



ความภาคภูมิใจต่อการที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้



โดย
นางสุจิตรา เพียรรุ่งเรือง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แบบ 1.1 ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
ภาควิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2560
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ความภาคภูมิใจต่อองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แบบ 1.1 ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
ภาควิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2560
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ORGANIZATIONAL LOYALTY AFFECTING ADMINISTRATION OF ROYAL
AWARDED SCHOOLS UNDER SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA
OFFICE IN SOUTHERN REGION



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for Doctor of Philosophy (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)
Department of Educational Administration
Graduate School, Silpakorn University
Academic Year 2017
Copyright of Graduate School, Silpakorn University

หัวข้อ ความภาคภูมิใจต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนรางวัล
พระราชทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
ภาคใต้

โดย สุจิตรา เพียรรุ่งเรือง

สาขาวิชา การบริหารการศึกษา แบบ 1.1 ปรัชญาคุณฐิบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประเสริฐ อินทร์รักษ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ ธารทัศน์วงศ์)

พิจารณาเห็นชอบโดย

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประเสริฐ อินทร์รักษ์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร. นพดล เจนอักษร)

..... ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก
(ดร. จำเริญ จิตรหลัง)

57252917 : การบริหารการศึกษา แบบ 1.1 ปรัชญาคุชฌิต

คำสำคัญ : ความภาคภูมิใจ, การบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทาน

นาง สุจิตรา เพียรรุ่งเรือง: ความภาคภูมิใจต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประเสริฐ อินทร์รักษ์

การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงพรรณนามีวัตถุประสงค์ เพื่อทราบ 1) องค์ประกอบความภาคภูมิใจต่อองค์กรในโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ 2) การบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ 3) ความภาคภูมิใจต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ ประชากร คือโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ที่เป็นโรงเรียนรางวัลพระราชทานที่ตั้งตั้งแต่ 2 ครั้งขึ้นไป จำนวน 52 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน รองผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน ครู 2 คน และกรรมการสถานศึกษา 2 คน รวมทั้งสิ้น 312 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบความภาคภูมิใจต่อองค์กรมี 10 องค์ประกอบคือ 1) การสร้างความภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร 2) ความศรัทธาต่อองค์กร 3) การวางแผนและการกระจายอำนาจในการทำงาน 4) การมีความเป็นกัลยาณมิตร 5) การมีขวัญกำลังใจในการทำงาน 6) การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร 7) การมีวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงาน 8) การแสดงออกตามความสามารถ 9) การมีส่วนร่วมในองค์กร และ 10) การมีจิตสำนึกที่ดี

2. องค์ประกอบการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้มี 6 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านคุณภาพนักเรียน 2) ด้านการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ 3) ด้านการบริหารการจัดการ 4) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน 5) ด้านบุคลากรและการบริหารงานบุคลากร 6) ด้านความดีเด่นของสถานศึกษา

3. ความภาคภูมิใจต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ มี 4 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 การสร้างความภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร องค์ประกอบที่ 9 การมีส่วนร่วมในองค์กร องค์ประกอบที่ 5 การมีขวัญกำลังใจในการทำงาน และองค์ประกอบที่ 4 การมีความเป็นกัลยาณมิตร สามารถทำนายการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ได้ร้อยละ 51.80 แสดงว่าองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบ ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้

57252917 : Major (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

Keyword : LOYALTY, ADMINISTRATION OF ROYAL AWARDED SCHOOLS

MRS. SUCHITTRA PHIENRUNGRUANG : ORGANIZATIONAL LOYALTY AFFECTING ADMINISTRATION OF ROYAL AWARDED SCHOOLS UNDER SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE IN SOUTHERN REGION THESIS ADVISOR : ASSISTANT PROFESSOR PRASERT INTARAK, Ed.D.

The purposes of this descriptive research were to determine 1) the factors of the organizational loyalty, 2) the administration in Royal Awarded schools under secondary educational service area office in southern region and 3) Organizational loyalty affecting administration of Royal Awarded schools under secondary educational service area office in southern region. The populations were 52 Royal Awarded schools under secondary educational service area office in southern region. The respondents were comprised of one director, one vice of director, two teachers and two school committees. The used statistics were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, exploratory factor analysis, confirmatory factor analysis, and stepwise multiple regression analysis.

The research findings were as follows:

1. The factors of the organizational loyalty consisted of 10 factors which were: 1) proud of membership, 2) faith in organization, 3) planning and using power correctly, 4) being merciful, 5) encouraged in work, 6) being a good membership, 7) co-operated culture in work, 8) expressed ability, 9) participated in organization and 10) a good conscience.

2. The factors of the administration in Royal Awarded schools under secondary educational service area office in southern region which were: 1) the quality of students, 2) administrative and academic courses, 3) the management in information systems, 4) relationship between school with parents and communities, 5) personnel and personnel on subject and 6) excellent of school.

3. Organizational loyalty affecting administration in Royal Awarded schools under secondary educational service area office in southern region which were found 4 factors: proud of membership, participated in organization, encouraged in work and being merciful can predicted the administration in Royal Awarded schools about 51.80 percent.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีเพราะ ได้รับความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประเสริฐ อินทร์รักษ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร. นพดล เจนอักษร อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ ที่ให้การช่วยเหลือและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อผู้วิจัย รวมทั้ง รองศาสตราจารย์ ดร. ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ และ ดร. จำเริญ จิตรหลัง ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำและ ข้อเสนอแนะแก่ผู้วิจัย ส่งผลให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้ถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ในความกรุณาของทุกท่านเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณ ดร. สุมล ชุมทอง ดร. สุรพงศ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์ ดร. ถนอมทรัพย์ นูนน้อย ว่าที่ ร.ต. ดร. ทรงเกียรติ พิฆังคผล ดร. มนทิพย์ ทรงกิตติพิศาล ดร. วัชรศักดิ์ สงค์ปาน ดร. โกศล ไสขาว ดร. พรศักดิ์ จิณา ดร. ประยงค์ ชูรักษ์ ดร. ปชานนท์ ชนะระวี ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ ในการให้สัมภาษณ์ ตรวจสอบและแก้ไขเครื่องมือในการวิจัย สำหรับการทำวิทยานิพนธ์ให้มีความ สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษาทุกท่านที่ให้ความรู้ คำแนะนำ ประสพการณ์อันมีค่าแก่ผู้วิจัย ขอขอบคุณเจ้าของหนังสือ วารสาร เอกสารและวิทยานิพนธ์ทุกเล่ม ที่ช่วยให้วิทยานิพนธ์มีความสมบูรณ์ ขอขอบคุณเพื่อน ๆ และน้อง ๆ สาขาบริหารการศึกษาทุกคนที่ให้ คำแนะนำและให้กำลังใจตลอดมา

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน คุณครู และกรรมการ สถานศึกษา ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ส่งผลให้ผู้วิจัยสามารถ ดำเนินการวิจัยลุล่วงด้วยดี

คุณค่าหรือประโยชน์อันเกิดจากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาแต่พระคุณบิดามารดา ครู อาจารย์ที่อบรมสั่งสอน แนะนำ ให้การสนับสนุนและให้กำลังใจอย่างยิ่งเสมอมา

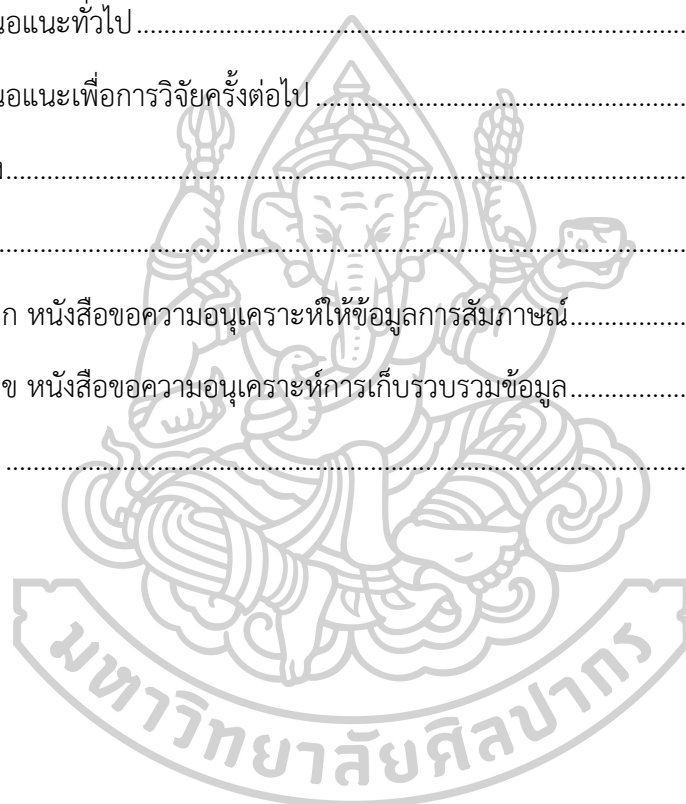
สุจิตรา เพ็ชรรุ่งเรือง

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญแผนภาพ.....	ท
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	4
ปัญหาของการวิจัย.....	8
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	13
ข้อคำถามของการวิจัย.....	13
สมมติฐานของการวิจัย.....	14
กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	14
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	21
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	22
แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์การ.....	22
ความหมายของความภักดี.....	22
ความภักดีต่อองค์การ.....	25
แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทาน.....	32
การบริหารงานในสถานศึกษา.....	32
การบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทาน.....	37

ขอบเขตการประเมิน	76
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	97
งานวิจัยภายในประเทศ	97
งานวิจัยต่างประเทศ	103
บทที่ 3 การดำเนินการวิจัย.....	107
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	107
ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย	107
ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย	108
ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย.....	109
ระเบียบการวิจัย.....	112
แผนแบบการวิจัย	112
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	112
กลุ่มตัวอย่าง.....	113
ผู้ให้ข้อมูล	113
ตัวแปรที่ศึกษา.....	114
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	114
การสร้างเครื่องมือในการวิจัย.....	115
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	116
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย	116
บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล	119
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ.....	119
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม.....	120
ตอนที่ 3 ความภักดีต่อองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้	120

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความภักดีต่อองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้	203
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	207
สรุปผลการวิจัย	208
การอภิปรายผล	216
ข้อเสนอแนะการวิจัย	221
ข้อเสนอแนะทั่วไป	221
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป	221
รายการอ้างอิง	222
ภาคผนวก	228
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์	229
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์การเก็บรวบรวมข้อมูล	232
ประวัติผู้เขียน	260



สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 รายชื่อศูนย์ประสานงานการคัดเลือกระดับจังหวัดและระดับกลุ่มจังหวัด ปีการศึกษา 2558	71
ตารางที่ 2 รายชื่อสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ที่ได้รับรางวัลตั้งแต่ 2 ปีการศึกษาขึ้นไประหว่างปี 2507-2558.....	90
ตารางที่ 3 รายชื่อสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคใต้ที่ได้รับรางวัลพระราชทานตั้งแต่ 2 ปีการศึกษาขึ้นไประหว่างปีการศึกษา 2507 – 2558 โรงเรียนขนาดเล็ก.....	93
ตารางที่ 4 รายชื่อสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคใต้ที่ได้รับรางวัลพระราชทานตั้งแต่ 2 ปีการศึกษาขึ้นไประหว่างปีการศึกษา 2507 - 2558 โรงเรียนขนาดกลาง.....	94
ตารางที่ 5 รายชื่อสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคใต้ที่ได้รับรางวัลพระราชทานตั้งแต่ 2 ปีการศึกษาขึ้นไประหว่างปีการศึกษา 2507 - 2558 โรงเรียนขนาดใหญ่.....	95
ตารางที่ 6 สรุปจำนวนสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคใต้ที่ได้รับรางวัลพระราชทานตั้งแต่ 2 ปีการศึกษาขึ้นไประหว่างปีการศึกษา 2507 - 2558.....	96
ตารางที่ 7 กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล	113
ตารางที่ 8 สรุปสาระสำคัญจากการศึกษาวิเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กร	121
ตารางที่ 9 สรุปสาระสำคัญจากการวิเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กร	127
ตารางที่ 10 ผลการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กร	133
ตารางที่ 11 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	138

ตารางที่ 12	แสดงค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าระดับ ของแต่ละตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบความภักดีต่อองค์กร	140
ตารางที่ 13	KMO-Kaiser-Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy	147
ตารางที่ 14	แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบและตัวแปรที่อธิบายในแต่ละองค์ประกอบหลังหมุน แกนแบบตั้งฉาก (Orthogonal rotation).....	149
ตารางที่ 15	แสดงค่าน้ำหนักของตัวแปรความภักดีต่อองค์กร ที่อธิบายองค์ประกอบที่มี คุณสมบัติตามเกณฑ์.....	155
ตารางที่ 16	แสดงองค์ประกอบที่มีตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) เท่ากับ 0.5 ขึ้นไปและมีตัวแปรบรรยายองค์ประกอบตั้งแต่ 3 ตัวขึ้นไป	156
ตารางที่ 17	องค์ประกอบที่ 1	157
ตารางที่ 18	องค์ประกอบที่ 2	159
ตารางที่ 19	องค์ประกอบที่ 3	160
ตารางที่ 20	องค์ประกอบที่ 4	161
ตารางที่ 21	องค์ประกอบที่ 5	162
ตารางที่ 22	องค์ประกอบที่ 6	163
ตารางที่ 23	องค์ประกอบที่ 7	164
ตารางที่ 24	องค์ประกอบที่ 8	165
ตารางที่ 25	องค์ประกอบที่ 9	166
ตารางที่ 26	องค์ประกอบที่ 10	167
ตารางที่ 27	ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การบริหารงานโรงเรียน รางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ด้าน คุณภาพนักเรียน	172
ตารางที่ 28	ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การบริหารงานโรงเรียน รางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ด้านการ บริหารหลักสูตรและงานวิชาการ	174

ตารางที่ 29	ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การบริหารงานโรงเรียน รางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ด้านการ บริหารการจัดการ.....	178
ตารางที่ 30	ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การบริหารงาน โรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน.....	181
ตารางที่ 31	ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การบริหารงานโรงเรียน รางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ด้าน บุคลากรและการบริหารงานบุคลากร.....	182
ตารางที่ 32	ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การบริหารงาน โรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ ด้านความดีเด่นของสถานศึกษา.....	186
ตารางที่ 33	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ด้านคุณภาพนักเรียน	187
ตารางที่ 34	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ ด้านการบริหารหลักสูตร และงานวิชาการ	188
ตารางที่ 35	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ ด้านการบริหารการจัดการ.....	189
ตารางที่ 36	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง สถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน.....	190
ตารางที่ 37	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ ด้านบุคลากรและการบริหาร งานบุคลากร.....	191
ตารางที่ 38	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ ด้านความดีเด่นของ สถานศึกษา.....	192

ตารางที่ 39 ดัชนีความสอดคล้องของโมเดลการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้..... 193

ตารางที่ 40 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ของตัวแปรแต่ละรายการ
จำนวน 47 รายการดังนี้ 196

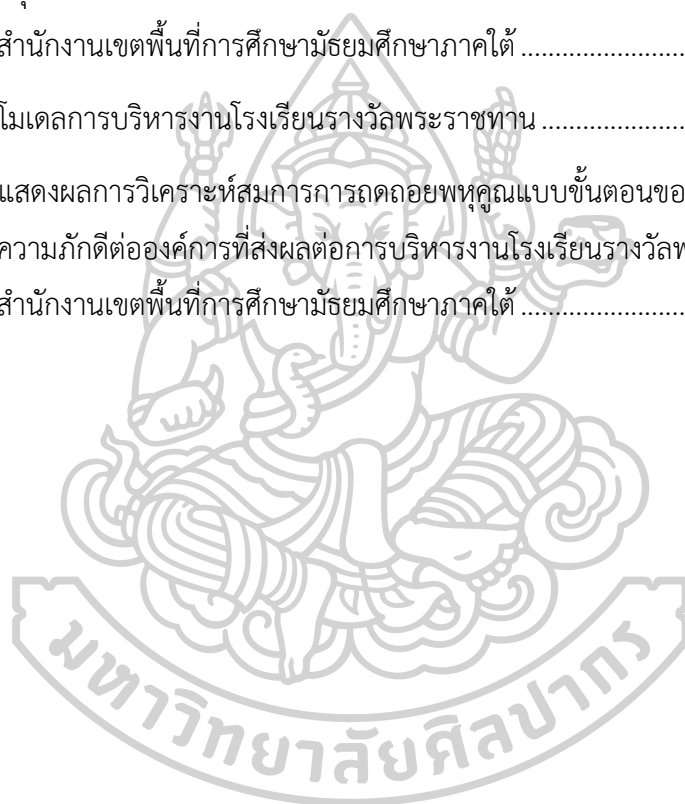
ตารางที่ 41 ค่าสถิติพื้นฐานของความถี่ต่อองค์การและการบริหารงานโรงเรียนรางวัล
พระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ 204

ตารางที่ 42 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของความถี่ต่อองค์การที่ส่งผล
ต่อการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาภาคใต้ 205



สารบัญแผนภาพ

	หน้า
แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	19
แผนภาพที่ 2 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	110
แผนภาพที่ 3 แผนผังของแผนแบบการวิจัย	112
แผนภาพที่ 4 สรุปลองค์ประกอบความภักดีต่อองค์กรของโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้	168
แผนภาพที่ 5 โมเดลการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทาน	195
แผนภาพที่ 6 แสดงผลการวิเคราะห์สมการการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนขององค์ประกอบ ความภักดีต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้	206



บทที่ 1

บทนำ

ท่ามกลางกระแสของโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา โลกของเราก้าวเข้าสู่ยุคที่เรียกว่า โลกาภิวัตน์ (globalization) การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี ส่งผลให้องค์การต่าง ๆ ต้องปฏิรูปตนเองเพื่อให้อยู่รอด เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น องค์กรที่มีความสมบูรณ์ เฉลียวฉลาดเรียนรู้และปรับตัวเองเข้ากับสถานการณ์ได้อย่างรวดเร็วเท่านั้นที่จะสามารถดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้รูปแบบขององค์กรในศตวรรษที่ 21 จะต้องพัฒนาสำนักแห่งการมองอนาคตว่าจะมุ่งไปที่ใด จะสร้างวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่มีความหมายอย่างไร เป้าหมายนั้นจะต้องมีความโดดเด่นในตนเอง ซึ่งช่วยให้มีความได้เปรียบแข่งขัน และสามารถยืนหยัดในฝูงชนและโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมั่นคง¹ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่คนในสังคมจะต้องรู้จักแลกเปลี่ยนและเรียนรู้ร่วมกันตลอดเวลา ความเจริญก้าวหน้าอย่างไม่หยุดยั้งทางด้านวิทยาการต่าง ๆ ของโลกในยุคโลกาภิวัตน์ ส่งผลให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในสังคมอย่างเร็วขีดจำกัด การศึกษาคือปัจจัยที่สำคัญที่จะช่วยส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดการเรียนรู้อย่างเท่าทันความเปลี่ยนแปลงที่เป็นอยู่ในสังคม

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 ได้บัญญัติให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง² ทำให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา อาทิเช่น ครู อาจารย์ ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดความตื่นตัวโดยเฉพาะในประเด็นของการปฏิรูป การศึกษา ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตลอดจนให้เป็นไปตามมาตรฐานด้านผู้เรียนมีองค์ประกอบของ ความสำคัญหลายประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคณะครู อาจารย์และผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีบทบาท โดยตรงในการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการพัฒนาและได้คุณภาพตามที่พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติกำหนด การบริหารของสถานศึกษาในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีทักษะ

¹ Rowan Gibson, **Rethinking the Future** (London: NiccholasBrealey Publishing, 1998), 2.

² สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545** (กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด, 2545), 24.

ในการนำและจูงใจคนให้ผู้ร่วมงานทุกคนร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีอยู่เสมอสอดคล้องกับพระปรีชาสามารถของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่ทรงปฏิบัติพระราชกรณียกิจด้านการพัฒนาต่าง ๆ จำนวนมากทรงมีวิธีการบริหารจัดการที่ทำให้โครงการพัฒนาอันเนื่องมาจากพระราชดำริบรรลุผลสำเร็จตามที่ได้ทรงกำหนดไว้และแสดงให้เห็นถึงพัฒนาการในการบริหารจัดการของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวอย่างชัดเจนหลักวิธีการทรงงานสะท้อนให้เห็นถึงพระปรีชาสามารถในด้านการบริหารจัดการด้วยทรงมีพระราชวิสัยทัศน์อันยาวไกล ทรงมีภาวะผู้นำสูงในการทรงงาน ทรงสื่อสารกับประชาชนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในโครงการเพื่อรับฟังความคิดเห็น ในการบริหารโครงการนั้น ทรงมีการวางแผนยุทธศาสตร์และแผนกลยุทธ์ และทรงมีกรอบเวลาในการปฏิบัติงาน ก่อนจะพระราชทานโครงการใดจะทรงศึกษาข้อมูลรายละเอียดอย่างเป็นทางการทั้งจากข้อมูลเบื้องต้น เอกสาร แผนที่ และทรงสอบถามจากเจ้าหน้าที่ นักวิชาการ และราษฎรในพื้นที่ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ในการที่จะพระราชทานความช่วยเหลือได้ตรงตามที่ต้องการ ทรงให้ความสำคัญแก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในการดำเนินงานตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ทรงนำการประชาพิจารณ์มาใช้ในการบริหารโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ เพื่อเปิดโอกาสให้สาธารณชน ประชาชน หรือเจ้าหน้าที่ทุกระดับได้ร่วมกันแสดงความคิดเห็น นอกจากนี้พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงบริหารจัดการโครงการต่าง ๆ อย่างครบวงจรตั้งแต่การวางแผน การจัดการความรู้ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การจัดกระบวนการ ไปจนถึงการกำกับติดตามและประเมินผล โดยทรงใช้การบูรณาการในการดำเนินตามโครงการ และทรงใช้การปฏิบัติงานเชิงรุกมาโดยตลอด เหล่านี้เป็นปัจจัยอันสำคัญที่ส่งผลให้การดำเนินงานในโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริประสบผลสำเร็จ โดยมีผู้ได้รับผลประโยชน์โดยตรงคือประชาชนที่มีพระราชประสงค์ให้มีความอยู่ดีมีสุข พึ่งตนเองได้ และนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนในที่สุด ทรงมีวิธีการบริหารโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริต่าง ๆ สอดคล้องกับหลักและวิธีการบริหารจัดการแนวใหม่ในหลายด้าน เช่น เป็นโครงการที่มีแผนยุทธศาสตร์ แผนกลยุทธ์โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน การให้ความสำคัญแก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การจัดการกระบวนการต่าง ๆ ตลอดจนการปฏิบัติงานเชิงรุก การลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน คำนึงถึงความคุ้มค่าในเชิงภารกิจ ซึ่งเป็นหลักการสำคัญในการบริหารจัดการแนวใหม่โดยแท้³ ทั้งนี้โดยมุ่งประโยชน์สุขของประชาชนเป็นที่ตั้งเปรียบได้กับกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำ

³ ปิยนาด บุนนาค และคณะ, พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว พระอัจฉริยภาพในการบริหารจัดการ (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2554), 55.

ให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายนั้น เรียกว่า “ภาวะผู้นำ” (leadership)⁴ ภาวะผู้นำจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญยิ่งในการบริหารงานสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารต้องรับผิดชอบงานทุกอย่างให้บรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย จึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำ เพื่อให้สามารถบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำ เป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องได้รับการพิจารณาควบคู่กับมนุษยสัมพันธ์ ในหน่วยงานต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานรัฐ หรือเอกชน ย่อมต้องการการบริหารที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมเพื่อให้งานดำเนินไปอย่างถูกต้อง มีระเบียบแบบแผนที่ดี ซึ่งการบริหารที่ดี จำเป็นต้องมีหัวหน้างานที่ดีหรือผู้นำที่ดี⁵ และต้องมีการบริหารคุณภาพที่เป็นระบบ เพราะระบบคือหลักประกันคุณภาพตามมาตรฐานสากล โดยมีเป้าหมายเพื่อการปรับปรุงหรือเปลี่ยนให้มีคุณภาพดีขึ้น การบริหารที่ไม่มีระบบรองรับ มีโอกาส ผิดบกพร่องสูงถึง 85-94% การมีระบบรองรับช่วยสร้างความชัดเจนในการบริหาร ระบบมีเป้าหมายและแสดงขั้นตอนวิธีปฏิบัติที่แน่นอน⁶ นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นแนวคิดการบริหารโดยรวม ซึ่งเน้นที่ผลลัพธ์ของงาน โดยผ่านวงจรขั้นตอนการดำเนินงานต่าง ๆ วัดผลสำเร็จของกิจกรรม กระบวนการทำงานขององค์การ มีตัวชี้วัดชัดเจน มีกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีความโปร่งใส มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารจัดการ⁷ และประเด็นสำคัญการบริหารต้องมีการพัฒนา การบริหารการพัฒนาเป็นการผสมผสานองค์ประกอบและทรัพยากรทุกอย่าง ทั้งคนและสิ่งของเพื่อนำมาใช้ให้บรรลุจุดมุ่งหมายตามที่ตกลง เป็นวงจรต่อเนื่องในแง่การกำหนด การประเมินผลและนำไปปฏิบัติของแผน นโยบาย แผนงาน โครงการ กิจกรรมและมาตรการอื่น ๆ⁸

ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นกลไกสำคัญและมีอิทธิพลสูงต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากระบบการศึกษา ประสิทธิภาพของการบริหารการศึกษาและประสิทธิผลขององค์การทางการศึกษา นักวิชาการหลายท่านมีความเห็นตรงกันว่า ความสำเร็จหรือความล้มเหลวทางการศึกษานั้น ผู้บริหารนับว่าเป็นตัวแปรสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมไทย คุณภาพและประสิทธิภาพ

⁴ Pual Hersey and Kenneth H. Blanchard, **Management of Organization Behavior: Utilizing Human Resources**, 5th ed. (London: Prentice-hall International, 1988), 86.

⁵ Keith Davis, Human, **Behavior at work** (New York: McGraw-Hill Inc., 1972), 95.

⁶ ปรีดา กุลชล, **TQM เศรษฐกิจพอเพียง** (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์อนิเมทกรุ๊ป, 2552), 17.

⁷ ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล, **การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (RBM)** (กรุงเทพฯ: เอชอาร์ เซ็นเตอร์, 2554), 11.

⁸ เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ, **การบริหารการพัฒนา** (กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์, 2558), 10.

ทางการศึกษามากแปรปรวนไปตามผู้นำเสมอ⁹ ซึ่งหน้าที่ของผู้นำที่สำคัญนั้น จะต้องจัดการภายในองค์กร เพื่ออำนวยความสะดวกให้ทรัพยากรที่เป็นตัวคนและวัตถุประสานเข้าด้วยกัน สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนำองค์กรให้สามารถดำเนินไปได้ ผู้นำที่มีความสามารถจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความขยันขันแข็ง สามัคคี มุ่งมั่น เต็มใจ และมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานซึ่งมีความสำเร็จต่อองค์กร

ในการพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด คุณภาพของบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญ เนื่องจากบุคลากรเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรหรือหน่วยงานให้ไปสู่ความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์กรหรือหน่วยงานนั้น ๆ ความภักดีเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้บุคลากรคงอยู่และทำงานกับองค์กรอย่างต่อเนื่อง ความภักดีต่อองค์กรเป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจ พยายามทุ่มเทความพยายาม เพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร รวมทั้งมีความปรารถนาที่จะรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ บุคลากรที่มีความภักดีต่อองค์กรจะเป็นผู้ที่มีความพึงพอใจในงาน พยายามที่จะทำงานให้ดีที่สุด ต้องการเห็นความก้าวหน้าขององค์กร รวมทั้งก่อให้เกิดพฤติกรรมอื่น ๆ ที่ส่งเสริมการทำงาน เช่น ทำให้กระตือรือร้นที่จะมีส่วนร่วม เอาใจใส่ พยายามทำงานนอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ที่องค์กรกำหนดไว้

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้ทำหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด พยายามทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจเพื่อสร้างสรรค์งาน มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน องค์กรต้องเอาใจใส่ ให้ความสนใจบุคลากรควบคู่ไปกับการปรับปรุงการบริหารงานให้ก้าวหน้า ทันการเปลี่ยนแปลงของโลก ซึ่งบุคลากรในองค์กรเปรียบได้กับต้นทุนที่มีค่าและยังเป็นต้นทุนที่องค์กรต้องรักษาและลงทุนเพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้บุคลากรมีคุณค่าอย่างเหมาะสมกับองค์กรให้ยาวนาน

ทุกองค์กรต่างต้องการความเจริญก้าวหน้า โดยมีบุคลากรเป็นตัวขับเคลื่อน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามทิศทางที่องค์กรกำหนดไว้ ต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและพร้อมที่จะทุ่มเทให้กับการทำงาน แต่การที่จะทำให้บุคลากรเกิดความรัก ความภักดีจนนำไปสู่ความทุ่มเท และเต็มใจในการปฏิบัติงานนั้นสิ่งสำคัญอันดับแรก คือการที่องค์กรต้องให้ความรัก ความจริงใจ รวมถึงสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐาน ไม่ว่าจะเป็นการจ่ายค่าตอบแทน

⁹ รุ่ง แก้วแดง, ริเอ็นจีเนียริงระบบราชการไทย (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มติชน), อ้างถึงใน ประเมษฐ์ โมลี, (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2552), 3.

ที่เป็นธรรม การจัดตำแหน่งที่ทำงานให้เหมาะสมและรวมถึงการฟังความคิดเห็นของทุกคนด้วย ผู้บริหารขององค์การย่อมต้องการให้ผู้ร่วมงานของตนมีความรักและจริงใจต่อองค์การและเต็มใจที่จะทุ่มเท การทำงานให้กับองค์การเสมือนว่าองค์การนี้เป็นของตน และพร้อมที่จะเดินไปยังจุดมุ่งหมายเดียวกันเพื่อพัฒนาองค์การให้มีความเจริญก้าวหน้า การให้ความรัก ความจริงใจนับเป็นแรงผลักดันในการขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จขององค์การ ผู้บริหารที่ฉลาดต้องทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาของตนเกิดความภักดีอันจะนำไปสู่ความเต็มใจในการปฏิบัติหน้าที่ ทำให้องค์การเจริญก้าวหน้าไปในทิศทางที่ต้องการ ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการที่จะทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความภักดีต่อองค์การต้องอาศัยสองส่วนเอื้อซึ่งกันและกัน¹⁰

ปัจจัยอันหนึ่งที่สำคัญในองค์การ ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึก การแสดงออก มีความเต็มใจ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความภักดีต่อองค์การ ทำให้องค์การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการถนอมน้ำใจ อารมณ์ไม่เอนเอียง มีความรู้สึกและการแสดงออกซึ่งเคารพรักต่อบุคคลปัญหา พฤติกรรมที่แสดงออก เช่น ไม่อยากย้ายที่ทำงาน รักที่ทำงาน มีความพึงพอใจ เชื่อมั่น เชื่อถือ มีความรู้สึกโดยตรงว่ามีความภักดีต่อองค์การ

สังคมมนุษย์ เป็นสังคมที่มีการรวมตัวเป็นหมู่เหล่า มีการรวมกลุ่มเป็นชุมชนขนาดต่าง ๆ ตั้งแต่หมู่บ้าน เป็นเมือง เป็นประเทศ จึงจำเป็นต้องมีการจัดระบบสังคม เพื่อให้สามารถดำเนินการด้านต่าง ๆ เพื่อความอยู่รอดและเกิดความเจริญก้าวหน้าในชุมชนนั้น ๆ ความจำเป็นที่จะจัดระบบระเบียบเพื่อการดำเนินกิจการต่าง ๆ ของสังคมมนุษย์ คือสาเหตุที่ก่อให้เกิด “สถาบันสังคม” และ “การบริหาร” ในสังคมมีกิจการที่ต้องดำเนินการร่วมกันหลายอย่าง กิจกรรมสังคมแต่ละด้าน มักมีสถาบันสังคมแต่ละประเภทรับผิดชอบ เช่น ครอบครัว วัด โรงเรียน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งของรัฐและเอกชน อำนวยบริการเพื่อประโยชน์สุขของสมาชิกและเพื่อความเจริญของสังคมนั้น ๆ สถาบันสังคมที่จัดตั้งในรูปสถาบันและองค์กรต่าง ๆ เหล่านี้จะดำเนินการกิจได้ตามที่สังคมมอบหมาย จำเป็นต้องมีการจัดองค์การบริหารที่เหมาะสมกับลักษณะของกิจการ “การบริหาร” จึงเป็นมรรควิธี สำคัญในอันที่จะนำสังคมไปสู่ความเจริญก้าวหน้า เมื่อเป็นเช่นนี้สังคมกับองค์การบริหาร จึงเป็นสิ่งที่ไม่อาจแยกจากกันได้ วิลเลียมซิฟฟิน (William S. Siffin) ได้กล่าวไว้ว่า หากปราศจากองค์การบริหารแล้วไม่มีสังคม หากปราศจากสังคมแล้วมนุษย์ก็ไม่อาจจะดำรงชีวิตอยู่ได้ (Without organization there is no society; without society human cannot live)¹¹

¹⁰ กอแก้ว แสงสีดา, **ความรัก ความจริงใจ คือพลังแห่งความสำเร็จขององค์การ**, เข้าถึงเมื่อ 5 สิงหาคม 2559, เข้าถึงได้จาก <http://www.hu.ac.th/academic/article/HR/Love.htm1>.

¹¹ William S. Siffin, **O & M An Introduction Bangkok** (Institute of Public Administration, Thammasat University, 1967), 1.

ปัจจุบันกระแสการบริหารจัดการยุคใหม่หลังไหลเข้าสู่องค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ซึ่งเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสารและภาวะการแข่งขันในตลาดนั่นเอง แต่แนวโน้มของการบริหารจัดการใด ๆ ก็ตามมีประเด็นสำคัญที่ตรงกัน คือ “การก้าวไปสู่ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร” เพียงแต่วิธีการและแนวความคิดอาจจะแตกต่างกันตามลักษณะของธุรกิจและนโยบายขององค์กร

แต่เดิมนั้นองค์กรภาครัฐก็มักจะมองการบริหารจัดการภาครัฐว่ามีระบบการบริหารจัดการที่ยุ่งยาก มีระเบียบมากมาย และยังล่าช้ากว่าเอกชนอยู่มาก โดยเฉพาะเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นผลเนื่องมาจากโครงสร้างองค์กรของรัฐยังซับซ้อน ใหญ่โตและมีข้าราชการจำนวนมาก กอปรกับข้าราชการยังมีสวัสดิการที่ดี มีความมั่นคงในการทำงาน และมีทัศนคติของความเป็นเจ้าคนนายคน ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ข้าราชการบางคนไม่กระตือรือร้นในการทำงาน ดังจะเห็นได้จากคำกล่าวคำขวัญข้าราชการบางคนซึ่งประพาดิตนไม่เอาใจใส่ในการทำงานว่า “ทำงานแบบเช้าชามเย็นชาม” แต่ปัจจุบัน ภาครัฐมีการขับเคลื่อนตัวไปไกลกว่าที่องค์กรภาคเอกชนจะคาดคิด อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากการปรับเปลี่ยนวิธีการใหม่ในการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งจะเห็นได้จากความตอนหนึ่งใน มาตรา 3/1 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 บัญญัติว่า “ การบริหารราชการตามพระราช บัญญัตินี้ ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจตัดสินใจ การอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน

ในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการ ต้องใช้การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้คำนึงถึงความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมของประชาชน การเปิดเผยข้อมูล การติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ตามความเหมาะสมของแต่ละภารกิจ¹²

การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการทั้งด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ทำให้สถานศึกษาเกิดความคล่องตัว มีอิสระในการบริหารจัดการความเหมาะสม ในบริบทของแต่ละสถานศึกษาและตลอดระยะเวลาที่ได้มีการปฏิรูปการศึกษาทั้งด้านการเรียนรู้ และการบริหารตนเองในสถานศึกษา ผู้มีบทบาทสำคัญคือผู้บริหารสถานศึกษา ต้องเร่งปฏิบัติการที่ยิ่งใหญ่ในอันที่จะรองรับการกระจายอำนาจ แต่การปฏิรูปการศึกษานี้ยังไม่สำเร็จเท่าที่ควร จากผลการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาโดยสำนักงาน

¹² ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล, การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์(RBM) (กรุงเทพฯ: เอชอาร์ เซ็นเตอร์, 2554), 7.

รับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) สมศ. พบว่ามาตรฐานด้านผู้เรียน มาตรฐานที่ 4 คือผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับปรับปรุงเสียส่วนใหญ่ ฉะนั้น จะเห็นได้ว่าแนวการจัดการศึกษาในหมวด 4 มาตรา 22 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ความว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพนั้น¹³ ยังไม่ได้รับการตอบสนองอย่างเป็นรูปธรรมเท่าที่ควร ส่วนด้านการบริหารก็เช่นเดียวกัน การเปลี่ยนแปลงระบบการศึกษาในโรงเรียนเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ พบว่ายังมีปัญหาไม่ว่าจะเป็นด้านการบริหารงานทั่วไป การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคลากร และการบริหารงานวิชาการซึ่งยังไม่สนับสนุนให้การบริหารในโรงเรียนคล่องตัว อาจเกิดความเหลื่อมล้ำ เช่นปริมาณงานที่แตกต่างกัน หรือการมอบหมายงานก็ยังมีปัญหา ดังนั้น การที่จะเน้นความเป็นเอกภาพด้านนโยบายแต่หลากหลายการปฏิบัตินั้น ยังต้องมีการจัดโครงสร้างการบริหารงานในโรงเรียนใหม่ เพื่อให้เกิดความสมดุลและสามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องและแทนที่กันได้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนา ปรับปรุง ศึกษา ค้นคว้า องค์ความรู้ กลยุทธ์ และรูปแบบการบริหารแบบต่าง ๆ ที่เป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ ให้ครอบคลุมภารกิจทั้งด้านการจัดการเรียนรู้ และการบริหารให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป¹⁴ การดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้ปัจจุบันสถานศึกษายังไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้ได้ อีกทั้งยังไม่สามารถนโยบายนโยบายไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้เกิดประสิทธิผลได้อย่างแท้จริง ทั้งนี้เป็นผลมาจากกระบวนการบริหารงานของสถานศึกษา อันเกิดจากการปฏิรูปการศึกษาที่จะพยายามยกระดับคุณภาพของสถานศึกษาให้สูงขึ้น ซึ่งผลการดำเนินงานในการปฏิรูปการศึกษาได้รับความสำเร็จบางส่วนเท่านั้น สถานศึกษาส่วนใหญ่ยังมีความล่าช้าส่งผลให้ขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยเมื่อเปรียบเทียบกับนานาชาติในด้านการศึกษาอยู่ในระดับต่ำ กว่าประเทศเพื่อนบ้านหลายประเทศ โดยที่ IMD (International Institute for Management Development) จัดลำดับประเทศไทยอยู่ในลำดับที่ 50 จากทั้งหมด 60 ประเทศ ผลการเรียนรู้ของนักเรียนอยู่ในระดับต่ำทุกวิชา สาเหตุและปัญหาของโรงเรียนน่าจะมาจากการขาดความเป็นอิสระและความคล่องตัวในการบริหารงาน ครูร้อยละ 91 มีการสอนที่ไม่ได้มาตรฐาน สำหรับด้าน

¹³ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) 2545** (กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค, 2545), 13.

¹⁴ บุญชม ศรีสะอาด และคณะ, **เทคนิคการบริหารโรงเรียนบนฐานการวิจัย** (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์บริษัท เป็นภาษาและศิลปะ จำกัด, 2553), 8.

กระบวนการบริหารผู้บริหารสถานศึกษาผ่านการประเมินมาตรฐานการบริหารทั่วไป ไม่ผ่านการบริหารวิชาการ¹⁵

ปัญหาของการวิจัย

โดยธรรมชาติของมนุษย์แล้ว มีความปรารถนาที่จะเห็นความเจริญก้าวหน้าของตนเอง ต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ นับว่าเป็นธรรมชาติและความต้องการของมนุษย์ ปัจจัยที่จะคงอยู่และไปจากองค์การแตกต่างกัน ดังนั้นหากการทำงานใดไม่เปิดให้บุคคลก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่สูงได้ คนก็จะไม่ไปทำงานในองค์การนั้น ในอีกมิติหนึ่งนักทฤษฎีสมัยใหม่หรือนักพฤติกรรมศาสตร์ เชื่อว่ามนุษย์ไม่เพียงแต่เป็นสัตว์เศรษฐกิจ มนุษย์ยังมีความต้องการทางสังคม มีความต้องการส่วนตัว และมีเป้าหมายที่แตกต่างกันในการเข้ามาอยู่ร่วมกันในองค์การที่ใช้ปัจจัยทางเศรษฐกิจอย่างเดียวเป็นเครื่องจูงใจ จึงไม่ทำให้เกิดประสิทธิภาพการนำมาซึ่งความภักดี รู้สึกพอใจในการทำงานและความรู้สึกที่ว่าตนเองเสมือนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ จะต้องคำนึงถึงเป้าหมายที่แตกต่างกันในการเข้ามาอยู่ร่วมกัน ในลักษณะความต้องการส่วนตัวของมนุษย์เข้ามาเกี่ยวข้องกับ ความปรารถนาของบุคลากร ในมิติต่าง ๆ เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างเด่นชัดกับความภักดีที่บุคลากรจะมีให้แก่องค์การของตนเอง ความภักดีมีความสำคัญต่อการบริหาร ซึ่งหมายถึงความเต็มใจของบุคลากรที่จะทำงานให้กับองค์การ มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ถึงแม้ความภักดีจะมีความสำคัญแต่ก็การยอมรับเพียงเล็กน้อยเท่านั้นว่าเป็นเงื่อนไขที่สำคัญขององค์การ ความภักดีนับเป็นพฤติกรรมสำคัญที่มีผลต่อการคงอยู่ของบุคลากรในองค์การ อีกทั้งยังเป็นองค์ประกอบในการรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์การได้ยาวนานขึ้น ความภักดีต่อองค์การ เป็นความรู้สึกและการแสดงออกของบุคลากร ซึ่งเคารพต่อองค์การ มีความเต็มใจปฏิบัติงานและอุทิศตนต่อองค์การ มีความผูกพัน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของพยายามเป็นบุคลากรที่ดีขององค์การ มีความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ สนใจเอาใจใส่ ภูมิใจและสนับสนุน ปกป้อง ตระหนักในด้านดี มีความเชื่อถือและไว้วางใจพร้อมที่จะช่วยเหลือองค์การทุกเมื่อ¹⁶

ความภักดีต่อองค์การ นับเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานขององค์การประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ เมื่อบุคคลใดรู้สึกว่าคุณไม่ได้รับความสนใจ หรือไม่มีความสำคัญสำหรับองค์การต่อไป ก็อาจจะทำงานในหน้าที่อย่างไม่เต็มใจ หรือลาออกจากองค์การนั้น กรณีที่พนักงานไม่มีความภักดีต่อองค์การแต่ไม่ลาออกและเลือกที่จะอยู่ต่อไปในองค์การโดยไม่ทำงาน หรือไม่ตั้งใจ

¹⁵ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, **พลิกโฉมการศึกษาไทย** (มติชนรายวัน, 6 กันยายน 2549), 27.

¹⁶ ปชานนท์ ชนะระวี, **ความจงรักภักดี: พลังแห่งการพัฒนาและอยู่รอด**, เข้าถึงเมื่อ 23 กรกฎาคม 2559, เข้าถึงได้จาก <http://www.pachanon.blogspot.com>

ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์การเป็นอย่างมากไม่ว่า จะเป็นด้านทรัพยากร ที่องค์การจะต้องนำมาใช้เพื่อสร้างความพอใจให้กับพนักงาน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการและการ สูญเสียเวลาที่จะต้องฝึกหัดพนักงานที่เข้ามาใหม่เพื่อทดแทน เกิดการสูญเสียคุณค่าของเป้าหมาย ที่องค์การตั้งไว้ซึ่งองค์การนั้น ๆ ไม่อาจจะบรรลุถึงเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ¹⁷ ความภักดีต่อ องค์การนับเป็นเจตคติที่ค่อนข้างมั่นคงในช่วงเวลาอันยาวนานที่บุคคลแสดงตนอย่างภูมิใจในองค์การ มีความพึงพอใจและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การนั้นต่อไป ดังนั้นจึงสามารถกล่าวได้ว่า ความภักดีต่อองค์การเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นที่ช่วยนำพาองค์การมีประสิทธิภาพและอยู่รอดต่อไป นอกจากองค์การต้องสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาเป็นสมาชิกแล้ว การรักษาให้บุคลากรเหล่านั้น คงอยู่กับองค์การอย่างมีคุณค่า เพื่อนำพาองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ เป็นสิ่งที่ สำคัญ ความภักดีต่อองค์การ เป็นความรู้สึกหรือสภาวะทางจิตของบุคลากรที่มีต่อองค์การโดย สามารถอธิบายเป็น 4 ด้านดังนี้ 1) ความภักดีต่อองค์การด้านจิตใจ เป็นความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะทำงานเพื่อองค์การอย่างต่อเนื่อง และถือเป็นความแข็งแกร่งของความสัมพันธ์ทางจิตใจที่ บุคลากรรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ 2) ความภักดีต่อองค์การด้านความคงอยู่ การที่บุคลากร มีแนวโน้มที่จะทำงานในองค์การอย่างต่อเนื่อง มองความผูกพันในรูปของพฤติกรรมที่บุคคลปฏิบัติต่อ องค์การ มีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ไม่เปลี่ยนแปลงโยกย้ายที่ทำงาน 3) ความภักดีต่อองค์การ ด้านบรรทัดฐาน เป็นความภักดีและตั้งใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การ เป็นบรรทัดฐานภายในจิตใจของ บุคลากรที่ต้องการทำให้องค์การบรรลุเป้าหมาย 4) ความภักดีต่อองค์การด้านพฤติกรรม โดยจะแสดง พฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ การให้ความช่วยเหลือองค์การในด้านต่าง ๆ อย่างเต็ม ความสามารถ

ส่วนการบริหารงาน เป็นกิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการให้บรรลุ วัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมกัน¹⁸ สรุปสาระสำคัญการบริหารเป็นกิจกรรมของ กลุ่มบุคคลที่ร่วมมือกันทำกิจการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยการใช้กระบวนการและ ทรัพยากรที่เหมาะสม ดังนั้นการกระทำกิจกรรมใด ๆ ที่ต้องใช้คนหลายคนร่วมกันทำ หากจะให้ บังเกิดผลดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจำเป็นจะต้องมีการบริหารงานที่ดี การบริหารจึงเป็นบริการ ประเภทหนึ่งที่จะช่วยให้กลุ่มบุคคลร่วมกันกระทำภารกิจได้บรรลุตามเป้าหมาย

¹⁷ อุทุมพร แก้วขุนทด, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของวิทยากรใน วิทยาลัยพยาบาลของภาคเหนือ” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต ภาควิชาสังคมวิทยา มหาวชิราวุฒยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2550), 1.

¹⁸ Herbert A. Simon, et al., **Public Administration** (New York: Alfred A. Kuopf, 1966), 3.

ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่บริหารโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จและก้าวหน้า ให้นักเรียนทุกคนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ ปรับปรุงมาตรฐานการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำวิชาชีพในโรงเรียน ต้องทำงานกับคณะกรรมการโรงเรียน ต้องให้วิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำและทิศทางแก่โรงเรียน และดำเนินการบริหารให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ มีหน้าที่รับผิดชอบต่อการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ยกกระดับมาตรฐานในการเรียนการสอน ให้โอกาสการเรียนรู้สำหรับนักเรียนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน รับผิดชอบต่อการพัฒนานโยบายและการนำนโยบายไปปฏิบัติ ดำเนินการให้มีการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการให้ชุมชนมีพันธะสัญญากับโรงเรียนในวงกว้าง โดยวิธีการพัฒนาและรักษาเครือข่ายกับองค์กรในชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ มีหน้าที่รับผิดชอบต่อการสร้างสภาพแวดล้อมที่สร้างสรรค์ มีการเรียนรู้อย่างมีระเบียบวินัยในการดำเนินการบริหารงาน

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญที่ใช้ในการพัฒนาคน ดังนั้นการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) โดยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาร่วมกับหน่วยงานทางการศึกษาที่เกี่ยวข้อง ได้กำหนดวิสัยทัศน์สำหรับการปฏิรูปการศึกษาครั้งนี้คือ คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ โดยมีเป้าหมายหลักสำคัญคือ พัฒนาคูณภาพและมาตรฐานการศึกษาและการเรียนรู้ของคนไทย สร้างโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคมในการบริหารจัดการศึกษา¹⁹

ครูเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดของการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ แต่ยังมีปัญหาหลายด้าน

- 1) ปัญหาขาดแคลนครูในเชิงปริมาณเป็นปัญหาที่สะสมมาหลายปี โรงเรียนกว่าร้อยละ 60 รายงานว่าประสบปัญหาขาดแคลนครู ซึ่งคาดว่ารวมทั้งประเทศราว 70,000 คน ในปี 2549-2550 เนื่องจากครูเกษียณไปในช่วงปี 2543-2547 และเข้าโครงการเกษียณก่อนอายุรวม 5 รุ่น รวมแล้วหลายหมื่นคน แต่กระทรวงศึกษาธิการได้อัตราคืนมาราว 10,000 อัตรา รวมทั้งวิธีการจัดสรรงบประมาณแบบให้จ้างครูอัตราจ้างแทนการบรรจุเป็นข้าราชการประจำเป็นวิธีที่ไม่มีประสิทธิภาพ ปี 2550-2551 กระทรวงศึกษาธิการสามารถจัดสรรอัตราครูเพิ่มเติม เพื่อทดแทนครูที่เกษียณเป็นสัดส่วนสูงขึ้น รวมทั้งใช้มาตรการสนับสนุนอื่น ๆ เช่นการรวมชั้นเรียนในโรงเรียนขนาดเล็กเพื่อลดผลกระทบจากการขาดแคลนครู แต่ปัญหาการขาดแคลนครูเชิงปริมาณก็ยังมีอยู่ในโรงเรียนจำนวนมาก
- 2) ปัญหาขาดแคลนครูที่มีความสามารถในการสอนเฉพาะกลุ่มสาระการเรียนรู้ เช่น ภาษาอังกฤษ วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ โรงเรียนส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ครูสอนไม่ตรงวุฒิมากโดยเฉพาะในชนบทครูสอนไม่ตรงวุฒิ

¹⁹ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, **ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561)** (กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด, 2552), 11.

ประมาณ 20,000 คน นอกจากนี้ปัญหาครูได้รับการฝึกอบรมแบบเก่า ไม่ได้รักการอ่านการค้นคว้าวิจัย เพื่อพัฒนาตนเอง ทั้งในด้านความรู้และทักษะการสอน ครูจำนวนมากคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ประยุกต์ใช้ไม่เป็น ได้แต่สอนตามตำราให้นักเรียนท่องจำไปวัน ๆ ดังนั้นการเรียกร้องการปฏิรูปการศึกษาจากบนลงล่างให้ครูสอนให้นักเรียนใฝ่เรียน รักการอ่าน รู้จักวิเคราะห์ สังเคราะห์เป็น ไม่ใช่เน้นแต่การท่องจำ จึงเป็นเพียงการเรียกร้องในเชิงหลักการหรืออุดมการณ์ โดยไม่คำนึงข้อเท็จจริงว่าในสภาพที่ครูจำนวนมากไม่ได้ใฝ่รู้ ไม่รักการอ่าน คิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ไม่เป็นแล้ว การที่จะฝึกสอนนักเรียนทำในสิ่งที่ครูเองทำไม่เป็นนั้นเป็นเรื่องที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จได้ยาก 3) ปัญหารัฐบาลไทยไม่สนใจจากการคัดเลือกคนเก่งมาเรียนวิชาชีพครู และสร้างแรงจูงใจ เช่น ให้เงินเดือนสูง ให้มีบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความรู้ความสามารถ มีโอกาสพัฒนา มีความก้าวหน้าตามความสามารถส่วนตัว ผู้มาเรียนครูมักมีคะแนนปานกลางและต่ำ คนเก่ง ๆ ไม่สนใจจะมาเรียนครูเพราะเห็นว่าเป็นอาชีพซ้ำซาก ไม่ท้าทาย ไม่ก้าวหน้าถ้าเทียบกับงานภาคธุรกิจเอกชน 4) ปัญหาครูมีรายได้น้อยเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ทำงานในภาคธุรกิจเอกชน และปัญหาครูมีหนี้สินมาก มีครูมีหนี้สินที่สมัครเข้าร่วมการช่วยเหลือจากกองทุนเพื่อแก้ปัญหาหนี้สิน 140,000 คน มียอดหนี้รวมไม่ต่ำกว่า 1 แสนล้านบาท ความเดือดร้อนทางเศรษฐกิจ ทำให้ครูต้องแบ่งเวลาไปทำงานหารายได้พิเศษหรือไม่ค่อยมีแรงจูงใจที่จะสอนให้มีผลดี 5) ปัญหาการไม่มีระบบบริหารจัดการและการนิเทศติดตามผล ที่จะช่วยให้ครูพัฒนาได้เพิ่มขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ 6) ปัญหาการขาดแคลนการพัฒนาเทคโนโลยีและการสื่อสารการเรียนรู้สมัยใหม่เพื่อช่วยการสอน รวมทั้งการขาดความสนใจ ความรู้ความสามารถของครูทำให้กระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาล่าช้ากว่าประเทศอื่น จากข้อมูล IMD ชี้ว่าประเทศชั้นนำต่างมีการลงทุนในเรื่องโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างจริงจัง หลายประเทศพัฒนาระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงให้โรงเรียนทั่วประเทศได้ใช้เพื่อปฏิวัติการเรียนรู้ของนักเรียน แต่กรณีประเทศไทย การพัฒนาในเรื่องนี้มีน้อยและล่าช้า โดยเฉพาะในท้องถิ่นทุรกันดาร จากการสำรวจโครงการ Teacher Watch พบว่ามีโรงเรียนเพียงร้อยละ 28.6 ที่มีอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงใช้ และมีครูเพียงร้อยละ 41 ที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเรียนการสอน แต่บางส่วนอาจจะมีทักษะการใช้ในระดับพื้น ๆ เท่านั้น ปัญหานี้ไม่ได้หมายถึงเทคโนโลยีเท่านั้น ควรเน้นการพัฒนาตำราที่มีสื่อการสอนทำเป็นภาษาไทยที่ดี ครูต้องสนใจเรียนรู้และฝึกอบรมอย่างจริงจังจึงจะเกิด ประสิทธิภาพ 7) ปัญหาเชิงโครงสร้างการบริหารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นแบบระบบราชการรวมศูนย์อำนาจการบริหารจากบนลงล่าง และความคิด วิถีทำงานของผู้บริหารและครูอาจารย์ที่ถืออำนาจเป็นใหญ่ และมุ่งหวังประโยชน์ส่วนตนและหน่วยงานแบบข้าราชการเพื่อข้าราชการ นี่คือนิสัยสำคัญในการปฏิรูปการศึกษา²⁰

²⁰ วิทยากร เชียงกุล, **ปัญหาการพัฒนาครูอาจารย์** (ชมรมศึกษาผลงานวิทยากร เชียงกุล, 2559), 1-7.

จากการประเมินผลการปฏิรูปการศึกษา รวมทั้งการศึกษาวิจัยทิศทางการศึกษาและปัจจัยที่ส่งผลต่อการศึกษาไทยในอนาคต และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม ประชากร พลังงานและสิ่งแวดล้อม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของสังคมโลก โดยกำหนดประเด็นสำคัญของระบบการศึกษาและการเรียนรู้ที่ต้องการปฏิรูปอย่างเร่งด่วนได้สี่ประการ ดังนี้ (1) พัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ (2) พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ (3) พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ (4) พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการยุคใหม่ ในการบริหารงานเพื่อการปฏิรูปการศึกษาทั้ง 4 ประเด็นดังกล่าว สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีหน้าที่รับผิดชอบจัดการระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน คุณภาพการศึกษามีความหมายกว้าง ขึ้นอยู่กับมุมมองของนักการศึกษาว่าจะมองในมิติใด แต่ส่วนใหญ่มีมุมมองใน 3 มิติ คือ 1) คุณภาพของทรัพยากรที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนรวมถึงคุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา 2) คุณภาพด้านการจัดการเรียนการสอนและ 3) คุณภาพของผลผลิต นอกจากนี้ยังอาจหมายถึงความคาดหวังของชุมชนที่เห็นได้จากการที่มีการกำหนดเป้าหมายของการจัดการศึกษาาร่วมกันและความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน การส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องกระทำได้หลายทาง การยกย่อง เชิดชูให้ขวัญกำลังใจ และประกาศให้สาธารณชนรับทราบอย่างแพร่หลาย ก็เป็นอีกแนวทางหนึ่งที่ไม่มีความล้มเหลวจะเห็นได้จากการดำเนินงานคัดเลือกนักเรียน นักศึกษาและสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทาน

สำหรับสถานศึกษาที่ได้รับเลือกเป็นโรงเรียนรางวัลพระราชทาน มีระบบการจัดการที่ดีในหลายรูปแบบ ได้แก่การบริหารจัดการโดยใช้ หลักการกระจายอำนาจ หลักการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ หลักการมีส่วนร่วมที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน หลักการบริหารจัดการตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในการบริหารจัดการทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ บุคคล และบริหารทั่วไป โดยเฉพาะการมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ครู บุคลากร ชุมชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษา การเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษา การให้ข้อมูล การแสดงความคิดเห็น แนะนำ ปรีกษา ร่วมวางแผนและร่วมปฏิบัติ รวมทั้งมอบหมายความรับผิดชอบที่ชัดเจน²¹

เพื่อยกระดับรับการประเมินเป็นโรงเรียนรางวัลพระราชทาน ตามข้อกำหนด 1) สภาพการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร 2) สภาพการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการระดมทรัพยากร

²¹ กลุ่มพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักทดสอบทางการศึกษา, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, 2555.

3) สภาพการดำเนินงานเกี่ยวกับครู 4) สภาพความสำเร็จในการดำเนินการจัดการศึกษาของสถานศึกษา²²

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความภักดีต่อองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ โดยมีวัตถุประสงค์คือ เพื่อทราบองค์ประกอบความภักดีต่อองค์การโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ เพื่อทราบการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ เพื่อทราบความภักดีต่อองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ และนำองค์ประกอบความภักดีต่อองค์การ การบริหารงานมาพัฒนาซึ่งผลการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาใช้เป็นข้อมูลประกอบในการบริหารงาน สร้างความภักดีในองค์การให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

จากสภาพปัญหาความสำคัญของงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ดังต่อไปนี้

1. เพื่อทราบองค์ประกอบความภักดีต่อองค์การในโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้
2. เพื่อทราบการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้
3. เพื่อทราบความภักดีต่อองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้

ข้อคำถามของการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางของการแสวงหาคำตอบและแนวทางในการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดข้อคำถามของการวิจัยไว้ดังต่อไปนี้

1. องค์ประกอบความภักดีต่อองค์การในโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ เป็นอย่างไร

²² สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, การวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยความสำเร็จของสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทานระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค, 2555), ฉ-ฉ.

2. การบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเป็นอย่างไร

3. ความภักดีต่อองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ หรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยและสามารถตอบปัญหาการวิจัยได้อย่างชัดเจน จึงกำหนดสมมติฐานของการวิจัยไว้ดังนี้

1. องค์ประกอบความภักดีต่อองค์การในโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ เป็นพหุองค์ประกอบ
2. การบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้อยู่ในระดับปานกลาง
3. ความภักดีต่อองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์หลักการ แนวคิดทฤษฎี และข้อคิดเห็นเกี่ยวกับความภักดีตามแนวคิดของ ฮอยและรีสส์ (Hoy and Rees) สรุปว่าความภักดีมีความสำคัญต่อองค์การและมีความสัมพันธ์ต่อผลผลิตของคณาจารย์โดยผู้บังคับบัญชาที่ได้รับความภักดีจากผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถบริหารจัดการงานอย่างมีประสิทธิภาพ ความภักดีต่อองค์การเป็นความรู้สึกหรือสภาวะจิตของบุคลากรที่มีต่อองค์การ 4 ด้าน 1) ความภักดีต่อองค์การด้านจิตใจ 2) ความภักดีต่อองค์การด้านความคงอยู่ 3) ความภักดีต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน และ 4) ความภักดีต่อองค์การด้านพฤติกรรม²³ ส่วนคอทเลอร์ และอาร์มสตรอง (Kotler and Armstrong) ให้ความหมายในความภักดี ในด้านการตลาดไว้ คือการที่ลูกค้าเกิดสภาวะความพึงพอใจ ในตัวสินค้าและบริการหรือองค์การ หรือเกิดความอ่อนไหวในตัวสินค้าบริการหรือองค์การ ต้องกลับมาซื้อสินค้าหรือใช้บริการใหม่ และพูดถึงสินค้า บริการหรือองค์การนั้น ๆ ในแง่ดีและพึงพอใจ และได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความภักดีไว้ 3 ประการคือ 1) ความพึงพอใจในตัวสินค้า บริการหรือองค์การ 2) ความรู้สึกที่ดีต่อสินค้า บริการ

²³ Hoy, Wayne K. and Rees, Richard, "Subordinate Loyalty to Immediate Superior: A Neglected Concept in the Study of Educational Administration" *Sociology of Education* 47 (1980): 274-275.

พนักงานและองค์กร 3) ความสัมพันธ์ที่ดีที่เกิดจากการได้รับคุณค่าตามคาดหวังจากสินค้า บริการ พนักงานและองค์กร²⁴ สำหรับ แอดเลอร์ และแอดเลอร์ (Adler and Adler) กล่าวว่า มี 5 องค์ประกอบที่พัฒนาให้สมาชิกเกิดความภักดีต่อองค์กรอย่างมาก คือ 1) ความมีอำนาจเหนือผู้อื่น (Domination) 2) การแสดงเอกลักษณ์ (Identification) 3) ความผูกพัน (Commitment) 4) การบูรณาการ (Integration) 5) กำหนดเป้าหมาย (Goal alignment)²⁵ ส่วนแนวคิดของเฮิร์ทแมน (Hirschman) กล่าวว่า ความภักดีต่อองค์กรมีอิทธิพลในการทำให้การลาออกจากงานล่าช้าออกไป ซึ่งเงื่อนไขที่ผู้ภักดีต่อองค์กรยึดถือมี 2 ประการคือ 1) การออกจากงานทำให้คุณภาพของผลผลิตจากองค์กรด้อยลง 2) ควรมีการดูแลใจใส่สมาชิกเกี่ยวกับคุณภาพของผลผลิตเหล่านี้ มิฉะนั้นสมาชิกก็จะยังคงอยู่กับองค์กรต่อไป โดยที่ผลลัพธ์ขององค์กรยังคงเป็นเท่าเดิม โดยการแสดงออกถึงความภักดีต่อองค์กร ประกอบด้วยหลัก 2 ประการ คือ 1. การที่สมาชิกในองค์กรเต็มใจที่จะอยู่ในองค์กรด้วยกัน และต่อต้านการออกจากงานในกรณีที่องค์กรมีผลผลิตลดลง 2. สมาชิกในองค์กรรู้สึกว่าคุณค่ามีความสำคัญต่อองค์กร²⁶ สำหรับเฮนนิ่ง-ธูราว และคณะ (Henning-Thurau et al.) กล่าวว่า ความภักดีของลูกค้านั้นเหมือนความภักดีของนักเรียน ลูกค้าเปรียบได้คือนักเรียนมีองค์ประกอบ 2 ด้านคือ 2.1 ด้านที่เกี่ยวกับทัศนคติ และ 2.2 ด้านที่เกี่ยวกับพฤติกรรม โดยส่วนประกอบที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติมีความหมายแยกได้เป็น 3 ส่วนคือ 1) การรับรู้ยังคงดำรงอยู่ 2) อารมณ์หรือความรู้สึก 3) ปัจจัยด้านสภาวะจิตใจ ส่วนประกอบด้านที่เกี่ยวกับพฤติกรรม สามารถสังเกตด้วยการบรรยายถึงการตัดสินใจในการเลือกทางเลือก อย่างไรก็ตาม ความภักดีของนักเรียนมิได้จำกัดในระยะเวลาระหว่างที่ยังอยู่ในสถานะเป็นนักเรียน ความภักดีของนักเรียนเป็นสิ่งสำคัญสำหรับสถาบันการศึกษา ฉะนั้น ความภักดีของนักเรียนสามารถเชื่อมโยงกันทั้งในขณะที่ยังคงเป็นนักเรียนและจบการศึกษาจากสถาบันหรือโรงเรียนไปแล้ว โดยธรรมชาติมีสิ่งหนึ่งที่เป็นเป้าหมายเบื้องต้นที่นักเรียนมีความผูกพันต่อสถาบันการศึกษา²⁷ ขณะที่โอลิเวอร์ (Oliver) ได้กล่าวถึงความภักดีของลูกค้าไว้ในรูปแบบ

²⁴ Kotler, P. T. and Armstrong, G., **Principles of Marketing**, 1 5rd ed. (European Edition: Pearson Education Ltd., Essex England, 2013), 350.

²⁵ Adler, P. A. and Adler, P. "Intenseness loyalty in organizations: A case of college athletics" *Administrative Science Quarterly* 33, 3 (1988): 401-417.

²⁶ Hirschman, A.O., **Exit voice and loyalty : Responses to Decline in Firms, Organizations, and States** (Cambridge, MA: Harvard University Press, 1994), 125.

²⁷ Henning-Thurau, T., Lager, M. F. , and Hansen, U., "Modeling and managing student loyalty : An approach based on the concept of relationship quality" *Journal of Service Research* 3, 4 (2001): 331-334.

ความภักดี 4 ลักษณะ ได้แก่ 1) การรับรู้ในความภักดี 2) อารมณ์ความรู้สึกของความภักดี 3) สภาวะทางด้านจิตใจในความภักดี 4) กิจกรรมเกี่ยวกับความภักดี²⁸ สอดคล้องกับจอห์นสัน และกัสตัสส์สัน (Johnson and Gustafsson) มองว่าองค์ประกอบในการสร้างความภักดี มี 3 องค์ประกอบคือ 1) ความพึงพอใจของลูกค้าในตัวสินค้า บริการ และพนักงาน 2) ความมีชื่อเสียงของสินค้า บริการและองค์การ 3) สัมพันธภาพที่ดีของลูกค้าที่มีต่อพนักงาน สินค้า บริการ หรือองค์การ²⁹ สำหรับริชเฮลด์ (Reichheld) ให้ความหมายเกี่ยวกับความภักดีว่า เกิดจากการได้รับพื้นฐานคุณค่าของสินค้าและบริการ จนเกิดเป็นสภาวะความพึงพอใจจนต้องการกลับมาซื้อใหม่ ใช้บริการซ้ำ³⁰ ในขณะที่ดิคและบาสู (Dick and Basu) มองว่าความภักดีเป็นพื้นฐานของ 2 องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กัน 1) ความสัมพันธ์ที่ดีด้านทัศนคติ 2) ด้านการสนับสนุนในการซื้อซ้ำ ด้วยเหตุนี้ความภักดีของลูกค้าสามารถได้เป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านจิตใจ 2) ด้านการรับรู้ 3) ด้านอารมณ์ความรู้สึก และแสดงออกทางด้านพฤติกรรม การสนับสนุนด้วยการซื้อซ้ำ การรักษาลูกค้า³¹ ส่วนบุชานัน (Buchanan) กล่าวว่า ความจงรักภักดีต่อองค์การ เป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ การปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ ซึ่งความภักดีต่อองค์การประกอบด้วย 3 ส่วน 1) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ (Identification) แสดงออกตามเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ 2) ความเกี่ยวข้องกับองค์การ (Involvement) 3) ความรู้สึกผูกพันและภักดีต่อองค์การ (commitment)³² สำหรับสตีเยร์ (Steers) ได้ศึกษาความภักดีมี 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การยอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์การ

²⁸ Oliver, R. L., **Satisfaction: A Behavioral Perspective on the Consumer**, 2nd ed. (New York: M.E. Sharpe, 2010), 198-199.

²⁹ Johnson, M. D. and Gustafsson, A., **Improving Customer Satisfaction, Loyalty, and Profit : An Integrated Measurement and Management System**, 1st ed. (USA: Jossey –Bass San Francisco, CA, 2000), 117.

³⁰ Reichheld, F. F., **Loyalty rules: How Today's leaders build lasting relationships** (Boston: Harvard Business School Press, 2001), 18.

³¹ Dick, A. S. and Basu, K. "Customer loyalty : Towards and integrated framework" **Journal of the Academy of Marketing Science** 22 (1994): 99-113.

³² Buchanan, B., "Building Organization Commitment : the Socialization of Managers in Work Organizations" **Administrative Science Quarterly** 19 (1977): 533-546.

2) การทำประโยชน์ให้องค์การ 3) การธำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ³³ ส่วนวิทนี และ คูเปอร์ (Whitney and Cooper) กล่าวว่าความภักดีต่อองค์การ เป็นได้ทั้งทัศนคติและพฤติกรรม โดยทัศนคตินั้นเป็นองค์ประกอบหนึ่งของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ แต่ด้านพฤติกรรมนั้นเป็นการ แสดงความภักดีต่อองค์การ ซึ่งพฤติกรรมความภักดีมี 2 องค์ประกอบ 1) มีการเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลาในการพัฒนาองค์การ (Active elements) 2) การอยู่นิ่งเฉย (Passive elements)³⁴ สำหรับเฟลตเชอร์ (Fletcher) กล่าวว่า ความภักดีต่อองค์การมีองค์ประกอบสำคัญ 3 องค์ประกอบ คือ 1) การแสดงประวัติของตนเองต่อองค์การ (An expression of the historical self) 2) ความผูกพันที่มีมากกว่าการแสดงออกที่เป็นนิสัย (More than a habit of attachment) 3) หลีกเลี่ยงการไม่ซื่อตรงต่อองค์การ (Avoidance of betrayal)³⁵ ส่วนโรบบินส์ (Robbins) กล่าวว่าความภักดี คือความมีชีวิตชีวาในตัวบุคคลและมีเสน่ห์หรือความสนุกสนานของการทำงาน ซึ่งเป็นแกนร่วมของ ชุมชน ความปรารถนาที่จะสัมพันธ์ติดต่อกับบุคคลอื่นและเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนนั้น ๆ สำหรับ ลี (Lee) กล่าวว่าความภักดีหมายถึงการเชื่อฟัง การแสดงความรักความภักดีด้วยความเคารพ การทำ หน้าที่และการให้การสนับสนุน โดยเชื่อมั่นว่าพนักงานที่มีความภักดีจะเป็นผู้ที่ให้ความร่วมมือในการ ดำเนินการผลิตและอุทิศตนเพื่อเป้าหมายขององค์การ

งานคัดเลือกโรงเรียนเพื่อรับรางวัลพระราชทานได้จัดขึ้นเพื่อสนองพระราชปรารภของ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 ซึ่งได้มีกระแสพระราชดำรัสแก่รัฐมนตรีว่าการ กระทรวงศึกษาธิการ (ม.ล. ปิ่น มาลากุล) เมื่อ พ.ศ.2506 ว่ากระทรวงศึกษาธิการควรพิจารณาจัด รางวัลให้แก่นักเรียนที่เรียนดี ประพฤติดี และโรงเรียนที่จัดการศึกษาดี กระทรวงศึกษาธิการสำนักใน พระมหารัชมงคลเป็นต้นเกล้าฯ จึงได้ดำเนินการสนองพระราชปรารภและได้วางระเบียบ กระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยรางวัลพระราชทานแก่นักเรียน นักศึกษา และสถานศึกษา เพื่อถือปฏิบัติ นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2507 เป็นต้นมา

คุณสมบัติของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ที่มีสิทธิ์เข้ารับการประเมินและคัดเลือกเพื่อ รับรางวัลพระราชทานได้แก่โรงเรียนมัธยมศึกษาที่จัดการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติฉบับ ปัจจุบันที่สามารถจัดการศึกษาได้มาตรฐานและมีคุณภาพในด้านต่อไปนี้

³³ Steers, R. M., "Antecedent and Outcomes of Organizations Commitment" *Administration Science Quarterly* 22 (1977): 46-56.

³⁴ Whitney. M.. J. and Cooper, W. H., "What's loyalty" *Employee Responsibility and Rights Journal* 5, 3 (1992): 231-240.

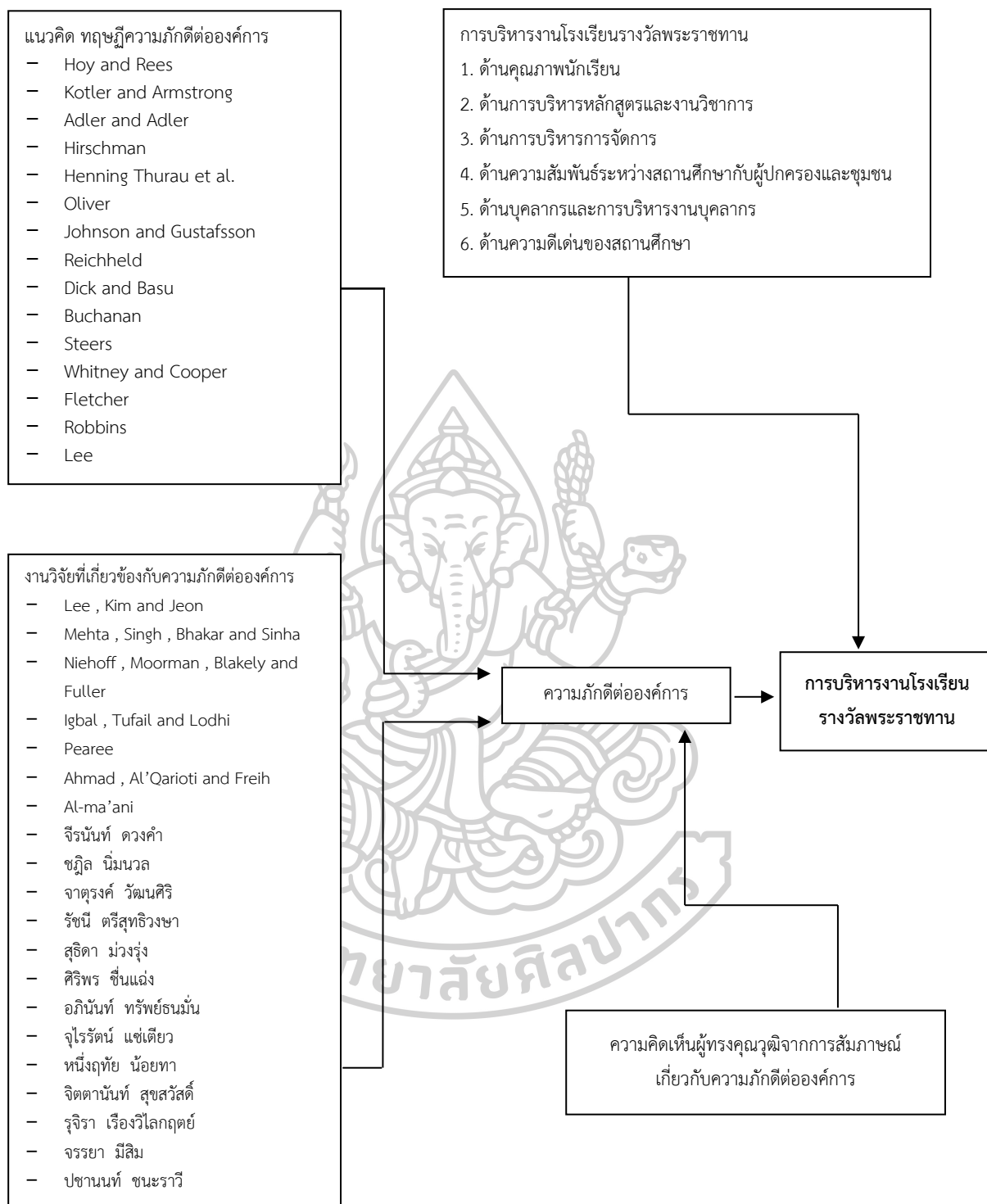
³⁵ Fletcher, G. P., *Loyalty: An essay on the morality of relationships* (New York: Oxford University Press, 1993), 48.

ด้านที่ 1 คุณภาพนักเรียน ด้านที่ 2 การบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ ด้านที่ 3 การบริหารการจัดการ ด้านที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน ด้านที่ 5 บุคลากรและการบริหารบุคลากร ด้านที่ 6 ความดีเด่นของสถานศึกษา ทั้งนี้สถานศึกษาดังกล่าวต้องไม่เคยรับรางวัลพระราชทาน หรือเคยรับรางวัลพระราชทานมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี จึงจะมีสิทธิ์ส่งเข้ารับการประเมิน ทั้งนี้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยรางวัลพระราชทานแก่นักเรียน นักศึกษา และสถานศึกษา พ.ศ. 2548 ข้อ 12 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการที่กำหนดในแต่ละปี³⁶

จากแนวคิด ทฤษฎีดังกล่าว สามารถนำมาประกอบเป็นกรอบแนวคิดที่ผู้วิจัยใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดจากตำรา เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องมากำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัยร่วมกับการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ความชัดเจนในการกำหนดตัวแปรที่ศึกษา โดยได้แสดงแผนภาพดังปรากฏในแผนภาพที่ 1 ดังนี้



³⁶ ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ, เรื่อง หลักเกณฑ์และแนวทางการคัดเลือกนักเรียน นักศึกษา และสถานศึกษา เพื่อรับรางวัลพระราชทาน (กรุงเทพฯ: ม.ป.ท., 2556), 6.



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

ที่มา : Hoy, Wayne K.; and Rees, Richard, "Subordinate Loyalty to Immediate Superior: A Neglected Concept in the Study of Education Administration" **Sociology of Education** 47 (1980): 274-275.

- : Kotler, P.T. and Armstrong, G., **Principle of Marketing**, 15th ed. (European Edition: Pearson Education Ltd., Essex England, Prentice Hall, 2013), 350.
- : Adler, P. A. and Adler, P., “Intenseness loyalty in organizations: A case of college athletics” **Administrative Science Quarterly** 33, 3 (1988): 401-417.
- : Hirschman, A. O., **Exit voice and loyalty : Responses to Decline in Firms, Organizations, and States** (Cambridge, MA: Harvard University Press, 1994), 125.
- : Henning – Thureau, T., Lager M. F. and Hansen, U., “Modeling and managing student loyalty: An approach based on the concept of relationship quality” **Journal of Service Research** 3, 4 (2001): 31-334.
- : Oliver, R. L., **Satisfaction: A Behavioral Perspective on the Consumer**, 2nd ed. (New York: M.E. Sharpe, 2010), 198-199.
- : Johnson, M. D. and Gustafsson, A., **Improving Customer Satisfaction, Loyalty, and Profit: An Integrated Measurement and Management System**, 1st ed. (USA.: Jossey –Bass San Francisco, CA, 2000), 117.
- : Reichheld, F. F., **Loyalty rules: How Today’s leaders build lasting relationships** (Boston: Harvard Business School Press, 2001), 18.
- : Dick, A. S. and Basu, K., “Customer loyalty: Towards an integrated framework” **Journal of the Academy of Marketing Science** 22, 2 (1994): 99-113.
- : Buchanan, B., “Building Organization Commitment : the Socialization of Managers in Work Organizations” **Administrative Science Quarterly** 19 (1977): 41-47.
- : Steers, R. M., “Antecedent and Outcomes of Organizations Commitment” **Administration Science Quarterly** 22 (1977): 46-56.
- : Whitney. M. J. and Cooper, W. H., “What’s loyalty” **Employee Responsibility and Rights Journal** 5, 3 (1992): 231-240.
- : Fletcher, G. P., **Loyalty: An essay on the morality of relationships** (New York: Oxford University Press, 1993), 48.
- : Robbins, S., **Organization Behavior**, 9th ed. (New Jersey: Prentice Hall, 2001), 190.
- : Lee, **The effects of emotional intelligence on service recovery and organizational loyalty : a case of flight attendant of South Korean airlines**. *Service Business*,7:2013,665-686.

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **ความภักดีต่อองค์การ** หมายถึง การทุ่มเท อุทิศตน มีความผูกพันยึดมั่น สนใจต่อการพัฒนาให้องค์การเจริญก้าวหน้า เชื่อมมั่นยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์การ มีเจตคติที่ดีต่อองค์การ ทำงานอย่างต่อเนื่องปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย มีความเข้าใจที่ถูกต้อง ภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความซื่อสัตย์ มีอุดมการณ์

2. **การบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทาน** หมายถึง กิจกรรมในการบริหารทรัพยากร และกิจกรรมอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาในภาคใต้ที่เป็นโรงเรียนรางวัลพระราชทานตั้งแต่ปีการศึกษา 2507 – 2558 ที่มีความดีเด่นในการบริหารทั้งในด้านปัจจัย กระบวนการ และผลผลิตสามารถบริหารงานของโรงเรียนอย่างมีมาตรฐานและคุณภาพตามเกณฑ์ที่ กระทรวงศึกษาธิการกำหนด ใน 6 ด้าน คือ 1) ด้านคุณภาพนักเรียน 2) ด้านการบริหารหลักสูตรและวิชาการ 3) ด้านบริหารการจัดการ 4) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน 5) ด้านบุคลากรและการบริหารงานบุคลากร และ 6) ด้านความดีเด่นของสถานศึกษาที่สมควรได้รับรางวัลพระราชทานการให้มีรางวัลพระราชทานแก่สถานศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สถานศึกษาอาชีวศึกษา และสถานศึกษาวิชาชีพ โดยแบ่งการประเมิน ประเภทลักษณะ จำนวนรางวัลและอื่น ๆ ให้เป็นไปตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ในกรณีที่สถานศึกษาได้จัดการศึกษาหลายระดับ ให้มีสิทธิส่งเข้ารับการประเมินและคัดเลือกได้เพียงระดับเดียว สถานศึกษาที่เข้ารับการประเมินและคัดเลือกต้องเป็นสถานศึกษาที่ไม่เคยได้รับรางวัลพระราชทาน หรือเคยได้รับรางวัลพระราชทาน แต่ต้องเว้นช่วงระยะเวลาไม่น้อยกว่า 3 ปีการศึกษาจึงจะมีสิทธิ์เข้ารับการประเมิน ในกรณีที่สถานศึกษาได้รับรางวัลพระราชทาน 3 ครั้ง ภายใน 10 ปี ให้ได้รับโล่รางวัลพระราชทาน หลังจากนั้นให้เริ่มต้นนับจำนวนครั้งที่ได้รับรางวัลใหม่

3. **สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้** หมายถึง ส่วนราชการที่มีหน้าที่ในการกำกับดูแลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเฉพาะแต่ละระดับมัธยมศึกษาและตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “ความภักดีต่อองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ตำรา เอกสารทางวิชาการ รายงานการวิจัย และการสืบค้นข้อมูลผ่านอินเทอร์เน็ต เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการทำความเข้าใจ ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 กล่าวถึง ความภักดีต่อองค์การ ส่วนที่ 2 กล่าวถึง การบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทาน ส่วนที่ 3 กล่าวถึง งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์การ
2. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทาน
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์การ

ความหมายของความภักดี

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายที่มีความแตกต่างดังนี้

ความหมายตาม ออกฟอร์ดดิกชันนารี (Oxford dictionary) ให้ความหมายไว้ว่าเป็นความซื่อสัตย์ (faithful) คำจูนอุทิศตนต่อผู้อื่นเป็นความรู้สึกรักผูกพันอย่างลึกซึ้งต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดเป็นพิเศษซึ่งอาจจะเกิดกับบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีเหตุผล³⁷

ความหมายตาม นิวโมเดลดิกชันนารี (New Model dictionary, English-Thai A-L) ให้ความหมายไว้ว่าเป็นความซื่อสัตย์ เป็นความดีที่อาจไม่ได้รับผลตอบแทน (Loyalty is a virtue which may go unrewarded.)³⁸

³⁷ A. S. Hornby, *Oxford Advanced Learner's Dictionary of Current English*, 9th ed. (Oxford University Press, 2015), 901.

³⁸ สอ เสถบุตร, *New Model Dictionary, English Thai A-L* (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด, 2540), 829-830.

ความภักดี (loyalty) บางครั้งถูกพิจารณาเชื่อมโยงจากความคิดดั้งเดิม เช่นเป็นความผูกพัน (commitment) เป็นความรู้สึกผูกพันในสถานที่ ความมีใจจดจ่อ (involvement) ความพึงพอใจ (satisfaction) อย่างไรก็ตามแนวคิดนี้ยังส่งผลมาถึงปัจจุบัน ในการศึกษาความภักดีนั้นเกิดจากผลงานวิจัยในสมัยต้นปี ค.ศ. 1950 มีนักวิชาการหลายท่านได้ทำการศึกษาวิจัยและให้ความหมายของความภักดีต่อองค์กรไว้ดังนี้

ลี (Lee) กล่าวว่า ความภักดีหมายถึง การเชื่อฟัง การแสดงความรัก ความภักดีด้วยความเคารพ การทำหน้าที่และการให้การสนับสนุน โดยเชื่อกันว่าพนักงานที่มีความภักดีจะเป็นผู้ที่ให้ความร่วมมือในการดำเนินการผลิตและอุทิศตนเพื่อเป้าหมายขององค์กร มีความเต็มใจและยินดีจะกระทำตามความต้องการขององค์กรมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน ยอมรับการตัดสินใจในการบริหารจัดการ แม้ว่าจะเป็นเพียงคำพูดก็ตาม และจะละทิ้งหรือหยุดงานเมื่อเหตุการณ์คับขันเกิดขึ้น สิ่งที่คนจะให้ความภักดีได้นั้นเป็นได้เกือบทุกอย่าง ไม่ว่าจะเป็นบุคคล กลุ่มบุคคล สถาบัน ความคิด หรืออะไรก็ตามที่สามารถก่อให้เกิดผลได้ ความภักดีของพนักงานมองได้ว่าเป็นทัศนคติที่กลุ่มพนักงานเฉพาะกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งมีต่อองค์กร ซึ่งระดับความภักดีของพนักงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับระดับความผูกพันและความเต็มใจในการอุทิศความต้องการของตน หรือความต้องการของกลุ่มเพื่อความต้องการขององค์กร แต่อย่างไรก็ตามยังมีระดับความภักดีของแต่ละบุคคลแปรเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์และคุณค่าที่เขายึดถืออยู่ต่อสิ่งนั้น ๆ³⁹

ฟูลการ์ และบาร์ลิง (Fullagar and Barling) ได้ให้นิยามว่า ความภักดีต่อสหภาพ หมายถึงบุคคลซึ่งภูมิใจในการเป็นสมาชิกของสหภาพนั้น ๆ มีเจตคติในทางบวกต่อสหภาพและบุคคลผู้ซึ่งจะทำให้เกิดผลประโยชน์ต่อสหภาพที่ตนเองอยู่⁴⁰

เชลดอน (Sheldon) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความภักดีต่อองค์กร หมายถึงทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กร ซึ่งเชื่อมโยงระหว่างความผูกพันของบุคคลแต่ละคนกับองค์กร และ

³⁹ Lee, “The effects of emotional intelligence on service recovery and organizational loyalty: a case of flight attendant of South Korean airlines” **Service Business** 7 (2013): 665-686.

⁴⁰ Fullagar, C. and Barling, U., “A longitudinal test of a model of the antecedents and consequences of union loyalty” **Journal of Applied Psychology** 74, 2 (1989): 213-227.

มีการประเมินองค์การไปในทางที่ดี ก่อให้เกิดความพยายาม ความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ⁴¹

บุชานัน (Buchanan) ได้นิยามความหมายของความภักดีต่อองค์การไว้ว่าหมายถึง การเป็นส่วนหนึ่งในโครงสร้างของความผูกพันต่อองค์การ เป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

ทั้งนี้ วิทนีย์ และคูเปอร์ (Whitney and Cooper) ได้กล่าวถึงความภักดีต่อองค์การว่า ความภักดีต่อองค์การเป็นได้ทั้งทัศนคติและพฤติกรรม โดยทัศนคติความภักดีต่อองค์การนั้นเป็น องค์ประกอบหนึ่งของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ แต่ด้านพฤติกรรมนั้นเป็นการแสดงความภักดีต่อ องค์การ ซึ่งพฤติกรรมความภักดีมี 2 องค์ประกอบคือ

1. มีการเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลาในการพัฒนาองค์การ (Active element) เป็นการ กระทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือและสนับสนุนองค์การ สมาชิกใช้ข้อเรียกร้องในการทำงานให้เป็น เจื่อนใจเพื่อปรับปรุงองค์การให้ดีขึ้นกว่าเดิม และมีความเชื่อมั่นว่าสามารถปรับปรุงแก้ไของค์การให้ดีขึ้นได้ ซึ่งพฤติกรรมแบบนี้จะก่อให้เกิดความผูกพันและความพึงพอใจต่อองค์การสูง

2. การอยู่นิ่งเฉย (Passive elements) เป็นการอยู่ในองค์การอย่างเงียบสงบเมื่อองค์การ เผชิญภาวะวิกฤตสมาชิกอยู่ในองค์การด้วยความอดทน และปล่อยให้เป็นที่ของผู้บริหารในการ ตัดสินใจต่าง ๆ⁴²

กัสตาซี (Goodarzi) ได้กล่าวถึงความภักดีต่อองค์การสามารถกำหนดได้ 3 ปัจจัยดังนี้

1. มีความเชื่อในเป้าหมาย ค่านิยมและพันธกิจขององค์การ
2. มีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้เป็นผลดีกับองค์การ
3. มีแนวโน้มที่จะอยู่และทำงานอย่างต่อเนื่องในองค์การ⁴³

ทั้งนี้ มูลแมน และเบคเคีย์ (Moorman and Blakely) ได้ใช้ Loyal Boosterism เป็น เครื่องมือวัดพฤติกรรมของความภักดี โดยมีองค์ประกอบดังนี้

⁴¹ Sheldon, M., "Investment and involvement as mechanism producing commitment to the organization" **Administrative Science Quarterly** (1971): 143-146.

⁴² Whitney, M. J. and Cooper, W. H., "What's loyalty" **Employee Responsibility and Rights Journal** 5, 3 (1992): 231-240.

⁴³ Goodarzi, A., "Organizational loyalty management of the strategic approach for human resources" **Journal of basic and applied scientific research** 2, 9 (2012): 8995-8998.

1. ปกป้ององค์การเมื่อถูกวิพากษ์วิจารณ์จากลูกจ้างคนอื่น ๆ (Defends the organizations when other employee criticize it) ได้แก่ การที่ลูกจ้างมีความภาคภูมิใจ มีประสบการณ์ และรับรู้ว่ามีหน้าที่ปกป้ององค์การ รวมทั้งโต้แย้งในกรณีที่มีลูกจ้างคนอื่นวิพากษ์วิจารณ์องค์การของตน

2. ให้ข้อมูลขององค์การต่อบุคคลภายนอกในทางบวก (Emphasizes to people outside the organizations the positive aspects of working for the organization) ได้แก่ การที่ลูกจ้างกล่าวถึงสิ่งที่เป็นข้อดีต่อองค์การทั้งในด้านการบริหารงาน การจัดการองค์การ การพัฒนาบุคลากร การใช้ทักษะในงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการที่ได้รับ การส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์การต่อบุคคลภายนอกองค์การ รวมทั้งเชิญชวนเพื่อนและครอบครัวให้มาใช้บริการขององค์การ

3. ปกป้ององค์การเมื่อบุคคลภายนอกวิพากษ์วิจารณ์ (Defends the organizations when outsiders criticize it) ได้แก่ การที่ลูกจ้างที่มีความภาคภูมิใจมีประสบการณ์และรับรู้ว่ามีหน้าที่ปกป้ององค์การเมื่อถูกวิพากษ์วิจารณ์จากบุคคลภายนอกและให้ข้อมูลที่เป็นจริงต่อสาธารณชน

4. ไม่บ่นถึงการเปลี่ยนแปลงภายในองค์การในที่สาธารณะ (Never publicly complains about changes in the organization) ได้แก่ การที่ลูกจ้างไม่กล่าวพาดพิงองค์การในด้านลบ ไม่นำข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์ ข้อร้องเรียนต่าง ๆ หรือพูดถึงการเปลี่ยนแปลงที่ยังไม่สำเร็จภายในองค์การของตนเองไปให้ผู้ที่ยังอยู่นอกองค์การได้รับรู้

5. แสดงความภาคภูมิใจเมื่อพูดถึงองค์การต่อหน้าสาธารณชน (Show pride when representing the organizations in public) ได้แก่ การที่ลูกจ้างกล่าวถึงองค์การของตนเองอย่างชื่นชม ยินดีต่อหน้าบุคคลอื่น แสดงตนเป็นสมาชิกขององค์การอย่างภาคภูมิใจ พอใจในการเป็นตัวแทนขององค์การ ให้การชื่นชมองค์การ โดยการสื่อสารทั้งวาจาและการเขียน⁴⁴

ความภาคภูมิใจต่อองค์การ

โรบบินส์ (Robbins) กล่าวว่าความภาคภูมิใจ คือ ความมีชีวิตชีวาในตัวบุคคล และมีเสน่ห์หรือความสุขสบายของการทำงาน ซึ่งเป็นแก่นร่วมของชุมชน ความปรารถนาที่จะสัมพันธ์ติดต่อกับบุคคลอื่นและเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนนั้น ๆ⁴⁵

⁴⁴ Moorman, R. H., and Blakely, G. L., "Individualism-collectivism as an individual difference predictor of organizational citizenship behavior" **Journal of organizational behavior** 16 (1995): 127-142.

⁴⁵ Robbins, S. P., **Organization Behavior**, 9th ed. (New Jersey: Prentice Hall, 2001), 190.

บุชานัน (Buchanan) ให้คำจำกัดความของความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 ประการดังนี้⁴⁶

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) แสดงออกตามเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของผู้บริโภค
2. ความเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร
3. ความผูกพันและภักดีต่อองค์กร

บาร์นาร์ด (Barnard) ได้เห็นความสำคัญต่อความภักดีมานานแล้ว โดยกล่าวว่า ความเต็มใจของบุคคล (Individual willingness) เป็นปัจจัยสำคัญในองค์กร ความเต็มใจของบุคคลอาจจะเรียกชื่อต่างกันเช่น ความภักดี (Loyalty) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Solidarity) ขวัญและกำลังใจ (Esprit de corps) และความเข้มแข็ง (Strength) เป็นต้น⁴⁷

ฮอยและรีสส์ (Hoy and Rees) ได้กล่าวถึงความภักดีต่อองค์กร เป็นความรู้สึกหรือสภาวะทางจิตของบุคลากรที่มีต่อองค์กร 4 ด้านดังต่อไปนี้

1. ความภักดีต่อองค์กรด้านจิตใจ หมายถึง ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างต่อเนื่อง เป็นความแข็งแกร่งของความสัมพันธ์ทางจิตที่บุคลากรรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีความรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายวัตถุประสงค์ในการทำงานของตนเองมีความสอดคล้องกับองค์กร ทำให้บุคลากรยอมรับเป้าหมายขององค์กร มีเจตคติที่ดีต่อองค์กร มีความต้องการที่จะรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้เพื่อที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร
2. ความภักดีต่อองค์กรด้านความคงอยู่ หมายถึงการที่บุคลากรมีแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง มองความผูกพันในรูปของพฤติกรรมที่บุคคลปฏิบัติต่อองค์กรมีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ไม่เปลี่ยนแปลง โยกย้ายที่ทำงาน เกิดจากการที่บุคลากรพิจารณาอย่างถี่ถ้วนถึงผลดี ผลเสียของการละทิ้งการเป็นสมาชิกขององค์กรการที่บุคลากรเป็นสมาชิกขององค์กรยิ่งนานเท่าไร เท่ากับบุคคลนั้นลงทุนกับองค์กรมากขึ้น ความยึดมั่นผูกพันจะเพิ่มขึ้นตามระยะเวลาในการลงทุนกับองค์กร ซึ่งหากบุคลากรรับรู้ว่าตนเองยังได้กำไรและสิ่งที่ได้รับตอบแทนจากองค์กร

⁴⁶ Buchanan., B., “Building Organization Commitment: the Socialization of Managers in Work Organization” *Administrative Science Quarterly* 19 (1977): 41-47.

⁴⁷ Barnard, Chester L., *The Function of the Executive* (Cambridge: Harvard University Press, 1938), 84.

มีความคุ้มค่าก็จะยังคงอยู่กับองค์กร แต่ถ้ารู้สึกว่าคุณต้องลงทุนไปมากแต่ไม่คุ้มค่าก็จะตัดสินใจออกจากองค์กร

3. ความภักดีต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน เป็นความภักดีและตั้งใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร เป็นบรรทัดฐานภายในจิตใจของบุคลากรที่ต้องการทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายเป็นข้อผูกมัดด้านจริยธรรมภายในของบุคลากรที่มีต่อองค์กร คือบุคลากรรู้สึกว่าจะเข้าไปเป็นสมาชิกก็ต้องมีความยึดมั่นผูกพัน และภักดีต่อองค์กร เป็นหน้าที่หรือความผูกพันที่สมาชิกปฏิบัติต่อองค์กร จากผลการวิจัยที่ผ่านมาพบว่าคนที่บุคคลมีความยึดมั่นผูกพันและภักดีต่อองค์กรสูง มีแนวโน้มว่าจะทำงานกับองค์กรเป็นเวลานาน

4. ความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรม โดยจะแสดงพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร การให้ความช่วยเหลือองค์กรในด้านต่าง ๆ อย่างเต็มความรู้ความสามารถ และพบว่าบุคลากรที่มีความภักดีต่อองค์กรด้านจิตใจสูง จะคงอยู่กับองค์กรเพราะเหตุผลที่ว่าอยากอยู่ (Want to) บุคลากรที่มีความภักดีต่อองค์กรด้านความคงอยู่ จะอยู่กับองค์กรเพราะเหตุผลที่ว่าจำเป็นต้องอยู่ (Need to) และบุคลากรที่มีความภักดีต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานสูงนั้นจะคงอยู่กับองค์กร เพราะเหตุผลที่ว่าควรอยู่ (Ought to)⁴⁸

คอตเลอร์และอาร์มสตรอง (Kotler and Armstrong) ให้ความหมายความภักดี ในด้านการตลาดว่า การที่ลูกค้าเกิดภาวะความพึงพอใจในตัวสินค้า บริการหรือองค์กร เกิดความอ่อนไหวในตัวสินค้าหรือองค์กร จนถึงระดับที่กลับมาซื้อหรือใช้บริการใหม่ และพูดถึงสินค้า บริการหรือองค์กรนั้นในแง่ดี และกล่าวถึงองค์ประกอบความภักดีไว้ 3 ประการคือ 1) ความพึงพอใจในตัวสินค้า บริการหรือองค์กร 2) ความรู้สึกที่ดีต่อสินค้า บริการ พนักงานหรือองค์กร 3) ความสัมพันธ์ที่ดีที่เกิดจากการได้รับคุณค่าตามความคาดหวังจากสินค้า บริการ พนักงานหรือองค์กร⁴⁹

เฮนนิ่ง - ธูร์ริว และคณะ (Henning - Thurau et al.) ให้ความเห็นสอดคล้องกับ มาร์ซู - นาวาร์โร (Marzo - Navarro et al.) ไว้ว่า ความภักดีของลูกค้า นั้นเหมือนกับความภักดีของนักเรียน มีองค์ประกอบ 2 ด้านคือ ด้านที่เกี่ยวกับทัศนคติ และด้านที่เกี่ยวกับพฤติกรรม ส่วนที่เกี่ยวกับทัศนคติมีความหมายแยกเป็น 3 ส่วน 1) การรับรู้ที่ยังคงดำรงอยู่ (consisting of cognitive) 2) อารมณ์หรือความรู้สึก (affective) 3) ปัจจัยด้านสภาวะจิตใจ (conative elements) ด้านที่

⁴⁸ Hoy, Wayne K. and Rees, Richard, "Subordinate Loyalty to Immediate Superior: A Neglected Concept in the Study of Educational Administration" **Sociology of Education** 47 (1980): 274-275.

⁴⁹ Kotler, P. T. and Armstrong, G., **Principle of Marketing**, 15rd ed. (European Edition: Pearson Education Ltd., Essex England, Prentice Hall, 2013), 350.

เกี่ยวกับพฤติกรรม สามารถสังเกต ด้วยการบรรยาย การตัดสินใจของนักเรียนในการเลือกทางเลือก ความภักดีของนักเรียน มิได้จำกัดในระยะเวลาระหว่างที่อยู่ในสถานะนักเรียน ความภักดีของนักเรียน เป็นสิ่งสำคัญสำหรับสถานศึกษา ฉะนั้นความภักดีของนักเรียนสามารถเชื่อมโยงทั้งขณะที่ยังเป็น นักเรียนและจบการศึกษาจากโรงเรียนไปแล้ว นั่นคือการวัดพฤติกรรมของนักเรียนนั่นเอง⁵⁰

ในขณะที่ แลม และคณะ (Lam et al.) ให้ความหมายสอดคล้องกับ เลย์โนลด์และคณะ ลิชเชลด์ แมกกี (Reynolds et al., Reichheld, Magi) เห็นว่าเป็นภาวะที่ผู้ซื้อ มีความผูกพัน หรือ มีพันธสัญญาที่ดี ต่อสินค้า บริการ หรือองค์การ⁵¹

จอห์นสัน และกัสตาฟส์สัน (Johnson and Gustafsson) มองว่าองค์ประกอบในการ สร้างความภักดีมี 3 องค์ประกอบคือ 1) ความพึงพอใจของลูกค้าในตัวสินค้า บริการหรือองค์การ 2) ความมีชื่อเสียงของสินค้า บริการ หรือองค์การ 3) สัมพันธภาพที่ดีของลูกค้าที่มีต่อพนักงาน สินค้า บริการ หรือองค์การ⁵²

โอลิเวอร์ (Oliver) ได้กล่าวถึงความภักดีของลูกค้าไว้ 4 ลักษณะ คือ 1) การรับรู้ในความ ภักดี (cognitive loyalty) 2) อารมณ์ความรู้สึกของความภักดี (affective loyalty) 3) สภาวะทางด้าน จิตใจของความภักดี (conative loyalty) 4) กิจกรรมที่เกี่ยวกับความภักดี (action loyalty)⁵³

ในขณะที่ ดิค และ บาสู (Dick and Basu) มองว่าความภักดีเป็นพื้นฐานของ 2 องค์ประกอบ คือ ความสัมพันธ์ด้านทัศนคติ และ ด้านการสนับสนุนในการซื้อซ้ำ เหตุนี้ ความภักดีสามารถมองได้ 3 ด้าน คือด้านจิตใจ ด้านการรับรู้ และด้านอารมณ์ความรู้สึกที่ดี⁵⁴

⁵⁰ Henning-Thurau, T., Lager M. F. and Hansen, U., “Modeling and managing student loyalty: An approach based on the concept of relationship quality” **Journal of Service Research** 3, 4 (2001): 331-334.

⁵¹ Lam, S. Y., et al., “Customer value, satisfaction, loyalty and switching costs : and illustration from a business-to-business service context” **Journal of the Academy of Marketing Science** 32, 3 (2004): 293-311.

⁵² Johnson, M. D. and Gustafsson A., **Improving Customer Satisfaction, Loyalty, and Profit: An Integrated Measurement and Management System**, 1st ed. (USA.: Jossey-Bass San Francisco, CA., 2000), 117.

⁵³ Oliver, R. L., **Satisfaction: A Behavioral Perspective on the Consumer** (New York: M.E. Sharpe, 2010), 198-199.

⁵⁴ Dick, A. S. and Basu, K., “Customer loyalty: Towards an integrated framework” **Journal of the Academy of Marketing Science** 22, 2 (1994): 99-113.

แอดเลอร์ และ แอดเลอร์ (Adler and Adler) กล่าวว่า มี 5 องค์ประกอบที่พัฒนาให้สมาชิกเกิดความภักดีต่อองค์กร คือ

1. ความมีอำนาจเหนือผู้อื่น (Domination) คือ การที่สมาชิกในองค์การทำงานภายใต้การบริหารของผู้นำที่มีความเข้มแข็ง และควบคุมกิจกรรมการทำงานได้ การที่ผู้นำยอมรับสถานภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา ละเว้นพฤติกรรมบางอย่างที่เป็นเรื่องส่วนบุคคล ดำเนินบทบาทที่เหมาะสมสำหรับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การแสดงเอกลักษณ์ (Identification) คือ การที่สมาชิกในองค์การรับรู้ตนเอง มีการแสดงเอกลักษณ์ของตนเอง และกลุ่ม เกิดแรงบันดาลใจ จากบรรยากาศที่มีการกระตุ้นพฤติกรรมบรรยากาศที่สนับสนุนเป็นกันเอง การแสดงความซื่อสัตย์ แสดงตนเป็นแบบอย่าง เสริมแนวคิดให้แก่ละคนเข้ากับกลุ่ม มีแรงบันดาลใจ อุทิศตนให้กับองค์การอย่างเต็มกำลังความสามารถ

3. ความผูกพัน (Commitment) คือการที่สมาชิกในองค์การรับรู้ว่าจะตนได้รับการกระตุ้นให้เกิดความภักดี เกิดการปฏิบัติงานที่ดีและเห็นความสำคัญของการลงทุน ปฏิญาณตนที่จะภักดีต่อองค์กรและปฏิบัติตามกฎข้อระเบียบขององค์กรเสมอ

4. การบูรณาการ (Integration) คือ การที่สมาชิกในองค์การรับรู้ว่าจะตนเองมีความรู้สึกระดับสูงเกี่ยวกับความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีสัมพันธภาพ มีความสามัคคี มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีความไว้วางใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ต่อต้านความขัดแย้ง ทำงานเป็นทีม

5. กำหนดเป้าหมาย (Goal alignment) คือ การที่สมาชิกในองค์การรับรู้ว่าจะตนเองยอมรับจุดมุ่งหมายอันเดียวกัน มีความภูมิใจ พึงพอใจ เสียสละ ทุ่มเทพปฏิบัติงานเต็มความสามารถ เพื่อให้้องค์การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้⁵⁵

เฟลเชอร์ (Fletcher) กล่าวว่า ความภักดีต่อองค์กรมีองค์ประกอบสำคัญ 3 องค์ประกอบ คือ

1. การแสดงประวัติของตนเองต่อองค์กร (An expression of the historical self) ประวัติตนเองเป็นพื้นฐานที่สำคัญของความภักดีต่อองค์กร เนื่องจากการที่รู้ประวัติของบุคคลจะก่อให้เกิดสัมพันธภาพ มิตรภาพและศีลธรรม คุณธรรม โดยไม่ได้บังคับผู้ที่ภักดีต่อองค์กรจะให้ข้อมูลเกี่ยวกับตนเองแก่องค์กรโดยไม่ปิดบัง

2. ความผูกพันที่มีมากกว่าการแสดงออกที่เป็นนิสัย (More than a habit of attachment) เป็นการกระทำทุกอย่างเพื่อองค์กร โดยตระหนักว่าเป็นหน้าที่ของตน รับผิดชอบต่อ

⁵⁵ Adler, P. A. and Adler, P., "Intenseness loyalty in organizations : A case of college athletics" *Administrative Science Quarterly* 33, 3 (1988): 401-417.

หน้าที่ มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ทำงานเป็นทีม รักดีต่อผู้นำ แสดงความเป็นสมาชิกต่อองค์กร และแสดงความเป็นเอกลักษณ์ตามแบบสมาชิกและผู้นำในองค์กรของตน

3. หลีกเลี่ยงการไม่ซื่อตรงต่อองค์กร (Avoidance of betrayal) เป็นการแสดงความจริงใจต่อเป้าหมายขององค์กร ไม่กระทำการที่เกิดอันตรายต่อองค์กร มีการต่อสู้และปกป้ององค์กร เมื่อมีผู้ประสกร้าย แสดงความกตัญญูต่อองค์กร ปฏิบัติตามกฎระเบียบและวัฒนธรรมขององค์กร อุทิศตน เสียสละทั้งเวลาและทรัพยากร มีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร⁵⁶

เฮิร์ทแมน (Hirschman) กล่าวว่า ความรักดีต่อองค์กรมีอิทธิพลในการทำให้การลาออก จากงานล่าช้าออกไป ความมั่นคงต่อองค์กรและข้อเรียกร้องต่าง ๆ ของสมาชิกจะทำให้องค์กรรอดพ้นจากการออกจากงานของสมาชิกก่อนเวลาอันควรได้ ซึ่งเงื่อนไขที่ผู้รักดีต่อองค์กรยึดถือ มี 2 ประการ คือ การออกจากงานทำให้คุณภาพของผลผลิตจากองค์กรด้อยลง และควรมีการดูแล เอาใจใส่สมาชิก เกี่ยวกับคุณภาพของผลผลิตเหล่านี้ มิฉะนั้นสมาชิกก็จะยังคงอยู่กับองค์กรต่อไป โดยที่ผลลัพธ์ขององค์กรยังคงเท่าเดิม

การแสดงออกถึงความรักดีต่อองค์กร ประกอบด้วยหลัก 2 ประการคือ

1. การที่สมาชิกในองค์กรเต็มใจที่จะอยู่ในองค์กรด้วยกัน และต่อต้านการออกจากงาน ในกรณีที่องค์กรมีผลผลิตลดลง

2. สมาชิกในองค์กรรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร

นอกจากนี้ความรักดีต่อองค์กร ยังเป็นเงื่อนไขนำไปสู่แนวความคิดที่ขัดแย้งกันระหว่างการออกจากงานกับข้อเรียกร้องในการทำงานของสมาชิก เนื่องจากสมาชิกในองค์กรจะอยู่กับ องค์กรได้นานอีกเพียงเล็กน้อย และพร้อมที่จะใช้ข้อเรียกร้องในการทำงานให้เป็นเงื่อนไขในการ กำหนดนโยบายและวิธีการในการดำเนินการตามนโยบายมากกว่าที่จะลาออกจากงาน ดังนั้นรูปแบบ ของการแข่งขันระหว่างองค์กรแต่ละแห่ง จะได้รับผลกระทบจากปัจจัยของความรักดีต่อองค์กร กล่าวคือเมื่อสมาชิกในองค์กรมีความรักดีต่อองค์กร กล่าวคือเมื่อสมาชิกในองค์กรมีความรักดีต่อ องค์กรสูงก็ย่อมทำให้คงอยู่กับองค์กรต่อไป โดยไม่ลาออกจากงานเพื่อไปสู่องค์กรอื่น หากผลผลิต ขององค์กรลดลง สมาชิกขององค์กรจะมุ่งให้ความสำคัญกับนโยบายขององค์กร ในอันที่จะทำให้ เกิดความสมดุลของผลผลิตขององค์กร⁵⁷

ทั้งนี้ความรักดีสามารถแบ่งตามคุณลักษณะสำคัญ 5 ประการ

⁵⁶ Fletcher, G. P., **Loyalty: An essay on the morality of relationships** (New York: Oxford University Press, 1993), 48.

⁵⁷ Hirschman, A. O., **Exit voice an loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations, and States** (Cambridge, MA: Harvard University Press, 1994), 125.

1. ความรักดีบอกถึงความสัมพันธ์ระหว่างสาเหตุและจุดมุ่งหมาย และบทบาทของความรักดีจะเปลี่ยนแปลงได้หลากหลายแล้วแต่ลักษณะของความสัมพันธ์นั้น ๆ

2. ความรักดีมีการเปลี่ยนแปลงตามความรุนแรงของอารมณ์ ในความรักดีที่มีความเต็มเปี่ยมจะแสดงให้เห็นถึงความกระตือรือร้น การอุทิศตนของบุคคลในการใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายของโครงการ หรือบางที่อาจแสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติที่เป็นนิสัยหรือการมีจิตสำนึกที่น้อยลง ซึ่งในลักษณะนี้ความรักดีจะเปลี่ยนแปลงไป

3. ความรักดีมีความแตกต่างในรายละเอียดและความเกี่ยวข้องกับบุคคลบางกลุ่ม ความรักดีพัฒนามาจากประสบการณ์และความคิด มาจากความแตกต่างของสิ่งกระตุ้นทำให้ความรักดีมีความสัมพันธ์กับความหลากหลายของสถานการณ์หรือชนิดของสถานการณ์ต่าง ๆ เข้ามาเกี่ยวข้อง

4. ความรักดีในตัวบุคคลมีความแตกต่างกัน ผู้รักดีบางคนมีความมั่นคงแสดงความคิดเห็นอย่างเป็นระบบ พูดหรือใช้ภาษาที่ชัดเจน แต่บางคนอาจจะไม่มีรูปแบบที่ชัดเจน ไม่แน่นอน บางคนอาจจะมีความรักดีอยู่ในระยะสั้น ในขณะที่บางคนอาจจะมีความรักดีอยู่ในระยะยาว ความรักดีเป็นรากฐานที่อยู่ลึกของความรู้สึกและความต้องการของมนุษย์ ความคิดและการดำรงชีวิตไม่สามารถทำลายความสัมพันธ์ระหว่างความรักดีกับทัศนคติได้

5. ความรักดีมีการเปลี่ยนแปลงไปตามการให้ความสำคัญของบุคลากร

การที่องค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชนจะสามารถทำให้บุคลากรทุ่มเทแรงกายแรงใจตลอดถึงการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในองค์การให้มีคุณภาพและสามารถธำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรได้อย่างยาวนานได้นั้นปัจจัยสำคัญที่องค์กรที่ประสบความสำเร็จหลาย ๆ องค์กรนำมาใช้คือการสร้างความรักดีต่อองค์กร ซึ่งทำให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์กร ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคคลเต็มใจที่จะเสียสละ อุทิศตน พยายามทำงานเต็มความสามารถเพื่อให้้องค์การประสบความสำเร็จ บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป็นความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความพยายามปฏิบัติงานในหน้าที่ให้เป็นผลดีต่อองค์กร เป็นลักษณะที่บุคลากรแสดงความต้องการและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไปและพร้อมที่จะบอกกับคนอื่นว่าตนเองเป็นสมาชิกขององค์กรมีความเต็มใจปฏิบัติงานให้ดีอุทิศตนต่อองค์กรพยายามสนับสนุนองค์กรปกป้องจากความไม่หวังดีของผู้อื่น⁵⁸

⁵⁸ Moorman, R. H., and Blakely, G. L., "Individualism-Collectivism as an individual difference predictor of organization citizenship behavior" *Journal of Organizational Behavior* 16 (1995): 127-142.

การสร้างควมภักดีต่อองค์กรได้แพร่หลายอย่างกว้างขวางองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนต่างให้ความสำคัญในการสร้างควมภักดีต่อองค์กรให้เกิดขึ้นในตัวบุคลากรเพื่อเพิ่ม ศักยภาพในการแข่งขันและเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งในโลกปัจจุบัน ทรัพยากรบุคคลกลายเป็นสิ่งที่ใช้ในการแข่งขันระหว่างองค์กรและเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จและความ ล้มเหลวขององค์กร ในส่วนขององค์กรภาครัฐในประเทศไทยก็ได้พัฒนารูปแบบการบริหารงานที่ หลากหลายมากขึ้นโดยมีเป้าหมายสำคัญเพื่อสร้างคุณภาพของการบริการภาครัฐสู่ผู้รับบริการนั้นคือ ประชาชน ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญกับการสร้างควมภักดีมาใช้ในการพัฒนา องค์กร⁵⁹

สรุปจากแนวคิดของนักวิชาการข้างต้นได้ว่า ความภักดีต่อองค์กรหมายถึง การอุทิศตน การปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท มีความรู้สึกและมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร มีความพึงพอใจในการทำงาน พึงพอใจในผลงาน วัฒนธรรม รู้สึกรักและมีความอบอุ่น ผูกพันต่อองค์กร ปฏิบัติงานในองค์กรด้วยความเต็มใจ ความภักดีในตัวบุคคลที่มีต่อองค์กรสามารถสร้างและพัฒนาได้ ผ่านองค์ประกอบ ยุทธศาสตร์ กระบวนการและวิธีการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์ หลากหลายต่อองค์กร

แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทาน

การบริหารงานในสถานศึกษา

ความหมายเกี่ยวกับการบริหาร นักวิชาการและนักการศึกษา ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารดังนี้

การบริหาร (Administration) หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างรวมกัน ดังนั้นการบริหาร จะต้องเกี่ยวข้องกับ 1) บุคคลตั้ง 2 คนขึ้นไป 2) ร่วมมือกันทำกิจการอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลาย อย่าง 3) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างรวมกัน⁶⁰

⁵⁹ Gooddarzi, A., “Organizational loyalty management of the strategic approach for human resources” *Journal of basic and applied sciencefic research* 2, 9 (2012): 8995-8998.

⁶⁰ จักรกริช บุญเดช และคณะ, *เส้นทางสู่ผู้บริหารสถานศึกษา* (องค์การมหาชนตีพิมพ์, 2554), 41.

ผู้บริหารและกระบวนการบริหารองค์การแต่ละองค์การจะดำเนินการไปในทิศทางใด ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับผู้นำ หรือผู้บริหาร คำว่า ผู้บริหารในภาษาอังกฤษมีคำ ใช้อยู่หลายคำ เช่น Administrator, Manager, Director, Supervisor, Executive คำทั้งหลาย เหล่านี้มีความหมายในลักษณะเดียวกัน แต่โดยความนิยมแล้วทางราชการจะใช้คำว่า Administrator ส่วนธุรกิจจะใช้คำว่า Manager สำหรับความหมายของผู้บริหารนั้น มีผู้รู้ได้ให้ความหมายไว้ หลากหลาย แต่สรุปได้ว่าผู้บริหารคือ บุคคลที่ทำหน้าที่ประสานกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์การให้บรรลุ วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ องค์การที่เจริญเติบโตก้าวหน้าประสบความสำเร็จในการดำเนินการนั้นย่อม สืบเนื่องมาจากผู้นำหรือผู้บริหารและทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ผู้นำที่ดีย่อมบริหารองค์การ โดยมี กฎเกณฑ์หรือกระบวนการบริหารที่ดี ซึ่งแนวคิดหรือกระบวนการบริหารงานมีหลายแนวคิด อาทิ Luther Gulick ได้กำหนดขั้นตอนหรือหลักการบริหารไว้ 7 ประการ “POSDCoRB” มีรายละเอียด ดังนี้ 1) การวางแผน (Planning) เป็นการจัดวางโครงการและแผนปฏิบัติรวมทั้งวิธีปฏิบัติงานไว้ ล่วงหน้า เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงาน 2) การจัดหน่วยงาน (Organization) เป็นการกำหนด โครงสร้างอำนาจหน้าที่การแบ่งส่วนงานและการจัดสายงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตาม วัตถุประสงค์ 3) การจัดตัวบุคคล (Staffing) เป็นการบริหารงานด้านบุคคล ได้แก่การจัดอัตรากำลัง การสรรหาและการพัฒนาบุคลากร รวมทั้งการเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี 4) การอำนวยการ (Directing) เป็นการวินิจฉัยสั่งการการควบคุมบังคับบัญชาและการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานใน ฐานะที่ผู้บริหารเป็นหัวหน้าหน่วยงาน 5) การประสานงาน (Co-ordinating) เป็นการประสานกิจการ ด้านต่าง ๆ ของหน่วยงานเพื่อให้เกิดมีการร่วมมือประสานงานที่ดี และดำเนินไปสู่จุดหมายปลายทาง เดียวกัน 6) การรายงาน (Reporting) เป็นการรายงานผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน เพื่อให้ ผู้บริหารและสมาชิกของหน่วยงานได้ทราบความเคลื่อนไหว และความ คืบหน้าของกิจการอย่าง สม่าเสมอ⁶¹

กู๊ด(Good) ได้ให้ความหมาย การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการควบคุมและ การจัดการภายในสถานศึกษาเกี่ยวกับการเรียนการสอน⁶²

แคมป์เบลล์ (Campbell) ได้ให้ความหมาย การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดแผน ยุทธศาสตร์ทางการศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าประสงค์⁶³

⁶¹ เรื่องเดียวกัน, 42.

⁶² Good, Carter V. (editor), **Dictionary of Education**, 3rd ed. (New York: McGraw-Hill Book Company, 1973), 15.

สำหรับการบริหารในฐานะที่เป็นวิชาการสาขาหนึ่งมีลักษณะเป็นศาสตร์โดยสมบูรณ์ เช่นเดียวกับศาสตร์สาขาอื่น ๆ กล่าวคือ เป็นสาขาวิชาที่มีการจัดระเบียบให้เป็นระบบของการศึกษามือองค์แห่งความรู้ หลักการ และทฤษฎี ที่เกิดจากการศึกษาค้นคว้าเชิงวิทยาศาสตร์ การบริหารจึงเป็นสิ่งที่นำมาศึกษาเล่าเรียนกันได้โดยนำไปประยุกต์ใช้สู่การปฏิบัติที่เหมาะสม กับสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อม ซึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถ ประสบการณ์ และบุคลิกภาพส่วนตัวของผู้บริหารแต่ละคน จึงสรุปว่า การบริหารหมายถึงการนำศาสตร์และศิลป์ของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมกันดำเนินกิจกรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางแผนไว้ โดยมีกระบวนการและทรัพยากรในการบริหารเป็นปัจจัยอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีบทบาทในการจัดการศึกษาให้เด็กและเยาวชนในวัยการศึกษาขั้นพื้นฐาน บทบาทหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน วิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การแบ่งส่วนราชการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แนวคิดพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีรายละเอียดดังนี้

บทบาทหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) เป็นหน่วยงานเป็นหน่วยงานหลักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้แก่เยาวชน จัดตั้งตามพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2546 โดยหลอมรวมส่วนราชการที่เป็นกรมและเทียบเท่ากรมของกระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย กรมสามัญศึกษา สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ กรมวิชาการ และสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ในส่วน ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ มีหน้าที่กำหนดทิศรอบนโยบาย จัดลำดับความสำคัญของงาน โครงการ เพื่อให้งาน โครงการบรรลุวัตถุประสงค์ จัดหาทรัพยากรและแหล่งสนับสนุน กำกับติดตาม เพื่อช่วยแก้ปัญหาให้ทันต่อเหตุการณ์ และประเมินเพื่อให้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

การจัดและส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ดำเนินงานครอบคลุมทุกพื้นที่ทั่วประเทศ ยึดหลักการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาเป็นเอกภาพ ยึดหยุ่น มุ่งผล

⁶³ Campbell, J. R. and Beaty, E. E., **On the Nature of Organizational Effectiveness.** In **New Perspectives on Organizational Effectiveness** (San Francisco Jossey-Bass Publishers, 1977), 8.

สัมฤทธิ์ตามเป้าประสงค์ ลดขั้นตอนการบริหาร เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการจัดการทุกระดับการศึกษา โดยการศึกษาแบ่งเป็น 3 ระดับดังนี้

1. การศึกษาก่อนประถมวัย (การศึกษาปฐมวัย) จัดสำหรับเด็กอายุ 3-6 ปี เพื่อวางรากฐานชีวิตและเตรียมความพร้อมของเด็ก

2. การศึกษาภาคบังคับ 9 ปี จัดสำหรับเด็กอายุย่างเข้าปีที่เจ็ด จนถึงอายุย่างเข้าปีที่สิบหก เพื่อวางรากฐานด้านความรู้ ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม ความต้องการ ความถนัด และความสนใจของตนเอง แบ่งเป็น 3 ช่วงชั้น คือ ช่วงชั้นที่ 1 (ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-3) ช่วงชั้นที่ 2 (ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6) และช่วงชั้นที่ 3 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3)

3. การศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย 3 ปี เป็นการศึกษาช่วงชั้นที่ 4 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6) เพื่อมุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาความรู้ ความถนัด ความสนใจ การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม เป็นพื้นฐานในการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพ⁶⁴

วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ไว้ดังนี้

วิสัยทัศน์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นองค์กรในการจัดและส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ประชากรวัยเรียนอย่างทั่วถึง มีคุณธรรมนำความรู้ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง และมีคุณภาพตามมาตรฐาน

พันธกิจ ขยายโอกาสทางการศึกษาให้แก่ประชากรวัยเรียนทุกคน ได้รับการพัฒนาให้เป็นบุคคลที่มีคุณธรรมนำความรู้ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา

เป้าประสงค์ ประกอบด้วย

1. ประชากรวัยเรียนทุกคนทั้งปกติ พิการ และด้อยโอกาส ได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี ตามสิทธิอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง

2. ผู้เรียนทุกคนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการศึกษา

4. ผู้เรียนในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ จังหวัดชายแดนภาคใต้ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ

⁶⁴ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปี 2551 (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมชนสัมพันธ์ การเคหะแห่งประเทศไทย จำกัด, 2551), 2-3.

การแบ่งส่วนราชการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้มีการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 3 ส่วน คือส่วนราชการในส่วนกลาง ส่วนราชการในระดับเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา โดยมี การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง มีรายละเอียดดังนี้⁶⁵

ส่วนราชการในส่วนกลาง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้จัดแบ่งส่วนราชการเป็น 10 สำนัก 1 กลุ่ม 1 หน่วย คือสำนักอำนวยการ สำนักการคลังและสินทรัพย์ สำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยการแบ่งส่วนราชการภายในของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 กำหนดให้จัดแบ่งเป็น 10 สำนักและเมื่อวันที่ 17 กรกฎาคม 2550 คณะรัฐมนตรีมีมติให้กำหนดกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร หน่วยตรวจสอบภายใน และกลุ่มงานด้านวิชาการ ไว้ในกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ โดยให้มีฐานะเทียบเท่าสำนักและการดำเนินงานอยู่ภายใต้การเสนอแนะของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วย ประธานกรรมการ กรรมการผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนองค์กรวิชาชีพ จำนวน 3 ท่าน กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 13 ท่าน กรรมการโดยตำแหน่งจำนวน 9 ท่าน โดยมีเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นกรรมการและเลขานุการ

ส่วนราชการในระดับเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือ สพท. จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นหน่วยแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ มีอิสระในการบริหารจัดการทั้งด้านวิชาการ ด้านการเงิน การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ลดช่องว่างทางการศึกษาที่มีขนาดต่างกัน และยกระดับคุณภาพการศึกษาไปพร้อมกัน มีการจัดการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นกลุ่มงานต่าง ๆ ประกอบด้วย 6 กลุ่มงาน 1 หน่วยงานคือ กลุ่มอำนวยการ กลุ่ม

⁶⁵ “พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546,” **ราชกิจจานุเบกษา** เล่มที่ 120, ตอนที่ 62ก (6 กรกฎาคม 2546): 2-16.

บริหารงานบุคคล กลุ่มนโยบายและแผน กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา กลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน

การบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทาน

ความเป็นมาของโรงเรียนรางวัลพระราชทาน

การดำเนินการคัดเลือกนักเรียน นักศึกษาและสถานศึกษา เพื่อรับรางวัลพระราชทาน เป็นโครงการหนึ่งที่เกิดจากพระมหากรุณาธิคุณของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่มีต่อเยาวชนไทย ในการที่จะเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่นักเรียนและสถานศึกษา ให้เกิดความมุ่งมั่นและพากเพียรประกอบกรรมดีโดยสม่ำเสมอ โดยเมื่อครั้งเสด็จพระราชดำเนินไปทรงเปิดงานแสดงศิลปหัตถกรรมนักเรียน ประจำปีการศึกษา 2506 และพระราชทานรางวัลแก่โรงเรียนราษฎร์สอนศาสนาอิสลาม ซึ่งจัดการศึกษาดีเด่น ณ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา เมื่อวันที่ 1 ธันวาคม พ.ศ.2506 โดยมีพระราชปรารภกับหม่อมหลวงปิ่น มาลากุล รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ

“มีนักเรียนจำนวนมากซึ่งมีความประพฤติดีและมีความมานะพยายามศึกษาเล่าเรียน ได้ผลดี รวมทั้งมีโรงเรียนซึ่งจัดการศึกษาจนนักเรียนสอบได้ผลดีมากเป็นส่วนรวม นักเรียนและโรงเรียนที่มีคุณสมบัติดังกล่าวสมควรจะได้รับพระราชทานรางวัล”

เพื่อเป็นการสำนึกในพระมหากรุณาธิคุณเป็นล้นเกล้าฯ และเพื่อเป็นการสนองนโยบาย ด้านการศึกษาที่มุ่งให้ประชาชนปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีทั้งในด้านศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่เน้นประโยชน์ส่วนรวม ตลอดจนความร่วมมือแห่งสถาบันการศึกษากับสังคม กระทรวงศึกษาธิการ จึงมอบหมายให้กรมวิชาการร่วมกับกรมต้นสังกัดของสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการคัดเลือกนักเรียน นักศึกษา และสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทาน

ต่อมาได้มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างกระทรวงศึกษาธิการ การดำเนินงานในปัจจุบันจึงมีการปรับเปลี่ยนให้แต่ละองค์กรหลักเป็นผู้รับผิดชอบการดำเนินงานคัดเลือกนักเรียน นักศึกษา และสถานศึกษาในระดับต่าง ๆ โดยการคัดเลือกนักเรียนและสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์กรหลักที่รับผิดชอบคือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับนักศึกษาและสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษาและการศึกษาวิชาชีพอยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา และนักศึกษาระดับอุดมศึกษาอยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานคณะกรรมการ อุดมศึกษา แล้วให้องค์กรหลักที่รับผิดชอบส่งผลการคัดเลือกให้สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อนำเสนอคณะกรรมการอำนวยการพิจารณาตัดสินต่อไป

การกำหนดประเภทและจำนวนรางวัลของการคัดเลือกนักเรียนและสถานศึกษา ระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามเขตการศึกษาเดิมโดยเรียกว่า “กลุ่มจังหวัด” ซึ่งขั้นตอนการคัดเลือก ต้องอาศัยความร่วมมือจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นศูนย์ประสานงานการคัดเลือกระดับกลุ่มจังหวัด ดำเนินการคัดเลือกแล้วส่งผลการคัดเลือกให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อนำเสนอคณะกรรมการอำนวยการระดับกระทรวงศึกษาธิการพิจารณาอนุมัติ และประกาศผลรายชื่อสถานศึกษาที่ได้รับรางวัล

สถานศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทาน จึงเป็นผลจากการกระทำอย่างสม่ำเสมอ เกิดการพัฒนาให้เห็นเด่นชัด สมควรอย่างยิ่งที่จะดำรงรักษาสภาพความดีงามนั้นให้ยั่งยืนตลอดไป ซึ่งหน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนสถานศึกษาเหล่านี้ให้มีการพัฒนายิ่ง ๆ ขึ้นไป โดยสร้างความตระหนักในเกียรติยศสูงสุดที่ได้รับ สร้างแรงจูงใจให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ติดตามกำกับการพัฒนาสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ กำหนดให้เป็นแหล่งการเรียนรู้ที่มีการบริหารและจัดการศึกษาดีเด่น โดยจัดทำเป็นทำเนียบไว้ ส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการ งานวิจัยเพื่อพัฒนาในสถานศึกษานั้น ๆ สนับสนุนให้สถานศึกษามีการประเมินตนเอง เพื่อตรวจสอบการทำงานอย่างต่อเนื่องทุกหน่วยปฏิบัติทั้งระดับสถานศึกษา ใช้วงจรคุณภาพ (PDCA: Plan Do Check Act) หรือการพัฒนาคุณภาพในรูปแบบอื่น เป็นปรัชญาในการทำงาน เร่งรัดให้สถานศึกษามีระบบการประกันคุณภาพภายใน ให้การประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารสถานศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อผู้เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อการพัฒนาไปสู่คุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของชาติ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกระดับ ต้องถือเป็นภาระหน้าที่ในการกระตุ้น ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทานพัฒนาการจัดการศึกษาให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับสถานศึกษาทั่วไป

วิธีดำเนินงานคัดเลือกสถานศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการสำนักในพระมหากษัตริย์คุณเป็นล้นเกล้าฯ จึงได้ดำเนินการสนองพระราชปราชญ์และได้วางระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยรางวัลพระราชทานแก่นักเรียน นักศึกษา และสถานศึกษา เพื่อถือปฏิบัตินับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2507 เป็นต้นมา และได้แก้ไขปรับปรุงระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยรางวัลพระราชทานแก่นักเรียน นักศึกษา และสถานศึกษา ให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้นตลอดมาซึ่งระเบียบที่ใช้ปัจจุบัน ได้ออกเมื่อ พ.ศ. 2554 และกระทรวงศึกษาธิการได้ออกประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง หลักเกณฑ์และแนวทางคัดเลือกนักเรียน นักศึกษา และสถานศึกษา เพื่อรับรางวัลพระราชทานโดยได้กำหนดประเภท ลักษณะ จำนวนรางวัล หลักเกณฑ์แนวทางและวิธีการคัดเลือกนักเรียน นักศึกษา และสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และเพื่อให้การประเมินเพื่อขอรับรางวัลพระราชทานเป็นแนวทางเดียวกัน และได้มาตรฐานกระทรวงศึกษาธิการ จึงได้จัดทำคู่มือการประเมินสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทาน เพื่อให้คณะกรรมการประเมินและผู้เกี่ยวข้องได้ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการประเมินและคัดเลือกอย่างเคร่งครัด เพื่อให้กระบวนการคัดเลือกมีรูปแบบและมาตรฐานเดียวกัน ผลการประเมินมีความถูกต้อง

เที่ยงตรง ผู้ถูกประเมินได้รับความยุติธรรม ดังนั้นสถานศึกษาที่ขอรับการคัดเลือกเพื่อรับรางวัลพระราชทานต้องมีคุณสมบัติ จึงมีสิทธิ์เข้ารับการประเมินและคัดเลือกเพื่อรับรางวัลพระราชทาน ได้แก่ โรงเรียนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ที่จัดการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติฉบับปัจจุบันทั้งของรัฐและเอกชนที่สามารถจัดการศึกษาได้มาตรฐานและมีคุณภาพ 6 ด้าน คือ ด้านที่ 1 คุณภาพนักเรียน ด้านที่ 2 การบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ ด้านที่ 3 การบริหารการจัดการ ด้านที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน ด้านที่ 5 บุคลากรและการบริหารงานบุคลากร ด้านที่ 6 ความดีเด่นของสถานศึกษา ทั้งนี้สถานศึกษาดังกล่าวต้องไม่เคยได้รับรางวัลพระราชทาน หรือเคยได้รับรางวัลพระราชทานมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี จึงจะมีสิทธิ์ส่งเข้ารับการประเมิน ซึ่งเป็นไปตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยรางวัลพระราชทานแก่นักเรียน นักศึกษา และสถานศึกษา พ.ศ. 2548 ข้อ 12 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการที่กำหนดในแต่ละปี การดำเนินงานการคัดเลือกสถานศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษาได้มีวิธีการดำเนินการกระบวนการคัดเลือกสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทานระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็น 5 ขั้นตอน คือ 1) การคัดเลือกระดับสถานศึกษา 2) การคัดเลือกระดับเขตพื้นที่การศึกษา 3) การคัดเลือกระดับจังหวัด 4) การคัดเลือกระดับกลุ่มจังหวัด คัดเลือกนักเรียนและสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทานระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 5) การพิจารณาผลการคัดเลือกระดับคณะกรรมการดำเนินงาน และเสนอผลต่อคณะกรรมการอำนวยการระดับกระทรวงศึกษาธิการ ตามจำนวนรางวัลที่กำหนด

รูปแบบการประเมินเพื่อรับรางวัลพระราชทานมีทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ สำหรับรูปแบบการประเมินที่เป็นทางการมีวิธีดำเนินการ คือ แจ้งกำหนดการไปประเมินให้สถานศึกษาทราบล่วงหน้าตามความเหมาะสม ไปประเมินพร้อมกันทั้งคณะกรรมการประเมินภายในเวลาที่กำหนด กำหนดประเด็นซักถามชัดเจนตามรายละเอียดในคู่มือการประเมิน ส่วนรูปแบบการประเมินที่ไม่เป็นทางการ เช่น โทรศัพท์สอบถามข้อมูลบางส่วนจากผู้ปกครอง และชุมชน พูดคุยซักถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานศึกษาจากพ่อแม่ครัว สถานประกอบการ หรือผู้ปกครองที่อยู่รอบบริเวณสถานศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมที่สุดในการประเมินสถานศึกษา จะใช้เวลาตลอด 1 วัน โดยประมาณในการประเมินสถานศึกษา เริ่มตั้งแต่พบผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูอาจารย์ของสถานศึกษา ให้ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะนำเสนอผลการดำเนินการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ประมาณ 45 นาที หรือ 1 ชั่วโมง คณะกรรมการสัมภาษณ์ ซักถาม ผู้บริหารและคณะครูอาจารย์ตามประเด็นที่เตรียมไว้ ผสมกลมกลืนกับการสังเกตร่องรอยผลงานของสถานศึกษา สัมภาษณ์การดำเนินงาน และผลงานจากเอกสารหลักฐานและวิธีการปฏิบัติ เช่น แผนพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาระยะยาว แผนปฏิบัติการประจำปี โครงการต่าง ๆ รายงานผลการดำเนินงานย้อนหลัง 2-3 ปี ระบบเอกสารหลักฐานที่ต้องจัดทำเป็นปัจจุบัน สังเกตการณ์จัดกิจกรรมการเรียนการสอนในชั้นเรียน สัมภาษณ์สภาพทั่วไปของสถานศึกษา สุ่มสัมภาษณ์นักเรียน ชั้นละประมาณ 5-7 คน หรืออาจ

เตรียมข้อคำถามให้นักเรียนเขียนตอบเพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหรือความคิดเห็นที่แสดงให้เห็นถึงความรู้ความสามารถบางประการ สุ่มสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนการสอน พ่อค้าแม่ค่านักการภารโรง และสอบถามความคิดเห็นจากชุมชนรอบบริเวณโรงเรียนประมาณ 3-4 คน แจกผู้บริหารสถานศึกษาเมื่อดำเนินการประเมินเสร็จ

สถานศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทานถือได้ว่าเป็นผลจากการกระทำความดีสม่ำเสมอ เกิดการพัฒนาให้เห็นเด่นชัด สมควรอย่างยิ่งที่จะดำรงรักษาสภาพความดีงามนั้นให้ยั่งยืนตลอดไป ในส่วนของสถานศึกษา กรมต้นสังกัด เขตพื้นที่การศึกษา ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมสนับสนุนสถานศึกษาเหล่านี้ให้มีการพัฒนายิ่ง ๆ ขึ้นไป โดยสร้างความตระหนักในเกียรติยศสูงสุดที่ได้รับ สร้างแรงจูงใจให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ติดตามกำกับการพัฒนาสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ กำหนดให้เป็นแหล่งการเรียนรู้ที่มีการบริหารจัดการศึกษาดีเด่น โดยจัดทำเป็นทำเนียบไว้ ส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการ งานวิจัยเพื่อพัฒนาในสถานศึกษานั้น ๆ สนับสนุนให้สถานศึกษามีการประเมินตนเอง เพื่อตรวจสอบการทำงานอย่างต่อเนื่องทุกหน่วยปฏิบัติทั้งระดับสถานศึกษา ใช้วงจรคุณภาพ (PDCA: Plan Do Check Act) หรือการพัฒนาคุณภาพในรูปแบบอื่น เป็นปรัชญาในการทำงาน เร่งรัดให้สถานศึกษามีระบบการประกันคุณภาพภายใน ให้การประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารสถานศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อผู้เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อการพัฒนาไปสู่คุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของชาติ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกระดับต้องถือเป็นภาระหน้าที่ในการกระตุ้น ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทาน พัฒนาการจัดการศึกษาให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับสถานศึกษาทั่วไป

การคัดเลือกสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทาน

ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยรางวัลพระราชทานแก่นักเรียน นักศึกษา และสถานศึกษา พ.ศ. 2555

โดยที่รางวัลพระราชทานแก่นักเรียน นักศึกษา และสถานศึกษา ได้จัดขึ้นเพื่อสนองพระราชปณิธานของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ซึ่งได้มีกระแสพระราชดำริสเกื้อหนุนมติว่ากระทรวงศึกษาธิการ (ม.ล.ปิ่น มาลากุล) เมื่อ พ.ศ. 2506 ว่ากระทรวงศึกษาธิการควรพิจารณาจัดรางวัลแก่นักเรียน ซึ่งเรียนดี ประพฤติดี และโรงเรียนที่จัดการศึกษาดี กระทรวงศึกษาธิการสำนักในพระมหากรุณาธิคุณเป็นล้นเกล้าฯ จึงได้ดำเนินการสนองพระราชปณิธานและได้วางระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยรางวัลพระราชทานแก่นักเรียน นักศึกษา และสถานศึกษา เพื่อถือปฏิบัติ นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2507 เป็นต้นมา และได้แก้ไขปรับปรุงระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยรางวัลพระราชทานแก่นักเรียน นักศึกษา และสถานศึกษา ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น กระทรวงศึกษาธิการจึงวางระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ระเบียบนี้ เรียกว่า “ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยรางวัลพระราชทานแก่นักเรียน นักศึกษา และสถานศึกษา พ.ศ. 2555”

ข้อ 2 ให้ใช้ระเบียบนี้ตั้งแต่ ปีการศึกษา 2555 เป็นต้นไป

ข้อ 3 ให้ยกเลิก ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยรางวัลพระราชทานแก่นักเรียน นักศึกษา และสถานศึกษา พ.ศ. 2554

บรรดาระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศหรือคำสั่งอื่นใดในส่วนที่กำหนดไว้แล้วใน ระเบียบนี้ หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ 4 ในระเบียบนี้

“นักเรียน” หมายถึง ผู้เรียนในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา และประกาศนียบัตร วิชาชีพ (ปวช.)

“นักศึกษา” หมายถึง ผู้เรียนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ระดับ อุดมศึกษาและผู้เรียนหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาตามหลักสูตร กระทรวงศึกษาธิการ

“นักศึกษาพิการ” หมายถึง ผู้เรียนซึ่งมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมใน ชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคม เนื่องจากมีความบกพร่องทางการเห็น การได้ยิน การ เคลื่อนไหว การสื่อสาร จิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม สติปัญญา การเรียนรู้ หรือความบกพร่องอื่นใด ประกอบกับมีอุปสรรคในด้านต่าง ๆ และมีความต้องการจำเป็นพิเศษทางการศึกษาที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือด้านหนึ่งด้านใดเพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวัน หรือเข้าไปมีส่วนร่วม ทางสังคมได้อย่างบุคคลทั่วไป ทั้งนี้ ตามประเภทและหลักเกณฑ์ที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ประกาศกำหนด

“สถาบันศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา” หมายถึง สถานศึกษาหรือหน่วยงานที่จัด การศึกษาให้แก่เด็กอายุ 3 - 6 ปี ก่อนเข้าเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 โดยจัดประสบการณ์ตาม หลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการหรือที่สอดคล้องกับหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ

“สถานศึกษาระดับประถมศึกษา” หมายถึง สถานศึกษาที่เปิดสอนระดับ ประถมศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

“สถานศึกษาศึกษาระดับมัธยมศึกษา” หมายถึง สถานศึกษาที่เปิดสอนระดับ มัธยมศึกษา ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

“สถานศึกษาอาชีวศึกษา” หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาตามหลักสูตร ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และ/หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

“สถานศึกษาวิชาชีพ” หมายถึง สถานศึกษาหรือหน่วยงานที่จัดการศึกษาตาม หลักสูตรวิชาชีพพระยาศน์ของกระทรวงศึกษา หรือหลักสูตรที่กระทรวงศึกษาธิการอนุมัติ ทั้งของรัฐ และของเอกชน และมีเวลาเรียนไม่น้อยกว่า 100 ชั่วโมง

“สถานศึกษาระดับอุดมศึกษา” หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาในระดับ อนุปริญญาหรือปริญญา ตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ

ข้อ 5 ให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ รักษาการให้เป็นไปตามระเบียบนี้ และให้มีอำนาจ ตีความและวินิจฉัยปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบนี้

หมวด 1 รางวัลพระราชทานแก่นักเรียน นักศึกษา

ข้อ 6 ให้มีรางวัลพระราชทานแก่นักเรียน นักศึกษา ดังนี้

6.1 นักเรียนระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ระดับมัธยมศึกษา ตอนปลาย และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)

6.2 นักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ระดับอนุปริญญา ระดับ ปริญญา และหลักสูตรวิชาชีพพระยาศน์

6.3 นักศึกษาพิการระดับอุดมศึกษาเฉพาะในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา

การแบ่งการประเมิน ประเภท ลักษณะ จำนวนรางวัลและอื่น ๆ ให้เป็นไปตาม ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ

ข้อ 7 ผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมินและคัดเลือกเพื่อรับรางวัลพระราชทาน

7.1 นักเรียนที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และได้เข้าศึกษาในสถานศึกษา ดังกล่าวเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี หรือ 2 ภาคเรียน

7.2 นักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ในหลักสูตรวิชาชีพพระยาศน์ หรือที่จบการศึกษาตาม หลักสูตรวิชาชีพพระยาศน์ ในปีการศึกษาที่มีการประเมิน

7.3 นักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และได้เข้าศึกษาในสถานศึกษาดังกล่าวเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี หรือ 2 ภาคเรียน

7.4 นักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ในหลักสูตรอนุปริญญาหรือปริญญาตรีในสถานศึกษา ที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ และได้เข้าศึกษาในสถานศึกษาดังกล่าวเป็น ระยะเวลา ไม่น้อยกว่า 1 ปีการศึกษา

7.5 นักศึกษาพิการที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับอุดมศึกษา ในสถานศึกษาที่จัด การศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ และได้เข้าศึกษาในสถานศึกษาดังกล่าวเป็นระยะเวลา ไม่น้อยกว่า 1 ปีการศึกษา

ข้อ 8 ในกรณีที่สถานศึกษาจัดการศึกษาหลายระดับหลายประเภท ตั้งแต่ประถมศึกษา มัธยมศึกษา อาชีวศึกษา และ/หรืออุดมศึกษา ให้มีสิทธิส่งนักเรียน นักศึกษา เข้ารับการประเมินและคัดเลือกได้ทุกระดับ และทุกประเภท

หมวด 2 รางวัลพระราชทานแก่สถานศึกษา

ข้อ 9 ให้มีรางวัลพระราชทานแก่สถานศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สถานศึกษาอาชีวศึกษา และสถานศึกษาวิชาชีพ โดยแบ่งการประเมิน ประเภท ลักษณะ จำนวนรางวัล และอื่น ๆ ให้เป็นไปตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ

ข้อ 10 สถานศึกษาที่มีสิทธิเข้ารับการประเมินและคัดเลือก เพื่อรับรางวัลพระราชทาน ต้องจัดการศึกษาได้มาตรฐานและมีคุณภาพในด้านวิชาการ การบริหารจัดการศึกษา และด้านอื่น ๆ ตามลักษณะเฉพาะ และประเภทของสถานศึกษานั้น ๆ ตามเกณฑ์ที่กำหนดในประกาศกระทรวงศึกษาธิการ

ข้อ 11 ในกรณีที่สถานศึกษาใดจัดการศึกษาหลายระดับ ให้มีสิทธิส่งเข้ารับการประเมิน และคัดเลือกได้เพียงระดับเดียว

ข้อ 12 สถานศึกษาที่เข้ารับการประเมินและคัดเลือกจะต้องเป็นสถานศึกษาที่ไม่เคยได้รับรางวัลพระราชทาน หรือเคยได้รับรางวัลพระราชทาน แต่ต้องเว้นช่วงระยะเวลาไม่น้อยกว่า 3 ปีการศึกษา จึงจะมีสิทธิส่งเข้ารับการประเมิน

ในกรณีที่สถานศึกษาได้รับรางวัลพระราชทาน 3 ครั้ง ภายใน 10 ปี ให้ได้รับโล่รางวัลพระราชทาน หลังจากนั้นให้เริ่มต้นนับจำนวนครั้งที่ได้รับรางวัลใหม่

หมวดที่ 3 การดำเนินการคัดเลือกนักเรียน นักศึกษา และสถานศึกษา

ข้อ 13 ให้สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ รับผิดชอบอำนาจการคัดเลือกนักเรียน นักศึกษา และสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทาน

ให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รับผิดชอบดำเนินการคัดเลือกนักเรียนระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย และคัดเลือกสถานศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา

ให้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา รับผิดชอบดำเนินการคัดเลือกนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) นักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) นักศึกษาวิชาชีพ สถานศึกษาอาชีวศึกษา และสถานศึกษาวิชาชีพ

ให้สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา รับผิดชอบดำเนินการคัดเลือกนักศึกษาระดับอนุปริญญาและระดับปริญญาตรี

เมื่อดำเนินการคัดเลือกแล้วเสร็จให้ทุกส่วนราชการส่งผลการคัดเลือกพร้อมเอกสารประกอบการคัดเลือกตามที่กำหนดในประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง หลักเกณฑ์และแนว

ทางการคัดเลือกนักเรียน นักศึกษา และสถานศึกษา เพื่อรับรางวัลพระราชทาน ไปยังคณะกรรมการ
อำนวยการ เพื่อตัดสินผลการคัดเลือกต่อไป

ข้อ 14 ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการแต่งตั้งคณะกรรมการอำนวยการคัดเลือก
นักเรียน นักศึกษา และสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทาน ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
เป็นประธาน เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
เลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา และเลขาธิการสภาการศึกษา เป็นรองประธาน ผู้แทน
หน่วยงานต่าง ๆ ที่มีสถานศึกษาอยู่ในความควบคุมดูแล ผู้อำนวยการสำนักที่เลขาธิการ
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมอบหมาย ผู้อำนวยการสำนักที่เลขาธิการคณะกรรมการ
อาชีวศึกษามอบหมาย ผู้อำนวยการสำนักที่เลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษามอบหมาย
ผู้อำนวยการสำนักที่เกี่ยวข้องในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นกรรมการ ผู้อำนวยการ
สำนักตรวจราชการและติดตามประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นกรรมการและ
เลขานุการ

ข้อ 15 ให้คณะกรรมการอำนวยการ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- 15.1 พิจารณากำหนดประเภท ลักษณะ จำนวนรางวัลและอื่น ๆ
- 15.2 พิจารณาเสนอปลัดกระทรวงศึกษาธิการเพื่อกำหนดและประกาศหลักเกณฑ์
และแนวทางการคัดเลือกนักเรียน นักศึกษา และสถานศึกษา เพื่อรับรางวัลพระราชทาน
- 15.3 ตัดสินผลการคัดเลือกนักเรียน นักศึกษา และสถานศึกษาเพื่อรับรางวัล
พระราชทาน แล้วเสนอผลการตัดสินการคัดเลือกต่อกระทรวงศึกษาธิการ เพื่ออนุมัติผลและนำความ
กราบบังคมทูลต่อไป
- 15.4 แต่งตั้งคณะอนุกรรมการหรือคณะทำงานตามที่เห็นสมควร
- 15.5 ดำเนินงานอื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร เพื่อให้การคัดเลือกนักเรียน นักศึกษา
และสถานศึกษา เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

ข้อ 16 ให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการ
อาชีวศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือก
ประกอบด้วย เลขาธิการเป็นประธาน ผู้แทนหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีสถานศึกษาอยู่ในความควบคุมดูแล
และผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานต่าง ๆ เป็นกรรมการ

ข้อ 17 ให้คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกตามข้อ 16 มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- 17.1 จัดทำแนวปฏิบัติ วิธีการ และเครื่องมือการคัดเลือกนักเรียน นักศึกษา และ
สถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทาน

17.2 กำกับการทำงานและตรวจสอบผลการคัดเลือกนักเรียน นักศึกษา และสถานศึกษา แล้วเสนอผลการคัดเลือกต่อคณะกรรมการอำนวยการระดับกระทรวงศึกษาธิการพิจารณาตัดสินผล

17.3 แต่งตั้งคณะกรรมการ คณะกรรมการประเมิน คณะทำงานตามที่เหมาะสม ทั้งนี้ การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินในทุกระดับ ทุกประเภทต้องครอบคลุมทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

17.4 ดำเนินงานอื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร เพื่อให้การคัดเลือกนักเรียน นักศึกษา และสถานศึกษา เป็นไปด้วยความเรียบร้อย⁶⁶

ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยรางวัลพระราชทานแก่นักเรียน นักศึกษา และสถานศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยรางวัลพระราชทานแก่นักเรียน นักศึกษา และสถานศึกษา พ.ศ. 2555 เพื่อให้การมอบรางวัลพระราชทานแก่นักศึกษาพิจารณาที่มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น กระทรวงศึกษาธิการ จึงวางระเบียบไว้ ดังต่อไปนี้

ให้ยกเลิกความในบทนิยามคำว่า “นักศึกษาพิจารณา” ในข้อ 4 แห่งระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยรางวัลพระราชทาน แก่นักเรียน นักศึกษา และสถานศึกษา พ.ศ. 2555 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“นักศึกษาพิจารณา” หมายถึง ผู้เรียนซึ่งมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวัน หรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคม เนื่องจากมีความบกพร่องทางการเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสาร จิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม สติปัญญา การเรียนรู้ หรือความบกพร่องอื่นใด ประกอบกับมีอุปสรรคในด้านต่าง ๆ และมีความต้องการจำเป็นพิเศษทางการศึกษาที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือด้านหนึ่งด้านใดเพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวัน หรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคมได้อย่างบุคคลทั่วไป ทั้งนี้ตามประเภทและหลักเกณฑ์ที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนด และจะต้องมีบัตรประจำตัวคนพิการตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้อง”⁶⁷

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่อง หลักเกณฑ์และแนวทางการคัดเลือกนักเรียน นักศึกษาและสถานศึกษา เพื่อรับรางวัลพระราชทาน

⁶⁶ “ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยรางวัลพระราชทานแก่นักเรียน นักศึกษาและสถานศึกษา พ.ศ. 2555,” 1-5.

⁶⁷ “ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยรางวัลพระราชทานแก่นักเรียน นักศึกษาและสถานศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2555,” 1.

อาศัยอำนาจตามความในข้อ 6 ข้อ 9 ข้อ 10 และข้อ 15 แห่งระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยรางวัลพระราชทานแก่นักเรียน นักศึกษา และสถานศึกษา พ.ศ. 2555 กระทรวงศึกษาธิการจึงกำหนดประเภท ลักษณะ จำนวนรางวัล หลักเกณฑ์ แนวทางและวิธีการคัดเลือกนักเรียน นักศึกษา และสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทาน ตั้งแต่ปีการศึกษา 2556 เป็นต้นไป โดยกำหนดไว้ดังนี้

1. ประเภทและจำนวนรางวัล

1.1 รางวัลประเภทนักเรียน มีรายละเอียดดังนี้

1.1.1 ระดับประถมศึกษา มี 39 รางวัล ให้แก่นักเรียนในส่วนกลาง (กลุ่มกรุงเทพมหานคร) และส่วนภูมิภาค (กลุ่มจังหวัด) กลุ่มละ 3 รางวัล ตามขนาดสถานศึกษาที่นักเรียนกำลังศึกษาอยู่ ขนาดละ 1 รางวัล แบ่งขนาดสถานศึกษา ดังนี้

ส่วนกลาง (กลุ่มกรุงเทพมหานคร)

- ก. สถานศึกษาขนาดเล็ก มีนักเรียนไม่เกิน 360 คน
- ข. สถานศึกษาขนาดกลาง มีนักเรียนตั้งแต่ 361 ถึง 720 คน
- ค. สถานศึกษาขนาดใหญ่ มีนักเรียนตั้งแต่ 721 คนขึ้นไป

ส่วนภูมิภาค (12 กลุ่มจังหวัด)

- ก. สถานศึกษาขนาดเล็ก มีนักเรียนไม่เกิน 120 คน
- ข. สถานศึกษาขนาดกลาง มีนักเรียนตั้งแต่ 121 ถึง 280 คน
- ค. สถานศึกษาขนาดใหญ่ มีนักเรียนตั้งแต่ 281 คนขึ้นไป

ทั้งนี้ จำนวนนักเรียนให้นับเฉพาะนักเรียนที่เรียนในระดับประถมศึกษาปีที่ 1 - 6 (ไม่นับระดับก่อนประถมศึกษา)

1.1.2 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมี 39 รางวัล ให้แก่นักเรียนในส่วนกลาง (กลุ่มกรุงเทพมหานคร) และส่วนภูมิภาค (กลุ่มจังหวัด) กลุ่มละ 3 รางวัล ตามขนาดสถานศึกษาที่นักเรียนกำลังศึกษาอยู่ ขนาดละ 1 รางวัล แบ่งขนาดสถานศึกษา ดังนี้

- ก. สถานศึกษาขนาดเล็ก มีนักเรียนไม่เกิน 500 คน
- ข. สถานศึกษาขนาดกลาง มีนักเรียนตั้งแต่ 501 ถึง 1,500 คน
- ค. สถานศึกษาขนาดใหญ่ มีนักเรียนตั้งแต่ 1,501 คนขึ้นไป

1.1.3 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มี 39 รางวัล ให้แก่นักเรียนในส่วนกลาง (กลุ่มกรุงเทพมหานคร) และส่วนภูมิภาค (กลุ่มจังหวัด) กลุ่มละ 3 รางวัลตามขนาดสถานศึกษาที่นักเรียนกำลังศึกษาอยู่ ขนาดละ 1 รางวัล แบ่งขนาดสถานศึกษา ดังนี้

- ก. สถานศึกษาขนาดเล็ก มีนักเรียนไม่เกิน 500 คน
- ข. สถานศึกษาขนาดกลาง มีนักเรียนตั้งแต่ 501 ถึง 1,500 คน

ค. สถานศึกษาขนาดใหญ่ มีนักเรียนตั้งแต่ 1,501 คนขึ้นไป

ทั้งนี้ จำนวนนักเรียนตามข้อ 1.1.2 และข้อ 1.1.3 ให้นับรวมนักเรียนทั้งระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย

1.1.4 ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) มี 39 รางวัล ให้นักเรียนในเขตความรับผิดชอบของสำนักงานศึกษาธิการภาคที่ 1 - 13 สำนักละ 3 รางวัล ตามขนาดสถานศึกษาที่นักเรียนกำลังศึกษาอยู่ ขนาดละ 1 รางวัล แบ่งขนาดสถานศึกษา ดังนี้

ก. สถานศึกษาขนาดเล็ก มีนักเรียนไม่เกิน 1,000 คน

ข. สถานศึกษาขนาดกลาง มีนักเรียนตั้งแต่ 1,001 ถึง 2,000 คน

ค. สถานศึกษาขนาดใหญ่ มีนักเรียนตั้งแต่ 2,001 คนขึ้นไป

1.1.5 ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) มี 39 รางวัล ให้นักศึกษาในเขตความรับผิดชอบของสำนักงานศึกษาธิการภาคที่ 1 - 13 สำนักละ 3 รางวัล ตามขนาดสถานศึกษาที่นักศึกษากำลังศึกษาอยู่ ขนาดละ 1 รางวัล แบ่งขนาดสถานศึกษา ดังนี้

ก. สถานศึกษาขนาดเล็ก มีนักศึกษาไม่เกิน 1,000 คน

ข. สถานศึกษาขนาดกลาง มีนักศึกษาตั้งแต่ 1,001 ถึง 2,000 คน

ค. สถานศึกษาขนาดใหญ่ มีนักศึกษาตั้งแต่ 2,001 คนขึ้นไป

1.1.6 การศึกษาวิชาชีพ มี 5 รางวัล ให้นักศึกษาใน 5 ภูมิภาค ๆ ละ 1 รางวัล

1.1.7 ระดับอุดมศึกษามี 26 รางวัล ให้นักศึกษาใน 4 ภูมิภาค ๆ ละ 5 รางวัล และกรุงเทพมหานคร 6 รางวัล ตามขนาดสถานศึกษาที่นักศึกษากำลังศึกษาอยู่ ขนาดเล็ก 1 รางวัล ขนาดกลางและขนาดใหญ่ ขนาดละ 2 รางวัล ยกเว้นกรุงเทพมหานคร สถานศึกษาขนาดเล็ก 1 รางวัล สถานศึกษาขนาดกลาง 2 รางวัล และสถานศึกษาขนาดใหญ่ 3 รางวัล แบ่งขนาดสถานศึกษา ดังนี้

สถานศึกษาใน 4 ภูมิภาค

ก. สถานศึกษาขนาดเล็ก มีนักศึกษาไม่เกิน 3,000 คน

ข. สถานศึกษาขนาดกลาง มีนักศึกษาตั้งแต่ 3,001 ถึง 12,000 คน

ค. สถานศึกษาขนาดใหญ่ มีนักศึกษาตั้งแต่ 12,001 คนขึ้นไป

ยกเว้นกรุงเทพมหานคร ให้แบ่งขนาดสถานศึกษาดังนี้

ก. สถานศึกษาขนาดเล็ก มีนักศึกษาไม่เกิน 5,000 คน

ข. สถานศึกษาขนาดกลาง มีนักศึกษาตั้งแต่ 5,001 ถึง 15,000 คน

ค. สถานศึกษาขนาดใหญ่ มีนักศึกษาตั้งแต่ 15,001 คนขึ้นไป

1.1.8 นักศึกษาพิการ มี 5 รางวัล ให้นักศึกษาระดับอุดมศึกษาใน 4 ภูมิภาค ๆ ละ 1 รางวัล และกรุงเทพมหานคร 1 รางวัล

1.2 รางวัลประเภทสถานศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

1.2.1 ระดับก่อนประถมศึกษา มี 39 รางวัล ให้แก่สถานศึกษาหรือหน่วยจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ในส่วนกลาง (กลุ่มกรุงเทพมหานคร) และส่วนภูมิภาค (กลุ่มจังหวัด) กลุ่มละ 3 รางวัล ตามขนาดของสถานศึกษา ดังนี้

ส่วนกลาง (กลุ่มกรุงเทพมหานคร)

- ก. สถานศึกษาขนาดเล็ก มีนักเรียนไม่เกิน 150 คน
- ข. สถานศึกษาขนาดกลาง มีนักเรียนตั้งแต่ 151 ถึง 300 คน
- ค. สถานศึกษาขนาดใหญ่ มีนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป

ส่วนภูมิภาค (12 กลุ่มจังหวัด)

- ก. สถานศึกษาขนาดเล็ก มีนักเรียนไม่เกิน 120 คน
- ข. สถานศึกษาขนาดกลาง มีนักเรียนตั้งแต่ 121 ถึง 280 คน
- ค. สถานศึกษาขนาดใหญ่ มีนักเรียนตั้งแต่ 281 คนขึ้นไป

ทั้งนี้ ให้นับเฉพาะจำนวนเด็กที่อยู่ในระดับก่อนประถมศึกษาเท่านั้น

1.2.2 ระดับประถมศึกษา มี 39 รางวัล ให้แก่สถานศึกษาระดับประถมศึกษา ในส่วนกลาง (กลุ่มกรุงเทพมหานคร) และส่วนภูมิภาค (กลุ่มจังหวัด) กลุ่มละ 3 รางวัลตามขนาดสถานศึกษา ดังนี้

ส่วนกลาง (กลุ่มกรุงเทพมหานคร)

- ก. สถานศึกษาขนาดเล็ก มีนักเรียนไม่เกิน 360 คน
- ข. สถานศึกษาขนาดกลาง มีนักเรียนตั้งแต่ 361 ถึง 720 คน
- ค. สถานศึกษาขนาดใหญ่ มีนักเรียนตั้งแต่ 721 คนขึ้นไป

ส่วนภูมิภาค (12 กลุ่มจังหวัด)

- ก. สถานศึกษาขนาดเล็ก มีนักเรียนไม่เกิน 120 คน
- ข. สถานศึกษาขนาดกลาง มีนักเรียนตั้งแต่ 121 ถึง 280 คน
- ค. สถานศึกษาขนาดใหญ่ มีนักเรียนตั้งแต่ 281 คนขึ้นไป

ทั้งนี้ จำนวนนักเรียนให้นับเฉพาะนักเรียนที่เรียนในระดับประถมศึกษาปีที่ 1 - 6 (ไม่นับระดับก่อนประถมศึกษา)

1.2.3 ระดับมัธยมศึกษา มี 39 รางวัล ให้แก่สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในส่วนกลาง (กลุ่มกรุงเทพมหานคร) และส่วนภูมิภาค (กลุ่มจังหวัด) กลุ่มละ 3 รางวัล ตามขนาดสถานศึกษา ดังนี้

- ก. สถานศึกษาขนาดเล็ก มีนักเรียนไม่เกิน 500 คน
- ข. สถานศึกษาขนาดกลาง มีนักเรียนตั้งแต่ 501 ถึง 1,500 คน

ค. สถานศึกษาขนาดใหญ่ มีนักเรียนตั้งแต่ 1,501 คนขึ้นไป
 ทั้งนี้ จำนวนนักเรียนให้นับรวมนักเรียนทั้งระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและ
 มัธยมศึกษาตอนปลาย

หมายเหตุ 1. สถานศึกษาที่เข้ารับการคัดเลือกเพื่อรับรางวัลพระราชทาน
 ทุกระดับต้องจัดการศึกษาตามหลักสูตรในระดับที่ส่งเข้ารับการประเมินครบทุกชั้นปีในระดับนั้น
 มาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

2. สำหรับระดับมัธยมศึกษา สถานศึกษาสามารถส่งเข้ารับการ
 ประเมินได้ทั้งระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย

อนึ่ง การแบ่งกลุ่มจังหวัดในการประเมินรางวัลพระราชทานระดับ
 การศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 13 กลุ่ม อาศัยหลักการแบ่งตามเขตการศึกษาเดิม

1.2.4 ระดับอาชีวศึกษา มี 39 รางวัล ให้แก่สถานศึกษาในเขตพื้นที่ความ
 รับผิดชอบของสำนักงานศึกษาธิการภาค 1 - 13 สำนักละ 3 รางวัล ตามขนาดสถานศึกษา ดังนี้

ก. สถานศึกษาขนาดเล็ก มีนักเรียน นักศึกษาไม่เกิน 1,000 คน

ข. สถานศึกษาขนาดกลาง มีนักเรียน นักศึกษาตั้งแต่ 1,001 ถึง 2,000 คน

ค. สถานศึกษาขนาดใหญ่ มีนักเรียน นักศึกษาตั้งแต่ 2,001 คนขึ้นไป

1.2.5 การศึกษาวิชาชีพ มี 5 รางวัล ให้แก่สถานศึกษาที่เปิดสอนการศึกษา
 วิชาชีพใน 5 ภูมิภาค ๆ ละ 1 รางวัล

หมายเหตุ สถานศึกษาที่เข้ารับการคัดเลือกเพื่อรับรางวัลพระราชทานทุก
 ระดับต้องจัดการศึกษาครบถ้วนตลอดหลักสูตรมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

2. รางวัล

2.1 ประเภทนักเรียน นักศึกษา

2.1.1 นักเรียน นักศึกษา ที่ได้รับการคัดเลือกให้ผ่านเกณฑ์ เป็นลำดับที่ 1 จะได้รับ
 พระราชทานเกียรติบัตร เข็มเชิดชูเกียรติ และเงินรางวัล ดังนี้

ก. ระดับประถมศึกษา ได้รับ 13,000 บาท

ข. ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ได้รับ 15,000 บาท

ค. ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ได้รับ 17,000 บาท

ง. การศึกษาวิชาชีพ ได้รับ 17,000 บาท

จ. ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ได้รับ 17,000 บาท

ฉ. ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และระดับอนุปริญญา ได้รับ
 19,000 บาท

ช. ระดับอุดมศึกษา ได้รับ 20,000 บาท

2.1.2 นักเรียน นักศึกษา ที่ได้รับการคัดเลือกให้ผ่านเกณฑ์ในลำดับที่ 2 และ 3 ของทุกระดับและทุกขนาดของสถานศึกษา จะได้รับเกียรติบัตรชมเชยจากคณะกรรมการอำนวยการระดับกระทรวงศึกษาธิการ

2.1.3 นักเรียน นักศึกษา ที่ได้รับการคัดเลือกและมีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ที่กำหนด จะได้รับเกียรติบัตรจากคณะกรรมการดำเนินงานของแต่ละหน่วยงานหลัก

2.2 ประเภทสถานศึกษา

2.2.1 สถานศึกษาทุกระดับการศึกษาและทุกขนาดที่ได้รับการคัดเลือกให้ผ่านเกณฑ์เป็นลำดับที่ 1 จะได้รับพระราชทานเกียรติบัตร และเงินรางวัล 20,000 บาท

2.2.2 สถานศึกษาที่ได้รับการคัดเลือกให้ผ่านเกณฑ์ในลำดับที่ 2 และ 3 ทุกระดับและทุกขนาดของสถานศึกษา จะได้รับเกียรติบัตรชมเชยจากคณะกรรมการอำนวยการระดับกระทรวงศึกษาธิการ

2.2.3 สถานศึกษาที่ได้รับการคัดเลือก และมีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ที่กำหนด จะได้รับเกียรติบัตรจากคณะกรรมการดำเนินงานของแต่ละหน่วยงานหลัก

3. คุณสมบัติของนักเรียน นักศึกษา ที่มีสิทธิ์เข้ารับการประเมินและคัดเลือกเพื่อรับรางวัลพระราชทาน

3.1 สถานภาพทางการศึกษา

3.1.1 นักเรียน นักศึกษา ที่กำลังศึกษาอยู่ในสถานศึกษา
ระดับประถมศึกษา เป็นนักเรียนที่กำลังเรียนอยู่ในชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-5-6

ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เป็นนักเรียนที่กำลังเรียนอยู่ในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2-3

ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย เป็นนักเรียนที่กำลังเรียนอยู่ในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5-6

ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) เป็นนักเรียนที่กำลังเรียนอยู่ในชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 2-3

ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) เป็นนักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ในชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ชั้นปีที่ 2

ระดับอุดมศึกษา เป็นนักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ระดับอนุปริญญาหรือปริญญาตรีชั้นปีที่ 2 ขึ้นไป

ทั้งนี้ นักเรียน นักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับนั้น ๆ ต้องได้เข้าศึกษาในระดับดังกล่าวของสถานศึกษาที่ส่งเข้ารับการประเมินเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี หรือ 2 ภาคเรียน และไม่เคยได้รับรางวัลพระราชทานระดับนั้นมาก่อน

3.1.2 นักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ในสถานศึกษาวิชาชีพ หรือนักศึกษาที่จบการศึกษาวิชาชีพในปีการศึกษาที่มีการประเมิน ทั้งนี้ สถานศึกษาวิชาชีพจะต้องเป็นสถานศึกษาที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรวิชาชีพพระยาสันของกระทรวงศึกษาธิการ หรือหลักสูตรที่กระทรวงศึกษาธิการอนุมัติโดยมีเวลาเรียนไม่น้อยกว่า 100 ชั่วโมง

3.2 ผลการเรียน ผลงาน

3.2.1 นักเรียน นักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ระดับอาชีวศึกษา และระดับอุดมศึกษา ต้องมีระดับผลการเรียนเฉลี่ยสะสมไม่ต่ำกว่า 2.75

3.2.2 นักศึกษาฝึกการที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับอุดมศึกษา ต้องมีระดับผลการเรียนเฉลี่ยสะสมไม่ต่ำกว่า 2.50

3.2.3 นักศึกษาในสถานศึกษาวิชาชีพ ที่กำลังศึกษาอยู่ในสถานศึกษาวิชาชีพ หรือนักศึกษาที่จบการศึกษาวิชาชีพในปีการศึกษาที่มีการประเมินต้องเป็นนักศึกษาที่มีผลงานดีเด่น

3.3 คุณลักษณะพื้นฐาน นักเรียน นักศึกษา ต้องมีคุณลักษณะพื้นฐานที่ดีใน 5 ด้าน ดังนี้

3.3.1 การศึกษาเล่าเรียน นักเรียน นักศึกษา ต้องเป็นผู้มีความรู้และทักษะพื้นฐานตามระดับการศึกษา มีความสามารถในการคิดและแก้ปัญหา และมีความขยันหมั่นเพียร ใฝ่รู้ใฝ่เรียน

3.3.2 การมีทักษะในการจัดการและการทำงาน นักเรียน นักศึกษา ต้องเป็นผู้สามารถตัดสินใจสร้างงานและวางระบบการทำงาน สามารถทำงานเป็นกลุ่มและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และสามารถนำทรัพยากร ข้อมูล สารสนเทศและเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

3.3.3 สุขภาพอนามัย นักเรียน นักศึกษา ต้องเป็นผู้มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง สมบูรณ์ตามวัยและมีบุคลิกภาพที่ดี มีสุขภาพจิตดี และมีสุขนิสัยที่ดี เป็นผู้ห่างไกลและปลอดภัยจากสิ่งเสพติด

3.3.4 ความประพฤติ คุณธรรม จริยธรรม นักเรียน นักศึกษา ต้องเป็นผู้มีความซื่อสัตย์ มีระเบียบวินัย และมีความรับผิดชอบ มีความกตัญญู เสียสละ และเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่รู้จักประหยัด อุดมอม ใช้สิ่งของอย่างคุ้มค่า รวมทั้งมีความเป็นประชาธิปไตย มีภาวะผู้นำ มีความจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

3.3.5 การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม นักเรียน นักศึกษาต้องเป็นผู้ใช้ภาษาไทยได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมตามหลักภาษาไทย มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย และมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์และใช้ทรัพยากรธรรมชาติ พลังงาน และสิ่งแวดล้อมที่มีอยู่ให้ยั่งยืน

3.4 กิจกรรมและผลงานดีเด่น นักเรียน นักศึกษา ต้องมีการปฏิบัติกิจกรรมดีเด่น และหรือมีผลงานดีเด่นที่แสดงถึงคุณประโยชน์ต่อสังคมของตน ท้องถิ่น หรือชุมชนในวงกว้าง เป็นกิจกรรมหรือผลงานที่มีคุณภาพ และแสดงออกถึงคุณธรรมความดีงามและสร้างสรรค์

4. คุณสมบัติของสถานศึกษาที่มีสิทธิ์เข้ารับการประเมินและคัดเลือกเพื่อรับรางวัลพระราชทาน

4.1 สถานศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ต้องจัดการศึกษาได้มาตรฐานและมีคุณภาพในด้านต่อไปนี้

- 4.1.1 ผลพัฒนาการของเด็ก
- 4.1.2 การบริหารงานวิชาการ
- 4.1.3 การบริหารการจัดการ
- 4.1.4 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครอง และชุมชน
- 4.1.5 บุคลากรและการบริหารบุคลากร

4.2 สถานศึกษาระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา ต้องจัดการศึกษาได้มาตรฐานและมีคุณภาพในด้านต่อไปนี้

- 4.2.1 คุณภาพนักเรียน
- 4.2.2 การบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ
- 4.2.3 การบริหารการจัดการ
- 4.2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครอง และชุมชน
- 4.2.5 บุคลากรและการบริหารงานบุคลากร
- 4.2.6 ความดีเด่นของสถานศึกษา

หมายเหตุ สถานศึกษาที่เปิดสอนทั้งระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา และเคยได้รับรางวัลพระราชทานในปีการศึกษาที่ผ่านมาในระดับใดระดับหนึ่งจะมีสิทธิ์ส่งเข้ารับการประเมินและคัดเลือกระดับอื่นได้อีกเมื่อสถานศึกษานั้นมีการบริหารจัดการศึกษาพื้นที่ อาคารสถานที่ บุคลากร ครุภัณฑ์ ทั้งระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาแยกจากกัน (อาจอยู่ในบริเวณเดียวกันแต่อาคารสถานที่แยกจากกัน)

4.3 สถานศึกษาระดับอาชีวศึกษา ต้องจัดการศึกษาได้มาตรฐานและมีคุณภาพในด้านต่อไปนี้

- 4.3.1 คุณภาพนักเรียน นักศึกษา

- 4.3.2 การบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ
- 4.3.3 การบริหารการจัดการ
- 4.3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน
- 4.3.5 บุคลากรและการบริหารงานบุคลากร
- 4.3.6 ความดีเด่นของสถานศึกษา
- 4.4 สถานศึกษาวิชาชีพ ต้องจัดการศึกษาได้มาตรฐานและมีคุณภาพในด้านต่อไปนี้
 - 4.4.1 คุณภาพนักศึกษา
 - 4.4.2 การบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ
 - 4.4.3 การบริหารการจัดการ
 - 4.4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน
 - 4.4.5 บุคลากรและการบริหารงานบุคลากร
 - 4.4.6 ความดีเด่นของสถานศึกษา
- 5. เกณฑ์การตัดสินให้ได้รับรางวัลพระราชทาน และรางวัลชมเชย
 - 5.1 ประเภทนักเรียน นักศึกษา
 - 5.1.1 นักเรียน นักศึกษา ที่มีสิทธิ์ได้รับการคัดเลือก ต้องมีคุณสมบัติตามข้อ 3.1, 3.2, 3.3 และ 3.4
 - 5.1.2 นักเรียน นักศึกษา ที่ได้รับรางวัลพระราชทาน ต้องผ่านเกณฑ์ต่อไปนี้
 - 5.1.2.1 ได้คะแนนการประเมินคุณลักษณะพื้นฐานเฉลี่ยแต่ละข้อ ไม่ต่ำกว่า 2.00 และได้คะแนนเฉลี่ยรวมไม่ต่ำกว่า 3.00
 - 5.1.2.2 ได้คะแนนกิจกรรม/ผลงานดีเด่นเฉลี่ยแต่ละข้อ ไม่ต่ำกว่า 2.00 และได้คะแนนเฉลี่ยรวมไม่ต่ำกว่า 3.00
 - 5.1.2.3 ได้คะแนนเฉลี่ยรวมของคุณลักษณะพื้นฐานกับคะแนนกิจกรรม/ผลงานดีเด่น ไม่ต่ำกว่า 3.50
 - 5.1.2.4 ได้คะแนนเฉลี่ยรวมจากกรรมการทุกคนสูงสุด และได้รับคะแนนเฉลี่ยรวมสูงสุดจากกรรมการแต่ละคนเกินกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการที่ทำการประเมิน
 - กรณีผลการประเมินไม่เป็นไปตามข้อ 5.1.2.4 ให้ประธานคณะกรรมการประเมินในระดับนั้นเป็นผู้พิจารณาตัดสินแล้วรายงานให้คณะกรรมการในระดับเหนือขึ้นไปพิจารณา
 - 5.1.3 นักเรียน นักศึกษาที่มีสิทธิ์รับรางวัลชมเชย (ลำดับที่ 2 และ 3) ต้องผ่านเกณฑ์ต่อไปนี้
 - 5.1.3.1 ได้คะแนนการประเมินคุณลักษณะพื้นฐานเฉลี่ยแต่ละข้อ ไม่ต่ำกว่า 2.00 และได้คะแนนเฉลี่ยรวมไม่ต่ำกว่า 3.00

5.1.3.2 ได้คะแนนกิจกรรม/ผลงานดีเด่นเฉลี่ยแต่ละข้อ ไม่ต่ำกว่า 2.00 และได้คะแนนเฉลี่ยรวมไม่ต่ำกว่า 3.00

5.2 ประเภทสถานศึกษา

5.2.1 สถานศึกษาที่มีสิทธิ์ได้รับการคัดเลือก ต้องมีคุณสมบัติตาม ข้อ 4

5.2.2 สถานศึกษาที่จะได้รับรางวัลพระราชทาน ต้องผ่านเกณฑ์ต่อไปนี้

5.2.2.1 ได้ค่าเฉลี่ยของคะแนนการจัดการศึกษา ตามแบบประเมินสถานศึกษาแต่ละด้านไม่ต่ำกว่า 2.00

5.2.2.2 ได้ค่าเฉลี่ยของคะแนนรวมการจัดการศึกษาทุกด้านตามแบบประเมินสถานศึกษา ไม่ต่ำกว่า 3.50

5.2.2.3 ได้คะแนนเฉลี่ยรวมจากกรรมการทุกคนสูงสุด และได้รับคะแนนเฉลี่ยรวมสูงสุดจากกรรมการแต่ละคนเกินกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการที่ทำการประเมิน

กรณีผลการประเมินไม่เป็นไปตามข้อ 5.2.2.3 ให้ประธานคณะกรรมการประเมินในระดับนั้นเป็นผู้พิจารณาตัดสินแล้วรายงานให้คณะกรรมการในระดับเหนือขึ้นไปพิจารณา

5.2.3 สถานศึกษาที่ได้รับรางวัลชมเชย (ลำดับที่ 2 และ 3) ต้องผ่านเกณฑ์ต่อไปนี้

5.2.3.1 ได้ค่าเฉลี่ยของคะแนนการจัดการศึกษา ตามแบบประเมินสถานศึกษาแต่ละด้าน ไม่ต่ำกว่า 2.00

5.2.3.2 ได้ค่าเฉลี่ยของคะแนนรวมการจัดการศึกษาทุกด้านตามแบบประเมินสถานศึกษา ไม่ต่ำกว่า 3.00

6. ขั้นตอนและกำหนดการคัดเลือกนักเรียน นักศึกษา และสถานศึกษา เพื่อรับรางวัลพระราชทาน

ให้คณะกรรมการดำเนินงานคัดเลือกนักเรียน นักศึกษา และสถานศึกษา ของทุกหน่วยงานหลักดำเนินการคัดเลือกนักเรียน นักศึกษา และสถานศึกษา เพื่อรับรางวัลพระราชทาน ประจำปีการศึกษาในทุกระดับที่รับผิดชอบ โดยจัดทำกำหนดการการคัดเลือกในทุกชั้นตอนพร้อมทั้งดำเนินการคัดเลือกนักเรียน นักศึกษา และสถานศึกษา ในทุกประเภท ทุกระดับและทุกขนาดให้แล้วเสร็จภายในเดือนมกราคม พร้อมทั้งพิจารณาตรวจสอบและรายงานผลการคัดเลือกนักเรียนนักศึกษา และสถานศึกษาในส่วนความรับผิดชอบ และส่งผลการคัดเลือกให้คณะกรรมการอำนวยการฯ ภายในเดือนกุมภาพันธ์ ของทุกปี

คณะกรรมการอำนวยการฯ พิจารณาตัดสินผลการคัดเลือกนักเรียน นักศึกษา และสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทาน ประจำปีการศึกษา แล้วเสนอผลการตัดสินการคัดเลือกต่อกระทรวงศึกษาธิการเพื่ออนุมัติผลและนำความกราบบังคมทูลต่อไป

7. การแจ้งผลการคัดเลือก และการเตรียมการเพื่อรับรางวัลพระราชทาน

7.1 ให้สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการจัดทำประกาศผลการคัดเลือก แจ้งผลการคัดเลือก และเตรียมการเพื่อรับรางวัลพระราชทานเกี่ยวกับเกียรติบัตร และเข็มเชิดชูเกียรติ

7.2 ให้สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เตรียมการ และประสานงาน เพื่อรับรางวัลพระราชทาน เกี่ยวกับกำหนดการรับรางวัลพระราชทาน และจัดตั้งงบประมาณเงินรางวัล

8. การรับเกียรติบัตร

8.1 ให้สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มอบเกียรติบัตรชมเชยจากกระทรวงศึกษาธิการให้กับนักเรียน นักศึกษา และสถานศึกษาทุกระดับ ที่ได้ลำดับที่ 1 และ 3 ของระดับกลุ่มจังหวัด ระดับเขตตรวจราชการและระดับภาค

8.2 ให้คณะกรรมการดำเนินงานแต่ละหน่วยงานหลัก มอบเกียรติบัตรให้กับนักเรียน นักศึกษา และสถานศึกษาทุกระดับที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน⁶⁸

ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง การคัดเลือกนักเรียน และสถานศึกษา เพื่อรับรางวัลพระราชทาน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีการศึกษา 2558

อาศัยอำนาจตามความในข้อ 13 ข้อ 14 และข้อ 16 แห่งระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยรางวัลพระราชทานแก่นักเรียน นักศึกษา และสถานศึกษา พ.ศ. 2555 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง หลักเกณฑ์และแนวทางการคัดเลือกนักเรียน นักศึกษา และสถานศึกษา เพื่อรับรางวัลพระราชทาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงออกประกาศการคัดเลือกนักเรียน และสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทาน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีการศึกษา 2558 ที่สอดคล้องกับระเบียบและประกาศข้างต้นไว้ ดังนี้

1. ประเภทและจำนวนรางวัล

1.1 รางวัลประเภทนักเรียน มีรายละเอียดดังนี้

1.1.1 ระดับประถมศึกษา มี 39 รางวัล ให้แก่นักเรียนในส่วนกลาง (กลุ่มกรุงเทพมหานคร) และส่วนภูมิภาค (กลุ่มจังหวัด) กลุ่มละ 3 รางวัล ตามขนาดสถานศึกษาที่นักเรียนกำลังศึกษาอยู่ ขนาดละ 1 รางวัล แบ่งขนาดสถานศึกษา ดังนี้

ส่วนกลาง (กลุ่มกรุงเทพมหานคร)

ก. สถานศึกษาขนาดเล็ก มีนักเรียนไม่เกิน 360 คน

ข. สถานศึกษาขนาดกลาง มีนักเรียนตั้งแต่ 361 ถึง 720 คน

ค. สถานศึกษาขนาดใหญ่ มีนักเรียนตั้งแต่ 721 คนขึ้นไป

⁶⁸ “ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง หลักเกณฑ์และแนวทางการคัดเลือกนักเรียน นักศึกษาและสถานศึกษา เพื่อรับรางวัลพระราชทาน,” 2556, 1-9.

ส่วนภูมิภาค (12 กลุ่มจังหวัด)

ก. สถานศึกษาขนาดเล็ก มีนักเรียนไม่เกิน 120 คน

ข. สถานศึกษาขนาดกลาง มีนักเรียนตั้งแต่ 121 ถึง 280 คน

ค. สถานศึกษาขนาดใหญ่ มีนักเรียนตั้งแต่ 281 คนขึ้นไป

ทั้งนี้ จำนวนนักเรียนให้นับเฉพาะนักเรียนที่เรียนในระดับประถมศึกษาปีที่

1 - 6 (ไม่นับระดับก่อนประถมศึกษา)

1.1.2 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มี 39 รางวัล ให้นักเรียนในส่วนกลาง (กลุ่มกรุงเทพมหานคร) และส่วนภูมิภาค (กลุ่มจังหวัด) กลุ่มละ 3 รางวัล ตามขนาดสถานศึกษาที่นักเรียนกำลังศึกษาอยู่ ขนาดละ 1 รางวัล แบ่งขนาดสถานศึกษา ดังนี้

ก. สถานศึกษาขนาดเล็ก มีนักเรียนไม่เกิน 500 คน

ข. สถานศึกษาขนาดกลาง มีนักเรียนตั้งแต่ 501 ถึง 1,500 คน

ค. สถานศึกษาขนาดใหญ่ มีนักเรียนตั้งแต่ 1,501 คนขึ้นไป

1.1.3 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายมี 39 รางวัล ให้นักเรียนในส่วนกลาง (กลุ่มกรุงเทพมหานคร) และส่วนภูมิภาค (กลุ่มจังหวัด) กลุ่มละ 3 รางวัลตามขนาดสถานศึกษาที่นักเรียนกำลังศึกษาอยู่ ขนาดละ 1 รางวัล แบ่งขนาดสถานศึกษา ดังนี้

ก. สถานศึกษาขนาดเล็ก มีนักเรียนไม่เกิน 500 คน

ข. สถานศึกษาขนาดกลาง มีนักเรียนตั้งแต่ 501 ถึง 1,500 คน

ค. สถานศึกษาขนาดใหญ่ มีนักเรียนตั้งแต่ 1,501 คนขึ้นไป

ทั้งนี้ จำนวนนักเรียนตามข้อ 1.1.2 และข้อ 1.1.3 ให้นับรวมนักเรียนทั้งระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย

หมายเหตุ การนับจำนวนนักเรียนให้นับ ณ วันที่สมัครเข้ารับการคัดเลือก

1.2 รางวัลประเภทสถานศึกษา ให้แก่สถานศึกษาในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค มีดังนี้

1.2.1 ระดับก่อนประถมศึกษา มี 39 รางวัล ให้แก่สถานศึกษา หรือหน่วยจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาในส่วนกลาง (กลุ่มกรุงเทพมหานคร) และส่วนภูมิภาค (กลุ่มจังหวัด) กลุ่มละ 3 รางวัล ตามขนาดสถานศึกษา ดังนี้

ส่วนกลาง (กลุ่มกรุงเทพมหานคร)

ก. สถานศึกษาขนาดเล็ก มีนักเรียนไม่เกิน 150 คน

ข. สถานศึกษาขนาดกลาง มีนักเรียนตั้งแต่ 151 ถึง 300 คน

ค. สถานศึกษาขนาดใหญ่ มีนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป

ส่วนภูมิภาค (12 กลุ่มจังหวัด)

ก. สถานศึกษาขนาดเล็ก มีนักเรียนไม่เกิน 120 คน

ข. สถานศึกษาขนาดกลาง มีนักเรียนตั้งแต่ 121 ถึง 280 คน

ค. สถานศึกษาขนาดใหญ่ มีนักเรียนตั้งแต่ 281 คนขึ้นไป

ทั้งนี้ ให้นับเฉพาะจำนวนเด็กที่เรียนอยู่ในระดับก่อนประถมศึกษาเท่านั้น
(ไม่รวมชั้นเด็กเล็ก)

1.2.2 ระดับประถมศึกษา มี 39 รางวัล ให้แก่สถานศึกษาระดับประถมศึกษา
ในส่วนกลาง (กลุ่มกรุงเทพมหานคร) และส่วนภูมิภาค (กลุ่มจังหวัด) กลุ่มละ 3 รางวัลตามขนาด
สถานศึกษา มีดังนี้

ส่วนกลาง (กลุ่มกรุงเทพมหานคร)

ก. สถานศึกษาขนาดเล็ก มีนักเรียนไม่เกิน 360 คน

ข. สถานศึกษาขนาดกลาง มีนักเรียนตั้งแต่ 361 ถึง 720 คน

ค. สถานศึกษาขนาดใหญ่ มีนักเรียนตั้งแต่ 721 คนขึ้นไป

ส่วนภูมิภาค (12 กลุ่มจังหวัด)

ก. สถานศึกษาขนาดเล็ก มีนักเรียนไม่เกิน 120 คน

ข. สถานศึกษาขนาดกลาง มีนักเรียนตั้งแต่ 121 ถึง 280 คน

ค. สถานศึกษาขนาดใหญ่ มีนักเรียนตั้งแต่ 281 คนขึ้นไป

ทั้งนี้ จำนวนนักเรียนให้นับเฉพาะนักเรียนที่เรียนในระดับประถมศึกษาปีที่
1 - 6 (ไม่นับระดับก่อนประถมศึกษา)

1.2.3 ระดับมัธยมศึกษา มี 39 รางวัล ให้แก่สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาใน
ส่วนกลาง (กลุ่มกรุงเทพมหานคร) และส่วนภูมิภาค (กลุ่มจังหวัด) กลุ่มละ 3 รางวัลตามขนาด
สถานศึกษา ดังนี้

ก. สถานศึกษาขนาดเล็ก มีนักเรียนไม่เกิน 500 คน

ข. สถานศึกษาขนาดกลาง มีนักเรียนตั้งแต่ 501 ถึง 1,500 คน

ค. สถานศึกษาขนาดใหญ่ มีนักเรียนตั้งแต่ 1,501 คนขึ้นไป

ทั้งนี้ จำนวนนักเรียนให้นับรวมนักเรียนทั้งระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและ
มัธยมศึกษาตอนปลาย

หมายเหตุ การนับจำนวนนักเรียนให้นับ ณ วันที่สมัครเข้ารับการคัดเลือก

อนึ่ง กลุ่มจังหวัดในการประเมินรางวัลพระราชทานระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
จำนวน 13 กลุ่ม มีรายละเอียด ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ประกอบด้วย จังหวัดนนทบุรี นครปฐม ปทุมธานี สมุทรปราการ
สมุทรสาคร (รวม 5 จังหวัด) โดยมี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 เป็น
ศูนย์ประสานงานการคัดเลือกระดับกลุ่มจังหวัด

กลุ่มที่ 2 ประกอบด้วย จังหวัดปัตตานี ยะลา นราธิวาส สตูล (รวม 4 จังหวัด) โดยมีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 เป็นศูนย์ประสานงานการคัดเลือกระดับกลุ่มจังหวัด

กลุ่มที่ 3 ประกอบด้วย จังหวัดนครศรีธรรมราช สงขลา ชุมพร พัทลุง สุราษฎร์ธานี (รวม 5 จังหวัด) โดยมีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 เป็นศูนย์ประสานงานการคัดเลือกระดับกลุ่มจังหวัด

กลุ่มที่ 4 ประกอบด้วย จังหวัดภูเก็ต กระบี่ ตรัง พังงา ระนอง (รวม 5 จังหวัด) โดยมีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง เป็นศูนย์ประสานงานการคัดเลือกระดับกลุ่มจังหวัด

กลุ่มที่ 5 ประกอบด้วย จังหวัดราชบุรี กาญจนบุรี ประจวบคีรีขันธ์ เพชรบุรี สมุทรสงคราม สุพรรณบุรี (รวม 6 จังหวัด) โดยมีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 เป็นศูนย์ประสานงานการคัดเลือกระดับกลุ่มจังหวัด

กลุ่มที่ 6 ประกอบด้วย จังหวัดลพบุรี ชัยนาท พระนครศรีอยุธยา สระบุรี สิงห์บุรี อ่างทอง อุทัยธานี (รวม 7 จังหวัด) โดยมีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีอยุธยา เขต 1 เป็นศูนย์ประสานงานการคัดเลือกระดับกลุ่มจังหวัด

กลุ่มที่ 7 ประกอบด้วย จังหวัดพิษณุโลก กำแพงเพชร ตาก นครสวรรค์ พิจิตร เพชรบูรณ์ สุโขทัย อุตรดิตถ์ (รวม 8 จังหวัด) โดยมีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 เป็นศูนย์ประสานงานการคัดเลือกระดับกลุ่มจังหวัด

กลุ่มที่ 8 ประกอบด้วย จังหวัดลำปาง เชียงใหม่ เชียงราย น่าน พะเยา แพร่ แม่ฮ่องสอน ลำพูน (รวม 8 จังหวัด) โดยมีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 เป็นศูนย์ประสานงานการคัดเลือกระดับกลุ่มจังหวัด

กลุ่มที่ 9 ประกอบด้วย จังหวัดขอนแก่น อุตรดิตถ์ เลย สกลนคร หนองคาย บึงกาฬ หนองบัวลำภู (รวม 7 จังหวัด) โดยมีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 เป็นศูนย์ประสานงานการคัดเลือกระดับกลุ่มจังหวัด

กลุ่มที่ 10 ประกอบด้วย จังหวัดยโสธร อุบลราชธานี กาฬสินธุ์ นครพนม มหาสารคาม มุกดาหาร ร้อยเอ็ด อำนาจเจริญ (รวม 8 จังหวัด) โดยมีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 เป็นศูนย์ประสานงานการคัดเลือกระดับกลุ่มจังหวัด

กลุ่มที่ 11 ประกอบด้วย จังหวัดสุรินทร์ นครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ ศรีสะเกษ (รวม 5 จังหวัด) โดยมีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 เป็นศูนย์ประสานงานการคัดเลือกระดับกลุ่มจังหวัด

กลุ่มที่ 12 ประกอบด้วย จังหวัดชลบุรี จันทบุรี ฉะเชิงเทรา ตราด นครนายก ปราจีนบุรี ระยอง สระแก้ว (รวม 8 จังหวัด) โดยมีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก เขต 1 เป็นศูนย์ประสานงานการคัดเลือกระดับกลุ่มจังหวัด

กลุ่มที่ 13 ประกอบด้วย จังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยมีสำนักทดสอบทางการศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นศูนย์ประสานงานการคัดเลือกระดับกลุ่ม จังหวัด

2. รางวัลที่จะได้รับ

2.1 ประเภทนักเรียน

2.1.1 นักเรียนที่ได้รับการคัดเลือกให้ผ่านเกณฑ์เป็นลำดับที่ 1 จะได้เข้ารับพระราชทานเกียรติบัตร เข็มเชิดชูเกียรติ และเงินรางวัล ดังนี้

ก. ระดับประถมศึกษา ได้รับ 13,000 บาท

ข. ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ได้รับ 15,000 บาท

ค. ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ได้รับ 17,000 บาท

2.1.2 นักเรียนที่ได้รับการคัดเลือกให้ผ่านเกณฑ์ในลำดับที่ 2 และ 3 จะได้รับเกียรติบัตรชมเชยจากกระทรวงศึกษาธิการ

2.1.3 นักเรียนที่ได้รับการคัดเลือกและมีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ที่กำหนดในระดับกลุ่มจังหวัด จะได้รับเกียรติบัตรจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2 ประเภทสถานศึกษา

2.2.1 สถานศึกษาทุกระดับการศึกษาที่ได้รับการคัดเลือกให้ผ่านเกณฑ์เป็นลำดับที่ 1 จะได้เข้ารับพระราชทานเกียรติบัตร และได้รับเงินรางวัล 20,000 บาท

2.2.2 สถานศึกษาที่ได้รับการคัดเลือกให้ผ่านเกณฑ์ในลำดับที่ 2 และ 3 จะได้รับเกียรติบัตรชมเชยจากกระทรวงศึกษาธิการ

2.2.3 สถานศึกษาที่ได้รับการคัดเลือก และมีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ที่กำหนดในระดับกลุ่มจังหวัด จะได้รับเกียรติบัตรจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. คุณสมบัติของนักเรียนที่มีสิทธิ์เข้ารับการประเมินและคัดเลือกเพื่อรับรางวัลพระราชทาน

3.1 สถานภาพทางการศึกษา

นักเรียนที่กำลังเรียนอยู่ในสถานศึกษา

ระดับประถมศึกษา เป็นนักเรียนที่กำลังเรียนอยู่ในชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-5-6

ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เป็นนักเรียนที่กำลังเรียนอยู่ในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2-3

ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย เป็นนักเรียนที่กำลังเรียนอยู่ในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5-6

ทั้งนี้ นักเรียนที่กำลังเรียนอยู่ในระดับนั้น ๆ ต้องได้เข้าเรียนในระดับดังกล่าวของสถานศึกษาที่ส่งเข้ารับการประเมินเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี หรือ 2 ภาคเรียน และไม่เคยได้รับรางวัลพระราชทานระดับนั้นมาก่อน

3.2 ผลการเรียน ผลงาน

นักเรียนที่เข้ารับการประเมินและคัดเลือก ต้องมีระดับผลการเรียนเฉลี่ยสะสม (GPA) นับถึงภาคเรียนสุดท้ายที่สมัครเข้ารับการประเมินไม่ต่ำกว่า 2.75

3.3 คุณลักษณะพื้นฐาน นักเรียนต้องมีคุณลักษณะพื้นฐานที่ดีใน 5 ด้าน ดังนี้

3.3.1 การศึกษาเล่าเรียน ต้องเป็นผู้มีความรู้และทักษะพื้นฐาน ตามระดับการศึกษา มีความสามารถในการคิดและแก้ปัญหา และมีความขยันหมั่นเพียร ใฝ่รู้ใฝ่เรียน

3.3.2 การมีทักษะในการจัดการและการทำงาน ต้องเป็นผู้สามารถตัดสินใจสร้างงานและวางระบบการทำงาน สามารถทำงานเป็นกลุ่มและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และสามารถนำทรัพยากรข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

3.3.3 สุขภาพอนามัย ต้องเป็นผู้มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง สมบูรณ์ตามวัย และมีบุคลิกภาพที่ดี มีสุขภาพจิตดี และมีสุขนิสัยที่ดี เป็นผู้ห่างไกลและปลอดจากสิ่งเสพติด

3.3.4 ความประพฤติ คุณธรรม จริยธรรม ต้องเป็นผู้มีความซื่อสัตย์ มีระเบียบวินัย และมีความรับผิดชอบ มีความกตัญญู เสียสละ และเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ รู้จักประหยัดอดออม และใช้สิ่งของอย่างคุ้มค่า รวมทั้งมีความเป็นประชาธิปไตย มีภาวะผู้นำ มีความจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

3.3.5 การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม ต้องเป็นผู้ใช้ภาษาไทยได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมตามหลักภาษาไทย มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทยและมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์และใช้ทรัพยากรธรรมชาติ พลังงาน และสิ่งแวดล้อมที่มีอยู่ให้ยั่งยืน

3.4 กิจกรรม/ผลงานดีเด่น ต้องมีการปฏิบัติกิจกรรมดีเด่น และหรือมีผลงานดีเด่นที่แสดงถึงคุณประโยชน์ต่อสังคมของตน ท้องถิ่น หรือชุมชนในวงกว้าง เป็นกิจกรรม หรือผลงานที่มีคุณภาพ และแสดงออกถึงคุณธรรมความดีงามและสร้างสรรค์ พร้อมทั้งได้มีการถ่ายทอดให้ผู้อื่นได้รับรู้ผ่านสื่อต่าง ๆ

4. คุณสมบัติของสถานศึกษาที่มีสิทธิ์เข้ารับการประเมินและคัดเลือกเพื่อรับรางวัลพระราชทาน

4.1 สถานศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ต้องจัดการศึกษาได้มาตรฐานและมีคุณภาพในด้านต่อไปนี้

4.1.1 ผลพัฒนาการของเด็ก

4.1.2 การบริหารงานวิชาการ

4.1.3 การบริหารการจัดการ

4.1.4 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน

4.1.5 บุคลากรและการบริหารบุคลากร

4.2 สถานศึกษาระดับประถมศึกษา/ระดับมัธยมศึกษา ต้องจัดการศึกษาได้มาตรฐาน และมีคุณภาพในด้านต่อไปนี้

4.2.1 คุณภาพนักเรียน

4.2.2 การบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ

4.2.3 การบริหารการจัดการ

4.2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน

4.2.5 บุคลากรและการบริหารงานบุคลากร

4.2.6 ความดีเด่นของสถานศึกษา

หมายเหตุ

1. สถานศึกษาที่เข้ารับการคัดเลือกเพื่อรับรางวัลพระราชทานทุกระดับ ต้องจัดการศึกษาตามหลักสูตรในระดับที่ส่งเข้ารับการประเมินครบทุกชั้นปีในระดับนั้นมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี สำหรับระดับมัธยมศึกษา สถานศึกษาสามารถส่งเข้ารับการประเมินได้ทั้งระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย ทั้งนี้ เจตนารมณ์ของการคัดเลือกสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทาน ต้องการเห็นว่าสถานศึกษาจัดการศึกษาได้มาตรฐานดีเด่น จนเป็นที่ปรากฏว่าผู้เรียนที่จบหลักสูตร มีคุณภาพ โดยนับผู้จบการศึกษาที่เริ่มเรียนตั้งแต่ชั้นปีแรกของหลักสูตร และจบไปแล้ว 1 ปีการศึกษา (ตัวอย่าง เช่น สถานศึกษา ก. ที่จัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา (อนุบาล 1 - 2) จะมีสิทธิ์ส่งเข้ารับการประเมินในปีการศึกษา 2558 ได้ ต้องเปิดสอนมาตั้งแต่ปีการศึกษา 2555 หรือสถานศึกษา ข. ที่จัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา (อนุบาล 1 - 3) จะมีสิทธิ์ส่งเข้ารับการประเมินในปีการศึกษา 2558 ได้ต้องเปิดสอนมาตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 หรือสถานศึกษา ค. ที่จัดการศึกษาระดับประถมศึกษา (ป.1-ป.6) จะมีสิทธิ์ส่งเข้ารับการประเมินในปีการศึกษา 2558 ได้ต้องเปิดสอนมาตั้งแต่ปีการศึกษา 2551 หรือสถานศึกษา ง. ที่จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา (ม.1-ม.6) จะมีสิทธิ์ส่งเข้ารับการประเมินในปีการศึกษา 2558 ได้ต้องเปิดสอนมาตั้งแต่ปีการศึกษา 2551 หรือสถานศึกษา จ. ที่จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.1-ม.3) จะมีสิทธิ์ส่งเข้ารับการประเมินในปีการศึกษา 2558 ได้ต้องเปิดสอนมาตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 หรือสถานศึกษา ฉ. ที่จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.4-ม.6) จะมีสิทธิ์ส่งเข้ารับการประเมินในปีการศึกษา 2558 ได้ต้องเปิดสอนมาตั้งแต่ปีการศึกษา 2554

2. สถานศึกษาที่จัดการศึกษาทั้งระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา และเคยได้รับรางวัลพระราชทานในปีการศึกษา 2557 ระดับใดระดับหนึ่งจะมีสิทธิ์ส่งเข้ารับการประเมินและคัดเลือกระดับอื่นได้อีกเมื่อสถานศึกษานั้นมีการบริหารจัดการศึกษา

พื้นที่ อาคารสถานที่ บุคลากร ครุภัณฑ์ ทั้งระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาแยกจากกัน (อาจอยู่ในบริเวณเดียวกันแต่การบริหารจัดการตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดแยกจากกันอย่างชัดเจน)

3. สถานศึกษาที่เข้ารับการประเมินและคัดเลือกจะต้องเป็นสถานศึกษาที่ไม่เคยได้รับรางวัลพระราชทาน หรือเคยได้รับรางวัลพระราชทาน แต่ต้องเว้นช่วงระยะเวลาไม่น้อยกว่า 3 ปีการศึกษา (เคยได้รับรางวัลพระราชทานก่อนปีการศึกษา 2555) จึงจะมีสิทธิ์ส่งเข้ารับการประเมิน

5. เกณฑ์การตัดสินให้ได้รับรางวัลพระราชทานและรางวัลชมเชย

5.1 ประเภทนักเรียน

5.1.1 นักเรียนที่มีสิทธิ์ได้รับการคัดเลือก ต้องมีคุณสมบัติตามข้อ 3.1, 3.2, 3.3 และ 3.4

5.1.2 นักเรียนที่จะได้รับรางวัลพระราชทาน ได้แก่ ผู้ที่มีผลการประเมินผ่านเกณฑ์เป็นลำดับที่ 1 ตามเกณฑ์ต่อไปนี้

5.1.2.1 ได้คะแนนการประเมินคุณลักษณะพื้นฐานเฉลี่ยแต่ละข้อ (ในแบบพร.1) ไม่ต่ำกว่า 2.00 และได้คะแนนเฉลี่ยรวมไม่ต่ำกว่า 3.00

5.1.2.2 ได้คะแนนกิจกรรม/ผลงานดีเด่นเฉลี่ยแต่ละข้อ (ในแบบ พร.1) ไม่ต่ำกว่า 2.00 และได้คะแนนเฉลี่ยรวมไม่ต่ำกว่า 3.00

5.1.2.3 ได้คะแนนเฉลี่ยรวมของคุณลักษณะพื้นฐานกับคะแนนกิจกรรม/ผลงานดีเด่น ไม่ต่ำกว่า 3.50

5.1.2.4 ได้คะแนนเฉลี่ยรวมจากกรรมการทุกคนสูงสุด และได้รับคะแนนเฉลี่ยรวมสูงสุดจากกรรมการแต่ละคนเกินกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการที่ทำการประเมิน

กรณีผลการประเมินไม่เป็นไปตามข้อ 5.1.2.4 ให้ประธานคณะกรรมการประเมินในระดับนั้นเป็นผู้พิจารณาตัดสินแล้วรายงานให้คณะกรรมการในระดับเหนือขึ้นไปพิจารณา

5.1.3 นักเรียนที่มีสิทธิ์ได้รับเกียรติบัตรชมเชยจากกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ ผู้ที่มีผลการประเมินผ่านเกณฑ์เป็นลำดับที่ 2 และ 3 ตามเกณฑ์ข้อ 5.1.2.1 และข้อ 5.1.2.2

5.1.4 นักเรียนที่มีสิทธิ์ได้รับเกียรติบัตรจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ผู้ที่มีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ตั้งแต่ลำดับที่ 4 เป็นต้นไป ตามเกณฑ์การประเมินข้อ 5.1.2.1 และข้อ 5.1.2.2

5.2 ประเภทสถานศึกษา

5.2.1 สถานศึกษาที่มีสิทธิ์ได้รับการคัดเลือก ต้องมีคุณสมบัติตามข้อ 4 (ตามระดับการศึกษาที่เข้ารับการคัดเลือก)

5.2.2 สถานศึกษาที่จะได้รับรางวัลพระราชทาน ได้แก่ สถานศึกษาที่มีผลการประเมินผ่านเกณฑ์เป็นลำดับที่ 1 ตามเกณฑ์ต่อไปนี้

5.2.2.1 ได้ค่าเฉลี่ยของคะแนนการจัดการศึกษา ตามแบบประเมินสถานศึกษาแต่ละด้านไม่ต่ำกว่า 2.00

5.2.2.2 ได้ค่าเฉลี่ยของ คะแนนรวมการจัดการศึกษาทุกด้านตามแบบประเมินสถานศึกษาไม่ต่ำกว่า 3.50

5.2.2.3 ได้คะแนนเฉลี่ยรวมจากกรรมการทุกคนสูงสุด และได้รับคะแนนเฉลี่ยรวมสูงสุดจากกรรมการแต่ละคนเกินกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการที่ทำการประเมิน

กรณีผลการประเมินไม่เป็นไปตามข้อ 5.2.2.3 ให้ประธานคณะ-กรรมการประเมินในระดับนั้นเป็นผู้พิจารณาตัดสินแล้วรายงานให้คณะกรรมการในระดับเหนือขึ้นไปพิจารณา

5.2.3 สถานศึกษาที่มีสิทธิ์ได้รับเกียรติบัตรชมเชยจากกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ สถานศึกษาที่มีผลการประเมินผ่านเกณฑ์เป็นลำดับที่ 2 และ 3 ตามเกณฑ์ข้อ 5.2.2.1 และได้ค่าเฉลี่ยของคะแนนรวมการจัดการศึกษาทุกด้านตามแบบประเมินสถานศึกษาไม่ต่ำกว่า 3.00

5.2.4 สถานศึกษาที่มีสิทธิ์ได้รับเกียรติบัตรจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ สถานศึกษาที่มีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ตั้งแต่ลำดับที่ 4 เป็นต้นไป ตามเกณฑ์การประเมินข้อ 5.2.2.1 และได้ค่าเฉลี่ยของคะแนนรวมการจัดการศึกษาทุกด้านตามแบบประเมินสถานศึกษาไม่ต่ำกว่า 3.00

5.3 ในกรณีที่นักเรียนหรือสถานศึกษาได้คะแนนเท่ากัน ในลำดับที่ใดก็ตามให้คณะกรรมการประเมินใช้ดุลพินิจพิจารณาตัดสินผลให้ผ่านการคัดเลือกตามจำนวนรางวัลที่กำหนดไว้ในแต่ละประเภทเท่านั้น

6. การแต่งตั้งคณะกรรมการและขั้นตอนการคัดเลือก

6.1 การแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานคัดเลือกนักเรียน และสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทาน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกนักเรียน และสถานศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ระดับจังหวัด และระดับกลุ่มจังหวัด ให้มีคณะกรรมการอำนวยการและคณะกรรมการประเมินแต่ละคณะควรประกอบด้วยบุคคลดังต่อไปนี้

6.1.1 ระดับเขตพื้นที่การศึกษา

ก. คณะกรรมการอำนวยการ ประกอบด้วย

- 1) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประธาน
- 2) รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ได้รับมอบหมาย

รองประธาน

3) ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการจัดการศึกษาระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน/ระดับก่อนประถมศึกษา กรรมการ

4) ผู้แทนหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีสถานศึกษาที่จัดการศึกษาระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน/ระดับก่อนประถมศึกษาซึ่งอยู่ในเขตพื้นที่นั้น กรรมการ

5) นักวิชาการศึกษา/ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรรมการ

6) นักวิชาการศึกษา/ผู้ที่ประธานเห็นสมควร กรรมการและ เลขานุการ

คณะกรรมการอำนวยการชุดนี้ทำหน้าที่ วางแผนการประเมิน กลั่นกรองผลการประเมิน และเสนอผลไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่รับผิดชอบการคัดเลือก ระดับจังหวัด

ข. คณะกรรมการประเมิน ให้ประธานคณะกรรมการอำนวยการแต่งตั้ง คณะกรรมการประเมินนักเรียน จำนวน 3 หรือ 5 คน และคณะกรรมการประเมินสถานศึกษาจำนวน 5 หรือ 7 คน ประกอบด้วย

1) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา/รองผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประธาน

2) ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการจัดการศึกษาระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน/ระดับก่อนประถมศึกษา กรรมการ

3) ผู้แทนหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีสถานศึกษาที่จัดการศึกษาระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน/ระดับก่อนประถมศึกษา ซึ่งอยู่ในเขตพื้นที่นั้น กรรมการ

4) นักวิชาการศึกษา/ศึกษานิเทศก์ ที่รับผิดชอบระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน/ระดับก่อนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรรมการ

5) นักวิชาการศึกษา/ผู้ที่ประธานเห็นสมควร กรรมการและเลขานุการ

6.1.2 ระดับจังหวัด (ยกเว้นกรุงเทพมหานคร)

ก. คณะกรรมการอำนวยการ ประกอบด้วย

1) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (ที่ได้รับเลือก) ประธาน
2) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (ที่เหลือ) รองประธาน
3) ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการจัดการศึกษาระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน/ระดับก่อนประถมศึกษา กรรมการ

4) ผู้แทนหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีสถานศึกษาที่จัดการศึกษาระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน/ระดับก่อนประถมศึกษา ซึ่งอยู่ในจังหวัดนั้น กรรมการ

5) นักวิชาการศึกษา/ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
กรรมการ

6) นักวิชาการศึกษาในเขตพื้นที่ฯ ที่ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาได้รับเลือกเป็นประธาน ที่ประธานเห็นสมควร กรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการอำนวยการชุดนี้ทำหน้าที่ วางแผนการประเมิน
กลั่นกรองผลการประเมินและเสนอผลไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่เป็นศูนย์ประสานงานการ
คัดเลือกระดับกลุ่มจังหวัด

ข. คณะกรรมการประเมิน ให้ประธานคณะกรรมการอำนวยการแต่งตั้ง
คณะกรรมการประเมินนักเรียน จำนวน 3 หรือ 5 คน และคณะกรรมการประเมินสถานศึกษาจำนวน
5 หรือ 7 คน ประกอบด้วย

1) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา/รองผู้อำนวยการ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประธาน

2) ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการจัดการศึกษาระดับ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน/ระดับก่อนประถมศึกษา กรรมการ

3) ผู้แทนหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีสถานศึกษาที่จัดการศึกษาระดับ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน/ระดับก่อนประถมศึกษา ซึ่งอยู่ในจังหวัดนั้น กรรมการ

4) นักวิชาการศึกษา/ศึกษานิเทศก์ ที่รับผิดชอบระดับการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน/ระดับก่อนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรรมการ

5) นักวิชาการศึกษา/ผู้ที่ประธานเห็นสมควร กรรมการและเลขานุการ
หมายเหตุ

การแต่งตั้งประธานเพื่อการดำเนินการคัดเลือกระดับจังหวัดนี้ ให้เขต
พื้นที่การศึกษาทุกเขต (กรณีจังหวัดที่มีหลายเขต) ตกลงเลือกผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
คนใดคนหนึ่งเป็นประธานและต้องไม่เป็นเขตพื้นที่การศึกษาเดียวกับที่ดำเนินการคัดเลือกระดับกลุ่ม
จังหวัด และจะต้องประกาศให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับรู้ร่วมกัน

6.1.3 ระดับกลุ่มจังหวัด

ก. คณะกรรมการอำนวยการ ประกอบด้วย

1) ผู้เชี่ยวชาญสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน/
ผู้อำนวยการสำนัก ที่เลขาธิการ กพฐ. มอบหมาย ประธาน

2) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ได้รับเลือกให้เป็นศูนย์
ประสานงานการคัดเลือกระดับกลุ่มจังหวัด (ตามที่ระบุในหน้า 3-4) รองประธาน

3) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกเขตในกลุ่มจังหวัดนั้น
กรรมการ

4) รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ได้รับเลือกให้เป็น
ศูนย์ประสานงานการคัดเลือกระดับกลุ่มจังหวัดที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานรางวัล
พระราชทาน (จำนวน 1 คน) กรรมการ

5) ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการจัดการศึกษา ระดับ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน/ระดับก่อนประถมศึกษา (จำนวนไม่เกิน 3 คน) กรรมการ

6) ผู้แทนหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีสถานศึกษาที่จัดการศึกษาระดับ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน/ระดับก่อนประถมศึกษา ซึ่งอยู่ในกลุ่มจังหวัดนั้น (หน่วยงานละ 1 คน)
กรรมการ

7) ประธานคณะกรรมการประเมินทุกคณะ กรรมการ

8) นักวิชาการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กรรมการ

9) ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่
ที่ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้รับเลือกเป็นรองประธาน กรรมการและเลขานุการ

10) นักวิชาการศึกษาในเขตพื้นที่ ที่ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาได้รับเลือกเป็นรองประธานที่ประธานเห็นสมควร กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการอำนวยการชุดนี้ทำหน้าที่ วางแผนการประเมิน
แต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน กลั่นกรองผลการประเมิน และเสนอผลไปยังคณะกรรมการดำเนินงาน
คัดเลือกนักเรียน และสถานศึกษา เพื่อรับรางวัลพระราชทาน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข. คณะกรรมการประเมิน

ส่วนกลาง ให้ประธานคณะกรรมการอำนวยการแต่งตั้ง
คณะกรรมการประเมินนักเรียน จำนวน 3 หรือ 5 คน และคณะกรรมการประเมินสถานศึกษาจำนวน
5 หรือ 7 คน ประกอบด้วย

1) ผู้ที่ประธานคณะกรรมการอำนวยการเห็นสมควร ประธาน

2) ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการจัดการศึกษาระดับ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน/ระดับก่อนประถมศึกษา กรรมการ

3) ผู้แทนหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีสถานศึกษาที่จัดการศึกษาระดับ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน/ระดับก่อนประถมศึกษา ซึ่งอยู่ในกลุ่มจังหวัดนั้น กรรมการ

4) นักวิชาการศึกษา/ศึกษานิเทศก์ ที่รับผิดชอบระดับการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน/ระดับก่อนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรรมการ

5) นักวิชาการศึกษา/ผู้ที่ประธานเห็นสมควร กรรมการและเลขานุการ ส่วนภูมิภาค ให้ประธานคณะกรรมการอำนวยการแต่งตั้ง คณะกรรมการประเมินนักเรียน จำนวน 3 หรือ 5 คน และคณะกรรมการประเมินสถานศึกษาจำนวน 5 หรือ 7 คน ประกอบด้วย

1) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา/รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประธาน

2) ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการจัดการศึกษาระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน/ระดับก่อนประถมศึกษา กรรมการ

3) ผู้แทนหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีสถานศึกษาที่จัดการศึกษาระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน/ระดับก่อนประถมศึกษา ซึ่งอยู่ในกลุ่มจังหวัดนั้น กรรมการ

4) นักวิชาการศึกษา/ศึกษานิเทศก์ ที่รับผิดชอบระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน/ระดับก่อนประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรรมการ

5) นักวิชาการศึกษา/ผู้ที่ประธานเห็นสมควร กรรมการและเลขานุการ
หมายเหตุ

1. การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินนักเรียนและสถานศึกษาระดับ จังหวัดหรือระดับกลุ่มจังหวัดก็ตาม ต้องไม่แต่งตั้งบุคคลที่เคยเป็นกรรมการประเมินนักเรียนหรือ สถานศึกษาซ้ำกับที่เคยประเมินมาแล้วไม่ว่าในระดับเขตพื้นที่การศึกษาหรือระดับจังหวัด (ตัวอย่าง เช่น นายยุติธรรม ใจเป็นกลาง ประเมินโรงเรียนวิทาศึกษา ในระดับเขตพื้นที่การศึกษาแล้ว หากเป็นผู้แทนประเมินในระดับจังหวัดและหรือกลุ่มจังหวัดอีก นายยุติธรรม ใจเป็นกลาง ต้องไม่เป็นกรรมการ ประเมินในชุดที่มีโรงเรียนวิทาศึกษาเข้ารับการประเมินด้วย หากโรงเรียนวิทาศึกษาได้รับคัดเลือก เข้ารับการประเมินในระดับจังหวัดและหรือระดับกลุ่มจังหวัด)

2. การเสนอรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิเป็นกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิควรเป็น ข้าราชการบำนาญที่มีความเชี่ยวชาญด้านการจัดการศึกษาหรือเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัย

3. ไม่แต่งตั้งผู้มีส่วนได้เสียเป็นกรรมการประเมินและไม่แต่งตั้ง ผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นกรรมการประเมิน

4. การออกแบบประเมินประเภทนักเรียนต้องมีคณะกรรมการไป ประเมิน จำนวนไม่ต่ำกว่า 3 คน และการออกประเมินประเภทสถานศึกษาต้องมีคณะกรรมการไป ประเมิน จำนวนไม่ต่ำกว่า 5 คน

6.2 ขั้นตอนการดำเนินงานคัดเลือก

6.2.1 การคัดเลือกนักเรียน (ระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย ทุกขนาด ทุกสังกัด)

ส่วนกลาง (เฉพาะกรุงเทพมหานคร) ดำเนินการดังนี้

1) สถานศึกษาทุกสังกัดที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน คัดเลือกนักเรียนของตนตามข้อ 3 ระดับการศึกษาละ 1 คน ส่งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครเป็นผู้ดำเนินการคัดเลือกนักเรียนระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ทุกสังกัด โดยแยกตามสังกัดตามระดับและขนาดสถานศึกษาขนาดละ 1 คน ส่งให้สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3) สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการประเมินนักเรียนตามระดับการศึกษาและขนาดสถานศึกษา โดยเรียงลำดับผู้เข้ารับการคัดเลือกแต่ละระดับการศึกษาและขนาดสถานศึกษาทุกคนที่เข้ารับการคัดเลือกตามผลคะแนนการประเมินจากลำดับผู้ที่ได้คะแนนสูงสุด ลงมาถึงต่ำสุด

ส่วนภูมิภาค ดำเนินการดังนี้

1) สถานศึกษาทุกสังกัดที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานคัดเลือกนักเรียนของตนตามข้อ 3 ระดับการศึกษาละ 1 คน ส่งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่สถานศึกษาตั้งอยู่

2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแต่ละเขตพื้นที่คัดเลือกนักเรียนตามระดับการศึกษาและขนาดสถานศึกษา ขนาดละ 1 คน ส่งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา/มัธยมศึกษา จังหวัดที่ผู้อำนวยการได้รับเลือกเป็นประธานการคัดเลือกระดับจังหวัด (กรณีจังหวัดที่มีหลายเขต)

3) คณะกรรมการระดับจังหวัดคัดเลือกนักเรียนตามระดับการศึกษาและขนาดสถานศึกษา ขนาดละ 1 คน ส่งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่เป็นศูนย์ประสานงานการคัดเลือกระดับกลุ่มจังหวัด นั้น

4) คณะกรรมการระดับกลุ่มจังหวัดดำเนินการประเมินนักเรียนตามระดับการศึกษาและขนาดสถานศึกษา โดยเรียงลำดับผู้เข้ารับการคัดเลือกแต่ละระดับการศึกษาและขนาดสถานศึกษาทุกคนที่เข้ารับการคัดเลือก ตามผลคะแนนการประเมินจากลำดับผู้ที่ได้คะแนนสูงสุดลงมาถึงต่ำสุด คณะกรรมการระดับกลุ่มจังหวัด ส่งผลการประเมิน พร้อมแนบแบบประเมินที่กรอกคะแนนของคณะกรรมการประเมินรายคนและฉบับสรุปรวม (ประกอบด้วยข้อมูลทั่วไป พร้อมติดรูปถ่าย แบบรายงาน ก. แบบรายงาน ข. แบบ พ.ร.1 และแบบ พ.ร.2) พร้อมทั้งเอกสารประกอบอื่น ๆ เช่น แฟ้มสะสมผลงานของนักเรียน ฯลฯ ส่งไปยังสำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเสนอให้คณะกรรมการดำเนินงานคัดเลือกนักเรียน

และสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทาน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พิจารณาตรวจสอบและเสนอผลต่อคณะกรรมการอำนวยการระดับกระทรวงศึกษาธิการตามจำนวนรางวัลที่กำหนดต่อไป

วิธีการประเมินและคัดเลือกนักเรียน ให้ดำเนินการตามแบบประเมินและคู่มือการประเมินนักเรียนเพื่อรับรางวัลพระราชทาน ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างเคร่งครัดทุกขั้นตอน

หมายเหตุ

1. ในกรณีที่ไม่มีนักเรียนเข้ารับการประเมิน หรือมีนักเรียนเข้ารับการประเมินแต่ไม่ผ่านเกณฑ์ ให้ระบุให้ชัดเจนว่า “ไม่มีนักเรียนเข้ารับการประเมิน” หรือ “นักเรียนที่เข้ารับการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์”

2. ก่อนส่งผลการประเมินและเอกสารประกอบการพิจารณาไปยังสำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้คณะกรรมการอำนวยการระดับกลุ่มจังหวัดตรวจสอบความถูกต้องของคะแนนการประเมิน ชื่อ และชื่อสกุลของนักเรียน และข้อมูลสำคัญในแบบประเมินชุดสรุปผลการประเมินของนักเรียนทุกคนที่เข้ารับการประเมินให้ถูกต้องครบถ้วน

6.2.2 การคัดเลือกสถานศึกษา (ระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา ทุกขนาด ทุกสังกัด) ดำเนินการดังนี้

ส่วนกลาง (เฉพาะกรุงเทพมหานคร) ดำเนินการดังนี้

1) สถานศึกษาทุกสังกัดที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน แจ้งความประสงค์ขอเข้ารับการคัดเลือกไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครเป็นผู้ดำเนินการคัดเลือกสถานศึกษาก่อนระดับประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาทุกสังกัด โดยแยกตามสังกัดตามระดับ และขนาดสถานศึกษา ขนาดละ 1 แห่ง ส่งให้สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3) สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการประเมินสถานศึกษาตามระดับการศึกษาและขนาดสถานศึกษา โดยเรียงลำดับสถานศึกษาที่เข้ารับการคัดเลือกแต่ละระดับการศึกษาและขนาดสถานศึกษาทุกแห่งที่เข้ารับการคัดเลือก ตามผลคะแนนการประเมินจากลำดับสถานศึกษาที่ได้คะแนนสูงสุดลงมาถึงต่ำสุด

ส่วนภูมิภาค ดำเนินการดังนี้

1) สถานศึกษาทุกสังกัดที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน แจ้งความประสงค์ขอเข้ารับการประเมินและคัดเลือกไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่สถานศึกษาตั้งอยู่

2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแต่ละเขตพื้นที่ คัดเลือกสถานศึกษาตามระดับการศึกษาและขนาดสถานศึกษา ขนาดละ 1 แห่ง ส่งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา/มัธยมศึกษา จังหวัดที่ผู้อำนวยการได้รับเลือกเป็นประธานการคัดเลือกระดับจังหวัด (กรณีจังหวัดที่มีหลายเขต)

3) คณะกรรมการระดับจังหวัดคัดเลือกสถานศึกษาตามระดับการศึกษาและขนาดสถานศึกษา ขนาดละ 1 แห่ง ส่งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่เป็นศูนย์ประสานงานการคัดเลือกระดับกลุ่มจังหวัดนั้น

4) คณะกรรมการระดับกลุ่มจังหวัดดำเนินการประเมินสถานศึกษาตามระดับการศึกษาและขนาดสถานศึกษา โดยเรียงลำดับสถานศึกษาที่เข้ารับการคัดเลือกแต่ละระดับการศึกษาและขนาดสถานศึกษาทุกแห่งที่เข้ารับการคัดเลือก ตามผลคะแนนการประเมินจากลำดับสถานศึกษาที่ได้คะแนนสูงสุดลงมาถึงต่ำสุด คณะกรรมการระดับกลุ่มจังหวัด ส่งผลการประเมินพร้อมแนบแบบประเมินที่กรอกคะแนนของคณะกรรมการประเมินรายคนและฉบับสรุปพร้อม (ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไป ผลการประเมินแต่ละด้าน แบบสรุปคะแนน และความเห็นของกรรมการประเมินในภาพรวม) พร้อมทั้งเอกสารรายงานผลการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ระหว่างปีการศึกษา 2555 – 2557 ตามด้านต่าง ๆ ในแบบประเมิน และข้อมูลประกอบอื่น ๆ ส่งไปยังสำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเสนอให้คณะกรรมการดำเนินงานคัดเลือกนักเรียน และสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทาน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พิจารณาตรวจสอบและเสนอผลต่อคณะกรรมการอำนวยการระดับกระทรวงศึกษาธิการ ตามจำนวนรางวัลที่กำหนดต่อไป

วิธีการประเมินและคัดเลือก ให้ดำเนินการตามแบบประเมินและคู่มือการประเมินสถานศึกษา เพื่อรับรางวัลพระราชทาน ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างเคร่งครัดทุกขั้นตอน

หมายเหตุ

1. ในกรณีที่ไม่มีสถานศึกษาเข้ารับการประเมิน หรือมีสถานศึกษาเข้ารับการประเมินแต่ไม่ผ่านเกณฑ์ ให้ระบุให้ชัดเจนว่า “ไม่มีสถานศึกษาเข้ารับการประเมิน” หรือ “สถานศึกษาที่เข้ารับการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์”

2. ก่อนส่งผลการประเมินและเอกสารประกอบการพิจารณา ไปยังสำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้คณะกรรมการอำนวยการระดับกลุ่มจังหวัดตรวจสอบความถูกต้องของคะแนนการประเมิน ชื่อสถานศึกษา ที่ตั้ง และข้อมูลส่วนอื่นให้ถูกต้องครบถ้วน

7. กำหนดการคัดเลือกประจำปีการศึกษา 2558

7.1 ระดับสถานศึกษา สถานศึกษายื่นความจำนงขอเข้ารับการประเมินที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่สถานศึกษานั้น ๆ ตั้งอยู่ ภายในวันที่ 25 สิงหาคม 2558 (ทั้งประเภทนักเรียนและสถานศึกษา)

7.2 ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินการประเมิน และส่งผลการประเมินพร้อมเอกสารประกอบการประเมินไปยัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดที่ผู้อำนวยการได้รับเลือกเป็นประธานการคัดเลือกระดับจังหวัด (กรณีจังหวัดที่มีหลายเขต) ภายในวันที่ 30 กันยายน 2558

7.3 ระดับจังหวัด ดำเนินการประเมิน และส่งผลการประเมินพร้อมเอกสารประกอบการประเมินไปยัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่เป็นศูนย์ประสานงานการคัดเลือกระดับกลุ่มจังหวัด ภายในวันที่ 20 พฤศจิกายน 2558

7.4 ระดับกลุ่มจังหวัด ดำเนินการประเมิน และส่งผลการประเมินพร้อมเอกสารประกอบการประเมินไปยัง สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายในวันที่ 29 มกราคม 2559⁶⁹

ตารางที่ 1 รายชื่อศูนย์ประสานงานการคัดเลือกระดับจังหวัดและระดับกลุ่มจังหวัด ปีการศึกษา 2558

กลุ่มที่	ศูนย์ประสานงานการคัดเลือกระดับกลุ่มจังหวัด	จังหวัด	ศูนย์ประสานงานการคัดเลือกระดับจังหวัด
1	สพป.นนทบุรี เขต 1	นครปฐม (2) นนทบุรี (2) ปทุมธานี (2) สมุทรปราการ (2) สมุทรสาคร (1) (รวม 5 จังหวัด 9 เขตพื้นที่)	สพป.นครปฐม เขต 2 สพป.นนทบุรี เขต 2 สพป.ปทุมธานี เขต 1 สพป.สมุทรสาคร สพป.สมุทรปราการ เขต 1
2	สพป.นราธิวาส เขต 1	ยะลา (3) นราธิวาส (3) ปัตตานี (3) สตูล (1) (รวม 4 จังหวัด 10 เขตพื้นที่)	สพป.ยะลา เขต 3 สพป.นราธิวาส เขต 2 สพป.ปัตตานี เขต 3 สพป.สตูล
3	สพป.สุราษฎร์ธานี เขต 1	สงขลา (3) ชุมพร (2) นครศรีธรรมราช (4) พัทลุง (2) สุราษฎร์ธานี (3) (รวม 5 จังหวัด 14 เขตพื้นที่)	สพป.สงขลา เขต 3 สพป.ชุมพร เขต 1 สพป.พัทลุง เขต 1 สพป.นครศรีธรรมราช เขต 3 สพป.สุราษฎร์ธานี เขต 2
4	สพป.ระนอง	ภูเก็ต (1) กระบี่ (1) ตรัง (2) พังงา (1) ระนอง (1) (รวม 5 จังหวัด 6 เขตพื้นที่)	สพป.ภูเก็ต สพป.กระบี่ สพป.ตรัง เขต 1 สพป.พังงา สพป.ระนอง

⁶⁹ “ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง การคัดเลือกนักเรียน และสถานศึกษา เพื่อรับรางวัลพระราชทาน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีการศึกษา 2558,” 1-15.

ตารางที่ 1 รายชื่อศูนย์ประสานงานการคัดเลือกระดับจังหวัดและระดับกลุ่มจังหวัด ปีการศึกษา 2558 (ต่อ)

กลุ่มที่	ศูนย์ประสานงานการคัดเลือก ระดับกลุ่มจังหวัด	จังหวัด	ศูนย์ประสานงานการคัดเลือก ระดับจังหวัด
5	สพป.ราชบุรี เขต 1	ราชบุรี (2) กาญจนบุรี (4) ประจวบคีรีขันธ์ (2) เพชรบุรี (2) สุพรรณบุรี (3) สมุทรสงคราม (1) (รวม 6 จังหวัด 14 เขตพื้นที่)	สพป.ราชบุรี เขต 2 สพป.กาญจนบุรี เขต 1 สพป.ประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 สพป.เพชรบุรี เขต 1 สพป.สุพรรณบุรี เขต 3 สพป.สมุทรสงคราม
6	สพป.พระนครศรีอยุธยา เขต 1	ลพบุรี (2) ชัยนาท (1) พระนครศรีอยุธยา (2) สระบุรี (2) สิงห์บุรี (1) อ่างทอง (1) อุทัยธานี (2) (รวม 7 จังหวัด 11 เขตพื้นที่)	สพป.ลพบุรี เขต 1 สพป.ชัยนาท สพป.พระนครศรีอยุธยา เขต 2 สพป.สระบุรี เขต 2 สพป.สิงห์บุรี สพป.อ่างทอง สพป.อุทัยธานี เขต 1
7	สพป.พิษณุโลก เขต 1	พิษณุโลก (3) กำแพงเพชร (2) ตาก (2) นครสวรรค์ (3) พิจิตร (2) เพชรบูรณ์ (3) สุโขทัย (2) อุดรดิตถ์ (2) (รวม 8 จังหวัด 19 เขตพื้นที่)	สพป.พิษณุโลก เขต 2 สพป.กำแพงเพชร เขต 1 สพป.ตาก เขต 1 สพป.พิจิตร เขต 1 สพป.นครสวรรค์ เขต 3 สพป.เพชรบูรณ์ เขต 1 สพป.สุโขทัย เขต 1 สพป.อุดรดิตถ์ เขต 1
8	สพป.ลำปาง เขต 1	เชียงใหม่ (6) เชียงราย (4) น่าน (2) พะเยา (2) แพร่ (2) แม่ฮ่องสอน (2) ลำปาง (3) ลำพูน (2) (รวม 8 จังหวัด 23 เขตพื้นที่)	สพป.เชียงใหม่ เขต 1 สพป.เชียงราย เขต 1 สพป.น่าน เขต 1 สพป.พะเยา เขต 1 สพป.แพร่ เขต 1 สพป.แม่ฮ่องสอน เขต 1 สพม. เขต 35 (ลำปาง) สพป.ลำพูน เขต 1
9	สพป.หนองคาย เขต 1	อุดรธานี (4) ขอนแก่น (5) เลย (3) สกลนคร (3) หนองคาย (2) บึงกาฬ (1) หนองบัวลำภู (2) (รวม 7 จังหวัด 20 เขตพื้นที่)	สพป.อุดรธานี เขต 2 สพป.ขอนแก่น เขต 3 สพป.เลย เขต 1 สพป.สกลนคร เขต 1 สพป.หนองคาย เขต 2 สพป.บึงกาฬ สพป.หนองบัวลำภู เขต 2

ตารางที่ 1 รายชื่อศูนย์ประสานงานการคัดเลือกระดับจังหวัดและระดับกลุ่มจังหวัด ปีการศึกษา 2558 (ต่อ)

กลุ่มที่	ศูนย์ประสานงานการคัดเลือก ระดับกลุ่มจังหวัด	จังหวัด	ศูนย์ประสานงานการคัดเลือก ระดับจังหวัด
10	สพป.นครพนม เขต 1	อุบลราชธานี (5) กาฬสินธุ์ (3) นครพนม (2) มหาสารคาม (3) มุกดาหาร (1) ยโสธร (2) ร้อยเอ็ด (3) อำนาจเจริญ (1) (รวม 8 จังหวัด 20 เขตพื้นที่)	สพม. เขต 29 (อุบลราชธานี) สพป.กาฬสินธุ์ เขต 1 สพป.นครพนม เขต 2 สพป.มหาสารคามเขต 1 สพป.มุกดาหาร สพป.ยโสธร เขต 1 สพป.ร้อยเอ็ด เขต 2 สพป.อำนาจเจริญ
11	สพป.สุรินทร์ เขต 1	นครราชสีมา (7) ชัยภูมิ (3) บุรีรัมย์ (4) ศรีสะเกษ (4) สุรินทร์ (3) (รวม 5 จังหวัด 21 เขตพื้นที่)	สพป.นครราชสีมา เขต 4 สพป.ชัยภูมิ เขต 3 สพป.บุรีรัมย์ เขต 1 สพป.ศรีสะเกษ เขต 1 สพป.สุรินทร์ เขต 2
12	สพป.นครนายก	ชลบุรี (3) จันทบุรี (2) ฉะเชิงเทรา (2) ตราด (1) นครนายก (1) ปราจีนบุรี (2) ระยอง (2) สระแก้ว (2) (รวม 8 จังหวัด 15 เขตพื้นที่)	สพป.ชลบุรี เขต 2 สพป.จันทบุรี เขต 1 สพป.ฉะเชิงเทรา เขต 1 สพป.ตราด สพป.นครนายก สพป.ปราจีนบุรี เขต 1 สพป.ระยอง เขต 1 สพป.สระแก้ว เขต 1
13	สำนักทดสอบทางการศึกษา สพฐ.	กรุงเทพมหานคร (1) (รวม 1 เขตพื้นที่)	

ความสำเร็จของสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทาน

ผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทานทำให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีมาตรฐานและมีคุณภาพตามเกณฑ์การประเมินสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทานจำนวน 6 ด้าน คือ ด้านคุณภาพผู้เรียน ด้านการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ ด้านการบริหารจัดการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน ด้านบุคลากรและการบริหารงานบุคลากร และด้านความดีเด่นของสถานศึกษา

ด้านคุณภาพนักเรียน หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้เรียน ประกอบด้วย การมีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ การมีความรู้ความสามารถทางวิชาการ และการมีสุขภาพแข็งแรง จิตใจแจ่มใส มีสุนทรียภาพด้านศิลปะ ดนตรี นาฏศิลป์

ด้านการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ หมายถึง ผลการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ

การพัฒนากระบวนการวัดผลและการประเมินผลการเรียน การผลิต การใช้ และการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมพัฒนานักเรียน และการพัฒนาแหล่งเรียนรู้

ด้านการบริหารการจัดการ หมายถึง ผลการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศ การพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา การบริหารงบประมาณและการบริการและการบริหารงานอาคารสถานที่

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน หมายถึง ผลการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนต่อการจัดการศึกษา และการมีส่วนร่วมของสถานศึกษาต่อการพัฒนาท้องถิ่นและชุมชน

ด้านบุคลากรและการบริหารงานบุคลากร หมายถึง ผลการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหาร คุณลักษณะของครู คุณลักษณะของบุคลากรสนับสนุน และการบริหารงานบุคลากร

ด้านความดีเด่นของสถานศึกษา หมายถึง ผลการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา ได้แก่ โครงการ กิจกรรมดีเด่นของสถานศึกษาและผลงานจากการดำเนินโครงการ กิจกรรมดีเด่น

คุณสมบัติของสถานศึกษา

คุณสมบัติของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ที่มีสิทธิ์เข้ารับการประเมินและคัดเลือกเพื่อรับรางวัลพระราชทาน ได้แก่ โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาที่จัดการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปัจจุบันทั้งของรัฐและเอกชนที่สามารถจัดการศึกษาได้มาตรฐานและมีคุณภาพในด้านต่อไปนี้

ด้านที่ 1 คุณภาพนักเรียน

ด้านที่ 2 การบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ

ด้านที่ 3 การบริหารการจัดการ

ด้านที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน

ด้านที่ 5 บุคลากรและการบริหารงานบุคลากร

ด้านที่ 6 ความดีเด่นของสถานศึกษา

ทั้งนี้สถานศึกษาดังกล่าวต้องไม่เคยได้รับรางวัลพระราชทาน หรือเคยได้รับรางวัลพระราชทานมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี จึงจะมีสิทธิ์ส่งเข้ารับการประเมิน ทั้งนี้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยรางวัลพระราชทานแก่นักเรียน นักศึกษา และสถานศึกษา พ.ศ. 2548 ข้อ 12 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการที่กำหนดในแต่ละปี

ขั้นตอนการคัดเลือกสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา (ทุกขนาด ทุกสังกัด) ดำเนินการดังนี้
ส่วนกลาง (เฉพาะกรุงเทพมหานคร) ดำเนินการดังนี้

1. สถานศึกษาทุกสังกัดที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน แจ้งความประสงค์ขอเข้ารับการประเมินและคัดเลือกไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขตที่สถานศึกษาตั้งอยู่

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร แต่ละเขตพื้นที่ประเมินและคัดเลือกสถานศึกษาตามระดับการศึกษาและขนาดสถานศึกษา ขนาดละ 1 แห่ง ส่งให้สำนักทดสอบการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการประเมินและคัดเลือกสถานศึกษาตามระดับการศึกษาและขนาดสถานศึกษา โดยเรียงลำดับสถานศึกษาที่เข้ารับการประเมินและคัดเลือกแต่ละระดับการศึกษาและขนาดสถานศึกษาทุกแห่งตามผลคะแนนการประเมินจากลำดับสถานศึกษาที่ได้คะแนนสูงสุดลงมาถึงต่ำสุด

ส่วนภูมิภาค ดำเนินการดังนี้

1. สถานศึกษาทุกสังกัดที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน แจ้งความประสงค์ขอเข้ารับการประเมินและคัดเลือกไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขตที่สถานศึกษาตั้งอยู่

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่ละเขตพื้นที่ประเมินและคัดเลือกสถานศึกษาตามระดับการศึกษาและขนาดสถานศึกษา ขนาดละ 1 แห่ง ส่งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดที่ผู้อำนวยการได้รับเลือกเป็นประธานการคัดเลือกระดับจังหวัด (กรณีจังหวัดที่มีหลายเขต)

3. คณะกรรมการระดับจังหวัดประเมินและคัดเลือกสถานศึกษาตามระดับการศึกษาและขนาดสถานศึกษา ขนาดละ 1 แห่ง ส่งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่เป็นศูนย์ประสานงานการคัดเลือกระดับกลุ่มจังหวัดนั้น

4. คณะกรรมการระดับกลุ่มจังหวัดดำเนินการประเมินและคัดเลือกสถานศึกษาตามระดับการศึกษาและขนาดสถานศึกษา โดยเรียงลำดับสถานศึกษาที่เข้ารับการประเมินและคัดเลือกแต่ละระดับการศึกษาและขนาดสถานศึกษาทุกแห่ง ตามผลคะแนนการประเมินจากลำดับสถานศึกษาที่ได้คะแนนสูงสุดลงมาถึงต่ำสุด คณะกรรมการระดับกลุ่มจังหวัด ส่งผลการประเมิน พร้อมแบบประเมินที่กรอกคะแนนของคณะกรรมการประเมินรายคนและฉบับสรุปรวม (ประกอบด้วยข้อมูลทั่วไป ผลการประเมินแต่ละด้าน แบบสรุปคะแนน และความเห็นของกรรมการประเมินในภาพรวม) พร้อมทั้งเอกสารรายงานผลการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา 3 ปีการศึกษาย้อนหลัง และข้อมูลประกอบอื่น ๆ ส่งไปยังสำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเสนอให้คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทาน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พิจารณาตรวจสอบและเสนอผลต่อคณะกรรมการอำนวยการระดับกระทรวงศึกษาธิการตามจำนวนรางวัลที่กำหนดต่อไป

วิธีการประเมินและคัดเลือก ให้ดำเนินการตามแบบประเมินและคู่มือการประเมินสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทานระดับมัธยมศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างเคร่งครัดทุกขั้นตอน

หมายเหตุ

1. ในกรณีที่ไม่มีสถานศึกษาเข้ารับการประเมิน หรือมีสถานศึกษาเข้ารับการประเมินแต่ไม่ผ่านเกณฑ์ ให้ระบุให้ชัดเจนว่า “ไม่มีสถานศึกษาเข้ารับการประเมิน” หรือ “สถานศึกษาที่เข้ารับการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์”

2. ก่อนส่งผลการประเมินและเอกสารประกอบการพิจารณาไปยัง สำนักทดสอบทางการศึกษาให้คณะกรรมการอำนวยการระดับกลุ่มจังหวัด ตรวจสอบความถูกต้องของคะแนนการประเมิน ชื่อสถานศึกษา ที่ตั้ง และข้อมูลส่วนอื่นให้ถูกต้องครบถ้วน

ขอบเขตการประเมิน

ในการประเมินสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา นั้นสถานศึกษาจะได้รับการประเมินด้านปัจจัย กระบวนการ และผลผลิต รวม 6 ด้าน รายละเอียดแต่ละด้านมีดังนี้

ด้านที่ 1 คุณภาพนักเรียน

- 1.1 นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์
- 1.2 นักเรียนมีความรู้ความสามารถทางวิชาการ
- 1.3 นักเรียนมีสุขภาพแข็งแรง จิตใจแจ่มใส และสุนทรียภาพด้านศิลปะ ดนตรีและกีฬา

ด้านที่ 2 การบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ

- 2.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 2.2 การจัดการเรียนรู้อันเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ
- 2.3 การพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลการเรียน
- 2.4 การผลิต การใช้ การพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้
- 2.5 การจัดกิจกรรมพัฒนานักเรียน
- 2.6 การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้

ด้านที่ 3 การบริหารการจัดการ

- 3.1 การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศ
- 3.2 การพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา
- 3.3 การบริหารงบประมาณและการบริการ
- 3.4 การบริหารงานอาคารสถานที่

- ด้านที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน
- 4.1 การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนต่อการจัดการศึกษา
 - 4.2 การมีส่วนร่วมของสถานศึกษาต่อการพัฒนาท้องถิ่นและชุมชน
- ด้านที่ 5 บุคลากรและการบริหารงานบุคลากร
- 5.1 คุณลักษณะของผู้บริหาร
 - 5.2 คุณลักษณะของครู
 - 5.3 คุณลักษณะของบุคลากรสนับสนุน
 - 5.4 การบริหารงานบุคคล
- ด้านที่ 6 ความดีเด่นของสถานศึกษา
- 6.1 โครงการ/กิจกรรมดีเด่นของสถานศึกษา
 - 6.2 ผลงานจากการดำเนินโครงการ/กิจกรรมดีเด่น

น้ำหนักคะแนนของแต่ละด้านมีสัดส่วนดังนี้คือ

ด้านที่ 1 : ด้านที่ 2 : ด้านที่ 3 : ด้านที่ 4 : ด้านที่ 5 : ด้านที่ 6 เท่ากับ 3 : 2 : 2 : 2 : 1 : 2

ตามลำดับและแต่ละรายการประเมิน ในแต่ละด้านมีคะแนนเท่ากับ 4 คะแนน

รายการประเมินและวิธีการประเมิน

การประเมินเพื่อคัดเลือกสถานศึกษาระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา มีรายการประเมิน 6 ด้าน แต่ละด้านมีคำอธิบาย หัวข้อพิจารณา วิธีการประเมินและแหล่งข้อมูลดังนี้

ด้านที่ 1 คุณภาพนักเรียน

1.1 นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์

คำอธิบาย นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ หมายถึง การที่นักเรียนเป็นคนดี มีจิตใจงาม แสดงออกทั้งด้านจิตใจและพฤติกรรม โดยเฉพาะความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ และเสียสละ ปฏิบัติหน้าที่ของตนเองได้ดี ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเป็นกัลยาณมิตรมีความเป็นประชาธิปไตยตระหนักในคุณค่าของภูมิปัญญาไทยโดยเฉพาะท้องถิ่นของตนเองรวมทั้งมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

หัวข้อการพิจารณา

- 1) นักเรียนมีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ และเสียสละ
- 2) นักเรียนปฏิบัติหน้าที่ของตนเองได้ดีและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้
- 3) นักเรียนตระหนักในคุณค่าของภูมิปัญญาไทยและภูมิใจในความเป็นไทย
- 4) นักเรียนมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

วิธีการประเมินและแหล่งข้อมูล

- 1) สัมภาษณ์นักเรียนเป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม รวมทั้งครู
- 2) สังเกตสภาพการใช้ทรัพยากรภายในสถานศึกษา เช่น การประหยัดน้ำ-ไฟ การใช้สิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ การดูแลรักษาสภาพสิ่งแวดล้อมบริเวณรอบ ๆ สถานศึกษา
- 3) สสำรวจข้อมูลการดำเนินงานจากแผนงาน/โครงการ ผลงาน ภาพถ่ายกิจกรรม โล่ รางวัล เกียรติบัตร วุฒิบัตร ผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา

1.2 นักเรียนมีความรู้ความสามารถทางวิชาการ

คำอธิบาย นักเรียนมีความรู้ความสามารถทางวิชาการ หมายถึงนักเรียนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถรอบด้าน หรือมีความสามารถพิเศษเฉพาะทางตามศักยภาพ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยรวมสูงกว่าเกณฑ์ นักเรียนมีความสามารถด้านการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ และสื่อความได้อย่างมีเหตุผล สามารถใช้ภาษาในการสื่อสาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาษาไทย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ และนำเทคโนโลยีไปใช้ประโยชน์ในชีวิตได้อย่างเหมาะสม

หัวข้อการพิจารณา

- 1) นักเรียนมีความรู้ความสามารถรอบด้านหรือมีความสามารถพิเศษ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยรวมของสถานศึกษาสูงกว่าเกณฑ์
- 2) นักเรียนมีความสามารถในการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ และสื่อความได้อย่างมีเหตุผล
- 3) นักเรียนสามารถใช้ภาษาในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 4) นักเรียนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถนำความรู้และเทคโนโลยีไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้อย่างเหมาะสม

วิธีการประเมินและแหล่งข้อมูล

- 1) สัมภาษณ์นักเรียนเป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม รวมทั้งครูและผู้เกี่ยวข้อง
- 2) สสำรวจข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยรวมของสถานศึกษา เทียบกับเกณฑ์ของกลุ่มโรงเรียนหรือของประเทศ จำนวนนักเรียนที่ได้รับรางวัลจากการประกวด/แข่งขันในโอกาสต่าง ๆ
- 3) ตรวจสอบผลงานการประดิษฐ์ หรือโครงงานของนักเรียน
- 4) พิจารณาจากแบบทดสอบ แบบประเมินชนิดต่าง

1.3 นักเรียนมีสุขภาพแข็งแรง จิตใจแจ่มใส และมีสุนทรียภาพด้านศิลปะ ดนตรีและกีฬา

คำอธิบาย นักเรียนมีสุขภาพแข็งแรง จิตใจแจ่มใส และมีสุนทรียภาพด้านศิลปะ ดนตรี และกีฬา หมายถึง นักเรียนเป็นผู้ที่มีสุขภาพกายและจิตดี มีน้ำหนักร ส่วนสูงตามเกณฑ์ตามวัย แสดงออกชัดเจนจากการแต่งกายสะอาดเรียบร้อย ออกกำลังกายสม่ำเสมอ ร่าเริงแจ่มใส

มีมนุษยสัมพันธ์ดี ไม่มีปัญหาการปรับตัว ไม่ก่อเหตุทะเลาะวิวาท ห่างไกลสารเสพติด ปัญหาทางเพศ และอบายมุขทั้งปวง มีส่วนร่วมในกิจกรรมศิลปะ ดนตรี และกีฬา ด้วยความเต็มใจและสร้างสรรค์

หัวข้อการพิจารณา

1) นักเรียนมีน้ำหนักและส่วนสูงตามเกณฑ์ ตามวัย แต่งกายสะอาด ออกกำลังกายสม่ำเสมอ

2) นักเรียนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ปรับตัวได้ และอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข

3) นักเรียนเป็นผู้ห่างไกลจากสารเสพติด ปัญหาทางเพศ และอบายมุขทั้งปวง

4) นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมศิลปะ ดนตรี และกีฬา

วิธีการประเมินและแหล่งข้อมูล

1) สสำรวจหลักฐานเอกสารผลงานของนักเรียน เช่น โครงการ รายงานผล ภาพการเข้าร่วมกิจกรรม เกียรติบัตร รางวัลต่าง ๆ

2) สัมภาษณ์นักเรียนเป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม รวมทั้งครู ผู้บริหาร และผู้เกี่ยวข้อง

3) สถิติการเจ็บป่วยของนักเรียน บันทึกการชั่งน้ำหนักวัดส่วนสูง ตรวจสอบสุขภาพ สถิติการทะเลาะวิวาท

ด้านที่ 2 การบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ

2.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

คำอธิบาย การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง การที่สถานศึกษามีการวิเคราะห์และวางแผนพัฒนาหลักสูตร ตลอดจนสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา มีการกำกับ ติดตาม ประเมินการใช้หลักสูตร นำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนจนได้หลักสูตรที่มีความยืดหยุ่น มีสาระและกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะสมกับบริบทและสภาพของชุมชน

หัวข้อการพิจารณา

1) การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาและชุมชน และการนำผลมาวางแผนพัฒนาหลักสูตร

2) หลักสูตรมีความยืดหยุ่นสอดคล้องกับเป้าหมายการจัดการศึกษาและมีผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกำหนดเป้าหมาย

3) การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินการใช้หลักสูตร

4) การนำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร

วิธีการประเมินและแหล่งข้อมูล

1) พิจารณาจากหลักฐาน เช่น แผนกำกับติดตามการพัฒนาหลักสูตร โครงการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เอกสารหลักสูตร และรายงานผลการดำเนินงานต่าง ๆ

2) สัมภาษณ์ผู้บริหาร คณะทำงานที่รับผิดชอบ ครู และผู้เกี่ยวข้อง

2.2 การจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ

คำอธิบาย การจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ หมายถึง การที่สถานศึกษามีการศึกษาวิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคล โดยใช้ข้อมูลอย่างหลากหลายและเป็นจริง นำผลการศึกษามาพัฒนานักเรียน มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นให้นักเรียนได้คิดวิเคราะห์ และลงมือปฏิบัติจริง โดยใช้แหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย มีการบูรณาการการเรียนรู้กับกลุ่มวิชาอื่น ๆ และหรือภูมิปัญญาท้องถิ่นตามสภาพแวดล้อม รวมทั้งมีการจัดสอนซ่อมเสริมให้แก่ นักเรียนที่มีข้อบกพร่องทางการเรียน

หัวข้อการพิจารณา

- 1) การศึกษานักเรียนเป็นรายบุคคลและนำผลมาพัฒนานักเรียน
 - 2) การจัดการเรียนการสอนที่ให้นักเรียนได้คิดวิเคราะห์และลงมือปฏิบัติจริงโดยใช้กระบวนการกลุ่มและแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย
 - 3) การบูรณาการการเรียนรู้กับกลุ่มวิชาอื่น ๆ และหรือภูมิปัญญาท้องถิ่น
 - 4) การจัดสอนซ่อมเสริมให้แก่ นักเรียนที่มีความบกพร่องทางการเรียน
- วิธีการประเมินและแหล่งข้อมูล
- 1) พิจารณาจากหลักฐาน เช่น แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ แผนงาน/โครงการ พัฒนาการ แบบฝึกหัด แบบทดสอบ ผลงานของนักเรียน
 - 2) สัมภาษณ์นักเรียน ครู ผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และผู้ที่เกี่ยวข้อง
 - 3) สังเกตการณ์จัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามสภาพจริง

2.3 การพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลการเรียน

คำอธิบาย การพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลการเรียน หมายถึง การที่สถานศึกษามีการใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนที่มีคุณภาพและหลากหลาย ครอบคลุมการประเมินพฤติกรรมของนักเรียนทุกด้าน มีการกำหนดเกณฑ์การตัดสินผลการเรียนรายวิชาเป็นรายปี/ภาค ที่ช่วยยกระดับคุณภาพนักเรียน มีระบบการรายงานผลการเรียนต่อนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งนำผลการเรียนไปพัฒนานักเรียน การสอน และพัฒนาหลักสูตร

หัวข้อการพิจารณา

- 1) การใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนที่มีคุณภาพและหลากหลาย
- 2) การกำหนดเกณฑ์การตัดสินผลการเรียนที่ช่วยยกระดับคุณภาพนักเรียน
- 3) ระบบการรายงานผลการเรียนต่อนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน

4) การนำผลการเรียนไปพัฒนานักเรียน พัฒนาการสอน และพัฒนาหลักสูตร
วิธีการประเมินและแหล่งข้อมูล

1) พิจารณาจากหลักฐาน เช่น หลักสูตรสถานศึกษา โครงการพัฒนางานวิชาการ
แผนการสอน หลักฐานเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียน โครงการงาน/ผลงานของนักเรียน ฯลฯ

2) สัมภาษณ์ผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ครูแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้
นักเรียน ผู้ปกครอง

3) สังเกตการณ์เรียนการสอนในชั้นเรียน

4) สังเกตการณ์ปฏิบัติงานในห้องทะเบียนและวัดผล

2.4 การผลิต การใช้ การพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้

คำอธิบาย การผลิต การใช้ และการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ หมายถึง
การที่สถานศึกษาส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการวางแผนจัดหาและผลิตสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้
ระหว่างสถานศึกษากับครูรวมทั้งผู้ปกครองหรือชุมชน โดยเฉพาะสื่อที่ทำจากวัสดุท้องถิ่น มีการใช้
และพัฒนาสื่อในการจัดการเรียนการสอน มีระบบการบริการการใช้ และบำรุงรักษาสื่อ รวมทั้งมีการ
ขยายผลการใช้สื่อที่มีคุณภาพและเผยแพร่แก่ผู้สนใจ

หัวข้อการพิจารณา

1) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการวางแผนจัดหาและผลิตสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการ
เรียนรู้ ระหว่างสถานศึกษากับครูและผู้ปกครองหรือชุมชน

2) การใช้และพัฒนาสื่อในการจัดการเรียนการสอน

3) ระบบการให้บริการ การใช้ และการบำรุงรักษาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้

4) การขยายผลการใช้สื่อที่มีคุณภาพและเผยแพร่แก่ผู้สนใจ

วิธีการประเมินและแหล่งข้อมูล

1) สร้างหลักฐาน เช่น แผนการพัฒนาสื่อ โครงการผลิตสื่อ สื่อที่ผลิตได้ รายงานการใช้
และการเผยแพร่สื่อ ฯลฯ

2) สัมภาษณ์ครู หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หัวหน้างานโสตทัศนูปกรณ์ นักเรียน
ผู้รู้ในท้องถิ่น

3) สำนักร่องรายการใช้สื่อที่ผลิตขึ้นเองหรือสื่ออื่น ๆ

2.5 การจัดกิจกรรมพัฒนานักเรียน

คำอธิบาย การจัดกิจกรรมพัฒนานักเรียน หมายถึง การที่สถานศึกษา มีการจัด
กิจกรรมที่ส่งเสริมและแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ ให้นักเรียนได้แสดงออก โดยจัดตามกลุ่มสาระการเรียนรู้
ตามความถนัด ความสนใจ หรือความต้องการของนักเรียน มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณลักษณะอัน
พึงประสงค์ของนักเรียน จัดกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนานักเรียนทั้งด้านการให้คำปรึกษาในด้าน

สุขภาพจิต การศึกษาต่อและการประกอบอาชีพ รวมทั้งจัดบริการและสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือและแก้ปัญหาของนักเรียน

หัวข้อการพิจารณา

1) การจัดกิจกรรมส่งเสริมและแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ให้นักเรียนได้แสดงออกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้

2) การจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน

3) การจัดกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนานักเรียน

4) การจัดบริการและสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือและแก้ปัญหาของนักเรียน

วิธีการประเมินและแหล่งข้อมูล

1) พิจารณาจากหลักฐาน เช่น แผนงาน/โครงการ บันทึกการการที่นักเรียนได้รับความช่วยเหลือ จำนวนผู้รับทุน บันทึกการประชุม ฯลฯ

2) สัมภาษณ์ผู้รับผิดชอบ นักเรียน และผู้ที่เกี่ยวข้อง

3) ตรวจสอบสภาพจริงในการจัดบริการน้ำดื่ม น้ำใช้ โทรศัพท์ แหล่งพักผ่อน และเครื่องสาธารณูปโภคต่าง ๆ

2.6 การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้

คำอธิบาย การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ หมายถึง การที่สถานศึกษามีห้องสมุดที่มีปริมาณหนังสือเพียงพอและจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้นักเรียนรักการอ่าน และได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ครบถ้วน เพียงพอ และใช้ประโยชน์คุ้มค่า มีการจัดมุม/แหล่งส่งเสริมการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน รวมทั้งมีการจัดสภาพแวดล้อมภายในบริเวณสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเรียนรู้ รมรื่น สะอาด และปลอดภัย

หัวข้อการพิจารณา

1) ห้องสมุดมีปริมาณหนังสือเพียงพอ และมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้นักเรียนรักการอ่าน เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

2) ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ครบถ้วน เพียงพอ และใช้ประโยชน์คุ้มค่า

3) การจัดมุม/แหล่งส่งเสริมการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน

4) การจัดสภาพแวดล้อมที่ดีภายในบริเวณสถานศึกษา

วิธีการประเมินและแหล่งข้อมูล

1) พิจารณาหลักฐาน เช่น สถิติการใช้ห้องสมุด สถิติการยืมหนังสือ สถิติการเบิกจ่ายรายการต่าง ๆ

2) สัมภาษณ์นักเรียน ผู้ปกครอง ผู้มาติดต่อราชการ ครู และผู้ที่เกี่ยวข้อง

3) ตรวจสอบสภาพความเป็นจริง

ด้านที่ 3 การบริหารการจัดการ

3.1 การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศ

คำอธิบาย การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศ หมายถึง การที่สถานศึกษามีการจัดระบบข้อมูลและสารสนเทศพื้นฐานของสถานศึกษาและชุมชนครอบคลุม มีประสิทธิภาพต่อการใช้งาน นำข้อมูลและสารสนเทศไปใช้ในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอน มีการจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศอย่างเป็นระบบ ทันสมัย และพัฒนาระบบข้อมูลอย่างต่อเนื่อง เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร รวมทั้งการดำเนินกิจกรรมและผลการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา

หัวข้อพิจารณา

- 1) การจัดระบบข้อมูลและสารสนเทศพื้นฐานที่ครอบคลุมและเป็นปัจจุบัน
- 2) การจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศอย่างเป็นระบบ ทันสมัย และพัฒนาต่อเนื่อง
- 3) การนำข้อมูลและสารสนเทศไปใช้ในการบริหารจัดการและการเรียนการสอน
- 4) การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารกิจกรรมในสถานศึกษาและผลการพัฒนาคุณภาพของ

สถานศึกษา

วิธีการประเมินและแหล่งข้อมูล

- 1) พิจารณาหลักฐานที่ปรากฏ เช่น แผนงาน/โครงการประชาสัมพันธ์ แผนการจัดทำระบบ สารสนเทศ บันทึกการประชุม รายงานสรุปการดำเนินงาน ฯลฯ
- 2) สัมภาษณ์ผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง
- 3) ตรวจสอบสภาพการปฏิบัติงานจริง เช่น การเรียกข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบัน ฯลฯ

3.2 การพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา

คำอธิบาย การพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา หมายถึง การบริหารการจัดการศึกษาของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพ ให้บังเกิดประสิทธิผลตามวิสัยทัศน์และพันธกิจที่กำหนด มีระบบประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็งเป็นไปตามกฎกระทรวงที่ว่าด้วยระบบหลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพภายใน รวมทั้งใช้หลักการบริหารเชิงกลยุทธ์ หลักการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา มีรูปแบบบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มีระบบกลไกการตรวจสอบการปฏิบัติงานตามแผนการควบคุมและการบริหารความเสี่ยง และมีระบบรายงานผลการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและสาธารณชน

หัวข้อการพิจารณา

- 1) แผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปี สอดคล้องกับเป้าหมายและนโยบายในการจัดการศึกษา ตลอดจนสภาพของท้องถิ่นและสถานศึกษา
- 2) การจัดระบบประกันคุณภาพภายใน
- 3) การบริหารเชิงกลยุทธ์และใช้หลักการมีส่วนร่วม

4) รูปแบบการบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มีการตรวจสอบและถ่วงดุล
วิธีการประเมินและแหล่งข้อมูล

1) พิจารณาจากหลักฐานและร่องรอยที่ปรากฏ เช่น แผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา
แผนปฏิบัติการประจำปี โครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ บันทึกการดำเนินงาน บันทึกการประชุมรายงาน
ประจำปี เป็นต้น

2) สัมภาษณ์ สอบถามบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เช่นผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง ชุมชน ฯลฯ

3.3 การบริหารงบประมาณและการบริการ

คำอธิบาย การบริหารงบประมาณและการบริการ หมายถึง สถานศึกษามีการบริหาร
งบประมาณ เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนานักเรียนอย่างเหมาะสมและเพียงพอ มุ่งเน้นผลงานคือ
คุณภาพนักเรียนเป็นสำคัญ มีแผนการติดตามควบคุมการใช้งบประมาณอย่างชัดเจน มีการรายงานผล
การใช้งบประมาณอย่างเป็นระบบและตรวจสอบได้ รวมทั้งมีการจัดบริการและสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่
บุคลากรในสถานศึกษาตามความเหมาะสมและจัดได้ทั่วถึง

หัวข้อการพิจารณา

1) การบริหารงบประมาณเหมาะสมและเพียงพอ

2) แผนการติดตามควบคุมการใช้งบประมาณชัดเจน

3) การรายงานผลการใช้งบประมาณเป็นระบบ โปร่งใส และตรวจสอบได้

4) การจัดบริการต่าง ๆ ให้แก่บุคลากรตามความเหมาะสมและทั่วถึง

วิธีการประเมินและแหล่งข้อมูล

1) พิจารณาจากหลักฐาน เช่น แผนปฏิบัติการประจำปี แผนการใช้จ่ายเงิน รายงาน
สรุปผลการใช้จ่ายเงิน บันทึกการรับจ่ายเงิน รายงานการตรวจสอบการใช้จ่ายเงิน รายงานการประชุม เป็นต้น

2) สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผู้ช่วยฝ่ายต่าง ๆ เจ้าหน้าที่การเงิน พัสดุ ครุภัณฑ์และ
ผู้เกี่ยวข้อง

3) สัมภาษณ์บุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ในฐานะผู้รับบริการ

4) สังเกตสภาพทั่วไปในสถานศึกษาในส่วนที่เกี่ยวกับการให้บริการแก่บุคลากร

3.4 การบริหารงานอาคารสถานที่

คำอธิบาย การบริหารงานอาคารสถานที่ หมายถึง การที่สถานศึกษาจัดดำเนินการ
ให้อาคารเรียนและสถานที่ทุกแห่ง เช่น ห้องเรียน ห้องน้ำ ห้องส้วม สนามเด็กเล่น ฯลฯ สะอาด
ถูกสุขลักษณะ ปลอดภัย อาคารมีความมั่นคงแข็งแรง และจัดสถานที่ให้นักเรียนได้ทำกิจกรรม
เหมาะสมทั้งเป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกประจำอาคาร เช่น
ชั้นหนังสือ โต๊ะ เก้าอี้ ป้ายนิเทศ อุปกรณ์ ไฟฟ้า ฯลฯ รอบบริเวณ สนามที่ฝึก สวนหย่อม ฯลฯ หรือ
มุมกิจกรรมต่าง ๆ อยู่ในสภาพดี ปลอดภัย และมีปริมาณเพียงพอ มีระบบการซ่อมบำรุงที่เหมาะสม

และทันต่อเหตุการณ์ มีระบบสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา อยู่ในสภาพใช้การได้ดี ปลอดภัย มีระบบการป้องกันอันตรายที่เตรียมพร้อมนำมาใช้การได้ตลอดเวลา

วิธีการประเมินและแหล่งข้อมูล

- 1) พิจารณาหลักฐานและร่องรอยที่ปรากฏ เช่น แผนงาน/โครงการ เอกสารต่าง ๆ
- 2) สัมภาษณ์บุคลากรที่เกี่ยวข้อง เช่น นักเรียน ครู เจ้าหน้าที่รับผิดชอบฯ
- 3) สังเกตสภาพที่ปรากฏ

ด้านที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน

4.1 การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนต่อการจัดการศึกษา

คำอธิบาย การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนต่อการจัดการศึกษา หมายถึง การที่สถานศึกษามีการสำรวจความต้องการในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา มีการกำหนดวิสัยทัศน์ และเป้าหมายการจัดการศึกษา โดยให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วม สถานศึกษาสามารถชักนำ สมาคม ชมรม หรือองค์กรภายนอกที่มีความเข้มแข็งมาให้การสนับสนุนสถานศึกษา สามารถทำให้ ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ให้แก่บุตรหลาน มีการ เชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับแหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาในท้องถิ่น สถานศึกษาและชุมชนเป็นแหล่ง วิทยาการในการแสวงหาความรู้

หัวข้อการพิจารณา

- 1) การสำรวจความต้องการของผู้ปกครองและชุมชนในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา
- 2) การกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายการจัดการศึกษาร่วมกัน
- 3) สมาคม ชมรม องค์กรหรือภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ให้การสนับสนุนสถานศึกษา
- 4) ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

วิธีการประเมินและแหล่งข้อมูล

- 1) พิจารณาจากหลักฐาน เช่น ผลการสำรวจความต้องการของผู้ปกครองและชุมชน วาระและรายงานการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา แผนงาน/โครงการพัฒนาหลักสูตรและการ จัดการเรียนรู้ ฯลฯ
- 2) สัมภาษณ์ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้นำ/ผู้แทนชุมชน ผู้นำองค์กรที่ เกี่ยวข้อง

4.2 การมีส่วนร่วมของสถานศึกษาต่อการพัฒนาท้องถิ่นและชุมชน

คำอธิบาย การมีส่วนร่วมของสถานศึกษาต่อการพัฒนาท้องถิ่นและชุมชน หมายถึง การที่สถานศึกษาและชุมชนมีโครงการ/กิจกรรมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นร่วมกัน ผลจากการร่วมกัน พัฒนาเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมและสังคมชัดเจน สถานศึกษาให้การสนับสนุนชุมชนอย่างเหมาะสม และต่อเนื่องรวมถึงสถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยาการในการให้ความรู้และบริการแก่ชุมชนด้วย

หัวข้อการพิจารณา

- 1) สถานศึกษาและชุมชนมีโครงการ/กิจกรรมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นร่วมกัน
- 2) ผลการพัฒนาเกิดประโยชน์ส่วนรวมและสังคม
- 3) สถานศึกษาให้การสนับสนุนชุมชนอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง
- 4) สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยากรในการให้ความรู้และบริการชุมชน

วิธีการประเมินและแหล่งข้อมูล

1) พิจารณาจากหลักฐาน เช่น แผนงาน/โครงการ ผลการสำรวจความต้องการของชุมชน บันทึกการประชุม รายงานผลการดำเนินงาน ภาพถ่ายกิจกรรม ฯลฯ

2) สัมภาษณ์ผู้นำ/ผู้แทนชุมชน ผู้ปกครอง ผู้ประกอบการ คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้แทนองค์กรที่เกี่ยวข้อง

ด้านที่ 5 บุคลากรและการบริหารงานบุคลากร

5.1 คุณลักษณะของผู้บริหาร

คำอธิบาย คุณลักษณะของผู้บริหาร หมายถึง ผู้บริหารต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในงานวิชาการและการบริหารสถานศึกษา มีวิสัยทัศน์และความเป็นผู้นำ มีความเป็นประชาธิปไตย ยึดหลักการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม และมีคุณธรรม จริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีเป็นที่ยอมรับของผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งในและนอกสถานศึกษา

หัวข้อการพิจารณา

- 1) ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในงานวิชาการและการบริหารสถานศึกษา
- 2) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และความเป็นผู้นำ
- 3) ผู้บริหารมีความเป็นประชาธิปไตยและยึดหลักการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม
- 4) ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่ยอมรับของผู้ที่เกี่ยวข้อง

ทั้งในและนอกสถานศึกษา

วิธีประเมินและแหล่งข้อมูล

1) พิจารณาหลักฐาน เช่น แฟ้มสะสมงาน ภาพถ่ายกิจกรรม เกียรติบัตร ฯลฯ

2) สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร ครู บุคลากรที่เกี่ยวข้อง ผู้ปกครอง ชุมชน บุคลากรที่เกี่ยวข้อง

5.2 คุณลักษณะของครู

คำอธิบาย คุณลักษณะของครู หมายถึงครูต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความเข้าใจ หลักสูตร จิตวิทยาและพัฒนาการของนักเรียน สามารถนำความรู้ความเข้าใจมาส่งเสริมและพัฒนา นักเรียนเป็นรายบุคคล มีทักษะในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามความสนใจของนักเรียน มีความสามารถในการจัดชั้นเรียน

มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อนักเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้อง มุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน อุทิศตนในการพัฒนานักเรียน มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดี มีการพัฒนาตนเอง และมีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษา

หัวข้อการพิจารณา

- 1) ครูมีความรู้ความเข้าใจเป้าหมายการจัดการศึกษา หลักสูตร จิตวิทยา และพัฒนาการของนักเรียน สามารถนำมาใช้ในการส่งเสริมและพัฒนานักเรียนเป็นรายบุคคล
- 2) ครูมีทักษะและจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเน้นนักเรียน เป็นสำคัญ
- 3) ครูมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน อุทิศตนในการพัฒนานักเรียน มีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดี

4) ครูมีการพัฒนาตนเองสม่ำเสมอและใช้กระบวนการวิจัยพัฒนาการเรียนการสอน วิธีการประเมินและแหล่งข้อมูล

- 1) พิจารณาจากหลักฐาน เช่น แฟ้มสะสมงาน แผนการสอน โครงการ/กิจกรรม พัฒนาบุคลากร วุฒิบัตร/เกียรติบัตร ฯลฯ
- 2) สัมภาษณ์บุคลากรที่เกี่ยวข้อง
- 3) สังเกตพฤติกรรมการสอนในชั้นเรียน

5.3 คุณลักษณะของบุคลากรสนับสนุน

คำอธิบาย คุณลักษณะของบุคลากรสนับสนุน หมายถึง บุคลากรอื่นนอกเหนือจาก ผู้บริหารและครู เช่น เจ้าหน้าที่สนับสนุนการสอน นักการภารโรง พ่อค้าแม่ค้าในสถานศึกษา ผู้ปกครอง กรรมการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นต้น ต้องเป็นบุคคลที่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน และปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและให้ความร่วมมือกับสถานศึกษา ตระหนักในการเป็นแบบอย่างที่ดี มีความรู้ความเข้าใจแนวทางการจัดการศึกษา

หัวข้อการพิจารณา

- 1) บุคลากรสนับสนุนเข้าใจบทบาทหน้าที่และปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ
 - 2) บุคลากรสนับสนุนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและให้ความร่วมมือกับสถานศึกษา
 - 3) บุคลากรสนับสนุนตระหนักในการเป็นแบบอย่างที่ดี
 - 4) บุคลากรสนับสนุนมีความรู้ความเข้าใจแนวทางการจัดการศึกษา
- วิธีการประเมินและแหล่งข้อมูล
- 1) พิจารณาหลักฐาน เช่น แผนการพัฒนาบุคลากร แฟ้มสะสมงาน รายงานผลการดำเนินงาน คู่มือการดำเนินงาน ฯลฯ
 - 2) สัมภาษณ์บุคลากรที่เกี่ยวข้อง

3) สังเกตพฤติกรรมการปฏิบัติงาน

5.4 การบริหารงานบุคลากร

คำอธิบาย การบริหารงานบุคลากร หมายถึง การที่สถานศึกษาจัดโครงสร้างและกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรอย่างชัดเจน จัดระบบนิเทศ ติดตาม ประเมินผล และพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรทุกฝ่าย และพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง และทั่วถึง

หัวข้อพิจารณา

- 1) โครงสร้างการบริหารงานและบทบาทหน้าที่ของบุคลากรกำหนดไว้ชัดเจน
- 2) การจัดระบบการนิเทศ ติดตาม ประเมิน และพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ
- 3) การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจจัดให้แก่บุคลากรทุกฝ่ายอย่างเหมาะสม
- 4) การพัฒนาบุคลากรดำเนินอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง และทั่วถึง

วิธีการประเมินและแหล่งข้อมูล

1) พิจารณาหลักฐาน เช่น แผนการพัฒนาบุคลากร รายงานผลการพัฒนา ผลการอบรม สัมมนา แฟ้มสะสมงาน ภาพถ่ายการเข้าร่วมกิจกรรม

- 2) สัมภาษณ์บุคลากรที่เกี่ยวข้อง

ด้านที่ 6 ความดีเด่นของสถานศึกษา

6.1 โครงการ/กิจกรรมดีเด่นของสถานศึกษา

คำอธิบาย โครงการ/กิจกรรมดีเด่นของสถานศึกษา เป็นโครงการ/กิจกรรมที่สถานศึกษาดำเนินการจนบรรลุผลสำเร็จ เกิดความภาคภูมิใจ โครงการ/กิจกรรมดีเด่นั้นต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นโยบาย และเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ส่งผลกระทบต่อคุณภาพนักเรียน ใช้หลักการบริหาร การจัดการแบบมีส่วนร่วม เน้นการทำงานเป็นระบบ เกิดประโยชน์ในวงกว้าง ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ยึดเป้าหมายความสำเร็จของงานร่วมกัน

หัวข้อพิจารณา

1) โครงการ/กิจกรรมดีเด่นสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นโยบาย และเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา

- 2) การดำเนินโครงการ/กิจกรรมใช้หลักการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม
- 3) การดำเนินโครงการเน้นการทำงานเป็นระบบและเกิดประโยชน์ในวงกว้าง
- 4) ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและยึดเป้าหมายความสำเร็จของงาน

ร่วมกัน

วิธีการประเมินและแหล่งข้อมูล

- 1) พิจารณาจากหลักฐาน เช่น แผนพัฒนาคุณภาพ โครงการ บันทึกการดำเนินโครงการ สรุปผลการดำเนินโครงการ ภาพถ่ายกิจกรรม
- 2) สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบโครงการ ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

6.2 คำอธิบาย ผลงานการดำเนินโครงการ/กิจกรรมดีเด่นของสถานศึกษา เกิดประโยชน์ต่อพัฒนาการนักเรียนรอบด้าน นักเรียนส่วนใหญ่ได้รับประโยชน์ ผลงานได้รับการยอมรับจากผู้เกี่ยวข้องและชุมชน มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลงานอย่างแพร่หลาย

หัวข้อการพิจารณา

- 1) ผลงานเกิดประโยชน์ต่อพัฒนาการของนักเรียนรอบด้าน
- 2) ผลงานเกิดประโยชน์ต่อนักเรียนครอบคลุมทั้งสถานศึกษา
- 3) ผลงานได้รับการยอมรับจากผู้เกี่ยวข้องและชุมชน
- 4) มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลงานอย่างแพร่หลาย

วิธีการประเมินและแหล่งข้อมูล

- 1) พิจารณาหลักฐาน เช่น แผนพัฒนาคุณภาพ โครงการ บันทึกการดำเนินงาน สรุปผลการดำเนินงาน ภาพถ่ายกิจกรรม ผลงาน ฯลฯ
- 2) สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบโครงการ ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

สถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้

จากหนังสือรวบรวมรายชื่อสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทานปีการศึกษา 2507-2558 ซึ่งจัดทำโดยสำนักทดสอบทางการศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการและจากประกาศกระทรวงศึกษาธิการลงวันที่ 27 เมษายน พ.ศ. 2559 เรื่อง รายชื่อนักเรียน นักศึกษาและสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทาน สามารถสรุปรายละเอียดของสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทานดังตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2 รายชื่อสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ที่ได้รับรางวัลตั้งแต่ 2 ปีการศึกษาขึ้นไประหว่าง ปี 2507-
2558

ที่	โรงเรียน	อำเภอ	จังหวัด	ปีการศึกษา	ขนาด	สพม
1	สุราษฎร์ธานี	เมือง	สุราษฎร์ธานี	2541, 2549, 2554	ใหญ่	11
2	สุราษฎร์พิทยา	เมือง	สุราษฎร์ธานี	2531, 2552, 2557	ใหญ่	11
3	กาญจนดิษฐ์	กาญจนดิษฐ์	สุราษฎร์ธานี	2529, 2534	กลาง	11
4	สอาดเผดิมวิทยา	เมือง	ชุมพร	2535, 2545	ใหญ่	11
5	ทุ่งคาพิทยาคาร	เมือง	ชุมพร	2536, 2545	เล็ก	11
6	ปะทิววิทยา	ปะทิว	ชุมพร	2536, 2541, 2546	กลาง	11
7	สวีวิทยา	สวี	ชุมพร	2525, 2542	ใหญ่	11
8	สวนกุหลาบวิทยาลัย นครศรีธรรมราช (ลานสกาประชาสรรค์)	ลานสกา	นครศรีธรรมราช	2537, 2552	กลาง	12
9	พิปูนสังฆรักษ์ประชาอุทิศ	พิปูน	นครศรีธรรมราช	2524, 2538	กลาง	12
10	สตรีทุ่งสง	ทุ่งสง	นครศรีธรรมราช	2534, 2548	ใหญ่	12
11	พรหมคีรีพิทยาคม	พรหมคีรี	นครศรีธรรมราช	2538, 2543	ใหญ่	12
12	พัทลุง	เมือง	พัทลุง	2529, 2536, 2547	ใหญ่	12
13	ดอนศาลานำวิทยา	ควนขนุน	พัทลุง	2533, 2547	เล็ก	12
14	ปากพะยูนพิทยาคาร	ปากพะยูน	พัทลุง	2526, 2527	เล็ก	12
15	ควนพระสาครินทร์	ปากพะยูน	พัทลุง	2551, 2555	เล็ก	12
16	อำมาตย์พานิชกุล	เมือง	กระบี่	2529, 2537, 2547	ใหญ่	13
17	ปลายพระยาพิทยาคม	ปลายพระยา	กระบี่	2542, 2558	กลาง	13
18	วิเชียรมาตุ	เมือง	ตรัง	2522, 2534, 2557	ใหญ่	13
19	สภาราษินี จังหวัดตรัง	เมือง	ตรัง	2524, 2532, 2541, 2554, 2558	ใหญ่	13
20	ย่านตาขาวรัฐชนูปถัมภ์	ย่านตาขาว	ตรัง	2531, 2550	ใหญ่	13
21	ปะเหลียนผดุงศิษย์	ปะเหลียน	ตรัง	2528, 2540	กลาง	13
22	กันตังพิทยากร	กันตัง	ตรัง	2524, 2534, 2549	กลาง ใหญ่	13
23	ห้วยยอด	ห้วยยอด	ตรัง	2530, 2551	ใหญ่	13

ตารางที่ 2 รายชื่อสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาในภาคใต้ที่ได้รับรางวัลพระราชทานตั้งแต่ 2 ปีการศึกษาขึ้นไป
ระหว่างปีการศึกษา 2507 - 2558 (ต่อ)

ที่	โรงเรียน	อำเภอ	จังหวัด	ปีการศึกษา	ขนาด	สพม
24	รัชฎา (คลองปาง วิทยาคม)	รัชฎา	ตรัง	2522, 2532, 2538	เล็ก, กลาง, ใหญ่	13
25	สตรีพังงา	เมือง	พังงา	2533, 2539	กลาง	14
26	ตะกั่วทุ่งงานทวิวิทยาคม	ตะกั่วทุ่ง	พังงา	2536, 2542, 2547	เล็ก	14
27	กะปงพิทยาคม	กะปง	พังงา	2526, 2539	เล็ก	14
28	ภูเก็ตวิทยาลัย	เมือง	ภูเก็ต	2528, 2553	ใหญ่	14
29	สตรีภูเก็ต	เมือง	ภูเก็ต	2523, 2525 2526, 2527 2536, 2540 2544, 2548 2552, 2556	ใหญ่	14
30	เมืองกลาง	กลาง	ภูเก็ต	2525, 2531, 2539	กลาง	14
31	กระทุ้งวิทยา	กระทุ้ง	ภูเก็ต	2528, 2538, 2554	เล็ก กลาง	14
32	สตรีระนอง	เมือง	ระนอง	2523, 2527 2535, 2555	กลาง ใหญ่	14
33	กระบุรีวิทยา	กระบุรี	ระนอง	2522, 2537	กลาง	14
34	เบญจมาราชูทิศ จังหวัด ปัตตานี	เมือง	ปัตตานี	2531, 2538	ใหญ่	15
35	เดชะปัตตนยานุกูล	เมือง	ปัตตานี	2524, 2528, 2536, 2540, 2549, 2553 2558	ใหญ่	15
36	ท่าข้ามวิทยาการ	ปะนาเระ	ปัตตานี	2523, 2524, 2526, 2528, 2549	เล็ก	15
37	วุฒิชัยวิทยา	ปะนาเระ	ปัตตานี	2527, 2538	เล็ก กลาง	15
38	สุวรรณไพบูลย์	ยะหริ่ง	ปัตตานี	2535, 2539 2548, 2554	เล็ก	15

ตารางที่ 2 รายชื่อสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาในภาคใต้ที่ได้รับรางวัลพระราชทานตั้งแต่ 2 ปีการศึกษาขึ้นไป
ระหว่างปีการศึกษา 2507 - 2558 (ต่อ)

ที่	โรงเรียน	อำเภอ	จังหวัด	ปีการศึกษา	ขนาด	สพม
39	ราชมนิรังษุขดี	โคกโพธิ์	ปัตตานี	2535, 2550	เล็ก กลาง	15
40	โพธิ์คีรีราชศึกษา	โคกโพธิ์	ปัตตานี	2527, 2539 2548, 2554	กลาง	15
41	สายบุรี “แจ้จ๊ะประชาคาร”	สายบุรี	ปัตตานี	2529, 2542, 2553	เล็ก กลาง	15
42	คณะราษฎรบำรุง จังหวัด ยะลา	เมือง	ยะลา	2522, 2523 2525, 2527 2535, 2539	ใหญ่	15
43	คณะราษฎรบำรุง 2	เมือง	ยะลา	2547, 2552	เล็ก	15
44	สตรียะลา	เมือง	ยะลา	2533, 2547 2552, 2556	ใหญ่	15
45	ยะหาศิรยานุกูล	ยะหา	ยะลา	2525, 2529 2544, 2557	เล็ก	15
46	เบตง “วีระราษฎร์ ประสาน”	เบตง	ยะลา	2523, 2532	กลาง	15
47	ธารโตวัฒนวิทย์	ธารโต	ยะลา	2532, 2545	เล็ก	15
48	นราธิวาส	เมือง	นราธิวาส	2529, 2544	ใหญ่	15
49	นราสิกขาลัย	เมือง	นราธิวาส	2530, 2548, 2557	กลาง ใหญ่	15
50	สุโงเกลก	สุโงเกลก	นราธิวาส	2522, 2528, 2543	กลาง	15
51	วรรณรีเฉลิม	เมือง	สงขลา	2528, 2537, 2546	ใหญ่	16
52	หาดใหญ่วิทยาลัย	หาดใหญ่	สงขลา	2523, 2526 2527, 2556	ใหญ่	16
53	หาดใหญ่วิทยาลัย 2	หาดใหญ่	สงขลา	2550, 2555	ใหญ่	16
54	มัธยมสิริวัณวรี 2 สงขลา	รัตภูมิ	สงขลา	2544, 2553	กลาง	16
55	สตูลวิทยา	เมือง	สตูล	2526, 2534 2545, 2554	ใหญ่	16
56	พิมานพิทยาสรรค์	เมือง	สตูล	2524, 2525 2526, 2542	กลาง ใหญ่	16

ตารางที่ 2 รายชื่อสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาในภาคใต้ที่ได้รับรางวัลพระราชทานตั้งแต่ 2 ปีการศึกษาขึ้นไป
ระหว่างปีการศึกษา 2507 - 2558 (ต่อ)

ที่	โรงเรียน	อำเภอ	จังหวัด	ปีการศึกษา	ขนาด	สพม.
57	กำแพงวิทยา	ละงู	สตูล	2543, 2552	กลาง ใหญ่	16
58	ท่าแพผดุงวิทย์	ท่าแพ	สตูล	2536, 2540 2544, 2550	กลาง	16
59	ทุ่งหว้าวริทย์	ทุ่งหว้า	สตูล	2531, 2536, 2541	กลาง	16

ตารางที่ 3 รายชื่อสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาในภาคใต้ที่ได้รับรางวัลพระราชทานตั้งแต่ 2 ปีการศึกษาขึ้นไป
ระหว่างปีการศึกษา 2507 - 2558 โรงเรียนขนาดเล็ก

ที่	โรงเรียน	อำเภอ	จังหวัด	ปีการศึกษา	สพม.
1	ทุ่งคาพิทยาคาร	เมือง	ชุมพร	2536, 2545	11
2	ดอนศาลานำวิทยา	ควนขนุน	พัทลุง	2533, 2547	12
3	ปากพะยูนพิทยาคาร	ปากพะยูน	พัทลุง	2526, 2527	12
4	ควนพระสาครินทร์	ปากพะยูน	พัทลุง	2551, 2555	12
5	ตะกั่วทุ่งงานทวิวิทยา	ตะกั่วทุ่ง	พังงา	2536, 2542, 2547	14
6	กะปงพิทยาคม	กะปง	พังงา	2526, 2539	14
7	ท่าข้ามพิทยาคาร	ปะนาเระ	ปัตตานี	2523, 2524, 2526, 2528, 2549	15
8	สุวรรณไพบูลย์	ยะหริ่ง	ปัตตานี	2535, 2539, 2548, 2554	15
9	คณะราษฎรบำรุง 2	เมือง	ยะลา	2547, 2552	15
10	ยะหาศิรยานุกูล	ยะหา	ยะลา	2525, 2529, 2544, 2557	15
11	ธารโตวิวัฒนวิทย์	ธารโต	ยะลา	2532, 2545	15

ตารางที่ 4 รายชื่อสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาในภาคใต้ที่ได้รับรางวัลพระราชทานตั้งแต่ 2 ปีการศึกษาขึ้นไป
ระหว่างปีการศึกษา 2507 - 2558 โรงเรียนขนาดกลาง

ที่	โรงเรียน	อำเภอ	จังหวัด	ปีการศึกษา	สพม.
1	กาญจนดิษฐ์	กาญจนดิษฐ์	สุราษฎร์ธานี	2529, 2534	11
2	ปะทิววิทยา	ปะทิว	ชุมพร	2536, 2541, 2546	11
3	สวนกุหลาบวิทยาลัย นครศรีธรรมราช (ลานสกาประชาสรรค์)	ลานสกา	นครศรีธรรมราช	2537, 2552	12
4	พิปูนสังฆรักษ์ประชาอุทิศ	พิปูน	นครศรีธรรมราช	2524, 2538	12
5	ปลายพระยาวิทยา	ปลายพระยา	กระบี่	2542, 2558	13
6	ปะเหลียนผดุงศิษย์	ปะเหลียน	ตรัง	2528, 2540	13
7	สตรีพังงา	เมือง	พังงา	2533, 2539	14
8	เมืองกลาง	กลาง	ภูเก็ต	2525, 2531, 2539	14
9	กะทู้วิทยา	กะทู้	ภูเก็ต	2528, 2538, 2554	14
10	กระบี่วิทยา	กระบี่	ระนอง	2522, 2537	14
11	วุฒิชัยวิทยา	ปะนาเระ	ปัตตานี	2527, 2538	15
12	ราชมนูรังสฤษฎ์	โคกโพธิ์	ปัตตานี	2535, 2550	15
13	โพธิ์ศรีราชศึกษา	โคกโพธิ์	ปัตตานี	2527, 2539 2548, 2554	15
14	สายบุรี “แจ้งประชาคาร”	สายบุรี	ปัตตานี	2529, 2542, 2553	15
15	เบตง “วีระราษฎร์ ประสาน”	เบตง	ยะลา	2523, 2532	15
16	สุโหงโกลก	สุโหงโกลก	นราธิวาส	2522, 2528, 2543	15
17	มัธยมสิริวัณวรี 2 สงขลา	รัตภูมิ	สงขลา	2544, 2553	16
18	ท่าแพผดุงวิทย์	ท่าแพ	สตูล	2536, 2540 2544, 2550	16
19	ทุ่งหว้าวิทย	ทุ่งหว้า	สตูล	2531, 2536, 2541	16

ตารางที่ 5 รายชื่อสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาในภาคใต้ที่ได้รับรางวัลพระราชทานตั้งแต่ 2 ปีการศึกษาขึ้นไป
ระหว่างปีการศึกษา 2507 - 2558 โรงเรียนขนาดใหญ่

ที่	โรงเรียน	อำเภอ	จังหวัด	ปีการศึกษา	สพม.
1	สุราษฎร์ธานี	เมือง	สุราษฎร์ธานี	2541, 2549, 2554	11
2	สุราษฎร์พิทยา	เมือง	สุราษฎร์ธานี	2531, 2552, 2557	11
3	สอาดเผดิมวิทยา	เมือง	ชุมพร	2535, 2545	11
4	สวีวิทยา	สวี	ชุมพร	2525, 2542	11
5	สตรีทุ่งสง	ทุ่งสง	นครศรีธรรมราช	2534, 2548	12
6	พรหมคีรีพิทยาคม	พรหมคีรี	นครศรีธรรมราช	2538, 2543	12
7	พัทลุง	เมือง	พัทลุง	2529, 2536, 2547	12
8	อำมาตย์พานิชนุกูล	เมือง	กระบี่	2529, 2537, 2547	13
9	วิเชียรมาตุ	เมือง	ตรัง	2522, 2534, 2557	13
10	สภาราชนิ จังหวัดตรัง	เมือง	ตรัง	2524, 2532, 2541, 2554, 2558	13
11	ย่านตาขาวรัฐชนูปถัมภ์	ย่านตาขาว	ตรัง	2531, 2550	13
12	กันตังพิทยากร	กันตัง	ตรัง	2524, 2534, 2549	13
13	ห้วยยอด	ห้วยยอด	ตรัง	2530, 2551	13
14	รัชฎา (คลองปางวิทยาคม)	รัชฎา	ตรัง	2522, 2532, 2538	13
15	ภูเก็ตวิทยาลัย	เมือง	ภูเก็ต	2528, 2553	14
16	สตรีภูเก็ต	เมือง	ภูเก็ต	2523, 2525, 2526, 2527, 2536, 2540 2544, 2548, 2552, 2556	14
17	สตรีระนอง	เมือง	ระนอง	2523, 2527 2535, 2555	14
18	เบญจมาชูทิศ จังหวัด ปัตตานี	เมือง	ปัตตานี	2531, 2538	15
19	เดชะปัตตนยานุกูล	เมือง	ปัตตานี	2524, 2528, 2536, 2540, 2549, 2553 2558	15
20	คณะราษฎร์บำรุง จังหวัด ยะลา	เมือง	ยะลา	2522, 2523, 2525, 2527, 2535, 2539	15

ตารางที่ 5 รายชื่อสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคใต้ที่ได้รับรางวัลพระราชทานตั้งแต่ 2 ปีการศึกษาขึ้นไป ระหว่างปีการศึกษา 2507 - 2558 โรงเรียนขนาดใหญ่ (ต่อ)

ที่	โรงเรียน	อำเภอ	จังหวัด	ปีการศึกษา	สพม.
21	สตรียะลา	เมือง	ยะลา	2533, 2547 2552, 2556	15
22	นราธิวาส	เมือง	นราธิวาส	2529, 2544	15
23	นราสิกขาลัย	เมือง	นราธิวาส	2530, 2548, 2557	15
24	วรรณรีเฉลิม	เมือง	สงขลา	2528, 2537, 2546	16
25	หาดใหญ่วิทยาลัย	หาดใหญ่	สงขลา	2523, 2526 2527, 2556	16
26	หาดใหญ่วิทยาลัย 2	หาดใหญ่	สงขลา	2550, 2555	16
27	สตูลวิทยา	เมือง	สตูล	2526, 2534 2545, 2554	16
28	พิมานพิทยาสรรค์	เมือง	สตูล	2524, 2525 2526, 2542	16
29	กำแพงวิทยา	ละงู	สตูล	2543, 2552	16

ตารางที่ 6 สรุปจำนวนสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคใต้ที่ได้รับรางวัลพระราชทานตั้งแต่ 2 ปีการศึกษาขึ้นไป ระหว่างปีการศึกษา 2507 - 2558

ที่	จังหวัด	สังกัด ส.พ.ม.	จำนวนโรงเรียน (โรง)		
			ทั้งหมด	ที่ได้รับรางวัลฯ	ที่ได้รับรางวัลตั้งแต่สองปีการศึกษาขึ้นไป
1	สุราษฎร์ธานี	11	44	8	3
2	ชุมพร	11	22	9	4
3	นครศรีธรรมราช	12	71	15	4
4	พัทลุง	12	28	17	4
5	กระบี่	13	16	9	2
6	ตรัง	13	28	17	7
7	พังงา	14	13	9	3
8	ภูเก็ต	14	7	7	4

ตารางที่ 6 สรุปจำนวนสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคใต้ที่ได้รับรางวัลพระราชทานตั้งแต่ 2 ปีการศึกษาขึ้นไป
ระหว่างปีการศึกษา 2507 - 2558 (ต่อ)

ที่	จังหวัด	สังกัด ส.พ.ม.	จำนวนโรงเรียน (โรง)		
			ทั้งหมด	ที่ได้รับรางวัลฯ	ที่ได้รับรางวัลตั้งแต่ สองปีการศึกษาขึ้นไป
9	ระนอง	14	7	6	2
10	ปัตตานี	15	17	12	8
11	ยะลา	15	12	8	6
12	นราธิวาส	15	17	8	3
13	สงขลา	16	41	22	4
14	สตูล	16	12	9	5
รวม			335	156	59

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ งานวิจัยภายในประเทศ และงานวิจัย
ต่างประเทศ ดังมีรายละเอียดดังนี้

งานวิจัยภายในประเทศ

จิรนนท์ ดวงคำ ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องความภักดีต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรม
ฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์: กรณีศึกษาบริษัทเวสเทิร์นดิจิทัล (ประเทศไทย) จำกัด การวิจัยนี้เป็นกรณีศึกษา
ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของวิศวกรในกรณีศึกษา
อุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ ผลการวิจัยพบว่า ความแตกต่างของปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของวิศวกร ประกอบด้วยรายได้และสวัสดิการ ความมั่นคง
ในงาน สัมพันธ์ภาพในองค์กร นโยบายและการบริหารองค์กร โดยความภักดีต่อองค์กรมีความ
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยด้านนโยบาย การบริหาร
องค์กร รายได้และสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรเป็นอย่างมาก ในขณะที่ปัจจัยด้าน
ความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรในระดับต่ำ จากการวิเคราะห์ความถดถอย

เชิงพหู พบว่าความภักดีต่อองค์กรของวิศวกรมีความสัมพันธ์อย่างมากกับทัศนคติและความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกร

ชฎิล นิ่มนวล ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความภักดีต่อองค์กรของผู้รับบริการ พบว่า 1) คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครมี 14 องค์ประกอบ ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความมีวินัย ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต ความมีสติสัมปชัญญะ การคำนึงผลประโยชน์ส่วนรวมสูงสุด ความประหยัด การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน การมีวุฒิภาวะอารมณ์ การไม่เลือกปฏิบัติ ความอดกลั้น ความเป็นผู้มีจิตสาธารณะ ความขยันหมั่นเพียร และฉันทะความพอใจ 2) ความภักดีต่อองค์กรของผู้รับบริการ มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความมีชื่อเสียง ความสัมพันธ์ ความรู้สึก และความพึงพอใจ 3) รูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง ระหว่างคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความภักดีต่อองค์กรของผู้รับบริการมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยองค์ประกอบคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของผู้รับบริการ คือฉันทะความพอใจ ความรับผิดชอบ ความยุติธรรม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน การมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ความซื่อสัตย์สุจริต และการคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมสูงสุด

จาดุรงค์ วัฒนศิริ ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องความผูกพัน ความจงรักภักดี และการมีความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนจินดาวัฒน์ จังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาความผูกพัน ความจงรัก ภักดีและการมีความสุขในการทำงาน คือด้านความผูกพัน ครูไม่มีความภาคภูมิใจ ไม่มีความมุ่งมั่นในการทำงานและไม่มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านความจงรักภักดี ครูไม่เชื่อมั่นไม่พึงพอใจโรงเรียนและผู้บังคับบัญชา ต้องไปปฏิบัติงานที่อื่น ด้านการมีความสุขในการทำงาน ครูไม่มีมนุษยสัมพันธ์ ไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนครูและผู้บังคับบัญชา ไม่มุ่งมั่นกระตือรือร้นในการทำงานและมีปัญหาด้านสุขภาพ มีโรคประจำตัว ปัญหาต่าง ๆ ในเรื่องความผูกพัน ความจงรักภักดีและการมีความสุขในการทำงานของครูยังส่งผลกระทบต่อโรงเรียนโดยตรง ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ปัญหาการเรียนการสอนของครู การใช้หลักสูตรสถานศึกษา ด้านงบประมาณปัญหาค่าใช้จ่ายต่าง ๆ การสิ้นเปลืองในรูปเงินเดือน ค่าจ้าง การฝึกอบรม และการสรรหาครู ด้านบุคลากร ปัญหาความขัดแย้งในการทำงาน ขาดระบบความร่วมมือกับโรงเรียนและชุมชน ผู้ปกครองขาดความเชื่อมั่นในด้านการเรียนการสอน และการรับผิดชอบภายในโรงเรียน อาคาร สถานที่ ซึ่งมีแนวทางการพัฒนาดังนี้ 1) ใช้กระบวนการจูงใจสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู 2) พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจ พัฒนาการปฏิบัติงานมีเจตคติที่ดีเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน 3) สร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้บังคับบัญชา มีการพัฒนาทีมงานที่ดี 4) การจัดระบบนิเทศภายใน กำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของครู และ 5) ใช้ระบบการมอบหมายงานและติดตามผลการมอบหมายงาน

รชนี ตรีสุทธีวงษาได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน ความจงรักภักดีต่อองค์กรและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากและเป็นรายด้าน 9 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน แต่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านค่าจ้างเงินเดือน

พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากและเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ด้านการให้ความร่วมมือกับกิจกรรมขององค์กร ด้านการมีความรักและศรัทธาต่อองค์กร และด้านการช่วยประชาสัมพันธ์องค์กร

พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร และด้านความพึงพอใจของทุกฝ่าย

พนักงานที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน พนักงานที่มีประเภทพนักงานแตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม และเป็นรายด้านแตกต่างกัน พนักงานที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นรายด้านแตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์และผลกระทบ พบว่า 1) ความพึงพอใจในการทำงานด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านสภาพการทำงาน และ 3) ด้านความรับผิดชอบในงาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ด้านการให้ความร่วมมือกับกิจกรรมขององค์กร ด้านการมีความรักและศรัทธาต่อองค์กร และด้านการช่วยประชาสัมพันธ์ขององค์กร 4) ความพึงพอใจในการทำงานด้านการได้รับความยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม ด้านการให้ความร่วมมือกับกิจกรรมขององค์กร และด้านการมีความรักและศรัทธาต่อองค์กร 5) ความพึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานมีความสัมพันธ์ และผลกระทบเชิงบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรและด้านการให้ความร่วมมือกับกิจกรรมขององค์กร 6) ความพึงพอใจในการทำงานด้านความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมด้านการบรรลุเป้าหมาย ความสำเร็จและด้านกระบวนการปฏิบัติงาน 7) ความพึงพอใจในการทำงานด้านการได้รับความยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม และด้านความพอใจของทุกฝ่าย 8) ความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน

ด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร และด้านความพอใจของทุกฝ่าย 9) ความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านการปฏิบัติตากฎระเบียบขององค์กร และ 9) ด้านการช่วยประชา สัมพันธ์ขององค์กร มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม ด้านการบรรลุเป้าหมาย ความสำเร็จ ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากรและด้านความพอใจของทุกฝ่าย

สุธิตา ม่วงรุ่ง ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน ในองค์กร:กรณีศึกษา บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน อายุการทำงาน และสายงานที่สังกัดของพนักงานที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสัมพันธ์มากที่สุดกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ในด้านค่าตอบแทน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ปานกลางกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ในด้านความสำเร็จในงาน ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้า ด้านนโยบาย การบริหารงาน ด้านชีวิตความเป็นส่วนตัว แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสัมพันธ์น้อยกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ในด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสัมพันธ์น้อยที่สุดกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ในด้านลักษณะงานวิธีการบังคับบัญชา

ศิริพร ชื่นแฉ่ง ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับสูง 2) ระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ส่วนรายด้าน ได้แก่ ด้านกระบวนการ ด้านผลลัพธ์และด้านปฏิสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงทั้ง 3 ด้าน 3) พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา อายุการทำงานแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) พนักงานที่มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรแตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิรักษ์ ทรัพย์ธนมั่น ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง อิทธิพลของส่วนประสมในการดำเนินงานทางการตลาดและภาพลักษณ์ในโรงเรียนเรียนที่มีต่อความภักดีของผู้ปกครองโรงเรียนเอกชน ผลการวิจัยสรุปว่า 1) โดยภาพรวมโรงเรียนเอกชนที่เปิดสอนระดับอนุบาลถึงระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในเขตพื้นที่ที่ผู้วิจัยทำการศึกษา โรงเรียนดำเนินงานทางการตลาดในระดับที่ผู้ปกครองพอใจในทุกด้าน โดยส่วนประสมในการดำเนินงานทางการตลาดด้านผลิตภัณฑ์อยู่ในอันดับสูง และในส่วนของภาพลักษณ์โรงเรียน พบว่า ผู้ปกครองส่วนใหญ่รับรู้เกี่ยวกับภาพลักษณ์ของโรงเรียนในระดับพอใจทุกด้าน โดยด้านเอกลักษณ์ขององค์กรอยู่ในระดับสูงสุด และความภักดีของผู้ปกครอง พบว่าความภักดีของผู้ปกครองส่วนใหญ่อยู่ในระดับพอใจทุกด้าน โดยด้านเจตคติใฝ่สัมพันธ์อยู่ในอันดับ

สูงสุด 2) ส่วนประสมในการดำเนินงานทางการตลาด ภาพลักษณ์ของโรงเรียนและความภักดีของผู้ปกครองโรงเรียนเอกชนมีความแตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างส่วนประสมในการดำเนินงานทางการตลาดและภาพลักษณ์โรงเรียนมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 4) ส่วนประสมในการดำเนินงานทางการตลาดและภาพลักษณ์ของโรงเรียนมีอิทธิพลต่อความภักดีของผู้ปกครองของโรงเรียนเอกชนในภาพรวม โดยมีความสอดคล้องในทิศทางเดียวกันของโรงเรียนทุกขนาด

จุไรรัตน์ แซ่เตียว ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ความภักดีต่อองค์กรของพนักงานที่มีต่อธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กในส่วนปฏิบัติการ มีวัตถุประสงค์ เพื่อการศึกษาความแตกต่างด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานที่มีต่อธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กในส่วนปฏิบัติการ และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานที่มีต่อธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กในส่วนปฏิบัติการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือพนักงานธนาคารในกรุงเทพมหานครเฉพาะส่วนปฏิบัติการได้แก่พนักงานที่ปฏิบัติงานในส่วนของหน้างาน (front office) ซึ่งมีตั้งแต่พนักงานระดับปฏิบัติการทั่วไป พนักงานระดับปฏิบัติการอาวุโส พนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นหัวหน้าและพนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นผู้จัดการ และเป็นธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็ก กลุ่มตัวอย่างเป็นแบบประชากรนับไม่ได้ (Infinite population) จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota sampling) และแบบง่าย (Simple random sampling) การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา หาค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติอนุมาน ผลการศึกษาพบว่า 1) ด้านปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารมีเพียงปัจจัยด้านการศึกษาและอายุงานเท่านั้นที่มีความแตกต่างกัน ต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานที่มีต่อธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กในส่วนปฏิบัติการ 2) ด้านปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานพบว่า ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานที่มีต่อธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กในส่วนปฏิบัติการ

หนึ่งฤทัย น้อยทา ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานมหาวิทยาลัยสายบริการ มหาวิทยาลัยนเรศวร ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายบริการ มหาวิทยาลัยนเรศวรทั้ง 8 ด้านโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความรู้และความสามารถของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านสิทธิของพนักงาน และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมพบว่าอยู่ในระดับสูง

ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายบริการ มหาวิทยาลัยนเรศวร ทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ด้านการให้ความร่วมมือกับกิจกรรมขององค์กร ด้านการมีความรักและศรัทธาต่อองค์กรและด้านการช่วยประชาสัมพันธ์องค์กร อยู่ในระดับสูง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้านได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความรู้และความสามารถของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมกับความจงรักภักดีต่อองค์กรทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ด้านการให้ความร่วมมือกับกิจกรรมขององค์กร ด้านการมีความรักและศรัทธาต่อองค์กร และด้านการช่วยประชาสัมพันธ์องค์กร พบว่าโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จิตตานันท์ สุขสวัสดิ์ ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ของปัจจัยความภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ตัวบ่งชี้ของปัจจัยความภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) รูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยความภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 3) ผลการยืนยันรูปแบบความภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสัมภาษณ์ กึ่งโครงสร้าง และแบบสอบถามความคิดเห็น สถิติที่ใช้คือ ความถี่ ร้อยละ ค่ามัธยิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ คาโนนิคัลและการวิเคราะห์เนื้อหา

รุจิรา เรื่องวิโลกฤตย์ ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การศึกษาลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) 2) เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) 3) เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัททีพีไอ จำกัด (มหาชน) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล และทดสอบความตรงของเนื้อหาและความน่าเชื่อถือด้วยวิธีของครอนบาร์คกับกลุ่มตัวอย่าง 30 คน ได้ระดับความเชื่อมั่น 0.931 และเก็บข้อมูลกับพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) จำนวน 400 คน และวิธีการทางสถิติแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple regression analysis) พบว่าวัฒนธรรม

องค์กรโดยภาพรวมมีผลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท พีทีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) และแรงจูงใจในภาพรวมส่งผลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท พีทีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน)

จรรยา มีสิม ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความจงรักภักดีในวิชาชีพ กับการสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า 1) ความจงรักภักดีในวิชาชีพด้านการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพมีความสัมพันธ์ และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงาน 2) ความจงรักภักดีในวิชาชีพด้านการยื่นต่อทศตนให้กับวิชาชีพมีความสัมพันธ์ และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงาน 3) ความจงรักภักดีในวิชาชีพด้านการมีความรัก และศรัทธาต่อวิชาชีพมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงาน

ปชานนท์ ชนะราวี ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อความจงรักภักดี ต่อองค์กรของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา วัตถุประสงค์เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยและพัฒนา (R&D) กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม กลุ่มที่ 1 เป็นครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 จำนวน 310 คน ได้มาจากการสุ่มอย่างง่ายเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม กลุ่มที่ 2 เลือกแบบเจาะจงจากกลุ่มตัวอย่างที่ 1 ที่ได้รับการแปลผลจากเครื่องมือฉบับที่ 1 ทั้งฉบับ ผลวิจัยพบว่า เป้าหมายตามกรอบแนวคิดความจงรักภักดีต่อองค์กร มี 5 องค์ประกอบ 1) ด้านความผูกพันกับองค์กร 2) ด้านการยอมรับต่อเป้าหมายองค์กร 3) ด้านการปกป้ององค์กร 4) ด้านประชาสัมพันธ์องค์กร 5) ด้านความร่วมมือสนับสนุนองค์กร โดยมีหลักการพื้นฐานในการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ คือ 1) บทบาทหน้าที่ 2) ความรู้ 3) อำนาจ ร่วม และประกอบด้วยยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร 3 ยุทธศาสตร์ โดยแบ่งตามองค์ประกอบการพัฒนาบุคลากร ดังนี้ 1) ด้านบริบทประกอบด้วยยุทธศาสตร์การดำเนินงานแบบมีส่วนร่วม 2) ด้านสมรรถนะ ประกอบด้วยยุทธศาสตร์การพัฒนาสมรรถนะ และ 3) ด้านการสร้างแรงจูงใจประกอบด้วยยุทธศาสตร์ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล

งานวิจัยต่างประเทศ

ลี คิม และเจิน (Lee, Kim and Jeon) ได้ศึกษาเรื่อง The effects of emotion intelligence on service recovery an organizational loyalty: a case of flight attendants of South Korea airlines. โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ การปรับปรุงด้านบริการและความจงรักภักดีต่อองค์กร ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าความฉลาดทางอารมณ์ส่งผลในเชิงบวกในการปรับปรุงด้านบริการและความจงรักภักดีขององค์กร กล่าวคือ พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่มีตำแหน่งสูงกว่ามีความฉลาดทางอารมณ์ในการปรับปรุงด้านการ

บริการ และมีแนวโน้มในการจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น ระหว่างความจงรักภักดีต่อองค์กรและการปรับปรุงด้านบริการมีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ สุดท้ายความจงรักภักดีต่อองค์กรส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์และการปรับปรุงด้านบริการ

เมททา ซิง บาการ์และซินฮา (Mehta, Singh, Bhakar and Sinha) ได้ศึกษาเรื่อง Employee loyalty towards organization a study academician. มีวัตถุประสงค์เพื่อหาความแตกต่างในความจงรักภักดีของครูและเพื่อเปรียบเทียบความจงรักภักดีของครูผู้สอนที่เรียนวิชาชีพครู และไม่ได้เรียนวิชาชีพครู ปัจจัยพื้นฐานของความจงรักภักดี ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาอาชีพ การสร้างแรงจูงใจ ความผูกพัน ความปลอดภัยในงาน ภาวะผู้นำและความมุ่งมั่นในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดี ผลการวิจัยยังสรุปได้ว่า ครูที่เรียนวิชาชีพครูและครูที่ไม่ได้เรียนวิชาชีพครู มีความจงรักภักดีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

นีออฟมอร์แมน เบคเลย์และฟูลเลอร์ (Niehoff, Moorman, Blakely and Fuller) ได้ศึกษาเรื่อง The Influence of empowerment and job enrichment on employee loyalty in a downsizing environment. พบว่าการธำรงรักษาความจงรักภักดีของบุคลากรที่หลีกเลี่ยงการลดขนาดองค์กรเป็นปัญหาที่ยากในการบริหารจัดการ ในทางทฤษฎีได้ชี้ให้เห็นว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจและเพิ่มคุณค่าในงานมีส่วนที่จะช่วยให้บุคคลที่หลีกเลี่ยงสามารถรับมือกับความตึงเครียด จากการลดขนาดองค์กรได้ การศึกษาครั้งนี้เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจ การแสดง ออกถึงการรับรู้และการเพิ่มคุณค่าของงานและพฤติกรรม ความจงรักภักดีของพนักงานที่หลีกเลี่ยงการลดขนาดในองค์กร ผลวิจัยพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจไม่ได้ส่งผลโดยตรงต่อความจงรักภักดี แต่ส่งผลต่อความจงรักภักดีทางอ้อมผ่านการเพิ่มคุณค่าในงาน

เอ็กบาวทัฟเฟลและโลดาย (Iqbal, Tufail and Lodhi) ได้ศึกษาเรื่อง Employee loyalty and organizational commitment in Pakistani organizations. ผลการวิจัยพบว่า สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ด้านการเงินของพนักงานและความผูกพันต่อองค์กร มีผลกระทบที่สำคัญต่อความจงรัก ภักดีต่อองค์กร ซึ่งองค์กรควรให้ผลประโยชน์ที่เหมาะสมเพื่อสร้างแรงจูงใจให้พนักงานปรับปรุงพฤติกรรมและมีความซื่อสัตย์กับองค์กร

ฮอยและรีส์ (Hoy and Rees) ได้ใช้เครื่องมือศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความภักดีของครูและพฤติกรรมของครูใหญ่ ซึ่งพฤติกรรมที่ศึกษาคือ 1) พฤติกรรมแบบริเริ่มเสริมสร้าง 2) พฤติกรรมแบบถนอมน้ำใจ 3) ความเป็นอัตตาธิปไตย 4) ความสามารถในการผลักดัน 5) ความมีอารมณ์ไม่เอนเอียง

พีร์ซ (Pearce) ศึกษาพบว่า ลูกคามีความซื่อสัตย์จะมีความเชื่อใจและไว้วางใจ (trust) ตลอดจนมีความพึงพอใจ (satisfaction) การสร้างความซื่อสัตย์ของลูกค้าจะเป็นเรื่องของการให้ผลประโยชน์ในด้านอารมณ์และความรู้สึก (Affection) ดังนั้นความพึงพอใจของลูกค้าอาจมีความสัมพันธ์กับความซื่อสัตย์นำมาซึ่งความภักดี ไม่ได้ดูจากพฤติกรรมแต่ดูจากทัศนคติ (Attitude)

ของลูกค้า พฤติกรรมซื้อซ้ำอาจไม่มีความสัมพันธ์กับความซื่อสัตย์ของลูกค้า ลูกค้าที่มีค่าต่อธุรกิจมากที่สุดคือลูกค้าที่มีความซื่อสัตย์ต่อตราสินค้าและเป็นผู้ใช้สินค้าในปริมาณมาก ดังนั้นโปรแกรมการตลาดใด ๆ ที่มุ่งสร้างความซื่อสัตย์ของลูกค้าจะต้องมุ่งไปที่ลูกค้าที่มีความซื่อสัตย์ต่อตราสินค้า และกลุ่มที่ซื้อสินค้าในปริมาณมาก คือถ้าในระยะยาวจะเกิดจากโปรแกรมการสร้าง ความซื่อสัตย์ของลูกค้า หลายคนมองว่าความซื่อสัตย์ของลูกค้าเป็นเครื่องมือในการเพิ่มยอดขาย ต้องใช้สิ่งจูงใจต่าง ๆ ในการสร้างความซื่อสัตย์ของลูกค้า อย่างไรก็ตามความซื่อสัตย์ของลูกค้า เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นยากกว่าการที่ลูกค้าไปซื้อสินค้าที่ร้านนั้นเป็นประจำ

เฮนนิ่ง-ธูราว และคณะ (Henning-Thurau et al.) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารจัดการความภักดีของนักเรียน ผู้วิจัยนำเอาความสัมพันธ์ด้านคุณภาพเป็นปัจจัย ขับเคลื่อนรูปแบบความภักดีของนักเรียนด้วยการรวบรวมทบทวนวรรณกรรมทางด้านการศึกษาและทางด้านการตลาด งานวิจัยนี้ยังได้แสดงถึงตัวแปรสองตัวแปร ที่เป็นปัจจัยสำคัญทำให้นักเรียน เกิดความภักดี ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณภาพการให้บริการด้านการเรียนการสอน เป็นการรับรู้ของนักเรียน และปัจจัยด้านความผูกพันทางด้านอารมณ์ที่เกิดขึ้นจากการได้รับประสบการณ์จากสถานศึกษา ผลที่ได้ชี้ให้เห็นว่า ผลกระทบความภักดีเกิดจากการให้บริการ ที่มีคุณภาพเป็นสองเท่าของความผูกพันของนักเรียนต่อสถานศึกษาและควรพัฒนาความภักดีให้ได้ ผลที่สูงขึ้น

เฟลตเชอร์ (Fletcher) ได้ศึกษาเรื่องราวความภักดีของพนักงานเป็นแนวทางที่ยุติธรรมสำหรับองค์กร พบว่าความผูกพันในระดับสูงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าขององค์กร แต่ไม่มีงานวิจัยใดที่เน้นการยอมรับในองค์กรและการให้รางวัลบุคลากรที่มีความผูกพันและความภักดีต่อองค์กรแต่อย่างใด ดังนั้นงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในสหรัฐอเมริกา สหราชอาณาจักร นิวซีแลนด์และเยอรมัน ที่ให้การยอมรับต่อผลกระทบ ในการให้รางวัลสำหรับการทำงานที่แสดงถึงความภักดี โดยเฉพาะอย่างยิ่ง รูปแบบที่ใช้ในการให้ รางวัลสำหรับความภักดี คือ การประเมินด้านความยุติธรรม ซึ่งส่งผลทำให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรโดยใช้สถิติโครงสร้างเชิงสาเหตุที่สนับสนุนรูปแบบที่ค้นพบนี้ได้เป็นอย่างดี

อามาต อัลการ์โอตี และฟรายซ์ (Ahmad, Al-Qarioti and Freih) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง The Interrelationships of Organizational loyalty, Organization Justice and Group Cohesiveness of Public Sector Employees' in Kuwait พบว่า ความยุติธรรมในองค์กร ความผูกพันระหว่างสมาชิกและลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กันกับความจงรักภักดีต่อองค์กร

อัลมานี (Al-ma'ani) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง Factors affecting the organizational loyalty of workers in the Jordanian commercial banks พบว่า การคัดเลือกพนักงาน การฝึกอบรมพนักงาน และการเพิ่มขีดความสามารถส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในธนาคาร พาณิชยในประเทศจอร์แดน

สรุป

นับเป็นการวิจัยที่สำคัญในการวิจัยเรื่อง ความภักดีต่อองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงาน โรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา ต้องตระหนักให้ความสนใจและเห็นความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการที่ดี ปรับปรุงพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง การคัดเลือกบุคลากร การฝึกอบรม การเพิ่มขีดความสามารถ การเพิ่มคุณค่าในงาน การพัฒนาอาชีพ การสร้างแรงจูงใจความผูกพันและความปลอดภัยในการทำงาน จัดสวัสดิการที่เสมอภาคยุติธรรมเอาใจใส่ในบุคลากร รู้จักใช้อำนาจในเชิงบวก มีการสื่อสารที่รวดเร็วและมีนโยบายที่ชัดเจนวิสัยทัศน์โดดเด่น เพื่อเป็นแรงบันดาลใจให้บุคลากรในองค์การเกิดความภักดีต่อองค์การสูง รู้สึกยึดติดก่อให้เกิดความศรัทธาค่านิยมอุดมการณ์ยอมรับ เป้าประสงค์ภาระหน้าที่และเหตุผล มีความทุ่มเท เสียสละ อุทิศตน มีความซื่อสัตย์ (faithful) ความผูกพัน (commitment) ความมีใจจดจ่อ (involvement) ความพึงพอใจ (satisfaction) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (identification) ต่อบุคลากรด้วยความเต็มใจและมีความภักดีต่อองค์การ

การที่องค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชน จะสามารถทำให้บุคลากรทุ่มเทแรงกายแรงใจตลอดถึงการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในองค์การให้มีคุณภาพและสามารถธำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรได้อย่างยาวนานได้นั้นปัจจัยสำคัญที่องค์กรที่ประสบความสำเร็จหลาย ๆ องค์กรนำมาใช้คือการสร้างความภักดีต่อองค์การบุคลากรเกิดความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การตลอดไป

บทที่ 3 การดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยความภักดีต่อองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยในครั้งนี้เพื่อ 1) ทราบองค์ประกอบความภักดีต่อองค์การในโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ 2) ทราบการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ 3) ทราบความภักดีต่อองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ โดยการวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) ประชากรคือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ที่เป็นโรงเรียนพระราชทานที่เปิดสอนในปีการศึกษา 2507- 2558 ที่ได้รับรางวัลพระราชทานตั้งแต่ 2 ปีการศึกษาขึ้นไป จำนวน 59 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลในแต่ละโรงเรียนได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา ครู และกรรมการสถานศึกษา ในการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ประกอบด้วยกระบวนการ 2 ขั้นตอนคือ ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย และระเบียบการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยในครั้งนี้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดรายละเอียดขั้นตอนการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน ไว้ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย

ขั้นตอนการจัดเตรียมโครงการวิจัยอย่างเป็นระบบตามระเบียบการวิจัย โดยผู้วิจัย ทำการศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารวิชาการ ข้อมูลสารสนเทศ หนังสือ วารสาร เว็บไซต์ (WWW) งานวิจัยต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความภักดีต่อองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ นำมาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ทำโครงร่างการวิจัย โดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา และขอความเห็นชอบในการจัดทำโครงร่างการวิจัย รับข้อเสนอแนะมาปรับปรุง

ข้อบกพร่องต่าง ๆ ให้สมบูรณ์ นำเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขออนุมัติหัวข้อ
 คุชฎินิพนธ์

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย

เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยทำการกำหนดตัวแปรที่เกี่ยวข้องในการวิจัย การสร้างและพัฒนา
 เครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ศึกษาองค์ประกอบความภักดีต่อองค์กร
 แบ่งเป็น 5 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาวรรณกรรม หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องจากตำรา เอกสาร
 และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความภักดีต่อองค์กร โดยวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อให้ได้
 ตัวแปรที่ต้องการศึกษาแล้วนำไปสร้างแบบสัมภาษณ์ร่างแบบสัมภาษณ์ปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาและ
 ปรับแก้ตามคำแนะนำ จากนั้นนำแบบสัมภาษณ์ไปเป็นแนวในการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน
 โดยผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ รวมทั้งการสังเกตมาวิเคราะห์เนื้อหา และนำมา
 ประมวลผลกับข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร สรุปตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบความภักดี
 ต่อองค์กร

ขั้นที่ 2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย ขั้นตอนนี้เป็นการนำผลที่ได้จากขั้นตอนที่ 1
 มาพัฒนาแบบสอบถามและปรับแก้ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา นำแบบสอบถามให้
 ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน พิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) นำผลที่
 ได้มาวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์โดยใช้เทคนิค IOC (Index of item Objective
 Congruence: IOC) เลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ขึ้นไป และปรับปรุงแบบสอบถาม และ
 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา ครู และ
 กรรมการสถานศึกษา เป็นกลุ่มทดลองที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 5 โรงเรียนโรงเรียนละ 6 คน
 แล้วนำมาหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient)⁷⁰ ได้ค่าความ
 เชื่อมั่น เท่ากับ .985 ปรับปรุงแบบสอบถาม เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

ขั้นที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ใน
 การศึกษาคือโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ที่เป็นโรงเรียนรางวัล
 พระราชทานเปิดสอนในปีการศึกษา 2507-2558 และได้รับรางวัลพระราชทานตั้งแต่ 2 ปีการศึกษา
 ขึ้นไป จำนวน 52 โรงเรียน แต่ละโรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน
 รองผู้บริหารสถานศึกษา 1 คนครู 2 คน และกรรมการสถานศึกษา 2 คนรวมทั้งสิ้น 6 คน

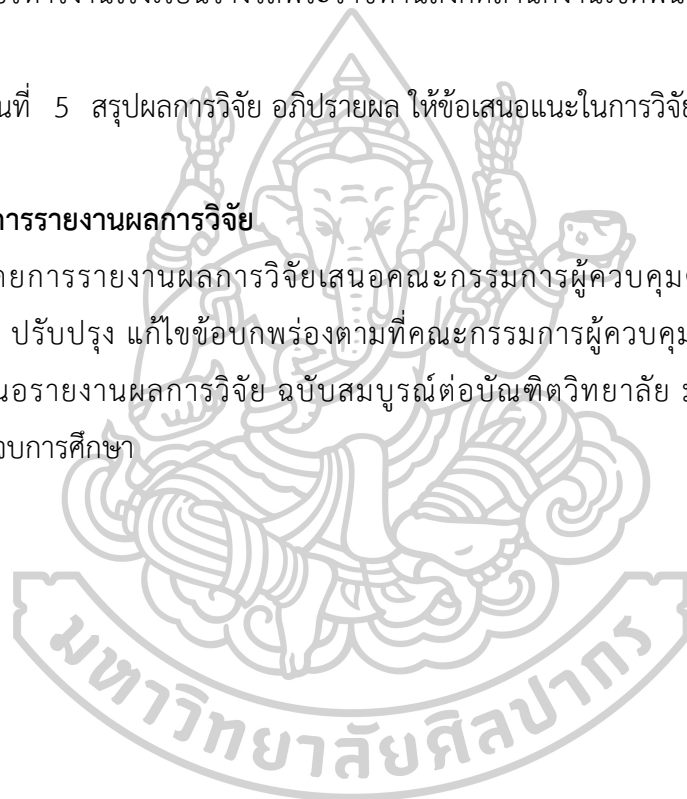
⁷⁰ Lee J. Cronbach, **Essentials of Psychological Test**, 4th ed. (New York: Harper & Row, 1984), 126.

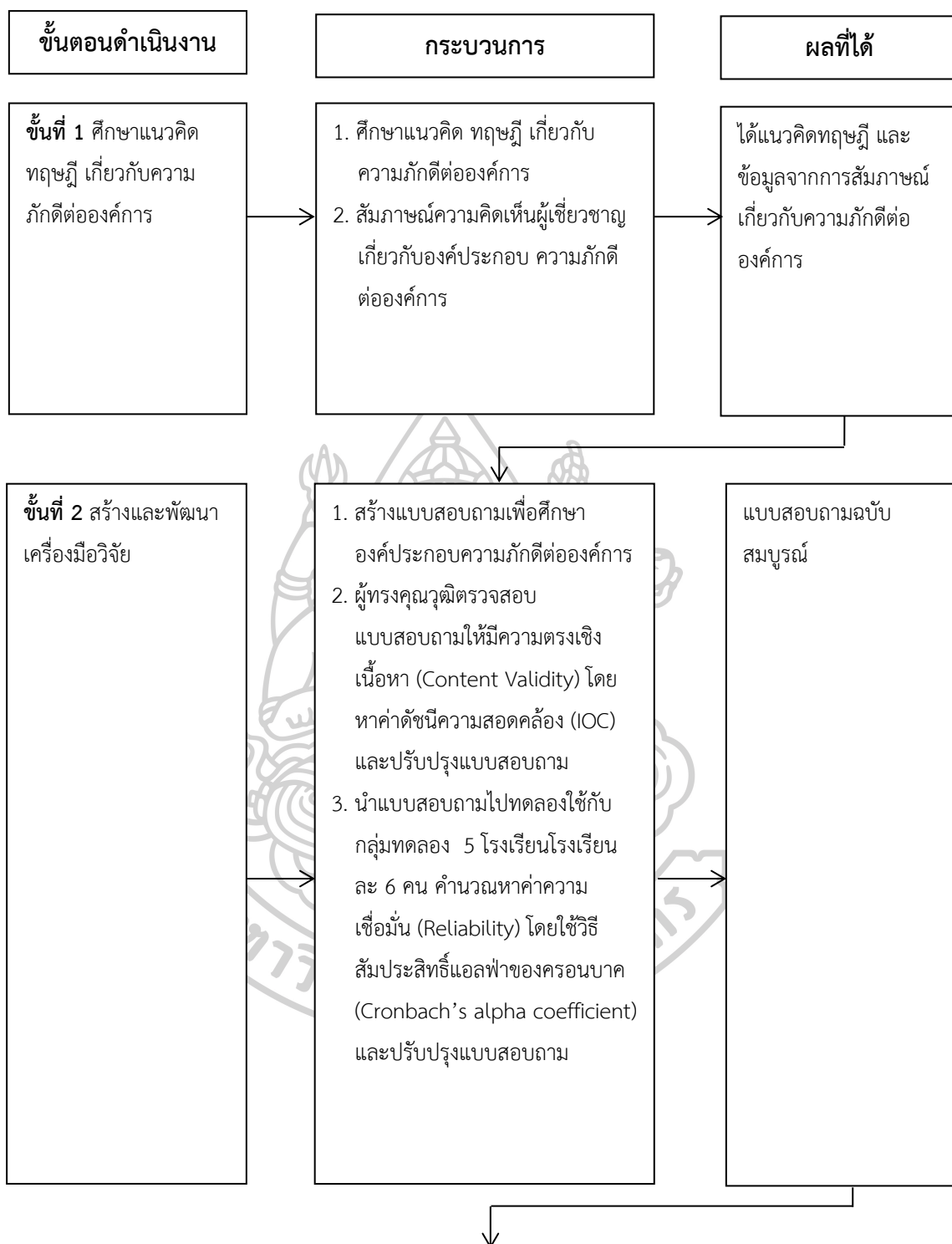
ขั้นที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล ขั้นตอนนี้เป็นการนำแบบสอบถามจากขั้นที่ 3 ไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 52 โรงเรียน นำข้อมูลที่ได้มาทำการตรวจสอบความถูกต้อง และ 1) วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) แปรผลวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้ได้องค์ประกอบความภักดีต่อองค์กร และ 2) วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) แปรผลวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อยืนยันการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ 3) วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) แปรผลวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ได้ความภักดีต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้

ขั้นที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล ให้ข้อเสนอแนะในการวิจัย

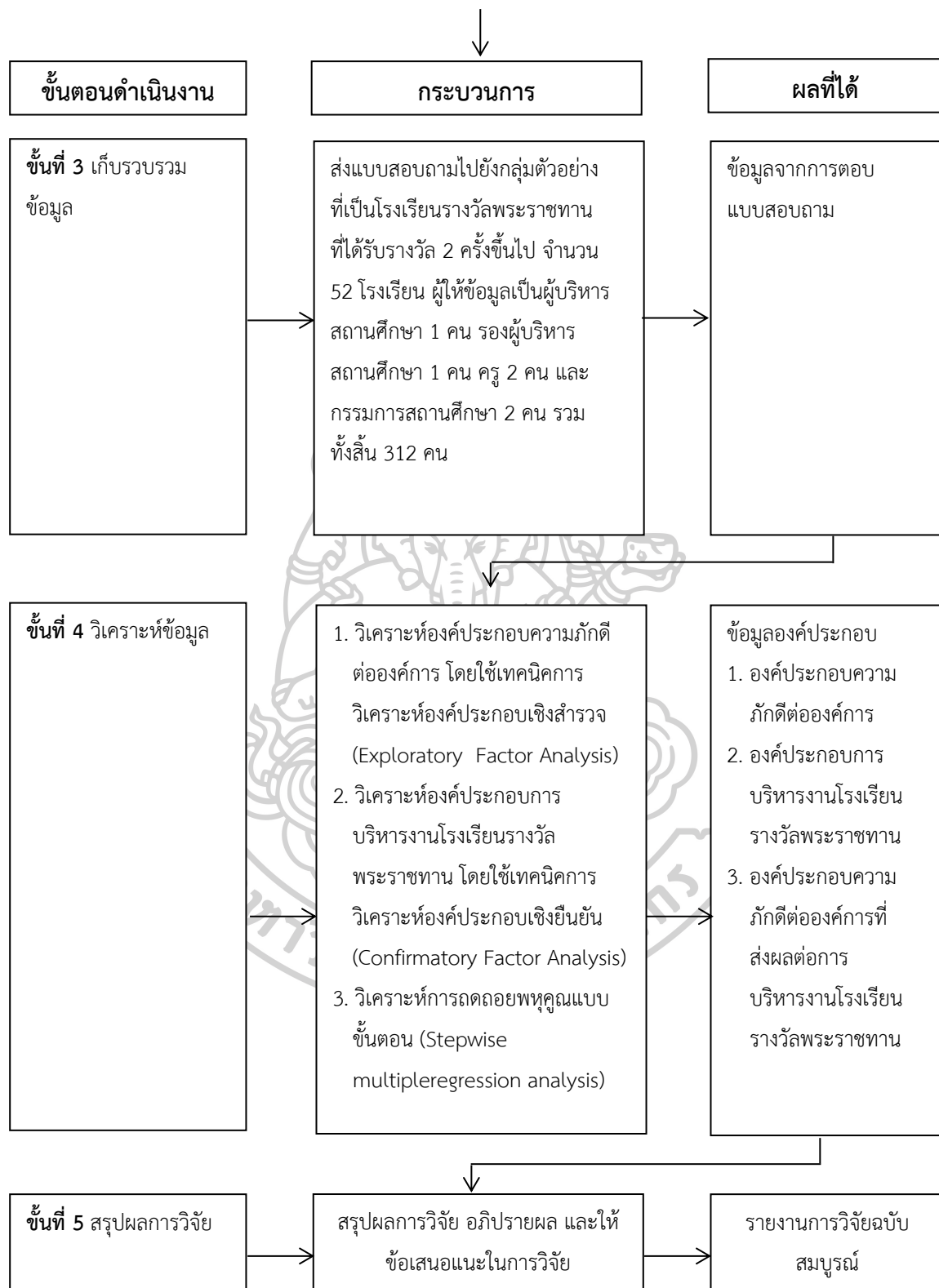
ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย

โดยการรายงานผลการวิจัยเสนอคณะกรรมการผู้ควบคุมดัชนีพันธะตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องตามที่คณะกรรมการผู้ควบคุมดัชนีพันธะเสนอแนะ พิมพ์และเสนอรายงานผลการวิจัย ฉบับสมบูรณ์ต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขออนุมัติจบการศึกษา





แผนภาพที่ 2 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย



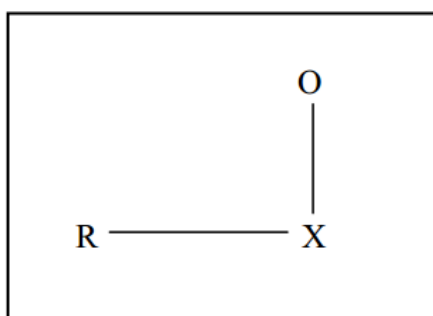
แผนภาพที่ 2 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย (ต่อ)

ระเบียบการวิจัย

เพื่อในการวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับระเบียบวิธีการวิจัยซึ่งประกอบด้วย แผนแบบการวิจัย ประชากร กลุ่มตัวอย่าง ผู้ให้ข้อมูล ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

แผนแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) ใช้แผนแบบการวิจัยกลุ่มตัวอย่างเดียวศึกษาสภาพการณ์ไม่มีการทดลอง (The one-shot, non-experimental case study) ซึ่งแสดงเป็นแผนผัง (diagram) ได้ดังนี้



เมื่อ R หมายถึง กลุ่มตัวอย่างที่ได้มาจากการสุ่ม
 X หมายถึง ตัวแปรที่ศึกษา
 O หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

แผนภาพที่ 3 แผนผังของแผนแบบการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาภาคใต้ที่เป็นโรงเรียนรางวัลพระราชทาน ที่ได้รับรางวัลพระราชทานตั้งแต่ 2 ปีการศึกษาขึ้นไป จำนวน 59 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาภาคใต้ ซึ่งเป็นโรงเรียนรางวัลพระราชทานที่ได้รับรางวัลพระราชทานตั้งแต่ 2 ปีการศึกษา ขึ้นไปจำนวน 59 โรงเรียน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan)⁷¹ ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 52 โรงเรียน

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดผู้ให้ข้อมูล (respondent) โรงเรียนละ 6 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน รองผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน ครู 2 คนและกรรมการสถานศึกษา 2 คน

ตารางที่ 7 กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล

ที่	จังหวัด	จำนวน โรงเรียน	จำนวนผู้ให้ข้อมูล				
			ผอ.	รองฯ	ครู	กรรมการฯ	รวม
1	สุราษฎร์ธานี	2	2	2	4	4	12
2	ชุมพร	3	3	3	6	6	18
3	นครศรีธรรมราช	3	3	3	6	6	18
4	พัทลุง	3	3	3	6	6	18
5	กระบี่	2	2	2	4	4	12
6	ตรัง	7	7	7	14	14	42
7	พังงา	3	3	3	6	6	18
8	ภูเก็ต	4	4	4	8	8	24
9	ระนอง	2	2	2	4	4	12
10	ปัตตานี	7	7	7	14	14	42
11	ยะลา	5	5	5	10	10	30
12	นราธิวาส	2	2	2	4	4	12
13	สงขลา	4	4	4	8	8	24
14	สตูล	5	5	5	10	10	30
รวม		52	52	52	104	104	312

⁷¹ Robert V., Krejcie and Daryle W., Morgan., “Determining Sample Size for Research Actives” *Journal for Education and Psychological Measurement* 3, 30 (3 November 1970): 608.

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยตัวแปรพื้นฐาน ตัวแปรต้น ตัวแปรตาม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. **ตัวแปรพื้นฐาน** เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน

2. **ตัวแปรที่ศึกษา** เป็นตัวแปรที่ประกอบด้วยตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ดังต่อไปนี้

2.1 ตัวแปรต้น ความภักดีต่อองค์กร

2.2 ตัวแปรตาม การบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. นำข้อสรุปที่ได้จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิมาสรุปเป็นตัวแปรที่ศึกษา

2. สร้างแบบสอบถามความคิดเห็น โดยนำสรุปข้อมูลมานิยามตัวแปรและจัดทำกระทงคำถามเพื่อสอบถามข้อเท็จจริง โดยแบบสอบถามจำแนกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) จำนวน 5 ข้อ สอบถามเกี่ยวกับ 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) ตำแหน่งหน้าที่ 5) ประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กร มีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าจัดอันดับ 5 ระดับ ของลิคเคิร์ต (Likert's five rating scale)⁷² โดยผู้วิจัยกำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับมีความหมายดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยว่าข้อความนั้นเป็นองค์ประกอบความภักดีต่อองค์กร อยู่ในระดับน้อยที่สุด มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยว่าข้อความนั้นเป็นองค์ประกอบความภักดีต่อองค์กร อยู่ในระดับน้อย มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยว่าข้อความนั้นเป็นองค์ประกอบความภักดีต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

⁷² พวงรัตน์ ทวีรัตน์, *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*, พิมพ์ครั้งที่ 7

(กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2540), 107-108.

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยว่าข้อความนั้นเป็นองค์ประกอบความภักดีต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยว่าข้อความนั้นเป็นองค์ประกอบความภักดีต่อองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทาน มีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าอันดับ 5 ระดับของลิคเคิร์ท (Likert's five rating scale) โดยผู้วิจัยกำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับมีความหมายดังนี้⁷³

ระดับ 1 หมายถึง มีการปฏิบัติในการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง มีการปฏิบัติในการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทาน อยู่ในระดับน้อย มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง มีการปฏิบัติในการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง มีการปฏิบัติในการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทาน อยู่ในระดับมาก มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 5 หมายถึง มีการปฏิบัติในการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

เพื่อให้เกิดความตรงและความเชื่อมั่นของเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย โดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาวรรณกรรม หลักการ แนวคิด และทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องจากตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับความภักดีต่อองค์กร สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน และนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาประมวลกำหนดโครงสร้าง ปรัชญาอาจารย์ที่ปรึกษาและปรับแก้ตามความเหมาะสม

ขั้นตอนที่ 2 สร้างแบบสอบถามเพื่อศึกษาองค์ประกอบความภักดีต่อองค์กร นำแบบสอบถามที่สร้างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์และนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิอีกชุดหนึ่งจำนวน 5 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และภาษาที่ใช้ของแบบสอบถาม นำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตฤประสงค์โดยใช้เทคนิค

⁷³ เรื่องเดียวกัน, 107-108.

IOC (Index of item Objective Congruence) นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขไปทดลองใช้ (try out) กับผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา ครู และกรรมการสถานศึกษา ซึ่งเป็นกลุ่มทดลองที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 5 โรงเรียน โรงเรียนละ 6 คน

รวบรวมแบบสอบถามที่นำไปทดลองใช้ (try out) กลับคืนมา และคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ .985

ขั้นตอนที่ 3 ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้ที่เป็นโรงเรียนรางวัลพระราชทานและได้รับรางวัลพระราชทานตั้งแต่ 2 ปีการศึกษาขึ้นไป จำนวน 52 โรงเรียน

ขั้นตอนที่ 4 วิเคราะห์องค์ประกอบความภักดีต่อองค์กรโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) วิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ขั้นตอนที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ผ่านอาจารย์ที่ปรึกษาและภาควิชาการบริหารการศึกษา เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือจากโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ที่เป็นโรงเรียนรางวัลพระราชทาน ในการตอบแบบสอบถามของการวิจัยครั้งนี้

2. ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ โดยให้ส่งกลับมาให้ผู้วิจัยโดยตรง ทั้งนี้ผู้วิจัยได้เขียน ชื่อ ที่อยู่พร้อมติดแสตมป์ไว้เรียบร้อยแล้ว และสำหรับโรงเรียนบางแห่งที่สะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง หรือมอบหมายให้ตัวแทนช่วยเก็บรวบรวมข้อมูลกลับด้วย

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ศึกษาและข้อคำถามที่ต้องการทราบในการวิจัย ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

2.1 การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

2.2 การวิเคราะห์ค่าระดับความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ ใช้การวิเคราะห์ค่ามัธยเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทั้งนี้ในการวิเคราะห์ให้ถือว่าค่ามัธยเลขคณิตของคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูลอยู่ในช่วงระดับความคิดเห็นใด หมายถึงระดับความคิดเห็นนั้นตรงกับความรู้สึกต่อองค์การ โดยผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์โดยนำค่ามัธยเลขคณิตไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ดังนี้

ค่ามัธยเลขคณิต 1.00 ถึง 1.4 หมายถึง เห็นด้วยว่าข้อความนั้นเป็นองค์ประกอบ ความรักดีต่อองค์การ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่ามัธยเลขคณิต 1.50 ถึง 2.49 หมายถึง เห็นด้วยว่าข้อความนั้นเป็นองค์ประกอบ ความรักดีต่อองค์การ อยู่ในระดับน้อย

ค่ามัธยเลขคณิต 2.50 ถึง 3.49 หมายถึง เห็นด้วยว่าข้อความนั้นเป็นองค์ประกอบ ความรักดีต่อองค์การ อยู่ในระดับปานกลาง

ค่ามัธยเลขคณิต 3.50 ถึง 4.49 หมายถึง เห็นด้วยว่าข้อความนั้นเป็นองค์ประกอบ ความรักดีต่อองค์การ อยู่ในระดับมาก

ค่ามัธยเลขคณิต 4.50 ถึง 5.00 หมายถึง เห็นด้วยว่าข้อความนั้นเป็นองค์ประกอบ ความรักดีต่อองค์การ อยู่ในระดับมากที่สุด

2.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบความรักดีต่อองค์การ

2.3.1 การทดสอบความเหมาะสม ความเพียงพอและแมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ซึ่งพิจารณาจากสถิติทดสอบสองค่า คือ KMO Kaiser Meyer Olkin measure of sampling adequacy และ Bartlett's test of sphericity โดยพิจารณาจากค่า Chi-square และการมีนัยสำคัญทางสถิติที่น้อยกว่าหรือเท่ากับ .05 ว่ายอมรับหรือปฏิเสธสมมุติฐาน

2.3.2 วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) เพื่อให้ได้ องค์ประกอบความรักดีต่อองค์การ

2.4 สรุปลองค์ประกอบความรักดีต่อองค์การ

2.5 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) การบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้

ตอนที่ 3 ความรักดีต่อองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ ขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

สรุป

การวิจัยเรื่อง ความภักดีต่อองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) มีแผนแบบการวิจัยเป็นแบบกลุ่มตัวอย่างเดียว ศึกษาสภาพการณ์ไม่มีการทดลอง (The one shot, non-experimental case study design) มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบองค์ประกอบ ความภักดีต่อองค์การในโรงเรียนรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ 2) เพื่อทราบการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ 3) เพื่อทราบความภักดีต่อองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย 5 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ขั้นตอนที่ 2 สร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย ขั้นตอนที่ 3 เก็บรวบรวมข้อมูล ขั้นตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อมูล ขั้นตอนที่ 5 สรุปผลการวิจัย ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือโรงเรียนรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ ที่ได้รับรางวัลพระราชทานตั้งแต่ 2 ปีการศึกษาขึ้นไป จำนวน 59 โรงเรียน และกลุ่มตัวอย่าง กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จากตารางประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 52 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล ในแต่ละโรงเรียนได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน รองผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน ครู 2 คน และคณะกรรมการ สถานศึกษา 2 คน

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) องค์ประกอบความภักดีต่อองค์กรในโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ 2) การบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ 3) ความภักดีต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ และเสนอผลการวิเคราะห์โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

1.1 การวิเคราะห์วรรณกรรม หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องจากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความภักดีต่อองค์กร โดยวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อเป็นแนวทางในการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 คน

1.2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย โดยนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน พิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) นำผลที่ได้มาวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์โดยใช้เทคนิค IOC (Index of item Objective Congruence: IOC) เลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ขึ้นไป และปรับปรุงแบบสอบถาม และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา ครูและกรรมการสถานศึกษา ซึ่งเป็นกลุ่มทดลองที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 5 โรงเรียน โรงเรียนละ 6 คน แล้วนำมาหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .985 ปรับปรุงแบบสอบถามเพื่อใช้เก็บข้อมูลต่อไป

1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ที่เป็นโรงเรียนรางวัลพระราชทานเปิดสอนในปีการศึกษา 2507-2558 และได้รับรางวัลพระราชทานตั้งแต่ 2 ปีการศึกษาขึ้นไป จำนวน 52 โรงเรียน แต่ละโรงเรียนผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน รองผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน ครู 2 คน และ กรรมการสถานศึกษา 2 คน รวมทั้งสิ้น 6 คนได้รับแบบสอบถามคืนมา 42 โรงเรียนจำนวน 252 ฉบับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

- 2.1 การวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 2.2 การวิเคราะห์ระดับค่าความคิดเห็นเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์การของโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้
- 2.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) เพื่อให้ได้องค์ประกอบความภักดีต่อองค์การของโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้
- 2.4 สรุปลองค์ประกอบความภักดีต่อองค์การของโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้
- 2.5 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) การบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้

ตอนที่ 3 ความภักดีต่อองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ

ขั้นตอนนี้เป็นการนำเอกสาร ผลงานวิจัยเกี่ยวข้องกับ หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความภักดีต่อองค์การ มาทำการสังเคราะห์กับข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 การสังเคราะห์ตัวแปรจากเอกสาร

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความภักดีต่อองค์การ ที่นำมาสังเคราะห์ประกอบด้วย ฮอยและรีสส์ (Hoy and Rees), คอทเลอร์และอาร์มสตรอง (Kotler and Armstrong), แอดเลอร์และแอดเลอร์ (Adler and Adler), เฮิร์ทแมน (Hirschman), เฮนนิ่ง-ธูร์รว์ และคณะ (HenningThrau et al.), โอลิเวอร์ (Oliver), จอนห์สันและกัสทาล์ฟส์สัน (Johnson and Gustafsson), ริชเฮล (Reichheld), ดิคและบาซู (Dick and Basu) บูชานัน (Buchanan), สเตียร์ (Steers), วิทนีและคูเปอร์ (Whitney and Cooper), เฟลตเชอร์ (Fletcher), ร็อบบินส์ (Robbins), ลี (Lee) ซึ่งสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

ตารางที่ 8 สรุปสาระสำคัญจากการศึกษาวิเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กร

องค์ประกอบ เอกสาร	1. Hoy and Rees	2. Kotler and Armstrong.	3. Adler and Adler	4. Hirschman	5. Henning Thrau et al	6. Oliver	7. Johnson and	8. Reichheld	9. Dick and Basu	10. Buchanan	11. Steers	12. Whitney and Cooper	13. Fletcher	14. .Robbins	15. Lee
1. มีความผูกพัน อุดมคติทุ่มเท	√														
2. มีความยึดมั่นถ้อยมั่น	√														
3. มีการประสานสัมพันธ์	√														
4. มีเจตคติที่ดีต่อองค์กร	√														
5. ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย	√														
6. ทำงานอย่างต่อเนื่อง	√														
7. มีข้อผูกมัดอย่างลึกซึ้ง	√														
8. มีความรู้สึกที่ดีต่อกัน		√													
9. ยอมรับจุดประสงค์ร่วมกัน		√													
10. มีภาพลักษณ์ที่ดี			√												√
11. มีอำนาจเหนือผู้อื่น			√												
12. แสดงเอกลักษณ์เป็นตัวตนที่แท้จริง			√												

ตารางที่ 8 สรุปสาระสำคัญจากการศึกษาวิเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กร (ต่อ)

องค์ประกอบ \ เอกสาร	1. Hoy and Rees	2. Kotlerand Armstrong	3. Adler and Adler	4. Hirschman	5.Henning Thrauetal	6. Oliver	7. Johnson and Gustafsson	8. Reichheld	9. Dick and Basu	10. Buchanan	11. Steers	12. Whitney and Cooper	13. Fletcher	14. Robbins	15. Lee
13. มีการบูรณาการ			√												
14. กำหนดจุดประสงค์ที่ชัดเจน			√												
15. มีเอกลักษณ์โดดเด่น			√												
16. ให้ความสำคัญแก่ทุกคน				√											
17.ต่อต้านการลาออกและเต็มใจอยู่ต่อ				√											
18. มีความสำคัญในการดำรงอยู่ต่อองค์กร				√											
19. มีค่านิยมสัญญาแก่ทุกคน					√										
20. การคำนึงองค์กร					√										
21. มีความรับผิดชอบร่วมกัน						√									
22. ประเมินผล วัตถุประสงค์ทุกโอกาส						√									
23. ทำหายในการทำงาน						√									
24. มีความรู้และรู้รอบ							√								

ตารางที่ 8 สรุปสาระสำคัญจากการศึกษาวิเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กร (ต่อ)

องค์ประกอบ \ เอกสาร	1.Hoy and Rees	2. Kotler and Armstrong	3. Adler and Adler.	4. Hirschman	5. Henning Thrau et al	6. Oliver	7. Johnson and Gustafsson.	8. Reichheld	9. Dick and Basu	10. Buchanan	11. Steers.	12. Whitney and Cooper	13. Fletcher	14. Robbins	15. Lee
25. ความเป็นตัวตน							√								
26. มีความเชื่อมั่นต่อองค์กร							√								
27. การสร้างชื่อเสียงด้วยความพยายาม							√								
28. สร้างคุณภาพและพัฒนาองค์กร								√							
29. มองเห็นคุณค่าขององค์กร								√							
30. มีการแบ่งปันและภาคภูมิใจ									√						
31. มีจิตใจที่เข้มแข็ง									√						
32. มีความเข้าใจในบทบาทตนเอง										√					
33. เป็นสมาชิกที่ดี มีความพึงพอใจในองค์กร										√					
34. มีค่านิยมที่ดี										√					
35. ให้การยอมรับการเป็นสมาชิก										√					
36. ความเป็นหนึ่งเดียว										√					

ตารางที่ 8 สรุปสาระสำคัญจากการศึกษาวิเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กร (ต่อ)

องค์ประกอบ \ เอกสาร	1. Hoy and Rees	2. Kotler and Armstrong	3. Adler and Adler	4. Hirschman	5. Henning Thrau et al	6. Oliver	7. Johnson and Gustafsson	8. Reichheld.	9. Dick and Basu	10. Buchanan	11. Steers	12. Whitney and Cooper	13. Fletcher	14. Robbins	15. Lee
37. ความปรารถนาในการเป็นสมาชิก											√				
38. รักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกในองค์กร											√				
39. มีความภูมิใจในการเป็นสมาชิก											√				
40. มีเป้าประสงค์ที่ท้าทาย											√				
41. มุ่งสร้างประโยชน์แก่องค์กร											√				
42. มีความรับผิดชอบในหน้าที่												√			
43. มีการเคลื่อนไหวอยู่เสมอ												√			
44. สม่่าเสมอในการทำงาน												√			
45. ยอมรับการเปลี่ยนแปลง												√			
46. สนใจต่อการพัฒนาให้เจริญก้าวหน้า												√			
47. มีประวัติที่ชัดเจน													√		
48. หลีกเลี่ยงความคดโกง													√		

ตารางที่ 8 สรุปสาระสำคัญจากการศึกษาวิเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กร (ต่อ)

องค์ประกอบ	เอกสาร														
	1. Hoy and Rees	2. Kotler and Armstrong	3. Adler and Adler	4. Hirschman	5. Henning Thrau et al	6. Oliver	7. Johnson and Gustafsson	8. Reichheld	9. Dick and Basu	10. Buchanan	11. Steers	12. Whitney and Cooper	13. Fletcher	14. Robbins	15. Lee
49. ความเป็นชีวิตชีวาในตัวบุคคล														√	
50. มีเสน่ห์สุขสบายในการทำงาน														√	
51. ความปรารถนาที่มีสัมพันธ์ที่ดี														√	
52. แขนงนำร่วมชุมชน														√	
53. มีความเข้าใจเป้าหมายองค์กร															√
54. แนะนำบอกกล่าวถึงเป้าหมาย															√
55. ภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร															

จากตารางที่ 8 องค์กรประกอบความภักดีต่อองค์กรจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัย รวบรวมตัวแปรได้ทั้งหมด 55 ตัวแปร

1.2 การวิเคราะห์ตัวแปรจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อ รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความภักดีต่อองค์กร โดยยึดแนวคิดของ จีรนนท์ ดวงคำ (2551), ชฎิล นิมนวล (2552), จาตุรงค์ วัฒนศิริ (2552), รัชณี ตริสุทธิวงษา (2552), สุธิดา ม่วงรุ่ง (2552), ศิริพร ชื่นแฉ่ง (2553), อภินันท์ ททรัพย์ธนมั่น (2554), จุไรรัตน์ แซ่เตียว (2554), หนึ่งฤทัย น้อยทา (2555), จิตตานันท์ สุขสวัสดิ์ (2556), รุจิรา เรื่องวิโลกฤตย์ (2556), จรรยา มีสิม (2557), ปชานนท์ ชนะราวี (2557), นี้ออฟ, มอร์แมน, เบคเลียและฟูลเลอร์ (2011), ลี, คิมและเจิน (2013), เมททา ชิง บาคารี และชินฮา (2010), เอ็กบาวทัฟเฟิลและโลตaylor (2015), พีร์ (1997), อามาต อัลการ์โอดีและฟรายซ์ (2009), อัลมานี (2013), ซึ่งสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้



ตารางที่ 9 สรุปสาระสำคัญจากการวิเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กร

องค์ประกอบ	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	1. จิรนนท์ ดวงคำ (2551)	2. ชญูดี นิมนท (2552)	3. จาตุรงค์ วัฒนศิริ (2552)	4. รัชนี ศรีสุทธิวงษา (2552)	5. สุธิดา ม่วงรุ่ง (2552)	6. ศิริพร ชื่นแสง (2553)	7. อภินันท์ ทรัพย์ธนมัน (2554)	8. จุไรรัตน์ แซ่เตียว (2554)	9. หนึ่งฤทัย ม้อยทา (2555)	10. จิตตานันท์ สุสรัสดี (2556)	11. รุจิรา เรืองวิเลกุดตย์ (2556)	12. จรรยา มีสิม (2557)	13. ปชานนท์ ชนะราจี (2557)	14. Niehoff, Moorman (2011)	15. Lee, Kim and Jeon (2013)	16. Mehta, Singh, Bhakar (2010)	17. Iqbal, Tufail and Lodhi (2015)	18. Pearce (1997)	19. Ahmad, Al-Qarioti, Freih (2009)	20. Al-ma'ani (2013)
1. การให้บริการบริการที่ดี		✓														✓					
2. ความน่าเชื่อถือ		✓														✓					
3. ได้รับค่าตอบแทนที่ดีตามตำแหน่ง		✓														✓					
4. การจัดสวัสดิการที่เสมอภาคยุติธรรม		✓														✓					
5. มีสภาวะจิตใจที่เข้มแข็ง			✓															✓			
6. มีการตัดสินใจที่ดี			✓															✓			
7. สร้างชื่อเสียงที่ดี			✓															✓			
8. มีความศรัทธาต่อผู้ที่เป็นแบบอย่าง			✓															✓			
9. บรรยากาศในการทำงานเป็นกันเอง			✓															✓			
10. มีความสบายใจ เข้าใจ ต้องการ				✓															✓		
11. สร้างแรงจูงใจ				✓															✓		
12. ขวัญกำลังใจจากผู้บังคับบัญชา				✓															✓		

ตารางที่ 9 สรุปสาระสำคัญจากการวิเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กร (ต่อ)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง องค์กรประกอบ	1. จิรพันธ์ ดวงคำ (2551)	2. ชฎิล นิมนวล (2552)	3. จาตุรงค์ วัฒนศิริ (2552)	4. รัตน์ ตริสุขธิวงษา (2552)	5. สุธิตา ม่วงรุ่ง (2552)	6. ศิริพร ชื่นแฉ่ง (2553)	7. อภินันท์ ทรัพย์ธมนัน (2554)	8. จุไรรัตน์ แซ่เตียว (2554)	9. ห่มงุญชัย ม้อยทา (2555)	10. จิตตานันท์ สุขสวัสดิ์ (2556)	11. รุจิรา เรืองวิโลกฤตย์ (2556)	12. จรรยา มีลิ้ม (2557)	13. ปชานนท์ ชนะระวี(2557)	14. Niehoff, Moorman (2011)	15. Lee, Kim and Jeon (2013)	16. Mehta, Singh, Bhakar (2010)	17. Iqbal, Tufail and Lodhi (2015)	18. Pearce (1997)	19. Ahmad, Al-Qarioti, Freih(2009)	20. Al-ma'ani (2013)
13. ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน			✓											✓						
14. มีการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพงาน				✓										✓						
15. มีการแบ่งปันประสบการณ์ความรู้				✓										✓						
16. การสรรหาผู้บริหารและผู้ร่วมงานที่ดี				✓										✓						
17. มีการกระจายอำนาจ				✓										✓						
18. มีการทำงานเป็นทีม				✓										✓						
19. มีระบบการควบคุมการทำงานที่โปร่งใส				✓															✓	
20. ปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง					✓														✓	
21. สามารถฟังฟังได้					✓														✓	
22. ทำประโยชน์ให้แก่องค์กร					✓														✓	
23. มีความก้าวหน้าในอาชีพอย่างต่อเนื่อง					✓														✓	
24. แสดงความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่					✓														✓	

ตารางที่ 9 สรุปสาระสำคัญจากการศึกษาวิเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กร (ต่อ)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง องค์ประกอบ	1. จิรพันธ์ ดวงคำ (2551)	2. ชวดี นิมนวล (2552)	3. จาตุรงค์ วัฒนศิริ (2552)	4. รัชนี ศรีสุทธิวงษา (2552)	5. สุธิดา ม่วงรุ่ง (2552)	6. ศิริพร ชื่นแฉ่ง (2553)	7. อภินันท์ พรทรัพย์ธำม่น (2554)	8. จุไรรัตน์ แซ่เตียว (2554)	9. หทัย น้อยทา (2555)	10. จิตตานันท์ สุขสวัสดิ์(2556)	11. รุจิรา เรืองวิโลกฤตย์ (2556)	12. จรรยา มีสิม (2557)	13. ปชานนท์ ชนะระวี (2557)	14. Niehoff, Moorman (2011)	15. Lee, Kim and Jeon (2013)	16. Mehta, Singh, Bhakar (2010)	17. Iqbal, Tufail and Lodhi (2015)	18. Pearce (1997)	19. Ahmad, Al-Qarioti, Freih(2009)	20. Al-ma'ani (2013)	
25. รู้จักใช้อำนาจในเชิงบวก						✓													✓		
26. มีนโยบายในการเป็นสมาชิกที่ดี						✓														✓	
27. มีความรู้ เจตคติที่ดี ใฝ่สัมพันธ์							✓													✓	
28. มีอิสระทางความคิดรู้จักพัฒนา							✓													✓	
29. มีความพึงพอใจ								✓												✓	
30. ความรู้สึกเป็นเจ้าของ								✓												✓	
31. มีความผูกพันนิสัยตรงกัน									✓												✓
32. เพิ่มขีดความสามารถในงานที่ได้รับมอบ									✓												✓
33. วางแผนการปฏิบัติงานร่วมกัน										✓											✓
34. สร้างเอกภาพในการทำงานเกิดพลังอำนาจ										✓											✓
35. มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน										✓											✓
36. มีการสื่อสาร สะดวกรวดเร็ว										✓											

ตารางที่ 9 สรุปสาระสำคัญจากการศึกษาวิเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กร (ต่อ)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง องค์ประกอบ	1. จิรนนท์ ดวงคำ (2551)	2. ชฎิล นิมนวล (2552)	3. จาตุรงค์ วัฒนศิริ (2552)	4. รัชนี ศรีสุทธิวงษา (2552)	5. สุธิตา ม่วงรุ่ง (2552)	6. ศิริพร ชื่นแฉ่ง (2553)	7. อภินันท์ พรทรัพย์ธมนัน (2554)	8. จุไรรัตน์ แซ่เตียว (2554)	9. หนึ่งฤทัย ม้อยทา (2555)	10. จิตตานันท์ สุขสวัสดิ์ (2556)	11. รุจิรา เรืองวิโลกฤตย์ (2556)	12. จรรยา มีสิม (2557)	13. ปชานนท์ ชนะระวี (2557)	14. Niehoff, Moorman (2011)	15. Lee, Kim and Jeon (2013)	16. Mehta, Singh, Bhakar (2010)	17. Iqbal, Tufail and Lodhi (2015)	18. Pearce (1997)	19. Ahmad, Al-Qarioti, Freih(2009)	20. Al-ma'ani (2013)
	37. มีการยอมรับวัฒนธรรมหน่วยงาน											<								
38. ทำสิ่งที่ตรงต่อความต้องการ											<									
39. มีความรู้สึกที่ดี												√								
40. มีขั้นตอนในการทำงานที่ชัดเจน												√								
41. สร้างคุณค่าและสิ่งที่ดีต่อกัน												√								
42. ทำประโยชน์ให้แก่องค์กร												√								
43. ใช้ทฤษฎีการบริหารองค์การ												√								
44. มีการวางแผนในการทำงาน													√							
45. มีส่วนร่วมในการคิดวิจารณ์ร่วมกัน													√							
46. มีนโยบายชัดเจนวิสัยทัศน์โดดเด่น													√							
47. สร้างยุทธศาสตร์ในหน่วยงาน													√							
48. ปรับปรุงคุณภาพงานอยู่เสมอ													√							

ตารางที่ 9 สรุปสาระสำคัญจากการศึกษาวิเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กร (ต่อ)

องค์ประกอบ	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง																			
	1. จิรนนท์ ดวงคำ (2551)	2. ชฎิล นิมนมวล (2552)	3. จากตรงค์ วัฒนศิริ (2552)	4. รัชนี้ ทรสุทธิวงษา (2552)	5. สุธิตา ม่วงรุ่ง (2552)	6. ศิริพร ชื่นแดง (2553)	7. อภินันท์ ทรัพย์ธมน์ (2554)	8. กุเรรัตน์ แซ่เตียว (2554)	9. ทนิงถัย น้อยทา (2555)	10. จิตตานันท์ สุขสวัสดิ์ (2556)	11. รุจิรา เรืองวิเลิศถย (2556)	12. จรรยา มีสิม (2557)	13. ปชานนท์ ชนะรารี (2557)	14. Niehoff, Moorman (2011)	15. Lee, Kim and Jeon (2013)	16. Mehta, Singh, Bhakar (2010)	17. Iqbal, Tufail and Lodhi (2015)	18. Pearce (1997)	19. Ahmad, Al-Qarioti, Freih(2009)	20. Al-ma'ani (2013)
49. การบำรุงรักษาไว้ซึ่งความภักดี														√						
50. การบริหารจัดการที่ดี														√						
51. การสร้างพลังอำนาจ														√						
52. การเพิ่มคุณค่าในงาน														√						
53. ความฉลาดทางอารมณ์															√					
54. การปรับปรุงด้านบริการ															√					

ตารางที่ 10 ผลการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กร

องค์กรประกอบ	ผู้เชี่ยวชาญ 1. ดร. สุรพงศ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์ ผอ. ร.ร. พรหมคีรีพิทยาคม	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2. ดร. อนุชิตพรชัย นูน้อย ผอ. ร.ร. ทาดเทวีวิทยาลัย 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3. ว่าที่ ร.ต. ดร. ทรงเกียรติ พิฆมงคล ผอ. ร.ร. ทาดเทวีรัฐประชาสรรค์	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4. ดร. มณฑิพย์ ทรงกิตติพิศาล ผอ. ร.ร. วิเชียรมาตุ	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5. ดร. วัชรศักดิ์ สงค์ปาน ผอ. ร.ร. เมืองกลาง	ผู้ทรงคุณวุฒิ 6. ดร. โกศล ไสขาว ผอ. ร.ร. สตรีภูเก็ต	ผู้ทรงคุณวุฒิ 7. ดร. พรศักดิ์ จินา รอง ผอ. สพม. นครศรีธรรมราช เขต 12
1. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร	✓						
2. การมอบอำนาจตัดสินใจ	✓						
3. การให้ขวัญกำลังใจ	✓						
4. การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน	✓						
5. การสร้างบรรยากาศประชาธิปไตย	✓						
6. การรับฟังปัญหาส่วนตัวและในงาน	✓						
7. การทำงานแบบร่วมทุกข์ร่วมสุข	✓						
8. ความไม่ให้ความยุติธรรมและความเสมอภาค	✓						
9. การบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วม		✓					
10. การจัดกิจกรรมเสริมสร้างสัมพันธ์		✓					

ตารางที่ 10 ผลการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กร (ต่อ)

องค์ประกอบ	ผู้เชี่ยวชาญ	1. ดร. สุรพงศ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์ ผอ. ร.ร. พรหมศิริพิทยาคม	2. ดร. อนุมทรัพย์ บุญน้อย ผอ. ร.ร. ทาดวิทยุวิทยาลัย 2	3. วาที ร.ต. ดร. พรเกียรติ พิฆมงคล ผอ. ร.ร. ทาดใหญ่รัฐประชาสรรค์	4. ดร. มณฑิพย์ ทรงกิตติพิศาล ผอ. ร.ร. วิเชียรมาตุ	5. ดร. วิชรงค์ศักดิ์ สงค์ปาน ผอ. ร.ร. เมืองกลาง	6. ดร. โกศล ไสขาว ผอ. ร.ร. สตรีภูเก็ต	7. ดร. พรศักดิ์ จินา รอง ผอ. สพม. นครศรีธรรมราช เขต12
11. ทำงานด้วยความพากเพียรต่อส่วนรวม		✓						
12. มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน		✓						
13. บรรณาการปฏิบัติงานกับองค์กร			✓					
14. เชิดชูสถาบันด้วยความภูมิใจ			✓					
15. มีความกระตือรือร้นในหน้าที่			✓					
16. ปกป้ององค์กรจากความไม่หวังดี				✓				
17. ส่งเสริมให้องค์กรมีความสุข				✓				
18. มีความซื่อสัตย์ ซื่อตรงต่อหน้าที่ หมั่นคณะ				✓				
19. ส่งเสริมให้มีการอบรม เพิ่มความรู้				✓				
20. มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน					✓			

ตารางที่ 10 ผลการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กร (ต่อ)

องค์ประกอบ	ผู้เชี่ยวชาญ	1.ดร. สุรพงศ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์ ผอ. ร.ร. พรหมศิริพิทยาคม	2.ดร. ถนอมทรัพย์ นูน้อย ผอ. ร.ร. ทาดวิทยุวิทยาลัย 2	3.วาทิร.ต. ดร. ทรงเกียรติ พิฆมงคล ผอ. ร.ร. ทาดวิทยุรัฐประชาสรรค์	4.ดร. มนทิพย์ ทรงกิติพิศาล ผอ. ร.ร. วิเชียรมาตุ	5.ดร. วิชิตศักดิ์ สงศ์บ้าน ผอ. ร.ร. เมืองกลาง	6.ดร. โกศล ไสขาว ผอ. ร.ร. สตรีภูเก็ต	7.ดร. พรศักดิ์ จินา รอง ผอ. สพม. นครศรีธรรมราช เขต 12
21. มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์กับผู้ร่วมงาน						√		
22. การพิจารณาความดี ความชอบเที่ยงตรง						√		
23. มีจิตอาสาและจิตสำนึกที่ดี						√		
24. ให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ						√		
25. มีความยินดีเมื่อมีการนิเทศภายใน							√	
26. มีความเป็นกัลยาณมิตรกับทุกสายงาน							√	
27. รู้จักรักษาน้ำใจ เป็นที่รักใคร่ต่อกัน							√	
28. มีการปรับปรุงพัฒนาการทำงาน							√	
29. เลือกวิธีปฏิบัติที่ดีนำมาใช้ในการพัฒนา							√	
30. ชุมชนเข้มแข็ง สร้างองค์การ							√	

ตารางที่ 10 ผลการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กร (ต่อ)

องค์ประกอบ ผู้เชี่ยวชาญ	1.ดร. สุพงษ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์ ผอ. ร.ร. พรหมคีรีพิทยาคม	2.ดร. ถานอมทรัพย์ นูน้อย ผอ. ร.ร. ทาตเทวีวิทยาลัย 2	3.วาทิ ร.ด. ดร. ทรงเกียรติ พิฆมงคล ผอ. ร.ร. ทาตใหญ่รัฐประชาสรรค์	4.ดร. มนทิพย์ ทรงกิติพิศาล ผอ. ร.ร. วิเชียรมาตุ	5.ดร. วิชรงค์ศักดิ์ สงค์ปาน ผอ. ร.ร. เมืองกลาง	6.ดร. โกศล ไสขาว ผอ. ร.ร. สตรีภูเก็ต	7.ดร. พรศักดิ์ จินา รอง ผอ. สพม. นครศรีธรรมราช เขต 12
31. มีหลักการ ขั้นตอนในการแก้ปัญหา							√
32. สร้างวิธีคิดเชิงบวก							√
33. มีไหวพริบปฏิภาณที่ดีในการแก้ปัญหา							√
34. เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้เพื่อการพัฒนา							√
35. มีจิตอาสา เสียสละทุ่มเท							√
36. เคารพ กฎเกณฑ์และกติกา							√
37. ปฏิบัติตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร							√
38. อุทิศการทำงาน							√
39. ความก้าวหน้าในอาชีพ							√
40. ความคงทนในอาชีพ							√

จากตารางที่ 10 สรุปตัวแปรจากการสัมภาษณ์จากผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กร โดยผู้วิจัยพิจารณาความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 คน ได้ตัวแปรทั้งหมด 40 ตัวแปร

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้สรุปและผนวกองค์ความรู้ที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสาร (content analysis) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญมีความสอดคล้องกันหลายประเด็น ผู้วิจัยได้นำมาบูรณาการเข้าด้วยกันและนำมาจัดทำข้อคำถามได้ 149 ข้อ ประกอบด้วยจากตำรา เอกสาร 41 ข้อ จากตัวแปร 55 ข้อ จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 44 ข้อ จากตัวแปร 54 ข้อ และจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ 36 ข้อ จากตัวแปร 40 ข้อ เมื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน หาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ (Index of item Objective Congruence: IOC) ของเครื่องมือวิจัย พบว่าต้องปรับแก้ข้อคำถามบางข้อ จนได้ข้อคำถาม 120 ข้อ และผู้วิจัยได้นำข้อคำถามไปทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา ครู และกรรมการสถานศึกษาซึ่งเป็นกลุ่มทดลองที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 5 โรงเรียน โรงเรียนละ 6 คน และหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha coefficient) พบว่าได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .985 แล้วนำไปสร้างเป็นเครื่องมือแบบสอบถาม (questionnaire) นำไปสอบถามกลุ่มตัวอย่าง คือโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ที่ได้รับรางวัลพระราชทานตั้งแต่ ปี 2507-2558 และได้รับรางวัลพระราชทาน 2 ครั้งขึ้นไปจำนวน 52 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน รองผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน ครู 2 คน และกรรมการสถานศึกษา 2 คน รวมทั้งสิ้น 312 คน ได้รับแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์คืนมา 42 โรงเรียน จำนวนแบบสอบถาม 252 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 80.77 ผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 มาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Science) ด้วยสถิติวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ประเภทการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) ซึ่งได้สรุปเป็นองค์ประกอบความภักดีต่อองค์กร ผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 3 มาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Science) วิเคราะห์ด้วยสถิติวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน การบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อทราบความภักดีต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ซึ่งผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นตารางประกอบคำบรรยายรายละเอียดของแต่ละขั้นตอนตามลำดับดังนี้

2.1 การวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 42 โรงเรียน โรงเรียนละ 6 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน รองผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน ครู 2 คน และกรรมการสถานศึกษา 2 คน ผู้ให้ข้อมูลรวมทั้งสิ้น 252 คน โดยแยกพิจารณาตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน โดยแจกแจงความถี่ (frequency) และหาค่าร้อยละ (percentage) มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 11 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	ความถี่	ร้อยละ
1. เพศ		
- ชาย	129	51.19
- หญิง	123	48.81
รวม	252	100.00
2. อายุ		
- ต่ำกว่า 30 ปี	17	6.75
- 30 – 35 ปี	40	15.87
- 36 – 40 ปี	22	8.73
- 41 – 45 ปี	31	12.30
- 46 – 50 ปี	30	11.90
- 51 ปีขึ้นไป	112	44.45
รวม	252	100.00
3. ระดับการศึกษา		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	7	2.78
- ปริญญาตรี	122	48.41
- ปริญญาโท	114	45.24
- ปริญญาเอก	7	2.78
- อื่น ๆ (ป.บัณฑิต)	2	0.79
รวม	252	100.00

ตารางที่ 11 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

สถานภาพ	ความถี่	ร้อยละ
4. ตำแหน่งหน้าที่		
- ครู	84	33.33
- คณะกรรมการสถานศึกษา	84	33.33
- รองผู้บริหารสถานศึกษา	42	16.67
- ผู้บริหารสถานศึกษา	42	16.67
รวม	252	100.00
5. ประสบการณ์ในการทำงาน		
- ต่ำกว่า 5 ปี	39	15.48
- 5 - 10 ปี	53	21.03
- 11 - 15 ปี	20	7.94
- 16 - 20 ปี	21	8.33
- 21 - 25 ปี	27	10.71
- มากกว่า 25 ปี	92	36.51
รวม	252	100.00

จากตารางที่ 11 พบว่า สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีดังนี้
ด้านเพศพบว่าเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง โดยมีเพศชายจำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 51.19 และเป็นเพศหญิง จำนวน 123 คิดเป็นร้อยละ 48.81

ด้านอายุ พบว่าส่วนใหญ่ อายุ 51 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 44.45 รองลงมาคือ อายุ 30 - 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.87 อายุ 41 - 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 12.30 อายุ 46 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.90 อายุ 36 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.73 และอายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.75

ด้านระดับการศึกษา พบว่าส่วนใหญ่เป็นระดับปริญญาตรี จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 48.41 รองลงมาคือระดับปริญญาโท จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 45.24 ระดับปริญญาเอกและระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวนเท่ากันคือ 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.78 และระดับอื่น ๆ (ป.บัณฑิต) 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.79

ด้านตำแหน่ง พบว่าเป็นครูและคณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 84 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 33.33 และเป็นรองผู้บริหารและผู้บริหาร จำนวน 42 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 16.67

ด้านประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 25 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 36.51 รองลงมาคือ 5 - 10 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 21.03 ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 15.48 21 - 25 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 10.71 16 - 20 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 8.33 และ 11 - 15 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 7.94

2.2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์การ

ในการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรความภักดีต่อองค์การ โดยวิเคราะห์จากค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การวิเคราะห์ของเบสท์ (Best) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 12 แสดงค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าระดับของแต่ละตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบความภักดีต่อองค์การ

(n = 252)

ข้อ	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	การอุทิศตน ทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	4.64	.512	มากที่สุด
2.	ความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกองค์การ	4.70	.501	มากที่สุด
3.	ความรู้สึกที่ดีต่อหมู่คณะ	4.66	.508	มากที่สุด
4.	ความเข้าใจในบทบาทของตนเอง	4.68	.499	มากที่สุด
5.	การสร้างค่านิยมที่ดีในการทำงาน	4.62	.534	มากที่สุด
6.	การให้การยอมรับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	4.61	.535	มากที่สุด
7.	การมองเห็นคุณค่าขององค์การ	4.65	.532	มากที่สุด
8.	ความเชื่อมั่นต่อองค์การ	4.58	.570	มากที่สุด
9.	ความปรารถนาในการเป็นสมาชิก	4.57	.584	มากที่สุด
10.	ความรับผิดชอบในหน้าที่	4.72	.501	มากที่สุด
11.	การรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกในองค์การ	4.58	.556	มากที่สุด
12.	การวางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อปรับปรุงคุณภาพในการทำงาน	4.50	.568	มากที่สุด
13.	การกำหนดจุดประสงค์ที่ชัดเจน	4.47	.574	มาก
14.	การนิเทศ และติดตามที่เอื้อต่อการทำงาน	4.23	.658	มาก
15.	การมุ่งสร้างประโยชน์แก่องค์การ	4.57	.598	มากที่สุด

ตารางที่ 12 แสดงค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าระดับของแต่ละตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบความภักดีต่อองค์กร (ต่อ)

(n = 252)

ข้อ	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
16.	ความสม่ำเสมอในการทำงาน	4.52	.602	มากที่สุด
17.	การยอมรับการเปลี่ยนแปลง	4.46	.607	มาก
18.	การมีเจตคติที่ดีต่อองค์กร	4.58	.569	มากที่สุด
19.	การปฏิบัติงานทุกอย่างให้บรรลุเป้าหมาย	4.55	.573	มากที่สุด
20.	การมีผลงานเป็นที่ประจักษ์และเป็นที่ยอมรับแก่สมาชิกผู้ร่วมงาน	4.35	.659	มาก
21.	การให้ความสำคัญกับการบริการที่ดีแก่หน่วยงาน	4.51	.554	มากที่สุด
22.	การมีสภาวะทางจิตใจที่มั่นคง เข้มแข็ง และมีคุณธรรม จริยธรรม	4.56	.558	มากที่สุด
23.	การมีความรู้ ใฝ่สัมพันธที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน	4.56	.557	มากที่สุด
24.	การสร้างชื่อเสียงที่ดีเป็นที่ยอมรับในสังคม	4.48	.628	มาก
25.	การทำประโยชน์ให้แก่องค์กรด้วยความเต็มใจ	4.68	.530	มากที่สุด
26.	การช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ	4.61	.571	มากที่สุด
27.	การยึดหลักการกระจายอำนาจในการทำงาน	4.46	.620	มาก
28.	การทำงานเป็นทีม	4.56	.572	มากที่สุด
29.	การสื่อสารที่สะดวกและรวดเร็ว	4.44	.625	มาก
30.	การวางแผนในการทำงาน	4.50	.595	มากที่สุด
31.	การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน	4.55	.551	มากที่สุด
32.	การเพิ่มขีดความสามารถในงานที่รับผิดชอบ	4.40	.580	มาก
33.	การมีขวัญกำลังใจจากผู้ร่วมงาน	4.44	.657	มาก
34.	ความเชื่อในเป้าหมาย ค่านิยม และพันธกิจขององค์กร	4.46	.620	มาก
35.	การสร้างวัฒนธรรมองค์กร	4.45	.626	มาก
36.	การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน	4.42	.654	มาก
37.	การสร้างบรรยากาศประชาธิปไตย	4.44	.585	มาก
38.	การรับฟังปัญหาส่วนตัวและในงานที่ปฏิบัติร่วมกัน	4.36	.662	มาก
39.	การให้ความยุติธรรมและความเสมอภาคกับผู้ร่วมงาน	4.46	.652	มาก
40.	การบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วม	4.53	.581	มากที่สุด

ตารางที่ 12 แสดงค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าระดับของแต่ละตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบความภักดีต่อองค์กร (ต่อ)

(n = 252)

ข้อ	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
41.	การจัดกิจกรรมเสริมสร้างสัมพันธ์	4.39	.662	มาก
42.	ความเต็มใจในการปฏิบัติงาน	4.62	.549	มากที่สุด
43.	การบูรณาการ การปฏิบัติงานข้ามสายงาน เพื่อก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่	4.30	.627	มาก
44.	การปกป้ององค์กรจากความไม่หวังดี	4.48	.615	มาก
45.	การส่งเสริมองค์การให้มีความสุข	4.53	.588	มากที่สุด
46.	ชุมชนเข้มแข็ง มีศรัทธาต่อองค์กร	4.47	.595	มาก
47.	การปรับปรุงพัฒนาคุณภาพงานอยู่เสมอ	4.48	.588	มาก
48.	การแบ่งปันประสบการณ์ ความรู้ เพื่อความเข้าใจตรงกัน	4.47	.601	มาก
49.	การวางแผนการปฏิบัติงานและรับผิดชอบร่วมกัน	4.56	.586	มากที่สุด
50.	ความสำนึกในภาระหน้าที่และความรับผิดชอบเท่าเทียมกัน	4.52	.621	มากที่สุด
51.	การควบคุมคุณภาพในทุกขั้นตอนของการทำงาน	4.37	.663	มาก
52.	ความศรัทธาต่อหัวหน้างานที่เป็นแบบอย่างที่ดี	4.52	.568	มากที่สุด
53.	การจัดสวัสดิการเป็นที่พอใจ เสมอภาค ยุติธรรม	4.44	.638	มาก
54.	บรรยากาศในการทำงาน มีความเป็นกันเอง สบายใจ อุ่นใจ	4.48	.602	มาก
55.	การมีระบบการควบคุมดูแลการทำงานที่โปร่งใส	4.48	.602	มาก
56.	การมีขั้นตอนในการทำงานที่ชัดเจนรวดเร็ว	4.42	.617	มาก
57.	ความอิสระทางความคิด รู้จักพัฒนาตนเอง	4.48	.595	มาก
58.	การทำงานที่เป็นเอกภาพ สมัคสมานสามัคคี	4.46	.620	มาก
59.	ความชื่นชอบต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน	4.50	.575	มากที่สุด
60.	การทำงานด้วยความพากเพียรและคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม	4.59	.540	มากที่สุด
61.	การสร้างคุณค่าและสิ่งที่ดีต่อกัน	4.49	.582	มาก
62.	การยอมรับวัฒนธรรมของหน่วยงาน	4.46	.594	มาก

ตารางที่ 12 แสดงค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าระดับของ
แต่ละตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบความภักดีต่อองค์กร (ต่อ)

(n = 252)

ข้อ	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
63.	การสร้างเอกภาพในการทำงาน เพื่อก่อให้เกิดพลังอำนาจที่เหมาะสม	4.44	.618	มาก
64.	การมีส่วนร่วมในการคิด วิचारณ์ และปฏิบัติงานร่วมกัน	4.45	.607	มาก
65.	การมีนโยบายชัดเจน มีวิสัยทัศน์ที่โดดเด่น	4.46	.620	มาก
66.	การปรับปรุงคุณภาพงานอยู่เสมอ	4.48	.602	มาก
67.	การสร้างยุทธศาสตร์ในหน่วยงาน	4.41	.615	มาก
68.	การมีความก้าวหน้าในอาชีพอย่างต่อเนื่อง	4.44	.619	มาก
69.	การแสดงความรู้ ความสามารถได้อย่างเต็มที่ ทำงานมีความสุข	4.47	.595	มาก
70.	การเป็นสมาชิกที่ดี เชื่อมั่น กล้าแสดงออก	4.48	.588	มาก
71.	การให้คำมั่นสัญญาและรับผิดชอบร่วมกัน	4.44	.586	มาก
72.	การสร้างแรงจูงใจที่ดี	4.48	.588	มาก
73.	การเชิดชูสถาบันด้วยความภาคภูมิใจ	4.69	.521	มากที่สุด
74.	ความกระตือรือร้นในการทำหน้าที่ด้วยความขยัน	4.56	.579	มากที่สุด
75.	ความซื่อสัตย์ ซื่อตรงต่อหน้าที่และหมู่คณะ	4.68	.501	มากที่สุด
76.	การส่งเสริมให้มีการอบรมสัมมนาอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มพูนความรู้	4.43	.630	มาก
77.	การมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.40	.632	มาก
78.	การมีคุณลักษณะในการ ปรับตนเองให้เข้ากับผู้ร่วมงาน	4.50	.554	มากที่สุด
79.	การมีจิตอาสาและจิตสำนึกที่ดีในการเป็นสมาชิกขององค์กร	4.55	.580	มากที่สุด
80.	การให้ความช่วยเหลือเมื่อมีภารกิจเร่งด่วน ยินดีและเต็มใจ ทำงานไม่หวังผลตอบแทน	4.57	.557	มากที่สุด
81.	การแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม เมื่อมีการนิเทศภายในหน่วยงาน	4.51	.561	มากที่สุด
82.	การมีความเป็นกัลยาณมิตรทุกระดับสายงาน ประสานงานอย่างทั่วถึง	4.56	.578	มากที่สุด

ตารางที่ 12 แสดงค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าระดับของแต่ละตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบความภักดีต่อองค์การ (ต่อ)

(n = 252)

ข้อ	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
83.	การรู้จักรักษาน้ำใจ เป็นที่รักใคร่ มีน้ำใจที่ดีต่อกัน	4.55	.594	มากที่สุด
84.	การปรับปรุงพัฒนาศักยภาพของการทำงานอยู่ตลอดเวลา	4.48	.575	มาก
85.	การเลือกวิธีการปฏิบัติที่ดีเด่นของบุคคลอื่นมาใช้ในการพัฒนา	4.36	.625	มาก
86.	การมีหลักการและขั้นตอนในการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ	4.43	.598	มากที่สุด
87.	การมีไหวพริบปฏิภาณที่ดีในการแก้ปัญหาในการทำงานในองค์การ	4.42	.597	มาก
88.	การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีการกระตุ้นส่งเสริมให้นำความรู้มาใช้ในการพัฒนาองค์การ	4.52	.575	มากที่สุด
89.	ความภูมิใจในการเป็นสมาชิก มีเจตคติในทางบวก ทำสิ่งที่เกิดผลประโยชน์ต่อองค์การ	4.54	.567	มากที่สุด
90.	การกล่าวถึงสิ่งที่เป็นข้อดีต่อองค์การ ทั้งในด้านบริหาร การจัดการ การพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดี	4.51	.575	มากที่สุด
91.	การแสดงตนเป็นสมาชิกอย่างภาคภูมิใจ พอใจในการเป็นตัวแทน ให้การชื่นชมองค์การ โดยการสื่อสารทั้งวาจาและการเขียน	4.48	.581	มาก
92.	การเคลื่อนไหวในการพัฒนาองค์การอยู่ตลอดเวลา	4.44	.586	มาก
93.	การมีจิตใจเข้มแข็ง มีความปรารถนาที่จะทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การ	4.57	.550	มากที่สุด
94.	การแสดงพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์และให้การช่วยเหลือองค์การในด้านต่าง ๆ อย่างเต็มความรู้ความสามารถ	4.50	.561	มากที่สุด
95.	ความเต็มใจและยินดีจะกระทำตามความต้องการขององค์การมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน	4.54	.545	มากที่สุด
96.	การเป็นส่วนหนึ่งในโครงสร้างของความผูกพันความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	4.48	.582	มาก

ตารางที่ 12 แสดงค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าระดับของ
แต่ละตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบความภักดีต่อองค์การ (ต่อ)

(n = 252)

ข้อ	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
97.	การมีบรรทัดฐานภายในจิตใจ ผูกมัดด้านจริยธรรมมีความยึดมั่นผูกพัน ในการเป็นสมาชิกขององค์การ	4.48	.575	มาก
98.	การมีแนวโน้มที่จะอยู่ทำงานอย่างต่อเนื่องในองค์การและต่อต้านการลาออก	4.40	.639	มาก
99.	การแสดงความกตัญญูต่อองค์การ ปฏิบัติตามกฎระเบียบและวัฒนธรรมที่วางไว้	4.52	.554	มากที่สุด
100.	การแสดงเอกลักษณ์ของตนเองและกลุ่ม มีแรงบันดาลใจ มีความซื่อสัตย์ แนวคิดและเป็นแบบอย่างที่ดีต่อองค์การ	4.52	.546	มากที่สุด
101.	การหลีกเลี่ยงความไม่ซื่อตรง แสดงความจริงใจ ไม่กระทำการอันตรายต่อองค์การ	4.53	.553	มากที่สุด
102.	การมีความเชื่อในเป้าหมาย ค่านิยมและพันธกิจขององค์การ	4.58	.555	มากที่สุด
103.	การมีประวัติที่ชัดเจน ประวัติเป็นพื้นฐานที่จะก่อให้เกิดสัมพันธภาพ มิตรภาพ ศีลธรรมและคุณธรรม	4.49	.615	มาก
104.	การประเมินองค์การในทางที่ดี มีความพยายามตั้งใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ	4.52	.589	มากที่สุด
105.	การมีความตั้งใจในการที่จะปรับปรุงองค์การให้ดีขึ้น	4.58	.555	มากที่สุด
106.	ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีสัมพันธภาพ ความสามัคคี ไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.52	.602	มากที่สุด
107.	การให้ข้อมูลขององค์การต่อบุคคลภายนอกในทางบวก	4.53	.615	มากที่สุด
108.	การมีความน่าเชื่อถือ ปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	4.53	.553	มากที่สุด
109.	การตัดสินใจที่ดี มีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ไม่เปลี่ยนแปลง ไม่โยกย้ายที่ทำงาน แสดงพฤติกรรมที่ดีต่อองค์การ	4.46	.581	มาก
110.	การกระทำทุกอย่างเพื่อองค์การ โดยตระหนักว่าเป็นหน้าที่ของตน มีความรับผิดชอบ ยึดมั่นต่อองค์การ	4.56	.572	มากที่สุด

ตารางที่ 12 แสดงค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าระดับของแต่ละตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบความภักดีต่อองค์กร (ต่อ)

(n = 252)

ข้อ	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
111.	การมีความสบายใจในการทำงาน มีชีวิตชีวา มีความปรารถนาที่จะสัมพันธ์ติดต่อกับบุคคลอื่น และเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน	4.49	.602	มาก
112.	การแบ่งปันประสบการณ์และองค์ความรู้ เพื่อสร้างความคิดความเข้าใจที่ตรงกัน	4.48	.568	มาก
113.	การมีความเข้าใจในการทำงานที่ตรงกัน เพื่อลดความสับสนเป็นการค้าจุนองค์การและการทำงานไม่ซ้ำซ้อน	4.48	.581	มาก
114.	การมีส่วนร่วมในการคิด วิจัยและปฏิบัติร่วมกัน สามารถฟังฟังได้	4.50	.582	มากที่สุด
115.	การมีการบริหารงานที่ดี ได้ทั้งใจคนและงานควบคู่กันไป	4.50	.615	มากที่สุด
116.	การมีค่าตอบแทนที่ดีตามตำแหน่งหน้าที่การงาน มีความยุติธรรมแก่สมาชิก	4.38	.649	มาก
117.	เมื่อองค์การเผชิญภาวะวิกฤต สมาชิกอยู่ในองค์การด้วยความอดทนและพยายามสร้างชื่อเสียงให้กับองค์การ	4.47	.581	มาก
118.	การมีความสามารถในการสร้างความร่วมมือภายนอกสถานศึกษาและชุมชน เป็นที่ยอมรับและมีชื่อเสียง	4.47	.595	มาก
119.	การปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษาตลอดเวลา	4.52	.595	มากที่สุด
120.	การมีเทคนิคในการสร้างขวัญและกำลังใจ ชมเชยในความสำเร็จของการทำงานร่วมกัน	4.52	.568	มากที่สุด

จากตารางที่ 12 พบว่าเมื่อวิเคราะห์ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายตัวแปรสำหรับความภักดีต่อองค์กรทั้ง 120 ตัวแปร พบในลักษณะเดียวกัน กล่าวคือ ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) ระหว่าง 4.23-4.72 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญแต่ละรายตัวแปรอยู่ในระดับมากเช่นกัน และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) มีค่าระหว่าง .499-.662

2.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) เพื่อให้ ได้องค์ประกอบความภักดีต่อองค์กรของโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้

2.3.1 การทดสอบความเหมาะสม ความพอเพียงและเมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรซึ่งพิจารณาจากสถิติทดสอบสองค่าคือ

1. ค่า KMO Kaiser Meyer-Olkin measure of sampling adequacy ต้องมีค่ามาก (เข้าใกล้หนึ่ง)และ

2. ค่าที่ใช้สมมติฐานของ Bartlett's test of sphericity;

H_0 : ตัวแปรความภักดีต่อองค์กรของโรงเรียนรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ ไม่มีความสัมพันธ์กัน

H_1 : ตัวแปรความภักดีต่อองค์กรของโรงเรียนรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ มีความสัมพันธ์กัน

โดยพิจารณาจากค่า Chi-square และการมีนัยสำคัญทางสถิติที่น้อยกว่าหรือเท่ากับ .05 ว่ายอมรับหรือปฏิเสธสมมติฐาน ดังนี้

ตารางที่ 13 KMO-Kaiser-Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy

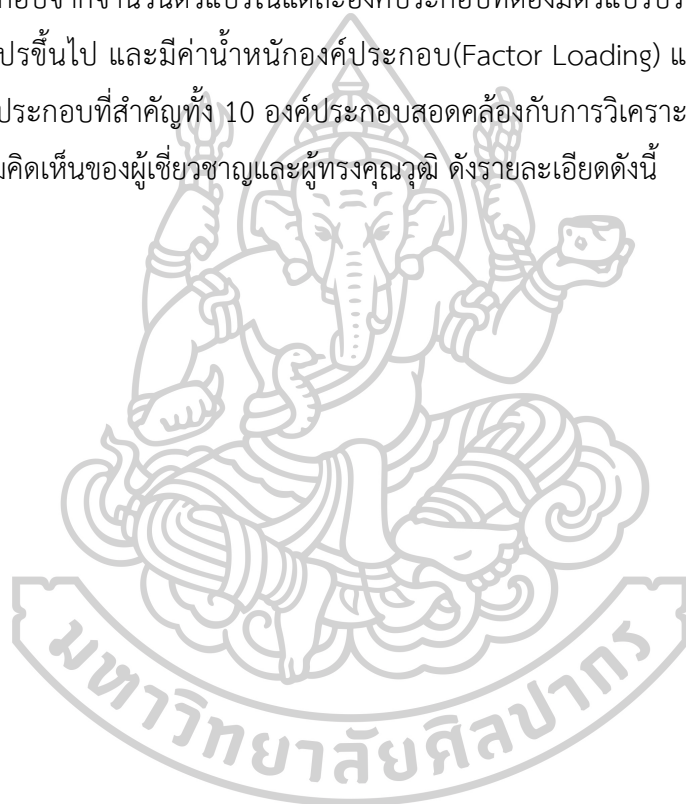
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	.948
Bartlett's Test of Approx. Chi-Square	29925.120
Df	7140
Sphericity Sig.	.000

จากตารางที่ 13 ผลการทดสอบค่า KMO Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy ได้เท่ากับ .948 ซึ่งไกเซอร์และไรซ์ (Kaiser and Rice) ได้ทำการศึกษาค่า KMO Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy ซึ่งมีค่าใกล้ 1 แสดงให้เห็นถึงความเหมาะสมและความเพียงพอของข้อมูลสามารถวิเคราะห์องค์ประกอบได้ และจาก Bartlett's test of sphericity มีค่า Chi-square มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรมีความสัมพันธ์ ทำให้ข้อมูลสามารถนำไปใช้วิเคราะห์ต่อไปได้

2.3.2 ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) แล้วสรุปรวมตัวแปรต่าง ๆ ได้

จำนวน 10 องค์ประกอบ แสดงค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) และค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of Variance) ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม (Cumulative % of variance)ซึ่งสามารถสรุปผลได้ดังนี้

จากการสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีการสกัดองค์ประกอบ (Principal Component Analysis : PCA) และการวิเคราะห์ส่วนประกอบด้วยการหมุนแกนแบบตั้งฉาก (Orthogonal rotation) โดยใช้แวนริแมกซ์ (Varimax rotation) ได้ 10 องค์ประกอบ โดยพิจารณาจากค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) ที่มากกว่า 1 ตามวิธีของไกเซอร์ (Kaiser) และการเลือกองค์ประกอบจากจำนวนตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบที่ต้องมีตัวแปรบรรยายองค์ประกอบนั้น ๆ ตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไป และมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) แต่ละตัวแปรเท่ากับ 0.5 ขึ้นไป ซึ่งองค์ประกอบที่สำคัญทั้ง 10 องค์ประกอบสอดคล้องกับการวิเคราะห์เอกสารของผู้วิจัยและวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ ดังรายละเอียดดังนี้



ตารางที่ 14 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบและตัวแปรที่อธิบายในแต่ละองค์ประกอบหลังหมุนแกนแบบตั้งฉาก (Orthogonal rotation)

Rotated Component Matrix (a)

	Component																		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
Q102	.688																		
Q100	.648																		
Q107	.646																		
Q106	.646																		
Q104	.641																		
Q103	.628																		
Q101	.607																		
Q98	.604																		
Q99	.596																		
Q105	.587																		
Q96	.582																		
Q97	.563																		
Q91	.555																		
Q93	.537																		
Q89	.531																		
Q111	.521																		
Q94	.507																		
Q90																			
Q95																			
Q92																			
Q109																			
Q115																			

ตารางที่ 14 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบและตัวแปรที่อธิบายในแต่ละองค์ประกอบหลังหมุนแกนแบบตั้งฉาก (Orthogonal rotation) (ต่อ)

Rotated Component Matrix (a)

	Component																		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
Q112																			
Q88																			
Q110																			
Q62																			
Q63																			
Q51		.623																	
Q58		.613																	
Q48		.592																	
Q45		.586																	
Q44		.568																	
Q59		.560																	
Q49		.547																	
Q46		.536																	
Q53		.531																	
Q57		.501																	
Q56																			
Q50																			
Q47																			
Q43																			
Q54																			
Q52																			
Q55																			

ตารางที่ 14 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบและตัวแปรที่อธิบายในแต่ละองค์ประกอบหลังหมุนแกนแบบตั้งฉาก (Orthogonal rotation) (ต่อ)

Rotated Component Matrix (a)

	Component																		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
Q64																			
Q38																			
Q30			.617																
Q27			.613																
Q31			.598																
Q29			.563																
Q28																			
Q32																			
Q13																			
Q22																			
Q82				.660															
Q84				.607															
Q83				.604															
Q86				.518															
Q85																			
Q108																			
Q61																			
Q87																			
Q81																			
Q119					.641														
Q120					.600														
Q116					.584														

ตารางที่ 14 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบและตัวแปรที่อธิบายในแต่ละองค์ประกอบหลังหมุนแกนแบบตั้งฉาก (Orthogonal rotation) (ต่อ)

Rotated Component Matrix (a)

	Component																		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
Q118					.567														
Q117					.518														
Q68																			
Q66																			
Q06						.731													
Q07						.661													
Q08						.616													
Q09						.612													
Q04						.536													
Q10																			
Q25							.670												
Q26							.533												
Q18																			
Q15																			
Q23																			
Q16																			
Q21																			
Q35								.635											
Q36								.563											
Q33								.556											
Q37								.551											
Q34								.542											

ตารางที่ 14 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบและตัวแปรที่อธิบายในแต่ละองค์ประกอบหลังหมุนแกนแบบตั้งฉาก (Orthogonal rotation) (ต่อ)

Rotated Component Matrix (a)

	Component																		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
Q71									.564										
Q70									.561										
Q69									.550										
Q72																			
Q67																			
Q19																			
Q65																			
Q40										.608									
Q39										.571									
Q41										.559									
Q42																			
Q80											.537								
Q79											.536								
Q73											.507								
Q75																			
Q74																			
Q01												.686							
Q02												.651							
Q03																			
Q14																			
Q76													.567						
Q77																			

ตารางที่ 14 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบและตัวแปรที่อธิบายในแต่ละองค์ประกอบหลังหมุนแกนแบบตั้งฉาก (Orthogonal rotation) (ต่อ)

Rotated Component Matrix (a)

	Component																		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
Q78																			
Q11														.626					
Q12																			
Q17																			
Q24															.539				
Q20																			
Q113																			
Q114																			
Q60																		.504	
Q05																			

Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 41 iterations.

มี 10 องค์ประกอบ

องค์ประกอบที่ 1 มี 17 ตัวแปร

องค์ประกอบที่ 3 มี 4 ตัวแปร

องค์ประกอบที่ 5 มี 5 ตัวแปร

องค์ประกอบที่ 7 มี 5 ตัวแปร

องค์ประกอบที่ 9 มี 3 ตัวแปร

องค์ประกอบที่ 2 มี 10 ตัวแปร

องค์ประกอบที่ 4 มี 4 ตัวแปร

องค์ประกอบที่ 6 มี 5 ตัวแปร

องค์ประกอบที่ 8 มี 3 ตัวแปร

องค์ประกอบที่ 10 มี 3 ตัวแปร

ตารางที่ 15 แสดงค่าม้าน้ำหนักของตัวแปรความภักดีต่อองค์กร ที่อธิบายองค์ประกอบที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์

องค์ประกอบ (component)	Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	ค่าความแปรปรวน (Eigen values)	ค่าร้อยละของความแปรปรวน (% of variance)	ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม (cumulative % of variance)	ค่าความแปรปรวน (Eigen values)	ค่าร้อยละของความแปรปรวน (% of variance)	ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม (cumulative % of variance)
1	57.304	47.753	47.753	14.665	12.221	12.221
2	3.734	3.112	50.865	9.950	8.291	20.512
3	2.931	2.443	53.308	6.879	5.732	26.245
4	2.125	1.771	55.079	5.855	4.879	31.124
5	2.001	1.668	56.746	5.792	4.827	35.951
6	1.885	1.571	58.317	5.533	4.611	40.561
7	1.695	1.413	59.730	4.931	4.109	44.671
8	1.633	1.361	61.090	4.854	4.045	48.716
9	1.559	1.299	62.390	4.226	3.521	52.237
10	1.450	1.209	63.598	4.037	3.364	55.601
11	1.359	1.133	64.731	3.740	3.116	58.718
12	1.322	1.102	65.833	3.640	3.033	61.751
13	1.275	1.062	66.895	2.684	2.237	63.988
14	1.230	1.025	67.920	2.335	1.946	65.934
15	1.212	1.010	68.930	1.901	1.584	67.518
16	1.200	1.000	69.930	1.852	1.544	69.062
17	1.094	.912	70.842	1.456	1.213	70.275
18	1.080	.900	71.742	1.407	1.173	71.448
19	1.032	.860	72.602	1.385	1.154	72.602

ตารางที่ 16 แสดงองค์ประกอบที่มีตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) เท่ากับ 0.5 ขึ้นไปและมีตัวแปรบรรยายองค์ประกอบตั้งแต่ 3 ตัวขึ้นไป

องค์ประกอบ	ตัวแปรความภักดีต่อองค์การ	จำนวนตัวแปร	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
1	89, 91, 93, 94, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 111	17	.507-.688
2	44, 45, 46, 48, 49, 51, 53, 57, 58, 59	10	.501-.623
3	27, 29, 30, 31	4	.563-.617
4	82, 83, 84, 86	4	.518-.660
5	116, 117, 118, 119, 120	5	.518-.641
6	4, 6, 7, 8, 9	5	.536-.731
7	33, 34, 35, 36, 37	5	.542-.635
8	69, 70, 71	3	.550-.564
9	39, 40, 41	3	.559-.608
10	73, 79, 80	3	.507-.537
	รวมทั้งสิ้น	59	

จากตารางที่ 16 พบว่า องค์ประกอบความภักดีต่อองค์การ มีองค์ประกอบทั้งสิ้น 10 องค์ประกอบ มีตัวบรรยาย 59 ตัวแปรโดย

องค์ประกอบที่ 1 มีตัวแปรจำนวน 17 ตัวแปร ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง .507-.688

องค์ประกอบที่ 2 มีตัวแปรจำนวน 10 ตัวแปร ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง .501-.617

องค์ประกอบที่ 3 มีตัวแปรจำนวน 4 ตัวแปร ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง .563-.617

องค์ประกอบที่ 4 มีตัวแปรจำนวน 4 ตัวแปร ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง .518-.660

องค์ประกอบที่ 5 มีตัวแปรจำนวน 5 ตัวแปร ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง .518-.641

องค์ประกอบที่ 6 มีตัวแปรจำนวน 5 ตัวแปร ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง .536-.731

องค์ประกอบที่ 7 มีตัวแปรจำนวน 5 ตัวแปร ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง .542-.635

องค์ประกอบที่ 8 มีตัวแปรจำนวน 3 ตัวแปร ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง .550-.564

องค์ประกอบที่ 9 มีตัวแปรจำนวน 3 ตัวแปร ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง .559-.608

องค์ประกอบที่ 10 มีตัวแปรจำนวน 3 ตัวแปร ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง .507-.537

องค์ประกอบทั้ง 10 องค์ประกอบ ผู้วิจัยได้ตั้งชื่อองค์ประกอบใหม่ให้สอดคล้องกับโครงสร้างองค์ประกอบและอธิบายรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 17 องค์ประกอบที่ 1

(n=252)

ที่	ตัวแปร	ข้อความ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
1	102	การมีความเชื่อในนโยบาย ค่านิยมและพันธกิจขององค์การ	.688
2	100	การแสดงเอกลักษณ์ของตนเองและกลุ่ม มีแรงบันดาลใจ มีความซื่อสัตย์ แนวคิดและเป็นแบบอย่างที่ดีต่อองค์การ	.648
3	107	การให้ข้อมูลขององค์การต่อบุคคลภายนอกในทางบวก	.646
4	106	ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีสัมพันธภาพ ความสามัคคีไว้วางใจซึ่งกันและกัน	.646
5	104	การประเมินองค์การในทางที่ดี มีความพยายามตั้งใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ	.641
6	103	การมีประวัติที่ชัดเจน ประวัติเป็นพื้นฐานที่จะก่อให้เกิดสัมพันธกศีลธรรมและคุณธรรม	.628
7	101	การหลีกเลี่ยงความไม่ซื่อตรง แสดงความจริงใจไม่กระทำสิ่งอันตรา	.607
8	98	การมีแนวโน้มที่จะอยู่ทำงานอย่างต่อเนื่องในองค์การและต่อต้านก	.604
9	99	การแสดงความกตัญญูต่อองค์การ ปฏิบัติตามกฎระเบียบ และวัฒนธรรมที่วางไว้	.596
10	105	การมีความตั้งใจในการที่จะปรับปรุงองค์การให้ดีขึ้น	.587
11	96	การเป็นส่วนหนึ่งในโครงสร้างของความผูกพัน ความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	.582
12	97	การมีบรรทัดฐานภายในจิตใจ ผูกมัดด้านจริยธรรม มีความยึดมั่นผูกพันในการเป็นสมาชิกขององค์การ	.563
13	91	การแสดงตนเป็นสมาชิกอย่างภาคภูมิใจ พอใจในการเป็นตัวแทนให้การชื่นชมองค์การ โดยการสื่อสารทั้งวาจาและการเขียน	.555

ตารางที่ 17 องค์ประกอบที่ 1 (ต่อ)

(n=252)

ที่	ตัวแปร	ข้อความ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
14	93	การมีจิตใจเข้มแข็ง มีความปรารถนาที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์กับองค์การ	.537
15	89	ความภูมิใจในการเป็นสมาชิก มีเจตคติในทางบวก ทำสิ่งที่เกิดประโยชน์ต่อองค์การ	.531
16	111	การมีความสุขสบายใจในการทำงาน มีชีวิตชีวา มีความปรารถนาที่จะสัมพันธ์ติดต่อกับบุคคลอื่น	.521
17	94	การแสดงพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์และให้การช่วยเหลือองค์การในด้านต่าง ๆ อย่างเต็มความรู้ความสามารถ	.507
ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues)			14.665
ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of variance)			12.221
ค่าร้อยละความแปรปรวนสะสมของตัวแปร (Cumulative % of variance)			12.221

จากตารางที่ 17 พบว่าองค์ประกอบที่ 1 ซึ่งบรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 17 ตัวแปรคือตัวแปรที่ 89, 91, 93, 94, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107 และ 111 ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .507-.688 ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 14.665 ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of variance) เท่ากับ 12.221 และค่าร้อยละความแปรปรวนสะสมของตัวแปร (Cumulative % of variance) เท่ากับ 12.221 ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบความแปรปรวนขององค์ประกอบนี้กับองค์ประกอบอื่น ๆ แล้ว องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 1และผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ใหม่ว่า “การสร้างความภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์การ”

ตารางที่ 18 องค์ประกอบที่ 2

(n=252)

ที่	ตัวแปร	ข้อความ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
1	51	การควบคุมคุณภาพในทุกขั้นตอนของการทำงาน	.623
2	58	การทำงานที่เป็นเอกภาพ สัมครสมานสามัคคี	.613
3	48	การแบ่งปันประสบการณ์ ความรู้ เพื่อความเข้าใจตรงกัน	.592
4	45	การส่งเสริมองค์การให้มีความสุข	.586
5	44	การปกป้ององค์การจากความไม่หวังดี	.568
6	59	ความชื่นชมต่อองค์การและเพื่อนร่วมงาน	.580
7	49	การวางแผนการปฏิบัติงานและรับผิดชอบร่วมกัน	.547
8	46	ชุมชนเข้มแข็งมีศรัทธาต่อองค์การ	.536
9	53	การจัดสวัสดิการเป็นที่พอใจ เสมอภาค ยุติธรรม	.531
10	57	ความอิสระทางความคิด รู้จักพัฒนาตนเอง	.501
ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigen values)			9.950
ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of variance)			8.291
ค่าร้อยละความแปรปรวนสะสมของตัวแปร (Cumulative % of variance)			20.512

จากตารางที่ 18 พบว่าองค์ประกอบที่ 2 ซึ่งบรรยายด้วยตัวแปรสำคัญจำนวน 10 ตัวแปร คือตัวแปรที่ 44, 45, 46, 48, 49, 51, 53, 57, 58 และ 59 ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง .501-.623 ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 9.950 ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of variance) เท่ากับ 8.291 ค่าร้อยละความแปรปรวนสะสมของตัวแปร (Cumulative % of variance) เท่ากับ 20.512 ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับความแปรปรวนขององค์ประกอบนี้กับองค์ประกอบอื่น ๆ แล้ว องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับที่ 2 และผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ใหม่ว่า “ความศรัทธาต่อองค์การ”

ตารางที่ 19 องค์ประกอบที่ 3

(n=252)

ที่	ตัวแปร	ข้อความ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
1	30	การวางแผนในการทำงาน	.617
2	27	การยึดหลักการกระจายอำนาจในการทำงาน	.613
3	31	การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน	.598
4	29	การสื่อสารที่สะดวกและรวดเร็ว	.563
ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues)			6.879
ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of variance)			5.732
ค่าร้อยละความแปรปรวนสะสมของตัวแปร (Cumulative % of variance)			26.245

จากตารางที่ 19 พบว่าองค์ประกอบที่ 3 ซึ่งบรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 4 ตัวแปร คือตัวแปรที่ 27, 29, 30 และ 31 ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .563-.617 ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 6.879 ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of variance) เท่ากับ 5.732 ค่าร้อยละความแปรปรวนสะสมของตัวแปร (Cumulative % of variance) เท่ากับ 26.245 ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบความแปรปรวนขององค์ประกอบนี้กับองค์ประกอบอื่น ๆ แล้ว องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 3 และผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ใหม่ว่า “การวางแผนและการกระจายอำนาจในการทำงาน”

ตารางที่ 20 องค์ประกอบที่ 4

(n=252)

ที่	ตัวแปร	ข้อความ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
1	82	การมีความเป็นกัลยาณมิตรทุกระดับสายงาน ประสานงานอย่าง ทั่วถึง	.660
2	84	การปรับปรุงพัฒนาศักยภาพของการทำงานอยู่ตลอดเวลา	.607
3	83	การรู้จักรักษาน้ำใจ เป็นที่รักใคร่ มีน้ำใจที่ติดต่อกัน	.604
4	86	การมีหลักการและขั้นตอนในการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ	.518
ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues)			5.855
ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of variance)			4.879
ค่าร้อยละความแปรปรวนสะสมของตัวแปร (Cumulative % of variance)			31.124

จากตารางที่ 20 พบว่าองค์ประกอบที่ 4 ซึ่งบรรยายด้วยตัวแปรสำคัญจำนวน 4 ตัวแปร คือตัวแปรที่ 82, 83, 84 และ 86ซึ่งมีค่าน้ำหนักอยู่ระหว่าง .518-.660 ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 5.855 ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of variance) เท่ากับ 4.879 ค่าร้อยละความแปรปรวนสะสมของตัวแปร (Cumulative % of variance) เท่ากับ 31.124 ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบความแปรปรวนขององค์ประกอบนี้กับองค์ประกอบอื่น ๆ แล้ว องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับที่ 4 และผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ใหม่ว่า “การมีความเป็นกัลยาณมิตร”

ตารางที่ 21 องค์ประกอบที่ 5

(n=252)

ที่	ตัวแปร	ข้อความ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
1	119	การปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ใน สถานศึกษาตลอดเวลา	.641
2	120	การมีเทคนิคในการสร้างขวัญและกำลังใจชมเชยในความสำเร็จ ของการทำงานร่วมกัน	.600
3	116	การมีค่าตอบแทนที่ดีตามตำแหน่งหน้าที่การงานมีความยุติธรรม แก่สมาชิก	.584
4	118	การมีความสามารถในการสร้างความร่วมมือภายนอก สถานศึกษาและชุมชน เป็นที่ยอมรับและมีชื่อเสียง	.567
5	117	เมื่อองค์การเผชิญภาวะวิกฤต สมาชิกอยู่ในองค์การด้วยความ อดทนและพยายามสร้างชื่อเสียงให้กับองค์การ	.518
ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues)			5.792
ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of variance)			4.827
ค่าร้อยละความแปรปรวนสะสมของตัวแปร (Cumulative % of variance)			35.951

จากตารางที่ 21 พบว่าองค์ประกอบที่ 5 ซึ่งบรรยายด้วยตัวประกอบสำคัญจำนวน 5 ตัวแปร คือตัวแปรที่ 116, 117, 118, 119 และ 120 ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .518-.641 ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 5.792 ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of variance) เท่ากับ 4.827 ค่าร้อยละความแปรปรวนสะสมของตัวแปร (Cumulative % of variance) เท่ากับ 35.951 ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบความแปรปรวนขององค์ประกอบนี้กับองค์ประกอบอื่น ๆ แล้ว องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับที่ 5 และผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ใหม่ว่า “การมีขวัญกำลังใจในการทำงาน”

ตารางที่ 22 องค์ประกอบที่ 6

(n=252)

ที่	ตัวแปร	ข้อความ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
1	6	การให้การยอมรับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	.731
2	7	การมองเห็นคุณค่าขององค์การ	.661
3	8	ความเชื่อมั่นต่อองค์การ	.616
4	9	ความปรารถนาในการเป็นสมาชิก	.612
5	4	ความเข้าใจบทบาทของตนเอง	.536
ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues)			5.533
ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of variance)			4.611
ค่าร้อยละความแปรปรวนสะสมของตัวแปร (Cumulative % of variance)			40.561

จากตารางที่ 22 พบว่าองค์ประกอบที่ 6 ซึ่งบรรยายด้วยตัวแปรสำคัญจำนวน 5 ตัวแปร คือตัวแปรที่ 4, 6, 7, 8 และ 9 ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .536-.731 ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 5.533 ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of variance) เท่ากับ 4.611 ค่าร้อยละความแปรปรวนสะสมของตัวแปร (Cumulative % of variance) เท่ากับ 40.561 ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบความแปรปรวนขององค์ประกอบนี้กับองค์ประกอบอื่น ๆ แล้ว องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับที่ 6 และผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ใหม่ว่า “การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ”

ตารางที่ 23 องค์ประกอบที่ 7

(n=252)

ที่	ตัวแปร	ข้อความ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
1	35	การสร้างวัฒนธรรมองค์การ	.635
2	36	การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน	.563
3	33	การมีขวัญกำลังใจจากผู้ร่วมงาน	.556
4	37	การสร้างบรรยากาศประชาธิปไตย	.551
5	34	ความเชื่อในเป้าหมาย ค่านิยม พันธกิจขององค์การ	.542
ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues)			4.931
ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of variance)			4.109
ค่าร้อยละความแปรปรวนสะสมของตัวแปร (Cumulative % of variance)			44.671

จากตารางที่ 23 พบว่าองค์ประกอบที่ 7 ซึ่งบรรยายด้วยตัวแปรสำคัญจำนวน 5 ตัวแปร คือตัวแปรที่ 33, 34, 35, 36 และ 37 ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .542-.635 ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 4.931 ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of variance) เท่ากับ 4.109 ค่าร้อยละความแปรปรวนสะสมของตัวแปร (Cumulative % of variance) เท่ากับ 44.671 ซึ่งเปรียบเทียบความแปรปรวนขององค์ประกอบนี้กับองค์ประกอบอื่น ๆ แล้ว องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับที่ 7 และผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ใหม่ว่า “การมีวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการทำงาน”

ตารางที่ 24 องค์ประกอบที่ 8

(n=252)

ที่	ตัวแปร	ข้อความ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
1	71	การให้คำมั่นสัญญาและรับผิดชอบร่วมกัน	.564
2	70	การเป็นสมาชิกที่ดี เชื้อมั่น กล้าแสดงออก	.561
3	69	การแสดงความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ทำงานมีความสุข	.550
ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues)			4.854
ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of variance)			4.045
ค่าร้อยละความแปรปรวนสะสมของตัวแปร (Cumulative % of variance)			48.716

จากตารางที่ 24 พบว่าองค์ประกอบที่ 8 ซึ่งบรรยายด้วยตัวแปรสำคัญจำนวน 3 ตัวแปร คือ ตัวแปรที่ 69, 70 และ 71 ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .550-.564 ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 4.854 ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of variance) เท่ากับ 4.045 ค่าร้อยละความแปรปรวนสะสมของตัวแปร (Cumulative % of variance) เท่ากับ 48.716 ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบความแปรปรวนขององค์ประกอบนี้กับองค์ประกอบอื่นๆ แล้ว องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับที่ 8 และผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ใหม่ว่า “การแสดงออกตามความสามารถ”

ตารางที่ 25 องค์ประกอบที่ 9

(n=252)

ที่	ตัวแปร	ข้อความ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
1	40	การบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วม	.608
2	39	การให้ความยุติธรรมและความเสมอภาคกับผู้ร่วมงาน	.571
3	41	การจัดกิจกรรมเสริมสร้างสัมพันธ์	.559
ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues)			4.226
ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of variance)			3.521
ค่าร้อยละความแปรปรวนสะสมของตัวแปร (Cumulative % of variance)			52.237

จากตารางที่ 25 พบว่าองค์ประกอบที่ 9 ซึ่งบรรยายด้วยตัวแปรสำคัญจำนวน 3 ตัวแปร คือ ตัวแปรที่ 39, 40 และ 41 ซึ่งน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .599-.608 ค่าความแปรปรวน (Eigenvalues) เท่ากับ 4.226 ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of variance) เท่ากับ 3.521 ค่าร้อยละความแปรปรวนสะสมของตัวแปร (Cumulative % of variance) เท่ากับ 52.237 ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบความแปรปรวนขององค์ประกอบกับองค์ประกอบอื่น ๆ แล้ว องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับที่ 9 และผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ใหม่ว่า “การมีส่วนร่วมในองค์การ”



ตารางที่ 26 องค์ประกอบที่ 10

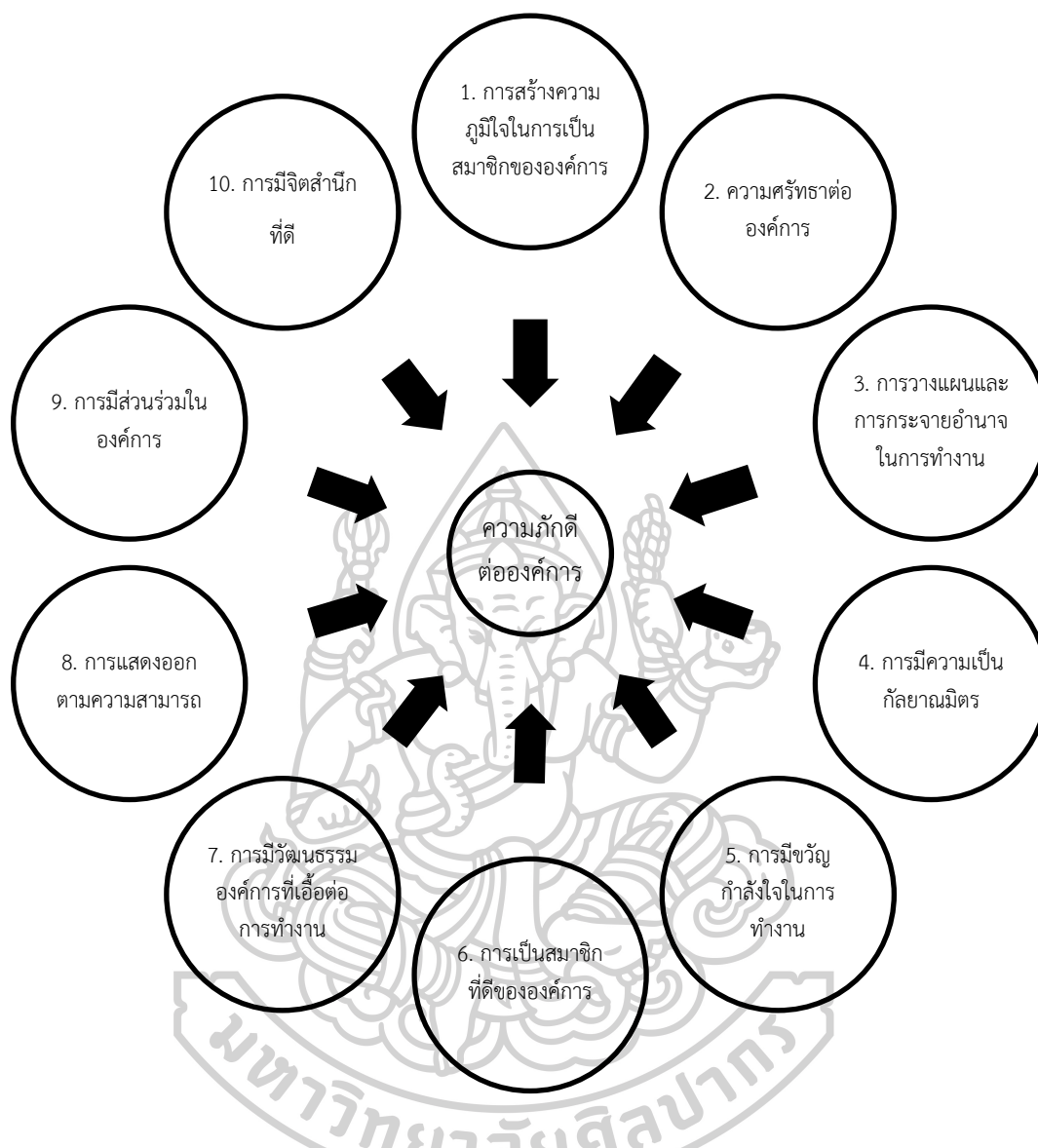
(n=252)

ที่	ตัวแปร	ข้อความ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
1	80	การให้ความช่วยเหลือเมื่อมีภารกิจเร่งด่วนยินดีและเต็มใจ ทำงานไม่หวังผลตอบแทน	.537
2	79	การมีจิตอาสาและจิตสำนึกที่ดีในการเป็นสมาชิกขององค์การ	.536
3	73	เชิดชูสถาบันด้วยความภูมิใจ	.507
ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues)			4.037
ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of variance)			3.364
ค่าร้อยละความแปรปรวนสะสมของตัวแปร (Cumulative % of variance)			55.601

จากตารางที่ 26 พบว่าองค์ประกอบที่ 10 ซึ่งบรรยายด้วยตัวแปรสำคัญจำนวน 3 ตัวแปร คือตัวแปรที่ 73, 79 และ 80 ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .507-.537 ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 4.037 ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of variance) เท่ากับ 3.364 ค่าร้อยละความแปรปรวนสะสมของตัวแปร (Cumulative % of variance) เท่ากับ 55.601 ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับความแปรปรวนขององค์ประกอบนี้กับองค์ประกอบอื่น ๆ แล้ว องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับที่ 10 และผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ใหม่ว่า “การมีจิตสำนึกที่ดี”

2.4 สรุปองค์ประกอบความภักดีต่อองค์การของโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบความภักดีต่อองค์การของโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ มีทั้งหมด 10 องค์ประกอบสามารถสรุปเป็นแผนภาพที่ 4 ดังนี้



แผนภาพที่ 4 สรุปลองค์ประกอบความภักดีต่อองค์กรของโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้

จากแผนภาพที่ 4 สรุปลวิเคราะห์องค์ประกอบความภักดีต่อองค์กรของโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ มีทั้งหมด 10 องค์ประกอบ คือ 1) การสร้างความภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร 2) ความศรัทธาต่อองค์กร 3) การวางแผนและการกระจายอำนาจในการทำงาน 4) การมีความเป็นกัลยาณมิตร 5) การมีขวัญกำลังใจในการทำงาน 6) การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 7) การมีวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงาน 8) การแสดงออกตามความสามารถ 9) การมีส่วนร่วมในองค์กร 10) การมีจิตสำนึกที่ดี

องค์ประกอบที่ 1 การสร้างความภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์การ

1. การมีความเชื่อในนโยบาย ค่านิยมและพันธกิจขององค์การ
2. การแสดงเอกลักษณ์ของตนเองและกลุ่ม มีแรงบันดาลใจ มีความซื่อสัตย์ แนวคิด และเป็นแบบอย่างที่ดีต่อองค์การ
3. การให้ข้อมูลขององค์การต่อบุคคลภายนอกในทางบวก
4. ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีสัมพันธภาพ ความสามัคคี ไว้วางใจซึ่งกันและกัน
5. การประเมินองค์การในทางที่ดี มีความพยายามตั้งใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ
6. การมีประวัติที่ชัดเจน ประวัติเป็นพื้นฐานที่จะก่อให้เกิดสัมพันธภาพ มิตรภาพ ศีลธรรมและคุณธรรม
7. การหลีกเลี่ยงความไม่ซื่อตรง แสดงความจริงใจ ไม่กระทำการอันตรายต่อองค์การ
8. การมีแนวโน้มที่จะอยู่ทำงานอย่างต่อเนื่องในองค์การและต่อต้านการลาออก
9. การแสดงความกตัญญูต่อองค์การ ปฏิบัติตามกฎระเบียบและวัฒนธรรมที่วางไว้
10. การมีความตั้งใจในการที่จะปรับปรุงองค์การให้ดีขึ้น
11. การเป็นส่วนหนึ่งในโครงสร้างของความผูกพัน ความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
12. การมีบรรทัดฐานภายในจิตใจ ผูกมัดด้านจริยธรรม มีความยึดมั่นผูกพันในการเป็นสมาชิกขององค์การ
13. การแสดงตนเป็นสมาชิกอย่างภาคภูมิใจ พอใจในการเป็นตัวแทน ให้การชื่นชมองค์การ โดยการสื่อสารทั้งวาจาและการเขียน
14. การมีจิตใจเข้มแข็ง มีความปรารถนาที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์กับองค์การ
15. ความภูมิใจในการเป็นสมาชิก มีเจตคติในทางบวก ทำสิ่งที่เกิดประโยชน์ต่อองค์การ
16. การมีความสุขสบายใจในการทำงาน มีชีวิตชีวา มีความปรารถนาที่จะสัมพันธ์ติดต่อกับบุคคลอื่นและเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน
17. การแสดงพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์และให้การช่วยเหลือองค์การในด้านต่าง ๆ อย่างเต็มความรู้ความสามารถ

องค์ประกอบที่ 2 ความศรัทธาต่อองค์การ

1. การควบคุมคุณภาพในทุกขั้นตอนของการทำงาน
2. การทำงานเป็นเอกภาพ สม่ัครสมานสามัคคี
3. การแบ่งปันประสบการณ์ ความรู้ เพื่อความเข้าใจตรงกัน
4. การส่งเสริมองค์การให้มีความสุข
5. การปกป้ององค์การจากความไม่หวังดี
6. ความชื่นชมต่อองค์การและเพื่อนร่วมงาน
7. การวางแผนการปฏิบัติงานและรับผิดชอบร่วมกัน
8. ชุมชนเข้มแข็งมีศรัทธาต่อองค์การ
9. การจัดสวัสดิการเป็นที่พอใจ เสมอภาค ยุติธรรม
10. ความอิสระทางความคิด รู้จักพัฒนาตนเอง

องค์ประกอบที่ 3 การวางแผนและการกระจายอำนาจในการทำงาน

1. การวางแผนในการทำงาน
2. การยึดหลักการกระจายอำนาจในการทำงาน
3. การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน
4. การสื่อสารที่สะดวกและรวดเร็ว

องค์ประกอบที่ 4 การมีความเป็นกัลยาณมิตร

1. การมีความเป็นกัลยาณมิตรทุกระดับสายงาน ประสานงานอย่างทั่วถึง
2. การปรับปรุงพัฒนาศักยภาพของการทำงานอยู่ตลอดเวลา
3. การรู้จักรักษาน้ำใจ เป็นที่รักใคร่ มีน้ำใจที่ดีต่อกัน
4. การมีหลักการและขั้นตอนในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

องค์ประกอบที่ 5 การมีขวัญกำลังใจในการทำงาน

1. การปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษาตลอดเวลา
2. การมีเทคนิคในการสร้างขวัญและกำลังใจชมเชยในความสำเร็จของการทำงาน

ร่วมกัน

3. การมีค่าตอบแทนที่ดีตามตำแหน่งหน้าที่การงานมีความยุติธรรมแก่สมาชิก
4. การมีความสามารถในการสร้างความร่วมมือภายนอกสถานศึกษาและชุมชน

เป็นที่ยอมรับและมีชื่อเสียง

5. เมื่อองค์การเผชิญภาวะวิกฤต สมาชิกอยู่ในองค์การด้วยความอดทนและพยายาม

สร้างชื่อเสียงให้กับองค์การ

องค์ประกอบที่ 6 การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

1. การให้การยอมรับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
2. การมองเห็นคุณค่าขององค์การ
3. ความเชื่อมั่นต่อองค์การ
4. ความปรารถนาในการเป็นสมาชิก
5. ความเข้าใจบทบาทของตนเอง

องค์ประกอบที่ 7 การมีวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการทำงาน

1. การสร้างวัฒนธรรมองค์การ
2. การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน
3. การมีขวัญกำลังใจจากผู้ร่วมงาน
4. การสร้างบรรยากาศประชาธิปไตย
5. ความเชื่อในเป้าหมาย ค่านิยม พันธกิจขององค์การ

องค์ประกอบที่ 8 การแสดงออกตามความสามารถ

1. การให้คำมั่นสัญญาและรับผิดชอบร่วมกัน
2. การเป็นสมาชิกที่ดี เชื่อมมั่น กล้าแสดงออก
3. การแสดงความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ทำงานมีความสุข

องค์ประกอบที่ 9 การมีส่วนร่วมในองค์การ

1. การบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วม
2. การให้ความยุติธรรมและความเสมอภาคกับผู้ร่วมงาน
3. การจัดกิจกรรมเสริมสร้างสัมพันธ์

องค์ประกอบที่ 10 การมีจิตสำนึกที่ดี

1. การให้ความช่วยเหลือเมื่อมีภารกิจเร่งด่วน ยินดีและเต็มใจทำงานไม่หวังผลตอบแทน
2. การมีจิตอาสาและจิตสำนึกที่ดีในการเป็นสมาชิกขององค์การ
3. เชิดชูสถาบันด้วยความภูมิใจ

2.5 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor Analysis)

การบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้

การวิเคราะห์องค์ประกอบเกี่ยวกับการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ โดยวิเคราะห์จากค่ามัชฌิมเลขคณิต \bar{X} และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพนักเรียน ด้านการบริหารหลักสูตรและ

งานวิชาการ ด้านการบริหารการจัดการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน ด้านบุคลากรและการบริหารงานบุคลากร และด้านความดีเด่นของสถานศึกษา

ตารางที่ 27 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ด้านคุณภาพนักเรียน

1. ด้านคุณภาพนักเรียน			
รายการ	\bar{X}	S.D	ระดับ
1.1 โรงเรียนมีนักเรียนที่มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรสถานศึกษา	4.37	.615	มาก
1.2 โรงเรียนมีนักเรียนที่มุ่งมั่นในการทำงานและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	4.31	.636	มาก
1.3 โรงเรียนนักเรียนที่รู้ เข้าใจ และเห็นคุณค่าเกี่ยวกับภูมิปัญญาไทยสามารถอธิบาย ยกตัวอย่างและมีแนวทางนำภูมิปัญญาที่มีในท้องถิ่นของตนไปใช้ในชีวิตประจำวันได้	4.25	.658	มาก
1.4 โรงเรียนมีนักเรียนที่มีจิตสำนึกและมีส่วนร่วมรักษาทรัพย์สินสมบัติและพัฒนาสิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษา ร่วมกันดูแลบำรุงรักษาทั้งภายในและภายนอกบริเวณสถานศึกษา โดยร่วมกับสถานศึกษาวางแผนพัฒนาอย่างเป็นระบบ	4.25	.724	มาก
1.5 โรงเรียนมีนักเรียนที่ได้ระดับผลการเรียน 3 ถึง 4 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยรวมของสถานศึกษาสูงกว่าค่าเฉลี่ยร้อยละของเขตพื้นที่การศึกษาหรือของประเทศ มีนักเรียนที่มีความสามารถรอบด้านหรือมีความสามารถพิเศษได้รับรางวัลจากการแข่งขันในโอกาสต่าง ๆ จำนวนมาก หลากหลายประเภท	4.01	.858	มาก
1.6 โรงเรียนมีนักเรียนที่สามารถเลือกและใช้ข้อมูลในการตัดสินใจแก้ปัญหา ระบุผลดีผลเสียเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของเหตุและผลสรุปผล คาดการณ์ผลที่อาจเกิดขึ้น เสนอแนวทางแก้ปัญหา และอธิบายได้อย่างเป็นขั้นเป็นตอน	4.06	.706	มาก

ตารางที่ 27 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การบริหารงานโรงเรียน
รางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ด้านคุณภาพ
นักเรียน (ต่อ)

1. ด้านคุณภาพนักเรียน			
รายการ	\bar{X}	S.D	ระดับ
1.7 โรงเรียนมีนักเรียนที่สามารถใช้ภาษาไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.19	.720	มาก
1.8 โรงเรียนมีนักเรียนที่สามารถใช้ภาษาอังกฤษสื่อสารในชีวิตประจำวันได้	3.78	.948	มาก
1.9 โรงเรียนมีนักเรียนที่ใช้ความรู้และประสบการณ์เดิมรวมกับความรู้ใหม่ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากสื่อหลายประเภท มาสร้างสรรค์ความรู้หรือสร้างสิ่งประดิษฐ์ที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น และมีการพัฒนาอยู่เสมอ	4.02	.736	มาก
1.10 โรงเรียนมีนักเรียนที่มีน้ำหนักร่างกายและส่วนสูงตามเกณฑ์มาตรฐาน แต่งกายสะอาด ออกกำลังกายสม่ำเสมอ	4.26	.699	มาก
1.11 โรงเรียนมีนักเรียนที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีเหตุผล สามารถปรับตัวเข้ากับกลุ่มเพื่อนเรียน เพื่อนร่วมกิจกรรมทั้งกลุ่มเล็ก กลุ่มใหญ่ (ไม่มีเหตุทะเลาะวิวาทรุนแรงทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา)	4.33	.661	มาก
1.12 โรงเรียนมีนักเรียนทุกคนที่เป็นผู้ห่างไกลจากสารเสพติด ปัญหาทางเพศ และอบายมุขทุกชนิด	4.12	.663	มาก
1.13 โรงเรียนมีนักเรียนทุกคนที่ร่วมกิจกรรมด้านศิลปะ ดนตรี/นาฏศิลป์ และกีฬา/นันทนาการ อย่างมีอิสระเต็มใจ และมีความสุข มีการสร้างสรรค์ผลงานอย่างหลากหลายทั้งเป็นกลุ่ม เป็นรายบุคคลสร้างชื่อเสียงให้แก่สถานศึกษา	4.44	.612	มาก
รวม	4.53	.769	มาก

จากตารางที่ 27 พบว่า การบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ ด้านคุณภาพนักเรียนอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 28 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การบริหารงานโรงเรียน
 รางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ด้านการบริหาร
 หลักสูตรและงานวิชาการ

2. ด้านการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ			
รายการ	\bar{X}	S.D	ระดับ
2.1 โรงเรียนมีการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา ชุมชน สังคม และท้องถิ่น ระบุจุดเด่น จุดควรพัฒนา ใช้ผลการวิเคราะห์มาวางแผนปรับหลักสูตร มีการจัดทำรายงานชัดเจน	4.30	.601	มาก
2.2 โรงเรียนมีหลักสูตรที่มีความยืดหยุ่น สอดคล้องกับเป้าหมายและ วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมกำหนด เป้าหมาย และมีการจัดโปรแกรมการเรียนรู้หลากหลาย สนองตาม ศักยภาพและความต้องการของนักเรียน	4.36	.618	มาก
2.3 โรงเรียนมีคณะทำงานรับผิดชอบ มีแผนการดำเนินงานต่อเนื่อง สารระสำคัญของการนิเทศ กำกับ ติดตามชัดเจน ดำเนินการได้ตาม แผน รวมทั้งมีการสรุปผลการติดตามและประเมินไว้ครบถ้วน	4.33	.603	มาก
2.4 โรงเรียนมีการกำกับติดตามและประเมินคุณภาพของสถานศึกษา มี การสำรวจความคิดเห็น/ความพึงพอใจจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และมี หลักฐานว่าได้นำผลเหล่านั้นมาพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง	4.25	.655	มาก
2.5 โรงเรียนมีครูที่มีการศึกษาวิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคล มีการ ติดตามและพัฒนาศักยภาพนักเรียนได้ครบถ้วนทุกคนและสม่ำเสมอ	4.31	.624	มาก
2.6 โรงเรียนมีการจัดการเรียนการสอนที่ให้นักเรียนได้คิดวิเคราะห์และได้ ลงมือปฏิบัติจริงได้มาก มีการใช้กระบวนการกลุ่มและแหล่งการเรียนรู้ ที่หลากหลายในการสอนได้ค่อนข้างมาก จัดได้สอดคล้องกับแผนการ เรียนรู้จัดการเรียนรู้ ครอบคลุมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ดำเนินการได้ สอดรับกันทั่วทั้งสถานศึกษา	4.33	.630	มาก
2.7 โรงเรียนมีการนำภูมิปัญญาหรือสภาพแวดล้อมของท้องถิ่นมาบูรณา การในการเรียนการสอนแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้หรือมีการบูรณา การการเรียนรู้ข้ามกลุ่มสาระฯ อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง อย่างกว้างขวาง	4.17	.675	มาก

ตารางที่ 28 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การบริหารงานโรงเรียน
 รางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ด้านการบริหาร
 หลักสูตรและงานวิชาการ (ต่อ)

2. ด้านการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ			
รายการ	\bar{X}	S.D	ระดับ
2.8 โรงเรียนมีระบบการจัดสอนซ่อมเสริมให้แก่นักเรียนที่มีความบกพร่องทางการเรียนและเพิ่มพูนศักยภาพนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ ดำเนินการได้ทั่วถึง (จัดได้ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมาย ใช้เทคนิคการสอนที่แตกต่างจากเดิม) นักเรียนมีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นทุกคน	4.18	.661	มาก
2.9 โรงเรียนมีเครื่องมือวัดและประเมินที่สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง ใช้วิธีการประเมินที่หลากหลาย เน้นคำถามเชิงวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินค่า และวัดครอบคลุม พฤติกรรมนักเรียนทุกด้านในสัดส่วนที่เหมาะสม	4.31	.642	มาก
2.10 โรงเรียนมีการกำหนดเกณฑ์การตัดสินผลการเรียนให้สูงขึ้น เพื่อท้าทายความสามารถของนักเรียนในแต่ละปีมีฐานที่มาของการกำหนดเกณฑ์ถูกต้องและเหมาะสม และมีรายวิชา/สาระเพิ่มเติมที่ให้นักเรียนได้ทดสอบความสามารถระดับสูง	4.22	.702	มาก
2.11 โรงเรียนมีการกำหนดนโยบาย วิธีการ และรูปแบบการรายงานผลการเรียน เพื่อให้ นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชนทราบ ข้อมูลมีความถูกต้องชัดเจน สาระครบถ้วน ทุกฝ่ายเกิดความเข้าใจร่วมกันและมั่นใจในผลการเรียนที่น่าเสนอ การจัดทำเอกสารหลักฐานครบถ้วน เป็นปัจจุบันมีการปรับปรุงและพัฒนาระบบการทำงานอยู่เสมอ ผู้รับบริการพึงพอใจ	4.33	.637	มาก
2.12 โรงเรียนมีการรายงานความก้าวหน้าของนักเรียนรายบุคคลทุกระดับชั้น/ห้องเรียน แผนการสอนของครูผู้สอนส่วนมากมีการปรับปรุง โดยใช้ข้อมูลผลการเรียนของนักเรียนเป็นองค์ประกอบหนึ่ง ข้อมูลผลการเรียนในภาพรวมถูกนำไปใช้ในการปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา	4.31	.626	มาก

ตารางที่ 28 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การบริหารงานโรงเรียน
 รางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ด้านการบริหาร
 หลักสูตรและงานวิชาการ (ต่อ)

2. ด้านการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ			
รายการ	\bar{X}	S.D	ระดับ
2.13 โรงเรียนมีครูแต่ละกลุ่มสาระฯร่วมกันวางแผนจัดหาและผลิตสื่อ การสอนที่ต้องการใช้ โดยชักชวนผู้รู้ในท้องถิ่นหรือผู้ปกครองร่วมคิด และจัดทำตามความเหมาะสม ได้สื่อหลากหลาย สื่อๆ ทุกชั้นช่วยให้ นักเรียนเรียนรู้ได้เร็ว	4.23	.658	มาก
2.14 โรงเรียนมีครูแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้มีการผลิตและใช้สื่อและ เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนสื่อที่ใช้สร้างสรรค์มีการพัฒนา ให้มีประสิทธิภาพเหมาะกับกลุ่มนักเรียนอย่างต่อเนื่อง	4.21	.645	มาก
2.15 โรงเรียนมีการวางแผนการใช้และการซ่อมบำรุงสื่อและเทคโนโลยี เพื่อการเรียนรู้ จัดบริการอย่างเป็นระบบสะดวกที่จะนำไปใช้ ทุกฝ่าย ที่เกี่ยวข้องรับรู้และพึงพอใจการให้บริการ	4.18	.649	มาก
2.16 โรงเรียนมีสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ที่ผลิตเองหลายชิ้นได้รับ การยอมรับและนำไปใช้ ทั้งระดับสถานศึกษาระดับกลุ่มโรงเรียน ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ระดับจังหวัด หรือในวงกว้าง (ต่างสังกัด/ ระดับประเทศ)	4.08	.723	มาก
2.17 โรงเรียนมีการสำรวจความสนใจ ความถนัด ความต้องการของ นักเรียน จัดชุมนุมทางวิชาการให้นักเรียนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และ แสดงออกได้หลากหลายสอดคล้องกับผลการสำรวจ กิจกรรมแต่ละ ชุมนุมน่าสนใจ มีที่ปรึกษาที่เชี่ยวชาญ นักเรียนร่วมกิจกรรมด้วยความ สนุกสนาน มีผลงานปรากฏชัดเจน	4.23	.683	มาก
2.18 โรงเรียนมีนโยบายส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมอันพึง ประสงค์ของสถานศึกษาชัดเจนสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ จัดกิจกรรม น่าสนใจ หลากหลายวิธี มีข้อกำหนดในการประเมินชัดเจนนักเรียน ร่วมกิจกรรมด้วยความเต็มใจ การดำเนินกิจกรรมบรรลุตามเป้าหมาย	4.46	.573	มาก

ตารางที่ 28 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การบริหารงานโรงเรียน
 ราชวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ด้านการบริหาร
 หลักสูตรและงานวิชาการ (ต่อ)

2. ด้านการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ			
รายการ	\bar{X}	S.D	ระดับ
2.19 โรงเรียนมีคณะทำงานรับผิดชอบและจัดทำแผนงานแนะแนว ให้บริการด้านการให้คำปรึกษา การแนะแนวเพื่อการศึกษาต่อและ เพื่อการประกอบอาชีพ จัดกิจกรรมแนะแนวที่น่าสนใจ ให้ประโยชน์ นักเรียนครอบคลุมและทั่วถึง มีสารสนเทศเพื่อการแนะแนวเพียงพอ นักเรียนส่วนใหญ่พึงพอใจการให้บริการ	4.40	.626	มาก
2.20 โรงเรียนมีข้อมูลของนักเรียนจำแนกรายกลุ่ม/รายบุคคล รู้สภาพปัญหา ของนักเรียนตามความเป็นจริง มีการให้ทุนการศึกษาหรือทุนอื่น ๆ ตาม ความเหมาะสมและทั่วถึงมีบริการน้ำดื่ม โทรศัพท์ แหล่งพักผ่อน เครื่อง สาธารณูปโภคเพียงพอ สะอาด สะดวก ปลอดภัย และถูกหลักอนามัย	4.39	.599	มาก
2.21 โรงเรียนมีห้องสมุดที่มีปริมาณหนังสือ สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพียงพอ จัดหมวดหมู่ตามหลักสากล มีสถิติการยืมหนังสือที่เป็น ปัจจุบัน มีความเคลื่อนไหวในกลุ่มผู้ยืม มีแผนการใช้ห้องสมุดและ กิจกรรมส่งเสริมให้นักเรียนรักการอ่านได้ผล นักเรียนมีส่วนร่วมแสดง ความเห็นในการจัดกิจกรรมรักการอ่าน เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน และกันอยู่เสมอ	4.29	.685	มาก
2.22 โรงเรียนมีห้องปฏิบัติการต่าง ๆ พร้อมสิ่งอำนวยความสะดวก ครบถ้วน เพียงพอ มีการวางแผนที่ดีและใช้ประโยชน์คุ้มค่า	4.24	.679	มาก
2.23 โรงเรียนมีการจัดมุม/แหล่งส่งเสริมการเรียนรู้ภายในและหรือภายนอก ห้องเรียนหลากหลาย มีรูปแบบและวิธีการใช้ประโยชน์เพื่อการเรียนรู้ อย่างแท้จริง มีแหล่งให้นักเรียนเผยแพร่ความรู้หรือนำความรู้ที่น่าสนใจ และทันเหตุการณ์มานำเสนอ นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดและ ดำเนินการ	4.19	.669	มาก
2.24 โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมภายในบริเวณสถานศึกษาสะอาด ร่มรื่น และปลอดภัย มีบริเวณให้นักเรียนพักผ่อนเพียงพอ	4.37	.653	มาก
รวม	4.28	.647	มาก

จากตารางที่ 28 พบว่าการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ ด้านการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 29 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ด้านการบริหารการจัดการ

3. ด้านการบริหารจัดการ			
รายการ	\bar{X}	S.D	ระดับ
3.1 โรงเรียนมีข้อมูลและสารสนเทศที่จัดระบบไว้ครอบคลุมการใช้งานและสารสนเทศที่จัดเก็บไว้ถูกต้องสมบูรณ์	4.22	.615	มาก
3.2 โรงเรียนมีการจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศเป็นหมวดหมู่ จัดเป็นระเบียบ เรียกใช้ได้สะดวก มีการวิเคราะห์และสรุปข้อมูลเป็นสารสนเทศที่นำไปใช้ประโยชน์ได้ทันที มีวิธีการจัดเก็บหรือใช้เครื่องมือทันสมัยและมีการปรับปรุงวิธีการจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศอยู่เสมอ	4.21	.651	มาก
3.3 โรงเรียนมีการใช้ข้อมูลและสารสนเทศเป็นฐานข้อมูลเพื่อการตัดสินใจในการบริหารจัดการและในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและเกิดประโยชน์คุ้มค่า	4.24	.661	มาก
3.4 โรงเรียนมีการวางแผนการดำเนินงาน ใช้วิธีการหลากหลายและน่าสนใจ การเผยแพร่ข้อมูลและสารสนเทศของสถานศึกษาครอบคลุมกลุ่มเป้าหมาย มีผลงานปรากฏชัด ทุกฝ่ายพึงพอใจ	4.20	.652	มาก
3.5 โรงเรียนมีแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปีสอดคล้องกับเป้าหมาย นโยบายในการจัดการศึกษาศักยภาพของสถานศึกษา และความต้องการของท้องถิ่น มียุทธวิธีการพัฒนาที่ชัดเจน จัดลำดับกิจกรรมการปฏิบัติงานเป็นเหตุเป็นผล จัดช่วงเวลาที่เหมาะสม และมีผู้รับผิดชอบชัดเจน และมีการดำเนินงานตามแผนอย่างเป็นระบบครบทุกกิจกรรม มีการนิเทศติดตามตรวจสอบ ประเมิน และพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นไปตามแผนการนิเทศ และมีการรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบทุกกลุ่มเป้าหมาย	4.36	.606	มาก

ตารางที่ 29 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การบริหารงานโรงเรียน
 รางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ด้านการ
 บริหารการจัดการ (ต่อ)

3. ด้านการบริหารจัดการ			
รายการ	\bar{X}	S.D	ระดับ
3.6 โรงเรียนมีโครงการ/กิจกรรมพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายใน มีการบริหารจัดการระบบการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวง มีคณะกรรมการตรวจสอบและประเมินคุณภาพภายใน มีรายงานผลการประเมินต่อผู้เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชน และมีการพัฒนาระบบอย่างต่อเนื่องมีร่องรอยหลักฐานปรากฏชัดเจน สามารถตรวจสอบได้	4.39	.605	มาก
3.7 โรงเรียนมีการดำเนินงาน กำหนดทิศทางการบริหารสถานศึกษา (วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์) กำหนดกลยุทธ์การดำเนินการเพื่อบรรลุความสำเร็จตามทิศทาง มีการวัดผลและประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบตามตัวชี้วัด และมีระบบการคิดต้นทุนผลผลิต ต้นทุนกิจกรรม และต้นทุนของหน่วยงาน โดยสถานศึกษามีร่องรอยหลักฐานปรากฏชัดเจนสามารถตรวจสอบได้ครบทั้งหมด	4.42	.617	มาก
3.8 โรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมายความสำเร็จในรอบปีที่ผ่านมา โดยมีการวางแผนการวิเคราะห์ และการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง จัดสรรงบประมาณ และทรัพยากรสอดคล้องกับเป้าหมายความสำเร็จ มีการควบคุมและบริหารความเสี่ยง ตรวจสอบผลการดำเนินการ มีการประเมินประสิทธิภาพ ประสิทธิผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดความสำเร็จนำผลการดำเนินการมาปรับเป้าหมายความสำเร็จในรอบปีถัดไป และมีการรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และสาธารณชนโดยมีร่องรอยหลักฐานปรากฏชัดเจน สามารถตรวจสอบได้	4.37	.559	มาก

ตารางที่ 29 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การบริหารงานโรงเรียน
 รางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ด้านการ
 บริหารการจัดการ (ต่อ)

3. ด้านการบริหารจัดการ			
รายการ	\bar{X}	S.D	ระดับ
3.9 โรงเรียนมีการระบุแหล่งที่มาของงบประมาณชัดเจน มีเงิน งบประมาณเพื่อการพัฒนาในแต่ละปีเพียงพอที่จะบริหารงานได้อย่าง ต่อเนื่อง กำหนดนโยบายการใช้เงินในสัดส่วนที่เหมาะสม คำนึงถึง ประโยชน์ที่นักเรียนส่วนใหญ่จะได้รับ	4.38	.636	มาก
3.10 โรงเรียนมีแผนการติดตาม ควบคุมการใช้งบประมาณ การใช้ งบประมาณทั้งหมดเป็นไปตามแผนใช้อย่างประหยัดและเกิด ประโยชน์อย่างคุ้มค่า	4.40	.595	มาก
3.11 โรงเรียนมีการรายงานผลการใช้งบประมาณตามความเป็นจริง ถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้และเป็นปัจจุบัน การใช้งบประมาณ สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนด	4.41	.596	มาก
3.12 โรงเรียนมีการจัดบริการต่าง ๆ เช่น ห้องพักรู มุมพักผ่อน แหล่ง ค้นคว้า การศึกษาดูงาน ทู่นส่งเสริม การพัฒนาวิชาชีพ เป็นต้น จัดได้ หลากหลาย เหมาะสมกับสภาวะการณ์ และทั่วถึง บุคลากรร้อยละ 80 พึงพอใจ	4.31	.619	มาก
3.13 โรงเรียนมีอาคารสถานที่ทุกแห่งมีสภาพมั่นคงแข็งแรง มีการ ตรวจสอบและปรับปรุงประจำปี สะอาด ถูกสุขลักษณะ เหมาะสม กับการจัดกิจกรรมอย่างชัดเจน มีระบบดูแลรักษาความปลอดภัยทั้ง ในและรอบสถานศึกษา	4.32	.574	มาก
3.14 โรงเรียนมีอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกประจำอาคารใช้การ ได้ดี และมีปริมาณเพียงพอ รอบบริเวณอยู่ในสภาพดีและปลอดภัย	4.21	.656	มาก
3.15 โรงเรียนมีแผนการจัดระบบซ่อมบำรุง ดูแลรักษาอย่างชัดเจน เหมาะสม และจัดดำเนินการได้ทันต่อเหตุการณ์	4.22	.642	มาก
3.16 โรงเรียนมีระบบสาธารณูปโภคอยู่ในสภาพใช้การได้ดี ปลอดภัย และมีระบบป้องกันอันตราย และดำเนินการตรวจสอบสม่ำเสมอ	4.27	.630	มาก
รวม	4.31	.620	มาก

จากตารางที่ 29 พบว่า การบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ ด้านการบริหารการจัดการอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 30 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน

4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน			
รายการ	\bar{X}	S.D	ระดับ
4.1 โรงเรียนมีหลักฐานการสำรวจความต้องการของผู้ปกครองและชุมชนในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาตามสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายในแต่ละปี มีการสรุปผลชัดเจนและนำไปใช้จริง	4.22	.641	มาก
4.2 โรงเรียนมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเกิดจากการร่วมคิดร่วมเสนอระหว่างสถานศึกษากับกลุ่มผู้ปกครองสถาบันที่เกี่ยวข้องในชุมชน วิสัยทัศน์และเป้าหมายมีความชัดเจนทุกฝ่ายรับรู้และดำเนินไปในแนวทางเดียวกัน มีโอกาสประสบความสำเร็จสูง	4.31	.648	มาก
4.3 โรงเรียนได้รับการสนับสนุนจากสมาคม ชมรม เช่น สมาคมศิษย์เก่าองค์กรหรือภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เข้มแข็งในชุมชนอย่างต่อเนื่อง และมีการเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ต่างฝ่ายต่างเป็นแหล่งเรียนรู้กันและกันสม่ำเสมอ	4.28	.652	มาก
4.4 โรงเรียนมีการเชิญผู้ปกครอง ผู้นำ/ผู้แทนชุมชนร่วมวางแผน ให้คำปรึกษาในการพัฒนาหลักสูตรและจัดการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องกันปีละมากกว่า 4 ครั้ง เกิดผลดี	4.20	.738	มาก
4.5 โรงเรียนมีโครงการ/กิจกรรมที่เกิดจากความต้องการการพัฒนาท้องถิ่นร่วมกันอย่างแท้จริงของทั้ง 2 ฝ่ายใช้การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมและดำเนินงานได้ตามแผนทุกขั้นตอน	4.21	.698	มาก
4.6 โรงเรียนมีการดำเนินโครงการ/กิจกรรมบรรลุผลสำเร็จ เกิดประโยชน์ต่อนักเรียน สถานศึกษา และชุมชนในท้องถิ่น	4.34	.621	มาก

ตารางที่ 30 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การบริหารงานโรงเรียน
รางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ด้าน
ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน (ต่อ)

4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน			
รายการ	\bar{X}	S.D	ระดับ
4.7 โรงเรียนมีแผนงานให้การสนับสนุนชุมชน และดำเนินการได้อย่าง เหมาะสมและต่อเนื่อง	4.29	.613	มาก
4.8 โรงเรียนมีการวางแผนและดำเนินการเพื่อให้ความรู้และบริการในสิ่ง ที่เป็นประโยชน์ตามความต้องการของชุมชน เกิดผลดีเยี่ยม ชุมชน ยอมรับและพึงพอใจ	4.30	.614	มาก
รวม	4.30	.617	มาก

จากตารางที่ 30 พบว่า การบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน
อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 31 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การบริหารงานโรงเรียน
รางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ด้านบุคลากร
และการบริหารงานบุคลากร

5. ด้านบุคลากรและการบริหารงานบุคลากร			
รายการ	\bar{X}	S.D	ระดับ
5.1 โรงเรียนมีผู้บริหารที่มีความสามารถทั้งงานวิชาการและงานบริหาร จัดการโดดเด่น ผลการพัฒนาประจักษ์ชัด	4.35	.655	มาก
5.2 โรงเรียนมีผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ เน้นการพัฒนาที่ทันสมัยและ สอดคล้องกับบริบท กระตุ้นและพัฒนาภาวะผู้นำของบุคลากร โดย เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความสามารถเต็มที่ มีความรับผิดชอบและ แสดงจุดยืนในการพัฒนาสถานศึกษาชัดเจน มีการวางแผนติดตาม งานอย่างเป็นระบบ นำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนา สถานศึกษาและสนับสนุนปัจจัยต่าง ๆ อย่างเต็มที่ชุมชนให้การ ยอมรับด้วยความศรัทธาอย่างจริงใจ	4.40	.621	มาก

ตารางที่ 31 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การบริหารงานโรงเรียน
 รางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ด้านบุคลากร
 และการบริหารงานบุคลากร (ต่อ)

5. ด้านบุคลากรและการบริหารงานบุคลากร			
รายการ	\bar{X}	S.D	ระดับ
5.3 โรงเรียนมีผู้บริหารที่รับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย รวมถึงผู้ปกครองและชุมชนให้ความสำคัญกับข้อคิดเห็นเหล่านั้น มีการกำหนดนโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการปรับปรุงและพัฒนางานที่เป็นระบบสม่ำเสมอ มุ่งผลประโยชน์ที่นักเรียนเป็นสำคัญ สามารถประสานสัมพันธ์ได้ดีกับเพื่อนครูในสถานศึกษา ผู้ปกครอง คณะกรรมการ และองค์กรต่าง ๆ ในชุมชน	4.41	.653	มาก
5.4 โรงเรียนมีผู้บริหารที่ประพฤติตนอยู่ในกรอบศีลธรรม ปฏิบัติตนตามหลักธรรมทางศาสนาที่ตนนับถือ เป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพที่ประจักษ์เด่นชัด จนได้รับการยกย่องจากกลุ่มบุคลากรในสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชนหรือองค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง	4.46	.614	มาก
5.5 โรงเรียนมีครูที่ เข้าใจและมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา สามารถเชื่อมโยงเป้าหมายการจัดการศึกษาและมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานกับหลักสูตรสถานศึกษา และสามารถนำมาใช้ในการส่งเสริมและพัฒนานักเรียนเป็นรายบุคคล	4.46	.581	มาก
5.6 โรงเรียนมีครูที่มีการวิเคราะห์ศักยภาพนักเรียนและเข้าใจนักเรียนเป็นรายบุคคล จัดการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ ใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาการเรียนรู้ของตนเองและนักเรียน มีการประเมินผลการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับสภาพการเรียนรู้ที่จัดให้นักเรียนโดยอิงพัฒนาการของนักเรียน และนำผลการประเมินมาพัฒนานักเรียนให้เต็มตามศักยภาพ	4.42	.597	มาก
5.7 โรงเรียนมีครูที่มีความตั้งใจ ทุ่มเทแรงกาย แรงใจในการปฏิบัติหน้าที่ และรับผิดชอบกิจกรรมการเรียนการสอน พัฒนานักเรียน ป้องกันแก้ไขปัญหานักเรียนเป็นรายบุคคลที่เหมาะสมตามศักยภาพ เพื่อให้ นักเรียนเกิดผลสัมฤทธิ์และคุณลักษณะตามนโยบายทางการศึกษา	4.43	.564	มาก

ตารางที่ 31 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การบริหารงานโรงเรียน
 ราชวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ด้านบุคลากร
 และการบริหารงานบุคลากร (ต่อ)

5. ด้านบุคลากรและการบริหารงานบุคลากร			
รายการ	\bar{X}	S.D	ระดับ
5.7 (ต่อ) และครูปฏิบัติตนมีคุณธรรม จริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดี ยึดมั่น ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูมีความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน	4.43	.564	มาก
5.8 โรงเรียนมีครูที่วางแผนและดำเนินการพัฒนาตนเองตามมาตรฐาน วิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นวิธีการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของ นักเรียนให้เต็มตามศักยภาพ	4.40	.593	มาก
5.9 โรงเรียนมีบุคลากรสนับสนุนที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเข้าใจบทบาทหน้าที่ และปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้ในคู่มือการปฏิบัติงานหรือแนวทาง ปฏิบัติงานได้ผลสำเร็จตามเป้าหมาย มีผลงานเชิงประจักษ์ชัดเจนและ เป็นรูปธรรมครอบคลุมทุกฝ่าย	4.37	.608	มาก
5.10 โรงเรียนมีบุคลากรสนับสนุนเป็นบุคคลที่มีน้ำใจ ยิ้มแย้มแจ่มใส ใช้ คำพูดที่ดีเชิงสร้างสรรค์ ไม่มุ่งร้ายบุคคลอื่น และเข้าร่วมกิจกรรมของ โรงเรียนด้วยความเต็มใจ	4.43	.578	มาก
5.11 โรงเรียนมีบุคลากรสนับสนุนทุกฝ่ายที่มีส่วนร่วมในการกำหนด บทบาทหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับตนเองยอมรับ ให้ความสำคัญ และมุ่งมั่น ที่จะประพฤติตนตามข้อตกลงอย่างต่อเนื่อง	4.39	.606	มาก
5.12 โรงเรียนมีบุคลากรสนับสนุนทุกฝ่าย รับรู้ ติดตาม และให้ข้อมูล เกี่ยวกับทิศทาง จุดเน้นและแนวทางในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ได้	4.39	.592	มาก
5.13 โรงเรียนมีการจัดทำโครงสร้างการบริหาร ระบุกลุ่ม/ฝ่าย/งาน ชัดเจน สายการบริหารงานเหมาะสมกำหนดคุณสมบัติ บทบาทหน้าที่ ของบุคลากรได้ชัดเจนถึงรายบุคคล มีคู่มือนโยบาย คู่มือบริหาร หรือ คู่มือดำเนินการที่เป็นมาตรฐาน	4.43	.578	มาก

ตารางที่ 31 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การบริหารงานโรงเรียน
 รางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ด้านบุคลากร
 และการบริหารงานบุคลากร (ต่อ)

5. ด้านบุคลากรและการบริหารงานบุคลากร			
รายการ	\bar{X}	S.D	ระดับ
5.14 โรงเรียนมีแผนการนิเทศภายในและแผนการกำกับติดตามงานที่วางระบบได้ดี กำหนดผู้รับผิดชอบช่วงระยะเวลาชัดเจน ดำเนินงานได้ตามแผนและบรรลุเป้าหมาย มีการจัดทำรายงานและขยายผลให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ	4.37	.621	มาก
5.15 โรงเรียนมีระบบการสร้างขวัญกำลังใจ/การพิจารณาความดีความชอบที่เป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย มีข้อตกลง/กติกาชัดเจนเหมาะสม ดำเนินการตามข้อตกลง ทุกฝ่ายได้รับทั่วถึงและเกิดความพึงพอใจ	4.36	.703	มาก
5.16 โรงเรียนมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร ร่วมกันจากกลุ่ม/ฝ่ายที่เกี่ยวข้อง กำหนดเป็นแผนทั้งระยะสั้นและ ระยะยาว สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นตามวิสัยทัศน์ และเป้าหมาย ดำเนินการได้ตามเป้าหมายบุคลากรได้รับการ ฝึกอบรมสัมมนาคนละไม่น้อยกว่า 2 ครั้งต่อปี	4.38	.624	มาก
รวม	4.40	.612	มาก

จากตารางที่ 31 พบว่าการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ ด้านบุคลากรและการบริหารงานบุคลากรอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 32 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การบริหารงานโรงเรียน
รางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ด้านความ
ดีเด่นของสถานศึกษา

6. ด้านความดีเด่นของสถานศึกษา			
รายการ	\bar{X}	S.D	ระดับ
6.1 โรงเรียนมีวัตถุประสงค์ในโครงการ/กิจกรรมดีเด่น ทุกโครงการ ชัดเจนสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นโยบายและเป้าหมายการพัฒนา คุณภาพสถานศึกษา	4.43	.584	มาก
6.2 โรงเรียนมีโครงการ/กิจกรรมเกิดจากความเข้าใจในปัญหาและความ ต้องการร่วมกัน ทุกฝ่าย/งานในสถานศึกษารับรู้ ร่วมคิด และลงมือ ปฏิบัติหรือสนับสนุนตามบทบาทหน้าที่ รวมทั้งมีโอกาสแสดงความ คิดเห็นได้อย่างเสรี	4.43	.564	มาก
6.3 โรงเรียนมีการวางแผนและกำหนดขั้นตอนการทำงานชัดเจน ปฏิบัติ ได้ครบตามแผน นักเรียนส่วนใหญ่ได้รับประโยชน์จากการดำเนิน โครงการ	4.44	.578	มาก
6.4 โรงเรียนมีผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายทุกคนที่รับผิดชอบปฏิบัติงานด้วยความ เต็มใจและมั่นใจ ทุกคนรับรู้เป้าหมายและมุ่งดำเนินการไปสู่ เป้าหมายร่วมกัน	4.41	.568	มาก
6.5 โรงเรียนมีผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรม เกิดประโยชน์ต่อการ พัฒนานักเรียนทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญาอย่างเด่นชัด หรือส่งผลด้านใดด้านหนึ่งอย่างโดดเด่น	4.44	.579	มาก
6.6 โรงเรียนมีนักเรียนได้รับประโยชน์จากการดำเนินโครงการ/กิจกรรม และเกิดความพึงพอใจ	4.47	.595	มาก
6.7 โรงเรียนมีนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน รับรู้และพึงพอใจในผล การดำเนินโครงการ/กิจกรรม	4.50	.589	มาก ที่สุด
6.8 โรงเรียนมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลงานด้วยวิธีการที่ หลากหลายและสร้างสรรค์ น่าสนใจครบถ้วน ทุกกลุ่มเป้าหมาย เช่น นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน สถานประกอบการ องค์กรต่าง ๆ	4.40	.619	มาก
รวม	4.44	.585	มาก

จากตารางที่ 32 พบว่า การบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ ด้านความดีเด่นของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 33 คำนวณน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ด้านคุณภาพนักเรียน

ตัวแปร	การบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานฯ	ก่อนการปรับโมเดล				หลังการปรับโมเดล			
		Stand. Factor Loading	SE	t-test	SMC	Stand. Factor Loading	SE	t-test	SMC
1. คุณภาพนักเรียน (Y ₁)									
a1		.658	.001	22.12**	.81	.658	.002	23.22**	.80
a2		.593	.002	23.01**	.82	.553	.002	23.05**	.81
a3		.605	0.01	23.10**	.84	.600	.003	23.10**	.84
a4		.618	.001	23.22**	.83	.618	.002	23.25**	.82
a5		.678	.001	22.01**	.80	.678	.001	22.01**	.80
a6		.749	.001	23.09**	.86	.700	.002	23.12**	.89
a7		.709	.001	22.14**	.85	.708	.003	22.13**	.85
a8		.694	.002	22.11**	.84	.690	.001	22.15**	.83
a9		.730	.001	22.09**	.84	.710	.002	22.09**	.84
a10		.529	.002	23.07**	.81	.520	.003	23.13**	.80
a11		.492	.002	23.01**	.80	ตัดตัวแปรออกจากโมเดล			
a12		.571	.003	23.57**	.83	.570	.002	23.60**	.82
a13		.427	.001	23.12**	.80	ตัดตัวแปรออกจากโมเดล			

จากตารางที่ 33 ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ ก่อนปรับโมเดล พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ขององค์ประกอบด้านคุณภาพนักเรียน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.427 ถึง 0.749 และผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน หลังปรับโมเดล พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ขององค์ประกอบด้านคุณภาพนักเรียน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.520 ถึง 0.710

ตารางที่ 34 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ ด้านการบริหารหลักสูตรและงาน
วิชาการ

ตัว แปร	การบริหารงาน โรงเรียนรางวัล พระราชทานฯ	ก่อนการปรับโมเดล				หลังการปรับโมเดล			
		Stand. Factor Loading	SE	t-test	SMC	Stand. Factor Loading	SE	t-test	SMC
2. การบริหารหลักสูตร และงานวิชาการ (Y ₂)									
b1		.415	.020	19.18**	.75	ตัดตัวแปรออกจากโมเดล			
b2		.428	.020	17.10**	.73	ตัดตัวแปรออกจากโมเดล			
b3		.453	.19	16.01**	.77	ตัดตัวแปรออกจากโมเดล			
b4		.497	.019	18.10**	.79	ตัดตัวแปรออกจากโมเดล			
b5		.551	.017	18.50**	.80	.550	.019	18.49**	.80
b6		.549	.017	18.49**	.78	.549	.016	18.61**	.76
b7		.643	.016	17.15**	.78	.642	.015	17.17**	.78
b8		.736	.015	18.13**	.80	.730	.015	18.11**	.80
b9		.615	.016	18.01**	.77	.615	.016	18.53**	.75
b10		.631	.016	17.49**	.72	.631	.017	17.45**	.70
b11		.573	.017	18.14**	.77	.570	.018	18.16**	.70
b12		.578	.08	18.23**	.74	.578	.019	18.27**	.70
b13		.595	.017	18.01**	.77	.592	.018	18.00**	.77
b14		.581	.017	18.17**	.72	.580	.017	18.20**	.70
b15		.472	.019	18.02**	.70	ตัดตัวแปรออกจากโมเดล			
b16		.584	.017	17.16**	.73	.580	.017	17.20**	.72
b17		.527	.017	17.49**	.76	.522	.017	17.48**	.75
b18		.350	.021	16.12**	.71	ตัดตัวแปรออกจากโมเดล			
b19		.438	.020	17.44**	.70	ตัดตัวแปรออกจากโมเดล			
b20		.352	.021	18.56**	.73	ตัดตัวแปรออกจากโมเดล			
b21		.361	.021	17.23**	.72	ตัดตัวแปรออกจากโมเดล			
b22		.359	.021	17.44	.72	ตัดตัวแปรออกจากโมเดล			
b23		.312	.21	17.41**	.69	ตัดตัวแปรออกจากโมเดล			
b24		.192	.25	16.59**	.68	ตัดตัวแปรออกจากโมเดล			

จากตารางที่ 34 ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของการ
บริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ ก่อน

ปรับโมเดลพบว่า ตัวแปรสังเกตได้ขององค์ประกอบด้านการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.192 ถึง 0.736 และผลวิเคราะห์ค่าน้ำหนักมาตรฐานหลังปรับโมเดล พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ขององค์ประกอบด้านการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.522 ถึง 0.730

ตารางที่ 35 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ ด้านการบริหารการจัดการ

ตัวแปร	การบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานฯ	ก่อนการปรับโมเดล				หลังการปรับโมเดล			
		Stand. Factor Loading	SE	t-test	SMC	Stand. Factor Loading	SE	t-test	SMC
3. การบริหารการจัดการ (Y ₃)									
c1		.165	.047	16.60**	.66	ตัดตัวแปรออกจากโมเดล			
c2		.216	.045	15.79**	.66	ตัดตัวแปรออกจากโมเดล			
c3		.309	.042	16.49**	.62	ตัดตัวแปรออกจากโมเดล			
c4		.303	.041	15.97**	.63	ตัดตัวแปรออกจากโมเดล			
c5		.540	.001	15.01**	.70	.540	.040	15.02**	.70
c6		.592	.041	18.10**	.75	.590	.040	18.11**	.74
c7		.588	.041	18.05**	.73	.570	.039	18.06**	.72
c8		.562	.041	17.49**	.76	.550	.030	17.59**	.72
c9		.501	.040	17.82**	.78	.501	.041	17.88**	.73
c10		.607	.040	18.01**	.78	.600	.042	18.20**	.70
c11		.589	.041	16.44**	.79	.582	.040	16.45**	.79
c12		.439	.044	15.84**	.67	ตัดตัวแปรออกจากโมเดล			
c13		.233	.045	15.91**	.67	ตัดตัวแปรออกจากโมเดล			
c14		.105	.047	16.33**	.69	ตัดตัวแปรออกจากโมเดล			
c15		.097	.049	18.11**	.69	ตัดตัวแปรออกจากโมเดล			
c16		.107	.048	19.21**	.68	ตัดตัวแปรออกจากโมเดล			

จากตารางที่ 35 ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ ก่อนปรับโมเดลพบว่าตัวแปรสังเกตได้ขององค์ประกอบด้านการบริหารการจัดการ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.097 ถึง 0.607 และผลวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ

มาตรฐานหลังปรับโมเดล พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ขององค์ประกอบด้านการบริหารการจัดการ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.501 ถึง 0.600

ตารางที่ 36 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษา กับผู้ปกครองและชุมชน

ตัวแปร	การบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานฯ	ก่อนการปรับโมเดล				หลังการปรับโมเดล			
		Stand. Factor Loading	SE	t-test	SMC	Stand. Factor Loading	SE	t-test	SMC
4. ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน (Y ₄)									
d1		.505	.032	24.01**	.81	.500	.032	24.10**	.80
d2		.411	.031	23.79**	.80	ตัดตัวแปรออกจากโมเดล			
d3		.530	.032	23.55**	.83	.530	.030	23.59**	.79
d4		.668	.035	22.30**	.83	.665	.032	22.40**	.81
d5		.622	.034	24.11**	.85	.620	.034	24.12**	.85
d6		.629	.035	24.33**	.81	.628	.035	24.36**	.80
d7		.655	.036	24.29**	.83	.650	.036	24.33**	.81
d8		.590	.033	22.46**	.84	.590	.030	22.47**	.84

จากตารางที่ 36 ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ ก่อนปรับโมเดลพบว่า ตัวแปรสังเกตได้ขององค์ประกอบด้านความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.411 ถึง 0.668 และผลวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน หลังปรับโมเดล พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.500 ถึง 0.665

ตารางที่ 37 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ ด้านบุคลากรและการบริหารงาน
บุคลากร

ตัวแปร	การบริหารงาน โรงเรียนรางวัล พระราชทานฯ	ก่อนการปรับโมเดล				หลังการปรับโมเดล			
		Stand. Factor Loading	SE	t-test	SMC	Stand. Factor Loading	SE	t-test	SMC
5. บุคลากรและการบริหารงานบุคลากร (Y ₅)									
e1		.339	.052	19.01**	.70	ตัดตัวแปรออกจากโมเดล			
e2		.389	.054	19.44	.72	ตัดตัวแปรออกจากโมเดล			
e3		.330	.050	18.76	.70	ตัดตัวแปรออกจากโมเดล			
e4		.467	.053	16.19**	.71	ตัดตัวแปรออกจากโมเดล			
e5		.680	.052	17.79**	.73	.680	.052	17.80**	.70
e6		.752	.050	15.60**	.75	.750	.052	15.80**	.70
e7		.709	.050	16.18**	.73	.700	.050	17.51**	.70
e8		.720	.050	17.49**	.74	.720	.050	17.51**	.71
e9		.660	.051	17.66**	.74	.650	.051	17.66**	.74
e10		.758	.050	17.79**	.76	.750	.050	17.80**	.75
e11		.756	.050	17.42**	.79	.756	.052	17.50**	.77
e12		.676	.052	18.12**	.72	.672	.053	18.22**	.70
e13		.478	.055	17.11**	.70	ตัดตัวแปรออกจากโมเดล			
e14		.438	.054	17.42**	.69	ตัดตัวแปรออกจากโมเดล			
e15		.411	.053	16.59**	.68	ตัดตัวแปรออกจากโมเดล			
e16		.420	.055	18.11**	.71	ตัดตัวแปรออกจากโมเดล			

จากตารางที่ 37 ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ ก่อนปรับโมเดลพบว่า ตัวแปรสังเกตได้ขององค์ประกอบด้านบุคลากรและการบริหารงานบุคลากร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.330 ถึง 0.758 และผลวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน หลังปรับโมเดล พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ขององค์ประกอบด้านบุคลากรและการบริหารงานบุคลากร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.650 ถึง 0.756

ตารางที่ 38 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ ด้านความดีเด่นของสถานศึกษา

ตัวแปร	การบริหารงาน โรงเรียนรางวัล พระราชทานฯ	ก่อนการปรับโมเดล				หลังการปรับโมเดล			
		Stand. Factor Loading	SE	t-test	SMC	Stand. Factor Loading	SE	t-test	SMC
6. ความดีเด่นของ สถานศึกษา (Y_6)									
f1		.445	.022	19.22**	.80	ตัดตัวแปรออกจากโมเดล			
f2		.338	.025	19.77**	.81	ตัดตัวแปรออกจากโมเดล			
f3		.536	.024	20.10**	.82	.540	.023	20.01**	.88
f4		.445	.022	20.11**	.80	ตัดตัวแปรออกจากโมเดล			
f5		.483	.023	19.55**	.80	ตัดตัวแปรออกจากโมเดล			
f6		.574	.020	19.97**	.82	.580	.020	20.02**	.80
f7		.486	.022	19.24**	.81	ตัดตัวแปรออกจากโมเดล			
f8		.475	.021	20.48**	.83	ตัดตัวแปรออกจากโมเดล			

จากตารางที่ 38 ผลวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ ก่อนปรับโมเดล พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ขององค์ประกอบด้านความดีเด่นของสถานศึกษา มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.338 ถึง 0.574 และ ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานหลังปรับโมเดล พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ขององค์ประกอบด้านความดีเด่นของสถานศึกษา ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.540 ถึง 0.580

ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ ก่อนปรับโมเดล พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ขององค์ประกอบด้านคุณภาพนักเรียน (Y_1) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.427 ถึง 0.749 ตัวแปรสังเกตได้ขององค์ประกอบด้านการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ (Y_2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.192 ถึง 0.736 ตัวแปรสังเกตได้ขององค์ประกอบด้านการบริหารการจัดการ (Y_3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.097 ถึง 0.607 ตัวแปรสังเกตได้ขององค์ประกอบด้านความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน (Y_4) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.411 ถึง 0.668 ตัวแปรสังเกตได้ขององค์ประกอบด้านบุคลากรและการบริหารงานบุคลากร (Y_5) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.330 ถึง

0.758 และตัวแปรสังเกตได้ขององค์ประกอบด้านความดีเด่นของสถานศึกษา (Y_6) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.338 ถึง 0.574

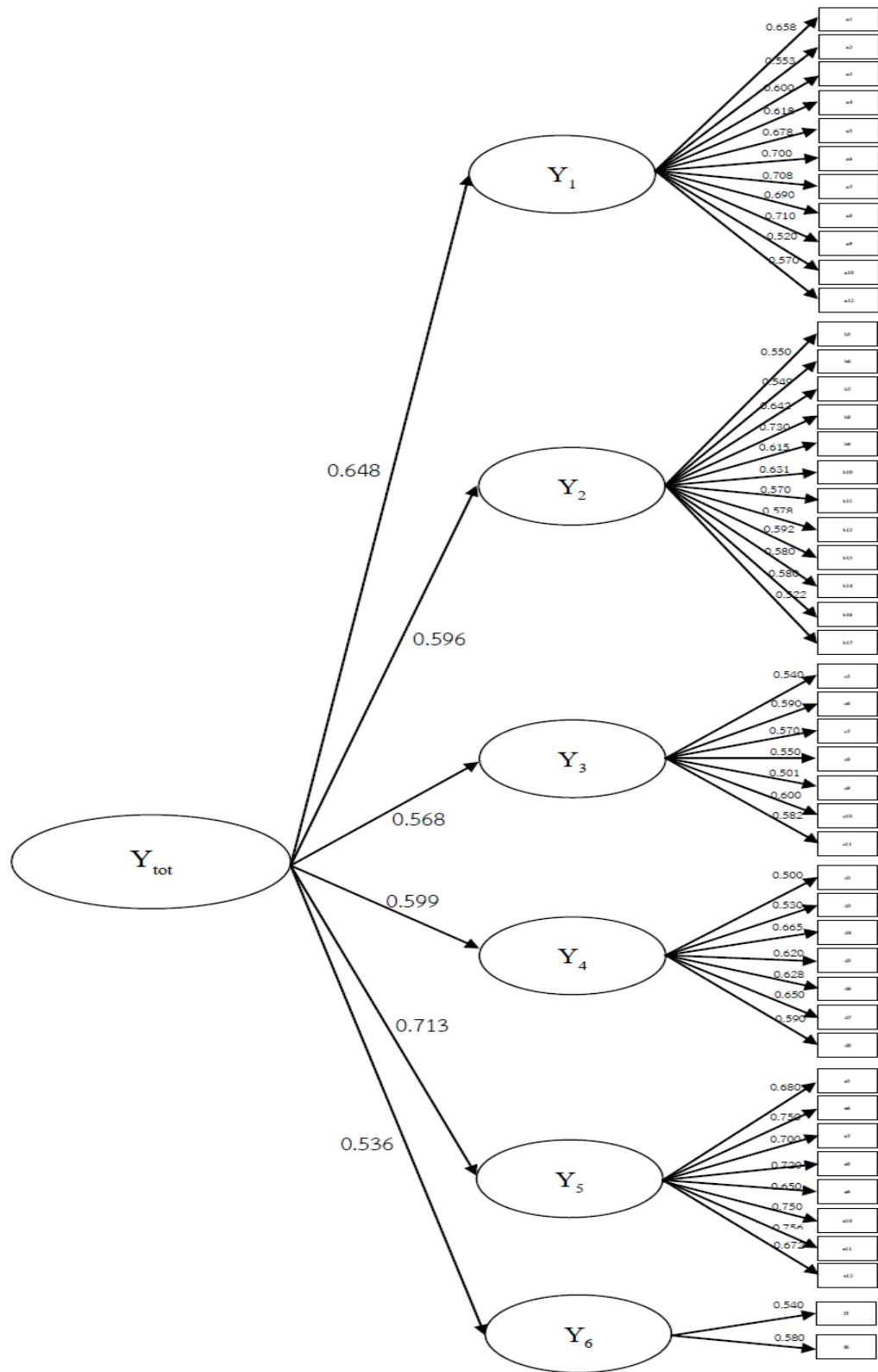
ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ หลังปรับโมเดล พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ขององค์ประกอบด้านคุณภาพนักเรียน (Y_1) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.520 ถึง 0.710 ตัวแปรสังเกตได้ขององค์ประกอบด้านการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ (Y_2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.522 ถึง 0.730 ตัวแปรสังเกตได้ขององค์ประกอบด้านการบริหารการจัดการ (Y_3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.501 ถึง 0.600 ตัวแปรสังเกตได้ขององค์ประกอบด้านความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน (Y_4) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.500 ถึง 0.665 ตัวแปรสังเกตได้ขององค์ประกอบด้านบุคลากรและการบริหารงานบุคลากร (Y_5) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.650 ถึง 0.756 และตัวแปรสังเกตได้ขององค์ประกอบด้านความดีเด่นของสถานศึกษา (Y_6) ,ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.540 ถึง 0.580

ตารางที่ 39 ดัชนีความสอดคล้องของโมเดลการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้

ค่าดัชนีวัด ความสอดคล้อง	เกณฑ์	ก่อนปรับโมเดล		หลังปรับโมเดล	
		ค่าสถิติ	ผลการ พิจารณา	ค่าสถิติ	ผลการ พิจารณา
χ^2 / df	< 3.0	7.01	ไม่ผ่านเกณฑ์	2.46	ผ่านเกณฑ์
p-value of χ^2	> 0.05	0.00	ไม่ผ่านเกณฑ์	0.15	ผ่านเกณฑ์
GFI	> 0.90	0.89	ไม่ผ่านเกณฑ์	0.98	ผ่านเกณฑ์
AGFI	> 0.90	0.85	ไม่ผ่านเกณฑ์	0.92	ผ่านเกณฑ์
CFI	> 0.95	0.90	ไม่ผ่านเกณฑ์	0.95	ผ่านเกณฑ์
Standardized RMR	< 0.08	0.07	ไม่ผ่านเกณฑ์	0.03	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	< 0.06	0.08	ไม่ผ่านเกณฑ์	0.05	ผ่านเกณฑ์

จากตาราง 39 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ ก่อนการปรับโมเดลพบว่ามีค่าสถิติที่ไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดคือ χ^2 / df , p-value of χ^2 , GFI, AGFI, CFI, Standardized RMR และ RMSEA แสดงว่า โมเดลยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จึงจำเป็นต้องปรับโมเดลให้มีความกลมกลืนมากขึ้น ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ หลังปรับโมเดล พบว่า ทุกค่าสถิติผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งเป็นไปตามเงื่อนไขของการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล แสดงว่า โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังแสดงในแผนภาพที่ 5 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้





แผนภาพที่ 5 โมเดลการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทาน

ตารางที่ 40 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ของตัวแปรแต่ละรายการจำนวน 47 รายการดังนี้

ตัวแปร	รายการ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
A1	นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรสถานศึกษา	.658
A2	นักเรียนมุ่งมั่นในการทำงานและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	.593
A3	นักเรียนเข้าใจและเห็นคุณค่าเกี่ยวกับภูมิปัญญาไทยสามารถอธิบาย ยกตัวอย่างและมีแนวทางนำภูมิปัญญาที่มีในท้องถิ่นของตนไปใช้ใน ชีวิตประจำวันได้	.605
A4	นักเรียนมีจิตสำนึกและมีส่วนร่วมรักษาทรัพย์สินสมบัติและพัฒนา สิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษาโดยร่วมกับสถานศึกษาวางแผนพัฒนา อย่างเป็นระบบ	.618
A5	นักเรียนได้ระดับผลการเรียน 3 ถึง 4 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดย รวมของสถานศึกษาสูงกว่าค่าเฉลี่ยร้อยละของเขตพื้นที่การศึกษา หรือของประเทศมีนักเรียนที่มีความสามารถรอบด้านหรือมี ความสามารถพิเศษได้รับรางวัลจากการแข่งขันโอกาสต่าง ๆ จำนวน มากหลากหลายประเภท	.678
A6	นักเรียนสามารถเลือกและใช้ข้อมูลในการตัดสินใจแก้ปัญหาระบุผลดี ผลเสียเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของเหตุและผล สรุปผลคาดการณ์ผลที่ อาจเกิดขึ้นเสนอแนวทางแก้ปัญหาและอธิบายได้อย่างเป็นขั้นตอน	.749
A7	นักเรียนสามารถใช้ภาษาไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพ	.709
A8	นักเรียนสามารถใช้ภาษาอังกฤษสื่อสารในชีวิตประจำวัน	.694
A9	นักเรียนใช้ความรู้และประสบการณ์เดิมรวมกับความรู้ใหม่ที่ได้จาก การศึกษาค้นคว้าจากสื่อหลายประเภทมาสร้างสรรค์ความรู้หรือ สร้างสิ่งประดิษฐ์ที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่นและมีการพัฒนา อยู่เสมอ	.730
A10	นักเรียนมีน้ำหนักและส่วนสูงตามเกณฑ์มาตรฐานแต่งกายสะอาด ออกกำลังกายสม่ำเสมอ	.529
A12	นักเรียนทุกคนเป็นผู้ห่างไกลจากสารเสพติด ปัญหาทางเพศและ อบายมุขทุกชนิด	.571

ตารางที่ 40 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ของตัวแปรแต่ละรายการจำนวน 47 รายการดังนี้ (ต่อ)

ตัวแปร	รายการ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
B5	ครูมีการศึกษาวิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคลมีการติดตามและพัฒนา ศักยภาพนักเรียนได้ครบถ้วนทุกคนและสม่ำเสมอ	.551
B6	การจัดการเรียนการสอนที่ให้นักเรียนได้คิดวิเคราะห์และได้ลงมือ ปฏิบัติจริงได้มากมีการใช้กระบวนการกลุ่มและแหล่งเรียนรู้ที่ หลากหลายในการสอนได้ค่อนข้างมากจัดสอดคล้องกับแผนการจัดการ เรียนรู้ครอบคลุมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ดำเนินการได้สอดคล้องกันทั่วถึง สถานศึกษา	.549
B7	การนำภูมิปัญญาหรือสภาพแวดล้อมของท้องถิ่นมาบูรณาการในการ เรียนการสอนแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้หรือมีการบูรณาการการ เรียนรู้ข้ามกลุ่มสาระการเรียนรู้ได้อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง กว้างขวาง	.643
B8	ระบบการจัดสอนซ่อมเสริมให้แก่นักเรียนที่มีความบกพร่องทางการ เรียนและเพิ่มพูนศักยภาพนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ ดำเนินการ ได้ทั่วถึง(จัดได้ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายใช้เทคนิคการสอนที่แตกต่าง จากเดิม) นักเรียนมีการเปลี่ยนแปลง	.736
B9	ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้มีเครื่องมือวัดและประเมินที่สอดคล้องกับผล การเรียนรู้ที่คาดหวังใช้วิธีการประเมินที่หลากหลายเน้นคำถามเชิง วิเคราะห์ สังเคราะห์และประเมินค่าและวัดครอบคลุมพฤติกรรม นักเรียนทุกด้านในสัดส่วนที่เหมาะสม	.615
B10	การกำหนดเกณฑ์การตัดสินผลการเรียนให้สูงขึ้นเพื่อท้าทาย ความสามารถของนักเรียนในแต่ละปีมีฐานที่มาของการกำหนดเกณฑ์ ถูกต้องและเหมาะสมและมีรายวิชา/สาระเพิ่มเติมที่ให้นักเรียนได้ ทดสอบความสามารถระดับสูง	.631

ตารางที่ 40 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ของตัวแปรแต่ละรายการจำนวน 47 รายการดังนี้ (ต่อ)

ตัวแปร	รายการ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
B11	การกำหนดนโยบาย วิธีการและรูปแบบการรายงานผลการเรียนเพื่อให้นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชนทราบ ข้อมูลมีความถูกต้องชัดเจนสาระครบถ้วนเป็นปัจจุบันมีการปรับปรุงและพัฒนาระบบการทำงานอยู่เสมอผู้รับบริการพึงพอใจ	.573
B12	การรายงานความก้าวหน้าของนักเรียนรายบุคคลทุกระดับชั้น/ห้องเรียน แผนการสอนของครูผู้สอนส่วนมากมีการปรับปรุงโดยใช้ข้อมูลผลการเรียนของนักเรียนเป็นองค์ประกอบหนึ่งข้อมูลผลการเรียนในภาพรวมถูกนำไปใช้ในการปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา	.578
B13	ครูแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ร่วมกันวางแผนจัดหาและผลิตสื่อการสอนที่ต้องการใช้โดยชักชวนผู้รู้ในท้องถิ่นหรือผู้ปกครองร่วมคิดและจัดทำตามความเหมาะสมได้สื่อหลากหลายสื่อทุกชั้นช่วยให้นักเรียนเรียนรู้ได้เร็ว	.595
B14	ครูแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ร่วมกันวางแผนจัดหาและผลิตสื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนสื่อที่ใช้สร้างสรรค์มีการพัฒนา (ศึกษาวิจัย) สื่อให้มีประสิทธิภาพเหมาะกับกลุ่มนักเรียนอย่างต่อเนื่อง	.581
B16	สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ที่ผลิตเองหลายชิ้นได้รับการยอมรับและนำไปใช้ทั้งระดับสถานศึกษา ระดับกลุ่มโรงเรียน ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ระดับจังหวัดหรือในวงกว้าง(ต่างสังกัด/ระดับประเทศ)	.584
B17	การสำรวจความสนใจ ความถนัด ความต้องการของนักเรียน จัดชุมนุมทางวิชาการให้นักเรียนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และแสดงออกกับผลการสำรวจกิจกรรมแต่ละชุมนุมน่าสนใจมีที่ปรึกษาที่เชี่ยวชาญ นักเรียนร่วมกิจกรรมด้วยความสนุกสนานมีผลงานปรากฏชัดเจน	.527

ตารางที่ 40 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ของตัวแปรแต่ละรายการจำนวน 47 รายการดังนี้ (ต่อ)

ตัวแปร	รายการ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
C5	แผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปีสอดคล้องกับเป้าหมาย นโยบายในการจัดการศึกษา ศักยภาพของสถานศึกษา และความต้องการของท้องถิ่น มียุทธวิธีการพัฒนาที่ชัดเจนจัดลำดับกิจกรรมการปฏิบัติงานเป็นเหตุเป็นผล จัดช่วงเวลาที่เหมาะสมและมีผู้รับผิดชอบชัดเจนและมีการดำเนินงานตามแผนอย่างเป็นระบบครบทุกกิจกรรมมีการนิเทศติดตามตรวจสอบประเมินและพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นไปตามแผนการนิเทศและมีการรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้ปกครองชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบทุกกลุ่มเป้าหมาย	.540
C6	โครงการ/กิจกรรมพัฒนาระบบการประเมินคุณภาพภายในมีการบริหารจัดการระบบการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงมีคณะกรรมการตรวจสอบและประเมินคุณภาพภายใน มีรายงานผลการประเมินต่อผู้เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณะชนและมีการพัฒนาระบบอย่างต่อเนื่อง มีร่องรอยหลักฐานปรากฏชัดเจนสามารถตรวจสอบได้	.592
C7	สถานศึกษามีการดำเนินงานกำหนดทิศทางการบริหารสถานศึกษา (วิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์) กำหนดกลยุทธ์การดำเนินการเพื่อบรรลุความสำเร็จตามทิศทางมีการวัดผลและประเมินผลผลิต ผลลัพธ์และผลกระทบตามตัวชี้วัดและมีระบบการคิดต้นทุนผลผลิต ต้นทุนกิจกรรมและต้นทุนของหน่วยงานโดยสถานศึกษามีร่องรอยหลักฐานปรากฏชัดเจนสามารถตรวจสอบได้ครบทั้งหมด	.588

ตารางที่ 40 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ของตัวแปรแต่ละรายการจำนวน 47 รายการดังนี้ (ต่อ)

ตัวแปร	รายการ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
C8	การกำหนดเป้าหมายความสำเร็จในรอบปีที่ผ่านมาโดยมีกระบวนการวิเคราะห์และการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรสอดคล้องกับเป้าหมายความสำเร็จ มีการควบคุมและบริหารความเสี่ยง ตรวจสอบผลการดำเนินการมีการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการดำเนินการมาปรับเป้าหมายความสำเร็จในรอบปีถัดไปและมีการรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและสาธารณชนโดยมีร่องรอยหลักฐานปรากฏชัดเจนสามารถตรวจสอบได้	.562
C9	การระบุแหล่งที่มาของงบประมาณชัดเจน มีเงินงบประมาณเพื่อการพัฒนาในแต่ละปีเพียงพอที่จะบริหารงานได้อย่างต่อเนื่อง กำหนดนโยบายการเงินในสัดส่วนที่เหมาะสมคำนึงถึงประโยชน์ที่นักเรียนส่วนใหญ่จะได้รับ	.501
C10	แผนการติดตามควบคุมการใช้งบประมาณการใช้งบประมาณทั้งหมดเป็นไปตามแผน ใช้อย่างประหยัดและเกิดประโยชน์อย่างคุ้มค่า	.607
C11	การรายงานผลการใช้งบประมาณตามความเป็นจริง ถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้และเป็นปัจจุบัน การใช้งบประมาณสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนด	.589
D1	หลักฐานการสำรวจความต้องการของผู้ปกครองและชุมชนในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาตามสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายในแต่ละปี มีการสรุปผลชัดเจนและนำไปใช้จริง	.505
D3	สมาคม ชมรม เช่นสมาคมศิษย์เก่า องค์กรหรือภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เข้มแข็งในชุมชนให้การสนับสนุนต่อเนื่องและมีการเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันต่างฝ่ายต่างเป็นแหล่งเรียนรู้กันและกันสม่ำเสมอ	.530

ตารางที่ 40 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ของตัวแปรแต่ละรายการจำนวน 47 รายการดังนี้ (ต่อ)

ตัวแปร	รายการ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
D4	การเชิญผู้ปกครอง ผู้นำ/ผู้แทนชุมชนร่วมวางแผนในคำปรึกษาในการพัฒนาหลักสูตรและจัดการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องกันปีละมากกว่า 4 ครั้งเกิดผลดี	.668
D5	โครงการ/กิจกรรมที่เกิดจากความต้องการพัฒนาท้องถิ่นร่วมกันอย่างแท้จริงของทั้ง 2 ฝ่าย ใช้การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมและดำเนินงานได้ตามแผนทุกขั้นตอน	.622
D6	การดำเนินโครงการ/กิจกรรมบรรลุผลสำเร็จเกิดประโยชน์ต่อนักเรียน สถานศึกษาและชุมชนในท้องถิ่น	.629
D7	สถานศึกษามีแผนงานให้การสนับสนุนชุมชนและดำเนินการได้อย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง	.655
D8	การวางแผนและดำเนินการเพื่อให้ความรู้และบริการในสิ่งที่ เป็นประโยชน์ตามความต้องการของชุมชนเกิดผลดีเยี่ยมชุมชนยอมรับและพึงพอใจ	.590
E5	ครูเข้าใจและมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาสามารถเชื่อมโยงเป้าหมายการจัดการศึกษาและมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานกับหลักสูตรสถานศึกษาและสามารถนำมาใช้ในการส่งเสริมและพัฒนา นักเรียนเป็นรายบุคคล	.680
E6	ครูมีการวิเคราะห์ศักยภาพนักเรียนและเข้าใจนักเรียนรายบุคคลจัดการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาการเรียนรู้ของตนเองและนักเรียนมีประเมิณผลการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับสภาพการเรียนรู้ที่จัดให้นักเรียนโดยอิงพัฒนาการของนักเรียนและนำผลการประเมินมาพัฒนานักเรียนให้เต็มศักยภาพ	.752

ตารางที่ 40 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ของตัวแปรแต่ละรายการจำนวน 47 รายการดังนี้ (ต่อ)

ตัวแปร	รายการ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
E7	ครูมีความตั้งใจทุ่มเทร่างกายแรงใจในการปฏิบัติหน้าที่และรับผิดชอบกิจกรรมการเรียนการสอน พัฒนานักเรียน ป้องกันแก้ไขปัญหานักเรียนเป็นรายบุคคลที่เหมาะสมตามศักยภาพ เพื่อให้ นักเรียนเกิดผลสัมฤทธิ์และคุณลักษณะตามนโยบายทางการศึกษา และครูปฏิบัติตนมีคุณธรรม จริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี ยึดมั่น ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู มีความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน	.709
E8	ครูวางแผนและดำเนินการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นวิธีการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน ให้เต็มตามศักยภาพ	.720
E9	บุคลากรสนับสนุนที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเข้าใจบทบาทหน้าที่และปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้ในคู่มือการปฏิบัติงานหรือแนวทางปฏิบัติงานได้ผลสำเร็จตามเป้าหมายมีผลงานเชิงประจักษ์ชัดเจนและเป็นรูปธรรมครอบคลุมทุกฝ่าย	.660
E10	บุคลากรสนับสนุนทุกฝ่ายเป็นบุคคลที่มีน้ำใจ ยิ้มแย้มแจ่มใส ใช้คำพูดที่ดีเชิงสร้างสรรค์ไม่มุ่งร้ายบุคคลอื่นและเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียนด้วยความเต็มใจ	.758
E11	บุคลากรสนับสนุนทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับตนเอง ยอมรับ ให้ความสำคัญและมุ่งมั่นที่จะประพฤติตนตามข้อตกลงอย่างต่อเนื่อง	.756
E12	บุคลากรสนับสนุนทุกฝ่ายรับรู้ติดตามและให้ข้อมูลเกี่ยวกับทิศทาง จุดเน้นและแนวทางในการจัดการศึกษาของโรงเรียนได้	.676
F3	การวางแผนและกำหนดขั้นตอนการทำงานชัดเจน ปฏิบัติได้ครบตามแผน นักเรียนส่วนใหญ่ได้รับประโยชน์จากการดำเนินโครงการ	.536
F6	นักเรียนได้รับประโยชน์จากการดำเนินโครงการ/กิจกรรม และเกิดความพึงพอใจ	.574

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความภักดีต่อองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้

ความภักดีต่อองค์การ (X_{tot}) มี 10 องค์ประกอบดังนี้

ด้านการสร้างความภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์การ (X_1) ด้านความศรัทธาต่อองค์การ (X_2) ด้านการวางแผนและการกระจายอำนาจในการทำงาน (X_3) ด้านการมีความเป็นกัลยาณมิตร (X_4) ด้านการมีขวัญกำลังใจในการทำงาน (X_5) ด้านการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ (X_6) ด้านมีวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการทำงาน (X_7) ด้านการแสดงออกตามความสามารถ (X_8) ด้านการมีส่วนร่วมในองค์การ (X_9) และด้านการมีจิตสำนึกที่ดี (X_{10})

การบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทาน (Y_{tot}) มี 6 องค์ประกอบดังนี้

ด้านคุณภาพนักเรียน (Y_1) ด้านการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ (Y_2) ด้านการบริหารจัดการ (Y_3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน (Y_4) ด้านบุคลากรและการบริหารงานบุคลากร (Y_5) ด้านความดีเด่นของสถานศึกษา (Y_6)

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

N	แทน	จำนวนนักเรียนในกลุ่มตัวอย่าง
Mean	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
SE _{est}	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Score Weight)
β	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta Weight)
F	แทน	ค่าการแจกแจงแบบ F (F-distribution)
t	แทน	ค่าการแจกแจงแบบ t (t-distribution)
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R ²	แทน	กำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณหรือร้อยละของค่าความแปรผันร่วมกันของตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์หาค่าสถิติพื้นฐานของความภักดีต่อองค์กรและการบริหารงานโรงเรียน
รางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้

ตารางที่ 41 ค่าสถิติพื้นฐานของความภักดีต่อองค์กรและการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้

ตัวแปร	Mean	S.D.
X ₁	4.51	.453
X ₂	4.48	.475
X ₃	4.49	.502
X ₄	4.51	.498
X ₅	4.47	.500
X ₆	4.62	.430
X ₇	4.44	.526
X ₈	4.46	.534
X ₉	4.46	.544
X ₁₀	4.60	.483
Y _{tot}	4.31	.456

2. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของความภักดีต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการ
บริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้

ตารางที่ 42 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของความภักดีต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
Regression	26.934	4	6.733	65.532**	.000
Residual	25.449	247	.103		
รวม	52.383	251			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Regression) .780

ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) .518

ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) .514

ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) .320

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	.904	.214		4.233**	.000
X ₁	.225	.086	.223	2.618*	.009
X ₉	.232	.050	.276	4.671**	.000
X ₅	.172	.067	.188	2.566*	.011
X ₄	.131	.064	.142	2.032*	.043

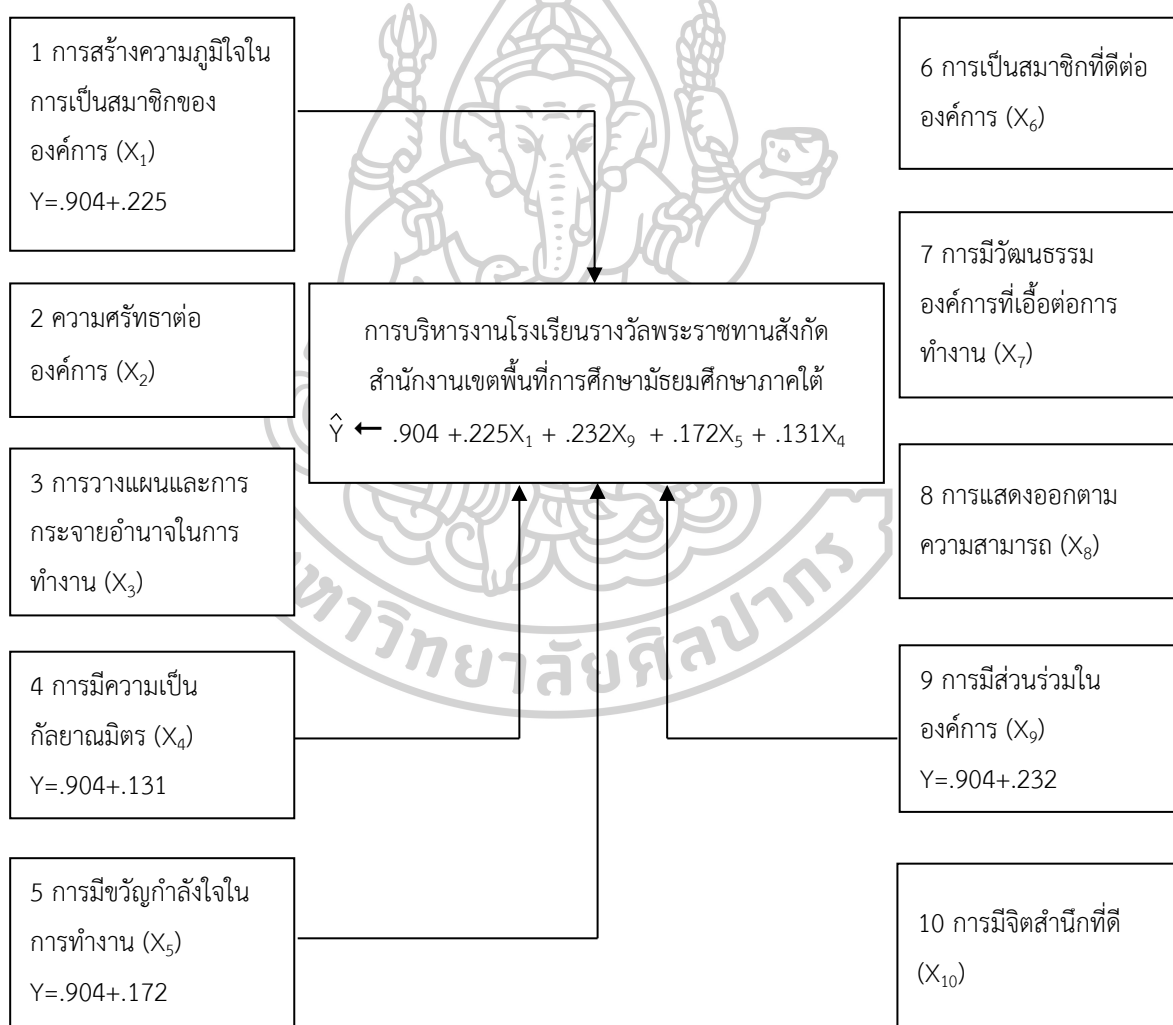
*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 42 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการคือตัวแปรด้านการสร้างความภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร (X₁) ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร (X₉) ด้านการมีขวัญกำลังใจในการทำงาน (X₅) ด้านการมีความเป็นกัลยาณมิตร (X₄) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Regression) เท่ากับ .780 ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) เท่ากับ .518 หมายถึง การสร้างความภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร (X₁) การมีส่วนร่วมในองค์กร (X₉)

การมีขวัญกำลังใจในการทำงาน (X_5) และการมีความเป็นกัลยาณมิตร (X_4) สามารถทำนายการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ได้ร้อยละ 51.80 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ .514 และความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ .320 แสดงว่าการสร้างความภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร (X_1) การมีส่วนร่วมในองค์กร (X_9) การมีขวัญกำลังใจในการทำงาน (X_5) และ การมีความเป็นกัลยาณมิตร (X_4) ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ โดยสามารถเขียนเป็นรูปสมการวิเคราะห์การถดถอย ได้ดังนี้

$$Y = .904 + .225X_1 + .232X_9 + .172X_5 + .131X_4$$



แผนภาพที่ 6 แสดงผลการวิเคราะห์สมการการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนขององค์ประกอบความภักดีต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบความภักดีต่อองค์การในโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ 2) เพื่อทราบการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ 3) เพื่อทราบความภักดีต่อองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ การดำเนินการวิจัยประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 การกำหนดตัวแปรที่เกี่ยวข้อง ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความภักดีต่อองค์การทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) เพื่อให้ได้ตัวแปรที่ต้องการ สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คนและนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาประมวลกำหนดโครงสร้าง ปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาและปรับแก้ตามคำแนะนำ

ขั้นที่ 2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย ขั้นตอนนี้เป็นการนำผลที่ได้จากขั้นที่ 1 มาพัฒนาแบบสอบถามและปรับแก้ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา จากนั้นนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน พิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content analysis) นำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์โดยใช้เทคนิค IOC (Index of item Objective Congruence: IOC) เลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ขึ้นไป นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขไปทดลองใช้ (try out) กับผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา ครู และกรรมการสถานศึกษา ซึ่งเป็นกลุ่มทดลองที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 5 โรงเรียน โรงเรียนละ 6 คน รวบรวมแบบสอบถามที่นำไปทดลองใช้ (try out) กลับคืนมาและคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .985

ขั้นที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ขั้นตอนนี้เป็นการนำแบบสอบถามจากขั้นที่ 2 ไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 52 โรงเรียน ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา ครู และกรรมการสถานศึกษา จำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 312 คน ได้แบบสอบถามกลับคืนมา 42 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 252 คนคิดเป็นร้อยละ 80.77 รวบรวมข้อมูลแล้ววิเคราะห์โดยใช้สถิติ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage)

ค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) นำข้อมูลที่ได้มาทำการตรวจสอบความถูกต้อง

ขั้นที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล ขั้นตอนนี้เป็นการนำแบบสอบถามจากขั้นที่ 3 มา

1) วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis) แปรผลวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ได้องค์ประกอบความภักดีต่อองค์การของโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ 2) วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) แปรผลวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อยืนยันการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ 3) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression) แปรผลวิเคราะห์ข้อมูลความภักดีต่อองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้

ขั้นที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล ให้ข้อเสนอแนะในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ความภักดีต่อองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้” ได้ข้อสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิโดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) และสามารถสังเคราะห์ได้องค์ประกอบความภักดีต่อองค์การ 10 องค์ประกอบคือ 1) การสร้างความภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์การ 2) ความศรัทธาต่อองค์การ 3) การวางแผนและการกระจายอำนาจในการทำงาน 4) การมีความเป็นกัลยาณมิตร 5) การมีขวัญกำลังใจในการทำงาน 6) การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ 7) การมีวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการทำงาน 8) การแสดงออกตามความสามารถ 9) การมีส่วนร่วมในองค์การ 10) การมีจิตสำนึกที่ดี ดังนั้นองค์ประกอบความภักดีต่อองค์การ จึงเป็นพหุองค์ประกอบตามสมมุติฐานการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1.1 องค์ประกอบที่ 1 การสร้างความภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์การมีตัวแปรสำคัญจำนวน 17 ตัวแปร คือ ตัวแปรที่ 89, 91, 93, 94, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107 และ 111 ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .507-.688 ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) เท่ากับ 14.665 ค่าร้อยละของความแปรปรวน (percent of variance) เท่ากับ 12.221 ค่าร้อยละความแปรปรวนสะสมของตัวแปร (cumulative % of variance) เท่ากับ 12.221 เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับ 1 และจัดเรียงลำดับตัวแปรดังนี้ 1. ความภูมิใจในการเป็นสมาชิกมีเจตคติในทางบวกทำสิ่งที่เกิดผลประโยชน์ต่อองค์การ 2. การแสดงตนเป็นสมาชิกอย่างภาคภูมิใจพอใจในการเป็นตัวแทนให้การชื่นชมองค์การโดยการสื่อสารทั้งวาจาและการเขียน 3. การมีจิตใจเข้มแข็งมีความปรารถนาที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การ 4. การแสดงพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์และให้การช่วยเหลือองค์การในด้านต่าง ๆ อย่างเต็มความสามารถ 5. การเป็นส่วนหนึ่งในโครงสร้างของความรู้สึกร่วมกันเป็นหนึ่งเดียวต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ 6. การมีบรรทัดฐานภายในจิตใจผูกมัดด้านจริยธรรมมีความยึดมั่นผูกพันในการเป็นสมาชิกขององค์การ 7. การมีแนวโน้มที่จะอยู่ทำงานอย่างต่อเนื่องในองค์การและต่อต้านการลาออก 8. การแสดงความกตัญญูต่อองค์การปฏิบัติตามกฎระเบียบและวัฒนธรรมที่วางไว้ 9. การแสดงเอกลักษณ์ของตนเองและกลุ่มมีแรงบันดาลใจมีความซื่อสัตย์แนวคิดและเป็นแบบอย่างที่ดีต่อองค์การ 10. การหลีกเลี่ยงความไม่ซื่อตรงแสดงความจริงใจไม่กระทำการอันตรายต่อองค์การ 11. การมีความเชื่อมั่นในเป้าหมาย ค่านิยมและพันธกิจขององค์การ 12. การมีประวัติที่ชัดเจนประวัติเป็นพื้นฐานที่จะก่อให้เกิดสัมพันธภาพมิตรภาพศีลธรรมและคุณธรรม 13. การประเมินองค์การในทางที่ดีมีความพยายามตั้งใจในการปฏิบัติงานส่งผลให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ 14. การมีความตั้งใจในการที่จะปรับปรุงองค์การให้ดีขึ้น 15. ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมีสัมพันธภาพความสามัคคีไว้วางใจซึ่งกันและกัน 16. การให้ข้อมูลขององค์การต่อบุคคลภายนอกในทางบวก 17. การมีความสบายใจในการทำงานมีชีวิตชีวา มีความปรารถนาที่จะสัมพันธ์ติดต่อกับบุคคลอื่นและเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน

1.2 องค์ประกอบที่ 2 ความศรัทธาต่อองค์การมีตัวแปรสำคัญจำนวน 10 ตัวแปร คือ ตัวแปรที่ 44, 45, 46, 48, 49, 51, 53, 57, 58 และ 59 ซึ่งมีค่าน้ำหนักตัวแปรอยู่ระหว่าง .501-.623 ความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) เท่ากับ 9.950 ค่าร้อยละของความแปรปรวน (percent of variance) เท่ากับ 8.291 และค่าร้อยละความแปรปรวนสะสมของตัวแปร (cumulative % of variance) เท่ากับ 20.512 เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญอันดับที่ 2 และจัดเรียงลำดับตัวแปรดังนี้ 1. การปกป้ององค์การจากความไม่หวังดี 2. การส่งเสริมองค์การให้มีความสุข 3. ชุมชนเข้มแข็งมีศรัทธาต่อองค์การ 4. การแบ่งปันประสบการณ์ความรู้เพื่อความเข้าใจตรงกัน 5. การวางแผนการปฏิบัติงานและรับผิดชอบเท่าเทียมกัน 6. การควบคุมคุณภาพในทุกขั้นตอนของการทำงาน 7. การจัด

สวัสดิการเป็นที่พอใจเสมอภาคยุติธรรม 8. ความอิสระทางความคิดรู้จักพัฒนาตนเอง 9. การทำงานที่เป็นเอกภาพสมัคสมานสามัคคี 10. ความขึ้นชอบต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน

1.3 องค์กรประกอบที่ 3 การวางแผนและการกระจายอำนาจในการทำงานมีตัวแปรสำคัญจำนวน 4 ตัวแปร คือตัวแปรที่ 27, 29, 30 และ 31 ซึ่งมีค่าน้ำหนักตัวแปรอยู่ระหว่าง .563-.617 ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) เท่ากับ 6.879 ค่าร้อยละของความแปรปรวน (percent of variance) เท่ากับ 5.732 ค่าร้อยละความแปรปรวนสะสมของตัวแปร (cumulative % of variance) เท่ากับ 26.245 เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับที่ 3 และจัดเรียงลำดับตัวแปรดังนี้ 1. การยึดหลักการกระจายอำนาจในการทำงาน 2. การสื่อสารที่สะดวกและรวดเร็ว 3. การวางแผนในการทำงาน 4. การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน

1.4 องค์กรประกอบที่ 4 การมีความเป็นกัลยาณมิตร มีตัวแปรสำคัญจำนวน 4 ตัวแปร คือตัวแปรที่ 82, 83, 84 และ 86 ซึ่งน้ำหนักตัวแปรอยู่ระหว่าง .518-.660 ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) เท่ากับ 5.855 ค่าร้อยละของความแปรปรวน (percent of variance) เท่ากับ 4.879 ค่าร้อยละความแปรปรวนสะสมของตัวแปร (cumulative % of variance) เท่ากับ 31.124 เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญอันดับที่ 4 และจัดเรียงลำดับตัวแปรดังนี้ 1. การมีความเป็นกัลยาณมิตรทุกระดับสายงานประสานงานอย่างทั่วถึง 2. การรู้จักรักษาน้ำใจเป็นที่รักใคร่มีน้ำใจที่ดีต่อกัน 3. การปรับปรุงพัฒนาศักยภาพของการทำงานอยู่ตลอดเวลา 4. การมีหลักการและขั้นตอนในการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ

1.5 องค์กรประกอบที่ 5 การมีขวัญกำลังใจในการทำงานมีตัวแปรสำคัญจำนวน 5 ตัวแปร คือตัวแปรที่ 116, 117, 118, 119 และ 120 ซึ่งค่าน้ำหนักตัวแปรอยู่ระหว่าง .518-.641 ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) เท่ากับ 5.792 ค่าร้อยละของความแปรปรวน (percent of variance) เท่ากับ 4.827 ค่าร้อยละความแปรปรวนสะสมของตัวแปร (cumulative % of variance) เท่ากับ 35.951 เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญอันดับที่ 5 และจัดเรียงลำดับตัวแปรดังนี้ 1. การมีค่าตอบแทนที่ดีตามตำแหน่งหน้าที่การงานมีความยุติธรรมแก่สมาชิก 2. เมื่อองค์การเผชิญภาวะวิกฤตสมาชิกอยู่ในองค์การด้วยความอดทนและพยายามสร้างชื่อเสียงให้กับองค์การ 3. การมีความสามารถในการสร้างความร่วมมือภายนอกสถานศึกษาและชุมชนเป็นที่ยอมรับและมีชื่อเสียง 4. การปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษาตลอดเวลา 5. การมีเทคนิคในการสร้างขวัญและกำลังใจชมเชยในความสำเร็จของการทำงานร่วมกัน

1.6 องค์กรประกอบที่ 6 การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีตัวแปรสำคัญจำนวน 5 ตัวแปร คือตัวแปรที่ 4, 6, 7, 8 และ 9 ซึ่งมีค่าน้ำหนักตัวแปรอยู่ระหว่าง .536-.731 ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) เท่ากับ 5.533 ค่าร้อยละของความแปรปรวน (percent of variance) เท่ากับ 4.611 ค่าร้อยละความแปรปรวนสะสมของตัวแปร (cumulative % of

variance) เท่ากับ 40.561 เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญอันดับที่ 6 และจัดเรียงลำดับตัวแปรดังนี้

1. ความเข้าใจในบทบาทของตนเอง
2. การให้การยอมรับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
3. การมองเห็นคุณค่าขององค์การ
4. ความเชื่อมั่นต่อองค์การ
5. ความปรารถนาในการเป็นสมาชิก

1.7 องค์ประกอบที่ 7 การมีวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการทำงาน ตัวแปรสำคัญจำนวน 5 ตัวแปร คือตัวแปรที่ 33, 34, 35, 36 และ 37 ซึ่งมีค่าน้ำหนักตัวแปรอยู่ระหว่าง .542-635 ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) เท่ากับ 4.931 ค่าร้อยละของความแปรปรวน (percent of variance) เท่ากับ 4.109 ค่าร้อยละความแปรปรวนสะสมของตัวแปร (cumulative % of variance) เท่ากับ 44.671 เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญอันดับที่ 7 และจัดเรียงลำดับตัวแปร ดังนี้ 1. การมีขวัญกำลังใจจากผู้ร่วมงาน 2. ความเชื่อในเป้าหมายค่านิยมและพันธกิจขององค์การ 3. การสร้างวัฒนธรรมองค์การ 4. การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน 5. การสร้างบรรยากาศประชาธิปไตย

1.8 องค์ประกอบที่ 8 การแสดงออกตามความสามารถมีตัวแปรสำคัญจำนวน 3 ตัวแปร คือตัวแปรที่ 69, 70 และ 71 ซึ่งมีค่าน้ำหนักตัวแปรอยู่ระหว่าง .550-564 ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) เท่ากับ 4.854 ค่าร้อยละของความแปรปรวน (percent of variance) เท่ากับ 4.045 ค่าร้อยละความแปรปรวนสะสมของตัวแปร (cumulative % of variance) เท่ากับ 48.716 เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญอันดับที่ 8 และจัดเรียงลำดับตัวแปร ดังนี้ 1. การแสดงความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ทำงานมีความสุข 2. การเป็นสมาชิกที่ดีเชื่อมั่นกล้าแสดงออก 3. การให้คำมั่นสัญญาและรับผิดชอบร่วมกัน

1.9 องค์ประกอบที่ 9 การมีส่วนร่วมในองค์การ มีตัวแปรสำคัญจำนวน 3 ตัวแปร คือตัวแปรที่ 39, 40 และ 41 ซึ่งมีค่าน้ำหนักตัวแปรอยู่ระหว่าง .559-608 ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) เท่ากับ 4.226 ค่าร้อยละของความแปรปรวน (percent of variance) เท่ากับ 3.521 ค่าร้อยละความแปรปรวนสะสมของตัวแปร (cumulative % of variance) เท่ากับ 52.237 เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญอันดับที่ 9 และจัดเรียงลำดับตัวแปร ดังนี้ 1. การให้ความยุติธรรมและความเสมอภาคกับผู้ร่วมงาน 2. การบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วม 3. การจัดกิจกรรมเสริมสร้างสัมพันธ์

1.10 องค์ประกอบที่ 10 การมีจิตสำนึกที่ดี มีตัวแปรสำคัญจำนวน 3 ตัวแปร คือตัวแปรที่ 73, 79 และ 80 ซึ่งมีค่าน้ำหนักตัวแปรอยู่ระหว่าง .507-537 ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) เท่ากับ 4.037 ค่าร้อยละของความแปรปรวน (percent of variance) เท่ากับ 3.364 ค่าร้อยละความแปรปรวนสะสมของตัวแปร (cumulative % of variance) เท่ากับ 55.601 เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญอันดับที่ 10 และจัดเรียงลำดับตัวแปร ดังนี้ 1. การเชิดชูสถาบันด้วย

ความภาคภูมิใจ 2. การมีจิตอาสาและจิตสำนึกที่ดีในการเป็นสมาชิกขององค์กร 3. การให้ความช่วยเหลือเมื่อมีภารกิจเร่งด่วนยินดีและเต็มใจทำงานไม่หวังผลตอบแทน

2. การวิเคราะห์ข้อมูลองค์ประกอบการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ 1) ด้านคุณภาพนักเรียน 2) ด้านการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ 3) ด้านการบริหารการจัดการ 4) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน 6) ด้านความดีเด่นของสถานศึกษา

2.1 องค์ประกอบที่ 1 ด้านคุณภาพนักเรียน มีตัวแปรสำคัญจำนวน 11 ตัวแปร คือ ตัวแปรที่ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12 จัดเรียงลำดับตัวแปรดังนี้ 1) โรงเรียนนักเรียนที่มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรสถานศึกษา 2) โรงเรียนมีนักเรียนมุ่งมั่นในการทำงานและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ 3) โรงเรียนมีนักเรียนเข้าใจและเห็นคุณค่าเกี่ยวกับภูมิปัญญาไทยสามารถอธิบายยกตัวอย่างและมีแนวทางนำภูมิปัญญาที่มีในท้องถิ่นของตนไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ 4) โรงเรียนมีนักเรียนที่มีจิตสำนึกและมีส่วนร่วมรักษาทรัพย์สินสมบัติและพัฒนาสิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษาโดยร่วมกับสถานศึกษาวางแผนพัฒนาอย่างเป็นระบบ 5) โรงเรียนมีนักเรียนได้ระดับผลการเรียน 3 ถึง 4 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยรวมของสถานศึกษาสูงกว่าค่าเฉลี่ยร้อยละของเขตพื้นที่การศึกษาหรือของประเทศมีนักเรียนที่มีความสามารถรอบด้านหรือมีความสามารถพิเศษได้รับรางวัลจากการแข่งขันโอกาสต่าง ๆ จำนวนมากมายหลายประเภท 6) โรงเรียนมีนักเรียนที่สามารถเลือกและใช้ข้อมูลในการตัดสินใจแก้ปัญหาระบุผลดีผลเสียเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของเหตุและผล สรุปผลคาดการณ์ผลที่อาจเกิดขึ้นเสนอแนวทางแก้ปัญหาและอธิบายได้อย่างเป็นขั้นตอน 7) โรงเรียนมีนักเรียนที่สามารถใช้ภาษาไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพ 8) โรงเรียนมีนักเรียนที่สามารถใช้ภาษาอังกฤษสื่อสารในชีวิตประจำวัน 9) โรงเรียนมีนักเรียนที่ใช้ความรู้และประสบการณ์เดิมรวมกับความรู้ใหม่ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากสื่อหลายประเภทมาสร้างสรรค์ความรู้หรือสร้างสิ่งประดิษฐ์ที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่นและมีการพัฒนาอยู่เสมอ 10) โรงเรียนมีนักเรียนที่มีน้ำหนักรวมและส่วนสูงตามเกณฑ์มาตรฐานแต่ร่างกายสะอาดออกกำลังกายสม่ำเสมอ 12) โรงเรียนมีนักเรียนที่ทุกคนเป็นผู้ห่างไกลจากสารเสพติด ปัญหาทางเพศและอบายมุขทุกชนิด

2.2 องค์ประกอบที่ 2 ด้านการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ มีตัวแปรสำคัญ 12 ตัวแปรคือตัวแปรที่ 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 17 จัดเรียงลำดับตัวแปรดังนี้ 5) โรงเรียนมีครูที่มีการศึกษาวิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคลมีการติดตามและพัฒนาศักยภาพนักเรียนได้ครบถ้วนทุกคนและสม่ำเสมอ 6) โรงเรียนมีการจัดการเรียนการสอนที่ให้นักเรียนได้คิดวิเคราะห์และได้ลงมือปฏิบัติจริงได้มากมีการใช้กระบวนการกลุ่มและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายในการสอนได้ค่อนข้างมากจัดสอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้ครอบคลุมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ดำเนินการได้สอดคล้องกันทั่วถึงสถานศึกษา 7) โรงเรียนมีการนำภูมิปัญญาหรือสภาพแวดล้อม

ของท้องถิ่นมาบูรณาการในการเรียนการสอนแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้หรือมีการบูรณาการเรียนรู้อ่านกลุ่มสาระการเรียนรู้ได้อย่างหนึ่งหรือหลายอย่างกว้างขวาง 8) โรงเรียนมีระบบการจัดสอนซ่อมเสริมให้แก่แก่นักเรียนที่มีความบกพร่องทางการเรียนและเพิ่มพูนศักยภาพนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ ดำเนินการได้ทั่วถึงจัดได้ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายใช้เทคนิคการสอนที่แตกต่างจากเดิมนักเรียนมีการเปลี่ยนแปลง 9) โรงเรียนมีกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีเครื่องมือวัดและประเมินที่สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวังใช้วิธีการประเมินที่หลากหลายเน้นคำถามเชิงวิเคราะห์ สังเคราะห์และประเมินค่าและวัดครอบคลุมพฤติกรรมนักเรียนทุกด้านในสัดส่วนที่เหมาะสม 10) โรงเรียนมีการกำหนดเกณฑ์การตัดสินผลการเรียนให้สูงขึ้นเพื่อท้าทายความสามารถของนักเรียนในแต่ละปีมีฐานที่มาของการกำหนดเกณฑ์ถูกต้องและเหมาะสมและมีรายวิชา/สาระเพิ่มเติมที่ให้นักเรียนได้ทดสอบความสามารถระดับสูง 11) โรงเรียนมีการกำหนดนโยบายวิธีการและรูปการรายงานผลการเรียนเพื่อให้นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชนทราบข้อมูลความถูกต้องชัดเจนสาระครบถ้วนเป็นปัจจุบันมีการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการทำงานอยู่เสมอผู้รับบริการพึงพอใจ 12) โรงเรียนมีการรายงานความก้าวหน้าของนักเรียนรายบุคคลทุกระดับชั้น/ห้องเรียน แผนการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนส่วนมากมีการปรับปรุงโดยใช้ข้อมูลผลการเรียนของนักเรียนเป็นองค์ประกอบหนึ่งข้อมูลผลการเรียนในภาพรวมถูกนำไปใช้ในการปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา 13) โรงเรียนมีครูแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ร่วมกันวางแผนจัดหาและผลิตสื่อการสอนที่ต้องการใช้โดยชักชวนผู้รู้ในท้องถิ่นหรือผู้ปกครองร่วมคิดและจัดทำตามความเหมาะสมได้สื่อหลากหลายสื่อทุกชั้นช่วยให้นักเรียนเรียนรู้ได้เร็ว 14) โรงเรียนมีครูแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ร่วมกันวางแผนจัดหาและผลิตสื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน สื่อที่ใช้สร้างสรรค์มีการพัฒนา(ศึกษาวิจัย)สื่อให้มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับกลุ่มนักเรียนอย่างต่อเนื่อง 16) โรงเรียนมีสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ที่ผลิตเองหลายชั้นได้รับการยอมรับและนำไปใช้ทั้งระดับสถานศึกษา ระดับกลุ่มโรงเรียน ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ระดับจังหวัดหรือในวงกว้าง(ต่างสังกัด/ระดับประเทศ) 17) โรงเรียนมีการสำรวจความสนใจ ความถนัด ความต้องการของนักเรียนจัดชุมนุมทางวิชาการให้นักเรียนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และแสดงออกกับผลการสำรวจกิจกรรมแต่ละชุมนุมน่าสนใจที่ปรึกษาที่เชี่ยวชาญนักเรียนร่วมกิจกรรมด้วยความสนุกสนานมีผลงานปรากฏชัดเจน

2.3 องค์ประกอบที่ 3 ด้านการบริหารการจัดการ มีตัวแปรสำคัญ 7 ตัวแปร คือ ตัวแปรที่ 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 จัดเรียงตามลำดับดังนี้ 5) โรงเรียนมีแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา และแผนปฏิบัติการประจำปีสอดคล้องกับเป้าหมาย นโยบายในการจัดการศึกษา ศักยภาพของสถานศึกษาและความต้องการของท้องถิ่น มียุทธวิธีการพัฒนาที่ชัดเจนจัดลำดับกิจกรรมการปฏิบัติงานเป็นเหตุเป็นผล จัดช่วงเวลาที่เหมาะสมและมีผู้รับผิดชอบชัดเจนและมีการดำเนินงานตามแผนอย่างเป็นระบบครบทุกกิจกรรมมีการนิเทศติดตามตรวจสอบประเมินและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

เป็นไปตามแผนการนิเทศและมีการรายงานการดำเนินงานให้ผู้ปกครองชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบทุกกลุ่มเป้าหมาย 6) โรงเรียนมีโครงการ/กิจกรรมพัฒนาระบบการประเมินคุณภาพภายในมีการบริหารจัดการระบบการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงมีคณะกรรมการตรวจสอบและประเมินคุณภาพภายใน มีการรายงานผลการประเมินต่อผู้เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชนและมีการพัฒนาระบบอย่างต่อเนื่อง มีร่องรอยหลักฐานปรากฏชัดเจนสามารถตรวจสอบได้ 7) โรงเรียนมีการดำเนินงานกำหนดทิศทางการบริหารสถานศึกษา (วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์) กำหนดกลยุทธ์การดำเนินการเพื่อบรรลุความสำเร็จตามทิศทางมีการวัดผลและประเมินผลผลิตผลลัพธ์และผลกระทบตามตัวชี้วัดและมีระบบการคิดต้นทุนผลผลิตต้นทุนกิจกรรมและต้นทุนของหน่วยงาน โดยสถานศึกษามีร่องรอยหลักฐานปรากฏชัดเจนสามารถตรวจสอบได้ครบทั้งหมด 8) โรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมายความสำเร็จในรอบปีเพื่อดำเนินการโดยใช้ฐานข้อมูลของผลการดำเนินงานในรอบปีที่ผ่านมาโดยมีกระบวนการวิเคราะห์และการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรสอดคล้องกับเป้าหมายความสำเร็จ มีการควบคุมและบริหารความเสี่ยง ตรวจสอบผลการดำเนินการมีการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการดำเนินการมาปรับเป้าหมายความสำเร็จในรอบปีถัดไปและมีการรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและสาธารณชนโดยมีร่องรอยหลักฐานปรากฏชัดเจนสามารถตรวจสอบได้ 9) โรงเรียนมีการระบุแหล่งที่มาของงบประมาณชัดเจน มีเงินงบประมาณเพื่อการพัฒนาในแต่ละปีเพียงพอที่จะบริหารงานได้อย่างต่อเนื่องกำหนดนโยบายการใช้เงินในสัดส่วนที่เหมาะสมคำนึงถึงประโยชน์ที่นักเรียนส่วนใหญ่จะได้รับ 10) โรงเรียนมีแผนการติดตามควบคุมการใช้งบประมาณการใช้งบประมาณทั้งหมดเป็นไปตามแผนใช้อย่างประหยัดและเกิดประโยชน์อย่างคุ้มค่า 11) โรงเรียนมีการรายงานผลการใช้งบประมาณตามความเป็นจริง ถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้และเป็นปัจจุบันการใช้งบประมาณสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนด

2.4 องค์ประกอบที่ 4 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน มีตัวแปรสำคัญ 7 ตัวแปร คือตัวแปรที่ 1, 3, 4, 5, 6, 7, 8 จัดเรียงลำดับได้ดังนี้ 1) โรงเรียนมีหลักฐานการสำรวจความต้องการของผู้ปกครองและชุมชนในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาตามสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายในแต่ละปี มีการสรุปผลชัดเจนและนำไปใช้จริง 3) โรงเรียนมีสมาคม ชมรม เช่นสมาคมศิษย์เก่า องค์กรหรือภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เข้มแข็งในชุมชนให้การสนับสนุนต่อเนื่องและมีการเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันต่างฝ่ายต่างเป็นแหล่งเรียนรู้กันและกันสม่ำเสมอ 4) โรงเรียนมีการเชิญผู้ปกครอง ผู้นำ/ผู้แทนชุมชนร่วมวางแผนให้คำปรึกษาในการพัฒนาหลักสูตรและจัดการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องกันปีละมากกว่า 4 ครั้งเกิดผลดี 5) โรงเรียนมีโครงการ/กิจกรรมที่เกิดจากความต้องการพัฒนาท้องถิ่นร่วมกันอย่างแท้จริงของทั้ง 2 ฝ่าย ใช้การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมและดำเนินงานได้ตามแผนทุกขั้นตอน 6) โรงเรียนมีการดำเนิน

โครงการ/กิจกรรมบรรลุผลสำเร็จหรือเกิดประโยชน์ต่อนักเรียนสถานศึกษาและชุมชนในท้องถิ่น 7) โรงเรียนมีแผนงานให้การสนับสนุนชุมชนและดำเนินการได้อย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง 8) โรงเรียนมีการวางแผนและดำเนินการเพื่อให้ความรู้และบริการในสิ่งที่เป็ประโยชน์ตามความต้องการของชุมชนเกิดผลดีเยี่ยมชุมชนยอมรับและพึงพอใจ

2.5 องค์ประกอบที่ 5 ด้านบุคลากรและการบริหารงานบุคลากร มีตัวแปรสำคัญ 8 ตัวแปร คือตัวแปรที่ 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 จัดเรียงลำดับได้ดังนี้ 5) โรงเรียนมีครูที่เข้าใจและมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาสามารถเชื่อมโยงเป้าหมายการจัดการศึกษาและมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานกับหลักสูตรสถานศึกษาและสามารถนำมาใช้ในการส่งเสริมและพัฒนานักเรียนเป็นรายบุคคล 6) โรงเรียนมีครูที่มีการวิเคราะห์ศักยภาพนักเรียนและเข้าใจนักเรียนรายบุคคลจัดการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาการเรียนรู้ของตนเองและนักเรียน มีการประเมินผลการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับสภาพการเรียนรู้ที่จัดให้นักเรียนโดยอิงพัฒนาการของนักเรียนและนำผลการประเมินมาพัฒนานักเรียนให้เต็มศักยภาพ 7) โรงเรียนมีครูที่มีความตั้งใจทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติหน้าที่และรับผิดชอบกิจกรรมการเรียนการสอน พัฒนานักเรียน ป้องกันแก้ไขปัญหานักเรียนเป็นรายบุคคลที่เหมาะสมตามศักยภาพ เพื่อให้นักเรียนเกิดผลสัมฤทธิ์และคุณลักษณะตามนโยบายทางการศึกษาและครูปฏิบัติตนมีคุณธรรม จริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี ยึดมั่นปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู มีความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียนผู้ปกครองและชุมชน 8) โรงเรียนมีครูที่วางแผนและดำเนินการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นวิธีการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนให้เต็มตามศักยภาพ 9) โรงเรียนมีบุคลากรสนับสนุนที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเข้าใจบทบาทหน้าที่และปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้ในคู่มือการปฏิบัติงานหรือแนวทางปฏิบัติงานได้ผลสำเร็จตามเป้าหมายมีผลงานเชิงประจักษ์ชัดเจนและเป็นรูปธรรมครอบคลุมทุกฝ่าย 10) โรงเรียนมีบุคลากรสนับสนุนทุกฝ่ายเป็นบุคคลที่มีน้ำใจ ยิ้มแย้มแจ่มใสใช้คำพูดที่ดีเชิงสร้างสรรค์ไม่มุ่งร้ายบุคคลอื่นและเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียนด้วยความเต็มใจ 11) โรงเรียนมีบุคลากรสนับสนุนทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับตนเอง ยอมรับให้ความสำคัญและมุ่งมั่นที่จะประพฤติตนตามข้อตกลงอย่างต่อเนื่อง 12) โรงเรียนมีบุคลากรสนับสนุนทุกฝ่ายรับรู้ติดตามและให้ข้อมูลเกี่ยวกับทิศทางจุดเน้นและแนวทางในการจัดการศึกษาของโรงเรียนได้

2.6 องค์ประกอบที่ 6 ด้านความดีเด่นของสถานศึกษา มีตัวแปรสำคัญ 2 ตัวแปร คือตัวแปรที่ 3, 6 จัดเรียงลำดับดังนี้ 3) โรงเรียนมีการวางแผนและกำหนดขั้นตอนการทำงานชัดเจน ปฏิบัติได้ครบตามแผน นักเรียนส่วนใหญ่ได้รับประโยชน์จากการดำเนินโครงการ 6) โรงเรียนมีนักเรียนที่ได้รับประโยชน์จากการดำเนินโครงการ/กิจกรรมและเกิดความพึงพอใจ

3. ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการคือตัวแปรด้านการสร้างความภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร (X_1) ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร (X_9) ด้านการมีขวัญกำลังใจในการทำงาน (X_5) ด้านการมีความเป็นกัลยาณมิตร (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Regression) เท่ากับ .780 ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) เท่ากับ .518 หมายถึง การสร้างความภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร (X_1) การมีส่วนร่วมในองค์กร (X_9) การมีขวัญกำลังใจในการทำงาน (X_5) และการมีความเป็นกัลยาณมิตร (X_4) สามารถทำนายการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ได้ร้อยละ 51.80 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ .514 และความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ .320 แสดงว่าการสร้างความภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร (X_1) การมีส่วนร่วมในองค์กร (X_9) การมีขวัญกำลังใจในการทำงาน (X_5) และการมีความเป็นกัลยาณมิตร (X_4) ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ โดยสามารถเขียนเป็นรูปสมการวิเคราะห์การถดถอย ได้ดังนี้

$$Y = .904 + .225X_1 + .232X_9 + .172X_5 + .131X_4$$

การอภิปรายผล

ผลการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญที่ค้นพบจากความภักดีต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ อันประกอบด้วยตัวแปรต้นคือ ความภักดีต่อองค์กรและตัวแปรตามคือการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้สามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. องค์กรประกอบความภักดีต่อองค์กร จากข้อค้นพบความภักดีต่อองค์กรในโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ มีทั้งหมด 10 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) การสร้างความภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร 2) ความศรัทธาต่อองค์กร 3) การวางแผนและการกระจายอำนาจในการทำงาน 4) การมีความเป็นกัลยาณมิตร 5) การมีขวัญกำลังใจในการทำงาน 6) การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 7) การมีวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงาน 8) การแสดงออกตามความสามารถ 9) การมีส่วนร่วมในองค์กร 10) การมีจิตสำนึกที่ดี

ผลการวิจัยพบว่า องค์กรประกอบด้านความภูมิใจในการเป็นสมาชิกที่ดี การมีความภูมิใจในการเป็นสมาชิกมีเจตคติในทางบวกทำสิ่งที่เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กรเป็นตัวแทนให้การชื่นชมองค์กรโดยการสื่อสารด้วยวาจาและการเขียนมีจิตใจเข้มแข็งแสดงพฤติกรรมที่ดีให้การช่วยเหลือ

องค์การในด้านต่าง ๆ อย่างเต็มความสามารถมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวต่อเป้าหมายและค่านิยม มีบรรทัดฐานภายในจิตใจผูกมัดด้านจริยธรรมมีแนวโน้มที่จะอยู่ทำงานอย่างต่อเนื่องแสดงความกตัญญูปฏิบัติตามกฎระเบียบมีเอกลักษณ์มีความซื่อสัตย์มีประวัติที่ชัดเจนมีความตั้งใจในการที่จะปรับปรุงองค์การให้ข้อมูลขององค์การต่อบุคคลภายนอกในทางบวกมีความสบายใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ฮอยและรีสส์ (Hoy and Rees) ได้กล่าวถึงความภักดีต่อองค์การว่าเป็นความรู้สึกหรือสภาวะทางจิตใจของบุคคลที่มีต่อองค์การ 4 ด้าน 1) ด้านจิตใจ 2) ด้านความคงอยู่ 3) ด้านบรรทัดฐาน 4) ด้านพฤติกรรมและสอดคล้องกับความคิดของ เฟลเชอร์ (Fletcher) กล่าวว่าความภักดีต่อองค์การมีองค์ประกอบสำคัญ 3 อย่างคือ 1) การแสดงประวัติของตนเอง เนื่องจากการรู้ประวัติของบุคคลจะก่อให้เกิดสัมพันธภาพ มิตรภาพและศีลธรรมคุณธรรม 2) ความผูกพันที่มีมากกว่าการแสดงออกที่เป็นนิสัย 3) หลีกเลี่ยงการไม่เชื่อตรงต่อองค์การ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปชานนท์ ชนะราวี กล่าวคือ สมาชิกมีความผูกพันกับองค์การยอมรับเป้าหมายและปกป้ององค์การมีการประชาสัมพันธ์องค์การ

ผลวิจัยพบว่า องค์ประกอบด้านความศรัทธาต่อองค์การ การส่งเสริมองค์การให้มีความสุขชุมชนเข้มแข็งมีการแบ่งปันประสบการณ์ความรู้เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันมีการวางแผนการปฏิบัติงานรับผิดชอบเท่าเทียมกันจัดสวัสดิการเป็นที่พอใจเสมอภาคให้อิสระทางความคิดมีความสามัคคีขึ้นชอบองค์การและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับความคิดของ ลี (Lee) กล่าวว่า ความภักดีคือการเชื่อฟังการแสดงความรักอุทิศตนเพื่อเป็นเป้าหมายต่อองค์การมีความเต็มใจและยินดีที่จะกระทำตามความต้องการขององค์การมากกว่าผลประโยชน์ตนเอง ส่วน จรรยา มีสิม ได้กล่าวในงานวิจัยว่าความภักดีในวิชาชีพด้านการมีความรักความศรัทธาต่อวิชาชีพมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของหนึ่งฤทัย น้อยทาว่าความภักดีต่อองค์การมีความสำคัญ 4 ด้าน 1) ด้านการมีความรักความศรัทธาต่อองค์การ 2) ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ 3) ด้านการร่วมมือกับกิจกรรม 4) ด้านการช่วยประชาสัมพันธ์องค์การ

ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบด้านการวางแผนและการกระจายอำนาจในการทำงาน โดยยึดหลักการกระจายอำนาจการวางแผนในการทำงานการสื่อสารที่รวดเร็วและการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนซึ่งสอดคล้องกับ วิทนีและคูเปอร์ (Whitney and Cooper) ได้กล่าวว่าความภักดีต่อองค์การเป็นได้ทั้งทัศนคติและพฤติกรรมและด้านพฤติกรรมได้กล่าวถึงการมีการเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลาในการพัฒนาองค์การ (active element) เป็นการกระทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือและสนับสนุนองค์การและมีความเชื่อมั่นว่าสามารถปรับปรุงแก้ไของค์การให้ดีขึ้น สอดคล้องกับความคิดของ Adler and Adler กล่าวว่ามี 5 องค์ประกอบที่พัฒนาให้สมาชิกเกิดความภักดีต่อองค์การคือ 1) ความมีอำนาจเหนือผู้อื่น คือการที่สมาชิกทำงานภายใต้การบริหารของผู้นำที่เข้มแข็ง 2) การแสดงเอกลักษณ์ 3) ความผูกพัน 4) การบูรณาการ 5) การกำหนดเป้าหมาย

ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบด้านการมีความเป็นกัลยาณมิตร มีการประสานงานกับทุกระดับสายงานอย่างมีน้ำใจต่อกันมีการปรับปรุงพัฒนาศักยภาพการทำงานอยู่ตลอดเวลา มีหลักการและขั้นตอนในการแก้ปัญหา สอดคล้องกับ ร็อบบิ้นส์ (Robbins) กล่าวว่าความภักดีคือความมีชีวิตชีวา มีความสุขสบายในการทำงานมีความปรารถนาที่จะสัมพันธ์ติดต่อกับบุคคลอื่นและเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนนั้น ส่วนดิคและบาซู (Dick and Basu) มองว่าความภักดีสามารถมองได้ 3 ด้านคือ 1) ด้านจิตใจ 2) ด้านการรับรู้ 3) ด้านอารมณ์ความรู้สึกที่ดี

ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบด้านการมีขวัญกำลังใจในการทำงาน การมีค่าตอบแทนที่ดีตามตำแหน่งหน้าที่การงานมีความยุติธรรมแก่สมาชิกเมื่อองค์การเผชิญภาวะวิกฤตสมาชิกอยู่ในองค์การด้วยความอดทนและพยายามสร้างชื่อเสียงให้กับองค์การปรับปรุงพัฒนาสิ่งแวดล้อมให้กำลังใจในความสำเร็จของการทำงานร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของเอ็กบาวท์เพลและโลตาย (Iqbal, Tufail and Lodhi) พบว่าสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ด้านการเงินของพนักงานและความผูกพันต่อองค์การมีผลกระทบที่สำคัญต่อความภักดีต่อองค์การ ส่วนอามาต อัลการีโอตีและฟรายซ์ (Ahmad, Al-Qarioti and Freih) พบว่าความยุติธรรมในองค์การ ความผูกพันระหว่างสมาชิกและลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กันกับความภักดีต่อองค์การ และสุริดา ม่วงรุ่ง พบว่าในด้านค่าตอบแทน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ปานกลางกับความภักดีต่อองค์การ

ผลวิจัยพบว่า องค์ประกอบด้านการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ การเข้าใจบทบาทของตนเอง เห็นคุณค่ามีความเชื่อมั่นและมีความปรารถนาที่ดีต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับ เฮิร์ทแมน (Hirschman) กล่าวว่าความภักดีต่อองค์การมีอิทธิพลในการทำให้การลาออกจางานล่าช้าออกไปและการแสดงออกถึงความภักดีต่อองค์การมี 2 ประการคือ 1) การที่สมาชิกในองค์การเต็มใจที่จะอยู่ในองค์การด้วยกันและต่อต้านการออกจางานในกรณีที่องค์การมีผลผลิตลดลง 2) สมาชิกในองค์การรู้สึกว่าจะมีความสำคัญต่อองค์การ และสอดคล้องกับความคิดของเชลดอน (Sheldon) กล่าวว่าความภักดีต่อองค์การหมายถึงทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์การซึ่งเชื่อมโยงถึงความผูกพันของบุคคลแต่ละคนกับองค์การและประเมินองค์การไปในทางที่ดีก่อให้เกิดความพยายามตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบด้านการมีวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการทำงาน การมีความเชื่อในเป้าหมายค่านิยมและพันธกิจขององค์การการสร้างวัฒนธรรมองค์การจัดสิ่งแวดล้อมที่ดีต่อการทำงานสร้างบรรยากาศประชาธิปไตย สอดคล้องกับกัสตาสิ (Goodarzi) กล่าวถึงความภักดีต่อองค์การสามารถกำหนดได้ 3 ปัจจัยคือ 1) มีความเชื่อในเป้าหมายค่านิยมและพันธกิจขององค์การ 2) มีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้เป็นผลดีกับองค์การ 3) มีแนวโน้มจะอยู่และทำงานอย่างต่อเนื่องในองค์การและสอดคล้องกับงานวิจัยของรุจิรา เรืองวิไลกฤตย์ กล่าวว่า วัฒนธรรม

องค์การมีอิทธิพลต่อความภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ทีพีโอโพลีนจำกัด (มหาชน) และพบว่าวัฒนธรรมองค์การมีผลต่อความภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานของบริษัทในภาพรวมด้วย

ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบด้านการแสดงออกตามความสามารถ การแสดงความรู้ และทำงานอย่างมีความสุข กล้าแสดงออกและให้คำมั่นสัญญาและรับผิดชอบร่วมกัน สอดคล้องกับ คอทเลอร์และอาร์มสตรอง (Kotler and Armstrong) กล่าวว่าความภักดีในด้านการตลาดคือการที่ ลูกค้าเกิดภาวะพึงพอใจในตัวสินค้าบริการหรือองค์การจนถึงกลับมาซื้อสินค้าหรือใช้บริการใหม่และ พุดถึงสินค้าการบริการในแง่ดี มีองค์ประกอบ 3 อย่าง 1) ความพึงพอใจในตัวสินค้าบริการหรือ องค์การ 2) รู้สึกดีต่อสินค้า การบริการของพนักงาน 3) ความสัมพันธ์ที่ดีที่เกิดจากการได้รับคุณค่า ตามความคาดหวังจากสินค้า บริการ พนักงานและองค์การถือเป็นความสามารถที่ได้แสดงออกและทำ ให้ผู้อื่นมีความสุข

ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบด้านการมีส่วนร่วมในองค์การ การให้ความยุติธรรม และความเสมอภาคกับผู้ร่วมงานมีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างสัมพันธ์สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภินันท์ ททรัพย์ธมน์ กล่าวถึงอิทธิพลของสวนประสมในการดำเนินงานทางการตลาดและภาพลักษณ์ ในโรงเรียนที่มีต่อความภักดีของผู้ปกครองโรงเรียนเอกชนพบว่าผู้ปกครองส่วนใหญ่รับรู้เกี่ยวกับ ภาพลักษณ์ของโรงเรียนในระดับพอใจทุกด้านโดยด้านเอกลักษณ์ขององค์การอยู่ในระดับสูงสุดและ งานวิจัยของ อัลมานี (Al-ma'ani) พบว่า การคัดเลือกพนักงาน การฝึกอบรมและการเพิ่มขีด ความสามารถส่งผลต่อความภักดีต่อองค์การเป็นการให้ความเสมอภาคโดยการจัดกิจกรรมสร้าง สัมพันธ์

ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบการมีจิตสำนึกที่ดี การเชิดชูสถาบันด้วยความภาคภูมิใจ มีจิตอาสาช่วยเหลือด้วยความเต็มใจไม่หวังผลตอบแทนสอดคล้องกับ พีร์ซ (Pearce) กล่าวว่าลูกค้า มีความซื่อสัตย์จะมีความเชื่อใจและไว้วางใจตลอดจนมีความพึงพอใจ การสร้างความซื่อสัตย์ของ ลูกค้าจะเป็นเรื่องของการให้ผลประโยชน์ในด้านอารมณ์และความรู้สึก ดังนั้นความพึงพอใจของ ลูกค้าอาจจะมีความสัมพันธ์กับความซื่อสัตย์นำมาซึ่งความภักดี สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องรูปแบบ ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษกับความภักดีต่อองค์การของผู้รับบริการ ของ ชฎิล นิมนวล พบว่า ระหว่างคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษกับความภักดีต่อองค์การของ ผู้รับบริการมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยองค์ประกอบคุณธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์การของผู้รับบริการคือ ฉันทะความพอใจ ความรับผิดชอบ ความยุติธรรม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน การมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ความซื่อสัตย์สุจริต และการ คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมสูงสุด

2. องค์ประกอบการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานมีทั้งหมด 6 องค์ประกอบ คือ

1) ด้านคุณภาพนักเรียน โรงเรียนมีนักเรียนที่มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรสถานศึกษา

2) ด้านการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการมีความยืดหยุ่นสอดคล้องกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษา ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายมีการจัดการเรียนรู้การเรียนการสอนที่หลากหลายสนองตามศักยภาพและความต้องการของนักเรียน 3) ด้านการบริหารการจัดการมีการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศเป็นหมวดหมู่จัดเป็นระเบียบเรียกใช้สะดวกมีการวิเคราะห์สรุปข้อมูลสารสนเทศนำไปใช้ประโยชน์มีการใช้เครื่องมือที่ทันสมัยมีการปรับปรุงจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศอยู่เสมอมีการติดตามควบคุมการใช้งบประมาณให้เป็นไปตามแผนอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์อย่างคุ้มค่า 4) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน วิสัยทัศน์และเป้าหมายการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเกิดจากการร่วมคิดร่วมเสนอระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองที่เกี่ยวข้องกับชุมชนวิสัยทัศน์และเป้าหมายมีความชัดเจนทุกฝ่ายรับรู้และดำเนินไปในทิศทางเดียวกันมีโอกาสประสบความสำเร็จสูง 5) ด้านบุคลากรและการบริหารงานบุคลากร ครูต้องมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาวิเคราะห์ศักยภาพนักเรียนเข้าใจนักเรียนเป็นรายบุคคลมีการประเมินผลสอดคล้องกับสภาพการเรียนรู้มีคุณธรรมมีจรรยาบรรณในวิชาชีพมีความสัมพันธ์ที่ดีร่วมปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ 6) ความดีเด่นของสถานศึกษา มีการวางแผนและกำหนดขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจนปฏิบัติได้ครบตามแผน นักเรียนส่วนใหญ่ได้รับประโยชน์จากการดำเนินโครงการเกิดความพึงพอใจ

3. ความภาคภูมิใจต่อองค์กร 4 ด้าน 1) ด้านการสร้าง ความภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร 2) ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร 3) ด้านการมีขวัญกำลังใจในการทำงาน และ 4) ด้านการมีความเป็นกัลยาณมิตร ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะทั่วไป

เพื่อให้องค์การต่าง ๆ ที่ตระหนักถึงความสำคัญของความภักดีต่อองค์การและสามารถพัฒนาองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ต่อองค์การอย่างแท้จริง

1. ความภักดีต่อองค์การเป็นนามธรรมเป็นสิ่งที่ต้องใช้ระยะเวลาในการก่อตัวด้านทัศนคติ ซึ่งอาจไม่สามารถเห็นผลลัพธ์ตามเป้าหมายของการดำเนินการในระยะเวลาอันสั้นต้องดำเนินการทำซ้ำเพื่อปลูกฝังทัศนคติที่ดีต่อองค์การจนกลายเป็นความภักดีต่อองค์การในที่สุด
2. ความภักดีต่อองค์การเกิดขึ้นจากภายในตัวบุคคลากรเองซึ่งเป็นความตระหนักรู้ว่าตนเองควรมีความภักดีต่อสถานศึกษาที่ตนปฏิบัติงานอยู่ หรืออาจเกิดจากการกระตุ้นภายนอก

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “ความภักดีต่อองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารการศึกษาโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้” ครั้งนี้มีการต่อยอดและเกิดประโยชน์ในวงการศึกษาในระดับต่อไป ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. ควรมีการศึกษาวิจัยความภักดีต่อองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานระดับประเทศ
2. ควรมีการศึกษาวิจัยองค์ประกอบการบริหารที่มีอิทธิพลต่อความภักดีต่อองค์การของบุคลากร

รายการอ้างอิง

- Adler, P. A. and Adler, P. "Intense loyalty in organization: A case study of college athletics." *Administrative Science Quarterly*, 1988.
- Ahmad Al-Qarioti, M. Q. and Freih, H. S. "The Interrelationships of Organizational loyalty, Organizational Justice, and group Cohesiveness of Public Sector Employees' in Kuwait." *Recherches economiques et mangeriales* 5 (2009).
- Al-Ma'ani, A.I. "Factors affecting the organizational loyalty of workers in the Jordanian commercial banks." *Interdisciplinary Journal of contemporary research in business* 4, 12 (2013).
- Barnard, Chester I. **The Function of the Executive**. Cambridge: Harvard University Press, 1938.
- Buchanan, B. "Building Organization Commitment: the Socialization of Managers in Work Organizations." *Administrative Science Quarterly* 19 (1997).
- Campbell, J. R. and Beaty, E. E. **On the Nature of Organizational Effectiveness. In New Perspectives on Organizational Effectiveness**. San Francisco: Jossey – Bass Publishers, 1977.
- Dick, A. S. and Basu, K. "Customer loyalty: Towards an integrated framework." *Journal of the Academy of Marketing Science* 22, 2 (1994).
- Fletcher, G. P. **Loyalty: An essay on the morality of relationships**. New York: Oxford University Press, 1993.
- Fullagar, C. and Barling, U. "A longitudinal test of a model of the antecedents and consequences of union loyalty." *Journal of Applied Psychology* 74, 2 (1989).
- Good, Carter V. (editor). **Dictionary of Education**. 3rd ed. New York: McGraw - Hill Book Company, 1973.
- Goodarzi, A. "Organizational loyalty management of the strategic approach for human resources." *Journal of basic and applied scientific research* 2, 9 (2012).
- Henning Thureau, T., Lager M.F. and Hausen U. "Modeling and managing student loyalty: All approach based on the concept of relationship quality." *Journal of Service Research* 3, 1 (2001).

- Herbert A. Simon and other. **Public Administration**. New York: Alfred A. Kuopf, 1966.
- Hischman, A. O. **Exit, voice, and loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations, and States**. Cambridge, MA: Harvard University, 1994.
- Hornby, A. S. **Oxford Avanced Learner’s Dictionary of Current English**. 9th ed. Oxford University Press, 2015.
- Hoy. Wayne K. and Rees, Richard. “Subordinate Loyalty to ImmindiateSuperior: A Neglected Concept in the Study of Educational Administration.” *Sociology of Education* 47 (1980).
- Iqbal, A., Tufail, M.S. and Lodhi, R. N. “Employee loyalty and Organizational commitment in Pakistani organizations.” *Global journal of Human Resource Management* 3, 1 (2015).
- Johnson, M. D. and Gustafsson, A. **Improving Customer Satisfaction, Loyalty, and Profit: An Integrated Measurement and Management System**. 1st ed. USA.: Jossey-Bass San Francisco, CA., 2000.
- Kaiser, Quoted in Barbara G. Tabachnik and Linda S. Fidell. “Using Multivariate Statistics,” 1983.
- Keith Davis, Human. **Behavior at work**. New York: McGraw - Hill Inc., 1972.
- Kotler, P., G. Armstrong, J. Saunders. **Principles of Marketing**. 3rd ed. European Edition : Pearson Education Ltd, Essex England, 2013.
- Lam, S.Y., V. Shankar, M.K. Erramilli, and B. Murthy. “Customer value, satisfaction, loyalty, And switching costs: An illustration from a business- to – business service context.” *Journal of Academy of Marketing Science* 32, 3 (2004).
- Lee J. Cronbach. *Essentials of Psychological Test*. 4th ed. New York: Harper & Row, 1984.
- Lee, J. H., Kim, M. S. and Jeon, A. “The effects of emotional intelligence on service recovery and organizational loyalty: a case of flight attendants of South Korean airlines.” *Service Business* 7, 4 (2013).
- Lee. “The effects of emotional intelligence on service recovery and organizational loyalty: a case of flight attendant of South Korean airlines.” *Service Business* 7 (2013).
- Mehta, S., Singh, T., Bhakar, S. S. and Sinha, B. “Employee Loyalty towards Organization-

- A study of Academician.” *Int. J. Buss. Mgt. Eco. Res.*, 1(1), 2010.
- Moorman, R. H., and Blakely, G. L. “Individualism-collectivism as an individual difference predictor of organizational citizenship behavior.” *Journal of organizational behavior* 16 (1995).
- Oliver, R. L. **Satisfaction: A Behavioral Perspective on the Consumer**. 2nd ed. New York: M.E. Sharpe, 2010.
- Pearce. “Affective and continuance commitment to the organization : test of an integrated Model in the Turkish context.” *International Journal of Intercultural Relation* 26 (1997).
- Pual Hersey and Kenneth H. Blanchard. **Management of Organization Behavior: Utilizing Human Resources**. 5th ed. London: Prentice – Hall International, 1988.
- Reichheld, F. F. **Loyalty rules: How Today’s leader build lasting relationships**. Boston: Harvard Business School Press, 2001.
- Robbins, S. P. **Organization Behavior**. 9th ed. New Jersey: Prentice Hall, 2001.
- Robert V., Krejcie and Daryle W., Morgan. “Determining Sample Size for Research Actives.” *Journal for Education and Psychological Measurement* 3, 30 (1970).
- Rowan Gibson. **Rethinking the Future**. London: NiccholasBrealey Publishing, 1988.
- Sheldon, M. “Investment and involvement as mechanism producing commitment to the organization.” *Administrative Science Quarterly*, 1971.
- Steer, R. M. “Antecedent and Outcomes of Organizations Commitment.” *Administration Science Quarterly* 22 (1977).
- Whitney. M., J. and Cooper, W. H. “What’s loyalty.” *Employee Responsibility and Rights Journal* 5, 3 (1992).
- William S. Siffin. **O & M An Introduction**. Bangkok: Institute of Public Administration, Thammasat University, 1967.
- กลุ่มพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, 2555.
- กอกแก้ว แสงสีคำ. **ความรัก ความจริงใจ คือพลังแห่งความสำเร็จขององค์กร**. เข้าถึงเมื่อ 5 สิงหาคม 2559. เข้าถึงได้จาก <http://www.hu.ac.th/academic/article/HR/Love.html>.
- จรรยา มีสิม. “ความสัมพันธ์ระหว่างความจงรักภักดีในวิชาชีพกับความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย.” *วิทยานินพนธ์ หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิตคณะกรรมการบัญชีและการ*

- จัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2557.
- จักรกริช บุญเดช และคณะ. **เส้นทางสู่ผู้บริหารสถานศึกษา**. องค์การมหาชนตีพิมพ์, 2554.
- จาตุรงค์ วัฒนศิริ. “ความผูกพัน ความจงรักภักดีและการมีความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนจินดาวัฒน์ จังหวัดระยอง.” งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา, 2552.
- จิรนนท์ ดวงคำ. “ความภักดีต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์: กรณีศึกษา บริษัทเวสเทิร์นดิจิทัล (ประเทศไทย) จำกัด.” วิทยานิพนธ์หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาความสามารถทางการแข่งขันเชิงอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี, 2551.
- จุไรรัตน์ แซ่เตียว. “ความภักดีต่อองค์กรของพนักงานที่มีต่อธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กใน ส่วนปฏิบัติการ.” วารสารการเงินการลงทุนการตลาดและการบริหารธุรกิจ, 2554.
- ชฎิล นิมมวล. “รูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความภักดีต่อองค์กรของผู้รับบริการ.” ดุษฎีนิพนธ์ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหาร การศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2552.
- บุญชม ศรีสะอาด และคณะ. **เทคนิคการบริหารโรงเรียนบนฐานการวิจัย**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ บริษัทเป็นภาษาและศิลปะจำกัด, 2553.
- ปชานนท์ ชนะราวี. **ความจงรักภักดี: พลังแห่งการพัฒนาและอยู่รอด**. เข้าถึงเมื่อ 23 กรกฎาคม 2559. เข้าถึงได้จาก <http://www.pachanon.blogspot.com>.
- ประเมษฐ์ โมลี. **มิติใหม่ของการบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรคุณภาพ**. เข้าถึงเมื่อ 31 มีนาคม 2559. เข้าถึงได้จาก <http://www.skn.ac.th/miti.doc>.
- ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ. **เรื่อง หลักเกณฑ์และแนวทางการคัดเลือกนักเรียน นักศึกษาและสถานศึกษา เพื่อรับรางวัลพระราชทาน**. กรุงเทพมหานคร: ม.ป.ท., 2556.
- ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. **เรื่อง การคัดเลือกนักเรียน และสถานศึกษา เพื่อรับรางวัลพระราชทาน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. กรุงเทพมหานคร: ม.ป.ท., 2558.
- ปรีดา กุลชล. **TQM เศรษฐกิจพอเพียง**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์อนิเมทกรุ๊ป, 2552.
- ปิยนาด บุนนาค และคณะ. **พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว พระอัจฉริยภาพในการบริหารจัดการ**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2554.
- ปิยะชัย จันทร์วงศ์ไพศาล. **การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (RBM)**. กรุงเทพมหานคร: เอชอาร์ เซ็นเตอร์, 2554.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. **สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545**. กรุงเทพมหานคร: บริษัทพริกหวานกราฟฟิคจำกัด, 2545.

“พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546.” **ราชกิจจานุเบกษา** เล่มที่ 120, ตอนที่ 62ก. (6 กรกฎาคม 2546).

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2540.

ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยรางวัลพระราชทานแก่นักเรียน นักศึกษาและสถานศึกษา (ฉบับที่ 2), 2555.

ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยรางวัลพระราชทานแก่นักเรียน นักศึกษาและสถานศึกษา, 2555.

รัชนี ตรีสุทธิวงษา. “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน ความจงรักภักดีต่อองค์กรและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม.” **วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม**, 2552.

รุจิรา เรื่องวิโลกฤตย์. “การศึกษาลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจ ที่มีผลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน).” **วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ**, 2556.

เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. **การบริหารการพัฒนา**. กรุงเทพมหานคร: บพิธการพิมพ์, 2558.

วิทยากร เชียงกุล. “ปัญหาการพัฒนาครูอาจารย์.” **ชมรมศึกษาผลงานวิทยากร เชียงกุล**, 2559.

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. **การบริหารจัดการตามแนวคิดตะวันออก**. กรุงเทพมหานคร: ก้าวใหม่, 2557.

ศิริพร ชื่นแฉ่ง. “การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน.” **สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชามนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ**, 2553.

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. **พลิกโฉมการศึกษาไทย**. กรุงเทพมหานคร: มติชน, 2549.

สอ เสถบุตร. **New Model Dictionary, English A-L**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด, 2540.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. **นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปี 2551**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสัมพันธ์ การเคหะแห่งประเทศไทยจำกัด, 2551.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. **ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561)**. กรุงเทพมหานคร: พรึทหวานกราฟฟิค จำกัด, 2552.

สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. **การวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยความสำเร็จของสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทานระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. กรุงเทพมหานคร: พรึทหวานกราฟฟิค, 2555.

สุธิดา ม่วงรุ่ง. “ปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานในองค์กร:กรณีศึกษาบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน).” **วิทยานิพนธ์ วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย**

เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2552.

หนึ่งฤทัย น้อยทา. “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กร:กรณีศึกษาพนักงานมหาวิทยาลัยสายบริการ มหาวิทยาลัยนเรศวร.” การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจเศรษฐศาสตร์ และการสื่อสาร มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2555.

อภิรักษ์ ทรัพย์ธนมั่น. “อิทธิพลของส่วนประสมในการดำเนินงานทางการตลาดและภาพลักษณ์โรงเรียนที่มีต่อความภักดีของผู้ปกครองโรงเรียนเอกชน.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2550.

อุซุมพร แก้วขุนทด. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาลของภาคเหนือ.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาสังคมวิทยา มานุษยวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2550.





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์



ที่ ศธ 6812.2/๙๐

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

10 ตุลาคม 2559

เรื่อง ขอสัมภาษณงานวิจัย

เรียน

ด้วย นางสาวสุจิตรา เพียรรุ่งเรือง รหัสนักศึกษา 57252917 นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความภักดีต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้” ในกรณีนี้ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิให้นักศึกษาสัมภาษณ์เกี่ยวกับงานวิจัยดังกล่าว เพื่อนำไปประกอบการพัฒนางานวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 034-219136

โทรสาร 034-219136

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้การสัมภาษณ์

ลำดับที่	ชื่อ - ชื่อสกุล	ตำแหน่ง
1.	ดร. สุรพงศ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์	ผู้อำนวยการโรงเรียนพรหมคีรีพิทยาคม
2.	ดร. ถนอมทรัพย์ นูนน้อย	ผู้อำนวยการโรงเรียนหาดใหญ่วิทยาลัย 2
3.	ว่าที่ ร.ต. ดร. ทรงเกียรติ พิชมงคล	ผู้อำนวยการโรงเรียนหาดใหญ่ประชาสรรค์
4.	ดร. มนทิพย์ ทรงกิตติพิศาล	ผู้อำนวยการโรงเรียนวิเชียรมาตุ
5.	ดร. วัชรศักดิ์ สงค์ปาน	ผู้อำนวยการโรงเรียนเมืองกลาง
6.	ดร. โกศล ไสขาว	ผู้อำนวยการโรงเรียนสตรีภูเก็ต
7.	ดร. พรศักดิ์ จินา	รอง ผอ.สพม.นครศรีธรรมราช เขต 12





ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์การเก็บรวบรวมข้อมูล



ที่ ศธ 6812.2 / ๑๕๓

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

26 เมษายน 2560

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ฉบับ

ด้วย นางสุจิตรา เพียรรุ่งเรือง นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง
“ความภักดีต่อองค์กรที่ส่งผลการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาภาคใต้” มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา
ครูผู้สอน และกรรมการสถานศึกษา เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา จึง
ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดกรุณาแจ้งผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้แก่
นักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.สงวน อินทร์รักษ์)

รองหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา
ปฏิบัติราชการแทนหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

งานธุรการ

โทร. 08 1538 9127

ฉบับที่.....

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่อง
“ความภักดีต่อองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้”

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามการวิจัยฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยเรื่อง “ความภักดีต่อองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้” โดยแบบสอบถามความคิดเห็นแบ่งออกเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์การ

ตอนที่ 3 ข้อมูลแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้

2. ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 1 ท่าน รองผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 1 ท่าน ครู จำนวน 2 ท่าน คณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 2 ท่าน

3. โปรดตอบทุกข้อคำถาม ตามความคิดเห็นของท่าน คำตอบของท่านมีคุณค่าอย่างยิ่งต่อการวิจัย เพราะจะทำให้ทราบข้อเท็จจริงขององค์ประกอบความภักดีต่อองค์การและการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ ข้อมูลที่ท่านตอบจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่อย่างใด ผู้วิจัยรับรองว่าข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามฉบับนี้ จะเป็นความลับ การนำเสนอข้อมูลจะเป็นข้อมูลในภาพรวมเท่านั้น

4. เมื่อท่านให้ข้อมูลครบถ้วนทุกข้อแล้วโปรดส่งแบบสอบถามคืนผู้วิจัย โดยให้เจ้าหน้าที่ผู้ประสานงานในหน่วยงานของท่าน เพื่อรวบรวมใส่ซองที่ผู้วิจัยได้จัดเตรียมไว้แล้ว จัดส่งทางไปรษณีย์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านไว้ ณ โอกาสนี้

นางสุจิตรา เพียรรุ่งเรือง
 นักศึกษาหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) หน้าข้อที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ

() ชาย () หญิง

2. อายุ

() ต่ำกว่า 30 ปี () 30-35 ปี
 () 36-40 ปี () 41-45 ปี
 () 46-50 ปี () 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี
 () ปริญญาโท () ปริญญาเอก
 () อื่น ๆ ระบุ

4. ตำแหน่ง

() ครู () คณะกรรมการสถานศึกษา
 () รองผู้บริหารสถานศึกษา () ผู้บริหารสถานศึกษา

5. ประสบการณ์ในการทำงาน

() ต่ำกว่า 5 ปี () 5-10 ปี
 () 11-15 ปี () 16-20 ปี
 () 21-25 ปี () มากกว่า 25 ปี



ตอนที่ 2 ข้อมูลแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบความภักดีต่อองค์การ ลักษณะ
ของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าจัดอันดับ 5 ระดับ
คำชี้แจง

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบความภักดีต่อองค์การ มีทั้งหมด 120 ข้อ
แต่ละข้อเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความ
คิดเห็นของท่าน โดยพิจารณา ดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยว่าข้อความนั้นเป็นองค์ประกอบความภักดีต่อองค์การ
ในระดับมากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยว่าข้อความนั้นเป็นองค์ประกอบความภักดีต่อองค์การ
ในระดับมาก
- ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยว่าข้อความนั้นเป็นองค์ประกอบความภักดีต่อองค์การ
ในระดับปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยว่าข้อความนั้นเป็นองค์ประกอบความภักดีต่อองค์การ
ในระดับน้อย
- ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยว่าข้อความนั้นเป็นองค์ประกอบความภักดีต่อองค์การ
ในระดับน้อยที่สุด

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1.	การอุทิศตน พยายามรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน					
2.	ความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกองค์การ					
3.	ความรู้สึที่ดีต่อหมู่คณะ					
4.	ความเข้าใจในบทบาทของตนเอง					
5.	การสร้างค่านิยมที่ดีในการทำงาน					
6.	การให้การยอมรับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ					
7.	การมองเห็นคุณค่าขององค์การ					
8.	ความเชื่อมั่นต่อองค์การ					
9.	ความปรารถนาในการเป็นสมาชิก					
10.	ความรับผิดชอบในหน้าที่					

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
11.	การรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกในองค์กร					
12.	การวางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อปรับปรุงคุณภาพในการทำงาน					
13.	การกำหนดจุดประสงค์ที่ชัดเจน					
14.	การนิเทศ และติดตามที่เอื้อต่อการทำงาน					
15.	การมุ่งสร้างประโยชน์แก่องค์กร					
16.	ความสม่ำเสมอในการทำงาน					
17.	การยอมรับการเปลี่ยนแปลง					
18.	การมีเจตคติที่ดีต่อองค์กร					
19.	การปฏิบัติงานทุกอย่างให้บรรลุเป้าหมาย					
20.	การมีผลงานเป็นที่ประจักษ์และเป็นที่ยอมรับแก่สมาชิกผู้ร่วมงาน					
21.	การให้ความสำคัญกับการบริการที่ดีแก่หน่วยงาน					
22.	การมีสภาวะทางจิตใจที่มั่นคง เข้มแข็ง และมีคุณธรรม จริยธรรม					
23.	การมีความรู้ ใฝ่สัมพันธที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน					
24.	การสร้างชื่อเสียงที่ดีเป็นที่ยอมรับในสังคม					
25.	การทำประโยชน์ให้แก่องค์กรด้วยความเต็มใจ					
26.	การช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ					
27.	การยึดหลักการกระจายอำนาจในการทำงาน					
28.	การทำงานเป็นทีม					
29.	การสื่อสารที่สะดวกและรวดเร็ว					
30.	การวางแผนในการทำงาน					
31.	การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน					
32.	การเพิ่มขีดความสามารถในงานที่รับผิดชอบ					
33.	การมีขวัญกำลังใจจากผู้ร่วมงาน					
34.	ความเชื่อในเป้าหมาย ค่านิยม และพันธกิจขององค์กร					

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
35.	การสร้างวัฒนธรรมองค์การ					
36.	การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน					
37.	การสร้างบรรยากาศประชาธิปไตย					
38.	การรับฟังปัญหาส่วนตัวและในงานที่ปฏิบัติร่วมกัน					
39.	การให้ความยุติธรรมและความเสมอภาคกับ ผู้ร่วมงาน					
40.	การบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วม					
41.	การจัดกิจกรรมเสริมสร้างสัมพันธ์					
42.	ความเต็มใจในการปฏิบัติงาน					
43.	การบูรณาการ การปฏิบัติงานข้ามสายงาน เพื่อ ก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่					
44.	การปกป้ององค์การจากความไม่หวังดี					
45.	การส่งเสริมองค์การให้มีความสุข					
46.	ชุมชนเข้มแข็ง มีศรัทธาต่อองค์การ					
47.	การปรับปรุงพัฒนาคุณภาพงานอยู่เสมอ					
48.	การแบ่งปันประสบการณ์ ความรู้ เพื่อความเข้าใจ ตรงกัน					
49.	การวางแผนการปฏิบัติงานและรับผิดชอบร่วมกัน					
50.	ความสำนึกในภาระหน้าที่และความรับผิดชอบเท่า เทียมกัน					
51.	การควบคุมคุณภาพในทุกขั้นตอนของการทำงาน					
52.	ความศรัทธาต่อหัวหน้างานที่เป็นแบบอย่างที่ดี					
53.	การจัดสวัสดิการเป็นที่พอใจ เสมอภาค ยุติธรรม					
54.	บรรยากาศในการทำงาน มีความเป็นกันเอง สบายใจอุ่นใจ					
55.	การมีระบบการควบคุมดูแลการทำงานที่โปร่งใส					
56.	การมีขั้นตอนในการทำงานที่ชัดเจนรวดเร็ว					
57.	ความอิสระทางความคิด รู้จักพัฒนาตนเอง					

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
58.	การทำงานที่เป็นเอกภาพ สมัคสมานสามัคคี					
59.	ความชื่นชอบต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน					
60.	การทำงานด้วยความ پاکเพียรและคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม					
61.	การสร้างคุณค่าและสิ่งที่ดีต่อกัน					
62.	การยอมรับวัฒนธรรมของหน่วยงาน					
63.	การสร้างเอกภาพในการทำงาน เพื่อก่อให้เกิดพลังอำนาจที่เหมาะสม					
64.	การมีส่วนร่วมในการคิด วิจัย และปฏิบัติงานร่วมกัน					
65.	การมีนโยบายชัดเจน มีวิสัยทัศน์ที่โดดเด่น					
66.	การปรับปรุงคุณภาพงานอยู่เสมอ					
67.	การสร้างยุทธศาสตร์ในหน่วยงาน					
68.	การมีความก้าวหน้าในอาชีพอย่างต่อเนื่อง					
69.	การแสดงความรู้ ความสามารถได้อย่างเต็มที่ทำงานมีความสุข					
70.	การเป็นสมาชิกที่ดีเชื่อมั่น กล้าแสดงออก					
71.	การให้คำมั่นสัญญาและรับผิดชอบร่วมกัน					
72.	การสร้างแรงจูงใจที่ดี					
73.	การเชิดชูสถาบันด้วยความภาคภูมิใจ					
74.	ความกระตือรือร้นในการทำหน้าที่ด้วยความขยัน					
75.	ความซื่อสัตย์ ซื่อตรงต่อหน้าที่และหมู่คณะ					
76.	การส่งเสริมให้มีการอบรมสัมมนาอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มพูนความรู้					
77.	การมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน					
78.	การมีคุณลักษณะในการ ปรับตนเองให้เข้ากับผู้ร่วมงาน					

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
79.	การมีจิตอาสาและจิตสำนึกที่ดีในการเป็นสมาชิกขององค์กร					
80.	การให้ความช่วยเหลือเมื่อมีภารกิจเร่งด่วน ยินดีและเต็มใจ ทำงานไม่หวังผลตอบแทน					
81.	การแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม เมื่อมีการนิเทศภายในหน่วยงาน					
82.	การมีความเป็นกัลยาณมิตรทุกระดับสายงานประสานงานอย่างทั่วถึง					
83.	การรู้จักรักษาน้ำใจ เป็นที่รักใคร่ มีน้ำใจที่ดีต่อกัน					
84.	การปรับปรุงพัฒนาศักยภาพของการทำงานอยู่ตลอดเวลา					
85.	การเลือกวิธีการปฏิบัติที่ดีเด่นของบุคคลอื่นมาใช้ในการพัฒนา					
86.	การมีหลักการและขั้นตอนในการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ					
87.	การมีไหวพริบปฏิภาณที่ดีในการแก้ปัญหาในการทำงานในองค์กร					
88.	การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีการกระตุ้นส่งเสริมให้นำความรู้มาใช้ในการพัฒนาองค์กร					
89.	ความภูมิใจในการเป็นสมาชิก มีเจตคติในทางบวก ทำสิ่งที่เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กร					
90.	การกล่าวถึงสิ่งที่เป็นข้อดีต่อองค์กร ทั้งในด้านบริหาร การจัดการ การพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดี					
91.	การแสดงตนเป็นสมาชิกอย่างภาคภูมิใจ พอใจในการเป็นตัวแทน ให้การชื่นชมองค์กร โดยการสื่อสารทั้งวาจาและการเขียน					
92.	การเคลื่อนไหวในการพัฒนาองค์กรอยู่ตลอดเวลา					

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
93.	การมีจิตใจเข้มแข็ง มีความปรารถนาที่จะทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ให้สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์กับองค์การ					
94.	การแสดงพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์และให้การ ช่วยเหลือองค์การในด้านต่าง ๆ อย่างเต็มความรู้ ความสามารถ					
95.	ความเต็มใจและยินดีจะกระทำตามความต้องการ ขององค์การ มากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว					
96.	การเป็นส่วนหนึ่งในโครงสร้างของความผูกพัน ความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวต่อเป้าหมายและค่านิยม ขององค์การ					
97.	การมีบรรทัดฐานภายในจิตใจ ผูกมัดด้าน จริยธรรม มีความยึดมั่นผูกพัน ในการเป็นสมาชิก ขององค์การ					
98.	การมีแนวโน้มที่จะอยู่ทำงานอย่างต่อเนื่องใน องค์การและต่อต้านการลาออก					
99.	การแสดงความกตัญญูต่อองค์การ ปฏิบัติตาม กฎระเบียบและวัฒนธรรมที่วางไว้					
100.	การแสดงเอกลักษณ์ของตนเองและกลุ่ม มีแรงบันดาลใจ มีความซื่อสัตย์ แนวคิดและเป็น แบบอย่างที่ดีต่อองค์การ					
101.	การหลีกเลี่ยงความไม่ซื่อตรง แสดงความจริงใจ ไม่กระทำการสิ่งอันตรายต่อองค์การ					
102.	การมีความเชื่อในเป้าหมาย ค่านิยมและพันธกิจ ขององค์การ					
103.	การมีประวัติที่ชัดเจน ประวัติเป็นพื้นฐานที่จะ ก่อให้เกิด สัมพันธภาพ มิตรภาพ ศีลธรรมและ คุณธรรม					

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
104.	การประเมินองค์การในทางที่ดี มีความพยายาม ตั้งใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้บรรลุเป้าหมาย ขององค์การ					
105.	การมีความตั้งใจในการที่จะปรับปรุงองค์การให้ดีขึ้น					
106.	ความรู้สึกร่วมกันอันหนึ่งอันเดียวกัน มีสัมพันธภาพ ความ สามัคคี ไว้วางใจซึ่งกันและกัน					
107.	การให้ข้อมูลขององค์การต่อบุคคลภายนอกใน ทางบวก					
108.	การมีความน่าเชื่อถือ ปฏิบัติงานตามบทบาทของ ตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมของ องค์การ					
109.	การตัดสินใจที่ดี มีความสม่ำเสมอในการ ปฏิบัติงาน ไม่เปลี่ยนแปลง ไม่โยกย้ายที่ทำงาน แสดงพฤติกรรมที่ดีต่อองค์การ					
110.	การกระทำทุกอย่างเพื่อองค์การ โดยตระหนักว่า เป็นหน้าที่ของตน มีความรับผิดชอบ ยึดมั่นต่อ องค์การ					
111.	การมีความสบายใจในการทำงาน มีชีวิตชีวา มี ความปรารถนาที่จะสัมพันธ์ติดต่อกับบุคคลอื่น และเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน					
112.	การแบ่งปันประสบการณ์และองค์ความรู้ เพื่อ สร้างความคิด ความเข้าใจที่ตรงกัน					
113.	การมีความเข้าใจในการทำงานที่ตรงกัน เพื่อลด ความสับสนเป็นการค้ำจุนองค์การและการทำงาน ไม่ซ้ำซ้อน					
114.	การมีส่วนร่วมในการคิด วิจัยและปฏิบัติร่วมกัน สามารถฟังฟังได้					

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
115.	การมีการบริหารงานที่ดี ได้ทั้งใจคนและงานควบคู่กันไป					
116.	การมีค่าตอบแทนที่ดีตามตำแหน่งหน้าที่การงาน มีความยุติธรรมแก่สมาชิก					
117.	เมื่อองค์การเผชิญภาวะวิกฤต สมาชิกอยู่ในองค์การด้วยความอดทนและพยายามสร้างชื่อเสียงให้กับองค์การ					
118.	การมีความสามารถในการสร้างความร่วมมือภายนอกสถานศึกษาและชุมชน เป็นที่ยอมรับและมีชื่อเสียง					
119.	การปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษาตลอดเวลา					
120.	การมีเทคนิคในการสร้างขวัญและกำลังใจ ชมเชย ในความสำเร็จของการทำงานร่วมกัน					



ตอนที่ 3 ข้อมูลแบบสอบถามสภาพการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ เป็นแบบสำรวจการปฏิบัติงาน ซึ่งแต่ละข้อเป็นแบบมาตราประมาณค่า มี 5 ระดับ มี 6 ด้านดังนี้ ด้านที่ 1 คุณภาพนักเรียน ด้านที่ 2 การบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ ด้านที่ 3 การบริหารจัดการ ด้านที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน ด้านที่ 5 บุคลากรและการบริหารงานบุคลากร ด้านที่ 6 ความดีเด่นของสถานศึกษา

คำชี้แจง

โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับคุณภาพที่เป็นอยู่ หลังข้อรายการแต่ละข้อตามความคิดเห็นของท่านว่าอยู่ในระดับคุณภาพใดจาก มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

รายการ	ระดับคุณภาพ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ด้านคุณภาพนักเรียน					
1.1 โรงเรียนมีนักเรียนที่มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรสถานศึกษา					
1.2 โรงเรียนมีนักเรียนที่มุ่งมั่นในการทำงานและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้					
1.3 โรงเรียนมีนักเรียนรู้ เข้าใจ และเห็นคุณค่าเกี่ยวกับภูมิปัญญาไทย สามารถอธิบาย ยกตัวอย่างและมีแนวทางนำภูมิปัญญาที่มีในท้องถิ่นของตนไปใช้ในชีวิตประจำวันได้					
1.4 โรงเรียนมีนักเรียนที่มีจิตสำนึกและมีส่วนร่วมรักษาทรัพย์สินสมบัติและพัฒนาสิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษา ร่วมกันดูแลบำรุงรักษาทั้งภายในและภายนอกบริเวณสถานศึกษาโดยร่วมกับสถานศึกษาวางแผนพัฒนาอย่างมีระบบ					
1.5 โรงเรียนมีนักเรียนที่ได้ระดับผลการเรียน 3 ถึง 4 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยรวมของสถานศึกษาสูงกว่าค่าเฉลี่ยร้อยละของเขตพื้นที่การศึกษาหรือของ					

รายการ	ระดับคุณภาพ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.5 (ต่อ) ประเทศ มีนักเรียนที่มีความสามารถรอบด้าน หรือมีความสามารถพิเศษได้รับรางวัลจากการแข่งขัน ในโอกาสต่าง ๆ จำนวนมาก หลากหลายประเภท					
1.6 โรงเรียนมีนักเรียน สามารถเลือกและใช้ข้อมูลในการ ตัดสินใจแก้ปัญหา ระบุผลดีผลเสียเชื่อมโยง ความสัมพันธ์ของเหตุและผล สรุปผล คาดการณ์ผลที่ อาจเกิดขึ้น เสนอแนวทางแก้ปัญหา และอธิบายได้ อย่างเป็นขั้นเป็นตอน					
1.7 โรงเรียนมีนักเรียนที่ สามารถใช้ภาษาไทยได้อย่างมี ประสิทธิภาพ					
1.8 โรงเรียนมีนักเรียนที่ สามารถใช้ภาษาอังกฤษสื่อสาร ในชีวิตประจำวันได้					
1.9 โรงเรียนมีนักเรียนที่ใช้ความรู้และประสบการณ์เดิม รวมกับความรู้ใหม่ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากสื่อ หลากประเภท มาสร้างสรรค์ความรู้หรือสร้าง สิ่งประดิษฐ์ที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น และมี การพัฒนาอยู่เสมอ					
1.10 ร้อยละ 90 ขึ้นไป มีน้ำหนักและส่วนสูงตามเกณฑ์ มาตรฐาน แต่งกายสะอาด ออกกำลังกายสม่ำเสมอ					
1.11 โรงเรียนมีนักเรียนที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีเหตุผล สามารถปรับตัวเข้ากับกลุ่มเพื่อนเรียน เพื่อนร่วม กิจกรรมทั้งกลุ่มเล็ก กลุ่มใหญ่ (ไม่มีเหตุทะเลาะวิวาท รุนแรงทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา)					
1.12 โรงเรียนมีนักเรียนทุกคนเป็นผู้ห่างไกลจากสารเสพ ติด ปัญหาทางเพศ และอบายมุขทุกชนิด					
1.13 โรงเรียนมีนักเรียนทุกคนร่วมกิจกรรมด้านศิลปะ ดนตรี/นาฏศิลป์ และกีฬา/นันทนาการ อย่างมีอิสระ					

รายการ	ระดับคุณภาพ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.13 (ต่อ) เต็มใจ และมีความสุข มีการสร้างสรรค์ผลงานอย่างหลากหลายทั้งเป็นกลุ่ม เป็นรายบุคคลสร้างชื่อเสียงให้แก่สถานศึกษา					
2. ด้านการบริหารหลักสูตรและวิชาการ					
2.1 โรงเรียนมีการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา ชุมชน สังคม และท้องถิ่น ระบุจุดเด่น จุดควรพัฒนา ใช้ผลการวิเคราะห์มาวางแผนปรับหลักสูตร มีการจัดทำรายงานชัดเจน					
2.2 โรงเรียนมีหลักสูตรมีความยืดหยุ่น สอดคล้องกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมาย และมีการจัดโปรแกรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย สมองตามศักยภาพและความต้องการของนักเรียน					
2.3 โรงเรียนมีคณะทำงานรับผิดชอบ มีแผนการดำเนินงานต่อเนื่อง สำคัญของการนิเทศ กำกับติดตามชัดเจน ดำเนินการได้ตามแผน รวมทั้งมีการสรุปผลการติดตามและประเมินไว้ครบถ้วน					
2.4 โรงเรียนมีการกำกับติดตามและประเมินคุณภาพของสถานศึกษา มีการสำรวจความคิดเห็น/ความพึงพอใจจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และมีหลักฐานว่าได้นำผลเหล่านั้นมาพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง					
2.5 โรงเรียนมีครูที่มีการศึกษาวิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคล มีการติดตามและพัฒนาศักยภาพนักเรียนได้ครบถ้วนทุกคนและสม่ำเสมอ					
2.6 โรงเรียนมีการจัดการเรียนการสอนที่ให้นักเรียนได้คิดวิเคราะห์ และได้ลงมือปฏิบัติจริงได้มาก มีการใช้กระบวนการกลุ่มและแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลายใน					

รายการ	ระดับคุณภาพ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2.6 (ต่อ) การสอนได้ค่อนข้างมาก จัดได้สอดคล้องกับแผนการเรียนรู้ ครอบคลุมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ดำเนินการได้สอดคล้องกันทั่วทั้งสถานศึกษา					
2.7 โรงเรียนมีการนำภูมิปัญญาหรือสภาพแวดล้อมของท้องถิ่นมาบูรณาการในการเรียนการสอนแต่ละกลุ่มสาระฯหรือมีการบูรณาการการเรียนรู้ข้ามกลุ่มสาระฯ อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างอย่างกว้างขวาง					
2.8 โรงเรียนมีระบบการจัดสอนซ่อมเสริมให้แก่นักเรียนที่มีความบกพร่องทางการเรียนและเพิ่มพูนศักยภาพนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ ดำเนินการได้ทั่วถึง (จัดได้ครอบคลุมกลุ่ม เป้าหมาย ใช้เทคนิคการสอนที่แตกต่างจากเดิมนักเรียนมีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นทุกคน					
2.9 โรงเรียนมีเครื่องมือวัดและประเมินที่สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง ใช้วิธีการประเมินที่หลากหลาย เน้นคำถามเชิงวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินค่า และวัดครอบคลุม พฤติกรรมนักเรียนทุกด้านในสัดส่วนที่เหมาะสม					
2.10 โรงเรียนมีการกำหนดเกณฑ์การตัดสินผลการเรียนให้สูงขึ้น เพื่อท้าทายความสามารถของนักเรียนในแต่ละปีมีฐานที่มาของการกำหนดเกณฑ์ถูกต้องและเหมาะสม และมีรายวิชา/สาระเพิ่มเติมที่ให้นักเรียนได้ทดสอบความสามารถระดับสูง (Honor Course)					
2.11 โรงเรียนมีการกำหนดนโยบาย วิธีการ และรูปแบบการรายงานผลการเรียน เพื่อให้นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนทราบ ข้อมูลมีความถูกต้องชัดเจน สาระครบถ้วน ทุกฝ่ายเกิดความเข้าใจร่วมกันและมั่นใจใน					

รายการ	ระดับคุณภาพ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2.11 (ต่อ) ผลการเรียนรู้ที่นำเสนอ การจัดทำเอกสารหลักฐานครบถ้วนเป็นปัจจุบันมีการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการทำงานอยู่เสมอ ผู้รับบริการพึงพอใจ					
2.12 โรงเรียนมีการรายงานความก้าวหน้าของนักเรียนรายบุคคลทุกระดับชั้น/ห้องเรียน แผนการสอนของครูผู้สอนส่วนมากมีการปรับปรุง โดยใช้ข้อมูลผลการเรียนของนักเรียนเป็นองค์ประกอบหนึ่ง ข้อมูลผลการเรียนในภาพรวมถูกนำไปใช้ในการปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา					
2.13 โรงเรียนมีครูแต่ละกลุ่มสาระฯ ร่วมกันวางแผนจัดหาและผลิตสื่อฯ ที่ต้องการใช้ โดยชักชวนผู้รู้ในท้องถิ่นหรือผู้ปกครองร่วมคิดและจัดทำตามความเหมาะสม ได้สื่อหลากหลายสื่อๆ ทุกชั้นช่วยให้นักเรียนเรียนรู้ได้เร็ว					
2.14 โรงเรียนมีครูแต่ละกลุ่มสาระฯ ส่วนมากมีการผลิตและใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน สื่อที่ใช้สร้างสรรค์มีการพัฒนา (ศึกษาวิจัย) สื่อให้มีประสิทธิภาพเหมาะกับกลุ่มนักเรียนอย่างต่อเนื่อง					
2.15 โรงเรียนมีการวางแผนการใช้และการซ่อมบำรุงสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ จัดบริการอย่างเป็นระบบสะดวกที่จะนำไปใช้ ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องรับรู้และพึงพอใจการให้บริการ					
2.16 โรงเรียนมีสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ที่ผลิตเองหลายชิ้นได้รับการยอมรับและนำไปใช้ ทั้งระดับสถานศึกษาระดับกลุ่มโรงเรียน ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ระดับจังหวัด หรือในวงกว้าง (ต่างสังกัด/ระดับประเทศ)					

รายการ	ระดับคุณภาพ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2.17 โรงเรียนมีการสำรวจความสนใจ ความถนัด ความต้องการของนักเรียน จัดชุมนุมทางวิชาการให้นักเรียนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และแสดงออกได้หลากหลาย สอดคล้องกับผลการสำรวจ กิจกรรมแต่ละชุมนุม น่าสนใจ มีที่ปรึกษาที่เชี่ยวชาญ นักเรียนร่วมกิจกรรมด้วยความสนุกสนาน มีผลงานปรากฏชัดเจน					
2.18 โรงเรียนมีนโยบายส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมอันพึงประสงค์ของสถานศึกษาชัดเจน สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ จัดกิจกรรมที่น่าสนใจ หลากหลายวิธี มีข้อกำหนดในการประเมินชัดเจน นักเรียนร่วมกิจกรรมด้วยความเต็มใจ การดำเนินกิจกรรมบรรลุตามเป้าหมาย					
2.19 โรงเรียนมีคณะทำงานรับผิดชอบและจัดทำแผนงาน แนะแนว ให้บริการด้านการให้คำปรึกษา การแนะแนวเพื่อการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพ จัดกิจกรรมแนะแนวที่น่าสนใจ ให้ประโยชน์นักเรียน ครอบครัวและทั่วถึง มีสารสนเทศเพื่อการแนะแนวเพียงพอ นักเรียนส่วนใหญ่พึงพอใจการให้บริการ					
2.20 โรงเรียนมีข้อมูลของนักเรียนจำแนกรายกลุ่ม/รายบุคคล รู้สภาพปัญหาของนักเรียนตามความเป็นจริง มีการให้ทุนการศึกษาหรือทุนอื่น ๆ ตามความเหมาะสมและทั่วถึงมีบริการน้ำดื่ม โทรศัพท์ แหล่งพักผ่อน เครื่องสาธารณูปโภคเพียงพอ สะอาด สะดวกปลอดภัย และถูกหลักอนามัย					
2.21 โรงเรียนมีห้องสมุดมีปริมาณหนังสือ สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพียงพอ จัดหมวดหมู่ตามหลักสากล มีสถิติการยืมหนังสือที่เป็นปัจจุบัน มีความ					

รายการ	ระดับคุณภาพ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2.21 (ต่อ) เคลื่อนไหวในกลุ่มผู้ยืม มีแผนการใช้ห้องสมุด และกิจกรรมส่งเสริมให้นักเรียนรักการอ่านได้ผล นักเรียนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการจัดกิจกรรมรักการอ่าน เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันและกันอยู่เสมอ					
2.22 โรงเรียนมีห้องปฏิบัติการต่าง ๆ พร้อมสิ่งอำนวยความสะดวกครบถ้วน เพียงพอ มีการวางแผนที่ดีและใช้ประโยชน์คุ้มค่า					
2.23 โรงเรียนมีการจัดมุม/แหล่งส่งเสริมการเรียนรู้ ภายในและหรือภายนอกห้องเรียนหลากหลาย มีรูปแบบและวิธีการใช้ประโยชน์เพื่อการเรียนรู้อย่างแท้จริง มีแหล่งให้นักเรียนเผยแพร่ความรู้หรือนำความรู้ที่น่าสนใจและทันเหตุการณ์มานำเสนอนักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดและดำเนินการ					
2.24 โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมภายในบริเวณสถานศึกษา สะอาด ร่มรื่น และปลอดภัย มีบริเวณให้นักเรียนพักผ่อนเพียงพอ					
3. ด้านการบริหารจัดการ					
3.1 โรงเรียนมีข้อมูลและสารสนเทศที่จัดระบบไว้ครอบคลุมการใช้งาน และสารสนเทศที่จัดเก็บไว้ถูกต้องสมบูรณ์					
3.2 โรงเรียนมีการจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศเป็นหมวดหมู่ จัดเป็นระเบียบ เรียกใช้ได้สะดวก มีการวิเคราะห์และสรุปข้อมูลเป็นสารสนเทศที่นำไปใช้ประโยชน์ได้ทันที มีวิธีการจัดเก็บหรือใช้เครื่องมือทันสมัยและมีการปรับปรุงวิธีการจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศอยู่เสมอ					

รายการ	ระดับคุณภาพ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3.3 โรงเรียนมีการใช้ข้อมูลและสารสนเทศเป็นฐานข้อมูลเพื่อการตัดสินใจในการบริหารจัดการและในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และเกิดประโยชน์คุ้มค่า					
3.4 โรงเรียนมีการวางแผนการดำเนินงาน ใช้วิธีการหลากหลายและน่าสนใจ การเผยแพร่ข้อมูลและสารสนเทศของสถานศึกษาครอบคลุมกลุ่มเป้าหมาย มีผลงานปรากฏชัด ทุกฝ่ายพึงพอใจ					
3.5 โรงเรียนมีแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปีสอดคล้องกับเป้าหมายนโยบายในการจัดการศึกษา ศักยภาพของสถานศึกษาและความต้องการของท้องถิ่น มียุทธวิธีการพัฒนาที่ชัดเจน จัดลำดับกิจกรรมการปฏิบัติงานเป็นเหตุเป็นผล จัดช่วงเวลาที่เหมาะสม และมีผู้รับผิดชอบชัดเจน และมีการดำเนินงานตามแผนอย่างเป็นระบบครบทุกกิจกรรม มีการนิเทศติดตามตรวจสอบ ประเมิน และพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นไปตามแผนการนิเทศ และมีการรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบทุกกลุ่มเป้าหมาย					
3.6 โรงเรียนมีโครงการ/กิจกรรมพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายใน มีการบริหารจัดการระบบการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวง มีคณะกรรมการตรวจสอบและประเมินคุณภาพภายใน มีรายงานผลการประเมินต่อผู้เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชน และมีการพัฒนาระบบอย่างต่อเนื่องมีร่องรอยหลักฐานปรากฏชัดเจน สามารถตรวจสอบได้					
3.7 โรงเรียนมีการดำเนินงาน กำหนดทิศทางการบริหารสถานศึกษา (วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์)					

รายการ	ระดับคุณภาพ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3.7 (ต่อ) กำหนดกลยุทธ์การดำเนินการเพื่อบรรลุความสำเร็จตามทิศทาง มีการวัดผลและประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบตามตัวชี้วัด และมีระบบการคิดต้นทุนผลผลิต ต้นทุนกิจกรรม และต้นทุนของหน่วยงาน โดยสถานศึกษามีร่องรอยหลักฐานปรากฏชัดเจนสามารถตรวจสอบได้ครบทั้งหมด					
3.8 โรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมายความสำเร็จในรอบปี ที่ดำเนินการ โดยใช้ฐานข้อมูลของผลการดำเนินงานในรอบปีที่ผ่านมา โดยมีกระบวนการวิเคราะห์ และการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง จัดสรรงบประมาณและทรัพยากรสอดคล้องกับเป้าหมายความสำเร็จ มีการควบคุมและบริหารความเสี่ยง ตรวจสอบผลการดำเนินการ มีการประเมินประสิทธิภาพ ประสิทธิผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดความสำเร็จนำผลการดำเนินการมาปรับเป้าหมายความสำเร็จในรอบปีถัดไป และมีการรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และสาธารณชนโดยมีร่องรอยหลักฐานปรากฏชัดเจน สามารถตรวจสอบได้					
3.9 โรงเรียนมีการระบุแหล่งที่มาของงบประมาณชัดเจน มีเงินงบประมาณเพื่อการพัฒนาในแต่ละปีเพียงพอที่จะบริหารงานได้อย่างต่อเนื่อง กำหนดนโยบายการเงินในสัดส่วนที่เหมาะสม คำนึงถึงประโยชน์ที่นักเรียนส่วนใหญ่จะได้รับ					
3.10 โรงเรียนมี แผนการติดตาม ควบคุมการใช้งบประมาณ การใช้งบประมาณทั้งหมดเป็นไปตามแผนใช้อย่างประหยัดและเกิดประโยชน์อย่างคุ้มค่า					

รายการ	ระดับคุณภาพ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3.11 โรงเรียนมีการรายงานผลการใช้งบประมาณตามความเป็นจริง ถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้และเป็นปัจจุบัน การใช้งบประมาณสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนด					
3.12 โรงเรียนมีการจัดบริการต่าง ๆ เช่น ห้องพักครู มุมพักผ่อน แหล่งค้นคว้า การศึกษาดูงาน ทูน่าส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ เป็นต้น จัดได้หลากหลายเหมาะสมกับสภาพการณ์ และทั่วถึง บุคลากรร้อยละ 80 พึงพอใจ					
3.13 โรงเรียนมีอาคารสถานที่ทุกแห่งมีสภาพมั่นคง แข็งแรง มีการตรวจสอบและปรับปรุงประจำปี สะอาด ถูกสุขลักษณะ เหมาะสมกับการจัดกิจกรรมอย่างชัดเจน มีระบบดูแลรักษาความปลอดภัยทั้งในและรอบสถานศึกษา					
3.14 โรงเรียนมีอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกประจำอาคารใช้การได้ดี และมีปริมาณเพียงพอ ครอบคลุมอยู่ในสภาพดีและปลอดภัย					
3.15 โรงเรียนมีแผนการจัดระบบซ่อมบำรุง ดูแลรักษาอย่างชัดเจน เหมาะสม และจัดดำเนินการได้ทันต่อเหตุการณ์					
3.16 โรงเรียนมีระบบสาธารณสุขปลอดภัยอยู่ในสภาพใช้การได้ดี ปลอดภัย และมีระบบป้องกันอันตราย และดำเนินการตรวจสอบสม่ำเสมอ					
4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน					
4.1 โรงเรียนมีหลักฐานการสำรวจความต้องการของผู้ปกครองและชุมชนในการพัฒนาคุณภาพ					

รายการ	ระดับคุณภาพ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4.1 (ต่อ) สถานศึกษาตามสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายในแต่ละปี มีการสรุปผลชัดเจนและนำไปใช้จริง					
4.2 โรงเรียนมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายการจัดการศึกษา ของสถานศึกษาเกิดจากการร่วมคิดร่วมเสนอระหว่าง สถานศึกษากับกลุ่มผู้ปกครอง สถาบันที่เกี่ยวข้องใน ชุมชน วิสัยทัศน์และเป้าหมายมีความชัดเจนทุกฝ่าย รับรู้และดำเนินไปในแนวทางเดียวกัน มีโอกาสประสบ ความสำเร็จสูง					
4.3 โรงเรียนมี สมาคม ชมรม เช่น สมาคมศิษย์เก่า องค์กรหรือภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เข้มแข็งในชุมชนให้การ สนับสนุนอย่างต่อเนื่อง และมีการเชื่อมโยงแลกเปลี่ยน เรียนรู้ซึ่งกันและกัน ต่างฝ่ายต่างเป็นแหล่งเรียนรู้กัน และกันสม่ำเสมอ					
4.4 โรงเรียนมีการเชิญผู้ปกครอง ผู้นำ/ผู้แทนชุมชนร่วม วางแผน ให้คำปรึกษาในการพัฒนาหลักสูตรและ จัดการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องกันปีละ มากกว่า 4 ครั้ง เกิดผลดี					
4.5 โรงเรียนมีโครงการ/กิจกรรมที่เกิดจากความต้องการ การพัฒนาท้องถิ่นร่วมกันอย่างแท้จริงของทั้ง 2 ฝ่าย ใช้การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมและดำเนินงานได้ ตามแผนทุกขั้นตอน					
4.6 โรงเรียนมีการดำเนินโครงการ/กิจกรรมบรรลุผล สำเร็จ เกิดประโยชน์ต่อนักเรียน สถานศึกษา และ ชุมชนในท้องถิ่น					
4.7 โรงเรียนมีแผนงานให้การสนับสนุนชุมชน และ ดำเนินการได้อย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง					

รายการ	ระดับคุณภาพ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4.8 โรงเรียนมีการวางแผนและดำเนินการเพื่อให้ความรู้และบริการในสิ่งที่เป็นประโยชน์ตามความต้องการของชุมชน เกิดผลดีเยี่ยม ชุมชนยอมรับและพึงพอใจ					
5. ด้านบุคลากรและการบริหารงานบุคลากร					
5.1 โรงเรียนมีผู้บริหารมีความสามารถทั้งงานวิชาการและงานบริหารจัดการโดดเด่น ผลการพัฒนาประจักษ์ชัด					
5.2 โรงเรียนมีผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ เน้นการพัฒนาที่ทันสมัยและสอดคล้องกับบริบท กระตุ้นและพัฒนาภาวะผู้นำของบุคลากร โดยเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความสามารถเต็มที่ มีความรับผิดชอบและแสดงจุดยืนในการพัฒนาสถานศึกษาชัดเจน มีการวางแผนติดตามงานอย่างเป็นระบบ นำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษาและสนับสนุนปัจจัยต่าง ๆ อย่างเต็มที่ชุมชนให้การยอมรับด้วยความศรัทธาอย่างจริงใจ					
5.3 โรงเรียนมีผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย รวมถึงผู้ปกครองและชุมชนให้ความสำคัญกับข้อคิดเห็นเหล่านั้น มีการกำหนดนโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการปรับปรุงและพัฒนางานที่เป็นระบบสม่ำเสมอ มุ่งผลประโยชน์ที่นักเรียนเป็นสำคัญ สามารถประสานสัมพันธ์ได้ดีกับเพื่อนครูในสถานศึกษา ผู้ปกครอง คณะกรรมการและองค์กรต่าง ๆ ในชุมชน					
5.4 โรงเรียนมีผู้บริหารประพฤติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมปฏิบัติตนตามหลักธรรมทางศาสนาที่ตนนับถือ เป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรมตามจรรยาบรรณ					

รายการ	ระดับคุณภาพ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
5.4 (ต่อ) วิชาชีพที่ประจักษ์เด่นชัด จนได้รับการยกย่องจากกลุ่มบุคลากรในสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชนหรือองค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง					
5.5 โรงเรียนมีครูร้อยละ 80 ขึ้นไป เข้าใจและมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา สามารถเชื่อมโยงเป้าหมายการจัดการศึกษาและมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานกับหลักสูตรสถานศึกษา และสามารถนำมาใช้ในการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคล					
5.6 โรงเรียนมีครูร้อยละ 80 ขึ้นไป มีการวิเคราะห์ศักยภาพนักเรียนและเข้าใจนักเรียนเป็นรายบุคคล จัดการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาการเรียนรู้ของตนเองและนักเรียนมีกาประเมินผลการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับสภาพการเรียนรู้ที่จัดให้นักเรียนโดยอิงพัฒนาการของนักเรียน และนำผลการประเมินมาพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ					
5.7 โรงเรียนมีครูร้อยละ 80 ขึ้นไป มีความตั้งใจ ทুমเทแรงกาย แรงใจในการปฏิบัติหน้าที่และรับผิดชอบกิจกรรมการเรียนการสอน พัฒนาผู้เรียน ป้องกันแก้ไขปัญหาผู้เรียนเป็นรายบุคคลที่เหมาะสมตามศักยภาพ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดผลสัมฤทธิ์และคุณลักษณะตามนโยบายทางการศึกษา และครูปฏิบัติตนมีคุณธรรม จริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดี ยึดมั่นปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน					

รายการ	ระดับคุณภาพ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
5.8 โรงเรียนมีครูร้อยละ 80 ขึ้นไป วางแผนและดำเนินการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นวิธีการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนให้เต็มตามศักยภาพ					
5.9 โรงเรียนมีบุคลากรสนับสนุนที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเข้าใจบทบาทหน้าที่และปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้ในคู่มือการปฏิบัติงานหรือแนวทางปฏิบัติงานได้ผลสำเร็จตามเป้าหมาย มีผลงานเชิงประจักษ์ชัดเจนและเป็นรูปธรรมครอบคลุมทุกฝ่าย					
5.10 โรงเรียนมีบุคลากรสนับสนุนร้อยละ 80 ขึ้นไป เป็นบุคคลที่มีน้ำใจ ยิ้มแย้มแจ่มใส ใช้คำพูดที่ดีเชิงสร้างสรรค์ ไม่มุ่งร้ายบุคคลอื่น และเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียนด้วยความเต็มใจ					
5.11 โรงเรียนมีบุคลากรสนับสนุนทุกฝ่ายร้อยละ 80 ขึ้นไป มีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับตนเองยอมรับ ให้ความสำคัญ และมุ่งมั่นที่จะประพฤติตนตามข้อตกลงอย่างต่อเนื่อง					
5.12 โรงเรียนมีบุคลากรสนับสนุนทุกฝ่ายร้อยละ 80 ขึ้นไป รับรู้ ติดตาม และให้ข้อมูลเกี่ยวกับทิศทาง จุดเน้น และแนวทางในการจัดการศึกษาของโรงเรียนได้					
5.13 โรงเรียนมีการจัดทำโครงสร้างการบริหาร ระบุกลุ่ม/ฝ่าย/งานชัดเจน สายการบริหารงานเหมาะสมกำหนดคุณสมบัติ บทบาทหน้าที่ของบุคลากรได้ชัดเจนถึงรายบุคคล มีคู่มือนโยบาย คู่มือบริหาร หรือคู่มือดำเนินการที่เป็นมาตรฐาน					
5.14 โรงเรียนมี แผนการนิเทศภายในและแผนการกำกับติดตามงานที่วางระบบได้ดี กำหนดผู้รับผิดชอบช่วง					

รายการ	ระดับคุณภาพ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
5.14 (ต่อ) ระยะเวลาชัดเจน ดำเนินงานได้ตามแผนและบรรลุเป้าหมาย มีการจัดทำรายงานและขยายผลให้ทราบ					
5.15 โรงเรียนมีระบบการสร้างขวัญกำลังใจ/การพิจารณาความดีความชอบที่เป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย มีข้อตกลง/กติกาชัดเจนเหมาะสม ดำเนินการตามข้อตกลง ทุกฝ่ายได้รับทั่วถึงและเกิดความพึงพอใจ					
5.16 โรงเรียนมีการวางแผนพัฒนาบุคลากรร่วมกันจากกลุ่ม/ฝ่ายที่เกี่ยวข้อง กำหนดเป็นแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาว สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นตามวิสัยทัศน์และเป้าหมาย ดำเนินการได้ตาม เป้าหมาย บุคลากรได้รับการฝึกอบรมสัมมนา คนละไม่น้อยกว่า 2 ครั้งต่อปี					
6. ด้านความดีเด่นของสถานศึกษา					
6.1 วัตถุประสงค์ในโครงการ/กิจกรรมดีเด่น ทุกโครงการชัดเจน สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นโยบายและเป้าหมาย การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา					
6.2 โรงเรียนมีโครงการ/กิจกรรมเกิดจากความเข้าใจในปัญหาและความต้องการร่วมกัน ทุกฝ่าย/งานในสถานศึกษารับรู้ ร่วมคิด และลงมือปฏิบัติหรือสนับสนุนตามบทบาทหน้าที่ รวมทั้งมีโอกาสแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี					
6.3 โรงเรียนมีการวางแผนและกำหนดขั้นตอนการทำงานชัดเจน ปฏิบัติได้ครบตามแผน นักเรียนส่วนใหญ่ได้รับประโยชน์จากการดำเนินโครงการ					
6.4 โรงเรียนมีผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายทุกคนที่รับผิดชอบ ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและมั่นใจ ทุกคนรับรู้					

รายการ	ระดับคุณภาพ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
6.4 (ต่อ) เป้าหมายและมุ่งดำเนินการไปสู่เป้าหมายร่วมกัน					
6.5 โรงเรียนมีผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรม เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนานักเรียนทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญาอย่างเด่นชัด หรือส่งผลด้านใดด้านหนึ่งอย่างโดดเด่น					
6.6 โรงเรียนมีนักเรียนร้อยละ 80 ที่ได้รับประโยชน์จากการดำเนินโครงการ/กิจกรรม และเกิดความพึงพอใจ					
6.7 โรงเรียนมีนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน รับรู้และพึงพอใจในผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรม					
6.8 โรงเรียนมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลงานด้วยวิธีการที่หลากหลายและสร้างสรรค์ น่าสนใจครบถ้วนทุกกลุ่มเป้าหมาย เช่น นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน สถานประกอบการ องค์กรต่าง ๆ					

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสุจิตรา เพียรรุ่งเรือง
วัน เดือน ปี เกิด	6 ตุลาคม 2496
สถานที่เกิด	จังหวัดนครศรีธรรมราช
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2520 ปริญญาตรี ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ) วิชาเอกภาษาอังกฤษ
	พ.ศ. 2540 ปริญญาโท ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม) สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง
	พ.ศ. 2557 กำลังศึกษาปริญญาเอก ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด) สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์
ที่อยู่ปัจจุบัน	58/4 หมู่ที่ 1 ตำบลหัวไทร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช 80170

