

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวม แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

- 2.1 การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2
 - 2.2 ประสิทธิภาพองค์กร : สถานศึกษา
 - 2.3 ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา
 - 2.3.1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
 - 2.3.2 ความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวก
 - 2.3.3 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน
 - 2.3.4 ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน
 - 2.4 ผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.6 สรุปกรอบแนวคิด
- มีรายละเอียดดังนี้

2.1 การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 เป็นหน่วยงานทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจในการจัดการศึกษา ระดับปฐมวัย (อายุ 3-5 ปี) ชั้นเด็กเล็กหรือชั้นอนุบาล 1-2 หรือชั้นอนุบาล 1-2-3 การศึกษาภาคบังคับ ระดับประถมศึกษา ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาปีที่ 1-3 มีจำนวนสถานศึกษารวม 174 แห่ง จำนวนนักเรียน 44,067 คน สถานศึกษาที่เปิดสอนระดับก่อนประถมศึกษา 160 แห่ง จำนวนนักเรียน 6,417 คน สถานศึกษาที่เปิดสอนระดับมัธยมศึกษา 62 แห่ง จำนวนนักเรียน 14,404 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2, 2548, หน้า 3-5)

2.1.1 การจัดโครงสร้างองค์การสถานศึกษา

สถานศึกษาเป็นองค์การที่มีภารกิจหน้าที่ จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามกฎหมาย แก่เด็กวัยเรียนทุกคน เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ทั้งในด้านคุณธรรม จริยธรรม ความสามารถขั้นพื้นฐานให้สามารถคงสภาพการอ่าน การเขียน และการคิดคำนวณโดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำองค์การทำหน้าที่เป็นผู้บริหารและผู้นำในการกำกับ ดูแล รับผิดชอบ และพัฒนาการจัดการศึกษา ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดงานบริหาร สถานศึกษาไว้ 4 งาน คือ

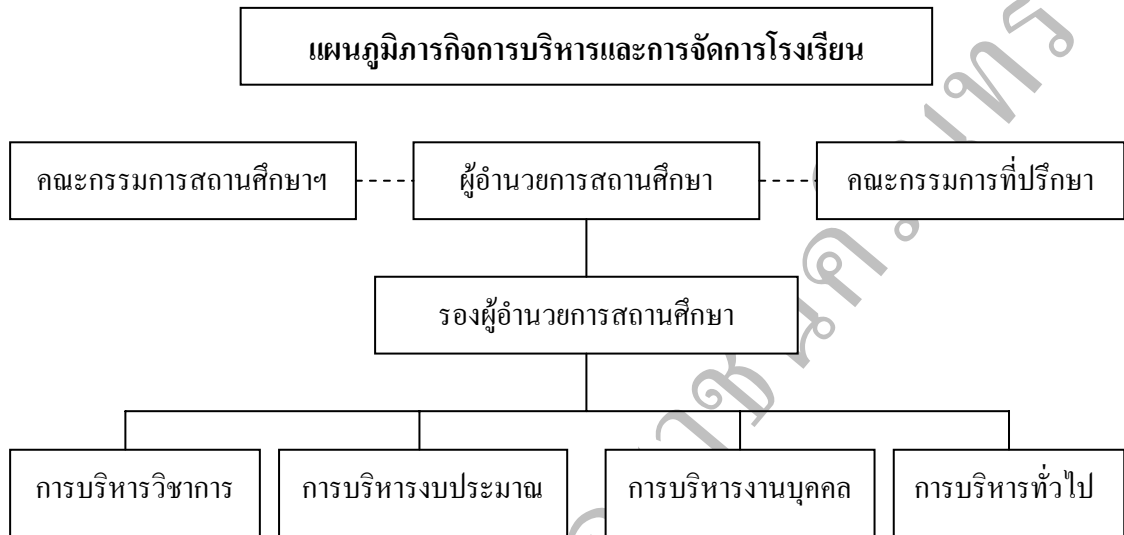
1) การบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อวัตกรรมการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชนการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น และการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวย องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

2) การบริหารงบประมาณ ประกอบด้วย การจัดทำและเสนอของบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบติดตามประเมินผลและรายงานแผนการใช้จ่ายเงินและผลการดำเนินงาน การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารการเงิน การบริหารบัญชี และการบริหารพัสดุและสินทรัพย์

3) การบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย การวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัย และการรักษาวินัย และการออกจากราชการ

4) การบริหารทั่วไป ประกอบด้วย การดำเนินงานธุรการ งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน งานพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ งานประสานและพัฒนาระบบเครือข่ายการศึกษา การตัดระบบการบริหารและการพัฒนาองค์กร งานเทคโนโลยีสารสนเทศ การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและบริหารทั่วไป การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน การส่งเสริมและประสานงานการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา งานประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานอื่น การจัดระบบการควบคุมในหน่วยงาน งานบริการสาธารณะ การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา งานส่งเสริมกิจการนักเรียน และงานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น

ในการบริหารงานทั้ง 4 งาน ของสถานศึกษาดังโครงสร้างและผู้รับผิดชอบ โครงสร้าง แต่ละส่วนของการบริหารสถานศึกษา ดังภาพ 2



ภาพ 2 แผนภูมิการบริหารสถานศึกษา

(ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2, 2548, หน้า 5)

2.1.2 การบริหารสถานศึกษา

ในองค์กรหรือหน่วยงานใดๆ จำเป็นต้องมีผู้นำ ผู้บริหาร หรือนักบริหาร เป็นบุคคลที่มีความสำคัญสูงสุด เพราะมีบทบาทและมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อการเปลี่ยนแปลงพัฒนา และส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน สิริ เทศประสิทธิ์ (2529, หน้า 23) กล่าวว่า ผู้บริหารการศึกษา หมายถึง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อธิบดีทุกกรมในกระทรวงศึกษาธิการ ศึกษาธิการเขต ศึกษาธิการจังหวัด ศึกษาธิการอำเภอ ผู้อำนวยการ การประถมศึกษาจังหวัด หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ หัวหน้าการประถมศึกษากิ่งอำเภอ ผู้อำนวยการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร หัวหน้าศูนย์การศึกษาต่างๆ ทั้งในระบบ และนอกระบบ โรงเรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน อาจารย์ใหญ่ และครูใหญ่ ทั้งในระบบและนอกระบบโรงเรียน ทั้งของเอกชนและรัฐ อธิการบดี คณบดี อธิการวิทยาลัยต่างๆ

กู๊ด (Good, 1973; อ้างถึงใน สิริ เทศประสิทธิ์, 2529, หน้า 75) ให้คำนิยามว่า ผู้บริหารการศึกษา หมายถึง บุคคลซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการ และกำหนดทิศทาง หรือผู้อำนวยการ

สถานศึกษา ระบบการศึกษาหรือหน่วยงานทางการศึกษา ทั้งนี้ รวมถึง อธิการบดี คณบดี ศึกษาธิการ และผู้บริหารโรงเรียน จากความหมายของผู้บริหารการศึกษาดังกล่าว จะเห็นได้ว่าเป็นผู้ที่มีความสำคัญยิ่ง ซึ่งเปรียบได้เสมือนหัวใจของการบริหารงานต่างๆ เป็นหัวหน้าที่ดีของคณะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงหรือการพัฒนามาสู่องค์กร ดังนั้นจึงควรมีความรอบรู้งานต่างๆ ทุกด้านและมีความสามารถเหนือกว่าบุคลากรอื่นๆ ในองค์กร

คายเออร์ (Dyer, 1983; อ้างถึงใน บุญเลิศ ไพรินทร์, 2533, หน้า 30) ได้กล่าวถึงผลการวิจัยของมหาวิทยาลัยมิชิแกน ซึ่งได้ชี้ให้เห็นว่า ไม่ว่าจะองค์กรจะมีรูปแบบใด ผู้บังคับบัญชาที่ประสบความสำเร็จ หรือที่มีประสิทธิผลในสายตาของผู้ใต้บังคับบัญชา นั่นก็คือ ผู้บังคับบัญชาหรือผู้นำที่ให้ความสนใจและให้การยอมรับผู้ใต้บังคับบัญชาว่ามีความสำคัญ และขณะเดียวกันก็มีความโอปอ้อมอารีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอีกด้วย สำหรับผู้บริหารการศึกษาจะต้องมีลักษณะความเป็นผู้นำซึ่ง นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2535, หน้า 32) มีความเห็นว่า การเป็นผู้นำนั้นมิได้เกิดขึ้นกับตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้าคนเท่านั้น ถ้ามีตำแหน่ง แต่ขาดความรู้ความสามารถ ความเข้าใจ หรือขาดอิทธิพลในแง่ดีเหนือจิตใจเพื่อนร่วมงาน จะได้ชื่อว่าเป็นเพียงหัวหน้างาน มิใช่ผู้นำ

2.1.3 ภารกิจและสภาพปัญหาสถานศึกษา

ภารกิจจัดการศึกษาในสถานศึกษาทั่วประเทศ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีสถานศึกษาในสังกัด จำนวนทั้งสิ้น 32,879 โรงเรียน ในจำนวนนี้เป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก ที่มีนักเรียนต่ำกว่า 120 คน จำนวนถึง 10,877 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 33.08 ของจำนวนสถานศึกษาทั้งหมด และในจำนวนนี้ มีจำนวนสถานศึกษาขนาดเล็กมาก คือ มีนักเรียน 60 คนลงมา รวมอยู่มีจำนวนมากถึง 1,766 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 5.37 ของจำนวนสถานศึกษาทั้งหมด

จากการศึกษาและประเมินคุณภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2549, หน้า 12) พบว่า สถานศึกษาขนาดเล็กมีคุณภาพค่อนข้างต่ำเมื่อเทียบกับสถานศึกษาขนาดอื่น อาจเป็นเพราะโรงเรียนขาดความพร้อมทางด้านปัจจัย เช่น มีครูไม่ครบชั้นเรียน ขาดแคลนสื่อการเรียนการสอน และวัสดุอุปกรณ์ โดยเฉพาะสื่อเทคโนโลยีที่มีราคาแพง ทั้งนี้เนื่องจากเกณฑ์การจัดสรรงบประมาณส่วนใหญ่ใช้จำนวนนักเรียนเป็นเกณฑ์ในการจัดสรร สถานศึกษายังขาดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ มีการลงทุนสูง เมื่อเทียบกับสถานศึกษาที่ใหญ่กว่า เช่น อัตราส่วนครู : นักเรียน ซึ่งตามมาตรฐานต้องเป็น 1:25 แต่สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก อัตราส่วน ครู : นักเรียน เท่ากับ 1 : 8-11 เท่านั้น อาคารเรียนและอาคารประกอบส่วนใหญ่มีขนาดกะทัดรัดอยู่ในสภาพชำรุดทรุดโทรม ซึ่งอาจก่อให้เกิดอันตรายต่อนักเรียน สถานศึกษาตั้งอยู่ในชุมชนขนาดเล็ก ซึ่งยังไม่มีศักยภาพในการระดมทรัพยากร เพื่อช่วยสนับสนุนสถานศึกษา อีกทั้งสภาพแวดล้อมของชุมชนเองยังต้องการพัฒนานักเรียนมาจากครอบครัวที่ขาดแคลน ต้องการการสนับสนุนเพื่อให้ได้รับโอกาสทางการศึกษาและโอกาส

ในชีวิตที่ดีต่อไปในอนาคต สถานศึกษาบางแห่งขาดบุคลากรผู้สอนในบางรายวิชาในบางช่วงชั้น และอยู่ห่างจากแหล่งเรียนรู้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ดำเนินการแก้ปัญหาสถานศึกษาขนาดเล็ก มาตั้งแต่ปีการศึกษา 2536 โดยพยายามดำเนินการในหลายๆ รูปแบบ สถานศึกษาใดที่สามารถรวบรวม และเลื่อมได้ก็ให้ดำเนินการไปตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ แต่ต้องเป็นไปตามความสมัครใจ ในระดับพื้นที่และไม่ก่อให้เกิดปัญหาหรือมีผลกระทบต่อชุมชน

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2547 นายอดิษฐ์ โปธารามิก รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ มีนโยบายให้เร่งดำเนินการแก้ไขปัญหาและพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยจัดทำ โครงการยกระดับคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็กเพื่อให้สามารถบริการการศึกษาให้แก่ประชากรในวัย เรียนทุกคนได้มีโอกาสทางการศึกษา และมีคุณภาพเท่าเทียมกับสถานศึกษาอื่น และให้เป็นไปตาม นโยบายของรัฐบาล และเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ

2.2 ประสิทธิภาพองค์กร : สถานศึกษา

2.2.1 ความหมายของประสิทธิภาพองค์กร

ประสิทธิภาพองค์กร (Organization Effectiveness) มีความสำคัญยิ่งต่อศาสตร์การบริหาร และผลการดำเนินงานขององค์กรเพราะเป็นตัวบ่งชี้ หรือตัดสินในขั้นสุดท้ายว่าการบริหารองค์กร ประสบความสำเร็จหรือไม่ เพียงใด องค์กรจะอยู่รอด และมีความมั่นคงเจริญก้าวหน้า ขึ้นอยู่กับ ประสิทธิภาพขององค์กร ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพ (Effectiveness) มีผู้ให้คำนิยามไว้ หลากหลายขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์กร กรอบทฤษฎีที่ใช้อ้างอิง และแนวทางที่มุ่งศึกษาวิจัย แต่ ส่วนใหญ่แล้วจะมุ่งที่ผลสำเร็จของงานหรือการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายขององค์กร (Goals Attainment) และคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร (Quality of Work Life) ดังมี ผู้ให้ความหมายของประสิทธิภาพไว้หลากหลาย ดังนี้

กรณี กิรีติบุตร มหานนท์ (2529, หน้า 2) ได้เสนอแนวคิดของนักวิชาการในสาขา ต่างๆ ในมุมมอง เรื่องประสิทธิผลนักเศรษฐศาสตร์ ได้มองความหมายขององค์กรเป็นเรื่อง เกี่ยวกับผลกำไร หรือผลประโยชน์จากการลงทุน (Return of Investment) นักวิทยาศาสตร์ได้มองประสิทธิภาพในแง่ของ ผลผลิตใหม่ ซึ่งอยู่ในรูปของประสิทธิภาพ หรือปริมาณผลผลิตที่เป็นสินค้าและบริการ แต่นักสังคม สงเคราะห์ศาสตร์ กลับให้ความหมายของประสิทธิภาพว่า หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งจะเห็นว่า ส่วนใหญ่เป็นการเน้นการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร (2536, หน้า 169) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลว่า ประสิทธิภาพมีความสัมพันธ์กับผลงาน ที่องค์การพึงประสงค์ หรือ หมายถึง ความสำเร็จของผล การปฏิบัติงานที่เป็นไปหรือบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ

กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536, หน้า 32-33) ได้ให้แนวคิดและความหมายของประสิทธิผลว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนไม่น่าจะหมายถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนหรือความพึงพอใจ ในการทำงานเพียงอย่างเดียวอย่างหนึ่ง แต่ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถ ผลิตรายการที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจนให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอก รวมทั้งสามารถ แก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน ซึ่งจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยเป็นการมองประสิทธิผล ของทั้งระบบ

เปรมสุริย์ เชื้อมทอง (2536, หน้า 9) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ คือ ผลงานของกลุ่มซึ่งเป็นไป ตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้นประสิทธิภาพของโรงเรียนคือ ความสำเร็จของโรงเรียนที่สามารถทำหน้าที่ ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหาร โรงเรียนที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ ในการบริหารงานเพื่อโน้มน้าวให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้ เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้

ธงชัย สันติวงษ์ (2543, หน้า 9-10) กล่าวว่า ผู้บริหารต่างก็มุ่งพยายามสร้างผลสำเร็จ ในการจัดการให้เกิดขึ้น 2 ทาง คือ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่เป็นเครื่องมือใช้วัดความสำเร็จ ของกิจการ สำหรับคำว่า ประสิทธิภาพ คือ การสามารถสร้างผลงานที่มีคุณค่าสูงกว่าทรัพยากรที่ ใช้ไป หรือพูดง่าย ๆ คือ การวัดอัตราส่วนของรายได้ต่อรายจ่ายนั่นเอง แต่คำว่าประสิทธิผล คือ เป็นเพียงการวัดว่ากิจการสามารถทำได้สำเร็จผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือเปล่า แต่จะไม่มี การสนใจ คิดเปรียบเทียบกับทรัพยากรที่ได้ใช้ไปว่าได้ใช้ไปมากน้อยเพียงใด

มอร์เฟต (Morphet, 1967, p. 97) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลว่า หมายถึง ความสำเร็จ ของผู้นำในการจูงใจผู้ได้บังคับบัญชาให้ทำงานแก่หน่วยงานอย่างเสียสละ และขณะเดียวกันผู้นำก็ จะทำหน้าที่ประสานงานให้งานนั้นเกิดผลสำเร็จแก่หน่วยงาน

ฟิดเลอร์ (Fiedler, 1967, p. 9) กล่าวว่าประสิทธิผล คือ การที่กลุ่มสามารถทำงานที่ ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ ซึ่งเป็นประสิทธิผลของกลุ่ม

เจ็ดหล้า สุนทรวิภาต (2534, หน้า 64) มีความเห็นว่า ประสิทธิภาพของกลุ่มและของภาควิชา ในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงานที่วางไว้ ซึ่งรวมถึงพฤติกรรม การวางแผนใน การทำงาน และบรรยากาศการทำงานในกลุ่มที่เอื้อต่อการบรรลุเป้าหมาย

ติน ปรัชญพฤทธิ (2536, หน้า 130) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ระดับที่คนงานสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้มากน้อยเพียงใด

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2536, หน้า 97) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึง การที่องค์การสามารถดำเนินการจนบรรลุเป้าหมาย หรือบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

อาจิริส (Argyris, 1964, p. 123) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง สภาวะซึ่งองค์การตามระยะเวลาที่ผ่านมา เพิ่มผลผลิตขึ้น ในขณะที่ตัวป้อน (Inputs) คงที่หรือลดน้อยลง หรือผลผลิตที่คงที่ ในขณะที่ตัวป้อนลดน้อยลง

สเตียร์ส (Steers, 1977, p. 55) กล่าวว่า ประสิทธิภาพคือ การที่ผู้นำได้ให้ความสามารถในการแยกแยะการบริหารงาน และการใช้ทรัพยากรให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ชาย (Schein, 1973, p. 118) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์การ คือ สมรรถภาพ (Capacity) ขององค์การในการที่จะอยู่รอด (Survive) การปรับตัว (Adapt) การดำรงสภาพ (Maintain) การเจริญเติบโต (Growth) ไม่ว่าองค์การจะมีหน้าที่ใดจะต้องกระทำให้ลุล่วงไป

จากความหมายของประสิทธิภาพขององค์การที่กล่าวมาแล้ว เนื่องจากโรงเรียนเป็นองค์การประเภทหนึ่งคือ เป็นองค์การทางการศึกษา ดังนั้น จึงมีนักวิชาการได้ให้ความหมายประสิทธิภาพของโรงเรียน (School Effectiveness) ไว้เป็นการเฉพาะดังนี้

ฮอย และ มิสเกล (Hoy & Miskel, 1991, p. 373) ได้รวบรวมความคิดของนักการศึกษาที่ให้ความหมายประสิทธิภาพของโรงเรียนว่า หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ หรือความพึงพอใจในการทำงานของครู หรือขวัญของสมาชิกโรงเรียนที่ดี และได้สรุปว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนพิจารณาได้จากตัวบ่งชี้ 4 ประการคือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง การมีทัศนคติทางบวกของนักเรียน ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และการแก้ปัญหาในโรงเรียน

เบนนิส (Bennis, 1971, p. 68-69) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวเปลี่ยนแปลงพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอและความสามารถในการประสานสัมพันธ์ของสมาชิกในโรงเรียน เพื่อรวมพลังให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติภารกิจของโรงเรียน

มอทท์ (Mott, 1972, p. 398) กล่าวถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียนว่าเป็นความสามารถในการผลิต (Productivity) ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) และความสามารถในการยืดหยุ่น (flexibility)

ฮอย และ เฟอร์กูสัน (Hoy & Ferguson, 1985, p. 131) เห็นในทำนองเดียวกันว่าประสิทธิภาพของโรงเรียนพิจารณาจากนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีการจัดสรรทรัพยากรอย่างมี

ประสิทธิภาพ มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายใน และภายนอกและสามารถสร้างความพึงพอใจแก่ครูอาจารย์ได้

เรด และ ฮอลดี (Reid & Holly, 1988, p. 5) ได้สอบถามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ และครูใหญ่ที่กำลังศึกษาในระดับปริญญาโททางการศึกษา พบว่า ครูบางคน ให้ความหมายของ ประสิทธิภาพของโรงเรียนว่า หมายถึง ความสามารถของนักเรียนที่จะบรรลุผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ในขณะที่บางคนเห็นว่า ประสิทธิภาพทางการเรียน หมายถึง ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากร ให้แก่สมาชิก

จากแนวความคิดและความหมายเกี่ยวกับประสิทธิผล สรุปได้ว่าประสิทธิผลสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่มีความสามารถในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนาเพื่อให้มีการปฏิบัติงาน ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อมที่แท้จริงที่บูรณาการผสมผสานคงสภาพขององค์การ ให้เกิดความพึงพอใจและผลสำเร็จของการทำงานในองค์กรหรือหน่วยงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสามารถ พัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายใน ภายนอก และรวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนจนทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน ซึ่ง เป็นการมองประสิทธิผลในภาพรวมทั้งระบบ

2.2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลสถานศึกษา

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผล นอกจาก ความหมายของประสิทธิผลที่กล่าวมาแล้ว ยังมีแนวคิดทฤษฎี เกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การ ลักษณะต่างๆ และประสิทธิผลของโรงเรียน โดยมีนักวิชาการได้พยายามหาวิธีการประเมินประสิทธิผล องค์การเป็น 3 แนวทาง คือ (กรณี กิรีดิบุตร มหานนท์, 2529, หน้า 185-187)

1) การประเมินประสิทธิผลในแง่เป้าหมาย (Goal Model of Organizational Effectiveness) เป็นการพิจารณาว่าองค์การจะมีประสิทธิผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับผลที่ได้รับว่าบรรลุเป้าหมายของ องค์การหรือไม่ กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ ใช้เป้าหมายขององค์การเป็นเกณฑ์ซึ่งแนวคิดนี้สอดคล้องกับ แนวคิดของ คาเมรอน (Cameron, 1982; อ้างถึงใน Hoy & Miskel, 1991, p. 378) ที่เห็นว่าการวัด ประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยอาศัยการบรรลุเป้าหมายเพียงอย่างเดียวยังมีข้อบกพร่อง ทั้งนี้เพราะ เป้าหมาย ส่วนใหญ่มักเน้นที่เป้าหมายของผู้บริหารมากกว่าครู หรือผู้ปกครอง ทั้งนี้บางโรงเรียน อาจมีหลายเป้าหมายอาจเกิดความขัดแย้งได้

2) การประเมินประสิทธิผลในแง่ของระบบ-ทรัพยากร (The System Resource Model of Organizational Effectiveness) เป็นการประเมินโดยพิจารณาความสามารถขององค์การในการ

แสวงหาผลประโยชน์จากสภาพแวดล้อม เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่ต้องการอันจะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งเป็นการเน้นที่ปัจจัยตัวป้อนเข้า (Input) มากกว่าผลผลิต (Output)

3) การประเมินประสิทธิผล โดยใช้หลายเกณฑ์ (The Multiple Criteria of Effectiveness) เป็นการวิเคราะห์ประสิทธิผลองค์กร โดยใช้เกณฑ์หลายอย่างในการวัดประเมินผล ซึ่งพิจารณาจากตัวแปรหลักที่อาจมีผลต่อความสำเร็จขององค์กรและพยายามแสดงให้เห็นว่าตัวแปรต่างๆ มีความสัมพันธ์กัน ผู้ที่ให้แนวคิดในการประเมินองค์กรโดยวิธีนี้ เช่น

แนวคิดของ แคพลอ (Caplow, 1964, p. 59) โดยแคพลอ เสนอว่า ประสิทธิภาพขององค์กรควรวัดจากตัวแปร 4 ตัว คือ 1) ความมั่นคง หมายถึงความสามารถในการรักษาโครงสร้างขององค์กรไว้ 2) ความผสมผสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 3) ความสมัครใจ หมายถึง ความสามารถในการจัดให้มีความพึงพอใจสำหรับสมาชิก 4) ความสำเร็จขององค์กร

กิบสัน (Gibson, 1979, p. 27) ได้ทำการศึกษาและกำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลขององค์กร โดยใช้หลายเกณฑ์ ดังนี้ 1) ความสามารถในการผลิต 2) ประสิทธิภาพ 3) ความพึงพอใจ 4) ความสามารถในการปรับตัว 5) การพัฒนาและการอยู่รอด

เบนนิส (Bennis, 1971, pp. 68-69) ได้เสนอผลการวิจัยไว้ว่าประสิทธิผลขององค์กรเป็นความสามารถในการปรับตัว เปลี่ยนแปลง พัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอเกี่ยวกับความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) นวัตกรรม (Innovation) ความเจริญเติบโต (Growth) และการพัฒนา (Development) และความสามารถในการประสานสัมพันธ์ ของสมาชิกในองค์กร เพื่อรวมพลังเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติการกิจในองค์กร เป็นความสามารถในการบูรณาการ (Integration) ซึ่งเกี่ยวกับความพึงพอใจ (Satisfaction) บรรยากาศ (Climate) ความขัดแย้ง (Conflict) และการสื่อความหมาย (Communication)

2.2.3 การประเมินประสิทธิผลสถานศึกษา

การประเมินประสิทธิผลที่ดำเนินการอย่างมีหลักการและอยู่บนพื้นฐานของ ทฤษฎีที่เชื่อถือได้ จะเป็นการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนทั้งระบบเพื่อพัฒนา ปรับปรุง ดังที่ รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร (2536, หน้า 164) กล่าวว่า องค์กรจะดำรงอยู่รอดได้ต้องมีผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ประสิทธิภาพเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กร ปราศจากการประเมินประสิทธิผลแล้ว จะไม่มีทางทราบว่าการปฏิบัติการกิจขององค์กรเป็นอย่างไร ดังนั้นการประเมินประสิทธิผลขององค์กรจะต้องอาศัยหลักเกณฑ์หรือตัวบ่งชี้ความสำเร็จเป็นแนวทางในการประเมิน (ภรณ์ กิรีติบุตร มหามานนท์, 2529, หน้า 185-187) แนวทางดังกล่าวมี 3 แนวทางด้วยกันคือ

1) การประเมินประสิทธิผลในแง่เป้าหมาย (Goal Model of Organizational Effectiveness) เป็นการพิจารณาว่าองค์กรจะมีประสิทธิผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับผลที่ได้รับว่าบรรลุเป้าหมายของ

องค์กรหรือไม่ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือใช้เป้าหมายขององค์กรเป็นเกณฑ์ ซึ่งแนวคิดนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ คาเมรอน (Cameron, 1982; อ้างถึงใน Hoy & Miskel, 1991, p. 378) ที่เห็นว่าการวัดประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยอาศัยการบรรลุเป้าหมายเพียงอย่างเดียวยังมีข้อบกพร่อง ทั้งนี้เพราะเป้าหมายส่วนใหญ่มักเน้นที่เป้าหมายของผู้บริหารมากกว่าครูหรือผู้ปกครอง ทั้งนี้ บางโรงเรียนอาจมีหลายเป้าหมายอาจเกิดความขัดแย้งได้

2) การประเมินประสิทธิผลในแง่ของระบบทรัพยากร (System Resource Model of Organizational Effectiveness) เป็นการประเมินโดยพิจารณาความสามารถขององค์กรในการแสวงหาผลประโยชน์จากสภาพแวดล้อม เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่ต้องการอันจะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งเป็นการเน้นที่ปัจจัยตัวป้อนเข้า (Input) มากกว่าผลผลิต (Output)

3) การประเมินประสิทธิผลโดยใช้หลายเกณฑ์ (Multiple Criteria of Effectiveness) เป็นการวิเคราะห์ประสิทธิผลองค์กรโดยใช้เกณฑ์หลายอย่างในการวัดประเมินผล ซึ่งพิจารณาจากตัวแปรหลัก ที่อาจมีผลต่อความสำเร็จขององค์กร และพยายามแสดงให้เห็นว่าตัวแปรต่างๆ มีความสัมพันธ์กัน ผู้ที่ให้แนวคิดในการประเมินองค์กรโดยเน้นวิธีนี้ เช่น แนวคิดของแคพลอ (Caplow, 1964, p. 59) โดยแคพลอเสนอว่า ประสิทธิภาพขององค์กรควรวัดจากตัวแปร 3 ตัวด้วยกัน คือ 1) ความมั่นคง หมายถึง ความสามารถในการรักษาโครงสร้างขององค์กรไว้ 2) ความผสมผสาน เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 3) ความสมัครใจ หมายถึง ความสามารถในการจัดให้มีความพึงพอใจสำหรับสมาชิก

กิบสัน และคณะ (Gibson, et al., 1982, p. 37) ได้สรุปจากการรวบรวมงานวิจัยว่าเครื่องบ่งชี้ของควมมีประสิทธิภาพขององค์กร ประกอบด้วยความสามารถในการผลิต (Productivity) ประสิทธิภาพ (Efficiency) ความพึงพอใจ (Satisfaction) การปรับตัว (Adaptiveness) การพัฒนา (Development) และการอยู่รอด (Survival)

เบนนิส (Bennis, 1971, p. 68) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กรคือ ความสามารถในการปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลง และแก้ไขปัญหาที่องค์กรกำลังเผชิญอยู่คือ การอยู่รอด ดังนั้นตัวแปรที่ใช้ในการประเมินได้แก่ ความสามารถในการปรับตัวและความสามารถในการแก้ปัญหา

พาร์สัน (Parson, 1993, pp. 121-122) ได้เสนอแนวคิดในการวัดประสิทธิผลขององค์กร โดยพิจารณาจาก 1) การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม (Adaptation) 2) การบรรลุวัตถุประสงค์ (Goal Attainment) 3) การบูรณาการ (Integration) 4) การคงไว้ซึ่งระบบค่านิยม (Latency)

ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991, pp. 384-397) ได้เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลขององค์กรโดยพิจารณาจาก ความสามารถในการปรับเปลี่ยน (Adaptability) การ

บรรลุเป้าหมาย (Achievement) ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) และความสนใจในชีวิต (Central Life Interests)

2.3 ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา

มอทท์ (Mott, 1972; อ้างถึงใน Hoy & Miskel, 1991, p. 305) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ในแง่ของความสามารถ 4 ประการคือ ความสามารถในการผลิต ความสามารถในการพัฒนา ความสามารถในการปรับเปลี่ยน และความสามารถในการแก้ปัญหา รายละเอียดดังนี้

2.3.1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ซึ่งหมายถึง ปริมาณและคุณภาพของนักเรียน ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ที่สร้างความเชื่อมั่นได้สูง โดยวัดความนิยมจากชุมชน และผู้ปกครอง นักเรียน ประการหนึ่งได้แก่ สถานศึกษานั้นมีนักเรียนเข้าเรียนมีปริมาณมาก และคุณภาพการเรียนการสอนอยู่ในเกณฑ์สูง โดยดูจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความสามารถในการศึกษาต่อในสถาบันชั้นสูง ได้เป็นจำนวนมาก สถานศึกษาที่มีทั้งปริมาณ และคุณภาพสูงดังกล่าวนี้ จะได้แก่ สถานศึกษาในเมือง สถานศึกษาระดับจังหวัดที่มีชื่อเสียงสถานศึกษา มีความพร้อมทั้งด้านปัจจัยต่างๆ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวก อย่างเพียงพอ อาคารสถานที่ บรรยากาศสิ่งแวดล้อมเหมาะสม ปัจจัยด้านการเงินคล่องตัวสามารถจัดซื้อ จัดจ้าง และเบิกจ่าย ได้อย่างสะดวก มีบุคลากรคือ ครูผู้สอนตลอดจนการบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพ เรื่องคุณภาพของนักเรียนส่วนใหญ่จะดูที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นเกณฑ์ชี้วัดเพียงประการเดียว ซึ่งเป็นความเข้าใจผิดควรจะพิจารณาถึงส่วนประกอบต่างๆ ได้แก่ การพัฒนาทัศนคติ แรงจูงใจของนักเรียน ความคิดสร้างสรรค์ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความปรารถนา และความคาดหวังต่างๆ รวมทั้งการประพฤติปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม มีจริยธรรม คุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม ซึ่งลักษณะต่างๆ ดังกล่าวนับเป็นลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่สังคมมีความคาดหวัง และมีความต้องการอย่างมาก จึงอาจกล่าวได้ว่าคุณภาพที่เกิดกับผู้เรียนนอกจากจะเป็นผู้ที่มีความสนใจใน การศึกษาเล่าเรียน มีความรู้ ความสามารถทางวิชาการอย่างยอดเยี่ยม มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในรายวิชาต่างๆ สูงเป็นที่น่าพอใจแล้วยังมีการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ เจตคติ ค่านิยม และคุณธรรมต่างๆ ที่พึงปรารถนาให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

องค์ประกอบต่างๆ ในการสร้างเสริมประสิทธิผล ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพของนักเรียนนั้น นอกจากปัจจัยต่างๆ ซึ่งได้แก่อาคารสถานที่ที่เหมาะสม และเพียงพอต่อความต้องการของผู้บริหาร บรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่ร่มรื่น สะอาด สวยงาม วัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอและทันสมัย ต่อการเรียนการสอน แล้วบุคคลที่สำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารและครู เป็นผู้มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อประสิทธิผลหากผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ และมองเห็นถึงความสำคัญของงานวิชาการ ในโรงเรียนอย่างแท้จริง หากแนวทางส่งเสริมและพัฒนางาน ทางวิชาการให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน เป็นไปตามความคาดหวังของรัฐบาล ผู้ปกครอง และชุมชนสร้างบรรยากาศ ในการทำงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิผล ครูผู้บทบาทหน้าที่ของตนเองพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ วางแผนพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมโดยยึดกระบวนการ และผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนการสอน ตลอดจนปรับพฤติกรรมการสอนให้ทันสมัยทันต่อการเปลี่ยนแปลง และความเจริญทางด้านเทคโนโลยีใหม่ๆ แล้วเป็นที่เชื่อว่า โรงเรียนนั้นจะต้องบรรลุวัตถุประสงค์เกิดประสิทธิผล ในด้านปริมาณและคุณภาพของผู้เรียน

2.3.2 ความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวก

ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง มีความคิดเห็นท่าที ความรู้สึกหรือพฤติกรรมของผู้ที่ได้รับการศึกษา แสดงออกในทางที่พึงงามสมเหตุสมผล และสอดคล้อง กับความต้องการของสังคม การศึกษานอกจากจะสร้างเสริมความเจริญให้บุคคลทั้ง 4 ด้าน กล่าวคือ ด้านร่างกายให้สมบูรณ์แข็งแรงพัฒนาการส่วนต่างๆ อย่างเหมาะสมกับวัย ด้านสติปัญญามีความใฝ่รู้ ใฝ่เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล และมีความคิดอย่างสร้างสรรค์ ด้านสังคม สามารถนำความรู้ ความสามารถและทักษะอันจำเป็นเพื่อนำไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมยุคโลกาภิวัตน์ได้อย่างมีความสุข และด้านจิตใจ รู้จักเหตุผล มีวินัย คุณธรรม จริยธรรมอย่างเหมาะสมและดีงามแล้ว ทัศนคติทางบวกจะเป็นผลที่เกิดจากผู้ได้รับการศึกษาระดับต้นทั้ง 4 ด้าน ดังกล่าวแล้ว ผู้ที่มีทัศนคติทางบวกจะเป็นผู้ที่มีความรู้สึกและแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่างๆ เป็นที่พึงประสงค์ของสังคมโดยส่วนรวม มีจิตใจกว้างขวางไม่ทำตนต่อต้านหรือถดถอยหนีสังคม มีความมั่นคงทางจิตใจมีเหตุผล ยอมรับกฎกติกาของสังคมที่ได้กำหนดขึ้น และปฏิบัติด้วยความจริงใจ มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย ยอมรับและเคารพความคิดเห็นของส่วนรวมเห็นความสำคัญและคุณค่าของการอยู่ร่วมกันในสังคม ให้ความร่วมมือร่วมใจต่อการปฏิบัติภารกิจของส่วนรวมให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี เป็นผู้ที่มีความสามารถ ควบคุมจิตใจ และมีวินัยในตนเอง อดกลั้น และเผชิญหน้ากับเหตุการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม ประพฤติปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์ เป็นแบบอย่างที่ดีของสังคมตลอดจนสามารถดำเนินการ อบรมสั่งสอนนักเรียนให้เป็นคนดี มีคุณธรรม

จริยธรรม อยู่ในระเบียบวินัย รู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

2.3.3 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

ในองค์กรต่างๆ จะประกอบด้วย “คน” และ “งาน” สถานศึกษา ซึ่งเป็นองค์กรทางการศึกษา ก็เช่นเดียวกันย่อมประกอบด้วยผู้บริหาร สถานศึกษา ครู อาจารย์ นักเรียน และนักการภารโรง ทำให้เกิดการเรียนการสอนอย่างสมบูรณ์ การจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลนั้น สถานศึกษา จะต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การกำหนดนโยบายต่างๆ ของสถานศึกษาจะต้องสอดคล้องและทันสมัย ทันกับความเจริญก้าวหน้า การเปลี่ยนแปลงนโยบายของสถานศึกษา ไม่ควรยึดตายตัวจนเปลี่ยนแปลงไม่ได้ จะทำให้ล้าสมัย ในขณะที่เดียวกันจะต้องสามารถปรับตัวให้ทันสมัยทันความเปลี่ยนแปลงต่างๆ โดยเฉพาะในด้านการเรียนการสอนควรมีนวัตกรรม และสื่อการสอนใหม่ๆ มีการค้นคว้าและพัฒนาสื่อ อุปกรณ์การสอนอย่างสม่ำเสมอ ปรับปรุงอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมให้สะอาด ร่มรื่น เพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการ และเกิดบรรยากาศการเรียนรู้ ผู้บริหารและครูจะต้องมีบทบาทสำคัญต่อการปรับตัวไม่หยุดนิ่งต้องพยายามปรับปรุง เปลี่ยนแปลงองค์การ รูปแบบการบริหารงาน และการดำเนินงานต่างๆ ให้มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูต้องเป็นนักพัฒนา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ การจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีความรู้เพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขนั้น จะต้องมีเทคนิควิธีการที่เหมาะสม ครูต้องสร้างกระบวนการ และวิธีการเรียนรู้ให้กับนักเรียนทั้งเนื้อหาวิชา และคุณธรรม จริยธรรม มากกว่าที่จะบอกความรู้ หรือสอนหนังสือธรรมดา เพราะวิธีการเรียนรู้หรือกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนจะเป็นวิธีการที่คิดค้นนักเรียน ซึ่งสามารถนำไปปรับใช้ต่อการประกอบอาชีพ และพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม

2.3.4 ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

องค์กรต่างๆ หรือสถานศึกษาในการบริหารงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ การกำหนดรูปแบบการบริหารงานภายในสถานศึกษานั้น แต่ละสถานศึกษาจะมีการกำหนดรูปแบบให้เหมาะสมกับขนาดและภารกิจของสถานศึกษาแต่ไม่ว่าจะมีรูปแบบการบริหารงานแบบใดก็ตามในการทำงานของสถานศึกษาย่อมประกอบด้วยองค์ประกอบต่างๆ ได้แก่เป้าหมายคือการมุ่งถึงความสำเร็จสูงสุดที่เกิดจากการทำงาน บทบาทหน้าที่ เป็นส่วนประกอบรองลงมาเพื่อร่วมกันปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ตามที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การประสานงานเป็นแนวทางของความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน และเกิดความเรียบร้อยและกิจกรรมคือการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย การจัดการศึกษาในโรงเรียนเป็นการสร้าง

คนให้เกิดการเรียนรู้ และพัฒนาศักยภาพของบุคคลตามแนวทางที่เหมาะสม การบริหารและการจัดการในโรงเรียนจึงควรมีความยืดหยุ่นพอควร นับตั้งแต่ หลักสูตร ควรปรับให้เหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น สภาพของบุคลากรและทรัพยากรที่มีอยู่ การจัดวิชาต่างๆ สำหรับการเรียนการสอนรวมทั้งการจัดกิจกรรมทั้งในหลักสูตรและเสริมหลักสูตร ควรจัดให้พอเพียงและหลากหลาย เพื่อให้สอดคล้องกับความสนใจ ความต้องการและความถนัดของผู้เรียน จะช่วยเป็นแนวทางพัฒนาการเรียนรู้การปรับตัว บุคลิกภาพ ของนักเรียนได้อย่างเหมาะสม กฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ บางเรื่องเป็นสิ่งล้าสมัยไม่ทันกับสภาพปัจจุบัน ควรมีการปรับปรุงให้เหมาะสมยิ่งขึ้น การบริหารและการจัดการนั้นผู้บริหารเป็นผู้มีส่วนสำคัญยิ่งในการดำเนินการให้เกิดประสิทธิภาพ เกิดความราบรื่นเรียบร้อยและเจริญก้าวหน้า ผู้บริหารจึงควรปฏิบัติตนให้เหมาะสม ไม่ควรใช้อำนาจหน้าที่ในทางเผด็จการ ไม่สมควรยึดกฎระเบียบโดยเคร่งครัด สิ่งที่จะเป็นอุปสรรคต่อการทำงานควรมีการยืดหยุ่นบ้าง แต่ไม่เสียประโยชน์และเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารควรเป็นผู้ที่สร้างความไว้วางใจให้กับผู้ร่วมงานให้มีการยอมรับ และมีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนร่วมงาน ไม่ควรวางตัวเป็นผู้บังคับบัญชา แต่ควรวางตัวเสมือนเป็นเพื่อนร่วมงานเพื่อไม่ให้เกิดช่องว่างซึ่งกันและกัน ควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยวิธีการต่างๆ เช่น การยกย่องชมเชยหรือให้รางวัลในบางโอกาส พยายามสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เกิดความ เป็นมิตร ให้ความร่วมมือร่วมใจแก่บุคลากรทุกฝ่ายยอมก่อให้เกิดประสิทธิผลในโรงเรียนได้

สำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิด ในเรื่องการประเมินประสิทธิผลขององค์กร โดยใช้เกณฑ์หลายเกณฑ์เนื่องจากสามารถเลือกใช้เกณฑ์ที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะและสภาพขององค์กรได้

เครื่องมือวัดประสิทธิผลสถานศึกษา แนวคิดในการประเมินประสิทธิผลดังกล่าวนี้ ทำให้เห็นว่าการประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษานานาชาติ ควรใช้หลักเกณฑ์หลายอย่าง ทั้งนี้ เพราะการประเมินโดยใช้เกณฑ์เดียว เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ไม่ชี้ชัดได้ว่าเป็นประสิทธิผลของโรงเรียนทั้งหมดได้ (Hoy & Miskel, 1991, p. 381) และเครื่องมือวัดประสิทธิผลหลายอย่างเป็นการสร้างแบบจำลองทางการวิจัย มีการตั้งสมมติฐานนำไปทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหลักที่อาจมีผลต่อความสำเร็จ ผลการวิจัยจะมีความน่าเชื่อถือได้มากกว่าเครื่องมือวัดประสิทธิผลเดียวซึ่งเป็นการยากที่จะยอมรับว่าตัวแปรเกณฑ์เดียวจะครอบคลุมเพียงพอต่อการวัดประสิทธิผลขององค์กร (รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร, 2536, หน้า 184) ซึ่งสตีร์ส (Steers, 1977, p. 54) กล่าวว่า ทั้งนี้เพราะองค์กรโดยทั่วไปมักมีเป้าหมาย และวัตถุประสงค์มากกว่า 1 ประการ

ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจึงใช้แนวคิดและเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลของมอทท์ (Mott, 1972; cited in Hoy & Miskel, 1991, p. 398) ซึ่งได้ผสานแนวความคิดทั้งแง่เป้าหมายและระบบทรัพยากรมาเป็นเกณฑ์หลายอย่างในการพิจารณาประสิทธิผลขององค์กร โดยผู้วิจัยได้พัฒนาเครื่องมือวัดประสิทธิผลของโรงเรียน จากดัชนีการรับรู้ประสิทธิผลของโรงเรียนที่เรียกว่า IPOE (Index of Perceived Organizational Effectiveness) ของมิสเกล และคนอื่นๆ (Miskel, et al., 1983, p. 55) ซึ่งสร้างเครื่องมือนี้และนำเครื่องมือการวัดประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ของกมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536, หน้า 278-281) มาใช้วัดประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ซึ่งเครื่องมือดังกล่าว ได้รับการเชื่อถือ่าสามารถประเมินประสิทธิผลสถานศึกษา ได้อย่างน่าเชื่อถือและมีการนำไปปรับใช้วัดประสิทธิผลของโรงเรียนหลายครั้งทั้งต่างประเทศ และในประเทศ โดยเฉพาะเครื่องมือวัดประสิทธิผลของ กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ มีความเชื่อมั่น 0.91 ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามที่ครอบคลุมประสิทธิผลของโรงเรียน 4 ด้าน คือ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

2.4 ผู้บริหารสถานศึกษา

2.4.1 บทบาทผู้อำนวยการสถานศึกษา

1) อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาตาม พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

- (1) จัดรูปแบบการศึกษา ม. 15
- (2) จัดกระบวนการศึกษา ม. 24-30
- (3) บริหารจัดการศึกษา 4 ด้าน ม. 39
- (4) เป็นคณะกรรมการสถานศึกษา ม. 40
- (5) จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา ม. 48-50
- (6) ปกครองดูแลบำรุงรักษาทรัพย์สินฯ ม. 59
- (7) พัฒนาคณากร นักเรียนด้านเทคโนโลยีฯ ม. 65-66

2) อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาตาม พ.ร.บ.การศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545

- (1) ผ่อนผันการส่งเด็กเข้าเรียน ม. 6
- (2) เป็นเจ้าพนักงานเจ้าหน้าที่

- (3) จัดการศึกษาเด็กบกพร่อง พิการ ด้อยโอกาสในรูปแบบเหมาะสม ม. 12
- (4) ดำเนินการอื่นๆ ตามกฎหมายกำหนด
- 3) อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาตาม พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการ
 - (1) กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 (ม. 39)
 - (2) เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการครู และ บุคลากรในสถานศึกษา
 - (3) บริหารกิจการสถานศึกษา
 - (4) ประสานระดมทรัพยากร
 - (5) เป็นผู้แทนสถานศึกษา
 - (6) จัดทำรายงานประจำปีต่อคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา
 - (7) อนุมัติประกาศนียบัตร วุฒิบัตร
 - (8) อื่นๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมอบหมาย
 - (9) ตามที่ได้รับการกระจาย มอบอำนาจ (ปฏิบัติราชการแทน) ม. 44-45
 - ปลัด ศธ.เลขฯ ถึง ผอ.สถานศึกษา
 - ผอ.สำนักฯ ในกรม ถึง ผอ.สถานศึกษา
 - ผอ.สพท. ถึง ผอ.สถานศึกษา

2.4.2 อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาตามกฎหมาย แบ่งส่วนราชการในสถานศึกษา

2546

- 1) วิเคราะห์ จัดทำนโยบาย แผนสถานศึกษา
- 2) วางระเบียบ ประกาศ ข้อบังคับ
- 3) เสนอขอจัดตั้งเงินอุดหนุนทั่วไป
- 4) แต่งตั้งอนุกรรมการ คณะทำงานต่างๆ

2.4.3 อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547

- 1) ควบคุมดูแลการบริหารงานบุคคล ม.27 (1)
- 2) พิจารณาความดีความชอบ ม.27 (2)
- 3) ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาบุคลากร ม.27 (3)
- 4) จัดทำมาตรฐานภาระงานครู ม.27 (4)
- 5) ประเมินผลการปฏิบัติงานครู ม.27 (5)
- 6) ปฏิบัติหน้าที่ตาม อ.ก.ค.ศ. คณะกรรมการสถานศึกษามอบหมาย ม.27 (6)
- 7) สั่งให้ครูฯ ออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติ ม.49

- 8) สั่งบรรจุแต่งตั้งครูผู้ช่วย ครู บุคลากร ม.53 (4)
- 9) สั่งครูที่ทดลองปฏิบัติราชการออก ม.56 วรรคสอง
- 10) สั่งให้ครูพ้นทดลองทำงานต่อไป ม.56 วรรคสอง
- 11) สั่งครูที่ออกไปแล้วกลับเข้ามาตามมติ อ.ก.ค.ศ ม.64
- 12) สั่งให้ครูรักษาการในตำแหน่ง (ตำแหน่งว่าง) ม.68
- 13) สั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการครู ม.73
- 14) ยกย่องเชิดชูเกียรติครูดีเด่น ม.75
- 15) แจ้งภาระงาน เกณฑ์ประเมินผลงาน มาตรฐานวิชาชีพบรรณารักษศาสตร์และบรรณวิทยากร ม.78
- 16) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ม.79
- 17) ส่งเสริมสนับสนุนให้ไปศึกษาดูงาน ม.81
- 18) รักษาวินัยอย่างเคร่งครัด ม.82
- 19) เสริมสร้างพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ม.95-98
- 20) อนุญาต ขยับยั้งอนุญาตลาออก ม.108
- 21) สั่งแต่งตั้ง กก.สอบสวนกรณีกล่าวหาไม่เต็มใจปกครองฯ ม.110(4)
- 22) สั่งให้ครูออกจากราชการ ในกรณีต่างๆ เช่น เจ็บป่วย ยุบตำแหน่ง ไร้ประสิทธิภาพ

จำคุก

2.4.4 ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการบริหารจัดการและขอบเขตการปฏิบัติหน้าที่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลสังกัด สพท. พ.ศ.2546

กำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

- 1) ผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้แทนของนิติบุคคลสถานศึกษา
- 2) นิติบุคคลสถานศึกษาถูกฟ้องร้อง ให้รายงาน สพท. แจ้ง สพฐ.แต่งตั้งผู้รับผิดชอบดำเนินคดี
- 3) การบริหารบุคคลตามกฎหมาย พ.ร.บ.ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 4) ยุบ รวม เลิกล้ม รร. สพท. ตรวจสอบบัญชี ทรัพย์สิน โอน จำหน่ายตามหลักเกณฑ์ สพฐ.กำหนด
- 5) โรงเรียนมีอำนาจปกครอง ดูแล บำรุง รักษา ใช้ จัดหา ผลประโยชน์จากทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้ แต่จำหน่ายหรือสังหาริมทรัพย์คณะกรรมการสถานศึกษาต้องเห็นชอบ รายงาน สพท.
- 6) โรงเรียนมีอิสระในการบริหารจัดการงบประมาณ พัสดุตามวงเงิน อำนาจที่เลขาธิการ สพฐ. มอบ หรือ ผอ. สพท. มอบตามหลักเกณฑ์ที่ สพฐ. กำหนดยกเว้นเงินเดือน

7) จัดทำระบบการเงิน บัญชี ตามรบบสพฐ.กำหนด และทรัพย์สินฯ ผู้อุทิศทำหลัก
 ชานการรับ บัญชีรับ-จ่ายฯ รายงาน ผอ.สพท.ทุกสิ้นปีงบประมาณ ผอ.สพท.ตรวจสอบและรายงาน
 เลขากพฐ.โดยเร็ว

2.4.5 อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาตามระเบียบ กฎหมายอื่น เช่น

- รบ.สช.ว่าด้วยการลงโทษนักเรียนนักศึกษา พ.ศ.2548
- กฎกระทรวง ว่าด้วยความประพฤติของนักเรียนนักศึกษา
- รบ.สช.ว่าด้วยการปฏิบัติหน้าที่พนักงานเจ้าหน้าที่ส่งเสริมความประพฤตินักเรียนฯ พ.ศ.2548
- รบ.สช.ว่าด้วยการกำหนดเวลาทำงานและวันหยุดราชการของสถานศึกษา พ.ศ.2547
- รบ.สช.ว่าด้วยการชั่งชั่งชาติในสถานศึกษา พ.ศ.2547
- รบ.สช.ว่าด้วยการตั้งชื่อสถานศึกษา พ.ศ.2547
- รบ.สช.ว่าด้วยการของคุณหรืออนุโมทนา พ.ศ.2547
- รบ.สช.ว่าด้วยการแก้ไขวันเดือนปีเกิดของนักเรียนนักศึกษา พ.ศ.2547
- รบ.สช.ว่าด้วยใบสุทธิและหนังสือรับรองของสถานศึกษา พ.ศ.2547
- รบ.สช.ว่าด้วยการยกเลิกเงินบำรุงการศึกษา พ.ศ.2534 พ.ศ.2547
- รบ.สช.ว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรมฯ(จ.2) พ.ศ.2547

2.4.6 ประสพการณ์การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีความสำคัญ ที่จะนำสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายของการ
 จัดการศึกษา โดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ของการบริหาร ในการบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ
 และประสิทธิผล ชงชัย สันติวงษ์ และชัยศ สันติวงษ์ (2533, หน้า 54) กล่าวว่าประสพการณ์
 เป็นตัวแปรที่สำคัญตัวแปรหนึ่ง และมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน เพราะประสพการณ์
 เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร ระยะเวลาของการปฏิบัติงานในบทบาท
 ของผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้ผู้บริหารเกิดทักษะและประสพการณ์จนเกิดความชำนาญ และสามารถ
 นำทักษะและประสพการณ์มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานให้เกิดผลดีต่อสถานศึกษา ได้มี
 งานวิจัยของ รัสเซล (Russell, 1987, p. 270) ได้กล่าวไว้เกี่ยวกับการศึกษาของหัวหน้าภาควิชาว่า
 หัวหน้าภาควิชาเพศหญิง ที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้น จะมีการอยู่ในตำแหน่งที่ยาวนาน บางคน
 กลับมาเป็นหัวหน้าถึงสองหน นอกจากนี้ยังมีผู้วิจัยเกี่ยวกับเรื่อง หัวหน้าภาควิชากับผลสัมฤทธิ์ใน
 งานที่ปรากฏผลออกมาว่า อายุราชการมาก หรือการได้รับซีสูงก็ยิ่งจะทำให้สามารถนำประสพการณ์
 มาช่วยดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงแก่หน่วยงานมากขึ้นเท่านั้น และสมมาตร แก้วลาย (2528,
 บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน

การประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ เมื่อปี พ.ศ. 2527 พบว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ผู้บริหารต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานธุรการและการเงินแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จึงสรุปได้ว่าประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารมีผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิผลการบริหารงานหรือการปฏิบัติงานในหลายๆ ด้าน ทำให้ระดับปัญหาในการปฏิบัติงานของโรงเรียนมีความแตกต่างกันตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหาร

2.4.7 วุฒิการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะที่เป็นวิชาชีพชั้นสูงนั้น จะต้องศึกษาและฝึกอบรมในวิชาชีพบริหารการศึกษาจากสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา จะต้องปฏิบัติและส่งเสริมจรรยาบรรณวิชาชีพ และจะต้องควบคุมดูแลให้สมาชิกในวิชาชีพนี้ ได้ปฏิบัติหน้าที่ในวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2539, หน้า 72) ได้กล่าวถึงระดับการศึกษาของผู้บริหารไว้ว่า การศึกษาก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความเกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของหัวหน้า เพราะหัวหน้ายังมีการศึกษาสูงก็จะมีผลดีต่อหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุมพล พูลภัทรชีวิน (2532, บทคัดย่อ) ที่พบว่าครูในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์สูงส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ในขณะที่ครูในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ต่ำส่วนใหญ่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี และสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2539, หน้า 27-28) ได้วิจัยประสิทธิผลของโรงเรียนในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาของครูมีอิทธิพลต่ออัตราการเลื่อนชั้น อัตราการเรียนต่อและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

กล่าวโดยสรุป วุฒิการศึกษาของผู้บริหารการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสำเร็จการศึกษาทางด้านวิชาชีพการบริหารทางการศึกษา อาจเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาได้

2.4.8 ขนาดโรงเรียน

โรงเรียนเป็นหน่วยงานทางการศึกษามีหน้าที่ในการจัดการศึกษาให้กับเด็กนักเรียนทั่วประเทศ โรงเรียนที่มีขนาดต่างกันขึ้นอยู่กับจำนวนนักเรียน หากนักเรียนมีจำนวนมากเรียกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่และถ้าหากจำนวนนักเรียนมีจำนวนน้อยเรียกว่าโรงเรียนขนาดกลางและเล็กตามจำนวนนักเรียน ขนาดของโรงเรียนน่าจะมีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียน ซึ่งมีนักวิชาการได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับขนาดของโรงเรียนไว้หลายประการ ดังนี้

ภิญโญ สาธร (2523, หน้า 174) กล่าวว่าการบริหารโรงเรียนที่มีความยุ่งยากซับซ้อนเพียงใดขึ้นอยู่กับขนาดของโรงเรียน ถ้าเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่การบริหารงานก็ค่อนข้างซับซ้อนเพราะมี

จำนวนนักเรียนมาก ครูมาก บุคลากรอื่นๆ ก็มาก เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการอำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น การเงินก็ทวีค่าใช้จ่ายมาก

อุคร อุบลจันทร์ (2528, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องปัญหาการปฏิบัติงานพัสดุของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 เมื่อปี พ.ศ. 2527 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีขนาดของโรงเรียนในการดำรงตำแหน่งต่างกัน ประสบปัญหาในการปฏิบัติงานพัสดุแตกต่างกัน

ทุเรียน รัตนภิรมย์ (2541, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่องการบริหารงานธุรการในโรงเรียนประถมศึกษา ตั้งกััดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม พบว่าปัญหาการบริหารงานธุรการ การเงินและพัสดุในโรงเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวมมีปัญหในระดับน้อย หากพิจารณาจำแนกตามขนาดของโรงเรียน และจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง มีปัญหาในระดับน้อยทุกด้าน ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่มีปัญหาการบริหารงานพัสดุในระดับมาก

สปาร์ค (Spark, 1960, pp. 3603-3606) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาการปฏิบัติงานของครูใหญ่ในโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาที่เคนทักกี (Kentucky) พบว่าความเข้าใจงานของครูใหญ่ไม่ได้ขึ้นอยู่กับท้องถิ่นที่โรงเรียนตั้งอยู่ แต่จะขึ้นอยู่กับขนาดของโรงเรียน ถ้าโรงเรียนใหญ่ครูใหญ่จะมีความเข้าใจในการบริหารงานดีกว่าครูใหญ่โรงเรียนขนาดเล็กกว่า

จึงสรุปได้ว่าขนาดของโรงเรียนมีผลกระทบโดยตรงต่อการบริหารงานหรือการปฏิบัติงาน ในหลายๆ ด้าน ทำให้ระดับปัญหาในการปฏิบัติงานของโรงเรียนมีความแตกต่างกัน ขนาดของโรงเรียนเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีความสำคัญ ซึ่งมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2532, หน้า 179) ได้เปรียบเทียบให้เห็นว่า โรงเรียนขนาดเล็กมีปริมาณงานไม่มาก การจัดการจะทำได้อย่างรวดเร็ว เพราะผู้บริหารจะทราบข้อมูลรายละเอียดอยู่แล้ว จึงสามารถตัดสินใจสั่งการ ดำเนินงานได้ทันที ไม่ต้องรอการรวบรวมข้อมูลจากฝ่ายต่างๆ เหมือนโรงเรียนขนาดใหญ่ ซึ่งต้องแบ่งงานความรับผิดชอบออกเป็นฝ่ายต่างๆ การตัดสินใจสั่งการของผู้บริหารจะต้องดูข้อมูลและฟังความคิดเห็นจากฝ่ายที่เกี่ยวข้องก่อน และในเรื่องนี้ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2539, หน้า 42) ได้บันทึกไว้ว่า เหตุผลสำคัญอีกประการหนึ่งที่ทำให้โรงเรียนขนาดเล็กสามารถปฏิบัติงานการเกณฑ์เด็กเข้าเรียนได้ บรรลุตามเป้าหมาย และเด็กได้มาเรียนอย่างสม่ำเสมอ เพราะโรงเรียนขนาดเล็กมีความสัมพันธ์กับชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่ค่อนข้างสูง จึงทำให้ได้รับความร่วมมือจากชุมชนในการส่งเด็กเข้าเรียน และด้านอื่นๆ ในอัตราส่วนสูงกว่า โรงเรียนขนาดใหญ่ ดังนั้น ขนาดของโรงเรียน จึงเป็นตัวแปรที่น่าสนใจและผู้วิจัยได้นำมาศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยภายในประเทศ

งานวิจัยภายในประเทศ มีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลสถานศึกษา ดังต่อไปนี้

วิสุทธิ ราตรี (2532, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของสถานศึกษาในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจน ผลปรากฏว่าโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานนั้น มีชาวบ้านให้ความร่วมมือกับทางสถานศึกษาเป็นอย่างดี หน่วยงานอื่นๆ ให้ความช่วยเหลือโรงเรียนด้วยดี และหมู่บ้านที่มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันสูงและปัจจัยภายนอก มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของสถานศึกษายังพบว่าบุคลากรในโรงเรียน ผู้นำชุมชนเป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของสถานศึกษา

จุมพล พุฒภักชีวิน (2532, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสัมฤทธิ์ผลของโรงเรียนเอกชนโดยการสัมภาษณ์ครู และครูใหญ่ พบว่า โรงเรียนเอกชนที่มีสัมฤทธิ์ผลสูงสามารถจัดวัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนสื่อการสอนได้ทันสมัย และพร้อมกว่าโรงเรียนเอกชนที่มีสัมฤทธิ์ผลต่ำ และนอกจากนี้ การจัดสวัสดิการของครูในโรงเรียนเอกชนที่มีผลสัมฤทธิ์ต่ำจะไม่ดี ผลการสัมภาษณ์ครูใหญ่ในโรงเรียนที่มีสัมฤทธิ์ผลต่ำ พบว่า บรรยากาศในการทำงานดี ครูและผู้บริหารมีความเข้าใจกันดี ในขณะที่ครูโรงเรียนเอกชนที่มีสัมฤทธิ์ผลสูง มีระบบการบริหารเป็นประชาธิปไตยโดยกึ่งเผด็จการ มีการติดตามผลการทำงานอย่างต่อเนื่อง

เจ็ดหล้า สุนทรวิภาต (2534, บทคัดย่อ) ศึกษาคุณลักษณะของผู้นำและประสิทธิผลของงานในภาควิชาของคณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยไทย พบว่า ความเชื่ออำนาจในตน ทักษะติดต่อสภาพการทำงาน พฤติกรรมการร่วมมือทำนายนายประสิทธิภาพของภาควิชาหรือกลุ่ม

กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536, หน้า 224-237) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน โดยศึกษากับครูใหญ่ 230 คน จาก 230 โรงเรียน และครู 981 คน จาก 50% ของครูทั้งหมด ผลการวิจัยพบว่าจากการประเมินประสิทธิผลโดยกลุ่มรวมนั้น ตัวพยากรณ์ที่ดีในการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนได้แก่ ปัจจัยด้านพฤติกรรมกรรมการบริหาร ปัจจัยด้านครู ปัจจัยด้านนักเรียน โดยมีตัวแปรย่อยในแต่ละปัจจัยดังกล่าวที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้แก่ ขนาดโรงเรียน อัตราส่วนระหว่างครูที่มีวุฒิปริญญา ครูที่มีวุฒิต่ำกว่าพฤติกรรม การแก้ปัญหาความขัดแย้งและการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยตัวแปรย่อยสามารถทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนได้ 70.07%

เปรมสุริย์ เชื่อมทอง (2536, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาจิตลักษณะของผู้บริหารและสภากาการณ์ของกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า ความเชื่ออำนาจในตน ทักษะคิดต้องงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับสมาชิกอื่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทำนายประสิทธิผลของโรงเรียน

ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม (2537, บทคัดย่อ) ได้วิเคราะห์ภาวะผู้นำของศึกษาธิการจังหวัดที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์กรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ผลการวิเคราะห์ในด้านประสิทธิผลขององค์กร พบว่า ประสิทธิผลองค์กรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดผ่านเกณฑ์ประเมิน 2 ด้าน ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อสำนักงาน ไม่ผ่านเกณฑ์ประเมิน 3 ด้าน ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัว ความสามารถในการผลิตและบริการ และความสามารถในการประสานงาน

วันชัย นพรัตน์ (2539, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตการศึกษา 12 ผลการค้นคว้าสรุปว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตการศึกษา 12 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของหัวหน้ากลุ่มประสบการณ์

ชุมพล เปี่ยมศรี (2545, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทราโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทักษะคิดทางบวก ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามประสบการณ์การบริหารโรงเรียนของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามวุฒิการศึกษาของผู้บริหาร โรงเรียนโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมบัติ บุญเกิด (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายใน ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทักษะคิดทางบวก และด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

งานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ฟิดเลอร์ และคนอื่นๆ (Fiedler, et al., 1976, pp. 301-314) ได้ทำการทดลองเพื่อเปรียบเทียบผู้นำที่มีลักษณะมุ่งงานสูงและมุ่งงานต่ำในสถานการณ์ต่างๆ กลุ่มตัวอย่างมี 27 กลุ่ม แต่ละกลุ่มประกอบด้วยหัวหน้าที่เป็นคนอเมริกาและลูกน้อง 2 คน ที่เป็นคนอาหรับและบางกลุ่มหัวหน้าเป็นแบบมุ่งงานต่ำ บางกลุ่มหัวหน้าเป็นแบบมุ่งงานสูง และจำนวนครึ่งหนึ่งของหัวหน้าทั้ง 2 ประเภท ถูกฝึกฝนวิธีการทำงานกับคนต่างชาติ คือคนอาหรับ โดยฝึกให้รู้จัก ขนบธรรมเนียมและความรู้สึกนึกคิดของคนอาหรับอีกครั้งหนึ่งจัดให้เป็นกลุ่มควบคุมคือ ฝึกให้ได้รับความรู้ทางภูมิศาสตร์ของประเทศอาหรับเท่านั้น หลังจากการฝึกดังกล่าวได้ให้สมาชิกแต่ละกลุ่มทั้ง 27 กลุ่ม ทำงาน 3 ประเภท คือ งานที่มีแบบแผนงานที่ไม่มีแบบแผนแน่นอน และงานประเภทต่อรองของหุ่นส่วนในกิจกรรมระหว่างประเทศ ผลการทดลองปรากฏว่า กลุ่มที่มีหัวหน้าแบบมุ่งงานสูง ทำงานทั้งที่มีแบบแผนและไม่มีแบบแผนได้ดีกว่า กลุ่มที่มีหัวหน้ามุ่งงานต่ำ แต่ในกลุ่มที่หัวหน้าเป็นแบบมุ่งงานต่ำ ทำงานได้ดีกว่ากลุ่มที่มีหัวหน้าแบบมุ่งงานสูง ในการทำงานประเภทที่มีการต่อรอง ส่วนการรายงานของสมาชิกถึงบรรยากาศภายในกลุ่มของคนนั้นในกลุ่มที่มีหัวหน้าแบบมุ่งงานต่ำ มีบรรยากาศดีกว่าในกลุ่มที่มีหัวหน้ามุ่งงานสูง

เอฟเวอร์ส (Evers, 1987, pp. 449-A) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลผู้บริหารของโรงเรียนในรัฐ วิสคอนซิน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 76 คน พบว่า ลักษณะของผู้บริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร และผู้ร่วมงาน และอำนาจประจำตำแหน่งของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงาน โดยที่ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานได้ดีที่สุดในสถานการณ์ที่ควบคุมกลุ่มได้ไม่ง่าย ไม่ยาก ได้แก่ผู้บริหารที่มุ่งงานสูง ส่วนผู้บริหารที่ปฏิบัติงานได้ดีที่สุดในสถานการณ์ที่ควบคุมกลุ่มได้ยากหรือง่าย ได้แก่ผู้บริหารที่มุ่งงานต่ำ และพบว่าพฤติกรรมของผู้บริหารหรือลักษณะของผู้บริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงาน และอำนาจประจำตำแหน่งของผู้บริหารสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของงาน โดยความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงานเป็นตัวพยากรณ์สูงสุด

เอ็ดเวิร์ด (Edward, pp. 9-A) ได้ศึกษาความสอดคล้องระหว่างประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา กับสภาพการณ์ตามทฤษฎีประสิทธิผลของผู้นำตามสถานการณ์ของฟิดเลอร์ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ ศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของผู้นำตามสถานการณ์หรือความยากง่ายในการบริหารกลุ่ม กลุ่มตัวอย่างที่ เอ็ดเวิร์ด ใช้ในการวิจัยได้แก่ อาจารย์ใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษา เมืองฮิลบอโร (Hillborough) โดยใช้แบบวัดแอลพีซี เป็นเครื่องมือในการวัดลักษณะของผู้นำและใช้แบบวัดที่สร้างขึ้นเอง วัดประสิทธิผลการทำงานของผู้บริหาร พบว่าลักษณะของผู้บริหารซึ่งวัดโดยใช้แบบวัด แอลพีซี มีความสัมพันธ์ทางลบกับประสิทธิผลเมื่อผู้บริหารอยู่ใน

สถานการณ์ที่ควบคุมกลุ่มได้ง่ายและยาก และมีความสัมพันธ์ทางบวกเมื่อผู้บริหารอยู่ในสถานการณ์ที่ควบคุมได้ไม่ง่ายและไม่ยาก ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับทฤษฎีประสิทธิผลของผู้นำตามสถานการณ์ของฟีเดเลอร์ (Fiedler)

รัสเซลล์ และคนอื่นๆ (Russell, et al., 1987, pp. 269-274) ได้ศึกษากับครูประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในรัฐไอโอวา จำนวน 316 คน พบว่า ฐานะ การแต่งงาน ระดับชั้นที่สอน เป็นตัวทำนายความสามารถในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีนัยสำคัญ และการสนับสนุนจากสังคม โดยเฉพาะจากผู้บังคับบัญชา เป็นตัวทำนายตัวเดียวที่มีนัยสำคัญในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ และพบว่า การได้รับการยอมรับในคุณค่าการมีเพื่อนที่เชื่อถือได้ เป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการทำงาน

บราวน์ (Brown, 1998, p. 352) ศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ชั้นอนุบาลเพิ่มขึ้นอีก 1 ปี เพื่อให้เด็กนักเรียนมีความพร้อมอย่างเต็มที่ ต่อการศึกษาระดับสูงขึ้น ผลของการศึกษาแสดงให้เห็นว่า นักเรียนอนุบาลที่เรียนเพิ่มทั้งเด็กหญิงและเด็กชาย มีผลการพัฒนาที่ก้าวหน้ากว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เด็กหญิงมีผลการพัฒนาดีกว่าเด็กชายเล็กน้อย

วิลเลียม (William, 1998, p. 105) ซึ่งได้ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของการสอนที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิผลการเรียนรู้ของนักเรียนอัฟริกัน-อเมริกันในโรงเรียนประถมศึกษา เมืองบอสตัน ประเทศสหรัฐอเมริกา ข้อค้นพบในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ มีวิธีการสอนของครูที่เหมาะสมกับลีลาการเรียนรู้ซึ่งได้ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อเด็กอัฟริกัน-อเมริกัน

เพอร์สัน (Person, 1993, pp. 3071-A) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการรับรู้ประสิทธิผลของสถาบันของวิทยาลัยชุมชนในนอร์ทแคโรไลนา โดยการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร คณาครู และเจ้าหน้าที่ในวิทยาลัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิผล และพบว่า ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งผู้บริหาร ไม่มีผลต่อการรับรู้ในประสิทธิผลของวิทยาลัย

แชมเมอร์ส และอายแมน (Chemers & Ayman, 1985, pp. 359-367) กับอาฟฟาแลน และมัทชินสกี (Iaffaldan & Muchinsky, 1985, pp. 251-73) ได้สรุปว่าควรวัดประสิทธิผลของกลุ่มใน 8 ด้านคือ (1) คุณภาพผลงาน (2) ปริมาณผลงานของกลุ่ม (3) ความตรงต่อเวลาในการทำงาน (4) การลาหยุดงานของผู้ได้บังคับบัญชาในกลุ่ม (การขาดงาน ลา กิจ ลาป่วย และมาสาย) (5) การเปลี่ยนกลุ่มงาน (6) บรรยากาศในการทำงานของกลุ่ม (7) ขวัญและกำลังใจในการทำงานกลุ่ม และ (8) ความร่วมมือในการทำงานของกลุ่ม

ลลิตา สุนทรวิภาต (2531, หน้า 50) ได้นำเครื่องมือของแชมเมอร์สและอายแมนไปดัดแปลงใช้ในการวิจัย เรื่องลักษณะของหัวหน้ากลุ่มที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของหน่วยงานด้าน

ป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ โดยแบบวัดดังกล่าวมีเนื้อหา เกี่ยวข้องกับการประเมินประสิทธิผลของกลุ่มผู้ได้บังคับบัญชาของหัวหน้าระดับต้นใน 8 ด้าน คือ 1) คุณภาพของผลงานของกลุ่ม 2) ปริมาณผลงานของกลุ่ม 3) ความตรงต่อเวลาในการส่งงาน 4) การลาหยุดงาน 5) การเปลี่ยนกลุ่มงาน 6) บรรยากาศในการทำงานของกลุ่ม 7) ขวัญและกำลังใจ ในการทำงานของกลุ่ม 8) ความร่วมมือในการทำงานของกลุ่ม

จากผลการวิจัยดังกล่าวแล้วพิจารณาได้ว่า เกณฑ์การประเมินประสิทธิผลของกลุ่มมี หลักการตรงกันที่ให้ผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไป และผู้ได้บังคับบัญชาระดับล่างเป็นผู้ประเมิน ประสิทธิภาพของกลุ่ม

2.6 สรุปแนวคิดการวิจัย

การศึกษาวิจัยประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2 ผู้วิจัยอาศัยแนวคิดของ มอทท์ (Mott, 1972; อ้างถึงใน Hoy & Miskel, 1991, p. 373) รายละเอียด ดังนี้

2.6.1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ดูจากผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของนักเรียน ความสามารถในการศึกษาต่อในสถาบันชั้นสูง การจัดกิจกรรมหรือ โครงการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน นักเรียนชั้นสูงสุดของโรงเรียน เรียนจบตามหลักเกณฑ์ ของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 การส่งนักเรียนเข้าแข่งขันด้านวิชาการจาก หน่วยงานของรัฐและเอกชนภายนอกโรงเรียน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อฝึกให้ผู้เรียน สามารถศึกษาค้นคว้าหาความรู้ได้ด้วยตนเอง การได้ปฏิบัติกิจกรรมตามความต้องการ ความถนัด และความสามารถ การประเมินผลการเรียนตามสภาพที่แท้จริงของผู้เรียน ด้วยวิธีการที่หลากหลาย นักเรียนมีความรู้เท่าทันต่อเหตุการณ์ และการเปลี่ยนแปลงทางสังคมตามสถานการณ์ปัจจุบัน

2.6.2 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง มีความคิดเห็น ทำที่ ความรู้สึก หรือพฤติกรรมของผู้ที่ได้รับการศึกษา แสดงออกในทางที่ดีงาม สมเหตุสมผล และ สอดคล้องกับความต้องการของสังคม การศึกษานอกจากจะสร้างเสริมความเจริญให้บุคคลทั้ง 4 ด้าน กล่าวคือ ด้านร่างกาย ให้สมบูรณ์แข็งแรงพัฒนาการส่วนต่างๆ อย่างเหมาะสมกับวัย ด้านสติปัญญา มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล และมีความคิดอย่างสร้างสรรค์ ด้านสังคม สามารถ นำความรู้ความสามารถและทักษะอันจำเป็นเพื่อนำไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมยุคโลกาภิวัตน์ได้

อย่างมีความสุข และด้านจิตใจ รู้จักเหตุผล มีวินัย คุณธรรม จริยธรรมอย่างเหมาะสมและดีงามแล้ว ทักษะทางบวกจะเป็นผลที่เกิดจากผู้ได้รับการศึกษาระดับชั้นทั้ง 4 ด้าน ดังกล่าวแล้ว ผู้ที่มีทัศนคติทางบวกจะเป็นผู้ที่มีความรู้สึกและแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่างๆ เป็นที่พึงประสงค์ของสังคมโดยส่วนรวม มีจิตใจกว้างขวางไม่ทำตนต่อต้านหรือถดถอยหนีสังคม มีความมั่นคงทางจิตใจมีเหตุผลยอมรับกฎกติกาของสังคมที่ได้กำหนดขึ้น และปฏิบัติด้วยความจริงใจ มีจิตใจเป็นประชาธิปไตยยอมรับและเคารพความคิดเห็นของส่วนรวมเห็นความสำคัญและคุณค่าของการอยู่ร่วมกันในสังคมให้ความร่วมมือร่วมใจต่อการปฏิบัติการกิจของส่วนรวมให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี เป็นผู้ที่มีความสามารถควบคุมจิตใจ และมีวินัยในตนเอง อดกลั้น และเผชิญหน้ากับเหตุการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมประพฤติปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์ เป็นแบบอย่างที่ดีของสังคมตลอดจนสามารถดำเนินการอบรมสั่งสอนนักเรียนให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม อยู่ในระเบียบวินัย รู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

2.6.3 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

ในองค์กรต่างๆ จะประกอบด้วย “คน” และ “งาน” สถานศึกษา ซึ่งเป็นองค์กรทางการศึกษา ก็เช่นเดียวกันย่อมประกอบด้วยผู้บริหาร สถานศึกษา ครู อาจารย์ นักเรียน และนักการภารโรง ทำให้เกิดการเรียนการสอนอย่างสมบูรณ์ การจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลนั้น สถานศึกษาจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การกำหนดนโยบายต่างๆ ของสถานศึกษาจะต้องสอดคล้องและทันสมัยกับความเจริญก้าวหน้า และความเปลี่ยนแปลงนโยบายของสถานศึกษา ไม่ควรยึดตายตัวจนเปลี่ยนแปลงไม่ได้ จะทำให้ล้าสมัย ในขณะเดียวกันจะต้องสามารถปรับตัวให้ทันสมัยทันความเปลี่ยนแปลงต่างๆ โดยเฉพาะในด้านการเรียนการสอน ควรมีนวัตกรรม และสื่อการสอนใหม่ๆ มีการค้นคว้าและพัฒนาสื่อ อุปกรณ์การสอน อย่างสม่ำเสมอ ปรับปรุงอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมให้สะอาด ร่มรื่น เพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการ และเกิดบรรยากาศการเรียนรู้ ผู้บริหารและครูจะต้องมีบทบาทสำคัญต่อการปรับตัวไม่หยุดนิ่งต้องพยายามปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์กร รูปแบบการบริหารงาน และการดำเนินงานต่างๆ ให้มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูต้องเป็นนักพัฒนา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ การจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีความรู้เพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขนั้นจะต้องมีเทคนิควิธีการที่เหมาะสม ครูต้องสร้างกระบวนการ และวิธีการเรียนรู้ให้กับนักเรียนทั้งเนื้อหาวิชา และคุณธรรม จริยธรรม มากกว่าที่จะบอกความรู้ หรือสอนหนังสือธรรมดา เพราะวิธีการเรียนรู้หรือกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนจะเป็นวิธีการที่ติดตัวนักเรียน ซึ่งสามารถนำไป

ปรับใช้ต่อการประกอบอาชีพ และพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม

2.6.4 ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

องค์กรต่างๆ หรือสถานศึกษาในการบริหารงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ การกำหนดรูปแบบการบริหารงานภายในสถานศึกษานั้น แต่ละสถานศึกษาจะมีการกำหนดรูปแบบให้เหมาะสมกับขนาดและภารกิจของสถานศึกษาแต่ไม่ว่าจะมีรูปแบบการบริหารงานแบบใดก็ตามในการทำงานของสถานศึกษาย่อมประกอบด้วยองค์ประกอบต่างๆ ได้แก่ 1) เป้าหมายคือ การมุ่งถึงความสำเร็จสูงสุดที่เกิดจากการทำงาน บทบาทหน้าที่ เป็นส่วนประกอบรองลงมา เพื่อร่วมกันปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การประสานงานเป็นแนวทางของความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน และเกิดความเรียบร้อย และ 2) กิจกรรมคือ การจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย การจัดการศึกษาในโรงเรียนเป็นการสร้างคนให้เกิดการเรียนรู้ และพัฒนาศักยภาพของบุคคลตามแนวทางที่เหมาะสม การบริหารและการจัดการในโรงเรียนจึงควรมีความยืดหยุ่นพอควร นับตั้งแต่ หลักสูตร ควรปรับให้เหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น สภาพของบุคลากรและทรัพยากรที่มีอยู่ การจัดวิชาต่างๆ สำหรับการเรียนการสอนรวมทั้งการจัดกิจกรรมทั้งในหลักสูตรและเสริมหลักสูตร ควรจัดให้พอเพียงและหลากหลาย เพื่อให้สอดคล้องกับความสนใจ ความต้องการและความถนัดของผู้เรียน จะช่วยเป็นแนวทางพัฒนาการเรียนรู้อารมณ์ บุคลิกภาพ ของนักเรียนได้อย่างเหมาะสม กฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ บางเรื่องเป็นสิ่งล้าสมัยไม่ทันกับสภาพปัจจุบัน ควรมีการปรับปรุงให้เหมาะสมยิ่งขึ้น การบริหารและการจัดการนั้นผู้บริหารเป็นผู้มีส่วนสำคัญยิ่งในการดำเนินการให้เกิดประสิทธิภาพ เกิดความราบรื่นเรียบร้อยและเจริญก้าวหน้า ผู้บริหารจึงควรปฏิบัติตนให้เหมาะสม ไม่ควรใช้อำนาจหน้าที่ในทางเผด็จการ ไม่สมควรยึดกฎระเบียบโดยเคร่งครัด สิ่งใดที่จะเป็นอุปสรรคต่อการทำงานควรมีการยืดหยุ่นบ้าง แต่ไม่เสียประโยชน์และเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารควรเป็นผู้ที่สร้างความไว้วางใจให้กับผู้ร่วมงานให้มีการยอมรับและมีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนร่วมงาน ไม่ควรวางตัวเป็นผู้บังคับบัญชาแต่ควรวางตัวเสมือนเป็นเพื่อนร่วมงานเพื่อ ไม่ให้เกิดช่องว่างซึ่งกันและกัน ควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยวิธีการต่างๆ เช่น การยกย่องชมเชยหรือให้รางวัลในบางโอกาส พยายามสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เกิดความเป็นมิตร ให้ความร่วมมือร่วมใจแก่บุคลากรทุกฝ่าย ย่อมก่อให้เกิดประสิทธิผลในโรงเรียนได้

สำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิด ในเรื่องการประเมินประสิทธิผลขององค์กร โดยใช้เกณฑ์หลายเกณฑ์เนื่องจากสามารถเลือกใช้เกณฑ์ที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะและสภาพขององค์กรได้

เครื่องมือวัดประสิทธิผลสถานศึกษา แนวคิดในการประเมินประสิทธิผลดังกล่าวนี้ ทำให้เห็นว่า การประเมินประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 ควรใช้หลักเกณฑ์หลายอย่าง ทั้งนี้เพราะการประเมินโดยใช้เกณฑ์เดียว เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ไม่ชี้ชัดได้ว่าเป็นประสิทธิผลของโรงเรียนทั้งหมดได้ (Hoy & Miskel, 1991, p. 381) และเครื่องมือวัดประสิทธิผลหลายอย่างเป็นการสร้างแบบจำลองทางการวิจัย มีการตั้งสมมติฐานนำไปทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหลักที่อาจมีผลต่อความสำเร็จ ผลการวิจัยจะมีความน่าเชื่อถือได้มากกว่าเครื่องมือวัดประสิทธิผลเดียวซึ่งเป็นการยากที่จะยอมรับว่าตัวแปรเกณฑ์เดียวจะครอบคลุมเพียงพอต่อการวัดประสิทธิผลขององค์กร (รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร, 2536, หน้า 184) ซึ่ง สเตียร์ส (Steers, 1977, p. 54) กล่าวว่า ทั้งนี้เพราะองค์กรโดยทั่วไปมักมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์มากกว่า 1 ประการ

ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจึงใช้แนวคิดและเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลของ มอทท์ (Mott, 1972; อ้างถึงใน Hoy & Miskel, 1991, p. 398) ซึ่งได้ผสมผสานแนวความคิดทั้งแง่ เป้าหมายและระบบทรัพยากรมาเป็นเกณฑ์หลายอย่างในการพิจารณาประสิทธิผลขององค์กร โดยผู้วิจัยได้พัฒนาเครื่องมือวัดประสิทธิผลของโรงเรียน จากดัชนีการรับรู้ประสิทธิผลของโรงเรียนที่เรียกว่า IPOE (Index of Perceived Organizational Effectiveness) ของมิตเกิล และคนอื่นๆ (Miskel et al., 1983, p. 55) ซึ่งสร้างเครื่องมือนี้และนำเครื่องมือการวัดประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ของกมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536, หน้า 278-281) มาใช้วัดประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 ซึ่งเครื่องมือดังกล่าว ได้รับการเชื่อถือว่าจะสามารถประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนได้อย่างน่าเชื่อถือ และมีการนำไปปรับใช้วัดประสิทธิผลของโรงเรียนหลายครั้งทั้งต่างประเทศ และในประเทศ โดยเฉพาะเครื่องมือวัดประสิทธิผลของ กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ มีความเชื่อมั่น 0.91 ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามที่ครอบคลุมประสิทธิผลของโรงเรียน 4 ด้าน คือ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน