

จากสมมติฐานดังกล่าว มาสโลว์ (Maslow, 1970 : 36-37) ได้กล่าวถึงลำดับความต้องการที่จำเป็นสำหรับมนุษย์ไว้ 5 ระดับ ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย ได้แก่ ความต้องการเพื่อการอยู่รอดของชีวิต เช่น ความต้องการน้ำ อาหาร อากาศ ที่อยู่อาศัย
 2. ความต้องการความปลอดภัย ได้แก่ ความต้องการความปลอดภัยทั้งทางร่างกายและจิตใจ เช่น ความปลอดภัยจากอุบัติเหตุ มีความมั่นคงในอาชีพและชีวิต
 3. ความต้องการทางสังคม ได้แก่ ความต้องการที่จะเข้าร่วมและได้รับการยอมรับในสังคม ความเป็นมิตรและความรักจากเพื่อนร่วมงาน
 4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม ได้แก่ ความต้องการอยากเด่น ให้ผู้อื่นยอมรับในความรู้ความสามารถ เป็นที่นับถือของคนทั้งหลาย
 5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด
- ครูนับว่ามีบทบาทที่สุดในการดำเนินการเรียนการสอน การสอนที่มีคุณภาพจะอำนวยความสะดวกจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ ดังนั้นพฤติกรรมการสอนของครูจึงเป็นตัวกำหนดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้เป็นอย่างดี ครูที่ดีจะได้รับการยกย่องชมเชยจากศิษย์และสังคม ซึ่งพฤติกรรมของครูที่ดีเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินครูเพื่อรับรางวัลดีเด่นของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

2. องค์ประกอบด้านผู้บริหารโรงเรียน

องค์ประกอบด้านผู้บริหาร จะศึกษาเกี่ยวกับการส่งเสริมการเรียนการสอน การนิเทศ ติดตามผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร การสร้างขวัญและกำลังใจ

ในการบริหารงานของโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนต้องทำงานเกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่าย ผู้บริหารโรงเรียนที่มีสมรรถภาพจะต้องมีความสามารถในการครองตน ครองคน ครองงาน พัฒนาตนและพัฒนางาน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2529 : 7-8) ส่วน สุรัฐ ศิลปอนันต์ (2526 : 28 - 30) กล่าวว่า นักบริหารที่มีสมรรถภาพจะต้องมีความสามารถพื้นฐาน 7 ประการ คือ ความสามารถในการสื่อสาร ความเชื่อมั่นในตนเอง มีมนุษยสัมพันธ์ มีนิสัยการทำงานที่ดี การมีความยืดหยุ่น การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการมีความเป็นผู้นำ และ อภิรมย์ ณ นคร (2521 : 121) กล่าวว่า ความเจริญของโรงเรียนจะต้องอาศัยผู้บริหารโรงเรียนที่มีสมรรถภาพในการทำงานทั้งทางส่วนตัวและทางวิชาชีพเพื่อ

การปฏิบัติงานในโรงเรียนจะประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใดย่อมต้องอาศัยผู้บริหารโรงเรียนที่มีความสามารถในการบริหารที่ดี ใช้บุคลากรเป็นและคอยกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความเชื่อมั่น เต็มใจ ผู้บริหารควรในการสนับสนุนครูในด้านต่าง ๆ ดังนี้

2.1 ด้านการส่งเสริมการเรียนการสอน

การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นขั้นตอนสำคัญที่สุดของการจัดการศึกษา ครูมีหน้าที่เป็นผู้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการเรียนการสอนให้ถูกต้อง แฮมเมอร์ (Hammer.1967 : 40 อ้างถึงใน วิจิต ทองนุ้ย และคนอื่น ๆ . 2527 : 1) กล่าวว่า คุณภาพของการศึกษาระดับประถมศึกษาขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหาร ผู้บริหารเป็นอย่างไร โรงเรียนก็เป็นอย่างนั้น ผู้บริหารต้องมองเห็นและใช้ความสามารถของผู้ร่วมงานเป็น เป็นผู้กระตุ้นผู้ร่วมงานให้เกิดความเชื่อมั่นและร่วมมือกัน

2.1.1 การเรียนการสอนกลุ่มประสบการณ์ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2534 : 34) กำหนดหลักสูตรในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในระดับประถมศึกษาออกเป็น 5 กลุ่มประสบการณ์ คือ กลุ่มทักษะ (ภาษาไทย คณิตศาสตร์) กลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต กลุ่มสร้างเสริมลักษณะนิสัย กลุ่มงานพื้นฐานอาชีพ และกลุ่มประสบการณ์พิเศษ

2.1.2 วิธีการสอน เป็นแบบอย่างหรือวิธีการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ของครู เพื่อให้เด็กเกิดความรู้ ความเข้าใจซาบซึ้งและมีเจตคติที่ถูกต้องตามลำดับขั้นในเรื่องที่ครูสอน สุวิทย์ หิรัญยกาณฑ์ และ คณะ (2540 : 258) การถ่ายทอดความรู้มีหลายวิธีต้องคัดเลือกให้เหมาะสมกับวัย โอกาส และสิ่งแวดล้อม เช่น การสอนแบบสาธิต สอบแบบบันได 5 ขั้นของ แฮร์บาร์ต (Herbartion Five Fomal Steps) สอนแบบบรรยาย

2.1.3 สื่อ สื่อการเรียนการสอนเป็นสิ่งที่ช่วยทำให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ ควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนใช้สื่อการเรียนการสอนในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างกว้างขวาง เพราะมีผลต่อการเรียนรู้ของเด็กและคุณภาพการศึกษาเป็นสำคัญ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา (2534 : 160) ให้ความหมายไว้ว่า สื่อการเรียนการสอน หมายถึง ตัวกลางที่ใช้ในการสื่อความหมายจากผู้สอนไปยังผู้เรียน หรือถ่ายทอดเนื้อหาสาระให้กับผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ และ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 244) กล่าวว่า สื่อการเรียนการสอน หมายถึง สิ่งที่น่าความรู้ไปสู่อผู้เรียน อยู่ในรูปของสิ่งพิมพ์หรือไม่ใช่ก็ได้

2.1.4 การวัดและการประเมินผล เป็นกิจกรรมที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพของการศึกษาในระดับต่าง ๆ และเป็นข้อมูลให้ครูผู้สอนนำไปใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน บุญทัน อยู่ชมบุญ (2529 : 217) ให้ความหมายของการวัดและการประเมินผลไว้ดังนี้ การวัด หมายถึง กระบวนการใด ๆ ที่จะให้ได้ข้อมูลที่แน่นอนทางการศึกษา คือ การใช้เครื่องมือต่าง ๆ เช่น การสังเกต การตรวจงาน การทดสอบ

การประเมินผล หมายถึง การนำเอาผลของการวัดมาพิจารณาตัดสินใจ โดยเอาความคิดของครูเข้าไปเกี่ยวข้อง หรือเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานแล้วตัดสินว่าสูงหรือต่ำกว่าเกณฑ์ การประเมินผลจะเชื่อได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับการวัดผล

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 199) ได้ให้ความหมายของการวัดและการประเมินผล ดังนี้

การวัด หมายถึง กระบวนการที่กำหนดจำนวนตัวเลขให้กับวัตถุ สิ่งของหรือบุคคลตามความมุ่งหมายและเปรียบเทียบลักษณะความแตกต่างที่ปรากฏอยู่ในสิ่งที่จะวัดนั้น ๆ

การประเมินผล หมายถึง การพิจารณาเกี่ยวกับคุณภาพ คุณค่า ความจริงและการกระทำ สรุปได้ว่า การวัดและการประเมินผล หมายถึง การใช้วิธีการต่าง ๆ ตรวจสอบความรู้ของนักเรียนแล้วนำผลมาตัดสินใจหรือให้คุณค่า ตามความคิดหรือเกณฑ์ที่ตั้งไว้

2.1.5 ห้องสมุด เป็นสถานที่เอื้ออำนวยในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2534 : 4) ให้ความหมายห้องสมุดว่า ห้องสมุด หมายถึง ห้องหรืออาคารในโรงเรียนอันเป็นแหล่งรวมวัสดุสารนิเทศ ประกอบด้วย หนังสือ เอกสารสิ่งพิมพ์ และสื่อทัศนวัสดุ วัสดุสารนิเทศทุกชนิด เสนอเรื่องราวอันเป็นแหล่งความรู้แขนงวิชา ความบันเทิง ความจริงโลงใจ รวมทั้งการจัดบริการเพื่อให้ความสะดวกแก่ผู้ใช้ทุกวิถีทาง

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 231) กล่าวว่า ห้องสมุด หมายถึง สถานที่รวบรวม หนังสือ เอกสาร สิ่งพิมพ์และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ เป็นแหล่งความรู้ ความเห็นของนักปราชญ์ นักวิชาการ

2.2 ด้านการนิเทศติดตามผลการปฏิบัติงาน

การนิเทศติดตามผลการปฏิบัติงานจะทำให้ครูมีที่ปรึกษาช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน กู๊ด (Good, 1973 : 535) กล่าวว่า การนิเทศเป็นการพยายามในการแนะนำครูให้รู้จักปรับปรุงการสอน การนิเทศช่วยให้เกิดความงอกงามในวิชาชีพทางการศึกษา ช่วยพัฒนาครู ช่วยใน

การเลิกงานและปรับปรุงงาน ครูจะเกิดความอบอุ่นและเกิดพลังใจในการทำงาน ส่งผลให้ผลงานของโรงเรียนบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์

การนิเทศการศึกษา คือ การที่ผู้นิเทศใช้กระบวนการกระตุ้นช่วยๆ ทำทนาย ริเริ่ม ร่วมคิด ร่วมทำ สนับสนุน ให้มีการพัฒนาคุณภาพของนักเรียนตามความจำเป็นของการพัฒนาโดยผ่านครู และผู้บริหารโรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2534 : 12)

จากภารกิจของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ระเบียบกระทรวงศึกษาว่าด้วยศึกษานิเทศก์สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2533 ได้กำหนดความมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ดังนี้

1. เพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียน ในความรับผิดชอบ ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
 2. เพื่อแก้ปัญหาให้ความช่วยเหลือ และให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหาร ผู้สอน และบุคลากรในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในการดำเนินงานจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามหลักสูตร ให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร และนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
 3. เพื่อพัฒนานวัตกรรมเทคโนโลยี รูปแบบการเรียนการสอน และการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพ ตลอดจนพัฒนาหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน ให้เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น
 4. เพื่อพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติให้มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์อันจำเป็นในการเรียน และสามารถแก้ปัญหาที่จะเกิดขึ้น จากการดำเนินงานดังกล่าวได้รวมทั้งให้มีขวัญและกำลังใจในการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
- ผู้บริหาร โรงเรียน บริหาร โรงเรียน โดยใช้กระบวนการและเทคนิควิธีการบริหาร การนิเทศเพื่อกระตุ้น ช่วยๆ สนับสนุน ส่งเสริม ให้ครูใช้วิธีการใหม่ ๆ พัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพตรงตามหลักสูตร สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนและสังคม สภาพความสำเร็จและเส้นทางพัฒนาเป็นดังนี้
1. มีคุณลักษณะและจิตสำนึกของการเป็นผู้บริหารที่ดี
 2. มีการพัฒนาตนเอง สนใจใฝ่รู้อยู่เสมอ
 3. แคนเป็นเครื่องมือในการบริหาร
 4. มีเทคนิควิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหาร
 5. มีการจัดสื่อ เครื่องมือ ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

6. มีกรณีศึกษาใน ติดตาม ประเมินผลอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ
7. สร้างขวัญและกำลังใจผู้ร่วมงาน
8. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์และภาคภูมิใจในผลงาน

ความสำเร็จคือ ผู้บริหารโรงเรียนบริหารโรงเรียนด้วยเทคนิควิธีการที่มีคุณภาพ สนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครูและชุมชน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2534 : 12-13)

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2536 : 8) ได้กำหนดบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการนิเทศภายในโรงเรียน ไว้ดังนี้

1. ศึกษาและทำความเข้าใจถึงหลักการและวิธีการปฏิบัติในการนิเทศภายในให้ชัดเจน เพื่อให้เกิดความมั่นใจในการดำเนินการ

2. สร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่าง โรงเรียนและคณะครู เพื่อการยอมรับซึ่งกันและกัน

3. แต่งตั้งกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน โดยผู้บริหารเป็นประธาน ครูเป็นกรรมการ

4. ให้กรรมการมีหน้าที่วางแผนเพื่อดำเนินการนิเทศภายในตามกระบวนการ

5. จัดให้มีเครื่องมือ วัสดุ เอกสาร ที่จำเป็นสำหรับการนิเทศให้พร้อมที่จะใช้

อย่างเพียงพอ

6. ดำเนินการนิเทศตามแผนและ โครงการที่กำหนด โดยจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานให้

ชัดเจน

7. เลือกใช้กิจกรรมการนิเทศที่เหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการนิเทศ

8. เยี่ยมชั้นเรียน สังเกตการสอน เพื่อทราบปัญหาและพฤติกรรมกรรมการเรียนการสอน

ของครูและนักเรียน โดยมีแบบบันทึกการสังเกตการสอน

9. จัดให้มีการประเมินผลการนิเทศภายใน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของครูและ พัฒนาการเรียนการสอน

10. จัดทำแฟ้มข้อมูลเพื่อรวบรวมผลการนิเทศและเอกสารที่เกิดคุณค่า ที่ส่งผลการพัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างแท้จริง ต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน

การนิเทศติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน เป็นการกระตุ้นให้ครูมีกำลังใจ เพราะหากมีปัญหาในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหรืองานที่ได้รับมอบหมาย ครูสามารถขอคำปรึกษาได้ การนิเทศจะสนับสนุนให้ครูมีความมั่นใจและมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร

พนัส หันนาคินทร์ (2526 : 87 - 88) กล่าวว่า เมื่อคนทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดแล้วก็ย่อมหวังความก้าวหน้าและความสำเร็จในชีวิต งานใดที่ผู้ปฏิบัติมองไม่เห็นความก้าวหน้า ผู้ปฏิบัติงานย่อมหมดกำลังใจที่จะทำงานต่อไป ผู้บริหารต้องหาทางส่งเสริมให้ครูได้ก้าวหน้าไม่ว่าจะเป็นด้านความรู้หรือการปฏิบัติงาน บุคลากรของโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนต้องจัดกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญและความสามารถของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนจะต้องทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองจึงจะสามารถพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเพื่อให้บุคลากรได้เกิดการเรียนรู้และรับประสบการณ์ทักษะใหม่ ๆ เพื่อให้การดำเนินงานในโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2536 : 278 - 279) ได้เสนอวิธีการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้

1. การจัดการเรียนเพิ่มเติม
2. การจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ
3. การศึกษาดูงาน
4. การศึกษาต่อ
5. การบรรยายหรือการให้ความรู้พิเศษ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2532 : 11 - 28) ได้เสนอและใช้วิธีการในการพัฒนาบุคลากรไว้ 5 วิธี ดังนี้

1. การฝึกอบรม
2. การส่งบุคลากรไปศึกษาอบรมหรือดูงาน
3. โดยกระบวนการปฏิบัติงาน
4. โดยกระบวนการพัฒนาตนเอง
5. โดยกระบวนการบริหาร

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษานั้น ผู้บริหารโรงเรียนสามารถเลือกดำเนินการได้หลายวิธี โดยอาจมุ่งส่งเสริมเป็นรายบุคคล หรือรายกลุ่ม ในรูปแบบที่เหมาะสม โดยมีรายละเอียดแต่ละวิธี ดังนี้

2.3.1 การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรที่นิยมกันโดยทั่วไป เนื่องจากดำเนินการได้ง่าย มีระบบ และสามารถทำได้คราวละมาก ๆ (สนอง เครือมาก. 2533 :919)

สำหรับ พยอม วงศ์สารศรี (2538 : 194) กล่าวว่า การฝึกอบรม คือ กระบวนการที่บุคคลได้เรียนรู้เกี่ยวกับความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ซึ่งช่วยให้คนสามารถปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นองค์ประกอบขององค์การได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ส่วน ภิญโญ สาธร (2517 : 139) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่า หมายถึง กระบวนการที่มีแบบแผน มุ่งที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ และความชำนาญ เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะขององค์การหรือหน่วยงานต่าง ๆ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2529 : 12 - 12) ได้จำแนกประเภทของการฝึกอบรมไว้ 3 ประเภท คือ

1. การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน เป็นการเตรียมบุคลากรก่อนเข้าทำงาน ซึ่งกระทำได้ 2 กรณี คือ ฝึกอบรมโดยสถาบันการศึกษาหรือสถาบันวิชาชีพ และการฝึกอบรมโดยหน่วยงานเอง
2. การฝึกอบรมปฐมนิเทศ เป็นการฝึกอบรมบุคลากรที่เข้าทำงานใหม่ในหน่วยงาน เพื่อให้ทราบนโยบายของหน่วยงาน ผู้บริหาร เพื่อร่วมงานและเรื่องทั่ว ๆ ไปเกี่ยวกับหน่วยงาน และการปฏิบัติงาน
3. การฝึกอบรมในระหว่างการปฏิบัติงาน เป็นการฝึกอบรมเพื่อให้บุคลากรซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานให้มีความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ และเป็นการพัฒนาบุคลากรให้ก้าวทันความเจริญก้าวหน้าสังคมและเทคโนโลยี

ในส่วนของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาจะใช้วิธีการปฐมนิเทศและการฝึกอบรมในระหว่างการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ โดยกำหนดขั้นตอนของการฝึกอบรมไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ความจำเป็นและความต้องการในการฝึกอบรม
2. การกำหนดหลักสูตรและแผนการฝึกอบรม
3. การดำเนินการฝึกอบรม
4. การประเมินผลการฝึกอบรม
5. การติดตามผลการฝึกอบรม

โดยกระบวนการในแต่ละขั้นตอนนี้จะมีความสอดคล้องสัมพันธ์กัน เป็นลูกโซ่ตามลำดับก่อนหลัง ฉะนั้น ผู้บริหารโรงเรียนในฐานะที่เป็นผู้นำหน่วยงานจะต้องตระหนักถึงความสำคัญและมีความรู้ความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับการฝึกอบรม เพื่อจะได้ใช้ในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนต่อไป

2.3.2 การส่งบุคลากรไปศึกษาอบรมหรือดูงาน

กิติมา ปรีดีติติก (2532 : 122) กล่าวว่า การส่งบุคลากรไปศึกษาอบรมหรือดูงาน เป็นการพัฒนาบุคลากรวิธีหนึ่ง เพราะการที่บุคลากรทำงานอยู่ ณ ที่ใดเป็นเวลานาน ๆ ความรู้ความสามารถอาจล้าสมัย หน่วยงานจึงจำเป็นต้องหาทางส่งบุคลากรไปศึกษาหรือดูงานเพิ่มเติม เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ ซึ่งเป็นการบำรุงขวัญบุคลากรได้ทางหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สันติ ชรรมบำรุง (2526 : 102) และได้กล่าวถึงประโยชน์ที่ได้รับจากการส่งบุคลากรไปศึกษาหรือดูงานไว้ดังนี้

1. การศึกษาต่อ เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรในการเพิ่มวุฒิ ความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับวิชาชีพครูในระยะเวลาตามหลักสูตรของสาขาวิชา
2. การฝึกอบรม เป็นวิธีการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ถือว่าเป็นการเตรียมบุคลากรไว้รับหน้าที่ใหม่
3. การศึกษาดูงาน เป็นวิธีการในการพัฒนาบุคลากรที่ให้เดินทางไปศึกษานอกสถานที่ที่บุคลากรนั้นปฏิบัติงานอยู่ เพื่อเรียนรู้ถึงวิธีการและกระบวนการ ตลอดจนถึงเทคนิคต่าง ๆ มาปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรโดยการส่งบุคลากรไปศึกษาอบรมหรือดูงาน มุ่งให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทั้งด้านความรู้ ประสบการณ์ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานโดยประสบการณ์ตรง นับได้ว่าเป็นวิธีการหนึ่งที่ใช้ได้ผลดี ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจึงควรมีความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการในการส่งบุคลากรไปศึกษาอบรมหรือดูงาน ตลอดจนการพิจารณาสถานที่ที่จะให้บุคลากร ไปศึกษาดูงาน

2.3.3 โดยกระบวนการปฏิบัติงาน

การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงานเป็นวิธีการฝึกฝนหรือพัฒนาโดยการเสริมสร้างประสบการณ์จากการทำงาน ซึ่งกระทำได้หลายกรณี สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2534 : 29 - 32) ได้เสนอวิธีการดังกล่าวไว้ ดังนี้

1. การแนะนำชี้แจง เป็นการให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง รวมทั้งปัญหาอุปสรรค ข้อขัดข้อง และวิธีการแก้ปัญหาในงานที่ปฏิบัติ
2. การประชุมชี้แจง เป็นการให้ความรู้ความเข้าใจในรูปของการประชุมเกี่ยวกับเรื่องที่เกี่ยวข้องไม่ยากนัก เช่น นโยบายในการปฏิบัติงาน การนัดหมายงาน ชี้แจงแผนงานและมาตรฐานในการทำงาน

3. การสอนงาน เป็นการสอนวิธีการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรที่เข้าทำงานใหม่ หรือ กรณีที่นำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้

4. การปฏิบัติงานหรือการทดลองปฏิบัติงาน หมายถึง การจัดให้ผู้ปฏิบัติงานได้ฝึก ปฏิบัติหรือทดลองงาน เพื่อจะได้เกิดความชำนาญและปฏิบัติได้ถูกต้อง โดยเฉพาะที่ด้อยอาศัย ความชำนาญพิเศษ

5. การมอบหมายงานให้ปฏิบัติ หมายถึง การมอบหน้าที่รับผิดชอบให้แก่บุคลากร ได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ โดยจะต้องคำนึงถึง ลำดับของการเรียนรู้ การตั้งใจ การ กำกับดูแลและให้ความช่วยเหลือตามสมควร

6. การให้คำแนะนำปรึกษา ถือว่าเป็นขั้นตอนที่จะช่วยให้งานได้รับความสำเร็จ ตามเป้าหมายและเป็นการพัฒนาบุคลากรในขณะที่ปฏิบัติงานอีกด้วย

7. การจัดเอกสารและคู่มือปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรได้ใช้เป็นเครื่องมือในการศึกษา ค้นคว้า และทำความเข้าใจในการปฏิบัติงาน

8. การสับเปลี่ยนหน้าที่ วิธีการนี้จะเป็นการฝึกฝนให้บุคลากรได้ตำแหน่งหน้าที่ ที่แตกต่างจากเดิม มีประสบการณ์เพิ่มขึ้น

9. การโยกย้ายเปลี่ยนงาน เป็นวิธีการให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ ที่แตกต่างจากเดิม มีประสบการณ์เพิ่มขึ้น

จากที่กล่าวมาจะพบว่า การพัฒนาบุคลากร โดยกระบวนการปฏิบัติงานเป็นวิธีการ ที่น่าสนใจและมีการใช้กันอยู่โดยทั่วไป แต่ผู้บริหารจะต้องตระหนักอยู่เสมอว่าการ ดำเนินการใด ๆ ทุกวิธีจะต้องมีความยุติธรรม มีจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาบุคลากรอย่างแท้จริง

2.3.4 โดยกระบวนการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาบุคลากร โดยกระบวนการพัฒนาตนเอง เป็นวิธีที่เปิดโอกาสให้บุคคลได้ศึกษา หาความรู้ด้วยตนเอง ตามความพร้อม ความสะดวก และความสนใจของตนเอง ด้วยวิธีการ ศึกษาคู่มือปฏิบัติงาน การศึกษาค้นนอกเวลาราชการ การเข้าหลักสูตรฝึกอบรม การร่วมประชุม ทางวิชาการหรือการศึกษาดูงาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2534 : 126) ผู้ บริหารโรงเรียน จะต้องแสดงบทบาทในส่วนนี้ ดังนี้

1. กำหนดหรือแจ้งแนวนโยบายของโรงเรียน ที่จะสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนา ตนเอง

2. ควรพิจารณาความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนาของบุคลากรในโรงเรียน อยู่เสมอ

3. จัดหาเอกสารหรือแนะนำเอกสารที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้บุคลากรได้ศึกษาได้
ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

กล่าวได้ว่า การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการพัฒนาตนเองเป็นวิธีการธรรมชาติที่
บุคคลจะพัฒนาตนเองอยู่แล้ว แต่ผู้บริหารก็สามารถที่จะนำวิธีการนี้มาใช้ในการพัฒนาบุคลากร
ได้โดยเฉพาะการใช้ควบคู่กับกระบวนการปฏิบัติงาน

2.4 การสร้างขวัญและกำลังใจ

ขวัญและกำลังใจ เป็นสภาพทางจิตใจหรือความรู้สึกพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อการทำ
งานในโรงเรียน ขวัญและกำลังใจจึงเป็นองค์ประกอบที่จะทำให้บุคลากรในโรงเรียนทำงานได้
อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน จึงเป็นวิธีการอย่างหนึ่ง
ที่เสริมสร้างสนับสนุนให้ครูร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ ตั้งใจ และเต็มใจ
เพื่อส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียน ซึ่งเป็นเป้าหมายของการจัดการประถมศึกษา

(สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.2538 : 104) ส่วน สมคิด บางโม

(2525 : 23 - 24) กล่าวถึงขวัญและกำลังใจว่า ขวัญเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารบุคคล

หากผู้บริหารโรงเรียนสามารถชนะใจ และครองใจครูในโรงเรียนได้แล้ว ความสำเร็จและความ
เจริญก้าวหน้าของโรงเรียนย่อมจะเกิดผลตามมานั่นเอง และ อรุณ รักธรรม (2527 : 212)

กล่าวว่า ขวัญเป็นพลังงานในการทำงานของครู เพื่อนำไปสู่จุดประสงค์ของโรงเรียน ซึ่งสามารถ
เห็นได้จากพฤติกรรมที่แสดงออกในสิ่งต่อไปนี้ คือ ความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัย ความรู้สึก
ประสบความสำเร็จและความสัมพันธ์ในโรงเรียน สอดคล้องกับ ชรรมรศ ไชติคุณุจร

(2519 : 427) กล่าวว่า การดำเนินงานในโรงเรียนจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดนั้นย่อม
ขึ้นอยู่กับครูเป็นสำคัญหากครูมีขวัญและกำลังใจดี ก็จะร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความ
เสียสละ เต็มใจและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปรับปรุงงานและกิจกรรมต่าง ๆ ให้เจริญ
ก้าวหน้าได้ และ บรรจง ชูสกุลชาติ (2522 : 519) ได้กล่าวว่าหากครูมีขวัญและกำลังใจ
ไม่ดี ก็จะเกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ผลงานที่ได้จะต่ำกว่า
ที่คาดหวัง

สุเมธ เดียวศิริพรศ (2527 : 158) กล่าวว่า ผู้บริหารการศึกษาจะได้รับความสำเร็จ
ในการบริหาร ถ้าสามารถทำให้ครูมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ
มุสตี สัตยมานะ (2521 : 100) ที่ได้กล่าวถึงส่วนสัมพันธ์ของขวัญและกำลังใจที่มีผลต่อการ
ปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

2. ช่วยเสริมสร้างให้เกิดการปฏิบัติตามข้อบังคับ และระเบียบแบบแผนขององค์การ
3. ก่อให้เกิดความซื่อสัตย์ ความสามัคคีที่ผู้ปฏิบัติงานพึงมีต่อกัน
4. ทำให้องค์การแข็งแกร่งและสามารถฟันฝ่าอุปสรรคได้
5. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในองค์การ
6. ทำให้เกิดความศรัทธาเริ่มในกิจการต่าง ๆ
7. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเชื่อมั่น

ชนวิต พงศ์สุพัฒน์ (2537: 18-21) ได้ให้ทรรศนะว่า ขบวนการที่จะช่วยก่อให้เกิดผล ประโยชน์เกื้อกูลต่อการปฏิบัติงานมากมาย เช่น

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจเพื่อบรรลุมติประสงค์ขององค์การ
2. สร้างความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะและองค์การ
3. เกื้อหนุนให้ระเบียบกฎเกณฑ์ขององค์การบังเกิดผล ในด้านการควบคุม

ความประพฤติดของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานอยู่ในกรอบแห่งระเบียบและมีศีลธรรมอันดีงาม

4. สร้างสามัคคีธรรมและก่อให้เกิดพลังร่วมในหมู่คณะ
5. สร้างเสริมความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์การกับนโยบายและวัตถุประสงค์
6. เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกของหมู่คณะ หรือองค์การให้เกิดความคิดสร้างสรรค์

ในกิจการต่าง ๆ ขององค์การ

7. ทำให้เกิดความเชื่อมั่นศรัทธาในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ เช่น ถ้าองค์การของเรามี ภาวะลักษณะที่ดี เราก็จะพลอยมีความภาคภูมิใจไปด้วย

ศุภมน ณรงค์อินทร์ (2522 : 42 - 43) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูไว้ ดังนี้

1. การจัดระบบบริหารงาน ได้แก่ นโยบายและระเบียบของโรงเรียน การแบ่งส่วนรับผิดชอบ การกำหนดวัตถุประสงค์ การวางแผนงาน และการจัดชั่วโมงการทำงาน
2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ได้แก่ การวางตัวของผู้บริหารในการปกครอง บังคับบัญชา มีความเห็นอกเห็นใจผู้ใต้บังคับบัญชาเพียงใด การให้คำปรึกษาหารือ การส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาก้าวหน้า และการให้คำชมเชยเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้ผลดี
3. การพัฒนาบุคลากร ได้แก่ การพิจารณาความดีความชอบการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ตลอดจนโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนคุณวุฒิให้สูงขึ้น
4. การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน
5. ความมั่นคงในอาชีพ ได้แก่ หลักเกณฑ์ในการพิจารณาผู้ที่ถูกกล่าวหา หลักเกณฑ์ในการเลิกจ้างหรือปลดออก

6. ประโยชน์ตอบแทนที่โรงเรียนจัดให้ ได้แก่ การกำหนดอัตราเงินเดือนที่เหมาะสมกับปริมาณงาน การจ่ายเงินค่าจ้าง เงินล่วงเวลา หลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนที่มีความเป็นธรรม

7.สวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ได้แก่ ห้องทำงาน สภาพห้องเรียน ห้องพยาบาล แสงสว่าง การถ่ายเทของอากาศ และอุปกรณ์ในการทำงานที่เพียงพอ

8. การสื่อสารระหว่างครูกับผู้บริหาร ได้แก่ การแจ้งข่าวหรือการออกคำสั่งต่าง ๆ การจัดกิจกรรมเพื่อร่วมพบปะสังสรรค์แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในหมู่ครูและผู้บริหาร เพื่อสร้างความสามัคคีและความเข้าใจอันดีต่อกัน

9. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ได้แก่ การร่วมมือประสานงานกัน การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อประสบปัญหา

จากที่กล่าวมาในตอนต้นแล้วว่าขวัญมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของคนในองค์การ ผู้ที่มีขวัญกำลังใจดีย่อมส่งผลไปสู่ความสำเร็จของงานมากขึ้น ผู้บริหารจึงต้องรู้จักวิธีการเสริมสร้างและบำรุงขวัญมาใช้ให้เหมาะสม นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2525 : 262 - 264) กล่าวว่า การเสริมสร้างขวัญจะต้องใช้สิ่งจูงใจให้ถูกต้องเหมาะสมกับคน ไม่ขัดกับความรู้สึกและทัศนคติของกลุ่มคนที่ร่วมงานกัน โดยจำแนกวิธีเสริมสร้างขวัญและกำลังใจไว้ ดังนี้

1. การแต่งตั้งบุคคลเป็นหัวหน้างาน ต้องได้คนที่เหมาะสม
2. ปลูกฝังความรัก ความพอใจ และความกระตือรือร้นต่องานที่ทำ
3. ดูแลเอาใจใส่ต่อผู้ร่วมงาน
4. ให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมกับงาน
5. ให้โอกาส ให้เกียรติ ให้ความก้าวหน้า
6. สร้างสภาพทางกายภาพให้เหมาะสม เช่น สภาพแวดล้อมของที่ทำงานนั้น

สิ่งอำนวยความสะดวก

7. เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ใช้การสื่อสารแบบสองทาง
8. สร้างความคิดดึงดูดใจในสังคมให้น่าอยู่ ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก
9. มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถ โดยคำนึงถึงสัดส่วน

ที่เหมาะสมด้วย

10. เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ของหน่วยงาน
11. จัดระบบนิเทศงานให้ดี
12. สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมทางสังคมให้น่าอยู่

นอกจากนี้ ตามหลักการบริหารโดยยึดหลักประชาธิปไตยอธิบายถึงสิ่งที่ผู้บริหารควรกระทำและควรยกเว้น เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครู ดังนี้

1. ให้คำชมเมื่อครูปฏิบัติงานได้ผล แต่อย่าตำหนิครูต่อหน้าบุคคลอื่น
2. ช่วยหาทางออกให้ครูเมื่อเกิดปัญหากับนักเรียนหรือผู้ปกครอง
3. เอาใจใส่เป็นพิเศษเกี่ยวกับสุขภาพจิตและสุขภาพกายของครู
4. รับผิดชอบในการบริหารงาน
5. ให้ครูยอมรับว่ามีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร เทคนิคการสอน การใช้สื่อการเรียน

การสอน และเทคนิคอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน

6. ส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมหรือศึกษาดูงาน
7. อย่าแสดงความไม่ไว้วางใจในตัวครู หรือเลือกที่รักมักที่ชัง
8. อย่าหลีกเลี่ยงที่จะพบปะครู หรือกระทำตนให้ครูรู้สึกเกรงกลัว

สรุปได้ว่า ขวัญและกำลังใจของครูเป็นพลังที่นำไปสู่ความสำเร็จของการปฏิบัติงานในโรงเรียน ขวัญในการปฏิบัติงานของครูสูง ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ตลอดจนความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้บริหาร โรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเป็นผู้สร้างแรงจูงใจให้ครูเกิดความพอใจในงานที่ปฏิบัติ และมีสิ่งเกื้อหนุนต่าง ๆ ที่เหมาะสม ครูมีกำลังใจที่จะสร้างสรรค์ผลงานและตั้งใจปฏิบัติงาน คุณภาพการศึกษาในโรงเรียนย่อมมีคุณภาพสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้ครูได้รับการยกย่องและคัดเลือกให้เป็นครูดีเด่นต่อไป

3. องค์ประกอบด้านโรงเรียน

องค์ประกอบด้านโรงเรียน จะศึกษาเกี่ยวกับลักษณะของโรงเรียน สภาพของโรงเรียน บรรยากาศในโรงเรียน สภาพแวดล้อมของโรงเรียน

3.1 ลักษณะโรงเรียน

โรงเรียนเป็นสถานที่ให้การศึกษาแก่เด็กตามหลักสูตรการเรียนการสอน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เป็นโรงเรียนประถมศึกษา จัดการศึกษาระดับพื้นฐานสำหรับประชากรตั้งแต่ระดับอนุบาลถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ซึ่งเป็นโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2539 : 35)

โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติตั้งอยู่ในทุกพื้นที่ทั้งในและนอกเขตเทศบาล เขตสุขภาพภิบาลและเขตองค์การบริหารส่วนตำบล นอกจากนี้ยังมีโรงเรียนที่มีลักษณะต่อไปนี้ คือ

โรงเรียนกึ่งคาร หมายถึง โรงเรียนตามประกาศกระทรวงการคลัง ลงวันที่ 1 ตุลาคม 2534 มีลักษณะตามเกณฑ์ต่อไปนี้ คือ การคมนาคมไม่สะดวก ไม่มีรถยนต์ หรือเรือยนต์เล่นผ่านตลอดปี และมีโรคภัยไข้เจ็บชุกชุมอย่างใดอย่างหนึ่ง

โรงเรียนเสียงภัย หมายถึง โรงเรียนที่อยู่ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติตามประกาศกระทรวงการคลัง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร.0202/ว (ล) 6247 ลงวันที่ 26 พฤษภาคม 2531

ขนาดโรงเรียน แบ่งโดยใช้เกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ซึ่งแบ่งออกเป็น 7 ขนาด โดยใช้มาตรฐานอัตรากำลังของข้าราชการครูและนักเรียนเป็นเกณฑ์ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2538 : 1) การวิจัยครั้งนี้แบ่งขนาดโรงเรียนออกเป็น 3 ขนาด ดังนี้

1. ขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน
2. ขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121 - 300 คน
3. ขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 301 คน ขึ้นไป

3.2 บรรยากาศโรงเรียน

บรรยากาศโรงเรียน หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ซึ่งเมื่อนำมารวมกันแล้ว จะมีผลกระทบต่อระดับการทำงานหรือการปฏิบัติงานของผู้ดำเนินงานภายในโรงเรียน และผลกระทบจะแตกต่างกันอย่างไรขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัตินั้น ๆ (เทพพนม เมืองแมน และ สวิง . สุวรรณ. 2529 : 277) กรมสามัญศึกษา (2531 : 8) ได้ให้ความหมายบรรยากาศในโรงเรียนว่าหมายถึง การรับรู้หรือความรู้สึกที่สมาชิกในโรงเรียนมีต่อโรงเรียนและอาจรวมถึงความรู้สึกที่พ่อแม่ ผู้ปกครอง และชุมชนมีต่อโรงเรียนด้วย ถ้าเป็นบรรยากาศที่ดีก็จะทำให้เกิดความรู้สึกประทับใจ พอใจ อบอุ่นใจ มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ และภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิก ถ้าบรรยากาศไม่ดีจะทำให้เกิดความรู้สึกที่ขาดความผูกพันต่อโรงเรียน ขาดความรู้สึกเป็นเจ้าของ เมื่อหน้าย ซึ่งสอดคล้องกับ พ. โพธิ์ทพพะ (2533 : 33) อธิบายว่า บรรยากาศในโรงเรียนเป็นการรับรู้ หรือความรู้สึก และทัศนคติที่สมาชิกได้รับจากโรงเรียน ทั้งในทางที่ดีและในทางที่ไม่ดี ความรู้สึกในทางที่ดีนั้นทำให้เกิดความประทับใจพอใจและอบอุ่นใจ มีความรู้สึกเป็นเจ้าของและภาคภูมิใจต่อโรงเรียน ความรู้สึกที่ไม่ดี ทำให้ขาดความรัก ความผูกพัน ปราศจากความเป็นเจ้าของ เกิดความเฉยเมย

ส่วน ฮอย และ มิสเกล (Hoy and Miskel, 1982 : 185 - 186) ได้กล่าวถึงความหมายของบรรยากาศของโรงเรียนว่าเป็นคุณลักษณะเฉพาะที่เกิดขึ้นในโรงเรียน อันเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนและกลุ่มบุคคลในโรงเรียน เป็นผลทำให้โรงเรียนแห่งหนึ่งแตกต่างไปจากโรงเรียนอีกแห่งหนึ่ง และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในโรงเรียน บรรยากาศขององค์การเป็นคุณลักษณะภายในขององค์การ คล้ายคลึงกับบุคลิกภาพของคน ดังนั้นบรรยากาศของโรงเรียนจึงเป็นเสมือนบุคลิกภาพของโรงเรียน และ คิลเลียน (Killian, 1968 : 202 - 203) ให้ความเห็นว่าบรรยากาศขององค์การทำให้เกิดแรงจูงใจ ความพึงพอใจและความสำเร็จขององค์การ โดยชี้ให้เห็นว่าบรรยากาศเป็นผลที่เกิดจากการทำความเข้าใจกัน และสร้างทัศนคติที่ดีต่อกันในองค์การ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงพลังแห่งการยอมรับในความสำเร็จขององค์การหรือต่อประสิทธิภาพขององค์การ

สรุปได้ว่า บรรยากาศในโรงเรียน เป็นองค์ประกอบที่มีผลกระทบทั้งในทางบวกและทางลบต่อการปฏิบัติงานของครู ฉะนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเป็นบุคคลสำคัญในการสร้างและรักษาบรรยากาศของโรงเรียนให้ดียิ่งเสมอ รู้ว่าโรงเรียนของคนมีบรรยากาศแบบใด ถึงเวลาที่จำเป็นต้องแก้ไขหรือไม่

ฮาลพิน และ ครอฟท์ (Halpin and Croft, 1963 : 133 - 152) ได้ศึกษาแบบบรรยากาศของโรงเรียน ตั้งแต่บรรยากาศที่พึงประสงค์ไปจนถึงบรรยากาศที่ไม่พึงประสงค์ พบว่า บรรยากาศของโรงเรียนมีอยู่ 6 แบบ คือ

1. บรรยากาศแจ่มใส เป็นบรรยากาศที่สมาชิกในกลุ่มมีขวัญกำลังใจและมีความพึงพอใจในงาน พอใจในบทบาทของผู้บริหารที่มีพฤติกรรมทั้งมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ และยึดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ ช่วยให้ผลงานมีคุณภาพบรรยากาศแบบนี้เป็นที่พึงประสงค์ของครูมากที่สุด
2. บรรยากาศอิสระ เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารมุ่งสร้างความสัมพันธ์และให้อิสระแก่ผู้ร่วมงาน ก่อให้เกิดความพึงพอใจในความสัมพันธ์ฉันมิตรมากกว่าความพึงพอใจในงาน ผู้บริหารมีพฤติกรรมกานินเทศและควบคุมงานน้อยเปิด โอกาสให้ผู้ร่วมงานเลือกงานได้โดยอิสระตามความสามารถ
3. บรรยากาศควบคุม เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารจะเน้นความสำเร็จของผลงาน เป็นสำคัญมากกว่าการสร้างความสัมพันธ์ฉันมิตรกับผู้ร่วมงาน แต่ผลสำเร็จของงานก็ทำให้ผู้ร่วมงานมีความภาคภูมิใจและมีขวัญกำลังใจ

4. บรรรยากาศสนับสนุน เป็นบรรรยากาศที่ผู้บริหารและผู้ร่วมงานความสัมพันธ์ฉันท์มิตรสหาย ผู้บริหารจะสนใจผลงานน้อยกว่าการสร้างความสัมพันธ์ส่วนตัว ผู้ร่วมงานขาดความพึงพอใจในงานและขาดความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงาน ผู้บริหารมีพฤติกรรมการบริหารแบบตามสบาย การสั่งการหรือการประเมินผลงานมีน้อย จนบางครั้งผู้ร่วมงานจะคอยกระตุ้นให้ผู้บริหารทำหน้าที่ให้เข้มแข็งตลอดเวลา

5. บรรรยากาศรวบอำนาจ เป็นบรรรยากาศที่ผู้บริหาร บริหารงานโดยวิธีการออกคำสั่งควบคุมตรวจตราและนิเทศการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานอย่างใกล้ชิดประดุจเงาตามตัว ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจ และไม่สร้างสัมพันธ์ฉันท์มิตรแก่ผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานขาดความภาคภูมิใจในความสำเร็จขององค์การและเบือนหน้าพฤติกรรมของผู้บริหาร

6. บรรรยากาศซึมซาบ เป็นบรรรยากาศที่ผู้บริหาร บริหารงานโดยขาดความรู้และไม่มีสมรรถภาพในการบริหาร ไม่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน พยายามตั้งกฎเกณฑ์และข้อบังคับให้ครูปฏิบัติตามโดยปราศจากหลักการและเหตุผล มีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานน้อย และขาดความศรัทธาเริ่มสร้างสรรค์ในงานและไม่ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในผลงาน บรรรยากาศแบบนี้เป็นบรรรยากาศที่ไม่พึงประสงค์ของครู และต้องได้รับการแก้ไขโดยด่วน

จันทร์ภาณี สงวนนาม (2533 : 149) ได้ศึกษาพบว่า โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ มีบรรรยากาศดีกว่าโรงเรียนที่ยังไม่ประสบผลสำเร็จ มีบรรรยากาศแห่งความร่วมมือ ความกระตือรือร้น ความเป็นมิตร การเป็นที่ยอมรับ ความอบอุ่นใจ การให้ความสนับสนุนซึ่งกันและกัน และมีผลงานที่ประสบความสำเร็จสูง

สรุปได้ว่า ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับครู และระหว่างครูกับผู้บริหารโรงเรียน ความพึงพอใจในงานจะมีผลต่อความสำเร็จของงานและของโรงเรียนเป็นอย่างมาก ซึ่งจะส่งผลให้ครูปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เต็มเวลา เต็มความสามารถ จนได้รับรางวัลดีเด่นได้

3.3 สิ่งแวดล้อมในโรงเรียน

สิ่งแวดล้อมหมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับมนุษย์ ทั้งสิ่งมีชีวิตและสิ่งไม่มีชีวิต ทั้งที่เกิดขึ้นเองโดยธรรมชาติและมนุษย์สร้างขึ้น ทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม มนุษย์มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (บัณฑิต คุลยรักษ์. 2542 : 2) สิ่งแวดล้อมทางกายภาพเป็นสิ่งแวดล้อมที่มนุษย์สร้างขึ้น เช่น โต๊ะ ที่พักอาศัย กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม (2535 : 8) ให้ความหมายว่า สิ่งแวดล้อมหมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัวมนุษย์ ทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต ทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม มีอิทธิพลเกี่ยวข้องถึงกัน เป็นปัจจัยเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ผลกระทบจากปัจจัยหนึ่งจะมีส่วนเสริมสร้างหรือทำลาย

อีกส่วนหนึ่งอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ สิ่งแวดล้อมเป็นวงจรและวัฏจักรที่เกี่ยวข้องกัน ไปทั้งระบบ

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า สิ่งแวดล้อมหมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัวมนุษย์ทั้งที่มีชีวิตและ ไม่มีชีวิต เกิดขึ้นเองโดยธรรมชาติและที่มนุษย์สร้างขึ้น ทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ โรงเรียนโดยทั่วไปจะสร้างสิ่งแวดล้อมเพื่อจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เช่น สนามกีฬา ที่นั่งพักก่อน ที่กำจัดขยะมูลฝอย และจะจัดสภาพแวดล้อมให้สะอาด สวยงาม ร่มรื่น โดยการปลูกไม้ดอก ไม้ประดับ ไม้ร่มเงา

การสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดี ส่งเสริมให้นักเรียนและครูรักโรงเรียน ต้องการจะมาโรงเรียน นักเรียนสนใจที่จะศึกษาล่าเรียน ครูพอใจที่จะจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ทำให้การปฏิบัติหน้าที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้คุณภาพของนักเรียนเป็นคนที่มีความดีของสังคมต่อไป

4. องค์ประกอบด้านนักเรียน

องค์ประกอบด้านนักเรียน จะศึกษาเกี่ยวกับจำนวนนักเรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสามารถของนักเรียนในการเข้าร่วมกิจกรรมของนักเรียน พฤติกรรมของนักเรียน

คุณภาพของนักเรียนเป็นผลผลิตขั้นสุดท้ายของกระบวนการจัดการศึกษาของโรงเรียน ผลผลิตเป็นอย่างไรจะเป็นตัวชี้บ่งว่าการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด สายสวาท สากรัด (2535 : 2) กล่าวว่า ครูเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการเรียนของนักเรียน และ สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ (2534 : 2) ศึกษาพบว่า ปัจจัยที่สำคัญต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน คือ ครู ซึ่งสอดคล้องกับ สุมิตร คุณานุกร (2518 อ้างถึงใน กิตติมา ปรีดีคิดถก, 2532 : 48) กล่าวว่า บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้และการศึกษาของเด็กให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นไปคือ ผู้บริหารและครู ผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ปรากฏและเป็นที่ยอมรับคือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความสำเร็จในการเรียนรู้ทักษะและสมรรถภาพด้านต่าง ๆ ของตนเอง (ชาวถ พันธ์ฤต, 2518 : 15) ตลอดจนผลงานด้านต่าง ๆ ของนักเรียนที่เกิดจากการสอนของครู

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2539 : 15 - 16) มีดังนี้

1. นักเรียนทำงานและบำเพ็ญประโยชน์เพื่อโรงเรียนด้วยความเต็มใจ
2. นักเรียนปฏิบัติตามระเบียบวินัยของ โรงเรียนและของหมู่คณะที่กำหนดขึ้น
3. นักเรียนซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น

4. นักเรียนขยันหมั่นเรียนและอดทนต่อการทำงาน
5. นักเรียนสามารถเก็บออม และใช้เงิน สิ่งของอย่างประหยัด
6. นักเรียนมีน้ำใจเป็นนักกีฬา รู้แพ้ รู้ชนะ รู้อภัย และรู้จักยกย่องผู้อื่นในทางที่ถูกที่ควร
7. นักเรียนรู้จักแบ่งปันสิ่งของให้แก่ผู้อื่น
8. นักเรียนสามารถเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดีได้
9. นักเรียนมีสุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ
10. นักเรียนสามารถพுகให้ผู้อื่นเข้าใจ และรู้จักฟังผู้อื่นพูก
11. นักเรียนสามารถทำงานด้วยตนเองและยินดีทำงานร่วมกับผู้อื่น
12. นักเรียนกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ อยู่เสมอ
13. นักเรียนนำความรู้ทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์มาใช้ในการดำรงชีวิตประจำวัน
14. นักเรียนกลมเกลียวกันและรักหมู่คณะ
15. นักเรียนแก้ปัญหาและข้อขัดแย้งอย่างมีขั้นตอน มีเหตุผลโดยสันติ
16. นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมประเพณีของท้องถิ่นและของชาติด้วยความเต็มใจ
17. นักเรียนรู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น
18. นักเรียนใช้สิทธิโดยเคารพสิทธิของคนอื่นและปฏิบัติหน้าที่ของตน ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม
19. นักเรียนริเริ่มสร้างสรรค์ในการประดิษฐ์สิ่งของและทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์

20. นักเรียนจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

การที่นักเรียนจะมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ปังจัยสำคัญขึ้นอยู่กับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูเป็นหลัก ในการประเมินครูเพื่อให้ได้รับรางวัลดีเด่นของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จึงพิจารณาจากพฤติกรรมของนักเรียน รวมทั้งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและผลงานนักเรียนที่สร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน

จากองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน ตามหลักทฤษฎีที่กล่าวมา ล้วนมีต่อการปฏิบัติงานของครูทั้งสิ้น หากสิ่งเหล่านี้ได้รับความสนใจและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ครูย่อมประสบความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ สมควรได้รับการคัดเลือกให้รับรางวัลครูดีเด่น เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไปแต่ในสภาพที่เป็นจริง ครูที่ได้รับรางวัลครูดีเด่น อาจไม่มีองค์ประกอบสนับสนุนทั้งสี่ด้านนี้ หรืออาจมีองค์ประกอบสนับสนุนเพียงด้านหนึ่งด้านใดก็ได้

ผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับครู จึงสนใจที่จะศึกษาว่าครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตการศึกษา 3 ที่ได้รับรางวัลครูดีเด่น ระดับจังหวัดอันดับที่ 1, 2 และ 3 มีองค์ประกอบทั้งสี่ด้านมาสนับสนุนให้ได้รับรางวัลครูดีเด่น มากน้อยเพียงใด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเป็นองค์ประกอบสำคัญยิ่งที่จะช่วยปรับปรุงในการปฏิบัติงานภารกิจต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพ เพราะการวิจัยต้องอาศัยข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าตามขั้นตอนและกระบวนการที่เชื่อถือได้ ในการศึกษาค้นคว้าวิจัยเรื่ององค์ประกอบที่สนับสนุนให้ครูโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตการศึกษา 3 ได้รับรางวัลดีเด่นได้อาศัยผลงานวิจัยอื่น ๆ ประกอบการศึกษาด้วย เช่น

ชะโนย สงวนทรัพย์ (2529 : 104 - 109) ได้ศึกษาพฤติกรรมการสอนของครูดีเด่น สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี ในด้านการวัดและการประเมินผลพบว่า ครูดีเด่นมีการเตรียมเครื่องมือการวัดและเกณฑ์การประเมินผล มีการทดสอบความก้าวหน้าของนักเรียนหลังจากจบบทเรียนแต่ละเรื่อง ตรวจสอบและติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิดพร้อมที่จะให้คำแนะนำและช่วยเหลือ และจัดทำเอกสารการวัดและประเมินผลการเรียน

เกรียงศักดิ์ คมคาย (2530 : 119 - 120) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า ผู้บริหารยังบริหารงานโดยคำนึงถึงงานมากขึ้นเท่าไร ผลงานจะสูงขึ้น และพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์สูงจะก่อให้เกิดความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ และผู้ร่วมงาน

ประเสริฐ เตะชนาราเกียรติ (2532 : 61 - 71) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านนักเรียน องค์ประกอบด้านครู สภาพแวดล้อมทางบ้าน และสภาพแวดล้อมทางโรงเรียน กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 กลุ่มตัวอย่าง เป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 แผนการเรียนที่ 1 (วิทยาศาสตร์ - คณิตศาสตร์) ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร พบว่า ความเป็นผู้นำด้านวิชาการของอาจารย์ใหญ่ หรือผู้อำนวยการโรงเรียน และขนาดของโรงเรียน เป็นตัวทำนายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

จันทร์ธานี สงวนนาม (2533 : 149) ได้ศึกษาคุณลักษณะบางประการของผู้บริหาร
บรรรยากาศของโรงเรียน และความพึงพอใจในงานที่สัมพันธ์กับความสำเร้จของโรงเรียนประถม
ศึกษา พบว่า ด้านบรรยากาศของโรงเรียนประถมศึกษาที่ประสบความสำเร้จมีบรรยากาศดีกว่า
โรงเรียนที่ยังไม่ประสบผลสำเร้จ

นฤกุล ภู่งประเสริฐ (2534 : 62-63) ได้ศึกษาองค์ประกอบบางประการที่มีอิทธิพล
ต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียน
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2530 จำนวน 480 คน และครูผู้สอนวิชาคณิตศาสตร์ของ
นักเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 20 คน ในโรงเรียนรัฐบาล จังหวัดสุพรรณบุรี
ผลการวิจัยพบว่าตัวพยากรณ์องค์ประกอบด้านนักเรียน และครอบครัวที่มีความสัมพันธ์อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ และเป็นตัว
พยากรณ์ที่มีความสัมพันธ์ในเชิงบวก ได้แก่ พื้นฐานความรู้เดิม คำราและอุปกรณ์การเรียน
โปรแกรมการเรียนที่เลือกเรียนสายวิชาการ เพศของนักเรียน นักเรียนที่ชอบเรียนวิชา
คณิตศาสตร์ และมีความรู้ลึกที่ดีต่อครูผู้สอนวิชาคณิตศาสตร์ และนักเรียนที่พักอยู่ในเขต
ศุขาภิบาล ส่วนตัวพยากรณ์ที่มีความสัมพันธ์ในเชิงลบ ได้แก่ อายุของนักเรียน นักเรียนที่เรียน
สายพลศึกษา สายอุตสาหกรรม สายคหกรรม สายเกษตร สายธุรกิจ - ศิลป์ จำนวนวันที่ขาด
เรียน และอาชีพของมารดา

สมจิตร์ สุวรรณบุษย์ (2534 : บทคัดย่อ) ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยคัดสรร
ทางการบริหารโรงเรียนที่มีต่อคุณภาพของนักเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตการศึกษา 12 พบว่า

1. ปัจจัยด้านคุณภาพการสอนของครู มีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพของ
นักเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวม (4 กลุ่มประสบการณ์) สูงกว่าปัจจัยอื่น ๆ รองลงมาคือ
ปัจจัยด้านสภาพความเจริญของชุมชน
2. ปัจจัยด้านคุณภาพการสอนของครู มีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพของ
นักเรียนประถมศึกษา กลุ่มทักษะภาษาไทย กลุ่มทักษะคณิตศาสตร์ กลุ่มทักษะ
(ภาษาไทยและคณิตศาสตร์) กลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต และกลุ่มสร้างเสริมลักษณะนิสัย
สูงกว่าปัจจัยอื่น ๆ
3. ปัจจัยด้านความเจริญของงานของชุมชน มีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพของนักเรียน
ประถมศึกษา กลุ่มการงานและพื้นฐานอาชีพ สูงกว่าปัจจัยอื่น ๆ

4. ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารโรงเรียนทุกปัจจัยมีอิทธิพลต่อกันและกัน เป็นช่วง ๆ ก่อให้เกิดอิทธิพลทางอ้อมต่อคุณภาพของนักเรียนประถมศึกษาโดยรวม (4 กลุ่มประสบการณ์) สูงที่สุดจากปัจจัยด้านความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ผ่านปัจจัยด้านขวัญและกำลังใจของครูและปัจจัยด้านคุณภาพการสอนของครู

5. ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารโรงเรียนทุกปัจจัย มีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมต่อกันและกัน ในโรงเรียนประถมศึกษาโดยภาพรวม กล่าวคือ

5.1 ปัจจัยด้านสภาพความเจริญของชุมชน มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อปัจจัยด้านคุณภาพการสอนของครู และปัจจัยด้านความสามารถในการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน และมีอิทธิพลทางตรงต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะพื้นฐานของผู้บริหารโรงเรียน และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อปัจจัยด้านขวัญและกำลังใจ

5.2 ปัจจัยด้านคุณลักษณะพื้นฐานของผู้บริหารโรงเรียน มีอิทธิพลทางตรงต่อปัจจัยด้านขวัญและกำลังใจของครู และปัจจัยด้านความสามารถในการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อปัจจัยด้านคุณภาพการสอนของครู

5.3 ปัจจัยด้านความสามารถในการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลทางตรงที่สูงที่สุดต่อปัจจัยด้านคุณภาพการสอนของครู และปัจจัยด้านขวัญและกำลังใจของครู และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อปัจจัยด้านคุณภาพการสอนของครู

5.4 ปัจจัยด้านขวัญและกำลังใจของครู มีอิทธิพลทางตรงต่อปัจจัยด้านคุณภาพการสอนของครู

อุบลวรรณ บัวอ่อน (2537 : 106 - 118) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านครู ด้านนักเรียน ด้านสภาพแวดล้อมทางบ้านและด้านสภาพแวดล้อมทางโรงเรียน กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ตั้งกีดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระนอง ผลการวิจัย

1. ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านครูกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 พบว่า นักเรียนที่เรียนกับครูผู้ชาย มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่านักเรียนที่เรียนกับครูผู้หญิง นักเรียนที่เรียนกับครูที่มีประสบการณ์มากจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่านักเรียนที่เรียนกับครูที่มีประสบการณ์น้อย นักเรียนที่เรียนกับครูที่มีคุณภาพการสอนสูงจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่านักเรียนที่เรียนกับครูที่มีคุณภาพการสอนต่ำ วุฒิทางการศึกษา ไม่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน จำนวนชั่วโมงที่สอนใน 1 สัปดาห์ไม่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

2. ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านนักเรียนกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 พบว่า นักเรียนที่มีตำราและอุปกรณ์การเรียนอย่างเพียงพอ ทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง นักเรียนที่มีความต้องการจะศึกษาต่อ จะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงนักเรียนที่มีเจตคติที่ดีต่อวิชาคณิตศาสตร์จะทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง จำนวนวันที่นักเรียนขาดเรียน ไม่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน การเรียนชั้นอนุบาลหรือชั้นเด็กเล็กนักเรียนที่เคยผ่านหรือไม่เคยผ่านการเรียนชั้นอนุบาลหรือชั้นเด็กเล็ก จะไม่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมทางบ้าน ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 พบว่าผู้ปกครองที่มีการศึกษาสูง ๆ จะทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ครอบครัวที่มีรายได้สูงจะทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ผู้ปกครองที่ส่งเสริมการเรียนของนักเรียนสูงจะทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง

4. ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมทางโรงเรียนกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 พบว่านักเรียนที่เรียนในโรงเรียนขนาดใหญ่จะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำทางวิชาการสูงจะทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ผลการค้นหาคำพยานที่ดีในการพยากรณ์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์พบว่า ประสิทธิภาพในการสอน รายได้ของครอบครัว เจตคติต่อวิชาคณิตศาสตร์ ความคาดหวังในการศึกษาต่อ คุณภาพการสอน จำนวนนักเรียนในห้องเรียน และขนาดของโรงเรียน เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีในการพยากรณ์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียน

กัตติวัฒน์ บุญจิตร (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการสอน กลุ่มสร้างเสริมประสิทธิภาพชีวิตของครูดีเด่นในโรงเรียนประถมศึกษา ตั้งกวดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 3 พบว่า พฤติกรรมการสอนกลุ่มสร้างเสริมประสิทธิภาพชีวิตของครูดีเด่น ด้านการเตรียมการสอน เตรียมการสอนโดยการจัดทำแผนการสอนอย่างละเอียดด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มีการนำเข้าสู่บทเรียน ทบทวนเนื้อหา บรรยายภาศในชั้นเรียนครูมีบุคลิกยิ้มแย้มแจ่มใจ มีความเป็นกันเองและสนใจนักเรียนอย่างทั่วถึง ด้านการใช้สื่อการสอน ครูใช้สื่อตามที่กำหนดไว้ในแผนการสอน ด้านการวัดและประเมินผลการเรียน ครูประเมินโดยการประเมินทั้งด้านความรู้ เจตคติและทักษะกระบวนการ ส่วนปัญหาในการสอนครูมีเวลาในการเตรียมการสอนน้อยนักเรียนขาดทักษะในการคิดเป็นทำเป็น ขาดสื่อขาดงบประมาณ ครูดีเด่นเสนอแนะให้จัดการอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับ

การทำแผนการสอน การสอน การผลิตสื่อ จัดทำเครื่องมือวัดและประเมินผล

วิมล หัตถ์จางงค์ (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการบริหารโรงเรียน ประถมศึกษาดีเด่น เขตการศึกษา 3 พบว่า พฤติกรรมของผู้บริหารด้านมนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาเป็นด้านภาวะผู้นำและการวางแผน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่าการสนับสนุนให้ครูได้รับรางวัลดีเด่นเป็นการพัฒนาบุคลากร โดยการจูงใจสร้างขวัญและกำลังใจ มีความพึงพอใจ ในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย จากการศึกษาได้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ จะส่งผลให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และการที่ครูประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานเช่นนี้จะต้องมีสิ่งหนึ่งสิ่งใดมาประกอบเข้าด้วยกัน ซึ่งนักการศึกษาหลายท่านมีความเห็นว่าองค์ประกอบที่มาสนับสนุนให้ครูโรงเรียนประถมศึกษาปฏิบัติงานจนได้รับรางวัลดีเด่น น่าจะประกอบด้วยตัวครู ผู้บริหารโรงเรียน บรรณารักษ์ในโรงเรียนและตัวนักเรียน เป็นสำคัญ