บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการดำเนินการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารกับมาตรฐานการบริหารและการจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นข้อมูลกำหนดกรอบความคิดในการวิจัย โดยมีสาระสำคัญตามลำดับดังนี้

1. การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
2. พฤติกรรมบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
3. มาตรฐานด้านการบริหารและการจัดการศึกษา
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานในสถานศึกษา โดยนำเสนอแยกเป็นประเด็นสำคัญ คือ ความหมายของการบริหารงานในสถานศึกษา ความสำคัญของการบริหารงานในสถานศึกษา บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาและขอบข่ายการบริหารงานในสถานศึกษา

1.1 ความหมายของการบริหารงานในสถานศึกษา

การบริหารงานในสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามหน้าที่ความรับผิดชอบของสถานศึกษา ซึ่งเป็นการให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในชุมชนและสังคมตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ดังมีผู้ให้ความหมายและแนวคิดดังนี้

อมรชัย ตันติเวช (2536 : 6) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การร่วมมือกันดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในการให้การศึกษา ทั้งด้านบุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรมและคุณธรรมตลอดจนค่านิยมให้ตรงกับความต้องการของสังคม สามารถเป็นสมาชิกที่ดีที่มีประสิทธิภาพของสังคม โดยใช้กระบวนการและทรัพยากรต่างๆ ทั้งเป็นระเบียบและไม่เป็นระเบียบ

การนต์ กรุณา (2542 : 3) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ขั้นพื้นฐานที่สำคัญและจำเป็นสำหรับทุกคน เพื่อปลูกฝังให้ผู้เรียนเป็นพลเมืองดี มีคุณธรรม มีความรู้และความสามารถ ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขสมควรแก่สภาพตน

ประภาพันธ์ เจริญกิตติ (2543 : 29) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิด ในโรงเรียนที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนของนักเรียนให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพ

สมศักดิ์ คงเที่ยง (2543 : 6) กล่าวว่า การบริหารงานในสถานศึกษาเป็นการจัดการศึกษาให้ความรู้ ประสบการณ์และอบรมเยาวชนให้เป็นพลเมืองดีของชาติ เป็นการจัดการศึกษาตามนโยบายของรัฐ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สรุปได้ว่า การบริหารงานในสถานศึกษา คือ การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ของสถานศึกษาซึ่งเป็นการให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในชุมชนและสังคม

1.2 ความสำคัญของการบริหารงานในสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่เป็นแกนนำสำคัญที่สุดที่มีบทบาทหน้าที่ในการบริหารให้การจัดการศึกษาสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ดังมีแนวคิด และผลงานวิจัยของนักการศึกษาหลายท่านพอสรุปได้ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543 : 26) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาเป็นอย่างมาก เพราะสถานศึกษาเป็นระบบย่อยของระบบการศึกษาและระบบสังคม รวมทั้งความเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ดังนั้นการบริหารสถานศึกษายังต้องสร้างการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพด้วย

สุรัฐ ศิลปอนันต์ (2543 : 133-134) กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาในการปฏิรูปการศึกษา เพื่อทำให้สถานศึกษามีคุณภาพไว้ว่า การบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ผู้บริหารจะต้องแสดงความรับผิดชอบของทีมปรับปรุงสถานศึกษาให้ชัดเจนผู้นำของทีมนี้จะต้องมีความแข็งแกร่ง เป็นผู้คิดยุทธศาสตร์ในการทำงานของทีมและของสถานศึกษาเป็นผู้พาตัวเข้าแทรกแซงในกิจกรรมต่าง ๆ เมื่อจำเป็น

สมศักดิ์ คงเที่ยง (2543 : 1-2) กล่าวว่า การดำเนินงานทั้งหลายในสถานศึกษาจะมี
ประสิทธิภาพและบังเกิดประสิทธิผลเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับการบริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ ดังนั้นในการบริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นจะต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานสถานศึกษามีทักษะ

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ทางการบริหารการศึกษา เทคนิคและวิธีการในการบริหารงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา เพื่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

สรุปได้ว่า ผู้มีบทบาทสำคัญที่สุดในการบริหารสถานศึกษา คือ การดำเนินการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาเป็นไปด้วยความถูกต้องเหมาะสมมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานที่กำหนด ซึ่งต้องใช้ความรู้ทั้งศาสตร์และศิลป์ เพื่อชักนำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายร่วมกันปฏิบัติภารกิจในการจัดการศึกษาแก่เยาวชนให้มีคุณสมบัติที่พึงประสงค์ของสังคมและประเทศชาติ

1.3 บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เป็นกฎหมายแม่บทฉบับแรกของประเทศไทย อันจะนำไปสู่การปฏิรูปการศึกษา ผู้บริหารจึงเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารการศึกษาเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์และประสิทธิผลในการจัดการศึกษา สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

วิจิตร ศรีสอ้าน (2540 : 16-17) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับ การบริหารงานไว้ดังนี้

1. ผู้บริหารต้องมีความรับผิดชอบการพัฒนาจุดมุ่งหมาย เป้าหมาย นโยบายของสถานศึกษา เพื่อจะได้ใช้เป็นแนวทางในการบริหาร

2. ผู้บริหารจะต้องมีบทบาทในการจัดวางตัวบุคลากรเพื่อให้สามารถทำหน้าที่บรรลุตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา

3. บทบาทด้านการจัดเวลาสถานที่เพื่อประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอน

4. บทบาทและความรับผิดชอบในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์และอาคารสถานที่เพื่อประโยชน์ของการจัดการศึกษา

5. ผู้บริหารจะต้องมีบทบาทในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

6. บทบาทด้านการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

พัชราภรณ์ สงวนกล่ำจิตต์ และคณะ (2543 : 62) ได้วิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ประกอบด้วย

1. บทบาทนักคิด ได้แก่ ผู้ริเริ่ม เป็นผู้แสวงหาข้อมูล เป็นผู้วางแผน ผู้ตัดสินใจ ผู้แก้ปัญหา และเป็นผู้ประเมินผล

2. บทบาทนักปฏิบัติ ประกอบด้วย เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ ผู้เพิ่มพลัง ผู้สนับสนุน ผู้ประสานงาน ผู้ประนีประนอม และเป็นผู้รับผิดชอบ

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ถวิล อรัญเวศ (2544 : 15-19) ได้กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารมืออาชีพในยุคการปฏิรูปการศึกษา ไว้ดังนี้

1. บทบาทผู้ตัดสินใจ นักบริหารมืออาชีพต้องมีข้อมูลเพียงพอในการตัดสินใจ หรือวินิจฉัยสั่งการเป็นคนสุขุมรอบคอบ มีเหตุผลในการตัดสินใจ

2. บทบาทผู้ไวต่อข้อมูล ผู้บริหารจะต้องไวต่อข้อมูลที่ทันสมัยอยู่เสมอ

3. บทบาทผู้เพิ่มพูนวิสัยทัศน์ ผู้บริหารมืออาชีพจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถสื่อวิสัยทัศน์ได้เป็นอย่างดี

4. บทบาทผู้ซื่อสัตย์และสร้างสรรค์ผลงาน ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้สร้างสรรค์ผลงาน มีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้

5. บทบาทผู้ประสานสิบทิศ นักบริหารจะต้องสามารถประสานกับหน่วยงานและบุคคลได้เป็นอย่างดีสามารถไกล่เกลี่ยข้อพิพาทและขจัดปัดเป่าปัญหาต่างๆ ในหน่วยงานได้

6. บทบาทเป็นผู้สร้างสรรค์วิธีการทำงานใหม่ ผู้บริหารจะต้องยึดหลักการ หาวิธีทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ

7. บทบาทผู้จูงใจเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารจะต้องสามารถโน้มน้าวเพื่อนร่วมงานให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานและรับผิดชอบต่องานสูง

8. บทบาทผู้ทนทานต่อปัญหาอุปสรรค ผู้บริหารจะต้องอดทนอดกลั้นต่ออุปสรรค พร้อมที่จะเผชิญต่อปัญหาและสยบปัญหาอย่างสันติสุข

9. บทบาทรู้จักยืดหยุ่นตามสถานการณ์ ผู้บริหารจะต้องยึดทางสายกลางในการดำเนินงาน

10. บทบาทผู้บริหารงานแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารจะต้องให้บุคลากรผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาได้ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบต่อผลงานที่เกิดขึ้น

สรุปบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ควรประกอบด้วย บทบาทด้านนักคิด โดยผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ คิดหาวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย บทบาทผู้นำทาง วิชาการ ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความเชี่ยวชาญที่จะสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการอยู่เสมอ และ บทบาทของนักปฏิบัติที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยเป็นผู้มีความเพียรพยายาม มุ่งมั่นอดทนที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายสร้างผลงานอย่างมีคุณภาพ

2. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำยุคใหม่นี้ประกอบด้วย 3 ส่วนหลัก ได้แก่ ภาวะผู้บริหารร่วมกัน (Sharing of leadership) พฤติกรรมของผู้บริหาร (Behaviors) และบทบาทของ

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ผู้บริหาร (Roles) ในเรื่องของภาวะผู้บริหารร่วมกันนั้นประกอบด้วย 3 ส่วนย่อยคือ ความร่วมมือ (Collaboration) การทำงานเป็นทีม (Team-based management) และการมีภาวะผู้บริหารร่วมกัน (Sharing of leadership) ส่วนการมีพฤติกรรมใหม่ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ผู้สื่อสาร (Communicator) การพัฒนาตนเองและผู้ร่วมงาน (Self and collaborator development) ผู้สอน (Coach) และผู้กระตุ้น (Catalyst)

2.1 พฤติกรรมของผู้บริหาร (Behavior)

คุณลักษณะผู้บริหารยุคใหม่ต้องมีพฤติกรรมใหม่ในสังคมใหม่ ต้องละทิ้งระบบเดิม ระบบตำแหน่ง ดังนั้นผู้บริหารยุคใหม่นี้ต้องเป็นนักสื่อสาร เป็นนักประสานงานพร้อมที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ผู้บริหารยุคใหม่ต้องเป็นผู้สอนในการพัฒนาทุกคน และต้องเป็นผู้กระตุ้นทำให้สิ่งต่างๆ เกิดขึ้นได้โดยไม่จำเป็นต้องทำเอง เพียงแต่สนับสนุน ขับเคลื่อน แรงบันดาลใจ และสร้างทีมงาน โดยที่ไม่มีช่องว่างระหว่างบุคคล

พฤติกรรมผู้บริหาร (Leader behavior) ได้จำแนกออกเป็น 4 กลุ่ม คือ 1) ภาวะผู้บริหารแบบให้ความช่วยเหลือ (Supportive leadership) พฤติกรรมนี้จะพิจารณาความต้องการของลูกน้อง และให้ความสนใจความเป็นอยู่ที่ดีของลูกน้อง ตลอดจนการสร้างบรรยากาศความพึงพอใจให้เกิดขึ้นทั่วทั้งองค์กร ภาวะผู้บริหารแบบนี้จะมีผลกระทบอย่างมากต่อสมรรถนะในการทำงานของลูกน้อง หากลูกน้องเกิดภาวะความคับข้องใจ หรือความไม่พึงพอใจ 2) ภาวะผู้บริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative leadership) จะยอมให้ลูกน้องมีอิทธิพลในการตัดสินใจเป็นอย่างมาก และมีผลลัพธ์ต่อการจูงใจสูงมาก 3) ภาวะผู้บริหารแบบใช้เครื่องมือ (Instrumental leadership) จะพยายามให้ลูกน้องเสนอแนะงานที่เฉพาะเจาะจงขึ้นมา จากนั้นจึงแยกแยะว่า ขอบเขตของงานแต่ละงานควรจะจัดวางระบบอย่างไรจึงจะเหมาะสม เช่น การวางแผนการจัดองค์กร การประสานงาน และการควบคุมงานและ 4) ภาวะ ผู้บริหารแบบเน้นความสำเร็จเกี่ยวข้องกับการกำหนดเป้าประสงค์ที่ท้าทาย ค้นหาวิธีการใหม่ ๆ มาปรับปรุงงาน มีความเชื่อมั่นต่อลูกน้องสูง และเชื่อว่าลูกน้องสามารถทำงานให้บรรลุผลสำเร็จได้

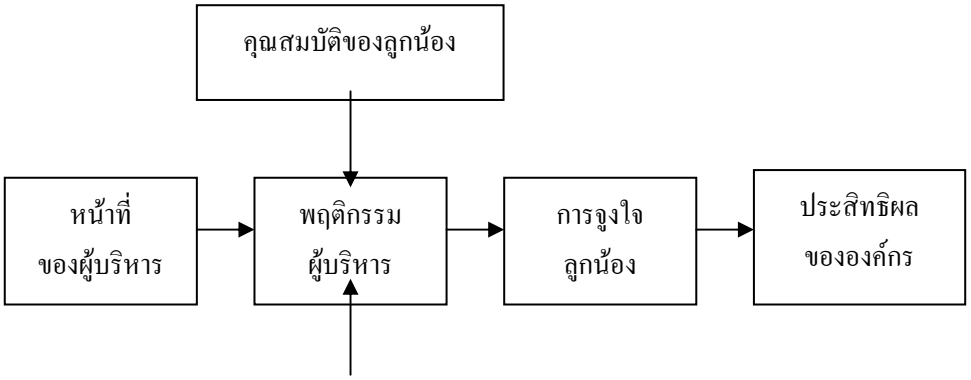
แนวทางที่ดีที่สุดในการเสนอพฤติกรรมผู้บริหารที่เหมาะสมจะขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ยิ่งสถานการณ์มีลักษณะเคลือบแคลงสงสัยและไม่แน่วแน่มากเท่าไร ยิ่งจะทำให้ลูกน้องเกิดภาวะความคับข้องมากขึ้นเท่านั้นสำหรับพฤติกรรมผู้บริหารที่เน้นงาน เมื่อลูกน้องปฏิเสธ ผู้บริหารจะต้องบอกเขาว่าควรทำอะไรบ้าง โดยพยายามแสดงให้เห็นเส้นทางที่จะนำไปสู่เป้าประสงค์ว่า เขาควรทำอย่างไร เพื่อจะทำให้ลูกน้องทำงานได้ถูกต้องและเกิดความชัดเจน ส่วนในทางกลับกันงาน

ประจำที่พบเห็น โดยเฉพาะสายงานประกอบโครงสร้างเพิ่มเติมสำหรับงาน บางประเภท (ปกติพวกนี้จัดอยู่ในทักษะผู้บริหารที่เน้นงาน) ที่มีลักษณะงานที่แปลกใหม่ งานลักษณะนี้อาจจะต้องควบคุมลูกน้องเป็นกรณีพิเศษ ซึ่งส่งผลทำให้ลูกน้องเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานได้ ความไม่พึงพอใจเหล่านี้เกิดจากการที่ผู้บริหารเข้ามาก้าวก่ายในการทำงาน เหตุผลที่ผู้บริหารเข้ามาก้าวก่ายอาจเกิดจากเส้นทางไปสู่เป้าประสงค์ไม่มีความชัดเจนดีพอ

สำหรับพฤติกรรมของผู้บริหารนั้น สิ่งสำคัญอยู่ที่การยอมรับในตัวของลูกน้องก่อน เพื่อให้ลูกน้องเกิดความพึงพอใจ จากนั้นค่อย ๆ ขยายตัวออกไปสู่สัดส่วนของพฤติกรรมผู้บริหาร เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้บริหาร วิธีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอาจจะต้องใช้หลักการจูงใจเข้าช่วยเหลือ เช่น 1) พฤติกรรมนี้จะช่วยทำให้ลูกน้องเกิดความพึงพอใจตามความต้องการ โดยขึ้นอยู่กับประสิทธิผลในการทำงาน และ 2) สภาพแวดล้อมของลูกน้องที่มีผลต่อพฤติกรรม ซึ่งพฤติกรรมนี้จะต้องพัฒนาโดยใช้ระบบการสอน (Coaching) การอำนวยการ การสนับสนุนช่วยเหลือ และ การให้รางวัลเป็นส่วนช่วยสนับสนุน

กุญแจที่นำไปสู่เส้นทางการบรรลุเป้าประสงค์นั้น ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและเป้าประสงค์โดยตรง เพราะผู้บริหารจะต้องนิยามลักษณะงานและตำแหน่งของงานให้เกิดความชัดเจนเสียก่อน จากนั้นให้ขจัดอุปสรรคที่กีดขวางออกไปให้หมด พร้อมทั้งลงรายละเอียดต่าง ๆ เพื่อให้สมาชิกในกลุ่มสามารถทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ รวมทั้งสนับสนุนให้กลุ่มมีการรวมตัวกันอย่างเหนียวแน่น และสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้ นอกจากนี้ต้องเพิ่มโอกาสในการสร้างความ พึงพอใจในการทำงานให้กับบุคคล ลดความเครียดและการควบคุมสภาวะภายนอกลงมีความคาดหวังที่แน่ชัด และทำทุก ๆ สิ่งให้เกิดความคาดหวังตามที่พนักงานตั้งใจไว้

ทฤษฎีเส้นทางไปสู่เป้าประสงค์จะเกี่ยวข้องกับจิตสำนึกของผู้บริหาร ในขณะเดียวกันก่อนนำไปปฏิบัติหรือนำไปใช้งาน จะต้องได้รับการทดสอบเสียก่อน เพื่อให้แน่ใจว่าแนวทางที่วางไว้สามารถบรรลุผลได้ตามเป้าประสงค์อย่างแท้จริง (พิชัย ลีพิพัฒน์ไพบูลย์. 2540 : 183 - 185) ดังแสดงในภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและเป้าประสงค์

2.2 พฤติกรรมผู้บริหารยุคใหม่ตามแนวคิดของอับรามสัน (Abramson)

พฤติกรรมผู้บริหารของผู้บริหารโรงเรียนมีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของโรงเรียน เพราะพฤติกรรมผู้บริหารจะมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน เช่น ผู้บริหารบางคนไม่ให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วม ผู้บริหารบางคนมีพฤติกรรมแบบประชาธิปไตย ให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการบริหารงาน พฤติกรรมผู้บริหารยุคใหม่ตามแนวคิดของอับรามสัน (Abramson) เชื่อว่าผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะนำผู้ร่วมงานไปสู่เป้าหมายขององค์การได้ดี จะต้องเป็นผู้สื่อสารที่มีความชัดเจน เข้าใจง่าย มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับผู้ร่วมงานและเป็นส่วนหนึ่งของผู้ร่วมงาน มีความสามารถในการให้คำแนะนำ ผู้ร่วมงาน เป็นผู้กระตุ้น, ผู้สอน, การพัฒนาตนเองและผู้ร่วมงาน และเป็นผู้สื่อสาร ให้เกิดการ สร้างสรรค์งาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ผู้สื่อสาร (Communicator)

ผู้สื่อสาร เนื่องจากการติดต่อสื่อสารเป็นหัวใจของการบริหารงาน ดังนั้น ผู้บริหารการศึกษาจึงถูกคาดหมายว่า จะต้องเป็นผู้มีความสามารถทางการติดต่อสื่อสารเป็นอย่างดี กล่าวคือจะต้องมีความรู้ความเข้าใจกระบวนการติดต่อสื่อสารทั่วไป บทบาทและความสำคัญของการติดต่อสื่อสารทุกรูปแบบ และคุณลักษณะและข้อดีข้อเสียขององค์ประกอบในกระบวนการสื่อสารทุกอย่าง เพื่อจะได้สามารถนำไปใช้ในการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ บางครั้งการบริหารที่ประสบความสำเร็จอาจใช้วิธีการถ่ายทอดข่าวสาร โดยการพูดหรือการเขียนเพื่อให้ข้อมูลข้อเท็จจริงแก่บุคลากรในองค์กรเท่านั้น แต่บางโอกาสผู้บริหารอาจจำเป็นต้องใช้ความสามารถในการโน้มน้าวใจเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือกลุ่มเป้าหมายภายนอกองค์กร เพื่อให้ร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างหนึ่ง ๆ จะเห็นว่าบทบาทของผู้บริหารในฐานะของนักการติดต่อสื่อสารจะเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาตามสภาพของกลุ่มเป้าหมาย เช่น การพูดในที่ประชุมกรรมการโรงเรียน สมาคมผู้ปกครองและครูหรือการแสดงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับโรงเรียนต่อผู้บังคับบัญชา เป็นต้น ล้วนแต่เป็นโอกาสสำคัญต่าง ๆ ที่ผู้บริหารจะต้องใช้ทักษะและความสามารถด้านการติดต่อสื่อสารทั้งสิ้น เพื่อสามารถกระตุ้นและประสานงานให้บุคคลอื่นปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นการติดต่อสื่อสารในรูปของ การพูดจาหรือเขียน หรือการติดต่อสื่อสารรูปแบบอื่นเหมาะสม

ก็ถือว่า ผู้บริหารสามารถจะนำมาใช้ได้ทั้งสิ้น (ชวรัตน์ เชิดชัย. 2536 : 53) วีเวอร์ (Weaver) อธิบายว่า "การติดต่อสื่อสารในที่นี้มีความหมายกว้างครอบคลุมถึงกระบวนการทุกอย่างที่จิตใจของคน ๆ หนึ่งอาจมีผลต่อจิตใจของอีกคนหนึ่ง การติดต่อสื่อสาร จึงไม่หมายความแต่เพียงการเขียนและการพูดเท่านั้น หากแต่ยังรวมไปถึง ดนตรี ภาพ การแสดง บัลเลต์ และพฤติกรรมทุกอย่างของมนุษย์อีกด้วย" ส่วนมิลเลอร์ (Miller) ให้ ความหมายว่า "การติดต่อสื่อสารหมายถึง การถ่ายทอดข่าวสารจากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่ง" (Miller. 1954 : 6) จะเห็นได้ว่าจากการศึกษาความหมายและคำจำกัดความของการติดต่อ สื่อสารซึ่งนำมากล่าวเป็นตัวอย่างข้างต้นนั้นจะมีความแตกต่างกันอยู่มากเพราะว่าการติดต่อสื่อสารของมนุษย์เกี่ยวกับสาขาวิชาการต่าง ๆ และได้รับความสนใจจากนักวิชาการ และบุคคลต่างวิชาชีพมากมาย อย่างไรก็ตามอาจกล่าวได้ว่า การติดต่อสื่อสารของมนุษย์ตั้งอยู่บนรากฐานของความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบในกระบวนการติดต่อสื่อสาร ลักษณะบางประการที่ส่งผลต่อการสื่อความหมายระหว่างบุคคลที่มีคุณภาพ 1) การเปิดเผย (Openness) ผู้สื่อความหมายจะต้องเต็มใจที่จะเปิดเผยกับผู้ที่เขากำลังติดต่ออยู่ การเปิดเผยในความหมายนี้มิได้หมายความว่า จะต้องเปิดเผยทุกสิ่งทุกอย่างเกี่ยวกับตนเอง ซึ่งตรงกับเรื่องการเปิดเผยอีกลักษณะหนึ่งคือ ความเต็มใจของผู้สื่อความหมายที่จะต้องแสดงบางสิ่งบางอย่างต่อสิ่งกระตุ้นที่ ปรากฏ 2) ความเข้าอกเข้าใจ (Sympathy) ผู้สื่อความหมายจะต้องเข้าใจความรู้สึกของบุคคลอื่นถ้าคนมีความเข้าอกเข้าใจบุคคลอื่น เราก็จะอยู่ในสภาพหรือสถานการณ์เดียวกันกับบุคคลนั้นและแล้วก็จะทำให้บุคคลนั้นมีแนวโน้มที่จะตัดสินว่าพฤติกรรมเช่นนั้นถูกหรือผิดน้อยลง 3) ความสนับสนุนเกื้อกูล (Supportive) การเปิดเผยและการเข้าอกเข้าใจ จะยังไม่สร้างบรรยากาศที่ดีเพียงพอ เช่น ถ้าสมาชิกมีความรู้สึกว่าเมื่อเขาพูดอะไรออกไปแล้วจะถูกวิพากษ์วิจารณ์หรือต่อต้าน เขาก็จะลังเลใจที่จะเปิดเผยตนเองในสภาพแวดล้อมที่จะสนับสนุนเกื้อกูลนั้นอาจจะทำได้โดยการนั่งฟังอย่างเงียบ ๆ 4) การมองกันในแง่ดี (Possessiveness) การสื่อสารความหมายจะเป็นไปได้ดีเมื่อสมาชิกมีความเห็นเกี่ยวกับตัวเองในเชิงบวกสมาชิกที่รู้สึกว่าตนไม่ดีก็จะสื่อความหมาย เกี่ยวกับความรู้สึกไม่ดีไปยังบุคคลอื่นและทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกที่ไม่ดีด้วย สมาชิกที่มีความเห็นเกี่ยวกับตัวเองในเชิงบวกก็จะถ่ายทอดความรักนั้นไปยังบุคคลอื่น ซึ่งจะทำให้บุคคลอื่นเกิดความรู้สึกในเชิงบวก ถ้าความรู้สึกในเชิงบวกเกี่ยวกับบุคคลใด ได้มีการสื่อความหมายแล้ว จะทำให้บุคคลนั้น เกิดความอบอุ่นใจและกล้าที่จะมีส่วนร่วมในกลุ่มและเปิดเผย ตนเอง ความรู้สึกในเชิงบวกต่อสถานการณ์การสื่อความหมายทั่ว ๆ ไป มีความสำคัญต่อการแสดงกิริยาสัมพันธ์ที่ได้ผล (Effective interaction) ไม่มีอะไรน่าเบื่อเท่าการสื่อความหมายกับบุคคลที่ไม่แสดงความประสงค์จะสื่อ ความหมาย และ 5) การยอมรับความเสมอภาคซึ่งกันและกัน (Equality) ความเสมอภาคซึ่งกันและกันเป็นลักษณะ

แปลกไม่ว่าสถานการณ์ใดก็ตามคนมักจะไม่มีความเสมอภาคทัดเทียมกัน คนบางคนอาจเก่งกว่า ฉลาดกว่า สวยกว่า ฯลฯ ไม่มีบุคคลใดที่จะมีความเสมอภาคกันอย่างทัดเทียมกัน การสื่อความหมายจะเกิดผลมากเมื่อเกิดบรรยากาศของความเสมอภาค ความเสมอภาคในการสื่อความหมายระหว่างบุคคล จะอยู่ในลักษณะของการพูดและการฟัง ถ้าคนหนึ่งคนใดพูดตลอดเวลาในขณะที่อีกคนหนึ่งนั่งฟังอยู่ตลอดเวลาแล้วการสื่อความหมายนั้นก็ยากที่จะเป็นไปได้ การสื่อความหมายควรมีความเสมอภาคระหว่างการเป็นผู้พูดและผู้ฟัง ผู้พูดและผู้ฟังที่ต่างอาชีพกันมักจะฉายภูมิในการสื่อความหมาย ศาสตราจารย์บางคนอาจรู้สึกไม่คุ้มค่าที่จะไปพูดกับคนขายของ หรือคนขับรถบรรทุกอาจรู้สึกว่าไม่เกิดประโยชน์อะไรที่จะไปเจรจากับนักวิทยาศาสตร์ สิ่งเหล่านี้ขัดขวางทำให้คนไม่เกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน (อรไท พรนภา. 2535 : 268 - 269)

สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารการศึกษาในการติดต่อสื่อสาร ดังที่กล่าวมาแล้วว่าการติดต่อสื่อสารเป็นความจำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของการบริหารงานทางการศึกษา ในการบริหารการศึกษาทุกระดับทั้งระดับโรงเรียนกลุ่มโรงเรียน อำเภอ จังหวัด กองกรม หรือกระทรวง เป็นงานที่มีขอบเขตและเครือข่ายกว้างขวาง การติดต่อสื่อสารเป็นไปอย่างกว้างขวางหลายรูปแบบ ดังนั้นนอกจากผู้บริหารการศึกษาจะต้องรู้จักเลือกใช้การติดต่อสื่อสารให้ถูกต้องและเหมาะสมแล้ว ยังมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นในการติดต่อสื่อสาร (นรา สมประสงค์. 2536 : 64)

สมรรถนะที่จำเป็นบางประการสำหรับผู้บริหารในการติดต่อสื่อสาร ได้แก่

1. การเลือกเรื่องและข่าวสารข้อมูลในการติดต่อสื่อสาร
2. การเลือกวิธีการในการติดต่อสื่อสาร
3. การเลือกช่องทางในการติดต่อสื่อสาร
4. การเลือกกิจกรรมในการติดต่อสื่อสาร
5. การติดต่อสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
6. การติดต่อสื่อสารเพื่อบำบัดข้อข้องใจและการร้องทุกข์
7. การติดต่อสื่อสารเพื่อตอบข้อซักถาม
8. การติดต่อสื่อสารเพื่อการออกคำสั่ง

ทักษะบางประการสำหรับผู้บริหารการศึกษาในการติดต่อสื่อสาร เป็นที่ยอมรับกันว่าการติดต่อสื่อสารเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานเพราะการติดต่อสื่อสารจะเป็นสื่อนำความคิดความรู้สึก ความต้องการ ความเข้าใจระหว่างบุคคล กลุ่มหน่วยงานหรือองค์กร เพื่อไปสู่การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ การติดต่อสื่อสารจึงถือเป็นหน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหารในการที่จะใช้

กระบวนการติดต่อสื่อสารให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหาร ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นจะต้องมีทักษะต่าง ๆ ในการติดต่อสื่อสาร

ทักษะที่สำคัญและจำเป็นสำหรับผู้บริหารการศึกษาในการติดต่อสื่อสารที่จะกล่าวได้แก่ การฟัง การพูดโน้มน้าวใจ การพูดแบบการทูต การบรรยายสรุป การประชุม การอ่าน และการเขียน เป็นต้น การสื่อสารเป็นคุณสมบัติที่สำคัญที่สุดของผู้บริหาร และจะต้องมีกฎระเบียบและทำให้เป็นนิสัยในการใช้อำนาจ และบุคคลควรจะทำในสิ่งซึ่งคนต้องการให้พวกเขาทำ ชอบทำสิ่งที่คนต้องการให้เขาทำมากกว่าไม่ได้บอกเขาทำ ผู้บริหารมักเข้าใจเองว่าเขารู้แล้ว ผู้บริหารมักจะเลือกพื้นฐานของการสื่อสาร การสื่อสารต้องชัดเจนและเข้าใจง่าย ละเอียดถี่ถ้วนรอบคอบระมัดระวัง การฟังก็เป็นส่วนสำคัญของการสื่อสารเช่นกัน (Abramson. 1996 : 2) มิตรภาพ ชลานุเคราะห์ ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมเป็นการกระตุ้นให้เกิดการทำงานร่วมกันก่อให้เกิดการสร้างสรรค์และพัฒนางานต่อไป เป็นการฝึกให้เพื่อนร่วมงานรู้จักใช้ไหวพริบ และตัดสินใจแก้ปัญหาภายในขอบเขตความรับผิดชอบ ให้ความเป็นกันเองสร้างบรรยากาศของความผูกพัน ความไว้วางใจในการทำงาน มีการรับรู้นโยบาย จุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ของงานอย่างทั่วถึงและเข้าใจตรงกัน เป็นการจัดให้มีระบบการสื่อสารแบบเปิด เพื่อนร่วมงานรับทราบข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ อย่างทั่วถึง (มิตรภาพ ชรานุเคราะห์. 2539 : 96 - 101) อรุณ รักธรรม เสนอแนะว่าผู้บริหารควรบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งมีองค์ประกอบอย่างน้อย 4 ประการ คือ 1) การไว้เนื้อเชื่อใจ ได้แก่ การยอมรับ ไว้วางใจ รับผิดชอบ ยินดีที่จะให้ความร่วมมือ คบหาสมาคม เปิดเผยข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานร่วมกัน 2) การติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลทั้งแนวดิ่งและแนวขนานเพื่อจูงใจให้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ปรับปรุงงานและพัฒนาด้านต่าง ๆ เพื่อผลสำเร็จของงาน มิใช่ยึดตัวบุคคลเป็นหลัก 3) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกัน โดยยึดเป้าหมาย เป็นหลักและมีความรับผิดชอบร่วมกันในผลของการตัดสินใจนั้น ๆ และ 4) การทำงานเป็นทีม การทำงานโดยรวมเอาบุคคลหลายฝ่ายหลายหน้าที่ซึ่งจำเป็นจะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจ ทั้งการศึกษาวัตถุประสงค์และเข้าใจปัญหา การแก้ปัญหาความขัดแย้งร่วมกัน การตัดสินใจและการ ติดต่อสื่อสารเพื่อความมุ่งหมายร่วมกันขององค์การ (อรุณ รักธรรม. 2539 : 129 - 130)

2. การพัฒนาตนเองและผู้ร่วมงาน (Self and collaborator development)

การพัฒนาตนเองและผู้ร่วมงาน หมายถึง การพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ความชำนาญ และความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองและผู้ร่วมงานทั้งการพัฒนาทางด้านร่างกายและจิตใจ ให้มีสภาพที่สมบูรณ์มากที่สุด

การพัฒนาบุคลากรเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารการศึกษาเพราะงานทุกชนิดของโรงเรียนจะดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือไม่เพียงใดขึ้นอยู่กับความสามารถและความร่วมมือของบุคลากรที่เกี่ยวข้องถ้าบุคลากรขาดความรู้ความสามารถขาดขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ไม่จงรักภักดีต่อหน่วยงานของตนเอง และขาดความรับผิดชอบต่างคนต่างก็ยื้อแย่งหาผลประโยชน์จากอำนาจหน้าที่ซึ่งได้รับมาโดยตำแหน่งทะเลาเบาะแว้งกันแตกแยกความสามัคคีกัน ต่างคนต่างอยู่และทำงานไปวัน ๆ โดยไม่ให้ความร่วมมือกัน กิจกรรมต่าง ๆ ที่โรงเรียนได้วางไว้ก็จะประสบความล้มเหลว เพราะมีคนก็เหมือนไม่มี ในเมื่อคนเหล่านั้นไม่ร่วมมือกันและหย่อนสมรรถภาพ

การพัฒนาตนเองและผู้ร่วมงานมีความสำคัญจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารการศึกษา ถึงแม้ว่าบุคลากรทุกประเภทของโรงเรียนจะมีความสามารถเพียงใดก็ตาม ถ้าเวลาผ่านไปนาน ๆ บรรดาความรู้ ความชำนาญก็ย่อมจะอ่อนลงไปเป็นของธรรมดา งานที่ทำอาจจะกลายเป็นความเบื่อหน่ายได้เหมือนกัน ถ้าเปลี่ยนแปลงงานเป็นครั้งคราว การได้ออกไปพบปะสังสรรค์กับครูหรือบุคลากรของโรงเรียนอื่นๆ เสียบ้าง อาจจะช่วยให้มีความสดชื่น มีพลัง และมีกำลังใจเกิดขึ้นใหม่ ทำงานได้ดีขึ้นก็ได้ ดังนั้นการให้ครูหรือบุคลากรของโรงเรียนได้เข้าร่วมสัมมนาเข้าร่วมฝึกอบรมเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ การให้ได้ทัศนศึกษา การจัดกิจกรรมภายในโรงเรียนมีโอกาสรู้จักกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันกิจกรรมดังกล่าวมาแล้วข้างต้น เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่โรงเรียนควรพิจารณา ทั้งนี้เพื่อเป็นการพัฒนาตนเอง และผู้ร่วมงานให้มีความเข้มแข็งทันสมัย และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตลอดเวลา

ประโยชน์ของการพัฒนาตนเองและผู้ร่วมงานมีดังนี้ 1) บุคลากรของโรงเรียนได้พัฒนาศักยภาพ จนเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือซึ่งกันและกัน และบุคคลทั่วไป 2) บุคลากรของโรงเรียนมีความก้าวหน้าในวิชาชีพของตนเอง และชีวิตส่วนตัว 3) บุคลากรของโรงเรียนมีบุคลิกที่ดีมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสูง 4) บุคลากรในโรงเรียนมีความสมัครสมานสามัคคี ร่วมมือในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างฉันท์มิตร 5) บุคลากรในโรงเรียนได้รับการพัฒนาทักษะ ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงานและบุคลากรโรงเรียนอื่น ๆ 6) บุคลากรเป็นผู้ที่รักความก้าวหน้าติดตามข่าวสารต่าง ๆ อยู่เสมอ จนเป็นที่ทันสมัยและทันเหตุการณ์อยู่เสมอ 7) ขวัญและกำลังใจของบุคลากรของโรงเรียนดีอยู่เสมอ และ 8) สุขภาพกายและสุขภาพจิตของบุคลากรของโรงเรียนดีอยู่เสมอ

องค์ประกอบของการพัฒนาตนเองและผู้ร่วมงานที่สำคัญ มี 3 องค์ประกอบ คือ 1) การพัฒนาวิชาชีพ 2) การพัฒนากาย และ 3) การพัฒนาจิต การพัฒนาด้านวิชาชีพ หมายถึง การ

ฝึกฝนตนเองให้มีความรู้ความเข้าใจ ความสามารถจนกระทั่งมีทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ นอกจากนี้ยังหมายถึง การปรับปรุงตนเองให้มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับงาน และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพของตน การพัฒนาด้านร่างกาย หมายถึง การปรับปรุง ดูแลบำรุงรักษาสุขภาพร่างกายให้สมบูรณ์แข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ และการพัฒนาด้านจิตใจ หมายถึง การฝึกฝนตนเองให้มีจิตใจสงบ มั่นคง หนักแน่น มีความเชื่อมั่นในตนเองยึดมั่นในหลักศีลธรรม (ประทุม ทองไถ่ผา. 2545 : 33 - 35) อับรามสัน (Abramson) วิจัยพบว่า ผู้บริหารอธิบายถึงเหตุผลที่แท้จริงสำหรับแรงดลใจของพวกเขาไปสู่การจัดการ ความร่วมมือมีความไม่สมหวังมากมายจากการขาดความเชื่อมั่นจากเจ้าหน้าที่ของพวกเขาในระหว่างการตัดสินใจขององค์กรความร่วมมือปรากฏให้เห็นได้ง่ายๆ จากประสิทธิผลที่มากขึ้น และถ้าคนมีความเชื่อมั่น ก็สามารถที่จะตัดสินใจได้ด้วยตนเอง กระบวนการทางงบประมาณเป็นการยกตัวอย่างให้เห็นภาพความต้องการ ความร่วมมือมากขึ้นในด้านการทำการตัดสินใจ ภาวะผู้นำแบบใหม่ ปรากฏว่ามีคนเคลื่อนไหวออกไปจากลำดับขั้นไปสู่สัมพันธภาพแบบเท่าเทียมกัน ลูกจ้างจะถูกมองว่าเป็นหุ้นส่วนและคนที่ร่วมมือกันไม่มีการเน้นความสำคัญไป ที่อำนาจที่ถูกมอบบทบาทของผู้ให้ความร่วมมือยังมีความสำคัญต่อการแยกไปของคนซึ่งเจริญเติบโตและประสบความสำเร็จในการบริหารหลายคนเริ่มที่จะร่วมมือเป็นวิถีทางที่จะควบคุมการทำงาน และเพิ่มคุณค่า (Abramsan. 1996 : 2)

3. ผู้สอน (Coach)

ดังที่ได้กล่าวมาบ้างแล้ว เกี่ยวกับผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพนั้นมีลักษณะเป็นครูสอนหรือโค้ช (Coach) การเป็นครูผู้สอน หรือการเป็นโค้ช ให้มีความเป็นอิสระในการปกครอง ไม่ควรเป็นประธานของคณะกรรมการ ข้าราชการชั้นสูง หรือประธานหรือเจ้าของกิจการแต่อย่างใด ดังนั้น ครูผู้สอนหรือโค้ช มีความน่าไว้วางใจ ในการตัดสินใจ มีประสบการณ์ทั้งในด้านการให้คำแนะนำและการสอน จะต้องเป็นบุคคลที่น่าเคารพน่าเชื่อถือสำหรับลูกน้อง ดังที่ เอเวอร์ด (Evered) และ เซลแมน (Selman) กล่าวว่าการเป็นโค้ชหรือครูผู้สอน ต้องเน้นที่การควบคุม (Control) การสั่งการ (Order) และการยินยอม (Compliance) ซึ่งเขาต้องสามารถทำให้ผู้อื่นสร้างผลงานและแจกจ่ายแก่ผู้อื่นได้อย่างเต็มที่ หากเป็นไปได้ครูผู้สอนต้องเปรียบเสมือนผู้ร่วมงานคนหนึ่งท่ามกลางพวกเขาเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายร่วมกัน พวกเขาให้คำมั่นสัญญาในการให้บรรลุผล ดังนั้น เซลแมนสรุปว่าคุณลักษณะของครูผู้สอนมีความใกล้ชิดกับภาวะผู้นำเป็นอย่างมาก (Selman. 1995 : 219 - 222)

การเป็นโค้ชหรือการเป็นครูผู้สอนที่ดีนั้นเป็นศิลปะในการจัดการ (Art of management) เพราะการที่จะทำให้บุคคลบรรลุเป้าหมายได้นั้นต้องมีความมานะพยายาม

และการนำสู่กระบวนการสื่อสารในการเป็นผู้ส่งมอบสารให้ไปถึงผู้รับสารนั่นคือ ลูกน้องหรือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา การเป็นโค้ชเช่นนี้มีอัตราการเสี่ยงทางด้านบุคลิกส่วนตัว สืบเนื่องจากความสัมพันธ์ และต้องมีความไว้วางใจให้กับบุคคลที่เกี่ยวข้องด้วย เหตุนี้ที่โค้ชจะต้องปฏิรูปแบบดั้งเดิมในการจัดการองค์กรการทำงาน หรือสังคมรอบด้าน อย่างไรก็ตาม เขาต้องเป็นผู้สร้างองค์กรที่มีพลวัตซึ่งมีพื้นฐานอย่างแนบแน่นในความสัมพันธ์ ความเสียสละจุดมุ่งหมายและผลลัพธ์ที่จะบรรลุตามเป้าหมาย ครูผู้สอนที่มีประสิทธิภาพไปด้วย ครูดีและครูที่มีประสิทธิภาพจะต้องไปด้วยกัน ครูดีเน้นบุคลิกลักษณะส่วนตัวของบุคคล ส่วนครูที่มีประสิทธิภาพเน้นในเรื่องการสอน ครูดีไม่จำเป็นจะต้องมีประสิทธิภาพ แต่ครูที่มีประสิทธิภาพจำเป็นที่จะต้องเป็นครูที่ดีด้วย กล่าวคือ 1) ครูที่ดีจะต้องมีลักษณะดี หมายถึง ลักษณะส่วนบุคคล เช่น รูปร่างหน้าตา ชวนมอง สุขภาพดี นิสัยดี และมีเจตคติที่ดีต่อการเป็นครู 2) ครูที่ดีจะต้องมีความสามารถดี และ 3) ครูที่ดีจะต้องรู้วิชาครู และนำไปสอนให้ได้ผลดี

ลักษณะครูผู้สอนที่ดี 5 ประการ คือ 1) ความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน การที่ครูและนักเรียนจะมีสัมพันธ์ที่ดีต่อกันจะต้องประกอบไปด้วย ครูจะต้องให้ความสนใจ เอาใจใส่และพยายามเข้าใจปัญหาความเดือดร้อนของนักเรียน ตอบปัญหาอย่างกระจ่างแจ้ง หลีกเลี่ยงการโต้แย้ง ควบคุมระงับอารมณ์อยู่ตลอดเวลา ไม่พูดจาเยาะเย้ยนักเรียน อดทนเมื่อนักเรียนถามหรือไม่สามารถปฏิบัติงานที่มอบหมายให้ได้ ไม่ให้ความใกล้ชิดสนิทสนมกับนักเรียนคนใดคนหนึ่งจนเกินไป ให้ความสนใจและชมเชยงานที่ดี ให้นักเรียนประเมินผลการสอนของครูตัดสินความดีงามของนักเรียนด้วยเหตุผล 2) ครูดีย่อมรักษาอาชีพครู แนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงการเรียนการสอน ยินดีรับฟังคำติชมและแนะนำ ปรับปรุงตนเองให้ทันสมัยและก้าวหน้าอยู่เสมอคิดว่าวิชาชีพครูเป็นอาชีพที่ดี ถ่ายทอดวิชาจนหมดสิ้น มีความสามารถและทักษะในวิชาชีพที่สอน และปฏิบัติตนให้เป็นประโยชน์ 3) ครูต้องมีจรรยาครู ประกอบด้วยความซื่อสัตย์ต่ออาชีพครูไม่หาความดีความชอบ ใส่ตนด้วยการขโมยผลงานของผู้อื่น มีมรรยาทในการติดต่องานตามสายการบังคับบัญชา ไม่ใช้ห้องเรียนเป็นที่โฆษณา ทำงานโดยเต็มกำลังความสามารถ ไม่นำเรื่องผู้อื่นมานินทาให้นักเรียนฟัง งดเว้นการอ้างอิงทางศาสนา และยุติการเล่าลือที่ได้รับฟัง 4) ครูดีย่อมมีคุณสมบัติส่วนตัวดี ประกอบด้วย มีความซื่อตรง ตรงต่อเวลา มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสุภาพอ่อนโยน รักษาสุขภาพอนามัยให้ดีอยู่เสมอ ให้ความร่วมมือและเข้ากับครูคนอื่น ๆ ได้ ควรกระตือรือร้นในการปรับปรุงการเรียนการสอนอยู่เสมอ มีความยืดหยุ่นพูดชัดถ้อยชัดคำและกำจัดกลิ่นปาก กลิ่นตัวให้สะอาด และ 5) ครูดีมีรูปร่างท่าทางดี ครูจะละเลยต่อการแต่งตัวให้สะอาด หรือละเลยต่อการวางตนให้เหมาะสมกับวิชาชีพครูไม่ได้ ครู

จะต้องหมั่นสำรวจตนเองดังนี้ แต่งกายสะอาดเรียบร้อย รักษาท่าทางให้น่าดูเป็นสง่างาม รักษามือเล็บให้สะอาดอยู่เสมอ รักษาปากฟันให้สะอาด อย่างไรก็ตาม ลักษณะครูดี ถ้าจะกล่าวในรายละเอียดแล้วยังมีอีกมาก แต่ถ้าครูคนใดมีลักษณะตามที่กล่าวมาก็นับได้ว่าเป็นครูที่ดี ความดีของครู 10 ประการ ที่จำได้ง่าย และนักเรียนชอบมาก คือ สอนเก่ง อารมณ์ดี มีเหตุผลดี เข้มแข็งเป็นกันเอง เห็นอกเห็นใจ มีอารมณ์ขัน แต่งกายสุภาพถูกกาละเทศะ และสนใจนักเรียน (กาญจนา คุณารักษ์. 2540 : 169 - 171)

ทักษะความชำนาญและเทคนิคในการเป็นโค้ชหรือครูผู้สอนมีอยู่หลายประการจึงจำเป็นต้องศึกษาหลักการและข้อแนะนำต่าง ๆ พร้อมกันนั้นต้องปฏิบัติตามรูปแบบและบทบาทที่ต้องแสดงออกมีดังนี้ คือ 1) ข้อมูลย้อนกลับในรายละเอียด เขาต้องสามารถระบุจุดบกพร่องเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่ยังต้องปรับปรุงแก้ไขได้ 2) ฟังอย่างตั้งใจ การฟังเป็นแก่นสารแห่งการพัฒนา การฟังต้องอาศัยความอดทนและความพยายามเข้าใจเนื้อหา 3) ให้กำลังใจการช่วยเหลือและการสร้างสรรค์ต้องรู้จักให้กำลังใจกัน การช่วยเหลือกันนี้จะได้มอบสิ่งที่ดีที่สุดที่เขามีให้แก่สังคมต่อไป 4) สะท้อนความรู้สึกของเขา ระบบการปรึกษานั้นการสะท้อนความรู้สึกเพื่อให้รู้ว่าเขาคิดอย่างไรกับเรา เพื่อให้เขาสามารถทำงานบรรลุผลได้หรือไม่อย่างไร 5) สะท้อนเนื้อหาสาระการสะท้อนกลับเป็นการสรุป การเรียนรู้ของผู้ปฏิบัติเพื่อจะได้พัฒนาในส่วนอื่น ๆ ต่อไป 6) ให้ข้อเสนอเชิงสร้างสรรค์ บางที ข้อเสนอแนะก็อาจเป็นสิ่งที่น่ารำคาญได้ถ้าหากมีมากเกินไป ด้วยเหตุนี้การแนะนำต้องมีเทคนิค เชิงสร้างสรรค์อยู่ตลอดเวลา 7) แสดงพฤติกรรมของตนเองครูผู้สอนที่ดีนั้นต้องสามารถทำให้ผู้อื่นแสดงพฤติกรรมที่เขาอาจเป็นได้ และ 8) การปรับเปลี่ยนคำมั่นสัญญาการทำงานเป็นทีมต้อง ไปด้วยกัน บางครั้งอาจประสบปัญหาที่แก้ไขไม่ได้ การปรับเปลี่ยนอาจเนื่องมาจากความต้องการการเปลี่ยนแปลงและไม่แสดงความรู้สึกก่อให้เกิดปัญหา ภาวะผู้บริหารแบบใหม่ต้องการที่จะเป็น ที่ปรึกษาที่ชาญฉลาดและไว้ใจได้ และเป็นผู้ฝึกสอนมิใช่เจ้านาย การทำงานของผู้บริหารคือการ ช่วยเหลือให้คนเจริญเติบโตขึ้น ต้องกระตุ้นให้ทำสิ่งต่าง ๆ ซึ่งพวกเขาไม่เคยทำในอดีต เพื่อทำให้พวกเขา (Abramson. 1996 : 3)

4. ผู้กระตุ้น (Catalyst)

การกระตุ้นให้เกิดพลังงานในตัวของบุคคลอื่น ความเชื่อและความปรารถนาที่จะเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวนี้ได้ให้พลังงานกับผู้บริหารในระบบไวท์ (White) ผู้บริหารที่แท้จริงค้นพบพลังงานในที่ที่คนทั่ว ๆ ไปคิดว่าไม่มี พวกเขาต้องผ่านภารกิจการงานที่น่าเบื่อและค้นพบวิธีการทำให้เป็นสิ่งที่สามารถทำให้สนุกได้ ไม่เพียงแต่สำหรับพวกเขาเองแต่ยังสำหรับคนอื่น ๆ ด้วย

นักปฏิบัติการในระดับสูงค้นพบพลังงานของชีวิตทางโลกจากกิจวัตรประจำวันพวกเขาสกัดความคิดออกมาเพื่อสร้างความกระตือรือร้น พวกเขาคิดค้นแนวทางแตกต่างกัน และทดลองสิ่งใหม่ ๆ พวกเขาสร้างพลังงานจากตัวของเขาเอง และกระตุ้นปลุกเร้าให้พลังงานออกมาจากกลุ่มบุคคลที่ทำงานด้วยกัน พวกเขาดึงดูดความสนใจของผู้อื่นด้วยพลังงาน พวกเขากระตุ้นปลุกเร้าพลังงานในของบุคคลอื่น การปรากฏตัวของพลังงานของพวกเขาที่เห็นได้เด่นมากที่สุดก็คือความกระตือรือร้น และความร่าเริง ซึ่งเป็นบางสิ่งที่พวกเขาเพาะปลูกขึ้นและทำให้เจริญเติบโตอย่างระมัดระวังมาก ในหลายกรณีความกระตือรือร้น และพลังงานเป็นส่วนที่ผู้บริหารระดับสูงแ ล ะ ผู้บริหารคนอื่น ๆ เชื่อว่าได้ช่วยเพิ่มพูนคุณค่าอีกด้วย ผู้บริหารระดับสูง เสริมคุณค่าโดยการใช้ประสบการณ์ เพื่อแบกรับปัญหาต่าง ๆ ในการช่วยให้คนอื่น ๆ ในองค์กรแก้ไขปัญหาด้านความจำเป็นที่มีความสำคัญมากขึ้นขององค์กร นอกจากนี้โดยการดึงดูดความสนใจและจูงใจผู้คนให้เข้ามาร่วมกับองค์กรเพื่อสร้างความกระตือรือร้นที่มีอยู่ให้ยั่งยืน (White. 1990 : 130 - 133)

บางครั้งทีมเวิร์กก็เกิดขึ้นมาในท่ามกลางผู้คนที่ถูกบังคับด้วยความจำเป็นให้ทำงานร่วมกัน แต่มันไม่อาจจะเชื่อถือได้และอยู่ได้ไม่นาน สหรัฐอเมริกาและสหภาพโซเวียตเป็นพันธมิตรร่วมต่อต้านฮิตเลอร์ แต่พันธมิตรก็สลายตัวในทันทีที่ฮิตเลอร์ย่อยยับลงทีมเวิร์กที่แท้จริงขึ้นอยู่กับการอุทิศตัวของท่านทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ ในแบบที่พวกเขาจะทำงานกับท่านด้วยความเต็มใจ มันย่อมเป็นหน้าที่ของท่านที่จะกระตุ้นความเต็มใจนั้น และระมัดระวังต่อความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทีมเวิร์กเป็นกระบวนการที่ไม่เคยสิ้นสุด และแม้ว่ามันจะขึ้นอยู่กับทุกๆ คนที่เกี่ยวข้องก็ตาม ความรับผิดชอบต่อมันนั้นย่อมอยู่ที่ตัวท่าน (Hill. 1975 : 94 - 97)

การกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลและกลุ่ม วิธีการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ที่เราจะพิจารณาในส่วนนี้ การระดมความคิด ซินเน็คติกส์ (Synectics) และการตัดสินใจแบบสร้างสรรค์ถูกออกแบบขึ้นมาเพื่อใช้ในกลุ่มแต่อย่างไรก็ตามหลักการของวิธีการเหล่านี้สามารถช่วยให้บุคคลปรับปรุงความคิดสร้างสรรค์ของพวกเขาให้ดีขึ้นได้อีกด้วยการระดมความคิด เทคนิคดังกล่าวนี้ถูกใช้ในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของสินค้าใหม่ ๆ การรณรงค์ การโฆษณา และการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนอยู่บ่อยครั้ง การระดมความต้องการ ปกป้องการใช้ดุลพินิจหรือการวิจารณ์ที่จำกัด ไม่ให้มีการแสดงความคิดเห็นอย่างเสรีสมาชิกของกลุ่มถูกรวมเข้าด้วยกัน เสนอปัญหาให้และสนับสนุนให้แสดงความเห็นมากที่สุด เท่าที่จะมากได้ การประเมินใด ๆ จะไม่ได้รับการอนุญาติ แม้กระทั่ง

ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์เพิ่มขึ้น เนื่องจากว่าการระดมความคิดสร้างบรรยากาศที่ไม่มีการจำกัดผู้มีส่วนร่วมสามารถทำให้เกิดความคิดเห็น ได้มาก

การตัดสินใจของกลุ่มสร้างสรรค์ กลุ่มสามารถจัดขึ้นมาเพื่อสถานการณ์ของการตัดสินใจที่แตกต่างกัน 3 อย่าง การตัดสินใจงานประจำวัน การตัดสินใจแบบประนีประนอมหรือเจรจาต่อรอง และการตัดสินใจแบบความคิดสร้างสรรค์ กลุ่มแต่ละแบบถูกจัดและบริหารในแนวทางแตกต่างกัน การตัดสินใจของกลุ่มสร้างสรรค์มีความเหมาะสมเมื่อเราไม่มีวิธีการแก้ปัญหาที่เห็นพ้องหรือ ปรากฏอย่างเห็นได้ชัดกลุ่มตัดสินใจแบบสร้างสรรค์ควรจะประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ที่มีความสามารถและภูมิหลังแตกต่างกัน และควรจะถูกกำกับ โดยผู้บริหารที่สามารถกระตุ้นพฤติกรรมแบบความคิดสร้างสรรค์ได้ กระบวนการแก้ปัญหาของกลุ่มจะคล้ายคลึงกับการระดมความคิดสมาชิกของกลุ่มทุกคนจะมีส่วนร่วม และการประเมินความคิดเห็นจะถูกยับยั้งในตอนเริ่มต้นของการประชุมเพื่อไม่ให้ขัดขวางการเสนอแนะ ความแตกต่างที่สำคัญ คือ การระดมความคิดหลีกเลี่ยงการตัดสินใจ ในขณะที่การตัดสินใจคือความมุ่งหมายของกลุ่มตัดสินใจแบบสร้างสรรค์ ผู้บริหารที่แท้จริงทำมากกว่าที่จะทนุถนอมองค์กร เขาทำตัวเปรียบเป็นตัวกระตุ้นในการก่อให้เกิดและเป็นตัวเร่งให้เกิดผลสรุป มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์กรและใช้เป็นตัวควบคุมอำนาจเพื่อความสำเร็จ และผู้บริหารต้องทำให้ทุกๆ คนเดินเข้าไปสู่วิสัยทัศน์นั้น บทบาทหลักของตัวกระตุ้นก็คือ การคิดในเชิงกลยุทธ์ เพราะการมีวิสัยทัศน์จำเป็นต้องมีความสามารถโดยมุ่งไปที่คนที่มีความกระตือรือร้น และคนที่มีความละเอียด การทำงานต้องมีความรู้และยอมรับในหน้าที่ ดังนั้นตัวกระตุ้นก็คือผู้ที่มีความกระตือรือร้น เนื่องจากการสร้างวิสัยทัศน์ขององค์กร คือการสร้างความร่วมมือมากกว่าความพยายามโดยลำพัง (Abramson. 1996 : 3 - 4)

โดยสรุป พฤติกรรมผู้บริหารของผู้บริหารที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำไปปฏิบัติประกอบไปด้วย 4 ด้าน คือ 1) ผู้สื่อสาร 2) การพัฒนาตนเองและผู้ร่วมงาน 3) ผู้กระตุ้น และ 4) ผู้สอน ถ้าผู้บริหารเลือกแบบของผู้บริหารได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ จะเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะนำผู้ร่วมงานไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

2.3 การประกันคุณภาพการศึกษา

การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การบริหารจัดการและการดำเนินกิจกรรมตามภารกิจปกติของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องซึ่งจะเป็นการสร้างความมั่นใจให้ผู้รับบริการทางการศึกษาทั้งผู้รับบริการโดยตรง ได้แก่ ผู้เรียนและผู้ปกครอง และผู้รับบริการทางอ้อมได้แก่ สถานประกอบการ ประชาชน และสังคมโดยรวมว่าการดำเนินงานของสถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพ และทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพหรือคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด การประกันคุณภาพมีแนวคิดอยู่บนพื้นฐานของการ “ป้องกัน” ไม่ให้

เกิดการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพและผลผลิตไม่มีคุณภาพ จะเห็นได้ว่า “คุณภาพ” มีผู้ให้ความหมายไว้ต่างกัน แต่คำว่าคุณภาพในปัจจุบันหมายถึง การทำให้ลูกค้าพึงพอใจด้วยการทำให้ความต้องการ และความคาดหวังของลูกค้าได้รับการตอบสนอง คุณภาพในทางการศึกษาหมายถึง การทำให้ผู้ปกครอง ชุมชน สังคม พึงพอใจ(ประทับใจหรือไม่ประทับใจ)ในคุณภาพของผลผลิต หรือนักเรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดทุกคนอยากเห็นผู้ที่จบการศึกษาเป็นคนสมบูรณ์มีความสมดุล ทั้งด้านจิตใจ ร่างกาย ปัญญา และสังคม หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความคาดหวังอยากจะเห็นคุณภาพเกิดขึ้นในทุก ๆ เรื่อง (สมศักดิ์ สินธุระเวชญ์. 2542 : 20)

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 2) ได้ให้ความหมายไว้ว่าการประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การดำเนินกิจกรรมใดๆ เพื่อสร้างความมั่นใจแก่ผู้ปกครอง
ชุมชน และ สังคม ว่าการดำเนินงานของสถานศึกษาตามพันธกิจหรือภารกิจที่ร่วมกันกำหนดไว้นั้นจะให้ผลผลิตของการศึกษาที่มีคุณภาพอันพึงประสงค์ตามความคาดหวังของผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2543 : 7) ได้กล่าวไว้ว่าการประกันคุณภาพการศึกษาหมายถึง การบริหารจัดการและดำเนินกิจกรรมตามภารกิจปกติของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า การประกันคุณภาพการศึกษา เป็นกระบวนการที่จะยกมาตรฐานของโรงเรียนให้ได้คุณภาพมาตรฐาน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญโดยใช้
ข้อมูลคุณภาพมาตรฐานของโรงเรียน เพื่อรายงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และให้ทุกฝ่ายร่วมกันสนับสนุนการพัฒนาโรงเรียนให้ได้ผู้เรียนที่มีคุณภาพมาตรฐานตามที่กำหนดไว้

แนวคิดเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนและสร้างความมั่นใจในคุณภาพของการจัดการศึกษาโรงเรียนจะต้องแสดงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบต่อนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ผลผลิตต้องตอบสนองต่อลูกค้า และเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด ในด้านการบริหารต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง ชุมชนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบร่วมตัดสินใจในรูปของคณะกรรมการโรงเรียน โรงเรียนต้องแสดงภาระหน้าที่มีความรับผิดชอบต่อมาตรฐานที่กำหนด ซึ่งรวมทั้งมาตรฐานด้านผลผลิต ด้านปัจจัย และด้านกระบวนการในการผลิต โรงเรียนจะต้องกำหนดมาตรฐานโดยคณะกรรมการโรงเรียน เมื่อได้มีการจัดการศึกษาจนนักเรียนมีคุณภาพตามมาตรฐาน ที่ตั้งไว้ก็จะมีการกำหนดมาตรฐานให้สูงขึ้นและดำเนินการพัฒนาการจัด

การศึกษาของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง มาตรฐานด้านผลผลิตจะถูกยกระดับให้สูงขึ้นเรื่อย ๆ จนถึงมาตรฐานระดับจังหวัด และมาตรฐานระดับชาติ นอกจากนี้ โรงเรียนจะต้องแสดงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบต่อผู้รับผิดชอบการจัดการศึกษา กล่าวคือ มีการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนให้สอดคล้องกับนโยบายและนำไปปฏิบัติจนเกิดเป็นรูปธรรม คุณภาพที่โรงเรียนต้องให้ความสำคัญ คือ คุณภาพของผลผลิต แต่การที่จะได้มาซึ่งคุณภาพผลผลิตที่ลูกค้าพอใจนั้น จะต้องมาจากคุณภาพของกระบวนการ และคุณภาพของบุคลากร กระบวนการที่มีคุณภาพ และคนที่มีคุณภาพเท่านั้นจึงจะสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพได้และกระบวนการที่มีคุณภาพจะต้องเป็นกระบวนการที่ครบวงจรคุณภาพของคนจะต้องได้รับการฝึกอบรมเพื่อให้ทำงานอย่างถูกต้องมีประสิทธิภาพ รู้ถึงวิธีทำงานที่ถูกต้อง และจะต้องพัฒนาคุณภาพของคนในลักษณะที่สร้างบรรยากาศของการรักการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในองค์กร ซึ่งจะทำให้มีการปรับปรุงงาน และพัฒนาเทคโนโลยีได้ด้วยตนเอง มีมูลค่าเพิ่มอยู่ในตัว (สมศักดิ์ สินธุระเวชญ์. 2541 : 34)

การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลและสังคมมีความสำคัญยิ่ง ในการพัฒนาคนซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของประเทศ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 42 ระบุไว้ว่า บุคคลย่อมมีสิทธิ์เสมอกันในการ

รับการศึกษา ที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึง และมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 กำหนดไว้ชัดเจนในหมวดที่ 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษาที่ให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาซึ่งประกอบด้วยระบบการประกันคุณภาพภายใน และระบบประกันคุณภาพภายนอก โดยหน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษา จัดให้มีการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษา และเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก และให้มีสำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษามีฐานะเป็นองค์กรมหาชน ทำหน้าที่พัฒนาเกณฑ์วิธีการประเมินคุณภาพภายนอก และทำการประเมินการจัดการศึกษาเพื่อให้มีการตรวจสอบคุณภาพการศึกษา โดยคำนึงถึงความมุ่งหมายและหลักการ และแนวทางการจัดการศึกษาในแต่ละระดับ อย่างน้อยหนึ่งครั้งใน 5 ปี โดยสถานศึกษา บุคลากร คณะกรรมการสถานศึกษา รวมทั้งผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้องให้ข้อมูลเพิ่มเติม และในกรณีที่ผลการประเมินของสถานศึกษาใดไม่ผ่าน ตามเกณฑ์ที่กำหนดให้สำนักงาน

รับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาให้ข้อเสนอแนะการปรับปรุงแก้ไขต่อหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อให้สถานศึกษาปรับปรุงแก้ไข การประกันคุณภาพการศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพราะเป็นระบบที่สร้างความมั่นใจว่า สถานศึกษาจะสามารถจัดการศึกษาได้คุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน ที่ผู้สำเร็จการศึกษามีความรู้ความสามารถ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่หลักสูตรกำหนดและสังคมต้องการ และสืบเนื่องจากกระทรวงศึกษาธิการได้กระจายบทบาทการจัดการศึกษาให้สถานศึกษาเป็นหน่วยงานรับผิดชอบจัด และพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เป็นที่เชื่อมั่นและพอใจของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและสังคม ซึ่งหน่วยงานและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายต้องมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ตั้งแต่การวางแผนการดำเนินงานและตรวจสอบผลการดำเนินงานเพื่อให้จัดการศึกษาและผู้เรียนมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2542)

หลักการของการประกันคุณภาพการศึกษา สมศักดิ์ สินธุระเวชญ์ (2541 : 32) ได้กล่าวถึงหลักการในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดมีดังนี้

1. รัฐกระจายอำนาจการกำหนดนโยบาย การบริหาร งานวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และทรัพยากรให้จังหวัด สถานศึกษาทุกระดับ และทุกประเภท

2. รัฐสนับสนุนให้ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน องค์กรปกครองท้องถิ่น ได้มีส่วนร่วมใน
การจัดการศึกษา

3. รัฐจะต้องจัดให้มีการควบคุมคุณภาพการศึกษา มีระบบการตรวจสอบ และแทรกแซงคุณภาพการศึกษา และระบบการประเมินคุณภาพการศึกษา

สำนักงานทดสอบทางการศึกษา กรมวิชาการ (2542 : 3) ได้กล่าวถึงหลักการประกันคุณภาพการศึกษา ไว้ดังนี้

1. การสร้างความมั่นใจและความพึงพอใจในคุณภาพการศึกษา
2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานการศึกษาของทุกฝ่ายทั้งผู้ให้และผู้รับบริการ
3. ความร่วมมือทางวิชาการขององค์กร บุคลากรในพื้นที่
4. การดำเนินงานเน้นคุณภาพในการปฏิบัติงานทุกระดับ ทุกขั้นตอน
5. การดำเนินงานสามารถติดตามตรวจสอบได้
6. การรายงานสู่สาธารณชนและผู้เกี่ยวข้อง

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

องค์ประกอบและกระบวนการของการประกันคุณภาพ สมศักดิ์ สินธุระเวชญ์ (2541 : 33) ได้เสนอองค์ประกอบสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษาไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. การควบคุมคุณภาพการศึกษา (Quality control) เป็นกระบวนการหรือแนวดำเนินงานประกันคุณภาพภายในเพื่อพัฒนาการศึกษาสู่คุณภาพมาตรฐาน ประกอบด้วย

1.1 การกำหนดมาตรฐานการศึกษาโดยการกำหนดมาตรฐานด้านผลผลิต ด้านปัจจัย และด้านกระบวนการ

1.2 การพัฒนาเข้าสู่มาตรฐาน โดยการพัฒนาปัจจัยทางการศึกษาต่าง ๆ ได้แก่ การพัฒนาครูผู้สอน ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และผู้บริหารทางการศึกษา และสนับสนุนปัจจัยที่ส่งเสริมการจัดการศึกษา

2. การตรวจสอบและการแทรกแซงคุณภาพการศึกษา (Quality audit and intervention) เป็นกระบวนการหรือแนวดำเนินงานเพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย

2.1 การประเมินความก้าวหน้าของโรงเรียน และการจัดทำรายงานต่อประชาชน แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นการติดตามและตรวจสอบของโรงเรียน (Internal audit) เพื่อนำข้อมูลมา ปรับปรุงและพัฒนาการศึกษา

2.2 การติดตามและตรวจสอบของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (External audit) เพื่อการ
ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2.3 การกำหนดมาตรการปรับปรุงคุณภาพโรงเรียนที่มีคุณภาพไม่ถึงเกณฑ์มาตรฐาน
ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (Quality intervention) เพื่อใช้มาตรการในการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพ
การศึกษา

3. การประเมินคุณภาพการศึกษา (Quality assessment) เป็นกระบวนการหรือแนวทางการตรวจสอบคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานที่กำหนด ประกอบด้วย

3.1 การทบทวนคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน (External school review) โดย การประเมินตนเอง

3.2 การประเมินเพื่อรองรับมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียน (Accreditation) ประเมินโดยหน่วยงานภายนอก

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

3.3 การประเมินผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในภาพรวมหรือการประเมินคุณภาพการศึกษา (Total quality education)

จากการศึกษาแนวคิดหลักการ และองค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษา พอจะสรุปแนวการดำเนินการในการประกันคุณภาพการศึกษาเป็น 3 ขั้นตอน คือ 1) การควบคุมคุณภาพ 2) การตรวจสอบคุณภาพและ 3) การประเมินคุณภาพการดำเนินการทั้ง 3 ประการเป็นกระบวนการที่มีความสัมพันธ์และส่งผลซึ่งกันและกัน กระบวนการแทรกแซงคุณภาพการศึกษาสามารถดำเนินการทั้งในระหว่างกิจกรรมการควบคุมคุณภาพการศึกษาและในกิจกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษา

ระบบการประกันคุณภาพการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานทดสอบทางการศึกษา กรมวิชาการ (2542 : 3-4) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษา มีดังนี้

1. การควบคุมคุณภาพการศึกษา เป็นการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน เพื่อการพัฒนาคุณภาพเข้าสู่มาตรฐานที่กำหนดประกอบด้วย

1.1 การกำหนดมาตรฐานการศึกษา โดยกระทรวงศึกษาธิการกำหนดมาตรฐานการศึกษาระดับชาติ เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษากำหนดมาตรฐานการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาชาติ และการจัดทำข้อมูลพื้นฐานการศึกษาไว้เพื่อใช้ในการพัฒนาคุณภาพต่อไป

1.2 การพัฒนาเข้าสู่มาตรฐาน โดยกระทรวงศึกษาธิการ เขตพื้นที่การศึกษาและ/หรือต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดทำแผน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพเข้าสู่มาตรฐานที่กำหนดไว้ ในด้านการพัฒนาหลักสูตร สื่อ การพัฒนาครูและบุคลากรธรรมนูญ สถานศึกษา การเรียนการสอน การแนะแนว การจัดการเรียนการสอน และการวัดประเมินผล เป็นต้น ทั้งนี้โดยเน้นระบบและกลไกการปฏิบัติงานตามแผน ติดตาม กำกับ การดำเนินงาน อย่างจริงจังและต่อเนื่อง

2. การตรวจสอบ ทบทวน และการปรับปรุงคุณภาพการศึกษา เป็นการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาและ/หรือต้นสังกัด และกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อยืนยัน ช่วยเหลือ สนับสนุน เฝ้าระวัง ปรับปรุงและ การพัฒนาการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด มุ่งไปสู่มาตรฐานที่ต้องการ ดังนี้

2.1 การตรวจสอบ และทบทวนการดำเนินงานทั้งระบบด้วยตนเองของสถานศึกษา เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุง และพัฒนาการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอและรายงานผลต่อ ผู้ปกครอง ชุมชน สังคม และผู้รับผิดชอบการจัดการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

2.2 การตรวจสอบ และทบทวนคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา โดยเขตพื้นที่ การศึกษาและ/หรือต้นสังกัดเพื่อส่งเสริมสนับสนุน และ/หรือใช้มาตรการในการส่งเสริม พัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดไว้

2.3 การตรวจสอบติดตามและประเมินผล การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในภาพรวมของประเทศ โดยกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อส่งเสริมสนับสนุน และ/หรือใช้มาตรการในการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพการศึกษา

3. การประเมินและรองรับคุณภาพการศึกษา เป็นการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายนอก โดยสำนักรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาเพื่อประเมินและรับรองว่าสถานศึกษาจัดการศึกษาได้คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดไว้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2542 : 3-5) ได้กำหนดนโยบายประกันคุณภาพการศึกษา ไว้ดังนี้

1. จุดเน้น เพื่อพัฒนานักเรียนและโรงเรียนให้ได้มาตรฐาน

2. วัตถุประสงค์ เพื่อให้นักเรียนทุกคนมีคุณภาพตามที่หลักสูตรกำหนด และสอดคล้อง
กับสภาพความต้องการของท้องถิ่น

3. เป้าหมาย มีดังนี้

3.1 นักเรียนระดับก่อนประถมศึกษาทุกคนมีพัฒนาการทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา
อารมณ์ จิตใจ และสังคม ตามเกณฑ์ และมีความพร้อมในการเข้าเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1

3.2 นักเรียนระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนต้นทุกคนได้รับการพัฒนาให้มีคุณลักษณะที่เหมาะสม ดังนี้

3.2.1 มีความรู้ ความสามารถและทักษะตามที่หลักสูตรกำหนด

3.2.2 มีคุณธรรมและคุณลักษณะที่ดี

3.2.3 มีสุขภาพสมบูรณ์ตามเกณฑ์มาตรฐานของกระทรวงสาธารณสุข และมี สุขภาพจิตดี

3.2.4 มีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีความคิดสร้างสรรค์

3.3 นักเรียนทุกคนได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ และความถนัดตามศักยภาพโดยเฉพาะกลุ่มเด็กปัญญาเลิศ เด็กพิการ และเด็กด้อยโอกาสด้วย

4. ยุทธศาสตร์ มีดังต่อไปนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

4.1 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพ

4.1.1 การกำหนดมาตรฐานของนักเรียน โรงเรียน และการจัดทำธรรมนูญโรงเรียน

4.1.2 การจัดระบบประเมินและพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานภายในกลุ่ม โรงเรียน อำเภอ และจังหวัด

4.1.3 การประเมินมาตรฐานโรงเรียน และจัดทำแผนพัฒนาโรงเรียนเข้าสู่
มาตรฐาน

4.1.4 การประเมินคุณภาพการศึกษาโดยเน้นการประเมินผลนักเรียนทุกคน เริ่มจากชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 (เน้นสุขภาพ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ กระบวนการคิด และเจตคติต่อการเรียนรู้)

4.1.5 การพัฒนาโรงเรียนและนักเรียนให้เข้าสู่มาตรฐาน

4.2 การปฏิรูปการเรียนรู้

4.2.1 ทำความเข้าใจและพัฒนาแกนนำในเรื่องการปฏิรูปการเรียนรู้ และ การปฏิรูปการเรียนการสอน

4.2.2 พัฒนาโรงเรียนแกนนำในการปฏิรูปการเรียนรู้ ซึ่งจะมีการศึกษานักเรียนรายบุคคล มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการเรียนรู้ที่มีนักเรียนเป็นศูนย์กลาง การวิจัยเชิงปฏิบัติการ การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การทำงานเป็นทีม

4.2.3 ส่งเสริมให้ทุกโรงเรียนได้ริเริ่มการปฏิรูปการเรียนการสอน โดยเฉพาะ
การจัดให้นักเรียนได้มีโครงการที่จะส่งเสริมให้มีการฝึกปฏิบัติจริงและการเรียนรู้แบบองค์รวม อย่างน้อย 1 โครงการ

4.2.4 พัฒนาบุคลากรให้เป็น “บุคคลแห่งการเรียนรู้” และส่งเสริมให้มีชมรม
วิชาการเป็นแกนนำในการพัฒนาวิชาชีพ และพัฒนาคุณธรรม อุดมการณ์

4.2.5 สนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียนและครูในเรื่องต่อไปนี้

4.2.5.1 สร้างความตระหนักให้เห็นความสำคัญและความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้ โดยเผยแพร่สารสนเทศ ความรู้ แนวคิด แนวทางการจัดการเรียนรู้ใหม่ ๆ

4.2.5.2 ประสานงาน ปรับเปลี่ยนแนวทางการทำงานปรับปรุงระบบระเบียบให้เอื้อต่อการเรียนรู้

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

4.2.5.3 พัฒนาโรงเรียนแกนนำ เพื่อเป็นแหล่งการเรียนรู้และเครือข่ายในการพัฒนาจัดการเรียนรู้

4.2.5.4 ศึกษาและวิจัยนวัตกรรมการปฏิบัติการเรียนรู้ และส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน

4.2.5.5 สนับสนุนการจัดแหล่งการเรียนรู้สำหรับนักเรียนและครู

4.2.5.6 นิเทศ ติดตามผลอย่างเป็นระบบต่อเนื่องและทั่วถึง

4.2.6 โรงเรียนดำเนินการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้โดยการประเมินตนเองการจัดทำระบบข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคลร่วมมือกับผู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนานักเรียน จัดระบบการนิเทศภายในโรงเรียน การวิจัยในชั้นเรียน จัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและบรรยากาศภายในโรงเรียนให้มีความสันติเอื้อต่อการเรียนรู้ และจัดสื่อ อุปกรณ์การเรียน และปัจจัยอื่น ๆ แก่นักเรียนและครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

4.2.7 จัดการเรียนรู้โดยยึดนักเรียนเป็นศูนย์กลาง และสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมชีวิตจริง เช่น

4.2.7.1 ส่งเสริมให้นักเรียนได้มีประสบการณ์เรียนรู้ที่หลากหลายจาก
การคิดและปฏิบัติจริง และรู้จักพัฒนาตนเอง

4.2.7.2 ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และเรียนรู้กับบุคคลอื่น

4.2.7.3 สร้างความเชื่อมโยงการเรียนรู้กับสภาพแวดล้อมในชีวิตจริง การเชื่อมโยงระหว่างการเรียนที่บ้าน โรงเรียน ชุมชน และกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างภูมิปัญญาท้องถิ่นกับความเป็นสากล และเชื่อมโยงระหว่างอดีต ปัจจุบัน และอนาคต

4.2.7.4 จัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เป็นองค์รวมโดยบูรณาการศาสตร์
ต่าง ๆ

4.2.7.5 ให้ความสำคัญในการพัฒนานักเรียนเป็นรายบุคคลเต็มตามศักยภาพ โดยเฉพาะกลุ่มเด็กพิการและเด็กด้อยโอกาส

3. มาตรฐานด้านการบริหารและการจัดการศึกษา

3.1 ความหมายของมาตรฐานการศึกษา

คำว่า มาตรฐาน ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 หมายถึง สิ่งที่ถือเป็นหลักสำหรับเทียบกำหนด และมาตรา 4 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมายไว้ว่า มาตรฐานการศึกษา หมายถึงข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะคุณภาพที่พึงประสงค์ และมาตรฐานที่ต้องการให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาทุกแห่ง และเพื่อใช้เป็นหลักในการเทียบเคียงสำหรับการส่งเสริมและกำกับดูแล การตรวจสอบ การประเมินผลและการประกันคุณภาพทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2542 : 3)

กรมวิชาการ ให้ความหมายของมาตรฐานการศึกษาไว้ว่า

1. มาตรฐานการศึกษาด้านผลผลิต หมายถึง คุณลักษณะที่ต้องการให้เกิดขึ้นในตัวผู้เรียนตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

2. มาตรฐานการศึกษาด้านปัจจัย หมายถึง คน อุปกรณ์ งบประมาณ สถานที่ เทคโนโลยี ที่จำเป็นต้องมี ต้องใช้ เพื่อนำไปสู้ผลผลิตที่มีคุณภาพ

3. มาตรฐานการศึกษาด้านกระบวนการ หมายถึง ระบบ วิธีการ เทคโนโลยีเชิงระบบที่มีประสิทธิภาพ (กรมวิชาการ. 2540 : 4)

3.2 พัฒนาการของมาตรฐานโรงเรียนในประเทศไทย

มาตรฐานโรงเรียนเริ่มขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2507 โดยกรมสามัญศึกษา ได้จัดสัมมนาผู้ตรวจ การศึกษา ศึกษาธิการจังหวัด ศึกษาธิการอำเภอ และครูใหญ่ที่จังหวัดชลบุรี เพื่อหาข้อมูลนำมา สร้างมาตรฐานโรงเรียนเพื่อใช้เป็นแนวทางปรับปรุงโรงเรียน ต่อมาในปี พ.ศ. 2509 มีการโอน การประถมศึกษาจากกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการไปอยู่ในความดูแลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด กระทรวงมหาดไทย แต่ยังคงมอบภารกิจทางวิชาการ รวม 4 ประการไว้ให้กระทรวงศึกษาธิการควบคุมได้แก่

1. ควบคุมหลักสูตร และประมวลการสอน
2. ควบคุมการวัดผลการศึกษา
3. ควบคุมการตรวจสอบและการนิเทศการศึกษา
4. กำหนดและรักษามาตรฐาน การจัดสรร และดำเนินการประถมศึกษา

ด้วยเหตุนี้ พ.ศ. 2510 กรมสามัญศึกษาจึงได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนประถมศึกษาฉบับแรกใช้ ประกาศใช้เมื่อวันที่ 16 มกราคม 2511 ครั้นถึง พ.ศ. 2517 กรมสามัญศึกษา ได้จัดสัมมนาเพื่อแก้ไขเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนประถมศึกษาให้เหมาะสมยิ่งขึ้น โดยเชิงศึกษานิเทศก์จังหวัดและเขตการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถ และความเชี่ยวชาญเรื่องการประเมินมาตรฐานโรงเรียนมาร่วมประชุมกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายประเมินมาตรฐานโรงเรียนประถมศึกษาของกองการประถมศึกษา เกิดเป็นเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนประถมศึกษา ฉบับที่ 2 ขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

เกณฑ์มาตรฐานฉบับที่ 2 นี้ใช้มาจนถึง พ.ศ. 2520 จึงได้มีการปรับปรุงอีกครั้งเพื่อให้สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2520 และหลักสูตรประถมศึกษาพุทธศักราช 2521 รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และวิชาการ เกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนประถมศึกษา ฉบับที่ 3 (กระทรวงศึกษาธิการ. 2522) ประกาศใช้เมื่อวันที่ 4 เมษายน 2522 แบ่งเป็น 4 หมวด เมื่อมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติประถมศึกษา พ.ศ. 2523 งานการประถมศึกษา ส่วนใหญ่ของประเทศอยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในปี พ.ศ. 2524 สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้ทำการคัดเลือกโรงเรียนดีเด่น ผู้บริหารสถานศึกษาดีเด่น และครูผู้สอนดีเด่น จากทั่วประเทศขึ้นมารับรางวัลในวันประถมศึกษาแห่งชาติ ได้ปรับปรุงมาตรฐานโรงเรียนเป็นฉบับที่ 3 และใช้เป็นหลักในการคัดเลือกดังกล่าว

ตั้งแต่ พ.ศ. 2523 สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เป็นผู้รับผิดชอบในการบริหารและการจัดการประถมศึกษาของประเทศเป็นส่วนใหญ่ และได้ดำเนินการเพื่อให้มีเกณฑ์มาตรฐานที่เหมาะสมกับกาลสมัยมาโดยลำดับ ซึ่งได้แก่

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

การใช้มาตรฐานทั้ง 3 ฉบับข้างต้นเป็นการดำเนินงานในลักษณะการทดลองเรื่อยมาจนกระทั่ง พ.ศ. 2535 สำนักงานคณะกรมการการประถมศึกษาแห่งชาติจึงได้ดำเนินการจัดทำเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนประถมศึกษาขึ้นใหม่โดยได้พยายามให้มีความสมบูรณ์มากที่สุดเท่าที่จะสามารถกระทำได้ เกณฑ์มาตรฐานฉบับนี้ได้รับการพิจารณาเห็นชอบจากคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เมื่อคราวประชุมครั้งที่ 4 /2536 วันที่ 24 พฤษภาคม 2536 ให้ประกาศใช้ได้ภายใต้ชื่อ เกณฑ์ มาตรฐานโรงเรียนประถมศึกษา พ.ศ. 2536

อย่างไรก็ดีภาระหน้าที่ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติได้ปรับขยายขึ้นตามนโยบายขยายโอกาสทางการศึกษา และนโยบายอนุบาลชนบทของรัฐบาล ด้วยเหตุนี้คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จึงพิจารณาให้ความเห็นชอบเพื่อประกาศใช้เกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนประถมศึกษาอีก 3 ฉบับ คือ

1. เกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนประถมศึกษา 1 : ระดับก่อนประถมศึกษา เมื่อคราวประชุมครั้งที่ 3/2537 วันที่ 23 พฤษภาคม 2537

2. เกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนประถมศึกษา : ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เมื่อคราวประชุมครั้งที่ 4/ 2537 วันที่ 27 มีนาคม 2537

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

เกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนประถมศึกษา ทั้ง 4 ฉบับได้ใช้เป็นหลักในการกำหนดทิศทางการพัฒนาโรงเรียนประถมศึกษาทั่งประเทศกว่า 30,000 โรงเรียน ด้วยดีมาโดยตลอด รวมทั้งได้ใช้เป็นนวัตกรรมสำหรับการจัดสรรงบประมาณแผ่นดินร่วมกับสำนักงานงบประมาณอีกด้วย

ในปี พ.ศ. 2538 กลุ่มงานมาตรฐานการศึกษา กองวิชาการ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้วิจัยประเมินผลการใช้เกณฑ์มาตรฐานทั้งสี่ฉบับข้างต้นเพื่อประเมิน มาตรฐานทุกโรงเรียนในสังกัด โดยวิธีการประเมินตนเอง การวิจัยครั้งนั้นทำให้สำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้รับทราบข้อมูลปัจจุบันของระดับคุณภาพโรงเรียนในความรับผิดชอบของตนอย่างชัดเจน เมื่อประกอบกับสถานการณ์บ้านเมืองที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จึงได้พัฒนาเกณฑ์มาตรฐานต่าง ๆ ขึ้นมาอีก 3 ฉบับ ดังนี้

1. เกณฑ์มาตรฐานสำนักงาน : สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ พ.ศ. 2540

2. เกณฑ์มาตรฐานวัสดุ ครุภัณฑ์ และสิ่งก่อสร้างสำนักงาน พ.ศ. 2540

3. มาตรฐานโรงเรียน พ.ศ. 2541

ต่อมาในปี พ.ศ. 2543 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้พัฒนามาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อใช้เป็นกรอบในการประเมินคุณภาพภายนอกและเป็น แนวทางให้หน่วยงานและสถานศึกษามุ่งพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานต่าง ๆ เพิ่มขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่ง คณะรัฐมนตรีมีมติอนุมัติในหลักการ ในคราวประชุมเมื่อวันที่ 4 มกราคม 2543 ซึ่งมีมาตรฐานการศึกษามีทั้งหมด 27 มาตรฐาน 91 ตัวบ่งชี้ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ

1. มาตรฐานการศึกษาด้านผู้เรียน มี 12 มาตรฐาน 38 ตัวบ่งชี้ เน้นพัฒนาการด้าน
ร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์และสังคม โดยมุ่งให้ผู้เรียนเป็นคนดี มีความสามารถตามศักยภาพ และมีความสุข

2. มาตรฐานการศึกษาด้านกระบวนการ มี 6 มาตรฐาน 29 ตัวบ่งชี้ เน้นในด้าน
กระบวนการบริหารจัดการ และกระบวนการจัดการเรียนการสอน

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

มาตรฐานการศึกษาทั้ง 27 มาตรฐาน 91 ตัวบ่งชี้ เป็นทิศทางให้สถานศึกษา ที่มีศักยภาพและมีความพร้อมได้มุ่งพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้น และเพื่อรองรับการประเมิน ภายนอกในระยะต่อไป ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

มาตรฐานการศึกษาด้านผู้เรียน 12 มาตรฐาน 38 ตัวบ่งชี้ เน้นพัฒนาการด้านร่างกาย จิต ใจ สติปัญญา อารมณ์ และสังคม โดยมุ่งให้ผู้เรียนเป็นคนดี มีความสามารถตามศักยภาพ และมีความสุข ได้แก่

มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม ที่พึงประสงค์ มี 4 ตัวบ่งชี้ คือ

1. มีวินัย มีความรับผิดชอบ ปฏิบัติตนตามระเบียบและหลักธรรมเบื้องต้นของแต่ละ
ศาสนา

2. ซื่อสัตย์สุจริต (และมีจรรยาบรรณในวิชาชีพ สำหรับระดับอาชีวศึกษา)

3. มีความเมตตากรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และเสียสละเพื่อส่วนรวม

4. ประหยัด (ใช้สิ่งของและทรัพย์สินทั้งของตนเองและส่วนรวมตลอดจนทรัพยากรธรรมชาติ อย่างประหยัดและคุ้มค่า)

มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคมและปฏิบัติตนตามระบอบประชาธิปไตย มี 5 ตัวบ่งชี้ คือ

1. เคารพและรับฟังคำแนะนำของพ่อแม่ ญาติ และผู้ใหญ่

2. รักษาสิทธิเสรีภาพของตนเองและเคารพในสิทธิเสรีภาพของผู้อื่น

3. มีความรู้และปฏิบัติตนตามกฎหมาย ไม่เป็นปัญหาของสังคมและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

4. ร่วมกิจกรรมในการพัฒนาสถานศึกษาและท้องถิ่น

5. รู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์

มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีจิตสำนึกที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมอนุรักษณ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม มี 3 ตัวบ่งชี้ คือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

1. รู้คุณค่าของสิ่งแวดล้อมและตระหนักถึงผลกระทบต่อตนเองและสังคมที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อม

2. ปฏิบัติตนให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม และมีส่วนอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

3. ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า

มาตรฐานที่ 4 มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์ มี 4 ตัวบ่งชี้ คือ

1. ผู้เรียนมีทักษะการคิดวิเคราะห์

2. ผู้เรียนมีทักษะในการคิดสังเคราะห์

3. ผู้เรียนมีทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณและคิดไตร่ตรอง

4. ผู้เรียนมีทักษะการคิดอย่างสร้างสรรค์และจินตนาการ

มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร มี 13 ตัวบ่งชี้ คือ

1. ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ระดับ 3-4 ในกลุ่มสาระการเรียนรู้วิชาภาษาไทย

2. ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ระดับ 3-4 ในกลุ่มสาระการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์

3. ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ระดับ 3-4 ในกลุ่มสาระการเรียนรู้วิชาวิทยาศาสตร์

4. ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ระดับ 3-4 ในกลุ่มสาระการเรียนรู้วิชาสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

5. ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ระดับ 3-4 ในกลุ่มสาระการเรียนรู้วิชาสุขศึกษาและพลศึกษา

6. ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ระดับ 3-4 ในกลุ่มสาระการงานอาชีพและเทคโนโลยี

7. ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ระดับ 3-4 ในกลุ่มสาระการเรียนรู้วิชาศิลปะ

8. ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ระดับ 3-4 ในกลุ่มสาระการเรียนรู้วิชาภาษาต่างประเทศ

9. ผู้เรียนมีคะแนนผลการเรียนรวบยอดระดับชาติไม่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของระดับชาติวิชาภาษาไทย

10. ผู้เรียนมีคะแนนผลการเรียนรวบยอดระดับชาติไม่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของระดับชาติวิชาคณิตศาสตร์

11. ผู้เรียนมีคะแนนผลการเรียนรวบยอดระดับชาติไม่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของระดับชาติวิชาวิทยาสตร์

12. ผู้เรียนมีคะแนนผลการเรียนรวบยอดระดับชาติไม่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของระดับชาติวิชาภาษาอังกฤษ

13. ผู้เรียนมีคะแนนผลการเรียนรวบยอดระดับชาติไม่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของระดับชาติวิชาสังคมศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองรักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มี 3 ตัวบ่งชี้ คือ

1. ผู้เรียนมีความกระตือรือร้น สนใจใฝ่รู้และเรียนรู้จากแหล่งต่างๆ ได้อย่างมีเหตุผล

2. ผู้เรียนรักการอ่าน และสามารถค้นคว้าหาความรู้จากห้องสมุด และสื่อต่าง ๆ ทั้งในและนอกสถานศึกษาได้อย่างต่อเนื่อง

3. ผู้เรียนพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

มาตรฐานที่ 7 ผู้เรียนเห็นคุณค่าและภูมิใจในภูมิปัญญาไทย ศิลปะและวัฒนธรรมที่ดีงามของไทย ตัวบ่งชี้ มี 3 ตัวบ่งชี้ คือ

1. รู้จักรักท้องถิ่น รักและร่วมพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

2. มีความรู้ ความเข้าใจภูมิปัญญาไทย โดยเฉพาะภูมิปัญญาของท้องถิ่นและนำมาใช้ได้

3. ชื่นชมและสืบสานศิลปะ วัฒนธรรม และประเพณีที่ดีงามของท้องถิ่นและของไทย

มาตรฐานที่ 8 ผู้เรียนรู้จักตนเอง พึ่งตนเองได้ มีบุคลิกภาพที่ดี มี 4 ตัวบ่งชี้ คือ

1. รู้ถึงความถนัด ความสามารถ ความสนใจ ข้อดี ข้อด้อยของตนเอง และพยายาม
ปรับปรุงตนเอง

2. เป็นตัวของตัวเอง มีความมั่นใจ กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม และให้เกียรติผู้อื่น

3. รู้กาลเทศะในการใช้คำพูด กิริยามารยาท และการแต่งกาย

4. สามารถกำหนดเป้าหมาย แนวทาง ตัดสินใจและแก้ปัญหาของตนเองได้ (เฉพาะ
ระดับมัธยมศึกษาและอาชีวศึกษา)

มาตรฐานที่ 9 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต มี 4 ตัวบ่งชี้ คือ

1. สามารถทำงานตามลำดับขั้นตอนและผลงานมีประสิทธิภาพ

2. ขยัน อดทน ละเอียดรอบคอบในการทำงาน พัฒนางาน สามารถทำงานอย่างมีความสุขและภาคภูมิใจในผลงานของตนเอง

3. สามารถทำงานเป็นทีม (ช่วยเหลือผู้อื่น ไม่เอาเปรียบ ให้ความร่วมมือ ยอมรับฟังความคิดเห็นและความสามารถของผู้อื่น ร่วมรับผิดชอบผลงานของกลุ่ม)

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

4. มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต

มาตรฐานที่ 10 ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี มี 4 ตัวบ่งชี้ คือ

1. มีน้ำหนัก ส่วนสูงตามเกณฑ์มาตรฐาน

2. มีสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์มาตรฐาน

3. ร่าเริงแจ่มใส มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีกับครู เพื่อนและบุคลากรทั่วไป

4. รู้จักดูแลสุขภาพ และป้องกันตัวเองไม่ให้เกิดอุบัติภัย

มาตรฐานที่ 11 ผู้เรียนปลอดจากสิ่งเสพย์ติดให้โทษและสิ่งมอมเมา มี 2 ตัวบ่งชี้ คือ

1. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับโทษของสิ่งเสพย์ติดและสิ่งมอมเมา

2. ไม่เสพสิ่งเสพย์ติด และปลอดจากสิ่งมอมเมา และไม่แสวงหาผลประโยชน์

มาตรฐานที่ 12 ผู้เรียนมีสุนทรียภาพและลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรี และกีฬา มี 1 ตัวบ่งชี้ คือ

1. มีความชื่นชมและร่วมกิจกรรมด้านศิลปะ ดนตรี และกีฬา

มาตรฐานด้านกระบวนการ 6 มาตรฐาน 29 ตัวบ่งชี้ เน้นในด้านกระบวนการบริหารจัดการและกระบวนการจัดการเรียนการสอน ได้แก่

มาตรฐานที่ 13 สถานศึกษามีการจัดองค์กร/โครงสร้างและการบริหารงานอย่างเป็นระบบ ครบวงจร ให้บรรลุเป้าหมายการศึกษา มี 8 ตัวบ่งชี้ คือ

1. มีการจัดองค์กร/โครงสร้างการบริหารชัดเจน

2. มีปรัชญา แผนพัฒนา/ธรรมนูญสถานศึกษา แผนการดำเนินงานของสถานศึกษา และตัวชี้วัดความสำเร็จ

3. มีการปฏิบัติตามแผน

4. ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

5. มีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลเปรียบเทียบกับเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง

6. มีระบบข้อมูลสารสนเทศครบถ้วน ถูกต้อง ตรงกับความต้องการและทันต่อการใช้งาน

7. มีการบันทึกและรายงานผลการประเมิน

8. มีการนำข้อมูลและผลการประเมินไปใช้ในการตัดสินใจและปรับปรุงงาน

มาตรฐานที่ 14 สถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนา การศึกษา มี 4 ตัวบ่งชี้ คือ

1. ผู้บริหารและครูสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนในการร่วมกันจัดการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

2. มีการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจให้บุคลากรในสถานศึกษา และชุมชนเห็นความสำคัญในการจัดการศึกษาร่วมกัน

3. มีการประชาสัมพันธ์กิจกรรมของสถานศึกษาต่อชุมชนอย่างสม่ำเสมอ

4. ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาการศึกษา

มาตรฐานที่ 15 สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ส่งเสริมสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของผู้เรียน มี 4 ตัวบ่งชี้ คือ

1. จัดสภาพแวดล้อมที่สะอาด เป็นระเบียบ ปลอดภัย

2. จัดระบบป้องกันให้สถานศึกษาปลอดสารพิษ สิ่งเสพย์ติด อาชญากรรม และอบายมุข

3. จัดระบบสาธารณูปโภคที่ดี

4. จัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้ครู และบุคลากรอย่างเพียงพอ และจัดสภาพแวดล้อม
ให้เอื้อต่อการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 16 สถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร/ครู ตามความจำเป็นและเหมาะสมอย่างสม่ำเสมอ มี 3 ตัวบ่งชี้ คือ

1. จัดครูเข้าสอนตรงตามสาขาวิชา หรือความถนัด หรือความรู้ความสามารถ

2. ครูได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับเรื่องที่ใช้สอนหรือปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลง

3. ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

มาตรฐานที่ 17 สถานศึกษามีการจัดการเรียนการสอนสอดคล้องกับหลักสูตร ความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น มี 2 ตัวบ่งชี้ คือ

1. มีการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของท้องถิ่นโดยให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม

2. มีการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตรความต้องการของผู้เรียน/ท้องถิ่น และเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม ให้สามารถเชื่อมโยงแก้ปัญหาท้องถิ่นได้และนำไปปฏิบัติได้จริง

มาตรฐานที่ 18 สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมและการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มี 9 ตัวบ่งชี้ คือ

1. มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับธรรมชาติและสนองความต้องการของผู้เรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

2. มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์
คิดสร้างสรรค์ คิดแก้ปัญหาและตัดสินใจ

3. มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักศึกษาหาความรู้ แสวงหา
คำตอบ และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง

4. มีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยี และสื่อที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน

5. มีการจัดกิจกรรมเพื่อฝึกและส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรมของผู้เรียน

6. มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาสุนทรียภาพอย่างครบถ้วนทั้งด้านดนตรี ศิลปะ และกีฬา

7. ส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย การทำงานร่วมกับผู้อื่นและความรับผิดชอบต่อกลุ่มร่วมกัน

8. มีการประเมินพัฒนาการของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายและต่อเนื่อง

9. มีการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนรักสถานศึกษาของตนและมีความกระตือรือร้นในการไปเรียน

มาตรฐานการศึกษาด้านปัจจัย 9 มาตรฐาน 24 ตัวบ่งชี้ เป็นการกำหนดคุณลักษณะ หรือสภาพความพร้อมของผู้บริหาร ครู หลักสูตร อาคารสถานที่ และชุมชน ได้แก่

มาตรฐานที่ 19 ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดี มี 3 ตัวบ่งชี้ คือ

1. ผู้บริหารอุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง
2. ผู้บริหารมีความเมตตา กรุณา มีความรับผิดชอบ ยุติธรรม ซื่อสัตย์
3. ผู้บริหารมีการครองตนที่ดี ไม่มีหนี้สินล้นพ้นตัว ไม่เกี่ยวข้องกับอบายมุข สิ่งเสพย์ติด

มาตรฐานที่ 20 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและมีความสามารถในการบริหารจัดการ มี 3 ตัวบ่งชี้ คือ

1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง
2. ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์และเป็นที่ยอมของผู้เกี่ยวข้อง
3. ผู้บริหารมีความเป็นประชาธิปไตย

มาตรฐานที่ 21 ครูมีวิญญาณความเป็นครู มีคุณธรรม จริยธรรม มี 5 ตัวบ่งชี้ คือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

1. ครูมีความเอื้ออาทร เข้าใจและเอาใจใส่ผู้เรียนทุกคนอย่างสม่ำเสมอ และเท่าเทียมกัน

2. ครูมีมนุษยสัมพันธ์ ควบคุมอารมณ์ได้ และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

3. ครูมีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ ตรงต่อเวลา อุทิศตนให้กับการพัฒนาผู้เรียน

4. ครูวางตนเหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องความประพฤติ บุคลิกภาพ

5. ครูมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู

มาตรฐานที่ 22 ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอน อย่างมีประสิทธิภาพ และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มี 3 ตัวบ่งชี้ คือ

1. ครูรู้เป้าหมายของหลักสูตรและเป้าหมายของการจัดการศึกษา

2. ครูมีความรู้ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร จัดทำแผนและกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3. ครูมีความรู้ความสามารถในการประเมินผลการเรียนการสอนและการนำผลการประเมินมาใช้พัฒนาคุณภาพ

มาตรฐานที่ 23 ครูมีความสามารถในการแสวงหาความรู้ คิดวิเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน มี 3 ตัวบ่งชี้ คือ

1. ครูมีนิสัยรักการแสวงหาความรู้และข่าวสารข้อมูลจากแหล่งต่างๆ เพื่อนำมาพัฒนา การเรียนการสอน

2. ครูมีความสามารถในการศึกษา วิจัย เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอน

3. ครูมีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขสถานการณ์ได้

มาตรฐานที่ 24 ครูมีคุณวุฒิ/ความรู้ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบและมีครูเพียงพอ มี 2 ตัวบ่งชี้ คือ

1. ครูมีความถนัด/ความเชี่ยวชาญตรงกับงานที่ปฏิบัติ

2. มีจำนวนครูตามเกณฑ์

มาตรฐานที่ 25 สถานศึกษามีหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่นมีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มี 2 ตัวบ่งชี้ คือ

1. มีหลักสูตรและเนื้อหาสาระของหลักสูตรที่เหมาะสม สอดคล้องกับเป้าหมายการศึกษา และความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น

2. มีสื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 26 สถานศึกษามีอาคาร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกตามเกณฑ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

มี 1 ตัวบ่งชี้ คือ

1. มีอาคาร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกตามเกณฑ์

มาตรฐานที่ 27 ชุมชน/ผู้ปกครองมีศักยภาพในการสนับสนุน การจัดการศึกษาและการพัฒนาการศึกษา มี 2 ตัวบ่งชี้ คือ

1. ผู้ปกครองมีความรัก ความเข้าใจ เอาใจใส่ในการอบรมสั่งสอนบุตรหลานและเป็นแบบอย่างที่ดี

2. ชุมชน/ผู้ปกครองเห็นความสำคัญของการศึกษาและมีความรู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษา

ต่อมาในปี 2547 สำนักรับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ได้มีการแก้ไขปรับปรุงมาตรฐานและตัวบ่งชี้ในการประเมินภายนอก จำนวน 14 มาตรฐาน เป็นด้านผู้เรียน 7 มาตรฐาน ด้านครู 2 มาตรฐาน ผู้บริหาร 5 มาตรฐาน โดยมาตรฐานที่เหลือใช้มาตรฐานเดิม มีรายละเอียด ดังนี้

1. มาตรฐาน 14 มาตรฐาน คงเดิม

2. ปรับปรุงตัวบ่งชี้ มีทั้งเพิ่มเติมและลดในแต่ละมาตรฐาน เดิมมี 53 ตัวบ่งชี้ ปรับปรุงแล้วมี 75 ตัวบ่งชี้

3. ในแต่ละตัวบ่งชี้ จะเพิ่ม

3.1 เกณฑ์การพิจารณา

3.2 เกณฑ์การประเมินคุณภาพระดับตัวบ่งชี้

4. การประเมินทั้ง 3 มิติคือ ความตระหนัก (Awareness) การปฏิบัติ (Attempt) และ ผลสำเร็จ (Achievement) โดย

4.1 มาตรฐานด้านผู้เรียน ประเมินความตระหนักและการปฏิบัติในระดับมาตรฐาน ส่วนการประเมินผลสำเร็จให้ประเมินระดับตัวบ่งชี้และมาตรฐาน

4.2 มาตรฐานด้านผู้บริหารและครูให้ประเมินเฉพาะผลสำเร็จทั้งในระดับตัวบ่งชี้และระดับมาตรฐาน

การประเมินคุณภาพภายนอก สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน) (2548 : 7) กำหนดมาตรฐานเพื่อการประเมิน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้เรียน 7 มาตรฐาน ด้านครู 2 มาตรฐาน และด้านผู้บริหาร 5 มาตรฐาน รวม 14 มาตรฐาน 60 ตัวบ่งชี้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

มาตรฐานด้านผู้เรียน ประกอบด้วย 4 มาตรฐาน คือ

มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี

มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีสุนทรียภาพ และลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรี และกีฬา

มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรองและมีวิสัยทัศน์

มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร

มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

มาตรฐานที่ 7 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต

มาตรฐานด้านครู ประกอบด้วย 2 มาตรฐาน คือ

มาตรฐานที่ 8 ครูมีวุฒิ ความรู้ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบและครูมีเพียงพอ

มาตรฐานที่ 9 ครูมีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

มาตรฐานด้านผู้บริหาร ประกอบด้วย 5 มาตรฐาน คือ

มาตรฐานที่ 10 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและความสามารถในการบริหารจัดการศึกษา

มาตรฐานที่ 11 สถานศึกษามีการจัดองค์กรโครงสร้างและการบริหารงานอย่างเป็นระบบครบวงจรให้บรรลุเป้าหมายการศึกษา

มาตรฐานที่ 12 สถานศึกษาจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

มาตรฐานที่ 13 สถานศึกษามีหลักสูตรที่เหมาะสมกับสภาพผู้เรียนและท้องถิ่นมีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 14 สถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 และ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 และนโยบายด้านการจัดการศึกษาของรัฐบาลที่ได้แถลงต่อสภา ต่างมีอุดมการณ์และหลักการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และเพื่อให้คนไทยทั้งปวงได้รับโอกาสเท่าเทียมกันในการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต อันเป็นเงื่อนไขไปสู่ระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ที่พึงประสงค์ กระทรวงศึกษาธิการโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานรวม 18 มาตรฐาน โดยมีมาตรฐานด้านการบริหารและการจัดการศึกษา ดังนี้

มาตรฐานที่ 11 ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม มีภาวะผู้นำ และความสามารถในการบริหารจัดการศึกษา มี 3 ตัวบ่งชี้ คือ

1. มีคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ
2. มีความคิดริเริ่ม มีวิสัยทัศน์ และเป็นผู้นำทางวิชาการ
3. มีการบริหารที่มีประสิทธิภาพและปะสิทธิผล ผู้เกี่ยวข้องพึงพอใจ

มาตรฐานที่ 12 สถานศึกษามีการจัดองค์กรโครงสร้างและการบริหารงานอย่างเป็นระบบครบวงจร มี 4 ตัวบ่งชี้ คือ

1. มีการจัดองค์กร โครงสร้างและระบบการบริหารงานที่มีความคล่องตัวสูงและปรับเปลี่ยนได้เหมาะสมตามสถานการณ์
2. มีการจัดการข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบครอบคลุมและทันต่อการใช้งาน
3. มีระบบการประกันคุณภาพภายในที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง
4. ผู้รับบริการและผู้ที่เกี่ยวข้องพึงพอใจผลการบริหารงานและการพัฒนาผู้เรียน

มาตรฐานที่ 13 สถานศึกษามีการบริหารจัดการศึกษาโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน มี 5 ตัวบ่งชี้ คือ

1. มีการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษา
2. มีการบริหารเชิงกลยุทธ์ และใช้หลักการมีส่วนร่วม
3. มีคณะกรรมการสถานศึกษาร่วมพัฒนาสถานศึกษา
4. มีรูปแบบการบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
5. มีการตรวจสอบและถ่วงดุล

มาตรฐานที่ 14 สถานศึกษามีหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มี 7 ตัวบ่งชี้ คือ

1. มีหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

2. มีรายวิชา กิจกรรมี่หลากหลายให้ผู้เรียนได้เลือกเรียนตามกิจกรรมที่ตนสนใจ

3. มีการส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความถนัดและความสามารถของผู้เรียน

4. มีการส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ และสื่ออุปกรณ์การเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้

5. มีการจัดระบบการบันทึก การรายงานผล และการส่งต่อข้อมูลนักเรียน

6. มีระบบการนิเทศการสอนและนำผลไปรับปรุงการสอนอย่างสม่ำเสมอ

7. มีการนำแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการเรียนการสอน

มาตรฐานที่ 15 สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพผู้เรียนอย่างหลากหลาย มี 7 ตัวบ่งชี้ คือ

1. มีการจัดและพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่เข้มแข็งและทั่วถึง

2. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมและตอบสนองความสามารถทางวิชาการและความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียน

3. มีการจัดกิจกรมที่ส่งเสริมและตอบสนองความสามารถพิเศษและความถนัดของผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ

4. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมค่านิยมที่ดีงาม

5. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมด้านศิลปะ ดนตรี และกีฬา

6. จัดกิจกรรมสืบสานและสร้างสรรค์ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาไทย

7. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย

มาตรฐานที่ 16 สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมและการบริการที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตามธรรมชาติเต็มศักยภาพ มี 5 ตัวบ่งชี้ คือ

1. มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อกระบวนการเรียนรู้มีอาคารสถานที่เหมาะสม

2. มีการส่งเสริมสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในสถานศึกษา

3. มีการให้บริการเทคโนโลยีสารสนเทศทุกรูปแบบที่เอื้อต่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง และการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม

4. มีห้องเรียนห้องปฏิบัติการ ห้องสมุดพื้นที่สีเขียวเพียงพอและอยู่ในสภาพใช้การได้ดี

5. มีการจัดใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

4.1 งานวิจัยในประเทศ

จินตนา นันทปรีชา (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ ต่อการบริหารงานโรงเรียนในแต่ละงาน คือ งานวิชาการ งานบุคลากร ด้านการบริหารงานกิจการนักเรียน งานธุรการและการเงิน งานอาคารสถานที่และด้านการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ผู้บริหารมีพฤติกรรมในการบริหารงานแต่ละงานทั้ง 6 งาน และโดยรวมทุกงาน อยู่ในระดับปฏิบัติมาก 2) พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีประสบการณ์ต่างกัน ต่อการบริหารงานวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน งานอื่นอีก 5 งาน คือ งานบุคลากร ด้านการบริหารงานกิจการนักเรียน งานธุรการและการเงิน งานอาคารสถานที่และด้านการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โดยรวมไม่แตกต่างกัน 3) พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีอายุต่างกันต่อการบริหารงานวิชาการ งานบุคลากร ด้านการบริหารงานกิจการนักเรียน งานธุรการและการเงิน งานอาคารสถานที่และด้านการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ในแต่ละงานทั้ง 6 งาน และโดยรวมไม่แตกต่างกัน 4) พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ ที่ปฏิบัติการสอนอยู่โรงเรียนขนาดแตกต่างกันต่อการบริหารงานวิชาการ งานบุคลากร ด้านการบริหารงานกิจการนักเรียน งานธุรการและการเงิน งานอาคารสถานที่และด้านการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในแต่ละงานทั้ง 6 งาน และโดยรวมไม่แตกต่างกัน

สุธาสินี วิยาภรณ์ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนกับผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่าระดับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา และระดับผลการเรียนบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐมอยู่ในระดับมากโรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดกลาง มีพฤติกรรมการบริหารด้านการติดต่อสื่อสารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีระดับผลการบริหารงานโรงเรียนไม่แตกต่างกัน พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารกับผลการบริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ศิริพร อุดมกุศลศรี (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่จำแนกมาตรฐานคุณภาพนักเรียนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารทั้งสองกลุ่มอยู่ในระดับมาก

พัชรี จิรจีรังชัย (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดกาญจนบุรีตามการรับรู้ของครู ผลการวิจัยพบว่า 1) แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี ตามการรับรู้ของครู ตามแนวความคิดของแบสและอโวลิโอ โดยภาพรวม ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาใช้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามขนาด พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ อยู่ในระดับมาก และใช้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง และขนาดเล็ก ใช้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ อยู่ในระดับปานกลาง 2) ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี ตามการรับรู้ของครู ตามแนวความคิดของเซอร์จิโอวานนี โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบ พบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ สิ่งที่ จำเป็นต้องมีขณะที่เป็นผู้นำ สิ่งซึ่งแสดงความรู้สึกทางวัฒนธรรมของผู้บริหาร และสิ่งที่มีมาก่อนในตัวผู้นำ ตามลำดับ และด้านทักษะความเป็นผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามขนาด พบว่า ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก อยู่ในระดับมาก ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่ อยู่ในระดับปานกลาง และ 3) ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี ตามการรับรู้ของครู ตามแนวความคิดของ เซอร์จิโอวานนี โดยภาพรวม พบว่า การรับรู้ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีขนาดต่างกัน ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบ พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี ที่มีขนาดต่างกันไม่แตกต่างกัน

เจริญศรี พันปี (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมคุณธรรมและการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู ในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านอนวัชชพละ (สุจริต) อยู่ในระดับมากที่สุด และอีก 3 ด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านสังคหพละ (มนุษยสัมพันธ์) ด้านวิริยพละ (ขยัน) และด้านปัญญาพละ (ปัญญา) 2) ความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ในภาพรวม ทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านอนวัชชพละ (สุจริต) อยู่ในระดับมากที่สุด และอีก 3 ด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านสังคหพละ (มนุษยสัมพันธ์) ด้านวิริยพละ(ขยัน) และด้านปัญญาพละ (ปัญญา) 3) พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูทั้ง 6 งาน อยู่ในระดับมาก คือ งานอาคารสถานที่ งานวิชาการ งานธุรการและการเงิน งานกิจการนักเรียน งานบุคลากรและงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน 4) เมื่อเปรียบเทียบระหว่างพฤติกรรมคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูกับตามความพึงพอใจของครู พบว่า ในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน 5) เมื่อเปรียบเทียบระหว่างการบริหารงานของ ผู้บริหารโรงเรียนที่มีพฤติกรรมคุณธรรมกลุ่มสูงกับผู้บริหารโรงเรียนที่มีพฤติกรรมคุณธรรมกลุ่มต่ำ พบว่า ในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกงาน คือ งานอาคารสถานที่ งานบุคลากร งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน งานธุรการและการเงิน งานวิชาการและงานกิจการนักเรียน 6) พฤติกรรมคุณธรรมและการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พฤติกรรมคุณธรรมทุกด้านและการบริหารงานทุกงานมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อดิศร เสริมสุนทรศิลป์ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดชลบุรี ในภาพรวมและทุกด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ครูในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดชลบุรี ในโรงเรียนขนาดเล็กขนาดกลางและขนาดใหญ่มีทัศนะ

ต่อพฤติกรรม การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

รัตนา สนั่นเอื้อ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาและผลการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาในโรงเรียน ของโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ และด้านการติดต่อสื่อสาร 2) ครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ และด้านการติดต่อสื่อสาร 3) ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นว่า พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาและผลการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ครู มีความคิดเห็นว่าพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาและผลการดำเนินงานประกันคุณภาพของโรงเรียนประถมศึกษามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมชาติ ประชานุกูล (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อขวัญในการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล เขตการศึกษา 5 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน และขวัญในการทำงานของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านหลักสูตร ด้านอาคารสถานที่และบริการ และด้านเงินเดือนอยู่ในระดับปานกลาง และการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคลและพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมส่งผลต่อขวัญในการทำงานของครูในโรงเรียนเทศบาล เขตการศึกษา 5

ไพฑูรย์ เลียบวัน (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินภายนอกโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี คือ การควบคุมการปฏิบัติงาน การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม การตัดสินใจ และการปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีราชนครินทร์

ทวีศักดิ์ กวยะปาณิก (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารกับสภาพขวัญในการปฏิบัติงานของครู – อาจารย์ วิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1-6 ในช่วงปฏิรูปการอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคตามความคิดเห็นของครู – อาจารย์ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านการกำหนด เป้าหมาย การติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจ การควบคุมบังคับบัญชา การเป็นผู้นำและด้านการจูงใจ 2) ขวัญในการปฏิบัติงานของครู – อาจารย์ วิทยาลัยเทคนิคในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยคือ ด้านการยอมรับความสามารถของตนเองและด้านความรู้สึกตนเองมีความสำคัญ อยู่ในระดับปานกลางมี 6 ด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยคือ ความรู้สึกสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน ความรู้สึกเป็นเจ้าของการมีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย ความพึงพอใจในสภาพงานที่ดี การได้รับความยุติธรรม และด้านความมั่นคงปลอดภัย 3) พฤติกรรม การบริหารของผู้บริหารกับขวัญในการปฏิบัติงานของครู– อาจารย์วิทยาลัยเทคนิค มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 งานวิจัยต่างประทศ

วอล์คเกอร์ (Walker. 1983 : 384-A) ได้ศึกษาผลการให้การประชุมอบรมผู้บริหารโรงเรียนที่มีพฤติกรรมของครูประจำชั้นและแรงจูงใจทางวิชาการของนักเรียนโดยใช้แบบทดสอบก่อนและหลังการอบรม ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มทดลองมีการใช้แนวคิดแรงจูงใจได้บ่อยครั้งกว่าใช้วิธีบังคับควบคุมนักศึกษา กลุ่มทดลองมีการใช้แนวคิดการจูงใจมากกว่ากลุ่มควบคุม และนักศึกษาในกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุมมีการรับรู้ทางวิชาการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

แมคซิลแวน (Mcilvan) (สมชาติ ประชานุกูล. 2546 : บทคัดย่อ) วิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ภายใต้การฝึกอบรมประจำการ เพื่อการเป็นโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จโดยใช้เครื่องมือของฮอลลิงเจอร์ (Hallinger) ที่เรียกว่า The instructional management rating scale survey วัดความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ทำให้ผู้บริหารสามารถนิเทศงานวิชาการได้และทำให้เป็นผล

โดยตรงต่อการเปลี่ยนแปลงคุณภาพการสอนของครูและผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของนักเรียนเป็นไปในทางที่ดีขึ้น

ชิฟเฟลไบน์ และคณะ (Schiefelbein and others) (สมชาติ ประชานุกูล. 2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยพบว่า วิธีที่ทำให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในประเทศลาตินอเมริกา มีดังนี้คือ จัดห้องสมุดในห้องเรียน โดยมีหนังสือตำราให้ห้องเรียนละ 100 เล่ม จัดให้มีโครงการอบรมครูในการผลิตสื่อการสอน 1 สัปดาห์/ปี ส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาโดยรับการอบรมเสริมความรู้ 4 สัปดาห์/ปี มีนโยบายส่งเสริมครูที่ดี มีความสามารถให้ได้รับ การพัฒนาเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ และให้รางวัลและส่งเสริมครูที่ได้รับการพัฒนา ยกย่องผ่านการประเมิน

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา