

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัด กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสารทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

1. ความพึงพอใจ
 - 1.1 ความหมายของความพึงพอใจ
 - 1.2 ความสำคัญของความพึงพอใจต่อผู้ให้บริการ
 - 1.3 ทฤษฎีและแนวคิดที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ
 - 1.4 องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
 - 2.1 การประเมินหลักสูตรแบบอิงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
 - 2.2 ขั้นตอนการดำเนินงานประเมินแบบอิงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
3. ประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอน
 - 3.1 ความหมายของประสิทธิภาพ
 - 3.2 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพของโรงเรียน
 - 3.3 ตัวชี้วัดการประเมินประสิทธิภาพ
5. บริบทโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23
 - 5.1 โครงสร้างงานตามภารกิจของโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน
 - 5.2 โครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน
6. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน
 - 6.1 ด้านโครงการพระราชดำริ
 - 6.2 ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน

- 6.3 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา
- 6.4 ด้านสื่อ-อุปกรณ์การเรียนการสอน
- 7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 7.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ความพึงพอใจ

1. ความหมายของความพึงพอใจ

ความพึงพอใจ (Satisfaction) ได้มีนักวิชาการให้ความหมายไว้ ดังนี้
 พนา วริยะเจริญกิจ (2548, หน้า 14) สรุปได้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง พฤติกรรมหรือการแสดงออก ความรู้สึกที่ดี หรือเจตคติที่ดี รวมถึงอารมณ์ความรู้สึกใดๆ ของมนุษย์ที่ต้องการที่จะได้รับการตอบสนองสิ่งที่ต้องการ

ศุภวุฒิ พิมกีนริย์ (2549, หน้า 17) ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นเป็นความรู้สึกนึกคิดที่มีความสุข และปรารถนาที่ทำงานนั้นให้บรรลุเป้าหมาย โดยความพึงพอใจจะเกิดขึ้นโดยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

คเชนพงษ์ สุมาลย์โรจน์ (2550, หน้า 19) ให้ความหมายความพึงพอใจว่าเป็นความรู้สึกชอบ เห็นด้วย ประทับใจ ภูมิใจ ยินดีในสิ่งที่สอดคล้องกับความต้องการของตนเอง ความพึงพอใจก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ความเข้าใจอันดีต่อกัน ความสามัคคีในหมู่คณะ และเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ช่วยให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จ

บุญญาภา สุทธิวงศ (2550, หน้า 7) ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกและเจตคติที่ดีต่อบุคคลที่มีต่องานที่กำลังทำอยู่ อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากปัจจัยหรือองค์ประกอบต่างๆ ในการทำงาน เช่น ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ ถาองค์ประกอบเหล่านี้สามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลได้อย่างเหมาะสม ก็จะมีผลต่อการทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

พรหมพลิชฐ์ รักษาพรหมณ์ (2550, หน้า 29) ได้ให้ความหมาย ความพึงพอใจเป็นเรื่องความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อปัจจัยต่างๆ ในทางบวก การได้รับการเอาใจใส่ ยินดี พอใจเป็นสภาพหรือระดับของความรู้สึกที่บุคคลมีต่อประสิทธิภาพของการ

ปฏิบัติหน้าที่หรือความรู้สึกมีความสุข พึงพอใจความสำเร็จตามความมุ่งหมาย หรือความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานหรือกิจกรรมต่างๆ

สันติ ศิริจันทร์ (2551, หน้า 17) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่ดีความประทับใจ หรือเจตคติ ต่อการกระทำของบุคคล หรือการกระทำนั้นๆ เมื่อได้รับการตอบสนองของความหวัง และความต้องการของตนเองจึงทำให้เกิดความรู้สึกที่ดี

สุชีรา มหาโกศประเสริฐ (2553, หน้า 8) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกหรือเจตคติในทางที่ดีของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องของโดยเป็น ความรู้สึกที่ชอบหรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่างๆ ของงานและได้รับการตอบสนองความต้องการ อันจะส่งผลให้เกิดความผูกพันกับหน่วยงาน

วันนยา แก้วสีหมอก (2554, หน้า 52) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่เรามีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งอาจเป็นเหตุการณ์ บุคคล สิ่งของ สถานที่ ที่เกิดการตอบสนองความต้องการออกมาในรูปของความพึงพอใจไม่พึงพอใจ หากพึงพอใจส่งผลให้เกิดความสุขความสบายใจ ความรู้สึกเหล่านั้นจะมีต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานต่อไป

Vroom (1970, p. 90) กล่าวว่า ทศนคติและความพึงพอใจเป็นสิ่งที่หนึ่งที่สามารถไขแทนกันได้เพราะทั้งสองคำนี้จะหมายถึง ผลที่ได้จากการที่บุคคลเขาไปมีส่วนร่วมในสิ่งนั้นทศนคติในดานบวกจะแสดงให้เห็นสภาพความพึงพอใจในสิ่งนั้น และทศนคติในดานลบจะแสดงให้เห็นสภาพความไม่พึงพอใจนั่นเอง

wallerstein (1971, p. 256) ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย และอธิบายว่าความพึงพอใจเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาไม่สามารถมองเห็นได้ชัดเจน แต่สามารถคาดคะเนได้จากการสังเกตพฤติกรรมของคน การที่จะทำให้คนเกิดความพึงพอใจจะต้องศึกษาปัจจัยและองค์ประกอบที่เป็นสาเหตุแห่งความพึงพอใจนั้น

Good (1973, p. 256) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ระดับความรู้สึก ความพึงพอใจซึ่งเป็นผลจากความพึงพอใจและทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆ

Aday Andersen (1975, p. 4) ให้ความหมาย ความพึงพอใจว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึก หรือความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติของคนที่เกิดจากประสบการณ์ ที่ผู้รับบริการเขาไปในสถานที่บริการนั้นๆ และประสบการณ์นั้นเป็นไปตามความคาดหวังของผู้บริการ ซึ่งความพึงพอใจมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่แตกต่างกัน

Thimas Earl (1995, pp. 88 – 89) ได้ให้แนวคิดความพึงพอใจว่า การวัดความพึงพอใจเป็นวิธีหนึ่งที่ใช้กันอยู่ เพื่อทราบผลของการให้บริการที่ดีเลิศที่ทำให้ลูกค้าพึงพอใจเป็นสิ่งที่บริษัทเชื่อว่ามีคุณภาพ และควรให้ความเข้าใจในความถูกต้องและปัญหาของลูกค้าในการให้บริการตามคุณภาพ ผู้บริหารองค์กรต้องมีความรับผิดชอบในการปรับปรุงคุณภาพให้เกิดประสิทธิผล และได้ผลดีอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง เป็นเรื่องสภาวะจิตใจ หรือความรู้สึกของบุคคลที่ดีมีความประทับใจ ความภูมิใจ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อหน่วยงาน และองค์การหรือกลุ่ม ถ้าบุคคลนั้นได้มีส่วนร่วมในการรับทราบนโยบาย วัตถุประสงค์ของการทำงาน ของหน่วยงานทำให้เขารู้สึกมีความภูมิใจในงาน รู้สึกมีความมั่นคงในอาชีพบุคคลนั้นก็จะมี ความพึงพอใจสูงพร้อมที่จะให้ความร่วมมือร่วมใจในการประสานงานทุกอย่าง งานก็จะทำให้เกิดประสิทธิผลบรรลุเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้

2. ความสำคัญของความพึงพอใจต่อผู้บริการ

ความพึงพอใจในการบริการเป็นเป้าหมายที่ผู้ประกอบการปลະผู้ให้บริการมุ่งหวังที่ดำรงผู้รับบริการให้เกิดความประทับใจในการบริการ และกลับมาใช้บริการซ้ำ ดังนั้นความพึงพอใจจึงมีความสำคัญต่อบุคคลหลายฝ่าย (อเนก สุวรรณบัณฑิต และภาสกร อตุลพัฒน์กิจ, 2548, หน้า 172) ได้แก่

2.1 ความสำคัญของความพึงพอใจต่อผู้ให้บริการ เป็นสิ่งที่ผู้ให้บริการจะต้องคำนึงถึงในการจัดให้บริการ แก่ผู้มารับบริการ โดยยึดสิ่งต่อไปนี้

2.1.1 ความพึงพอใจของผู้รับบริการเป็นตัวกำหนด คุณลักษณะของการบริการ รูปแบบการบริการที่ดี จะต้องตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการได้ โดยผู้ให้บริการจะต้องสำรวจหรือศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ จึงสามารถกำหนดรูปแบบการบริการ เพื่อให้เกิดการบริการที่ประทับใจผู้มารับบริการได้

2.1.2 ความพึงพอใจของผู้รับบริการเป็นตัวแปรสำคัญในการประเมินคุณภาพของการบริการ เนื่องจากเป็นเกณฑ์ที่ชัดเจนและส่งผลกระทบต่อการกลับมาใช้บริการซ้ำของผู้รับบริการโดยทั่วๆ ไปจะมีการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการในหลายๆ ด้าน เช่น อาคารสถานที่ อุปกรณ์ เครื่องใช้ ความเต็มใจในการให้บริการ ความรู้และความสามารถในการให้บริการ และบุคลิกลักษณะของผู้ให้บริการ

2.1.3 ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานเป็นตัวชี้คุณภาพและความสำเร็จของงานบริการ เนื่องจากการบริการจะดีเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับผู้ให้บริการ ซึ่ง

การปฏิบัติงานบริการจะมีคุณภาพนั้นผู้ให้บริการจะต้องมีความพึงพอใจในการของตน จึงจะทุ่มเทในการทำงานและเป็นสิ่งนำไปสู่ความพึงพอใจของผู้รับบริการ

2.2 ความสำคัญของความพึงพอใจต่อผู้รับบริการ เป็นสิ่งที่ผู้รับบริการ ต้องการจะได้จากการมารับบริการนั้น โดยผู้รับบริการมุ่งหวังความรวดเร็ว ความสะดวกสบาย และคุณภาพการบริการที่ดี ดังนั้นความพึงพอใจจึงเป็นตัวผลักดัน คุณภาพของการบริการของผู้ให้บริการนั่นเอง

2.2.1 ความพึงพอใจของผู้รับบริการเป็นตัวผลักดันคุณภาพชีวิต ที่ดีขึ้นของผู้รับบริการของผู้รับบริการมุ่งหวังการได้รับการบริการที่ดี เพื่อส่งเสริมคุณภาพ ชีวิตของตนเองจากการไปรับบริการต่างๆ เช่น ท่องเที่ยว รับประทานอาหาร พักค้างแรม เป็นต้น ความพึงพอใจที่ได้จากการไปรับบริการนี้เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้ประกอบการจะต้อง ตระหนักถึงและจัดให้มี ซึ่งผู้รับบริการจะได้รับการบริการที่ดีมีคุณภาพมากขึ้น

สุพิษ จุ้ยกลาง (2550, หน้า 33) กล่าวว่า ความสำคัญของ ความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้บุคคลมีความตั้งใจในการทำงาน ช่วยลดการขาดงาน การลางาน การมาทำงานสาย และการขาดความรับผิดชอบต่องาน และยังส่งผลให้ การงานบรรลุ

เอกพงษ์ วรณพงษ์ (2550, หน้า 53) กล่าวว่า ความสำคัญของ ความพึงพอใจมีความสำคัญในการดำเนินงานในยุคปัจจุบันดั่งที่ทั้งรัฐและเอกชนต่างก็ให้ ความสำคัญต่อการบริหารงานเชิงคุณภาพเพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ และคุณภาพของ การดำเนินงานองค์การให้สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือนโยบายขององค์การและ สนองตอบความต้องการของผู้บริการหรือประชาชนให้ได้มากที่สุดให้เกิดความพึงพอใจ และชื่นชอบและติดใจในการใช้บริการและกลับมาใช้บริการนั้นอีก หรือการใช้บริการ เพิ่มมากขึ้น

มานพ ไตรโยธี (2552, หน้า 20-21) ได้ศึกษาว่า ความสำคัญของ ความพึงพอใจ หมายถึง ได้รับผลการตอบสนองในสิ่งที่ต้องการ ผลที่เกิดขึ้นคือผู้ที่ปฏิบัติ เกิดความสามัคคี ร่วมมือ ร่วมใจ เข้าใจอันดีต่อกัน สร้างสรรค์ ซื่อสัตย์ จงรักภักดีรวมพลัง ขจัดปัญหาในองค์กร ร่วมกันช่วยเหลือเกื้อหนุนให้กฎระเบียบข้อบังคับ สามารถใช้บังคับ ควบคุมความประพฤติของผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระเบียบวินัยอันดี นอกจากนั้นยังเพิ่มความ สนใจความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และเพิ่มผลงานในการผลิตสูงยิ่งขึ้น เนื่องจาก

ความพึงพอใจให้เกิดขึ้น แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ได้ เพื่อจะทำให้งานปฏิบัติอยู่มีคุณภาพ และปริมาณสูงสุดตามที่คาดหวังไว้

สรุปได้ว่า ความสำคัญของความพึงพอใจมีความเกี่ยวข้องกับบุคคลและองค์กร ที่จะทำให้เกิดความรู้สึกที่ดี ประทับใจทำให้เกิดความร่วมมือกันในการดำเนินการต่างๆ ซึ่งจะส่งผลให้ งานประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการบริหารการศึกษาร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คือ ของครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน และศิษย์เก่า

3. ทฤษฎีและแนวคิดที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ

ความพึงพอใจที่ส่งผลต่อการบริหารการศึกษานั้นผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎี และแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 148-149) กล่าวถึง ทฤษฎีลำดับ ความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) เป็นนักจิตวิทยาที่ได้ศึกษาเรื่องความต้องการของมนุษย์ในทฤษฎีความต้องการ โดยแบ่งออกเป็น 5 ประเภท ดังนี้

1. ความต้องการทางสรีระ (Physiological Needs) หมายถึง ความต้องการพื้นฐานของร่างกาย เช่น ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศ และการพักผ่อน เป็นต้น ความต้องการเหล่านี้เป็นความต้องการที่จำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่ มนุษย์ทุกคนมีความต้องการทางสรีระอยู่เสมอจะขาดเสียไม่ได้
2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยหรือสวัสดิภาพ (Safety Needs) หมายถึง ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยทางด้านร่างกาย และจิตใจเป็นอิสระจากความกลัว บังคับขู่เข็ญจากผู้อื่น และสิ่งแวดลอมเป็นความต้องการที่จะได้รับการปกป้องคุ้มครอง ความต้องการประเภทนี้ เริ่มตั้งแต่วัยทารกจนกระทั่งวัยชรา ความต้องการที่จะมีงานทำเป็นหลักแหล่งก็เป็นความต้องการ เพื่อสวัสดิภาพของผู้ใหญ่อย่างหนึ่ง
3. ความต้องการความรักหรือความเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม (Love & Belonging Needs) มนุษย์ทุกคนมีความปรารถนาจะให้เป็นที่รักของผู้อื่น ต้องการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการให้ทุกคนยอมรับตนเป็นสมาชิกคนที่รู้สึกวางเอนไม่มีเพื่อนมีชีวิต ที่ไม่สมบูรณ์เป็นผู้ที่ต้องการเพื่อนจะต้องทำให้อีกคนหนึ่งเป็นที่รัก และยอมรับของกลุ่มเพื่อให้เป็นที่สมปรารถนาในความต้องการความรัก และเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

4. ความต้องการที่จะรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีค่า (Esteem Needs)

ความต้องการนี้ประกอบด้วย ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จมีความสามารถ ต้องการที่จะให้คนอื่นว่าคุณค่าตนเอง มีความสามารถ มีคุณค่าและมีเกียรติ ต้องการได้รับความยกย่องนับถือจากผู้อื่นผู้ที่มีความสมปรารถนาในความต้องการนี้จะเป็นผู้ที่มีความมั่นใจในตนเอง เป็นคนมีประโยชน์และมีค่าตรงข้ามกับผู้ที่ขาดความต้องการประเภทนี้ จะรู้สึกว่าคุณค่าตนเองไม่มีความสามารถและมีปมด้อยมองโลกในแง่ร้าย

5. ความต้องการรู้จักตนเองอย่างแท้จริงและพัฒนาตนเองเต็มที่ตาม

ศักยภาพของตน (Self Actualization Needs) เป็นความต้องการที่จะรู้จักตนเองตามสภาพที่แท้จริงของตน กลางที่จะตัดสินใจ เลือกลงทางเดินของชีวิต รู้จักค่านิยมของตนเอง มีความจริงใจต่อตนเอง ปรารถนาที่จะเป็นคนดีที่สุดในที่จะมีความสามารถทำได้ทั้งทางด้านสติปัญญา ทักษะและอารมณ์ ความรู้สึกยอมรับตนเอง ทั้งส่วนดีและส่วนเสียของตนที่สำคัญที่สุดก็คือ การมีสติที่จะยอมรับว่าตนไร้ความสามารถในการปกป้องกันตน ในการปรับตัวและพยายามที่จะเลิกไข เปิดโอกาสให้ตนเองเผชิญกับความจริงของชีวิต เผชิญกับสิ่งแวดล้อมใหม่ๆ โดยคิดว่าเป็นสิ่งที่ท้าทาย นาตื่นตื่นและมีความหมาย กระบวนการที่จะพัฒนา ตนเองเต็มที่ตามศักยภาพของตนเป็นกระบวนการที่ไม่มีจุดจบตลอดเวลาที่มีชีวิตอยู่ มนุษย์ทุกคนมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองเต็มที่ตามศักยภาพของตนทฤษฎีและแนวคิด Chester barnard

แนวคิด Barnard เป็นนักทฤษฎีสมัยปัจจุบัน โดยเขาได้ศึกษาวิเคราะห์องค์การในเชิงระบบตั้งแต่ปี ค.ศ. 1938 แล้วนำมาเขียนหนังสือชื่อ “The Functions of the Executive” เป็นหนังสือที่เกี่ยวกับการบริหารองค์การในสมัยปัจจุบัน โดยเห็นว่าองค์การเป็นระบบสังคมที่เปลี่ยนแปลงได้ ภายในระบบดังกล่าวจะมีความเกี่ยวพันที่ประสานกัน โดยมีเป้าหมายของการตอบสนองความต้องการส่วนบุคคล และเห็นว่าบุคคลแต่ละคน องค์การ ผู้ชาย และลูกค้านั้นเป็นส่วนหนึ่งของสภาพแวดล้อมหลักการ

1. เน้นความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการ (Informal Organization)

2. มีการกระจายความพึงพอใจของบุคลากรในองค์การออกไป

อย่างเท่าเทียมกัน (The Contribution Satisfaction Equilibrium) : โดยเห็นว่าการสื่อสารในองค์การเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างคุณภาพของความต้องการระหว่างบุคคลกับองค์การ (Inducement) เพื่อโน้มน้าวให้บุคคลทำงานด้วยความต้องการขององค์การ ในจุดที่องค์การต้องสร้างความพึงพอใจแก่บุคคลในการทำงานด้วย

3. นักบริหารมีหน้าที่สำคัญ คือ

3.1 ดูแลติดต่อประสานงานภายในองค์การ

3.2 รักษาสมาชิกภายในและชักจูงสมาชิกใหม่

3.3 กำหนดเป้าหมายขององค์การ และตีความเพื่อแสดงให้

สมาชิกในองค์การได้รับรู้

3.4 ใช้ศิลปะเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

3.5 ทำงานด้วยความรับผิดชอบ โดยใช้หลักของศีลธรรม

เครื่องมือนี้คืออะไร/มีองค์ประกอบอะไร

ชื่อทฤษฎี : องค์การไม่เป็นทางการ (Informal Organization) เป็นทฤษฎีการบริหารเชิงพฤติกรรม เป็นระบบความร่วมมือของมนุษย์ในการทำกิจกรรม โดยเน้นปัจจัยสำคัญด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรบรรลุเป้าหมายจะทำให้เกิดความร่วมมือจากบุคลากร โดยมุ่งองค์กรเป็นระบบการสื่อสาร ซึ่งประกอบด้วย

1. ความสำคัญของพฤติกรรมมนุษย์ (Importance of Individual Behavior)
2. ทฤษฎีการให้ความร่วมมือของ Barnard (Barnard Theory of Compliance)
3. ทฤษฎีโครงสร้างขององค์การของ Barnard (Barnard Theory of Organization Structure) เครื่องมือนี้ใช้เพื่ออะไร ความคิดเห็นของ Barnard สามารถที่จะนำไปใช้ได้เหมาะสม ทั้งในแง่ขององค์การที่เป็นทางการ (Formal Organization) และไม่เป็นทางการ (Informal Organization) ซึ่งผลงานที่สำคัญของ Barnard คือ Functions of the Executive 1938 จากตรรกะทางความคิดที่ว่า องค์การ คือ ระบบความร่วมมือ ดังนั้น ถ้านำองค์การให้บรรลุเป้าประสงค์ ผู้บริหารจัดการจะต้องทำหน้าที่ 3 ประการ คือ

3.1 การสร้างและการดำรงรักษาระบบการสื่อสาร

3.2 สร้างความมั่นใจด้านการบริการจากบุคลากรผู้เป็นสมาชิก

องค์การ

3.3 กำหนดจุดประสงค์และเป้าหมายขององค์การ

ข้อดีข้อเสีย

1. ก่อให้เกิดความร่วมมือ (Cooperation) ในองค์การ

2. องค์การไม่เป็นทางการทำให้ยากต่อการควบคุม (สายการบังคับบัญชาไม่ชัดเจน)
3. การทำงานในองค์การเกิดประสิทธิภาพ (Efficiency)
4. หากบุคลากรขาดทักษะด้านการสื่อสารส่งผลให้เกิดปัญหาต่อการปฏิบัติงาน
5. บุคลากรสามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสารได้ อย่างทั่วถึง (เน้นระบบการสื่อสาร)
6. องค์การที่ไม่เป็นทางการทำให้การบริหารองค์การ มีความคล่องตัว และมีความยืดหยุ่น (Flexibility)
7. บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ใช้อย่างไร (หรือจัดทำอย่างไร)

ทฤษฎีของ Barnard เป็นทฤษฎีการบริหารจัดการเชิงพฤติกรรม Barnard ได้กล่าวถึงหน้าที่ สิ่งกระตุ้นจูงใจ (Authority and incentives) เกี่ยวกับบริบทระบบการสื่อสารในองค์การ คือ

1. ช่องทางการสื่อสารต้องกำหนดขอบเขตให้แน่นอน
2. บุคลากรทุกคนต้องรู้ช่องทางการสื่อสาร
3. บุคลากรทุกคนต้องสามารถเข้าถึงช่องทางการสื่อสาร ที่เป็นทางการ
4. สายบังคับบัญชาการสื่อสารต้องสั้นและตรงให้มากที่สุด
5. บุคลากรต้องมีศักยภาพเพียงพอสำหรับการสื่อสาร
6. ต้องไม่มีอุปสรรคในสายบังคับบัญชาการสื่อสาร เมื่อองค์การปฏิบัติงาน
7. การสื่อสารทุกรูปแบบต้องเกิดผลน่าเชื่อถือ มีใครนำเครื่องมือนี้ไปใช้บ้าง และได้ผลสรุปอย่างไร ทั้งองค์การภาครัฐและเอกชน ที่ต้องการสร้างระบบความร่วมมือขึ้นระหว่างองค์การกับคน และองค์การกับสภาพแวดล้อม และจูงใจพนักงานให้ร่วมมือกันทำงาน รวมถึงการสร้างดุลยภาพระหว่างองค์การกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ สรุปได้ว่าการที่บุคคล เกิดความพึงพอใจต่อหน่วยงานผู้บริหารจะตองให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่อง

ความต้องการของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งพยายามหาวิธีการสร้างความพึงพอใจที่จะสนองความต้องการของบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินงานขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพในทางการศึกษาก็เช่นกัน ความพึงพอใจในคุณภาพของการศึกษา จะเป็นส่วนสนับสนุนจูงใจให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องของส่งเสริม สนับสนุนให้การบริหารการศึกษา ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของการบริหารการศึกษา

4. องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ

องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจนั้นได้มีนักวิชาการได้เสนอแนะไว้หลายท่าน ดังนี้

อเนก สุวรรณบัณฑิตและภาสกร อุดุลพัฒน์กิจ (2548, หน้า 174)

ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ของบุคคลวาประกอบด้วยปัจจัย ดังนี้

1. การรับรู้คุณภาพของผลิตภัณฑ์บริการ อันเป็นสิ่งของผู้ให้บริการ ได้สัญญาว่าจะให้โดยผู้รับบริการมีความคาดหวังต่อคุณภาพของผลิตภัณฑ์บริการ ความมากน้อยของคุณภาพของสิ่งที่ได้รับจะเป็นตัวกำหนดถึงระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการนั่นเอง
2. การรับรู้คุณภาพของการนำเสนอบริการ ซึ่งผู้ให้บริการดำเนินการนำเสนอผ่านการแสดงออกต่างๆ ในกระบวนการบริการ โดยผู้รับบริการประเมินว่าผู้ให้บริการดำเนินการบริการอย่างเหมาะสมมากน้อยเพียงใดในการบริการ การรับรู้เหล่านี้ จะช่วยให้ผู้รับบริการประเมินคุณภาพการบริการได้อย่างมีเหตุผลซึ่งจะนำไปสู่ความพึงพอใจ

ธงชัย สมบูรณ์ (2549, หน้า 270-271) ได้เสนอแนวทางในการส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงานว่า ผู้นำหรือผู้บริหารควรใช้สิ่งกระตุ้นเพื่อให้เกิดความพึงพอใจ ดังนี้

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ประกอบด้วยเงินสิ่งของที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เป็นการตอบแทนหรือเป็นการให้รางวัลในการปฏิบัติงาน
2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของแต่ละบุคคล ประกอบด้วย ตำแหน่ง เกียรติ การให้สิทธิพิเศษ
3. สภาพทางกายที่พึงปรารถนาเป็นสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน เครื่องมือ เครื่องใช้ของหน่วยงาน

4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติเป็นสมรรถภาพของหน่วยงานที่จะสนองความต้องการของบุคคลในด้านความภาคภูมิใจที่ได้แสดงผล ความรู้เท่าเทียมกัน การได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวของตนและผู้อื่น รวมทั้งการได้แสดงความภักดีต่อหน่วยงาน

5. ความดึงดูดทางสังคมเป็นความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงานในหน่วยงาน ซึ่งถ้ามีความสัมพันธ์ที่เป็นไปด้วยดี จะทำให้เกิดความผูกพันและความพอใจในหน่วยงาน

6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคลในการปรับปรุงตำแหน่งให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคคล

7. สภาพการอยู่ร่วมกันเป็นความพึงพอใจของบุคคลในด้านสังคมหรือความมั่นคงทางสังคม ซึ่งจะทำให้บุคคลรู้สึกมีหลักประกัน มีความมั่นคงในการทำงานสวนการวัดความพึงพอใจนั้นเป็นการดำเนินการเพื่อให้ทราบถึงระดับของความพึงพอใจ สำหรับใช้ในการพัฒนา ปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องตรงกับความต้องการ ซึ่งธีรศักดิ์ กลิ่นดี (2540, หน้า 20) ได้เสนอแนวทางการวัดความพึงพอใจไว้ดังนี้

7.1 การสังเกตการณ์โดยการเฝ้าติดตามเอาใจใส่ดูแลความเป็นไปและการเปลี่ยนแปลงของสิ่งที่ต้องการรู้อย่างใกล้ชิดในระยะเวลาที่กำหนดให้โดยการสังเกตสิ่งที่มีอยู่ ซึ่งอาจเป็นวัตถุสิ่งของที่ไม่มีชีวิต การเคลื่อนไหวหรือสิ่งมีชีวิตในลักษณะโครงสร้างทั่วไปโดยไม่คำนึงถึงการกระทำการวัดความพึงพอใจโดยวิธีนี้ ผู้วัดจะต้องกระทำอย่างจริงจังและมีแบบแผนที่แน่นอนจึงจะสามารถประเมิน ถึงระดับความพึงพอใจของผู้มาใช้บริการได้อย่างถูกต้อง

7.2 การสัมภาษณ์เป็นการวิจัยที่มีแบบแผนเพื่อใช้ตรวจหาข้อเท็จจริงจากภาษา ความเป็นอยู่ของสังคม เป็นวิธีการที่ต้องอาศัยเทคนิคและความชำนาญพิเศษของผู้สัมภาษณ์ การวัดความพึงพอใจโดยวิธีนี้เป็นวิธีที่ประหยัดและมีประสิทธิภาพวิธีหนึ่ง

7.3 การใช้แบบสอบถาม เป็นการขอความร่วมมือจากกลุ่มบุคคลที่ต้องการวัดแสดงความคิดเห็นลงในแบบฟอร์มที่กำหนดคำตอบไว้ให้เลือกหรือเป็นคำตอบอิสระโดยคำถามจะถามถึงความพึงพอใจในด้านต่างๆ เป็นลักษณะการให้บริการสถานที่ให้บริการระยะเวลาในการให้บริการ ความสะดวกที่จะให้บริการต่างๆ

สรุปได้ว่าองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ คือ การรับรู้คุณภาพของผลิตภัณฑ์บริการ อันเป็นสิ่งของผู้ให้บริการได้สัญญาว่าจะให้โดยผู้รับบริการมีความคาดหวังต่อคุณภาพของผลิตภัณฑ์บริการ และการรับรู้คุณภาพของการนำเสนอบริการ ซึ่งผู้ให้บริการดำเนินการนำเสนอผ่านการแสดงออกต่างๆ ในกระบวนการบริการ โดยผู้รับบริการประเมินว่าผู้ให้บริการดำเนินการบริการอย่างเหมาะสมมากน้อยเพียงใด สามารถประเมินได้จาก การสังเกต การสอบถาม การสัมภาษณ์

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

1. ความหมายผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) เป็นองค์ประกอบสำคัญอีกประการหนึ่งในนโยบาย การขับเคลื่อนนโยบายจะทำได้หรือไม่ได้ ทำแล้วบรรลุผลหรือไม่นั้น ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นตัวสำคัญไม่น้อยกว่าองค์ประกอบอื่น สำหรับความหมายของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นั้น มีผู้ให้คำนิยามหรือคำจำกัดความดังนี้

วรวิสา พึ่งเพียร (2552, หน้า 21) พึ่งเพียร กล่าวว่า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมายถึง บุคคลที่เข้ามามีส่วนร่วมหรือมีบทบาทในการดำเนินการบริหารอย่างใดอย่างหนึ่งมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นร่วมตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบผลที่เกิดขึ้นและร่วมแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ผ่านพ้นไปเพื่อประโยชน์ร่วมกัน

นิตยา จันทร์ทุ่งใหญ่ (2554, หน้า 15) ได้กล่าวว่า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมายถึง บุคคลที่เข้ามามีส่วนร่วมหรือมีบทบาทในการดำเนินการบริหารอย่างใดอย่างหนึ่งมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบผลที่เกิดขึ้น และร่วมแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ผ่านพ้นไป เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ดีที่สุดขององค์การ เพื่อประโยชน์ร่วมกัน

สรุปแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมายถึง บุคคลที่เข้ามามีส่วนร่วมหรือมีบทบาทในการดำเนินงานจัดการในงานใดงานหนึ่งมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นร่วมตัดสินใจ โดยได้ผลประโยชน์และเสียผลประโยชน์ร่วมกัน ร่วมแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ผ่านพ้นไป เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ดีที่สุดขององค์การต่อไป

2. การประเมินหลักสูตรแบบอิงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

การประเมินแบบอิงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder – Based Evaluation : SBE) เป็นการ ประเมินที่เปิดโอกาสให้กลุ่มคนที่สนใจ โดยเฉพาะกลุ่มที่มีมุมมองทางการเมือง

ทางสังคมที่มี ความแตกต่างหลากหลายเกี่ยวกับหลักสูตร หรือสิ่งที่จะประเมินได้เข้ามาร่วม ให้ข้อเสนอแนะที่ได้ จากกลุ่มผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียจะถูกนำไปใช้เพื่อการวางแผนดำเนินการ ประเมินและการจัดทำรายงานการประเมินหรืออาจกล่าวได้ว่าการประเมินแบบอิงผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียเป็นอีกแนวคิดหนึ่งของ วิธีการประเมินที่เปิดโอกาสผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับโครงการ เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดประเด็นการศึกษาประเมินและการจัดทำ รายงานสรุป การประเมิน ซึ่งมีลักษณะคล้ายการประเมิน แบบมีส่วนร่วมแนวทางการประเมินแบบอิง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียนี้เกิดจากการแสวงหาแนวทางการประเมินที่เป็นทางเลือกใหม่ๆ จากแนวทางประเมินเดิม (Traditional Evaluation Approach : TE) ในแวดวงนักประเมิน อเมริกัน เห็นว่าแนวทางการประเมินแบบดั้งเดิมมีข้อจำกัดทั้งในแง่ นักประเมิน (Evaluator) เทคนิควิธีการประเมิน (Evaluation Technique) และสิ่งที่ได้รับการประเมิน (Evaluated) ข้อจำกัด คือ การไม่มีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับโครงการหรือ สิ่งที่ได้รับการประเมินในกระบวนการประเมิน การประเมินแบบดั้งเดิมนั้นเป็นการกระทำ โดยกลุ่มที่ประเมินภายนอกที่ถูกมองหรือยอมรับว่าเป็นผู้ชำนาญทางวิชาการ ดังนั้น ผลการประเมินจึงอาจไม่สะท้อนภาพที่เป็นจริงจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับโครงการนั้น ดังที่ Dalay วิจัยกรณีแนวทางการประเมินแบบดั้งเดิมว่า (Dalay, 1988 อ้างถึงใน รัตนะ บัวสนธ์, 2548, หน้า 169) การประเมินที่ผ่านๆ มาเป็นกำหนดปัญหาประเด็นการประเมินให้กับ วิธีการหรือเทคนิคการประเมิน แทนที่จะเป็นกา กำหนดวิธีการหรือเทคนิคการประเมิน ให้เหมาะสมกับปัญหา หรือประเด็นการประเมินแนวทางการประเมินแบบอิงผู้มีส่วนได้ส่วน เสียได้รับการพัฒนาประมาณปี ค.ศ. 1970 โดยสถาบันการศึกษาแห่งชาติของประเทศ สหรัฐอเมริกา (The National Institute of Education : NIE) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มการใช้ ข้อมูลการประเมินในระดับท้องถิ่นให้มากขึ้น และลดการแทรกแซงซึ่งนำทางการเมือง ในการประเมินโครงการ ทั้งนี้โดยให้กลุ่มผู้เกี่ยวข้องหรือผู้สนใจในโครงการที่จะประเมิน ทั้งหลายเข้าร่วมการวางแผนดำเนินประเมินค่า ถามและคำตอบที่ต้องการในการประเมิน ชนิดของข้อมูลที่ต้องการได้รับการประเมิน จากที่กล่าวมาจะเห็นว่ารูปแบบ การประเมินนี้ให้ความสำคัญและเน้นสนองตอบความต้องการของกลุ่มต่างๆ (Multiple Stakeholder Groups) เช่น กลุ่มผู้สนใจและเกี่ยวข้องกับประเมินกลุ่มนี้จะมีส่วนร่วมใน ขั้นตอนต่างๆ ของการประเมิน การเลือกกลุ่มเกี่ยวข้องอันควร พิจารณาว่า ถูกกระตุ้น ให้ผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ควรเลือกกลุ่มที่มีอำนาจในการตัดสินใจ

ด้านนโยบาย แต่ถ้าเป็นตัวแทนของกระบวนการตัดสินใจควรเลือกกลุ่มที่มีอำนาจตัดสินใจ ไม่จำเป็นต้องให้มีส่วนร่วมอย่างใกล้ชิด (พิสนุ พงศ์ศรี, 2549, หน้า 34)

3. ขั้นตอนการดำเนินงานประเมินแบบอิงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ขั้นตอนการดำเนินงานประเมินแบบอิงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจัดลำดับเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้ (Guba และ Lincoln, 1981, pp. 178 – 179)

ขั้นที่ 1 กำหนดและคัดเลือกกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับสิ่งที่จะทำการประเมิน ซึ่งกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจะหมายถึงใครบ้างนั้น เราอาจพิจารณาจากการให้ความหมายของบุคคลเหล่านี้ประกอบ เช่น ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ กลุ่มบุคคลผู้ซึ่งเกี่ยวข้องกับการพัฒนา และการใช้สิ่งที่ถูกประเมิน กลุ่มบุคคลที่จะได้รับผลทั้งทางตรงและทางอ้อมจากสิ่งที่ถูกประเมิน และกลุ่มบุคคลที่ได้รับผลทางลบหรือความเสียหาย ไม่มีความก้าวหน้าอันเนื่องมาจากสิ่งที่ถูกประเมิน นอกจากนี้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถจำแนกว่าประกอบไปด้วย หน้าที่กำหนดนโยบาย ผู้จัดการโครงการ ผู้ปฏิบัติในโครงการ ผู้รับบริการ และสมาชิกในองค์กรนั้นๆ ในขณะที่ Worthen และ Sanders (1987, p. 412) กล่าวว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ บุคคลที่ทำหน้าที่กำหนด และดำเนินการตามทิศทางการจัดการศึกษา บุคคลที่ช่วยกำหนดประเด็นในการประเมินโครงการทางการศึกษา ช่วยกำหนดคัดเลือกตัวแปร และเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินคุณค่าจากที่กล่าวมาให้สามารถสรุปได้ว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียประกอบด้วยกลุ่มบุคคลที่เป็น

- ผู้บริหารหน่วยงานหรือองค์กร และสถาบันที่เป็นผู้กำหนดนโยบายตัดสินใจเกี่ยวกับสิ่งที่ถูกประเมิน
- คณะกรรมการของหน่วยงาน องค์กร และสถาบันที่เป็นเจ้าของสิ่งที่ถูกประเมิน

- กลุ่มเป้าหมายที่ได้รับบริการจากสิ่งที่ถูกประเมิน
- กลุ่มคนข้างเคียงที่ได้รับผลทางอ้อมจากสิ่งที่ถูกประเมิน

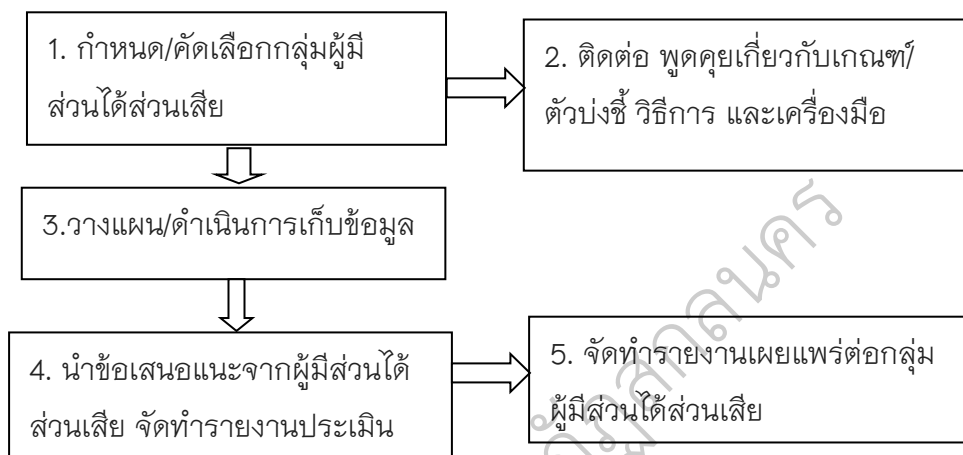
โดยกลุ่มคนเหล่านี้จะต้องได้รับการพิจารณาคัดเลือกให้มีความครอบคลุมให้ได้มากที่สุด

ขั้นที่ 2 ติดต่อกับพูดคุย กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่คัดเลือกแล้วให้ช่วยเสนอแนะเกี่ยวกับเกณฑ์ และตัวบ่งชี้ในการประเมินสิ่งที่จะถูกประเมิน รวมถึงวิธีการเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อประเมิน

ขั้นที่ 3 นำข้อเสนอแนะที่ได้จากกลุ่มบุคคลเหล่านี้มาวางแผนดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล และทำการประเมิน

ขั้นที่ 4 ให้กลุ่มบุคคลดังกล่าวให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดทำรายงานการประเมิน และการใช้ประโยชน์จากผลการประเมิน เพื่อปรับปรุงการดำเนินงานของหน่วยงาน องค์กร และสถาบันอื่นๆ

ขั้นที่ 5 จัดทำ รายงานเผยแพร่ต่อกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จากขั้นตอนดังกล่าวสามารถเขียนเป็นรูปแบบการประเมินดังภาพประกอบดังนี้



ภาพประกอบ 2 ขั้นตอนการดำเนินงานประเมินแบบอิงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

สรุปผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คือ บุคคลที่มีบทบาทเข้ามามีส่วนร่วมวางแผนตัดสินใจในการดำเนินงานกิจกรรมการเรียนการสอน กิจกรรม โครงการในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนไม่ว่าจะเป็น ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และศิษย์เก่า

ประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอน

1. ความหมายของประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอน

ประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอน เป็นวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่พึงปรารถนาให้เป็นไปตามที่คาดหวัง ในการพัฒนาโรงเรียน ได้มีหน่วยงาน และนักการศึกษาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอนไว้ ดังนี้

พระมหาชนแดน สมบุตร (2549, หน้า 25) ให้ความหมายของประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานจนประสบผลสำเร็จได้ตามเกณฑ์ของเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยมีการตรวจสอบและวัดผลผลิตที่คาดหวังกับผลผลิตที่เกิดขึ้นจริง และพิจารณาความสัมพันธ์ของต้นทุนหรือทรัพยากรกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นและผลลัพธ์กับวัตถุประสงค์ขององค์การ

วนิดา พิพัฒน์วิฒนะกุล (2551, หน้า 25) ให้ความหมาย ของคำว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการใช้ความรู้และประสบการณ์ในการปกครอง บังคับบัญชา เพื่อโนมน้าวให้บุคคลที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลงานตามที่ ตั้งเป้าหมายไว้อย่างไรก็ตามประสิทธิภาพไม่ได้หมายถึงผลสำเร็จด้านใดด้านหนึ่ง เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หรือความพึงพอใจในการทำงานเพียงอย่างเดียว อย่างหนึ่ง แต่หมายถึงผลสำเร็จที่องค์การสามารถบรรลุเป้าประสงค์ทั้งระบบ อาทิเช่น ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนใหม่มีเจตคติทางบวก สามารถกำหนดหน้าที่ รับผิดชอบและเป้าหมายของโรงเรียน กำหนดความคาดหวังของโรงเรียนที่มีต่อนักเรียน การอุทิศเวลาให้กับงานในหน้าที่ของครูอาจารย์ และบุคลากรความเอาใจใส่ต่อคุณภาพ การจัดการเรียนการสอน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ตลอดจนสามารถ ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก

แวว โพธิบุตร (2551, หน้า 53) ให้ความหมายคำว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลปฏิบัติงานจากความสามารถในการทำงาน และความสามารถในการปรับตัว ให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์การ รวมทั้งความสามารถในการ แก้ปัญหาในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การที่ตั้งไว้ และรวมถึงขวัญในการปฏิบัติงานของผู้เกี่ยวข้อง

ธวัชชัย ยางคำ (2552, หน้า 72) ได้นิยามว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การที่องค์การสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือผล ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ขององค์การ และมี เกณฑ์การวัดประสิทธิภาพ ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถใช้ ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการที่จะโนมน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน ให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้

สรุปประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอน หมายถึง โครงการ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หรือกิจกรรมของโรงเรียนของโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 บรรลุตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมาย ที่พึงปรารถนาหรือเป็นไปตามที่คาดหวังไว้

2. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน

วิโรจน์ สารรัตน์ (2548, หน้า 21) ได้รวบรวมแนวคิดของนักวิชาการที่ให้ทัศนะเกี่ยวกับความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนไว้มากมาย โดยเฉพาะ (Hoy and Miskel, : 2001) ที่ได้กล่าวถึงผลงานการวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบของความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน ได้สรุปผลการวิจัยของนักวิชาการดังนี้

Edmonds (อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตน์, 2548, หน้า 22) ได้ให้ความสำคัญขององค์ประกอบที่จะทำให้เกิดประสิทธิผลในโรงเรียนไว้ดังนี้

1. ผู้บริหารจะต้องมีภาวะความเป็นผู้นำสูงโดยเฉพาะในด้านการเรียนการสอน

2. เน้นการพัฒนาทักษะพื้นฐานของนักเรียน

3. ตั้งความคาดหวังในความสำเร็จของนักเรียนไว้ในระดับสูง

4. มีการประเมินผลนักเรียนอย่างมีระบบ และสม่ำเสมอ

5. มีสภาพแวดล้อมที่เป็นระเบียบเรียบร้อย

Scheerens and Bosker (อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตน์, 2548, หน้า 22) ให้ความสำคัญกับเรื่อง

1. การมุ่งเน้นความสำเร็จ

2. ภาวะผู้นำทางการศึกษา

3. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของบุคลากร

4. หลักสูตรที่มีคุณภาพและเปิดโอกาสในการเรียนรู้

5. บรรยากาศโรงเรียน และบรรยากาศห้องเรียน

6. การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง

7. การประเมินผลที่ดี

8. เวลาเพื่อการเรียนรู้เหมาะสม

9. การเตรียมการสอน

10. ส่งเสริมการเรียนรู้แบบอิสระ

11. รูปแบบการเรียนการสอนที่เปลี่ยนใหม่

12. ขอมูลย้อนกลับและการกระตุ้นใจ

ทางด้าน Purkey and Smith (อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตน์, 2548, หน้า 23) ให้ความสำคัญกับเรื่องต่อไปนี้

1. ผู้บริหารมีภาวะความเป็นผู้นำทางการเรียนการสอน
2. มีหลักสูตรที่มีจุดมุ่งหมาย และได้รับการวางแผนไว้อย่างดี
3. มีเป้าหมายของโรงเรียนที่ชัดเจน และมีความคาดหวังสูง
4. มีการทำงานตรงตามเวลา
5. สำนึกถึงความสำคัญของการบรรลุผลสำเร็จด้านวิชาการ
6. มีบรรยากาศที่เป็นระเบียบเรียบร้อย
7. มีสำนึกความเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน
8. มีการพัฒนาบุคลากร
9. ส่งเสริมสวัสดิการ และความมั่นคงกับบุคลากร
10. มีระบบการวางแผนแบบมีส่วนร่วม
11. มีการบริหารงานแบบกระจายอำนาจ ผู้ปกครองเขามามีส่วนร่วม

การได้รับการสนับสนุนโดยตรง

Holt and Hinds, (1994, p. 25) ให้ทัศนะเกี่ยวกับความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนว่าเป็นเรื่องยากจะให้นิยามได้อย่างชัดเจนว่าประกอบด้วยอะไรบ้าง เป็นเรื่องที่ต้องมีการอภิปรายหรือถกเถียงกันได้ไม่จบ หากจะมองในทัศนะของผู้ปกครองโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพที่อาจหมายถึง เด็กมีความสุขหรือไม่ เด็กได้คะแนนดีหรือไม่ โรงเรียนสะอาดดีหรือไม่ ครูเอาใจใส่เด็กดีหรือไม่ ที่โรงเรียนมีคนที่ตนเองชอบ และเชื่อถือหรือไม่ หรือครูจะร่วมมือดีหรือไม่ เป็นต้น ในทัศนะของครูก็อาจมองว่าเด็กทุกคนได้เรียนรู้อะไรหรือไม่ คณะครูเอาใจใส่เด็กและมีความผูกพันกับภารกิจหน้าที่ดีหรือไม่ ผู้บริหารให้การสนับสนุนดีหรือไม่ และตนควรทำงานอยู่โรงเรียนนี้อีกต่อไปหรือไม่ เป็นต้น หรือในทัศนะของผู้บริหารอาจมองว่าโรงเรียนเป็นที่นิยมกันหรือไม่ โรงเรียนเป็นอย่างไรเมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนอื่น เด็กมาโรงเรียนนี้กันหรือไม่ เรามีคณะครูที่ดีหรือไม่ ผู้ปกครองมีการบ่นหรือตำหนิหรือไม่ เป็นต้น แต่อย่างไรก็ตามก็มีผู้พยายามจัดองค์ประกอบที่แสดงถึงความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนไว้มากมายด้วยกัน เช่น (Halton, 1994 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตน์ 2548, หน้า 21) ได้เสนอองค์ประกอบที่แสดงถึงความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ โดยแต่ละกลุ่มมีองค์ประกอบย่อยออกไปอีกดังนี้

1. องค์ประกอบด้านบรรยากาศการเรียนรู ประกอบด้วย การมีส่วนร่วม
เกี่ยวข้อง และความรับผิดชอบของนักเรียน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ การยอมรับ

และการมีสิ่งจูงใจพฤติกรรมในทางบวกของนักเรียนการได้รับการสนับสนุนจากชุมชน และผู้ปกครอง

2. องค์ประกอบด้านการมีจุดมุ่งหมายร่วมกันของบุคลากร ประกอบด้วยการมีจุดหมายที่ชัดเจน การมีค่านิยม และมีความเชื่อร่วม และการมีภาวะผู้นำทางด้านการเรียนการสอน

3. องค์ประกอบด้านการเรียนรู้อุปกรณ์ด้วย เน้นการสอน และหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร คาดหวังในความสำเร็จสูง และติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ

Woods and Orlik (1994, p. 45) ได้กล่าวถึงประสิทธิผลของโรงเรียนที่มีการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา เนื่องจากโรงเรียนเป็นสถาบันที่มีพลวัต ดังนั้น เกณฑ์การประเมินความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนในวันนี้กับวันพรุ่งนี้อาจไม่เหมือนกัน อย่างไรก็ตามมีคำถามที่สามารถนำไปใช้ประเมินความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนได้อย่างกว้างๆ ดังนี้ คือ โรงเรียนมีคุณภาพในทุกด้านหรือไม่โรงเรียนมีคุณภาพต่อนักเรียนทุกคนหรือนักเรียนทุกกลุ่มหรือไม่โรงเรียนมีคุณภาพดีกว่าที่อื่นๆ หรือไม่ ในเรื่องการเรียนการสอนโรงเรียนมีการปรับปรุงความมีประสิทธิภาพ และมีความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนกันอย่างไร สำหรับ Runner เห็นว่าองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนควรมีดังนี้

1. มีการกำหนดค่านิยม
2. ความคาดหวังและมาตรฐานของโรงเรียน
3. มีการบริหารโรงเรียนที่ดี
4. การสอนของครู และกำหนดความคาดหวังที่สูง
5. มีครูที่เป็นแบบอย่างที่ดี
6. มีข้อมูลย้อนกลับทางบวกต่อนักเรียน
7. มีสภาพแวดล้อมที่ดีของนักเรียนและครู
8. มีการมอบหมายความรับผิดชอบให้กับนักเรียน
9. มีการประสพผลสำเร็จของนักเรียน
10. มีกิจกรรมร่วมกันระหว่างครูกับนักเรียน

กรณีของ Hoy & Miskey ได้ศึกษาแลพบว่ามีเกณฑ์ 12 ด้าน ในการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนดังนี้

1. ความมีภาวะผู้นำที่ดีทั้งผู้บริหารและครู

2. โรงเรียนมีจุดมุ่งหมายชัดเจนเชื่อมโยงถึงวัตถุประสงค์ในชั้นเรียน การปฏิบัติและการติดตามผล

3. เน้นมาตรฐานด้านวิชาการสูง

4. บรรยากาศของเรียนมีชีวิตชีวาแต่เป็นระเบียบเรียบร้อย

5. ครูมีความสัมพันธ์กับนักเรียนดีกระตุ้นการแสดงออก และเข้าใจ จุดมุ่งหมายของบทเรียน

6. มีการวางแผนและการนำหลักสูตรไปปฏิบัติโดยคำนึงถึง ความสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน

7. คำนึงถึงพัฒนาการของนักเรียนทั้งด้านสังคมและอารมณ์

8. มีคณะครูที่มีคุณภาพ มีประสบการณ์ และความชำนาญ

9. มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสม

10. มีการบริหารและใช้ทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ

11. มีความสัมพันธ์กับชุมชน ผู้ปกครอง และผู้นำ

12. มีศักยภาพในการบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลง แก้ปัญหา และพัฒนาอย่างเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน

Mortimore ได้กล่าวถึงปัจจัยสำคัญในเรื่องประสิทธิภาพของโรงเรียน ดังนี้ คือ

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

2. การมีส่วนร่วมของครูในการวางแผน การพัฒนา และการตัดสินใจ

3. ความสามัคคีของคณะครู

4. เน้นการเรียนรู้

5. การสอนที่หลากหลาย

6. สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงาน

7. เน้นการเรียนการสอน

8. ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน

สำหรับ Smith and Tomlinson ได้ศึกษาปัจจัยที่สำคัญของโรงเรียน ที่ประสบผลสำเร็จประกอบด้วยปัจจัยดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำ และการบริหาร

2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครู (หลักสูตรการจัดการองค์การ
การใช้ทรัพยากรและนโยบายของโรงเรียน)
3. มีบรรยากาศการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน (ครูกับครู นักเรียน
กับนักเรียน ครูกับนักเรียน ครูกับผู้ปกครอง เป็นต้น)
4. มีการเรียนการสอนกับนักเรียนและมีข้อมูลย้อนกลับในทางบวก
ต่อ นักเรียน (วิโรจน์ สารรัตนะ 2548, หน้า 21) ผลการศึกษาทัศนะของบุคคลหรือสถาบัน
ต่างๆ ดังกล่าว Woods and Orlik ได้เสนอแผนภูมิแสดงองค์ประกอบสำคัญของโรงเรียนที่มี
ประสิทธิผลโดยภาพรวม

สรุปทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน คือโรงเรียนที่
ประสบผลสำเร็จได้นั้นจะต้องประกอบด้วยปัจจัยหลายด้านไม่ว่าจะเป็นเรื่องของหลักสูตร
คำนี้ถึงความสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน ภาวะผู้นำที่ดีของผู้บริหารและครู
มีความสัมพันธ์กับชุมชน ผู้ปกครอง ผู้นำ และร่วมกันวางแผนการพัฒนาโรงเรียน
จึงมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล

3. ตัวชี้วัดการประเมินประสิทธิผล

การประเมินประสิทธิผลเป็นสิ่งที่จำเป็น และสำคัญยิ่งเพราะจะทำให้
ทราบถึงผลสำเร็จของการปฏิบัติงานในบรรลุเป้าหมาย มีนักวิชาการให้ทรรศนะเกี่ยวกับ
ตัวชี้วัดการประเมินประสิทธิผล ดังนี้

- วิโรจน์ สารรัตนะ (2548, หน้า 184-185) ได้กล่าวว่า ประสิทธิผล
สามารถวัดได้ด้วยตัวชี้วัด ดังนี้
1. มุ่งอนาคต (Future Oriented) คือ การพิจารณาถึงการมุ่งให้
ขอเสนอแนะ ปรับปรุงงานหรือหาโอกาสที่ดีในอนาคต
 2. หลายมิติ (Multidimensional) คือ การพิจารณาเรื่องมิติของปัจจัย
ที่มีความหลากหลาย
 3. ความคุ้มค่า (Cost-Effective) คือ การพิจารณาความคุ้มค่าของ
ผลที่ได้กับการลงทุน
 4. ความถูกต้องน่าเชื่อถือ (Accurate) คือ การพิจารณาความถูกต้อง
สมบูรณ์ และความน่าเชื่อถือ
 5. กำหนดระยะเวลา (Timely) คือ การพิจารณาการกำหนด
ระยะเวลาที่สามารถรับ ผลผลิตได้ถูกต้องและตรงเวลา

6. สามารถติดตามผลได้ (Monitorable) คือ การพิจารณาสามารถติดตามผลได้ด้วยระบบการตรวจสอบที่หลากหลาย

7. เป็นที่ยอมรับของสมาชิก (Acceptable) คือ การพิจารณาถึงการเป็นที่ยอมรับ ของสมาชิกที่ร่วมปฏิบัติงาน

8. ความยืดหยุ่น (Flexible) คือ การพิจารณาถึงความยืดหยุ่นสามารถตอบสนอง ต่อการเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อมได้

สรุปได้ว่า การประเมินประสิทธิผลสามารถวัดได้ด้วยตัวชี้วัดดังนี้ คือ ความสำเร็จตามเป้าหมาย ได้แก่ คุณภาพผลผลิตหรือการบริการ ปริมาณผลผลิตหลักที่ได้การมุ่งให้โอกาสและขอเสนอแนะที่ดี และปัจจัยเข้าสู่องค์กรมีความหลากหลาย ผลผลิตมีประสิทธิภาพได้มาตรฐาน ได้แก่ ผลผลิตมีความถูกต้องสมบูรณ์และเชื่อถือได้ สามารถรับผลผลิตได้ตรงเวลา สามารถติดตามผลผลิตได้ด้วยระบบตรวจสอบที่หลากหลาย ผลผลิตเกิดความคุ้มค่า มีผลกำไรหรือผลประโยชน์ตอบแทน และใช้สภาพแวดล้อมอย่างเกิดประโยชน์สูงสุด บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความเต็มใจที่จะทำงาน ความจงรักภักดีต่อองค์กร ความสามัคคีและยอมรับเป้าหมายร่วมกัน และมีขวัญกำลังใจและความผูกพันที่ดีต่อองค์กรมีการพัฒนาก้าวหน้า และเจริญเติบโต ได้แก่ ความพร้อมให้บริการเฉพาะตามคำร้องขอ เกิดนวัตกรรมใหม่ขึ้น มีการบูรณาการ ด้านบรรยากาศที่ดีในการทำงาน การสื่อความหมายในองคการ และมีค่านิยมวัฒนธรรมที่ดีงามร่วมกัน รวมถึงการสามารถยืดหยุ่นปรับตัวได้ตามสภาพแวดล้อม ได้แก่ มีความมั่นคงและอยู่รอดได้ สามารถรักษาบุคลากรไว้ได้ ความขัดแย้งในองคการลดลง และอัตราการขาดงาน สิ่งทีกล่าวมาเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียเกิดความพึงพอใจในการบริหารงานโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน และเกิดประสิทธิผลสูง

บริบทโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนสังกัดกองกำกับการตำรวจ

ตระเวนชายแดนที่ 23

ตำรวจตระเวนชายแดนแม้จะเป็นตำรวจประเภทหนึ่งแต่การปฏิบัติหน้าที่นั้นมีความแตกต่างไปจากตำรวจทั่วไปอยู่หลายประการเพียงแต่ชื่อก็เป็นการชัดเจนแล้วว่า ตำรวจตระเวนชายแดนจะไม่อยู่นิ่งแต่จะต้องตระเวนตรวจตราพื้นที่ชายแดนในความรับผิดชอบทำหน้าที่เสมือนรั้วของชาติหรือเป็นการระวังป้องกันด่านแรกในการป้องกันประเทศชาติเพื่อให้การปฏิบัติภารกิจเป็นไปตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้หมู่ลาดตระเวน

จะถูกส่งออกไปจากที่ตั้งปกติเพื่อตรวจรักษาชายแดนเมื่อพบประชาชนผู้เดือดร้อนก็ให้ความช่วยเหลือตามกำลังความสามารถเป็นต้นว่าให้การรักษายาบาลประชาชนผู้เจ็บป่วยให้คำแนะนำในการประกอบอาชีพเหล่านี้เป็นต้นสิ่งหนึ่งที่หมู่ลาดตระเวนชายแดนได้พบเห็นก็คือตามหมู่บ้านชาวเขาหรือประชาชนไกลคมนาคมนั้นถึงแม้ว่าจะมีเด็กอยู่ในวัยเรียนเป็นจำนวนมากแต่ไม่มีใครสามารถจะไปจัดตั้งโรงเรียนสอนหนังสือเด็กเหล่านี้เป็นการประจำตามหมู่บ้านได้ตั้งนั้นเมื่อหมู่ลาดตระเวนเข้าไปในหมู่บ้านชาวเขาการพูดจาติดต่อจึงเป็นไปได้โดยยากลำบากเพราะความแตกต่างทางภาษาซ้ำร้ายยิ่งกว่านั้นชาวเขาบางหมู่บ้านเห็นว่าตำรวจตระเวนชายแดนเป็นคนแปลกหน้าไม่ยอมพบปะสิ่งเหล่านี้หากปล่อยให้ไปพัฒนาผลดีให้แก่ประเทศชาติแต่อย่างใด ดังนั้นตำรวจตระเวนชายแดนจึงได้เริ่มเข้าไปพัฒนาคุณภาพชีวิตของชาวเขาเหล่านั้นโดยให้การรักษายาบาลแก่ผู้เจ็บไข้ได้ป่วยและให้การศึกษแก่เยาวชนชาวเขาและประชาชนไกลคมนาคมเพื่อให้รู้ภาษาไทยสามารถติดต่อได้สะดวกและเป็นสื่อในการเผยแพร่ความเจริญเข้าสู่หมู่บ้านในถิ่นทุรกันดารสืบต่อไปในอนาคตการเข้าถึงผู้ใหญ่ชาวป่าชาวเขาในระยะแรกได้อาศัยเด็กเป็นสื่อกลางซึ่งนับว่าเป็นรากฐานความมั่นคงในอนาคตจึงสั่งสอนแนะนำไปตั้งแต่วัยเด็กไม่ได้ซึ่งเป็นความจริงดังที่กล่าวกันว่าไม่อ่อนดัดงายไม้แก่ตัดตายทั้งนี้เพราะเด็กนั้นมีความโน้มเอียงในทางที่จะรับฟังเชื่อฟังและปฏิบัติตามอยู่แล้วในระหว่างผู้ซึ่งไม่รู้ไม่เข้าใจภาษาของกันและกันนั้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ใหญ่ทำความเข้าใจกับเด็กได้ง่ายกว่าและเร็วกว่าผู้ใหญ่ด้วยกันจึงได้อาศัยโรงเรียนเป็นแหล่งกลางในการเผยแพร่ความเจริญและสิ่งที่จะเป็นประโยชน์แก่ชุมชนนั้นๆ ด้วยการปฏิบัติให้เห็นเป็นตัวอย่าง และแนะนำให้ลองทำตลอดจนเป็นแหล่งในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ และเป็นการส่งเสริมโอกาสทางการศึกษาแก่เด็ก เยาวชน และประชาชนไกลคมนาคมซึ่งไม่สามารถได้รับการศึกษาดังเช่นเด็กไทยอื่นๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกระทรวงศึกษาธิการยังไม่สามารถจะไปให้การศึกษได้จนถึงในป่าเขาที่ห่างไกล(กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน 2550, หน้า 99)

ในเวลาต่อมาคงกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนเขต(กก.ตชด.เขต) จัดครูจากตชด.ไปทำการสอนบางแห่งก็ต้องเรียนตามสภาพธรรมชาติไปก่อนเช่นตามโคนต้นไม้หรือลานบ้านเพื่อความสะดวกและเป็นการจูงใจทั้งเด็กและพ่อแม่ของเด็กให้เกิดความสนใจใคร่เรียนรู้เสียก่อนต่อมาผู้บังคับหมวดตำรวจตระเวนชายแดน (ผบ.มว.ตชด.) ก็นำตชด. ไปช่วยสร้างโรงเรียนจากวัสดุที่หาได้ตามธรรมชาติในแต่ละแห่งส่วนโต๊ะเก้าอี้กระดานดำก็จัดทำขึ้นอย่างง่าย ๆ พอให้ครู ตชด. มีโรงเรียนสอนเด็กได้ส่วนอุปกรณ์

การเรียนการสอนนั้นกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนเขต (กก.ตชด.เขต) จัดไปให้ตามที่ได้ปรึกษาหารือกับเจ้าหน้าที่ของกระทรวงศึกษาธิการ ในท้องที่จัดให้ต่อมาชาวบ้านเห็นความสำคัญของโรงเรียนก็ได้ร่วมมือกับครูตชด. ช่วยกันสร้างให้มีความมั่นคงแข็งแรงขึ้นเมื่อชุดลาดตระเวนเหล่านั้นได้รายงานผลการปฏิบัติงานมายังกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน (บช.ตชด.) หน่วยเหนือจึงได้เห็นความสำคัญและเห็นว่าหากจะขยายผลการจัดตั้งโรงเรียนเพื่อสอนเด็กออกไปทุกภาคของประเทศก็จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่งในการสอนเด็กชาวเขานั้นได้รับคำทักท้วงจากข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ในกระทรวงศึกษาธิการว่าการจัดตั้งโรงเรียนสอนเด็กเกิน 7 คน จะต้องได้รับอนุญาตจากศึกษาธิการในท้องถื่นเสียก่อนมิฉะนั้นจะไม่ถูกต้องกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนเขต 5 (กก.ตชด. เขต 5) จึงได้ทำบันทึกขออนุมัติจัดตั้งอย่างถูกต้องและเปิดทำการสอนเป็นครั้งแรกที่บ้านดอนมหาวันอำเภอเชียงของจังหวัดเชียงรายในวันที่ 7 มกราคม พ.ศ. 2499 มีชื่อว่า “โรงเรียนตชด.บำรุงที่ 1” ซึ่งถือเป็นการกำเนิดโรงเรียน ตชด. อย่างถูกต้องตามกฎหมายเป็นโรงเรียนแรก (กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน 2550, หน้า 102) โรงเรียนชาวเขาของตำรวจตระเวนชายแดนที่จัดตั้งขึ้นและดำเนินการสอนโดยตำรวจตระเวนชายแดนนับได้ว่าเป็นจุดเริ่มต้นของการสงเคราะห์นักเรียนและชุมชนทำให้เด็กชาวเขาในวัยเรียนได้มีโอกาสได้รับการศึกษาภาคบังคับตามหลักสูตรประถมศึกษาเช่นเดียวกับเด็กในวัยเรียนทั่วไปในขณะเดียวกันโรงเรียนก็ยังเป็นแหล่งวิชาการให้แก่ผู้ปกครองของนักเรียนและประชาชนทั่วไปในชุมชนด้วยครูตำรวจตระเวนชายแดนต้องรับภาระหน้าที่ที่หนักทั้งทางด้านการสอนและการพัฒนาต้องพยายามดึงโรงเรียนออกไปสู่ชนบทให้โรงเรียนได้เป็นศูนย์กลางในการประกอบกิจกรรมชุมชนเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของตน (วิโรจน์ แสงสุวรรณ, 2552, หน้า 11)

โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนนั้นเป็นโรงเรียนระดับประถมศึกษาได้ใช้แนวทางในการบริหารตามที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติโดยให้ครูใหญ่โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนต้องดำเนินการในโรงเรียนทั้ง 4 ด้านคือ

1) ด้านบริหารวิชาการ 2) ด้านบริหารงานบุคคล 3) ด้านการบริหารงานทั่วไป และ 4) ด้านการบริหารงบประมาณโดยมีวัตถุประสงค์คือ

1. ให้การศึกษาแก่เยาวชนในถิ่นทุรกันดาร
2. พัฒนาคุณภาพชีวิตแก่เยาวชนและชุมชนในถิ่นทุรกันดาร

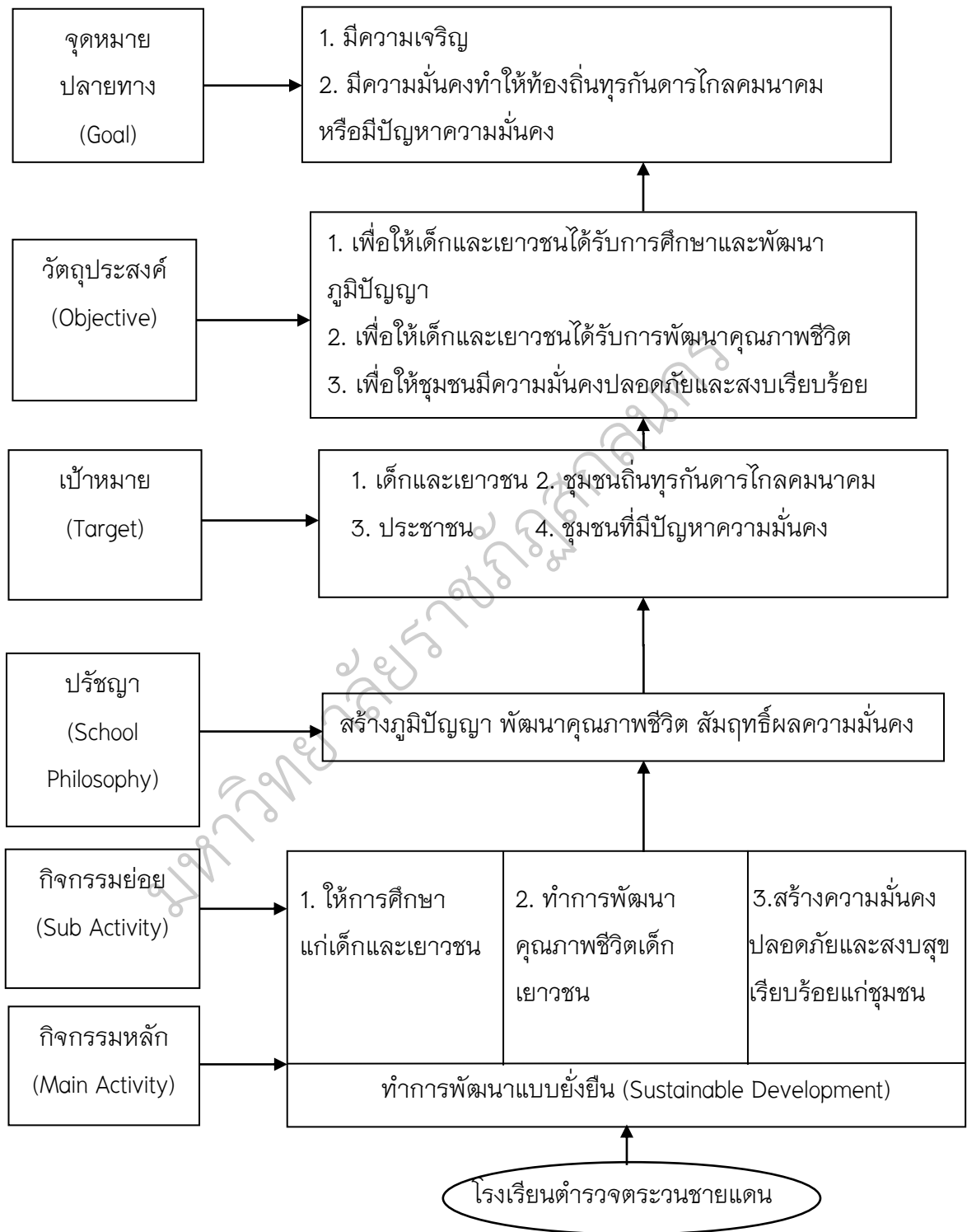
3. ดำเนินการให้เกิดความมั่นคงปลอดภัยแก่ท้องถิ่นที่เป็นเขตบริการ ของโรงเรียน

การพัฒนาโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนเริ่มต้นขึ้นโดยการนำโครงการตามพระราชดำริสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี จำนวน 8 โครงการ ซึ่งประกอบด้วยโครงการเกษตรเพื่ออาหารกลางวัน โครงการส่งเสริมคุณภาพการศึกษา โครงการส่งเสริมโภชนาการและสุขภาพอนามัยแม่และเด็กในถิ่นทุรกันดาร โครงการควบคุมโรคขาดสารไอโอดีน โครงการนักเรียนในพระราชานุเคราะห์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี โครงการฝึกอาชีพ โครงการส่งเสริมสหกรณ์และโครงการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (สำนักงานโครงการสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี 2551, หน้า 24) ดังนั้นการพัฒนาเด็กและเยาวชนตามแนวพระราชดำริ จึงเป็นการเสริมสร้างศักยภาพของเด็กและเยาวชน อย่างสมดุลกัน ทั้งด้านความรู้วิชาการที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิต และการศึกษาเรียนรู้ต่อไป ด้านการมีศีลธรรมจรรยาที่ดี มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น มีความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ มีสำนึกที่ดีต่อส่วนรวม ด้านความรู้และทักษะในการทำงานมีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดีต่องาน และเห็นคุณค่าของการทำงาน และด้านการมีสุขภาพแข็งแรง การกินอาหารที่ถูกต้องและการออกกำลังกายให้เหมาะสมรวมทั้งความสะอาดและสุขภาพไปด้วย (สำนักงานโครงการสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี 2551, หน้า 1)

1. โครงสร้างงานตามภารกิจของโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน

โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนถือว่าเป็นโรงเรียนของรัฐที่สังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ตามมาตรา 18 (2) แห่งพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พุทธศักราช 2542 โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนจึงมีบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ เช่นเดียวกับโรงเรียนประถมศึกษาทั่วไปและจัดการศึกษาให้เป็นไปตาม จุดมุ่งหมาย หลักการ แนวทางจัดการศึกษาและมาตรฐานที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน, 2550, หน้า 322) ซึ่งมีโครงสร้างงานตามภารกิจของโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ดังภาพประกอบ 3

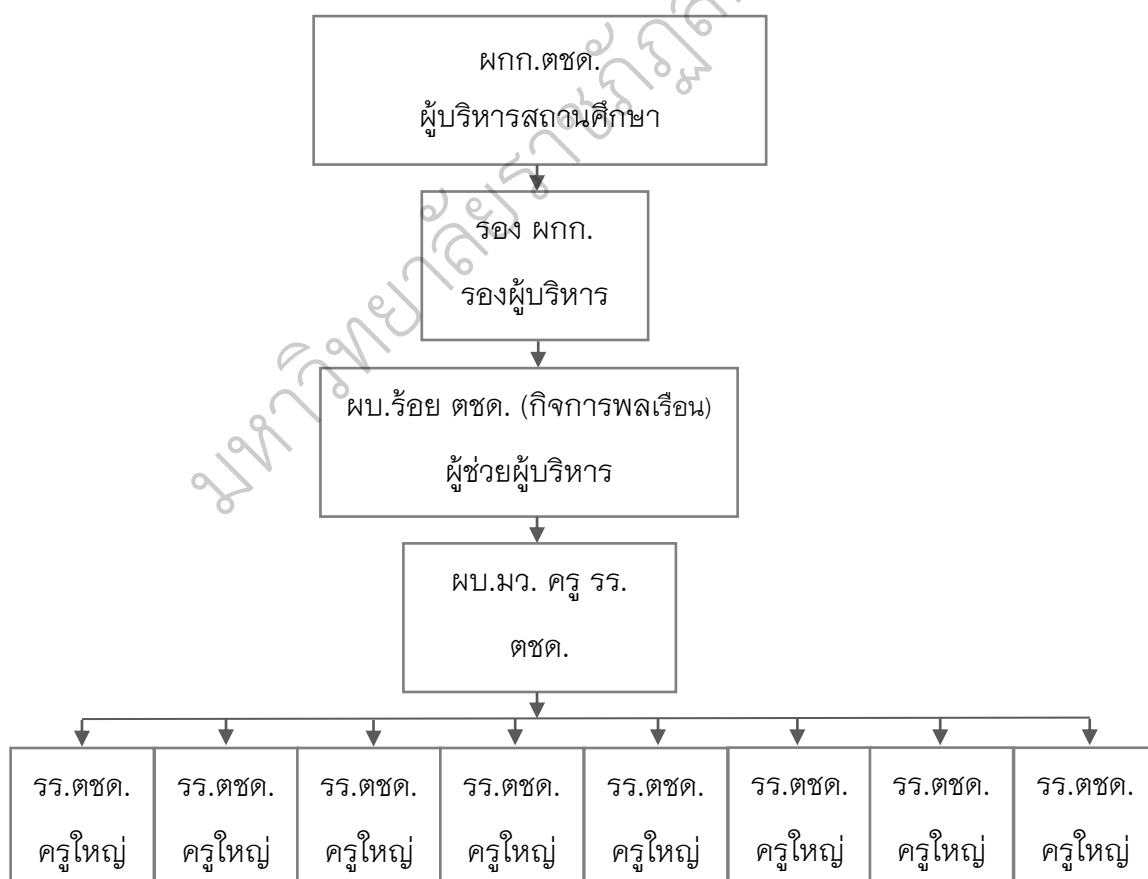
โครงสร้างงานโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 แสดงโครงสร้างงานโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน

2. โครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน

กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน (อ้างอิงมาจาก ขวัญชัย สิงห์อ่อน 2555, หน้า 21 –22ข) ได้กล่าวถึงโครงสร้างโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนไว้ว่า โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนในพื้นที่สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนมีผู้กำกับการตำรวจตระเวนชายแดนเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาตามอำนาจการบริหารสั่งการ โดยมีรองผู้กำกับการตำรวจตระเวนชายแดน อยู่ในฐานะรองผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนและครูตำรวจตระเวนชายแดนจะถูกบรรจุอยู่ในสังกัดหมวดครู ระดับกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 2 ในจำนวน 7 กองร้อย โดยมีผู้บริหารสูงสุดเป็นผู้บังคับกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 2 และอยู่ในฐานะผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา และมีผู้บังคับหมวดเป็นผู้บังคับบัญชาในหมวด ซึ่งในหมวดครูตำรวจตระเวนชายแดน จึงแบ่งออกเป็นแต่ละโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนอีกครั้งแล้วแต่หน่วยใดจะมีโรงเรียนในความรับผิดชอบมากน้อยเพียงใด ดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 โครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23

1. โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนชุกชีวิทยา หมู่ที่ 8 บ้านน้อยลงมอง ตำบลหนองเทา อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครพนม สังกัดกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดน ที่ 237 พิกัด 48QVE 293 715 จัดตั้งเมื่อวันที่ 3 ธันวาคม พุทธศักราช 2516 จำนวนนักเรียน ทั้งหมด 127 คน ชาย 66 คน หญิง 61 ครูตำรวจตระเวนชายแดน 7 คน ผู้ดูแลเด็ก 2 คน เชื้อชาติ นับถือศาสนาพุทธ

2. โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนช่างกลปทุมวันอนุสรณ์ 8 หมู่ที่ 6 บ้านโนนอุดมดี ตำบลดอนเตย อำเภอนาทม จังหวัดนครพนม สังกัดกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 232 พิกัด 48QVE 056 733 จัดตั้งเมื่อวันที่ 10 มิถุนายน พุทธศักราช 2519 จำนวนนักเรียนทั้งหมด 69 คน ชาย 34 คน หญิง 35 คน ครูตำรวจตระเวนชายแดน 7 คน เชื้อชาติไทย นับถือศาสนาพุทธ

3. โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนบ้านหาดทรายเพ หมู่ที่ 5 บ้านหาดทรายเพ ตำบลหนองเทา อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครพนม สังกัดกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 237 พิกัด 48QVE 332 663 จัดตั้งเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม พุทธศักราช 2520 จำนวนนักเรียนทั้งหมด 41 คน ชาย 24 คน หญิง 17 คน ครูตำรวจตระเวนชายแดน 6 คน เชื้อชาติไทย นับถือศาสนาพุทธ

4. โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนบ้านหนองคู หมู่ที่ 7 บ้านหนองคู ตำบลนาโหนด อำเภโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม สังกัดกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดน ที่ 236 พิกัด 48QVE 541 291 จัดตั้งเมื่อวันที่ 1 สิงหาคม พุทธศักราช 2523 จำนวน นักเรียนทั้งหมด 224 คน ชาย 107 คน หญิง 117 คน ครูตำรวจตระเวนชายแดน 9 คน ผู้ดูแลเด็ก 2 คน เชื้อชาติไทย นับถือศาสนาพุทธ

5. โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนบ้านนาสามัคคี หมู่ที่ 12 บ้านนาสามัคคี ตำบลนาทม อำเภอนาทม จังหวัดนครพนม สังกัดกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 232 พิกัด 48QVE 972 790 จัดตั้งเมื่อวันที่ 10 พฤษภาคม พุทธศักราช 2528 จำนวนนักเรียนทั้งหมด 51 คน ชาย 27 คน หญิง 24 คน ครูตำรวจตระเวนชายแดน 6 คน ผู้ดูแลเด็ก 1 คน เชื้อชาติไทย นับถือศาสนาพุทธ

6. โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนคอนราดเฮงเคิล หมู่ที่ 6 บ้านโนนขาม ตำบลนาทม อำเภอนาโหนด จังหวัดนครพนม สังกัดกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 236 พิกัด 48QVE 507 307 จัดตั้งเมื่อวันที่ 6 สิงหาคม พุทธศักราช 2531

จำนวนนักเรียนทั้งหมด 63 คน ชาย 29 คน หญิง 34 คน ครูตำรวจตระเวนชายแดน 8 คน ผู้ดูแลเด็ก 2 คน เชื้อชาติไทย นับถือศาสนาพุทธ

7. โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนค้อกนิสไทยฯ หมู่ที่ 9

บ้านพรหมศรีธาดู ตำบลแมคณาทมอำเภอโคกศรีสุพรรณ จังหวัดสกลนคร สังกัดกองร้อย ตำรวจตระเวนชายแดนที่ 235 พิกัด 48QVD 311 857 จัดตั้งเมื่อวันที่ 11 มกราคม พุทธศักราช 2543 จำนวนนักเรียนทั้งหมด 180 คน ชาย 69 คน หญิง 11 คน ครูตำรวจตระเวนชายแดน 8 คน ผู้ดูแลเด็ก 2 คน เชื้อชาติไทย นับถือศาสนาพุทธ

8. โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนการทำอากาศยานฯ หมู่ที่ 12

บ้านพรหมศรีถาวรพนา ตำบลกกตูม อำเภอดงหลวง จังหวัดมุกดาหาร สังกัดกองร้อย ตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 พิกัด 48QVD 155 441 จัดตั้งเมื่อวันที่ 16 กุมภาพันธ์ พุทธศักราช 2543 จำนวนนักเรียนทั้งหมด 218 คน ชาย 93 คน หญิง 125 คน ครูตำรวจตระเวนชายแดน 9 คน ผู้ดูแลเด็ก 2 คน เชื้อชาติไทย นับถือศาสนาพุทธ

9. โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนศูนย์การเรียนรู้ฐานกระเสริม

หมู่ที่ 10 บ้านกระเสริม ตำบลพนอม อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม สังกัดกองร้อย ตำรวจตระเวนชายแดนที่ 237 พิกัด 48QVE 363 607 จัดตั้งเมื่อวันที่ 7 มกราคม พุทธศักราช 2557 จำนวนนักเรียนทั้งหมด 46 คน ชาย 24 คน หญิง 22 คน ครูตำรวจตระเวนชายแดน 6 คน เชื้อชาติไทย นับถือศาสนาพุทธ

10. โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนศูนย์การเรียนรู้ปากห้วยม่วง

หมู่ที่ 2 บ้านปากห้วยม่วง ตำบลนาเช อำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม สังกัดกองร้อย ตำรวจตระเวนชายแดนที่ 237 พิกัด 48QVE 243 731 จัดตั้งเมื่อวันที่ 7 มกราคม พุทธศักราช 2557 จำนวนนักเรียนทั้งหมด 67 คน ชาย 31 คน หญิง 36 คน ครูตำรวจตระเวนชายแดน 6 คน เชื้อชาติไทย นับถือศาสนาพุทธ โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดน (2557)

11. โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนศูนย์การเรียนรู้ชุมชนใต้ร่ม

พระบารมี ตำบลบ้านด้อย อำเภอคำชะอี จังหวัดมุกดาหาร สังกัดกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 237 พิกัด 48QVE 243 731 จัดตั้งเมื่อวันที่ 7 มกราคม พุทธศักราช 2557 จำนวนนักเรียนทั้งหมด 101 คน ชาย 45 คน หญิง 56 คน ครูตำรวจตระเวนชายแดน 8 คน เชื้อชาติไทย นับถือศาสนาพุทธ โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัด กองกำกับการ ตำรวจตระเวนชายแดน

สรุป โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน เป็นโรงเรียนในถิ่นทุรกันดาร ห่างไกล การคมนาคมไม่สะดวก หรือมีปัญหาความมั่นคง ดังนั้นการพัฒนาเด็กและเยาวชน ตามแนวพระราชดำริ จึงเป็นการเสริมสร้างศักยภาพของเด็กและเยาวชนอย่างสมดุลกัน ทั้งด้านความรู้วิชาการที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตและการศึกษาเรียนรู้ต่อไป ด้านการมีศีลธรรมจรรยาที่ดี มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีสำนึกที่ดีต่อส่วนรวม ด้านความรู้และทักษะในการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดีต่องาน และเห็นคุณค่าของการทำงาน และด้านการมีสุขภาพแข็งแรง การกินอาหารที่ถูกต้องและการออกกำลังกายให้เหมาะสมรวมทั้งความสะอาดและสุขาภิบาล ด้วยดังนั้นผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย คือ ครูผู้ปกครอง คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และศิษย์เก่า สามารถรับรู้ในการแสดงความคิดเห็นต่อการบริหารการศึกษาของโรงเรียน ตำรวจตระเวนชายแดน

การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน

โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนนั้นเป็นโรงเรียนระดับประถมศึกษาได้ใช้แนวทางในการบริหารตามที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติโดยให้ครูใหญ่โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนต้องดำเนินการในโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน คือ

- 1) ด้านบริหารวิชาการ
- 2) ด้านบริหารงานบุคคล
- 3) ด้านการบริหารงานทั่วไปและ
- 4) ด้านการบริหารงบประมาณ

ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 จำนวน 4 ด้าน ดังนี้

1. โครงการพระราชดำริ

การดำเนินงานด้านโครงการพระราชดำริโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน มีการดำเนินการ จำนวน 8 โครงการ ดังนี้

- 1.1 โครงการเกษตรเพื่ออาหารกลางวัน
- 1.2 โครงการส่งเสริมคุณภาพการศึกษา
- 1.3 โครงการส่งเสริมโภชนาการและสุขภาพอนามัยแม่และเด็ก

ในถิ่นทุรกันดาร

- 1.4 โครงการโรคขาดสารไอโอดีน

- 1.5 โครงการนักเรียนในพระราชานุเคราะห์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี
- 1.6 โครงการฝึกอาชีพ
- 1.7 โครงการส่งเสริมสหกรณ์
- 1.8 โครงการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

2. กิจกรรมการเรียนการสอน

การดำเนินงานด้านกิจกรรมการเรียนการสอนโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนมีการดำเนินการ ดังนี้

- 2.1 การวิเคราะห์หลักสูตรและนโยบายการเรียนการสอนของโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน
- 2.2 การจัดทำแผนการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระ
- 2.3 การให้ชุมชน ผู้ปกครองคณะกรรมการชั้นพื้นฐานเข้ามามีส่วนร่วมในหลักสูตรท้องถิ่น
- 2.4 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และพัฒนาคุณธรรมนำความรู้ ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- 2.5 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เน้นสภาพปัญหาความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชน
- 2.6 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับความสามารถของนักเรียน และความแตกต่างระหว่างบุคคล
- 2.7 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นการ ฝึกทักษะกระบวนการคิด การเผชิญสถานการณ์ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน
- 2.8 การพัฒนาการเรียนการสอนด้วยกระบวนการวิจัยการส่งเสริมกิจกรรมการเรียนการสอนโดยการศึกษาออกสถานที่
- 2.9 การจัดกิจกรรมการเรียนที่เน้นให้สอดคล้องเข้ากับโครงการพระราชดำริ

3. ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา

การดำเนินงานด้านผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนมีมุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา ดังนี้

- 3.1 ความสามารถในการ อ่านออกเขียนได้ของนักเรียน
- 3.2 การได้ประสบการณ์ตรงของนักเรียนและสามารถนำ
ความรู้จากโครงการพระราชดำริไปใช้ในชีวิตประจำวัน
- 3.3 การได้รับรางวัลของนักเรียนจากการแข่งขันทักษะวิชาการ
กับหน่วยงานอื่น
- 3.4 การที่โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนเข้าร่วมการแข่งขันเพื่อพัฒนา
ทักษะวิชาการกับหน่วยงานอื่นอย่างสม่ำเสมอ
- 3.5 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมีการพัฒนาสูงขึ้น
จากการทดสอบ O-Net
- 3.6 ความสามารถของนักเรียนในการสอบเข้าศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น
- 3.7 การมีเจตคติที่ดีของนักเรียน ต่อการศึกษาเล่าเรียน

4. สื่อ – อุปกรณ์การเรียนการสอน

การดำเนินงานด้านสื่อ – อุปกรณ์การเรียนการสอนโรงเรียนตำรวจ
ตระเวนชายแดนมีการดำเนินการ ดังนี้

- 4.1 การกำหนดนโยบาย วางแผนร่วมกันในเรื่องการจัดหา
และพัฒนาสื่อการเรียนการสอน และเทคโนโลยีของโรงเรียน
- 4.2 การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนโดยการส่งเข้ารับการฝึกอบรม
พัฒนาจัดทำสื่อ- อุปกรณ์การเรียนการสอน
- 4.3 การใช้สื่อเทคโนโลยีด้านการศึกษา
- 4.4 การมีและใช้ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ในการศึกษาค้นคว้า
- 4.5 การส่งเสริมการใช้สื่อ ด้านเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ
- 4.6 การพัฒนาห้องสมุดใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ของชุมชน
- 4.7 การพัฒนาห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ให้เป็นแหล่งเรียนรู้
ของชุมชน
- 4.8 การนิเทศ ติดตาม และประเมินผล การใช้สื่อเทคโนโลยี
ด้านการเรียนการสอน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

บุชา ศรีสร้อย (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาสภาพของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 3 พบว่าสภาพของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากปัญหาของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 3 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 3 ไม่แตกต่างกันผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพและปัญหาของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 งานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 3 ที่ควรได้รับการพัฒนาการมี 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการและด้านการส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคลครอบครัวองค์กรหน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

อิสราพงษ์ อดทน (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา สภาพปัญหา และแนวทางการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการพัฒนาโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนบ้านรูนสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 21 พบว่า สภาพปัญหา และแนวทางการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการพัฒนาโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนบ้านรูนทั้ง 4 ด้าน คือด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป อยู่ในระดับมากแนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการพัฒนาโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนบ้านรูน ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป อยู่ในระดับมาก ผลเปรียบเทียบความแตกต่างของสภาพปัญหาการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการพัฒนาโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนบ้านรูน พบว่า

กลุ่มของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีการรับรู้เกี่ยวกับสภาพปัญหาการมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเปรียบเทียบความแตกต่างของแนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในการพัฒนาโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนบ้านรูน พบว่า กลุ่มของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการบริหารงานทั่วไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ขวัญชัย สิงห์อ่อน (2552, หน้า 90-91) ได้ศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ในพื้นที่ สกลนคร นครพนม และมุกดาหาร พบว่า ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ในพื้นที่ สกลนคร นครพนม และมุกดาหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผู้ปกครองที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนโดยรวมไม่แตกต่างกัน ผู้ปกครองที่มีสถานภาพต่างกันมีความพึงพอใจที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ปกครองที่เป็นคณะกรรมการสถานศึกษามีความพึงพอใจสูงกว่าผู้ปกครองที่ไม่เป็นคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนโดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนกิจกรรมในการบริหารงานโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนที่ควรได้รับการพัฒนาเพื่อยกระดับความพึงพอใจของผู้ปกครอง มี 5 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ ด้านงานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านการส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ ด้านบุคลากรและบริหารทั่วไป และด้านการประชาสัมพันธ์การศึกษา

ธีระพงษ์ สนวนดี (2552, หน้า 101-106) ศึกษาเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนการสอนของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดน ภาค 4 พบว่า ปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนการสอนของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดน ภาค 4 โดยภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มากที่สุดคือ ด้านครู รองลงมา คือ ด้านสื่อการเรียนการสอน และด้านการวัดผลและประเมินผล

ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีปัญหาน้อยที่สุด คือ ด้านนักเรียน และแนวทางการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดน ภาค 6 มี ดังนี้ 1) ด้านครู ครูได้รับการอบรมให้ความรู้ทางวิชาชีพครู การวัดผลและประเมินผล การใช้สื่อ การผลิตสื่อครูได้รับการนิเทศภายในและภายนอก และครูได้รับการสนับสนุนให้มีการศึกษาดูงานนอกสถานที่ ครูได้รับการสนับสนุนในการศึกษาต่อรวมทั้งครูต้องศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) ด้านนักเรียน ครูควรจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่หลากหลายและทบทวนแผนการจัดการเรียนรู้โดยขอความร่วมมือกับโรงเรียนเครือข่าย ครูจัดค่ายวิชาการหรือสอนเสริมนอกเวลาเรียนพร้อมกับเยี่ยมบ้านนักเรียน และครูกับผู้ปกครองร่วมมือกันในการกระตุ้นให้นักเรียนเกิดความกระตือรือร้นในการเรียน แล้วให้นักเรียนช่วยเหลือซึ่งกันและกันโดยจัดกลุ่มเรียนรู้ในชั้นเรียน ให้รับผิดชอบร่วมกันในการทำงาน นอกจากนี้ควรจัดกิจกรรมสร้างแรงจูงใจให้นักเรียนอยากมาโรงเรียน 3) ด้านหลักสูตร โรงเรียนกับชุมชนสร้างหลักสูตรสถานศึกษา พร้อมกับแบ่งหน้าที่รับผิดชอบให้ฝ่ายต่างๆ แล้วให้มหาวิทยาลัยราชภัฏที่ดูแลโรงเรียนให้คำแนะนำในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับชุมชน ควรจัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นกรอบในการดำเนินงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่ตั้งไว้พร้อมกับทบทวนแผนยุทธศาสตร์และการดำเนินงานของโรงเรียนทุกปี 4) ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ควรปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้และกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายและเหมาะสมได้มาตรฐาน สอดคล้องกับผู้เรียนวัตถุประสงค์และเนื้อหาและสร้างชุมชนให้เป็นแหล่ง 5) ด้านสื่อการเรียนการสอนครูควรได้รับการอบรมการผลิตสื่อเพื่อพัฒนาสื่อการเรียนการสอนแล้วผลิตสื่อใช้เองจากวัสดุธรรมชาติที่มีในท้องถิ่น และสื่อทางเทคโนโลยีที่ทันสมัยที่เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนการสอน นอกจากนี้ก็ควรจัดกิจกรรมศึกษานอกสถานที่ 6) ด้านการวัดผลและประเมินผล ควรจัดอบรมเพื่อพิจารณาปรับปรุงเครื่องมือวัดผลและประเมินผล และศึกษาดูงาน สอบถามแลกเปลี่ยนกับผู้ที่มีประสบการณ์ พร้อมกับจัดเก็บเอกสารให้เป็นระบบ ให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการวัดและประเมินผล และจัดทำคู่มือการวัดและประเมินผล

วิโรจน์ แสงสุวรรณ (2552, หน้า 67-68) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 13 จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า โดยรวมทุกด้านมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาเป็น

รายด้านปรากฏว่าด้านการบริหารงานวิชาการมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการบริหารงาน บุคลากรมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางส่วนด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการบริหารงานทั่วไป มีสภาพปัญหาอยู่ในระดับน้อยผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 13 จังหวัดกาญจนบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนผลปรากฏว่าด้านการบริหารงานวิชาการการบริหารงานบุคลากร การบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหารงานทั่วไป ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานไม่แตกต่างกันงบประมาณ และด้านการบริหารงานทั่วไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สหภัง อักษรถึง (2556, หน้า 52-53) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนมิวสิกทาวน์ ไทยแลนด์ การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนมิวสิกทาวน์ ไทยแลนด์ โดยรวม 6 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านบุคลากร ด้านธุรการ การเงิน ด้านอาคารสถานที่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนและ 2) เปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนมิวสิกทาวน์ ไทยแลนด์ (ด้านตัวแปร เพศ วุฒิการศึกษา อาชีพ และรายได้) ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนมิวสิกทาวน์ ไทยแลนด์ โดยภาพรวมและระดับองค์ประกอบ มีระดับความพึงพอใจในระดับมากและ 2) ความพึงพอใจของผู้ปกครองแยกตามเพศ วุฒิการศึกษา อาชีพ และรายได้ที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนมิวสิกทาวน์ ไทยแลนด์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จิตติพร จิตวี (2557, หน้า 61-62) ได้ทำการศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการ และวุฒิการศึกษา การดำเนินการวิจัยใช้วิธีสำรวจความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

นครศรีธรรมราช เขต 3 จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 288 คน ผลการวิจัยพบว่า

1) ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการ และวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วรรค์ศักดิ์ อัครเรืองฤทธิ์ (2557, หน้า 71-72) ได้ศึกษาความพึงพอใจและความต้องการของผู้ปกครองต่อการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนภูมิสมิทธิ์ เขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนภูมิสมิทธิ์ ในภาพรวม จำแนกตามหลักสูตรที่จัดการศึกษา และจำแนกตามระดับชั้น 2) เปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนภูมิสมิทธิ์ จำแนกตามหลักสูตรที่จัดการศึกษา ได้แก่ หลักสูตรสามัญ และหลักสูตรสองภาษา 3) เปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนภูมิสมิทธิ์ จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา อาชีพ และรายได้ 4) ศึกษาความต้องการของผู้ปกครองต่อการบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนภูมิสมิทธิ์ การวิจัยนี้เป็นการศึกษาแบบผสมผสาน กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ปกครองของโรงเรียนภูมิสมิทธิ์ จำนวน 585 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมาตราประมาณค่า 5 ระดับ และแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยใช้สถิติทดสอบที และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1) ผู้ปกครองมีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนภูมิสมิทธิ์ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่ได้รับความพึงพอใจสูงที่สุดตามลำดับดังนี้ ด้านครูผู้สอน ด้านหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอน ด้านสิ่งแวดล้อมความสะดวกและการบริการ ด้านอาคารสถานที่และการจัดสภาพแวดล้อม ด้านชื่อเสียงโรงเรียน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และด้านค่าธรรมเนียมการเรียน 2) ผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนภูมิสมิทธิ์ มีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการศึกษาในหลักสูตรสองภาษาสูงกว่าหลักสูตรสามัญ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนภูมิสมิทธิ์มีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการศึกษาเพศ วุฒิการศึกษา อาชีพ และรายได้ ไม่แตกต่างกัน

4)ความต้องการของผู้ปกครองต่อการบริหารการศึกษาของโรงเรียนภูมิสมิทธ์ ได้แก่
ควรจัดทุนการศึกษาสำหรับนักเรียนที่เรียนดี ควรจัดสถานที่จอดรถให้เพียงพอต่อจำนวน
นักเรียนที่เพิ่มมากขึ้น และควรมีการลดค่าเทอมในกรณีมีบุตรหลายคนเรียนอยู่ในโรงเรียน
เป็นต้น

ดวงตะวัน คุณาเลา (2557, หน้า 84) ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศ
องค์การกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด
การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับของบรรยากาศองค์การขององค์การ
บริหารส่วนตำบล ตามการรับรู้ของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด 2) ศึกษาระดับ
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด 3) ศึกษา
ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ส่วนตำบล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด
จำนวน 337 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับบรรยากาศองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบล
ตามการรับรู้ของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับดี และรายด้าน
อยู่ในระดับดี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความภักดีต่อองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การ
ด้านความอบอุ่น และด้านการสนับสนุน ส่วนด้านการให้รางวัลอยู่ในระดับปานกลาง
2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล โดยรวมและรายด้านอยู่ใน
ระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรกคือ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการ
ปฏิบัติงาน ด้านรายได้ค่าตอบแทน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ส่วนด้านที่มี
ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน และ 3) ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง
บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก
อยู่ในระดับสูงมาก

อุษณี โกพลรัตน์ (2559, หน้า 71-72) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง
ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงแรมอิมพีเรียล จังหวัด
สกลนคร การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงานของพนักงาน
โรงแรมอิมพีเรียล จังหวัดสกลนคร 2) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การ
ของพนักงาน โรงแรมอิมพีเรียลจังหวัดสกลนคร 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง
ความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงแรมอิมพีเรียล จังหวัด
สกลนคร ประชากรกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานโรงแรมอิมพีเรียล
จังหวัดสกลนคร ที่ปฏิบัติงานในปี 2557 ทั้งหมดจำนวน 90 คน ผลการวิจัยพบว่า

- 1) ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงแรมอิมพีเรียล จังหวัดสกลนคร โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านลักษณะงาน รองลงมาด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ด้านเงินเดือน ด้านผลประโยชน์ ด้านสภาพการทำงาน ด้านการนิเทศงาน ด้านการบริหารงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านการเลื่อนตำแหน่งงาน ตามลำดับ
- 2) ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงแรมอิมพีเรียล จังหวัดสกลนคร โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ รองลงมาด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การ และด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายขององค์การ ตามลำดับ
- และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงแรมอิมพีเรียล จังหวัดสกลนคร พบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

2. งานวิจัยต่างประเทศ

McGuffey (1980, p. 15) ได้ศึกษาวิจัยการบริหารงานธุรการของโรงเรียนในสหรัฐอเมริกาโดยหาข้อมูลจากผู้ปฏิบัติหน้าที่งานธุรการและการเงินโดยเฉพาะในระดับหัวหน้างาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารงานธุรการของโรงเรียนให้ความสำคัญกับงานการเงินในระดับมากที่สุด เพราะต้องใช้ความรับผิดชอบมากที่สุด 2) การบริหารงานธุรการในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันก็มีเทคนิคในการบริหารงานต่างกัน 3) ผู้บริหารงานธุรการที่มีใบประกาศนียบัตรรับรองความสามารถก็จะได้รับความเชื่อถือในการบริหารงานงานธุรการมากกว่า 4) สภาพบริหารงานธุรการมีความสลับซับซ้อนการมอบหมายหน้าที่ให้บุคคลากรแต่ละคนปฏิบัติงานนั้นจำเป็นต้องดำเนินการอย่างรอบคอบ 5) ผู้บริหารงานธุรการหรือผู้รับผิดชอบงานธุรการควรได้รับการฝึกอบรมก่อนเข้ารับมอบหมายงานในหน้าที่โดยการสร้างทักษะในการปฏิบัติภารกิจ การสร้างแรงจูง (Motivation) การติดตามและควบคุมงาน (Monitoring and Control) รวมทั้งการฝึกอบรมให้มีความรู้ความชำนาญในด้านระเบียบงานธุรการโดยตรง

Aghte (1980, p. Abstract) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการตามการรับรู้ของผู้มีหน้าที่ปฏิบัติงานครูใหญ่และครู ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูใหญ่และครูมีความคิดเห็นว่างานการปรับปรุงการเรียนการสอนต้องทำเป็นคณะโดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมรับผิดชอบ 2) ครูใหญ่ให้ความสำคัญกับการบริหารงานอื่นมากเกินไปควรให้ความสำคัญในการนิเทศการศึกษาให้มากยิ่งขึ้น 3) ครูใหญ่และครูมีความคิดเห็นว่างานนโยบายของส่วนกลางมีอิทธิพล

ต่อการใช้หลักสูตรในโรงเรียน 4) นวัตกรรมและเทคโนโลยีมีอิทธิพลในการเปลี่ยนแปลงบทบาทของครูใหญ่จากผู้สั่งมาเป็นผู้ประสานงานและมีการทำงานเป็นคณะมากยิ่งขึ้น

Blankes (1991, p. Abstract) ได้ศึกษารูปแบบจำลองของการบริหารบุคคลในโรงเรียนชุมชนรัฐแคโรไลนาเหนือพบว่าการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนยังอยู่ในช่วงของการพัฒนายังล่าช้ากว่าหน่วยงานอื่นถึงแม้ผู้บริหารจะมีความรู้สูงก็ตาม แต่ยังไม่มีความพร้อมในการบริหารงานบุคคลจึงต้องให้บุคคลเหล่านั้นฝึกทักษะความชำนาญไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรมในลักษณะประจำการหรือการศึกษานอกระบบโรงเรียนการบริหารบุคคลในโรงเรียนจำเป็นต้องกำหนดความสำคัญก่อนหลังโดยเฉพะงบประมาณและการวางตัวคนทำงานหรือตำแหน่งของบุคลากรโดยอาศัยรูปแบบการพัฒนาคณะหรือการบริหารบุคลากรในภาคธุรกิจเอกชนเป็นตัวอย่างและนำมาปรับใช้ในการบริหารบุคคลในโรงเรียน

Person (1993, p. Abstract) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลที่ได้จากการบริหารจัดการของวิทยาลัยในรัฐแคโรไลนาเหนือโดยกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้บริหาร ครูในวิทยาลัยและเจ้าหน้าที่ในระดับต่างๆ ในวิทยาลัย โดยผู้ตอบแบบสอบถามถือว่าเป็นตัวแทนกลุ่มประชากรที่ทำการศึกษา พบว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิผลที่ได้รับจากการบริหารจัดการ

Amenu – Tekda (1988, p. 49) ได้ศึกษาการบริหารจัดการโรงเรียนในประเทศแคนาดา เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการศึกษาผลการศึกษาพบว่า การจัดการศึกษาจะประสบผลสำเร็จ จะต้องได้รับความร่วมมือจากชุมชน และผู้ที่เกี่ยวข้องร่วมพัฒนาหลักสูตรร่วมจัดการศึกษาและต้องเป็นหลักสูตรที่สนองความต้องการ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปประเด็นที่เกี่ยวกับสภาพและปัญหาในการบริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนได้ว่าการบริหารจัดการศึกษา ให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นต้องเกิดจากความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้แก่ ครู นักเรียน ผู้ปกครอง คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และศิษย์เก่า สู่สถานศึกษาอย่างเต็มรูปแบบและชัดเจน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายต้องทำความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตนเอง ต้องปรับกระบวนการบริหารเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วม

และใช้หลักธรรมาภิบาล ประกอบกับมีระบบสารสนเทศทางการบริหารที่ทันสมัย และมีระบบการจัดการที่มีคุณภาพ มีทรัพยากรทางการบริหารอย่างเหมาะสมและเพียงพอ เพื่อนำพาโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ในการแก้ไขปัญหาด้านโครงการพระราชดำริ กิจกรรมการเรียนการสอน ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา และสื่อ-อุปกรณ์การเรียนการสอน ของโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 ให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี