

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการทำวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบที่มีผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 เพื่อใช้เป็นข้อความรู้และข้อมูลประกอบในการดำเนินงานการวิจัยที่ชัดเจน โดยมีแนวคิด หลักการ ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องปรากฏในเอกสารงานวิจัย ดังกล่าว ผู้วิจัยได้เรียบเรียงสรุปและนำเสนอ ในส่วนที่เกี่ยวข้องที่สำคัญ และจำเป็นต่อการวิจัย โดยมีหัวข้อ และแนวคิดโดยนำเสนอ และสรุปการวิจัย ดังนี้

2.1 การบริหารสถานศึกษา

2.1.1 ความหมายของการบริหาร

2.1.2 ขอบเขตของการบริหารสถานศึกษา

2.1.3 รูปแบบของการบริหาร

2.2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา

2.2.1 ความหมายของประสิทธิผล

2.2.2 ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา

2.2.3 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา

1) ผลสัมฤทธิ์ของการเรียน

2) ความพึงพอใจของครู

3) การปรับเปลี่ยน

4) ประสิทธิภาพ

5) การพัฒนา

2.3 การบริหารสถานศึกษาเอกชน

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.5 สรุปกรอบแนวคิดการวิจัย

2.5.1 ปัจจัยที่เป็นรูปแบบการบริหาร

1) รูปแบบการบริหารแบบอัตรากำลังโดยหรือเผด็จการ

- 2) รูปแบบการบริหารแบบประชาธิปไตย
- 3) รูปแบบการบริหารแบบตามสบาย

2.5.2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา

- 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
- 2) ความพึงพอใจของครู
- 3) การปรับเปลี่ยน
- 4) ประสิทธิภาพ
- 5) การพัฒนา

มีรายละเอียดดังนี้

2.1 การบริหารสถานศึกษา

2.1.1 ความหมายของการบริหาร

คำว่า การบริหารนั้น บางครั้ง ใช้คำว่า การจัดการแทน เนื่องจากในภาษาอังกฤษ คำว่า การบริหารมักใช้กันอยู่ 2 คำ คือ Administration และ Management ซึ่งมีความหมายเช่นเดียวกัน แต่นิยมใช้ต่างกัน คือ (ศจี อนันต์นพคุณ, 2542, หน้า 1)

Administration มักจะใช้เกี่ยวกับเรื่องนโยบาย (Policy) นิยมใช้ในการบริหารราชการ เรียกว่า นักบริหาร (Administrator) หรือการบริหาร (Administration)

Management เป็นการนำนโยบายไปปฏิบัติจัดทำ (Implementation) เป็นส่วนใหญ่และ นิยมใช้ในการบริหารธุรกิจ เรียกว่า ผู้จัดการ (Manager) หรือการจัดการ (Management)

ความหมายของคำว่า การบริหาร ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่านด้วยกัน ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน, 2525, หน้า 459)

ให้คำจำกัดความการบริหาร หมายถึง การดูแล รักษา การปกครอง และการรักษากฎหมาย

อภิธรรม ฌ นคร (2517, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหารหมายถึง ขบวนการ ดำเนินการจัดการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ไปสู่จุดหมายปลายทาง ซึ่งอย่างน้อยควรมีโครงการ ปฏิบัติตามโครงการประเมินผลหรือประสานงาน สิ่งงาน และควบคุมงาน โดยอาศัยปัจจัยทั้งหลาย ได้แก่ คน เงิน วัสดุ สิ่งของเป็นอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานนั้น

กู๊ด (Good, 1973) ให้คำจำกัดความ การบริหารคือ เทคนิค และวิธีการทุกประการที่ได้ นำเอามาใช้ในการดำเนินการองค์การศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบาย

รงชัย สันติวงษ์ (2528, หน้า 1) ได้กล่าวถึงการบริหาร คือ งานของหัวหน้าหรือผู้นำที่จะกระทำเพื่อให้กลุ่มต่างๆ ที่มีคนหมู่มากมารวมกันและร่วมกันทำงานเพื่อวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้จนสำเร็จผลโดยได้ประสิทธิภาพ กล่าวอย่างง่ายๆ การบริหารก็คือการทำให้งานเสร็จลงได้โดยอาศัยคนอื่นเป็นผู้ทำให้เสร็จนั่นเอง

ไซมอน (Simon, 1977, p. 1) กล่าวว่า การบริหารคือ กิจกรรมของกลุ่มบุคคลที่ร่วมมือปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2527, หน้า 7) ได้ให้คำจำกัดความของคำว่า การบริหารดังนี้ การบริหาร หมายถึง

- 1) การทำงานร่วมกัน
- 2) การช่วยให้ตระหนักในเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการศึกษา
- 3) การให้บริการแก่สังคม
- 4) การเข้าเกี่ยวข้องกับมนุษย์ เช่น ครู นักเรียน ผู้ปกครองและประชาชน และได้เกิดความร่วมมือระหว่างบุคคลเหล่านี้
- 5) การใช้ทรัพยากรให้ได้ประโยชน์มากที่สุด สำหรับการศึกษาศึกษาและวัตถุประสงค์ของมันโดยผ่านทางวิธีการของการจัดองค์การ การสั่งการ การอำนวยความสะดวก และการปรับปรุงการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษา

กูลิก (Gulick, 1937, p. 119) ให้ความหมายการบริหาร หมายถึง การทำให้งานลุล่วงไปให้สำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์ (2540, หน้า 3) ได้ให้คำจำกัดความของคำว่า การบริหารว่า การบริหารเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะนำหน่วยงานไปสู่จุดมุ่งหมายที่หน่วยงานวางไว้ เป็นการทำงานกับบุคคลและกลุ่มบุคคล ในการที่จะทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ จำเป็นที่จะต้องทำให้บุคคลในหน่วยงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และมีทักษะเยี่ยมยอดในการทำงาน ความสามารถในการทำให้หน่วยงานประสบผลสำเร็จโดยผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำ ถือเป็น การบริหาร การบริหารจึงเป็นทักษะพิเศษที่จำเป็นอย่างยิ่งของผู้นำ

กล่าวโดยสรุป การบริหารคือ การบริหารของผู้บริหารที่ต้องมีเทคนิควิธีการมาดำเนินการ โดยการนำกลุ่มต่างๆ ที่มีคนหมู่มากมารวมกันและร่วมกันทำงานเพื่อวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้จนสำเร็จผลโดยได้ประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ต่างๆ ที่ได้ตั้งไว้ โดยใช้ทรัพยากรต่างๆ ให้เป็นประโยชน์และคุ้มค่าที่สุด

2.1.2 ขอบเขตของการบริหารสถานศึกษา

1) ความคิดรวบยอดในการบริหารการศึกษา ในการบริหารการศึกษาต้องคำนึงเสมอว่า แตกต่างจากการบริหารองค์การอย่างอื่นเพราะโรงเรียนเป็นสถาบันที่ต่างจากองค์การทั่วไป โรงเรียนมีหน้าที่รับผิดชอบต่อเยาวชนของชาติทั้งด้านความรู้ อุปนิสัยและบุคลิกภาพองค์การอื่นยังต้องอาศัยบุคคลที่โรงเรียนผลิตออกมา ฉะนั้น เป้าหมาย วัตถุประสงค์ แนวทางในการบริหารโรงเรียน จึงควรให้ประชาชนจากทุกสถาบันได้เข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และโรงเรียนต้องรับฟัง เพื่อจะได้ผลิตนักเรียนออกไปเป็นสมาชิกที่ดีของประเทศ เป็นสมาชิกที่มีประสิทธิภาพของหน่วยงานต่อไป (อภิธรรมย์ ณ นคร, 2517, หน้า 5)

2) ขอบเขตของการบริหารการศึกษา ในการปฏิบัติงานบริหาร ผู้บริหารจะแบ่งขอบเขตเนื้อหาของงานบริหารของตนออกจากกันให้เห็นได้ชัดเพื่อสะดวกในการปฏิบัติงานบริหาร แล้วจะแยกออกเป็นหน้าที่ในการบริหาร 5 ประการ (ธงชัย สันติวงษ์, 2528, หน้า 7)

- (1) การวางแผน ซึ่งต้องอาศัยความคิดที่เป็นเลิศให้สามารถมองเห็นถึงแนวทางที่ดีที่สุด
- (2) การจัดองค์การซึ่งต้องอาศัยความสามารถที่จะเข้าใจถึงลักษณะและความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ ที่จะป็นทรัพยากรเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานจึงจะสามารถจัดระเบียบสิ่งของเหล่านี้ให้เป็นระบบงานที่ดี ให้สะดวกแก่ผู้ปฏิบัติที่จะทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(3) การจัดคนเข้าทำงาน

(4) การสั่งการ

(5) การควบคุม

หน้าที่ในด้านการจัดคนเข้าทำงาน, การสั่งการ, การควบคุม คือหน้าที่อีก 3 ประการ ซึ่งต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องของคน และพฤติกรรมบุคคล เพื่อที่จะนำมาใช้คัดเลือกให้ได้ดี มีความสามารถตรงกับงาน รู้จักปกครองบังคับบัญชาให้เกิดความจงรักภักดี และสามารถกำกับควบคุมให้คนปฏิบัติ และแก้ไขการทำงาน ให้งานต่างๆ มีคุณภาพและได้ครบตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ผลจากการปฏิบัติหน้าที่ในการบริหาร ควรต้องปรากฏออกมาใน 2 ลักษณะ คือการมีประสิทธิภาพคือการทำงานสามารถบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ และการมีประสิทธิภาพคือสามารถทำงานได้คุณค่าหรือผลประโยชน์ตอบแทนกลับมามากกว่าต้นทุนเสมอ

งานบริหารกับการปฏิบัติงาน ต่างกันดังนี้ งานบริหารก็คือ งานที่สามารถทำเสร็จโดยใช้คนอื่นทำ แต่งานบางอย่างที่เราต้องลงมือทำเองจนเสร็จนั้นก็ก็องาน ปรัชญาการบริหารการศึกษา

3) ปรัชญาการบริหารการศึกษาจะเน้นถึงผู้บริหารว่าควรทำอย่างไรจึงจะทำให้การดำเนินการสำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับของบุคคลทุกฝ่าย (อภิธรรมย์ ณ นคร, 2517, หน้า 7)

การจัดระบบการบริหารการศึกษามีหลักการสำคัญอยู่ 10 ประการคือ

- (1) ครูจะต้องมีโอกาสรู้จักเด็กที่ตนสอนอย่างทั่วถึงทุกคน
 - (2) การจัดการศึกษาทุกระดับต้องยึดหลักเด็กทุกคนมีโอกาสเท่าเทียมในด้านการศึกษา
 - (3) การจัดโรงเรียนต้องให้เหมาะสมกับปรัชญาวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการศึกษา
 - (4) การจัดโรงเรียนต้องยึดหลักว่า จะทำให้เด็กทุกคนในโรงเรียนอยู่ในโรงเรียนด้วยความอบอุ่นเหมือนบ้านของตนเอง
 - (5) การจัดโรงเรียนต้องเปิดโอกาสให้เด็กได้ดำเนินชีวิตแบบประชาธิปไตย
 - (6) ครูมีหน้าที่ส่งเสริมและช่วยเหลือเด็กทุกคนให้พัฒนาเติบโตทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคมพร้อมๆ กันไป
 - (7) การจัดโรงเรียนต้องให้โอกาสเด็กได้ใช้ความรู้ที่ได้เรียนมาทุกๆ วิชาผสมผสานกัน
 - (8) การจัดโรงเรียนต้องเปิดโอกาสให้มีความคล่องตัวเพื่อเปลี่ยนแปลงปรับปรุงแก้ไขได้เสมอ
 - (9) การจัดชั้นเรียนของเด็ก ต้องคำนึงถึงความเสมอภาคในฐานะเป็นพลเมืองไทย
 - (10) โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความสามารถที่มีอยู่ทั้งหมดในการสอน
- 4) กระบวนการด้านการบริหาร

กูลิค (Gulick, 1937, p. 119) ได้กล่าวถึงหน้าที่ของการบริหารไว้ 7 ประเภทด้วยกันคือ POSDCORB

- (1) Planning หมายถึง การวางแผนอันเป็นการคาดเหตุการณ์ในอนาคตเพื่อให้แผนงานนั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์
- (2) Organizing หมายถึงการจัดรูปโครงสร้างหรือเค้าโครงของการบริหารหรือองค์การ
- (3) Staffing หมายถึงการจัดบุคลากร หรือเจ้าหน้าที่มาปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการจัดแบ่งหน่วยงานที่กำหนดไว้
- (4) Directing หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการเป็นการตัดสินใจในการออกคำสั่ง

(5) Coordinating หมายถึง การร่วมมือประสานงานเป็นการเชื่อมโยงหน้าที่ความสัมพันธืต่างๆ ของแต่ละหน่วยงาน

(6) Reporting หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงานไปยังผู้บังคับบัญชาหรือไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(7) Budgeting หมายถึง การจัดงบประมาณการเงินโดยศึกษาให้ทราบถึงระบบและกรรมวิธีในการบริหารเกี่ยวกับงบประมาณการเงิน

เซียร์ (Sears, 1973; อ้างถึงใน อภิรมย์ ณ นคร, 2517, หน้า 10) ได้เขียนกระบวนการบริหารไว้ 5 ด้าน ดังนี้

(1) การวางแผนหรือโครงการ
 (2) การจัดเค้าโครงการบริหารโดยกำหนดอำนาจหน้าที่ของตำแหน่งต่างๆ ไว้ให้แน่นอนรัดกุม

(3) การวินิจฉัยสั่งงานและมอบหมายงาน

(4) การประสานงาน

(5) การควบคุมและติดตามการปฏิบัติงาน

เกร็ก (Gregg, 1973; อ้างถึงใน อภิรมย์ ณ นคร, 2517, หน้า 11) ได้อธิบายรายละเอียดของกระบวนการการศึกษาไว้ดังนี้

(1) การตัดสินใจ นับเป็นหัวใจของกระบวนการบริหารการศึกษา
 ในวงการการศึกษาผู้ที่ตัดสินใจสั่งการมี 3 ระดับ

ก. ระดับสูงสุด

ข. ระดับกลาง

ค. เจ้าหน้าที่ได้รับมอบหมายงานจากฝ่ายบริหารให้ปฏิบัติงาน

(2) การวางแผน

(3) การจัดองค์การ

(4) การเสนอรายงานหรือสื่อสาร

(5) การใช้อิทธิพลหรือการจูงใจ

(6) การประสานงาน

(7) การประเมินผลงาน

กล่าวโดยสรุป ขอบเขตของการบริหารสถานศึกษานั้น ผู้บริหารควรจะบริหารงานในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งบุคลากรในสถานศึกษานั้น สถานศึกษามีหน้าที่หลักในการพัฒนา ผลิตผู้เรียนออกไปเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ เป็นสมาชิกที่ดี และมีประสิทธิภาพ

นอกจากในการพัฒนาตัวผู้เรียนให้มีคุณภาพแล้ว ผู้บริหารยังต้อง บริหารเพื่อให้สถานศึกษามี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยจะต้องบริหารให้คนในสถานศึกษา มีประสิทธิภาพ โดยมี กระบวนการในการบริหารหลายกระบวนการด้วยกัน กล่าวโดยสรุปได้คือ กระบวนการในการ บริหารนั้น มีกระบวนการดังนี้คือ มีการวางแผน จัดองค์การโดยการแบ่งหน้าที่ วินิจฉัยสั่งการ ประสานงาน ติดตามผลการปฏิบัติงานและประเมินผล

2.1.3 รูปแบบการบริหาร

1) ปัจจัยต่างๆ

ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดให้หน่วยงานหรือบุคคล ที่จัดการศึกษาต้องยึดหลักการที่ว่าผู้เรียนทุกคนมีความรู้ความสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้และถือว่า ผู้เรียนมีความรู้สำคัญที่สุด และตามมาตรฐานโรงเรียน พ.ศ. 2541 ของสำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ ที่เน้นนักเรียนเป็นหลักมี 3 มาตรฐาน คือ มาตรฐานคุณภาพนักเรียน มาตรฐานด้านกระบวนการ ข้อมูลด้านปัจจัย ซึ่งก็มีองค์ประกอบอยู่ 5 องค์ประกอบคือ นักเรียน ครู ผู้บริหาร สภาพนักเรียน สภาพโรงเรียน สภาพชุมชน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา แห่งชาติ, 2545, หน้า 37-42)

เฟรดเดอริก เฮอริชเบอร์ก ได้กล่าวถึงทฤษฎี 2 ปัจจัย เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับความ พึงพอใจและไม่พึงพอใจ (สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2542, หน้า 141) มีปัจจัยต่างๆ ดังนี้

- (1) ปัจจัยจิตใจหรือความพอใจในการทำงาน
- (2) ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยที่เกี่ยวกับความคงอยู่

ไซมอน (Simon, 1977, p. 1) ได้กล่าวว่า ความสำคัญขององค์การเกิดประสิทธิผล นั้นขึ้นอยู่กับปัจจัย การรักษาคูशलภาพ แรงที่ลงไปย่อมต้องสมดุลกับความพอใจที่ได้รับ

บาร์นาร์ด (Barnard, 1972, p. 203) ได้กล่าวว่าแรงจูงใจทางเศรษฐกิจเป็นค่าจ้าง หรือเงินเดือนไม่ใช่สิ่งทำให้เกิดความพอใจอย่างแท้จริง สิ่งที่ทำให้คนพึงพอใจ ประกอบด้วย 4 ประการคือ

- (1) สิ่งที่ตอบแทนที่เห็นได้ด้วยตา
- (2) สิ่งตอบแทนที่มีคุณค่าในทางจิตใจ
- (3) สภาพการทำงานที่ดี
- (4) ความภาคภูมิใจในความสามารถที่ได้ทำสิ่งใหม่

ดังนั้น จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติได้กล่าวถึงข้อมูลทางด้าน ปัจจัยเข้ามาเกี่ยวข้อง 5 ด้าน ดังที่ได้กล่าวมาจะเห็นว่าส่วนใหญ่เกี่ยวกับตัวบุคคลและสภาพแวดล้อม และทฤษฎีของเฟรดเดอริก เฮอริชเบอร์ก นั้นกล่าวถึงทฤษฎีสองปัจจัยซึ่งเกี่ยวกับความพึงพอใจ

และปัจจัยที่เกี่ยวกับความคงอยู่ ผู้วิจัยจึงเลือกปัจจัยที่ผู้วิจัยจะศึกษาที่เกี่ยวกับสภาพบุคคล และสภาพแวดล้อม ดังนี้ คุณลักษณะของผู้บริหาร รูปแบบการบริหารมาเป็นปัจจัยในการมีผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3

2) คุณลักษณะของผู้บริหาร

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2542, หน้า 6) ได้กล่าวถึงคุณสมบัตินี้ของผู้บริหารที่ดีไว้ ดังนี้

- (1) คุณสมบัติทางกาย
- (2) คุณสมบัติทางสติปัญญา
- (3) คุณสมบัติทางอารมณ์
- (4) คุณสมบัติทางส่วนบุคคล
- (5) คุณสมบัติทางสังคม
- (6) คุณสมบัติทางศีลธรรม

จากแนวคิดของแคทซ์ (Katz, 1955, p. 33-42) ได้มีความเห็นว่า ในปัจจุบันฝ่ายบริหารจะควบคุมคนในองค์กร ได้ควรมีทักษะเบื้องต้นดังนี้

- (1) ทักษะทางด้านสติปัญญา ความรู้ ความคิด
- (2) ทักษะในการทำงาน ที่ตนเองรับผิดชอบอยู่โดยตรง
- (3) ทักษะในการมีการใช้มนุษยสัมพันธ์
- (4) ทักษะทางสารสนเทศ

ปราชญา กล้าผจญ (2543, หน้า 1) ได้กล่าวถึงคุณสมบัตินี้ของผู้บริหารดังนี้

- (1) สมอง ชี้ดหยุ่นคิดอย่างมีเหตุผล
- (2) เขียวเขื่อนในการตัดสินใจ
- (3) เชี่ยวชาญเทคนิคของงาน
- (4) เก็บความรู้สึกรู้ส่วนตัวได้ดี
- (5) มีความคิดใหม่ๆ กว้างไกล ลึก
- (6) ฟังแม้ปัญหาเล็กๆ น้อยๆ
- (7) รวบรวมข้อมูลทุกอย่างที่จำเป็น
- (8) ฟังความคิดเห็นของลูกน้อง
- (9) ชักจูงเก่ง
- (10) พุดสนุก
- (11) พุดด้วยความยิ้มแย้ม

- (12) พูดความจริง
- (13) พูดมีเหตุมีผล
- (14) มองปัญหาทั้งในปัจจุบันและอนาคต
- (15) สอดส่องดูแลแม้กระทั่งเรื่องเล็กน้อยตลอดเวลา
- (16) มีจิตสำนึกของความรับผิดชอบ
- (17) มีความเมตตากรุณาและเสียสละ
- (18) มีน้ำใจหรือสปิริตสูง
- (19) รู้สึกสงสารผู้อื่นและให้อภัย
- (20) ไม่ตื่นเต้นง่าย
- (21) ใจสู้
- (22) เชี่ยวชาญในงาน
- (23) ขยัน
- (24) ทำงานรวดเร็ว
- (25) เหมาะกับงาน
- (26) ใช้มือแสดงความเมตตาและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
- (27) เคลื่อนไหวลืบไวอยู่เสมอ
- (28) ช่วยในการรวบรวมข้อมูลและข่าวสาร

สงครานต์ จิตศุทธิภากร และนิรันดร์ เกชาคุปต์ (2542, หน้า 18-23) ได้กล่าวถึง

7 อุปนิสัย พัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงมีดังนี้

- | | |
|---------------|---------------------------------------|
| อุปนิสัยที่ 1 | ต้องเป็นฝ่ายเริ่มต้นทำก่อน |
| อุปนิสัยที่ 2 | เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ |
| อุปนิสัยที่ 3 | ทำตามลำดับความสำคัญ |
| อุปนิสัยที่ 4 | คิดแบบชนะ |
| อุปนิสัยที่ 5 | เข้าใจคนอื่น ก่อนจะให้คนอื่นเข้าใจเรา |
| อุปนิสัยที่ 6 | ประสานพลัง |
| อุปนิสัยที่ 7 | ลับเลื่อยให้คม |

ดังนั้นคุณลักษณะของผู้บริหารควรมีทักษะและคุณสมบัติในหลายๆ ด้าน เช่น ด้านทักษะหรือความสามารถทางการบริหาร หรือคุณสมบัติต่างๆ ของผู้บริหาร ผู้วิจัยจึงเลือกที่จะศึกษาในเรื่อง ความสามารถทางการบริหาร วุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานของผู้บริหาร

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2542, หน้า 101) ได้แบ่งหน้าที่ของผู้บริหารไว้ดังนี้

(1) ด้านวัตถุประสงค์

ก. ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทางการศึกษาแล้วกำหนดเป็นจุดมุ่งหมายทางการบริหาร

ข. ผู้บริหารควรระลึกเสมอว่าอะไรคือสิ่งที่ดีที่สุดสำหรับนักเรียน

ค. ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรทางการศึกษาให้ปฏิบัติงานตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ด้านการศึกษา

ง. ผู้บริหารควรทำให้บุคลากรทางการศึกษายอมรับเป้าหมายทางการศึกษาทั้งจุดมุ่งหมายทั่วไปและจุดมุ่งหมายเฉพาะและให้ทุกคนแปลจุดมุ่งหมายสู่การปฏิบัติไปในทางเดียวกัน

จ. ผู้บริหารควรค้นหาวิถีทางที่มีสำหรับทำให้เป้าหมายบรรลุผลสัมฤทธิ์

ฉ. ผู้บริหารควรหาวิธีเพื่อให้ได้มาซึ่งความร่วมมือจากบุคลากรทางการศึกษาทุกคนและก่อให้เกิดความสามัคคีขึ้นในระหว่างบุคลากรทางการศึกษาด้วยกัน

(2) ด้านการวางแผน

ก. ผู้บริหารควรออกแบบรูปแบบเพื่อการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า โดยผ่านทาง การเลือกแนวทางที่ดีที่สุด

ข. ผู้บริหารควรกำหนดผลที่ได้จากการปฏิบัติงาน

ค. ผู้บริหารควรทำความเข้าใจในสิ่งที่ต้องการให้สัมฤทธิ์ผลและวิธีการ

ง. ผู้บริหารควรวางแผนสำหรับผลสัมฤทธิ์และการปรับปรุงระบบค่านิยมของสังคม

จ. ผู้บริหารควรทำงานให้ยืดหยุ่น เพื่อปรับให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของกิจกรรมทั้งหลายชีวิต

ฉ. ผู้บริหารควรทำแผนให้สมบูรณ์

ช. ผู้บริหารควรทบทวนแผนอย่างสม่ำเสมอ

ซ. ผู้บริหารทำแผนการศึกษาให้เข้ากับแผนของประเทศ

ฅ. ผู้บริหารควรร่างแผนโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของการวิจัย

ญ. ผู้บริหารควรทำแผนให้เป็นจริงและปฏิบัติได้

ฎ. ผู้บริหารควรใช้บริการของผู้เชี่ยวชาญ

ฏ. ผู้บริหารควรทำให้บุคลากรทางการศึกษาเข้าใจแผน

(3) ด้านการจัดองค์การ

ก. ผู้บริหารควรวางโครงสร้างของการจัดองค์การรูปแบบของตำแหน่ง
และความสัมพันธ์

ข. ผู้บริหารควรกำหนดตำแหน่งของบุคลากร โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของ
กฎหมาย

ค. ผู้บริหารควรกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากร

ง. ผู้บริหารควรส่งเสริมพฤติกรรมกลุ่มสู่ผลสัมฤทธิ์ของวัตถุประสงค์ทาง
การศึกษาโดยผ่านทาง การปฏิบัติงานกระบวนการสื่อความหมายและการประเมินผล

จ. ผู้บริหารควรก่อให้เกิดความมั่นคงปลอดภัยของกลุ่ม โดยผ่านทาง
ความสัมพันธ์ทางการแสดงออกด้วยตนเองและการนำตนเอง

ฉ. ผู้บริหารควรก่อให้เกิดบรรยากาศที่ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรทุกคน

ช. ผู้บริหารควรทำให้องค์การเกิดบรรยากาศแบบประชาธิปไตยโดยผ่าน
ทางความสัมพันธ์อันดี

ซ. ผู้บริหารควรส่งเสริมประสิทธิผลและประสิทธิภาพเพื่อทำให้วัตถุประสงค์
สัมฤทธิ์ผล

ฅ. ผู้บริหารควรคงไว้ซึ่งมิตรภาพ ความเคารพและความมั่นใจในระหว่าง
บุคลากร

(4) ด้านการปฏิบัติงาน

ก. ผู้บริหารควรแนะนำบุคลากรว่าควรทำอะไรบ้าง

ข. ผู้บริหารควรแน่ใจว่ากิจกรรมทั้งหลายดำเนินไปสู่วัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้

ค. ผู้บริหารควรประสานงานองค์ประกอบต่างๆ ที่ครอบคลุมทิศทางของ
การทำงาน

ง. ผู้บริหารควรได้ผลงานจากการทำงานมากที่สุดโดยลงทุนน้อยที่สุด

จ. ผู้บริหารควรเคารพความรู้ บุคลิกภาพและเกียรติของบุคลากรทุกคน

ฉ. ผู้บริหารควรทำให้บุคลากรเคารพตนเองและมีความพอใจในตัวเอง

ช. ผู้บริหารควรก่อให้เกิดความสามัคคีในพลังทางกาย สังคมและเศรษฐกิจ

ซ. ผู้บริหารควรเป็นผู้ประสานงานระหว่างครู นักเรียนและผู้ปกครอง

ฅ. ผู้บริหารควรเป็นผู้ประสานงานในเรื่องหลักสูตร วิธีสอน กฎ ระเบียบ
บรรยากาศและสิ่งแวดล้อม

ญ. ผู้บริหารควรใช้อำนาจหน้าที่ตัดสินในกิจกรรมของบุคลากร

ฎ. ผู้บริหารควรทำให้บุคลากรรับผิดชอบต่องานที่ตนเองทำ

ฎ. ผู้บริหารควรกำหนดขั้นตอนของปัญหาเพื่อการแก้ปัญหา

ฐ. ผู้บริหารควรใช้วิธีการแก้ปัญหาคารอภิปรายของกลุ่ม

ฑ. ผู้บริหารควรเข้าใจความรู้สึกและการตัดสินใจของบุคลากรและหลีกเลี่ยง

การใช้ความคิดเห็นของตนเองแต่ผู้เดียว

(5) ด้านการประเมินผล

ก. ผู้บริหารควรประเมินผลกระบวนการทั้งด้านคุณภาพ และประมาณโดยการเปรียบเทียบมาตรฐานและค่านิยมที่กำหนดไว้

ข. ผู้บริหารควรค้นหาจุดอ่อนและแก้ไขจุดอ่อนดังกล่าว

ค. ผู้บริหารควรรู้จักแข็งของบุคลากร

ง. ผู้บริหารควรประเมินผลเพื่อปรับปรุงงานและตัวบุคลากร

จ. ผู้บริหารควรประเมินผลเพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจทางจิตวิทยาและปรับปรุงเรื่องมนุษยสัมพันธ์

ฉ. ผู้บริหารควรก่อให้เกิดความเข้าใจแก่ประชาชน ให้ได้รับความสนใจและการร่วมมือจากประชาชน

ช. ผู้บริหารควรประเมินเจตคติของประชาชนเพื่อให้ได้รับการสนับสนุนจากประชาชน

ซ. ผู้บริหารควรทำการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เป็นระบบและเป็นปรนัย

ฌ. ผู้บริหารควรส่งเสริมการประเมินผลตนเองและการปรับปรุงตนเองในด้านบุคลากร

3) รูปแบบของผู้บริหาร

ดร.ภิญโญ สาธร (ทิพวรรณ ยุทธโยธิน, ม.ป.ป., หน้า 223) ได้รวบรวมคุณสมบัติของผู้ผู้นำไว้ดังนี้

อันเหมาะสม

(1) มีใจกว้าง ใจดี ไม่ตระหนี่ต่อการเลี้ยงดูและให้รางวัล

(2) มีพรหมวิหารสี่ คือ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา ในสถานที่ โอกาสและเวลา

(3) หนักแน่น ไม่หุเบา รับฟังจากทุกฝ่าย

(4) มีความยุติธรรม

(5) มีความซื่อสัตย์สุจริต

(6) เป็นคนตรงต่อเวลา

(7) มีความขยันหมั่นเพียร และอุทิศตนให้แก่งาน

- (8) กล้ารับผิดชอบ
 - (9) สุภาพ อ่อนน้อม นอบน้อม
 - (10) เอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของผู้ที่อยู่เสมอ
 - (11) รู้จักเลือกใช้คนให้เหมาะสมกับความสามารถและลักษณะของงาน
 - (12) อดทนต่อคำพูดที่ขัดแย้ง ไม่เป็นมิตร
 - (13) หลีกเลี่ยงที่จะกระดุน สนับสนุนบำรุงขวัญผู้ได้บังคับบัญชา
 - (14) ไม่ถือตัว
 - (15) รู้จักให้เกียรติเจ้าของความคิด
 - (16) เป็นตัวอย่างที่ดีในทุกๆ ด้าน
 - (17) รู้จักถนอมน้ำใจคน
 - (18) มีความเด็ดขาด มั่นคง แน่นนอน
 - (19) รักษาระเบียบวินัย ปฏิบัติ ตามข้อบังคับและกฎหมายอย่างเคร่งครัด
- บัญญัติ 10 ประการสู่ความเป็นผู้นำ แบบฉบับของจีนตามพงศาวดาร (สุชา สารธรรม,

ม.ป.ป., หน้า 9-16)

- (1) ผู้นำต้องมีสายตายาวไกล
 - ก. ประสบความสำเร็จเพราะรู้จักกาลเทศะ ฐานมवलชล
 - ข. ทำให้ความฝันกลายเป็นจริง
 - ค. ต้องสนใจความคิดเห็นที่เอากเอาใจให้มาก
 - ง. อย่าตัดสินอะไรในขณะที่จิตใจเต็มไปด้วยความละโมภโลกมาก
 - จ. อย่าประเมินอนาคตโดยมองแค่ปัจจุบัน
 - ฉ. ยืนหยัดเข้มมุ่งทำตามแผนงาน
- (2) จุดประกายความคิดสร้างสรรค์
 - ก. มองหลายๆ ด้านก็จะพบความแตกต่าง
 - ข. แก้วกฤตการณ์ด้วยความคิดอันเฉียบขาด
 - ค. สนใจยุทธศาสตร์และยุทธวิธี
 - ง. กุมจุดสำคัญของปัญหาได้
 - จ. ต้องรู้จักวิทยาฝูงชน
- (3) ความสามารถในการรับการเก็บรับข้อมูลข่าวสาร
 - ก. สนใจคุณภาพของข่าว
 - ข. ต้องรู้จักรวบรวมข่าวสาร ข้อมูล

- ค. ต้องรู้จักอุปนิสัยใจคอของผู้ให้ข่าว
 ง. อยู่ห่างพวกประจบสอพลอจึงจะทราบข้อมูลที่ใกล้เคียงความเป็นจริง
 จ. เมื่อได้รับข่าวดี อย่าเพิ่งเชื่อควรตั้งข้อสงสัยเอาไว้บ้าง
 ฉ. กลับกรองข่าวสาร อย่าเก็บรับเอามาทั้งหมด
- (4) การตัดสินใจท่ามกลางวิกฤต
- ก. ต้องกล้าปฏิเสธข้อเรียกร้องที่ไม่สมเหตุผลผลกัน
 ข. ผู้นำต้องรู้สภาพการณ์ต่างๆ อย่างแท้จริง
 ค. เมื่อจนตรอกก็จะฮึดสู้และสามัคคีกันอย่างแน่นเหนียว
 ง. ต้องต่อสู้กับความยากลำบาก
 จ. ตัดสินใจด้วยความเฉียบขาด
- (5) ยืนหยัดต่อสู้
- ก. จุดไฟอุดมการณ์ให้ลูกโซนอยู่เสมอ
 ข. เดินหน้าไม่ได้ ควรถอยตั้งหลัก
 ค. อย่าท้อแท้ท้อถอยแต่ไม่ลงมือปฏิบัติ
 ง. ต้องรักษาตัวงานที่ต่อมตน
 จ. การตัดสินใจที่ถูกต้องกับปณิธานอันแน่วแน่ บ่อเกิดแห่งพลัง
- (6) ต้องมียุทธศาสตร์-ยุทธวิธี
- ก. ต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง
 ข. ต้องสร้างฐานมวลชน
 ค. ผู้นำต้องรวมศูนย์พลังสู้รบได้
 ง. เพื่อชัยชนะห้ามเห็นใจข้าศึก
 จ. ผู้นำพึงร่วมทุกข์ร่วมสุขกับลูกน้อง
- (7) เทคนิคในการใช้คน
- ก. เลือกใช้คนโดยดูจากความสามารถ
 ข. หลักการในการคัดเลือกบุคลากร
 ค. ให้ค่าตอบแทนสูงจึงจะได้คนเก่งไว้ช่วยงาน
 ง. ต้องมีบุคลากรด้านต่างๆ
 จ. บางครั้งความสามารถก็สำคัญกว่าคุณธรรม

(8) ความยืดหยุ่นขององค์กร

ก. ผิดแล้วต้องกล้าแก้ไข

ข. ลดสิ่งชั่วร้ายให้เหลือน้อยที่สุดเท่าที่จะน้อยได้

ค. รู้จักผูกใจลูกน้อง

ง. ต้องเดินแนวทางมวลชน

(9) ข้อห้ามสำหรับผู้นำ

ก. อย่าใส่ใจเรื่องจุกจิกจนกระทั่งละเลยธาตุแท้

ข. อย่าละเมิดระเบียบวินัย

ค. อย่าชี้เหนี่ยวรางวัล

ง. อย่าชี้ระวาง

จ. อย่าหลงตัวเอง

(10) เสน่ห์ผู้นำ

ก. รู้จักใช้คน

ข. มีนโยบายนำสมัยที่เป็นรูปธรรม

ค. ปฏิบัติต่อลูกน้องอย่างเสมอต้นเสมอปลาย

ง. มีวิจารณ์ญาณ

จ. มีความรับผิดชอบสูง

ฉ. อ่อนนอกแข็งใน

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2542, หน้า 61) ได้รูปแบบการบริหารของผู้บริหาร
การศึกษาออกเป็น 3 แบบดังนี้

ผู้นำแบบอัตตาธิปไตย มีลักษณะสำคัญดังนี้

(1) หัวหน้าเป็นผู้กำหนดนโยบายทุกอย่าง

(2) หัวหน้าเป็นผู้กำหนดเทคนิคและวิธีการทำงานตลอดจนกำหนดขั้นตอนใน

การทำงาน

(3) หัวหน้ากำหนดว่าใครทำงานอะไร กับใคร

(4) การยกย่องหรือติเตียนกระทำเป็นรายบุคคล

(5) พยายามเอาตัวออกห่างจากกลุ่ม

(6) ชอบใช้อำนาจ ไม่ชอบการกระจายอำนาจ แต่ชอบแผ่อำนาจ

(7) พยายามสร้างกฎเกณฑ์ หลีกเลี่ยงการแก้ปัญหาโดยอ้างว่ามีกฎเกณฑ์แล้ว

(8) กลัวจะเสียอำนาจ

- (9) ชอบทำตามใจตนเอง เน้นตัวเองเป็นใหญ่
 - (10) ไม่ชอบให้ลูกน้องได้รับการยกย่องว่ามีชื่อเสียง
 - (11) ชอบที่จะเห็นคนอื่นเชื่อและทำตามใจตนเอง
 - (12) ผู้นำแบบนี้จะพยายามถามว่าใครถูกมากกว่าอะไรถูก
 - (13) ลูกน้องต้องแสดงความจงรักภักดีต่อหัวหน้า
 - (14) ผู้นำมักจะเน้นวัตถุสิ่งของมากกว่าสนใจต่อความรู้สึก
 - (15) พยายามให้คำตอบมากๆ ถามน้อยๆ
- ผู้นำแบบประชาธิปไตย
- (1) นโยบายมาจากการอภิปราย หรือการตัดสินใจของกลุ่ม
 - (2) สมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
 - (3) ขั้นตอนในการทำงานเป็นผลของการตัดสินใจร่วมกัน
 - (4) ผู้นำอาจเสนอแนะแนวทางเลือก กระบวนการ หรือวิธีการทำงาน
 - (5) สมาชิกเลือกผู้ร่วมงานกันเอง
 - (6) การยกย่องหรือการตำหนิเป็นปรนัย
 - (7) ผู้นำทำตัวเองเป็นสมาชิกของกลุ่ม
 - (8) ผู้นำพยายามนำคนอื่นให้ตัดสินใจด้วยวิธีการแห่งปัญญา
 - (9) ส่งเสริมการสื่อสารภายในกลุ่ม ให้เป็นไปได้สะดวก
 - (10) ใช้ปัญญามากแต่ใช้อำนาจและกฎเกณฑ์น้อยที่สุด
 - (11) เพื่อนร่วมงานยอมรับเพราะการตัดสินใจหรือการกระทำ
 - (12) ส่งเสริมความคิดริเริ่มของเพื่อนร่วมงาน
 - (13) มีความหยิ่งรู้ในแรงจูงใจและสมาชิกของกลุ่ม
- ผู้นำแบบตามสบาย
- (1) ให้เสรีภาพแก่กลุ่มหรือสมาชิกอย่างเต็มที่ในการตัดสินใจ
 - (2) จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานให้
 - (3) จะให้ข้อมูลก็ต่อเมื่อสมาชิกขอมา
 - (4) หัวหน้าไม่พยายามจะมีส่วนร่วมในการกระทำกลุ่ม
 - (5) หัวหน้าไม่พยายามออกความคิดเห็นในกิจกรรมที่ทำ
 - (6) หัวหน้าไม่พยายามประเมินผลงาน

จะเห็นได้ว่าผู้นำแบบประชาธิปไตยเป็นผู้นำที่ดีที่สุด แต่จะต้องไม่ลืมว่า ภายใต้สถานการณ์ที่เหมาะสม ผู้นำแบบอัตตาธิปไตยอาจประสบความสำเร็จมากกว่าผู้นำแบบอื่นๆ ก็ได้ ผู้นำที่ประสบผลสำเร็จคือผู้นำที่รู้ว่าในสถานการณ์ใดจะใช้วิธีนำแบบใด

ดังนั้น คำว่าผู้บริหารและผู้นำนั้นมีความหมายที่ใกล้เคียงกันแต่การใช้มันแตกต่างกัน ดังนี้ คำว่าผู้บริหารคือ ผู้ที่ได้รับตำแหน่งในการบริหารงานนั้นๆ โดยตำแหน่งและหน้าที่ ส่วนผู้นำนั้นไม่จำเป็นที่จะต้องมีตำแหน่งเป็นผู้บริหาร อาจเป็นบุคคลใด บุคคลหนึ่งก็ได้ที่มีความเป็นผู้นำ ในตนเอง ได้แก่ บุคลิกภาพ การจูงใจ การมีอิทธิพลต่างๆ จึงได้เป็นผู้นำ ซึ่งในบางครั้งผู้บริหารบางคนอาจจะเป็นได้ทั้งผู้บริหารและผู้นำในขณะเดียวกันก็ได้

ดังนั้น ปัจจัยด้านรูปแบบผู้บริหาร มีหลายประการที่ทำให้ผู้บริหาร ประสบความสำเร็จ และจากการที่ได้กล่าวมาจากนักวิชาการหลายๆ ท่าน พบว่ามีปัจจัยด้านรูปแบบของ ผู้บริหารมีหลายด้านที่น่าสนใจ ผู้วิจัยจึงได้เลือกปัจจัยที่เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2542, หน้า 61) ได้กล่าวไว้ถึงรูปแบบการบริหารของผู้บริหารการศึกษาคือ รูปแบบเผด็จการ รูปแบบประชาธิปไตย และรูปแบบตามสบาย

2.2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา

2.2.1 ความหมายของประสิทธิผลขององค์การและสถานศึกษา

ความหมายของประสิทธิผล (Effectiveness) แนวความคิดเรื่องประสิทธิผลได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายตามความเข้าใจของแต่ละคนแตกต่างกันดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2530, หน้า 3) ให้ความหมายของประสิทธิผลว่าหมายถึง ความมีประสิทธิภาพหรือการทำงานที่ได้รับผล โดยสามารถบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้

ฟีดเลอร์ (Fiedler, 1967, p. 9) กล่าวว่า ประสิทธิภาพคือการทำกลุ่มสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้

เรดดีน (Reddin, 1970, p. 55) กล่าวว่า ประสิทธิภาพนี้ พิจารณาได้ 3 ระดับคือ ระดับองค์การ ระดับหน่วยงาน และระดับบุคคล

สตีเยร์ส (Steers, 1977, p. 55) กล่าวว่า ประสิทธิภาพคือการทำผู้นำใช้ความสามารถในการแยกแยะการบริหารงาน และการใช้ทรัพยากรคนให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร (2536, หน้า 169) ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลว่า ประสิทธิภาพมีความสัมพันธ์กับผลงานที่องค์กรพึงประสงค์หมายถึงความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานที่เป็นไป หรือบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

เจ็ดหล้า สุนทรวิภาต (2534, หน้า 64) ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของกลุ่มและภาควิชาในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ซึ่งรวมถึงพฤติกรรม การวางแผนในการทำงาน และบรรยากาศการทำงานในกลุ่มที่เอื้ออำนวยต่อการบรรลุเป้าหมาย

อุทัย หิรัญโต (2526, หน้า 89) ระบุว่าประสิทธิผลใช้ในการวัดความสามารถในการทำงาน บรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

เปรมสุริย์ เชื่อมทอง (2536, หน้า 9) กล่าวว่าไว้ว่า ประสิทธิภาพ คือ ผลงานของกลุ่มซึ่ง เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ไพรัช (Price, 1968, p. 1) กล่าวว่าไว้ว่าประสิทธิผลคือการที่ผู้นำได้ใช้ความสามารถในการ ดำเนินการให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

สมใจ ลักษณะ (2542, หน้า 6) กล่าวว่าไว้ว่า ประสิทธิภาพนั้นเป็นเรื่องของการกระทำใดๆ หรือความพยายามใดๆ ที่มีความมุ่งหมายจะได้รับผลอะไรสักอย่างให้เกิดขึ้น การกระทำหรือความ พยายามจะมีประสิทธิผลสูงหรือต่ำเพียงใดขึ้นกับว่าผลที่ได้รับนั้น ตรง ครบถ้วน ทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ ประสิทธิภาพนั้นแบ่งเป็น 2 ระดับ คือ ประสิทธิภาพของบุคคล และประสิทธิผล ขององค์กร

กิบสัน และคนอื่นๆ (Gibson, et al., 1979, p. 27) ได้กล่าวถึงประสิทธิผลของบุคคลไว้ว่า ประสิทธิภาพของบุคคล คือลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถปฏิบัติงานใดหรือปฏิบัติกิจกรรมใดๆ แล้วประสบผลสำเร็จ ทำให้บังเกิดผลตรงและครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผลที่เกิดขึ้นมีลักษณะ คุณภาพ เช่น ความถูกต้อง ความมีคุณค่า ความเหมาะสม ความดีงาม ตรงกับความต้องการที่คาดหวัง และความต้องการของหมู่คณะ สังคม และผู้จะนำผลนั้นไปใช้เป็นผลที่ได้จากการปฏิบัติอย่างมี ประสิทธิภาพคือเป็นการปฏิบัติด้วยความพอใจ ปฏิบัติเต็มความสามารถ ปฏิบัติด้วยการเลือกสรร กลวิธีและเทคนิควิธีการที่เหมาะสมที่สุดที่จะทำให้บรรลุผลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพอย่างสูงสุด แต่ใช้ทุน ทรัพยากรและระยะเวลาที่น้อยที่สุด

จากแนวคิดดังกล่าวจะเห็นได้ว่าการให้คำจำกัดความของคำว่าประสิทธิผลนั้นหมายถึง การที่นำความรู้ความสามารถมาดำเนินการให้เกิดองค์การหรือสถานศึกษานั้นบรรลุวัตถุประสงค์ ตามที่ได้ตั้งไว้ ประสิทธิภาพนั้น จะแบ่งออกเป็น 2 ด้านคือ ประสิทธิภาพของบุคคลและประสิทธิผล ขององค์กร

2.2.2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา

ได้มีผู้ให้คำจำกัดความไว้หลายท่านด้วยกันดังนี้

ฮอล (Hall, 1991, p. 249) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการแสวงหาผลประโยชน์จากสิ่งแวดล้อมเพื่อให้ได้ทรัพยากรที่หาได้ยากและมีคุณค่า ซึ่งจะนำไปสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กร

สมใจ ลักษณะ (2542, หน้า 6) ได้กล่าวถึงประสิทธิผลขององค์กรไว้ว่า ประสิทธิภาพขององค์กรจะอธิบายถึงเกณฑ์ของควมมีประสิทธิภาพขององค์กรว่าประกอบไปด้วยตัวบ่งชี้ 5 ตัว คือ

1) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สถานศึกษามีประสิทธิผล ถ้าสถานศึกษาสามารถผลิตนักเรียนให้มีประสิทธิภาพ ทั้งทางด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และคุณธรรม หรือคุณลักษณะที่พึงประสงค์ได้ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา สถานศึกษามีประสิทธิผล

2) ด้านประสิทธิภาพ สถานศึกษามีประสิทธิผล ถ้าอัตราส่วนระหว่างทรัพยากรที่เข้ากับผลผลิต มีความเหมาะสมในลักษณะที่ใช้ปัจจัยทรัพยากรได้คุ้มค่า

3) ด้านความพึงพอใจ สถานศึกษามีประสิทธิผลถ้าผลการดำเนินงานของสถานศึกษานำมาซึ่งความสำเร็จสอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกในสถานศึกษา และมีความพึงพอใจต่อสถานศึกษา

4) ด้านการปรับเปลี่ยน สถานศึกษามีประสิทธิผลถ้าสถานศึกษามีกลไกที่สามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงานได้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปทั้งภายในสถานศึกษาและภายนอกสถานศึกษา

5) ด้านการพัฒนา สถานศึกษามีประสิทธิผลถ้าสถานศึกษาสามารถเพิ่มพูนศักยภาพและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้เจริญก้าวหน้าตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม

มอร์เฟต, จอห์น และโรเลอร์ (Morphet, Johns & Roller, 1982, p. 93-37) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาได้สำเร็จด้วยดี โดยที่ผู้นำได้ใช้ความสามารถจนใจผู้ได้บังคับบัญชาทำงานอย่างเสียสละ ขณะเดียวกันผู้นำก็ทำหน้าที่ประสานงานให้งานด้านการจัดการศึกษาสัมฤทธิ์สูงสุด

กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536, หน้า 32-33) ได้ให้แนวคิดและความหมายของประสิทธิผลว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนไม่น่าจะหมายถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หรือความพึงพอใจในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง แต่ประสิทธิผลของโรงเรียนหมายถึง การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกรวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนซึ่งจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

เปรมสุริย์ เชื้อมทอง (2536, หน้า 9) กล่าวว่า ประสิทธิภาพคือผลงานกลุ่ม ซึ่งเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้น ประสิทธิภาพของโรงเรียนคือความสำเร็จของโรงเรียนที่สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหาร โรงเรียนที่สามารถใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารงานเพื่อโน้มน้าวให้ผู้ที่อยู่ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2536, หน้า 97) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง การที่องค์กรสามารถดำเนินการจนบรรลุเป้าหมาย หรือบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991, p. 373) ได้รวบรวมความคิดของนักการศึกษาที่ให้ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียนว่า หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ หรือความพึงพอใจในการทำงานของครู หรือขวัญของสมาชิก โรงเรียนที่ดีและสรุปว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนพิจารณาได้จากตัวบ่งชี้ 4 ประการคือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง การมีทัศนคติทางบวกของนักเรียน ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

ไพรัช (Price, 1968, p. 1) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลคือความสามารถในการดำเนินการให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยมีตัวบ่งชี้ ความมีประสิทธิภาพขององค์กรมี 5 อย่างคือ ความสามารถในการผลิต ขวัญ การปฏิบัติตามแบบอย่าง การปรับตัว การเป็นปึกแผ่นขององค์กร

สุวรรณณี สมบัติทิวิ (2536, หน้า 14-16) ได้กล่าวถึงลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลว่าหมายถึง โรงเรียนที่สามารถส่งเสริมให้นักเรียนมีความก้าวหน้าทั้งทางพุทธิศึกษา จริยศึกษาและพลศึกษาได้ดีกว่าโรงเรียนอื่นๆ

ดังนั้น ประสิทธิภาพของสถานศึกษานั้น หมายถึง ความสามารถในการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา โดยมีตัวบ่งชี้หลายๆ ตัวในการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายตามตัวบ่งชี้ต่างๆ เช่น การผลิตหรือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ประสิทธิภาพ ความพึงพอใจ การปรับเปลี่ยน การพัฒนา เป็นต้น

2.2.3 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาหรือการประเมินผลขององค์กรหรือสถานศึกษา

การทำงานขององค์กรมีความสำคัญต่อมนุษย์มากขึ้นทุกทีจนเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่าคนจำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยขององค์กรในรูปลักษณะต่างๆ จนเกือบจะถึงขั้นสมบูรณ์แบบในการตอบสนองความต้องการที่แตกต่างกันไปของคน การศึกษาถึงการประเมินประสิทธิผลขององค์กรน่าจะเป็นจุดรวมที่สำคัญของการประสานทฤษฎีที่มากมายและแตกต่างกันเกี่ยวกับองค์กรให้ไปสู่จุดที่นำไปปฏิบัติได้อย่างจริงจังและเป็นประโยชน์ต่อการประยุกต์ใช้กับสภาพแวดล้อมตามความเป็นจริง มีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องดังนี้

กิบสัน ไอวานวิช และ โคนลลี่ (Gibson, Ivancevich & Donnelly, 1979, p. 27) ได้ทำการศึกษา และกำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลขององค์กร โดยใช้หลายเกณฑ์คือ ความสามารถในการผลิต ประสิทธิภาพ ความพึงพอใจ ความสามารถในการปรับตัว การพัฒนาและการอยู่รอด

มอท (Mott, 1972, p. 305) ได้กำหนดประสิทธิผลขององค์กร โดยพิจารณาจากปริมาณ และคุณภาพของผลผลิต ประสิทธิภาพ ความสามารถในการปรับตัว ความสามารถในการยืดหยุ่น

ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 1982, p. 288) ได้เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิผล ผู้นำทางการศึกษา หรือ ประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยพิจารณาจาก การบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ความพึงพอใจในการทำงานของผู้ร่วมงาน

ภรณ์ กীরติบุตร มหานนท์ (2529, หน้า 185-187) ได้นำเสนอวิธีการประเมินประสิทธิผล องค์กร เป็น 3 แนวทางคือ การประเมินประสิทธิผลในแง่เป้าหมาย การประเมินประสิทธิผลในแง่ของระบบ ทรัพยากร การประเมินประสิทธิผลโดยใช้หลายเกณฑ์

ดังนั้น เมื่อได้ศึกษาเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลมีอยู่หลายด้านด้วยกัน แต่ส่วนใน แต่ละนักวิชาการจะตั้งเกณฑ์ที่คล้ายๆ กัน เช่นเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลในแง่เป้าหมาย หรือความสามารถในการผลิต รวมถึงประสิทธิภาพ และความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน การปรับตัว การพัฒนาและการอยู่รอด

1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ในการจัดการศึกษาได้จัดให้มีกลุ่มสาระที่ผู้เรียนต้องเรียนนั้นได้แบ่งออกเป็น 8 กลุ่มสาระ ดังนี้ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สุขศึกษา และพลศึกษา ศิลปะ การงานอาชีพและเทคโนโลยี และภาษาต่างประเทศ และได้ให้มีการประเมิน ในแต่ละช่วงชั้น ดังที่กล่าวในพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 ในมาตรา 26 กล่าวว่า ให้ สถานศึกษาจัดการประเมินผู้เรียนโดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกต พฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรมและการทดสอบควบคู่ไปในกระบวนการเรียนการสอนตาม ความเหมาะสมของแต่ละระดับ และรูปแบบการศึกษา ให้สถานศึกษาใช้วิธีการที่หลากหลายในการ จัดสรร โอกาสการเข้าศึกษาต่อและให้นำผลการประเมินผู้เรียนตามวรรคหนึ่งมาใช้ประกอบการ พิจารณาด้วย (พระราชบัญญัติการศึกษา 2542, 2548, หน้า 22)

ดังนั้น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจะประเมินผู้เรียน โดยพิจารณาจากพัฒนาการ ของผู้เรียน รวมถึงความประพฤติ และการสังเกตพฤติกรรมการร่วมกิจกรรม ขณะเรียน และ การทดสอบ ตามความเหมาะสมของแต่ละระดับ

2) ความพึงพอใจของครู

(1) ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นเรื่องที่สนใจศึกษากันมากในปัจจุบันทั้งนี้เพราะปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรหรือหน่วยงาน ประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลในองค์กร องค์กรใดก็ตามหากบุคคลในองค์กรไม่พึงพอใจในการทำงาน ก็จะเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพงานลดลง มีการขาดงาน ลาออกจากงาน เป็นต้น แต่ในทางตรงกันข้าม เดวิส และนิวสตรอม (Davis & Newstrom, 1985, p. 107) กล่าวว่าถ้าบุคคลในองค์กรมีความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานก็จะทำให้การปฏิบัติงานได้ผลดีมีประสิทธิภาพ และยังเป็นเครื่องหมายแสดงให้เห็นถึงการบริหารงานที่ดีอีกด้วย ดังนั้นผู้บริหารจึงควรศึกษา และทำความเข้าใจในปัจจัยหรือ องค์กรประกอบที่สำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อใช้เป็นประโยชน์ในการสร้าง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับคนในองค์กร

ความหมายของความพึงพอใจการปฏิบัติงานนั้น ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่าน ดังนี้

จรัส โพธิ์จันทร์ (2527, หน้า 96) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่าความรู้สึกทางบวกเป็นกลาง หรือทางลบ ความรู้สึกเหล่านี้มีผลต่อประสิทธิภาพของการ ปฏิบัติงาน กล่าวคือ หากความรู้สึกโน้มเอียงไปในทางบวกการปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพสูง แต่ หากความรู้สึกโน้มเอียงไปในทางลบการปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพต่ำ

กิตติมา ปรีดีติลล (2529, หน้า 423) ได้สรุปว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ชอบ หรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบ และสิ่งจูงใจในด้านต่างๆ ของงาน และ ผู้ปฏิบัติงานนั้น ได้รับการตอบสนองความต้องการของเขา

โยเดอร์ และคนอื่นๆ (Yoder, et al., 1958, p. 6) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจ ในการทำงานว่า เป็นความพึงพอใจในงานที่ทำและมีความเต็มใจที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จตาม วัตถุประสงค์ขององค์กร บุคลากรจะมีความพึงพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทางด้านวัตถุและด้านจิตใจ สามารถตอบสนองความต้องการของเขาได้

เฟรนช์ (French, 1964, p. 28-31) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า การที่คนงาน ลูกจ้างใน หน่วยงานหรือองค์กรใดจะบังเกิดความพึงพอใจในงานของเขาหรือไม่นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับดุลยพินิจ ของเขาเองว่างานที่เขาทำนั้น โดยส่วนรวมแล้วได้สนองความต้องการในด้านต่างๆ ของเขาเพียงไร ซึ่งปัจจัยต่างๆ ที่จะสนองตอบความต้องการในด้านต่างๆ ของคนงาน ลูกจ้าง ที่จะพึงก่อให้เกิดความ พึงพอใจ จำแนกได้ดังนี้

- ก. มีความมั่นคงในอาชีพ
- ข. เงินเดือนหรือค่าจ้างเป็นธรรมหรือเป็นไปตามหลักงานมาก เงินมาก
- ค. การควบคุมบังคับบัญชา ดี คือผู้บริหารมีใจเป็นธรรมและยึดหลักมนุษยสัมพันธ์
- ง. สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลดี
- จ. สภาพการทำงานดี
- ฉ. มีโอกาสก้าวหน้า คือ มีโอกาสได้เลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง ขึ้นค่าจ้างเงินเดือนและเพิ่มพูนคุณวุฒิ
- ช. เป็นงานอาชีพที่มีเกียรติในสังคม

แอบเบิลไวท์ (Applewhite, 1965, p. 6-7) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่า เป็นความสุข ความสบายที่ได้จากสภาพที่ทำงาน ความสุขจากการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน การมีเจตคติที่ดีต่องานและความพอใจเกี่ยวกับรายได้ขององค์กร

วรูม (Vroom, 1961, p. 99) ได้กล่าวไว้ว่าทัศนคติที่มีต่องาน ความพึงพอใจและขวัญทางอุตสาหกรรม คำทั้ง 3 คำ นี้มีความหมายอย่างเดียวกัน ซึ่งหมายถึงประสิทธิผลในการทำงานของบุคคล ซึ่งต่างก็มีบทบาทและหน้าที่ต่างกันออกไป การมีเจตคติที่ดีต่องาน ก็คือมีความพึงพอใจในงาน และถ้ามีเจตคติที่ไม่ดีต่องาน ก็คือ ไม่พึงพอใจต่องานนั่นเอง

ปภาวดี คุลยจินดา (2540, หน้า 528) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติ หมายถึง ทัศนคติในทางบวกต่องาน ความพึงพอใจในงานช่วยให้คนทำงานรู้สึกว่ามีชีวิตการทำงานมีคุณภาพกับช่วยป้องกันมิให้คนทำงานเกิดความรู้สึกห่างเหินกับงาน

มอร์ส (Morse, 1953, p. 99; อ้างถึงใน บุญโชค สมคิด, 2542) ได้บันทึกทัศนะเกี่ยวกับความพึงพอใจว่า หมายถึง การลดความเครียดของผู้ทำงานให้น้อยลง กล่าวคือ ธรรมชาติของมนุษย์มีความต้องการ ถ้าความต้องการได้รับการตอบสนองทั้งหมดหรือเพียงบางส่วนความเครียดจะลดน้อยลง และความพึงพอใจจะเกิดขึ้น

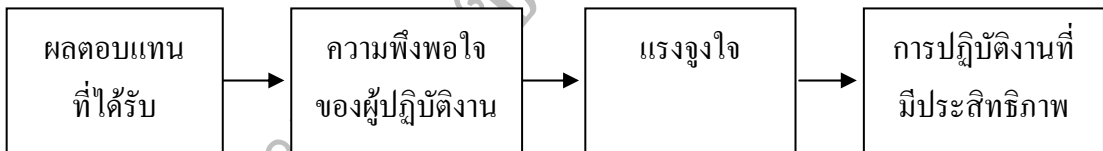
ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 1982, p. 334) ก็มีแนวคิด เช่นเดียวกันว่า ความพึงพอใจในการทำงานนั้นเป็นผลกระทบบของความรู้สึกด้านจิตใจที่มีต่องานที่ทำมาแล้ว หรืองานในปัจจุบันเมื่อมีการประเมินบทบาทของงาน

จากความหมายดังที่ได้กล่าวมาพอสรุปความพึงพอใจได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นเป็นความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีต่องานต่อปัจจัยหรือองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานนั้นๆ จนสามารถตอบสนองความต้องการด้านร่างกายและจิตใจ เป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

(2) ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ในการปฏิบัติงานใดๆ ความพึงพอใจของการปฏิบัติงานมีความสำคัญเกี่ยวข้องกันทัศนคติและค่านิยมของบุคคล การปฏิบัติงานของบุคคลโดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ทำให้งานสัมฤทธิ์ผลหรือบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายสภาพการทำงานและสิ่งจูงใจในหน่วยงานมีส่วนทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้น การที่บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย จึงถือว่าเป็นภาระหน้าที่อันสำคัญยิ่งของผู้บริหารทุกระดับในแต่ละองค์กร อย่างไรก็ตามความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีแนวคิดแตกต่างกัน 2 ลักษณะ คือ

ก. ความพึงพอใจนำไปสู่การปฏิบัติงาน จากการศึกษาทดลองที่ Howthome ในปี ค.ศ. 1920 ในเรื่องของแสงสว่างและสภาพแวดล้อมที่ใช้ในการทำงาน ซึ่งให้เห็นว่า การเพิ่มของผลผลิตเป็นผลสืบเนื่องมาจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของคณงาน เดวิส (Davis, 1983, p. 82) ได้กล่าวถึงความสำคัญในลักษณะเช่นนี้ว่า “การตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานจนเกิดความพึงพอใจ จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการมีประสิทธิภาพการทำงานที่สูงกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการตอบสนอง” ดังภาพประกอบ



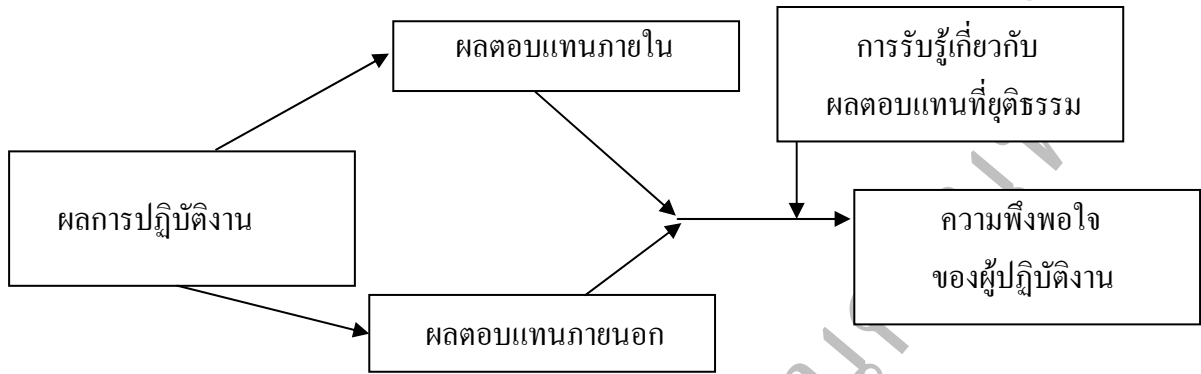
ภาพ 1 ความพึงพอใจนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

(ที่มา : นัยนา มั่งคั่ง, 2540, หน้า 22)

จากแนวคิดดังกล่าว ผู้บริหารที่มุ่งเพิ่มผลผลิตด้วยการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น จึงพยายามจัดปัจจัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น เงินเดือน สวัสดิการ และความก้าวหน้าในตำแหน่ง ตอบสนองความพึงพอใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีจนบรรลุวัตถุประสงค์

ข. ผลการปฏิบัติงานนำไปสู่ความพึงพอใจ เอ็ดเวิร์ด และพอร์เตอร์ (Edward & Porter, 1967, p. 23) ได้ตั้งสมมุติฐานจากการพัฒนารูปแบบจำลอง เพื่อการศึกษาเกี่ยวกับสภาพความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจและผลการปฏิบัติงาน จะ

เชื่อมโยงด้วยปัจจัยอื่นๆ ผลการปฏิบัติงานที่ดีจะนำไปสู่ผลตอบแทนที่เหมาะสม ซึ่งในที่สุดจึงนำไปสู่การตอบสนองความพึงพอใจ” ดังภาพประกอบ

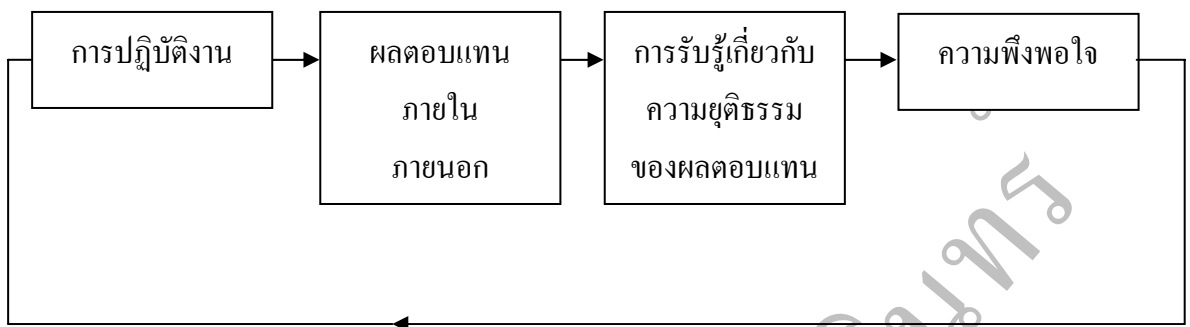


ภาพ 2 ผลการปฏิบัติงานนำไปสู่ความพึงพอใจ
(ที่มา : นัยนา มั่นคง, 2540, หน้า 22)

จากภาพประกอบแสดงให้เห็นว่า ผลการปฏิบัติงานย่อมได้รับการตอบสนองที่ทำให้เกิดความพอใจ ซึ่งแบ่งออกเป็นผลตอบแทนภายใน และผลตอบแทนภายนอก โดยผ่านการรับรู้เกี่ยวกับผลตอบแทนที่ยุติธรรม ซึ่งเป็นตัวชี้ปริมาณของผลตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติจะได้รับ นั่นคือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะถูกกำหนดโดยความแตกต่างระหว่างผลตอบแทนที่เกิดขึ้นจริง และการรับรู้เกี่ยวกับความยุติธรรมของผลตอบแทน หากผลตอบแทนจริงมากกว่าผลตอบแทนที่ได้รับรู้แล้ว ความพึงพอใจย่อมเกิดขึ้น

อนึ่งผลตอบแทนภายในหรือรางวัลภายใน เป็นผลความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่เกิดแก่ตัวผู้ปฏิบัติงานเอง เช่น ความรู้สึกต่อความสำเร็จที่เกิดขึ้น เมื่อสามารถเอาชนะความยุ่งยากต่างๆ และสามารถดำเนินงานภายใต้ความยุ่งยากทั้งหลายได้สำเร็จ จะทำให้เกิดความภูมิใจ ความมั่นใจ ตลอดจนได้รับการยอมรับยกย่องจากบุคคลอื่น ส่วนผลตอบแทนภายนอก เป็นรางวัลที่ผู้อื่นจัดหามาให้มากกว่าตนเองจะให้แก่ตัวเอง เช่น การให้เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้น หรือให้รางวัลโบนัสพิเศษ

จากภาพประกอบ ผลการปฏิบัติงานนำไปสู่ความพึงพอใจ เดวิส (Davis, 1983, p. 107) ได้นำมาปรับให้เห็นชัดเจนยิ่งขึ้น เกี่ยวกับความสัมพันธ์ของการปฏิบัติที่ดีกับความพึงพอใจในการทำงาน ดังภาพประกอบ



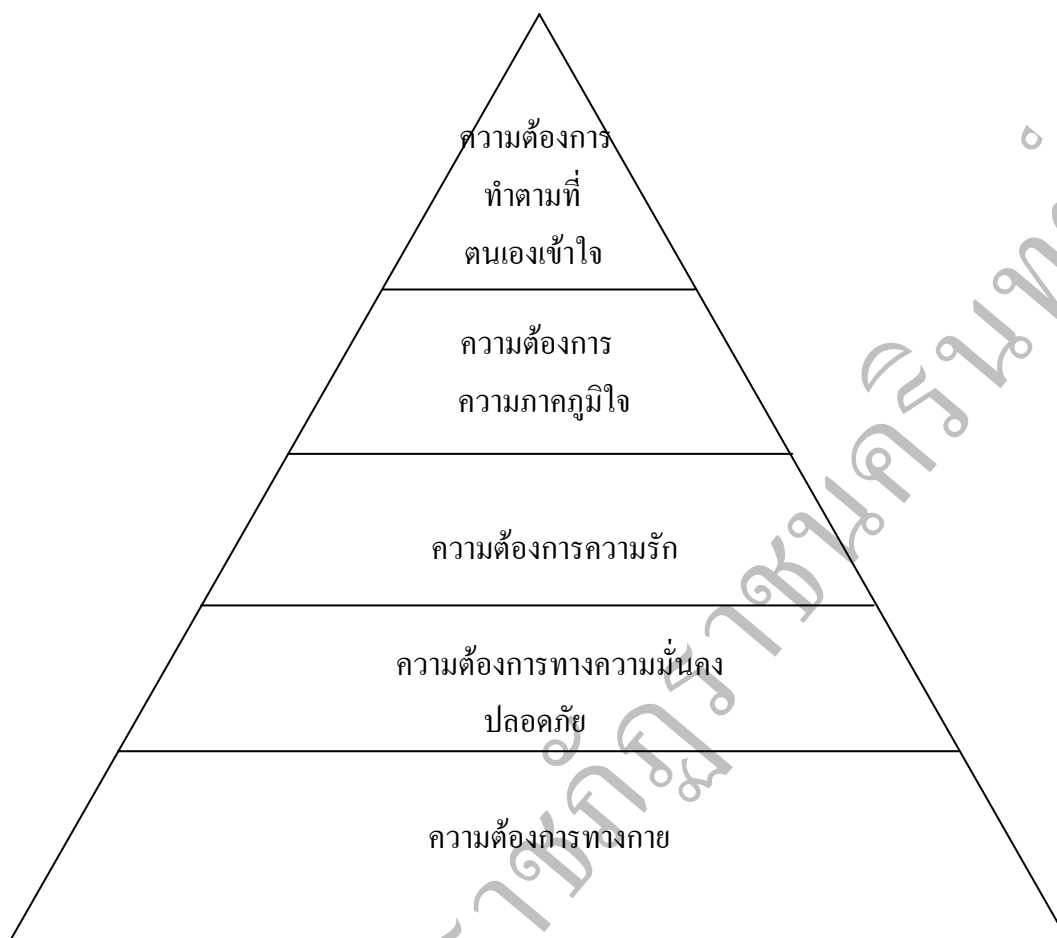
ภาพ 3 การปฏิบัติงานที่ดีนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความพึงพอใจนี้มีผลย้อนกลับทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น
(ที่มา : นัยนา มั่งคั่ง, 2540, หน้า 24)

จากความสัมพันธ์เกี่ยวกับความพึงพอใจทั้งสองรูปแบบ สามารถสรุปได้ว่าทั้งความพึงพอใจส่งผลทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและการปฏิบัติงานนำไปสู่ความพึงพอใจ จะมีความสัมพันธ์ในทางบวก ข้อมขึ้นกับว่างานที่ปฏิบัตินั้น บุคคลได้รับการตอบสนองด้วยความพึงพอใจทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ อันจะก่อให้เกิดความสมบูรณ์ของชีวิตมากขึ้นเพียงใด

นั่นคือสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงความสำคัญของบุคคลในองค์กรที่ควรจะได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรม ทั้งภายในและภายนอกที่บุคคลพึงควรจะได้รับ

(3) ทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การบริหารงานให้ประสบความสำเร็จนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมียุทธศาสตร์และวิธีการที่ดี และวิธีที่ทำให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ก็คือ การสร้างความพึงพอใจในการทำงาน หากสามารถทำให้บุคลากรในหน่วยงาน มีความพึงพอใจ สภาพการทำงานที่มีประสิทธิภาพก็จะเกิดขึ้น อย่างไรก็ตามผู้บริหารจะต้องรู้ว่าเทคนิคและวิธีการโดยอาศัยการจูงใจเป็นเครื่องมือที่สำคัญ ซึ่งจะต้องจูงใจให้เหมาะสมกับความต้องการของแต่ละบุคคล ต่อไปนี้เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจที่นำมาเสริมสร้างให้เกิดความพึงพอใจ ขอนำเสนอนักทฤษฎีที่ว่าด้วยการจูงใจที่มีชื่อเสียง ซึ่งมีแนวคิดเป็นดังนี้

แนวคิดของ มาสโลว์ (Maslow, 1954, p. 69-80) เป็นนักจิตวิทยาเสนอแนวคิดที่เรียกลำดับขั้นของความต้องการ (Hierarchy of Needs) พัฒนามาจากแนวคิดของเขาเองที่ได้จากประสบการณ์คลินิค แบ่งลำดับขั้นความต้องการออกเป็น 5 ขั้น จากต่ำสุดขึ้นไปดังนี้



ภาพ 4 ลำดับชั้นความต้องการ ตามทฤษฎีของ MASLOW
(ที่มา : Maslow, 1954, p. 69-80)

จะขออธิบายความต้องการของแต่ละชั้นตอนเรียงตามลำดับดังนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการหรือแรงขับนี้เป็นความต้องการเบื้องต้นของมนุษย์ที่จะก่อให้เกิดความพอใจ ได้แก่ อาหาร น้ำ อากาศ การพักผ่อน เป็นต้น

ขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety, Stability and Security Needs) เป็นความต้องการของบุคคลที่จะอยู่อย่างปลอดภัยในสิ่งแวดล้อม มีอิสระจากสิ่งคุกคามต่างๆ ด้วย

ขั้นที่ 3 ความต้องการความรัก ความห่วงใย การยอมรับของกลุ่ม (Affiliation, Belonging to Group, Love Needs) เป็นความต้องการของบุคคลที่ต้องการได้รับความรัก

ความปรารถนาที่จะได้รับการยอมรับจากกลุ่ม จากการทำงานร่วมกัน ซึ่งจะต้องมีการอภิปราย
ถกเถียงกันด้วยเหตุผลต่างๆ จะมีความจำเป็นมากในการทำงานแบบไม่เป็นทางการ

ขั้นที่ 4 ความต้องการความภาคภูมิใจ (Self-Esteem Needs) เป็น
ความต้องการมีความภาคภูมิใจเป็นแบบ Ego Needs และความต้องการมีฐานะทางสังคม (Social
Recognition) ต้องการตำแหน่ง ฐานะเด่น มีความสามารถ ความก้าวหน้า มีเกียรติยศชื่อเสียง

ขั้นที่ 5 ต้องการทำตามที่ตนเองเข้าใจ (Self-Actualization Needs)
เป็นความต้องการทำความเข้าใจตนเอง เป็นความต้องการสูงสุดตามความต้องการของจิตใจของ
ตนเอง เป็นความเข้าใจถึงความสามารถ ความสนใจและความต้องการของตนเอง ยอมรับได้ทั้งใน
ส่วนที่เป็นจุดอ่อน จุดบกพร่องของตนเองเพื่อให้ตนเองมีศักยภาพสูงสุด

แนวคิดของเฮร์สเบอร์ก (Herzberg, 1959, p. 57) เฮร์สเบอร์ก
เป็นนักจิตวิทยาได้คิดค้นทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานชื่อทฤษฎี Motivation-Maintenance Theory
หรือ Dual Factor หรือ The Motivation-Hygiene Theory เรียก ทฤษฎีปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยสุขวิทยา

ตั้งข้อสมมุติฐานว่ามีองค์ประกอบ 2 ประเภท ที่มีผลต่อการจูงใจใน
การทำงาน คือ

1. องค์ประกอบภายนอก หรือ องค์ประกอบคงไว้ ประกอบด้วย

1.1 ค่าจ้าง เงินเดือน

1.2 เงื่อนไขการทำงาน

1.3 ความมั่นคงของงาน

1.4 นโยบายและการบริหารของบริษัท

1.5 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน

ผู้ใต้บังคับบัญชา

1.6 สถานภาพตำแหน่งงาน

2. องค์ประกอบภายใน

2.1 การได้รับการยอมรับ

2.2 ความก้าวหน้า

2.3 ความรับผิดชอบ

2.4 สัมฤทธิ์ผลหรือความสำเร็จของงาน

2.5 ตัวงาน

เพื่อให้เห็นชัดเจน สามารถเปรียบเทียบเป็นตารางได้ดังนี้

ตาราง 1 สรุปรูปการเปรียบเทียบองค์ประกอบ 2 ประเภท ที่มีผลต่อการจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยภายนอก (สภาพแวดล้อม)	ปัจจัยจูงใจ (ลักษณะของงาน)
เงินเดือน การบังคับบัญชา สถานะ ความมั่นคง สภาพแวดล้อมการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ลักษณะงานที่ทำ การยกย่อง ความก้าวหน้า โอกาสเจริญเติบโต ความรับผิดชอบ ความสำเร็จ

แนวคิดของแมคเกรเกอร์ (Mc Gregor, 1960, p. 33-35)

แมคเกรเกอร์เสนอทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y โดยมีหลักว่าการเลือกใช้วิธีจูงใจขึ้นอยู่กับว่าคนๆ นั้น มีลักษณะเป็นคนแบบ X หรือเป็นคนแบบ Y โดยนักบริหารเชื่อว่า

คนงานแบบ X เป็นคนที่ไม่ชอบทำงาน พยายามหลีกเลี่ยงงานและคนงานก็คอยจะปิดความรับผิดชอบและพยายามรับคำสั่งที่เป็นทางการเท่านั้น คนงานส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญต่อความมั่นคงของงานและมีความทะเยอทะยานน้อยมาก

คนงานแบบ Y เป็นคนที่มีทัศนคติที่มีต่อการทำงาน มองว่างานเป็นเรื่องสนุก ผ่อนคลาย คนจะสามารถควบคุมและกำกับตนเองได้ ผูกพันอยู่กับความสำเร็จของงานสามารถทำงานอย่างรับผิดชอบ มีความคิดริเริ่มสร้างงาน

แนวคิดดังกล่าว สามารถเขียนเป็นตาราง ดังนี้

ตาราง 2 ตารางสรุปแนวคิดของแมคเกรเกอร์

ทฤษฎี X	ทฤษฎี Y
1. คนมีความเกียจคร้าน ต้องการหลีกเลี่ยงงานทำอยู่ 2. คนไม่มีความทะเยอทะยาน ไม่ต้องการความรับผิดชอบและชอบให้มีการสั่งการ	1. การทำงานจะเหมือนการเล่นหรือการพักผ่อน 2. คนจะไม่เพียงแต่ยอมรับความรับผิดชอบเท่านั้น คนจะแสวงหาความรับผิดชอบด้วยถ้าหากว่าสถานการณ์มีความเหมาะสม

ตาราง 2 (ต่อ) ตารางสรุปแนวคิดของแมคเกรเกอร์

ทฤษฎี X	ทฤษฎี Y
3. คนจะต้องถูกควบคุมอย่างใกล้ชิดและถูกผลักดันให้ทำงานเพื่อความตามเป้าหมายขององค์กร	3. คนต้องการควบคุมและตั้งการตนเองในการทำงานเพื่อความสำเร็จของเป้าหมายขององค์กร
4. คนส่วนใหญ่ไม่เต็มใจและไม่สามารถช่วยแก้ปัญหาขององค์กรได้	4. คนมีความเต็มใจและสามารถช่วยแก้ไขปัญหาขององค์กรได้

แนวคิดของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1969, p. 75-142) ทฤษฎีการจูงใจที่ว่าด้วย E R G ของแอลเดอร์เฟอร์ ได้พัฒนามาจากทฤษฎีจูงใจของมาสโลว์ ซึ่งแอลเดอร์เฟอร์เห็นว่าความต้องการของมนุษย์น่าจะแยกออกเป็น 3 ประเภทและเห็นความต้องการของมนุษย์ทั้ง 3 ประเภทจะประกอบด้วย

E คือ ความต้องการอยู่รอด

R คือ ความต้องการมีความสัมพันธ์กันทางสังคม

G คือ ความต้องการความก้าวหน้าและเจริญเติบโต

แนวคิดของเมอร์เร่ (Murray, 1938; อ้างถึงใน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2547, หน้า 144)

เมอร์เร่เป็นนักจิตวิทยาชาวอเมริกันรวบรวมโนมตีเกี่ยวกับการจูงใจไว้หลายประการดังนี้

1. การแสดงความเคารพ
2. ความสำเร็จ
3. ต้องการมีเพื่อนสนิท
4. ความก้าวร้าว
5. อิสรภาพ
6. การแก้ไข
7. การป้องกัน
8. การปฏิบัติตาม
9. ลักษณะเด่น
10. การแสดงออก

11. หลีกเลียงจากอันตราย
12. ต้องหลีกเลียงจากความละอาย
13. การทะนุถนอม
14. ความเป็นระเบียบ
15. การเล่น
16. การปฏิเสธ
17. ความสนุกสนาน
18. ต้องการทางเพศ
19. ต้องการความช่วยเหลือ
20. ต้องการความเข้าใจ

แนวคิดของแมคเคลีแลนด์ (Mc Clelland, 1951, p. 143-168) แนวคิดของเขาใช้แนวคิดของเมอร์เร่เป็นพื้นฐาน แรงจูงใจที่เขาทำการศึกษายูมี 3 ประการ คือ

1. ความต้องการด้านสัมฤทธิ์ผล
2. ความต้องการความผูกพัน
3. ความต้องการมีอำนาจ

ความต้องการทั้ง 3 ประการนี้ ความต้องการด้านสัมฤทธิ์ผลหรือความสำเร็จของงานถือว่ามีค่าสำคัญสูงสุดและเชื่อว่าคนต้องการอยากมีอำนาจมากและมีความต้องการที่จะผูกพันน้อย จะเป็นคนที่เป็นนักบริหารงานที่ดี

แนวคิดของ อาร์จิริส (Argyris, 1953, p. 132) มีความเชื่อว่า มนุษย์จะทำงานได้ดีเกิดจากแรงจูงใจหลัก 3 ประการคือ

1. มนุษย์ที่มีสุขภาพจิตดี คือ จะต้องผ่านกระบวนการพัฒนาเป็นผู้ใหญ่ คือกระบวนการเปลี่ยนคนดังนี้

- 1.1 จากคนเฉื่อยชาเป็นคนกระตือรือร้นในการทำงาน
- 1.2 จากคนที่พึ่งพาคนอื่นมาเป็นคนที่เป็นอิสระอาศัยตนเอง
- 1.3 จากคนที่มีพฤติกรรมเพียงไม่กี่แบบ เป็นคนที่มีพฤติกรรม
- 1.4 จากคนที่มีความสนใจชั่วคราว เป็นคนที่สนใจหนักแน่น
- 1.5 จากคนที่มองอะไรสั้นๆ เป็นคนมองการณ์ไกล

เป็นหลัก

ซับซ้อน

1.6 จากคนที่มิชอบทบทวนเป็นลูกน้อง (สมัยเด็ก) เป็นคนที่เท่าเทียมเพื่อนและเป็นหัวหน้างาน

1.7 จากคนที่ไม่รู้จักตนเองเป็นคนที่สามารถควบคุมตนเองได้

2. การจัดองค์การแบบราชการเป็นรูปปิรามิด เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาความเป็นผู้ใหญ่ ไม่สามารถพัฒนาคนได้เต็มที่ เพราะโครงสร้างดังกล่าวกดดันคนงานให้ยอมตามความประสงค์ของฝ่ายจัดการ เป็นสภาพที่คนงานอยู่ใต้การควบคุมขององค์การ โดยสิ้นเชิง

3. การจัดองค์การที่ยืดหยุ่นและจิตใจของคนงาน เปิดโอกาสให้คิด ลดการควบคุมให้น้อยลง ส่งเสริมประชาธิปไตยในองค์การ

3) การปรับเปลี่ยน (เกษม วัฒนชัย, 2546, หน้า 17)

การออกแบบและการปรับเปลี่ยนระบบการศึกษา

การออกแบบและการปรับเปลี่ยนระบบบริหาร

(1) การออกแบบระบบใหม่ การบริหารการเปลี่ยนผ่านของระบบเป็นเรื่องสำคัญมากต้องออกแบบระบบใหม่โดยจะต้องกล่าวถึงแนวคิดก่อนว่า เขตพื้นที่การศึกษาเกิดขึ้นเพราะอะไร และเพื่ออะไร หลังจากนั้นก็ออกแบบเพื่อสนับสนุนแนวคิด ทดสอบแล้วนำมาใช้ดังนี้



(2) การปรับเปลี่ยนระบบที่ใช้กันอยู่ ทุกประเทศทั่วโลกมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาคือภาวะปกติของโลกใบนี้ การปรับเปลี่ยนต้องเปลี่ยนเพราะนโยบายเปลี่ยน เทคโนโลยีเปลี่ยน และปัจจัยอื่นเปลี่ยนแต่ที่สำคัญที่สุดคือนโยบายเปลี่ยน ส่วนเทคโนโลยีเปลี่ยนนั้น ควรคิดถึงการจัดการเทคโนโลยีมากกว่ากล่าวโดยสรุปได้คือ การปรับเปลี่ยนระบบที่ใช้กันอยู่คือ

- ก. เปลี่ยนเพราะนโยบายใหม่
- ข. เปลี่ยนเพราะเทคโนโลยีใหม่
- ค. เปลี่ยนเพราะปัจจัยใหม่อื่นๆ

กล่าวโดยสรุปก็คือ การออกแบบระบบใหม่ มีวิธีการคือ มีแนวคิดใหม่ จึงคิดวางแผนหรือออกแบบ และนำมาทดสอบ หลังจากนั้น จึงนำมาใช้ สาเหตุของการปรับเปลี่ยนก็คือ มีนโยบายใหม่ๆ หรือเทคโนโลยีใหม่ และ ปัจจัยใหม่

4) ประสิทธิภาพ แนวคิดเรื่องประสิทธิภาพทางการศึกษา (สำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงศึกษาธิการ, ม.ป.ป.)

นักการศึกษาส่วนใหญ่อยากจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูง โดยจะเห็นได้จากการทำวิจัย และทดลองในด้านวิธีการสอน วิธีใช้อุปกรณ์การสอน วิธีระดมใช้ทรัพยากรเพื่อการศึกษาให้ได้ผลตอบแทนสูงสุด การวิเคราะห์ระบบการศึกษาของ Coombs เป็นต้นแบบที่นักศึกษานำมาใช้เพื่อหาทางปรับปรุงกระบวนการของการศึกษาอย่างเข้มข้น นักการศึกษาหันไปสนใจกับนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษามากขึ้น การทดลองใช้เทคโนโลยีบางอย่างนั้นถึงแม้จะเป็นการเพิ่มค่าใช้จ่ายแต่ถ้าทำให้คุณภาพทางการศึกษาสูงขึ้น และลดความสูญเปล่าทางการศึกษาลงก็ได้รับการสนับสนุนด้วยดี

การวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายทางการศึกษาอย่างละเอียดทำให้นักศึกษามองเห็นช่องทางที่ประหยัดค่าใช้จ่ายได้เป็นบางส่วน อย่างไรก็ตามระบบการศึกษายังประสบปัญหาเรื่องการใช้ครูให้มีประสิทธิภาพสูงอยู่ การศึกษาเป็นระบบที่ต้องใช้กำลังคนระดับสูงเป็นจำนวนมาก ระบบการศึกษาจึงหาช่องทางที่จะลดค่าใช้จ่ายในด้านนี้ให้มากขึ้น

ในด้านการพัฒนาการศึกษา นักวิชาการลงความเห็นตรงกันว่า ควรมีการพัฒนาระบบการบริหารการศึกษาเพื่อทำให้เกิดประสิทธิภาพอย่างสูง

กล่าวโดยสรุป การจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงนั้นมีการทดลองใช้หลายวิธีการ ซึ่งนักการศึกษาได้หันไปสนใจทางด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี ซึ่งเป็นการเพิ่มค่าใช้จ่าย จึงคิดหาวิธีการในการลดค่าใช้จ่าย และคิดหาวิธีการในการให้ระบบการบริหารมีประสิทธิภาพต่อไป

5) การพัฒนา แนวทางการพัฒนาโรงเรียนตามมาตรฐาน ISO 9000 (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2545)

โรงเรียนมีบทบาท สำคัญต่อการพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขตามที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการให้การศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ และเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศในอนาคต โดยทั่วไปแล้วโรงเรียนประถมศึกษามีมาตรฐานโรงเรียน พ.ศ.2541 ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และมาตรฐานการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ เป็นแนวทางในการบริหารและการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ แต่อย่างไรก็ตามมาตรฐานดังกล่าวเมื่อนำไปสู่การปฏิบัติแล้วเกิดการหลากหลายในระบบการบริหาร ดังนั้น เพื่อให้โรงเรียนมีระบบการบริหารและการจัดการที่มีคุณภาพตามแนวทางมาตรฐานสากล เพื่อพัฒนาศักยภาพของนักเรียน และพัฒนาการเรียนการสอนของครูให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการเรียนรู้ ระบบการบริหารงานคุณภาพ ISO 9000 จึงเป็นเครื่องมือในการบริหารที่จะนำพาให้ท่าน

ดำเนินงานไปถึงจุดหมายปลายทางได้ตามเป้าประสงค์หากโรงเรียนตกลงใจที่จะดำเนินการพัฒนาโรงเรียนตามมาตรฐาน ISO 9000 มาใช้ในการบริหารงาน ควรนำมาตรฐาน ISO 9002 มาดำเนินการ เพราะเป็นมาตรฐานที่กำกับดูแลเฉพาะการผลิต การติดตั้ง และการบริการซึ่งมีขอบข่ายการบริหารงานครอบคลุมภารกิจหลักของโรงเรียน

ข้อดีในการนำ ISO 9002 มาใช้ในสถานศึกษา

- (1) บุคลากรในโรงเรียนทุกระดับ ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ
- (2) นักเรียนทุกคนได้รับการพัฒนาให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจสติปัญญา มีความรู้คู่คุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต อยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข
- (3) สร้างความมั่นใจให้ผู้ปกครอง ทั้งทางด้านการพัฒนาการศึกษา ด้านความปลอดภัยทั้งร่างกายและจิตใจ
- (4) ผู้ปกครองมีส่วนร่วมกับระบบคุณภาพในเรื่องที่เกี่ยวข้อง
- (5) ระบบคุณภาพตามมาตรฐานสากล ISO 9002 มีความสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรฐานสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และมาตรฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ทำให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายพัฒนาเข้าสู่มาตรฐานทุกระดับไปพร้อมๆ กัน
- (6) ผู้ปกครอง ชุมชน สังคม มีความมั่นใจในการจัดการศึกษาของโรงเรียน
- (7) เป็นกรยกระดับคุณภาพโรงเรียน สู่มาตรฐานสากล
- (8) การบริหารงานของโรงเรียน ดำเนินไปอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง สามารถรับการตรวจสอบคุณภาพทั้งภายในและภายนอกได้

2.3 การบริหารสถานศึกษาเอกชน

การจัดองค์การและการบริหารการศึกษาเอกชน

อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการการศึกษาเอกชนมีดังนี้

- 1) ให้ความเห็นหรือคำแนะนำแก่รัฐมนตรีเกี่ยวกับการศึกษาและการดำเนินงานของโรงเรียน การจัดทำโครงการส่งเสริมการศึกษาของโรงเรียน และประสานงานการศึกษากับส่วนราชการอื่นเพื่อประโยชน์ในการควบคุมและส่งเสริมการศึกษาและกิจกรรมของโรงเรียน
- 2) ให้ความเห็นหรือคำแนะนำรัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวงหรือระเบียบเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

3) แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่คณะกรรมการการศึกษาเอกชนมอบหมาย

4) ปฏิบัติการอื่นตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

องค์กรที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินงานของคณะกรรมการการศึกษาเอกชน คือ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

องค์กรเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเอกชน

นอกจากองค์กรตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 แล้วยังมีองค์กรเอกชนที่สร้างขึ้นเพื่อมุ่งส่งเสริมการศึกษาและช่วยปรับปรุงกิจการ โรงเรียนเอกชน รวมทั้งสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างภาครัฐและเอกชน ตลอดจนส่งเสริมฐานะและสมรรถภาพครูโรงเรียนเอกชน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2538, หน้า 5-10) ซึ่งปัจจุบันยังไม่ได้เปลี่ยนแปลงองค์กรดังกล่าวได้แก่

- 1) สมาคมสมาพันธ์การศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย
- 2) สมาคมสหพันธ์โรงเรียนราษฎร์
- 3) สมาคมศึกษาสัมพันธ์เพื่อการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
- 4) สมาคมครูโรงเรียนราษฎร์แห่งประเทศไทย
- 5) สมาคมอนุบาลศึกษาแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ
- 6) สมาคมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย
- 7) สมาคมสภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย
- 8) สมาคมผู้บริหารและครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน
- 9) สมาคมครูคาทอลิกแห่งประเทศไทย
- 10) มูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย
- 11) สมาคมโรงเรียนเอกชน จังหวัดเชียงใหม่
- 12) ชมรมการศึกษาเอกชน จังหวัดต่างๆ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนมีหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้

1) ศึกษาวิเคราะห์ และเสนอแนะแนวแก่คณะกรรมการการศึกษาเอกชน เกี่ยวกับการศึกษาและการดำเนินงานของโรงเรียนเอกชน การจัดทำโครงการส่งเสริมการศึกษาของโรงเรียนเอกชน การประสานงานการศึกษา กับส่วนราชการอื่น เพื่อประโยชน์ในการควบคุมและส่งเสริมการศึกษา

และกิจการของโรงเรียนเอกชน และการปฏิบัติงานอื่นๆของคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525

- 2) เป็นเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525
- 3) ปฏิบัติงานเลขานุการของคณะกรรมการการศึกษาเอกชน
- 4) ปฏิบัติงานตามที่คณะกรรมการการศึกษาเอกชน หรือกระทรวงศึกษาธิการ

มอบหมาย

ตาราง 3 แสดงสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชลบุรี เขต 3

สังกัด (อำเภอ)	สช.
อ.ศรีราชา	9 โรงเรียน
อ.บางละมุง	15 โรงเรียน
อ.สัตหีบ	9 โรงเรียน
รวม	33 โรงเรียน

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

ไตรธร เศรษฐธีร (2543, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เขตการศึกษาที่ 6 พบว่า กำลังคน เป็นสิ่งสำคัญในการทำให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงในการปฏิรูปการศึกษาการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน พบว่า ยังมีปัญหาอีกมาก โดยเฉพาะปัญหาด้านคุณภาพการจัดการเรียนการสอนถึงแม้จะมีโรงเรียนเอกชนบางส่วนที่เป็นโรงเรียนดีมีคุณภาพเป็นที่นิยมของประชาชนอันเป็นแบบอย่างให้แก่โรงเรียนของรัฐได้แต่ก็ยังมีโรงเรียนเอกชนอีกจำนวนมากที่คุณภาพยังไม่ถึงเกณฑ์ที่น่าพอใจ เมื่อเทียบกับโรงเรียนของรัฐโดยทั่วไป แม้รัฐจะได้ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนโรงเรียนเหล่านี้โดยเฉพาะด้านการเงิน พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพมาจากเรื่องงบประมาณเป็นส่วนใหญ่ซึ่งทำให้โรงเรียนต้องลดต้นทุน โดยการจ้างครูที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ครูผู้สอนไม่ได้จบมาโดยตรงกับวิชาที่สอน ลดการลงทุนในเรื่อง วัสดุการเรียนการสอน ซึ่งปัญหาในงบประมาณ สืบเนื่องมาจาก สถานที่ตั้งของโรงเรียนอยู่ในชุมชนการเกษตร ซึ่งมีรายได้ต่ำโรงเรียนจึงต้องเก็บค่าธรรมเนียมในอัตราที่ต่ำกว่าที่ขออนุญาตไว้ การแข่งขันระหว่างโรงเรียนเอกชนในพื้นที่บริการเดียวกันโดยการลดค่าธรรมเนียมการเรียนเพื่อเป็น

จูด้า ซึ่งเมื่อรายได้ของโรงเรียนค่อนข้างต่ำ จึงต้องหาทางลดรายจ่าย เช่น จ่ายเงินเดือนครูไม่ได้มวุฒิ ลงทุนในเรื่องสื่อการเรียนการสอนวัสดุให้น้อยลง ทำให้ครูผู้สอนมีความพึงพอใจในงานที่ทำต่ำ ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาแต่ปัญหาในเรื่องการเงิน ไม่ใช่ปัญหาหลักในการที่จะทำให้ประสิทธิภาพ ในการจัดการเรียนการสอนต่ำ กล่าวคือ โรงเรียนเอกชนบางแห่งมีที่ตั้งสภาพทางเศรษฐกิจ และ ประสบปัญหาในเรื่องรายได้ เหมือนกับปัญหาที่กล่าวไว้ข้างต้น ยังมีความสามารถในการจัดการศึกษา ที่มีคุณภาพได้ โดยการบริหารจัดการที่ใช้การบริหารภายใต้ข้อจำกัด มีการจัดสรรงบประมาณที่ เหมาะสมส่งเสริม พัฒนาคูณทุนและใช้ในด้านสื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอนอย่างคุ้มค่า สร้าง ความตระหนักให้กับครูผู้สอนว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน เน้นการมีส่วนร่วมและการสร้างความสุข ในงานซึ่งจะทำให้การจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพได้

สุวริย์ วงศ์วัฒนา (2543, บทคัดย่อ) ได้กล่าวในการวิจัยเรื่อง ความคาดหวังและความ พึงพอใจของประชาชน ในการเปิดรับข่าวสารจากสื่อ เพื่อการประชาสัมพันธ์ของสถาบันราชภัฏ พิบูลสงคราม พบว่าการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคาดหวังและความพึงพอใจของ ประชาชนในการเปิดรับข่าวสารจากสื่อเพื่อการประชาสัมพันธ์ของสถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม เป็นการศึกษาจากประชากร 2 กลุ่ม คือ กลุ่มเป้าหมายภายนอก ได้แก่ ประชาชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก และกลุ่มเป้าหมายภายใน ได้แก่ นักศึกษา อาจารย์ พนักงาน และข้าราชการของ สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม ซึ่งส่วนใหญ่ความพึงพอใจในการเปิดรับข่าวสาร อยู่ในระดับปานกลาง แต่ความหวัง หรือความต้องการในด้านเนื้อหา และการนำเสนอข่าวสารจากสื่อประชาสัมพันธ์ มีความต้องการมากในเรื่องนี้ โดยส่วนใหญ่ต้องการให้นำเสนอเนื้อหาข่าวสารมีความชัดเจนมากที่สุด

ชุมพล เปี่ยมศรี (2545, บทคัดย่อ) ได้กล่าวไว้ในงานวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพ โรงเรียน ประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ประสิทธิภาพ โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมจะอยู่ ในระดับมากซึ่งส่วนใหญ่จะพบว่าด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนนั้นมากที่สุด และเมื่อเปรียบเทียบ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทราพบว่าเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารทั้งโดยรวม และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

วสันต์ ช่างนาถ (2544, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาในเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของ ผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี พบว่า พฤติกรรม ผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับ มากในด้านการมีความคิดริเริ่ม ด้านการปรับปรุงแก้ไข ด้านการให้การยอมรับนับถือ ด้านการให้ การช่วยเหลือ ด้านการโน้มน้าวจิตใจ ด้านการประสานงาน และด้านการเข้าสังคม

รณภพ ตรีภักดิ์ (2545, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาในเรื่องคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดระยอง พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระยอง ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก และข้าราชการครูชายและหญิงมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน

บรรจง มนต์กสิสูตร (2544, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาในเรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบางละมุง พบว่า ความพึงพอใจของครูที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบางละมุง ด้านการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการบริหารงานบุคคล งานธุรการ การเงินและพัสดุ งานอาคารสถานที่ งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน อยู่ในระดับมาก สำหรับความพึงพอใจของครูประสบการณ์น้อยกับครูที่มีประสบการณ์มากต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบางละมุง แตกต่างกัน

อารีย์ วีระเจริญ (2537, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสำคัญของปัจจัยการบริหารโครงการอาชีพอิสระตามทัศนะของผู้บริหารและหัวหน้างานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า อันดับความสำคัญของปัจจัยการบริหาร โครงการอาชีพอิสระตามทัศนะของผู้บริหารและหัวหน้างานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 เรียงตามลำดับความสำคัญ ได้แก่ ความสนใจในอาชีพ ความรู้ความเข้าใจในอาชีพ แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ คุณสมบัติของผู้ประกอบอาชีพอิสระ คำนิยมในอาชีพ การสนับสนุนของผู้ปกครอง ทัศนคติของผู้ปกครองที่มีต่ออาชีพอิสระ ความเป็นผู้นำ วุฒิภาวะทางอาชีพและอันดับสุดท้ายเงินทุนดำเนินการ และ ความสำคัญของปัจจัยการบริหาร โครงการอาชีพอิสระในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 ทั้ง 10 ประการมีความสำคัญระดับปานกลาง

กิตติสุข โพธิ์เจริญ (2544, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องทักษะการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่าทักษะการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนในเขตจังหวัดสมุทรปราการมีทักษะการจัดการโดยรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีทักษะการจัดการอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือด้านความคิดรวบยอดของหน่วยงาน และด้านมนุษยสัมพันธ์ ส่วนด้านเทคนิควิธี พบว่า มีทักษะการจัดการอยู่ในระดับปานกลาง จากการเปรียบเทียบทัศนะของครูผู้สอนที่มีต่อทักษะการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามวุฒิทางการศึกษาไม่แตกต่างกันแต่ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน

ทัศนาศิลป์ (2540, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ระดับปัจจัยการบริหาร โรงเรียนโดยภาพรวมและเมื่อแยกพิจารณาแต่ละปัจจัย พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยมีปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงสุด ส่วนระดับการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาโดยภาพรวมและเมื่อแยกพิจารณาแต่ละปัจจัยอยู่ในระดับมาก และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนโดยภาพรวมพบว่า สัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่มีระดับ .01 และเมื่อแยกวิเคราะห์เป็นรายปัจจัยพบว่า ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมาก และปัจจัยการบริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียน พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการกำหนดผู้รับผิดชอบงานนิเทศภายในโรงเรียน งานจัดระบบข้อมูลและสารนิเทศเพื่อการวางแผนและการวางแผนนิเทศที่สอดคล้องกับสภาพปัญหา ปัจจัยด้านลักษณะสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติงานส่งผลต่อการดำเนินการตามแผนนิเทศที่วางไว้ และปัจจัยด้านลักษณะองค์การ ปัจจัยด้านลักษณะสภาพแวดล้อมและปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติส่งผลต่อการประเมินผลการนิเทศอย่างเป็นระบบ

อภิสิทธิ์ สุวรรณโชติ (2544, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสนใจ ด้านความสำเร็จ และด้านความผสมผสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ส่วนประสิทธิผลระดับปานกลาง ได้แก่ ความมั่นคง ส่วนการเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามตำแหน่งข้าราชการครู พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูปฏิบัติการสอน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามขนาดของโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยรวมด้านความมั่นคง ด้านความสนใจ และด้านความผสมผสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านความสำเร็จ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ มีประสิทธิผลแตกต่างกัน ส่วนโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่ มีประสิทธิผลไม่แตกต่างกัน

ชาติชาย ศรีพันธุ์ (2546, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการของชุมชนในการพัฒนาโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองบ้านบึง จังหวัดชลบุรี พบว่า ความต้องการของชุมชนในการพัฒนา

โรงเรียนเทศบาลเมืองบ้านบึง จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมมีความต้องการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามสถานภาพ พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครองนักเรียน คณะกรรมการชุมชน มีความต้องการในการพัฒนาโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยมีประเด็นที่มีความต้องการสูงสุดในแต่ละด้านคือ ให้โรงเรียนจัดการเรียนการสอน โดยเนื้อหาสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน ให้ครูมีคุณธรรม จริยธรรม ศีลธรรมและรักษาจรรยาบรรณของครู และให้ครูเพิ่มความเอาใจใส่ต่อนักเรียนอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง ให้มีอาคารเรียนเพียงพอกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้บริการอาหารกลางวันอย่างทั่วถึง และถูก สุขลักษณะและจัดให้มีการประชุม คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ

กัญญา คงเพชรวิเศษ (2544, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาและแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนในเขตการศึกษา 12 พบว่า ปัญหาการพัฒนาโรงเรียนเอกชนในเขตการศึกษา 12 อยู่ในระดับน้อย แต่เมื่อวิเคราะห์เป็นรายจังหวัด พบว่า โรงเรียนเอกชนในจังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดชลบุรี และจังหวัดระยอง มีปัญหาในระดับปานกลาง ส่วนปัญหา การพัฒนาโรงเรียน เอกชนในเขตการศึกษา 12 ระหว่างความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ซึ่งปฏิบัติงานในโรงเรียนแต่ละประเภทมีความแตกต่างกัน ปัญหาการพัฒนาโรงเรียนเอกชนในเขตการศึกษา 12 ระหว่างความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนไม่แตกต่างกัน และระหว่างความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ซึ่งปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ตั้งในจังหวัดต่างกัน มีความแตกต่างกัน และแนวทางสำคัญในการพัฒนา ได้แก่ ปรัชญา และเป้าหมายของโรงเรียนต้องเป็นรูปธรรม นำไปปฏิบัติได้ หลักสูตร และกระบวนการเรียนการสอน ต้องเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญบุคลากรควรได้รับการอบรม ควรมีสื่อและนวัตกรรมใหม่ที่เหมาะสมกับการเรียนการสอน การบริหาร การจัดการ ควรมีข้อมูลที่ชัดเจน และดำเนินการด้วยความรวดเร็ว ทันเหตุการณ์ ควรปรับปรุงการบริหาร การแนะแนวแก่นักเรียน และควรส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่นักเรียน

ชัยโรจน์ หนูขาว (2545, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาโรงเรียนแกนนำปฏิรูปการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดชลบุรี พบว่า การพัฒนาโรงเรียนแกนนำปฏิรูปการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และรายด้านอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ปานกลาง 2 ด้าน เรียงตามลำดับคือ ด้านการกระจายอำนาจ ด้านโรงเรียนเป็นศูนย์กลางการผลิต ด้านการยึดโรงเรียนเป็นศูนย์กลาง และด้านการมีส่วนร่วมและการร่วมคิดร่วมทำ ส่วนการเปรียบเทียบการพัฒนาโรงเรียนแกนนำปฏิรูปการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) โดยผู้บริหารมีการพัฒนามากกว่าครูผู้สอน และเปรียบเทียบการพัฒนาโรงเรียนแกนนำปฏิรูปการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามขนาด

โรงเรียน โดยรวมและรายด้าน ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) โดยโรงเรียนขนาดใหญ่มีการพัฒนามากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ซาโตโกะ ซูกิโมโต (Zatoko Zookimoto, 2546, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาแบบภาวะผู้นำและระดับของประสิทธิผลของครูภาษาอังกฤษที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อย ปานกลาง และมาก ในโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคกลาง พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในระดับน้อย ปานกลาง มักใช้วิธีการแบบที่ 1 (การควบคุม) ในขณะที่ครูที่มีประสบการณ์มากมักใช้วิธีการแบบที่ 4 (การส่งเสริม) และวิธีการจัดการห้องเรียนขึ้นอยู่กับระดับของประสบการณ์ของครูและประสิทธิผลของการจัดการห้องเรียนขึ้นอยู่กับระดับของประสบการณ์ของครู ครูที่มีระดับประสบการณ์ น้อย และปานกลางมีประสิทธิผลอยู่ในระดับ 1 (ประสิทธิผลน้อย) ในขณะที่ครูที่มีระดับประสบการณ์มาก มีประสิทธิผลอยู่ในระดับ 2 (ประสิทธิผลปานกลาง)

ดู แวน แบง (Do Van Bang, 2001, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการเรียนรู้สำหรับการสังเกตองค์การวัฒนธรรมโดยพยาบาลฝึกหัด พบว่า ผลรวมของคะแนนและคะแนนย่อยของขององค์การวัฒนธรรมของพยาบาลสูงในแต่ละประเภท และไม่มี ความแตกต่างแบบนัยสำคัญระหว่างสองกลุ่ม และคะแนนรวมสำหรับความรู้สึกขององค์การวัฒนธรรมระหว่างพยาบาลฝึกหัดชายและหญิง สำหรับคะแนนย่อย ไม่มีความแตกต่างกันแบบนัยสำคัญระหว่างชายและหญิง และคะแนนรวมของความรู้สึกขององค์การวัฒนธรรมระหว่างพยาบาลฝึกหัดด้วยประสบการณ์ที่แตกต่างกันเป็นปี ไม่แตกต่างกัน สำหรับคะแนนย่อยความรู้สึกขององค์การวัฒนธรรมซึ่งเกี่ยวข้องกับการสื่อสารสำหรับพยาบาลฝึกหัดผู้ซึ่งทำงานมากกว่า 5 ปี ซึ่งสูงกว่าบุคคลทั่วไปที่ทำงานต่ำกว่า 5 ปี ไม่มีความแตกต่างแบบมีนัยสำคัญสำหรับคะแนนย่อยที่เหลืออยู่ระหว่างพยาบาลฝึกหัดด้วยพื้นที่การทำงานที่แตกต่างกัน

2.5 สรุปกรอบแนวคิดการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดไว้ดังนี้

2.5.1 รูปแบบการบริหารจะพิจารณาในแบบของการบริหาร 3 รูปแบบตามแนวคิดของ เสรียมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2542, หน้า 61) ดังนี้

- 1) แบบเผด็จการ
- 2) แบบประชาธิปไตย
- 3) แบบตามสบาย

2.5.2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ใช้แนวคิดของกิบสัน และคนอื่นๆ (Gibson, et al., 1979, p. 27)

- 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ซึ่งจะมุ่งเน้นไปที่ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เพื่อวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้
- 2) ความพึงพอใจของครูจะมุ่งเน้นความพึงพอใจในด้านการงานและการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาว่ารูปแบบการบริหารใดมีผลต่อความพึงพอใจของครูมากที่สุด
- 3) การปรับเปลี่ยน จะมุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนขององค์การหรือสถานศึกษาว่ารูปแบบการบริหารใดมีผลต่อการปรับเปลี่ยนมากที่สุด
- 4) ประสิทธิภาพ จะมุ่งเน้นประสิทธิภาพของสถานศึกษา ว่ารูปแบบการบริหารใดมีผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษามากที่สุด
- 5) การพัฒนา จะมุ่งเน้นเกี่ยวกับการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา ว่ารูปแบบการบริหารใดมีผลต่อการพัฒนาสถานศึกษามากที่สุด