

## บทที่ 2

### ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิเคราะห์ ปัจจัยเชิงพระดัตที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ ในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้นำเสนอโดยการแบ่งเป็น 4 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 2 ประสิทธิผลของโรงเรียน

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

ตอนที่ 4 กรอบแนวคิดและสมมติฐานการวิจัย

#### ตอนที่ 1 โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 43 ได้กำหนดให้สิทธิและเสรีภาพด้านการศึกษาของปวงชนชาวไทยไว้ว่า “บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าเล่าเรียน” และมาตรา 81 ได้กำหนดให้รัฐต้องจัดการศึกษาอบรมและสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษา อบรมให้เกิดความรู้ คุณธรรม จัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ ปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม เสริมความรู้และปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมือง การปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข จึงถือได้ว่าเป็นรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยที่เป็นพื้นฐานในการปฏิรูปการศึกษาอย่างแท้จริง ในระยะเวลาต่อมาจึงได้ตราพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ขึ้น เพื่อเป็นกฎหมายแม่บทในการบริหารและการจัดการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ. 2542 : 2 – 3 ; 2546 ข : บทสรุป) กระทรวงศึกษาธิการจึงได้ปรับเปลี่ยนการบริหารและการจัดการโดยปรับโครงสร้างของกระทรวง โดยเฉพาะอย่างยิ่งกรมสามัญศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติและกรมวิชาการได้บูรณาการการบริหารงานและการจัดการรับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศเรียกว่า สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดูแลจัดการศึกษาในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา โดยมีหน่วยงานกลางและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2547 ก : ออนไลน์) เพื่อให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยสนองตอบต่อเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติดังกล่าว รัฐบาลจึงได้ตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ขึ้นเป็นผลให้สถานศึกษาหรือโรงเรียนจะต้องมีการปรับและเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ เรียกว่าเป็นการปฏิรูปการศึกษาในระดับโรงเรียนเป็นอย่างมาก ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมความคิด ความเชื่อ และวิถีปฏิบัติ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2542 : บทนำ) การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเป็นการปฏิรูปการศึกษาใน 5 ด้าน

หลัก ซึ่งเรียกว่า ปัญญาปฏิรูปการศึกษา คือ การปฏิรูประบบการศึกษา การปฏิรูปการเรียนรู้ การปฏิรูประบบบริหารและการจัดการศึกษา การปฏิรูประบบครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา และการปฏิรูประบบทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การปฏิรูปดังกล่าวนี้จึงส่งผลกระทบต่อการบริหารและการจัดการศึกษาในรูปแบบเดิมโดยตรง (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. 2545 : 3)

โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา (เดิม) นั้น ปัจจุบันอยู่ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีบทบาทหน้าที่จัดและส่งเสริมการมัธยมศึกษา การศึกษาสงเคราะห์และการศึกษาเพื่อคนพิการ ซึ่งในทางปฏิบัติบทบาทหน้าที่ดังกล่าวนี้ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่เหมือนเดิมและต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน ภารกิจจากบทบาทหน้าที่ (เก่า) ของโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งสังกัดกรมสามัญศึกษา (เดิม) นั้น ได้บริหารและจัดการศึกษาในภารกิจหลัก 7 กลุ่มงาน คือ งานบริหารทั่วไป งานธุรการ งานวิชาการ งานปกครองนักเรียน งานบริการ งานสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและการบริหารงานอาคารสถานที่แต่ในปัจจุบัน บทบาทหน้าที่ขอบข่ายและภารกิจการบริหารและจัดการ โรงเรียนใหม่นั้น ได้ปรับเปลี่ยนเพิ่มเติมและบูรณาการกำหนดเป็น 4 ด้าน (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 ข : 33 – 74) ซึ่งประกอบด้วย

1. การบริหารงานวิชาการ ถือเป็นภารกิจหลักของโรงเรียนมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่น โดยมีขอบข่ายภารกิจ คือ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น ๆ และส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น ๆ ที่จัดการศึกษา

2. การบริหารงบประมาณ เป็นภารกิจสนับสนุนมุ่งเน้นความเป็นอิสระคล่องตัวโปร่งใสตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีต่อผู้เรียน โดยมีขอบข่ายภารกิจ คือการจัดทำและเสนอของบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบติดตามประเมินผล และรายงานผลการใช้เงิน และผลการดำเนินงาน การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารการเงิน การบริหารบัญชี การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

3. การบริหารงานบุคคลเป็นงานที่ส่งเสริมให้โรงเรียนสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองต่อภารกิจของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีขอบข่ายภารกิจ คือ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ

4. การบริหารทั่วไปเป็นการจัดระบบบริหารองค์การให้บริการบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมี

ขอบข่ายภารกิจ คือ การดำเนินงานธุรการ งานเลขานุการคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน งานพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การจัดระบบการบริหาร และพัฒนาองค์กร งานเทคโนโลยีสารสนเทศ การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและบริหารทั่วไป การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน การส่งเสริมและประสานงานการศึกษาในระบบนอกระบบและตามอัธยาศัย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา งานส่งเสริมงานกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา งานประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น ๆ การจัดระบบการควบคุมในหน่วยงานบริการสาธารณะและอื่น ๆ ทั่วไป

จากการปฏิรูปการศึกษาได้ปฏิรูประบบต่าง ๆ ในโรงเรียนที่เรียกว่า ปัญจปฏิรูปเป็นผลทำให้โรงเรียนจะต้องปรับเปลี่ยน วัฒนธรรม ทางความคิด ความเชื่อและวิถีปฏิบัติ เพราะสภาพของโรงเรียน กลายเป็นนิติบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 35 การบริหารและการจัดการศึกษาในโรงเรียนจึงอยู่ในช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลงปรับตัวเพราะโรงเรียนมีสภาพเป็นอิสระ มีความคล่องตัว เกิดการกระจายอำนาจและมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ในรูปแบบของการมีคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน การบริหารก็มีรูปแบบการบริหารจัดการเป็นไปตามหลักการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management : SBM) ซึ่งเป็นการสร้างรากฐานและความเข้มแข็งให้กับโรงเรียนเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (Good Governance) ที่ยึดหลักนิติธรรม คุณธรรม ความโปร่งใส การมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า เพื่อที่จะนำไปสู่การปฏิบัติและบริหารจัดการตามบทบาทหน้าที่ขอบเขตภารกิจทั้ง 4 ด้าน ให้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลที่ดีของโรงเรียน (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 ข : 74 – 75)

แต่อย่างไรก็ตาม โรงเรียนต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง โรงเรียนมัธยมศึกษาที่รัฐได้จัดบริการและขยายโอกาสทางการศึกษาให้กับประชาชนในพื้นที่ต่าง ๆ ของประเทศย่อมมีความพร้อมที่แตกต่างกัน จากการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารหลักสูตรในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 1 และการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่าปัจจัยที่ส่งผลในภาพรวม คือ ด้านอาคารสถานที่ ด้านวัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก และด้านทรัพยากร (นฤธิดา แดงใหญ่. 2542 : บทคัดย่อ ; พรทิพย์ สระบงกช. 2544 : บทคัดย่อ) ซึ่งถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา ไม่เพียงแต่ในระดับมัธยมศึกษาเท่านั้น ในระดับการศึกษาอื่น ๆ ก็เช่นกันดังการวิจัยของสุชาดา อินทรกำแหง (2544 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพของนักศึกษาวิทยาลัยพยาบาลปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่ส่งผลต่อคุณภาพ ได้แก่ ปัจจัยด้านความรู้ความสามารถของครู อาจารย์ ความพร้อมของอาคารสถานที่ สื่อการสอนและเทคโนโลยีสารสนเทศ จะเห็นได้ว่าความแตกต่างของพื้นที่ยังมีปัจจัยที่ส่งผลที่เหมือนกันและแตกต่างกัน ดังนั้นโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นเมืองหลวงของประเทศมีสภาพสังคม เศรษฐกิจ และศูนย์กลางของความเจริญในด้านต่าง ๆ จึงเป็นจุดที่ประชาชนทุกคนมุ่งมาสู่กรุงเทพมหานคร เพื่อประกอบอาชีพ การติดต่อราชการและธุรกิจ รวมทั้งเป็นศูนย์ของวิชาการและเทคโนโลยี

จากจำนวนประชากรตามทะเบียนราษฎร ปี พ.ศ. 2543 มีจำนวนประมาณ 5.68 ล้านคนและคำนวณประมาณการแล้วประชากรจริงในกรุงเทพมหานครจะมีประมาณ 9 ล้านคนเศษ จึงแสดงให้เห็นว่าเป็นศูนย์กลางของปัญหาผังเมือง ปัญหาสิ่งแวดล้อม ปัญหาชุมชนแออัด ปัญหาการจราจรและสาธารณูปโภค และยังมีปัญหาที่เกี่ยวกับความเจริญอย่างรวดเร็วของโลกาภิวัตน์ (อรรถ แพทย์กุล. 2543 : 59 ; สำนักนโยบายและแผน กรุงเทพมหานคร. 2545 : 15 – 16, 119 – 123) จากการศึกษาที่ กรุงเทพมหานครเป็นทั้งศูนย์กลางของความเจริญและศูนย์กลางของปัญหาต่าง ๆ คุณภาพชีวิตของคนกรุงเทพมหานครย่อมมีความแตกต่างในการดำรงชีวิต คุณภาพชีวิตในด้านต่าง ๆ ซึ่งวันเพ็ญ วอกลางและคณะ (2545 : 143 – 157 ; บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยคุณภาพชีวิตของคนกรุงเทพมหานครในยุคเศรษฐกิจถดถอยและผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับรายงานการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตของคนในกรุงเทพมหานครโดยสุจิตรา บุญยรัตพันธุ์และคณะ (2541 : บทคัดย่อ) สรุปเป็นคุณภาพชีวิตของคนกรุงเทพมหานครที่เกี่ยวข้องกับความเจริญการเปลี่ยนแปลงและปัญหาต่าง ๆ ดังนี้ คือ คุณภาพชีวิตด้านการทำงาน คุณภาพชีวิตด้านครอบครัว คุณภาพชีวิตด้านสุขภาพจิต (ความเครียด) คุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อมและคุณภาพชีวิตด้านชีวิตในเมือง ซึ่ง คุณภาพชีวิตด้านต่าง ๆ เหล่านี้ มีความสัมพันธ์และส่งผลซึ่งกันและกันในการดำรงชีวิตของคนกรุงเทพมหานคร ดังนั้น โรงเรียนมัธยมศึกษาใน กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นองค์กรที่อยู่ในสังคมของคนกรุงเทพมหานครด้วยย่อมจะได้รับผลกระทบจากการปฏิรูปการศึกษาและเปลี่ยนแปลงบทบาทหน้าที่ของหน่วยงาน ภารกิจต่าง ๆ ตลอดทั้งการอยู่ในสังคมเมืองที่เป็นศูนย์กลางของความเจริญและปัญหาตามที่กล่าวมาแล้วนั้น ย่อมจะต้องส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาด้วยตามเหตุผลดังกล่าว

### ลักษณะโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร

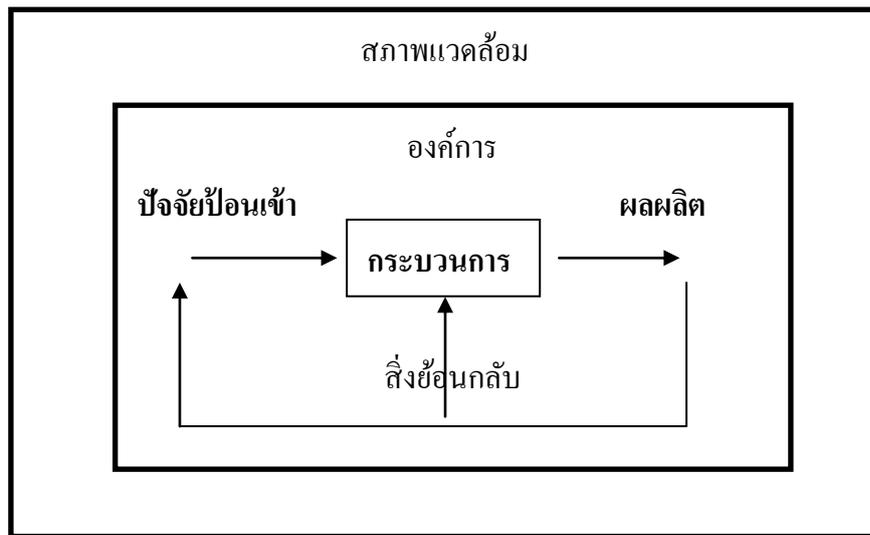
โรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นหน่วยงานทางราชการที่มีบทบาทหน้าที่ในการจัดการศึกษาให้แก่เยาวชน ซึ่งเป็นการศึกษาในระดับช่วงชั้นที่ 3 (มัธยมศึกษาปีที่ 1-3) อันเป็นการศึกษาภาคบังคับ และช่วงชั้นที่ 4 (มัธยมศึกษาปีที่ 4 – 6) คือการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานครนั้นแบ่งออกเป็น 3 เขตพื้นที่การศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2547 ก : ออนไลน์) ซึ่งมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. โรงเรียนมีลักษณะการปฏิบัติหน้าที่โดยอาศัยบุคลากรต่าง ๆ ร่วมมือกันปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยจัดโครงสร้าง แบ่งงานตามขอบข่ายออกเป็น 4 ด้านประกอบด้วย การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของผู้เกี่ยวข้อง มีความสัมพันธ์กัน แบ่งเป็นลำดับขั้น ส่งเสริมซึ่งกันและกัน ร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อให้กิจกรรมต่าง ๆ ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 ข :28-29; Hoy and Miskel. 1996 : 22-32 ; Hanson. 1996 : 110) แบ่งงานกันทำ ปฏิบัติตามกฎระเบียบต่าง ๆ แบ่งสายบังคับบัญชา ซึ่งเป็นรูปแบบขององค์กรทางการศึกษาโดยทั่วไป ตามแนวคิดของเวเบอร์ (Weber) (สมยศ นาวิกาน. 2544 : 46-47) โดย

มีฝ่ายบริหาร โรงเรียน ครู อาจารย์ บุคลากรต่าง ๆ ปฏิบัติงานเพื่อการสนับสนุนภารกิจของโรงเรียนและ มีนักเรียนเป็นผู้รับบริการ

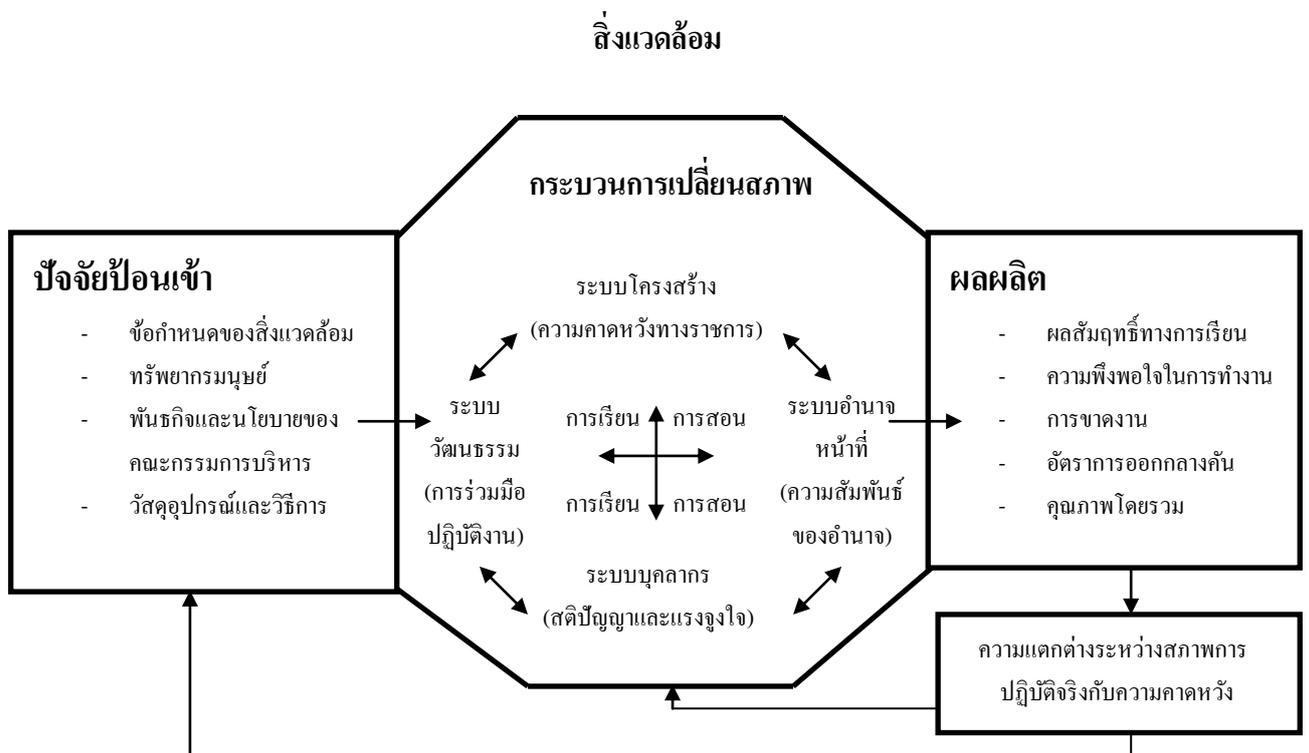
2. โรงเรียนมีลักษณะเป็นระบบสังคม มีความสัมพันธ์กันในระหว่างส่วนต่าง ๆ ดังที่ สเปนเซอร์ (Spencer.) มองสังคมเปรียบเสมือนหนึ่งเป็นร่างกาย เป็นโครงสร้างที่มีหน้าที่ต่อกัน ระบบสังคมเสมือนเป็นสิ่งที่มีชีวิต มีส่วนต่าง ๆ แยกแยะออกได้มีความสัมพันธ์กันในส่วนต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก จึงเป็นหน้าที่ต่าง ๆ ในระบบของสังคม ที่จะต้องมีความสัมพันธ์กัน เพื่อรักษาระบบทั้งหมดให้คงอยู่ได้อย่างดี เป็นปกติ (อานันท์ กาญจนพันธุ์. 2543 : 44 อ้างอิง Spencer. 1858 , Leach. 1972) โรงเรียนจึงมีการเปลี่ยนแปลง (Dynamic) เกิดขึ้นเป็นพลวัต ไม่หยุดนิ่งสามารถที่จะมีการเปลี่ยนแปลงพัฒนาปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสภาพต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ซึ่งเป็นระบบสังคมเปิด ตามแนวคิดทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ ที่มีแนวคิดเป็นเชิงระบบ (สมยศ นาวิกการ. 2544 : 86)

3. โรงเรียนมีลักษณะเป็นระบบสังคมที่สอดคล้องกับทฤษฎีระบบ (System Theory) คือ ประกอบไปด้วยบริบท ปัจจัยป้อนเข้า กระบวนการเปลี่ยนสภาพและผลผลิต ระบบย่อยเหล่านี้มีความสัมพันธ์กัน โดยบริบทเป็นสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น การเมือง สังคม เศรษฐกิจ จะมีอิทธิพลต่อระบบภายในของโรงเรียน ส่วนปัจจัยป้อนเข้าประกอบด้วย ปัจจัยเกี่ยวกับบุคคล ปัจจัยวัสดุอุปกรณ์ ปัจจัยเกี่ยวกับความรู้สึกรู้จัก ปัจจัยเหล่านี้จะเข้าสู่กระบวนการเปลี่ยนสภาพซึ่งเกิดจากการทำงานของระบบย่อยต่าง ๆ ที่มีปฏิสัมพันธ์กันตามบทบาทหน้าที่เพื่อเปลี่ยนสภาพปัจจัยป้อนเข้าให้เป็นผลผลิต (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2543 : 83 ; สมยศ นาวิกการ. 2544 : 83-86 ; Hoy and Miskel. 1996 : 22-32 ; 2001 : 24-25 ; Hanson. 1996 : 110-118) ในการเปลี่ยนสภาพปัจจัยป้อนเข้านั้นจะมีรูปแบบและองค์ประกอบ เช่น ระบบโครงสร้าง ระบบวัฒนธรรม ระบบกลยุทธ์ ระบบเทคโนโลยี ระบบบุคคล ระบบอำนาจหน้าที่ ที่จะช่วยทำให้เกิดการบรรลุเป้าหมายหรือผลผลิต ของโรงเรียนขึ้น เป้าหมายหรือผลผลิตดังกล่าวของโรงเรียนนั้น ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความพึงพอใจในการทำงาน การขาดงาน อัตราการออกกลางคันและคุณภาพโดยรวม ผลผลิตเหล่านี้ก็จะป้อนย้อนกลับ เพื่อให้มีการปรับปรุงระบบปัจจัยป้อนเข้าและกระบวนการเปลี่ยนแปลงปัจจัยป้อนเข้าให้ได้ผลผลิตที่ดีมีคุณภาพยิ่งขึ้น หรือผลผลิตเหล่านี้ก็จะไปมีความสัมพันธ์กับองค์การหรือโรงเรียนอื่นกลับกลายเป็นปัจจัยป้อนเข้าของระบบอื่นต่อไป ตามแนวความคิดของ เวเนเนอร์ (Wiener) (สมยศ นาวิกการ. 2544 : 84-85 อ้างอิง Wiener.1958) และแนวความคิดของฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel. 2001 : 31) ลูเนนเบิร์กและออนสไตน์ (Lunenburg and Ornstein. 1999 : 366 – 367) ปรากฏดังภาพประกอบ 1 และ 2



ภาพประกอบ 1 รูปแบบองค์กรเป็นเชิงระบบ

ที่มา : Lunenburg , Fred C. and Ornstein , Allan C. (1999). **Educational Administration Concepts and Practices.** 3<sup>rd</sup> ed. p. 16



ภาพประกอบ 2 รูปแบบระบบสังคมของสถานศึกษา (Social System Model for Schools)

ที่มา : Hoy and Miskel. (2001). **Educational Administration : Theory , Research , and Practice.** 6<sup>th</sup> ed. p. 31

4. โรงเรียนมีลักษณะโครงสร้างภายในที่มีความซับซ้อน เพราะเป็นระบบ มีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กันทั้งภายในและภายนอก ระบบและกระบวนการต่าง ๆ ภายในโรงเรียนก็มีความสัมพันธ์เช่นเดียวกัน และยังมีระดับต่าง ๆ อยู่ในโรงเรียน ที่เกี่ยวเนื่องและส่งผลซึ่งกันและกันในแต่ละเรื่องที่เราเรียกว่า พหุระดับ (Multi-level) เช่น ประสิทธิภาพของโรงเรียนซึ่งเป็นผลผลิต จะประกอบไปด้วยตัวบ่งชี้ ตัวชี้วัด หรือเกณฑ์ต่าง ๆ แต่อย่างไรก็ตามโดยธรรมชาติแล้วผลผลิตย่อมเกิดมาจากปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งหรือหลายปัจจัย จะเป็นไปตามลักษณะของการจัดองค์การทางการศึกษาของโรงเรียน ซึ่งแบ่งเป็นส่วนการบริหารงานภายในองค์การหรือโรงเรียนต้องเป็นลำดับขั้น (Hierarchy) เช่น ระดับโรงเรียน ระดับห้องเรียน และระดับผู้เรียน ระดับที่สูงกว่าย่อมจะส่งผลต่อระดับที่ต่ำกว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนจึงมีความสัมพันธ์กับระดับหรือกลุ่มต่าง ๆ ในโรงเรียน ซึ่งจะส่งผลซึ่งกันและกันด้วย (Gibson and others. 1991 : 25-28 ; Creemers. 1994 : 114-118)

ดังนั้นลักษณะดังกล่าวจึงมีผลต่อการดำเนินงานในการบริหารโรงเรียนทั้งในด้านการวางแผน การจัดองค์การ การนำและการกำกับควบคุมติดตามงาน การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทั้งที่เกี่ยวข้องกับภายในและภายนอกโรงเรียน เพราะฉะนั้นการจะวิเคราะห์หรือศึกษาประเด็นต่าง ๆ เกี่ยวกับโรงเรียนโดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับประสิทธิภาพของโรงเรียนจะต้องให้ความสำคัญกับโครงสร้างของข้อมูลทางการศึกษาในโรงเรียนที่มีลักษณะเป็นพหุระดับ (Multi-level) ซึ่งเป็นลักษณะ โครงสร้างและธรรมชาติที่แท้จริงของโรงเรียน โดยการศึกษาวิเคราะห์แบบพหุระดับ (Multi - level Analysis) (ศิริชัย กาญจนวาสี. 2535 : 3-4 ; สำเร็จ บุญเรืองรัตน์. 2538 : 57)

## ตอนที่ 2 ประสิทธิภาพของโรงเรียน

โรงเรียนเป็นองค์การประเภทหนึ่งมีบทบาทหน้าที่ ที่แตกต่างจากองค์การอื่น ๆ ประสิทธิภาพก็จะแตกต่างกันออกไป ดังนั้นก่อนที่จะกล่าวถึงประสิทธิภาพของโรงเรียนจึงขอกล่าวถึงประสิทธิภาพขององค์การดังรายละเอียดต่อไปนี้

### ประสิทธิภาพขององค์การ

องค์การเป็นสิ่งที่มนุษย์ได้รวมกลุ่มและสร้างเป็นรูปแบบขึ้นมาเพื่อปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ซึ่งเป็นไปตามจุดประสงค์ของบุคคลหรือสมาชิกที่รวมกลุ่มกันเป็นสมาชิกขององค์การหรือปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ให้เป็นไปตามจุดประสงค์ขององค์การ องค์การถูกสร้างขึ้นเนื่องจากบุคคลต้องการจะใช้องค์การเป็นเครื่องมือเพื่อการบรรลุถึงความสำเร็จ โดยการจัดระเบียบ กิจกรรม แต่เมื่อองค์การถูกสร้างขึ้นมาองค์การก็จะพัฒนาบุคลิกภาพขององค์การเองและพัฒนาเป้าหมายที่เป็นอิสระจากเป้าหมายของบุคคลที่สร้างองค์การขึ้น แต่อย่างไรก็ตามโดยทั่วไปแล้วเป้าหมายขององค์การและเป้าหมายของสมาชิกจะประกอบกัน ดังนั้นองค์การจึงเป็นประติสัมพันธ์ทางสังคมอย่างหนึ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงความพยายามและวิวัฒนาการทางความคิดของมนุษย์ในสังคม เพื่อที่จะประกอบกิจกรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์ในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม องค์การจึงมีบทบาทสำคัญและมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการ

เปลี่ยนแปลงของมนุษย์ตลอดเวลา การที่สังคมใดจะมีอารยธรรมสูงต่ำเพียงใดสามารถจะประเมินหรือวัดได้จาก การพัฒนาขององค์กรต่าง ๆ ในสังคม (ประชุม โพธิกุล. 2536 : 53 อ้างอิง Khandwalla. 1977 : 4 ; สมยศ นาวิการ. 2544 : 12) เมื่อใดที่มนุษย์เราสามารถดำเนินกิจกรรมได้สำเร็จตามความต้องการหรือมุ่งหวัง ก็จะเกิดความพึงพอใจ มีความสุขที่ได้กระทำซึ่งเป็นผลสำเร็จ องค์กรก็เช่นเดียวกันเมื่อได้ปฏิบัติหน้าที่ได้ตรง และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรก็หมายความว่าประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี โรงเรียนเป็นสถาบันการศึกษา มีจุดประสงค์ บทบาท หน้าที่ กำหนดไว้ชัดเจน จึงถือได้ว่าเป็นองค์กรประเภทหนึ่ง ซึ่งเรียกว่าองค์กรที่เป็นทางการมีหน้าที่ในการบริการทางการศึกษา ตามที่กล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่าองค์กรจึงประกอบไปด้วยลักษณะที่สำคัญ คือ มีบุคคลร่วมกันทำงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย แบ่งงานกันทำตามความถนัด มีโครงสร้างที่สลับซับซ้อนสอดคล้องกับงานที่รับผิดชอบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ (ทินพันธุ์ นาคะตะ. 2546 : 113 ; Flamer. 1999 : Online) และก่อให้เกิดเป็นประสิทธิผลขององค์กร

#### ความหมายของประสิทธิผลขององค์กรที่เป็นโรงเรียน

การดำเนินชีวิตของมนุษย์ความปรารถนาประการหนึ่งก็คือ ความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความสำเร็จในงานที่ตนเองปฏิบัติที่ส่งผลให้มีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่ง บทบาทหน้าที่ รายได้ ความพึงพอใจ ชื่อเสียงเกียรติยศ ซึ่งความสำเร็จของบุคคลก็จะส่งผลกับความสำเร็จขององค์กรด้วย (Gibson and others. 1991 : 25) ดังนั้นความหมายของประสิทธิผลองค์กรจึงมีความหลากหลายตามแต่จะเป็นแนวคิดของผู้เกี่ยวข้องในสาขาใด ดังเช่น ตามแนวคิดของภรณ์ กิริ์ดิบุตร (2529 : 2 - 4) ได้รวบรวมความคิดเห็นในความหมายของคำว่า ประสิทธิผลขององค์กร (Organizational Effectiveness) ตามแนวคิดของนักวิชาการสาขาต่าง ๆ เช่น นักเศรษฐศาสตร์ หรือนักวิชาการทางการเงินและการผลิตสินค้า ให้ความหมาย ประสิทธิผลขององค์กรว่าเกี่ยวกับผลกำไรหรือผลประโยชน์ที่ได้รับจากการลงทุน หรือคุณภาพ ปริมาณของผลผลิตที่เป็นสินค้าหรือการบริการ สำหรับนักวิทยาศาสตร์จะให้ความหมายเป็นในรูปของผลผลิตหรือสิ่งที่ผลิตได้ใหม่ ส่วนนักสังคมศาสตร์ประสิทธิผลก็จะหมายถึง คุณภาพชีวิต ซึ่งส่วนใหญ่แล้ว จะมุ่งเน้นที่เป็นเป้าหมายขององค์กร ซึ่งถือว่าประสิทธิผลขององค์กรเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญที่แสดงว่าการบริหาร องค์กรมีความสำเร็จหรือไม่ สำหรับนักการศึกษาและผู้บริหารโรงเรียน ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จหรือผลที่เกิดขึ้นของงาน ซึ่งผลสำเร็จหรือผลงานนั้น สนองตอบหรือบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยสรุปเป็นประสิทธิผลของโรงเรียนได้ว่า คือการที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกและสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียนทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยมองประสิทธิผลของทั้งระบบ (รุ่ง แก้วแดงและคณะ. 2536 : 169 ; กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. 2536 : 32)

ราชบัณฑิตยสถาน (2542 : 667) ได้สรุปความหมายของคำว่าประสิทธิผลในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ว่าหมายถึง ผลสำเร็จ ผลที่เกิดขึ้น

จะเห็นได้ว่า การมองประสิทธิผลขององค์กรหรือของโรงเรียนเป็นการมองประสิทธิผลในด้านเป้าหมายซึ่งมองในแง่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นหลัก สำหรับแนวคิดหรือความคิดเห็นของนักวิชาการในต่างประเทศนั้น มีความคิดเห็นที่หลากหลายแตกต่างกัน เช่น ซาย (Schein . 1970: 378) ซึ่งเป็นนักสังคมวิทยาได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กรว่า หมายถึง สมรรถนะขององค์กรในการที่จะอยู่รอด ปรับตัว รักษาสภาพ และเติบโตไม่ว่าองค์กรนั้นจะมีหน้าที่ใดที่ต้องการที่จะทำให้เกิดความสำเร็จ (โคเวย์. 2539 : 72) ได้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิผลขององค์กรเป็นความสมดุลระหว่าง ผลผลิตตามที่ต้องการกับความสามารถในการผลิต สำหรับนักการศึกษาในต่างประเทศมีความคิดเห็นว่าประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของนักเรียนที่จะบรรลุผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหรือสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและสูงกว่าที่คาดหวังไว้ พัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก สามารถจัดสรรทรัพยากรให้กับสมาชิกได้เป็นอย่างดี และสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดีและมีระบบ เป็นการดำเนินกิจกรรมที่บรรลุเป้าหมายตามบทบาทหน้าที่ และตอบสนองต่อผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้ทุกฝ่ายรวมทั้งการพัฒนาตนเองและสังคมด้วย (Reid and others. 1988 : 5 ; Hoy and Miskel. 1991 : 398 ; Flamer. 1999 : Online ; Wallin. 2003 : 56)

สรุปได้ว่าประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนมีความสามารถส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและมีคุณธรรมจริยธรรมที่ดีและสามารถในการจัดสรรทรัพยากร แก้ไขปัญหา ทำให้เกิดความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องและมีส่วนร่วมทุกฝ่ายในผลที่เกิดขึ้นของโรงเรียน ปรับตัวให้สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมและพัฒนาโรงเรียนไปสู่ความมุ่งหวังของสังคมได้เป็นอย่างดี

จากการศึกษาความหมายของคำว่าประสิทธิผลขององค์กรหรือของโรงเรียนนั้น จะเห็นได้ว่ามีความแตกต่างตามแนวคิดและทฤษฎีตลอดทั้งผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งพอจะสรุปเป็นแนวทางดังที่ ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม (2538) ได้ศึกษาและสรุปไว้ ดังนี้ 1) ความหมายที่ใช้แนวทางเป้าหมายมีสาระสำคัญเกี่ยวกับการบรรลุเป้าหมาย 2) ความหมายที่ใช้แนวทางระบบมีสาระสำคัญเกี่ยวกับองค์กรนำทรัพยากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์และบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ 3) ความหมายที่ใช้แนวทางกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง มีสาระสำคัญเกี่ยวกับความสามารถขององค์กรในการตอบสนองความพอใจของกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง แต่โดยทั่วไปในการบริหารองค์กรสิ่งที่ต้องรับผิดชอบเป็นพื้นฐานจะมีอยู่ 2 ส่วน คือ การบรรลุเป้าหมายขององค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร กล่าวคือ ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายโดยทำให้ บุคลากรขององค์กรมีความเป็นอยู่ที่ดี ความหมายของคำว่าประสิทธิผลองค์กรจึงมีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับแนวคิด วิธีการประเมินและเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลขององค์กร (ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม. 2538 : 75 – 76 อ้างอิง Zammuto. 1982, Kast and Rosenzweig. 1985)

## แนวคิดในการประเมินประสิทธิผลองค์กร

การประเมินประสิทธิผลองค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นเพราะว่าองค์กรจะดำรงอยู่เปลี่ยนแปลงพัฒนาสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย สามารถจัดสรรทรัพยากรสร้างความพึงพอใจให้กับผู้เกี่ยวข้องได้ จะต้องมึประสิทธิผลเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จ ดังนั้นองค์กรจึงจำเป็นที่จะต้องมีการประเมินประสิทธิผลเพื่อนำไปสู่กระบวนการบริหารและการจัดการในหน้าที่ของการบริหาร คือ การวางแผน การจัดองค์กร การนำ และการกำกับควบคุมองค์กร เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผลที่ดีในที่สุด

การศึกษาประสิทธิผลขององค์กรในระยะแรกเริ่มต้นเป็นการศึกษาประสิทธิผลขององค์กรด้วยรูปแบบเป้าหมาย (Goal Model) โดยคำนึงถึงระดับของการบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment) มุ่งที่ผลผลิต (Outputs) เป็นหลักต่อมาได้พัฒนาการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กรมาเป็นรูปแบบระบบทรัพยากร (System – Resource Model) โดยคำนึงถึงระดับที่องค์กรจัดหาทรัพยากรจัดสรรสนับสนุนมุ่งเน้นที่ปัจจัยการผลิต (Inputs) เป็นหลัก โดยมององค์กรในฐานะที่เป็นระบบ (System) ที่จะต้องอาศัยทรัพยากรจากสิ่งแวดล้อมสนับสนุนเพื่อความมั่นคงและอยู่รอด (Zammuto. 1982) ระยะต่อมาการศึกษาประสิทธิผลขององค์กรได้มีรูปแบบการศึกษามากยิ่งขึ้น เช่น รูปแบบการประเมินของ บาส (Bass. 1952) ที่เห็นว่าควรประกอบไปด้วยคุณค่าขององค์กรที่มีต่อสมาชิกและคุณค่าของสมาชิกที่มีแต่ละคนและที่มีต่อสังคมหรือรูปแบบการประเมินของเบนนิส (Bennis. 1971) ที่ว่าประสิทธิผลขององค์กรเป็นความสามารถในการปรับปรุงองค์กร เพื่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและบูรณาการประสานสัมพันธ์ของสมาชิกเพื่อรวมพลัง (Dessler. 1986 : 67 – 69 citing Bass. 1952 , Bennis. 1971) และต่อมาการกำหนดรูปแบบในการประเมินประสิทธิผลขององค์กรมีความหลากหลายยิ่งขึ้น โดยสตีลส์ (Steers. 1977 : 77) ได้เสนอรูปแบบการวิเคราะห์ประสิทธิผลองค์กรว่า เมื่อพิจารณาประสิทธิผลควรจะต้องดูองค์ประกอบ 4 ประการ คือ ลักษณะองค์กร ลักษณะบุคคล ลักษณะสภาพแวดล้อม และนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ อย่างไรก็ตามการศึกษาเพื่อประเมินประสิทธิผลได้สรุปเป็นรูปแบบการศึกษาไว้หลายแนวทางแต่มีลักษณะที่คล้ายกัน เช่น

1. แนวทางการบรรลุเป้าหมาย (The Goal – Attainment Approach) เป็นแนวทางการบรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นไปตามความหมายขององค์กรที่ หมายถึง การบรรลุเป้าหมายเฉพาะ โดยเน้นที่ผลมากกว่าวิธีการ ลักษณะเช่นนี้้องค์การจะต้องมีเป้าหมายที่แน่นอน ชัดเจนเข้าใจตรงกัน มีเป้าหมายไม่มากนัก และสอดคล้องกัน สามารถวัดการเปลี่ยนแปลงความเจริญก้าวหน้าของเป้าหมายได้ชัดเจน

2. แนวทางเชิงระบบ (The System Approach) เป็นแนวทางในการประเมินผลองค์กรตามความหมายที่ว่า องค์กรเป็นระบบ (System) ต้องมีปัจจัย (Inputs) มีกระบวนการเปลี่ยนปัจจัย (Transformational Process) และมีผลผลิต (Outputs) ต้องรักษาเสถียรภาพความอยู่รอดขององค์กร โดยเน้นที่วิธีการมากกว่าที่ผล ประสิทธิผลขององค์กรจึงหมายถึง ความสามารถขององค์กรในการจัดสรรทรัพยากร

การรักษาเสถียรภาพและความสมดุลของระบบภายในองค์กรและมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมได้เป็นอย่างดี จึงสามารถวัดประสิทธิผลขององค์กรได้ด้วยหลายเกณฑ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรที่ซับซ้อน

3. แนวทางเชิงกลยุทธ์ – กลุ่มที่เกี่ยวข้อง (The Strategic – Constituencies Approach) เป็นแนวทางในการศึกษาประสิทธิผลขององค์กรที่ว่าองค์กรเป็นระบบภายใต้สภาพแวดล้อมซึ่งจะต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับความต้องการ ความพอใจของกลุ่มที่เกี่ยวข้องที่ให้การสนับสนุนองค์กร โดยเน้นการพึ่งพาอาศัยกันภายในระบบตอบสนองความต้องการของกลุ่มที่เกี่ยวข้อง โดยจะพิจารณากลุ่มที่เกี่ยวข้องเชิงกลยุทธ์ที่มีสภาพแวดล้อมสัมพันธ์กับการอยู่รอดขององค์กร

4. แนวทางการแข่งขัน – คุณค่า (The Competing – Values Approach) เป็นแนวทางในการศึกษารูปแบบความคิดบูรณาการขึ้นอยู่กับค่านิยม ความชอบ และความสนใจของผู้ประเมิน ไม่มีเกณฑ์ที่ดีที่สุดในการประเมินประสิทธิผลองค์กร ซึ่งเป็นความเหมาะสมที่จะได้กำหนดองค์ประกอบทั่วไปของเกณฑ์การประเมินและเป็นพื้นฐานในการกำหนดคุณค่าที่แข่งขันเพื่อที่จะกำหนดรูปแบบประสิทธิผลขององค์กรที่มีลักษณะเฉพาะได้ การเลือกรูปแบบที่เหมาะสมคุณค่าใดที่จะใช้เป็นเกณฑ์ประเมินก็จะขึ้นอยู่กับองค์กรนั้นอยู่ในระยะหรือขั้นใดของวงจรชีวิตองค์กรหรือระยะเวลาขององค์กรต่อมาฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel. 1991 : 375 – 387) มีความคิดที่สอดคล้องกับเดสเลอร์ โบดิทซ์และบูโน (Dessler. 1986 ; Bowditch and Buono. 1990) โดยจำแนกแนวทางในการประเมินประสิทธิผลขององค์กรได้เป็น 3 แนวทางดังนี้

1. การประเมินประสิทธิผลในแง่ของเป้าหมาย (Goal Model of Organizational Effectiveness) โดยพิจารณาประสิทธิผลขององค์กรว่าบรรลุเป้าหมายองค์กรหรือไม่ ซึ่งเป็นการอาศัยเป้าหมายขององค์กรเป็นเกณฑ์ ใช้หลักเกณฑ์เดียวเพื่อประเมิน เช่น ความสามารถในการผลิต ซึ่งเป็นการเน้นที่ผลผลิต

2. การประเมินประสิทธิผลในแง่ของระบบ – ทรัพยากร (The System – Resource Model of Organizational Effectiveness) โดยพิจารณาประสิทธิผลขององค์กรว่ามีความสามารถในการแสวงหาประโยชน์จากสภาพแวดล้อมเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่ต้องการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรเป็นการเน้นที่ปัจจัยตัวป้อนเข้า มากกว่าผลผลิต

3. การประเมินประสิทธิผลโดยใช้หลายเกณฑ์ (The Multiple Criteria of Effectiveness) โดยพิจารณาประสิทธิผลขององค์กรด้วยการใช้เกณฑ์หลายอย่าง เช่น แคพลอ (Caplow. 1964) ได้เสนอแนวคิดว่าการวัดประสิทธิผลขององค์กรวัดได้จาก 4 ประการ คือ 1) ความมั่นคงขององค์กร 2) ความผสมผสานของ องค์กร 3) ความพอใจของสมาชิกในองค์กร 4) ความสำเร็จขององค์กร มอท (Mott.1972) ได้กำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผล ไว้ 4 ประการ คือ 1) ปริมาณและคุณภาพของผลผลิตในองค์กร 2) ประสิทธิภาพขององค์กร 3) ความสามารถในการปรับตัวขององค์กร 4) ความสามารถในการยืดหยุ่นในการปฏิบัติขององค์กร ส่วนแนวความคิดของกิบสันและคณะ (Gibson and others. 1979) ได้ประเมินประสิทธิผลขององค์กร โดยใช้เกณฑ์ ดังต่อไปนี้ 1) ความสามารถในการผลิต 2) ประสิทธิภาพ 3) ความพึงพอใจ 4) ความสามารถในการปรับตัว 5) การพัฒนาและการอยู่รอด พาร์สัน (Parsons) ได้เสนอแนวคิดให้ประเมินจากเกณฑ์ 4 ประการดังนี้ 1) การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม

(Adaptation) 2) การบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment) 3) การประสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Integration) 4) การขำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมและการกระตุ้นจิตใจ (Latency) (Hoy and Miskel. 1991 : 378 – 383) ส่วนฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel. 1991 : 384 – 397 ; 2001 : 293 - 297) นั้น ได้เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลขององค์การไว้ดังนี้ คือ 1) ความสามารถในการปรับเปลี่ยน 2) การบรรลุเป้าหมาย 3) ความพึงพอใจในการทำงาน 4) ความสนใจในชีวิต นอกจากนั้นฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel. 1991 ; 2001) ยังได้เสนอแนวทางในการประเมินประสิทธิผล 3 ประการที่ควรจะต้องพิจารณาพร้อมด้วยคือ 1) พหุเกณฑ์ (Multiple Criteria) 2) เวลา (Time) และ 3) กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง (Multiple Constituencies)

### การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน

โรงเรียนเป็นองค์การชนิดหนึ่งการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน เป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการปรับปรุงพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียน เพราะผลจากการประเมินจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงความสำเร็จหรือความอยู่รอดของโรงเรียน (รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร. 2536 : 164) การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนสามารถทำได้ด้วยการเปรียบเทียบระหว่างสิ่งที่มุ่งหวังไว้ของโรงเรียน และผลที่ได้จากการปฏิบัติของผู้เกี่ยวข้องหรือ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์กันของผลผลิตกับเป้าหมายที่กำหนด (Dejnozka. 1983 : 58) ดังเช่น โรงเรียนได้มีการประเมินมาตรฐานโรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนมัธยมศึกษาเพื่อตรวจสอบติดตามรายงานผลการประเมินเพื่อนำไปพัฒนาปรับปรุงโรงเรียนเพื่อให้ได้มาตรฐานประสบความสำเร็จในการจัดการศึกษา (กรมสามัญศึกษา. 2539 : คำนำ) การประเมินประสิทธิผลโรงเรียน ซึ่งถือได้ว่าเป็นประสิทธิผลองค์การ เช่นกันก็จะต้องเกี่ยวข้องกับแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ตลอดจนทั้งเกณฑ์การประเมินและแนวทางในการดำเนินการ

### รูปแบบการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน

การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งเป็นองค์การประเภทหนึ่งก็มีรูปแบบในการประเมินไม่แตกต่างจากการประเมินประสิทธิผลขององค์การโดยทั่ว ๆ ไป รูปแบบของการประเมินประสิทธิผลได้แบ่งออกเป็นหลายรูปแบบแล้วแต่แนวคิดหรือ เกี่ยวกับวิธีการและเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ เช่น มอท (Mott. 1972). ได้ใช้แนวคิดและเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลขององค์การเป็นรูปแบบของการบูรณาการความคิดทั้งรูปแบบของเป้าหมายและระบบทรัพยากร โดยนำปัจจัยที่สำคัญต่าง ๆ มาพิจารณา เช่น ความสามารถในการผลิต ความสามารถในการปรับตัว ความสามารถในการยืดหยุ่น ซึ่งมาจากพื้นฐานการกำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผล 4 ประการ คือ 1) ปริมาณและคุณภาพของผลผลิตในองค์การ 2) ประสิทธิภาพขององค์การ 3) ความสามารถในการปรับตัวขององค์การ 4) ความสามารถในการยืดหยุ่นในการปฏิบัติขององค์การ และสามารถสร้างเครื่องมือในการวัดประสิทธิผลองค์การ โดยรวมได้ ในเวลาต่อมาจึงมีการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวัดประสิทธิผลของโรงเรียน (Miskel and others. 1983 : 55) สเตียร์ (Steers. 1975) ได้ทำการแบ่งรูปแบบในการประเมินประสิทธิผลขององค์การได้ดังนี้ 1) การ

แบ่งตามจำนวนเกณฑ์ ซึ่งมี 2 ประเภท คือ ก. รูปแบบการประเมินเกณฑ์เดียว เช่น ความสามารถในการผลิต ประสิทธิภาพ ความพึงพอใจ ข. รูปแบบการประเมินพหุเกณฑ์ เป็นการประเมินประสิทธิผลขององค์การ โดยอาศัยการวิเคราะห์ประสิทธิผลขององค์การ โดยการสร้างรูปแบบการประเมินที่ตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กัน 2) การแบ่งรูปแบบการประเมินองค์การตามแนวทางการกำหนดเกณฑ์และการนำเกณฑ์ไปใช้ เช่น รูปแบบการประเมินเฉพาะและแบ่งรูปแบบการประเมินตามวิธีการ หรือเทคนิคที่ได้มาของเกณฑ์ (ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม. 2538 : 78 – 81 อ้างอิง Steers. 1975) และต่อมา สเตียร์ (Steers. 1977 : 77) ได้เสนอรูปแบบใหม่สำหรับการประเมินประสิทธิผลขององค์การเป็นรูปแบบที่ใช้ในการวิเคราะห์ประสิทธิผลว่าควรจะต้องประกอบไปด้วย 4 ประเภท คือ ลักษณะองค์การ ลักษณะบุคคล ลักษณะสภาพแวดล้อม และนโยบายการบริหารและการปฏิบัติเพื่อใช้เป็นรูปแบบซึ่งได้พัฒนาปรับเปลี่ยนมาระยะเวลาหนึ่ง ในระยะเวลาต่อมาฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel. 1991 : 380 – 397) ได้เสนอรูปแบบการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนโดยอาศัยแนวคิดพื้นฐานของทฤษฎี โครงสร้าง – หน้าที่นิยม ของพาร์สัน (Parsons. 1960) ที่มีความคิดในการวัดประสิทธิผลขององค์การโดยพิจารณาว่า องค์การเป็นระบบสังคม (Social System) ความอยู่รอดของสังคมจะต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นพื้นฐานทำให้ได้มาซึ่งทรัพยากร และทุกระบบของสังคมจะต้องสามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้จึงไปสู่จุดมุ่งหมายขององค์การได้สำเร็จ โดยมีหน้าที่ที่สำคัญที่ต้องพิจารณาดังนี้

1. การปรับตัว (Adaptation) เป็นหน้าที่ของระบบที่จะต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม เช่น จุดประสงค์ กลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้อง
2. การบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment) เป็นการมุ่งให้ระบบบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้
3. การบูรณาการ (Integration) เป็นการสร้างความมั่นคงของสังคมในระบบ กระบวนการขององค์การ การประสานงาน ความเป็นเอกภาพ
4. การรักษาสิ่งซ่อนเร้นภายใน (Latency) เป็นการรักษาความมั่นคงของคุณค่าของระบบ การธำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรม รูปแบบวัฒนธรรม การกระตุ้นการจูงใจ

ตามแนวความคิดดังกล่าวจึงได้วิเคราะห์สรุปเสนอความคิดเห็นในการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนโดยการพิจารณาจากบทบาทหน้าที่หลักทางสังคมขององค์การดังกล่าวกำหนดเป็นแนวคิดได้ 4 ประการ คือ

1. ความสามารถในการปรับเปลี่ยน
2. การบรรลุเป้าหมาย
3. ความพึงพอใจในการทำงาน
4. ความสนใจในชีวิต

จากพื้นฐานแนวคิดดังกล่าวนี้สอดคล้องกับความคิดเห็นของ แคมป์เบลล์ (Campbell, 1977) ที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ขององค์การตามความคิดเห็นของ พาร์สัน (Parsons) จึงได้กำหนดตัวบ่งชี้ประสิทธิผลขององค์การในลักษณะเดียวกัน

แนวคิดการประเมินประสิทธิผลขององค์การดังกล่าวของฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel, 1991) จึงเป็นแนวคิด รูปแบบการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนแบบบูรณาการ (Integrated Model) เป็นการประเมินประสิทธิผลที่ได้จากการพิจารณายึดหลัก 3 หลัก คือ

1. พหุเกณฑ์ การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนต้องใช้หลายเกณฑ์ เช่น การปรับตัว การบรรลุเป้าหมาย ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นต้น
2. เวลา การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนจะเกี่ยวข้องกับเวลา ซึ่งกำหนดเวลาออกเป็น 3 ระยะของการประเมิน คือ ระยะสั้น เช่น การประเมิน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในการทำงาน ความจงรักภักดี ระยะกลาง เช่น การประเมินความสามารถในการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อม การพัฒนาโรงเรียน ความก้าวหน้าการศึกษาต่อของนักเรียน และระยะยาว เช่น การประเมินความสามารถในการอยู่รอดของโรงเรียน ระยะเวลาดังกล่าวนี้จะเกี่ยวข้องกับการกำหนดตัวแปรในการวัดประสิทธิผลขององค์การ
3. กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน เกณฑ์อาจจะมีการปรับและเปลี่ยนแปลง ซึ่งขึ้นอยู่กับความพึงพอใจหรือความคิด ความต้องการ ค่านิยม ของกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องของโรงเรียน

จากแนวคิดการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนที่เสนอนี้ ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel, 1991) ได้บูรณาการแนวทางในการประเมินประสิทธิผลขององค์การในแง่ของเป้าหมาย (Goal Model of Organizational Effectiveness) และแนวทางการประเมินประสิทธิผลขององค์การในแง่ของระบบ – ทรัพยากร (The System – Resource Model of Organizational Effectiveness) เข้าด้วยกันโดยพิจารณาเวลา และกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง และพิจารณาเกณฑ์การประเมินเชิงระบบของระบบสังคม คือ ปัจจัยป้อนเข้า การเปลี่ยนแปลงปัจจัยและผลผลิต โดยกำหนดตัวบ่งชี้ในการศึกษาหรือประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนที่เป็นตัวแทนที่ครอบคลุมและเหมาะสม ปรากฏดังตาราง 1

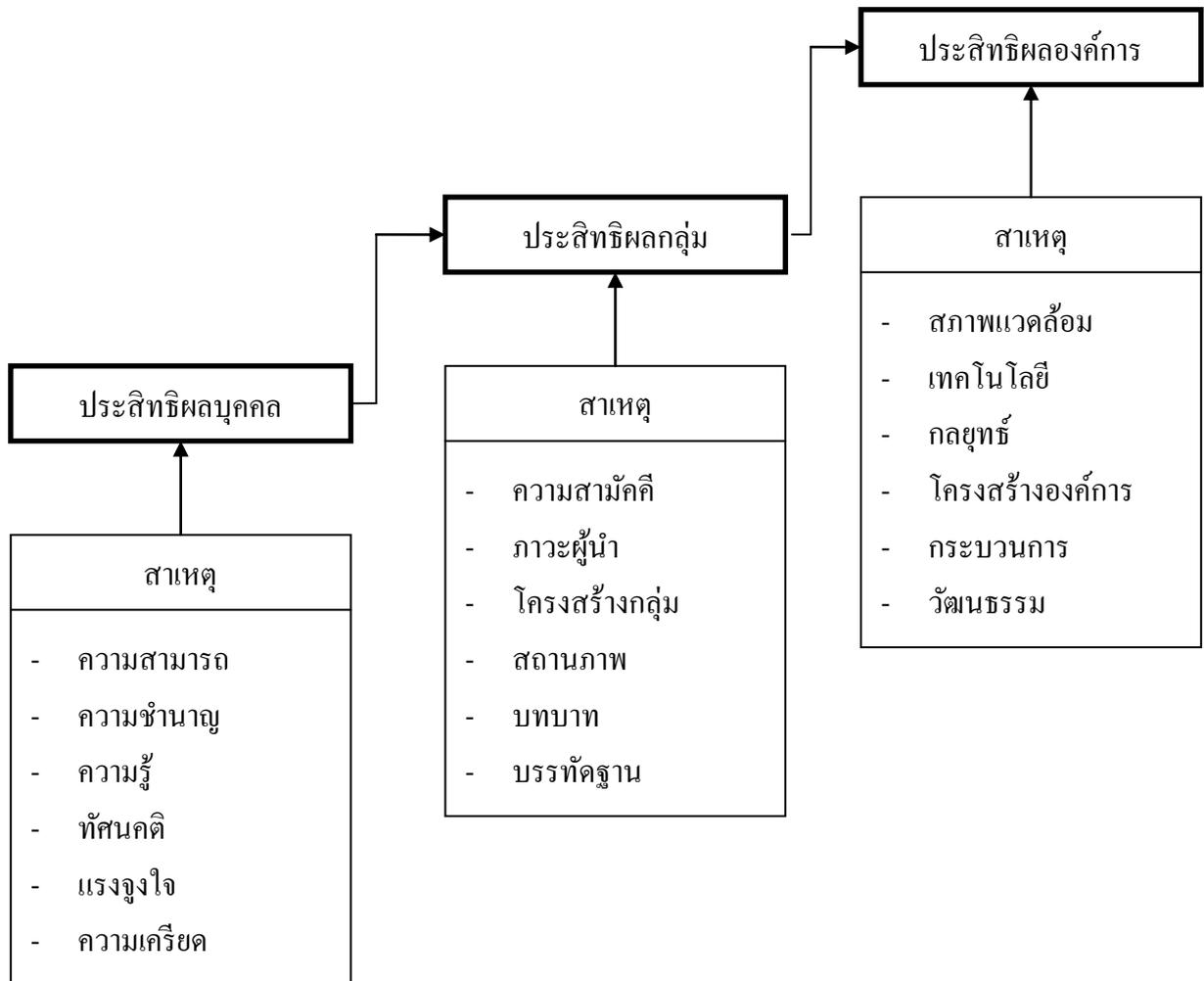
ตาราง 1 รูปแบบบูรณาการของประสิทธิผลโรงเรียน

ประสิทธิผล	สิ่งที่ต้องพิจารณา	ตัวบ่งชี้
การปรับตัว	→ เวลา → กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง	ความสามารถในการปรับตัว นวัตกรรม ความก้าวหน้า การพัฒนา
การบรรลุเป้าหมาย	→ เวลา → กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง	ผลสัมฤทธิ์ คุณภาพ การได้มาซึ่งทรัพยากร ประสิทธิภาพ
การบูรณาการ	→ เวลา → กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง	ความพึงพอใจ บรรยากาศองค์กร การติดต่อสื่อสาร ความขัดแย้ง
การรักษาสภาพภายใน	→ เวลา → กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง	ความจงรักภักดี ความสนใจในชีวิต การจูงใจ การมีชื่อเสียงขององค์กร

ที่มา : Hoy, Wayne K., and Miskel, Cecil G. (1991). **Educational Administration : Theory, Research and Practice**. 4<sup>th</sup>.ed. Singapore : Mc Graw – Hill Inc. p.383

ในขณะที่เดียวกันกับสันและคณะ (Gibson and others. 1991 : 25 – 28) ได้เสนอรูปแบบสำหรับการประเมินประสิทธิผลขององค์กรหรือโรงเรียนโดยกำหนดประสิทธิผลเป็น 3 ระดับ คือ ประสิทธิผลบุคคล ประสิทธิผลกลุ่ม และประสิทธิผลองค์กร ประสิทธิผลในแต่ละระดับมีสาเหตุที่แตกต่างกัน ความสัมพันธ์ของทั้ง 3 ระดับ ซึ่งให้เห็นว่าประสิทธิผลกลุ่มขึ้นอยู่กับประสิทธิผลบุคคลและประสิทธิผล

องค์การขึ้นอยู่กับประสิทธิผลกลุ่ม และประสิทธิผลองค์การหรือของโรงเรียน โดยรวมมีค่ามากกว่าผลรวมของประสิทธิผลบุคคลและประสิทธิผลกลุ่ม ปรากฏดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 รูปแบบประสิทธิผล 3 ระดับ

ที่มา : Gibson, James L., Ivancevich, John M. & Donnelly Jr., James H. (1991). **Organization :**

**Behavior – Structure – Processes.** 7<sup>th</sup> ed. Homewood, IL : Von Hoffman. p. 28

วีคุง (Vedung. 2003 : 69 – 71) ได้ให้แนวคิดในการประเมินโรงเรียนที่ได้ทำการปฏิรูปการศึกษาในกลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย จากความคิดรูปแบบการประเมินสิ่งเดียว (Unity) ไปเป็นรูปแบบการประเมินหลากหลาย (Pluralism) โดยมีความคิดเห็นของระบบการปกครองเข้ามาเกี่ยวข้อง การประเมินเฉพาะการบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment Model) เพียงอย่างเดียวจะไม่เพียงพอต้องประเมินผลกระทบและอิทธิพลต่าง ๆ จากระบบการปกครองและ นอกจากนั้นยังต้องประเมินผลข้างเคียง (Side effect Evaluation) ที่เกิดขึ้นด้วย ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1980 เป็นต้นมา แนวคิดรูปแบบทางเศรษฐกิจ เช่น รูปแบบผลิตผล (Productivity Models) รูปแบบประสิทธิภาพ (Efficiency Models) ก็ได้รับการยอมรับเป็นแนวคิดส่วนหนึ่ง

ของการประเมิน ซึ่งสามารถสรุปเป็นสาระสำคัญแนวความคิดการประเมินโรงเรียนที่ทำการปฏิรูปการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. รูปแบบการประเมินประสิทธิผลจากความสัมฤทธิ์ทางเป้าหมาย (Goal Achievement Model) เป็นรูปแบบที่มุ่งการประเมิน ผลสำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียน
2. รูปแบบการประเมินประสิทธิผลจากผลการกระทบ (Side Effects Model) เป็นรูปแบบที่พิจารณาคำนี้ถึงผลกระทบที่เกิดขึ้น
3. รูปแบบการประเมินประสิทธิผลโดยผู้รับประโยชน์จากโรงเรียน (Client – Oriented Model) เป็นรูปแบบการประเมินจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียนเปรียบเสมือนหนึ่งเป็นลูกค้าและผู้ถือหุ้นที่ได้รับประโยชน์จากการจัดการของโรงเรียน
4. รูปแบบการประเมินประสิทธิผลจากผู้มีส่วนร่วมกับโรงเรียน (Stakeholder Model) เป็นรูปแบบประเมินจากผู้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตามหลักการของการจัดปฏิรูปการศึกษา
5. รูปแบบการประเมินแบบมืออาชีพ (Professional Model) ซึ่งเป็นการประเมินในส่วนที่มีความซับซ้อนในการปฏิบัติงาน เน้นการเป็นผู้ที่มีความสามารถในระดับมืออาชีพ เป็นการแสดงความคิดเห็น รายงานการประเมินจากเพื่อนร่วมงานในบทบาทหน้าที่อาชีพเดียวกัน (Peer Review) และดำเนินการประเมินตนเอง (Self Evaluation) ไปพร้อม ๆ กันด้วย เพื่อเป็นการเปรียบเทียบสรุปผลการประเมิน

### เกณฑ์การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน

การวัดประสิทธิผลขององค์กรหรือ ประสิทธิผลของโรงเรียน จะต้องใช้เครื่องมือช่วยในการวัด เครื่องมือดังกล่าวอาจเป็นการสังเกตเพื่อความรู้สึกรู้สึกหรือผลผลิต หรือใช้เครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม แบบทดสอบ เพื่อควาระดับคุณภาพ พฤติกรรม หรือระดับปริมาณเป็นไปตามเป้าหมายความต้องการ หรือความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องหรือไม่ ดังนั้นจะต้องมีตัวบ่งชี้ (Indicator) เกณฑ์ (Criteria) หรือมาตรฐาน (Standard) เพื่อที่จะบอกได้ว่าประสิทธิผลมีเท่าใด มากน้อยเพียงใด ตัวบ่งชี้หรือเกณฑ์จึงเป็นสิ่งสำคัญเพราะเป็นตัวกำหนดประสิทธิผลขององค์กรดังกล่าว นงลักษณ์ วิรัชชัย (2545) ได้อธิบายความหมายตัวบ่งชี้ว่าเป็นองค์ประกอบต่าง ๆ ลักษณะหรือสภาพในสิ่งที่ต้องการที่จะวัดซึ่งสามารถประเมินออกมาเป็นค่าได้ หรือเป็นตัวบ่งชี้ (Pointer) ในสิ่งที่ต้องการวัด เช่น ปริมาณ คุณภาพ เวลา ตัวเลข ค่าสถิติ บางครั้งจะใช้คำว่า ดัชนี (Index) ซึ่งให้ความหมายที่เหมือนกันแต่จะเป็นเฉพาะเรื่องใดหรือด้านใดด้านหนึ่ง ตัวบ่งชี้จะมีความหมายที่กว้างและครอบคลุมได้มากกว่า (สุวัฒน์ เงินงำและคณะ. 2547 : 6) สำหรับเกณฑ์ มีผู้ให้ความหมายว่า หมายถึง ระดับหรือมาตรฐานที่ถือว่าเป็นความสำเร็จของการดำเนินงานหรือผลการดำเนินงาน เกณฑ์จึงเป็นตัวตัดสินคุณภาพของการปฏิบัติหรือผลที่ได้รับ เกณฑ์อาจได้มาจากมาตรฐานทางวิชาชีพ มาตรฐานการกระทำ หรือระดับความคาดหวังที่พึงประสงค์ของผู้เกี่ยวข้องต่าง ๆ (ศิริชัย กาญจนวาสี. 2537 : 68) สำหรับ อุทุมพร จามรมาน (2544 : 32) สรุปว่า เกณฑ์ หมายถึง ตัวเปรียบเทียบ

ผลการดำเนินงานเพื่อตัดสินใจหรือ ตัดสินใจ เป็นความคาดหวังว่าคนหรือกลุ่มบุคคลจะทำอะไรได้จนถึงระดับที่กำหนด เกณฑ์อาจเป็นค่าตัวเลขหรือคุณลักษณะและอาจมีหลายระดับได้ ดังนั้นเกณฑ์จึงหมายถึงระดับคุณภาพ ระดับพฤติกรรม ระดับปริมาณที่เป็นมาตรฐานกำหนดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการตัดสินใจประเมินค่า

การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนจึงจำเป็นต้องใช้เครื่องมือโดยมีเกณฑ์ เป็นสิ่งบ่งบอกประสิทธิผลขององค์การ เพื่อเป็นตัวชี้วัด สเตียร์ (Steers. 1975 : 546) ได้แบ่งรูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การไว้ดังนี้ 1) การแบ่งตามวิธีการได้มาของเกณฑ์ประเมิน ซึ่งอาจจะได้ด้วยการตีความตามทฤษฎีแล้วนำเกณฑ์ดังกล่าวไปวิเคราะห์หรืออาจได้มาด้วยการค้นคว้าจากแหล่งแล้วผสมผสานเป็นรูปแบบการประเมิน 2) การแบ่งตามวิธีการนำเกณฑ์ไปประยุกต์ใช้ ซึ่งมีรูปแบบของเกณฑ์ที่สามารถนำไปใช้ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การได้ทุกองค์การและอาจใช้ได้เฉพาะบางประเภทขององค์การเท่านั้น 3) การแบ่งตามวิธีการกำหนดเกณฑ์ในการประเมินองค์การ ซึ่งเป็นการกำหนดเกณฑ์ในรูปแบบของการพรรณนา สรุปผลการวิเคราะห์องค์การที่ประสบผลสำเร็จมาเสนอจากสภาพที่เป็นความจริง และรูปแบบของการกำหนดปกติสถาน ที่กำหนดสถานะที่จำเป็นเพื่อให้้องค์การมีประสิทธิผล อาจจะได้แนวคิดมาจากทฤษฎีค่านิยมของตนเอง หรือได้พิสูจน์ทดลองแล้วจึงกำหนดเป็นเกณฑ์ใช้วัดประสิทธิผลขององค์การ 4) การแบ่งตามจำนวนเกณฑ์ในการประเมิน ซึ่งเป็นที่นิยมใช้ในการประเมินองค์การต่าง ๆ โดยทั่วไป รวมทั้งการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนก็นิยมใช้ด้วยเช่นกัน

สำหรับรูปแบบการประเมินประสิทธิผลขององค์การหรือ โรงเรียนแบ่งตามจำนวนเกณฑ์ในการประเมินมี 2 ประเภท คือ

1. รูปแบบการวัดประสิทธิผลขององค์การหรือโรงเรียนโดยใช้เกณฑ์เดี่ยว (Single Criterion Measures of Effectiveness) การประเมินประสิทธิผลขององค์การในระยะเริ่มต้น จะเป็นการวัดประสิทธิผลแบบเกณฑ์เดี่ยว เช่น ตามแนวความคิดของสเตียร์ (Steers. 1975, 1977) เกณฑ์ในการวัดประสิทธิผลขององค์การ เช่น ความสามารถในการผลิต กำไรสุทธิ ความสำเร็จในภารกิจ ความเติบโตและความมั่นคงขององค์การ และการบรรลุเป้าหมาย ส่วนแคมป์เบลล์ (Campbell. 1977 : 36) ได้รวบรวมเกณฑ์ที่ใช้ในการวัดประสิทธิผลขององค์การแบบเกณฑ์เดี่ยว เช่น ประสิทธิภาพในภาพรวม ผลผลิต ประสิทธิภาพ ผลกำไร คุณภาพ อุบัติเหตุ การเติบโต การขาดงาน การเปลี่ยนงาน ความพึงพอใจในงาน แรงจูงใจ ขวัญ การควบคุม ความขัดแย้ง ความยืดหยุ่น การวางแผนและตั้งเป้าหมาย ความเห็นพ้องในเป้าหมายและการยอมรับในเป้าหมายขององค์การ ความสอดคล้องกันของบทบาทของบรรทัดฐาน ทักษะการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทักษะการบริหารงาน การบริหารข้อมูล การติดต่อสื่อสาร ความพร้อม การใช้ประโยชน์จากสิ่งแวดล้อม การประเมินโดยสภาพแวดล้อมภายนอก ความมั่นคง คุณค่าของทรัพยากรบุคคล การมีส่วนร่วมและอิทธิพลร่วม การให้ความสำคัญต่อการฝึกอบรมและการพัฒนาการให้ความสำคัญต่อสัมฤทธิ์ผล เป็นต้น

2. รูปแบบการวัดประสิทธิผลขององค์การหรือโรงเรียนโดยใช้พหุเกณฑ์ (Multiple Criteria Measures of Effectiveness) การประเมินประสิทธิผลขององค์การในระยะหลังนี้ จะเป็นการวัดประสิทธิผล

โดยอาศัยเกณฑ์หลายเกณฑ์ หรือที่เรียกว่าพหุเกณฑ์ เพราะองค์การมีความซับซ้อนและมีความสัมพันธ์กับสิ่งต่าง ๆ อีกหลายประการ การวิเคราะห์ประเมินองค์การจึงพัฒนามาเป็นลักษณะรูปแบบที่ปัจจัยต่าง ๆ มีความสัมพันธ์และมีสมมติฐานที่บ่งบอกได้ว่าเป็นเกณฑ์ในการประเมินองค์การครอบคลุมและถูกต้องตามประเภทขององค์การ

การประเมินประสิทธิผลขององค์การโดยใช้พหุเกณฑ์เป็นรูปแบบของการประเมินประสิทธิผลในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับและนิยมใช้กันอย่างแพร่หลาย (Dessler. 1986 : 67) เพราะการใช้เกณฑ์เดียวในการประเมินนั้น เป็นการยากที่จะยอมรับในเกณฑ์นั้น ๆ ได้ และไม่ครอบคลุมเพียงพอในการประเมิน เพราะองค์การมีจุดประสงค์หลายประการ และมีความคิดเห็นส่วนตัวอาจไม่เป็นกลาง (Steers. 1977 : 39) ไม่สามารถสะท้อนให้เห็นปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การด้วย (McFarland. 1979 : 428 ; Pennings and Goodman. 1977 : 162 ; Robbins. 1990 : 51 ; Hoy and Miskel. 2001 : 293 – 297)

เกณฑ์การประเมินประสิทธิผลขององค์การหรือโรงเรียนในระยะแรก ไชลเลอร์ (Seiler. 1967) พบว่ามี 3 ประการ คือ ความสามารถในการผลิต ความพึงพอใจของพนักงาน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และในปีต่อมา ฟรีแลนเดอร์ และพิคเคิล (Friedlander and Pickle. 1968) ได้ศึกษาประสิทธิผลขององค์การในทางธุรกิจ พบว่ามีเกณฑ์ความสามารถในการทำกำไร ความพึงพอใจของสมาชิก การมีคุณค่าต่อสังคม การเจริญเติบโต การสนองตอบต่อระบบและสภาพแวดล้อมในระยะเวลาดำเนินการ มอท (Mott. 1972) ได้ทำการศึกษาประสิทธิผลขององค์การหลายประเภทได้สรุปเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การไว้ดังนี้ คือ ความสามารถในการผลิต ความสามารถในการปรับตัว และความสามารถในการยืดหยุ่น (ภรณ์กิริยบุตร. 2529 : 15 , 48 – 49 , 67 อ้างอิง Seiler. 1967 , Friedlander and Pickle. 1968 , Mott. 1972)

ต่อมาคามรอน (Cameron. 1978 : 613) ได้ทำการประเมินสถาบันอุดมศึกษาในนิวยอร์กแลนด์ โดยใช้เกณฑ์ในการวัดประสิทธิผลขององค์การ 9 ด้าน คือ ความพึงพอใจทางการศึกษาของผู้เรียน พัฒนาการทางวิชาการของผู้เรียน การพัฒนาด้านวิชาชีพของผู้เรียน พัฒนาการด้านบุคลิกภาพของผู้เรียน ความพึงพอใจในด้านการจ้างของคณาจารย์และผู้บริหาร พัฒนาการด้านวิชาชีพของอาจารย์ ความเป็นระบบ ความสามารถในการได้มาซึ่งทรัพยากรและสุขภาพขององค์การ

ฮอย และเฟอร์กูสัน (Hoy and Furguson. 1985 : 131) ได้ให้แนวคิดที่ว่าเกณฑ์ประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนควรพิจารณาจาก นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมและการสร้างความพึงพอใจแก่ ครูอาจารย์

เทย์เลอร์ (Taylor. 1987 : 401) ได้ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเมืองทรินิแดดและโทเบโก โดยใช้เกณฑ์ในการศึกษาตามแนวคิดของพาร์สัน (Parsons) คือ ความสามารถในการปรับตัว ผลผลิตของโรงเรียน ความสามัคคีและแรงจูงใจ

กิบสัน และคณะ (Gibson and others. 1991 : 50) เสนอว่าประสิทธิผลขององค์การหรือโรงเรียน ประกอบไปด้วย ผลผลิต ประสิทธิภาพ ความพอใจ การพัฒนา การปรับตัวและการอยู่รอด

ในการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel. 1991 : 383) ได้เสนอเกณฑ์ในการประเมินเป็น 4 ประการ คือ 1) ความสามารถในการปรับเปลี่ยน 2) การบรรลุเป้าหมาย 3) ความพึงพอใจในการทำงาน และ 4) ความสนใจในชีวิต ในระยะเวลาดังกล่าว ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel. 2001 : 296 – 307) ได้เสนอแนวคิดและเกณฑ์ในการพิจารณาประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนที่เป็นรูปแบบบูรณาการ ยึดหลักทุกเกณฑ์ เวลา และผู้เกี่ยวข้อง เป็นรูปแบบการประเมินเป้าหมายและระบบทรัพยากร โดยคำนึงถึงการบรรลุเป้าหมายและมองโรงเรียนในเชิงระบบ โดยเชื่อมโยงระหว่างช่วงเวลาของโรงเรียนกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียนจึงเสนอเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นเชิงระบบ 3 ส่วน คือ ปัจจัยป้อนเข้า ขั้นตอนการเปลี่ยนแปลง และผลลัพธ์ ปราบกฏดังกล่าวประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 รูปแบบบูรณาการประสิทธิผลองค์กร

ที่มา : Hoy, Wayne K. & Miskel, Cecil G. (2001). **Educational Administration : Theory, Research, and Practice.** 6<sup>th</sup> ed. New York : Mc Graw – Hill. p. 297

การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนจะต้องกำหนดเป้าหมายจากผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน ช่วงเวลาหรือระยะเวลาของเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลโรงเรียนที่รับการประเมินเป็นระยะเวลาสั้น หรือระยะเวลากลาง หรือระยะเวลายาวของประสิทธิผลโรงเรียน เกณฑ์ต่าง ๆ ที่นำเสนอนี้จะต้องได้รับการ คัดเลือกให้เหมาะสม แต่เกณฑ์ที่สำคัญของผลลัพธ์ที่ควรคำนึงถึงในการประเมินมี 3 ประการ คือ ความสำเร็จ ทางวิชาการ ความพึงพอใจในงานของครู และการรับรู้ประสิทธิผลโดยรวมของโรงเรียนซึ่งเป็นการเชื่อมโยง ของผลลัพธ์ที่มีคุณภาพและความสำคัญ ซึ่งได้แก่ มาตรฐาน 5 ประการ คือ จำนวนของผลผลิต คุณภาพของ ผลผลิต ประสิทธิภาพ การปรับตัว และความยืดหยุ่น

โอเวนส์ (Owens. 1995 : 307 – 308) ได้ให้แนวคิดเป็นข้อสมมติฐานพื้นฐานของโรงเรียนที่มี ประสิทธิภาพว่าควรประกอบไปด้วย

1. โรงเรียนจะต้องมีจุดประสงค์หลักของการสอนที่ชัดเจนโดยประเมินจากการพัฒนาความรู้ ความชำนาญ และทัศนคติ
2. โรงเรียนต้องจัดสร้างสภาพแวดล้อมในการเรียนการสอนและสภาพแวดล้อมโดยรวมที่เหมาะสม
3. โรงเรียนจะต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียนโดยรวมเพื่อสนองตอบต่อความต้องการของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง
4. โรงเรียนจะต้องสร้างภาพลักษณ์ที่ดีที่สุดด้านทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียนเป็นหลักสำคัญ
5. โรงเรียนจะต้องไม่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลเพื่อการดูแลและบริการและต้องยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการจัดการศึกษา

สำหรับเรื่องความแตกต่างในด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน เช่น เชื้อชาติ เพศ วัฒนธรรม รายได้ สภาพครอบครัวนั้น เปรอร์กี และสมิท (Perkey and Smith. 1985 : 355) ได้ยอมรับว่ามีผลกระทบต่อผลสำเร็จของนักเรียนแต่ความแตกต่างดังกล่าวนี้สามารถควบคุมได้ด้วยความสามารถของโรงเรียน

ลูเนนเบิร์กและออร์สไตน์ (Lunenburg and Ornstein. 1999 : 366 – 367) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนโดยอาศัยผลจากการวิจัยของนักวิชาการ โดยมุ่งเน้นที่เกณฑ์ความสำเร็จของนักเรียน ซึ่งมีตัวบ่งชี้ประกอบด้วย การเปรียบเทียบความสำเร็จของนักเรียนที่คาดหวังไว้กับระดับความสำเร็จที่แท้จริง และแยกเปรียบเทียบตามปัจจัยความแตกต่างของบุคคล เช่น เพศ เชื้อชาติ ชนชั้น (Social Class) และนอกจากนี้อาจจะรวมถึง ทัศนคติ ระดับความพอใจในส่วนของผู้เกี่ยวข้องทุกระดับ เช่น กลุ่มนักเรียน ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้องในชุมชน โดยให้ความสำคัญเกณฑ์เกี่ยวกับเรื่องเงินน้อยมาก พร้อมทั้งได้เสนอผลการวิจัยของเอดมอนส์ (Edmonds. 1982 : 4 – 11 , 1986 : 89 – 111) ซึ่งพบว่าโรงเรียนที่มีประสิทธิผลนั้นจะต้องมีสถานะผู้นำที่เข้มแข็ง ความมีระเบียบ ความเอื้ออาทรต่อบุคลากร บรรยากาศของบุคลากร การเอาใจใส่และติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนและมีความคาดหวังในระดับที่สูง และผลการวิจัยของสเตดแมน (Stedman. 1988 : 439 – 442) พบว่า ลักษณะหรือเกณฑ์ของโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ควรประกอบไปด้วย การมุ่งเน้นที่เป้าหมายและการตอบสนองต่อการพัฒนาทักษะทางสังคมของนักเรียน ซึ่งจะรวมถึงลักษณะของวัฒนธรรมแบบหลากหลาย (Cultural Pluralism) และการศึกษาที่มีวัฒนธรรมหลายประการ (Multiple Cultural Education)

การประเมินประสิทธิผลขององค์การในประเทศไทยได้มีผู้สนใจทำการศึกษาและประเมินประสิทธิผล เช่น เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2525 : 127) ได้ให้แนวคิดในการประเมินประสิทธิผลขององค์การว่า ความสำเร็จขององค์การจะต้องประกอบไปด้วยสิ่งต่อไปนี้ คือ บุคลากรที่มีความสามารถ การกำหนดนโยบายหรือจุดมุ่งหมายในการทำงาน การอธิบายสร้างความเข้าใจในงาน การมอบอำนาจหน้าที่ และการส่งเสริมสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้อื่นเกิดศรัทธาในตนเอง ในระยะเวลาต่อมา กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536 :

90,95) ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ซึ่งตัวบ่งชี้หรือเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนได้ใช้แนวคิดของฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel. 1991) โดยวัดจากเกณฑ์ 4 ประการ คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน สำหรับการศึกษาวิจัยเพื่อศึกษาประสิทธิผลขององค์กร โดยการวิเคราะห์ ภาวะผู้นำของศึกษาธิการจังหวัดที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดทำการศึกษาโดย ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม (2538 : 111) ได้กำหนดเกณฑ์การประเมินหรือตัวชี้วัด เป็น 5 ด้าน คือ ความสามารถในการปรับตัว ความสามารถในการผลิตและบริการ ความสามารถในการประสานงาน ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อสำนักงาน ซึ่งจะเห็นข้อเปรียบเทียบได้ว่า การศึกษาประสิทธิผลขององค์กรใช้พื้นฐานแนวคิด ทฤษฎีเดียวกัน แต่ตัวเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลแตกต่างกัน ส่วนการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนที่ใช้หรืออาศัยแนวคิดของเบนนิส (Bennis. 1971) นั้น บุญเรือน หมั่นทรัพย์ (2538 : 49,62) ได้ทำการวิจัยปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก ใช้เกณฑ์การวัดประสิทธิผล 2 ประการ คือ ความสามารถในการปรับปรุงการจัดการศึกษาของโรงเรียน และความสามารถในการบูรณาการภายในโรงเรียน สำหรับการประเมินองค์กรในงานวิจัยของพร ภิศก (2546 : 13) เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการกองทัพบกได้ใช้เกณฑ์ในการประเมินองค์กร 3 ประการ คือ ความสามัคคีของบุคลากร นวัตกรรมในโรงเรียน และการพัฒนาบุคลากรในปีต่อมา สมจิตร อุดม (2547 : 14 - 16) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในภาคใต้ ใช้เกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน คือ ปัจจัยความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารโรงเรียน ด้านการบริหารและสนับสนุน ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ในปีเดียวกันนั้น พิมพอร์ สดเอี่ยม (2547 : 7 - 10) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ โดยใช้เกณฑ์ในการประเมิน 3 ประการ คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์และการรับรู้ประสิทธิผลของการบริหารในด้านปริมาณ คุณภาพ ประสิทธิภาพ ความสามารถในการปรับตัวและความยืดหยุ่นในการบริหารวิชาการโดยรวมของสถาบันราชภัฏ

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2543 : 82 - 84) ได้ให้ข้อคิดเห็นเป็นแนวทางในการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน เพื่อนำไปสู่การประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเพราะในปัจจุบันการจัดการศึกษาผู้บริหารจะต้องตระหนักถึงคุณภาพเป็นสำคัญ ผู้บริหารจะต้องมองการบริหารจัดการเป็นระบบเปิด ที่ผูกพันเกี่ยวเนื่องกันทั้งภายในองค์กรและสถานการณ์จากนอกองค์กร ที่ส่งผลกระทบต่อทั้งทางตรงและทางอ้อม ดังนั้นการประเมินประสิทธิผลจึงควรประเมินในส่วนต่าง ๆ และตัวบ่งชี้ดังต่อไปนี้

1. ส่วนของสิ่งป้อนเข้า ได้แก่บุคลากรทั้งฝ่ายบริหาร ฝ่ายปฏิบัติการและฝ่ายสนับสนุน งบประมาณ ทฤษฎีหรือองค์ความรู้ที่นำมาใช้ในการบริหารจัดการ ระดับนโยบายทั้งส่วนกลางท้องถิ่นและสถานศึกษา รวมทั้งข้อกำหนด ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์การ

2. ส่วนของกระบวนการเปลี่ยนสภาพ ได้แก่ โครงสร้างขององค์การ วัฒนธรรมองค์การ แรงจูงใจ ภาวะผู้นำ การตัดสินใจ การสื่อสาร การบริหารจัดการเกี่ยวกับหลักสูตร การพัฒนาเทคนิคการสอน และบรรยากาศของการบริหาร

3. ส่วนของผลผลิตของการบริหารจัดการคือเป้าหมายการศึกษา ที่สำคัญได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ผลการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ ความเจริญงอกงามของนักเรียนในด้านต่าง ๆ ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครอง ชุมชน เจตคติของนักเรียนที่มีต่อสถานศึกษา และความพึงพอใจของผู้ได้รับประโยชน์จากการจัดการศึกษา เช่น ผู้ปกครอง ชุมชน ผู้บังคับบัญชา

กรมสามัญศึกษา (2539 : 3 – 10) ซึ่งมีหน้าที่บริหารจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดกรมสามัญศึกษา (เดิม) ได้จัดทำเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2539 ขึ้นเพื่อให้โรงเรียนใช้เป็นคู่มือในการบริหารและจัดการโรงเรียนซึ่งจะทำให้โรงเรียนค้นพบปัญหาต่าง ๆ ในการจัดการศึกษาที่โรงเรียนประสบอยู่จะทำให้สามารถแก้ปัญหาได้ตรงจุดและเป็นพื้นฐานในการปรับมาตรฐานโรงเรียนให้สูงขึ้นต่อไปเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2539 จึงถือได้ว่าเป็นเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนมัศึกษามีทั้งหมด 7 หมวด ซึ่งประกอบไปด้วยตัวชี้วัดทั้งหมด 133 ตัวชี้วัด และกำหนดระดับมาตรฐานตั้งแต่ 1 – 5 โดยถือเกณฑ์ระดับมาตรฐาน 3 เป็นมาตรฐานกลาง เกณฑ์มาตรฐานทั้ง 7 หมวดประกอบไปด้วย

1. การบริหารทั่วไปมีตัวชี้วัดที่เกี่ยวกับ การวางแผนปฏิบัติการของโรงเรียน การจัดองค์การ การจัดระบบสารสนเทศ การบริหารงานบุคคล การสื่อสารคมนาคมและการประชาสัมพันธ์ การบริหารงานการเงิน และการประเมินผลการบริหารงานทั่วไป

2. งานธุรการ มีตัวชี้วัดที่เกี่ยวกับการวางแผนงานธุรการ การบริหารงาน สารบรรณ การบริหารการเงินและการบัญชี การบริหารงานทะเบียนและสถิติข้าราชการครูและลูกจ้างและการประเมินผลงานธุรการ

3. งานวิชาการ มีตัวชี้วัดที่เกี่ยวกับการวางแผนงานวิชาการ การบริหารงานวิชาการ การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ การวัดผลและประเมินผลการเรียนและงานทะเบียนนักเรียน และการประเมินผลการจัดการงานวิชาการ

4. งานปกครองนักเรียนมีตัวชี้วัดที่เกี่ยวกับการวางแผนงานปกครองนักเรียน การบริหารงานปกครองนักเรียน การส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม การป้องกันและแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียน การดำเนินการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน และการประเมินผลงานปกครองนักเรียน

5. งานบริการ มีตัวชี้วัดที่เกี่ยวกับ การวางแผนงานบริการ การบริหารงานบริการ การจัดการบริการด้านสาธารณูปโภค น้ำดื่ม น้ำใช้ โภชนาการ สุขภาพอนามัย ห้องสมุด วัสดุทัศนูปกรณ์ แน่แนวกิจกรรมสหกรณ์ในสถานศึกษา และการประเมินผลงานบริการ

6. โรงเรียนกับชุมชน มีตัวชี้วัดที่เกี่ยวกับ การวางแผนงานสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน เผยแพร่เกียรติประวัติของโรงเรียน การให้บริการชุมชน การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและการประเมินผลงานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

7. การบริหารอาคารสถานที่ มีตัวชี้วัดเกี่ยวกับ การบริหารบริเวณโรงเรียน การบริหารอาคารเรียน ห้องเรียน ห้องพิเศษ ห้องบริการ อาคารโรงฝึกงาน โรงอาหาร หอประชุม ห้องน้ำ ห้องส้วม

ในปัจจุบันเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนใช้มาตรฐานการศึกษาของชาติ ซึ่งเป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะคุณภาพที่พึงประสงค์และมาตรฐานที่ต้องให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาทุกแห่ง (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา4) มาตรฐานการศึกษาของประเทศไทยจึงเป็นข้อกำหนดลักษณะที่พึงประสงค์เพื่อเป็นแนวเทียบเคียงให้แก่กิจกรรมที่กระทำในการพัฒนาการศึกษา ซึ่งเป็นการประเมินเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาอันถือได้ว่าเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้การจัดการศึกษามีการพัฒนาและมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.2546 ก :19 ; 2546 ข : 7) มาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ถูกกำหนดขึ้นและได้รับการอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีเมื่อคราวประชุมวันที่ 4 มกราคม 2543 และวันที่ 25 มกราคม 2543 สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2546 ค : 4,6) โดยมีทั้งหมด 27 มาตรฐาน 91 ตัวบ่งชี้ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ มาตรฐานด้านผู้เรียน มาตรฐานด้านกระบวนการและ มาตรฐานด้านปัจจัย ดังที่(สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2546 ค : 17 – 30) ได้นำไปเป็นนโยบายในการพัฒนาและประเมินมาตรฐานเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาอยู่ในปัจจุบันมีมาตรฐานต่าง ๆ ดังนี้

#### มาตรฐานด้านผู้เรียน

มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมอันพึงประสงค์ มี 4 ตัวบ่งชี้

มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคมและปฏิบัติตามระบบประชาธิปไตย มี 5 ตัวบ่งชี้

มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีจิตสำนึกที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม อนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม มี 3 ตัวบ่งชี้

มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรองและมีวิสัยทัศน์ มี 3 ตัวบ่งชี้

มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร มี 2 ตัวบ่งชี้

มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองรักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องมี 3 ตัวบ่งชี้

- มาตรฐานที่ 7 ผู้เรียนเห็นคุณค่าและภูมิใจในภูมิปัญญาไทย ศิลปวัฒนธรรม ที่ดั่งงามของไทย มี 3 ตัวบ่งชี้
- มาตรฐานที่ 8 ผู้เรียนรู้จักตนเอง พึ่งตนเองได้มีบุคลิกภาพที่ดีมี 4 ตัวบ่งชี้
- มาตรฐานที่ 9 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต มี 4 ตัวบ่งชี้
- มาตรฐานที่ 10 ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี มี 4 ตัวบ่งชี้
- มาตรฐานที่ 11 ผู้เรียนปลอดจากสิ่งเสพติดให้โทษและสิ่งมอมเมา มี 2 ตัวบ่งชี้
- มาตรฐานที่ 12 ผู้เรียนมีสุนทรียภาพและลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรีและกีฬา มี 1 ตัวบ่งชี้

#### มาตรฐานด้านกระบวนการ

- มาตรฐานที่ 13 สถานศึกษามีการจัดองค์กร โครงสร้าง และการบริหารงานอย่างเป็นระบบ ครบวงจร ให้บรรลุเป้าหมายการศึกษา มี 7 ตัวบ่งชี้
- มาตรฐานที่ 14 สถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์ และความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนา การศึกษา มี 4 ตัวบ่งชี้
- มาตรฐานที่ 15 สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมสุขภาพ อนามัย และความปลอดภัยของผู้เรียน มี 4 ตัวบ่งชี้
- มาตรฐานที่ 16 สถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ครู ตามความจำเป็นและเหมาะสม อย่างสม่ำเสมอ มี 3 ตัวบ่งชี้
- มาตรฐานที่ 17 สถานศึกษามีการจัดการเรียนการสอนสอดคล้องกับหลักสูตร ความ ต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น มี 2 ตัวบ่งชี้
- มาตรฐานที่ 18 สถานศึกษาจัดกิจกรรมและการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มี 9 ตัวบ่งชี้

#### มาตรฐานด้านปัจจัย

- มาตรฐานที่ 19 ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดี มี 3 ตัวบ่งชี้
- มาตรฐานที่ 20 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ และมีความสามารถในการบริหารจัดการ มี 3 ตัวบ่งชี้
- มาตรฐานที่ 21 ครูมีวิญญานความเป็นครู มีคุณธรรม จริยธรรม มี 5 ตัวบ่งชี้
- มาตรฐานที่ 22 ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มี 3 ตัวบ่งชี้
- มาตรฐานที่ 23 ครูมีความสามารถในการแสวงหาความรู้ คัดวิเคราะห์และสร้างองค์ ความรู้ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน มี 3 ตัวบ่งชี้
- มาตรฐานที่ 24 ครูมีคุณวุฒิ ความรู้ ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบและมีครูเพียงพอ มี 2 ตัวบ่งชี้

มาตรฐานที่ 25 สถานศึกษามีหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่นมีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มี 2 ตัวบ่งชี้

มาตรฐานที่ 26 สถานศึกษามีอาคาร สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกตามเกณฑ์ มี 1 ตัวบ่งชี้

มาตรฐานที่ 27 ชุมชน ผู้ปกครองมีศักยภาพในการสนับสนุนการจัดและการพัฒนาการศึกษา มี 2 ตัวบ่งชี้

จะเห็นได้ว่าการประเมินประสิทธิผลขององค์การหรือการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนนั้น จะมีแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ เข้ามาเกี่ยวข้องจะทำให้แนวคิดเป็นกรอบหรือรูปแบบ และเกณฑ์เป็นตัวชี้วัดบ่งบอกประสิทธิผล ซึ่งรูปแบบของการประเมินประสิทธิผลและเกณฑ์ในการประเมินนั้น ถือได้ว่ามีความสำคัญ เพราะรูปแบบในการประเมินเสมือนหนึ่งเป็นกรอบของประสิทธิผล และเกณฑ์เสมือนหนึ่งเป็นเครื่องมือในการวัดประสิทธิผล ดังนั้นการประเมินใด ๆ ไม่ว่าจะ เป็นหลักสูตร หรือโครงการต่าง ๆ นั้น โดยมากจะอาศัยรูปแบบต่าง ๆ เพื่อการประเมิน (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2543 : 48) เมื่อได้รูปแบบแล้ว เกณฑ์ในการประเมินก็จะมีความสัมพันธ์กันเพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวัดประสิทธิผลของโรงเรียน ฉะนั้นการกำหนดหรือเลือกรูปแบบและการกำหนดเกณฑ์ในการประเมิน จึงสมควรได้รับการพิจารณา คัดเลือก วิเคราะห์ เป็นแนวทางเพื่อใช้เป็นกรอบและเครื่องมือในการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนต่อไป

#### การวิเคราะห์รูปแบบและเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน

การประเมินประสิทธิผลขององค์การเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญในขั้นตอนหนึ่งของการบริหารงานขององค์การ เพราะบทบาทหน้าที่ในการบริหารนั้นประกอบไปด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม การประเมินประสิทธิผลของ โรงเรียนจึงเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญเพื่อนำผลจากการประเมินไปพัฒนา ปรับปรุงโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ (กรมสามัญศึกษา. 2539 : คำนำ)

การประเมินสิ่งต่าง ๆ ไม่ว่าจะ เป็นการประเมินหลักสูตรหรือโครงการหรือแม้แต่การประเมินที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงพัฒนาเพื่อพัฒนาองค์การ หรือการวินิจฉัยองค์การในการประเมินประสิทธิผลหรือวินิจฉัย หรือเพื่อการศึกษาจะกำหนดเป็นรูปแบบเป็นกรอบเพื่อใช้ในการประเมิน (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2543 : 48 ; 2544 : 2) แม้แต่การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขององค์การเพื่อการพัฒนาองค์การก็ใช้รูปแบบ (Model) เช่นกัน (ทศพร เบ็ญจพงษ์และคณะ. 2546 : 63) ดังนั้นในการประเมินต่าง ๆ ที่ผ่านมามักจะอาศัยรูปแบบที่สร้างขึ้นโดยผู้เชี่ยวชาญเพื่อการวัดและการประเมินตามวัตถุประสงค์ จากการประเมินในช่วงเวลาที่ผ่านมานักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญ จะเป็น ผู้คิด ทฤษฎี วิธีการ เกณฑ์ มาตรฐาน ตัวบ่งชี้ของตัวแปรต่าง ๆ และเครื่องมือที่มีความเชื่อมั่น แม่นตรงเพื่อนำไปใช้ประเมิน โดยที่ผู้ประเมินหรือผู้วิจัยนำเครื่องมือที่คิดว่าได้มาตรฐานอาจจะเกิดจากการพัฒนาขึ้นมาเองหรือนำมาจากผู้เชี่ยวชาญที่พัฒนาไว้ แล้วนำไปประเมินสถานการณ์และตัวแปรต่าง ๆ ที่กำลังศึกษา ภายใต้ระเบียบวิธีวิจัยที่เป็นวิทยาศาสตร์ เพื่อเปรียบเทียบหาความแตกต่าง ความสัมพันธ์ การทำนาย และการอธิบาย (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2543 : 81 – 82)

ดังนั้น การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในครั้งนี้นั้น ผู้ศึกษาวิจัยจึงจำเป็นต้องเลือกรูปแบบและเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผล โดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎีและสภาพความเป็นจริงของโรงเรียนโดยสรุปเป็นประเด็นนำไปสู่การเลือก หรือกำหนดรูปแบบและเกณฑ์ดังต่อไปนี้

1. โรงเรียนเป็นองค์การอยู่ในระบบสังคม ตามแนวความคิดทฤษฎีระบบสังคมของพาร์สัน (Parsons) ซึ่งจะต้องมีการปรับตัว การบรรลุเป้าหมาย การบูรณาการ และการรักษาสิ่งซ้อนเร้นภายใน (Hoy and Miskel. 1991 : 383)

2. โรงเรียนเป็นองค์การตามทฤษฎีระบบ ซึ่งต้องมีความเชื่อมโยง สัมพันธ์กันทั้งภายในองค์การและภายนอก เป็นทฤษฎีสัมพันธ์ใหม่ที่จะพิจารณาหรือวิเคราะห์องค์การทั้งระบบในทุกส่วนขององค์ประกอบและสภาพแวดล้อมตลอดทั้งการพิจารณาผลการย้อนกลับของข้อมูลต่าง ๆ เป็นระบบที่เปลี่ยนแปลงมีความเกี่ยวพันกันทั้งปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2543 : 83 – 84 ; สมยศ นาวิการ. 2544 : 83 – 85 อ้างอิง Barnard. 1938 , Wiener. 1958 ; Hoy and Miskel. 2001 : 31 , 297)

3. ผู้เกี่ยวข้องกับโรงเรียนเนื่องจากโรงเรียนเป็นองค์การอยู่ในสังคมและเป็นระบบสมาชิกขององค์การ คือ บุคคล ซึ่งเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์การหรือเกี่ยวข้องกับโรงเรียน อันได้แก่ นักเรียน ครู อาจารย์ ผู้บริหาร โรงเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน คณะกรรมการต่าง ๆ ตลอดทั้งผู้บังคับบัญชา (Hoy and Miskel. 2001 : 294 –295)

4. เวลา ซึ่งเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับโรงเรียน เพราะโรงเรียนย่อมมีการเปลี่ยนแปลงตาม ช่วงเวลาซึ่งมี 3 ระยะของการประเมิน คือ ระยะสั้น เช่น การประเมิน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความพึงพอใจในการทำงาน ขวัญกำลังใจ ความจงรักภักดี ระยะกลาง เช่น การประเมินความสามารถในการปรับตัว การพัฒนาโรงเรียน ความก้าวหน้าในการศึกษาต่อของ นักเรียน ระยะยาว เช่นการประเมินความสามารถในการอยู่รอดของโรงเรียน (Hoy and Miskel. 1991 : 383)

5. กรอบแนวคิดการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนใช้แนวทางบูรณาการ (Integration) ตามแนวทางการประเมินประสิทธิผลขององค์การในแง่ของเป้าหมาย (Goal Model of Organizational Effectiveness) และแนวทางการประเมินประสิทธิผลขององค์การในแง่ของระบบ – ทรัพยากร (The System – Resource Model of Organizational Effectiveness) ผสมผสานบูรณาการเข้าด้วยกัน เพราะการใช้รูปแบบเดียวจะไม่ตรงและครอบคลุมตามบทบาทหน้าที่ภารกิจของโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งมีภารกิจมากมาย หลากหลาย ทั้งมุ่งเน้นการส่งเสริมคุณภาพของนักเรียน การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงาน จัดระบบโครงสร้างและจัดสรรทรัพยากร (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 ข : 74 – 75 ; Hoy and Miskel. 1991 : 383 ; 2001 : 293)

6. เกณฑ์ (Criteria) ในการวัดประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาซึ่งถือว่าเป็นระดับความสำเร็จ ใช้เกณฑ์ในการวัดเป็นแบบหลายเกณฑ์หรือ พหุเกณฑ์ (Multiple Criteria Measures of Effectiveness) เพราะจะมีความครอบคลุมตามจุดประสงค์ หรือบทบาทหน้าที่ของโรงเรียนหรือ

ความสัมพันธ์กับสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน ตลอดทั้งเวลาหรือช่วงวงจรชีวิตของโรงเรียน (Hoy and Miskel. 2001 : 297)

ในปี พ.ศ. 2547 ขณะที่กำลังศึกษาวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐฉบับนี้อยู่ที่นั้น ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ ราชบัณฑิต ได้มี แนวคิดและพิจารณาว่าการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนในปัจจุบันนิยมทำการศึกษาวิจัยโดยอาศัยพหุเกณฑ์ (Multiple Criteria) มีตัวบ่งชี้หรือเกณฑ์หลายตัวเพื่อหาระดับของประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมว่ามีระดับประสิทธิผลอยู่ในระดับใด วิธีการศึกษาประสิทธิผลโดยรวมด้วยการนำเกณฑ์ต่าง ๆ มารวมกันตามน้ำหนักความสำคัญแต่ละตัวเกณฑ์ เพราะประสิทธิผลของแต่ละเกณฑ์จะไม่มีลำดับความสำคัญและค่าน้ำหนักของเกณฑ์ เท่ากันหมดทุกตัวอย่างแน่นอน จากแนวคิดดังกล่าวน่าจะจะเป็นเงื่อนไขหรือข้อพิจารณาอีกประการหนึ่งในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน จึงได้นำแนวคิดดังกล่าวมาทำการศึกษาคำถามความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง ประกอบไปด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 66 คน และครู อาจารย์ จำนวน 49 คน ในกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน 1) สอบถามเกี่ยวกับขนาดของโรงเรียนและสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) สอบถามความคิดเห็นว่าตัวบ่งชี้หรือเกณฑ์ที่ใช้วัดประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานครที่เหมาะสมถูกต้องมีอะไรบ้าง และ 3) สอบถามความคิดเห็นการจัดลำดับความสำคัญ กำหนดค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ หรือเกณฑ์ของประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานครที่กำหนดให้แล้วผู้ตอบจัดลำดับความสำคัญลำดับที่ 1 – 5 และกำหนดค่าน้ำหนักของเกณฑ์ทั้ง 5 ข้อจากค่าน้ำหนักรวมเต็ม 10 ส่วน เกณฑ์ประสิทธิผลของโรงเรียนดังกล่าวนี้ประกอบไปด้วย 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 2) คุณธรรม จริยธรรมของนักเรียน 3) การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ 4) ความสามารถในการพัฒนาปรับเปลี่ยนโรงเรียนเข้ากับสภาพแวดล้อม และ 5) ความพึงพอใจในงานของครู อาจารย์ การวิเคราะห์ผลจากการสำรวจความคิดเห็นดังกล่าวใช้สถิติร้อยละ ได้ผลสรุปการสำรวจดังนี้ กลุ่มผู้บริหารโรงเรียนและครูอาจารย์ โรงเรียนขนาดกลาง ใหญ่ และใหญ่พิเศษ โดยรวม (จำนวน 115 คน) มีความคิดเห็นในการกำหนดเกณฑ์สำหรับชี้วัดประสิทธิผลของโรงเรียนโดยเสนอแนะให้พิจารณาจาก 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) คุณธรรม จริยธรรมของนักเรียน 3) การแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบของนักเรียน 4) ความสามารถในการพัฒนาโรงเรียน 5) ความพึงพอใจในงานของครู อาจารย์ 6) จำนวนนักเรียนที่ศึกษาต่อ 7) ความสามารถของนักเรียนในการประกวดแข่งขัน 8) จำนวนนักเรียนที่จบหลักสูตร ซึ่งสรุปรวมความเห็นในแต่ละรายการที่เสนอแนะได้คิดเป็นร้อยละ 67.8, 60.0, 41.7, 27.8, 15.6, 1.7, 1.7 และ 1.7 เรียงตามลำดับ สำหรับเกณฑ์ที่ 6 – 8 ค่าร้อยละของความคิดเห็นมีเพียงร้อยละ 1.7 เท่านั้น จึงได้พิจารณาตัดเกณฑ์ดังกล่าวออกเหลือเพียงเกณฑ์ที่ 1 – 5 และจากการสอบถามความคิดเห็นได้ลำดับความสำคัญและค่าน้ำหนักของเกณฑ์ประสิทธิผลของโรงเรียนได้ผลสรุป ปรากฏดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงตัวบ่งชี้หรือเกณฑ์ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยจัดลำดับความสำคัญและค่าน้ำหนัก

ตัวบ่งชี้หรือเกณฑ์ ประสิทธิผลของโรงเรียน	ลำดับความสำคัญของตัว บ่งชี้หรือเกณฑ์	ค่าน้ำหนักของ ตัวบ่งชี้หรือเกณฑ์
คุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน	1	3
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	2	2
การแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบของนักเรียน	3	2
ความสามารถในการพัฒนาปรับเปลี่ยนโรงเรียนเข้ากับสภาพแวดล้อม	4	2
ความพึงพอใจในงานของครู - อาจารย์	5	1

เมื่อนำมาพิจารณาร่วมกับเกณฑ์ตามการประเมินประสิทธิผลตามแนวคิดของ พาร์สัน (Parsons) และของ ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel, 1991) ได้ผลการวิเคราะห์รูปแบบและเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน ปรากฏดังตาราง 3

ตาราง 3 การวิเคราะห์รูปแบบและเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร

ประสิทธิผลตามหน้าที่ ของระบบสังคม ของพาร์สัน (Parsons)	ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของ Hoy and Miskel 1991	เกณฑ์ในการวัดประสิทธิผลของ โรงเรียนมัธยมศึกษา	ช่วงเวลาองค์การ			ผู้เกี่ยวข้อง			หมายเหตุ
			สั้น	กลาง	ยาว	นักเรียน	ครู	ผู้บริหาร	
การปรับตัว	1. ความสามารถในการปรับตัว 2. นวัตกรรม 3. ความก้าวหน้า 4. การพัฒนา	1. ความสามารถในการ การพัฒนาปรับเปลี่ยน โรงเรียน เข้ากับสภาพแวดล้อม		✓				✓	1. การเลือกเกณฑ์เพื่อใช้ในการ การประเมินประสิทธิผล ของโรงเรียนมัธยมศึกษา เป็นการเลือกแบบหลาย เกณฑ์ (พหุเกณฑ์)
การบรรลุเป้าหมาย	1. ผลสัมฤทธิ์ 2. คุณภาพ 3. การได้มาซึ่งทรัพยากร 4. ประสิทธิภาพ	2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 3. คุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน 4. การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ของนักเรียน	✓			✓	✓		2. ผู้เกี่ยวข้องในขั้นตอน การศึกษาประสิทธิผลของ โรงเรียนมัธยมศึกษา ครอบคลุมผู้เกี่ยวข้อง ทั้ง 3 กลุ่ม (พหุระดับ)
การบูรณาการ	1. ความพึงพอใจ 2. บรรยากาศขององค์การ 3. การติดต่อสื่อสาร 4. ความขัดแย้ง	5. ความพึงพอใจในงานของ ครู อาจารย์	✓				✓		3. กรอบแนวคิดใน การศึกษา เป็นรูปแบบ บูรณาการ
การรักษาสภาพภายใน	1. ความจงรักภักดี 2. ความสนใจในชีวิต 3. การจูงใจ 4. การมีชื่อเสียงขององค์การ								4. การศึกษาประสิทธิผล ของโรงเรียนมัธยมศึกษา ขั้นตอนในการศึกษา ครอบคลุมตามทฤษฎีระบบ (รายละเอียดนำเสนอใน ตอนที่ 3)

จากตาราง 3 สรุปได้ว่าเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ ในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 5 ประการดังนี้

1. คุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน
2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
3. ความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบของนักเรียน
4. ความพึงพอใจในงานของครู – อาจารย์
5. ความสามารถในการพัฒนาปรับเปลี่ยนโรงเรียนเข้ากับสภาพแวดล้อม

ซึ่งจะใช้ลักษณะทั้ง 5 ประการนี้เป็นตัวแปรตามของการวิจัยดังรายละเอียดตามลำดับดังนี้

### 1. คุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เป็นพระราชบัญญัติที่กำหนดให้มีการปฏิรูปการศึกษาเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ไปสู่การพัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิภาพในการบริหารและจัดการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การปฏิรูปการเรียนรู้ปรับเปลี่ยนผู้เรียน เพื่อให้ได้คนไทยที่มีคุณภาพสูงขึ้นกว่าเดิม คือ เป็นคน ดี เก่ง มีสุข คนดีคือ คนที่มีคุณธรรมและจริยธรรม (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 1) จึงเป็นเป้าหมายประการหนึ่งของการศึกษา

คุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนนั้น สมบูรณ์ ชิตพงษ์ (2544) ได้อธิบายว่า หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นแล้วเกิดประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2544 ก : 7-8) ซึ่งสำเร็จ บุญเรืองรัตน์ (2542 : 38-39) ได้อธิบายว่ามนุษย์นั้นได้รับการอบรมสั่งสอนให้มีความรู้เกี่ยวกับจริยธรรม มีเจตคติต่อจริยธรรมและมีเหตุผลเชิงจริยธรรมซึ่งทั้ง 3 ประการนี้จะนำมาสู่การปฏิบัติตนทางด้านจริยธรรมของเขา กล่าวคือ การที่มนุษย์ที่ได้รับการอบรมสั่งสอนให้เรียนรู้กันไว้ว่าอะไรเป็นสิ่งที่กระทำแล้วเป็นประโยชน์มีแต่สิ่งที่ดีงามเป็นสิ่งที่ควรปฏิบัติหรือละเว้นและเขามีเจตคติที่ดีต่อสิ่งเหล่านี้ รู้จักใช้เหตุผลในการเลือกและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง นำไปสู่การเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งสามารถที่จะวัดได้ด้วยแบบทดสอบ มาตรการวัดเจตคติในแบบต่าง ๆ และการวิเคราะห์จาก คำตอบเชิงเหตุผลด้านจริยธรรม โคลเบอร์ก (Kohlberg. 1969) ให้ความเห็นว่าจริยธรรมยังหมายถึง กฎเกณฑ์ในการตัดสินใจความถูกต้องของการกระทำของมนุษย์อีกด้วย (รุ่งอรุณ ป็องกัน. 2543 :20 อ้างอิง Kohlberg. 1969) ในความคิดเห็นเหล่านี้มีความสอดคล้องกันในความหมายของคำว่า คุณธรรม (Virtue) และ จริยธรรม (Ethics) ว่าหมายถึงข้อประพฤติปฏิบัติอันเป็นประโยชน์และมีความถูกต้องดีงาม (พระเมธีธรรมภรณ์ : ประยูร ชัมมจิตโต. 2536 ; สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. 2542 : 6 ; ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2544 : 2-3) คุณธรรม จริยธรรม เป็นสิ่งที่มีความสำคัญเพราะเป็นเครื่องส่งเสริมความสำเร็จของชีวิต และเป็นปัจจัยสำคัญที่สร้างความสงบสุข ความสำเร็จให้กับบุคคล สังคมและประเทศชาติ (สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. 2542 : 8-11) ตามพระบรมราโชวาทพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ณ อาคารใหม่ สวนอัมพร เมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2520 ความตอนหนึ่ง ดังนี้ “งานใด สังคมใด และบ้านเมืองใดก็ตามขาดบุคคลผู้มีความสุจริตแล้วจะดำรงอยู่ไม่ได้เลย”

การมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนมีความสำคัญที่บ่งชี้กับความสำเร็จหรือประสิทธิผลของโรงเรียนเพราะเป็นเป้าหมายหนึ่งโรงเรียนจะต้องพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งสามารถเกิดขึ้นได้จากการอบรมสั่งสอนของครู อาจารย์ (เอมอร์ กฤษณะรังสรรค์. 2537 : 38) และคุณธรรม จริยธรรม มีความสัมพันธ์กับการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (จารุวรรณ พานทอง. 2536 : บทคัดย่อ ; รุ่งอรุณ ป็องกัน. 2543 : บทคัดย่อ, 2 อังอิง ผจงจิต อินทสุวรรณและคณะ. 2538 , Kohlberg. 1969) การวัดคุณธรรมจริยธรรมนั้นใช้แบบทดสอบวัดคุณธรรมจริยธรรมของสำนักงานทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่วัดพฤติกรรมด้านการทำงานเป็นทีม ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความมีวินัย เป็นดัชนีบ่งบอกคุณธรรมจริยธรรม แบบทดสอบดังกล่าวนี้สร้างตามแนวคิดของ ตำเริง บุญเรืองรัตน์ (2542). ที่เคยสร้างไว้พบว่า มีค่าความเชื่อมั่น .62

## 2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเป็นผลการเรียนรู้ในวิชาต่าง ๆ ที่นักเรียนได้รับผลการเรียนจากการสอนของครู อาจารย์ ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel. 1991 : 383 ; 2001 : 297) ถือว่าเป็นดัชนีบ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียนที่สำคัญและในการศึกษาวิจัยพบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมีความสัมพันธ์กับปัจจัยต่าง ๆ หลายประการ เช่น กลุ่มปัจจัยของโรงเรียน ได้แก่ ครู อาจารย์ บรรยากาศของโรงเรียน และกลุ่มปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพื้นฐานทางสังคมและสภาพแวดล้อมทางบ้านของนักเรียน ชีวิตสังคมในครอบครัวพื้นฐานความรู้ อารมณ์ จิตใจของผู้เรียน และคุณภาพการสอนของครู (ราชันย์ บุญธิมา. 2542 ก อังอิง Coleman and others. 1966 : 107) สำหรับในประเทศไทยก็ใช้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียนและเป็นปัจจัยทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนอีกด้วย (สุนันทา ประไพตระกูล. 2535 : 125 ; ราชันย์ บุญธิมา. 2542 ก : 28 ; สมจิตร อุดม. 2547 : บทคัดย่อ) ดัชนีที่บ่งชี้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คือ ระดับผลการเรียนเฉลี่ยรวมทุกวิชาของนักเรียน (กรมวิชาการ. 2543) การวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนใช้แบบสอบถาม ถามนักเรียนให้ตอบผลการเรียนเฉลี่ยรวมทุกวิชาเป็นแบบสอบถามแบบเติมคำ

## 3. ความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบของนักเรียน

นักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาของกรุงเทพมหานครเป็นนักเรียนที่อยู่ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเปลี่ยนแปลงที่จะสร้างวัฒนธรรม คุณภาพ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลทางการศึกษาที่ดี (รุ่ง แก้วแดง. 2544 : 157, 172-173) การเปลี่ยนแปลงจึงเป็นการแก้ไขปัญหาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามความต้องการของบุคคล เพราะปัญหา คือ สถานการณ์หรือสิ่งที่เกิดขึ้นทำให้บุคคลหรือกลุ่มไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ (Krulik and Rudnick. 1995 : 4) ดังนั้นจึงจำเป็นที่จะต้องแก้ไขปัญหาซึ่งเป็นกระบวนการใช้ความรู้และประสบการณ์เดิมบูรณาการเข้ากับสถานการณ์ใหม่เพื่อใช้แก้ไขปัญหาเหล่านั้น ๆ การแก้ไขปัญหาจะต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่จะเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งที่ดี (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2540 : 127) เป็นประโยชน์ต่อองค์กรหากสามารถควบคุมได้ก็จะนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์กร

ซึ่งสอดคล้องกับฮิวส์และโบว์ดิช (Huse and Bowditch. 1977 : 4) ที่เสนอว่าการดำเนินการแก้ไขปัญหาคือ เป็นระบบหรือการแก้ไขปัญหาคือด้วยวิธีระบบเป็นวิธีการง่าย ๆ ที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลขององค์การในการแก้ไขปัญหาคือขององค์การนั้น จากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่าการแก้ไขปัญหาร่วมกัน ช่วยให้โรงเรียนเป็นองค์การที่สมบูรณ์มั่นคงมากยิ่งขึ้น และการสอนให้ผู้เรียนได้รู้จักการแก้ไขปัญหาคือที่เกิดขึ้นจะทำให้ผู้เรียนมีวิธีการแก้ไขปัญหาคือที่ดีและทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนดีขึ้นสูงขึ้นเป็นคนเก่งมีปัญญา (จันทรานี สงวนนาม. 2533 : 60-62 อ้างอิง Gates. 1973 : 4724-A , Floyd. 1985 : 2870 – A , Melnik. 1986 : 405 – A , Lythcott. 1987 : 1387 – A ; โกลด์ บุญไชย. 2543 : 40) และในขณะเดียวกันจากการศึกษาวิจัยของ จันทรานี สงวนนาม (2533 : 142) พบว่าการแก้ไขปัญหาคืออย่างเป็นระบบเป็นปัจจัยที่สำคัญสามารถใช้ในการทำความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษาได้อยู่ในระดับดี และจากการศึกษาวิจัยของ พิมพ์ออร์ สดเอี่ยม (2547 : 11) กำหนดความสามารถในการแก้ไขปัญหาคือเป็นตัวบ่งชี้ประการหนึ่งของประสิทธิผลด้วย

แนวคิดในการแก้ไขปัญหาคืออย่างเป็นระบบเพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มสามารถบรรลุเป้าหมายได้ นั้น ชม ภูมิภาค (2523 : 195) ได้เสนอแนวคิดการแก้ไขปัญหาคือเป็น 2 วิธี คือ วิธีการแก้ไขปัญหาคือที่ง่าย เป็นการแก้ไขปัญหาคือที่ไม่ต้องใช้เวลาพิจารณาไม่ยุ่งยากซับซ้อนในการตัดสินใจ สามารถกระทำการแก้ไขปัญหาคือได้ในทันที กับวิธีการแก้ไขปัญหาคือที่ยุ่งยากซับซ้อน วิธีการแก้ไขปัญหาคือนี้อาจใช้เวลา ใช้ความคิด ใช้ความพยายาม (Klein. 1996 : 372-373) ก็ได้เสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาคือไว้ 2 ประการ คือ การแยกปัญหาคือออกเป็นประเด็นย่อย ๆ แล้วแก้ปัญหาคือในแต่ละประเด็น และเลือกวิธีแก้ปัญหาคือที่คิดว่าดีที่สุด เช่นเดียวกับความคิดเห็นตามยุทธวิธีวิธีการแก้ไขปัญหาคืออย่างเป็นระบบของ (เทรซี่. 2545 : 15,97) ที่มีขั้นตอนในการเตรียมการแยกปัญหาคือออกแล้ววางแผนแก้ปัญหาคือตัดสินใจในการปฏิบัติอย่างเป็นระบบตามที่ได้แยกย่อยปัญหาคือออกเป็นส่วน ๆ

สำหรับขั้นตอนในการแก้ไขปัญหาคือไม่ว่าจะเป็นปัญหาคือที่ง่ายไม่ยุ่งยากหรือปัญหาคือที่มีความซับซ้อน ขั้นตอนในการแก้ไขปัญหาคือจะมีลำดับขั้นตอนที่ไม่แตกต่างกันมากนัก เช่น การนิยามปัญหาคือ การแสวงหาแนวทางเลือกที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาคือ การวิเคราะห์ผลที่จะได้มาจากการเลือกแนวทาง การเลือกแนวทางที่ดีที่สุดและเหมาะสมที่สุด การปฏิบัติตามทางเลือกนั้น ๆ แล้วประเมินผลการตัดสินใจ (Cunningham. 1982 : 173) สำหรับขั้นตอนในการแก้ไขปัญหาคือเชิงระบบก็มีขั้นตอนที่คล้ายกันซึ่งคลอส (Klaus. 1988 : 2) ได้เสนอเป็นรูปแบบขั้นตอนในการแก้ไขปัญหาคือไว้เป็น 6 ตอน คือ การสำรวจปัญหาคือ กำหนดเป้าหมาย ตั้งเกณฑ์การวัดความสำเร็จ พิจารณาความเป็นไปได้ของปัญหาคือ ทดลองแก้ไขปัญหาคือ และขั้นตอนสุดท้าย การนำไปใช้ปฏิบัติ และพัฒนาการ รูปแบบดังกล่าวคล้ายกับวิธีการแก้ไขปัญหาคือตามแนวคิดของจอห์น ดิวอี้ (John Dewey) ที่เรียกว่าวิธีการทางวิทยาศาสตร์ (Scientific Method) หรือ วิธีคิดแบบไตร่ตรอง (Reflective Thinking) หรือวิธีการแห่งปัญญา (Method of Intelligence) ที่มีวิธีแก้ปัญหาคือ 5 ขั้นตอนนี้ 1) กำหนดปัญหาคือ 2) ตั้งสมมติฐาน 3) ทดลองและรวบรวมข้อมูล 4) วิเคราะห์ข้อมูลและ 5) พิสูจน์สมมติฐานและสรุปผล (สาโรช บัวศรี. 2539 : 339-340 ; พัทธกัญ รัชพลเดช. 2539 : 363 ; พิสิทธิ์ สารวิจิตร. 2539 : 364-365) แต่วิธีการแก้ไขปัญหาคือตามที่กล่าว

มาแล้วนั้นจะพบว่าสอดคล้องกับแนวทางการแก้ไขปัญหา โดยวิธีแห่งปัญญาทางพุทธศาสนา ซึ่งเป็นรากฐานทางวัฒนธรรมที่มั่นคงของสังคมไทยและ ศาโรช บัวศรี (2528) ได้เปรียบเทียบอริยสังคีตตามแนวพุทธศาสนากับวิธีการทางวิทยาศาสตร์ว่าเป็นขั้นตอนในการแก้ปัญหาที่เหมือนกันมี 4 ขั้นตอน (เพ็ญสิริ จีระเดชากุล. 2539 : 329-330) คือ

1. กำหนดปัญหา
2. ขึ้นตั้งสมมุติฐาน
3. ขึ้นการทดลองและเก็บข้อมูล
4. ขึ้นการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผล

ซึ่งสำเร็จ บุญเรืองรัตน์ (2547 ก) ได้เสนอขั้นตอนทั้ง 4 ของอริยสังคีต เป็นวิธีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ทุกข์ หมายถึง การกำหนดปัญหา

ขั้นที่ 2 สมุทัย หมายถึง การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา

ขั้นที่ 3 นิโรธ หมายถึง การกำหนดวัตถุประสงค์ของการแก้ปัญหาที่สอดคล้องกับปัญหาและ

สาเหตุ

ขั้นที่ 4 มรรค หมายถึง กำหนดวิธีการแก้ปัญหาให้สอดคล้องกับปัญหา สาเหตุของปัญหา

และวัตถุประสงค์

สำหรับการวัดความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ โกศล บุญไชย (2543 : 40) ได้นำความคิดการแก้ปัญหาตามสำเร็จ บุญเรืองรัตน์ เสนอไว้ไปสร้างข้อสอบวัดความสามารถในการคิดแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ พบว่าค่าความเชื่อมั่นนี้หาด้วยวิธีสอบซ้ำมีค่าเท่ากับ .89 ส่วนพิมพ์อ สดเอี่ยม (2547 : 13) พบว่าเมื่อหาค่าความเชื่อมั่นด้วยสูตรครอนบาคมีค่าเท่ากับ .45

การวัดความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบของนักเรียนได้อาศัยแนวคิดของสำเร็จ บุญเรืองรัตน์ (2547 ก) และใช้แบบทดสอบที่นำมาจากแบบการวัดการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบของพิมพ์อ สดเอี่ยม (2547) เป็นแบบทดสอบแบบปลายเปิดมีข้อคำถามเดียว

#### 4. ความพึงพอใจในงานของครู อาจารย์

องค์กรหรือโรงเรียนจะประสบผลสำเร็จ จะต้องมึระดับความพึงพอใจในงานของครู อาจารย์อยู่ในระดับที่ดี เนื่องด้วยที่พฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลมีความเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ ดังนั้นพฤติกรรมที่ดีจึงส่งผลต่อผลผลิตของโรงเรียนและผลประโยชน์อื่น ๆ ด้วย (Smith. 1992 : 7) ความพึงพอใจในงานของครู อาจารย์ จึงเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่บ่งชี้ประสิทธิภาพของโรงเรียน (Hoy and Miskel. 1991 : 383 ; 2001 : 297, 339) ความพึงพอใจในงานของครู อาจารย์ ประกอบไปด้วย 2 ลักษณะ คือ ความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปและความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน เช่น ลักษณะงาน เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน รายได้ สภาพการทำงาน นโยบาย และโอกาสความก้าวหน้า (Smith. 1992 : 2) ความพึงพอใจในงาน หมายถึง

ความรู้สึกของบุคคลที่มีการเชื่อมโยงซึ่งกันและกันระหว่างร่างกายและจิตใจกับสภาพแวดล้อม และความพึงพอใจในงานเป็นการตอบสนองผลกระทบต่อการทำงานของบุคคล (Hoy and Miskel. 1991 : 392 Citing Hoppock. 1935 : 47 , Vroom. 1964 : 99) ซึ่งเป็นความหมายในลักษณะความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป สำหรับความหมายของความพึงพอใจในงานเฉพาะด้านจะหมายถึง อารมณ์ที่มีปฏิกิริยาต่องานของบุคคล ซึ่งเป็นผลลัพธ์ที่ได้มาจากการเปรียบเทียบผลที่ออกมาจริงกับผลที่คาดหวังไว้ เช่น ความพึงพอใจในงานเป็นความสอดคล้องกันระหว่างระบบการสนับสนุนของสถานการณ์ในการทำงานกับความต้องการของบุคคล เป็นการแสดงออกถึงความสอดคล้องระหว่างการจูงใจของงานของผู้ที่ทำงานและผลตอบแทนที่ได้รับ (Cranny , Smith and Stone. 1992 : 1-2 Citing Lofguist and Dawis. 1969 ; Wangphanich. 1984 : 13 Citing Smith and others. 1969)

ความพึงพอใจในงานของครู อาจารย์ จึงเป็นความรู้สึกของครู อาจารย์ที่มีต่องานของตนที่ปฏิบัติอยู่ อันเกิดจากการประเมินงานหรือประสบการณ์ในการทำงานของครู อาจารย์ และที่เกี่ยวข้องกับคุณค่า ความคาดหวังของแต่ละบุคคลว่าจะพึงพอใจในงานมากน้อยเพียงใด (บัณฑิต แทนพิทักษ์. 2540 : 15) ซึ่งจะมีผลกระทบต่อร่างกายและจิตใจกับสภาพแวดล้อม ผลของความพึงพอใจจะเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมสะท้อนถึงประสิทธิผลของโรงเรียน

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของครูอาจารย์ ลอค (Locks. 1984 : 93)(บุญเรือน หมั่นทรัพย์. 2538 : 54 อ้างอิง Locks. 1984) ได้พบว่า ประสิทธิภาพขององค์กร สามารถพัฒนาได้จากความพึงพอใจของบุคคลในองค์กรนั้น ๆ และสามารถรู้ได้จากความพึงพอใจในงาน เฮร์เซย์ และบลองชาด (Hersey and Blanchard. 1988 : 47) และโอเวนส์ (Owens. 1991 : 135) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของครู อาจารย์ เช่น ความสัมพันธ์ของบุคลากรในโรงเรียน ความซื่อสัตย์ของผู้บริหารโรงเรียน ความสามัคคี ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน รายได้ของครู อาจารย์ และรางวัลต่าง ๆ ที่ได้รับ นอกจากนั้น โคสเซน (Kossen. 1991 : 53) ยังได้เสนอไว้อีกว่า การรักษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้ คุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ในการทำงาน การได้รับการสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาความรู้และการมีโอกาสดำเนินงานและความมั่นคงเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความพึงพอใจในงานของครู อาจารย์เช่นกัน (ราชันย์ บุญธิมา. 2542 ก : 8,39 อ้างอิง บัญชา แสนทวี. 2539 : 70) ราชันย์ บุญธิมา (2542 ก : 8) ได้กำหนดความพึงพอใจในงานของครู อาจารย์ เป็นตัวบ่งชี้ ผลสำเร็จของการนำหลักสูตรไปใช้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา และพิมפור สดเอี่ยม (2547 : 11) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏก็ได้กำหนดความพึงพอใจในงานของครูอาจารย์เป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิผลด้วยเช่นกัน

การวัดความพึงพอใจในงานของครู อาจารย์ สามารถวัดได้ด้วยแบบสอบถามซึ่งอาศัยแนวคิดของไวส์ และคนอื่น ๆ (Weiss and others. 1967) มีชื่อว่าเครื่องมือการวัดความพึงพอใจ MSQ : Minnesota Satisfaction Questionnaire (ราชันย์ บุญธิมา. 2542 ก : 15 : 163 อ้างอิง Weiss and others. 1967) การวัดความพึงพอใจในงานของครู อาจารย์ใช้แบบสอบถามของ ราชันย์ บุญธิมา (2542 ก) ที่สร้างจากเครื่องมือวัดความพึงพอใจ MSQ ดังกล่าวมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .84

## 5. ความสามารถในการพัฒนาปรับเปลี่ยนโรงเรียนเข้ากับสภาพแวดล้อม

โรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร มีบทบาทหน้าที่หลักเพื่อบริหารจัดการเกี่ยวกับงานวิชาการ การบริหารงานบุคลากร งบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป ซึ่งเป็นภารกิจหลักที่จะส่งผลให้นักเรียนเป็นคนดี เก่ง และมีความสุข มีความรู้คู่คุณธรรม ในปัจจุบันประเทศไทยกำลังเปลี่ยนแปลงไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ เป็นสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงเชื่อมโยงเป็นหนึ่งเดียว ที่เรียกว่า กระบวนการ โลกาภิวัตน์ ทั้งด้านสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ตลอดทั้งการเมือง การศึกษาก็เช่นเดียวกัน ได้ปรับเปลี่ยนตามผลกระทบต่าง ๆ ของสังคม โดยการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ (วิชัย ตันศิริ. 2539 : 137-138 ; เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. 2543 : 108) ทักษิณ ชินวัตร (2544) ได้ให้ความหมายการปฏิรูปการศึกษา คือ การเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรง (Radical change) และรวดเร็ว การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงเพื่อให้นักเรียนได้มีความสุขในการเรียน ดูแลเอาใจใส่นักเรียน แก้ไขปรับเปลี่ยนโดยร่วมกันทุกฝ่าย พัฒนาการเรียนการสอน จัดการศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไปด้วยความรวดเร็ว (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2544 ข : 7-8 อ้างอิงทักษิณ ชินวัตร. 2544) ดังนั้นโรงเรียนมัธยมศึกษาจึงต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ของสังคมและนโยบายในการจัดการศึกษา

การปรับตัวของโรงเรียนในสถานะที่สังคมโดยรอบมีการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งนโยบายทางการศึกษาและการจัดการศึกษาได้เปลี่ยนแปลงไปจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปรับเปลี่ยน ถ้าไม่เปลี่ยนแปลงความอยู่รอดขององค์กรก็จะอยู่ในสถานะวิกฤตทั้งตัวบุคคลและโรงเรียน ดังนั้นจะต้องรักษาตัวเองให้สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก ซึ่งโรงเรียนเป็นองค์กรระบบเปิดย่อมจะต้องเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ดังนั้นความสามารถในการปรับตัวจึงเป็นประสิทธิผลของโรงเรียนประการหนึ่ง (Gibson and others. 1979 : 3 ; Bennis. 1971 : 131) ฮอย และมิสเกิล (Hoy and Miskel. 1991 : 383) ได้กำหนดความสามารถในการปรับเปลี่ยนโรงเรียนเข้ากับสภาพแวดล้อมเป็นตัวชี้วัดประสิทธิผลของโรงเรียนอีกด้วยเช่นกัน ซึ่งได้มาจากพื้นฐานแนวคิดรูปแบบการศึกษาประสิทธิผลขององค์กรตามระบบสังคมของ พาร์สัน (Parsons) ในการศึกษาประสิทธิผลขององค์กรในประเทศไทย เช่น การประเมินประสิทธิผลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดได้ใช้ความสามารถในการปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมเป็นเกณฑ์ในการชี้วัดเพื่อประเมินประการหนึ่งด้วย และสามารถเป็นตัวบ่งชี้ได้เป็นอย่างดี (ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม. 2538 : 110) สำหรับการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนในระดับมัธยมศึกษา นั้น บุญเรือน หมั่นทรัพย์ (2538 : 6-8, 15) ได้กำหนดเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลด้วยเช่นกัน เพราะเป็นความสามารถของผู้บริหารที่จะร่วมกันปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวิธีการจัดการศึกษาการสอน การดูแลนักเรียน การพัฒนาครู อาจารย์ และพบว่ามีความสัมพันธ์กับปัจจัยในด้าน โรงเรียน ครู อาจารย์ และนักเรียนโดยตรง สำหรับบทบาทการปรับเปลี่ยนหรือการพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสภาพแวดล้อมผู้บริหารจะมีบทบาทสำคัญที่สุด จะต้องเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงใช้ความสามารถเพื่อการพัฒนา

(กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. 2536 : 16 ; ณีภูษพันธ์ เขจรนนท์. 2544 : 107) ซึ่งถือว่าเป็นความสามารถที่นำไปสู่การปรับเปลี่ยนสิ่งต่าง ๆ ในโรงเรียนได้

การวัดความสามารถในการพัฒนาปรับเปลี่ยนโรงเรียนเข้ากับสภาพแวดล้อมใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยอาศัยแนวคิดและเครื่องมือวัดของฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel. 1991) ที่ชื่อว่าเครื่องมือวัดประสิทธิผลขององค์การ (IPOE : Index of Perceived Organizational Effectiveness)

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนได้มีผู้ทำการศึกษาวิจัยไว้ดังนี้

จันทราณี สงวนนาม (2533) ได้ศึกษาคุณลักษณะบางประการของผู้บริหาร บรรยากาศของโรงเรียนและความพึงพอใจในงานที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษา พบว่าการแก้ปัญหาเป็นปัจจัยที่สำคัญสามารถใช้ทำนายความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษาได้

สุนันทา ประไพตระกูล (2535) ได้ศึกษาวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรคัดสรรกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 กรุงเทพมหานคร ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยกำหนดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นประสิทธิผลของนักเรียน ซึ่งในเวลาต่อมา

จารุวรรณ พานทอง (2536) ได้ศึกษาเปรียบเทียบเหตุผลเชิงจริยธรรมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า คุณธรรมจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับการเรียนรู้ของนักเรียน จากผลการศึกษาดังกล่าวนั้นมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยในระยะต่อมา เช่น

เอมอร กฤษณะรังสรรค์ (2537) ได้ศึกษาผลการฝึกอบรมตามหลักไตรสิกขาต่อความรับผิดชอบในหน้าที่ของนักศึกษาวิชาชีพครู สถาบันราชภัฏ การมีคุณธรรมจริยธรรมมีความสำคัญซึ่งถึงความสำเร็จ การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมสามารถที่จะเกิดได้ด้วยการอบรมสั่งสอน

บุญเรือน หมั่นทรัพย์ (2538) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก ซึ่งได้กำหนดความสามารถในการปรับปรุงการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมภายนอกเป็นประสิทธิผลของการจัดการศึกษาของโรงเรียน และ

ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม (2538) ได้ศึกษาวิเคราะห์ภาวะผู้นำของศึกษานิเทศก์จังหวัดที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์กรสำนักงานศึกษานิเทศก์จังหวัด กำหนดตัวบ่งชี้ประสิทธิผลด้วยความสามารถในการปรับตัวของสำนักงาน

ซึ่งราชนันท์ บุญธิดา (2542ก) ได้ศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อผลสำเร็จของการนำหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นไปปฏิบัติ : กรณีศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดเชียงรายได้กำหนดให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเป็นประสิทธิผลของโรงเรียนด้วย และในเวลาต่อมา

โกศล บุญไชย (2543) ได้ทำการศึกษาวิธีการแก้ปัญหาของนักเรียนโรงเรียนเลยพิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดเลย เขตการศึกษา 9 โดยใช้แบบทดสอบนักเรียนเพื่อประเมินความสามารถในการ

แก้ปัญหาวางอย่างเป็นระบบในเวลาต่อมา ความสามารถในการแก้ปัญหาวางอย่างเป็นระบบของนักเรียนได้กำหนดให้เป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียนด้วย เช่น การศึกษาวิจัยของ พิมพ์ออร์ สดเอี่ยม (2547)

และรุ่งอรุณ ป้องกัน (2543) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความภาคภูมิใจในตน การให้เหตุผลเชิงจริยธรรมและการได้รับการอบรมเลี้ยงดูกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจังหวัดขอนแก่น พบว่า คุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียนประการหนึ่งเวลาต่อมา

พิมพ์ออร์ สดเอี่ยม (2547) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏโดยกำหนดให้ความสามารถในการแก้ปัญหาวางอย่างเป็นระบบของนักศึกษาเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลในระดับนักเรียนและในขณะเดียวกันได้กำหนดความพึงพอใจในงานของครู อาจารย์เป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลในระดับห้องเรียนด้วยเช่นเดียวกับ ราชันย์ บุญธิมา (2542) ที่ได้ศึกษาวิจัยโดยกำหนดให้ความพึงพอใจในงานของครู อาจารย์เป็นตัวทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาซึ่งเป็นประสิทธิผลของโรงเรียนในระดับห้องเรียนเช่นกันและ นอกจากนั้นปัจจัยเกี่ยวกับความสามารถในการปรับตัวในการบริหาร ซึ่งเป็นความสามารถของผู้บริหาร ได้กำหนดเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลด้วยประการหนึ่ง

สมจิตร อุดม (2547) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในภาคใต้ได้ใช้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเป็นตัวบ่งชี้และตัวทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนด้วยเช่นกัน

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนจะพบว่าตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียนจะมีหลายระดับ เช่น ระดับนักเรียน ระดับห้องเรียน และระดับโรงเรียน ซึ่งในแต่ละระดับจะมีตัวบ่งชี้หลากหลายและมีความสำคัญแตกต่างกัน (Libby. 1994 : Abstract ; Wallin. 2003 : 56 ; Hoy and Miskel. 2005 : 284 ; Sergiovanni and others. 2004 : 15) ตามแต่ผู้วิจัยจะได้อาศัยแนวคิดใดเป็นเกณฑ์กำหนดสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร เป็น 3 ระดับ ประกอบไปด้วย คุณธรรมจริยธรรม ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และความสามารถในการแก้ปัญหาวางอย่างเป็นระบบของนักเรียน เป็นตัวบ่งชี้ในระดับนักเรียน ความพึงพอใจในงานของครู อาจารย์ เป็นตัวบ่งชี้ในระดับห้องเรียนและความสามารถในการพัฒนาปรับเปลี่ยนโรงเรียนเข้ากับสภาพแวดล้อมเป็นตัวบ่งชี้ในระดับโรงเรียน

### ตอนที่ 3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

ประสิทธิผลของโรงเรียน หรือความสำเร็จขององค์การย่อมจะต้องมีปัจจัยที่สนับสนุนส่งเสริมหรือมีอิทธิพลต่อความสำเร็จ โดย สตีเยร์ (Steers. 1997 : 8) พบว่า ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะองค์การ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านนโยบายบริหาร

และการปฏิบัติ ซึ่งเป็นกรมองปัจจัยในองค์การโดยรวมสำหรับแนวคิดของ เรดและคณะ (Reid and others. 1988 : 24-29) เสนอว่า ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหารงาน ปัจจัยด้านครู ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยที่เกี่ยวกับโรงเรียน และนักเรียน ซึ่งจันทรานี สงวนนาม (2533 : 7) กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536 : 12) บุญเรือน หมั่นทรัพย์ (2538 : 10) และสมจิตร อุดม (2547 : 14-15) ได้นำความคิดดังกล่าวนี้มาทำการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดปัจจัยที่มีอิทธิพลส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยการแบ่งปัจจัยดังกล่าวออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับนักเรียน ระดับห้องเรียน และระดับโรงเรียน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับนักเรียน ครู อาจารย์ และผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งเรียกว่า พหุระดับ (Multi-level) ตามแนวคิดของ สำเร็จ บุญเรืองรัตน์ (2540 : 277-278) นงลักษณ์ วิรัชชัย (2542 : 236) ราชนีย์ บุญธิมา (2542 ข : 22) ในการเลือกตัวแปรที่มีอิทธิพลส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนได้วิเคราะห์ตัวแปรที่อยู่ตามโครงสร้างในระบบขององค์การที่เป็นเชิงระบบ ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดในการศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนตามทฤษฎีระบบ (System Theory) ของ ลูเนนเบอร์ก และออนสไตน์ (Lunenburg and Ornstein. 1999 : 19; เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2543 : 83) จึงได้ปัจจัยที่มีอิทธิพลเพื่อทำการศึกษาวิจัยดังรายละเอียดต่อไปนี้

### ปัจจัยระดับนักเรียน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปัจจัยเกี่ยวกับฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ครอบครัว ชีวสังคม (เพศ) เชื้อชาติ ความสามารถ ความคาดหวัง เป็นปัจจัยที่สามารถอธิบาย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้ (Libby. 1994 : Abstract) สำหรับการวิจัยครั้งนี้ จึงกำหนดปัจจัยเพื่อทำการศึกษานี้ ได้แก่ ระดับการศึกษาของผู้ปกครอง ฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครอง คุณภาพชีวิตด้านครอบครัวในเมืองของนักเรียน พฤติกรรมการเรียนของนักเรียน พฤติกรรมการเรียนพิเศษ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### 1. ระดับการศึกษาของผู้ปกครอง

ระดับการศึกษาของผู้ปกครอง หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดของผู้ปกครองที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนนั้น เห็นได้จากนักเรียนที่มาจากสภาพแวดล้อมทางบ้านที่บิดา มารดามีระดับการศึกษาคือ จะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาคณิตศาสตร์ได้ดี ส่วนนักเรียนที่มาจากครอบครัวที่บิดามารดามีการศึกษาค่ำ จะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ (ภัทรกุล จริยวิธานนท์และคณะ. 2528 : 115 ; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2532 : 239-241) ระดับการศึกษาของบิดามารดาที่มีการศึกษาสูง จะมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของชีวิตครอบครัวที่เกี่ยวกับการศึกษาของบุตร เนื่องมาจากบิดามารดาจะคุ้นเคยกับวิธีการศึกษาสามารถชี้แนะวิธีเรียนให้พร้อมทั้งทักษะต่าง ๆ ที่ส่งเสริมการเรียนของบุตรได้เป็นอย่างดี (Shimomi. 1994 : 4294-4296) สำหรับผลการวิจัยเกี่ยวกับระดับการศึกษาของบิดา มารดา ที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและพยากรณ์ผลการเรียนของนักเรียน ตลอดทั้งทักษะในการเรียน

พบว่ามีความสัมพันธ์กัน และสามารถใช้เป็นปัจจัยในการพยากรณ์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้ (ราชันย์ บุญธิมา. 2542ก : 61-62 อ้างอิง Coleman and others. 1966 , Barsaga. 1978 , Pietron. 1980 , Homstein. 1980) แคมป์เบลล์ (Campbell. 1994 : 72-73) พบว่าความแตกต่างทางวัฒนธรรม ระดับการศึกษาของผู้ปกครอง และสถานภาพทางเศรษฐกิจของผู้ปกครองมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เช่นเดียวกับ กรมสามัญศึกษา (2543 : 104-105) ที่ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาภูมิหลังของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแตกต่างกันพบว่า ระดับการศึกษาของบิดา มารดาหรือ ผู้ฝึกการศึกษามีความสัมพันธ์ กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนซึ่งสอดคล้องกันกับผลการศึกษาของศิริรัตน์ สุคนธ์พฤกษ์ (2542 : บทคัดย่อ)

ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้จึงใช้ระดับการศึกษาของผู้ปกครองเป็นตัวแปรต้นตัวแปรหนึ่ง การวัดระดับการศึกษาของผู้ปกครองอาศัยผลการวิจัยของกรมสามัญศึกษา (2543) โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ จัดสร้างขึ้น

## 2. ฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครอง

สภาพฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครอง คือ รายได้ของบิดา มารดาว่ามีรายได้มากน้อย เพียงใด ซึ่งหมายถึง ผู้ปกครองหรือบิดามารดามีฐานะทางเศรษฐกิจ ดี ปานกลางหรือยากจน จะส่งผลต่อการ สนับสนุนค่าใช้จ่ายในการเรียน การอบรมเลี้ยงดู ย่อมนำไปสู่การมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่แตกต่างกัน (สนทนา เขมวิรัตน์. 2542 : 13 ; Libby. 1994 : Abstract) ฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครองเป็นปัจจัยที่มี อิทธิพลทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (ปาจริย์ วัชชวัลดู. 2527 : 68-71 ; สุชาดา ฐปทอง. 2529; อัจฉรา สุชาธมภ์ และอรพินท์ ชูชม. 2530 : 11; ประจิม เมืองแก้ว. 2536 : บทคัดย่อ ; ศิริรัตน์ สุคนธ์พฤกษ์. 2542 : บทคัดย่อ) ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับบุญชม ศรีสะอาด (2526 : 71) ที่พบว่า บิดามารดาที่มีรายได้สูงมี ผลต่อผลการเรียนของเด็กทั้งนี้เพราะว่ามีทุนทรัพย์เพียงพอที่จะสนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมของนักเรียน ทำให้ผลการเรียนของเด็กสูงกว่าเด็กที่ผู้ปกครองมีรายได้ต่ำ จะเห็นได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งต่อ การเรียน โดยเฉพาะนักเรียนในระดับมัธยมศึกษาจากการศึกษาวิจัยพบว่ารายได้ของบิดา มารดาส่งผลต่อ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และมีความสัมพันธ์กับเจตคติต่อการเรียนในรายวิชาคณิตศาสตร์รวมทั้งการ ปรับตัวของนักเรียนในสังคมและความเป็นอยู่ของนักเรียน (ประเสริฐ เตชะนาราเกียรติ. 2532 : 72-73 ; วราภรณ์ วิหคโต. 2536 : 193-194 ; พรรณี เกษกมล. 2537 : 117-121)

บิดามารดาที่มีฐานะทางเศรษฐกิจดีจะช่วยสนับสนุนบุตรของตนให้ได้รับการศึกษาอย่าง เต็มที่ และโรงเรียนก็จะได้รับการสนับสนุนอีกด้วยเช่นกัน (Taubman. 1994 : 2274-2279) รายได้ของบิดา มารดา หรือฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครองจึงมีอิทธิพลส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ดังเช่น การวิจัยของเพนดอร่า (Pandora. 1988) (บุญเรือน หมั่นทรัพย์. 2538 : 57 อ้างอิง Pandora. 1988 : 214-217) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงต่อประสิทธิผลของการจัดการของโรงเรียนมัธยมศึกษา คือ ฐานะทางเศรษฐกิจ ของผู้ปกครอง ซึ่งจะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในด้านการเรียน ความประพฤติและพฤติกรรมการ เรียนของนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกันกับผลการวิจัยของบอสเกอร์และเชียร์เรนส์ (Bosker and Scheerens. 1989 :

741-751) ซึ่งพบว่าฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครอง นักเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน ทั้งในด้านการบริหาร และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เช่นเดียวกับการค้นพบของ Wu และแคมป์เบลล์ (Wu and Campbell. 1994 : 685) ด้วย

ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้จึงใช้ฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครองนักเรียนเป็นตัวแปรต้นตัวแปรหนึ่ง การวัดระดับฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครองอาศัยผลการวิจัยของบุญชม ศรีสะอาด (2526) โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้จัดสร้างขึ้น

### 3. คุณภาพชีวิตด้านครอบครัวในเมืองของนักเรียน

คุณภาพชีวิตของคนในเขตเมืองเป็นผลสืบเนื่องเกี่ยวพันกันมาจากการพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตั้งแต่ฉบับที่ 1 – 9 ในปัจจุบัน (2504 – 2549) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ดังกล่าวได้เน้นการพัฒนาประเทศทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งอำนวยความสะดวก การบริการขั้นพื้นฐาน และคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางด้านคุณภาพชีวิตได้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2525 ตามโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในชาติ (ปชช) และโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากรในชนบท ดำเนินงานควบคู่กับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เพื่อพัฒนาคุณภาพประชากรให้สามารถปรับตัวเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อม มุ่งให้ประชาชนมีสุขภาพดีถ้วนหน้า พัฒนาคุณภาพของประชาชนให้เป็นคนดี มีความสามารถ มีพละกำลังที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดีสังคมมีความสุข (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. 2542 : 1-2)

คุณภาพชีวิตในช่วงระยะเวลา ปี พ.ศ. 2517 เป็นต้นมา เน้นที่ความเป็นอยู่ที่ดี เช่น การศึกษา รายได้ สุขภาพ ที่อยู่อาศัย ความปลอดภัย สาธารณะและกิจกรรมพักผ่อนหย่อนใจ เป็นต้น และในปี พ.ศ. 2533 เน้นที่สุขภาพ ชีวิตครอบครัว ความเป็นอยู่ ชนชั้นทางสังคม ต่อมาองค์การ UNDP ได้จัดทำตัวชี้วัดการพัฒนามนุษย์ 3 ประการ คือ ความยืนยาวของชีวิต การศึกษา และมาตรฐานการดำเนินชีวิต ซึ่งคุณภาพชีวิตจะแปรเปลี่ยนไปตามสภาพของสังคม ซึ่งอาจจะเน้นที่กายภาพหรือทางจิตภาพ โดยมีตัวชี้วัดอีกประการหนึ่ง คือ ความพึงพอใจในชีวิต ดังนั้นคุณภาพชีวิตจึงมีหลายด้าน แต่ที่เกี่ยวข้องกับทางการศึกษา คือ คุณภาพชีวิตด้านครอบครัวในเมือง ซึ่งประเทศที่เจริญและพัฒนาแล้วจะถือว่าการศึกษาคือองค์ประกอบสำคัญของการมีคุณภาพชีวิตที่ดี คุณภาพชีวิตด้านครอบครัวในเมือง หมายถึง ความพึงพอใจในชีวิตครอบครัวของบุคคลที่มีความรับผิดชอบไว้วางใจซึ่งกันและกัน เป็นที่ปรึกษาที่ดี หรือร่วมกันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน พุดคุยปรึกษาปัญหาด้วยกัน มีความผูกพันอบอุ่น มีความภาคภูมิใจรักใคร่ปรองดองกันช่วยเหลือรับผิดชอบทางการเงิน ทุกคนเป็นคนสำคัญของครอบครัว (สุจิตรา บุญยรัตพันธุ์และคณะ. 2541 : 47 ; 2542 : 4-14, วันเพ็ญ วอกลาง และคณะ. 2545 : 146-147) กรมสามัญศึกษา (2543 : บทคัดย่อ) พบว่า นักเรียนในครอบครัวที่ได้รับการสนับสนุนการให้กำลังใจ การช่วยเหลือทุนทรัพย์ การดูแลเอาใจใส่และการช่วยเหลือแก้ปัญหา มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อัจฉรา สุขารมณ และอรพินท์ ชูชม (2530 : 11-40) ศิริรัตน์ สุคนธ์พฤกษ์ (2542 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า องค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมทางบ้านในด้านความสัมพันธ์ในครอบครัวมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และจากการศึกษาวิจัย

ในต่างประเทศ พรีสคอต (Prescott. 1961). (กรมสามัญศึกษา 2543 : 54 อ้างอิง Prescott. 1961 : 14-16) พบว่าความรกระหว่างสมาชิกในครอบครัว มีผลทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (สุดา ทัพสุวรรณ. 2545 : 23 ; Libby. 1994 : Abstract)

ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้จึงใช้คุณภาพชีวิตด้านครอบครัวในเมืองเป็นตัวแปรต้นตัวแปรหนึ่ง การวัดคุณภาพชีวิตด้านครอบครัวในเมืองของนักเรียน ได้อาศัยผลการวิจัยของสุจิตรา บุญยรัตพันธุ์และคณะ (2541) และของ วันเพ็ญ วอกลางและคณะ (2545) โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้จัดสร้างขึ้น

#### 4. พฤติกรรมการเรียนของนักเรียน

พฤติกรรมการเรียนของนักเรียน หมายถึง ความสนใจใฝ่รู้และการเอาใจใส่ต่อบทเรียน เชื่อฟังครู อาจารย์ ร่วมมือในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน แสดงออกเป็นพฤติกรรมให้เห็นถึงความกระตือรือร้น ความสนใจ ความตั้งใจ และสามารถรู้จักวางแผนการเรียนตลอดจนวิธีการเรียนในขณะที่เรียน ประยูร ศรีประสาธน์และคณะ (2532 : 43) ได้ทำการวิจัยผลกระทบของการศึกษาเอกชนต่อสังคมไทย พบว่านักเรียนที่มีระเบียบวินัยที่ดี รู้หน้าที่ของตนเอง เชื่อฟังครู อาจารย์ ให้ความร่วมมือกับทางโรงเรียน จะประสบผลสำเร็จในชีวิต แมดดอกซ์ (Maddox. 1963 : 2-5) กล่าวว่า พฤติกรรมการเรียนของนักเรียน คือ การกระทำหรือปฏิบัติของนักเรียนแต่ละคนที่มีต่อการเรียนทั้งในและนอกเวลา พฤติกรรม การเรียนที่ดี คือ รู้จักก่อนคลายปรับปรุงวิธีการเรียน บุญเรือน หมั่นทรัพย์ (2538 : 15 , 106) และราชันย์ บุญธิมา (2542 ก : 52 , 349) ได้ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเรียนของนักเรียน คือ ความสนใจใฝ่รู้ใฝ่เรียน กระตือรือร้น ตั้งใจในการเรียน เชื่อฟังคำสั่งสอนของครู อาจารย์ รู้จักวางแผนการเรียนและให้ความร่วมมือกับการจัดกิจกรรมและพบว่า พฤติกรรมการเรียนของนักเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนและเป็นปัจจัยที่เอื้อต่อการนำหลักสูตรไปใช้ให้ประสบผลสำเร็จโดยตรง สมจิตร อุดม (2547 : 215) ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาของเอกชนในภาคใต้ สรุปว่า พฤติกรรมการเรียนการสอนมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ภัทรกุล จริยวิทยานนท์และคณะ (2528 : 170 – 181) ได้ทำการวิจัยและประเมินผลการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 พบว่า พฤติกรรมการเรียนของนักเรียนมีความสัมพันธ์และส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ส่วนนักเรียนในระดับมัธยมศึกษาของกรมสามัญศึกษา กรมสามัญศึกษา (2544 : บทคัดย่อ, 6, 161) พบว่า ด้านพฤติกรรมการเรียนของนักเรียนเป็นที่พอใจของผู้ที่เกี่ยวข้องและมีความสัมพันธ์กับผลสำเร็จของการจัดการศึกษาโดยตรงกับด้านคุณภาพ การวิจัยของ คาร์เตอร์ (Carter. 1982) (ราชันย์ บุญธิมา. 2542 ก : 51 อ้างอิง Carter. 1982) ยังพบว่านักเรียนที่มีพฤติกรรมการเรียนดีจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สำหรับนักเรียนที่มีพฤติกรรมไม่ดีจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ เช่นเดียวกันกับผลการวิจัยของ เชียร์เรนส์ และเพลกรัม (Scheerens and Pelgrum. 1989 : 789-799) ที่พบว่า พฤติกรรมด้านการเรียนของนักเรียนสัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนในระดับมัธยมศึกษา ฮาสลาม และบราวน์ (Haslam and Brown. 1988 : 223) ได้ศึกษาผลการฝึกพฤติกรรมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย พบว่า การให้ความรู้และการฝึกทักษะทางการเรียน นอกจากส่งผลให้มีความรู้เกี่ยวกับการเรียนที่มีประสิทธิภาพแล้วยังช่วยปรับปรุงพฤติกรรมการเรียน เจตคติต่อการเรียนและ

ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนได้ดีขึ้นอีกด้วย มซุมารา (Mzumara. 1996 : 47) พบว่า พฤติกรรมการเรียนของนักเรียนและผลการเรียนมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้จึงใช้พฤติกรรมการเรียนของนักเรียนเป็นตัวแปรต้นตัวแปรหนึ่ง การวัดพฤติกรรมการเรียนของนักเรียน ผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิดของ แมคคอกซ์ (Maddox. 1963) โดยใช้แบบสอบถามของ ราชนีย์ บุญธิมา (2542 ก) มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า แบ่งออกเป็น 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .86

## 5. พฤติกรรมการเรียนพิเศษ

พฤติกรรมการเรียนพิเศษของนักเรียนเป็นพฤติกรรมหนึ่งที่เป็นปัจจัยส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการเรียนของนักเรียน การเรียนพิเศษ คือ การแสดงออกซึ่งเป็นพฤติกรรมของนักเรียนที่เกี่ยวกับการส่งเสริมให้มีความรู้มากยิ่งขึ้น เป็นการจัดกิจกรรมหรือการเรียน นอกเหนือจากห้องเรียน ฮาซาน (Hasan. 1996 : 35) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของการเรียนรู้นอกห้องเรียนว่าบุคคลสามารถเกิดการเรียนรู้ได้จากการทำงาน การพูดคุย จากการดูโทรทัศน์ การเล่นเกมส์ และจากการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ฉะนั้นพฤติกรรมการเรียนพิเศษจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์ที่จะส่งเสริมหรือยับยั้งการเรียนรู้ของนักเรียนไปสู่ความสำเร็จ เรโนลด์ส และเรด (Reynolds and Reid. 1985 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยพบว่า การเรียนพิเศษในระดับชั้นมัธยมศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนทั้งในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและการศึกษาต่อในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสโตล (Stoel. 1986 : บทคัดย่อ) ที่เสนอแนะว่าเพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น โรงเรียนควรจะให้ให้นักเรียนได้มีอิสระในการเรียนพิเศษ นอกเหนือจากการเรียนในชั้นเรียน ผลการวิจัยของโกลสไตน์และ ของริดและคณะ (Goldstein. 1987, Reid and others. 1988 : 28) พบว่า พฤติกรรมการเข้ากลุ่มเพื่อนของนักเรียนทำกิจกรรมของนักเรียนและของโรงเรียนมัธยมศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาโดยรวมและประสิทธิผลในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความประพฤติของนักเรียน

สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาในประเทศไทยนั้นพฤติกรรมการเรียนพิเศษของนักเรียน เป็นพฤติกรรมที่นักเรียนแสดงออกในลักษณะเป็นกิจกรรมนอกห้องเรียน เช่น ทำการบ้านหรืองานที่ได้รับมอบหมายจากโรงเรียน การเรียนพิเศษหรือกวดวิชา มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ (ภัทรกุล จริยวิทยานนท์และคณะ. 2528 : 24, 173) และนอกจากนั้นยังพบว่าในโรงเรียนที่มีประสิทธิผลในการจัดการศึกษานั้น ผู้ปกครองส่งเสริมเด็กให้เรียนพิเศษเป็นส่วนมาก (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์และคณะ. 2532 : 49) ซึ่ง บุญเรือน หมั่นทรัพย์ (2538 : 106-108) พบว่า การเรียนพิเศษของนักเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการจัดการศึกษาของโรงเรียน

ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้จึงใช้พฤติกรรมการเรียนพิเศษของนักเรียนเป็นตัวแปรต้นตัวแปรหนึ่ง การวัดพฤติกรรมการเรียนพิเศษของนักเรียนผู้วิจัยได้อาศัยผลการวิจัยของภัทรกุล จริยวิทยานนท์และคณะ (2528) ของบุญเรือน หมั่นทรัพย์ (2538) โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้จัดสร้างขึ้น

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยระดับนักเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ได้มีผู้ทำการศึกษาวิจัยไว้ดังนี้

ปาจริย์ วัชชวัลดู (2527) ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาอิทธิพลขององค์ประกอบด้านลักษณะของนักเรียน สภาพแวดล้อมทางบ้านและสภาพแวดล้อมทางโรงเรียนที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนระดับประถมศึกษาในกรุงเทพมหานครพบว่า ฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครองมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เช่นเดียวกับงานวิจัยในเวลาต่อมาของ

ภัทรกุล จริยวิทยานนท์และคณะ (2528) ได้ทำการวิจัยและประเมินผลวิชาคณิตศาสตร์ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 พบว่า จากสภาพแวดล้อมทางบ้านที่บิดามารดามีระดับการศึกษาดีจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาคณิตศาสตร์ได้ดี เช่นเดียวกับ

อัจฉรา สุขารมณี และอรพินท์ ชูชม (2530) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าระดับความสามารถกับนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนปกติพบว่า นักเรียนที่มีครอบครัวอบอุ่นมีคุณภาพชีวิตของครอบครัวดีมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ซึ่งในเวลาต่อมา กรมสามัญศึกษา (2543) ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาภูมิหลังของนักเรียน ครอบครัวที่ได้รับการสนับสนุนให้กำลังใจ ช่วยเหลือทุนทรัพย์ มีการดูแลเอาใจใส่และช่วยเหลือแก้ปัญหา มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเช่นกันและ นอกจากนั้นปัจจัยด้านนักเรียนมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนด้วย เช่น งานวิจัยของ

ประเสริฐ เตชะนาราเกียรติ (2532) ได้ทำการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านนักเรียน ครู อาจารย์สภาพแวดล้อมทางโรงเรียนกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 พบว่า รายได้ของบิดา มารดาส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและมีความสัมพันธ์กับเจตคติต่อการเรียนในวิชาคณิตศาสตร์ด้วย

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์และคณะ (2532) ได้รายงานวิจัยประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของเอกชน พบว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผลในการจัดการศึกษาดังนั้น ผู้ปกครองส่งเสริมให้นักเรียนเรียนพิเศษเป็นจำนวนมาก ซึ่ง

บุญเรือน หมั่นทรัพย์ (2538) ได้ทำการวิจัยปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา พบว่า พฤติกรรมการเรียนพิเศษของนักเรียนมีอิทธิพลส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเช่นเดียวกัน และ

ราชนันท์ บุญธิดา (2542 ก) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อผลสำเร็จของการนำหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นไปปฏิบัติ กรณีศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า พฤติกรรมการเรียนของนักเรียนมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประการอื่น ๆ ด้วย นอกจากนั้นยังพบว่า ระดับการศึกษาและฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครองมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเช่นกัน

กรมสามัญศึกษา (2543) ได้ทำการศึกษาวิจัยเพื่อศึกษาภูมิหลังของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแตกต่างกันพบว่า ระดับการศึกษาของบิดามารดา หรือวุฒิการศึกษาของผู้ปกครองมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เช่นกัน นอกจากนี้ปัจจัยที่เกี่ยวกับฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครองมีอิทธิพลส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

สมจิตร อุดม (2547) ได้ทำการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการเรียนการสอนมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนด้วย ส่วนการวิจัยในต่างประเทศได้พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนมีดังนี้

ฟรีสก็อต (กรมสามัญศึกษา 2543 : 54 อ้างอิง Prescott. 1961) ยังพบว่า ความรัก ความอบอุ่นระหว่างสมาชิกในครอบครัวและองค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมทางบ้านมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และ

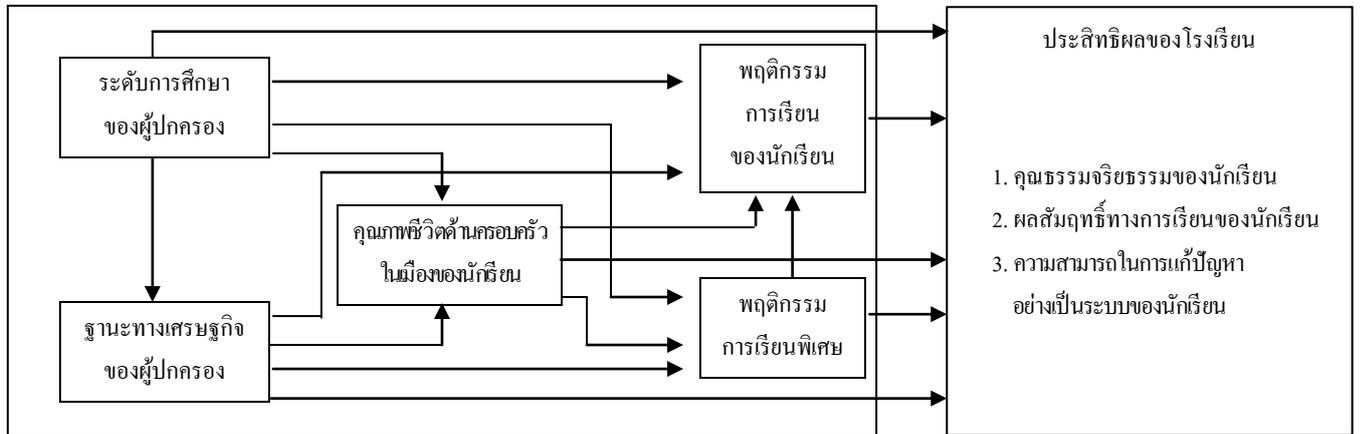
เรโนลด์ส และเรด (Reynolds and Reid. 1985) ได้ทำการศึกษาวิจัยพบว่า การเรียนพิเศษของนักเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนทั้งในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและในด้านการศึกษาต่อของนักเรียน

แคมป์เบลล์ (Campbell. 1994) ได้ทำการศึกษาวิจัยพบว่า ความแตกต่างทางวัฒนธรรมระดับการศึกษาของผู้ปกครองและสถานภาพทางเศรษฐกิจของผู้ปกครองมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเช่นเดียวกับ

วู และแคมป์เบลล์ (Wu and Campbell. 1994) ที่พบว่า ฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครองมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการจัดการศึกษาในด้านการบริหารและการจัดการศึกษาด้านวิชาการนอกจากนี้

มซุมารา (Mzumara. 1996) ได้ทำการศึกษาวิจัยพบว่า พฤติกรรมการเรียนของนักเรียนและผลการเรียนของนักเรียนมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยระดับนักเรียน อันประกอบไปด้วย ระดับการศึกษาของผู้ปกครอง ฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครอง คุณภาพชีวิตด้านชีวิตครอบครัวในเมือง พฤติกรรมการเรียนของนักเรียน พฤติกรรมการเรียนพิเศษ สามารถสร้างรูปแบบความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นที่เป็นปัจจัยต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ระดับนักเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ ปรากฏดังภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 รูปแบบความสัมพันธ์ของตัวแปรที่เป็นปัจจัยระดับนักเรียนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร

### ปัจจัยระดับห้องเรียน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นอกจากปัจจัยในระดับนักเรียนแล้วนั้น ยังมีปัจจัยในระดับห้องเรียน คือ ครู อาจารย์ ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เพราะครูอาจารย์เป็นบุคคลสำคัญที่จะทำให้กระบวนการเรียนรู้ กระบวนการสอนการเรียนของนักเรียนเป็นไปตามขั้นตอนส่งต่อการพัฒนานักเรียนโดยตรง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2539 : 17 ; Wallin. 2003 : 56) การศึกษาวิจัยครั้งนี้จึงได้กำหนดปัจจัยระดับ ห้องเรียนที่เกี่ยวกับครูอาจารย์ เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนซึ่งได้แก่ คุณลักษณะชีวสังคมของครู อาจารย์ คุณภาพชีวิตด้านชีวิตในเมือง การได้รับการสนับสนุนของครู อาจารย์ทางสังคม พฤติกรรมการสอนของครู อาจารย์ และคุณภาพการสอนของครู อาจารย์ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### 1. คุณลักษณะชีวสังคมของครู อาจารย์

การเรียนการสอนเพื่อให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียน ครูเป็นผู้มีบทบาทหน้าที่โดยตรงที่จะจัดกิจกรรม ลักษณะของครูแต่ละคนก็ย่อมจะแตกต่างกันในด้านคุณลักษณะทางชีวสังคม อันได้แก่ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การสอน ลักษณะดังกล่าวนี้ย่อมมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียน (ภัทรกุล จริยวิทยานนท์และคณะ. 2528 : 186 ; วิชัย วงษ์ใหญ่. 2537 : 77, 208 ; Yu. 2001 : Abstract)

1.1 อายุของครู อาจารย์ จากผลการวิจัยจะพบว่า อายุของครูอาจารย์มีความสัมพันธ์ทางด้านบวกกับผลสัมฤทธิ์ การเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนโดยส่งผลทางอ้อมผ่าน พฤติกรรมการสอนของครู (ภัทรกุล จริยวิทยานนท์และคณะ. 2528 : 170, 186) อายุ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและความสามารถในการทำงานและประสิทธิผลของงาน (ชวลิต หมั่นนุช. 2535:125; อภิกันยา วัชรสฤณี. 2538 : 51 อ้างอิง Cooper and others. 1979 : 227 ; Gara. 1998 : 4165) ครู อาจารย์ที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานต่างกันโดย ครู อาจารย์ที่มีอายุมาก มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าครู อาจารย์ที่มีอายุการทำงานปานกลางและน้อย (อารีรัตน์ หิรัญโร. 2532 : 141 ; วิทยา ประยูร. 2540 : 98 ; พิมพอร สดเอี่ยม. 2547 : 295)

1.2 วุฒิการศึกษาของครู อาจารย์ มีรายงานการวิจัยว่าวุฒิการศึกษาของครู อาจารย์ มีผลต่อคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและมีผลต่อการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ประสบผลสำเร็จได้เป็นอย่างดี (Pendley. 1985 : Abstract) นอกจากนั้นวุฒิการศึกษามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานโดย ผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ครู อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอกมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าครู อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาโทและปริญญาตรี (พรศักดิ์ ตระกูลชีวะพานิตต์. 2541 : 60 ; Gara. 1998 : 4165 ; พิมพอร สดเอี่ยม. 2547 : 296)

1.3 ประสบการณ์การสอนของครู อาจารย์ ระยะเวลาที่ครูได้ปฏิบัติหน้าที่ทำการสอนอย่างต่อเนื่อง ในโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ (Paulsen. 1995 : Abstract ; สำเร็จ บุญเรืองรัตน์. 2539 ก : 25 ; บุญเรือง ศรีเหรียญ. 2542 : 322) และประสบการณ์ในการสอนของครูนั้น ยังมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครู อาจารย์ คือ ผู้ที่มีประสบการณ์การสอนมากจะมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย (ภัทรกุล จริยวิทยานนท์และคณะ. 2528 : 186 ; อารีรัตน์ หิรัญโร. 2532 : 141 ; บัณฑิต แทนพิทักษ์. 2540 : 246 ; วิทยา ประยูร. 2540 : 99)

ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้จึงใช้คุณลักษณะชีวสังคมของครูอาจารย์ ซึ่งประกอบไปด้วย อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การสอนของครูอาจารย์นั้นเป็นตัวแปรต้นตัวแปรหนึ่ง การวัดคุณลักษณะชีวสังคมของครูอาจารย์ใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้จัดสร้างขึ้น

## 2. คุณภาพชีวิตด้านชีวิตในเมืองของครู อาจารย์

สังคมไทยได้มีการเปลี่ยนแปลงไปอันเนื่องมาจากปัญหาทางด้านเศรษฐกิจเป็นสำคัญ การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจของประเทศไทยที่ตกต่ำเข้าสู่วิกฤตทางเศรษฐกิจในปี พ.ศ. 2540-2541 เป็นผลให้เกิดภาวะของแพง วิธีการดำเนินชีวิต การทำงาน ทิศทางการพัฒนาประเทศ ต้องปรับเปลี่ยนไป สภาพความเป็นอยู่ด้านคุณภาพชีวิตของประชาชนก็เปลี่ยนแปลงตามไปด้วยในระยะเวลาต่อมาสภาวะทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมต้องแปรเปลี่ยนไป เพราะกระแสของสังคมโลกยุคโลกาภิวัตน์ที่ไร้พรมแดน สังคม ข่าวสาร อุปกรณ์อำนวยความสะดวก การได้รับบริการจากรัฐ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน กลับกลายมาเป็น

ส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตของผู้คนในสังคมโดยเฉพาะอย่างยิ่งสังคมเมือง ซึ่งกระทบไปถึงการทำงานของผู้อาศัยอยู่ในสังคมนั้น ๆ มีผลส่งต่อประสิทธิภาพของงานในที่สุด (กรมสามัญศึกษา.2543 :7-13 ; สุธิตรา บุญยรัตพันธุ์และคณะ. 2541:191-195; วันเพ็ญ วอกลางและคณะ. 2545 : 104-107,153-156) คุณภาพชีวิตด้านชีวิตในเมืองของ ครู อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานครย่อมได้รับผลกระทบคุณภาพชีวิตด้านชีวิตในเมือง หมายถึง วิธีการดำเนินชีวิตในเมืองเกี่ยวกับการทำงาน อุปสรรคอำนวยความสะดวกและการสื่อสาร การได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อต่าง ๆ ความต้องการและโอกาสในการศึกษาเพิ่มเติม การได้รับบริการจากรัฐ และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินมีรายงานผลการวิจัยว่า โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในสภาพแวดล้อมในที่มีความเจริญเป็นสังคมเมืองมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (กรมสามัญศึกษา.2543:59 อ้างอิง พจน์ สะเพียรชัยและคณะ. 2529 , Garden. 1987:47-48 ; ปรีชา บุญคุณรัตน์. 2532:176) จากการศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตครอบครัวของอาจารย์มหาวิทยาลัย อันโตนิโอ (Antonio. 1991:474-A) พบว่า มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตของกลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัยที่พบว่า มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อชีวิตและความพึงพอใจต่องานแต่จากการศึกษาความสัมพันธ์ความมุ่งมั่นต่องานวิชาการของอาจารย์ มหาวิทยาลัยมหิดลพบว่า คุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์ทางลบอันเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (มานี ไชยธีรานูวัศศิริ. 2537 : 156 อ้างอิง Sorcinelli and Near. 1989)

ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้จึงใช้คุณภาพชีวิตด้านชีวิตในเมืองเป็นตัวแปรต้นตัวแปรหนึ่ง การวัดคุณภาพชีวิตด้านชีวิตในเมืองของครู อาจารย์ ได้อาศัยแนวคิดของ สุธิตรา บุญยรัตพันธุ์และคณะ (2541) และของ วันเพ็ญ วอกลางและคณะ (2545) โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้จัดสร้างขึ้น

### 3. การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู อาจารย์

การได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนทางสังคมของครู อาจารย์นั้น หมายถึง การที่ครู อาจารย์ในโรงเรียนได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านโอกาสที่ดีเกี่ยวกับ อารมณ์ การยอมรับ ความสนใจ วัตถุประสงค์ของ ข้อมูลข่าวสารการช่วยเหลือ การให้คำปรึกษาแนะนำจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และจากโรงเรียน ทำให้เกิดความร่วมมือความประทับใจในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของโรงเรียน (Faber. 1983 : 156 ; Sweeney. 1986 : 349; Burke and Greenglass. 1989 : 55 - 63) การสนับสนุนดังกล่าวเป็นการสนับสนุนโดยการผ่านความสัมพันธ์ทางสังคมกับบุคคลหรือกลุ่ม หรือชุมชน ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจ การยอมรับ (House. 1981 : 15 – 16 Citing Lin and others. 1979 , Cobb. 1979 , Kahn and Antonucci. 1980.) สำหรับความคิดเห็นของเฟเบอร์ (Faber. 1983 : 156 – 157) ได้อธิบายลักษณะของการช่วยเหลือทางสังคมของครู อาจารย์ที่ได้รับและมีความสอดคล้องกับสภาพการทำงานในโรงเรียน คือ การสนับสนุนทางสังคมที่เป็นความยึดเหนี่ยวระหว่างบุคคลที่สามารถให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งทางอารมณ์และทรัพยากรอื่น ๆ ซึ่งได้กำหนดลักษณะไว้ 3 ประการ คือ 1) การสนับสนุนทางอารมณ์ เป็นการ

ยอมรับการให้ความสนใจ การให้กำลังใจ 2) การสนับสนุนทางการเงินและวัสดุสิ่งของ 3) การได้รับการปรึกษาหารือแนะนำ แก้ไขปัญหาทั้งงานในหน้าที่และเรื่องส่วนตัว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู อาจารย์ พบว่า มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของครู อาจารย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและช่วยลดความท้อแท้ในการทำงานของครู อาจารย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อระดับการช่วยเหลือสนับสนุนทางสังคมให้กับครูอาจารย์ เพิ่มมากขึ้น จะทำให้ความท้อแท้ในการทำงานลดลง การได้รับการสนับสนุนจากครู อาจารย์ เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องจะช่วยให้ประสบผลสำเร็จในการทำงานมากยิ่งขึ้นด้วย (Freed. 1994 : 909 ; Chen. 1996 : 41) ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนและประการสำคัญการได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนทางสังคมจากผู้บริหารโรงเรียน พบว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะส่งผลทำให้การดำเนินงาน บรรลุถึงจุดมุ่งหมายและมีคุณภาพได้มาตรฐานตามความต้องการของโรงเรียนเป็นการส่งเสริมให้กำลังใจ ลดความท้อแท้ของครู อาจารย์ (Russell, Altealer and Velgen. 1987 : 269) จากการศึกษาวิจัยของ กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536 : 214 – 219) พบว่า การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู อาจารย์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานครได้เป็นอย่างดี ราชันย์ บุญธิมา (2542ก : 370 – 371) พบว่า การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู อาจารย์ มีอิทธิพลทางอ้อมส่งผ่านคุณภาพการสอนของครูอาจารย์ไปสู่ประสิทธิผลของการนำหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น พ.ศ. 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533) ไปปฏิบัติเช่นเดียวกับ สมจิตร อุดม (2547 : 202) ที่ศึกษาพบว่า การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู อาจารย์เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษาในภาคใต้ นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบอีกว่า การได้รับการสนับสนุนทางสังคมในหน่วยงานมากเป็นบ่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่องานสุภาพจิตใจ เพิ่มความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพแห่งตนมาก และเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานที่น่าปรารถนามากอีกด้วย (ดุจเดือน พันธุนาวิน. 2547 : 7 อ้างอิง ดุจเดือน พันธุนาวิน และอัมพร ม้าคนอง. 2547 , สุमितตรา เจิมพันธ์. 2545 , พรรณราย พิทักษ์เจริญ. 2543 , รวิกาญจน์ เตือนดาว. 2547)

ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้จึงใช้การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู อาจารย์ เป็นตัวแปรต้น ตัวแปรหนึ่ง การวัดการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู อาจารย์ ได้อาศัยแนวคิดของ เฟเบอร์ (Faber. 1983) โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้จัดสร้างขึ้น

#### 4. พฤติกรรมการสอนของครู อาจารย์

พฤติกรรมการสอนของครู อาจารย์เป็นกิจกรรม วิธีการที่ครูอาจารย์แสดงออกในการปฏิบัติหน้าที่ มีความสำคัญต่อความสำเร็จของผู้เรียน เพราะเป็นบทบาทที่แสดงเพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดความรู้ความสามารถมีพัฒนาการทางชีวปัญญาและมีการพัฒนาทางจริยธรรม (วิชัย วงษ์ใหญ่. 2529 : 77 – 78 ; แจ่มจันทร์ กุลวิจิตร. 2532 : 5 ; นันทิยา ผิวขาว. 2540 : 5 ; พิมพอร์ สดเอี่ยม. 2547 : 95 ; Pennington.1999 : 5 Citing William and Fry. 1994 ) พฤติกรรมการสอนที่ดีคือ การเตรียมการสอนดี สนใจวิชาที่สอน เข้าใจเนื้อหา ใช้วิธีการ

สอนที่ช่วยให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมาย สร้างแบบทดสอบที่ตรวจสอบความสามารถ ประเมินผลอย่างยุติธรรม ใช้สื่อการสอนที่เหมาะสม สนับสนุนผู้เรียนกระตุ้นและจัดระบบเนื้อหาวิชาอย่างเหมาะสม ดูแลเอาใจใส่ยกย่องผู้เรียนและตอบข้อซักถาม (อุทุมพร ทองอุไทย, 2523 : 8, 57- 58) พฤติกรรมการสอนของครู อาจารย์ที่อยู่ในความต้องการของผู้เรียนที่จะทำให้ประสบผลสำเร็จ คือ การเตรียมการสอน กำหนดจุดประสงค์ เลือกเนื้อหา เลือกกิจกรรม การดำเนินการสอนจริงตามแผนการสอน การประเมินผลเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้า (แจ่มจันทร์ กุลวิจิตร, 2532 : 5 – 6) พฤติกรรมการสอนของครู อาจารย์ที่ดีนั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545 ข : 10 – 12) ได้วิเคราะห์ตัวบ่งชี้พฤติกรรมของครู อาจารย์ที่สอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ แบ่งเป็นพฤติกรรมการสอนเป็นลำดับขั้น ดังนี้ ก่อนการสอน ครูต้องเตรียมการสอนทั้งเนื้อหาและวิธีการตลอดทั้งการจัดชั้นเรียนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ ระหว่างสอน ครูต้องมีความเมตตา มีอารมณ์ดี ประเมินผลโดยรวมและต่อเนื่อง ใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย เน้นการฝึกปฏิบัติ รับฟังความคิดเห็น ดูแลเอาใจใส่นักเรียนเป็นรายบุคคล และหลังการสอนครูจะต้องประเมินวิธีการทำงานควบคู่กับผลงานของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง พฤติกรรมการสอนของครู อาจารย์ ส่งผลต่อประสิทธิผลของนักเรียนและโรงเรียน จีวีวรรณ หลิมวัฒนา (2532 : 84 – 87) พบว่าพฤติกรรมการสอนของครู อาจารย์ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมทางการเรียน พิมพอร์ สดเคียม (2547 : 299) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตวิทยาลัยของสถาบันราชภัฏพบว่า พฤติกรรมการสอนของครู อาจารย์ไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ แต่จากการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2542 : 11 อ้างอิง กมล สดประเสริฐ, 2524 ; สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2542 : 175 อ้างอิง Parkerson and others, 1984) พบว่า พฤติกรรมการสอนของครู อาจารย์ได้แก่ การใช้เวลาในการสอน ความพยายามในการสอน ความรับผิดชอบในการสอน ความรับผิดชอบของครู อาจารย์ ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมากที่สุด

ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้จึงใช้พฤติกรรมการสอนของครู อาจารย์เป็นตัวแปรต้นตัวแปรหนึ่ง การวัดพฤติกรรมการสอนของครู อาจารย์ ได้อาศัยผลการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545 ข) มาสร้างเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้จัดสร้างขึ้น

##### 5. คุณภาพการสอนของครู อาจารย์

คุณภาพการสอนของครู คือ การที่ครูได้แสดงความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนด้วยการอธิบาย การชี้แนะ การให้นักเรียนมีส่วนร่วมและเรียนด้วยการกระทำด้วยตนเองในขณะที่ทำการสอน มีการเสริมแรงให้กับนักเรียนโดยมีการให้ข้อมูลย้อนกลับและแก้ไขข้อบกพร่อง (วิชัย วงษ์ใหญ่, 2537 : 76 ; ราชันย์ บุญธิมา, 2542 ก : 70 อ้างอิง Bloom, 1976 ; สมจิตร อุดม, 2547 : 21) เพื่อให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จ คุณภาพการสอนของครูจึงเป็นการกระทำกิจกรรมที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยวิธีการสอนของครูจากองค์ประกอบของคุณภาพการสอนดังกล่าวพบว่า คุณภาพการสอนของครูมีความสัมพันธ์กับผลการเรียนรู้ของนักเรียนโดยตรงด้วย (ราชันย์ บุญธิมา, 2542 ก : 70 , 362 อ้างอิง Bloom, 1976)

จากการศึกษาวิจัยยังพบอีกว่า คุณภาพการสอนของครู อาจารย์ มีอิทธิพลต่อความสนใจในการเรียนของนักเรียนและมีอิทธิพลส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (Pittman, 1993 : 4270-A) ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุก็พบว่า คุณภาพการสอนของครู อาจารย์เป็นตัวแปรที่สำคัญที่มีอิทธิพลเชิงสาเหตุทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนวิชาคณิตศาสตร์ (สุนันทา ประไพตระกูล, 2535 : 125 ; นริสา อุปลกุล, 2538 : 106 - 108) บุญเรือง ศรีเหรียญ (2542 : 321) รายงานว่า ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครูมีอิทธิพลส่งผลทางบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเช่นเดียวกับการศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อผลสำเร็จของการนำหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น พุทธศักราช 2541 ไปปฏิบัติในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเชียงราย ก็พบเช่นเดียวกันว่า คุณภาพการสอนของครู อาจารย์มีความสัมพันธ์กับผลการเรียนรู้ของนักเรียน และในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร โรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในภาคใต้ก็พบว่า คุณภาพการสอนของครู อาจารย์เป็นตัวแปรที่สำคัญที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และผลสำเร็จต่อการบริหารโรงเรียนด้วย (ราชันย์ บุญธิมา, 2542 ก : 361-362 ; สมจิตร อุดม, 2547 : 212)

ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้จึงใช้คุณภาพการสอนของครู อาจารย์ เป็นตัวแปรต้นตัวแปรหนึ่ง การวัดคุณภาพการสอนของครู อาจารย์ได้อาศัยแนวคิดของบลูม (Bloom, 1976) โดยใช้แบบสอบถามการวัดคุณภาพการสอนของครู อาจารย์ของ ราชันย์ บุญธิมา (2542 ก) มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า แบ่งออกเป็น 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .87

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยระดับห้องเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนได้มีผู้ทำการศึกษาวิจัยไว้ดังนี้

อารีรัตน์ หิรัญโร (2532) ได้ศึกษาวิจัยแบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของครู อาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่า อายุและประสบการณ์การสอนของครู อาจารย์มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครู อาจารย์ เช่นเดียวกับ

ฉวีวรรณ หลิมวัฒนา (2532) ได้ศึกษาวิจัยวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างองค์ประกอบด้านภูมิหลัง ด้านสภาพแวดล้อมทางบ้านและด้านการเรียนการสอนกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พบว่าพฤติกรรมการสอนของครู อาจารย์ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมทางการเรียนและมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536) ได้ศึกษาวิจัยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนพบว่า การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู อาจารย์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

พรศักดิ์ ตระกูลชีวะพานิตต์ (2541) ได้ศึกษาวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานปลัด ทบวงมหาวิทยาลัย พบว่า วุฒิการศึกษาของครู อาจารย์ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจเช่นกัน ซึ่งในระยะเวลาต่อมา พิมพอร์ สดเอี่ยม (2547) ได้ทำการศึกษาวิจัยผลการวิจัยมีความสอดคล้องกัน สำหรับสภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของครู อาจารย์นั้นก็ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียน มีผู้ทำการวิจัย คือ

กรมสามัญศึกษา (2543 : 59) ได้ทำการศึกษาวิจัยพบว่า โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในสภาพแวดล้อมในที่มีความเจริญเป็นสังคมเมืองมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน นอกจากนี้ยังมีปัจจัยเกี่ยวกับการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู อาจารย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

สมจิตร อุดม (2547) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในภาคใต้พบว่า คุณภาพการสอนของครู อาจารย์ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและส่งผลต่อการบริหาร โรงเรียนด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของราชันย์ บุญธิมา (2542 ก) นอกจากนี้ได้มีการศึกษาวิจัยในต่างประเทศเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนดังนี้

ปากเกอร์สันและคณะ (คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2540 : 175 อ้างอิง Parkerson and others. 1984) ได้ทำการศึกษาวิจัยพบว่า พฤติกรรมการสอนของครู อาจารย์ เช่นการใช้เวลาในการสอน ความพยายามในการสอน ความรับผิดชอบในการสอน มีความสัมพันธ์ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน สำหรับคุณลักษณะทางสังคมของครู อาจารย์เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมีผู้วิจัยไว้ คือ

เพ็นดเลย์ (Pendley. 1985) ได้ทำการศึกษาวิจัยพบว่า วุฒิการศึกษาของครู อาจารย์มีผลต่อคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและมีผลต่อการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้โรงเรียนได้ประสบผลสำเร็จ และ

อันโตนิโอ (Antonio. 1991) ได้ทำการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตครอบครัวของครู อาจารย์มีความสัมพันธ์กับการทำงานในทางบวกและนอกจากนั้นการวิจัยยังพบว่า มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อชีวิตอีกด้วย ในเวลาต่อมา

พิตแมน (Pittman. 1993) ได้ทำการวิจัยพบว่า คุณภาพการสอนของครู อาจารย์มีอิทธิพลต่อความสนใจในการเรียนและมีอิทธิพลส่งผลทางตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ซึ่ง

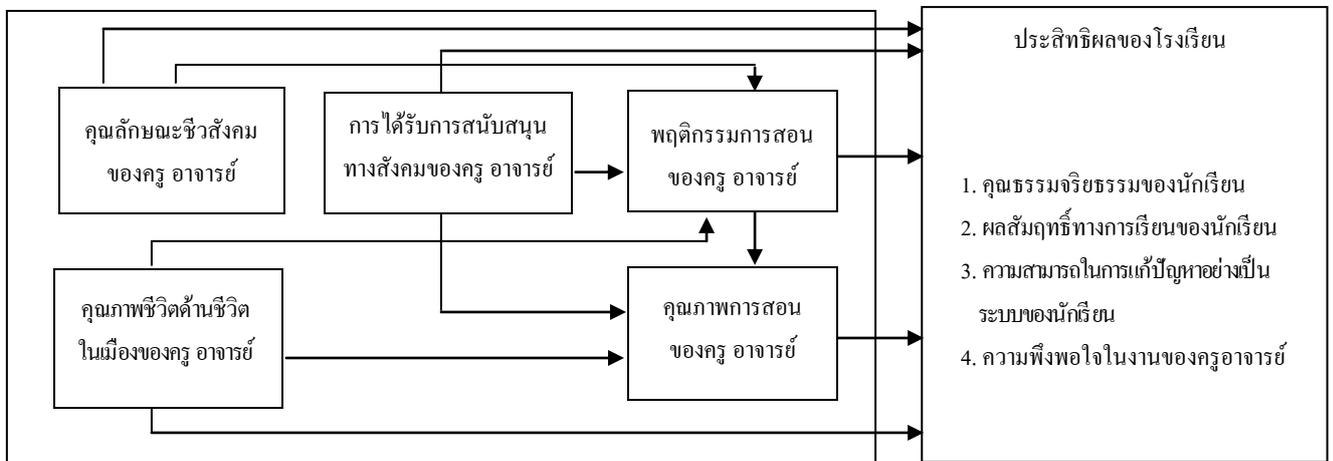
พูลเสน (Paulsen. 1995) ได้ทำการวิจัยพบว่า ประสบการณ์ในการสอนของครู อาจารย์ระยะเวลาที่ครูได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างต่อเนื่องมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนด้วยและในเวลาต่อมา

เชน (Chen. 1996) ได้ทำการวิจัยพบว่า การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู อาจารย์ เพื่อนร่วมงาน หรือผู้เกี่ยวข้อง มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของครู อาจารย์ ซึ่งเป็นประสิทธิผลของโรงเรียน

การ่า (Gara. 1998) ได้ทำการวิจัยพบว่า อายุของครู อาจารย์ วุฒิการศึกษาของครู อาจารย์ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครู อาจารย์ ซึ่ง

ยู (Yu. 2001) ได้ทำการวิจัยพบว่า คุณลักษณะทางชีวสังคมของครู อาจารย์มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนด้วย ซึ่งมีความสอดคล้องกันกับ การวิจัยของพูลเสน (Paulsen. 1995)

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยระดับห้องเรียน อันประกอบไปด้วย คุณลักษณะทางชีวสังคมของครู อาจารย์ คุณภาพชีวิตด้านชีวิตในเมืองของครู อาจารย์ การได้รับการสนับสนุนของครู อาจารย์ทางสังคม พฤติกรรมการสอนของครู อาจารย์ คุณภาพการสอนของครู อาจารย์ สามารถสร้างรูปแบบความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นที่เป็นปัจจัยต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ระดับห้องเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ ปรากฏดังภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 รูปแบบความสัมพันธ์ของตัวแปรที่เป็นปัจจัยระดับห้องเรียนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร

### ปัจจัยระดับโรงเรียน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นอกจากปัจจัยในระดับนักเรียนและปัจจัยระดับห้องเรียน คือ ครู อาจารย์แล้ว ยังมีปัจจัยที่ถือว่ามีความสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน คือ ปัจจัยระดับโรงเรียน คือ ผู้บริหารโรงเรียน เพราะจะเป็นผู้ที่สนับสนุนส่งเสริมในการจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ ทั้งนี้การพัฒนาโรงเรียนจึงขึ้นอยู่กับศักยภาพและพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่จะใช้ความสามารถกระทำให้ผู้เกี่ยวข้องปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลของโรงเรียนในที่สุด (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2542 : 18 อ้างอิง คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2533 ; Cooperman. 1997 : Abstract ; Hoy and Miskel. 2001 : 392 Citing Bass. 1990) การศึกษาวิจัยครั้งนี้จึงได้กำหนดปัจจัยระดับ โรงเรียนที่เกี่ยวกับผู้บริหาร โรงเรียนเป็นปัจจัยที่ส่งผล

ต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งได้แก่ คุณลักษณะชีวสังคมของผู้บริหารโรงเรียน วัฒนธรรมโรงเรียน ความเป็นผู้นำทางวิชาการ พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

### 1. คุณลักษณะชีวสังคมของผู้บริหารโรงเรียน

ปัจจัยเกี่ยวกับอายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ ซึ่งเป็นคุณลักษณะชีวสังคมของผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน (กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. 2536 : 212 ; Pendley. 1985 : 98)

1.1 อายุของผู้บริหาร จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอายุของผู้บริหารกับประสิทธิผลของการบริหารพบว่า คนบดที่มีอายุน้อยกับคนบดที่มีอายุมาก จะมีระดับการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันในการบริหารงานทั่วไป (กิตติพล ทองเกตุ. 2534 : 228) และ ซวลิต หมิ่นนุช (2535 : 125) ได้ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำของคนบดที่มีต่อประสิทธิผลของการบริหารวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา เอกชน พบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารวิชาการ

1.2 วุฒิการศึกษาของผู้บริหาร เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานของตนให้ปฏิบัติตามแนวทางที่จะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนจะทำให้ผู้ร่วมงานยอมรับ รักศรัทธา ให้ความร่วมมือ ความแตกต่างของวุฒิการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน จึงเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน เพราะการได้รับการศึกษาในระดับสูงจะทำให้มีความรู้ความสามารถมากยิ่งขึ้น การบริหารจัดการก็จะประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารโรงเรียนที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกทำให้ครู อาจารย์ ผู้ร่วมงานมีความมั่นใจ เชื่อมั่นมากขึ้น (Pressel. 1986 : 1516) และผลการวิจัยยังพบอีกว่า วุฒิการศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการบริหาร ดังเช่น ประสิทธิผลของโรงเรียนจะแปรปรวนไปตามวุฒิการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน คือ โรงเรียนที่มีผู้บริหารวุฒิกศษิต่ำ ประสิทธิผลของโรงเรียนก็ต่ำ ผู้บริหารโรงเรียนมีวุฒิกศษิต่ำ ประสิทธิผลของโรงเรียนก็จะสูง (กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. 2536 : 212) ซึ่งสอดคล้องกับ ดิณ ปรัชญพฤทธิ (2534 : 114) และ เจิดหล้า สุนทรวิภาต (2534 : 107 , 139 , 167) ที่พบว่า หัวหน้าที่มีวุฒิกศษิต่ำและอยู่ในตำแหน่งนานบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิผลสูงกว่าหัวหน้าที่มีวุฒิกศษิต่ำและอยู่ในตำแหน่งไม่นาน และวุฒิกศษิต่ำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงเป็นบวกต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ (พิมพ์อร สดเอี่ยม. 2547 : 305)

1.3 ประสบการณ์ในการบริหาร การปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน เมื่อได้บริหารจัดการเป็นระยะเวลายาวนานย่อมจะมีประสบการณ์เพิ่มมากขึ้น มีทักษะ เกิดความคุ้นเคย ความเข้าใจมากยิ่งขึ้น ความคิดละเอียด รอบคอบ สุขุมมากยิ่งขึ้น มีความกล้าในการตัดสินใจทางการบริหาร ซึ่งจะเกิดผลดีต่อโรงเรียน นอกจากนั้นยังสามารถนำประสบการณ์ต่าง ๆ มาใช้ในการพัฒนาโรงเรียนได้อีกด้วย (O'Neal. 1987 : 320) เพราะเกิดการเรียนรู้และสะสมมาเป็นระยะเวลาอันยาวนาน จากการวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติร่วมกับสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์เมื่อปี 2529 เกี่ยวกับคุณภาพ

การศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาในชนบทพบว่า ประสิทธิภาพในการบริหารมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน แสดงว่ามีประสิทธิผลมากจะมีวิธีการบริหารจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น รู้วิธีการแก้ไขปัญหา มีอิทธิพลส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2542 : 11, 175) นอกจากนี้ยังพบอีกว่า ประสิทธิภาพการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนสัมพันธ์กับคุณภาพการจัดการบริหารการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (บุญเรือน หมั่นทรัพย์. 2540 : 52 – 53 อ้างอิง Pandora. 1988 : 205 – 210 , Fullan. 1991 : Abstract)

ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้จึงใช้คุณลักษณะชีวสังคมของผู้บริหารโรงเรียนซึ่งประกอบไปด้วย อายุ วุฒิการศึกษา ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนนั้น เป็นตัวแปรต้นตัวแปรหนึ่ง การวัดคุณลักษณะชีวสังคมของผู้บริหารโรงเรียนได้อาศัยแนวคิดของเพ็นดลีย์ (Pendley. 1985) โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้จัดสร้างขึ้น

## 2. วัฒนธรรมโรงเรียน

โรงเรียนเป็นองค์การทางการศึกษาอยู่ในสังคมย่อมจะต้องมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับผู้เกี่ยวข้อง ตลอดทั้งมีโครงสร้าง บทบาทหน้าที่และจุดประสงค์เป็นของตนเอง แต่ย่อมจะต้องดำเนินกิจกรรมเป็นกระบวนการเพื่อพัฒนาบุคคลให้มีจิตลักษณะและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของรัฐ (จิรวัดนีนิจเนตร. 2534 : 121 อ้างอิง Coleman. 1965) การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียนในทุก ๆ ด้านไม่ว่าจะเป็นการบริหารจัดการองค์การ การวางแผน การนำ การควบคุมติดตามประเมินผลองค์การ การจัดการเรียนการสอน เกียรติประวัติของโรงเรียน กฎระเบียบ ข้อบังคับ ขวัญกำลังใจ การแข่งขันต่าง ๆ เป็นองค์ประกอบส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมโรงเรียน (Components of School Culture) ในด้านรูปธรรมและสัญลักษณ์ที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของมนุษย์ การดำรงชีวิต วิถีชีวิต การทำงานของบุคลากรในโรงเรียน (Hoy and Miskel. 1991 : 218-219 Citing Waller. 1932) ซึ่งสุพรรณิ สมานญาติ (2540 : 53 อ้างอิง Waller. 1932 : 103) เสนอว่าวัฒนธรรมโรงเรียนประกอบด้วย พิธีปฏิบัติที่มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล วิถีปฏิบัติในโรงเรียน (Folkways) แนวปฏิบัติตามหลักศีลธรรม หรือจารีตประเพณี (Mores) การสร้างขวัญกำลังใจ การแข่งขัน การมีส่วนร่วม งานพิธีหรือพิธีการ ประเพณี กฎระเบียบรวมทั้งปัญหาต่าง ๆ ด้วย สิ่งเหล่านี้เป็นวิธีการที่โรงเรียนดำเนินการเพื่อทำให้วิถีชีวิตของบุคลากรในโรงเรียนมีความสัมพันธ์กัน มีความร่วมมือ สามัคคี เพื่อการพัฒนาเปลี่ยนแปลงและถือปฏิบัติสืบทอดกันมา วัฒนธรรมจึงมีความหมายที่หลากหลายแต่จะรวมเอาความหมายของคำต่าง ๆ เหล่านี้เข้าไปด้วยกัน คือ ความคิด (Idea) แนวคิด (Concept) อุดมการณ์ (Ideology) ค่านิยม (Value) เจตคติ (Attitude) เป้าหมาย (Goal) บรรทัดฐาน (Norm) พฤติกรรม การเรียนรู้ (Learned Behavior) สัญลักษณ์ (Symbol) พิธี (Rite) พิธีการ (Ritual) ประเพณี (Custom) เรื่องเล่าขาน (Myth) หรือ สิ่งประดิษฐ์ (Artifacts) เช่น เครื่องมือหรือตัวแทนทางวัตถุต่าง ๆ (พร ภิเศก. 2546 : 26 อ้างอิง Roberts and Hunts. 1991 : 115) วัฒนธรรมตามแนวคิดของ ทอมสัน (Thompson. 1995) (กาญจนา แก้วเทพ. 2545 : 59-60 อ้างอิง Thompson. 1995) ได้แบ่งเป็น 4 ประเภท คือ 1) แบบ Classic หมายถึง การพัฒนาภูมิปัญญาและ จิตวิญญาณ (มีความหมาย ใกล้เคียงกับคำว่า อารยธรรม) 2) แบบ Descriptive หมายถึง คุณลักษณะต่าง ๆ เช่น ความเชื่อ จริยธรรม ขาวของเครื่องใช้ อุปนิสัย การละเล่นต่าง ๆ ของคนในสังคม 3) แบบ

Symbolic หมายถึง ลักษณะในรูปของสัญลักษณ์ (Sign) ที่มีความหมาย (Meaning) ที่สังคมนั้นสร้างขึ้นมา 4) แบบ Structural หมายถึง การขยายสัญลักษณ์ให้มาสัมพันธ์กับบริบททางสังคม โดยศึกษาเริ่มต้นตั้งแต่กระบวนการต่าง ๆ ตามกระบวนการผลิต การกระจาย และการบริโภค สำหรับความหมายวัฒนธรรมทางสังคมวิทยานั้น อภิญา เฟื่องฟูสกุล (2543 : 31-32) ได้ให้ความหมายว่าเป็นแบบแผนพฤติกรรมของสังคม รวมทั้งระบบสัญลักษณ์ต่าง ๆ สัญลักษณ์ของการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมและระบบคุณค่าร่วมของสังคมที่ถูกเรียนรู้ ส่งผ่านถ่ายทอดได้ตั้งแต่วัตถุสิ่งของ พิธีกรรม ธรรมเนียมแบบแผนการทำงานร่วมกัน เกิดเป็นลักษณะในการทำงานในสังคม สำหรับความหมายวัฒนธรรมในบริบทของสังคมไทย (สมิต ทัศนกร. 2541 : 168) กล่าวว่า พระยาอนุมานราชชนได้ให้ความหมายสั้น ๆ ของคำว่าวัฒนธรรม หมายถึง สิ่งที่ทำให้มีความเจริญงอกงาม

วัฒนธรรมมีบทบาทหน้าที่และความสำคัญ คือ ทำให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจ ผูกพัน ช่วยพัฒนาส่งเสริม ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ให้มีความมุ่งมั่นในการทำงานมากยิ่งขึ้น (อภิญา เฟื่องฟูสกุล. 2543 : 31 ; Hoy and Miskel. 2001 : 182 Citing Mowday , Porter , and Steers. 1991) วัฒนธรรมจึงสามารถชี้แนะและหล่อหลอมทัศนคติ พฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร สามารถให้ทั้งความมีประสิทธิภาพและไม่มีประสิทธิภาพขององค์กร วัฒนธรรมจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ผลักดันให้เกิดประสิทธิผลขององค์กรได้เป็นอย่างดี (Hanson. 1991 : 68 – 69) ในการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรนั้นจะมีแนวคิดและรูปแบบของวัฒนธรรมหลายรูปแบบ เช่น รูปแบบวัฒนธรรมการแข่งขันคุณค่า รูปแบบวัฒนธรรมของ คูก และลาฟเฟอร์ตี (Cook and Lafferty) รูปแบบวัฒนธรรมของ คาเมรอน และเอตติงตัน (Carmeron and Attington) และรูปแบบวัฒนธรรมของเอลเลียตต์-เคมป์ (Elliott-Kempt. 1999) (พร ภิเศก. 2546 : 41-51 อ้างอิง Daft. 1999 , Cook and Lafferty. 1989 , Carmeron and Attington. 1988 , Elliott-Kempt. 1999) ซึ่งจะมีลักษณะพฤติกรรม โครงสร้าง ความเชื่อ แนวคิดต่าง ๆ ภายในองค์กรที่แตกต่างกัน โรงเรียนซึ่งเป็นองค์กรประเภทหนึ่ง ย่อมมีลักษณะวัฒนธรรมโรงเรียนเหมือนกับวัฒนธรรมองค์กร วัฒนธรรมโรงเรียน หมายถึง ลักษณะของการปฏิบัติงาน การปรับเปลี่ยนเพื่อนวัตกรรม และลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกที่ได้พัฒนาและยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมาภายในโรงเรียนเกิดเป็นวัฒนธรรมเด่นเป็นแนวทางพฤติกรรมกระทำและมีความคาดหวังในสมาชิกของโรงเรียน ซึ่งวัฒนธรรมโรงเรียนแบ่งออกเป็น 4 แบบ คือ วัฒนธรรมแบบครอบครั้ว วัฒนธรรมแบบเปลี่ยนแปลงพัฒนา วัฒนธรรมแบบราชการและวัฒนธรรมแบบการตลาด รูปแบบวัฒนธรรมขององค์กรที่จะสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนมัธยมศึกษาจะเป็นรูปแบบวัฒนธรรมของ คาเมรอน และเอตติงตัน (Carmeron and Attington) (พร ภิเศก. 2546 : 12 ; พิมพ์อ สดเอี่ยม. 2547 : 10) เพราะโรงเรียนเป็นระบบราชการและอยู่ในสภาวะการเปลี่ยนแปลงจากการปฏิรูปการศึกษาและมีระบบสังคมเป็น ผู้ร่วมงานกันแบบพี่น้อง ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ประเภท คือ วัฒนธรรมแบบครอบครั้ว วัฒนธรรมแบบเปลี่ยนแปลงพัฒนา วัฒนธรรมแบบราชการ วัฒนธรรมแบบการตลาด และแบบของวัฒนธรรมต่าง ๆ ดังกล่าว คาเมรอน และควิน (Carmeron and Quinn. 1999) ได้ปรับแนวคิดให้เหมาะสมยิ่งขึ้น (Smart, Kuh and Tiemey. 1997 : 261-264 ; Anderson. 2000 : 28-29 Citing Carmeron and Attington. 1988 ; Hoy and Miskel. 2001 : 182-183 Citing Carmeron and Quinn. 1999) ดังต่อไปนี้

2.1 วัฒนธรรมแบบครอบครัว (Clan Culture) มีแนวคิดที่ว่ามาตรฐานและค่านิยมเป็นสิ่งที่ตีมีมานาน จึงส่งเสริมสมาชิกให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เน้นการพัฒนาตามเป้าหมายมีความสามัคคี ห่วงใยสัมพันธ์กันดีเหมือนญาติ ช่วยเหลือเกื้อกูลไว้วางใจต่อกัน ส่งเสริมซึ่งกันและกัน เป็นมิตรและร่วมงานกับผู้อื่นได้ดี เป็นผู้นำแบบไม่เป็นทางการ

2.2 วัฒนธรรมแบบเปลี่ยนแปลงพัฒนา (Adhocracy Culture) มีแนวคิดว่าการเปลี่ยนแปลงพัฒนาเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้แต่เป็นผลดี ให้เสรีในการคิด การทำงานเน้นการมุ่งแสวงหาโอกาสหรือคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อความก้าวหน้า กล้าเปลี่ยนแปลง กระตุ้นส่งเสริม พัฒนาบุคคล ทำงานเป็นทีม มีเป้าหมายเพื่อการพัฒนานวัตกรรม ผู้นำมีวิสัยทัศน์และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.3 วัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic Hierarchy Culture) มีแนวคิดว่าเป็นการสร้างความมั่นคง มีกฎระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานชัดเจน สื่อสารสั่งการเป็นทางการ เป็นระบบระดับชั้นขั้นตอน ปฏิบัติงานตามรูปแบบเดิมที่เคยปฏิบัติ เป็นผู้ตามที่ดี เป้าหมายเพื่อสร้างผลผลิตและการบริการ มีผู้นำเป็นทางการ ภาครัฐมีใจมีเกียรติ เน้นประสิทธิภาพ

2.4 วัฒนธรรมแบบการตลาด (Market Culture) มีแนวคิดว่าความสัมฤทธิ์ผลจะต้องเน้นการวางแผน การแข่งขันสูง มุ่งเน้นผลงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ได้รับผลตอบแทนจากผลงานและความสามารถ ยึดมั่นประสิทธิภาพขององค์กร เป้าหมายเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ผู้นำจะว่องไวมีความสามารถสูง

วัฒนธรรมโรงเรียนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน เพราะวัฒนธรรมที่เข้มแข็งจะมีอิทธิพลต่อผู้บริหารโรงเรียนและพฤติกรรมการบริหารส่งผลต่อครูและนักเรียน (Hoy and Miskel. 2001 : 184 Citing Terrence Deal. 1985 , Greenfield. 1985 : 109) สมาร์ท, คูห์ และเทียร์นีย์ (Smart , Kuh and Tierney. 1997 : 261-264) ได้ให้ความเห็นว่า วัฒนธรรมทั้ง 4 ประเภท มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิภาพขององค์กรและวัฒนธรรมองค์กรยังมีอิทธิพลต่อการสนับสนุนการเรียนการสอนของครูในโรงเรียน ส่งเสริมการพัฒนาในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจทางการศึกษาและพัฒนาบุคลากรพฤติกรรม และพัฒนาวิชาการของผู้เรียนอีกด้วย (Mackey. 1998 : 679-A ; Anderson. 2000 : 32-33 Citing Hamm. 1992) พร ภิกเสก (2546 : บทคัดย่อ) พบว่า วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน คือ วัฒนธรรมแบบเปลี่ยนแปลงพัฒนาและวัฒนธรรมแบบครอบครัว ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน พิมพ็อร์ สดเอี่ยม (2547 : บทคัดย่อ) พบว่า วัฒนธรรมแบบการตลาดมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพขององค์กรการบริหารงานวิชาการ

ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้จึงใช้วัฒนธรรมโรงเรียน เป็นตัวแปรต้นตัวแปรหนึ่ง การวัดวัฒนธรรมโรงเรียนได้อาศัยแนวคิดของ คามรอน และควิน (Cameron and Quinn. 1999) โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้จัดสร้างขึ้น

### 3. ความเป็นผู้นำทางวิชาการ

ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้นำในการดำเนินกิจกรรมในโรงเรียน เพื่อการบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนจึงต้องมี ความรู้ความสามารถและทักษะต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นทักษะทางด้านเทคนิค ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะและความรู้ด้านการศึกษาและการจัดการเรียนการสอน (Sergiovanni. 1984 : 8-9) นั้นจะทำให้ผู้บริหารจะเป็นผู้นำทางวิชาการแก่ครู อาจารย์ได้เป็นอย่างดี ซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งประสิทธิผลในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และยังเป็นปัจจัยที่สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวกต่อการเรียนได้อีกด้วย (Purkey and Smith. 1983 : 443 ; Hoy and Miskel. 1991 : 380)

ความเป็นผู้นำทางวิชาการ มีความหมายที่คล้ายคลึงกันมากในหลายส่วนตามความคิดเห็นของนักการศึกษา เช่น ดี เบวอส (De Bevoise. 1984) ให้ความหมายว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการ คือ การกระทำหรือแสดงออกหรือมอบหมายของผู้บริหารให้ผู้อื่นกระทำการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ส่วน เดวิส และ โทมัส (David and Thomas. 1989) มีความเห็นว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการ คือ บทบาทของผู้บริหารที่จะเน้นกิจกรรมในด้านการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานในห้องเรียนของครู อาจารย์ (กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. 2536 : 56 อ้างอิง De Bevoise. 1984 : 142 , Davis and Thomas. 1989 : 21) เช่นเดียวกับ ชอน (Shon. 1988) ที่กล่าวว่าความเป็นผู้นำทางวิชาการ คือ การสนับสนุนส่งเสริม แนะนำครู อาจารย์ และสามารถสะท้อนความคิดของครู อาจารย์ที่ดำเนินกิจกรรมในห้องเรียนเพื่อความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการ กลิคแมน (Glickman. 1992) มีความเห็นว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการ หมายถึงการเป็นผู้ก่อให้เกิดความร่วมมือกันในการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมทางวิชาการเพื่อไปสู่เป้าหมาย เช่นเดียวกับ สมิท (Smith. 1997) ที่มีความเห็นว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการ คือ การที่ผู้บริหารโรงเรียน มีความรู้ ความสามารถใช้เทคนิคความสามารถและทักษะในการนำและบริหารบุคคลเพื่อให้กิจกรรมทางวิชาการเป็นไปตามแผนเพื่อการบรรลุเป้าหมายตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนดไว้ (Blasé an Blase. 1999 : 351 Citing Shon. 1988 , Glickman. 1992 , Smith. 1997) ดวายนอร์ (Dwyer. 1984) (มารศรี สุธานี. 2540 : 49 อ้างอิง Dwyer. 1984) เชื่อว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการ มี 2 ด้าน คือด้านการจัดการเกี่ยวกับการเรียนการสอนและด้านการสร้างบรรยากาศกิจกรรมทางวิชาการในโรงเรียน ซึ่งลักษณะความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีดังนี้ (Trusty. 1986 : 116-117)

1. ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมุ่งมั่นแสดงเจตนาความเป็นผู้นำทางวิชาการไปสู่การเปลี่ยนแปลงในโรงเรียน
2. ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องกระจายอำนาจความรับผิดชอบต่าง ๆ ไปยังบุคคลที่เกี่ยวข้องและเหมาะสม
3. ผู้บริหารโรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ครู อาจารย์ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมและสังเกตการสอนด้วยกันเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะต่าง ๆ

4. ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องสร้างหรือแสดงให้ครูเห็นว่า เป็นผู้ที่สามารถสอนหนังสือได้และเยี่ยมชั้นเรียน
5. ผู้บริหารโรงเรียนควรสังเกตการสอนหรือตรวจเอกสารเกี่ยวกับการสอนและที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะต้องให้ความสนใจเกี่ยวกับผลงานหรือผลการสอบของนักเรียน
6. ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องสื่อสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจในงานต่าง ๆ ในการประชุมครู อาจารย์
7. ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องร่วมกิจกรรมพบปะกับครู อาจารย์และนักเรียนในเวลาที่เหมาะสมและส่งเสริมกิจกรรมต่าง ๆ ของครู อาจารย์และนักเรียน
8. ผู้บริหารโรงเรียนควรจะฝึกทักษะการเป็นตัวของตัวเอง ไม่เลือกปฏิบัติและมีความรู้ ความเข้าใจในสิ่งที่ควรไม่ควร
9. ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมคุ้นเคยและสนใจในผลงานทางวิชาการและการวิจัยเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ
10. ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องปฏิบัติงานด้านทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นด้วยเพื่อนำทักษะและเทคนิคต่าง ๆ ไปใช้

จากการศึกษาวิจัยพบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ครู อาจารย์รับรู้ว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาครู อาจารย์ ในด้านการอบรมและส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพมากที่สุด (Yang. 1997 : 379) และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วูดส์ (Woods. 1998 : 668) ที่ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาพบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการเป็นองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่ง ความเป็นผู้นำทางวิชาการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการสอนของครู อาจารย์ และผลการเรียนรู้ของนักเรียนอีกด้วย (Collins. 1987 : 2796) ความเป็นผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพลส่งผลต่อคุณภาพและประสิทธิภาพการสอนของครู อาจารย์และส่งผลทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และผลสำเร็จของโรงเรียนอีกด้วย (จันทร์านี สงวนนาม. 2533 : 141 ; กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. 2536 : 228 ; ปาจารย์ วัชชวัลคุ. 2537 : 64 ; ราชนันย์ บุญธิมา. 2542 ก : 371-372 ; พิมพ์อร สดเอี่ยม. 2547 : บทคัดย่อ) บัญชา แสนทวี (2539 : 183) พบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนส่งผลทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิภาพของครูในการจัดประสบการณ์ให้แก่ผู้เรียน

ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้จึงใช้กับความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเป็นตัวแปรต้นตัวแปรหนึ่ง การวัดความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ได้อาศัยแนวคิดของ ทรัสต์ตี (Trusty. 1986) โดยใช้แบบสอบถามของราชนันย์ บุญธิมา (2542 ก) มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าแบ่งออกเป็น 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .67

#### 4. พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง

คนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในองค์กร ศักยภาพของบุคคลจึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร ผู้บริหารโรงเรียน คือ ผู้นำที่จะทำให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลตามเป้าหมาย พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญในการปฏิบัติงานเป็นบทบาทและปัจจัยที่สำคัญยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในโรงเรียน (Hoy and Miskel. 2001 : 392 Citing Bass. 1990) พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนยังมีความสำคัญและส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จในการบริหารงานในบทบาทหน้าที่และยังส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ในโรงเรียนอีกด้วยจึงถือเป็นกระบวนการของการนำไปสู่ประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งถือว่าเป็นความสามารถในการเปลี่ยนแปลง ปรับตัวให้ทันต่อสภาพแวดล้อม (Hoy and Miskel. 1991 : 380) โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร อยู่ในสภาพของสังคมเมืองที่มีการเปลี่ยนแปลงเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลา ประกอบกับการปฏิรูปการศึกษา ทำให้ครู อาจารย์และโรงเรียนจะต้องปรับและเปลี่ยนแปลงในด้านบทบาท โครงสร้าง และด้านอื่น ๆ พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นพฤติกรรมที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นพฤติกรรมในการริเริ่มและลงมือปฏิบัติเกี่ยวกับการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง เป้าหมาย โครงสร้าง และกระบวนการในการบริหาร (Hanson. 1996 : 283)

พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นได้นั้นจะอยู่ที่ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนที่จะต้องกระทำเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในโรงเรียนอย่างมีแบบแผน โอเวนส์ (Owens. 1991 : 213 – 220) ได้เสนอแนวความคิดในการบริหารการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียน 3 แบบ คือ วิธีการเปลี่ยนแปลงแบบมีเหตุผล วิธีการเปลี่ยนแปลงแบบใช้อำนาจบังคับ และวิธีการเปลี่ยนแปลงโดยการให้มาตรฐานการศึกษาในขณะเดียวกัน ผู้บริหารโรงเรียนก็ต้องเป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงได้ ซึ่งโอเวนส์ (Owens. 1995 : 211 – 219) และแฮนสัน (Hanson. 1996 : 284) ได้เสนอคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความสามารถที่จะนำไปสู่การบริหารการเปลี่ยนแปลงได้ตามสภาพแวดล้อมของโรงเรียนและสังคมในปัจจุบันดังนี้ คือ

1. ต้องเข้าใจตนเองว่าต้องการที่จะทำอะไรให้บรรลุความสำเร็จ
2. สามารถที่นำความต้องการนั้นไปสู่การปฏิบัติได้
3. การเปลี่ยนแปลงในสิ่งต่าง ๆ ผู้อื่นควรจะมีส่วนร่วมด้วย
4. มีความเต็มใจที่จะกระจายอำนาจให้แก่สมาชิก
5. มีความเชื่อในเรื่องของประสบการณ์
6. มีการวางแผนอย่างยืดหยุ่น
7. ไม่ท้อถอยในสิ่งต่าง ๆ ที่ล้มเหลว
8. สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจน
9. สามารถควบคุม สภาพแวดล้อมภายในองค์กรของตนเองได้
10. ใช้ข้อมูลให้มากที่สุดเกี่ยวกับการตัดสินใจ
11. ใช้วิธีการเปลี่ยนแปลงที่หลากหลายวิธีผสมผสานกัน

12. ให้รางวัลแก่ผู้ที่เหมาะสม
13. แสดงให้เห็นได้ว่าการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ สัมพันธ์กับหน้าที่การงาน
14. เคยมีประสบการณ์ที่ประสบผลสำเร็จการบริหารการเปลี่ยนแปลงมาแล้ว

จากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ฮอลและคนอื่น ๆ (Hall and others. 1984 : 72) พบว่า พฤติกรรมการบริหาร 3 แบบ คือ แบบตอบสนอง แบบผู้จัดการ และแบบผู้ริเริ่มนั้น ผู้บริหารโรงเรียนที่มีพฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงแบบผู้ริเริ่มจะประสบผลสำเร็จในการพัฒนาปรับปรุงโรงเรียนมากที่สุด แบบตอบสนองจะประสบผลสำเร็จน้อยที่สุด พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารจึงต้องใช้ทักษะในการบริหารและการจัดการทั้งทักษะของตนเองและผู้ร่วมงานซึ่งจากการศึกษาของ คาร์เนล (Carnall. 1990 : 210 – 212) พบว่า พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพนั้น ครู อาจารย์ในโรงเรียนจะต้องมีส่วนร่วมตั้งแต่ในขั้นเริ่มต้นการวางแผนร่วมกัน มีส่วนร่วมในการนำแนวคิดที่ได้นั้นนำไปสู่การปฏิบัติจริง ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องเป็นผู้นำตั้งแต่เริ่มต้นในด้านการเตรียมการ เช่น การวิเคราะห์ การแสวงหาข้อมูล การสร้างศรัทธาให้เกิดการยอมรับในการที่จะเปลี่ยนแปลง นอกจากนั้นจะต้องเป็นผู้นำในการวางแผนต่าง ๆ เพื่อนำแนวคิดที่ได้ไปสู่การปฏิบัติจริงและจะต้องติดตามผลของการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ด้วยการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทั้งเป้าหมาย โครงสร้าง และกระบวนการต่าง ๆ ตามความเหมาะสม จึงจะนำไปสู่ประสิทธิผลของโรงเรียนตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน ได้รับการพัฒนาที่ดีขึ้น (กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. 2536 : 161 ; Mino. 1991 :43) และมีอิทธิพลโดยตรงต่อผลสำเร็จของการนำหลักสูตรไปใช้ (ราชันย์ บุญธิมา. 2542 ก : 373)

ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้จึงใช้พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงเป็นตัวแปรต้นตัวแปรหนึ่ง การวัดพฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงได้อาศัยแนวคิดที่พัฒนามาจากแบบวัด Change Management Skills ของ คาร์เนล (Carnall. 1990) และแนวคิดของ ฮอล และคนอื่น ๆ (Hall and others. 1984) และของ ราชันย์ บุญธิมา (2542 ก) โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้จัดสร้างขึ้น

#### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยระดับโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนได้มีผู้ทำการศึกษาวิจัยไว้ดังนี้

จันทรานี สงวนนาม (2533) ได้ทำการศึกษาวิจัยคุณลักษณะบางประการของผู้บริหารบรรยากาศของโรงเรียน และความพึงพอใจในงานที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษาพบว่าความเป็นผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของโรงเรียน ซึ่งในเวลาต่อมา กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536) ปาจารย์ วัชวัลลภ (2537) ราชันย์ บุญธิมา (2542 ก) ได้ทำการวิจัยพบเช่นเดียวกัน และ

กิตติพล ทองเกต (2534) ได้ทำการศึกษาวิจัยงานของคณบดีในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนพบว่า คณบดีที่มีอายุน้อยกับคณบดีที่มีอายุมากจะมีระดับการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ

ชวลิต หมื่นนุช (2535) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยอิทธิพลของภาวะผู้นำของคณบดีที่มีต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนพบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารวิชาการ และ

กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนพบว่า วุฒิการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการบริหาร ผู้บริหารโรงเรียนมีวุฒิการศึกษาสูง ประสิทธิผลของโรงเรียนจะสูงด้วย และนอกจากนั้นประสบการณ์ในการบริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลดังผลการวิจัยของ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2542)

บัญชา แสันทวี (2539) ได้ทำการศึกษารูปแบบเชิงเหตุผลของตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของครูผู้สอนในการจัดประสบการณ์ให้แก่เด็กระดับก่อนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติพบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนส่งผลทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิภาพของครู อาจารย์

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2542) ได้วิจัยและประเมินคุณภาพ – ประสิทธิภาพการศึกษา ปีการศึกษา 2540 พบว่า ประสบการณ์การบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

นอกจากนั้น ราชันย์ บุญธิมา (2542 ก) จากการศึกษาวิจัยยังพบอีกว่า พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลโดยตรงต่อผลสำเร็จของการนำหลักสูตรไปใช้ ซึ่งเป็นประสิทธิผลของโรงเรียน สำหรับวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เช่น

พร ภิเศก (2546) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยวัฒนธรรมองค์กรและวิจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน เหล่าสายวิทยาการของกองทัพพบพบว่า วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยวัฒนธรรมแบบเปลี่ยนแปลงพัฒนาและวัฒนธรรมแบบครอบครั้วส่งผลต่อความพึงพอใจในงานเช่นเดียวกับ

พิมพ์อร สดเอี่ยม (2547) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัย วิจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏพบว่า วัฒนธรรมแบบการตลาดมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลขององค์กรด้านการบริหารงานวิชาการ และยังพบอีกว่าความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

เพ็นดเลย์ (Pendley. 1985) ได้ทำการศึกษาวิจัยพบว่า คุณลักษณะชีวสังคม เช่น อายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ของครู อาจารย์มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สำหรับ

แม็คคีร์ (Mackey. 1998) ได้ทำการศึกษาวิจัยพบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนมีอิทธิพลต่อการเรียนการสอนของครู อาจารย์ การปฏิบัติงาน ความพึงพอใจ และการพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ แฮม (Anderson. 2000 Citing Hamm. 1992) สำหรับความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนั้น

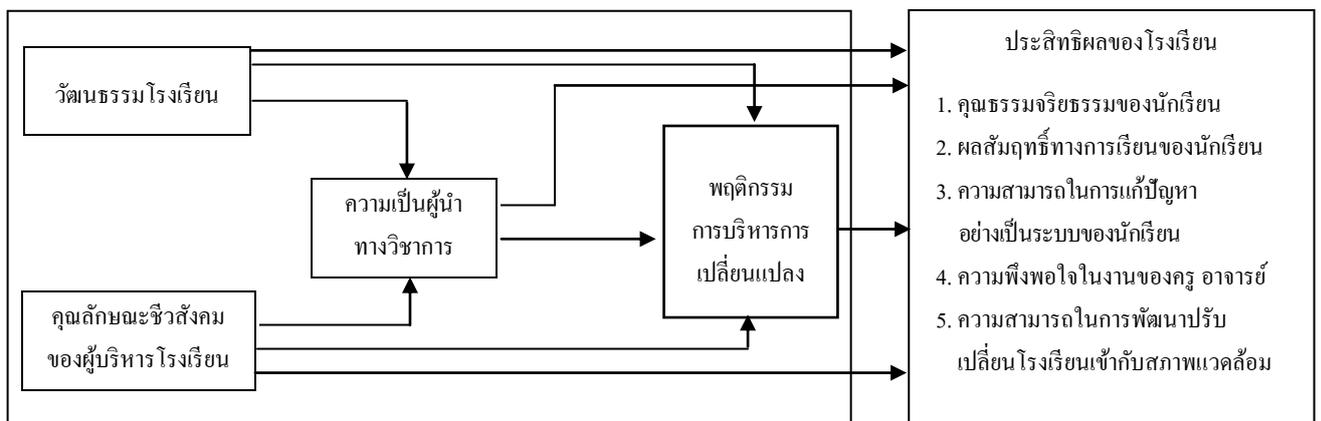
คอลลิน (Collins. 1987) ได้ทำการศึกษาวิจัยพบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพการสอนและผลการเรียนของนักเรียนเช่นเดียวกับ

มิโน (Mino. 1991) ได้ทำการศึกษาวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนด้วย

แยง (Yang. 1997) ได้ทำการศึกษาวิจัยพบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนจากการรับรู้ของครู อาจารย์เป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาครู อาจารย์ ในด้านการอบรมและส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพของครู อาจารย์และในเวลาต่อมา

วูดส์ (Woods. 1998) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศทางการศึกษาในโรงเรียนพบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการเป็นองค์ประกอบหรืออิทธิพลที่สำคัญต่อความเป็นเลิศทางการศึกษา

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยระดับโรงเรียน อันประกอบไปด้วย คุณลักษณะชีวสังคมของผู้บริหารโรงเรียน วัฒนธรรมโรงเรียน ความเป็นผู้นำทางวิชาการ พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง สามารถสร้างรูปแบบความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นที่เป็นปัจจัยต่อประสิทธิผลของโรงเรียนระดับโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ ปรากฏดังภาพประกอบ 7



ภาพประกอบ 7 รูปแบบความสัมพันธ์ของตัวแปรที่เป็นปัจจัยระดับโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร

#### ตอนที่ 4 กรอบแนวคิดและสมมติฐานการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถประมวลแนวคิดต่าง ๆ เกี่ยวกับการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนที่ใช้ทฤษฎีระบบทางสังคม (Social System) ของสเปนเซอร์. (Spencer) และพาร์สัน (Persons) โดยใช้รูปแบบการประเมินพหุเกณฑ์ที่มีตัวบ่งชี้ประสิทธิผลในรูปแบบบูรณาการ (Integrated Model) ของฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel. 1991 : 22 – 32 ; 2001: 24 - 25) และทฤษฎีระบบตามแนวคิดของฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel. 1991, 2001) ลูนเนนเบิร์กและออร์นสไตน์ (Lunenburg and Ornstein. 1999) และเสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2543) ตลอดจนคุณลักษณะข้อมูลทางการศึกษาของโรงเรียนมีข้อมูลเป็นระดับชั้น คือ

ระดับโรงเรียน ระดับห้องเรียน และระดับนักเรียน ตามแนวคิดของ ครอนบาค (Cronback, 1976) ราวเคนบุช และปรีก (Roudenbush and Bryk, 1986) ศิริชัย กาญจนวาสี (2535) และสำเร็จ บุญเรืองรัตน์ (2538) ผลการวิจัยของราชันย์ บุญธิมา (2542 ก) และพิมพ์อร สดเอี่ยม (2547) ที่พบว่า ตัวแปรระดับโรงเรียนส่งผลต่อ ตัวแปรระดับห้องเรียนและตัวแปรระดับห้องเรียนส่งผลต่อตัวแปรระดับนักเรียน ผลการวิจัยและความคิด เหล่านี้ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย และสามารถตั้งสมมติฐานของการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

1. สมมติฐานสำหรับวัตถุประสงค์ข้อ 1

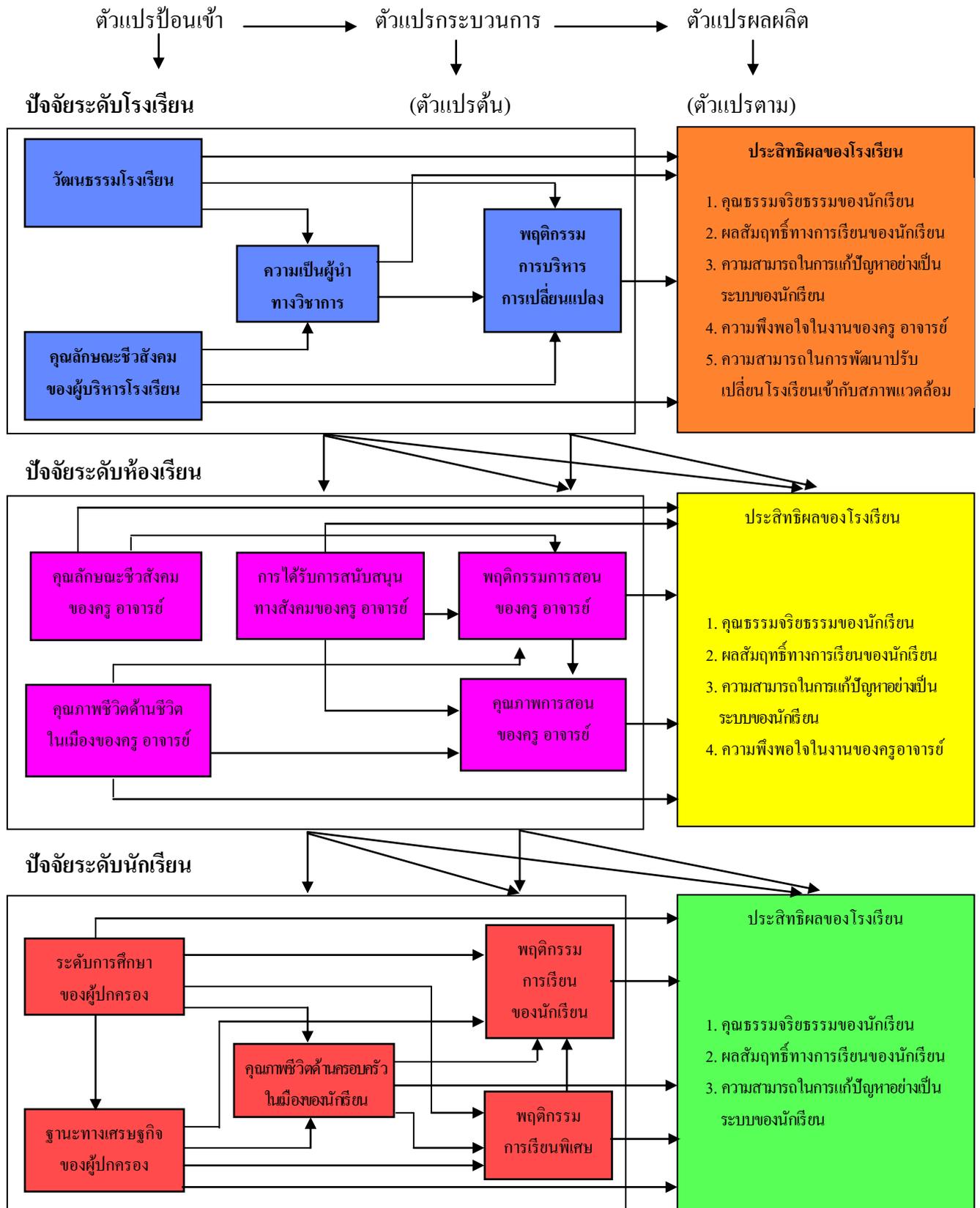
“ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีประสิทธิผลอยู่ในระดับสูง แต่มีความแปรปรวน”

2. สมมติฐานสำหรับวัตถุประสงค์ข้อ 2

“ปัจจัยในระดับนักเรียน ห้องเรียน และระดับโรงเรียนมีอิทธิพลส่งผลต่อประสิทธิผล ของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน”

3. สมมติฐานสำหรับวัตถุประสงค์ข้อ 3

“ปัจจัยในระดับนักเรียน ห้องเรียน และระดับโรงเรียนมีรูปแบบอิทธิพลความสัมพันธ์ แบบพหุระดับส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” ตามรูปแบบพหุระดับดังนี้



ภาพประกอบ 8 กรอบแนวคิดในการวิจัย