

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาเอกชน ระดับปฐมวัย จังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการวิจัย โดยมีขอบเขต เนื้อหาในประเด็นต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. การบริหารสถานศึกษาเอกชน
2. แนวคิดและความสำคัญเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหาร โรงเรียน
3. ปัจจัยของความสำเร็จการบริหารสถานศึกษาเอกชน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การบริหารสถานศึกษาเอกชน

ในการบริหารสถานศึกษา มีองค์ประกอบมากมายในการบริหารจัดการ เช่น บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นบทบาทที่สำคัญต่อการจัดการทั้งระบบเช่น กำหนดแผนนโยบาย ตลอดจนการกำกับดูแลการดำเนินงาน การสนับสนุนการดำเนินงาน การพัฒนาบุคลากร ให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ รวมทั้งการบริหารจัดการคุณภาพของผู้เรียน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบหลักในการบริหารสถานศึกษาดังนี้

บทบาทของผู้บริหารโรงเรียน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535, 26 – 28) กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษา เพราะสถานศึกษาเป็นระบบย่อยของระบบการศึกษาและระบบสังคม การจัดการศึกษาในสถานศึกษา จึงสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสภาพเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้เปลี่ยนแปลงการศึกษา รวมทั้งการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพด้วยผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่หรือครูใหญ่ รวมทั้งการเรียกชื่อเป็นอย่างอื่นแล้วแต่สถานศึกษา บทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา (Knezevick, 1973, 17 – 18) ได้กำหนดบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 17 ประการคือ

1. บทบาทเป็นผู้กำหนดทิศทาง (direction setter) หมายถึง การเป็นผู้กำหนดนโยบาย แนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษา เพื่อเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา

2. บทบาทเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ (leader catalyst) หมายถึง การเป็นผู้นำในงานด้านต่างๆ ของสถานศึกษา เป็นผู้ที่มีอิทธิพลและจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตามได้
3. บทบาทเป็นนักวางแผน (planner) เป็นผู้วางแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาวร่วมกับคณะกรรมการของสถานศึกษา
4. บทบาทเป็นผู้ตัดสินใจ (decision maker) เป็นผู้กำหนดโครงสร้างการบริหารงานในสถานศึกษา
5. บทบาทเป็นนักจัดองค์การ (organizer) เป็นผู้กำหนดโครงสร้างการบริหารงานในสถานศึกษา
6. บทบาทเป็นผู้จัดการเปลี่ยนแปลง (change manager) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานในการเปลี่ยนแปลง
7. บทบาทเป็นผู้ประสานงาน (coordinator) เป็นผู้ประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ในสถานศึกษา
8. บทบาทเป็นผู้สื่อสาร (communicator) เป็นผู้ที่บุคลากรในสถานศึกษาติดต่อและประสานสัมพันธ์กับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา
9. บทบาทความเป็นผู้แก้ความขัดแย้ง (conflict manager) เป็นผู้คอยแก้ปัญหาความขัดแย้ง ระหว่างบุคคลและกลุ่มภายในสถานศึกษา
10. บทบาทเป็นผู้แก้ปัญหา (problem manager) เป็นผู้นำในการแก้ปัญหาต่างๆ ของสถานศึกษา
11. บทบาทเป็นผู้จัดระบบงาน (system manager) เป็นผู้นำในการจัดระบบงานและการพัฒนาสถานศึกษา
12. บทบาทเป็นผู้บริหารการเรียนการสอน (instructional manager) เป็นผู้นำทางด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอนและการบริหารหลักสูตรในสถานศึกษา
13. บทบาทเป็นผู้บริหารงานบุคคล (personnel manager) เป็นผู้สรรหาคัดเลือก รักษาและพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา
14. บทบาทเป็นผู้บริหารทรัพยากร (resource manager) เป็นผู้นำทรัพยากรทั้งทรัพย์สิน สิ่งของและบุคคลมาใช้ให้เกิดประโยชน์ และมีประสิทธิภาพสูง
15. บทบาทเป็นผู้ประเมินผล (appraiser) เป็นผู้ประเมินผลการทำงานและโครงการต่างๆ ของสถานศึกษา
16. บทบาทเป็นประธานในพิธี (ceremonial head) เป็นผู้นำทางด้านการจัดงานพิธีการต่างๆ ของหน่วยงาน ทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา

17. บทบาทเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์ชุมชน (public relator) เป็นผู้นำในการสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอก การประชาสัมพันธ์ การติดต่อประสานงาน รวมทั้งการให้บริการแก่หน่วยงานอื่นๆ

นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2529, 18) กล่าวว่าครูใหญ่หรืออาจารย์ใหญ่ในฐานะผู้ดำรงตำแหน่งสูงสุดในการบริหารการศึกษาในโรงเรียน มีภารกิจที่จะต้องปฏิบัติทั้งภายนอกและภายในโรงเรียนมากมาย ซึ่งสรุปได้ 4 ประการคือ การให้โอกาสทางการศึกษาและการปรับปรุงการศึกษาในโรงเรียน หรือบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน การบริหารงานเกี่ยวกับอาคารสถานที่ ธุรการ การเงินและการให้บริการ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2531, 18) ได้ระบุบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการบริหารงานวิชาการไว้ดังนี้

1. กำหนดนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์และวางแผนของโรงเรียน
2. ควบคุม กำกับ ติดตามและนิเทศงานวิชาการอย่างมีระบบ
3. จัดหาหลักสูตรและเอกสารให้เพียงพอกับสภาพของโรงเรียน
4. จัดให้มีการผลิต จัดทำสื่อการเรียนการสอนและควบคุมดูแลให้ครูนำไปใช้

ประกอบการสอน

5. จัดให้มีห้องสมุดโดยจัดหนังสือเข้าห้องสมุดให้เหมาะสม กับประเภทวิชาหลักสูตรที่โรงเรียนเปิดสอน

6. จัดให้มีการวัดประเมินผลการเรียนการสอน ตามระเบียบการวัดผลที่หลักสูตรกำหนด
 7. ส่งเสริมและนำเทคนิควิธีใหม่ๆ ที่เหมาะสม มาดำเนินการงานวิชาการในโรงเรียน
- การบริหารและสนับสนุน

การจัดการศึกษาในปัจจุบันได้กำหนดนโยบายพื้นฐานชัดเจนให้รัฐต้องจัดการศึกษาและสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษาให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม ปรับปรุงการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ การจัดการศึกษาจึงจำเป็นต้องปรับสภาพการณ์ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ประกอบกับการวิเคราะห์สภาพการจัดการศึกษาเอกชน แม้จะสามารถพัฒนาไปได้ด้วยดีในระดับหนึ่ง แต่ขณะเดียวกันการบริหารจัดการจำเป็นต้องปรับปรุงและพัฒนาองค์การ บุคลากร การบริหารจัดการ กฎหมาย ระเบียบต่างๆ ให้สามารถบริหาร สนับสนุนการจัดการศึกษาได้หลากหลายรูปแบบ ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการบริหารและจัดการเรียนการสอน การให้ความอิสระ ความคล่องตัวในการบริหารจัดการ

จรวพร ธรณินทร์ (2543, 3 – 5) ได้กำหนดแนวทางในการบริหารสนับสนุนโรงเรียนเอกชน โดยเน้นการพัฒนาจุดเด่นการจัดการบริหารดังนี้

1. สนับสนุนการบริหารให้โรงเรียนเอกชนมีความคล่องตัว รวดเร็วในการตัดสินใจ โดยส่งเสริมให้ผู้บริหารมีความรู้พื้นฐาน ทักษะและประสบการณ์การบริหารเชิงธุรกิจและการศึกษามาผนวกเข้า การบริหารงานไม่ยึดติดอยู่กับกฎระเบียบจนเกินไป

2. การดำเนินงานต้องมุ่งมั่นเพื่อความก้าวหน้าและความอยู่รอดของกิจการของโรงเรียน การบริหารอย่างมีประสิทธิภาพให้คุ้มค่าการลงทุน เรียนรู้จากประสบการณ์ตรงและสามารถจัดหาบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาทำงาน โดยการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมตามวุฒิการศึกษา

3. การรับผิดชอบจัดการศึกษาควรจัดให้ได้ทั้งปริมาณและคุณภาพที่น่าพอใจและเป็นที่ยอมรับของประชาชนและผู้ปกครอง

การดำเนินการตามนโยบายการปฏิรูปการศึกษาเอกชนให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญและพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 จำเป็นต้องเน้นให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนมีความอิสระ เป็นนิติบุคคลที่มีคุณภาพ สถานศึกษาจะต้องมีศักยภาพ สามารถจัดการศึกษาได้ทุกประเภทและทุกระดับ โดยรัฐจำเป็นต้องสนับสนุนด้านการบริหารและสนับสนุนด้านเงินอุดหนุน ด้านสิทธิประโยชน์ ด้านวิชาการ เอกชนจึงสามารถพึ่งตนเองได้ และจำเป็นต้องเร่งรัดกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2542, 35)

1. ยุทธศาสตร์พัฒนาบริการการศึกษา เร่งรัดสนับสนุนให้สถานศึกษาเอกชนจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการของสังคม ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นการพัฒนาหลักสูตรหลากหลาย

2. ยุทธศาสตร์ระดมทรัพยากร เพิ่มประสิทธิภาพ ศักยภาพการดำเนินงานอุดหนุน และการให้กู้ยืมสำหรับผู้เรียนให้เกิดความเป็นธรรมเพื่อเอื้อต่อการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ได้รับระดมทุนจากสังคม

3. ยุทธศาสตร์ส่งเสริมประสานงาน ปรับกระบวนการประสานงานกับหน่วยงานรัฐ ที่จัดการศึกษาให้ปฏิบัติตามนโยบายอย่างจริงจัง โดยมีการกำกับ ติดตามอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

การบริหารและสนับสนุนโรงเรียนเอกชนให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของสังคม มีเป้าหมายที่สำคัญดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2543, 68)

1. ขยายการช่วยเหลือและสนับสนุนด้านวิชาการด้านการลงทุน ด้านวัสดุอุปกรณ์ การปรับการอุดหนุนด้านการเงินแก่สถานศึกษาเป็นการอุดหนุนให้แก่นักเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคน

2. สถานศึกษาทุกแห่งได้รับความร่วมมือและสนับสนุนช่วยเหลือระหว่างสถานศึกษาภาคเอกชนและภาครัฐทั้งภายในและนอกประเทศเพิ่มขึ้น
 3. สถานศึกษาทุกแห่งสามารถช่วยเหลือนักเรียนด้อยโอกาสทุกคนให้ได้รับการศึกษาตามความต้องการได้โดยตลอดหลักสูตร ประกอบอาชีพตามความต้องการ
 4. พัฒนาระบบเครือข่ายการเรียนรู้ สำหรับการศึกษาเอกชนที่สามารถตอบสนองความต้องการของสถานศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ทั่วถึง
 5. สถานศึกษาเอกชนร้อยละ 80 มีภาพลักษณ์ที่ดีต่อสังคมเป็นที่ศรัทธาของประชาชน
- การพัฒนابุคลากร**

การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ทุกคนในโรงเรียนเอกชนมีความสำคัญและจำเป็นต่อการดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้จัดการ ผู้บริหาร ควรสนับสนุนให้ครูผู้สอนได้พัฒนาตนเองเต็มศักยภาพ ให้บุคลากรมีเสรีภาพในการคิด มีโอกาสพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน พัฒนาคุณภาพผลงาน พัฒนาการนำหลักสูตรไปใช้ การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในวิชาที่สอน สามารถจัดประสบการณ์เรียนรู้สอดคล้องกับความสนใจ ความต้องการ และระดับพัฒนาการของผู้เรียนด้วยเทคนิคทักษะ วิธีที่มีประสิทธิภาพ มีเจตคติที่ดีต่อการนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติ บุคลากรและเจ้าหน้าที่จึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญ เป็นปัจจัยชี้ขาดในความสำเร็จและความอยู่รอดของโรงเรียน (มณเฑียร อาวุธศรี, 2541, 2)

การพัฒนابุคลากรเป็นการพัฒนาคุณภาพและศักยภาพของคนเพื่อสังคมในปัจจุบันและอนาคต ให้มีความสามารถมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ โดยการส่งเสริมให้การศึกษา เพราะการศึกษาเป็นกลไกในการพัฒนابุคลากรในโรงเรียนให้มีคุณภาพ ถ้าครูมีคุณภาพ นักเรียนย่อมมีคุณภาพ สำนักคณะกรรมการการศึกษาเอกชนได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สอดคล้องตามแผนยุทธศาสตร์การปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาระยะที่ 9 (พ.ศ. 2545 – 2549) ได้กำหนดกรอบทิศทางเพื่อพัฒนาครูให้มีคุณภาพ มาตรฐานเหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงเป็นผู้ปฏิบัติงานมืออาชีพ มีการกำหนดเป้าหมายการพัฒนابุคลากรไว้ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2543, 1)

1. การพัฒนابุคลากรในโรงเรียนเอกชนจะต้องพัฒนาดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียนและชุมชน
2. การพัฒนابุคลากรในโรงเรียนเอกชนควรมีเป้าหมายสำคัญที่การพัฒนาความรู้ คุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมสนับสนุนครูให้สามารถนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติจริงในห้องเรียน บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพให้แก่ครู

3. การพัฒนานุเคราะห์ในสถานศึกษา โรงเรียนเอกชน เพื่อเสริมสร้างความรู้ทักษะในการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอน ควรดำเนินการควบคู่ไปกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ทำให้ครูเห็นคุณค่า เห็นความสำคัญของตนเองที่มีต่องาน ชื่นชมความสำคัญในการปฏิบัติงานของตนเอง ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาตนเองและพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างยั่งยืน

พะยอม วงศ์สารศรี (2540, 139) ได้ให้ความหมายของการพัฒนานุเคราะห์ไว้ว่า หมายถึง การดำเนินงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบ ให้มีคุณภาพ และประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร

มันดี และ โนว (Mondy & Noe, 1996, 219) ได้ให้ความหมายของการพัฒนานุเคราะห์ หมายถึง การทำความเข้าใจ ความรู้ ความสามารถของบุคลากรกว้างขึ้น เข้าใจสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลง

บาร์ทอล และ มาร์ติน (Bartol & Martin, 1998, 78) ได้ให้ความหมายของการพัฒนานุเคราะห์ไว้ว่า หมายถึง การพัฒนาความรู้ ทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์

สมชาติ กิจยรรยง (2537, 7 - 9) ได้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนานุเคราะห์ในโรงเรียนเอกชนในภาพรวม สามารถกำหนดแนวทางได้ 3 ประการดังนี้

1. การฝึกอบรม (Training) การฝึกอบรมแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ การฝึกอบรมภายนอกสำนักงาน และการฝึกอบรมภายในสำนักงาน
2. การให้การศึกษาต่อเนื่อง (Continuing Educational) เป็นโครงการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะโดยให้การศึกษาต่อในสถาบันอุดมศึกษาเพิ่มพูนความรู้ด้านวิชาการ
3. การจัดกิจกรรมเสริม (Supplement Activity) เป็นการให้ความรู้เพิ่มเติมในด้านข่าวสารข้อมูล กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติใหม่ๆ การจัดทำเอกสารคู่มือประกอบการปฏิบัติงาน

การพัฒนาคุณภาพนักเรียน

การพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคม มีคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต รวมทั้งสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ตามความมุ่งหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 การจัดการศึกษาเพื่อต้องการพัฒนาคุณภาพของนักเรียนให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีเจตคติและทักษะปฏิบัติ จะต้องยึดหลักการพัฒนาคุณภาพนักเรียน สาระสำคัญดังกล่าวเป็นองค์ประกอบที่จะสร้างคนและพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้เป็นคนดี มีปัญญาและมีความสุข ดังต่อไปนี้ (กรมวิชาการ, 2543, 1)

1. การยึดหลักการ “ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง ผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด”
2. การเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการ
3. การจัดกระบวนการเรียนรู้โดยโรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

การดำเนินงานเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของนักเรียนในโรงเรียนเอกชน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนได้วิเคราะห์สภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร การพัฒนาคุณภาพการศึกษาจึงเป็นเรื่องจำเป็นและสำคัญ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนจึงมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดการศึกษาทุกโรงเรียนเอกชนจึงต้องมีการประกันคุณภาพภายในเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอยู่ตลอดเวลา เพื่อจะได้เป็นหลักประกันว่าสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่งและมีความสุข ตลอดจนสร้างสรรค์ จรรยาสังคมให้มีความสงบและมีสันติสุข จากการศึกษาเอกสารการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพนักเรียนจะมุ่งเน้น 3 ประการคือ ด้านสติปัญญา ด้านศีลธรรมประจำใจ และด้านสังคมและวัฒนธรรม (กรมวิชาการ, 2543, 2)

แนวทางการจัดการเรียนรู้ตามมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดว่าการจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ เป็นการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการเรียนรู้มาเป็นผู้แสวงหาความรู้และพัฒนาตนเอง มีส่วนร่วมในการเรียนรู้กับครูผู้สอนมากยิ่งขึ้น การจัดการเรียนรู้จะต้องเน้นความสำคัญด้านความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามความเหมาะสม เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียน จำเป็นต้องมุ่งเน้นความสำคัญดังต่อไปนี้ (กรมวิชาการ, 2543, 9-12)

1. ด้านความรู้ จำเป็นต้องวิเคราะห์ภารกิจในการสอน
2. ด้านคุณธรรม การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม
3. ด้านกระบวนการเรียนรู้ เน้นกระบวนการมากกว่าเนื้อหา
4. การบูรณาการตามความเหมาะสม

องค์ประกอบที่สำคัญของการพัฒนาคุณภาพนักเรียนที่จะนำไปสู่การปฏิบัติการพัฒนาการเรียนรู้ที่สำคัญ (กรมวิชาการ, 2543, 68) ได้แก่

1. ศึกษาองค์ประกอบเกี่ยวกับตัวผู้เรียน
2. กำหนดสาระการเรียนรู้
3. ส่งเสริมพัฒนาการของผู้เรียน
4. มุ่งเน้นกระบวนการเรียนรู้

5. การพัฒนาสื่อ

6. การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ผลจากการศึกษาของกรมวิชาการ (2543, 79) เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พบว่า

1. นักเรียนมีหลักการที่เกี่ยวกับรูปแบบ แนวทางและวิธีคิดของตนเอง
2. นักเรียนมีศักยภาพในการวางแผนงานและตัดสินใจ
3. นักเรียนสามารถเรียนรู้เอง ค้นพบตนเอง
4. นักเรียนมีนิสัยรักการทำงานที่เป็นระบบ
5. นักเรียนสามารถเรียนรู้และทำงานด้วยการพึ่งตนเอง
6. นักเรียนมีวินัยในตนเอง มีบุคลิกที่มั่นคง
7. นักเรียนมีสุขนิสัย ทักษะทางสุขภาพ
8. นักเรียนมีประสบการณ์ตรงกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

คิง และฟิลด์ (King & Fields, 1980, 229) ได้เสนอขอบข่ายเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพนักเรียนไว้สำคัญ 4 ประการคือ

1. การพัฒนาด้านสติปัญญา
2. การพัฒนาเอกลักษณ์
3. การพัฒนาทักษะในการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
4. การพัฒนาค่านิยม

จากเหตุผลดังกล่าวสรุปได้ว่า การพัฒนาคุณภาพนักเรียน หมายถึง ประสิทธิภาพจากการพัฒนาส่งเสริมกิจกรรมการเรียนการสอน กิจกรรมการเรียนรู้แก่นักเรียนจนสำเร็จบรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ได้แก่ ความรู้ความสามารถ ทักษะปฏิบัติและคุณลักษณะที่พึงประสงค์

แนวคิดและความสำคัญเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน

สำหรับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในปัจจุบันนับว่ามีผลกระทบต่องานหลายด้าน ตลอดจนรูปแบบการเปลี่ยนแปลงมีความหลากหลาย แปลกใหม่ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วจนบุคลากรหลายระดับตามไม่ทัน ในขณะที่ตัวกับนักวิชาการและผู้ที่เกี่ยวข้องได้ศึกษาทำความเข้าใจและหาแนวทางเพื่อจัดการบริหารองค์การสามารถพัฒนาอยู่ได้ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงใหม่นั้น ความจำเป็นในการบริหารเพื่อความสำเร็จจึงเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหาร ครูและผู้เกี่ยวข้องควรศึกษาและทำความเข้าใจ เพื่อสามารถบริหารองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามพันธกิจที่มอบหมาย ผู้บริหารจะกำหนดระบบการบริหารองค์การให้เกิดความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพอยู่ได้อย่างยั่งยืน

จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยและทรัพยากรบริหารจำนวนเพียงพอ และที่สำคัญการบริหารโรงเรียนผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้นำ จำเป็นต้องกำหนดหลักการในการสนับสนุนให้การบริหารโรงเรียนประสบความสำเร็จ 4 ประการ ได้แก่ 1) ความยั่งยืน (Sustainable) 2) การมีส่วนร่วม (Participation) 3) ความรับผิดชอบต่อองค์กร (Accountability) และ 4) ความรู้ (Knowledge) (กรมวิชาการ, 2543, 19)

การบริหารองค์กรการ นักวิชาการและนักการศึกษาแต่ละสาขาก็พยายามใช้แนวคิดที่แตกต่างกันออกไปตามความเชื่อ ประสบการณ์และสถานการณ์ของแต่ละบุคคล เช่น การบริหารเป็นกิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปได้ร่วมกันดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรอย่างใดอย่างหนึ่ง (Simon, 1977, 3 และ Hersey & Blanchard, 1982, 3) การบริหารองค์กรเป็นการผสมผสานทรัพยากรทางการบริหารประกอบด้วย คน เงินและวัสดุ โดยอาศัยเทคนิควิธีการและข้อมูล เพื่อให้เกิดพลังร่วมในการทำงานจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและพึงพอใจ (Kast & other, 1974, 6 และ Shrode & other, 1974, 7) การบริหารเป็นการใช้ความสามารถแห่งการทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น ด้วยการเสียค่าใช้จ่ายต่ำสุด ด้วยความสบายใจและด้วยความเต็มใจ (เสนาะ ดิยาว, 2538, 6) จากแนวคิดดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่าการบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่ผู้บริหารจะต้องใช้เพื่อความสำเร็จของงานอย่างมีประสิทธิภาพและทุกฝ่ายเกิดความพึงพอใจ หรืออาจจะสรุปใจความสั้นๆ ได้ว่า งานสำเร็จ คนพอใจคือ หัวใจของการบริหาร

ปัจจุบันการบริหารโรงเรียนได้พัฒนาระบบการบริหารจัดการตามกระแสการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างระบบการบริหารจัดการสถานศึกษา มุ่งเน้นพัฒนาระบบการประเมินผล การตรวจสอบจากองค์กรชุมชน หรือองค์กรมหาชนและรูปแบบการประเมิน ผู้บริหาร ครู นักเรียน จำเป็นต้องร่วมรับผิดชอบร่วมกัน มีการกำหนดยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานแนวใหม่เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จที่สำคัญ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543, 53 – 55) ได้แก่

1. ยุทธศาสตร์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
2. ยุทธศาสตร์การทำงานเป็นทีม
3. ยุทธศาสตร์การสร้างวัฒนธรรมและความรู้ความเข้าใจ
4. ยุทธศาสตร์การกำหนดผู้รับผิดชอบ
5. ยุทธศาสตร์การวางแผนและการกำกับดูแล
6. ยุทธศาสตร์การมีส่วนร่วมและการปรึกษาหารือกับผู้เกี่ยวข้อง

จากแนวคิดดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า การบริหารโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยที่ส่งผล หรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายด้านเพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ วิสัยทัศน์และพันธกิจ เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้สอดคล้องกับ

การเปลี่ยนแปลงด้านกระแสดังคม การเมือง กระแสเศรษฐกิจ กระแสสิ่งแวดล้อม กระแสวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กระแสข่าวสารข้อมูลและการเรียนรู้ การจัดการศึกษาต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง โดยมุ่งเน้นความสำเร็จด้านปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหาร ครูและนักเรียนเป็นสำคัญ

ความหมายความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน

ความสำเร็จของการบริหาร โรงเรียนตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติปี 2542 ได้กำหนดให้โรงเรียน สถานศึกษา ร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรเอกชนและส่วนที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในสังคมร่วมสนับสนุนจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการของชุมชน โดยมุ่งเน้นให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารสู่สถานศึกษา ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้โรงเรียนเอกชนสามารถอยู่รอดและเสถียรภาพอันมั่งคั่ง (พนม พงษ์ไพบูลย์, 2532, 7) ทั้งนี้จะเน้นคุณภาพ มาตรฐานในการบริหารจัดการทำให้นักเรียนมีคุณภาพสูง เกิดการยอมรับจากชุมชนผู้ปกครอง โดยให้การสนับสนุนการจัดการศึกษา โรงเรียน สถานศึกษา จึงจะมีชื่อเสียงประสบความสำเร็จ ความสำเร็จเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารจัดการกับโรงเรียน สถานศึกษา เป็นสิ่งที่บุคลากรใฝ่ฝันอยากให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา มีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า ความสำเร็จ ตามทัศนะที่ต่างกัันตามความเชื่อและประสบการณ์ดังนี้

สจ๊วต-โคเซ่ และรอสกิน (Stuart, Kotze & Roskin, 1983, 3 - 5) ได้ทำการวิจัยและศึกษาพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร สรุปผลเป็นทฤษฎีความสำเร็จทางการบริหารไว้ในหนังสือ Success Guide to Managerial Achievement มีปัจจัยที่สำคัญนำไปสู่ความสำเร็จของการบริหาร องค์กร ได้แก่ 1) ความต้องการบรรลุความสำเร็จในการบริหาร สามารถรวบรวมพลังและความสนใจไปสู่ทิศทางที่ถูกต้องได้ และจำเป็นต้องอ้างเหตุผลสู่ความสำเร็จไปยังปัจจัยพื้นฐาน 3 ประการคือ (1) จำเป็นต้องใช้พลังและความเพียรพยายามในการทำงานตลอดแรงจูงใจและความต้องการที่จะทำงานเป็นรากฐานอย่างดีต่อความสำเร็จ (2) จะต้องจัดลำดับความสำคัญของงานตัดสินใจว่างานใดสำคัญหรือไม่สำคัญ ทูม่งทำงานสำคัญก่อน และขจัดงานที่ไม่จำเป็นและสำคัญออกไป (3) แนวทางที่จะปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานเป็นสิ่งสำคัญต้องได้รับความร่วมมือไม่มีใครทำงานได้สำเร็จเพียงคนเดียว 2) ภารกิจของผู้บริหาร ต้องทำงานให้บรรลุสูงสุดตามเป้าหมาย ความรับผิดชอบในเรื่องที่สำคัญจริงๆ ใช้ทรัพยากรอย่างจำกัดแต่มีผลดีมีประโยชน์และมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารก็จะประสบความสำเร็จ 3) การทำงานอย่างชาญฉลาด (Smart) มีความรู้ความสามารถ กลยุทธ์ เทคนิค ทักษะการปฏิบัติงานและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

แคสส์ และคณะ (Kast & other, 1974, 6) กล่าวว่าความสำเร็จ หมายถึง การผสมผสานทรัพยากรทางการบริหารประกอบด้วย คน เงิน วัสดุ โดยอาศัยเทคนิค วิธีการและข้อมูลเพื่อให้เกิดพลังร่วมในการทำงานจนประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและพึงพอใจ

ไซมอนด์ (Simon, 1977, 3) กล่าวว่าความสำเร็จ หมายถึง กิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมกันดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

แซมมูโต (Zammuto, 1982, 22) อธิบายว่าความสำเร็จ หมายถึง ความสามารถขององค์กรในฐานะที่เป็นระบบสังคม ในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

ดาฟท์ (Daft, 1983, 119) ได้อธิบายความหมายของความสำเร็จ ว่าเป็นแนวคิดองค์ประกอบภายใน ภายนอก ที่มีการกำหนดเป้าหมายหลายประการ เป้าหมายบรรลุผลโดยการแข่งขันและการใช้ทรัพยากรอย่างจำกัด

เวบสเตอร์ (Webster, 1983, 29) กล่าวว่าความสำเร็จ หมายถึง การบรรลุถึงผลงานที่น่าพอใจตามเป้าหมายที่วางไว้

เคซเซอร์วิช (Knezevich, 1984, 5) ได้อธิบายว่าความสำเร็จ หมายถึง กระบวนการที่มีระบบความสัมพันธ์ของกิจกรรมต่างๆ ในองค์กร สามารถพัฒนาเป็นวิถีทางไปสู่ความสำเร็จของงานตามเป้าหมาย

สตีลส์, อังสัน และมอดด์เคย์ (Steers, Ungson & Mowday, 1985, 72) กล่าวว่าไว้ว่าความสำเร็จ เป็นความสามารถขององค์กรในการบริหารจัดการ ซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิผลจากการใช้ทรัพยากรเพื่อบรรลุเป้าหมาย และประสิทธิผลองค์กรเป็นสิ่งที่ทำให้เป้าหมายในเชิงปฏิบัติบรรลุผล

โรบบิน (Robbin, 1994, 59) อธิบายว่าความสำเร็จ หมายถึง ระดับที่องค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2532, 27) สรุปความหมายของความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน หมายถึง ผลที่ได้จากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการดำเนินการตั้งแต่ประสิทธิภาพของระบบไปจนถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ตลอดจนภาพพจน์ที่ดีของโรงเรียน และความพึงพอใจของผู้ปกครอง

เจียร์เรนซ์ และโบสเคอร์ (Hoy & Miskel, 2001, 301 ; citing Scheerrens and Bosker, 1997) ได้สรุปถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนดังนี้

1. มุ่งสัมฤทธิ์ผล (Achievement)
2. มีภาวะผู้นำทางวิชาการ (Educational Leadership)
3. มีความเห็นสอดคล้องและกลมเกลียว (Consensus and Cohesion)

4. หลักสูตรมีคุณภาพและให้โอกาสในการเรียนรู้ (Curriculum Quality/Opportunity to learn)

5. บรรยากาศของโรงเรียน (School Climate)
6. บรรยากาศในชั้นเรียน (Classroom Climate)
7. การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง (Parental Involvement)
8. ศักยภาพในการประเมิน (Evaluative Potential)
9. การใช้เวลาในการเรียนรู้มีประสิทธิภาพ (Effective Learning Time)
10. มีรูปแบบการเรียนการสอน (Structured Instruction)
11. มีการเรียนรู้แบบอิสระ (Independent Learning)
12. มีการปรับการเรียนการสอน (Adaptive Instruction)
13. มีการให้ข้อมูลย้อนกลับและมีการเสริมแรง (Feedback and Reinforcement)

การประเมินความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน

ดิน ปรัชญพฤทธิ (2530, 255) กล่าวว่า การปฏิบัติงานตามหน้าที่ของผู้บริหารองค์การจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับ การประเมินประสิทธิภาพการบริหารจัดการและความรอบรู้ทางวิชาการของผู้บริหาร

มิชเชลล์ (Mitchell, 1982, 393) ได้กล่าวว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานส่งผลต่อการประเมินความสำเร็จในการบริหารจัดการ เพราะเป็นตัวการก่อเกิดการสร้างขวัญแรงใจซึ่งนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพ

การ์ตอน (Gorton, 1983, 491) ได้กล่าวถึงการประเมินความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนว่าขึ้นอยู่กับ การประเมินองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการคือ

1. ความเข้าใจในงานอาชีพ หมายถึง ความเข้าใจในงานในบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียน
2. สมรรถภาพที่จำเป็นต่อความสำเร็จในการบริหารงาน ได้แก่ 1) ความสามารถในการแก้ปัญหา 2) ความสามารถในการมองการณ์ไกลในฐานะนักการศึกษา เพื่อเข้าใจแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงในสังคมปัจจุบัน สามารถนำไปประยุกต์ต่อการศึกษาสังคมส่วนรวมได้ 3) ความสามารถในการเป็นผู้นำ เพื่อเกิดแรงบันดาลใจที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด 4) ความสามารถในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ และกล้าเผชิญกับความคิดเห็นที่ตรงกันข้ามและอดทนต่อคำวิพากษ์วิจารณ์ทั้งในส่วนตัวและส่วนรวม 5) ความสามารถในการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและมีความรู้สึกไวต่อความต้องการของผู้ร่วมงานและผู้ได้บังคับบัญชา

ลูธาน (Luthans, 1995, 209) กล่าวว่าความพึงพอใจของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับผลงาน นำไปสู่การประเมินผลการสร้างผลงานที่สำเร็จในการบริหารโรงเรียน

แบร์, คาลเวลล์ และมิสเกล (บัณฑิต แท่นพิทักษ์, 2540, 51 อ้างถึงใน Beare, Caldwell & Miskel, 1993, 141) กล่าวว่า การประเมินความสำเร็จในการบริหารงานของโรงเรียนเน้นความสามารถและศักยภาพของผู้บริหารในการจัดการภายในโรงเรียน

จากแนวความคิดทฤษฎีการประเมินความสำเร็จทางการบริหารดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การประเมินความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน ควรพิจารณาจากมาตรวัดความสำเร็จหลายๆ เกณฑ์ โดยจะต้องสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่และภารกิจ เพราะว่าการประเมินเกณฑ์เดียวไม่สามารถที่จะแสดงถึงความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนได้ทั้งหมด และทุกกิจกรรมตามภารกิจหลักทำให้การประเมินไม่ครอบคลุม อาจเกิดความผิดพลาดขึ้นได้

ตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน

แมคเกรเกอร์ (จันทราณี สงวนนาม, 2533, 84 อ้างถึงใน McGregor, 1967) มีความคิดว่าการกำหนดเกณฑ์ที่วัดความสำเร็จขององค์กรนั้น ควรวัดด้วยเกณฑ์ 4 ประการ ได้แก่ 1) การพึ่งพาอาศัยด้วยกันและกัน (Interdependence) 2) การควบคุมตนเอง (Selfcontrol) 3) ยุทธวิธีในการบริหารและการนิเทศงาน (Supervision and Management Strategy) และ 4) ความสามารถในการปรับตัวและทำความเข้าใจ (Flexibility and Understanding) เมื่อต้องประสบกับภาวะกดดันของสิ่งแวดล้อมทั้งส่วนบุคคลและส่วนรวมของบุคคลในองค์กร

มอท (จันทราณี สงวนนาม, 2533, 84 อ้างถึงใน McGregor, 1972) มีความคิดว่าการกำหนดเกณฑ์ที่เป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน 8 ประการ ได้แก่

1. ความชัดเจนของวัตถุประสงค์
2. ความสำเร็จในงานย่อยแต่ละงาน
3. ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ เพื่อแก้ปัญหาของบุคลากรแต่ละคนในการทำงานภายในองค์กร
4. ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ เพื่อแก้ปัญหากลุ่มในการทำงาน
5. ความสำเร็จในการประสานงาน เพื่อแก้ปัญหาระหว่างบุคคลในองค์กรกับงานและภารกิจที่ทำ
6. สัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างบุคคลในองค์กรกับงานย่อยที่ได้รับการมอบหมาย
7. ความสำเร็จในการสนองตอบต่อความต้องการของบุคคลในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างยุติธรรมและมีเหตุผล
8. ระดับความสำเร็จที่ผู้นำ หรือผู้บริหารตั้งไว้ตามเกณฑ์ที่ต้องการ

มอท (Mort, บทคัดย่อ) ยังได้กำหนดตัวแปร 3 ตัว เป็นเครื่องตัดสินและประเมินความสำเร็จขององค์กร ได้แก่ 1) ผลงานขององค์กร (Productivity) ในด้านปริมาณและคุณภาพของผลงานที่สำเร็จ 2) ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) ความสามารถในการวิเคราะห์หวั้ภัยปัญหาการพัฒนากระบวนการแก้ปัญหาเพื่อการปรับตัว ตลอดจนความสามารถในการประยุกต์เทคโนโลยีและวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหา และ 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนยืดหยุ่น (Flexibility) ต่อสถานการณ์ที่ไม่คาดคิดว่าจะเกิดขึ้นในปัจจุบันและอนาคต

สจิวต-โคเซ และรอสกิน (Stuart – Kotze & Roskin, 1983, 4-5, 11) กล่าวว่าตัวบ่งชี้ความสำเร็จทางการบริหารองค์การมีมิติที่สำคัญอยู่ 2 ประการคือ 1) มิติความสำเร็จทางการบริหารจะต้องมุ่งอยู่ที่งานของผู้บริหารและการบรรลุเป้าหมายที่สำคัญของงาน คือ การพิจารณาระดับความสัมฤทธิ์ผลในงานที่สำคัญของผู้บริหาร และผลงานในเรื่องที่สำคัญๆ เหล่านั้น เป็นส่วนหลักที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การทั้งหมด 2) มิติความสำเร็จทางการบริหารมุ่งอยู่ที่พฤติกรรมของผู้บริหารในการทำงานให้สำเร็จ คือ ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจว่าจะปฏิบัติงานอย่างไรเพื่อบรรลุเป้าหมายที่สำคัญ

ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 2001, 428) ได้กล่าวว่าความสำเร็จขององค์การจะต้องประเมินในมิติที่สำคัญ ได้แก่ 1) การพัฒนาวัตถุประสงค์ 2) การบรรลุเป้าหมาย 3) ความพึงพอใจในงานและ 4) ศูนย์กลางความสนใจในชีวิต

การดำเนินการปรับปรุงมาตรฐานและตัวบ่งชี้ โดยพิจารณาปรับแก้และตัดตัวบ่งชี้บางข้อออกเพื่อลดความซ้ำซ้อน แต่ยังคงไว้ซึ่งวัตถุประสงค์และความต้องการของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อให้มีความเหมาะสมและนำไปปฏิบัติในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตามมาตรฐานการศึกษาที่สำนักงานฯ ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และกลุ่มบุคคลหลายกลุ่มหลายฝ่ายพัฒนาดัชนีตัวบ่งชี้ มีสาระสอดคล้องกับความมุ่งหมายและหลักการรวมทั้งแนวการจัดการศึกษาพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เป็นสำคัญ โดยมีทั้งหมด 27 มาตรฐาน 91 ตัวบ่งชี้ แบ่งออกเป็น 3 ด้านคือ มาตรฐานด้านผู้เรียน มาตรฐานด้านกระบวนการ และมาตรฐานด้านปัจจัย

การประชุมเมื่อวันที่ 4 มกราคม 2543 คณะรัฐมนตรีมีมติในการรับหลักการมาตรฐานการศึกษาทั้ง 27 มาตรฐาน เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและมาตรฐานเพื่อประเมินคุณภาพภายนอกใน 27 มาตรฐาน และให้กระทรวงศึกษาธิการปรึกษารื้อกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กำหนดแนวทางการปฏิบัติให้เกิดคุณภาพเท่าเทียมกันในทุกสถานศึกษา การกำหนดมาตรฐานการศึกษา 27 มาตรฐานดังกล่าวประกอบด้วย

มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียน จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์

มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์

มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีจิตสำนึกที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม อนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม

มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรองและมีวิสัยทัศน์

มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร

มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

มาตรฐานที่ 7 ผู้เรียนเห็นคุณค่าและภูมิใจในภูมิปัญญาไทย ศิลปวัฒนธรรมที่งดงามของไทย

มาตรฐานที่ 8 ผู้เรียนรู้จักตนเอง พึ่งตนเองได้ มีบุคลิกภาพที่ดี

มาตรฐานที่ 9 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงานสามารถร่วมกับผู้อื่นได้และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต

มาตรฐานที่ 10 ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี

มาตรฐานที่ 11 ผู้เรียนปลอดจากสิ่งเสพติดให้โทษและสิ่งมอมเมา

มาตรฐานที่ 12 ผู้เรียนมีสุนทรียภาพและลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรีและกีฬา

มาตรฐานที่ 13 สถานศึกษามีการจัดองค์กร/โครงสร้างและการบริหารงานอย่างเป็นระบบครบวงจร ให้บรรลุเป้าหมายการศึกษา

มาตรฐานที่ 14 สถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา

มาตรฐานที่ 15 สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของผู้เรียน

มาตรฐานที่ 16 สถานศึกษาส่งเสริมและการพัฒนาบุคลากร/ครู ตามความจำเป็นและเหมาะสมอย่างสม่ำเสมอ

มาตรฐานที่ 17 สถานศึกษาส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

มาตรฐานที่ 18 สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมและการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

มาตรฐานที่ 19 ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม เป็นแบบอย่างดี

มาตรฐานที่ 20 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ และมีความสามารถในการบริหารจัดการ

มาตรฐานที่ 21 ครูมีวิญญานความเป็นครู มีคุณธรรม จริยธรรม

มาตรฐานที่ 22 ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

มาตรฐานที่ 23 ครูมีความสามารถในการแสวงหาความรู้ คิดวิเคราะห์และสร้างองค์ความรู้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

มาตรฐานที่ 24 ครูมีคุณวุฒิ/ความรู้ ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบและมีครูเพียงพอ

มาตรฐานที่ 25 สถานศึกษามีหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น มีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 26 สถานศึกษามีอาคาร สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกตามเกณฑ์

มาตรฐานที่ 27 ชุมชน/ผู้ปกครองมีศักยภาพในการสนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษา

มาตรฐานการศึกษานี้เป็นมาตรฐานที่คณะรัฐมนตรีอนุมัติในหลักการ ซึ่งสำนักงานฯ ได้ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2544, 9) ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับมาตรฐานดังกล่าวแล้วนำไปสอบถามผู้บริหารโรงเรียน ครู

กระทรวงศึกษาธิการกำหนดการประเมินคุณภาพและมาตรฐานโรงเรียนเอกชนเพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษาและพัฒนาโรงเรียนเอกชนให้มีประสิทธิภาพตามนโยบายการปฏิรูปการศึกษา ตามแผนพัฒนาการศึกษาเอกชนระยะ 15 ปี (พ.ศ. 2540 – 2554) โดยกำหนดเกณฑ์การประเมินเพื่อวัดความสำเร็จการบริหารโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาไว้ 4 ด้าน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2540, 39-40) ดังต่อไปนี้

1. ด้านการบริหารโรงเรียน
2. ด้านการบริหารและสนับสนุน
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร
4. ด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียน

ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน

การบริหารเป็นกระบวนการทางสังคม (social process) ที่ผู้บริหารจะต้องดำเนินงานให้สอดคล้องกับความต้องการของสมาชิกในสังคม โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมของสังคม การบริหารจึงเป็นสิ่งสำคัญและเป็นความจำเป็นอย่างยิ่ง มนุษย์มีการสร้างกฎเกณฑ์และระเบียบต่างๆ ขึ้น โดยมุ่งหวังความสงบสุขในสังคม การบริหารจึงควบคู่มากับการดำรงอาชีพของมนุษย์ และเป็นสิ่งที่ช่วยให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันได้อย่างผาสุก (สมพงษ์, 2526, 4)

คำว่าการบริหาร (administration) มีผู้อธิบายและให้ความหมายในเรื่องการบริหารแตกต่างกันออกไปดังนี้

พนัส หันนาคินทร์ (2524, 3) ให้ความเห็นว่า “การบริหาร หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้อำนาจและทรัพยากรต่างๆ ซึ่งมีอยู่ดำเนินงานในสถาบันให้ไปสู่จุดมุ่งหมายที่ต้องการ”

ก่อ สวัสดิพิพาณิชย์ (2535, 48) กล่าวถึงผู้บริหารโรงเรียนไว้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นผู้มีความสามารถ มีความเชี่ยวชาญที่จะทำงานร่วมกับคนอื่น เพราะว่าโรงเรียนแต่ละโรงเรียนนั้นปกครองครูเป็นสิบเป็นร้อย ปกครองนักเรียนเป็นร้อยเป็นพัน และต้องติดต่อกับผู้ปกครองจำนวนมาก หากผู้บริหารโรงเรียนไม่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องการบริหารงานบุคคล หรือการทำงานร่วมกับผู้อื่น ผู้บริหารโรงเรียนจะไม่สามารถพัฒนาโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จได้ทัน แต่การวางแผนการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์แก่การศึกษา การกำหนดทิศทางการพัฒนาโรงเรียนให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จ

ไซมอน และคณะ (Simon, 1968, 3) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง บุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป ได้ร่วมมือกระทำการกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง

การบริหารจึงเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยปัจจัยทั้งศาสตร์และศิลป์ นำเอาทรัพยากรการบริหารประกอบกัน ตามกระบวนการบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ (สมพงษ์, 2526, 6) กระบวนการบริหารของ กุลลิค (Gulick อ้างถึงใน นพพงษ์, 2529, 8 – 9) ได้กำหนดขั้นตอนการบริหารเป็น 7 ขั้นตอนเรียกว่า POSDCORB ได้แก่ การวางแผน (planning) การจัดองค์การ (organizing) การบริหารงานบุคคล (staffing) การวินิจฉัยสั่งการ (directing) การประสานงาน (co – ordinating) การเสนอรายงาน (reporting) และการทำงบประมาณ (budgeting) กระบวนการบริหารดังกล่าวจะเป็นกระบวนการที่ใช้ในการบริหารการศึกษาด้วย

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง การดำเนินการจัดการเพื่อให้โรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง และการบริหารจึงเป็นกระบวนการที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ประกอบกันดำเนินการเพื่อประโยชน์ต่อโรงเรียนให้ได้รับประสิทธิภาพอย่างสูงสุด

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสำเร็จการบริหารสถานศึกษาเอกชน

ปัจจัยด้านผู้บริหาร

ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนต้องนำเอาข้อมูลทั่วไปของโรงเรียนมาศึกษา สนับสนุน ได้แก่ องค์ประกอบเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของโรงเรียนเอกชนและองค์ประกอบของผู้บริหาร ปัจจัยระดับผู้บริหารโรงเรียนมีความสำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารโรงเรียนจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ เนื่องจากในการจัด

การศึกษาเอกชน กฎหมายได้กำหนดไว้ว่า โรงเรียนเอกชนสามารถเปิดสอนได้ทุกระดับทุกประเภท หลากหลายรูปแบบ มีความอิสระ มีการกำกับติดตามการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา จากรัฐ สถานศึกษาเอกชนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานต้องเป็นนิติบุคคล มีคณะกรรมการบริหาร โดยรัฐต้องให้การสนับสนุนด้านเงินอุดหนุน และสิทธิประโยชน์อื่นที่เป็นประโยชน์ทางการศึกษา การพัฒนาโรงเรียนจึงขึ้นอยู่กับศักยภาพของผู้บริหารและผู้รับผิดชอบทุกฝ่าย สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ปัจจัยระดับผู้บริหาร โรงเรียนได้ศึกษาในประเด็นสำคัญ คือ 1) พฤติกรรมผู้นำ 2) วิสัยทัศน์ผู้บริหาร โดยมีรายละเอียดดังนี้

พฤติกรรมผู้นำ เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารจะช่วยสร้างความผูกพันจะยกระดับคุณธรรม จริยธรรมและประเพณีของผู้นำและผู้ตามช่วยสร้างความสัมพันธ์กับสถาบันอันจะนำมาซึ่งความสำเร็จของการบริหารการศึกษา (Sergiovanni, 1990, 19 – 27) ซึ่งงานวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้พฤติกรรมผู้บริหารที่แสดงออกแบบมุ่งสัมพันธ์และมุ่งงานเป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออก ซึ่งความเป็นมิตรต่อผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน เช่น มีความเอื้อเฟื้อต่อกัน แสดงความใจกว้างและมีความเสมอภาค จากความหมายนี้พฤติกรรมผู้นำจะเป็นกระบวนการของผู้นำที่จะชักจูง หรือกระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานโรงเรียนให้บรรลุตามจุดประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งในเรื่องของการตั้งจุดประสงค์นั้น ผู้บริหารควรตั้งเกณฑ์การประเมินไว้ และให้ผู้ได้บังคับบัญชาทราบความคาดหวังที่ผู้บริหารมีต่อพวกเขาเกี่ยวกับความหมายของพฤติกรรมผู้นำ มีผู้ให้ทัศนะไว้จากการค้นคว้าและรวบรวมที่สำคัญดังนี้

คุนซ์ และ โอ คอนเนลล์ (Koontz and O'Donnell) ได้กล่าวว่าพฤติกรรมผู้นำเป็นการใช้อิทธิพลต่อบุคคลให้ปฏิบัติตามเพื่อความสำเร็จของเป้าหมายร่วมกัน (ถวิล เกื้อกุลวงศ์, 2530, 219) ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของเทอร์รี่ (Terry) ที่กล่าวว่าพฤติกรรมผู้นำเป็นกิจกรรมของการใช้อิทธิพลต่อคนอื่น เพื่อให้บุคคลมานะพยายามอย่างเต็มอกเต็มใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม

ฮัลปีน และเฮมฟีลล์ (สุเมธ เดียววิศรศ, 2527, 63 – 66 ; อ้างถึงใน Halpin and Hemphill, 1955, 39 – 55 Harvard Education Review) ได้แบ่งพฤติกรรมภาวะผู้นำ ซึ่งได้รับความสนใจกันอย่างกว้างขวาง และนำไปใช้ในการวิจัยกันมาก โดยนำหลักมนุษยสัมพันธ์และการงานเข้ามศึกษาเกี่ยวข้อง ซึ่งพิจารณาพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 2 ด้าน

1. ด้านมิตรสัมพันธ์ (Consideration) เป็นพฤติกรรมความเป็นผู้นำที่แสดงออกซึ่งความเป็นมิตร ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ความเห็นอกเห็นใจ คือมุ่งคนให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานมากกว่า

2. ด้านกิจสัมพันธ์ (Initiating Structure) เป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวผู้นำกับผู้ร่วมงานโดยถือภารกิจเป็นหลัก การทำงานติดต่อสื่อสารเป็นทางการ เพื่อให้ได้ผลงานดี คือมุ่งงานคำนึงถึงผลงานเป็นหลัก

วิสัยทัศน์ผู้บริหาร

วิสัยทัศน์เป็นสิ่งสำคัญประการแรกสำหรับผู้บริหารโรงเรียนในยุคโลกาภิวัตน์ ความอยู่รอดของโรงเรียนอยู่ที่คุณภาพของผู้เรียน อนาคตของโรงเรียนจำเป็นต้องมุ่งเน้นงานวิชาการเป็นหลัก การศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการแก้ไขวิกฤตเศรษฐกิจของประเทศ ดังนั้นการสร้างทุนแห่งปัญญาเป็นแนวความคิดที่ให้ทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและกว้างขวางการพัฒนาระบบการจัดการศึกษาของประเทศ ที่จะให้ทันกระแสโลกบนพื้นฐานวัฒนธรรมไทยจะสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับผู้รับผิดชอบและผู้ที่เกี่ยวข้อง (Stakeholders) ทุกส่วนของสังคม

เบอร์ลิน (Berlin, 1996, 30) กล่าวว่าวิสัยทัศน์ของผู้บริหารหรือผู้นำเป็นภูมิปัญญาเชิงปฏิบัติ (Practical Wisdom) หรือความมีเหตุผลในเชิงปฏิบัติ (Practical Reason) การมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นมืออาชีพจะต้องมีความรู้ความสามารถในการคาดคะเนการเปลี่ยนแปลงของสังคม ประยุกต์ใช้ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ (Techno Vision) ผลการวิจัยของ คูเซสและพอสเนอร์ (Kouzes & Posner, 1987, 129) พบว่าวิสัยทัศน์ของผู้บริหารในองค์กรมีแหล่งที่มาจาก 3 ประการดังนี้

1. มาจากนโยบายหรือข้อเรียกร้องขององค์กรระดับเหนือขึ้นไป
2. มาจากสภาพปัญหาและสิ่งแวดล้อมทางสังคม
3. มาจากการสร้างวิสัยทัศน์จากองค์กร

นัท และเบคคอฟฟ์ (Nutt & Backoff, 1996, 471-473) กล่าวว่าวิสัยทัศน์ที่ดี ผู้นำองค์กรและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกันสร้างขึ้นมา สามารถพัฒนาองค์กรไปสู่อนาคตที่ดีในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันเพื่อค้นหาคำตอบในเรื่องต่อไปนี้

1. อะไรคือความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์กรในอดีต มันเกิดจากอะไรอะไรคือค่านิยมร่วมขององค์กร อะไรคือภูมิปัญญาที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จ
2. วิเคราะห์สถานภาพปัจจุบันขององค์กร อะไรคือภารกิจหลัก สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมหรือไม่ องค์กรประสบความสำเร็จในการปฏิบัติการมากน้อยเพียงใด อะไรคือจุดด้อย จุดเด่นขององค์กร
3. องค์กรมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนภารกิจหลักในปัจจุบันหรือไม่ ทิศทางและเป้าหมายในระยะยาวขององค์กรเป็นอย่างไร อะไรคือภูมิปัญญาใหม่ที่จะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จในปัจจุบันและอนาคต เราช่วยกันเสริมสร้างอย่างไร

มาร์ศรี สุธานี (2540, 17) กล่าวว่าวิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพขององค์การในอนาคต เป็นภาพที่มีความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะ (Unique) ที่พัฒนาแล้ว (Improved) และสามารถบรรลุได้ถึง (Attainable)

ประทุม โพธิกุล (2542, 22) กล่าวว่าวิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพอนาคตที่องค์การต้องการ ให้เป็น เป็นการสะท้อนค่านิยม เป้าหมาย ความมุ่งมั่นขององค์การ

ปัจจัยด้านครู

ในการบริหารโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ ปัจจัยระดับครู ถือว่าเป็นหัวใจสำคัญ ในการผลักดัน กระบวนการเรียนรู้ กระบวนการเรียนการสอนและกระบวนการนิเทศ ตลอดจน มาตรฐานคุณภาพการศึกษาของครูใน 4 ด้านคือ 1) คุณภาพการสอนของครู 2) ความพึงพอใจใน การทำงานของครู 3) การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู

คุณภาพการสอนของครู เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมสนับสนุนให้การจัดกิจกรรม การเรียนการสอนประสบความสำเร็จ บทบาทของครูนั้นมีความสำคัญที่จะผลักดันให้นักเรียนได้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้ขึ้นอย่างต่อเนื่อง ครูจำเป็นต้องเตรียมการสอนและกำหนด เป้าหมายของการสอนสร้างองค์ความรู้ใหม่ กระบวนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นคุณภาพการสอนของครู หมายถึง การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ วิธีการสอนของครูที่ผสมผสาน ด้วยปัจจัยต่างๆ ทำให้บรรลุผลสำเร็จตามจุดหมายของการสอนที่กำหนดไว้แบ่งออกเป็น 6 องค์ประกอบดังนี้ 1) ลักษณะของครู 2) วิธีการสอน 3) สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน 4) อุปกรณ์การเรียนการสอน 5) การวัดผล ประเมินผล และ 6) เจตคติต่อการสอนของนักเรียน

ราชัน บุญธิมา (2542, 70) ได้กล่าวว่าการสอนที่มีคุณภาพจะช่วยให้การจัดการศึกษา บรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้นคุณภาพของการสอนจึงเป็นหัวใจสำคัญที่จะส่งผลโดยตรงต่อการเรียนรู้ ของผู้เรียน

กรมสามัญศึกษา (2544, 2) สรุปว่าคุณภาพการสอนของครู หมายถึง กระบวนการจัด การเรียนการสอนที่ยึดนักเรียนเป็นศูนย์กลาง ให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพและนำไปสู่การพัฒนา ที่ยั่งยืน เพื่อการใช้ชีวิตที่ดีในสังคม

ไฟค์เจนบวม (Feigenbaum, 1992, 7) กล่าวว่าคุณภาพการสอน หมายถึง กระบวนการจัดการเรียน การสอน สนองตอบความต้องการ ตามสภาพการหรือความรู้สึกของผู้เรียน เน้นความพึงพอใจและ มีการตรวจสอบควบคุมคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

ไนท์ดิงเกล และ โอเนล (Nightingale & O'Neil, 1994, 8 – 13) อธิบายความหมายของ คุณภาพการสอนไว้ 5 ประเด็นสำคัญดังนี้

1. คุณภาพเป็นคำที่ หมายถึง การมีมาตรฐานสูง (High Standards)

2. ลักษณะที่ประสบความสำเร็จ เสียหายน้อยที่สุด (Zero Defects) ได้รับสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสมเป็นอันดับแรก
3. ลักษณะที่เหมาะสม สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Stated Purpose)
4. คุณค่าที่เกิดจากการจัดกิจกรรมการกระทำเหมาะสมกับงบประมาณที่จ่ายลงไป (Value For Money)
5. สิ่งที่สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น (Transformative)

ความพึงพอใจในการทำงานของครู

บุคลากรในโรงเรียน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดที่จะช่วยให้การบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนได้ดำเนินการไปเพื่อพัฒนาคุณภาพทางการเรียนรู้ของผู้เรียน ชมพันธ์ ฤกษ์ชัย อุษยา (2543, 7) กล่าวไว้ว่าในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนนั้นครูผู้สอนเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการสร้าง การนำไปใช้และการประเมินผลการเรียนการสอน ทำทางบุคลิกภาพครูมีความสำคัญทั้งทางบวกและทางลบต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เช่นเดียวกันกับ วิชัย ดันศิริ (2542, 71) ได้กล่าวไว้ชัดเจนว่า การจัดการศึกษาในโรงเรียน สถานศึกษาจะมีคุณภาพ ประสิทธิภาพจะต้องมีความสัมพันธ์สอดคล้องกับคุณภาพของครู หากครูดีมีคุณภาพการศึกษาของนักเรียนก็จะดีตามไปด้วย

มอลส์บี (Molsbee, 1997, 125) พบว่าเมื่อนักเรียนเข้าใจว่า ครูเป็นบุคลากรที่สามารถควบคุมการเรียนรู้ บทเรียนและการใช้สื่อที่เหมาะสม นักเรียนจะรู้สึกพอใจและเข้าร่วมในกิจกรรมนั้นๆ อย่างเต็มที่

ไพบุลย์ แจ่มพงษ์ (2541, 38) กล่าวเสริมว่าครูที่มีความสามารถสูง เป็นผู้ชี้แนะและสนับสนุนการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เท่าทันกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกและสังคม สถาบันผลิตครูจะต้องมีระบบการสรรหา หารผลิต และพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ เพื่อให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแผนการสอน และเป้าหมายของการพัฒนาการศึกษา

เวลล์ (Welsh, 1999, 3636) ได้ทำการศึกษาเสนอคิดว่า บุคลากรที่มีการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบสม่ำเสมอ การมีมนุษยสัมพันธ์ การเข้ารับการฝึกอบรม รวมทั้งการปฐมนิเทศและการปัจฉิมนิเทศล้วนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลและคุณภาพของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญ

การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู

การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู เป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้รับโอกาสในการช่วยเหลือด้านต่างๆ ทั้งทางอารมณ์ วัตถุ สิ่งของ ตลอดจนการรับรู้ข่าวสารข้อมูลโดยได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารและจากสังคมทำให้เกิดความประทับใจ การร่วมมือที่ดีในการทำงาน เกิดขวัญกำลังใจ

ความหมายการสนับสนุนทางสังคม

นักการศึกษาและนักวิจัยได้ให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคมดังนี้

ไวส์ (Weiss, 1974, 17-18) ได้ให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคม หมายถึง ความรู้สึกอึดใจหรือการมีความพึงพอใจต่อความต้องการทางสังคมจากความสำเร็จในสัมพันธภาพ และสามารถแบ่งการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 6 ชนิดคือ

1. ความรักใคร่ผูกพัน
2. การมีส่วนร่วมในสังคม
3. โอกาสในการอบรมเลี้ยงดูให้การช่วยเหลือบุคคลอื่น
4. ส่งเสริมให้มีความมั่นใจในคุณค่าแห่งตน
5. ความเชื่อมั่นในการเป็นมิตรที่ดี
6. การได้รับคำชี้แนะที่ดี

ลินด์ และคณะ (Lin & other, 1979, 159) ได้ให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การที่บุคคลหนึ่งบุคคลใดได้รับการสนับสนุนโดยผ่านทางความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทำให้เกิดการยอมรับ การช่วยเหลือและความพึงพอใจ

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าการได้รับการสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การกระทำที่สามารถส่งเสริมให้ผู้ที่ได้รับมีความสุข เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม สามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ มีคุณภาพและประสิทธิภาพ และการสนับสนุนทางสังคมมักจะเกิดขึ้นภายใต้สภาพการณ์ของการมีปฏิสัมพันธ์และสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับบุคคล หรือบุคคลกับกลุ่ม

ปัจจัยด้านโรงเรียน

สภาพแวดล้อมของโรงเรียนเป็นสิ่งแวดล้อมที่สำคัญมากจากการที่เด็กมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมหลายอย่างช่วยให้เด็กมีประสบการณ์ มีความเจริญงอกงามในด้านต่างๆ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2542, 8) ได้ให้ความหมายสภาพแวดล้อมทางกายภาพไว้ว่า หมายถึง การจัดอาคารเรียน อาคารประกอบ ห้องเรียน ห้องประกอบและสภาพแวดล้อมเหมาะสมกับสภาพการใช้งาน

จรวยพร ธรนิษฐ์ (2541, 229) ได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดีของโรงเรียนเอกชนคือ 1) โรงเรียนที่มีบรรยากาศร่มรื่น ปลอดภัย มีอุปกรณ์ให้เรียนรู้ ทดลองให้เล่น 2) มีการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมให้ท้าทายต่อการเรียนรู้ใหม่ๆ 3) มีบรรยากาศห้องเรียนและนอกห้องเรียนที่ส่งเสริมการพัฒนาดตนเอง 4) ให้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเต็มที่ 5) มีสถานที่ที่สงบเงียบและห้องเรียนรู้ที่สามารถใช้เสียงสนุกได้เต็มที่ 6) บรรยากาศที่ดี แสง สี ความร้อน เสียง ไม่มีมลพิษ 7) มีสนามเด็ก

เล่น เครื่องเล่น แหล่งนันทนาการ 8) มีสถานที่ซึ่งนักเรียนทำงานตามลำพังหรือทำงานตามลำพังหรือทำงานเป็นกลุ่มได้ 9) มีเฟอร์นิเจอร์ เครื่องมือ เครื่องอำนวยความสะดวกในโรงเรียน

บาเรนไทน์ (Ballantine, 1993, 252 – 253) กล่าวว่าสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลและมีความสัมพันธ์ต่อระบบของโรงเรียน และกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2540, 101 – 107) กำหนดรายละเอียดของการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนก่อนประถมศึกษา มีความสำคัญต่อเด็ก เนื่องจากธรรมชาติของเด็กในวัยนี้สนใจที่จะเรียนรู้ ค้นคว้า ทดลอง และต้องการสัมผัสกับสิ่งแวดล้อมรอบๆ ตัว ดังนั้นการจัดเตรียมสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสมตามความต้องการของเด็กจึงมีความสำคัญที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของการเรียนรู้ด้วยประสาทสัมผัสทั้ง 5 จึงจำเป็นต้องจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนให้สอดคล้องกับสภาพและจุดมุ่งหมายของหลักสูตร เพื่อส่งผลให้บรรลุจุดมุ่งหมายในการพัฒนาเด็ก การจัดสภาพแวดล้อมจะต้องคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

1. ความสะอาด ความปลอดภัย
2. ความมีอิสระอย่างมีขอบเขตในการเล่น
3. ความสะดวกในการทำกิจกรรม
4. ความพร้อมของอาคารสถานที่ เช่น ห้องเรียน ห้องน้ำห้องส้วม สนามเด็กเล่น
5. ความเพียงพอเหมาะสมในเรื่องขนาด น้ำหนัก จำนวน สีของสื่อและเครื่องเล่น
6. บรรยากาศในการเรียนรู้ การจัดที่เล่นและมุมประสบการณ์ต่างๆ

สภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนมีหลักสำคัญในการจัดคือ ต้องคำนึงถึงความปลอดภัย ความสะอาด เป้าหมายการพัฒนาเด็ก ความเป็นระเบียบ ความเป็นตัวของตัวเองให้เกิดความรู้สึกรับรู้ มั่นใจและมีความสุข ซึ่งอาจจัดแบ่งพื้นที่ให้เหมาะสมกับการประกอบกิจกรรมตามหลักสูตร ดังนี้

1. พื้นที่อำนวยความสะดวกเพื่อเด็กและครู
 - 1.1 ที่แสดงผลงานของเด็ก อาจจัดเป็นแผ่นป้ายหรือที่แขวนผลงาน
 - 1.2 ที่เก็บแฟ้มผลงานของเด็กอาจจัดทำเป็นกล่องหรือจัดใส่แฟ้มรายบุคคล
 - 1.3 ที่เก็บเครื่องใช้ส่วนตัวของเด็ก อาจทำเป็นช่องตามจำนวนเด็ก
 - 1.4 ที่เก็บเครื่องใช้ของครู เช่น อุปกรณ์การสอนของส่วนตัวครู ฯ
 - 1.5 ป้ายนิเทศตามหน่วยการสอนหรือสิ่งที่เด็กสนใจ
2. พื้นที่ปฏิบัติกิจกรรมและการเคลื่อนไหวต้องกำหนดให้ชัดเจน ควรมีพื้นที่ที่เด็ก

สามารถทำงานได้ด้วยตนเอง และทำกิจกรรมด้วยกันในกลุ่มเล็กหรือกลุ่มใหญ่ เด็กสามารถเคลื่อนไหวได้อย่างอิสระจากกิจกรรมหนึ่งไปยังกิจกรรมหนึ่งไปยังกิจกรรมหนึ่งโดยไม่รบกวนผู้อื่น

พื้นที่จัดมุมประสบการณ์หรือมุมเล่น สามารถจัดได้ตามความเหมาะสมขึ้นอยู่กับสภาพของห้องเรียน จัดแยกส่วนที่ใช้เสียงดังและเงียบออกจากกัน เช่น มุมบล็อกลูกอยู่ห่างจากมุมหนังสือ มุมบทบาทสมมติอยู่ติดกับมุมบล็อก มุมวิทยาศาสตร์อยู่ใกล้มุมศิลปะที่สำคัญจะต้องมีของเล่น วัสดุอุปกรณ์ในมุมอย่างเพียงพอต่อการเรียนรู้ของเด็ก การเล่นในมุมประสบการณ์อย่างเสรีมักถูกกำหนดไว้ในตารางกิจกรรมประจำวัน เพื่อให้โอกาสได้เล่นอย่างเสรีประมาณ 60 นาที การจัดมุมประสบการณ์ต่างๆ ควรคำนึงสิ่งต่อไปนี้

วัฒนธรรมโรงเรียน

สุรศักดิ์ หลาบมาลา (2531, 40) ให้ความหมายวัฒนธรรมของโรงเรียนว่าเป็นแนวปฏิบัติในการแก้ปัญหาทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน เพื่อเป็นแนวปฏิบัติอันเป็นที่ยอมรับซึ่งครอบคลุมถึงความคิด ความรู้สึกและการรับรู้ปัญหาต่างๆ

โอเวน (Owens, 1987, 17) ได้กล่าวว่าวัฒนธรรมโรงเรียนเป็นแนวปฏิบัติขั้นที่ละเล็กละน้อย สม่่าเสมอและกลายเป็นสิ่งหล่อหลอมพฤติกรรมของบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni, 1988, 103) ได้กล่าวว่าวัฒนธรรมโรงเรียนเป็นตัวกำหนดสัญลักษณ์ กฎเกณฑ์ของพฤติกรรม พิธีการและเรื่องราวที่เล่าสู่กันมานาน ซึ่งเน้นถึงค่านิยมและความเชื่อว่าสมาชิกองค์การต้องมีส่วนร่วมด้วย

จากความหมายดังกล่าวพอสรุปได้ว่าวัฒนธรรมโรงเรียน คือ ระเบียบแบบแผน ความประพฤติปฏิบัติยึดถือร่วมกันของบุคลากรในโรงเรียนนั้นๆ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัย ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านโรงเรียน ปัจจัยด้านชีวสังคมของผู้บริหาร ปัจจัยด้านพฤติกรรมกรรมการบริหารและปัจจัยด้านครู สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ย่อมแสดงให้เห็นว่าโรงเรียนเอกชนมีความสำเร็จในการบริหารจัดการ

ประสิทธิ์ สาระสันต์ (2542, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องพฤติกรรมกรรมการบริหารที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จทางการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมกรรมการบริหารสามารถจำแนกความสำเร็จทางการบริหาร ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนดีเด่นกับโรงเรียนไม่ดีเด่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และกลุ่มผู้บริหาร โรงเรียนดีเด่นจะใช้พฤติกรรมกรรมการบริหารทุกรูปแบบสูงกว่ากลุ่มผู้บริหาร โรงเรียนไม่ดีเด่นอย่างชัดเจน และผลการวิจัยพบอีกว่าพฤติกรรม

บริหาร 4 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำ การตัดสินใจ แรงจูงใจและการสื่อสาร มีส่วนสนับสนุนให้ผู้บริหารโรงเรียนมีความสำเร็จทางการบริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุญเรือน หมั่นทรัพย์ (2538, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยด้านผู้บริหาร ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำด้านกิจสัมพันธ์และมิตรสัมพันธ์ ปัจจัยด้านครู ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนทางสังคม ความสามัคคี ความพึงพอใจ ปัจจัยด้านนักเรียนซึ่ง ได้แก่ พฤติกรรมด้านการเรียนการสอน สังคมและการเรียนพิเศษ เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการจัดการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2) ปัจจัยด้านผู้บริหาร ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำด้านกิจสัมพันธ์และมิตรสัมพันธ์ ปัจจัยด้านครู ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนทางสังคม ความสามัคคีและปัจจัยด้านนักเรียน ได้แก่ พฤติกรรมด้านสังคมกับกลุ่มเพื่อนเป็นตัวทำนายประสิทธิผลของการจัดการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สุมนธา จุลชาติ (2546, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนระดับก่อนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่าสภาพแวดล้อมของโรงเรียน พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ การปฏิบัติงานตามบทบาทและบุคลิกลักษณะของครู มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนระดับก่อนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากเอกสารและงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาเอกชนเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารสถานศึกษา และมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชนเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา เพราะฉะนั้นการศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการนำไปวางแผน ปรับปรุงและพัฒนาให้มีความสำเร็จสูงขึ้นไป