

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อภาพลักษณ์โรงเรียนมารีวิทยาบดินทร์บุรี ผู้ศึกษาได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบและเป็นแนวทางในการศึกษาดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร

- 1.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร
- 1.2 แนวคิดเกี่ยวกับสถานศึกษา
- 1.3 แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการ
- 1.4 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ
- 1.5 แนวคิดเกี่ยวกับภาพลักษณ์

ส่วนที่ 2 ทฤษฎีการบริหาร

- 2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร
- 2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับสถานศึกษา
- 2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ
- 2.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
- 2.5 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาพลักษณ์

ส่วนที่ 3 ภาพลักษณ์ของสถานศึกษาและการดำเนินการของโรงเรียน

ส่วนที่ 4 บริบทของโรงเรียนมารีวิทยาบดินทร์บุรี

ส่วนที่ 5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ส่วนที่ 6 กรอบแนวคิดทางการศึกษา

ส่วนที่ 7 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร

ความหมายของการบริหาร

การบริหารคำว่า “การบริหาร” มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

พุ่ม วิชิตนนทการ, (2553: 10) ให้ความหมายของการบริหารหมายถึงการใช้ศาสตร์และศิลป์ เพื่อนำเอาทรัพยากรการบริหารมาดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การร่วมกัน

สุธรรม ดุษดี, (2553: 10) ให้ความหมายของการบริหารหมายถึงกระบวนการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ร่วมกับบุคคลหรือกลุ่มบุคคลโดยอาศัยศาสตร์ซึ่งเป็นหลักการทฤษฎีตลอดจนศิลปะเทคนิคต่างๆ ให้สามารถใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพบรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมาย นโยบายและแผนที่กำหนดไว้

ไพรินทร์ พาระตะ, (2555: 12) ให้ความหมายของการบริหารหมายถึงกิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือกันในการดำเนินการนำเอาทรัพยากรทางการบริหารมาประกอบตามกระบวนการบริหาร เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ศิริพร เจิมภักดี, (2556: 23) ได้ให้ความหมายว่าการบริหารคือการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลโดยอาศัยทรัพยากรเทคนิคและกระบวนการต่างๆ ที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า และให้เกิดประโยชน์สูงสุดตามกระบวนการบริการ

จากความหมายของการบริหารที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น จึงพอสรุปได้ว่า การบริหารคือ การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือกันทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง และเป็นศิลปะในการทำกิจกรรมต่างๆ จนเป็นผลสำเร็จ เป็นงานที่ปฏิบัติกับบุคคลโดยอาศัยกลุ่มคนหรือรายบุคคลตลอดจนเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารใช้อำนาจโดยศาสตร์หรือศิลป์ อีกทั้งทรัพยากรต่างๆ มาจัดดำเนินการโดยใช้กระบวนการอย่างมีระบบ รวมทั้งทักษะเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กระบวนการบริหาร

แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหาร เพื่อให้ดำเนินการในหน่วยงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพนั้น มีอยู่หลายแนวคิดแต่หลักที่สำคัญที่สุดในการบริหาร คือ จะต้องยึดหลักและกระบวนการบริหารอย่างใดอย่างหนึ่งเป็นหลัก ซึ่งมีนักการศึกษาหลายท่าน ได้แบ่งกระบวนการบริหารไว้ ดังต่อไปนี้

อุทัย หิรัญโต, (2535 : 6) ได้ให้ความหมายของกระบวนการว่า กระบวนการบริหาร หมายถึง การดำเนินการบริหารที่สำเร็จขึ้น ซึ่งมีการกระทำหลายๆ กิจกรรม โดยการกระทำต่างๆ ดำเนินการ

ต่อเนื่องไปตามลำดับ และพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ถ้าการกระทำส่วนใดส่วนหนึ่งบกพร่องหรือเสื่อมโทรมไม่ประสานสัมพันธ์กัน การบริหารก็อาจจะไม่มีประสิทธิภาพ

กูลิค และอุวิก, (Gulick and Urwick, 1937 : 13 อ้างถึงในสมบัติ โภษิตวานิช, 2542 : 25) แบ่งหน้าที่ของการบริหารเป็น 7 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การวางแผน หมายถึง การกำหนดเป้าหมายล่วงหน้าว่าจะดำเนินกิจกรรมอย่างไร จึงจะบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ
2. การจัดองค์การ หมายถึง การจัดโครงสร้างการบริหารงาน
3. การจัดคนเข้าทำงาน คือการสรรหาบุคลากร การกำหนดตำแหน่งงานการปฐมนิเทศ และพัฒนาบุคลากร
4. การอำนวยการ คือ การสนับสนุน ส่งเสริม และการตัดสินใจสถานการณ์ต่างๆ
5. การประสานงาน คือ การติดต่อ ประสานกันระหว่างองค์กร และภายในองค์กร
6. การเสนอรายงาน คือ การกำหนดงบประมาณทั้งด้านเงินทุนและทรัพยากรอื่น ที่พึงมีและมีความจำเป็น
7. การงบประมาณ คือ การกำหนดงบประมาณทั้งด้านเงินทุนและทรัพยากรอื่น ที่พึงมีและมีความจำเป็น

ฟาโย, (Fayol, 1949 อ้างถึงในสมคิด บางโม, 2546 : 29-30) กล่าวถึง การบริหารตามหลักทฤษฎีของฟาโย ผู้ซึ่งได้รับการยกย่องว่าเป็นบิดาแห่งกระบวนการบริหาร ได้อธิบายว่า ผู้บริหารต้องมีแนวปฏิบัติพื้นฐานที่สำคัญ 5 ประการ คือ

1. วัตถุประสงค์ (Objective) หน่วยงานจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ไว้ให้ชัดเจน ตลอดจนการกำหนดตำแหน่งต่างๆ แต่ละตำแหน่ง ต้องกำหนดเป้าหมายไว้ให้สัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน เมื่อผู้ปฏิบัติแต่ละคนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ วัตถุประสงค์ของหน่วยงานก็จะสำเร็จไปด้วย
2. ความเชี่ยวชาญเฉพาะอย่าง (Specialization) งานของแต่ละตำแหน่งแต่ละคนจำกัดขอบเขตให้แต่ละคนทำหน้าที่ อันส่งเสริมให้เกิดความชำนาญเฉพาะอย่าง กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกันต้องจัดไว้ในกลุ่มเดียวกัน ถือว่าเป็นหลักการแบ่งงานกันทำตามความเชี่ยวชาญเฉพาะอย่าง การแบ่งงานออกเป็นแผนกจึงเป็นสิ่งจำเป็น
3. การประสานงาน (Coordination) เมื่อมีการแบ่งงานกันทำเป็นแผนกๆ และมีการที่คนทำงานจำนวนมาก การประสานงานย่อมมีความจำเป็น เพื่อให้ทุกคนปฏิบัติงานของตนได้ทำอย่าง

ราบรื่น โดยไม่ขัดกับแผนอื่นๆ ทำให้กิจกรรมต่างของหน่วยงานดำเนินไปสู่วัตถุประสงค์ของหน่วยงาน หากไม่มีการประสานงานที่ดีแล้ว การดำเนินงานอาจล้มเหลวและไม่ราบรื่น

4. อำนาจหน้าที่ (Authority) หน่วยงานต้องมีบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือกลุ่มบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งสูงสุด มีอำนาจสูงสุดในการกำหนดนโยบาย สามารถตัดสินใจสั่งการได้โดยไม่มีภาระโต้แย้ง การกระจายการบังคับบัญชาในหน่วยงานต้องชัดเจน เริ่มตั้งแต่ผู้มีอำนาจสูงสุดของหน่วยงานผ่านสายการบังคับบัญชาลงมาตามลำดับขั้น

5. ความรับผิดชอบ (Responsibility) อำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้แก่ตำแหน่งต่างๆ จะต้องสัมพันธ์กับความรับผิดชอบ บุคคลใดที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบต่อผลสำเร็จของหน่วยงานระดับใด ก็ควรจะได้รับมอบอำนาจหน้าที่ให้เพียงพอที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายในระดับที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จได้

นอกจากนี้ ฟาโย, (Fayol, 1949) ได้ประยุกต์วิธีการทางวิทยาศาสตร์ โดยมุ่งเน้นที่ระดับการจัดการ ซึ่งเป็นขั้นสูงสุดของการบริหารและต่อมาได้กลายเป็นองค์ประกอบพื้นฐานสำคัญของการบริหารที่มีชื่อเสียง คือ การวางแผนการจัดองค์กร การบังคับบัญชา การประสานงาน การควบคุมซึ่ง ฟาโย ได้ให้คำจำกัดความด้านการบริหาร ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) เป็นการศึกษาอนาคตและการเตรียมการอบรมวางแผนการไว้ปฏิบัติล่วงหน้า
2. การจัดองค์กร (Organizing) เป็นการจัดโครงสร้างการบริหารกระบวนการและการผลิตให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
3. การบังคับบัญชา (Commanding) เป็นการบังคับบัญชาให้คนทำงานตามหน้าที่ หรือ ลักษณะงานที่กำหนด
4. การประสานงาน (Coordinating) เป็นการประสานกิจกรรมต่างๆของหน่วยงานรวมเข้าด้วยกัน เพื่อให้ดำเนินไปตามเป้าหมายเดียวกัน
5. การควบคุม (Controlling) เป็นการควบคุมดูแลให้มีการปฏิบัติงานตามระเบียบข้อบังคับที่วางไว้ให้เห็นว่าทุกสิ่งได้ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยถูกต้องตามระเบียบกฎเกณฑ์ต่างๆ

สรุปได้ว่า กระบวนการบริหารที่จะนำไปสู่ความสำเร็จประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ดังนี้คือ

- 1) การวางแผน 2) การจัดองค์กร 3) การประสานงาน 4) การควบคุมงาน 5) การควบคุม 6) การรายงาน

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาประเทศ โดยถือว่าเป็นภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในขณะนี้และได้มีนักการศึกษาได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องการบริหารโรงเรียนหรือสถานศึกษาไว้ดังนี้

ชัชมา เทพวรสุข,(2553 : 18) ให้ความหมายการบริหารงานโรงเรียนว่า เป็นการการ หรือจัดกิจกรรมต่างๆของโรงเรียนของกลุ่มบุคคลหรือผู้บริหาร โดยใช้กระบวนการบริหารงานและทรัพยากรต่างๆในโรงเรียน เพื่อให้งานการศึกษาของโรงเรียนบรรลุจุดมุ่งหมายตามที่กำหนด โดยสามารถวัดความสำเร็จ ได้จากผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเป็นสำคัญอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

อภิษิตา มะกรครรภ, (2553 : 17) ได้สรุปความหมายการบริหารโรงเรียนว่า การดำเนินงานของกลุ่มบุคคล โดยใช้กระบวนการบริหาร เพื่อให้งานทุกด้านของโรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา คือ กระบวนการต่างๆในการดำเนินงานของกลุ่มคนหรือผู้บริหาร เพื่อให้การบริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคม ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ การบริหารสถานศึกษาแม้จะอยู่ในหน่วยงานที่ไม่ใหญ่โตนักแต่ลักษณะของงานมีขอบเขตกว้างขวางและมีการจัดแบ่งหมวดหมู่ของการบริหารตามลักษณะของงานที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องทำได้

คุณสมบัติของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาของแต่ละองค์กร ขับเคลื่อนเป้าหมายและนโยบายต่างๆ ไปสู่จุดหมายปลายทาง กำหนดทิศทางในการพัฒนาประสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วน เพื่อให้การจัดการศึกษาของสถานศึกษา มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของชุมชน และหน่วยงานราชการ ตลอดจน การประเมินคุณภาพจากหน่วยงานภายนอก มีเอกสารและตำราได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 117-118) กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ หมายถึง ตำแหน่งซึ่งเป็นผู้บริหารในหน่วยงานทางการศึกษา โดยมีลักษณะงานเกี่ยวกับการวางแผน การดำเนินงาน การประสานงาน การควบคุมดูแล และการนิเทศงาน ตลอดจนการติดตามและการประเมินผลงานด้านวิชาการ การปกครอง ชุรการหรือบริหารทั่วไป ความสัมพันธ์กับชุมชนและปฏิบัติหน้าที่อื่นๆที่เกี่ยวข้อง แบ่งได้ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาอื่น ที่จัดการศึกษาปฐมวัย การศึกษาขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ทั้งของรัฐและเอกชน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป ทั้งของรัฐและเอกชน
3. ผู้บริหารสถานศึกษาที่สถาบันสังคมอื่นเป็นผู้จัด เช่น สถาบันการศาสนา สถานศึกษา สถาบันการแพทย์ สถานศึกษาสถาบันตำรวจ ทหาร ฯลฯ

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2547 : 44) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา คือผู้ซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้บริหารและให้การศึกษานในหน่วยงานทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 หรือกฎหมายอื่นอยู่ก่อนวันที่ 12 มิถุนายน พ.ศ.2546 ได้แก่

1. ผู้ช่วยครูใหญ่
2. ครูใหญ่
3. ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่
4. อาจารย์ใหญ่
5. ผู้ช่วยผู้อำนวยการ โรงเรียน หรือผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัย
6. ผู้อำนวยการ โรงเรียนหรือผู้อำนวยการวิทยาลัย
7. ตำแหน่งที่เรียกชื่อในหน่วยงานทางการศึกษาที่ ก.ค. กำหนดให้เป็นตำแหน่ง

ผู้บริหารสถานศึกษา

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2547 : 58) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา คือผู้ซึ่งได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในวันที่พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2546 ใช้อยู่บังคับ หรือวันที่ 12 มิถุนายน พ.ศ.2546 เป็นต้นไป มีวิทยฐานะ 4 วิทยฐานะ คือ

1. ผู้อำนวยการ
2. ผู้อำนวยการชำนาญการ
3. ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
4. ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (อ้างถึงในเสกสรร รัตนจริยากุล, 2547 : 22-23) ได้กำหนดความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่ามีความรู้ในการบริหารสถานศึกษาอย่างเหมาะสมแก่การปฏิบัติงานในหน้าที่ มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานวิชาการ มีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรและพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน มีความรู้ในงานด้านบริหารการศึกษารัฐกฎหมาย ข้อบังคับ แบบแผนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ รับผิดชอบ สามารถควบคุมแนะนำให้ผู้

ที่เกี่ยวข้อง ปฏิบัติงานดังกล่าวได้ถูกต้อง มีความสามารถในการวิเคราะห์แผนและโครงการ มีความรู้ในเรื่องกระบวนการกลุ่มและการติดต่อสื่อความหมาย มีความรู้ความเข้าใจในหลักการบริหารบุคคล และมีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชาสามารถเสริมสร้างความร่วมมือร่วมใจภายในสถานศึกษา และระหว่างสถานศึกษากับองค์กรอื่นๆที่เกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดี มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทและภาระหน้าที่ของสถานศึกษา นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา แผนงานของกรม กระทรวงเจ้าสังกัด มีความสามารถในการตัดสินใจ และสามารถขจัดความขัดแย้งได้ดีมากเป็นพิเศษ มีความรู้ความเข้าใจในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม นโยบายรัฐบาล ปัญหาการเมืองของประเทศ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ด้านการบริหารสถานศึกษา

บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

ความหมายของบทบาท

นักวิชาการหลายท่านให้ทัศนะเกี่ยวกับความหมายของบทบาทไว้หลายประการดังนี้

ปราศญา กล้าผจญ, (2540 : 125) ได้ให้ความหมายของบทบาทไว้ว่าบทบาทหมายถึงส่วนหรือคุณลักษณะที่ดาราตัวละครหรือผู้ที่สวมบทบาทนั้นแสดงอยู่หรือปฏิบัติอยู่หรือในอีกความหมายหนึ่ง บทบาทหมายถึงสิ่งที่บุคคลจะต้องปฏิบัติให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานหรือหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมายเป็นการแสดงพฤติกรรมตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เหมาะสมสอดคล้องกับความคาดหวังของผู้มอบหมายอำนาจนั้น

ทวี วงศ์พูน, (2542 : 34) ให้ความหมายของบทบาทผู้บริหาร หรือนักบริหารว่าเป็นนักประสานงานระหว่างกลุ่ม คอยควบคุมนโยบาย กำหนดวัตถุประสงค์และรับผิดชอบนโยบายขององค์กร

ยงยุทธ เกษสาคร, (2545 : 106) ให้ความหมาย บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาว่า หมายถึง มีหน้าที่รับผิดชอบในฐานะเป็นผู้วางแผน กำหนดนโยบาย ประสานสัมพันธ์ร่วมกับผู้ร่วมงานและควบคุมงานให้ดำเนินงานให้ดำเนินไปได้ด้วยดี

ฉัตรฐพันธ์ เจริญพันธ์และคณะ, (2545 : 35) ให้ทัศนะความหมายของบทบาทไว้ว่าแบบอย่างพฤติกรรมที่คาดหวังว่าแต่ละบุคคลแสดงออกมาตามสถานะของเขาในสถานการณ์ต่าง ๆ โดยบทบาทของคนที่สะท้อนถึงตำแหน่งหน้าที่ สิทธิ และความรับผิดชอบของบุคคล ในสังคม

อากม วัชโรสง, (2547 : 70 – 72) ให้ความหมายของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า การกระทำหรือการปฏิบัติที่ผู้ครองตำแหน่งควรประพฤติ ปฏิบัติ เช่น ผู้บริหาร รองผู้บริหาร ครูอาจารย์

จากความหมายของบทบาทที่กล่าวมาข้างต้นแล้วสามารถสรุปได้ว่า บทบาทเป็นการกระทำที่เกิดขึ้นตามอำนาจหน้าที่ที่จะต้องทำหรือละเว้นการกระทำ ตามตำแหน่งของตนเองหรือตามหน้าที่ที่ตนเองได้รับมอบหมายจากสังคม เป็นพื้นฐานขั้นต่ำของการกระทำที่จะต้องทำตามโครงสร้าง หน้าที่ของตนเองในกรอบของงานที่กำหนดตามตำแหน่ง และบุคคลจะต้องทำเพื่อดำรงตำแหน่งนั้นๆ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสายงานบริหารในสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2545 ก : 1-17) ที่กำหนดเมื่อวันที่ 24 พฤษภาคม 2545 ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ โดยเน้นลักษณะงานที่ปฏิบัติและความรู้ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา มีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบการบริหารงานในฐานะหัวหน้าสถานศึกษา ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบปริมาณและคุณภาพของงานสูงมากเป็นพิเศษและปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผู้บริหารวางแผนการปฏิบัติงาน กำหนดหน้าที่และวิธีดำเนินงานบุคลากรในสถานศึกษา ควบคุมดูแลและติดตามผลการดำเนินงานด้านวิชาการ เช่น การเรียนการสอนและการฝึกอบรม จัดทำระเบียบและวัดผลการศึกษาให้เป็นไปตามหลักสูตรแผนการสอน โครงการสอนทั้งวิชาการสามัญและวิชาชีพ จัดโปรแกรมการเรียน คู่มือประกอบการเรียน การสอนวัสดุอุปกรณ์ การศึกษาจัดบริการแนะแนว ห้องสมุดและสื่อทางการศึกษาให้ใช้ได้สถานศึกษา และสามารถเผยแพร่เป็นตัวอย่างได้ จัดฝึกอบรมวิชาชีพให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ควบคุม ดูแลงานธุรการ หรืองานบริหารทั่วไปของสถานศึกษา เช่น อาคารสถานที่ การเงิน พัสดุ ครุภัณฑ์ ทะเบียนและเอกสารให้เป็นไปตามระเบียบ ควบคุมดูแล ปกครองจัดระบบงานในสถานศึกษา กำหนดลักษณะงาน มอบหมายงาน ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ติดตามให้คำปรึกษา เพื่อแก้ปัญหา และนิเทศ บังคับบัญชา ครู อาจารย์ นักเรียน นักศึกษา ตลอดจนเจ้าหน้าที่อื่น ให้สามารถปฏิบัติปฏิบัติตามหน้าที่ ถูกต้องมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

อุษณีย์ โพธิ์สุข, (2543 : 42 อ้างถึงในสมนึก สุขคอนกลอย, 2544 : 13) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้ คือ

1. วางนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสำคัญที่สุด
2. วางแนวปฏิบัติที่ชัดเจนให้สอดคล้องกับนโยบายที่วางไว้
3. สร้างกลไกในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ครบวงจร อาทิ วิธีการจัดการเรียน การสอนของครู แนวทางการจัดหลักสูตรใหม่ ระบบการวัดและประเมินผล การจัดสภาพแวดล้อม การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน

4. วางระบบมาตรฐานการจัดการศึกษา ทักษะพื้นฐานสำคัญที่นักเรียนต้องเรียนรู้ให้ได้ มาตรฐานในระดับที่เป็นที่ยอมรับของระบบการศึกษา

5. วางระบบการตรวจสอบคุณภาพการเรียนรู้ที่ชัดเจนเกี่ยวกับคุณภาพการเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้ ทั้งสิ่งที่เป็นทักษะพื้นฐานสำคัญและสิ่งที่เป็นความต้องการทางการศึกษาของ นักเรียน ทั้งจาก ภายในและภายนอกสถานศึกษา

อาคม วัชโรสง, (2547 : 79) ได้กล่าวถึง บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐาน ไว้ว่าดังนี้

1. จัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาเพื่อใช้ในการดำเนินการจัดการศึกษาของสถานศึกษา
2. เป็นผู้นำในการจัดการทำหลักสูตร โดยร่วมประสานกับบุคคลทุกฝ่ายเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนตลอดจนสาระหลักสูตรของสถานศึกษา
3. จัดให้มีการประชาสัมพันธ์หลักสูตรสถานศึกษา
4. สนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้
5. สนับสนุนบุคลากรทุกฝ่ายของสถานศึกษาได้รับความรู้ความสามารถจัดทำหลักสูตร สถานศึกษารวมทั้งพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้
6. จัดให้มีการนิเทศภายในเพื่อนิเทศ กำกับ ติดตาม การใช้หลักสูตรอย่างมีระบบของหลักสูตร สถานศึกษาให้ทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น

เดรก และ โร, (Drake and Roe ; อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์,2536 :69 – 70)

ได้ระบุหน้าที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

1. ร่วมมือกับครูอาจารย์ นักเรียน นักศึกษาในการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนของโรงเรียนและ วางแผนระยะยาว เพื่อการบรรลุเป้าหมายนั้น ๆ
2. สร้างบรรยากาศที่เอื้อและส่งเสริมการเรียนการสอน
3. เกี่ยวข้องกับชุมชนและนำทรัพยากรต่าง ๆ ของชุมชนมาส่งเสริมการเรียนการสอน
4. กระตุ้นและจูงใจครูอาจารย์ให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ในการสอนและดูแลชั้นเรียน
5. ร่วมมือกับครูอาจารย์ในการตรวจสอบการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ
6. ประเมินการดำเนินการตามโปรแกรมต่างๆและเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไข
7. ร่วมมือกับครูอาจารย์ในการประเมินครูอาจารย์
8. ร่วมมือกับครูอาจารย์ในการกำหนดแผนงานเพื่อประเมินความก้าวหน้าของนักเรียน
9. เปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน

10. ส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรและการนำนวัตกรรมมาใช้ในการเรียนการสอนตลอดจนการจัดสรรทรัพยากรเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนสิ่งเหล่านี้
11. จัดตั้งศูนย์ทรัพยากรเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้
12. ส่งเสริมความเป็นผู้นำให้แก่นักเรียน ในการที่จะพัฒนาตนเองด้วยการส่งเสริมกิจกรรม
13. ร่วมมือกับครูอาจารย์ในการพัฒนาวิชาชีพและ โปรแกรมการฝึกอบรม

ด้วยหลักการและข้อเท็จจริงที่ถือปฏิบัติในปัจจุบันในการแต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษาจะแต่งตั้งให้ผู้ที่มิประสบความสำเร็จในด้านการสอนมาแล้วทั้งนั้น นั้นหมายความว่าผู้บริหารทุกคนต้องมีพื้นฐานความรู้ ความคิด (cognitive) มีอารมณ์ความรู้สึก (affective) และพฤติกรรมเทคนิค (behavioral techniques) ในการสอนมากพอสมควรจึงไม่ใช่เรื่องยากและลำบากแต่ประการใดที่จะแสดงภาวะผู้นำการสอนให้ปรากฏ และร่วมมือปฏิบัติงานการสอนกับครูอาจารย์โดยมีเป้าหมายชัดเจนเพื่อการสร้างคุณภาพและพัฒนา นักเรียนแต่ละคนให้เต็มศักยภาพของเขา (ถวิล มาตรการ, 2545 : 114-115)เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องรับผิดชอบในการดำเนินกิจกรรม ทุกด้านของสถานศึกษา และเป็นที่ทราบ ดีว่าสถานศึกษามีภารกิจที่สำคัญ 2 ประการคือ

1. งานวิชาการ
2. งานสนับสนุนงานวิชาการ

ดังนั้นจึงสรุปบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามลักษณะงานที่ปฏิบัติดังกล่าวมาแล้ว จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความเป็นผู้นำที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะการบริหารและ ประสิทธิภาพ ทันต่อเหตุการณ์ทั้งด้านการศึกษา เศรษฐกิจ สังคมและการเมืองมีความคิดริเริ่มมีความ รับผิดชอบต่อหน้าที่ปฏิบัติตนให้เป็นที่เลื่อมใสศรัทธาของผู้ร่วมงานและเป็นที่ยอมรับของสังคม เพื่อ นำไปสู่การประสานความร่วมมือของบุคคลที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาซึ่งผู้บริหารจะต้องเป็น บุคลากรหลักในการบริหารจึงจะทำให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพ

ขอบข่ายภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษา

ภารกิจหลักของสถานศึกษาในยุคที่ผ่านมา ได้แบ่งงานการบริหารการศึกษาออกเป็น 6 งาน คือ งานวิชาการ งานบุคลากร งานกิจการนักเรียน งานธุรการและการเงิน งานอาคารสถานที่ และงาน ความสัมพันธ์ระหว่าง โรงเรียนและชุมชน ภารกิจหลักที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำในการ บริหารจัดการตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (มาตรา 39)ซึ่งมุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุดโดย คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ผลักดันให้ฝึกทักษะ มีกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญ

สถานการณ์และประยุกต์ความรู้มาเพื่อสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องบริหารจัดการโดยกำหนดขอบข่าย การบริหารงานไว้ 4 ด้านซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. การบริหารวิชาการ

การบริหารวิชาการ คือ การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ทางด้านวิชาการให้แก่บุคคลในชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

2. การบริหารงบประมาณ

การบริหารงบประมาณ คือ การจัดทำและเสนอของบประมาณ รวมทั้งการจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลของการดำเนินงาน การระดม ทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารการเงิน การบริหารบัญชี การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

3. การบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล คือ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งการสรรหาและการบรรจุ แต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการวินัย และการรักษาวินัยการออกจากราชการ

4. การบริหารทั่วไป

การบริหารทั่วไป คือ การดำเนินงานธุรการงานเลขานุการคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กรงานเทคโนโลยีสารสนเทศ การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และบริหารทั่วไปการดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโน ผู้เรียน การรับนักเรียน การส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบนอกระบบ และตาม อริยาศัย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์งาน การศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษางานประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่นๆ การ จัดระบบควบคุมภายในหน่วยงาน งานบริการสาธารณะ และงานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น

แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการ

มีผู้ให้ความหมายของความต้องการ (Need) ไว้หลายรูปแบบ ดังนี้

สัว์ฒัน วัฒนวงศ์, (2555 , อ้างถึงใน สมชาย วิระศิลป์, 2555 ช 14) นักวิชาการศึกษาชาวอเมริกันได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แยกเป็น 6 ด้านดังนี้

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physical Need) เป็นสิ่งที่สามารถสังเกตเห็นได้ง่ายส่วนมากมนุษย์เรามีความต้องการทางด้านนี้ เพื่อความคงอยู่ของร่างกาย ในทางการศึกษาส่วนใหญ่คือ ความต้องการแลกเปลี่ยน ได้ยินเสียงความสุขสบาย การพักผ่อน หมายความว่า ถ้าหากตัวหนังสือเล็กเกินไป เสียงสูงเกินไป เก้าอี้แข็งเกินไป สิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้เรียนไม่ประสบความสำเร็จได้

2. ความต้องการในการเจริญงอกงาม (Growth Needs) นักจิตวิทยาส่วนมากเห็นตรงกันว่า ความต้องการด้านนี้เป็นสิ่งสำคัญที่จะพาไปสู่ส่วนอื่น ๆ ของความต้องการ ซึ่งก็ตรงกับความต้องการกระทำตนตามความสามารถ (Self 3 actualization) ตามทฤษฎีของมาสโลว์นั่นเอง

3. ความต้องการได้รับความมั่นคงปลอดภัย (The Needs for Security) เป็นที่ยอมรับกันมานานแล้วว่า สัตว์โลกมีสัญชาตญาณสำหรับป้องกันตัวเอง ความต้องการด้านความปลอดภัยทางร่างกาย ถ้าหากต้องการความปลอดภัยไม่ได้รับสนองตอบ จะเกิดอาการทางพฤติกรรมตามมาด้วย คือเกิดความรู้สึกไม่มั่นคง โดยการถอนตัวออกจากการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทั้งหลาย

4. ความต้องการได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ (The Needs for Experience) เมื่อคนแสวงหาความมั่นคง เขาต้องผจญภัยและการเสี่ยง คนเราจึงอาจเบื่อหน่ายต่องานประจำซ้ำซาก (Routine) ดังนั้นเมื่อความต้องการด้านนี้เกิดสับสนขึ้น บุคคลจะเกิดความวุ่นใจจนเกิดอาการทางพฤติกรรมเหนื่อยก่อน มีความต้องการได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ รวมทั้งแนวความคิดใหม่ ๆ

5. ความต้องการทางด้านความรัก (The Needs for Affection) ทุกคนต้องการได้รับความรัก รวมทั้งการได้รับผลสำเร็จ ซึ่งบางครั้งก็เป็นสาเหตุมาจากความต้องการด้านนี้ อาจจะเรียกได้ว่าเป็น ความต้องการทางด้านสังคม คือ ต้องการมีการร่วมแสดงความคิดเห็น ประสบการณ์ ความร่าเริง ความเศร้าโศก ถ้าหากความต้องการด้านนี้ไม่ได้รับการตอบสนองก็จะเกิดอาการ 2 ประการ คือ การถอนตัวออกจากกลุ่ม หรือมีลักษณะก้าวร้าว แสดงอาการเป็นศัตรู

6. ความต้องการได้รับการยอมรับ (The needs for Recognition) มนุษย์ส่วนมากต้องการได้รับความรู้สึกว่าคุณค่าได้รับการยกย่องนับถือจากคนอื่น ๆ ในบางด้านของเขาความต้องการในด้านนี้ทำให้เขามีการรวมกลุ่มทางสังคม เป็นชุมชน เป็นสถาบันต่าง ๆ ทำให้เขาสามารถแสวงหาสถานภาพและความสนใจจากสมาชิกในกลุ่มได้ด้วย

มาสโลว์, (Maslow. 1954 อ้างถึงใน สมชาย วีระศิลป์, 2555 : 15) นักจิตวิทยาชาวอเมริกันที่มีชื่อเสียงมากในช่วง ค.ศ 1970 ได้กล่าวถึงความต้องการของมนุษย์ไว้ว่ามนุษย์มีความต้องการจำเป็นอยู่ 5 ชนิด มีลักษณะต่อเนื่องตามลำดับขั้น (Hierarchy of Needs) คือเมื่อความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในขั้นที่สูงก็จะตามมา มาสโลว์ ได้อธิบายว่า “เมื่อมีความต้องการเกิดขึ้น ก็จะมีความต้องการในขั้นที่สูงขึ้น ๆ เมื่อคนเรามีความต้องการที่พอกพูนเพียงพอแล้ว มีอาหารและมีความเพียงพอแล้ว คนเราก็จะพยายามค้นหาความต้องการตระหนักแท้ในตัวตนของตนเอง “ ซึ่งลำดับขั้นของมาสโลว์ มีดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Need)
2. ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Safety and Security Need)
3. ความต้องการทางด้านสังคมและการเป็นเจ้าของ (Social 3 – Belonging Need)
- 4 .ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem Need)
5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จดังที่คาดหวังไว้ (Self – actualization or Selfrealization Need)

พรณี ชูทัยเจนจิต, (2553 อ้างใน สมชาย วีระศิลป์ , 2555: 15) ได้จัดกลุ่มความต้องการตามแนวของมาสโลว์เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 เป็นความต้องการขั้นต่ำ หรือความต้องการเนื่องจากการขาดหรือไม่มีซึ่งการตอบสนองจากปัจจัยภายนอก ซึ่งได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการความรักและเป็นเจ้าของ และความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม อีกกลุ่มหนึ่งเรียกว่า ความต้องการขั้นสูง หรือความต้องการพัฒนาเป็นความต้องการเนื่องมาจากการแสวงหา มิใช่เนื่องมาจากการขาดหรือการไม่มี ถ้าความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอ มนุษย์จะพัฒนาขึ้นมาถึงความต้องการขั้นที่ 5 ซึ่งเป็นความต้องการที่จะรู้จักตนเองตามสภาพเป็นความต้องการของผู้ที่จะพัฒนาขึ้นไปสู่ความเป็นคนที่สามารถใช้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่ได้อย่างสมบูรณ์ จะเป็นผู้ที่คำนึงถึงตัวปัญหามากกว่าตัวบุคคล จะเป็นผู้ที่คำนึงถึงบุคคลอื่น ทั้งนี้เพราะตนเองได้รับการตอบสนองขั้นต่ำอย่างเต็มที่แล้ว ทั้งเป็นผู้ที่มองเห็นศักดิ์ศรีและคุณค่าในตนเอง ตลอดจนมีความนับถือตนเอง ซึ่งเมื่อเป็นเช่นนี้ ความคิดที่ติดตัวมาแต่กำเนิดจะปรากฏออกมา ตามแนวคิดของมาสโลว์ คนพร้อมพึงใช้ความสามารถที่มีอยู่ในตนเองทำประโยชน์ให้กับสังคมได้อย่างเต็มที่

จากการศึกษาแนวคิด ที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของมนุษย์ เชื่อมโยงกับแนวคิดของมาสโลว์ (Maslow) เกี่ยวกับความต้องการทั้ง 5 ระดับของมนุษย์ สรุปได้ว่า ความต้องการระดับแรกที่สุด คือ ความต้องการทางด้านร่างกายเป็นความต้องการพื้นฐาน เป็นความอยู่รอดของชีวิต ผู้ปกครองมีความ

ต้องการให้โรงเรียนจัดบริการด้านอาหารที่มีประโยชน์และน้ำดื่มที่สะอาดเพียงพอกับความต้องการของนักเรียน ความต้องการด้านความปลอดภัยและความมั่นคงของผู้ปกครองต้องการให้นักเรียนมีความปลอดภัยในโรงเรียน ตลอดจนการเดินทางไปกลับระหว่างบ้านและโรงเรียน ความต้องการทางด้านสังคมและเป็นเจ้าของ ผู้ปกครองมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคมในโรงเรียน จึงต้องการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาด้วย ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องทางสังคม ซึ่งเป็นความต้องการของมนุษย์ระดับสูง ผู้ปกครองเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของนักเรียนร่วมกับโรงเรียน ถ้านักเรียนประสบความสำเร็จก็จะส่งผลให้ตนเองได้รับการยอมรับจากผู้อื่น และระดับสุดท้ายความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จดังที่คาดหวัง เป็นความต้องการของผู้ปกครอง ที่ต้องการใช้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่ ทำประโยชน์ให้แก่สังคม ในกรณีที่มีความต้องการนั้นได้รับการยอมรับ โรงเรียนนำไปปรับปรุง แก้ไข หรือปฏิบัติ แสดงว่าโรงเรียนได้สนองความต้องการของผู้ปกครอง ทำให้ผู้ปกครองมีความสุขเพราะความต้องการของตนได้รับผลสำเร็จตามที่คาดหวัง

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ

คำว่า “แรงจูงใจ” (Motivation) มาจากคำกริยาในภาษาละตินว่า “Mover”(Kidd, 1973:101) ซึ่งมีความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “to move” อันมีความหมายว่า “เป็นสิ่งที่โน้มน้าวหรือชักจูงนำบุคคลเกิดการกระทำหรือปฏิบัติการ” (To move a person to a course of action) ดังนั้นแรงจูงใจจึงได้รับความสนใจมากในทุกๆวงการ ซึ่งมีผู้ให้คำจำกัดความดังนี้

โลเวลล์, (Lovell, 1980:109) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า “เป็นกระบวนการที่ชักนำโน้มน้าวให้บุคคลเกิดความมานะพยายามเพื่อที่จะสนองตอบความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จ”

ไมเคิล คอมแจน, (Domjan 1996:199) อธิบายว่า “การจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมการกระทำกิจกรรมของบุคคล โดยบุคคลจงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ”

แฮนสัน, (Hanson, Mark E, 1996: 195) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า “สภาพภายในที่กระตุ้นให้มีการกระทำ หรือการเคลื่อนที่ โดยมีช่องทางและพฤติกรรมที่นำไปสู่เป้าหมาย”

สรุปได้ว่าการจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจให้กระทำหรือตื่นรนเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์บางอย่างซึ่งจะเห็นได้พฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจเป็นพฤติกรรมที่มีใหม่เป็นเพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา ยกตัวอย่างลักษณะของการตอบสนองสิ่งเร้าปกติคือ การขานรับเมื่อได้ยินเสียงเรียก แต่การตอบสนองสิ่งเร้าจัดว่าเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจเช่น พนักงานตั้งใจทำงานเพื่อหวังความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษแรงจูงใจต่อพฤติกรรมของบุคคลในแต่ละสถานการณ์

แรงจูงใจจะทำให้แต่ละบุคคลเลือกพฤติกรรมเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่เหมาะสมที่สุดในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป พฤติกรรมที่เลือกแสดงนี้ เป็นผลจากลักษณะในตัวบุคคล สภาพแวดล้อมดังนี้

ถ้าบุคคลมีความสนใจในสิ่งใดก็จะเลือกแสดงพฤติกรรม และมีความพอใจที่จะทำกิจกรรมนั้นๆ รวมทั้งพยายามทำให้เกิดผลเร็วที่สุดความต้องการจะเป็นแรงกระตุ้นที่ทำให้ทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อตอบสนองความต้องการนั้นค่านิยมที่เป็นคุณค่าของสิ่งต่างๆ เช่นค่านิยมทางเศรษฐกิจ สังคม ความงาม จริยธรรมวิชาการ เหล่านี้จะเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดแรงขับของพฤติกรรมตามค่านิยมนั้นทัศนคติที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งก็มีผลต่อพฤติกรรมนั้น เช่น ถ้ามีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานก็จะทำงานด้วยความทุ่มเทความมุ่งมั่นที่ต่างระดับกัน ก็เกิดแรงกระตุ้นที่ต่างระดับกันด้วย คนที่ตั้งระดับความมุ่งมั่นไว้สูงจะพยายามมากกว่าผู้ที่ตั้งระดับความมุ่งมั่นไว้ต่ำการแสดงออกของความต้องการในแต่ละสังคมจะแตกต่างกันออกไป ตามขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมของสังคมของตน ยิ่งไปกว่านั้นคนในสังคมเดียวกัน ยังมีพฤติกรรมในการแสดงความต้องการที่ต่างกันอีกด้วยเพราะสิ่งเหล่านี้เกิดจากการเรียนรู้ของตนความต้องการอย่างเดียวกัน ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันได้แรงจูงใจที่แตกต่างกัน ทำให้การแสดงออกของพฤติกรรมที่เหมือนกันได้พฤติกรรมอาจสนองความต้องการได้หลายๆทางและมากกว่าหนึ่งอย่างในเวลาเดียวกัน

เช่นตั้งใจทำงาน เพื่อไว้เงินเดือนและได้ชื่อเสียงเกียรติยศ ความยกย่องและยอมรับจากผู้อื่น

ลักษณะของแรงจูงใจ

แรงจูงใจมี 2 ลักษณะดังนี้

แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motives) แรงจูงใจภายในเป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคลซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ ความคิด ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการฯลฯ สิ่งต่างๆดังกล่าวนี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมก่อนข้างถาวรเช่นคนงานที่เห็นองค์การคือสถานที่ให้ชีวิตแก่เขาและรอบครัวเขาก็จะจงรักภักดีต่อองค์การ และองค์การบางแห่งขาดทุนในการดำเนินการก็ไม่ได้จ่ายค่าตอบแทนที่ดีแต่ด้วยความผูกพันพนักงานก็ร่วมกันลดค่าใช้จ่ายและช่วยกันทำงานอย่างเต็มที่

แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motives) แรงจูงใจภายนอกเป็นสิ่งผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มากระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมอาจจะเป็นการได้รับรางวัล เกียรติยศชื่อเสียง คำชม หรือยกย่อง แรงจูงใจนี้ไม่คงทนถาวร บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าวเฉพาะกรณีที่ต้องการสิ่งตอบแทนเท่านั้น

ที่มาของแรงจูงใจ

แรงจูงใจมีที่มาจากหลายสาเหตุด้วยกันเช่น อาจจะเนื่องมาจากความต้องการหรือแรงขับหรือสิ่งเร้า หรืออาจเนื่องมาจากการคาดหวังหรือจากการเก็บกดซึ่งบางทีเจ้าตัวก็ไม่รู้ตัว จะเห็นได้ว่าการจูงใจให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่มีกฎเกณฑ์แน่นอนเนื่องจากพฤติกรรมมนุษย์มีความซับซ้อน แรงจูงใจอย่างเดียวก็อาจทำให้เกิดพฤติกรรมที่ต่างกัน แรงจูงใจต่างกันอาจเกิดพฤติกรรมที่เหมือนกันก็ได้ดังนั้นจะกล่าวถึงที่มาของแรงจูงใจที่สำคัญพอสังเขปดังนี้

1. ความต้องการ (Need) เป็นสภาพที่บุคคลขาดสมดุลทำให้เกิดแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อสร้างสมดุลให้ตัวเอง เช่น เมื่อรู้สึกหิวหรือเหนื่อยจะนอนหรือนั่งพัก ความต้องการมีอิทธิพลมากต่อพฤติกรรมเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุจุดหมายที่ต้องการ นักจิตวิทยาแต่ละท่านอธิบายเรื่องความต้องการในรูปแบบต่างๆกันซึ่งสามารถแบ่งความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ได้เป็น 2 ประเภททำให้เกิดแรงจูงใจ

1.1. แรงจูงใจทางด้านร่างกาย (Physical Motivation) เป็นความต้องการเกี่ยวกับอาหาร น้ำ การพักผ่อน การได้รับความคุ้มครอง ความปลอดภัย การได้รับความเพลิดเพลิน การลดความเครียด แรงจูงใจนี้จะมีสูงมากในวัยเด็กตอนต้นและวัยผู้ใหญ่ตอนปลายเนื่องจากเกิดความเสื่อมของร่างกาย

1.2. แรงจูงใจทางด้านสังคม (Social motivation) แรงจูงใจด้านนี้สลับซับซ้อนมากเป็นความต้องการที่มีผลมาจากด้านชีววิทยาของมนุษย์ในความต้องการอยู่ร่วมกันกับครอบครัว เพื่อนฝูงในโรงเรียน เพื่อนร่วมงาน เป็นความต้องการส่วนบุคคลที่ได้รับอิทธิพลมาจากสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรม ซึ่งในบางวัฒนธรรมหรือบางสังคมจะมีอิทธิพลที่เข้มแข็งและเหนียวแน่นมาก ความแตกต่างของแรงจูงใจด้านสังคมและแรงจูงใจด้านร่างกาย คือแรงจูงใจด้านสังคม เกิดจากพฤติกรรมที่เขาแสดงออกด้วยความต้องการของตนเองมากกว่า ผลตอบแทนจากวัตถุและสิ่งของ

2. แรงขับ (Drives) เป็นแรงผลักดันที่เกิดจากความต้องการทางกายและสิ่งเร้าจากภายในตัวบุคคล ความต้องการและแรงขับมักเกิดควบคู่กัน เมื่อเกิดความต้องการแล้วความต้องการนั้นไปผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่เรียกว่าเป็นแรงขับ เช่น ในการประชุมหนึ่งผู้เข้าประชุมทั้งหิว ทั้งเหนื่อย แทนที่การประชุมจะราบรื่นก็อาจจะเกิดการขัดแย้งหรือเพราะว่าทุกคนหิวก็รีบสรุปการประชุมซึ่งอาจจะทำให้ขาดการไตร่ตรองที่ดีก็ได้

3. สิ่งล่อใจ (Incentives) เป็นสิ่งชักนำบุคคลให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งไปสู่จุดหมายที่ตั้งไว้ถือเป็นแรงจูงใจภายนอก เช่น ต้องการให้พนักงานมาทำงานสม่ำเสมอก็ใช้วิธียกย่องพนักงานที่

ไม่ขาดงานโดยจัดสรรรางวัลในการคัดเลือกพนักงานที่ไม่ขาดงานหรือมอบโล่ให้แก่ฝ่ายที่ทำงานดีประจำปี สิ่งล่อใจอาจเป็นวัตถุ เป็นสัญลักษณ์ หรือคำพูดที่ทำให้บุคคลพึงพอใจ

4. การตื่นตัว (Arousal) เป็นภาวะที่บุคคลพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรม สมองพร้อมที่จะคิด กล้ามเนื้อพร้อมจะเคลื่อนไหว นักกีฬาที่อุ่นเครื่องเสร็จพร้อมที่จะแข่งขันหรือเล่นกีฬา องค์กรที่มีบุคลากรที่มีความตื่นตัวก็ย่อมส่งผลให้ทำงานดี การศึกษาธรรมชาติพฤติกรรมของมนุษย์มีความตื่นตัว 3 ระดับคือ

- การตื่นตัวระดับสูงจะตื่นตัวมากไปจนกลายเป็นตื่นตกใจหรือตื่นตื่นเกินไปขาดสมาธิ
- การตื่นตัวระดับกลางคือระดับตื่นตัวที่ดีที่สุด
- การตื่นตัวระดับต่ำมักจะทำให้ทำงานเฉื่อยชา งานเสร็จช้า

จากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ทำให้บุคคลตื่นตัวมีทั้งสิ่งเร้าภายนอกและภายใน ได้แก่ลักษณะส่วนตัวของบุคคลแต่ละคนที่มีต่างกันทั้งบุคลิกภาพ นิสัยและระบบสรีระของผู้นั้น

5. การคาดหวัง (Expectancy) เป็นการตั้งความปรารถนาที่จะเกิดขึ้นของบุคคลในสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เช่น พนักงานคาดหวังว่าเขาจะได้โบนัสประมาณ 4-5 เท่าของเงินเดือนในปีนี้ การคาดหวังทำให้พนักงานมีชีวิตชีวาซึ่งบางคนอาจสมหวัง บางคนอาจผิดหวังก็ได้ สิ่งที่เกิดขึ้นกับสิ่งที่คาดหวังมักไม่ตรงกันเสมอไป ถ้าสิ่งที่เกิดขึ้นห่างกับสิ่งที่คาดหวังมากก็อาจจะทำให้พนักงานคับข้องใจในการทำงาน การคาดหวังก่อให้เกิดแรงผลักดันหรือเป็นแรงจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรม ถ้าองค์กรกระตุ้นให้พนักงานยกระดับผลงานตนเองได้และพิจารณาผลตอบแทนที่ใกล้เคียงกับสิ่งที่พนักงานคาดหวังว่าควรจะได้ก็จะเป็นประโยชน์ทั้งองค์กรและพนักงาน

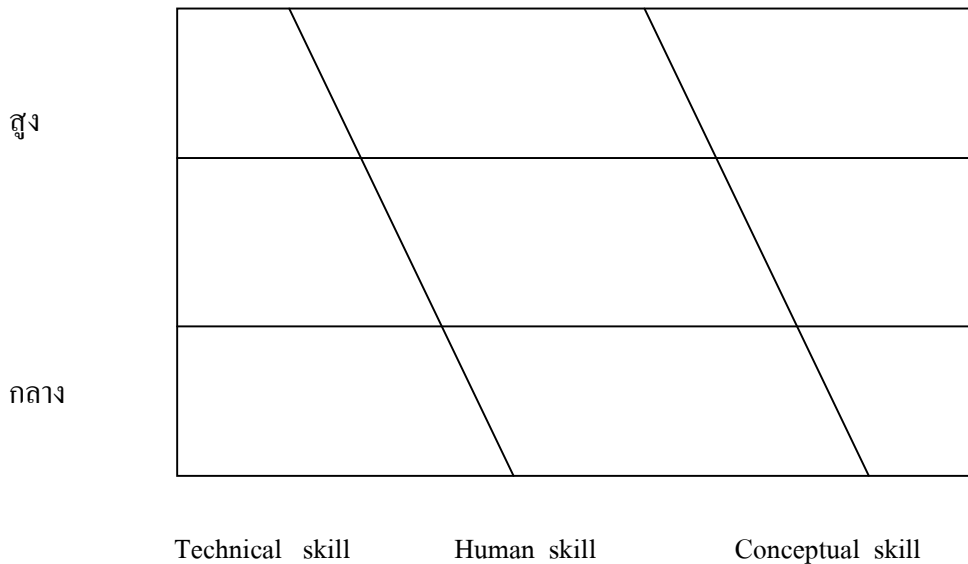
6. การตั้งเป้าหมาย (Goal setting) เป็นการกำหนดทิศทางและจุดมุ่งหมายปลายทางของการกระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งของบุคคลจัดเป็นแรงจูงใจจากภายในของบุคคลผู้นั้นในการทำงาน ธุรกิจที่มุ่งเพิ่มปริมาณและคุณภาพควรมีการตั้งเป้าหมายในการทำงานเพราะจะส่งผลให้การทำงานมีแผนในการดำเนินการเหมือนเรือที่มีหางเสือ เพราะมีเป้าหมายชัดเจนที่กล่าวถึงที่มาของแรงจูงใจจะเห็นว่าค่อนข้างยากที่จะอธิบายแต่ละเรื่องแยกจากกันเพราะทุกเรื่องมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันทุกข้อ

ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

ทฤษฎี 3 ทักษะของโรเบิร์ตแอลแคทซ์ (Robert L. Katz) ได้เสนอแนะว่าจะได้ใช้ทักษะการบริหารทั้ง 3 ด้านนี้ มากน้อยแตกต่างกันไป โดยผู้บริหารระดับสูงนั้นเป็นตำแหน่งที่กำหนด

วัตถุประสงค์การตัดสินใจและอนาคตขององค์กรซึ่งต้องมีและใช้ทักษะด้านมโนภาพมากกว่าผู้บริหารระดับกลางและระดับล่าง ส่วนผู้บริหารระดับกลางที่ต้องเป็นผู้ประสานนโยบายของหน่วยเหนือไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมจึงต้องอาศัยความร่วมมือร่วมแรงร่วมใจจากผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้บริหารระดับกลางจึงต้องใช้ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์มากกว่าด้านอื่น ส่วนผู้บริหารระดับล่าง และผู้ปฏิบัติงานในฐานะเป็นผู้ลงมือปฏิบัติงานโดยตรงเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือหน่วยเหนือ จึงต้องใช้ทักษะด้านเทคนิคมากกว่าทักษะอื่นและมากกว่าผู้บริหารระดับสูงขึ้นไปดังแสดงให้เห็นในแผนภูมิทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับต่าง ๆ ดังนี้

ระดับการบริหาร



ภาพประกอบที่ 1 ทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับต่าง ๆ

ทฤษฎี 5 ทักษะของเดรกและโรว์, (Drake and Roe, 1986 : 30) ได้นำทักษะที่จำเป็นในการบริหารสถานศึกษาหรือโรงเรียนต่าง ๆ นั้นควรมีด้วยกัน 5 ทักษะ โดยเพิ่มจากทฤษฎี 3 ทักษะของโรเบิร์ตแอลแคทซ์คือ ทักษะด้านเทคนิค (technical skill) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (human skill) ทักษะด้านมโนภาพ (conceptual skill) อีก 2 ทักษะ ซึ่งทักษะที่เพิ่มคือทักษะด้านการศึกษาและการสอน (instructional skill) และทักษะด้านความรู้ความเข้าใจ (cognitive skill) รวมเป็นทักษะทั้งหมด 5 ทักษะ ดังได้แสดงให้เห็นในแผนภูมิแสดงทั้ง 5 ทักษะในการบริหาร



ภาพประกอบที่ 2 ทักษะทั้ง 5 ในการบริหารสถานศึกษาของ เดรก และ โรว์

1. **ทักษะด้านความรู้ความเข้าใจ (cognitive skill)** ผู้บริหารจำเป็นจะต้องมีความรู้ความคิด มีสติปัญญา และมีวิสัยทัศน์
2. **ทักษะด้านเทคนิค(technical skill)** เป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับการมีความรู้ที่เชี่ยวชาญและมีความชำนาญในกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง พร้อมทั้งมีความคล่องแคล่วในการใช้เครื่องมือ และเทคนิควิธีในการทำกิจกรรม
3. **ทักษะด้านการศึกษาและการสอน (instructional skill)** เป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหาร ในฐานะเป็นผู้นำทางการศึกษาซึ่งต้องมีความรู้ความเข้าใจในการสอนและการเรียนต้องเป็นผู้มีภูมิรู้และเป็นนักวิชาการที่ดี
4. **ทักษะด้านมนุษย์ (human skill)** เป็นทักษะที่ช่วยให้ผู้บริหารทำงานกับปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการสร้างพลังแห่งความร่วมมือของทีมงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร
5. **ทักษะด้านมโนภาพการจัดการเรียนรู้ (conceptual skill learning)** เป็นความสามารถที่จะประสานสิ่งต่างๆเข้าด้วยกัน และสามารถที่จะมองเป็นองค์การในภาพรวม ซึ่งผู้บริหารจำเป็นจะต้องรู้ถึงการพึ่งพาอาศัยของส่วนต่างๆหรือหน้าที่ต่างๆขององค์กร และเข้าใจได้ว่าการเปลี่ยนแปลงในส่วนหนึ่งจะมีผลกระทบต่อส่วนอื่นอย่างไรบ้าง

ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

ทฤษฎีวัวสองตัว ของเคิร์ท แลงคัสต์, (2534 : 65) กล่าวว่า มนุษย์และสัตว์นั้นเมื่ออยู่ผู้เดียวเดี๋ยวโดดไม่ต้องแข่งขันกับผู้ใดก็อยู่ไปตามสบายเปรียบได้กับวัวตัวเดียวที่เล็มหญ้ากิน โดยลำพังก็กินช้าๆแต่เมื่อเห็นวัวอีกตัวหนึ่งเข้ามาใกล้ก็รู้สึกรู้สึกว่ามีคู่แข่งเกรงหญ้าที่กินอยู่จะไม่พอต้องรีบกินเป็นการใหญ่เกิดการแข่งขันเต็มที่มนุษย์เราต้องการแข่งขันเมื่อแข่งขันแล้วก็ต้องการเป็นผู้ชนะ

ทักษะในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

ในการบริหารงานกิจการใดๆก็ตามไม่ว่าจะเป็นการบริหารการศึกษา การบริหารรัฐกิจและการบริหารธุรกิจต่างๆ ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ตลอดจนได้รับการฝึกฝนมาพอสมควร จึงจะสามารถบริหารงานในหน้าที่รับผิดชอบ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความหมายของทักษะ

ในการบริหารงานทุกประเภท ผู้บริหารนอกจากจะต้องมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในวิชาการที่ตนปฏิบัติและรับผิดชอบแล้ว สิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ผู้บริหารจะต้องมีเพื่อให้สามารถบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ ทักษะ นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของทักษะไว้ดังนี้

พุด วิชาตินนทการ, (2553 : 10) กล่าวว่าได้ให้ความหมายของทักษะว่า ทักษะ หมายถึง ความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญในการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง

สุกัญญา สิงห์เชื้อ, (2555 : 18) กล่าวว่าได้ให้ความหมายของทักษะว่า ทักษะ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่กระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้อย่างชำนาญ คล่องแคล่ว ว่องไว ถูกต้อง และเหมาะสม โดยแสดงออกมาทางร่างกายหรือสติปัญญา และเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไปจากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า ทักษะ หมายถึง ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติกิจกรรมออกมาในรูปธรรมอย่างคล่องแคล่ว ชำนาญและเชี่ยวชาญ

ความหมายของทักษะการบริหาร

ความหมายของทักษะการบริหารหมายถึงความชำนาญ ความชำนาญ ความคล่องแคล่ว ว่องไว ความสามารถ ความฉลาด มีไหวพริบในการบริหารการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพซึ่งปัจจุบันเป็นกระบวนการดำเนินงานที่ประกอบด้วยการวางแผนการจรรโลงงานและระบบกำลังคน การจูงใจและการควบคุม การดำเนินงานของบุคลากรในหน่วยงานเพื่อให้การดำเนินงานนั้นบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้นในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญเป็นอย่างยิ่งในสถานศึกษานั้นๆ

นพรัตน์ ศรีจันทน์, (2547 : 31) กล่าวว่าได้ให้ความหมายของทักษะการบริหารงาน หมายถึง การแสดงออกถึงความสามารถหรือความชำนาญของผู้บริหารโรงเรียน ในการนำเอาศักยภาพที่มีอยู่ส่วนตน และทรัพยากรทางการบริหารมาจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การเกิดประสิทธิภาพ

แคทซ์, (Katz, 1974 : 60-61) ได้กล่าวว่าทักษะเป็นความสามารถที่พัฒนาขึ้นได้ไม่จำเป็นต้องเป็นทักษะที่มีมาตั้งแต่กำเนิดและสามารถนำมาใช้ปฏิบัติงานได้ไม่ใช่ทักษะที่แฝงอยู่ในตัวและทักษะการบริหารงานควรมี 3 ด้านได้แก่ทักษะทางเทคนิคทักษะทางมนุษย์ทักษะความคิดรวบยอดและได้ให้ความหมายทักษะแต่ละด้านดังนี้

1. ทักษะทางเทคนิคหมายถึงความรู้ความเข้าใจและความชำนาญในกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง การใช้วิธีการกระบวนการการปฏิบัติหรือการใช้เทคนิควิธี

2. ทักษะทางมนุษยสัมพันธ์หมายถึงความสามารถในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยการสร้างพลังแห่งความร่วมมือเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

3. ทักษะทางความคิดรวบยอดหมายถึงความสามารถในการมองเห็นภาพรวมขององค์กรทั้งหมดรวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่างๆ ในองค์กรได้อย่างชัดเจนและสามารถเข้าใจว่าถ้ามีการเปลี่ยนแปลงส่วนใดส่วนหนึ่งจะก่อผลกระทบต่อส่วนอื่นได้อย่างไร

ซิทเทอร์ลี, (Sitterly, 1993: 22-23) ได้กล่าวว่าทักษะพื้นฐานของผู้บริหารมี 3 ทักษะคือทักษะทางเทคนิคทักษะการทำงานร่วมกับคนและทักษะความคิดรวบยอด

สุภาณี กิมแก้ว, (2553 : 10) กล่าวว่าทักษะทางการบริหาร หมายถึง ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ หรือความคล่องแคล่วในการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายปัจจุบันทักษะทางการบริหารประกอบด้วย 5 ทักษะ คือ ทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะทางด้านการศึกษาและการสอน ทักษะทางด้านเทคนิค และทักษะทางด้านความรู้ความคิด

ดังนั้นจึงอาจกล่าวสรุปได้ว่าความหมายของทักษะในการบริหารงานของผู้บริหารดังกล่าวหมายถึง ความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ และเทคนิควิธีการต่างๆ ในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ทักษะด้านความรู้ความเข้าใจ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านการศึกษาและการสอน ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์และทักษะด้านมโนภาพการจัดการเรียนรู้

ประเภทของทักษะการบริหาร

ทักษะด้านความรู้ความเข้าใจ (cognitive skill)

เดรกและโรว, (Drake and Roe, 1986 : 30) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับทักษะด้านความรู้ความเข้าใจว่าผู้บริหารจำเป็นจะต้องมีความรู้ความคิด มีสติปัญญาซึ่งทักษะทางด้านนี้ถือว่าเป็นพื้นฐานของผู้บริหาร เช่นเดียวกัน

เชดสคักดี โนวาสินธุ์, (2540 :9) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับความหมายของการคิด (cognitive) ว่าการคิดเป็นกระบวนการทางสมองทั้งในส่วนที่เป็นศักยภาพของสมรรถภาพสมอง ในการรับรู้ข้อมูลต่างๆ มาประมวลผลเบื้องต้น แล้วใช้วิธีการคิดที่มีอยู่หรือเคยได้รับการฝึกฝนมาประมวลสรุปเพื่อแสดงออกเป็นผลผลิตของการคิด

ทิสนา แคมณี และคนอื่นๆ, (2540 :45-47) ได้กล่าวว่า ในการคิด บุคคลจำเป็นต้องมีทักษะพื้นฐานหลายประการในการดำเนินการคิด อาทิเช่น ความสามารถในการจำแนก ความสามารถในการ

จัดกลุ่มความสามารถในการสังเกต การรวบรวมข้อมูล และตั้งสมมติฐานซึ่งโดยทั่วไปแล้วมีการจัดทักษะการคิดไว้ 2 ระดับ ได้แก่ ทักษะการคิดขั้นพื้นฐานและทักษะการคิดขั้นสูง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ทักษะ การคิดขั้นพื้นฐานที่สำคัญ คือ ทักษะการสื่อสาร ได้แก่ การฟัง การจำ การอ่าน การรับรู้ การเก็บความรู้ การดึงความรู้ การจำได้ การใช้ความรู้ การอธิบาย การทำความเข้าใจ การบรรยาย การพูด การเขียน และการแสดงออก และทักษะที่เป็นแกนหรือทักษะขั้นพื้นฐานทั่วไป ได้แก่ การสังเกต สืบถาม การตั้งคำถาม การรวบรวมข้อมูล การจัดหมวดหมู่ การตีความ การเชื่อมโยง การใช้เหตุผล การระบุ การจำแนกความแตกต่าง การจัดลำดับ การเปรียบเทียบ การอ้างอิง การแปลความ การขยายความ และการสรุปความ

2. ทักษะการคิดขั้นสูง ที่สำคัญมีดังนี้ การนิยาม การผสมผสาน การสร้าง การปรับโครงสร้าง การหาความเชื่อพื้นฐาน การวิเคราะห์ การจัดระบบ การจัดโครงสร้าง การหาแบบแผนการทำนาย การตั้งสมมติฐาน การกำหนดเกณฑ์ การประยุกต์ การทดสอบสมมติฐานและการพิสูจน์ ซึ่งหลักการส่งเสริมการพัฒนาความคิด ผู้บริหารไม่ควรยึดมั่นกับวิธีการบริหารอย่างใดอย่างหนึ่งตลอดไปในชีวิตการบริหารงาน พยายามค้นหาแนวทางปฏิบัติงานที่ดีกว่าและที่ใหม่กว่าอยู่เสมอ โดยไม่ผูกพันอยู่กับความจำเจ รู้จักฟัง อ่าน และวิสาสะกับผู้บริหารคนอื่น ๆ เรียนรู้การค้นพบการทดลองสิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ ที่ให้ประโยชน์ต่อการนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารหมั่นตรวจสอบประสบการณ์และการฝึกรวมตนเอง พยายามวิเคราะห์พฤติกรรมการบริหารของตนเสมอและควรวิเคราะห์สาเหตุแห่งพฤติกรรมหรือเหตุแห่งการตัดสินใจเพื่อแก้ไขพฤติกรรมการบริหารงานให้สร้างสรรค์ยิ่งขึ้นดังนั้นจึงเห็นได้ว่า ทักษะความรู้ความเข้าใจ จึงเป็นทักษะพื้นฐานที่สำคัญของผู้บริหารในการบริหารงานให้บรรลุผลสำเร็จในด้านหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ความรู้ความเข้าใจในการวัดผลประเมินผล การเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศ การแนะแนว การประกันคุณภาพการศึกษา การเผยแพร่ความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชนและสถานศึกษาอื่น ๆ ตลอดจนส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจกับองค์กรต่าง ๆ และจะต้องศึกษาหาความรู้ความเข้าใจจากตำรา เอกสาร วารสาร ผลงานวิจัย เพื่อเพิ่มประสบการณ์ตรงและเรียนรู้จากประสบการณ์ผู้อื่นเพื่อให้ได้แนวทางปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพที่อยู่เสมอ

ทักษะด้านเทคนิค(technical skill)

ทักษะทางด้านเทคนิคการบริหารงาน เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหาร เพราะจะทำให้การบริหารมีประสิทธิภาพ ซึ่งโรเบิร์ตแอลแคทซ์,(Robert L. Katz) ได้ให้ความหมายว่าทักษะด้านเทคนิคเป็นความสามารถของผู้บริหารในการใช้ความรู้ กระบวนการ ขั้นตอน วิธีการ เทคนิคเฉพาะอย่างและการใช้เครื่องมือต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน โดยการเรียนจากประสบการณ์ การฝึกปฏิบัติ การศึกษาเพิ่มเติม และการฝึกอบรม เช่นเดียวกับแนวคิดของเซอร์จิโอวานนี และสตาร์รัตต์ ,(Sergiovanni and Starratt, 1979 : 25) ที่กล่าวว่า ทักษะด้านเทคนิค หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการใช้ความรู้ วิธีการ และเทคนิคในการทำงานเฉพาะอย่างให้สำเร็จ ซึ่งทักษะในด้านนี้ ได้แก่ วิธีการเขียนแผนการทำงาน การพัฒนาทำงาน การจัดอุปกรณ์การเรียนการสอนที่เหมาะสมการจัดซื้ออุปกรณ์การทดลองการเตรียมการประชุม การวางแผน การทำงานของผู้บริหารและการทำรายงานประจำปี นอกจากนี้ กูนต์และเวห์ริช,(Koontz and Wehrich ,1990 : 6) ได้ให้ความเห็นว่า ทักษะด้านเทคนิคเป็นความสามารถของผู้บริหารในการใช้ความรู้และความชำนาญรวมถึงวิธีการ กระบวนการ และระเบียบการ ดังเช่น การใช้เครื่องมือช่วยในการทำงาน และใช้ความสามารถทางเทคนิคพิเศษและแนวคิดที่คล้ายคลึงกันของ เฮร์เซย์และเบลนชาร์ด,(Hersey and Blanchard, 1993 : 58) ได้กล่าวว่าทักษะด้านเทคนิค เป็นความสามารถในการใช้ความรู้ วิธีการ เทคนิค และสิ่งที่เป็นสำหรับภาระหน้าที่โดยเฉพาะ ซึ่งเกิดจากการศึกษาประสบการณ์

ณรงค์ แยมประดิษฐ์, (2541 : 24-25) ให้ความเห็นว่าเป็นเรื่องของการรู้งานและสามารถปฏิบัติงานได้โดยเป็นเจ้าของข้อมูลสารสนเทศทางด้านเทคโนโลยีและพฤติกรรมความสามารถของบุคคลความรู้เรื่องระเบียบการควบคุมการหาแนวทางและการทำงานร่วมกันโดยวิธีการทางเทคนิคเฉพาะและได้จำแนกรายละเอียดเกี่ยวกับทักษะทางเทคนิคของผู้บริหารควรจะต้องรู้ 4 เรื่องคือ ด้านการศึกษาด้านความสัมพันธ์กับชุมชนด้านการเงินและสิ่งอำนวยความสะดวกและด้านการพัฒนากำลังคน

เกศนา พันทาเดช, (2543 : 37) แสดงความคิดเห็นว่าทักษะทางเทคนิคเป็นการใช้วิธีการในการบริหารเช่นการทำทะเบียนการจัดงบประมาณการวางแผนและการจัดตารางสอน

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, (2543 : 20-21) กล่าวว่าทักษะทางเทคนิคหมายถึงความสามารถในการทำงานเฉพาะอย่างซึ่งเกี่ยวกับกระบวนการและเทคนิคอาศัยความรู้การวิเคราะห์และรู้จักใช้เครื่องมือในการปฏิบัติงานทักษะนี้จึงจำเป็นน้อยสำหรับผู้บริหารเพราะไม่จำเป็นต้องทำหรือปฏิบัติเองแต่จำเป็นต้องรู้และเข้าใจเพื่อตรวจสอบงานและสร้างศรัทธาให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่ง

สุชาติพิทย์ รุทธิฤทธิ, (2546 : 44) กล่าวว่าทักษะทางเทคนิคเป็นทักษะที่เกี่ยวกับการมีความรู้ ความเชี่ยวชาญและมีความชำนาญชำนาญในการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งตามหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นความสามารถเฉพาะทางของผู้บริหาร

สายทอง โพธิ์น้ำเที่ยง, (2550 : 39) ให้ความเห็นว่าทักษะทางเทคนิคหมายถึงความสามารถของผู้บริหารในการใช้ความรู้วิธีการเทคนิคเครื่องมือและอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจอย่างใดอย่างหนึ่งอย่างเชี่ยวชาญและชำนาญพร้อมทั้งสามารถแนะนำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ทักษะด้านเทคนิคเป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ ความชำนาญความเชี่ยวชาญ ประสิทธิภาพวิธีการและความเชี่ยวชาญเฉพาะทางของผู้บริหารในการใช้เครื่องมือและเทคนิคการปฏิบัติงานในด้านหลักสูตรการวัดผลประเมินผลการวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษาการผลิตสื่อ นวัตกรรม การเผยแพร่สู่ชุมชนองค์กรต่าง ๆ โดยใช้เทคนิคและกลยุทธ์ในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพดีตลอดไป

ทักษะด้านการศึกษาและการสอน (instructional skill)

เดรกและโรว์, (Drake and Roe) ได้ให้ความหมายของทักษะด้านการศึกษาและการสอนว่าเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหาร ในฐานะเป็นผู้นำทางการศึกษาซึ่งต้องมีความรู้ความเข้าใจในการสอนและการเรียนต้องเป็นผู้มีภูมิรู้และเป็นนักวิชาการที่ดี งานวิชาการเป็นงานหลักการบริหารสถานศึกษามาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ เนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตรการจัดโปรแกรมการศึกษาและการจัดการเรียนการสอน จากการศึกษาของ

สมิธ และคนอื่นๆ, (Smith and others) ในการใช้เวลาในการบริหารงานและให้ความสำคัญของงานในสถานศึกษา พบว่า งานในความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษานั้น งานบริหารงานวิชาการ เป็นงานที่สำคัญและคิดเป็นร้อยละ 40 ของงานทั้งหมดของผู้บริหาร ฉะนั้นจึงเห็นได้ว่า ทักษะด้านการศึกษาและการสอนเป็นทักษะที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ดังมีนักการศึกษาได้กล่าวไว้ เช่น

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, (2543 : 61) ให้ความเห็นว่าทักษะทางการศึกษาและการสอนเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในฐานะผู้นำทางการศึกษาซึ่งจะต้องมีความเข้าใจในการสอนและการเรียน จะต้องเป็นผู้มีภูมิรู้และเป็นนักวิชาการที่ดีดังจะเห็นได้จากเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารของคุรุสภา.ศ. 2540 กำหนดให้มาตรฐานที่ 1 ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารศึกษาเพื่อที่จะนำผู้บริหารไปสู่การเป็นผู้บริหารมืออาชีพอันจะเป็นแนวทางในการปฏิบัติของผู้บริหารสามารถเอื้อให้ครูพัฒนาตนเองสูงสุด

เกศนา พันทาเดช, (2543 : 40,56) กล่าวว่าหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียนคือมีหน้าที่รับผิดชอบควบคุมดูแลเกี่ยวกับการวางแผนงานวิชาการการจัดการเรียนการสอนการจัดตารางการเรียนการสอนการจัดครูเข้าสอนการพัฒนาการเรียนการสอนการจัดการเรียนการสอนการพัฒนาครูการจัดกิจกรรมนักเรียนการวัดและประเมินผลงานทะเบียนนักเรียนและงานอื่นที่ได้รับมอบหมายและกล่าวถึงทักษะทางการศึกษาและการสอนว่าหมายถึงความรู้ความชำนาญในการจัดและบริหารหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับภารกิจและนโยบายการจัดการศึกษาของรัฐพร้อมทั้งมีความสัมพันธ์กับสภาพเศรษฐกิจสังคมและชุมชน

จันทร์ณี สงวนนาม, (2545 : 19) ได้กล่าวว่าทักษะทางการศึกษาและการสอนนั้นเป็นทักษะที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาถ้าผู้บริหารสถานศึกษาไม่เข้าใจการศึกษาก็ย่อมจะบริหารงานให้มีประสิทธิผลได้ยากซึ่งสถานศึกษาหรือโรงเรียนเป็นองค์กรทางการศึกษาที่มีลักษณะเฉพาะและมีความแตกต่างจากองค์กรประเภทอื่นนอกจากนี้ผู้บริหารจำเป็นจะต้องเป็นผู้นำทางการสอน (Instructional Leader) ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพในการบริหารโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายจะต้องมีทักษะทางการศึกษาและการสอนเป็นอย่างดี

สุชาติพิย์ รุทธิฤทธิ์, (2546 : 45) ได้กล่าวถึงทักษะทางการศึกษาและการสอนว่าทักษะการศึกษาและการสอนเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางการศึกษาซึ่งจะต้องมีความเข้าใจในเรื่องการจัดการเรียนการสอนหรือการบริหารงานวิชาการสามารถที่จะให้ข้อเสนอแนะแก่ครูและบุคลากรในโรงเรียนได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียนซึ่งจะมีผลต่อการพัฒนาประเทศต่อไป

สายทอง โพธิ์น้ำเที่ยง, (2550: 37) กล่าวว่าทักษะทางการศึกษาและการสอนหมายถึงความรู้และความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการเป็นผู้นำทางการศึกษาเป็นผู้มีภูมิความรู้และเป็นนักวิชาการที่ดีในการใช้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเรียนและการสอนถ่ายทอดเสนอแนะแก่บุคลากรในโรงเรียนให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการเรียนการสอนเพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียนส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าทางวิชาการมีการติดตามกระบวนการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาอย่างใกล้ชิดและสามารถใช้ข้อมูลย้อนกลับกับคณะครูได้เหมาะสมจากแนวความคิดของนักวิชาการและงานวิจัยที่ผ่านมา พอสรุปได้ว่า ทักษะด้านการศึกษาและการสอนเป็นความรู้และความชำนาญของผู้บริหาร ในการแนะนำเทคนิคการสอนบุคลากร การนิเทศ และบริหารหลักสูตรการเรียนการสอน ซึ่งจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอน และเป็นผู้นำทางวิชาการที่ดี จึงจะบริหารงานในสถานศึกษาให้

บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการจัดการศึกษา ตลอดจนให้การแนะนำด้านศึกษาและการสอน แก่ชุมชน องค์กรต่าง ๆ ให้มีคุณภาพและมีมาตรฐานเพิ่มขึ้น

ทักษะด้านมนุษย (human skill)

โรเบิร์ตแอลแคทซ์, (Robert L Katz, 1955 : 22-42) ได้ให้ความหมายของทักษะด้านมนุษยไว้ว่า เป็นความสามารถของผู้บริหารในการปฏิบัติงานและใช้ดุลยพินิจเกี่ยวกับการทำงานกับบุคคลอื่นและการรู้จักใช้คน ทักษะด้านนี้ประกอบด้วยความเข้าใจถึงวิธีการสร้างแรงจูงใจคนและศิลปะ ฝึกคนเป็นผู้นำที่ดี เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา สามารถสร้างระบบความร่วมมือระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานฝ่ายต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี ส่วน แฮร์ริส(Harris) มีความเห็นเช่นเดียวกัน พร้อมทั้งขยายความว่าทักษะด้านมนุษย ได้แก่ ความเข้าอกเข้าใจ (empathizing) การรู้จักสัมภาษณ์ (interviewing) การรู้จักสังเกต (observing) การมีส่วนร่วมในการอภิปราย (participating in discussion) และการแสดงบทบาทสมมติ (roleplaying)

ณรงค์ เข้มประดิษฐ์, (2541 : 20) กล่าวว่าทักษะทางมนุษยเป็นการรู้จักสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลทั้งภายในและภายนอกอาศัยการรู้จักที่ใช้ความสามารถที่มีอยู่ในตัวครูแต่ละคนให้เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานของโรงเรียนผู้บริหารรู้จักประพฤติดคนให้เป็นที่ยอมรับนับถือแก่บรรดาครูและบุคคลอื่นในโรงเรียนและในสังคมโดยทั่วไป

เกศนา พันทาเดช, (2543 : 40) ได้กล่าวถึงทักษะทางมนุษยว่าเป็นความชำนาญในการทำงานในกลุ่มซึ่งเป็นการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องผู้บริหารจะต้องรู้จักตนเองมีความเชื่อมั่นมีอารมณ์มั่นคงรู้จักและเข้าใจผู้อื่นมีจิตใจกว้างขวางและรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน

สุชาติพิศ รุทธิฤทธิ์, (2546 : 45) กล่าวว่าทักษะทางมนุษยเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารจะต้องทำงานร่วมกับคนดังนั้นผู้บริหารจะต้องเป็นผู้เข้าใจมนุษยมีมนุษยสัมพันธ์ดีจึงจะทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีซึ่งมนุษยสัมพันธ์เป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่อบุคคลระหว่างบุคคลต่อกลุ่มหน่วยงานต่อหน่วยงานเพื่อการทำงานมีประสิทธิภาพและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขดังนั้นผู้บริหารจะต้องสร้างมนุษยสัมพันธ์ให้เกิดมีขึ้นในตนเองผู้บริหารจะต้องรู้จักตนเองและเข้าใจผู้อื่นผู้บริหารที่ดีจะต้องมีความสามารถในการประสานสัมพันธ์สร้างขวัญและกำลังใจแก่ทีมงานอันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

สายทอง โพธิ์น้ำเที่ยง, (2550: 36) กล่าวว่าทักษะทางมนุษยหมายถึงความสามารถในการทำงานกับคนการใช้คนเพื่อปฏิบัติการกิจสามารถเข้าใจความต้องการของบุคคลผู้ร่วมงานประสานความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอกมีมนุษยสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานรู้จักการสร้างขวัญกำลังใจให้การยกย่อง

และชมเชยกระตุ้นให้เกิดความรักสามัคคีในองค์กรประหนึ่งว่าทุกคนเป็นเจ้าของร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ดังนั้นจึงพอสรุปได้ว่า ทักษะด้านมนุษย์ เป็นความรู้และความชำนาญของผู้บริหารในการปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่น และการรู้จักใช้คน ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องเข้าใจในสภาพธรรมชาติความต้องการของมนุษย์ เพื่อที่จะได้รู้จักเลือกใช้วิธีจูงใจ และเสริมสร้างความร่วมมือร่วมใจได้ถูกต้องและเหมาะสม ทักษะด้านมนุษย์จึงเป็นทักษะสำคัญที่ผู้บริหารจำเป็นต้องปลูกฝังและพัฒนาด้านวิชาการ กระบวนการเรียนรู้ สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี การวิจัย เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทักษะด้านมโนภาพการจัดการเรียนรู้ (conceptual skill learning)

โรเบิร์ตแอลแคทซ์, (Robert L. Katz, 1955 : 22-42) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ทักษะด้านมโนภาพ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่เข้าใจ มองเห็นภาพความสัมพันธ์ของส่วนต่าง ๆ ในองค์กรทั้งหมด มีความคิดกว้างไกล ครอบคลุมและเชื่อมโยงกับองค์กรอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี ทั้งด้านการเมือง สังคม และเศรษฐกิจ ทั้งในระดับจุลภาคและมหภาค

เซอร์จิโอวานนี และสตาร์รัตต์,(Sergiovanni and Starratt, 1979 : 25) แสดงความคิดเห็นว่า ทักษะด้านมโนภาพ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่มองเห็นทัศนวิสัยของโรงเรียนเป็นความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและส่วนอื่น ๆ เช่น ชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่เห็นการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันระหว่างส่วนประกอบต่าง ๆ ในโรงเรียน ตัวอย่างแผนการศึกษาแห่งชาติ การจัดการศึกษา การบริหารบุคคลกร การพัฒนาบุคลากร และอื่น ๆ

สมยศ นาวิการ, (2540 : 25) ได้ให้ความหมายของทักษะทางความคิดรวบยอดคือความสามารถทางด้านสมองการประสานงานและการทำให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของผลประโยชน์และกิจกรรมต่างๆทั้งหมดขององค์กรทักษะทางความคิดรวบยอดเป็นความสามารถของผู้บริหารในการมององค์กรโดยส่วนรวมและมีความเข้าใจว่าส่วนต่างๆขององค์กรขึ้นอยู่กับส่วนอื่น ๆ อย่างไรและการเปลี่ยนแปลงส่วนใดจะมีผลกระทบต่อองค์กรโดยรวมผู้บริหารต้องการทักษะทางความคิดรวบยอดที่เพียงพอในการพิจารณาว่าปัจจัยต่างๆของสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งมีความเกี่ยวพันระหว่างกันอย่างไรเพื่อให้การกระทำของผู้บริหารเป็นผลดีกับองค์กร

วิโรจน์ สารรัตนะ, (2542 : 5) กล่าวว่าทักษะด้านความคิดรวบยอดหมายถึงความสามารถในการมององค์กรโดยภาพรวมกับความสัมพันธ์กับภายนอกความเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่างๆขององค์กรและการส่งผลต่อกันและความรู้ที่สามารถจะวินิจฉัยและประเมินปัญหา

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์และคณะ, (2543 : 20) กล่าวว่าผู้บริหารจะต้องมีทักษะนี้มากที่สุดต้องเข้าใจว่างานแต่ละหน้าที่ในโรงเรียนจะขึ้นอยู่กับความร่วมมือของทุกฝ่ายและหากมีการเปลี่ยนแปลงในหน้าที่หรือหน่วยงานย่อยต่างๆส่วนใดส่วนหนึ่งของโรงเรียนก็จะกระทบกระเทือนถึงส่วนอื่นๆดังนั้นความรู้ที่ผู้บริหารจะได้จากทักษะนี้ก็คือต้องศึกษาวิชาสามัญเพื่อแนะนำและถ่ายทอดให้ผู้ร่วมงานมีความเข้าใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

จันทร์ธานี สงวนนาม, (2545 : 15) ให้ความหมายของทักษะทางความคิดรวบยอดไว้ว่าเป็นความสามารถในการมององค์การได้อย่างทะลุปรุโปร่งเพื่อทำให้องค์การมีความสมบูรณ์โดยส่วนรวมด้วยการทำให้การทำงานของแต่ละบุคคลเหมาะสมกับองค์การ

เกศนา พันทาเดช, (2543 : 45-46) แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะความคิดรวบยอดว่าเป็นความรู้ความชำนาญในการประสานสิ่งต่างๆเข้าด้วยกันและสามารถมองเห็นองค์การในภาพรวมสามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นกับองค์การรวมถึงผลกระทบจากเหตุการณ์นั้นๆในอนาคตดังนั้นในฐานะที่เป็นผู้บริหารเพื่อบริหารงานในโรงเรียนให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาแล้วผู้บริหารจำเป็นจะต้องได้เรียนรู้ทฤษฎีในการตัดสินใจและการแก้ปัญหาความขัดแย้งเพื่อที่จะสร้างความชำนาญทางความคิดรวบยอดให้เกิดขึ้นในตัว

สุทธาทิพย์ รุทธิฤทธิ์, (2546: 46) กล่าวว่าทักษะทางความคิดรวบยอดเป็นทักษะที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับบริหารในระดับสูงจะต้องเป็นผู้กำหนดและวางแผนงานในองค์การเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดังนั้นผู้บริหารจะต้องมองภาพรวมขององค์การได้อย่างชัดเจนรวมทั้งการมีวิสัยทัศน์มีความเข้าใจต่อสภาพการณ์และสิ่งต่างๆที่เข้ามากระทบ

สายทอง โพธิ์น้ำเที่ยง, (2550: 34) กล่าวว่าทักษะทางความคิดรวบยอดหมายถึงความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการมองเห็นภาพรวมขององค์การและเข้าใจความซับซ้อนในโครงสร้างภารกิจของการบริหารงานโรงเรียนโดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงานวิชาการอันเป็นภารกิจและนโยบายการจัดการศึกษาจึงสรุปได้ว่า ทักษะด้านมโนภาพ คือ การมองเห็นภาพรวมในเชิงการบริหารงานต่างๆของสถานศึกษา โดยนำความรู้ ความชำนาญและวิสัยทัศน์ในการประสานสิ่งต่าง ๆ เข้าด้วยกันสามารถมองเห็นองค์การในภาพรวม เห็นถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบอื่นๆพร้อมทั้งความชำนาญในการคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นและมีผลกระทบต่อองค์การตลอดจนสามารถวางแผน เพื่อตัดสินใจแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ นั้นได้ จากแนวคิดในเรื่องทักษะการบริหาร ดังที่กล่าวมาแล้ว จะเห็นได้ว่า ทักษะการบริหารมีความสำคัญต่อการบริหารงานของผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะประสบความสำเร็จในการบริหารงานได้นั้นจะต้องมีทักษะการบริหารงานวิชาการ โดยที่ผู้บริหาร

สถานศึกษาจะต้องมีความรู้ความชำนาญในด้านวิชาการ ซึ่งการที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะฝึกฝนตนเองให้เกิดความรู้ความชำนาญในทักษะด้านงานวิชาการต่างๆที่กล่าวมานั้น สิ่งสำคัญสิ่งหนึ่งคือผู้บริหารต้องเป็นบุคคลที่มีทักษะทางความรู้ ความคิดเสียก่อนจึงจะสามารถพัฒนาทักษะด้านอื่นได้ ทักษะที่จำเป็นทั้ง 5 ด้านของเดรกและโรว์(Drake and Roe) คือ ทักษะด้านความรู้ความเข้าใจ (cognitive skill) ทักษะด้านเทคนิค (technical skill) ทักษะด้านการศึกษาและการสอน (instructional skill) ทักษะด้านมนุษย (human skill) และทักษะด้านมโนภาพการจัดการเรียนรู้(conceptual skilllearning) จึงมีความสำคัญและเป็นหัวใจในการกำหนดการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

สรุปแนวคิดด้านทักษะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร ดังที่กล่าวอ้างมานั้นล้วนเป็นแนวคิดด้านทักษะที่จำเป็น โดยที่ผู้บริหารจะต้องแสวงหาให้มากยิ่งขึ้นเพื่อให้ภาวะด้านการเป็นผู้บริหารมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ทักษะเหล่านี้ผู้บริหารแต่ละคนจะมีไม่เท่ากัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารแต่ละคนที่จะแสวงหาทักษะเพิ่มเติมเพื่อให้สภาพการณ์เป็นผู้บริหารสมบูรณ์ มีประสิทธิภาพที่สุด อันเป็นที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนและอีกด้านหนึ่งของการพัฒนากิจกรรมทางด้านงานวิชาการของสถานศึกษาตามที่กำหนดกรอบของงานไว้นั้น เพื่อนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพทางชีวิตของมวลมนุษย์ในสังคมโลกที่จะได้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขตลอดไป

การพัฒนาและการใช้ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

จากการพิจารณาขอบเขตทักษะที่จำเป็นของผู้บริหาร ตลอดจนความหลากหลายของสภาพแวดล้อม และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป องค์กรต่างๆ มีความจำเป็นที่จะต้องได้ผู้บริหารที่มีความสามารถ และเป็นผู้บริหารที่ดี โรงเรียนซึ่งเป็นองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของเยาวชนที่เป็นกำลังสำคัญของชาติ ในการเตรียมความพร้อมของคนสู่สังคมก็เช่นเดียวกัน จะต้องได้ผู้บริหารที่มีความสามารถ และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมอยู่ตลอดเวลา ผู้บริหารจึงจำเป็นที่จะต้องหาทางพัฒนาทักษะทางการบริหาร ให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอๆ (สมยศ นาวิกโร , 2540 : 32-33) ได้รวบรวมแนวคิดจากวิชาการต่างๆ และนำเสนอแนวทางในการพัฒนาทักษะของผู้บริหารไว้ ด้วยวิธีการดังนี้

1. การศึกษา จะเป็นวิธีการสร้างผู้บริหารที่ดีเพื่อวันนี้และในอนาคต จุดที่สำคัญเพื่อการเรียนรู้ โดยการศึกษา คือ

1.1 บุคคลเรียนรู้โดยการศึกษา ที่สอนหลักการและทฤษฎีการบริหาร

1.2 ทฤษฎีจะต้องถูกประยุกต์ใช้อย่างถูกต้องเพื่อการผลิตผู้บริหารที่ดี บ่อยครั้งที่ผู้บริหารที่มีประสบการณ์มักจะวิจารณ์ทฤษฎี แต่ผู้บริหารทุกคนมักจะใช้ทฤษฎีที่เห็นได้อย่างชัดเจนและไม่ชัดเจน ผู้บริหารมักพัฒนาทฤษฎีของตนเองบนพื้นฐานจากประสบการณ์ ประเด็นสำคัญก็คือ ทฤษฎีการบริหาร การจูงใจ และการเป็นผู้นำสามารถสอนกันได้

2. การฝึกอบรมผู้บริหาร ผู้บริหารจะต้องเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต การบริหารในอาชีพของพวกเขา ถ้าพวกเขาต้องการเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ ภายใต้อาชีพที่ท้าทายทางการบริหารที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ โดยข้อเท็จจริงเมื่อบุคคลหยุดการเรียนรู้ ภายหลังจากจบการศึกษาแล้วในไม่ช้าพวกเขาก็กลายเป็นบุคคลที่ล้าหลังทางวิชาชีพ การฝึกอบรมจึงเป็นแนวทางในการเพิ่มพูนการเรียนรู้และทักษะของผู้บริหารได้

3. การให้คำปรึกษา ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จส่วนใหญ่ เห็นพ้องกันว่า การให้คำปรึกษาจากที่ปรึกษาที่มีประสบการณ์ จะสามารถช่วยปรับปรุง และพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารอื่นได้

4. ประสบการณ์ ได้ถูกยกย่องว่าเป็นครูที่ดีที่สุด ผู้บริหารสามารถเรียนรู้ทักษะต่างๆ จากผู้บริหารด้วยกันที่มีประสบการณ์สูง แต่มีข้อว่า ประสบการณ์จะใช้ได้เสมอไปในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และไม่มีหลักประกันว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์มาก จะประสบความสำเร็จเสมอไป

สรุป จากแนวคิดข้างต้น วิธีการพัฒนาและการใช้ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยวิธีการส่งเสริม และสนับสนุนให้มีการศึกษาอย่างต่อเนื่อง การจัดการฝึกอบรมทักษะด้านต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา การได้รับคำปรึกษาแนะนำจากผู้มีประสบการณ์ที่ดี

แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการ

ค็อฟแมน, (Kaufman, : 32; อ้างถึงใน ไสว เกรือรัตน์ไพบูลย์, 255 : 13) กล่าวถึง ความต้องการว่า หมายถึง ช่องว่าง (Gap) ระหว่างผลผลิตที่เป็นอยู่ในปัจจุบันกับผลผลิตที่เราต้องการ โดยนำช่องว่างที่ได้รับมาจัดลำดับความสำคัญ แล้วเลือกลำดับที่สำคัญที่สุดเป็นความต้องการที่ต้องกระทำก่อน

มาสโลว์, (Maslow, 1993 : 305 – 307; อ้างถึงใน ธงชัย สันติวงษ์, 2539 : 381 - 384) ได้อธิบายสมมติฐานของพฤติกรรมมนุษย์ว่าทุกคนมีความต้องการและมีตลอดเวลา ไม่มีสิ้นสุด ความต้องการเหล่านี้จะเริ่มจากต่ำไปหาสูงตามลำดับความสำคัญ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการ ระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนอง

เจษฎา แซ่มประเสริฐ, (2534 : 10) ได้กล่าวถึงความต้องการว่า หมายถึง “กระบวนการหรือวิธีแก้ปัญหาหรือสิ่งที่ยังบกพร่องที่ทำให้งานไม่บรรลุเป้าหมายที่ต้องการจากสภาพที่ควรจะเป็น”

จึงสรุปได้ว่า ความต้องการเป็นความรู้สึกส่วนตัวของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่มีความประสงค์ที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นความต้องการไม่มีวันสิ้นสุด โดยจะเริ่มจากระดับต่ำไประดับสูง

ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow, 1970 : 22-24) ได้ตั้งทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับการจูงใจ โดยมีสมมติฐานว่ามนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอย่างอื่นก็จะเข้ามาแทนที่ ความต้องการของคนเราอาจจะซ้ำซ้อนกัน ความต้องการอย่างหนึ่งอาจจะยังไม่ทั้งหมดไป ความต้องการอีกอย่างหนึ่งก็จะเกิดขึ้นได้ ซึ่งความต้องการจะเป็นไปตามลำดับดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นมูลฐานของมนุษย์และเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดสำหรับการดำรงชีวิต ได้แก่ อาหาร อากาศ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยา รักษาโรค ความต้องการการพักผ่อน อุณหภูมิที่เหมาะสม เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับมนุษย์ทุกคน ทั้งนี้เพราะความจำเป็นที่จะต้องดำรงชีวิตอยู่ ทำให้มนุษย์ต้องไปหาสิ่งเหล่านี้ มาตอบสนองก่อนสิ่งอื่นใด ด้วยเหตุผลดังกล่าวจะเห็นได้ว่าในกรณีที่มีมนุษย์ขาดสิ่งต่างๆ ทุกอย่างแล้วการตอบสนองให้กับความต้องการของร่างกายจะเป็นสิ่งหนึ่งที่ใส่ใจของมนุษย์ได้ เช่น ถ้าหากมนุษย์อยู่ในสภาพที่อดอยากแล้ว ความต้องการสิ่งแรกของมนุษย์คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ดังกล่าว มนุษย์จะมีความต้องการในลำดับต่อไปก็ต่อเมื่อ ความต้องการชนิดนี้ได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการที่สูงขึ้นทางด้านที่เกี่ยวกับจิตใจหรือความนึกคิดก็ต่อเมื่อร่างกายได้รับการตอบสนองเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความรู้สึกที่ต้องการความมั่นคงปลอดภัยในชีวิต ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งรวมถึงความก้าวหน้าและความอบอุ่นใจ เช่น มนุษย์อยากจะมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ในรูปของค้ำประกันสัญญาจากนายจ้างที่จ่ายเงินเดือน ค่าจ้างหรือผลตอบแทนให้ในระยะยาวในองค์การธุรกิจ การที่พนักงานเกิดความรู้สึกของตนไม่มั่นคง เนื่องจากสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น ในยามที่เศรษฐกิจตกต่ำ การที่จะต้องออกจากงาน ย่อมทำให้พนักงานขาดรายได้ และขาดความมั่นคงในหน้าที่การงานต่างๆ รวมทั้งขาดสถานะทางสังคมด้วย ความต้องการชนิดนี้อาจสังเกตได้จาก กรณีที่พนักงานได้รับรายได้ที่เพียงพอสำหรับจัดหาสิ่งจำเป็นสำหรับร่างกายแล้ว พนักงานก็จะทำการออมเงิน เพื่อให้มีไว้เป็นเครื่องประกันเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นและกระทบกับรายได้ในอนาคต พนักงานดังกล่าวอาจจะทำงานหนักขึ้นหรือขยันขันแข็งขึ้น เพื่อให้นายจ้างเห็นความดี

ความชอบ และจ้างต่อไปหรือในกรณีที่พนักงานใหม่ไม่แน่ใจในความมั่นคงในที่ทำงานเดิม ก็อาจหาทางเปลี่ยนงานไปอยู่กับบริษัทใหม่ที่ทำให้ความมั่นคงมากกว่า เป็นต้น

3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social or Belonging Needs) คือความต้องการที่จะเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรต่างๆ อยากจะคบหาสมาคมกับคนอื่น รวมตลอดทั้งจะได้รับมิตรภาพและความเห็นใจจากกลุ่มเพื่อนฝูง เป็นต้น แต่อย่างไรก็ดีการที่คนเราจะสามารถเข้าสมาคมหรือกลุ่มเพื่อนฝูงได้นั้น จะต้องทำตัวให้เป็นที่ยอมรับของสมาชิกหรือกลุ่มคนในสังคมนั้นด้วย ความต้องการทางด้านสังคมนี้ปกติมักจะเป็นไปในรูปของความต้องการในแง่ที่จะก่อให้เกิดความรู้สึกต่อตนเอง ว่าเป็นผู้มีความสำคัญต่อสังคมกลุ่มนี้และมีบุคคลต่างๆ ให้ความรักใคร่หรือชอบพอดนหรืออาจกล่าวได้ว่าความต้องการในขั้นนี้เป็นความต้องการทางด้านจิตใจมากขึ้น

4. ความต้องการมีฐานะเด่นในสังคม (Esteem Needs) ความต้องการด้านนี้ เป็นความต้องการระดับสูงที่เกี่ยวกับ ความอยากเด่นในสังคม ต้องการให้บุคคลอื่น รวมถึงความเชื่อมั่นในตนเอง ความรู้ความสามารถ ความสำคัญในตนเอง ตลอดทั้งความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น หรืออยากที่จะทำให้บุคคลอื่นสรรเสริญหรือนับหน้าถือตา เป็นต้น ในองค์การธุรกิจการดำรงตำแหน่งที่สำคัญ การมีที่ทำงานที่ตกแต่งสวยงาม หรือการมีโอกาสพูดคุยหรืออยู่ใกล้ชิดกับบุคคลสำคัญ ล้วนแต่เป็นความต้องการที่จะทำให้มีฐานะเด่นความพยายามที่จะทำให้มีฐานะเด่นดังกล่าว มักจะแสดงออกมาในรูปที่ว่า บุคคลดังกล่าวจะพยายามกระทำทุกสิ่งทุกอย่างเพื่อให้ดีเลิศหรือเกินหน้าเกินตาคนอื่นๆ ทั่วไป

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดทุกอย่าง (Self-Actualization and Self-realization) ลำดับขั้นความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์ คือ ความต้องการอยากจะทำสำเร็จทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิด ภายหลังจากที่มนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้ง 4 ขั้น อย่างครบถ้วนแล้ว มักจะเป็นความต้องการที่เป็นอิสระเฉพาะแต่ละคน แต่ละคนก็มีความนึกคิดใฝ่ฝันที่อยากจะได้รับผลสำเร็จในสิ่งอันสูงส่งในทัศนะของตน เช่น ต้องการที่จะได้รับชื่อเสียงที่เป็นคนคิดค้นทฤษฎีความรู้ อย่างใดอย่างหนึ่ง ต้องการที่จะได้รับชื่อเสียงในฐานะที่เป็นนักกีฬาระดับโลกหรืออยากมีบุตรชายหญิง ในจำนวนเหมาะสม อยากได้รับเลือกตั้งเป็นนายกฯ หรืออยากประสบความสำเร็จในการประกอบธุรกิจของตน เป็นต้น

ดังนั้นผู้บริหารองค์การจึงควรศึกษาทำความเข้าใจก่อนว่า มีความต้องการอยู่ในระดับใด แล้วนำสิ่งที่สนองความต้องการดังกล่าวมาเป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน

ทฤษฎีวัวสองตัว ของเคิร์ทแซงค์ส, (2534 : 65) กล่าวว่า มนุษย์และสัตว์นั้น เมื่ออยู่ผู้เดียว เดี่ยวโดด ไม่ต้องแข่งขันกับผู้ใด ก็จะไปตามสบาย เปรียบได้กับวัวตัวเดียว ที่เล็มหญ้ากินโดยลำพัง ก็กินช้า ๆ แต่เมื่อเห็นวัวอีกตัวหนึ่งเข้ามาใกล้ก็รู้สึกว่ามีคู่แข่ง เกรงหญ้า ที่กินอยู่จะไม่พอ ต้องรีบกินเป็นการใหญ่เกิดการแข่งขันเต็มที่ มนุษย์เราต้องการแข่งขัน เมื่อแข่งขันแล้ว ก็ต้องการเป็นผู้ชนะ

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ

การจูงใจ (Motivation) เป็นกระบวนการทางจิตวิทยาที่เป็นการเริ่มต้น (initiate, starting), ชักนำ (directing) และค้ำจุนพฤติกรรม (sustain, maintaining) เพื่อให้เกิดความพึงพอใจทางด้านร่างกายหรือจิตใจ เป็นพลังกระตุ้นให้มนุษย์ได้แสดงพฤติกรรมการทำงานให้มุ่งสู่เป้าหมายหรือหลีกเลี่ยงจากสถานการณ์ที่ไม่พึงปรารถนา (Zimbardo and Weber, 1997 : 304; Wade, 1998 : 416 ; Wood, 1999 : 358; Long, 2000 : 108 ; อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ 2539 : 363 ; เรียม ศรีทอง 2542 : 352) ซึ่งการจะเกิดการจูงใจได้นั้นก็ต้องอาศัย แรงจูงใจ (Motive) อาจเป็นแรงจูงใจภายนอก หรือแรงจูงใจที่เกิดภายในตนเอง ที่จะมากระตุ้นให้แสดงพฤติกรรม เพราะแรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญในการดำรงชีวิตอยู่และส่งผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์เพราะเป็นตัวการที่ทำให้เกิดพลังในพฤติกรรมของมนุษย์ โดยมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ดังนี้

แมคคิลแลนด์ (McClelland, 1985 : 590) ให้คำนิยามของแรงจูงใจว่า เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นบ่อยครั้ง สำหรับจุดมุ่งหมายขั้นพื้นฐานตามแรงกระตุ้นตามธรรมชาติ ซึ่งจะเกี่ยวกับพลังงานการเปลี่ยนแปลงและการเลือกแสดงพฤติกรรม

สปริงทอลล์ (Sprinthall, 1991 : 521; อ้างถึงใน สุรางค์ โคว์ตระกูล, 2544 : 153-155) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นแรงขับหรือความต้องการที่จะแสดงออกที่ถูกชักนำไปตามเส้นทางหรือหลีกเลี่ยงจากเป้าประสงค์บางประการจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อสภาวะภายในมีความบกพร่องหรือเกิดความต้องการจะดึงให้บุคคลกระทำไปยังทิศทางหรือหลีกเลี่ยงจุดมุ่งหมายบางอย่าง

เวเทน (Weiten, 1997 : 379; อ้างถึงใน สุรางค์ โคว์ตระกูล, 2544 : 153-155) ให้คำจำกัดความของแรงจูงใจว่าเป็นความต้องการ (needs), ความอยาก (wants), ความสนใจ (interests) และความปรารถนา (desire) ที่ชักจูงบุคคลในทิศทางที่แน่นอน หรือการกล่าวสั้น ๆ ว่า การจูงใจก่อให้เกิดพฤติกรรมที่มุ่งสู่จุดมุ่งหมาย

สมยศ นาวิการ, (2543 : 28-291) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจคือพลังที่ริเริ่ม กำกับและค้ำจุนพฤติกรรมและการกระทำ ส่วนบุคคลและเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาที่ให้ความมุ่งหมายหรือทิศทาง

แก่พฤติกรรม นอกจากนี้ ได้กล่าวถึงคุณลักษณะพื้นฐานของแรงจูงใจ 3 ประการ คือความพยายาม ความไม่หยุดยั้ง และ

ทิศทาง

ราตรี พัฒนรังสรรค์, (2544 : 254) ได้ให้ความเห็นว่า แรงจูงใจ คือภาวะหรือองค์ประกอบที่ กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาอย่างมีจุดมุ่งหมายเพื่อไปสู่จุดหมายที่ตนเอง ต้องการหรือผู้ทำการชักจูงกำหนด

ศิริพร โอพารธรรมรัตน์, (2546 : 7) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความพยายามใดๆที่เป็น แรงผลักดัน กระตุ้น หรือโน้มน้าวเพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรม หรือการกระทำตามที่กำหนดไว้ ด้วยความร่วมมือ อย่างยินดีและเต็มใจ ทั้งนี้เพื่อที่จะนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์กร เพิ่มมากขึ้น จากการให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ดังกล่าวข้างต้น พอสรุปได้ว่าแรงจูงใจหมายถึง พฤติกรรมในตัวบุคคลซึ่งถูกกระตุ้น โดยสิ่งเร้าให้แสดงพฤติกรรมความสามารถหรือทำสิ่งหนึ่งสิ่ง ใดออกมา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ แรงจูงใจจะมีทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจ ภายนอก บุคคลที่มีแรงจูงใจภายใน จะมีความสุขในการกระทำสิ่งต่าง ๆ เพราะมีความพึงพอใจ โดย ตัวของตนเองไม่ได้หวังรางวัลหรือคำชม ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอกจะทำอะไรต้องได้รับการ ยอมรับจากผู้อื่น หวังรางวัล แรงจูงใจหมายถึงพลังภายในของแต่ละบุคคลที่ถูกกระตุ้น โดยบุคคลหรือ สภาพแวดล้อมให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตนเองต้องการหรือม ผู้ทำการชักจูง

ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

มังกร องอาจ, (2547 : 9) กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อความสำเร็จของงานอย่างยิ่ง เพราะในการปฏิบัติงานใดๆ ให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้องอาศัยปัจจัยที่เป็นทรัพยากรการ บริหารอย่างน้อย 4 ประการ ได้แก่ ทรัพยากรบุคคล ทุน วัสดุอุปกรณ์และการบริหารจัดการที่เหมาะสม โดยปัจจัยทั้ง 4 ประการดังกล่าวนี้ จะถือได้ว่าทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญที่สุดเพราะเป็นตัว ขับเคลื่อนการทำงานทุกกระบวนการในองค์กร โดยปกติแล้ว การปฏิบัติงานของบุคคลจะถูกกำหนด ด้วยปัจจัยที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่ การจูงใจในการทำงาน ความสามารถในการทำงาน และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และกิติมา ปริดิถก, (2529 : 174) ได้ระบุถึงประโยชน์ของการจูงใจ ดังนี้

1. บุคลากรมีความภาคภูมิใจในหน้าที่การงานที่ทำอยู่
2. เกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงานให้แก่หน่วยงานอย่างเต็มที่
3. รู้จักหน้าที่ช่วยเหลือกัน

4. มีความสนใจในการสร้างสรรค์ มุ่งทำงานอย่างเต็มที่

5. สนใจและพอใจที่จะทำงานนั้น

แนวคิดเกี่ยวกับภาพลักษณ์

1. ความหมายของภาพลักษณ์

ภาพลักษณ์ คือ ภาพที่เกิดจากความนึกคิดหรือคิดว่าควรจะเป็นเช่นนั้น (จินตภาพ) ในภาษาอังกฤษใช้คำว่า Image (ราชบัณฑิตยสถาน 2538 : 82) โดยทั่วไปแล้วคนจะเข้าใจคำว่า “ภาพพจน์” มากกว่า “ภาพลักษณ์” แท้จริงแล้วต่างมีความหมายในลักษณะเดียวกัน ภาพลักษณ์เป็นรูปธรรมที่ปรากฏต่อสายตาของสาธารณชนที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกที่ดีและไม่ดี ซึ่งมีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของภาพลักษณ์ไว้ดังนี้

แอนเดอร์สันและรูบิน, (1986:53-54) กล่าวว่าภาพลักษณ์เป็นการรับรู้ของผู้บริโภคเกี่ยวกับองค์การทั้งหมดโดยองค์การที่เปรียบเสมือนคนซึ่งย่อมมีบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน

คาร์ลิ่งและพีชเชอร์, (1985 : 73) กล่าวว่า ภาพลักษณ์เป็นความนึกคิดที่เกิดจากการรับรู้อยู่ในจิตสำนึกและจิตใต้สำนึกภาพลักษณ์อาจไม่ไปไปตามโครงสร้าง หรือรูปร่างปรากฏอย่างแท้จริงก็ได้ อาจสร้างขึ้นมาจากความนึกคิดหรือความต้องการของบุคคล

มะลิวัลย์ ศิริวรรณ, (2542 : 32) กล่าวว่าภาพลักษณ์เป็นความคิดเห็นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งตามที่บุคคลรับรู้ได้ทั้งทางด้านบวก ด้านลบ เป็นการเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ หรือเกิดจากการที่ได้รับประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อม และภาพลักษณ์นี้สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ตลอดเวลา เมื่อได้รับประสบการณ์ใหม่เข้ามาหากมีความคิดเห็นเปลี่ยนแปลงไป

อรุณ งามดี, (2540 : 79) ได้กล่าวว่า ภาพลักษณ์เป็นเรื่องละเอียดอ่อนและเกี่ยวข้องกับหน่วยงานแทบจะทุกเรื่อง ทั้งเรื่องเล็กและเรื่องใหญ่ นับตั้งแต่เจ้าหน้าที่ สถานที่ทำงาน ผลิตภัณฑ์ บริการทรัพย์สิน และทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน

สรุปได้ว่า ภาพลักษณ์ หมายถึง ภาพที่เกิดขึ้นในจิตใจของบุคคลตามความรู้สึกนึกคิดที่มีต่อองค์การ สถาบัน บุคคล หรือการดำเนินงาน ภาพที่เกิดขึ้นในจิตใจนี้อาจจะเป็นผลมาจาก การได้รับประสบการณ์โดยตรงหรือประสบการณ์ทางอ้อมที่บุคคลนั้นรับรู้มา

2. ความสำคัญของภาพลักษณ์

โดยพื้นฐานของการทำงานแล้ว การรู้เขารู้เรา จึงสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะช่วยพัฒนาภาพลักษณ์ขององค์การได้เป็นอย่างดี การรู้เรา คือ การรู้สิ่งที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานทั้งหมด เพื่อที่เราจะได้รู้ว่าปัจจุบันองค์การของเราเป็นอย่างไร ซึ่งจะได้จากการสำรวจสภาพองค์การ ส่วนการรับรู้เขานับเป็นจุดที่

สำคัญยิ่งในการสร้างภาพลักษณ์ ที่เราจะต้องรู้ให้ได้ว่าบุคคลอื่นหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กรนั้น มององค์กรอย่างไร เพื่อที่จะได้รับทราบข้อมูลความต้องการ เพื่อตอบสนองให้ตรงกับความต้องการ ถ้าเปรียบเทียบกับทางธุรกิจจะมีคำพูดว่า " ลูกค้าต้องการอะไร " ดังนั้นการสร้างภาพลักษณ์ให้เกิดขึ้นในองค์กร สิ่งแรกที่จะต้องพิจารณาคือต้องรู้ว่ากลุ่มเป้าหมาย เป็นใครเขามององค์กรอย่างไร วิธีการที่จะทราบว่าภาพลักษณ์องค์กรในสายตาของกลุ่มเป้าหมายของเรา อาจจะได้จากการสำรวจความคิดเห็น การทำวิจัย การสอบถาม การสัมภาษณ์ การรับฟังข้อมูลจากหลายๆ ฝ่ายซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการที่จะนำมากำหนดภาพลักษณ์ขององค์กรต่อไปภาพลักษณ์องค์กรมีความสำคัญสามารถทำให้สถาบัน หน่วยงานมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับเชื่อถือศรัทธาจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง และจะทำให้องค์กรหน่วยงานในสถาบันนั้นๆ มีความเจริญก้าวหน้าได้ ภาพลักษณ์เป็นมาตรฐานที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ตามความรู้สึกรสนิยมที่ดีที่เกี่ยวข้องกับตนเอง จึงถือเป็นพื้นฐานของความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัว (Identity) ความรู้สึกภาคภูมิใจและการยอมรับในคุณค่าแห่งตน ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงาน

ดวงพร คำคุณวัฒน์ และวาสนา จันทร์สว่าง, (2541 : 61-62) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาพลักษณ์ไว้ ดังนี้

1. ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีการสื่อสารและสื่อสารดาวเทียม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสื่อสารมวลชนทำให้คนในสังคมต่างๆ รับประทานข่าวสารเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นทั่วโลกอย่างรวดเร็ว ซึ่งมีผลต่อการเกิดภาพลักษณ์ เช่น ภาพลักษณ์ประเทศไทยเสียหายย่อยยับในเหตุการณ์พฤษภาทมิฬ (17-20 พฤษภาคม 2535) เพราะรายงานข่าวจากสำนักข่าวต่างๆ ผ่านการสื่อสารทุกรูปแบบ รวมทั้งการสื่อสารผ่านดาวเทียม ได้เผยแพร่ข่าวและภาพข่าวการปราบปรามประชาชนที่ไร้อาวุธ โดยกำลังทหาร เหตุการณ์นี้ทำให้เกิดภาพลักษณ์ในเชิงลบ ซึ่งมีผลเสียหายต่อชื่อเสียงและเศรษฐกิจของไทย

2. องค์กรต่าง ๆ ได้รับความสนใจจากสาธารณชนและมวลชนมากขึ้น ทุกคนต้องการรับรู้และมีส่วนเกี่ยวข้องในการแสดงความคิดเห็น เพื่อเป็นประโยชน์ในการตัดสินใจ ถ้าองค์กรใดมีภาพลักษณ์ที่ดีก็จะได้รับความเชื่อถือไว้วางใจและสนับสนุนร่วมมือ ให้องค์กรเหล่านั้นประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน แต่ถ้าองค์กรใดมีภาพลักษณ์ที่ไม่ดี ย่อมได้รับการต่อต้านและการดูหมิ่นเกลียดชัง

3. ภาพลักษณ์เป็นรากฐานแห่งความมั่นคงขององค์กร ถ้าองค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีนับเป็นการเตรียมพร้อมขององค์กร แม้มีวิกฤตการณ์เกิดขึ้นก็สามารถแก้ไขทำให้เหตุการณ์กลับเป็นปกติได้ทันท่วงที

กล่าวโดยสรุป ความสำคัญของภาพลักษณ์เปรียบเสมือนบุคลิกภาพของคน หรือองค์กร สถาบัน ที่บุคคลภายนอกสามารถรับรู้ได้จากทั้งประสบการณ์และความรู้สึก ถือว่าเป็นความมั่นคงขององค์กร ซึ่งทุกๆ องค์กรหรือสถาบันต้องการให้มองในด้านที่ดีเสมอ หากบุคคลอื่นมองว่าดี ก็จะต้องรักษาภาพลักษณ์ที่ดีนั้นไว้ แต่ถ้าหากบุคคลภายนอกมองไม่ดี ก็จะต้องมีการปรับปรุง พัฒนาองค์กรหรือสถาบัน เพื่อให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดี

ทฤษฎีเกี่ยวกับภาพลักษณ์

แอ็ดเลอร์ (Adler, 1990: 109-127 ; อ้างอิงจากสุวรรณ แซ่เฮ็ง, 2542 : 13-14) กล่าวว่า ภาพลักษณ์นี้เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากความจำและจินตนาการซึ่งเกิดจากประสบการณ์การรับรู้จินตนาการ อาจเป็นสิ่งที่ไม่เป็นความจริงแต่ประสบการณ์การรับรู้เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจริงตัวอย่างของจินตนาการเรื่อง “ภูเขาทอง” อาจเป็นตัวอย่างที่เห็นได้ชัดเจนกล่าวคือสิ่งที่เป็นประสบการณ์การรับรู้ที่มีอยู่จริงคือ “ภูเขา” และ “ทอง” แต่ “ภูเขาทอง” เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากจินตนาการเมื่อเกิดการรับรู้แล้วแนวคิดที่จะสนับสนุนความคิดดังกล่าวนี้จะเห็นได้จากแนวความคิดของนักวิชาการหลายท่านที่ได้กล่าวถึงภาพลักษณ์ในเชิงทฤษฎีและในเชิงปรัชญาในลักษณะต่างๆกันซึ่งอาจแบ่งได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ๆคือกลุ่มที่เน้นภาพลักษณ์ในเชิงประสบการณ์การรับรู้ที่สัมผัสได้และกลุ่มที่เน้นภาพลักษณ์ในเชิงจินตนาการหรือในเชิงนามธรรมที่สัมผัสไม่ได้ดังนี้

กลุ่มที่เน้นภาพลักษณ์ในเชิงประสบการณ์การรับรู้ (ที่สัมผัสได้) คือกลุ่มของฮอบส์และเบอร์กลีย์, ฮอบส์และเบอร์กลีย์ได้กล่าวว่าภาพลักษณ์เกิดจากประสาทสัมผัสที่ได้จากประสบการณ์การรับรู้ในสิ่งต่างๆที่เกิดขึ้นจริงมากกว่าที่จะเกิดจากความจำและจินตนาการส่วนเฮนริเจมส์, เจมส์จอยซ์และเวอร์จิเนียวูล์ฟ, ถึงแม้ว่าจะมีความคิดในแนวเดียวกับฮอบส์และเบอร์กลีย์แต่ก็มีบางส่วนที่แตกต่างกัน กล่าวคือกลุ่มนี้จะคิดว่าความจำและจินตนาการที่ทำให้เกิดภาพลักษณ์นั้นเกิดอยู่ในสมองเปรียบเสมือนโกดังที่เก็บของของที่เก็บอยู่ในโกดังนั้นถึงแม้ว่าจะไม่นำมาใช้ก็ไม่เปลี่ยนแปลงแต่ความจำและจินตนาการที่อยู่ในสมองถ้าไม่ได้นำมาใช้จะเปลี่ยนแปลงหรือไม่และจะยังคงอยู่หรือว่าจะสูญหายไป แต่ความจำและจินตนาการที่เก็บในสมองถูกเก็บอยู่ในรูปแบบใดจึงทำให้เกิดภาพลักษณ์ได้นอกจากนี้ วูล์ฟยังมีแนวความคิดเพิ่มเติมจากเฮนริเจมส์และเจมส์จอยซ์อีกว่าความจำและจินตนาการที่ทำให้เกิดภาพลักษณ์อาจไม่ได้ถูกเก็บอยู่ในสมองภาพลักษณ์อาจปรากฏขึ้นจากสิ่งที่อยู่ภายนอกสมองก็ได้เช่น ประสบการณ์และประสาทสัมผัสพื้นฐานที่ทำให้มนุษย์เกิดการรับรู้และมีความสัมพันธ์กับความจำอันเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดภาพลักษณ์กลุ่มที่เน้นภาพลักษณ์ในเชิงจินตนาการหรือในเชิงนามธรรมที่สัมผัสไม่ได้ซึ่งเป็นกลุ่มที่เน้นว่าภาพลักษณ์เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับมนุษย์คือกลุ่มของอริสโตเติลและเพลโตที่

กล่าวว่ภาพลักษณ์เป็นลิ่งจำเป็นสำหรับมนุษย์เพราะว่ทำให้มนุษย์คิดได้ความเชื่อทำให้มนุษย์เกิดจินตนาการภาพลักษณ์ของมนุษย์จึงเกิดจากความเชื่อในลิ่งที่เคยเห็นและเกิดการรับรู้เป็นภาพลักษณ์ที่ปรากฏในความจำของมนุษย์ส่วนอไควนัสถึงแม้ว่จะมีแนวคิคเกี่ยวกับภาพลักษณ์ในเชิงนามธรรมแต่เขาก้คิดว่ามนุษย์มีจินตนาการที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์มนุษย์ก็สามารนิกภาพออกมาได้โดยไม่ต้องมีความจริงมนุษย์สามารสร้างมโนทัศน์หรือจินตนาการด้วความสามารถพิเศษทางสติปัญญาในโลกที่เป็นจริงได้เช่นการรับรู้ว่พระเจ้ามีจริงในด้านแนวความคิดของพรอยด์นั้นพรอยด์คิดว่าภาพลักษณ์ที่เกี่ยวกับความฝันนั้นเป็นส่วนสำคัญทางด้านโครงสร้างของความฝันจึงมีความหมายเหมือนกันกล่าวคือไม่ว่าผู้ที่ฝันจะเป็นชนชาติใดหรืออยู่ที่ใดก็ตามก็จะมีภาพลักษณ์ที่เหมือนกันเช่นฝันเห็นพระเจ้าแผ่นดินหมายถึงพ่อฝันถึงการเดินทางที่ยาวไกลหมายถึงความตายเป็นต้นภาพลักษณ์ที่เกี่ยวกับความฝันนี้จึงอาจเรียกว่าเป็นภาพลักษณ์ที่เป็นสากลก็ได้แต่แนวความคิดของออคสตันถึงแม้ว่จะมีแนวความคิดเกี่ยวกับภาพลักษณ์ในเชิงนามธรรมเช่นเดียวกันแต่เขาก้มีความคิดที่แตกต่างกันออกไปกล่าวคือเขาคิดว่ามนุษย์สามารคิดได้โดยไม่ต้องใช้จินตนาการเป็นภาพลิ่งที่อยู่ในสมองอาจจะไม่มีลักษณะเป็นภาพแต่อาจจะมีลักษณะเป็นตัวลิ่งก็ได้ลิ่งที่อยู่ในสมองอาจจะไม่เกี่ยวข้องกับภาพลักษณ์ก็ได้

ภาพลักษณ์ของสถานศึกษา

บาวล์ดิง, (1975:91) ได้อธิบายว่ “ภาพลักษณ์” เป็นความรู้ความรูสึกของคนเรที่มีต่อลิ่งต่างๆ โดยเฉพาะความรู้นั้นเป็นความรู้ที่เราสร้างขึ้นมาเองเฉพาะตนเป็นความรู้เชิงอัตวิสัย (Subjective Knowledge) ซึ่งประกอบด้วย “ข้อเท็จจริงคุณค่าที่เราเป็นผู้กำหนดโดยแต่ละบุคคลจะเก็บสะสมความรู้เชิงอัตวิสัยที่เกี่ยวกับลิ่งต่างๆรอบตัวที่ได้ประสบและมีความเชื่อว่าจริงเนื่องจากคนเราไม่สามารถที่จะรับรู้และทำความเข้าใจกับทุกลิ่งได้ครบถ้วนเสมอไปเรามักจะได้เฉพาะภาพบางส่วนหรือลักษณะกว้างๆของลิ่งเหล่านั้นซึ่งอาจไม่ชัดเจนแน่นอนเพียงพอแล้วมักจะตีความหมาย (Interpret) หรือให้ความหมายแก่ลิ่งนั้นๆด้วตัวเองความรู้เชิงอัตวิสัยนี้จะประกอบกันเป็นภาพลักษณ์ของลิ่งต่างๆที่อยู่ในโลกตามทัศนะของเราและพฤติกรรมที่เราแสดงออกก็จะขึ้นอยู่กับภาพลักษณ์ของลิ่งนั้นๆที่เรามีอยู่ในสมองด้วเพื่อให้ง่ายแก่การทำควมเข้าใจอาจแยกองค์ประกอบของภาพลักษณ์ได้เป็น 4 ส่วนแต่ในความเป็นจริงองค์ประกอบทั้ง 4 ส่วนนี้มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างไม่อาจแบ่งแยกได้คือ

1. องค์ประกอบเชิงการรับรู้เป็นลิ่งที่บุคคลได้จากการสังเกตโดยตรงแล้วนำลิ่งนั้นไปสู่การรับรู้ลิ่งที่ถูกรับรู้นี้อาจจะเป็นบุคคลสถานที่เหตุการณ์ความคิดหรือลิ่งของต่างๆเราจะได้ภาพของลิ่งแวดล้อมต่างๆเหล่านี้ด้วผ่านการรับรู้เป็นเบื้องแรก

2. องค์ประกอบเชิงความรู้ได้แก่ส่วนที่เป็นความรู้เกี่ยวกับลักษณะประเภทความแตกต่างของสิ่งต่างๆที่ได้จากการสังเกตและรับรู้

3. องค์ประกอบเชิงความรู้สึกได้แก่ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆอาจเป็นความรู้สึกผูกพันยอมรับหรือไม่ยอมรับชอบหรือไม่ชอบ

4. องค์ประกอบเชิงการกระทำเป็นความมุ่งหมายหรือเจตนาที่เป็นแนวทางในการปฏิบัติตอบโต้สิ่งเรานั้น โดยเป็นผลของปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบเชิงความรู้และเชิงความรู้สึกองค์ประกอบเชิงการรับรู้เชิงความรู้เชิงความรู้สึกและเชิงการกระทำนี้จะผสมผสานกันเป็นภาพที่บุคคลได้มีประสบการณ์ในโลกดังนั้นภาพลักษณ์ที่ดีของธุรกิจจึงสัมพันธ์โดยตรงกับพฤติกรรมของผู้บริโภคซึ่งกว่าผู้บริโภคเป้าหมายแต่ละรายจะเปลี่ยนฐานะมาเป็นลูกค้านั้นจะผ่านการรับรู้จนเกิดความรู้และความรู้สึกที่ดีต่อผลิตภัณฑ์และองค์การธุรกิจจนกระทั่งเกิดพฤติกรรมการซื้อ (Buying) มาบริโภคในที่สุด (รุ่งรัตน์ ชัยสำเร็จ, ออนไลน์)

อนึ่งภาพลักษณ์ขององค์การที่สังคมต้องการในความเห็นของอำนาจ วีรวรรณนักวิชาการซึ่งมีประสบการณ์ทำงานทั้งภาครัฐและเอกชนระบุไว้ดังนี้ (พรทิพย์ พิมลสินธุ์, 2540 : 107-108)

1. เป็นองค์การที่เจริญก้าวหน้าทันโลก
2. มีบริการและสัมพันธ์อันดีกับลูกค้า
3. มีระบบบริหารและฝ่ายจัดการที่สูงด้วยประสิทธิภาพ
4. ทำคุณประโยชน์ทางเศรษฐกิจให้แก่ส่วนรวม
5. ปฏิบัติงานภายในกรอบกฎหมายของบ้านเมือง
6. มีความรับผิดชอบต่อสังคมในระดับสูง

กล่าวโดยสรุปภาพลักษณ์มีองค์ประกอบที่สำคัญประกอบด้วยองค์ประกอบเชิงการรับรู้เชิงความรู้เชิงความรู้สึกและเชิงการกระทำซึ่งในความเป็นจริงนั้นองค์ประกอบทั้ง 4 ส่วนนี้มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันชนิดที่แยกกันไม่ออกเป็นความรู้ความรู้สึกของเราที่มีต่อสิ่งต่างๆโดยเฉพาะความรู้นั้นเป็นความรู้ที่เราสร้างขึ้นมาจากเฉพาะตนเป็นความรู้เชิงอัตวิสัย

การเกิดภาพลักษณ์และกระบวนการเรียนรู้ภาพลักษณ์

ภาพลักษณ์เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากความประทับใจอย่างแท้จริงของบุคคลจึงเป็นความรู้สึกที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการรับรู้ของผู้รับสารแต่ละคนเป็นเครื่องชี้แนะและตีความหมายโดยสิ่งที่ได้จากการตีความหมายของปัจเจกบุคคลจะเป็นลักษณะของความรู้เชิงอัตวิสัยคือกรอบประสบการณ์ของแต่ละคนจะทำให้การรับรู้และการตีความหมายต่อสิ่งเดียวกันแตกต่างกันออกไปและเมื่อรับรู้อะไรบางอย่างหรือ

อะไรบางแง่มุมแล้วบุคคลเหล่านั้นก็มีแนวโน้มสรุปเป็นภาพรวมของตัวเองภาพลักษณ์เกิดขึ้นได้ใน 2 กรณีคือเกิดขึ้นเองโดยธรรมชาติตามสภาพแวดล้อมเป็นการปล่อยให้ไปไปตามสภาพแวดล้อมแล้วแต่ประชาชนจะคิดโดยที่องค์กรมิได้ดำเนินการใดๆและเกิดขึ้นจากการสร้างสรรค์โดยผ่านกระบวนการสร้างภาพลักษณ์ในการดำเนินกิจกรรมต่างๆตามที่องค์กรปรารถนาที่จะให้เป็น (ดวงพร คำคุณวัฒน์ และวาสนา จันทร์สว่าง, 2541 : 62-63) "ไม่ว่าในกรณีใดภาพลักษณ์จะเกิดขึ้นต่อเมื่อผู้รับหรือผู้บริโภคมีการสรุปความคิดรวบยอดจากการรับรู้ข้อมูลนั้นต้องชัดเจนมุ่งประเด็นที่เป็นภาพลักษณ์จำนวนมากพอมาจากหลายช่องทางมาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอจนทำให้ผู้บริโภคเกิดความเข้าใจคิดและรู้สึกได้ว่าองค์กรสินค้าและบริการนั้นเป็นอย่างไรหากมีการสื่อสารที่ดีภาพนั้นจะชัดเจนขึ้นเรื่อยๆจนเกิดความมั่นใจและเกิดเป็นภาพลักษณ์ดังนั้นภาพลักษณ์จะเกิดขึ้นได้จึงต้องอาศัยการสื่อสารข้อมูลที่มีประสิทธิภาพและระยะเวลาที่ยาวนานเพียงพอสำหรับการสื่อสารในลักษณะซ้ำหลายครั้งและผ่านสื่อหลายช่องทางภาพลักษณ์จะเปลี่ยนแปลงได้ยากหากภาพลักษณ์นั้นอยู่บนพื้นฐานของความจริงและเป็นภาพที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาตินักประชาสัมพันธ์ทำหน้าที่เพียงแต่ยกให้เป็นภาพที่เด่นชัดขึ้นและเผยแพร่ให้เป็นที่รับทราบเท่านั้นเช่นองค์กรหนึ่งประสบความสำเร็จในการดำเนินงานเป็นที่ยอมรับทั้งในและต่างประเทศเจ้าของและผู้บริหารงานล้วนเป็นคนไทยซึ่งเมื่อผู้ใดได้รับทราบข้อมูลนี้มักจะเกิดความรู้สึกชื่นชมนักประชาสัมพันธ์สามารถนำลักษณะเด่นนี้ออกเผยแพร่และด้วยเทคนิคการสื่อสารที่ดีจะทำให้กลายเป็นภาพลักษณ์ขององค์กรได้ภาพที่ว่านี้จะคงทนตราบใดที่องค์กรนี้ยังเป็นของคนไทยและบริหารงานด้วยคนไทยการสร้างสรรคภาพลักษณ์บนความไม่จริงจะไม่เกิดเป็นภาพลักษณ์ที่คงทนถาวรโดยเฉพาะอย่างยิ่งสังคมในปัจจุบันด้วยเทคโนโลยีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพมากคนสามารถรับข้อมูลจากสื่อได้หลายช่องทางโอกาสที่จะเปรียบเทียบและคัดเลือกข้อมูลมีมากการปกปิดภาพที่แท้จริงเป็นไปด้วยความลำบากซึ่งหากผู้บริโภคทราบว่ามีการสร้างภาพบนข้อมูลที่ปรุงแต่งขึ้นจะเกิดความรู้สึกไม่ไว้วางใจไม่มั่นใจไม่พึงพอใจและอาจเป็นปฏิกิริยากับองค์กรเหล่านั้นได้ซึ่งจะทำให้ นักประชาสัมพันธ์ต้องทำงานหนักขึ้นเพื่อตามแก้ไขภาพลักษณ์เชิงลบนี้

การสร้างภาพลักษณ์และการรักษาภาพลักษณ์

ภาพลักษณ์มีทั้งที่เกิดจากธรรมชาติและสิ่งที่เกิดจากการปรุงแต่งขึ้นมาซึ่ง

พรทิพย์ วรกิจ โภคาทร, (2540 : 37-38) ได้กล่าวไว้ว่าภาพลักษณ์ที่เกิดขึ้นนั้นโดยธรรมชาติปกติจะเป็นภาพลักษณ์ทางบวกและบุคคลไม่สามารถควบคุมได้ส่วนภาพลักษณ์ที่เกิดขึ้นจากการปรุงแต่งนั้นเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับการสื่อสารการประชาสัมพันธ์ที่เป็นระบบระเบียบมีการวางแผนและได้รับความร่วมมือจากฝ่ายอื่นซึ่งความคิดเห็นนี้

คุณวุฒิ คนฉลาด, (2534 : 20)กล่าวว่าองค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้นจำเป็นต้องมีการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลในองค์กรมีการร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน สิ่งที่เป็นอีกประการหนึ่งคือต้องมีกฎระเบียบที่ต้องกำหนดร่วมกัน โดยมีการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคคลอย่างชัดเจนการประชาสัมพันธ์ที่เป็นระบบระเบียบมีการวางแผนนั้นนับว่าเป็นหัวใจที่สำคัญของการปรับปรุงแก้ไขภาพลักษณ์และรักษาภาพลักษณ์

พรทิพย์ วรกิจ โภคาทร, (2540 : 8) ได้ให้ความหมายของการประชาสัมพันธ์ว่าการประชาสัมพันธ์มาจากภาษาอังกฤษว่า public relations โดย public หมายถึงสาธารณชนหรือประชาชน ส่วน relation หมายถึงการสัมพันธ์นอกจากนี้บทบาทหน้าที่ของการประชาสัมพันธ์มีหลัก 3 ประการ (พรทิพย์ วรกิจ โภคาทร. 2536 : 37-38) คือ

1. การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่สถาบัน
2. การรักษาภาพลักษณ์ที่ดีให้คงทนถาวร
3. การแก้ไขภาพลักษณ์เชิงลบ

จะเห็นได้ว่าการประชาสัมพันธ์เป็นความพยายามสื่อสารทุกวิถีทางในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่หรือที่จะจัดหามาได้ในองค์กรใดองค์กรหนึ่งที่กระทำการติดต่อสัมพันธ์กันต่อเนื่องระยะยาวโดยงานประชาสัมพันธ์ไม่ได้มุ่งที่การสร้างภาพลักษณ์อย่างเดียวแต่ต้องการต่อยอดภาพลักษณ์ให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพื่อป้องกันภาพลักษณ์อื่นเข้ามาแทรกแซงซึ่งอาจนำวิกฤติการณ์ไม่พึงประสงค์มาสู่สถาบันได้

สุพิน ปัญญาภัก, (2540 : 85) ได้ให้ข้อคิดบางประการเกี่ยวกับการสร้างและรักษาภาพลักษณ์ไว้ดังนี้

1. การสร้างภาพลักษณ์นั้นเกิดจากการกระทำขององค์กรหรืองานที่เราทำอยู่เป็นประจำนั่นเอง
2. ภาพลักษณ์ที่เราเพียรพยายามสร้างขึ้นมาอย่างดีแล้วย่อมจะมีการเปลี่ยนแปลงได้เพราะความรู้สึกริเริ่มคิดของมนุษย์มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาฉะนั้นองค์กรควรสร้างภาพลักษณ์ที่ถาวรมิใช่ภาพลักษณ์ชั่วคราว

3. การสร้างภาพลักษณ์เป็นพื้นฐานที่องค์กรขนาดใหญ่ทุกแห่งจะต้องให้ความสำคัญถ้าสร้างภาพลักษณ์ไว้ดีแล้วเท่ากับการวางรากฐานขององค์กรไว้อย่างแน่นอนหนาเมื่อเกิดวิกฤติการณ์องค์กรย่อมไม่สั่นคลอนมากมายสามารถที่จะแก้ไขได้อย่างรวดเร็ว

4. การสร้างภาพลักษณ์ต้องอาศัยเวลาและความเพียรพยายามแต่สิ่งที่ยากและละเอียดอ่อนยิ่งกว่าคือการรักษาภาพลักษณ์เพราะเป็นสิ่งที่สลับซับซ้อนซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยบุคคลการสร้างย่อมรวมถึงการรักษาด้วย

5. ภาพลักษณ์เป็นเรื่องละเอียดอ่อนจะสร้างขึ้นได้จะต้องใช้เวลาสะสมคุณค่าของภาพลักษณ์นั้นๆไม่ว่าคุณค่านั้นจะเป็นไปในทางบวกหรือลบก็ตาม

6. การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่หน่วยงานเป็นหน้าที่ของสมาชิกทุกคนในองค์กรซึ่งจะต้องให้ความร่วมมือด้วยดีเพราะการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่ประชาชนหน่วยงานสถาบันจะไม่มีวันทำได้เลยถ้าหากปราศจากความร่วมมือจากบรรดาสมาชิกขององค์กรไม่ว่าจะเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่คนงานทุกคนซึ่งบุคคลเหล่านี้เป็นผู้ติดต่อกับบุคคลภายนอกและมีบทบาทในการสร้างความประทับใจให้เกิดขึ้นต่อความรู้สึกนึกคิดและจิตใจของประชาชนผู้ที่มาติดต่อกับองค์กร

7. ภาพลักษณ์ที่เห็นได้ง่ายคือภาพลักษณ์ของอาคารสถานที่หรือคุณภาพสถานที่ทำงานของหน่วยงานองค์กรและสถาบันนั้นๆซึ่งสามารถเห็นได้เป็นรูปธรรมส่วนภาพลักษณ์ที่เห็นได้ยากคือความซื่อสัตย์จริงรักภักดีของลูกจ้างหรือบุคคลที่ทำงานในหน่วยงานองค์กรหรือสถาบันนั้นๆจากธรรมชาติขององค์กรหรือสถาบันที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นเป็นทวิลักษณ์อยู่ในตัวนี้ผู้บริหารองค์กรหรือสถาบันอาจจะมองว่าภาพลักษณ์ขององค์กรสถาบันของตนนั้นคืออยู่แล้วแต่ประชาชนหรือบุคคลภายนอกนั้นเป็นส่วนสำคัญที่จะชี้หรือเรียกว่าเป็นภาพลักษณ์กระเจกเงาโดยจะเป็นคนส่องให้ผู้บริหารหรือทุกคนในองค์กรทราบถึงภาพลักษณ์ที่เป็นปัจจุบันได้เป็นอย่างดี และถ้าหากภาพลักษณ์ที่ปรากฏเป็นภาพลักษณ์ที่ไม่พึงปรารถนาหรือเกิดวิกฤตการณ์ขึ้นผู้บริหารควรที่จะรีบทำการแก้ไขโดยใช้ศาสตร์และศิลป์ของการประชาสัมพันธ์โดยการปรุงแต่งให้เข้ากับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นปัจจุบัน

โรงเรียนเป็นหน่วยงานหนึ่งที่ต้องมีการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้เกิดขึ้นเพราะภาพลักษณ์ที่ดีของโรงเรียนมีผลต่อการตัดสินใจนำบุตรหลานเข้าเรียนวิระวัฒน์ อุทัยรัตน์, (2545 : ออนไลน์) ได้กล่าวถึงกลยุทธ์ในการสร้างภาพลักษณ์ของโรงเรียนควรดำเนินการดังนี้

1. สร้างความรู้สึกรักให้ประชาชนยอมรับและเห็นด้วยอันจะเป็นผลให้โรงเรียนเป็นที่เชื่อถือ
2. ปรับปรุงโรงเรียนทั้งหมดทั้งด้านการบริหารการจัดการเรียนการสอนและการจัดกิจกรรมต่างๆ
3. กำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางและหลักชัยในการทำงาน
4. นำโรงเรียนให้เข้าไปเกี่ยวข้องกับชุมชนและท้องถิ่นมากขึ้น

5.สร้างโรงเรียนให้มีชื่อเสียงเช่นการส่งโรงเรียนเข้าประกวดการส่งครูและนักเรียนไปแข่งขันความรู้และทักษะต่างๆ

6.เน้นการประชาสัมพันธ์โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพจะเห็นได้ว่าการสร้างภาพลักษณ์โรงเรียนจะเกี่ยวข้องกันทุกฝ่ายทั้งฝ่ายการบริหารการจัดการเรียนการสอนรวมถึงกิจกรรมต่างๆที่โรงเรียนทำร่วมกับชุมชนเพื่อให้เกิดความรู้สึที่ดีกับชุมชนและผู้ปกครองนักเรียนสามารถพึ่งพาอาศัยกันในการจัดการศึกษาของโรงเรียนได้วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์, (2545 : ออนไลน์) ยังได้กล่าวถึงขั้นตอนในการสร้างภาพลักษณ์ของโรงเรียนควรดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

- 1.ศึกษาภาพลักษณ์ของโรงเรียนตามการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียนนักเรียนผู้ปกครองชุมชนและสังคมทั่วไปโดยการวิเคราะห์วิจัยหรือสำรวจความคิดเห็น
- 2.สร้างความตระหนักแก่บุคลากรให้เห็นความสำคัญของภาพลักษณ์โรงเรียน
- 3.ศึกษาข้อมูลพื้นฐานหาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและเกิดภาพลักษณ์ที่ดี
- 4.กำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมายนโยบายและแผนการดำเนินการเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้คุณภาพได้รับการยอมรับเชื่อถือและศรัทธาจากประชาชน
- 5.ใช้การประชาสัมพันธ์เป็นมาตรการสำคัญในการสร้างความเข้าใจแก่ผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินงานของโรงเรียนควบคู่ไปกับการบริหารและจัดการศึกษาโดยมุ่งเน้นความเป็นเลิศ
- 6.มีการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานสม่ำเสมอและนำผลการประเมินไปปรับปรุงการทำงาน
- 7.ทำการพัฒนาโรงเรียนให้ก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องความสำเร็จในการสร้างภาพลักษณ์ของโรงเรียนนอกจากการทำจริงและการประชาสัมพันธ์แล้วต้องให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders)และผู้เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมมากที่สุดในทางใดทางหนึ่ง

นอกจากการสร้างภาพลักษณ์จะเกิดขึ้นในทางที่ดีแล้วภาพลักษณ์ที่ไม่ดีก็สามารถเกิดขึ้นได้ผู้บริหารจึงควรริบแก้ไขโดยเป็นการแก้ไขวิกฤติการณ์ที่มีต่อภาพลักษณ์ภาวะวิกฤติหมายถึงภาวะที่องค์กรหรือสถาบันประสบโดยจะต้องทำการยับยั้งชะลอขจัดปิดเป่าหรือผ่อนคลายให้ผลแห่งวิกฤตินั้นหมดสิ้นไปในเวลาอันรวดเร็ววิกฤติการณ์ภาพลักษณ์ถือว่าเป็นสิ่งที่ไม่พึงประสงค์ที่จะให้เกิดขึ้นไม่ว่าจะต่อองค์กรหน่วยงานหรือบุคคลซึ่งอาจเกิดขึ้นได้จากปัจจัย 2 ด้านคือปัจจัยภายในองค์กรและปัจจัยภายนอกองค์กรจากปัจจัยดังกล่าวจะเห็นได้ว่าจุดตาย (Dead point) ของผู้บริหารอย่างหนึ่งที่จะมีผลกระทบต่อวิวัฒนาการภาพลักษณ์ของหน่วยงานองค์กรหรือสถาบันคือไม่สามารถหาจุดบกพร่อง

หรือจุดอ่อนขององค์กรไม่สามารถจัดหรือทำลายข่าวลือไม่อาจสามารถทำลายพฤติกรรมใดๆภายในองค์กรที่มีผลต่อภาพลักษณ์ในเชิงลบได้ (ประจวบ อินอ้อด, 2540 : 99)

ประจวบ อินอ้อด, (2540 : 100) กล่าวถึงประเภทของวิกฤติการณ์เกี่ยวกับภาพลักษณ์ไว้ดังนี้

1. ภาวะวิกฤติซึ่งสามารถคาดหมายได้และป้องกันได้เช่นเด็กเล่นมีดมีดอาจบาดเจ็บก็ป้องกันได้โดยไม่ให้ใช้มีด

2. ภาวะวิกฤติซึ่งอาจคาดหมายได้แต่ป้องกันไม่ได้ได้แต่ระวัง

3. ภาวะวิกฤติซึ่งเกิดจากเหตุที่ไม่สามารถคาดหมายได้ก่อนเช่น โรงงานตั้งอยู่ใกล้สนามบินวันหนึ่งเครื่องบินร่อนลงมาบนหลังคาเพราะคิดว่าเป็นสนามบินผู้คนล้มตายเป็นอันมาก

4. ภาวะวิกฤติซึ่งเกิดจากข่าวลือทั้งที่เกิดจากเจตนาและไม่เจตนาแต่ได้รับข่าวสารที่บิดเบือนตามธรรมชาติเมื่อเกิดวิกฤติการณ์ภาพลักษณ์ผู้บริหารหรือทุกคนในองค์กรควรที่จะรีบแก้ไขภาพลักษณ์ของหน่วยงานให้เร็วที่สุดเพื่อวิกฤติการณ์นั้นจะไม่ไปติดอยู่ในใจของประชาชนคนภายนอกการแก้ไขภาพลักษณ์ของหน่วยงานในภาคราชการมีข้อจำกัดที่สำคัญ 2 ประการคือระเบียบและขั้นตอนเนื่องจากสำนักนายกรัฐมนตรีได้ออกระเบียบเกี่ยวกับการให้ข่าวแก่สื่อมวลชนให้หน่วยงานต่างๆของทางราชการถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดข้าราชการทุกระดับชั้นตระหนักดีว่าการให้ข่าวแก่หนังสือพิมพ์จะผิดระเบียบจะนั้นเมื่อมีเหตุการณ์อะไรเกิดขึ้นจะทำให้ประชาชนเกิดการเข้าใจผิดและเสียภาพลักษณ์ของทางราชการทุกคนจะถือว่าธุระไม่ใช่ทำตัวให้ห่างไกลไว้ก่อนจะปลอดภัยไม่ว่าเรื่องเล็กหรือเรื่องใหญ่อย่างดีที่ข้าราชการที่เกี่ยวข้องหรือรู้เห็นจะพึงทำคือ“ทำรายงาน” เสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกว่าเรื่องจะรายงานถึงผู้มีอำนาจแท้จริงก็เสียเวลานานนั้นคือการแก้ไขภาพลักษณ์ของหน่วยงานราชการนั้นช้าเพราะระเบียบและขั้นตอนมากเกินไปสำหรับการแก้ไขภาพลักษณ์ของหน่วยงานในภาคเอกชนย่อมเร็วกว่าทันต่อเหตุการณ์กว่าถึงแม้จะมีระเบียบขั้นตอนเช่นเดียวกันก็ตามแต่ก็ถือได้ว่ามีความยืดหยุ่นและขั้นตอนน้อยกว่า (ระเด่น ทักษิณา, 2540 : 104-106)

จะเห็นได้ว่าการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในใจของประชาชนและบุคคลภายนอกนั้นล้วนเป็นเรื่องของทุกคนในองค์กรหน่วยงานหรือสถาบันทั้งสิ้นแต่เมื่อสร้างสรรค์ภาพลักษณ์ที่ดีแล้วก็ควรที่รักษาภาพลักษณ์นั้นไว้ให้ดีด้วยเพื่อป้องกันการเกิดวิกฤติการณ์แต่เมื่อเกิดวิกฤติการณ์ภาพลักษณ์ขึ้นทุกคนในองค์กรมีหน้าที่ช่วยกันแก้ไขปรับปรุงให้วิกฤตินั้นหายไปอย่างรวดเร็วเป็นการสร้างความน่าเชื่อถือให้กับองค์กรเป็นการเอื้อประโยชน์ในการดำเนินงานขององค์กรต่อไป

ทฤษฎีภาพลักษณ์ของโรงเรียน

การสร้างภาพลักษณ์ของโรงเรียน

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดภาพลักษณ์ของโรงเรียน คือ ผลที่เกิดจากความเชื่อถือ การยอมรับ และศรัทธาที่บุคคลมีต่อโรงเรียน ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า การสร้างภาพลักษณ์ของโรงเรียน จะเกี่ยวข้องกับปัจจัยดังต่อไปนี้ ศศิพรรณ บิลมาโนช , (2538:32)

1.ความเชื่อถือ

- 1.1 บุคลากร ผู้บริหาร ครู และเจ้าหน้าที่ เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ประพฤติดี และปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ
- 1.2 ชื่อเสียงของโรงเรียน ในด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้านรวมกัน เช่นด้านวิชาการ กีฬา ดนตรี จริยธรรม ฯลฯ
- 1.3 ความเหมาะสมของอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน
- 1.4 การพัฒนาโรงเรียนจนได้รับรางวัลและการยกย่อง เช่น โรงเรียนรางวัลพระราชทาน โรงเรียนจัดสิ่งแวดล้อมดีเด่น เป็นต้น

2.การยอมรับ

- 2.1 ผู้ปกครองนิยมส่งบุตรหลานมาศึกษาต่อมากขึ้น
- 2.2 บุคลากรในโรงเรียนเป็นผู้นำในการดำเนินกิจกรรมของชุมชน
- 2.3 โรงเรียนมีโครงการที่ดำเนินการร่วมกับผู้ปกครองและชุมชน

3.ความเลื่อมใสศรัทธา

- 3.1 ความภาคภูมิใจของนักเรียนที่จบจากโรงเรียนแล้วประสบความสำเร็จในการทำงานและการศึกษาต่อ
- 3.2 ความประทับใจของนักเรียนและผู้ปกครองที่มีต่อ โรงเรียน

การสร้างภาพลักษณ์ของโรงเรียนเป็นการสร้างความรู้สึกรักให้ประชาชนชุมชนหรือผู้ปกครองเกิดการยอมรับและเห็นด้วยซึ่งจะส่งผลให้โรงเรียนเกิดความน่าเชื่อถือในการสร้างภาพลักษณ์โรงเรียนจะเป็นหน้าที่ของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งในโรงเรียน ไม่ได้เพราะการสร้างภาพลักษณ์โรงเรียนมีความเกี่ยวข้องกับทุกฝ่ายในโรงเรียนไม่ว่าจะเป็นคณะผู้บริหารครูบุคลากรต่างๆในโรงเรียนนักเรียนนอกจากตัวบุคคลแล้วยังรวมถึงอาคารสถานที่การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนด้านการบริหารการจัดการเรียนการสอนและการจัดกิจกรรมต่างๆของโรงเรียนล้วนมีผลต่อภาพลักษณ์ของโรงเรียนทั้งสิ้นการประชาสัมพันธ์ถือเป็นการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของโรงเรียนไปสู่ชุมชนหรือประชาชนภายนอกถือเป็นมาตรการ

สำคัญในการสร้างความเข้าใจแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานของโรงเรียนในการจัดการศึกษาโดย มุ่งเน้นความเป็นเลิศของโรงเรียนเช่นผู้บริหารครูตลอดจนบุคลากรต่างๆในโรงเรียนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถมีประสบการณ์ในวิชาชีพสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มความสามารถซึ่งบุคลากรใน โรงเรียนมีความสำคัญมากที่จะนำภาพลักษณ์ของโรงเรียนไปในทางที่ดีการมีส่วนร่วมของ ผู้ปกครองในการจัดการศึกษาก็เช่นเดียวกันโรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมใน การจัดการศึกษาเพื่อลดข้อขัดแย้งระหว่างบ้านกับโรงเรียนซึ่งถือว่าเป็นการสร้างความเข้าใจที่ดีต่อกัน โดยผ่านการจัดกิจกรรมต่างๆเพื่อให้มีการสื่อสารกันตลอดเวลาเพื่อให้เกิดการยอมรับและร่วมมือกับ โรงเรียนนอกจากผู้ปกครองแล้วชุมชนที่โรงเรียนอาศัยอยู่ก็เช่นเดียวกันถือว่ามีความสำคัญต่อ ภาพลักษณ์ของโรงเรียนในทางที่ดีได้จากจุดมุ่งหมายที่สำคัญของการพัฒนาการศึกษาไทยตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 โรงเรียน จะต้องคำนึงถึงการพัฒนาศักยภาพของประเทศไทยให้เป็นคนดีมีความรู้และสามารถดำรงอยู่ใน สังคมได้อย่างมีความสุขซึ่งเป็นการพัฒนาเด็กไทยให้เป็นคนที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่สังคม ต้องการเป็นทรัพยากรอันทรงคุณค่าเพื่อนำไปสู่การพัฒนาประเทศให้มั่นคงเข้มแข็งอย่างมีคุณภาพ ดังนั้นสิ่งสำคัญที่โรงเรียนต้องคำนึงถึงคือคุณลักษณะของนักเรียนโดยการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้น ให้ผู้เรียนเป็นคนดีมีคุณธรรมจริยธรรมซื่อสัตย์สุจริตเป็นคนเก่งมีความรู้ตามเกณฑ์ของโรงเรียนกำหนด มีความรับผิดชอบและมีความสุขสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้จะเห็นได้ว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดภาพลักษณ์ ของโรงเรียนคือผลที่เกิดจากความเชื่อถือการยอมรับและคุณลักษณะของนักเรียนที่บุคคลมีต่อโรงเรียน ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าการสร้างภาพลักษณ์ของโรงเรียนให้เป็นที่ยอมรับเชื่อมั่นศรัทธาจากผู้ปกครอง และตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของโรงเรียนจะเกี่ยวข้องกับความเชื่อถือการยอมรับ และคุณลักษณะของนักเรียนที่มีต่อโรงเรียน (วิระวัฒน์ อุทัยรัตน์, 2545 : ออนไลน์) ซึ่งปัจจัยทั้ง 3 ด้าน ที่กล่าวมานี้ผู้วิจัยได้นำมาใช้เป็นตัวแปรในการวิจัยนี้ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.ด้านความเชื่อถือ

ด้านความเชื่อถือของโรงเรียนพิจารณาจากบุคลากรผู้บริหารครูและเจ้าหน้าที่เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถประพฤตินิสัยและปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถบุคลากรในโรงเรียนมีความสำคัญมาก ในการเสริมสร้างภาพลักษณ์ของโรงเรียนให้นำพาไปในทางที่ดีโดยเฉพาะครูซึ่งถือว่าครูมีบทบาท สำคัญในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนเพราะครูเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้กับ นักเรียนโดยตรงมีความใกล้ชิดกับนักเรียนมากและวิธีการสอนของครูเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำพา

หลักสูตรสถานศึกษาให้สัมฤทธิ์ผลเพียงใดครูจะเลือกสอน โดยวิธีใดการใช้สื่อการสอนเสริมสร้างกิจกรรมการเรียนรู้ต่างๆให้กับนักเรียนได้บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตรสถานศึกษาที่มุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้มีทักษะสามารถคิดเป็นแก้ปัญหาเป็นเห็นคุณค่าของการเรียนรู้และสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในชีวิตประจำวันได้อีกด้วย(พรรณเพ็ญแข อุดลยพันธ์, 2545 : ออนไลน์)การศึกษาในระดับประถมศึกษาเป็นการศึกษาที่มุ่งวางรากฐานเพื่อให้ผู้เรียนได้มุ่งพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทั้งในด้านคุณธรรม และจริยธรรมความรู้ความสามารถขั้นพื้นฐานสามารถอ่านออกเขียนวิเคราะห์คำนวณได้ ดังนั้นครูผู้ซึ่งจะเป็นแม่พิมพ์ของชาติควรมีลักษณะตามที่นักการศึกษาสรุปคุณลักษณะของครูที่ดีไว้ดังนี้

ธีรศักดิ์ อัครบวร, (2544: 30 ; อ้างอิงจากนงเยาว์ สุคำภา, 2547 : 47) ได้กล่าวถึงลักษณะของครูที่ดีที่พึงประสงค์โดยแบ่งเป็นลักษณะที่สำคัญ 3 ด้านดังนี้

1. ภูมิรู้ลักษณะของครูที่ดีในด้านนี้ได้แก่คุณสมบัติส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับความรู้ความสามารถทางด้านวิชาการที่จะสอนตลอดจนการเป็นผู้มีสติปัญญาที่ดีเฉลียวฉลาดเชื่อมั่นในตนเองมีความคิดสร้างสรรค์รู้จักแสวงหาความรู้ใหม่ๆเป็นต้น

2. ภูมิธรรมลักษณะของครูที่ดีในด้านนี้ได้แก่การประพฤติดีเว้นจากอบายมุขทั้งปวงกระทำแต่สิ่งที่ดีที่สุจริตทั้งกายวาจาและใจนอกจากนี้ครูต้องมีจรรยาบรรณและคุณธรรมสูงซื่อสัตย์เสียสละมีเมตตากรุณายุติธรรมและमानะอดทนเป็นต้น

3. ภูมิฐานลักษณะของครูที่ดีในด้านนี้ได้แก่บุคลิกภาพดีรูปร่างท่าทางดีแต่งกายสะอาดเรียบร้อยพูดจาไพเราะนุ่มนวลน้ำเสียงชัดเจนมีลักษณะเป็นผู้นำเป็นต้น

เฮสซงและวิกส์ (Hessong& Weeks, 1987 : 457-463) กล่าวถึงลักษณะของครูว่าครูต้องกระทำตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี (Being a Role Model)และต้องแต่งกายเรียบร้อยสะอาดสง่าผ่าเผยและมีสุขอนามัยส่วนตัวดีที่เป็นเช่นนี้เนื่องมาจากครูทุกคนควรตระหนักและเห็นความสำคัญของการประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับจากสังคมและนักเรียนครูมีความปรารถนาที่จะสร้างความดีประพฤติตนให้มีคุณค่า

สถิต วงษ์อิสเรศ, (2540 : 219-221) ได้กล่าวว่าการครูควรมีบุคลิกภาพที่ดีสามารถเป็นตัวอย่างแก่เด็กได้ครูเป็นกำลังสำคัญที่จะช่วยอบรมบ่มนิสัยให้ความรู้และฝึกทักษะต่างๆให้แก่เด็กเพื่อให้มีความรู้ความสามารถในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพถ้าครูดีก็หวังได้ว่ากุลบุตรกุลธิดาที่ครูคนนั้นสอนก็จะเป็นคนดีมีผู้พยายามกำหนดไว้ว่าครูที่ดีมีคุณภาพสูงนั้นควรมีบุคลิกภาพอย่างไรเช่นครูดีมีคุณภาพสูงต้องมีความรู้ดีมีความสามารถสูงมีคุณลักษณะและจิตใจสูงเสียสละปรารถนาดีต่อเด็ก

เพียรพยายามอบรมแนะแนวให้การศึกษาตามปรัชญาของประเทศชาติตั้งจะนำเอาทัศนะเกี่ยวกับบุคลิกลักษณะของครูที่ดีที่มีผู้แสดงไว้มาพิจารณาตามสมควรดังนี้

1. มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจมีสุขภาพแข็งแรงมีสุขภาพจิตสมบูรณ์สามารถปรับตัวได้ดีการมีสุขภาพดีจะส่งผลให้เป็นผู้มีอารมณ์แจ่มใสเบิกบานไม่เป็นที่น่าเวทนาแก่เด็ก
2. แต่งกายดีสะอาดประณีตเรียบร้อยสวยงามเหมาะสมกับกาลเทศะจะช่วยให้มีบุคลิกภาพดีเป็นที่น่านิยมยิ่งขึ้น
3. กระฉับกระเฉงคล่องแคล่วว่องไวไม่เฉื่อยชาเป็นคนกระตือรือร้นทำงานด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ
4. มีกิริยาจาจาและมารยาทเรียบร้อยสุภาพอ่อนโยนมีมารยาทการเคลื่อนไหวอยู่ในลักษณะที่เป็นธรรมชาติ
5. ประพฤติดีมีศีลธรรมเป็นที่น่าเคารพนับถือเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ศิษย์อยู่ในกรอบประเพณีอันดีงามสร้างสมาธิให้เกิดคุณธรรมศีลธรรมขึ้นในตนให้มากที่สุดรู้จักเสียสละสามารถอบรมเด็กให้ดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ
6. พุดจาสุภาพชัดเจนชัดถ้อยชัดคำมีน้ำเสียงกังวานแจ่มใสไม่หยาบคาย
7. มีความรู้ความสามารถในวิชาที่ตนสอนสอนดีขยันหมั่นเพียรพยายามขวนขวายหาความรู้อยู่เสมอมีความรู้ทันเหตุการณ์และมีประสบการณ์ในเรื่องต่างๆมาก
8. มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงกล้าแสดงความคิดเห็นรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นกล้ารับผิดชอบในสิ่งที่ตนทำตัดสินใจอย่างเด็ดขาดแน่วแน่เมื่อออกคำสั่งแล้วต้องทำได้
9. เป็นคนมีเหตุมีผลมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่
10. มีความยุติธรรมปฏิบัติต่อนักเรียนด้วยความเที่ยงธรรมไม่ลำเอียงไม่เลือกที่รักมักที่ชังรักและหวังดีกับศิษย์เท่าเทียมกัน
11. มีอารมณ์ขันจะช่วยให้บรรยากาศการเรียนการสอนมีชีวิตชีวา
12. เป็นผู้เสียสละใจกว้างยอมเสียสละใจกายเพื่อนักเรียนบ้าง
13. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีสามารถสังคมกับครูทุกระดับได้ดีหน้าตาขี้มยิ้มแจ่มใสมีความเป็นกันเองมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น
14. มีเมตตาธรรมคอยให้ความช่วยเหลือโอ้อุปถัมภ์ครองศิษย์ของตนตลอดไปมีการให้อภัยและเห็นอกเห็นใจนักเรียน
15. มีความสามารถทางสติปัญญาที่ดี

16. มีความสนใจอาชีพครูอย่างแท้จริงติดตามความเคลื่อนไหววงการศึกษามีอุดมคติในการทำงาน

17. มีความรู้ดีแม่นยำแตกฉานในเนื้อหาวิชาที่ตนสอนอยู่มีความเข้าใจพื้นฐานวัฒนธรรมโดยทั่วไปแสวงหาความรู้ที่ทันสมัยอยู่เสมอมีวิธีการสอนที่สนุกสนาน

18. มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับอาชีพครูและได้รับการฝึกวิชาชีพครูมาอย่างดี

19. มีความกล้าหาญยอมรับความจริงกล้าเผชิญความจริงทั้งปัญหาและอุปสรรค

20. มีความสนใจใฝ่รู้โดยมักน้อยพอใจในสิ่งที่ตนมี

นอกจากคุณลักษณะของครูที่ดีดังกล่าวมาแล้วครูควรรีบคิดมั่นในจรรยาบรรณครูตามระเบียบคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณครู พ.ศ.2539 ทั้ง 9 ข้อ (2547 : ออนไลน์)

1. ครูต้องรักและเมตตาศิษย์โดยให้ความเอาใจใส่ช่วยเหลือส่งเสริมให้กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนแก่ศิษย์โดยเสมอหน้าหมายถึงการตอบสนองต่อความต้องการความถนัดความสนใจของศิษย์อย่างแท้จริง

2. ครูต้องอบรมสั่งสอนฝึกฝนสร้างเสริมความรู้ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงามให้แก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจหมายถึงการดำเนินงานตั้งแต่การเลือกกำหนดกิจกรรมการเรียนที่มุ่งผลต่อการพัฒนาในตัวศิษย์อย่างแท้จริงและจัดให้ศิษย์มีความรับผิดชอบและเป็นเจ้าของการเรียนรู้ตลอดจนการประเมินกับศิษย์ในผลของการสอนและมีการเพิ่มพูนการเรียนรู้ภายหลังจบบทเรียนต่างๆ ด้วยความปรารถนาที่จะให้ศิษย์ทุกคนได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพและตลอดไป

3. ครูต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทั้งด้านทางกายวาจาและจิตใจหมายถึงการแสดงออกอย่างสม่ำเสมอของครูที่ศิษย์สามารถสังเกตรับรู้ได้เองและเป็นการแสดงที่เป็นไปตามมาตรฐานแห่งพฤติกรรมระดับสูงตามค่านิยมคุณธรรมและวัฒนธรรมอันดีงาม

4. ครูต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกายสติปัญญาจิตใจอารมณ์สังคมของศิษย์ซึ่งหมายถึงการตอบสนองต่อศิษย์ในการลงโทษหรือให้รางวัลหรือกระทำอื่นใดที่นำไปสู่การลดพฤติกรรมที่พึงปรารถนาและการเพิ่มพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนา

5. ครูต้องไม่แสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติและไม่ใช้ศิษย์กระทำการใดอันเป็นการหาประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบซึ่งหมายถึงการไม่กระทำการใดๆที่จะได้มาซึ่งผลตอบแทนเกินสิทธิพึงมีพึงได้จาก การปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบตามปกติ

6. ครูช่วยพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาชีพด้านบุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิชาการ เศรษฐกิจสังคมและการเมืองอยู่เสมออันหมายถึงการใฝ่รู้ศึกษาค้นคว้าริเริ่มสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ให้ทันสมัยทันต่อเหตุการณ์และทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจสังคมการเมืองและเทคโนโลยีสามารถพัฒนาบุคลิกภาพและวิสัยทัศน์

7. ครูช่วยรักและศรัทธาในวิชาชีพครูและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครูซึ่งหมายถึงการแสดงออกด้วยความชื่นชมและเชื่อมั่นในอาชีพครูด้วยตระหนักว่าอาชีพนี้เป็นอาชีพที่มีเกียรติมีความสำคัญและจำเป็นต่อสังคมครูพึงปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและภูมิใจรวมทั้งปกป้องเกียรติภูมิของอาชีพครูเข้าร่วมกิจกรรมและสนับสนุนองค์กรวิชาชีพครู

8. ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลครูและชุมชนในทางสร้างสรรค์อันหมายถึงการให้ความร่วมมือแนะนำปรึกษาช่วยเหลือแก่เพื่อนครูทั้งเรื่องส่วนตัวครอบครัวและการทำงานตามโอกาสอย่างเหมาะสมรวมทั้งเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน โดยการให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางวิธีการปฏิบัติตนปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน

9. ครูพึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทย หมายถึงการริเริ่มดำเนินกิจกรรมสนับสนุนส่งเสริมภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทยโดยรวบรวมข้อมูลศึกษาวิเคราะห์เลือกสรรปฏิบัติและเผยแพร่ศิลปะประเพณีดนตรีกีฬาการละเล่นอาหารเครื่องแต่งกาย ฯลฯ เพื่อใช้ในการเรียนการสอนการดำรงชีวิตตนและสังคมศิษย์แต่ละคนและทุกคนพัฒนาได้อย่างเต็มศักยภาพและตลอดไปจะเห็นได้ว่าครูหรือบุคลากรต่างๆล้วนมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความเชื่อถือของโรงเรียนเป็นอย่างมากเพราะครูเป็นตัวกลางที่จะสื่อสารข่าวสารของโรงเรียนให้ออกไปสู่บุคคลภายนอกหรือผู้ปกครองในทิศทางใดในขณะเดียวกันครูจำเป็นต้องพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเช่น ขวนขวายหาความรู้ใหม่ๆเพิ่มเติมอยู่เสมอเพื่อนำไปถ่ายทอดความรู้ให้กับศิษย์มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่และรู้จักเสียสละให้ศิษย์อย่างจริงใจรวมทั้งมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและสามารถสร้างสัมพันธภาพกับผู้ปกครองในอีกทางหนึ่งด้วยชื่อเสียงของโรงเรียนถือว่าเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความน่าเชื่อถือให้กับโรงเรียนในอีกด้านหนึ่งเพราะชื่อเสียงของโรงเรียนถือว่าเป็นจุดขายสำคัญ ที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะของโรงเรียนสำหรับเรื่องดังกล่าวได้มีนักวิชาการได้กล่าวเกี่ยวกับชื่อเสียงของโรงเรียนไว้ดังนี้

พรณเพ็ญแข อุดลยพันธ์, (2545 : 12) ได้กล่าวถึงโรงเรียนที่มีชื่อเสียงไว้โดยพิจารณาจากมิติ มุมมองในด้านต่างๆดังนี้

1. ชื่อเสียงของโรงเรียนด้านวิชาการผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นสิ่งที่โรงเรียนผู้ปกครองและนักเรียนมุ่งหวังเพราะเป็นตัวบ่งชี้สำคัญที่แสดงถึงคุณภาพของโรงเรียนและนักเรียนเป็นประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนดังนั้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจึงนำมาซึ่งชื่อเสียงของโรงเรียนดังที่

พนม พงษ์ไพบูลย์, (2536 : 26 ; อ้างอิงจากพรรณเพ็ญแข อคฺลยพันธ์, 2545 : 12) กล่าวว่า การพิจารณาว่าโรงเรียนจะบริหารงานวิชาการมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดนั้นมักจะประเมินจากตัวบ่งชี้ที่สำคัญคือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนดังนั้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจึงจัดได้ว่าเป็นผลผลิตอย่างหนึ่งของโรงเรียนที่เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพประสิทธิภาพของโรงเรียนในด้านการบริหารวิชาการและการสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียนความสำเร็จนั้นได้จากจำนวนนักเรียนที่สามารถสอบศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นในแต่ละปีการศึกษาตลอดจนรวมถึงนักเรียนที่สามารถชนะเลิศในการแข่งขันรายการต่างๆจากองค์กรภายนอกโรงเรียนซึ่งทำให้โรงเรียนมีชื่อเสียงเกิดการยอมรับนับถือและเป็นที่ยังพอใจสำหรับผู้ปกครองนักเรียน

2. ด้านกีฬาถือว่าเป็นกิจกรรมหนึ่งที่มีคุณค่าอยู่ในตัวทั้งสิ้นเพราะกีฬาจะเป็นตัวหล่อหลอมทางด้านพฤติกรรมนักเรียนการจัดการศึกษาที่ดีของโรงเรียนเอกชนควรจะสนับสนุนด้านกีฬาเพื่อพัฒนานักเรียนในด้านต่างๆเช่นร่างกายจิตใจอารมณ์และสังคมซึ่งกีฬาถือว่าเป็นกิจกรรมนันทนาการที่ผ่อนคลายความเครียดช่วยฝึกการตัดสินใจและรู้จักคิดแก้ปัญหาที่มีสมมติที่ดีตลอดจนเป็นการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ช่วยฝึกให้มีน้ำใจเป็นนักกีฬา รู้จักแพ้ รู้จักชนะ และรู้จักการให้อภัยมีความกล้าหาญอดทนอดกลั้นยอมเป็นสิ่งที่สร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ปกครองเพราะนอกจากโรงเรียนเน้นทางด้านวิชาการแล้วยังส่งเสริมนักเรียนให้เล่นกีฬาในอีกทางหนึ่งด้วย

3. ด้านดนตรีปัจจุบันดนตรีได้มีส่วนเสริมในการจัดการเรียนการสอนมากขึ้น โดยการสอนแบบบูรณาการดนตรีเข้ากับวิชาอื่นๆเพราะดนตรีเป็นอีกกิจกรรมหนึ่งที่เสริมสร้างพัฒนาและปลูกฝังเจตคติอันดีให้กับนักเรียนในส่วนของโรงเรียนเอกชนในปัจจุบันดนตรีสามารถสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียนให้เป็นที่ยอมรับแก่ผู้ปกครองและชุมชนได้โดยอาจจะจัดในลักษณะของวงดนตรีไทยหรือวงดนตรีสากลวงดุริยางค์โดยการฝึกฝนเพื่อให้เด็กเกิดความชำนาญและส่งไปเข้าแข่งขันการประกวดต่างๆจะทำให้ชื่อเสียงของโรงเรียนเป็นที่รู้จักและเกิดความน่าเชื่อถือในที่สุดดังนั้นชื่อเสียงของโรงเรียนถือว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากถือว่าเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จของโรงเรียนในด้านต่างๆเพื่อให้เกิดการยอมรับความน่าเชื่อถืออันจะส่งผลต่อภาพลักษณ์ที่ดีของโรงเรียนด้วยนอกจากบุคลากรต่างๆในโรงเรียนและความมีชื่อเสียงของโรงเรียนแล้วทางด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนก็มีความสำคัญ

เช่นเดียวกันซึ่งจะเป็นส่วนที่จะช่วยสร้างความรู้สึกที่ดีการยอมรับนับถือให้เกิดขึ้นกับผู้ปกครองและบุคคลภายนอกได้ในทันทีเพราะเป็นสิ่งที่มีมองเห็น ได้ด้วยตาเปล่า ซึ่งความรู้สึกที่ดีจะเกิดขึ้นจากความประทับใจครั้งแรกที่เห็น

กรมวิชาการ (2540ข. : 101-107) ได้กล่าวถึงการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนว่าการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนหมายถึงสภาพการในห้องเรียนนอกห้องเรียนตลอดจนบริเวณโรงเรียนซึ่งทุกๆ บริเวณ โรงเรียนถือว่ามีความสำคัญกับเด็กๆ มากเนื่องจากเด็กต้องสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมตลอดเวลาและพร้อมที่จะสนใจสิ่งแวดล้อมต่างๆ อย่างไม่รู้ตัวตามหากจัดสภาพแวดล้อมที่ดีเอื้อต่อพัฒนาการของเด็กก็จะช่วยให้เด็กพัฒนาได้ดีและเร็วขึ้นเนื่องจากเด็กสามารถเรียนรู้จากการเล่นที่เป็นประสบการณ์ตรงที่เกิดจากการการรับรู้ด้วยประสาทสัมผัสทั้ง 5 จึงมีความจำเป็นจะต้องจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของหลักสูตรในสถานศึกษาเพื่อส่งผลให้บรรลุจุดมุ่งหมายในการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยการจัดสภาพแวดล้อมจะต้องคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

1. ความสะอาดความปลอดภัย
2. ความมีอิสระอย่างมีขอบเขตในการเล่น
3. ความสะดวกในการทำกิจกรรม
4. ความพร้อมของอาคารสถานที่เช่น ห้องเรียน ห้องน้ำสนามเด็กเล่น
5. ความเพียงพอเหมาะสมในเรื่องของขนาดน้ำหนักจำนวนสีของสื่อและเครื่องเล่น
6. บรรยากาศในการเรียนรู้การจัดที่เล่นและมุมประสบการณ์ต่างๆ

การจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน

หลักที่สำคัญในการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนต้องคำนึงถึงความปลอดภัยความสะอาดเป้าหมายในการพัฒนาเด็กควมมีระเบียบวินัยความเป็นตัวของตัวเองเพื่อให้เด็กเกิดความอบอุ่นมั่นใจและมีความสุขซึ่งการจัดสภาพแวดล้อมนี้จะต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ให้เด็กด้วยโดยอาจแบ่งพื้นที่ให้เหมาะสมเพื่อเอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของเด็ก (นิภา รักภักวงศ์, 2546 : 34-35) ดังนี้

1. จัดพื้นที่อำนวยความสะดวกให้แก่เด็กและครูเพื่อใช้เป็นที่จัดแสดงผลงานของเด็กแฟ้มสะสมผลงานที่เก็บเครื่องใช้ส่วนตัวของเด็กและที่เก็บเครื่องใช้ส่วนตัวของครูเช่นอุปกรณ์สื่อการสอนต่างๆ

2. จัดพื้นที่เพื่อปฏิบัติกิจกรรมและการเคลื่อนไหวต่างๆควรมีพื้นที่ให้เด็กสามารถทำงานได้ด้วยตนเองและสามารถเคลื่อนไหวจากกิจกรรมหนึ่ง ไปสู่อีกกิจกรรมหนึ่ง โดยไม่รบกวนผู้อื่น

3. จัดพื้นที่สำหรับมุมประสบการณ์หรือมุมเล่นสามารถจัดได้ตามความเหมาะสมขึ้นอยู่กับสภาพของห้องเรียนโดยจัดแยกส่วนที่ใช้เสียงดังและเงียบออกจากกันเช่นมุมบล็อกห่างจากมุมหนังสือ สิ่งสำคัญจะต้องมีของเล่นสื่อวัสดุให้เพียงพอต่อการการเรียนรู้ของเด็กการเล่นในมุมประสบการณ์ควรจัดให้เด็กเล่นประมาณวันละ 60 นาที

การจัดสภาพแวดล้อมนอกห้องเรียนหมายถึงการจัดสภาพแวดล้อมภายในอาณาบริเวณของโรงเรียนรวมทั้งสนามเด็กเล่นพร้อมเครื่องเล่นสนามมีการจัดระวังรักษาความปลอดภัยในบริเวณโรงเรียนและบริเวณรอบนอกโรงเรียนดูแลรักษาความสะอาดต้นไม้ให้ความร่มรื่นรอบๆบริเวณโรงเรียนจัดที่ติดข้าวประชาสัมพันธ์ของโรงเรียนสิ่งต่างๆเหล่านี้ส่งผลต่อการเรียนรู้และพัฒนาการของเด็กทั้งสิ้นการจัดบริเวณสนามเด็กเล่นควรจัดให้มีพื้นที่ผิวหลายประเภทเช่นดินทรายหญ้าพื้นที่สำหรับเล่นของเด็กที่มีรั้วล้อมทั้งที่ในร่มและที่โล่งแจ้งพร้อมอุปกรณ์เครื่องเล่นสนามสำหรับป็นป้ายทรงตัวแต่ทั้งนี้ต้องไม่ติดกับพื้นที่ที่เป็นอันตรายและสิ่งสำคัญคือต้องหมั่นตรวจตราเครื่องเล่นให้อยู่ในสภาพที่แข็งแรงปลอดภัยสะอาดอยู่เสมอปลูกไม้ดอกไม้ประดับเพื่อให้โรงเรียนมีสีสันสดใสและมีชีวิตชีวาอยู่เสมอ (นิภา รักศกาวงค์, 2546 : 37)

สมศักดิ์ สิ้นธุระเวชญ์, (2542 : 174-175) เห็นว่าการมุ่งสู่คุณภาพการศึกษาจะประสบผลสำเร็จนั้น โรงเรียนหรือสถานศึกษาจะต้องมีสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้มีบรรยากาศที่เป็นระเบียบเรียบร้อยรวมถึงสิ่งแวดล้อมในการทำงานของผู้บริหารครูบุคลากรและที่สำคัญคือห้องเรียนซึ่งก่อให้เกิดลักษณะต่อผู้เรียนที่มีการจัดการเรียนรู้โดยมีเกณฑ์ดังนี้

1. ห้องเรียนที่มีคุณภาพเปรียบเสมือนเรือนเพาะชำทางปัญญาเป็นแหล่งสร้างสรรค์ทางปัญญาไม่ใช่ทรงขังหรือเรือนจำทางปัญญาซึ่งมิได้คิดถึงคุณภาพทางปัญญาการสร้างปัญญาคือการสร้างคนที่มีคุณภาพและช่วยให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้

2. ห้องเรียนที่มีคุณภาพเมื่อเข้าไปแล้วจะเกิดปัญญาเกิดความคิดเรียนแล้วสามารถเข้าใจความเป็นคนเข้าใจโลกเข้าใจตนเองมีความรู้ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการดำรงชีวิตได้3. ห้องเรียนต้องสร้างปรัชญาความคิดเชิงบูรณาการให้สอดคล้องกับวิถีการดำเนินชีวิตจริงในความเป็นมนุษย์ต้องกลมกลืนหัวใจผู้เรียนให้นี้ถึงส่วนรวมเสียสละทำประโยชน์ให้กับชุมชนสังคมประเทศชาติมิใช่มุ่งประโยชน์ส่วนตัวเป็นหลัก

4. ห้องเรียนที่มีคุณภาพต้องพัฒนาผู้เรียนให้รู้วิธีการเรียนรู้รักการเรียนรู้ต้องเน้นย้ำทักษะพื้นฐานทักษะการคิดระดับสูงและโครงสร้างกระบวนการคิดความฉลาดทางอารมณ์ทักษะการสื่อสารทักษะการจัดการทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลความรับผิดชอบการสร้างเชื่อมั่นในตนเองและการทำงานเป็นทีม ฯลฯ

5. ห้องเรียนที่มีคุณภาพจะต้องมีการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพผู้สอนต้องใช้รูปแบบและยุทธศาสตร์การจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้เรียนการจัดการสภาพแวดล้อมทั้งในและนอกห้องเรียนตลอดจนบรรยากาศภายในบริเวณโรงเรียนควรจัดให้เหมาะสมกับการเรียนรู้ของเด็กและสถานการณ์ปัจจุบันมีบรรยากาศที่ร่มรื่นจัดให้มีแหล่งเรียนรู้จุดประชาสัมพันธ์ต่างๆ รอบบริเวณโรงเรียนเพื่อให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเรียนรู้ตามที่ตนเองถนัดอย่างอิสระและเต็มศักยภาพทั้งในด้านความเชื่อถือของโรงเรียนสรุปได้ว่าการจะพัฒนาเสริมสร้างให้โรงเรียนมีภาพลักษณ์ที่ดีจนได้รับความเชื่อถือนั้นถือได้ว่าเป็นความรับผิดชอบร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู นักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา และชุมชนซึ่งจะต้องร่วมมือกันทำงานอย่างประสานสัมพันธ์เข้าใจในทิศทางเป้าหมายเดียวกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูซึ่งถือได้ว่ามีความใกล้ชิดกับผู้เรียนต้องประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีพัฒนาตนเองอยู่เสมอเสริมสร้างกิจกรรมการเรียนรู้ต่างๆ รักเมตตาดูแลเอาใจใส่ต่อผู้เรียนอย่างเต็มใจในขณะเดียวกันต้องมุ่งมั่นที่จะพัฒนาโรงเรียนให้มีชื่อเสียงในด้านต่างๆ โดยเฉพาะด้านวิชาการ เพราะเป็นตัวบ่งชี้สำคัญที่แสดงออกถึงคุณภาพของโรงเรียน ขณะเดียวกันนักเรียนสามารถชนะเลิศในการแข่งขันรายการต่างๆ จากองค์กรภายนอกโรงเรียนได้ด้านกีฬาเพื่อการพัฒนาเด็กในด้านร่างกายอารมณ์และสังคมด้านดนตรีเป็นการปลูกฝังเจตคติที่ดีให้กับนักเรียนทำการฝึกฝนให้เกิดความชำนาญเพื่อเข้าแข่งขันในการประกวดต่างๆ จนสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียนได้ตลอดจนพัฒนาอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมให้สะอาดร่มรื่นน่าอยู่และเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยการเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตลอดจนการจัดการสภาพภายในห้องเรียนคำนึงถึงประโยชน์ที่เอื้อต่อการเรียนรู้สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้จัดแบ่งพื้นที่ให้เหมาะสมเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้เรียนพร้อมทั้งเปิดรับการเยี่ยมชมของผู้ปกครองซึ่งสภาพการณ์ดังกล่าวมีผลอย่างมากต่อการได้รับความเชื่อถือจากผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อโรงเรียน

2. ด้านการยอมรับ

ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่ได้รับอำนาจตามกฎหมายให้เป็นผู้ดำเนินการดำเนินงานของโรงเรียนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ผู้บริหารจึงเป็นผู้มีอิทธิพลต่อความรู้สึกรักและพฤติกรรมของผู้ร่วมงานอีกทั้งมีบทบาทต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของงานบทบาทที่สำคัญ

ประการหนึ่งของผู้บริหารที่จะทำให้งานเกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพก็คือการเห็นคุณค่าในความสำเร็จและผลงานของบุคลากร โดยการยอมรับและเห็นคุณค่าของการแสวงหาแนวคิดที่ดีของบุคลากรในโรงเรียนเพราะมนุษย์ทุกคนย่อมต้องการให้ผู้อื่นยอมรับในความรู้ความสามารถของตนซึ่งเกี่ยวข้องกับความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ตามแนวคิดของมาสโลว์ (Maslow, 1970 : 55-56 ; อ้างอิงจากจันทร์ พึงจันทร์, 2547 : 43) จึงเห็นได้ว่าการยอมรับเป็นความต้องการที่สำคัญประการหนึ่งของมนุษย์จากลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ 5 ประการคือความต้องการด้าน (1) ร่างกาย (2) ความปลอดภัยหรือความมั่นคง (3) สังคม (4) ความต้องการการยอมรับและ (5) ความต้องการความสำเร็จในสังคม โรงเรียนก็เช่นเดียวกันบุคลากรทุกฝ่ายตลอดจนนักเรียนก็ต้องการการยอมรับนับถือจากสังคมภายนอกโดยเฉพาะผู้บริหารซึ่งถือว่าเป็นบุคคลที่สำคัญยิ่งที่จะแสดงพฤติกรรมให้ครูในโรงเรียนตลอดจนผู้ปกครองยอมรับนับถือนอกจากนั้นการยอมรับนับถือระหว่างครูกับครูครูกับนักเรียนและนักเรียนด้วยกันเองก็เป็นสิ่งสำคัญเพราะเมื่อทุกคนได้รับการยอมรับนับถือแล้วย่อมมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จทั้งนี้นอกเหนือจากการยอมรับนับถือที่จะต้องสร้างให้มีขึ้นในโรงเรียนแล้วการสร้างการยอมรับนับถือจากบุคคลภายนอกหรือผู้ปกครองนักเรียนก็เป็นสิ่งสำคัญเช่นเดียวกันเพราะหากการได้รับการยอมรับนับถือจากชุมชนแล้วโรงเรียนเองก็จะได้รับการสนับสนุนในด้านต่างๆจากชุมชนซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ผู้บริหารโรงเรียนดำเนินงานของโรงเรียนได้บรรลุวัตถุประสงค์และการที่โรงเรียนเปิดโอกาสและให้การยอมรับความคิดเห็นที่ดีของครูรวมทั้งการยอมรับในความสำเร็จในรูปของผลงานครูและนักเรียนความต้องการการยอมรับนับถือเป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ความต้องการที่จะให้คนอื่นยอมรับเป็นผลทำให้มนุษย์ต้องเปลี่ยนค่านิยมแนวคิดตลอดจนเปลี่ยนแปลงรูปแบบการแต่งกาย ฯลฯ ความต้องการชนิดนี้ต้องการที่จะเห็นตนเองสำคัญได้แก่ความต้องการที่จะให้คนอื่นยกย่องสรรเสริญชมเชยความต้องการที่จะควบคุมผู้อื่นใช้อิทธิพลหรือออกคำสั่งให้ผู้อื่นปฏิบัติตามความต้องการที่จะเป็นอิสระความต้องการเสรีภาพจากการกดขี่ทั้งปวงความต้องการที่จะเป็นตัวของตัวเองต้องการที่จะประสบผลสำเร็จต้องการที่จะเอาชนะอุปสรรคทั้งปวงความต้องการที่จะเป็นที่ตัวเองอยากจะเป็นในการทำงานร่วมกับคนอื่นนั้นถ้าหากเรารู้จักตัวเองโอกาสที่จะได้รับความร่วมมือร่วมใจและการยอมรับจากคนทั้งหลายคงอาจจะมีมากแต่ถ้าเราไม่รู้จักตัวเองโอกาสที่จะทำงานให้สำเร็จคงยาก (จันทร์ พึงจันทร์, 2547 : 43-44) การยอมรับมีความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมการที่บุคคลเกิดการยอมรับสิ่งใหม่ซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นเรื่องที่มีความสัมพันธ์กันในลักษณะส่วนบุคคลการปฏิบัติงานจิตวิทยา ด้านการรับรู้การได้รับข่าวสารความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์การมีส่วนร่วมกับเหตุการณ์นั้นๆ

สมภพ อาจชนะศึก, (2542 : 43) ได้ให้ความหมายของการยอมรับว่าการที่ประชาชนได้ยอมรับผ่านการศึกษาโดยผ่านขั้นการรับรู้การยอมรับจะเกิดขึ้นได้หากมีการเรียนรู้ด้วยตนเองและการเรียนรู้นั้นจะได้ผลก็ต่อเมื่อบุคคลนั้นได้ทดลองปฏิบัติเมื่อบุคคลรู้สึกว่าได้รับประโยชน์ดังนั้นก็เกิดการยอมรับ

ขวัญตา กิระวิสาสกิจ, (2542 : 38) ได้กล่าวถึงการยอมรับหมายถึงการตัดสินใจใช้นวัตกรรมทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม โดยเฉพาะระยะเวลาในการตัดสินใจยอมรับนั้นไม่มีกำหนดที่แน่นอนตายตัวขึ้นอยู่กับคุณลักษณะของนวัตกรรมนั้นๆ

สกาวเดือน ปธนสมิทธิ์, (2540 : 22) ให้ความหมายการยอมรับคือกระบวนการที่เกิดขึ้นทางจิตใจภายในบุคคลหลังจากได้รับการแนะนำและเมื่อพิจารณาแล้วในที่สุดจึงตัดสินใจรับหรือไม่รับเอาวิทยาการของใหม่ไปใช้ให้เริ่มตั้งแต่การตื่นตัวสนใจประเมินผลทดลองนำไปใช้และการยอมรับในที่สุด

ปนัดดา อินทรารุช, (2543 : 30) ได้ศึกษาถึงการยอมรับคือกระบวนการที่บุคคลพิจารณาตัดสินใจรับเอาสิ่งที่บุคคลนั้นเห็นว่าเป็นสิ่งใหม่สำหรับตัวเขามาใช้หรือมาปฏิบัติให้เกิดประโยชน์หรือการเกิดประสพการณ์ร่วมกับเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่งโดยระยะเวลาของขบวนการนี้จะช้าหรือเร็วขึ้นอยู่กับตัวบุคคล

กอร์ดอน (Gordon, 1999: 121 ; อ้างอิงจากณพวุฒิ มารยาตร์, 2547 : 9) กล่าวถึงการยอมรับว่าเป็นสิ่งที่บุคคลหรือกลุ่มมีความเห็นต่อสิ่งต่างๆว่าถูกต้องหรือเหมาะสมโดยอยู่บนพื้นฐานของความรู้ความเข้าใจในสิ่งต่างๆและมีการตัดสินใจเพื่อนำไปปฏิบัติงานจริงๆต่อไปจากความหมายข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าการยอมรับเป็นการตัดสินใจของบุคคลที่นำเอาสิ่งใหม่มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ซึ่งขึ้นอยู่กับลักษณะตัวบุคคลโดยอยู่บนพื้นฐานของการรับรู้ความเข้าใจการมีส่วนร่วมในเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่งของแต่ละบุคคลซึ่งจะเกิดขึ้นช้าหรือเร็วขึ้นอยู่กับลักษณะของแต่ละบุคคล การยอมรับเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยเวลาประกอบด้วย 4 ขั้นตอนสมภพ อาจชนะศึก, (2542 : 44) ซึ่งมีรายละเอียดของขั้นต่างๆได้แก่

- 1.ขั้นความรู้หมายถึงการที่บุคคลเห็นความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลง อันเนื่องจากการมีนวัตกรรมใหม่การสร้างความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมจึงไม่อาจหลีกเลี่ยงได้โดยที่ความรู้ของบุคคลจะรับรู้ได้มากน้อยนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยของผู้รับสารหมายถึงบุคลิกลักษณะสถานภาพทางสังคมของแต่ละบุคคล ความต้องการต่างๆและปัจจัยอีกตัวหนึ่งคือระบบสังคมหมายถึงบรรทัดฐานของระบบสังคมและการสื่อสาร

2. ขันจูงใจเป็นขั้นตอนหลังจากที่บุคคลเกิดการรับรู้ในเบื้องต้นแล้วทั้งนี้เพื่อการนำไปประเมินการตัดสินใจความสำเร็จในการจูงใจขึ้นอยู่กับปัจจัยดังนี้ ประโยชน์เชิงเปรียบเทียบความสอดคล้อง ความยุ่งยากหรือความสลับซับซ้อนความสามารถในการนำไปทดลอง

ใช้และความสามารถในการสัมผัส

3. ขันตัดสินใจเป็นขั้นตอนที่บุคคลจะตัดสินใจว่าจะยอมรับหรือปฏิเสธนวัตกรรมคนส่วนใหญ่จะยอมรับได้ก็ต่อเมื่อเขาได้ทดลองใช้ดังนั้นการทดลองใช้ก็เป็นส่วนหนึ่งของการตัดสินใจเพราะเป็นการลดความเสี่ยงในการตัดสินใจในการที่ไม่สามารถทดลองใช้ได้จะรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเรียกว่า การทดลองนวัตกรรมทางอ้อม

4. ขันการยืนยันเป็นการขั้นตอนสุดท้ายของการยอมรับนวัตกรรมหลักจากขั้นตอนการตัดสินใจกล่าวคือเป็นขั้นตอนการยอมรับนวัตกรรมอย่างถาวรและกลายเป็นพฤติกรรมของบุคคลต่อไป โดยตลอดระยะเวลาขั้นของการยืนยันนี้บุคคลจะหลีกเลี่ยงสภาวะที่ไม่พ้องกับความรู้หรือทัศนคติเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ตนเองยอมรับสำหรับการสร้างการยอมรับของโรงเรียนเพื่อให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อผู้ปกครองและชุมชนแล้วโรงเรียนควรสร้างการยอมรับโดยการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนในการจัดการศึกษาเพราะการที่ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาจะเป็นการช่วยลดข้อขัดแย้งระหว่างบ้านกับโรงเรียนอีกทั้งยังสร้างความเข้าใจที่ดีต่อกันเพราะในบางครั้งข้อขัดแย้งระหว่างบ้านกับโรงเรียนมิได้มีการจัดหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมของเด็กการให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมกับโรงเรียนเป็นทางแก้ข้อขัดแย้งในด้านนี้ได้ดีที่สุดและควรให้ผู้ปกครองเข้ามาร่วมในกิจกรรมต่างๆของโรงเรียนเพื่อให้เกิดการยอมรับได้เช่นการร่วมกิจกรรมของโรงเรียนการช่วยพิจารณาตัดสินใจเกี่ยวกับโรงเรียนหรือแม้แต่การหาทุนต่างๆ

สุปราณี รื่นพิทักษ์, (2545 : 28) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองให้ประโยชน์หลากหลายทั้งต่อผู้ปกครองครูและเด็กดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดกิจกรรมเพื่อให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมได้อย่างน้อย 4 วิธี (กุลยา ตันติผลาชีวะ, 2544 : 32-34 ; อ้างอิงจาก Morrison, 2000 : 363-364)

1. วิธีให้มีส่วนร่วมในการทำงานเป็นวิธีที่มุ่งให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานตามความสามารถของผู้ปกครองเองเช่นการเป็นผู้ช่วยครูการเป็นที่เลี้ยงเด็กการหาทุนการร่วมทำงานธุรการ เป็นต้นการมีส่วนร่วมแบบนี้ผู้ปกครองจะได้ผลประโยชน์ร่วมด้วยและค่อนข้างเป็นเอกเทศ

2. วิธีให้มีส่วนร่วมโดยเน้นกระบวนการเป็นการมีส่วนร่วมที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดการศึกษาเป็นผู้ให้แนวคิดเสนอแนะในการจัดการศึกษาเช่นการวางแผนหลักสูตรการคัดเลือกตำราการวางมาตรฐานการทำงาน เป็นต้นวิธีการนี้กำลังแพร่หลายเพราะทั้งผู้ปกครองและชุมชนมี

ส่วนร่วมอย่างแท้จริงในการจัดการศึกษา

3. วิธีการมีส่วนร่วมโดยเน้นการพัฒนาเป็นการมีส่วนร่วมที่มุ่งพัฒนาคุณภาพครอบครัวเป็นหลักซึ่งเป็นประโยชน์ต่อผู้ปกครองโดยตรงเพราะผู้ปกครองที่เข้าร่วมจะได้เรียนรู้และวิถีปฏิบัติที่เป็น การสร้างเสริมครอบครัวการมีส่วนร่วมในลักษณะนี้พบใน โครงการร่วมมือของโรงเรียนชุมชน โรงเรียนสหกรณ์และโครงการเสดสตาร์ทของสหรัฐอเมริกาเป็นต้น

4.วิธีการมีส่วนร่วมแบบสมบูรณ์คือการประมวลวิธีการดังกล่าวข้างต้นมาประสานกัน โดยเน้น ครอบครัวเป็นศูนย์กลางให้ครอบครัวมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและกิจกรรมของโรงเรียนซึ่งจากการวิจัยพบว่าผู้ปกครองร้อยละ 50 สนใจเข้าร่วมกิจกรรมที่โรงเรียนมากที่สุดส่วนกิจกรรมรับฟัง แลกเปลี่ยนความรู้หรือให้การปรึกษาต้องการน้อยมากการจัดกิจกรรมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนั้น เพื่อให้มีการสื่อสารกันตลอดเวลาและสร้างความเข้าใจตรงกันเพื่อให้เกิดการยอมรับและร่วมมือกับทาง โรงเรียนพร้อมทั้งร่วมมือกันในการจัดการศึกษาให้กับเด็กซึ่งการจัดกิจกรรมนั้นมีทั้งผู้ปกครองเป็นคน ลงมือปฏิบัติเองจนถึงเป็นเพียงผู้รับข้อมูลข่าวสารวิธีการที่โรงเรียนจะจัดกิจกรรมให้ง่ายและสะดวกใน การที่ให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมดังนี้สุปราณี รื่นพิทักษ์, (2545 : 29)

1. กิจกรรมโรงเรียนได้แก่กิจกรรมที่เน้นให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมโดยทางโรงเรียนเป็น ฐานของการจัดกิจกรรมกิจกรรมนี้ได้แก่

1.1 การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อแนะนำโรงเรียนวิถีปฏิบัติและการดำเนินงานของ โรงเรียน

1.2 กิจกรรมการศึกษาผู้ใหญ่

1.3 กิจกรรมการฝึกอบรม

1.4 กิจกรรมหารายได้เช่นเปิดตลาดนิคมไทยเพื่อจัดตั้งกองทุนให้กับโรงเรียนเป็นต้น

1.5 กิจกรรมการแสดงของนักเรียน

2. กิจกรรมสานสัมพันธ์เป็นกิจกรรมที่เน้นสร้างความสัมพันธ์และความคุ้นเคยกัน ในการ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นการสนทนาและเขียนเขียนกิจกรรมสานสัมพันธ์ได้แก่

2.1 การประชุมปรึกษาเป็นวิธีการที่ใช้กันมานานในการที่จะทำให้ผู้ปกครองได้เข้ามามีส่วน ร่วมในกิจกรรมของโรงเรียนเพราะเป็นวิธีที่จะช่วยให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร เกี่ยวกับโรงเรียนพร้อมๆกับการแลกเปลี่ยนความรู้กันการแก้ปัญหาาร่วมกันและ นอกจากนี้การจัด ประชุมปรึกษาอย่างเป็นทางการจะช่วยให้ผู้ปกครองได้ทราบข้อมูลความก้าวหน้าของเด็กและช่วยให้ ผู้ปกครองมองเห็นความมุ่งหวังของโรงเรียนที่มีต่อเด็ก

2.2 การเยี่ยมบ้านเป็นอีกกิจกรรมหนึ่งที่สร้างสานความสัมพันธ์บ้านและโรงเรียนการเยี่ยมบ้านจะไม่ทำบ่อยนักอาจเป็นภาคการศึกษาละ 1 ครั้งหรือปีละครั้งตามความเหมาะสมปัญหาของการเยี่ยมบ้านอยู่ที่การเยี่ยมบ้านเป็นกิจกรรมที่คุกคามทั้งครูและผู้ปกครองซึ่งต่างคนต่างกลัวและเป็นการรบกวนกันและกันดังนั้นการเยี่ยมบ้านในแต่ละครั้งต้องเป็นความจำเป็นและเห็นชอบร่วมกันว่ามุ่งเพื่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาเด็กเหมือนกันด้วยการตกลงให้มีการเยี่ยมบ้านก่อน

3. กิจกรรมการสื่อสารสนเทศกิจกรรมนี้จะเน้นการให้ผู้ปกครองเป็นผู้รับข้อมูลเป็นหลักส่วนใหญ่จะเป็นข้อมูลเกี่ยวกับโรงเรียนเช่นนโยบายเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนกิจกรรมของโรงเรียนและกิจกรรมเพื่อให้ผู้ปกครองเห็นภาพรวมของโรงเรียนเห็นภาพการเรียนของเด็กนักเรียนนอกจากนี้ยังมีกิจกรรมสารสนเทศในรูปแบบของโทรศัพท์สายด่วนจดหมายข่าว โสมเพจแผ่นพับข้อมูลโรงเรียน

4. กิจกรรมการศึกษาเป็นกิจกรรมที่ให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนเป็นกิจกรรมที่ผู้ปกครองเข้าถึงชั้นเรียนเป็นทั้งผู้สอนเป็นผู้ช่วยครูตลอดจนเป็นที่ปรึกษาสำหรับผู้ปกครองด้วยกัน

5. กิจกรรมบริการเป็นกิจกรรมที่ทางโรงเรียนจัดขึ้นเพื่อเป็นบริการแก่สังคมและครอบครัวได้แก่

5.1 ห้องสมุดของเล่นและอุปกรณ์ที่ผู้ปกครองสามารถยืมใช้ประโยชน์ได้

5.2 ศูนย์ดูแลเด็กทั้งที่เป็นศูนย์บริการเพื่อการดูแลเด็กที่เป็นบริการทั่วไปและบริการรอเด็กกลับบ้าน

5.3 ศูนย์แลกเปลี่ยนสิ่งของที่ผู้ปกครองเหลือใช้

5.4 กิจกรรมสนับสนุนผู้ปกครองอื่นๆตามความต้องการของชุมชน

6. กิจกรรมการตัดสินใจการตัดสินใจเป็นกิจกรรมของการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองระดับสูงที่ผู้ปกครองจะมีส่วนร่วมกับโรงเรียนในการตัดสินใจและวินิจฉัยสั่งการที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมดังนี้

6.1 การวางแผนนโยบายโรงเรียน

6.2 การสรรหาบุคลากรทางการศึกษา

6.3 การพัฒนาการเรียนการสอนและการจัดทำหลักสูตรจากกิจกรรมดังกล่าวการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและบ้านโดยการสร้างความมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษานั้นจะทำให้ผู้ปกครองกับโรงเรียนมีการสื่อสารกันตลอดเวลาโดยผู้ปกครองจะได้รับข่าวสารความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับตัวนักเรียนเองการเชิญชวนผู้ปกครองเข้าร่วมกิจกรรมก็เพื่อสร้างความคุ้นเคยและมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันอีกทั้งยังได้รับการสนับสนุนกิจกรรมต่างๆที่โรงเรียนจัดขึ้น

ด้วยดังนั้นเมื่อผู้ปกครองได้รับข่าวสารของโรงเรียนอยู่ตลอดจะทำให้ผู้ปกครองเกิดการยอมรับนับถือโรงเรียนมีความรู้สึกที่ดีมีทัศนคติที่ดีต่อโรงเรียนจะเป็นผลให้ผู้ปกครองนิยมส่งลูกหลานมาเรียนที่โรงเรียนถือว่าการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของโรงเรียนด้วยนอกจากโรงเรียนจะเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองแล้วชุมชนที่โรงเรียนอาศัยอยู่ก็เช่นเดียวกันโรงเรียนจะต้องสร้างการยอมรับโรงเรียนให้เกิดขึ้นกับชุมชนนั้นเพราะชุมชนถือว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อสถานศึกษาเป็นอย่างมากไม่ว่าจะเป็นการแสดงความคิดเห็นการให้ความร่วมมือหรือการให้การสนับสนุนต่างๆซึ่งล้วนแล้วแต่จะนำไปสู่ภาพลักษณ์ที่ดีให้กับโรงเรียน

สมศักดิ์ สันธูระเวช, (2542 : 168) ให้ความเห็นว่าการศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญที่กำหนดระดับความเข้มแข็งของชุมชนเพราะเป็นกลไกหลักซึ่งทำหน้าที่ถ่ายทอดและพัฒนาระบบค่านิยมและกิจกรรมของคนในชุมชนชุมชนจะดำรงรักษาความเข้มแข็งไว้ได้มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของกระบวนการศึกษาและการเรียนรู้ของบุคคลในชุมชนสถานศึกษาจะต้องพัฒนาบุคคลในชุมชนให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิตเกิดศักยภาพมากขึ้นในการดำรงชีวิตมีทักษะการแก้ไขปัญหาสามารถพัฒนาตนเองและสังคมได้

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, (2542 : 103-104) กล่าวว่า การส่งเสริมให้ท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษานั้นเป็นอีกทางหนึ่งที่จะช่วยตอบสนองแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทั้งนี้เพราะการนำท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาจะส่งเสริมให้

1. ตัวแทนของท้องถิ่นที่เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาจะเริ่มเรียนรู้จัดการมีจิตสำนึกเพื่อส่วนรวมคือท้องถิ่นของตนเองนอกจากนี้ยังมีผลต่อการจัดหลักสูตรย่อมมีแนวโน้มที่จะประสานการเรียนกับการดำเนินชีวิตในท้องถิ่นเข้าไว้ด้วยกัน

2. เกิดการสะสมและต่อยอดความรู้ในภูมิปัญญาของท้องถิ่นจากคนรุ่นหนึ่งไปสู่คนอีกรุ่นหนึ่งหรืออาจมีการแลกเปลี่ยนภูมิปัญญาระหว่างท้องถิ่นที่อยู่ใกล้เคียงกัน

3. การกำหนดหลักสูตรและวิธีการเรียนการสอนต่างๆให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลในท้องถิ่นย่อมจะช่วยให้ผู้เรียนได้ศึกษาในหลักสูตรที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในบริบทของท้องถิ่นตนเองเมื่อศึกษาแล้วสามารถนำไปใช้จริงได้

กล่าวโดยสรุปการจัดการศึกษาจะต้องสอดคล้องกับความต้องการการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมของชุมชนด้วยสถานศึกษาต้องทำงานร่วมกับชุมชนเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนเปิดโอกาสให้บุคคลในชุมชนได้ร่วมคิดร่วมเสนอแนะร่วมตัดสินใจร่วมการเลือกสรรและร่วมดำเนินการโดยความร่วมมือการให้ความสนับสนุนของชุมชนจะส่งผลถึงการจัดการและพัฒนาคุณภาพ

การศึกษาของโรงเรียนให้มีศักยภาพและคุณภาพตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบ้าน โรงเรียนชุมชนนั้นจะเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับโรงเรียนเพื่อให้ชุมชนเกิดการยอมรับในโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษา

3.ด้านคุณลักษณะของนักเรียน

ตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดให้มีการจัดทำหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อความเป็นไทยความเป็นพลเมืองที่ดีของชาติการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพตลอดจนเพื่อการศึกษาต่อให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานจัดทำสาระของหลักสูตรในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคมภูมิปัญญาท้องถิ่นและคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนเพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัวชุมชนสังคมและประเทศชาติประกอบกับวิสัยทัศน์ของรัฐบาลที่เชื่อมั่นในนโยบายการศึกษาเพื่อสร้างคนบูรณาการการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมในการปฏิรูปการเรียนรู้และเชื่อมั่นในนโยบายการศึกษาเพื่อสร้างงานสร้างเยาวชนให้มีความรู้คู่กับการทำงานกระทรวงศึกษาธิการจึงประกาศให้มีการใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544 ขึ้น โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อต้องการพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์เป็นคนดีมีปัญญามีความสุขมีความเป็นไทยมีศักยภาพในการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพตลอดจนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ดังนี้

- 1) พัฒนาให้นักเรียนเห็นคุณค่าของตนเองมีวินัยในตนเองปฏิบัติตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนามีคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมอันพึงประสงค์
- 2) มีความคิดสร้างสรรค์ใฝ่รู้ใฝ่เรียนรักการอ่านรักการขยันและรักการค้นคว้า
- 3) ผู้เรียนมีความรู้อันเป็นสากลรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการมีทักษะและศักยภาพในการจัดการการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีปรับวิธีการคิดวิธีการทำงานได้เหมาะสมกับสถานการณ์
- 4) มีทักษะและกระบวนการ โดยเฉพาะทางด้านคณิตศาสตร์วิทยาศาสตร์มีทักษะการคิดการสร้างปัญญาและทักษะในการดำเนินชีวิต
- 5) รักการออกกำลังกายดูแลตนเองให้มีสุขภาพและบุคลิกภาพที่ดี
- 6) มีประสิทธิภาพในการผลิตและการบริโภคมีค่านิยมเป็นผู้ผลิตมากกว่าเป็นผู้บริโภค
- 7) ภูมิใจในความเป็นไทยเป็นพลเมืองดียึดมั่นในวิถีชีวิตและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- 8) มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ภาษาไทยศิลปวัฒนธรรมประเพณีภูมิปัญญาไทยทรัพยากรธรรมชาติและพัฒนาสิ่งแวดล้อม

9)รักประเทศชาติและท้องถิ่นมุ่งทำประโยชน์และสร้างสิ่งที่ดีงามให้สังคม (กรมวิชาการ. 2545: 2-4) ในขณะที่เดียวกันสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติได้พัฒนามาตรฐานการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อใช้เป็นกรอบในการประเมินคุณภาพภายนอกและเป็นแนวทางให้หน่วยงานและสถานศึกษามุ่งพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานต่างๆเพิ่มขึ้นเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งคณะรัฐมนตรีมีมติ อนุมัติในหลักการในคราวประชุมเมื่อวันที่ 4 มกราคม 2543 กำหนดให้ใช้มาตรฐานการศึกษาทั้งหมด 27 มาตรฐาน 91 ตัวบ่งชี้แบ่งออกเป็น 3 ด้านคือ 1) ด้านผู้เรียน 2) ด้านกระบวนการและ 3) ด้านปัจจัย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2543 : 68-69) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้สนใจที่จะนำเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้เรียนมาเป็นกรอบแนวทางในการวิจัยครั้งนี้ซึ่งประกอบด้วยคุณธรรมจริยธรรมด้านความมีระเบียบวินัยความรับผิดชอบความประหยัดความเมตตากรุณาความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และความซื่อสัตย์สุจริตซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ความมีระเบียบวินัย

ความมีระเบียบวินัยนั้นมีความสำคัญต่อการแสดงออกทางคุณธรรมและจริยธรรมของบุคคล มากซึ่งนักจิตวิทยาเชื่อว่าการที่บุคคลมีระเบียบวินัยนั้นจะต้องมีพื้นฐานมาแต่ระยะแรกเกิดจนกระทั่งโต ขึ้นมาซึ่งเริ่มต้นมาจากความผูกพันระหว่างทารกกับมารดาหรือผู้เลี้ยงดูซึ่งจะเป็นทางนำไปสู่ ความสามารถในการควบคุมตนเองเมื่อโตขึ้นเกี่ยวกับเรื่องความมีระเบียบวินัยนี้ นักวิชาการได้ให้ แนวคิดเกี่ยวกับความมีระเบียบวินัยว่าเป็นความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมของบุคคลเป็นสำนึก ที่ดีไม่กระทำการใดๆอันเป็นผลให้เกิดความยุ่งยากแก่ตนในอนาคตหรือการไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับเรื่อง ส่วนตัวและสิทธิของผู้อื่นรวมทั้งการที่บุคคลนั้นกระทำสิ่งที่ไม่อยากทำแต่การกระทำนั้นช่วยให้ ความต้องการและสิทธิของผู้อื่น ได้รับการตอบสนองหรือกระทำสิ่งอันเป็นผลให้ผู้นั้นประสบผลสำเร็จ ในอนาคต (Ausubel, 1965 : 189-190) การปลูกฝังและเสริมสร้างความมีระเบียบวินัยให้แก่คนในชาติ นั้นควรจะเริ่มตั้งแต่ครอบครัวทั้งสิ้นเพราะครอบครัวถือเป็นสถาบันทางสังคมแรกที่สมาชิกในสังคม เมืองเกิดมาแล้วจะมีความผูกพันและได้รับการถ่ายทอดความรู้วัฒนธรรมประเพณีตลอดจนการปลูกฝัง ค่านิยมที่ดีงามให้เป็นเบื้องต้นแรกเมื่อเด็กมีความพร้อมที่จะเข้ารับการศึกษาก็จะเป็นหน้าที่ของ โรงเรียนที่จะต้องปลูกฝังและเสริมสร้างให้เด็กมีระเบียบวินัยต่อไปอีกสถานศึกษาควรจะต้องจัด กิจกรรมกระบวนการที่หลากหลายผสมผสานบูรณาการสอดแทรกความมีระเบียบวินัยให้เกิดขึ้นแก่ ผู้เรียนอย่างต่อเนื่องจนให้เกิดเป็นนิสัยที่ถาวรในการนี้ครูจึงเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการปลูกฝัง อบรมนักเรียนให้มีความรู้ทักษะจนเกิดเป็นนิสัยและมีเจตคติที่ดีซึ่งครูต้องมีเทคนิคในการที่จะเลือกการ

เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมมีการเตรียมการให้พร้อมอีกทั้งมีกิจกรรมที่ต่อเนื่องในการที่จะเสริมสร้างความมีระเบียบวินัยให้เกิดขึ้นในตัวเด็กเปรียบเสมือนการเตรียมให้เด็กเป็นผู้ใหญ่ที่ดีในอนาคต (Etzioni, 1982: 184-189)มีพฤติกรรมที่แสดงออกเป็นที่ยอมรับของสังคมความเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ ตลอดจนประพฤติปฏิบัติตามบรรทัดฐานของสังคมการเสริมสร้างระเบียบวินัยให้เด็กกับเด็กนั้นควรมีหลักการดังนี้

- 1) ครูอาจสร้างสัญลักษณ์และคำขวัญ
 - 2) ส่งเสริมสนับสนุนความเป็นผู้นำให้เกิดขึ้นแก่นักเรียนเพื่อสร้างคุณค่าทางบวกให้แก่ตัวนักเรียนเอง
 - 3) ครูต้องทำให้นักเรียนมีความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของและเกิดความรับผิดชอบร่วมกันต่อสังคม
 - 4) เปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการตั้งกฎเกณฑ์และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
 - 5) สร้างกฎเกณฑ์ที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการให้ชัดเจน (Wayson&Lasley,1984 : 419-421)และควรกระทำการส่งเสริมในทุกโอกาสโดยสอดแทรกเข้าไปในการเรียนการสอนได้ทุกรายวิชา
- อาจกล่าวได้ว่าความมีระเบียบวินัยได้ขึ้นอยู่กับการศึกษาอบรมเป็นสิ่งสำคัญต้องใช้เวลาและต้องทำแบบค่อยเป็นค่อยไปควรรู้วิธีการมุ่งใจมากกว่าการบังคับและควรฝึกจนเป็นนิสัยเพื่อให้เกิดความเคยชิน
- ความรับผิดชอบ**

ความรับผิดชอบต่อสังคมหมายถึงคุณลักษณะของนักเรียนที่มีต่อบทบาทหน้าที่ของตนในเรื่องเกี่ยวกับสาธารณสุขสมบัติวัฒนธรรมประเพณีทรัพยากรธรรมชาติสภาพแวดล้อมและกายภาพชีวิตของคนในชุมชนด้วยการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆของชุมชนของสังคมในการป้องกันรักษาอนุรักษ์และพัฒนาเรื่องเกี่ยวกับสาธารณสุขสมบัติวัฒนธรรมประเพณีทรัพยากรธรรมชาติสภาพแวดล้อมในท้องถิ่นและสภาพชีวิตของคนในชุมชนซึ่งวัดได้จากความรู้สึกที่แสดงออกถึงการรับรู้การตอบสนองการสร้างคุณค่าการจรรยาบรรณคุณค่าและการสร้างลักษณะนิสัยความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นลักษณะของความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างหนึ่งนอกจากความมีวินัยทางสังคมความเอื้อเฟื้อและความเกรงใจเนื่องจากความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นลักษณะนิสัยและทัศนคติของบุคคลซึ่งเป็นเครื่องผลักดันให้บุคคลปฏิบัติตามกฎระเบียบเคารพสิทธิของผู้อื่นทำตามหน้าที่ของตนและมีความซื่อสัตย์สุจริตการเป็นคนมีความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นคุณสมบัติที่จะช่วยให้การอยู่ร่วมกันในสังคมเป็นไปด้วยความราบรื่นและสงบสุขนอกจากนี้ความรับผิดชอบต่อสังคมยังเป็นคุณธรรมที่สำคัญในการพัฒนาประเทศอีกด้วยถ้าเป็นบุคคลในสังคมความรับผิดชอบต่อสังคมจะส่งผลดังนี้

- 1) คนที่มีความรับผิดชอบยอมทำงานทุกอย่างสำเร็จตามเป้าหมายทันเวลา
- 2) คนที่มีความรับผิดชอบเป็นที่นับถือ ได้รับการยกย่องสรรเสริญและเป็นคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม
- 3) ความรับผิดชอบเป็นสิ่งที่เกื้อหนุนให้บุคคลปฏิบัติงานสอดคล้องกับกฎจริยธรรมและหลักเกณฑ์ของสังคม โดยไม่ต้องมีการบังคับจากผู้อื่น
- 4) ทำให้เกิดความก้าวหน้าสงบสุขเรียบร้อยในสังคม
- 5) ไม่เป็นเหตุแห่งความเสื่อมและความเสียหายต่อส่วนรวมประเภทของความรับผิดชอบจัวร์รัตน์ นันทัย ทวีกุล, (2538 : 5) ได้แบ่งประเภทของความรับผิดชอบออกเป็น 8 ด้านคือ
 1. ความรับผิดชอบต่อตนเองหมายถึงการรักษาป้องกันตนเองให้ปลอดภัยจากอันตรายโรคร้าย ใช้เจ็บรักษาร่างกายให้แข็งแรงบังคับควบคุมจิตใจไม่ให้ตกเป็นทาสของกิเลสประพฤติดนอยู่ในศีลธรรมและละเว้นความชั่วรู้จักประมาณการใช้จ่ายตามสมควรแก่ฐานะจัดหาเครื่องอุปโภคบริโภคที่เหมาะสม
 2. ความรับผิดชอบต่อการศึกษาค่าเรียนหมายถึงการที่นักเรียนศึกษาเล่าเรียนจนประสบความสำเร็จตามความมุ่งหมายด้วยความขยันหมั่นเพียรอดทนเข้าห้องเรียนและส่งผลงานที่ได้รับมอบหมายตรงเวลาเมื่อมีปัญหาหรือไม่เข้าใจบทเรียนก็พยายามศึกษาค้นคว้าซักถามอาจารย์ให้เข้าใจเมื่อทำแบบฝึกหัดผิดก็ยอมรับว่าทำผิดแล้วพยายามแก้ไขปรับปรุงให้ถูกต้อง
 3. ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายหมายถึงการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเอาใจใส่ขยันหมั่นเพียรอดทนต่ออุปสรรคโดยไม่ย่อท้อมีความละเอียดรอบคอบซื่อสัตย์ตรงต่อเวลาไม่ละเลยทอดทิ้งหรือหลีกเลี่ยงพยายามปรับปรุงการทำงานของตนให้ดียิ่งขึ้นรู้จักวางแผนงานและป้องกันความบกพร่องในงานที่ตนรับผิดชอบ
 4. ความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเองหมายถึงการยอมรับผลการกระทำของตนทั้งที่เป็นผลดีและผลเสียไม่ปิดความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนต่อผู้อื่นใคร่ตรงใจหรือบอกรับว่าสิ่งที่ตนทำลงไปนั้นจะเกิดผลเสียขึ้นหรือไม่ปฏิบัติแต่สิ่งที่ทำให้เกิดผลดีและกล้าเผชิญต่อความจริง
 5. ความรับผิดชอบต่อครอบครัวหมายถึงการที่นักเรียนตั้งใจช่วยเหลืองานต่างๆภายในบ้านเพื่อแบ่งเบาภาระซึ่งกันและกันตามความสามารถของตนรู้จักแสดงความคิดเห็นและปฏิบัติเพื่อความสุขและชื่อเสียงของครอบครัวช่วยแก้ปัญหาที่สมาชิกในครอบครัวไม่เข้าใจกันเมื่อมีปัญหาที่ปรึกษาและให้พ่อแม่รับทราบปัญหาของตนทุกเรื่องช่วยครอบครัวประหยัดไฟฟ้า น้ำ อาหาร สิ่งของเครื่องใช้ภายในบ้านและอื่นๆ

6. ความรับผิดชอบต่อเพื่อน หมายถึง การที่นักเรียนช่วยกันคัดเตือนแนะนำเมื่อเห็นเพื่อนทำผิดช่วยเหลือเพื่อนตามความถูกต้องเหมาะสมให้อภัยเมื่อเพื่อนทำผิดไม่เอาเปรียบเพื่อนการเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน

7. ความรับผิดชอบต่อโรงเรียน หมายถึง การที่นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆของโรงเรียนรักษาผลประโยชน์เกียรติยศชื่อเสียงของโรงเรียนช่วยกันรักษาความสะอาดของโรงเรียนไม่ขีดเขียนผนังห้องเรียนห้องน้ำห้องส้วมแต่งเครื่องแบบนักเรียนเรียบร้อยไม่ทะเลาะวิวาทกับนักเรียนโรงเรียนอื่นเมื่อโรงเรียนต้องการความร่วมมือหรือขอความช่วยเหลือเต็มใจให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆตามความสนใจและความสามารถของตนเพื่อสร้างชื่อเสียงให้แก่โรงเรียน

8. ความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง การที่นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆของชุมชนสังคมการบำเพ็ญประโยชน์เพื่อสร้างสรรค์ความเจริญให้ชุมชนและสังคมอย่างเต็มความสามารถช่วยสอดส่องพฤติกรรมของบุคคลที่เป็นภัยต่อสังคมให้ความรู้ความสนุกสนานเพลิดเพลินแก่ประชาชนตามความสามารถของตนช่วยคิดและแก้ปัญหาต่างๆของสังคม

บริบทของสถานศึกษาเอกชน

สถานศึกษาเอกชนในฐานะเป็นหน่วยงานหนึ่งขององค์การทางสังคมและสถานศึกษาเอกชนมีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาของชาติมาเป็นเวลายาวนานตั้งแต่สมัยล้านนาไทยเป็นต้นมาซึ่งการศึกษาเอกชนเป็นการจัดการศึกษาที่มีประวัติความเป็นมานับร้อยปีโดยเอกชนคณะบุคคลหรือมูลนิธิลงทุนจัดตั้งขึ้นและใช้ทรัพยากรหลักที่เป็นคนทุนทรัพย์และวัสดุอุปกรณ์ของภาคเอกชนจัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประโยชน์ของบุคคลเฉพาะกลุ่มเท่านั้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2539 : 2) โดยสถานศึกษาเอกชนมีการจัดการศึกษาและบทบาทหน้าที่รวมทั้งการบริหารงานที่สำคัญต่างๆดังนี้

3.1 การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน

ตามประวัติความเป็นมาของการจัดการศึกษาเอกชนแต่เดิมสมัยสุโขทัยไม่ได้มีรูปแบบที่แน่นอนสถานที่ยี่สอนจะใช้วัดวังบ้าน โดยผู้เรียนจะเป็นกุลบุตรกุลธิดาในวงศ์ตระกูลที่มียศบรรดาศักดิ์ (เนาวรัตน์ แก้วสว่าง. 2547 : 17 ; อ้างอิงจากภคินี สุนิย์ราชจำปี, 2543 : 19) ต่อมาในสมัยกรุงศรีอยุธยาได้มีคณะมิชชันนารีชาวอเมริกันเข้ามาเผยแพร่ศาสนาและสอนหนังสือให้กับประชาชนที่สนใจจึงทำให้เกิดเป็นโรงเรียนเซนต์คัลด์และเป็นที่ยกย่องของชาวไทยอย่างยิ่งต่อมาในสมัยรัชกาลที่ 5 ได้มีการนำระบบการศึกษาแบบตะวันตกเข้ามาจัดในประเทศไทยโดยเปิดโอกาสให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและในต้นรัชสมัยรัชกาลที่ 6 “โรงเรียนเซนต์คัลด์” ได้ถูกเปลี่ยนมาเป็น “โรงเรียนบุคคล” ซึ่ง

อยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของกระทรวงศึกษาธิการในปี พ.ศ. 2461 ได้เปลี่ยนเป็น “โรงเรียนราษฎร์” และมีการประกาศพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ฉบับแรกของไทยขึ้นด้วยต่อมารัฐบาลได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ฉบับที่ 2 จนกระทั่งปี พ.ศ. 2525 ได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชนซึ่งเป็นกฎหมายฉบับที่ใช้อยู่ในปัจจุบันและเรียกชื่อเป็น “โรงเรียนเอกชน” แทน “โรงเรียนราษฎร์” มาจนถึงปัจจุบัน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน 2539 : 1 – 2) จะเห็นได้ว่าเอกชนเป็นผู้บุกเบิกการศึกษาในระบบของประเทศไทยและมีบทบาทในการจัดการศึกษาควบคู่กับการจัดการศึกษาของรัฐมาโดยตลอดแม้ว่าในช่วงแรกกลุ่มเอกชนที่เข้ามาจัดการศึกษาเป็นบุคคลทั่วไปที่สนใจมาลงทุนและดำเนินการในเชิงธุรกิจมากกว่าการมีกุศลเจตนาและกลุ่มเป้าหมายที่จะให้บริการก็เปิดกว้างครอบคลุมถึงประชาชน โดยทั่วไปจึงทำให้การศึกษาของเอกชนมีบทบาทสำคัญต่อชุมชนต่างๆ หลายประการ อาทิ เช่น บทบาทในการช่วยจัดการศึกษาทดแทนในส่วนที่รัฐจัดไม่ได้ บทบาทช่วยตอบสนองความต้องการของผู้ปกครอง เช่น การเน้นด้านระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม หรือความสามารถทางด้านภาษาและอาชีพต่างๆ นอกจากนั้นสถานศึกษาเอกชนยังมีบทบาทในการช่วยอำนวยความสะดวกให้กับชุมชนในฐานะสถานศึกษาใกล้บ้าน ในระดับต่างๆ และเป็นผู้นำความรู้ด้านวิชาการใหม่ๆ มาใช้จัดการเรียนการสอน เช่น ความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ซึ่งสถานศึกษาเอกชนบางแห่งก็สามารถจัดการศึกษาที่มีคุณภาพพิเศษจนเป็นผู้นำทางการศึกษาหรือเป็นตัวอย่างไม่ให้แก่สถานศึกษาของรัฐบาลด้วยโดยมีความพร้อมในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นคน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการ (เนาวรัตน์ แก้วสว่าง, 2547 : 17 ; อ้างอิงจากภคินี สุณีย์ราชจำปี, 2543 : 19)

3.2 บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษาเอกชน

การจัดการศึกษาของประเทศไทยตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาเอกชนได้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประชากรควบคู่กับรัฐอย่างต่อเนื่องในส่วนของการทำงานควบคู่การจัดการศึกษาของเอกชนให้มีคุณภาพนั้นรัฐได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติของโรงเรียนราษฎร์เพื่อใช้ในการควบคุมดูแลและ พ.ศ. 2476 ได้ประกาศจัดตั้งกองโรงเรียนราษฎร์สังกัดกรมสามัญศึกษากระทรวงศึกษาธิการขึ้นมีหน้าที่ควบคุมดูแลกำกับติดตามและพัฒนาโรงเรียนราษฎร์ทั่วประเทศและในปี พ.ศ. 2518 ได้ปรับปรุงกองโรงเรียนราษฎร์ขึ้นเป็นหน่วยงานระดับกรมคือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน โดยให้โรงเรียนดำเนินการตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 ซึ่งได้แก่สถานศึกษาหรือสถานศึกษาที่บุคคลจัดการศึกษาในระดับต่ำกว่าชั้นปริญญาตรีให้แก่ นักเรียนทุกฝ่ายรวมกันเกินเจ็ดคนขึ้นไป โดยผู้จัดตั้งโรงเรียนอาจจะเป็นบุคคลทั่วไปหรือนิติบุคคล (บริษัทจำกัดหรือห้างหุ้นส่วนมูลนิธิสมาคมหรือ

สหกรณ์) ก็ได้แต่ทั้งนี้ต้องมีคุณสมบัติตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 และ มาตรา 15 แห่งพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 (ประทีน วิเศษสุวรรณ, 2545 : 17) ต่อมา ประเทศไทยได้มีการปฏิรูประบบการศึกษาของไทยขึ้นมาในปี พ.ศ.2542 สถานศึกษาของเอกชนซึ่งแต่ เดิมได้สังกัดอยู่ในองค์กรระดับกรมคือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ได้ปรับเปลี่ยนมาสังกัด หน่วยงานในระดับกระทรวงคือกระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานย่อยที่ทำหน้าที่ดูแลการดำเนินงาน ของสถานศึกษาเอกชนคือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่สถานศึกษาเอกชนนั้นสังกัดอยู่และได้มีการ ตราพระราชบัญญัติการศึกษาฉบับแรกขึ้นมาซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่ แก้ไขปรับปรุง (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ได้ให้ความหมายของสถานศึกษาไว้ว่าหมายความถึงสถานพัฒนา เด็กปฐมวัยโรงเรียนศูนย์การเรียนวิทยาลัยสถาบันมหาวิทยาลัยหน่วยงานการศึกษาหรือหน่วยงานอื่น ของรัฐหรือของเอกชนที่มีอำนาจหน้าที่หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา (สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2545 : 3) นอกจากนั้นแล้วในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขปรับปรุง(ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ยังได้กล่าวถึงการบริหารและการจัดการศึกษาของ เอกชนไว้ในมาตราที่ 43 ว่าการบริหารและการจัดการศึกษาของเอกชนให้มีความเป็นอิสระโดยมีการ กำกับติดตามการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาจากรัฐและต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การ ประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเช่นเดียวกับสถานศึกษาของรัฐมาตรา 44 กล่าวว่าให้ สถานศึกษาเอกชนตามมาตรา 18(2) เป็นนิติบุคคลและมีคณะกรรมการบริหารประกอบด้วยผู้บริหาร สถานศึกษาเอกชนผู้รับใบอนุญาตผู้แทนผู้ปกครองผู้แทนองค์กรชุมชนผู้แทนครูผู้แทนศิษย์เก่าและ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนกรรมการคุณสมบัติหลักเกณฑ์วิธีการสรรหาการเลือกประธานกรรมการและ กรรมการวาระการดำรงตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่งให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง มาตรา 45 ให้สถานศึกษาเอกชนจัดการศึกษาได้ทุกระดับและทุกประเภทการศึกษาตามที่กฎหมาย กำหนดโดยรัฐต้องกำหนดนโยบายและมาตรการที่ชัดเจนเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเอกชนในด้าน การศึกษาและมาตรา 46 รัฐต้องให้การสนับสนุนด้านเงินอุดหนุนการลดหย่อนหรือการยกเว้นภาษีและ สิทธิประโยชน์อื่นที่เป็นประโยชน์ในทางการศึกษาแก่สถานศึกษาเอกชนตามความเหมาะสม รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนด้านวิชาการให้สถานศึกษาเอกชนมีมาตรฐานและสามารถพึ่งตนเองได้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545 : 26 – 28) จะเห็นได้ว่ารัฐได้ตระหนักถึงความสำคัญ ของการจัดการศึกษาเพราะการศึกษาถือว่าเป็นเครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และพัฒนา ประเทศในทุกๆด้านแต่ด้วยขีดจำกัดรัฐจึงมีนโยบายให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดย

การบริหารและการจัดการศึกษาของเอกชนให้มีความเป็นอิสระแต่อยู่ภายใต้การกำกับติดตามการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาจากรัฐ

บริบทของโรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี อำเภอภินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี

ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี

วิสัยทัศน์

โรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรีเป็นสถานศึกษาคาทอลิกมุ่งบ่มเพาะหล่อหลอมผู้เรียนให้เป็นผู้มีคุณธรรมตามคำสั่งสอนแห่งพระคริสต์ มีจริยธรรม มารยาทงาม รักความสะอาด สุภาพอ่อนน้อม ตามแบบอย่างของพระแม่มาลี มีมาตรฐานคุณภาพด้านวิชาการเทียบเท่าการศึกษาสากล พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นพลโลกและดำเนินชีวิตได้อย่างชาญฉลาดด้วยปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจ (mission) ปีการศึกษา ๒๕๕๕ – ๒๕๕๘

๑. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรครูและผู้เรียนให้มีสุขภาวะที่ดีและมีสุนทรียภาพ
๒. พัฒนาและอภิบาลผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม ตามหลักธรรมของศาสนา วัฒนธรรมอันดีงาม และตามอัตลักษณ์ของโรงเรียน โดยยึดพระแม่มาลีย์ มารดาพระเยซูเจ้าเป็นแบบอย่าง
 ๓. พัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศทางด้านวิชาการ เทคโนโลยี และการใช้ภาษาต่างประเทศ พร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (AFTA)
 ๔. ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ มีความรู้ มีทักษะในการประกอบอาชีพ พัฒนาตนเองได้เต็ม ตามศักยภาพ
 ๕. พัฒนาบุคลากรครูปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
 ๖. พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาด้วยหลักธรรมมาภิบาล ระดมทรัพยากรให้เกิดการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตามความเหมาะสม และความจำเป็นตามกฎหมายการศึกษาแห่งชาติ
 ๗. พัฒนาคุณภาพหลักสูตร กระบวนการจัดการเรียนรู้ และกิจกรรมพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
 ๘. พัฒนาสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ให้มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้
 ๙. พัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของโรงเรียนตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
 ๑๐. ส่งเสริมความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรต่าง ๆ ใช้โรงเรียนเป็นศูนย์กลางให้บริการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา

๑๑. ส่งเสริมและพัฒนากิจกรรมตามนโยบาย จุดเน้น และโครงการพิเศษ

๑๒. ส่งเสริม สนับสนุน ให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสในสังคมได้รับการดูแลเอาใจใส่ และ
ได้

ฝึกฝนพัฒนาทักษะชีวิตอย่างเหมาะสม

นโยบาย

1. พัฒนานักเรียนทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญาตลอดจน เอกลักษณ์และ
บุคลิกภาพ

2. ปลูกฝังค่านิยมด้านจิตใจ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความเคารพ ซึ่งกันและกัน มีความคิดริเริ่ม
สร้างสรรค์ มีการทำงานเป็นกลุ่ม มีความรับผิดชอบ ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมเป็นสำคัญ มีความ
รักและกตัญญูรู้คุณต่อสถาบันของตนเอง

3. ปลูกฝังให้เป็นพลเมืองดีในระบบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขเป็นผู้มี
ระเบียบ วินัย วัฒนธรรมและศีลธรรมอันดี

4. ส่งเสริมด้านวิชาการและการปฏิบัติ โดยมุ่งเน้นให้นักเรียนมีความรู้ความสามารถและมี
ทักษะที่จำเป็นอันเป็นพื้นฐานในการประกอบสัมมาอาชีพในอนาคต

จิตตารมณ์ด้านการจัดการศึกษา คณะรักกางเขน แห่ง จันทบุรี

โรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี เจริญรอยตามจิตตารมณ์ด้านการจัดการศึกษาของคณะรัก
กางเขน แห่ง จันทบุรี โดยร่วมเป็นหนึ่งในเดียวกับโรงเรียนในสังกัดคณะรักกางเขน แห่ง จันทบุรี และ
พัฒนาสืบต่อกันมาจากจิตตารมณ์ของพระสังฆราช ลัมแบร์ตเดอ ลา ม็อต บิดาแห่งการศึกษาคาทอลิก
ไทย เป็นผู้สถาปนาภคินีคณะรักกางเขน แห่ง จันทบุรี ซึ่งเป็นคณะ ซิสเตอร์ที่เป็นเจ้าของกิจการและ
บริหารโรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรีมาอย่างต่อเนื่อง พระสังฆราช ลัมแบร์ตเดอ ลา ม็อตเป็นบุคคลที่มี
ส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเผยแผ่พระธรรมคำสอน เจริญชีวิตศักดิ์สิทธิ์ตามแบบฉบับแห่งองค์พระเยซูคริส
ตเจ้า พระบุตรของพระมารดามาริอา องค์อุปถัมภ์ของโรงเรียน ซึ่งตลอดชีวิตประวัติของพระสังฆราช
ท่านนี้ ได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงานเพื่อเด็กและเพื่อสตรีอย่างจริงจัง

นับจากอดีตจนถึงยุคของพระสังฆราชลัมแบร์ตเดอ ลา ม็อต พระสังฆราชจากประเทศ
ฝรั่งเศสได้เสียสละเดินทางมาจากความสะดวกสบายของครอบครัวที่มีฐานะสูงศักดิ์ในวงศ์ตระกูล มาสู่
ประเทศในแถบเอเชียอาคเนย์ มาเจริญชีวิตอยู่ท่ามกลางประชาชนชาวไทยที่ไม่รู้หนังสือยังไม่ได้รับ
การศึกษาในครั้งสมัยกรุงศรีอยุธยา โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มเด็กและสตรี พระสังฆราชลัมแบร์ตเดอ
ลาม็อต แล้ว มีเพียงหนทางเดียวเท่านั้นที่จะช่วยเหลือและสนับสนุนส่งเสริมให้เด็กและสตรีกลายเป็น

ผู้รู้ คือ การได้รับการศึกษา การให้ความรู้ พระสังฆราชลัมแบร์ตเดอ ลา ม็อต ได้รับแรงบันดาลใจให้ดำเนินงานในเรื่องการให้การศึกษา และให้ความรู้ในด้านต่างๆ ให้กับเด็กและสตรีตลอดชีวิตของท่าน

ในปัจจุบัน สภาพการณ์ของสังคมไทยได้แปรเปลี่ยนไปเป็นอย่างมาก มีหลายหน่วยงานหลายองค์กรที่ให้ความสำคัญและจัดการศึกษาให้กับเด็กและเยาวชนไทย แต่อย่างไรก็ตาม การศึกษายังคงเป็นหัวใจสำคัญยิ่งของการพัฒนาผู้เรียนในรูปแบบที่หลากหลายมากขึ้น โรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี ซึ่งก่อตั้งและเริ่มดำเนินกิจการตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2537 เป็นต้นมา ได้ยืนหยัดอยู่ในสังคมเมืองกบินทร์บุรีด้วยความภาคภูมิใจต่อการให้บริการและสร้างเด็กและเยาวชนที่มีคุณภาพและเป็นทรัพยากรบุคคลที่เต็มไปด้วยศักยภาพ มีคุณธรรมประจำใจ มีความรู้และความเฉลียวฉลาด และก้าวสู่สังคมไทยได้อย่างสมศักดิ์ศรี

ประวัติความเป็นมา

โรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี ปัจจุบันตั้งอยู่เลขที่ 580 - 581 หมู่ที่ 17 ถนนชะเชิงเทรา-นครราชสีมา ตำบลเมืองเก่า อำเภอกบินทร์บุรีจังหวัดปราจีนบุรี เป็นโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 และเขตคุณภาพพิเศษ 2 (โรงเรียนเอกชน) โรงเรียนมีประวัติพอสังเขปดังนี้

โรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรีเดิมชื่อโรงเรียนกรพิทักษ์วิทยาตั้งอยู่ที่เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร มีนายทองสุข ทรวงชมพันธุ์ เป็นผู้รับใบอนุญาต ต่อมาได้รับอนุญาตให้โอนกิจการโรงเรียนให้แก่นางสาวจรัส อานามนารถ และย้ายโรงเรียนมาตั้งที่เลขที่ 580 - 581 หมู่ที่ 17 ตำบลเมืองเก่า อำเภอกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี และได้รับอนุญาตให้เปลี่ยนชื่อเป็น “โรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี” ดำเนินกิจการโดยซิสเตอร์คณะรักกางเขน แห่ง จันทบุรีในปี พ.ศ. 2537 คุณแม่เพียวถาวรวงศ์ มหาธิการิณี ได้อนุมัติการก่อสร้างอาคารเรียนหลังแรก เป็นอาคารสี่ชั้น มีชื่อว่า “อาคารยาโกเบ” ตามนามชื่อของพระสังฆราชยาโกเบแจง เกิดสว่างมุขนายกประจำท้องถิ่นองค์แรกของสังฆมณฑลจันทบุรีและอาคารสองชั้นใช้เป็นหอประชุมและโรงอาหาร มีชื่อว่า “อาคารฟรังซิส” ตามนามชื่อของพระสังฆราช ฟรังซิส เซเวียร์สงวน สุวรรณศรี มุขนายกประจำท้องถิ่นองค์ที่สองของสังฆมณฑลจันทบุรี

เมื่อวันที่ 16 พฤษภาคม 2538 โรงเรียนได้เริ่มเปิดทำการเรียนการสอนเป็นวันแรก ตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล 1 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ทั้งประจำและไป-กลับ มีจำนวนนักเรียนแรกเริ่ม 585 คน ครู 28 คน นางสาวพนิดา สุขสำราญ เป็นผู้จัดการและครูใหญ่ ภายในปีการศึกษานี้ได้เริ่มทำการ

ก่อสร้างอาคารเรียนหลังที่สอง เป็นอาคารห้าชั้น มีชื่อว่า “อาคาร ลอเรนซ์” ตามนามชื่อของ พระสังฆราช ลอเรนซ์ เทียนชัย สมานจิต มุขนายกประจำท้องถิ่นองค์ที่สามของสังฆมณฑลจันทบุรี และได้ทำการก่อสร้างอาคารประกอบการ อีกสามหลังไปพร้อมๆ กันได้แก่ (1) บ้านพักซิสเตอร์ เป็นอาคารสองชั้น มีชื่อว่า “อาคารอานาสตาเซีย” ตามนามชื่อของคุณแม่มารีอานาสตา ซีอา พาณี อ้นนาวังศ์ มหาธิการิณี ลำดับที่เก้าของซิสเตอร์คณะรักกางเขน แห่ง จันทบุรี (2) บ้านพักครู เป็นอาคารสามชั้น มีชื่อว่า “อาคารมักดาลена” ตามนามชื่อของคุณแม่ มักดาลена แจ่ม สาทรกิจ มหาธิการิณี ลำดับที่หกของซิสเตอร์คณะรักกางเขน แห่ง จันทบุรีและ (3) บ้านพักพนักงาน เป็นอาคารสามชั้น มีชื่อว่า “อาคารปรูแดนซีอา” ตามนามชื่อของคุณแม่ปรูแดนซีอา เจ็บ อานามนารถ มหาธิการิณี ลำดับที่ห้าของซิสเตอร์คณะรักกางเขน แห่ง จันทบุรี

ปีการศึกษา 2539 โรงเรียนได้รับอนุญาตให้ขยายหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น โดยเปิดรับนักเรียนตั้งแต่(ม.1-3) พร้อมกัน และให้นักเรียนระดับประถมศึกษา (ป.1-6) และนักเรียนระดับมัธยมศึกษา(ม.1-3)ย้ายมาเรียนที่อาคารลอเรนซ์ส่วนอาคารยาโกเบนนั้น ได้ปรับใช้เป็นอาคารเรียน สำหรับระดับก่อนประถมศึกษา

ปีการศึกษา 2540นางสาวศรีไพร กระจทอง มารับตำแหน่งครูใหญ่เป็นเวลาหนึ่งปี โดยนางสาว พนิดา สุขสำราญ เป็นผู้แทนผู้รับใบอนุญาตและผู้จัดการ มีนักเรียนทั้งสิ้น 1,332 คน คณะครู 53 คน

ปีการศึกษา 2541 มีนักเรียนตั้งแต่ชั้นก่อนประถมศึกษา ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ทั้งสิ้น1,350 คน คณะครู 65 คน

ปีการศึกษา 2542 มีนักเรียนตั้งแต่ชั้นก่อนประถมศึกษา ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ทั้งสิ้นจำนวน 1,395 คน คณะครูจำนวน56 คน ในปีนี้โรงเรียนได้รับการประกาศให้เป็นโรงเรียนรับรองมาตรฐาน การศึกษาในระดับก่อนประถมศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้นจากสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาเอกชน เมื่อวันที่ 24 เมษายน 2543 และได้รับสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ขนาดเล็ก เมื่อวันที่ 29 มีนาคม 2543

ปีการศึกษา 2543 มีนักเรียนระดับชั้นก่อนประถมศึกษา – มัธยมศึกษาปีที่ 3 ทั้งสิ้นจำนวน 1,493 คน คณะครู 64 คน

ปีการศึกษา 2544 โรงเรียนได้รับอนุญาตให้ขยายหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยเปิด แผนการสอน 2 แผนการเรียน คือ แผนคณิตศาสตร์-วิทยาศาสตร์ และแผนศิลป์-ภาษาอังกฤษ เริ่มรับ ม.4 เป็นปีแรก

ปีการศึกษา 2545 คุณแม่ศรีไพร กระจทอง ขึ้นดำรงตำแหน่งมหาธิการิณี สังกัดคณะรักกางเขน แห่ง จันทบุรี ได้อนุมัติการก่อสร้างอาคารสระว่ายน้ำและเป็นอาคารสามชั้น โดยเริ่มการก่อสร้างต้นปี การศึกษา 2546 ในราคาประเมิน 14 ล้านบาท ณ บริเวณประตูหน้าใกล้อาคารอนุบาล และได้เปิดเรียน หลักสูตรการว่ายน้ำ ในปีการศึกษานี้

ปีการศึกษา 2546 นอกจากการก่อสร้างสระว่ายน้ำแล้ว โรงเรียนได้รับสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษาขนาดใหญ่ ด้วยจำนวนนักเรียน 1,975 คน คณะครู 76 คนและเป็นปีที่โรงเรียนมีนักเรียน ม.6จบการศึกษาเป็นรุ่นแรก

ปีการศึกษา 2547 โรงเรียนได้รับสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับมัธยมศึกษาขนาดกลาง ได้รับรางวัลชนะเลิศถ้วยพระราชทานการแข่งขันคอมพิวเตอร์ จากสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ด้วยจำนวนมีนักเรียนทั้งสิ้น 2,140 คน คณะครู 88 คน พร้อมกับโรงเรียนได้รับอนุญาตให้ก่อสร้างอาคารเรียนหกชั้นเพื่อรองรับนักเรียนที่เพิ่มขึ้น การก่อสร้างอาคารเรียนหลังนี้ เริ่มดำเนินการในช่วงปลายปีการศึกษา โดยอัญเชิญพระนามของพระแม่มาเรีย อังคูปถัมภ์ของโรงเรียน มาเป็นนามชื่อของอาคารเรียน คือ “อาคารมาเรีย”

ปีการศึกษา 2548 โรงเรียนได้ย้ายห้องเรียนระดับมัธยมศึกษา ปีที่ 1-6 ขึ้นสู่อาคารมาเรียซึ่งประกอบด้วยห้องเรียน ห้องสมุด ห้องคอมพิวเตอร์ ห้องประชุม และจัดให้อาคารลอเรนซ์เป็นอาคารเรียนระดับประถมศึกษา ปีที่ 1-6 ปีนี้ มีนักเรียนทั้งสิ้น 2,254 คน คณะครู 105 คน ความสำเร็จและความภาคภูมิใจที่โรงเรียนได้รับรางวัลระดับประเทศ ดังนี้

- รางวัลพระราชทาน ชนะเลิศการแข่งขันตอบคำถามสารานุกรมไทย ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จากสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี
- รางวัลพระราชทาน ชนะเลิศการประกวดวงโยชวาทิตนักเรียนแห่งประเทศไทย จากสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี
- รางวัลระดับประเทศ การประกวดเยาวชน ออย.น้อย ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

ปีการศึกษา 2549 โรงเรียนมุ่งมั่นพัฒนานักเรียนให้เป็นผู้มีคุณธรรมนำความรู้ ตามปรัชญาของโรงเรียน “คุณธรรมนำการศึกษา เพื่อพัฒนาตนเองและสังคม” ได้พัฒนาการจัดกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนตามศักยภาพ สอดคล้องกับความถนัด ความสนใจ ความสามารถของแต่ละบุคคล เรียนรู้วิธีการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองทั้งในและนอกห้องเรียน ส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น สามารถแสดงศักยภาพในการเข้าร่วมแข่งขันทักษะวิชาการระดับจังหวัด ระดับเขต และระดับภาค ในปีนี้ มีนักเรียนทั้งสิ้น 2,350 คน คณะครู 110 คน

ปีการศึกษา 2550 โรงเรียนได้ขยายห้องเรียนของระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 - 5 ติดตั้งเครื่องปรับอากาศห้องเรียนที่อาคารลอเรนซ์เพิ่มเติม เพื่อเป็นห้องเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษา ในโครงการส่งเสริมพัฒนาการด้านภาษา หรือเรียกว่า Mini English Program (MEP.) ในปีการศึกษานี้ มีนักเรียน 2,469 คน คณะครู 118 คน

ปีการศึกษา 2551 โรงเรียนได้ขยายชั้นเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 1 และมัธยมศึกษาปีที่ 4 เพิ่มขึ้นอีกสายชั้นละหนึ่งห้องเรียน มีการเพิ่มเติมรายวิชามากขึ้นในโครงการส่งเสริมพัฒนาการด้านภาษา ได้ทำสัญญาว่าจ้างบริษัทแตรมบริดให้มาสอนเสริมการสนทนาภาษาอังกฤษสำเนียง CNN ในทุกระดับชั้น ตั้งแต่ชั้นก่อนประถมศึกษา – มัธยมศึกษาปีที่ 1 ทุกวันศุกร์ ทีมนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายได้เป็นตัวแทนของประเทศไทยไปแข่งขันคอมพิวเตอร์ และได้รับรางวัลรองชนะเลิศอันดับ 1 การพัฒนาซอฟต์แวร์ระดับเอเชียแปซิฟิก ณ กรุงจาการ์ ประเทศอินโดนีเซีย นักเรียนหญิงชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ได้รับรางวัลชนะเลิศระดับเอเชีย ภาพวาดในวันสตรีสากล จัดโดยสหภาพยุโรป ในภาคเรียนที่ 2 โรงเรียนได้รับอนุมัติให้ดำเนินการสร้างโดมอเนกประสงค์ บริเวณสนามบาสเกตบอล ด้วยงบประมาณสามล้านบาท

ปีการศึกษา 2552 โรงเรียนได้ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการร่วมภาคี 4 ฝ่าย เพื่อจัดสรรงบประมาณและร่วมประชุมปรึกษาหารือกันเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ในปีนี้ มีนักเรียนทั้งสิ้น 2,601 คน คณะครู 101 คน ครูต่างประเทศ 18 คน พร้อมบุคลากรสนับสนุน 20 คน มีรางวัลที่ได้สร้างเกียรติประวัติอันดีให้โรงเรียน ดังนี้

- นางสาวชญาณิษฐ์ วงษ์วิวัฒนาวุฒิ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ได้รับรางวัลนักเรียนพระราชทาน ระดับมัธยมศึกษาขนาดกลาง
- นางสาวภาวิณิศรพัฒน์ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ได้รับคัดเลือกเป็นเยาวชนคนเก่ง รุ่นที่ 4 / 2552 โครงการด้วยรักและห่วงใย ในพระราชดำริจากสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี
- นักเรียนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้น ได้รับรางวัลชนะเลิศ และรองชนะเลิศอันดับ 1 การแข่งขันซูเปอร์จิวเจอะโลกพระคัมภีร์ ประจำปี 2009 ณ โรงเรียนกรุงเทพคริสเตียน
- วงโยชวาทิต ได้รับรางวัลชนะเลิศ 5 รายการ ในการประกวดวงโยชวาทิต วงดรัมไลน์ ของ Thailand Drumlines Contest ประเภทความสามารถดีเด่น, ประเภท Bass Line, ประเภท Cymbal Line, ประเภท Snare Line, ประเภท Front

Line และประเภท General Effect

นอกจากนี้ โรงเรียนได้ขอต่อเติมทางเชื่อมระหว่างชั้นหนึ่งและชั้นสอง ของอาคารยาโกเบ กับอาคารสระว่ายน้ำ ขนาดยาว 6x12 เมตร ปรับปรุงพื้นที่ระเบียงสระว่ายน้ำ เพื่อใช้เป็นสถานที่รับประทานอาหาร และประกอบกิจกรรมของระดับนักเรียนอนุบาล ด้วยงบประมาณก่อสร้าง 1,500,000บาท พร้อมทั้งก่อสร้างห้องน้ำเพิ่มเติม (ด้านหลังห้องเรียนอนุบาล) เพื่อความสะดวก สะอาด และปลอดภัยแก่นักเรียน รวมถึงการติดตั้งประตูและหน้าต่างกระจก ด้านหน้าระเบียงห้องเรียนอนุบาล ชั้นสองและชั้นสาม เพื่อให้นักเรียนมีสถานที่ประกอบกิจกรรมหน้าห้องเรียน ด้วยงบประมาณ 300,000 บาท

ในปีนี้ โรงเรียนได้จัดงานเฉลิมฉลองครบรอบ 15 ปี คู่ขนานไปกับการกิจกรรมประเพณีของการเฉลิมฉลองเทศกาลคริสต์มาส เมื่อวันศุกร์ที่ 18 ธันวาคม 2552 ณ สนามฟุตบอลของโรงเรียน ประธานในพิธีเปิดงาน คือ นางสาวบังอร วัฒวัลย์ นายกองค้ำการบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี

ปีการศึกษา 2553 โรงเรียนได้จัดทำตราสารโรงเรียนส่งต้นสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 และส่งนํานํางานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ 19 กรกฎาคม 2553 ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชนได้จัดตั้งคณะกรรมการบริหารโรงเรียนชุดใหม่ ประกอบด้วยผู้รับใบอนุญาต, ผู้จัดการ, ผู้อำนวยการ, ผู้ทรงคุณวุฒิ, ผู้แทนครูและผู้แทนผู้ปกครองเป็นกรรมการ อยู่ในตำแหน่งวาระ 2 ปี ในปีนี้ มีนักเรียนทั้งสิ้น 2,716 คน คณะครู 142 คน นโยบายของโรงเรียนในปีการศึกษานี้มุ่งจริงจังในการสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนทุกระดับชั้นเป็นรายบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านคุณธรรมจริยธรรม และจิตอาสา จัดโครงการและกิจกรรมหลากหลาย ได้แก่ โครงการธรรมะเพื่อชีวิต กิจกรรมวันอนุรักษ์โลก (Earth Day) กิจกรรมวันวิสาขบูชา ในวันต้นไม้แห่งชาติ เป็นต้น ส่วนการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนในด้านวิชาการ ได้ดำเนินการด้วยกิจกรรมต่างๆ ที่เหมาะสมกับความสนใจตามวัยและความสามารถ เช่น ทัศนศึกษากิจกรรม การแข่งขันทักษะวิชาการ ส่งแข่งขันรายการซูเปอร์จิ๋วเจาะโลกพระกัมภีร์ แข่งขันคอสเวิร์ดพัชเชิลและคอสเวิร์ดเกม แข่งขันสารานุกรมไทย แข่งขันทักษะวิชาการของกลุ่มโรงเรียน รสจ. แข่งขันทักษะวิชาการมหกรรมวิชาการภาคตะวันออกและทดสอบวิชาการของกลุ่มโรงเรียนเอกชน มีทีมนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายได้รับรางวัลชนะเลิศอันดับ 1 ระดับประเทศ ในโครงการทรูปลูกปัญญา “รู้รักษ์โลก รู้ลดคาร์บอน” ส่วนด้านกีฬา ได้จัดแข่งขันกีฬาสานสัมพันธ์ โอกาสเปิดใช้โดมอเนกประสงค์อย่างเป็นทางการ ในวันที่ 14 กันยายน 2553 ด้านการพัฒนาคุณภาพของครูและบุคลากร ได้ส่งครูเข้ารับการอบรมผู้กำกับลูกเสือสำรอง

ลูกเสือสามัญ และลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ พร้อมกับอบรมสัมมนาด้านวิชาการตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระ และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 สามารถสอบเข้าศึกษาต่อในระดับมหาวิทยาลัยของรัฐได้ ร้อยเปอร์เซ็นต์

ในปีการศึกษานี้ โรงเรียนได้รับรางวัลสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับก่อนประถมศึกษา ประจำปีการศึกษา 2552 เมื่อเดือนสิงหาคม 2553 จากสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี นอกจากนี้ โรงเรียนได้รับอนุมัติให้ก่อสร้างอาคารเรียนคอนกรีตเสริมเหล็ก 5 ชั้น เพื่อใช้เป็นอาคารเรียนสำหรับนักเรียนใน โครงการส่งเสริมพัฒนาการด้านภาษา หรือ Mini English Program (MEP.) โดยเริ่มการก่อสร้าง ตั้งแต่เดือนธันวาคม 2553

ปีการศึกษา 2554 โรงเรียนอยู่ในระหว่างการก่อสร้างอาคารเรียนสำหรับนักเรียนใน โครงการส่งเสริมพัฒนาการด้านภาษา หรือ Mini English Program (MEP.) ในปีนี้ มีนักเรียนรวม 2,729 คน ครู บรรจุ 105 คน ครูอำนวยการ 45 คน เจ้าหน้าที่ฝ่ายธุรการ 5 คน เจ้าหน้าที่สนับสนุน 21 คน นักการภารโรง 4 คน ข้าราชการความปลอดภัย 4 คน และปีนี้ซึ่งเป็นปีที่ลูกเสือไทยครบรอบ 100 ปี โรงเรียน จึงให้การสนับสนุนการเข้าร่วมกิจกรรมของบุคลากรครู ทั้งในระดับประเทศ ณ ค่ายเทิดพระเกียรติที่ ค่ายวชิราวุธ ศรีราชา ชลบุรี ค่ายลูกเสือชั่วคราวโรงเรียนลาดตะเคียนราษฎร์บำรุง ของสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 และสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา เอกชน

ด้วยความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อให้ก้าวไปกับครูเอกชนทั่วประเทศ โรงเรียน จึงอยู่ระหว่างการดำเนินการใน 5 หัวข้อหลัก ดังนี้ คือ

1. เตรียมความพร้อมในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
2. เตรียมความพร้อมในการประเมินคุณภาพการศึกษา มาตรฐานภายนอก รอบที่ ๓
3. บริหารงานวิชาการตามหลักสูตรขั้นพื้นฐานการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๑ อย่างเข้มข้น
4. พัฒนาครูตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ ๕ กลุ่มวิชาหลัก และ ๘ กลุ่มสาระ
5. พัฒนาคณาจารย์ด้านระบบสารสนเทศการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

การศึกษาเกี่ยวกับภาพลักษณ์โรงเรียน ได้มีนักการศึกษาหลายคนได้ศึกษาไว้ดังที่จะนำเสนอต่อไปนี้

รณชัย กงกะพันธ์, (2554 : บทคัดย่อ) ภาพลักษณ์วิทยาลัยราชพฤกษ์ ศูนย์การศึกษานอกที่ตั้ง วิทยาลัยเทคโนโลยีภูเก็ตในมุมมองของประชาชนจังหวัดภูเก็ต ผลการวิจัย พบว่า 1) ประชากรที่ตกเป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 25 - 30 ปี มีอาชีพเป็นนักเรียน/นักศึกษาและพนักงานบริษัทเอกชน รายได้ 10,001-20,000 บาท และ ไม่เกิน 10,000 บาท ตามลำดับ ระดับการศึกษาปริญญาตรี และส่วนใหญ่พักอาศัยอยู่ในอำเภอเมืองภูเก็ต ความถี่ในการรับรู้ข่าวสารวิทยาลัยราชพฤกษ์ ศูนย์ภูเก็ต จากสื่อประเภทต่างๆ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาความถี่ในการรับรู้ข่าวสารจากสื่อประเภทต่างๆ ของวิทยาลัยราชพฤกษ์ ศูนย์ภูเก็ต โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย สามอันดับแรกได้แก่ วิทยุ, ป้ายโฆษณากลางแจ้ง และ หนังสือพิมพ์ ตามลำดับ การรับรู้ภาพลักษณ์วิทยาลัยราชพฤกษ์ ศูนย์ภูเก็ต ของประชาชนจังหวัดภูเก็ต 2) กลุ่มตัวอย่างที่มีภูมิหลังต่างกันในด้าน เพศ อายุ อาชีพ และรายได้จะมีการรับรู้ในเอกลักษณ์วิทยาลัยราชพฤกษ์ ศูนย์ภูเก็ต โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยการรับรู้สูงสุดคือ ด้านความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะ 3) กลุ่มตัวอย่างที่มีภูมิหลังระดับการศึกษาต่างกัน พบว่ามีการรับรู้ภาพลักษณ์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าระดับต่ำกว่าปริญญาตรีการรับรู้ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านบริการวิชาการ และระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีจะมีการรับรู้ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะ 4) กลุ่มตัวอย่างที่มีภูมิหลังต่างกันในด้านที่พักอาศัย พบว่า การรับรู้ภาพลักษณ์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามอำเภอ พบว่า อำเภอถลางและอำเภอเมืองมีการรับรู้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะ ส่วนอำเภอกะทู้ มีการรับรู้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการผลิตบัณฑิต ผลจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความแตกต่างด้าน อายุ อาชีพ รายได้ และที่อยู่อาศัย มีผลต่อการรับรู้ภาพลักษณ์วิทยาลัยราชพฤกษ์ ศูนย์ภูเก็ตที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐาน แต่ความแตกต่างด้าน เพศและระดับการศึกษาจะไม่มีผลต่อการรับรู้ภาพลักษณ์วิทยาลัยราชพฤกษ์ ศูนย์ภูเก็ตที่แตกต่างกัน เป็นการปฏิเสธสมมติฐาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

นุชนารถ อินทโรจน์และคณะ, (2553 : บทคัดย่อ) ภาพลักษณ์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีในทัศนะของประชาชนจังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยอย่างมากต่อภาพลักษณ์ด้านเอกลักษณ์เฉพาะทางในเรื่อง บัณฑิตฯของมหาวิทยาลัยฯ มี

ความสามารถในการนำความรู้ทางวิชาชีพมาประยุกต์ใช้กับการทำงานและผู้ประกอบการพึงพอใจ ทั้งนี้ เป็นเพราะผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยราชพฤกษ์ ศูนย์ภูเก็ต เป็นบัณฑิตนักปฏิบัติที่สู้งานสร้างงาน ทำงานได้จริง เป็นบัณฑิตที่มีประสิทธิภาพได้รับการยอมรับจากสังคม ซึ่งเป็นเอกลักษณ์ที่โดดเด่นใน มุมมองของชาวจังหวัดภูเก็ต

วิไลลักษณ์ ราชสระน้อย, (2552 : 57 - 61) ได้ศึกษาภาพลักษณ์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษากระทรวงศึกษาธิการโดยจำแนกตามตัวแปรเพศตำแหน่งขนาดของโรงเรียนและ เขตที่ตั้งของโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างได้แก่ผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาและประชาชนที่เกี่ยวข้อง จำนวน 672 คนพบว่าภาพลักษณ์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้านอยู่ใน ระดับดีทุกด้านภาพลักษณ์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวมและรายด้านจำแนกตามเพศแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติภาพลักษณ์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวมและรายด้านจำแนกตาม ตำแหน่งและขนาดของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและภาพลักษณ์ของครูโรงเรียน ประถมศึกษาโดยรวมและรายด้านจำแนกตามเขตที่ตั้งของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง สถิติยกเว้นด้านมนุษยสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยภาพลักษณ์ของครูภาคเหนือภาค กลางและภาคตะวันออกเฉียงเหนือสูงกว่าภาคใต้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

มยุรา จันทร์ทวงศ์, (2553 : บทคัดย่อ) เพื่อศึกษาภาพลักษณ์ของโรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 1 ตามการรับรู้ของผู้ปกครอง จำแนกตามระดับชั้นและอาชีพ และเพื่อเปรียบเทียบภาพลักษณ์ของ โรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 1 ตามการรับรู้ของผู้ปกครอง จำแนกตามระดับชั้นและอาชีพ : กรณีศึกษา โรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 1 อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่ง ออกเป็น 2 ส่วน จากแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด จำนวน 330 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้ แบบสอบถามแล้วนำเครื่องมือวิจัยไปเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ระเบียบวิธีทางสถิติ ทาค่าร้อยละ สำหรับการทดสอบสมมติฐานใช้คำนวณด้วยค่า One-Way Analysis of Variance และ t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยสรุปได้ดังนี้ ประชากรที่นำมาศึกษาครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นระดับ อนุบาล คิดเป็นร้อยละ 54.5 และระดับประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 45.5 ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนก ตามอาชีพ ส่วนใหญ่จะมีอาชีพรับจ้าง ทำงานบริษัทเอกชนมาก ภาพรวมของภาพลักษณ์ของโรงเรียน เทศบาลแหลมฉบัง 1 ตามการรับรู้ของผู้ปกครอง พบว่า ภาพลักษณ์ของโรงเรียนตามการรับรู้ของ ผู้ปกครองอยู่ในระดับดี เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการยอมรับ มีค่าเฉลี่ยที่ 3.71 ด้านความศรัทธา มีค่าเฉลี่ยที่ 3.90 ด้านความเชื่อถือ มีค่าเฉลี่ยที่ 3.75 ตามลำดับ ถือว่าภาพลักษณ์ โรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 1 ตามการรับรู้ของผู้ปกครองนักเรียน จำแนกตามระดับชั้นและอาชีพอยู่ใน

ระดับดี ผลการวิจัยพบว่าภาพลักษณ์ของโรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 1 ตามการรับรู้ของผู้ปกครอง จำแนกตามระดับชั้นและอาชีพมีทั้งหมด 3 ด้าน คือ ด้านความเชื่อถือ การยอมรับ และความศรัทธา ภาพลักษณ์ของโรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 1 ตามการรับรู้ของผู้ปกครองจำแนกตามระดับชั้นโดยรวม ด้านความเชื่อถือ และการยอมรับ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนความศรัทธาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ภาพลักษณ์ของโรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 1 ตามการรับรู้ของผู้ปกครอง จำแนกตามอาชีพ โดยรวมด้านความเชื่อถือ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนการยอมรับ และความศรัทธา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สุภรัตน์ ม่วงศิริ, (2552:136 – 143) ได้ทำการศึกษาภาพลักษณ์ที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ 7 ด้านคือด้านแนวการจัดการศึกษาด้านบุคลากรด้านสื่อวัสดุอุปกรณ์ด้านอาคารสถานที่ด้านสัมฤทธิผลของผู้เรียนด้านความสัมพันธ์กับชุมชนและด้านสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกห้องเรียนของโรงเรียนอนุบาลสังกัดบริหารงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชนชนเขตกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและผู้ปกครองพบว่าภาพลักษณ์ที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ทั้ง 7 ด้านอยู่ในระดับที่เป็นจริงมากทุกด้านและภาพลักษณ์ที่พึงประสงค์อยู่ในระดับที่พึงประสงค์มากยกเว้นด้านสัมฤทธิผลของผู้เรียนและด้านสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกห้องเรียนอยู่ในระดับที่พึงประสงค์มากที่สุด

อภิศักดิ์ อุ่มจันสาและพัชราภรณ์ ถันศรี, (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาพลักษณ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนครในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและอาจารย์แนะแนวในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน และเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของภาพลักษณ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนครจำแนกตามประชากรศาสตร์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำนวน 250 คน จากโรงเรียนในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 6 จังหวัด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ สถิติเชิงพรรณนา โดยใช้ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน โดยใช้ค่าสถิติ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยการทดสอบค่าสถิติ F-test หรือ Brown-Forsythe จากการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่รับชมหรือรับฟังข่าวสารทั่วไปจากอินเทอร์เน็ตมากที่สุด โดยรับชมหรือรับฟังข่าวสารทั่วไปในช่วงระยะเวลา 1-3 ชั่วโมง และสื่ออินเทอร์เน็ตเป็นสื่อที่ผู้ตอบแบบสอบถามชื่นชอบมากที่สุด และในส่วน ของข่าวสารจากมหาวิทยาลัยนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ชื่นชอบสื่ออินเทอร์เน็ตมากที่สุด มีความถี่ในการเปิดรับข่าวสารเดือนละ 1 ครั้ง ส่วนใหญ่เคยเข้าไปเยี่ยมชมมหาวิทยาลัยแบบไม่เป็น

ทางการ หลังจากได้รับข่าวสารจากมหาวิทยาลัย ผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติด้านบวก ภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยโดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีภาพลักษณ์อยู่ในระดับดีทุกด้าน โดยด้านการทานุบำรุงศิลปวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการจัดการศึกษา ด้านองค์กร ด้านการบริการวิชาการ ด้านการวิจัย และด้านอื่น ๆ ส่วน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ที่ตั้งสถานศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร

เกษศิริินทร์ มั่งมี, (2556 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาพลักษณ์ของโรงเรียนภาษาและวัฒนธรรม ญี่ปุ่นวาเซดะ ใน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความเชื่อถือ 2) ด้านการยอมรับ และ 3) ด้านความศรัทธา จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ และรวบรวมข้อเสนอแนะของผู้ปกครองที่มีต่อภาพลักษณ์โรงเรียนภาษาและวัฒนธรรมญี่ปุ่นวาเซดะ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้ปกครองนักเรียนในโรงเรียนภาษาญี่ปุ่นวาเซดะ ทั้ง 3 หลักสูตร รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 323 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ระดับปฏิบัติการมากที่สุด ถึงน้อยที่สุด ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาพลักษณ์ของโรงเรียนภาษาและวัฒนธรรมญี่ปุ่นวาเซดะ โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน คือความเชื่อถือ การยอมรับและความศรัทธา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) การเปรียบเทียบภาพลักษณ์ของโรงเรียนภาษาและวัฒนธรรมญี่ปุ่นวาเซดะ จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาพลักษณ์ของโรงเรียนโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ณเรศ ภูมั่ง และ กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ, (2553 : บทคัดย่อ) ศึกษาภาพลักษณ์ของบริษัทสินทรัพย์กรุงเทพพาณิชย์จำกัด(บสท.) ผลการวิจัยพบว่าในภาพรวมของระดับความคิดเห็นที่มีต่อระดับการรับรู้ภาพลักษณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สำหรับปัจจัยระดับการรับรู้ภาพลักษณ์ พบว่าด้านความเชื่อมั่นองค์กรมีระดับมากที่สุด ลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ อาชีพ แตกต่างกัน มีผลต่อระดับการรับรู้ภาพลักษณ์ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาพบว่าอาชีพที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับการรับรู้ภาพลักษณ์ในด้านความเชื่อมั่นองค์กรและด้านผู้บริหารที่แตกต่างกัน

งานวิจัยต่างประเทศ

งานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับภาพลักษณ์โรงเรียนที่นักการศึกษาได้ทำวิจัยซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

นิวแมนและเคย์, (Newman and Key, 1990: Abstract) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาพลักษณ์และการวิเคราะห์การรับรู้เกี่ยวกับบุคลิกลักษณะในองค์กรนักศึกษาผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารองค์กร นักศึกษายอมรับว่ามีการใช้แผนงานตามนโยบายและกลยุทธ์ที่มีอิทธิพลต่อทั้งในและนอกองค์กร ผู้บริหารยอมรับนโยบายที่ได้ผลต่อการใช้กลยุทธ์ต่างๆเช่นการใช้รายละเอียดการสร้างภาพลักษณ์ การสร้างอำนาจและสิ่งที่เกี่ยวข้องกับอิทธิพลนโยบายที่ได้ผลจะได้รับการยอมรับในแต่ละบุคคล สวิสและแอน (Swis and Anne, 1990: Abstract) ได้ทำการศึกษาภาพลักษณ์สถาบันเป็นการศึกษาเฉพาะกรณีสถาบันการศึกษาระดับสูงที่มหาวิทยาลัยจอร์จเมสัน (George Mason University : GMU) ผลการวิจัยพบว่าในระยะ 20 ปีที่ผ่านมาภาพลักษณ์ของสถาบันการศึกษาระดับสูงกลายเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าการแข่งขันระหว่างวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยสำหรับนักเรียน

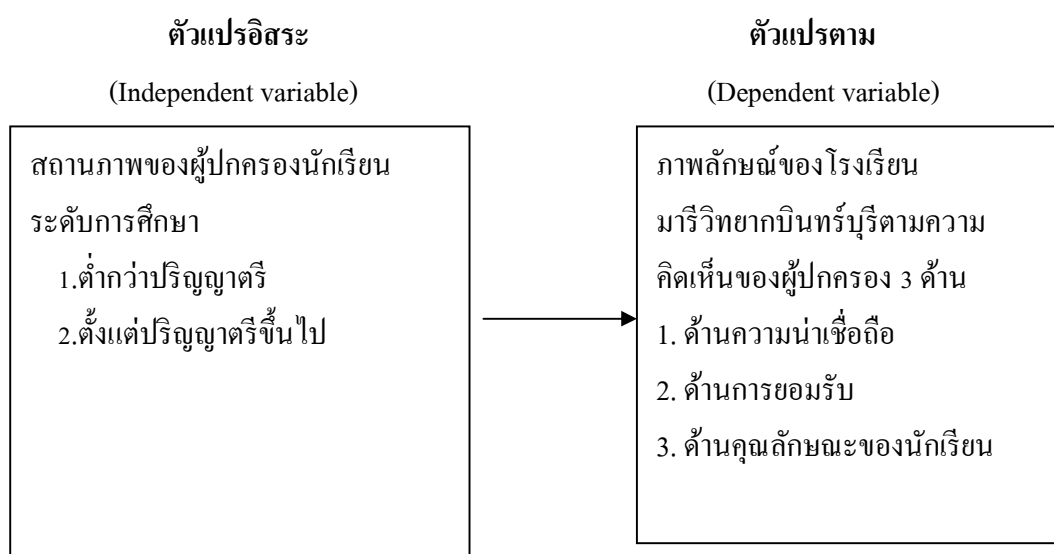
เวอตัน (Halverson, 1999: Abstract) ได้ศึกษาการตลาดของโรงเรียนในท้องถิ่นขนาดเล็กในภาคกลางและภาคเหนือของแคลิฟอร์เนียในความคิดเห็นของผู้อำนวยความสะดวกปัญหาและจุดมุ่งหมายของการศึกษาคั้งนี้ผู้เชี่ยวชาญมีอาชีพต้องการเข้าใจถึงกลยุทธ์การตลาดต่างๆรวมถึงการทำให้ลูกค้ายังคงอยู่ในความสนใจผู้บริหารโรงเรียนรัฐบาลต้องการรู้และเข้าใจในตัวคู่แข่งพร้อมกับกลยุทธ์การตลาดต่างๆในการที่จะปรับปรุงคุณภาพการศึกษานี้จะระบุให้เห็นถึงระดับต่างๆของการนำเอากลยุทธ์การตลาดที่ทางโรงเรียนท้องถิ่นขนาดเล็กนำไปใช้วิธีการศึกษาโดยการสำรวจความคิดเห็นจากแบบสอบถามซึ่งเป็นแบบวัดประมาณค่าของLikert's scale จำนวน 147 ฉบับกับผู้อำนวยความสะดวกใน 20 รัฐในภาคกลางและภาคเหนือของรับแคลิฟอร์เนียโดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 124 ฉบับพบว่ากลยุทธ์การตลาดได้ถูกนำไปใช้อย่างได้ผลเป็นส่วนน้อยจากตัวอย่างโรงเรียนทั้งหมดในขณะที่โรงเรียนส่วนใหญ่พยายามจะสร้างชื่อเสียงมีเพียงส่วนน้อยที่พัฒนาหลักสูตรใหม่หรือเสนอทางเลือกต่างๆให้แก่ครูในการที่จะตอบสนองถึงความต้องการของลูกค้าในโรงเรียนที่ใหญ่กว่าและมีการเติบโตที่ดีมีแนวโน้มมากที่จะใช้กิจกรรมส่งเสริมการตลาดมากกว่าโรงเรียนเล็กๆ โดยเฉพาะโรงเรียนที่ตกต่ำแล้วการส่งเสริมการขายมาในรูปแบบของการเขียนข้อมูลเช่นโบปลิว, แผ่นพับ, เว็บไซต์, ข่าวแจกและจดหมายข่าวมีการใช้โฆษณาที่เป็นทางการในส่วนน้อยและผลกระทบที่สำคัญที่มีต่อการสมัครเรียนก็คือสภาพเศรษฐกิจต่างๆในพื้นที่นั้นๆซึ่งตรงกันข้ามกับโรงเรียนเอกชนหรือโรงเรียนที่บ้านสิ่งสำคัญที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาก็คือการขาดแคลนบุคลากรและเวลาในการทำให้สำเร็จอย่างไรก็ตามผู้อำนวยความสะดวกบางส่วนรู้สึก

ว่าบุคลากรเป็นเรื่องที่ไม่น่าสนใจส่วนท้องถิ่นต้องการความร่วมมือระหว่างโรงเรียนท้องถิ่นขนาดเล็กด้วยกันรวมถึงกลุ่มชุมชนในการร่วมมือและสนับสนุนกลยุทธ์การตลาดเพื่อสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพและกลุ่มลูกค้าภายในที่เข้าใจมุ่งเน้นการพัฒนาความสัมพันธ์ระยะยาวทั้งภายในและภายนอกซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับโรงเรียนรัฐบาลขนาดเล็กตอบสนองต่อการแข่งขันในตลาดและคู่แข่งต่างๆ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศสรุปได้ว่าภาพลักษณ์เป็นภาพที่เกิดขึ้นในจิตใจของบุคคลตามความรู้สึกนึกคิดที่มีต่อองค์การสถาบันบุคคลหรือการดำเนินงานเป็นผลมาจากการได้รับประสบการณ์โดยตรงหรือประสบการณ์ทางอ้อมที่บุคคลนั้นรับรู้ซึ่งมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อสถาบันหรือหน่วยงานการวิจัยเกี่ยวกับเรื่องของภาพลักษณ์นั้นมีการศึกษาทั้งในองค์การที่เป็นของรัฐและเอกชน อาทิเช่นภาพลักษณ์และการให้บริการแก่ชุมชนของโรงเรียนมัธยมศึกษาภาพลักษณ์ต่อสถาบันการศึกษาภาพลักษณ์ขององค์การเอกชน โดยมีวัตถุประสงค์ต้องการทราบว่าผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์การมองหน่วยงานหรือองค์การอย่างไรอาทิผู้ปกครองชุมชนท้องถิ่นมีความรู้สึกนึกคิดต่อระบบการบริหารงานนักเรียนของโรงเรียนการให้บริการแก่ชุมชนของโรงเรียนการให้บริการด้านสังคมและวัฒนธรรมท้องถิ่นการจัดการศึกษาการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยแก่ประชาชนการให้บริการการบริหารความพึงพอใจมีความเชื่อมั่นศรัทธายอมรับในศักยภาพการบริหารของหน่วยงานหรือองค์การเพียงไร

กรอบแนวคิดในการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อภาพลักษณ์ของโรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี ตามแนวคิดของศศิพรรณ บิลมาโนช , (2538:32) ผู้ศึกษาได้กำหนดตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ซึ่งเป็นตัวแปรอิสระ (Independent variable) และตัวแปรตาม (Dependent variable) ซึ่งนำมาเขียนเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาไว้ ดังรูปภาพ



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ในการศึกษาเรื่องความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อภาพลักษณ์ของโรงเรียนมารีวิทากบิรินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี ผู้ศึกษาได้กำหนดตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ซึ่งเป็นตัวแปรอิสระ (Independent variable) และตัวแปรตาม (Dependent variable) ซึ่งนำมาเขียนเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาไว้ ดังนี้

ตัวแปรอิสระ คือ สถานภาพของผู้ปกครองนักเรียน ประกอบด้วย (มิงงานวิจัยมาอ้างอิง)

1. ระดับการศึกษา

1.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

1.2 ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป

ระดับการศึกษาเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้ปกครองมีความคิดเห็นต่อภาพลักษณ์ของโรงเรียนซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเกษศิริินทร์ มั่งมี, (2556 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาพลักษณ์ของโรงเรียนภาษาและวัฒนธรรมญี่ปุ่นวาเซดะ ใน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความเชื่อถือ 2) ด้านการยอมรับ และ 3) ด้านความศรัทธา จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ และรวบรวมข้อเสนอแนะของผู้ปกครองที่มีต่อภาพลักษณ์โรงเรียนภาษาและวัฒนธรรมญี่ปุ่นวาเซดะ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้ปกครองนักเรียนในโรงเรียนภาษาญี่ปุ่นวาเซดะ ทั้ง 3 หลักสูตร รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 323 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ระดับปฏิบัติการมากที่สุด ถึงน้อยที่สุด ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาพลักษณ์ของโรงเรียนภาษาและวัฒนธรรมญี่ปุ่นวาเซดะ โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน คือความเชื่อถือ การยอมรับและความศรัทธา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) การเปรียบเทียบภาพลักษณ์ของโรงเรียนภาษาและวัฒนธรรมญี่ปุ่นเซดะ จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาพลักษณ์ของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน