

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

รายงานการวิจัย
การศึกษาองค์ประกอบการบริหารและการจัดการกับคุณภาพ
บัณฑิตทางการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา

โดย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชร สุนทรายุทธ

BK 0086937

- 1 ส.ค. 2549

210481

ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา

เริ่มบริการ

2548

4 S.A. 2549

คำนำ

อนุสนธิจากการประชุมภาควิชาบริหารการศึกษา ครั้งที่ 5/2547 เมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม 2547 นั้นมีมติให้อาจารย์ทำวิจัยเป็นรายบุคคลและ / หรือคณะ เพื่อรองรับภาระกิจของอาจารย์ด้านการวิจัย แนวทางการวิจัยน่าจะเป็นภาพรวมเกี่ยวกับ “การบริหารและการจัดการการศึกษาที่มีคุณภาพ”

ผลจากการประชุมครั้งนั้นจึงเกิดเป็นผลงานวิจัยเล่มนี้ขึ้นมาเพื่อจะศึกษาองค์ประกอบ หรือปัจจัยทางการบริหารและการจัดการ ที่จะส่งผลถึงบัณฑิตทางการศึกษาที่มีคุณภาพ และหา ความสัมพันธ์เชิงพยากรณ์คุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษาเป็นสำคัญ

งานวิจัยนี้หากไม่มีนิสิตปริญญาโทช่วยเหลือแล้วจะไม่สำเร็จอย่างแน่นอน สองคนที่กล่าว ขอบคุณคือ คุณคำนึ่ง ผุคผ่อง และคุณมณีนุช พรหมอาร์ักษ์ และที่เห็นเป็นรูปเล่มแบบนี้เพราะ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ให้ทุนอุดหนุนจากงบประมาณรายได้ประจำปี 2548 ซึ่งผู้วิจัยขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ชร สุนทรายุทธ

กันยายน 2548

เรื่อง	การศึกษาขององค์ประกอบการบริหารและการจัดการกับคุณภาพบัณฑิตทางการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา
ผู้วิจัย	ชร สุนทรายุทธ, Ph.D.
ปีที่ทำวิจัย	พุทธศักราช 2548
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
คำสำคัญ	องค์ประกอบการบริหารและการจัดการ/ คุณภาพบัณฑิตทางการศึกษา/ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับองค์ประกอบการบริหารและการจัดการกับคุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษา 2) เปรียบเทียบระดับองค์ประกอบการบริหารและการจัดการ และระดับคุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษาระหว่างนิสิตที่มีสถานภาพแตกต่างกัน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบการบริหารและการจัดการกับคุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษา และ 4) ศึกษาความสัมพันธ์เชิงพยากรณ์ของบัณฑิตทางการศึกษาจากองค์ประกอบการบริหารและการจัดการ

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ได้แก่ นิสิตชั้นปี 3 และปี 4 ของคณะศึกษาศาสตร์ สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นได้จำนวน 218 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวน สหสัมพันธ์อย่างง่าย การทดสอบค่าเอฟ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนโดยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบการบริหารและการจัดการทั้ง 10 องค์ประกอบอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก ทั้งภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ด้าน 1.1) การเป็นองค์กรแห่งวิชาชีพ 1.2) การมุ่งใจเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร และ 1.3) การสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศในการทำงาน
2. คุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษา ทั้ง 4 คุณลักษณะอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก ทั้งภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ 2.1) คุณลักษณะของครูที่ดี 2.2) คุณลักษณะของความเป็นคนดี และ 2.3) คุณลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ
3. นิสิตที่มีสถานภาพด้าน 3.1) เพศชายหรือหญิง 3.2) การเข้าศึกษาในมหาวิทยาลัยที่สอบเอ็นทรานหรือสอบตรง และ 3.3) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง กลาง หรือต่ำ มีการรับรู้ต่อองค์ประกอบการบริหารและการจัดการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. นิสิตที่มีสถานภาพด้านการเข้าศึกษาในมหาวิทยาลัยที่สอบเอ็นทรานหรือสอบตรง มีผลต่อคุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
5. องค์ประกอบของการบริหารและการจัดการกับคุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษา โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05
6. องค์ประกอบการบริหารและการจัดการ ด้าน 6.1) การมุ่งใจเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร (X_1) 6.2) การเป็นองค์กรแห่งวิชาชีพ (X_2) และ 6.3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (X_{10}) สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษา โดยรวมได้ร้อยละ 30.10 และสามารถร่วมกันทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้สมการพยากรณ์ ดังนี้

$$\hat{y} = 1.81 + .19(X_1) + .13(X_2) + .13(X_{10})$$

Title : A Study of Education Management Factors and Quality of Bachelor Degree in Education of Burapha University

Researcher : Dhorn Suntrayuth, Ph.D.

Year : 2005

Subject : Educational Administration

Keywords : Educational Management Factors / Quality of Bachelors Degree/ Faculty of Education Burapha University

ABSTRACT

The purposes of this study were 1) to determine the level of Education Management factors and the Quality of Bachelor Degree. 2) to compare the level of Education Management factors and level of Quality of Bachelor Degree among demographic difference students. 3) to study relationship between Education Management Factors and the Quality of Bachelor Degree, and 4) to study relative prediction the Quality of Bachelor Degree from Education Management Factors as well as variables.

The samples consisted of junior and senior 218 students, Faculty of Education, by stratified random sampling. The instrument used for data collecting was the four-level-rating scale questionnaires. The statistical devices used for data analysis were mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance, pearson's product moment correlation and stepwise multiple regression analysis through SPSS for window. The research revealed the following.

1. The ten factors of Education Management were found to be at the high practically level both in general level and in each studied category including 1.1) Professionalization 1.2) Creative Motivation, and 1.3) Culture and working climate.
2. The Four Quality of Bachelor Degree were scored at the high practically level both in general level and in each studied category including 2.1) Characteristic's Teacher Efficacy 2.2) Characteristic's Good Citizenship, and 2.3) Characteristic's Collaborate Country ship.
3. The Demographic difference students including 3.1) Male and Female, 3.2) Admission entrance and direct exams and 3.3) Achievement (high, medium, low) were perceived the Education Management Factors as a different level at .05.
4. The Demographic difference students in Admission (entrance and direct exams) had affected to Quality of Bachelor degree different at .05.
5. The Education Management Factors had significantly positive relationship ($p < .05$) both as a whole and in each particular aspect.
6. The Education Management including 6.1) Creative Motivation (X_3), 6.2) Professionalization (X_2), and 6.3) Human Resource Development (X_{10}) can predict the Quality of Bachelor Degree as a whole and can cooperatively predict as significantly different ($p < .05$). The raw data predictable equation could be written as follows:

$$\hat{y} = 1.81 + .19(X_3) + .13(X_2) + .13(X_{10})$$

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
คำถามการวิจัย.....	2
สมมุติฐานของการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับและหน่วยงานที่จะนำผลวิจัยไปใช้.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
การจัดการศึกษาของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.....	9
แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบการบริหารและการจัดการ.....	10
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษา.....	29
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	44
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	46
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	46
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	46
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	47
การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล.....	48
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	87
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	87
อภิปรายผล.....	94
ข้อเสนอแนะของการวิจัย.....	98
บรรณานุกรม.....	100
ภาคผนวก.....	103

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	สถานภาพ และข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง..... 53
2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ขององค์ประกอบการบริหารและ การจัดการของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา..... 55
3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของคุณภาพของบัณฑิต ทางการศึกษาของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา..... 56
4	การเปรียบเทียบองค์ประกอบการบริหารและการจัดการของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามเพศ..... 58
5	การเปรียบเทียบองค์ประกอบการบริหารและการจัดการของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามชั้นปีที่ศึกษา..... 59
6	การเปรียบเทียบองค์ประกอบการบริหารและการจัดการของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามการพักอาศัย..... 60
7	การเปรียบเทียบองค์ประกอบการบริหารและการจัดการของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามการเข้าศึกษาในมหาวิทยาลัย 61
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ขององค์ประกอบการบริหารและ การจัดการของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามเจตคติในการศึกษา.... 62
9	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวขององค์ประกอบการบริหารและการจัดการของ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามเจตคติในการเลือกศึกษา..... 64
10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ขององค์ประกอบการบริหาร และการจัดการของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน..... 66
11	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวขององค์ประกอบการบริหารและการจัดการของ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน..... 68
12	การทดสอบความแตกต่างรายคู่ขององค์ประกอบการบริหารและการจัดการ ด้านการเป็นองค์ประกอบแห่งวิชาชีพ ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน..... 70

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
13 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ขององค์ประกอบการบริหารและการจัดการ ด้านการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน.....	71
14 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ขององค์ประกอบการบริหารและการจัดการ ด้านการพัฒนากลุ่ม และการติดต่อสื่อสาร ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน.....	71
15 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ขององค์ประกอบการบริหารและการจัดการ ด้านการสร้างวัฒนธรรม และบรรยากาศในการทำงาน ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน.....	72
16 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ขององค์ประกอบการบริหารและการจัดการในภาพรวม ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน.....	73
17 การเปรียบเทียบคุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษาของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย บูรพา จำแนกตามเพศ.....	74
18 การเปรียบเทียบคุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษาของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย บูรพา จำแนกตามชั้นปีที่ศึกษา.....	75
19 การเปรียบเทียบคุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษาของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย บูรพา จำแนกตามการพักอาศัย.....	75
20 การเปรียบเทียบคุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษาของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย บูรพา จำแนกตามการเข้าศึกษาในมหาวิทยาลัย.....	76
21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของคุณภาพบัณฑิตทางการศึกษา ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามเจตคติในการเลือกศึกษา.....	77
22 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวคุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษาของ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามเจตคติในการเลือกศึกษา.....	79
23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของคุณภาพบัณฑิตทางการศึกษา ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.....	80

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
24	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวคุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษาของ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน..... 82
25	ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบการบริหารและการจัดการกับคุณภาพของบัณฑิต ทางการศึกษาของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา..... 83
26	อำนาจพยากรณ์ของตัวพยากรณ์ และการคัดเลือกตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดจากองค์ประกอบ การบริหารและการจัดการ ที่ใช้พยากรณ์คุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษา..... 84
27	การวิเคราะห์ความแปรปรวนในการพยากรณ์คุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษาของ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จากการบริหารและการจัดการ โดยรวม..... 85
28	ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ใช้พยากรณ์คุณภาพบัณฑิตทางการศึกษาของ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จากองค์ประกอบการบริหารและการจัดการ โดยรวม..... 86

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 แสดงกรอบความคิดในการวิจัย.....	4

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาปี พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม ปี พ.ศ. 2545 มีผลทำให้ระบบการศึกษาเปลี่ยนแปลงไป กล่าวคือ มีการปรับปรุงหลักสูตรระดับต่าง ๆ มีการขยายการศึกษาขั้นพื้นฐานออกไปเป็น 12 ปี ปรับเปลี่ยนโดยสร้างการบริหารการจัดการ มีการตื่นตัวเกี่ยวกับการผลิตครูแบบใหม่ ทั้งนี้เพื่อแก้ไขวิกฤติวิชาชีพครูที่สั่งสมกันมานาน ดังที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ รายงานเกี่ยวกับการพัฒนาทางวิชาชีพครูว่า 1) คุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษายังไม่เป็นที่พอใจของผู้ใช้ครูและสังคม 2) ครูขาดคุณภาพ จริยธรรม และจรรยาบรรณ และ 3) ครูไม่พัฒนาตนเอง และที่สำคัญเพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ที่กำหนดคบทบัญญัติต่าง ๆ ไว้ 9 หมวด โดยกำหนดเรื่องการพัฒนาคุณภาพครูไว้ในหมวดที่ 7 ซึ่งเป็นหมวดว่าด้วยการจัดระบบครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ปรากฏอยู่ในมาตรา 52 ถึง 57 บทบัญญัติดังกล่าว มีสาระเกี่ยวกับนโยบายการผลิตและการพัฒนาครู อันจะเป็นการปฏิรูปครูทั้งระบบครบกระบวนการ ซึ่งมาตรา 52 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีความว่า “ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรการศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อม และมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และพัฒนาบุคลากรประจำอย่างต่อเนื่อง” (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542)

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เป็นสถาบันที่มีภารกิจหลักด้านการผลิตครูควบคู่ไปกับภารกิจอื่น ซึ่งเป็นงานตามกรอบของทบวงมหาวิทยาลัย สถาบันแห่งนี้ได้ผลิตครูอย่างต่อเนื่องมาเป็นเวลานานกว่า 40 ปี โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะผลิตบัณฑิตสายวิชาชีพครูให้เป็นผู้มีคุณสมบัติ 3 ด้าน คือ ด้านแรก ให้มีความรู้ความสามารถในวิชาการด้านวิชาชีพครู และวิชาเฉพาะด้าน ใฝ่หาความรู้ ความคิดใหม่อย่างไม่หยุดยั้งมีความชาญฉลาดในการนำความรู้ไปใช้ ด้านที่สอง ให้มีความเพียบพร้อมในการเป็นครู และมีความเป็นผู้นำทางการศึกษา มีจิตสำนึกในการเป็นครู ยึดมั่นในมาตรฐาน จรรยาบรรณวิชาชีพ ผดุงไว้ซึ่งเกียรติและศรัทธาต่อวิชาชีพ ด้านที่สาม ให้มีโลกทัศน์ที่ดีและกว้างไกล ยึดมั่นในหลักเหตุผล และคุณธรรม มีบุคลิกภาพ ทักษะ และถ้อยคำที่ดี ตามแบบอย่างของวัฒนธรรมไทย (ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2543)

เพื่อรองรับกับปัญหาและพัฒนาการผลิตครู ผู้วิจัย ในฐานะเป็นบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จึงมีความสนใจที่จะศึกษาองค์ประกอบการบริหารและการจัดการบางประการที่จะนำเข้ามาใช้ในการผลิตบัณฑิตทางการศึกษาให้ได้คุณภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับองค์ประกอบการบริหารและการจัดการกับคุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษา
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับองค์ประกอบการบริหารและการจัดการของบัณฑิตทางการศึกษาระหว่างนิสิตที่มีสถานภาพแตกต่างกัน
3. เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษาระหว่างนิสิตที่มีสถานภาพแตกต่างกัน
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบการบริหารและการจัดการกับคุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษา
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงพยากรณ์คุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษาจากองค์ประกอบการบริหารและการจัดการ

คำถามการวิจัย

1. ระดับองค์ประกอบการบริหารและการจัดการกับคุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษาเป็นอย่างไร
2. องค์ประกอบการบริหารและการจัดการระหว่างนิสิตที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีองค์ประกอบการบริหารและการจัดการเป็นอย่างไร
3. คุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษาระหว่างนิสิตที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีคุณภาพเป็นอย่างไร
4. ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบการบริหารและการจัดการกับคุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษาเป็นอย่างไร
5. ความสัมพันธ์เชิงพยากรณ์คุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษาจากองค์ประกอบการบริหารและการจัดการเป็นอย่างไร

สมมุติฐานของการวิจัย

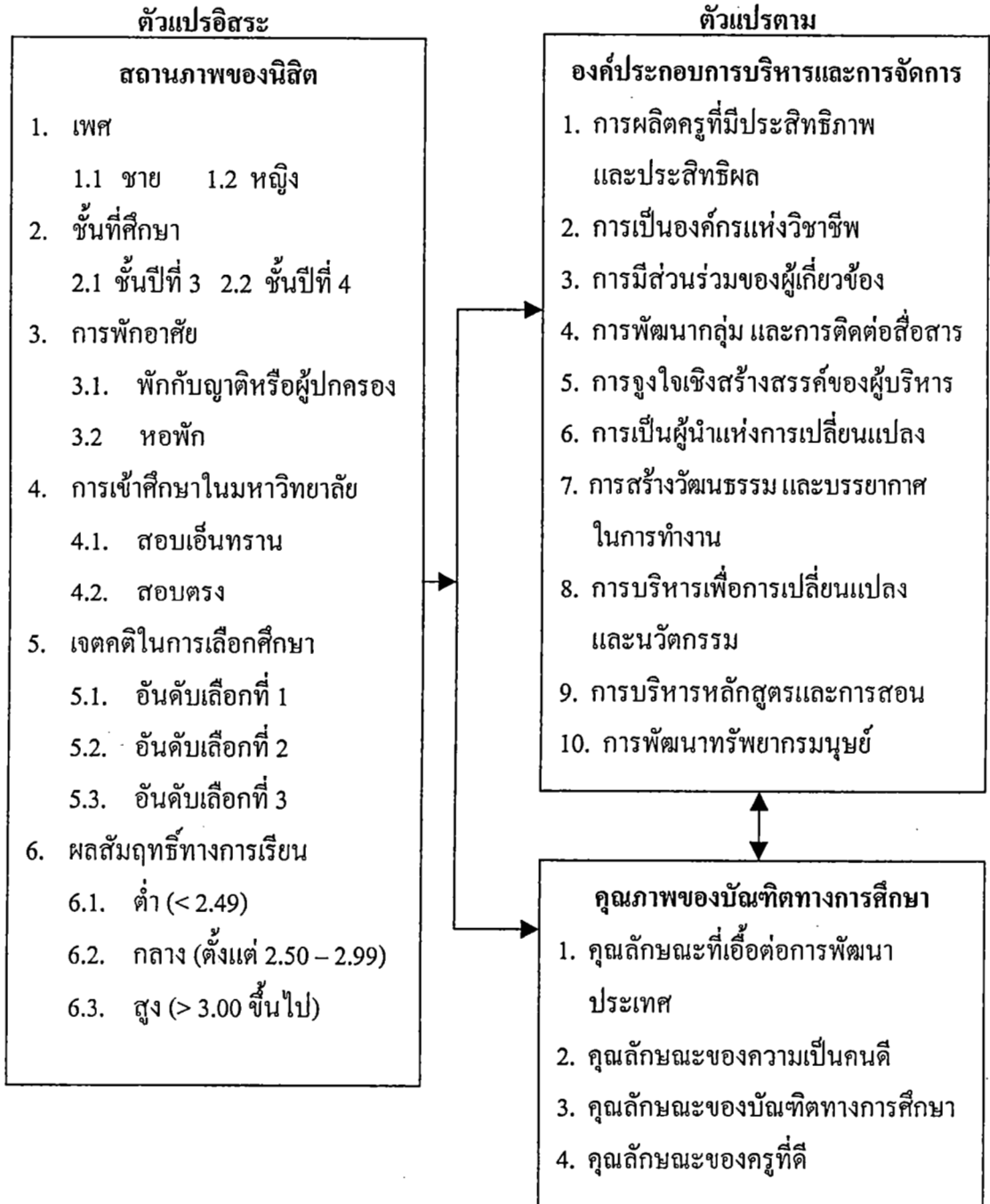
1. องค์ประกอบการบริหาร และการจัดการระหว่างนิสิตที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีองค์ประกอบการบริหารและการจัดการแตกต่างกัน
2. คุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษาระหว่างนิสิตที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีคุณภาพแตกต่างกัน
3. องค์ประกอบการบริหาร และการจัดการมีความสัมพันธ์กับคุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษาในทางบวก
4. องค์ประกอบการบริหาร และการจัดการสามารถพยากรณ์คุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษาได้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้อาศัยการประยุกต์ทฤษฎีทางบริหารและการจัดการที่เป็นสาเหตุและผลที่เกิดขึ้นจากองค์ประกอบการบริหาร และการจัดการต่อคุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษา องค์ประกอบดังกล่าว ได้แก่ 1) การผลิตที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Sergiovanni, 2001) 2) การเป็นองค์กรแห่งวิชาชีพ (Hoy & Miskel, 2001) 3) การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง (Owens, 2001) 4) การพัฒนา กลุ่มและการติดต่อสื่อสาร (Manz & Simes, 1989) 5) การจูงใจเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร (Owens, 2001) 6) การเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Hoy & Miskel, 2001) 7) การสร้างวัฒนธรรม และบรรยากาศในการทำงาน (Sergiovanni, 2001) 8) การบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม (Robbins, 1996) 9) การบริหารหลักสูตรและการสอน (McNergney & Herbert, 2001) และ 10) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Razik & Swansons, 2001)

ส่วนคุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษาของสถาบันผลิตครู อาศัยหลักการทฤษฎี และงานวิจัยต่อไปนี้ 1) คุณลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ - ความเป็นผู้นำและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 2) คุณลักษณะของความเป็นคนดี (จรรยา สุวรรณทัต, ดวงเดือน พันธุนาวิณ และเพ็ญแข ประจณปัจจนิก, 2521) 3) คุณลักษณะของบัณฑิตทางการศึกษา ความรู้พื้นฐานและความรู้ทางวิชาชีพครู (ไพฑูรย์ สีนลรัตน์, 2543) และ 4) คุณลักษณะของครูที่ดี - ด้านการสอน ด้านวิชาการ ด้านสุขภาพ และจิตใจด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านคุณธรรมและความประพฤติ ด้านบุคลิกลักษณะ ด้านการอบรม เน้นแนว และการปกครอง และด้านการเป็นพลเมืองในสังคมประชาธิปไตย (เจลิยว บุรีภักดี, 2521)

การศึกษาองค์ประกอบการบริหารและการจัดการ กับคุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษาของ
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา



ภาพที่ 1 แสดงกรอบความคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ และหน่วยงานที่จะนำผลวิจัยไปใช้

1. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1.1 ได้ทราบถึงองค์ประกอบการบริหาร และการจัดการที่มีผลต่อคุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษา
 - 1.2 ได้นำไปปรับปรุงการบริหาร และการจัดการ ในการผลิตบัณฑิตทางการศึกษา
 - 1.3 ได้นำไปกำหนดนโยบายแนวทาง และกลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพบัณฑิตทางการศึกษาได้อย่างถูกต้อง
2. หน่วยงานที่นำผลการวิจัยไปใช้ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหา ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้อาศัยการประยุกต์ทฤษฎีทางบริหาร และการจัดการที่เป็นสาเหตุและผลที่เกิดขึ้นจากองค์ประกอบการบริหาร และการจัดการต่อคุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษา องค์ประกอบดังกล่าว ได้แก่ 1) การผลิตที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Sergiovanni, 2001) 2) การเป็นองค์กรแห่งวิชาชีพ (Hoy & Miskel, 2001) 3) การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง (Owens, 2001) 4) การพัฒนากลุ่ม และการติดต่อสื่อสาร (Manz & Sim) 5) การมุ่งใจเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร (Owens, 2001) 6) การเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Hoy & Miskel, 2001) 7) การสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศในการทำงาน (Sergiovanni, 2001) 8) การบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลง และนวัตกรรม (Robbins, 1996) 9) การบริหารหลักสูตรและการสอน (McNergney & Herbert, 2001) และ 10) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Razik & Swansons, 2001)

ส่วนคุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษาของสถาบันผลิตครู อาศัยหลักการทฤษฎี และงานวิจัยต่อไปนี้ 1) คุณลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ - ความเป็นผู้นำและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 2) คุณลักษณะของความเป็นคนดี (จรรยา สุวรรณทัต, ดวงเดือน พันธมนาวิน และเพ็ญแข ประจวบปัจฉิม, 2521) 3) คุณลักษณะของบัณฑิตทางการศึกษา ความรู้พื้นฐาน และความรู้ทางวิชาชีพครู (ไพฑูริย์ สินลารัตน์, 2543) และ 4) คุณลักษณะของครูที่ดี - ด้านการสอน ด้านวิชาการ ด้านสุขภาพ และจิตใจด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านคุณธรรมและความประพฤติ ด้านบุคลิกลักษณะ ด้านการอบรม แนะนำและการปกครอง และด้านการเป็นพลเมืองในสังคมประชาธิปไตย (เฉลียว นูร์รักดี, 2521)

การวิจัยนี้มีข้อจำกัดเพราะเป็นการศึกษาการรับรู้ของนิสิตชั้นปีที่ 3 และ 4 เท่านั้น โดยหวังว่านิสิตจะตอบแบบเสรี เน้นไปด้านใดด้านหนึ่งตามการรับรู้ของนิสิตอย่างแท้จริง

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร นิสิตระดับปริญญาตรีของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกเป็นเพศชาย และหญิง ชั้นปีที่ 3 (ปีการศึกษา 2546) และ 4 (ปีการศึกษา 2547) จำนวน 381 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง นิสิตระดับปริญญาตรีโดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 218 คน โดยใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น

3. ตัวแปรที่ศึกษา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาการรับรู้ของนิสิตต่อองค์ประกอบการบริหารและการจัดการคุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษา จำแนกรายละเอียดต่อไปนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของการเป็นนิสิต ได้แก่

- | | |
|------------------------------|---------------------------------|
| 1) เพศ | -ชาย หญิง |
| 2) ชั้นปี | -ชั้นปี 3, 4 |
| 3) การอยู่หอพัก | -พักกับญาติ, หอพักในมหาวิทยาลัย |
| 4) การเข้าศึกษาในมหาวิทยาลัย | -สอบเอ็นทราน, สอบตรง |
| 5) เจตคติในการเลือกศึกษา | -เลือกอันดับที่ 1, 2, 3, และ 4 |
| 6) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน | -ต่ำ, กลาง และสูง |

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ องค์ประกอบการบริหาร และการจัดการ และคุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษา

3.2.1 องค์ประกอบการบริหารและการจัดการ

- การผลิตครูที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล
- การเป็นองค์กรแห่งวิชาชีพ
- การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง
- การพัฒนาคุณภาพ และการติดต่อสื่อสาร
- การจูงใจเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
- การเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง
- การสร้างวัฒนธรรม และบรรยากาศในการทำงาน
- การบริหาร เพื่อการเปลี่ยนแปลง และนวัตกรรม
- การบริหารหลักสูตรและการสอน
- การบริหารทรัพยากรมนุษย์

3.2.2 คุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษา

- คุณลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ
- คุณลักษณะของความเป็นคนดี
- คุณลักษณะของบัณฑิตทางการศึกษา
- คุณลักษณะของครูที่ดี

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. องค์ประกอบการบริหาร และการจัดการ หมายถึง แนวทางส่วนประกอบสำคัญในการบริหาร และจัดการคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อพัฒนาคุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษา โดยที่นิสิตรับรู้ต่อแนวทางหรือส่วนประกอบนั้น ๆ ในขณะที่กำลังศึกษา หรือหลังจากที่ศึกษาในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาแล้ว มี 10 ประการ ได้แก่

1.1 การผลิตครูที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล หมายถึง การที่คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้จัดการวางแผนการผลิตครูให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งรวมถึงการเตรียมวัสดุอุปกรณ์เทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน

1.2 การเป็นองค์กรแห่งวิชาชีพ หมายถึง การที่คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้เตรียมความพร้อมของคณาจารย์ และคณะให้เป็นบุคคล และองค์กรที่มุ่งมั่นเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาอย่างเต็มที่

1.3 การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง หมายถึง การเข้ามามีส่วนจัดการภายในคณะศึกษาศาสตร์ ที่ต้องมีการบริหาร โดยใช้หลักการการมีส่วนร่วมจากผู้ที่เกี่ยวข้อง

1.4 การพัฒนากลุ่ม และการติดต่อสื่อสาร หมายถึง การที่คณะศึกษาศาสตร์ ได้เปิดโอกาสให้นิสิตได้มีโอกาสพบปะ และติดต่อสื่อสารกัน ระหว่างนิสิตกับคณาจารย์ และนิสิตด้วยกันเองเพื่อสร้างความเข้าใจกัน และความสำเร็จของงาน

1.5 การจงใจเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร หมายถึง ผู้บริหารและคณาจารย์ในคณะศึกษาศาสตร์ ได้สร้างสิ่งจูงใจให้กับนิสิต เพื่อกระตุ้น ส่งเสริมให้นิสิตมีความก้าวหน้า

1.6 การเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเป็นที่จูงใจให้บุคคลได้ปฏิบัติงานเกินกว่าความคาดหวังตามปกติ โดยมุ่งไปที่ภารกิจของงาน

1.7 การสร้างวัฒนธรรม และบรรยากาศในการทำงาน หมายถึง การที่คณะศึกษาศาสตร์ ได้บริหารงานโดยสร้างวัฒนธรรมร่วมเสริมสร้างบรรยากาศในการยอมรับและไว้วางใจซึ่งกันและกัน

1.8 การบริหาร เพื่อการเปลี่ยนแปลง และนวัตกรรม หมายถึง การที่คณะศึกษาศาสตร์ ได้พัฒนาคณะ โดยพยายามเปลี่ยนแปลง และพัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ อยู่เสมอ โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรในคณะ

1.9 การบริหารหลักสูตรและการสอน หมายถึง การที่คณะศึกษาศาสตร์ได้บริหารหลักสูตรและการสอน โดยมุ่งให้เกิดความก้าวหน้าของนิสิต

1.10 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การที่คณะศึกษาศาสตร์ได้บริหารบุคลากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

2. คุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษา หมายถึง ความเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะ 4 ประการ ได้แก่ คุณลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ คุณลักษณะของความเป็นคนดี คุณลักษณะของบัณฑิตทางการศึกษา และคุณลักษณะของครูที่ดี โดยที่นิสิตรับรู้ต่อคุณภาพนั้น ๆ ในขณะที่กำลังศึกษาหรือหลังจากที่ศึกษาในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาแล้ว

2.1 คุณลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ หมายถึง คุณลักษณะของผู้จบการศึกษาจากคณะศึกษาศาสตร์ที่มีคุณลักษณะที่พัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้า

2.2 คุณลักษณะของความเป็นคนดี หมายถึง การปฏิบัติตนของนิสิตคณะศึกษาศาสตร์ที่สอดคล้องกับมาตรฐาน และกฎเกณฑ์ของศาสนา กฎหมายของประเทศ

2.3 คุณลักษณะของบัณฑิตทางการศึกษา หมายถึง การปฏิบัติตน ของนิสิตคณะศึกษาศาสตร์ที่เพียบพร้อมไปด้วยความเป็นผู้มีความสามารถในด้านการศึกษา

2.4 คุณลักษณะของครูที่ดี หมายถึง การปฏิบัติตนของนิสิตในการเป็นครูที่ดีในทุก ๆ ด้าน

3. สถานภาพของการเป็นนิสิต หมายถึง สภาพการเป็นนิสิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

3.1 เพศ หมายถึง เพศชาย และหญิงของผู้ให้ข้อมูล

3.2 ชั้นปี หมายถึง การเป็นนิสิตชั้นปี 3, 4 ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

3.3 การอยู่หอพัก หมายถึง พักในมหาวิทยาลัยซึ่งเป็นหอพักที่มหาวิทยาลัยควบคุมดูแล ,พักนอกมหาวิทยาลัย เป็นหอพักเอกชนที่มหาวิทยาลัยไม่ได้ควบคุมดูแลหรือพักกับญาติ

3.4 เจตคติในการเลือกลำดับการศึกษา หมายถึง การเลือกอันดับที่ 1, 2, 3 และ 4 ในการเข้าศึกษาในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

3.5 การเข้าศึกษาในมหาวิทยาลัย หมายถึง วิธีในการเข้าศึกษาในคณะศึกษาศาสตร์ อันได้แก่ การสอบเอ็นทรานหรือ การสอบตรง

3.6 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรวม ของนิสิตคณะศึกษาศาสตร์ในแต่ละปีการศึกษาว่าอยู่ในระดับใด ต่ำ (< 2.49), กลาง (ตั้งแต่ 2.50 – 2.99) และสูง (> 3.00) ขึ้นไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. การจัดการศึกษาของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
2. แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบการบริหารและการจัดการ
3. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษา
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การจัดการศึกษาของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

มหาวิทยาลัยบูรพา กำเนิดจากวิทยาลัยวิชาการศึกษาบางแสน ซึ่งใช้หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต มาตั้งแต่ปี 2498 และปรับปรุงเรื่อยมา จนได้หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต ฉบับปรับปรุง พุทธศักราช 2541

ความมุ่งหมายของการจัดหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต พุทธศักราช 2541

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีปณิธานที่จะผลิตบัณฑิตให้เป็นผู้มีความรู้ดี มีคุณธรรม นำสังคม และสร้างไว้ซึ่งมาตรฐานวิชาชีพ มุ่งบุกเบิกความรู้ และความคิดใหม่ทางการศึกษา เพื่อพัฒนาวิชาชีพให้มีความก้าวหน้า สอดคล้องกับการพัฒนาสังคม ด้วยปณิธานดังกล่าว หลักสูตรของคณะศึกษาศาสตร์ จึงมีความมุ่งหมายในการผลิตบัณฑิตให้มีคุณสมบัติดังนี้

1. ให้มีความรู้ความสามารถด้านวิชาการ ด้านวิชาชีพครูและวิชาเฉพาะด้าน ใฝ่หาความรู้ ความคิดใหม่อย่างไม่หยุดยั้ง มีความซื่อสัตย์ในการนำความรู้ไปใช้ และถ่ายทอดอย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตและสังคม
2. ให้มีความเพียบพร้อมในความเป็นครูและการเป็นผู้นำการศึกษามีจิตสำนึกในความเป็นครู ยึดมั่นในมาตรฐานและจรรยาวิชาชีพผดุงไว้ซึ่งเกียรติและศรัทธาต่อวิชาชีพ
3. ให้มีโลกทัศน์ที่ดีและกว้างไกลยึดมั่นในหลักเหตุผลและคุณธรรม มีบุคลิกภาพทัศนคติ และค่านิยมที่ดีตามแบบอย่างของวัฒนธรรมไทย (ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2543)

วิชาเอกของหลักสูตร (ขอกล่าวเฉพาะหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต)

หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต เป็นหลักสูตร 4 ปี มีจำนวนหน่วยกิตรวมตลอดหลักสูตร ไม่น้อยกว่า 140 หน่วยกิต จำแนกเป็น 3 หมวด ดังนี้

1. หมวดวิชาการศึกษาทั่วไป ไม่น้อยกว่า 30 หน่วยกิต
2. หมวดวิชาเฉพาะ 105 หน่วยกิต
3. หมวดวิชาเลือกเสรี 5 หน่วยกิต

เมื่อนิสิตเรียนในปีการศึกษาที่ 4 นิสิตจะต้องออกไปฝึกสอนตามโรงเรียนหน่วยฝึกสอน โดยได้รับการประเมินจากครูพี่เลี้ยงที่โรงเรียนหน่วยฝึกสอน และจากอาจารย์นิเทศ ของมหาวิทยาลัยบูรพา การฝึกสอนมี 3 ขั้นตอน นิสิตต้องผ่านทั้ง 3 ขั้นตอนจึงจะจบหลักสูตร นั่นคือขั้นเตรียมก่อนการออกฝึกสอน ขั้นฝึกสอน และขั้นหลังจากฝึกสอน (นลินี บำเรอราช และวิมลรัตน์ จตุรานนท์, 2545)

แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบการบริหารและการจัดการ

การผลิตครูที่มีประสิทธิภาพและผลิตผล

Kreitner (1983) ได้จำแนกทักษะเกี่ยวกับความมีประสิทธิภาพออกเป็น 3 ทักษะ คือ

- 1) ทักษะดั้งเดิม โดยมีความเห็นว่าความมีประสิทธิภาพ หมายถึง การดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้
- 2) ทักษะเชิงทรัพยากรและระบบ เห็นว่า ความมีประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการที่จะจัดหาทรัพยากรที่มีคุณค่า และขาดแคลนมาใช้ในระบบขององค์กรได้ และ
- 3) ทักษะที่คำนึงถึงความพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร

Hoy & Miskel (2001) ได้จำแนกทักษะเกี่ยวกับความมีประสิทธิภาพขององค์กรออกเป็น 3 ทักษะ โดย 2 ทักษะแรก สอดคล้องกับทักษะของ Kreitner ดังกล่าวข้างต้น แต่เขาได้บูรณาการทักษะแรก และทักษะที่สอง เข้าด้วยกันเป็นทักษะที่สามที่เน้นทั้งการบรรลุเป้าหมาย และเน้นความสามารถในการจัดหาทรัพยากรมาใช้ในระบบขององค์กร จากทักษะดังกล่าวนี้ Hoy & Miskel ได้พัฒนาชุดของเกณฑ์การประเมิน เพื่อให้มองเห็นถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กรขึ้นมาชุดหนึ่ง โดยเกณฑ์การประเมินนั้น ได้คำนึงถึงหลักการสำคัญสามประการคือ 1) หลักการเรื่องเวลา ซึ่งเห็นว่าควรให้มีการประเมินความมีประสิทธิภาพ ขององค์กรทั้งในระยะสั้น และระยะยาว 2) หลักการเรื่องความเป็นพหุขององค์ประกอบในการประเมิน โดยในการประเมินให้ประเมินจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่หลากหลาย และ 3) หลักการเรื่องความเป็นพหุของเกณฑ์ โดยเกณฑ์ต้องคำนึงถึงความ เป็นระบบขององค์กร ดังนั้น การประเมินจะต้องประเมินทั้งปัจจัยป้อนเข้า กระบวนการ และ ปัจจัยป้อนออก

Caldwell & Spinks (1990) ได้กล่าวถึงเกณฑ์การประเมินความมีประสิทธิภาพขององค์กรไว้หกด้านซึ่งถือว่าเป็นเกณฑ์แบบอุดมคติ แม้แต่องค์กรที่มีประสิทธิภาพสูง ก็อาจจะมิได้ครบทุก

2) ด้านการตัดสินใจ 3) ด้านทรัพยากร 4) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร 5) ด้านบรรยากาศ 6) ด้านผลลัพธ์กรณีของ Caldwell & Spinks (1990) เขาสรุปว่า ลักษณะขององค์กร (โรงเรียน) ที่มีประสิทธิผลนั้นประกอบด้วย 4 เรื่องใหญ่ ๆ คือ 1) เน้นเรื่องการเรียนการสอน 2) ความสามารถได้รับการตรวจสอบได้จากท้องถิ่นจากรัฐหรือจากส่วนกลาง 3) การมีส่วนร่วมอย่างเหมาะสมจากคณะกรรมการครูผู้ปกครองและนักเรียน 4) การมีแผนงานเพื่อพัฒนาในวิชาชีพ

กล่าวโดยสรุปจากกรอบแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กรทางการศึกษาจะเห็นว่า ได้มีหลายกระบวนการทัศน์ทางการบริหาร จากการมุ่งคำนึงถึงแต่การบรรลุเป้าหมาย อันเป็นการบริหารที่มุ่งความมีประสิทธิผลของปัจจัยป้อนออกเป็นหลัก ได้เปลี่ยนเป็นการบริหารที่มุ่งความมีประสิทธิผลทั้งระบบ ทั้งปัจจัยป้อนเข้า กระบวนการ และปัจจัยป้อนออก

การเป็นองค์กรวิชาชีพ

องค์กรสมัยใหม่ทุกองค์กรรวมทั้งองค์กรทางการศึกษา จะมีลักษณะขององค์กรบางประการที่เป็นไปตามหลักการของทฤษฎีการบริหารยุคดั้งเดิมอยู่มาก เช่น หลักการมีสายบังคับบัญชา หลักการแบ่งงานกันทำ หลักความชำนาญเฉพาะทาง หลักการไม่ยึดถือเป็นส่วนตัว หลักการยึดกฎระเบียบ และหลักการเป็นวิชาชีพ เป็นต้น หลักการดังกล่าวเหล่านั้นมีผู้วิเคราะห์ว่า แม้จะมีข้อดีก็จะมีข้อเสียอยู่ด้วย อย่างไรก็ตามแต่ Hoy และ Miskel (2001) ได้แบ่งองค์กรออกเป็น 4 ประเภทคือ องค์กรที่มีโครงสร้างไม่ชัดเจน (Chaotic) องค์กรที่มีโครงสร้างเชิงอำนาจนิยม (Authoritarian) องค์กรที่มีโครงสร้างเชิงอุดมคติตามแบบวีเบอร์เลียน (Weberian) และองค์กรที่มีโครงสร้างแบบวิชาชีพ (Professional) ซึ่งองค์กรแบบนี้ เป็นองค์กรที่มีการมอบอำนาจการตัดสินใจให้กับผู้ปฏิบัติอยู่ในระดับสูง ผู้ปฏิบัติจะถูกมองเป็นบุคลากรมืออาชีพที่มีความรู้ความสามารถ และความรับผิดชอบในตนเองสูง ผู้บริหารจะอยู่ในฐานะผู้สนับสนุนหรือผู้อำนวยการความสะดวก ความสัมพันธ์ภายในองค์กรจะเป็นแนวนอนมากกว่าแนวตั้ง จุดเน้นที่สำคัญคือ ความเป็นเพื่อนร่วมงาน มิใช่ผู้บังคับบัญชา ความมีอิสระในการตัดสินใจ และการกำหนดมาตรฐานการทำงานด้วยตนเอง องค์กรประเภทนี้จะมีประสิทธิผลสูงในสภาพแวดล้อมที่ซับซ้อนและมั่นคง (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2545, หน้า 46) นอกจากนี้ Mintzberg (1989) ได้แบ่งลักษณะ โครงสร้างองค์กรของโรงเรียนออกเป็น 7 ประเภทคือ องค์กรที่มีโครงสร้างแบบง่าย (Simple Structure) องค์กรราชการแบบเครื่องจักร (Machine Bureaucracy) องค์กรราชการแบบวิชาชีพ (Professional Bureaucracy) องค์กรราชการแบบง่าย (Simple Bureaucracy) องค์กรราชการแบบวิชาชีพแบบง่าย (Simple Professional Bureaucracy) องค์กรราชการแบบกึ่งวิชาชีพ (Semi Professional) และองค์กรแบบการเมือง (Political Organization)

นอกจากนี้ Mintzberg (1989) ได้กล่าวถึงองค์กรราชการแบบวิชาชีพ (Professional Bureaucracy) ว่าเป็นองค์กรที่เน้นทั้งเรื่องการกระจายอำนาจและเรื่องการทำให้เป็นมาตรฐาน

แต่เป็นมาตรฐานด้านทักษะ (Standardization of Skills) ของสมาชิกในองค์กร ที่จะต้องได้รับการพัฒนา ถึงระดับความวิชาชีพ ดังนั้นมาตรฐานด้านทักษะของสมาชิกจึงเป็นกลไกสำคัญขององค์กรลักษณะนี้ ความมีประสิทธิภาพขององค์กรขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถและทักษะของผู้ปฏิบัติเป็นสำคัญ เพราะมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้กับผู้ปฏิบัติงานในระดับสูง

วิโรจน์ สารรัตน์ (2545, หน้า 49) กล่าวว่าแม้ว่าองค์กรหนึ่ง ๆ จะมีลักษณะหลากหลาย ประปนกันอยู่ แต่หากพิจารณาแนวโน้มการเปลี่ยนแปลง อาจกล่าวได้ว่าองค์กรเชิงวิชาชีพ มีลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้มากกว่า อย่างไรก็ตาม Sergiovanni (1999) ได้ให้ข้อสังเกตว่า แม้ว่าความเป็นวิชาชีพ ไม่ว่าจะในระดับบุคคลหรือในระดับองค์กร จะเป็นแนวโน้มที่ให้ความรู้สึกว่าจะทำให้สิ่งใด ๆ ดีขึ้นก็ตาม แต่ก็อาจมีสิ่งไม่คาดหวังในลักษณะที่เป็นด้านมืด (Dark Side) ของความเป็นวิชาชีพเกิดขึ้นได้ กล่าวคือ ความเป็นวิชาชีพที่แตกต่างกันมักมี นิยาม บทบาท และหน้าที่ที่แตกต่างกัน ผู้ที่อยู่ในวิชาชีพใดก็มักเป็นที่เข้าใจกันว่าเป็นผู้มีความชำนาญ ในสิ่งที่คนในวิชาชีพอื่นไม่มี ความเป็นผู้ชำนาญนี้ทำให้เกิดอำนาจหน้าที่เหนือกว่าคนอื่น ซึ่งอาจทำให้ คนในวิชาชีพนั้นหรือองค์กรนั้นเกิดความหลงในอำนาจแห่งความเป็นผู้เชี่ยวชาญ เกิดความรู้สึกผูกขาด ในทักษะ และความรู้ลักษณะดังกล่าว หากเกิดขึ้นในระดับองค์กรอาจทำให้เกิดการสร้างอาณาจักร แห่งความเป็นวิชาชีพ ในเชิงแข่งขันกันกับองค์กรวิชาชีพอื่น ทำให้ขาดการประสานงาน และ ความร่วมมือเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของส่วนรวมร่วมกัน หากเกิดในระดับกลุ่มวิชาชีพ ผู้บริหารและ กลุ่มวิชาชีพครูผู้สอน จะทำให้ทั้งสองกลุ่มเกิดความไม่ลงรอยและขัดแย้งกันได้

การพัฒนาทีม และการติดต่อสื่อสาร

กลุ่มประกอบด้วยบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ซึ่งมีปฏิสัมพันธ์ในเชิงพึ่งพาซึ่งกันและกัน และต่างมีอิทธิพลต่อกัน เพื่อให้งานบรรลุจุดมุ่งหมาย จำแนกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ กลุ่มแบบทางการ (Formal Groups) และกลุ่มแบบไม่เป็นทางการ (Informal Groups) โดยกลุ่มแบบทางการ มักเป็นทีมงานที่ทางการจัดตั้งขึ้น และกลุ่มแบบไม่เป็นทางการ คนงานมักจัดตั้งขึ้นเองมี จุดประสงค์เพื่อตอบสนองความสนใจและความต้องการของสมาชิกภายในกลุ่ม

กลุ่มทำงาน (Work Groups) จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมีองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญ 2 ประการคือ คุณลักษณะของสมาชิกกลุ่ม ซึ่งแฮกแมน (Hackman, 1987 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตน์, 2545, หน้า 77) ให้ข้อเสนอแนะว่า ในการเลือกสมาชิกกลุ่มควรคำนึงถึงคุณลักษณะ 3 ประการ คือ ความเชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับงานนั้น ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่เหมาะสม และความหลากหลายในระดับที่พอดี และอีกประการหนึ่งคือสิ่งดึงดูดใจในการรวมกันเป็นกลุ่ม พิจารณาถึงเหตุผลในการที่บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในกลุ่ม ว่าเกิดจากอะไร เหตุผลของคนหนึ่งอาจ ไม่ใช่เหตุผลของคนหนึ่ง

บทบาทของสมาชิกกลุ่ม (Member Roles) จำแนกออกได้เป็น 3 ประเภทคือ บทบาทในการทำงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่ม บทบาทในการธำรงรักษากลุ่ม บทบาทการมุ่งตนเอง โดยจะมีผู้นำกลุ่มซึ่งได้รับการคาดหวังให้แสดงบทบาทแรก และอาจแสดงบทบาทที่สอง เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของกลุ่มด้วยในกรณีที่ไม่มีผู้แต่งตั้งผู้นำกลุ่มก็อาจให้ผู้มีบทบาทสำคัญในกลุ่มเป็นผู้นำ กรณีที่มีผู้นำกลุ่มที่มีการแต่งตั้งอยู่แล้วก็อาจมีผู้นำยังไม่เป็นทางการเกิดขึ้นได้อีกจากการยอมรับของกลุ่มนั่นเอง

ขนาดของกลุ่ม (Groups Size) ผลของการศึกษาวิจัยพบว่า ขนาดของกลุ่มส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์กันของสมาชิกในกลุ่ม และต่อการปฏิบัติงานของกลุ่ม ขนาดในการจัดตั้งกลุ่ม Altier (1986) ได้เสนอแนะว่า กลุ่มที่มีสมาชิก 5 คน หรือ 10 คน มีผลดีหลายประการ โดยเฉพาะในการตัดสินใจ เนื่องจากมีจำนวนเป็นเลขคู่ มีขนาดใหญ่พอเหมาะในการเสนอความคิดที่แตกต่างกัน แต่มีขนาดเล็กพอเหมาะ กับการมีส่วนร่วมกันอย่างแข็งขัน สำหรับกลุ่มที่มีมากกว่า 7 คน อาจมีปัญหาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันของสมาชิก กรณีที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ความจริงแล้วขนาดของกลุ่มควรมีจำนวนเท่าใดขึ้นอยู่กับธรรมชาติของงานมากกว่า แต่โดยทั่วไปแล้ว เมื่อพิจารณาถึงขนาดของกลุ่มกับประสิทธิภาพในการทำงาน พิจารณาจากรูปตัวยูคว่ำซึ่งอธิบายได้ว่าการเพิ่มคนงานเข้าไปนั้นจะทำให้การทำงานได้ผลดีขึ้นแต่เมื่อเพิ่มขึ้นของจุด ๆ หนึ่งก็จะไม่มีผลใด ๆ หรือมีแนวโน้มที่จะลดลงเสียอีก ดังนั้นการที่มีกลุ่มใหญ่เกินไปไม่เพียงจะไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นเท่านั้น แต่ยังจะทำให้งานมีผลลดลงอีกด้วย

ความมีประสิทธิภาพของกลุ่มขึ้นกับปัจจัยกระบวนการกลุ่มที่สำคัญ 3 ประการคือ ปทัสถานการทำงานของกลุ่ม การเกาะเกี่ยวกันเป็นกลุ่มและพัฒนาการของกลุ่ม ปทัสถานการทำงานของกลุ่มเป็นพฤติกรรมคาดหวังที่กลุ่มร่วมกันกำหนดขึ้น เพื่อให้การแสดงพฤติกรรม มีความเป็นแบบเดียวกัน ซึ่งคงไม่ใช่ทุก ๆ พฤติกรรม แต่จะเป็นพฤติกรรมที่เป็นกลาง ส่วนใหญ่จะเกี่ยวกับกระบวนการผลิต ความเกาะเกี่ยวกันเป็นกลุ่ม เป็นระดับที่สมาชิกในกลุ่มมีความผูกพันและมีแรงจูงใจที่รวมตัวกันอย่างเป็นกลุ่ม ขึ้นกับปัจจัยหลายประการเช่น ความมีทัศนคติและค่านิยมที่คล้ายคลึงกัน การมีกลุ่มுகคามจากภายนอกร่วมกันเช่น สถานะการแข็งขัน หรือสิ่งท้าทายต่อความอยู่รอด เป็นต้น และความมีขนาดที่พอดี ลักษณะการกอบเกี่ยวกันเป็นกลุ่มนี้ ส่งผลในทางบวกหลายประการเช่น ช่วยให้มีการติดต่อสื่อสารที่ดี และมีความพึงพอใจในการทำงาน ลดระดับความก้าวร้าวต่อกัน สมาชิกมีความเต็มใจ ที่จะก่อให้เกิดนวัตกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงนอกจากนี้ยังมีผลต่อระดับการปฏิบัติอีกด้วยต่อไป พัฒนาการของกลุ่มเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความมีประสิทธิภาพของกลุ่ม โดยเฉพาะกลุ่มที่จัดตั้งขึ้นใหม่แบบชั่วคราว

ปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพของกลุ่มอีกประการหนึ่งคือการติดต่อสื่อสาร

การติดต่อสื่อสาร (Communication) ถือเป็นเรื่องสำคัญที่จะนำองค์กรสู่ความสำเร็จทางการบริหารทั่วไปแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือการติดต่อสื่อสารแบบใช้ภาษาและแบบไม่ใช้ภาษา ซึ่งต้องอาศัยผู้ส่งสารและผู้รับสาร และการสื่อสารที่ผู้วิจัยเห็นว่าเหมาะสมและดีที่สุดคือการสื่อสารแบบสองทาง หรือการสื่อสารที่มีข้อมูลย้อนกลับ โดยมีช่องทางการติดต่ออยู่ 2 ลักษณะ คือการติดต่อสื่อสารในแนวตั้ง ซึ่งเกิดขึ้นระหว่างหน่วยงานต่างระดับกันตั้งแต่สองระดับขึ้นไป ซึ่งอาจจำแนกได้ 2 ลักษณะคือ การติดต่อสื่อสารจากระดับสูงสู่ระดับล่าง ส่วนใหญ่จะเป็นแนวการปฏิบัติการทำงาน นโยบาย กฎ ระเบียบข้อบังคับ มาตรฐานการปฏิบัติงานและข้อมูลย้อนกลับ อีกประการหนึ่ง คือการติดต่อสื่อสารในแนวนอน อาจเกิดขึ้นภายในหน่วยงานเดียวกัน หรือระหว่างหน่วยงาน อาจเกิดได้จากการประชุม การรายงาน การบันทึก การโทรศัพท์ ผู้บริหารส่วนใหญ่จะใช้เวลาในการติดต่อสื่อสารในแนวนอนนี้ประมาณสามในสี่ของเวลาในการติดต่อสื่อสารทั้งหมด และส่วนมากจะเป็นเรื่องของการประสานงาน การแก้ปัญหา การแลกเปลี่ยนข้อมูล การแก้ปัญหาความขัดแย้ง เป็นต้น ข้อควรระวังในการสื่อสารกรณีนี้คือ การปกปิดข้อมูลที่คิดว่าจะเป็นผลร้ายต่อตนเอง หรือจะเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น การคำนึงถึงหน่วยงานของตนเป็นหลัก การหวงข้อมูล

การติดต่อสื่อสารทั้งแนวตั้ง และแนวนอนดังกล่าว จัดเป็นการสื่อสารแบบเป็นทางการที่เกิดขึ้นตามสายงานการบังคับบัญชา หรือระหว่างหน่วยงาน อย่างไรก็ตามในองค์กรหนึ่ง ๆ จะมีการติดต่อสื่อสารอีกลักษณะหนึ่งเกิดขึ้น เป็นการติดต่อสื่อสารระหว่างตัวบุคคล ไม่เกี่ยวกับสายการบังคับบัญชาหรือตำแหน่งงานใด ๆ เรียกว่า การติดต่อสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ

กล่าวโดยสรุป การพัฒนากลุ่มและการติดต่อสื่อสาร ซึ่งมีทั้งลักษณะเป็นแบบทางการและไม่เป็นทางการ ต่างเป็นปัจจัยสำคัญทางการบริหารและการจัดการที่การพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้า

การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง

การตัดสินใจร่วม (Shared Decision Making) มีแนวโน้มที่จะเชื่อว่าสามารถช่วยปรับปรุงคุณภาพของการตัดสินใจได้ หากใช้กลยุทธ์ที่ถูกต้อง ในสถานการณ์ที่ถูกต้อง การมีส่วนร่วมจะทำให้เกิดความเกี่ยวข้องอันจะนำไปสู่ความมีพันธะผูกพัน ที่จะนำไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุผล โดยสิ่งที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจนั้น อาจประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ (Owens, 2001) อย่างไรก็ตาม การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจนั้น Maier & Verser (1982 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2545, หน้า 59) ได้ให้ทัศนะว่าไม่ได้หมายความว่า จะต้องเป็นไปในทุกกรณี ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับการคาดหวังในระดับความมีคุณภาพ และระดับการได้รับการยอมรับ จากการตัดสินใจนั้น หากคาดหวังสูงทั้งคุณภาพ และการยอมรับก็ควรเป็นการตัดสินใจร่วมระหว่างกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มผู้ชำนาญการ หากคาดหวังสูงในการยอมรับก็ควร

เป็นการตัดสินใจร่วมกันโดยกลุ่มใหญ่ หากคาดหวังคุณภาพสูงก็ควรเป็นการตัดสินใจร่วมกัน เฉพาะกลุ่มบริหาร หรือเฉพาะกลุ่มผู้ชำนาญงานหากคาดหวังไม่สูงทั้งการยอมรับหรือคุณภาพ ก็อาจจะเป็นไปอย่างง่าย ๆ ใคร ๆ ก็สามารถตัดสินใจได้

การตัดสินใจกับการวางแผน (Decision Making and Planning) เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Visions) โดยการวางแผนออกเป็นสามประเภทหรือสามระดับตามระดับของ โครงสร้างคือ แผนยุทธศาสตร์ (Strategic Plan) เป็นแผนระยะยาวที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารระดับสูง แผนยุทธวิธี (Tactical Plan) เป็นแผนระยะปานกลางเกี่ยวข้องกับแผนระยะปานกลางเกี่ยวข้องกับผู้บริหารระดับกลาง และแผนปฏิบัติการ (Operational Plan) เป็นแผนระยะสั้นเกี่ยวข้องกับครู ผู้สอนหรือผู้ปฏิบัติงาน (Bartol et al., 1998)

แผนยุทธศาสตร์เป็นแผนระยะยาวซึ่งมีองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์และเป็นเหตุเป็นผลต่อกันจากระดับกว้างไปสู่ระดับที่มีความเฉพาะเจาะจงมากขึ้น ซึ่งองค์ประกอบของแผนประเภทนี้ยังไม่ชัดเจน พิจารณาจากกรอบแนวคิดของนักวิชาการ และกรณีศึกษาสามกรณีที่จะกล่าวต่อไปนี้จะมีข้อสังเกตว่า ระบบการคิดและระบบการนำเสนอข้อมูลของแผนยุทธศาสตร์มีความหลากหลายดังนั้นก็ขึ้นกับวิจักษณ์ของผู้บริหารว่ารูปแบบใดจึงจะเหมาะสมหรือก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากกว่ากัน

Razik & Swanson (2001) กล่าวถึง แผนสามประเภทดังกล่าวข้างต้นในส่วนของแผนยุทธศาสตร์นั้น และจำแนกออกเป็นสี่ระดับคือ วิสัยทัศน์ (Visions) พันธกิจ (Missions) ความเชื่อ (Believes) และนโยบายทางยุทธศาสตร์ (Strategies Policies) ดังรายละเอียดดังนี้

วิสัยทัศน์ (Visions) เป็นข้อความที่แสดงถึงสภาพที่พึงปรารถนา หรือที่เป็นไปได้ขององค์กรในอนาคต เป็นส่วนที่แสดงถึงพลังผลักดันแห่งอำนาจที่น่าประทับใจ เป็นพลังที่เกิดจากความรู้สึกนึกคิดของผู้คน เป็นส่วนที่สะท้อนภาพให้เห็นถึง สิ่งที่สมาชิกในองค์กรต้องการสร้างสรรค์ เป็นส่วนที่แสดงถึงความมั่นคงใจของสมาชิกที่ต้องการให้เกิดขึ้นในองค์กร จึงเป็นความสร้างสรรค์และความมั่นคงใจร่วมกันของสมาชิกในองค์กรเพื่อความเป็นเจ้าของร่วมกันและเพื่อการนำไปปฏิบัติเพื่อบรรลุผลร่วมกัน ดังนั้นการกำหนดวิสัยทัศน์จึงไม่ใช่เรื่องเฉพาะของผู้บริหารแต่จะต้องเป็นวิสัยทัศน์ร่วมที่เกิดจากการกำหนดร่วมกันของสมาชิกในองค์กร แม้ว่าต้องใช้เวลาก็ตาม

พันธกิจ (Missions) เป็นข้อความที่แสดงถึงจุดมุ่งหมายและหน้าที่ขององค์กรที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป็นข้อความที่มีความชัดเจน และสะท้อนให้เห็นถึงจุดมุ่งหมายที่เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น เป็นส่วนที่จะทำให้กระบวนการวางแผนดำเนินไปในทิศทางที่ถูกต้อง โดยคนในองค์กรจะต้องรับรู้และเข้าใจ

ความเชื่อ (Believes) เป็นข้อความที่แสดงถึงหลักการพื้นฐานที่องค์กรยอมรับ และนำไปใช้เป็นแนวทางการบริหาร การตัดสินใจ การจัดกิจกรรม เป็นข้อความที่สะท้อนให้เห็นถึงค่านิยมที่อยู่เบื้องหลัง ที่ส่วนใหญ่จะได้อาจมาจากการวิเคราะห์ค่านิยม จากผู้มีส่วนได้และส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกองค์กร และนำมากำหนดเป็นข้อความที่แสดงความเชื่อขององค์กร

นโยบายเชิงยุทธศาสตร์ (Strategics Policies) เป็นข้อความที่ใช้เป็นกรอบแนวความคิดหรือเป็นแนวทางในการปฏิบัติ เป็นข้อความที่แสดงถึงกฎพื้นฐาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปทางทิศทางเดียวกัน

Ubben (1977) ได้กล่าวถึงแผนยุทธศาสตร์ว่า มีองค์ประกอบด้วยกันสามองค์ประกอบกล่าวคือ วิสัยทัศน์ (Visions) หมายถึง ความเชื่อ (Believes) และพันธกิจ (Mission) หมายถึง จุดของจุดมุ่งหมาย ซึ่งจะนำไปสู่กำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะที่ต้องการให้บรรลุผลซึ่งก็คือผลลัพธ์ องค์ประกอบทั้งสามระดับนี้คือ ความเชื่อ จุดมุ่งหมาย และวัตถุประสงค์ จะเป็นตัวบอกทิศทางคุณภาพการพัฒนาองค์กร

กล่าวโดยสรุปแม้การตัดสินใจร่วมจะเป็นที่ยอมรับในวงการบริหารสมัยใหม่ว่าจะก่อให้เกิดผลดีหลายประการ โดยเฉพาะการที่ได้เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องด้วยจะทำให้รู้สึกเข้ามามีพันธะผูกพัน เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ และเกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันเป็นต้นซึ่งลักษณะดังกล่าวจะทำให้การนำไปสู่การปฏิบัติเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น อย่างไรก็ตามก็มีข้อเสียอยู่หลายประการด้วยกันเช่น เป็นกระบวนการที่ต้องใช้เวลา เสียค่าใช้จ่าย การตัดสินใจแบบประนีประนอมอาจเกิดขึ้นจากผลของความไม่สามารถตัดสินใจได้ การมีอิทธิพลของสมาชิกบางคนต่อกลุ่ม การทำให้เป็นการเมืองนอกระบบ เป็นต้น

การจูงใจเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

ในการบริหารงานนั้น ผู้บริหารจะต้องทำการจูงใจให้คนทุ่มเทแรงกาย และแรงใจอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ อย่างไรก็ตามการจูงใจคนให้ทำงานผู้บริหารต้องคำนึงของการตอบสนองจุดหมายของตัวบุคคล และจุดหมายขององค์กรควบคู่กันไปด้วยจะละเลย หรือให้ความสำคัญเฉพาะส่วนใดส่วนหนึ่งไม่ได้ เนื่องจากคนและองค์กรต่างมีความสัมพันธ์และต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน คนเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์กรใดก็ย่อมคาดหวังว่าจะได้รับการตอบสนองความต้องการในด้านต่าง ๆ ขณะเดียวกันองค์กรก็มีความคาดหวัง เช่นกันว่าจะได้รับการทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มกำลัง ความสามารถจากสมาชิกในองค์กร เพื่อให้ได้ผลผลิตตามจุดหมายขององค์กร

ดังนั้นผู้บริหารที่มีความสามารถจึงต้องบริหารงานให้จุดหมายของตัวบุคคลขององค์กรบรรลุด้วยกันทั้งคู่ โดยอาศัยกระบวนการจูงใจ ที่คำนึงถึงความต้องการทั้งสองด้าน เพื่อนำไปสู่

พฤติกรรมที่พึงประสงค์และการบรรลุจุดหมายที่ต้องการ การจูงใจอาจจำแนกได้สองรูปแบบ คือ รูปแบบการจูงใจเชิงเนื้อหา (Content Models) และรูปแบบการจูงใจเชิงกระบวนการ (Process Model) ธรรมเนียมการจูงใจเชิงเนื้อหานั้นมีทฤษฎีที่สำคัญดังนี้

1. ทฤษฎีการจูงใจในยุคการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์เป็นยุคการจูงใจด้วยค่าจ้าง มุ่งงานเป็นหลัก โดยถือว่างานและวิธีการทำงานเป็นหัวใจของการจูงใจที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญ มีการค้นหาวิธีการทำงานที่ดีที่สุด สำหรับงานที่จะทำแต่ละอย่างเพื่อความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ คนเป็นเพียงมนุษย์เศรษฐกิจที่มีเงิน หรือรายได้เป็นสิ่งจูงใจ การจ่ายผลตอบแทนจะจ่ายให้ตามผลผลิตใช้การปรับคนเข้ากับงาน

2. ทฤษฎีการจูงใจยุคการบริหารเชิงพฤติกรรม เน้นความมีมนุษยสัมพันธ์ มุ่งสร้าง ความพึงพอใจในการทำงานให้แก่คนงานให้มีความเป็นอิสระที่จะริเริ่มเพื่อการสร้างสรรค์ การมีสิทธิที่จะเลือกวิธีการทำงาน ผู้บริหารจะเป็นฝ่ายพิจารณาปรับ หรือจัดงานให้เหมาะสม เป็นที่พอใจแก่คนงาน เป็นการยึดถือคนเป็นศูนย์กลาง

หลักการของทฤษฎี ทั้งสองต่างมีส่วนถูกต้อง จะแยกใช้ทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่งย่อมไม่ถูกต้อง ควรใช้ควบคู่กันไปในการปฏิบัติจำเป็นต้องกำหนดข้อกำหนด และวิธีการทำงานไว้ด้วยขณะเดียวกัน ก็ต้องมีการจูงใจเสริมแรง และความพึงพอใจให้กับคนงานด้วยเช่นกัน ทฤษฎีทั้งสอง จึงมีความถูกต้องในตัวของมันเอง ไม่ขัดแย้งกัน แต่จะสนับสนุนซึ่งกันและกัน

3. ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) ซึ่งเชื่อว่าความต้องการของมนุษย์สามารถจัดลำดับขั้นได้ห้าขั้น และเชื่อว่า เมื่อความต้องการในอันดับใดบรรลุผลแล้ว ก็จะไม่เป็นตัวจูงใจเองแต่ความต้องการในลำดับสูงขึ้นไป จะเป็นตัวจูงใจแทน

4. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอซเบิร์ก (Herzberg) เป็นผลจากการศึกษาสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชีประมาณสองร้อยคน จากโรงงานอุตสาหกรรมเกี่ยวกับสิ่งที่พอใจหรือไม่พอใจในการทำงาน ซึ่งพบว่า สิ่งที่ทำให้คนงานเกิดความไม่พอใจ หากขาดสิ่งนี้ไป มักเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในงานซึ่งเขาเรียกว่าปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยธำรงรักษา สิ่งทีพออีกประการหนึ่งคือ สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจแต่หากขาดหายไปจะทำให้ไม่มีความพึงพอใจ แต่ไม่ถึงกับทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ มักเกี่ยวข้องกับตัวงานที่เขาทำอยู่ ซึ่งเรียกว่าปัจจัยจูงใจ

5. ทฤษฎี ERG ของ Alderfer (Alderfer's ERG Theory) ซึ่งได้นำพื้นฐานความรู้จากทฤษฎีของมาสโลว์ และของเฮอซเบิร์ก มาสร้างรูปแบบการจูงใจขึ้นใหม่ที่คล้ายคลึงกัน โดยแบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็นสามกลุ่มใหญ่ คือ 1) ความต้องการอยู่รอดเป็นความต้องการทางร่างกาย สิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ เช่น อาหาร ที่อยู่อาหาร ค่าจ้าง โบนัส ผลประโยชน์ตอบแทน เป็นต้น 2) ความต้องการความสัมพันธ์เป็นการต้องการความสัมพันธ์ที่มีต่อกันกับบุคคลในองค์กร เป็น

ความต้องการเชิงมนุษย์สัมพันธ์ 3) ความต้องการความก้าวหน้า และเติบโต เป็นความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนา การเปลี่ยนแปลง ความก้าวหน้า ความเป็นผู้ริเริ่มบุกเบิก การเติบโตด้วยความรู้ความสามารถ ในองค์กรเป็นความต้องการความรับผิดชอบเพิ่ม การทำกิจกรรมใหม่ที่มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถใหม่และการมีโอกาสดำรงตำแหน่งใหม่หลายด้าน

6. ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของ McClelland (The Need to Achieve Theory) เป็นทฤษฎีที่เชื่อว่า มนุษย์ทุกคนต่างมีความต้องการเหมือนกันเพียงแต่นานาประการแตกต่างกัน ความต้องการแบ่งออกเป็นสามกลุ่มใหญ่คือ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการอำนาจ และ ความต้องการความสัมพันธ์ McClelland วิเคราะห์บุคคลที่มีความต้องการสามกลุ่มนี้ว่าบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูงมักทำอะไรเพื่อตนเองมากกว่าเพื่อคนอื่นหรือต่อองค์กร จึงอาจมีปัญหาการทำงานร่วมกับคนอื่น และการรอรับผลตอบแทนต่อการทำงาน และกรณีที่มีความต้องการอำนาจเชิงส่วนตัวสูง ก็มักจะให้คนอื่นทำอะไรเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง และคนที่มีความต้องการความสัมพันธ์กับคนอื่นสูงก็มักมีจุดอ่อนในการบริหารบุคคลที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งทางการบริหารมากกว่าลักษณะอื่นคือ คนที่มีความต้องการอำนาจเชิงสถาบันสูง เนื่องจากจะสามารถประสานความร่วมมือจากคนอื่นเพื่อทำงานให้บรรลุจุดหมายขององค์กรได้

กรณีการจูงใจเชิงกระบวนการ เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงกระบวนการความคิดของคณงานที่มีต่อการจูงใจว่าเป็นอย่างไร แตกต่างจากทฤษฎีเชิงเนื้อหาที่กล่าวถึงความต้องการ (Needs) หรือพลังขับเคลื่อน (Drives) ว่ามีอะไรกันบ้างที่จะจูงใจให้คนทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ในที่นี้จะกล่าวถึงสามทฤษฎีคือ ทฤษฎีความคาดหวัง ทฤษฎีความเสมอภาค และทฤษฎีการกำหนดจุดหมาย

1. ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) พัฒนาโดยวรูม (Vroom) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการที่คณงานจะมีแรงจูงใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานตามที่ต้องการหรือไม่นั้นจะพิจารณาองประกอบสามประการคือ ความคาดหวังเกี่ยวกับความพยายามกับการปฏิบัติงาน ความคาดหวังเกี่ยวกับการปฏิบัติงานกับผลลัพธ์ และความคาดหวังเกี่ยวกับคุณค่าของผลลัพธ์หรือรางวัลที่ได้รับ (Bartol et al., 1998)

2. ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) พัฒนาโดย Stacy Adam (cited in Bartol et al., 1998) ทฤษฎีนี้เสนอแนวคิดที่ว่า สถานการณ์ที่คณงานเกิดความพึงพอใจคือ ความสมดุลหรือความเป็นธรรมที่เกิดขึ้น เมื่อเขาได้รับรู้ว่าสัดส่วนของปัจจัยกับรายได้ ที่เขาได้รับเท่าเทียมกับคนอื่น ๆ การเปรียบเทียบนี้ขึ้นอยู่กับทัศนะของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นการพัฒนาแบบอิงกลุ่ม ไม่ใช่การอิงเกณฑ์

3. ทฤษฎีการกำหนดจุดหมาย (Goal-Setting Theory) ได้รับการพัฒนาขึ้นโดย Locke และ Latham ผู้เสนอแนวคิดว่าการกำหนดจุดหมายเพื่อบอกทิศทางในการทำงานเป็นการจูงใจให้มีการปฏิบัติงานที่สำคัญประการหนึ่ง โดยความสำเร็จของการกำหนดจุดหมายเพื่อเป็นการจูงใจ

ในการปฏิบัติงานนั้น ขึ้นอยู่กับจุดหมายที่กำหนดคนั้นว่า มีคุณลักษณะที่เหมาะสมเพียงใด ดังนี้คือ ความเฉพาเจาะจงและวัดผลได้ ความท้าทาย ความสามารถทำให้บรรลุผลได้ ความเกี่ยวข้องกับภารกิจขององค์กร และกำหนดเวลาแห่งความสำเร็จ

กล่าวโดยสรุป การสร้างสิ่งจูงใจในการทำงาน ตามกรอบแนวคิดทฤษฎีการจูงใจเชิงเนื้อหา นั้นเห็นได้ว่า สิ่งจูงใจที่จะก่อให้เกิดความริเริ่มสร้างสรรค์ ทำลายต่อการเกิดขึ้นของสิ่งใหม่ ๆ นั้น ขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจในระดับสูง ตามทัศนคติของ มาสโลว์ ขึ้นอยู่กับปัจจัยจูงใจตามทัศนคติของ เฮอร์ซเบิร์ก ขึ้นกับปัจจัยความต้องการความก้าวหน้าตามทัศนคติของ แอลเดอร์เฟอร์ และขึ้นกับปัจจัยความต้องการความสำเร็จตามทัศนคติของ แมคเซลแลนด์ เป็นสำคัญ ในกรณีกรอบแนวคิด ทฤษฎีสิ่งจูงใจเชิงกระบวนการนั้น ปัจจัยเกี่ยวกับความคาดหวัง เกี่ยวกับความพยายามกับการปฏิบัติงาน ความคาดหวังเกี่ยวกับการปฏิบัติงานกับผลลัพธ์ และความคาดหวังเกี่ยวกับคุณค่าของรางวัลที่จะได้รับตามทัศนคติของ วรูม ปัจจัยเกี่ยวกับการเสมอภาค ในสิ่งที่จะได้รับจากผลการปฏิบัติงานตามทัศนคติของ สเตซี อัดัม และปัจจัยเกี่ยวกับการมีจุดหมายในการปฏิบัติงานที่ทำนายเป็นไปได้ และ ความมีพันธะผูกพันกับจุดหมายตามทัศนคติของ ล็อก และ ลัทธัม (Locke & Latham)

การเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นภาวะผู้นำที่ผู้บริหาร เป็นผู้จูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานเกินกว่าความคาดหวังตามปกติ มุ่งไปที่ภารกิจงานด้วยความสนใจที่เกิดขึ้นภายในตน มุ่งการบรรลุความต้องการในระดับสูง เช่น ความสำเร็จของงานมากกว่าความต้องการในระดับต่ำ เช่น ความปลอดภัยหรือความมั่นคง และทำให้ผู้ร่วมงานมีความมั่นใจในการที่จะใช้ความสามารถในปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จในภารกิจที่เกินปกติ นั้น โดยมีปัจจัยสามประการที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงคือ (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2545, หน้า 131)

1. ความสามารถพิเศษ (Charisma) คือความสามารถของผู้นำที่จำก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ ความศรัทธา และความยอมรับนับถือจากผู้อื่น รู้ว่าอะไรสำคัญ รู้ว่าอะไรจะก่อให้เกิดความผูกพันกับภารกิจ หรือมีวิสัยทัศน์ในการคลอใจผู้อื่น ปัจจัยตัวนี้มีความสำคัญกว่าปัจจัยอื่น ซึ่งนักวิจัยพยายามศึกษาหาพฤติกรรมของผู้นำที่มีความสามารถพิเศษเช่นนี้ว่าเป็นอย่างไร ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำประเภทนี้มักเป็นผู้ต่อสู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง มองอนาคตด้วยวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ ประพฤติตนไม่หุหุระหาคะดวกสบาย นอกจากนี้ยังพบอีกว่า ผู้นำประเภทนี้มักขึ้นอยู่กับการใช้อำนาจเชิงอ้างอิง (Reference Power) และอำนาจจากความเป็นผู้เชี่ยวชาญ (Expert Power) และพยายามชักนำบุคคลอื่นให้มีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลงในเชิงก้าวหน้าอีกด้วย

2. การยอมรับคุณค่าแห่งปัจเจกบุคคล (Individualized Considerations) ผู้บริหารพยายามช่วยพัฒนาศักยภาพของคนอื่น ใส่ใจต่อความต้องการของแต่ละบุคคล และปฏิบัติตนต่อบุคคลอื่นอย่างมีคุณค่า

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) ผู้บริหารเสนอแนวความคิดใหม่ ๆ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้คิดทบทวนในสิ่งที่ทำอยู่เดิม กระตุ้นให้มองปัญหาจากหลายแง่มุม และกระตุ้นให้สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำมุ่งหาคำตอบว่าหากจะให้ผู้นำมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น เพื่อให้การทำงานบรรลุจุดหมายขององค์กรนั้น จะทำได้อย่างไร ได้มีการวิเคราะห์กันถึงอำนาจ (Power) ซึ่งมีหลากหลายรูปแบบ คืออำนาจที่มีตามกฎหมาย อำนาจในการให้รางวัล อำนาจในการลงโทษ อำนาจในการเป็นผู้เชี่ยวชาญ อำนาจในการมีข้อมูลสารสนเทศ และอำนาจในเชิงอ้างอิง ซึ่งก็มีการวิเคราะห์ต่อไปอีกว่า อำนาจแต่ละรูปแบบนั้น ส่งผลต่อความมีพันธะผูกพัน การยอมรับ หรือการปฏิเสธ แตกต่างกันอย่างไร ซึ่งก็พบว่าหากผู้นำใช้อำนาจความเป็นผู้เชี่ยวชาญ หรืออำนาจเชิงอ้างอิงสูงก็จะส่งผลให้คนอื่นมีพันธะผูกพัน หรือเกิดการยอมรับที่ทำงานสูง แต่หากใช้อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการให้รางวัล หรืออำนาจการลงโทษสูง ก็จะมีผลในทางตรงกันข้าม เป็นต้น

การสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศในการทำงาน

การสร้างวัฒนธรรม และบรรยากาศการทำงานขององค์กร ต้องอาศัยผู้นำที่จะต้องให้ความใส่ใจต่อวิถีชีวิตขององค์กร เป็นที่สันนิษฐานกันว่า ครู ผู้ปกครอง นักเรียนต่างต้องการคำตอบต่อคำถามประเภทที่ว่าโรงเรียนของเราเป็นอย่างไร ที่นี่สำคัญจริงหรือ เราเชื่ออะไรงัน ทำไมเราถึงทำเช่นนี้ ในที่นี้เราจะเป็นพวกเดียวกันได้อย่างไร และเราจะทำตัวให้เข้ากับสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างไร เป็นต้น สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ผู้บริหารพึงทำให้เกิดความกระฉ่างและมีความหมาย (Sergiovanni, 1999)

วัฒนธรรมและบรรยากาศขององค์กร เป็นสิ่งที่จะบอกถึงลักษณะที่แตกต่างกันขององค์กร ทั้งสองคำนี้มีส่วนที่เหมือนกัน เสริมซึ่งกันและกัน และส่วนที่ต่างกัน ดังนี้

วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) หมายถึง สิ่งซึ่งแสดงถึงความเป็นเอกภาพ และเอกลักษณ์ขององค์กรนั้น ๆ ว่าเป็นองค์กรประเภทใด โดยอาจสังเกตจากการแสดงออกในหลายลักษณะ เช่น จากขนบธรรมเนียมประเพณีที่องค์กรประพฤติปฏิบัติ จากพิธีกรรมจากระบบความคิด ความเชื่อ และค่านิยม ตลอดจนปรัชญาที่สมาชิกองค์กรนั้น ๆ ยึดถือปฏิบัติร่วมกันอย่างเหนียวแน่นและกระจายในวงกว้าง (Hoy & Miskel, 2001 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2545, หน้า 136)

วัฒนธรรมมีความสำคัญกับองค์กร ด้วยเป็นลักษณะร่วมขององค์กรที่แสดงให้เห็นถึงความเป็นเอกภาพ เอกลักษณ์ขององค์กรหนึ่ง ๆ ดังนั้นหากองค์กรใดเลือกใช้รูปแบบหรือประเภท

วัฒนธรรมองค์กรเป็นอย่างไร ก็จะส่งผลต่อพฤติกรรมและการประพฤติปฏิบัติของสมาชิกในองค์กรในรูปแบบนั้น นอกจากนั้นยังส่งผลต่อระบบความคิด ความเชื่อที่จะมีต่อการกำหนดโครงสร้างองค์กร การจัดสถานที่ และสภาพแวดล้อมในการทำงานด้วย นั่นก็หมายความว่าองค์กรนั้นมีวัฒนธรรมองค์กรตามประเภทที่ถูกนำมาใช้อย่างเข้มแข็ง

Lunenburg & Ornstein (2000) ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ในการบริหารเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรนั้น ผู้บริหารมีบทบาททั้งในการพัฒนา การธำรงรักษา การเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะในการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรนั้น ผู้บริหารจะต้องเข้าใจธรรมชาติของการเปลี่ยนแปลงนั้นว่าไม่สามารถกระทำให้เห็นผลได้ในเวลาอันรวดเร็ว อาจต้องอาศัยระยะเวลาเป็นปีหรือหลายปี แต่เพื่อการสร้างสรรค์วัฒนธรรมองค์กรที่เสริมสร้างต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของสมาชิกในองค์กร และต่อความก้าวหน้าขององค์กร ก็ถือว่าเป็นภารกิจที่น่าท้าทายต่อความสามารถของผู้บริหารในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วนี้ ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องทำความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กรที่มีอยู่ก่อนว่า เป็นอย่างไร จากนั้นจึงกระตุ้นสมาชิกให้เกิดแนวคิดต่อวัฒนธรรมใหม่ที่ต้องการจะให้เกิดขึ้นนั้น และช่วยเหลือให้เขาสามารถค้นหาแนวทางการบรรลุผลสำเร็จในงานด้วยตนเองในแนวทางที่ของวัฒนธรรมใหม่ จากนั้นจึงปล่อยให้มีการพัฒนาการไปตามกาลเวลา ซึ่งอาจเป็นปีหรือหลายปีและอาจต้องแสดงออกโดยการกระทำมากกว่าการพูด

Sergiovanni (1999) ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมของผู้บริหาร เพื่อการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนที่พึงประสงค์ว่า ผู้บริหารควรกำหนดวัตถุประสงค์และภารกิจของโรงเรียนให้กระจ่าง ควรมีการถ่ายทอดวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ให้กับสมาชิกที่เข้ามาใหม่ ควรเล่าเรื่องราวของพิธีกรรม ประเพณี และความเชื่อ ตลอดจนสิ่งที่ประพฤติปฏิบัติร่วมกัน พัฒนาระบบวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นสัญลักษณ์ให้เป็นรูปธรรม ให้รางวัลต่อสมาชิกที่มีพฤติกรรมสอดคล้องกับวัฒนธรรมที่โรงเรียนยึดถือ พยายามให้สมาชิกในฝ่ายต่าง ๆ เช่นครู ผู้ปกครอง นักเรียนและอื่น ๆ ได้มีพฤติกรรม และการทำงานตามค่านิยม และความเชื่อที่ยึดถือกัน

บรรยากาศองค์กร (Organizational Climate) หมายถึง คุณภาพของสภาพแวดล้อมโดยรวมซึ่งเกิดขึ้นภายในองค์กร ซึ่งอาจจะหมายถึงฝ่ายหนึ่ง ๆ ที่อยู่ในองค์กรเช่นอาคารสถานที่ สถานที่ตั้ง และคำว่าบรรยากาศองค์กรมักแสดงออกโดยใช้คำคุณศัพท์ เช่น บรรยากาศแบบเปิด บรรยากาศแบบง่าย ๆ บรรยากาศแบบไม่เป็นทางการ บรรยากาศแบบเย็นชา บรรยากาศแบบไม่เป็นส่วนตัว บรรยากาศแบบเคร่งครัด และบรรยากาศแบบปิด เป็นต้น (Lunenburg & Ornstein, 2000 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2545, หน้า 144)

Poole (1985) ได้สรุปถึงลักษณะที่สำคัญของบรรยากาศองค์กรว่า บรรยากาศองค์กรเกี่ยวข้องกับสภาพขององค์กร โดยกว้าง บรรยากาศองค์กรเป็นคำอธิบายสภาพองค์กรมากกว่าจะเป็นการประเมินหรือมีปฏิริยาแบบสอดแทรกอารมณ์ บรรยากาศองค์กรเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานตามปกติขององค์กรที่มีความสำคัญต่อองค์กรและสมาชิกในองค์กร และบรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม และทัศนคติของสมาชิกในองค์กร

อย่างไรก็ตามนักวิชาการส่วนใหญ่ เช่น Sergiovanni (2001), Ubben et al., (2001), Owens (2001), Razik & Swanson (2001) ได้กล่าวถึงบรรยากาศองค์กรสองประเภทคือ บรรยากาศองค์กรแบบปิด และบรรยากาศองค์กรแบบเปิด ในขณะที่ Hoy & Miskel ได้จำแนกออกเป็นสี่ประเภท คือ บรรยากาศแบบเปิด บรรยากาศแบบผูกพัน บรรยากาศแบบไม่ผูกพัน และบรรยากาศแบบปิด ซึ่งในจำนวนประเภทของบรรยากาศองค์กรต่าง ๆ เหล่านี้ นักวิจัย เชื่อว่า บรรยากาศแบบเปิด น่าจะมีความเหมาะสมและเป็นเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษาของนิสิตมากกว่าแบบอื่น

กล่าวโดยสรุป ทั้งเรื่องวัฒนธรรมองค์กร และบรรยากาศองค์กร ซึ่งเป็นเรื่องของความพยายามที่จะเข้าใจธรรมชาติของสถานที่ทำงาน และชีวิตขององค์กรว่า แม้องค์กรจะมีพันธกิจอย่างเดียวกันแต่ประเพณีที่ยึดถือ และอุดมการณ์ขององค์กรมักจะแตกต่างกันออกไป และเมื่อพิจารณาถึงแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงในวัฒนธรรมองค์กร และบรรยากาศองค์กร ข่อมมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงในลักษณะขององค์กรในลักษณะของการตัดสินใจในลักษณะของการบริหารเพื่อควมมีประสิทธิภาพ ในลักษณะของการเสริมสร้างกระบวนการกลุ่มและการติดต่อสื่อสาร ในลักษณะของการแสดงภาวะความเป็นผู้นำ และในลักษณะของการใช้แรงจูงใจ นั่นคือแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงจากองค์กรแบบราชการเป็นองค์กรวิชาชีพ จากการตัดสินใจเดี่ยวสู่การตัดสินใจร่วม จากควมมีประสิทธิภาพที่เน้นปัจเจกเป็นเน้นทั้งระบบ จากลักษณะกระบวนการกลุ่ม และการติดต่อสื่อสารที่เน้นแบบทางการเป็นเน้นแบบไม่เป็นทางการมากขึ้น เป็นต้น แนวโน้มในการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เป็นไปในทิศทางประชาธิปไตยและเป็นไปในลักษณะของการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศน์ทางการบริหาร จากกระบวนการทัศน์เก่าไปสู่กระบวนการทัศน์ใหม่ เป็นกระบวนการทัศน์ที่ท้าทายความสามารถของผู้บริหารในยุคที่สังคมทุกระดับเองก็มีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกันนี้เช่นกัน

การบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม

Kanter (1983) ได้ให้นิยามคำว่า การเปลี่ยนแปลง และนวัตกรรม โดยชี้ให้เห็นถึงความเหมือนและความแตกต่างระหว่างความเปลี่ยนแปลงกับนวัตกรรมว่าการเปลี่ยนแปลง (Change) หมายถึง การผันแปรใด ๆ ที่เกิดขึ้นกับสภาพที่เป็นอยู่เดิม ส่วนนวัตกรรม (Innovation) จะมีความหมาย

ที่เจาะจงมากกว่า คือเป็นความคิดใหม่ ๆ ในการสร้างสรรค์หรือปรับปรุงกระบวนการผลิต หรือบริการ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า นวัตกรรมใด ๆ จะหมายถึงการเปลี่ยนแปลงด้วย แต่การเปลี่ยนแปลงใด ๆ อาจไม่ได้หมายถึงนวัตกรรม หากไม่ใช่การคิดใหม่หรือการปรับปรุงสิ่งใหม่ ๆ และเขาได้ให้ข้อเสนอแนะว่าบทบาทของผู้บริหารนั้น ควรเน้นที่กระบวนการเชิงนวัตกรรมที่จะต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคคล ของกลุ่ม และขององค์กร เพื่อให้เกิดผลผลิตเชิงสร้างสรรค์ใหม่ ๆ

การเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญและจำเป็นสำหรับองค์กร ไม่ว่าจะการเปลี่ยนแปลงนั้นจะเป็นผลจากการปรับปรุงภายในตัวเอง หรือผลจากแผนงาน โครงการที่ดำเนินงานมาอย่างต่อเนื่อง หรือเป็นผลมาจากการปรับตัวใหม่ ๆ ของสภาพแวดล้อมภายนอกที่แตกต่างไปจากเดิม ทั้งนี้เพราะองค์กร โดยเฉพาะโรงเรียนมีหน้าที่พื้นฐานในการให้บริการทั้งต่อนักเรียน นักศึกษา ชุมชน และสังคม เป็นความรับผิดชอบขององค์กรที่จะต้องจัดเตรียมเยาวชนเพื่อให้ทำหน้าที่เป็นผู้ใหญ่ในโลกแห่งอนาคต และเพื่อให้ทำหน้าที่นี้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรจึงจะต้องตระหนักถึงสภาพการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้น และจัดเตรียมให้มีการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านหลักสูตร การสอน และองค์กร และผู้บริหารเองจะต้องเป็นผู้ริเริ่มให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในองค์กร (Cunningham & Cordeiro, 2000)

ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงนั้น ผู้บริหารควรตอบคำถามต่อไปนี้ให้ชัดเจนก่อน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนั้น

1. จะเปลี่ยนแปลงอะไร
2. ทำไมต้องเปลี่ยนแปลง
3. จะเปลี่ยนแปลงได้อย่างไร
4. จะเปลี่ยนแปลงเมื่อไร
5. ใครบ้างที่ต้องมีส่วนเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลง
6. มีอุปสรรคใดบ้างที่มีส่วนต่อต้านการเปลี่ยนแปลง
7. คาดว่ามีผลกระทบอะไรเกิดขึ้นบ้าง ทั้งต่อตัวบุคคล ต่อกลุ่มบุคคล ต่อองค์กร และต่อสภาพแวดล้อมภายนอก
8. สิ่งทีคาดว่าจะสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงมีอะไรบ้าง
9. ค่าใช้จ่ายในการเปลี่ยนแปลงมีอะไรบ้าง
10. ผลประโยชน์ที่ได้รับจากการเปลี่ยนแปลงมีอะไรบ้าง

สำหรับองค์กรทางการศึกษา Miskel & Ogawa (1988) เห็นว่า บรรยากาศ และวัฒนธรรมโดยรวมขององค์กรทางการศึกษานั้นเป็นอุปสรรคที่สำคัญต่อความพยายามที่จะก่อให้เกิด

210481

378.198
ธ31/ก
พ.2

การเปลี่ยนแปลงด้วย ดังนั้น ในระหว่างการเปลี่ยนแปลงองค์กรนั้น หากไม่ใช้ความพยายามใด ๆ กับบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรแล้ว ก็ดูเหมือนจะมีความเสี่ยงต่อความล้มเหลวสูง นอกจากนั้น ยังมีอุปสรรคจากความจำกัของทรัพยากร ความไร้สมรรถภาพในการสร้างผลผลิต การขยายการให้บริการ การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ใหม่ ๆ การขาดแคลนบุคลากร และการต่อรองของกลุ่ม เป็นต้น

Hall & Hord (1984 cited in Parkay & Hall, 1992) กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารในการบริหารการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนว่า บทบาทการเป็นผู้ริเริ่ม จะทำให้การเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างมีคุณภาพและมีปริมาณมากกว่าบทบาทในรูปแบบอื่น โดยกิจกรรมสำหรับผู้บริหารเพื่อสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงมีดังนี้ 1) จัดองค์กรให้มีลักษณะเอื้อต่อการพัฒนา 2) จัดฝึกอบรม 3) ให้คำปรึกษาและการจูงใจ 4) ติดตามผล 5) มีการสื่อสารกับภายนอก 6) ทำให้มีความกระฉ่งในเรื่องที่จะเปลี่ยนแปลง

กล่าวโดยสรุป การบริหารการเปลี่ยนแปลงนั้น ผู้บริหารจะต้องไม่มุ่งการเปลี่ยนแปลงแบบแยกส่วน ต้องคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ ทั้งระบบที่เป็น โครงสร้าง ระบบที่เป็น เทคโนโลยี ระบบที่เป็นคน และระบบที่เป็นวัฒนธรรมองค์กร และพึงตระหนักว่าในการเปลี่ยนแปลงนั้นจะมีทั้งพลังผลักดันที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และจะมีทั้งพลังต่อต้านการเปลี่ยนแปลง อันเนื่องมาจากผลกระทบที่จะมีต่อสมาชิกในองค์กรนั้น ทั้งในแง่ของความกลัวต่อการเปลี่ยนแปลง การสูญเสียผลประโยชน์ สถานภาพ ตำแหน่ง การกลัวต่อการปรับตัวเนื่องจากการขาดทักษะและความรู้ที่จะก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงนั้น เป็นต้น อย่างไรก็ตามผู้บริหารไม่ควรมุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากสภาพที่เป็นอยู่เดิมเท่านั้น ควรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ที่เรียกว่าเป็น นวัตกรรมขึ้นด้วย เพราะการเกิดขึ้นของสิ่งใหม่ ๆ เป็นสภาพที่พึงประสงค์ขององค์กร

การบริหารหลักสูตรและการสอน

ในการบริหารหลักสูตร และการสอน ผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ มีภาวะผู้นำ มีความรู้ในทฤษฎี และปรัชญาของหลักสูตรมีความเข้าใจในกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานของหลักสูตร มีความตระหนักถึงกลุ่มเป้าหมายทางการศึกษา ตระหนักถึงความต้องการในการเรียนรู้ของผู้เรียนมีความชื่นชม และภาคภูมิใจในผลสำเร็จอันเป็นผลมาจากหลักสูตร ซึ่งการเป็นผู้นำด้านหลักสูตรที่มีประสิทธิผลนี้ ผู้บริหารจะต้องแสดงให้เห็นถึงวิสัยทัศน์ที่เป็นระบบและชัดเจนเกี่ยวกับองค์กรและจุดมุ่งหมายขององค์กรที่จะทำให้ทุกฝ่ายเกิดความมั่นใจได้ว่า หลักสูตรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุผล (Sergiovanni, 2001)

โดยทั่วไปแล้ว งานที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนนั้น จะเป็นไปในลักษณะของการวิเคราะห์ว่า จะสอนวิชาอะไร หัวเรื่องอะไร มีขอบข่ายเนื้อหาอะไร ทักษะอะไร

และสมรรถภาพอะไรที่ควรนำมาจัดมาสอน นอกจากนั้นก็อาจเป็นเรื่องของการออกแบบการพัฒนา หรือการปรับปรุงเนื้อหาวิชา (Courses) โดยการเลือกเนื้อหาความรู้ ทักษะ หรือสมรรถภาพ ที่จะนำมากำหนดไว้ในรายวิชานั้น การจัดทำเค้าโครงรายวิชา การกำหนดวัตถุประสงค์ของรายวิชา การจัดทำแผนการเรียน กิจกรรม แบบทดสอบ และอื่น ๆ เป็นต้น และจากนั้นก็เป็นการนำหลักสูตร ไปปฏิบัติ โดยการจัดรายวิชาต่าง ๆ ที่หลากหลาย การจัดลำดับก่อนหลังของรายวิชา การกำหนด ระยะเวลาที่มีความสมดุลและความยืดหยุ่น และเป็นการประเมินผลการนำหลักสูตรไปปฏิบัติ เปรียบเทียบผลที่ได้รับกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้า การประเมินเนื้อหาในการสอน และการประเมินนักเรียนตลอดจนการทบทวนความสอดคล้องของหลักสูตรกับการตอบสนองการเรียนรู้ ของผู้เรียนและชุมชน (Ubben et al., 2001)

งานที่เกี่ยวข้องกับการจัดหลักสูตรการเรียนการสอนดังกล่าว ผู้บริหารจะต้องแสดงให้เห็น ถึงบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ เพราะผู้บริหารจะต้องเป็นผู้เล่นหลัก (Major Player) เป็น ผู้ตัดสินใจ (Decision Maker) ในงานที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เหล่านี้ ผู้บริหารจะต้องแสดงออกถึงภาวะ ความเป็นผู้นำเชิงริเริ่มสร้างสรรค์ในทุกเรื่อง ต้องแสดงบทบาทในหลายลักษณะ เช่น เป็นผู้นำแห่ง การเปลี่ยนแปลง (Transformational Leader) เป็นผู้อำนวยความสะดวก (facilitator) เป็นผู้ใช้อำนาจร่วม (Shared Power) เป็นผู้รับผิดชอบร่วม (Shared Responsibility) และเป็นพวกนวัตกรรม (Innovator) เป็นต้น จากบทบาทดังกล่าวนี้ จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องราวเกี่ยวกับ หลักสูตรอย่างลึกซึ้ง เพื่อให้เกิดกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่จะทำให้การบริหารหลักสูตรและการสอน เป็นไปอย่างถูกต้องทิศทาง

McNeil (1985, cited in Ubben et al., 2001) ได้จำแนกหลักสูตรเป็น 4 ประเภท ดังนี้ รายละเอียดดังตารางต่อไปนี้

1. หลักสูตรเชิงมนุษยนิยม จุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดการพัฒนาในทุกด้านทั้งด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัยเป็นการพัฒนาเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในภาพรวม เน้นให้ผู้เรียนสนุกกับ การเรียนรู้ บทบาทผู้บริหาร ผู้บริหารเป็นตัวแบบในคำนิยม และพฤติกรรมที่สำคัญ เน้นการใช้หลัก การบริหารเชิงมนุษยสัมพันธ์ในการนำหลักสูตรไปปฏิบัติ บทบาทผู้สอนต้องเสริมสร้างความสัมพันธ์ เชิงอารมณ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน โดยเฉพาะการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ผู้สอนต้องสร้าง บรรยากาศการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียน ได้แสดงศักยภาพแห่งตนออกมาอย่างเต็มที่ บทบาทผู้เรียน ผู้เรียนต้องมีความรับผิดชอบในพฤติกรรมในการเรียนรู้ของตนเองเพื่อก่อให้เกิดความคิด การคิด อย่างริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถพึ่งตนเองได้ มีความเป็นอิสระที่จะนำไปสู่ความรับผิดชอบในการพัฒนา ตนเอง

2. หลักสูตรเชิงปฏิรูปสังคมนิยม จุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้ในการเปลี่ยนแปลงทางสังคม หลักสูตรจะถูกออกแบบมาเพื่อช่วยให้ตัวบุคคลหรือกลุ่มเกิดความรู้สึกมีความจำเป็นต่อความเปลี่ยนแปลงนั้นอันจะนำไปสู่ความตระหนักในบทบาทของการมีส่วนร่วม และความรู้สึกรับผิดชอบต่อสังคม การเรียนการสอนเน้นปัญหาที่ผู้เรียนเผชิญในชีวิตประจำวันรวมทั้ง การแก้ปัญหา นั้น ๆ ด้วย บทบาทผู้บริหารเน้นภาวะการเป็นผู้นำที่ต้องให้มีการตรวจสอบสภาพการปฏิบัติที่เป็นอยู่และผลของหลักสูตรที่มีผลต่อวิถีชีวิตของผู้เรียน ผู้บริหารต้องแสดงให้เห็นถึงความเป็นผู้มีค่านิยมที่ตระหนักในปัญหา การค้นหาปัญหา การมีวิสัยทัศน์ที่จะทำให้ทุกส่วนเข้ามามีบทบาทในกระบวนการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้น บทบาทผู้สอนอยู่ในฐานะผู้อำนวยการความสะดวกในกระบวนการเรียนรู้นั้นเป็นภาระของครูที่จะต้องช่วยให้ผู้เรียนมีความสามารถที่จะกำหนดความสนใจของพวกเขาออกมา และเชื่อมโยงความสนใจนั้นให้เกิดวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลออกไปในระดับชาติหรือระดับสากล และบางครั้งครูจะต้องเป็นเสมือนสะพานเชื่อมโยงระหว่างชุมชนกับนักเรียน บทบาทของผู้เรียนส่งเสริมให้มีความร่วมมือหรือการมีส่วนร่วมจากชุมชนภายนอก โรงเรียนหรือชุมชน

3. หลักสูตรเชิงเทคโนโลยีนิยม จุดมุ่งหมายเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม การเรียนรู้ตามระยะเวลาที่กำหนด การเรียนรู้ตามลำดับขั้นตอนและการใช้แรงจูงใจในทางบวก การสอนโดยตรง การทดสอบผลสัมฤทธิ์ ความเป็นเลิศทางทักษะ และเนื้อหาและความสามารถในการตรวจสอบได้ของครู เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่เป็นระบบที่สามารถทำนายได้เชื่อถือได้และวัดผลได้ บทบาทผู้บริหาร การเป็นผู้จัดการที่คอยดูว่าสิ่งที่ได้สอนกันนั้นเป็นไปตามที่ออกแบบไว้หรือไม่ มีการติดตามและประเมินความก้าวหน้า การสร้างบรรยากาศที่ทำทลายด้วยการตั้งความคาดหวังไว้สูง และใช้ความพยายามเพื่อให้ครูสามารถทำให้ผู้เรียนบรรลุผลการเรียนได้ในระดับสูง บทบาทผู้สอนมีบทบาทในการจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้และคอยติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างใกล้ชิด และต้องรับผิดชอบต่อความสำเร็จและไม่สำเร็จของผู้เรียนด้วย

4. หลักสูตรเชิงวิชาการนิยม จุดมุ่งหมายเพื่อฝึกฝนจิตใจและสอนผู้เรียนให้แสวงหาความรู้ ทุกคนจะต้องเรียนในองค์ความรู้หลักที่จัดให้ เน้นการพัฒนาด้านพุทธิพิสัย เน้นการคิดเชิงวิภาคอย่างมีเหตุผลเน้นความเป็นเลิศและเกิดศักยภาพสูงสุดในเชิงวิชาการ บทบาทผู้บริหาร ผู้บริหารจะต้องเป็นแบบอย่างในเชิงวิชาการ และสนับสนุนให้เกิดความเป็นเลิศใช้วิธีการจูงใจในความต้องการระดับสูงเพื่อการบรรลุผลแนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต บทบาทผู้สอนจะเป็นเช่นผู้เผยแพร่องค์ความรู้ แต่เนื่องจากครูจะเป็นผู้มีอำนาจเชิงความรู้ในสาขาวิชานั้น จะมีการวางแผนการสอนและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ซึ่งผู้เรียนมีส่วนร่วมน้อย การสอนจะเป็นแบบทางตรงจึงจะทำให้ความสนใจในลักษณะกลุ่มหรือการจัดกิจกรรมหรือการคิดเชิงสร้างสรรค์เป็นไปได้น้อย

วิโรจน์ สารรัตนะ (2545, หน้า 178) กล่าวว่า หลักสูตรแต่ละกลุ่มที่กล่าวมาข้างต้น ต่างมีจุดที่ได้รับการวิพากษ์วิจารณ์กัน เช่น หลักสูตรทางมนุษยนิยม เห็นว่า สิ่งที่ยากต่อการปฏิบัติ

กล่าวโดยสรุป ในการบริหารหลักสูตรและการสอน ผู้บริหารต้องแสดงภาวะความเป็นผู้นำในด้านนี้อย่างชัดเจน อย่างเป็นที่มั่นใจของคณะผู้สอนว่าภาระงานที่เป็นงานหลักของพวกเขาได้รับการให้ความสำคัญจากผู้บริหารอยู่ในลำดับต้น ๆ ผู้บริหารจะต้องแสดงศักยภาพให้พวกเขาได้เห็น ว่า ผู้บริหารเองก็มีความรู้ ความเข้าใจในกรอบความคิดเชิงทฤษฎี และปรัชญาของหลักสูตรประเภทต่าง ๆ เข้าใจในจุดมุ่งหมายของหลักสูตรแต่ละประเภท เข้าใจบทบาทของตัวผู้บริหารเอง เข้าใจบทบาทของผู้สอน และเข้าใจบทบาทของผู้เรียน ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรแต่ละประเภทนั้น ขณะเดียวกันผู้บริหารจะต้องตระหนักว่าหลักสูตรแต่ละประเภทต่างมีจุดเด่น จุดด้อยในตัวเอง ไม่มีหลักสูตรใดที่สามารถจะพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพได้เต็มลำพัง ต้องอาศัยหลักสูตรต่าง ๆ หลายประเภทร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นหลักสูตรเชิงมนุษยนิยม หลักสูตรเชิงปฏิรูปนิยม หลักสูตรเชิงเทคโนโลยีนิยม และหลักสูตรเชิงวิชาการนิยม

นอกจากนั้น ผู้บริหารก็ต้องแสดงความเป็นผู้รู้ และเข้าใจยุทธศาสตร์การสอนประเภทต่าง ๆ ด้วยว่า ยุทธศาสตร์การสอนที่ใช้กันในปัจจุบันนั้นมีอะไรบ้าง แต่ละรูปแบบมีจุดเด่น จุดด้อยกันอย่างไร เหมาะสมกับหลักสูตรประเภทใด เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและผู้เรียนอย่างไร เป็นต้น และเข้าใจด้วยว่าไม่มียุทธศาสตร์การสอนประเภทใดที่ดีที่สุด สำหรับผู้เรียนทุกคน ทุกสถานการณ์ หรือทุกจุดมุ่งหมายและการสอนนั้น ผู้บริหารพึงส่งเสริมปัจจัยที่จะทำให้การสอนของครูบรรลุเป้าหมายเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD : Human Resource Development) เป็นคำที่เกิดขึ้นใหม่ มีความหมายกว้างและสื่อให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการจัดการบริหาร จากกระบวนการพัฒนาบุคลากรมาเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงทั้งนัยที่เป็นแนวคิด (Concept) และนัยที่เป็นกระบวนการ (Process) ในกรณีที่เป็นแนวคิดนั้น ถือเป็น การพัฒนาและเป็นการใช้ทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดขององค์กร ให้เต็มศักยภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด ในกรณีที่เป็นกระบวนการก็คือ กระบวนการพัฒนาบุคลากร (Personnel Administration) ซึ่งเป็นกระบวนการที่อยู่ในความรับผิดชอบของผู้บริหารประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ เช่น การกำหนดปรัชญา นโยบาย มาตรการและการนำไปสู่การปฏิบัติ เป็นต้น (Ubben et al., 2001)

สำหรับทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรทางการศึกษาที่จะเป็นกลไกหรือตัวการในการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ที่สำคัญนั้น ก็คือครู ครูที่จะต้องทำหน้าที่จัดสภาพการเรียนการสอนเพื่อให้เกิด

การเรียนรู้ในตัวผู้เรียน ครูที่มีภาระหน้าที่อื่นอีกหลากหลายที่จะต้องกระทำเพื่อความก้าวหน้าของโรงเรียน ครูที่จะต้องก้าวทันกับสภาพการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ครูที่จำเป็นจะต้องมีการปรับตัว และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ดังนั้น “ครู” จึงมีความหมายเป็นเช่นเดียวกับคำว่า “ทรัพยากรมนุษย์” ดังที่กล่าวในตอนต้น

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรทางการศึกษานั้น นักวิชาการทางการบริหารการศึกษาหลายท่านให้ทัศนะที่สอดคล้องกันว่า การพัฒนาจะต้องคำนึงการเปลี่ยนแปลงในบริบทขององค์กรด้วย (Organizational Content) นั่นคือ หากต้องการเปลี่ยนแปลงองค์กรให้มีลักษณะเป็นเช่นไร ก็ต้องพัฒนาให้มีลักษณะที่เป็นไปตามสภาพที่ต้องการนั้น

มิติที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร คือ การพัฒนาวิชาชีพ (Professional Development) ซึ่งเป็นเรื่องของการกระทำบางอย่างเพื่อให้ครูได้รับเนื้อหา (Content) มากขึ้น และให้มีศักยภาพ (Potential) สามารถทำการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งในระยะปัจจุบัน กระบวนการพัฒนาศักยภาพพัฒนาวิชาชีพที่ให้ความสำคัญกันมาก คือ (Ubben et al., 2001)

1) กระบวนการที่คำนึงถึงความสำคัญของผู้เรียน (Results Driven Education) นั่นคือ แผนงานหรือโครงการพัฒนาครูจะต้องคำนึงถึงการส่งผลให้ครูมีพฤติกรรมการสอนเป็นไปในทางบวกที่จะส่งผลดีกับตัวผู้เรียน

2) กระบวนการที่เกี่ยวกับการคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) ซึ่งแผนงานหรือโครงการพัฒนาครู จะต้องมุ่งเกิดรูปแบบการคิดอย่างเป็นระบบ ไม่คิดแบบแยกส่วน โดยคำนึงถึงว่า ส่วนต่าง ๆ ในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นหลักสูตรการสอน หรือการประเมินผลต่างส่งผลซึ่งกันและกัน และต่างมีอิทธิพลร่วมกับที่จะส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนและ

3) กระบวนการที่เกี่ยวกับการเป็นผู้กระทำ (Active) เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ขึ้นในครูด้วยตนเอง (Constructivism) แทนที่การเป็นผู้ถูกกระทำ (Passive) เพื่อให้เกิดการเรียนรู้โดยผู้อื่น ดังนั้น แผนงานหรือโครงการพัฒนาครู ควรต้องเสริมสร้างให้เกิดลักษณะการและเปลี่ยนองค์ความรู้หรือประสบการณ์ระหว่างกลุ่มครูด้วยกันเองหรือลักษณะในการริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในกระบวนการกลุ่ม

วิสัยทัศน์ของผู้บริหารในด้านต่าง ๆ เหล่านี้จะเป็นคำตอบสำหรับคำถามข้างต้น ซึ่งหากผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ว่าผู้เรียนไม่ใช่ผู้บริโภค (Consumers) แต่จะเป็นนักสร้างความรู้ (Constructor) เมื่อเป็นเช่นนี้ กรอบความคิดของผู้บริหารก็จะถูกชี้ไปในทางที่ว่า การเรียนการสอนแบบที่เน้นการบริโภค (Consumption) เน้นการท่องจำ (Memorization) และเน้นการเลียนแบบ (Replication) ไม่สามารถจะนำมาใช้ได้ และเมื่อนั้นผู้บริหารจะตระหนักได้ว่า การที่จะช่วยเหลือครูให้เกิดการเรียนรู้ตามกรอบแนวคิดใหม่นั้น จะอาศัยการฝึกอบรม (Training) แต่เพียงอย่างเดียวไม่ได้อีกแล้ว แต่จะต้อง

“เน้น” (Emphasis) การพัฒนาวิชาชีพ (Professional Development) และเน้นยุทธศาสตร์การพัฒนาตนเอง (Renewal Strategies) ให้มากขึ้น ทั้งนี้นิยามของคำว่า “เน้น” ในที่นี้หมายถึงยุทธศาสตร์ทั้งตามรูปแบบนั้นต่างมีความสำคัญตามบทบาทของตนเองอยู่ เพียงแต่อาจไม่ได้รับความสำคัญไม่เท่ากัน หากเห็นว่าการเรียนการสอนเป็นไปเพื่อความเข้าใจเป็นไปเพื่อพัฒนาระบบความคิด และเป็นไปเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ก็อาจทำให้ความสำคัญกับวิธีการฝึกอบรมน้อยลง แล้วให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิชาชีพและการพัฒนาตนเองมากขึ้น

กระบวนทัศน์ใหม่ที่สำคัญในการพัฒนาครูในปัจจุบัน คือมุ่งการพัฒนาครูเพื่อให้ส่งผลดีต่อนักเรียนเป็นสิ่งสำคัญ มุ่งการพัฒนาครูเพื่อให้เกิดการรับรู้ เข้าใจ และตระหนักถึงการนำไปใช้เพื่อพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งหลักสูตร วิธีการสอน หรือการประเมินผล ไม่พัฒนาอย่างแยกส่วนเพียงเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และมุ่งการพัฒนาครูโดยใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้วยตนเอง ให้ครูเป็นผู้กระทำ (Active) และสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นมาด้วยตัวเอง ไม่เน้นรูปแบบการพัฒนาแบบดั้งเดิม ซึ่งเน้นการพัฒนาครูแบบเป็นผู้รับหรือเป็นผู้ถูกกระทำ (Passive) แบบที่ต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก แบบที่เกิดการเรียนรู้โดยผู้อื่นเป็นหลัก ดังนั้น สภาพของสังคมครูตามกรอบแนวคิดดังกล่าว จะต้องเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ เป็นสังคมที่ทุกคนต่างตื่นตัวในการพัฒนาองค์ความรู้ ตื่นตัวในการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น ตื่นตัวในการรวมกลุ่มเพื่อเรียนรู้ถึงวิธีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ตื่นตัวที่จะเป็นทรัพยากรความรู้ซึ่งกันและกัน ตื่นตัวที่จะสร้างบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร ไว้วางใจและยอมรับซึ่งกันและกัน และตื่นตัวที่จะร่วมแรงร่วมใจกันเพื่อบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนโดยภาพรวม

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษา

วิธีอบรมเลี้ยงดูและลักษณะที่สำคัญของเยาวชนไทย

เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่า สภาพสังคม และสภาพแวดล้อมมีอิทธิพลต่อจิตใจของมนุษย์เป็นอย่างมาก โดยเฉพาะในช่วงที่ยังเป็นทารก นักจิตวิทยาพัฒนาการเชื่อว่า วิธีการที่เด็กถูกอบรมเลี้ยงดูตั้งแต่วัยทารกจนเติบโตใหญ่ เป็นปัจจัยร่วมกับลักษณะทางสรีระของเด็ก ในอันที่จะบั่นให้เด็กมีลักษณะนิสัยและบุคลิกไปได้ต่าง ๆ กัน แม้พี่น้องท้องเดียวกันหากมีการเลี้ยงดูที่แตกต่างกันลักษณะนิสัยและบุคลิกก็แตกต่างกัน การศึกษาว่าวิธีการต่าง ๆ ที่บิดามารดาอบรมเลี้ยงดูบุตรจะส่งผลให้บุตรมีลักษณะทางจิตใจแตกต่างกันนั้น เป็นการศึกษาวิจัยที่ยังมีอุปสรรค และขาดการเหมาะสมรัดกุมอยู่มาก การศึกษาวิธีการที่บิดามารดาเลี้ยงดูและปฏิบัติต่อบุตรนั้น ทำได้หลายวิธี เช่น วิธีแรก คือการที่ผู้วิจัยไปสังเกต และจดบันทึกการกระทำของบิดามารดาต่อบุตรในขณะที่ทำกิจกรรมอยู่ในบ้าน ซึ่งเป็นกิจกรรมที่เป็นธรรมชาติ อีกวิธีคือการที่จัดสถานการณ์ขึ้น โดยผู้วิจัยจัดเหตุการณ์ขึ้น เช่น

ให้บุตรเล่นเกม และบิดามารดาเป็นผู้นั่งดู ผู้วิจัยก็สังเกต และจดบันทึกพฤติกรรมที่เกิดขึ้น วิธีนี้ถือว่ารัดกุมกว่าวิธีแรก เพราะการไปศึกษาหลาย ๆ ครอบครัว และใช้เหตุการณ์ที่เป็นมาตรฐานเหมือน ๆ กัน ทำให้นักวิจัยสามารถเปรียบเทียบการกระทำของบิดามารดาต่อบุตรในครอบครัวต่าง ๆ ได้สะดวก และถ้านักวิจัยพบว่าบิดามารดาปฏิบัติต่อบุตรแตกต่างกันในเหตุการณ์มาตรฐานนี้ จะทำให้นักวิจัยสรุปได้ว่าความแตกต่างนี้เกิดขึ้นเพราะบิดามารดาเหล่านั้นมีความสัมพันธ์กับบุตรแตกต่างกัน หรือใช้วิธีการอบรมเลี้ยงดูที่แตกต่างกัน วิธีการสร้างสถานการณ์มาตรฐานนี้ ยาโรว์ (Yarrow, 1963) ถือว่าเป็นวิธีการที่ให้ข้อมูลที่ถูกต้องรัดกุมที่สุด

ส่วนวิธีการศึกษาการอบรมเลี้ยงดูบุตรที่ใช้กันมากทั้งในและต่างประเทศ คือการสอบถามเด็กโต วัยรุ่น หรือผู้ใหญ่ ผู้สามารถรายงานการอบรมเลี้ยงดูที่ตนได้รับจากบิดามารดา ตั้งแต่วัยเด็กจนถึงปัจจุบัน ซึ่งผลที่ได้อาจไม่ตรงกับความเป็นจริงมากนัก ขึ้นอยู่กับการรับรู้ของเด็ก และความสามารถในการจดจำเรื่องราวต่าง ๆ นอกจากนี้การรายงานของบุตรก็ยังไม่สอดคล้องกับการนำมาเปรียบเทียบกัน เพราะผู้ตอบส่วนมากจะมีประสบการณ์จำกัดอยู่เฉพาะการเลี้ยงดูภายในครอบครัวของตนเองเท่านั้น วิธีนี้ยังถือว่าผลที่ได้รับยังไม่เป็นที่ยอมรับกันมากนักวิธีที่สองไม่ได้ แต่วิธีการนี้ถือเป็นวิธีการที่ประหยัดเวลาและเงินทองในการทำวิจัยมาก

จากการประมวลรายงานการวิจัยในประเทศไทย เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการอบรมเลี้ยงดูบุตรของบิดามารดากับลักษณะต่าง ๆ ของบุตร พอจะแบ่งรายงานการวิจัยเหล่านี้ตามลักษณะสำคัญต่าง ๆ ของบุตรได้ 2 ประเภท คือ ลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ และลักษณะความเป็นพลเมืองดี

ลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

ลักษณะต่าง ๆ ของบุคคล ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องในการช่วยให้การพัฒนาประเทศดำเนินไปอย่างรวดเร็วนั้นมีหลายลักษณะ ที่สำคัญคือการมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง และการมีลักษณะความเป็นผู้นำ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายความว่า ความต้องการของบุคคลในอันที่จะฝ่าฟันอุปสรรค โดยไม่ยอมย่อท้อ และต้องการทำงานให้บรรลุจุดหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ สังคมหรือประเทศที่ประชาชนส่วนมากมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ย่อมจะสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงงานอาชีพ และกิจกรรมที่เป็นสาธารณประโยชน์ภายในประเทศได้อย่างรวดเร็ว ฉะนั้น จุดมุ่งหมายในการพัฒนาบุคคลเพื่อการพัฒนาประเทศ ย่อมที่ต้องเริ่มที่การส่งเสริมให้บุคคลมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิธีการอบรมเลี้ยงดู กับลักษณะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของเด็กไทย โดยเฉพาะเด็กเล็กในระดับอนุบาลและประถมศึกษาที่ 1 นั้น ปรากฏผลสอดคล้องกับผลการวิจัยของชาวอเมริกัน กล่าวคือ เด็กที่ได้รับการฝึกให้พึ่งตนเองมากเท่าใด ก็มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

สูงมากขึ้นเท่านั้น มาลา วิภูณานนท์ (2515) ได้เปรียบเทียบเด็กประถมหนึ่งในต่างจังหวัดกับเด็กในกรุงเทพฯ และพบผลในทำนองเดียวกันทั้งสองกลุ่มว่าเด็กที่ได้รับการอบรมให้ฟังตนเองมากจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่าเด็กที่ได้รับการฝึกอบรมให้ฟังตนเองแต่น้อย มซุรต วีระกำแหง (2515) ได้เปรียบเทียบเด็กอนุบาลที่เป็นลูกไทยและลูกจีน ผลปรากฏว่า แม่ไทยฝึกให้ลูกฟังตนเองมากกว่าแม่จีนอย่างเห็นได้ชัด แต่ปรากฏว่าแม่จีนที่ฝึกลูกให้ฟังตนเองมากกับแม่ไทยที่ฝึกลูกให้ฟังตนเองปานกลาง มีลูกที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ส่วนแม่จีนที่ฝึกลูกแต่น้อยและแม่ไทยที่ฝึกลูกให้ฟังตนเองมากเกินไปและน้อยเกินไป มีลูกที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำทั้งหมด แต่เป็นที่น่าสังเกตว่า เด็กจีนมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่าเด็กไทยมาก ทั้ง ๆ ที่แม่ไทยฝึกลูกให้ฟังตนเองมากกว่าแม่จีน ซึ่งแสดงว่าการที่เด็กจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงได้นั้น ย่อมต้องขึ้นกับปัจจัยอีกหลายด้านนอกเหนือจากการที่พ่อแม่ฝึกลูกให้ฟังตนเอง

ส่วนการวิจัยวัยรุ่นไทยโดยการสอบถามตัววัยรุ่นเองก็ดี หรือสอบถามบิดามารดาของวัยรุ่นก็ดีถึงการอบรมเลี้ยงดูในครอบครัว ไม่พบว่าเด็กไทยและเด็กจีนได้รับการฝึกความเป็นอิสระแตกต่างกันในชั้นอายุนี้ (เพราะพรหม ประพิตรภา, 2510, ประณีต สุขอุดม, 2514) ผู้วิจัยรายแรกพบว่าวัยรุ่นไทยและวัยรุ่นจีนมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับใกล้เคียงกัน นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังพบว่าวัยรุ่นที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับต่างกัน มีได้รับการอบรมเลี้ยงดูแตกต่างกันมากนัก ผลการวิจัยในวัยรุ่นนี้ชี้ให้เห็นว่า การฝึกความเป็นอิสระโดยสนับสนุนให้เด็กฟังตนเอง มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาความต้องการสัมฤทธิ์ผลของเด็กอย่างมาก เมื่อฝึกในระยะเด็กเล็ก และลดความสำคัญลงอย่างสิ้นเชิงเมื่อฝึกในระยะวัยรุ่น นอกจากนี้ผลการวิจัยในต่างประเทศยังยืนยันว่า การที่มารดาฝึกให้ลูกมีความเป็นอิสระและฟังตนเองได้นั้น การฝึกหรือไม่ฝึกมากน้อยเพียงใดนั้นไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในเด็ก แต่การฝึกความเป็นอิสระในเด็กยิ่งอายุน้อยเท่าใดเด็กนั้นจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่สูงขึ้นเท่านั้น แต่เมื่อเด็กอายุตั้งแต่แปดขวบขึ้นไปแล้ว พบผลวิจัยเด็กที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน มีได้รับการฝึกความเป็นอิสระแตกต่างกันเท่านั้น ผลการวิจัยเด็กและวัยรุ่นไทยนี้แสดงว่า ควรฝึกเด็กให้ฟังตนเองเมื่อเด็กอายุ 2-4 ขวบ จะให้ผลดีที่สุด

ความเป็นผู้นำ

ความเป็นผู้นำ หมายถึง การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น ๆ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเป็นตัวของตัวเอง และมีความสามารถชักจูงให้ผู้อื่นกระทำตามตน จะเห็นว่าลักษณะความเป็นผู้นำนี้มีความสำคัญในการพัฒนาประเทศโดยเฉพาะในระบอบประชาธิปไตย ซึ่งบทบาทและหน้าที่ของผู้นำจะหมุนเวียน และเปลี่ยนกันไปในบุคคลต่าง ๆ ในสังคมนั้น ๆ ฉะนั้น การส่งเสริมให้พลเมืองมีลักษณะความเป็นผู้นำสูงย่อมจะเป็นนโยบายของประเทศที่ต้องการพัฒนา

การวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างวิธีการอบรมเลี้ยงดู กับลักษณะความเป็นผู้นำในประเทศไทยที่พบมีสองเรื่อง และให้ผลสอดคล้องกันกับผลการวิจัยในต่างประเทศ คือ เด็กที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูแบบให้ความรักนั้นมีลักษณะความเป็นผู้นำสูงกว่าเด็กที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูแบบอื่น ๆ การอบรมเลี้ยงดูเด็กแบบให้ความรัก คือ การให้ความอบอุ่นเป็นกันเอง และยกย่องเด็ก ให้รางวัลเด็กด้วยการแสดงความรักตามใจเด็กพอสมควร

จึงสรุปได้ว่า การปลูกฝังลักษณะความต้องการสัมฤทธิ์ผลและความเป็นผู้นำ ซึ่งเป็นลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศนั้น บิดามารดาและบุคคลในครอบครัวควรทำให้เด็กรู้สึกว่าคุณได้รับการรัก ความไว้วางใจ ได้รับการสนับสนุนให้สามารถพึ่งตนเองตั้งแต่อายุยังน้อย แต่ก็ไม่เคร่งครัดและควบคุมหรือเรียกร้องจากเด็กจนเกินไปนักบิดามารดาโดยเฉพาะบิดา ควรแสดงความเป็นมิตร และยกย่องบุตรชาย ไม่กดขี่และทำตนเหินห่างจากบุตร ส่วนมารดาควรเป็นคนที่แสดงความรักความพอใจบุตรอย่างเปิดเผยให้เด็กเข้าใจได้ง่าย และให้การสนับสนุนและแสดงความพอใจเมื่อเด็กแสดงความสามารถต่าง ๆ นอกจากนี้ยังมีหลักฐานการวิจัยที่แสดงว่าครอบครัวในประเทศไทยยังใช้วิธีการอบรมเลี้ยงดูที่เหมาะสมนี้เป็นจำนวนน้อยมาก จึงควรมีการเผยแพร่ความรู้นี้และสนับสนุนให้ครอบครัวไทยใช้วิธีการที่ถูกต้องต่อไปด้วย

ลักษณะความเป็นพลเมืองดี

ลักษณะความเป็นพลเมืองดี คือ นิสัยและการกระทำของบุคคลซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานและกฎเกณฑ์ของศาสนา และกฎหมายของบ้านเมือง รวมถึงลักษณะซึ่งจะเป็นประโยชน์แก่ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว ลักษณะความเป็นพลเมืองดีนั้นมีมากมาย ลักษณะที่สำคัญและได้รับการศึกษาวิจัย คือ ความรู้สึกรับผิดชอบ วินัยทางสังคม ความเอื้อเฟื้อและความเกรงใจ

ความรู้สึกรับผิดชอบ หมายถึง ลักษณะนิสัยและทัศนคติของบุคคล ซึ่งเป็นเรื่องผลักดันให้ปฏิบัติตามระเบียบ เคารพสิทธิของผู้อื่น ทำตามหน้าที่ของตนและมีความซื่อสัตย์สุจริต ความเป็นคนมีความรับผิดชอบสูงนี้ เป็นลักษณะที่จะช่วยให้การอยู่ร่วมกันในสังคมเป็นไปอย่างราบรื่นสงบสุข ถือเป็นคุณธรรมที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ ความรู้สึกรับผิดชอบเป็นลักษณะซึ่งครอบครัวที่เอาใจใส่ฝึกระเบียบวินัย และฝึกระงับการแสดงความก้าวร้าว สามารถปลูกฝังให้แก่เด็ก แต่การฝึกฝนต่าง ๆ นี้จะมีผลได้ก็ต่อเมื่อบิดามารดาทำไปด้วยความรักใคร่เอาใจใส่ ปฏิบัติต่อเด็กอย่างมีเหตุผลและไม่ใช้อารมณ์ในการลงโทษเด็ก จึงจะทำให้เด็กยอมรับการอบรมสั่งสอนนั้น

วินัยทางสังคม คือ การมีความสามารถในการบังคับตนให้ปฏิบัติให้ถูกกาลเทศะ ยอมรับปทัสถานของสังคม และปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของสังคม โดยไม่ต้องมีผู้ควบคุมหรือลงโทษ ประเทศที่มีพลเมืองมีวินัยทางสังคมสูง จะเป็นประเทศที่มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย แหล่งใดที่มีคนอยู่หนาแน่น ลักษณะความมีวินัยทางสังคมของคนในทีนั้นย่อมเป็นสิ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ในอันที่

จะทำให้ชุมชนนั้นมีระเบียบวินัย สะอาดและปลอดภัย ทั้งยังช่วยทางด้านสุขภาพจิตของคนในสังคมนั้นด้วย จากผลการวิจัยหลายเรื่อง สรุปว่าลักษณะและสภาพแวดล้อมของครอบครัวซึ่งจะปลูกฝังวินัยทางสังคมให้แก่วัยรุ่นได้ คือครอบครัวซึ่งฝึกฝนอบรมเด็กให้รู้จักกฎเกณฑ์ของสังคม แต่ไม่ควบคุมเด็กจนเกินไปนัก จนเป็นเหตุให้เด็กไม่มีโอกาสได้ฝึกวินัยทางสังคมเพราะมีคนในครอบครัวคอยควบคุมตนอยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้ การที่เด็กถูกควบคุมอย่างใกล้ชิดและเข้มงวด จะทำให้เด็กเกิดความโมโหอยากก้าวร้าว ซึ่งเป็นเครื่องผลักดันให้เด็กไม่สามารถที่จะบังคับตนเองได้ นอกจากนี้ การฝึกฝนของบิดามารดานั้นจะได้ผลดีตรงใจบุตรมากน้อยแค่ไหน ย่อมขึ้นอยู่กับความรู้สึกของบุตรว่าตนได้รับความรักความอบอุ่นจากครอบครัวเพียงใด ถ้าบุตรรู้สึกว่าได้ได้รับความรักความอบอุ่นจากบิดามารดามาก คำพูดอบรมสั่งสอนของบิดามารดา ก็ย่อมจะมีความสำคัญต่อบุตรมาก

ความเอื้อเฟื้อ คือคุณธรรมที่สำคัญของมนุษย์ซึ่งอยู่รวมกันเป็นหมู่คณะ ผู้ที่มีผละกำลังมีความสามารถย่อมจะช่วยผู้อื่นที่อ่อนแอกว่า ความเอื้อเฟื้ออาจ หมายถึง การแบ่งปันสิ่งของให้แก่ผู้ยากไร้ การเสียสละ และการเห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่นมากกว่าของตนเอง นอกจากนี้ ความเอื้อเฟื้อ คือ การทำให้เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน จากการศึกษาผลการวิจัยเกี่ยวกับความเอื้อเฟื้อ อาจสรุปได้ว่า จุดกำเนิดของความเอื้อเฟื้อ คือ การส่งเสริมสนับสนุนของบิดามารดา ผู้เลี้ยงดูบุตรให้ได้รับความรักและการควบคุมดูแลอย่างมาก ความเอื้อเฟื้อจะมีน้อยในผู้ที่รู้สึกว่าได้ขาดความรักและการควบคุมอย่างใกล้ชิดของบิดามารดา

ความเกรงใจ คือ การยับยั้งการกระทำซึ่งคาดว่าจะเป็นการรบกวนผู้อื่นเกิดความเสียหายไม่สะดวกสบายต่าง ๆ เพราะตนต้องการที่จะรักษาสัมพันธภาพอันดีกับบุคคลนั้นไว้ ความเกรงใจนี้ส่วนมากจะเกิดในความรู้สึกของผู้มีต่อผู้ใหญ่ ทั้งนี้เพราะผู้น้อยเสียสัมพันธภาพกับผู้ใหญ่ จะทำให้เกิดผลเสียหายต่อตนได้มากในภายหลัง ความเกรงใจนี้ถ้ามีน้อยในบุคคลใด บุคคลนั้นจะมีความก้าวร้าวสูง มีความเห็นแก่ตัวอย่างมาก และเป็นผู้ที่ไม่มีใครอยากคบหาสมาคมด้วย ในกรณีตรงกันข้าม ผู้ที่มีความเกรงใจมากจะเป็นผู้ที่มีความฉลาดตาขาว ขาดความเป็นตัวของตัวเอง และจะทำให้บุคคลนั้นคืออยู่ในคุณธรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ กล่าวคือ เป็นผู้ที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ หรือถ้ามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงก็จะไม่สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าการงานนั้นกระทบกระเทือนผู้อื่น ผู้ที่มีความเกรงใจมากจะเป็นผู้นำไม่ได้ นอกจากนี้ลักษณะความรู้สึกที่รับผิดชอบ และวินัยทางสังคมก็จะถูกลักษณะความเกรงใจขัดขวางมิให้เกิดพฤติกรรมแห่งความเป็นพลเมืองได้มากนัก ฉะนั้น ความเกรงใจถ้ามีมากเกินไปหรือน้อยเกินไปในประชากร จะทำให้เกิดปัญหาในสังคมได้มากพอ ๆ กัน แต่ถ้าพลเมืองของประเทศใดมีความเกรงใจอย่างถูกกาลเทศะ มีความคิดกว้างไกล

ในบางครั้งอาจต้องเกรงใจบุคคลบางคนน้อยลง เพื่อให้ได้สำเร็จประโยชน์ของส่วนรวมในบางครั้ง ความเกรงใจเป็นการแสดงความเห็นแก่ตัวของบุคคล เพราะตนต้องการที่จะสงวนสัมพันธ์ภาพอันดีกับบุคคลหนึ่งจึงไม่รับผิดชอบในหน้าที่ของตน ทำให้เกิดผลเสียหายแก่ส่วนรวมได้ การมีความเกรงใจปานกลาง จะเป็นผู้ที่ยืดหยุ่นในการเกรงใจผู้อื่นจะทำให้บุคคลนั้นเป็นพลเมืองดี เพราะจะก่อให้เกิดความเอื้อเฟื้อและความรู้สึกรับผิดชอบด้วย

ในประเทศตะวันตกบางประเทศ ประชากรมีความเกรงใจต่ำ จึงเกิดการกระทำที่ก้าวร้าวเห็นแก่ตัว ทำให้สุขภาพจิตของคนในสังคมนั้นเสื่อมโทรมมาก ส่วนในประเทศไทยนั้นเดิมประชาชนบางส่วนมีความเกรงใจสูง จึงเกิดความรับผิดชอบต่อส่วนรวมไปบ้าง แต่ในปัจจุบันความเกรงใจของคนบางกลุ่มลดน้อยลง มีความก้าวร้าวรุกรานสิทธิและหน้าที่กันมากขึ้น สังคมไทยจึงอาจกำลังอยู่ในสถานะที่ประชาชนบางกลุ่มมีความเกรงใจสูง และบางกลุ่มมีความเกรงใจต่ำในขณะเดียวกัน ซึ่งเป็นความเกรงใจที่ไม่ถูกกาลเทศะทั้งสองกรณี จึงอาจทำให้การรับผิดชอบต่อส่วนรวมยังไม่เพิ่มขึ้น แต่กลับทำให้สุขภาพจิตของประชาชนเสื่อมโทรมลงไปอีกด้วย

จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างวิธีการอบรมเลี้ยงดูกับลักษณะความเกรงใจ พบว่า วัยรุ่นไทยที่มีความเกรงใจสูงนั้น มาจากครอบครัวที่ไม่กระตุ้นให้ลูกมีความก้าวร้าวรุกราน แต่ในขณะเดียวกันก็ทำให้ลูกขาดความเป็นตัวของตัวเอง ไม่ฝึกให้ลูกมีความคิด และการกระทำที่เป็นอิสระ ต้องพึ่งพามารดาอยู่เสมอ ส่วนวัยรุ่นที่มีความเกรงใจต่ำนั้นมาจากครอบครัวที่ขาดความอบอุ่น เลี้ยงลูกอย่างเข้มงวด และลงโทษลูกรุนแรงเกินกว่าเหตุ อันเป็นสาเหตุให้ลูกหลานก้าวร้าวมากแต่ในขณะเดียวกันก็ไม่หวั่นไหว ปล่อยให้ลูกเป็นอิสระรู้จักพึ่งตนเอง กล้าที่จะแสดงออก

จะเห็นได้ว่า มารดาของวัยรุ่นที่มีความเกรงใจสูงและเกรงใจต่ำนั้น อบรมเลี้ยงดูแตกต่างกันเป็นตรงกันข้าม โดยวิธีการอบรมเลี้ยงดูทั้งที่เหมาะสมและไม่เหมาะสมปะปนกันไป จึงทำให้ได้แนวทางว่า การที่จะปลูกฝังลักษณะการเกรงใจปานกลางที่เหมาะสมกับกาลเทศะให้แก่เยาวชนนั้น มารดาควรให้ความรักความอบอุ่นแก่ลูก ลงโทษในปริมาณที่เหมาะสมและไม่เข้มงวดจนเกินไป จะทำให้ลูกมีความก้าวร้าวน้อย แต่ในขณะเดียวกันมารดาควรฝึกลูกให้รู้จักพึ่งตนเอง มีความคิด และการกระทำที่เป็นอิสระจากผู้ใหญ่ และกล้าที่จะแสดงออกในสิ่งที่ตนเห็นว่าถูกต้องและไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน

จากการประมวลผลการวิจัยเรื่องวิธีการอบรมเลี้ยงดู ซึ่งสัมพันธ์กับลักษณะต่าง ๆ ของเยาวชนไทย ทำให้สรุปได้ว่า ในการที่จะปลูกฝังให้เยาวชนมีลักษณะสำคัญที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ และเป็นพลเมืองดีของชาตินั้น วิธีการอบรมเลี้ยงดูเด็กที่สำคัญ คือ บิดามารดาต้องทำให้เด็กรู้สึกว่าคุณได้รับการรักความอบอุ่นอย่างเพียงพอ ฝึกให้เด็กมีความเป็นตัวของตนเองตั้งแต่อายุยังน้อย ให้เด็กและวัยรุ่นฝึกการพึ่งตนเองและเป็นอิสระจากผู้ใหญ่ การอบรม ลงโทษ และการให้

รางวัลเด็กนั้น ผู้ใหญ่ต้องทำด้วยความมีเหตุผล ไม่ใช่อารมณ์ เพื่อเป็นการบอกเด็กว่าสิ่งใดคือควรทำ และสิ่งใดชั่วควรละเว้น นอกจากนี้ การควบคุมดูแลเด็กอย่างเข้มงวดนั้น อาจทำให้เด็กมีนิสัยก้าวร้าว ซึ่งจะขัดขวางการพัฒนาวินัยทางสังคม และความเกรงใจที่เหมาะสมกับกาลเทศะด้วย

คุณลักษณะของบัณฑิตทางการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาเป็นมหาวิทยาลัยที่มีภารกิจหลักด้านการผลิตครู ควบคู่ไปกับภารกิจอื่น ซึ่งเป็นงานตามกรอบของทบวงมหาวิทยาลัย สถาบันแห่งนี้ได้ผลิตครูอย่างต่อเนื่อง มามากกว่า 40 ปี โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะผลิตบัณฑิตสายวิชาชีพครูให้เป็นผู้มีคุณสมบัติ 3 ด้าน คือ

ด้านแรก ให้มีความรู้ความสามารถด้านวิชาการ ด้านวิชาชีพครูและวิชาเฉพาะด้าน ใฝ่หาความรู้ ความคิดใหม่อย่างไม่หยุดยั้ง มีความชาญฉลาดในการนำความรู้ไปใช้ และถ่ายทอด อย่างมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตและสังคม

ด้านที่สอง ให้มีความเพียบพร้อมในความเป็นครูและการเป็นผู้นำการศึกษามีจิตสำนึกใน ความเป็นครู ยึดมั่นในมาตรฐานและจรรยาวิชาชีพผดุงไว้ซึ่งเกียรติและศรัทธาต่อวิชาชีพ

ด้านที่สาม ให้มีโลกทัศน์ที่ดีและกว้างไกลยึดมั่นในหลักเหตุผลและคุณธรรม มีบุคลิกภาพ ทัศนคติ และค่านิยมที่ดีตามแบบอย่างของวัฒนธรรมไทย (ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2543)

กระบวนการผลิตบัณฑิตของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ยึดตามหลักสูตร การศึกษามหาบัณฑิตที่มีการปรับปรุงติดต่อกันมาเป็นระยะ ๆ จนถึงหลักสูตรที่ใช้ในปัจจุบัน เป็นหลักสูตร การศึกษามหาบัณฑิต พุทธศักราช 2541 ซึ่งปรับปรุงมาจากหลักสูตรฉบับพุทธศักราช 2538 การ จัด การศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิตพุทธศักราช 2541 มีรายวิชาที่นิสิตต้องเรียน 4 ปี มีหน่วยกิต รวมตลอดหลักสูตรไม่น้อยกว่า 140 หน่วยกิต แยกเป็น 3 หมวด คือ หมวดวิชาศึกษาทั่วไป หมวดวิชา เฉพาะทางวิชาชีพครู และวิชาเอก วิชาโท ตามสาขาวิชาที่นิสิตเลือกเรียน และหมวดวิชาเลือกเรียน และหมวดวิชาเลือกเสรี ในการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าวนี้ นิสิตต้องเรียนรายวิชาชีพครู วิธีสอน ทั่วไป หลักสูตรและการสอนวิชาเอก 1 หลักสูตรและการสอนวิชาเอก 2 จิตวิทยาการศึกษา สื่อการสอน การประถมศึกษา การมัธยมศึกษา การแนะแนวการวัดผลการศึกษา และการฝึกสอนรายวิชาชีพครู เหล่านี้เป็นวิชาบังคับที่นิสิตทุกคนต้องเรียนก่อนวิชาฝึกสอน โดยกำหนดให้เรียนรายวิชาการฝึกสอน ในภาคเรียนสุดท้าย ถือเป็น การฝึกประสบการณ์วิชาชีพขั้นสุดท้ายก่อนการเริ่มต้นเป็นบัณฑิตทาง การศึกษา ซึ่งก่อนไปฝึกสอนนิสิตต้องได้รับการปฐมนิเทศ และผ่านขั้นตอนต่าง ๆ ของการเตรียม การสอน และขณะฝึกสอนนิสิตจะได้รับการนิเทศจากอาจารย์นิเทศก์ของมหาวิทยาลัย และจาก อาจารย์พี่เลี้ยงซึ่งเป็นครูประจำการประจำอยู่ใน โรงเรียนหน่วยฝึกสอน มีการประเมินผลการฝึกสอน

เป็นระยะ ๆ ทั้งก่อนฝึกสอน ระหว่างฝึกสอน และหลังการฝึกสอน (นลินี บำเรอราช และสุนทร บำเรอราช, 2542)

จะเห็นได้ว่าการผลิตบัณฑิตทางการศึกษา ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้ผ่านกระบวนการเรียนการสอนในชั้นเรียน และการฝึกปฏิบัติจริงในโรงเรียนหน่วยฝึกสอน เพื่อให้บัณฑิตมีทั้งความรู้ทางวิชาการ และมีความเพียบพร้อมในความเป็นครูอย่างครบถ้วน

คุณลักษณะของครูที่ดี

ลักษณะของครูที่ดี อำไพ สุจริตกุล (2533, หน้า 23 -26) ได้สรุปงานวิจัยที่แสดงให้เห็น คุณลักษณะของครูที่พึงปรารถนาว่า ควรถึงพร้อมด้วยคุณสมบัติที่สำคัญและจำเป็น 3 ด้านใหญ่ ๆ คือ

1. มีความรู้ดี ซึ่ง ได้แก่ ความรู้ในวิชาการทั่วไป ความรู้ในเนื้อหาวิชาการที่สอน ความรู้ในวิชาครู และความรู้ในหน้าที่และงานครูทุกประการ
2. มีทักษะในการสอนและการปฏิบัติงานครู ซึ่งจำแนกออกเป็นทักษะที่สำคัญและจำเป็นหลายประการ เช่น อธิบายเก่ง สอนสนุก ใช้สื่อหรืออุปกรณ์เสมอ จัดกิจกรรม สร้างบรรยากาศให้น่าเรียน เร้าพฤติกรรม ตลอดจนชี้แนะแนวทางในการศึกษาจนนำไปสู่การดำเนินชีวิตที่ถูกต้อง โดยใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเป็นต้น
3. มีคุณธรรมนิยม อัน ได้แก่ คุณธรรมของครู จริยธรรม และคดิธรรมในการเป็นครู ซึ่งมีรายละเอียดเช่น ภาควิมิใจที่ได้เป็นครู มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพ รักการสอน พอใจที่ได้ทำประโยชน์แก่การดำเนินชีวิตของศิษย์ ช่วยพัฒนาคนและสังคม ตลอดจนมีวิถุญาณแห่งความเป็นครู

นอกจากนี้ ประไพ สิทธิเลิศ (2542, หน้า 48) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะที่ดีของครูที่สังคมคาดหวังว่า คือ ครูที่ทั้งเก่งและดีมีลักษณะท่าทางที่คิดกว้าง คิดไกล ใฝ่รู้ ใฝ่งาน และมีวิถุญาณครู มีสมรรถภาพที่สามารถตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของผู้เรียนได้ มีความเต็มใจอุทิศตนเพื่อเด็ก เพื่อการเรียนการสอน มีความตั้งใจและพยายามปฏิรูปการเรียนรู้ และสามารถเชื่อมโยงการศึกษาในโรงเรียนกับชุมชน มีความสามารถในการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ สามารถจัดประสบการณ์และบรรยากาศตลอดจนกระบวนการเรียนรู้เพื่อเสนอสาระที่ท้าทาย ชี้นำให้เกิดการวิเคราะห์ วิเคราะห์อย่างมีเหตุผล รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรมแก่ผู้เรียน อีกทั้งยังต้องประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและคนในชุมชน การที่จะได้ครูลักษณะอย่างนี้ ผู้ประกอบวิชาชีพครูหรือผู้กำลังศึกษาศาสนา การศึกษาจะต้องฝึกฝนตนเองให้ประพฤติปฏิบัติตามที่กล่าวไว้ข้างต้นอย่างต่อเนื่องและเป็นปกติวิสัย

ด้านการสอน (ประไพ สิทธิเลิศ, 2542, หน้า 63) ทักษะจะเกิดขึ้นได้จำเป็นต้องมีการฝึกฝนอย่างถูกต้องสม่ำเสมอผู้ที่เป็นครูจึงจำเป็นต้องได้รับการฝึกทักษะการสอนในด้านต่าง ๆ อย่างถูกต้องตามหลักเกณฑ์ และมีแบบแผนที่เป็นครูอย่างมีประสิทธิภาพที่ดี ประสบผลสำเร็จในวิชาชีพแห่งตน เพื่อให้ทันกับยุคสังคม ไร้พรมแดน กระบวนการสอนของครูควรเป็นดังนี้

1. จะต้องมีการพัฒนาให้สอดคล้องกับกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน
2. จะต้องวิเคราะห์ศักยภาพของผู้เรียนก่อน เหมือนกับหมอที่ต้องวิเคราะห์คนไข้ก่อน

การศึกษา

3. จะต้องกำหนดจุดที่จะต้องพัฒนา
4. จะต้องแสวงหานวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนา
5. จะต้องนำนวัตกรรมมาใช้
6. จะต้องรายงานผล

สาโรช บัวศรี (2515, หน้า 12-13) กล่าวถึงลักษณะของครูในด้านการสอนว่าควรประกอบด้วยคุณลักษณะ ดังนี้

1. สามารถทำการสอนได้เป็นอย่างดี
2. มีทักษะในการสอน สามารถถ่ายทอดความรู้ได้อย่างเหมาะสม
3. มีการเตรียมและสอนได้ตามหลักสูตร
4. สามารถกระตุ้นความสนใจของผู้เรียนได้
5. มีความสามารถปกครองและควบคุมชั้นเรียนได้ดี
6. ใฝ่หานักเรียนและตรวจงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ อากรณี ใจเที่ยง (2540, หน้า 169) ได้ให้ทัศนะว่า ครูที่มีทักษะการสอนควรมีคุณลักษณะ ดังนี้คือ

1. สอนด้วยความคล่องแคล่ว กระฉับกระเฉง มีความคล่องตัวในการแสดงออกในการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ อย่างสอดคล้องเหมาะสม ซึ่งหากมีอุปสรรคอันเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ก็สามารแก้ไขให้ผ่านพ้นไปได้ด้วยดี

2. สอนด้วยความถูกต้องแม่นยำ ซึ่งมีความถูกต้องแม่นยำทั้งเนื้อหาสาระและวิธีการ โดยเนื้อหาหรือประสบการณ์ต่าง ๆ ที่จัดให้ผู้เรียนมีความถูกต้องตามทฤษฎี หลักการ ผู้สอนมีทักษะในการใช้วิธีการสอน จัดกระบวนการเรียนการสอนได้อย่างสอดคล้องเหมาะสมกับเนื้อหาการเรียน วัตถุประสงค์ปัญหา สภาพแวดล้อม ตลอดจนสามารถเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ส่งเสริมกำลังใจและเร้าความสนใจการเรียนรู้ได้

3. สอนแล้วบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพในเวลาที่เหมาะสม ซึ่งทำให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ของการสอน ได้ตามข้อกำหนด มีความเข้าใจอย่างแจ่มแจ้ง เกิดเจตคติที่ดีต่อวิชาที่เรียนและผู้สอน เกิดทักษะในการค้นคว้า สามารถปฏิบัติกิจกรรมได้ดี

สำหรับทักษะการสอนสำคัญที่ช่วยเสริมให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีต่อการสอน คือ

1. ทักษะการใช้วาจา กริยา ท่าทาง

2. ทักษะการใช้คำถาม
3. ทักษะการใช้สื่อการสอน
4. ทักษะการใช้กระดานดำ
5. ทักษะการอธิบายและเล่าเรื่อง
6. ทักษะการเร้าความสนใจ

ดังนั้นครูที่มีทักษะการสอน คือ ครูที่มีความชำนาญคล่องแคล่วในการสอน ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่จะส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี ผู้ที่เป็นครูจะเกิดทักษะการสอนได้ จำเป็นจะต้องได้รับการฝึกฝนมาก่อนทั้งในส่วนของทักษะการใช้กิริยาท่าทาง ทักษะการใช้คำถาม ทักษะการเสริมกำลังใจ ทักษะการใช้สื่อการสอน ทักษะการเร้าความสนใจ เป็นต้น ผู้ที่เป็นครูควรฝึกฝนอย่างสม่ำเสมอในทุกทักษะจนกระทั่งเกิดการพัฒนา และสามารถแสดงออกได้อย่างถูกต้องเหมาะสม (อาภรณ์ ใจเที่ยง, 2540, หน้า 194)

ด้านวิชาการ คุณลักษณะของผู้ประกอบวิชาชีพครูที่สำคัญประการหนึ่งคือ ความรู้ทางวิชาการ ซึ่งครูที่ดีต้องมีความรู้กว้างขวางในวิชาที่ตนสอน มีการศึกษาหาความรู้อยู่เสมอ และสามารถนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนการสอนได้เป็นอย่างดี เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ต่อตัวผู้เรียน เกิดการยอมรับนับถือ สร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้เรียน

คณะกรรมการวางแผนเพื่อการปฏิรูปการศึกษา (2518, หน้า 142) กล่าวว่า ครูควรมีความรู้ทางด้านวิชาการ มีการแสวงหาข้อมูลและข่าวสารที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนเพิ่มเติมเพื่อความก้าวหน้าอยู่เสมอ และต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในงานวิชาการ ด้านพื้นฐาน และวิชาการเฉพาะต้องแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ และนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ สนใจศึกษาค้นคว้า ปรับปรุงตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ นอกจากนี้ครูจะต้องเป็นผู้รอบรู้ทางวิชาการดังนี้

1. รู้ในวิชาที่สอนอย่างแท้จริง โดยศึกษาค้นคว้า เนื้อหาวิชาที่สอนและที่เกี่ยวข้องอยู่เสมอ
2. รู้และเข้าใจหลักสูตรเป็นอย่างดีโดยศึกษาเอกสารประกอบหลักสูตรให้เข้าใจ หลักการ

ความมุ่งหมายและรายละเอียดของเนื้อหาที่สอน

สุภาพ วาดเขียน (2523, หน้า 6) ได้เสนอแนวทางในการพัฒนาสมรรถภาพความรู้ทางวิชาการของครู ดังนี้

1. ศึกษาหลักสูตรประมวลคำสอน คู่มือครูและแผนการสอน
2. ศึกษาและจัดทำเครื่องมือวัดผลแบบต่าง ๆ และนำผลมาปรับปรุงแก้ไขการสอนของตน
3. ศึกษาจิตวิทยาการเรียนการสอน และทำความเข้าใจในพฤติกรรมแสดงออกของผู้เรียน
4. ศึกษาเทคนิควิธีการสอน และการผลิตสื่อการเรียนการสอน

5. พยายามศึกษาเพิ่มเติมความรู้และวิทยาการใหม่ ๆ เสมอตลอดจนสังเกตบันทึกสิ่งที่มีประโยชน์ต่อความรู้ความสามารถของตน

สาโรช บัวศรี (2515, หน้า 12-13) กล่าวถึงลักษณะที่ดีของครูประการหนึ่งว่า ครูที่ดีควรจะต้องมีความรู้ด้านวิชาการ ดังนี้

1. มีความรู้ในด้านวิชาการที่สอนอย่างถ่องแท้
2. มีการศึกษา ค้นคว้า หาความรู้อยู่เสมอ
3. สามารถนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนการสอน
4. มีความรู้ ความสามารถพิเศษนอกเหนือจากวิชาที่สอน
5. ควรมีความรู้ในวิชาครูเป็นอย่างดี เป็นครูมืออาชีพ

ดังที่กล่าวข้างต้นอาจสรุปได้ว่า คุณลักษณะความรู้ทางวิชาการ หมายถึง ความรู้ความสามารถในการเรียนการสอนอย่างถ่องแท้ มีความรู้ ความสามารถในสิ่งใหม่ ๆ ที่สนับสนุนการเรียนการสอน มีความรู้ในการจัดทำเอกสาร และผลิตสื่อการเรียนการสอนต่าง ๆ มีทักษะเทคนิคในงานเฉพาะด้าน ตลอดจนมีความรู้ในการให้คำปรึกษา วิเคราะห์และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี ดังนั้นคุณสมบัติความรู้ทางวิชาการ นับว่าเป็นคุณลักษณะที่สำคัญประการหนึ่งของผู้ประกอบวิชาชีพครูอย่างแท้จริง

ด้านสุขภาพทางกายและจิต งานของครูเป็นงานที่หนักและเหนื่อย ต้องทำงานตั้งแต่เตรียมการสอน จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ตรวจงาน ควบคุมความประพฤติ ให้คำแนะนำแก่ศิษย์ ตลอดจนการวัดผลประเมินผลการเรียน ครูจึงต้องมีสุขภาพกายที่สมบูรณ์แข็งแรง หมั่นออกกำลังกายอยู่เสมอ ไม่ยุ่งเกี่ยวกับสารเสพติดให้โทษ ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ จัดบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน หรือบริเวณโรงเรียนให้สะอาด น่าอยู่อยู่เสมอ เพื่อจะได้ปฏิบัติงานได้อย่างเรียบร้อยครบถ้วน นอกจากนี้ งานของครูยังต้องพบปะกับนักเรียนที่สอนเป็นจำนวนมาก บางครั้งครูต้องอดทนต่อการรบกวนอารมณ์จากนักเรียน ครูต้องอดทน อดกลั้นต่อความโกรธ หรือความไม่พอใจกับพฤติกรรมของศิษย์ ตลอดจนอดทนต่อความรู้สึกผิดหวังที่ไม่ได้ตั้งใจ ซึ่งอาจเกิดขึ้นจากความไม่พร้อมของศิษย์ ครูจึงต้องมีสุขภาพจิตที่ดีพอ มองโลกในแง่ดี จึงทำให้ควบคุมอารมณ์ตนเองได้ดี

ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ หมายความว่า ครูจะต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลต่าง ๆ ที่ครูต้องเกี่ยวข้องสัมพันธ์ด้วย เพราะการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี จะก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเองและต่อหมู่คณะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งประโยชน์ต่อโรงเรียน

ครูจำเป็นต้องสร้างมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

การสร้างมนุษยสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน สามารถกระทำดังต่อไปนี้

1. สอนศิษย์ให้เกิดความรู้ความสามารถในวิชาการต่าง ๆ อย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้ศิษย์มีความรู้อย่างแท้จริง

2. สอนศิษย์ด้วยการทำบรรยากาศการเรียนการสอนให้สนุกสนานแต่ได้สาระ

3. อบรมย์คุณแลความประพฤติของศิษย์ให้อยู่ในระเบียบวินัยหรือกรอบคุณธรรม ไม่ปล่อยให้ศิษย์ประพฤตินอกกรอบระเบียบวินัยหรือกระทำการที่ผิด ๆ ด้วยประการทั้งปวง

4. ดูแลทุกข์สุขของศิษย์และพยายามหาทางช่วยเหลือ

5. ให้คำปรึกษาหารือและช่วยแก้ปัญหาให้ศิษย์

การสร้างมนุษยสัมพันธ์ระหว่างครูกับเพื่อนครู สามารถกระทำได้ดังต่อไปนี้

1. ร่วมมือกันอบรมสั่งสอนศิษย์ให้เป็นพลเมืองดีของสังคมและของชาติบ้านเมือง

2. ช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางวิชาการ เช่น แนะนำการสอน แนะนำเอกสารตำราหรือแหล่งวิทยาการต่าง ๆ

3. ช่วยเหลืองานส่วนตัวซึ่งกันและกันเท่าที่โอกาสจะอำนวย

4. ทำหน้าที่แทนกันเมื่อคราวจำเป็น

5. ให้กำลังใจในการทำงานซึ่งกันและกัน ซึ่งอาจจะแสดงในรูปแบบของวาจาหรืออาจกระทำก็ได้

6. กระทำตนให้เป็นผู้มีความสุภาพอ่อนน้อมต่อกัน ใช้กริยาที่สุภาพต่อกัน ไม่แสดงตนในทำนองข่มข่มผู้อื่น

การสร้างมนุษยสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้ปกครอง/ชุมชน สามารถกระทำได้ดังต่อไปนี้

1. แจ้งผลการเรียนหรือความเจริญก้าวหน้าของศิษย์ให้ผู้ปกครองทราบเป็นระยะ ๆ

2. ติดต่อกับผู้ปกครองเพื่อร่วมกันแก้ปัญหของศิษย์ในกรณีที่ศิษย์มีปัญหาทางการเรียน ความประพฤติ สุขภาพ หรืออื่น ๆ

3. หาโอกาสเยี่ยมเยียนผู้ปกครองนักเรียนผู้ปกครองนักเรียนเพื่อสร้างความคุ้นเคย เช่น เมื่อได้ข่าวการเจ็บป่วย หรือสมาชิกในครอบครัวถึงแก่กรรม เป็นต้น

4. เชิญผู้ปกครองร่วมกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน เช่น การแข่งขันกีฬาประจำปี งานแจกประกาศนียบัตรนักเรียน หรืองานชุมนุมศิษย์เก่า เป็นต้น

5. เมื่อได้รับเชิญให้ไปร่วมงานของผู้ปกครองนักเรียนต้องหาโอกาสไปให้ได้ เช่น งานบรรพชาอุปสมบท งานทำบุญขึ้นบ้านใหม่ หรืองานมงคลสมรส เป็นต้น

6. ครูควรร่วมมือกับชุมชนจัดกิจกรรมเพื่อฝึกอาชีพหรือส่งเสริมความรู้ให้ผู้ปกครองและประชาชนในท้องถิ่นบ้าง จะทำให้ชุมชนเห็นความสำคัญของครูมากขึ้น

7. เมื่อชุมชนร่วมมือกันจัดงานต่าง ๆ เช่น งานประจำปีของวัด หรืองานเทศกาลต่าง ๆ ครูควรให้ความร่วมมืออย่างสม่ำเสมอ

8. ทางโรงเรียนควรแจ้งข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ปกครองโดยให้ผู้ปกครองได้ทราบเป็นระยะ ๆ ซึ่งอาจจะส่งข่าวสารทางนักเรียน การตีพิมพ์ตามหน้าหนังสือประจำหมู่บ้าน หรือออกเสียงตามสายประจำวันในหมู่บ้านใกล้เคียงโรงเรียน เป็นต้น

ถึงแม้ว่าวิธีต่าง ๆ ดังกล่าว จะเหมาะสมสำหรับครูประถมศึกษา แต่แนวปฏิบัติหลายประการสามารถนำไปใช้กับครูอาจารย์ในระดับการศึกษาอื่น ๆ ได้ตามความรู้สึกรู้สึกทั่วไป และจากเอกสารต่าง ๆ ได้ยืนยันว่า “การเยี่ยมเยียนบ้านของผู้ปกครองเป็นวิธีที่ให้ผลมากที่สุดต่อการแก้ปัญหาของนักเรียนที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน การเยี่ยมเยียนผู้ปกครองเป็นวิธีที่ดีที่สุดในการสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างครูกับผู้ปกครองถึงวิธีการทำงานของเด็ก ๆ เมื่ออยู่ที่บ้านและที่โรงเรียน”

ด้านคุณธรรมและความประพฤติ นับเป็นลักษณะที่สำคัญยิ่งสำหรับครู ทั้งนี้เพราะคุณธรรมเป็นสภาพของคุณงามความดีที่เป็นหลักประกันคุณภาพของครูให้เป็นที่ยอมรับเชื่อถือศรัทธาต่อศิษย์ ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชน นำมาซึ่งความเจริญรุ่งเรืองของวิชาชีพ สังคม และประเทศชาติ ดังที่ โกลินท์ รังสิยาพันธ์ (2533, หน้า 30-31 อ้างถึงใน ประไพ สิริพิสิส, 2542, หน้า 112) ได้กล่าวถึงความสำคัญของคุณธรรมสำหรับครูมี 3 ประการคือ

1. ครูในฐานะเป็นคนดีคนหนึ่งของสังคม จำเป็นต้องมีคุณธรรม จริยธรรม เยี่ยงคนดี โดยทั่วไป

2. ครูในฐานะที่อยู่ในอาชีพและวงการที่ได้รับการยกย่อง นับถือจากคนไทย และสังคมไทยมาแต่โบราณ จำเป็นต้องรักษาภาพดังกล่าวเอาไว้ด้วยการยึดถือปฏิบัติ และดำรงตนให้เพียบพร้อมอยู่ด้วยความดีตลอดเวลา

3. ครูในฐานะเป็นผู้สอนคน สร้างคนให้เป็นคนดี และพัฒนาสังคมให้เจริญก้าวหน้า ครูจึงต้องทำตนเองให้ดี ให้มีความเป็นมนุษย์ ให้นำมาซึ่งความดี

ด้านบุคลิกลักษณะ มีความสำคัญทั้งด้านร่างกายและจิตใจ รวมถึงด้านอาชีพการงานของบุคคลในทุกสาขาอาชีพ คนที่มีบุคลิกภาพดีย่อมเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับชื่นชมแก่ผู้พบเห็นหรือติดต่อสมาคมด้วย อาชีพครูเป็นอาชีพหนึ่งที่จะต้องพบปะเกี่ยวข้องกับบุคคลโดยทั่วไปอยู่ตลอดเวลา ครูที่มีหน้าตายิ้มแย้มแจ่มใส แต่งกายสุภาพเรียบร้อยทันสมัย กิริยาอ่อนโยน กระทั่งกระแฉ่ง ประพฤติและวางตัวที่แสดงให้เห็นถึงความดีที่งดงาม ย่อมเป็นที่ประทับใจเลื่อมใส ศรัทธาต่อบุคคลทั่วไป ส่งผลให้เกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดี นำมาซึ่งความสำเร็จในหน้าที่การงาน นักจิตวิทยาการศึกษาได้ให้ความสำคัญเรื่องบุคลิกภาพอย่างมาก เพราะเชื่อว่าเป็นการจัดระบบพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งไม่เพียงแต่สิ่งที่แสดงออกให้เห็นถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคลเท่านั้น ยังเป็นตัวตนของบุคคล

แต่ละคนด้วย

คุณลักษณะของครูที่ดีจะต้องมีบุคลิกลักษณะดังต่อไปนี้

1. ยิ้มแย้มแจ่มใส
2. กิริยาวาจาสุภาพอ่อนโยน
3. ตัวตรง จะนั่ง จะเดินท่าทางที่มีสง่า
4. แต่งกายเรียบร้อยทันสมัย
5. มาโรงเรียนแต่เช้าทุกวัน ตรงต่อเวลา และจะกลับเมื่อเด็กกลับบ้าน
6. มาทำงานสม่ำเสมอ
7. มีวิธีสอนที่น่าสนใจ ชักจูงให้อยากเรียน
8. กระซิบคุยเมื่อลูกศิษย์ทำผิด
9. สอดแทรกการอบรมสั่งสอนทันทีในบทเรียน เมื่อพบว่าศิษย์ประพฤติไม่เรียบร้อย
10. ให้กำลังใจศิษย์โดยการชมเชยและแนะแนวทางให้
11. ส่งเสริมความถนัดของศิษย์และความสามารถของศิษย์แต่ละคน
12. ฝึกให้ศิษย์ทำงานอย่างเป็นระเบียบ

ด้านการอบรม เน้นแนวและปกครอง

ยนต์ ชุ่มจิต (2546, หน้า 200) กล่าวว่า เด็กนักเรียนเมื่ออยู่ที่บ้านย่อมได้รับการดูแลเอาใจใส่ในความทุกข์สุขจากมารดาบิดาหรือผู้ปกครอง เมื่อมาอยู่ที่โรงเรียนจึงเป็นหน้าที่ของครูอาจารย์ทุกคนที่จะต้องดูแลเอาใจใส่ในความทุกข์สุขของศิษย์ให้ทั่วถึงเช่นเดียวกับที่ศิษย์อยู่ที่บ้าน

วิธีดูแลทุกข์สุขของศิษย์เมื่ออยู่ที่โรงเรียนซึ่งครูอาจารย์สามารถกระทำได้ มีวิธีการดังนี้

1. ดูแลห้ามปรามตักเตือน หรือลงโทษนักเรียนที่มีนิสัยก้าวร้าวต่อเพื่อน เพื่อมิให้ทำความเดือดร้อนรำคาญแก่เพื่อนนักเรียนด้วยกัน
2. ดูแลเรื่องอาหารการกิน น้ำดื่ม น้ำใช้สำหรับนักเรียนให้สะอาดถูกสุขอนามัยอยู่เสมอ
3. ยามเมื่อนักเรียนป่วยไข้หรือได้รับอุบัติเหตุ ครูอาจารย์ต้องรีบพยาบาลรักษาซึ่งถ้าหากอาการเจ็บป่วยของนักเรียนมีมาก ต้องรีบแจ้งผู้ปกครองโดยด่วน
4. ช่วยเหลือนักเรียนที่ขาดแคลนเสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่ม หรือไม่มีอาหารกลางวันรับประทาน ตลอดจนนักเรียนที่ขัดสนในอุปกรณ์การเรียน เป็นต้น
5. จัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อให้นักเรียนได้พักผ่อนหย่อนใจหรือเสริมสร้างสติปัญญาตามความเหมาะสม
6. สอดส่องดูแล ห้ามปราม ตักเตือน หรือลงโทษนักเรียนที่มีนิสัยชอบลักขโมยของเพื่อน

7. การแนะแนวการศึกษาและอาชีพต่อนักเรียน เนื่องจากนักเรียนแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ทั้งทางด้านสติปัญญา ความสามารถ ความถนัด และบุคลิกภาพ เมื่อเป็นเช่นนี้ หากครูอาจารย์ช่วยให้นักเรียนได้ศึกษาเล่าเรียนวิชาการหรือวิชาที่ตรงกับความสามารถหรือความถนัดของนักเรียนแล้วก็จะช่วยทำให้นักเรียนเกิดความเจริญงอกงามอย่างเต็มที่ และประสบความสำเร็จในชีวิต

ก่อนข้างสูง หน้าที่ของครูในด้านนี้ คือ การแนะแนวทางการศึกษาและอาชีพแก่นักเรียนให้เหมาะสมกับระดับสติปัญญา ความสามารถ ความถนัด และบุคลิกภาพของตนเอง

อนึ่ง การดูแลทุกข์สุขของนักเรียนจะบังเกิดผลจะต้องอาศัยการประสานสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบ้านกับโรงเรียน หรือระหว่างครูกับผู้ปกครอง

ด้านการเป็นพลเมืองดีในสังคมประชาธิปไตย ครูถือเป็นบุรุษนิยบุคคล ต้องปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างแก่นักเรียนและบุคคลทั่วไป ครูจึงต้องมีค่านิยมที่ดีในการดำเนินชีวิต ดังค่านิยมที่ ๗ ผลเอกเปรม ดิณสุถานนท์ ได้กำหนดขึ้นเมื่อปี 2525 ดังนี้ (ประไพ สิริพิสิศ, 2542, หน้า 100)

1. การพึ่งตนเอง ขยันหมั่นเพียร และความรับผิดชอบ
2. การประหยัดและออม
3. การมีระเบียบวินัยและเคารพกฎหมาย
4. การปฏิบัติตามคุณธรรมของศาสนา
5. ความรักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ ในด้านนี้ ขอกล่าวรายละเอียดดังนี้

5.1 สถาบันชาติ

5.1.1 ครูต้องเข้าใจประวัติการดำรงอยู่ของชาติ

5.1.2 สอดส่องป้องกันภัย และแก้ไขความเสียหายที่กระทบกระเทือนความมั่นคงของชาติ

5.1.3 ป้องกันและรักษาผลประโยชน์ของชาติ

5.1.4 ส่งเสริมและรักษาเกียรติของชาติ ภาคภูมิใจในความเป็นไทยและนิยมไทย สร้างเสริมความสามัคคีของคนในชาติ

5.1.5 ปฏิบัติหน้าที่ของพลเมืองดี ประกอบอาชีพสุจริตและเสียภาษีอากรเพื่อพัฒนาประเทศ

5.1.6 ยกย่องให้เกียรติผู้ที่ทำหน้าที่ป้องกัน และเสียสละเพื่อประเทศ

5.1.7 ปฏิบัติตามคติพจน์ที่ว่า การรักษาวัฒนธรรมคือ รักษาชาติ

5.2 สถาบันศาสนา

5.2.1 ศึกษาศาสนาให้มีความรู้ความเข้าใจถูกต้อง

5.2.2 ปลูกฝังความเชื่อความเลื่อมใสในศาสนาด้วยปัญญา

5.2.3 ปฏิบัติตามคำสั่งสอนของศาสนาในชีวิตประจำวัน

5.2.4 สอดส่องป้องกันภัย แก่ไขความเสียหายที่กระทบกระเทือนความมั่นคงของสถาบันศาสนา

5.2.5 ช่วยกันส่งเสริมทำนุบำรุงศาสนา

5.2.6 ไม่ทำลายปูชนียสถาน ปูชนียวัตถุ และศิลปกรรมทางศาสนา

5.2.7 เคารพเทิดทูนศาสนา ไม่กระทำการใดๆ ในทางดูหมิ่นเหยียดหยาม

5.2.8 สร้างความเข้าใจอันดีระหว่างผู้นับถือศาสนาต่างๆ

5.3 สถาบันพระมหากษัตริย์

5.3.1 ศึกษาหาความรู้ความเข้าใจอันเกี่ยวกับสถาบันพระมหากษัตริย์

5.3.2 รักษาและส่งเสริมระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

5.3.3 สอดส่องป้องกันภัย และแก้ไขความเสียหายที่กระทบกระเทือนต่อความมั่นคงของสถาบันของพระมหากษัตริย์

5.3.4 แสดงความจงรักภักดีเทิดทูนพระเกียรติ และเผยแพร่สถาบันพระมหากษัตริย์

5.3.5 ร่วมกันประกอบความดีเพื่อการถวายเป็นพระราชกุศล โดยโอกาสสำคัญที่เกี่ยวกับพระมหากษัตริย์

จากคุณลักษณะของครูด้านการเป็นพลเมืองดีในสังคมประชาธิปไตยที่กล่าวมานี้ จะเห็นว่าครูเป็นผู้ที่ได้รับการคาดหวังจากสังคมให้เป็นผู้รักษาสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์อย่างเคร่งครัด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิโรจน์ สารรัตนะ และอัญชลี สารรัตนะ (2545, หน้า 60-63) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยทางการบริหารกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยใช้ประชากรเป้าหมายเป็นโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 9 พบว่ามีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับที่ “สูงกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำของระดับมากไม่มากนัก” สำหรับการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารแต่ละปัจจัยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับการพัฒนาจากมากมาหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 การพัฒนาความเป็นองค์กรวิชาชีพ

ลำดับที่ 2 การจงใจเชิงสร้างสรรค์

ลำดับที่ 3 การสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศขององค์กรเชิงสร้างสรรค์

ลำดับที่ 4 การบริหารหลักสูตรและการสอน

ลำดับที่ 5 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ลำดับที่ 6 การพัฒนากลุ่มบริหารตนเองและการติดต่อสื่อสาร

ลำดับที่ 7 การเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง

ลำดับที่ 8 การบริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม

ลำดับที่ 9 การพัฒนาความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน

ลำดับที่ 10 การตัดสินใจร่วมและการมีวิสัยทัศน์ร่วม

การศึกษาเปรียบเทียบ ระดับการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารนั้น พบว่าโรงเรียนประถมศึกษานานาชาติ มีระดับการพัฒนาต่ำกว่าโรงเรียนขนาดอื่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ใน 3 กรณี ดังนี้กรณีที่ 1 การพัฒนาความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน ซึ่งต่ำกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ กรณีที่ 2 การพัฒนากลุ่มบริหารตนเองและการติดต่อสื่อสาร และกรณีที่ 3 การพัฒนาการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ซึ่งต่ำกว่าโรงเรียนขนาดกลาง

การศึกษาความสัมพันธ์ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารทั้ง 10 ปัจจัย ต่างมีความสัมพันธ์ระหว่างกันอยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และต่างอยู่ในทิศทางทางบวกทุกตัว

การศึกษาสมการพยากรณ์ที่เหมาะสม พบว่า ปัจจัยทางการบริหารทั้ง 10 ปัจจัย ต่างร่วมกันพยากรณ์องค์การแห่งการเรียนรู้ได้ถึงร้อยละ 46.3 และพบว่ามี 3 ปัจจัยที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ก็คือ ปัจจัยพัฒนาความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน ปัจจัยการบริหารหลักสูตรและการสอน และปัจจัยการพัฒนากลุ่มบริหารตนเอง และการติดต่อสื่อสาร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ นิติระดับปริญญาตรีของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกเป็นเพศชาย และหญิง ชั้นปีที่ 3 และ 4 จำนวน 381 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นิสิต ระดับปริญญาตรี โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 218 คน โดยใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของนิสิต

1. เพศ หมายถึง ชาย หญิง
2. ชั้นปี หมายถึง ชั้นปี 3, 4
3. การอยู่หอพัก หมายถึง - พักในมหาวิทยาลัย, พักนอกหรือกัณญาติ
4. เจตคติในการเลือกลำดับการศึกษา หมายถึง - เลือกอันดับที่ 1, 2, 3, และ 4
5. การเข้าศึกษาในมหาวิทยาลัย หมายถึง - สอบเอ็นทราน, สอบตรง
6. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง - ต่ำ, กลาง และสูง

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบของการบริหารและการจัดการ เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 4 ระดับ โดยแบ่งเป็น มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด ตามลำดับ มีข้อคำถาม 9 ด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การผลิตครูที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล
2. การเป็นองค์กรแห่งวิชาชีพ
3. การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง
4. การพัฒนากลุ่ม และการติดต่อสื่อสาร
5. การจงใจเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
6. การเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง
7. การสร้างวัฒนธรรม และบรรยากาศในการทำงาน
8. การบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลง และนวัตกรรม
9. การบริหารหลักสูตรและการสอน
10. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ตอนที่ 3 สอบถามคุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษา เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 4 ระดับ มีข้อคำถาม 4 ด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. คุณลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ
2. คุณลักษณะของความเป็นคนดี
3. คุณลักษณะของบัณฑิตทางการศึกษา
4. คุณลักษณะของครูที่ดี

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. ร่างแบบสอบถามจากหลักการและทฤษฎีตามข้อ 1 เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ

ความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ได้แก่

- | | |
|--|-------------------------------------|
| 2.1 รองศาสตราจารย์ ดร.อินทร์ ศรีคุณ | อดีตผู้ตรวจราชการทรวงศึกษาธิการ |
| 2.2 รองศาสตราจารย์ ชง รุญเจริญ | อดีตอธิการวิทยาลัยครู พระนคร |
| 2.3 รองศาสตราจารย์ ดร.ประเทือง ภูมิภัทราคม | อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ |

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล เก็บข้อมูลด้วยตนเอง และผู้ช่วยวิจัย
2. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
3. นำแบบสอบถามมาให้คะแนนตามน้ำหนักที่กำหนดไว้
4. วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window
5. เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามและการแปลความหมายของคะแนน มีดังนี้
 ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของนิสิต
 ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบการบริหารและการจัดการลักษณะ

แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ เป็น มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด ตามลำดับ โดยมีเกณฑ์ให้เลือกตอบ และให้คะแนนดังนี้

- | | | |
|--------------------------|---------|--|
| คำตอบในช่อง "มากที่สุด" | หมายถึง | สถาบันมีองค์ประกอบการบริหารและการจัดการ
อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่า 4 คะแนน |
| คำตอบในช่อง "มาก" | หมายถึง | สถาบันมีองค์ประกอบการบริหารและการจัดการ
อยู่ในระดับมาก มีค่า 3 คะแนน |
| คำตอบในช่อง "น้อย" | หมายถึง | สถาบันมีองค์ประกอบการบริหารและการจัดการ
อยู่ในระดับน้อย มีค่า 2 คะแนน |
| คำตอบในช่อง "น้อยที่สุด" | หมายถึง | สถาบันมีองค์ประกอบการบริหารและการจัดการ
อยู่ในระดับน้อยที่สุด มีค่า 1 คะแนน |

การแปลความหมายของคะแนน การวิเคราะห์เพื่อทราบว่าคุณภาพสถาบันมีองค์ประกอบการบริหารและการจัดการในระดับใด ใช้คะแนนค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัด ซึ่งกำหนดเกณฑ์โดยอาศัยแนวทางของบุญชม ศรีสะอาดและบุญส่ง นิลแก้ว (2535, หน้า 23-24) มีดังนี้

- | | | |
|-------------|---------|--|
| 3.51 – 4.00 | หมายถึง | สถาบันมีองค์ประกอบการบริหารและการจัดการอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 2.51 – 3.50 | หมายถึง | สถาบันมีองค์ประกอบการบริหารและการจัดการอยู่ในระดับมาก |
| 1.51 – 2.50 | หมายถึง | สถาบันมีองค์ประกอบการบริหารและการจัดการอยู่ในระดับน้อย |
| 1.00 – 1.50 | หมายถึง | สถาบันมีองค์ประกอบการบริหารและการจัดการอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษา ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert) เป็น มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด ตามลำดับ โดยมีเกณฑ์ให้เลือกตอบและให้คะแนนดังนี้

คำตอบในช่อง "มากที่สุด"	หมายถึง	นิสิตมีคุณภาพมากที่สุด มีค่า 4 คะแนน
คำตอบในช่อง "มาก"	หมายถึง	นิสิตมีคุณภาพมาก มีค่า 3 คะแนน
คำตอบในช่อง "น้อย"	หมายถึง	นิสิตมีคุณภาพน้อย มีค่า 2 คะแนน
คำตอบในช่อง "น้อยที่สุด"	หมายถึง	นิสิตมีคุณภาพน้อยที่สุด มีค่า 1 คะแนน

การแปลความหมายของคะแนน การวิเคราะห์เพื่อทราบว่าคุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษามีคุณภาพอยู่ในระดับใด ใช้คะแนนค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัด ซึ่งกำหนดเกณฑ์โดยอาศัยแนวทางของ บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว (2535, หน้า 23-24) ดังนี้

3.51 – 4.00 หมายถึง	นิสิตมีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด
2.51 – 3.50 หมายถึง	นิสิตมีคุณภาพอยู่ในระดับมาก
1.51 – 2.50 หมายถึง	นิสิตมีคุณภาพอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.50 หมายถึง	นิสิตมีคุณภาพอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายของระดับความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางการบริหารและการจัดการกับคุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษา แปลความหมาย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้ (ประคอง วรรณสุด, 2534, หน้า 111)

ค่ามากกว่า \pm	0.90			มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก
ค่าระหว่าง \pm	0.70	ถึง \pm	0.90	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง
ค่าระหว่าง \pm	0.30	ถึง \pm	0.69	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าต่ำกว่า \pm	0.29			มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์หาระดับขององค์ประกอบการบริหารและการจัดการ และคุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษา ใช้ \bar{X} , SD
2. เปรียบเทียบองค์ประกอบการบริหารและการจัดการ และคุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษาระหว่างสถานภาพของนิสิต โดยใช้ t-test และ One-Way ANOVA
3. หาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบการบริหารและการจัดการ และคุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษา โดยใช้สหสัมพันธ์ (r) ของเพียร์สัน (Pearson) โดยจำแนกตามสถานภาพของนิสิต นักศึกษา

4. การสร้างสมการพยากรณ์ คุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษาของหน่วยงานผลิตครู จากตัวแปรองค์ประกอบการบริหารและการจัดการ ด้วยการวิเคราะห์สมการการถดถอยพหุคูณแบบ ขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเริ่มจากการกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และลำดับขั้นตอนนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนแต่ละตัวยกกำลังสอง
MS	แทน	ค่าความแปรปรวน
F	แทน	ค่าสถิติแจกแจง F
t	แทน	ค่าสถิติแจกแจง t
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็น
*	แทน	ค่าความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
$S.E.b$	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ตัวพยากรณ์
$S.E.est$	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
b_0	แทน	ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
B	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
R	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
X	แทน	องค์ประกอบการบริหารและการจัดการ ทั้ง 10 ด้าน
X_1	แทน	ด้านการผลิตครูที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
X_2	แทน	ด้านการเป็นองค์กรแห่งวิชาชีพ
X_3	แทน	ด้านการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง
X_4	แทน	ด้านการพัฒนากลุ่ม และการติดต่อสื่อสาร
X_5	แทน	ด้านการจูงใจเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

X_6	แทน ด้านการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง
X_7	แทน ด้านการสร้างวัฒนธรรม และบรรยากาศในการทำงาน
X_8	แทน ด้านการบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม
X_9	แทน ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน
X_{10}	แทน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
Y	แทน คุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษา ทั้ง 4 ด้าน

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 7 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานการณ์ของกลุ่มตัวอย่าง การศึกษาองค์ประกอบการบริหาร และการจัดการกับคุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษาของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับองค์ประกอบการบริหารและการจัดการของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับคุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษาของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบขององค์ประกอบการบริหารและการจัดการของ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามเพศ, ชั้นปีที่ศึกษา, การพักอาศัย และการเข้าศึกษา ในมหาวิทยาลัยของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การทดสอบค่าที (t -test) จำแนกตามเจตคติในการเลือก ศึกษา และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน ทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) และเมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันจึงทำการเปรียบเทียบ ความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการ LSD

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษาของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามเพศ, ชั้นปีที่ศึกษา, การพักอาศัย และการเข้าศึกษาในมหาวิทยาลัย ของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การทดสอบค่าที (t -test) จำแนกตามเจตคติในการเลือกศึกษา และ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน ทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) และเมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันจึงทำการเปรียบเทียบ ความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการ LSD

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบการบริหารและการจัดการ

กับคุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษาของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple Correlation)

ตอนที่ 7 การวิเคราะห์สมการพหุคูณ คุณภาพบัณฑิตทางการศึกษาของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จากองค์ประกอบการบริหารและการจัดการ โดยใช้สถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง การศึกษาองค์ประกอบการบริหาร และการจัดการกับคุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษาของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตารางที่ 1 สถานภาพ และข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
1. ชาย	71	34.10
2. หญิง	137	65.90
ชั้นปีที่ศึกษา		
1. ชั้นปีที่ 3	112	53.80
2. ชั้นปีที่ 4	96	46.20
การพักอาศัย		
1. พักกับญาติหรือผู้ปกครอง	29	13.90
2. หอพัก	179	86.10
เจตคติในการเลือกศึกษา		
1. อันดับเลือกที่ 1	83	39.90
2. อันดับเลือกที่ 2	62	29.80
3. อันดับเลือกที่ 3	35	16.80
4. อันดับเลือกที่ 4	28	13.50

ตารางที่ 1 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
<u>การเข้าศึกษาในมหาวิทยาลัย</u>		
1. สอบเอนทราน	130	62.50
2. สอบตรง	78	37.50
<u>ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน</u>		
1. ต่ำ (< 2.49)	25	12.00
2. กลาง (ตั้งแต่ 2.50 – 2.99)	75	36.10
2. สูง (> 3.00 ขึ้นไป)	108	51.90
รวม	208	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 65.90 รองลงมาเป็น เพศชาย จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 34.10 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ศึกษาอยู่ชั้นปีที่ 3 จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 53.80 รองลงมาคือ ชั้นปีที่ 4 จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 46.20 การพักอาศัยส่วนใหญ่พักอาศัยที่หอพัก จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 86.10 และพักอยู่กับญาติหรือผู้ปกครอง จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 13.90 เจตคติในการเลือกศึกษา ส่วนมากกลุ่มตัวอย่างเลือกศึกษาอันดับที่ 1 จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 39.90 รองลงมาคือ เลือกศึกษาอันดับที่ 2 จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 29.80 เลือกศึกษาอันดับที่ 3 จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 16.80 และเลือกศึกษาอันดับที่ 4 จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 13.50 ตามลำดับ การเข้าศึกษาในมหาวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เข้าศึกษาโดยวิธีการสอบเอนทราน จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 62.50 และวิธีสอบตรง จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 ส่วนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (GPA) ของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูง จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 51.90 รองลงมาคือ ระดับปานกลาง จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 36.10 และระดับต่ำ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับองค์ประกอบการบริหารและการจัดการของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของ องค์ประกอบการบริหารและการจัดการของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

องค์ประกอบการบริหารและการจัดการ	n = 208		ระดับ	อันดับ ที่
	\bar{X}	SD		
1. ด้านการผลิตครูที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	2.79	.47	มาก	9
2. ด้านการเป็นองค์กรแห่งวิชาชีพ	3.01	.50	มาก	1
3. ด้านการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง	2.92	.55	มาก	4
4. ด้านการพัฒนากลุ่ม และการติดต่อสื่อสาร	2.74	.51	มาก	10
5. ด้านการจูงใจเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร	2.99	.50	มาก	2
6. ด้านการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง	2.86	.46	มาก	7
7. ด้านการสร้างวัฒนธรรม และบรรยากาศในการทำงาน	2.94	.49	มาก	3
8. ด้านการบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม	2.84	.50	มาก	8
9. ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน	2.90	.52	มาก	5
10. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	2.89	.48	มาก	6
รวม	2.89	.40	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า องค์ประกอบการบริหารและการจัดการของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ทั้ง 10 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับองค์ประกอบการบริหารและการจัดการของสถาบันการผลิตครูในแต่ละด้านตามค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อยสามอันดับแรกได้ดังนี้ คือ ด้านการเป็นองค์กรแห่งวิชาชีพ ด้านการจูงใจเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร และด้านการสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศในการทำงาน ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับคุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษาของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของ คุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษาของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

คุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษา	n = 208		ระดับ	อันดับ ที่
	\bar{X}	SD		
1. คุณลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ				
1.1 ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	3.08	.42	มาก	1
1.2 ด้านความเป็นผู้นำ	3.03	.44	มาก	2
รวม	3.06	.40	มาก	
2. คุณลักษณะของความเป็นคนดี				
2.1 ด้านความรับผิดชอบ	3.17	.48	มาก	2
2.2 ด้านวินัยทางสังคม	3.13	.48	มาก	4
2.3 ด้านความเอื้อเฟื้อ	3.17	.49	มาก	3
2.4 ด้านความเกรงใจ	3.25	.48	มาก	1
รวม	3.18	.41	มาก	
3. คุณลักษณะของบัณฑิตทางการศึกษา				
3.1 ด้านวิชาการทั่วไป	2.97	.41	มาก	3
3.2 ด้านวิชาชีพครู	3.03	.43	มาก	2
3.3 ด้านความรู้วิชาเอก-โท	2.91	.52	มาก	4
3.4 ด้านความรู้วิชาเลือกเสรี	3.23	.54	มาก	1
รวม	3.04	.38	มาก	
4. ด้านคุณลักษณะของครูที่ดี				
4.1 ด้านการสอน	3.09	.39	มาก	7
4.2 ด้านวิชาการ	2.99	.48	มาก	8
4.3 ด้านสุขภาพทางกายและจิต	3.21	.43	มาก	6
4.4 ด้านมนุษยสัมพันธ์	3.26	.48	มาก	3

ตารางที่ 3 (ต่อ)

คุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษา	n = 208		ระดับ	อันดับ ที่
	\bar{X}	SD		
4.5 ด้านคุณธรรมและความประพฤติ	3.28	.47	มาก	2
4.6 ด้านบุคลิกลักษณะ	3.25	.45	มาก	4
4.7 ด้านการอบรมและแนะแนวและปกครอง	3.22	.47	มาก	5
4.8 ด้านการเป็นพลเมืองดีในสังคมประชาธิปไตย	3.34	.52	มาก	1
รวม	3.20	.38	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า คุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษาของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมอยู่ในระดับมาก คุณลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับในแต่ละด้านตามค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ คือ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และด้านความเป็นผู้นำ ตามลำดับ คุณลักษณะของความเป็นคนดี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับในแต่ละด้านตามค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ คือ ด้านความเกรงใจ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเอื้อเฟื้อ และด้านวินัยทางสังคม ตามลำดับ คุณลักษณะของบัณฑิตทางการศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับในแต่ละด้านตามค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ คือ ด้านความรู้วิชาเลือกเสรี ด้านวิชาชีพครู ด้านวิชาการทั่วไปและด้านความรู้วิชาเอก-โท ตามลำดับ ส่วน คุณลักษณะของครูที่ดี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับในแต่ละด้านตามค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้ดังนี้ คือ ด้านการเป็นพลเมืองดีในสังคมประชาธิปไตย ด้านคุณธรรมความประพฤติ และด้านมนุษยสัมพันธ์ ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบองค์ประกอบการบริหารและการจัดการของ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามเพศ, ชั้นปีที่ศึกษา, การพักอาศัย และการเข้าศึกษา ในมหาวิทยาลัยของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การทดสอบค่าที (*t-test*) จำแนกตามเจตคติในการเลือก ศึกษา และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน ทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) และเมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันจึงทำการเปรียบเทียบ ความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการ LSD

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบองค์ประกอบการบริหารและการจัดการของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามเพศ

องค์ประกอบการบริหารและการจัดการ	ชาย (n = 71)		หญิง (n = 137)		t	p
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. ด้านการผลิตครูที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	2.86	.51	2.76	.44	1.56	.119
2. ด้านการเป็นองค์กรแห่งวิชาชีพ	3.02	.56	3.00	.47	.23	.817
3. ด้านการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง	3.03	.60	2.86	.51	2.08*	.039
4. ด้านการพัฒนาคุณลักษณะและการติดต่อสื่อสาร	2.81	.59	2.70	.47	1.48	.139
5. ด้านการจูงใจเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร	3.06	.58	2.96	.45	1.31	.192
6. ด้านการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง	2.89	.53	2.85	.42	.64	.522
7. ด้านการสร้างวัฒนธรรม และบรรยากาศใน การทำงาน	2.92	.60	2.95	.43	-.36	.723
8. ด้านการบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลงและ นวัตกรรม	2.82	.60	2.85	.44	-.31	.759
9. ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน	2.90	.62	2.91	.46	-.02	.987
10. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	2.89	.56	2.89	.43	.08	.934
รวม	2.92	.49	2.87	.34	.76	.447

* $p < .05$

จากตารางที่ 4 พบว่า องค์ประกอบการบริหารและการจัดการของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามเพศ ด้านการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยที่เพศชายมีการรับรู้เกี่ยวกับองค์ประกอบการบริหารและการจัดการสูงกว่าเพศหญิง ส่วนในภาพรวมและรายด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบองค์ประกอบการบริหารและการจัดการของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามชั้นปีที่ศึกษา

องค์ประกอบการบริหารและการจัดการ	ชั้นปีที่ 3		ชั้นปีที่ 4		<i>t</i>	<i>p</i>
	(n = 112)		(n = 96)			
	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านการผลิตครูที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	2.80	.46	2.79	.47	.22	.829
2. ด้านการเป็นองค์กรแห่งวิชาชีพ	2.99	.50	3.03	.51	-.60	.548
3. ด้านการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง	2.87	.55	2.98	.53	-1.47	.142
4. ด้านการพัฒนาคุณลักษณะและการติดต่อสื่อสาร	2.75	.51	2.72	.52	.33	.739
5. ด้านการจูงใจเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร	3.00	.51	2.99	.49	.09	.930
6. ด้านการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง	2.83	.43	2.90	.50	-1.09	.277
7. ด้านการสร้างวัฒนธรรม และบรรยากาศในการทำงาน	2.89	.49	3.00	.49	-1.42	.158
8. ด้านการบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม	2.85	.48	2.82	.52	.50	.616
9. ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน	2.91	.46	2.90	.58	.09	.926
10. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	2.87	.45	2.92	.52	-.79	.433
รวม	2.88	.38	2.90	.42	-.52	.606

จากตารางที่ 5 พบว่า องค์ประกอบการบริหารและการจัดการของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามชั้นปีที่ศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบขององค์ประกอบการบริหารและการจัดการของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามการพักอาศัย

องค์ประกอบการบริหารและการจัดการ	พักกับญาติ		หอพัก		<i>t</i>	<i>p</i>
	<i>(n = 29)</i>		<i>(n = 179)</i>			
	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านการผลิตครูที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	2.85	.43	2.78	.47	.67	.502
2. ด้านการเป็นองค์กรแห่งวิชาชีพ	3.10	.42	3.00	.52	1.07	.286
3. ด้านการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง	3.13	.54	2.88	.54	2.31*	.022
4. ด้านการพัฒนากลุ่ม และการติดต่อสื่อสาร	2.91	.48	2.71	.51	2.02*	.045
5. ด้านการจูงใจเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร	3.15	.46	2.97	.50	1.77	.078
6. ด้านการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง	2.90	.36	2.86	.48	.40	.687
7. ด้านการสร้างวัฒนธรรม และบรรยากาศใน การทำงาน	2.99	.39	2.93	.51	.64	.525
8. ด้านการบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลงและ นวัตกรรม	2.93	.40	2.82	.51	1.09	.276
9. ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน	2.99	.46	2.89	.53	1.00	.317
10. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.02	.45	2.87	.48	1.55	.124
รวม	3.00	.33	2.87	.41	1.59	.113

* $p < .05$

จากตารางที่ 6 พบว่า องค์ประกอบการบริหารและการจัดการของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามการพักอาศัย ด้านการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง และด้านการพัฒนากลุ่ม และการติดต่อสื่อสาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนโดยรวมและรายด้านที่เหลือ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

ตารางที่ 7 การเปรียบเทียบขององค์ประกอบการบริหารและการจัดการของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามการเข้าศึกษาในมหาวิทยาลัย

องค์ประกอบการบริหารและการจัดการ	สอบเอ็นทราน		สอบตรง		<i>t</i>	<i>p</i>
	<i>(n = 130)</i>		<i>(n = 78)</i>			
	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านการผลิตครูที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	2.73	.50	2.89	.39	-2.39*	.018
2. ด้านการเป็นองค์กรแห่งวิชาชีพ	2.96	.55	3.09	.40	-1.88	.062
3. ด้านการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง	2.83	.56	3.06	.49	-2.88*	.004
4. ด้านการพัฒนากลุ่ม และการติดต่อสื่อสาร	2.69	.52	2.82	.49	-1.76	.079
5. ด้านการจูงใจเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร	2.94	.53	3.09	.42	-2.07*	.039
6. ด้านการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง	2.82	.49	2.94	.40	-1.08	.073
7. ด้านการสร้างวัฒนธรรม และบรรยากาศในการทำงาน	2.88	.53	3.02	.42	-1.97	.051
8. ด้านการบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม	2.80	.49	2.89	.50	-1.27	.206
9. ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน	2.85	.55	3.00	.45	-2.12*	.035
10. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	2.85	.50	2.95	.44	-1.42	.158
รวม	2.84	.43	2.98	.33	-2.47*	.014

* $p < .05$

จากตารางที่ 7 พบว่า องค์ประกอบการบริหารและการจัดการของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามการเข้าศึกษาในมหาวิทยาลัย โดยรวมและด้านการผลิตครูที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ด้านการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง ด้านการจูงใจเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร และด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนด้านที่เหลือ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ขององค์ประกอบการบริหารและการจัดการ ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
จำแนกตามเจตคติในการศึกษา

องค์ประกอบการบริหารและการจัดการ	เลือกอันดับที่ 1				เลือกอันดับที่ 2				เลือกอันดับที่ 3				เลือกอันดับที่ 4			
	(n=83)		ระดับ	อันดับ	(n=62)		ระดับ	อันดับ	(n=35)		ระดับ	อันดับ	(n=28)		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD			\bar{X}	SD			\bar{X}	SD			\bar{X}	SD		
1. การผลิตครูที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	2.79	.45	มาก	9	2.73	.41	มาก	9	2.92	.49	มาก	6	2.78	.57	มาก	10
2. การเป็นองค์กรแห่งวิชาชีพ	2.99	.51	มาก	2	3.04	.45	มาก	1	2.97	.45	มาก	3	3.05	.65	มาก	1
3. การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง	2.95	.58	มาก	3	2.80	.49	มาก	8	3.00	.52	มาก	1	2.98	.58	มาก	4
4. การพัฒนากลุ่ม และการติดต่อสื่อสาร	2.71	.54	มาก	10	2.69	.46	มาก	10	2.83	.54	มาก	10	2.80	.52	มาก	9
5. การจงใจเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร	3.07	.49	มาก	1	2.92	.50	มาก	2	2.96	.53	มาก	4	3.01	.49	มาก	3
6. การเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง	2.85	.47	มาก	7	2.83	.37	มาก	6	2.94	.57	มาก	5	2.90	.48	มาก	6
7. การสร้างวัฒนธรรม และบรรยากาศใน การทำงาน	2.94	.48	มาก	4	2.86	.47	มาก	5	2.98	.55	มาก	2	3.04	.50	มาก	2
8. การบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลงและ นวัตกรรม	2.82	.52	มาก	8	2.83	.44	มาก	7	2.87	.55	มาก	8	2.88	.53	มาก	7
9. การบริหารหลักสูตรและการสอน	2.94	.52	มาก	5	2.87	.45	มาก	3	2.86	.57	มาก	9	2.92	.58	มาก	5
10. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	2.92	.50	มาก	6	2.86	.42	มาก	4	2.90	.47	มาก	7	2.86	.57	มาก	8
รวม	2.90	.40	มาก		2.84	.35	มาก		2.92	.44	มาก		2.92	.45	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า องค์กรประกอบการบริหารและการจัดการของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามเจตคติในการเลือกศึกษา ปรากฏว่า โดยรวม นิสิตที่เลือกศึกษาในทุกอันดับ มีการรับรู้ต่อองค์กรประกอบการบริหารและการจัดการ อยู่ในระดับมาก

โดยที่นิสิตที่เลือกศึกษาในอันดับที่ 1 มีการรับรู้ต่อองค์กรประกอบการบริหารและการจัดการ อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้ดังนี้ คือ ด้านการจูงใจเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ด้านการเป็นองค์กรแห่งวิชาชีพ และด้านการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง ตามลำดับ

นิสิตที่เลือกศึกษาในอันดับที่ 2 มีการรับรู้ต่อองค์กรประกอบการบริหารและการจัดการ อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้ดังนี้ คือ ด้านการเป็นองค์กรแห่งวิชาชีพ ด้านการจูงใจเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร และด้านการบริหาร หลักสูตรและการสอน ตามลำดับ

นิสิตที่เลือกศึกษาในอันดับที่ 3 มีการรับรู้ต่อองค์กรประกอบการบริหารและการจัดการ อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้ดังนี้ คือ ด้านการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง ด้านการสร้างวัฒนธรรม และบรรยากาศในการทำงาน และด้านการเป็นองค์กรแห่งวิชาชีพ ตามลำดับ

และนิสิตที่เลือกศึกษาในอันดับที่ 4 มีการรับรู้ต่อองค์กรประกอบการบริหารและการจัดการ อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้ดังนี้ คือ ด้านการเป็นองค์กรแห่งวิชาชีพ และด้านการจูงใจเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ตามลำดับ

ตารางที่ 9 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของปีประกอบการบริหารและการจัดการของ
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามเจตคติในการเลือกศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
1. ด้านการผลิตครูที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล					
ระหว่างกลุ่ม	3	.82	.27	1.26	.288
ภายในกลุ่ม	204	44.07	.22		
รวม	207	44.89			
2. ด้านการเป็นองค์กรแห่งวิชาชีพ					
ระหว่างกลุ่ม	3	.17	.06	.22	.880
ภายในกลุ่ม	204	52.40	.26		
รวม	207	52.58			
3. ด้านการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง					
ระหว่างกลุ่ม	3	1.30	.43	1.47	.225
ภายในกลุ่ม	204	60.20	.30		
รวม	207	61.50			
4. ด้านการพัฒนาคุณภาพและการติดต่อสื่อสาร					
ระหว่างกลุ่ม	3	.61	.20	.77	.515
ภายในกลุ่ม	204	53.80	.26		
รวม	207	54.40			
5. ด้านการจูงใจเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร					
ระหว่างกลุ่ม	3	.87	.29	1.16	.324
ภายในกลุ่ม	204	50.84	.25		
รวม	207	51.71			
6. ด้านการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง					
ระหว่างกลุ่ม	3	.32	.11	.50	.684
ภายในกลุ่ม	204	43.74	.21		
รวม	207	44.06			

ตารางที่ 9 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
7. ด้านการสร้างวัฒนธรรม และบรรยากาศใน					
การทำงาน					
ระหว่างกลุ่ม	3	.66	.22	.90	.440
ภายในกลุ่ม	204	49.29	.24		
รวม	207	49.95			
8. ด้านการบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม					
ระหว่างกลุ่ม	3	.11	.04	.14	.933
ภายในกลุ่ม	204	51.30	.25		
รวม	207	51.41			
9. ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน					
ระหว่างกลุ่ม	3	.27	.09	.33	.803
ภายในกลุ่ม	204	55.31	.27		
รวม	207	55.58			
10. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์					
ระหว่างกลุ่ม	3	.13	.04	.19	.905
ภายในกลุ่ม	204	47.34	.23		
รวม	207	47.47			
โดยรวม					
ระหว่างกลุ่ม	3	.20	.07	.41	.747
ภายในกลุ่ม	204	32.60	.16		
รวม	207	32.79			

จากตารางที่ 9 พบว่า องค์ประกอบการบริหารและการจัดการของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาโดยรวมและรายด้าน จำแนกตามเจตคติในการเลือกศึกษาแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ขององค์ประกอบการบริหารและการจัดการ ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
จำแนกตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

องค์ประกอบการบริหารและการจัดการ	ต่ำ (< 2.49)				กลาง (2.50 – 2.99)				สูง (> 3.00)			
	(n=25)		ระดับ	อันดับที่	(n=75)		ระดับ	อันดับที่	(n=108)		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	SD			\bar{X}	SD			\bar{X}	SD		
1. การผลิตครูที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	2.78	.52	มาก	8	2.84	.45	มาก	10	2.76	.47	มาก	8
2. การเป็นองค์กรแห่งวิชาชีพ	3.02	.58	มาก	2	3.13	.48	มาก	1	2.92	.49	มาก	2
3. การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง	2.96	.61	มาก	4	3.06	.56	มาก	3	2.81	.50	มาก	7
4. การพัฒนากลุ่ม และการติดต่อสื่อสาร	2.68	.63	มาก	10	2.90	.48	มาก	9	2.63	.48	มาก	10
5. การจูงใจเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร	3.07	.59	มาก	1	3.08	.54	มาก	2	2.92	.43	มาก	1
6. การเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง	2.78	.55	มาก	9	2.97	.48	มาก	7	2.81	.42	มาก	6
7. การสร้างวัฒนธรรม และบรรยากาศใน การทำงาน	2.90	.62	มาก	5	3.05	.43	มาก	4	2.87	.49	มาก	3
8. การบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลงและ นวัตกรรม	2.81	.65	มาก	7	2.94	.46	มาก	8	2.78	.48	มาก	9
9. การบริหารหลักสูตรและการสอน	2.97	.63	มาก	3	2.98	.44	มาก	6	2.83	.54	มาก	5
10. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	2.86	.57	มาก	6	2.99	.42	มาก	5	2.83	.49	มาก	4
รวม	2.88	.52	มาก		2.99	.37	มาก		2.82	.37	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า องค์ประกอบการบริหารและการจัดการของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ปรากฏว่า โดยรวม นิสิตที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกระดับ มีการรับรู้ต่อองค์ประกอบการบริหารและการจัดการ อยู่ในระดับมาก

โดยนิสิตที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับต่ำ มีการรับรู้ต่อองค์ประกอบการบริหารและการจัดการอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้ดังนี้ คือ ด้านการจูงใจเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ด้านการเป็นองค์กรแห่งวิชาชีพ และด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน ตามลำดับ

โดยนิสิตที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับกลาง มีการรับรู้ต่อองค์ประกอบการบริหารและการจัดการอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้ดังนี้ คือ ด้านการเป็นองค์กรแห่งวิชาชีพ ด้านการจูงใจเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร และด้านการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง ตามลำดับ

และนิสิตที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับสูง มีการรับรู้ต่อองค์ประกอบการบริหารและการจัดการอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้ดังนี้ คือ ด้านการจูงใจเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ด้านการเป็นองค์กรแห่งวิชาชีพ และด้านการสร้างวัฒนธรรม และบรรยากาศในการทำงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 11 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของปัจจัยประกอบการบริหารและการจัดการของ
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
1. ด้านการผลิตครูที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล					
ระหว่างกลุ่ม	2	.26	.13	.61	.546
ภายในกลุ่ม	205	44.62	.22		
รวม	207	44.89			
2. ด้านการเป็นองค์กรแห่งวิชาชีพ					
ระหว่างกลุ่ม	2	1.98	.99	4.01*	.020
ภายในกลุ่ม	205	50.60	.25		
รวม	207	52.58			
3. ด้านการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง					
ระหว่างกลุ่ม	2	2.85	1.42	4.98*	.008
ภายในกลุ่ม	205	58.65	.29		
รวม	207	61.50			
4. ด้านการพัฒนากลุ่ม และการติดต่อสื่อสาร					
ระหว่างกลุ่ม	2	3.30	1.65	6.61*	.002
ภายในกลุ่ม	205	51.11	.25		
รวม	207	54.40			
5. ด้านการจูงใจเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร					
ระหว่างกลุ่ม	2	1.37	.68	2.78	.064
ภายในกลุ่ม	205	50.34	.25		
รวม	207	51.71			
6. ด้านการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง					
ระหว่างกลุ่ม	2	1.23	.61	2.93	.056
ภายในกลุ่ม	205	42.83	.21		
รวม	207	44.06			

ตารางที่ 11 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	<i>Df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
7. ด้านการสร้างวัฒนธรรม และบรรยากาศใน					
การทำงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	1.48	.74	3.12*	.046
ภายในกลุ่ม	205	48.47	.24		
รวม	207	49.95			
8. ด้านการบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม					
ระหว่างกลุ่ม	2	1.15	.58	2.35	.098
ภายในกลุ่ม	205	50.25	.25		
รวม	207	51.41			
9. ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน					
ระหว่างกลุ่ม	2	1.15	.57	2.16	.118
ภายในกลุ่ม	205	54.44	.27		
รวม	207	55.58			
10. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์					
ระหว่างกลุ่ม	2	1.16	.58	2.57	.079
ภายในกลุ่ม	205	46.30	.23		
รวม	207	47.47			
โดยรวม					
ระหว่างกลุ่ม	2	1.40	.70	4.56*	.012
ภายในกลุ่ม	205	31.40	.15		
รวม	207	32.79			

* $p < .05$

จากตารางที่ 11 พบว่า องค์ประกอบการบริหารและการจัดการของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ในภาพรวม ด้านการเป็นองค์กรแห่งวิชาชีพ ด้านการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง ด้านการพัฒนากลุ่มและการติดต่อสื่อสาร และด้านการสร้างวัฒนธรรม และบรรยากาศในการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

เพื่อแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างขององค์ประกอบการบริหารและการจัดการของ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกันจึงได้เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่โดยใช้วิธีการทดสอบนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Different-LSD) ปรากฏผลดังตารางที่ 12-16

ตารางที่ 12 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ขององค์ประกอบการบริหารและการจัดการ ด้านการเป็นองค์ประกอบแห่งวิชาชีพ ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	สูง			ต่ำ			กลาง		
	\bar{X}	2.92	3.02	3.02	3.13	3.13			
สูง	2.92	-	.10	.21*					
ต่ำ	3.02		-	.11					
กลาง	3.13			-					

* $p < .05$

จากตารางที่ 12 พบว่า องค์ประกอบการบริหารและการจัดการ ด้านการเป็น องค์ประกอบแห่งวิชาชีพ ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พบว่า นิสิตที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับกลาง มีการรับรู้สูงกว่า นิสิตที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนนิสิตที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับกลาง กับระดับต่ำ และนิสิตที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับสูง กับระดับต่ำ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 13 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ขององค์ประกอบการบริหารและการจัดการ
ด้านการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
จำแนกตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	สูง			ต่ำ			กลาง		
	\bar{X}	2.81	-	2.96	-	3.06			
สูง	2.81	-	.15	.25*					
ต่ำ	2.96	-	.10						
กลาง	3.06	-	-						

* $p < .05$

จากตารางที่ 13 พบว่า องค์ประกอบการบริหารและการจัดการ ด้านการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พบว่า นิสิตที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับกลาง มีการรับรู้สูงกว่า นิสิตที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนนิสิตที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับกลาง กับระดับต่ำ และนิสิตที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับสูง กับระดับต่ำ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 14 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ขององค์ประกอบการบริหารและการจัดการ
ด้านการพัฒนากลุ่ม และการติดต่อสื่อสาร ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
จำแนกตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	สูง			ต่ำ			กลาง		
	\bar{X}	2.63	-	2.68	-	2.90			
สูง	2.63	-	.05	.27*					
ต่ำ	2.68	-	.22						
กลาง	2.90	-	-						

* $p < .05$

จากตารางที่ 14 พบว่า องค์กรประกอบการบริหารและการจัดการ ด้านการพัฒนา กลุ่ม และการติดต่อสื่อสาร ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พบว่า นิสิตที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับกลาง มีการรับรู้สูงกว่า นิสิตที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนนิสิตที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับกลาง กับระดับต่ำ และนิสิตที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับสูง กับระดับต่ำ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 15 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ขององค์กรประกอบการบริหารและการจัดการ ด้านการสร้างวัฒนธรรม และบรรยากาศในการทำงาน ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	สูง			ต่ำ			กลาง		
	\bar{X}	2.87		2.90		3.05			
สูง	2.87	-	.03	.18*					
ต่ำ	2.90		-	.15					
กลาง	3.05			-					

* $p < .05$

จากตารางที่ 15 พบว่า องค์กรประกอบการบริหารและการจัดการ ด้านการสร้างวัฒนธรรม และบรรยากาศในการทำงาน ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พบว่า นิสิตที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับกลาง มีการรับรู้สูงกว่า นิสิตที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนนิสิตที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับกลาง กับระดับต่ำ และนิสิตที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับสูง กับระดับต่ำ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 16 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ขององค์ประกอบการบริหารและการจัดการ
ในภาพรวม ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามผลสัมฤทธิ์
ทางการเรียน

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	สูง			ต่ำ			กลาง		
	\bar{X}	2.82	2.88	2.82	2.88	2.88	2.99	2.99	2.99
สูง	2.82	-	.07	.18*					
ต่ำ	2.88		-	.11					
กลาง	2.99			-					

* $p < .05$

จากตารางที่ 16 พบว่า องค์ประกอบการบริหารและการจัดการ ในภาพรวม ของ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พบว่า นิสิตที่มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับกลาง มีการรับรู้สูงกว่า นิสิตที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนนิสิตที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับกลาง ก็เปรียบเทียบกับระดับต่ำ และนิสิตที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับสูง ก็เปรียบเทียบกับระดับต่ำ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษาของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามเพศ, ชั้นปีที่ศึกษา, การพักอาศัย และการเข้าศึกษาในมหาวิทยาลัยของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การทดสอบค่าที (*t-test*) จำแนกตามเจตคติในการเลือกศึกษา และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) และเมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการ LSD

ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบคุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษาของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามเพศ

คุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษา	ชาย (n = 71)		หญิง (n = 137)		t	p
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
	1. คุณลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ	3.04	.46	3.06		
2. คุณลักษณะของความเป็นคนดี	3.14	.49	3.20	.36	-.97	.334
3. คุณลักษณะของบัณฑิตทางการศึกษา	3.01	.49	3.05	.30	-.57	.569
4. คุณลักษณะของครูที่ดี	3.18	.46	3.22	.33	-.77	.440
รวม	3.12	.45	3.16	.29	-.74	.459

จากตารางที่ 17 พบว่า คุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษาของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามเพศ ในภาพรวมและทุกรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบคุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษาของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามชั้นปีที่ศึกษา

คุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษา	ชั้นปีที่ 3		ชั้นปีที่ 4		t	p
	(n = 112)		(n = 96)			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. คุณลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ	3.05	.40	3.06	.39	-.29	.776
2. คุณลักษณะของความเป็นคนดี	3.15	.37	3.22	.46	-1.29	.199
3. คุณลักษณะของบัณฑิตทางการศึกษา	3.06	.36	3.01	.39	.98	.328
4. คุณลักษณะของครูที่ดี	3.17	.36	3.24	.40	-1.39	.168
รวม	3.13	.33	3.17	.38	-.80	.424

จากตารางที่ 18 พบว่า คุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษาของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามชั้นปีที่ศึกษา ในภาพรวมและทุกรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบคุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษาของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามการพักอาศัย

คุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษา	พักกับญาติ		หอพัก		t	p
	(n = 29)		(n = 179)			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. คุณลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ	3.01	.36	3.06	.40	-.63	.532
2. คุณลักษณะของความเป็นคนดี	3.16	.36	3.18	.42	-.29	.770
3. คุณลักษณะของบัณฑิตทางการศึกษา	3.04	.39	3.04	.38	.06	.952
4. คุณลักษณะของครูที่ดี	3.22	.30	3.20	.39	.29	.773
รวม	3.14	.30	3.14	.36	.00	.999

จากตารางที่ 19 พบว่า คุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษาของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามการพักอาศัย ในภาพรวมและทุกรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบคุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษาของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามการเข้าศึกษาในมหาวิทยาลัย

คุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษา	สอบเอ็นทราน		สอบตรง		<i>t</i>	<i>p</i>
	(n = 130)		(n = 78)			
	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. คุณลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ	3.00	.44	3.14	.29	-2.41*	.017
2. คุณลักษณะของความเป็นคนดี	3.13	.44	3.27	.33	-2.38*	.018
3. คุณลักษณะของบัณฑิตทางการศึกษา	3.01	.39	3.08	.36	-1.33	.184
4. คุณลักษณะของครูที่ดี	3.17	.42	3.27	.31	-1.89	.060
รวม	3.10	.39	3.21	.27	-2.15*	.033

* $p < .05$

จากตารางที่ 20 พบว่า คุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษาของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามการเข้าศึกษาในมหาวิทยาลัย ในด้านคุณลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ ด้านคุณลักษณะของความเป็นคนดี และโดยรวม พบว่า นิสิตที่เข้าศึกษาในมหาวิทยาลัย โดยการสอบตรงมีการรับรู้ต่อคุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษาสูงกว่า นิสิตที่สอบเอ็นทราน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนรายด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของคุณภาพบัณฑิตทางการศึกษา ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
จำแนกตามเจตคติในการเลือกศึกษา

คุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษา	เลือกอันดับที่ 1			เลือกอันดับที่ 2			เลือกอันดับที่ 3			เลือกอันดับที่ 4						
	(n=83)		อันดับ	(n=62)		อันดับ	(n=35)		อันดับ	(n=28)		อันดับ				
	\bar{X}	SD		ระดับ	ระดับ		ระดับ	ระดับ		ระดับ	ระดับ					
1. คุณลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ	3.08	.40	มาก	3	2.98	.33	มาก	4	3.08	.39	มาก	4	3.11	.51	มาก	4
2. คุณลักษณะของความเป็นคนดี	3.17	.46	มาก	2	3.16	.34	มาก	1	3.13	.42	มาก	2	3.33	.38	มาก	1
3. คุณลักษณะของบัณฑิตทางการศึกษา	3.00	.41	มาก	4	3.00	.31	มาก	3	3.11	.42	มาก	3	3.14	.35	มาก	3
4. คุณลักษณะของครูที่ดี	3.21	.42	มาก	1	3.15	.34	มาก	2	3.24	.37	มาก	1	3.26	.35	มาก	2
รวม	3.14	.39	มาก		3.10	.28	มาก		3.17	.36	มาก		3.23	.34	มาก	

จากตารางที่ 21 พบว่า คุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษาของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามเจตคติในการเลือกศึกษา ปรากฏว่า โดยรวม นิสิตที่เลือกศึกษาในทุกอันดับ มีการรับรู้ต่อองค์ประกอบการบริหารและการจัดการ อยู่ในระดับมาก โดยที่ นิสิตที่เลือกศึกษาในอันดับที่ 1 มีการรับรู้ต่อคุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ คือ ด้านคุณลักษณะของครูที่ดี ด้านคุณลักษณะของความเป็นคนดี ด้านคุณลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ และด้านคุณลักษณะของบัณฑิตทางการศึกษา ตามลำดับ

นิสิตที่เลือกศึกษาในอันดับที่ 2 มีการรับรู้ต่อคุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ คือ ด้านคุณลักษณะของความเป็นคนดี ด้านคุณลักษณะของครูที่ดี ด้านคุณลักษณะของบัณฑิตทางการศึกษา และด้านคุณลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ ตามลำดับ

นิสิตที่เลือกศึกษาในอันดับที่ 3 มีการรับรู้ต่อคุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ คือ ด้านคุณลักษณะของครูที่ดี ด้านคุณลักษณะของความเป็นคนดี ด้านคุณลักษณะของบัณฑิตทางการศึกษา และด้านคุณลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ ตามลำดับ

และนิสิตที่เลือกศึกษาในอันดับที่ 4 มีการรับรู้ต่อคุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ คือ ด้านคุณลักษณะของความเป็นคนดี ด้านคุณลักษณะของครูที่ดี ด้านคุณลักษณะของบัณฑิตทางการศึกษา และด้านคุณลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ ตามลำดับ

ตารางที่ 22 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวคุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษาของ
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามเจตคติในการเลือกศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
1. คุณลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ					
ระหว่างกลุ่ม	3	.51	.17	1.07	.363
ภายในกลุ่ม	204	32.12	.16		
รวม	207	32.63			
2. คุณลักษณะของความเป็นคนดี					
ระหว่างกลุ่ม	3	.72	.24	1.43	.236
ภายในกลุ่ม	204	34.19	.17		
รวม	207	34.90			
3. คุณลักษณะของบัณฑิตทางการศึกษา					
ระหว่างกลุ่ม	3	.74	.25	1.75	.158
ภายในกลุ่ม	204	28.62	.14		
รวม	207	29.36			
4. คุณลักษณะของครูที่ดี					
ระหว่างกลุ่ม	3	.33	.11	.76	.52
ภายในกลุ่ม	204	29.75	.15		
รวม	207	30.08			
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	3	.38	.13	1.01	.388
ภายในกลุ่ม	204	25.20	.12		
รวม	207	25.58			

จากตารางที่ 22 พบว่า คุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษาของคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา ทั้งโดยรวมและทุกรายด้าน จำแนกตามเจตคติในการเลือกศึกษา แตกต่างกัน
อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของคุณภาพบัณฑิตทางการศึกษา ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

คุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษา	ต่ำ (< 2.49)				กลาง (2.50 – 2.99)				สูง (> 3.00)			
	(n=25)		ระดับ	อันดับที่	(n=75)		ระดับ	อันดับที่	(n=108)		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	SD			\bar{X}	SD			\bar{X}	SD		
1. คุณลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ	3.11	.56	มาก	3	3.09	.38	มาก	3	3.02	.36	มาก	3
2. คุณลักษณะของความเป็นคนดี	3.18	.60	มาก	2	3.21	.36	มาก	2	3.16	.39	มาก	2
3. คุณลักษณะของบัณฑิตทางการศึกษา	3.04	.53	มาก	4	3.08	.38	มาก	4	3.01	.33	มาก	4
4. คุณลักษณะของครูที่ดี	3.19	.55	มาก	1	3.24	.39	มาก	1	3.18	.33	มาก	1
รวม	3.14	.54	มาก		3.18	.34	มาก		3.12	.31	มาก	

จากตารางที่ 23 พบว่า คุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษาของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ปรากฏว่า โดยรวม นิสิตที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกระดับ มีการรับรู้ต่อคุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษาอยู่ในระดับมาก

โดยนิสิตที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับต่ำ กลาง และสูง มีการรับรู้ต่อคุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ คือ ด้านคุณลักษณะของครูที่ดี ด้านคุณลักษณะของความเป็นคนดี ด้านคุณลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ และคุณลักษณะของบัณฑิตทางการศึกษา ตามลำดับ

ตารางที่ 24 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวคุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษาของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
1. คุณลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ					
ระหว่างกลุ่ม	2	.27	.14	.86	.426
ภายในกลุ่ม	205	32.36	.16		
รวม	207	32.63			
2. คุณลักษณะของความเป็นคนดี					
ระหว่างกลุ่ม	2	.14	.07	.41	.666
ภายในกลุ่ม	205	34.77	.17		
รวม	207	34.90			
3. คุณลักษณะของบัณฑิตทางการศึกษา					
ระหว่างกลุ่ม	2	.26	.13	.92	.402
ภายในกลุ่ม	205	29.10	.14		
รวม	207	29.36			
4. คุณลักษณะของครูที่ดี					
ระหว่างกลุ่ม	2	.15	.08	.52	.596
ภายในกลุ่ม	205	29.93	.15		
รวม	207	30.08			
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	2	.17	.09	.70	.500
ภายในกลุ่ม	205	25.41	.12		
รวม	207	25.58			

จากตารางที่ 24 พบว่า คุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษาของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ทั้งโดยรวมและทุกรายด้าน จำแนกตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบการบริหารและการจัดการ กับคุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษาของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple Correlation)

ตารางที่ 25 ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบการบริหารและการจัดการกับคุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษาของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ปัจจัย	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀	Y
X ₁	-	.64*	.64*	.63*	.60*	.44	.52*	.55*	.59*	.59*	.45*
X ₂		-	.56*	.56*	.61*	.47*	.54*	.52*	.59*	.65*	.46*
X ₃			-	.63*	.71*	.51*	.65*	.51*	.58*	.57*	.46*
X ₄				-	.62*	.56*	.64*	.62*	.60*	.60*	.36*
X ₅					-	.52*	.65*	.55*	.64*	.61*	.49*
X ₆						-	.67*	.54*	.54*	.53*	.36*
X ₇							-	.66*	.69*	.69*	.44*
X ₈								-	.73*	.72*	.35*
X ₉									-	.77*	.43*
X ₁₀										-	.46*
Y											-

* $p < .05$

จากตารางที่ 25 แสดงว่า ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบการบริหารและการจัดการ กับคุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษาของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีค่าความสัมพันธ์ อยู่ระหว่าง .35 ถึง .49 โดยทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

ตอนที่ 7 การวิเคราะห์สมการพหุคูณ คุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษาของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จากองค์ประกอบการบริหารและการจัดการ โดยใช้สถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

โดยองค์ประกอบการบริหารและการจัดการ 10 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการผลิตครูที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล (X_1) ด้านการเป็นองค์กรแห่งวิชาชีพ (X_2) ด้านการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง (X_3) ด้านการพัฒนาหลักสูตร และการติดต่อสื่อสาร (X_4) ด้านการจูงใจเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร (X_5) ด้านการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (X_6) ด้านการสร้างวัฒนธรรม และบรรยากาศในการทำงาน (X_7) ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม (X_8) ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน (X_9) และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (X_{10}) แล้วคัดเลือกตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุดเพื่อพยากรณ์คุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษาของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผลการวิเคราะห์ได้ค่าพยากรณ์ที่ดีที่สุด 3 ด้าน ดังตารางที่ 26

ตารางที่ 26 อำนาจพยากรณ์ของตัวพยากรณ์ และการคัดเลือกตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดจากองค์ประกอบการบริหารและการจัดการ ที่ใช้พยากรณ์คุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษา

ขั้นตอน	ตัวพยากรณ์	R	R ²	ร้อยละของการพยากรณ์
1	X_5	.49*	.242	24.20
2	$X_5 X_2$.53*	.284	28.40
3	$X_5 X_2 X_{10}$.55*	.301	30.10

* $p < .05$

จากตารางที่ 26 พบว่า องค์ประกอบการบริหารและการจัดการที่มีอำนาจพยากรณ์คุณภาพบัณฑิตทางการศึกษามี 3 ด้าน คือ ด้านการจูงใจเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร (X_5) ด้านการเป็นองค์กรแห่งวิชาชีพ (X_2) และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (X_{10}) โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของภาวะความเป็นผู้นำทั้ง 3 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) องค์ประกอบการบริหารและการจัดการทั้ง 3 ด้าน สามารถทำนายการบริหารคุณภาพบัณฑิตทางการศึกษาของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมได้ร้อยละ 30.10

เพื่อสร้างสมการพยากรณ์คุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษา ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมจากองค์ประกอบการบริหารและการจัดการ สำหรับด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุดได้เสนอค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ (b, B) รวมทั้งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) จากนั้นจึงทดสอบความเป็นเส้นตรงของคะแนนจากตัวเกณฑ์และตัวพยากรณ์โดยใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน หรือ F -test ดังปรากฏในตารางที่ 27 และตารางที่ 28

ตารางที่ 27 การวิเคราะห์ความแปรปรวนในการพยากรณ์คุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษา ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จากการบริหารและการจัดการโดยรวม

แหล่งข้อมูล	df	SS	MS	F	p
สมการถดถอย	3	7.69	2.56	29.23*	.000
ความคลาดเคลื่อน	204	17.89	.09		
รวม	207	25.58			

* $p < .05$

จากตารางที่ 27 พบว่า การบริหารและการจัดการของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการจูงใจเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร (X_3) ด้านการเป็นองค์กรแห่งวิชาชีพ (X_2) และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (X_{10}) สามารถทำนายคุณภาพบัณฑิตทางการศึกษา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

ตารางที่ 28 ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ใช้พยากรณ์คุณภาพบัณฑิตทางการศึกษาของ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จากองค์ประกอบการบริหารและการจัดการ โดยรวม

ตัวพยากรณ์	<i>b</i>	<i>S.E.b.</i>	<i>B</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
ด้านการจูงใจเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร (X_2)	.19	.06	.27	3.45*	.001
ด้านการเป็นองค์กรแห่งวิชาชีพ (X_2)	.13	.06	.18	2.20*	.029
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (X_{10})	.13	.06	.18	2.19*	.029
ค่าคงที่ (b_0)	1.81	.14		12.53*	.000
R = .55 , $R^2 = .30$, S.E.est = .30					

* $p < .05$

จากตารางที่ 28 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวพยากรณ์ทั้ง 3 ด้านกับ ตัวเกณฑ์มีค่า .55 ความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์ .30 และค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของ ตัวพยากรณ์รวมทั้งค่าคงที่ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) และเมื่อนำค่าต่าง ๆ มาแทนสร้าง สมการพยากรณ์ ได้สมการพยากรณ์องค์ประกอบการบริหารและการจัดการที่ส่งผลต่อคุณภาพ บัณฑิตทางการศึกษาของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ในภาพรวมที่ดีที่สุดในรูปแบบการ คะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y} = 1.81 + .19(X_2) + .13(X_2) + .13(X_{10})$$

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ สรุปผลได้ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง การศึกษาองค์ประกอบการบริหาร และการจัดการกับคุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษาของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 65.90 รองลงมาเป็น เพศชาย จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 34.10 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ศึกษาอยู่ชั้นปีที่ 3 จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 53.80 รองลงมาคือ ชั้นปีที่ 4 จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 46.20 การพักอาศัยส่วนใหญ่พักอาศัยที่หอพัก จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 86.10 และพักอยู่กับญาติ หรือผู้ปกครอง จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 13.90 เจตคติในการเลือกศึกษา ส่วนมาก กลุ่มตัวอย่างเลือกศึกษาอันดับที่ 1 จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 39.90 รองลงมา คือ เลือกศึกษา อันดับที่ 2 จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 29.80 เลือกศึกษาอันดับที่ 3 จำนวน 35 คน คิดเป็น ร้อยละ 16.80 และเลือกศึกษาอันดับที่ 4 จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 13.50 ตามลำดับ การเข้าศึกษาในมหาวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เข้าศึกษาโดยวิธีการสอบเอ็นทราน จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 62.50 และวิธีสอบตรง จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 ส่วน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (GPA) ของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูง จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 51.90 รองลงมา คือ ระดับปานกลาง จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 36.10 และระดับต่ำ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับองค์ประกอบการบริหารและการจัดการของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า องค์ประกอบการบริหารและการจัดการ ทั้ง 10 ด้าน โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับในแต่ละด้าน ตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรกได้ดังนี้ คือ ด้านการเป็นองค์กรแห่งวิชาชีพ ด้าน การภูมิใจเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร และด้านการสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศในการทำงาน ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับคุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษาของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า คุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก คุณลักษณะ ที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับในแต่ละด้านตาม

ค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ คือ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และด้านความเป็นผู้นำ ตามลำดับ คุณลักษณะของความเป็นคนดี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับในแต่ละด้านตามค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ คือ ด้านความเกรงใจ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเอื้อเฟื้อ และด้านวินัยทางสังคม ตามลำดับ คุณลักษณะของบัณฑิตทางการศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับในแต่ละด้านตามค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ คือ ด้านความรู้ วิชาเลือกเสรี ด้านวิชาชีพครู ด้านวิชาการทั่วไปและด้านความรู้วิชาเอก-โท ตามลำดับ ส่วนคุณลักษณะของครูที่ดี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับในแต่ละด้านตามค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้ดังนี้ คือด้านการเป็นพลเมืองดีในสังคมประชาธิปไตย ด้านคุณธรรมความประพฤติ และด้านมนุษยสัมพันธ์ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบขององค์ประกอบการบริหารและการจัดการของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามเพศ, ชั้นปีที่ศึกษา, การพักอาศัย, การเข้าศึกษาในมหาวิทยาลัย, เจตคติในการเลือกศึกษา และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า

4.1 การเปรียบเทียบขององค์ประกอบการบริหารและการจัดการของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามเพศ ในองค์ประกอบ ด้านการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยที่เพศชาย มีการรับรู้เกี่ยวกับองค์ประกอบการบริหารและการจัดการสูงกว่าเพศหญิง ส่วนในภาพรวมและรายด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

4.2 การเปรียบเทียบขององค์ประกอบการบริหารและการจัดการของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามชั้นปีที่ศึกษา พบว่า องค์ประกอบการบริหารและการจัดการของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามชั้นปีที่ศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

4.3 การเปรียบเทียบขององค์ประกอบการบริหารและการจัดการของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามการพักอาศัย พบว่า องค์ประกอบการบริหารและการจัดการของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามการพักอาศัย ด้านการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง และด้านการพัฒนากลุ่ม และการติดต่อสื่อสาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนโดยรวมและรายด้านที่เหลือ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

4.4 การเปรียบเทียบขององค์ประกอบการบริหารและการจัดการของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามการเข้าศึกษาในมหาวิทยาลัย พบว่า องค์ประกอบการบริหารและการจัดการของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามการเข้าศึกษาในมหาวิทยาลัย โดยรวมและด้านการผลิตครูที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ด้านการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง

โดยรวมและด้านการผลิตครูที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ด้านการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง ด้านการจูงใจเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร และด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนด้านที่เหลือ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ขององค์ประกอบการบริหาร และการจัดการของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามเจตคติในการเลือกศึกษา พบว่า องค์ประกอบการบริหารและการจัดการของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวม และรายด้าน จำแนกตามเจตคติในการเลือกศึกษา ปรากฏว่า โดยรวมนิสิตที่เลือกศึกษาในทุกอันดับ มีการรับรู้ต่อองค์ประกอบการบริหารและการจัดการ อยู่ในระดับมาก

โดยที่นิสิตที่เลือกศึกษาในอันดับที่ 1 มีการรับรู้ต่อองค์ประกอบการบริหารและการจัดการอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้ดังนี้คือ ด้านการจูงใจเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ด้านการเป็นองค์กรแห่งวิชาชีพ และด้านการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง ตามลำดับ

นิสิตที่เลือกศึกษาในอันดับที่ 2 มีการรับรู้ต่อองค์ประกอบการบริหารและการจัดการอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้ดังนี้ คือ ด้านการเป็นองค์กรแห่งวิชาชีพ ด้านการจูงใจเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร และด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน ตามลำดับ

นิสิตที่เลือกศึกษาในอันดับที่ 3 มีการรับรู้ต่อองค์ประกอบการบริหารและการจัดการอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้ดังนี้ คือ ด้านการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง ด้านการสร้างวัฒนธรรม และบรรยากาศในการทำงาน และด้านการเป็นองค์กรแห่งวิชาชีพ ตามลำดับ

และนิสิตที่เลือกศึกษาในอันดับที่ 4 มีการรับรู้ต่อองค์ประกอบการบริหารและการจัดการอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้ดังนี้ คือ ด้านการเป็นองค์กรแห่งวิชาชีพ และด้านการจูงใจเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ตามลำดับ

4.6 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวขององค์ประกอบการบริหารและการจัดการของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามเจตคติในการเลือกศึกษา พบว่า องค์ประกอบการบริหารและการจัดการโดยรวมและรายด้าน จำแนกตามเจตคติในการเลือกศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ขององค์ประกอบการบริหาร และการจัดการ ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พบว่า องค์ประกอบการบริหารและการจัดการโดยรวมและรายด้าน จำแนกตามผลสัมฤทธิ์ทางการ

ปรากฏว่า โดยรวมนิสิตที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกระดับ มีการรับรู้ต่อองค์ประกอบการบริหาร และการจัดการ อยู่ในระดับมาก

โดยนิสิตที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับต่ำ มีการรับรู้ต่อองค์ประกอบการบริหารและการจัดการอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้ดังนี้ คือ ด้านการจูงใจเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ด้านการเป็นองค์กรแห่งวิชาชีพ และด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน ตามลำดับ

โดยนิสิตที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับกลาง มีการรับรู้ต่อองค์ประกอบการบริหาร และการจัดการอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้ดังนี้ คือ ด้านการเป็นองค์กรแห่งวิชาชีพ ด้านการจูงใจเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร และด้านการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง ตามลำดับ

และนิสิตที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับสูง มีการรับรู้ต่อองค์ประกอบการบริหารและการจัดการอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้ดังนี้ คือ ด้านการจูงใจเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ด้านการเป็นองค์กรแห่งวิชาชีพ และด้านการสร้างวัฒนธรรม และบรรยากาศในการทำงาน ตามลำดับ

4.8 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวขององค์ประกอบการบริหารและการจัดการของ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พบว่า องค์ประกอบ การบริหารและการจัดการของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามผลสัมฤทธิ์ทาง การเรียน ในภาพรวม ด้านการเป็นองค์กรแห่งวิชาชีพ ด้านการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง ด้าน การพัฒนากลุ่มและการติดต่อสื่อสาร และด้านการสร้างวัฒนธรรม และบรรยากาศในการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

4.9 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ขององค์ประกอบการบริหารและการจัดการ ด้าน การเป็นองค์กรประกอบแห่งวิชาชีพ ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตาม ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนพบว่า องค์ประกอบการบริหารและการจัดการ ด้านการเป็นองค์กรประกอบ แห่งวิชาชีพ จำแนกตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พบว่า นิสิตที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับกลาง มีความคิดเห็นสูงกว่า นิสิตที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนนิสิตที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับกลาง กับระดับต่ำ และนิสิตที่มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนในระดับสูง กับระดับต่ำ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4.10 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ขององค์ประกอบการบริหารและการจัดการ ด้านการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง จำแนกตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนพบว่า นิสิตที่มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนในระดับกลาง มีการรับรู้สูงกว่า นิสิตที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับสูง

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนนิสิตที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับกลาง กับระดับต่ำ และนิสิตที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับสูง กับระดับต่ำ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4.11 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ขององค์ประกอบการบริหารและการจัดการ ด้านการพัฒนากลุ่ม และการติดต่อสื่อสารของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พบว่า นิสิตที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับกลาง มีการรับรู้สูงกว่า นิสิตที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนนิสิตที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับกลาง กับระดับต่ำ และนิสิตที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับสูง กับระดับต่ำ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4.12 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ขององค์ประกอบการบริหารและการจัดการ ด้านการสร้างวัฒนธรรม และบรรยากาศในการทำงาน ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน นิสิตที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับกลาง มีการรับรู้สูงกว่า นิสิตที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนนิสิตที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับกลาง กับระดับต่ำ และนิสิตที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับสูง กับระดับต่ำ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4.13 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ขององค์ประกอบการบริหารและการจัดการ ในภาพรวม ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พบว่า นิสิตที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับกลาง มีการรับรู้สูงกว่า นิสิตที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนนิสิตที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับกลาง กับระดับต่ำ และนิสิตที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับสูง กับระดับต่ำ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษาของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามเพศ, ชั้นปีที่ศึกษา, การพักอาศัย และการเข้าศึกษาในมหาวิทยาลัยของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การทดสอบค่าที (t -test) จำแนกตามเจตคติในการเลือกศึกษา และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) และเมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการ LSD

5.1 การเปรียบเทียบคุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษาของของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามเพศ พบว่า ในภาพรวมและทุกรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5.2 การเปรียบเทียบคุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษาของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามชั้นปีที่ศึกษา พบว่า ในภาพรวมและทุกรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5.3 การเปรียบเทียบคุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษาของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามการพักอาศัย พบว่า ในภาพรวมและทุกรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5.4 การเปรียบเทียบคุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษาของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามการเข้าศึกษาในมหาวิทยาลัย พบว่า ในด้านคุณลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ ด้านคุณลักษณะของความเป็นคนดี และโดยรวม พบว่า นิสิตที่เข้าศึกษาในมหาวิทยาลัยโดยการสอบตรง มีการรับรู้ต่อคุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษาสูงกว่า นิสิตที่สอบเอ็นทราน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนรายด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

5.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของคุณภาพบัณฑิตทางการศึกษาของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามเจตคติในการเลือกศึกษา พบว่า คุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษาของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามเจตคติในการเลือกศึกษา ปรากฏว่า โดยรวมนิสิตที่เลือกศึกษาในทุกอันดับ มีการรับรู้ต่อองค์ประกอบการบริหารและการจัดการ อยู่ในระดับมาก

โดยที่นิสิตที่เลือกศึกษาในอันดับที่ 1 มีการรับรู้ต่อคุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษา อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ คือ ด้านคุณลักษณะของครูที่ดี ด้านคุณลักษณะของความเป็นคนดี ด้านคุณลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ และด้านคุณลักษณะของบัณฑิตทางการศึกษา ตามลำดับ

นิสิตที่เลือกศึกษาในอันดับที่ 2 มีการรับรู้ต่อคุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษา อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ คือ ด้านคุณลักษณะของความเป็นคนดี ด้านคุณลักษณะของครูที่ดี ด้านคุณลักษณะของบัณฑิตทางการศึกษา และด้านคุณลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ ตามลำดับ

นิสิตที่เลือกศึกษาในอันดับที่ 3 มีการรับรู้ต่อคุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษา อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ คือ ด้านคุณลักษณะของครูที่ดี ด้านคุณลักษณะของความเป็นคนดี ด้านคุณลักษณะของบัณฑิตทางการศึกษา และด้านคุณลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ ตามลำดับ

และนิสิตที่เลือกศึกษาในอันดับที่ 4 มีการรับรู้ต่อคุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษาอยู่

ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ คือ ด้านคุณลักษณะของความเป็นคนดี ด้านคุณลักษณะของครูที่ดี ด้านคุณลักษณะของบัณฑิตทางการศึกษา และด้านคุณลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ ตามลำดับ

5.6 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวคุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษาของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามเจตคติในการเลือกศึกษา พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของคุณภาพบัณฑิตทางการศึกษาของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้าน โดยรวมนิสิตที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกระดับ มีการรับรู้ต่อคุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษาอยู่ในระดับมาก

โดยนิสิตที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับต่ำ กลาง และสูง มีการรับรู้ต่อคุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ คือ ด้านคุณลักษณะของครูที่ดี ด้านคุณลักษณะของความเป็นคนดี ด้านคุณลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ และคุณลักษณะของบัณฑิตทางการศึกษา ตามลำดับ

5.8 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวคุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษาของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบการบริหารและการจัดการกับคุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษาของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple Correlation) พบว่า มีค่าความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .35 ถึง .49 โดยทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

ตอนที่ 7 การวิเคราะห์สมการพหุคูณ คุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษาของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จากองค์ประกอบการบริหารและการจัดการ โดยใช้สถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

โดยองค์ประกอบการบริหารและการจัดการ 10 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการผลิตครูที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล (X_1) ด้านการเป็นองค์กรแห่งวิชาชีพ (X_2) ด้านการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง (X_3) ด้านการพัฒนากลุ่ม และการติดต่อสื่อสาร (X_4) ด้านการจงใจเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร (X_5) ด้านการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (X_6) ด้านการสร้างวัฒนธรรม และบรรยากาศในการทำงาน (X_7) ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม (X_8) ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน (X_9) และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (X_{10}) แล้วคัดเลือกตัวแปรที่มี

อำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุดเพื่อพยากรณ์คุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษาของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผลการวิเคราะห์ได้ค่าพยากรณ์ที่ดีที่สุด 3 ด้าน คือ ด้านการจูงใจเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร (X_5) ด้านการเป็นองค์กรแห่งวิชาชีพ (X_2) และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (X_{10}) โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมขององค์ประกอบ ทั้ง 3 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) องค์ประกอบการบริหารและการจัดการทั้ง 3 ด้าน สามารถพยากรณ์การบริหารคุณภาพบัณฑิตทางการศึกษาของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมได้ร้อยละ 30.10

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยเรื่องการศึกษาองค์ประกอบการบริหารและการจัดการกับคุณภาพบัณฑิตทางการศึกษาของมหาวิทยาลัยบูรพา มีประเด็นสำคัญที่จะนำไปอภิปรายผลดังต่อไปนี้

1. องค์ประกอบการบริหารและการจัดการของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะในการบริหารและการจัดการในการผลิตครูนั้นจะให้ความสำคัญทุกองค์ประกอบในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่

1) ด้านการเป็นองค์กรแห่งวิชาชีพ 2) ด้านการจูงใจเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร และ 3) ด้านการสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศการทำงาน ทั้งนี้เป็นเพราะนิสิตซึ่งเป็นผลผลิตครูมีการรับรู้ว่าองค์ประกอบดังกล่าวมีความสำคัญต่อการผลิตครู จากพระราชบัญญัติการศึกษาปี พ.ศ. 2540 มีผลทำให้มีการปฏิรูปการผลิตครู มีการให้ประกอบวิชาชีพและการผลิตครูระบบ 5 ปี ที่เน้นคุณภาพอย่างแท้จริง

2. คุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษา ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมอยู่ระดับมาก และเกือบทุกคุณลักษณะ ทั้งนี้เป็นเพราะนิสิตมักจะให้ความสำคัญคุณลักษณะเกือบทุกด้านค่อนข้างสูง (Gross & Grambsch, 1968) กล่าวว่าเป็นเนื่องจากองค์การทางการศึกษามักจะมีเป้าหมายที่ไม่เด่นชัดนัก (Ambiguous Goal) จึงมักจะทำให้ผู้มองเห็นทุกอย่างสำคัญไปหมด และอยากให้ทำทุก ๆ อย่างซึ่งพอจะจำแนกเป็นด้านย่อย ๆ ดังนี้ต่อไปนี้

2.1 คุณลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และ 2) ความเป็นผู้นำ โดยนิสิตรับรู้ว่ามี ความสำคัญต่อการผลิตครูที่ดี เพราะคุณลักษณะดังกล่าวเป็นคุณลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ (จรรยา สุวรรณทัต ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจันปัจจนึก, 2521)

2.2 คุณลักษณะของความเป็นคนดี โดยรวมและรายด้านอยู่ระดับมาก เฉลี่ยจากมากไปหาน้อย โดยนิสิตรับรู้ว่า ความเกรงใจเป็นคุณลักษณะของคนดี ทั้งนี้อาจจะเพราะคนไทย

ซึ่งถือกันว่าเป็นคุณลักษณะของความเป็นคนดี เพราะสังคมไทยเป็นสังคมแห่งพี่น้องซึ่งแตกต่างกับสังคมตะวันตกที่มักมองคุณลักษณะของความเป็นคนดีเป็นระเบียบวินัย

2.3 คุณลักษณะของบัณฑิตทางการศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ระดับมาก เฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ด้านความรู้วิชาเลือกเสรี 2) วิชาชีพครู 3) ด้านวิชาทั่วไป และ 4) วิชาความรู้วิชาเอก-โท นิสิตรับรู้ว่าหลักสูตรบัณฑิตทางการศึกษานั้นอาจมีข้อบกพร่องเรื่องวิชาเลือกเสรีที่มีค่อนข้างน้อย จึงให้ความสำคัญไปที่วิชาเลือกเสรีอาจเห็นว่าวิชาชีพครู และวิชาทั่วไป ไม่สำคัญต่อคุณลักษณะของบัณฑิตทางการศึกษา และนิสิตให้ความสำคัญวิชาเอก-โท ค่อนข้างต่ำ แสดงให้เห็นว่าหลักสูตรบัณฑิตทางการศึกษา สนองตอบต่อผู้เรียน ด้านวิชาเลือกเสรียังไม่เพียงพอ

กาญจนา มณีแสง (2542) ได้ศึกษาคุณภาพบัณฑิตและปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพบัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพบัณฑิต ได้แก่ โครงสร้างหลักสูตรที่ประกอบไปด้วยหมวดวิชาการศึกษาทั่วไป หมวดวิชาชีพครู หมวดวิชาเอก และหมวดวิชาโท

2.4 คุณลักษณะของครูที่ดี โดยรวมและรายด้านอยู่ระดับมาก เฉลี่ยจากมากไปหาน้อย โดยนิสิตรับรู้ว่า 1) ด้านการเป็นพลเมืองดีในสังคมประชาธิปไตย 2) ด้านคุณธรรมความประพฤติ 3) ด้านมนุษยสัมพันธ์ นั้น เพราะนิสิตเห็นว่าสังคมไทยในปัจจุบันมีการปกครองระบอบประชาธิปไตย ประกอบมีการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่าง ๆ ค่อนข้างมากนิสิตจึงซึมซับพฤติกรรมด้านนี้เข้าไปเป็นส่วนของคุณลักษณะของครูดี ซึ่งแต่เดิมที่ยึดถือในการผลิตครูกันทั่วไปจะต้องเน้นการมีความรู้ดี ใฝ่รู้ทางวิชาชีพ (สาโรช บัวศรี, 2515, หน้า 12-13) และจากรายงานการวิจัย ลักษณะของครูดีของ เฉลียว นูร์ภักดี (2520) พบลำดับความสำคัญของครูดี คือ 1) มีความรู้ดี 2) สอนดี 3) สุขภาพดี 4) ประพฤติดี และ 5) มีน้ำใจประชาธิปไตย

3. เปรียบเทียบองค์ประกอบการบริหารและการจัดการของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามตัวแปรอิสระ ดังต่อไปนี้

3.1 ด้านเพศ พบว่า เพศชายหรือเพศหญิงมีการรับรู้ด้านองค์ประกอบการบริหาร และการจัดการด้านการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเพศชาย เห็นว่าการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องในการบริหารและการจัดการสูงกว่าเพศหญิง ทั้งนี้เพราะนิสิตชายมีการรับรู้ว่าจะจะได้ดำเนินการที่ให้ผู้เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมหรืออาจถูกเชิญเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการมากกว่านิสิตหญิง

3.2 ด้านชั้นปีที่ศึกษา พบว่า นิสิตปี 3 และปี 4 มีการรับรู้ด้านองค์ประกอบการบริหาร และการจัดการในองค์ประกอบย่อยทุกองค์ประกอบ แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้

อาจเป็นเพราะนิสิตชั้นปี 3 และปี 4 มีการรับรู้ด้านการผลิตครูเหมือน ๆ กันเนื่องจากการจัดการเรียนการสอนในระดับดังกล่าวมิได้แบ่งชั้นปีอย่างชัดเจน บางวิชาเรียนร่วมกัน (หลักสูตรการศึกษามัธยมศึกษา พ.ศ. 2541)

3.3 ด้านการพักอาศัย พบว่า นิสิตที่พักกับญาติและหอพัก ภาพรวมมีการรับรู้แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะด้านการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง กับด้านการพัฒนากลุ่มและการติดต่อสื่อสารนั้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อาจเป็นเพราะการพักกับญาติมีส่วนร่วมพัฒนาการรับรู้ ดังกล่าวดีกว่านิสิตที่พักในหอพัก การพักกับญาติอาจมีกระบวนการสังคมประภคิต (Socialization) ดีกว่าในหอพักมหาวิทยาลัย เพราะได้ใกล้ชิดกับผู้ปกครอง ปัจจุบันระบบหอพักภายในมหาวิทยาลัย มิได้ฝึกการเป็นครู หมุ่คณะ วินัยสังคม ตลอดจนการสื่อสารการรักหมุ่คณะ

3.4 ด้านเข้าศึกษาในมหาวิทยาลัย พบว่า นิสิตที่สอบเอ็นทรานกับสอบตรงภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบรายด้าน 4 ด้าน ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ 1) ด้านการผลิตครูที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล 2) ด้านการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง 3) ด้านการจูงใจเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร และ 4) ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน โดยนิสิตที่สอบตรงมีการรับรู้สูงกว่านิสิตที่สอบเอ็นทราน ทั้งนี้เป็นเพราะการสอบตรงทำให้ได้นิสิตที่ดีมีการรับรู้การบริหารและการจัดการ ได้ดีกว่านิสิตที่สอบเอ็นทราน

3.5 ด้านเจตคติในการเลือกศึกษา พบว่า นิสิตที่เลือกอันดับ 1, 2, 3, และ 4 มีการรับรู้ด้านองค์ประกอบการบริหารและการจัดการ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออาจกล่าวได้ว่า องค์ประกอบการผลิตครูไม่ได้ขึ้นอยู่กับเจตคติว่าเลือกอันดับเข้าศึกษา อาจเป็นเพราะหลังจากนิสิตได้เข้ามาศึกษาแล้วสามารถเปลี่ยนเจตคติได้ กาญจนมา มณีแสง (2542) กล่าวว่า อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีคุณลักษณะเป็นอาจารย์อุดมศึกษาที่ดี ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพ

3.6 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พบว่า นิสิตที่มีผลการเรียนแตกต่างกันมีการรับรู้ด้าน 1) องค์การแห่งวิชาชีพ 2) การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง 3) การพัฒนากลุ่มและการติดต่อสื่อสาร และ 4) การสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ พบว่า นิสิตที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนปานกลาง (เกรดระหว่าง 2.50 – 2.99) มีการรับรู้เกี่ยวกับคณะว่า มีองค์ประกอบการบริหารและการจัดการอยู่ระดับมากและสูงกว่านิสิตที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ (เกรด < 2.49) และนิสิตที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (เกรด > 3.00 ขึ้นไป) ในองค์ประกอบ 4 ด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนิสิตที่มีผลสัมฤทธิ์ปานกลางเป็นผู้ร่วมทำกิจกรรมกับคณะเป็นประจำ จึงมีการรับรู้ค่อนข้างดีโดยภาพรวม

4. เปรียบเทียบคุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษาของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามตัวแปรอิสระ ดังนี้

4.1 ด้านเพศ และชั้นปีที่ศึกษา พบว่า ภาพรวมและรายด้าน แตกต่างอย่างกัน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนิสิตชายและหญิง และชั้นปีที่ศึกษาปี 3 หรือ ปี 4 มีการรับรู้ ด้านคุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษาที่เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศเหมือนกัน เพราะนิสิตปี 4 ทั้งชายและหญิงต่างก็มุ่งหางานทำเมื่อสำเร็จการศึกษา

4.2 ด้านการพักอาศัย พบว่า นิสิตที่พักกับญาติหรืออยู่หอพักในมหาวิทยาลัย โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะคุณลักษณะของบัณฑิตทางการศึกษาไม่ได้ขึ้นอยู่กับที่พักอาศัย ซึ่งนิสิตส่วนใหญ่จะใช้เวลาอยู่ในมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะห้องสมุด ห้องเรียน ชมรม หรือกลุ่มเพื่อน

4.3 ด้านการเข้าศึกษาในมหาวิทยาลัย พบว่า นิสิตที่สอบเอ็นทรานซ์กับสอบตรง โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่นิสิตที่สอบตรงมีการรับรู้ เรื่องคุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษาสูงกว่านิสิตที่สอบเอ็นทรานซ์ และแตกต่างรายด้าน ได้แก่ 1) คุณลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ และ 2) คุณลักษณะของความเป็นคนดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการรับนิสิตตรงทำให้ได้นิสิตที่มีคุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษาสูงกว่าสอบเอ็นทรานซ์ทุกคุณลักษณะ และนิสิตที่สอบตรงมักมีความมุ่งมั่นที่จะเข้าศึกษามากกว่าผู้ที่สอบเอ็นทรานซ์ กาญจนนา มณีแสง (2542) กล่าวว่านิสิตสมัครเข้าศึกษาในมหาวิทยาลัยบูรพา นิสิตจะเลือกเข้าคณะศึกษาศาสตร์เป็นอันดับที่ 3 หรือ 4 แสดงว่านิสิตเข้ามาเรียนส่วนใหญ่ไม่มีความประสงค์จะเข้าเรียน คณะศึกษาศาสตร์มากนัก

4.4 ด้านเจตคติในการเลือก พบว่า นิสิตที่เลือกอันดับ 1, 2, 3, หรือ 4 และด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ต่ำ กลางและสูง มีการรับรู้ด้านคุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออาจกล่าวว่าคุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษาไม่ได้ขึ้นอยู่กับเจตคติว่าเลือกอันดับใด หรือนิสิตจะมีผลสัมฤทธิ์ต่ำ กลาง หรือสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะไม่ว่าจะเป็นด้านเจตคติ และผลสัมฤทธิ์ของนิสิตก่อนที่จะเข้ามาศึกษา ในคณะศึกษาศาสตร์จะเป็นเช่นใดหลังผ่านกระบวนการผลิตของคณะศึกษาศาสตร์แล้ว นิสิตมีคุณภาพตามเกณฑ์ของบัณฑิตทางการศึกษา

5. ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบการบริหารและการจัดการกับคุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษาของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง .35 - .49 โดยทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกเป็นไปตามสมมุติฐาน ทั้งนี้เพราะ

องค์ประกอบทุกองค์ประกอบส่งผลต่อคุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพทางการศึกษา วิโรจน์ สารรัตนะ และอัญชลี สารรัตนะ (2545) ได้วิจัย ปัจจัยการบริหารมีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับคุณภาพทางการศึกษา

6. องค์ประกอบการบริหารและการจัดการสามารถพยากรณ์คุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยพบว่าองค์ประกอบด้าน 1) การจูงใจเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร 2) การเป็นองค์กรแห่งวิชาชีพ และ 3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษาของนิสิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พรทิพย์ สระบงกช (2544) พบว่า ปัจจัยองค์ประกอบการบริหารและการจัดการ 1) ด้านอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก 2) ปัจจัยด้านผู้บริหาร และ 3) ปัจจัยด้านทรัพยากรเป็นตัวพยากรณ์คุณภาพการศึกษาได้

ข้อเสนอแนะของการวิจัย

ผู้วิจัยขอเสนอแนะออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้ จะเกี่ยวข้องกับ

1. ด้านองค์ประกอบการบริหารและการจัดการ

1.1 ควรมีการพัฒนาองค์ประกอบการบริหารและการจัดการ ด้านการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง และการพัฒนากลุ่มและการติดต่อสื่อสาร สำหรับนิสิตที่พักอยู่ในหอพักของมหาวิทยาลัย

1.2 ควรพัฒนากระบวนการสังคมประภคในหอพักในมหาวิทยาลัยให้มากขึ้น เน้นการมีส่วนร่วม การฝึกความเป็นอยู่ หมู่คณะ มารยาท การพูด เป็นต้น

1.3 ควรมุ่งพัฒนาการจูงใจเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร การเป็นองค์กรแห่งวิชาชีพ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อพัฒนาคุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษา

1.3.1 มุ่งเน้นให้อาจารย์ผู้สอน และภาควิชาที่เกี่ยวข้องกับการผลิตครูให้เน้นนิสิตเป็นสำคัญ

1.3.2 มุ่งเน้นให้อาจารย์ผู้สอน และภาควิชาที่เกี่ยวข้องกับการผลิตครูตระหนักถึงบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ มีจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ เอาใจใส่การเรียนการสอนอย่างจริงจัง และให้ความเป็นอิสระในการตัดสินใจแก่อาจารย์

1.3.3 ผู้บริหารควรทำความเข้าใจ และให้โอกาสแก่อาจารย์ผู้ผลิตครูในการพัฒนาอาจารย์อย่างเป็นระบบ

2. ด้านคุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษา

2.1 ควรพัฒนาหลักสูตรหมวดวิชาเอก – โทให้เข้มข้นสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง

2.2 ควรเปิดวิชาในหมวดวิชาเสรีให้มากและสอดคล้องกับความต้องการของนิสิต โดยคำนึงถึงวิชาในหมวดวิชาเลือกเสรีให้สนับสนุนวิชาเอก – โท

2.3 ควรเน้นการผลิตครูในด้านคุณลักษณะของครุติ่มุ่งเน้นให้ครูมีความสามารถสอนดี สนใจวิชาการ โดยเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต

2.4 ควรสนับสนุนให้นิสิตหญิงได้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของคณะมากขึ้น

2.5 ควรสนับสนุนให้นิสิตที่มีผลการเรียนต่ำ (เกรด < 2.49) และสูง (เกรด > 3.00) ได้เข้ามามีร่วมในกิจกรรมตามความสนใจในรูปการพัฒนา นิสิต (Student Development)

2.6 ควรมีการรับนิสิตในคณะศึกษาศาสตร์โดยสอบตรงเพื่อจะได้ นิสิตที่มีคุณภาพ และต้องพัฒนากระบวนการสอบตรงด้วย

2.7 ควรพัฒนาหอสมุด และสิ่งแวดลอมของคณะศึกษาศาสตร์ ในการส่งเสริมให้ นิสิตมีคุณลักษณะของบัณฑิตทางการศึกษาที่มีคุณภาพ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. ควรศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของคุณภาพบัณฑิตทางการศึกษาของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาทั้งระบบ

2. ควรศึกษาองค์ประกอบการบริหารและการจัดการในด้านที่ส่งผลต่อคุณภาพบัณฑิตทางการศึกษาในเชิงลึกรูปแบบอื่นที่เป็นรูปธรรม

2.1 การเป็นองค์กรแห่งวิชาชีพ

2.2 การจงใจเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

2.3 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

3. ควรศึกษาตัวแปรอิสระที่มีปฏิสัมพันธ์ต่อการผลิตบัณฑิตทางการศึกษาที่มีคุณภาพ เช่น เจตคติในความเป็นครู ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การอยู่หอพักในมหาวิทยาลัย หรือพักภายนอก หรือญาติ การรับนิสิตตรง กับสอบเอ็นทราน หรือแม้แต่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นต้น ทั้งนี้เพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพการผลิตครูให้สูงสุด

บรรณานุกรม

- กาญจนา มณีแสง. (2542). รายงานการวิจัย คุณภาพบัณฑิตและปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. บัณฑิตวิทยาลัย, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- คณะกรรมการวางแผนเพื่อการปฏิรูปการศึกษา. (2518). การปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- คุณวุฒิ คนฉลาด. (2532). การบริหาร โรงเรียนและการนิเทศการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 2). ชลบุรี: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน.
- จรรยา สุวรรณทัต, ดวงเดือน พันธุมนาวิณ และเพ็ญแข ประจันปัจจนึก (2521). พฤติกรรมศาสตร์ เล่ม 1. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- เจลิยว บุรีภักดี. (2521). ลักษณะของครูที่ดี. กรุงเทพฯ: หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู.
- นลินี บำเรอราช และวิมลรัตน์ จตุรานนท์. (2545). รายงานการวิจัยเรื่องการวิเคราะห์องค์ประกอบ การประเมินผลการฝึกสอนของนิสิตฝึกสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี: ภาควิชาหลักสูตรและการสอน, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. (2535). การอ้างอิงประชากรเมื่อใช้เครื่องแบบมาตราส่วน ประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่าง. วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม, 3(1), 23-24.
- ปฐชนวรรณ ลิ้มสกุลศิริรัตน์. (2544). คุณลักษณะของครูมัธยมศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในทัศนะนักเรียนครู และผู้บริหาร สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัด ชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประคอง กรรณสูต. (2534). สถิติศาสตร์ประยุกต์สำหรับครู. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ประดินันท์ อุปสมัย. (2526). ครูกับมาตรฐานวิชาชีพ ใน เอกสารประกอบการสอนชุดวิชา พฤติกรรมการสอนประถมศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมมาธิราช.
- ประไพ สิทธิเลิศ. (2542). ความเป็นครู. คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- พรพิทย์ สระบงกช. (2544). ปัจจัยส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียง. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542. (2542). *ราชกิจจานุเบกษา*. หน้า 42-48.
- ไพฑูริย์ สีนารัตน์. (2543). *เทคนิคการสอนระดับอุดมศึกษา*. กรุงเทพฯ: ทบวงมหาวิทยาลัย.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2546). *การศึกษาและความเป็นครูไทย*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- วัฒนา พัฒนพงศ์. (2546). *BSC และ KPI : เพื่อการเติบโตขององค์กรอย่างยั่งยืน*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: แปะซีฟิค.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2542). *การบริหาร: หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: อักษราพิพัฒน์.
- _____. (2544). *โรงเรียน: องค์กรแห่งการเรียนรู้ กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีทางการบริหาร การศึกษา*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วิโรจน์ สารรัตนะ และอัญชลี สารรัตนะ. (2545). *ปัจจัยทางกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ข้อเสนอผลการวิจัยเพื่อการพัฒนาและการวิพากษ์*. กรุงเทพฯ: อักษราพิพัฒน์.
- สาโรช บัวศรี. (2515). *คติและแนวทางการศึกษาของไทยในอนาคต: บทเรียนแห่งการจัดการศึกษาในรอบร้อยปีที่ผ่านมา*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- สุภาพ วาดเจียน. (2523). *วิธีวิจัยและสถิติทางการวิจัยในศึกษาศาสตร์*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- อาภรณ์ ใจเที่ยง. (2540). *หลักการสอน*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- อำไพ สุจริตกุล. (2534). *คุณธรรมครูไทย รวมบทความเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Barton, L. T. (1998). Leadership behavior and climate as they relate to the effectiveness of elementary school. *Dissertation Abstracts International*, 45(8), 2316-A.
- Gross, E., & Grambsch, P. V. (1968). *University goals and academic power*. Washington, D.C.,: American Council on Education.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2001). *Educational administration: Theory, research, and practice*. (6th ed.) New York: McGraw-Hill.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970, Autumn). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Manz, C. C., & Simes, H. P. (1989). *Superleadership leading others to lead themselves*. New York: Prentice-Hall Press.
- McNergney, R. F., & Herbert, J. M. (2001). *Foundation of education: The challenge of professional practice*. (3rd ed.) Boston: Allyn & Bacon.

- Owens, R. G. (2001). *Organizational behavior in education: Instructional leadership and school reform*. (7th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Razik, T. A., & Swanson A. D. (2001). *Foundational concept of educational leadership*. (2nd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Merrill Prentice-Hill.
- Robbin, S. P., & Coulter, M. (1996). *Management*. (5th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hill.
- Sergiovanni, T. J. (2001). *Educational governance and administration*. (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Ubben, G. C. (1977). *The principal: Creative Leadership for Effective Schools*. (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon.

ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง
การศึกษาองค์ประกอบการบริหารและการจัดการกับคุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษาของ
มหาวิทยาลัยบูรพา

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาองค์ประกอบการบริหารและการจัดการกับคุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษาของมหาวิทยาลัยบูรพา ผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารการศึกษาในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปพัฒนาแนวทางในการผลิตครูต่อไป

1. แบบสอบถามฉบับนี้มี 6 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของการเป็นนิสิต

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาองค์ประกอบการบริหารและการจัดการ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษาของคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา แบ่งเป็น

ตอนที่ 3.1 ด้านคุณลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

ตอนที่ 3.2 ด้านคุณลักษณะของความเป็นคนดี

ตอนที่ 3.3 ด้านคุณลักษณะของบัณฑิตทางการศึกษา

ตอนที่ 3.4 ด้านคุณลักษณะของครูที่ดี

2. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ และตรงตามสภาพตามความเป็นจริงที่ปรากฏ

3. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยจะนำไปใช้สำหรับการวิจัยเท่านั้น

ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1

แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของนิสิต

คำชี้แจง โปรดตอบแบบสอบถามด้วยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับ
สถานภาพของนิสิต

- | | |
|--|---|
| 1. เพศ | 5. การเข้าศึกษาในมหาวิทยาลัย |
| 1.1 <input type="checkbox"/> ชาย | 5.1 <input type="checkbox"/> สอบเอ็นทราน |
| 1.2 <input type="checkbox"/> หญิง | 5.2 <input type="checkbox"/> สอบตรง |
| 2. ชั้นที่ศึกษา | 6. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยมีคะแนนสะสม(GPA) |
| 2.1 <input type="checkbox"/> ชั้นปีที่ 3 | 6.1 <input type="checkbox"/> ต่ำ (< 2.49) |
| 2.2 <input type="checkbox"/> ชั้นปีที่ 4 | 6.2 <input type="checkbox"/> กลาง (ตั้งแต่ 2.50 – 2.99) |
| 3. การพักอาศัย | 6.3 <input type="checkbox"/> สูง (> 3.00 ขึ้นไป) |
| 3.1 <input type="checkbox"/> พักกับญาติหรือผู้ปกครอง | |
| 3.2 <input type="checkbox"/> หอพัก | |
| 4. เจตคติในการเลือกศึกษา | |
| 4.1 <input type="checkbox"/> อันดับเลือกที่ 1 | |
| 4.2 <input type="checkbox"/> อันดับเลือกที่ 2 | |
| 4.3 <input type="checkbox"/> อันดับเลือกที่ 3 | |
| 4.4 <input type="checkbox"/> อันดับเลือกที่ 4 | |

ตอนที่ 2

แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบการบริหารและการจัดการ

คำชี้แจง โปรดตอบแบบสอบถามด้วยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับที่
คณะศึกษาศาสตร์ปฏิบัติตามที่ท่านรับรู้

ข้อ	องค์ประกอบการบริหารและการจัดการ	ระดับปฏิบัติ			
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
1	การผลิตครูที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล คณะแสวงหางบประมาณ หรือความร่วมมือ เพื่อพัฒนาคณะ				
2	คณะจัดตั้งอำนาจความสะดวกเพื่อการบริหารงานและ การเรียนการสอน				
3	คณะจัดสภาพแวดล้อมให้นิสิต มีความพร้อมเพื่อการศึกษา ตามหลักสูตร				
4	คณะจัดให้มีเทคโนโลยีประกอบการเรียนตามศักยภาพ				
5	คณะมีแผนงานวิชาการที่ชัดเจน				
6	คณะจัดการเรียนการสอนที่เน้นนิสิต เป็นสำคัญ				
7	คณะเน้นคุณภาพ การประเมินผลที่มีมาตรฐาน				
8	การเป็นองค์กรแห่งวิชาชีพ คณะส่งเสริมให้คณาจารย์พัฒนามาตรฐานการทำงานของตนเอง				
9	คณาจารย์เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเนื้อหาที่สอน				
10	คณะส่งเสริมให้คณาจารย์มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ บรรลุเป้าหมาย				
11	คณะส่งเสริมให้คณาจารย์มีความตระหนักในภาระหน้าที่				
12	คณะให้ความสำคัญอิสระในการตัดสินใจแก่คณาจารย์				
13	การพัฒนากลุ่ม และการติดต่อสื่อสาร คณะได้ส่งเสริมให้นิสิตเป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์				
14	คณะได้ให้ข้อเสนอแนะให้นิสิตเกี่ยวกับวิธีการเรียน				
15	คณะส่งเสริมให้นิสิต แสดงบทบาทความเป็นผู้นำ				
16	คณะให้นิสิตแสดงบทบาทเพิ่มพลังในการทำงานอย่างมีคุณภาพ				
17	คณะเปิดโอกาสให้นิสิต เข้าพบปะกับคณาจารย์เพื่อขอ คำแนะนำปรึกษา				
18	คณาจารย์มีการพบปะสนทนาให้ข้อเสนอแนะกับนิสิต				

ข้อ	องค์ประกอบการบริหารและการจัดการ	ระดับปฏิบัติ			
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
	การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง				
19	คณะมีการบริหาร โดยหลักการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง				
20	คณะหาทางเลือกที่ดีที่สุดก่อนการตัดสินใจ				
21	คณะเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้ตัดสินใจร่วมกัน				
22	คณะและคณาจารย์ได้ร่วมกันเสาะหาข้อมูลเพื่อร่วมการตัดสินใจ				
	การจูงใจเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร				
23	คณาจารย์ให้ความไว้วางใจ ให้เกียรติ และให้การยอมรับนิสิต				
24	คณาจารย์ส่งเสริมความก้าวหน้านิสิต				
25	คณะจัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อให้ นิสิต ได้บรรลุผลสำเร็จ				
26	คณาจารย์ มอบหมายงานให้นิสิต ปฏิบัติงานด้วยความอิสระ				
27	คณาจารย์กระตุ้น ให้นิสิตมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ				
28	คณาจารย์ตัดสินผลการเรียนด้วยความเป็นธรรม				
29	คณาจารย์ กระตุ้น ให้นิสิต กำหนดเป้าหมายหรือทิศทาง การเรียนที่ชัดเจน				
	การเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง				
30	ผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำโดยอาศัยอำนาจเป็นผู้รู้มากกว่าสั่งการ				
31	ผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำที่เป็นนิยมนิยมชอบและ เคารพนับถือ				
32	ผู้บริหารมีพฤติกรรมการบริหารเชิงสนับสนุนความต้องการของคณาจารย์				
33	ผู้บริหารมีพฤติกรรมการบริหารแบบมุ่งความสำเร็จ สนับสนุนอาจารย์ทำงาน				
34	ผู้บริหารจูงใจให้อาจารย์ปฏิบัติงานเกินกว่าความคาดหวังตามปกติ				
	การสร้างวัฒนธรรม และบรรยากาศในการทำงาน				
35	ผู้บริหารเสริมสร้างบรรยากาศความเป็นหมู่คณะ				

ข้อ	องค์ประกอบการบริหารและการจัดการ	ระดับปฏิบัติ			
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
36	ผู้บริหารส่งเสริมบรรยากาศแห่งการทดลอง กล้าคิดกล้าทำในสิ่งใหม่ ๆ				
37	ผู้บริหารส่งเสริมบรรยากาศความไว้วางใจและยอมรับซึ่งกันและกัน				
38	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีความรักและความภาคภูมิใจในคณะ				
39	ผู้บริหารปกป้องสิ่งที่เห็นว่าเป็นสิ่งสำคัญและสืบทอดประเพณี				
40	ผู้บริหารเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ดีต่อคณะ				
41	ผู้บริหารส่งเสริมบรรยากาศให้นิสิตเกิดการเรียนรู้				
44	ในการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ผู้บริหารได้ให้อาจารย์ตระหนักและรับรู้ถึงผลดีและผลเสีย				
45	ในการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ผู้บริหารได้ให้คณะครูและผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม				
46	ในการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ผู้บริหารได้ส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ด้วยตนเองมากกว่าการพึ่งพาจากภายนอก				
47	ในการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ผู้บริหารได้มีการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงให้อาจารย์ทราบ				
48	ในการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ผู้บริหารมีพฤติกรรมกล้าเสี่ยง				
49	การบริหารหลักสูตรและการสอน ผู้บริหารให้ความสำคัญและความต้องการในการเรียนรู้ของผู้เรียน				
50	ผู้บริหารเกี่ยวข้องและรับผิดชอบงานด้านหลักสูตรมากขึ้น				
51	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีเสรีภาพและความสุข				
52	ผู้บริหาร ติดตาม และประเมินความก้าวหน้าตามแผนการสอนของอาจารย์				
53	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักแสวงหาความรู้เชิงวิเคราะห์				

ข้อ	องค์ประกอบการบริหารและการจัดการ	ระดับปฏิบัติ			
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
54	ผู้บริหารได้กระตุ้นให้อาจารย์ตระหนักว่า "ไม่มีรูปแบบการสอนใดที่ดีที่สุด"				
55	การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ต่อการพัฒนาอาจารย์เพื่อให้การใช้ทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุด				
56	ผู้บริหารมีนโยบาย และการปฏิบัติจริงในการพัฒนาอาจารย์				
57	ผู้บริหารพัฒนาอาจารย์ ให้มีพฤติกรรมการสอนที่ดี				
58	ผู้บริหารมีการพัฒนาอาจารย์ด้านการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ				
59	ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาในตนเองของอาจารย์				
60	ผู้บริหารได้กระตุ้นส่งเสริมให้อาจารย์เกิด "สำนึกแห่งตน" เพื่อการเรียนรู้				

ตอนที่ 3

แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพของบัณฑิต

3.1 ด้านคุณลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

คำชี้แจง โปรดตอบแบบสอบถามด้านการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับที่ปรากฏ
กับตัวนิสิตที่เป็นจริง

ข้อ	คุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษา (ด้านคุณลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ)	ระดับที่ปรากฏ			
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์				
1	มีความอดทนต่อปัญหาที่เกิดขึ้น				
2	มีความพยายามในการแก้ปัญหา				
3	สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ				
4	มีความเชื่อว่าอุปสรรคสามารถแก้ไขได้				
5	มีความสามารถพัฒนาการเรียนของตนเอง				
6	มีความสามารถในการพึ่งตนเอง				
7	ร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์อยู่เสมอ				
	ความเป็นผู้นำ				
8	มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง				
9	นิสิตประพฤตินตนเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น				
10	เห็นความสำคัญในการทำงานร่วมกับผู้อื่น				
11	เป็นตัวอย่างที่ดีต่อผู้อื่นได้				
12	ตั้งมาตรฐานในการทำงานไว้สูง				
13	มีความกระตือรือร้นในการทำงาน				
14	การกระทำของเราทำให้ผู้อื่นเชื่อถือ				
15	สามารถเสนอแนะวิธีการทำงานใหม่ๆ ให้ผู้อื่นได้				

3.2 ด้านคุณลักษณะของความเป็นคนดี

คำชี้แจง โปรดตอบแบบสอบถามด้วยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับที่ปรากฏ
กับตัวนิสิตที่เป็นจริง

ข้อ	คุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษา (ด้านคุณลักษณะของความเป็นคนดี)	ระดับที่ปรากฏ			
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
	ความรับผิดชอบ				
1	ให้ความเคารพในสิทธิของผู้อื่นเสมอ				
2	ปฏิบัติตามระเบียบของมหาวิทยาลัย				
3	ทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยตนเอง				
4	มีความรับผิดชอบต่อคำพูดของตนเอง				
5	ส่งงานตรงต่อเวลา				
	วินัยทางสังคม				
6	ปฏิบัติตนถูกกาลเทศะเสมอ				
7	ยอมรับข้อดกกลางของสังคม				
8	ปฏิบัติตามข้อดกกลางของสังคม				
9	เป็นตัวอย่างที่ดีต่อผู้อื่นได้				
	ความเอื้อเฟื้อ				
10	มักแบ่งปันสิ่งของให้บุคคลอื่นเสมอ				
11	เสียสละแรงกายช่วยเหลือผู้อื่นทุกครั้งที่มีโอกาส				
12	สามารถแนะนำการเรียนให้กับเพื่อนๆ ด้วยความสมัครใจ				
13	รู้สึกมีความสุขในการช่วยเหลือผู้อื่น				
	ความเกรงใจ				
14	ไม่กระทำการใดๆ ให้ผู้อื่นเดือดร้อน				
15	รักษาสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นเสมอ				
16	รู้สึกเกรงใจที่จะต้องพึ่งพาผู้อื่น				

ข้อ	คุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษา (ด้านคุณลักษณะของความเป็นคนดี)	ระดับที่ปรากฏ			
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
17	พยายามจะช่วยเหลือตนเองจนสุดความสามารถก่อนที่จะขอความช่วยเหลือจากผู้อื่น				
18	เคารพรุ่นพี่หรือผู้อาวุโสกว่า				

3.3 ด้านคุณลักษณะของบัณฑิตทางการศึกษา

คำชี้แจง โปรดตอบแบบสอบถามด้วยการทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับที่ปรากฏกับตัวนิสิตที่เป็นจริง

ข้อ	คุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษา (ด้านคุณลักษณะของบัณฑิตทางการศึกษา)	ระดับที่ปรากฏ			
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
	วิชาการศึกษาทั่วไป				
1	ได้รับความรู้จากหอสมุดกลางนอกเหนือจากการเรียนในห้อง				
2	ใช้หอสมุดในการทำรายงานและเตรียมสอบ				
3	ได้รับความรู้ในวิชาที่เรียนจากตำราหรือเอกสารภาษาอังกฤษ				
4	ใช้อินเทอร์เน็ตเป็นภาษาอังกฤษในการศึกษาหาความรู้ต่าง ๆ				
5	ตระหนักถึงความสำคัญในวรรณกรรมไทยและต่างประเทศ				
6	ตระหนักถึงความสำคัญของจิตรกรรมไทยและต่างประเทศ				
7	ตระหนักถึงความสำคัญในดนตรีไทยและต่างประเทศ				
8	ตระหนักถึงปัญหาสังคมไทย				
9	สนใจการเมืองท้องถิ่นที่ตนอาศัยอยู่ทุกระดับ				
10	สนใจการเมืองระดับประเทศและทั่วโลก				
11	ศรัทธาในการปกครองระบอบประชาธิปไตย				
12	มีการทำกิจกรรมเกี่ยวกับการพิทักษ์สิ่งแวดล้อม				

ข้อ	คุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษา (ด้านคุณลักษณะของบัณฑิตทางการศึกษา)	ระดับที่ปรากฏ			
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
13	มีความเชื่อในวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี				
14	สนใจและให้ความสำคัญเกี่ยวกับคณิตศาสตร์				
	วิชาชีพครู				
15	ให้ความสำคัญวิชาปรัชญาทั่วไป				
16	เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างปรัชญาการศึกษากับวิชาชีพครู				
17	ให้ความสนใจในวิชาชีพครู				
18	ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการสอนแบบต่างๆ				
19	มีความรู้ความเข้าใจในจุดหมายคำว่า “หลักสูตร”				
20	สนใจพฤติกรรมของนักเรียนที่สอน				
21	สามารถประยุกต์วิชาจิตวิทยาไปแก้ปัญหานักเรียนได้				
22	สามารถออกข้อสอบและวิเคราะห์ข้อสอบได้				
23	มีความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน				
24	รู้สาเหตุในการสอบตกของนักเรียน				
	ความรู้วิชาเอก-โท				
25	มีความรู้ในวิชาเอกอย่างลึกซึ้ง				
26	สนใจที่จะศึกษาต่อตามวิชาเอกที่ตนศึกษา				
27	เข้าใจวิชาโทว่าเป็นวิชารองหรือเสริมของวิชาเอก				
	ความรู้วิชาเลือกเสรี				
28	เห็นว่าวิชาเลือกเสรีมีประโยชน์				
29	เลือกเรียนวิชาเลือกเสรีตามที่ตนเองถนัดและสนใจ				
30	นำความรู้วิชาเลือกเสรีมาประยุกต์ใช้ได้				

3.4 ด้านคุณลักษณะของครูที่ดี

คำชี้แจง โปรดตอบแบบสอบถามด้วยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับที่ปรากฏ

ข้อ	คุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษา (ด้านคุณลักษณะของครูที่ดี)	ระดับที่ปรากฏ			
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
	การสอน				
1	การรู้จุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาของชาติ				
2	มีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตร				
3	มีการเตรียมการสอน				
4	มีความสามารถในการวัดผล				
5	มีความสามารถเลือกวิธีสอนให้เหมาะสม				
6	มีความสามารถในการใช้อุปกรณ์การสอน				
7	มีความสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในชั้นเรียน				
8	มีความสามารถในการปกครองชั้นเรียน				
9	มีความสามารถในการใช้ภาษาที่ถูกต้อง				
10	มีวิธีการในการลงโทษและยกย่องชมเชยนักเรียนได้อย่างเหมาะสม				
11	มีความสามารถในการแนะนำวิธีการเรียน				
12	มีความสามารถสอนให้นักเรียนรู้จักคิด				
13	มีการยอมรับความคิดเห็นของนักเรียน				
14	มีการส่งเสริมความใฝ่รู้ของนักเรียน				
	วิชาการ				
15	ใฝ่หาเทคนิควิธีสอนใหม่ ๆ มาใช้				
16	พร้อมที่จะรับคำแนะนำด้านวิชาการจากผู้อื่น				
17	ผลิตตำราและเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ				
18	กระตือรือร้นในการแก้ปัญหา				
19	นำความคิดใหม่ ๆ มาช่วยปรับปรุงงานให้ดีขึ้น				

ข้อ	คุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษา (ด้านคุณลักษณะของบัณฑิตทางการศึกษา)	ระดับที่ปรากฏ			
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
	สุขภาพทางกายและจิต				
20	รู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์				
21	เอาใจใส่สุขภาพร่างกาย				
22	เอาใจใส่ในการจัดสิ่งแวดล้อมให้สะอาด				
23	มีอารมณ์ดี				
24	มีความสามารถในการแก้ปัญหาด้านการเงินและการดำเนินชีวิต				
26	ความภูมิใจในตนเองและอาชีพ				
27	กล้าเผชิญความจริง				
	มนุษยสัมพันธ์				
28	เป็นมิตรกับนักเรียน				
29	ให้คำปรึกษาหารือต่าง ๆ แก่นักเรียน				
30	มีความสุขยิ้มแย้มแจ่มใส				
31	สนใจให้ความร่วมมือและช่วยเหลืองานของชุมชน				
32	ให้การต้อนรับและเป็นกันเองกับผู้ที่มาติดต่อ				
33	สามารถปรับตัวให้เข้ากับบุคคลอื่นๆ ได้ดี				
34	ให้การร่วมมือในกิจกรรมของโรงเรียน				
	คุณธรรมและความประพฤติ				
35	มีความเที่ยงธรรม				
36	มีความยินดีในความสำเร็จของผู้อื่น				
37	มีการเสียสละเพื่อส่วนร่วม				
38	มีความซื่อสัตย์สุจริต				
39	การวางตนอย่างเหมาะสม				
40	การอุทิศเวลาในการทำงาน				
41	ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน				

ข้อ	คุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษา (ด้านคุณลักษณะของบัณฑิตทางการศึกษา)	ระดับที่ปรากฏ			
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
42	การไม่ดูหมิ่นศาสนาอื่น				
43	ตรงต่อเวลา				
44	การไม่ประจบสอพลอ				
	บุคลิกลักษณะ				
45	ร่าเริงแจ่มใส				
46	สุภาพอ่อนโยน				
47	มีความอดทนไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคทั้งปวง				
46	แต่งกายเหมาะสม				
49	มองโลกในแง่ดี				
50	กล้าแสดงความคิดเห็น				
51	ความเป็นผู้มีหลักการและอุดมคติ				
52	ควบคุมอารมณ์ได้				
53	กระตือรือร้นในการทำงาน				
	การอบรมและแนะแนวและปกครอง				
54	รู้จักการปกครองระบอบประชาธิปไตย				
55	รู้จักและเข้าใจนักเรียน				
56	สามารถโน้มน้าวใจนักเรียน				
57	รักษาความลับของนักเรียน				
58	เป็นผู้มีระเบียบวินัย				
59	มีเหตุผล				
60	ควบคุมนักเรียนให้ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบ				
61	เป็นที่พึ่งของนักเรียน				
62	ร่วมมือกับผู้ปกครองในการแก้ปัญหานักเรียน				

ข้อ	คุณภาพของบัณฑิตทางการศึกษา (ด้านคุณลักษณะของบัณฑิตทางการศึกษา)	ระดับที่ปรากฏ			
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
63	การเป็นพลเมืองดีในสังคมประชาธิปไตย เข้าใจกระบวนการวิธีในการปกครองระบบประชาธิปไตย				
64	รู้จักสิทธิและหน้าที่ของตนตามกฎหมาย				
65	ยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์				
66	ร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับขนบธรรมเนียม ประเพณีนิยม				