



ตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพความเป็นผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก Indicators of Effective Administrators in small Schools

อรพรรณ ตูจินดา*

Oraphan Toujinda

ประเสริฐ อินทร์รักษ์**

Prasert Intarak

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อทราบองค์ประกอบตัวบ่งชี้ความเป็นผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กที่มีประสิทธิภาพ 2. เพื่อยืนยันองค์ประกอบตัวบ่งชี้ความเป็นผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กที่มีประสิทธิภาพ วิธีดำเนินการวิจัยประกอบด้วย 3 ขั้นตอนคือ 1) การศึกษาวิเคราะห์เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย 2) การวิเคราะห์องค์ประกอบตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพความเป็นผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก 3) การยืนยันองค์ประกอบตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพความเป็นผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 353 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูผู้สอน และกรรมการสถานศึกษา สถานศึกษาละ 3 คน รวมจำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 1,059 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบวิเคราะห์เอกสาร แบบสัมภาษณ์เชิงโครงสร้าง แบบสอบถาม และแบบตรวจสอบยืนยันตัวบ่งชี้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนโดยใช้ค่า F-test ทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ่ การวิเคราะห์องค์ประกอบ และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบตัวบ่งชี้ความเป็นผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กที่มีประสิทธิภาพ มีจำนวน 8 องค์ประกอบ 73 ตัวบ่งชี้ คือ 1) ด้านการตัดสินใจในการบริหารจัดการ มีตัวบ่งชี้ย่อย 28 ตัวบ่งชี้ 2) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนศักยภาพของผู้เรียน มีตัวบ่งชี้ย่อย 11 ตัวบ่งชี้ 3) ด้านความภักดีต่อองค์กร มีตัวบ่งชี้ย่อย 9 ตัวบ่งชี้ 4) ด้านความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนมีตัวบ่งชี้ย่อย 10 ตัวบ่งชี้ 5) ด้านการวิจัยและการจัดการศึกษา มีตัวบ่งชี้ย่อย 4 ตัวบ่งชี้ 6) ด้านบุคลิกภาพ ความมั่นคงทางอารมณ์ มีตัวบ่งชี้ย่อย 4 ตัวบ่งชี้ 7) ด้านการหลีกเลี่ยงอบายมุข มีตัวบ่งชี้ย่อย 4 ตัวบ่งชี้ และ 8) ด้านบุคลิกภาพ และการศึกษามีตัวบ่งชี้ย่อย 3 ตัวบ่งชี้ โดยองค์ประกอบตัวบ่งชี้ความเป็นผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กในเมืองและนอกเมืองในด้านการตัดสินใจในการบริหารจัดการและการหลีกเลี่ยงอบายมุขมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาในแต่ละภูมิภาคพบว่าด้านการส่งเสริมและสนับสนุน

* นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

** อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร



ศักยภาพของผู้เรียน การวิจัยและการจัดการศึกษา และการหลีกเลี่ยงอบายมุข มีความแตกต่างกันอย่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมี 1 คู่ที่แตกต่างกัน คือ ภาคตะวันออกเหนือกับภาคกลาง

2. การยืนยันองค์ประกอบตัวบ่งชี้ความเป็นผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กที่มีประสิทธิภาพ มีจำนวน 8 องค์ประกอบ 67 ตัวบ่งชี้ คือ 1) ด้านการตัดสินใจในการบริหารจัดการ มีตัวบ่งชี้ย่อย 24 ตัวบ่งชี้ 2) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนศักยภาพของผู้เรียน มีตัวบ่งชี้ย่อย 11 ตัวบ่งชี้ 3) ด้านความภักดีต่อองค์กร มีตัวบ่งชี้ย่อย 9 ตัวบ่งชี้ 4) ด้านความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน มีตัวบ่งชี้ย่อย 8 ตัวบ่งชี้ 5) ด้านการวิจัยและการจัดการศึกษา มีตัวบ่งชี้ย่อย 4 ตัวบ่งชี้ 6) ด้านวุฒิภาวะ ความมั่นคงทางอารมณ์ มีตัวบ่งชี้ย่อย 4 ตัวบ่งชี้ 7) ด้านการหลีกเลี่ยงอบายมุข มีตัวบ่งชี้ย่อย 4 ตัวบ่งชี้ และ 8) ด้านบุคลิกภาพและการศึกษา มีตัวบ่งชี้ย่อย 3 ตัวบ่งชี้

Abstract

The purposes of this research were to find 1) the components of effectiveness of small school administrators 2) verification component of effectiveness of small school administrators. The research was comprised of 3 phases as follow: 1) analytical study to set the conceptual framework 2) analytical study of components of effectiveness of small school administrators and 3) verification of components of effectiveness of small school administrators. The sample was taken at 353 primary schools from directors, teachers and school committees totalling 1,059 respondents. The data was collected by using document analysis, structured interviews, questionnaires and the checklist method of indicators. The data were analyzed by using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, one way ANOVA, factor analysis and content analysis.

The research findings revealed that:

The effectiveness of small school administrators consisted of eight components with 73 indicators. The eight components were (28 indicators) decision-making in management, encouragement and support of (to Indicators) potential learners (11 indicators), loyalty to the organization (Hindicators) (9 indicators), relationships and partnerships with community, research and education management, maturity and emotional stability (4 indicators), Avoidance of inappropriate behavior (4 indicators), personality and education (5 indicators). Differences in effectiveness of small school administrators between rural and urban area clusters by region was found at 0.05 levels for the following components : educational management and avoidance of inappropriate behavior with variation between northeastern and central Thailand.



บทนำ

จากการที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ มีนโยบายสร้างความเข้มแข็งและยกระดับคุณภาพ การศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กให้สูงขึ้นในด้านการ บริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน และด้าน คุณภาพนักเรียน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานเพื่อ พัฒนาประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็กไว้คือบริหาร ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของโรงเรียน ขนาดเล็กการรวมโรงเรียนขนาดเล็ก การยุบหรือ การเลิกโรงเรียนขนาดเล็ก ทั้งนี้การดำเนินการ ดังกล่าวได้คำนึงถึงผลกระทบต่อประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าและการบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วมของ บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรเอกชน องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ทั้งนี้การ บริหารจัดการเพื่อนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพและ รูปแบบการดำเนินงานจะมุ่งไปที่การจัดกระบวนการ เรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญมุ่งประโยชน์สูงสุดแก่ ผู้เรียน ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ เกิด ทักษะในการแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้หลากหลายสามารถนำวิธีการเรียนไปใช้ในชีวิตจริงได้ และ มุ่งให้ผู้เกี่ยวข้องทุกคนมีส่วนร่วม ในทุกขั้นตอนเพื่อ พัฒนาผู้เรียนให้เกิดกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การออกแบบในการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก จึงจำเป็นต้องจัดรูปแบบอย่างเหมาะสมให้สอดคล้อง และความต้องการของชุมชน ท้องถิ่น ซึ่งมีความ ผูกพันกับโรงเรียนอย่างแนบแน่นมาตั้งแต่อดีตจนถึง ปัจจุบัน การยุบหรือการเลิกโรงเรียนขนาดเล็กจึง จำเป็นต้องเป็นวิธีสุดท้าย และชุมชน ท้องถิ่นต้องเป็น ผู้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจดังกล่าวด้วย กระทรวง ศึกษาธิการได้พยายามแก้ปัญหาโรงเรียนขนาดเล็กแต่ ที่ผ่านมานี้ในอดีตการพัฒนาขาดความต่อเนื่องและ นโยบายไม่แน่นอน ไม่ได้รับการเอาใจใส่เท่าที่ควร ทำให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กส่วนมาก

ไม่ได้คุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน (ตามผลการ ประเมินภายนอกของ สมศ.) ในความเป็นจริงกลับ พบว่าสาเหตุที่ทำให้โรงเรียนขนาดเล็กมีปัญหาในการ จัดการศึกษานั้นมีปัจจัยที่สำคัญหลายประการ เช่น ครูไม่ครบชั้นไม่ครบกลุ่มสาระ ครูมีภารกิจอื่น ที่ได้รับมอบหมายมากเกินไป สื่อ วัสดุอุปกรณ์ ไม่พอเพียง สถานที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรม ผู้ปกครองยากจนไม่มีระบบบริหารจัดการที่ดีมี คุณภาพ ดังนั้นในปีการศึกษา 2551 กระทรวง ศึกษาธิการจึงมีนโยบายที่จะพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก ให้มีความสมบูรณ์และสามารถจัดการศึกษาให้มี คุณภาพ จึงได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนา โรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งหมายถึงโรงเรียนที่มีนักเรียน ตั้งแต่ 1 – 120 คน (กระทรวงศึกษาธิการ: 2552)

โรงเรียนขนาดเล็กเป็นปรากฏการณ์ทางการ ศึกษาที่ทำนายผู้บริหารการศึกษาในทุกยุคทุกสมัย กระทรวงศึกษาธิการได้พยายามแก้ปัญหาโรงเรียน ขนาดเล็กตั้งแต่อดีตที่ผ่านมาอย่างต่อเนื่อง ปัญหา การจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กโดยเฉพาะ โรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียนน้อยกว่า 120 คน ซึ่ง มีอยู่เป็นจำนวนมาก ยังไม่ได้รับการแก้ไข ในโรงเรียน ที่มีนักเรียนน้อยกว่า 60 คน ใน 6 ชั้นเรียน รัฐบาล ลงทุนค่อนข้างสูงมากแต่ผลผลิตต่ำ นอกจากนี้ใน ระบบอุปถัมภ์ในการแต่งตั้งและโยกย้ายของสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาพบว่าระบบใหม่ของการบริหาร บุคคลตามกฎหมายครูฉบับใหม่อำนาจการแต่งตั้งและ โยกย้ายบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาตกอยู่กับ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่โดยเฉพาะ อย่างยิ่งการแต่งตั้งและโยกย้ายผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งเก่าและใหม่ และจากการศึกษาสภาพปัญหาของ โรงเรียนขนาดเล็กที่ผ่านมาพบว่า โรงเรียนขนาดเล็ก ส่วนใหญ่ประสบปัญหาด้านคล้ายคลึงกันใน 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการเรียนการสอน ด้าน ความพร้อมทางปัจจัยของโรงเรียนและด้านการ มีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน ซึ่งในแต่ละด้าน



มีรายละเอียด คือ 1) ปัญหาด้านการบริหารจัดการที่ผ่านมา การคมนาคมภายในประเทศนั้นไม่ค่อยสะดวกมากนัก ดังนั้น รัฐบาลจึงจำเป็นต้องตั้งโรงเรียนให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ที่มีประชากรอาศัยอยู่ แต่ในปัจจุบันความจำเป็นดังกล่าวได้ลดลง ประกอบกับประชากรมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง ดังที่ได้กล่าวมาแล้วตั้งแต่ตอนต้น ดังนั้นจึงทำให้มีโรงเรียนขนาดเล็กจำนวนมาก ซึ่งโรงเรียนดังกล่าวมีอัตราส่วนครูต่อนักเรียน นักเรียนต่อห้องเรียน ต่ำกว่ามาตรฐานค่าใช้จ่ายต่อนักเรียน 1 คน สูงกว่าโรงเรียนขนาดอื่นๆ ในอีกด้านหนึ่งนั้นยังมีโรงเรียนขนาดเล็กอีกจำนวนหนึ่งที่อยู่ในพื้นที่ที่มีลักษณะพิเศษ เช่น พื้นที่ห่างไกล ความเจริญ พื้นที่บนภูเขาสูง บนเกาะ ชายขอบของประเทศ เป็นต้น ซึ่งนักเรียนในโรงเรียนลักษณะดังกล่าวมีปัญหาในการเดินทางไปโรงเรียนเป็นอย่างมาก ถึงแม้ว่านักเรียนจะได้รับค่าพาหนะในการเดินทางแล้วก็ตาม แต่ค่าพาหนะที่ได้รับนั้นก็เพียงพอและต่อเนื่อง นอกจากนั้นผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่ยังขาดทักษะในการบริหารจัดการโรงเรียน ซึ่งมีบริบทที่ต่างไปจากโรงเรียนขนาดอื่นๆ การใช้ข้อมูลสารสนเทศ และนำผลของการประเมินงาน/โครงการมาใช้วางแผน ปรับปรุง พัฒนางานยังมีน้อย นอกจากนั้นการอพยพเคลื่อนย้ายของประชากรวัยเรียนที่ย้ายไปปฏิบัติงานต่างพื้นที่ ทำให้เกิดปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับ การดำเนินงานของโรงเรียนเป็นอย่างมาก 2) ปัญหาการเรียนการสอนในด้านการเรียนการสอนนั้นพบว่าครูส่วนใหญ่ขาดทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในสภาพที่ครูไม่ครบชั้นและนักเรียนมีจำนวนน้อยในแต่ละชั้น ครูสอนไม่เต็มเวลาและเต็มความสามารถ เพราะมีภารกิจอื่นที่นอกเหนือจากการเรียนสอนที่ครูจำเป็นต้องปฏิบัติทั้งจากสังกัดเดียวกันและจากต่างสังกัด หลักสูตรและแผนการจัดการเรียนรู้ไม่ค่อยสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนสื่อการเรียนการสอนและแหล่งการเรียนรู้มีจำนวนจำกัด ซึ่งมีสาเหตุมาจากโรงเรียน

ได้รับงบประมาณน้อย สื่อเทคโนโลยีและการสื่อสารมีใช้อย่างจำกัด และที่โรงเรียนมีอยู่ก็ไม่สามารถใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในท้ายที่สุดก็ส่งผลทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำไปด้วย 3) ปัญหาด้านความพร้อมเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนในการจัดสรรงบประมาณให้กับโรงเรียนที่ผ่านมา ได้ใช้เกณฑ์การจัดสรรหลายๆ เกณฑ์ ซึ่งขนาดโรงเรียนก็เป็นเกณฑ์หนึ่งในการจัดสรร เนื่องจากมีการคำนึงถึงประสิทธิภาพในการใช้จ่ายงบประมาณ ดังนั้นจึงทำให้โรงเรียนขนาดเล็กได้รับการจัดสรรบุคลากร งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ สิ่งก่อสร้างเป็นจำนวนน้อย สภาพอาคารเก่า ชำรุด ทรุดโทรม เนื่องจากก่อสร้างมาเป็นเวลานาน คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ยังมีไม่เพียงพอ โรงเรียนไม่สามารถระดมทรัพยากรจากผู้ปกครอง ชุมชนได้มากนัก เนื่องจากผู้ปกครองและชุมชนดังกล่าวมีความยากจน นอกจากนี้ตัวป้อนด้านนักเรียน พบว่านักเรียนในโรงเรียนขนาดเล็กมาจากครอบครัวที่ยากจน 4) ที่ผ่านมานั้น ถึงแม้ว่าจะมีตัวแทนของชุมชนและองค์กรต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษาในรูปของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ก็ตามแต่บทบาทของคณะกรรมการดังกล่าวยังมีไม่มากนักและหากกล่าวถึงการประสานงานกับหน่วยงานองค์กรอื่นทั้งภาครัฐและเอกชนด้วยแล้วเกือบจะกล่าวได้ว่ามีน้อยมากหรือไม่มีเลยในบางพื้นที่ชุมชน ผู้ปกครองมีฐานะยากจนไม่สามารถส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียน และการเรียนของบุตรหลานได้เท่าที่ควร สภาพความสำเร็จจากผลการดำเนินงานเพื่อแก้ปัญหาโรงเรียนขนาดเล็กที่ผ่านมา พบว่ามีหลายกิจกรรมที่เกิดผลดีและเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กเช่น 1) การพัฒนาผู้บริหารและครูผู้สอน ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโครงการนาร่องได้รับการฝึกทักษะในการบริหารโรงเรียนภายใต้บริบท ที่ขาดแคลนปัจจัยต่างๆ ครูผู้สอนได้รับการฝึกทักษะในการออกแบบ



การเรียนรู้ การสอนแบบบูรณาการ ซึ่งทำให้ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหน้าที่มากขึ้น 2) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ได้มีการส่งเสริมให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียนร่วมกันพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียน จัดหาหนังสือ สื่อ อุปกรณ์ รวมทั้งคอมพิวเตอร์ จานรับสัญญาณดาวเทียม ซึ่งสิ่งเหล่านี้ช่วยให้นักเรียนในโรงเรียนขนาดเล็ก ที่อยู่ห่างไกล ได้รับโอกาสรับการศึกษาที่มีคุณภาพเท่าเทียมกับผู้เรียนคนอื่นในถิ่นฐานที่มีความเจริญ 3) การจัดหาวิทยากรภายนอก โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่มีขนาดครูผู้สอนทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ ดังนั้นการสนับสนุนให้โรงเรียนสามารถหาวิทยากร/บุคคลภายนอก เข้ามาช่วยสอนในกลุ่มสาระที่ตนเองขาดแคลนหรือไม่มีความถนัด ก็ช่วยให้นักเรียนได้เรียนรู้เต็มตามศักยภาพและเต็มตามหลักสูตรและครูยังได้รับการแบ่งเบาภาระในอีกทางหนึ่งด้วย 4) การสนับสนุนเจ้าหน้าที่ธุรการ ปัจจุบันครูผู้สอนในโรงเรียนทุกแห่งต้องทำหน้าที่อื่นๆ นอกเหนือจากการสอน หลายประการด้วยกัน เช่น งานทะเบียน ข้อมูลสารสนเทศ บัญชี พัสดุ เป็นต้น งานเหล่านี้เบียดบังเวลาสอนของครูเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะในโรงเรียนขนาดเล็กที่ขาดแคลนครูเป็นทุนเดิมอยู่แล้วจากการทดลองหาเจ้าหน้าที่ธุรการมาช่วยครูผู้สอน โดยกำหนดให้เจ้าหน้าที่ธุรการ 1 คน ช่วยงานธุรการในโรงเรียนขนาดเล็ก 3-5 แห่ง พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความพึงพอใจมาก ครูไม่ทิ้งห้องเรียน ใกล้เคียงนักเรียนมากขึ้น นักเรียนได้เรียนเต็มเวลาเต็มหลักสูตร 5) การดูแลเรื่องการเดินทางไปโรงเรียนของนักเรียน ในหลายๆพื้นที่โรงเรียนขนาดเล็กจำนวนหนึ่ง ได้มีการยุบรวมหรือเลิกล้มโรงเรียนไป ดังนั้นเพื่อไม่ให้เด็กนักเรียนที่จำเป็นต้องเดินทางจากบ้านพักไปเรียนที่โรงเรียนแห่งใหม่ มีความเดือดร้อน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงได้ดูแลเรื่องการเดินทางไปโรงเรียนของนักเรียนโดยจัดค่าพาหนะ

ให้นักเรียนซึ่งช่วยบรรเทาความเดือดร้อนแก่นักเรียนดังกล่าวได้เป็นอย่างดี 6) การส่งเสริมการวิจัยและพัฒนา รูปแบบการบริหารจัดการและการเรียนการสอน ที่ผ่านมालำดับงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ส่งเสริมให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียนได้ทำวิจัยและพัฒนา รูปแบบการบริหารจัดการและการเรียนการสอนสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กตามบริบทของตนเอง ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนา รูปแบบการบริหารจัดการและการเรียนการสอน (ออนไลน์: <http://smallschoolobec.go.th>) นอกจากปัญหาดังกล่าวข้างต้นแล้ว ยังพบว่าผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา มีโรงเรียนที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินจำนวนมาก โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็กและถือว่าอยู่ในข่ายที่ต้องปรับปรุงเร่งด่วนหรือเรียกว่าโรงเรียนไอชียูกว่า 600 แห่ง ซึ่งปัจจุบันนี้สำนักพิมพ์ มติชนก็รับไปช่วยเหลือเพียง 100 แห่ง ดังนั้นปัจจุบันนี้กระทรวงศึกษาธิการจะต้องเข้ามาช่วยเหลือโรงเรียนไอชียูที่เหลืออีกกว่า 500 แห่ง ซึ่งจำเป็นที่จะต้องสำรวจและหาข้อมูลให้ได้ว่าอยู่ในสภาพอย่างไร มีปัญหาหนักขนาดไหน และจะมีแนวทางในการแก้ไขอย่างไร จึงจะพ้นจากชั้นไอชียู สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปานทอง ปรีเก (2549 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง ปัญหาการบริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 2 พบว่าข้าราชการครูมีความคิดเห็นว่าระดับปัญหาการบริหารสถานศึกษาขนาดเล็กโดยรวมและรายด้าน 3 ด้าน คือด้านบริหารวิชาการ คือขาดการพัฒนางานแนะแนวทางการศึกษา ด้านบริหารงบประมาณ คือขาดการพัฒนากองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา และการบริหารทั่วไปคือขาดบุคลากรในการประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ ซึ่งอยู่ในระดับมาก สำหรับการบริหารงานบุคคลคือขาดการขอกินตำแหน่งของครูที่ลาออกหรือเกษียณราชการ ดังนั้นการบริหารจัดการ



โรงเรียนขนาดเล็กจึงเป็นเรื่องที่ท้าทายผู้บริหารเป็นอย่างยิ่ง เพราะด้วยคำจำกัดความของขนาด ทำให้ทุกอย่างที่จะได้รับการสนับสนุนต้องเล็กตาม ไม่ว่าอัตรากำลังครู ลูกจ้าง งบประมาณ วัสดุ ครุภัณฑ์ ขณะที่การจัดการเรียนการสอน ครูหลายคนอาจจะพอใจกับจำนวนนักเรียนที่ดูแล แม้จะเหงานไปบ้าง คำว่าพอใจหมายถึง ความเอาใจใส่ดูแล ตรวจสอบผลงาน ให้ทดลองทำ ปฏิบัติการต่างๆ เด็กๆ จะถึงรอบลงฝึกใช้อุปกรณ์ได้เร็ว ไม่ต้องคอยควีนาน หากผู้บริหารจะถือวิกฤติเป็นโอกาสโดยเปลี่ยนแบบอย่าง (paradigm) ในการทำงานก็จะมีกำลังใจขึ้น เห็นด้วยกับแนวคิดที่จะทำให้เป็น โรงเรียนชุมชน (community school) แต่ผู้บริหารจะต้องทำธรรมนูญโรงเรียน (school charter) ที่ชัดเจน เพื่อบุคคลภายนอก ชุมชน ผู้ปกครอง ท้องถิ่นที่สนใจ(ในผลงาน) ขอดูพิมพ์เขียว (blueprint) และเข้ามามีส่วนร่วม สนับสนุนได้ง่ายขึ้น และเกณฑ์การประเมินบางข้อที่จะนำมาใช้ก็ต้องปรับ หรือผู้ประเมินจะต้องใช้วิจารณญาณในการประเมินด้วย จึงจะยุติธรรม (ประกอบ บุปรัดน์, 2550) อย่างไรก็ตามในยุคการปฏิรูปการศึกษา สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาโดยตรง ผู้บริหารจึงเป็นทั้งผู้นำและผู้ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่มีความสามารถ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องการเรียนการสอนและการเรียนรู้ รวมทั้งการประสานสัมพันธ์ ระดมและจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญยิ่งในการบริหารจัดการ มีวิสัยทัศน์ในการบริหารการศึกษาให้ทันสมัยกับการเปลี่ยนแปลง มีภาวะผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์เป็นที่ยอมรับของผู้เกี่ยวข้อง และมีความเป็นประชาธิปไตย นำไปสู่การปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนทุกคนมีความรู้ความสามารถ บุคลิกลักษณะ และคุณสมบัติตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลสำคัญที่จะช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จ (ธีระ รุณเจริญ, 2546) และในฐานะที่ผู้วิจัยเป็น

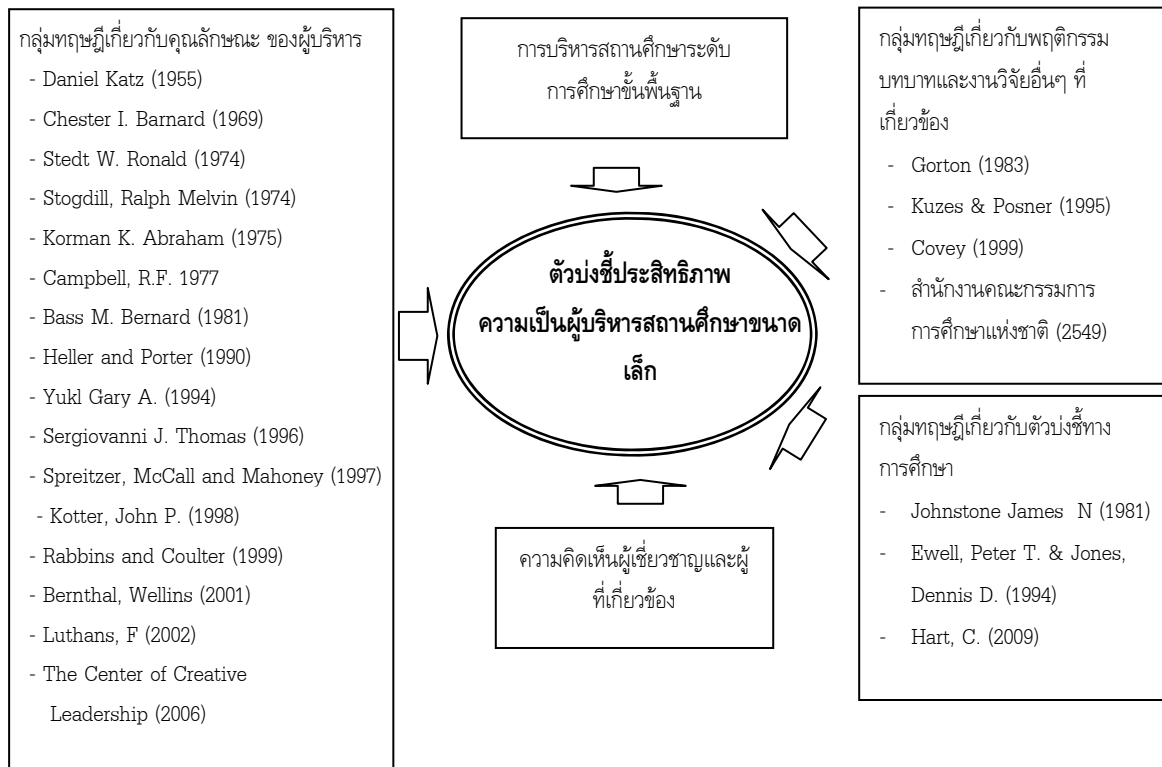
ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กจึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่ามีตัวบ่งชี้อะไรบ้างที่บ่งชี้ถึงประสิทธิภาพความเป็นผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กที่จะช่วยพัฒนาให้โรงเรียนขนาดเล็กมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อทราบองค์ประกอบตัวบ่งชี้ความเป็นผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กที่มีประสิทธิภาพ
2. เพื่อยืนยันองค์ประกอบตัวบ่งชี้ความเป็นผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กที่มีประสิทธิภาพ



กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายทางทฤษฎีของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ที่ได้รับการประเมินภายนอก รอบสองและผ่านการประเมินจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) โดยมีจำนวนนักเรียน 1-300 คน จำนวน 19,295 แห่ง

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ สถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กที่ได้รับการประเมินภายนอก รอบสองและผ่านการประเมินอยู่ในระดับดีมาก จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) จำนวน 397 แห่ง (กำหนดขนาดตัวอย่างตามตาราง Yamane (1970)) ในระดับความเชื่อมั่น 95% โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 1 คน ครู/อาจารย์ จำนวน 1 คน และกรรมการสถานศึกษาจำนวน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 1,191 คน การสุ่มตัวอย่างใช้วิธี cluster sampling เป็นระดับภูมิภาคและจังหวัด และใช้สัดส่วนในการสุ่มสถานศึกษา



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย แบบวิเคราะห์เอกสาร แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง แบบสอบถาม และแบบตรวจสอบวิธีการได้มาของตัวบ่งชี้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) ผู้วิจัยได้สร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างโดยมีประเด็นหลักในการสัมภาษณ์ 4 ประเด็น คือ

1.1 หลักในการบริหารงานที่ส่งผลให้โรงเรียนได้รับการรับรองในระดับดีมาก

1.2 คุณลักษณะของผู้บริหารขนาดเล็ก

1.3 หลักในการปฏิบัติงาน

1.4 พฤติกรรมและบทบาทในการบริหาร

2. แบบวิเคราะห์เอกสาร ผู้วิจัยได้สร้างแบบวิเคราะห์เอกสารโดยจัดทำเป็นตาราง แมทริกซ์ (Matrix) ซึ่งได้จากเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3. แบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามจากแนวคิดทฤษฎีที่ได้จากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีจำนวน 2 ตอนดังนี้

3.1 ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

3.2 ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพความเป็นผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ซึ่งเป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของไลเคิร์ต (Likert) โดยคะแนนมีความหมายดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีลักษณะการปฏิบัติที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุดให้มือน้ำหนัก 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง มีลักษณะการปฏิบัติที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากให้มือน้ำหนัก 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง มีลักษณะการปฏิบัติที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงปานกลางให้มือน้ำหนัก 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง มีลักษณะการปฏิบัติที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงน้อย ให้มือน้ำหนัก 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง มีลักษณะการปฏิบัติที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงน้อยที่สุด ให้มือน้ำหนัก 1 คะแนน

4. แบบตรวจสอบวิธีการได้มาของตัวบ่งชี้ ผู้วิจัยใช้เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) โดยพิจารณาใน 4 ด้านคือ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความถูกต้อง และการใช้ประโยชน์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความร่วมมือจากบัณฑิตวิทยาลัยถึงกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเพื่อขอเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและทางไปรษณีย์ เป้าหมายในการเก็บข้อมูลจำนวน 1,191 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 1,059 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 88.92

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและข้อคำถามในการวิจัย ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลและวิธีการที่นำเสนอ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลขั้นพื้นฐานใช้การคำนวณค่าเฉลี่ย(mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

2. วิเคราะห์ค่าระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ทั้งนี้ในการวิเคราะห์ถือว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูลตกอยู่ในช่วงพฤติกรรมใดก็แสดงว่าลักษณะการปฏิบัติที่ตรงตามสภาพที่เป็นจริงแบบนั้นโดยผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้



ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง คุณ .48 มีลักษณะการปฏิบัติที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง คุณ .48 มีลักษณะปฏิบัติที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง คุณ .48 มีลักษณะที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง มีการปฏิบัติที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง มีการปฏิบัติที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงในระดับน้อยที่สุด

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากข้อคำถามปลายเปิด เกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่นๆ ต่อความเป็นผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

3. การวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) ใช้โปรแกรมคำนวณผลสำเร็จรูป โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยวิธีสกัดองค์ประกอบ “PCA” (Principal Component analysis)

4. การวิเคราะห์การเปรียบเทียบตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพความเป็นผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กในแต่ละภูมิภาค ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (F-test) โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) และเมื่อพบมีความแตกต่างกันจะนำไปทดสอบรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe') สำหรับการเปรียบเทียบตัวบ่งชี้ในเมืองและนอกเมือง ใช้การทดสอบค่าที (t-test)

5. การประเมินตรวจสอบเพื่อยืนยันองค์ประกอบตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพความเป็นผู้บริหารสถานศึกษาโดยผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาความถูกต้องเหมาะสม ความเป็นไปได้ และการนำไปใช้ประโยชน์ ใช้ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ผลการศึกษา

จากผลการวิจัยเรื่อง ตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพความเป็นผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สรุปได้ดังนี้

1. องค์ประกอบตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพความเป็นผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก

ผลการศึกษาค้นคว้าองค์ประกอบตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพความเป็นผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก พบว่ามี 8 องค์ประกอบ 73 ตัวบ่งชี้คือ

1) องค์ประกอบด้านการตัดสินใจในการบริหารจัดการ มีตัวบ่งชี้ย่อยจำนวน 28 ตัวบ่งชี้

2) องค์ประกอบด้านการส่งเสริมและสนับสนุนศักยภาพของผู้เรียน มีตัวบ่งชี้ย่อยจำนวน 11 ตัวบ่งชี้

3) องค์ประกอบด้านความภาคภูมิใจต่อองค์กร มีตัวบ่งชี้ย่อยจำนวน 9 ตัวบ่งชี้

4) องค์ประกอบความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน มีตัวบ่งชี้ย่อยจำนวน 10 ตัวบ่งชี้

5) องค์ประกอบด้านการวิจัยและการจัดการศึกษา มีตัวบ่งชี้ย่อยจำนวน 4 ตัวบ่งชี้

6) องค์ประกอบด้านวุฒิภาวะความมั่นคงทางอารมณ์ มีตัวบ่งชี้ย่อยจำนวน 4 ตัวบ่งชี้

7) องค์ประกอบด้านการหลีกเลี่ยงอบายมุข มีตัวบ่งชี้ย่อยจำนวน 4 ตัวบ่งชี้

8) องค์ประกอบด้านบุคลิกภาพและการศึกษา มีตัวบ่งชี้ย่อยจำนวน 3 ตัวบ่งชี้

เมื่อพิจารณาตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพความเป็นผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กตามรายภูมิภาคพบว่า ภาคเหนือ ภาคตะวันออก ภาคกลาง และภาคใต้ มีองค์ประกอบด้านความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน ด้านการหลีกเลี่ยงอบายมุข และด้านบุคลิกภาพและการศึกษาในระดับมากที่สุด สำหรับภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีองค์ประกอบ ด้านความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนด้านการหลีกเลี่ยงอบายมุข ด้านบุคลิกภาพและการศึกษา และด้านการวิจัยและการจัดการศึกษาในระดับมากที่สุด



ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพความเป็นผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กในแต่ละภูมิภาคพบว่า มีองค์ประกอบที่ต่างกันอย่างน้อยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมี 1 คู่ที่ต่างกัน คือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับภาคกลางและเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานศึกษาในเมืองและนอกเมืองพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างน้อยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นกัน โดยพบว่ามีความแตกต่างกันในด้านการตัดสินใจในการบริหารจัดการ และองค์ประกอบด้านการหลีกเลี่ยงอบายมุข

2. ผลการประเมินตรวจสอบเพื่อยืนยันองค์ประกอบตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพความเป็นผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก พบว่าผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณายืนยันองค์ประกอบตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพความเป็นผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กทั้ง 8 องค์ประกอบโดยตัดตัวบ่งชี้บางตัวที่ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาแล้วเห็นว่าตัวบ่งชี้มีความไม่เหมาะสม เป็นไปไม่ได้และไม่ถูกต้องขององค์ประกอบด้านการตัดสินใจในการบริหารจัดการจำนวน 4 ตัวบ่งชี้และองค์ประกอบความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนจำนวน 2 ตัวบ่งชี้เหลือตัวบ่งชี้ความเป็นผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กที่มีประสิทธิภาพที่สมบูรณ์ที่สุด รวมตัวบ่งชี้จำนวน 67 ตัวบ่งชี้ คือ

- 1) องค์ประกอบด้านการตัดสินใจในการบริหารจัดการ มีตัวบ่งชี้ย่อยจำนวน 24 ตัวบ่งชี้
- 2) องค์ประกอบด้านการส่งเสริมและสนับสนุนศักยภาพของผู้เรียน มีตัวบ่งชี้ย่อยจำนวน 11 ตัวบ่งชี้
- 3) องค์ประกอบด้านความภักดีต่อองค์กร มีตัวบ่งชี้ย่อยจำนวน 9 ตัวบ่งชี้
- 4) องค์ประกอบความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน มีตัวบ่งชี้ย่อยจำนวน 8 ตัวบ่งชี้
- 5) องค์ประกอบด้านการวิจัยและการจัดการศึกษา มีตัวบ่งชี้ย่อยจำนวน 4 ตัวบ่งชี้

6) องค์ประกอบด้านวุฒิภาวะความมั่นคงทางอารมณ์ มีตัวบ่งชี้ย่อยจำนวน 4 ตัวบ่งชี้

7) องค์ประกอบด้านการหลีกเลี่ยงอบายมุข มีตัวบ่งชี้ย่อยจำนวน 4 ตัวบ่งชี้

8) องค์ประกอบด้านบุคลิกภาพและการศึกษา มีตัวบ่งชี้ย่อยจำนวน 3 ตัวบ่งชี้

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องตัวบ่งชี้ความเป็นผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กที่มีประสิทธิภาพนี้มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในยุคปัจจุบัน เนื่องจากจำนวนสถานศึกษาขนาดเล็กในประเทศไทยมีอยู่เป็นจำนวนมาก และจากผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอก รอบสองที่ผ่านมา พบว่าโรงเรียนที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาส่วนใหญ่ มักจะเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ดังนั้น ข้อค้นพบจากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะแนวทางเพื่อเป็นแนวทางในการเลือกนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กให้มีประสิทธิภาพดังต่อไปนี้

1. การตัดสินใจในการบริหารจัดการ ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กควรบริหารโดยคำนึงถึงการ ยึดมั่นในความถูกต้องดีงามและความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน
2. การส่งเสริมและสนับสนุนศักยภาพของผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กควรบริหารโดยคำนึงถึงการส่งเสริมกิจกรรมที่เสริมสร้างความเป็นประชาธิปไตย
3. ความภักดีต่อองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กควรบริหารโดยคำนึงถึงการไม่เบียดบังสมบัติของหน่วยงานมาเป็นของตน ไม่แอบอ้างผลงานของผู้อื่น เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมา รักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์ของทางราชการ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรและนักเรียนในสถานศึกษา อุทิศเวลาในการทำงานให้กับ



สถานศึกษา และส่งเสริมให้ครูรักและภูมิใจในสถานศึกษา

4. ความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กควรบริหารโดยคำนึงถึงการส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาสาระการเรียนรู้การศึกษาท้องถิ่น

5. การวิจัยและการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กควรบริหารโดยคำนึงถึงความสามารถในการจัดทำนโยบายของสถานศึกษา

6. วุฒิภาวะ ความมั่นคงทางอารมณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กควรบริหารโดยคำนึงถึงความอดทนต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

7. การหลีกเลี่ยงอบายมุข ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กควรบริหารโดยคำนึงถึงการไม่ดื่มสุรา จนเมาเมาย คุ่มสติไม่ได้แม้นอกเวลาราชการ ไม่มั่วสุม เรื่องการพนันและยาเสพติด ไม่ประพฤติดื้อในเรื่องชู้สาว และไม่หลงใหลสิ่งบันเทิงเริงรมย์จนลืมหินที่การทำงาน

8. บุคลิกภาพและการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กควรบริหารโดยคำนึงถึงบุคลิกภาพ และวุฒิการศึกษาหรือการได้รับวุฒิบัตรทางด้านการบริหารการศึกษา

ข้อเสนอแนะงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเชิงลึกในแต่ละภูมิภาคถึงตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพความเป็นผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กโดย

ภาคเหนือ มุ่งเน้นตัวแปรเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กร บุคลิกภาพและการศึกษา รวมไปถึงการหลีกเลี่ยงอบายมุข

ภาคตะวันออก มุ่งเน้นตัวแปรเกี่ยวกับการตัดสินใจในการบริหารจัดการ ความภักดีต่อองค์กร บุคลิกภาพและการศึกษา รวมไปถึงการหลีกเลี่ยงอบายมุข

ภาคใต้ มุ่งเน้นตัวแปรเกี่ยวกับการตัดสินใจในการบริหารจัดการ การส่งเสริมและสนับสนุนศักยภาพของผู้เรียน ความภักดีต่อองค์กร บุคลิกภาพและการศึกษา รวมไปถึงการหลีกเลี่ยงอบายมุข

ภาคกลาง มุ่งเน้นตัวแปรเกี่ยวกับการตัดสินใจในการบริหารจัดการ ความภักดีต่อองค์กร บุคลิกภาพและการศึกษา รวมไปถึงการหลีกเลี่ยงอบายมุข

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มุ่งเน้นตัวแปรเกี่ยวกับความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน ความภักดีต่อองค์กร บุคลิกภาพและการศึกษา การหลีกเลี่ยงอบายมุข และการวิจัยและการจัดการศึกษา

2. ควรศึกษาการแบ่งกลุ่มตามพื้นที่ (Cluster) เช่น ในเมือง นอกเมือง โดยในเมืองควรพิจารณาประเด็นหลักคือความภักดีต่อองค์กร การหลีกเลี่ยงอบายมุข บุคลิกภาพและการศึกษา สำหรับนอกเมืองควรพิจารณาประเด็นหลักคือการตัดสินใจในการบริหารจัดการ ความภักดีต่อองค์กร การหลีกเลี่ยงอบายมุข บุคลิกภาพและการศึกษา

3. ควรศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพความเป็นผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กโดยพิจารณาถึงตัวแปรหลักคือความภักดีต่อองค์กร การหลีกเลี่ยงอบายมุข บุคลิกภาพและการศึกษา เนื่องจากองค์ประกอบดังกล่าวอยู่ในระดับมากที่สุดในทุกภูมิภาคและในเมือง นอกเมือง

4. ควรศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพความเป็นผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก



เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). **แผนยุทธศาสตร์ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนขนาดเล็ก**. สืบค้นเมื่อ 22 พค.2552. จาก <http://www.geocities.com/nongarun/plansmall.doc> 22/05/2009.
- ธีระ รุญเจริญ. (2546). **การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา**, พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ มหานคร : สำนักข่าวฟ้า.
- ประกอบ คุปรัตน์. (2551). **สถาบันเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา**. สืบค้นเมื่อ 25 พย. 2551. จาก <http://rongjo.blogspot.com/2008/10/blog-post.html>.
- ปานทอง ปิธิเก. (2549). **ปัญหาการบริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มหาสารคามเขต 2**.วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม.
- สมถวิล ชูทรัพย์. (2550). **การพัฒนาเครื่องมือและตัวบ่งชี้คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ** วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2549). **โครงการยกระดับคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็ก**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- Bernard, M.B. (1981). **Stogdill's handbook of leadership**. New York: The Free Press1, p: 73-8.
- Bernthal, P.,R. and Wellins, R.S. (2001).**Leadership Forecast 2001: A Benchmarking Study**. USA: Development Dimensions International Inc., p: 124.
- Campbell, R., and other. (1997). **Introduction Administration**. 4th ed. Boston: Allyn and Racon Inc., p: 68-69.
- Chester I.B. (1969). **Organization and Management**. Cambribge, Massachusetts : Havard University Press., p: 93-100.
- Covey, S.R. (1999). **The 4 Roles of Leadership**. USA: Franklin Covey Co., p: 34.
- Daniel, K. (1995). "Skills of Dffective Administrator". **Harvard Business Review**., p: 33-42.
- Ewell, P. T., and Jones, Dennis D. (1994). **Data, Indicator, and the National Center for Hidher Education Management System in Using Performance Indicators to Guide Strategic Decision Making**. San Francisco: Jossey – Bass Publishers., p: 231.
- Heller, F.A., and Porter L.W. (1990). **Personal Characteristics Conductive to Success in Business quoted in Maureen Guirdham, Interpersonal Skills at Work**. Great Britain: Prentice Hall International (UK) Ltd., p: 57.
- Hart, C. (2009). **Characteristics of Effective Indicators**. retrieved May 20,2009, accessed from <http://www.sustaunable measures.com/indicators/characteristics.html>.



- John W.B. (1986). **Research in Education**. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice – Hall Inc., 1986., p: 114.
- Gorton R.A. (1983). **School Administration and Supervision**. Glenview, Illinois: Scott, Foresman, p: 71.
- Korman, A.K., and Tanofsky, R. (1995). “Statistical problems of contingency models in organizational behavior.” **Academy of Management Journal**., p: 18, 393-397.
- Kotter, J.P. (1998). **Leadership Factor London**. Collier Macmillan Publishers, p: 34.
- Kuzes, J.M., and Posner, B. Z. (1995). **The Leadership Challenge**. 2nd ed. San Francisco: Jossey-Bass., p: 112.
- Luthans, F. (2002). **Organizational behavior**. 9th ed. New Jersey : McGraw-hill., p: 201.
- Stedt. R.W. (1974). **Managing Career Education Programs**. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, p: 49-53.
- Ralph M. Stogdill. (1974). **Handbook of Leadership : A Survey of Theory and Research**. New York: The Free Press, p: 74-75.
- Sergiovanni. T.J. (1996). **Leadership for the schoolhouse how is it different? Why is it important?**. New York: McGraw-hill, p: 334.
- Spreitzer, G.M., McCall, M.W., and Mahoney, J.D. (1997). **Early identification of international executive potential**. *Journal of Applied Psychology*, p: 6-29.
- Robbins, S.P. and M. Coulter (1999). **Management**. 6th ed. New Jersey: Prentice-Hall., p: 58
The Center for Creative Leadership, “Why and how successful executives get derailed”, quoted in Gary.
- Johnstone, J.N. (1981). **Indicators of Education Systems**. Kogan Page, London: Unesco, Paris., p: 97.
- Hart, C. (2009). **Characteristics of Effective Indicators**. Retrieved May 20, 2009, from <http://www.sustainablemeasures.com/indicators/characteristics.html>.
- Yukl, G.A. (1994). **Leadership in Organization**. 3rd ed. Eagle Wood Cliffs Prentice Hall, p: 114.