

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียง

จระพรรณ โพนพิสัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา


คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา


พฤษภาคม 2560

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ จีระพรรณ โพนพุช ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้


คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

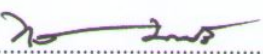

.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กานต์ อนันต์นาวิ)


.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(รองศาสตราจารย์ชารี มณีศรี)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


.....ประธาน
(รองศาสตราจารย์เชาวน์ มณีวงษ์)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กานต์ อนันต์นาวิ)


.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ชารี มณีศรี)


.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิชัย โกศัชชะวัฒน์)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


.....คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่... 24 ...เดือน... พฤษภาคม ...พ.ศ. 2560

กิตติกรรมประกาศ

งานวิทยานิพนธ์นี้สำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาให้คำปรึกษาและช่วยแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างดียิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวิ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก วิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ชารี มณีสรี กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ที่ได้แนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ซึ่งทำให้ผู้วิจัยได้รับแนวทางในการศึกษาความรู้ และประสบการณ์กว้างขวางในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ จึงกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์เชาวน์ มณีวงษ์ ที่เป็นประธานสอบวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สุวิชัย โกศลยะวัฒน์ เป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ ดร.สถาพร พงกตพิกุล นางสรวิทย์ ดอกกุหลาบ และนางสาวจินดาวรรณ ประยูรรัตน์ ผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้งท่านที่ได้ปรากฏนามและไม่ปรากฏนามในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ที่ได้ให้ความกรุณาอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ รวมทั้งครูผู้สอนศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือทุกท่าน ที่กรุณาให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือและคณะครูผู้สอนในศูนย์การศึกษาพิเศษ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ บุพการี และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจ คุณค่าและประโยชน์อันเกิดจากงานวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาแก่บุพการี และบูรพาจารย์ที่ได้กรุณาอบรมสั่งสอน ให้ความรักความเมตตา และประสิทธิประสาทวิชาการศึกษาแก่ผู้วิจัย จนได้รับความสำเร็จในการศึกษาสมดังความมุ่งหมายทุกประการ

จิระพรรณ โพนพุช

55921316: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล/ ศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียง

จิระพรรณ โพนพุช: ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียง

(FACTORS AFFECTING EFFECTIVENESS OF SPECIAL EDUCATION CENTER IN EASTERN REGION) คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์: ภารดี อนันต์นาวิ, กศ.ค., ชารี มณีศรี, M.ED. 258 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียง การศึกษาปัจจัยด้านการบริหารและปัจจัยด้านทรัพยากรการเรียนการสอนของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารและปัจจัยด้านทรัพยากรการเรียนการสอนกับประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียง การศึกษาปัจจัยด้านการบริหารและปัจจัยด้านทรัพยากรการเรียนการสอน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียง และสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียง จากปัจจัยด้านการบริหารและปัจจัยด้านทรัพยากรการเรียนการสอน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูของศูนย์การศึกษาพิเศษ ในเขตภาคตะวันออกเฉียง จำนวน 132 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson correlation coefficient) และสหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple correlation analysis) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) และการวิเคราะห์ถดถอยแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง
2. ปัจจัยด้านการบริหารและปัจจัยด้านทรัพยากรการเรียนการสอนของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
3. ปัจจัยด้านการบริหารกับประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียง ระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม (X_3) การมีส่วนร่วม (X_4) ของศูนย์การศึกษาพิเศษส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียง (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การมีส่วนร่วม (X_4) การทำงานเป็นทีม (X_3) ตามลำดับ
5. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม (X_4) ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม (X_3) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียง (Y) มีค่าอำนาจพยากรณ์คิดเป็นร้อยละ 84.6 โดยสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{y} = .012 + .213 (X_3) + .743 (X_4)$$

หรือในรูปสมการคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .217 (X_3) + .944 (X_4)$$

55921316: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: FACTORS AFFECTING EFFECTIVENESS OF SPECIAL/ EDUCATION CENTER IN EASTERN REGION

JEERAPHAN PHONPUT: FACTORS AFFECTING EFFECTIVENESS OF SPECIAL EDUCATION CENTER IN EASTERN REGION. ADVISORY COMMITTEE: PARADEE ANANNAWEE, Ed.D., CHALEE MANEESRI, M.ED. 258 P. 2017.

The purposes of this study effectiveness of special Education center in eastern region, educational administration and teaching learning instructional resources factor of special education center in eastern region, correlation between administration and teaching learning instructional resources of special education center in eastern region, administration and teaching learning instructional resources factor effecting effectiveness of special education center in eastern region and create a predictive equation effectiveness of special education center in eastern region from administration and teaching learning instructional resources factor.

The sample used in the study consisted of 132 teachers in special education center in eastern region The instruments used for the data collecting was a checklist questionnaires and a five leveled rating scale questionnaire. The statistics utilized in analyzing the data were arithmetic mean, standard deviation, simple correlation, multiple regression analysis and stepwise multiple regression analysis. The findings of the research indicate as follows:

1. Effectiveness of special education center in eastern region, overall and specifically, were rated at a medium level.
2. Administration and teaching learning instructional resources factors, in overall were at medium level.
3. Administration and teaching learning instructional resources factor, Correlation with effectiveness of special education center in the eastern region were found significantly at .05 level.
4. Team working (X_3), Participation (X_4). affecting effectiveness of special education center in eastern region (Y), were found significantly at .05 level.
5. Team working (X_3), Participation (X_4) were the best predictors of the effectiveness of special education center in eastern region (Y) with 84.6 percent that could be written in the form of follows equation is:

$$\hat{y} = .012 + .213 (X_3) + .743 (X_4)$$

or in the standard equation below.

$$\hat{Z} = .217 (X_3) + .944 (X_4)$$

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฐ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์.....	4
คำถามในการวิจัย.....	5
สมมติฐานการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	11
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	18
สภาพทั่วไปของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออก.....	18
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการศึกษาพิเศษ.....	24
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาพิเศษ.....	30
ปัจจัยด้านการบริหารและด้านทรัพยากรการเรียนการสอน มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ.....	43
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	113
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	122
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	122
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	123
การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ.....	126
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	127

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	128
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	129
4 ผลการวิจัย.....	130
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	130
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	131
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	132
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	171
สรุปผลการวิจัย.....	172
อภิปรายผล.....	179
ข้อเสนอแนะ.....	196
บรรณานุกรม.....	199
ภาคผนวก.....	229
ภาคผนวก ก.....	230
ภาคผนวก ข.....	234
ภาคผนวก ค.....	238
ภาคผนวก ง.....	243
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	258

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอนศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.....	123
2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์.....	132
3 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ของประสิทธิผล ของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.....	134
4 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ของประสิทธิผล ของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียน ให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง.....	135
5 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ของประสิทธิผล ของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียน ให้มีทัศนคติทางบวก.....	136
6 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ของประสิทธิผล ของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาสถานศึกษา.....	137
7 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ของประสิทธิผล ของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา ในสถานศึกษา.....	138
8 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ของปัจจัยด้านการบริการ ของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมและรายด้าน.....	139
9 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ของปัจจัยด้านการบริหาร ของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	140
10 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ของปัจจัยด้านการบริหาร ของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ความมีปารมี.....	140
11 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ของปัจจัยด้านการบริหาร ของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การคล้อย.....	141
12 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ของปัจจัยด้านการบริหาร ของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การกระตุ้นการใช้ปัญญา.....	142

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
13	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ของปัจจัยด้านการบริหาร ของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล..... 143
14	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ของปัจจัยด้านการบริหาร ของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้าน โครงสร้างองค์กร..... 143
15	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ของปัจจัยด้านการบริหาร ของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการทำงานเป็นทีม..... 144
16	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ของปัจจัยด้านการบริหาร ของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ บทบาทที่สมดุล..... 145
17	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ของปัจจัยด้านการบริหาร ของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่ เห็นพ้องต้องกัน..... 146
18	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ของปัจจัยด้านการบริหาร ของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้า..... 147
19	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ของปัจจัยด้านการบริหาร ของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การสนับสนุนและวางใจต่อกัน..... 147
20	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ของปัจจัยด้านการบริหาร ของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้ง ในการสร้างสรรค์..... 148
21	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ของปัจจัยด้านการบริหาร ของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การปฏิบัติงานที่ชัดเจน..... 148
22	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ของปัจจัยด้านการบริหาร ของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาวะผู้นำที่เหมาะสม..... 149
23	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ของปัจจัยด้านการบริหาร ของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การทบทวนการทำงานสม่ำเสมอ..... 150
24	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ของปัจจัยด้านการบริหาร ของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การพัฒนาตนเอง..... 150

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
25	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ของปัจจัยด้านการบริหาร ของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม.....	151
26	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ของปัจจัยด้านการบริหาร ของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การสื่อสารที่ดี.....	152
27	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ของปัจจัยด้านการบริหาร ของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการมีส่วนร่วม.....	153
28	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ของปัจจัยด้านการบริหาร ของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ.....	153
29	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ของปัจจัยด้านการบริหาร ของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ.....	154
30	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ของปัจจัยด้านการบริหาร ของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล.....	155
	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ของปัจจัยด้านการบริหาร ของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์.....	155
32	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ของปัจจัยด้านการบริหาร ของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการติดต่อสื่อสาร.....	156
33	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ของปัจจัยด้านการบริหาร ของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การใช้สื่อหลายทาง.....	156
34	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ของปัจจัยด้านการบริหาร ของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย.....	157
35	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ของปัจจัยด้านการบริหาร ของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านแรงจูงใจปัจจัยจูงใจ.....	158
36	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ของปัจจัยด้านการบริหาร ของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความมั่นคงก้าวหน้า.....	158
37	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ของปัจจัยด้านการบริหาร ของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สภาพการทำงาน.....	159

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
38	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ของปัจจัยด้านการบริหาร ของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงใต้ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ.....	160
39	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ของปัจจัยด้านการบริหาร ของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงใต้ การยอมรับนับถือ.....	161
40	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ของปัจจัยด้านการบริหาร ของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงใต้ ความรับผิดชอบ.....	161
41	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ของปัจจัยด้านทรัพยากร การเรียนการสอนของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงใต้ โดยรวม.....	162
42	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ของปัจจัยด้านทรัพยากร เพื่อการเรียนการสอนของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงใต้ วัสดุและเครื่องมือ ในการเรียนการสอน.....	162
43	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ของปัจจัยด้านทรัพยากร เพื่อการเรียนการสอนของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงใต้ ด้านอาคารสถานที่และ แหล่งเรียนรู้.....	163
44	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ของปัจจัยด้านทรัพยากร เพื่อการเรียนการสอนของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงใต้ สื่อ สิ่งอำนวยความสะดวก และบริการอื่นใดทางการศึกษา.....	164
45	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ของปัจจัยด้านทรัพยากร เพื่อการเรียนการสอนของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงใต้ หลักสูตรการเรียน การสอน.....	165
46	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหาร และประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงใต้.....	166
47	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านทรัพยากร การเรียนการสอนและประสิทธิผล ของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงใต้.....	166
48	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงใต้.....	167
49	ค่า <i>Tolerance</i> และ <i>VIF</i> ของตัวแปรพยากรณ์.....	168

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
50	อำนาจพยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์ และคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดจากปัจจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยโครงสร้างองค์กร ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ปัจจัย การมีส่วนร่วม ปัจจัยการติดต่อสื่อสาร ปัจจัยแรงจูงใจปัจจัยจิตใจ ปัจจัยทรัพยากร เพื่อการเรียนการสอน ปัจจัยเทคโนโลยี ปัจจัยหลักสูตรการเรียนการสอน.....	169
51	การวิเคราะห์ความแปรปรวนในการพยากรณ์ประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ ภาคตะวันออก จากปัจจัยต่าง ๆ.....	169
52	ค่าสถิติของตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดจาก 2 ปัจจัย ที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิผล ของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออก.....	170
53	ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ของแบบทดสอบ.....	235
54	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item discrimination power) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหาร.....	239
55	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item discrimination power) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออก เกี่ยวกับปัจจัยด้านทรัพยากรการเรียนการสอน.....	241
56	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item discrimination power) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออก เกี่ยวกับประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออก.....	242

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	6

.....

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประชาชนทุกคน ย่อมต้องการศึกษาหาความรู้ คนพิการก็ต้องมีความรู้ เพื่อใช้ในการดำรงชีวิต แต่ในสังคมแห่งความเป็นจริง ยังมีประชาชนอีกจำนวนไม่น้อยในสังคมไทยที่ยังขาดโอกาสทางการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษจึงถือเป็นอีกหนึ่งช่องทางในการเพิ่มโอกาสทางการศึกษาสำหรับคนพิการ โดยมีศูนย์กระจายอยู่ในทุกจังหวัดทั่วประเทศ ในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลและสังคม มีความสำคัญยิ่งในการพัฒนาคนซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของประเทศ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 43 ระบุว่า บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ และมาตรา 81 ระบุว่า รัฐต้องจัดการศึกษาอบรมและสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษาอบรมให้เกิดความรู้ คุณธรรม เป้าหมายการปฏิรูปการศึกษา จึงมุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุข (สำนักงานทดสอบทางการศึกษา, 2544, หน้า 1)

การจัดการศึกษาเพื่อคนพิการของประเทศไทยนั้น เอกชนได้เข้ามามีบทบาทสำคัญยิ่งในการให้บริการ การศึกษาเพื่อแบ่งเบาภาระของรัฐมาโดยตลอด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่รัฐไม่สามารถจัดได้ หรือจัดได้ไม่เพียงพอ อันเนื่องมาจากข้อจำกัดทางด้านทรัพยากรของรัฐ ดังนั้น เอกชนจะเป็นผู้ลงทุนและดำเนินการเองภายใต้ศักยภาพของแต่ละแห่ง จึงมีรูปแบบการจัดการศึกษาที่หลากหลายตามความต้องการของผู้เรียนซึ่งมีความแตกต่างกันมาก ทั้งในด้านคุณภาพที่มี ทั้งโรงเรียนที่มีคุณภาพเยี่ยมเป็นที่ยอมรับของสังคม โรงเรียนที่มีทั้งขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดเล็ก และมีโรงเรียนเอกชนส่วนหนึ่งมีปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ เช่น โรงเรียนขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและบางแห่งให้ความสำคัญเรื่องคุณภาพน้อย รายได้ของโรงเรียนไม่เพียงพอต่อการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ มีการบรรจุและถอดถอนครูบ่อย เนื่องจากครูโรงเรียนเอกชนย้ายระหว่างโรงเรียนเอกชนด้วยกันและภาครัฐเรียกบรรจุครูระหว่างปีการศึกษา ครูขาดการพัฒนาและสอนไม่ตรงตามความสามารถ/ คุณวุฒิ ครูขาดขวัญและกำลังใจเนื่องมาจากได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการต่ำ นักเรียนขาดระเบียบวินัย ขาดคุณธรรมจริยธรรม เนื่องมาจากค่านิยมที่ชอบสบาย ไม่สนใจการเรียน ประกอบกับวัฒนธรรมต่างชาติได้หลั่งไหลเข้ามา มาก รวมทั้งขาดการสนับสนุน

จากรัฐทั้งในด้านงบประมาณในการลงทุนเพื่อการเรียนการสอน การบริหารและจัดการศึกษาของเอกชนยังไม่เป็นอิสระอย่างแท้จริง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2553, หน้า 2-16)

กระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดให้มีการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) โดยกำหนดไว้เป็นเป้าหมายที่ 1 คนไทยและการศึกษาไทยมีคุณภาพและได้มาตรฐานระดับสากล (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552) โดยจากแผนการปฏิรูปดังกล่าว กระทรวงศึกษาธิการได้มีนโยบายในการยกระดับโรงเรียนชั้นนำที่มีความพร้อมสู่โรงเรียนดีมีมาตรฐานสากล (World-class standard school) เพื่อให้เป็นโรงเรียนที่มีระบบการพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพเป็นพลโลก ซึ่งมีอัตลักษณ์สำคัญ 2 ด้าน คือ ด้านหลักสูตรและการสอน โดยเปิดสาระเพิ่มเติมความเป็นสากล 6 รายวิชา ร่วมกับการสอนบางกลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นภาษาอังกฤษและด้านการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ คือ การนำเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553)

ด้วยความสำคัญของนโยบายข้างต้น โรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการและโรงเรียนอื่น ๆ ที่เตรียมเข้ารับการยกระดับมาตรฐานโรงเรียนสู่สากลในอนาคต จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องตระหนักถึงความสำคัญในการร่วมกันผลักดันการทำงานให้มีคุณภาพ เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียนตามวัตถุประสงค์ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554, หน้า 31-33) ทั้งนี้ ประสิทธิภาพเป็นระดับ (Degree) ที่องค์การดำเนินการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด (Robbins, 1996, p. 7) โดยมีความสำคัญยิ่งต่อการดำเนินการของโรงเรียนเนื่องจากแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนเกิดจากความต้องการในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งหวังให้เกิดความเสมอภาคของการให้บริการการศึกษาแก่เด็กไทยทุกคนมีความเท่าเทียมกันในคุณภาพของการจัดการศึกษาในโรงเรียน และลดความเหลื่อมล้ำในคุณภาพของผลผลิต ซึ่งหมายถึง คุณภาพของผู้เรียนที่ได้มีการกล่าวถึงอย่างกว้างขวางเป็นสากล ดังที่ สถาบันนานาชาติเพื่อการวางแผนการศึกษาขององค์การยูเนสโก ได้กำหนดแนวทางการพัฒนา คุณภาพการศึกษา ประกอบด้วยมิติที่สัมพันธ์กัน 3 มิติ คือ คุณภาพของทรัพยากรที่ใช้ในการเรียน การสอนและคุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา (Input) คุณภาพของกระบวนการเรียนการสอน (Teaching process) และคุณภาพของผลผลิต (Output) (Grisay & Mahlek, 1991, p. 48) สอดคล้องกับ Cameron and Whetten (1996, p. 540) ได้ให้ข้อสังเกตว่าในช่วง 2 ทศวรรษที่ผ่านมา ความมีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์การกลายเป็นแนวคิดสำคัญของทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาองค์การ ทั้งนี้ โรงเรียนจะเน้นไปที่ “คุณภาพ (Quality)” “ความเป็นเลิศ (Excellence)” “การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continuous improvement)” และ “การปรับเปลี่ยน (Transformation)” ซึ่งก็คือ

ความมีประสิทธิภาพขององค์กร (Organizational effectiveness) นั้นเอง ในปัจจุบันแนวคิด ประสิทธิภาพขององค์กรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์กรทุกประเภท เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในผลผลิต บริการ และผู้รับบริการในทุกกลุ่มและทุกประเภทขององค์กร ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารในฐานะผู้นำจะต้องคำนึงถึงการบริหารเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพขององค์กร เป็นสำคัญ (Sallis & Jones, 2002, pp. 1-2)

ภารกิจงานดำเนินการจัดการศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษได้ขยายตัวและมีบทบาทหน้าที่เพิ่มมากขึ้น จนได้มีการตั้งศูนย์การศึกษาพิเศษ เพื่อจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิการ ทั่วไปที่พลาดและขาดโอกาสทางการศึกษาให้ได้รับการศึกษาตลอดชีวิต ปัจจุบันมีฐานะเป็นศูนย์ การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักการบริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เป็นงานที่มีขอบข่ายกว้างขวาง ครอบคลุมพื้นที่ทั่วประเทศ มีกิจกรรมที่หลากหลายรูปแบบสำหรับให้บริการแก่เด็กพิการและเด็ก ที่มีความต้องการพิเศษ โดยเฉพาะเด็กพิการที่มีความยากจน ได้มีโอกาสรับการศึกษาและการพัฒนา ตามสภาพความพร้อมได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีจุดมุ่งหมาย ในการจัดการศึกษาให้เด็กพิการ และเด็กลักษณะที่มีความต้องการพิเศษ มีคุณภาพชีวิตและ ความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น โดยให้บริการทางการศึกษาในหลากหลายรูปแบบ อย่างไรก็ตาม แม้ว่า ศูนย์การศึกษาพิเศษจะได้รับความนิยมในพื้นที่ อันเนื่องมาจากสาเหตุเกี่ยวกับบริบททางสังคม วัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะของพื้นที่ แต่เมื่อพิจารณาด้านคุณภาพ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับ ที่ควรปรับปรุง และยังคงประสบปัญหาในภาพรวมของด้านต่าง ๆ สามารถสรุปได้ดังนี้ (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2556) 1) สังคมส่วนใหญ่มองการศึกษาพิเศษเป็นทางเลือก สุดท้าย ไม่นิยมเรียน เพราะไม่มีความไว้วางใจในการฝากเด็กมาเรียน 2) สังคมมองผลผลิตของการศึกษา พิเศษยังไม่มีคุณภาพ 3) กลุ่มเป้าหมายของศูนย์การศึกษาพิเศษเป็นผู้ด้อยฐานะทางเศรษฐกิจ และย้ายถิ่นสูง ไม่สามารถเข้ารับบริการร่วมกิจกรรมได้ต่อเนื่อง 4) ความพร้อมทางด้านเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารของหน่วยงาน/ ผู้จัดบริการ ส่งผลให้กลุ่มเป้าหมายเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ ไม่เท่ากัน 5) กระแสโลกาภิวัตน์และวัตถุนิยม ทำให้ข้อมูลไหลบ่าเข้าถึงประชาชนได้เร็วและ หลากหลาย ทำให้ศีลธรรมเสื่อม การจัดการเรียนรู้ให้เป็นคนดีทำได้ยากขึ้น 6) การบริหารจัดการ ในระดับสำนักที่ไม่เป็นนิติบุคคลตามโครงสร้าง ปฏิรูประบบราชการ 2546 ทำให้ฐานะ ของหน่วยงานเป็นเพียงสำนักขนาดใหญ่ ตัดสินใจนิติกรรมไม่ได้ ไม่มีอธิบดี/ เลขานุการและ รองเลขานุการช่วยจัดการ 7) ขาดกฎหมายรองรับการบริหาร ทำให้ขาดความชัดเจนในภารกิจ ขอบข่ายหน้าที่และอำนาจบังคับ 8) ยังติดยึดแนวคิดจัดการศึกษาเอง ทำให้ไม่ประสานส่งเสริม หน่วยอื่นเข้ามาร่วมทำ ขาดแนวคิดจัดการในรูปแบบเครือข่าย 9) ประเด็นต้องถ่ายโอนภารกิจไปให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังร้อนแรง ขาดความชัดเจน 10) บุคลากรของศูนย์การศึกษาพิเศษ

ยังขาดทักษะและประสบการณ์ในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องการพัฒนากำลังคน โดยเฉพาะด้านอุตสาหกรรม วิทยาศาสตร์ใหม่ของการการศึกษายุคเทคโนโลยีใหม่ 11) ยังขาดการขับเคลื่อนอย่างไ้ ยุทธศาสตร์และมีพลัง ให้การศึกษาพิเศษเป็นวาระแห่งชาติ 12) ผู้บริหารและทีมงานต้องการพัฒนาทักษะการบริหารและบริการยุคใหม่อย่างเป็นระบบต่อเนื่องและเป็นมืออาชีพ (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2557)

ศูนย์การศึกษาพิเศษ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักบริหารการศึกษาพิเศษ มีทั้งหมด 8 ศูนย์ มีครู 217 คน มีนักเรียน 400 คน มีการประกันคุณภาพการศึกษา โดยดำเนินการผสมผสานอยู่ในกระบวนการบริหารและการจัดการเรียนการสอนตามปกติของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา การประเมินคุณภาพทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับดี แต่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน อยู่ในระดับปานกลาง เพราะนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษมีสติปัญญาไม่เท่ากับนักเรียนปกติ ดังนั้น ศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออก จำเป็นต้องพัฒนาปัจจัยด้านการบริหารและด้านทรัพยากรการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ โดยอาศัยปัจจัยการบริหารหลาย ๆ ประการ ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างองค์กร การทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสาร แรงจูงใจปัจจัยจูงใจ ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน เทคโนโลยีและหลักสูตร

จากสภาพและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออก ว่ามีปัจจัยการบริหารใดบ้างที่ส่งผลต่อการดำเนินงานให้มีประสิทธิผล ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการกำหนดนโยบายพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตลอดจนการกำหนดยุทธศาสตร์และกลวิธีที่จะนำไปสู่การดำเนินงานของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออก ให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออก
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการบริหารและปัจจัยด้านทรัพยากรการเรียนการสอนของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออก
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารและปัจจัยด้านทรัพยากรการเรียนการสอน กับประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออก
4. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการบริหารและปัจจัยด้านทรัพยากรการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออก

5. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียง
จากปัจจัยด้านการบริหารและปัจจัยด้านทรัพยากรการเรียนการสอน

คำถามในการวิจัย

1. ประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียง อยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยด้านการบริหารและปัจจัยด้านทรัพยากรการเรียนการสอน อยู่ในระดับใด
3. ปัจจัยด้านการบริหารและด้านการจัดการเรียนการสอน มีความสัมพันธ์กับ
ประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงหรือไม่
4. ปัจจัยด้านการบริหารและด้านการจัดการเรียนการสอนส่งผลต่อประสิทธิผล
ของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงหรือไม่
5. ปัจจัยด้านการบริหารและด้านการจัดการเรียนการสอนอย่างน้อย 1 ตัว สามารถ
พยากรณ์ประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงได้หรือไม่

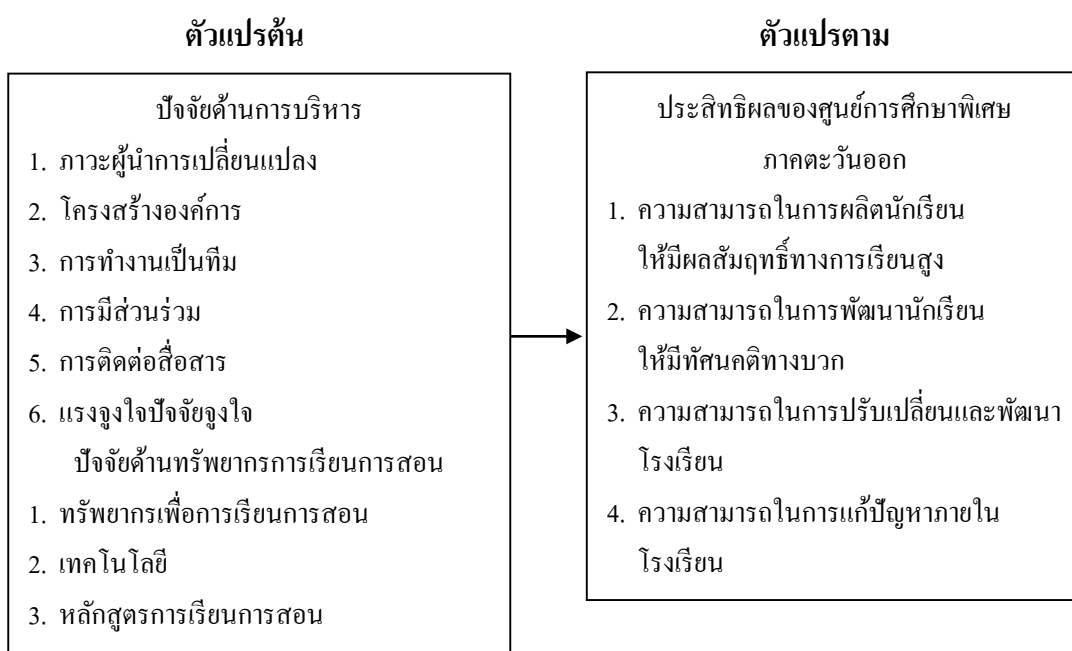
สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยด้านการบริหารและด้านทรัพยากรการเรียนการสอน มีความสัมพันธ์ทางบวก
กับประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียง
2. ปัจจัยด้านการบริหารและด้านทรัพยากรการเรียนการสอน ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
ศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียง
3. ปัจจัยด้านการบริหารและด้านทรัพยากรการเรียนการสอน สามารถพยากรณ์
ประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงได้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
ของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียง มี 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหาร และปัจจัย
ด้านทรัพยากรการเรียนการสอน ซึ่งปัจจัยด้านการบริหารประกอบด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ใช้ทฤษฎีของ Bass and Avolio (1990) มี 4 ด้าน ได้แก่ ความมีบารมี การกระตุ้นการใช้ปัญญา
การดูแล การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล โครงสร้างองค์การ ได้ใช้แนวคิดของสำนักบริหารงาน
การศึกษาพิเศษ (2555) การทำงานเป็นทีม ใช้ทฤษฎีของ Woodcock (1989) มี 11 ด้าน ได้แก่
บทบาทที่สมดุล วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน ความเปิดเผยต่อกันและ
การเผชิญหน้า สนับสนุนและไว้วางใจต่อกัน ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในการสร้างสรรค์

การปฏิบัติงานที่ชัดเจน ภาวะผู้นำที่เหมาะสม การทบทวนการทำงานสม่ำเสมอ การพัฒนาตนเอง ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม การสื่อสารที่ดี การมีส่วนร่วมใช้ทฤษฎีของ Cohen and Uphoff (1977) มี 4 ด้าน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ การติดต่อสื่อสาร ใช้แนวคิดของ Lasswell (1971, p. 18) มี 2 ด้าน ได้แก่ การใช้สื่อหลายทาง การใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย แรงจูงใจปัจจัยจูงใจ ใช้ทฤษฎีของ Herzberg, Mausner and Snyderman (1959) แรงจูงใจปัจจัยจูงใจ มี 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคงก้าวหน้า ด้านสภาพการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านทรัพยากรการเรียนการสอน ประกอบด้วย ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน ใช้แนวคิดของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2555) มี 2 ด้าน ได้แก่ วัสดุและเครื่องมือในการเรียนการสอน อาคารสถานที่และแหล่งเรียนรู้ เทคโนโลยีใช้แนวคิดของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2555) ที่กำหนดการจัดการเรียนการสอนให้มีสื่อสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการอื่นใดทางการศึกษา หลักสูตรการเรียนการสอน ใช้แนวคิดของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2557) มี 2 ด้าน ได้แก่ หลักสูตรการเรียนการสอน ประสิทธิภาพตามแนวคิดของ Mott (1972) ประกอบด้วย ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน การนำเสนอกรอบความคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้กำหนดประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ไว้ดังนี้

1. ทำให้ทราบระดับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และผลที่ได้จะเป็นข้อเสนอแนะสำหรับศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการดำเนินการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น
2. ทำให้ทราบระดับประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งผลที่ได้ใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหาร เพื่อนำข้อมูลไปประกอบการช่วยเหลือ แนะนำ และสนับสนุนในการดำเนินงานในศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ให้เกิดประสิทธิผลมากขึ้น
3. ทำให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลกับประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสัมพันธ์กันในระดับใดและทิศทางใด เพราะผลการศึกษาที่ได้จะเป็นแนวทางให้โรงเรียน หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนเพื่อที่จะพัฒนาปัจจัยการบริหารด้านต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมสนับสนุน ให้การดำเนินงานของศูนย์การศึกษาพิเศษมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากหน่วยงานทางการศึกษา นักวิชาการ เช่น ทฤษฎีของ Bass and Avolio (1990) โครงสร้างองค์การได้ใช้แนวคิดของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2555) การทำงานเป็นทีมใช้ทฤษฎีของ Woodcock (1989) การมีส่วนร่วมใช้ทฤษฎีของ Cohen and Uphoff (1977) การติดต่อสื่อสารใช้แนวคิดของ Lasswell (1971, p. 18) แรงจูงใจปัจจัยจูงใจใช้ทฤษฎีของ Herzberg et al. (1959) ปัจจัยด้านทรัพยากรการเรียนการสอน มีทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอนใช้แนวคิดของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2555) เทคโนโลยี ใช้แนวคิดของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2555) หลักสูตรการเรียนการสอนใช้แนวคิดของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2557) ประสิทธิภาพ ใช้ตามแนวคิดของ Mott (1972) กล่าวคือ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล มี 2 ด้าน ได้แก่

1. ปัจจัยด้านการบริหาร ประกอบด้วย 6 ด้าน

1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1.1.1 ความมีบารมี

- 1.1.2 การคลอใจ
- 1.1.3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา
- 1.1.4 การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล
- 1.2 โครงสร้างองค์กร
- 1.3 การทำงานเป็นทีม
 - 1.3.1 บทบาทที่สมดุล
 - 1.3.2 วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน
 - 1.3.3 ความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้า
 - 1.3.4 สนับสนุนและไว้วางใจต่อกัน
 - 1.3.5 ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในการสร้างสรรค์
 - 1.3.6 การปฏิบัติงานที่ชัดเจน
 - 1.3.7 ภาวะผู้นำที่เหมาะสม
 - 1.3.8 การทบทวนการทำงานสม่ำเสมอ
 - 1.3.9 การพัฒนาตนเอง
 - 1.3.10 ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม
 - 1.3.11 การสื่อสารที่ดี
- 1.4 การมีส่วนร่วม
 - 1.4.1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
 - 1.4.2 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ
 - 1.4.3 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล
 - 1.4.4 การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์
- 1.5 การติดต่อสื่อสาร
 - 1.5.1 การใช้สื่อหลายทาง
 - 1.5.2 การใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย
- 1.6 แรงจูงใจปัจจัยจูงใจ
 - 1.6.1 ด้านความมั่นคงก้าวหน้า
 - 1.6.2 ด้านสภาพการทำงาน
 - 1.6.3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
 - 1.6.4 ด้านการยอมรับนับถือ
 - 1.6.5 ด้านความรับผิดชอบ

2. ปัจจัยด้านทรัพยากรการเรียนการสอน ประกอบด้วย 3 ด้าน
 - 2.1 ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน
 - 2.1.1 วัสดุและเครื่องมือในการเรียนการสอน
 - 2.1.2 อาคารสถานที่และแหล่งเรียนรู้
 - 2.2 เทคโนโลยี
 - 2.2.1 สื่อ สิ่งอำนวยความสะดวกและบริการอื่นใดทางการศึกษา
 - 2.3 หลักสูตรการเรียนการสอน
 3. ประสิทธิภาพของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออก ประกอบด้วย
 - 3.1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
 - 3.2 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวก
 - 3.3 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน
 - 3.4 ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูของศูนย์การศึกษาพิเศษในเขตภาคตะวันออก ทั้งหมด 8 ศูนย์การศึกษาพิเศษ ครูผู้สอน จำนวน 200 คน ปีการศึกษา 2558
 - 2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูของศูนย์การศึกษาพิเศษในเขตภาคตะวันออก กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 132 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) กำหนดศูนย์การศึกษาพิเศษเป็นเกณฑ์
3. ตัวแปรที่ศึกษา
- 3.1 ตัวแปรต้น
 - 3.1.1 ปัจจัยด้านการบริหาร ประกอบด้วย 6 ด้าน
 - 3.1.1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 3.1.1.1.1 ความมีบารมี
 - 3.1.1.1.2 การคล้อยใจ
 - 3.1.1.1.3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา
 - 3.1.1.1.4 การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล
 - 3.1.1.2 โครงสร้างองค์กร
 - 3.1.1.3 การทำงานเป็นทีม

- 3.1.1.3.1 บทบาทที่สมดุล
- 3.1.1.3.2 วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน
- 3.1.1.3.3 ความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้า
- 3.1.1.3.4 สนับสนุนและไว้วางใจต่อกัน
- 3.1.1.3.5 ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในการสร้างสรรค์
- 3.1.1.3.6 การปฏิบัติงานที่ชัดเจน
- 3.1.1.3.7 ภาวะผู้นำที่เหมาะสม
- 3.1.1.3.8 การทบทวนการทำงานสม่ำเสมอ
- 3.1.1.3.9 การพัฒนาตนเอง
- 3.1.1.3.10 ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม
- 3.1.1.3.11 การสื่อสารที่ดี
- 3.1.1.4 การมีส่วนร่วม
 - 3.1.1.4.1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
 - 3.1.1.4.2 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ
 - 3.1.1.4.3 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล
 - 3.1.1.4.4 การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์
- 3.1.1.5 การติดต่อสื่อสาร
 - 3.1.1.5.1 การใช้สื่อหลายทาง
 - 3.1.1.5.2 การใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย
- 3.1.1.6 แรงจูงใจปัจจัยจูงใจ
 - 3.1.1.6.1 ด้านความมั่นคงก้าวหน้า
 - 3.1.1.6.2 ด้านสภาพการทำงาน
 - 3.1.1.6.3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
 - 3.1.1.6.4 ด้านการยอมรับนับถือ
 - 3.1.1.6.5 ด้านความรับผิดชอบ
- 3.1.2 ปัจจัยด้านทรัพยากรการเรียนการสอน ประกอบด้วย 3 ด้าน
 - 3.1.2.1 ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน
 - 3.1.2.1.1 วัสดุและเครื่องมือในการเรียนการสอน
 - 3.1.2.1.2 อาคารสถานที่และแหล่งเรียนรู้
 - 3.1.2.2 เทคโนโลยี

3.1.2.2.1 สื่อ สิ่งอำนวยความสะดวกและบริการอื่นใดทางการศึกษา

3.1.2.3 หลักสูตรการเรียนการสอน

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออก ประกอบด้วย

3.2.1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

3.2.2 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติให้นักเรียนมีทัศนคติ

ทางบวก

3.2.3 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

3.2.4 ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

นิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1. ประสิทธิภาพของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออก หมายถึง ประสิทธิภาพองค์การ ทั้งในด้านคุณภาพและปริมาณควบคู่กัน โดยมุ่งเน้นการสร้างเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพที่เน้นระบบการดำเนินงานเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเป็นหลัก

1.1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ศูนย์การศึกษาพิเศษ สามารถจัดการศึกษาของนักเรียนทั้งการบริหารจัดการเรียนการสอน จนสามารถทำให้นักเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ซึ่งสามารถพิจารณาได้จากจำนวนร้อยละของนักเรียนที่สามารถส่งต่อในระดับโรงเรียนได้

1.2 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การดำเนินงานของศูนย์การศึกษาพิเศษ ด้านการบริหารและอบรมคุณธรรม จริยธรรมของนักเรียน นอกจากการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดี และทำให้นักเรียนรู้จักตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษา เล่าเรียนเป็นที่พอใจของผู้ปกครอง

1.3 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารและ คณะครูของศูนย์การศึกษาพิเศษ ร่วมกันพัฒนาเปลี่ยนแปลงวิธีดำเนินงานทั้งในด้านบริหาร ด้านวิชาการ ด้านการเรียนการสอน เพื่อให้ศูนย์การศึกษาพิเศษ มีความก้าวหน้าทันสมัยกับ สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป โดยพิจารณาจากการยอมรับของครู ต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ทั้งการบริหาร การเรียนการสอน ความสามารถ ความรวดเร็วของครู ต่อการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยน วิธีการดำเนินการของตนเอง ความกระตือรือร้นของครูที่จะปรับปรุง พัฒนาจากการเรียนการสอน ตลอดจนพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการปรับปรุงหรือพัฒนาศูนย์การศึกษาพิเศษ

1.4 ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหาร และครูในศูนย์การศึกษาพิเศษที่ร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ทั้งด้านการเรียนการสอน การปกครอง นักเรียน และงานรับผิดชอบอื่น ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้จนบรรลุวัตถุประสงค์ ของศูนย์การศึกษาพิเศษ

2. ปัจจัยด้านการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบที่เอื้อต่อการดำเนินงานของศูนย์ การศึกษาพิเศษ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างองค์การ การทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสาร แรงจูงใจ ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน เทคโนโลยี และหลักสูตรการเรียนการสอน

2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึง การมีความรู้ความสามารถในการบริหาร สามารถนิเทศ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สร้างสรรค์ผลงานอยู่เสมอ ใช้หลักเหตุผลในการบริหารงาน สามารถประสานงาน กับบุคคล หรือหน่วยงานต่าง ๆ สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ และปฏิบัติตนเป็น แบบอย่างที่ดี

2.1.1 ความมีบารมี หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่จะทำให้ผู้อื่นยากที่จะ ขอมรับและยอมเป็นผู้ตาม ผู้บริหารประเภทนี้มีความสามารถในการชักนำ เคลี้ยกล่อม และมีพลัง ที่จะกระตุ้นให้คนอื่นมีความเห็นคล้อยตาม การพิจารณาภาวะผู้นำโดยเสน่หานั้นดูได้จากวิธีที่ผู้ตาม รับรู้และปฏิบัติตนต่อผู้บริหาร คณะครูจะเชื่อถือ ศรัทธา ภูมิใจ และเชื่อในความสามารถของ ผู้บริหารที่จะแก้ไขปัญหาต่าง ๆ

2.1.2 การคล้อยใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารสามารถจุดประกายความคิดให้ครู ช่วยทำงานใหญ่ได้สำเร็จ ช่วยกันปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วง โน้มน้าวจิตใจครู โดยสร้าง ความมั่นใจให้เกิดขึ้นแก่ครู ให้เห็นคุณค่าของงานที่ทำ และเชื่อว่าครูมีความสามารถที่จะทำงาน ได้สำเร็จ และผู้บริหารให้แรงหนุนทางอารมณ์ ทั้งด้วยการพูดและการกระทำ

2.1.3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง ผู้บริหารสามารถผลักดันการสร้าง ระบบความคิดเรียนรู้ วิธีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้ครูรู้จักวิเคราะห์ปัญหา แก้ปัญหา อย่างเป็นระบบ มียุทธศาสตร์ในการคิด ส่งเสริมการแก้ปัญหาในลักษณะป้องกันไว้ก่อน มากกว่า จะตามไปแก้ปัญหา ในการกระตุ้นการใช้ปัญญานั้น ผู้บริหารมีความเต็มใจและมีความสามารถ ที่จะแสดงให้ครูหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นวิธีการใหม่ ๆ

2.1.4 การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล หมายถึง การที่ผู้บริหารของ ศูนย์การศึกษาพิเศษมุ่งสัมพันธ์ โดยเน้นที่กลุ่มปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นกลุ่มและ การมุ่งสัมพันธ์ที่เน้นเป็นรายบุคคล ผู้บริหารสนใจผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนอย่างใกล้ชิด ทำหน้าที่

เป็นที่เล็งครุที่ต้องการจะพัฒนาตนเอง ส่งเสริมและพัฒนาครุตามความต้องการ ความสนใจ และความสามารถ ผู้บริหารชมเชยเมื่อครุทำงานได้ดี

2.2 โครงสร้างองค์การ หมายถึง การจัดสายบังคับบัญชาที่สั้น การบริหารจัดการ มีความยืดหยุ่น ใช้หลักการบริหาร การบังคับบัญชาด้วยหลักธรรมาภิบาล จัดบุคลากรสอดคล้องกับ ความรู้ความสามารถ จัดกระบวนการดำเนินงานในเชิงบูรณาการ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายและ มีการประสานงานอย่างทั่วถึง และจัดกระบวนการดำเนินงานเชิงบูรณาการ

2.3 การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่ผู้บริหารสร้างความเชื่อถือในคณะทีมงาน ส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของ ทีมงาน เสริมสร้าง ความกระตือรือร้นในการทำงาน สร้างบรรยากาศความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มอบหมายและมอบอำนาจในการทำงาน และมีการทบทวนผลการดำเนินงานเป็นประจำ ซึ่งผลที่ได้รับจะบรรลุผล สำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

2.3.1 บทบาทที่สมดุล หมายถึง การผสมผสานความแตกต่างของความสามารถ โดยใช้ความแตกต่างของบุคลิกภาพและวิธีการที่หลากหลายให้เหมาะสมกับสถานการณ์ มีความกลมกลืนและบทบาทสมดุลของสมาชิกในทีมงาน การสร้างทีมงานที่ดี โดยมีการคัดเลือก ผู้รับผิดชอบงานที่ดี

2.3.2 วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน หมายถึง การกำหนด สิ่งที่ต้องดำเนินงานและแนวทางในการดำเนินงานมีความชัดเจน โดยพยายามให้ช่องว่างระหว่าง วัตถุประสงค์ของทีมกับวัตถุประสงค์ของแต่ละบุคคลมีช่องว่างให้น้อยที่สุด

2.3.3 ความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้า หมายถึง การที่ผู้บริหาร มีการประเมินผลงานโดยให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการประเมินผล ส่งเสริมให้มีการแสดง ความคิดเห็นและสนับสนุนให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหา ถ่ายทอดความคิด ความรู้สึกต่อกันอย่างตรงไปตรงมา

2.3.4 สนับสนุนและไว้วางใจต่อกัน หมายถึง การที่ผู้บริหารให้การสนับสนุน เอื้ออำนวยความสะดวกด้านทรัพยากรในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานสร้าง ผลงานและกล่าวขยอชมเชยเมื่อประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เข้าใจ ความสัมพันธ์ระหว่างงานของตนกับงานของผู้อื่น

2.3.5 ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในการสร้างสรรค์ หมายถึง การที่ผู้บริหารมีการมอบหมายงานให้ครุและไว้วางใจในการปฏิบัติงานอย่างมีอิสระ เพื่อให้ได้รับ ผลสำเร็จตามเป้าหมายเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการทำงาน และอาจมีความขัดแย้ง เกิดขึ้นภายในทีมก็จะเป็นไปอย่างสร้างสรรค์

2.3.6 การปฏิบัติงานที่ชัดเจน หมายถึง ผู้บริหารส่งเสริมให้มีลักษณะการทำงานแบบยืดหยุ่น รวมทั้งการตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสมและมีข้อมูลที่สุด โดยอาศัยการติดต่อสื่อสาร การพูด การเขียน กระทำในสิ่งที่ถูกต้องในการแก้ปัญหาจะทำให้ทีมงานมีประสิทธิภาพ

2.3.7 ภาวะผู้นำที่เหมาะสม หมายถึง ผู้บริหารและครูมีการผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันเป็นผู้นำภายใน โดยผู้บริหารรู้จักหาสิ่งที่ดีที่สุดของครู และใช้ภาวะผู้นำในความยืดหยุ่นและเหมาะสมดูแลประสานงานกับบุคลากรทุกฝ่ายเพื่อเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มให้มีการทำงานด้วยความสามัคคี ถ้าตัดสินใจเลือกวิธีแก้ไขปัญหาด้วยเหตุผลที่เหมาะสมและเกิดความเป็นธรรม

2.3.8 การทบทวนการทำงานสม่ำเสมอ หมายถึง ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายได้ทบทวนงาน ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงเป้าหมาย กระบวนการทำงานสม่ำเสมอ

2.3.9 การพัฒนาตนเอง หมายถึง ผู้บริหารสนับสนุนส่งเสริมบุคลากรให้มีความชำนาญ เป็นที่ยอมรับให้เป็นวิทยากร ช่วยเหลือเพื่อนครู ชุมชน และหน่วยงานอื่นและส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อ ประชุม สัมมนา อบรม ศึกษาดูงาน ทั้งส่วนบุคคลและทีมงาน

2.3.10 ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม หมายถึง ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกลุ่ม โดยมีความเข้าใจและยอมรับตลอดความช่วยเหลือระหว่างกลุ่มโดยปราศจากการแข่งขัน

2.3.11 การสื่อสารที่ดี หมายถึง กระบวนการในการส่งข่าวสารระหว่างบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้เกิดความเข้าใจและสามารถประสานงานให้ฝ่ายต่าง ๆ ปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ได้

2.4 การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ผู้บริหารได้มีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยวิธีที่หลากหลาย เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ร่วมคิด ร่วมปฏิบัติ ร่วมรับผิดชอบ ให้ความอิสระในการตัดสินใจอย่างเต็มที่ ใช้เทคนิคการตัดสินใจด้วยกระบวนการกลุ่ม สร้างความไว้วางใจในการแก้ปัญหาด้วยตนเอง ให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชยในความสำเร็จของบุคลากร

2.4.1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรตัดสินใจได้อย่างอิสระ ร่วมคิด ร่วมปฏิบัติ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมรับผลประโยชน์ ไว้วางใจให้บุคลากรแก้ปัญหาด้วยตนเอง

2.4.2 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ หมายถึง ผู้บริหารมีการประสานงานขอความร่วมมือจากฝ่ายงาน องค์กรหรือหน่วยงานอื่น เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ในการพัฒนาสถานศึกษา สนับสนุนให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นริเริ่ม วางแผน และได้ปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม

2.4.3 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ การประเมินตัวบุคคล การแสดงความคิดเห็น และการพัฒนาสถานศึกษาพร้อมทั้งเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงสถานศึกษาให้ดีขึ้น

2.4.4 การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ หมายถึง ผู้บริหารให้บุคลากรได้รับประโยชน์ ผลตอบแทนในการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเหมาะสม

2.5 การติดต่อสื่อสาร หมายถึง ผู้บริหารมีการใช้เทคนิคและสื่อหลาย ๆ ทาง ใช้ภาษาที่ชัดเจน เข้าใจง่าย ใช้หลักเหตุผลในการสื่อสาร มีการกระทำที่สอดคล้องกับคำพูด และใช้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อให้เกิดความเข้าใจและเข้าใจตรงกัน

2.5.1 การใช้สื่อหลายทาง หมายถึง การที่ครูนำเอาสื่อการสอนหลาย ๆ อย่าง มาสัมพันธ์กันและมีคุณค่าที่ส่งเสริมซึ่งกันและกัน สื่อการสอนอย่างหนึ่งอาจใช้เพื่อสร้างความสนใจ ในขณะที่อีกอย่างหนึ่งใช้เพื่ออธิบายข้อเท็จจริงของเนื้อหา และอีกชนิดหนึ่งอาจใช้เพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจที่ลึกซึ้งและป้องกันการเข้าใจความหมายผิด การใช้สื่อประสมจะช่วยให้ผู้เรียนมีประสบการณ์จากประสาทสัมผัสที่ผสมผสานกัน ได้ค้นพบวิธีการที่จะเรียนในสิ่งที่ต้องการได้ด้วยตนเองมากยิ่งขึ้น

2.5.2 การใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย หมายถึง ครูใช้ภาษาที่มีลักษณะเข้าใจง่ายเป็นภาษาที่ชัดเจน เข้าใจได้ทันที เป็นภาษาที่ง่ายในการทำ ความเข้าใจแต่ไม่ใช่ภาษาพูด ควรจะเป็นภาษาที่ใช้ในทางวิชาการ หลีกเลี่ยงการใช้คำแสลง ไม่สุภาพ และคำที่ใช้ซ้ำ ๆ กันหลาย ๆ ครั้ง

2.6 แรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารสร้างทัศนคติทางบวกให้เกิดขึ้นกับบุคลากรทำให้คนชอบและรักงาน สร้างความพึงพอใจให้บุคลากรในการปฏิบัติงาน มีการสร้างจุดมุ่งหมายในการทำงาน การเปิดโอกาส ให้แสดงความคิดเห็นและรับฟังข้อเสนอแนะ ให้ความสนใจต่อบุคลากรเป็นรายบุคคล สร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร จัดระบบงานที่ดี มอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถของบุคลากร พร้อมทั้งสร้างบรรยากาศในการทำงาน จัดเตรียมอุปกรณ์ที่เอื้อต่อการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

2.6.1 ด้านความมั่นคงก้าวหน้า หมายถึง การที่ผู้บริหารพิจารณาเมื่องานประสบความสำเร็จ ก็ได้รับการตอบสนองในเรื่องของการได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

2.6.2 ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูของศูนย์การศึกษาพิเศษ มีการยอมรับนับถือ ไม่ว่าผู้บริหารหรือครู ยกย่องชมเชยแสดงความยินดีการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดแสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

2.6.3 ด้านสภาพการทำงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูที่ทำทายความสามารถหรือเป็นงานที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ เป็นงานที่มีลักษณะพิเศษต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการทำงาน

2.6.4 ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง การที่ครูมีความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบและมีอำนาจรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดความเป็นอิสระในการทำงาน

2.6.5 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง การที่ผู้บริหารมีการกำหนดงานให้ครูทำงานตามความรู้ความสามารถ โดยครูใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ตรงกับความสามารถของบุคคล ทำทายให้ลงมือทำ งานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบ โดยลำพัง และผลที่ได้รับจากการทำงานจะเป็นตัวกระตุ้น และส่งผลให้การทำงานของแต่ละบุคคลในหน่วยงานมีความต้องการหรือไม่ต้องการทำงาน

3. ปัจจัยด้านทรัพยากรการเรียนการสอน

3.1 ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน หมายถึง การที่ผู้บริหารมีการบริหารจัดการอาคารสถานที่ ห้องเรียนให้เพียงพอ จัดแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ จัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่ร่มรื่น สวยงาม ปลอดภัย จัดวัสดุอุปกรณ์อย่างเพียงพอ และใช้งานได้ มีแผนการใช้งบประมาณที่มุ่งเน้นการพัฒนา คุณภาพการเรียนการสอน และมีการตรวจสอบและรายงานด้านการอย่างเป็นระบบ

3.1.1 วัสดุและเครื่องมือในการเรียนการสอน หมายถึง การที่ครูมีการใช้วัสดุและเครื่องมือในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียง

3.1.2 อาคารสถานที่และแหล่งเรียนรู้ หมายถึง อาคารสถานที่และแหล่งเรียนรู้ในการเรียนการสอนของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียง

3.2 เทคโนโลยี หมายถึง เครื่องมือ อุปกรณ์ ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ หรือบริการที่ใช้สำหรับคนพิการโดยเฉพาะ หรือที่มีการดัดแปลงหรือปรับใช้ให้ตรงกับความต้องการจำเป็นพิเศษของคนพิการแต่ละบุคคล เพื่อเพิ่ม รักษา คงไว้ หรือพัฒนาความสามารถและศักยภาพที่จะเข้าถึงข้อมูล ข่าวสาร การสื่อสาร รวมถึงกิจกรรมอื่นใดในชีวิตประจำวันเพื่อการดำรงชีวิตอิสระ

3.2.1 สื่อ สิ่งอำนวยความสะดวกและบริการอื่นใดทางการศึกษา หมายถึง การที่สถานศึกษากำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้คนพิการมีสิทธิได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา

3.3 หลักสูตรการเรียนการสอน หมายถึง การที่ครูมีข้อผูกพันระหว่างนักเรียนและสิ่งแวดล้อมทางการเรียน ประกอบด้วย รายละเอียดของหลักการ จุดหมาย โครงสร้างเนื้อหา กิจกรรม แนวทางหรือวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สื่อ การวัดผลและประเมินผล รวมทั้งข้อกำหนดเกี่ยวกับเวลาของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

4. ศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออก หมายถึง สถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษานอกระบบหรือตามอัธยาศัยแก่คนพิการ ตั้งแต่แรกเกิดหรือแรกพบความพิการจนตลอดชีวิต และจัดการศึกษาอบรมแก่ผู้ดูแลคนพิการ ครู บุคลากร และชุมชน รวมทั้งการจัดสื่อ เทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก บริการและความช่วยเหลืออื่นใด ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กำหนดในประกาศกระทรวง โดยมีเครือข่ายที่รับผิดชอบครอบคลุมพื้นที่ให้บริการในอีก 8 จังหวัดของภาคตะวันออก ได้แก่ ชลบุรี ฉะเชิงเทรา ระยอง จันทบุรี ตราด สระแก้ว ปราจีนบุรี และนครนายก

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะขอเสนอดังต่อไปนี้

1. สภาพทั่วไปของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการศึกษาพิเศษ
3. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาพิเศษ
4. ปัจจัยด้านการบริหารและด้านทรัพยากรการเรียนการสอนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ
5. ปัจจัยด้านการบริหารและปัจจัยด้านทรัพยากรการเรียนการสอนส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สภาพทั่วไปของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ประวัติความเป็นมา

ศูนย์การศึกษาพิเศษ จัดตั้งขึ้นตามแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ระยะที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) โดยกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดแผนและนโยบายให้กรมสามัญศึกษา ในสมัยนั้น จัดการศึกษาสำหรับเด็กพิการ เพื่อคอยกำกับดูแลการให้บริการและการเสริมสร้างพัฒนาการศึกษา เพื่อคนพิการให้มีความพร้อม สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบกับรัฐบาล ได้เห็นความสำคัญของการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ จึงได้จัดตั้งศูนย์การศึกษาพิเศษขึ้นทั่วประเทศ เพื่อรองรับนโยบายไปสู่การปฏิบัติ มีภารกิจบทบาทหน้าที่หลักของหน่วยงาน คือ การให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม การบำบัดฟื้นฟูและเตรียมความพร้อมทางการศึกษาให้แก่คนพิการทุกประเภท ตลอดจนเป็นแหล่งบริการทางวิชาการ การจัดอบรมให้บุคลากร ผู้ปกครอง อาสาสมัคร ชุมชน และท้องถิ่น เพื่อการพัฒนาทางการศึกษาพิเศษให้ทั่วถึงและครบถ้วน โดยมีเครือข่ายที่รับผิดชอบครอบคลุมพื้นที่ให้บริการในอีก 8 จังหวัดของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ ชลบุรี หนองคาย หนองบัวลำภู หนองบัวลำภู หนองบัวลำภู หนองบัวลำภู หนองบัวลำภู และนครนายก (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2555)

ประเภทของคนพิการทางการศึกษา พ.ศ. 2552 ตามพระราชบัญญัติการจัดการศึกษา
สำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ มีดังต่อไปนี้

1. บุคคลที่มีความบกพร่องทางการเห็น ได้แก่ บุคคลที่สูญเสียการเห็นตั้งแต่ระดับ
เล็กน้อยจนถึงตาบอดสนิท ซึ่งแบ่งเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1.1 คนตาบอด หมายถึง บุคคลที่สูญเสียการเห็นมาก จนต้องใช้มือสัมผัสและสื่อ
เสียงหากตรวจวัดความชัดของสายตาสายข้างดีเมื่อแก้ไขแล้ว อยู่ในระดับ 6 ส่วน 60 (6/ 60) หรือ
20 ส่วน 200 (20/ 200) จนถึงไม่สามารถรับรู้เรื่องแสง

1.2 คนเห็นเลือนราง หมายถึง บุคคลที่สูญเสียการเห็น แต่ยังสามารถอ่านอักษร
ตัวพิมพ์ขยายใหญ่ด้วยอุปกรณ์เครื่องช่วยความพิการ หรือเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก
หากวัดความชัดของสายตาสายข้างดีเมื่อแก้ไขแล้วอยู่ในระดับ 6 ส่วน 18 (6/ 18) หรือ 20 ส่วน 70
(20/ 70)

2. บุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน ได้แก่ บุคคลที่สูญเสียการได้ยินตั้งแต่ระดับ
หูตึงน้อยจนถึงหูหนวก ซึ่งแบ่งเป็น 2 ประเภท ดังนี้

2.1 คนหูหนวก หมายถึง บุคคลที่สูญเสียการได้ยินมากจนไม่สามารถเข้าใจการพูด
ผ่านทาง การได้ยินไม่ว่าจะใส่หรือไม่ใส่เครื่องช่วยฟัง ซึ่งโดยทั่วไปหากตรวจการได้ยินจะมีการสูญเสียการได้ยิน 90 เดซิเบลขึ้นไป

2.2 คนหูตึง หมายถึง บุคคลที่มีการได้ยินเหลืออยู่เพียงพอที่จะได้ยินการพูด
ผ่านทาง การได้ยิน โดยทั่วไปจะใส่เครื่องช่วยฟัง ซึ่งหากตรวจวัดการได้ยินจะมีการสูญเสียการได้ยินน้อยกว่า 90 เดซิเบล ลงมาถึง 26 เดซิเบล

3. บุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ได้แก่ บุคคลที่มีความจำกัดอย่างชัดเจน
ในการปฏิบัติตน (Functioning) ในปัจจุบัน ซึ่งมีลักษณะเฉพาะ คือ ความสามารถทางสติปัญญา
ต่ำกว่าเกณฑ์ เฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญร่วมกับความจำกัดของทักษะการปรับตัวอีกอย่างน้อย 2 ทักษะ
จาก 10 ทักษะ ได้แก่ การสื่อความหมาย การดูแลตนเอง การดำรงชีวิตภายในบ้าน ทักษะทางสังคม/
การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การรู้จักใช้ทรัพยากรในชุมชน การรู้จักดูแลควบคุมตนเอง การนำ ความรู้
มาใช้ในชีวิตประจำวัน การทำงาน การใช้เวลาว่าง การรักษาสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย ทั้งนี้
ได้แสดงอาการดังกล่าวก่อนอายุ 18 ปี

4. บุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกาย หรือการเคลื่อนไหว หรือสุขภาพ ซึ่งแบ่งเป็น
2 ประเภท ดังนี้

4.1 บุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกาย หรือการเคลื่อนไหว ได้แก่ บุคคลที่มีอวัยวะ
ไม่สมบูรณ์หรือขาดหายไป กระดูกหรือกล้ามเนื้อผิดปกติ มีอุปสรรคในการเคลื่อนไหว

ความบกพร่องดังกล่าวอาจเกิดจากโรคทางระบบประสาท โรคของระบบกล้ามเนื้อและกระดูก การไม่สมประกอบมาแต่กำเนิด อุบัติเหตุและโรคติดต่อ

4.2 บุคคลที่มีความบกพร่องทางสุขภาพ ได้แก่ บุคคลที่มีความเจ็บป่วยเรื้อรัง หรือมีโรคประจำตัวซึ่งจำเป็นต้องได้รับการรักษาอย่างต่อเนื่อง และเป็นอุปสรรคต่อการศึกษา ซึ่งมีผลทำให้เกิดความจำเป็นต้องได้รับการศึกษาพิเศษ

5. บุคคลที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้ ได้แก่ บุคคลที่มีความผิดปกติในการทำงานของสมองบางส่วนที่แสดงถึงความบกพร่องในกระบวนการเรียนรู้ที่อาจเกิดขึ้นเฉพาะความสามารถด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้าน คือ การอ่าน การเขียน การคิดคำนวณ ซึ่งไม่สามารถเรียนรู้ในด้านที่บกพร่องได้ ทั้งที่มีระดับสติปัญญาปกติ

6. บุคคลที่มีความบกพร่องทางการพูดและภาษา ได้แก่ บุคคลที่มีความบกพร่องในการเปล่งเสียงพูด เช่น เสียงผิดปกติ อัตราความเร็วและจังหวะการพูดผิดปกติ หรือบุคคลที่มีความบกพร่องในเรื่องความเข้าใจหรือการใช้ภาษาพูด การเขียนหรือระบบสัญลักษณ์อื่นที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร ซึ่งอาจเกี่ยวกับรูปแบบเนื้อหาและหน้าที่ของภาษา

7. บุคคลที่มีความบกพร่องทางพฤติกรรมหรืออารมณ์ ได้แก่ บุคคลที่มีพฤติกรรมเบี่ยงเบนไปจากปกติเป็นอย่างมาก และปัญหาทางพฤติกรรมนั้นเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นผลจากความบกพร่องหรือความผิดปกติทางจิตใจหรือสมองในส่วนของ การรับรู้ อารมณ์หรือความคิด เช่น โรคจิตเภท โรคซึมเศร้า โรคสมองเสื่อม เป็นต้น

8. บุคคลออทิสติก ได้แก่ บุคคลที่มีความผิดปกติของระบบการทำงานของสมองบางส่วน ซึ่งส่งผลต่อความบกพร่องทางพัฒนาการด้านภาษา ด้านสังคมและการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม และมีข้อจำกัดด้านพฤติกรรม หรือมีความสนใจจำกัดเฉพาะเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยความผิดปกตินี้ค้นพบได้ก่อนอายุ 30 เดือน

9. บุคคลพิการซ้อน ได้แก่ บุคคลที่มีสภาพความบกพร่องหรือความพิการมากกว่าหนึ่งประเภทในบุคคลเดียวกัน

ปรัชญา

“มีคนพิการที่ไหนดิเรกที่นั่น” เราเล็งเห็นถึงความสำคัญของคนพิการ เพราะคนพิการสามารถพัฒนาศักยภาพให้ทัดเทียมกับคนทั่วไปได้ หากพวกเขาได้รับการพัฒนาไปในทางที่ถูกต้อง

วิสัยทัศน์

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เป็นศูนย์ให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มและเตรียมความพร้อมสำหรับคนพิการที่ได้มาตรฐาน และเป็นแหล่งบริการด้านการศึกษาพิเศษสำหรับชุมชนพร้อมก้าวไกลสู่สากล

พันธกิจ

1. ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาในลักษณะศูนย์บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม (Early intervention: EI) และเตรียมความพร้อมของคนพิการ เพื่อเข้าสู่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โรงเรียนอนุบาล โรงเรียนเรียนร่วม โรงเรียนเฉพาะความพิการ ศูนย์การเรียนรู้เฉพาะความพิการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
2. พัฒนาและฝึกอบรมผู้ดูแลคนพิการ บุคลากรที่จัดการศึกษาสำหรับคนพิการ
3. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคลจัดระบบสนับสนุน สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาสำหรับคนพิการ
4. จัดระบบบริการช่วงเชื่อมต่อสำหรับคนพิการ (Transitional services)
5. ให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ โดยครอบครัวและชุมชน ด้วยกระบวนการทางการศึกษา
6. เป็นศูนย์ข้อมูลด้านการศึกษาสำหรับคนพิการ
7. สนับสนุนการจัดการเรียนร่วมและประสานการจัดการศึกษาในรูปแบบที่เหมาะสม สำหรับคนพิการในจังหวัด
8. ส่งเสริมสนับสนุนด้านอาชีพให้แก่คนพิการและผู้ดูแลคนพิการตามความเหมาะสม
9. พัฒนาเครือข่ายและรูปแบบการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ
10. พัฒนาแหล่งเรียนรู้เพื่อรองรับการให้บริการชุมชน

บทบาทและหน้าที่

ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดตั้งขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 31 กรกฎาคม พ.ศ. 2543 โดยมีความเป็นมาของการก่อตั้ง คือ กระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศจัดตั้งศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษาและส่วนกลางตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 21 พฤษภาคม พ.ศ. 2539 ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 19 พฤศจิกายน พ.ศ. 2539 ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 29 พฤศจิกายน พ.ศ. 2542 และได้ประกาศจัดตั้งศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัด ลงวันที่ 31 กรกฎาคม พ.ศ. 2543 โดยให้ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา ส่วนกลางและประจำจังหวัด จัดการศึกษาในลักษณะศูนย์บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม และเตรียมความพร้อมของคนพิการ รวมทั้งสนับสนุน การจัดการเรียนการสอนการจัดสื่อ จัดสิ่งอำนวยความสะดวก การให้บริการและความช่วยเหลือที่เกี่ยวข้องนั้น มีบทบาทและหน้าที่ ดังนี้ (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2555)

บทบาทที่ 1 จัดการศึกษาในลักษณะศูนย์บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม (Early intervention: EI) และเตรียมความพร้อมของคนพิการ เพื่อเข้าสู่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โรงเรียนอนุบาล

โรงเรียนเรียนร่วม โรงเรียนเฉพาะความพิการ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการ โดยให้มีการจัดทำแผน และให้บริการตามแผนการให้บริการช่วยเหลือเฉพาะครอบครัว (Individualized family service plan: IFSP) รวมทั้งจัดทำแผนและให้บริการตามแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (Individualized education program: IEP) แผนการสอนรายบุคคล (Individual implementation plan: IIP) จัดสัมมนา ผู้เกี่ยวข้องเรื่องการจัดทำแผน ให้คำปรึกษาแนะนำและบริการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านต่าง ๆ ให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องแต่ละประเภท ด้วยการรวบรวมข้อมูลพื้นฐาน/ ข้อมูลทั่วไป (จากการสัมภาษณ์ สังเกตและสืบค้นจากแฟ้มประวัติของนักพิการ) การคัดกรอง ประเภทความพิการทางการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) การประเมินความสามารถพื้นฐาน โดยประเมินศักยภาพของนักพิการ จัดหาสื่ออุปกรณ์ที่เหมาะสม และสอดคล้องกับแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล การประเมินความก้าวหน้า สรุปพัฒนาการของนักพิการแต่ละคน การนิเทศ ติดตาม ประเมินผลและการส่งต่อนักพิการไปรับบริการที่เหมาะสม เช่น บริการทางการแพทย์ โรงเรียนเรียนร่วม โรงเรียนเฉพาะความพิการ เป็นต้น

บทบาทที่ 2 จัดระบบการเปลี่ยนผ่านสำหรับนักพิการ (Transition) ดำเนินการ โดยคำนึงถึง ความต้องการของนักพิการในลักษณะความต้องการ ด้านสภาพแวดล้อม ช่วงระยะเวลาใน สภาพแวดล้อมหนึ่งไปสู่สภาพแวดล้อมหนึ่ง เช่น จากบ้านไปสู่โรงเรียน/ โรงพยาบาล/ สถานที่อื่น ๆ ตามความต้องการจำเป็น โดยจะต้องให้นักพิการ/ ผู้ปกครอง มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมกับคณะบุคคล สหวิชาชีพ เพื่อให้การเปลี่ยนผ่านของนักพิการ มีข้อจำกัดน้อยที่สุด เพื่อให้ นักพิการ ได้มีโอกาสพัฒนาศักยภาพให้มากที่สุด

บทบาทที่ 3 ส่งเสริม สนับสนุนและประสานงานการจัดการเรียนร่วม ดำเนินการ โดย ส่งเสริมสนับสนุนให้โรงเรียนที่จัดการเรียนร่วมจัดตั้งคณะกรรมการจัดการเรียนร่วมของสถานศึกษา จัดตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล ของบุคคลที่มีความบกพร่องทางการศึกษา จัดตั้งผู้รับผิดชอบดำเนินงานให้บุคคลที่มีความบกพร่องทางการศึกษาแต่ละคนได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา จัดการเรียนการสอน ให้บุคคลที่มีความบกพร่องทางการศึกษา โดยการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล แผนการสอนรายบุคคลให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของแต่ละบุคคล ติดตาม และประเมินผล การจัดการศึกษาสำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องทางการศึกษาอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง พร้อมทั้ง ดำเนินการส่งเสริม แก้ไขปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อพัฒนา การจัดการเรียนร่วมให้ดียิ่งขึ้น

บทบาทที่ 4 จัดระบบสนับสนุนการเรียนการสอน การจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (Individualized education program: IEP) สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา รวมถึงการจัดบุคลากร ดำเนินการ โดย จัดทำ จัดหา

ประสานงาน ตลอดจนจัดสรรงบประมาณสนับสนุน การให้บริการสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรในการจัดการเรียนการสอนแก่คนพิการ ครอบครัว สถานศึกษา และทุกภาคส่วนในจังหวัดที่ศูนย์การศึกษาพิเศษตั้งอยู่ จัดให้มีการส่งเสริมการผลิต การให้บริการคำปรึกษา การพัฒนาองค์ความรู้ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ สื่อการเรียนการสอนสำหรับคนพิการแต่ละประเภท

บทบาทที่ 5 พัฒนาและฝึกอบรมผู้ดูแลคนพิการ บุคลากรที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการดำเนินการ โดยจัดอบรมให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการแก่ผู้บริหาร ครูผู้สอน ผู้ดูแลคนพิการ ผู้ที่สนใจหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง จัดทำหลักสูตรและคู่มือการฝึกอบรมด้านการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ จัดสื่อเพื่อเผยแพร่ความรู้ ส่งเสริมให้มีการผลิตคู่มือและเอกสารทางวิชาการ จัดประชุมอบรมเชิงปฏิบัติการ สร้างวิทยากรแกนนำ และครูต้นแบบด้านการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ จัดหาทุนศึกษาต่อและศึกษาดูงานแก่บุคลากรทั้งในและต่างประเทศ ส่งเสริมสถาบันที่ผลิตบุคลากรซึ่งเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ และประกาศเกียรติคุณแก่บุคลากรที่มีผลงานดีเด่นด้านการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

บทบาทที่ 6 ให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ โดยชุมชน (Community based rehabilitation: CBR) ด้วยกระบวนการทางการศึกษาดำเนินการ โดยจัดกระบวนการทางการศึกษาให้สามารถเสริมสร้างสมรรถภาพหรือความสามารถของคนพิการให้มีสภาพที่ดีขึ้น ให้คนพิการได้มีโอกาสทำงานหรือดำรงชีวิตในสังคมทัดเทียมคนปกติ โดยการให้ครอบครัวและชุมชนเป็นหลักในการดูแลคนพิการ เพื่อสนองความต้องการจำเป็นที่แท้จริงของคนพิการ เพราะกิจกรรมในชุมชนมีหลากหลายทำให้มีความสุขในการดำรงชีวิตมากกว่าการมีส่วนร่วมของชุมชน เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการให้บริการช่วยเหลือคนพิการ และมีผลต่อการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองกับสถาบันที่ให้บริการช่วยเหลือด้วย เพราะผู้ปกครองจะรู้สึกโดดเดี่ยว หรือถูกทอดทิ้งให้รับภาระอยู่ฝ่ายเดียว ทั้งนี้เพื่อให้คนพิการได้รับการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ได้แก่ พัฒนาการด้านการเคลื่อนไหว พัฒนาการด้านการใช้มือและตา พัฒนาการด้านการใช้ภาษา พัฒนาการด้านความสามารถในการเรียนรู้ พัฒนาการด้านการช่วยเหลือตนเอง และพัฒนาการทางด้านสังคม ซึ่งส่งผลให้คนพิการสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองจนสามารถระดับความพิการ เมื่อได้รับการดูแลช่วยเหลือจากพ่อแม่ ผู้ปกครอง และชุมชนอย่างถูกต้องและเหมาะสม

บทบาทที่ 7 เป็นศูนย์ข้อมูล รวมทั้งจัดระบบข้อมูลสารสนเทศด้านการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ดำเนินการ โดยรวบรวมและจัดทำฐานข้อมูล สถิติ สารสนเทศ เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบหลักเกณฑ์ นโยบาย มติคณะรัฐมนตรี ทะเบียนคนพิการ ข้อมูลการได้รับบริการทางการศึกษา และอาชีพของคนพิการ จัดทำฐานข้อมูลความต้องการด้านสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ

และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาของคนพิการเป็นรายบุคคล รวบรวมแหล่งความรู้ ผู้เชี่ยวชาญ หน่วยงานที่ให้บริการสำหรับคนพิการในพื้นที่ เพื่อเป็นฐานข้อมูลของศูนย์การศึกษาพิเศษและสถานศึกษาในสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ประสานข้อมูลกับเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลต่าง ๆ ด้านการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ เพื่อพัฒนาการศึกษาของคนพิการและสร้างเสริมเจตคติต่อคนพิการในทางที่สร้างสรรค์

บทบาทที่ 8 บทบาทหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การปฏิบัติหน้าที่อื่นของศูนย์การศึกษาพิเศษ พ.ศ. 2553 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553)

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการศึกษาพิเศษ

การจัดการศึกษาพิเศษ โดยทั่วไปตั้งอยู่บนรากฐานของความเชื่อหรือหลักปรัชญา ดังต่อไปนี้ (ผดุง อารยะวิญญู, 2542)

1. ทุกคนมีโอกาสเท่าเทียมกันในการที่จะได้รับบริการทางการศึกษาไม่ว่าจะเป็นคนพิการหรือคนที่ไม่มีความพิการ เมื่อรัฐจัดการศึกษาให้แก่ผู้เรียนทั่วไปแล้ว ก็ควรจัดการศึกษาให้แก่เด็กที่มีความต้องการพิเศษด้วย หากเด็กเหล่านี้ไม่สามารถเรียนใน โปรแกรมการศึกษาที่รัฐจัดให้ผู้เรียนทั่วไปได้ก็เป็นหน้าที่ของรัฐที่จะจัดการศึกษาให้สนองต่อความต้องการของเด็กเป็นรายบุคคล
2. เด็กที่มีความต้องการพิเศษควรได้รับการศึกษาควบคู่ไปกับการบำบัดการฟื้นฟูสมรรถภาพทุกด้าน โดยเร็วที่สุดในทันทีที่พบความบกพร่อง ทั้งนี้เพื่อเป็นการเตรียมเด็กให้พร้อมที่จะเรียนต่อไป และมีพัฒนาการทุกด้านถึงขีดสูงสุด
3. การจัดการศึกษาพิเศษควรคำนึงถึงการอยู่ร่วมสังคมกับคนปกติได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเรียนการสอนเด็กเหล่านี้จึงควรให้เรียนร่วมกับผู้เรียนทั่วไปให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ เว้นแต่เด็กที่มีความต้องการพิเศษผู้นั้นมีสภาพความพิการหรือความบกพร่องในขั้นรุนแรง จนไม่อาจเรียนร่วมได้ อย่างไรก็ตามควรให้เด็กที่มีความต้องการพิเศษได้สัมผัสกับสังคมทั่วไป
4. การจัดการศึกษาพิเศษต้องปรับให้เหมาะสมกับสภาพความเสียหายของเด็กที่มีความต้องการพิเศษแต่ละประเภท โดยใช้แนวทางการศึกษาของผู้เรียนทั่วไป
5. การศึกษาพิเศษและการฟื้นฟูบำบัดทุกด้านควรจัดเป็นโปรแกรมให้เป็นรายบุคคลในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนบางอย่าง อาจจัดเป็นกลุ่มเล็กสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องหรือมีความต้องการคล้ายคลึงกัน และอยู่ในระดับความสามารถที่ใกล้เคียงกัน
6. การจัดโปรแกรมการสอนเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ควรเน้นที่ความสามารถของเด็ก และให้เด็กมีโอกาสได้ประสบความสำเร็จมากกว่าที่จะคำนึงความพิการหรือความบกพร่อง

เพื่อให้เด็กมีความมั่นใจว่า แม้มันจะมีความบกพร่อง แต่ก็ยังมีความสามารถบางอย่างเท่ากับ หรือดีกว่าคนปกติ ซึ่งจะช่วยให้เด็กสามารถปรับตัวได้ดีขึ้น

7. การศึกษาพิเศษควรมุ่งให้เด็กมีความเข้าใจยอมรับตนเอง มีความเชื่อมั่น และมุ่งให้ช่วยตนเองได้ ตลอดจนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม

8. การศึกษาพิเศษ ควรจัดทำอย่างต่อเนื่อง เริ่มตั้งแต่เกิดเรื่อยไป ขาดตอนไม่ได้ และควรเน้นถึงเรื่องอาชีพด้วย

ความหมายของการจัดการศึกษาพิเศษ

การศึกษาพิเศษ หมายถึง การศึกษาที่จัดให้แก่เด็กที่มีความต้องการพิเศษทางการศึกษา ที่แตกต่างไปจากผู้เรียนทั่วไป เนื่องจากความผิดปกติของร่างกาย อารมณ์ พฤติกรรม หรือสติปัญญา ซึ่งต้องการการดูแลเป็นพิเศษ เพื่อให้เด็กเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมจากการศึกษาอย่างเต็มที่ จึงต้องดำเนินการสอนโดยครูที่ได้รับการฝึกฝนมาเป็นพิเศษ มีเทคนิควิธีการสอนที่แตกต่างไปจากผู้เรียนทั่วไป การจัดเนื้อหาการเรียนการสอน วิธีการประเมินที่เหมาะสมกับสภาพของแต่ละบุคคล เพื่อพัฒนาให้เกิดศักยภาพสูงสุด (ศรียา นิยมธรรม, 2547)

รัชนิกร ทองสุขดี (2550) กล่าวถึงความหมายของการศึกษาพิเศษไว้ว่า หมายถึง ขอบข่ายการให้บริการทั้งทางสังคมและการศึกษาโดยระบบของ โรงเรียนและสถานศึกษาอื่น แก่บุคคลที่มีความบกพร่องระหว่างอายุ 3-21 ปี การจัดการศึกษาพิเศษเป็นการทำให้แน่ใจว่า นักเรียนที่มีความบกพร่องได้รับการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ในสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม ความหมายดังกล่าวสอดคล้องกับแนวทางการจัดการศึกษาพิเศษของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2542) ซึ่งกล่าวไว้ว่า การจัดการศึกษาพิเศษสามารถจัดได้ในสถานศึกษาเฉพาะสำหรับเด็กที่มีความผิดปกติในระดับรุนแรง หรือการจัดการศึกษาในโรงเรียนปกติในรูปแบบการเรียนร่วม สำหรับเด็กที่มีความผิดปกติระดับไม่รุนแรงมาก

บัณฑิตยส์ ศรีเงิน (2549 อ้างถึงใน ฉัฐวุฒิ เตมียสุวรรณ์, 2550) กล่าวว่า ความพิการของเด็กบางคนไม่จำเป็นต้องเป็นความพิการตลอดไปในหลายกรณี การศึกษาพิเศษจึงอาจจะเป็นเพียงบริการทางการศึกษาชั่วคราวเท่านั้น และสมรรถภาพในการทำงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับความพิการดังในเด็กที่มีความต้องการพิเศษเหล่านี้ จึงสามารถที่จะเรียนหรือฝึกตนเองให้ทำประโยชน์มากขึ้นได้

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การจัดการศึกษาพิเศษ หมายถึง การจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความผิดปกติทางร่างกาย อารมณ์ พฤติกรรม หรือสติปัญญา ซึ่งมีความต้องการพิเศษทางการศึกษา โดยช่วยเหลือให้เด็กได้รับการศึกษาอย่างเต็มที่ จนเด็กสามารถที่จะเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมหรือฝึกตนเองให้ทำประโยชน์ได้มากขึ้น

หลักการจัดการศึกษาพิเศษสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ

ผดุง อารยะวิญญู (2542) กล่าวถึงหลักการสอนเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ดังนี้

1. เริ่มสอนจากสิ่งที่ย่างที่สุด โดยการเริ่มต้นการสอนในระดับต่ำกว่าความสามารถของเด็กเล็กน้อย เพื่อให้ได้รู้สึกว่าการประสบความสำเร็จในการเรียนและมีกำลังใจในการเรียนก่อให้เกิดความเชื่อมั่นที่จะเรียนในเนื้อหาที่มีความยากมากขึ้น
2. สอนโดยใช้ประสบการณ์ตรง ช่วยให้เด็กเรียนรู้ได้มากกว่าการสอนโดยครูบรรยายเพียงผู้เดียว ครูการศึกษาพิเศษควรสอนโดยใช้ประสบการณ์ตรงให้มากที่สุด ให้นักเรียนสังเกตจากสิ่งที่เกิดขึ้นจริงในสังคม ปรากฏการณ์รวมถึงการที่ได้ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง เช่น การอภิปรายปัญหาโดยนักเรียนเป็นดำเนินการ โดยมีครูแนะนำ การสังเกตพฤติกรรมของคน พิษสัตว์ ปรากฏการณ์ธรรมชาติ
3. สอนโดยยึดความสามารถของเด็กที่มีความต้องการพิเศษเป็นรายบุคคล เพราะเด็กที่มีความต้องการพิเศษแต่ละคนย่อมมีความสามารถในการเรียนรู้ที่แตกต่างกันตามสภาพและระดับความบกพร่องของร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ควรสอนเป็นรายบุคคลเพราะมีความก้าวหน้าทางการเรียนไม่เหมือนกัน ใช้เวลาในการเรียนเรื่องเดียวย่อมแตกต่างกัน
4. ให้แรงเสริมอย่างมีประสิทธิภาพ ครูการศึกษาพิเศษต้องให้แรงเสริมแก่เด็ก เช่น คำชมหรือสิ่งของ เมื่อเด็กแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์โดยเด็กพอใจแรงเสริมที่ครูให้และจะแสดง
5. พฤติกรรมที่พึงประสงค์ซ้ำอีก การให้แรงเสริมควรเป็นการให้แรงเสริมอย่างเป็นระบบ เช่น เมื่อเด็กแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ครูจึงให้แรงเสริมด้านวาจา เช่น คำชม สิ่งของ และครูควรหยุดให้แรงเสริมทันทีเมื่อเด็กแสดงพฤติกรรมไม่พึงประสงค์หรืออาจนิ่งเฉยโดยไม่แสดงปฏิกิริยาตอบโต้ การให้แรงเสริมควรเป็นไปอย่างสม่ำเสมอ เมื่อเด็กแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์จนพฤติกรรมเด็กคงที่ ครูจึงลดแรงเสริมและให้แรงเสริมอีกเป็นครั้งคราวไป ซึ่งช่วยให้เด็กคงพฤติกรรมพึงประสงค์ตลอดไป
6. กระตุ้นให้ใช้ความคิดเพื่อให้สามารถคิดได้และแก้ปัญหาเป็น ซึ่งอาจสอนโดยการกำหนดสถานการณ์สมมติให้ตอบคำถาม โดยการเน้นแนวความคิดที่เป็นไปได้ในการแก้ปัญหาแบบ มีเหตุผลเชิงสร้างสรรค์
7. ส่งเสริมให้เด็กมีการแสดงออกถึงความเป็นผู้นำ เพื่อมีโอกาสพัฒนาความเป็นผู้นำ และใช้ความเป็นผู้นำเมื่อเด็กเติบโตเป็นผู้ใหญ่ โดยมีการจัดบรรยากาศในชั้นเรียนแสดงบทบาท เช่น การแสดงบทบาทของครูในชั้นเรียน
8. ให้เด็กที่มีความต้องการพิเศษเรียนจากเพื่อน เป็นวิธีการจัดการเรียนระหว่างเด็กที่มีความต้องการพิเศษและผู้เรียนทั่วไป เช่น ผู้เรียนทั่วไปช่วยอธิบายเพิ่มเติมให้เด็กหูตึงที่นั่งอยู่

ข้าง ๆ ฟัง ผู้เรียนทั่วไปก็เกิดความภาคภูมิใจที่ได้ทำสิ่งดีแก่ผู้อื่น และเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ได้รับการช่วยเหลือซึ่งเป็นการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน มีครูควบคุมอย่างใกล้ชิดโดยพิจารณาคัดเลือก ผู้เรียนทั่วไปที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสม เช่น เรียนดี มีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ยินดีช่วยเหลือเพื่อน เป็นต้น

9. ให้โอกาสเด็กที่มีความต้องการพิเศษเลือกเรียนหรือทำกิจกรรมที่ตรงความต้องการ ซึ่งช่วยให้สามารถเรียนได้ดีและเรียนรู้ได้มากขึ้น โดยอยู่ภายใต้การดูแลของครูอย่างใกล้ชิด

10. สอนจากสิ่งที่คุ้นเคยไปหาสิ่งที่ไม่คุ้นเคย เด็กจะเรียนรู้ได้ดีในสิ่งที่ตนเอง มีประสบการณ์ ครู การศึกษาพิเศษต้องทราบถึงประสบการณ์และความรู้เดิมของเด็ก โดยใช้วิธีการ พูดคุย ซักถาม ซึ่งจะทำให้สามารถจัดประสบการณ์ใหม่ในด้านการศึกษาได้อย่างเหมาะสม

11. ทบทวนบทเรียนอย่างสม่ำเสมอ เพราะทำให้จดจำเนื้อหาได้คงทนมากขึ้น เริ่มทบทวนบทเรียนล่าสุดก่อนบทเรียนที่เรียนจบไปนาน ให้นักเรียนสรุปสิ่งที่ได้เรียน ไปแล้ว หรือให้เด็กนำสิ่งที่ครูสอนแล้วนำไปสอนเด็กคนอื่น ๆ เป็นต้น

12. รายงานผลการเรียนให้ทราบอย่างรวดเร็วในขณะที่นักเรียนมีความกระตือรือร้น อยากทราบผลการเรียน เพราะหาผลการเรียนดีขึ้น จะเป็นเสริมให้มีกำลังใจในการเรียนยิ่งขึ้น และครูควรพูดคุยและชี้แจงให้เด็กทราบในข้อบกพร่องที่ควรปรับปรุง ซึ่งจะช่วยให้การเรียนดีขึ้น

13. จัดสภาพห้องเรียนให้เอื้ออำนวยแก่การเรียนรู้ ปราศจากสิ่งรบกวนที่ทำให้ขาดสมาธิ ควรจัดเป็นห้องเรียนมิดชิด สวยงามและปราศจากเสียงรบกวนจากภายนอก

14. สังเกตเด็กควบคู่ไปกับการสอน สังเกตพฤติกรรมและการเรียนรู้ของเด็ก ซึ่งจะช่วยให้ครูวินิจฉัยเด็กได้อย่างแม่นยำ และช่วยให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับ ความต้องการและความสามารถของเด็กที่มีความต้องการพิเศษ

วาริ ธีระจิตร (2545) ได้กล่าวถึงหลักการจัดการศึกษาพิเศษ ดังนี้

1. ทุกคนมีโอกาสเท่าเทียมกันในการที่จะได้รับการบริการทางการศึกษา และเป็นหน้าที่ ของรัฐที่จะจัดการศึกษาในสนองต่อความต้องการของเด็กที่มีความต้องการพิเศษ

2. เด็กที่มีความต้องการพิเศษควรได้รับการศึกษาควบคู่กับการบำบัด การฟื้นฟู สมรรถภาพด้านต่าง ๆ โดยเร็วที่สุด เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมที่จะเรียนลำดับต่อไป และเพื่อพัฒนาการทุกด้าน

3. จัดการเรียนร่วมกับผู้เรียนทั่วไปให้มากที่สุด โดยคำนึงถึงการอยู่ร่วมกันในสังคมและ ให้เด็กที่มีความต้องการพิเศษได้สัมผัสกับสังคมโดยรวม

4. จัดการศึกษาโดยปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสภาพของเด็กที่มีความต้องการพิเศษ แต่ละประเภทเป็นหลัก โดยใช้แนวทางการศึกษาของผู้เรียนทั่วไป

5. การศึกษาพิเศษควรจัดการศึกษาเป็น โปรแกรมเฉพาะบุคคล
 6. ควรเน้นความสามารถของเด็กที่มีความต้องการพิเศษและให้เด็กมีโอกาสในการ ประสบความสำเร็จมากกว่าการคำนึงถึงความสามารถความบกพร่อง
 7. มุ่งให้เด็กมีความเข้าใจ ยอมรับตนเอง มีความเชื่อมั่น ช่วยเหลือตนเองได้และ ความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม
 8. จัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยเริ่มตั้งแต่เกิดและเน้นการประกอบอาชีพ กระบวนการจัดการเรียนการสอนเด็กที่มีความต้องการพิเศษ
 9. ทำการคัดกรองและประเมินความสามารถพื้นฐานของเด็ก เพื่อให้ทราบถึงระดับ ความสามารถ และพัฒนาการของเด็กแต่ละคน
 10. ให้การส่งเสริมพัฒนาการที่เหมาะสมแก่เด็กตามพัฒนาการที่พึงประสงค์ในแต่ละ ช่วงวัย มีการจัดทำแผนการศึกษาเฉพาะบุคคล เพื่อการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมต่อ พัฒนาการ และความต้องการพิเศษของเด็กแต่ละคน
 11. ให้คำแนะนำและทำความเข้าใจแก่ผู้ปกครองหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับเด็ก ว่าควรให้การส่งเสริมพัฒนาการแก่เด็กในด้านใดบ้าง เช่น ทักษะด้านการคิด ทักษะด้านวิชาการ ทักษะด้าน การสื่อความหมาย และการใช้ภาษา เป็นต้น
 12. ให้การฝึกฝนและเปิดโอกาสให้เด็กได้แสดงความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ และถูกต้องเหมาะสมต่อสภาพแวดล้อมหรือสถานการณ์
 13. มีการเสริมประสบการณ์พิเศษแก่เด็ก เพื่อให้เด็กมีโลกทัศน์ที่กว้างขึ้น รวมถึง ความสามารถในการช่วยเหลือตนเอง และสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างปกติสุข
- จากความหมายดังกล่าวจะเห็นว่า การจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ต้องมีการดำเนินการเป็นพิเศษ โดยเน้นให้เด็กที่มีความต้องการพิเศษมีโอกาสได้รับการศึกษา อย่างเสมอภาคและมีคุณภาพเท่าเทียมกับคนทั่วไป จัดให้มีการฟื้นฟูสมรรถภาพและจัดให้มี การศึกษาแบบการเรียนร่วม หากไม่มีข้อจำกัดในด้านความสามารถ เพื่อให้เด็กสามารถดำรงชีวิต อยู่ในสังคมร่วมกับคน ปกติได้

บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของครูการศึกษาพิเศษ

นักการศึกษาหลายท่านได้อธิบายลักษณะของครูการศึกษาพิเศษไว้ดังนี้

ผดุง อารุณะวิญญู และดารณี ศักดิ์ศิริผล (2544) ได้ให้ความหมาย ครูการศึกษาพิเศษ หมายถึง ผู้ที่ได้รับการศึกษาอบรมมาทางด้านการศึกษาพิเศษโดยตรง อาจมีคุณวุฒิในระดับ ปริญญาตรี โท หรือเอก หรือมีประกาศนียบัตรทางการศึกษาพิเศษ โดยผ่านการอบรมทางด้าน

การศึกษาพิเศษ ครูผู้สอนอาจได้รับการฝึกอบรมมาทางสาขาใดสาขาหนึ่ง อันเป็นสาขาย่อยของการศึกษาพิเศษ

วาร์ ธีระจิตร (2545) กล่าวว่า ครูสอนเด็กที่มีความต้องการพิเศษ หมายถึง ครูที่ทำหน้าที่สอนและให้ความช่วยเหลือแก่เด็กที่มีความบกพร่องด้านต่าง ๆ ได้แก่ ปัญญาอ่อน เด็กพิการทางกาย และสุขภาพ เด็กพิการทางตาทางหู เด็กที่มีปัญหาทางอารมณ์ สังคม ที่มีปัญหาทางด้านการพูด รวมถึงเด็กปัญญาเลิศให้ได้รับความรู้เพิ่มขึ้นในส่วนที่ขาดไป ตัดทอนความรู้ที่ไม่จำเป็น

เพ็ญแข ลืมศิลา (2545) ได้กล่าวถึงบทบาทครูการศึกษาพิเศษ ไว้ดังนี้

1. ครูจะต้องรู้ว่านักเรียนมีปัญหาอย่างไรและจะมีชีวิตช่วยเหลือได้อย่างไร
2. ครูจะต้องมีวุฒิภาวะสมวัย ไม่ตอบโต้อย่างเด็กทำ
3. ครูต้องมีความอดทน
4. ครูต้องมีจิตใจเวทนาสงสาร
5. ครูต้องเข้าใจเด็ก เช่น ไม่อยู่หนึ่ง เพราะเป็นภาวะผิดปกติในจิตใจ
6. มีความต้องการช่วยเหลืออย่างจริงจัง
7. ครูต้องมีสุขภาพกายและจิตใจที่ดี
8. ครูจะต้องมีความคงเส้นคงวากับเด็ก
9. ครูต้องมีมโนธรรม เช่น ไม่เปิดเผยความลับของเด็ก ไม่ซ้ำเติมบาดแผลจิตใจ
10. ครูต้องมีชื่อเสียงดี

และนอกเหนือจากนี้ วาระดี ชาญวิรัตน์ (2547) ได้กล่าวถึงบทบาทครูการศึกษาพิเศษ ไว้ดังนี้

1. ให้ข้อมูลและความคิดเห็นแก่ผู้บริหารเกี่ยวกับการจัดการศึกษาพิเศษ
2. ประเมินความต้องการจำเป็นทางการศึกษาพิเศษ
3. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการศึกษาพิเศษ
4. ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนแก่ครูปกติโดยให้ความรู้ ข้อมูล คำแนะนำและสื่อ วัสดุ

อุปกรณ์

5. ให้บริการโดยตรงแก่นักเรียน

ชนิษฐา เทวินทรภักดี (2540) ได้กล่าวถึงการให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพและเตรียมความพร้อมแก่เด็กพิการจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเนื้อหาของสารสนเทศที่ผู้ปฏิบัติงานพึงทราบและเข้าใจ ได้แก่

1. ความรู้เกี่ยวกับความพิการ เช่น ลักษณะความพิการ สาเหตุความพิการ อุปกรณ์ เครื่องช่วยคนพิการ ค่านิยม ความต้องการที่แท้จริงของคนพิการ เจตคติของคนพิการที่มีต่อความพิการของตนเอง เจตคติของบุคคลอื่นที่มีต่อคนพิการ เป็นต้น

2. แนวความคิดการพัฒนาหรือจุดประสงค์ของการพัฒนาคนพิการ เช่น ความหมายของการพัฒนาคนพิการต้องเป็นแนวความคิดพัฒนาคนพิการอย่างยั่งยืนและต่อเนื่อง เพื่อให้คนพิการสามารถช่วยเหลือตนเองได้ตามศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีสุขภาพจิตที่ดี มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคม และได้รับสิทธิที่ควรจะได้รับเหมือนกับคนทั่วไป ดำรงชีวิตได้เป็นปกติสุขในฐานะพลเมืองของสังคม และความเข้าใจของคนในสังคมถึงความพิการ คือ ธรรมชาติอย่างหนึ่งของการดำรงชีวิตที่ทุกคนอาจประสบได้ คนพิการ คือ คนที่สามารถพัฒนาได้มีชีวิตจิตใจ มีความรัก มีความฝัน และมีความต้องการหลากหลาย กระทำผิดพลาดได้เช่นเดียวกับคนปกติ เป็นต้น

3. รูปแบบการบริการ ลักษณะข้อดี ข้อเสีย เช่น รูปแบบการบริการที่สนับสนุนฟื้นฟูสมรรถภาพโดยชุมชน รูปแบบการให้ความช่วยเหลือในสถานสงเคราะห์ การพึ่งพาตนเองและการดำรงชีวิตที่เป็นอิสระในสังคม เป็นต้น

4. แนวทฤษฎีเกี่ยวกับความพิการ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำงาน

5. บทบาทผู้ให้บริการที่ควรมีต่อผู้รับบริการที่เป็นพิการ

6. นโยบายของรัฐและหน่วยงานเกี่ยวกับคนพิการ

7. แหล่งข้อมูลและสารสนเทศต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

8. กฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง เช่น พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 เป็นต้น

เมื่อพิจารณาความหมายของครุการศึกษาพิเศษ บทบาทของครุการศึกษาพิเศษในการปฏิบัติงาน ตลอดจนสารสนเทศที่จำเป็นต่อครุการศึกษาพิเศษ สรุปได้ว่า ครุการศึกษาพิเศษคือ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ทำการสอนและฟื้นฟูสมรรถภาพด้านต่าง ๆ แก่เด็กพิการทางการศึกษา 9 ประเภท และครุการศึกษาพิเศษเป็นผู้ที่มีความต้องการสารสนเทศที่เกี่ยวข้องด้านความพิการ ทฤษฎีเกี่ยวกับความพิการ แนวคิดเกี่ยวกับคนพิการ รูปแบบการจัดบริการ การทราบถึงองค์กรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะนำมาซึ่งประโยชน์แก่การพัฒนาทั้งตัวครุการศึกษาพิเศษ เด็กที่มีความต้องการพิเศษ ตลอดจนผู้ปกครอง

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาพิเศษ

การศึกษาประสิทธิผลมีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารองค์การ เฝหิญกับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้มุ่งที่จะศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน โดยผู้วิจัยได้นำเสนอเกี่ยวกับประสิทธิผลในด้านต่าง ๆ เพื่อสร้างความเข้าใจตรงกัน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ความหมายของประสิทธิผล

คำว่า “ประสิทธิผล” (Effectiveness) มีความสำคัญในการบริหารจัดการองค์การต่าง ๆ และเป็นกระบวนการที่ใหม่ทางการบริหารที่ผู้บริหารจะต้องมุ่งเน้นการบริหาร เพื่อมุ่งประสิทธิผลขององค์การเป็นสำคัญ ซึ่งได้มีนักการศึกษาให้ความหมายประสิทธิผลไว้ดังนี้

Robbins (1996, p. 74) นิยามว่า ประสิทธิผล หมายถึง ระดับ (Degree) ที่องค์การดำเนินการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

Martin and Kettner (1996, p. 110) ได้ให้นิยามของประสิทธิผลเป็นผลที่เกิดจากการปฏิบัติหรือการดำเนินงานที่ให้ผลของงานบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้ง

Steers (1985, p. 72 อ้างถึงใน กำพล ฤทธิรักษา, 2545) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลไว้ว่า ประสิทธิผลขององค์การ มีความหมาย 2 นัย คือ

1. เป็นความสามารถขององค์การที่ใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

2. เป็นความสามารถขององค์การที่จะดำรงอยู่ได้ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง

มนทิพย์ ทรงกิตติพิศาล (2552, หน้า 86) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์การ และเป็นจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Common purpose) มีผลต่อสังคมโดยรวม ซึ่งประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะบอกถึงความสามารถของผู้ปฏิบัติ ประสิทธิผลขององค์การย่อมมีความสัมพันธ์กับความสามารถขององค์การในการใช้ทรัพยากรในการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ประสิทธิผลจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อกิจกรรมต่าง ๆ บรรลุวัตถุประสงค์

รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร (2536, หน้า 169) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลว่า ประสิทธิผลมีความสัมพันธ์กับผลงานที่องค์การพึงประสงค์ หรือหมายถึง ความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานที่เป็นไปหรือบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ

กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536, หน้า 32-33) ได้ให้แนวคิดและความหมายของประสิทธิผลว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนไม่น่าจะหมายถึง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนหรือความพึงพอใจในการทำงานเพียงอย่างเดียวอย่างหนึ่ง แต่ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสามารถพัฒนาทัศนคติทางบวก ตลอดจนทำให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในการพัฒนา รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ซึ่งจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยเป็นการมองประสิทธิผลของทั้งระบบ

เปรมสุริย์ เชื้อมทอง (2536, หน้า 9) กล่าวว่า ประสิทธิผล คือ ผลงานของกลุ่ม ซึ่งเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้น ประสิทธิผลของโรงเรียน คือ ความสำเร็จของโรงเรียน

ที่สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิภาพ ผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ ในการบริหารงานเพื่อโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้

ธงชัย สันติวงษ์ (2543, หน้า 9-10) กล่าวว่า ผู้บริหารต่างก็มุ่งพยายามสร้างผลสำเร็จในการจัดการให้เกิดขึ้น 2 ทาง คือ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่เป็นเครื่องมือใช้วัดความสำเร็จของกิจการ คือ การสามารถสร้างผลงานที่มีคุณค่าสูงกว่าทรัพยากรที่ใช้ไปหรือพุงด่าง ๆ คือ อัตราส่วนของรายได้ต่อรายจ่ายนั่นเอง แต่คำว่าประสิทธิผล คือ เป็นเพียงการวัดว่ากิจกรรมทำได้สำเร็จผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือเปล่า แต่จะไม่มีอารมณ์สนใจ คิดเปรียบเทียบกับทรัพยากรที่ได้ใช้ไปว่าได้ใช้ไปมากน้อยเพียงใด

Morphet (1967, p. 97) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลว่า หมายถึง ความสามารถของผู้สั่งการ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานแก่หน่วยงานอย่างเสียดุล และขณะเดียวกันผู้นำก็จะทำหน้าที่ประสานงานให้งานนั้นเกิดผลสำเร็จแก่หน่วยงาน

Fiedler (1967, p. 9) กล่าวว่า ประสิทธิผล คือ การที่กลุ่มสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ ซึ่งเป็นประสิทธิผลของกลุ่ม

เจ็ดหล้า สุนทรวิภาต (2534, หน้า 64) กล่าวว่า ประสิทธิผลของกลุ่มและของภาควิชาในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงานที่วางไว้ ซึ่งรวมถึงพฤติกรรมกรวางตนในการทำงาน และบรรยากาศการทำงานในกลุ่มที่เอื้อต่อการบรรลุเป้าหมาย

ดิน ปรัชญาฤทธิ (2536, หน้า 130) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง ระดับที่คนงานสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้มากน้อยเพียงใด

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2536, หน้า 97) กล่าวว่า ประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง การที่องค์การสามารถดำเนินการจนบรรลุเป้าหมาย หรือบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

Argyris (1964, p. 123) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง องค์การตามระยะเวลาที่ผ่านมา เพิ่มผลผลิตขึ้นในขณะที่ตัวป้อน (Inputs) คงที่หรือลดน้อยลงหรือผลผลิตที่คงที่ในขณะที่ตัวป้อนลดน้อยลง

Steers (1977, p. 55) กล่าวว่า ประสิทธิผล คือ การที่ผู้นำได้ให้ความสามารถในการแยกแยะการบริหารงาน และการใช้ทรัพยากรให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

Schein (1973, p. 118) กล่าวว่า ประสิทธิผลขององค์การ คือ สมรรถภาพ (Capacity) ขององค์การในการที่จะอยู่รอด (Survive) การปรับตัว (Adapt) การดำรงสภาพ (Maintain) การเจริญเติบโต (Growth) ไม่ว่าองค์การจะมีหน้าที่ใดจะต้องกระทำให้ลุล่วงไป

Hoy and Miskel (1991, p. 373) ได้ให้ความหมายประสิทธิผลของการสอนว่า หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ หรือความพึงพอใจในการทำงานของครู และสมาชิกโรงเรียนที่ดี และได้สรุปว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน พิจารณาได้จากตัวบ่งชี้ คือ ความสามารถในการผลิต นักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง การมีทัศนคติทางบวกของนักเรียน ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และการแก้ปัญหาในโรงเรียน

Bennis (1971, pp. 68-69) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวเปลี่ยนแปลงพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และความสามารถในการประสานสัมพันธ์ของสมาชิกในโรงเรียน เพื่อรวมพลังให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ในการปฏิบัติภารกิจของโรงเรียน

Mott (1972, p. 398) กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนว่าเป็นความสามารถในการผลิต (Productivity) ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) และความสามารถในการยืดหยุ่น (Flexibility)

Hoy and Furguson (1985, p. 131) กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนพิจารณาจาก นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบ ทั้งภายในและภายนอก และสามารถสร้างความพึงพอใจแก่ครูอาจารย์ได้

Reid, Hopkins and Holly (1988, p. 5) ได้สอบถามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ และครูใหญ่ที่กำลังศึกษาในระดับปริญญาโททางการศึกษา พบว่า ครูบางคน ให้ความหมายของ ประสิทธิผลของโรงเรียนว่า หมายถึง ความสามารถของนักเรียนที่จะบรรลุผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ในขณะที่บางคนเห็นว่า ประสิทธิผลทางการเรียน หมายถึง ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากร ให้แก่สมาชิกภายนอก และรวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนจนทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นการมองประสิทธิผลในภาพรวมทั้งระบบ

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, หน้า 29) ได้ให้นิยามของคำว่า ประสิทธิผล หมายถึง ระดับการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากความหมายของประสิทธิผลจากที่กล่าวมาแล้ว โดยสรุป ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ระดับผลสำเร็จในการดำเนินงานบรรลุตามจุดมุ่งหมายขององค์การที่ได้ตั้งไว้ เนื่องจากโรงเรียนเป็นองค์การประเภทหนึ่ง คือ เป็นองค์การทางการศึกษา ดังนั้น ความสำเร็จของโรงเรียน คือ สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ ทั้งนี้ เกิดจากประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ซึ่งพิจารณาได้จากตัวบ่งชี้ ด้านความสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถพัฒนาทัศนคติทางบวก ตลอดจนให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับ

สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกการพัฒนา ด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ซึ่งจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อรวมพลังให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ในการปฏิบัติภารกิจของโรงเรียน

การประเมินประสิทธิผล

จากการศึกษาการประเมินประสิทธิผลนั้น ผู้วิจัยพบว่า ได้มีการกำหนดแนวทางในการประเมินผล 2 แนวทาง ได้แก่ การประเมินผลองค์กร และการประเมินผลโรงเรียน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การประเมินประสิทธิผลองค์กร

การประเมินประสิทธิผลองค์กรมีแนวคิด ทฤษฎีที่ระบุแนวทางการประเมินผลของ องค์กรไว้ ดังนี้

Mott (1972) ได้ประมวลผลผลิตที่สำคัญขององค์กร และสร้างรูปแบบของประสิทธิผลองค์กรขึ้น โดยเกณฑ์การวัดประสิทธิผลองค์กรของ Mott พิจารณาจาก

1. ปริมาณของผลผลิต
2. คุณภาพของผลผลิต
3. ประสิทธิภาพ
4. ความสามารถในการปรับตัว

Hoy and Miskel (2005, pp. 290-292) ได้ศึกษาการประเมินประสิทธิผล องค์กรออกเป็น 3 รูปแบบ คือ

1. รูปแบบที่ยึดจุดมุ่งหมาย
2. รูปแบบระบบทรัพยากร
3. รูปแบบบูรณาการเป้าหมายและทรัพยากร

Cameron and Whetten (1996, p. 35) ได้เสนอรูปแบบในการประเมินประสิทธิผลองค์กร จำแนกได้เป็น

1. รูปแบบยึดเป้าหมาย
2. รูปแบบระบบทรัพยากร
3. รูปแบบกระบวนการภายใน
4. รูปแบบเชิงกลยุทธ์ของกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง
5. รูปแบบคุณค่าการแข่งขัน
6. รูปแบบความถูกต้องตามกฎหมาย
7. รูปแบบที่ไม่มีประสิทธิผล

Robbins (1996, p. 77) ได้แบ่งแนวทางการศึกษาประสิทธิผลองค์กรออกเป็น 4 แนวทางคือ

1. แนวทางการบรรลุจุดมุ่งหมาย
2. แนวทางเชิงระบบ
3. แนวทางเชิงกลยุทธ์กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง
4. แนวทางแข่งขัน-คุณค่า

โดยสรุปแล้ว แนวทางการประเมินประสิทธิผลองค์กรนั้นนักวิจัย และนักการศึกษา จะให้ความสำคัญกับการประเมินประสิทธิผลองค์กร ทั้งในด้านคุณภาพและปริมาณควบคู่กัน โดยมุ่งเน้นการสร้างเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลที่เน้นระบบการดำเนินงาน เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ขององค์กรเป็นหลัก โดยมีตัวชี้วัดในองค์ประกอบด้านต่าง ๆ ของประสิทธิผลองค์กร ทั้งนี้ แนวทางการสร้างตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินจะได้มาจากการพิจารณาตีความและสังเคราะห์ หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเป็นสำคัญ ทั้งนี้ การประเมินประสิทธิผลองค์กรนั้น เมื่อพิจารณาในเชิงระบบ สามารถแบ่งเป็น 3 รูปแบบ ดังนี้ (จันทรานี สงวนนาม, 2545)

1. รูปแบบพิจารณาปัจจัยนำเข้า (Input) ได้แก่ ระบบทรัพยากร และความถูกต้อง ตามกฎหมาย รูปแบบนี้เป็นการพิจารณาความสำเร็จในด้านการสรรหา หรือนำเข้าปัจจัยที่มีคุณภาพ เข้าสู่ระบบหรือกระบวนการการผลิตขององค์กร

2. รูปแบบพิจารณากระบวนการผลิต (Process) ได้แก่ กระบวนการภายใน และกลยุทธ์ของผู้ที่เกี่ยวข้อง รูปแบบนี้เป็นการพิจารณาความสำเร็จของกระบวนการเปลี่ยนแปลงปัจจัยนำเข้า ให้เป็นผลผลิต โดยพิจารณาจากเกณฑ์ตามหลักการทางทฤษฎี ประกอบกับรูปแบบเฉพาะขององค์กร

3. รูปแบบพิจารณาผลลัพธ์ (Output) ได้แก่ ปริมาณของผลผลิต คุณภาพของผลผลิต การยึดจุดมุ่งหมายขององค์กร และคุณค่าของการแข่งขัน รูปแบบนี้จะยึดเป้าหมายขององค์กร ที่ตั้งไว้เป็นหลัก ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ

รูปแบบการประเมินประสิทธิผลทั้ง 3 รูปแบบ ข้างต้น ใช้เครื่องมือการประเมินประสิทธิผล ที่มีการใช้ตัวชี้วัด และเกณฑ์การตัดสินประเมินประสิทธิผล ทั้งรูปแบบพรรณนา ซึ่งได้จากเครื่องมือคือ แบบสังเกต เพื่อพิจารณารายละเอียดที่เกิดขึ้นตามสภาพความเป็นจริง หรือแบบสอบถามจาก ข้อคำถามที่สร้างขึ้นจากเกณฑ์ และตัวบ่งชี้ที่ได้จากการศึกษาทฤษฎีประสิทธิผลขององค์กรทั่วไป ในรูปแบบที่เป็นสากล รวมถึงการกำหนดจากลักษณะเฉพาะขององค์กรนั้น ๆ

2. แนวคิดการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน

การประเมินประสิทธิผลในแง่เป้าหมาย (Goal model of organizational effectiveness) เป็นการประเมินว่า องค์กรจะมีประสิทธิผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับผลที่ได้รับว่าบรรลุเป้าหมายของ องค์กร กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ ใช้เป้าหมายขององค์กรเป็นเกณฑ์ ซึ่งแนวคิดนี้สอดคล้องกับแนวคิด ของ Hoy and Miskel (1991) กล่าวว่า การวัดประสิทธิผลของโรงเรียน โดยอาศัยการบรรลุเป้าหมาย เพียงอย่างเดียวยังมีข้อบกพร่อง ทั้งนี้เพราะส่วนใหญ่มักเน้นที่เป้าหมายของผู้บริหารมากกว่าครู หรือผู้ปกครอง ทั้งนี้ บางโรงเรียนอาจมีหลายเป้าหมายอาจเกิดความขัดแย้งได้ การประเมินประสิทธิผล ในแง่ของระบบ-ทรัพยากร (The system resource model of organizational effectiveness) เป็นการประเมินโดยพิจารณาความสามารถขององค์กรในการแสวงหาผลประโยชน์จากสภาพแวดล้อม เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่ต้องการอันจะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งเป็นการเน้นที่ปัจจัย ตัวป้อนเข้า (Input) มากกว่าผลผลิต (Output) การประเมินประสิทธิผล โดยใช้หลายเกณฑ์ (The multiple criteria of effectiveness) เป็นการวิเคราะห์ประสิทธิผลขององค์กร โดยใช้เกณฑ์หลายอย่าง ในการวัดประเมินผล ซึ่งพิจารณาจากตัวแปรหลักที่อาจมีผลต่อความสำเร็จขององค์กรและพยายาม แสดงให้เห็นว่า ความสัมพันธ์กัน ผู้ที่ให้แนวคิดในการประเมินองค์กรโดยวิธีนี้ เช่น

Caplow (1964, p. 59) กล่าวว่า องค์กรควรวัดจากตัวแปร 4 ตัว คือ 1) ความมั่นคง หมายถึง ความสามารถรักษาโครงสร้างขององค์กรไว้ 2) ความผสมผสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 3) ความสมัครใจ หมายถึง ความสามารถในการจัดให้มีความพึงพอใจสำหรับสมาชิก 4) ความสำเร็จ ขององค์กร

Gibson (1979, p. 27) ได้ทำการศึกษาและกำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผล ขององค์กร โดยใช้หลายเกณฑ์ ดังนี้ 1) ความสามารถ 2) ประสิทธิผล 3) ความพึงพอใจ 4) ความสามารถในการปรับตัว 5) การพัฒนา

Bennis (1971, pp. 68-69) ได้เสนอผลการวิจัยไว้ว่าประสิทธิผลขององค์กร เป็นความสามารถในการปรับตัว เปลี่ยนแปลง พัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เกี่ยวกับความสามารถในการปรับตัว นวัตกรรม (Innovation) ความเจริญเติบโต (Growth) และ การพัฒนา (Development) ความสามารถในการประสานสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กร เพื่อรวมพลังเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติการกิจในองค์กร เป็นความสามารถในการบูรณาการ (Integration) ซึ่งเกี่ยวกับความพึงพอใจ (Satisfaction) บรรยากาศ (Climate) ความขัดแย้ง (Conflict) สื่อความหมาย (Communication)

ในการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนนั้น มีผู้กล่าวถึงไว้ดังนี้

Gray (1993, p. 33) ได้เสนอหลักการเบื้องต้นของการสร้างตัวมั่งชี้ประสิทธิผลว่าตัวบ่งชี้ประสิทธิผล มีลักษณะ 8 ประการ ประกอบด้วย 1) เกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน 2) มุ่งสู่กระบวนการสอนและการเรียนรู้ ซึ่งเป็นเป้าหมายแรกสุดของโรงเรียน 3) ครอบคลุมส่วนที่สำคัญของกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน 4) สะท้อนการแข่งขันเพื่อเป็นที่ 1 ของการศึกษา 5) เป็นสิ่งที่สามารถประเมินได้ 6) มีความสำคัญเชิงเปรียบเทียบ 7) ให้โรงเรียนได้เห็นถึงระดับประสิทธิผลที่เพิ่มขึ้นจากความพยายามของตน และ 8) จำนวนตัวบ่งชี้ที่น้อย

จากหลักการข้างต้น Gray (1993) ได้เสนอปัจจัยที่บ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียน 4 ประการ ดังนี้

1. ปรัชญาและนโยบายของโรงเรียน
2. การสอนและการเรียน
3. ความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนและครู
4. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

Hoy and Furguson (1985, p. 131) เสนอเกณฑ์ตัวมั่งชี้ประสิทธิผลของ โรงเรียนไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
2. มีการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
3. มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาพแวดล้อมที่กระทบ ทั้งภายในและภายนอก
4. สามารถสร้างความพึงพอใจแก่ครูอาจารย์ได้

โดยสรุป การวัดประสิทธิผลของโรงเรียนจะพิจารณาที่เป้าหมายของโรงเรียน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลโดยตรง โดยมุ่งเน้นการสร้างเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลที่เน้นระบบ การดำเนินงานเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ของโรงเรียนเป็นหลัก ทั้งนี้ เมื่อพิจารณา ระบบ สามารถกำหนดออกเป็น 4 ปัจจัย ดังนี้

ปัจจัยสนับสนุน ประกอบด้วย ปรัชญาและนโยบายของโรงเรียน และภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ปัจจัยกระบวนการ ประกอบด้วย การจัดการเรียนการสอน การจัดทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กร

ปัจจัยผลผลิต ประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ความพึงพอใจของครูและบุคลากรในโรงเรียน และความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน

ทั้งนี้ การเลือกนำรูปแบบใดมาประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนนั้น โรงเรียนมีอิสระในการกำหนดขึ้นอยู่กับนโยบายส่วนกลาง และบริบทของโรงเรียนเป็นสำคัญ

Mott (1972) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในแง่ของความสามารถ 4 ประการ คือ ความสามารถในการผลิต ความสามารถในการพัฒนา ความสามารถในการปรับเปลี่ยน และความสามารถในการแก้ปัญหา รายละเอียด ดังนี้

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ปริมาณ และคุณภาพของนักเรียน ประสิทธิภาพของสถานศึกษาที่ความเชื่อมั่นได้สูง โดยวัดความนิยมจากชุมชน และผู้ปกครอง นักเรียน ประการหนึ่ง ได้แก่ สถานศึกษานั้นมีนักเรียนเข้าเรียนมีปริมาณมาก และคุณภาพการเรียนการสอนอยู่ในเกณฑ์สูง โดยดูจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความสามารถในการศึกษาต่อในสถาบันชั้นสูงได้เป็นจำนวนมาก สถานศึกษาที่มีทั้งปริมาณ และคุณภาพดังกล่าวนี้ ได้แก่ สถานศึกษาในเมือง สถานศึกษาระดับจังหวัดที่มีชื่อเสียง สถานศึกษามีความพร้อมทั้งด้านปัจจัยต่าง ๆ วัสดุอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ อาคารสถานที่ บรรยากาศสิ่งแวดล้อม ปัจจัยด้านการเงินคล่องตัว สามารถจัดซื้อ จัดจ้าง และเบิกจ่าย ได้อย่างสะดวก มีบุคลากรผู้สอน ตลอดจนการบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพเรื่องคุณภาพของนักเรียนส่วนใหญ่จะดูที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นเกณฑ์ชี้วัดเพียงประการเดียว ซึ่งเป็นความเข้าใจผิดควรพิจารณาถึงส่วนประกอบต่าง ๆ ได้แก่ การพัฒนาทัศนคติ แรงจูงใจของนักเรียน ความรู้ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความปรารถนา และความคาดหวังต่าง ๆ รวมทั้งการประพฤติตนอย่างเหมาะสม มีจริยธรรม คุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม ซึ่งลักษณะต่าง ๆ ดังกล่าว นับเป็นลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่สังคมมีความคาดหวัง และมีความต้องการอย่างมาก (Hoy & Miskel, 1991)

Hoy and Miskel (1991, p. 382) กล่าวว่า คุณภาพที่เกิดกับผู้เรียนนอกจากจะเป็นผู้ที่มีความสนใจในการศึกษาเล่าเรียน มีความรู้ ความสามารถทางวิชาการอย่างยอดเยี่ยม มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในรายวิชาต่าง ๆ สูงเป็นที่น่าพอใจแล้ว ยังมีการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ เจตคติ ค่านิยม และคุณธรรมต่าง ๆ ที่พึงปรารถนา ให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต และอยู่ในสังคม ได้อย่างมีความสุข

ภัทรสิริณี เสวตไอยาราม (2549) กล่าวว่า พฤติกรรมการเรียนที่สัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีพฤติกรรมการเรียนที่ดีกว่านักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ และเมื่อนักเรียนปรับปรุงแก้ไขพฤติกรรมทางการเรียนให้ดีขึ้นแล้ว จะทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้นด้วย

นิตานถ นนท์จุมจิง (2551) กล่าวว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการจัดสิ่งแวดล้อมอย่างเพียงพอ อาคารสถานที่ บรรยากาศสิ่งแวดลอม และทรัพยากรอย่างเหมาะสม เพื่อเอื้อให้นักเรียนมีผลการเรียนดี มีทัศนคติ มีแรงจูงใจ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ดีงาม

สรุปได้ว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการจัดให้บุคลากรครูผู้สอนให้เพียงพอ และมีการบริหารจัดการที่ดี มีประสิทธิภาพ จัดสิ่งแวดล้อมอย่างเพียงพอ อาคารสถานที่ บรรยากาศสิ่งแวดลอม ทรัพยากรให้เหมาะสม เอื้อให้นักเรียนมีผลการเรียนดี มีความสนใจในการศึกษาเล่าเรียน มีเจตคติ ค่านิยม มีแรงจูงใจ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีคุณธรรม จริยธรรมที่ดีงาม

2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง มีความคิดเห็นท่าที ความรู้สึก หรือพฤติกรรมของผู้ที่ได้รับการศึกษา แสดงออกในทางที่ดีงามสมเหตุสมผล และสอดคล้องกับความต้องการของสังคม การศึกษาสร้างเสริมความเจริญให้บุคคลทั้ง 4 ด้าน กล่าวคือ ด้านร่างกายให้สมบูรณ์แข็งแรงพัฒนาส่วนต่าง ๆ อย่างเหมาะสมกับวัย ด้านสติปัญญา มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน รู้จักคิดวิเคราะห์และมีความคิดอย่างสร้างสรรค์ ด้านสังคม สามารถนำความรู้ความสามารถและทักษะอันจำเป็น เพื่อนำไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมยุคโลกาภิวัตน์ได้อย่างมีความสุข และด้านจิตใจ รู้จักเหตุผล มีวินัย คุณธรรม จริยธรรมอย่างเหมาะสม และดีงามแล้ว ทัศนคติทางบวกจะเป็นผลที่เกิดจากผู้ได้รับการศึกษารอบด้านทั้ง 4 ด้าน ดังกล่าวแล้ว ผู้ที่มีทัศนคติทางบวกจะเป็นผู้ที่มีความรู้สึกและแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ เป็นที่พึงประสงค์ของสังคม โดยส่วนรวม มีจิตใจกว้างขวาง ไม่ทำตนต่อต้านหรือถดถอยหนีสังคม มีความมั่นคงทางจิตใจ มีเหตุผล ยอมรับกฎกติกาของสังคมที่ได้กำหนดขึ้น และปฏิบัติด้วยความจริงใจ มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย และเคารพความคิดเห็นของส่วนรวม เห็นความสำคัญและคุณค่าของการอยู่ร่วมกันในสังคม ความร่วมมือร่วมใจต่อการปฏิบัติภารกิจของส่วนรวมให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี เป็นผู้ที่มีความสามารถ ควบคุมจิตใจ และมีวินัยในตนเอง อดกลั้น และเผชิญหน้ากับเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ประพฤติปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์ เป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม ตลอดจนสามารถดำเนินการ อบรมสั่งสอนนักเรียนให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม อยู่ในระเบียบวินัย รู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษา และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (Hoy & Miskel, 1991)

พรชัย เชื้อชชาติ (2546) กล่าวว่า การศึกษานอกจากจะสร้างเสริมความเจริญให้กับบุคคลทั้ง 4 ด้าน กล่าวคือ ด้านร่างกายให้มีความสมบูรณ์แข็งแรง พัฒนาการส่วนต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

กับวัย ด้านสติปัญญาที่มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน รู้จักคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุมีผลและมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านสังคม สามารถนำความรู้ ความสามารถ และทักษะอันจำเป็นนำไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมยุคโลกาภิวัตน์ได้อย่างเป็นสุข และด้านจิตใจ รู้จักเหตุผล มีวินัยคุณธรรม จริยธรรมอย่างเหมาะสม และดีงามแล้ว ทักษะจิตทางบวกจะเป็นผลที่เกิดขึ้นจากผู้ที่ได้รับการศึกษาระดับชั้นทั้ง 4 ด้านดังกล่าวแล้ว ผู้มีทักษะจิตทางบวกจะเป็นผู้ที่มีความรู้ลึกและแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ เป็นที่ยอมรับของสังคม

นิศานารถ นนท์จุมจัง (2552) กล่าวว่า ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทักษะจิตทางบวก หมายถึง การที่นักเรียนเป็นผู้มีความรู้ลึกและแสดงออกถึงพฤติกรรมต่าง ๆ ที่พึงประสงค์ของสังคมโดยรวม มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย เป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม

กาญจนา เกสร (2555) กล่าวว่า ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทักษะจิตทางบวก หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครู ในการดำเนินงานด้านการบริหารและการอบรมสั่งสอนนักเรียนให้เป็นคนที่มีคุณลักษณะที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม โดยมีความรู้ลึกและแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ ที่พึงประสงค์ของสังคม รู้จักพัฒนาตนเองจนได้รับการยกย่อง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาล่าเรียน

สรุปได้ว่า ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทักษะจิตทางบวก หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในการที่จะพัฒนานักเรียนให้เป็นผู้มีความรู้ลึก แสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ ที่พึงประสงค์ของสังคม เป็นคนที่มีคุณลักษณะที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม เจริญก้าวหน้ากับเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ประพฤติปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์ เป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม

ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนในองค์กรต่าง ๆ จะประกอบด้วย “คน” และ “งาน” สถานศึกษา ซึ่งเป็นองค์กรทางการศึกษาก็เช่นเดียวกัน ย่อมประกอบด้วยผู้บริหาร สถานศึกษา ครู อาจารย์ นักเรียน และนักการภารโรง ทำให้เกิดการเรียนการสอนอย่างสมบูรณ์ การจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น สถานศึกษาจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การดำเนินนโยบายต่าง ๆ ของสถานศึกษาจะต้องสอดคล้องและทันสมัย ทันกับความเจริญก้าวหน้า การเปลี่ยนแปลงนโยบายของสถานศึกษาไม่ควรยึดตายตัวจนเปลี่ยนแปลงไม่ได้ จะทำให้ล้าสมัย ในขณะที่เดียวกันจะต้องสามารถปรับตัวให้ทันสมัยทันความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยเฉพาะในด้านการเรียนการสอนควรมีนวัตกรรมและสื่อการสอนใหม่ ๆ มีการค้นคว้าและพัฒนาสื่อ อุปกรณ์การสอนอย่างสม่ำเสมอ ปรับปรุงอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมให้สะอาด ร่มรื่น เพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการและเกิดบรรยากาศการเรียนรู้ ผู้บริหารและครูจะต้องมีบทบาทสำคัญต่อการปรับตัวไม่หยุดนิ่งต้องพยายาม ปรับปรุง

เปลี่ยนแปลงองค์การ รูปแบบการบริหารงาน และการดำเนินงานต่าง ๆ ให้มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูต้องเป็นนักพัฒนา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ การจัดการเรียนการสอนให้พัฒนาความรู้เพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขนั้น จะต้องมีเทคนิควิธีเหมาะสม ครูต้องสร้างกระบวนการ และวิธีการเรียนรู้ให้กับ นักเรียนทั้งเนื้อหาวิชา คุณธรรม มากกว่าที่จะบอกความรู้ หรือสอนหนังสือธรรมดา เพราะวิธีการเรียนรู้หรือกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนจะเป็นวิธีการที่ติดตัวนักเรียน ซึ่งสามารถนำไปปรับใช้ต่อการอาชีพ และพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้ (Hoy & Miskel, 1991)

พรชัย เชื้อชูชาติ (2546) กล่าวว่า การจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิผลนั้น โรงเรียนควรมีนวัตกรรมและสื่อการสอนใหม่ ๆ มีการค้นคว้าและพัฒนาสื่อ อุปกรณ์การสอน ปรับปรุงอาคารสถานที่ให้สะอาด ร่มรื่น เพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการและเกิดบรรยากาศการเรียนรู้ ผู้บริหารและครูจะต้องมีบทบาทที่สำคัญต่อการปรับตัวไม่หยุดนิ่ง ต้องพยายามปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโรงเรียน รูปแบบการบริหารงานและการดำเนินการต่าง ๆ ให้มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูต้องเป็นผู้พัฒนา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ การจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีความรู้ เพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข มีเทคนิควิธีการสอนที่เหมาะสม ครูต้องสร้างกระบวนการและวิธีการเรียนรู้ให้กับนักเรียนทั้งเนื้อหาวิชา และคุณธรรม จริยธรรมมากกว่าที่จะบอกความรู้หรือสอนหนังสือแบบธรรมดา เพราะวิธีการเรียนรู้หรือกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนจะเป็นวิธีการที่ติดตัวนักเรียน ซึ่งสามารถนำไปปรับใช้ต่อการประกอบอาชีพ และพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม

นิรุทธิ์ พลบุตร (2549) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในโรงเรียนหรือองค์การ นอกจากโรงเรียนจะสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงแล้ว โรงเรียนจะต้องสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน เพื่อให้การทำงานหรือการปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์และเกิดผลตามเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดเอาไว้

ฤทัยรัตน์ บุญอินทร์ (2559) กล่าวว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนเป็นความสามารถของผู้บริหาร และครูผู้สอนในการร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนในทุก ๆ ด้านให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เพื่อให้เกิดประสิทธิผลขึ้นกับโรงเรียนอย่างสูงสุดและต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูร่วมกันพัฒนา ปรับเปลี่ยนด้านการดำเนินงาน ด้านการบริหาร ด้านการเรียนการสอน และด้านต่าง ๆ ที่เหมาะสมต่อการพัฒนานักเรียน เพื่อให้โรงเรียนมีการปรับตัวและก้าวทันกับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

3. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนสถานศึกษา หมายถึง การบริหารงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ การกำหนดรูปแบบการบริหารงานภายในสถานศึกษานั้น แต่ละสถานศึกษาจะมีการกำหนด รูปแบบให้เหมาะสมกับขนาดและภารกิจของสถานศึกษา แต่ไม่ว่าจะมีรูปแบบการบริหารงาน ในการทำงานของสถานศึกษาย่อมประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ ได้แก่ เป้าหมาย คือ การมุ่งถึงความสำเร็จสูงสุดที่เกิดจากการทำงาน บทบาทหน้าที่เป็นส่วนประกอบรองลงมา เพื่อร่วมกันปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การประสานงาน เป็นแนวทางของความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน และเกิดความเรียบร้อยและกิจกรรม คือ การจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย การจัดการศึกษาในโรงเรียนเป็นการสร้างคนให้เกิดการเรียนรู้ และพัฒนาศักยภาพของบุคคลตามแนวทางที่เหมาะสม การบริหารและการจัดการ ในโรงเรียนจึงควรมีความยืดหยุ่นพอควร นับตั้งแต่หลักสูตร ควรปรับให้เหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น สภาพของบุคลากรและทรัพยากรที่มีอยู่ การจัดวิชาต่าง ๆ สำหรับการเรียนการสอน รวมการจัดกิจกรรมทั้งในหลักสูตรและเสริมหลักสูตร ควรจัดให้พอเพียงและหลากหลาย เพื่อให้สอดคล้องกับความสนใจ ความต้องการและความถนัดของผู้เรียน จะช่วยเป็นแนวทางพัฒนาการเรียนรู้การปรับตัว บุคลิกภาพของนักเรียนได้อย่างเหมาะสม (Hoy & Miskel, 1991)

อุษณีย์ รักซ้อน (2546) กล่าวว่า โรงเรียนย่อมมีรูปแบบในการบริหารงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ การกำหนดรูปแบบการบริหารภายในโรงเรียนนั้น แต่ละโรงเรียนจะมีการกำหนดรูปแบบให้เหมาะสมกับขนาดและภารกิจของโรงเรียน แต่ไม่ว่าจะมีรูปแบบการบริหารงานแบบใดก็ตาม ระบบในการทำงานของโรงเรียนย่อมประกอบด้วย องค์ประกอบต่าง ๆ ได้แก่ เป้าหมาย คือ การมุ่งถึงความสำเร็จสูงสุดที่เกิดจากการทำงาน บทบาทหน้าที่เป็นส่วนประกอบ รองลงมา เพื่อร่วมกันปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

Glickman (1991) กล่าวว่า ผู้บริหาร โรงเรียนต้องสามารถบริหารความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม ที่จะมีผลดีต่อการพัฒนางาน เพราะหากมีความขัดแย้งมากเกินไป จะทำให้เกิดความไม่ไว้วางใจ ขาดความร่วมมือในการทำงาน ทำลายความสามัคคีกันที่กลมเกลียว สร้างความเป็นศัตรู และนำไปสู่การลดประสิทธิภาพในการทำงาน และการลาออกจากรางานได้ ซึ่งย่อมมีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในการทำงานที่แก้ปัญหาให้เกิดประโยชน์ได้นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับวิธีการแก้ปัญหาของผู้บริหาร ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนในระดับที่เหมาะสม จะมีผลดีต่อการบริหารงาน สามารถโน้มน้าวความคิด ค่านิยม ความต้องการและเป้าหมายที่ต่างกัน ให้ปรับเปลี่ยนไปในแนวทางเดียวกันได้

ฤทัยรัตน์ บุญอินทร์ (2559) กล่าวว่า เป็นความสามารถของผู้บริหารและครูผู้สอน ในการร่วมกันดำเนินงาน ด้านการบริหาร การจัดการ ด้านการเรียนการสอน ด้านหลักสูตร ด้านอุปกรณ์ ด้านเทคโนโลยี เพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการด้านการเรียนรู้ เพื่อให้โรงเรียน มีความก้าวหน้าและเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

สรุปได้ว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ร่วมมือในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ทั้งด้านการเรียน การสอน ด้านการปกครองดูแลช่วยเหลือนักเรียน และด้านการพัฒนานักเรียนจนประสบความสำเร็จ เป็นไปด้วยดี เป็นที่ยอมรับจากชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

ปัจจัยด้านการบริหารและด้านทรัพยากรการเรียนการสอน มีความสัมพันธ์กับ

ประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ

อุทัย บุญประเสริฐ (2544, หน้า 13-14) กล่าวว่า โรงเรียนเป็นองค์การหนึ่งที่มีความสำคัญ ต่อการจัดการศึกษา ปัจจัยการบริหารมีความสัมพันธ์อย่างยิ่งที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มี ประสิทธิภาพ ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ให้มีประสิทธิภาพ ในการบริหาร โรงเรียนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและเป็นตัวบ่งชี้ว่าการจัดการศึกษา หรือการบริหาร โรงเรียนประสบความสำเร็จหรือไม่ก็คือประสิทธิภาพ ผู้บริหาร โรงเรียนต้องใช้ ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ วิสัยทัศน์ ผู้นำในการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมสนับสนุน ครู-อาจารย์ให้ได้พัฒนาและทันต่อการเปลี่ยนแปลงให้เกิดผลตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยจัดการศึกษา ให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ที่ต้องการให้ท้องถิ่นเข้ามามี ส่วนร่วมให้การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดในการจัดการศึกษาที่อยู่ ภายใต้อาณัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีปัญหาในลักษณะที่หลากหลาย เช่น การขาดอิสระ ในการด้านกำหนดนโยบายและแผนทางการศึกษา การพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน การบริหารบุคคล การบริหารงบประมาณการเงิน มีความไม่เท่าเทียมกันในการจัดการทรัพยากร เพื่อการศึกษาระหว่างส่วนกลางและส่วนท้องถิ่น การบริหารงานส่วนท้องถิ่นไม่คล่องตัว ขาดประสิทธิภาพ การบริหารการศึกษายังขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน ไม่มีคณะกรรมการ บริหารแต่ละท้องถิ่นเป็นการเฉพาะ การบริหารและการตัดสินใจในทางการศึกษาขึ้นอยู่กับสำนักงาน ในส่วนกลางเป็นหลัก คณะกรรมการบริหารส่วนท้องถิ่นและผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญการจัดการศึกษาอยู่ในระดับต่ำ ในระดับสถานศึกษาหรือโรงเรียนไม่มี การบริหารงานในรูปคณะกรรมการ หรือการมีส่วนร่วมจากประชาชนอย่างจริงจัง ถึงแม้จะมี คณะกรรมการ โรงเรียน แต่ก็มีบทบาทในลักษณะที่ปรึกษาและการให้ความช่วยเหลือในด้านการเงิน

วัตถุประสงค์ที่เท่ากัน ยังขาดการตัดสินใจทางการศึกษาเพื่อบุตรหลานของตน มีช่องว่างระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โรงเรียนและประชาชน ทั้ง ๆ ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรเป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547, หน้า 84-89) กล่าวว่า ปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่ส่งผลต่อแนวการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่างของประเทศไทยนั้นคือ บรรยากาศของโรงเรียน ซึ่งส่งผลทั้ง 2 ด้าน คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญ และด้านการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน ทั้งนี้เนื่องจากการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญนั้น สิ่งสำคัญอย่างหนึ่งในการที่จะทำให้การจัดการเรียนรู้แบบเน้นผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญ มีประสิทธิภาพ คือ การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ จัดสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาให้เป็นบรรยากาศของแหล่งเรียนรู้ ตลอดจนบรรยากาศในการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษาต้องเป็นบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนด้วยเช่นกัน และบรรยากาศของโรงเรียนนั้นก็ต้องเป็นบรรยากาศเอื้ออำนวยความสะดวกให้ครูผู้สอน มีเสรีในการคิดพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ ทำวิจัยในชั้นเรียน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครู การทำงานเป็นทีม ผนึกกำลังระหว่างกลุ่มวิชาเพื่อพัฒนาผลเรียนรู้ให้ได้ตามมาตรฐานหลักสูตร

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลนั้น ประกอบไปด้วย ปัจจัยทางการบริหารที่มีความพร้อมในด้านบุคลากร และพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ และสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเหมาะสมและเพียงพอ ตลอดจนมีบรรยากาศของการเรียนรู้ โครงสร้างระบบบริหารที่ชัดเจน ผู้นำและบุคลากรมีส่วนร่วม ผสมผสานความต้องการ และมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน ร่วมมือ ร่วมใจปฏิบัติงาน เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมและสนับสนุนในการจัดกระบวนการเรียนรู้ ประเมินผลนักเรียนและบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

1. ปัจจัยด้านการบริหาร

ปัจจัยการบริหาร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ ซึ่งการบริหารเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และเป็นนวัตกรรมที่ใช้เพื่อการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานภายในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ได้ตามมาตรฐานที่กำหนด เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ในที่นี้จะได้นำเสนอแนวคิดของนักวิชาการ ผู้วิจัยหน่วยงานทางการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานให้มีประสิทธิผลไว้ดังนี้

Hoy and Miskel (2001) กล่าวว่า การดำเนินงานของสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จจะต้องใช้ตัวบ่งชี้ความสำเร็จของสถานศึกษา ประกอบด้วย องค์ประกอบเชิงระบบ 3 ประการ คือ

1) ปัจจัยนำเข้า (Input) ซึ่งประกอบด้วย สภาพแวดล้อมสถานศึกษา บุคลากร ทรัพยากรการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการ และสื่อการเรียนการสอน 2) กระบวนการ (Transformation processes) ประกอบด้วย โครงสร้างองค์การ การบริหารและการจัดการ การปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานให้เหมาะสมเข้ากับสภาพแวดล้อม ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับทุกฝ่าย รู้จักให้การยอมรับและการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ 3) ผลผลิต (Output) ได้แก่ ผู้เรียนประสบผลสำเร็จ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543, หน้า 53-55) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้เป็นเสมือนกับการปฏิรูปกระบวนการทำงานของบุคคลในสถานศึกษา โดยจะต้องมียุทธศาสตร์ในการดำเนินงาน และการปรับปรุงเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา สรุปได้ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
2. ยุทธศาสตร์การทำงานเป็นทีม
3. ยุทธศาสตร์การสร้างวัฒนธรรมและความรู้ความเข้าใจ
4. ยุทธศาสตร์การกำหนดผู้รับผิดชอบ
5. ยุทธศาสตร์การวางแผนและกำกับดูแล
6. ยุทธศาสตร์การมีส่วนร่วมและการปรึกษาหารือกับผู้ที่เกี่ยวข้อง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2542, หน้า 82-85) ได้กล่าวถึงปัจจัยและคุณลักษณะของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาเอกชนไว้ดังนี้

1. บริบทของสถานศึกษามีคุณลักษณะเป็นนิติบุคคล จัดการศึกษาได้ทุกระดับและทุกประเภทการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด มีเป้าหมายชัดเจน มีคุณภาพมาตรฐานเป็นที่ยอมรับของชุมชน ผู้เรียนสมัครใจเข้าเรียน ได้รับการอุดหนุนสนับสนุน/ ส่งเสริมอย่างเพียงพอจากรัฐ ผู้ปกครอง ศิษย์เก่าชุมชน สมาคม และเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลง และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

2. การบริหารจัดการ

- 2.1 ผู้บริหาร ซึ่งจะต้องเป็นบุคคลที่ยึดมั่นในหลักธรรมศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม และเมตตาธรรม มีความรับผิดชอบ เสียสละ อุทิศตน เป็นแบบอย่างที่ดี มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ด้านการบริหารจัดการสูง (ผู้บริหารมืออาชีพ) มีวิสัยทัศน์กว้างไกลในการจัดการศึกษา เป็นที่ยอมรับและเชื่อถือของบุคลากรและชุมชน เป็นผู้นำที่ดี (กระตือรือร้น กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจอย่างรวดเร็ว และมีความเป็นประชาธิปไตย)

- 2.2 พฤติกรรมการบริหารจัดการ ซึ่งจะต้องมีคุณลักษณะการบริหารอย่างเป็นระบบที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ มีการจัดโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน มีคณะกรรมการบริหาร

มีการทำงานเป็นทีม มีระบบการประกันคุณภาพภายในที่มีประสิทธิภาพ สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เน้นผลสัมฤทธิ์และความคุ้มค่า มีการสรรหาและพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ บริหารการเงินและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ นิเทศ/ กำกับ ติดตาม ประเมิน และรายงานผลอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง และนำผลการประเมินไปใช้ในการตัดสินใจและปรับปรุงทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวก

3. ทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวก สถานศึกษาที่มีคุณภาพจะต้องมีสภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมสุขภาพอนามัยและปลอดภัยของผู้เรียน อาคารสถานที่ที่เพียงพอ มั่นคง แข็งแรง และปลอดภัย ห้องเรียน ห้องประกอบการ ที่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน สื่อ/ เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพียงพอ และเหมาะสมกับผู้เรียน มีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย มีข้อมูลสารสนเทศเพื่อการเรียนการสอน มีบุคลากรสนับสนุนที่มีประสิทธิภาพ มีบริการและสวัสดิการนักเรียนที่มีคุณภาพทั่วถึงและเป็นระบบ

4. การจัดการเรียนการสอน การดำเนินงานเพื่อให้เกิดการเรียนการสอนตามหลักสูตรที่ถูกกำหนดเป็นแบบแผนการเรียน ได้แก่ การจัดทำตารางสอน การจัดครูเข้าสอน การแบ่งกลุ่มนักเรียน ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกอันเกี่ยวกับการเรียนการสอน โดยเฉพาะสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาครัฐยังต้องจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ สื่อที่ใช้เกี่ยวกับการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ เช่นเดียวกับสุธรรม เดชนครินทร์ (2544, หน้า 30) เชื่อว่า การจัดทำตารางสอนจำเป็นต้องคำนึงถึงห้องเรียนที่มีอยู่อย่างจำกัด โดยเฉพาะห้องเรียนเฉพาะ เช่น ห้องวิทยาศาสตร์ ห้องเรียนทฤษฎี แผนกวิชาต่าง ๆ จะต้องคำนึงถึงธรรมชาติของผู้เรียนในตอนเช้าและตอนบ่าย ทั้งต้องคำนึงถึงชั่วโมงทำการสอนของครูที่สอนติดต่อกันหลาย ๆ ชั่วโมง เป็นการทำงานหนักน้าเมื่อนำยอีกด้วย

4.1 ครู ซึ่งจะต้องเป็นบุคคลที่มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ มีความรู้ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบ มีความรู้ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนรูปแบบใหม่ ๆ มีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้และสร้างองค์ความรู้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน มีขวัญและกำลังใจดี

4.2 พฤติกรรมการสอน ซึ่งครูจะต้องทำงานเป็นทีม ครูมีความเอาใจใส่ดูแลนักเรียนใกล้ชิดและทั่วถึง มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน มีการวัดและประเมินผลพัฒนาการของผู้เรียนด้วยวิธีที่หลากหลายและต่อเนื่อง และนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียน มีการจัดกิจกรรม/ โครงการ/ โครงการพิเศษที่ส่งเสริมพัฒนาการผู้เรียนหลากหลาย และส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรักในวิชาและรักสถานศึกษา

4.3 หลักสูตร ซึ่งต้องมีหลักสูตรที่บูรณาการสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน และมีความเป็นสากล มีการบริหารหลักสูตรอย่างครบวงจร (วิเคราะห์ จัดทำแผนการสอน ประเมินการใช้และปรับปรุงพัฒนา)

4.4 พฤติกรรมการเรียนของผู้เรียน ซึ่งต้องทำงานเป็นทีม ให้ความร่วมมืออย่างดี ในทุกกิจกรรมการเรียนรู้ ริเริ่ม แสวงหาความรู้ด้วยตนเองและนำเสนอผลงานของตนเองและกลุ่มได้ และประเมินการเรียนรู้ของตนเองและกลุ่มได้

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิผลนั้น ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา บุคลากร ทรัพยากรการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการ และสื่อการเรียนการสอน เพื่อดำเนินการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ผู้เรียนประสบผลสำเร็จ ซึ่งปัจจัยด้านการบริหาร ประกอบด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างองค์การ การทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสาร การจูงใจ ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน และเทคโนโลยี ในที่นี้ผู้วิจัยขอนำเสนอรายละเอียดของแต่ละด้านไว้ดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ธีระ รุญเจริญ (2550) กล่าวว่า ผู้นำหรือผู้บริหารเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการพัฒนาองค์การไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ และยังเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จ กระบวนการที่จะนำไปสู่ความสำเร็จและการเปลี่ยนแปลงที่ดีต่าง ๆ นั้น ต้องอาศัยผู้นำเป็นหัวจักรสำคัญที่จะคอยกำกับดูแล และคอยขับเคลื่อนองค์การไปสู่เป้าหมายที่องค์การตั้งไว้ และต้องเป็นผู้นำมืออาชีพ โดยมีภาวะผู้นำที่มีสมรรถนะในการบริหารการเปลี่ยนแปลง

Bass and Avolio (1990) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นทฤษฎีของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่ หรือกระบวนทัศน์ใหม่ (New paradigm) ของภาวะผู้นำ โดยได้กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แสดงให้เห็นเป็นทฤษฎีของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่ เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ไปสู่ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Visionary) และมีการกระจายอำนาจ หรือเสริมสร้างพลังจูงใจ (Empowering) และเป็นผู้มีคุณธรรม (Moral agents) และกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำ ก่อนจะมาเป็นแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทฤษฎีภาวะผู้นำที่เริ่มต้นมาก่อน คือ ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบมีบารมี (Charismatic leadership) โดยในทศวรรษที่ 1920 ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำแบบมีบารมีเมื่อผลงานของเขาได้แปลเป็นภาษาอังกฤษในปี ค.ศ. 1947 ได้กระตุ้นความสนใจของนักสังคมวิทยาและนักรัฐศาสตร์ที่ศึกษาด้านภาวะผู้นำ พฤติกรรมของผู้นำแบบมีบารมี จะประกอบด้วย

1. การสร้างภาพประทับใจให้ผู้ตามมีความมั่นใจในตัวผู้นำ
2. ประกาศอย่างชัดเจนถึงเป้าหมายทางอุดมการณ์

3. สื่อสารให้ผู้ตามทราบถึงความคาดหวังอย่างสูงที่ผู้นำมีต่อผู้ตาม
4. แสดงความมั่นใจแก่ผู้ตาม

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทัศนะของ (Bass & Avolio, 1990) ได้พัฒนารูปร่างขึ้น โดยการศึกษาวิจัยรวบรวมข้อมูลพัฒนาละฝีกอบรมจากทุกระดับในองค์กรและในสังคม ทั้งกับผู้นำทุกระดับในสังคม ทั้งกับผู้นำทุกระดับและไม่มีประสิทธิภาพ ไม่มีกิจกรรม จนถึงผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูง มีความกระตือรือร้น ทั้งในวงการธุรกิจ อุตสาหกรรม ราชการทหาร โรงพยาบาล สถานศึกษา ในต่างเชื้อชาติและต่างวัฒนธรรม ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่วัดโดยเครื่องมือวัดภาวะผู้นำพหุองค์ประกอบ (Multifactor leadership questionnaire: MLQ) ที่สร้างและพัฒนาโดย Bass and Avolio เป็นภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และให้ความพึงพอใจมากกว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) ซึ่งมีการวิจัยเชิงประจักษ์และการศึกษาเชิงทฤษฎีจำนวนมาก แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อการเพิ่มการปฏิบัติงานของบุคลากรและขององค์กร ต่อมา Bass and Avolio (1990, p. 121) ได้เสนอภาวะผู้นำแบบพิสัยเต็ม (The full range model of leadership) โดยใช้ผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำ 3 แบบ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) ภาวะผู้นำปล่อยตามสบาย (Laissez-faire leadership) ดังมีรายการละเอียดต่อไปนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) คือ การที่ผู้นำหรือผู้บริหารประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง หรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตามหรือบุคลากร ผู้นำจะเป็นที่ยกย่องเคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน และเป็นกระบวนการที่ผู้นำเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ตามให้ขึ้น จากตามพยายามที่คาดหวังเป็นผลให้การปฏิบัติงานเกิดความคาดหวัง โดยผู้แสดงบทบาท ทำให้ผู้ตามมีความรู้สึกไว้วางใจ ยินดีจงรักภักดี และนับถือ ทำให้ผู้ตามกลายเป็นผู้มีศักยภาพ เป็นนักพัฒนา เป็นผู้ที่เสริมแรงได้ด้วยตนเอง ซึ่งผู้นำจะต้องยกระดับความรู้สึกของผู้ตาม ให้ความสำคัญและคุณค่าของผลลัพธ์ที่ต้องการและวิธีการที่จะบรรลุผลลัพธ์ที่ต้องการ ทำให้ผู้ตามไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตน แต่อุทิศตนเพื่อองค์กร โดยกระตุ้นระดับความต้องการของมาสโลว์ (Bass & Avolio, 1990)

ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Bass and Avolio มีองค์ประกอบ

4 ประการ คือ

1. ความมีบารมี (Charisma) เป็นความสามารถของผู้นำที่จะทำให้ผู้อื่นอยากที่จะยอมรับและยอมเป็นผู้ตาม ผู้นำประเภทนี้มีความสามารถในการชักนำ เคลี้ยกล่อม และมีพลังที่จะกระตุ้นให้คนอื่นมีความเห็นคล้อยตาม การพิจารณาภาวะผู้นำโดยเสน่หานั้นดูได้จากวิธีที่ผู้ตามรับรู้และ

ปฏิบัติตนต่อผู้นำ ผู้ตามจะเชื่อถือ ศรัทธา ภูมิใจ และเชื่อในความสามารถของผู้นำที่จะแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ผู้ตามเห็นว่าผู้นำทำให้ตนมีความกระตือรือร้นต่องานที่ได้รับมอบหมาย คลองใจให้เกิดความภักดี ผู้นำโดยเสน่หามักจะพบในองค์การที่กำลังตกต่ำและกำลังเปลี่ยนแปลงคืนรน เพื่อความก้าวหน้ามากกว่าองค์การที่มีความสำเร็จสูง โดยสรุปแล้วความเสน่หาในองค์ประกอบนี้หมายถึง ปฏิกริยาของผู้ตามที่มีต่อผู้นำด้วยการแสดงตนเป็นพวกด้วย เลียนแบบหรือเอาอย่าง ยอมรับในเป้าหมายของภารกิจ ผู้นำโดยเสน่หานี้จะได้รับการยกย่อง มีอำนาจบารมี มีมาตรฐานในการทำงาน หมายถึง ทำทนายสำหรับผู้ตาม (Bass & Avolio, 1990)

ทิพวรรณ โยษคลัง (2549) กล่าวว่า ความมีบารมี คือ พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นในการบริหารจัดการที่เป็นการทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการยอมรับ เชื่อมั่น ภาคภูมิใจ และไว้วางใจในความสามารถของผู้บริหาร มีความยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท โดยผู้บริหารจะประพฤติตนเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและผู้อื่น เน้นความสำคัญในเรื่องอุดมการณ์ ความเชื่อ ค่านิยม และการมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน มีคุณธรรมและจริยธรรม

พิชาย รัตนคิดถน ภูเก็ต (2550) กล่าวว่า ความมีบารมี เป็นความสามารถของผู้บริหารองค์กรควรจะมีการพัฒนาที่ทำให้องค์กรเกิดประสิทธิผล เช่น การสร้างบารมี และการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมคติ การจงใจเพื่อสร้างแรงคล้อยในการปฏิบัติงานให้กับสมาชิกในองค์กร การกระตุ้นและสร้างปัญญาให้แก่สมาชิกเพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิก การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน การให้รางวัลและลงโทษอย่างเท่าเทียม และเสมอภาคภายใต้กฎเกณฑ์เดียวกัน

นิตา วงษ์สุวรรณ (2556) กล่าวว่า ความมีบารมี คือ พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกเพื่อทำให้บุคคลมีความภาคภูมิใจ มีความศรัทธาและนับถือ มีความยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในตนเอง และสามารถแก้ปัญหาคความขัดแย้ง เป็นแบบอย่างที่ดีจนบุคลากรยึดเป็นแบบอย่าง กำหนดเป้าหมายให้มีความชัดเจน และมีมาตรฐานการปฏิบัติงานสูง

สรุปได้ว่า ความมีบารมี คือ พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นในการบริหารจัดการ และเป็นความสามารถด้านอิทธิพลต่อบุคคลในกลุ่ม เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่เป็น การทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการยอมรับ มีความศรัทธาและนับถือ มีความยินดีที่จะทุ่มเท การปฏิบัติงานตามภารกิจ มีอุดมคติการจงใจเพื่อสร้างแรงคล้อยในการปฏิบัติงาน เน้นความสำคัญในเรื่องอุดมการณ์ ความเชื่อ ค่านิยม และการมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน มีคุณธรรม และจริยธรรม

1. การคล้อยใจ (Inspiration) เป็นวิธีการที่ผู้นำอธิบายความหมายในอนาคตขององค์การ ซึ่งผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วม เป็นการอธิบายให้ทราบว่าผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถช่วยกันปฏิบัติ

ภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างไร โดยจุดประกายความคิดที่จะช่วยทำงานใหญ่ได้สำเร็จโดยใช้ความพยายามมากขึ้น การคล้อยตามนั้นผู้นำจะให้แรงหนุนทางอารมณ์ (Emotional support) ทั้งด้วยการพูดและการกระทำ การคล้อยเพื่อโน้มน้าวจิตใจผู้ตามอาจทำได้โดยสร้างความมั่นใจให้เกิดขึ้นแก่ผู้ตาม ให้ผู้ตามเห็นคุณค่าของงานที่ทำ และเชื่อว่าผู้ตามมีความสามารถที่จะทำงานได้สำเร็จ และเชื่อในเหตุของการกระทำ ให้ผู้ตามตระหนักว่าสิ่งที่ทำนั้นทำไปเพื่ออะไร ทำไม ต้องทำสร้างความเข้าใจว่าสิ่งที่ทำนั้นมีคุณค่า มีเป้าหมาย โดยสร้างความคาดหวังว่าจะทำได้สำเร็จ เพราะความคาดหวังมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ถ้าคาดหวังว่าทำแล้วจะสำเร็จก็จะมีคามมานะพยายามในการทำงาน กล่าวโดยสรุป คือ ผู้นำจะคล้อยผู้ตามโดยกระตุ้นอารมณ์ผู้ตามให้เพิ่มความตระหนักและเพิ่มความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมาย เห็นคุณค่าของความหมายและเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมาย (Bass & Avolio, 1990)

โสภณ ภูเก้าล้วน (2552) กล่าวว่า การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายในการให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาวและบ่อยครั้ง พบว่า การสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการกระตุ้นทางปัญญา โดยการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลทำให้ผู้ตามรู้สึกเหมือนตนเองมีคุณค่า และกระตุ้นให้พวกเขาสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้ ส่วนการกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเอง และเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ฉัฐวุฒิ เตมียสุวรรณ (2550) กล่าวว่า การจูงใจในด้านแรงคล้อย เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่เกี่ยวกับการสื่อสาร เพื่อดึงดูดใจสู่วิสัยทัศน์ โดยการใช้สัญลักษณ์เพื่อให้เกิดความพยายามสูงขึ้นของผู้ตาม และเป็นการที่ผู้นำแสดงแบบอย่างแก่ผู้ตาม

พงศ์ศรีพันธ์ พลศรีเลิศ (2558) ได้กล่าวว่า การคล้อยต้องเกิดจากใจของคนเราเอง ไม่สามารถไปบังคับให้เกิดความรู้สึกแบบนี้ขึ้นมาได้ ฉะนั้น ผู้นำต้องสร้างสภาพแวดล้อม (Hygiene factor) ที่ช่วยลูกน้องเกิดแรงจูงใจขึ้นด้วยตัวเอง และเมื่อเกิดแรงจูงใจขึ้นแล้ว พวกเขาจะทุ่มเทงาน โดยที่ไม่ต้องมีใครไปข่มขู่หรือเคี่ยวเข็ญพวกเขาเลย แรงจูงใจทั้งของตัวผู้นำและทีมงานจะยิ่งทวีคูณเพิ่มมากขึ้น เพื่อสามารถทำในสิ่งที่ฝันไว้ให้เป็นจริงขึ้นมาได้

สรุปได้ว่า การคลอใจ ผู้นำควรจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม จูงใจให้ไม่เห็นประโยชน์ส่วนตน สร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก สร้างอารมณ์ให้ผู้ตามเข้าใจ ทัศนคติและความหมาย โดยการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลทำให้ผู้ตามรู้สึกเหมือนตนเอง มีคุณค่า และกระตุ้นให้พวกเขาสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้เพื่อเป็นผลทำให้ผู้ตาม เกิดความพยายามในการปฏิบัติงาน

2. การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual stimulation) เป็นวิธีการที่ผู้นำช่วยผู้ตาม ให้แก้ปัญหาด้วยวิธีการอย่างใหม่ กระตุ้นการสร้างระบบความคิด เรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาอย่าง สร้างสรรค์ ส่งเสริมให้ผู้ตามรู้จักวิเคราะห์ปัญหา แก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มียุทธศาสตร์ในการคิด ส่งเสริมการแก้ปัญหาในลักษณะป้องกันไว้ก่อน (Proactive) มากกว่าจะตามไปแก้ปัญหา (Reactive) ในการกระตุ้นการใช้ปัญญานั้น ผู้นำมีความเต็มใจและมีความสามารถที่จะแสดงให้ผู้ตามหรือ ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา ซึ่งจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าอุปสรรค คือ ปัญหาที่จะต้องแก้ไข และเน้นการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล กล่าวโดยสรุป คือ ผู้นำจะกระตุ้นผู้ตาม ให้ใช้ปัญญา ใช้ความคิด โดยกระตุ้นผู้ตามให้สงสัยวิธีการทำงานแบบเก่าหรือวิธีการทำงาน ตามแบบเดิม ผู้ตามจะได้รับการสนับสนุนให้ประเมินค่านิยม ความเชื่อ และความคาดหวังของตน ของผู้นำและขององค์กร นอกจากนี้ผู้ตามจะได้รับการสนับสนุนให้คิดเองพัฒนาตนเอง ในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Bass & Avolio, 1990)

แพททอร์ ยอดแก้ว (2550) กล่าวว่า การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหา ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและการแก้ปัญหา อย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบ (Reframing) การมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิถีทางใหม่แบบใหม่ ๆ มีการจูงใจและ สนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจ ผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตาม แม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่า ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็น โอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำ จะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหา ของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อและ ประเพณี การกระตุ้นทางปัญญา เป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่ จะตระหนัก เข้าใจ และแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

สราญรัตน์ จันทะมล (2548) กล่าวว่า ผู้บริหารควรจัดประชุมผู้ร่วมงานเพื่อร่วมกัน คิดวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน และหาวิธีแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการที่หลากหลาย โดยอาศัย เทคนิคการระดมสมองเป็นการกระตุ้น และเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานทุกคนได้มีส่วนร่วม และรับรู้ ปัญหาที่เกิดขึ้นนำไปสู่การแก้ปัญหาที่ดีที่สุด อีกทั้งเป็นการสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารในการกระตุ้นการใช้ปัญญาให้สูงขึ้นอีกด้วย

กระทรวงศึกษาธิการ (2550) กล่าวว่า ที่ได้ให้ความหมายของการกระตุ้นทางปัญญา ว่า หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ ผู้ตามความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์

สรุปได้ว่า การกระตุ้นการใช้ปัญญา เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่จะต้องกระตุ้นเร้าศักยภาพ และความสามารถของผู้ตาม เพื่อให้เกิดนวัตกรรมและสร้างสรรค์ กระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึง ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน โดยการทำให้ผู้ตามมองปัญหาในมุมมองหรือเปลี่ยนกรอบ แนวคิดในการมอง เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานทุกคนได้มีส่วนร่วม และรับรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นนำไปสู่การแก้ปัญหาที่ดีที่สุด อีกทั้งเป็นการสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง กระตุ้นผู้ตามให้พยายามคิดหาวิธีการแก้ปัญหาในแนวทางใหม่ ๆ มาใช้กับ สถานการณ์ในลักษณะเดิม ให้ผู้ตามมีอิสระในการใช้ความคิดและแสดงข้อคิดเห็น โดยไม่วิพากษ์ วิจารณ์ความผิดพลาดและแนวคิดของผู้ตาม เมื่อแนวคิดนั้นแตกต่างไปจากผู้นำ

3. การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล (Individualized consideration) เป็นลักษณะ ที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม และส่งผลถึงความพอใจของผู้ตามและส่งผลถึง ความพอใจของผู้ตาม การมุ่งสัมพันธ์อาจแบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ การมุ่งสัมพันธ์ โดยเน้นที่กลุ่ม บริโภคหรือกับผู้ได้บังคับบัญชาเป็นกลุ่ม และการมุ่งสัมพันธ์ที่เน้นเป็นรายบุคคล ผู้นำสนใจ ผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคน สำหรับผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมุ่งหน้าความสัมพันธ์เป็นรายคน ในการมุ่งสัมพันธ์เป็นรายคน ผู้นำจะสนใจผู้ตามแต่ละคนอย่างใกล้ชิด ทำหน้าที่เป็นที่เล็งผู้ตาม ซึ่งต้องการจะพัฒนาตนเอง ส่งเสริมและพัฒนาผู้ตามตามความต้องการ ความสนใจ และความสามารถ ผู้นำอาจชมเชยเมื่อผู้ตาม ทำงานได้ดี ซึ่งให้เห็นจุดอ่อนของการทำงาน แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ระหว่างกัน การมุ่งสัมพันธ์เป็นรายคนนี้จะให้ประสบการณ์ที่เป็นการเรียนรู้แก่ผู้ตาม ซึ่งจะช่วย พัฒนาการเป็นผู้นำ เป็นการสื่อความหมายแบบสองทางช่วยให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจที่ดีขึ้น และสามารถช่วยลดปัญหาความคลุมเครือในบทบาทของผู้ตาม ในการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน ผู้นำจะแสดงให้เห็นว่าตนสนใจ ความต้องการของผู้ได้บังคับบัญชา ให้ความเสมอภาคแก่

ผู้ใต้บังคับบัญชา ырระดับความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำไม่เพียงจะบอกได้ว่าความต้องการของผู้ตามคืออะไร แต่ยังырระดับความต้องการให้มีระดับสูงขึ้น ผู้นำจะไม่แยกผู้ตามเป็นคนวงในหรือวงนอกจะเอาใจใส่ผู้ตามแต่ละคนอย่างสมดุลและเท่าเทียมกัน กล่าวโดยสรุปการมุ่งสัมพันธ์เป็นรายคนนี้ ผู้นำจะปฏิบัติต่อผู้ตามเป็นรายคน แตกต่างกันแต่ปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน ไม่เพียงแต่การตั้งเป้าหมายผู้นำจะตระหนักถึงความต้องการของผู้ตามและพัฒนาผู้ตาม ส่งเสริมวิธีการตั้งเป้าหมายและวิธีการทำงาน (Bass & Avolio, 1990)

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2543) กล่าวว่า ผู้บริหารไม่ค่อยให้ความสำคัญกับการแนะนำวิธีการทำงานแก่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลเท่าที่ควร ปัจจุบันกระแสการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในหลายด้าน รวมทั้งภาระงานที่เพิ่มขึ้น ทำให้ครูเกิดความสับสนในแนวปฏิบัติ ผู้บริหารจึงเป็นบุคคลที่ต้องรอบรู้ รู้ลึก และสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้ร่วมงานทุกคน โดยทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาคอยให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิด ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล จะสร้างความรู้สึกอบอุ่น มั่นใจ และทำให้ผู้ร่วมงานเกิดขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน

นิตา วงษ์สุวรรณ (2556) กล่าวว่า การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคลเป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกที่เป็นกระบวนการวินิจฉัย และการยกระดับความต้องการของบุคลากรเป็นรายบุคคล เอาใจใส่ในความต้องการของบุคลากร กระจายความรับผิดชอบ มีความรู้สึกเป็นตัวของตัวเอง มีความรับผิดชอบและควบคุมตนเองได้

จารุวรรณ โต้บัว (2552) กล่าวว่า การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล คือ พฤติกรรมของผู้นำ แสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทางและเป็นรายบุคคล สนใจและเอาใจใส่ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามเป็นรายบุคคล มีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล เป็นที่ปรึกษาคอยให้คำแนะนำและส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงาน ให้พัฒนาตนเอง

สรุปได้ว่า การมุ่งสัมพันธ์เป็นรายบุคคลนั้น ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำในการดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นที่ปรึกษาของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตามผู้นำจะเอาใจใส่ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามเป็นรายบุคคล เพื่อความสัมพันธ์และเติบโตของแต่ละคนผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตาม โดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็น และความต้องการการประพุดิของผู้นำ แสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการวิเคราะห์ความต้องการและ

ความสามารถของแต่ละบุคคลเป็นพี่เลี้ยงคอยให้คำแนะนำ และส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงานให้พัฒนาตนเอง

นักสนันท์ เบิกลีไฮ (2557) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวแปรที่สำคัญประการหนึ่งที่มีผลอย่างยิ่งต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา และความสำเร็จในการปฏิรูปการศึกษาของชาติ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องอาศัยความเป็นผู้มีภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง จึงสร้างความมั่นใจ ความมั่นคงให้กับคนในองค์กร ก่อให้เกิดการยอมรับในการนำสร้างความเต็มใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในการเข้าร่วมการพัฒนาและปรับเปลี่ยนองค์กร

พิมพรรณ สุริโย (2552) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลประสิทธิผลของโรงเรียนนั้น ส่วนใหญ่ผู้บริหารจะมีการพัฒนาปรับปรุงโรงเรียนตลอดเวลา เพื่อให้สามารถคงอยู่ได้ และการที่โรงเรียนจะพัฒนาเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิผลนั้น จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารในฐานะผู้นำที่มีลักษณะต้นตัว มองการณ์ไกล และมีความสามารถในการกระตุ้นจิตใจให้ลูกน้องพัฒนางานและมีความคิดสร้างสรรค์ ตลอดจนเสริมสร้างความพึงพอใจให้ผู้ร่วมงานทุ่มเทงานเพื่อคุณภาพของโรงเรียนให้มากขึ้น

ภัทรกร วงศ์สกุล (2555) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศนัยในการบริหารจัดการอย่างเห็นได้ชัด เพราะผู้บริหารโรงเรียนใดมีภาวะผู้นำมาก โรงเรียนก็จะเกิดการพัฒนาอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญด้านการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ และด้านการเป็นผู้กระตุ้นการใช้ปัญญา เพื่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ โรงเรียนให้มีคุณภาพ และเป็นที่ไว้วางใจของผู้ที่เข้ามาใช้บริการทางการศึกษา เพื่อเป็นการปรับรูปแบบในการบริหารการศึกษายุคใหม่ เพื่อให้ก้าวสู่ยุคภาวะผู้การเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

Mushinsky (1997) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติและสมมติฐานของสมาชิกในองค์กร สร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวข้องกับอิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม แต่อิทธิพลนั้นเป็นการให้อำนาจแก่ผู้ตามให้กลับกลายมาเป็นผู้นำและผู้เปลี่ยนแปลงหน่วยงานในกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงองค์กร ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงได้รับการมองว่าเป็นกระบวนการที่เป็นองค์รวม และเกี่ยวข้องกับการดำเนินการของผู้นำระดับต่าง ๆ ในหน่วยย่อยขององค์กร

อุดม สิงห์โตทอง (2550) กล่าวว่า การบริหารงานหากขาดผู้นำที่ดีก็ยากที่จะหวังให้หน่วยงานนั้นดำเนินไปได้ด้วยดี จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพราะอาจกล่าวได้ว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะสามารถทำให้องค์กรประสบ

ความสำเร็จสูงชันและมีประสิทธิผลในสภาพที่มีข้อจำกัดและปัญหาต่าง ๆ สามารถสร้าง
 ความเปลี่ยนแปลงครั้งยิ่งใหญ่ อาทิเช่น การสร้างกลยุทธ์ที่สามารถดึงความคิด ความสามารถของครู
 ออกมาได้ โดยเน้นจริยธรรมและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ส่งผลให้ครูเรียนรู้ที่จะแก้ปัญหาด้วยตนเอง
 จูงใจให้ครูเกิดแรงบันดาลใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จเพื่อสถานศึกษา การส่งเสริม
 ให้เกิดการยอมรับและเข้าใจในบทบาทของตนเอง นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาคำนึงถึง
 ความแตกต่างของครู เอาใจใส่ในความต้องการ กระจายความรับผิดชอบ ส่งเสริมให้เกิดจินตนาการ
 มีความรู้สึกมั่นคง

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีการกล่าวถึงคุณลักษณะ
 ของผู้นำไว้มากมาย ในแต่ละยุคตามระยะเวลาการพัฒนาและเปลี่ยนแปลง จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำ
 ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาและการบริหารจัดการ โดยเฉพาะผู้ตามหรือบุคลากรผู้ร่วมงาน
 ได้มีความรู้สึกไว้วางใจ ยินดีจงรักภักดี ยอมรับนับถือ มีบรรยากาศในองค์กรที่ดี มีแรงจูงใจ
 ในการปฏิบัติงานในภารกิจ และวิสัยทัศน์ขององค์กร ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามมา สอดคล้องกับงานวิจัยหลายท่าน ดังนี้

พิมพรรณ สุริโย (2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
 ประสิทธิภาพโรงเรียนเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 9 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
 ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม พบว่า พนักงานครูและ
 บุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น ที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ระดับประสิทธิผลของ
 โรงเรียนเทศบาล พบว่า พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น มีความคิดเห็นอยู่ใน
 ระดับมาก 3) ปัจจัยด้านผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาล มีความสัมพันธ์กันทางบวก
 ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
 โรงเรียนเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 9 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยภาพรวมอย่างมี
 นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการตัดสินใจ
 ด้านวิสัยทัศน์ และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร จากการศึกษาปัจจัย
 ด้านผู้บริหารสถานศึกษาด้านวิสัยทัศน์ ด้านการสื่อสาร ด้านการตัดสินใจและด้านภาวะผู้นำ
 การเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาลการศึกษาท้องถิ่นที่ 9 กรมส่งเสริม
 การปกครองท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 3 มีปัจจัย
 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการตัดสินใจ และด้านวิสัยทัศน์
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการสื่อสาร มีค่าอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผล
 ของโรงเรียนเทศบาลได้ร้อยละ 55.90 ระดับปัจจัย ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่าสัมประสิทธิ์
 การถดถอยในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (Beta = .292) เป็นค่าบวก ทั้งอาจเป็นเพราะผู้บริหาร

โรงเรียนที่มีประสิทธิผลนั้น ส่วนใหญ่จะมีการพัฒนาปรับปรุงโรงเรียนตลอดเวลา เพื่อให้สามารถคงอยู่ได้ และการที่โรงเรียนจะพัฒนาเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา นั้น จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหาร ในฐานะผู้นำที่มีลักษณะต้นตัว มองการณ์ไกลและมีความสามารถในการกระตุ้นใจให้ลูกน้อง พัฒนางานและมีความคิดสร้างสรรค์ ตลอดจนเสริมสร้างความพึงพอใจให้ผู้ร่วมงานทุมเทงาน เพื่อคุณภาพของโรงเรียนให้มากขึ้น

สมเกียรติ บาลลา (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณแบบขั้นตอน จากการวิจัย พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 มีจำนวน 3 ด้าน ประกอบด้วย ปัจจัยการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ปัจจัยด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และปัจจัยด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผลจากการวิจัย พบว่า สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารเป็นกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานในสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในการที่ผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่อำนวยความสะดวก ตลอดจนให้คำแนะนำ ให้ความร่วมมือ ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนวิธีการทำงานของผู้ร่วมงาน อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ

มะลิวรรณ ภูแฮมโชติ (2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .579 (ร้อยละ 57.90) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วิรัตน์ มโนวัฒนา (2549) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี ผลวิจัยสรุปได้ดังนี้

- 1) ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งด้านภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและแบบเปลี่ยนสภาพ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ได้แก่ ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ รองลงมา คือ ด้านการบริหารแบบวางเฉย ส่วนด้านภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ได้แก่

ด้านความเสถียร ด้านการคลอใจ ด้านการมุ่งสัมพันธ์เป็นรายบุคคล และสุดท้าย คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา 2) ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชนบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปศุตา เฟิงประสพ (2551) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเซนต์หลุยส์ จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 140 คน ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนเซนต์หลุยส์ จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านการสร้างบารมี ด้านการคลอใจ และด้านการกระตุ้นให้เกิดปัญญา ภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของครู โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามช่วงชั้นการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการแสดงออกถึงการมีความรู้ความสามารถในการบริหาร สามารถนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน มีวิสัยทัศน์กว้างไกลสร้างสรรค์ผลงานอยู่เสมอ ใช้หลักเหตุผลในการบริหารงาน สามารถประสานงานกับบุคคลหรือหน่วยงานต่าง ๆ สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

โครงสร้างองค์การ

ความหมายของโครงสร้างองค์การ

มีผู้ให้ความหมายของคำว่าโครงสร้างองค์การไว้ดังนี้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2546, หน้า 107) กล่าวว่า โครงสร้างองค์การ หมายถึง รูปแบบอย่างเป็นทางการ ที่แสดงถึงความมีปฏิสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสารหรือการประสานงานที่เชื่อมโยงงานของบุคคลหรือกลุ่มในองค์การ เพื่อบรรลุจุดหมายขององค์การ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2550, หน้า 116) กล่าวว่า โครงสร้างองค์การ เป็นกระบวนการของการกำหนดความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการระหว่างบุคคลและทรัพยากร เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือหมายถึง ลักษณะการแบ่งงานอย่างเป็นทางการ เป็นกลุ่มหรือความร่วมมือ

Steers (1977) กล่าวว่า โครงสร้างขององค์การ หมายถึง ความสัมพันธ์ของทรัพยากรด้านมนุษย์ที่ได้กำหนดไว้ในองค์การเป็นการวางแผนการร่วมกัน เริ่มต้นด้วยการกำหนดนโยบาย

การจัดสายงาน การกำหนดองค์ประกอบ คุณลักษณะของสมาชิก การจัดบุคคลตามความเหมาะสมของงาน เป็นแผนผังที่แสดงให้เห็นถึงการ แบ่งงานกันทำระหว่างผู้บริหารกับผู้ได้บังคับบัญชา

Bateman and Snell (1999) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดองค์การ หมายถึง การกำหนดอำนาจหน้าที่หรือภารกิจ และการจัดทรัพยากร เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ หรือการกำหนดหน้าที่เพื่อให้การประสานการใช้ทรัพยากรมนุษย์ การเงิน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ข้อมูล และทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นให้บรรลุเป้าหมาย

จากความหมายของโครงสร้างองค์การ อาจสรุปได้ว่า โครงสร้างองค์การ หมายถึง กระบวนการของการกำหนดความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการระหว่างบุคคล โดยการจัดสายงาน การแบ่งงาน การกำหนดบุคคลตามความเหมาะสมของงาน ทั้งนี้ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

บทบาทของผู้บริหารการศึกษากับการจัดโครงสร้างองค์การ

วิโรจน์ สารรัตนะ (2546, หน้า 107) กล่าวว่า การจัดองค์การเป็นหน้าที่ทางการบริหาร ที่ผู้บริหาร จะต้องให้ความสำคัญตรวจสอบเป็นระยะ ๆ เพื่อให้มั่นใจว่าในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป โครงสร้างองค์การที่ออกแบบไว้แต่เดิมยังมีความเหมาะสม ที่จะทำให้บรรลุจุดหมายขององค์การหรือไม่ ในปัจจุบัน โครงสร้างองค์การที่สามารถรองรับกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมนั้น จะต้องมีความยืดหยุ่น มีช่วงการบังคับบัญชาที่สั้น หรือมีโครงสร้างในลักษณะแบนราบ มีลักษณะของการประสานความร่วมมือระหว่างหลายฝ่ายงานที่มีการพินิจกำลังบุคลากรที่มีความสามารถ เฉพาะ ความชำนาญในหน้าที่ให้เกิดกระบวนการดำเนินงานในเชิงบูรณาการ นำมาซึ่งความรวดเร็ว ความมีประสิทธิภาพ และคุณภาพของงาน

Hodge and Anthony (1991, p. 374) ได้ระบุ โครงสร้างองค์การที่มีประสิทธิผลมีลักษณะ ดังนี้ สามารถบรรลุเป้าหมายได้ด้วยต้นทุนที่ต่ำสุด (Goal accomplishment at least cost) การมีเครือข่ายของงานที่แตกต่างกันและบูรณาการเข้าด้วยกัน เพื่อการใช้ทรัพยากรร่วมกันมีนวัตกรรม (Innovation) มีระบบข้อมูลข่าวสารที่เหมาะสม โครงสร้างการบริหารองค์การสถานศึกษาของราชการ ได้ใช้หลักการแนวคิดทฤษฎีเป็นตัวกำหนด โครงสร้าง ประกอบด้วย

1. ทฤษฎีระบบราชการของ Max Weber ซึ่งมีลักษณะที่เข้ากับระบบราชการไทย โดยมีลักษณะตามทฤษฎี ประกอบด้วย (อัมพร ชำรงลักษณ์, 2551, หน้า 45)
2. มีการแบ่งงานกันทำตามความชำนาญเฉพาะด้าน
3. มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งเอาไว้อย่างชัดเจน
4. มีระเบียบวิธีการคัดเลือกบุคลากรที่ยุติธรรม
5. มีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน

6. ความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กรต้องไม่มีเรื่องส่วนตัวเข้ามาเกี่ยวข้อง จากลักษณะดังกล่าวข้างต้น ผู้เขียนคิดว่า ตาม โครงสร้างของสถานศึกษานั้นจะต้องมีการแบ่งงานหน้าที่กันอย่างชัดเจนและตรงกับความสามารถ ความถนัด ของบุคลากร และมีการกำหนดอำนาจหน้าที่แต่ละงานไว้อย่างชัดเจนในการปฏิบัติ

ทฤษฎีระบบราชการของ Max Weber องค์กรเป็นระบบหนึ่งประกอบด้วยปัจจัย 5 ประการ ดังนี้ (สมคิด บางโม, 2552, หน้า 36)

1. ปัจจัยนำเข้า เช่น นักเรียน เงินทุน วัสดุ
 2. กระบวนการ เป็นกระบวนการผลิตซึ่งเปลี่ยนวัตถุดิบเป็นสินค้าบริการ เช่น กระบวนการเรียนการสอนซึ่งต้องใช้วิธีการที่หลากหลายกิจกรรม
 3. ผลผลิต ได้แก่ สินค้าและบริการขององค์กร เช่น นักเรียนที่สำเร็จการศึกษา
 4. ข้อมูลย้อนกลับ เช่น ผลสะท้อนจากผู้ปกครอง โรงเรียนที่รับช่วงในการศึกษาต่อ ตลาดแรงงาน
 5. สิ่งแวดล้อม เช่น สภาพสังคม ประเพณี วัฒนธรรม การเมือง การปกครอง เศรษฐกิจ
- จากทฤษฎีดังกล่าว สรุปได้ว่า ปัจจัยทั้ง 5 มีส่วนในการส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร สถานศึกษาเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นปัจจัยที่เป็นกระบวนการ ตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการผลิต ในการสร้างโครงสร้างองค์กรสถานศึกษา หลักการจากทฤษฎีระบบราชการ สอดคล้องกับระบบของ Max Weber ในส่วนของการจำแนกอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน และต้องอาศัยปัจจัยทั้ง 5 ซึ่งเป็นกระบวนการตั้งแต่เริ่มต้นจนจบกระบวนการผลิตขององค์กร และนอกจากทฤษฎีหลัก ๆ ดังกล่าวแล้ว ยังคงต้องมีหลักการ แนวปฏิบัติต่าง ๆ มาร่วมในการบริหารจัดการอีก เพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร เช่น ภาวะผู้นำ ความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์

มัลลิกา ต้นสอน (2543) กล่าวว่า โครงสร้างเป็นการจัดสายงานและความสัมพันธ์ของหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าใครเป็นผู้บังคับบัญชาคอยดูแลการปฏิบัติงานของใครและหน่วยงานใด โดยโครงสร้างขององค์กรจะอธิบายให้เห็นถึงการจัดงานเข้าด้วยกันเป็นหมวดหมู่อำนาจความรับผิดชอบ สายการบังคับบัญชา ขอบเขตของการควบคุมและการประสานงาน ของสมาชิกในหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์กร ทำให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

กษมาพร ทองเอื้อ (2555) กล่าวว่า ปัจจัยโครงสร้างเป็นอีกปัจจัยที่มีความสำคัญ และมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลและความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากเป็นวิธีการจัดเตรียมคน เพื่อที่จะให้สามารถทำงานต่าง ๆ ให้สำเร็จ โครงสร้างจะช่วยให้รู้ว่าตนอยู่ในตำแหน่งงานใด

และเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับงานอื่นอย่างไร โดยมีการแบ่งขอบเขตของอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบต่าง ๆ อย่างชัดเจน

อชิปพัฒนา เดชขุนทด (2558) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร และอิทธิพลของปัจจัยด้านการจัดการในองค์การแต่ละด้าน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ กลยุทธ์ขององค์การ โครงสร้างขององค์การ รูปแบบการบริหารองค์การ ระบบขององค์การและทักษะของผู้ปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร และการจัดการองค์การถือเป็นที่ยอมรับของคนและเป็นที่ยอมรับของงานต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรขององค์การ ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ จึงจำเป็นต้องจัดแบ่งหน้าที่การทำงานกันทำ และมอบอำนาจให้รับผิดชอบตามความสามารถและความถนัด โดยสถานศึกษาถือเป็นองค์การ และมีคนมาก ตลอดจนงานที่ต้องทำมีมาก จึงจำเป็นต้องจัดหมวดหมู่ของงานที่เป็นอย่างเดียวกัน หรือมีลักษณะใกล้เคียงกัน มารวมเข้าด้วยกันเรียกว่า ฝ่ายหรือแผนกงาน แล้วจัดให้คนที่มีความสามารถในงานนั้น ๆ มาปฏิบัติงานรวมกันเป็นแผนกนั้น รวมถึงดำเนินงานตามกลยุทธ์องค์การให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และมีทิศทางการดำเนินงานไปในทางเดียวกัน โดยการใช้กลยุทธ์เป็นเครื่องมือสนับสนุนการดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ดังนี้

เจริญศรี พันปี (2553) ได้ศึกษาการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่บริหารงานตามกฎกระทรวงว่าด้วยการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพขององค์การฯ คือ ปัจจัยโครงสร้างองค์การ

ณัฐชยานัน ระโส (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ: กรณีศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ปัจจัยโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะการแบ่งอำนาจหน้าที่ตามสายการบังคับบัญชา มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประสม มารศรี (2557) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านภาวะผู้นำ และด้านการมีส่วนร่วม ส่งผลต่อประสิทธิภาพมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา สามารถพยากรณ์การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้ร้อยละ 50.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ .23768

การทำงานเป็นทีม

ความหมายของการทำงานเป็นทีม

มีผู้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้

สำนักงานสภานโยบาย (2545, หน้า 159) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม (Teamwork) เป็นเทคนิคการทำงานที่มุ่งประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของงาน รวมทั้งความพึงพอใจของผู้ร่วมงานที่ทำงาน ดังนั้น การทำงานเป็นทีมจะต้องมีการบริหารงาน โดยมีโครงสร้างการทำงานที่ชัดเจน มีงานและลักษณะงานที่กำหนดไว้ รวมถึงมีบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีเครื่องมือสำหรับอำนวยความสะดวกในการทำงานไว้ให้พร้อม

มารศรี สุธานี (2545, หน้า 2) ได้กล่าวถึงการพัฒนาทีมงาน หรือการทำงานเป็นทีม หรือการสร้างทีมงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมหรือการกระทำใด ๆ เพื่อเป็นการจูงใจคนให้ได้เข้าร่วมทำงาน และทำให้การทำงานร่วมกันมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2546, หน้า 233) ได้ให้ทัศนะของการทำงานเป็นทีมว่า หมายถึง ความสำเร็จของผู้บริหารในการประสานการทำงานของบุคลากรหลายฝ่ายเข้าด้วยกัน ให้บรรลุผลสำเร็จ

สุวิทย์ มูลคำ (2549, หน้า 324) กล่าวว่า การสร้างทีมงาน หมายถึง การปรับปรุงความสัมพันธ์ต่าง ๆ ในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งความสัมพันธ์เหล่านี้จะมีผลโดยตรงต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย รวมถึงความเป็นอยู่ที่ดีของสมาชิกในสถานศึกษา

ธีระ รุญเจริญ (2550, หน้า 199) ได้สรุปว่า การทำงานเป็นทีม คือ คณะบุคคลหรือกลุ่มคนที่ทำงานภายในองค์กร ใดองค์กรหนึ่ง เพื่อพัฒนาการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ

บุตรี จารุโรจน์ (2549 ก, หน้า 107) ได้อธิบายไว้ว่า การทำงานเป็นทีม คือ การที่สมาชิกแต่ละคนดำเนินการด้วยความรู้ ความสามารถ และความพยายามร่วมกัน เพื่อให้ทีมบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ภายใต้การมีส่วนร่วมทางสติปัญญาของสมาชิกทีมและผู้นำทีม จะต้องมีการมีบทบาทที่หลากหลาย จึงจะทำให้ทีมบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กระบวนการดำเนินการร่วมกันของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยมีเป้าหมายของการทำงานเดียวกัน เพื่อบรรลุจุดประสงค์เดียวกัน โดยสมาชิกในกลุ่มต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

บทบาทของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีม

ทุกองค์การต้องการผู้บริหารที่มีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการของทีม และเป็นผู้ที่สามารถช่วยตอบสนองความต้องการของสมาชิกของทีมได้ เช่น การให้ผลป้อนกลับและการแก้ความขัดแย้งที่ถือว่าเป็นส่วนที่สำคัญของโครงสร้างทีม บางครั้งทีมนำทีมคนหนึ่งจะต้องคอยดูแล ทีมหลาย ๆ ทีมในคราวเดียวกัน หากขาดผู้นำที่ดีแล้วการปฏิบัติงานของทีมก็อาจหลุดไปจากกรอบ จากสิ่งที่ควรจะเป็น ขาดวิสัยทัศน์และไม่มีภารกิจ หรือเกิดความขัดแย้งได้ ซึ่งบทบาทของผู้นำที่สำคัญในทีมมีดังนี้ (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2544, หน้า 153-154)

1. การสร้างความเชื่อถือ และสร้างแรงจูงใจให้แก่ทีมงาน
2. ชี้นำสมาชิกของทีมและสมาชิกของกลุ่มเพื่อให้เกิดผลการดำเนินงานในระดับที่สูง
3. สนับสนุนและช่วยเหลือในเรื่องการตัดสินใจอันเกิดจากการทำงานของทีม
4. เพิ่มศักยภาพและความสามารถของทีมให้มากขึ้น
5. สร้างเอกลักษณ์ที่โดดเด่นและมีคุณค่าให้กับทีม
6. คาดหวัง ชี้นำในการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น
7. จูงใจนำทีมสู่การดำเนินงานที่มีระดับที่สูงขึ้นเรื่อย ๆ
8. มอบหมายและมอบอำนาจให้สมาชิกของทีมทำงานของตนให้สำเร็จ
9. สนับสนุนสมาชิกของทีมให้ขจัดงานที่ไม่สำคัญออกไป

สุวิทย์ มูลคำ (2549, หน้า 326-327) ได้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาทีมงานไว้ดังนี้

1. การเริ่มจัดตั้งและหาสมาชิก การที่สมาชิกจะเข้าร่วมทีมงานนั้น สิ่งสำคัญที่สุดคือสมาชิกจะต้องมีความเข้าใจว่าโครงการเป็นอย่างไร และตนเองมีส่วนร่วมอย่างไรการสร้าง ความไว้วางใจ ทีมงานจะต้องสร้างบรรยากาศของความไว้วางใจให้กับบรรดาสมาชิก โดยจะต้องมีการรับทราบปัญหาาร่วมกัน วิจารณ์และรับฟังคำวิจารณ์ซึ่งกันและกัน

2. การกำหนดวัตถุประสงค์ มีการผสมผสานหรือปรับเป้าหมายของทีมงานไปในแนวทางเดียวกัน โดยอาจใช้กระบวนการในการกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกัน หรือมีการระดมสมอง กำหนดเป็นวัตถุประสงค์โดยรวม มีตัวบ่งชี้เกณฑ์และเครื่องมือประเมินผลที่ชัดเจน

3. การสร้างความร่วมมือ จัดกิจกรรมให้สมาชิกในทีมมีความร่วมมือกัน มีการเสริมพลัง ความกระตือรือร้นและความตั้งใจให้สมาชิก รวมทั้งการสร้างขวัญและกำลังใจ ตลอดจนการสร้าง ความภาคภูมิใจในการทำงาน

4. การหาแนวปฏิบัติที่ดี เปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อเลือกแนวปฏิบัติที่ดี

5. การดำเนินการ มีการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการอย่างเป็นระบบ ครบตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในแผน

6. ทบทวนความก้าวหน้าอยู่เสมอ เป็นการตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานว่า ถูกทิศทางหรือไม่ มีปัญหาอุปสรรคหรือไม่ หากพบข้อบกพร่องจะทำให้แก้ไขได้ทันที

7. การปิดโครงการ ทีมงานที่ดีไม่ควรเลิกหรือสลายตัวไปเอง แต่ควรสิ้นสุดลงอย่างเป็นทางการ ควรสรุปว่า สมาชิกได้รับประโยชน์อะไร ได้พัฒนาอย่างไร และจะได้รับผลตอบแทนอย่างไรในอนาคต เป็นต้น

ตามแนวคิดของ Woodcock (1989, pp. 75-116) ดังกล่าวถึงรายละเอียดแต่ละด้าน ดังนี้

1. บทบาทที่สมดุล (Balanced roles) คือ การผสมผสานความแตกต่างของความสามารถ โดยใช้ความแตกต่างของบุคลิกภาพ และวิธีการที่หลากหลายให้เหมาะสมกับการที่จะทำในสิ่งที่กล่าวมานี้ได้ต้องอาศัยความกลมกลืนและบทบาทสมดุลของสมาชิกในทีมงาน การสร้างทีมงานที่ดีจะต้องเริ่มจากการคัดเลือกที่ดี ซึ่งคล้ายพ่อครัวที่จะเลือกชนิดของเครื่องปรุง ปรุงอาหารจะต้องมั่นใจในคุณภาพและปริมาณ ดังนั้น ผู้บริหารที่จะสร้างทีมงานจะต้องหาจุดสมดุลสูงสุดของทักษะและความสามารถของสมาชิกในกลุ่ม จากผลการวิจัยช่วยให้ทราบว่าทำไมทีมงานจึงจะประสบความสำเร็จ และทำไมจึงประสบความล้มเหลว โดยการวิเคราะห์จากบทบาทที่จำเป็นในการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพต่อไป (Woodcock, 1989, pp. 75-116)

ผู้นำ (Leader) ทีมงานทุกคณะต้องมีผู้นำ และสมาชิกที่แตกต่างกันยอมทำให้บทบาทของผู้นำแตกต่างกันไปตามสถานการณ์ งานของผู้นำก็คือการตั้งทีมงาน ตั้งวัตถุประสงค์ วางแผน ควบคุมการปฏิบัติงาน เรียกประชุมและมอบหมาย โครงสร้างการทำงาน บทบาทของผู้นำ คือ พยายามนำสิ่งที่ดีที่สุดของสมาชิกในทีมงานมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ผู้ท้าทาย (Challenger) จะต้องเป็นบุคคลที่มีเอกลักษณ์คอยกระตุ้นให้ทีมตื่นอยู่เสมอ ไม่ว่าทีมงานนั้นกำลังดำเนินการอยู่ในขั้นตอนใด ทีมงานยอมรับในสิ่งที่กำลัง ดังนั้นเขาจะต้องพิสูจน์ให้เห็นว่าสิ่งเหล่านั้นเป็นจริงได้ ถ้าทีมงานไม่มีผู้ท้าทายก็เหมือนกับทีมงานขาดแรงกระตุ้น และคอยเตือนว่าทีมงานกำลังทำอะไรและอย่างไร (Woodcock, 1989, pp. 75-116)

ศรีศักดิ์ สุบุญไสร (2550) กล่าวว่า บทบาทเป็นเรื่องที่สำคัญมากเพราะมีส่วนเกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดกับเรื่องการทำงาน บทบาทจะกำหนดความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานทุกชนิดว่า ควรปฏิบัติอย่างไรในสังคมที่มีความสลับซับซ้อนมากขึ้นเท่าใด บทบาทก็จะมีความแตกต่างมากขึ้นเท่านั้น บทบาทบางอย่างเป็นเรื่องธรรมดาทั่วไปที่ทุกคนเข้าใจรู้จักกันดี แต่บทบาทบางอย่างก็มีความหมายพิเศษ โดยเฉพาะซึ่งมีคนเพียงส่วนน้อยที่รู้จัก และเข้าใจหรือสามารถแสดงบทบาทนั้นได้ ในสถาบันการศึกษา บุคคลที่มีบทบาทที่สำคัญอย่างยิ่งเปรียบเสมือนตัวจักรใหญ่ ได้แก่

ผู้บริหารโรงเรียน เพราะการพัฒนาโรงเรียนเริ่มต้นมาจากการพัฒนาระบบบริหาร ฉะนั้น บทบาทของผู้บริหาร จึงนับว่ามีส่วนสำคัญต่อความก้าวหน้าหรือความล้มเหลวของโรงเรียน ดังนั้น ส่วนหนึ่งที่ผู้บริหารควรตระหนักและรับรู้ เพื่อประโยชน์และประสิทธิภาพในการทำงาน ก็คือ ประสิทธิภาพของบทบาท

สุทธิธรรม ตันศิริจนาวงศ์ (2553) กล่าวว่า การผสมผสานความแตกต่างของความสามารถ โดยอาศัยความกลมกลืนและบทบาทที่สมดุลของสมาชิกในทีมงานบทบาทที่สมดุล เป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่งในการสร้างทีมงานของผู้บริหาร ซึ่งผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงความสามารถและความแตกต่างของบุคคลในการทำงานแต่ละด้านก่อนมอบหมายงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย

รุ่งรัชดา พิธีธรรมานุวัตร (2555) กล่าวว่า สมาชิกในทีมแต่ละคนจะต้องมีความเข้าใจในบทบาทของตนเอง มีการจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ มีการแจ้งอย่างเป็นทางการ อาจกำหนดและเขียนเป็นแผนภูมิแสดงให้คนทั่วไปได้รู้ว่าใครต้องรายงานต่อใคร ใครทำหน้าที่อะไร เพื่อกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในทีมที่แสดงออกให้ชัดเจนเหมาะสมกับตำแหน่งที่รับผิดชอบอยู่ตามบทบาท แบ่งได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. บทบาทตามหน้าที่ เช่น บทบาทของการเป็นผู้จัดการ มีหน้าที่ตัดสินใจ สั่งการ ควบคุมงาน ภายในอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง
2. บทบาททั่วไป เป็นการแสดงพฤติกรรมในการทำงาน การให้ความเคารพนับถือ ผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่าผู้สูงวัยกว่า

สรุปได้ว่า บทบาทในการทำงานจะกำหนดความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานทุกชนิด ในการทำงานจะผสมผสานทักษะ ความรู้ ความสามารถ ที่แตกต่างกันของบุคคลและใช้ความแตกต่าง ดำเนินตามบทบาทของแต่ละงาน ได้อย่างเหมาะสม ตามสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป

2. วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน (Clear objective and agree goals) ทีมงานไม่สามารถทำงานให้เกิดประสิทธิภาพได้ ถ้าปราศจากความต้องการให้สำเร็จตาม วัตถุประสงค์และถ้าวัตถุประสงค์มีความแจ่มชัด มีเป้าหมายที่ตกลงร่วมกันให้มองเห็นผลสำเร็จของงาน ดังนั้น ทีมงานที่ดีจำเป็นต้องมีวัตถุประสงค์และแนวทางในการดำเนินงานอย่างชัดเจน โดยพยายามให้ช่องว่างระหว่างวัตถุประสงค์ของทีมกับวัตถุประสงค์ ของแต่ละบุคคลมีช่องว่างให้น้อยที่สุด กล่าวคือ ทีมงานที่มีประสิทธิภาพต้องตระหนักถึงช่องว่างของทีมกับปัจเจกบุคคล เพราะบางคนไม่มีความพอใจ เนื่องจากวัตถุประสงค์ส่วนตัวไม่บรรลุผล ฉะนั้น ทีมงานที่มีประสิทธิภาพต้องเปิด โอกาสให้สมาชิกทุกคนในทีมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของทีมงาน เพื่อให้เขาเกิดความพึงพอใจในสิ่งที่ต้องการ โดยยึดหลักที่ว่าให้สมาชิก

ทุกคนบรรลุวัตถุประสงค์ส่วนตัวให้มากที่สุด ในขณะที่เดียวกันก็รักษาวัตถุประสงค์ขององค์กรด้วย ดังนั้น ความอยากและความต้องการของบุคคลจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่จะต้องนำมาพิจารณา ในการตั้งเป้าหมายของกลุ่มเป้าหมายของกลุ่ม จะต้องสนองความอยากและความต้องการของ บุคลากรในกลุ่ม ต้องให้เขาได้มีส่วนร่วมในการสร้างหรือกำหนดเป้าหมายและให้เห็นด้วยกับ เป้าหมายเหล่านั้น พลังงานในส่วนของเขาและเพื่อนร่วมงานก็จะเริ่มเคลื่อนไปสู่เป้าหมายร่วมกัน (Woodcock, 1989, pp. 75-116)

สมยศ นาวิการ (2533, หน้า 82) กล่าวว่า การบริหาร โดยยึดวัตถุประสงค์ เป็นเทคนิค ที่ใช้ในการพัฒนาองค์กร เพื่อแก้ไขปัญหาด้านการจูงใจภายในองค์กร ซึ่งผู้บริหารและสมาชิก ได้ร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์และกระบวนการตามวัตถุประสงค์ และจะมีการประเมินผลระหว่าง ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันดำเนินงานการแก้ไขปัญหาที่อาจเกิด

ดำรง ทวีแสงสกุลไทย (2533) กล่าวว่า กลุ่มสร้างคุณภาพ การทำงานเป็นทีมที่เกิดจาก การรวมตัวของกลุ่มบุคคลในระดับต่าง ทำโดยการให้ทุกคนในกลุ่มที่มีความหมายในการทำงาน ได้มีส่วนร่วม ได้แสดงความคิดเห็นอย่างเป็นอิสระในการคิด

วารกรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2549) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ คือ จุดมุ่งหมายของการปฏิบัติงาน ที่ใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานขององค์กร

สรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน เป็นการบริหารงาน ที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติ จะส่งผลให้บุคลากร เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความรู้สึกในการเป็นเจ้าของ เกิดความภาคภูมิใจในงานที่ได้ กระทำ มีความขยันขันแข็ง กระตือรือร้นที่คิดจะสร้างสรรค์งานให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น ทำให้การทำงาน เกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ

3. ความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อการแก้ไขปัญหา (Openness)

ที่มีประสิทธิภาพนั้น สมาชิกในทีมงานจะต้องมีความสามารถวิจารณ์โดยให้เสนอแนะข้อแตกต่าง โดยปราศจากความกลัว ไม่มีทีมงานใดจะประสบความสำเร็จ โดยปราศจากบรรยากาศของ ความเข้าใจกันและที่ใดที่มีสมาชิกไม่สามารถแสดงตนได้อย่างเปิดเผย ความพยายามและความคิด สร้างสรรค์จะหดหายไป และในทำนองเดียวกันความต้องการของสมาชิกต้องการเผชิญปัญหา มากกว่าต้องการที่จะหลีกเลี่ยง ทีมงานที่มีประสิทธิภาพย่อมไม่หลีกเลี่ยงปัญหาที่ไม่พอใจ ทีมงาน ต้องเผชิญปัญหาเหล่านั้นอย่างจริงจังและเต็มใจ เครื่องหมายที่แสดงถึงคุณภาพของทีมงาน คือ การเปิดเผยและกล้าเผชิญหน้า ทั้งในทางทัศนคติและพฤติกรรม ซึ่งจะปรากฏซ้ำ ๆ แต่จะได้ ผลตอบแทนที่ยาวนาน (Woodcock, 1989, pp. 75-116)

รุ่งรัชดา พิชรรมานูวัตร (2555) กล่าวว่า ความเปิดเผยต่อกันของสมาชิกในทีม เป็นสิ่งสำคัญต่อการทำงานเป็นทีม ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ สมาชิกในทีมจะต้องกล้าแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา รวมทั้งจะต้องกล้าเผชิญหน้าในการช่วยแก้ปัญหาอย่างเต็มที่และจริงใจ การแสดงความเปิดเผยของสมาชิกในทีมจะต้องปลอดภัย กล่าวคือ ทุกคนสามารถพูดคุยถึงปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างสบายใจ และมีความไว้วางใจต่อกันจริงใจต่อกัน มีความเชื่อถือ และมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน สามารถพูดคุยกันได้อย่างตรงไปตรงมา โดยการทำความเข้าใจซึ่งกันและกัน ทั้งความเข้าใจในพฤติกรรม ความคิด และความต้องการของบุคคลอื่น ทั้งนี้เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกันและทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี โดยมีการเรียนรู้เกี่ยวกับบุคคลอื่นในด้านความต้องการ ความคาดหวัง ความชอบ หรือไม่ชอบ ความรู้ความสามารถ ความสนใจ ความถนัด จุดเด่น จุดด้อย และอารมณ์ รวมทั้งความรู้สึก ความสนใจและนิสัยใจคอ

ไพรินทร์ บุญน้อย (2553) กล่าวว่า ความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้า เพื่อการแก้ไขปัญหา เพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานระหว่างสมาชิกในทีมจะเพิ่มขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อมีความเปิดเผยและการกล้าเผชิญหน้า กล้าแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา อีกทั้งการสร้างใจอันดีที่สนับสนุนกันและกัน สิ่งสำคัญที่จำเป็นอีกประการหนึ่ง คือ การให้ข้อมูลย้อนกลับ โดยยึดหลักการ ดังนี้

1. เป็นความต้องการของผู้รับ (และผู้ส่ง) ในช่วงของเวลาที่จำเป็น
2. มุ่งไปที่การอธิบายเหตุการณ์หรือความรู้สึกมากกว่าจะพรรณนา
3. มุ่งถึงสิ่งที่ผู้รับสามารถทำได้
4. เป็นสิ่งเฉพาะ
5. ระยะเวลาควรใกล้เคียง

สรุปได้ว่า ความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อการแก้ไขปัญหา เพื่อทีมงานมีประสิทธิภาพนั้น สมาชิกในทีมงานจะต้องสามารถแสดงทัศนะวิจารณ์ ให้ความคิดเห็นเสนอแนะข้อแตกต่างโดยปราศจากความกลัว รวมทั้งจะต้องกล้าเผชิญหน้าในการช่วยแก้ปัญหาอย่างเต็มที่และจริงใจ การแสดงความเปิดเผยของสมาชิกในทีมจะต้องปลอดภัย

4. การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน (Support and trust) การสนับสนุนและความไว้วางใจโดยธรรมชาติแล้วจะต้องไปด้วยกัน ถ้าปราศจากสิ่งใดสิ่งหนึ่งแล้วไม่สามารถจะอยู่ได้ทั้งสองอย่าง การสนับสนุนและการไว้วางใจจะได้รับผลสำเร็จอย่างดีที่สุด ถ้าสมาชิกแต่ละคนในทีมงานไม่มีความรู้สึกว่าจะต้องปกป้องงานที่เขารับผิดชอบ สมาชิกู้สึกว่าสามารถพูดได้อย่างตรงไปตรงมากับสมาชิกในทีมอื่น ๆ ได้ทั้งดีและไม่ดี คนเราไม่ว่าจะในครอบครัวหรือในที่ทำงานก็ตามจะไม่แสดงความรู้สึกอย่างตรงไปตรงมาและเปิดเผย นอกเสียจากเขาเหล่านั้น

มีความรู้สึกว่าคุณอื่น ๆ แสดงอย่างตรงไปตรงมาและเปิดเผยเท่า ๆ กัน (Woodcock, 1989, pp. 75-116)

คณินิจ อนุโรจน์ (2552) กล่าวว่า ความไว้วางใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการบริหาร และเป็นกลยุทธ์ที่ทำให้เกิดความสำเร็จ และจากสภาพความเป็นจริง ในสภาพสังคมปัจจุบัน ความไว้วางใจเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากขึ้นกว่าเดิม การที่บุคลากรมีความไว้วางใจในองค์กรหรือไว้วางใจในผู้นำจะทำให้ทีมสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่มากระทบได้ดี โดยการรักษาความไว้วางใจให้คงเส้นคงวาระหว่างคำพูดและการกระทำ ตลอดจนการแสดงออกซึ่งความเอื้ออาทรเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ทั้งนี้ ผู้บริหารหรือผู้นำขององค์กรจะต้องบริหารจัดการให้โครงสร้างและวัฒนธรรมขององค์กรมีความสอดคล้องกัน โดยองค์กรจะต้องเรียนรู้ที่จะทำให้อุบลากรร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์ เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจซึ่งมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน กับความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เพราะในปัจจุบันคุณภาพของพนักงานนั้นเป็นเรื่องที่องค์กรสามารถคัดสรรได้ แต่การรักษาพนักงานคุณภาพเพื่อให้อยู่กับองค์กรนั้นเป็นเรื่องที่ท้าทายยิ่งกว่า

ปองปรัชญ์ บือราแง (2554) กล่าวว่า การที่สมาชิกในทีมได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน การสนับสนุนซึ่งกันและกัน จะทำให้สมาชิกในทีมเกิดความไว้วางใจต่อกัน กล่าวเปิดเผยและกล้าเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหาต่อกัน

ธนกร กรวัชรเจริญ (2555) กล่าวว่า การสนับสนุนและไว้วางใจต่อกันจะต้องไปด้วยกัน เพราะถ้าปราศจากสิ่งใดสิ่งหนึ่งก็จะไม่สามารถประสบผลสำเร็จได้ และถ้าบุคลากรไม่มีความรู้ที่จะต้องปกป้องงานที่เขารับผิดชอบ การทำงานก็จะขาดประสิทธิภาพ คนเราไม่ว่าในครอบครัวหรือที่ทำงานด้วยกันก็ตาม จะไม่แสดงความรู้สึกตรงไปตรงมาและเปิดเผย นอกจากว่าเขาเหล่านั้นรู้สึกว่าคุณอื่น ๆ แสดงอย่างตรงไปตรงมาและเปิดเผยเท่า ๆ กัน

สรุปได้ว่า การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกันเป็นสิ่งสำคัญที่สมาชิกในทีมงานมีความต้องการ ฉะนั้น บทบาทของผู้นำหรือผู้บริหาร โรงเรียนจึงควรให้การส่งเสริมสนับสนุนสมาชิกในองค์กรของตน เช่น การสนับสนุนโดยการฟัง การยกย่องชมเชย การแสดงความซาบซึ้ง การส่งเสริม การแสดงความห่วงใย ปัญหาและประเด็นต่าง ๆ ของงาน โดยให้บุคลากรในโรงเรียนตระหนักว่าผู้นำหรือผู้บริหารมีความจริงใจ องค์กรก็จะเข้าใจความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ระหว่างงานของตนเองกับของคนอื่น ๆ และพร้อมที่จะรับและให้ความช่วยเหลือร่วมมือร่วมใจอย่างจริงใจ อันจะทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

5. ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ (Co-operation and conflict)
ความร่วมมือก็คือ การที่แต่ละคนถูกมอบหมายและพร้อมที่จะเกี่ยวข้องกับการงานที่ทำพร้อมที่จะ

แบ่งปันทักษะ สารสนเทศกับคนอื่น ๆ ใช้ความคิดของทุกคนในทีมงานเปิดเผยจุดอ่อนจุดแข็งของตนเอง ถ้าขาดความไว้วางใจและความเปิดเผยในทีมงาน ความร่วมมือก็จะไม่เกิดขึ้น สิ่งที่สำคัญก็คือ สมาชิกในทีมงานสามารถพูดได้อย่างตรงไปตรงมา โดยปราศจากความกลัวว่า “โง่” ผู้นำกลุ่มหรือทีมจะต้องทำงานอย่างเต็มความสามารถในอันที่จะเกิดความร่วมมือ เพราะถ้าปราศจากความร่วมมือเสียแล้ว การงานที่แท้จริงก็จะไม่เกิดขึ้น เมื่อบรรยากาศของการทำงานเป็นไปด้วยความร่วมมือ สมาชิกพร้อมที่จะเกี่ยวข้องกันและมีข้อผูกพันข่าวสารข้อมูลจะถูกแบ่งปันกันมากกว่าการปิดบัง แต่ละคนจะฟังความคิดเห็นของคนอื่น ๆ ความร่วมมือนี้สนับสนุนให้สมาชิกในทีมงานมีขวัญและกำลังใจสูง แต่ละคนยอมรับจุดอ่อนจุดแข็งซึ่งกันและกัน และความรู้ความสามารถ (Woodcock, 1989, pp. 75-116)

วิศิษฐ์ วังวิญญู (2552) กล่าวว่า จากการที่ผู้บริหารจะสามารถบริหารความขัดแย้งได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพนั้น เขียนคิดว่าต้องทำความเข้าใจในประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องความขัดแย้ง สาเหตุ วิธีการหรือเทคนิคการจัดการกับความขัดแย้ง การเจรจาไกล่เกลี่ยแบบสันติวิธีและสุนทรีย์สนทนา ซึ่งสิ่งที่สำคัญที่สุด ก็คือ หากผู้บริหารพร้อมที่จะเปิดใจรับฟังสิ่งที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกตนเอง จะเกิดความเข้าใจอย่างแท้จริงถึงปรากฏการณ์ของความขัดแย้งดังกล่าว และใช้หลักของการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) การเคารพนับถือและให้เกียรติมนุษย์ (Respect) และความจริงใจ (Genuineness) ตามหลักการของการสร้างสัมพันธภาพตลอดจนนำหลักการของพรหมวิหารมาใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเริ่มจากความรัก ความเข้าใจ ความปรารถนาที่จะช่วยเหลือเมื่อเขามีปัญหาและความทุกข์ ความปรารถนาดีและการพลอยยินดีต่อความสุขของเขา ตลอดจนความเข้าใจถึงเหตุปัจจัยต่อปัญหาที่เกิดขึ้น โดยยอมรับและพยายามแก้ไขอย่างดีที่สุด เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเหล่านั้น มีขวัญกำลังใจในการทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งเป็นการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และเมื่อเกิดความขัดแย้งก็จะสามารถบริหารความขัดแย้งในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ปองปรัชญ์ บือราแง (2554) กล่าวว่า การที่สมาชิกในทีมต้องให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย พร้อมทั้งจะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และต้องให้สมาชิกในทีมได้รับส่วนร่วมกับข้อขัดแย้งกันภายในทีม สาเหตุของความขัดแย้ง เช่น การสนองตอบต่อความต้องการของทุกคนไม่ได้จนเกิดการชิงดีชิงเด่นระหว่างสมาชิกในทีมหรือสมาชิกในทีมมีความเห็นไม่ตรงกัน วิธีการแก้ความขัดแย้งนั้นเป็นเรื่องเฉพาะบุคคล ควรใช้วิธีการแก้ปัญหาพร้อมกัน ไม่พูดในลักษณะที่แสดงให้เห็นว่าตนเหนือกว่าผู้อื่น หรือไม่พูดในลักษณะที่ทำให้ผู้อื่นอับอาย เจ็บใจ หรือเสียหน้า

เบญจมาภรณ์ คำหาญพล (2555) กล่าวว่า ในการทำงานร่วมกันสมาชิกของทีมงานทุกคนควรมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นของตนเอง แม้จะเป็นความคิดเห็นที่แตกต่างกับสมาชิกคนอื่นก็ตาม ฉะนั้น เพื่อให้การทำงานเป็นทีมประสบความสำเร็จ สมาชิกของทีมจะต้องสามารถสื่อสารความคิดเห็นที่แตกต่างกันเหล่านี้ให้สมาชิกคนอื่น ๆ ของทีมได้รับรู้ การรับรู้ของสมาชิกเป็นลักษณะการยอมรับจุดต่างและจุดร่วม มีการมองว่าความหลากหลายต่าง ๆ เป็นจุดแข็งของทีมงาน สมาชิกต้องแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในทางบวก ทุกคนคิดตรงกันว่าถ้ามีโอกาสแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างจะนำไปสู่ความเป็นปึกแผ่นของทีมงานได้ในที่สุด

สรุปได้ว่า การบริหารงานในโรงเรียนให้ได้ผลสำเร็จตามความมุ่งหมายได้ คนเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการดำเนินงาน แต่เนื่องจากความแตกต่างระหว่างบุคคลไม่ว่าจะเป็นทัศนคติ ความเชื่อ ความนิยม ความรู้ ความสามารถในการทำงานหรือเป้าหมายในการทำงานที่ต่างกันเหล่านี้มีส่วนทำให้เกิดความขัดแย้งในการทำงานได้ทั้งสิ้น ผู้บริหารทุกระดับจึงจำเป็นต้องเผชิญหน้ากับปัญหาความขัดแย้งในการทำงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เพื่อแก้ไขปัญหาความขัดแย้งให้เป็นไปในลักษณะสร้างสรรค์ และเป็นประโยชน์กับหน่วยงานด้วย

6. กระบวนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน (Sound procedures) ทีมงานที่มีประสิทธิภาพต้องใช้ลักษณะการทำงานแบบยืดหยุ่น รวมทั้งการตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสมการตัดสินใจ ต้องอาศัยข้อมูลที่สมบูรณ์ที่สุด ซึ่งมาจากการติดต่อสื่อสาร มีการพูด การเขียน กระทำในสิ่งที่ถูกต้องในการแก้ปัญหา จะทำให้ทีมงานมีประสิทธิภาพ การตัดสินใจสั่งการยังเป็นกระบวนการขั้นพื้นฐานที่สำคัญของงาน บ่อยครั้งที่การตัดสินใจผิดพลาดอันเนื่องมาจากความไม่สมบูรณ์ของข้อมูลหรือเก็บข้อมูลจาก ผู้ที่ไม่เกี่ยวข้องหรือไม่มีความผูกพันในงานนั้น ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความถูกต้องแล้ว ผู้บริหารควรยึดหลักการตัดสินใจที่ยืดหยุ่นเหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการในสถานการณ์หนึ่ง ๆ กล่าวคือ มีความสมดุลกับการตัดสินใจที่จะใช้ในแต่ละเรื่องการตัดสินใจที่สมาชิกมีความเห็นพ้องต้องกันนับว่าเป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด (Woodcock, 1989, pp. 75-116)

ธนกร กรวัชรเจริญ (2555) กล่าวว่า กระบวนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเป็นการทำงานของทีมที่จะต้องมีความยืดหยุ่น มีการตัดสินใจที่อาศัยข้อมูลและข้อเท็จจริงเป็นหลัก

ลลิตา ศรีสัมพันธ์ (2555) กล่าวว่า ทีมงานที่มีประสิทธิภาพต้องใช้ลักษณะการทำงานแบบยืดหยุ่น รวมทั้งการตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสม การตัดสินใจต้องอาศัยข้อมูลที่สมบูรณ์ที่สุด ซึ่งมาจากการติดต่อสื่อสาร มีการพูด การเขียน กระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ในการแก้ปัญหาจะทำให้ทีมงานมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การตัดสินใจสั่งการยังเป็นกระบวนการพื้นฐานที่สำคัญของการบริหารงาน บ่อยครั้งที่การตัดสินใจผิดพลาด อันเนื่องมาจากความไม่สมบูรณ์ของข้อมูลหรือ

เก็บข้อมูลจากผู้ที่ไม่เกี่ยวข้องหรือไม่มีความผูกพันในงานนั้น ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความถูกต้องแล้ว ผู้บริหารควรยึดหลักการตัดสินใจที่ยืดหยุ่นเหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการในสถานการณ์หนึ่ง ๆ กล่าวคือ มีความสมดุลกันระหว่างเวลา ทรัพยากรกับการตัดสินใจที่จะใช้ในแต่ละเรื่อง การตัดสินใจที่สมาชิกมีความเห็นพ้องต้องกันนับว่าเป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด

พวงรัตน์ เกสรแพทย์ (2557) กล่าวว่า กระบวนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ควรมีโครงสร้างแน่นอน มีความรับผิดชอบที่แน่นอน จัดแบ่งสายงานไปตามระเบียบและกฎหมายที่รองรับ อำนาจสั่งการขึ้นอยู่กับผู้ที่รับผิดชอบตามหน่วยงานที่ได้รับมอบหมาย เครื่องครัดในระเบียบ การปฏิบัติงาน และติดต่อสัมพันธ์ การติดต่อสื่อสารภายในและภายนอกหน่วยงาน จะเป็นไปตามระเบียบและลักษณะของสายงานที่กำหนดไว้ กำหนดคุณลักษณะงาน มีการกำหนดระบบของสายงานตามลำดับชั้น โดยแบ่งสายงานจากสูงมาหาลำ หรือต่ำมาหาสูง ไม่นิยมเสนองานข้ามลำดับสายงาน ประกอบด้วย ความถนัดและสามารถเฉพาะอย่าง แต่สามารถเพิ่มบทบาทตำแหน่งหน้าที่ตามความสามารถ และระยะเวลาที่ตนปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ของสมาชิกในลักษณะที่สัมพันธ์กับการทำงานที่เกี่ยวข้องกัน มีความสำเร็จของหน่วยงานที่เกิดจากระบบและผู้นำของระบบ

สรุปได้ว่า การทำงานนั้นต้องมีกระบวนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนในเรื่องบทบาทหน้าที่สายงานและระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ โดยเฉพาะในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับผู้บังคับบัญชาแต่ละระดับ มีสถานภาพเป็นทั้งผู้นำและสมาชิกหมุนเวียนกันไป ซึ่งจะต้องเข้าใจบทบาทของตนให้ชัดเจนและปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม มีการผสมผสานการทำงานเป็นทีม เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ มีการให้อภัยกัน หากมีความผิดพลาดในการทำงาน และพร้อมที่จะร่วมกันแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นอย่างสร้างสรรค์

7. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate leaders) สภาพงาน โดยทั่วไปไม่มีทีมงานใดที่ต้องการผู้นำถาวร ทีมงานที่พัฒนาแล้วตามสถานการณ์ กล่าวคือ จะมีการผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันเป็นผู้นำภายในกลุ่มผู้นำที่ดีจะต้องรู้จักหาสิ่งที่ดีที่สุดของสมาชิก ในทีมงานและใช้ภาวะผู้นำในความยืดหยุ่นและเหมาะสม การพิจารณาอบรมเป็นสิ่งจำเป็นในการมอบอำนาจ การมอบหมายงานใด ๆ จำเป็นต้องคัดเลือกบุคคลในทีมงานที่มีความตั้งใจสูงเพื่อให้เกิดความรับผิดชอบเป็นพิเศษ ผู้บริหารต้องรู้จักการที่จะให้อำนาจและสนับสนุนอย่างเต็มที่ ถ้างานที่มอบหมายได้รับการปรับปรุงและพัฒนาขึ้นก็ควรมีรางวัลมอบให้ สิ่งที่สำคัญที่ต้องจำไว้ คือ ต้องมีการทบทวนความก้าวหน้าของการมอบหมายงาน และพร้อมที่จะปฏิบัติการพิเศษเมื่อมีสิ่งผิดพลาดเกิดขึ้น (Woodcock, 1989, pp. 75-116)

มารศรี สุธานี (2545) กล่าวว่า จากการสังเกตทีมที่ประสบความสำเร็จ ผู้นำมีคุณลักษณะ 9 ประการ คือ

1. มีความจริงใจและซื่อตรงต่อตนเอง
2. ใช้การมอบหมายงานเพื่อพัฒนาความสำเร็จของงาน
3. มีความชัดเจนเกี่ยวกับมาตรฐานหรือเป้าหมายที่มุ่งหวัง
4. พร้อมที่จะให้และรับความไว้วางใจ ความจงรักภักดี
5. มีความมุ่งมั่นในการที่จะรักษาความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและฐานะของทีม
6. ให้การตอบสนองต่อความหวัง ความต้องการ และเกียรติศักดิ์ศรีของบุคลากร
7. เคารพความจริงใจอย่างตรงไปตรงมา และซื่อสัตย์ยุติธรรม
8. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรและพัฒนาทีมงาน
9. เสริมสร้างและรักษากระบวนการทำงานที่ดี

ลลิตา ศรีสัมพันธ์ (2555) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับความสำเร็จในงานด้านต่าง ๆ ขององค์กร ผู้นำที่ไม่มีความสามารถย่อมจะเป็นผู้ทำลายขวัญของบุคลากรในองค์กร และเป็นผลทำให้งานด้านต่าง ๆ ขาดประสิทธิภาพ แต่ในทางตรงกันข้าม ผู้นำที่มีความสามารถจะมีผลทำให้เปลี่ยนลักษณะของบุคลากรในองค์กรให้กลับกลายเป็นบุคคลที่มีความขยันขันแข็ง จะช่วยองค์กรประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เบญจมาภรณ์ คำหาญพล (2555) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของทีมงานจะไม่จำกัดอยู่เฉพาะผู้นำที่เป็นทางการเท่านั้น แต่ทุกคนจะต้องมีภาวะผู้นำร่วม กล่าวคือ สมาชิกทุกคนจะต้องแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่ส่งเสริมการทำงานของทีมงานและพฤติกรรมที่ธำรงรักษาความสัมพันธ์ของทีมงาน ซึ่งพฤติกรรมทั้งสองด้านจะให้การดำเนินงานของทีมงานประสบผลสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์หรือสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า พฤติกรรมผู้นำที่เหมาะสมขึ้นอยู่กับความต้องการทักษะความชำนาญของผู้ร่วมงาน ลักษณะงานและข้อจำกัดของสภาพแวดล้อมขององค์กรนั้น ๆ ซึ่งไม่สามารถกำหนดออกเป็นรูปแบบรายละเอียดของผู้นำได้ว่าควรเป็นแบบใด จึงจะเหมาะสมที่จะนำมาใช้กับผู้ร่วมงาน หากผู้นำได้ยึดมั่นในพฤติกรรมกรรมการบริหารที่ตายตัว ความมีประสิทธิผลจะล้นไหลเปลี่ยนไปมา ภาวะผู้นำที่เหมาะสมจะต้องทำให้สอดคล้องเข้ากับสถานการณ์นั้น ๆ เพื่อให้เป็นไปในทางที่จะช่วยสนับสนุนให้งานบรรลุเป้าหมาย ความเป็นผู้นำเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับความสำเร็จในงานด้านต่าง ๆ ขององค์กร ผู้นำที่ไม่มีความสามารถย่อมจะเป็นผู้ทำลายขวัญของบุคลากรในองค์กร และเป็นผลทำให้งานด้านต่าง ๆ ขาดประสิทธิภาพ แต่ในทางตรงกันข้าม ผู้นำที่มีความสามารถจะมีผลทำให้เปลี่ยนลักษณะของบุคลากรในองค์กรให้กลับกลายเป็นบุคคลที่มีความขยันขันแข็ง และช่วยให้องค์กรประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8. การทบทวนการทำงานสม่ำเสมอ การทบทวนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ งานที่ดีไม่เพียงแต่จะต้องเข้าใจถึงแนวทางวิธีการ ตัดสินใจและการจัดการความขัดแย้งการทบทวนการทำงานก็เป็นสิ่งสำคัญ (Woodcock, 1989, pp. 75-116)

8.1 ทีมงานดำเนินการทบทวนปฏิบัติงานด้วยตนเอง โดยมีการทบทวนถึงลักษณะที่ต้องการ เช่น ความเปิดเผยและความไว้วางใจ การใช้ความรู้ ความสามารถ ความพยายาม การทบทวนความสามารถใช้ได้ในขณะที่ทำงานหรือเมื่อทำงานเสร็จแล้ว

8.2 การใช้ผู้สังเกตการณ์วิธีการที่ใช้ในอย่างแพร่หลายเรียกว่า “การทบทวนกระบวนการ” ซึ่งคนที่ใช้อยู่นอกทีมงานสังเกตเจียบ ๆ ว่าเกิดอะไรขึ้นบ้าง โดยสังเกตของจริงถึงเรื่องการปฏิบัติในกลุ่มเกี่ยวกับงาน และจนกระทั่งงานเสร็จหรือช่วงเวลาที่เขาเห็นว่าสะดวกแล้วนำข้อสังเกตมานำเสนอ มีการจัดทำรายงานต่าง ๆ ที่เขาเห็นตามความเป็นจริง แล้วแสดงความคิดเห็น ทักษะของการสังเกตแบบนี้เป็นเรื่องยากมาก ผู้ที่มีความชำนาญเท่านั้นที่จะช่วยให้การพัฒนาทีมงานมีประสิทธิภาพ

ธนกร กรวัชรเจริญ (2555) กล่าวว่า การทบทวนการทำงานสม่ำเสมอ เป็นการทบทวนบทบาทของทีมงาน เพื่อนำไปแก้ไขข้อบกพร่องได้ทันที การทบทวนนี้อาจจะทำในระหว่างปฏิบัติงานหรือหลังงานเสร็จก็ได้

ลลิตา ศรีสัมพันธ์ (2555) กล่าวว่า การทบทวนการบริหารงานในทีมอย่างสม่ำเสมอจะสามารถแก้ไขข้อบกพร่องของทีมงาน ช่วยให้ทีมงานได้รับประสบการณ์เพิ่มขึ้น ฉะนั้นการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอจึงนับว่าเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานขององค์กร เพราะองค์กรที่จัดตั้งขึ้นมานั้นต่างก็ต้องมีการนำเอาทรัพยากรมาลงทุนทำกิจกรรม การตรวจสอบทบทวนผลการดำเนินงานจึงเป็นเครื่องมือช่วยให้ผู้บริหารองค์กรรู้ความเป็นไปว่าดีหรือเลวอย่างไร คุ่มค่าเพียงใดหรือไม่ ซึ่งจะเห็นได้ว่า การทบทวนการทำงานอย่างเสมอนี้ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร 2 ประการ คือ ผู้ทำงานทราบถึงผลงานที่ตนรับผิดชอบ และในแง่ของตัวองค์กรก็จะได้ข้อมูลที่จะช่วยให้สามารถรู้ได้ว่างานที่ทำทั่วไปแล้วนั้นทำได้ดีเพียงใด ซึ่งการรู้ดังกล่าวนี้เองจะทำให้การควบคุมสั่งการต่าง ๆ สามารถกระทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พวงรัตน์ เกสรแพทย์ (2557) กล่าวว่า การทบทวนการบริหารงานในทีมอย่างสม่ำเสมอจะสามารถแก้ไขข้อบกพร่องของทีมงาน ช่วยให้ทีมงานได้รับประสบการณ์เพิ่มขึ้น ฉะนั้นการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอจึงนับว่าเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานของหน่วยงานหรือองค์กร เพราะองค์กรที่จัดตั้งขึ้นมานั้น ต่างก็ต้องมีการนำเอาทรัพยากรมาลงทุนทำกิจกรรม การตรวจสอบทบทวนผลการดำเนินงานจึงเป็นเครื่องมือช่วยให้ผู้บริหารองค์กรรู้ความเป็นไปว่าดีหรือเลวอย่างไร คุ่มค่าเพียงใดหรือไม่ ซึ่งจะเห็นได้ว่า การทบทวนการทำงานอย่างเสมอนี้ก่อให้เกิดประโยชน์

ต่อองค์กรหรือหน่วยงาน 2 ประการ คือ ผู้ทำงานทราบถึงผลงานที่ตนรับผิดชอบและในแง่ของตัวองค์กรก็จะได้ข้อมูลที่จะช่วยให้สามารถรู้ได้ว่า งานที่ทำทั่วไปแล้วนั้นทำได้ดีเพียงใด ซึ่งการรู้ดังกล่าวนี้อาจจะทำให้การควบคุมสิ่งต่าง ๆ สามารถกระทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การทบทวนปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ จะสามารถแก้ไขข้อบกพร่องของทีมงาน และวิธีการตัดสินใจ และการจัดการความขัดแย้งของทีมงานนั้น ๆ ด้วยการทบทวนการทำงาน ก็เป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยให้ทีมงานได้รับประสบการณ์เพิ่มขึ้นและการพัฒนาทีมงานอย่างมีสติ

9. การพัฒนาตนเอง (Individual development) ทีมงานที่มีประสิทธิภาพจะต้องค้นหาและรวบรวมทักษะต่าง ๆ ของแต่ละบุคคลและผลิตผลที่กว่า ในขณะที่เดียวกันประสิทธิภาพของทีมจะมีมากขึ้น ถ้าหากทีมได้ให้ความสนใจต่อการพัฒนาทักษะของแต่ละคน เมื่อก้าวถึงการพัฒนาบุคลากรองค์กรมักจะมองในเรื่องของทักษะและความรู้ที่แต่ละคนมีอยู่ เพื่อปรับปรุง (Woodcock, 1989, pp. 75-116)

เบญจมาภรณ์ คำหาญพล (2555) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง ควรมีการประเมินตนเองด้วย ซึ่งเป็นการตรวจสอบว่าผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด และมีอะไรบ้างที่เป็นอุปสรรคต่อประสิทธิผลของงาน อาจดำเนินการ โดยแบบที่เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ เป้าหมายหลักเพื่อค้นหาจุดแข็ง จุดอ่อน และแสวงหาแนวทางปรับปรุงหรือเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

ลลิตา ศรีสัมพันธ์ (2555) กล่าวว่า การให้สมาชิกในทีมที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้นั้น จะต้องเริ่มที่การพัฒนาบุคลากร หรือพัฒนาสมาชิกภาพของบุคคลในทีมงาน เพราะถือว่าบุคคลมีลักษณะ มีสติปัญญา และมีศักยภาพที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ เนื่องจากมนุษย์แต่ละคนมีค่านิยม การรับรู้ เจตคติ และบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน ในฐานะผู้บริหารจำเป็นต้องศึกษาและเข้าใจมนุษย์เป็นรายบุคคล เพื่อหาทางพัฒนาบุคคลหรือสมาชิกในหน่วยงานให้เข้าไปในทิศทางหรือแนวทางที่หน่วยงานต้องการ วิธีการพัฒนามนุษย์เป็นรายบุคคลทำได้หลายวิธี เช่น การฝึกอบรม การให้การศึกษา นอกจากนี้ ผู้บริหารจะต้องเรียนรู้วิธีการพัฒนามนุษย์เป็นกลุ่ม ซึ่งนิยมใช้กันมาก เพราะมักจะได้ผลดี และเป็นรากฐานของการพัฒนามนุษย์เทคนิคที่ใช้กัน ได้แก่ การฝึกทักษะกระบวนการกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ อย่างไรก็ตาม แนวทางการพัฒนามนุษย์หรือพัฒนาบุคลากรในองค์กรเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารที่จะศึกษาและให้ความสนใจ นอกเหนือจากการพัฒนาบุคลากร และยังคงศึกษาและให้ความสำคัญ นอกเหนือจากการบริหารงานโดยทั่วไป ซึ่งในปัจจุบันทั้งในลักษณะรายบุคคลและเป็นกลุ่ม เพราะถือว่าบุคคลแต่ละคนมีส่วนช่วยให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พจน์ พจนพานิชย์ (2558) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองนั้นเป็นการทำให้ดีขึ้น หรือเป็นการเปลี่ยนแปลงเพื่อสิ่งที่ดีกว่า การพัฒนาตนเองของบุคลากรยังส่งผลต่อความสำเร็จหรือเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพอีกด้วย การพัฒนาตนเองนั้นถือเป็นการแข่งขันกับตัวเอง เพื่อเป็นบันไดไปสู่ความก้าวหน้าในอนาคต และเป็นการเตรียมความพร้อมในการที่จะต้องแข่งขันกับคนอื่นในโลกของการทำงานที่มีการแข่งขันสูง เวทีการทำงานจะเปิดโอกาสให้กับคนที่มีประสิทธิภาพในการทำงานเสมอ และเช่นเดียวกัน “คนที่มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงจากการพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่องในเรื่องต่าง ๆ จะต้องพร้อมอยู่เสมอสำหรับการแข่งขัน ไม่ว่าจะในเวทีหรือสถานการณ์ใดก็ตาม”

สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองเป็นเปลี่ยนแปลงเพื่อสิ่งที่ดีกว่า ส่งผลต่อความสำเร็จหรือเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพอีกด้วย การพัฒนาตนเอง และการให้สมาชิกในทีมมีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้นั้น จะต้องเริ่มที่การพัฒนาบุคลากรหรือพัฒนาสมาชิกภาพของบุคคลในทีมงาน โดยการฝึกอบรม การให้การศึกษา การพัฒนาเป็นกลุ่มเพราะถือว่าบุคคลแต่ละคนมีส่วนช่วยให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

10. ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม (Sound inter-group relation) ทีมงานจะมีประสิทธิภาพได้จะต้องประกอบด้วยลักษณะต่าง ๆ 9 ประการ ที่จะประสบผลสำเร็จ แต่ถ้าขาดสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างกลุ่มหรือภายในกลุ่มแล้วก็ย่อมเป็นอุปสรรคได้เช่นเดียวกัน ถ้าหากความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่มเป็นไปแล้ว การงานของกลุ่มก็จะราบรื่น และเป็นไปในทางสร้างสรรค์มีการสนับสนุนเกื้อกูลกันและช่วยแก้ปัญหา อุปสรรค และข้อยุ่งยากก็จะผ่านพ้นไปได้ การแข่งขัน ซึ่งดีกับการขัดแย้งและการทะเลาะเบาะแว้งก็จะแพร่กระจายออกไป (Woodcock, 1989, pp. 75-116)

ธนกร กรวัชรเจริญ (2555) กล่าวว่า การมีความสัมพันธ์กันในทีมดี การทำงานระหว่างทีมจะเป็นบรรยากาศของสัมพันธ์ภาพที่ดี มีการรับฟังความคิดเห็นและทำความเข้าใจแนวคิดหรือปัญหาของสมาชิกคนอื่น พร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือเมื่อจำเป็น

ปองปรัชญ์ บือราแง (2554) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม คือ การที่สมาชิกในทีมแต่ละคนมีการทำงานและบรรยากาศสัมพันธ์ภาพที่ดี สมาชิกในทีมเข้าใจปัญหาและความคิดเห็นของผู้อื่น มีความร่วมมือให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการนำความคิดเห็นของคนอื่นมาใช้ในทีม

ศรีศักดิ์ ศูนย์โสทร (2550) กล่าวว่า หากกลุ่มทำงานใดมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันในลักษณะสนิทสนม พฤติกรรมของกลุ่มหรือทีมเป็นไปในทางที่ดี สมาชิกของทีมต่างเข้าใจและเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กัน และทุกคนก็จะทุ่มเทความสำคัญเวลาทำงานให้กับกลุ่มหรือทีมงานมากขึ้น

สรุปได้ว่า กลุ่มทำงานใดมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันในลักษณะสนิทสนม พฤติกรรมของกลุ่มหรือทีมจะเป็นไปในทางที่ดี สมาชิกของทีมต่างก็จะเข้าไปเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กัน และทุกคนก็จะทุ่มเทความสำคัญเวลาทำงานให้กับกลุ่มหรือทีมงานมากขึ้น

11. การสื่อสารที่ดี (Good communications) การสื่อสารที่ดีเปรียบเสมือนน้ำมันหล่อลื่นสำหรับเครื่องจักร บางทีคนเรามักพูดอยู่เสมอ ๆ ว่าในทุก ๆ องค์การ การสื่อสารของเราแยกหากถามถึงกลุ่มปฏิบัติจะได้รับคำตอบเหมือนๆ กันว่า การสื่อสารในองค์การของเราต้องมีการปรับปรุง สิ่งดังกล่าวไม่ใช่เรื่องประหลาดเลย ถ้าเราพิจารณาความซับซ้อนของรูปแบบการสื่อสารในองค์การ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเป็นความต้องการของหน่วยงานหรือองค์การทุกประเภท (Woodcock, 1989, pp. 75-116)

นิตยา เพ็ญศิริรักษา และสุรชาติ ฌ หนองคาย (2558) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารมีหน้าที่สำคัญ 4 ประการภายในกลุ่ม ได้แก่ การควบคุม การจูงใจ ความรู้สึก และการให้ข้อมูล โดยการสื่อสารช่วยให้เกิดการควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกกลุ่มให้มีการแสดงออกตามลักษณะที่พึงประสงค์ การสื่อสารทำให้เกิดการจูงใจสมาชิกกลุ่มให้มีการปรับปรุงและพัฒนางานให้ดีขึ้น การสื่อสารทำให้สมาชิกกลุ่มมีความรู้สึกพึงพอใจในงานและกลุ่ม และการสื่อสารทำให้สมาชิกกลุ่มได้รับข้อมูลเพื่อการตัดสินใจอย่างเหมาะสม ดังนั้น การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจึงช่วยให้สมาชิกกลุ่มมีพฤติกรรมในทิศทางที่ช่วยเพิ่มผลผลิตและมีความพึงพอใจ

อรสุดา คูสิตรัตนกุล (2557) กล่าวว่า ควรเปิดโอกาสให้สมาชิกภายในทีมงานได้มีการติดต่อสื่อสารกันได้อย่างอิสระ การที่สมาชิกได้รับรู้ข่าวสารที่เกี่ยวกับเรื่องภายในทีมงานของตนเอง และเรื่องระหว่างทีมงานกับสิ่งแวดล้อมภายนอก จะทำให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการทำงาน นอกจากนี้ควรตรวจสอบเกี่ยวกับลักษณะความสัมพันธ์ภายในทีมอยู่เสมอ เช่น การเปิดเผยจริงใจต่อกัน และการรับฟังซึ่งกันและกัน เป็นต้น เพราะจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานด้วย

ศรีศักดิ์ ศูนย์ไศรภ (2550) กล่าวว่า การสื่อสารภายในทีมเป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างหนึ่งในการทำงาน ซึ่งจะเป็นการสร้างความเข้าใจจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่งหรือทีมงานหนึ่งไปยังอีกทีมงานหนึ่ง โดยมีความสำคัญของการสื่อสาร คือ การสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างสมาชิกในทีมงานและการแจ้งข้อมูลข่าวสารให้สมาชิกในทีมงานทราบ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและสามารถประสานงานให้ฝ่ายต่าง ๆ ปฏิบัติได้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

สรุปได้ว่า พื้นฐานที่สำคัญของการบริหารงานนั้นขึ้นอยู่กับ การสื่อสารที่ดี อันจะมีผลให้เกิดความเข้าใจ ความร่วมมือ และการประสานงานที่ดีด้วยแผนงานต่าง ๆ จะได้รับการปฏิบัติ

มากนักเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติการสื่อสาร จึงเป็นวิธีการเดียวที่สามารถกระตุ้นให้เขาปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง

ทีศนา แคมมณี (2545) กล่าวว่า ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ตั้งแต่ระดับเล็ก ไปจนถึงระดับชาตินั้น มีความสำคัญมาก หากสังคมกลุ่มเล็ก ๆ ไม่สามารถที่จะร่วมงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ประเทศชาติซึ่งเป็นผลรวมของกลุ่มสังคมเล็กเหล่านี้ก็คงไม่สามารถเจริญก้าวหน้าไปได้ และในสภาพแวดล้อมด้านต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ความพร้อมขององค์กร จึงขึ้นอยู่กับความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง การทำงานจึงต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคคลที่มีความชำนาญในหลาย ๆ ด้านที่แตกต่างกันทั้งของผู้นำสมาชิก และการจัดการ

พนาลี ырจันทร์ศรี (2554 อ้างถึงใน กษมาพร ทองเอื้อ, 2555) ได้ให้แนวคิดว่าการทำงานเป็นทีมเกิดจากพื้นฐานความเชื่อที่ว่า มนุษย์มีความสามารถเฉพาะที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคล ถ้าเรานำมนุษย์เหล่านั้นมารวมกัน ก็จะประกอบด้วยบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถที่หลากหลาย ซึ่งถ้ามีการแบ่งงาน มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ มีการจัดระบบสื่อสารที่เหมาะสม จะทำให้การทำงานบรรลุจุดหมายและก่อให้เกิดประสิทธิภาพอย่างดียิ่ง

เสนาะ ดิยาว (2544) กล่าวว่า หัวใจสำคัญของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ คือ ความไว้วางใจกันระหว่างสมาชิกในทีมงาน ไม่ว่าจะเป็นทีมงานทำหน้าที่เดียวกัน ทีมงานข้ามหน้าที่ และทีมงานบริหารตัวเอง ความไว้วางใจ ได้แก่ ความเชื่อในการยึดถือคุณธรรม ลักษณะส่วนตัว หรือความสามารถของคนอื่นจำเป็นต้องใช้ให้งานบรรลุผลในระยะยาว การบริหารงานโดยการให้มีส่วนร่วมจะต้องอาศัยความไว้วางใจอย่างมาก ความไว้วางใจไม่ได้เป็นปัจจัยที่กระทบในทางใดทางหนึ่ง แต่กระทบทั้งสองทาง คือ กระทบตัวเองและกระทบต่องานในแง่ของตัวบุคคล ความไว้วางใจเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

จากที่กล่าวมาข้างต้น กล่าวสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมให้ประสบผลสำเร็จนั้น ผู้บริหารควรสร้างความเชื่อถือในทีมงาน ส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของทีมงาน เสริมสร้างความกระตือรือร้นและความตั้งใจในการทำงาน สร้างบรรยากาศความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มอบหมายและมอบอำนาจในการทำงาน และมีการทบทวนผลการดำเนินงานเป็นประจำ ซึ่งผลที่ได้รับจะบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ดาวเทียม บัณฑิต (2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของครูระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อศึกษาแรงกระตุ้นที่ทำให้ครูทำงานเป็นทีม และผลที่เกิดจากการทำงานเป็นทีมของครู โดยมีข้อตกลงเบื้องต้นว่า ผู้บริหารหรือหัวหน้าหมวดจะให้

การสนับสนุนการทำงานเป็นทีมของครู ผลการวิจัย พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูเป็นการเสริมแรงการทำงานให้ครูใช้เป็นเครื่องมือให้เกิดการเปลี่ยนแปลง สามารถใช้ในการปรับปรุงการสอนของครู เพราะครูสามารถปรึกษาหารือในการแก้ปัญหาให้เด็กนักเรียนทำให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ และวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ เพราะครูใช้หลักการเสนอแนะในการเรียนรู้ให้นักเรียน ซึ่งครูได้นำหลักการนี้มาใช้กับเพื่อนร่วมงานซึ่งเป็นครูด้วยเช่นกัน

สมใจ ปิตุโส (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้เนื่องจากการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อการบริหารในทุก ๆ หน่วยงาน เพราะการที่ทีมงานที่มีทักษะในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมาปฏิบัติงานร่วมกัน ช่วยเหลือกัน จะสามารถนำองค์กรบรรลุเป้าหมายในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน ประสิทธิภาพการสอนของครู และการทำงานเป็นทีม ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีประสิทธิภาพในการทำนายร้อยละ 72.80 ($R^2 = .728$)

วัลลยา โคตรนรินทร์ (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 1 พบว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม และกระบวนการของทีม ส่งผลต่อประสิทธิผลโดยภาพรวม และส่งผลต่อความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ส่วนองค์ประกอบด้านผู้นำทีมส่งผลต่อความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า .01

สมใจ ปิตุโส (2556) ได้สรุปว่า การทำงานเป็นทีมจะช่วยเสริมแรงสร้างความกระตือรือร้นเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่ดีต่อองค์การ ทั้งนี้ การทำงานเป็นทีมจะมีประสิทธิภาพมากขึ้นหากผู้นำเป็นผู้นำนักพัฒนา ยอมรับการเปลี่ยนแปลง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ให้การสนับสนุนการทำงานเป็นทีม ยอมรับความคิดเห็นและไว้เนื้อเชื่อใจกัน

การมีส่วนร่วม

ความหมายของการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วม ตรงกับคำภาษาอังกฤษว่า Participation มีความหมาย คือ การที่บุคคลได้มีส่วนร่วมในการประกอบกิจกรรม หรือมีส่วนร่วมเข้าไปร่วมรับผิดชอบในผลงาน และได้มีผู้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2546, หน้า 364) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเกี่ยวข้องทางด้านจิตใจและอารมณ์ของบุคคลหนึ่งในสถานการณ์กลุ่ม ซึ่งผลของการเกี่ยวข้องดังกล่าว เป็นเหตุรำไรใจให้กระทำการให้บรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่มนั้น ซึ่งจะทำให้เกิดความร่วมมือ การประสานงาน และรับผิดชอบร่วมกัน

สมพันธ์ เตชะอธิก (2547, หน้า 12) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การมีส่วนร่วม ตั้งแต่คิดโครงการ กิจกรรม โดยเริ่มค้นหาปัญหา สาเหตุ วางแผน ตัดสินใจดำเนินการ ระดมทรัพยากร กำหนดเป้าหมาย สรุบบทเรียน ติดตามประเมินผล รับผลที่เกิดร่วมกัน โดยทั้งนี้ ต้องตั้งอยู่ในความเป็นธรรม

นรินทร์ชัย พัฒนพงศา (2547, หน้า 4) ได้สรุปความหมายของการมีส่วนร่วมว่า หมายถึง การที่ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดที่ไม่เคยได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ หรือเข้าร่วมการตัดสินใจ หรือเคยเข้าร่วมด้วยเล็กน้อยได้เข้าร่วมด้วยมากขึ้น เป็นไปอย่างมีอิสรภาพ เสมอภาค มิใช่เพียงมีส่วนร่วมอย่างผิวเผิน แต่เข้าร่วมด้วยอย่างแท้จริง และการเข้าร่วมนั้นเริ่มตั้งแต่ขั้นแรกถึงขั้นสุดท้ายของโครงการ

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2547, หน้า 16) ได้สรุปความหมายของการมีส่วนร่วมว่า หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม ในลักษณะของการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ร่วมติดตามผล

วินัย ดิสงส์ (2550, หน้า 49) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ผู้บริหารใช้การจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้เกี่ยวข้องได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงาน ร่วมรับผิดชอบ เพื่อการพัฒนางานที่ปฏิบัติให้มีคุณภาพสูงขึ้น

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผู้ปกครอง ชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการต่าง ๆ ของโรงเรียน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลการดำเนินงาน

บทบาทของผู้บริหารกับการมีส่วนร่วม

Cohen and Uphoff (1980, pp. 24-36) กล่าวว่า รูปแบบของการมีส่วนร่วม มี 4 ด้าน คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ซึ่งได้อธิบายการมีส่วนร่วมไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Participation in decision making) การตัดสินใจชนิดนี้ เป็นศูนย์กลางของการเกิดทางเลือกตัดสินใจที่หลากหลาย มีการกำหนดและประเมินทางเลือกและการตัดสินใจเลือก ซึ่งเปรียบได้กับการวางแผนเพื่อนำทางที่เลือกมาสู่การปฏิบัติ สามารถแบ่งการตัดสินใจนี้ออกเป็น 3 ระยะ คือ

1.1 การตัดสินใจช่วงเริ่มต้น (Initial decision) เป็นการเริ่มต้นหาความต้องการและวิธีการเข้าไปมีส่วนร่วมในโครงการที่สำคัญ ขั้นตอนนี้มีความสำคัญที่จะเลือกเอาโครงการที่เป็นประโยชน์ต่อกลุ่มคนและมีความเป็นรูปธรรม โดยผ่านการใช้กระบวนการตัดสินใจในระยะนี้สามารถให้ข้อมูลที่สำคัญและเสนอกลยุทธ์เพื่อแก้ไขปัญหา

1.2 การตัดสินใจในช่วงดำเนินการ (Ongoing decision) ความสำเร็จในช่วงนี้ เกิดขึ้นได้มากกว่าการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจช่วงเริ่มต้น ซึ่งโครงการจะต้องค้นหาความต้องการของบุคคลที่เข้ามามีส่วนร่วมในภายหลังนี้ และจัดลำดับความสำคัญของโครงการและวิธีการดำเนินโครงการและวิธีการดำเนินโครงการที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วม

1.3 ตัดสินใจในช่วงปฏิบัติการ (Operational decision) เป็นความเกี่ยวข้องในองค์กรเมื่อโครงการเข้ามามีการเชื่อมโยงโครงการ มีการรวมตัวขององค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดเกณฑ์สำหรับปฏิบัติกิจกรรมในโครงการรอบที่สมาชิกยึดถือ ประกอบด้วย การประชุมเพื่อจัดทำนโยบายการคัดเลือกผู้นำที่มีอิทธิพลต่อองค์กร (Cohen & Uphoff, 1980, pp. 24-36)

นุศรา สุโง๊ะ (2548) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นกระบวนการแรกที่จะต้องทำเพื่อกำหนดความต้องการและการจัดลำดับความสำคัญ ต่อจากนั้นก็เลือกนโยบายและประชากรที่เกี่ยวข้อง การตัดสินใจช่วงเริ่มต้น การตัดสินใจช่วงดำเนินการวางแผนและการตัดสินใจในช่วงการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

ศิริเพ็ญ เย็นจิต (2549) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเป็นกระบวนการของการตัดสินใจ การกำหนดความต้องการและการจัดลำดับความสำคัญ รวมไปถึงการตัดสินใจว่าอะไรคือปัญหาของตนเอง อะไรคือสาเหตุและจะแก้ปัญหานั้นอย่างไร โดยกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหานั้น

วิษณุ หยกจินดา (2557) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อนำเสนอเรื่องต่าง ๆ ที่มีความจำเป็นในการดำเนินงาน ร่วมในการตัดสินใจวางแผนขั้นตอนการดำเนินงานของกิจกรรม และมีส่วนร่วมกำหนดการใช้ทรัพยากรแหล่งของทรัพยากรที่จะใช้ในการดำเนินงาน

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเป็นกระบวนการการตัดสินใจที่มีขั้นตอน คือ การตัดสินใจช่วงเริ่มต้น เป็นการกำหนดและประเมินทางเลือกและการตัดสินใจเลือก การตัดสินใจในช่วงดำเนินการ เป็นวิธีการดำเนินการที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วม

และตัดสินใจในช่วงปฏิบัติการ เป็นการประชุมเพื่อจัดทำนโยบายการคัดเลือกผู้นำที่มีอิทธิพลต่อองค์กร เพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจในการให้ข้อมูล ข่าวสารที่ถูกต้อง การรับฟังความคิดเห็น การเปิดโอกาสให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วม ในการดำเนินงาน

2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ (Participation in implementation) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ แบ่งได้ 3 ทาง คือ

2.1 การมีส่วนร่วมในการสละทรัพยากร (Resource contribution) สามารถดำเนินการได้หลายรูปแบบ ได้แก่ แรงงาน เงิน วัสดุอุปกรณ์และข้อมูลข่าวสาร ทั้งหมดนี้เป็นแหล่งทรัพยากรที่สำคัญ เพื่อพัฒนาโครงการส่งเสริมโดยใช้แรงงานในท้องถิ่นเป็นสิ่งที่ดี การบริจาคเงินและวัสดุต่าง ๆ แสดงให้เห็นถึงการมีส่วนร่วม สิ่งสำคัญของการร่วมมือ คือ การรู้ว่าใครเป็นผู้สนับสนุน และทำอะไรโดยวิธีการจูงใจ การได้รับค่าตอบแทนหรือโดยการบีบบังคับ สนับสนุนเรื่องทรัพยากร บ่อยครั้งที่พบว่า มีความไม่เท่าเทียมกันและแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว

2.2 การมีส่วนร่วมในการบริหารและประสานงาน (Project administration and coordination) คนในองค์กรสามารถรวมตัวกันในการปฏิบัติงาน หรือสมาชิกทีมที่ปรึกษาหรือเป็นผู้บริหารโครงการเป็นสมาชิกอาสา ซึ่งทำหน้าที่ประสานงานกิจกรรมของโครงการมีการอบรมให้รู้เทคนิคการปฏิบัติงานในโครงการสำหรับผู้เข้ามาบริหารหรือประสานงาน วิธีนี้นอกจากจะเพิ่มความไว้วางใจให้กับคนในองค์กรแล้ว ยังช่วยให้สมาชิกเกิดความตระหนักถึงปัญหาของตนเองอีกด้วย อีกทั้งยังทำให้เกิดการสื่อสารข้อมูลภายในและได้รับคำแนะนำซึ่งเป็นปัญหาของคนในท้องถิ่น ตลอดจนผลกระทบที่ได้รับเมื่อโครงการเข้ามา

2.3 การมีส่วนร่วมในการขอความร่วมมือ (Participation in enlistment) การขอความร่วมมือไม่จำเป็นต้องการผลประโยชน์เสมอไป แต่พิจารณาข้อเท็จจริงที่ว่าผลเสียที่จะเกิดขึ้นตามมาภายหลังนำโครงการมาใช้ และผลกระทบต่อคนในองค์กรที่เข้าร่วมโครงการ (Cohen & Uphoff, 1980, pp. 24-36)

พระกิตติชัย ปญญาธโร (สินคง) (2557) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการเป็นการดำเนินงานตาม โครงการและแผนงาน และเป็นการก่อให้เกิดความรู้สึกร่วมในการเป็นเจ้าของกิจกรรมและผลงาน การเข้าร่วมในการดำเนินงานตาม โครงการต่าง ๆ เช่น ร่วมออกแรงร่วมบริจาคทรัพย์

วิษณุ หยกจินดา (2557) กล่าวว่า ในส่วนที่เป็นองค์ประกอบของการดำเนินงานตามโครงการนั้นจะได้มาจากคำถามที่ว่า ใครจะทำประโยชน์ให้แก่โครงการได้บ้างและจะทำประโยชน์โดยวิธีใด เช่น การสนับสนุนด้านทรัพยากร การบริหารงาน การประสานงานและการขอความช่วยเหลือ และเป็นขั้นที่สมาชิกเข้ามามีส่วนในการทำประโยชน์ให้แก่โครงการพัฒนาชุมชน

คือ ร่วมใช้แรงงานในการดำเนินกิจกรรมโครงการพัฒนาในชุมชน ร่วมบริจาคทรัพย์สินเงินทอง เพื่อใช้ในกิจกรรมการพัฒนาชุมชน และร่วมบริหารงานและประสานงานตลอดจนการดำเนินการ ขอความช่วยเหลือ จากภายนอก

พระมหาประกาศิต สิริเมโธ (2556) กล่าวว่า ในส่วนที่เป็นองค์ประกอบของการ ดำเนินงาน ตามโครงการนั้น จะได้มาจากคำถามที่ว่าใครจะทำประโยชน์ให้แก่โครงการได้บ้าง และจะทำ ประโยชน์ได้โดยวิธีใด เช่น การสนับสนุนด้านทรัพยากร การบริหารงานการประสานงานและ การขอความช่วยเหลือ

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ คือ กระบวนการที่สมาชิกได้เข้ามามีส่วนร่วม ในการปฏิบัติการ ประกอบไปด้วย การสนับสนุนทางด้านทรัพยากร การเข้าร่วมในการบริหาร และการประสานขอความช่วยเหลือเป็นการดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ โดยสมาชิกมีความร่วมมือ ทำหน้าที่ประสานงานเพื่อพัฒนาและส่งเสริมโดยใช้แรงงาน การบริจาคเงินและวัสดุต่าง ๆ แสดงให้เห็นถึงการมีส่วนร่วม สิ่งสำคัญ คือ สมาชิกเป็นผู้สนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุ ตามแผนที่วางไว้

3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Participation in benefits) เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมานาน และมีผลในทางเศรษฐกิจ มีความสำคัญต่อการยอมรับเอาโครงการที่สำคัญ ๆ เข้ามาทั้งที่การตัดสินใจ อาจไม่เกิดขึ้นหรือมีขีดจำกัด การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์แบ่งได้ 3 ชนิด คือ

3.1 ผลประโยชน์ด้านวัตถุ (Material benefits) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคล เช่น เป็นการเพิ่มการบริโภค รายได้ทรัพย์สิน แต่สิ่งเหล่านี้ อาจจะทำให้การสรุปข้อมูล ล้มเหลวได้ ซึ่งควรวิเคราะห์ให้ได้ว่า ใครคือผู้มีส่วนร่วมและดำเนินการให้เกิดขึ้น

3.2 ผลประโยชน์ด้านสังคม (Social benefits) เป็นความต้องการด้านพื้นฐาน ด้านสาธารณะ ได้แก่ บริการหรือความพึงพอใจจากสาธารณูปโภค โดยใช้รูปแบบผสมผสาน เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตให้กับคนยากจน จึงจำเป็นต้องมีการกำหนดการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ทั้งในเรื่อง ปริมาณ การแบ่งผลประโยชน์ และคุณภาพบริการและความพึงพอใจ

3.3 ผลประโยชน์ด้านบุคคล (Personal benefits) เป็นความปรารถนาที่จะเข้ามาเป็น สมาชิกกลุ่มหรือได้รับการคัดเลือกเข้ามา เป็นความต้องการอำนาจทางสังคมและการเมือง โดยผ่าน ความร่วมมือในโครงการ ผลประโยชน์สำคัญที่ได้จากโครงการมี 3 ชนิด คือ ความรู้สึกมีคุณค่า ในตนเอง อำนาจการเมืองและความรู้สึกที่ตนเองทำงานมีประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วม ในผลประโยชน์ ควรศึกษาผลเสียที่จะเกิดขึ้นตามมาภายหลังด้วย เพราะอัตราการมีส่วนร่วม ในผลประโยชน์แตกต่างกัน จะเป็นข้อมูลสำคัญในการวางแผนนโยบายหลักที่เกี่ยวข้องว่าจะให้ใคร

มีส่วนร่วม หากผลออกมาตรงข้ามกับความคาดหวัง จะได้แก้ไขเพื่อหาแนวทางที่มีความเป็นไปได้ในการวางรูปแบบใหม่ (Cohen & Uphoff, 1980, pp. 24-36)

วิชญ์ หยกจินดา (2557) กล่าวว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ เป็นการมีส่วนร่วมในขั้นรับผลของสมาชิกทั้งทางตรงและทางอ้อมที่เกิดจากการพัฒนา คือ มีความรู้เรื่องการพัฒนามากขึ้น จากการเข้าร่วมกิจกรรม สถานศึกษาที่อยู่ได้รับการพัฒนาทำให้สมาชิกมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

พระมหาประกาศิต สิริเมธ (2556) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ในส่วนที่เกี่ยวกับผลประโยชน์นอกจากความสำคัญของผลประโยชน์ในเชิงปริมาณและคุณภาพแล้ว ยังต้องพิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่ม ผลประโยชน์ของโครงการนี้ รวมทั้งผลประโยชน์ในทางบวกและผลที่เกิดขึ้นในทางลบ ที่เป็นผลเสียของโครงการ ซึ่งเป็นประโยชน์และเป็นโทษต่อบุคคลในสังคมด้วย

ทิพวัล มลิแสง (2553) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ในโครงการหรือกิจกรรม แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ ด้านวัตถุ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการเพิ่มผลผลิต รายได้ ทรัพย์สิน ด้านสังคม ได้แก่ ผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นแก่สังคม ได้แก่ โรงเรียน สถานศึกษา การเพิ่มคุณภาพชีวิตให้มีสุขภาวะที่สมบูรณ์ ทั้งกาย จิตใจ และจิตวิญญาณ ด้านบุคคล ได้แก่ ความนับถือตนเอง พลังอำนาจ ความคุ้มค่าของผลประโยชน์

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ คือ กระบวนการที่สมาชิกได้เข้ามามีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ทางด้านต่าง ๆ ประกอบไปด้วย ผลประโยชน์ทางด้านวัตถุ ผลประโยชน์ทางด้านสังคมและผลประโยชน์ส่วนบุคคล

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Participation in evaluation) แบ่งออกเป็น 2 แบบ คือ การมีส่วนร่วมทางตรง และการมีส่วนร่วมทางอ้อม ในการประเมินผลด้านงบประมาณ ความพึงพอใจของบุคคลต่อโครงการ การมีส่วนร่วม วิธีการเข้ามามีส่วนร่วม การแสดงความคิดเห็นผ่านสื่อต่าง ๆ หรือผ่านตัวแทนที่เลือกเข้าไป เพื่อนำความคิดเห็นไปใช้ประโยชน์ (Cohen & Uphoff, 1980, pp. 24-36)

วิชญ์ หยกจินดา (2557) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินผล เป็นกระบวนการที่สมาชิกได้เข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผล เกี่ยวกับการควบคุมและการตรวจสอบการดำเนินงานทั้งหมด และเป็นการแสดงถึงการปรับตัวในการมีส่วนร่วมต่อไป และเป็นขั้นตอนการติดตามและการประเมินผลงานที่ได้ดำเนินการไป ทั้งจากบุคคลภายในและภายนอก โดยการเข้าไปสังเกตการณ์ติดตามผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ

โกวิทย์ พวงงาม (2550) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลงาน ถ้าหากการติดตามงานและการประเมินผลงานขาดการมีส่วนร่วม ผู้ปฏิบัติงานย่อมไม่ทราบว่าจะงานที่ทำไปนั้นได้รับผลดี และได้ประโยชน์หรือไม่อย่างไร และการดำเนินกิจกรรมอย่างเดียวกัน ในโอกาสต่อไปอาจประสบความลำบาก

พระมหาประกาศิต สิริเมธ (2556) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผล เป็นความเห็นชอบความคาดหวังร่วมกันที่แปรเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติในกลุ่มบุคคล เพื่อจะได้รับทราบปัญหาและแก้ไขปัญหาด่าง ๆ จนสามารถบรรลุผลสำเร็จของงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินผลเป็นกระบวนการที่สมาชิกได้เข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผล และให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นผ่านสื่อต่าง ๆ เพื่อนำความคิดเห็นไปใช้ประโยชน์และนำไปปรับปรุงการดำเนินต่อไป

วินัย ดิสสงค์ (2550, หน้า 95-96) ได้กล่าวถึงยุทธศาสตร์การดำเนินการให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน ไว้ดังนี้

1. การแสวงหาบุคลากรเข้ามาร่วมบริหาร โดยวิธีดังนี้ ผู้บริหารแสวงหาด้วยตนเอง หรือมอบหมายให้คณะครูแสวงหา หรือคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานร่วมแสวงหา บุคลากรได้ร่วมกันกำหนดคุณสมบัติพื้นฐานสำหรับการพิจารณา อันได้แก่ เป็นผู้สนใจเรื่อง การศึกษา เป็นผู้นำกลุ่ม ผู้นำชุมชน เป็นผู้ปกครองนักเรียน เป็นศิษย์เก่า เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ หลาย ๆ ด้าน เพื่อมาร่วมเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กรรมการที่ปรึกษา คณะกรรมการสมาคมผู้ปกครอง คณะอนุกรรมการต่าง ๆ

2. การติดต่อเชิญชวน โดยวิธี ผู้อำนวยการโรงเรียนพบปะมอบหมายให้คณะครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ติดต่อเชิญชวนและจัดทำหนังสือเชิญชวน ประชาสัมพันธ์ โดยทั่วไป

3. การจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วม ได้แก่ การศึกษา การร่วมปรึกษาหารือ การจัดประชุม การพบปะสังสรรค์กิจกรรมนักเรียนต่าง ๆ เช่น กิจกรรมเข้าค่าย ตลอดจนการร่วมจัดตั้งองค์กรต่าง ๆ ขึ้นในโรงเรียน เช่น สมาคมผู้ปกครองและครู จัดตั้งชมรมศิษย์เก่า

4. การสร้างความสัมพันธ์เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ สนับสนุน มีความเข้าใจกันระหว่างครู คณะกรรมการชุดต่าง ๆ และผู้ปกครอง โรงเรียนจัดให้มีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ด้วยวิธีการหลากหลาย ได้แก่ การร่วมประชุม ปรึกษาหารือ การพบปะพูดคุย กิจกรรมการมอบของขวัญ ส่งบัตรอวยพรในโอกาสสำคัญต่าง ๆ กิจกรรมพบปะเยี่ยมเยียน การเข้าร่วมกิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้น เช่น กิจกรรมการกีฬา กิจกรรมออกกำลังกาย

5. การร่วมกันรับผิดชอบ เป็นการสร้างความรู้สึกที่ดีต่อโรงเรียน และให้มีความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียน และรู้สึกรับผิดชอบต่อโรงเรียน และเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ จึงร่วมรับผิดชอบให้มีส่วนร่วมรับผิดชอบงานในด้านต่าง ๆ เช่น รับผิดชอบเป็นคณะกรรมการ เป็นคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานต่าง ๆ

6. การร่วมปฏิบัติ ร่วมช่วยเหลืองาน ด้วยวิธีการที่มีส่วนร่วม บุคคลต่าง ๆ จะมีบทบาทหน้าที่ร่วมปฏิบัติงาน ช่วยเหลืองานของโรงเรียนตามระดับบทบาทหน้าที่ และสถานการณ์ต่าง ๆ ได้แก่ ร่วมคิด วางแผนพัฒนาโรงเรียน ร่วมตัดสินใจในการลงมติเห็นชอบหรือไม่เห็นชอบ มีส่วนร่วมตัดสินใจและทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย และร่วมรับผิดชอบในสิ่งที่เกิดขึ้น ร่วมทุกข์ร่วมสุขในสถานการณ์ต่าง ๆ ร่วมสนับสนุนด้วยสติปัญญา กำลังทรัพย์ ช่วยแสวงหาทรัพยากร ปัจจัยมาเสริมสร้างพัฒนาโรงเรียน

7. การให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชย และเกิดความภาคภูมิใจ โรงเรียนยึดถือเป็นเรื่องสำคัญ มีวิธีการที่ดีเข้ามามีส่วนร่วม รู้สึกได้รับเกียรติ ได้รับยกย่อง และได้รับความภาคภูมิใจ เสียสละ และภาคภูมิใจในผลงานและความสำเร็จที่เกิดจากการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ เช่น การมอบเกียรติบัตร ยกย่อง การจัดกิจกรรมเพื่อแสดงให้เกียรติ เป็นต้น

สมโภชน์ หลักฐาน (2548, หน้า 21) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมนั้น ผู้บริหารจะเป็นบุคคลสำคัญที่จะเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานให้มีบทบาท โดยการสร้างบรรยากาศในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การไว้วางใจผู้ร่วมงาน การยอมรับฟังความคิดเห็น การใช้เทคนิคการตัดสินใจโดยกลุ่ม เป็นต้น นอกจากนี้ ยังขึ้นอยู่กับความรับผิดชอบของสมาชิกในองค์กร เวลา และสถานการณ์อีกด้วย ผู้บริหารจึงต้องรู้จักวิเคราะห์คน วิเคราะห์สถานการณ์ ประกอบไปด้วย

ประสาร พรหมณา (2553) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้การบริหารโรงเรียนมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ เมื่อบุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ได้มีส่วนร่วม ได้รับการยอมรับจากฝ่าย บริหาร มีความภาคภูมิใจ มีความกระตือรือร้นทำงานอย่างเต็มความสามารถ ช่วยเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น และการบริหารแบบมีส่วนร่วม ทำให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบร่วมกันทุกคน เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีการทำงานควบคุมงานกันเอง เป็นการแบ่งเบาภาระของฝ่ายบริหาร ให้ลดลง ทำให้ฝ่ายบริหารทำหน้าที่บริหารงานได้อย่างเต็มที่ ทำให้ผลงานดีขึ้น มีคุณภาพสูงขึ้น แสดงถึงการบริหารที่มีประสิทธิภาพ

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2545) กล่าวว่า ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม จะทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น การตัดสินใจมีคุณภาพมากขึ้นและส่งเสริมให้มีการปรับปรุงงาน มีความเป็นไปได้สูง ตลอดจนผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

Swansburg (1996) กล่าวว่า ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ทำให้ผลงานเพิ่มขึ้น

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมตามแนวคิดของ Cohen and Uphoff (1980) จะต้องประกอบด้วย การมีส่วนร่วมของประชาชน 4 ประการ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจว่าจะทำอะไร และทำด้วยวิธีการอย่างไร มีส่วนในการดำเนินโครงการตัดสินใจในการให้ทรัพยากรสนับสนุนโครงการ และการร่วมมือกับองค์กรหรือกลุ่มกิจกรรมเป็นการเฉพาะ มีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และมีส่วนร่วมในการประเมินผลโครงการ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ในการมีส่วนร่วมนั้น ผู้บริหารจะต้องสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยวิธีที่หลากหลาย เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ ร่วมคิด ร่วมปฏิบัติ ร่วมรับผิดชอบ ให้ความอิสระในการตัดสินใจอย่างเต็มที่ ใช้เทคนิคการตัดสินใจ ด้วยกระบวนการกลุ่ม สร้างความไว้วางใจในการแก้ปัญหาด้วยตนเอง ให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชย ในความสำเร็จของบุคลากร

วีระยุทธ แสงศิริวัฒน์ (2550) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ที่มีผลต่อประสิทธิผล ของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด ผลการวิจัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ระดับมาก การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร โดยภาพรวมส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ด้านความยึดมั่นผูกพัน ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด โดยภาพรวม 2) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ด้านการไว้วางใจกันส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด ด้านความสามารถในการบูรณาการ

กนิษฐา สุขสมัย (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากร มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของวิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน อาจเป็นเพราะ ความไว้วางใจเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้องค์กรดำรงอยู่และประสบความสำเร็จ เนื่องจากการทำงานร่วมกันต้องพึ่งพาอาศัยกัน ในปัจจุบันองค์กรประกอบในการทำงานร่วมกันมีความหลากหลายมากขึ้น ความไว้วางใจกันระหว่างสมาชิกในองค์กรจึงมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ความไว้วางใจเป็นแหล่งทรัพยากร ที่มาจากความร่วมมือเป็นพื้นฐาน และความไว้วางใจซึ่งกันและกันของบุคคลในองค์กร ก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพต่อองค์กร และสามารถเอื้ออำนวยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและเจริญเติบโต

หากองค์การใดปราศจากความไว้วางใจของบุคคลในองค์การ จะทำให้เสียเวลา เสียทรัพยากร ในการบริหารจัดการเป็นจำนวนมาก เพื่อจะทำให้องค์การประสบผลสำเร็จได้ ดังนั้น ความไว้วางใจ มีความสำคัญในหลายทาง และเป็นส่วนประกอบที่จำเป็นในทุกประเภทในสัมพันธภาพของมนุษย์ ที่ส่งผลให้เกิดความราบรื่น และเกิดคุณค่าในการแลกเปลี่ยนต่าง ๆ ในวิธีการที่มีประสิทธิภาพ

การติดต่อสื่อสาร

ความหมายของการติดต่อสื่อสาร

นักการศึกษาหลายท่านได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับความหมายของคำว่า การติดต่อสื่อสาร แตกต่างกันไป ดังนี้

สุชา พงศ์ถาวรภิญโญ (2548, หน้า 23) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง กระบวนการของการถ่ายทอดสาร (Message) จากบุคคลฝ่ายหนึ่ง ซึ่งเรียกว่า ผู้ส่งสาร (Source) ไปยังบุคคลอีกฝ่ายหนึ่ง ซึ่งเรียกว่า ผู้รับสาร (Receiver) โดยผ่านสื่อ (Channel)

สมคิด บางโม (2548, หน้า 192) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การส่งข่าวสารจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง โดยการออกคำสั่งหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในองค์การ การติดต่อสื่อสารที่ดีจะทำให้การดำเนินงานขององค์การราบรื่นไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นงลักษณ์ สุทธิวัฒน์พันธ์ (2549, หน้า 180) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การแลกเปลี่ยน คำพูด ข้อเท็จจริง ข่าวสาร สัญลักษณ์ เพื่อที่จะให้สมาชิกในองค์การหนึ่งองค์การใดได้เข้าใจความหมายและสามารถเข้าใจฝ่ายอื่นได้

พัชนี นนทศักดิ์ (2549, หน้า 215) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การส่งข้อมูลข่าวสารจากบุคคลหนึ่งไปยังบุคคลอื่น ทำให้ทุกคนที่เข้าถึงข่าวสารนั้นทราบและเข้าใจแนวคิดหรือทัศนคติที่ผู้บริหารต้องการสื่อให้สมาชิกคนอื่น ๆ ทราบ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2550, หน้า 361) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร เป็นการสื่อความหมายเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสาร ความรู้สึก ความคิดเห็น จากบุคคลหนึ่งไปยังบุคคลหนึ่ง ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยความเข้าใจ หรือกระบวนการที่ผู้ส่งสาร ได้ส่งข้อมูลข่าวสารไปยังผู้รับสาร ซึ่งจะทำให้เกิดการ ถ่ายทอดความหมายและการทำความเข้าใจความหมาย หรือการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างผู้ส่งสารกับผู้รับสารจากความหมายดังกล่าว อาจสรุปได้ว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การส่งข้อมูลข่าวสาร แนวความคิด ความรู้สึก ความคิดเห็น รวมทั้งทัศนคติจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง โดยอาศัยช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน

ขวัญชีวา ส่างหลวง (2552) กล่าวว่า การสื่อสารเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง มีการเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลา (Dynamic process) ไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่มีการแลกเปลี่ยนระหว่างกันของผู้ส่งสารและผู้รับสาร (Transaction) ไม่มีจุดเริ่มต้นและจุดสิ้นสุดที่แน่นอนตายตัว การสื่อสาร

เป็นเรื่องของการก่อให้เกิดผลต่อกันหรือความสัมพันธ์กัน (Affective nature) องค์ประกอบทุกตัวในกระบวนการต่างมีอิทธิพลกันและกัน เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องและขึ้นอยู่กับบุคคล ทั้งในแง่การกระทำและความหมายที่จะเกิดขึ้น เป็นกระบวนการในการส่งและรับสัญลักษณ์ที่ต้องการให้เกิดการมีส่วนร่วมในรหัส หรือข้อความ หรือความหมายต่าง ๆ การสื่อสารจึงเป็นหนทางที่จะก่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน (Share meaning) ของบุคคล เพราะความหมายของสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและขึ้นอยู่กับบุคคล แต่ละคนที่จะต้องมาแลกเปลี่ยนทำให้เกิดความหมาย โดยที่ต่างฝ่ายต่างมีประสบการณ์ มีทัศนคติ และมีอารมณ์ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่งที่แตกต่างกันไป การสื่อสารถูกใช้เครื่องมือเพื่อให้บรรลุความสำเร็จ หรือความมุ่งหมายของบุคคล ดังนั้นการสื่อสารจึงเปรียบเสมือนกลยุทธ์ในการที่บุคคลฝ่ายหนึ่งจะมีอิทธิพลเหนือหรือเอาชนะผู้อื่นรวมทั้งควบคุมชี้นำให้บุคคลอื่นทำตามในสิ่งที่ต้องการได้

จากคุณลักษณะของกระบวนการสื่อสารดังกล่าว จึงทำให้จำเป็นต้องสร้างแบบจำลอง (Model) ขึ้นมา เพื่อให้การศึกษากระบวนการสื่อสารสามารถกระทำได้อย่างละเอียดถี่ถ้วนมากยิ่งขึ้น แบบจำลองการสื่อสารมีอยู่หลายแบบขึ้นอยู่กับความสนใจเกี่ยวกับการสื่อสารในแง่มุมต่าง ๆ ของนักวิชาการแต่ละท่าน ในการศึกษาครั้งนี้จะใช้ Transactional model of communication เป็นแนวทางในการศึกษา

Harold (1902, p. 18 อ้างถึงใน นภัสนันท์ เบิกสีใส, 2557) กล่าวถึงการสื่อสารว่าเป็นการส่งผ่าน หรือการถ่ายทอดข่าวสาร หรือแบบจำลองการสื่อสารของ Wilbur Schramm ที่พูดถึงการสื่อสารว่าเป็นเรื่องของการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันนั้น ยังไม่เพียงพอที่จะอธิบายกระบวนการสื่อสารที่มีความซับซ้อนในปัจจุบันได้ แต่ Transactional model ได้อธิบายให้รายละเอียดในข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการสื่อสารว่าเป็นกระบวนการที่ไม่ได้มีเพียงฝ่ายของผู้ส่งสารและผู้รับสารเพียงองค์ประกอบเดียว แต่ทั้งผู้ส่งสารและผู้รับสารต่างก็แลกเปลี่ยนบทบาทระหว่างกัน คือ ในบุคคลคนหนึ่งสามารถเป็นได้ทั้งผู้ส่งสารและผู้รับสารในคน ๆ เดียวกัน ดังนั้น จึงทำให้การสื่อสารไม่ได้มีเพียงบริบท (Context) เดียว

Richard and Lynn (2004, pp. 12-14 อ้างถึงใน ชาญวุฒิ เจริญจรรยา, 2548) กล่าวว่าแบบจำลองการสื่อสารแบบ Transactional เป็นการยืนยันถึงการเกิดขึ้นของการส่งสารและการรับสารอย่างพร้อม ๆ กัน ในการติดต่อสื่อสารแต่ละครั้ง การสื่อสารเป็นกระบวนการที่เกิดจากการทำงานร่วมกันระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสารที่จะรับผิดชอบร่วมกันสำหรับผลลัพธ์และประสิทธิผลในการสื่อสาร ผู้คนจะสร้างความหมายร่วมกัน จากสิ่งต่าง ๆ ที่พวกเขาสื่อสารออกมา ซึ่งได้รับอิทธิพลอย่างยิ่งจาประสบการณ์ในอดีต การติดต่อสื่อสารแบบ Transactional (Transactional communication) กล่าวถึงอิทธิพลของข้อมูลข่าวสารอันหนึ่งที่มีต่อข้อมูลข่าวสารอีกอันหนึ่ง ข้อมูล

ข่าวสารหนึ่ง ๆ จะพึ่งพาอาศัยหรือได้รับอิทธิพลมาจากข้อมูลข่าวสารก่อนหน้านั้น (Previous messages) กล่าวได้ว่า มันเป็นการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ เชื่อว่าการส่งสารและการรับสารเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นพร้อม ๆ กันในเวลาเดียวกัน และประกอบไปด้วยสารแบบวจนภาษาและอวจนภาษา ซึ่งมีความสำคัญอย่างเท่าเทียม กันในกระบวนการของ Transactional model ขอบเขตของประสบการณ์ร่วมในแบบจำลองการสื่อสารแบบ Transactional ยังคงมีอยู่ และได้มีการทับซ้อนกันเกิดขึ้น นั่นคือ บุคคลแต่ละคนยังคงมีการแบ่งแยกขอบเขตของประสบการณ์ร่วมออกจากกัน แต่ในที่สุดก็จะมีขอบเขตของทั้งสองมาเชื่อมโยงกัน นี่เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยเพิ่มความเข้าใจในกระบวนการสื่อสารให้มากขึ้น เพราะมันได้แสดงให้เห็นถึงปฏิบัติการของกระบวนการในการทำความเข้าใจที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำการสื่อสาร เมื่อมีการสื่อสารเกิดขึ้นปัจเจกบุคคลจะต้องมีการสร้างความหมายร่วมกัน บุคคลแต่ละคนจะมีความเข้าใจและรวบรวมขอบเขตของประสบการณ์ร่วมอื่น ๆ เข้าไว้ด้วยกัน

จึงกล่าวได้ว่า การสื่อสารในแบบจำลองการสื่อสารแบบ Transactional ผู้ส่งสารและผู้รับสารต่างก็มีบทบาทและอิทธิพลซึ่งกันและกัน คุณภาพของการสื่อสารจะขึ้นอยู่กับ

1. ทักษะในการสื่อสาร ได้แก่ ทักษะการเขียน พูด ฟัง อ่าน ทักษะในด้านความคิดและการใช้เหตุผล และทักษะทางด้านอวจนภาษา
 2. ทักษะคิดต่อตัวเอง เรื่องราวต่าง ๆ ผู้รับสาร และทัศนคติต่อองค์ประกอบของระบบการสื่อสาร
 3. ความรู้เกี่ยวกับทัศนคติที่มีต่อตัวเอง วิธีการที่สารถูกผลิตและถูกจัดการ จุดแข็งจุดอ่อนของสื่อที่ใช้ และความรู้เกี่ยวกับประเด็นเนื้อหาที่มีความสำคัญ
 4. พื้นฐานทางด้านจิตใจ ได้แก่ ความสนใจ ความใส่ใจ และความกระหายที่จะเรียนรู้หรือสิ่งรบกวนที่อยู่ภายในจิตใจ (เช่น จิตใจว้าวุ่น ความเหนื่อย ความเบื่อ)
 5. วัฒนธรรมและมุมมองที่มีต่อโลก จะมีอิทธิพลต่อวิธีการที่เราจะเข้ารหัสและถอดรหัสนั้น เราจะสร้างสมมติฐานในเรื่องราวต่าง ๆ บนพื้นฐานของความเข้าใจของเรา ได้แก่ ความแตกต่างทางด้านภาษา คำสำนวนที่ไม่เป็นทางการ ความแตกต่างในด้านการทำความเข้าใจ คำต่าง ๆ ความเชื่อ อคติ
 6. ประสบการณ์ที่มีมาก่อน
- บทบาทของผู้บริหารในการติดต่อสื่อสาร
- ในการติดต่อสื่อสารกับผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารจะต้องมีเทคนิควิธีการในการติดต่อสื่อสาร พอสรุปได้ดังนี้ (เพ็ญศรี พิทักษ์ธรรม มัชฌิมภาโร, 2545, หน้า 163)

1. การให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการรับ-ส่งข้อมูล เพื่อให้เข้าใจตรงกัน
 2. การใช้สื่อหลาย ๆ ทาง การสื่อสารหลายทางจะช่วยให้เข้าใจมากขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากบางคนอาจจะเหมาะสมหรือมีแนวโน้มจะชอบช่องทางสื่อสารที่แตกต่างกัน เช่น บางคนชอบดู บางคนชอบอ่าน บางคนชอบฟัง เป็นต้น

3. ฝึกความไวที่เข้าใจผู้รับ โดยการฝึกการสังเกตอาการปฏิกิริยาต่าง ๆ และสิ่งแวดล้อม ประกอบการติดต่อสัมพันธ์กันด้วยภาษาร่างกาย เป็นสิ่งที่น่าเชื่อถือมากกว่าการพูดด้วยถ้อยคำ ภาษาเสมอ ฉะนั้น ฟังตระหนักถึงสัญญาณหรือสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการติดต่อสื่อสารกันด้วย

4. การใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย จุดมุ่งหมายของการสื่อสารที่สำคัญ คือ การสร้างความเข้าใจกัน ฉะนั้น การเล่นลิ้นหรือใช้กลยุทธ์เชิงภาษา จึงไม่ส่งเสริมมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

5. การใช้เทคนิคการเงียบ และการทบทวนความการเงียบ ถือเป็นการให้ข้อมูลย้อนกลับด้วยอย่างหนึ่ง การเงียบเป็นการกระตือรือร้นในการฟัง ส่งเสริมให้คิดพิจารณา การเว้นจังหวะระหว่างการพูดอย่างเหมาะสม ถือเป็นการเงียบที่มีประโยชน์มาก ส่วนการทบทวนความเป็น การกล่าวซ้ำ เน้นย้ำ ในสาระสำคัญที่ติดต่อกันซึ่งให้คุณค่าสำคัญอย่างน้อย 2 ประการ คือ เป็นการสนองตอบซึ่งความต้องการได้รับการเอาใจใส่ต่อบุคคล และเป็นการตรวจสอบความเข้าใจให้ตรงกัน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2550, หน้า 367) กล่าวถึงการติดต่อสื่อสารภายในองค์การให้เกิดประสิทธิผล สามารถทำได้ดังนี้

1. ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการติดต่อสื่อสาร
2. ผู้บริหารต้องมีการกระทำกับคำพูดที่สอดคล้องกัน
3. ยึดมั่นกับการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง
4. การเน้นเรื่องการติดต่อสื่อสารแบบเผชิญหน้า
5. การแบ่งปันความรับผิดชอบสำหรับการติดต่อสื่อสารกับพนักงาน
6. ความเกี่ยวข้องกับข่าวที่ไม่ดี
7. การวางรูปแบบข่าวสารสำหรับผู้ฟังให้เหมาะสม
8. ผู้บริหารต้องสื่อความหมายโดยใช้เหตุผล
9. จังหวะเวลาเป็นสิ่งที่สำคัญ
10. การติดต่อสื่อสารอย่างต่อเนื่อง
11. การให้เชื่อมโยงภาพรวมกับภาพเล็ก ๆ
12. ไม่ชี้นำสิ่งที่คนควรรู้สึกเกี่ยวกับข่าว

จากที่กล่าวมาข้างต้น กล่าวสรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารในการติดต่อสื่อสารนั้น ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการติดต่อสื่อสาร ใช้เทคนิคและสื่อหลาย ๆ ทาง ใช้ภาษาที่ชัดเจน เข้าใจง่าย ใช้หลักเหตุผลในการสื่อสาร มีการกระทำที่สอดคล้องกับคำพูด และใช้ข้อมูลย้อนกลับในการติดต่อสื่อสาร เพื่อให้เกิดความแน่ใจและเข้าใจตรงกัน

วรวงษ์ เอี่ยมสำอางค์ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษารูปแบบการติดต่อสื่อสาร ภายในและภายนอกองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรและการติดต่อสื่อสารภายนอก องค์กรของพนักงาน มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ผลการวิจัย พบว่า การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรด้านการติดต่อสื่อสารแนวนอน และการติดต่อสื่อสารภายนอก องค์กร ด้านผู้ส่งสารมีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยตัวแปรทั้งสองมีผลต่อประสิทธิผลการทำงาน ร้อยละ 22.7 ส่วนการติดต่อสื่อสาร ภายในองค์กร ด้านการติดต่อสื่อสารจากบนลงล่าง และการติดต่อสื่อสารจากล่างขึ้นบน รวมทั้ง การติดต่อสื่อสารภายนอกองค์กรด้านผู้รับสาร ด้านสาร และด้านช่องทาง ไม่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ แสดงให้เห็นว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในเขต กรุงเทพมหานคร ที่คัดเลือกมาเป็นกลุ่มตัวอย่างนั้น มีรูปแบบการสื่อสารที่มีการพัฒนาความสัมพันธ์ ในระหว่างพนักงานด้วยกันในแผนกต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดีโดยอาจจะมีทักษะในการเป็นผู้ส่งสาร ที่ดีด้วย จึงทำให้รูปแบบการติดต่อสื่อสารดังกล่าว ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ

โสภณ ม่วงทอง (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เอกชน ประเภทสามัญในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัจจัยการสื่อสาร มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อ ประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากในยุคปฏิรูปการศึกษาที่เน้นการบริหารแบบการมีส่วนร่วม สมาชิกในโรงเรียน ทุกคนต้องรู้ความเป็นไปในหน่วยงานและมีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน จึงมีการติดต่อสื่อสารด้านข้อมูลที่ไม่บิดเบือน เพื่อให้ครูได้รับข่าวสารที่ถูกต้องเพื่อนำไปสู่ การปฏิบัติงานที่เต็มประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน โรงเรียนเอกชนส่วนมาก จะมีเครื่องมืออุปกรณ์และวิธีการอันทันสมัย ซึ่งเป็นจุดขายของ โรงเรียนเอกชนทำให้ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนมีข้อมูลสารสนเทศที่พร้อมใช้งาน และมีช่องทางหลากหลายในการสื่อสาร ทำให้ มีการไหลเวียนของข้อมูล ซึ่งช่วยให้การสื่อสารมีความคล่องตัวทำให้มีประสิทธิภาพ

ทรงยศ แก้วมงคล (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหาร งานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยระดับ

ผู้บริหาร ได้แก่ พฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำ ด้านพฤติกรรมการตัดสินใจ และด้านพฤติกรรมการติดต่อสื่อสาร มีอิทธิพลทางบวกต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการบริหารวิชาการรายโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปวินท์ เพชรไพศิษฏ์ (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ข้อมูลเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงาน รัฐวิสาหกิจ ผลการศึกษา พบว่า การติดต่อสื่อสาร วัฒนธรรมองค์กร และความไว้วางใจกัน ด้านการติดต่อสื่อสารกับเพื่อน ด้านการได้รับสวัสดิการที่ดีเป็นสิ่งที่ท่านต้องการจากองค์กร และด้านมีความสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ ที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ด้านพลังงานไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การติดต่อสื่อสารที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานรัฐวิสาหกิจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับการติดต่อสื่อสาร ได้ดังนี้ ด้านการติดต่อสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่านเป็นประจำมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านกำหนดนโยบายและแผนงานต่าง ๆ ของหน่วยงาน ด้านออกคำสั่งในการทำงานของหน่วยงานอยู่เสมอ ด้านเข้าพบผู้บังคับบัญชาได้ทันทีโดยไม่ต้องนัดหมายล่วงหน้า ด้านแจ้งข่าวสารที่จำเป็นเกี่ยวกับหน่วยงาน และการปฏิบัติงานให้ท่านทราบอยู่เสมอ ด้านให้คำแนะนำคำปรึกษาแก่ท่านในเรื่องของงานอยู่เสมอ ด้านแจ้งข่าวสารหรือข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว และทันต่อการปฏิบัติงานตัดสินใจ และร่วมแก้ไขปัญหากับผู้บังคับบัญชาของท่าน และด้านโต้แย้งหรือแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาได้ถ้าท่านเห็นว่าคำสั่ง หรือนโยบายนั้นไม่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

วิไล เจริญบรรพต (2558) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการสื่อสารนโยบายด้านการพัฒนา บุคลากรของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ สังกัดสำนักการแพทย์ พบว่า บรรยากาศการสื่อสารในองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการสื่อสารนโยบายด้านการพัฒนาบุคลากรของหัวหน้าหอผู้ป่วย ในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ส่วนเจตคติและประสบการณ์การทำงานไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการสื่อสารนโยบายด้านการพัฒนาบุคลากรของหัวหน้าหอผู้ป่วย ในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานเพียงบางส่วน

แรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจ

ความหมายของการจูงใจ

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการจูงใจไว้ดังนี้

สมยศ นาวิการ (2546, หน้า 287) กล่าวว่า การจูงใจ คือ พลังที่ริเริ่มกำกับและค้ำจุน

พฤติกรรม และการกระทำของบุคคล

ริงสตรัค ประเสริฐศรี (2548, หน้า 81) กล่าวว่า การจูงใจ เป็นความต้องการ (Need) ที่เกิดขึ้นอย่างรุนแรงภายในจิตใจ ทำให้บุคคลเกิดความเครียด บุคคลจึงพยายามหาวิธีเพื่อตอบสนองความต้องการนั้น

โสภษา อรัญวัฒน์ (2549, หน้า 197) ได้กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง กระบวนการทางจิตวิทยา เริ่มต้นจากมนุษย์ต้องการ ซึ่งความต้องการดังกล่าวจะเป็นผลทำให้เกิดแรงจูงใจ และแรงจูงใจจะผลักดันให้เกิดพฤติกรรม ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวมีผลทำให้มนุษย์ได้รางวัล และผลของรางวัลทำให้มนุษย์พึงพอใจ (สนองความต้องการ)

ธวัช บุญยมติ (2550, หน้า 175) สรุปไว้ว่า การจูงใจ เป็นสภาพที่บุคคลถูกกระตุ้นทำให้เกิดแรงหรือพลังในการทำงานอย่างมีความรับผิดชอบ ผลการปฏิบัติงานสูงและมีคุณภาพ และสภาพเหล่านี้จะยังคงดำรงอยู่ในช่วงเวลาหนึ่งและอาจจะลดลง

พัชนี นนทศักดิ์ (2549, หน้า 241) เสนอว่า การจูงใจเป็นการกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรมีความเต็มใจและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

ธวัช บุญยมติ (2550, หน้า 174-175) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง แรงภายในตัวบุคคล ที่ทำให้บุคคลมีความรับผิดชอบในระดับหนึ่ง (Level) มีทิศทาง (Direction) และมีการคงอยู่ (Persistence) ของความเพียรพยายามในการทำงาน โดยที่ระดับ (Level) หมายถึง ผลรวมของความพยายามของบุคคลที่แสดงออกมา มากหรือน้อยทิศทาง (Direction) หมายถึง สิ่งที่บุคคลเลือกเมื่อมีทางเลือกที่เป็นไปได้หลายทาง อาทิเช่น ใ้ความพยายามในการทำงานเชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพการคงอยู่ (Persistence) หมายถึง ช่วงระยะเวลาที่บุคคลยังคงแสดงการกระทำนั้น อาทิเช่น พยายามทำงานให้มีคุณภาพ หรือยังคงทำงานให้สำเร็จ แม้พบว่างานนั้นมีความยากลำบาก สรุปได้ว่า ความรู้สึกของบุคคลที่ถูกกระตุ้นหรือผลักดันโดยปัจจัยต่าง ๆ จนก่อให้เกิดความพยายามและความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้ดีด้วยความเต็มใจและให้บรรลุผลสำเร็จได้

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ ซึ่งทฤษฎีที่รู้จักกันอย่างแพร่หลายมีดังนี้

Alderfer (1972) ได้เสนอทฤษฎีว่าด้วยความต้องการของมนุษย์ขึ้นมาเรียกว่า ทฤษฎีอี.อาร์.จี (ERG theory) ซึ่งคล้ายคลึงกับแนวคิดของ Maslow (1970) แต่เขาได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ความต้องการเพื่อดำรงชีพ (Existence needs: E) เป็นความต้องการที่จำเป็นในการอยู่รอดของชีวิต ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เสื้อผ้า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี

คำตอบแทนและประโยชน์ที่แตกต่าง ๆ ความต้องการเพื่อดำรงชีพนี้เทียบได้กับความต้องการทางด้านร่างกาย และความต้องการทางด้านความปลอดภัยของมาสโลว์นั่นเอง

2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness needs: R) เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับสังคมนอกด้าน เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับยกย่องจากผู้อื่น ต้องการเป็นผู้นำ เป็นหัวหน้า เป็นผู้ตาม ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคมนี้ ถ้าเทียบกับความต้องการที่มาสโลว์กำหนดไว้ ก็คือ ความต้องการสังคมและความรัก

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs: G) เป็นความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้าต้องการเป็นผู้มีความคิดริเริ่ม บุกเบิก และใช้ศักยภาพของตนเองที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งเป็นความต้องการขั้นสูงสุด ความต้องการประเภทนี้เหมือนกับความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิตของ Maslow

สรุปได้ว่า การจูงใจ หมายถึง การกระตุ้นที่ทำให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลแสดงพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งออกมาอย่างมุ่งมั่น เพื่อการดำเนินการสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จตามที่ต้องการ

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1970) ได้นำประสบการณ์ที่ได้จากการเป็นนักจิตวิทยาและผู้ที่ให้คำปรึกษาเป็นแนวทางในการนำเสนอทฤษฎีที่อธิบายพฤติกรรมความต้องการของมนุษย์ว่าเป็นไปตามลำดับขั้น 5 ลำดับขั้น เขาได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ 3 ประการ คือ

1. มนุษย์เป็นสัตว์สังคมอย่างหนึ่งที่มีความต้องการอย่างไม่มีที่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการใดได้รับการสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นก็จะเข้ามาแทนที่ กระบวนการนี้ไม่มีที่สิ้นสุด

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการลำดับต่อไปที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม

3. ความต้องการของมนุษย์จะมีลักษณะเป็นลำดับตามความสำคัญ เมื่อความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นสูงถัดไปก็จะเกิดขึ้นตามมา และมนุษย์ก็จะแสวงหาสิ่งที่จะตอบสนองความต้องการไปเรื่อย ๆ และ Maslow (1970) ได้สรุปลักษณะของการจูงใจไว้ว่าการจูงใจจะเป็นไปตามลำดับของความต้องการอย่างมีระเบียบ ลำดับขั้นของความต้องการหรือ “Hierarchy of needs” ของมนุษย์ ตามทฤษฎีนี้มี 5 ระดับ คือ

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการพื้นฐานขั้นแรกของมนุษย์ เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับที่จะให้มีชีวิตอยู่รอด เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศที่เหมาะสม เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับมนุษย์ทุกคน ทั้งนี้เพราะความจำเป็น

ที่จะต้องดำรงชีวิตอยู่ทำให้มนุษย์ต้องหาสิ่งเหล่านี้ มาตอบสนองก่อนสิ่งอื่นใด ด้วยเหตุผลดังกล่าว จะเห็นได้ว่าในกรณีที่มนุษย์ขาดสิ่งต่าง ๆ ทุกอย่างแล้วการตอบสนองให้กับความต้องการของร่างกาย จะเป็นสิ่งหนึ่งที่ใช้จูงใจมนุษย์ได้ เช่น ถ้าหากมนุษย์อยู่ในสภาพที่อยากแล้ว ความต้องการสิ่งแรกของมนุษย์ คือ ความต้องการทางด้านร่างกายดังกล่าว มนุษย์จะมีความต้องการในลำดับต่อไปได้ก็ต่อเมื่อความต้องการชนิดนี้ได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการที่สูงขึ้นทางด้านที่เกี่ยวกับจิตใจหรือความนึกคิดก็ต่อเมื่อร่างกายได้รับการตอบสนองเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

2. ความต้องการทางด้านความปลอดภัย (Security or safety needs) ในขั้นต่อไปที่สูงขึ้น คือ มนุษย์ก็จะเริ่มคิดถึงความปลอดภัยและความมั่นคง เช่น มนุษย์อยากจะมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ในรูปของค้ำประกันสัญญาจากนายจ้างที่จะจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง หรือผลตอบแทนให้ในระยะยาว ในองค์กรธุรกิจ การที่พนักงานเกิดความรู้สึกว่าอาชีพของตนไม่มั่นคง เนื่องมาจากสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น ในยามที่เศรษฐกิจตกต่ำ การที่จะต้องออกจากงาน ย่อมทำให้พนักงานขาดรายได้และขาดความมั่นคงหน้าที่การงานต่าง ๆ รวมทั้งขาดสถานะทางสังคมด้วยความต้องการชนิดนี้อาจสังเกตได้จากกรณีที่พนักงานได้รับรายได้ที่เพียงพอสำหรับจัดหาสิ่งจำเป็นสำหรับร่างกายแล้ว พนักงานก็จะทำการออมเงิน เพื่อให้มีไว้เป็นเครื่องประกันเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้น และกระทบกับรายได้ในอนาคตได้ พนักงานดังกล่าวอาจจะทำงานหนักขึ้นหรือขยันขันแข็งขึ้น เพื่อให้ นายจ้างเห็นความดีความชอบและจ้างต่อไป หรือในกรณีที่พนักงานไม่แน่ใจในความมั่นคงในที่ทำงานเดิม ก็อาจหาทางเปลี่ยนงานไปอยู่กับบริษัทใหม่ที่ให้ความมั่นคงมากกว่า เป็นต้น

3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social or belongings needs) คือ ความต้องการที่จะเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรต่าง ๆ อยากจะคบหาสมาคมกับคนอื่น รวมตลอดทั้งจะได้รับมิตรภาพและความเห็นใจจากกลุ่มเพื่อนฝูง เป็นต้น แต่อย่างไรก็ดี การที่คนเราจะสามารถเข้าสมาคมหรือกลุ่มเพื่อนฝูงได้นั้น จะต้องทำตัวให้เป็นที่ยอมรับของสมาชิกหรือกลุ่มคนในสังคมนั้นด้วย ความต้องการทางด้านสังคมนี ปกติมักจะเป็นไปในรูปของความต้องการในแง่ที่จะก่อให้เกิดความรู้สึกต่อตนเองว่าเป็นผู้มีความสำคัญต่อสังคมกลุ่มนี้และมีบุคคลต่าง ๆ ให้ความรักใคร่หรือชอบพอดนหรืออาจกล่าวได้ว่า ความต้องการในขั้นนี้เป็นความต้องการทางด้านจิตใจมากขึ้น

4. ความต้องการมีฐานะเด่นในสังคม (Esteem or status needs) คือ ความมั่นใจในตนเองในเรื่องของความสามารถ ความรู้ ความสำคัญในตัวเอง ตลอดทั้งความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น หรืออยากที่จะให้บุคคลอื่นสรรเสริญหรือนับหน้าถือตา เป็นต้น ในองค์กรธุรกิจ การดำรงตำแหน่งที่สำคัญ การมีที่ทำงานที่ตกแต่งสวยงาม หรือการมีโอกาสพูดคุยหรืออยู่ใกล้ชิดกับบุคคลสำคัญ ๆ ส่วนแต่เป็นความต้องการที่จะทำให้มีฐานะเด่น ความพยายามที่จะทำให้มีฐานะเด่นดังกล่าว มักจะแสดงออกในรูปที่ว่า บุคคลดังกล่าวจะพยายามกระทำทุกสิ่งทุกอย่างเพื่อให้ดีเลิศหรือเกินหน้าเกินตาคนอื่น ๆ ทั่วไป

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดทุกอย่าง (Self-actualization and self-realization) ลำดับขั้นความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์ คือ ความต้องการอยากสำเร็จทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิด ภายหลังจากที่มนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้ง 4 ขั้นอย่างครบถ้วนแล้ว มักจะเป็นความต้องการที่เป็นอิสระเฉพาะแต่ละคน แต่ละคนก็มีความนึกคิดใฝ่ฝันที่อยากจะได้รับผลสำเร็จในสิ่งอันสูงส่งในทัศนะของตน เช่น ต้องการที่จะได้รับชื่อเสียงในฐานะที่เป็นคนคิดค้นทฤษฎีความรู้บางอย่างใดอย่างหนึ่ง ต้องการที่จะได้รับชื่อเสียงในฐานะที่เป็นนักกีฬาระดับโลก หรืออยากมีบุตรชายหญิงในจำนวนเหมาะสม อยากได้รับเลือกตั้งเป็นนายกฯ หรืออยากจะทำประสพผลสำเร็จในการประกอบธุรกิจของตนหรืออยากที่จะช่วยเหลือการกุศล เพื่อให้ได้รับความสุขทางใจ เป็นต้น ดังนั้น ผู้บริหารองค์กรจึงควรศึกษาทำความเข้าใจพนักงานก่อนว่ามีความต้องการอยู่ในระดับใดแล้ว นำสิ่งที่ซึ่งสนองความต้องการดังกล่าวมาเป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg et al. (1959) (Herzberg's two-factor theory) ทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายจากนักบริหาร ทฤษฎีนี้มีชื่อเรียกหลายชื่อ เช่น ทฤษฎีปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยการบำรุงรักษา (Motivator-maintenance theory) ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Dual factor theory) ทฤษฎีปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยกระตุ้น (Motivator-hygiene theory) หรือทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor theory) จากการศึกษาถึงสาเหตุของความพึงพอใจในการทำงานของวิศวกร และนักบัญชีของบริษัทต่าง ๆ ที่เมืองพิทส์เบิร์ก รัฐเพนซิลวาเนีย สหรัฐอเมริกา โดยวิธีการสัมภาษณ์เพื่อหาคำตอบว่าสถานการณ์อย่างไรที่ทำให้วิศวกรและนักบัญชีมีความพอใจในการทำงานมากขึ้นหรือน้อยลง ผลการศึกษา พบว่า มีมิติที่แตกต่างกันอยู่ 2 มิติ เกี่ยวกับปัญหาการจูงใจด้านหนึ่งเป็นองค์ประกอบที่เป็นได้ทั้งสาเหตุของความไม่พอใจ และสามารถป้องกันความไม่พอใจด้วย Herzberg เรียกองค์ประกอบนี้ว่า เป็นองค์ประกอบเสริมแรงหรือองค์ประกอบ ส่งเสริม (Hygiene factors) องค์ประกอบนี้เป็นองค์ประกอบภายใน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนอีกด้านหนึ่งเป็นองค์ประกอบที่จูงใจ (Motivator factors) ถ้าหากว่ามีองค์ประกอบของการจูงใจอยู่แล้วก็จะสามารถนำไปสู่การมีทัศนคติทางด้านบวก และการจูงใจที่แท้จริงได้ องค์ประกอบนี้เป็นองค์ประกอบภายนอก ซึ่ง 2 ปัจจัยดังกล่าวมีรายละเอียด ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่สร้างทัศนคติทางบวกให้เกิดขึ้นกับพนักงาน ปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง ซึ่งทำให้คนชอบและรักงาน เป็นการสร้างความพึงพอใจให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1.1 ด้านความมั่นคงก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมถึงการมีโอกาสได้รับการฝึกอบรม มีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง (Herzberg et al., 1959)

ชัยวัฒน์ โอสถอานวยโชค (2555) กล่าวว่า ความก้าวหน้า เป็นการได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

ธนาкар ชันธพัต (2557) กล่าวว่า ความก้าวหน้าอาจมีหลายอย่างด้วยกัน เช่น ความก้าวหน้าในด้านหน้าที่การงาน และด้านเงินเดือน ซึ่งเมื่อบุคคลที่ได้รับการความก้าวหน้าก็เท่ากับว่าได้รับการตอบสนองความต้องการของบุคคลกรที่ผู้ปฏิบัติงานมีการเปลี่ยนแปลง สถานะหรือตำแหน่งที่สูงขึ้นในองค์กร รวมถึงได้รับการปรับเงินเดือนและค่าจ้างให้สูงขึ้น

วนิดา ประดิษฐ์ (2554) กล่าวว่า ความก้าวหน้าเป็นสิ่งที่ทุกคนมีความหวังคล้ายกัน คือ มีการเจริญเติบโตเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน แม้ว่าไม่ใช่ทุกคนจะต้องการที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้ไปสู่ระดับที่สูงกว่าองค์กร แต่ก็มีคนบางส่วนที่มีความต้องการ โอกาสก้าวหน้า

สรุปได้ว่า ด้านความมั่นคงก้าวหน้าเป็นสิ่งที่ทุกคนมีความหวังในการเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็ด้านหน้าที่การงาน และด้านเงินเดือน สถานะ หรือตำแหน่งที่สูงขึ้น และการมีโอกาสได้รับการฝึกอบรม มีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง

1.2 ด้านสภาพการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลทำงานได้เสร็จตามเป้าหมาย เมื่องานประสบผลสำเร็จทำให้เกิดความพึงพอใจ และปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น (Herzberg et al., 1959)

นวะรัตน์ พิงโพธาสก (2552) กล่าวว่า สภาพการทำงาน คือ ความสำเร็จสมบูรณ์ของงาน ความสามารถในการแก้ปัญหา การมองเห็นผลงาน ความชัดเจนของงานเป็นความสำเร็จที่วัดได้จากการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ตามกำหนดเวลา ความสามารถในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานและความพอใจในผลงานที่ปฏิบัติ

ชัยวัฒน์ โอสถอานวยโชค (2555) กล่าวว่า การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาด่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

วาสนา พัฒนानันท์ชัย (2553) กล่าวว่า การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ไขปัญหาด่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ผลงานสำเร็จเขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

สรุปได้ว่า ด้านสภาพการทำงาน คือ การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จเมื่อผลงานนั้นสำเร็จ จึงเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จนั้น

1.3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (The work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัย ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ งานที่ท้าทายความสามารถ หรืองานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบได้ โดยคำพ้องงานที่ท้าทายจะทำให้เกิดความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จในงาน และเป็นสิ่งจูงใจให้ปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ นำมาซึ่งความพึงพอใจในงานและทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันกับงานมากขึ้นด้วย (Herzberg et al., 1959)

โชติกา ระโส (2555) กล่าวว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ เป็นงานที่น่าสนใจ มีความสัมพันธ์กับความสามารถ เป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์และความท้าทายให้ลงมือทำ เพื่อความสำเร็จของงานหรือเป็นงานที่มีลักษณะทำเสร็จสมบูรณ์ในตัวเอง

วาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553) กล่าวว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ เป็นงานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยคำพ้องแต่ผู้เดียว

นวะรัตน์ พิงโกธาสภ (2552) กล่าวว่า การลงมือกระทำหรือการทำงานเป็นชิ้นเป็นอัน ซึ่งกำหนดเวลาเป็นกิจวัตรหรือยึดหยุ่นได้ อาจมีการสร้างสรรค์งานไม่ว่าเป็นงานง่ายหรืองานยาก เป็นงานที่ชวนให้ปฏิบัติไม่น่าเบื่อ เป็นงานที่ส่งเสริมต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นงานที่มีคุณค่า รวมทั้งสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ หรือทำงานให้เสร็จในเวลาอันสั้น

สรุปได้ว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ เป็นการลงมือกระทำที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความท้าทายที่จะทำให้เกิดความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จในงาน และเป็นสิ่งจูงใจให้ปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 ด้านการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ ในความสามารถของตน ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้จะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกใด ๆ ที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ (Herzberg et al., 1959)

วนิดา ประดิษฐ (2554) กล่าวว่า การยอมรับนับถือ เป็นการยกย่องและชมเชย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการยอมรับนับถือ เพราะคนทุกคนต้องการได้รับการยอมรับจากเพื่อนพ้อง และจากผู้บังคับบัญชา และการยกย่องชมเชยนั้นต้องทำด้วยความจริงใจและยึดหลักความยุติธรรม

ชัยวัฒน์ โอสถอานวยโชค (2555) กล่าวว่า การยอมรับนับถือ คือ การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

ธนาकर ชันธพัค (2557) กล่าวว่า การที่เราได้รับการยกย่องยอมรับ ทั้งโดยทางวาจา หรือโดยทางอื่นให้เป็นบุคคลที่มีความสำคัญในกิจการที่ได้รับผิดชอบ คือ บุคคลผู้ปฏิบัติงาน เมื่อได้ทำงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างประสบความสำเร็จ และเป็นที่น่าพอใจ ย่อมอยากได้รับการยอมรับนับถือ ได้รับเกียรติได้รับการยกย่อง และคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา ตลอดจนจากเพื่อนร่วมงานด้วยกันว่าเป็นผู้ที่มีความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมถึงเป็นผู้มีคุณค่าแก่หน่วยงาน

สรุปได้ว่า การยอมรับนับถือ คือ การได้รับการยอมรับนับถือในความสามารถ การยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกใด ๆ ที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานตามที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จและเป็นที่น่าพอใจจากผู้บังคับบัญชา ตลอดจนจากเพื่อนร่วมงาน

1.5 ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน และมีอำนาจรับผิดชอบงานนั้นอย่างเต็มที่ มีอิสระในการทำงานการให้รับผิดชอบมากขึ้นจะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน (Herzberg et al., 1959)

โชติกา ระโส (2555) กล่าวว่า ความรับผิดชอบคือความรู้สึกต่อการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ โดยกำหนดความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน และมีอิสระในการดำเนินการไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

ภัตรา อรุณมีศรี (2533) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ คือ การปฏิบัติหน้าที่ให้เสร็จเรียบร้อยทันกำหนดเวลา และยอมรับผลตามที่ตนเองปฏิบัติ แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ 1) ความรับผิดชอบต่อตนเอง คือ การกระทำหรือพฤติกรรมเอาใจใส่ต่อตนเอง 2) ความรับผิดชอบต่อสังคม คือ การกระทำหรือพฤติกรรมให้ความร่วมมือและช่วยเหลือส่วนรวม

สุธิดา พานิชกิจโกศลกุล (2556) กล่าวว่า ความรับผิดชอบที่บุคคลแสดงออกถึงการทำหน้าที่ของตนเองและงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเอาใจใส่ มีความละเอียดรอบคอบ มีการวางแผน มีความขยันหมั่นเพียร อดทนและกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตรงต่อเวลา ไม่ละเลยทอดทิ้งงานหรือหลีกเลี่ยงจนกว่างานจะแล้วเสร็จ ยอมรับผลของการกระทำไม่ว่าจะผลดีหรือผลเสีย พยายามทำหน้าที่ต่าง ๆ อย่างเต็มความสามารถ โดยมีความตั้งใจปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ยึดมั่นตามระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง และข้อกำหนดต่าง ๆ ขององค์กร รวมถึงเป็นผู้ใช้และรักษาทรัพย์สินขององค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ไม่นำมาใช้เพื่อประโยชน์ส่วนบุคคล

Herzberg et al. (1959) ได้สรุปว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากแต่คน และจะมีใช้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารโดยตรง และปัจจัยที่ใช้ในการบำรุงจิตใจนั้นอย่างดีที่สุดก็คือ จะสามารถช่วยขจัด

ความไม่พอใจต่าง ๆ ได้ แต่จะไม่สามารถสร้างความพึงพอใจได้ ดังนั้น ในกระบวนการจูงใจที่ต้องการสร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดี จึงจำเป็นต้องจัดและกำหนดปัจจัยต่าง ๆ ทั้งสองกลุ่ม คือ ทั้งปัจจัยที่ใช้นำรงจิตใจ และปัจจัยที่ใช้จูงใจได้

สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบ คือ ความรับผิดชอบที่บุคคลแสดงออกถึงการทำหน้าที่ของตนเองและงานที่ได้รับมอบหมาย โดยกำหนดความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน ไม่ละเลยทอดทิ้งงานหรือหลีกเลี่ยงจนกว่างานจะแล้วเสร็จ อิศระในการทำงานการให้รับผิดชอบมากขึ้นจะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน

สรุปได้ว่า การสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน คือ หัวหน้างานหรือผู้บริหารต้องตรวจสอบให้มั่นใจว่า ระดับเงินเดือนค่าจ้างเหมาะสม งานมีความมั่นคง สภาพแวดล้อมปลอดภัยและอื่น ๆ จนแน่ใจว่าความรู้สึกไม่พอใจจะไม่เกิดขึ้นในหมู่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงาน และทำให้ผู้ปฏิบัติมีความพอใจในงาน ใช้ความพยายามและความสามารถทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น เช่น ความสำเร็จ การได้รับการยกย่อง ได้รับผิดชอบในงาน ลักษณะงานที่ท้าทาย เหมาะกับระดับความสามารถ มีโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาตนเองให้สูงขึ้น การให้โอกาสที่จะได้รับปัจจัยจูงใจ เช่น การได้รับการยกย่องในความสำเร็จและผลการปฏิบัติงาน มอบความรับผิดชอบตามสัดส่วน ให้โอกาสใช้ความสามารถในงานสำคัญ ซึ่งอาจต้องมีการออกแบบการทำงานให้เหมาะสมด้วย การตอบสนองด้วยปัจจัยอนามัยก่อนจะทำให้เกิดความรู้สึกเป็นกลาง ไม่มี ความไม่พอใจ แล้วจึงใช้ปัจจัยจูงใจเพื่อสร้างความพอใจ ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานทุ่มเทในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

กิตติพงษ์ ศิริพร (2551) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษา โรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายในและปัจจัยแรงจูงใจภายนอก ที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา โรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจภายในของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยแรงจูงใจภายนอกของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง การเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ พบว่า โดยรวมแล้วแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

วิชัย สีนโทรมย์ (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

กรองกาญจน์ ทองสุข (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของบุคลากรในวิทยาลัยอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ปัจจัยที่มีผลทำให้ความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร แตกต่างกันได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความต้องการความสำเร็จ

กัณณ์ วีระกรพานิช (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การคาดหวังและแรงจูงใจของพนักงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร: กรณีศึกษาพนักงานของบริษัท สายการบินนกแอร์ จำกัด พบว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จ ด้านความผูกพัน และด้านการมีอำนาจของพนักงาน ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร

1. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยที่เกี่ยวกับการบำรุงรักษาจิตใจ (Hygiene or maintenance factors) ปัจจัยนี้ได้ถือเป็นแรงจูงใจภายนอก ซึ่งไม่ได้เป็นแรงจูงใจที่มีส่วนทำให้เกิดผลผลิตที่มากขึ้น แต่เป็นสภาพของปัจจัยนี้ถือเป็นแรงจูงใจ เพื่อจรรโลงไว้ซึ่งความสัมพันธ์ที่ดีและความมั่นคงขององค์กร ในส่วนที่จะผดุงไว้ซึ่งความก้าวหน้า และรักษาทรัพยากรที่มีอยู่นั้นให้ยาวนาน

ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร
- เทคนิคและวิธีการให้คำปรึกษา
- เงินเดือนและค่าจ้าง
- ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน
- สภาพทั่วไปของการทำงาน

Herzberg et al. (1959) เสนอว่า ผู้บริหารส่วนมากได้ให้ความสำคัญกับปัจจัยค้ำจุน เช่น เมื่อเกิดปัญหาผู้ปฏิบัติงานนั้นขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติ โดยมักจะแก้ไขโดยการปรับปรุงสภาพในการทำงาน หรือทำการปรับปรุงเงินเดือนให้สูงขึ้น แต่การปฏิบัติ ดังนี้ เป็นการแก้ไขมิได้ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เช่น การมอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบให้มากขึ้นหรือส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานจะเป็นการกระตุ้น เพื่อให้คนทำงานในตำแหน่งเดิม แต่เพิ่มเงินเดือนให้ แต่อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารต้องพยายามที่จะรักษาในส่วนของปัจจัยค้ำจุนให้อยู่ในระดับที่น่าพอใจ เพื่อป้องกันมิให้ผู้ปฏิบัติงานนั้นเกิดความไม่พอใจในการทำงาน

สรุปได้ว่า ปัจจัยค้ำจุน คือ สภาพแวดล้อมของการทำงาน และวิธีการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ถ้าหากไม่เหมาะสมหรือบกพร่องไปจะทำให้บุคคลรู้สึกไม่พอใจในงาน ซึ่งถ้ามีพร้อมสมบูรณ์ก็ไม่สามารถสร้างความพอใจในงานได้ แต่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ เพราะเป็นปัจจัยที่ป้องกันความไม่พอใจในงานเท่านั้น ไม่ใช่ปัจจัยที่จะส่งเสริมให้คนทำงาน โดยมีประสิทธิภาพหรือผลผลิตมากขึ้นได้ ตัวอย่างปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ นโยบายของหน่วยงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน แบบการบริหารงาน เงินเดือน สวัสดิการต่าง ๆ ความมั่นคง ความปลอดภัย ในการสร้างแรงจูงใจนั้น ผู้บริหารควรสร้างจุดมุ่งหมายในการทำงาน เปิดโอกาส แสดงความคิดเห็นและรับฟังข้อเสนอแนะ ให้ความสนใจต่อบุคลากรเป็นรายบุคคล ให้เกียรติ ยกย่อง และชมเชยโดยเสมอหน้า มอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถของบุคลากร พร้อมทั้ง สร้างบรรยากาศในการทำงาน จัดเตรียมอุปกรณ์ที่เอื้อต่อการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุ วัตถุประสงค์ขององค์กร

บทบาทของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจ บังคับจูงใจ

ในการสร้างแรงจูงใจกับผู้บังคับบัญชาให้มีความรู้สึกรักอยากทำงาน สนองตอบ ความตั้งใจของผู้บริหารนั้น ผู้บริหารอาจใช้เทคนิควิธีการที่จะสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ในองค์กร ซึ่งสรุปได้ดังนี้ (सनान लीमपेसवतकुल, 2548, หน้า 352-355)

1. สร้างจุดมุ่งหมายในการทำงาน สำหรับตัวผู้ปฏิบัติงานจุดมุ่งหมายนั้น ควรมีความค่า สำหรับเขา มีความท้าทายความรู้ ความสามารถ และสามารถนำไปปฏิบัติได้เป็นรูปธรรม จนบรรลุ จุดมุ่งหมาย

2. การมีส่วนร่วมในการวางแผน ในการประชุมวางแผนให้ผู้ร่วมงานได้ตัดสินใจ ภายหลังการพิจารณาแผนงานร่วมกันแล้ว ซึ่งในลักษณะนี้ผู้ปฏิบัติงานจะมีความพร้อมที่จะทำงาน ร่วมกับผู้บริหารด้วยความเต็มใจ จะทำให้ผู้บังคับบัญชามีความรู้สึกภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมและ เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรด้วย

3. การคิดหาทางให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานจะมีความพอใจ เป็นอย่างมาก ถ้าเขาได้รับทราบผลการปฏิบัติงานของเขาเป็นระยะ ๆ มีการประเมินผลงาน เพื่อศึกษาความก้าวหน้าของการปฏิบัติงาน จะทำให้เขาภูมิใจในผลสำเร็จของงาน และหาทาง ปรับปรุงแก้ไขผลงานให้ดีขึ้น

4. สร้างระบบสื่อสารที่ดีมีประสิทธิภาพ การสื่อสารระบบเปิดจะช่วยสร้างความเข้าใจ กับผู้ปฏิบัติงานให้เกิดความร่วมมือประสานใจให้งานสำเร็จ

5. เปิดโอกาสแสดงความคิดเห็น การรับฟังข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานได้บอก ให้ทราบ โดยพยายามทำความเข้าใจในความคิดของผู้ปฏิบัติงานอย่างละเอียด ซึ่งจะแสดงให้เห็นถึงความสนใจและความสำคัญในตัวผู้ปฏิบัติงาน

6. สนใจห่วงใยผู้บังคับบัญชา โดยให้ความสนใจต่อผู้ปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล สนใจ ต่อความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน พุดคุยเกี่ยวกับปัญหาและข้อแนะนำต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติงาน

7. ช่วยลดปัญหาความขัดแย้ง แก้ไขข้อขัดแย้งต่าง ๆ ด้วยกระบวนการกลุ่มเพื่อการสร้างความเข้าใจต่อกัน ใช้วิธีการวินิจฉัยในการแก้ปัญหาอย่างตรงไปตรงมาและยุติธรรม

8. การให้เกียรติยกย่องและชมเชยโดยเสมอหน้า ด้วยการให้ความจริงใจต่อคำยกย่องชมเชยแก่ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง การให้รางวัลในโอกาสอันควร สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยที่ยั่วหรือกระตุ้นให้มนุษย์อยากทำงานเหมือนกันทุกคนโดยธรรมชาติ

9. การมีความสุขรอบคอบ ผู้นำที่สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ในทุกสถานการณ์ โดยเฉพาะเมื่อเกิดสภาพการณ์ที่ไม่เป็นที่พึงพอใจในสิ่งทั้งหลายทั้งปวง ได้ด้วยสติ จะช่วยเสริมสร้างบารมีให้เป็นที่ประทับใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

10. การรู้จักครองใจคน ด้วยการเป็นผู้มีใจกว้างและเป็นมิตรกับคนทั่วไป ยินดีรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น ถึงแม้แนวความคิดนั้นจะแตกต่างจากตนเองก็ตาม ไม่วิพากษ์วิจารณ์จุดบกพร่องหรือจุดอ่อนของผู้อื่นต่อสาธารณชน

11. รู้หลักกลโทษ การตำหนิกล่าวโทษผู้ใต้บังคับบัญชา ควรจะกระทำเมื่อจำเป็นจริง ๆ การตำหนิที่นำไปควรจะทำให้เกิดความรู้ หรือเพื่อปรับปรุงแก้ไขสำหรับการลงโทษนั้น ควรจะหลีกเลี่ยงให้มาก

12. มีวิสัยทัศน์กว้างไกล กล้าคิด กล้าตัดสินใจ สั่งการด้วยการพยายามสร้างงานให้เป็นที่น่าสนใจ และสอดคล้องกับความต้องการของผู้ปฏิบัติ ทั้งส่วนบุคคลและกลุ่มให้มากที่สุด

13. หลีกเลี่ยงการออกคำสั่งในลักษณะขมขู่ อย่าใช้วิธีการขมขู่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้เขาทำงาน เพราะแม้งานสำเร็จก็จะออกมาไม่ดีไม่มีคุณภาพ

14. จัดระบบทางเดินของงาน พยายามจัดระบบงานให้ดีเพื่อไม่ให้เกิดความสับสนในการทำงาน การจัดงานให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคคล ทั้งชนิดและปริมาณของงาน จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานด้วยความสนุก และเต็มใจทำงานไม่รู้สึกเบื่อหน่าย

15. รู้รับผิดชอบในผลงาน โป้รตระลึกเสมอว่าผู้ปฏิบัติงานพยายามจะทำดีที่สุด เมื่อใดก็ตามที่เกิดความผิดพลาดขึ้นด้วยเหตุใด ๆ ผู้นำก็อย่าโยนความผิดให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้นำควรร่วมทำงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยจะสร้างความพอใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มาก

16. ช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหา เมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดปัญหาหรือมีข้อขัดข้องในการทำงาน ต้องการคำแนะนำหรือชี้แนะ โดยเฉพาะในเรื่องนโยบาย ผู้บังคับบัญชาอาจเข้าช่วยเหลือแก้ไข ปัญหาหรือข้อขัดข้องต่าง ๆ เหล่านี้ด้วยวิธีการต่าง ๆ จะทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาไม่ทอดทิ้งหรือปล่อยให้เขาทำงานอย่างโดดเดี่ยว

17. การสร้างบรรยากาศในการทำงาน ผู้นำจะต้องสร้างบรรยากาศในการทำงานให้ดีที่สุด สภาพกายและสุขภาพจิต จะทำให้ทุกคนในที่นั้นมีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน

18. การจัดเตรียมอุปกรณ์ที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้พร้อม เมื่อมีความสะดวกในการใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ ก็จะสามารถทำงานได้รวดเร็ว โดยธรรมชาติบุคคลมีใจรักและพร้อมที่จะทำงานให้ดีที่สุดอยู่แล้ว

19. พยายามใช้อิทธิพลของกลุ่มใหญ่ดึงกลุ่มเล็ก โดยการกระตุ้นให้กลุ่มบุคคลส่วนใหญ่กระทำตัวให้เป็นตัวอย่างในการปฏิบัติงานที่ดี จะเป็นอิทธิพลที่ดึงผู้คนส่วนน้อยที่เหลือให้กระทำดีตามไปด้วย

20. การทดสอบประเมินผล ถ้ามีการทดสอบการทำงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ เป็นประจำ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้ผลดีและข้อผิดพลาดในการทำงานของเขา จะทำให้เขาได้มีโอกาสปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดให้ดีขึ้น และภูมิใจในความสำเร็จของการทำงานของเขาเอง

สรุปได้ว่า ผู้นำที่ดีจะต้องตระหนักถึงการใช้หลักความเป็นธรรมในการบริหารสั่งการ โดยผู้บังคับบัญชาต้องให้ความสำคัญอย่างเสมอหน้าแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน ไม่มีการเลือกที่รักมักที่ชัง การยกย่องให้เกียรติและการให้การยอมรับ เป็นมิตรอย่างจริงใจ จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความภาคภูมิใจในการทำงานมากขึ้น

2. ปัจจัยด้านทรัพยากรการเรียนการสอน

ความหมายทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน

มีนักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาให้ความหมายของคำว่า ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอนไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2542, หน้า 17) ได้ให้ความหมายของทรัพยากรการเรียนการสอนว่า หมายถึง มวลทรัพยากรที่นำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ อาคาร สถานที่ สภาพแวดล้อม สื่อ นวัตกรรม วัสดุอุปกรณ์ และการเงินของโรงเรียน รวมทั้งระบบข้อมูล และเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับองค์กรภายนอก

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545, หน้า 99) ได้กล่าวถึงความหมายของทรัพยากรทางการศึกษาว่า มีความหมายครอบคลุมถึงทรัพยากรที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน ที่นำมาใช้ในการจัดการศึกษา ซึ่งรวมถึงครูและบุคลากรทางการศึกษา สื่อ และเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ดินและอาคารสถานที่ และเวลา ที่บุคคลในสังคมสละให้กับการศึกษาด้วย

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2546, หน้า 143) กล่าวว่า ทรัพยากรเพื่อจัดการศึกษา หมายถึง บุคคล เงิน วัสดุสิ่งของ ข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยี ที่นำมาใช้ในการจัดการศึกษา

จร สุนทรายุทธ์ (2550, หน้า 253) ได้ให้ความหมายของทรัพยากรทางการศึกษาว่า ได้แก่ สื่อการสอนและอุปกรณ์การศึกษา และวิจัยห้องสมุดและระบบสารสนเทศ สภาพแวดล้อมของการเรียนรู้ และงบประมาณ

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2555) กล่าวว่า ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน คือ วัสดุ สื่อ บริการ และเครื่องมือในการเรียนการสอน อาคารสถานที่และแหล่งเรียนรู้ที่จะอำนวยความสะดวก และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาใช้จัดการเรียนการสอนให้บุคคลที่มีความบกพร่องทางการศึกษา ซึ่งแบ่งเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. วัสดุและเครื่องมือในการเรียนการสอน หมายถึง การดำเนินการโดยจัดทำ จัดหา ประสานงาน ตลอดจนจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการให้บริการสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรในการจัดการเรียนการสอนแก่คนพิการ ครอบครัว สถานศึกษา และทุกภาคส่วนในจังหวัดที่ศูนย์การศึกษาพิเศษตั้งอยู่ จัดให้มีการส่งเสริมการผลิต การให้บริการคำปรึกษา การพัฒนาองค์ความรู้ เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์สื่อการเรียนการสอนสำหรับคนพิการแต่ละประเภท

ฉลาด จินดาวัฒน์ (2551) กล่าวว่า วัสดุและเครื่องมือในการเรียนการสอน หมายถึง บุคคล สิ่งประดิษฐ์ วัสดุ อาคาร สถานที่ ซึ่งมีอยู่กระจัดกระจาย ทั้งชุมชนเมืองและชุมชนชนบท อันเป็นชุมชนที่เผชิญปัญหาที่แทรกซึมอยู่ในวิถีชีวิตของมนุษย์เป็นแหล่งการเรียนรู้ที่ค้นพบ ได้อย่างไม่รู้จบ

วิสุทธิ วิวัฒน์วิศวกร (2532) กล่าวว่า วัสดุและเครื่องมือในการเรียนการสอน คือ สื่อการเรียนการสอน เครื่องมือ อุปกรณ์ช่วยสอน ที่เป็นตัวกลางที่ใช้ถ่ายทอดหรือนำความรู้ ในลักษณะต่าง ๆ จากผู้ส่งไปยังผู้รับให้เข้าใจความหมายได้ตรงกันในการเรียนการสอน สื่อที่ใช้ เป็นตัวกลางนำความรู้ในกระบวนการสื่อความหมายระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน

อชยา เขาเลียง (2553) กล่าวว่า การนำวัสดุเครื่องมือและวิธีการมาประกอบในการถ่ายทอด ความรู้และเนื้อหาไปยังผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความรู้ในสิ่งที่ครูถ่ายทอด รวมไปถึงมีความเข้าใจ ตรงตามเนื้อหา นอกจากนี้ ยังช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้ง่ายขึ้น และช่วยประหยัดเวลา

สรุปได้ว่า วัสดุและเครื่องมือในการเรียนการสอน คือ สื่อการเรียนการสอนที่ประกอบ ไปด้วย บุคคล สิ่งประดิษฐ์ วัสดุ อาคาร สถานที่ เครื่องมือ อุปกรณ์ช่วยสอน ซึ่งมีในชุมชน ที่เป็นตัวกลางที่ใช้ถ่ายทอดหรือนำความรู้ในลักษณะต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความรู้ในสิ่งที่ครู ถ่ายทอดให้มีความเข้าใจในสิ่งที่ครูสอน

2. อาคารสถานที่และแหล่งเรียนรู้ หมายถึง อาคารสถานที่ที่มีความปลอดภัย แยกเป็น สัดส่วน สะอาด เพียงพอ และเหมาะสมกับการปฏิบัติกิจกรรมของผู้เรียน และเป็นแหล่งเรียนรู้ ที่เกิดขึ้นภายในอาคารเรียน ห้องเรียน นอกห้องเรียน ภายในสถานศึกษาและชุมชนที่มีการพัฒนา แหล่งเรียนรู้ให้ผู้เรียนและครอบครัวสามารถเข้าถึงและให้ความรู้แก่ผู้เรียนใช้ประโยชน์ได้ ซึ่งการเรียนในห้องเรียนแต่เพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอ จึงมีการสร้างและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ นอกห้องเรียนเกิดขึ้น

ขวัญใจ สุครัก (2553) กล่าวว่า สถานที่ที่มีความเหมาะสม พื้นที่ใช้สอยในอาคาร มีความสะอาด ปลอดภัย และเพียงพอเหมาะสมกับการทำกิจกรรมของเด็ก เช่น การเล่น การเรียน การรับประทานอาหารและการนอน โดยแยกเป็นสัดส่วนจากห้องประกอบอาหาร ห้องส้วม

และที่พักของเด็ก พื้นที่สำหรับจัดกิจกรรมอาจจัดแยกเป็นห้องเอนกประสงค์ที่ใช้สำหรับจัดกิจกรรมที่หลากหลาย มีแหล่งเรียนรู้ที่เป็นพื้นที่สำหรับการเรียนรู้อิสระ การเล่นเกมสร้างสรรค์ ที่มีความปลอดภัย โดยมีอุปกรณ์หรือเครื่องเล่นที่ส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนของเด็ก

พันศักดิ์ นิ่มพานิช (2541) ได้ให้ความหมาย อาคารสถานที่ ว่า อาคารสถานที่ของโรงเรียนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะช่วยให้การเรียนการสอนดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งให้การเรียนการสอนบรรลุผลอย่างสมบูรณ์แล้ว ก็จำเป็นต้องจัดอาคารสถานที่ของโรงเรียนให้อยู่ในสภาพดีถูกหลักวิชา เอื้อต่อกิจกรรมการเรียนการสอนให้มากที่สุด และประหยัดที่สุดด้วย

สิน พลัดบุญทอง (2544) ให้ความหมายอาคารสถานที่ว่าการบริหารสถานศึกษาดำเนินงานเกี่ยวกับอาคารสถานที่ ตลอดจนสิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษาให้เอื้อประโยชน์ต่อการเรียนการสอนและการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาให้ได้รับประโยชน์สูงสุด

สรุปได้ว่า อาคารสถานที่และแหล่งเรียนรู้ หมายถึง อาคารสถานที่ที่มีพื้นที่ใช้สอยในอาคารมีความสะอาด ปลอดภัย และเพียงพอเหมาะสมกับการทำกิจกรรมของเด็ก สามารถเป็นแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาและชุมชนที่มีการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ให้ผู้เรียนและครอบครัวสามารถเข้าถึง และให้ความรู้แก่ผู้เรียนใช้ประโยชน์ได้ และเอื้อประโยชน์ต่อการเรียนการสอนและการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาให้ได้รับประโยชน์สูงสุด

จากความหมายดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน หมายถึง ทรัพยากรที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงินที่ถูกนำมาใช้เพื่อการจัดการศึกษา ได้แก่ อาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอน นวัตกรรมและเทคโนโลยี สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการเงิน

บทบาทของผู้บริหารกับการบริหารทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2542, หน้า 38) ได้กล่าวถึงเกณฑ์คุณภาพและตัวชี้คุณภาพการศึกษาด้านทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน ประกอบด้วย ดังนี้

1. จัดอาคารเรียน อาคารประกอบ ห้องเรียน ห้องประกอบ สถานที่ฝึกปฏิบัติ

และสภาพแวดล้อม เหมาะสมกับสภาพการใช้งาน

2. จัดสื่อ วัสดุอุปกรณ์และนวัตกรรมที่มีคุณภาพและเพียงพอต่อการเรียนการสอน

3. จัดระบบการเงินที่ก่อประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน การสร้าง

บรรยากาศในการเรียนรู้ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยตรง เพราะบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดีจะช่วยสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เต็มความสามารถ มีโอกาสได้พัฒนาความสามารถที่มีอยู่ของตนเอง ได้อย่างเต็มศักยภาพ ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องจัด

บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกชั้นเรียน โดยมีแนวทางการดำเนินงานสรุปได้ดังนี้ (สุวิทย์ มูลคำ, 2549, หน้า 269-270)

4. การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ภายในห้องเรียน จำนวนผู้เรียนต่อห้องเรียนแต่ละห้องไม่ควรเกิน 35 คน เพื่อความสะดวกในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดประดับตกแต่งภายในห้องเรียนให้สะอาด สวยงาม ด้วยภาพหรือของจริงที่มีสีสัน มีชีวิตชีวา มีประโยชน์ต่อการเรียนรู้ รวมทั้งการดูแลความปลอดภัยในห้องเรียนด้วย จัดให้มีสื่ออุปกรณ์การเรียนรู้ ตลอดจนมุมเสริมความรู้ มุมกิจกรรม ฯลฯ ภายในห้องเรียน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมทั้งกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกรักอยากเรียนรู้ เกิดความสนุกในการเรียนรู้ และมีความสุขที่ได้เรียนรู้ และจัดให้มีป้ายนิเทศ เพื่อเป็นสื่อแสดงถึงความสัมพันธ์ของเรื่องราวต่าง ๆ ซึ่งอาจเป็นความรู้เสริมบทเรียน ข้อมูลข่าวสาร ฯลฯ

5. การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้นอกห้องเรียน จัดให้มีศูนย์สารสนเทศ ศูนย์ข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษา โดยมีข้อมูลของ สถานศึกษา ท้องถิ่น ประเทศและโลกในทุก ๆ ด้านอย่างสมบูรณ์ ถูกต้อง ทันสมัย เป็นปัจจุบัน จัดให้มีแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ เช่น ห้องสมุด ห้องวิชาการ ศูนย์การเรียนรู้ ศูนย์สื่อการเรียนรู้ ห้องปฏิบัติการทั้ง 8 กลุ่มสาระ ห้องพิพิธภัณฑสถาน ฯลฯ รวมทั้งจัดให้มีสื่ออุปกรณ์ เครื่องมือหรือเทคโนโลยีต่าง ๆ อย่างเพียงพอ และทันสมัย จัดให้มีห้องนิทรรศการ หรือห้องแสดงผลงาน เพื่อใช้เป็นที่แสดงผลงานที่ได้จากการปฏิบัติจริงของผู้เรียนและผู้สอน ตลอดจนของสถานศึกษาในระหว่างการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จของทั้งสองฝ่าย

6. จัดบรรยากาศภายในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ได้แก่ การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้สะอาด ร่มรื่น เป็นระเบียบ สวยงาม ปราศจากมลภาวะ มีความปลอดภัย

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2546, หน้า 16) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารในการจัดสรรงบประมาณของสถานศึกษา โดยสรุปได้ดังนี้

1. แต่งตั้งบุคลากรรับผิดชอบจัดทำบัญชีรับฟังจ่าย เพื่อดูแลแหล่งที่มาของเงินที่ได้รับ และสามารถตรวจสอบได้ พร้อมทั้งรายงานผลการเงิน การดำเนินงาน และการบริหารจัดการ
2. จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาระยะกลาง (3 ปี) พร้อมทั้งแผนการใช้เงินรายปีที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาที่มีภารกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของสถานศึกษา
3. ผู้บริหารควรประชาสัมพันธ์ให้กับบุคลากรในสถานศึกษาและชุมชนรู้ถึงการใช้งบประมาณของสถานศึกษา

4. ผู้บริหารควรกำหนดคณะบุคคลในการระดมเงินทุนจากแหล่งอื่น นอกเหนือจากงบประมาณแผ่นดิน เพื่อเป็นการสะสมเงินทุนระยะยาวของสถานศึกษา

5. ผู้บริหารควรมีวิธีการจูงใจให้ชุมชน สังคม มีส่วนร่วมในการบริจาคเงินหรือทรัพย์สินเพื่อการศึกษา เช่น ยกย่อง ชมเชย ให้เป็นผู้มีอุปการคุณของสถานศึกษา เป็นต้น

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การบริหารทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน ผู้บริหารควรจัดอาคารสถานที่ ห้องเรียนให้เพียงพอ จัดแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ จัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่ร่มรื่น สวยงาม ปลอดภัย มีการจัดวัสดุอุปกรณ์อย่างเพียงพอ และใช้งานได้ มีแผนการใช้จ่ายเงินที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และมีการตรวจสอบและรายงานด้านการเงินอย่างเป็นระบบ

วิรัตน์ พงษ์มิตร (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครู ปัจจัยด้านหลักสูตร ปัจจัยด้านบรรยากาศ ปัจจัยด้านทรัพยากร และปัจจัยด้านนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นตัวพยากรณ์ พบว่า ปัจจัยด้านหลักสูตร ปัจจัยด้านทรัพยากร ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านนักเรียน และปัจจัยด้านครู เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .882 สามารถรวมพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ได้ร้อยละ 77.80

กรรณา กุ่มะลิ (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านการปฏิบัติตามนโยบาย รองลงไป ได้แก่ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านทรัพยากรการจัดการเรียนการสอน ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางการศึกษา และปัจจัยด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และสามารถพยากรณ์ปัจจัยการบริหาร โดยภาพรวมได้ร้อยละ 70.60 แสดงว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางการศึกษา และปัจจัยด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออย่างไม่มีนัยสำคัญ ส่วนปัจจัยด้านทรัพยากรการจัดการเรียนการสอน ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมและปัจจัยด้านการปฏิบัติตามนโยบาย ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

เทคโนโลยี

ความหมายของเทคโนโลยี

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของเทคโนโลยีไว้ดังนี้

สมिता บุญवास (2546, หน้า 78) สรุปว่า เทคโนโลยี หมายถึง การนำเอาวิธีทางวิทยาศาสตร์มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการดำเนินงานต่าง ๆ อย่างมีระบบ

กิดานันท์ มลิทอง (2548, หน้า 15) กล่าวว่า เทคโนโลยีเป็นวิทยาการที่นำเอาความรู้ ความคิด วิธีการทางวิทยาศาสตร์ ศิลปะและอุปกรณ์ไปประยุกต์ใช้ในงานในด้านต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์ ในทางปฏิบัติและอุตสาหกรรม ทั้งส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่สูงขึ้นในการดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมาย

คำรณ ศรีน้อย (2549, หน้า 2) กล่าวว่า เทคโนโลยี หมายถึง วิธีการที่จะทำให้เกิดสิ่งต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งใจ

สมिता บุญवास (2546, หน้า 77) ให้ความหมายของเทคโนโลยี ไว้ดังนี้ 1) เป็นการนำความรู้ทางวิทยาศาสตร์มาใช้เพื่อให้เกิดผลเมื่อได้ปฏิบัติตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ 2) เป็นผลจากการใช้ความรู้ทางวิทยาศาสตร์เพื่อให้เกิดระเบียบวิธี กระบวนการ และสิ่งประดิษฐ์ และ 3) เกิดวัสดุต่าง ๆ เพื่อให้บริการตามความต้องการของสังคม

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2555) ให้ความหมายเทคโนโลยีคือสิ่งที่มนุษย์พัฒนาขึ้นเพื่อช่วยในการทำงานหรือแก้ปัญหาต่าง ๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร วัสดุ หรือแม้กระทั่งที่ไม่ได้เป็นสิ่งของที่จับต้องได้ เช่น กระบวนการต่าง ๆ เทคโนโลยี เป็นการประยุกต์นำเอาความรู้ทางวิทยาศาสตร์มาใช้ และก่อให้เกิดประโยชน์ในทางปฏิบัติแก่มวลมนุษย์ กล่าวคือ เทคโนโลยีเป็นการนำเอาความรู้ทางวิทยาศาสตร์มาใช้ในการประดิษฐ์สิ่งของต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และเทคโนโลยี เป็นการประยุกต์เพื่อทำสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการอื่นใดทางการศึกษา เพื่อช่วยในการเรียนรู้ของคนพิการ

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2555) กล่าวว่า สื่อ สิ่งอำนวยความสะดวกและบริการอื่นใดทางการศึกษา หมายถึง เครื่องมือ และอุปกรณ์ที่ช่วยให้คนพิการเกิดการเรียนรู้ที่ให้บริการ และอำนวยความสะดวกให้มีความคล่องตัวและเหมาะสมยิ่งขึ้น และช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา เช่น การสอนเสริม กายภาพบำบัด กิจกรรมบำบัด ล่ามภาษามือ การแก้ไขการพูด เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษของเด็กพิการที่กำหนดไว้ในแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า เทคโนโลยี หมายถึง การนำเอาวิธีทางวิทยาศาสตร์ เพื่อให้เกิดระเบียบวิธี กระบวนการ และสิ่งประดิษฐ์ เพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานต่าง ๆ อย่างมีระบบ และเกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อทำสื่อ สิ่งอำนวยความสะดวกและบริการอื่นใดทางการศึกษา เพื่อช่วยในการเรียนรู้ของคนพิการ

บทบาทของผู้บริหารในการนำเทคโนโลยีมาใช้

ธนิต ภูศิริ (2546, หน้า 90) กล่าวว่า ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการสถานศึกษา ผู้บริหาร ควรมีบทบาท ดังนี้

1. ศึกษาเกี่ยวกับเทคโนโลยีที่จะนำมาใช้การรับรู้สิ่งเร้า

ผู้บริหารจะต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีที่จะนำมาใช้ให้ดีเสียก่อนว่าเทคโนโลยีนั้น ๆ เป็นอย่างไร จะนำเข้ามาใช้ในสถานศึกษาเพื่ออะไร จะนำเข้ามาใช้ได้อย่างไร และเมื่อนำเข้ามาใช้แล้วมีประโยชน์อย่างไรบ้าง หากไม่ทราบข้อมูลเหล่านั้นผู้บริหารก็จะไม่สามารถตัดสินใจได้ว่า ควรจะนำเทคโนโลยีนั้นมาใช้ได้หรือไม่

2. ให้การสนับสนุนและส่งเสริม การเชื่อมโยงความคิดนำเสนอ

ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมและให้การสนับสนุนการนำเทคโนโลยีมาใช้ ทั้งทางด้านงบประมาณและด้านบุคลากรในการให้ความสนับสนุนทางด้านงบประมาณนั้น จะต้องให้การสนับสนุนงบประมาณในการจัดซื้อวัสดุครุภัณฑ์หรืองบประมาณในส่วนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ส่วนการสนับสนุนทางด้านบุคลากรนั้น ต้องให้การสนับสนุนโดยจัดหาบุคลากรที่จำเป็นต่อการดำเนินงานมาให้พร้อม เมื่อนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการสถานศึกษาแล้ว ผู้บริหารก็มีหน้าที่ที่จะส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการใช้งานอย่างทั่วถึงและเต็มประสิทธิภาพ กล่าวคือ ในบางครั้งอาจจะต้องมีการกำหนดเกณฑ์หรือระเบียบในการใช้งาน เพื่อให้การใช้งานเป็นไปด้วยความระียบร้อยเรียบร้อย นอกจากนี้ยังต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมต่อการใช้งาน เทคโนโลยีที่จะนำเข้ามาใช้งาน เช่น ฝึกอบรมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการใช้งาน เป็นต้น

3. ติดตามและประเมินผล

ผู้บริหารจะต้องดูแลให้มีการติดตามและมีการประเมินการใช้งาน เพื่อที่จะได้นำผลจากการประเมินมาพิจารณาแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่นำมาใช้ให้มี ประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับความต้องการในการใช้งานต่อไป

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการศึกษา ผู้บริหาร ควรมีการศึกษาเทคโนโลยี พิจารณาความเหมาะสมกับงานที่จะนำมาใช้ เตรียมความพร้อมในการใช้งาน พร้อมติดตามประเมินและพัฒนา

ชาญ กลิ่นซ้อน (2550) ได้ศึกษาเรื่อง เจตคติและพฤติกรรมการใช้สื่อเทคโนโลยี สารสนเทศทางการศึกษา เพื่อการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยคริสเตียน ผลการวิจัย พบว่า ภาพรวมของเจตคติต่อการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา เพื่อการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักศึกษา อยู่ในระดับมาก โดยมีความต้องการการใช้สื่อเทคโนโลยี

สารสนเทศทางการศึกษา มากที่สุด เนื่องจากสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษามีประโยชน์ต่อการเรียน อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้โดยไม่จำกัดเวลาและสถานที่

เอกราช เกรือศรี (2558) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ที่มีประสบการณ์ต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ภาระงานในแต่ละด้านในสถานศึกษาจะมีความแตกต่างกัน ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานจะได้รับมอบหมายในการเป็นผู้นำหรือหัวหน้าในการปฏิบัติงาน มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาโดยผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารงานมีความคล่องตัว ทำให้ผลงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

หลักสูตรการเรียนการสอน

Taba (1962, p. 10) ได้กล่าวถึงความหมายของหลักสูตรการเรียน สรุปได้ว่า หลักสูตรเป็นเอกสารที่เขียนขึ้น โดยประกอบด้วยเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ เนื้อหาสาระ กิจกรรมหรือประสบการณ์การเรียนรู้และการประเมินผลการเรียนรู้ และการพัฒนาหลักสูตรเป็นกระบวนการวินิจฉัย (Diagnosis) และตัดสินใจ (Decision) เกี่ยวกับองค์ประกอบเหล่านั้น การพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของ Taba ดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอนรวมทั้งสิ้น 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวินิจฉัยความต้องการ (Diagnosis of needs) การศึกษาความต้องการเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอันดับแรก ผู้พัฒนาหลักสูตร (ครู) จะต้องวินิจฉัยประสบการณ์ ความต้องการ และความสนใจของผู้เรียนเพื่อกำหนดเนื้อหาของหลักสูตร

2. การกำหนดวัตถุประสงค์ (Formulation of objectives) เมื่อทราบความต้องการของผู้เรียนหรือของสังคมแล้ว ผู้พัฒนาหลักสูตรจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ซึ่งจะใช้กำหนดเนื้อหาว่าจะมีความเฉพาะเจาะจงเพียงใด และวิธีการจัดประสบการณ์การเรียนรู้

3. การเลือกเนื้อหา (Selection of content) ผู้พัฒนาหลักสูตรเลือกเนื้อหาสาระที่จะนำมาให้ผู้เรียนศึกษาโดยพิจารณาจากวัตถุประสงค์ เนื้อหาที่เลือกมานั้นจะต้องมีความตรง (Validity) ตามวัตถุประสงค์และมีนัยสำคัญ (Significance) ต่อผู้เรียน

4. การจัดองค์ประกอบของเนื้อหา (Organization of content) เนื้อหาที่คัดเลือกมาได้ นั้น ผู้พัฒนาหลักสูตรจะต้องนำมาจัดเรียงลำดับ (Sequence) โดยใช้เกณฑ์หรือระบบบางอย่าง ทั้งยัง

จะต้องคำนึงถึงความเชื่อมโยงและการเน้น (Focus) ให้เหมาะกับวัตถุประสงค์ที่จะสอนและระดับของผู้เรียน

5. การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ (Selection of learning experiences) ผู้พัฒนาหลักสูตรจะต้องพิจารณาเรื่องของการจัดเรียงลำดับประสบการณ์ และจะต้องเลือกวิธีการจัดการเรียนการสอนที่จะสร้างประสบการณ์เกี่ยวกับเนื้อหาตามวัตถุประสงค์

6. การจัดองค์ประกอบของประสบการณ์การเรียนรู้ (Organization of learning experiences) การจัดองค์ประกอบของประสบการณ์การเรียนรู้ ผู้พัฒนาหลักสูตรจะต้องคำนึงถึงยุทธศาสตร์การสอนที่สำคัญ คือ การพัฒนากระบวนการสร้างมโนทัศน์ (Strategic of concept attainment) และคำนึงถึงคำถามสำคัญ ได้แก่ จะทำอย่างไรให้เนื้อหาสาระสอดคล้องกับประสบการณ์และความสนใจของผู้เรียน และจะทำอย่างไรให้การจัดประสบการณ์การเรียนรู้สอดคล้องและตอบสนองต่อความแตกต่างระหว่างบุคคล

7. การวินิจฉัยว่าสิ่งที่ประเมินคืออะไร และจะใช้วิธีการและเครื่องมือใดในการประเมิน (Determination of what to evaluate and of the ways and means of doing it) นักหลักสูตรจะต้องประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร โดยจะต้องตอบคำถามว่าจะประเมินคุณภาพของการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นได้อย่างไร และจะใช้เครื่องมือและวิธีการใดในการประเมิน กษมาพร ทองเอื้อ (2555) กล่าวว่า หลักสูตรเป็นการจัดระบบการพัฒนาแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เชิงคุณภาพ โดยมุ่งเน้นกระบวนการมีส่วนร่วม ซึ่งโรงเรียนกำหนดขึ้นเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตามที่โรงเรียนกำหนด และดำเนินการตามแผนการจัดประสบการณ์ที่วางไว้

ราชบัณฑิตยสถาน (2546) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรว่า หลักสูตร คือ ประมวลวิชาและกิจกรรมต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ในการศึกษา เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง

Good (1973) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. หลักสูตร หมายถึง เนื้อหาวิชาที่จัดไว้เป็นระบบให้ผู้เรียนได้ศึกษา เพื่อสำเร็จหรือรับประกาศนียบัตรในสาขาวิชาหนึ่ง
2. หลักสูตร หมายถึงเค้าโครงสร้างทั่วไปของเนื้อหาหรือสิ่งเฉพาะที่จะต้องสอน ซึ่งโรงเรียนจัดให้แก่เด็ก เพื่อให้สำเร็จการศึกษาและสามารถเข้าศึกษาต่อในทางอาชีพต่อไป
3. หลักสูตร หมายถึง กลุ่มวิชาและการจัดประสบการณ์ที่กำหนดไว้ให้ผู้เรียนได้เรียนภายใต้การแนะนำของโรงเรียนและสถานศึกษา

Oliva (1992) ได้ให้นิยามความหมายของหลักสูตร โดยแบ่งเป็นการให้นิยามโดยยึดจุดประสงค์ บริบทหรือสภาพแวดล้อม และวิธีดำเนินการหรือยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. การให้นิยามโดยยึดจุดประสงค์ (Purpose) หลักสูตรจึงมีภาระหน้าที่ที่จะทำให้ผู้เรียนควรจะเป็นอย่างไร หรือมีลักษณะอย่างไร หลักสูตรในแนวคิดนี้จึงมีความหมายในลักษณะที่เป็นวิธีการที่นำไปสู่ความสำเร็จตามจุดประสงค์หรือจุดมุ่งหมายนั้น ๆ เช่น หลักสูตร คือ การถ่ายทอดมรดกทางวัฒนธรรม หลักสูตร คือ การพัฒนาทักษะการคิดผู้เรียน เป็นต้น

2. การให้นิยามโดยยึดบริบทหรือสภาพแวดล้อม (Contexts) นิยามของหลักสูตรในลักษณะนี้จึงเป็นการอธิบายถึงลักษณะทั่วไปของหลักสูตร ซึ่งแล้วแต่ว่าเนื้อหาของสาระของหลักสูตรนั้นมีลักษณะเป็นอย่างไร เช่น หลักสูตรที่ยึดเนื้อหาวิชา หรือหลักสูตรที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง หรือหลักสูตรที่เน้นการปฏิรูปสังคม เป็นต้น

3. การให้นิยามโดยยึดวิธีดำเนินการหรือยุทธศาสตร์ (Strategies) เป็นการนิยามในเชิงวิธีดำเนินการที่เป็นกระบวนการ ยุทธศาสตร์หรือเทคนิควิธีการในการจัดการเรียนการสอน เช่น หลักสูตร คือ กระบวนการแก้ปัญหา หลักสูตร คือ การอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม การทำงานกลุ่ม หลักสูตร คือ การเรียนรู้เป็นรายบุคคล หลักสูตร คือ โครงการหรือแผนการจัดการเรียนการสอน เป็นต้น

สรุปได้ว่า หลักสูตร คือ แผนงานหรือโครงการที่จัดประสบการณ์ทั้งหมดให้แก่ผู้เรียนภายใต้การดำเนินงานของโรงเรียน และในทางปฏิบัติหลักสูตร ประกอบด้วย จำนวนของแผนการต่าง ๆ ที่เขียนเป็นลายลักษณ์อักษร และมีขอบเขตกว้างหลากหลาย เป็นแนวทางของการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่ต้องการ ดังนั้น หลักสูตรอาจเป็นหน่วย เป็นรายวิชา หรือเป็นรายวิชาย่อยต่าง ๆ แผนงานหรือโครงการทางการศึกษาดังกล่าวนี้อาจจัดขึ้นได้ทั้งในและนอกชั้นเรียนหรือโรงเรียนก็ได้ และตามแนวคิดของ Tabá คือ ผู้จัดการเนื้อหาและมโนทัศน์ความรู้ต่าง ๆ ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับการเรียนรู้ของผู้เรียน และหลักสูตรจะต้องสร้างขึ้นจากภายในชั้นเรียนก่อนที่จะพัฒนาขึ้นเป็นหลักสูตรสถานศึกษา

วิรัตน์ พงษ์มิตร (2555) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครู ปัจจัยด้านหลักสูตร ปัจจัยด้านบรรยากาศ ปัจจัยด้านทรัพยากรและปัจจัยด้านนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นตัวพยากรณ์ พบว่า ปัจจัยด้านหลักสูตร ปัจจัยด้านทรัพยากร ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านนักเรียน และปัจจัยด้านครู เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียน เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .882 สามารถร่วมพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ได้ร้อยละ 77.80

กษมาพร ทองเอื้อ (2555) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยลักษณะนโยบายการบริหารและการปฏิบัติมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล มีองค์ประกอบ 2 ด้าน ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการ มีอิทธิพลของโรงเรียนมาตรฐานสากล เนื่องจากภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของสถาบันการศึกษา 2) หลักสูตรสถานศึกษามีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล เนื่องจากหลักสูตรสถานศึกษามีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง เพราะหลักสูตรจะเป็นตัวกำหนดจุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดการศึกษาที่มีมาตรฐาน

ดิลก คำน้อย (2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เขต 2 และเขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เขต 2 และเขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ความรับผิดชอบของครู ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน และกระบวนการนำหลักสูตรไปใช้ โดยสามารถร่วมกัน พยากรณ์ประสิทธิผลของการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาในโรงเรียน ได้ร้อยละ 56.00

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ชูลี รุ่งพานิช (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัย พบว่า 1) สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศ ปัจจัยด้านทรัพยากร ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครูผู้สอน ปัจจัยด้านนักเรียน และปัจจัยด้านหลักสูตร มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับมาก กับประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กนกวรรณ อินทร์น้อย (2553) ได้ทำการศึกษากระบวนการการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน วารสารคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (ฉบับพิเศษ)

370 Journal of education, Mahasarakham University (Special Issue) เอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) ผู้บริหารและ ครูผู้สอนมีระดับปฏิบัติการบริหาร ทั้ง 7 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก กระบวนการบริหาร ทั้ง 7 ด้าน โดยรวมมีระดับความสัมพันธ์สูง และมีทิศทางความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r เท่ากับ .710)

4) กระบวนการการบริหารด้านการรายงาน ด้านการจัดงบประมาณ ด้านการประสานงาน โดยรวมส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้ร้อยละ 50.30 โดยมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ ร้อยละ 28.806 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การดี อนันต์นารี (2549) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาแห่งชาติ ผลการศึกษา พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลทางบวกสูงสุดต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา คือ สถานการณ์โรงเรียน รองลงมา คือ คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร และบรรยากาศ ของโรงเรียน ตามลำดับ และร่วมกันทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา ได้ร้อยละ 79 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานการณ์โรงเรียน และบรรยากาศของโรงเรียนส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในขณะที่สถานการณ์โรงเรียนส่งผลทางอ้อมผ่านบรรยากาศของโรงเรียนไปยังประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และส่งผลทางตรงต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร ปัจจัยคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร ส่งผลทางตรงต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมการบริหาร พฤติกรรมการบริหารส่งผลทางตรงต่อบรรยากาศของโรงเรียน และสถานการณ์โรงเรียนมีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และได้รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ที่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นที่น่าเชื่อถือและยอมรับได้

วานิชย์ สาขามุละ (2549) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ตามลำดับดังนี้ คือ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานวิชาการ 2) ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา

ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผล การบริหารสถานศึกษาสูงกว่าครูผู้สอน

พรพรรณ อินทรประเสริฐ (2550) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง องค์ประกอบการบริหาร สถานศึกษา ขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในทศวรรษหน้า ประกอบด้วย องค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านโครงสร้างและกระบวนการ บริหารงานวิชาการ 2) ด้านโครงสร้างและกระบวนการบริหารงานบุคลากร 3) ด้าน โครงสร้างและ กระบวนการบริหารงานงบประมาณ 4) ด้านโครงสร้างและกระบวนการบริหารงานวิชาการกำกับ ติดตาม 5) ด้าน โครงสร้างและกระบวนการบริหารการจัดองค์กร ตามลำดับ ผลการตรวจสอบ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยแต่ละองค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความถูกต้องเหมาะสมและเป็นไปได้

ประกาศิรี สุรพันธ์ (2550) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ส่งผล ต่อคุณภาพมาตรฐานด้านการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ภูมิภาค ตะวันตก ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเทศบาล ภูมิภาคตะวันตก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับจาก มากไปหาน้อย คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ส่วนด้านการ บริหาร งานทั่วไป อยู่ในระดับปานกลาง 2) มาตรฐานด้านการบริหาร และการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภูมิภาคตะวันตก โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) การบริหาร สถานศึกษา ขั้นพื้นฐานด้านการบริหารทั่วไป ส่งผลต่อมาตรฐานการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เทศบาล ภูมิภาคตะวันตก โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปส่งผลต่อ มาตรฐานที่ 15 สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพผู้เรียนที่หลากหลาย

เอกลักษณ์ ขาวนวล (2551) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานของผู้บริหาร สถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย ดังนี้ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารทั่วไป การบริหาร งานบุคคล 2) แนวทางการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่มี ในชุมชนและสถานศึกษาและใช้ประโยชน์ให้คุ้มค่า พัฒนาคู่มือให้มีความรู้ในเรื่องของการจัดสรร งบประมาณของสถานศึกษา ระเบียบการบริหารงานบุคคล และผู้บริหารต้องเป็นผู้นำในการใช้ เทคโนโลยีเพื่อสารสนเทศ จัดระบบประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผลงานและการจัดกิจกรรมของสถานศึกษา

อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยความร่วมมือของคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อสร้างความตระหนักให้ชุมชนรักสถานศึกษาและมีส่วนร่วมในความเป็นเจ้าของสถานศึกษา

กรุณา บุญแก้ว (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอวังสมบูรณ์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารงานวิชาการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา และ ประสบการณ์สอนของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการเมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์สอนของครู แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ประสิทธิภาพของโรงเรียน เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์สอนของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก 4) ประสิทธิภาพของโรงเรียน จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการสอนของครู ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) 5) การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

วิชบาร์ตัน ธรรมะรัตนจินดา (2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียน ในภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พิมพ์พรรณ สุริโย (2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 9 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม พบว่า พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาล พบว่า พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยด้านผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาล มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 9 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการตัดสินใจ ด้านวิสัยทัศน์

และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร จากการศึกษาปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการสื่อสาร ด้านการตัดสินใจ และด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ส่งผลกระทบต่อผลของโรงเรียนเทศบาลการศึกษาท้องถิ่นที่ 9 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่ง เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 3 มีปัจจัยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการตัดสินใจ และด้านวิสัยทัศน์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการสื่อสาร มีค่าอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาล ได้ร้อยละ 55.90 ระดับปัจจัย ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (Beta = .292) เป็นค่าบวก ทั้งอาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลนั้นส่วนใหญ่จะมีการพัฒนาปรับปรุงโรงเรียนตลอดเวลา เพื่อให้สามารถคงอยู่ได้และการที่โรงเรียนจะพัฒนาเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา นั้น จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารในฐานะผู้นำที่มีลักษณะต้นตัว มองการณ์ไกล และมีความสามารถในการกระตุ้นใจให้ลูกน้องพัฒนางานและมีความคิดสร้างสรรค์ ตลอดจนเสริมสร้างความพึงพอใจให้ผู้ร่วมงานทุมเทงาน เพื่อคุณภาพของโรงเรียนให้มากขึ้น

วิรัตน์ มโนวัฒนา (2549) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี ผลวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งด้านภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและแบบเปลี่ยนสภาพ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ได้แก่ ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ รองลงมา คือ ด้านการบริหารแบบวางเฉย ส่วนด้านภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ได้แก่ ด้านความเสนาหา ด้านการคล้อย ด้านการมุ่งสัมพันธ์เป็นรายบุคคล และสุดท้าย คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา 2) ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

โสภา วงษ์นาคเพ็ชร (2553) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) การบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษา เฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์โดยรวมในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วิเศษ ภูวิชัย (2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง องค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิผล สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัย พบว่า 1) องค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา มี 12 องค์ประกอบ คือ ภาวะผู้นำ ผู้บริหาร สถานศึกษา ลักษณะกรรมการสถานศึกษา แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อสถานศึกษา สภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การบริหารจัดการหลักสูตร สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา คุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โครงสร้างสถานศึกษา การจัดสรร ทรัพยากร มาตรฐานในการทำงานของครู และการมอบหมายงานที่ชัดเจน 2) กลุ่มตัวแปร องค์ประกอบ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา มีสหสัมพันธ์คาโนนิคอลลกับกลุ่มตัวแปรประสิทธิผลสถานศึกษา อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ริยม สุขกลา (2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครูกับประสิทธิผล โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สระแก้ว เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครู อยู่ในระดับมาก 6 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติตน ด้านการปฏิบัติงานภายในสังคม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ในงาน สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน ด้านพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านบูรณาการ สังคม และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยดังนี้ คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม 2) ประสิทธิภาพ โรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านความสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถแก้ปัญหา ภายในโรงเรียน ด้านความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสัมพันธ์ระหว่าง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สระแก้ว เขต 1 ซึ่งโดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ขวัญใจ เกตุอุดม (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของ โรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วน จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ พฤติกรรม ผู้นำที่เน้นงานพฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์ ตามลำดับ 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ ผลในการปรับเปลี่ยนและ พัฒนาโรงเรียน ผลในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ผลของการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์

ทางการเรียนสูง และผลการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตามลำดับ และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เป็นไปในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปสุตา เฟิงประสพ (2551) ได้ศึกษาการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเซนต์หลุยส์ จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ระดับภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเซนต์หลุยส์ จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

เสาวลักษณ์ โสมะทัต (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ศิริเพ็ญ เย็นจิต (2549) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาโรงเรียนบ้านกะสัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า การมีส่วนร่วมในการวินิจฉัยปัญหาต่าง ๆ ในโรงเรียน มีแนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วม คือ ให้กรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานเข้ามามีบทบาทมากขึ้น มีการร่วมมืออย่างจริงจังและต่อเนื่อง โดยสถานศึกษาให้ข้อมูลที่ตรงไปตรงมากับชุมชน และนอกจากนี้ ยังเชิญวิทยากรภายนอกที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจอยู่เสมอ

งานวิจัยต่างประเทศ

Lunenbergh and Ornstein (2004) ทำการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาที่ประสบความสำเร็จจำนวน 149 โรงเรียนในรัฐแมสซาชูเซต โดยคัดเลือกจากโรงเรียนที่มีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง และเป็นโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์สูง โดยพบว่า 75 เปอร์เซ็นต์ ของผู้บริหารอธิบายวิชาตนเองเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการสูงกล่าวคือเป็นผู้ที่มี 152 พฤติกรรม การอุทิศเวลาเพื่อพัฒนาทรัพยากรให้เอื้อต่อการบริหารจัดการหลักสูตรของ โรงเรียน และมีการปรับปรุงการเรียนการสอนอยู่อย่างสม่ำเสมอ

Yang (1997 อ้างถึงใน กำพล ฤทธิรักษา, 2545) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จโรงเรียนประถมศึกษาในไต้หวัน สาธารณรัฐประชาชนจีน พบว่า ครุรับรู้ว่าผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ อยู่ในระดับปานกลาง ในด้านการส่งเสริมอบรมครู การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ และการใช้เวลากับงานทางวิชาการ ปัญหาทางพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร คือ ไม่มีเวลา ขาดความรู้ทางวิชาการ ขาดคณะทำงานทางวิชาการงบประมาณมีไม่เพียงพอ และการประเมินครูใหญ่ยังไม่สมบูรณ์

Person (1993) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การสำรวจหาความสัมพันธ์ ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลที่ได้รับจากการจัดการของวิทยาลัยในรัฐคาโรไลนาเหนือ โดยกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ ผู้บริหาร คณะครูในวิทยาลัย และเจ้าหน้าที่ระดับต่าง ๆ ในวิทยาลัย โดยผู้ที่ตอบกลับมาถือเป็นตัวแทนของกลุ่มประชากรที่ทำการศึกษา พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิผลที่ได้รับจากการจัดการและจากแบบสอบถามความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ พบว่า แบบสอบถามเกี่ยวกับความพอใจที่ได้รับจากการจัดการ ซึ่งมี 27 ปัจจัย มีความพึงพอใจ 17 ปัจจัย และแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหาร แบบมีส่วนร่วม จำนวน 10 ปัจจัย เป็นปัจจัยที่ถูกอ้างต้องการให้เกิดขึ้นในวิทยาลัย นอกจากนี้ ผู้บริหารก็ควรให้การสนับสนุนให้มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อเป็นการสร้างประสบการณ์ในการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย ควรมีการนำความรู้และความชำนาญของคณะครูและบุคลากรในวิทยาลัย แล้วนำมาผสมผสานให้ควบคู่ไปกับการจัดการอย่างชาญฉลาดของผู้บริหาร ซึ่งจะทำให้เกิดแนวทางในการดำเนินการให้ถูกต้องเหมาะสมในวิทยาลัย

Eckley (1998) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเพิ่มอำนาจของครู (Teacher empowerment) และรูปแบบความเป็นผู้นำทางวิชาการ พบว่า การเพิ่มอำนาจของครู เกิดขึ้นได้เมื่อผู้นำใช้รูปแบบการเป็นผู้นำที่เน้นมนุษยสัมพันธ์ และประสบการณ์สอนของครูเพิ่มขึ้น ทำให้การเพิ่มอำนาจของครูเพิ่มขึ้นด้วยอายุ เพศ ระดับการศึกษาของครู สามารถทำนายการเพิ่มอำนาจของครูบางอย่างไม่มีนัยสำคัญ ส่วนการศึกษาตัวแปรในระดับผู้บริหาร พบว่า การเพิ่มอำนาจของครูและผู้ร่วมงานเกิดขึ้น เมื่อผู้บริหารใช้รูปแบบภาวะผู้นำที่เน้นโครงสร้าง

Willingsky and Filmer (1997 อ้างถึงใน กำพล ฤทธิรักษา, 2545) ได้ศึกษาสมการการผลิตทางการศึกษา (Education production function) พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียน คือค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการสอน ซึ่งมีผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ส่วนตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์ คือ ค่าใช้จ่ายในการลงทุนเกี่ยวกับสิ่งก่อสร้าง

Chrispeels (1990) ทำการศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน ศึกษาเฉพาะกรณีในโรงเรียนประถมศึกษา 8 แห่ง และวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน ศึกษาเกี่ยวกับ 1) วัฒนธรรมและบรรยากาศในโรงเรียน 2) หลักสูตรและการสอน 3) โครงสร้างองค์การ 4) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ใช้เวลาศึกษา 5 ปี พบว่า การเปิดโอกาสให้คณะกรรมการหลักสูตร และครูได้ร่วมกันทำงาน ผู้บริหารมีภาวะความเป็นผู้นำ มีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรที่ดี มีความจำเป็นต่อการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

McCurtain (1989) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสามารถของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา และประสิทธิผลของงานตามการรับรู้ของครูในโรงเรียน ในอลาแบตารัฐแคลิฟอเนีย การวิจัยได้ให้

ความสำคัญของความสามารถในวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน โดยศึกษาความสัมพันธ์ของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลกับความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน 8 รายการ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถทำอะไร ก็จะส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมากขึ้นเท่านั้น และผู้บริหาร นักเรียน ชุมชน รู้ถึงระดับความสามารถของตนเอง

Rowe, Turner and Lane (2004) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ได้แก่ ขนาดโรงเรียน ขนาดชั้นเรียนสถาบันวิจัยเพื่อการศึกษาโกรนิงเงิน (Groningen Institute for Educational Research, 2004) ได้เสนอแนวคิดว่าการประสิทธิผลโรงเรียนจะเกี่ยวข้องกับการสนับสนุนกระบวนการเรียนการสอน การจัดกิจกรรม การประเมินผลการเรียนการสอน สภาพการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพ ทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ ทักษะพื้นฐาน ความรู้ความเข้าใจและทัศนคติที่ดี และที่สำคัญการประกันคุณภาพมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญเพื่อปรับปรุงโรงเรียนให้มีประสิทธิผล ปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิผลในการประกันคุณภาพทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ได้แก่ ขนาดของโรงเรียน ชั้นเรียน ความเข้มแข็งของโรงเรียน และการประเมินผลทบทวนอย่างต่อเนื่อง แรงจูงใจ การบริหารจัดการ นโยบายที่เน้นคุณภาพ สภาพแวดล้อมและบรรยากาศของโรงเรียน

จากการศึกษางานวิจัย สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออก ประกอบด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างองค์การ การทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสาร แรงจูงใจปัจจัยจูงใจ ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน เทคโนโลยี และหลักสูตรการเรียนการสอน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา ซึ่งทุกฝ่ายต้องศึกษาและวิเคราะห์ให้เกิดความรู้ความเข้าใจ และนำปัจจัยด้านต่าง ๆ มาใช้เป็นกลไกในการดำเนินการด้านการศึกษาภายในสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จและเกิดประสิทธิผลต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ผู้วิจัยได้กำหนดระเบียบวิธีการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ขั้นตอน การสร้างเครื่องมือการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูของศูนย์การศึกษาพิเศษ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือทั้งหมด 8 ศูนย์การศึกษาพิเศษ ครูผู้สอน จำนวน 200 คน ปีการศึกษา 2558

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ครูของศูนย์การศึกษาพิเศษ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 132 คน จากการหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610) โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) กำหนดศูนย์การศึกษาพิเศษเป็นเกณฑ์ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอนศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ลำดับที่	ศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 12 จังหวัดชลบุรี	28	18
2	ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดฉะเชิงเทรา	27	18
3	ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดระยอง	23	15
4	ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดจันทบุรี	25	17
5	ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสระแก้ว	24	15
6	ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนครนายก	23	15
7	ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดตราด	25	17
8	ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดปราจีนบุรี	25	17
รวม		200	132

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยโครงสร้างของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหาร และปัจจัยด้านทรัพยากรการเรียนการสอน ของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย

1. ปัจจัยด้านการบริหาร ประกอบด้วย 6 ด้าน
 - 1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำนวน 17 ข้อ
 - 1.1.1 ความมีบารมี จำนวน 5 ข้อ
 - 1.1.2 การคล้อย จำนวน 4 ข้อ
 - 1.1.3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา จำนวน 4 ข้อ
 - 1.1.4 การมุ่งสัมพันธ์เป็นรายบุคคล จำนวน 4 ข้อ
 - 1.2 โครงสร้างองค์กร จำนวน 5 ข้อ
 - 1.3 การทำงานเป็นทีม จำนวน 25 ข้อ
 - 1.3.1 บทบาทที่สมดุล จำนวน 3 ข้อ
 - 1.3.2 วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน จำนวน 2 ข้อ

- 1.3.3 ความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้า จำนวน 3 ข้อ
- 1.3.4 สนับสนุนและไว้วางใจต่อกัน จำนวน 2 ข้อ
- 1.3.5 ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในการสร้างสรรค์ จำนวน 2 ข้อ
- 1.3.6 การปฏิบัติงานที่ชัดเจน จำนวน 3 ข้อ
- 1.3.7 ภาวะผู้นำที่เหมาะสม จำนวน 2 ข้อ
- 1.3.8 การทบทวนการทำงานสม่ำเสมอ จำนวน 2 ข้อ
- 1.3.9 การพัฒนาตนเอง จำนวน 2 ข้อ
- 1.3.10 ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม จำนวน 2 ข้อ
- 1.3.11 การสื่อสารที่ดี จำนวน 2 ข้อ
- 1.4 การมีส่วนร่วม จำนวน 12 ข้อ
 - 1.4.1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จำนวน 4 ข้อ
 - 1.4.2 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ จำนวน 3 ข้อ
 - 1.4.3 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล จำนวน 2 ข้อ
 - 1.4.4 การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ จำนวน 3 ข้อ
- 1.5 การติดต่อสื่อสาร จำนวน 6 ข้อ
 - 1.5.1 การใช้สื่อหลายทาง จำนวน 3 ข้อ
 - 1.5.2 การใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย จำนวน 3 ข้อ
- 1.6 แรงจูงใจ จำนวน 13 ข้อ
 - 1.6.1 ด้านความมั่นคงก้าวหน้า จำนวน 3 ข้อ
 - 1.6.2 ด้านสภาพการทำงาน จำนวน 3 ข้อ
 - 1.6.3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำนวน 2 ข้อ
 - 1.6.4 ด้านการยอมรับนับถือ จำนวน 2 ข้อ
 - 1.6.5 ด้านความรับผิดชอบ จำนวน 3 ข้อ
- 2. ปัจจัยด้านทรัพยากรการเรียนการสอน ประกอบด้วย 3 ด้าน
 - 2.1 ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน จำนวน 5 ข้อ
 - 2.1.1 วัสดุและเครื่องมือในการเรียนการสอน จำนวน 2 ข้อ
 - 2.1.2 อาคารสถานที่และแหล่งเรียนรู้ จำนวน 3 ข้อ
 - 2.2 เทคโนโลยี จำนวน 5 ข้อ
 - 2.2.1 สื่อ สิ่งอำนวยความสะดวกและบริการอื่นใดทางการศึกษา จำนวน 5 ข้อ
 - 2.3 หลักสูตรการเรียนการสอน จำนวน 5 ข้อ

ปัจจัยด้านการบริหาร ใน 6 ปัจจัยแรก ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างองค์การ การทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสาร และการจูงใจ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) 5 ระดับ คือ

ความคิดเห็นระดับ 5 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ความคิดเห็นระดับ 4 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ความคิดเห็นระดับ 3 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ความคิดเห็นระดับ 2 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ความคิดเห็นระดับ 1 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ปัจจัยทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอนเทคโนโลยี และหลักสูตรการเรียนการสอน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) 5 ระดับ คือ

ความคิดเห็นระดับ 5 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ความคิดเห็นระดับ 4 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ความคิดเห็นระดับ 3 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ความคิดเห็นระดับ 2 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ความคิดเห็นระดับ 1 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออก
ดังนี้

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง จำนวน 5 ข้อ

2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวก
จำนวน 5 ข้อ

3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน จำนวน 5 ข้อ

4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน จำนวน 5 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) 5 ระดับ คือ

ความคิดเห็นระดับ 5 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ความคิดเห็นระดับ 4 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ความคิดเห็นระดับ 3 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ความคิดเห็นระดับ 2 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ความคิดเห็นระดับ 1 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย มีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน เพื่อเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษารูปแบบและวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสาร และงานวิจัยต่าง ๆ แล้วนำมาสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาภายใต้ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียง
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อประธานกรรมการและคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ พิจารณาเพื่อสอบความครอบคลุมและความถูกต้องของเนื้อหา และสำนวนภาษา แล้วนำไปปรับปรุงแก้ไขเพื่อความถูกต้อง
4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไข และปรับปรุงแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยใช้วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item objective congruence: IOC) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543, หน้า 117) จำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบว่า มีความชัดเจนถูกต้องของเนื้อหา ข้อคำถาม และทำการปรับปรุงแบบสอบถามก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูล โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบ ประกอบด้วย

- | | |
|--|--|
| 4.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจริญวิษณุ
สมพงษ์ธรรม | คณบดี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ราชธานี |
| 4.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพร
นิยมศรีสมศักดิ์ | อาจารย์พิเศษประจำภาควิชาการบริหาร
การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 4.3 ดร.สถาพร พงษ์พิบูล | อาจารย์พิเศษประจำภาควิชาการบริหาร
การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 4.4 นางสาววิชัย ดอกกุหลาบ | ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ
เขตการศึกษา 12 จังหวัดชลบุรี |
| 4.5 นางสาวจินดาวรรณ ประยูรรัตน์ | รองผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ
เขตการศึกษา 12 จังหวัดชลบุรี |

โดยให้เกณฑ์ในการตรวจพิจารณาข้อคำถาม ดังนี้
 ให้คะแนน +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
 ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
 ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์
 เกณฑ์

1. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป มีค่าความเที่ยงตรงใช้ได้ .80-1.00 โดยนำค่า IOC ของแบบสอบถามที่ผ่านเกณฑ์ นำไปหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือต่อไป

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษเขตอื่น ๆ ที่ไม่ใช่กลุ่มประชากร จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) แบบสอบถามรายชื่อของแต่ละฉบับ โดยใช้สูตรค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ของ Cronbach (1990, pp. 202-204) ดังต่อไปนี้

5.1 ปัจจัยด้านการบริหาร มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .71 ถึง .83 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .83

5.2 ปัจจัยด้านทรัพยากรการเรียนการสอน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .71 ถึง .82 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .81

5.3 ด้านประสิทธิผล มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .70 ถึง .82 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .82

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ และปรับปรุงแก้ไขสมบูรณ์แล้ว ไปดำเนินการเก็บข้อมูลในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือฝ่ายบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อส่งถึงผู้บริหาร ศูนย์การศึกษาพิเศษ จังหวัดต่าง ๆ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ขอความร่วมมือจากผู้บริหารแจกแบบสอบถามแก่ผู้บริหาร และครูผู้สอน ในศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3. จำนวน 132 ชุด และรวบรวมแบบสอบถาม หลังจากนั้น 15 วัน ผู้วิจัยไปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง จำนวน 132 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด

4. เมื่อได้รับแบบสอบถามคืน ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้องของแบบสอบถาม เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้วิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยดำเนินการ ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
2. นำแบบสอบถามมาลงรหัส ให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อ และบันทึกผลข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์ เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออก โดยโปรแกรมสำเร็จรูป นำผลมาคำนวณหาวิเคราะห์ข้อมูลตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย และเพื่อวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์

3. การแปลความหมายของคะแนนพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ย ซึ่งกำหนดเกณฑ์ ดังนี้

- 3.1 ปัจจัยด้านการบริหาร มี 6 ปัจจัย ดังนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างองค์การ การทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสาร และการจูงใจ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง การบริหารของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง การบริหารของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง การบริหารของผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง การบริหารของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง การบริหารของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

- 3.2 ปัจจัยด้านทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน มี 3 ปัจจัย ดังนี้ ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน เทคโนโลยี และหลักสูตรการเรียนการสอน ใช้เกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว, 2545, หน้า 23-24)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ทรัพยากรการเรียนการสอน อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ทรัพยากรการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ทรัพยากรการเรียนการสอน อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ทรัพยากรการเรียนการสอน อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ทรัพยากรการเรียนการสอน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

- 3.3 ประสิทธิภาพ มี 4 ด้าน ดังนี้ ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์

ทางการเรียน ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวก
ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน
ใช้เกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ประสิทธิภาพ อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ประสิทธิภาพ อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ประสิทธิภาพ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.4 ทำการวิเคราะห์ข้อมูล และนำผลการคำนวณมาวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์
และสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ต่อไป

4. ทำการวิเคราะห์ข้อมูล และนำผลการคำนวณมาวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์
และสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS โดยเลือก
วิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายในการวิจัย และการทดสอบสมมติฐานในการวิจัย
ในครั้งนี้

1. หาค่าเฉลี่ย (Arithmetic mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
ของปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านทรัพยากรการเรียนการสอน และประสิทธิผลของศูนย์การศึกษา
พิเศษ ซึ่งใช้เกณฑ์สัมบูรณ์ในการแปลความหมาย

2. หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย
ด้านการบริหาร ปัจจัยด้านทรัพยากรการเรียนการสอน และประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ
ซึ่งเกณฑ์การแปลผลความสัมพันธ์ โดยใช้สถิติค่าสัมพัทธ์ของเพียร์สัน (Pearson correlation
coefficient) แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540, หน้า 144)

.81-1.00 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

.61-.80 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง

.41-.60 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

.21-.40 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ

.00-.20 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

3. ปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านทรัพยากรการเรียนการสอน ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงใต้ โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

4. สร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงใต้ โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงใต้ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาได้ทั้งหมด จำนวน 132 ชุด ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน	คะแนนเฉลี่ย
SD	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสองซึ่งแสดงถึงประสิทธิภาพในการพยากรณ์
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงที (t -Distribution)
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงเอฟ (F -Distribution)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนยกกำลังสอง (Mean squares)
SS	แทน	ค่าผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนแต่ละตัวยกกำลังสอง (Sum of squares)
df	แทน	ระดับชั้นแห่งความอิสระ (Degree of freedom)
p	แทน	ความน่าจะเป็น (Probability)
*	แทน	ค่ามีนัยสำคัญทางสถิติ $p < .05$
b	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
$S.E.b$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์
$S.E.est$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
X_1	แทน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
X_2	แทน	โครงสร้างองค์การ

X_3	แทน	การทำงานเป็นทีม
X_4	แทน	การมีส่วนร่วม
X_5	แทน	การติดต่อสื่อสาร
X_6	แทน	แรงจูงใจปัจจัยจูงใจ
X_7	แทน	ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน
X_8	แทน	เทคโนโลยี
X_9	แทน	หลักสูตรการเรียนการสอน
Y_1	แทน	ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
Y_2	แทน	ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติให้นักเรียน มีทัศนคติทางบวก
Y_3	แทน	ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน
Y_4	แทน	ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน
\hat{Y}	แทน	คะแนนพยากรณ์ประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออก
\hat{Z}	แทน	คะแนนมาตรฐานพยากรณ์ประสิทธิผลศูนย์การศึกษาพิเศษ ภาคตะวันออก
VIF	แทน	ปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน (Variance inflation factor)
$Tolerance$	แทน	ค่าความคงทนของการยอมรับ

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ผลการศึกษาระดับประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออก
3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านทรัพยากร

การเรียนการสอนและประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออก

4. ผลการศึกษาปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านทรัพยากรการเรียนการสอนที่ส่งผล
ประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออก

5. ผลการศึกษามหาการพยากรณ์ประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออก
จากปัจจัยด้านการบริหาร ด้านทรัพยากรการเรียนการสอน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียง จำนวน 132 คน ซึ่งสามารถสรุปข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามได้ ดังที่แสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์

ที่	สถานภาพ	ความถี่	ร้อยละ
1	ชาย	49	37.10
	หญิง	83	62.90
	รวม	132	100.00
2	อายุ		
	ต่ำกว่า 25 ปี	13	9.80
	25-30 ปี	46	34.80
	มากกว่า 30 ปี	37	28.00
	มากกว่า 35 ปี	17	12.90
	มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	19	14.40
	รวม	132	100.00
3	ระดับการศึกษา		
	ปริญญาตรี	91	68.90
	ปริญญาโท	25	18.90
	ปริญญาเอก	16	12.10
	รวม	132	100.00
4	ตำแหน่ง		
	พนักงานราชการ	45	34.10
	ครูผู้ช่วย	29	22.00
	ครู	33	25.00
	ครูวิทยฐานะชำนาญการ	17	12.90
	ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ	8	6.10
	รวม	132	100.00

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ที่	สถานภาพ	ความถี่	ร้อยละ
5	ประสบการณ์		
	ต่ำกว่า 5 ปี	54	40.90
	5-10 ปี	46	34.80
	มากกว่า 10 ปี	22	16.70
	มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป	10	7.50
	รวม	132	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 62.9 เป็นเพศชาย จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 37.1 ส่วนใหญ่มีอายุ 25-30 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 34.8 อายุมากกว่า 30 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 28.0 คน อายุมากกว่า 40 ปี ขึ้นไป จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 14.4 อายุ มากกว่า 35 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 12.9 และอายุ ต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 9.8 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 68.9 การศึกษาปริญญาโท จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 18.9 และระดับปริญญาเอก จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 12.1 ส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นพนักงานราชการ จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 34.1 ครู (คศ.1) จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 ครูผู้ช่วย จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 22.0 ครูวิทยฐานะชำนาญการ (คศ.2) จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 12.9 และครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ (คศ.3) จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 6.1 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 40.9 ประสบการณ์ 5-10 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 34.8 ประสบการณ์มากกว่า 10 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 ประสบการณ์มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออก
โดยรวมและรายด้าน ดังผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 3-7

ตารางที่ 3 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ของประสิทธิผล
ของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออก

ข้อ	ประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ	n = 132			
		\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1	ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	3.28	0.42	ปานกลาง	4
2	ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	3.51	0.51	มาก	1
3	ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา	3.41	0.43	ปานกลาง	2
4	ความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา	3.35	0.44	ปานกลาง	3
	รวม	3.37	0.28	ปานกลาง	

ตารางที่ 3 พบว่า ประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออก โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมาก-ปานกลาง เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา ยกเว้นความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก อยู่ในระดับมาก ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

ตารางที่ 4 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ของประสิทธิผล
ของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงใต้ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียน
ให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

ข้อ	ความสามารถในการผลิตนักเรียน ให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	n = 132			
		\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1	มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาในระดับสถานศึกษา ที่ครอบคลุมสาระการเรียนรู้	3.17	0.84	ปานกลาง	3
2	มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาในระดับสถานศึกษา ที่ครอบคลุมกระบวนการเรียนรู้	3.16	0.46	ปานกลาง	4
3	มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาในระดับสถานศึกษาที่ ครอบคลุมผลการเรียนรู้	3.31	0.79	ปานกลาง	2
4	กำหนดมาตรฐานการศึกษาของ สถานศึกษาที่เหมาะสม กับศักยภาพของผู้เรียน	3.12	0.91	ปานกลาง	5
5	กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาที่สอดคล้อง กับมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน	3.36	0.75	ปานกลาง	1
รวม		3.22	0.42	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4 พบว่า ประสิทธิภาพของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงใต้ ด้านความสามารถ
ในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง
เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา
ที่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาในระดับสถานศึกษา
ที่ครอบคลุมผลการเรียนรู้ และมีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาในระดับสถานศึกษาที่ครอบคลุมสาระ
การเรียนรู้ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาที่เหมาะสมกับ
ศักยภาพของผู้เรียน

ตารางที่ 5 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ของประสิทธิผล
ของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียน
ให้มีทัศนคติทางบวก

ข้อ	ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียน ให้มีทัศนคติทางบวก	n = 132			
		\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1	จัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษา	3.72	0.80	มาก	1
2	มีการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา โดยมีแผนปฏิบัติการประจำปีรองรับ	3.69	0.80	มาก	2
3	ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ภารกิจเป้าหมายและสภาพ ความสำเร็จของการพัฒนาอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม	3.44	0.70	ปานกลาง	4
4	ผู้บริหารกำหนดแหล่งวิทยากรภายนอกที่ให้ การสนับสนุนทางวิชาการ	3.55	0.89	มาก	3
5	ผู้บริหารกำหนดบทบาทหน้าที่ให้บุคลากรของ สถานศึกษาและผู้เรียนอย่างชัดเจน	3.17	0.86	ปานกลาง	5
รวม		3.51	0.51	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า ประสิทธิภาพของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความสามารถ
ในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา
รายด้านอยู่ในระดับมาก-ปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ จัดทำแผน
กลยุทธ์เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา มีการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา
ของสถานศึกษา โดยมีแผนปฏิบัติการประจำปีรองรับ และผู้บริหารกำหนดแหล่งวิทยากรภายนอก
ที่ให้การสนับสนุนทางวิชาการ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารกำหนดบทบาทหน้าที่ให้บุคลากร
ของสถานศึกษาและผู้เรียนอย่างชัดเจน

ตารางที่ 6 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ของประสิทธิผล
ของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยน
และพัฒนาสถานศึกษา

ข้อ	ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาสถานศึกษา	n = 132			
		\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1	ผู้บริหารได้มีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล การดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา	3.33	0.78	ปานกลาง	4
2	ผู้บริหารมีการวางแผนการดำเนินงานตรวจสอบและ ทบทวนคุณภาพการศึกษา	3.42	0.78	ปานกลาง	3
3	ผู้บริหารกำหนดวิธี/ มาตรฐานที่ใช้ในการตรวจสอบ และทบทวนคุณภาพการศึกษา	3.52	0.72	มาก	1
4	ผู้บริหารกำหนดให้คณะบุคคลดำเนินการตรวจสอบ ทบทวนคุณภาพ และรายงานการดำเนินงานตามแผน พัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	3.49	0.74	ปานกลาง	2
5	ผู้บริหารมีการปรับปรุง และพัฒนาระบบประกัน คุณภาพการศึกษามาใช้ในสถานศึกษา	3.28	0.74	ปานกลาง	5
รวม		3.41	0.43	ปานกลาง	

จากตารางที่ 6 พบว่า ประสิทธิภาพของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความสามารถ
ในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา
รายด้านอยู่ในระดับมาก-ปานกลาง เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหาร
กำหนดวิธี/ มาตรฐานที่ใช้ในการตรวจสอบ และทบทวนคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารกำหนดให้
คณะบุคคลดำเนินการตรวจสอบ ทบทวนคุณภาพ และรายงานการดำเนินงานตามแผนพัฒนา
คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารมีการวางแผนการดำเนินงานตรวจสอบ
และทบทวนคุณภาพการศึกษา ยกเว้น ผู้บริหารกำหนดวิธี/มาตรฐานที่ใช้ในการตรวจสอบ
และทบทวนคุณภาพการศึกษา อยู่ในระดับมาก ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารมีการปรับปรุง
และพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษามาใช้ในสถานศึกษา

ตารางที่ 7 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ของประสิทธิผล
ของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออก ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา
ในสถานศึกษา

ข้อ	ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา	n = 132			
		\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1	ให้ความสำคัญกับการมีการตรวจสอบให้บุคลากร ใช้ข้อมูลที่ทันสมัยเพื่อแก้ไขปัญหาในด้านการจัด การเรียนการสอนในรูปแบบต่าง ๆ เช่น งานวิจัยใน ชั้นเรียน นวัตกรรมการเรียนการสอน เป็นต้น	3.06	0.81	ปานกลาง	5
2	จัดให้มีการอบรมบุคลากรและผู้เกี่ยวข้องในเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษ ก่อนดำเนินการพัฒนาหลักสูตรอื่น ๆ	3.42	0.78	ปานกลาง	3
3	จัดให้มีการวิพากษ์หลักสูตรสถานศึกษา จากผู้เชี่ยวชาญ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเมื่อสิ้นปีการศึกษาทุกปี	3.52	0.72	มาก	1
4	นำผลการวิพากษ์หลักสูตรมาใช้เผยแพร่เฉพาะ จุดเด่น ของหลักสูตรสถานศึกษาเป็นหลัก	3.49	0.74	ปานกลาง	2
5	ให้ความสำคัญกับข้อเสนอแนะของผู้เรียนและชุมชน ต่อโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา ตลอดจนการจัด การเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนตามเป้าหมาย	3.28	0.74	ปานกลาง	4
รวม		3.35	0.44	ปานกลาง	

จากตารางที่ 7 พบว่า ประสิทธิภาพของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออก ด้านความสามารถ
ในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน
อยู่ในระดับมาก-ปานกลาง เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ จัดให้มีการวิพากษ์
หลักสูตรสถานศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เมื่อสิ้นปีการศึกษาทุกปี นำผล
การวิพากษ์หลักสูตรมาใช้เผยแพร่เฉพาะจุดเด่นของหลักสูตรสถานศึกษาเป็นหลัก และจัดให้มี
การอบรมบุคลากรและผู้เกี่ยวข้องในเรื่องการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษ
ก่อนดำเนินการพัฒนาหลักสูตรอื่น ๆ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ให้ความสำคัญกับการมีการตรวจสอบ

ให้บุคลากรใช้ข้อมูลที่ทันสมัย เพื่อแก้ไขปัญหาในด้านการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบต่าง ๆ เช่น งานวิจัยในชั้นเรียน นวัตกรรมการสอน เป็นต้น

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาปัจจัยด้านการบริหาร ด้านทรัพยากรการเรียนการสอนที่ส่งผล ประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออก

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาปัจจัยด้านการบริหาร ด้านทรัพยากรการเรียนการสอนที่ส่งผลประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออก ดังผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 8-46

ตารางที่ 8 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ของปัจจัยด้านการบริการของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออก โดยรวมและรายด้าน

ข้อ	ปัจจัยด้านการบริหาร	<i>n</i> = 132			
		\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
1	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	3.39	0.33	ปานกลาง	2
2	โครงสร้างองค์กร	3.34	0.41	ปานกลาง	3
3	การทำงานเป็นทีม	3.32	0.29	ปานกลาง	4
4	การมีส่วนร่วม	3.41	0.36	ปานกลาง	1
5	การติดต่อสื่อสาร	2.90	0.39	ปานกลาง	6
6	แรงจูงใจปัจจัยจูงใจ	3.21	0.39	ปานกลาง	5
	รวม	3.26	0.19	ปานกลาง	

จากตารางที่ 8 พบว่า ปัจจัยการบริหารของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และโครงสร้างองค์กร ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร

ตารางที่ 9 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ของปัจจัยด้านการบริหาร
ของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออก ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ข้อ	ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	<i>n</i> = 132			
		\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
1	ความมีบารมี	3.23	0.45	ปานกลาง	3
2	การคล้อย	3.22	0.56	ปานกลาง	4
3	การกระตุ้นการใช้ปัญญา	3.53	0.49	มาก	1
4	การมุ่งความสำเร็จเป็นรายบุคคล	3.52	0.49	มาก	2
รวม		3.39	0.33	ปานกลาง	

จากตารางที่ 9 พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออก ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน อยู่ในระดับมาก-ปานกลาง เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การกระตุ้นการใช้ปัญญา การมุ่งความสำเร็จเป็นรายบุคคล อยู่ในระดับมาก ความมีบารมี อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ การคล้อย

ตารางที่ 10 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ของปัจจัยด้านการบริหาร
ของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออก ความมีบารมี

ข้อ	ความมีบารมี	<i>n</i> = 132			
		\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
1	ผู้บริหารใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะในการบริหารจัดการในการปฏิรูปการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ	3.32	0.65	ปานกลาง	2
2	ผู้บริหารมีเกร็ดนิเทศ กำกับดูแล ติดตาม และประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	3.01	0.66	ปานกลาง	5
3	ผู้บริหารสามารถกำหนดภาพในอนาคตและมีการประสานงานร่วมกันเพื่อการแก้ไขปัญหาอุปสรรค	3.19	0.57	ปานกลาง	4

ได้เป็นอย่างดี

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ข้อ	ด้านความมีบารมี	<i>n</i> = 132			
		\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
4	ผู้บริหารสร้างสรรค์ผลงานให้ปรากฏต่อสายตาเพื่อน ร่วมงานอยู่เสมอ	3.24	0.94	ปานกลาง	3
5	ผู้บริหารสามารถประสานงานกับบุคคลหรือหน่วยงานต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี มีความยุติธรรมและมีประชาธิปไตย	3.38	0.68	ปานกลาง	1
รวม		3.23	0.45	ปานกลาง	

จากตารางที่ 10 พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนใต้ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสามารถประสานงานกับบุคคลหรือหน่วยงานต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี มีความยุติธรรมและมีประชาธิปไตย ผู้บริหารใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการบริหารจัดการในการปฏิรูปการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารสร้างสรรค์ผลงานให้ปรากฏต่อสายตาเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารมีการนิเทศ กำกับดูแล ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

ตารางที่ 11 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ของปัจจัยด้านการบริหารของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนใต้ การคล้อย

ข้อ	การคล้อย	<i>n</i> = 132			
		\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
1	ผู้บริหารแสดงความเชื่อมั่นว่าผู้ร่วมงานจะปฏิบัติงานได้อย่างบรรลุเป้าหมาย	3.15	0.81	ปานกลาง	3
2	ผู้บริหารให้กำลังใจผู้ร่วมงานอย่างต่อเนื่อง	3.42	0.83	ปานกลาง	1
3	ผู้บริหารกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงสิ่งสำคัญที่ควรได้รับ	3.07	0.87	ปานกลาง	4

4	ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้	3.24	0.78	ปานกลาง	2
รวม		3.22	0.56	ปานกลาง	

จากตารางที่ 11 พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การคล้อย โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารให้กำลังใจผู้ร่วมงานอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้ ผู้บริหารแสดงความเชื่อมั่นว่าผู้ร่วมงานจะปฏิบัติงานได้อย่างบรรลุเป้าหมาย ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงสิ่งสำคัญที่ควรได้รับ

ตารางที่ 12 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ของปัจจัยด้านการบริหารของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การกระตุ้นการใช้ปัญญา

ข้อ	ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	n = 132			
		\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1	ผู้บริหารมีมุมมองและวิธีการต่าง ๆ การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ	3.49	0.79	ปานกลาง	2
2	ผู้บริหารเสนอแนะวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงาน	3.65	0.72	มาก	1
3	ผู้บริหารส่งเสริมผู้ร่วมงานให้แสดงความคิดเห็นและแง่คิดต่าง ๆ	3.49	0.89	ปานกลาง	2
4	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการคิดแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยวิธีการใหม่ ๆ	3.07	0.87	ปานกลาง	3
รวม		3.52	0.49	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมาก-ปานกลาง เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารเสนอแนะวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารส่งเสริมผู้ร่วมงานให้แสดง

ความคิดเห็นและแง่คิดต่าง ๆ ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการคิดแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยวิธีการใหม่ ๆ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการคิดแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยวิธีการใหม่ ๆ

ตารางที่ 13 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ของปัจจัยด้านการบริหาร ของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล

ข้อ	การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล	n = 132			
		\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1	ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล	3.57	0.79	มาก	3
2	ผู้บริหารให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ร่วมงาน	3.62	0.83	มาก	2
3	ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานด้วยการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	3.66	0.84	มาก	1
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาตนเองเสมอ	3.50	0.78	ปานกลาง	4
รวม		3.59	0.45	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานด้วยการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้บริหารให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ร่วมงาน ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาตนเองเสมอ อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 14 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ของปัจจัยด้านการบริหาร ของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้าน โครงสร้างองค์กร

ข้อ	ด้านโครงสร้างองค์กร	n = 132			
		\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1	ผู้บริหารจัดโครงสร้างองค์กรที่มีความยืดหยุ่น	3.18	0.72	ปานกลาง	4
2	ผู้บริหารจัดให้มีสายการบังคับบัญชาที่สั้นทำให้เกิด	3.15	0.65	ปานกลาง	5

3	ความสะดวกและรวดเร็วในการติดต่อสื่อสาร ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการประสานงานอย่างทั่วถึง ระหว่างฝ่าย/ กลุ่มต่าง ๆ และมีการแบ่งงานให้กับ ผู้ได้บังคับบัญชาเท่า ๆ กัน	3.22	0.96	ปานกลาง	3
---	--	------	------	---------	---

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ข้อ	ด้านโครงสร้างองค์กร	n = 132			
		\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
4	ผู้บริหารจัดบุคลากรสอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ และใช้หลักการบริหาร และการบังคับบัญชาด้วยหลักธรรมมาภิบาล	3.47	0.80	ปานกลาง	2
5	ผู้บริหารจัดกระบวนการดำเนินงานเชิงบูรณาการ เพื่อการใช้ทรัพยากรร่วมกัน	3.66	0.70	มาก	1
รวม		3.34	0.41	ปานกลาง	

จากตารางที่ 14 พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ด้านโครงสร้างองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมาก-ปานกลาง
เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารจัดกระบวนการดำเนินงานเชิง
บูรณาการ เพื่อการใช้ทรัพยากรร่วมกัน ผู้บริหารจัดบุคลากรสอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ
และใช้หลักการบริหาร และการบังคับบัญชาด้วยหลักธรรมมาภิบาล และผู้บริหารสนับสนุนให้มี
การประสานงานอย่างทั่วถึงระหว่างฝ่าย/ กลุ่มต่าง ๆ และมีการแบ่งงานให้กับผู้ได้บังคับบัญชา
เท่า ๆ กัน

ตารางที่ 15 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ของปัจจัยด้านการบริหาร
ของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการทำงานเป็นทีม

ข้อ	ด้านการทำงานเป็นทีม	n = 132			
		\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1	บทบาทที่สมดุล	3.65	0.54	มาก	1
2	วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน	3.32	0.61	ปานกลาง	6

3	ความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้า	3.10	0.65	ปานกลาง	10
4	สนับสนุนและไว้วางใจต่อกัน	3.00	0.56	ปานกลาง	11
5	ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในการสร้างสรรค์	3.23	0.76	ปานกลาง	8
6	การปฏิบัติงานที่ชัดเจน	3.44	0.59	ปานกลาง	4

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการทำงานเป็นทีม	<i>n</i> = 132			
		\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
7	ภาวะผู้นำที่เหมาะสม	3.53	0.62	มาก	2
8	การทบทวนการทำงานสม่ำเสมอ	3.48	0.56	ปานกลาง	3
9	การพัฒนาตนเอง	3.41	0.43	ปานกลาง	5
10	ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม	3.23	0.49	ปานกลาง	9
11	การสื่อสารที่ดี	3.24	0.68	ปานกลาง	7
	รวม	3.32	0.29	ปานกลาง	

จากตารางที่ 15 พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงใต้ ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมาก-ปานกลาง เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บทบาทที่สมดุล ภาวะผู้นำที่เหมาะสม อยู่ในระดับมาก การทบทวนการทำงานสม่ำเสมอ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ สนับสนุนและไว้วางใจต่อกัน

ตารางที่ 16 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ของปัจจัยด้านการบริหารของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงใต้ บทบาทที่สมดุล

ข้อ	บทบาทที่สมดุล	<i>n</i> = 132			
		\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
1	ผู้บริหารมีการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ไว้อย่างครบถ้วนและชัดเจน	3.73	0.79	มาก	1
2	ผู้บริหารมอบหมายและมอบอำนาจให้สมาชิกทำงานของตนเองให้สำเร็จ และร่วมกันประเมินผลงาน	3.49	0.67	ปานกลาง	3

3	ผู้บริหารมีการคัดเลือกผู้รับผิดชอบงานอย่างเหมาะสม และตรงไปตรงมาและมีการส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีม	3.72	0.90	มาก	2
รวม		3.65	0.54	มาก	

จากตารางที่ 16 พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารมีการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ไว้อย่างครบถ้วน และชัดเจน ผู้บริหารมีการคัดเลือกผู้รับผิดชอบงานอย่างเหมาะสมและตรงไปตรงมาและมีการส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีม ยกเว้น ผู้บริหารมอบหมายและมอบอำนาจให้สมาชิกทำงานของตนเอง ให้สำเร็จ และร่วมกันประเมินผลงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 17 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ของปัจจัยด้านการบริหารของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน

ข้อ	วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน	n = 132			
		\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างเป็นระบบ ตามระบบการประกันคุณภาพ	3.29	0.88	ปานกลาง	3
2	ผู้บริหารให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการนำผลการประเมิน มาเป็นข้อมูลในการพัฒนางาน	3.36	0.71	ปานกลาง	1
รวม		3.32	0.61	ปานกลาง	

จากตารางที่ 17 พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการนำผลการประเมิน มาเป็นข้อมูลในการพัฒนางาน และผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างเป็นระบบ ตามระบบการประกันคุณภาพ

ตารางที่ 18 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ของปัจจัยด้านการบริหาร
ของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้า

ข้อ	ความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้า	n = 132			
		\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1	ผู้บริหารมีการประชุมเพื่อหารือและทบทวนบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบให้มีความเข้าใจอันดีต่อกัน	3.29	0.93	ปานกลาง	1
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการแสดงความคิดเห็นและสนับสนุนให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหา	2.91	0.78	ปานกลาง	2
รวม		3.10	0.65	ปานกลาง	

จากตารางที่ 18 พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้า โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารมีการประชุมเพื่อหารือและทบทวนบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบให้มีความเข้าใจอันดีต่อกัน และบริหารส่งเสริมให้มีการแสดงความคิดเห็นและสนับสนุนให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหา

ตารางที่ 19 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ของปัจจัยด้านการบริหาร
ของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การสนับสนุนและวางใจต่อกัน

ข้อ	การสนับสนุนและวางใจต่อกัน	n = 132			
		\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานสร้างผลงานและกล้าวยกข้อข่มขืนเมื่อประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.07	0.67	ปานกลาง	1
2	ผู้บริหารให้การสนับสนุน เอื้ออำนวยความสะดวก	2.93	0.70	ปานกลาง	2

รวม	3.00	0.56	ปานกลาง
-----	------	------	---------

จากตารางที่ 19 พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การสนับสนุนและวางใจต่อกัน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานสร้างผลงานและกล่าวยกย่องชมเชย เมื่อประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และผู้บริหารให้การสนับสนุน เอื้ออำนวยความสะดวก

ตารางที่ 20 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ของปัจจัยด้านการบริหารของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในการสร้างสรรค์

ข้อ	ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในการสร้างสรรค์	n = 132			
		\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้เปิดเผยความต้องการของตนเองในการประชุมทุกครั้ง	3.43	0.83	ปานกลาง	1
2	ผู้บริหารมีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เป็นปัญหาไว้อย่างละเอียด เพื่อเป็นแนวทางการปรับปรุงงาน	3.02	0.94	ปานกลาง	2
	รวม	3.23	0.76	ปานกลาง	

จากตารางที่ 20 พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในการสร้างสรรค์ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้เปิดเผยความต้องการของตนเองในการประชุมทุกครั้ง และผู้บริหารมีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เป็นปัญหาไว้อย่างละเอียด เพื่อเป็นแนวทางการปรับปรุงงาน

ตารางที่ 21 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ของปัจจัยด้านการบริหารของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การปฏิบัติงานที่ชัดเจน

ข้อ	การปฏิบัติงานที่ชัดเจน	n = 132			
		\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ

1	ผู้บริหารมีการจัดทำคู่มือแนวทางการปฏิบัติงานของทุกฝ่าย เพื่อแจกครูนักเรียนและผู้ปกครองชัดเจน	3.24	0.61	ปานกลาง	2
2	ผู้บริหารมีการจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน และติดประกาศในที่เหมาะสม	3.57	0.97	มาก	1

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	n = 132			
		\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
3	ผู้บริหารมีข้อมูลสารสนเทศเพียงพอต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	3.23	0.76	ปานกลาง	3
รวม		3.44	0.59	ปานกลาง	

จากตารางที่ 21 พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การปฏิบัติงานที่ชัดเจน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมาก-ปานกลาง เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารมีการจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน และติดประกาศในที่เหมาะสม ผู้บริหารมีการจัดทำคู่มือแนวทางการปฏิบัติงานของทุกฝ่าย เพื่อแจกครู นักเรียน และผู้ปกครองชัดเจน และผู้บริหารมีข้อมูลสารสนเทศเพียงพอต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 22 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ของปัจจัยด้านการบริหารของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาวะผู้นำที่เหมาะสม

ข้อ	ภาวะผู้นำที่เหมาะสม	n = 132			
		\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1	ผู้บริหารมีการควบคุมดูแล ประสานงานกับบุคลากรทุกฝ่าย เพื่อเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม ให้มีการทำงานด้วยความสามัคคี	3.56	0.76	มาก	1
2	ผู้บริหารกล้าเผชิญหน้ากับปัญหาและกล้าตัดสินใจเลือกวิธีแก้ไขปัญหาด้วยเหตุผลที่เหมาะสม และเกิดความ เป็นธรรมชาติ	3.50	0.91	ปานกลาง	2

รวม	3.53	0.62	มาก
-----	------	------	-----

จากตารางที่ 22 พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่เหมาะสม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมาก-ปานกลาง เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารมีการควบคุมดูแล ประสานงานกับบุคลากรทุกฝ่าย เพื่อเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มให้มีการทำงานด้วยความสามัคคี และผู้บริหารกล้าเผชิญหน้ากับปัญหาและกล้าตัดสินใจเลือกวิธีแก้ไขปัญหาคด้วยเหตุผลที่เหมาะสมและเกิดความ เป็นธรรม

ตารางที่ 23 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ของปัจจัยด้านการบริหาร ของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การทบทวนการทำงานสม่ำเสมอ

ข้อ	การทบทวนการทำงานสม่ำเสมอ	n = 132			
		\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1	ผู้บริหารมีการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงาน	3.52	0.67	มาก	1
2	ผู้บริหารให้โอกาสบุคลากรทุกฝ่ายได้ทบทวน ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงเป้าหมาย กระบวนการปฏิบัติงานตาม โครงการต่าง ๆ เมื่อสิ้นปี	3.45	0.81	ปานกลาง	2
รวม		3.48	0.56	ปานกลาง	

จากตารางที่ 23 พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การทบทวนการทำงานสม่ำเสมอ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับ มาก-ปานกลาง เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารมีการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงาน และผู้บริหารให้โอกาสบุคลากรทุกฝ่ายได้ทบทวน ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงเป้าหมาย กระบวนการปฏิบัติงานตาม โครงการต่าง ๆ เมื่อสิ้นปี

ตารางที่ 24 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ของปัจจัยด้านการบริหาร
ของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การพัฒนาตนเอง

ข้อ	การพัฒนาตนเอง	n = 132			
		\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้รับการศึกษาต่อ ประชุม สัมมนา อบรม ศึกษาดูงาน ทั้งส่วนบุคคล และทีมงาน	3.34	0.88	ปานกลาง	1
2	ผู้บริหารสนับสนุน ส่งเสริมบุคลากรให้มีความชำนาญ เป็นที่ยอมรับให้เป็นวิทยากร ช่วยเหลือเพื่อนครู ชุมชน และหน่วยงานอื่น	3.17	0.84	ปานกลาง	2
รวม		3.41	0.43	ปานกลาง	

จากตารางที่ 24 พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การพัฒนาตนเอง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่
ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้รับการศึกษาต่อ ประชุม สัมมนา อบรม ศึกษาดูงาน ทั้งส่วน
บุคคลและทีมงาน และผู้บริหารสนับสนุน ส่งเสริมบุคลากรให้มีความชำนาญ เป็นที่ยอมรับให้เป็น
วิทยากร ช่วยเหลือเพื่อนครู ชุมชน และหน่วยงานอื่น

ตารางที่ 25 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ของปัจจัยด้านการบริหาร
ของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม

ข้อ	ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม	n = 132			
		\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1	ผู้บริหารมีความไว้วางใจต่อผู้ร่วมงาน เพื่อแลกเปลี่ยน ข้อมูลข่าวสารที่สำคัญต่าง ๆ รวมทั้งข้อมูลย้อนกลับ ให้ทราบ	3.16	0.46	ปานกลาง	2

2	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีมิตรไมตรีต่อกัน ให้ความเคารพรักและให้เกียรติซึ่งกันและกัน และสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ	3.31	0.79	ปานกลาง	1
รวม		3.23	0.49	ปานกลาง	

จากตารางที่ 25 พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีมิตรไมตรีต่อกัน ให้ความเคารพรักและให้เกียรติซึ่งกันและกันและสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ และผู้บริหารมีความไว้วางใจต่อผู้ร่วมงาน เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่สำคัญต่าง ๆ รวมทั้งข้อมูลย้อนกลับให้ทราบ

ตารางที่ 26 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ของปัจจัยด้านการบริหารของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การสื่อสารที่ดี

ข้อ	การสื่อสารที่ดี	n = 132			
		\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1	ผู้บริหารมีการติดตั้งระบบสื่อสารที่ทันสมัย เพื่อสะดวกรวดเร็ว ไว้บริการติดต่อประสานงานทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	3.12	0.91	ปานกลาง	2
2	ผู้บริหารมีการติดตามข้อมูลย้อนกลับ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าครู บุคลากรผู้รับสาร ได้รับความหมาย ความเข้าใจถูกต้องตรงกันทุกคน	3.36	0.75	ปานกลาง	1
รวม		3.24	0.68	ปานกลาง	

จากตารางที่ 26 พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การสื่อสารที่ดี โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารมีการติดตามข้อมูลย้อนกลับ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าครู บุคลากรผู้รับสาร ได้รับความหมาย ความเข้าใจถูกต้องตรงกันทุกคน และผู้บริหารมีการติดตั้งระบบสื่อสารที่ทันสมัย เพื่อสะดวกรวดเร็ว ไว้บริการติดต่อประสานงานทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

ตารางที่ 27 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ของปัจจัยด้านการบริหาร
ของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงใต้ ด้านการมีส่วนร่วม

ข้อ	ด้านการมีส่วนร่วม	<i>n</i> = 132			
		\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
1	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.65	0.54	มาก	1
2	การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ	3.31	0.58	ปานกลาง	3
3	การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	3.50	0.55	ปานกลาง	2
4	การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์	3.18	0.56	ปานกลาง	4
	รวม	3.41	0.36	ปานกลาง	

จากตารางที่ 27 พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงใต้ ด้านการมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมาก-ปานกลาง เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล และการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์

ตารางที่ 28 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ของปัจจัยด้านการบริหาร
ของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงใต้ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ข้อ	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	<i>n</i> = 132			
		\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
1	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรตัดสินใจได้อย่างอิสระ	3.72	0.80	มาก	1
2	ผู้บริหารใช้เทคนิคการตัดสินใจโดยกระบวนการกลุ่ม	3.69	0.80	มาก	2
3	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากร ร่วมคิด ร่วมปฏิบัติ	3.44	0.70	ปานกลาง	4
4	ผู้บริหารสร้างความไว้วางใจให้บุคลากรแก้ปัญหา	3.55	0.89	มาก	3

ด้วยตนเอง โดยมีผู้บริหารคอยให้ความช่วยเหลือ

รวม	3.65	0.54	มาก
-----	------	------	-----

จากตารางที่ 28 พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมาก-ปานกลาง เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรตัดสินใจได้อย่างอิสระ ผู้บริหารใช้เทคนิคการตัดสินใจโดยกระบวนการกลุ่ม และผู้บริหารสร้างความไว้วางใจให้บุคลากรแก้ปัญหาด้วยตนเอง โดยมีผู้บริหารคอยให้ความช่วยเหลือ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากร ร่วมคิด ร่วมปฏิบัติ

ตารางที่ 29 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ของปัจจัยด้านการบริหารของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ

ข้อ	การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ	n = 132			
		\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1	ผู้บริหารให้ครู บุคลากรแสดงความคิดเห็น เริ่มวางแผน ร่วมกันในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.17	0.86	ปานกลาง	3
2	ผู้บริหารมีการประสานงานขอความร่วมมือจากฝ่ายงาน องค์กรหรือหน่วยงานอื่น เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ ในการพัฒนาสถานศึกษา	3.33	0.78	ปานกลาง	2
3	ผู้บริหารให้ครู บุคลากรได้ปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม อย่างมีประสิทธิภาพ	3.42	0.78	ปานกลาง	1
รวม		3.31	0.58	ปานกลาง	

จากตารางที่ 29 พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารให้ครู บุคลากรได้ปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารมีการประสานงานขอความร่วมมือจากฝ่ายงาน องค์กรหรือหน่วยงานอื่น เพื่อสนับสนุน

การปฏิบัติหน้าที่ในการพัฒนาสถานศึกษา และผู้บริหารให้ครู บุคลากรแสดงความคิดริเริ่ม วางแผน ร่วมกันในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

ตารางที่ 30 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ของปัจจัยด้านการบริหาร ของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออก การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

ข้อ	การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	<i>n</i> = 132			
		\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
1	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการประเมินผล การปฏิบัติงานของสถานศึกษา	3.52	0.72	มาก	1
2	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทาง ปรับปรุงการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้ดีขึ้น	3.49	0.74	ปานกลาง	2
รวม		3.50	0.55	ปานกลาง	

จากตารางที่ 30 พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออก การมีส่วนร่วมในการประเมินผล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ใน ระดับมาก-ปานกลาง เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้แสดง ความคิดเห็นในการประเมินผล การปฏิบัติงานของสถานศึกษา และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ มีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางปรับปรุงการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้ดีขึ้น

ตารางที่ 31 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ของปัจจัยด้านการบริหาร ของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออก การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์

ข้อ	การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์	<i>n</i> = 132			
		\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
1	ผู้บริหารให้บุคลากรได้รับประโยชน์ ผลตอบแทน ในการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเหมาะสม	3.28	0.74	ปานกลาง	1

2	ผู้บริหารให้บุคลากรได้รับสวัสดิการในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	3.06	0.81	ปานกลาง	3
3	ผู้บริหารให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชยเพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จของผลงาน	3.19	0.55	ปานกลาง	2
รวม		3.18	0.56	ปานกลาง	

จากตารางที่ 31 พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารให้บุคลากรได้รับประโยชน์ ผลตอบแทนในการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเหมาะสม ผู้บริหารให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชย เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จของผลงาน และผู้บริหารให้บุคลากรได้รับสวัสดิการในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม

ตารางที่ 32 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ของปัจจัยด้านการบริหารของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการติดต่อสื่อสาร

ข้อ	ด้านการติดต่อสื่อสาร	<i>n</i> = 132			
		\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
1	การใช้สื่อหลายทาง	3.28	0.55	ปานกลาง	1
2	การใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย	2.83	0.62	ปานกลาง	2
รวม		2.90	0.39	ปานกลาง	

จากตารางที่ 32 พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การใช้สื่อหลายทาง และการใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย

ตารางที่ 33 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ของปัจจัยด้านการบริหารของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การใช้สื่อหลายทาง

ข้อ	การใช้สื่อหลายทาง	<i>n</i> = 132
-----	-------------------	----------------

		\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการติดต่อสื่อสาร และใช้สื่อในการประชาสัมพันธ์หลายทาง เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจตรงกันในการบริหารงาน	3.46	0.63	ปานกลาง	1
2	ผู้บริหารใช้เทคนิคและสื่อหลาย ๆ ทาง เพื่อให้บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างครบถ้วน	3.31	0.48	ปานกลาง	2

ตารางที่ 33 (ต่อ)

ข้อ	การใช้สื่อหลายทาง	$n = 132$			
		\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
3	ผู้บริหารใช้ภาษาที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย	3.03	0.92	ปานกลาง	3
4	ผู้บริหารใช้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อให้เกิดความเข้าใจและเข้าใจตรงกัน	2.15	1.02	น้อย	4
5	ผู้บริหารสื่อความหมายโดยใช้เหตุผล	2.11	1.10	น้อย	5
	รวม	3.28	0.55	ปานกลาง	

จากตารางที่ 33 พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออก การใช้สื่อหลายทาง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับปานกลาง-น้อย เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการติดต่อสื่อสาร และใช้สื่อในการประชาสัมพันธ์หลายทาง เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจตรงกัน ในการบริหารงาน ผู้บริหารใช้เทคนิคและสื่อหลาย ๆ ทาง เพื่อให้บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างครบถ้วนและ ผู้บริหารใช้ภาษาที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารสื่อความหมายโดยใช้เหตุผล

ตารางที่ 34 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ของปัจจัยด้านการบริหารของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออก การใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย

ข้อ	การใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย	$n = 132$			
		\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1	ผู้บริหารใช้ภาษาที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย	2.16	0.95	น้อย	3

2	ผู้บริหารใช้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อให้เกิดความแน่ใจและเข้าใจตรงกัน	2.81	0.89	ปานกลาง	2
3	ผู้บริหารสื่อความหมายโดยใช้เหตุผล	3.50	1.35	ปานกลาง	1
รวม		2.83	0.62	ปานกลาง	

จากตารางที่ 34 พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับปานกลาง-น้อย เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสื่อความหมายโดยใช้เหตุผล ผู้บริหารใช้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อให้เกิดความแน่ใจและเข้าใจตรงกัน ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารใช้ภาษาที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย

ตารางที่ 35 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ของปัจจัยด้านการบริหารของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านแรงจูงใจปัจจัยจูงใจ

ข้อ	ด้านแรงจูงใจปัจจัยจูงใจ	<i>n</i> = 132			
		\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
1	ด้านความมั่นคงก้าวหน้า	2.83	0.62	ปานกลาง	5
2	ด้านสภาพการทำงาน	3.32	0.61	ปานกลาง	2
3	ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.28	0.59	ปานกลาง	3
4	ด้านการยอมรับนับถือ	3.25	0.72	ปานกลาง	4
5	ด้านความรับผิดชอบ	3.40	0.63	ปานกลาง	1
รวม		3.21	0.39	ปานกลาง	

จากตารางที่ 35 พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านแรงจูงใจปัจจัยจูงใจ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพการทำงาน และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านความมั่นคงก้าวหน้า

ตารางที่ 36 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ของปัจจัยด้านการบริหาร
ของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงใต้ ด้านความมั่นคงก้าวหน้า

ข้อ	ด้านความมั่นคงก้าวหน้า	n = 132			
		\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1	ผู้บริหารสร้างจุดมุ่งหมายในการทำงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รู้สึกว่าการที่ทำงานที่ทำงานมีความมั่นคง	2.16	0.95	น้อย	3
2	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น รับฟัง ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อให้เห็นถึงความสำคัญ ในตัวบุคลากร และเปิดโอกาสให้เลื่อนตำแหน่ง	2.81	0.89	ปานกลาง	2
3	ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อให้เห็นถึงความสำคัญในตัว บุคลากร และเปิดโอกาสให้เลื่อนตำแหน่ง	3.50	1.35	ปานกลาง	1
รวม		2.83	0.62	ปานกลาง	

จากตารางที่ 36 พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงใต้ ด้านความมั่นคงก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับ
ปานกลาง-น้อย เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อให้เห็นถึง
ความสำคัญในตัวผู้บริหาร เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น รับฟังข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อให้เห็นถึง
ความสำคัญในตัวบุคลากร และเปิดโอกาสให้เลื่อนตำแหน่ง และผู้บริหารสร้างจุดมุ่งหมาย
ในการทำงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รู้สึกว่าการที่ทำงานที่ทำงานมีความมั่นคง

ตารางที่ 37 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ของปัจจัยด้านการบริหาร
ของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงใต้ สภาพการทำงาน

ข้อ	สภาพการทำงาน	n = 132
-----	--------------	---------

		\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1	ผู้บริหารให้ความสำคัญบุคลากรเป็นรายบุคคล เพื่อให้ทราบถึงจุดด้อยที่ต้องการพัฒนา	3.51	1.32	มาก	1
2	ผู้บริหารจัดระบบงานที่ดีและสิ่งแวดล้อมที่ดี ในสถานที่ทำงาน	3.20	0.57	ปานกลาง	3
3	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่เอื้อและส่งเสริมการปฏิบัติงาน	3.25	0.94	ปานกลาง	2
รวม		3.32	0.61	ปานกลาง	

จากตารางที่ 37 พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมาก-ปานกลาง เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารให้ความสำคัญบุคลากรเป็นรายบุคคล เพื่อให้ทราบถึงจุดด้อยที่ต้องการพัฒนา อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่เอื้อและส่งเสริมการปฏิบัติงาน และผู้บริหารจัดระบบงานที่ดี และสิ่งแวดล้อมที่ดีในสถานที่ทำงาน

ตารางที่ 38 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ของปัจจัยด้านการบริหารของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ข้อ	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	$n = 132$			
		\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1	ผู้บริหารมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถของบุคลากร เพื่อให้ตรงกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.40	0.69	ปานกลาง	1
2	ผู้บริหารได้จัดเตรียมความพร้อมในเครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	3.15	0.81	ปานกลาง	2
รวม		3.28	0.59	ปานกลาง	

จากตารางที่ 38 พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถของบุคลากร เพื่อให้ตรงกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ และผู้บริหารได้จัดเตรียมความพร้อมในเครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 39 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ของปัจจัยด้านการบริหาร
ของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การยอมรับนับถือ

ข้อ	การยอมรับนับถือ	<i>n</i> = 132			
		\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
1	ผู้บริหารให้การยอมรับในความรู้ ความสามารถและ ยกย่อง ชมเชยให้เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง ชุมชน ได้รับทราบ	3.43	0.83	ปานกลาง	1
2	ผู้บริหารสร้างจิตสำนึกให้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของ สถานศึกษา	3.08	0.88	ปานกลาง	2
รวม		3.25	0.72	ปานกลาง	

จากตารางที่ 39 พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การยอมรับนับถือ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารให้การยอมรับในความรู้ ความสามารถและยกย่อง ชมเชยให้เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง ชุมชน ได้รับทราบ และผู้บริหารสร้างจิตสำนึกให้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา

ตารางที่ 40 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ของปัจจัยด้านการบริหาร
ของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ความรับผิดชอบ

ข้อ	ความรับผิดชอบ	<i>n</i> = 132			
		\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ

1	ผู้บริหารมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่มีปริมาณงานเหมาะสมกับความรับผิดชอบ	3.25	0.78	ปานกลาง	3
2	ได้ปฏิบัติงานสำเร็จตรงตามเป้าหมายที่วางไว้	3.46	1.00	ปานกลาง	2
3	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรได้เป็นผู้นำในบางโอกาสเมื่อได้ปฏิบัติงานของสถานศึกษา	3.50	0.79	ปานกลาง	1
รวม		3.40	0.63	ปานกลาง	

จากตารางที่ 40 พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรได้เป็นผู้นำในบางโอกาส เมื่อได้ปฏิบัติงานของสถานศึกษา ได้ปฏิบัติงานสำเร็จตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ และผู้บริหารมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่มีปริมาณงานเหมาะสมกับความรับผิดชอบ

ตารางที่ 41 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ของปัจจัยด้านทรัพยากรการเรียนการสอนของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวม

ข้อ	ปัจจัยด้านทรัพยากรการเรียนการสอน	n = 132			
		\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1	ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน	3.60	0.47	มาก	1
2	เทคโนโลยี	3.28	0.55	ปานกลาง	3
3	หลักสูตรการเรียนการสอน	3.39	0.48	ปานกลาง	2
รวม		3.42	0.35	ปานกลาง	

จากตารางที่ 41 พบว่า ปัจจัยด้านทรัพยากรการเรียนการสอนของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมาก-ปานกลาง เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน หลักสูตรการเรียนการสอน และเทคโนโลยี

ตารางที่ 42 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ของปัจจัยด้านทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอนของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วัสดุและเครื่องมือในการเรียนการสอน

ข้อ	วัสดุและเครื่องมือในการเรียนการสอน	n = 132			
		\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1	ผู้บริหารจัดให้มีสื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอนให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ดี	3.66	0.72	มาก	1
2	ผู้บริหารจัดให้มีสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอนอย่างเพียงพอ	3.50	0.89	ปานกลาง	2
รวม		3.42	0.35	ปานกลาง	

จากตารางที่ 42 พบว่า ปัจจัยด้านทรัพยากรการเรียนการสอนของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออก วัสดุและเครื่องมือในการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมาก-ปานกลาง เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารจัดให้มีสื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอนให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ดี อยู่ในระดับมาก และผู้บริหารจัดให้มีสื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอนอย่างเพียงพอ

ตารางที่ 43 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ของปัจจัยด้านทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอนของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออก อาคารสถานที่และแหล่งเรียนรู้

ข้อ	อาคารสถานที่และแหล่งเรียนรู้	n = 132			
		\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1	ผู้บริหารจัดอาคารสถานที่ที่มีความพร้อมต่อการเรียนการสอน	3.58	0.79	มาก	3
2	ผู้บริหารจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนการสอน	3.63	0.83	มาก	2
3	ผู้บริหารจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้มีความร่มรื่น สวยงาม สะอาด ปลอดภัย เอื้อต่อการเรียนรู้	3.67	0.84	มาก	1
รวม		3.63	0.48	มาก	

จากตารางที่ 43 พบว่า ปัจจัยด้านทรัพยากรการเรียนการสอนของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออก อาคารสถานที่และแหล่งเรียนรู้ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนการสอน และผู้บริหารจัดอาคารสถานที่ที่มีความพร้อมต่อ

การเรียนการสอน

ตารางที่ 44 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ของปัจจัยด้านทรัพยากร
เพื่อการเรียนการสอนของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออก สื่อ สิ่งอำนวยความสะดวก
และความสะดวกและบริการอื่นใดทางการศึกษา

ข้อ	สื่อ สิ่งอำนวยความสะดวกและบริการอื่นใด ทางการศึกษา	n = 132			
		\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1	ผู้บริหารทำการศึกษาค้นคว้าเทคโนโลยีที่จะนำมาใช้	3.20	0.57	ปานกลาง	4
2	ผู้บริหารจัดให้มีเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับงานที่จะนำมาใช้และเหมาะสมกับผู้เรียน	3.25	0.94	ปานกลาง	3
3	ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณอย่างเพียงพอในการจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ด้านเทคโนโลยี	3.40	0.69	ปานกลาง	2
4	ผู้บริหารจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีความพร้อมในการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่นำเข้ามาใช้ ในงาน	3.15	0.81	ปานกลาง	5
5	ผู้บริหารมีการติดตาม ประเมินผลการใช้งานเพื่อจัดหาเทคโนโลยีต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการในการใช้งานต่อไป	3.43	0.83	ปานกลาง	1
รวม		3.28	0.55	ปานกลาง	

จากตารางที่ 44 พบว่า ปัจจัยด้านทรัพยากรการเรียนการสอนของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออก สื่อ สิ่งอำนวยความสะดวกและบริการอื่นใดทางการศึกษา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการติดตาม ประเมินผลการใช้งานเพื่อจัดหาเทคโนโลยีต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการในการใช้งานต่อไป ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณอย่างเพียงพอในการจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ด้านเทคโนโลยี

และผู้บริหารจัดให้มีเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับงานที่จะนำมาใช้และเหมาะสมกับผู้เรียน ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีความพร้อมในการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่นำเข้ามาใช้ในงาน

ตารางที่ 45 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ของปัจจัยด้านทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอนของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หลักสูตรการเรียนการสอน

ข้อ	หลักสูตรการเรียนการสอน	n = 132			
		\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1	มีการวินิจฉัย ความต้องการและความสนใจของผู้เรียน เพื่อกำหนดเนื้อหาของหลักสูตร	3.08	0.88	ปานกลาง	5
2	การจัดการศึกษาในศูนย์การศึกษาพิเศษ มีความเฉพาะเจาะจงด้านเนื้อหา และวิธีการจัดประสบการณ์เรียนรู้	3.25	0.78	ปานกลาง	4
3	พิจารณาหลักสูตรให้นักเรียน โดยพิจารณาจากวัตถุประสงค์หลักของศูนย์การศึกษาพิเศษ	3.46	1.00	ปานกลาง	3
4	เกณฑ์การประเมิน ระดับการสอน และการเน้นเนื้อหา เหมาะกับระดับการเรียนการสอนของนักเรียน	3.50	0.79	ปานกลาง	2
5	เลือกวิธีการจัดการเรียนการสอนที่จะสร้างประสบการณ์เกี่ยวกับเนื้อหาตามวัตถุประสงค์	3.66	0.72	มาก	1
รวม		3.39	0.48	ปานกลาง	

จากตารางที่ 45 พบว่า ปัจจัยด้านทรัพยากรการเรียนการสอนของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หลักสูตรการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมาก-ปานกลาง เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ เลือกวิธีการจัดการเรียนการสอนที่จะสร้างประสบการณ์เกี่ยวกับเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ เกณฑ์การประเมินระดับการสอน และการเน้นเนื้อหา เหมาะกับระดับการเรียนการสอนของนักเรียน และพิจารณา

หลักสูตรให้นักเรียน โดยพิจารณาจากวัตถุประสงค์หลักของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ มีการวินิจฉัยความต้องการและความสนใจของผู้เรียน เพื่อกำหนดเนื้อหาของหลักสูตร

ตารางที่ 46 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหาร และประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียง

ปัจจัยด้านการบริหาร	ประสิทธิผลของศูนย์การศึกษา (Y)	
	r	p
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_1)	.061	.487
โครงสร้างองค์กร (X_2)	-.060	.497
การทำงานเป็นทีม (X_3)	.175*	.044
การมีส่วนร่วม (X_4)	.920*	.000
การติดต่อสื่อสาร (X_5)	.119	.173
แรงจูงใจปัจจัยจูงใจ (X_6)	-.041	.645

* $p < .05$

จากตารางที่ 46 พบว่า ปัจจัยด้านการบริหาร การทำงานเป็นทีม (X_3) และการมีส่วนร่วม (X_4) มีความสัมพันธ์ทางบวก โดยการทำงานเป็นทีม (X_3) และการมีส่วนร่วม (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง .175-.920 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียง อยู่ในระดับความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ตารางที่ 47 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านทรัพยากร การเรียนการสอนและประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียง

ปัจจัยด้านทรัพยากรการเรียนการสอน	ประสิทธิผลของศูนย์การศึกษา (Y)	
	r	p

ด้านทรัพยากรการเรียนการสอน (X_7)	.064	.463
ด้านเทคโนโลยี (X_8)	-.136	.119
ด้านหลักสูตรการเรียนการสอน (X_9)	.087	.323

* $p < .05$

จากตารางที่ 47 พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออก ในปัจจัยด้านทรัพยากรการเรียนการสอน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง -.136-.087 โดยไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออก ตารางที่ 48 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออก

ลำดับที่	ปัจจัย	R	R ²
1	ภาวะผู้นำ (X_1)	.761	.804
2	โครงสร้างองค์กร (X_2)	.560	.624
3	การทำงานเป็นทีม (X_3)	.775*	.531
4	การมีส่วนร่วม (X_4)	.920*	.846
5	การติดต่อสื่อสาร (X_5)	.912	.410
6	แรงจูงใจปัจจัยจูงใจ (X_6)	.410	.400
7	ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน (X_7)	.640	.504
8	เทคโนโลยี (X_8)	.631	.579
9	หลักสูตรการเรียนการสอน (X_9)	.780	.800

* $p < .05$

จากตารางที่ 48 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออก เรียงลำดับจากปัจจัยที่ดีที่สุด คือ การมีส่วนร่วม (X_4) และการทำงานเป็นทีม (X_3)

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออก จากปัจจัยด้านการบริหาร ด้านทรัพยากรการเรียนการสอน

ผลการวิเคราะห์สมการพยากรณ์ และคัดเลือกสมการพยากรณ์ที่ดีที่สุดจากปัจจัย แต่ละด้าน ในการพยากรณ์ประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกที่ดีที่สุด ปรากฏผล ดังตารางที่ 50-54

ผลการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอย

1. การทดสอบการแจกแจงของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม พบว่า ตัวแปรมีการแจกแจงแบบเป็นโค้งปกติ
2. การทดสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (Linear) ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม พบว่า ตัวแปรต้นทุกตัวมีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรงกับตัวแปรตาม
3. การตรวจสอบความเป็นอิสระกันของค่าความคลาดเคลื่อน ได้ค่า Durbin-Watson อยู่ที่ 1.642 แสดงว่า ความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระกัน
4. ค่า *Tolerance* มีค่าไม่น้อยกว่า .10 และค่า Variance inflation factor (*VIF*) น้อยกว่า 10 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรพยากรณ์ ไม่มีลักษณะเป็น Multicollinearity (ซึ่งมีผลทำให้การพยากรณ์ที่สร้างขึ้นมีความคลาดเคลื่อนสูง) จึงเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอย (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2542; Klinbaum, 1998, pp. 141-142 อ้างถึงใน กำพล ฤทธิ์รักษา, 2545)

ตารางที่ 49 ค่า *Tolerance* และ *VIF* ของตัวแปรพยากรณ์

ด้านที่	ตัวแปรพยากรณ์	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	.127	7.875
2	ปัจจัยโครงสร้างองค์กร	.672	1.488
3	ปัจจัยการทำงานเป็นทีม	.878	1.140
4	ปัจจัยการมีส่วนร่วม	.857	1.167
5	ปัจจัยการติดต่อสื่อสาร	.491	2.039
6	ปัจจัยแรงจูงใจปัจจัยจูงใจ	.075	3.374
7	ปัจจัยทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน	.449	2.228
8	ปัจจัยเทคโนโลยี	.120	8.322
9	ปัจจัยหลักสูตรการเรียนการสอน	.153	6.555

จากตารางที่ 49 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์มีความสัมพันธ์กันน้อย จึงมีค่าความคงทนของการยอมรับ (*Tolerance*) ไม่น้อยกว่า .10 และมีค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน (*VIF*) น้อยกว่า 10 ดังนั้น จึงเป็นไปตามข้อตกลงของการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอย

ตารางที่ 50 อำนาจพยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์ และคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดจากปัจจัย
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยโครงสร้างองค์กร ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ปัจจัย
การมีส่วนร่วม ปัจจัยการติดต่อสื่อสาร ปัจจัยแรงจูงใจปัจจัยจูงใจ ปัจจัยทรัพยากร
เพื่อการเรียนการสอน ปัจจัยเทคโนโลยี ปัจจัยหลักสูตรการเรียนการสอน

ลำดับที่	ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	เปอร์เซ็นต์พยากรณ์
1	X_3	.775*	.531	53.1
2	X_3, X_4	.920*	.846	84.6

* $p < .05$

จากตารางที่ 50 พบว่า ปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เรียงลำดับจากตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม (X_3)
ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสม เท่ากับ .846 อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยทั้ง 2 ปัจจัยรวมกัน สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของ
ศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ 84.6 เปอร์เซ็นต์

เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากปัจจัย
ที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด จึงได้เสนอค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ (b, β) รวมทั้ง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) จากนั้นจึงทดสอบความเป็นเส้นตรงของคะแนนจากตัวแปร
เกณฑ์และตัวแปรพยากรณ์ โดยใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน หรือ F -test ดังปรากฏในตาราง
ที่ 51-52

ตารางที่ 51 การวิเคราะห์ความแปรปรวนในการพยากรณ์ประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากปัจจัยต่าง ๆ

แหล่งข้อมูล	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
สมการถดถอย	9	9.688	1.076	123.626*	.000
ความคลาดเคลื่อน	122	1.062	0.009		

* $p < .05$

จากตารางที่ 51 พบว่า ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม (X_3) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม (X_4) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงใต้ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 52 ค่าสถิติของตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดจาก 2 ปัจจัย ที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงใต้

ตัวแปรพยากรณ์	<i>b</i>	<i>S.E.b</i>	β	<i>t</i>	<i>p</i>
ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม (X_3)	0.213	0.142	0.217	7.622*	.000
ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม (X_4)	0.743	0.028	0.944	32.407*	.000
ค่าคงที่ (a)	0.012	0.142		0.086*	.031

$R = .920, R^2 = .846, S.E.est = .09322$

* $p < .05$

จากตารางที่ 52 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 2 ปัจจัย กับตัวแปรเกณฑ์มีค่าเท่ากับ .920 ค่าความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์เท่ากับ .09322 และพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ รวมทั้งค่าคงที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อนำค่าสถิติต่าง ๆ มาสร้างสมการพยากรณ์ ได้สมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงใต้ที่ดีที่สุด ในรูปสมการคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{y} = .012 + .213 (X_3) + .743 (X_4)$$

หรือในรูปสมการคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{Z} = .217 (X_3) + .944 (X_4)$$

โดยที่ Z หมายถึง คะแนนมาตรฐาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลและนำสถิติต่าง ๆ มาสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม (X_3) และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม (X_7) สามารถทำนายประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงใต้ 84.6 เปอร์เซนต์ แสดงให้เห็นว่า ผลการศึกษาค้นคว้านี้ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ “ปัจจัยการบริหาร และปัจจัยทรัพยากรการเรียนการสอนสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงใต้” โดยปัจจัยทั้ง 2 ดังกล่าว เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 132 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610) โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหาร และปัจจัยด้านทรัพยากรการเรียนการสอน ของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านการบริหาร ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างองค์กร การทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสาร และแรงจูงใจ ปัจจัยด้านทรัพยากรการเรียนการสอน ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน เทคโนโลยี และหลักสูตรการเรียนการสอน ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 4 ด้าน คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปหาความเที่ยงตรงโดยเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน พิจารณาให้ข้อเสนอแนะปรับปรุง และนำไปทดลองใช้กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง โดยปัจจัยด้านการบริหาร ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .71 ถึง .83 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .83 ปัจจัยทรัพยากรการเรียนการสอน ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .71 ถึง .82 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .81 และด้านประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .70 ถึง .82 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .82 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การหาค่าสัมพันธของเพียร์สัน (Pearson correlation coefficient) การวิเคราะห์การถดถอย (Multiple regression analysis) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สรุปสาระสำคัญของผลการศึกษาดังนี้

1. ประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมาก-ปานกลาง เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ยกเว้นความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านสรุปผลได้ ดังนี้

1.1 ประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาระดับสถานศึกษาที่ครอบคลุมผลการเรียนรู้ และมีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาระดับสถานศึกษาที่ครอบคลุมสาระการเรียนรู้ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาที่เหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียน

1.2 ประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมาก-ปานกลาง เรียงลำดับเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ จัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา มีการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา โดยมีแผนปฏิบัติการประจำปีรองรับ และผู้บริหารกำหนดแหล่งวิทยากรภายนอกที่ให้การสนับสนุนทางวิชาการ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารกำหนดบทบาทหน้าที่ให้บุคลากรของสถานศึกษาและนักเรียนอย่างชัดเจน

1.3 ประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมาก-ปานกลาง เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารกำหนดวิธี/ มาตรฐานที่ใช้ในการตรวจสอบ และทบทวนคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารกำหนดให้คณะบุคคลดำเนินการตรวจสอบ ทบทวนคุณภาพ และรายงานการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารมีการวางแผนการดำเนินงานตรวจสอบ และทบทวนคุณภาพ

การศึกษา ยกเว้น ผู้บริหารกำหนดวิธี/ มาตรฐานที่ใช้ในการตรวจสอบ และทบทวนคุณภาพการศึกษา ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารมีการปรับปรุง และพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษามาใช้ในสถานศึกษา

1.4 ประสิทธิภาพของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความสามารถ

ในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมาก-ปานกลาง เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ จัดให้มีการวิพากษ์หลักสูตรสถานศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เมื่อสิ้นปีการศึกษาทุกปี นำผลการวิพากษ์หลักสูตรมาใช้เผยแพร่เฉพาะจุดเด่นของหลักสูตรสถานศึกษาเป็นหลัก และจัดให้มีการอบรมบุคลากรและผู้เกี่ยวข้องในเรื่องการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ก่อนดำเนินการพัฒนาหลักสูตรอื่น ๆ ยกเว้น จัดให้มีการวิพากษ์หลักสูตรสถานศึกษา จากผู้เชี่ยวชาญและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เมื่อสิ้นปีการศึกษาทุกปี อยู่ในระดับมาก ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ให้ความสำคัญกับการมีการตรวจสอบให้บุคลากรใช้ข้อมูลที่ทันสมัย เพื่อแก้ไขปัญหาในด้านการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบต่าง ๆ เช่น งานวิจัยในชั้นเรียน นวัตกรรมการสอน เป็นต้น

2. ปัจจัยด้านการบริหารของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การมีส่วนร่วมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ โครงสร้างองค์กร ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร เมื่อพิจารณาแต่ละด้านสรุปผลได้ดังนี้

2.1 ปัจจัยด้านการบริหารของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมาก-ปานกลาง เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การกระตือรือร้นการใช้ปัญญา การมุ่งความสำเร็จ เป็นรายบุคคล ความมีบารมี ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ การคล้อย เมื่อพิจารณาแต่ละด้านสรุปผลได้ดังนี้

2.1.1 ความมีบารมี โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสามารถประสานงานกับบุคคลหรือหน่วยงานต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี มีความยุติธรรมและมีประชาธิปไตย ผู้บริหารใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการบริหารจัดการในการปฏิรูปการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารสร้างสรรค์ผลงานให้ปรากฏต่อสายตาเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารมีการนิเทศ กำกับดูแล ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

2.1.2 การคล้อย โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารให้กำลังใจผู้ร่วมงานอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารแสดง

ให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้ ผู้บริหารแสดงความเชื่อมั่นว่าผู้ร่วมงานจะปฏิบัติงานได้อย่างบรรลุเป้าหมาย ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงสิ่งสำคัญที่ควรได้รับ

2.1.3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่ออยู่ในระดับมาก-ปานกลาง เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารเสนอแนะวิธีการใหม่ ๆ ในกาปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารส่งเสริมผู้ร่วมงานให้แสดงความคิดเห็นและแง่คิดต่าง ๆ ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการคิดแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยวิธีการใหม่ ๆ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการคิดแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยวิธีการใหม่ ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

2.1.4 การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานด้วยการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้บริหารให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ร่วมงาน ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาตนเองเสมอ อยู่ในระดับปานกลาง

2.2 ปัจจัยด้านการบริหารของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านโครงสร้างองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายชื่ออยู่ในระดับ มาก-ปานกลาง เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารจัดกระบวนการดำเนินงานเชิงบูรณาการ เพื่อการใช้ทรัพยากรร่วมกัน ผู้บริหารจัดบุคลากรสอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ และใช้หลักการบริหารและการบังคับบัญชาด้วยหลักธรรมาภิบาล และผู้บริหารสนับสนุนให้มีการประสานงานอย่างทั่วถึงระหว่างฝ่าย/ กลุ่มต่าง ๆ และมีการแบ่งงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาเท่า ๆ กัน

2.3 ปัจจัยด้านการบริหารของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายชื่ออยู่ในระดับมาก-ปานกลาง เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บทบาทที่สมดุล ภาวะผู้นำที่เหมาะสม การทบทวนการทำงานสม่ำเสมอ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ สนับสนุนและไว้วางใจต่อกัน เมื่อพิจารณาแต่ละด้านสรุปผลได้ดังนี้

2.3.1 บทบาทที่สมดุล โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารมีการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ไว้อย่างครบถ้วนและชัดเจน ผู้บริหารมีการคัดเลือกผู้รับผิดชอบงานอย่างเหมาะสมและตรงไปตรงมาและมีการส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีม และผู้บริหารมอบหมายและมอบอำนาจให้สมาชิกทำงานของตนเองให้สำเร็จ และร่วมกันประเมินผลงาน อยู่ในระดับปานกลาง

2.3.2 วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการนำผลการประเมินมาเป็นข้อมูลในการพัฒนางาน และผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างเป็นระบบตามระบบการประกันคุณภาพ

2.3.3 ความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้า โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารมีการประชุมเพื่อหารือและทบทวนบทบาทหน้าที่รับผิดชอบให้มีความเข้าใจอันดีต่อกัน และบริหารส่งเสริมให้มีการแสดงความคิดเห็นและสนับสนุนให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหา

2.3.4 สนับสนุนและวางใจต่อกัน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานสร้างผลงานและกล้าวยกย่องชมเชย เมื่อประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และผู้บริหารให้การสนับสนุนเอื้ออำนวยความสะดวก

2.3.5 ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในการสร้างสรรค์ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้เปิดเผยความต้องการของตนเองในการประชุมทุกครั้ง และผู้บริหารมีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เป็นปัญหาไว้อย่างละเอียด เพื่อเป็นแนวทางการปรับปรุงงาน

2.3.6 การปฏิบัติงานที่ชัดเจน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายชื่ออยู่ในระดับมาก-ปานกลาง เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารมีการจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน และติดประกาศในที่ที่เหมาะสม ผู้บริหารมีการจัดทำคู่มือแนวทางการปฏิบัติงานของทุกฝ่าย เพื่อแจกครู นักเรียน และผู้ปกครองชัดเจน และผู้บริหารมีข้อมูลสารสนเทศเพียงพอต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน

2.3.7 ภาวะผู้นำที่เหมาะสม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่ออยู่ในระดับมาก-ปานกลาง เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารมีการควบคุมดูแลประสานงานกับบุคลากรทุกฝ่าย เพื่อเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มให้มีการทำงานด้วยความสามัคคี และผู้บริหารกล้าเผชิญหน้ากับปัญหาและกล้าตัดสินใจเลือกวิธีแก้ไขปัญหา ด้วยเหตุผลที่เหมาะสมและเกิดความเป็นธรรม

2.3.8 การทบทวนการทำงานสม่ำเสมอ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายชื่ออยู่ในระดับมาก-ปานกลาง เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารมีการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงาน และผู้บริหารให้โอกาสบุคลากรทุกฝ่ายได้ทบทวน ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงเป้าหมาย กระบวนการปฏิบัติงานตามโครงการต่าง ๆ เมื่อสิ้นปี

2.3.9 การพัฒนาตนเอง โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้รับการศึกษาต่อ ประชุม สัมมนา อบรม ศึกษาดูงาน ทั้งส่วนบุคคลและทีมงาน และผู้บริหารสนับสนุน ส่งเสริมบุคลากรให้มีความชำนาญ เป็นที่ยอมรับให้เป็นวิทยากร ช่วยเหลือเพื่อนครู ชุมชน และหน่วยงานอื่น

2.3.10 ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีมิตรไมตรีต่อกัน ให้ความเคารพรักและให้เกียรติซึ่งกันและกัน และสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ และผู้บริหารมีความไว้วางใจต่อผู้ร่วมงาน เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่สำคัญต่าง ๆ รวมทั้งข้อมูลย้อนกลับ ให้ทราบ

2.3.11 การสื่อสารที่ดี โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารมีการติดตามข้อมูลย้อนกลับ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าครู บุคลากรผู้รับสารได้รับความหมาย ความเข้าใจถูกต้องตรงกันทุกคน และผู้บริหารมีการคิดตั้ง ระบบสื่อสารที่ทันสมัย เพื่อสะดวก รวดเร็ว ไว้บริการติดต่อประสานงานทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษา

2.4 ด้านการมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ใน ระดับมาก-ปานกลาง เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล และการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ส่วนอันดับ สุดท้าย ได้แก่ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ เมื่อพิจารณาแต่ละด้านสรุปผล ได้ดังนี้

2.4.1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายช้อยู่ ในระดับมาก-ปานกลาง เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากร ตัดสินใจได้อย่างอิสระ ผู้บริหารใช้เทคนิคการตัดสินใจโดยกระบวนการกลุ่ม และผู้บริหาร สร้างความไว้วางใจให้บุคลากรแก้ปัญหา ด้วยตนเองโดยมีผู้บริหารคอยให้ความช่วยเหลือ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมคิด ร่วมปฏิบัติ

2.4.2 ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับ ปานกลาง เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารให้ครู บุคลากรได้ปฏิบัติงานร่วมกัน เป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารมีการประสานงานขอความร่วมมือจากฝ่ายงาน องค์กรหรือ หน่วยงานอื่น เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ในการพัฒนาสถานศึกษา และผู้บริหารให้ครู บุคลากรแสดงความคิดเห็น วางแผนร่วมกันในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

2.4.3 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายช้อยู่ในระดับมาก-ปานกลาง เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหาร

เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการประเมินผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา และผู้บริหาร
เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางปรับปรุงการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้ดีขึ้น

2.4.4 การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับปานกลาง
เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารให้บุคลากรได้รับประโยชน์ ผลตอบแทน
ในการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเหมาะสม ผู้บริหารให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชย เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจ
ในความสำเร็จของผลงาน และผู้บริหารให้บุคลากรได้รับสวัสดิการในการสร้างขวัญและกำลังใจ
ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม

2.5 ปัจจัยด้านการบริหารของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออก ด้านการติดต่อสื่อสาร
โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การใช้สื่อ
หลายทาง และการใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย เมื่อพิจารณาแต่ละด้านสรุปผลได้ดังนี้

2.5.1 การใช้สื่อหลายทาง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายชื่ออยู่ใน
ระดับปานกลาง-น้อย เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารให้ความสำคัญ
กับการติดต่อสื่อสาร และใช้สื่อในการประชาสัมพันธ์หลายทาง เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ
ตรงกันในการบริหารงาน ผู้บริหารใช้เทคนิคและสื่อหลาย ๆ ทาง เพื่อให้บุคลากร ได้รับข้อมูล
ข่าวสารอย่างครบถ้วน และผู้บริหารใช้ภาษาที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่
ผู้บริหารสื่อความหมายโดยใช้เหตุผล

2.5.2 การใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายชื่อ
อยู่ในระดับปานกลาง-น้อย เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสื่อความหมายโดยใช้
เหตุผล ผู้บริหารใช้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อให้เกิดความแน่ใจและเข้าใจตรงกัน และผู้บริหารใช้ภาษา
ที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย

2.6 ปัจจัยด้านการบริหารของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออก ด้านแรงจูงใจปัจจัย
จูงใจ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก
ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพการทำงาน และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ส่วนอันดับสุดท้าย
ได้แก่ ด้านความมั่นคงก้าวหน้า เมื่อพิจารณาแต่ละด้านสรุปผลได้ดังนี้

2.6.1 ความมั่นคงก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายชื่อ
อยู่ในระดับปานกลาง-น้อย เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อให้
เห็นถึงความสำคัญในตัวผู้บริหารเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น รับฟัง และผู้บริหารสร้าง
จุดมุ่งหมายในการทำงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าการงานที่ทำอยู่มีความมั่นคง

2.6.2 สภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายชื่ออยู่ใน
ระดับมาก-ปานกลาง เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารให้ความสนใจบุคลากร

เป็นรายบุคคล เพื่อให้ทราบถึงจุดค้อยที่ต้องการพัฒนาผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่เอื้อและส่งเสริม การปฏิบัติงาน และผู้บริหารจัดระบบงานที่ดีและสิ่งแวดล้อมที่ดีในสถานที่ทำงาน

2.6.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถของบุคลากร เพื่อให้ ตรงกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ และผู้บริหารได้จัดเตรียมความพร้อมในเครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ ที่เอื้อ ต่อการปฏิบัติงาน

2.6.4 การยอมรับนับถือ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารให้การยอมรับในความรู้ ความสามารถและยกย่อง ชมเชย ให้เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง ชุมชนได้รับทราบ และผู้บริหารสร้างจิตสำนึกให้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่ง ของสถานศึกษา

2.6.5 ความรับผิดชอบ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรได้เป็นผู้นำในบางโอกาส เมื่อได้ปฏิบัติงาน ของสถานศึกษาได้ปฏิบัติงานสำเร็จตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ และผู้บริหารมอบหมายให้ปฏิบัติงาน ที่มีปริมาณงานเหมาะสมกับความรับผิดชอบ

3. ปัจจัยด้านทรัพยากรการเรียนการสอนของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมาก-ปานกลาง เรียงตามลำดับจาก มากไปหาน้อย ได้แก่ ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน หลักสูตรการเรียนการสอน และเทคโนโลยี ยกเว้น ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านสรุปผลได้ ดังนี้

3.1 ปัจจัยด้านทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอนของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียง ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจาก มากไปหาน้อย ได้แก่ อาคารสถานที่และแหล่งเรียนรู้ วัสดุ และเครื่องมือในการเรียนการสอน

3.1.1 วัสดุและเครื่องมือในการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่ออยู่ในระดับมาก-ปานกลาง เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหาร จัดให้มีสื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอนให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ดี และผู้บริหารจัดให้มีสื่อ อุปกรณ์ การเรียนการสอนอย่างเพียงพอ

3.1.2 อาคารสถานที่และแหล่งเรียนรู้ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการจัดการเรียน การสอน ผู้บริหารจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนการสอน และผู้บริหารจัดอาคารสถานที่ ที่มีความพร้อมต่อการเรียนการสอน

3.2 เทคโนโลยี สื่อ สิ่งอำนวยความสะดวกและบริการอื่นใดทางการศึกษา โดยรวม และรายชื่อ อยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหาร

มีการติดตามประเมินผลการใช้งานเพื่อจัดหาเทคโนโลยีต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการในการใช้งานต่อไป ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณอย่างเพียงพอในการจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ด้านเทคโนโลยี และบริหารจัดการให้มีเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับงานที่จะนำมาใช้และเหมาะสมกับผู้เรียน ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีความพร้อมในการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่นำเข้ามาใช้งาน

3.3 หลักสูตรการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมาก-ปานกลาง เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ เลือกรูปวิธีการจัดการเรียนการสอนที่จะสร้างประสบการณ์เกี่ยวกับเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ เกณฑ์การประเมินระดับการสอนและการเน้นเนื้อหา เหมาะกับระดับการเรียนการสอนของนักเรียน และพิจารณาหลักสูตรให้นักเรียน โดยพิจารณาจากวัตถุประสงค์หลักของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ มีการวินิจฉัย ความต้องการและความสนใจของผู้เรียน เพื่อมากำหนดเนื้อหาของหลักสูตร

4. ปัจจัยด้านการบริหาร การทำงานเป็นทีม (X_3) การมีส่วนร่วม (X_4) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม (X_3) การมีส่วนร่วม (X_4) ของศูนย์การศึกษาพิเศษส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีส่วนร่วม (X_4) การทำงานเป็นทีม (X_3) ตามลำดับ

6. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม (X_4) ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม (X_3) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีค่าอำนาจพยากรณ์คิดเป็นร้อยละ 84.6 โดยสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{y} = .012 + .213 (X_3) + .743 (X_4)$$

หรือในรูปสมการคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .217 (X_3) + .944 (X_4)$$

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามวัตถุประสงค์และสมมุติฐานของการวิจัย ซึ่งผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมาก-ปานกลาง เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย

3 อันดับแรก ได้แก่ ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ยกเว้นความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ มีการปรับเปลี่ยนและพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรยังไม่ทันสมัย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ยังไม่สมบูรณ์ เอกสารประกอบหลักสูตรยังไม่ครอบคลุม ซึ่งหลักสูตรเป็นสิ่งสำคัญที่จำเป็นไปสู่การจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและมีประสิทธิผล ดังที่ Hoy and Miskel (2001, pp. 305-306) กล่าวว่า การที่สถานศึกษาจะมีประสิทธิผลมากน้อยเพียงใด พิจารณาได้จากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ McCurtain (1989, p. 41-A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสามารถของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา และประสิทธิผลของงาน ตามการรับรู้ของครูโรงเรียน ในอลาแบตาร์รัฐแคลิฟอร์เนีย การวิจัยได้ให้ความสำคัญของความสามารถในวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน โดยศึกษาความสัมพันธ์ของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลกับความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน 8 รายการ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถเท่าไร ก็จะส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมากขึ้นเท่านั้น และผู้บริหาร นักเรียน ชุมชน รู้ถึงระดับความสามารถของตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของวิรัตน์ มโนวัฒนา (2549, หน้า 75) พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของพนิดา พุ่มขำ (2551) พบว่า ประสิทธิภาพการจัดการศึกษานอกโรงเรียน ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ของศูนย์บริการการศึกษา นอกโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียนในภาคใต้ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง

1.1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาระดับสถานศึกษาที่ครอบคลุมผลการเรียนรู้ และมีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาระดับสถานศึกษาที่ครอบคลุมสาระการเรียนรู้ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาที่เหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะศูนย์การศึกษาพิเศษ มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษยังไม่เหมาะสม และตรงตามศักยภาพของผู้เรียน ซึ่งในการจัดทำมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา และการกำหนดค่าเป้าหมายแต่ละมาตรฐาน

ของสถานศึกษา ควรกำหนดให้สอดคล้องกับปรัชญาการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ และผู้เรียน มีพัฒนาการเต็มศักยภาพของแต่ละบุคคล ดังที่ กระทรวงศึกษาธิการ (2554) ได้กำหนดให้ใช้มาตรฐาน การศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เพื่อการประกันคุณภาพภายในสำหรับศูนย์การศึกษาพิเศษ เพื่อนำ มาตรฐานการศึกษาไปเป็นตัวกำหนดทิศทางในการพัฒนา และเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อน การพัฒนาคุณภาพการศึกษาไปสู่เป้าหมายเดียวกัน ซึ่งผู้บริหารต้องพยายามทำให้ได้ตามเกณฑ์ มาตรฐาน เพื่อรองรับการประเมินของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังที่ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2555) กำหนดให้ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมให้มีการพัฒนา ศักยภาพครู บุคลากร ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้อง ส่งเสริมให้มีการประสานงานภาคีเครือข่าย ให้คำแนะนำ คำปรึกษาทางวิชาการ ส่งเสริมให้มีการจัดการศึกษาในแผนปฏิบัติการ ส่งเสริมให้มี หลักสูตรหรือแนวทางการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มที่สอดคล้องกับประเภทความพิการ ส่งเสริมให้มีจัดหรือปรับสภาพแวดล้อมให้ผู้เรียนได้เรียนอย่างมีความสุข โดยผู้ปกครองมีส่วนร่วม ส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างหลากหลาย ส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อการเรียนรู้ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาอย่างเพียงพอ ส่งเสริมการให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ โดยครอบครัวและชุมชน ให้ความรู้จัดระบบและ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคลในโรงเรียนเรียนร่วม ส่งเสริม การจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ และประสานงานการจัดการศึกษา ส่งเสริมการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริมการประเมินคุณภาพทั้งภายในและ ภายนอกไปใช้วางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของไพศาล ธีร์ศรี (2546) ได้ศึกษาประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานประถมศึกษาอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสามารถในการผลิต นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

1.2 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมาก-ปานกลาง เรียงลำดับเรียงตามลำดับจาก มากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ จัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา มีการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา โดยมีแผนปฏิบัติการประจำปีรองรับ และผู้บริหารกำหนดแหล่งวิทยากรภายนอกที่ให้การสนับสนุนทางวิชาการ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารกำหนดบทบาทหน้าที่ให้บุคลากรของสถานศึกษาและผู้เรียนอย่างชัดเจน อยู่ใน ระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่กำหนดให้ครูพัฒนาการเรียนการสอน ให้มีความเหมาะสมกับวัย และประเภทความพิการของนักเรียน คิดนโยบายให้ครูจัดกิจกรรม เพื่อพัฒนาด้านสติปัญญาของนักเรียน เพื่อให้ให้นักเรียนมีความใฝ่รู้ ใฝ่เรียน รู้จักคิดวิเคราะห์และ

มีความคิดอย่างสร้างสรรค์ สามารถนำความรู้ ความสามารถและทักษะอันจำเป็นเพื่อนำไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข จึงทำให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวก ดังที่ Hoy and Miskel (1991, p. 305) กล่าวว่า ผู้ที่มีทัศนคติทางบวกจะเป็นผู้ที่มีความรู้สึกและแสดงออก ซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ เป็นที่พึงประสงค์ของสังคมโดยรวม มีจิตใจกว้างขวาง ไม่ทำตนต่อต้านหรือถดถอยหนีสังคม มีความมั่นคงทางจิตใจมีเหตุผล ยอมรับกฎกติกาของสังคมที่ได้กำหนดขึ้น และปฏิบัติด้วยความจริงใจ มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย และเคารพความคิดเห็นของส่วนรวมเห็นความสำคัญและคุณค่าของการอยู่ร่วมกันในสังคม ความร่วมมือร่วมใจต่อการปฏิบัติภารกิจของส่วนรวมให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี เป็นผู้ที่มีความสามารถควบคุมจิตใจ และมีวินัยในตนเอง ออกกำลังกายและเผชิญหน้ากับเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ประพฤติปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์ เป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม ตลอดจนสามารถดำเนินการอบรมสั่งสอนนักเรียนให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม อยู่ในระเบียบวินัย รู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฉัตรลาวัลย์ สารสุข (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของขวัญใจ เกตุอุดม (2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วน จังหวัดชลบุรี พบว่า ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก อยู่ในระดับมาก

1.3 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมาก-ปานกลาง เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารกำหนดวิธี/ มาตรฐานที่ใช้ในการตรวจสอบ และทบทวนคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารกำหนดให้คณะบุคคลดำเนินการ ตรวจสอบ ทบทวนคุณภาพ และรายงานการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารมีการวางแผนการดำเนินงานตรวจสอบ และทบทวนคุณภาพการศึกษา ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารมีการปรับปรุง และพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษามาใช้ในสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีการเปลี่ยนผู้บริหารบ่อย ผู้บริหารที่ย้ายมาปฏิบัติหน้าที่ใหม่ มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายใหม่และยังไม่ทราบสภาพพื้นที่ จึงทำให้มีผลต่อการปรับเปลี่ยนและพัฒนาศูนย์การศึกษาพิเศษไม่ต่อเนื่อง และทำให้การเรียนการสอนไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด สอดคล้องกับแนวคิดของ Hoy and Miskel (1991, p. 305) กล่าวว่า ด้านการเรียนการสอนควรมีนวัตกรรม และสื่อการสอนใหม่ ๆ มีการค้นคว้าและพัฒนาสื่อ อุปกรณ์การสอนอย่างสม่ำเสมอ

ปรับปรุงอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมให้สะอาด ร่มรื่น เพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการ และเกิดบรรยากาศการเรียนรู้ ผู้บริหารและครูจะต้องมีบทบาทสำคัญต่อการปรับตัวไม่หยุดนิ่ง ต้องพยายามปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์การ รูปแบบการบริหารงาน และการดำเนินงานต่าง ๆ ให้มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูต้องเป็นนักพัฒนา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ การจัดการเรียนการสอนให้พัฒนาความรู้เพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขนั้น จะต้องมีเทคนิควิธีเหมาะสม ครูต้องสร้างกระบวนการและวิธีการเรียนรู้ให้กับนักเรียน ทั้งเนื้อหาวิชา คุณธรรม มากกว่าที่จะบอกความรู้ หรือสอนหนังสือธรรมดา เพราะวิธีการเรียนรู้หรือกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนจะเป็นวิธีการที่ติดตัวนักเรียน ซึ่งสามารถนำไปปรับใช้ต่อการอาชีพ และพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของรัตนา นาคมุสิก (2559) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง

1.4 ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมาก-ปานกลาง เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ จัดให้มีการวิพากษ์หลักสูตรสถานศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เมื่อสิ้นปีการศึกษาทุกปี นำผลการวิพากษ์หลักสูตรมาใช้เผยแพร่เฉพาะจุดเด่นของหลักสูตรสถานศึกษาเป็นหลัก และจัดให้มีการอบรมบุคลากรและผู้เกี่ยวข้องในเรื่องการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษก่อนดำเนินการพัฒนาหลักสูตรอื่น ๆ ยกเว้น จัดให้มีการวิพากษ์หลักสูตรสถานศึกษา จากผู้เชี่ยวชาญและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เมื่อสิ้นปีการศึกษาทุกปี ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ให้ความสำคัญกับการมีการตรวจสอบให้บุคลากรใช้ข้อมูลที่ทันสมัยเพื่อแก้ไขปัญหาในด้านการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบต่าง ๆ เช่น งานวิจัยในชั้นเรียน นวัตกรรมการสอน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออก มีการเปลี่ยนผู้บริหารบ่อย ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ใหม่ มีนโยบายใหม่ ไม่ทราบสภาพปัญหาที่ชัดเจน จึงทำให้วิธีการแก้ปัญหามาของผู้บริหารเป็นไปอย่างลำบาก ดังที่ Glickman (1991, p. 308) กล่าวว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนที่จะมีประสิทธิผลนั้นต้องประกอบไปด้วย คนหลายกลุ่มหลายฝ่ายทำงานร่วมกัน ความขัดแย้งทางความคิดย่อมเกิดขึ้น ทั้งนี้ ในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนบุคลากรในโรงเรียน ต้องมีความสามัคคีกันปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้บริหารและครูมีความสามารถแก้ไขเหตุการณ์ฉุกเฉิน หรือปัญหาเฉพาะหน้าของโรงเรียน ผู้บริหาร คณะครู รับรู้ปัญหาและเต็มใจที่จะแก้ไขปัญหา

ที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนร่วมกันให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี สอดคล้องกับงานวิจัยของวันเพ็ญ ผลชล (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ คือ ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก และความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

2. ปัจจัยด้านการบริหาร ของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ โครงสร้างองค์กร ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีนโยบายให้บริการกับเด็กพิการในรูปแบบที่หลากหลาย โดยให้ดำเนินการเปิดศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการ และศูนย์การศึกษาพิเศษ สาขาอำเภอ และจัดให้บุคลากรไปปฏิบัติหน้าที่ตามศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการและศูนย์การศึกษาพิเศษ สาขาอำเภอ ทำให้บุคลากรมีน้อยไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการ และการติดต่อสื่อสารและประสานงานเป็นไปอย่างล่าช้า ขาดการร่วมมือกันวางแผนดำเนินการด้านส่งเสริมและการจัดบริการทางการศึกษา ซึ่งการวางแผนมีความสำคัญต่อการบริหารงานทุกประเภท ถ้าขาดการวางแผน ยกที่กิจกรรมทุกประเภทจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และดำเนินไปในทิศทางที่ถูกต้อง ดังที่ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2555) กำหนดให้ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากร ให้สามารถร่วมมือกันกำหนดนโยบายและวางแผนงานต่าง ๆ และตัดสินใจได้อย่างอิสระในการร่วมคิด ร่วมปฏิบัติ และมอบความไว้วางใจให้บุคลากรแก้ปัญหาด้วยตนเอง โดยผู้บริหารคอยให้ความช่วยเหลือ นอกจากนี้ ผู้บริหารควรใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการบริหารจัดการในการปฏิรูปการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการกำกับดูแล ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ดังที่ ชงชัย สันติวงษ์ (2543) กล่าวว่า ผู้บริหารต่างก็มุ่งพยายามสร้างผลสำเร็จในการจัดการให้เกิดขึ้น 2 ทาง คือ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกิจการ และดังที่ Morphet (1967, p. 97) ได้กล่าวว่า ความสามารถของผู้สั่งการผู้บังคับบัญชาให้ทำงานแก่หน่วยงานอย่างเสียสละนั้น ในขณะเดียวกันผู้นำก็จะทำหน้าที่ประสานงานในหน่วยงานนั้นเกิดผลสำเร็จแก่หน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของบุญฉยม ชัยฉ้วน และประจักษ์ บัวผัน (2553) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น พบว่า ปัจจัยการบริหารภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน อยู่ในระดับมาก-ปานกลาง เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การกระตุ้นการใช้ปัญญา การมุ่งความสำเร็จเป็นรายบุคคล อยู่ในระดับมาก ความมีบริวารมี อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ การคล้อย อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการย้ายสถานศึกษาบ่อย ทำให้ผู้บริหารที่มารับตำแหน่งใหม่ มีการเตรียมความพร้อมในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงนั้น ไม่เต็มศักยภาพ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนั้นอาจเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าด้านใด ด้านหนึ่งหรือเรื่องใดเรื่องหนึ่งและเกิดขึ้นเสมอ ดังที่ รัตติกรณ์ จงวิศาล (2543) กล่าวว่า ผู้นำเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อการอยู่รอดขององค์กร เพราะความสำเร็จขององค์กรนั้น ไม่ว่าจะเป็นการบริหารระดับใด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะขึ้นอยู่กับความคิดสร้างสรรค์และแนวปฏิบัติของผู้นำองค์กร มีการเตรียมความพร้อมในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงนั้น และบริหารจัดการกับการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นอย่างดี มีความคิดสร้างสรรค์ โดยมุ่งพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น และดังที่ พงษ์ศักดิ์ ทองพันชั่ง (2552) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยมุ่งพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น เพื่อประสิทธิผลขององค์กรนั่นเอง Bass (1985) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ซึ่งทำให้ผู้ตามเกิดความเลื่อมใส ศรัทธา และจงรักภักดี เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ยินดีในการทุ่มเทในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้ ผู้บริหารยังต้องเป็นผู้โน้มน้าวหรือให้การแนะนำช่วยเหลือและชี้แนะ กระตุ้นเตือนให้ครุคิดริเริ่มงานใหม่ ๆ ขึ้น และสามารถสร้างทีมงานในการทำงานของครู เพื่อให้ทำหน้าที่ที่มอบหมายได้อย่างดีที่สุดในสอดคล้องกับงานวิจัยของปสุตา เฟิงประสพ (2551) ได้ศึกษาการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนเซนต์หลุยส์ จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ระดับภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนเซนต์หลุยส์ จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของสุกัญญา จรุงญโรจน์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ผลสัมฤทธิ์การบริหารงานตามบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการตำรวจภูธร จังหวัดชุมพร ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการตำรวจภูธร จังหวัดชุมพร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานของข้าราชการตำรวจภูธร จังหวัดชุมพร ในเชิงบวกทั้ง 4 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 โครงสร้างองค์กร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ อยู่ในระดับมาก-ปานกลาง เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารจัดกระบวนการดำเนินงานเชิงบูรณาการ เพื่อการใช้ทรัพยากรร่วมกัน ผู้บริหารจัดบุคลากร สอดคล้อง

กับความรู้ ความสามารถ และใช้หลักการบริหาร และการบังคับบัญชาด้วยหลักธรรมาภิบาล และผู้บริหารสนับสนุนให้มีการประสานงานอย่างทั่วถึงระหว่างฝ่าย/ กลุ่มต่าง ๆ และมีการแบ่งงาน ให้กับผู้ได้บังคับบัญชาเท่า ๆ กัน ยกเว้น ผู้บริหารจัดกระบวนการดำเนินงานเชิงบูรณาการ เพื่อการใช้ทรัพยากรร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โครงสร้างองค์กรของศูนย์การศึกษา พิเศษ มีขอบข่ายของงานที่ต้องปฏิบัติแตกต่างกันไปแต่ละกลุ่มงาน ซึ่งในทางปฏิบัติ พบว่า การประสานงานระหว่างฝ่าย/ กลุ่มต่าง ๆ ยังไม่ทั่วถึง ทำให้เกิดความล่าช้าในการดำเนินงาน ดังที่ สมิต สัจฉกร (2550) กล่าวว่า การประสานงาน เป็นการจัดระเบียบวิธีการทำงาน เพื่อให้งานและ เจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ ร่วมมือปฏิบัติงานเป็นน้ำหนึ่งใจเดียว ไม่ทำให้งานซ้อนกัน ขัดแย้งกัน หรือเหลื่อมล้ำกัน ทั้งนี้เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และนโยบาย ขององค์กรนั้นอย่างสมานฉันท์และมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของพิทักษ์ กิจอานันท์ (2547) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเทศบาลเมืองสุรินทร์ พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเทศบาลเมืองสุรินทร์ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา รายละเอียด พบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านโครงสร้างส่วนใหญ่ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับ ปานกลาง

2.3 การทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ใน ระดับมาก-ปานกลาง เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บทบาทที่สมดุล ภาวะผู้นำที่เหมาะสม การทบทวนการทำงานสม่ำเสมอ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ สนับสนุน และไว้วางใจต่อกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ในการทำงานของศูนย์การศึกษาพิเศษ ภาคตะวันออก มีการคัดเลือกบุคลากรเข้าปฏิบัติงานหรือมีการจัดทีมงานไม่เหมาะสมกับภารกิจ ทำให้ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานมีน้อย มีทีมงานที่ไม่เพียงพอกับภาระงานที่รับผิดชอบและกลุ่มงาน ทีมงาน ขาดความรู้ ความเข้าใจในหน้าที่และงานที่ต้องปฏิบัติ ขาดการประสานงานกับบุคลากรทุกฝ่าย อย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มให้มีการทำงานด้วยความสามัคคี ของทีมงาน ซึ่งการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อการบริหารทุก ๆ หน่วยงาน เพราะการที่ทีมงาน มีทักษะในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมาปฏิบัติงานร่วมกัน ช่วยเหลือกัน จะสามารถนำองค์กร บรรลุเป้าหมายในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ ทิศนา แจมมณี (2545) กล่าวว่า ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ตั้งแต่ระดับเล็กจนถึงระดับชาตินั้นมีความสำคัญมาก หากสังคม กลุ่มเล็ก ๆ ไม่สามารถที่จะร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ประเทศชาติซึ่งเป็นผลรวมของ กลุ่มสังคมเล็กเหล่านี้ก็คงไม่สามารถเจริญก้าวหน้าไปได้ และในสภาพแวดล้อมด้านต่าง ๆ ที่มี การเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ความพร้อมขององค์กรจึงขึ้นอยู่กับความสามารถในการปรับตัว สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง การทำงานจึงต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคคลที่มีความชำนาญ

ในหลาย ๆ ด้านที่แตกต่างกัน ทั้งของผู้นำ สมาชิก การจัดการ ดังที่ พนาลี ษรจันทร์ศรี (2554 อ้างถึงใน กษมาพร ทองเอื้อ, 2555) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม จากความเชื่อที่ว่า มนุษย์มีความสามารถเฉพาะที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคล ถ้าเรานำมนุษย์เหล่านั้นมารวมกันก็จะประกอบด้วยบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถที่หลากหลาย ซึ่งถ้ามีการแบ่งงาน มีการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบ มีการจัดระบบการสื่อสารที่เหมาะสม จะทำให้การทำงานบรรลุจุดหมายและก่อให้เกิดประสิทธิภาพอย่างดียิ่ง ดังที่ Woodcook (1989, p. 3) กล่าวว่า ทีม ประกอบด้วย บุคคลหลายคนทำงานร่วมกัน สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ยิ่งกว่าการปฏิบัติงานของแต่ละคนรวมกัน ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ไว้อย่างครบถ้วนและชัดเจน มีการคัดเลือกผู้รับผิดชอบงานอย่างเหมาะสมและตรงไปตรงมา และมีการส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีมหรือจัดกลุ่มบุคคลหรือทีมงานเข้าทำงานให้ตรงกับความสามารถ สร้างความเข้าใจระหว่างคนในกลุ่มหรือทีมงานที่ทำงานร่วมกัน เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ควรมีทีมงานที่เพียงพอกับภาระงานที่ต้องรับผิดชอบและกลุ่มหรือทีมงานควรมีความรู้ ความเข้าใจในหน้าที่และงานที่ต้องปฏิบัติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัททกษ กิจจอนันท์ (2547) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเทศบาลเมืองสุรินทร์ พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเทศบาลเมืองสุรินทร์ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านการจัดทีมงาน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลางทุกเรื่อง ซึ่งผู้บริหารไม่ได้มีการติดต่อสื่อสารให้กับบุคลากรหรือทีมที่ปฏิบัติงานของเทศบาลให้มีความรู้ ความเข้าใจในแผนงาน หรือโครงการที่ต้องปฏิบัตินั้น ๆ อย่างชัดเจน อีกทั้งยังพบว่า มีการคัดเลือกบุคลากรเข้าปฏิบัติงานหรือมีการจัดทีมงานไม่เหมาะสมกับภารกิจ ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีน้อย ดังนั้น จึงพบว่า ความเหมาะสมด้านการจัดทีมงานในกระบวนการปฏิบัติงานจึงอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

2.4 การมีส่วนร่วม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมาก-ปานกลาง เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก การมีส่วนร่วมในการประเมินผล และการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจน้อย เนื่องจากชุมชนไม่เข้าใจปัญหาภายในศูนย์การศึกษาพิเศษ ไม่กล้าแสดงความคิดเห็น และไม่เห็นความสำคัญของการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการเท่าที่ควร ขาดการปรึกษาหารือ ขาดการประสานงานระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ซึ่งการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของคณะกรรมการสถานศึกษา และคณะกรรมการชุมชนนั้นมีส่วนทำให้การพัฒนาสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ Cohen and Uphoff (1977)

กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ริเริ่มตัดสินใจ ดำเนินการตัดสินใจ และตัดสินใจลงมือปฏิบัติการ สามารถทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐภาส การรินทร์ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการชุมชนในการพัฒนาชุมชนเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของสุปราณี เจริญพงษ์ (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปราจีนบุรี พบว่า การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพ ด้านผลประโยชน์อยู่ในระดับสูง เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพมีความตระหนัก เห็นประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล จึงได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริการ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นระบบมากขึ้น ส่วนการมีส่วนร่วมด้านการประเมินผล การมีส่วนร่วมด้านการตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมในด้านการปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง

2.5 การติดต่อสื่อสาร โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การใช้สื่อหลายทาง และการใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ศูนย์การศึกษาพิเศษใช้สื่อในการประชาสัมพันธ์หลายทาง เช่น โทรศัพท์ คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจตรงกัน ในการบริหารงาน แต่ยังคงขาดความต่อเนื่องและยังไม่เพียงพอต่อการดำเนินงาน และขาดการบำรุงรักษาอุปกรณ์สื่อสารต่าง ๆ และระบบการสื่อสารที่มีอยู่ไม่เต็มประสิทธิภาพ ดังที่ อภิชาจ พุกสวัสดิ์ (2556) กล่าวว่า การประชาสัมพันธ์เป็นหนึ่งในช่องทางการสื่อสารที่สำคัญในการสร้างความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างองค์กรกับกลุ่มที่มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมถึงสาธารณชนทั่วไป ความสำคัญของการติดต่อสื่อสาร และใช้สื่อในการประชาสัมพันธ์หลายทาง เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจตรงกันในการบริหารงาน และผู้บริหารควรใช้เทคนิคและสื่อหลาย ๆ ทาง เพื่อให้บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างครบถ้วน ใช้ภาษาที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย สื่อความหมายโดยใช้เหตุผล ใช้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อให้เกิดความแน่ใจและเข้าใจตรงกัน ดังที่ ไพรินทร์ บุญน้อย (2553) กล่าวว่า รูปแบบการติดต่อสื่อสารด้านวัจนะภาษาและอวัจนะภาษาของหัวหน้างานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา บริษัทแห่งหนึ่งในเขตอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี พบว่า การติดต่อสื่อสาร ความสามารถในการติดต่อสื่อสารที่ดี ทั้งคำพูด ถ้อยคำที่เหมาะสม น้ำเสียง สายตา เวลาที่เหมาะสม จึงจะทำให้การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของพิทักษ์ กิจอานันท์ (2547) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

ของเทศบาลเมืองสุรินทร์ พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเทศบาลเมืองสุรินทร์ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการติดต่อสื่อสาร มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

2.6 แรงจูงใจปัจจัยจูงใจ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพการทำงาน และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านความมั่นคงก้าวหน้า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะตำแหน่งครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนมากเป็นตำแหน่งพนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง จึงทำให้ครูไม่มีความมั่นใจว่าตำแหน่งงานที่ทำอยู่จะมีความมั่นคง และไม่มี ความมั่นใจว่าจะมีความก้าวหน้าในอนาคต ทำให้เกิดความรู้สึกท้อถอยในการทำงาน และอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพการทำงาน ดังที่ วรวงศา ชูเชิครัตนา (2557) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในอนาคตนั้นเป็นการเปลี่ยนแปลงในบทบาทการทำงานที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในงาน เช่น การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือเงินเดือนหรือเปลี่ยนไปสู่สายงานใหม่ตามสายงานความก้าวหน้าที่กำหนด หรือได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมทักษะความรู้โดยการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน การได้รับการศึกษาต่อ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เหล่านี้จะนำไปสู่การประสบความสำเร็จในชีวิต ดังที่ Herzberg et al. (1959) กล่าวว่า มีปัจจัยอยู่ 2 ประการที่เป็นแรงจูงใจทำให้คนอยากทำงาน คือ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุข-อนามัย ซึ่งเชื่อว่า คนหรือผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานได้ผลดี มีประสิทธิภาพได้นั้น ย่อมขึ้นกับความพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เพราะความพึงพอใจในงานจะช่วยเพิ่มความสนใจในงานและเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น ย่อมทำให้ผลผลิตสูงขึ้นในทางตรงกันข้ามหากเกิดความไม่พอใจในงานแล้ว ย่อมก่อให้เกิดผลเสียทำให้คนไม่สนใจ ไม่กระตือรือร้น ผลผลิตก็ตกต่ำหน้าที่ของผู้บริหารก็คือ จะต้องรู้วิธีที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ เพื่อจะให้งานบรรลุเป้าหมายและผลผลิตของงานสูงขึ้น ดังที่ พรรณราย ทวีพะระภา (2548) กล่าวว่า การได้รับเกียรติได้รับการยกย่อง แรงจูงใจที่เกิดจากความกระตือรือร้นในการทำงาน เพื่อให้เกิดความสำเร็จในงาน การบริหารงานของผู้บริหาร ความรับผิดชอบของผู้บริหารและมีกระบวนการบริหารที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วย ดังที่ Gibson et al. (1979, p. 106, 1998, p. 126) กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร คือ 1) รายได้ 2) ลักษณะงานต้องเป็นงานที่น่าสนใจ 3) การเลื่อนตำแหน่งต้องเป็นผู้ที่ให้ความสนใจในตัวผู้ปฏิบัติงาน 4) ผู้บังคับบัญชา ต้องเป็นผู้ที่ให้ความสนใจผู้ปฏิบัติงาน และ 5) เพื่อนร่วมงาน ต้องมีความเป็นมิตร มีความรู้ความสามารถและสนับสนุนซึ่งกันและกัน ดังที่ วิโรจน์ สารัตนะ (2546) กล่าวว่า การให้รางวัลเป็นปัจจัยที่จำเป็นและสำคัญ เพื่อจะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการทำงานนั้นผู้บริหารจะต้องทำให้คนทุ่มเทแรงกายแรงใจอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามจุดหมายองค์การที่ตั้งไว้ โดยเน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่จะทำได้ สอดคล้องกับ

งานวิจัยของสุกัญญา จันทรมณี (2557) ศึกษาแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ฮานา เซมิคอนดักเตอร์ (อยุธยา) จำกัด พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็น โดยรวมต่อปัจจัยแรงจูงใจ อยู่ในระดับปานกลาง

3. ปัจจัยด้านทรัพยากรการเรียนการสอน ของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออก โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมาก-ปานกลาง เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน หลักสูตรการเรียนการสอน และเทคโนโลยี ยกเว้น ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัดสื่อการเรียนการสอนยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของกลุ่มเป้าหมายอย่างแท้จริง ดังที่ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2557) ได้กำหนดในเครื่องมือติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษ ให้มีการส่งเสริมและมีนโยบายให้ครูจัดสื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอน ให้เพียงพอและอยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ ด้านอาคารสถานที่ในการจัดการเรียนการสอน ต้องมีความพร้อมและเอื้อต่อการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนพิการ นอกจากนี้ ยังมีนโยบายให้ศึกษาปัญหาโดยการทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อนำมากำหนดเนื้อหาของหลักสูตร โดยเจาะจงด้านเนื้อหา และวิธีการจัดประสบการณ์เรียนรู้ และเลือกวิธีการจัดการเรียนการสอนที่จะสร้างประสบการณ์เกี่ยวกับเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ ดังที่ สุวิทย์ มูลคำ (2549, หน้า 269-270) ได้กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยตรง เพราะบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดีจะช่วยสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เต็มความสามารถ มีโอกาสได้พัฒนาความสามารถที่มีอยู่ของตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกชั้นเรียน โดยมีแนวทางการดำเนินงานและสอดคล้องกับงานวิจัยของกฤติยา สีหา (2554) ศึกษาหลักการบริหารทรัพยากรการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า หลักประสิทธิผลโรงเรียนใช้หลักประสิทธิผลในการบริหารทรัพยากรการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

3.1 ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ อยู่ในระดับมาก-ปานกลาง เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารจัดให้มีสื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอนให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ และผู้บริหารจัดให้มีสื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอนอย่างเพียงพอ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการจัดอาคารสถานที่ที่มีความพร้อมต่อการเรียนการสอน จัดให้มีแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนการสอน และจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้มีความร่มรื่น สวยงาม สะอาด ปลอดภัย เอื้อต่อการเรียนรู้ ดังที่ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2555) มีนโยบายและยุทธศาสตร์ที่ชัดเจนในการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งทำให้สถานศึกษาแต่ละแห่งสามารถดำเนินการและกำหนดแผนงานต่าง ๆ ตามนโยบาย และยุทธศาสตร์ได้อย่างชัดเจน ทำให้การบริหารจัดการ

สถานศึกษาตามฝ่ายงานต่าง ๆ สามารถบริหารงานได้อย่างเป็นระบบ ชัดเจน สอดคล้องกับเป้าหมายที่วางไว้ของแต่ละสถานศึกษา ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่อง และยังสามารถตรวจสอบได้ในการประกันคุณภาพการศึกษา ทั้งนี้ ในส่วนของการจัดการเรียนรู้เป็นงานหลักและเป็นหัวใจของสถานศึกษาทุกแห่งการที่จะประสบผลสำเร็จตามเป้าประสงค์ที่วางไว้ จะต้องพึ่งพามุคลากรหรือครูที่มีความรู้ ความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ ที่ต้องรองรับกับผู้เรียนที่มีความหลากหลาย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสนับสนุนการพัฒนาทั้งบุคลากรให้มีเทคนิคการสอน ทรัพยากรการเรียนการสอน สามารถจัดการเรียนรู้ จัดทำสื่อ นวัตกรรมและแหล่งเรียนรู้ทางการศึกษา รวมทั้งการสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกสนับสนุน และเอื้อให้บุคลากรสามารถทำงาน และแบ่งปันความรู้ร่วมกัน จากทรัพยากรทางการศึกษาที่มี หรืออาจสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งหน่วยงานภายใน และกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และภายนอกเพื่อให้สามารถรองรับกับความหลากหลายของผู้เรียน และเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของชูลี รุ่งพานิช (2552) ได้ศึกษาการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 พบว่า การดำเนินงานด้านวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 อยู่ในระดับมาก

3.2 ด้านเทคโนโลยี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการติดตามประเมินผลการใช้งานเพื่อจัดหาเทคโนโลยีต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการในการใช้งานต่อไป ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณอย่างเพียงพอในการจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ด้านเทคโนโลยี และผู้บริหารจัดให้มีเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับงานที่จะนำมาใช้และเหมาะสมกับผู้เรียน ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ความพร้อมในการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่นำเข้ามาใช้ในงาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครูจัดกระบวนการเรียนรู้ตามแผน โดยมีเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ การเรียนรู้ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาที่ไม่ตรงตามความต้องการจำเป็นของผู้เรียน และมีจำนวนไม่เพียงพอต่อความต้องการของผู้เรียน และสื่อบางประเภทที่เป็นระบบดิจิทัลจากต่างประเทศ ครูยังขาดทักษะความรู้ในการใช้สื่อที่นำเข้ามาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ดังที่ หวน พินรุพันธ์ (2548) กล่าวว่า ความสำคัญของทรัพยากรและเทคโนโลยีทางการศึกษา ได้แก่ ทำให้สถานศึกษาดำเนินการเรียนการสอนหรือพัฒนาคนให้มีคุณภาพ และได้ผลตามความมุ่งหมายของการจัดการศึกษา เป็นส่วนช่วยส่งเสริมงานวิชาการให้มีคุณภาพ เป็นส่วนช่วยส่งเสริมการดำเนินงานด้านอื่น ๆ ในสถานศึกษา เป็นตัวกลางหรือตัวกระตุ้นที่ทำให้กิจกรรมของสถานศึกษาดำเนินไปได้ และมีบทบาทต่อกิจกรรมหรือการดำเนินการกิจของสถานศึกษา ทั้งด้านของปริมาณและคุณภาพ

ดั่งที่ ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์ (2540) กล่าวว่า เทคโนโลยีเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการดำเนินงานขององค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งประกอบด้วย เครื่องมือ วิธีการ เทคนิค ตลอดจนความรู้ และทักษะของบุคลากรที่ใช้ในกระบวนการเปลี่ยนแปลงปัจจัยนำเข้าที่เป็นผลผลิต และตัวแปรเทคโนโลยีมีอิทธิพล ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิทักษ์ กิจอานันท์ (2547) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเทศบาลเมืองสุรินทร์ พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเทศบาลเมืองสุรินทร์ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก อยู่ในระดับปานกลาง

3.3 ด้านหลักสูตรการเรียนการสอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมาก-ปานกลาง เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ เลือกรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่จะสร้างประสบการณ์เกี่ยวกับเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ เกณฑ์การประเมิน ระดับการสอน และการเน้นเนื้อหา เหมาะกับระดับการเรียนการสอนของนักเรียน และพิจารณาหลักสูตรให้นักเรียน โดยพิจารณาจากวัตถุประสงค์หลักของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ มีการวินิจฉัย ความต้องการและความสนใจของผู้เรียน เพื่อมากำหนดเนื้อหาของหลักสูตร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาได้ส่งเสริมให้ครูนำหลักสูตรไปใช้ แต่ยังคงให้การช่วยเหลือในการทำความเข้าใจในหลักสูตร ทำวิจัยเกี่ยวกับหลักสูตร และปรับปรุงหลักสูตรให้มีความเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาและเหมาะสมกับผู้เรียน และการปรับปรุงหลักสูตรหรือแนวทางการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม ยังไม่สอดคล้องกับประเภทความพิการ ดังที่ กาญจนา เกษร (2555) กล่าวว่า การปรับเปลี่ยนและพัฒนาปรับปรุงหลักสูตร เพื่อให้ทันสมัย ได้มาตรฐาน เป็นไปตามนโยบายของกระทรวง สังกศ และ โรงเรียน ดังที่ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดให้สถานศึกษาจัดทำสาระของหลักสูตรในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ เป็นเหตุให้สถานศึกษา มีการประชุมผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และวางแผนจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ มีการส่งเสริมให้ครูได้นำหลักสูตรไปใช้ และนำผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนใช้ในการปรับปรุงหลักสูตรที่สอดคล้องกับประเภทความพิการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Lunenberg and Ormstein (2004) ทำการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาที่ประสบความสำเร็จ จำนวน 149 โรงเรียนในรัฐแมสซาชูเซต โดยคัดเลือกจากโรงเรียนที่มีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง และเป็นโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์สูง โดยพบว่า 75 เปอร์เซ็นต์ของผู้บริหารอธิบายวิชาตนเอง เป็นผู้ที่มีการศึกษาทางวิชาการสูง กล่าวคือ เป็นผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท เพื่อพัฒนาทรัพยากรให้เอื้อต่อการบริหารจัดการหลักสูตรของโรงเรียนและมีการปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับ

งานวิจัยของวิเชียร แดงสาย (2545) ได้ศึกษาปัญหาการจัดการศึกษาพิเศษในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์ การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพปัญหา การจัดการศึกษาพิเศษในโรงเรียนประถมศึกษา และเพื่อเปรียบเทียบสภาพปัญหาการจัดการศึกษา พิเศษในโรงเรียนประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน โดยจำแนก เป็น 4 ด้าน คือ ด้านคุณภาพนักเรียน ด้านการเรียนการสอน ด้านการบริหารจัดการ และด้านหลักสูตร พบว่า ปัญหาการจัดการศึกษาพิเศษในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน โดยภาพรวมมีปัญหาอยู่ใน ระดับปานกลาง สอดคล้องกับวิจัยของวิริธยา เรืองโรจน์วิชัย (2547) ได้ศึกษาสภาพปัญหา การจัดการการศึกษาพิเศษของโรงเรียนประถมศึกษาในโครงการเรียนร่วม สังกัดกรุงเทพมหานคร การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการบริหารจัดการการศึกษาพิเศษ ของโรงเรียน ประถมศึกษาในโครงการเรียนร่วม สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารงานวิชาการ และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารจัดการ การศึกษาพิเศษของโรงเรียนประถมศึกษาในโครงการเรียนร่วม สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษา ปัญหาและข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการการศึกษาพิเศษ ของโรงเรียนประถมศึกษาในโครงการ เรียนร่วม สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า สภาพการดำเนินการ สภาพปัญหาและอุปสรรคของ การบริหารจัดการการศึกษาพิเศษของโรงเรียนประถมศึกษา ในโครงการเรียนร่วมด้านวิชาการ อยู่ในระดับปานกลาง ให้ข้อเสนอแนะ คือ โรงเรียนควรทำหลักสูตรเพิ่มเติมในด้านการเรียนร่วม ควรมีการนิเทศแบบกัลยาณมิตร ควรเพิ่มครูผู้สอน จัดให้มีพี่เลี้ยงดูแลเด็กพิเศษ เพิ่มงบประมาณ ประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปกครอง ได้มีความรู้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษากับโรงเรียน และไม่ควรรับ เด็กพิเศษโดยไม่จำกัดความบกพร่อง

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยด้านการบริหาร การมีส่วนร่วมและ การทำงานเป็นทีม กับประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารให้บุคลากรได้รับสวัสดิการ ในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม และบุคลากรแสดงความคิดเห็นริเริ่ม วางแผนร่วมกันในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ผู้บริหารเปิด โอกาสให้ครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จึงทำให้ผลการปฏิบัติงาน และผลการดำเนินงานอยู่ในระดับดี ดังที่ นรินทร์ชัย พัฒน์พงศา (2547) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดที่ไม่เคย ได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ หรือเข้าร่วมการตัดสินใจ หรือเคยเข้าร่วมด้วย เล็กน้อยได้เข้าร่วมด้วย มากขึ้น เป็นไปอย่างมีอิสรภาพ เสมอภาค มิใช่เพียงมีส่วนร่วมอย่างผิวเผิน แต่เข้าร่วมด้วยอย่างแท้จริง และการเข้าร่วมนั้นเริ่มตั้งแต่ขั้นแรกถึงขั้นสุดท้ายของโครงการ ดังที่ เมตต์ เมตต์การุณจิต (2553)

กล่าวว่า การมีส่วนร่วม คือ การเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม ไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม ในลักษณะของการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ร่วมติดตามผล สอดคล้องกับงานวิจัยของ Fowler (1986, p. 3024-A) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ ระหว่างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับขวัญกำลังใจในการทำงานของครู พบว่า การมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจในการทำงาน และยังพบว่า ครูในโรงเรียน ที่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับครูในโรงเรียนที่ไม่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม ในการตัดสินใจมีขวัญกำลังใจในการทำงาน แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียน เทศบาล มีความตระหนักในความสำคัญของสถานการณ์ มีการวางแผนออกแบบ เพื่อหาวิธีการ ที่จะช่วยในการตัดสินใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของประภาศิริ สุรพันธ์ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ส่งผลต่อคุณภาพมาตรฐานด้านการบริหารและการจัดการศึกษา ของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลภูมิภาคตะวันตก พบว่า ความสัมพันธ์โดยรวม มีความสัมพันธ์เชิง บวก ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของสุปราณี เจริญพงษ์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพในการพัฒนา คุณภาพโรงพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปราจีนบุรี พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมี ส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล ได้แก่ แรงจูงใจด้านปัจจัย จูงใจและปัจจัยค้ำจุน ภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการสนับสนุนจากหัวหน้าหรือผู้ป่วย โดยพบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพในการพัฒนาคุณภาพ โรงพยาบาล และชาอุณี เหมือนโพธิ์ทอง (2554) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับ การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 กับการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์กันในทางบวก

5. ปัจจัยด้านการบริหาร ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการมีส่วนร่วม ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออก โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารการส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการพัฒนา ศักยภาพและความสามารถของทีมงาน สร้างความเชื่อถือในคณะทีมงาน เสริมสร้างความกระตือรือร้น ในการทำงาน สร้างบรรยากาศความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มอบหมายและมอบอำนาจในการทำงาน และมีการทบทวนผลการดำเนินงานเป็นประจำ ซึ่งผลที่ได้รับจะบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมี ประสิทธิภาพ ดังที่ สมนึก อยู่เอม (2548) กล่าวว่า องค์ประกอบของการสร้างทีมงานให้เกิด ประสิทธิภาพ ประกอบด้วย บริบทด้านต่าง ๆ ที่สมดุล วัตถุประสงค์เป้าหมายที่ชัดเจน การสนับสนุน

และการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ความร่วมมือผู้นำที่เหมาะสม ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของวีระยุทธ แสงสิริวัฒน์ (2550) ศึกษาวิจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ Jones (1987 อ้างถึงใน กำพล ฤกษ์รักษา, 2545) พบว่า ผู้บริหารมีความเข้าใจในองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม มีนัยสำคัญในการสนับสนุนที่มีผลต่อความสำเร็จในการเป็นตัวแทนความร่วมมือและมีนัยสำคัญในการเป็นตัวแทนส่วนบุคคลต่อระดับความสำเร็จของการเป็นตัวแทนความร่วมมือ และอัตราส่วนของความเข้าใจในตัวบุคคลที่มีผลต่อระดับความอยู่รอดขององค์ประกอบในการทำงานเป็นทีม

6. จากผลการวิจัย พบว่า การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม ร่วมกันพยากรณ์ ประสิทธิภาพของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออก ได้ร้อยละ 84.6 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการดำเนินงานของศูนย์การศึกษาพิเศษ มีการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมของบุคลากรหลาย ๆ ฝ่าย มีการรวมตัวกันของคนหลายคน เพื่อร่วมกันทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีเป้าหมายการทำงานที่เหมือนกัน มีความเข้าใจในจุดประสงค์ของงานตรงกัน ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน ให้ความร่วมมือและร่วมแสดงความคิดเห็น ดังที่ Woodcock (1989) กล่าวว่า ทีมเป็นกลุ่มคนที่จะต้องสัมพันธ์กัน เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน องค์การใดที่จะทำงานสำเร็จได้ด้วยเพียงคนเดียว องค์การจะต้องอาศัยคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน มีการร่วมมือกันทำงาน มีบรรยากาศที่ส่งเสริมการทำงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน สมาชิกทุกคนได้แสดงความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่และได้รับการตอบสนองในสิ่งที่ตนเองต้องการ สอดคล้องกับงานวิจัยของสมใจ ปิตุโส (2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่ศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาเลย เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ทัศนภาพการสอนของครู การทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาเลย เขต 1 ได้ โดยมีประสิทธิภาพในการทำนาย ร้อยละ 72.80 สอดคล้องกับงานวิจัยของโสภิตา คล้ายหนองสรวง (2558) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ด้านการไว้วางใจกัน ด้านความยึดมั่นผูกพัน สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ได้ โดยมีค่าอำนาจพยากรณ์เท่ากับ 58.10 เปอร์เซ็นต์

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมาก-ปานกลาง เรียงตามลำดับคะแนน ได้แก่ ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ด้านที่ควรได้รับการส่งเสริมมากที่สุดอันดับแรก คือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รองลงมา คือ ความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา

1.1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ผู้บริหารของศูนย์การศึกษาพิเศษ ควรส่งเสริมให้มีกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาที่เหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียน และกำหนดมาตรฐานการศึกษาระดับสถานศึกษา ที่ครอบคลุมกระบวนการเรียนรู้

1.2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ผู้บริหารควรมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ให้บุคลากรของสถานศึกษาและผู้เรียนอย่างชัดเจน และกำหนดวิสัยทัศน์ภารกิจเป้าหมาย และสภาพความสำเร็จของการพัฒนาอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม

1.3 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหารควรมีการปรับปรุง และพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษามาใช้ในสถานศึกษาและมีการกำกับติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา

1.4 ความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการมีการตรวจสอบให้บุคลากรใช้ข้อมูลที่ทันสมัย เพื่อแก้ไขปัญหาในด้านการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบต่าง ๆ เช่น งานวิจัยในชั้นเรียน นวัตกรรมการสอน และให้ความสำคัญกับข้อเสนอแนะของผู้เรียนและชุมชนต่อ โครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา ตลอดจนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนตามเป้าหมาย

2. ปัจจัยด้านการบริหารของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง โครงสร้างองค์กร การทำงานเป็นทีม แรงจูงใจ การติดต่อสื่อสารด้านที่ควรได้รับการส่งเสริมมากที่สุด อันดับแรก คือ แรงจูงใจปัจจัยจูงใจ รองลงมา คือ การติดต่อสื่อสาร

2.1 ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการคลอใจ กระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงสิ่งสำคัญที่ควรได้รับ และความมีบารมี ผู้บริหารมีการนิเทศ กำกับดูแล ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

2.2 ด้านโครงสร้างองค์กร ผู้บริหารควรจัดให้มีสายการบังคับบัญชาที่สั้นและจัดโครงสร้างองค์กรที่มีความยืดหยุ่น

2.3 ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสนับสนุนและไว้วางใจต่อกัน ให้การสนับสนุน เอื้ออำนวยความสะดวก และความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้า คือ ส่งเสริมให้มีการแสดงความคิดเห็นและสนับสนุนให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหา

2.4 ด้านการมีส่วนร่วม ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ผู้บริหารให้บุคลากรได้รับสวัสดิการในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม และการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ผู้บริหารให้ครู บุคลากรแสดงความคิดเห็นริเริ่ม วางแผนร่วมกันในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

2.5 ด้านการติดต่อสื่อสาร ผู้บริหารควรสื่อความหมายโดยใช้เหตุผลใช้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและเข้าใจตรงกัน ใช้ภาษาที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย

2.6 ด้านแรงจูงใจปัจจัยจูงใจ ผู้บริหารสร้างจุดมุ่งหมายในการทำงานให้ผู้ที่บังคับบัญชา รู้สึกว่างานที่ทำอยู่มีความมั่นคงจัดระบบงานที่ดีและสิ่งแวดล้อมที่ดี ในสถานที่ทำงานจัดเตรียมความพร้อมในเครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานสร้างจิตสำนึกให้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษามอบหมายให้ปฏิบัติงานที่มีปริมาณงานเหมาะสมกับความรับผิดชอบ

3. ปัจจัยด้านทรัพยากรการเรียนการสอนของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออก โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน หลักสูตรการเรียนการสอน และเทคโนโลยี ด้านที่ควรได้รับการส่งเสริมมากที่สุดอันดับแรก เทคโนโลยี รองลงมา คือ หลักสูตรการเรียนการสอน

3.1 ด้านทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน ผู้บริหารให้ความสำคัญกับวัสดุและเครื่องมือในการเรียนการสอน โดยผู้บริหารจัดให้มีสื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอนอย่างเพียงพอ และอาคารสถานที่และแหล่งเรียนรู้ โดยผู้บริหารควรจัดอาคารสถานที่ที่มีความพร้อมต่อการเรียนการสอน

3.2 ด้านเทคโนโลยี ผู้บริหารให้ความสำคัญกับ สื่อ สิ่งอำนวยความสะดวกและบริการอื่นใดทางการศึกษา โดยผู้บริหารจัดให้มีการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มีความพร้อมในการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่นำเข้ามาใช้ในงานทำการศึกษาด้านเทคโนโลยีที่จะนำมาใช้จัดให้มีเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับงานที่จะนำมาใช้และเหมาะสมกับผู้เรียน

3.3 ด้านหลักสูตรการเรียนการสอน ผู้บริหารควรมีการวินิจฉัย ความต้องการ และความสนใจของผู้เรียน เพื่อมากำหนดเนื้อหาของหลักสูตรในการส่งเสริมให้มีการจัดการศึกษาในศูนย์การศึกษาพิเศษที่มีความเฉพาะเจาะจงด้านเนื้อหา และวิธีการจัดประสบการณ์เรียนรู้ และพิจารณาหลักสูตรให้นักเรียน โดยพิจารณาจากวัตถุประสงค์หลักของศูนย์การศึกษาพิเศษ

4. ปัจจัยด้านการบริหาร ในด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมีส่วนร่วม ส่งผลและสามารถพยากรณ์ต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนั้น จึงควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามัคคีในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานสร้างผลงานและกล่าวยกย่องชมเชย เมื่อประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ด้านการทำงานเป็นทีม ควรมีการสนับสนุนและไว้วางใจต่อกัน และคอยส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานสร้างผลงานและกล่าวยกย่องชมเชยเมื่อประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ สนับสนุนให้ได้รับสวัสดิการในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาค้นคว้า ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. ควรวิจัยรูปแบบการติดต่อสื่อสารของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. ควรวิจัยรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการวิจัยเชิงปฏิบัติการ
4. ควรวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความมั่นคงก้าวหน้าของครูศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการวิจัยเชิงคุณภาพ
5. ควรวิจัยปัญหาและแนวทางการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
6. ควรวิจัยและพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

บรรณานุกรม

- กนกรัตน์ ภู่งหงษ์. (2549). *ประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาด้านผลผลิตของผู้บริหารและพนักงานครูในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- กนกวรรณ อินทร์น้อย. (2553). *กระบวนการการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- กนิษฐา สุขสมชัย. (2558). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม. *ธุรกิจปริทัศน์*, 7(2), 9-25.
- กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. (2536). *ปัจจัยที่เกี่ยวกับการบริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการอุดมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- กรองกาญจน์ ทองสุข. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของบุคลากรในวิทยาลัยอาชีวร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด*. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *เอกสารประกอบการพัฒนาหลักสูตรผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารและผู้บริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553, 6 สิงหาคม). เรื่อง การปฏิบัติหน้าที่อื่นของศูนย์การศึกษาพิเศษ พ.ศ. 2553. ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เล่ม 127 หน้า 23.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2554). *การประกันคุณภาพการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กรรณา บุญแก้ว. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอวังสมบูรณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- กรรณา ภู่มะลิ. (2557). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์, 8(1), 3-10.
- กฤติยา สีหา. (2554). หลักการบริหารทรัพยากรการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กษมาพร ทองเอื้อ. (2555). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล.
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กัณณ์ วีระกรพานิช. (2554). การคาดหวังและแรงจูงใจของพนักงานที่มีผลต่อความจงรักภักดี
ต่อองค์กร: กรณีศึกษาพนักงานของบริษัท สายการบินนกแอร์ จำกัด. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2542). การวิเคราะห์ข้อมูลด้วย SPSS for Windows (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กาญจนา เกสร. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์
อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- กัมพล ฤทธิรักษา. (2545). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ในโรงเรียน
แกนนำปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
สถาบันราชภัฏนครราชสีมา.
- กิดานันท์ มลิทอง. (2548). เทคโนโลยีการศึกษาและนวัตกรรม. กรุงเทพฯ: ชวนชม.
- กิตติพงษ์ ศิริพร. (2551). ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน
ระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษา โรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ. การค้นคว้า
อิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการตลาด, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย
ศรีปทุม.
- กฤษมา วิเศษ. (2548). ปัจจัยการบริหารกับการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
รำไพพรรณี.

- เก็จกนก เอื้อวงศ์. (2546). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการ
ในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โกวิทย์ พวงงาม. (2550). การประเมินองค์ประกอบส่วนท้องถิ่นที่มีความเป็นเลิศ
ด้านความโปร่งใส และการมีส่วนร่วมของประชาชน ประจำปี 2550. กรุงเทพฯ:
มิสเตอร์กอบปี (ประเทศไทย).
- ขนิษฐา เทวินทรภักดี. (2539). การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ: ทางสู่ความสุขความสำเร็จของ
คนพิการ. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ.
- ขนิษฐา เทวินทรภักดี. (2540). แนวทางการฟื้นฟูสมรรถภาพ: ผู้พัฒนาที่ยั่งยืนของคนพิการ.
กรุงเทพฯ: กรมประชาสงเคราะห์.
- ขวัญใจ เกตุอุดม. (2554). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัย
บูรพา.
- ขวัญใจ สุครัก. (2553). ปัจจัยการบริการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐาน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์
อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ขวัญชีวา ส่างหลวง. (2552). เอกสารประกอบการเรียนการสอน วิชาทฤษฎีการสื่อสาร.
เข้าถึงได้จาก <http://theory-comm-k.exteen.com/page/2>
- คะเนิงนิจ อนุโรจน์. (2552). บูรณาการทฤษฎีสู่แนวความคิดการสร้างคนเก่งคนดีขององค์การ.
เข้าถึงได้จาก [http://www.ahph9thi.gotoknow.org/assets/media/files/000/
401/951/original_HRM.pdf?1285730539](http://www.ahph9thi.gotoknow.org/assets/media/files/000/401/951/original_HRM.pdf?1285730539)
- คำรณ ศรีน้อย. (2549). การจัดการเทคโนโลยี. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จันทร์เพ็ญ กลับดี. (2547). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2545). ทฤษฎีแนวปฏิบัติการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย.

- จารุวรรณ โดบัว. (2552). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- จรัส นองมาก. (2544). *ปฏิบัติการประกันคุณภาพการศึกษา*. กรุงเทพฯ: เซ็นพรีนติ้ง.
- จินตฉณี บุญทวี. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จุฬารวรรณ สุวรรณศรี. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศงขลา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.
- เจริญศรี พันปี. (2546). *ความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมคุณธรรมและการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- เจริญศรี พันปี. (2553). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่บริหารงานตามกฎกระทรวง ว่าด้วยการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษา*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายการจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เจษฎาวุฒิ พัวพันสวัสดิ์. (2546). *การประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาจังหวัดกระบี่*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เจ็ดหล้า สุนทรวิภาต. (2534). *คุณลักษณะของผู้นำและประสิทธิผลของงานในภาควิชาของคณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยไทย*. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ฉลาด จินดาวัฒน์. (2551). *นวัตกรรม/แหล่งเรียนรู้*. เข้าถึงได้จาก <https://www.gotoknow.org/posts/168724>

- ชัยวัฒน์ โอสถออำนาจโชค. (2555). *ปัจจัยเชิงจิตที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทที่ศึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์ กรณีศึกษาพนักงานบริษัทที่ศึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชาญ กลิ่นซ้อน. (2550). *เจตคติและพฤติกรรมการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา เพื่อการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยคริสเตียน*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีศึกษาศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ชาญวุฒิ เจิมจรรย์. (2548). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการประเมินภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ชาถนี เหมือนโพธิ์ทอง. (2554). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชวลี รุ่งพานิช. (2552). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ชูชัย ศรีธานี. (2544). *การบริหารยุคใหม่ในบริการสุขภาพกับการบริหารแผนยุทธศาสตร์*. ใน *เอกสารประกอบการอบรมการวางแผนการเงินการคลังของเครือข่ายสถานบริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ 2546*. ม.ป.ท.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2550). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 10)*. กรุงเทพฯ: ไทยเนรมิตกิจ อินเตอร์ โพรเกรสซิฟ.
- โชติกา ระโส. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*. วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการอุดมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณัฐยานี ระโส. (2554). *การศึกษาประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ: กรณีศึกษา จังหวัดนครสวรรค์*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- ณัฐภาส การ์รินทร์. (2553). *การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการชุมชนในการพัฒนาชุมชนเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ณัฐวุฒิ เตมียสุวรรณ. (2550). *ปัจจัยบางประการส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตัวแทนบริษัทเมืองไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาสถิติทางการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณัฏฐาวัลย์ สารสุข. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดารณี คงกระพันซ์. (2557). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดาวเทียม บับที. (2553). *สภาพและปัญหาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียนเฉพาะในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ดำรง ทวีแสงสกุลไทย. (2533). *การควบคุมคุณภาพสำหรับนักบริหารและกรณีศึกษา*. กรุงเทพฯ: เอเชียเพรส.
- ดิน ปรัชญาพฤทธิ์. (2530). *สภาพแวดล้อมการบริหารกับการพัฒนาองค์การ*. ใน *เอกสารการสอนชุดหน่วยที่ 1-7 (หน้า 259-271)*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ดิเรก อนันต์. (2556). *การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหามงคลราชวิทยาลัย.
- ดิลก คำน้อย. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เขต 2 และ เขต 3*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

- ติน ปรัชญพฤทธิ. (2536). *ทฤษฎีองค์การ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ทรงยศ แก้วมงคล. (2555). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ทองใบ สุคชารี. (2548). *ภาวะผู้นำ: กลไกขับเคลื่อนองค์กรแห่งการเรียนรู้*. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ทัศนีย์ หมุ่มคำ. (2547). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดกำแพงเพชร*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ทิพวรรณ โอชคลัง. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ทิพวัล มลิแสง. (2553). *การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของสมาชิกสหกรณ์ภาคการเกษตร ในจังหวัดกระบี่*. ปริญญานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ทิสนา แวมมณี. (2545). *ศาสตร์การสอน*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2543). *กลยุทธ์และนโยบายธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ชนกร กรวัชรเจริญ. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เฮาส์ จำกัด (มหาชน)*. ปริญญานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ชนาคาร จันทร์พัด. (2557). *ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร กรณีศึกษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจและการจัดการ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ธนิต ภูศิริ. (2546). *บทบาทของผู้บริหารด้านเทคโนโลยี*. ใน *เอกสารประมวลสาระชุดวิชาการจัดการศึกษา หน่วยที่ 13*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ธร สุนทรายุทธ. (2550). *การบริหารจัดการความเสี่ยงทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ธวัช บุญยมณี. (2550). *ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

- ธีระ รุญเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดการและบริหารการศึกษา ยุคปฏิรูปการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- นภัสนันท์ เบิกสีใส. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นรินทร์ชัย พัฒนพงศา. (2547). *การมีส่วนร่วม หลักการพื้นฐาน เทคนิค และกรณีตัวอย่าง*. เชียงใหม่: สิริลักษณ์การพิมพ์.
- นวะรัตน์ พึ่งโพธาสก. (2552). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ชนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด*. ภาคนิพนธ์พัฒนาบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- นิตยา เพ็ญศิริินภา และสุรชาติ ฅ หนองคาย. (2558). *หน่วยที่ 4 พฤติกรรมองค์การและการจัดการทรัพยากรมนุษย์*. เข้าถึงได้จาก www.stou.ac.th/Thai/Grad_Stdy/schools/shs/DOC/.../no4-1.doc
- นินาวาลย์ ปานากาแข็ง แมงกาจิ. (2551). *การจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- นิรุตดี พลบุตร. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นิตา วงษ์สุวรรณ. (2556). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาเชิงเทรา เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิตานารถ นนท์จุมจัง. (2552). *การศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระแก้ว. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- นุชนรา รัตนศิริระประภา. (2543). *องค์ประกอบโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 5. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- นุศรา สุโง๊ะ. (2548). *สภาพปัญหาและแนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมของสถาบันศาสนาในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน ในอำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2546). *การจัดการสมัยใหม่: Modern management (พิมพ์ครั้งที่ 2).* กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.
- พิมพ์พรรณ สุริโย. (2552). *ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 9 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.*
- บัณฑิต แทนพิทักษ์. (2540). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ อำนาจ ความศรัทธา และความพึงพอใจในงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา. ปริญญานิพนธ์การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.*
- บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. (2545). *การวิจัยเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน์.*
- บุญถม ชัยฉนวน และประจักษ์ บัวผัน. (2553). *ปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น. วารสารวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 10(4), 37-46.*
- บุตรี จารุโรจน์. (2549 ก). *ภาวะผู้นำและการพัฒนาทีมงาน (พิมพ์ครั้งที่ 2).* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- บุตรี จารุโรจน์. (2549 ข). *หลักการจัดการ Management a practical introduction.* กรุงเทพฯ: แมคกรอ-ฮิล.
- เบญจมาภรณ์ คำหาญพล. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท ฟาร์มเฮ้าส์ จำกัด. ปริญญานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.*

- เบญจา ชลธารันนท์. (2546). ความหมายการเรียนรู้ร่วม. ใน *เอกสารประกอบการประชุมสัมมนาศึกษานิเทศก์จังหวัดและผู้บริหารโรงเรียน* (หน้า 14). กรุงเทพฯ: กองวิชาการ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.
- ประภาศิริ สุรพันธ์. (2550). *การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อมาตรฐานด้านการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลภูมิภาคตะวันตก*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ประสม มารศรี. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ประสาร พรหมณา. (2553). *การบริหารแบบมีส่วนร่วม*. เข้าถึงได้จาก <http://trang.nfe.go.th/alltis16/UserFiles/Pdf/wijaiman.pdf>
- ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์. (2540). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปริญญา พิมาณแมน. (2544). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนในเขตการศึกษา 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ปวินท์ เพชรไพศิษฐ์. (2557). *การติดต่อสื่อสาร วัฒนธรรมองค์กร และความไว้วางใจกันที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านพลังงานไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ปสุตา เฟิงประสพ. (2551). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเซนต์หลุยส์จังหวัดฉะเชิงเทรา*. วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปองปรัชญ์ บือราแง. (2554). *การทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อการสร้างบรรยากาศองค์กร: กรณีศึกษาสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- ปิยพร ผ่องแผ้ว. (2544). *สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ การใช้สื่อการเรียนการสอน เด็กพิเศษเรียนร่วมในโรงเรียนนำร่อง สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- เปรมสุริย์ เชื่อมทอง. (2536). *จิตลักษณะของผู้บริหารและสภาวะการณ์ของกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน. ปรินญาณิพนธ์การศึกษาดุฎิบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนศึกษาศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.*
- ผดุง อารณะวิญญู และดารณี ศักดิ์ศิริผล. (2544). *การศึกษาความต้องการกำลังคนในการพัฒนาการศึกษาพิเศษ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.*
- ผดุง อารณะวิญญู. (2542). *การศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: พีเออาร์แอนด์ปรินต์ติ้ง.*
- พงษ์ศักดิ์ ทองพันชั่ง. (2552). *รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของอธิการบตี ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ. ดุฎิพนธ์การศึกษาดุฎิบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- พงศ์ศรันย์ พลศรีเลิศ. (2550). *รู้ว่าการมอบหมายงานดี แต่ทำไมไม่ทำ. เข้าถึงได้จาก http://hq.prd.go.th/plan/ewt_dl_link.php?nid=2416*
- พจน์ พจนพานิชย์. (2558). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล. เข้าถึงได้จาก <http://www.prachin.ru.ac.th>*
- พนมจันทร์ คำหลอย. (2549). *การศึกษากระบวนการของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน เขตอำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- พนิดา พุ่มง่า. (2551). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษานอกโรงเรียนตามหลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียนในภาคใต้. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยทักษิณ.*
- พรชัย เชื้อชูชาติ. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร โรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาลในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*

- พรพรรณ อินทรประเสริฐ. (2550). *องค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในทศวรรษหน้า*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พรรณราย ทพยะประกา. (2548). *จิตวิทยาประยุกต์ในชีวิตและการทำงาน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระกิตติชัย ปัญญาธโร (สินคง). (2557). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาแผน ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพธิ์ อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก*. ปริญญาานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาประกาศิต สิริเมธ. (2556). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง ของชุมชนบ้านคลองใหม่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม*. ปริญญาานิพนธ์ พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาสังคม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551. กรุงเทพฯ: สำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- พวงรัตน์ เกสรแพทย์. (2557). *การบริหารและจัดการการศึกษา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พัชนี นนทศักดิ์. (2549). *การจัดการสมัยใหม่ Modern management*. กรุงเทพฯ: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.
- พัฒนา เสงี่ยม. (2545). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานวิชาการในโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏนครปฐม.
- พันศักดิ์ นิ่มพานิช. (2541). *การบริหารอาคารสถานที่และบริเวณ โรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีเขตพื้นที่ จำกัด ในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต. (2550). *ภาวะผู้นำและแนวทางเชิงปฏิบัติสำหรับผู้บริหารส่วนท้องถิ่น ภายใต้บริบทแห่งการเปลี่ยนแปลง*. *วารสารการพัฒนาท้องถิ่น*, 2(1), 121-148.

- พิทักษ์ กิจอานันท์. (2547). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเทศบาลเมืองสุรินทร์*.
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา,
บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏสุรินทร์.
- พิมพ์พรณ สุริโย. (2552). *ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเทศบาล
กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 9 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- เพ็ญแข ลืมศิลา. (2546). *รวมเรื่องน่ารู้เกี่ยวกับอภิสหิม (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. สมุทรปราการ:
ช.แสงงามการพิมพ์.
- เพ็ญศรี พิทักษ์ธรรม มัชฌิมากิโร. (2543). *พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ*. สงขลา:
สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคใต้.
- แพรภัทร ยอดแก้ว. (2550). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง*. เข้าถึงได้จาก
<https://www.gotoknow.org/posts/236686>
- ไพรินทร์ บุญน้อย. (2553). *รูปแบบการติดต่อสื่อสารด้านวจนภาษาและอวจนภาษาของหัวหน้า
ฝ่ายผลิต กรณีศึกษาบริษัทแห่งหนึ่ง ในเขตอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี*.
งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไพศาล ศิริศมี. (2546). *วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อบทบาทที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหารโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครปฐม*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- ภัทรกร วงศ์สกุล. (2555). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียน
สังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบัง*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการจัดการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ภัทรสิริณี เสวตไอยาราม. (2549). *องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมนักเรียนที่เหมาะสม
ของนักเรียน ช่วงชั้นที่ 3 โรงเรียนพุลเจริญวิทยาคม อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ*.
ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ภัศรา อรุณมีศรี. (2533). *การพัฒนาแบบวัดความรับผิดชอบ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6*.
กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2549). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาแห่งชาติ*.
วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 7(1), 18.

- มงคล ภาธรภูวานนท์. (2548). *การวิเคราะห์โครงสร้างองค์การและกระบวนการบริหารจัดการ โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ยอดนิยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร*. คุุณิพนธ์การศึกษาคุุณิบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มนตรีพิทย์ ทรงกิตติพิศาล. (2552). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์การศึกษาคุุณิบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2546). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 9-12 (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- มะลิวรรณ ภูแ่มโซติ. (2552). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- มัลลิกา ต้นสอน. (2543). *พฤติกรรมองค์การ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ด.
- มารศรี สุธานี. (2545). *การสร้างทีมงาน: กรณีสถานศึกษา. บริหารการศึกษา มศว. (กัณยายน- พฤศจิกายน)*, 34-41.
- มุตตอเหล็บ โต๊ะมูตอ. (2545). *สภาพและปัญหาการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาของ โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดปัตตานี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- มูฮัมมัดฮิลมี อุชิน. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานกับการปฏิบัติงาน ตามกระบวนการการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน สอนศาสนาอิสลาม ในจังหวัดปัตตานี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- เมตต์ เมตต์การุณจิต. (2547). *การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม: ประชาชน องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นและราชการ*. กรุงเทพฯ: บู้คพอยท์.
- เมตต์ เมตต์การุณจิต. (2553). *การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม: ประชาชน องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น และราชการ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บู้คพอยท์.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.

- รัชนิกร ทองสุชาติ. (2550). *เอกสารประกอบการสอนกระบวนวิชาการศึกษาพิเศษ (100303)*.
เชียงใหม่: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2543). *ผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*. ปรินญาณิพนธ์วิทยาศาสตร์คุณวุฒิบัณฑิต, สาขาวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รัตนา นาคมุลิก. (2559). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3*. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ:
นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.
- รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร. (2536). *แนวคิดกับประสิทธิผลและประสิทธิผลขององค์กรในการประมวลสาระชุดทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 11*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- รุ่ง แก้วแดง. (2544). *ประกันคุณภาพทุกคนทำได้ไม่ยาก*. กรุงเทพฯ: วัฒนพานิช.
- รุ่งรัชดา พิธรรมานุวัตร. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของพนักงานและเจ้าหน้าที่ สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ เขต 13 กรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เรวดี วงศ์พรหมเมฆ. (2521). *กระบวนการกลุ่ม*. กรุงเทพฯ: ชัยวัฒน์.
- เรียม สุขกล้า. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระงั่ว เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ฤทัยรัตน์ บุญอินทร์. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ลลิตา ศรีสัมพันธ์. (2555). *ปัจจัยทางด้านการบริหารงานที่มีผลต่อการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพ กรณีศึกษา คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยราชพฤกษ์*. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์.

- วนิดา ประดิษฐ์. (2554). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วรวงษ์ เอี่ยมสำอางค์. (2557). *การศึกษารูปแบบการติดต่อสื่อสาร ภายในและภายนอกองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจและการจัดการ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- วรางคณา ชูเชิดรัตน์. (2557). *แรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความสามารถในการฟื้นฟูอุปสรรคที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์. (2549). *การทำงานเป็นทีม*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- วันเพ็ญ ผลชล. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วัลลยา โตรนรินทร์. (2554). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25*. วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 5(2), 2-6.
- วานิชย์ สาขามูละ. (2549). *ประสิทธิผลการบริหารการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วาระดี ชาญวิรัตน์. (2547). *ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษาพิเศษ*. นครราชสีมา: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- วารีย์ ถิระจิตร. (2541). *พัฒนาการด้านการศึกษาไทยในสมัยรัชกาลที่ 9: การประถมศึกษา ช่วงปีพุทธศักราช 2489-2538*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วารีย์ ถิระจิตร. (2545). *การศึกษาสำหรับเด็กพิเศษ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- วารีย์ ปัญจะผลินกุล. (2543). การเข้าถึงบริการฟื้นฟูสมรรถภาพของคนพิการ: ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการกรมประชาสงเคราะห์. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและนโยบาย สวัสดิการสังคม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วาสนา พัฒนานันท์ชัย. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์. งานนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วิชบาร์ตัน ธรรมะรัตน์จินดา. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิชัย สิ้นโทรัมย์. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงาน อัยการสูงสุดในส่วนกลาง. ปริญญาานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา วิทยาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วิเชียร แดงสาย. (2545). การศึกษาปัญหาการจัดการศึกษาพิเศษในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- วิเชียร พันธุ์เครือบุตร และนำพิชญ์ ธรรมหิเวสน์. (2548). แนวทางการปฏิบัติที่เป็นเลิศของผู้นำ ในการนำนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษาไปปฏิบัติ ในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. เข้าถึงได้จาก <http://www.educationresearch.bizhat.com/BestPractice-leader>
- วิเชียร วงศ์คำจันทร์. (2550). ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพในยุคปฏิรูปการศึกษา. เข้าถึงได้จาก <http://school.obec.go.th>
- วิทยากร เชียงกุล. (2553). สภาวะการศึกษาไทย ปี 2551/ 2552: บทบาทการศึกษากับการพัฒนา ทางเศรษฐกิจและสังคม. กรุงเทพฯ: ศูนย์สารสนเทศทางการศึกษา สำนักงานเลขาธิการ สภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- วินัย ดิสสงศ์. (2550). การบริหารโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ: ธารอักษร.

- วิรัตน์ พงษ์มิตร. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิรัตน์ มโนวัฒนา. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- วิธยา เรืองโรจน์วิชัย. (2547). สภาพปัญหาการจัดการการศึกษาพิเศษ ของโรงเรียนประถมศึกษาในโครงการเรียนร่วม สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2546). การบริหารการศึกษาหลักการทฤษฎีหน้าที่ประเด็นและบทวิเคราะห์ กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วิไล เกียรติบรรพต. (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการสื่อสารนโยบายด้านการพัฒนาบุคลากรของหัวหน้าหอผู้ป่วย ในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- วิไล ลำสิงห์. (2550). การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิศิษฐ์ วัชวิญญู. (2552). ปฏิวัติความรู้ในถ้ำน้ำชา. กรุงเทพฯ: วงน้ำชา.
- วิเศษ ภูวิชัย. (2552). การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. กรุงเทพฯ: สมาคมการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย.
- วิษณุ หยกจินดา. (2557). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชน หมู่บ้านทุ่งกว้าง ตำบลทับไทร อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิสุทธิ วิวัฒน์วิศกร. (2532). สื่อการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ: สำนักพัฒนาเทคนิคศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. เอกสารการสอน.

- วีระยุทธ แสงสิริวัฒน์. (2550). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศรีเพ็ชร์ จันทร์สองศรี. (2548). การศึกษาระดับพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ศรียา นิยมธรรม. (2537). การเรียนร่วมสำหรับเด็กปฐมวัย. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการศึกษาพิเศษ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ศรียา นิยมธรรม. (2546). การศึกษาพิเศษ. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- ศรีศักดิ์ ศูนย์ไศรก. (2550). การศึกษาพฤติกรรมกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศรีสมร แป้งหอม. (2545). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน ประถมศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏเพชรบุรี.
- ศิริเพ็ญ เย็นจิต. (2549). การศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาโรงเรียนบ้านกะสัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วในการจัดการศึกษา เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2550). การจัดการและพฤติกรรมองค์การ *Management and organizational behavior*. กรุงเทพฯ: วีระพิมพ์และไซเท็กซ์.
- โสภชา อรัญวัฒน์. (2549). การจูงใจ. กรุงเทพฯ: แมคกรอฮิล.
- โสภิตา คล้ายหนองสรวง. (2558). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สงวนพงศ์ ชวนชม. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา. *วารสารวิชาการสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย (สสอท.)*, 20(2), 59-68.

- สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา. (2548). *หลักการจัดการศึกษายุคใหม่*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- สนั่น วงษ์ดี. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดอก เขต 1*. ปรินญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สนาน ลิ้มปีเสวตกุล. (2548). *ภาวะผู้นำ*. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- สมเกียรติ บาลลา. (2554). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สมคิด บางโม. (2548). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.
- สมคิด บางโม. (2550). *องค์การและการจัดองค์การ*. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.
- สมคิด บางโม. (2552). *ภาษีอากรธุรกิจ (พิมพ์ครั้งที่ 8)*. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.
- สมจิตร แก้วนาค. (2543). *การพัฒนาและศึกษาความเป็นไปได้ของระบบประกันคุณภาพการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมของกองทัพอากาศ*. ปรินญานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมใจ ปิตุโส. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สมฉวิล กำแพงมิตร. (2546). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน แกนนำประกันคุณภาพการศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- สมนึก อยู่เอม. (2548). *ปัจจัยที่ส่งผลกระทบกับการทำงานเป็นทีมในองค์กร กรณีศึกษา สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 12*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สมพันธ์ เตชะอธิก. (2547). *ศัพท์พัฒนาเพื่อชุมชนและสังคม*. ขอนแก่น: ขอนแก่นการพิมพ์.
- สมยศ นาวิการ . (2533). *การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ (พิมพ์ครั้งที่3)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์.

- สมยศ นาวิการ. (2546). *การบริหารและพฤติกรรมองค์กร* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ตะวันออก.
- สมโภชน์ หลักฐาน. (2548). *การพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา โดยกระบวนการมีส่วนร่วม*. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- สมาน เพชรนาวา. (2549). *การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี*.
- สมิต สัจฉกร. (2550). *ศิลปะการให้บริการ*. กรุงเทพฯ: สายธาร.
- สมิตา บุญวาส. (2546). *เทคโนโลยีการศึกษานบุรี*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- สรานัญรัตน์ จันทะมล. (2548). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2. รายงานการศึกษาดิฉันศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น*.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2545). *หลักทฤษฎีการมีส่วนร่วมในองค์กร*. กรุงเทพฯ: ชวนพิมพ์.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2551). *ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน: การพัฒนา และการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. (2542). *นโยบายและแนวคำเนิการเพื่อการประกันคุณภาพและรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเอกชน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2546). *เอกสารสาระการเรียนรู้ประกอบชุดวิชาการ พัฒนาการบริหารสถาบันการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2543). *การพัฒนากระบวนการประเมินตนเอง เล่ม 5*. กรุงเทพฯ: จีเอ็นที.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547). *แนวทางการพัฒนาคุณภาพการเรียน การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *แผนการจัดการเรียนรู้แบบละชั้น ป.4-5 ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2551*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). *แนวทางการบริหารจัดการการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน ระดับประถมศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). *แนวทางการประเมินตามสภาพที่แท้จริง*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2543). *ปฏิรูปการเรียนรู้สู่ผู้เรียนสำคัญที่สุด*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. เข้าถึงได้จาก http://www.onec.go.th/Act/law2542/index_law2542.html
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2553). *ความมั่นคงทางสังคมหรือหลักประกันทางสังคม ปี พ.ศ. 2553*. เข้าถึงได้จาก http://social.nesdb.go.th/SocialStat/StatSubDefault_Final.aspx?catid=8
- สำนักงานทดสอบทางการศึกษา. (2544). *ระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา: กรอบและแนวการดำเนินงาน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545). *ชุดอบรมผู้นำชุมชน: ประมวลสาระ*. กรุงเทพฯ: แอล.ที.เพรส.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษา ในทศวรรษที่สอง พ.ศ. 2552-2561*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานสภाराชภัฏ. (2545). *มหาวิทยาลัยลงกรณราชสคูดี มณีแห่งแผ่นดิน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภाराชภัฏ.
- สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2550). *แนวทางการปฏิบัติงานของศูนย์การศึกษาพิเศษ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2555). *คู่มือการปฏิบัติงานของศูนย์การศึกษาพิเศษ*. กรุงเทพฯ: สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ.
- สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2556). *แนวทางการนิเทศการจัดการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

- สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2557). รายงานผลการติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา สำหรับคนพิการและผู้ด้อยโอกาสของสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2549). แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สามารถ โสภานเวทย์. (2549). การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ตามที่เสนอของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- สิน พลัดบุญทอง. (2544). แบบผู้นำและการบริหารอาคารสถานที่ของผู้บริหาร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- สินินาฏ โปธิจิณญาโน. (2554). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการจัดความรู้ของครูในเครือข่ายที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพฯ. ปริญญาโทศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุกัญญา จันทรมณี. (2557). ศึกษาแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ฮานา เซมิคอนดักเตอร์ (อยุธยา) จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจและการจัดการ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สุกัญญา จรุงโรจน์. (2554). ผลสัมฤทธิ์การบริหารงานตามบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- สุชา พงศ์ถาวรภิญโญ. (2548). หลักการสื่อสารองค์การ *Principles of organization communication*. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- สุชาย จินะเสนา. (2548). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากว๊านใต้. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.

- สุทธิวรรณ ตันติธรรมาวงศ์. (2553). *การพัฒนากระบวนการจัดการศึกษาที่สนับสนุนการเรียนรู้
ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดนนทบุรี*. นนทบุรี: สถาบันวิจัยและพัฒนา
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สุธรรม เดชนครินทร์. (2544). *การบริหารอาชีวศึกษาภาครัฐ*. สงขลา: ศูนย์นิเทศอาชีวศึกษาภาคใต้.
- สุธิดา พานิชกิจโกศลกุล. (2556). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย*. ปรินญาณิพนธ์
วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุนทร สุวัชรชัยดิวงส์. (2549). *การศึกษาการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนระดับ
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4*. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย
ราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- สุนีย์ ทองห่อ. (2548). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
เพชรบุรี.
- สุปราณี เจียรพงษ์. (2554). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพ
ในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปราจีนบุรี*. วิทยานิพนธ์
พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- สุนน บิริสุทท. (2541). *การศึกษากระบวนการบริหาร โรงเรียนที่ได้มาตรฐาน สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษา จังหวัดศรีสะเกษ*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิทย์ มูลคำ. (2549). *การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการคิด*. กรุงเทพฯ: ดวงกมลสมัย.
- เสนาะ ดิยาว. (2544). *หลักการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2536). *ภาวะผู้นำ*. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติ
ในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 5* (หน้า 96-97). นนทบุรี: มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมมาธิราช.

- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2537). ปัญหาและแนวโน้มน เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชน
ในการบริหารการศึกษา. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาสัมมนาปัญหาและแนวโน้มนทางการ
บริหารการศึกษา หน่วยที่ 7*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เสาวลักษณ์ โสมะทัต. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี
กับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1*.
งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- โสภณ ภูเก้าล้วน. (2552). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง*. เข้าถึงได้จาก
<https://www.gotoknow.org/posts/108887>
- โสภา วงษ์นาคเพชร. (2553). *การบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- โสภณ ม่วงทอง. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญ
ในภาคตะวันออก. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา*, 7(1), 2-5.
- หวน พันธุ์พันธ์. (2548). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา*. นนทบุรี:
พันธุ์พันธ์การพิมพ์.
- อธิพัฒน์ เดชขุนทด. (2558). *อิทธิพลของการจัดการในองค์การมีผลต่อประสิทธิผล
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางปะอิน*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อภิจักร พุกสวัสดิ์. (2556). การประชาสัมพันธ์ภายใต้กระแสสื่อสังคมออนไลน์. *วารสาร
การประชาสัมพันธ์และการโฆษณา*, 6(2), 10-21.
- อภินันท์ บินมามะ. (2545). *การดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา
จังหวัดนครราชสีมา ที่พร้อมรับการประเมินจากองค์กรภายนอก*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย
สงขลานครินทร์.
- อรสุดา ดุสิตรัตนกุล. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง.
การศึกษาค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพัฒนาลังคม,
คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.*

- อชยา เขาเลียง. (2553). *สื่อการสอนประเภทวัสดุ วิชานวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา*
ประกาศนียบัตรวิชาชีพครู. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- อัมพร ชำรงลักษณะ. (2551). *องค์การ: ทฤษฎี โครงสร้าง และการออกแบบ*. กรุงเทพฯ:
 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อัมพร ชำรงลักษณะ. (2553). *การบริหารปกครองสาธารณะ: การบริหารรัฐกิจในศตวรรษที่ 21*.
 กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อุดม สิงห์โตทอง. (2550). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการศึกษา*
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2544). *รายงานการวิจัยการศึกษาแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษา*
ของสถานศึกษาในรูปแบบการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. กรุงเทพฯ:
 สำนักงานปฏิรูประบบบริหารการศึกษา.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2545). *การบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-based
 management)*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุทัยวรรณ โขชื่น. (2546). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน*
การประถมศึกษาจังหวัดภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา
 การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อุษณีย์ รักซ้อน. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูกับประสิทธิผล*
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์
 ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
 มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เอกราช เครือศรี. (2558). *การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา*
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. นครราชสีมา: ภาคโปสเตอร์.
- เอกลักษณะ ขาวนวล. (2551). *การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน*
เขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 4. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต,
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence: Relatedness and growth, human needs in organizational
 setting*. New York: Free Press.
- Argyris, C. (1953). *Executive leadership: An appraisal of a manager in action*. Hamder, Conn:
 Shoe String Press.

- Avolio, B. J., Waldman, D. A., & Yammarino, F. J. (1991). Leading in 1990's: The four I's of transformational leadership. *Journal of European Industrial Training*, 15(2), 9-16
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: The Free Press.
- Bass, B. M., Waldman, D. M., & Bebb, M. (1987). Transformational leadership and the falling dominoes effect. *Group and Organization Studies*, 12(3), 73-87.
- Bass, J. D., & Avolio, B. J. (1990). The four is transformational leadership. *Journal of European Industrial Training*, 15(2), 73-87.
- Bass, J. D., & Bruce, J. A. (1990). *Transformational leadership development*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists.
- Bateman, T. S., & Snell, S. A. (1999). *Management: Building competitive advantage* (4th ed.). Boston: Irwin McGraw-Hill.
- Bennis, G. (1971). *Toward a truly scientific management: Concept of organization health*. Pacific Palisades, CL: Good Year.
- Cameron, K. S., & Whetten, D. A. (1982). *Organizational effectiveness: A comparison of multiple models*. New York: Academic Press.
- Cameron, K. S., & Whetten, D. A. (1996). *Organizational effectiveness and quality: The second generation*. Higher Education Handbook of Theory and Research.
- Caplow, G. (1964). *Principles of organizational*. New York: Harcourt, Brace and World.
- Chrispeels, J. (1990). A study of factors contributing to achieving and sustaining school effective in elementary school. *Dissertation Abstracts International*, 36.
- Cohen, J. M., & Uphoff, N. T. (1977). *Rural development participation: Concept and measures of project design implementation an evaluation*. New York: Cornell University.
- Cohen, J. M., & Uphoff, N. T. (1980). *Effective behavior in organizations*. New York: Richard D. Irwin.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper Collins.
- Eckley, M. E. (1998). The relationship between teacher empowerment and principal leadership Styles. *Dissertation Abstracts International*, 58(07), 2767-A.
- Fiedler, F. E. (1967). *A theory of leadership effectiveness*. New York: McGraw-Hill.

- Fowler, M. B. (1986). The relationship between teacher perceived participation in education decision-making and teacher morale in selected elementary schools in targeted Southeastern States. *Dissertation Abstracts International*, 11(04), 3204-A.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1979). *Organization behavior structure process* (3rd ed.). Texas: Business Publication.
- Glickman, C. D. (1991). *Supervision of instruction development approach*. Massachusetts: Allyn and Bacon.
- Good, C. V. (1973). *Dictionary of education*. New York: McGraw-Hill.
- Gray, G. (1993). The functional assessment of cancer therapy scale: development and validation of the general measure. *J Clin Oncol*, 11, 570-579.
- Green, C. N. (1972). The satisfaction-performance controversy: New developments and their implication. *Business Horizon*, 12(5), 11-22.
- Grisay, A., & Mahlek, L. (1991). *The quality of education in developing countries*. UNESCO: IIEP.
- Groningen Institute for Educational Research. (2004). *Research program on educational effectiveness*. n.p.
- Hall, R. H. (1991). *Organizations: Structures, processes and outcomes* (5th ed). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.
- Hodge, B. J., & Anthony, W. P. (1991). *Organization theory* (4th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Hodge, B. J., & Anthony, W. P. (1998). *Organization theory*. Boston: Allyn and Bacon.
- Hoy, W. K., & Furguson, J. W. (1985). Theoretical framework and exploration organization effectiveness of schools. *Educational Administration Quarterly*, 21(2), 177-134.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1991). *Educational administration: Theory research and practice* (4th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2001). *Educational administration: Theory research and practice* (5th ed.). Singapore: McGraw-Hill.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2005). *Educational administration: Theory, research, and practice* (5th ed.). New York: McGraw-Hill.

- Kerlinger, F. N. (1986). *Foundation of behavioral research*. USA: Hort, Rinehart and Winson.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining size for research activities. *Education and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Lasswell, H. D. (1971). *Politics: Who get what, when and how*. Cleveland: The World.
- Lunenburg, F. C., & Ornstein, A. C. (2004). *Educational administration concepts and practices*. New York: Thomson Learning.
- Lynch, B. P., & Verdin, T. (1983). Job satisfaction in libraries: Relationships of work itself, age sex, occupation group, tenure, supervisory level, career commitment, and library department. *Libraty Quarterly*, 26(8), 53.
- Marchal, M. L. (1991). *Statistics: An introduction*. Florida: Harcourt Brace Jovanovich.
- Martin, L., & Kettner, P. (1996). *Measuring the performance of human service program*. London: Sage.
- Maslow, A. (1970). *Motivation and personality*. New York: Harper and Row.
- McCurtain, B. R. (1989). Elementary school principal competencies and school effectiveness: Instructional staff perceptions. *Dissertation Abstracts International*, 1, 41-A.
- Morphet, E. L. (1967). *Education organization and administration* (2nd ed.). Englewood Chiffs, NJ: Prentice-Hall.
- Mott, P. E. (1972). *The characteristic of efficient organization*. New York: Harper and Raw.
- Murphy, J. F., Hallingger, P., & Mesa, R. P. (1985). *School effectiveness checking progress*. n.p.
- Mushinsky, P. M. (1997). *Psychology applied to work an introductions to industrial and organizational psychology*. California: Brooks/ Cole.
- Oliva, P. F. (1992). *Developing the curriculum*. Unisted State: Darriv Dudas Publication Services.
- Person, J. L. (1993). An examination of the relationship between participation and perceived institutional effectiveness in North Carolina communicatiy college. *Dissertation Abstracts International*, 39(3), 4605-A.
- Reid, K., Hopkins, D., & Holly, P. (1988). *Towards the effective school*. Oxford: Basic Blackwell.
- Robbins, S. P. (1989). *Training in interpersonal skill*. New York: Prentice-Hall.
- Robbins, S. P. (1996). *Prentice hall organization behavior: Concept, controversies and applications* (7th ed.). Englewood Cliffs; NJ: Prentice-Hall.

- Rowe, K. J., Turner, R., & Lane, K. (2004). *The 'Myth' of school effectiveness: Locating and estimating the magnitudes of major sources of variation in students' year 12 achievements within and between schools over five years*. Retrieved from <http://www.swin.edu.au/aare/99pap/row99125.html>
- Sallis, E., & Jones, G. (2002). *Knowledge management in education: Enhancing learning & education*. London: Kogan Page.
- Schein, E. H. (1973). *Organizational psychology* (2nd ed.). Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Steers, R. M. (1977). *Organizational effectiveness: A behavioral view*. Santa Monica, Cliff: Goodyear.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1983). *Motivation and work behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Swansburg, R. C. (1996). *Management and leadership for nurse managers*. London: Jones and Barlett.
- Taba, H. (1962). *Curriculum development theory and practice*. New York: Harcourt, Brace and World.
- Weber, M. (1966). *The theory of social and economic organization*. New York: Oxford University Press.
- Woodcock, M. (1989). *Team development manual*. Great Britain: Billing and Son.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). New York: Harper & Row.
- Yukl, G. (1989). *Leadership in organization*. New Jersey: Prentice-Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขออนุญาตใช้ชื่อสถาบันและเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621/ ว. 0137

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20130

18 มกราคม 2559

เรื่อง ขอบขออนุญาตเคราะห้ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. เค้าโครงยอวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด
2. เครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาวจิระพรรณ โพนพูน นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 55921316 ได้รับอนุมัติ ให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอขออนุญาตเคราะห้จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห้ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

เชษฐ ศิริสวัสดิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 0-3839-3486

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621/ว. 1145

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20130

2 มิถุนายน 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 12 จังหวัดชลบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาวจิระพรรณ โพนพูน นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 55921316 ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออก ในความดูแลของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวี เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ในการนี้ ผู้วิจัยจะขอความร่วมมือจากท่านในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือหนึ่ง โครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพา เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

เชษฐ ศิริสวัสดิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 0-3839-3486

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621/ ว. 0487

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20130

2 มีนาคม 2559

เรื่อง ขออนุญาตใช้ชื่อสถาบันและเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 12 จังหวัดชลบุรี, ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดตราด, ฉะเชิงเทรา, สระแก้ว, ปราจีนบุรี, นครนายก, จันทบุรี, ระยอง

ด้วย นางสาวจิระพรรณ โพนพูน นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 55921316 ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออก ในความดูแลของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวี เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อให้การวิจัยดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ คณะศึกษาศาสตร์ จึงมีความประสงค์ขออนุญาตให้ใช้ชื่อสถาบันและเก็บข้อมูล เพื่อการวิจัยกับบุคลากรในสถาบันของท่าน

ทั้งนี้ เพื่อนำไปประกอบการอนุมัติพิจารณาจริยธรรมการวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ เพื่อให้บัณฑิตได้ขออนุญาตสถานที่ก่อนที่จะเก็บข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่าง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

เชษฐ ศิริสวัสดิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 0-3839-3486

โทรสาร 0-3874-5811

ภาคผนวก ข

ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง
ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC)

ตารางที่ 53 ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง
ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ของแบบทดสอบ

ข้อ	ผู้ทรงคุณวุฒิ					IOC	ข้อ	ผู้ทรงคุณวุฒิ					IOC
	1	2	3	4	5			1	2	3	4	5	
1.	1	1	1	1	1	1	24.	1	1	1	1	1	1
2.	1	1	1	1	1	1	25.	1	1	1	1	1	1
3.	1	1	1	1	1	1	26.	1	1	0	1	1	.80
4.	1	1	1	1	1	1	27.	1	1	1	1	1	1
5.	1	1	1	1	1	1	28.	1	1	1	1	1	1
6.	1	1	1	1	1	1	29.	1	1	1	1	1	1
7.	1	1	1	1	1	1	30.	1	1	1	1	1	1
8.	1	1	1	1	1	1	31.	1	1	1	1	1	1
9.	1	1	1	1	1	1	32.	1	1	1	1	1	1
10.	1	1	1	1	1	1	33.	1	1	1	1	1	1
11.	1	1	1	1	1	1	34.	1	1	1	1	1	1
12.	1	1	1	1	1	1	35.	1	1	1	1	1	1
13.	1	1	1	1	1	1	36.	1	1	1	1	1	1
14.	1	1	1	1	1	1	37.	1	1	1	1	1	1
15.	1	1	1	1	1	1	38.	1	1	1	1	1	1
16.	1	1	1	1	1	1	39.	1	1	1	1	1	1
17.	1	1	1	1	1	1	40.	1	1	1	1	1	1
18.	1	1	1	1	1	1	41.	1	1	1	1	1	1
19.	1	1	1	1	1	1	42.	1	1	1	1	1	1
20.	1	1	1	1	1	1	43.	1	1	1	1	1	1
21.	1	1	1	1	1	1	44.	1	1	1	1	1	1
22.	1	1	1	1	1	1	45.	1	1	1	1	1	1
23.	1	1	1	1	1	1	46.	1	1	1	1	1	1

ตารางที่ 53 (ต่อ)

ข้อ	ผู้ทรงคุณวุฒิ					IOC	ข้อ	ผู้ทรงคุณวุฒิ					IOC
	1	2	3	4	5			1	2	3	4	5	
47.	1	1	1	1	1	1	70.	1	1	1	1	1	1
48.	1	1	1	1	1	1	71.	1	1	1	1	1	1
49.	1	1	0	1	1	.80	72.	1	1	0	1	1	.80
50.	1	1	1	1	1	1	73.	1	1	1	1	1	1
51.	1	1	1	1	1	1	74.	1	1	1	1	1	1
52.	1	1	1	1	1	1	75.	1	1	1	1	1	1
53.	1	1	1	1	1	1	76.	1	1	1	1	1	1
54.	1	1	1	1	1	1	77.	1	1	1	1	1	1
55.	1	1	1	1	1	1	78.	1	1	1	1	1	1
56.	1	1	1	1	1	1	79.	1	1	1	1	1	1
57.	1	1	1	1	1	1	80.	1	1	1	1	1	1
58.	1	1	0	1	1	.80	81.	1	1	1	1	1	1
59.	1	1	1	1	1	1	82.	1	1	1	1	1	1
60.	1	1	1	1	1	1	83.	1	1	1	1	1	1
61.	1	1	1	1	1	1	84.	1	1	1	1	1	1
62.	1	1	1	1	1	1	85.	1	1	1	1	1	1
63.	1	1	1	1	1	1	86.	1	1	1	1	1	1
64.	1	1	1	1	1	1	87.	1	1	0	1	1	.80
65.	1	1	1	1	1	1	88.	1	1	1	1	1	1
66.	1	1	1	1	1	1	89.	1	1	1	1	1	1
67.	1	1	1	1	1	1	90.	1	1	1	1	1	1
68.	1	1	1	1	1	1	91.	1	1	1	1	1	1
69.	1	1	1	1	1	1	92.	1	1	1	1	1	1

ตารางที่ 53 (ต่อ)

ข้อ	ผู้ทรงคุณวุฒิ					IOC	ข้อ	ผู้ทรงคุณวุฒิ					IOC
	1	2	3	4	5			1	2	3	4	5	
93.	1	1	1	1	1	1	103.	1	1	1	1	1	1
94.	1	1	1	1	1	1	104.	1	1	0	1	1	.80
95.	1	1	0	1	1	.80	105.	1	1	1	1	1	1
96.	1	1	1	1	1	1	106.	1	1	1	1	1	1
97.	1	1	1	1	1	1	107.	1	1	1	1	1	1
98.	1	1	1	1	1	1	108.	1	1	1	1	1	1
99.	1	1	1	1	1	1	109.	1	1	1	1	1	1
100.	1	1	1	1	1	1	110.	1	1	1	1	1	1
101.	1	1	1	1	1	1	111.	1	1	1	1	1	1
102.	1	1	1	1	1	1							

ภาคผนวก ค

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item discrimination power) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

ตารางที่ 54 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item discrimination power) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหาร

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)
1.	.82	25.	.82
2.	.77	26.	.77
3.	.71	27.	.83
4.	.79	28.	.82
5.	.82	29.	.82
6.	.82	30.	.82
7.	.70	31.	.70
8.	.71	32.	.71
9.	.70	33.	.70
10.	.81	34.	.77
11.	.81	35.	.83
12.	.82	36.	.75
13.	.82	37.	.82
14.	.82	38.	.82
15.	.81	39.	.77
16.	.77	40.	.71
17.	.71	41.	.82
18.	.79	42.	.82
19.	.82	43.	.82
20.	.77	44.	.82
21.	.83	45.	.81
22.	.75	46.	.81
23.	.82	47.	.82
24.	.82	48.	.82

หมายเหตุ: ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ = .83

ตารางที่ 54 (ต่อ)

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)
49.	.77	65.	.70
50.	.71	66.	.82
51.	.82	67.	.82
52.	.77	68.	.77
53.	.83	69.	.71
54.	.75	70.	.79
55.	.77	71.	.82
56.	.71	72.	.81
57.	.79	73.	.82
58.	.77	74.	.82
59.	.82	75.	.81
60.	.82	76.	.81
61.	.77	77.	.81
62.	.71	78.	.81
63.	.79	79.	.81
64.	.82		

หมายเหตุ: ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ = .83

ตารางที่ 55 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item discrimination power) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เกี่ยวกับปัจจัยด้านทรัพยากรการเรียนการสอน

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)
1.	.82
2.	.77
3.	.71
4.	.81
5.	.81
6.	.77
7.	.71
8.	.79
9.	.82
10.	.81
11.	.81
12.	.77
13.	.71
14.	.81
15.	.82

หมายเหตุ: ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ = .81

ตารางที่ 56 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item discrimination power) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เกี่ยวกับประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)
1.	.80
2.	.77
3.	.70
4.	.79
5.	.77
6.	.80
7.	.80
8.	.80
9.	.77
10.	.71
11.	.79
12.	.80
13.	.80
14.	.77
15.	.71
16.	.79
17.	.80
18.	.80
19.	.82
20.	.81

หมายเหตุ: ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ = .82

ภาคผนวก ง
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ ภาคตะวันออก

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถาม ครูของศูนย์การศึกษาพิเศษ ในเขตภาคตะวันออก เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออก

2. ข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการ ดำเนินงานภายในศูนย์การศึกษาพิเศษ ภาคตะวันออก

แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารและด้านทรัพยากรการเรียน

การสอน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออก

3. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของท่านจะทำให้การวิจัยครั้งนี้มีความสมบูรณ์ และเชื่อถือได้ ดังนั้น กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามสภาพความเป็นจริง

4. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้จะไม่กระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของท่านแต่ประการใด

5. ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ จะเก็บรักษาไว้เป็นความลับและนำผล ใช้เฉพาะการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น

6. ผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้จะมีส่วนช่วยทำให้ได้ข้อมูลประกอบในการพิจารณาหาแนวทางปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่เป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

1.1 ชาย

1.2 หญิง

2. อายุ

2.1 ต่ำกว่า 25 ปี

2.2 25-30 ปี

2.3 31-35 ปี

2.4 36-40 ปี

2.5 41-45 ปี

2.6 46-50 ปี

2.7 51-55 ปี

2.8 56 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

3.1 ปริญญาตรี

3.2 ปริญญาโท

3.3 ปริญญาเอก

3.4 อื่น ๆ (ระบุ).....

4. ตำแหน่ง

4.1 ครูผู้ช่วย

4.2 ครู (คศ.1)

4.3 ครูวิทยฐานะชำนาญการ (คศ. 2)

4.4 ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ (คศ.3)

4.5 อื่น ๆ (ระบุ).....

5. ประสบการณ์ในการทำงาน

5.1 ต่ำกว่า 5 ปี

5.2 5-10 ปี

5.3 11-15 ปี

5.4 16-20 ปี

5.5 21-25 ปี

5.6 มากกว่า 25 ปี

- ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารและปัจจัยด้านทรัพยากรการเรียนการสอน
- คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็น และระดับการดำเนินงานที่สอดคล้องกับความเป็นจริงมากที่สุด โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีความหมายดังนี้
- ความคิดเห็นระดับ 5 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
 ความคิดเห็นระดับ 4 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
 ความคิดเห็นระดับ 3 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
 ความคิดเห็นระดับ 2 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
 ความคิดเห็นระดับ 1 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ปัจจัยด้านการบริหาร						
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความมีปารมี						
1	ผู้บริหารใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะในการบริหารจัดการในการปฏิรูปการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ					
2	ผู้บริหารมีการนิเทศ กำกับดูแล ติดตาม และประเมินผล					
	การปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง					
3	ผู้บริหารสามารถกำหนดภาพในอนาคตและมีการประสานงานร่วมกันเพื่อการแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้เป็นอย่างดี					
4	ผู้บริหารสร้างสรรค์ผลงานให้ปรากฏต่อสายตาเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ					
5	ผู้บริหารสามารถประสานงานกับบุคคลหรือหน่วยงานต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี มีความยุติธรรมและมีประชาธิปไตย					
การคล้อย						
6	ผู้บริหารแสดงความเชื่อมั่นว่าผู้ร่วมงานจะปฏิบัติงานได้อย่างบรรลุเป้าหมาย					
7	ผู้บริหารให้กำลังใจผู้ร่วมงานอย่างต่อเนื่อง					
8	ผู้บริหารกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงสิ่งสำคัญที่ควรได้รับ					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
9	ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้					
การกระตุ้นการใช้ปัญญา						
10	ผู้บริหารมีมุมมองและวิธีการต่าง ๆ ในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ					
11	ผู้บริหารเสนอแนะวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงาน					
12	ผู้บริหารส่งเสริมผู้ร่วมงานให้แสดงความคิดเห็นและแนวคิดต่าง ๆ					
13	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการคิดแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยวิธีการใหม่ ๆ					
การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล						
14	ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล					
15	ผู้บริหารให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ร่วมงาน					
16	ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานด้วยการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล					
17	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาตนเองเสมอ					
โครงสร้างองค์การ						
18	ผู้บริหารจัดโครงสร้างองค์การที่มีความยืดหยุ่น มีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ และกำหนดภาระหน้าที่ในหน่วยงานอย่างยุติธรรม					
19	ผู้บริหารจัดให้มีสายการบังคับบัญชาที่สั้นทำให้เกิดความสะดวกและรวดเร็วในการติดต่อสื่อสาร					
20	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการประสานงานอย่างทั่วถึงระหว่างฝ่าย/ กลุ่มต่าง ๆ และมีการแบ่งงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาเท่า ๆ กัน					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
21	ผู้บริหารจัดบุคลากรสอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ และใช้หลักการบริหาร และการบังคับบัญชาด้วยหลักธรรมาภิบาล					
22	ผู้บริหารจัดกระบวนการดำเนินงานเชิงบูรณาการ เพื่อการใช้ทรัพยากรร่วมกัน					
การทำงานเป็นทีม						
บทบาทที่สมดุล						
23	ผู้บริหารมีการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ไว้อย่างครบถ้วนและชัดเจน					
24	ผู้บริหารมอบหมายและมอบอำนาจให้สมาชิกทำงานของตนเองให้สำเร็จ และร่วมกันประเมินผลงาน					
25	ผู้บริหารมีการคัดเลือกผู้รับผิดชอบงานอย่างเหมาะสมและตรงไปตรงมาและมีการส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีม					
วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน						
26	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างเป็นระบบตามระบบการประกันคุณภาพ PDCA					
27	ผู้บริหารให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการนำผลการประเมินมาเป็นข้อมูลในการพัฒนางาน					
ความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้า						
28	ผู้บริหารมีการประชุมเพื่อหารือและทบทวนบทบาทหน้าที่ รับผิดชอบให้มีความเข้าใจอันดีต่อกัน					
29	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการแสดงความคิดเห็นและสนับสนุนให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหา					
สนับสนุนและไว้วางใจต่อกัน						
30	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานสร้างผลงานและกล้าวยกย่องชมเชยเมื่อประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
31	ผู้บริหารให้การสนับสนุน เอื้ออำนวยความสะดวกด้านทรัพยากรในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในการสร้างสรรค์						
32	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้เปิดเผยความต้องการของตนเองในการประชุมทุกครั้ง					
33	ผู้บริหารมีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เป็นปัญหาไว้อย่างละเอียดเพื่อเป็นแนวทางการปรับปรุงงาน					
การปฏิบัติงานที่ชัดเจน						
34	ผู้บริหารมีการจัดทำคู่มือแนวทางการปฏิบัติงานของทุกฝ่ายเพื่อแจกครู นักเรียนและผู้ปกครองชัดเจน					
35	ผู้บริหารมีการจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนและติดประกาศในที่ที่เหมาะสม					
36	ผู้บริหารมีข้อมูลสารสนเทศเพียงพอต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน					
ภาวะผู้นำที่เหมาะสม						
37	ผู้บริหารมีการควบคุมดูแลประสานงานกับบุคลากรทุกฝ่ายเพื่อเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มให้มีความทำงานด้วยความสามัคคี					
38	ผู้บริหารกล้าเผชิญหน้ากับปัญหาและกล้าตัดสินใจเลือกวิธีแก้ไขปัญหาคด้วยเหตุผลที่เหมาะสมและเกิดความเป็นธรรม					
การทบทวนการทำงานสม่ำเสมอ						
39	ผู้บริหารมีการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงาน					
40	ผู้บริหารให้โอกาสบุคลากรทุกฝ่ายได้ทบทวน ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเป้าหมาย กระบวนการปฏิบัติงานตามโครงการต่าง ๆ เมื่อสิ้นปี					
การพัฒนาตนเอง						
41	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้รับการศึกษาต่อ ประชุม สัมมนา อบรม ศึกษาดูงาน ทั้งส่วนบุคคลและทีมงาน					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
42	ผู้บริหารสนับสนุน ส่งเสริมบุคลากรให้มีความชำนาญ เป็นที่ยอมรับให้เป็นวิทยากร ช่วยเหลือเพื่อนครู ชุมชน และหน่วยงานอื่น					
ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม						
43	ผู้บริหารมีความไว้วางใจต่อผู้ร่วมงาน เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารที่สำคัญต่าง ๆ รวมทั้งข้อมูลย้อนกลับให้ทราบ					
44	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีมิตรไมตรีต่อกัน ให้ความเคารพรักและให้เกียรติซึ่งกันและกันและ สร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ					
การสื่อสารที่ดี						
45	ผู้บริหารมีการติดตั้งระบบสื่อสารที่ทันสมัย เพื่อสะดวก รวดเร็ว ไว้บริการติดต่อประสานงานทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษา					
การมีส่วนร่วม						
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ						
46	ผู้บริหารมีการติดตามข้อมูลย้อนกลับ เพื่อให้เกิดความมั่นใจ ว่าครู บุคลากรผู้รับสาร ได้รับความหมาย ความเข้าใจถูกต้อง ตรงกันทุกคน					
47	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรตัดสินใจได้อย่างอิสระ					
48	ผู้บริหารใช้เทคนิคการตัดสินใจโดยกระบวนการกลุ่ม					
49	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากร ร่วมคิด ร่วมปฏิบัติ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมรับผลประโยชน์					
50	ผู้บริหารสร้างความไว้วางใจให้บุคลากรแก้ปัญหาด้วยตนเอง โดยมีผู้บริหารคอยให้ความช่วยเหลือ					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ						
51	ผู้บริหารให้ครู บุคลากรแสดงความคิดเห็นริเริ่ม วางแผนร่วมกัน ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
52	ผู้บริหารมีการประสานงานขอความร่วมมือจากฝ่ายงาน องค์กรหรือหน่วยงานอื่น เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ ในการพัฒนาสถานศึกษา					
53	ผู้บริหารให้ครู บุคลากรได้ปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมอย่างมี ประสิทธิภาพ					
การมีส่วนร่วมในการประเมินผล						
54	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการประเมินผล การปฏิบัติงานของสถานศึกษา					
55	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทาง ปรับปรุงการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้ดีขึ้น					
การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์						
56	ผู้บริหารให้บุคลากรได้รับประโยชน์ ผลตอบแทน ในการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเหมาะสม					
57	ผู้บริหารให้บุคลากรได้รับสวัสดิการในการสร้างขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม					
58	ผู้บริหารให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชย เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจ ในความสำเร็จของผลงาน					
การติดต่อสื่อสาร						
การใช้สื่อหลายทาง						
59	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการติดต่อสื่อสาร และใช้สื่อ ในการประชาสัมพันธ์ หลายทาง เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจตรงกันในการบริหารงาน					
60	ผู้บริหารใช้เทคนิคและสื่อหลาย ๆ ทาง เพื่อให้บุคลากรได้รับ ข้อมูลข่าวสารอย่างครบถ้วน					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
การใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย						
61	ผู้บริหารใช้ภาษาที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย					
62	ผู้บริหารใช้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อให้เกิดความเข้าใจและเข้าใจตรงกัน					
63	ผู้บริหารสื่อความหมายโดยใช้เหตุผล					
แรงจูงใจปัจจัยจูงใจ						
ด้านความมั่นคงก้าวหน้า						
64	ผู้บริหารสร้างจุดมุ่งหมายในการทำงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รู้สึกว่า งานที่ทำอยู่มีความมั่นคง					
65	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น รับฟังข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อให้เห็นถึงความสำคัญในตัวบุคลากร และเปิดโอกาสให้เลื่อนตำแหน่ง					
66	ผู้บริหารจัดให้มีระบบสวัสดิการ สร้างขวัญและกำลังใจ					
ด้านสภาพการทำงาน						
67	ผู้บริหารให้ความสนใจบุคลากรเป็นรายบุคคล เพื่อให้ทราบถึงจุดด้อยที่ต้องการพัฒนา					
68	ผู้บริหารจัดระบบงานที่ดี และสิ่งแวดล้อมที่ดี ในสถานที่ทำงาน					
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ						
69	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่เอื้อและส่งเสริมการปฏิบัติงาน					
70	ผู้บริหารมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถของบุคลากร เพื่อให้ตรงกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
71	ผู้บริหารได้จัดเตรียมความพร้อมในเครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
ด้านการยอมรับนับถือ						
72	ผู้บริหารให้การยอมรับในความรู้ ความสามารถและยกย่องชมเชยให้เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง ชุมชนได้รับทราบ					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
73	ผู้บริหารสร้างจิตสำนึกให้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา					
ด้านความรับผิดชอบ						
74	ผู้บริหารมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่มีปริมาณงานเหมาะสมกับความรับผิดชอบ					
75	ได้ปฏิบัติงานสำเร็จตรงตามเป้าหมายที่วางไว้					
76	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรได้เป็นผู้นำในบางโอกาสเมื่อได้ปฏิบัติงานของสถานศึกษา					
ปัจจัยด้านทรัพยากรการเรียนการสอน						
ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน						
วัสดุและเครื่องมือในการเรียนการสอน						
77	ผู้บริหารจัดให้มีสื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอนให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ดี					
78	ผู้บริหารจัดให้มีสื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอนอย่างเพียงพอ					
อาคารสถานที่และแหล่งเรียนรู้						
79	ผู้บริหารจัดอาคารสถานที่ที่มีความพร้อมต่อการเรียนการสอน					
80	ผู้บริหารจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการจัดการเรียน					
เทคโนโลยี						
สื่อ สิ่งอำนวยความสะดวกและบริการอื่นใดทางการศึกษา						
81	ผู้บริหารจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้มีความร่มรื่น สวยงาม สะอาด ปลอดภัย เอื้อต่อการเรียนรู้					
82	ผู้บริหารทำการศึกษาค้นคว้าเทคโนโลยีที่จะนำมาใช้					
83	ผู้บริหารจัดให้มีเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับงานที่จะนำมาใช้ และเหมาะสมกับผู้เรียน					
84	ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณอย่างเพียงพอในการจัดซื้อ วัสดุ อุปกรณ์ด้านเทคโนโลยี					
85	ผู้บริหารจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ความพร้อมในการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่นำเข้ามาใช้ในงาน					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
86	ผู้บริหารมีการติดตาม ประเมินผลการใช้งานเพื่อจัดหาเทคโนโลยีต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการในการใช้งานต่อไป					
หลักสูตรการเรียนการสอน						
87	มีการวินิจฉัย ความต้องการและความสนใจของผู้เรียน เพื่อกำหนดเนื้อหาของหลักสูตร					
88	การจัดการศึกษาในศูนย์การศึกษาพิเศษ มีความเฉพาะเจาะจงด้านเนื้อหา และวิธีการจัดประสบการณ์เรียนรู้					
89	พิจารณาหลักสูตรให้นักเรียน โดยพิจารณาจากวัตถุประสงค์หลักของศูนย์การศึกษา					
90	เกณฑ์การประเมิน ระดับการสอน และการเน้นเนื้อหา เหมาะกับระดับการเรียนการสอนของนักเรียน					
91	เลือกวิธีการจัดการเรียนการสอนที่จะสร้างประสบการณ์เกี่ยวกับเนื้อหาตามวัตถุประสงค์					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออก

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีความหมายดังนี้

ความคิดเห็นระดับ 5 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ความคิดเห็นระดับ 4 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ความคิดเห็นระดับ 3 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ความคิดเห็นระดับ 2 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ความคิดเห็นระดับ 1 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน						
1	มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาระดับสถานศึกษาที่ครอบคลุมสาระการเรียนรู้					
2	มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาระดับสถานศึกษาที่ครอบคลุมกระบวนการเรียนรู้					
3	มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาระดับสถานศึกษาที่ครอบคลุมผลการเรียนรู้					
4	กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาที่เหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียน					
5	กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน					
ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก						
6	จัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา					
7	มีการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาโดยมีแผนปฏิบัติการประจำปีรองรับ					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
8	ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ภารกิจเป้าหมายและสภาพความสำเร็จของการพัฒนาอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม					
9	ผู้บริหารกำหนดแหล่งวิทยากรภายนอกที่ให้การสนับสนุนทางวิชาการ					
10	ผู้บริหารกำหนดบทบาทหน้าที่ให้บุคลากรของสถานศึกษาและผู้เรียนอย่างชัดเจน					
ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา						
11	ผู้บริหารได้มีการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา					
12	ผู้บริหารมีการวางแผนการดำเนินงานตรวจสอบ และทบทวนคุณภาพการศึกษา					
13	ผู้บริหารกำหนดวิธี/ มาตรฐานที่ใช้ในการตรวจสอบ และทบทวนคุณภาพการศึกษา					
14	ผู้บริหารกำหนดให้คณะบุคคลดำเนินการตรวจสอบ ทบทวนคุณภาพ และรายงานการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
15	ผู้บริหารมีการปรับปรุง และพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษามาใช้ในสถานศึกษา					
ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา						
16	ให้ความสำคัญกับการมีการตรวจสอบให้บุคลากรใช้ข้อมูลที่ทันสมัยเพื่อแก้ไขปัญหาในด้านการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบต่าง ๆ เช่น งานวิจัยในชั้นเรียน นวัตกรรม การสอน เป็นต้น					
17	จัดให้มีการอบรมบุคลากรและผู้เกี่ยวข้องในเรื่องการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษก่อนดำเนินการพัฒนาหลักสูตรอื่น ๆ					
18	จัดให้มีการวิพากษ์หลักสูตรสถานศึกษา จากผู้เชี่ยวชาญและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เมื่อสิ้นปีการศึกษาทุกปี					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
19	นำผลการวิพากษ์หลักสูตรมาใช้เผยแพร่เฉพาะจุดเด่นของหลักสูตรสถานศึกษาเป็นหลัก					
20	ให้ความสำคัญกับข้อเสนอแนะของผู้เรียนและชุมชน ต่อโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา ตลอดจนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนตามเป้าหมาย					

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวจิระพรรณ โพนพุช
วัน เดือน ปีเกิด	19 มกราคม พ.ศ. 2529
สถานที่เกิด	จังหวัดหนองคาย
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	701 หมู่ที่ 3 ตำบลหนองซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2552	พนักงานราชการ โรงเรียนโสตศึกษาเทพรัตน์ อำเภอบางสะพานใหญ่ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
พ.ศ. 2555	ครูผู้ช่วยศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 12 จังหวัดชลบุรี
พ.ศ. 2557	ครูศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 12 จังหวัดชลบุรี
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2552	ศิลปศาสตรบัณฑิต (มนุษยศึกษา) (ล่ามภาษามือ) วิทยาลัยราชสุดา มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2560	การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา