรงเรียนดีประจำตำบล

1. ความเป็นมาของโรงเรียนดีประจำตำบล

โรงเรียนดีประจำตำบลเป็นโครงการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เริ่มดำเนินการในปีงบประมาณ 2553 ซึ่งมีเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน โดยการพัฒนาหลักสูตรและรูปแบบการจัดการเรียนรู้นักเรียนที่มุ่งเน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล และตามศักยภาพของผู้เรียนผู้บริหาร ครู ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาด้วยวิธีการที่เหมาะสม โรงเรียนบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ ที่ได้รับการรับรองจากองค์กรมาตรฐานสากล มีการสร้างภาคีเครือข่ายการจัดการเรียนรู้ และร่วมพัฒนากับสถานศึกษาระดับท้องถิ่น ระดับประเทศ และระหว่างประเทศ และองค์กรอื่นๆ ทั้งนี้การดำเนินงานพัฒนาโรงเรียนดีประจำตำบลจัดให้มีโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการทั้งสิ้น 6,533 โรงเรียน(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, หน้า 7) ความเป็นมาของโครงการโรงเรียนดีประจำตำบล เป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนา คนให้มีคุณภาพสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข การพัฒนาสถานศึกษาจึงเป็นภารกิจสำคัญของประเทศในการพัฒนา

คุณภาพประชากร กระทรวงศึกษาธิการ เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่โดยตรงในการกำหนดนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่จะพัฒนามาตรฐานคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาโรงเรียนในท้องถิ่นชนบทซึ่งนักเรียนส่วนใหญ่มักต้องโอกาสในการได้ เข้าเรียนในโรงเรียนที่มีคุณภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ, 2553, หน้า 8-10) การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 (พ. ศ. 2552- 2561) จึงกำหนดหลักการพัฒนาการศึกษาทางด้าน “คุณภาพ โอกาส และการมีส่วนร่วม” รวมทั้งกำหนดกรอบและสาระสำคัญของการศึกษา และเรียนรู้ที่ต้องการปฏิรูปอย่างเร่งด่วน 4 ประการหลัก คือ (ธีระ รุญเจริญ, 2548, หน้า 49)

1. พัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ที่มีนิสัยใฝ่เรียนรู้ สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีความสามารถในการสื่อสาร สามารถคิดวิเคราะห์แก้ปัญหา คิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีจิตสาธารณะ มีระเบียบวินัย มีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม มีจิตสำนึกและความภูมิใจในความเป็นไทย ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รังเกียจการทุจริตและต่อต้านการซื้อสิทธิ์ ขายเสียง สามารถก้าวทันโลก มีสุขภาพกาย สุขภาพใจที่สมบูรณ์ ห่างไกลยาเสพติดเป็นกำลังคนที่มีคุณภาพ มีทักษะความรู้พื้นฐาน ที่จำเป็น มีสมรรถนะ ความรู้ความสามารถ สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ ที่เป็นผู้เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เป็นวิชาชีพ ที่มีคุณค่า มีระบบ กระบวนการผลิต และพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพมาตรฐานเหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง
3. พัฒนาคุณภาพสถานศึกษา และแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ โดยพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาทุกระดับและทุกประเภทให้สามารถเป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพ
4. พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ ที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชน และภาคเอกชน และทุกภาคส่วน มีระบบการบริหารจัดการที่มีความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ มีการบริหารจัดการการเงินและงบประมาณที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ กระทรวงศึกษาธิการโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตระหนักในความสำคัญในการปฏิบัติงานรองรับกรอบการพัฒนาการศึกษาตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองดังกล่าว เล่นหลักการการพัฒนาด้านคุณภาพ โอกาส และการมีส่วนร่วม จึงกำหนดนโยบายโครงการ “โรงเรียนดีประจำตำบล” เพื่อดำเนินการพัฒนา “โรงเรียนคุณภาพ” ในท้องถิ่นชนบทให้มีความพร้อมสามารถให้บริการทาง

การศึกษาที่มีคุณภาพ และเอื้อต่อการจัดการศึกษาปฐมวัยและการศึกษาพิเศษ ตลอดจนเป็นศูนย์รวมการบริการ และเป็นแหล่งการเรียนรู้ของชุมชน โดยให้ชุมชนมีส่วนร่วมและเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีความเชื่อมั่น ศรัทธาส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนนำไปสู่การลดค่าใช้จ่ายของผู้ปกครอง การสร้างสรรค์คุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน โดยโรงเรียนและชุมชนสามารถจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ และมีประสิทธิภาพ นำไปสู่ความสำเร็จของโรงเรียนดีประจำตำบลที่ว่า “โรงเรียนน่าอยู่ ครูดี นักเรียนมีคุณภาพ ชุมชน ร่วมใจใช้ประโยชน์ร่วมกัน” ซึ่งการบริหารการศึกษาเป็นการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และการตัดสินใจจากส่วนกลาง หรือศูนย์รวมอำนาจไปสู่ส่วนต่างๆ ขององค์กรโดยให้ทุกส่วนได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารการศึกษา

จากที่กล่าวมาข้างต้น ความเป็นมาโรงเรียนดีประจำตำบล เป็นโรงเรียนที่เน้นรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล และตามศักยภาพของผู้เรียน มีการสร้างภาคีเครือข่ายการจัดการเรียนรู้ และร่วมพัฒนากับสถานศึกษาระดับท้องถิ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาโรงเรียนในชนบทที่นักเรียนส่วนใหญ่ต้องขอยกโอกาสในการเรียนได้เข้าเรียนในโรงเรียนที่มีคุณภาพ

2. วัตถุประสงค์ ภาพลักษณ์ ภารกิจสำคัญโรงเรียนดีประจำตำบล

ในการดำเนินงานโรงเรียนดีประจำตำบลมีวัตถุประสงค์ ภาพลักษณ์ และภารกิจที่สำคัญเพื่อให้บรรลุซึ่งประสิทธิผลโรงเรียนดีประจำตำบล ดังนี้

2.1 วัตถุประสงค์

นโยบายพัฒนาโรงเรียนดีประจำตำบล ถือเป็นการดำเนินงานที่สามารถสะท้อนหลักการของการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองอย่างเป็นรูปธรรม กล่าวคือ เน้นการพัฒนาด้านคุณภาพการศึกษาด้านโอกาสของนักเรียนในเขตชนบทในการได้เข้าเรียนโรงเรียนคุณภาพ และด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน และท้องถิ่น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ 2553, หน้า 7)

1. เพื่อพัฒนาโรงเรียนในชนบทระดับตำบลให้เป็น “โรงเรียนคุณภาพ” มีความพร้อมและความเข้มแข็งทั้งทางด้านวิชาการ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การพัฒนาสุขภาพอนามัย การเรียนรู้อาชีพ และกิจกรรมบริการชุมชนอย่างมีคุณภาพ
2. การเพิ่มโอกาสการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพสำหรับนักเรียนในท้องถิ่นชนบท
3. เพื่อส่งเสริมความร่วมมือ หรือการมีส่วนร่วมจากชุมชน องค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่น และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน นำไปสู่ความเข้มแข็งของโรงเรียนและรองรับการกระจายอำนาจ

2.2 ภาพลักษณ์

โรงเรียนดีประจำตำบลต้องได้รับการพัฒนา ให้เป็นโรงเรียนคุณภาพของชุมชนโดยการกำหนดคุณลักษณะ หรือ “ภาพลักษณ์” ของโรงเรียน ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ, 2553, หน้า 7-8)

1. เป็นโรงเรียนคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเฉพาะทางวิชาการ และการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับสูงไม่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศใน 5 กลุ่มสาระหลัก ได้แก่ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาต่างประเทศ และสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม นักเรียนมีความเป็นเลิศ เช่น ด้านดนตรี กีฬา ศิลปะ และเทคโนโลยี

2. เป็นโรงเรียนที่มีความพร้อมด้านกายภาพ สะอาด ร่มรื่น และปลอดภัย

3. เป็นโรงเรียนทำมาหากิน ที่เน้นการพัฒนาพื้นฐานด้านอาชีพ และการมีรายได้ระหว่างเรียน

4. เป็นโรงเรียนของชุมชน ที่มีความร่วมมือกับท้องถิ่น เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ ให้บริการแก่ชุมชน และโรงเรียนอื่นๆ

2.3 ภารกิจสำคัญของโครงการโรงเรียนดีประจำตำบล

ภารกิจสำคัญของโครงการพัฒนาโรงเรียนดีประจำตำบล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ 2553, หน้า 8-10) มีดังนี้

1. พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นพัฒนาศักยภาพของนักเรียน ด้านวิชาการ พื้นฐานอาชีพ ดนตรี กีฬา ศิลปะ และเทคโนโลยี

2. ปฏิรูปคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ปรับภูมิทัศน์และสิ่งแวดล้อมให้สะอาด ร่มรื่น และปลอดภัย

4. จัดระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอย่างเข้มแข็ง

5. บริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในชุมชน และท้องถิ่น

6. พัฒนาครูและบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (ID- Plan)

7. สร้างความเข้มแข็งระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

8. พัฒนาโรงเรียนให้เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ของชุมชน และให้บริการชุมชน

ในภาพรวมแล้วการดำเนินงานโครงการโรงเรียนดีประจำตำบลนั้นมีภารกิจที่สำคัญคือ พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ปฏิรูปส่งเสริมและสนับสนุนสมรรถนะผู้เรียน การจัดภูมิทัศน์ การจัดระบบประกันคุณภาพภายในการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม การพัฒนาบุคลากร การจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และพัฒนาโรงเรียนให้เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ของชุมชน

2.4 ตัวชี้วัดความสำเร็จโรงเรียนดีประจำตำบล

การที่โรงเรียนจะมุ่งสู่ความสำเร็จการเป็นโรงเรียนดีประจำตำบลได้นั้นจะต้องบรรลุเป้าหมาย ตัวชี้วัดในด้านต่างๆ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษา, 2553, หน้า 18-20) ดังต่อไปนี้

1. โรงเรียนคุณภาพ

1.1 ด้านนักเรียน

1.1.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

1.1.2 คุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะผู้เรียน

1.1.3 พื้นฐานทางอาชีพ และการมีรายได้ระหว่างเรียน

1.1.4 ความเป็นเลิศ ด้าน ดนตรี กีฬา ศิลปะ และเทคโนโลยี

1.2 ด้านครูและบุคลากร

1.2.1 ผู้บริหารเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1.2.2 ครูมีคุณภาพ และเพียงพอ

1.3 ด้านโรงเรียน

1.3.1 สะอาด ร่มรื่น ปลอดภัย เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้

ให้บริการ แก่ชุมชนและโรงเรียนอื่นๆ

1.3.2 โรงเรียนเป็น 3 D (Democracy/Decency/Drugs Free)

2. ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

2.1 โรงเรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ ให้บริการแก่ชุมชนและ

โรงเรียนอื่นๆ

3. การมีส่วนร่วม

3.1 ชุมชนและ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีส่วนร่วมในการ

จัดการศึกษา

2.5 ตัวชี้วัดความสำเร็จของโรงเรียนดีประจำตำบล

1. โรงเรียนคุณภาพ

1.1 ด้านนักเรียน

1.1.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

ตัวชี้วัด

- 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในการประเมินระดับชาติ 5

กลุ่มสาระการเรียนรู้หลัก

- 2) นักเรียนมีความรู้และทักษะด้านภาษาอังกฤษหรือภาษาที่สองตามความถนัดและความสนใจ

เป้าหมาย

- 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ และสังคมศึกษาในชั้น ป. 3 ป. 6 ม. 3 และ ม. 6 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือค่าเฉลี่ยระดับประเทศ ภายใน 3 ปีการศึกษา หลังจากเป็นโรงเรียนดีประจำตำบล

- 2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ และสังคมศึกษาในชั้น ป. 3 ป. 6 ม. 3 และ ม. 6 มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าร้อยละ 55 ในปีการศึกษา 2561

- 3) นักเรียนชั้นป. 3 ขึ้นไปอ่านคล่อง เขียนคล่องทุกคน ภายใน 2 ปีการศึกษา หลังเป็นโรงเรียนดีประจำตำบล

- 4) นักเรียนไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 สามารถใช้ภาษาที่สองเพื่อการสื่อสารในชีวิตประจำวันอย่างง่าย ๆ ได้

1.1.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์

ตัวชี้วัด

- 1) ผ่านการประเมินคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร และบนพื้นฐานของความเป็นไทย

- 2) ผ่านการประเมินมาตรฐานคุณภาพภายนอก

- 3) มีความกตัญญูกตเวที สุภาพ ยิ้มไหว้ทักทาย สะอาด มารยาทดี และศรัทธาในสัมมาชีพ

เป้าหมาย

- 1) นักเรียนผ่านการประเมินคุณลักษณะที่พึงประสงค์

ตามหลักสูตรสถานศึกษา ร้อยละ 100

2) นักเรียนผ่านการประเมินมาตรฐานคุณภาพภายนอก
ไม่ น้อยกว่าระดับดี

3) นักเรียนมีความกตัญญูทวดเวที สุภาพ ยิ้มไหว้ทักทาย
สะอาด มารยาทดี และศรัทธาในสัมมาชีพ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 90

1.1.3 พื้นฐานทางอาชีพ และมีรายได้ระหว่างเรียน

ตัวชี้วัด

1) สอนงานอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของ
ท้องถิ่น สามารถนำไปประกอบอาชีพได้

2) ผลงานนักเรียน ผลิตภัณฑ์หรืองานบริการที่เกิดจาก
การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สามารถจำหน่าย ให้บริการเกิดรายได้ระหว่างเรียน
เป้าหมาย

1) นักเรียนทุกคนได้เรียนรู้งานอาชีพ และสามารถนำไป
ประกอบอาชีพได้เมื่อจบการศึกษาไป อย่างน้อย 1 อาชีพ

2) นักเรียนมีรายได้ระหว่างเรียน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50

1.1.4 ความเป็นเลิศด้านดนตรี กีฬา ศิลปะ และเทคโนโลยี

ตัวชี้วัด

1) นัก นักเรียนมีความสามารถและทักษะด้านดนตรี
กีฬา ศิลปะ

2) นักเรียนสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

เป้าหมาย

1) นักเรียนมีความสามารถและทักษะที่เป็นเลิศในด้าน
ดนตรี กีฬา ศิลปะ ด้านละไม่น้อยกว่าร้อยละ 5

2) นักเรียนสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ไม่น้อยกว่า
ร้อยละ 70

1.2 ด้านครูและบุคลากร

1.2.1 ผู้บริหารเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ตัวชี้วัด

1) บริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม โดยใช้วงจรคุณภาพ

(PDCA)

เป้าหมาย

- 1) ผู้บริหารทุกคน
- 2) ครูมีคุณภาพ และเพียงพอ

ตัวชี้วัด

- 1) มีครูเพียงพอตามเกณฑ์
- 2) ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
- 3) ครูมีจรรยาบรรณวิชาชีพ

เป้าหมาย

- 1) โรงเรียนมีครูเพียงพอตามเกณฑ์
- 2) ครูทุกคนมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องไม่น้อยกว่า 30

ชั่วโมง/ภาคเรียน

- 3) ครูทุกคนมีจรรยาบรรณวิชาชีพ

1.3 ด้านโรงเรียน

1.3.1 สะอาด ร่มรื่น ปลอดภัย เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้

ให้บริการ แก่ชุมชนและโรงเรียนอื่นๆ

ตัวชี้วัด

- 1) โรงเรียนมีอาคารเรียน อาคารประกอบ

ห้องปฏิบัติการ สื่อ และวัสดุอุปกรณ์เพียงพอ และมีระบบการใช้อย่างคุ้มค่า

- 2) โรงเรียนสะอาด ร่มรื่น ปลอดภัย (Clean Green Safe)
- 3) โรงเรียนมีวัฒนธรรมองค์กร ที่สร้างสัมพันธภาพที่ดี

ให้เอื้อต่อการเรียนรู้การทำงาน และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

- 4) โรงเรียนเป็นศูนย์บริการชุมชนที่มีคุณภาพ
- 5) โรงเรียนเข้าร่วมกิจกรรมในชุมชนอย่างสม่ำเสมอ
- 6) โรงเรียนสร้างผลิตภัณฑ์ 1 โรงเรียน 1 ผลิตภัณฑ์

(OSOP)

เป้าหมาย

- 1) โรงเรียน มีอาคารเรียน อาคารประกอบ

ห้องปฏิบัติการสื่อวัสดุอุปกรณ์ มีระบบการใช้อย่างคุ้มค่า สะอาด ร่มรื่น ปลอดภัย (Clean Green Safe) มีวัฒนธรรมองค์กรที่สร้างสัมพันธภาพที่ดี ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ การทำงาน และการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข เป็นศูนย์บริการชุมชนที่มีคน เพียงพอ

- 2) โรงเรียนเข้าร่วมกิจกรรมในชุมชนอย่างสม่ำเสมอ
- 3) โรงเรียนมีผลิตภัณฑ์ของโรงเรียน (OSPO) อย่างน้อย

1 ผลิตภัณฑ์

1.3.2 เป็นโรงเรียน 3 D (Democracy / Decency / Drugs Free)

ตัวชี้วัด

1) นักเรียนมีวิถีชีวิตประชาธิปไตยอย่างเข้มแข็ง เป็นอาสาสมัครด้านประชาธิปไตย ต่อด้านการซื้อสิทธิ ขายเสียงและรังเกียจการทุจริต ปฏิบัติหน้าที่ของตน รวมทั้งรักษาสีทึบสีฟ้าของตนเองและเคารพในสิทธิเสรีภาพของผู้อื่น

2) รักความเป็นไทย

3) นักเรียนไม่น้อยกว่าร้อยละ 90

2. ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

2.1 โรงเรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ ให้บริการแก่ชุมชน และ

โรงเรียนอื่นๆ

ตัวชี้วัด

1) ใช้ทรัพยากรการบริหารของโรงเรียนร่วมกันในการจัดกิจกรรมของชุมชน และโรงเรียนอื่นๆ

2) มีห้องสมุดที่มีคุณภาพสำหรับให้บริการแก่ชุมชน

3) มีห้องคอมพิวเตอร์และระบบอินเทอร์เน็ตที่ทันสมัย สามารถให้บริการแก่ชุมชนได้

4) มีศูนย์กีฬาที่ชุมชนสามารถใช้ประโยชน์ได้

เป้าหมาย

1) ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ ระดับมากไม่น้อยกว่า

ร้อยละ 90

3. การมีส่วนร่วม

3.1 ชุมชนและ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีส่วนร่วมในการจัด

การศึกษา

ตัวชี้วัด

1) โรงเรียนทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU)

กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2) นำบันทึกข้อตกลงร่วมมือ (MOU) มาจัดทำจัดทำ

แผนพัฒนาฯ แนะนำแผนสู่การปฏิบัติร่วมกับชุมชน

เป้าหมาย

1) ทุกโรงเรียน

จากที่กล่าวมาข้างต้นอาจสรุปได้ว่าโรงเรียนดีประจำตำบลมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มโอกาสทางการศึกษาให้แก่นักเรียนในท้องถิ่นชนบทระดับตำบลให้เป็น “โรงเรียนคุณภาพ” มีความพร้อมและเข้มแข็งทางวิชาการ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การพัฒนาสุขภาพอนามัย การเรียนรู้อาชีพ และกิจกรรมบริการชุมชน ในส่วนของภาพลักษณ์นั้น โรงเรียนดีประจำตำบลเน้นเป็นโรงเรียนคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยเฉพาะวิชาการ มีความพร้อมด้านกายภาพ เป็นโรงเรียนท่ามาหากิน และเป็นโรงเรียนของชุมชน ในส่วนของภารกิจสำคัญโรงเรียนดีประจำตำบลต้องพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ปลูกฝังคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ปรับภูมิทัศน์ จัดระบบประกันคุณภาพภายในอย่างเข้มแข็ง พัฒนาครูและบุคลากร สร้างความเข้มแข็งระบบดูแลช่วยเหลือ และพัฒนาโรงเรียนให้เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ของชุมชน

3. แนวทางการดำเนินงานโรงเรียนดีประจำตำบล

การดำเนินงานพัฒนาคุณภาพโรงเรียนจะบรรลุตามวัตถุประสงค์ และภาพความสำเร็จที่กำหนด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (กระทรวงศึกษาธิการ , 2553, หน้า 14)ได้กำหนดบทบาทหน้าที่และแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงานในแต่ละระดับ โดยมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โรงเรียน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ปัจจัยสำคัญที่สุดที่จะส่งผลให้โรงเรียนดีประจำตำบลประสบผลสำเร็จ คือ ผู้บริหารหน่วยงานต่างๆ แต่ละระดับในฐานะผู้นำขององค์กรเพื่อผลักดันให้เกิดความสำเร็จเป็นโรงเรียนดี มีคุณภาพตามภาพความสำเร็จ จึงได้กำหนดแนวทางดำเนินงาน 8 ด้านดังนี้

- 3.1 บทบาทของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 3.2 บทบาทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- 3.3 บทบาทของโรงเรียน
- 3.4 บทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 3.5 บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนและครู
- 3.6 แนวทางการบริหารจัดการโครงการโรงเรียนดีประจำตำบล

3.7 แนวทางการดำเนินงานของคณะกรรมการดำเนินงานพัฒนา
โรงเรียนดีประจำตำบล

3.8 แนวทางการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานโรงเรียนดีประจำตำบล

3.1 บทบาทของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นองค์กรสนับสนุนในการดำเนินการตามโครงการโรงเรียนดีประจำตำบล เพื่อให้เกิดการพัฒนาความพร้อมของโรงเรียนให้สามารถบริการการศึกษาแก่นักเรียนอย่างมีคุณภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ 2553, หน้า 25) ได้จัดทำบันทึกข้อตกลงร่วมมือกับกระทรวงมหาดไทยในการสนับสนุนโรงเรียนดีประจำตำบล ดูแล และการส่งเสริมความร่วมมือกับเครือข่ายผู้ปกครอง คณะกรรมการ สถานศึกษา องค์กรภาครัฐ และเอกชนประสานหน่วยงานหรือองค์กรอื่นๆ เช่น ชุมชน เอกชน สถาบันศาสนา สถานประกอบการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และการระดมทรัพยากร ซึ่งมีบทบาทหน้าที่ดำเนินการดังนี้

3.1.1 ด้านการบริหารจัดการ

3.1.1.1 กำหนดกรอบแนวทางการดำเนินงาน แผนปฏิบัติงาน ตัวชี้วัด ความสำเร็จ และปฏิทินการดำเนินงาน โดยจัดทำโครงการโรงเรียนดีประจำตำบล นำเสนอขอคณะรัฐมนตรี เพื่อขอความเห็นชอบและอนุมัติงบประมาณสนับสนุน

3.1.1.2 จัดทำแนวทางการคัดเลือกโรงเรียนดีประจำตำบล แจ้งให้สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการคัดเลือกโรงเรียนดีประจำตำบลตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด โดยเน้นการทำ “ประชาคม” ที่ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และโรงเรียนมีส่วนร่วมในการดำเนินการ

3.1.1.3 การสร้างความรู้ ความเข้าใจ แก่ผู้อำนวยการสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้อำนวยการโรงเรียน และผู้รับผิดชอบโครงการจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เกี่ยวกับโครงการโรงเรียนดีประจำตำบล และการจัดทำรายละเอียดการเสนอขอตั้งงบประมาณประจำงวดของโรงเรียนดีประจำตำบล

3.1.1.4 ตั้งคณะทำงานพิจารณาจัดลำดับโรงเรียนดีประจำตำบลที่จะได้รับ การพัฒนาเรียงลำดับตามหลักเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการพิจารณาจัดสรรงบประมาณตามเกณฑ์

3.1.1.5 จัดทำคู่มือการดำเนินงานโครงการโรงเรียนดีประจำตำบล ตลอดจนการประชาสัมพันธ์โครงการ

3.1.1.6 กำหนดกรอบและแนวทางการติดตาม ประเมินผล และการ จัดทำรายงาน และการประกาศเกียรติคุณเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับโรงเรียน ดีประจำตำบลที่มีผลงานดีเด่น

3.1.2 ด้านการเรียนรู้

3.1.2.1 ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรการจัดการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน

3.1.2.2 สนับสนุนการทำสื่อและนวัตกรรม เพื่อส่งเสริมศักยภาพ
ครูและนักเรียน

3.1.2.3 พัฒนาครูทั้งระบบอย่างต่อเนื่อง

3.1.2.4 ส่งเสริมการวิจัย และพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน
ดีประจำตำบล

3.1.3 ด้านการมีส่วนร่วม

3.1.3.1 ประสานองค์การหลักของกระทรวงศึกษาธิการของความ
ร่วมมือเพื่อสนับสนุนทรัพยากร และบุคลากรโรงเรียนดีประจำตำบล

3.1.3.2 จัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) กับ
กระทรวงมหาดไทยในการสนับสนุน โรงเรียนดีประจำตำบล ดูแล และการส่งเสริม
ความร่วมมือของเครือข่ายผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์การภาครัฐ
และเอกชน

3.1.4 ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม

3.1.4.1 กำหนดให้โรงเรียนดีประจำตำบลจัดทำผังเต็มรูปแบบ
โรงเรียนดีประจำตำบล เพื่อรองรับการเพิ่มขึ้นของนักเรียน

3.1.4.2 กำหนดให้โรงเรียนดีประจำตำบลจัดสภาพแวดล้อม
ของโรงเรียนให้มีบรรยากาศน่าอยู่ น่าเรียน เชื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน

3.2 บทบาทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ส่งเสริม
สนับสนุนประสานงานให้กับโรงเรียนดีประจำตำบล ให้สามารถบริหารจัดการโรงเรียนได้
อย่างมีคุณภาพ โดยมีบทบาทหน้าที่ดำเนินการดังนี้

3.2.1 ด้านการบริหารจัดการ

- 3.2.1.1 ศึกษากรอบแนวทางการดำเนินงานโรงเรียนดีประจำตำบลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 3.2.1.2 คัดเลือกโรงเรียนตามกรอบแนวทาง และเกณฑ์การคัดเลือกโรงเรียนตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด โดยผ่านความเห็นชอบจากภาคีเครือข่าย
- 3.2.1.3 แจ้างการจ้ดสรรงบประมาณและร่วมกับโรงเรียนในการวางแผนและจัดทำรายละเอียดการใช้งบประมาณ
- 3.2.1.4 ประกาศแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาโรงเรียนดีประจำตำบลคณะทำงานทั้งระดับเขตพื้นที่และระดับตำบล และร่วมดำเนินการกับโรงเรียนและภาคีเครือข่ายจัดทำแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติการโรงเรียนดีประจำตำบล
- 3.2.1.5 จัดกระบวนการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน และครูอย่างเหมาะสม เพื่อให้สามารถดำเนินงานบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ
- 3.2.1.6 พัฒนาครูทุกคน และผู้เรียนให้มีความสามารถในการนำเทคโนโลยี สารสนเทศ และการสื่อสาร (ICT) มาใช้ในการเรียนการสอน
- 3.2.1.7 นิเทศ ติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการของโรงเรียน อย่างน้อยภาคเรียนละ 2 ครั้ง
- 3.2.1.8 ประเมินโรงเรียนให้ได้มาตรฐานตามเกณฑ์โรงเรียนดีประจำตำบล
- 3.2.1.9 จัดทำรายงานผลการดำเนินงานต่อสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 3.2.1.10 ประชาสัมพันธ์ความสำเร็จของโรงเรียนทางวิทยุ โทรทัศน์ แผ่นพับ วารสารผ่านทาง website

3.2.2 ด้านการเรียนรู้

- 3.2.2.1 ส่งเสริม สนับสนุนให้โรงเรียนพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามความต้องการของท้องถิ่น
- 3.2.2.2 พัฒนาครูให้มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้
- 3.2.2.3 สร้างเครือข่ายโรงเรียน เพื่อโรงเรียนในเครือข่ายร่วมมือช่วยเหลือกันในด้านวิชาการ รายการใช้ทรัพยากรต่างๆ

3.2.2.4 ส่งเสริม สนับสนุนการบริการทางด้านวิชาการให้กับโรงเรียน ขนาดเล็ก โรงเรียนอื่นๆ ที่อยู่ใกล้เคียง เช่น การนำนักเรียนมาเรียนรวม การจัดครู เคลื่อนที่ การวางแผนการจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียน

3.2.2.5 ส่งเสริมความร่วมมือด้านวิชาการระหว่างโรงเรียนดีประจำตำบลโรงเรียนในพื้นที่โรงเรียนสู่มาตรฐานสากล การศึกษานอกระบบ อัจฉริยะ และสถาบันอุดมศึกษา

3.2.2.6 ส่งเสริม ประสานให้มีการแลกเปลี่ยนนักเรียนและบุคลากรทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศ เพื่อการพัฒนาทางวิชาการ

3.2.3 ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม

3.2.3.1 ส่งเสริมให้โรงเรียนดีประจำตำบลพัฒนาปรับปรุงภูมิทัศน์ บรรยากาศสิ่งแวดล้อม ให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน

3.2.3.2 แจกจ่ายวัสดุ และแจງงนุ้ม้ดิงบประมาณประจำงวดปรับปรุงภูมิทัศน์ และปรับปรุงซ่อมแซมอาคารเรียน อาคารประกอบ และสิ่งก่อสร้าง ให้โรงเรียนดำเนินการ

3.2.4 ด้านการมีส่วนร่วม

3.2.4.1 ร่วมกับโรงเรียนดีประจำตำบล ให้ความรู้ ความเข้าใจต่อภาคี เครือข่ายในเรื่องของความเป็นมาของโครงการ วัตถุประสงค์ แนวทางการดำเนินงานสภาพความสำเร็จให้ภาคีเครือข่ายเห็นความสำคัญ และสนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียน

3.2.4.2 สนับสนุน ส่งเสริม ประสานงาน ร่วมลงนามในบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) กับโรงเรียน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการสนับสนุนโรงเรียน และการระดมทรัพยากร

3.2.4.3 ประสานหน่วยงานหรือองค์กรอื่นๆ เช่น ชุมชน เอกชน สถาบัน ศาสนา สถานประกอบการ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและการระดมทรัพยากร

3.2.4.4 ส่งเสริมให้โรงเรียนเป็นศูนย์รวมให้บริการชุมชน ในการแสวงหาความรู้ และบริการชุมชนอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

3.3 บทบาทของโรงเรียน

โรงเรียนเป็นองค์กรทางการศึกษาที่สำคัญที่สุดในการพัฒนานักเรียน และปฏิบัติตามนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ โดยเฉพาะโครงการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนสู่มาตรฐาน กิจกรรมพัฒนาโรงเรียนดีประจำตำบล เพื่อให้โรงเรียนในโครงการดำเนินการ ให้บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัด จึงกำหนดบทบาทของโรงเรียนดังนี้

3.3.1 ด้านการบริหารจัดการ

3.3.1.1 ทำความตกลงเป็นบันทึกข้อตกลงร่วมมือ (MOU)

กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการสนับสนุนดูแล โรงเรียนและส่งเสริมความร่วมมือของเครือข่ายผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน องค์กรภาครัฐ และเอกชนเพื่อระดมทรัพยากร

3.3.1.2 จัดทำแผนพัฒนาโรงเรียนดีประจำตำบล ระยะ 4 ปี

3.3.1.3 จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี

3.3.1.4 จัดทำแผนการนิเทศ และประเมินอย่างต่อเนื่อง

3.3.1.5 ดำเนินการตามระบบประกันคุณภาพภายในอย่างเข้มแข็ง เพื่อให้เห็นถึงความก้าวหน้าของการพัฒนาสู่โรงเรียนคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

3.3.1.6 จัดทำ web site ของโรงเรียนดีประจำตำบล

3.3.1.7 รายงานผลการดำเนินงานต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.3.2 ด้านการเรียนรู้

3.3.2.1 จัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน อย่างเข้มข้น โดย

- 1) เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยเน้น การอ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น เป็นทักษะพื้นฐานของนักเรียนทุกคน
- 2) การเรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติจริง และเน้นการคิดวิเคราะห์ ด้วยการเดินแบบโครงงาน (project – based Learning) คือการเรียนรู้โดยเน้นการแก้ปัญหา (problem-based Learning)
- 3) ส่งเสริมให้นักเรียนแสดงออกเชิงสร้างสรรค์โดย กระบวนการ หรือกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่เชื่อมโยงกับการบริหารหรือพัฒนาชุมชนเพื่อ สร้างจิตสำนึกและเป็นสมาชิกของชุมชนที่มีคุณภาพนำไปสู่การรักและพัฒนาถิ่นฐานของตน

3.2.2 การจัดการชั้นเรียน

- 3.2.2.1 คัดกรองนักเรียนชั้น ป.2 ขึ้นไป ที่อ่านหนังสือไม่ออก
ทุกคน
- 3.2.2.2 ให้ความช่วยเหลือนักเรียนที่อ่านหนังสือไม่ออก
โดยกำหนดให้ครูทุกคนมีส่วนรับผิดชอบ
- 3.2.2.3 จัดกิจกรรมเสนอชมเสริมทั้งในและนอกชั่วโมงเรียน
โดยใช้วิธีการและสื่อเทคโนโลยีประกอบอย่างเหมาะสม
- 3.2.2.4 จัดกิจกรรมเพื่อนสอนเพื่อน พี่สอนน้อง
- 3.2.2.5 จัดทำ จัดหา และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เพื่อแก้ไข
ปัญหา การอ่านไม่ออกเขียนไม่ได้
- 3.2.2.6 ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ แก้ปัญหาการเรียนของ
นักเรียน เป็นรายบุคคล
- 3.2.2.7 ให้ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
เข้ามามีส่วนร่วมในการรณรงค์ให้นักเรียนอ่านออกเขียนได้
- 3.2.2.8 ให้มีการประเมินผลการอ่านออกเขียนได้ด้วยรูปแบบ
และวิธีการต่างๆ โดยมีระยะเวลาการประเมินที่ชัดเจนและนำผลงานการประเมินไปพัฒนา
อย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง
- 3.2.3 จัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์เป็นพิเศษ เพื่อยกระดับ
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสำหรับนักเรียนทั้งเด็กที่มีความสามารถพิเศษ เด็กปกติ และ
เด็กกลุ่มที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับที่ไม่พอใจ
- 3.2.4 จัดให้มีการเสวนาผลการเรียนของนักเรียนสำหรับปี
การศึกษาต่อไป
- 3.2.5 จัดให้มีคลินิกกลุ่มสาระการเรียนรู้หลักเพื่อช่วยเหลือ
นักเรียน
- 3.2.6 การสร้างและพัฒนาเครือข่ายในการจัดการเรียนรู้ตาม
ศักยภาพของผู้เรียน
- 3.2.7 มีการตรวจสอบการประเมินผลการเรียนระดับห้องเรียน
ในกลุ่มสาระการเรียนรู้หลัก

3.3 ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม

3.3.1 กายภาพ

3.3.1.1 จัดบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ สะอาด ร่มรื่น สวยงามปลอดภัย

3.3.1.2 อาคารเรียน การประกอบ ห้องเรียน ห้องสมุด ห้องปฏิบัติการ สื่อและวัสดุอุปกรณ์เพียงพอ และมีระบบการใช้อย่างคุ้มค่า

3.3.1.3 สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีสัมพันธภาพที่ดีให้เอื้อต่อการเรียนรู้ การทำงาน และการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

3.3.1.4 โรงเรียนเป็นศูนย์รวมให้บริการชุมชนในการแสวงหาความรู้และบริการชุมชนอย่างเข้มแข็ง

3.4 ด้านการมีส่วนร่วม

3.4.1 ตั้งเครือข่ายกับโรงเรียนอื่นๆ เพื่อความร่วมมือและช่วยเหลือกันทางวิชาการ เพื่อทำให้เกิดระบบการใช้ทรัพยากรร่วมกันให้ได้มากที่สุด

3.4.1.1 ให้บริการวิชาการสำหรับนักเรียนและครูจากโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนอื่นอื่นๆ ที่อยู่ใกล้เคียง เช่น การนำนักเรียนมาเรียนรวม การจัดครูเคลื่อนที่ ความร่วมมือกันในการพัฒนาครูและวางแผนการจัดการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลการเรียน เป็นต้น

3.4.1.2 มีเครือข่ายความร่วมมือกับโรงเรียนดีประจำตำบล โรงเรียนมาตรฐานสากลการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย หรือสถาบันอุดมศึกษา

3.4.2 ประสานความร่วมมือจากครู บุคลากร หรือผู้ทรงคุณวุฒิ แสวงหาบุคคล หรือองค์กรทั้งในท้องถิ่นและภูมิภาคอื่น ในการให้ความร่วมมือ สนับสนุนการพัฒนาโรงเรียน

3.4.3 จัดให้มีแผนในการระดมทรัพยากร เพื่อเอื้อประโยชน์แก่การจัดการศึกษาของโรงเรียน และมีแนวทางชัดเจนในการนำทรัพยากรที่ได้ไปพัฒนา สนับสนุนส่งเสริม ศักยภาพผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

3.4.4 แต่งตั้งคณะกรรมการ/คณะทำงานจากทุกภาคส่วน

3.4.5 ร่วมมือกับชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้

3.4.6 นำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาช่วยในการเรียนการสอน

3.4.7 โรงเรียนและภาคีเครือข่ายร่วมกันประเมินแผน กระบวนการ

ผลดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ

3.4.8 เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานไปยังชุมชน ภาควิ
 เครื่องข่ายทุกภาคส่วน

3.4.9 ประกาศเกียรติคุณแก่ผู้ให้ความสนับสนุน ช่วยเหลือการ
 ดำเนินงานของโรงเรียน

3.5 บทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรที่สำคัญในการพัฒนาท้องถิ่น
 การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็นส่วนหนึ่งที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องการ
 ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพโรงเรียนสู่มาตรฐาน กิจกรรมพัฒนาโรงเรียนดีประจำตำบลถือว่าเป็น
 เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา จึงได้กำหนดบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ดังนี้

3.5.1 ด้านบริหารจัดการ

3.5.1.1 ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาตามบันทึก
 ข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) ระหว่างโรงเรียนกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3.5.1.2 ให้การสนับสนุน ส่งเสริมด้านการศึกษาที่กำหนดไว้ใน
 ข้อบัญญัติ

3.5.1.3 ร่วมติดตามและช่วยเหลือการดำเนินงานของโรงเรียน
 ที่ได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมให้บรรลุวัตถุประสงค์

3.5.2 ด้านการเรียนรู้

3.5.2.1 สนับสนุนการจัดการเรียนรู้

1) จัดหาอุปกรณ์การเรียน หนังสือเรียน สื่อการเรียนการ
 สอน เทคโนโลยีที่จำเป็นสำหรับการเรียนรู้และการสื่อสารอย่างเพียงพอ

2) สนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมด้านดนตรี กีฬา ศาสนา
 ศิลปวัฒนธรรม และประเพณีในท้องถิ่น

3) ให้ทุนการศึกษาสำหรับนักเรียนยากจน พิการ และด้อย
 โอกาสตามความเหมาะสม

4) จัดงบประมาณค่าพาหนะหรือจัดหาพาหนะ และดูแล
 เรื่องความปลอดภัยในการเดินทางของนักเรียน

3.5.2.2 สนับสนุนบุคลากรสำหรับให้บริการการศึกษาอย่าง
 เพียงพอ

3.5.3 ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อม

3.5.3.1 ปรับปรุงภูมิทัศน์ของโรงเรียน และบำรุง ดูแล รักษาให้สะอาด สวยงามร่มรื่น ปลอดภัย

3.5.3.2 ติดตั้ง ดูแลบำรุงรักษาระบบสาธารณูปโภคให้ใช้งานได้ อย่างมี ประสิทธิภาพ

3.5.3.3 ปรับปรุง พัฒนาอาคารเรียน อาคารประกอบของโรงเรียนเพื่อ เป็นศูนย์หรือแหล่งเรียนรู้ของชุมชน

3.5.3.4 จัดให้มีสนามกีฬาและสถานที่พักผ่อนสำหรับบริการนักเรียนและประชาชนในชุมชนอย่างเพียงพอ

3.5.4 ด้านการมีส่วนร่วม

3.5.4.1 จัดการแข่งขันกีฬานักเรียนและเยาวชน

3.5.4.2 จัดและส่งเสริมการพัฒนาอบรม พัฒนาคุณธรรม จริยธรรมนักเรียนและเยาวชน

3.5.4.3 จัดกิจกรรมวันสำคัญต่างๆ เกี่ยวกับชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

3.5.4.4 ศึกษาแหล่งเรียนรู้นอกสถานที่

3.6 บทบาทของผู้บริหาร

ผู้บริหารหรือผู้นำ ไม่ว่าจะหน่วยงานเล็กหรือหน่วยงานใหญ่ ย่อมมีบทบาทที่มีผลต่อความสำเร็จหรือประสิทธิผลของงานเป็นอย่างยิ่ง ความสำเร็จของงานทุกด้านของ องค์กร ขึ้นอยู่กับผู้บริหาร หรือผู้นำ ซึ่งจะวินิจฉัยสั่งการ

ผู้บริหารโรงเรียนหรือสถานศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบและภารกิจหลักที่สำคัญคือ รับผิดชอบงานทุกอย่างของสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานวิชาการการบริหารงานธุรกิจและการเงิน การบริหารงานบุคคล การบริหารงานอาคารสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ การบริหารงานกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์และการสร้างสัมพันธ์อันดีกับชุมชน ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีขนาดใหญ่ย่อมมีบุคลากรมาก การบริหารงานเพียงคนเดียว อาจทำให้เกิดข้อบกพร่องได้ ผู้บริหารระดับสูงจึงมอบอำนาจบางอย่างให้ผู้อื่นปฏิบัติแทน หรืออาจแต่งตั้งหลายๆ คน มารับมอบอำนาจลดหลั่นกันไป ตามสายงานผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจและหน้าที่รับผิดชอบตั้งแต่สูงสุดและลดระดับกันมา มีดังนี้ (เยาวเรศ วงศ์पालิย์, หน้า 24)

1. ผู้บริหารสูงสุดในโรงเรียน ได้แก่ ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ หรือผู้อำนวยการ ซึ่งเรียกกันตามขนาดของโรงเรียนและระดับชั้นของเงินเดือน มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบงานทุกอย่างของโรงเรียน
2. ผู้ช่วยผู้บริหาร เป็นผู้ที่บริหารสูงสุดมอบอำนาจหน้าที่ให้ปฏิบัติดูแลรับผิดชอบงานเฉพาะด้าน เช่น ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ เป็นต้น
3. หัวหน้าหมวดวิชา เป็นผู้ดูแลรับผิดชอบงานของหมวดวิชา เช่น หมวด วิชาวิทยาศาสตร์ หมวดวิชาภาษาไทย แต่ละหมวดวิชาจะมีหัวหน้าดูแลในหมวดนั้นๆ
4. หัวหน้าฝ่าย เทียบเท่ากับหัวหน้าหมวดวิชา แต่งงานแตกต่างกันไป เช่น หัวหน้าฝ่ายการเงิน หัวหน้าฝ่ายกิจกรรม เป็นต้น

ผู้บริหารแต่ละระดับจะมีบุคลากรร่วมเป็นองค์การบริหารด้วย เช่น ผู้ช่วยผู้อำนวยการก็มีหัวหน้าหมวด หัวหน้าฝ่ายต่างๆ ก็มีส่วนเกี่ยวข้องอยู่ในความดูแล หัวหน้าหมวดวิชาก็มีอาจารย์ที่อยู่ในหมวดวิชานั้นๆ หัวหน้าฝ่ายก็มีผู้ปฏิบัติงานในฝ่ายนั้นๆ ช่วยเหลือปรึกษาหารือกัน

ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังมีบทบาทหน้าที่ในการเป็นผู้นำในการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้เป็นบุคคลที่ใช้รู้ใช้เรียนอย่าง ต่อเนื่อง สามารถคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาได้ รักเพื่อนมนุษย์ รักธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและมีจิตใจเป็นกลาง ในการจัดการเรียนการสอนให้นักเรียน ครูผู้สอน จะต้องปรับปรุงพัฒนาทักษะและประสบการณ์ในการสอนให้สอดคล้องกับความสามารถความสนใจ ความต้องการ และเจตคติของผู้เรียน โดยเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลางเน้นกระบวนการเรียนรู้ให้สามารถเรียนรู้เป็น เพื่อสามารถนำไปใช้ในการสร้างและเตรียมทรัพยากรมนุษย์ให้ประเทศมีคุณภาพที่เหมาะสมและสอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศแบบยั่งยืน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนจะต้องกำหนดกลยุทธ์โดยเปลี่ยนแปลงกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนรู้จักแสวงหาความรู้และเรียนรู้ด้วยตัวเอง

3.7 แนวทางบริหารจัดการโครงการโรงเรียนตีประจำตำบล

เพื่อให้การดำเนินงานโรงเรียนตีประจำตำบล ประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญยิ่งในการนำนโยบายตามโครงการโรงเรียนตีประจำตำบลไปปฏิบัติให้เกิดรูปธรรมและผลักดันให้โรงเรียนตีประจำตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ร่วมกันจัดการศึกษา ซึ่งในระยะเริ่มต้นโครงการให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาโรงเรียนตีประจำตำบลในระดับเขตพื้นที่และระดับตำบลเพื่อ

ขับเคลื่อนนโยบายอำนวยการ ติดตามความก้าวหน้าของคณะทำงาน และประกาศแต่งตั้ง คณะทำงาน ที่มาจาก 3 หน่วยงานในแต่ละตำบล คณะกรรมการดำเนินงานพัฒนา โรงเรียนดีประจำตำบลในระดับตำบล เป็นคณะทำงานดำเนินการตามขั้นตอนรูปแบบการ จัดการศึกษาโรงเรียนดีประจำตำบล ซึ่งคณะกรรมการมีองค์ประกอบ หน้าที่และขั้นตอน การดำเนินงาน

3.8 บทบาทหน้าที่และองค์ประกอบของคณะกรรมการพัฒนา โรงเรียนดีประจำตำบล และคณะทำงาน

เพื่อให้การดำเนินงานของโรงเรียนดีประจำตำบล ขับเคลื่อนไปสู่ เป้าหมายที่ต้องการ เมื่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้คัดเลือกโรงเรียนดีประจำตำบล ได้แล้ว ให้ประกาศ แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาโรงเรียนดีประจำตำบลและ คณะอนุกรรมการฝ่ายต่างๆ เพื่อดำเนินงานตามกรอบดังต่อไปนี้ (สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน 2553, หน้า 24)

3.8.1 ระดับเขตพื้นที่การศึกษา มีคณะกรรมการพัฒนาโรงเรียนดี ประจำตำบลประกอบด้วยผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นประธาน รอง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้อำนวยการกลุ่มในสำนักงาน เป็น กรรมการผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการ มีหน้าที่ ขับเคลื่อนนโยบายอำนวยการ ติดตามความก้าวหน้า ของคณะทำงาน และประกาศแต่งตั้ง คณะทำงานในแต่ละตำบล

3.8.2 ระดับตำบล มีคณะกรรมการดำเนินงานพัฒนาโรงเรียนดี ประจำตำบลประกอบด้วย

- | | | |
|---------|---|-----------|
| 3.8.2.1 | รอง ผอ. สพท. ที่ผอ. สพท. มอบหมาย | ประธาน |
| 3.8.2.2 | นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | รองประธาน |
| 3.8.2.3 | ประธานสภาตำบล | กรรมการ |
| 3.8.2.4 | ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | กรรมการ |
| 3.8.2.5 | หัวหน้าส่วนการศึกษา | กรรมการ |
| 3.8.2.6 | หัวหน้าส่วนการคลัง | กรรมการ |
| 3.8.2.7 | ผู้แทนครูในโรงเรียน | กรรมการ |
| 3.8.2.8 | ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา หรือปราชญ์ชาวบ้าน | กรรมการ |
| 3.8.2.9 | ผู้แทนกรรมการสถานศึกษา | กรรมการ |

3.8.2.10	ศึกษานิเทศก์	กรรมการ
3.8.2.11	ผู้อำนวยการโรงเรียน	กรรมการและเลขานุการ
3.8.2.12	นักวิชาการศึกษา (สพท.)	กรรมการและ ผู้ช่วยเลขานุการ
3.8.2.13	นักวิชาการศึกษา (อปท.)	กรรมการและ ผู้ช่วยเลขานุการ
3.8.2.14	ครูวิชาการโรงเรียน	กรรมการและ ผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการมีหน้าที่ดำเนินงานให้เป็นไปตามนโยบาย
วางแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ประสานแผนการดำเนินงาน ตรวจสอบ ติดตาม นิเทศ
งานสร้างขวัญและกำลังใจ แก้ไขปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ให้คำปรึกษาและ
เสนอแนะการปฏิบัติงานฝ่ายต่างๆ เสนอแต่งตั้งคณะกรรมการฝ่ายต่างๆ ตามความจำเป็น

3.8.3 คณะกรรมการฝ่ายต่างๆ ขององค์ประกอบ คณะกรรมการ
ให้ประกอบด้วยกรรมการจาก 3 หน่วยงาน จำนวนกรรมการในแต่ละคณะ และบทบาท
หน้าที่ให้กำหนดได้ตามความเหมาะสม เช่น

3.8.3.1 คณะกรรมการพัฒนาคุณภาพนักเรียนบ้านผลสัมฤทธิ์
ทางการเรียน

3.8.3.2 คณะกรรมการพัฒนาคุณภาพนักเรียนด้าน
คุณลักษณะที่พึงประสงค์

3.8.3.3 คณะกรรมการพัฒนา ปรับปรุงภูมิทัศน์

3.8.3.4 คณะกรรมการส่งเสริม พัฒนาอาชีพ และหารายได้
ระหว่างเรียน

3.8.3.5 คณะกรรมการส่งเสริมศักยภาพของชุม ด้านการมี
ส่วนร่วม

3.8.3.6 คณะกรรมการติดตาม ประเมินผล และรายงานผล

แนวทางการดำเนินงานของคณะกรรมการดำเนินงานพัฒนาโรงเรียนดี ประจำตำบล

เพื่อให้การปฏิบัติงานของคณะกรรมการดำเนินงานพัฒนาโรงเรียนดีประจำตำบลมีทุกภาคส่วนในสังคมมีส่วนร่วม ช่วยระดมความคิดเห็น ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ปัญหา สร้างความตระหนัก ในการมีส่วนร่วม ยอมรับในบทบาทหน้าที่ของแต่ละหน่วยงานร่วมดำเนินงานในทุกขั้นตอน และประกาศภารกิจตามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) ให้ประชาคมตำบลรับทราบร่วมกัน เพื่อสร้างรูปแบบการจัดการศึกษา โรงเรียนดีประจำตำบลจึงกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2553, หน้า 25 - 26)

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นสำหรับวางแผนพัฒนา

1. วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา อุปสรรคของการจัดการศึกษาโรงเรียนและจัดเรียงลำดับความสำคัญเร่งด่วน
2. กลุ่มเป้าหมาย ที่ใช้ในการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น ได้แก่
 - 2.1 นายอำเภอ หัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอ
 - 2.2 ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่มใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และศึกษานิเทศก์
 - 2.3 นายก และรองนายก ปลัด หัวหน้าส่วน ประธานสภา และสมาชิกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - 2.4 กำนัน สารวัตรกำนัน และแพทย์ประจำตำบล ผู้ใหญ่บ้านและผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านทุกหมู่บ้าน หัวหน้าสถานีอนามัย ผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้นำกลุ่มอาชีพในหมู่บ้าน/ประชาชน
3. วิธีดำเนินการ
 - 3.1 การประชุมประชาคมตำบล ครั้งที่ 1 เพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรคและความต้องการของประชาชน
 - 3.2 การประชุมเชิงปฏิบัติการบุคลากรทั้ง 3 หน่วยงาน เพื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT ANALYSIS)

4. ระยะเวลาดำเนินการ กำหนดวันประชุมประชาคมตำบล และประชุมเชิงปฏิบัติการบุคลากรทั้ง 3 หน่วยงาน

5. ผลที่ได้รับ

5.1 ข้อสรุปสภาพปัจจุบัน ปัญหา อุปสรรคของการจัดการศึกษา โรงเรียนในเขตตำบล และจัดเรียงลำดับความสำคัญเร่งด่วน

5.2 ทราบปัญหา อุปสรรคด้านคุณภาพนักเรียน และความต้องการของโรงเรียน

5.3 ได้กรอบแนวคิดแนวทางในการแก้ไขปัญหา อุปสรรคร่วมกันของ 3 หน่วยงาน และทุกภาคส่วนในตำบลระดมความร่วมมือทุกด้าน ช่วยเหลือสนับสนุนการจัดการศึกษาของโรงเรียน

ขั้นตอนที่ 2 จัดทำร่างบันทึกข้อตกลงร่วมมือ (MOU)

1. วัตถุประสงค์ เพื่อจัดทำร่างบันทึกข้อตกลงร่วมมือ (MOU) พันธะสัญญาระหว่าง 3 หน่วยงาน ต้องนำไปปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามตัวชี้วัด

2. กลุ่มเป้าหมาย หมายถึง คณะทำงานที่มาจาก 3 ฝ่าย ได้แก่

2.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วยผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ศึกษาพิเศษ และนักวิชาการศึกษา

2.2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ประธานสภาตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนการศึกษาและนักวิชาการศึกษา

2.3 โรงเรียนประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนและครูวิชาการโรงเรียน

3. วิธีดำเนินการ ประชุมเชิงปฏิบัติการ วิเคราะห์ภารกิจหน่วยงาน 3 หน่วยงาน ตามระเบียบและกฎหมายของแต่ละหน่วยงาน หาความสัมพันธ์และความสอดคล้องของภารกิจ จัดกลุ่มภารกิจที่มีเป้าหมายเดียวกัน อภิปราย เสนอแนะ จนได้กลุ่มภารกิจของแต่ละหน่วยงานชัดเจน จัดทำร่างบันทึกข้อตกลงร่วมมือ (MOU) และกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จทุกภารกิจ

4. ผลที่ได้รับ

4.1 ตารางบันทึกข้อตกลงร่วมมือ (MOU) ของ 3 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และโรงเรียน

4.2 ได้ตัวชี้วัดความสำเร็จตามภารกิจ

ขั้นตอนที่ 3 การประชุมประชาคมตำบล เพื่อยอมรับและลงนามในบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ

1. วัตถุประสงค์

1.1 เพื่อรายงานความก้าวหน้าผลการดำเนินงานตามขั้นตอนที่ 1 และขั้นตอนที่ 2 ให้ประชาคมตำบลได้รับทราบ

1.2 เพื่อทำความเข้าใจและยอมรับ บทบาทหน้าที่ ของหน่วยงาน 3 หน่วยงานตามบันทึกข้อตกลงร่วมมือ (MOU)

1.3 เพื่อนร่วมเป็นสักขีพยานในพิธีลงนามของหน่วยงาน 3 หน่วยงาน ในบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU)

2. กลุ่มเป้าหมาย หมายถึง กลุ่มผู้เข้าร่วมประชุมประชาคมตำบลครั้งที่ 2 ได้แก่

2.1 นายอำเภอ หัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอ

2.2 ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่มในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และศึกษานิเทศก์

2.3 นายกและรองนายก ปลัด หัวหน้าส่วน ประธานสภา และสมาชิกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.4 กำนัน สารวัตรกำนัน และแพทย์ประจำตำบล ผู้ใหญ่บ้านและผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านทุกหมู่บ้าน หัวหน้าสถานีอนามัย ผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้นำกลุ่มอาชีพในหมู่บ้าน/ประชาชน ผู้ปกครองนักเรียน

3. วิธีดำเนินการ การประชุมประชาคมตำบล ครั้งที่ 2 เพื่อรายงานความก้าวหน้า ยอมรับบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานตามบันทึกข้อตกลงร่วมมือ (MOU) และร่วมเป็นสักขีพยานในพิธีลงนาม

4. ผลที่ได้รับ

4.1 ประชาคมตำบล รับทราบความก้าวหน้าผลการดำเนินงานตามขั้นตอนที่ 1 และขั้นตอนที่ 2

4.2 ประชาคมตำบล มีความเข้าใจและยอมรับ บทบาทหน้าที่ของหน่วยงาน 3 หน่วยงานตามบันทึกข้อตกลงร่วมมือ (MOU)

4.3 ประชาคมตำบล ร่วมเป็นสักขีพยานในพิธีลงนามในบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU)

ขั้นตอนที่ 4 การนำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) ไปปฏิบัติ

1. วัตถุประสงค์ เพื่อให้ทุกหน่วยงานได้ปฏิบัติตามภารกิจตามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) ที่ตนรับผิดชอบ อย่างเป็นรูปธรรม เป็นระบบต่อเนื่อง ตรวจสอบได้ มีระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

2. กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่

2.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วยผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่ได้รับมอบหมายศึกษานิเทศก์ และนักวิชาการการศึกษา

2.2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนการศึกษา หัวหน้าส่วนการคลัง และนักวิชาการการศึกษา

2.3 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน ครูวิชาการโรงเรียน และผู้แทนครูในโรงเรียน

2.4 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา หรือปราชญ์ชาวบ้าน และผู้แทนคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. วิธีดำเนินงาน

3.1 ระดับหน่วยงาน นำภารกิจ ไปประชุมวางแผนกำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม /งบประมาณ สนับสนุน แต่งตั้งเจ้าหน้าที่รับผิดชอบรายตัวชี้วัด ดำเนินงานตามระบบพัฒนา และปรับปรุงงาน PDCA

3.2 ระดับตำบล มีคณะกรรมการพัฒนาโรงเรียนดีประจำตำบล เพื่อประสานแผน บริหารจัดการ แก้ไขปัญหาอุปสรรค และแต่งตั้งคณะกรรมการฝ่ายต่างๆ ตามความจำเป็น โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดทำเป็นประกาศแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาโรงเรียนดีประจำตำบล

4. ผลที่ได้รับ

4.1 ผลผลิตตามตัวชี้วัดรายการภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

4.2 นำผลการปฏิบัติงาน สะท้อนให้หน่วยงาน ได้ปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น และแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้ทันเวลาที่

ขั้นตอนที่ 5 การติดตาม ประเมินผลและรายงาน

1. วัตถุประสงค์ เพื่อติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติตามภารกิจตัวชี้วัดของหน่วยงาน สะท้อนผลให้หน่วยงานนำไปปรับปรุง แก้ไขกระบวนการปฏิบัติงาน

2. กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่
 - 2.1 ผู้บริหารโรงเรียน ประธาน และครูวิชาการโรงเรียน
 - 2.2 คศึกษานิเทศก์ และนักวิชาการศึกษา
 - 2.3 หัวหน้าส่วนการศึกษา และนักวิชาการศึกษา
3. วิธีดำเนินการ
 - 3.1 สร้างเครื่องมือเก็บข้อมูลรายตัวชี้วัด ปรับปรุงและพัฒนา
เครื่องมือ
 - 3.2 คณะอนุกรรมการติดตามและประเมินผล ติดตามผลการ
ดำเนินงานภาคเรียนละ 2 ครั้ง สรุปผลการประเมินเพื่อประกอบการปรับปรุงพัฒนาการ
ดำเนินงานและรายงานผลต่อคณะกรรมการพัฒนาโรงเรียนดีประจำตำบลตำบล ปีละ
1 ครั้ง
 4. ระยะเวลาดำเนินการ
 - 4.1 ติดตาม และประเมินผล เพื่อปรับปรุงและพัฒนา ภาคเรียนละ
2 ครั้ง
 - 4.2 ประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการ ปีละ 1 ครั้ง
 5. ผลที่ได้รับ
 - 5.1 นำผลที่ได้ไปปรับปรุง แก้ไขกระบวนการปฏิบัติงาน ตาม
ตัวชี้วัด
 - 5.2 ทราบผลการดำเนินการโครงการโรงเรียนดีประจำตำบล
ตำบลในรอบปี

แนวคิดการประเมินโครงการโรงเรียนดีประจำตำบล

การบริหารโครงการโรงเรียนดีประจำตำบลให้สำเร็จนั้นผู้ที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนจะต้องมีความร่วมมือร่วมใจในการดำเนินการอย่างจริงจัง ตระหนัก เห็นความสำคัญ มีความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของโรงเรียน (สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา, 2554, หน้า 5) ในการดำเนินงานโครงการโรงเรียนดีประจำตำบลให้ประสบความสำเร็จได้นั้นควร จะมีการดำเนินการในการประเมินผลการดำเนินงานโดยมีกระบวนการในการประเมินผล และการพัฒนาการดำเนินงานโครงการโรงเรียนดีประจำตำบลดังนี้

1. ศึกษา “คู่มือประเมินเพื่อพัฒนาคุณภาพโรงเรียนดีประจำตำบล”
2. กำหนดโครงสร้างการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ตามโครงสร้างอย่างชัดเจน
3. วิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการของโรงเรียน
4. ใช้ยุทธศาสตร์ การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการโรงเรียนทุกระดับ ร่วมคิดร่วมวางแผน ร่วมดำเนินการ ร่วมประเมินผล ร่วมชื่นชมและภาคภูมิใจ
5. จัดทำแผนกลยุทธ์และมีการประเมิน เพื่อการพัฒนาปรับปรุงเป็นระยะ
6. กำหนดภารกิจสำคัญในการพัฒนาโรงเรียน
 - 6.1 พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นพัฒนาศักยภาพ ของนักเรียน ด้านวิชาการ พื้นฐานอาชีพ ดนตรี กีฬา ศิลปะ และเทคโนโลยี
 - 6.2 ปลุกฝังคุณลักษณะอันพึงประสงค์และพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ
 - 6.3 ปรับภูมิทัศน์และสิ่งแวดล้อมให้สะอาด ร่มรื่น และปลอดภัย
 - 6.4 จะ จัดระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอย่างเข้มแข็ง
 - 6.5 บริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในชุมชนและท้องถิ่น
 - 6.6 พัฒนาครูและบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (ID-Plan)
 - 6.7 สร้างความเข้มแข็งระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
 - 6.8 พัฒนาโรงเรียนให้เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ของชุมชน และให้บริการชุมชน
7. กำหนดภาพความสำเร็จ
 - 7.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
 - 7.2 คุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะผู้เรียน
 - 7.3 พื้นฐานทางอาชีพ และการมีรายได้ระหว่างเรียน
 - 7.4 ความเป็นเลิศ ด้าน ดนตรี กีฬา ศิลปะ และเทคโนโลยี
 - 7.5 ผู้บริหารเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 7.6 ครูมีคุณภาพ และเพียงพอ
 - 7.7 สะอาด ร่มรื่น ปลอดภัย ศูนย์กลางการเรียนรู้ ให้บริการแก่

ชุมชนและโรงเรียนอื่น ๆ

7.8 เป็นโรงเรียน 3 D (Democracy / Decency / Drugs Free)

7.9 โรงเรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ ให้บริการแก่ชุมชนและ

โรงเรียน อื่น ๆ

7.10 ชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีส่วนร่วมในการจัด

การศึกษา

7.11 ดำเนินกิจกรรมโครงการให้บรรลุสภาพความสำเร็จ

7.12 ศึกษาคุณภาพการดำเนินงานโรงเรียนดีประจำตำบล เพื่อ

ปรับปรุงพัฒนาเป็นระยะ

7.13 ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานโครงการและข้อค้นพบอย่าง

ต่อเนื่อง

7.14 สรุปและรายงานผลการดำเนินงานโรงเรียนดีประจำตำบลต่อ

ผู้เกี่ยวข้อง ในการประเมินโครงการโรงเรียนดีประจำตำบลนั้น สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดเกณฑ์พิจารณาออกเป็น 14 ข้อคือ

7.14.1 มีแผนยุทธศาสตร์ชัดเจนและเชื่อมั่นว่าทำได้จริง

7.14.2 มีเป้าหมายในการพัฒนานักเรียนที่ชัดเจน เข้าใจตรงกัน

7.14.3 มีความสะอาดทุกที่เกิดจากจิตสำนึกของนักเรียน

7.14.4 มีบริเวณโดยรอบร่มรื่นสวยงามด้วยร่วมเงาธรรมชาติ

7.14.5 มีบรรยากาศอบอุ่นเหมือนบ้าน สีสันสดใส

7.14.6 มีความปลอดภัย ปลอดภัยสารเสพติด

7.14.7 เปิดโอกาสให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.)

มีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ

7.14.8 มีห้องสมุด 3 ดี

7.14.9 มีห้องปฏิบัติการทางภาษา วิทยาศาสตร์ คอมพิวเตอร์

พร้อมใช้อุปกรณ์ครบถ้วนและได้ใช้งานอย่างคุ้มค่า

7.14.10 มีศูนย์การเรียนรู้งานอาชีพครบวงจร สร้างงาน สร้าง

อาชีพ เพื่อหารายได้ระหว่างเรียน

7.14.11 เป็นศูนย์กีฬาชุมชน มีสนามกีฬา มีกิจกรรมและดูแลรักษา

อย่างยั่งยืน

7.14.12 มีห้องสุขาที่ถูกต้องลักษณะ

7.14.13 ครูใช้แหล่งเรียนรู้ ใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น ใช้สื่อเทคโนโลยี
ทันสมัยในการสอน

7.14.14 ผู้บริหารได้รับการยอมรับในการเป็นนักพัฒนา และผู้นำ
การเปลี่ยนแปลง

กล่าวโดยสรุปแล้วการประเมินโครงการโรงเรียนดีประจำตำบลนั้นมี
กระบวนการในการดำเนินการคือ ศึกษา “คู่มือประเมินเพื่อพัฒนาคุณภาพโรงเรียนดี
ประจำตำบล” กำหนดโครงสร้างการบริหารและบทบาทหน้าที่ วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน
ปัญหาและความต้องการของโรงเรียน ใช้ยุทธศาสตร์การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ
โรงเรียนทุกระดับ จัดทำแผนกลยุทธ์และมีการประเมิน เป็นระยะ กำหนดภารกิจสำคัญ
ในการพัฒนาโรงเรียน กำหนดภาพความสำเร็จ ดำเนินกิจกรรมโครงการให้บรรลุภาพ
ความสำเร็จ ศึกษาคุณภาพการดำเนินโครงการประชาสัมพันธ์การดำเนินงานโครงการและ
ข้อค้นพบ และ สรุปและรายงานผลการดำเนินงานโรงเรียนดีประจำตำบลต่อผู้เกี่ยวข้อง
การดำเนินงานโครงการโรงเรียนดีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

ด้วยแนวคิดของรัฐบาลที่จะปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง พ. ศ.
2552 – 2561 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, หน้า 2) ซึ่งกำหนด
หลักการพัฒนาการศึกษาทางด้านคุณภาพ โอกาส และการมีส่วนร่วม ซึ่งคณะรัฐมนตรี
ได้ลงมติเห็นชอบในหลักการโครงการ โรงเรียนดีประจำตำบล เมื่อวันที่ 27 เมษายน 2553
และมอบหมายให้กระทรวงศึกษาธิการโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ดำเนินโครงการ “โรงเรียนดีประจำตำบล” โดยมีเป้าหมายการพัฒนาในภาคการศึกษา
1/2553 โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกโรงเรียน คือ จะต้องไปโรงเรียนที่เปิดสอนระดับ
ประถมศึกษาหรือโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีบริเวณพื้นที่กว้างขวางเพียงพอต่อ
การจัดหรือ พัฒนากิจกรรมต่างๆมีผู้บริหารที่มีศักยภาพสูงในการบริหารโรงเรียนแบบมี
ส่วนร่วมอยู่ในพื้นที่ที่มีการคมนาคมสะดวก เป็นศูนย์กลางระหว่างโรงเรียนด้วยกันและ
ชุมชน และโรงเรียนจะต้องมีพื้นฐานความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนตระหนักถึงความสำคัญของ
การปฏิบัติงานรองรับกรอบการพัฒนาการศึกษาตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษ
ที่สองดังกล่าว และหลักการพัฒนาด้านคุณภาพ โอกาส และการมีส่วนร่วม จึงกำหนด
นโยบายโครงการโรงเรียนดีประจำตำบล เพื่อดำเนินการพัฒนาโรงเรียนคุณภาพ ใน
ท้องถิ่นชนบทให้มีความพร้อมสามารถให้บริการทางการศึกษาที่มีคุณภาพ และเอื้อต่อการ
จัดปฐมวัยและการศึกษาพิเศษ ตลอดจนเป็นศูนย์รวมหรือเป็นแหล่งการเรียนรู้ของชุมชน

โดยให้ชุมชนมีส่วนร่วมและเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีความเชื่อมั่นศรัทธาและสงบ
 หลานเข้าเรียนในโรงเรียนดังกล่าว นำไปสู่การลดค่าใช้จ่ายของผู้ปกครอง การสร้างสรรค์
 คุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน โดยโรงเรียนและชุมชนสามารถจัดกิจกรรมอันเป็นประโยชน์
 เพื่อบริการและเชื่อมความสัมพันธ์กับชุมชนได้อย่างต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพ นำไปสู่
 ภาวะความสำเร็จของโรงเรียนตีประจำตำบล

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 3-4) ได้
 ตระหนักถึงแนวคิดการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพโรงเรียนโดยยึดหลักการพัฒนาคุณภาพ
 โดยกำหนดพื้นที่เป็นฐาน (Area- based development) โดยเฉพาะการพัฒนาโรงเรียน
 ระดับตำบลในท้องถิ่นชนบท สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงพิจารณาการ
 ดำเนินโครงการต่างๆ ภายใต้แผนปฏิบัติการไทยเข้มแข็งในความรับผิดชอบให้เชื่อมโยง
 และรองรับกลับแนวนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการเกี่ยวกับการพัฒนาโรงเรียนตีประจำ
 ตำบล โดยได้ปรับกิจกรรมดำเนินโครงการต่างๆ มุ่งตรงไปสู่การพัฒนาโรงเรียนเป้าหมาย
 ที่กำหนดให้เป็นโรงเรียนตีระดับตำบล เพื่อพัฒนาให้เป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพ รวมทั้ง
 สามารถเป็นศูนย์การเรียนรู้ให้แก่เด็กเรียนในตำบล นำไปสู่การใช้ทรัพยากรร่วมกัน
 ซึ่งนับเป็นการเพิ่มโอกาสให้นักเรียนในท้องถิ่นชนบทได้เข้าถึงบริการทางการศึกษาที่มี
 คุณภาพในทุกพื้นที่ของประเทศไทย

นโยบายพัฒนาโรงเรียนตีประจำตำบล จัดได้ว่าเป็นการดำเนินงานที่
 สามารถสะท้อนหลักการของการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองอย่างเป็นรูปธรรม
 โดยเน้นการพัฒนาด้านคุณภาพการศึกษา ด้านโอกาสของนักเรียนในเขตชนบทในการได้
 เข้าเรียน โรงเรียนคุณภาพ และด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน และท้องถิ่น (สำนักงาน
 กรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, หน้า 13) และมีเป้าหมายเพื่อให้เป็นสถานศึกษา
 ที่มีคุณภาพสำหรับเด็กในชนบทท้องถิ่น ให้มีโอกาสทางการศึกษาที่เท่าเทียมกัน มีการ
 พัฒนาคุณภาพทางการศึกษาและประชาชนทุกภาคส่วนในชุมชน โดยเฉพาะองค์กร
 ปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาในท้องถิ่นชนบทให้มี
 ความเพียบพร้อม ที่จะเป็นต้นแบบหรือศูนย์สาธิตการให้บริการทางการศึกษาที่มีคุณภาพ
 ตลอดจนเป็นแหล่งเรียนรู้ของชุมชน ส่งผลให้ประชาชนเกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในการ
 ปฏิบัติงานของโรงเรียน ในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนในอนาคต โดยโรงเรียนและชุมชน
 สามารถจัดกิจกรรมอันเป็นประโยชน์ ในการบริการและเชื่อมความสัมพันธ์กับชุมชนอย่าง
 ต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

บริบทโรงเรียนดีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

ข้อมูลทั่วไป

โครงการ “โครงการโรงเรียนดีประจำตำบล” เกิดขึ้นตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการที่ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

- 1) พัฒนาโรงเรียนในชนบทระดับตำบลให้เป็น “โรงเรียนคุณภาพ” มีความพร้อมและความเข้มแข็งทั้งทางด้านวิชาการ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การพัฒนาสุขอนามัย การเรียนรู้อาชีพ และกิจกรรมบริการชุมชนอย่างมีคุณภาพ
- 2) เพิ่มโอกาสการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพสำหรับนักเรียนในท้องถิ่นชนบทและ
- 3) ส่งเสริมความร่วมมือหรือการมีส่วนร่วมจากชุมชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน นำไปสู่ความเข้มแข็งของโรงเรียนและรองรับการกระจายอำนาจ การดำเนินโครงการมีระยะเวลาตั้งแต่ปีงบประมาณ 2553-2560 โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมอบหมายให้ศูนย์พัฒนาการนิเทศและเร่งรัดคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน ร่วมรับผิดชอบดำเนินการตามแผนงานนโยบายมาโดยตลอด ปัจจุบันมีโรงเรียนในโครงการจำนวน 6,539 โรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559, หน้า ก) ได้แก่ โรงเรียนดีประจำตำบล รุ่นที่ 1 ปี 2553 จำนวน 182 โรงเรียน โรงเรียนดีประจำตำบล รุ่นที่ 2 ปี 2554 จำนวน 877 โรงเรียน โรงเรียนดีประจำตำบล รุ่นที่ 3 ปี 2555 จำนวน 867 โรงเรียน โรงเรียนดีประจำตำบล รุ่นที่ 4 ปี 2556 จำนวน 836 โรงเรียน โรงเรียนดีประจำตำบล รุ่นที่ 5 ปี 2557 จำนวน 999 โรงเรียน โรงเรียนดีประจำตำบล รุ่นที่ 6 ปี 2558 จำนวน 1,000 โรงเรียน โรงเรียนดีประจำตำบล รุ่นที่ 7 ปี 2559 จำนวน 999 โรงเรียน และโรงเรียนดีประจำตำบล รุ่นที่ 8 ปี 2560 จำนวน 779 โรงเรียน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร มีโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนดีประจำตำบล ทั้งสิ้น 119 โรงเรียน ซึ่งเป็นโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำแนกเป็นโรงเรียนดีประจำตำบลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1 จำนวน 37 โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2 จำนวน 47 โรงเรียน และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 3 จำนวน 35 โรงเรียน โดยได้ดำเนินการมาตั้งแต่ปี 2553

เป้าหมายการจัดการศึกษา

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยการยกระดับสถานศึกษาในท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งทั้งด้านการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ นับเป็นบทบาทสำคัญของกระทรวงศึกษาธิการในการสร้างโอกาสให้ผู้เรียนทุกระดับทุกประเภทได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน มีความรู้และทักษะชีวิตพร้อมเข้าสู่สังคมยุคใหม่ที่มุ่งเน้นการประกอบอาชีพบนพื้นฐานการปฏิบัติตามค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552–2561) ได้กำหนดหลักการในการพัฒนาการศึกษาทั้งด้าน “คุณภาพ โอกาส และการมีส่วนร่วม” พร้อมทั้งกำหนดกรอบและสาระสำคัญของการศึกษาและเรียนรู้ที่ต้องการปฏิรูปอย่างเร่งด่วนไว้ 4 ประการหลัก (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552) คือ

1. พัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ที่มีนิสัยใฝ่เรียนรู้ สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีความสามารถในการสื่อสาร สามารถวิเคราะห์แก้ปัญหา คิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีจิตสาธารณะ มีระเบียบวินัย มีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม มีจิตสำนึก และความภาคภูมิใจในความเป็นไทย ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รังเกียจการทุจริตและต่อต้านการซื้อสิทธิ์ขายเสียง สามารถก้าวทันโลก มีสุขภาพกาย สุขภาพใจที่สมบูรณ์ ห่างไกลยาเสพติด เป็นกำลังคนที่มีคุณภาพ มีทักษะความรู้พื้นฐานที่จำเป็น มีสมรรถนะ ความรู้ความสามารถสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ ที่เป็นผู้เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เป็นวิชาชีพที่มีคุณค่า มีระบบการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพมาตรฐานเหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง
3. พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่โดยพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาทุกระดับและทุกประเภทให้สามารถเป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพ
4. พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ ที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชน ภาคเอกชน และทุกภาคส่วน มีระบบการบริหารจัดการที่มีความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้มีการบริหารจัดการการเงินและงบประมาณที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

นโยบายโรงเรียนตีประจำตำบล

กระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตระหนักถึงความสำคัญในการปฏิบัติงานรองรับการพัฒนาศึกษาตามแนวทาง ปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองดังกล่าว จึงกำหนดนโยบายให้ดำเนินโครงการ “โรงเรียน ตีประจำตำบล” ขึ้นเพื่อการพัฒนาในท้องถิ่นชนบทให้มีความพร้อมสามารถให้บริการทางการศึกษาที่มีคุณภาพและเอื้อต่อการจัดการศึกษาปฐมวัยและการศึกษาพิเศษ ตลอดจน เป็นศูนย์รวมหรือเป็นแหล่งเรียนรู้ของชุมชน เป็น “โรงเรียนคุณภาพ” ที่ให้ชุมชนมีส่วนร่วม และกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีความเชื่อมั่น ศรัทธา และส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียน ดังกล่าว โดยโรงเรียนและชุมชนสามารถจัดกิจกรรมอันเป็นประโยชน์เพื่อบริการและเชื่อม ความสัมพันธ์กันได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ นำไปสู่ความสำเร็จของโรงเรียนตี ประจำตำบลที่ว่า “โรงเรียนนำอยู่ ครูดี นักเรียนมีคุณภาพ ชุมชนร่วมใจ ใช้ประโยชน์ ร่วมกัน”

นโยบายพัฒนาโรงเรียนตีประจำตำบล จัดได้ว่าเป็นการดำเนินงานที่สามารถสะท้อนหลักการของการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองอย่างเป็นรูปธรรม โดย เน้นการพัฒนาด้านคุณภาพการศึกษา ด้านโอกาสของนักเรียนในเขตชนบทในการได้เข้า เรียน โรงเรียนคุณภาพ และด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน และท้องถิ่น (สำนักงานกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, หน้า 13) และมีเป้าหมายเพื่อให้เป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพ สำหรับเด็กในชนบทท้องถิ่น ให้มีโอกาสด้านการศึกษาที่เท่าเทียมกัน มีการพัฒนาคุณภาพ ทางการศึกษาและประชาชนทุกภาคส่วนในชุมชน โดยเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมี ส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาในท้องถิ่นชนบทให้มีความเพียบพร้อม ที่จะเริ่มต้นแบบหรือศูนย์สาธิตการให้บริการทางการศึกษาที่มีคุณภาพ ตลอดจนเป็น แหล่งเรียนรู้ของชุมชน ส่งผลให้ประชาชนเกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในการปฏิบัติงาน ของโรงเรียน ในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนในอนาคต โดยโรงเรียนและชุมชน สามารถจัด กิจกรรมอันเป็นประโยชน์ ในการบริการและเชื่อมความสัมพันธ์กับชุมชนอย่างต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพ

การดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาโรงเรียนตีประจำตำบล เป็นการ พัฒนาโรงเรียนในท้องถิ่นให้เป็นโรงเรียนคุณภาพ มีความพร้อมและความเข้มแข็ง ทั้งด้าน วิชาการ อาชีพและการพัฒนาสุขภาพอนามัย เพิ่มโอกาสการเข้าถึงการศึกษาสำหรับ นักเรียนในชนบท รวมทั้งเป็นแหล่งเรียนรู้และแหล่งสร้างเสริมความร่วมมือของชุมชน เพื่อให้การพัฒนาดังกล่าวเป็นไปตามแผนและสนองความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา

ในปีงบประมาณ 2559 หน่วยงานที่รับผิดชอบทุกระดับจึงได้ร่วมกันขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาจนเกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่เห็นเป็นรูปธรรมและเป็นไปตามเป้าหมายของโครงการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนครเข้าร่วมโครงการโรงเรียนดีประจำตำบล จำนวน 119 โรงเรียนจากตำบลต่างๆ ในจังหวัดสกลนคร ซึ่งเป็นโรงเรียนที่เปิดสอนในระดับชั้นประถมศึกษา และขยายโอกาสทางการศึกษา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนดีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ครั้งนี้ มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางการบริหาร

ดวงเดือน แก้วฝ้าย (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการศึกษพบว่า การเปรียบเทียบปัจจัยการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีเพียง 2 ด้าน ที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการวัดผล ประเมินผล และการดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน และด้านการนิเทศการศึกษา และมีเพียง 3 ด้าน ที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการพัฒนาหรือการดำเนินการ เกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา และด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ส่วนปัจจัยการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ด้านอื่นๆ ไม่มีความแตกต่างกัน

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลของโรงเรียน: การพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ

ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยทางการบริหารและระดับประสิทธิผลของโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละปัจจัย พบว่า ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีเพียงปัจจัยสมรรถนะขององค์การที่อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบระดับปัจจัยทางการบริหารและระดับประสิทธิผลของโรงเรียนจำแนกตามขนาดโรงเรียนพบว่า ค่าเฉลี่ยรวมของโรงเรียนขนาดเล็กอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ชฎาภรณ์ บรรเลงรัมย์ (2552, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุวครธานี ผลการศึกษาค้นคว้าได้พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุวครธานี โดยรวมและรายปัจจัยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

พิจิตร พรหมจารีย์ (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการหลักสูตรของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุวครธานี ผลการศึกษาค้นคว้า การบริหารจัดการหลักสูตรของโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเปรียบเทียบจำแนกตามขนาดของโรงเรียน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากและเปรียบเทียบกันจำแนกตามขนาดโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน

สอนนารินทร์ ปัทม (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการศึกษาค้นคว้า ปัจจัยทางการบริหารงานตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และปัจจัยการบริหารงาน ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง แตกต่างกันไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารงาน แตกต่างกันไป

1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลโรงเรียน

กัณทิมา เพ็ญมูล (2551, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องความมีประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองบัวลำภู ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า ความมีประสิทธิผลของโรงเรียนตามการรับรู้ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านอยู่ในระดับมากเกือบทุกด้านยกเว้นด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารตามการรับรู้ของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการเปรียบเทียบความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนตามการรับรู้ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีการรับรู้ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนมากกว่าครูผู้สอน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เกือบทุกด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีการรับรู้ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนมากกว่าครูผู้สอน ยกเว้นด้านบรรยากาศมีการรับรู้ไม่แตกต่างกัน

ดำรง ทับแสง (2551, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนครพนมตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน และพนักงาน/เจ้าหน้าที่เทศบาลนครพนมโดยรวมอยู่ในระดับมาก

พรนภา เอกนิพนธ์ (2551, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง : กรณีศึกษาโรงเรียนปิยะมหาราชาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนปิยะมหาราชาลัย ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ผู้รับผิดชอบงานวิชาการ ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาในโรงเรียนปิยะมหาราชาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

บุญฤทธิ์ วิชัย (2555, บทคัดย่อ) ซึ่งได้ศึกษาผลการประเมินประสิทธิผลการดำเนินงานและประเมินโครงการโรงเรียนดีศรีตำบลของโรงเรียนบุญศรีสวัสดิ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพของการดำเนินงานตามบทบาทของโรงเรียน ผู้บริหารและครูของโรงเรียนดีศรีตำบลของโรงเรียนบุญศรีสวัสดิ์ ใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการเรียนรู้ ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านการมีส่วนร่วม และด้านผู้บริหารและครูตามความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหาร ครู บุคลากรและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและกลุ่มผู้ปกครองของนักเรียน ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีประสิทธิผลอยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน 2) ผลการประเมินโครงการโรงเรียนดีศรีตำบลของโรงเรียนบุญศรีสวัสดิ์ ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อม (Context) ด้านปัจจัยสนับสนุน (Input) ด้านกระบวนการ (Process)

และด้านกระบวนการ (Process) ตามความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหาร ครู บุคลากร และ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และกลุ่มผู้ปกครองของนักเรียน ในภาพรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมากและผ่านเกณฑ์การประเมิน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าผลการ ประเมินอยู่ในระดับมากและผ่านเกณฑ์การประเมินทุกด้านเช่นกัน 3) ปัญหา และ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏผลดังนี้ ในด้าน ปัจจัยในการดำเนินงานของโครงการผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นควรให้มีการ สนับสนุนด้านสื่อการสอน คอมพิวเตอร์ สนามกีฬาพร้อมอุปกรณ์ รองลงมาคือ ให้มีการ จัดสรรงบประมาณเพิ่มเติมอย่างเพียงพอและจัดสรรครูเพิ่มหรือพัฒนาบุคลากรด้วยการ อบรมสัมมนาตามลำดับ ด้านการจัดกระบวนการเรียนการสอนผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความประสงค์อยากให้โรงเรียนช่วย ส่งเสริมการมีรายได้ระหว่างเรียน เช่น ทำน้ำดื่ม เป็นตราของโรงเรียน ส่งเสริมการเลี้ยงไก่ เลี้ยงปลา เพาะเห็ด และปลูกผัก และทำสินค้า หนึ่งโรงเรียนหนึ่งผลิตภัณฑ์ออกมาขาย

อภิญา ใจมีภักดี(2558, บทคัดย่อ)ได้ทำการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียนตีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และประสิทธิภาพของ โรงเรียนตีประจำตำบลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์การศึกษาระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกับประสิทธิภาพ ของโรงเรียนตีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนตี ประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ของผู้บริหาร ปัจจัยด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ปัจจัยด้านนักเรียน ปัจจัยด้าน บรรยากาศและสิ่งแวดล้อม และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของชุมชนส่งผลต่อประสิทธิภาพ ของโรงเรียนตีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ในภาพรวมที่ระดับ .05

ศิริรา รักษาสระ(2558, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องสภาพ ปัญหา และ ประสิทธิภาพการดำเนินงานตามโครงการโรงเรียนตีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนครผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการดำเนินงานตาม โครงการโรงเรียนตีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัด สกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านพบว่า ด้านนักเรียน อยู่ในระดับปานกลาง 2) ผลการเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามโครงการโรงเรียนตีประจำตำบล สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร จำแนกตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนและครูผู้รับผิดชอบโครงการ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน 3) ปัญหาการดำเนินงานตามโครงการโรงเรียนดีศรีตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง 4) ผลการเปรียบเทียบปัญหาการดำเนินงานตามโครงการโรงเรียนดีศรีตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร จำแนกตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และครูผู้รับผิดชอบโครงการ ตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และจำแนกตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยรวม ไม่แตกต่างกัน 5) ประสิทธิภาพการดำเนินงานตามโครงการโรงเรียนดีศรีตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง 6) ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการดำเนินงานตามโครงการโรงเรียนดีศรีตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร จำแนกตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และครูผู้รับผิดชอบโครงการ ตามขนาดโรงเรียนและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 7) แนวทางพัฒนาการดำเนินงานตามโครงการโรงเรียนดีศรีตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ได้แก่ ด้านนักเรียนและด้านโรงเรียน

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Little (2002, Abstract) ได้ศึกษาเรื่อง โรงเรียนที่มีวัฒนธรรมแห่งความร่วมมือกันสองทศวรรษที่ผ่านมา พบว่า ผลดีที่เกิดขึ้นจากความร่วมมือกันในโรงเรียนในลักษณะของชุมชน นักวิชาชีพ จะส่งผลเสริมให้ครูมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และทำให้โรงเรียนมีความเข้มแข็งและเกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น นอกจากนี้ การร่วมมือกันยังส่งผลให้นักเรียนมีความสำเร็จและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

Bames (2003, Abstract) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการเรียนการสอนของผู้ปกครองนักเรียนพบว่าการมีส่วนร่วมกับการเรียนการสอนของโรงเรียน โดยอุดมคติแล้วผู้ปกครองต้องมีบทบาทที่โรงเรียนหรือในชั้นเรียน แม้ว่าจริงๆ แล้วการมีส่วนร่วมของพวกเขาจะไม่เป็นไปตามอุดมคติดังกล่าว และได้พบว่าผู้ปกครองยังมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนที่บ้านด้วยการศึกษาคำนี้ให้หลักฐานเพิ่มเติมว่าบิดามารดาชาว

อเมริกัน-อัฟริกันเห็นคุณค่าของการศึกษา และเห็นว่าโรงเรียนจำเป็นต้องตระหนักถึง ความคาดหวังด้านการศึกษาและวัฒนธรรมของผู้ปกครองด้วย

Foster (2003, Abstract) ได้ศึกษาประเภทของผู้ปกครองที่มามีส่วน เกี่ยวข้อง : ผลต่ออัตราการเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียน ผลการวิจัยระบุว่าผู้ปกครอง ที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับโรงเรียนแยกเป็น 2 ประเภท คือ ผู้ปกครองที่เข้ามาในโรงเรียนและ อาสาทำงานต่างๆ ในโรงเรียน ซึ่งผู้ปกครองประเภทนี้จะมีผลต่อนักเรียนในทางอ้อมและ ผู้ปกครอง ประเภทที่สอง เป็นประเภทที่ส่งต่อนักเรียนโดยตรง ได้แก่ ผู้ปกครองที่เข้ามามี ส่วนเกี่ยวข้องกับกระบวนการเรียนการสอน โดยการช่วยนักเรียนทำการบ้านหรือช่วยทำโครงการ ให้กับนักเรียน

Palozzi (2004, Abstract) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบของชุมชนต่อการเข้าไป เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของโรงเรียนท้องถิ่นในมลรัฐนิวเจอร์ซีย์ ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยการ สอบถามคณะกรรมการการศึกษาผลการวิจัย พบว่ารูปแบบที่ใช้ในการจัดการศึกษา ควร ขยายไปเป็นรูปแบบของชุมชนเมืองด้วยการจัดการศึกษาในโรงเรียนควรร่วมมือกันทุกฝ่าย โรงเรียนไม่ควรยึดติดอยู่กับนโยบายมากนัก ส่วนฝ่าย 93 ชุมชนควรเสนอนโยบายที่ตรงกับ ความสามารถของตนและสิ่งที่ชุมชนควรคำนึงถึงคือ ความรับผิดชอบในกิจกรรมที่ตรงกับ ความสามารถของตนและสิ่งที่ชุมชนควรคำนึงคือ ความรับผิดชอบในกิจกรรมที่โรงเรียนจัด ขึ้นและอยู่ในวิสัยที่เป็นไปได้

Robert Coe & Carol Taylor Fitz – Gibbon (2006, Abstract) ได้ทำการศึกษา วิจัยเกี่ยวกับการวิจัยประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่าโรงเรียนมีแนวโน้มที่จะกำหนด “ประสิทธิผล” ในเชิงประสิทธิผลผลลัพธ์ที่มีอย่างจำกัดและไม่เหมาะสม นอกจากนี้ยังมองข้าม การเชื่อมโยงเนื้อหาหลักสูตรหรือความสอดคล้องของบทเรียน ซึ่งข้อมูลที่มีความแตกต่าง เชิงระดับปริมาณ (ข้อมูลแนวตั้ง) นั้นมีจำกัด นอกจากนี้งานวิจัยที่มากมายดังกล่าวยังถูก จำแนกลักษณะตามสมมุติฐานที่ขาดบทพิสูจน์มาอธิบายความกระจ่างด้านความกลมกลืน (homogeneity) ของโรงเรียน งานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน (SER) จำเป็นต้องมี คำอธิบายที่เป็นเหตุเป็นผลในการตีความ “ประสิทธิผล” ที่ได้นิยามไว้ในส่วนที่ไม่ได้อธิบาย ของผลที่ได้จากการวิเคราะห์ในแบบจำลองสถิติ และจำเป็นต้องกำหนดให้ชัดเจนยิ่งขึ้นว่า ทำไมบางอย่างต้องมีความสัมพันธ์กัน งานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียน (SER) ยังต้องชี้ ชัดให้เห็นถึงขอบเขตความแตกต่างของผลของแต่ละปัจจัยที่ระบุตัวภายในโรงเรียนเมื่อ เปรียบเทียบระหว่างโรงเรียนกับโรงเรียนในเชิงประสิทธิผลและที่สำคัญยิ่งกว่านั้นคือปัจจัย ในการควบคุมภายในของโรงเรียน อันหมายถึงการประเมินผลการแทรกแซงการปรับปรุง

โรงเรียนในแง่นี้โดยทั่วไปไม่เป็นที่น่าเชื่อถือ การค้นพบซ้ำของ “ตัวแปรที่สัมพันธ์กัน (correlates)” อันเป็นองค์ประกอบของ “ประสิทธิผล” (โดยเฉพาะเมื่อความชัดเจนของความสัมพันธ์ยังไม่ถูกค้นพบหรือระบุชัดเจน) ไม่มีปัจจัยทดแทนที่มาสสร้างความเข้าใจที่ดีของกลไกเฉพาะเจาะจงที่เป็นเหตุให้เกิดผลกระทบต่อโรงเรียน งานวิจัยฉบับนี้มีข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคตด้วย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ แสดงให้เห็นว่า การบริหารงานในโรงเรียนต้องอาศัยปัจจัยทางการบริหารหลายปัจจัยที่จะก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเกิดประสิทธิผลต่อโรงเรียนดีประจำตำบล ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการวิจัยปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนดีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยศึกษาปัจจัยบริหารจากเปรมชัย สโรบล (2550, หน้า 12) กนิษฐากลิ่นสุวรรณ, และคณะ (2551, หน้า 22) จันทราณี สงวนนาม (2551, หน้า 28) ภัคพร บุญเคล้า (2555, หน้า 11) วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556, หน้า 5-6) รัตนา คำทองเสน (2559, บทคัดย่อ) กรุณา ภู่มะลิ (2556, หน้า 162) อภิญา ใจมีภักดิ์ (2558, หน้า 17-18) Stuart – Kotze and Foskin (1983, pp.3-5 อ้างถึงใน ทรงศักดิ์ สุ่มสุข, 2551, หน้า 19) Mortimore (1988 อ้างถึงใน อรัญญา ชนะเพียร, 2558, หน้า 56) และ Steers (1991 อ้างถึงใน อรัญญา ชนะเพียร, 2558, หน้า 56) และประสิทธิผลโรงเรียนดีประจำตำบล ตามคู่มือดำเนินงานโรงเรียนดีประจำตำบลตามโครงการโรงเรียนดีประจำตำบล สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งประกอบด้วย 6 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ 2) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม 3) ปัจจัยด้านภาคีเครือข่าย 4) ปัจจัยด้านการจูงใจ 5) ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร และ 6) ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งมีผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนดีประจำตำบล 3 ด้าน คือ โรงเรียนคุณภาพ ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ และการมีส่วนร่วม ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะทำให้ทราบปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนดีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ซึ่งผู้บริหารระดับเขตพื้นที่และผู้บริหารโรงเรียนอาจจะใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาประสิทธิผลโรงเรียนดีประจำตำบล ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร และประยุกต์ใช้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ได้