

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและนำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แนวการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.1 แนวการจัดการศึกษาของโรงเรียน

1.2 นโยบายการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 (พ.ศ.2552 - พ.ศ. 2561)

1.3 เป้าหมายและแนวการบริหารจัดการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 2 ประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียน

2.1 ความหมายของประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียน

2.2 การประเมินประสิทธิภาพขององค์กร

2.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน

2.4 การบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.1 ปัจจัยด้านผู้บริหารโรงเรียน

3.2 ปัจจัยด้านครู

3.3 ปัจจัยด้านนักเรียน

ตอนที่ 1 แนวการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ยึดแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่ระบุไว้ในมาตรา 31 ว่า กระทรวงศึกษาธิการให้อำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริมและกำกับดูแลการศึกษาทุกระดับและทุกประเภท กำหนดนโยบาย แผนและมาตรฐานการศึกษา สนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษา รวมทั้งการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการจัด

การศึกษา นอกจากนี้ตามมาตรา 32 ได้ระบุว่า การจัดระเบียบบริหารราชการในกระทรวงให้มีองค์กรหลักที่เป็นคณะบุคคลในรูปสภาหรือในรูปคณะกรรมการจำนวนสี่องค์กร ได้แก่สภาการศึกษา คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา และคณะกรรมการอุดมศึกษา ทั้งนี้คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีหน้าที่เสนอนโยบาย แผนพัฒนา มาตรฐาน และหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. 2547 : 17-20) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.1 แนวการจัดการศึกษาของโรงเรียน

แนวการจัดการศึกษาของโรงเรียนนั้นได้กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งกำหนดไว้ดังนี้ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา 2547 : 5 - 16)

1. การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

2. กระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

3. การพัฒนาคนไทยให้รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิ หน้าที่ เสรีภาพ การเคารพกฎหมาย ความเสมอภาคและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย การรู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ

4. การส่งเสริมศาสนาและศิลปวัฒนธรรมของชาติ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทยและความรู้อันเป็นสากล ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ การรู้จักพึ่งตนเองมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง

5. การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด ต้องส่งเสริมและพัฒนาความธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ

6. การจัดการศึกษาทั้งในระบบ นอกกระบบและตามอัธยาศัยต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามความเหมาะสมเกี่ยวกับเรื่องต่อไปนี้ คือ (1) ความรู้เกี่ยวกับตนเองและความสัมพันธ์ของตนเองกับสังคม (2) ความรู้และทักษะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (3) ความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ภูมิปัญญาไทยและการประยุกต์ใช้ภูมิปัญญา (4) ความรู้และทักษะด้านคณิตศาสตร์และด้านภาษานั้นการใช้ภาษาไทยอย่างถูกต้องและ (5) ความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข

7. การจัดกระบวนการเรียนรู้ ต้องจัดให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล การฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา

8. การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง ได้สัดส่วนระหว่างความรู้และคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ และการเรียนรู้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ทุกสถานที่ โดยใช้แหล่งเรียนรู้ต่างๆ แสดงกระบวนการจัดกิจกรรมเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับหลักสูตรที่มีความหลากหลาย มุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้เรียนตามวัยและศักยภาพที่มีความสมดุลทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดีงามและความรับผิดชอบต่อสังคมซึ่งพัฒนาของการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ด้วยการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน

ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ

ภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงในกระแสโลกาภิวัตน์ที่ปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็วและสลับซับซ้อนจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศที่เหมาะสม โดยเสริมสร้างความเท่าเทียมกันของกลุ่มคนในสังคมและความเข้มแข็งของชุมชนท้องถิ่น อันจะนำไปสู่การพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน โดยมียุทธศาสตร์การพัฒนาตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 - พ.ศ. 2554) ในส่วนของการพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับสถาบันการศึกษามีความสำคัญ กล่าวคือ การพัฒนาคุณภาพและสังคมไทยให้ก้าวสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ที่ดี การพัฒนาทุกภาคส่วนมีบทบาทในการผลักดันแนวทางการพัฒนาไปสู่การปฏิบัติบนพื้นฐานของความร่วมมือ และประสานเชื่อมโยงการทำงานอย่างบูรณาการ ซึ่งบทบาทของสถานศึกษามีดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2549 : 62 - 63)

1. พัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ค้นหาศักยภาพและพัฒนาให้สอดคล้องกับความสามารถและความถนัดสู่ความเป็นเลิศ เชื่อมโยงการเรียนรู้ในระบบและนอกระบบการศึกษา ควบคู่กับการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรม

2. พัฒนาและจัดการเรียนการสอนมุ่งให้เกิดและเยาวชนมีความรู้และทักษะพื้นฐานที่เข้มแข็ง มีความพร้อมต่อการประกอบอาชีพ รวมทั้งชี้แนะแนวทางการเข้าสู่อาชีพเพิ่มความรู้เรื่องทักษะชีวิต ทักษะพื้นฐาน วัฒนธรรม ภูมิปัญญาไว้ในหลักสูตรการเรียนการสอนทุกรูปแบบ

3. สร้างและพัฒนากำลังคนให้มีความเป็นเลิศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยพัฒนากระบวนการเรียนรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่เน้นการปฏิบัติจริง เพื่อให้ผู้รู้และ

ผู้เชี่ยวชาญจากสถานประกอบการด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ และผู้รู้ด้านกฎหมายไทยมีส่วนร่วม ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์

4. สร้างองค์ความรู้ใหม่และนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม โดยให้ความสำคัญกับฐานทางด้านเทคโนโลยีที่พึ่งพาตนเอง นำกฎหมายไทยผสมผสานกับเทคโนโลยีรวมทั้งการเผยแพร่ องค์ความรู้อย่างกว้างขวาง

5. เป็นการนำข้อมูลของชุมชนและที่ปรึกษาทางวิชาการของชุมชนทำการวิจัยร่วมกับชุมชน ถอดรหัสความรู้ ภูมิปัญญาที่อยู่ในตัวคนให้เป็นความรู้ที่เปิดเผย และสร้างกระบวนการเรียนรู้ในการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่ชุมชนสามารถนำไปใช้ใน ชีวิตประจำวัน รวมทั้งสร้างศักยภาพชุมชนให้สามารถจัดการความรู้ในชุมชน

จากแนวคิดเกี่ยวกับแนวการจัดการศึกษาของโรงเรียน สรุปได้ว่า โรงเรียนต้องมีการ กำหนดวิสัยทัศน์ตลอดจนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการศึกษาไว้อย่างชัดเจน จึงจะช่วยให้การบริหารจัดการศึกษาได้ครอบคลุมสามารถจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างสมบูรณ์ และมีทิศทางสอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ

1.2 นโยบายปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 (พ.ศ. 2552 – พ.ศ. 2561)

นโยบายการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ได้มุ่งเน้นการพัฒนา คุณภาพและมาตรฐานการศึกษา การเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อให้คนไทยทุกคนได้เรียนรู้ตลอดชีวิต โดยเป้าหมายภายในปี 2561 มีการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยเน้นประเด็นหลัก 3 ประการ ดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552 : 11 - 12)

1. การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและเรียนรู้ของคนไทย พัฒนาผู้เรียน สถานศึกษา การเรียนรู้ สภาพแวดล้อมหลักสูตรและเนื้อหา พัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพที่มี คุณค่า สามารถดึงดูด เก่งดีและมีใจรักการเป็นครูได้อย่างยั่งยืน ภายใต้ระบบบริหารจัดการที่มี ประสิทธิภาพ

2. การให้โอกาสทางการศึกษาและเรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ เพื่อให้ประชาชนทุกคน ทุกเพศ ทุกวัยมีโอกาสเข้าถึงการศึกษาและเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

3. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคมในการบริหารและจัดการศึกษา โดยมีบทบาทของผู้ที่อยู่ภายนอกกระบวนการศึกษา โดยมีเป้าหมายให้คนไทยยุคใหม่มีคุณลักษณะ ดังนี้คือ (1) สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง รักการอ่านและมีนิสัยใฝ่รู้ตลอดชีวิต (2) มีความสามารถ

ในการสื่อสาร สามารถคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหาคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (3) มีจิตสาธารณะ มีระเบียบวินัยเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม สามารถทำงานเป็นกลุ่ม และ (4) มีศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม จิตสำนึกและความภูมิใจในความเป็นไทย ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รังเกียจการทุจริตและการซื้อสิทธิ์ขายเสียงและสามารถก้าวทันโลก

4. ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น มีคุณภาพชีวิตดีขึ้น มีทักษะและความรู้พื้นฐานทั้งในการดำรงชีวิตและการทำงานอย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพและสามารถเรียนรู้

1.3 เป้าหมายและแนวการบริหารจัดการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การจัดการศึกษาของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นต้องคำนึงถึงมาตรฐานการศึกษาของชาติถือเป็นกลไกในการขับเคลื่อนกระบวนการจัดการศึกษา ซึ่งจะได้นำเสนอทั้งมาตรฐานการศึกษาของชาติและมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

1.3.1 มาตรฐานการศึกษาของชาติ การบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิผลจำเป็นต้องคำนึงถึงมาตรฐานการศึกษาของชาติที่กำหนดเป้าหมายไว้จำนวน 3 มาตรฐาน 11 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. 2550 : 3 - 6)

มาตรฐานที่ 1 คุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์ทั้งในฐานะพลเมืองและพลโลก เป้าหมายการจัดการศึกษา อยู่ที่การพัฒนาคนไทยทุกคนให้เป็นคนเก่ง คนดีและมีความสุขโดยมีการพัฒนาที่เหมาะสมกับช่วงวัย พัฒนาค้นตามความสามารถและเต็มตามศักยภาพตรงตามความต้องการ ทั้งในด้านสุขภาพร่างกายและจิตใจ สติปัญญา ความรู้และทักษะ คุณธรรมและจิตสำนึกที่พึงประสงค์และอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข ซึ่งมีตัวบ่งชี้ที่สำคัญจำนวน 5 ตัวบ่งชี้ดังนี้คือ

1. กำลังกายกำลังใจที่สมบูรณ์
2. ความรู้และทักษะที่จำเป็นและเพียงพอในการดำรงชีวิตและการพัฒนาสังคม
3. ทักษะการเรียนรู้และการปรับตัว
4. ทักษะทางสังคม
5. คุณธรรม จิตสาธารณะและจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก

มาตรฐานที่ 2 แนวการจัดการศึกษา เป้าหมายการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ทำให้ผู้เรียนได้แบบอย่างที่ดี ในการฝึกการคิด ได้เรียนรู้จากประสบการณ์ตรงที่หลากหลาย ตรงตามความต้องการ และมีความสุขในการเรียนรู้ ครู ณาจารย์รู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล เตรียมการสอนและใช้สื่อที่ผสมผสานความรู้สากลกับภูมิปัญญาไทย จัดบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้ จัดหาและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย และพัฒนาความคิดของผู้เรียนอย่างเป็น

ระบบและสร้างสรรค์ ความสำเร็จของการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ผู้เรียน ครู คณาจารย์ ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และสมาชิกในชุมชน และปัจจัยด้านการบริหาร ได้แก่ หลักการบริหารจัดการและหลักธรรมาภิบาล ซึ่งมีตัวบ่งชี้ที่สำคัญจำนวน 3 ตัวบ่งชี้ ดังนี้คือ

6. การจัดหลักสูตรการเรียนรู้และสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาความคิดและเต็มตามศักยภาพ

7. มีการพัฒนาผู้บริหาร ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบและมีคุณภาพ

8. มีการบริหารจัดการที่ใช้สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

มาตรฐานที่ 3 แนวทางการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ เป้าหมายการศึกษาเพื่อการส่งเสริมและการสร้างกลไกเพื่อให้คนไทยทุกคนได้มีโอกาสและเลือกที่จะเข้าถึงปัจจัยและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ด้วยรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย โดยได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วนของสังคม เพื่อพัฒนาคุณภาพและขีดความสามารถของคนไทย รวมทั้งการเพิ่มศักยภาพการแข่งขันของประเทศซึ่งมีตัวบ่งชี้ที่สำคัญ 3 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ คือ

9. การบริหารวิชาการและสร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับชุมชนให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และสังคมแห่งความรู้

10. การศึกษาวิจัย สร้างเสริมสนับสนุนแหล่งเรียนรู้และกลไกการเรียนรู้

11. การสร้างและการจัดการความรู้ในทุกระดับทุกมิติของสังคม

1.3.2 มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดเป้าหมายการจัดการศึกษาโดยกำหนดไว้เป็นมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 12 มาตรฐาน จำแนกได้ 3 ด้าน ดังนี้ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2553 : 74 - 75)

(1) มาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียน ประกอบด้วย 6 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีความสุขที่ดีและมีสุนทรียภาพ มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีสติสมเหตุผล มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร และมาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต (2) มาตรฐานด้านคุณภาพการจัดการศึกษา ประกอบด้วย 1 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานที่ 7 สถานศึกษามีการจัดหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (3) มาตรฐานด้านคุณภาพการจัดการศึกษา ประกอบด้วย 3 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานที่ 8

สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างหลากหลาย มาตรฐานที่ 9 สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมและบริการที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มศักยภาพ มาตรฐานที่ 10 สถานศึกษามีการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาตามที่กำหนดในกฎกระทรวง และมาตรฐานที่ 11 ผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล และ (4) มาตรฐานด้านคุณภาพการสร้างสรรค์แห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานที่ 12 สถานศึกษามีการสร้างส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้

จากแนวคิดดังกล่าวมาแล้วสรุปได้ว่า แนวการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียน จำเป็นต้องอาศัยวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาของชาติ แนวการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 มาตรฐานการศึกษาของชาติและมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นแนวทางในการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศและมีประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนด

ตอนที่ 2 ประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียน

การบริหารจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพเป็นความสำเร็จขององค์การในการดำเนินงาน ดังนั้นหากเปรียบเทียบในส่วนของโรงเรียนจำเป็นต้องกำหนดแนวทางการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการศึกษา

2.1 ความหมายของประสิทธิภาพของโรงเรียน

ประสิทธิภาพของโรงเรียนมีการนิยามไว้แตกต่างกันแล้วแต่ละมุมมองของนักวิชาการ เช่น นักเศรษฐศาสตร์ได้ให้ความหมายในมิติของผลกำไรหรือประโยชน์ที่ได้จากผลทุน แต่ถ้าเป็นนักสังคมสงเคราะห์ห่มองในมิติของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน (Steers, 1977 : 1) หรือ ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลสำเร็จหรือผลที่เกิดขึ้นต้องตอบสนองหรือบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ (รุ่ง แก้วแดงและชัยณรงค์ สุบรรณสาร, 2536 : 169 ; เปรมสุริย์ เชื้อมทอง, 2536 : 9) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของกอร์ดอนและคณะ (Gordon and others, 1990 : 14) ที่ว่า ประสิทธิภาพขององค์การเป็นระดับความสามารถของกระบวนการในการผลิตที่ก่อให้เกิดผลผลิตตามที่กำหนดไว้ ในทำนองเดียวกับ ฮอล (Hall, 1991 : 249) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึง ความสามารถที่องค์การได้แสวงหาผลประโยชน์จากสิ่งแวดล้อมเพื่อให้ได้ทรัพยากรที่หายากและมีคุณค่าสนับสนุนการดำเนินการขององค์การ นอกจากนี้สมหวัง พิริยานูวัฒน์ (2549 : 118) และสำนักงบประมาณ (2545 : 1 - 6) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพขององค์การคือ สภาพการ

ดำเนินงานที่ได้ผลตามวัตถุประสงค์ซึ่งบรรลุเป้าหมายในการใช้ทรัพยากรการบริหารกิจกรรม และผลผลิตที่เกิดขึ้นจากกระบวนการบริหารขององค์กรซึ่งได้กำหนดไว้ในการดำเนินงาน

จากความหมายที่กล่าวมาแล้วสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง การดำเนินงานขององค์กรสามารถบรรลุเป้าหมาย โดยอาศัยความร่วมมือของผู้บริหารและบุคลากร เพื่อให้การปฏิบัติงานจนเกิดผลสำเร็จ เช่นเดียวกับการดำเนินให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของทุกคนทั้งภายในโรงเรียน และภายนอกโรงเรียน

2.2 การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน

การมองความสำเร็จขององค์กรในแง่ของประสิทธิผลตามเป้าหมาย และพฤติกรรม การปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้ร่วมงานนั้น จันทราณี สงวนนาม (2545 : 112 - 115) ได้กล่าวว่า การประเมินองค์กรมีทั้งในระยะสั้น ระยะกลางและระยะยาว โดยเฉพาะการประเมินในระยะสั้นเป็นการประเมินด้านการผลิต ประสิทธิภาพและความพึงพอใจของคนในองค์กร การประเมินระยะกลางเป็นการประเมินการปรับตัวและการพัฒนา ส่วนการประเมินในระยะยาวเป็นการประเมินเพื่อการอยู่รอดขององค์กร สำหรับเกณฑ์ที่จะตัดสินองค์กรมี 2 ประการคือ

1. การใช้เกณฑ์วัดความสำเร็จขององค์กร (Single – criterion) ซึ่งองค์กรจะใช้เกณฑ์หนึ่งในการวัดความสำเร็จขององค์กรซึ่งวัดได้จากองค์ประกอบ ดังนี้คือ

1.1 การวัดผลกำไรสูง (Profit maximization) เป็นแนวคิดของนักเศรษฐศาสตร์ที่มองผลกำไรสะท้อนถึงความสำเร็จขององค์กร โดยเปรียบเทียบรายได้ทั้งหมดกับทุนที่ลงไปมากกว่าการลงทุนและถือว่า องค์กรประสบผลสำเร็จ

1.2 ความพึงพอใจ (Satisfying) นักทฤษฎีองค์กรมองว่าองค์กรไหนไม่ว่าเล็กหรือใหญ่ ต่างมุ่งหวังผลกำไร ถึงแม้ไม่สูงนักแต่อยู่ในระดับที่องค์กรพึงพอใจ ก็น่าจะเพียงพอแล้ว

1.3 เกณฑ์เดี่ยวอื่น ๆ (Other single - criterion) ที่ใช้วัดความสำเร็จมีอีกมากมาย แต่ที่นิยมนำมาใช้มีดังนี้

(1) ผลการปฏิบัติงานในภาพรวม (Overall performance) เป็นการวัดและจัดอันดับโดยพนักงานหรือที่ปรึกษาขององค์กร

(2) ผลผลิตขององค์กร (Productivity) เป็นการวัดผลผลิตจากกระบวนการผลิต การปฏิบัติงานจริง (Actual)

(3) ความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน (Employee Satisfaction) เป็นการวัดการตอบแบบสอบถามความรู้สึกในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานทุกคน

(4) ผลกำไรหรือสิ่งที่ได้รับกลับคืน (Profit or rate of return) เป็นข้อมูลทางบัญชีและการเงิน

(5) การลาออก (Withdrawal) เป็นข้อมูลจากการสมัครเข้าทำงานการลาออกและการขาดงานของผู้ปฏิบัติงาน

2. การใช้เกณฑ์รวมวัดความสำเร็จขององค์กร (Multiple criteria) หมายถึง การนำเอาเกณฑ์เดี่ยวหลายๆ เกณฑ์มาใช้วัดความสำเร็จขององค์กรเช่น นำเอาเกณฑ์ความสำเร็จขององค์กร ที่รวมทั้งความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน (Organizational efficiency) การมีผลผลิตสูง (High productivity) การมีผลกำไรสูง (Profit maximization) รวมทั้งเกณฑ์ความเจริญเติบโตขององค์กร (Organization growth) นำมาวัดความสำเร็จขององค์กรเป็นต้น

นอกจากนี้ มีนักวิชาการได้เสนอแนวคิด โดยอ้างอิงจากแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลองค์กรเดิม และสร้างขึ้นมาใหม่อีกหลายท่านดังเช่น กิปสัน ไอแวนเชวิชและ โคนเนลลี่ (Gibson Ivancevich and Donnelly. 1979 : 27) ได้เสนอแนวคิดเกณฑ์หลายเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลขององค์กร ประกอบด้วย ความสามารถในการผลิต ประสิทธิภาพ ความพึงพอใจ ความสามารถในการปรับตัวและการพัฒนาการอยู่รอด

แคมเบลล์ (Cambell. 1977 : 36 - 39) ได้เสนอแนะตัวบ่งชี้ในการวัดหน้าที่หลัก 4 ประการ ดังนี้

1. การบรรลุเป้าหมาย (Goal Achievement) หมายถึง การกำหนดตัวชี้วัดในหน้าที่หลักการบรรลุเป้าหมาย คือ ผลสัมฤทธิ์ (Achievement) คุณภาพ (Quality) การแสวงหาทรัพยากร (Resource acquisition) และประสิทธิภาพ (Efficiency)

2. การบูรณาการ (Integration) หมายถึง การเชื่อมความสัมพันธ์กับมวลสมาชิกขององค์กร เพื่อให้ภารกิจขององค์กรสำเร็จลุล่วง การกำหนดตัวชี้วัดหลักการบูรณาการ คือ ความพึงพอใจ (Satisfaction) บรรยากาศ (Climate) การสื่อสาร (Communication) และการขัดแย้ง (Conflict)

3. การปรับตัว (Adaptation) หมายถึง การปรับตัวโดยการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานภายในองค์กรให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอก และสนองตอบต่อสภาพการณ์ใหม่ที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร การกำหนดตัวชี้วัดหลักการปรับตัวนี้ คือ นวัตกรรม (Innovation) ความสามารถในการปรับเปลี่ยน (Adaptability) การเจริญเติบโต (Growth) และการพัฒนา (Development)

4. การรักษาสິงที่ซ่อนเร้นในองค์กร (Latency) หมายถึง การรักษารูปแบบระบบที่เกิดขึ้นในองค์กร ซึ่งอาจเป็นรูปแบบของแรงจูงใจ และวัฒนธรรมขององค์กร มีตัวบ่งชี้ คือ ความภักดี (Royalty) แรงจูงใจ (Motivation) เอกลักษณ์ (Identity) และศูนย์กลางความสนใจของชีวิต (Central life interest)

จันทรานี สงวนนาม (2545 : 116 – 117) ได้กล่าวถึงตัวบ่งชี้ในการประเมินประสิทธิผลที่
นิยมนำใช้วัดความสำเร็จขององค์กรมีดังนี้

1. การมีกำไรสูง (Profit maximization)
2. ความพึงพอใจต่อองค์กร (Satisfying)
3. คุณภาพ (Quality)
4. ผลการปฏิบัติงานในภาพรวม (Overall performance)
5. ผลผลิตขององค์กร (Productivity)
6. ผลกำไรที่ได้รับคืน (Profit or rate of return)
7. การลาออกของผู้ปฏิบัติงาน (Withdrawal)
8. ความเจริญเติบโตขององค์กร (Organization growth)
9. การต่อรองตำแหน่ง (Bargaining Position)
10. ค่านิยมขององค์กรที่มีต่อสมาชิก (Value to its members)
11. ค่านิยมขององค์กรและสมาชิกที่มีต่อสังคม (Value to Society)
12. ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability)
13. ความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem – solving ability)
14. วิธีการใหม่หรือนวัตกรรม (Innovation)
15. ความเจริญเติบโตของที่ดินหรือทรัพย์สิน (Compound asset growth)
16. สัดส่วนคุณค่าทางการตลาด (Market value) คือคุณค่าที่กำหนด (Back Value)
17. ค่าเฉลี่ยที่ได้กลับคืนจากการลงทุน (Average return on Capital)

สมใจ ลักษณะ (2546 : 5 - 6) ได้ศึกษาเพื่อหาตัวบ่งชี้หรือเกณฑ์ของตัวบ่งชี้พบว่าตัวบ่งชี้
ที่แสดงถึงประสิทธิผลความสำเร็จประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 5 ตัวคือ

1. การผลิต (Production) หมายถึง ความสามารถขององค์กรที่ทำให้ได้ผลผลิตทั้งเชิง
ปริมาณและคุณภาพตรงกับความต้องการขององค์กร
2. ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง อัตราส่วนของปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต
(Outputs) มีความเหมาะสมกันในลักษณะการใช้ปัจจัยทรัพยากรคุ้มค่า
3. ความพึงพอใจ (Satisfaction) ผลการดำเนินงานขององค์กรนำมาซึ่งความสำเร็จ
สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกในองค์กร

4. การปรับเปลี่ยน (Adaptiveness) องค์กรมีกลไกที่สามารถปรับเปลี่ยน การดำเนินการ ได้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

5. การพัฒนา (Developments) องค์กรสามารถเพิ่มพูนศักยภาพ (Potential) และ ความสามารถ (Capacity) ขององค์กรให้เจริญก้าวหน้าตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม สเตียร์ (Steers.1977 : 46) ได้กล่าวถึงตัวบ่งชี้ประสิทธิผลขององค์กรสรุปได้ดังนี้

1. ความสามารถในการปรับตัว
2. ความสามารถในการผลิต
3. ความพอใจ
4. ความสามารถในการสร้างผลประโยชน์และผลกำไร
5. ความสอดคล้องต้องการของเป้าหมาย
6. การปราศจากความเครียด
7. การควบคุมเหนือสภาพแวดล้อม
8. การเพิ่มผลผลิต
9. คุณภาพ
10. ความยืดหยุ่นและการปรับตัว
11. การลาออก
12. การควบคุม
13. การวางแผนและการตั้งเป้าหมาย
14. เป้าหมายขององค์กรที่มองจากภายในองค์กร
15. ทักษะเฉพาะบุคคลในการบริหาร
16. ความพร้อม
17. การประเมินจากหน่วยงานภายนอก
18. การบรรลุเป้าหมาย
19. การพัฒนา
20. ประสิทธิภาพ
21. การรักษาไว้ซึ่งผู้ปฏิบัติงาน

22. การเจริญเติบโต
23. การผสมผสาน
24. การติดต่อสื่อสารแบบเปิด
25. การอยู่รอด
26. กำไร
27. ขวัญกำลังใจ
28. การขาดงาน
29. การจูงใจ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดที่บูรณาการหลายๆแนวคิดของนักวิชาการมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อประเมินประสิทธิผลการบริหารจัดการการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครู และปัจจัยด้านนักเรียน โดยมีแนวคิดแต่ละปัจจัยไว้ว่า ปัจจัยด้านผู้บริหารโรงเรียนถือว่าเป็นผู้จัดการหรือบริหารงานโรงเรียนต้องมีนโยบาย วิสัยทัศน์และเป้าหมายให้โรงเรียนมีประสิทธิผลตามเป้าหมายของหน่วยงานต้นสังกัด ขณะที่ปัจจัยด้านครูผู้สอนมีความสำคัญเป็นผู้นำนโยบาย เช่น การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการช่วยดำเนินงานต่างๆในโรงเรียนจนสำเร็จ เป็นกลไกหลักช่วยในการขับเคลื่อนงานจัดการศึกษาทั้งระบบในโรงเรียน และที่สำคัญที่สุด คือ ปัจจัยด้านนักเรียนช่วยให้เกิดประสิทธิผลในการดำเนินงาน ซึ่งโรงเรียนต้องคำนึงถึงผู้เรียน และจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการจึงจะทำให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายในการวางระบบเพื่อการจัดการศึกษาของชาติ

2.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การ

ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์ (2529 : 77) และธงชัย สันติวงษ์ (2540 : 6 - 7) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดประสิทธิผลขององค์การประกอบด้วย

1. ลักษณะขององค์การได้แก่ โครงสร้างขององค์การ การกระจายงาน และการแบ่งงานกันทำตามความถนัด การจัดระเบียบรูปแบบ ขนาดของการควบคุม ขนาดขององค์กรและขนาดของหน่วยงาน
2. ลักษณะของสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย (1) สภาพแวดล้อมภายนอกได้แก่ ความสลับซับซ้อน ความมั่นคงและความไม่แน่นอน และ(2) สภาพแวดล้อมภายในได้แก่ บรรยากาศของการใฝ่หาความสำเร็จ บรรยากาศของการให้ความสนใจต่อผู้ปฏิบัติงาน บรรยากาศการมุ่งให้

รางวัลและการลงโทษ บรรยากาศความมั่นคงกับการเสี่ยง และบรรยากาศการเปิดกว้างกับการปกปิดหรือปกป้อง

3. ลักษณะของผู้ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย (1) การผูกพันกับองค์กร ได้แก่ ความสามารถดึงดูดคนใหม่เข้ามาทำงาน การรักษาคณไว้และการทำให้เกิดความผูกพัน และ (2) ผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ แรงจูงใจ เป้าหมายและความต้องการตามความสามารถต่างๆ และบทบาทที่ชัดเจน

4. นโยบายและวิธีการปฏิบัติทางการบริหาร ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายทางกลยุทธ์ การจัดหาและใช้ทรัพยากร การสร้างสภาพแวดล้อมสำหรับผลงาน กระบวนการติดต่อสื่อสาร ผู้นำและการตัดสินใจ และการปรับตัวขององค์กรและการคิดค้นสิ่งใหม่ๆ

นอกจากนี้รุทล (Ruhl, 1985 : 3216 - A) ได้ศึกษาปัจจัยที่จะช่วยพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ช่วยให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จมี 5 ด้านได้แก่ (1) ความคาดหวังในความสำเร็จของงาน (2) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (3) บรรยากาศของสถานศึกษา (4) เป้าหมายทางวิชาการของสถานศึกษา และ(5) โปรแกรมการประเมินผล ทำนองเดียวกับจันทรานี สงวนนาม (2545 : 121) กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำและแบบของผู้นำของผู้บริหาร
2. การกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนของสถานศึกษา
3. การเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
4. บรรยากาศของสถานศึกษา
5. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์
6. การใช้อำนาจหน้าที่และการตัดสินใจ
7. ความสามารถในการแก้ปัญหาและการพัฒนางาน
8. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงาน
9. ความพึงพอใจในการทำงาน
10. ประสิทธิภาพทางการบริหาร
11. ความสัมพันธ์ระหว่างบ้านกับสถานศึกษา

สำหรับไอแวนเซวิชและแมทเทอร์สัน (ธงชัย สันติวงษ์, 2540 : 12 ; อ้างอิงจาก

Ivancevich and Matterson, 1987 : 17) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การขึ้นอยู่กับปัจจัย ดังนี้

1. ความมีประสิทธิภาพของบุคคล ได้แก่ ความสามารถ ทักษะ ความรู้ เจตคติ แรงจูงใจ และความกดดัน
2. ความมีประสิทธิภาพของกลุ่ม ได้แก่ ความสามัคคี ผู้นำ โครงสร้าง ฐานะ บทบาท และ บรรทัดฐาน
3. ความมีประสิทธิภาพขององค์การ ได้แก่ สภาพแวดล้อมเทคโนโลยีทางเลือก กลยุทธ์ โครงสร้าง และกระบวนการบริหารวัฒนธรรมองค์กร

ในงานองเดียวกับผลการวิจัยของ ภารดี อนันต์นาวิ (2545 : 117 - 118) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลขององค์การ พบว่า คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร ได้แก่ปัจจัย 3 ตัวคือ (1) วุฒิการศึกษา (2) ประสบการณ์การบริหารและ (3) ความสามารถในการบริหารได้ส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยบูรพาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยังส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่งผลทางตรงเชิงบวกและทางอ้อมเชิงบวกต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่งผลทางอ้อมเชิงบวกต่อบรรยากาศองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมบริหารของผู้บริหารและบรรยากาศต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ปัจจัยพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อบรรยากาศองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 บรรยากาศองค์กรส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของกุหลาบ รัตนสังฆธรรม (2536 : 150) พบว่า พฤติกรรมผู้นำมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อบรรยากาศองค์กรและประสิทธิผลขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อประสิทธิผลขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และบรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนเกียรติกำจร กุศล (2543 : 143) ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างสาเหตุขององค์ประกอบที่มีต่อภาวะผู้นำของคณบดีสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย โดยใช้การวิเคราะห์โมเดลริสเรล (LISREL) พบว่า องค์ประกอบด้าน คุณลักษณะเฉพาะความเป็นผู้นำของคณบดี และด้านพฤติกรรมความเป็นผู้นำของคณบดีมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกทำให้ภาวะความเป็นผู้นำของคณบดีเพิ่มขึ้น

2.4 การบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน

วิทยา ด้านดำรงกุล (2546 : 134) ได้กล่าวถึงเป้าหมายขององค์กรว่าเป็นผลลัพธ์ที่องค์กรต้องการบรรลุผลในอนาคต บางครั้งใช้เป้าหมาย (Goal) สลับกับวัตถุประสงค์ (Objective) ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายจะพบว่า เป้าหมายใช้ในความหมายของผลลัพธ์อย่างกว้างๆ และครอบคลุมระยะเวลาที่ยาวกว่าส่วนวัตถุประสงค์ใช้กับผลลัพธ์ที่เฉพาะและครอบคลุมระยะเวลาที่สั้นกว่า

ความหมายของเป้าหมายขององค์กร

นักวิชาการได้ให้ความหมายของคำว่าเป้าหมาย ไว้ดังนี้ เช่น วิจิตร วรุตบางกูร (2535 : 298) กล่าวว่า เป้าหมาย หมายถึง จุดหมายปลายทางที่องค์กรต้องการไปถึงและกำหนดไว้ชัดเจน ส่วน สเตียร์ อังชัน และมาเวเคย์ (Steers Ungson and Mowsday, 1985 : 54) ได้ให้ความหมายไว้ว่าเป้าหมาย คือ กรอบสำคัญที่จะช่วยทำให้เข้าใจถึงภาระหน้าที่ขององค์กร ตลอดจนช่วยในการประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรด้วย

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า เป้าหมายขององค์กร หมายถึง จุดหมายปลายทางที่กำหนดขึ้นเพื่อเป็นกรอบช่วยให้เข้าใจภาระหน้าที่ขององค์กร และในความหมายของเป้าหมายของโรงเรียนจะหมายถึง การดำเนินการตามภาระหน้าที่ของโรงเรียน ทำให้การจัดสรรทรัพยากรและกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนเอื้อในการปฏิบัติงานต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดประโยชน์ต่อการประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียน

ความสำคัญของเป้าหมายขององค์กร

เป้าหมายขององค์กรมีความสำคัญต่อองค์กรหลายประการทั้งช่วยให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ซึ่งการตั้งเป้าหมายขององค์กรยังอาจเป็นการท้าทายความสามารถของบุคลากรที่ต้องการจะไปให้ถึง ดังการศึกษาในประเทศสหรัฐอเมริกาพบว่าหากองค์กรมีการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายจะผลักดันให้บุคลากรมีผลงานเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 10 - 20 (สมิหรา จิตตลดากร. 2546 : 18) เช่นเดียวกับ วิทยา ด้านดำรงกุล (2546 : 134) ที่กล่าวถึงความสำคัญของการกำหนดเป้าหมายไว้หลายประการดังนี้

1. ทำให้บุคลากรทราบว่า องค์กรมีความคาดหวังต่อตัวเขาอย่างไรเพื่อจะได้วางแผนการทำงานให้ถูกทิศทางที่องค์กรประสงค์ หากไม่มีเป้าหมาย บุคลากรอาจทำงานไร้ทิศทางไม่สอดคล้องกับความคาดหวังขององค์กร

2. ช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากรเมื่อบุคลากรมองเห็นเป้าหมายที่จะบรรลุในอนาคต ทำให้เกิดแรงกระตุ้นผลักดันให้บุคลากรหาทางที่จะไปถึงจุดหมาย และหาก

ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจในเรื่องรางวัลและผลตอบแทนเข้ากับความความสามารถในการบรรลุเป้าหมายด้วยแล้ว ก็จะต้องเสริมแรงจูงใจให้เกิดความสำเร็จมากขึ้น

3. เป็นเครื่องมือสำคัญในกระบวนการควบคุมงานในองค์กร เพราะเป้าหมายจะทำหน้าที่เป็นมาตรฐานที่ผู้บริหารจะได้เทียบเคียงกับผลงานที่เกิดขึ้นเพื่อประเมินถึงความสำเร็จของงานว่ามีมากน้อยเพียงใด และควรปรับปรุงแก้ไขอย่างไร

นอกจากนี้โรบบินส์ (Robbins, 1989 : 48 - 49) ได้กล่าวถึงความสำคัญของเป้าหมายขององค์กรต่อการทำงานไว้หลายประเด็นกล่าวคือ

1. เป้าหมายมีความหมายพิเศษ สามารถพิสูจน์และวัดได้
2. เป้าหมายของงานที่ทำหาย ต้องเป็นงานที่ไม่ยากหรือง่ายเกินไป
3. เป้าหมายช่วยให้มีทิศทางในการทำงานให้สำเร็จในเวลาอันจำกัด
4. เป้าหมายช่วยให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงาน ซึ่งจะช่วยลดปัญหาต่างๆ และการต่อต้านของผู้ปฏิบัติงาน
5. เป้าหมายเป็นแนวทางในการให้ข้อมูลป้อนกลับ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความพยายามและความจำเป็นที่ต้องเพิ่มความพยายามให้มากขึ้น ซึ่งเท่ากับเป็นการยกระดับเป้าหมายและทราบแนวทางที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเองด้วย

จากแนวคิดดังกล่าวมาแล้วสรุปได้ว่า ความสำคัญของเป้าหมายขององค์กร คือ (1) ช่วยให้องค์กรมีทิศทางทางในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่องค์กรต้องการ (2) ช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงานและควบคุมการทำงานให้สำเร็จในเวลาอันจำกัดและ (3) ช่วยลดปัญหาต่างๆ และการต่อต้านของผู้ปฏิบัติงาน

สำหรับเป้าหมายในการจัดการศึกษาให้บรรลุประสิทธิผลประสบความสำเร็จ งานวิจัยนี้ได้กำหนดตัวแปรตามไว้คือประสิทธิผลการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิผลตามบทบาทและหน้าที่การจัดการศึกษา ดังนี้ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป การบริหารงานงบประมาณและการจัดกิจกรรมของโรงเรียน ดังจะได้กล่าวรายละเอียดต่อไปนี้

การบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นพันธกิจที่สำคัญยิ่งของโรงเรียนดังที่ระบุไว้ในมาตรา 39 ว่าให้กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2547 : 25) ซึ่งนักการศึกษาได้ให้นิยามการบริหารงานวิชาการ ไว้หลายแนวคิด เช่น ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2549 : 2 - 4) ได้นิยามการบริหารงานวิชาการไว้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การจัดกิจกรรมทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวกับ

การปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน โดยมีขอบข่ายของงานวิชาการประกอบด้วย 4 งาน คือ (1) การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ (2) การดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน เช่น การจัดทำตารางสอน การจัดชั้นเรียน การจัดครูเข้าสอน การจัดแบบเรียน การปรับปรุงการเรียนการสอนและการฝึกงาน (3) การบริหารเกี่ยวกับการเรียนการสอน ได้แก่ การจัดสื่อการเรียนการสอน การจัดห้องสมุด และการนิเทศการสอนและ (4) การวัดและประเมินผล เป็นกระบวนการเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในด้านการตรวจสอบและวิเคราะห์ผลการเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สมาน อัสวภูมิ (2549 : 240) ที่ว่า การบริหารวิชาการเป็นกระบวนการดำเนินงาน เพื่อให้พันธกิจการบริหารด้านวิชาการ โดยเฉพาะการจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุความมุ่งหมายการศึกษาที่กำหนดไว้ ซึ่งขอบเขตของการบริหารงานวิชาการพอสรุปได้ดังนี้คือ (1) การวางแผนงานวิชาการ (2) การพัฒนาหลักสูตร (3) การจัดการเรียนการสอน (4) การนิเทศและพัฒนาการเรียนการสอน และ (5) การประเมินผลงานวิชาการ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการ

กรวรรณ จันทร์ผา (2549 : 86 - 87) ได้ทำการวิจัยการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนระดับช่วงชั้นที่ 1-2 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 พบว่า การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนคือ ด้านการวัดประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ด้านการนิเทศการศึกษาและด้านการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการต่อชุมชน เช่นเดียวกับชอร์ตรัตนา เกสทอง (2550 : 84 - 85) ได้ทำการวิจัยเรื่องการนำเสนอแนวทางการบริหารวิชาการ โรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายุทธยานิ พบว่า แนวทางการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขนาดเล็ก ควรมีการประชุมเชิงปฏิบัติการ การจัดทำคู่มือ ตลอดจนการตรวจสอบ กำกับ ติดตามและประเมินผลด้านการบริหารหลักสูตร ด้านกระบวนการเรียนการสอน ด้านการวัดผลและประเมินผล ด้านการวิจัยเพื่อศึกษาคุณภาพการศึกษา และด้านการนิเทศการศึกษา

การบริหารงานบุคคล

การบริหารการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่มีประสิทธิผล จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยสำคัญที่สุดคือหลักในการบริหาร 4 M ได้แก่ คน (Man) งบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) จะเห็นได้ว่าคนเป็นปัจจัยที่ทำให้งานทุกอย่างสำเร็จเกิดประสิทธิผล ทั้งการเป็นผู้จัดหาและการเป็นผู้ใช้ปัจจัยอื่นๆ ทั้งเงิน วัสดุอุปกรณ์และการจัดการ ซึ่ง หวน พิณรุฬพันธ์ (2528 : 76 - 86) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลไว้ว่าการบริหารงานบุคคล

หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคล ตั้งแต่การสรรหาบุคคลเข้ามาทำงาน การจัดบุคคลเข้าทำงาน การพัฒนาบุคคลและการให้พ้นจากงาน ซึ่งหลักการสำคัญของการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย (1) ระบบการบริหารงานบุคคล และ (2) ภารกิจและกระบวนการบริหารงานบุคคล ดังจำแนกไว้ดังนี้

1. ระบบการบริหารงานบุคคล การบริหารงานบุคคลโดยทั่วไปจะยึดระบบ 2 ระบบ ได้แก่ ระบบคุณธรรม (Merit system) และระบบอุปถัมภ์ (Patronage system) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้คือ

(1) ระบบคุณธรรม เป็นการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานโดยใช้การสอบ เป็นการประเมินความรู้ และความสามารถของบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามต้องการ โดยไม่คำนึงถึงเรื่องการเมืองหรือความสัมพันธ์ส่วนตัว

(2) ระบบอุปถัมภ์ หรือมีชื่อเรียกอย่างอื่นอีกเช่น ระบบชুবเลี้ยง (Spoils system) ระบบเล่นพวก (Nepotism) และระบบชอบพอเป็นพิเศษ (Favoritism) หมายถึงระบบที่มีการให้ตำแหน่งในหน่วยงานเป็นรางวัลแก่ผู้ภักดีต่อผู้บริหาร ซึ่งระบบอุปถัมภ์นี้มักจะเป็นระบบที่ทำให้มีการเล่นพรรคเล่นพวกมักไม่ได้คนดีมีความรู้และความสามารถเข้ามาทำงาน

2. ภารกิจและกระบวนการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วยภารกิจหลักและกิจกรรมย่อย 3 ประเด็นได้แก่ (1) การกำหนดความต้องการด้านบุคลากร (2) การตอบสนองความต้องการด้านบุคลากร และ (3) การธำรงรักษาและการพัฒนาบุคลากร ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.1 การกำหนดความต้องการด้านบุคลากร เป็นการจัดทำแผนเพื่อกำหนดความต้องการบุคลากรของหน่วยงานเป็นระยะ ไว้ล่วงหน้า ในลักษณะของกรอบอัตรากำลัง ซึ่งแสดงทั้งปริมาณ และคุณภาพของบุคลากรที่ต้องการตามลักษณะงานและตำแหน่งที่จำเป็นต้องกำหนดขึ้น รวมทั้งโครงสร้างของค่าตอบแทน เช่น เงินเดือนและค่าจ้างสำหรับกิจกรรมย่อยๆ ในประเด็นต่อไปนี้คือ

(1) การกำหนดความต้องการด้านอัตรากำลัง เป็นการพิจารณากำหนดความต้องการทางด้านอัตรากำลังให้เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบและปริมาณงาน

(2) การวิเคราะห์งาน เป็นเครื่องมือกำหนดความต้องการด้านอัตรากำลัง ซึ่งผลการวิเคราะห์งานสามารถนำไปใช้ในการจำแนกตำแหน่ง การกำหนดค่าตอบแทน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

(3) การกำหนดลักษณะงาน เป็นการแสดงลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ เช่น การปฏิบัติอย่างไร มากน้อยเท่าใดและเพื่อวัตถุประสงค์อะไร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการวางแผน กำหนดอัตรากำลัง การประเมินค่าของงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานและการควบคุมงาน

(4) การกำหนดมาตรฐานความต้องการด้านกำลัง เป็นการควบคุมการใช้อัตรากำลังให้ถูกต้องเหมาะสมและประหยัดงบประมาณ และการสรรหาบุคลากรเข้าทำงานเป็นกระบวนการหนึ่งที่สำคัญมากของการบริหารงานบุคคล สำหรับขั้นตอนการสรรหาบุคลากร มีดังนี้ การประกาศรับสมัคร ทำได้หลายวิธี เช่น การประกาศรับสมัครบุคลากรให้ทางสื่อมวลชนเช่น หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ และทำหนังสือแจ้งข่าวไปตามสถาบันการศึกษาที่มีบุคคลกำลังจะสำเร็จการศึกษา การส่งตัวแทนไปชี้แจงและแนะนำชักจูงบุคคลตามสถาบันการศึกษา การรับสมัครเป็นการกำหนดคุณสมบัติที่เหมาะสมของผู้สมัครกับตำแหน่งที่ประกาศรับสมัครและการสัมภาษณ์เบื้องต้น เพื่อสอบสวนในการคัดเลือกบุคคลให้มีคุณสมบัติตรงกับความต้องการ มีความเหมาะสมทั้งรูปร่างบุคลิกลักษณะและการแต่งกาย การสอบ เป็นการวัดความรู้และความสามารถของผู้สมัครโดยตรงเพื่อบรรจุเข้าเป็นครู มีการสอบทั้งความรู้และความสามารถทั่วไป ความรู้และความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งและความเหมาะสมกับตำแหน่ง ซึ่งมีการจัดสอบทั้ง 3 ประเภท คือ การสอบข้อเขียน การสอบให้ปฏิบัติงานและการสอบปากเปล่าหรือการสัมภาษณ์ เพื่อให้ทราบถึงบุคลิกลักษณะ รูปร่าง ท่าทาง ไหวพริบและอื่นๆ และการบรรจุแต่งตั้งเข้าทำงาน การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเพื่อการพัฒนาบุคคลได้ใกล้ชิดลึกซึ้งซึ่งและใช้ระยะเวลาเพิ่มขึ้น เพื่อให้เป็นที่แน่ใจว่าเป็นผู้ที่มีความประพฤติ ความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งที่ได้รับบรรจุแต่งตั้งเข้าทำงานต่อไป

2.2 การตอบสนองความต้องการด้านบุคคล เป็นการจัดบุคคลเข้าทำงานตามขั้นตอนตั้งแต่การปฐมนิเทศ การจัดงานให้ปฏิบัติ การนิเทศงาน การบำรุงรักษา การประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาความดีความชอบ

2.3 การธำรงรักษาและการพัฒนาบุคลากร เป็นการให้บุคลากรของหน่วยงานได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล จำเป็นต้องบำรุงรักษาและพัฒนาอยู่เสมอ อาจทำได้ทั้งรายบุคคลและกลุ่ม โดยการจัดกิจกรรมการศึกษาอบรม การดูงาน การประชุมสัมมนาที่หน่วยงานจัดขึ้นเองหรือการเข้าร่วมโครงการที่หน่วยงานอื่นจัด นอกจากนี้ยังมีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม เพื่อใช้ประโยชน์ในการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่งและการรักษาวินัย ส่วนการรักษาบุคลากรที่ดีไว้นับว่ามีความจำเป็นอย่างยิ่ง เช่น การจัดให้มีสวัสดิการและการเอื้ออำนวยความสะดวกต่างๆ ให้เหมาะสม กล่าวคือ การลา การรักษาพยาบาล และการให้บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล

ชัชวาลย์ ชำนาญ (2550 : 159 - 161) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนสัตยาไส จังหวัดลพบุรี พบว่า กระบวนการบริหารงานบุคคลใช้การสรรหา

บุคลากรในรูปคณะกรรมการ การพัฒนาบุคลากรใช้หลักการมีส่วนร่วม เช่น การอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อทั้งในประเทศและต่างประเทศ และการบำรุงรักษาบุคลากรใช้หลักความรักความเมตตาและการปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีในการดูแลช่วยเหลือ มีการประเมินตามสภาพจริง (Authentic evaluation) ตลอดจนการจัดสวัสดิการด้านต่างๆ ทั้งอาหาร ที่พักอาศัย และเครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆ ส่วนการพ้นจากงานของบุคลากรไม่ปรากฏว่าลาออกจากไม่ปฏิบัติหน้าที่หรือเกิดจากความคับข้องใจต่อภาวะเบียดเบียนของโรงเรียนแต่อย่างใด เช่นเดียวกับนิธยา นิลรัตน์ (2547 : 108 - 109) ได้วิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลมีดังนี้คือ (1) การวางแผน บุคลากรมีการแต่งตั้งกรรมการศึกษาสภาพบุคลากร (2) การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร มีการประชุมขอความคิดเห็นจากบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน (3) ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน มีการประชุมชี้แจงแผนงาน โครงการเพื่อจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน (4) ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร มีการพิจารณาความดีความชอบตามเกณฑ์และระเบียบแบบแผนอย่างเที่ยงธรรมและยุติธรรม (5) ด้านการพัฒนาบุคลากร มีการสำรวจบุคลากรเพื่อประกอบการจัดส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมและสัมมนาและ (6) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการส่งเสริมให้บุคลากรที่มีคุณภาพได้ปฏิบัติงานในองค์การให้หลากหลายที่สุด

งานบริหารงานทั่วไป

การบริหารงานทั่วไปเป็นงานที่ช่วยสนับสนุนงานวิชาการ และมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการศึกษา เพราะงานด้านอื่นๆ จะเรียบร้อยเพียงใดต้องอาศัยความร่วมมือของฝ่ายธุรการ การเงินหรือการบริหารงานทั่วไปช่วยเกี่ยวพันซึ่งกันและกัน เปรียบงานวิชาการคือสมอง ส่วนงานบริหารทั่วไปคือหัวใจ (ไพฑูริย์ เจริญพันธุ์วงศ์. 2527 : 115) ซึ่งการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนประกอบด้วย งานสารบรรณ งานสำนักงาน งานการเงินพัสดุ งานกิจการนักเรียน งานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม งานโครงการและกิจการพิเศษ และงานความสัมพันธ์กับชุมชน (สมาน อัสวภูมิ. 2549 : 319)

จากแนวคิดที่ได้กล่าวมาแล้วสรุปได้ว่า การบริหารงานทั่วไปเป็นการบริหารงานที่สนับสนุนการบริหารงานในหลายๆ ส่วนของโรงเรียน เช่น งานสารบรรณ งานเอกสารสำนักงาน งานการเงินและพัสดุ งานกิจการนักเรียน งานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม งานโครงการและกิจกรรมพิเศษ และงานความสัมพันธ์กับชุมชน

การบริหารงานทั่วไปเป็นงานที่มีความสำคัญมากเพราะเป็นงานที่ช่วยให้งานอื่นๆ ในโรงเรียนมีความสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งหวน พินธุพันธ์ (2528 : 60 - 73) และสมาน อัสวภูมิ (2549 : 319 - 345) ได้ให้รายละเอียดเกี่ยวกับการะงานตามกรอบการบริหารงานทั่วไปไว้ ดังนี้

1. งานสารบรรณ เป็นงานที่เกี่ยวกับการบริหารงานเอกสารเริ่มตั้งแต่การจัดทำ การรับ การส่ง การเก็บรักษา การยืม จนถึงการทำลาย จึงจำเป็นต้องมีวิธีการจัดระเบียบให้เข้าเป็นระบบ เพื่อความเรียบร้อยค้นหาได้รวดเร็ว เป็นการประหยัดเวลา แรงงานและเกิดประสิทธิภาพสูง ดังนั้น ผู้ที่ทำหน้าที่งานสารบรรณจึงต้องมีความรู้ ความเข้าใจและปฏิบัติงานเกี่ยวกับหนังสือได้อย่างมีคุณภาพ

2. งานการเงิน เป็นงานที่เกี่ยวกับการรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่งและอื่นๆ โดยผู้ที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องการเงินจะต้องมีคุณสมบัติคือ (1) มีความซื่อสัตย์สุจริตในหน้าที่การงาน (2) มีความรับผิดชอบและ อารมณ์มั่นคง (3) มีมนุษยสัมพันธ์ดี และ (4) มีความละเอียดรอบคอบ

3. งานพัสดุ ขอบข่ายงานจะครอบคลุมทั้งวัสดุ ครุภัณฑ์ ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง ในส่วนงานพัสดุของโรงเรียนจะครอบคลุม เฉพาะวัสดุและครุภัณฑ์ ซึ่งวัสดุหมายถึง สิ่งของซึ่งโดยสภาพย่อมสิ้นเปลืองหรือสลายตัวไปในระยะเวลาอันสั้นกระบวนการใช้หรือบริโภค ส่วนครุภัณฑ์ หมายถึง สิ่งของซึ่งตามปกติมีลักษณะคงทนถาวรและมีอายุการใช้ยืนนาน

4. งานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม เป็นงานเกี่ยวกับการจัดและการดูแลรักษาอาคารที่ใช้ทำการเรียนการสอนและอาคารประกอบอื่นๆ รวมทั้งบริเวณโรงเรียนและสิ่งแวดล้อมด้วย ซึ่งการจัดและการดูแลอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมให้มีสภาพที่ดีนับว่ามีความจำเป็นอย่างยิ่งถึงสิ่งต่างๆ เช่น ที่ตั้ง อาคารเรียน ห้องเรียน อาคารประกอบ บริเวณโรงเรียน และสิ่งแวดล้อมอื่นๆ โดยเฉพาะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เป็นการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้สอดคล้องกับความต้องการทางด้านร่างกาย จิตใจและจะต้องศึกษาองค์ประกอบอื่นๆ ประกอบด้วย เช่น การจัดแสงสว่าง การใช้สีทาอาคาร การถ่ายเทของอากาศต้องถ่ายเทได้ดีทำให้อุณหภูมิไม่ร้อนจนเกินไป ตลอดจนไม่มีเสียงรบกวน ทั้งนี้เพื่อช่วยให้นักเรียนมีความเจริญงอกงามทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสติปัญญา นอกจากนี้งานอาคารสถานที่ยังรวมภาระงานการประเมินและปรับปรุงแผนของอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม

5. งานกิจการนักเรียน เป็นงานเพื่อให้บริการนักเรียนทั้งในส่วนที่เป็นงานธุรการที่เกี่ยวข้อง เช่น งานทะเบียน งานติดต่อประสานงานกับผู้ปกครอง งานสนับสนุนการจัดการศึกษาทางโรงเรียน ได้แก่ งานแนะแนว งานกิจกรรมนักเรียน งานอาหารกลางวัน และงานรับส่งนักเรียน เป็นต้น ซึ่งนักวิชาการต่างให้แนวคิดว่างานกิจการนักเรียนเป็นงานไม่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนโดยตรง แต่มีส่วนสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนทางอ้อม เช่น งานทะเบียนเด็กวัยเรียนในชุมชน งานรับสมัครนักเรียน งานกิจกรรม งานสุขภาพ และงานแนะแนว เป็นต้น (Kimbrough and Nunnery. 1984 : 70)

6. งานโครงการและกิจกรรมพิเศษ เป็นงานที่โรงเรียนได้รับฝากงานโครงการพิเศษหรือกิจกรรมพิเศษมาจากหน่วยงานอื่นๆ หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และเมื่อนับว่าเป็นผลงานของโรงเรียนจำเป็นต้องมีฝ่ายประสานงานกลางในการจัดดำเนินงานและการติดตามผลงานโครงการและกิจกรรมพิเศษ

7. งานความสัมพันธ์กับชุมชน เป็นงานที่สื่อสารกับชุมชนที่ต้องการให้ชุมชนเข้าใจและให้ความร่วมมือในการดำเนินงานของโรงเรียน ซึ่งจะนำไปสู่ความร่วมมือในการจัดการศึกษา (Kimbrough and Nunnery. 1984 : 75) นอกจากนี้ กิติมา ปริดีติลล (2532 : 254 - 255) ได้ให้แนวคิดในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนไว้ดังนี้

(1) การเชิญผู้ปกครองหรือประชาชนมาเยี่ยมโรงเรียนในโอกาสและวาระต่างๆ เช่น การปฐมนิเทศนักเรียนใหม่ การประชุมก่อนปิดภาคเรียน การร่วมกิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้น และงานสังสรรค์ในโอกาสต่างๆ เป็นต้น

(2) การรายงานเกี่ยวกับผู้เรียนให้ผู้ปกครองทราบ เพื่อให้ผู้ปกครองได้ทราบว่านักเรียนมีความเป็นอยู่อย่างไร การเรียนเป็นอย่างไร ตลอดจนความประพฤติและสุขภาพ เป็นต้น

(3) การให้ความช่วยเหลือแก่ชุมชนในโอกาสต่างๆ เช่น การพัฒนาชุมชน การให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน และการร่วมมือกับหน่วยงานราชการอื่นๆ ให้บริการแก่ชุมชน เป็นต้น

(4.) การขอให้ชุมชนมีส่วนช่วยเหลือโรงเรียน เมื่อโรงเรียนต้องการความช่วยเหลือ ทั้งด้านแรงงาน สื่ออุปกรณ์ ความรู้ความคิด วิทยากร ตลอดจนการเงินหรือทรัพยากรอื่นในกรณีที่มีชุมชนพอให้ความช่วยเหลือได้

(5.) การให้บริการเกี่ยวกับอาคารสถานที่แก่ชุมชน เช่น ให้ใช้หอประชุมของโรงเรียนในโอกาสต่างๆ การใช้สนามกีฬาในการแข่งขันกีฬาของชุมชน และการใช้ห้องสมุดเพื่อการเรียนรู้ของชุมชน เป็นต้น

(6.) การใช้ทรัพยากรในชุมชนเพื่อการเรียนรู้ของบุตรหลาน เช่น การให้ดิน หิน แร่ ตลอดจนแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ในชุมชนเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน

(7.) การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ในชุมชน เช่น งานแต่งงาน งานบวช งานบุญและประเพณีต่างๆ เป็นต้น

(8.) การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับงานและกิจกรรมของโรงเรียน เพื่อความเข้าใจและความร่วมมือในการดำเนินร่วมกันระหว่างโรงเรียนและชุมชน เป็นต้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานทั่วไป

เสาวภาค พงษา (2552 : 111 - 112) ได้วิจัยเรื่องสภาพการบริหารงานทั่วไปในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 พบว่า การบริหารจัดการในเรื่องต่อไปนี้อยู่ในระดับมากคือ ด้านการดำเนินงานธุรการ ด้านเทคโนโลยีและระบบเครือข่ายสารสนเทศ ด้านการระดมทรัพยากรทางการศึกษา ด้านการดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม และด้านการจัดการระบบการควบคุมภายใน เช่นเดียวกับผลการวิจัยของอภิชาติ ไตรธิเลน (2550 : 203 - 204) ได้วิจัยเรื่องสภาพการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนที่ส่งผลต่อการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า สภาพการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ประกอบด้วย งานด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ ด้านการสื่อสารแบบเปิด ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ของทีม ด้านการสร้างควมไว้วางใจและการยอมรับนับถือ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ และด้านภาวะผู้นำในทีม ซึ่งมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 67.70

การบริหารงบประมาณ

การบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน มุ่งเน้นความเป็นอิสระ ความคล่องตัว โปร่งใส และตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และการบริหารแบบมุ่งเน้นผลงานให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของโรงเรียน รวมทั้งจัดหารายได้จากบริการมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษาที่ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน (ภารดี อนันต์ นาวี. 2551 : 286) ซึ่งการกิจการบริหารงบประมาณนั้นภารดี อนันต์ นาวี. (2551 : 286 - 297) ได้นำเสนอแนวทางการบริหารงบประมาณไว้ดังนี้

1. การจัดทำและเสนอของบประมาณ โดยการวิเคราะห์นโยบายทางการศึกษาของชาติ เพื่อนำมาจัดทำแผนกลยุทธ์หรือแผนพัฒนาการศึกษาที่ครอบคลุมการพัฒนาการศึกษาตามกรอบทิศทางของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และความต้องการของโรงเรียนที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) และเป้าประสงค์ (Corporate Objective) ของโรงเรียน และมีมาตรฐานการจัดการทางการเงิน 7 ประการ (7 Hurdles) ซึ่งช่วยให้การบริหารงบประมาณเงินก้อน(Block Grant) ให้มีประสิทธิภาพประกอบด้วย (ชัยสิทธิ์ เถлимมีประเสริฐ. 2544 : 10) (1) การวางแผนงบประมาณ (Budget Planning) (2) การคำนวณต้นทุนผลผลิต (Output Costing) (3) การจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง (Procurement Management) (4) การบริหารการเงินและการควบคุมงบประมาณ (Financial Management and Fund Control) (5) การบริหารสินทรัพย์

(Asset Management) (6) การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน (Financial and Performance Reporting) และ (7) การตรวจสอบภายใน (Internal Audit)

2. การจัดสรรงบประมาณ เป็นการดำเนินงานของโรงเรียนที่มีจากการวิเคราะห์กิจกรรมภารกิจที่ต้องดำเนินการตามมาตรฐาน เช่นการจัดโครงสร้างสายงานและแผนงานของโรงเรียน เพื่อจัดลำดับความสำคัญและกำหนดงบประมาณ ทรัพยากรของแต่ละสายงานให้เป็นไปตามกรอบวงเงินงบประมาณที่ได้รับและวงเงินตามงบประมาณตามแผนระดมทรัพยากร นอกจากนี้การเบิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณ มีกำหนดแนวทางปฏิบัติแยกเป็นรายไตรมาส เช่นงบบุคลากร งบอุดหนุน งบลงทุนแยกเป็นค่าครุภัณฑ์และก่อสร้าง และงบดำเนินการ และแผนการใช้งบประมาณวงเงินรวมเพื่อขออนุมัติเงินเป็นประจำปีเป็นรายไตรมาส ต้องดำเนินการผ่านตั้งแต่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไปยังคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งการเบิกจ่ายงบประมาณประเภทต่างๆ เป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปีและอนุมัติการใช้งบประมาณของโรงเรียนตามประเภทและรายการตามที่ได้รับงบประมาณ

3. การตรวจสอบ ติดตามประเมินผลและรายงานผลการใช้เงิน การติดตามผลการดำเนินงานต้องมีแผนการตรวจสอบและติดตามการใช้งบประมาณทั้งเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณและแผนการใช้งบประมาณรายไตรมาส ตลอดจนการจัดทำข้อสรุปการตรวจสอบติดตามและนิเทศ และสรุปข้อมูลสารสนเทศการใช้งบประมาณผลการดำเนินงานของโรงเรียนเป็นรายไตรมาสต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั้งมีการประเมินผลการใช้เงินและผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามข้อตกลงให้บริการผลผลิตของโรงเรียน โดยใช้เครื่องมือเพื่อการประเมินผลตามปัจจัยหลักความสำเร็จและตัวชี้วัด (Key Performance Indicators : KPI) ของโรงเรียน

4. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา เป็นการวางแผนทางการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพพร้อมกับบุคคลและหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อการสร้างความร่วมมือในการใช้ทรัพยากรในชุมชนให้เกิดประโยชน์ต่อกระบวนการจัดการเรียนการสอนทาง โดยการวิเคราะห์ศักยภาพของสถานศึกษาเพื่อจัดหารายได้และการบริหารรายได้และผลประโยชน์ตามแต่ศักยภาพของสถานศึกษา การจัดทำแนวปฏิบัติหรือระเบียบของสถานศึกษาเพื่อจัดหารายได้และบริหารรายได้และผลประโยชน์ รวมทั้งการจัดทำทะเบียนคุม การเก็บรักษาเงินและการเบิกจ่ายให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

5. การบริหารการเงิน เป็นการจัดการการเงิน เช่น การเบิกเงินจากคลัง การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน การจ่ายเงิน การนำส่งเงิน การโอนเงิน การกักเงินไว้เบิกเหลือมปีให้เป็นไปตามขั้นตอนและวิธีการที่กระบวนการคลังกำหนด

6. การบริหารการบัญชี เป็นการตั้งยอดบัญชีระหว่างปีงบประมาณทั้งการตั้งยอดภายหลังการเปิดบัญชี งบประมาณปีก่อนและการตั้งยอดก่อนปิดบัญชีปีงบประมาณปีก่อน บันทึกบัญชีประจำวัน บันทึกเปิดบัญชีคงค้าง สรุปรายการบันทึกบัญชีทุกวัน และตรวจสอบความถูกต้องของตัวเงินสดและรับฝากธนาคารตามรายงานคงเหลือประจำวัน ตลอดจนการจัดทำรายงานประจำเดือนและรายงานประจำปี โดยจัดทำงบแสดงฐานะการเงิน จัดทำงบแสดงผลการดำเนินงานทางการเงิน งบกระแสเงินสด และจัดทำหมายเหตุประกอบงบการเงินและการจัดส่งรายงานประจำปีให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

7. การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ เป็นการจัดการงานโดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อสำรวจครุภัณฑ์ ที่ดิน อาคารและสิ่งก่อสร้าง เพื่อการรับทราบสภาพการใช้งาน การจัดทำระบบฐานข้อมูลทรัพย์สินของโรงเรียน การจัดทะเบียนการใช้ทรัพยากรที่เกิดจากการจัดหาของสถานศึกษา การกำหนดแผนระยะปานกลางและจัดหาพัสดุทั้งในส่วนที่โรงเรียนจัดหาเองและที่ร่วมมือกับสถานศึกษา ตลอดจนการจัดเก็บควบคุมและเบิกจ่ายให้เป็นไปตามระบบและแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบพัสดุประจำปีอย่างสม่ำเสมอทุกปี

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานงบประมาณ

รัตติกรณ์ สุขดี (2551: 94 - 96) ได้วิจัยเรื่องการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 พบว่า สภาพการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมีการดำเนินการตามหลักธรรมาภิบาลระดับมาก ดังนี้ คือ (1) การปฏิบัติงานด้านการจัดทำและเสนอของงบประมาณ (2) การจัดสรรงบประมาณ (3) การตรวจสอบติดตามประเมินผลและการรายงานผลการใช้ในการดำเนินงาน (4) การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา (5) การบริหารการเงิน (6) การบริหารบัญชี และ (7) การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ ในทำนองเดียวกันกับ บุญทัย สุระมูล (2550 : 89 - 90) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารงบประมาณในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 พบว่า มีการวางแผนงบประมาณ การจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารงานการเงินและการควบคุมงบประมาณ และการรายงานทรัพย์สินทางการเงิน ดำเนินการได้ในระดับมาก

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียน

แนวคิดในการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียน มีนักวิชาการ ได้ศึกษาและวิจัยไว้จำนวนมาก เช่น เรดและคณะ (Reid and other, 1988 ๗ 24 - 29) ได้สังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า มีปัจจัยหลาย

ประการ เช่น ปัจจัยด้านการบริหารงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านครู ปัจจัยด้านผู้บริหารโรงเรียน และปัจจัยด้านโรงเรียน ส่วนแมนน์และลอเรนซ์ (Mann, 1989 : 77 ; citing Mann and Lawrence, 1983) ได้ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย คุณลักษณะและพฤติกรรมของครู คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหาร และบรรยากาศในโรงเรียน นอกจากนี้ซิดชนก เขิงเซาว์ อัมภา บุญช่วย และทวี ทองคำ (2541 : 132) ได้วิจัยพบว่า ปัจจัยด้านโรงเรียน ด้านชีวสังคมของผู้บริหาร ด้านพฤติกรรมการบริหาร ด้านครูและปัจจัยด้านนักเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน โดยปัจจัยด้านนักเรียนส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ บุญเรือง ศรีเหรียญ (2542 : 147 - 149) ได้วิจัยประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาด้วยโมเดลเชิงเส้น พบว่า องค์ประกอบทางการศึกษาที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ ประกอบด้วย ระดับนักเรียน ได้แก่ เพศ ลักษณะครอบครัวของนักเรียน บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในบ้านของนักเรียน ความรู้เดิมของนักเรียน ระดับห้องเรียน ได้แก่ ขนาดของห้องเรียน คุณวุฒิของครู ความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนกับนักเรียน และประสิทธิภาพในการสอนของครู และระดับโรงเรียน ได้แก่ ขนาดของโรงเรียน การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา และประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน ค่าใช้จ่ายทางการศึกษา และคุณภาพของการใช้หลักสูตร ในทำนองเดียวกันกับนารี อาแว (2545 : 157 - 162) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน และการวิจัยของถาวร เส็งเอียด (2550 : 231 - 232) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งปัจจัยระดับนักเรียน ระดับห้องเรียนและระดับโรงเรียนมีอิทธิพลเชิงสาเหตุต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยปัจจัยเชิงสาเหตุระดับนักเรียนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้นั้น ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวก คือ พฤติกรรมการเรียนของนักเรียน ปัจจัยระดับห้องเรียนที่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวก คือ ตัวแปรความตั้งใจที่จะย้ายมาทำงานของครู และปัจจัยระดับโรงเรียนที่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวก คือ ตัวแปรพฤติกรรมกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วม และการบริหารหลักสูตรของโรงเรียน

จากการศึกษาข้อมูลทีกล่าวมาแล้วสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนขึ้นกับความสามารถในการบริหารจัดการศึกษา เกิดจากปัจจัยและตัวแปรต่างๆ ที่มีอยู่ในแต่ละปัจจัยซึ่งมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน และปัจจัยที่เข้ามาเกี่ยวข้องก็อาจเปลี่ยนแปลงได้ตามบริบทที่เปลี่ยนไป ดังนั้นการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการ

การศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตจังหวัดภาคใต้ตอนบน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดการศึกษาปัจจัยด้านผู้บริหาร โรงเรียน ปัจจัยด้านครู และปัจจัยด้านนักเรียน โดยมีกรอบแนวคิดตามบริบทการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 พ.ศ. 2552 – พ.ศ. 2561 เพื่อให้การพัฒนาการจัดการศึกษาในช่วงนี้บรรลุและมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีรายละเอียดแต่ละปัจจัยดังนี้

1. ปัจจัยด้านผู้บริหารโรงเรียน สักยภาพของผู้บริหารโรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผล ซึ่งองค์ประกอบสำคัญของผู้บริหารโรงเรียนได้แก่ (1) ลักษณะชีวสังคมของผู้บริหาร (2) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร (3) วัฒนธรรมการทำงานของผู้บริหาร และบรรยากาศของโรงเรียน ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1.1 ลักษณะชีวสังคมของผู้บริหารโรงเรียน เป็นองค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงาน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดลักษณะชีวสังคมของผู้บริหารโรงเรียนดังนี้

(1) เพศ เป็นองค์ประกอบที่มีผลในการบริหารการจัดการศึกษา

(2) วุฒิการศึกษา จากการศึกษาของเพรสเซล (Pressel. 1986 : 1516) พบว่าผู้บริหารที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกทำให้ผู้ร่วมงานมั่นใจอบอุ่นใจมากกว่าผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท ซึ่งสอดคล้องกับเอ็มบวมบาร์ เนวัวร์และจูบ (Mbamba, Nwagwu and Jooof. 1992 : 22) และ กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536 : 212) ได้ศึกษาพบว่าประสิทธิผลการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนจะแปรปรวนไปตามวุฒิการศึกษาของผู้บริหาร นอกจากนี้ روبบิน (Robbins 1998 : 109) ได้กล่าวว่า วุฒิการศึกษาของผู้บริหารมีผลสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนเป็นอย่างมาก

(3) ประสบการณ์ในการบริหาร จากการศึกษาของพิชญาภรณ์ อิงคามระชร (2532 : 45) และไรเทอร์ (Rieter. 1987 : 9 Abstract) พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนตามการรับรู้ของครูมี 3 ปัจจัย คือ ระดับการศึกษา อายุและประสบการณ์ของผู้บริหารโรงเรียน

(4) การอบรมทางการบริหาร เป็นปัจจัยสำคัญดังที่ กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536 : 194 -198) พบว่า ผู้บริหารที่ได้รับการฝึกอบรมทางการบริหารสามารถทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ซึ่งสอดคล้องกับมิลโควิชและโบเดริน (Milkovich and Bodrean. 1988 : 541) ที่กล่าวว่า การฝึกอบรมทางการบริหาร เป็นกระบวนการและวิธีการที่สำคัญต่อการพัฒนาการบริหารและการจัดการให้เกิดประสิทธิผล

1.2 พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารการจัดการศึกษา ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ความหมายของพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร

เซอร์จิโอวานนีและคณะ (Sergiovanni and other. 1992 : 5) กล่าวว่า

พฤติกรรมกรรมการบริหาร หมายถึง กระบวนการทำงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารร่วมกับผู้อื่นทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างมีประสิทธิภาพหรือประสบผลสำเร็จซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเบสและอโวลีโอ (Bass and Avolio. 1994 : 49) กล่าวว่า พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารหมายถึงกระบวนการของการกระทำที่ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อกลุ่มเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ต้องรับผิดชอบให้ชัดเจน จึงต้องรู้จักกับคณะครู อาจารย์และเจ้าหน้าที่ให้ดี และต้องประสานภารกิจต่างๆ โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายได้มาปรึกษาหารือเพื่อได้ผลงานที่น่าพอใจ ส่วนฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel. 1991 : 380) กล่าวว่า พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารมีความสำคัญและส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จในงานของผู้บริหารและส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กรและกระบวนการที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ สำหรับแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารที่เฮอร์เซและบลันชาร์ด (Hersey and Blanchard's Situation Leadership Model) ทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญกับผู้ตามที่จะเป็นปัจจัย กำหนดประสิทธิผลของผู้บริหาร เพราะผู้ตามจะเป็นผู้ยอมรับหรือปฏิเสธผู้บริหาร ผู้บริหารจะมีประสิทธิผลขึ้นอยู่กับปฏิกิริยาของผู้ตามและความพร้อมของผู้ตาม ซึ่งผู้บริหารตามแนวคิดของเฮอร์เซและบลันชาร์ดมุ่งการบริหารไปที่ 2 ทักษะ กล่าวคือ พฤติกรรมการทำงานกับพฤติกรรมความสัมพันธ์ โดยพิจารณาลักษณะสูงต่ำแล้วจึงรวมเอาพฤติกรรมเป็นพฤติกรรมของผู้บริหาร 4 ประเภท ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. 2541 : 202 - 203)

1. พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารแบบสั่งการ (Telling) เป็นพฤติกรรมกรรมการบริหารงานที่ผู้บริหารมุ่งการทำงานสูงส่วนพฤติกรรมความสัมพันธ์ต่ำโดยผู้บริหารจะกำหนดงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างระมัดระวังและต้องอธิบายวิธีทำและสิ่งที่ต้องทำ
2. พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารแบบขายความคิด (Selling) เป็นพฤติกรรมกรรมการบริหารงานที่ผู้บริหารเน้นการทำงานสูงและพฤติกรรมความสัมพันธ์สูง ผู้บริหารมุ่งที่จะชี้นำการทำงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและมีพฤติกรรมในเชิงของการให้การสนับสนุนอย่างเต็มความสามารถ
3. พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารแบบผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participating) เป็นพฤติกรรม การบริหารงานที่ผู้บริหารมุ่งการทำงานต่ำแต่พฤติกรรมความสัมพันธ์สูง ลักษณะนี้ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมตัดสินใจ บทบาทสำคัญของผู้บริหารมุ่งอำนวยความสะดวกและการสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชา

4. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารแบบผู้นำแบบมอบอำนาจ (Delegating) เป็นพฤติกรรมการบริหารงานที่ผู้บริหารมุ่งการทำงานต่ำและพฤติกรรมความสัมพันธ์ต่ำ พฤติกรรมของผู้บริหารจะไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานให้สำเร็จด้วยตนเอง เป็นสถานการณ์ที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีวุฒิภาวะในการทำงานสูง จึงมีความพร้อมที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วงได้ ผู้บริหารจึงมอบอำนาจให้ทำงานอย่างมีอิสระ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร

การศึกษาวิจัยของ โค้ตส์ (Coates, 1993 : 3416) ได้ศึกษาการเป็นผู้บริหารของคณบดีในวิทยาลัยศิลปศาสตร์ในสถานการณ์ต่างๆ จากการศึกษาพบว่า การเป็นผู้บริหารของคณบดีที่เป็นผู้บริหารแบบให้การสนับสนุนมากกว่าการเป็นผู้บริหารแบบสั่งการ ประสิทธิภาพของการเป็นผู้บริหารที่ดีขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำงานของผู้ร่วมงานและในด้านศักยภาพของการเป็นผู้บริหารตามสถานการณ์ได้รับคะแนนดีถึงดีมาก สอดคล้องกับการศึกษาของมาร์ติน (Martin, 1993 : 1256) ได้สัมภาษณ์ผู้บริหารและอาจารย์ในการเป็นผู้บริหารของคณบดี ได้ข้อสรุปว่าคณบดีที่มีประสิทธิภาพในการบริหารงานมีส่วนสัมพันธ์กับวัฒนธรรมของการบริหารของผู้บริหารผู้ใต้บังคับบัญชา การวางแผน การจัดการและผู้ประสานงาน ในทำนองเดียวกับการ์ดี อนันต์นาวี (2545:118) ได้ศึกษาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นโดยการวิเคราะห์โมเดลริสเรล พบว่า ปัจจัยด้านพฤติกรรมการบริหารส่งผลทางตรงต่อบรรยากาศขององค์กร และประสิทธิภาพขององค์กร ในขณะที่เดียวกันยังส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพโดยผ่านบรรยากาศขององค์กรด้วยเช่นเดียวกับกุหลาบ รัตนจักรธรรม (2536 : 151) ได้พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิภาพขององค์กรและมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกผ่านบรรยากาศขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

1.3 วัฒนธรรมการทำงานของผู้บริหาร

วัฒนธรรมการทำงานของผู้บริหารเป็นการรวบรวมระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับการปฏิบัติและการประพฤติ ค่านิยม และความเชื่อที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารการจัดการศึกษา มีนักการศึกษาได้นิยามความหมายของวัฒนธรรมองค์กรมีดังนี้ เช่น ไชน์ (Schein, 1985 : 19 – 20) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ตัวการที่ช่วยให้สมาชิกใหม่ขององค์กรเข้าใจในลักษณะการทำงานและการ

เลือกแนวทางที่ถูกต้องของการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานในลักษณะกลุ่ม ซึ่งสอดคล้องกับวิลคิง และ แพทเทอร์สัน (Wilking nad Patterson. 1885 : 267) ที่กล่าวว่า วัฒนธรรมการทำงานของผู้บริหาร หมายถึง สิ่งที่บุคคลในองค์กรมีความเชื่อว่า สิ่งใดควรทำและสิ่งใดไม่ควรทำในการปฏิบัติงาน ในทำนองเดียวกันกับ ฟลิน ภูเจริญ (2546 : 153) ได้กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมการทำงานของผู้บริหาร หมายถึง ข้อสมมติ ค่านิยม (Value) บรรทัดฐาน (Norm) ความเชื่อ (Belief) ประเพณี กรอบแนวคิด ธรรมเนียมปฏิบัติหรือภาษาที่ใช้ในองค์กรนั้นซึ่งบุคคลในองค์กรยึดถือเป็น แนวทางปฏิบัติ ที่มีอิทธิพลต่อการทำงานประจำวันภายในองค์กร ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม มี อิทธิพลต่อการตัดสินใจและการปฏิบัติในทุกระดับชั้นขององค์กร เช่นเดียวกับ สุนทร วงศ์ไวย ศยวรรณ (2540 : 11 – 12) กล่าวว่า วัฒนธรรมการทำงานของผู้บริหาร หมายถึง สิ่งต่าง ๆ อัน ประกอบด้วย สิ่งประคิษฐ์ แบบแผนพฤติกรรม บรรทัดฐาน ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ ความ เข้าใจและข้อสมมุติพื้นฐานของคนจำนวนหนึ่งหรือส่วนใหญ่ภายในองค์กรซึ่งได้ขยายความให้ เข้าใจไว้ดังนี้ คือ

แบบแผนพฤติกรรม หมายถึง พฤติกรรมของคนจำนวนหนึ่งหรือส่วนใหญ่ในองค์กร ที่ประพฤติปฏิบัติในลักษณะเดียวกันอย่างสม่ำเสมอตลอดระยะเวลาหนึ่ง

บรรทัดฐาน หมายถึง มาตรฐานของพฤติกรรมที่คนจำนวนหนึ่งหรือส่วนใหญ่คาดหวัง หรือสนับสนุนให้สมาชิกของกลุ่มปฏิบัติตาม

ความเชื่อ หมายถึง ข้อสรุปของสมาชิกองค์กรจำนวนหนึ่งหรือส่วนใหญ่ต่อพฤติกรรม หรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ว่าเป็นความจริงหรือไม่เป็นความจริง

ค่านิยม หมายถึง ความเห็นของสมาชิกองค์กรจำนวนหนึ่ง หรือส่วนใหญ่มีผลต่อ พฤติกรรมหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ว่า ควรหรือไม่ควรกระทำ ค่านิยมจึงเป็นดุลยพินิจที่กลุ่มคน เหล่านั้นยึดถือไว้เป็นเครื่องชี้วัดว่าอะไรควรทำและอะไรไม่ควรทำ

อุดมการณ์ หมายถึง ความเชื่อ ค่านิยมและบรรทัดฐานที่คนจำนวนหนึ่งหรือส่วนใหญ่ ในองค์กรมีอยู่ร่วมกัน และเป็นพื้นฐานช่วยในการทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ รอบตัวพวกเขา

ความเข้าใจ หมายถึง การที่สมาชิกองค์กรจำนวนหนึ่ง หรือส่วนใหญ่มีความเข้าใจ ร่วมกันในความหมายของพฤติกรรม หรือสัญลักษณ์ต่าง ๆ ในองค์กร

ข้อสมมุติพื้นฐาน หมายถึง สิ่งที่คนจำนวนหนึ่งหรือส่วนใหญ่มีความเข้าใจร่วมกันใน ความหมายของพฤติกรรมหรือสัญลักษณ์ต่าง ๆ ในองค์กร

นอกจากนี้ ธนวิน ทองแพง (2549 : 62) ได้ให้ความหมายของ วัฒนธรรมของการทำงานของผู้บริหารไว้ว่า หมายถึง ระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติ ค่านิยมและความเชื่อ ที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร โดยยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติพฤติกรรม ซึ่งกำหนดการกระทำของบุคคลภายในองค์กร มีอิทธิพลต่อการทำงานประจำวันภายในองค์กรทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม ซึ่งเราสามารถเรียนรู้ สร้างขึ้นและถ่ายทอดไปยังคนอื่น ๆ ได้ โดยมีทั้งส่วนที่เป็นวัตถุและสัญลักษณ์

จากแนวคิดความหมายของวัฒนธรรมขององค์กรที่กล่าวมา สรุปได้ว่า วัฒนธรรมขององค์กร หมายถึง แนวการปฏิบัติ ที่กำหนดขึ้นและมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานเกิดเป็นความเชื่อ ค่านิยม และบรรทัดฐานต่อบุคลากรในองค์กรซึ่งสามารถสร้างขึ้นหรือเรียนรู้ และถ่ายทอดให้บุคคลอื่น ๆ ได้ทั้งที่เป็นวัตถุและสัญลักษณ์

ระดับชั้นของวัฒนธรรมขององค์กร (The Levels of Culture)

ไชน์ (Schein, 1985 : 13 – 21) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับระดับชั้นของวัฒนธรรมองค์กร และเขียนตัวแบบไว้ โดยแบ่งวัฒนธรรมองค์กรเป็น 3 ระดับชั้นตามเกณฑ์ความยากง่ายในการสังเกตเห็น (Degrees of visibility) คือ

1. สิ่งประดิษฐ์และการสร้างสรรค์ (Artifacts and orations) เป็นชั้นที่เห็นได้ง่ายที่สุด เป็นปรากฏการณ์ทั้งหมดของกลุ่มที่สามารถรับรู้ได้ด้วยการเห็น ได้ยินและรู้สึก เช่นรูปแบบอาคาร การตกแต่งสำนักงาน สำนวนภาษาที่ใช้ ตราประจำหน่วยงาน เครื่องแต่งกายของบุคลากร พิธีฉลอง และเรื่องเล่าขานต่าง ๆ เป็นต้น จะเห็นได้ว่าสิ่งเหล่านี้สังเกตได้ง่าย เพราะอยู่ในระดับผิวนอกสุด แต่การแปลความหมายที่แฝงอยู่นั้นบางครั้งเป็นเรื่องค่อนข้างยาก เนื่องจากวัฒนธรรมระดับนี้เป็นรูปธรรม และการทำความเข้าใจทำได้ง่ายกว่าระดับอื่น ซึ่งไชน์ (Schein) เห็นว่า สิ่งประดิษฐ์เป็นเพียงเปลือกนอกไม่ใช่แก่นแท้ของวัฒนธรรมองค์กร

2. ค่านิยมที่สนับสนุน (Espoused Values) เป็นชั้นกลาง ซึ่งไชน์ (Schein) เห็นว่า ค่านิยมที่สนับสนุนยังไม่สะท้อนวัฒนธรรมที่แท้จริงของหน่วยงานได้ ลักษณะสำคัญของวัฒนธรรมระดับนี้คือ เป็นสิ่งที่มองเห็นได้ยาก แต่สมาชิกขององค์กรยังตระหนักถึงอยู่ยังไม่ผ่านกาลเวลาแห่งการทดสอบว่าเป็นวิธีการปฏิบัติที่ถูกต้อง บางครั้งสมาชิกองค์กรจึงมีการพูดคุยและถกเถียงกันถึงความเหมาะสมถูกต้องของค่านิยมที่องค์กรอวดอ้างกับบุคคลภายนอก

3. ข้อสมมุติพื้นฐาน (Basic assumptions) เป็นชั้นในสุดที่สังเกตเห็นได้ยาก ดังนั้น ไชน์ (Schein) จึงเห็นว่าข้อสมมุติพื้นฐานเป็นแก่นแท้ของวัฒนธรรมองค์กร เนื่องจากค่านิยม ความเชื่อที่สมาชิกองค์กรส่วนใหญ่หรือทั้งหมดได้นำมาปฏิบัติเป็นเวลายาวนาน จนเป็นที่ยอมรับว่าสามารถแก้ไขปัญหาให้กับองค์กรได้ เมื่อผ่านกาลเวลาแห่งการทดสอบแล้ว วิธีการแก้ปัญหา

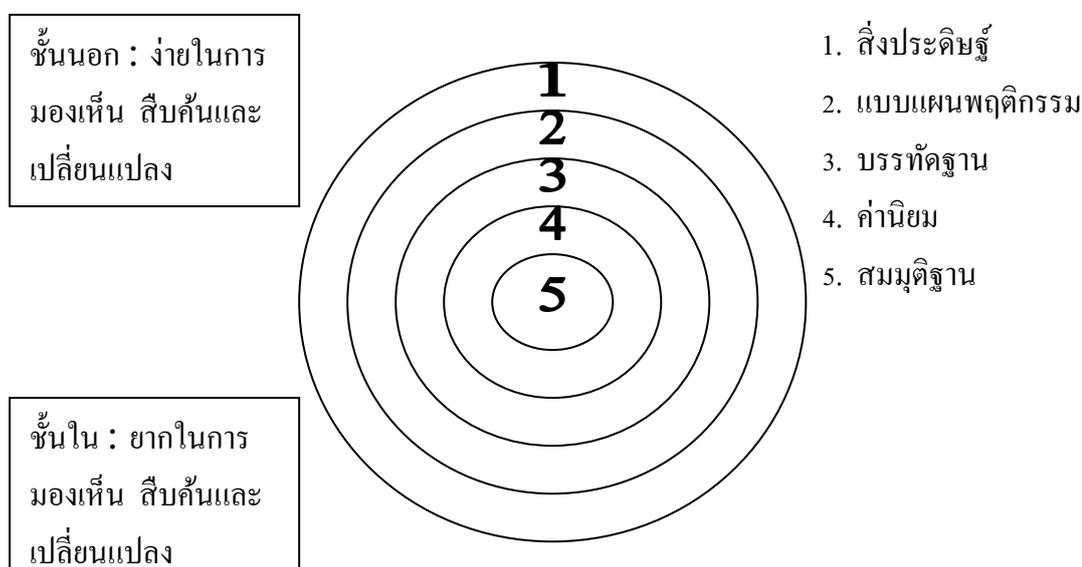
ดังกล่าวจะกลายเป็นเรื่องปกติวิสัย ที่สมาชิกองค์กรสามารถกระทำได้โดยอัตโนมัติเมื่อพบปัญหาเดียวกัน โดยไม่ได้คิดถึงการเมืองอยู่ของธรรมเนียม บรรทัดฐานทางวัฒนธรรม ซึ่งสิ่งนี้จะค่อย ๆ ฝังแน่นลงในส่วนลึกของจิตใจ กลายเป็นสามัญสำนึกที่คนกระทำไปโดยไม่ตระหนักถึงการดำรงอยู่ของมัน ข้อสมมุติพื้นฐานตามความเห็นของไชน์ (Schein) มีลักษณะเป็นนามธรรมที่มองไม่เห็น ดังนั้นจึงไม่สามารถค้นหาหรือเข้าถึงข้อสมมุติฐานได้โดยตรง ทำได้เพียงการตีความจากเบาะแสหรือเงื่อนไขที่เป็นวัฒนธรรมองค์กรใน 2 ระดับแรก โดยเฉพาะวัฒนธรรมองค์กรในระดับผิวนอกสุดเป็นรูปธรรมสัมผัสได้ ดังนั้นการสืบค้นวัฒนธรรมองค์กรจึงมักต้องเริ่มขุดค้นในระดับนี้



ภาพประกอบ 1 ตัวแบบระดับชั้นวัฒนธรรมขององค์กรของไชน์ (Schein)

ที่มา : Jay and Oh, 1992 : 492

นอกจากนี้ รูสโซ (Rousseau, 1990 : 158) ได้เสนอแนวคิดถึงระดับชั้นวัฒนธรรมขององค์กรไว้ 5 ระบบ โดยใช้เกณฑ์ระดับความยากง่ายในการมองเห็น การสืบค้นและการเปลี่ยนแปลงแต่ละระดับชั้นเรียงจากชั้นนอกสุดไปหาชั้นในสุดดังนี้คือ สิ่งประดิษฐ์ แบบแผนพฤติกรรม บรรทัดฐาน ค่านิยมและข้อสมมุติพื้นฐาน ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 ตัวแบบระดับชั้นวัฒนธรรมขององค์การของรูสโซ
ที่มา : Rousseau. 1990 : 1582

วัฒนธรรมองค์การของสถาบันการศึกษา

วัฒนธรรมองค์การของสถาบันการศึกษาประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 10 ประการ ดังนี้
(Sergiovanni. 1998 : 107 – 109 ; citing Patterson. 1986 : 50 – 51)

1. จุดประสงค์ขององค์การ (Organization purpose) องค์การจะต้องมีการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรภายในเข้าใจและเห็นความสำคัญถึงวัตถุประสงค์ขององค์การ เพื่อเป็นพื้นฐานและแนวทางในการปฏิบัติงานในองค์การนั้น

2. การเสริมพลัง (Empowerment) ผู้บริหารจะต้องเห็นความสำคัญของการมอบอำนาจในการตัดสินใจบางสถานการณ์กับบุคลากรในองค์การ นอกจากนั้นยังควรให้โอกาสในการรับรู้ข่าวสาร พร้อมทั้งการได้รับปัจจัยต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรอย่างเสมอภาคกัน

3. การตัดสินใจ (Decision making) การตัดสินใจของผู้บริหารต้องมีข้อมูลข่าวสารในการประกอบการตัดสินใจ พร้อมทั้งคำนึงถึงผลที่เกิดขึ้นกับองค์การด้านความเป็นไปได้และผลกระทบ

4. ความรู้สึกที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Sense of community) ผู้บริหารควรดำเนินงานโดยยึดถือองค์กรเป็นหลัก เช่นการให้การช่วยเหลือ การพัฒนาและกระตุ้นให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการเป็นเจ้าขององค์กรนั้นให้มากที่สุด

5. ความไว้วางใจ (Trust) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและไว้วางใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

6. ความมีคุณภาพ (Quality) องค์กรควรมีการสร้างขวัญ กำลังใจ บุคลากรเพื่อทำให้มีคุณภาพมากขึ้น พร้อมทั้งการคำนึงถึงมาตรฐานสูงสุดของงานในองค์กร

7. การยอมรับ (Recognition) องค์กรควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การแสวงหาแนวคิดในการทำงานที่ดี อีกทั้งต้องยอมรับ และเพิ่มคุณค่ากับบุคลากรขององค์กร

8. ความเอื้ออาทร (Caring) องค์กรควรเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่และส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับบุคลากรขององค์กร

9. ความซื่อสัตย์ (Integrity) องค์กรควรเห็นคุณค่าของความเป็นเอกภาพและความซื่อสัตย์ของบุคลากร รวมทั้งรักษาไว้ซึ่งคุณภาพและมาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากร

10. ความหลากหลายของบุคลากร (Diversity) องค์กรควรให้ความสำคัญกับความแตกต่างของบุคลากรด้านทักษะและวิธีการปฏิบัติงาน มีการยืดหยุ่นและการผสมผสานในความต่างนั้นให้เข้ากับวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์กร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมการทำงานของผู้บริหาร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมการทำงานของผู้บริหาร เช่น สเตียร์ (Steers. 1976 : 102) ได้ทำการวิจัยพบว่า องค์กรที่มีการรวมอำนาจมาก มีการใช้กฎระเบียบแบบแผน ข้อบังคับมากเท่าใด บุคลากรในองค์กรมักรับรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในองค์กรว่ามีลักษณะเข้มงวด นำกลัว ส่วนขององค์กรที่ฝ่ายบริหารยินยอมให้บุคลากรมีอิสระ และใช้ดุลยพินิจของตนเองในการตัดสินใจวินิจฉัยสั่งการได้ และถ้ายิ่งฝ่ายบริหารแสดงความสนใจใฝ่ดีต่อบุคลากรมากเท่าใด บรรยากาศจะเป็นไปในทางที่ดีขึ้นมากเท่านั้น ซึ่งแสดงออกด้วยบรรยากาศเปิดเผยไว้เมื่อเชื่อใจกันและมีความรับผิดชอบสูง สอดคล้องกับผลการวิจัยของทาเทอร์และฮอย (Tarter and Hoy. 1988 : 17 – 24) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในเรื่องเกี่ยวกับความไว้วางใจในการทำงานระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและผู้สอน จำนวน 1,083 คนในสถานศึกษารัฐนิวยอร์ก สหรัฐอเมริกาพบว่าการส่งเสริมสุขภาพและความไว้วางใจกันเป็นสิ่งสำคัญของสภาพชีวิตความเป็นอยู่ภายในสถานศึกษา สภาพแวดล้อมสุขภาพ จะทำให้องค์กรมีบรรยากาศที่นำไปสู่สัมพันธภาพของระบบสังคมและความสัมพันธ์ที่ดีของสังคมภายในสถานศึกษา จะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารงาน

ทำนองเดียวกันกับ คอนสแตนซ์ (ครุณี วัฒนฐานะ. 2541 : 57 – 58 ; อ้างอิงจาก Constance. 1995) ที่ได้วิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพการบริหารงานในวิทยาลัยชุมชนและห้างหุ้นส่วนต่าง ๆ จากผลการวิจัยพบว่า ค่าความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การแต่ละองค์ประกอบคือ อำนาจ บทบาท ความสำเร็จของงาน และการสนับสนุนงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของงานค่อนข้างต่ำ องค์ประกอบย่อยด้านวัฒนธรรมองค์การที่สำคัญ ที่ผู้บริหารองค์การดำเนินการได้ประสบความสำเร็จ 10 ประการ คือ ความยืดหยุ่นในการบริหาร บรรยากาศสื่อความหมายที่ดี ความสนใจในการศึกษาหาความรู้ตลอดชีวิต การประเมินความต้องการจำเป็นในการปฏิบัติงาน การสร้างกิจกรรมการตลาดและแนะนำสินค้า การประเมินผลงาน ทักษะการแก้ปัญหาความขัดแย้ง การฝึกอบรมบุคลากรของหน่วยงาน การสนับสนุนด้านการเงินและงบประมาณของผู้บริหาร และความเข้าใจในเรื่องการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานจากธุรกิจกับชุมชน

1.4 บรรยากาศของโรงเรียน

บรรยากาศของโรงเรียนเป็นสภาพแวดล้อม ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียน กล่าวคือ บรรยากาศของโรงเรียนที่ดีทำให้การปฏิบัติงานของครู บุคลากรและนักเรียนบรรลุตามความต้องการ เสริมสร้างความคิด จิตใจ และคุณภาพต่าง ๆ ที่พึงประสงค์ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกพึงพอใจและอบอุ่นใจ

ความหมายของบรรยากาศของโรงเรียน

นักวิชาการได้ให้ความหมายของบรรยากาศของโรงเรียนไว้ดังต่อไปนี้

อักษร เมธสุทธิ (2540 : 17) กล่าวว่า บรรยากาศของโรงเรียน หมายถึง สภาพแวดล้อมในระบบงานของแต่ละสถานที่ที่บุคคลแสดงถึงความเป็นตนเอง องค์การแสดงลักษณะเฉพาะในด้านบทบาทของหน่วยงาน สอดคล้องกับบังอร ไชยเทือก (2550 : 37) กล่าวว่า บรรยากาศของโรงเรียน หมายถึง ความรู้สึกในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารโรงเรียน และบุคลากรในโรงเรียน เป็นการแสดงออกตามความรู้สึกนึกคิดต่อพฤติกรรมของสมาชิกเองและของผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติงานร่วมกัน ในทำนองเดียวกันจงและแมกกินสัน (Cheng and Megginson 1981 : 244) กล่าวว่า บรรยากาศของโรงเรียน หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกในองค์การเกี่ยวกับโครงสร้างของงาน ความเป็นอยู่ของบุคคลในองค์การ การช่วยเหลือเกื้อกูล ความไว้วางใจ การเปิดเผย ความยุติธรรม การให้รางวัลตอบแทน ความขัดแย้งและความสามัคคีกลมเกลียวของคนในองค์การ

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า บรรยากาศของโรงเรียน หมายถึง ความรู้สึกหรือการรับรู้ของสมาชิกในโรงเรียนที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในโรงเรียน เช่น

โครงสร้างการบริหารงาน การปฏิสัมพันธ์ การตอบสนองและการสนับสนุน ตลอดจนพฤติกรรมในการบริหารของผู้บริหารและเพื่อนครูด้วยกัน

ความสำคัญของบรรยากาศของโรงเรียน

นักวิชาการต่างให้ความสำคัญของบรรยากาศของโรงเรียน ซึ่งสรุปได้ดังนี้ ชเนศ จำเกิด (2533 : 34 – 39) จำรัส นองมาก (2538 : 4) อัฐชูลี เรื่องศิริ (2535 : 7) และ ฮาวเวิร์ด (Howard, 2000 : 1)

1. ช่วยให้นักเรียนและบุคลากรในโรงเรียนเกิดความรัก ความผูกพัน ความพอใจ ภูมิใจ อบอุ่นใจ สบายใจ รู้สึกเป็นเจ้าของและอยากมาโรงเรียน

2. ทำให้ทุกคนมีขวัญและกำลังใจ ทำงานให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ที่ส่งผลถึงคุณภาพของนักเรียน และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในโรงเรียนที่ก่อให้เกิดความรู้สึกช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน

3. ทำให้บุคคลได้รับการเอาใจใส่ ยอมรับและไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทำให้บุคคลรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น

4. ทำให้บุคคลมีความสุข มีความรู้สึกเป็นพวกเดียวกันร่วมมือกันทำงานและช่วยให้ผลงานมีคุณภาพ จึงเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญที่ส่งผลต่อการเรียนการสอน และต่อคุณภาพของนักเรียน

องค์ประกอบของบรรยากาศของโรงเรียน

นักการศึกษาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของบรรยากาศของโรงเรียนและได้เสนอไว้ ดังเช่นลอเจอร์ ฮอล และโอล์แมน (Lawler Hall and Oldman, 1974 : 151) กล่าวว่า บรรยากาศของโรงเรียนมีส่วนสำคัญในการเชื่อมโยงบุคคลและสิ่งแวดล้อมให้สัมพันธ์เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายในการพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งองค์ประกอบที่สำคัญของบรรยากาศของโรงเรียนมี 4 ประการ คือ (1) ลักษณะโครงสร้างขององค์กร (2) กระบวนการที่ใช้ในองค์กร (3) การปฏิบัติงานในองค์กร และ (4) ความพึงพอใจในงาน ส่วนโอเวน (Owens, 2001 : 139 - 141) ได้กล่าวว่า บรรยากาศโดยทั่วไป หมายถึงลักษณะสิ่งแวดล้อมทั้งหมดในสถานศึกษา และสิ่งแวดล้อมที่กล่าวถึงนั้นตามแนวคิดของทากิวรี (Tagiuri) ใช้อธิบายว่าสิ่งแวดล้อมโดยรวมขององค์กร คือ บรรยากาศขององค์กร ซึ่งประกอบไปด้วย 4 มิติ กล่าวคือ

1. มิติทางด้านนิเวศวิทยาเป็นมิติที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบทางกายภาพและปัจจัยทางวัตถุในองค์กร เช่น ขนาด อายุ การออกแบบ สิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพของอาคาร เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีของคนในองค์กร โต๊ะ เก้าอี้ กระดานดำ ลิฟท์ และทุกสิ่งทุกอย่างที่ทำให้กิจกรรมขององค์กรดำเนินไปได้จนสำเร็จ

2. มิติทางด้านสภาพแวดล้อม เป็นมิติที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับคนในองค์กร เช่น เงินเดือน สถานะของผู้สอน สถานะเศรษฐกิจสังคมของผู้เรียน ระดับการศึกษาของผู้สอน ระดับความพึงพอใจในงาน และลักษณะอื่นๆ ของคนในองค์กร

3. มิติทางด้านระบบสังคม (องค์กร) เป็นมิติที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างองค์กรและการบริหารขององค์กร ที่ทำการตัดสินใจและนำไปสู่การปฏิบัติทางด้านรูปแบบการสื่อสารระหว่างคน

4. มิติทางด้านวัฒนธรรมเป็นมิติที่เกี่ยวข้องกับคุณค่า ระบบความเชื่อ บรรทัดฐาน และแนวทางการคิดที่เป็นลักษณะของคนในองค์กร

จากแนวคิดที่กล่าวมาแล้วสรุปได้ว่า บรรยากาศของโรงเรียนเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร และมีผลต่อประสิทธิผลการบริหารการจัดการศึกษาของโรงเรียนเช่นเดียวกันหลายมิติ เช่น มิติด้านนิเวศวิทยา มิติด้านสภาพแวดล้อม มิติด้านระบบสังคมและมิติด้านวัฒนธรรม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศของโรงเรียน

จากการศึกษาของอเดรันมู (Aderunmu, 1987 : 4609 - A) เรื่องการศึกษาการรับรู้ของผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศของสถานศึกษา พบว่า ขวัญและกำลังใจของผู้บริหารที่ให้แก่ผู้สอน มีดังนี้ สถานศึกษาที่มีบรรยากาศการทำงานขององค์กรแบบซีเมเซา ทำให้ขวัญและกำลังใจของผู้สอนอยู่ในระดับต่ำและความสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนด้วยกันมีลักษณะแบบต่างคนต่างอยู่มีผลที่สัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนตกต่ำ สอดคล้องกับการศึกษาของบาราฮิมิ (Barahimi, 1986 : 1973 - A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กรกับความพึงพอใจในงานของผู้สอนในสถานศึกษาของประเทศอิหร่าน พบว่า บรรยากาศการทำงานของผู้บริหารแบบอิสระ เป็นปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้สอนมากกว่าบรรยากาศการทำงานของผู้บริหารแบบอื่นๆ โดยบรรยากาศการทำงานของผู้บริหารแบบอิสระสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้สอนในระดับสูงสุด ในทำนองเดียวกันการวิจัยของภารดี อนันต์นารี (2545 : 113) พบว่าบรรยากาศการทำงานของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และผลจากการศึกษาของอาทร สังขสมิต (2546 : 65) ได้ศึกษาบรรยากาศขององค์กรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี โดยแบ่งบรรยากาศขององค์กรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ออกเป็น 5 ด้าน กล่าวคือ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านลักษณะงาน ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธ์ภาพหน่วยงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จากการศึกษพบว่า พนักงานสายวิชาชีพอื่นมีทัศนคติต่อบรรยากาศของ

องค์การมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า พนักงานสายวิชาชีพอื่นมีทักษะต่อบรรยากาศขององค์การด้าน โครงสร้างองค์การ ด้านลักษณะงาน และด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงานอยู่ในระดับดี ส่วนด้านการบริหารของผู้บริหาร และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง

2. ปัจจัยระดับครู

ครูเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งเพราะครูมีบทบาทหน้าที่โดยตรงในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้นการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิผลได้นั้น ครูเป็นปัจจัยที่สำคัญถือว่าเป็นหัวใจในการผลักดันกระบวนการเรียนรู้ กระบวนการเรียนการสอนและกระบวนการนิเทศตลอดจนคุณภาพและมาตรฐานของผู้เรียน ดังนั้นปัจจัยด้านครู หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับครู จำนวน 4 ด้าน คือ (1) คุณลักษณะทางชีวสังคมของครู ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน (2) พฤติกรรมการสอนของครู (3) ความพึงพอใจในการทำงานของครู และ (4) การสนับสนุนทางสังคมของครู

2.1 คุณลักษณะทางชีวสังคมของครู

2.1 เพศ เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลและมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการสอนของครูและผู้บริหาร ดังเช่น ซวลิต หมิ่นนุช (2535 : 125) ได้ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำของคณบดีที่มีผลต่อประสิทธิผลของการบริหารวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พบว่า เพศและอายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารวิชาการ

2.2 อายุ เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและความสามารถในการทำงานของบุคคล เช่น คูเปอร์ และคณะ (อภิกันยา วัชรสุภณี 2538 : 51 ; อ้างอิงจาก Cooper and others. 1979 : 227) พบว่า อายุมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความพึงพอใจจะเพิ่มขึ้นตามอายุ สอดคล้อง อารีรัตน์ หิรัญโร (2532 : 141) ซึ่งได้วิจัยเรื่องแบบผู้นำที่ส่งผลแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่า อาจารย์ที่มีอายุมาก (41 ปีขึ้นไป) มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าอาจารย์ที่มีอายุปานกลาง (31 – 40 ปี) และอาจารย์ที่มีอายุน้อย (20 – 30 ปี เช่นเดียวกับวิทยา ประยูร (2540 : 98) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ครูที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน

2.3 วุฒิการศึกษา นักการศึกษาได้กล่าวว่ วุฒิการศึกษาของครูมีผลต่อคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาในโรงเรียน เช่น เพนดล์เลย์ (Pendley. 1985 : 98) พบว่า วุฒิการศึกษาของครูมีผลต่อการจัดการศึกษาในโรงเรียนให้บรรลุความสำเร็จเป็นอย่างมาก เช่นเดียวกับ พรศักดิ์

ตระกูลชีวพานิตต์ (2541 : 60) พบว่า ข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี

2.4 ประสิทธิภาพการสอน ประสิทธิภาพเป็นตัวแปรที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการศึกษา เช่น วิทยา ประยูร (2540 : 99) และ บัณฑิต แทนพิทักษ์ (2540 : 246) ได้ทำการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสิทธิภาพในการทำงานมาก (15 ปีขึ้นไป) มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าครูที่มีประสิทธิภาพในการทำงานปานกลาง (10 – 15) และน้อย (น้อยกว่า 10 ปี) สำเร็จ บุญเรืองรัตน์ (2539 : 25) พบว่า ประสิทธิภาพการสอนของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พอลเซน (Paulsen, 1995 : abstract) ว่า ประสิทธิภาพการสอนของครูมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สรุปได้ว่าประสิทธิภาพการสอนเป็นปัจจัยสำคัญต่อผลประสิทธิผลในการบริหารจัดการโรงเรียน

2.2 คุณภาพการสอนของครู

ความหมายของคุณภาพการสอนของครู

ปัจจัยประการหนึ่งที่สำคัญที่มีอิทธิพลทำให้เกิดประสิทธิผลการจัดการศึกษา คือ คุณภาพการสอนของครู สำหรับความหมายคุณภาพการสอนของครู มีนักการศึกษาได้ให้ไว้ดังนี้ กล่าวคือ พฤษภา สุขุมากัย (2546 : 4) กล่าวว่า คุณภาพการสอน หมายถึงการกระทำหรือการแสดงออกของครูที่เกิดขึ้นในขณะที่สอนและที่เกี่ยวข้องกับการสอน ในด้านลำดับขั้นของกิจกรรมในการสอน การใช้สื่ออุปกรณ์ในการเรียนรู้ การวัดประเมินผล การปฏิสัมพันธ์ในห้องเรียน บุคลิกภาพและจรรยาบรรณของครู ซึ่งสอดคล้องกับจินดา ทัพจัน (2546 : 2) กล่าวว่า คุณภาพการสอนของครู หมายถึง การกระทำหรือการปฏิบัติของครูในขณะที่ทำการสอนแต่ละครั้ง ด้วยการใช้เทคนิคและวิธีการสอนอย่างหลากหลาย เป็นการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยมุ่งให้ผู้เรียนได้คิดค้นคว้าและสร้างความรู้ด้วยตนเอง ให้มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและนักเรียน เป็นการเปลี่ยนบทบาทจากผู้สอนมาเป็นผู้จัดประสิทธิภาพการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดีที่สุดมากที่สุดและเกิดผลดีที่สุดตามศักยภาพของแต่ละบุคคล และในทำนองเดียวกับจิตราภรณ์ พงษ์มาลี (2550 : 52) กล่าวว่า คุณภาพการสอน หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกของครูในขณะที่สอนที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ให้นักเรียนได้ฝึกคิด ได้ฝึกปฏิบัติจริงและฝึกปรับปรุงตนเองด้วยการจัดกิจกรรมกลุ่ม การใช้คำถามในการกระตุ้นและเสริมแรงให้เกิดการอยากเรียนรู้ การใช้แหล่งเรียนรู้และสื่อการสอนที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การเชื่อมโยงประสิทธิภาพกับชีวิตเพื่อฝึกการคิดแก้ปัญหาแบบบูรณาการ การแสวงหาและค้นพบความรู้ด้วยตนเอง การสังเกตและประเมินพัฒนาการของนักเรียน

จากแนวคิดดังกล่าวมาแล้วสรุปได้ว่า คุณภาพการสอนของครู หมายถึง ความสามารถของครูในการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถและศักยภาพบรรลุตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน โดยการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างหลากหลายที่เชื่อมโยงประสบการณ์กับชีวิต เพื่อให้ผู้เรียนฝึกคิดและการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองแบบบูรณาการ โดยการใช้สื่อในการเรียนรู้ การวัดประเมินผลและการปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน

องค์ประกอบของคุณภาพการสอนของครู

องค์ประกอบของคุณภาพการสอนของครูมีหลายแนวคิดที่ทำให้ให้นักเรียนบรรลุจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอน เช่น แนวคิดตามทฤษฎีงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545 : 5 - 6) ได้นำเสนอเป็นตัวบ่งชี้ 52 ตัวบ่งชี้ ซึ่งแยกตามองค์ประกอบของคุณภาพการสอนของครูตามลำดับในกระบวนการสอน คือ ก่อนสอน ระหว่างสอน และหลังสอน ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. องค์ประกอบของคุณภาพก่อนสอนหรือการเตรียมการสอน ได้แก่ ครูต้องเตรียมสร้างสัมพันธ์ที่ดี การจัดบรรยากาศชั้นเรียนและสิ่งแวดล้อมที่ดีเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ การสร้างความรู้สึที่ดีให้ตัวเองและนักเรียน การสร้างสิ่งแวดล้อมเพื่อเป็นการกระตุ้นความคิดจินตนาการ การแสดงออก การแจ้งจุดประสงค์การเรียนรู้ในบทเรียน การสร้างกรณีตัวอย่างสถานการณ์ปัญหาในการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัยและกระตุ้นการคิด และการมีความรู้ ทักษะและเป็นต้นแบบที่ดี

2. องค์ประกอบของคุณภาพระหว่างสอนหรือดำเนินการสอน ได้แก่ ครูต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน มีการใช้แหล่งเรียนรู้และสื่อที่หลากหลายสอดคล้องกับวัย บทเรียน และวิธีการสอน การแสดงความมีเมตตาต่อนักเรียนอย่างทั่วถึง การจัดกิจกรรมให้นักเรียนสัมพันธ์กับธรรมชาติ การเปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดงออก การจัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่แจ่มใส การสร้างความรู้สึที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น การประเมินพัฒนาการของนักเรียนโดยรวมและต่อเนื่อง การสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน นักเรียนกับกลุ่ม การจัดกิจกรรมกระตุ้นความคิด จินตนาการและการแสดงออกโดยเชื่อมโยงประสบการณ์กับชีวิตจริง การใช้ภาษาชัดเจนถูกต้อง การใช้เทคนิคการตั้งคำถามปลูกเร้าความสนใจใฝ่รู้และการอธิบายเชื่อมโยงเหตุผล

3. องค์ประกอบของคุณภาพหลังการสอนหรือขั้นสรุป ได้แก่ การสร้างความสัมพันธ์และความรู้สึที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น การประเมินพัฒนาการของนักเรียนโดยรวม การประเมินการเรียนรู้ของนักเรียน การรับฟังข้อมูลป้อนกลับ การประเมินวิธีการทำงานควบคู่กับผลงานของนักเรียน การสังเกตปัญหาของนักเรียนและแนะแนวทางแก้ไข การจัดแฟ้มบันทึก

ลักษณะนิสัย การร่วมมือกับผู้ปกครองในการแก้ปัญหา และการพัฒนานักเรียนและประเมินผล เป็นรายบุคคล

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการสอนของครู

จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพการเรียนการสอนของครูของจิตรภรณ์ พงษ์ มาลี (2550 : 133) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการสอนของครูกับความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 6 พบว่า พฤติกรรมการสอนของครูที่ใช้มีค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ การใช้คำถาม การใช้กิจกรรมกลุ่ม การสร้างแรงจูงใจใฝ่รู้ การบูรณาการและการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ในทำนองเดียวกันพฤกษา สุขุมากัย (2546 : 138 - 139) ศึกษาความสอดคล้องของการประเมินพฤติกรรมการสอนของครูที่ประเมินตนเอง เพื่อนร่วมงานและผู้บริหารสถานศึกษา โดยประเมินพฤติกรรมการสอน ดังนี้ การลำดับขั้นของกิจกรรมในการสอน การใช้สื่ออุปกรณ์ในการเรียนรู้ การวัดประเมินผล และการปฏิสัมพันธ์ในห้องเรียน พบว่า ผลการประเมินพฤติกรรมการสอนของครูที่ประเมินโดยตนเอง เพื่อนร่วมงานและผู้บริหารมีความสอดคล้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และค่าความเชื่อมั่นของเกณฑ์การให้คะแนนของแบบประเมินมีค่าระหว่าง 0.75 – 1.00

2.3 ความพึงพอใจในการทำงานของครู

ความพึงพอใจในการทำงานของครูเป็นเจตคติทางบวกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งฮอยและมิสเกิล (Hoy and Miskel, 1982 : 339) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นตัวแปรที่บ่งชี้ตัวหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลและประสบความสำเร็จในการทำงาน ที่แสดงถึงประสิทธิผลของการบริหารองค์การ

ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานของครู

เฟรนช์ (French, 1994 : 111) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง การได้รับการตอบสนองทางอารมณ์ของบุคคล ความต้องการของบุคคล ลักษณะงาน ขอบเขตงาน สภาพการทำงานและบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล ส่วนลือค (Luthans, 1998 : 131 ; citing Lock 1976) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความพอใจหรือภาวะของอารมณ์เชิงบวกอันเป็นผลมาจากการประเมินผลเกี่ยวกับงานหรือประสบการณ์จากงานของบุคคล เช่นเดียวกับ ภารดี อนันต์นารี (2545 : 30) ให้ความหมายของความพึงพอใจว่าเป็นคุณลักษณะทางจิตเกี่ยวกับอารมณ์ ความคิด ความรู้สึกเจตคติของบุคคลที่มีต่องาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกของคน ๆ หนึ่งกับบางสิ่งบางอย่าง เป็นความรู้สึกด้านอารมณ์ (พอใจหรือไม่พอใจ) สอดคล้องกับแนวคิดของ กุหลาบ รัตนสังขธรรม (2536 : 34) ได้สรุปนิยามความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกใน

ทางบวก หรือความรู้สึกในทางที่ดีต่อสิ่งต่าง ๆ ที่ทำให้ความต้องการของบุคคลได้รับการตอบสนอง ความตึงเครียดลดน้อยลง รู้สึกเป็นสุขและปราศจากความวิตกกังวล ในทำนองเดียวกับ สุนันทา รัตนกรไพบุลย์ (2538 : 15) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานในทางบวก ความสุขของบุคคลอันเกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลเป็นที่พึงพอใจ ซึ่งทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานมีขวัญกำลังใจและสิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการทำงาน และจะส่งผลถึงความก้าวหน้าความสำเร็จขององค์กร

จากความหมายที่กล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลเชิงบวกที่มีต่อการทำงาน ทำให้บุคคลทำงานด้วยความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน รู้สึกเป็นสุข มีขวัญกำลังใจและปราศจากความวิตกกังวล

องค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงานของครู

เวอร์เทอร์ และ เดวิส (Werther and Davis, 1996 : 499 – 504) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจและความพึงพอใจในงานว่ามีอิทธิพลต่อทรัพยากรมนุษย์ โดยองค์การจะต้องจัดองค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงานเช่น การจัดกิจกรรมการฝึกและพัฒนาการทำงาน การจัดโครงการรักษาความปลอดภัยและสุขภาพและการให้คำปรึกษาเช่นเดียวกับ เฟรนช์ (French, 1994 : 111) กล่าวว่า องค์ประกอบของความพึงพอใจ ได้แก่ เงินเดือน ผลประโยชน์ตอบแทน และการกำกับดูแล สอดคล้องกับ กุหลาบ รัตนสังฆธรรม (2536 : 11) กล่าวว่า องค์ประกอบของความพอใจในการทำงานมี 4 อย่าง คือ (1) ความพึงพอใจในสภาพงาน ได้แก่ สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ และลักษณะเนื้อหาของงานที่ปฏิบัติ และความท้าทายความสามารถของบุคคล (2) ความพึงพอใจในสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันและสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันได้ (3) ความพึงพอใจในรายได้และประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ได้แก่ ความพอเพียงของรายได้ตามสภาพและความเหมาะสมกับสภาพงานและการให้สวัสดิการตอบแทนอื่น ๆ และ (4) ความพึงพอใจในความสำเร็จและการได้รับการยอมรับนับถือ ได้แก่ การที่สามารถทำงานได้สำเร็จและได้รับการยกย่องนับถือจากบุคคลในหน่วยงาน ส่วน สร้อยตระกูล (ดิทยานนท์) อรรถมานะ (2542 : 141) สรุปองค์ประกอบที่เอื้อต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู ได้แก่

1. ความมั่นคงปลอดภัย
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
3. สถานที่ทำงานและการจัดการ

4. ค่าจ้างหรือรางวัล
5. ลักษณะงานที่ทำหรือความสนใจลักษณะงาน
6. การควบคุมการบังคับบัญชา
7. ลักษณะทางสังคมในการปฏิบัติงาน
8. การติดต่อสื่อสารในองค์กร
9. สภาพการทำงานที่เน้นสิ่งแวดล้อม
10. สิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ

จากแนวคิดดังได้กล่าวมาแล้วสรุปได้ว่า องค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงานของครูประกอบด้วย (1) ความพึงพอใจในสภาพการทำงาน ได้แก่ ความมั่นคงและปลอดภัยในสถานที่ทำงานและการจัดการ ตลอดจนลักษณะงานที่ท่ามีความน่าสนใจในลักษณะการทำงาน (2) ความพึงพอใจการบริหารจัดการ ได้แก่ การควบคุมการบังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และการติดต่อสื่อสารในองค์กร (3) ความพึงพอใจในสิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ ตลอดจนค่าจ้างหรือรางวัล และ (4) ความพึงพอใจในสภาพสังคมการทำงาน ได้แก่ ลักษณะทางสังคมในการปฏิบัติงาน และสภาพการทำงานที่เป็นสิ่งแวดล้อม

แนวคิดจากทฤษฎีแรงจูงใจ

การจูงใจทำให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพทั้งด้านความพึงพอใจในการทำงานและประสบความสำเร็จในเป้าหมายขององค์กร เนื่องจากการจูงใจเป็นสิ่งที่ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรขององค์กรมีกำลังใจ ตั้งใจและเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพของบุคคล แรงจูงใจทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมีการศึกษากันมานาน โดยมีทฤษฎีที่สามารถนำมาศึกษาได้ดังนี้

1. ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs) (สมิทธา จิตตลดากร. 2546 : 116 – 120 ; Luthans. 1998 : 170 – 171 ; Owens. 2001 : 353) กล่าวถึงทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ ผู้ตั้งทฤษฎี คือ อับราฮัมมาสโลว์ (A.H. Maslow) ตามทฤษฎีนี้มีสมมติฐานว่ามนุษย์มีความต้องการอยู่ตลอดเวลาและไม่สิ้นสุด เมื่อสิ่งที่ต้องการอย่างแรกสำเร็จสิ่งนั้นก็ไม่ได้เกิดการจูงใจแล้ว จึงต้องการสิ่งใหม่อีก และความต้องการนั้นจะเป็นไปตามลำดับขั้นจากต่ำไปสูง 5 ขั้น คือ ขั้นที่ 1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ การพักผ่อน ขับถ่าย ความต้องการพื้นฐานนี้มีอิทธิพลมากที่สุด และเป็นความต้องการที่ไม่อาจสมบรูณ์ได้ จากนั้นจึงต้องการขั้นต่อไป องค์กรจึงต้องอาศัยการจูงใจด้วยการให้ผลตอบแทนเพื่อให้บุคคลได้รับความสุขสบาย อาจออกมาในรูปตัวเงินและสวัสดิการ ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety needs)

เป็นความต้องการที่ต่อจากความต้องการพื้นฐาน เป็นความต้องการความปลอดภัยในชีวิต ร่างกาย ทรัพย์สิน หน้าที่การงาน องค์กรจึงต้องสร้างการจูงใจโดยสร้างความรู้สึกรักไม่หวาดระแวง มีความสบายใจ ปลอดภัย และมีความมั่นคงในการทำงาน ไม่หวาดหวั่นที่จะถูกปลดออกจากรางานโดยไม่มีเหตุผล หรือไม่ได้รับความเป็นธรรม ขั้นที่ 3 ความต้องการด้านสังคมและความรัก (Love needs) เมื่อบุคคลได้รับการสนองตอบทางร่างกายและความปลอดภัยแล้วขั้นต่อไป เป็นการได้รับความรักและการให้ความรักแก่ผู้อื่นในฐานะเพื่อน คู่รัก สามี และบุตร หากเป็นองค์กรที่พนักงานรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาจึงต้องตอบสนองด้วยการจัดกิจกรรมต่าง ๆ จะทำให้ได้รับความรักความอบอุ่นจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานมีความห่วงใย ดูแลช่วยเหลือและเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน ขั้นที่ 4 ความต้องการความนิยมนยกย่องนับถือ (Esteem needs) เป็นการพัฒนาความต้องการไปอีกขั้นหนึ่งในการได้รับการยอมรับในความสามารถของตนเอง ซึ่งการยกย่องในความสำเร็จและได้รับความนับถือสรรเสริญจากบุคคลอื่น ซึ่งการจูงใจพนักงานขั้นนี้จึงไม่ใช่เป็นเรื่องของเงินเดือน สวัสดิการ หรือความมั่นคง แต่เป็นเรื่องของการยอมรับความสามารถและให้โอกาสในการมีส่วนร่วมในการบริหารกิจการ ผู้บริหารองค์กรจึงต้องแสดงความไว้วางใจ ยอมรับในความสามารถ ความรู้ และความสามารถ เช่น การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น เป็นต้น และขั้นที่ 5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self – actualization needs) เป็นการสนองตอบต่อความพึงพอใจของตนเอง และเป็นความต้องการเพื่อบรรลุความสำเร็จและสมหวังในสิ่งที่ตนต้องการ ผู้บริหารองค์กรจึงควรจูงใจให้รู้ถึงความสำเร็จของตน โดยการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การจัดโครงการพนักงานดีเด่นและการมอบรางวัลประเภทต่าง ๆ เป็นต้น

2. ทฤษฎี ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG Needs) (สมิหระ จิตตลดากร. 2546 : 120 ; Hanson. 1996 : 198 – 199 ; Luthans. 1998 : 170 – 171) เป็นทฤษฎีที่พัฒนามาจากทฤษฎีลำดับขั้นของ มาสโลว์ เป็นทฤษฎีที่เกิดจากสมมติฐาน 3 ประการคือ ความต้องการที่ได้รับตอบสนอง คือ (1) ความต้องการใดได้รับการตอบสนองน้อย ความต้องการในสิ่งนั้นจะมีอยู่สูง เช่น ถ้าพนักงานได้รับการตอบสนองด้านเงินเดือนน้อยเกินไป ความต้องการด้านเงินเดือนจะมีอยู่สูง เป็นต้น (2) ขนาดของความ ต้องการ ถ้าหากความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำกว่า ได้รับการตอบสนองมากพอแล้ว ก็ยิ่งทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่สูงกว่ามีมากยิ่งขึ้น เช่น ถ้าหัวหน้างานได้รับการตอบแทนด้านค่าจ้างและอื่น ๆ มากพอ หัวหน้างานคนนั้นก็จะต้องการได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น และ (3) ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองหากความต้องการประเภทที่อยู่สูงมีอุปสรรคขัดขวางได้รับการตอบสนองน้อยก็จะทำให้ความต้องการ

ประเภทที่อยู่ต่ำลงไปมีความสำคัญมากขึ้น ซึ่งอัลเดอร์เฟอร์มีความเห็นว่าความต้องการของมนุษย์น่าจะแยกออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ความต้องการมีชีวิตอยู่ (Existence needs) เป็นการนำเอาความต้องการทางสรีระและความมั่นคงปลอดภัยของมาสโลว์มารวมกัน ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรตอบสนองความต้องการด้วยเงินค่าจ้าง ความรู้สึกปลอดภัยจากการทำงาน และการได้รับความยุติธรรม เป็นต้น

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness needs) เป็นความต้องการความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางสังคมของมนุษย์ ซึ่งผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับคนภายนอกองค์กรด้วย

3. ความต้องการความก้าวหน้า (Growth needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุดของบุคคล ทั้งการได้รับการยกย่องรวมเข้ากับความต้องการความสำเร็จในชีวิตของมาสโลว์ ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้า ด้วยการเลื่อนตำแหน่งเลื่อนขั้น หรือให้ความรับผิดชอบต่องานกว้างขวางขึ้น

3. ทฤษฎีสองปัจจัย (Two – Factor Theory) เป็นทฤษฎีของ เฟรดเดอริก เฮอรัทเบิร์ก (Frederick Herzberg) ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจให้คนทำงานได้ 2 ปัจจัย (Hanson. 1996 : 199 – 200 ; สร้อยตระกูล (ดิยานนท์) อรรถมานะ. 2542 : 141 ; Luthans. 1998 : 172 – 174 ; Schermerhorn, Hunt and Osborn. 2000 : 113 – 114 ; สมิหระ จิตตลดากร. 2546 : 126 – 129) กล่าว คือ

1. ปัจจัยแรงจูงใจ (Motivation factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงานโดยตรง ช่วยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีประสิทธิภาพและผลผลิตเพิ่มขึ้น ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งปัจจัยผลักดันคือที่เป็นความพอใจความสำเร็จของงาน การได้รับการชมเชยก่อ การได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน และการได้เลื่อนขั้น ตำแหน่ง เป็นต้น

2. ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่ช่วยบำรุงรักษาจิตใจ ป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกไม่พอใจในงานที่ทำ มิใช่เป็นปัจจัยที่จูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานโดยตรง ได้แก่ นโยบายและการบริหารงานขององค์กร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร อัตราค่าจ้าง ความมั่นคง และสภาพการทำงาน เป็นต้น

จากแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานที่กล่าวมา จะพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานนั้นมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานอย่างมาก ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จขององค์กร (Locke. 1984 : 93) ผู้บริหารจึงต้องเลือกใช้ทฤษฎีการจูงใจให้เหมาะสม โดยเฉพาะองค์กรใดต้องการความสำเร็จในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญ และสนใจในการที่จะจูงใจบุคลากรขององค์กรให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ หากผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองในความต้องการมาก ก็จะมีความตั้งใจในการ

ทำงานมาก ขณะเดียวกันหากความต้องการได้รับการตอบสนองน้อย ความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่จะลดน้อยลงไปด้วย ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลความสำเร็จขององค์กร (Davis & Newstrom, 1985 : 109)

งานวิจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของครู

จากการศึกษาของ ล็อก (Locke, 1984 : 93) ตามแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ คือ ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs) ทฤษฎี ERG ของ อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG Needs) และทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริสเบิร์ก (Two Factor Theory) ที่ว่า ความพึงพอใจในงานนั้นมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานอย่างมาก ซึ่งมีผลต่อการบรรลุผลสำเร็จขององค์กร หากองค์กรใดต้องการความสำเร็จในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญ และสนใจในการที่จะจูงใจบุคลากรขององค์กรให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมาก กล่าวคือ ผู้ปฏิบัติงานหากได้รับการตอบสนองน้อย ความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่จะลดน้อยลงไปด้วย ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลความสำเร็จขององค์กร ส่วนการศึกษา ของ เพอริส (Peris, 1984 : 3505) พบว่า ทฤษฎีการจูงใจลักษณะของสังคม และสภาวะแวดล้อมในสถานศึกษา รวมทั้งปัจจัยชีวสังคมของผู้บริหารเป็นตัวทำนายความพึงพอใจในการทำงาน และมีผลต่อความสำเร็จในงานของผู้บริหารสถานศึกษา ฮิลล์ (Hill, 1984 : 3505) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ด้านลักษณะงาน โอกาสได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยที่สามารถอธิบายความผูกพันกับหน่วยงานได้ การศึกษาของ จอห์นสัน (Johnson, 1988 : 1017 – A) พบว่า ตัวทำนายความพึงพอใจในงานที่มีต่อผลสำเร็จในงานของผู้บริหาร ได้แก่ สภาพความเป็นอยู่ของผู้บริหาร สภาพของชุมชนที่อาศัย ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้สอน ตัวแปรที่พบว่าสำคัญที่สุด และมีผลต่อความพึงพอใจในงานของผู้บริหาร ได้แก่ ความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกับผู้สอน ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับชุมชนและผู้ปกครอง ตัวเกณฑ์ที่สำคัญที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ คือ บรรยากาศสถานศึกษา และภาวะผู้นำของผู้บริหาร เช่นเดียวกับผลการวิจัยของ กุหลาบ รัตนสังขธรรม (2536 : 167) พบว่า ผู้บริหารมีความพึงพอใจในสภาพงานอยู่ในเกณฑ์ปานกลางถึงดีมาก ความพึงพอใจสัมพันธ์ภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ดี ความพึงพอใจรายได้และประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ความพึงพอใจความสำเร็จ และการยอมรับนับถืออยู่ในเกณฑ์ที่ดี และความพึงพอใจในโอกาสความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ดี ส่วนการวิจัยของ นงนุช โรจนเลิศ (2540 : 111) ที่ศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรที่เป็นเงื่อนไขของความพึงพอใจในงานของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล พบว่า ข้าราชการครูมีความพึงพอใจในงานรวมความพึงพอใจในงานด้านบริหาร ความพึงพอใจในงานด้านความรู้สึกรัก ความพึงพอใจต่อตัวงาน ความพึงพอใจต่อความมั่นคง ความพึงพอใจ

ต่อหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจที่เป็นความรู้สึกภายใน และความพึงพอใจเมื่อมีความก้าวหน้าในการทำงานสูงกว่าข้าราชการพลเรือน ข้าราชการสาขาวิชาชีพที่ขาดแคลนมีความพึงพอใจในงานโดยรวม คือ มีความพึงพอใจในงานด้านบริหาร ความพึงพอใจในงานด้านความรู้สึกรู้สึก ความพึงพอใจต่อค่าจ้าง และความพึงพอใจที่เป็นความรู้สึกภายในต่ำกว่าข้าราชการสาขาวิชาชีพไม่ขาดแคลน เช่นเดียวกับ วิจิต บุญชะลอ (2541 : ง) ที่ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจและการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยพลศึกษาทั่วประเทศ พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยพลศึกษาทั่วประเทศ ทั้งปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยสุขอนามัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพลศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า อาจารย์สายพลศึกษา และไม่ใช้สายพลศึกษามีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งในด้านปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยสุขอนามัย จำแนกตามอายุราชการ พบว่า อาจารย์ที่มีอายุราชการมากมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าอาจารย์ที่มีอายุราชการน้อย ทั้งในด้านแรงจูงใจและปัจจัยสุขอนามัย

จากผลการสังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดเป็นกรอบแนวคิดว่าความพึงพอใจในงานของบุคลากรเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เนื่องจาก ความพึงพอใจในงานของบุคลากร เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้บุคลากรได้มุ่งมั่นในการทำงานจนส่งผลให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 การสนับสนุนทางสังคมของครู

การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครูย่อมทำให้ครูเกิดความประทับใจและให้ความร่วมมือในการทำงานที่ดี เกิดขวัญกำลังใจและการไว้วางใจ ดังที่ สวินนี่ (Sweney. 1986 : 349) ได้ทำการวิจัยพบว่า การบริหารการศึกษาที่ดีมีประสิทธิภาพของผู้บริหารนั้นจะต้องมีการช่วยเหลือและสนับสนุนครูในด้านต่าง ๆ โดยกำหนดแผนงานและเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ รัสเซล อัลทีเลอร์ และเวลเจน (Russell Altealer and Velgen. 1987 : 269) พบว่า การสนับสนุนจากผู้บริหารเป็นตัวแปรสำคัญถึงการทำงานของครูให้บรรลุความสำเร็จ มีคุณภาพและมาตรฐาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เฮ้าส์ (House. 1981 : 16) ที่ว่า การสนับสนุนทางสังคมควรแสดงออกดังนี้ คือ (1) การแสดงความชื่นชมและนับถือ (2) การแสดงความยอมรับเห็นด้วย (3) การแสดงความช่วยเหลือโดยตรงหรือการได้รับการช่วยเหลือด้วยสิ่งของ

ความหมายของการสนับสนุนทางสังคมของครู

ไวส์ (Weiss. 1974 : 17 – 18) ได้ให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคมไว้ว่า การสนับสนุนทางสังคมของครู หมายถึง ความรู้สึกอึดใจหรือการมีความพึงพอใจต่อความต้องการทางสังคมในสัมพันธภาพ ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็น 6 ประการ คือ

1. การให้ความรักใคร่ผูกพัน (Attachment) เป็นความรู้สึกอบอุ่น มั่นคงปลอดภัย
2. การมีส่วนร่วมในสังคม (Social Integration) ให้บุคคลมีโอกาสผูกมิตรไมตรี
3. การให้โอกาสในการอบรมเลี้ยงดูให้การช่วยเหลือบุคคลอื่น (Opportunity)
4. การส่งเสริมให้มีความมั่นใจในคุณค่าแห่งตน การให้บุคคลอื่นให้ความเคารพ
5. การให้ความเชื่อมั่นในการเป็นมิตรที่ดี
6. การได้รับคำชี้แนะที่ดี เป็นการช่วยเหลือขณะตกอยู่ในช่วงวิกฤตและมีปัญหา

นอกจากนี้ ฮับบาร์ด และคณะ (Hubbard and others. 1984 : 266) ได้ให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคมไว้ว่า การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง โครงสร้างหลายมิติที่เกิดจากการติดต่อสื่อสาร ความรู้สึกผูกพันและมีการแลกเปลี่ยนความรู้สึกที่ดีต่อกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของคาลลาเกินและมอร์ริสเซย์ (Callaghan and Morrissey. 1993 : 203) ที่ว่า การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การแลกเปลี่ยนแห่งผลประโยชน์ระหว่างบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ทำให้ผู้ที่ได้รับการสนับสนุนมีความสุขในชีวิต มีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น ทำนองเดียวกันกับ สมจิตร์ อุดม (2547 : 116) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การกระทำที่สามารถส่งเสริมให้ผู้ที่ได้รับมีความสุข เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม สามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ มีคุณภาพและประสิทธิภาพ และการสนับสนุนทางสังคมมักจะเกิดขึ้นภายใต้สภาพการณ์ของการมีปฏิสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลกับบุคคลหรือบุคคลกับกลุ่ม

จากการศึกษาแนวคิดดังกล่าวมาแล้วสรุปได้ว่า การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การกระทำที่สามารถส่งเสริมให้บุคคลได้รับการสนับสนุน โดยมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น ทำให้เกิดการยอมรับและการได้รับการช่วยเหลือ เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ และความพึงพอใจภายใต้การมีปฏิสัมพันธ์และสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับบุคคล และบุคคลกับกลุ่ม

ประเภทของการสนับสนุนทางสังคม

การสนับสนุนทางสังคมเป็นการยึดเหนี่ยวระหว่างบุคคลที่สามารถให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งทางอารมณ์และทรัพยากรอื่น ๆ และแรงสนับสนุนทางสังคมของบุคคลที่มาจาก

แหล่งต่าง ๆ เช่น ครอบครัวพี่น้องและเพื่อน ซึ่งแคปแพลน (Jacobson. 1980 : 252 ; citing Caplan. 1974 : 189) ได้แบ่งการสนับสนุนทางสังคมไว้ 3 ประการ คือ

1. การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ (Emotional Support) เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการเอาใจใส่ดูแล ทำให้บุคคลมีความรู้สึกว่าเขาได้รับการยอมรับนับถือ ได้รับความรักและการเอาใจใส่ดูแล

2. การให้ข่าวสารข้อมูล เป็นการสนับสนุนความรู้และการให้คำแนะนำ

3. การช่วยเหลือทางวัตถุและบริการ (Materials Support) เป็นการให้บริการด้านสวัสดิการ วัตถุ สิ่งอำนวยความสะดวกที่สามารถช่วยในการแก้ไขปัญหา

ส่วนครอส (Krause. 1987 : 590) แบ่งประเภทของการสนับสนุนทางสังคมไว้ 4 ประเภท คือ (1) การสนับสนุนทางสังคมด้านอารมณ์ เพื่อช่วยให้มีความอบอุ่นทางใจ (2) การสนับสนุนทางสังคมด้านการให้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ (3) การสนับสนุนทางสังคมด้านความช่วยเหลือสิ่งที่จำเป็นในการดำรงชีวิต และ (4) การสนับสนุนทางสังคมด้านความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทำให้มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นอกจากนี้ เฟเบอร์ (Feber. 1983 : 150) ได้อธิบายลักษณะการสนับสนุนทางสังคมไว้ 3 ด้าน คือ (1) การสนับสนุนทางอารมณ์ เพื่อสร้างการยอมรับการให้ความสนใจ และการให้กำลังใจ (2) การสนับสนุนทางการเงินและวัตถุ และ (3) การได้รับปรึกษาหารือและแก้ไขปัญหาทั้งด้านหน้าที่การงานและเรื่องส่วนตัว

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม สรุปได้ว่า การสนับสนุนทางสังคมของครูประกอบด้วย การสนับสนุนด้านอารมณ์ ด้านข้อมูล และด้านวัตถุและบริการซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดแนวทางการศึกษา ในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดการสนับสนุนทางสังคมของครู โดยการบูรณาการแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้วโดยผู้วิจัยสรุปแนวคิดการสนับสนุนทางสังคมของครู ประกอบด้วย 3 ประเภท คือ (1) การสนับสนุนด้านการได้รับการยอมรับ (2) การสนับสนุนด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และ (3) การสนับสนุนด้านความไว้วางใจ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนทางสังคมของครู

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนทางสังคมของครู เช่น ศิราภรณ์ สุขศีลล้าเลิศ (2550 : 71 - 79) ได้ศึกษาคุณลักษณะความทันสมัยและการสนับสนุนทางสังคมที่สัมพันธ์กับความสามารถในการเป็นครูยุคปฏิรูปการศึกษา ระดับมัธยมศึกษา พบว่า ปัจจัยภายใน ได้แก่ คุณลักษณะความทันสมัยและปัจจัยภายนอก ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมจากชุมชน สามารถร่วมกันทำนายความสามารถในการเป็นครูยุคปฏิรูปการศึกษา ระดับมัธยมศึกษา ได้ร้อยละ 55.5 โดยครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บริหารสูงมีความสามารถในการเป็นครูยุคปฏิรูป

การศึกษามากกว่าครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บริหารต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ปัจจัยด้านนักเรียน

คุณภาพนักเรียนเป็นผลผลิตที่สำคัญที่สุดในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการบริหารจัดการของโรงเรียน ซึ่งประสิทธิผลในการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งองค์ประกอบที่ส่งเสริมการมีประสิทธิผลการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียน ได้แก่ (1) ข้อมูลทั่วไปของนักเรียน (2) พฤติกรรมด้านการเรียน (3) เจตคติที่ดีต่อการเรียน และ พฤติกรรมทางสังคมกับกลุ่มเพื่อน

3.1 ข้อมูลทั่วไปของนักเรียน

ข้อมูลทั่วไปในการวัดประสิทธิผลการบริหารจัดการศึกษาให้กับนักเรียนนั้น ข้อมูลทั่วไปของนักเรียนที่นำมาศึกษา ได้แก่ เพศ ผลการเรียนเฉลี่ย ระดับเศรษฐกิจของผู้ปกครองและระดับการศึกษาของผู้ปกครอง

1. เพศ หมายถึง สถานภาพทางเพศของนักเรียน ประกอบด้วยเพศหญิง และเพศชาย ซึ่งเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ ความรู้สึก ค่านิยม และทักษะการปฏิบัติ

2. ผลการเรียนเฉลี่ย หมายถึง ระดับผลการเรียนเฉลี่ยทุกวิชาของนักเรียนเป็นการประเมินระดับความรู้ ความสามารถตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ ตามแนวคิดของบลูม (Bloom, 1976: 139) ได้แก่ (1) พฤติกรรมด้านปัญญา (Cognitive Entry Behavior) เป็นพฤติกรรมด้านความรู้ ความคิดและความเข้าใจ ซึ่งเป็นการเรียนรู้ที่จำเป็นต้องเรียนรู้อีก และมีความก่อนเรียน เช่น ความถนัดและพื้นฐานความรู้เดิมของผู้เรียน ซึ่งมีความเหมาะสมกับการเรียนรู้ใหม่ (2) ลักษณะทางอารมณ์ (Affective Entry Characteristic) เป็นการแสดงออกด้านอารมณ์ หมายถึง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความกระตือรือร้นที่มีต่อเนื้อหาที่จะเรียน รวมทั้งเจตคติที่นักเรียนมีต่อครู เนื้อหาและโรงเรียน ตลอดจนมโนภาพเกี่ยวกับตนเองและ (3) คุณภาพการสอน (Quality of Instruction) เป็นตัวกำหนดประสิทธิภาพในการเรียนของผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนมีความสามารถตามเป้าหมายของหลักสูตร เช่น สมรรถภาพและทักษะต่าง ๆ ที่เกิดจากการเรียนรู้ในการเรียนการสอน ตลอดจนการส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้

3. ระดับเศรษฐกิจของผู้ปกครอง หมายถึง ฐานะทางครอบครัวและรายได้ของครอบครัวของนักเรียนในแต่ละเดือน ซึ่งจากผลการวิจัยของ เพนคอร่า (บุญเรือน หมั่นทรัพย์, 2538 : 57 ; อ้างอิงจาก Pandora, 1988 : 214 – 217) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงประการหนึ่งต่อประสิทธิผลของการบริการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา คือ ฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครองนักเรียนจะสัมพันธ์กับประสิทธิผลทั้งในด้านการเรียนและความประพฤติของนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ ทูบส์แมน และคณะ (ราชันย์ บุญธิมา, 2542 : 59; อ้างอิงจาก

Taubman and Others, 1994 : 2274 – 2279) พบว่า บิดามารดาที่มีรายได้สูงจะมีผลต่อการศึกษาระดับสูงของเด็ก เพราะมีการภาษีทุนทรัพย์เพียงพอที่จะสนับสนุนต่อกิจกรรมการเรียนรู้ของเด็ก ทำให้ผลการเรียนของเด็กสูงกว่าผู้ปกครองที่มีรายได้ต่ำ เช่นเดียวกับผลการวิจัยของ บอสเกอร์ และ เชียร์เรนส์ (บุญเรือน หมั่นทรัพย์, 2538 : 57 ; อ้างอิงจาก Bosker and Scheerens, 1989 : 741 – 751) พบว่า ฐานะของผู้ปกครองนักเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนทั้งในด้านการบริหารและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของเซอร์ยา (Surya, 1995 : 1757) ได้ทำการศึกษารอบปีประกอบที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนระดับประถมศึกษาพบว่า นักเรียนที่ฐานะทางเศรษฐกิจต่ำมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่านักเรียนที่มีฐานะทางเศรษฐกิจสูง

4. ระดับการศึกษาของผู้ปกครอง หมายถึง วุฒิการศึกษาของผู้ปกครองนักเรียนเป็นตัวแปรและปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้นักเรียนได้รับการศึกษามากขึ้น ดังผลการวิจัยของแคมป์เบล (Campbell, 1994 : 72 – 73) พบว่า ความแตกต่างของตัวแปรวัฒนธรรมและตัวแปรสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม เช่น ระดับการศึกษาของผู้ปกครองมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชาญชัย สุกใส (2533 : 47) พบว่า ระดับการศึกษาของบิดามารดาหรือผู้ปกครอง เป็นตัวแปรหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ในระดับมัธยมศึกษา

จากแนวคิดของนักการศึกษาตั้งได้กล่าวมาแล้วสรุปได้ว่า ข้อมูลทั่วไปของนักเรียนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียน ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยว่า ข้อมูลทั่วไปของนักเรียนซึ่งประกอบได้ด้วย เพศ ผลการเรียนเฉลี่ย ระดับเศรษฐกิจของผู้ปกครอง และระดับการศึกษาของผู้ปกครอง เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.2 พฤติกรรมด้านการเรียนของนักเรียน

พฤติกรรมด้านการเรียนของนักเรียน หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกหรือการปฏิบัติที่มีต่อการเรียน ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียนที่นักเรียนได้แสดงออกมา ซึ่งผลจากการวิจัยของเชียร์เรนส์และเพลกรัม (Scheerens and Pelgrum, 1989 : 789 – 799) พบว่า พฤติกรรม การเรียนของนักเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนในระดับมัธยมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพฤติกรรมกรเรียนเป็นแบบแผนของพฤติกรรมที่ได้จากการเรียนรู้และความสามารถในการปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นด้วยการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนให้ดีขึ้น นอกจากนี้ เมดค็อกซ์ (อรพินท์ ชูชม และอัจฉรา สุขารมณ. 2531

: 16 ; อ้างอิงจาก Maddox. 1963) กล่าวว่า นิสัยในการเรียนเกิดขึ้นและมีพลังมากขึ้น ถ้าพฤติกรรมการเรียนนั้นได้รับความสำเร็จเป็นที่พึงพอใจ หรือสามารถแก้ปัญหาได้ และการกระทำนั้นได้รับการกระทำซ้ำ ๆ จนกลายเป็นนิสัยติดตัว

ความหมายของพฤติกรรมด้านการเรียนของนักเรียน

พฤติกรรมด้านการเรียนของนักเรียน เป็นการแสดงออกของผู้เรียนที่บ่งบอกถึงความสนใจและเอาใจใส่ต่อกิจกรรมกระบวนการเรียนรู้ และกิจกรรมการเรียนการสอน ส่งผลให้เกิดองค์ความรู้และทำให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ซึ่งนักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้หลายท่าน เช่น ครนตัน และ บาร์คเลย์ (Cranton and Bareley. 1985 : 136) กล่าวว่า พฤติกรรมการเรียน หมายถึง วิธีการเรียนของผู้เรียนที่สนองตอบต่อสิ่งเร้า นั้น ๆ เช่นเดียวกับสมิธ (Smith. 1942 : 21) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมการเรียนของนักเรียนที่ดี ครูผู้สอนควรต้องช่วยให้นักเรียนสามารถจัดระเบียบวิธีเรียนให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ บุญเรือน หมั่นทรัพย์ (2538 : 57) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมการเรียน หมายถึง ความสนใจใฝ่รู้ใฝ่เรียนและการเอาใจใส่ต่อบทเรียน การเชื่อฟังคำสั่งสอนของครู และการให้ความร่วมมือในกิจกรรมการเรียนการสอนที่โรงเรียนจัดให้

จากคำนิยามดังกล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่า พฤติกรรมด้านการเรียนของนักเรียน หมายถึง ความสนใจและเอาใจใส่ต่อการเรียน ตลอดจนการให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นอย่างดี

องค์ประกอบพฤติกรรมด้านการเรียนของนักเรียน

ผลจากการศึกษาของ บอร์โก และพุทนามส์ (Borko and Putnam. 1996 : 676) พบว่า องค์ประกอบที่ส่งเสริมพฤติกรรมด้านการเรียนของนักเรียนคือ ครูจะต้องมีกลยุทธ์ในการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ด้านวิชาการโดยการสร้างบรรยากาศในห้องเรียนที่ทำให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจ และการสร้างวินัยในตนเอง สอดคล้องกับแนวคิดของ ดอร์สัน (Dowson. 1998 : 180) กล่าวว่า องค์ประกอบของพฤติกรรมด้านการเรียนของนักเรียนที่ประสบความสำเร็จส่งเสริมพฤติกรรมการเรียน มีดังนี้ (1) ทำความเข้าใจเรื่องที่อ่าน (2) ใช้สัญลักษณ์และกลยุทธ์การอ่านล่วงหน้า (3) พยายามใช้ความรู้เดิมเพื่อเป็นประโยชน์เชื่อมโยงกับเรื่องที่อ่าน (4) อ่านหัวเรื่องและข้อความที่เป็นหัวเรื่อง และ (5) พยายามตั้งจุดประสงค์ของการอ่าน นอกจากนี้ มซุมารา (Mzumara. 1996 : 47) ได้ศึกษาความคาดหวังที่มีผลต่อพฤติกรรมด้านการเรียนของนักเรียน พบว่า พฤติกรรมด้านการเรียนของนักเรียนและทัศนคติต่อความคาดหวังในการเรียนมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพฤติกรรมด้านการเรียนของนักเรียนชายและนักเรียนหญิงไม่แตกต่างกัน

ผลจากการสังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า พฤติกรรมด้านการเรียนของนักเรียนเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการศึกษาของ

โรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่ง ผู้วิจัยได้กำหนดเป็นแนวคิดว่า พฤติกรรมด้านการเรียนของนักเรียนเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารการจัดการศึกษาของโรงเรียน

3.3 เจตคติต่อการเรียนของนักเรียน

แอนเดอร์สัน (Anderson. 1994: 380) กล่าวว่า เจตคติ เป็นหัวใจสำคัญในกระบวนการจัดการศึกษาทั้งในส่วนที่เป็นวิธีการ (Means) และเป้าหมายสูงสุด (End) ของการศึกษา เพราะเป็นความรู้สึกหรือความคิดเห็นของผู้เรียนที่มีต่อเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนการสอนของครู ซึ่งการที่นักเรียนมีเจตคติที่มีต่อพฤติกรรมการเรียนจะส่งผลกระทบต่อพัฒนาทางร่างกาย จิตใจ และสังคม

ความหมายของเจตคติต่อการเรียนของนักเรียน

นักวิชาการได้ให้ความหมายของเจตคติต่อการเรียนของนักเรียนไว้หลายท่านดังนี้ เช่น แอนเดอร์สัน (Anderson. 1981 : 71) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง การแสดงออกทางอารมณ์ที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามกาลเวลา มีเป้าหมาย ทิศทาง ความเข้ม ตลอดจนมีความคงเส้นคงวาต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดชั่วระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งเป็นความหมายในทำนองเดียวกันกับ สมบูรณ์ ชิตพงษ์ (2541 : 93) ที่ว่า เจตคติ เป็นความรู้สึกอย่างมั่นคงของบุคคลต่อวัตถุ เรื่องราว เหตุการณ์หนึ่ง ความรู้สึกนั้นเป็นได้ทั้งทางบวกและทางลบ นอกจากนี้ ชเวป (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2538 : 66 ; อ้างอิงจาก Schwab. 1978) กล่าวว่า เจตคติต่อการเรียนของนักเรียนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของผู้เรียนที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนในห้องเรียนโดยตรง หากผู้เรียนมีพฤติกรรมการเรียนที่ดีจะส่งผลให้นักเรียนประสบความสำเร็จตามอีกด้วย ซึ่งเจตคติจะส่งผลกระทบต่อการเรียนรู้และการสอนของครูเช่นกัน

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า เจตคติต่อการเรียนของนักเรียน หมายถึง ความรู้สึกของผู้เรียนที่แสดงออกทางการเรียนที่มีผลทางตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการสอนของครู โดยมี เป้าหมาย ทิศทางของความรู้สึกระยะหนึ่งเมื่อเวลาเปลี่ยนไปจะเปลี่ยนแปลงไปมีทั้งเจตคติทางบวกและเจตคติทางลบ

องค์ประกอบของเจตคติต่อการเรียนของนักเรียน

ไทรแอนดิส (Triandis. 1971 : 189) กล่าวถึงองค์ประกอบพื้นฐานของเจตคติไว้ 3 ประการคือ (1) ความรู้และความเข้าใจ (Cognitive Component) เป็นส่วนที่สมองของบุคคลได้มีความรับรู้และวินิจฉัยข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รับ และทำให้เจตคติ ที่แสดงออกมาในแนวคิดว่าจะไร้อุกอะไรผิด (2) ความรู้สึกนึกคิด (Affective Component) เป็นลักษณะทางอารมณ์ของบุคคลที่คล้อยตามความคิด เป็นเจตคติที่แสดงออกในการชอบหรือไม่ชอบ และ (3) พฤติกรรมการ

แสดงออก (Behavior Component) เป็นการฝึกทักษะของการปฏิบัติหรือการตอบสนอง อันเป็นผล
 เนื่องจากความคิดและความรู้สึกที่จะแสดงออกในรูปของการยอมรับหรือการปฏิเสธ ซึ่ง
 สอดคล้องกับแนวคิดของ ฮอสเลอร์ และ สเตทส์ (Hossler and Stage. 1992 : 425 – 451) ที่ว่า
 ครูผู้สอนเป็นบุคคลสำคัญที่สามารถสร้างเจตคติที่ดีต่อการเรียนของผู้เรียนให้เป็นไปในแนวทางที่ดี
 ทำให้การเรียนการสอนประสบผลสำเร็จ

นอกจากนี้ เพราะพรรณ เปลียนรู้ (2542 : 110 – 111) และ สิทธิโชค วรรณสันติกุล
 (2546 : 122) ต่างได้กล่าวถึงอิทธิพลของเจตคติต่อการศึกษาว่าเจตคติมีผลต่อการเรียนรู้ คือ ปกติ
 คนเราไม่ตอบสนองต่อสิ่งเร้าโดยทันที ถ้าสิ่งนั้นขัดแย้งกับเจตคติเดิมและถ้าตรงกับเจตคติเดิมจะ
 ทำให้บุคคลนั้นสามารถรับรู้โดยทันทีและถ้าสิ่งนั้นขัดแย้งกับเจตคติเดิม แต่ถ้าตรงกับเจตคติเดิมจะ
 ทำให้บุคคลนั้นสามารถรับรู้ และจดจำสิ่งนั้นอย่างรวดเร็วในทำนองเดียวกันถ้าในการเรียนการ
 สอน ถ้าหากผู้เรียนมีเจตคติไม่ดีต่อวิชาที่เรียนหรือไม่ชอบครู ก็จะทำให้ให้นักเรียนไม่สนใจการเรียน
 เบื่อการเรียน เจตคติจึงมีอิทธิพลต่อการเรียนมากเพราะเจตคติเป็นเครื่องกำหนดพฤติกรรมของ
 บุคคล ดังนั้น สิ่งที่จะช่วยสร้างเจตคติของนักเรียนมีดังนี้

1. บ้าน ช่วยสร้างพฤติกรรมให้การอบรมสั่งสอนของผู้ปกครอง ญาติพี่น้อง ซึ่ง
 ครอบครัวมีอิทธิพลต่อการถ่ายทอดเจตคติของนักเรียนในวัยเยาว์
2. โรงเรียน ผู้สอน กลุ่มเพื่อน มีบทบาทสำคัญมากในการสร้างเจตคติในวัยเรียน
3. ชุมชน เป็นแบบอย่าง que ผู้เรียนจะได้รับการถ่ายทอดเจตคติ
4. สื่อมวลชน มีอิทธิพลในการสร้างเจตคติที่สำคัญ ให้ข้อคิด ความรู้อันมีคุณค่าและ
 ถูกต้องแก่เยาวชนในสังคม

อย่างไรก็ตาม สุรางค์ ไทวัตรระกุล (2544 : 367) ได้กล่าวถึง เจตคติ มีลักษณะสำคัญ
 ดังนี้ (1) เจตคติ เป็นสิ่งที่เรียนรู้ได้ (2) เจตคติเป็นแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลกล้าเผชิญกับสิ่งเร้า
 หรือหลีกเลี่ยง จึงมีทั้งบวกและลบ เช่น ถ้ามีเจตคติที่ดีต่อวิชาคณิตศาสตร์ นักเรียนจะชอบเรียน
 คณิตศาสตร์ และเมื่อเรียนต่อก็จะเลือกเรียนแขนงวิทยาศาสตร์ เป็นต้น (3) เจตคติเปลี่ยนแปลงได้
 ง่าย ซึ่งการเปลี่ยนแปลงเจตคติอาจเปลี่ยนแปลงจากบวกเป็นลบหรือจากลบเป็นบวก หรืออาจจะ
 เปลี่ยนแปลงความเข้มข้น (Intensity) หรือความมากน้อย เจตคติบางอย่างอาจจะหยุดเลิกไปได้ (4)
 เจตคติเปลี่ยนแปลงไปตามชุมชนหรือสังคมที่บุคคลนั้นเป็นสมาชิก เนื่องจากชุมชนหรือสังคมหนึ่ง
 ๆ อาจจะมีค่านิยมที่เป็นอุดมการณ์พิเศษเฉพาะ ดังนั้นค่านิยมจึงมีอิทธิพลต่อเจตคติของบุคคลที่
 เป็นสมาชิก ในกรณีที่ต้องการจะเปลี่ยนแปลงเจตคติจะต้องเปลี่ยนค่านิยม

ผลจากการสังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยเกี่ยวข้อง พบว่า เจตคติต่อการเรียนของนักเรียนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารการจัดการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.4 พฤติกรรมด้านสังคมกับกลุ่มเพื่อน

การที่นักเรียนสามารถเข้าสังคมกับกลุ่มเพื่อนจึงมีส่วนสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของตัวนักเรียน เพราะการที่สามารถปรับตัวเข้ากับกลุ่มเพื่อนและสังคมเพื่อนฝูง จะช่วยให้อิทธิพลกลุ่มเพื่อสามารถชักจูงให้นักเรียนมีความกระตือรือร้นและขยันเรียน ตลอดจนมีการแข่งขันงานวิชาการในเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งพฤติกรรมด้านสังคมกับกลุ่มเพื่อน หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมในการคบหาสมาคมมีความสัมพันธ์ฉันท์เพื่อนกับเพื่อนนักเรียน ที่แสดงออกถึงความสนิทสนมไว้วางใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการปรับตัว การยอมรับ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นในระดับห้องเรียนและระดับโรงเรียนได้ ซึ่งจากการวิจัยของ โกลสไตน์ (Goldstein, 1987 : 129) พบว่า พฤติกรรมของนักเรียนด้านสังคมกับกลุ่มเพื่อนของนักเรียนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กอบพร เกตุทัต (บุญเรือน หมั่นทรัพย์, 2538 : 58 ; อ้างอิงจาก กอบพร เกตุทัต, 2528 : 112) พบว่า นักเรียนที่อยู่ในกลุ่มเพื่อนที่ดีจะไม่มีพฤติกรรมก้าวร้าวแต่อย่างใด แต่จะสนใจในการเรียนและสนใจกิจกรรมการเรียนเช่นเดียวกับผลการศึกษาและการสังเคราะห์งานวิจัยของ ริดส์ ฮอบกินส์ และฮอลลี (Reid , Hopkins and Holly, 1988 : 28) พบว่า ปัจจัยด้านพฤติกรรมทางสังคมกับกลุ่มเพื่อนของนักเรียน มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อย่างไรก็ตาม เฮอร์ลอค (Hurlock, 1978 : 228) ได้กล่าวว่า เด็กนักเรียนสามารถเรียนรู้และปรับพฤติกรรมของตนเองกับกลุ่มเพื่อน เพื่อให้สอดคล้องกับแบบแผนของสังคม จะต้องขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ลักษณะของพฤติกรรมที่เด็กจะเข้าสังคมได้ดี ต้องแสดงพฤติกรรมตามแนวทางที่สังคมยอมรับและนิยมชมชอบ
2. บทบาทในสังคม เป็นแบบอย่างที่ดีที่เกิดจากการยอมรับตามธรรมเนียมของสังคม เช่น บทบาทของแม่ ของพ่อ และของครู
3. เจตคติต่อสังคม เป็นความรู้สึกของนักเรียนที่มีต่อสังคม เด็กยอมรับว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม มีหน้าที่ให้ความร่วมมือกับสถาบันอื่น ๆ ทางสังคม จะต้องมีความรู้สึกพึงพอใจ มีความสุขในกิจกรรมทางสังคมกับกลุ่มเพื่อน

นอกจากนี้ วอน (Vaughn, 1994 : 3706 – A) ได้ศึกษาพฤติกรรมความร่วมมือจากการเรียนรู้แบบร่วมมือในเด็กนักเรียน พบว่า พฤติกรรมความร่วมมือเป็นส่วนประกอบที่จำเป็นต่อการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมมือกับการเจรจากับเพื่อน การประนีประนอมในการแก้ปัญหาสังคมร่วมกัน ดังนั้น จากการวิเคราะห์เอกสาร สรุปได้ว่า แนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมด้านสังคมกับกลุ่มเพื่อน เป็นการพัฒนาการเรียนรู้ความสามารถให้เด็กมีวุฒิภาวะที่ดี สามารถกระทำได้ คือ (1) การปรับพฤติกรรมของเด็ก (2) การพัฒนาพฤติกรรมโดยให้ตัวแบบที่ดี และ (3) การให้สัญญาณเตือนพฤติกรรม

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่า การบริหารจัดการการศึกษาของโรงเรียนเป็นงานพัฒนาคนที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิผลสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาชาติและแนวการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 พ.ศ. 2552 – พ.ศ. 2561 จึงเป็นเหตุผลที่สนับสนุนในการวิจัยในครั้งนี้ โดยมุ่งเน้นไปที่ปัจจัยด้านผู้บริหาร ในเรื่องปัจจัยด้านครูผู้สอน และปัจจัยด้านนักเรียน หากพบปัจจัยใดมีผลทางตรงต่อการบริหารการจัดการศึกษา หน่วยงานที่มีหน้าที่โดยตรงนำข้อมูลเหล่านี้ไปพัฒนาและส่งเสริมเพื่อสนองความเข้มแข็งให้การบริการจัดการศึกษาต่อไป