

บทที่ 1

บทนำ



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นองค์ประกอบขั้นพื้นฐานที่สำคัญในการพัฒนาบุคคล สังคมและประเทศชาติ ดังแผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2535 ได้กล่าวไว้ว่า “การศึกษาเป็นกระบวนการที่ทำให้มนุษย์สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของคน สามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีสันติสุข และสามารถเกื้อหนุนการพัฒนาประเทศได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในทุกด้านของประเทศ” (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2535) ซึ่งจากความสำคัญของการศึกษาดังกล่าว ในระยะที่ผ่านมา รัฐพยายามที่จะจัดการศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ ให้แก่เยาวชนและประชาชนทั่วไปอย่างต่อเนื่อง ซึ่งบุคคลสำคัญที่จะทำให้การจัดการศึกษาของชาติ บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาเยาวชนและประชาชนในชาติ ก็คือ ครู ดังที่สุรพงษ์ ปทานุกุล (2521) ได้กล่าวไว้ว่า “ผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการศึกษาคือ ครู เพราะครูเป็นผู้มีอิทธิพลในด้านเสริมสร้างความคิด พัฒนา สติปัญญา ความเชื่อ ทศนคติและค่านิยม ตลอดจนวิถีทางดำเนินชีวิตแก่ผู้เรียน” ซึ่งสอดคล้องกับที่สันต์ ธรรมบำรุง (2526) ที่กล่าวไว้ว่า “การศึกษาทั้งในระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียนนั้น ครูเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่ง เพราะเป็นบุคคลที่ให้การศึกษา การศึกษาของชาติจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับครูเป็นการสำคัญ”

บทบาทที่สำคัญยิ่งของครูดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ครูมีความรู้เพียงอย่างเดียวย่อมไม่เพียงพอ หากแต่จะต้องมีคุณลักษณะ อื่น ๆ ประกอบอีกหลายประการ โดยสรุป คือ ครูจะต้องมีความรู้ ความสามารถในด้านวิชาการ ความสามารถด้านเทคนิคและทักษะวิธีการสอนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทางด้านคุณธรรมจริยธรรม และบุคลิกภาพของการเป็นครู รวมทั้งมีจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ครูจึงควรได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ รวมทั้งการพัฒนาในด้านคุณธรรมจริยธรรม บุคลิกภาพ ตลอดจนได้รับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจอย่าง เหมาะสมและต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ของความเป็นครูได้อย่างสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ดั่งที่พลสันท์ โพธิ์ศรีทอง (2535) ได้กล่าวไว้ว่า วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูงจำเป็นต้องมีการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ วิธีการสำคัญที่จะสามารถพัฒนาครูได้อย่างเหมาะสมต่อเนื่องและเป็นระบบได้ คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ทั้งนี้เพราะเหตุว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู จะทำให้ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องได้ทราบความรู้ ความสามารถ ตลอดจนได้ศึกษาบุคลิกลักษณะด้านอื่น ๆ ที่แท้จริงของครู ซึ่งจะช่วยสนับสนุน ส่งเสริม ปรับปรุง และพัฒนาครูได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้แก่ครูด้วย ดั่งที่ พยอม วงศ์สารศรี (2533) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ซึ่งสรุปได้ว่า ช่วยให้เกิดการปรับปรุงการปฏิบัติงาน ช่วยพัฒนาบุคลากรให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับลูกน้อง ช่วยในการตัดสินใจเลื่อนขั้น หรือปรับเปลี่ยน โยกย้าย ตำแหน่งหน้าที่ ช่วยในการพิจารณาค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสม และสามารถปรับปรุงวิธีการเลือกบุคลากรได้อย่างเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

ในการพิจารณาถึงสภาพปัจจุบันของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนคาทอลิก ฝ่ายการศึกษา อัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร จากผลการวิจัยของ ประภิน วีระศิลป์ (2535) พบว่า “ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูยังไม่สามารถช่วยให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูเท่าที่ควร เนื่องจากขั้นตอนต่าง ๆ ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนคาทอลิกนั้นยังมีข้อบกพร่อง ซึ่งควรได้รับการปรับปรุงแก้ไข เช่น วัตถุประสงค์ของการประเมิน เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน วิธีการประเมิน รวมทั้ง การนำเสนอผลการประเมิน” ซึ่งสอดคล้องกับผลการสัมมนาของผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิก ฝ่ายการศึกษา อัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร ที่จัดขึ้นในเดือนตุลาคม พ.ศ.2536 ซึ่งพบข้อบกพร่องของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิกในฝ่ายการศึกษา คือ การกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมิน ซึ่งมุ่งเน้นที่การเลื่อนขั้นเงินเดือนมากกว่ากับการมุ่งพัฒนาตัวบุคคล ขาดการชี้แจงเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการประเมิน ขั้นตอนและวิธีการของการประเมิน เนื้อหาสาระของการประเมิน เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน และการนำผลการประเมินไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาการปฏิบัติงานของครู รวมทั้งการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาโรงเรียน

จากสภาพการณ์ดังกล่าว จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาหาแนวทางที่ชัดเจนและเหมาะสมในการพัฒนาปรับปรุงแก้ไขระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนคาทอลิก ฝ่ายการศึกษา อัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร ให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น และในฐานะที่ผู้วิจัยทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการของฝ่ายการศึกษา โรงเรียนคาทอลิก อัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยตระหนักถึงความสำคัญที่จะพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อที่จะนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ในการนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูไปใช้ในโรงเรียนคาทอลิก ฝ่ายการศึกษา อัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร เพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่โรงเรียนมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนคาทอลิก ฝ่ายการศึกษา อัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อประเมินระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนคาทอลิก ฝ่ายการศึกษา อัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ ต้องการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิก ฝ่ายการศึกษา อัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ได้ระบบที่เหมาะสมกับสภาพของโรงเรียนคาทอลิก ฝ่ายการศึกษา อัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร
2. ในการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดโดยสรุปจากแนวคิดของเฮอร์แมน (Herman, 1973) บอริช (Borich, 1977) บอลตัน (Bolton, 1980) ฮอลเลย์และเจนนิงส์ (Holley & Jennings, 1983) สตรองและเฮลม (Stronge & Helm, 1991) ซึ่งสรุปองค์ประกอบของระบบที่สำคัญ 8 ประการ คือ 1. วัตถุประสงค์ของการประเมินผล 2. บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผล 3. เนื้อหาสาระที่ใช้ในการประเมินผล 4. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน 5. วิธีการและขั้นตอนในการประเมินผล 6. ผลที่ได้จากการประเมินผล 7. วิธีการให้ข้อมูลป้อนกลับ 8. ระยะเวลาในการดำเนินการประเมินผล แนวคิดเกี่ยวกับระบบของไซเดอร์เบดและคณะ (Schoderbed et al., 1990) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ คือ ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) ผลผลิต (Output) ข้อมูลป้อนกลับ

(Feedback) และสภาพแวดล้อม (Environment) รวมทั้งกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาระบบของ สมิท (Smith, 1982) เคนเดลและเคนเดล (Kendall & Kendall, 1988) เดเบนแฮม (Debenham, 1989) ชัยยงค์ พรหมวงศ์และคณะ (2536) ซึ่งสรุปขั้นตอนการพัฒนาระบบที่สำคัญได้ 5 ขั้นตอนคือ 1. การวิเคราะห์ระบบ (System Analysis) 2. การสังเคราะห์ระบบ (System Synthesis) 3. การออกแบบระบบ (System Design) 4. การตรวจสอบระบบ (System Verification) 5. การประเมินระบบ (System Evaluation)

3. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นนั้นใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูซึ่งปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียนคาทอลิก ฝ่ายการศึกษา อัครสังฆมณฑล กรุงเทพมหานคร เท่านั้น

คำนิยามเชิงปฏิบัติการที่ใช้ในการวิจัย

การพัฒนาระบบ หมายถึง การพัฒนาขั้นตอนและองค์ประกอบต่าง ๆ ของระบบให้ มีคุณภาพและมีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบของระบบ การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิก ฝ่ายการศึกษา อัครสังฆมณฑล กรุงเทพมหานคร โดยมี ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) ผลผลิต (Output) และ ข้อมูล บ้อนกลับ (Feedback)

การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู หมายถึง การตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนคาทอลิกในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับเวลาการปฏิบัติงาน การลา การขาด การสอนแทน จำนวน วิชาที่สอน และภารกิจที่ได้รับมอบหมาย
2. หมวดที่ 1 ด้านการเรียนการสอน การจัดทำเอกสาร กระบวนการเรียนการสอน และการพัฒนา
3. หมวดที่ 2 ด้านสนับสนุนการสอน งานปกครอง งานธุรการ และงานบริการแนะแนว
4. หมวดที่ 3 ด้านความประพฤติและความรับผิดชอบ
5. หมวดที่ 4 ด้านคุณธรรมจริยธรรม ความซื่อสัตย์และยุติธรรม ความเชื่อเพื่อเพื่อความประหยัต์มัธยัสต์ ความอดทนอดกลั้น ความรักและสามัคคี

โรงเรียนคาทอลิก หมายถึง สถานศึกษาที่ฝ่ายการศึกษา อัครสังฆมณฑล กรุงเทพมหานคร เป็นผู้จัดตั้งขึ้น เพื่อให้การศึกษาแก่เด็กและเยาวชนในระดับอนุบาลศึกษา ประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ซึ่งอยู่ภายใต้การดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา เอกชน กระทรวงศึกษาธิการ

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ได้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่เหมาะสมกับสภาพของโรงเรียนคาทอลิก ฝ่ายการศึกษา อัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร
2. ระบบที่พัฒนาขึ้น สามารถนำไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิก ฝ่ายการศึกษา อัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนคาทอลิก ฝ่ายการศึกษา อัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนที่สำคัญ ๆ รวม 5 ขั้นตอน คือ

1. ขั้นวิเคราะห์ระบบ (System Analysis) ประกอบด้วย
 - 1.1 ศึกษา วิเคราะห์แนวคิด หลักการ ทฤษฎีเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
 - 1.2 ศึกษา วิเคราะห์ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน
2. ขั้นสังเคราะห์ระบบ (System Synthesis) โดยการเปรียบเทียบระบบการประเมินผลตามแนวคิด หลักการ ทฤษฎีกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เพื่อที่จะรวบรวมเอาส่วนที่เหมือนและส่วนที่ต่างขององค์ประกอบย่อย ๆ มารวมกันและจัดองค์ประกอบของระบบให้เห็นชัดเจนยิ่งขึ้น

3. ขั้นตอนออกแบบระบบ (System Design) ซึ่งถือว่าเป็นขั้นตอนในการร่างรูปแบบระบบ ให้เป็นรูปเป็นร่างขึ้นมาตามแนวคิด หลักการ ทฤษฎีของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและสอดคล้องกับเนื้อหาสาระในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิก ฝ่ายการศึกษา อัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร

4. ขั้นตรวจสอบระบบ (System Verification) โดยมีขั้นตอนย่อย ๆ 2 ขั้นด้วยกัน คือ

4.1 การตรวจสอบระบบ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา และโครงสร้าง (Content and Construct Validity) แล้วจัดทำร่างระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

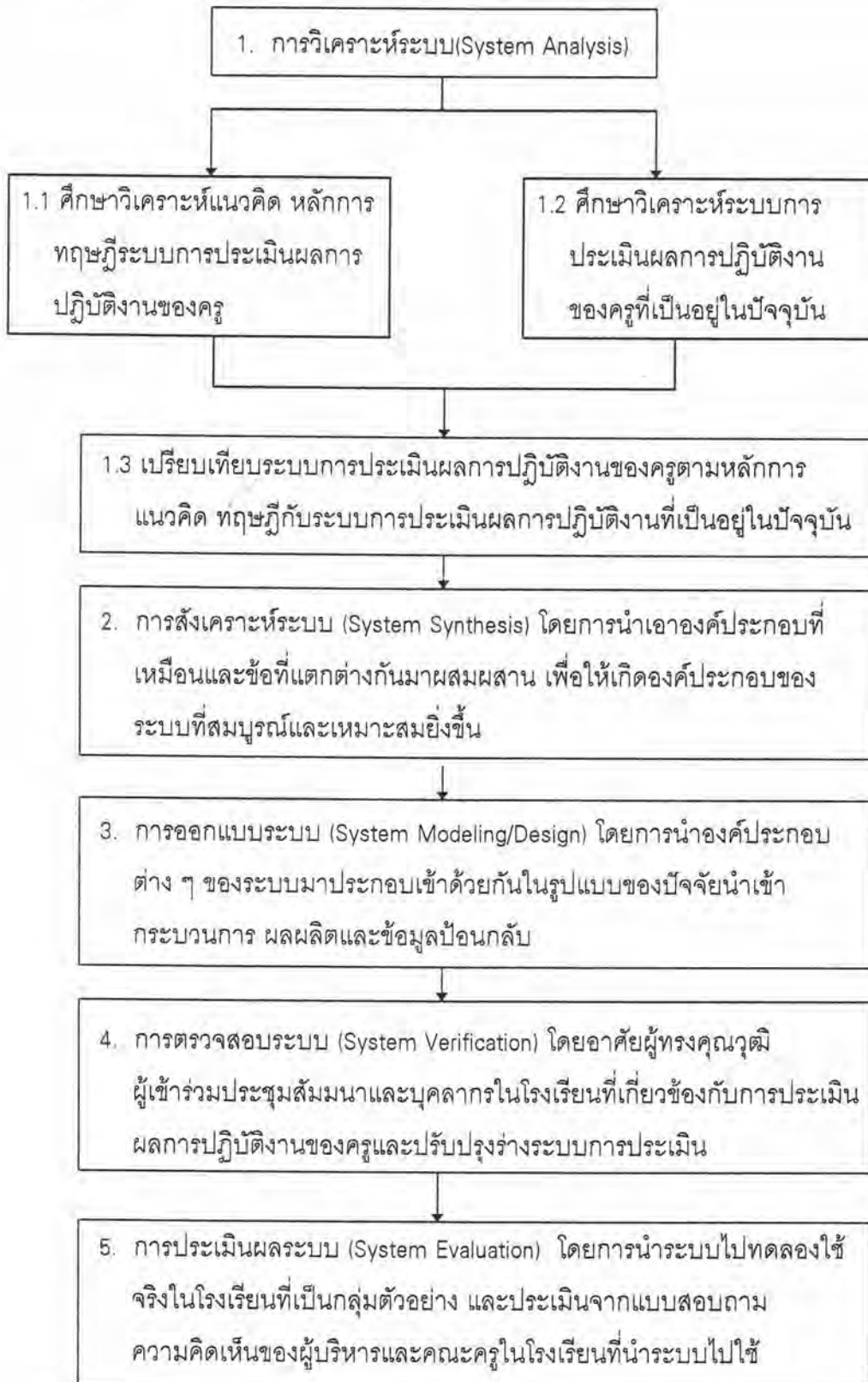
4.2 การตรวจสอบระบบ โดยการสัมมนา ซึ่งประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ คณะผู้บริหารและคณะครูในโรงเรียนคาทอลิก เพื่อวิเคราะห์และปรับปรุงแก้ไขระบบการประเมินผลในด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำระบบการประเมินผลไปใช้ปฏิบัติจริงในโรงเรียน

5. ขั้นประเมินระบบ (System Evaluation) โดยการนำเอาระบบที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว ไปใช้จริงในโรงเรียนที่ได้คัดเลือกไว้ 2 โรงเรียน แล้วทำการประเมินระบบ โดยสอบถามความคิดเห็นของบุคคลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการนำระบบไปใช้ เพื่อประเมินผลระบบที่พัฒนาขึ้นมา มีข้อบกพร่องหรือควรปรับปรุงแก้ไขประการใด เพื่อช่วยให้ระบบมีคุณภาพ และมีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

โดยผู้วิจัยนำเสนอในแผนภูมิที่ 1

แผนภูมิที่ 1

ขั้นตอนในการวิจัย



กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิด 3 เรื่อง เพื่อนำมาเป็นพื้นฐานในการวิจัยครั้งนี้คือ

1. แนวคิดเกี่ยวกับระบบ โดยผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดของโชเดอร์เบคและคณะ (Schoderbed et al., 1990) ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ คือ

- | | |
|-------------------------------|-------------------------------|
| 1.1 ปัจจัยนำเข้า (Input) | 1.2 กระบวนการ (Process) |
| 1.3 ผลผลิต (Output) | 1.4 ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) |
| 1.5 สภาพแวดล้อม (Environment) | |

2. แนวคิดเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดของเฮร์แมน (Herman, 1973) บอริช (Borich 1977) บอลตัน (Bolton, 1980) สตรองและเฮม (Stronge & Helm, 1991) ฮอลเล่และเจนนิงส์ (Holley & Jennings, 1983) ซึ่งอธิบายถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยสรุปองค์ประกอบที่สำคัญ 8 ประการคือ

- 2.1 วัตถุประสงค์ของระบบการประเมินผล
- 2.2 บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผล
- 2.3 เนื้อหาสาระที่ใช้ในการประเมินผล
- 2.4 วิธีการและขั้นตอนในการประเมินผล
- 2.5 ระยะเวลาในการดำเนินการประเมินผล
- 2.6 ผลที่ได้จากการประเมิน
- 2.7 วิธีการให้ข้อมูลป้อนกลับ
- 2.8 ระยะเวลาในการดำเนินการประเมิน

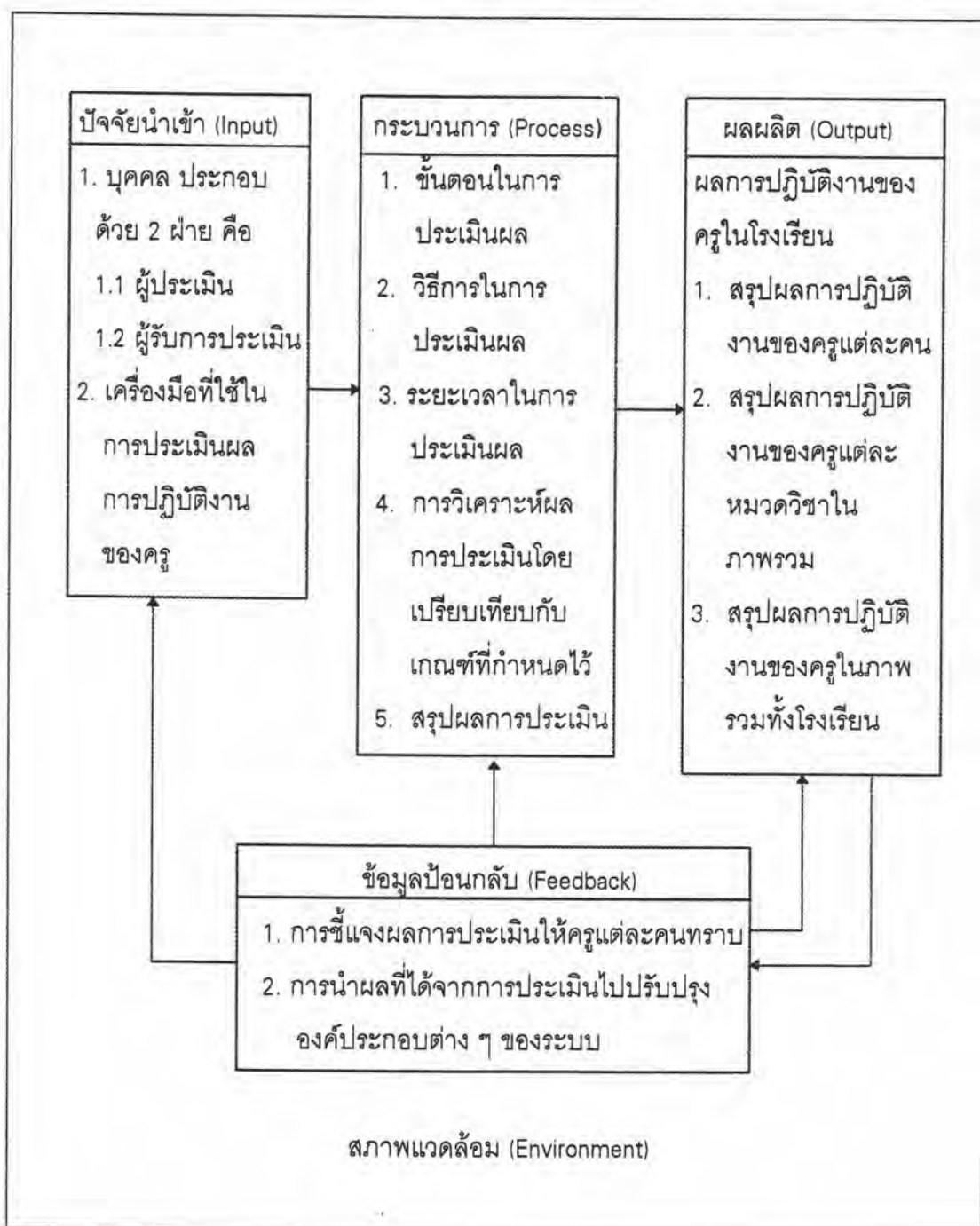
3. กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาระบบ โดยผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดของสมิท (Smith, 1982) เคนเดลและเคนเดล (Kendall & Kendall, 1988) เดเบนแฮม (Debenham, 1989) ชัยยงค์ พรหมวงศ์และคณะ (2536) ซึ่งสรุปขั้นตอนในการพัฒนาระบบที่สำคัญ 5 ประการ คือ

- 3.1 การวิเคราะห์ระบบ (System Analysis)
- 3.2 การสังเคราะห์ระบบ (System Synthesis)

- 3.3 การออกแบบระบบ (System Design)
- 3.4 การตรวจสอบระบบ (System Verification)
- 3.5 การประเมินระบบ (System Evaluation)

แผนภูมิที่ 2

กรอบแนวคิดของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนคาทอลิก ฝ่ายการศึกษา อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ



จากแผนภูมิที่ 2 แสดงให้เห็นกรอบแนวคิดของผู้วิจัยเกี่ยวกับระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิกฝ่ายการศึกษา อัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร โดยมี องค์ประกอบที่สำคัญอยู่ 5 องค์ประกอบ คือ

1. ปัจจัยนำเข้า (Input) ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย ๆ 2 ประการ คือ
 - 1.1 บุคคลที่เกี่ยวข้องกับระบบการประเมินผลการทำงานของครู ซึ่งหมายถึง ผู้ประเมินผล และผู้รับการประเมินผล
 - 1.2 เครื่องมือที่ใช้ในระบบการประเมินผลการทำงานของครู
2. กระบวนการ (Process) ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย ๆ 5 ประการ คือ
 - 2.1 ขั้นตอนในการประเมินผล ซึ่งจะเริ่มตั้งแต่การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผล การประชุมชี้แจง จนกระทั่งดำเนินการประเมินผลเสร็จสิ้นเรียบร้อย
 - 2.2 วิธีการประเมินผล ซึ่งจะบอกถึงการนำเอาเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลไป ใช้ประเมินผลการทำงานของครู
 - 2.3 ระยะเวลาในการประเมินผล ซึ่งจะบอกถึงช่วงเวลาที่ จะทำการประเมินใน แต่ละภาคเรียน ตั้งแต่เริ่มต้นจนจบระบบการประเมินที่กำหนดไว้
 - 2.4 การวิเคราะห์ผลการประเมินโดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เพื่อทราบ ว่าครูแต่ละคนปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ใด ระดับใด
 - 2.5 สรุปผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูในแต่ละเรื่องว่ามีผลอย่างไร ควรปรับปรุงแก้ไขในด้านใดบ้าง
3. ผลผลิต (Output) ซึ่งหมายถึงผลการปฏิบัติงานของครูแต่ละคนในโรงเรียน โดย จะสรุปเป็น 3 ประการ คือ
 - 3.1 สรุปผลการปฏิบัติงานของครูแต่ละคน
 - 3.2 สรุปผลการปฏิบัติงานของครูแต่ละหมวดวิชาในภาพรวม
 - 3.3 สรุปผลการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมทั้งหมดในโรงเรียน

4. ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ซึ่งหมายถึงข้อมูลที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาปรับปรุงองค์ประกอบต่าง ๆ ของระบบ ดังนี้

4.1 การชี้แจงผลการประเมินให้ครูแต่ละคนรับทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อจะได้พัฒนาตนเองให้ดีขึ้น

4.2 การนำผลที่ได้จากการประเมินไปพัฒนาปรับปรุงองค์ประกอบต่าง ๆ ของระบบให้ดียิ่ง ๆ ขึ้น ซึ่งจะเป็นการพัฒนาระบบให้มีคุณภาพ เหมาะสมกับสภาพของโรงเรียนมากยิ่งขึ้น

5. สภาพแวดล้อม (Environment) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของระบบโดยทั่ว ๆ ไป ซึ่งจะบ่งบอกถึงสภาพแวดล้อม บรรยากาศทั่ว ๆ ไปในระบบนั้น ๆ หรือในองค์กรที่จะนำระบบไปใช้ว่ามีสภาพแวดล้อม บรรยากาศเช่นไร เพื่อจะนำไปสู่การปรับปรุงองค์ประกอบต่าง ๆ ของระบบให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมมากยิ่งขึ้น

การนำเสนอรายงานผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอรายงานผลการวิจัย ดังนี้

บทที่ 1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์การวิจัย ขอบเขตการวิจัย ข้อจำกัดของการวิจัย คำนียามเชิงปฏิบัติการที่ใช้ในการวิจัย ประโยชน์ของการวิจัย กรอบแนวคิดในการวิจัย และขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย รวมทั้งการนำเสนอรายงานผลการวิจัย

บทที่ 2 วรรณคดี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

บทที่ 4 รายงานผลการประเมินระบบและการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ