

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา ขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปสาระสำคัญ ดังนี้

1. ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร
2. การบริหารสถานศึกษา
 - 2.1 ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
 - 2.2 การบริหารเพื่อเพิ่มประสิทธิผลและประสิทธิภาพของสถานศึกษา
 - 2.3 บทบาทและภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารสถานศึกษา
 - 2.4 การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราชเขต 4
3. ประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษา
4. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา
 - 4.1 ปัจจัยภายในสถานศึกษา
 - 4.2 ปัจจัยภายนอกสถานศึกษา
5. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของสถานศึกษา
6. ดัชนีที่บ่งชี้เกี่ยวกับความสำเร็จของสถานศึกษา
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 7.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 7.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

การบริหารมีจุดมุ่งหมายสำคัญ คือ ต้องการให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล การบริหารเป็นเครื่องบ่งชี้ให้เห็นถึงความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงาน ซึ่งมีลักษณะของการทำงานร่วมกันของบุคคลในหน่วยงานการดำเนินงานของหน่วยงาน จะได้รับความสำเร็จหรือไม่ประการใดนั้น ขึ้นอยู่กับการบริหารเป็นหลักนักบริหารหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ ดังนี้

การบริหาร หมายถึง การแก้ปัญหาให้บรรลุผลตามเป้าหมาย ลักษณะของการแก้ปัญหา อาจดำเนินในรูปของการตัดสินใจ และหรือการปฏิบัติงานที่ได้ทั้งสองประการ (ถวิล เกื้อกุลวงศ์, 2530, 17)

การบริหาร หมายถึง การแสดงถึงกลไกภายในองค์การ และทำหน้าที่กำกับ การปฏิบัติ เช่น การวางแผน การควบคุม การอำนวยความสะดวก การจัดกิจกรรม การติดตามผล เพื่อให้บรรลุ จุดหมายที่ ต้องการ (ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์, 2531, 2)

การบริหาร หมายถึง การนำเอาทรัพยากรธรรมชาติและมนุษย์มาใช้เพื่อให้เป้าหมายของ องค์การบรรลุสำเร็จ (สุภรณ์ พันธุ์รัตนอิสระ, 2532, 10)

การบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งอย่างใด หรือหลายอย่างที่บุคคลร่วมกันกำหนด โดยใช้ กระบวนการอย่างมีระบบระเบียบในการดำเนินการกระทำอย่างประสานสัมพันธ์กัน และใช้ทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่างๆ อย่างเหมาะสม (นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์, 2527, 157)

จากความหมายของการบริหารดังกล่าว สรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง การร่วมมือกัน ดำเนินงานของกลุ่มบุคคล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์นำเอา ทรัพยากรต่างๆ มาดำเนินงานอย่างมีกระบวนการเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหารการศึกษา หมายถึง ความพยายามที่จัดดำเนินงานเกี่ยวกับเรื่องของการศึกษา อันได้แก่ โรงเรียน หลักสูตร ครู นักเรียน วัสดุอุปกรณ์ ตำราเรียน และอาคารสถานที่ เป็นต้น (กิติมา ปรีดีติติก, 2532, 4)

การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษา โดยใช้ คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์และการจัดการเพื่อพัฒนาบุคคลให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม (สงวน สุทธิเลิศคุณ, 2523, 3)

จากความหมายของการบริหารการศึกษาดังกล่าว สรุปได้ว่า

การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินการของกลุ่มบุคคล เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคม ให้มีความเจริญงอกงามในด้านต่างๆ เพื่อให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม

กระบวนการบริหาร หมายถึง การที่ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารการศึกษาด้วย วิธีการกระทำเป็นขั้นตอนแต่ละขั้นตอนสัมพันธ์และต่อเนื่องกันอย่างเป็นระบบ (กิติมา ปรีดีติติก, 2532, 22)

กระบวนการบริหาร หมายถึง ขั้นตอนต่างๆ ในการดำเนินงานของผู้บริหารเพื่อให้ผล การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ขององค์การ (สินีนานู ศิลปาจารย์, 2534, 5) สอนรี ฟาโยล (Henri Fayol) วิศวกรชาวฝรั่งเศส ได้เสนอกระบวนการต่างๆ ทางการบริหารไว้ 5 ประการ

คือ การวางแผน การจัดองค์การ การบังคับบัญชา การประสานงานและการควบคุม (กิติมา ปรีดีดิลก, 2532, 22)

กระบวนการบริหารตามแนวความคิดของ รัสเซลล์ ที เกร็ก (Russell T. Gregg. อ้างถึงใน เมธี ปิรันธนานนท์, 2525, 139-140) ได้พยายามวิเคราะห์และประมวลกระบวนการบริหารไว้ 7 ประการด้วยกัน คือ

1. การตัดสินใจสั่งการ (Decision-Making) หมายถึง การตัดสินใจสั่งการซึ่งเป็นหัวใจของการบริหาร บรรดากระบวนการบริหารอย่างอื่นล้วนแต่ดำเนินไปเพื่อช่วยเหลือการตัดสินใจสั่งการทั้งสิ้น การตัดสินใจที่ต้องใช้ข้อมูล และข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องเป็นแนวทางพิจารณาในทางการตัดสินใจ
 2. การวางแผน (Planning) หมายถึง การจัดวางโครงการ และแผนปฏิบัติรวมทั้งวิธีปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์
 3. การจัดองค์การ (Organizing) การกำหนดโครงสร้าง อำนาจหน้าที่การแบ่งส่วนงาน การจัดสายงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์
 4. การติดต่อสื่อสาร (Communicating) หมายถึง กระบวนการสื่อสารที่เป็น คำสั่ง ข่าวกความคิด คำอธิบาย และคำถามจากบุคคลไปถึงบุคคล หรือจากหน่วยงานหนึ่งไปถึงอีกหน่วยงานหนึ่ง
 5. การใช้อิทธิพลจูงใจ (Influencing) หมายถึง การใช้อิทธิพลหรือการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาจะกระตุ้นให้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ และมีประสิทธิภาพเพื่อให้งานบรรลุตาม เป้าหมายของหน่วยงาน
 6. การประสานงาน (Co-ordinating) หมายถึง การประสานงานกิจการต่างๆ ของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดมีการร่วมมือประสานงานที่ดี และดำเนินไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน
 7. การประเมินผลงาน (Evaluating) หมายถึง การประเมินผลการปฏิบัติการ
- เจส บี. ซีียร์ (Jess B. Sears) ได้เสนอกระบวนการบริหารไว้ เรียกว่า "PODCOC" (กิติมา ปรีดีดิลก, 2532, 22) ซึ่งมีกระบวนการบริหาร 5 ประการ คือ
1. การวางแผน (Planning) หมายถึง การวางแผนหรือโครงการ
 2. การจัดองค์การ (Organizing) การจัดเค้าโครงการบริหาร โดยกำหนดอำนาจหน้าที่ของตำแหน่งต่างๆ ไว้ให้แน่นอนและรัดกุม
 3. การอำนวยการ (Directing) หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการ และมอบหมายงาน
 4. การประสานงาน (Co-ordinating) หมายถึง การประสานงานซึ่งกันและกัน
 5. การควบคุมงาน (Controlling) หมายถึง การควบคุมและติดตามดูแลการปฏิบัติงาน

กูดลิก และเออร์วิค (Gulick and Urwick, 1973, 17; อ้างถึงใน สมพงษ์ เกษมสิน, 2526, 8-9) ได้สรุปการบริหารว่า ประกอบด้วย 7 ประการ หรือ เรียกว่า “POSDCOR” คือ

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง การจัดวางโครงการและแผนปฏิบัติรวมทั้งวิธีปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน
2. การจัดหน่วยงาน (Organizing) หมายถึง การกำหนดโครงสร้างอำนาจหน้าที่การแบ่งส่วนงาน การจัดสายงานเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์
3. การจัดตัวบุคคล (Staffing) หมายถึง การบริหารงานด้านบุคคลอันได้แก่การจัดอัตรากำลัง การสรรหา และการพัฒนาบุคลากร
4. การอำนวยการ (Directing) หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุม การบังคับบัญชา และการควบคุมการปฏิบัติงานในฐานะผู้บริหารเป็นหัวหน้าหน่วยงาน
5. การประสานงาน (Co-ordinating) หมายถึง การประสานกิจการด้านต่างๆ ของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือการประสานงานที่ดี และดำเนินไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทาง
6. การรายงาน (Reporting) หมายถึง การรายงานการปฏิบัติงานของหน่วยงานเพื่อให้ผู้บริหาร และสมาชิกของหน่วยงานได้ทราบความเคลื่อนไหวและความคืบหน้าของกิจการ อย่าง สม่าเสมอ
7. การงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การจัดทำงบประมาณการจัดทำบัญชีการใช้จ่ายเงิน และการควบคุมตรวจสอบทางการเงินและทรัพย์สิน

ธงชัย สันติวงษ์ (2537, 15) กล่าวว่า การบริหารแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ

1. การบริหารระดับเทคนิค (Technical Level) ส่วนมากจะเกี่ยวข้องกับการควบคุมดูแล การปฏิบัติงานของงานประจำทั้งหลาย และปฏิบัติงานต่างๆ ที่จำเป็น เพื่อให้งานด้านการผลิตและการบริหารเป็นไปโดยราบรื่น และมีประสิทธิภาพ ในปัจจุบันเรียกว่า “การบริหารงานระดับ หัวหน้างาน” (Supervisor Management)
2. การบริหารระดับบริหาร (Managerial Level) ส่วนมากจะเกี่ยวข้องกับการบริหารงานภายใน และทำหน้าที่คอยประสานให้กิจกรรมขององค์กร และหน่วยงานย่อยที่แยกกระจายกันอยู่ ให้สามารถเข้ากันได้ ซึ่งมักจะเรียกว่า “การบริหารระดับกลาง” (Middle Management)
3. การบริหารระดับสถาบัน (Institutional Level) คือ ผู้บริหารที่ซึ่งทุ่มเทตัวเองไว้กับการจัดทำแผนระยะยาว การกำหนดวัตถุประสงค์การนำองค์กรให้ปรับตัวกับสภาพแวดล้อมและการจัดการให้องค์กรสัมพันธ์และเข้ากันได้กับสภาพแวดล้อมของชุมชนเรียกว่า “การบริหารระดับสูง” (Top Management) สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ส่วนที่สำคัญได้แก่ ปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยด้านพฤติกรรมของคณะครู ปัจจัยด้านพฤติกรรม

ของผู้เรียน และปัจจัยด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูอาจารย์กับนักเรียนนักศึกษาและจะยึดองค์ประกอบ ทั้ง 4 เป็นแนวทางในการวิจัยต่อไป

การบริหารสถานศึกษา

การบริหารมีจุดมุ่งหมายให้งานภายในหน่วยงานหรือองค์การนั้นๆ บรรลุผลสำเร็จตาม วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผลการบริหารงาน จะเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงานหรือองค์การ และการดำเนินงานต่างๆ ของ หน่วยงานหรือองค์การจะได้รับความสำเร็จมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับเทคนิคในการบริหาร

ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

คำว่า “การบริหารสถานศึกษา” เกิดจากความหมายของคำ 2 คำ มารวมกัน คือ “การบริหาร” และ “สถานศึกษา” นอกจากนั้นยังมีคำ ที่มีความหมายใกล้เคียงกันอีกคำ หนึ่ง คือ “การบริหารการศึกษา” นักวิชาการได้อธิบายความหมายไว้ดังนี้

วิจิตร ศรีสะอ้าน (2531, 56) อธิบาย ความหมายของ “การบริหาร” ว่า ในปัจจุบันมีศัพท์ ที่ใช้อยู่ 2 คำ คือ “การบริหาร” (Administration) และ “การจัดการ”(Management) ทั้งสองคำมี ความหมายอย่างเดียวกัน แต่นิยมใช้ต่างสถานการณ์กัน กล่าวคือคำ “การบริหาร” มักจะใช้กับบริหาร กิจการสาธารณะ หรือการบริหารราชการ ส่วนคำ “การจัดการ” มักจะใช้กับการบริหารธุรกิจเอกชน เราจึงมักจะเรียกผู้ดำรงตำแหน่งระดับบริหาร ในหน่วยงานราชการว่า “ผู้บริหาร” ในขณะที่บริษัท ห้างร้านมีตำแหน่งเป็น “ผู้จัดการ” เนื่องจากการศึกษาเป็นกิจการที่มุ่งประโยชน์สาธารณะและจัดเป็น ส่วนราชการ เราจึงใช้คำ ว่า “การบริหารการศึกษา” และ “ผู้บริหารการศึกษา” โดยนัยเดียวกัน

สุชาติ ประชากุล (อ้างถึงใน เจริญ ไวรวัจนกุล, 2523, 10-11) อธิบายว่าการบริหาร เป็นเรื่องของ

1. การใช้คนและเทคนิคต่างๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานลุล่วงไปตามวัตถุประสงค์หรือ ตามแผนงานที่วางไว้
2. การใช้กำลังคน กำลังเงิน กำลังวัตถุและเวลาที่มีอยู่ให้ได้ผลมากที่สุด โดยเสียค่าใช้จ่าย น้อยที่สุด
3. การอำนวยความสะดวกอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งตามปกติเกี่ยวข้องกับ การใช้ คน เงิน วัสดุ ให้สอดคล้องได้สัดส่วนอย่างดีที่สุดเพื่อผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ
4. การทำวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ให้บรรลุผลสำเร็จ โดยการจัดสิ่งแวดล้อมทั้งหลายคือ เงิน คน วัสดุ และเวลา ให้เป็นอุปกรณ์การปฏิบัติงาน

5. การวางแผนงานและการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผน โดยจัดกำลังคน เงิน วัสดุ การประสานงาน การติดต่อสื่อสาร และการควบคุมงานให้เหมาะสมที่สุด

6. ศิลปะในการทำงานโดยอาศัยความร่วมมือจากบุคคลอื่น

สมพงษ์ เกษมสิน (2526, 6) ให้ความหมายว่า การบริหาร คือการใช้ศาสตร์และศิลป์ นำเอาทรัพยากรการบริหารมาประกอบตามกระบวนการบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ นิพนธ์ กินาวงศ์ (2526, 6) ให้ความหมายว่า การบริหาร คือ การใช้อำนาจหน้าที่ ซึ่งมีอยู่ของผู้บริหาร จัดการดำเนินงานของสถาบันให้ดำเนินไปสู่จุดหมายที่ต้องการ ไซมอน และคณะ (Herbert A.Simon.et.al, 1966, 3) ให้ความหมายว่า การบริหาร คือ กิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือกันดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างร่วมกันจากความหมายดังกล่าว พอจะสรุปได้ว่า การบริหาร คือ การร่วมมือกันทำงานของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยมี วัตถุประสงค์ของการทำ งานร่วมกัน ในการร่วมมือทำงานนั้นจะต้องมีบุคคลที่เป็นหัวหน้าที่เรา เรียกว่าผู้บริหาร และการร่วมมือกัน นั้นจะจัดในรูปของการจัดการประเภทต่างๆ แล้วแต่วัตถุประสงค์ ที่มื่อการนั้นๆ โดยใช้กระบวนการและทรัพยากรที่เหมาะสมเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ขององค์การหรือหน่วยงานนั้นความหมายของ “การบริหารการศึกษา” นักวิชาการ และนักบริหาร ได้แสดงทรรศนะไว้หลายประการ ที่น่าสนใจมีดังนี้

สงวน สุทธิเลิศคุณ (2523, 3) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินการ เกี่ยวกับการศึกษา โดยใช้ คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และการจัดการ เพื่อพัฒนาบุคคลให้เป็นสมาชิกที่ดี ของสังคม

ภิญโญ สาธร (2526, 10) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคล หลายคนร่วมกันดำเนินการพัฒนาเด็ก เยาวชน ประชาชน หรือสมาชิกของสังคมในทุกๆ ด้าน เช่น ความสามารถ ทักษะ ทักษะ พฤติกรรม ค่านิยม หรือคุณธรรม ทั้งในด้านสังคมการเมือง และเศรษฐกิจ เพื่อให้บุคคลดังกล่าวเป็นสมาชิกที่ดี และมีประสิทธิภาพของสังคม โดยกระบวนการต่างๆ ทั้งที่เป็น ระเบียบแบบแผนในโรงเรียน และนอกโรงเรียน

หวน พินธุพันธ์ (2528, 6) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา คือ การดำเนินการของกลุ่ม บุคคลเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมให้มีความเจริญงอกงามในด้านต่างๆ เพื่อให้เป็นสมาชิกที่ดีของ สังคม

สมบูรณ์ พรรณภาพ (อ้างถึงใน หวน พินธุพันธ์, 2528, 6) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา คือ การดำเนินการต่างๆ ของกลุ่มบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาสมาชิกของ สังคมให้มีความเจริญงอกงามในด้านต่างๆ อย่างเต็มที่และเหมาะสมกับความแตกต่างระหว่าง เอกัต บุคคล เพื่อให้เขาเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม

กิติมา ปรีดีคิลก (2532, 4) อธิบายว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง ความพยายามที่จะดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องของการศึกษาอัน ได้แก่ โรงเรียน หลักสูตร ครู นักเรียน วัสดุ อุปกรณ์ ตำราเรียนและอาคารสถานที่ เป็นต้น

จากความหมายของการบริหารการศึกษาดังกล่าว สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินการของกลุ่มบุคคลที่จะดำเนินงานในทุกๆเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมให้มีความเจริญงอกงามอย่างเต็มที่เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม ความหมายของ “การบริหารสถานศึกษา” นักวิชาการและนักการศึกษา ได้ให้ความหมายไว้ ดังตัวอย่าง เช่น

วิจิตร วรุตบางกูร และคณะ(2525, 3) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึงกิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อให้บริการทางการศึกษาแก่เยาวชนและผู้สนใจ เพื่อให้ เกิดการพัฒนาทางด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ ค่านิยม พฤติกรรมและคุณธรรมต่างๆ เพื่อ เป็นสมาชิกที่ดีของสังคมและประเทศชาติ

นิพนธ์ กินาวงศ์ (2526, 7) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง กระบวนการดำเนินงานต่างๆ ของกลุ่มบุคคลซึ่งเราเรียกว่า “ผู้บริหาร” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคม การดำเนินงานต่างๆ จะต้องเป็นไปตามที่สังคมกำหนดไว้

หวน พันธุพันธ์ (2528, 6) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียน คือ การดำเนินงานของกลุ่มบุคคล เพื่อการบริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคม เพื่อให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม

สมบุรณ์ พรธมาภพ (อ้างถึงใน หวน พันธุพันธ์, 2528, 6) อธิบายว่า การบริหารโรงเรียน คือ การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลในส่วนที่เกี่ยวกับการปฏิบัติตามหน้าที่ความรับผิดชอบของโรงเรียน ได้แก่ การบริการทางการศึกษาแก่สมาชิกของสังคมให้บรรลุจุดมุ่งหมายตามที่ได้กำหนดไว้

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมของกลุ่มบุคคลร่วมมือกันดำเนินการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคม เพื่อให้เกิดการพัฒนาเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ โดยมีกระบวนการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของสถานศึกษาผู้บริหารโรงเรียนเป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างหนึ่งของการบริหารโรงเรียนเพราะการบริหารโรงเรียนจะมีประสิทธิภาพต่อเมื่อผู้บริหารมีทักษะพื้นฐานในการบริหาร และมีคุณสมบัติที่ดีแห่งการเป็นผู้บริหาร (นิพนธ์ กินาวงศ์, 2526, 13) ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียน จะต้องใช้ความสามารถและที่มีเหนือบุคคลอื่นๆ ในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่จะทำให้โรงเรียนเป็นสถาบันที่สามารถให้บริการทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามนโยบายที่กำหนดไว้และตรงตามความคาดหวังของสังคม

จากที่กล่าวมานี้จะเห็นว่า “การบริหารการศึกษา ” และ “การบริหารสถานศึกษา” มีความหมายใกล้เคียงกันมาก คือ เป็นการดำเนินงานเพื่อการบริการทางการศึกษาให้กับสังคมที่มี

ขอบข่ายความรับผิดชอบกว้างขวาง ทั้งในด้านหลักสูตร ครู นักเรียน วัสดุ อุปกรณ์ การจัดการ การเงิน ฯลฯ การตัดสินใจที่จะกระทำหรือไม่กระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งจะมีผลกระทบต่อบุคคล เป็นจำนวนมากข้อแตกต่างของการบริหารการศึกษาและการบริหารสถานศึกษา คือ การบริหาร สถานศึกษาจะรับผิดชอบเฉพาะกิจกรรมหรือการดำเนินงานของสถานศึกษาเท่านั้นส่วนการบริหาร การศึกษาอาจจะครอบคลุมหรือมีอำนาจหน้าที่มากกว่าสถานศึกษา

การบริหารแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ (ธงชัย สันติวงษ์, 2537, 15)

1. การบริหารระดับเทคนิค (Technical Level) ส่วนมากจะเกี่ยวข้องข้องกับการควบคุมดูแล การปฏิบัติงานประจำ ทั้งหลาย และปฏิบัติงานต่างๆที่จำเป็น เพื่อให้งานด้านการผลิตและการบริหาร เป็นไปโดยราบรื่น และมีประสิทธิภาพ ในปัจจุบันเรียกว่า“การบริหารงานระดับหัวหน้างาน” (Supervisor Management)

2. การบริหารระดับบริหาร (Managerial Level) ส่วนมากจะเกี่ยวข้องข้องกับการบริหารงาน ภายในและทำ หน้าที่คอยประสานให้กิจกรรมขององค์กร และหน่วยงานย่อย ที่แยกกระจายกันอยู่ ให้สามารถเข้ากันได้ ซึ่งมักเรียกว่า “การบริหารระดับกลาง” (Middle Management)

3. การบริหารระดับสถาบัน (Institution Level) คือ ผู้บริหารที่ซึ่งทุ่มเทตัวเองไว้กับการ จัดทำแผนระยะยาว การกำหนดวิสัยทัศน์ การนำ องค์กรให้ปรับตัวกับสภาพแวดล้อม และ การจัดการให้องค์กรสัมพันธ์และเข้ากันได้กับสภาพแวดล้อมของชุมชน เรียกว่า“การบริหาร ระดับสูง” (Top Management)

วิจิตร ศรีสะอ้าน (2531, 32-33) กล่าวว่า หลังจากที่มีการพัฒนาการบริหารการศึกษา ครั้งใหญ่ในสหรัฐอเมริกาตั้งแต่ ค.ศ.1950 เป็นต้นมา ได้เกิดแนวการจำแนกภารกิจของการบริหาร การศึกษาเป็น 3 แนวคือ

1. จำแนกภารกิจตามลักษณะและขอบข่ายของงาน ได้แก่ 1) ความสัมพันธ์กับชุมชน 2) การปรับปรุงส่งเสริมโอกาสทางการศึกษา 3) การสรรหาและการพัฒนาบุคลากรและ 4) การจัดหา และดูแลเรื่องการเงิน อาคารสถานที่และอุปกรณ์

2. จำแนกภารกิจตามบทบาทและพฤติกรรมการบริหาร ได้แก่ 1) กำหนดเป้าหมาย 2) กำหนดนโยบาย 3) กำหนดบทบาท 4) ประสานงาน 5) ประเมินประสิทธิภาพ 6) ทำงานกับผู้นำ ชุมชนเพื่อปรับปรุงส่งเสริมการศึกษา 7) ใช้ทรัพยากรทางการศึกษาของชุมชนให้เกิดประโยชน์ สูงสุด 8) การให้ประชาชนมีส่วนร่วม 9) การติดต่อสื่อสาร

3. จำแนกภารกิจตามเกณฑ์สมรรถภาพของผู้บริหาร ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตรและ การสอน 2) กิจกรรมนักเรียน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน 4) บุคลากรในโรงเรียน 5) อาคารสถานที่ 6) ยานพาหนะ 7) การจัดระบบงาน 8) งานธุรการและการเงิน

การบริหารเพื่อเพิ่มประสิทธิผลและประสิทธิภาพของสถานศึกษา

แคทซ์ (Katz) (อ้างถึงใน รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร, 2536, 205) การที่จะบริหารงานให้ประสบความสำเร็จ มีประสิทธิผลและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น ผู้บริหารต้องมีทักษะ 3 ด้าน คือ

1. ทักษะในด้านความคิด หมายถึง ความสามารถในการมองภาพรวมขององค์การ โดยมองจากภาพของหน่วยงานย่อยขึ้นไปทั้งโครงสร้างจนเกิดภาพรวม
2. ทักษะในด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งเป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม
3. ทักษะในด้านความรู้ทางวิชาการ เป็นความชำนาญหรือทักษะของผู้บริหารที่มีความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิคต่างๆ

ดังนั้น จากแนวคิดของแคทซ์ (Katz) คือ การพัฒนาทักษะทั้ง 3 ด้าน เพื่อให้เกิดผลดีในการบริหารงานเพิ่มประสิทธิผลและประสิทธิภาพแก่องค์การ การบริหารงานที่ดีมิใช่มุ่งแต่ความสำเร็จหรือผลสำเร็จขององค์การเพียงอย่างเดียว หากต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของคนที่ดำเนินงานตามบทบาทและหน้าที่ซึ่งนำไปสู่ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ การบรรลุวัตถุประสงค์ทั้งขององค์การ และผู้ปฏิบัติงานย่อมนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ ตลอดจนความอยู่รอดขององค์การในระบบใหญ่ รูปแบบการบริหารลักษณะหนึ่งอาจจะเหมาะกับองค์การหนึ่ง แต่ไม่เหมาะสมกับอีกองค์การหนึ่ง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการ เช่น ด้านวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งองค์การ รูปแบบโครงสร้างขององค์การ ขนาดขององค์การ หรือบุคคลที่ร่วมรับผิดชอบในองค์การนั้นๆ เป็นต้น การพัฒนารูปแบบของการบริหารที่เหมาะสมกับสภาพ และขนาดขององค์การ หากรูปแบบประสมประสานกันตามลักษณะงานและวิธีปฏิบัติ ย่อมนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การและความพึงพอใจของคนในองค์การ รูปแบบของการบริหารมีอิทธิพลและผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์การเป็นอย่างยิ่ง กุลิก และเออร์วิค (Gulick and Urwick, 1973, 110) กล่าวว่า การบริหารประกอบด้วย 7 ประการ คือ การวางแผน (Planning) การจัดหน่วยงาน (Organization) การบริหารบุคคล (Staffing) การอำนวยการ (Directing) การประสานงาน (Co-ordinating) การรายงาน (Reporting) การงบประมาณ (Budgeting) หรือที่เรียกกันว่า “กระบวนการ POSDCoRB” ดังนั้น การบริหาร คือการใช้กระบวนการ POSDCoRB โดยผู้บริหารเพื่อให้ได้ผลงาน วิจิตร วรุตบางกูร (2537, 1-5) ได้เสนอแนวคิดไว้ว่า การบริหารการศึกษาตามหลักสากลจะต้องกำหนดนโยบายการศึกษาให้ครอบคลุมค่านิยม 4 ประการ คือความเสมอภาค (Equity) โรงเรียนจะต้องทำ หน้าที่ทางการศึกษาโดยไม่เลือกที่รักมักที่ชังให้ความเสมอภาคแก่คนทุกกลุ่มทุกระดับฐานะ

1. ประสิทธิภาพ (Efficiency) โรงเรียนจะต้องทำ หน้าที่ดำเนินกิจการ และความรับผิดชอบ ให้บรรลุเป้าประสงค์และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียน

2. เสรีภาพ (Liberty) โรงเรียนจะต้องให้โอกาสนักเรียนมีสิทธิและเสรีภาพในการศึกษาหาความรู้ที่ตนเองสนใจ ส่งเสริมความถนัด และที่จะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิต และอาชีพของตนในขณะ เดียวกัน โรงเรียนก็ต้องยึดมั่นในเสรีภาพทางวิชาการ ที่จะจัดสรรประสบการณ์ ที่ดีที่สุด มีความหมายและมีคุณค่าต่อชีวิตของนักเรียนให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

3. ความเป็นเลิศ (Excellence) โรงเรียนจะต้องมุ่งจัดการศึกษา ให้นักเรียนได้เรียนรู้ วิชาการที่มีประโยชน์และทันสมัยที่สุด ได้รับการฝึกฝน โดยกระบวนการที่เลือกสรรมาอย่างดี โดยทีมบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ นักเรียน ได้รับการพัฒนาศักยภาพเต็มที่ และมีความสุขกับการเรียนรู้ความเป็นเลิศทางการศึกษาขึ้นอยู่กับการบริหารที่มีคุณภาพ โดยเฉพาะคุณภาพทางการบริหารวิชาการ การนำ นวัตกรรมมาใช้ เพื่อให้ครูสอนได้ดีขึ้น และนักเรียนรู้ได้มากขึ้นสถานศึกษา จะต้องมีแผนงานทั้งระยะสั้นและระยะยาว โดยกำหนดทิศทางการทำงานให้ชัดเจน ต้องพัฒนา บุคลากรให้มีศักยภาพและวินัยในระดับสูงและรักษาไว้ให้ทำ งานอยู่ในสถานศึกษาต้องปลูกฝังให้ นักเรียนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม ในขณะเดียวกันสถานศึกษาก็ต้องให้บริการแก่ชุมชน ควบคู่ไปด้วย ความเป็นเลิศทางการศึกษายังขึ้นอยู่กับการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้ได้ผลสูงสุดอีกด้วย (วิจิตร วรุตบางกูร, 2537, 4 – 5)

ดังนั้นสถานศึกษาที่สามารถบริหารสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการได้ย่อมแสดงว่าเป็น สถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลสูง รัชนา ศานติยานนท์ และคณะ (2544, 6) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยนั้น ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่ ได้ให้ความสำคัญแก่คุณภาพการศึกษา ดังเช่น อานันท์ ปันยารชุน และวิจิตร ศรีสะอ้าน ได้กล่าวไปในแนวทางเดียวกันว่า สถาบันการศึกษา จำเป็นต้องมุ่งส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการและคุณภาพการศึกษา

ประเวศ วะสี (2540, 4) ได้อธิบายเกี่ยวกับประสิทธิผลไว้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน ขึ้นอยู่กับคุณภาพ

วิจิตร วรุตบางกูร (2537, 5 – 6) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร โรงเรียนเพื่อให้เกิด ความเป็นเลิศมีลักษณะดังนี้

1. การบริหารมีลักษณะยืดหยุ่นได้ ไม่ยึดกฎระเบียบเคร่งครัด จนเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จ ของงาน เมื่อมีอุปสรรคผู้บริหารจะให้ความช่วยเหลือเพื่อให้งานสำเร็จ ผู้บริหารไม่นิยมลงโทษ แต่มุ่งสร้างความเข้าใจเพื่อป้องกันความผิดพลาด

2. ผู้บริหารไม่ทำตนเป็นเจ้านาย หรือเป็นคนชั้นสูง สัมผัสหรือแตะต้องไม่ได้แต่จะ ทำงานร่วมกับครูด้วยความนับถือ ทำหน้าที่ผู้นำที่มีหัวก้าวหน้า พร้อมทั้งจะแสวงหาวิธีการใหม่ๆ ที่มี

ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ในขณะที่เดียวกันผู้บริหารและครูจะคลุกคลีอยู่กับนักเรียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ นักเรียน รักการเรียนรู้ เรียนด้วยความสนุก และทุ่มเทให้กับการเรียนเต็มศักยภาพ โดยได้ผลตอบแทนที่น่าสนใจและคุ้มค่า

3. ผู้บริหารจะไม่ใช้อำนาจเผด็จการในการตัดสินใจ แต่จะฟังการวิเคราะห์ข้อมูลสถานการณ์และการปรึกษาหารือกับคณะครู แก่ปัญหาและตัดสินใจโดยกลุ่ม และพยายามรักษาความเป็นกลุ่มไว้

4. ผู้บริหารจะให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพอันดีระหว่างครูกับนักเรียน และให้ความสำคัญในเรื่องในความผูกพัน ความเอาใจใส่ และความคิดสร้างสรรค์ของครูมากกว่าการสอนโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

5. ผู้บริหารจะคัดเลือกบรรจุครูอย่างพิถีพิถัน พัฒนาบุคลากรอยู่ตลอดเวลาตอบแทน และรักษาคนดีเอาไว้และไม่เกรงกลัวที่ต้องขจัดคนไม่ดีออกไป

6. ผู้บริหารถือเป็นเจ้าหน้าที่ที่จะทำทุกอย่างให้ครูอยู่ดี มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และร่วมกิจกรรมกลุ่ม แสวงหาความร่วมมือช่วยเหลือจากภายนอกเข้ามาสนับสนุนการทำงานของครู

7. บุคลากรทุกฝ่ายมีความเชื่อมั่นในตนเอง นับถือ และเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารและนักเรียน มุ่งมั่นรับผิดชอบต่อประสิทธิผลการเรียนการสอน คิดค้นวิธีการใหม่ เพื่อให้ นักเรียน เจริญงอกงามและประสบความสำเร็จ

8. หลักสูตรที่เปิดสอนกว้างขวาง มีวิชาให้นักเรียนเลือกเรียนตามถนัด และความสนใจ มีความยืดหยุ่นให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป และครอบคลุมเป้าหมายของการจัดการศึกษา

9. การเรียนการสอนให้ความสำคัญกับกระบวนการคิด และขั้นตอนในการแก้ปัญหา ไม่กระตุ้นนักเรียนเพื่อสอบเพียงอย่างเดียว

10. โรงเรียนมีเป้าหมายชัดเจนและเข้มแข็ง โดยที่บุคลากรทุกฝ่ายรู้เป้าหมายของโรงเรียน การประเมินผลงานจะยึดเป้าหมายเป็นหลัก และวิธีการไปสู่เป้าหมายนั้นมีความยืดหยุ่นได้

11. สวัสดิภาพของนักเรียนเป็นเรื่องที่ทุกคนต้องให้ความสนใจและถือเป็นเรื่องสำคัญที่สุดส่วน ทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2543, 12-13) กล่าวว่า การบริหารจะให้ได้รับผลสำเร็จนั้นจะต้องใช้หลักการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Management for Results หรือ Results Based Management : RBM) เป็นการบริหารโดยมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์ คือ การบริหารที่เน้นผลสัมฤทธิ์ (Results) โดยมีตัวชี้วัด (Indicators) ที่เป็นรูปธรรม ผลสัมฤทธิ์อาจเขียนเป็นสมการได้ดังนี้ คือ ผลสัมฤทธิ์ (Results) = ผลผลิต (Output) + ผลลัพธ์ (Outcome) การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ไม่เน้นการทำงานตามกฎระเบียบเพียงอย่างเดียวจะให้ความสำคัญการกำหนดพันธกิจและวัตถุประสงค์ของโครงการ/งาน เป้าหมาย

เป็นผลผลิต และผลลัพธ์ที่ต้องการของทุกโครงการในองค์กรนั้นให้สอดคล้องเป็นไปในทางเดียวกับภารกิจและวัตถุประสงค์ขององค์กร มีการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicator : KPI) ใ้ได้อย่างชัดเจน เป็นที่เข้าใจของทุกคนในองค์กรและเป็นตัวสะท้อนให้ผลงานออกมาเป็นรูปธรรม มีการยึดหยุ่นในการบริหารระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์มีการรอบแนวคิดในเรื่องการวัดผลการปฏิบัติงานโดยมองทั้งระบบการบริหาร ว่าผลสัมฤทธิ์จะเกิดได้เมื่อมี 1) การจัดหาให้ได้ทรัพยากรการบริหารมาอย่างประหยัด (Economy) 2) การบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficiency) และ 3) การได้ผลงานที่บรรลุเป้าหมายขององค์กร (Effectiveness) องค์ประกอบของระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ได้แก่ วัตถุประสงค์ ปัจจัยนำเข้า กิจกรรมหรือกระบวนการทำงาน และผลสัมฤทธิ์ การประยุกต์ใช้ระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการบริหารสถานศึกษา จะใช้วิธีการวัดผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก ซึ่งจะมีลักษณะเป็นการติดตามผลการปฏิบัติงาน (Performance Monitoring) ข้อมูลผลการปฏิบัติงานจะเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารในการจัดสรรทรัพยากรและตัดสินใจในการบริหารสถานศึกษาการบริหาร โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์จะบังเกิดประโยชน์คือ

1. มีพันธกิจ วัตถุประสงค์ขององค์กรที่ชัดเจน และมีเป้าหมายที่เป็นรูปธรรม โดยเน้นที่ผลผลิตและผลลัพธ์
2. การตัดสินใจในการจัดสรรงบประมาณให้หน่วยงานหรือ โครงการต่างๆ จะพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก
3. เจ้าหน้าที่ทุกคนรู้เป้าหมายที่องค์กรคาดหวังเกิดความรู้สึกรับผิดชอบต่องานที่ตนทำ
4. มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจไปสู่หน่วยงานระดับล่าง ให้สามารถทำงานบรรลุผลได้อย่างเหมาะสม
5. มีระเบียบสนับสนุนการทำงานในเรื่องที่จำเป็นเท่านั้น
6. มีเทคโนโลยี สารสนเทศ สนับสนุนให้สามารถตัดสินใจบนฐานข้อมูลที่ต้องการรวดเร็ว ทันเวลา
7. มีวัฒนธรรมและอุดมการณ์ร่วมกันในการทำงานที่สร้างสรรค์ เป็นองค์กรที่เรียนรู้ เปิดกว้างต่อความคิด ความรู้ใหม่ๆ และปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสมและเป็นองค์กรที่มีการติดต่อประสานข้อมูลกับองค์กรภายนอกเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันได้
8. เจ้าหน้าที่มีขวัญและกำลังใจดี เนื่องจากได้มีโอกาสปรับปรุงงานและใช้ดุลยพินิจในการทำงานที่กว้างขวางขึ้นสรุปได้ว่าการบริหารเพื่อมุ่งประสิทธิผลของสถานศึกษานั้น ผู้บริหารจะต้องกำหนดนโยบายให้ครอบคลุมค่านิยม 4 ประการ คือ ความเสมอภาค ประสิทธิภาพ เสรีภาพ และความเป็นเลิศ ซึ่งการบริหารเพื่อความเป็นเลิศ ตามแนวของ วิจิตร วรุตบางกูร จะสอดคล้องกับ

หลักการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของ ทิพาดี เมฆสวรรค์ โดยมีเป้าหมายของการบริหารเพื่อมุ่งประสิทธิผล หรือความสำเร็จของงาน

บทบาทและภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารสถานศึกษา

เป็นการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลในสถานศึกษา เพื่อจัดการศึกษาแก่สมาชิกในสังคม ให้เป็นสมาชิกที่ดี ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงานบริหารกิจการต่างๆ ของสถานศึกษาโดยตรง ผู้บริหารเป็นผู้ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด มีอำนาจที่จะตัดสินใจในระดับสูง ทำหน้าที่บริหารสถานศึกษา และแสดงบทบาทของผู้นำ ในสถานศึกษา ดังนั้นภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษา ต้องสอดคล้องกับภารกิจของสถานศึกษา โดยให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา และสนองต่อนโยบายของชาติครูใหญ่ หรือ อาจารย์ใหญ่ หรือ ผู้อำนวยการ ในฐานะเป็นผู้ดำรงตำแหน่งสูงสุดในการบริหารสถานศึกษา เป็นผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในฐานะผู้นำของสถานศึกษา จะต้องมียุทธศาสตร์ในการบริหารงานทุกด้านในสถานศึกษา มีภารกิจที่จะต้องปฏิบัติทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา นักการศึกษาและนักวิชาการ ได้กล่าวถึงบทบาทหรือภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2525, 18) สรุปบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร โรงเรียนไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. การให้โอกาสทางการศึกษา และปรับปรุงการศึกษาในโรงเรียน หรือบริหารงานวิชาการ
2. บริหารงานบุคคลในโรงเรียน
3. บริหารงานที่เกี่ยวกับชุมชน และการประชาสัมพันธ์โรงเรียน
4. บริหารเกี่ยวกับอาคารสถานที่ ธุรการการเงิน และการให้บริการ
5. การบริหารงานกิจการงานกิจการนักเรียน

อุทัย ธรรมเดโช (2531, 34) กล่าวถึงบทบาทที่สำคัญของผู้บริหาร 4 ด้านได้แก่

1. บทบาทของผู้ฝึกสอน (Coach) ผู้บริหารต้องสามารถทำ ความรู้จักและสามารถสร้างความเข้าใจกับครู อาจารย์ ให้มีความรู้ความสามารถและรู้จักตนเองอย่างแท้จริง
2. บทบาทของผู้ประเมิน (Appraiser) ผู้บริหารมีหน้าที่ให้ความเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โดยตรงไปตรงมาโดยเฉพาะในส่วนที่ต้องปรับปรุงเพื่อให้เกิดความเข้าใจถูกต้องอย่างแท้จริง
3. บทบาทของผู้ปรึกษา (Advisor) ผู้บริหารต้องเป็นผู้ช่วยกระตุ้นความริเริ่มให้คำแนะนำ และข้อเสนอแนะในการกำหนดเป้าหมาย (Goals) ของครูอาจารย์ เกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ

4. บทบาทของผู้ช่วยเหลือ (Referral Agent) ผู้บริหารต้องสามารถหาทางสนับสนุนให้ครูอาจารย์ประสบความสำเร็จในการวางแผนเพื่อความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในสายงานการสอน

กิติมา ปรีดีติติก (2532, 265) กล่าวว่า ในระบบการบริหารโรงเรียน ผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทสำคัญที่สุด ที่จะทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนมีประสิทธิภาพ และสามารถพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และบรรลุเป้าหมายขององค์การได้ ทั้งนี้เพราะผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ตัดสินใจในการเลือกแนวทางในการดำเนินการของโรงเรียน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

โจนส์ และคนอื่นๆ (Jones and others, 1969, 176 – 183) อธิบายว่าผู้บริหารสถานศึกษาหรือครูใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษา จะต้องแสดงบทบาทผู้นำเพิ่มขึ้นหลายด้าน พอสรุปได้ คือ

1. ผู้นำทางการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่ต้องรับผิดชอบในความก้าวหน้าทางวิชาการ โดยเข้าร่วมเป็นสมาชิกกับสมาคมวิชาชีพของตนเอง รู้จักผลิตและใช้งานวิจัยเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา แสดงให้เห็นว่าจุดมุ่งหมายของโรงเรียนย่อมเหนือกว่าจุดมุ่งหมายของตนเอง รู้จักใช้คนให้เหมาะสมกับงาน เป็นผู้ที่มีจริยธรรมและคุณธรรม มีความเชื่อมั่นและศรัทธาในศักดิ์ศรีของเพื่อนร่วมงาน รู้จักวิธีที่จะขอคำปรึกษาจากผู้อื่น ห่วงใยเพื่อนร่วมงาน และมีความศรัทธาในวิชาชีพของตนเอง

2. ผู้นำในการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เนื่องจากสถานศึกษาเป็นสถาบันและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ดังนั้น โรงเรียนควรบริการสังคมและเปิดโอกาสให้สังคมช่วยเหลือสนับสนุนโรงเรียน

3. ผู้นำในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์เพื่อการศึกษาและวิจัยผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องจัดหาและบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนอาคารสถานที่เพื่อช่วยให้การเรียนการสอนเป็นไปด้วยความสะดวกและเกิดประโยชน์สูงสุด ต้องสนใจเกี่ยวกับการวิจัย และวิทยาการใหม่ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้กับการเรียนการสอน

4. ผู้นำที่สนใจต่อการประเมินผลงานของตนเอง ผู้บริหารโรงเรียนมิใช่มีหน้าที่ปฏิบัติงานประจำวันเท่านั้น ยังต้องสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นทำงานอีกด้วย พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนควรจะมีส่วนส่งเสริมการเรียนการสอนให้ก้าวหน้า ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงจำ เป็นต้องประเมินบทบาทและปรับปรุงบทบาทของตนเองตลอดเวลาบทบาทและภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษานับเป็นของคู่กัน ซึ่งไม่อาจแยกออกจากกันได้โดยเด็ดขาด

นักการศึกษาได้กล่าวถึงภารกิจของผู้บริหารไว้ ดังเช่น แคมเบลล์ และคนอื่นๆ (Campbell and others, 1978 ,116-149) กล่าวถึงภารกิจของครูใหญ่ ไว้ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ผู้บริหารจะต้องศึกษาลักษณะของชุมชน ความต้องการของชุมชน การให้ข้อมูลของโรงเรียนแก่ชุมชน บทบาทของโรงเรียนในชุมชนและ บทบาทขององค์กรต่างๆ ในชุมชน

2. งานวิชาการในกิจกรรมขององค์กรต่างๆในชุมชน ได้แก่ การวางจุดมุ่งหมายเฉพาะ ของสถานศึกษา การวางโครงการเรียนการสอน หลักสูตร และการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรของชาติ การจัดและเลือกใช้สื่อการเรียนและการประเมินผลการสอน

3. งานกิจการนักเรียน ผู้บริหารต้องจัดรูปแบบองค์กรของนักเรียน การจัดบริการต่างๆ แก่นักเรียน และควบคุมความประพฤติและระเบียบวินัยของนักเรียน

4. การบริหารงานบุคคล เป็นงานที่สำคัญ ความสำเร็จและความล้มเหลวของสถานศึกษา ส่วนใหญ่ขึ้นกับการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบในเรื่องนโยบายการบริหารงาน บุคคล การวิเคราะห์อัตรากำลัง การคัดเลือกบุคคล การประเมินประสิทธิภาพการสอน

5. การบริหารอาคาร สถานที่ และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ผู้บริหารต้องดูแลรับผิดชอบ ทั้งการวางแผน การพัฒนา และบำรุงรักษาอาคาร สถานที่ และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อช่วยให้เกิด ประโยชน์ต่อการเรียนการสอน

6. การบริหารการเงินและงานธุรการ ผู้บริหารควรให้ความสนใจ ในเรื่องการจัดทำ งบประมาณ การใช้จ่ายงบประมาณตามแบบแผนของทางราชการ งานสารบรรณ งานประชาสัมพันธ์ และงานพัสดุ ครุภัณฑ์

คิมโบร (Kimbrough, 1988, 44) กล่าวว่า หน้าที่หรือภารกิจของผู้บริหาร โรงเรียนมี 8 ด้าน คือ การเรียนการสอน และการพัฒนาหลักสูตร การบริหารนักเรียน ความสัมพันธ์ระหว่าง โรงเรียน กับชุมชน การบริหารงานบุคคล การบริหารอาคารสถานที่ การบริการชุมชน การจัดองค์กร โครงสร้าง การบริหาร และ การบริหารงบประมาณ

การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราชเขต 4 แบ่งเป็น

1. กลุ่มอำนวยการ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้
 - 1.1 ปฏิบัติงานสารบรรณของสำนักงานเขต
 - 1.2 ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยการ
 - 1.3 ดำเนินการเกี่ยวกับอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและยานพาหนะ
 - 1.4 จัดระบบบริหารงานและพัฒนาองค์กรสำนักงานเขต

ในสังกัด

- 1.5 ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่กิจการและผลงานของสำนักงานเขต และส่วนราชการ
- 1.6 เผยแพร่และให้บริการข้อมูลข่าวสาร
- 1.7 ประสานการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกเขตพื้นที่การศึกษา
- 1.8 ประสานงานที่เกี่ยวกับการสรรหากรรมการและอนุกรรมการในระดับต่างๆ
- 1.9 ดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารการเงิน บัญชี พัสดุและสินทรัพย์
- 1.10 ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับกิจการภายในของสำนักงานเขตที่มีในงานของส่วนราชการใดโดยเฉพาะ
 - 1.11 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย
2. กลุ่มบริหารงานบุคคล มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้
 - 2.1 วางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ
 - 2.2 สรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ย้าย โอน และการออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 2.3 ดำเนินงานบำเหน็จความชอบ และทะเบียนประวัติ
 - 2.4 พัฒนาบุคลากร ส่งเสริม ยกย่อง เชิดชูเกียรติ และพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ
 - 2.5 ดำเนินงานวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ และการดำเนินคดีของรัฐ
 - 2.6 ปฏิบัติงานเลขานุการอนุกรรมการบริหารงานบุคคลของเขตพื้นที่การศึกษา
 - 2.7 จัดทำมาตรฐาน คุณภาพงาน กำหนดภาระงานขั้นต่ำและเกณฑ์การประเมินผลงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขต
 - 2.8 ประเมินคุณภาพการบริหารงานบุคคลและจัดทำรายงานประจำปีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาเพื่อเสนออนุกรรมการบริหารงานบุคคลเขตพื้นที่การศึกษา และคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 2.9 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย
3. กลุ่มนโยบายและแผน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้
 - 3.1 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษา

- 3.2 จัดทำนโยบาย และแผนพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐาน การศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น
- 3.3 วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและแจ้งการ จัดสรรงบประมาณ
- 3.4 ตรวจสอบ ติดตาม ประเมิน และรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณ และผลการ ปฏิบัติงานตามนโยบายและแผน
- 3.5 ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 3.6 ปฏิบัติงานเลขานุการคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา
- 3.7 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย
4. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้
- 4.1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในรูปแบบการศึกษาในระบบ การศึกษา นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย
- 4.2 ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของบุคคล ครอบครัวย องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น
- 4.3 ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษา สอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา
- 4.4 ส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับผู้พิการ ด้อยโอกาสและมีความสามารถพิเศษ
- 4.5 ส่งเสริมงานการแนะแนว สุขภาพอนามัย กีฬาและนันทนาการ ลูกเสือ ยุวกาชาด เนตรนารี ผู้บำเพ็ญประโยชน์ นักศึกษาวิชาทหาร ประชาธิปไตย วินัยนักเรียน การพิทักษ์สิทธิเด็ก และเยาวชน และงานกิจการนักเรียนอื่น
- 4.6 ส่งเสริมสนับสนุนการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- 4.7 ส่งเสริมการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพในสำนักงานเขต สถานศึกษาและ หน่วยงานทางการศึกษา
- 4.8 ส่งเสริมงานกิจกรรมพิเศษเกี่ยวกับความมั่นคงของชาติ และงานโครงการ อันเนื่องมาจากพระราชดำริ
- 4.9 ประสานการป้องกันและแก้ไขการใช้สารเสพติด และส่งเสริมป้องกัน แก้ไข และคุ้มครองความประพฤตินักเรียน นักศึกษา- ดำเนินงานวิเทศสัมพันธ์
- 4.10 ประสานส่งเสริมการศึกษากับการศาสนา และการวัฒนธรรม
- 4.11 ส่งเสริมแหล่งการเรียนรู้ สืบเสาะสื่อทางการศึกษาและภูมิปัญญาท้องถิ่น

4.12 ประสานและส่งเสริมสถานศึกษาให้มีบทบาทในการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

4.13 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

5. กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผล มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

5.1 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลักสูตรการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา และหลักสูตรการศึกษาพิเศษ

5.2 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อการพัฒนาหลักสูตร การสอน และกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน

5.3 วิจัย พัฒนา ส่งเสริม ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินเกี่ยวกับการวัดและการประเมินผลการศึกษา

5.4 วิจัย พัฒนา ส่งเสริม มาตรฐานการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษา รวมทั้งประเมิน ติดตาม และตรวจสอบคุณภาพการศึกษา

5.5 นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา

5.6 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย พัฒนา ส่งเสริมและพัฒนาสื่อวัตกรรมการและเทคโนโลยีทางการศึกษา

5.7 ปฏิบัติงานเลขานุการคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา

5.8 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

6. กลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

6.1 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ บริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป

6.2 ดำเนินงานที่เป็นภารกิจของสำนักงานเขตที่ได้รับมอบหมายให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

6.3 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

7. หน่วยตรวจสอบภายใน

ประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา

ประสิทธิผล (Effectiveness) เป็นตัวบ่งชี้หรือตัวการที่จะเป็นเครื่องตัดสินในขั้นสุดท้ายว่าการบริหารและองค์การจะประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด ขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์การ และมุมมองของผู้เขียนหรือนักวิชาการ แต่ส่วนใหญ่จะมุ่งที่ผลสำเร็จของงาน หรือการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย (ภรณ์ กิรีติบุตร 2529, 2) ซึ่งมีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา (School Effectiveness) ไว้หลายท่าน ดังนี้

สุวรรณี สมบัติทวี (2536, 14-16) กล่าวว่า ลักษณะของสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล หมายถึง สถานศึกษาที่สามารถส่งเสริมให้นักเรียนมีความก้าวหน้าทั้งทางพุทธิศึกษา จริยศึกษา และพลศึกษา ได้ดีกว่าโรงเรียนอื่นๆ

ภารดี อนันต์นารี (2545, 24) กล่าวว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง การที่สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาให้สำเร็จ โดยสามารถผลิตนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และครูมีความพึงพอใจในการทำงาน

ปาติกา นิธิประเสริฐกุล (2547, 38) กล่าวว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก สามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ตลอดจนมีความสามารถในการบูรณาการผสมผสานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่ตั้งไว้

สเตียร์ (Steers, 1977, 55) กล่าวว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง การที่ผู้นำของโรงเรียน ใช้ความสามารถในการแยกแยะ การบริหาร การจัดการศึกษา และการใช้ทรัพยากรให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

อาร์มสตรอง และคณะ (Armstrong et al, 1989, 155) กล่าวว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษามีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าระดับเกณฑ์มาตรฐานที่ทดสอบ

ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991, 373) กล่าวว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารการศึกษาสามารถใช้ภาวะผู้นำเป็นจุดศูนย์กลางในการจัดการศึกษาทำให้ครูและนักเรียนเกิดความพึงพอใจ ส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และยังได้รวบรวมความคิดของนักการศึกษาที่ให้ความหมายประสิทธิผลของสถานศึกษาว่า หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการหรือความพึงพอใจในการทำงานของครู หรือขวัญกำลังใจของสมาชิกสถานศึกษาดี และสรุปว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาพิจารณาจากตัวบ่งชี้ 4 ประการ คือ

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น
2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา

4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนานักเรียนให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก สามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ส่งผลให้ผู้สอนเกิดความพึงพอใจในการทำงาน การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด และมีเกณฑ์การวัดประสิทธิผล ซึ่งเป็นการมองประสิทธิผลในภาพรวมทั้งระบบ

การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา สำหรับการประเมินผลของสถานศึกษาเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ดังที่ รุ่ง แก้วแดง และ ชัยณรงค์ สุวรรณสาร (2536, 164) กล่าวว่าความสำเร็จขององค์กรเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง องค์กรจะดำรงอยู่รอดได้ต้องมีผลความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ประสิทธิภาพจะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กรถ้าปราศจากการประเมินประสิทธิผลแล้วจะไม่มีทางทราบว่าการปฏิบัติการกิจขององค์กรว่าเป็นอย่างไร

ประสิทธิผลของโรงเรียนขึ้นอยู่กับคุณภาพ และสมรรถภาพของผู้บริหารเป็นสำคัญคุณภาพของผู้บริหารมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง คุณภาพเป็นสิ่งที่หาซื้อไม่ได้ คุณภาพต้องได้จากการปลูกฝังและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (ประเวศ วะสี, 2540, 4)

โดยทั่วไปการประเมินประสิทธิผลเป็นการวัดเพื่อดูความแตกต่างระหว่างความคาดหวังและผลการปฏิบัติ ถ้ามีความแตกต่างน้อยก็แสดงว่ามีประสิทธิผลมาก แต่ถ้าหากมีความแตกต่างมากก็แสดงว่ามีประสิทธิผลน้อย หรืออาจเป็นการวัดเพื่อดูความสอดคล้องกันระหว่างผลผลิต (Output) กับเป้าหมายที่ได้ระบุไว้ นักการศึกษาและนักวิชาการ ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา ไว้แตกต่างกัน ที่นาศึกษา ได้แก่

กรณี กิรีติบุตร (2529, 185-187) ได้กล่าวถึงแนวทางการประเมิน ประสิทธิภาพว่ามี 3 แนวทาง คือ

1. การประเมินประสิทธิผลในแง่เป้าหมาย(The Goal Approach) เป็นการพิจารณาว่าองค์กรมีประสิทธิผลหรือไม่ ขึ้นอยู่กับการดำเนินงานว่าบรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือไม่ โดยใช้เป้าหมายขององค์กรเป็นเกณฑ์ เช่น วัดความสำเร็จและความสามารถในการผลิต วัดความสำเร็จจากผลกำไร

2. การประเมินผลในแง่ระบบ – ทรัพยากร (The System Resource Approach) เป็นการประเมินประสิทธิผลขององค์กร โดยอาศัยแนวคิดที่ว่าองค์กรเป็นระบบเปิดซึ่งมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในการแลกเปลี่ยน และแข่งขันกัน จึงประเมินโดยพิจารณาความสามารถขององค์กรแสวงหาผลกำไรจากสภาพแวดล้อม เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่ต้องการ

3. การประเมินประสิทธิผลโดยใช้หลายเกณฑ์ (The multi of effectiveness) เป็นการประเมินประสิทธิผลขององค์การโดยใช้เกณฑ์หลายอย่างพิจารณาผลสำเร็จขององค์การ ซึ่งผู้ให้แนวคิดในการประเมินประสิทธิผลนี้ ได้แก่ มาร์โชนี และเวทส์ (Steers, 1977, 44; อ้างถึงใน Mahoney and Weitzel, 1969, 118)

การวัดประสิทธิผลของสถานศึกษา มอทท์ (Mott, 1972) ได้ผสมผสานแนวคิดทั้งแง่เป้าหมายและระบบทรัพยากรมาเป็นเกณฑ์หลายอย่างในการพิจารณาประสิทธิผลการเรียน Miskel Ferguson (1985, 55) ได้พัฒนาเครื่องมือวัดประเมินผล เรียกว่า IPOE (Index of Perceived Organizational Effectiveness) ซึ่งมีการพัฒนาเครื่องมือของ Mott ครอบคลุมประสิทธิผลของโรงเรียน 4 ด้าน คือ

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น
2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา
4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

การศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา มุ่งไปที่ผลผลิตปลายทาง เพราะหากการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพย่อมส่งผลต่อความสำเร็จ (ชร สุนทรายุทธ, 2551, 469)

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาโดยใช้แนวคิดการประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยใช้เกณฑ์หลายเกณฑ์ เนื่องจากสามารถเลือกใช้เกณฑ์ที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะและสภาพขององค์การได้ และการประเมินโดยใช้เกณฑ์เดียว เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน อาจไม่สามารถชี้วัดได้ว่าเป็นประสิทธิผลของสถานศึกษาทั้งหมดได้ ทั้งนี้เพราะองค์การโดยทั่วไปมักมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์มากกว่า 1 ประการ โดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การของ ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991, 373) ในองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

สถานศึกษามีหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอน และสามารถทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สิ่งสำคัญของการบรรลุเป้าหมายคุณภาพการศึกษา คือ ผลผลิตของระบบการศึกษา (กรมวิชาการ, 2539, 9-10) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ปริมาณและคุณภาพของนักเรียน ประสิทธิผลของสถานศึกษาที่สร้างความเชื่อมั่นได้สูง โดยวัดจากความนิยมของชุมชน และผู้ปกครองนักเรียนประการหนึ่ง ได้แก่ โรงเรียนนั้นมีนักเรียนเข้าเรียนใน

ปริมาณมากและคุณภาพการเรียนอยู่ในเกณฑ์สูง โดยดูจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความสามารถในการศึกษาต่อในสถาบันชั้นสูง ได้จำนวนมาก โรงเรียนที่มีทั้งปริมาณและคุณภาพสูง ดังกล่าวนี้จะได้แก่ โรงเรียนในเมือง โรงเรียนระดับจังหวัดที่มีชื่อเสียง โรงเรียนที่มีความพร้อมในด้านปัจจัยต่างๆ เช่น วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ อาคารสถานที่ บรรยากาศ สิ่งแวดล้อมเหมาะสม ปัจจัยด้านการเงินคล่องตัว มีความสามารถในการจัดซื้อ จัดจ้าง และการเบิกจ่าย ได้อย่างสะดวก บุคลากรหรือครูผู้สอนมีคุณภาพ ตลอดจนมีการบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพ เรื่องคุณภาพของผู้เรียนนั้นนอกจากจะดูที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแล้ว ควรจะพิจารณาถึงส่วนต่างๆ ด้วย ได้แก่ การพัฒนา ทักษะคิด แรงจูงใจของนักเรียน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความเชื่อมั่นในตนเอง รวมทั้งการประพฤติตัวอย่างเหมาะสม มีจริยธรรม คุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า คุณภาพที่เกิดกับผู้เรียน นอกจากจะเป็นผู้ที่มีความสนใจในการศึกษาเล่าเรียน มีความรู้ความสามารถทางวิชาการเป็นอย่างดี ยอดเยี่ยม มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในรายวิชาต่างๆ สูงเป็นที่น่าพอใจแล้ว ยังมีการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ เจตคติ ค่านิยม และคุณธรรมต่างๆ ที่พึงปรารถนาให้เพียงพอต่อการดำเนินชีวิต และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

องค์ประกอบต่างๆ ในการเสริมสร้างประสิทธิผลทั้งปริมาณและคุณภาพของนักเรียนนั้น นอกจากปัจจัยต่างๆ ซึ่งได้แก่อาคารสถานที่ที่เหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการ บรรยากาศ สิ่งแวดล้อม ร่มรื่น สวยงาม วัสดุอุปกรณ์เพียงพอและทันสมัยต่อการจัดการเรียนการสอน บุคลากรที่สำคัญ ได้แก่ ผู้บริหาร และครู เป็นผู้ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิผลของโรงเรียน หากผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความสามารถในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและมองเห็นความสำคัญของงานวิชาการในโรงเรียนอย่างแท้จริง หาแนวทางการส่งเสริมและพัฒนางานวิชาการให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน และเป็นไปตามความคาดหวังของรัฐบาล ผู้ปกครองและชุมชน สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิผล ครูผู้บาทบาทหน้าที่ของตนเองพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง อยู่เสมอ วางแผนพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมโดยยึดกระบวนการและนักเรียนเป็นศูนย์กลาง การเรียนการสอน ตลอดจนปรับปรุงวิธีการสอนให้ทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความเจริญทางเทคโนโลยีใหม่ๆ แล้ว เป็นที่เชื่อได้ว่าโรงเรียนนั้นจะต้องบรรลุวัตถุประสงค์ เกิดประสิทธิผลด้านปริมาณและคุณภาพของผู้เรียน

กล่าวโดยสรุป ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการจัดการ อำนวยความสะดวกต่างๆ ตลอดจนจัดบรรยากาศและทรัพยากรอย่างเหมาะสม เพื่อเอื้อให้นักเรียนมีผลการเรียนดี มีทัศนคติ แรงจูงใจ มีความคิดสร้างสรรค์ เชื่อมั่นในตนเอง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับสูง

ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง มีความคิดเห็น ทักษะ ความรู้สึก หรือพฤติกรรม ของผู้ที่ได้รับการศึกษาแสดงออกในทางที่พึงงามสมเหตุสมผลสอดคล้อง กับความต้องการของสังคม การศึกษานอกจากจะสร้างเสริมความเจริญให้กับบุคคลทั้ง 4 ด้าน กล่าวคือ ด้านร่างกาย ให้มีความสมบูรณ์แข็งแรง พัฒนาการส่วนต่างๆ อย่างเหมาะสมกับวัย ด้านสติ ปัญญา มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน รู้จักวิเคราะห์อย่างมีเหตุผลและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านสังคม สามารถนำความรู้ความสามารถและทักษะอันจำเป็นไปใช้ในการดำรงชีวิต ได้อย่างมีความสุข ด้านจิตใจ รู้จักเหตุผล วินัย คุณธรรม จริยธรรม อย่างเหมาะสมตั้งงามแล้ว ทัศนคติทางบวกจะเป็นผลที่เกิดขึ้น จากผู้ได้รับการพัฒนาครบถ้วนทั้ง 4 ด้าน ดังกล่าวแล้ว ผู้ที่มีทัศนคติทางบวกจะเป็นผู้ที่มีความรู้สึก และแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่างๆ เป็นที่พึงประสงค์ของสังคม โดยส่วนรวม มีจิตใจกว้างขวาง ไม่ทำตน ต่อต้าน มีความมั่นคงทางจิตใจ มีเหตุผล ยอมรับกฎกติกาของสังคม มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย ยอมรับและเคารพความคิดเห็นของส่วนรวม เห็นความสำคัญของการอยู่ร่วมกันในสังคม เป็นผู้ที่มีความสามารถควบคุมจิตใจและมีวินัยในตนเอง อดกลั้น และสามารถเผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม ประพฤติปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และมีความเอื้อ ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์ เป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม ตลอดจนสามารถดำเนินการอบรมสั่งสอนให้นักเรียน เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม อยู่ในระเบียบวินัย รู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดี ต่อการศึกษาและ อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

สถานศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการเตรียมเยาวชนให้เป็น ผู้ใหญ่ที่ดี สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ส่งเสริมให้บุคคลรู้จักสร้างเสริมความเจริญ ให้แก่ตนเอง มีความกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้ มีศีลธรรมอันดีงาม (สุรพันธ์ ยันต์ทอง, 2533, 13-14)

กล่าวโดยสรุป ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก คือ เป็นผู้ที่มีความรู้สึกและแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่างๆ ที่พึงประสงค์ของสังคมโดยรวม มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย เป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม เห็นความสำคัญและคุณค่าของการอยู่ร่วมกันในสังคม มีความสามารถในการควบคุมจิตใจตนเอง

ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา

สถานศึกษาเป็นองค์กรทางการศึกษาที่มีความสามารถสนองความต้องการของผู้มารับ บริการ และเป็นประโยชน์ต่อสังคม และมีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาได้ดี (พิทยา บวรวัฒนา, 2541, 115) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูมีบทบาทในการกำหนดนโยบายให้ทันสมัย

ปรับรูปแบบและการบริหารและดำเนินการต่างๆ ให้เหมาะสมกับการพัฒนาผู้เรียน ในองค์กรต่างๆ จะประกอบด้วย “คน” และ “งาน” โรงเรียนซึ่งเป็นองค์กรทางการศึกษาก็เช่นเดียวกัน ย่อมประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียน และนักการศึกษา โรงเรียนทำให้เกิดการเรียนการสอนโดยสมบูรณ์ การจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น สถานศึกษาต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การกำหนดนโยบายต่างๆ ของสถานศึกษาจะต้องสอดคล้องและทันสมัย ทันกับความเจริญก้าวหน้าและความเปลี่ยนแปลง นโยบายของสถานศึกษาไม่ควรยึดตายตัวจนเปลี่ยนแปลงไม่ได้ ในขณะเดียวกันจะต้องสามารถปรับตัวให้ทันสมัย ทันความเปลี่ยนแปลงต่างๆ โดยเฉพาะในด้านการจัดการเรียนการสอน ควรมีนวัตกรรมและสื่อการสอนใหม่ๆ มีการค้นคว้าและพัฒนาสื่ออุปกรณ์การสอนอย่างสม่ำเสมอ ปรับปรุงอาคารสถานที่ให้สะอาด ร่มรื่น เพื่อเอื้อให้เกิดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ทั้งเนื้อหาวิชา และคุณธรรมจริยธรรมมากกว่าที่จะบอกความรู้หรือสอนหนังสือแบบธรรมดา เพราะวิธีการเรียนรู้หรือกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียน จะเป็นวิธีการที่ติดตัวนักเรียน ซึ่งสามารถนำไปปรับใช้ต่อการประกอบอาชีพ และพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสมและมีความสุขตลอดไป

กล่าวโดยสรุป ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา คือ การที่ผู้บริหารและครูมีบทบาทในการกำหนดนโยบายให้ทันสมัย ปรับรูปแบบการบริหารและดำเนินการต่างๆ ให้เหมาะสมต่อพัฒนาการของผู้เรียน

ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

สถานศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งของสังคม ที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ผู้บริหารและครูภายในสถานศึกษา จะต้องมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ จนประสบความสำเร็จ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา (มงคล แสนประเสริฐ, 2539, 154) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาที่ช่วยแก้ปัญหาต่างๆ จนประสบความสำเร็จ หรือเป็นไปด้วยดี เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา การที่โรงเรียนจะมีประสิทธิผลได้นั้นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งคือความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา เนื่องจากสถานศึกษาประกอบด้วยบุคคลหลายกลุ่มหลายฝ่ายที่มาทำงานร่วมกัน ความขัดแย้งทางความคิดย่อมเกิดขึ้นได้ ทั้งนี้เพราะบุคคลแต่ละคนย่อมมีความคิด ค่านิยม ความต้องการ และเป้าหมายต่างกัน ซึ่งบางครั้งความขัดแย้งก็เป็นสิ่งที่ดี เพราะอาจจะทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ แต่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องบริหารความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมที่จะมีผลดีต่อการพัฒนางาน เพราะว่าถ้าหากมีความขัดแย้งมากเกินไป จะทำให้เกิดความไม่ไว้วางใจซึ่งกันและกัน ขาดความร่วมมือในการทำงาน ทำลายความสามัคคีกัน กลมเกลียว

สร้างความเป็นศัตรู และนำไปสู่การลดประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งจะมีผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในการแก้ปัญหาให้เกิดประโยชน์นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับวิธีแก้ปัญหาของผู้บริหาร

ผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการดำเนินการให้เกิดประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล เกิดความราบรื่น เรียบร้อย และความเจริญก้าวหน้า ผู้บริหารจึงควรปฏิบัติตนให้เหมาะสม ไม่ใช่อำนาจเผด็จการ ไม่ควรยึดกฎระเบียบโดยเคร่งครัด สิ่งใดเป็นอุปสรรคต่อการทำงานควรมีการยืดหยุ่นบ้าง แต่ไม่เสียประโยชน์หรือเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารควรจะเป็นผู้สร้างความไว้วางใจให้กับผู้ร่วมงาน เป็นที่ยอมรับ มีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนร่วมงาน เป็นที่ปรึกษาทั้งในเรื่องการเรียนการสอน เรื่องส่วนตัว อย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน เพื่อเป็นการลดช่องว่างซึ่งกันและกัน และควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยวิธีการต่างๆ เช่นการยกย่องชมเชย และให้รางวัลในบางโอกาส

สรุปได้ว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ในระดับที่เหมาะสม จะมีผลต่อการพัฒนางาน สามารถโน้มน้าวความคิด ค่านิยม ความต้องการ และเป้าหมายที่ต่างกันให้ปรับเปลี่ยนไปในทางเดียวกันได้

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา คือ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครู และประสบการณ์ร่วมกับการบริหารงาน คือ ความสามารถพัฒนา นักเรียนให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และความสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา เพื่อแสดงให้เห็นผลสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา

องค์กรจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ หากองค์กรนั้นๆ ได้มีระบบการวางแผนที่ดี เพราะการวางแผนที่ดีนั้นไม่เพียงแต่ต้องการเท่านั้นที่จะได้รับผลสำเร็จ ผู้ปฏิบัติหรือคนในองค์กรนั้นก็จะได้ผลสำเร็จของเขาด้วย (Glueck, 1980; อ้างถึงใน รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร, 2536, 195-196) ทั้งนี้เนื่องจากการวางแผนที่ดีมีระบบจะนำไปสู่การกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ซึ่งช่วยให้ผู้ปฏิบัติทราบและสามารถปฏิบัติงานให้สอดคล้องนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นการวางแผนยังช่วยให้ผู้บริหาร ทนต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมนอกองค์กร อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม และสามารถกำหนดแผนงานในอนาคตได้อย่างชัดเจน สถานศึกษาเป็นองค์กรที่มีระบบ ประกอบด้วยมนุษย์หรือคนจำนวนมาก มาร่วมกันดำเนินงานจัดการศึกษาให้แก่เด็กและเยาวชน เพื่อให้เกิดความเจริญงอกงามในชีวิต และเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา นักการศึกษาและนักวิชาการ ได้พยายาม

ที่จะศึกษาว่าปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษานั้น มีปัจจัยใดบ้าง จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง นักการศึกษา และนักวิชาการ ได้แสดงความคิดเห็นไว้หลายประการ ดังเช่น ฮิกเก็ต (Higgett, 1989; อ้างถึงใน สงบ ประเสริฐพันธ์, 2543, 10) ได้ศึกษาเรื่องประสิทธิผลของโรงเรียนพบว่าองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนในทัศนะของผู้ปกครอง ผู้บริหารโรงเรียน และศึกษานิเทศก์จังหวัด มี 7 ประการ คือ 1) ผู้บริหารโรงเรียน 2) ความร่วมมือร่วมใจอันแน่วแน่ของบุคลากรในโรงเรียน 3) การจัดการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง 4) การบริหารจัดการเรื่องสิ่งอำนวยความสะดวกและงบประมาณ 5) การเน้นเป้าหมายของโรงเรียน 6) การสนับสนุนของผู้ปกครอง และ 7) การให้ความสำคัญโปรแกรมทางวิชาการ

จุมพล พูลภัทรชีวิน (2536) ได้ศึกษาเรื่อง“ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา” พบว่าโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จมีปัจจัยหลักอยู่ 5 ประการคือ 1) การมีบุคลากรที่มีคุณภาพ 2) มีระบบการบริหารแบบกระจายอำนาจ 3) มีหลักสูตรที่เน้นทั้งวิชาการและปฏิบัติซึ่งสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน 4) ผู้เรียนที่จบออกไปมีความสามารถ และคุณสมบัติตรงตามความต้องการของตลาด 5) มีทำเลที่ตั้งอยู่ในบริเวณที่มีการคมนาคมสะดวก และมีอาคารสถานที่เพียงพอและสะอาดเรียบร้อย ตลอดจนมีอุปกรณ์และสื่อการสอนที่พร้อมและทันสมัย

บุญเรือน หมั่นทรัพย์ (2538, 51-55) อธิบายว่า ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษามีหลายปัจจัย ส่วนสำคัญ ได้แก่ ปัจจัยด้านโรงเรียน ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครู และปัจจัยด้านนักเรียนสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา (2539, 3-5) ได้เสนอรายงานการวิจัยเรื่อง“ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จการบริหารโรงเรียน” โดยวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านต่างๆ คือ 1) ด้านโรงเรียนและสถานที่ 2) ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย คุณลักษณะและภาวะผู้นำของผู้บริหาร และคุณลักษณะของครู 3) ด้านหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน 4) ด้านระบบและวิธีการบริหาร และ 5) ด้านสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของนักเรียนและชุมชน

ศรีทิพย์ ลัดดาวัลย์ (2540, 6) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านคณาจารย์ ปัจจัยด้านผู้เรียน และ ปัจจัยด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างคณาจารย์กับผู้เรียน

สงบ ประเสริฐพันธ์ (2543, 10) กล่าวว่า ปัจจัยในการสร้างคุณภาพของสถานศึกษา ได้แก่ ปัจจัยภายใน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน ครูอาจารย์ งบประมาณ สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ อาคาร และบริเวณ ส่วนปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย ผู้ปกครองนักเรียน ชุมชนสภาพทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กล่าวถึงหลักการจัดการศึกษาในมาตรา 8 (2) ไว้ว่าการจัดการศึกษาให้สังคมมีส่วนร่วม

ในการจัดการศึกษา โดยในมาตรา 8 (6) กล่าวถึงการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัวยุวมชนองค์กร ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่นจากแนวคิดดังกล่าวพบว่าประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา ต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ คือ บุคลากรทางการศึกษาและผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษาทุกฝ่าย ทั้งผู้ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้องที่มีได้อยู่ในสถานศึกษา ซึ่งจะสอดคล้องกับแนวคิดของ จุมพล พูลภัทรชีวิน (2536) บุญเรือน หมั่นทรัพย์(2538) ศรีทิพย์ ลัดดาวัลย์(2540) สงบ ประเสริฐพันธ์ (2543) และ ฮิกเก็ท (Highett, 1989) 1) กล่าวว่า การดำเนินงานของสถานศึกษาจะบรรลุจุดมุ่งหมายได้ จะต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรหลายฝ่ายคือ ผู้บริหาร ผู้ทรงคุณวุฒิ ครู- อาจารย์ เจ้าหน้าที่ นักการภารโรง และนักเรียน ช่วยกันแบ่งเบาภาระความรับผิดชอบ การดำเนินงาน ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบุคคล และด้านบริหารทั่วไป สถานศึกษานานาชาติสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 มุ่งจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน และผู้ปกครอง ในการที่จะนำความรู้ไปใช้ในการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น การดำเนินงานจะบรรลุ จุดมุ่งหมายดังกล่าวได้ ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทางการศึกษาและผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษา ทุกฝ่าย นับตั้งแต่ผู้บริหาร ผู้สอน ผู้เรียน ชุมชนแวดล้อม ผู้ปกครอง องค์กรต่างๆ หน่วยงานต้นสังกัด เป็นต้น ซึ่งเหล่านี้ถือว่าเป็นปัจจัยการบริหาร (Input) ที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ตามพันธกิจของสถานศึกษา (Output)

ผู้วิจัยจึงกำหนดขอบข่ายในการวิจัยครั้งนี้ว่า“ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหาร สถานศึกษานานาชาติสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 หมายถึง ส่วนประกอบ ต่างๆ ที่เป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารสถานศึกษา ซึ่งทำให้ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน” ปัจจัยที่ศึกษาในงานวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

ปัจจัยภายในสถานศึกษา

ปัจจัยภายในสถานศึกษา หมายถึง ส่วนประกอบต่างๆ ซึ่งเกิดขึ้นภายในสถานศึกษาและเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ซึ่งทำให้ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความสำเร็จ และความล้มเหลวของการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านผู้บริหาร 2) ปัจจัยด้านผู้สอน 3) ปัจจัยด้านผู้เรียน และ 4) ปัจจัยด้านทรัพยากร

1. ปัจจัยผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร วรรณกรรม ที่กล่าวถึงปัจจัย ด้านผู้บริหาร กล่าวว่า ตัวแปรที่สำคัญเกี่ยวกับผู้บริหาร ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำระดับการศึกษา และ ประสิทธิภาพการบริหาร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Penley, 1985, 98, Everard and Morris, 1985, 3-6, O Neal, 1987, 3262 อารุง จันทวานิช และคนอื่นๆ

(2527, 98) บุญเรือน หมั่นทรัพย์ (2538, 52) สำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะศึกษาเจาะลึกเฉพาะ “พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร” เนื่องจากคุณสมบัติประการแรกของผู้บริหารโรงเรียน คือ ผู้บริหารจะต้องมีความเป็นผู้นำ หรือภาวะผู้นำหมายถึง ความสามารถในการใช้อำนาจหน้าที่ และอำนาจบารมีให้เกิดประโยชน์ในการบริหารงาน (สมบุญ วรรณนาถ, 2521, 250-253) ซึ่งสอดคล้องกับ สมพงษ์ เกษมสิน (2526, 203-204) ที่กล่าวว่า การเป็นผู้นำ เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญยิ่งต่อการบริหารงาน เพราะผู้นำ เปรียบเสมือนดวงประทีปของโรงเรียน เป็นจุดรวมแห่งพลังของบุคลากรในโรงเรียน ผู้บริหารจึงเป็นเสมือนหลักชัยในการดำเนินงาน โดยเฉพาะต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและต่อผลงานในส่วนรวม ความสามารถและลักษณะของผู้นำ จึงมีความสัมพันธ์กับคุณภาพของโรงเรียน พฤติกรรมผู้นำ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ในขณะที่ปฏิบัติงานร่วมกัน ในด้านความสามารถในการนำกลุ่ม เพื่อดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ สามารถ แก้ปัญหาต่างๆ รวมทั้งบำรุงขวัญและกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชา พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้การบริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร จะช่วยสร้างความผูกพันจะยกระดับ คุณธรรมและความประพฤติทั้งของผู้นำ และผู้ตาม ช่วยสร้างความผูกพันกับสถาบัน มีใช้ตำแหน่งหน้าที่แต่กระตุ้นให้ตระหนักถึงเป้าหมายหลักของสถาบันอันจะนำมาซึ่งประสิทธิผลของการบริหารการศึกษา กูดฮาร์ท (Goodhart, 1990, 2214) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมของครูใหญ่ด้านมุ่งงานสามารถอธิบายประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญ

แดเนียล แดทซ์ เรียกว่ามิติมุ่งคนงานและมิติมุ่งผลผลิต แอนดรู ฮอลฟิน เรียกว่า กิจสัมพันธ์กับมิตรสัมพันธ์ เบลดและมูตัน เรียกว่า มิติมุ่งที่ผลิตผลกับมิติมุ่งที่คน แทนเนนบอม และ ชมิคท์ ใช้คำว่า เอาหัวหน้าเป็นศูนย์กลาง กับเอาลูกน้องเป็นศูนย์กลางเป็นต้น (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2536, 51-52)

เซอร์จิโอวานนี และคาร์เวอร์ (Sergiovanni and Carver; อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2536, 33-34) ได้สรุปว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรจะแสดงความเป็นผู้นำใน 3 ประการ คือ

1. พฤติกรรมของผู้บริหาร ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องแสดงพฤติกรรมของผู้บริหารใน 2 ลักษณะ ได้แก่ 1) พฤติกรรมมุ่งงาน คือ มุ่งในการปฏิบัติภารกิจของกลุ่มให้สำเร็จ 2) พฤติกรรมมุ่งคน คือ สนใจในบุคคลที่เกี่ยวข้อง เช่น ให้ความสนใจในเรื่องความมั่นคงปลอดภัย การยอมรับนับถือ เป็นต้น
2. พัฒนาคอนอื่น ได้แก่ พัฒนาทั้งครูผู้สอนและนักเรียน
3. หน้าที่ของผู้นำ กลุ่ม ผู้บริหารโรงเรียนต้องแสดงบทบาทผู้นำของกลุ่มใน 2 ประการ คือ 1) บทบาทในการปฏิบัติภารกิจของกลุ่ม 2) บทบาทในการสร้างกลุ่ม สโตกคิลล์ (Stogdill อ้างถึงใน

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2536, 45-46) ได้สรุปลักษณะของผู้นำที่ดี ไว้ดังนี้

- 3.1 ลักษณะทางกาย ผู้นำ ต้องเป็นผู้ที่แข็งแรง มีร่างกายเป็นสง่า
- 3.2 ภูมิหลังทางสังคม ผู้นำ เป็นผู้มีการศึกษาและเป็นผู้มีสถานะทางสังคมดี
- 3.3 สถิติปัญญา ผู้นำ เป็นผู้มีสติปัญญาสูง มีการตัดสินใจดี และมีทักษะในการสื่อ

ความหมายและการพูด

3.4 บุคลิกภาพ ผู้นำ เป็นผู้ที่มีความตื่นตัวอยู่เสมอ ควบคุมอารมณ์ได้ดี มีความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ มีจริยธรรม มีความเชื่อมั่นในตนเอง

3.5 ลักษณะที่เกี่ยวกับงาน ผู้นำ เป็นผู้ที่ปรารถนาจะทำดีที่สุด ปรารถนาที่จะรับผิดชอบ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มุ่งทำงาน

3.6 ลักษณะทางสังคม ผู้นำ เป็นผู้ที่ร่วมมือกับคนอื่น มีเกียรติ และเป็นที่ยอมรับของสมาชิกและคนอื่นๆ เข้าสังคมได้เก่ง และมีความเฉลียวฉลาดในการเข้าสังคมจากการสังเกตงานวิจัยในระยะหลังๆ สต็อกคิลล์ (Stogdill) พบว่ามีคุณลักษณะของผู้นำบางประการที่พบเสมอในผู้นำที่มีประสิทธิผล ซึ่งได้แก่ รู้จักเสี่ยง มีความแข็งแรง มีความคิดริเริ่ม มีความรับผิดชอบ มีความเพียรพยายาม มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานได้สำเร็จ มีความสามารถที่จะจัดการกับความเครียด มีความสามารถที่จะมีอิทธิพล (influence) ต่อคนอื่น และมีความสามารถที่จะประสานพลังทั้งหลายเพื่อการทำงานให้สำเร็จ

พนัส หันนาคินทร์ (2524, 22) ได้จำแนกคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาไว้

2 ประการ คือ

1. คุณลักษณะส่วนตัว ประกอบด้วย ความมีสุขภาพดี ความเฉลียวฉลาด ความประพฤติดี อารมณ์มั่นคง มีความสามารถในการแสดงซึ่งความคิด ความไม่เห็นแก่ตัว ความรู้จักเกรงใจผู้อื่น การมีไหวพริบปฏิภาณที่ดี เป็นต้น

2. คุณลักษณะทางวิชาชีพ ประกอบด้วย

2.1 ความรู้ทางวิชาการ ได้แก่ ความรู้ทั่วไป ความรู้ทางวิชาชีพ

2.2 ระดับความรู้ หมายถึง ระดับการศึกษาที่ได้จากการศึกษาเล่าเรียนซึ่งไม่ควรต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ระดับการศึกษานี้ เป็นเครื่องแสดงถึงความสามารถทางสติปัญญาความรู้ที่นำไปประกอบคุณลักษณะอื่นๆ

2.3 ประสบการณ์ ผู้บริหารที่ดี ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานหรือผ่านงานต่างๆมาแล้ว ประสบการณ์จะช่วยให้เข้าใจปัญหาและสถานการณ์ตามความเป็นจริงดีขึ้น ซึ่งช่วยให้มีความมั่นใจได้ดียิ่งขึ้นสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา (2539, 8-11) เสนอรายงานสรุปผลการวิจัย

เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา” สรุปคุณลักษณะและภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาดีเด่นสังกัดกรมสามัญศึกษา ไว้ดังนี้

- 1) เป็นผู้มีความมุ่งมั่น มุ่งมั่นในการพัฒนาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและยกระดับมาตรฐานของโรงเรียนให้เป็นที่ยอมรับของสังคมและชุมชน
- 2) มีเวลาประจำอยู่สถานศึกษามากกว่าร้อยละ 80 ของเวลาทั้งหมด
- 3) มีความเสียสละทุ่มเททั้งกำลังกายและกำลังทรัพย์
- 4) เป็นผู้มีความสัมพันธ์ที่ดีเยี่ยมต่อเพื่อนร่วมงาน ชุมชน และท้องถิ่น
- 5) มีน้ำใจและมีจิตใจที่ดีงามต่อเพื่อนร่วมงาน ชุมชน และ ท้องถิ่น
- 6) ให้เกียรติ ยกย่อง ให้การยอมรับในความสามารถ ความคิดเห็นและคุณค่าของเพื่อนร่วมงานอย่างเสมอภาค
- 7) วางตัวนำเคารพ และเป็นแบบอย่างที่ดี ให้แก่ผู้ร่วมงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านความเสียสละ ความอดทน การอุทิศตน ความซื่อสัตย์ และความมีน้ำใจ
- 8) สร้างความสัมพันธ์ ให้ความร่วมมือและเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของชุมชนเป็นอย่างดี

9) ให้การส่งเสริมและสนับสนุนด้านการสอนของครู ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ การผลิตสื่อการสอน การไปอบรมศึกษาดูงาน การให้การนิเทศ การติดตามงานอย่างต่อเนื่องจากการศึกษาวรรณกรรมดังกล่าวมานี้ ย่อมแสดงให้เห็นว่า “พฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหาร” มีความสำคัญอย่างมากในการบริหารสถานศึกษา และเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา

2. ปัจจัยด้านผู้สอน หมายถึง คุณภาพของผู้สอน คือ องค์ประกอบที่เกี่ยวกับลักษณะของครู อาจารย์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ปัจจัยด้านผู้สอนนับว่าเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ทั้งนี้เพราะผู้สอนเป็นผู้ร่วมงานอย่างใกล้ชิดกับผู้บริหาร และมีบทบาทสำคัญต่อวิถีชีวิตของผู้เรียนเมื่ออยู่ในโรงเรียนตัวแปรที่นำ มาศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ คุณภาพของผู้สอนคุณภาพของผู้สอน หมายถึง คุณลักษณะประจำ ตัวของผู้สอนที่ส่งผลต่อการเรียนการสอน เช่น วิธีการสอน ความรู้ความสามารถทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ วิธีการวัดผลการเรียนรู้ ความสนใจ ความเอาใจใส่ ต่อนักเรียน การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและทันต่อเหตุการณ์ เพราะผู้สอน หรือ ครู อาจารย์ มีบทบาทสำคัญต่อวิถีชีวิตของผู้เรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูผู้สอนวิชาชีพจะต้องเป็นแม่แบบและเป็นผู้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ ทั้งทางด้านคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนแนวทางการประกอบอาชีพแก่นักเรียน ดังนั้นพฤติกรรมการสอนที่ดีของครู ย่อมผลักดันพฤติกรรมการศึกษาของนักเรียนให้ดำเนินไปในทางที่ดีด้วยครู อาจารย์ ผู้สอนวิชาชีพจะต้องมีทักษะ และความสามารถในการสอน และในวิชาชีพเฉพาะสาขาของตนด้วย โดยดำเนิน

กิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายตามเจตนารมณ์ของหลักสูตร ซึ่งผู้สอนจะต้องมีความรู้ ทักษะเจตคติ และบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับลักษณะวิชาชีพ ที่สามารถทำให้ผู้เรียนมีความสามารถในวิชาชีพ และมีพฤติกรรม ที่พึงประสงค์ได้

ศิริมาศ ไทยวัฒนา (2536, 227-230) กล่าวว่า องค์ประกอบในการสอนที่แสดงถึงคุณภาพของครู สังกัดได้จากพฤติกรรมหลายประการ ได้แก่ พฤติกรรมการเรียนการสอน การใช้สื่อการสอน การประเมินผล ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน การพูดของครูและ การควบคุมชั้นเรียน สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา (2539, 8-11) ได้เสนอผลการศึกษาวิจัยเรื่อง“ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร โรงเรียน” โดยสรุปว่าปัจจัยด้านคุณลักษณะของครูในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษาดีเด่นสังกัดกรมสามัญศึกษา มีดังนี้ คือ ครูส่วนใหญ่มีความรู้และประสบการณ์ในการสอน จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความศรัทธาในอาชีพครูมีความเสียสละ กระตือรือร้น และอุทิศเวลาให้แก่ นักเรียน และโรงเรียน เตรียมการสอน จัดทำแผนการสอนโดยเน้นให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรม คิดเป็น ทำ เป็น และรู้จักแก้ปัญหาเป็นเอาใจใส่ดูแลนักเรียน ตลอดจนปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมแก่นักเรียน ร่วมมือกันในการจัดกิจกรรมต่างๆของโรงเรียน และการผลิตสื่อประกอบการเรียนการสอน ให้การนิเทศกันเอง นำผลการเรียนมาพัฒนาการเรียนการสอนและสอนซ่อมเสริมจากผลการศึกษานี้ย่อมแสดงว่า โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษานั้นต้องประกอบด้วยครูที่มีคุณภาพ ดังนั้น คุณภาพของครูจึงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา

3. ปัจจัยด้านผู้เรียน หมายถึง พฤติกรรมของผู้เรียน คือ การปฏิบัติตนของผู้เรียนในขณะที่เป็นนักเรียน เช่น ประพฤติปฏิบัติตนตามระเบียบของสถานศึกษาสนใจและตั้งใจเรียนอย่างสม่ำเสมอ ยินดีรับฟังข้อบกพร่องและพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไข มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เชื่อมั่นในตนเอง และกล้าแสดงออกในทางที่ถูกที่ควร ร่วมกิจกรรมของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้และมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพตามปกติการเรียนการสอนวิชาสามัญในชั้นเรียนผู้เรียนสามารถฟังและมองเห็นผู้สอนได้ชัดเจน นักเรียนก็จะใช้ประสาทหูและตารับรู้และคิดตามทำให้เข้าใจบทเรียน ได้ดีผู้สอนก็สามารถกระตุ้นและส่งเสริมนักเรียน นักศึกษาให้ประพฤติและปฏิบัติในทางที่ดีได้ สำหรับการเรียนการสอนวิชาชีพจำเป็น ต้องมีการฝึกทักษะและประสบการณ์วิชาชีพ ต้องมีการสาธิตการฝึกปฏิบัติ การแสดงร่วมกัน ดังนั้นผู้เรียนต้องสนใจและตั้งใจเรียนอย่างสม่ำเสมอ จึงจะมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติได้ ในการเรียนการสอนภาคปฏิบัติผู้เรียนและผู้สอนจะมีใกล้ชิดและความคุ้นเคยกันมาก เพราะผู้สอนจะต้องมีข้อเสนอแนะ คำติ คำชมตลอดเวลา เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ และสามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง ผู้เรียนจึงสมควรที่จะรับฟังข้อบกพร่องต่างๆ

และพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขด้วยความเต็มใจ ผู้เรียนและผู้สอนจะมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างมากเพราะผู้สอนจะต้องดูแลและควบคุมการทำกิจกรรมรายบุคคลและรายกลุ่มอย่างใกล้ชิดและทั่วถึง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2532, 34) ได้เสนอผลการวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาเอกชน” พบว่าคุณสมบัติดีเด่นด้านวิชาการและความประพฤติของนักเรียนสัมพันธ์กับความสำเร็จในชีวิต และได้รับการยกย่องจากสังคม สามารถเป็นผู้นำ และทำประโยชน์ต่างๆ ให้แก่สังคมได้จากข้อมูลดังกล่าวย่อมแสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมของผู้เรียนเป็นปัจจัยประการหนึ่งที่ส่งผลต่อตัวผู้เรียน การจัดการเรียนการสอน สถานศึกษา และมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ดังนั้นการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จึงกำหนดให้ พฤติกรรมของผู้เรียนเป็นตัวแปรที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา

4. ปัจจัยด้านทรัพยากร หมายถึง ความพร้อม และความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์และอาคารสถานที่ ซึ่งจะมีผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา โดยพิจารณาในด้านคุณภาพ ความเพียงพอ และความเหมาะสมอาคารสถานที่ หมายถึง สถานที่ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน และฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เป็นสิ่งอำนวยความสะดวกแก่ผู้เรียน และผู้สอน สถานศึกษาที่มีความพร้อมในเรื่องนี้ทั้งด้าน คุณภาพ ความเพียงพอ ความเหมาะสม จะช่วยให้การจัดการเรียนการสอนดำเนินไปได้ด้วยดี ผู้เรียนอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการศึกษาล่าเรียน ช่วยสร้างบรรยากาศในการเรียนการสอน ผู้เรียนจะมีความสุขกับการเรียน ช่วยให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น ดังนั้นอาคารสถานที่จึงเป็นปัจจัยประการหนึ่งที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา (2539, 8-11) ได้เสนอรายงานผลการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน” สรุปว่าปัจจัยด้าน โรงเรียนและสถานศึกษา ของโรงเรียนมัธยมศึกษาดีเด่นสังกัดกรมสามัญศึกษา ทุกโรงเรียนมีอาคารเรียนและอาคารประกอบตามที่กรมสามัญศึกษากำหนด มีห้องพักครูและมุมพักผ่อน มีสนามกีฬา ห้องอาหาร ห้องประชุม ห้องกิจกรรมต่างๆ ห้องแนะแนว ห้องสมุด ห้องทดลองวิทยาศาสตร์ และห้องคอมพิวเตอร์ ตลอดจนห้องน้ำและห้องส้วมที่เพียงพอ บรรยากาศทั่วไปของโรงเรียนมีสนามหญ้า สวนหย่อม ที่นั่งพักผ่อน พื้นที่เพาะปลูกทางการเกษตร ปลูกไม้ดอกไม้ประดับ และไม้ยืนต้น มีการตกแต่งอาคารเรียน ทำให้ทุกโรงเรียนแลดูสวยงาม เป็นระเบียบ และร่มรื่น เอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอนเป็นอย่างยิ่ง และสามารถปลูกฝังให้นักเรียนร่วมมือกันในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี นอกจากนั้นทุกโรงเรียนยังมีความพร้อมในการให้บริการทางการศึกษา

จุมพล พูลภัทรชีวิน (2536, 56) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา” พบว่าโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ เป็นโรงเรียนที่มีอาคารสถานที่ ห้องเรียนมีความพร้อม เพราะมีบริเวณกว้างขวาง ห้องเรียนบางห้องปรับอากาศเช่น ห้องคอมพิวเตอร์

ส่วนห้องที่ไม่ปรับอากาศจะมีพัดลมเพดาน อาคารโรงอาหาร มีร้านค้ามากมาย และราคาไม่แพง นอกจากนั้นยังมีร้านจำหน่ายวัสดุ อุปกรณ์การเรียนการสอนพร้อมด้านวัสดุอุปกรณ์ประกอบการเรียน การสอน และการฝึกทักษะวิชาชีพนั้นก็มีความสำคัญอย่างมาก เนื่องจากเป็นสิ่งที่ช่วยพัฒนาองค์ความรู้ แก่ผู้เรียน ช่วยให้การเรียนการสอนเกิดประสิทธิผล ช่วยให้ผู้เรียนเกิดความรู้ความเข้าใจในเนื้อหา และมีความชำนาญในวิชาชีพ ช่วยให้ผู้สอนดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนได้เหมาะสมกับเนื้อหา และลักษณะวิชาอุปกรณ์ สื่อการเรียน วัสดุฝึกทักษะวิชาชีพ ควรจะมีความเหมาะสม ทันสมัย และมี จำนวนเพียงพอกับจำนวนผู้เรียน สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้ผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ ประสิทธิภาพ และสามารถสร้างสรรค์ผลงานได้อย่างมีคุณภาพ ช่วยให้ผู้เรียนเกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น ซึ่งจะสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา จุมพล พูลภัทรชีวิน (2536, 57) ได้ศึกษา เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา” พบว่าโรงเรียนที่ประสบ ความสำเร็จ เป็นโรงเรียนที่มีความพร้อมทางด้านวัสดุ อุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอนในระดับสูง เพราะงบประมาณในการจัดซื้อเพียงพอ และพบว่ามีอุปกรณ์ที่ทันสมัย เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ ลักษณะอุปกรณ์อยู่ในสภาพที่ใหม่และทันสมัย ซึ่งเป็นนโยบายของโรงเรียนที่เน้นให้นักเรียน ได้มี ประสิทธิภาพกับเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อที่จะได้สามารถที่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้น ครูผู้สอนสามารถใช้อุปกรณ์การสอน เช่น แผ่นใส วิดีโอ ได้อย่างสะดวกเมื่อต้องการใช้

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดให้ปัจจัยด้านทรัพยากร หมายถึงความพร้อม ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ และอาคารสถานที่ โดยคำนึงถึงด้านคุณภาพและความเหมาะสม ของอาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ ทรัพย์สินและสิ่งของที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหาร สถานศึกษา เช่น มีห้องเรียนและสถานที่ฝึกปฏิบัติ อาคารเรียน อาคารประกอบที่ใช้ประโยชน์ได้ เต็มที่ในสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียน การสอน มีวัสดุ ครุภัณฑ์สำหรับฝึกปฏิบัติ มีอุปกรณ์ สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยประกอบการเรียนการสอน

ปัจจัยภายนอกสถานศึกษา

ปัจจัยภายนอกสถานศึกษา หมายถึง ส่วนประกอบต่างๆที่เกิดจากภายนอกสถานศึกษา ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา มีอิทธิพลต่อความสำเร็จ และความล้มเหลวของการบริหารสถานศึกษา ปัจจัยภายนอกสถานศึกษาที่เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพล กับประสิทธิผลของสถานศึกษาและเป็นการสร้างคุณภาพของสถานศึกษา สงบ ประเสริฐพันธ์ (2543, 100) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียนให้มีคุณภาพ และประสบความสำเร็จนั้นต้องอาศัยความ ร่วมมือจากทุกฝ่าย โดยสร้างแผนภาพเป็นการบริหารเป็นรูป “คน” และส่วนที่เป็นขา 2 ข้างที่ยื่นหยัด สนับสนุนคุณภาพของโรงเรียนเพื่อสร้างคุณภาพของประชาชนคนไทยในอนาคตนั้น ขาข้างที่หนึ่ง เป็นการส่งเสริมและสนับสนุน โดยองค์กรต่างๆ ของภาครัฐ อันได้แก่องค์กรในกระทรวง ทบวง

กรม ต่างๆ ซึ่งล้วนมีศักยภาพหลากหลายในการส่งเสริมโรงเรียนส่วนขาอีกข้างหนึ่งเป็นภารกิจหน้าที่ขององค์กรเอกชนซึ่งตระหนักในความสำคัญของการศึกษาจึงได้มีส่วนร่วมในการเกื้อหนุนสนับสนุนการจัดการศึกษาในโรงเรียนให้มีศักยภาพ และประสบความสำเร็จ ริชาร์ดสัน และไวน์ (Richardson and Wynne) ทอฟเลอร์ (Toffler อ้างถึงใน สงบ ประเสริฐพันธ์, 2543,10-11) กล่าวว่า ปัจจัยภายนอกมีอิทธิพลต่อคนและสังคม ซึ่งรวมไปถึงกระบวนการจัดการศึกษาด้วย ส่วนสตีร์ (Steers อ้างถึงในรุ่ง แก้วแดง และ ชัยณรงค์ สุวรรณสาร, 2536, 197) กล่าวว่า องค์กรที่มีประสิทธิผลมากที่สุดถูกกำหนดโดยปัจจัยภายนอกปัจจัยภายนอกมีหลายประการด้วยกัน ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ ศึกษาจากปัจจัย 2 ประการ คือ 1) ปัจจัยด้านผู้ปกครอง 2) ปัจจัยด้านชุมชน

1. ปัจจัยด้านผู้ปกครอง หมายถึง ความร่วมมือของผู้ปกครอง ได้แก่ การที่พ่อ แม่ หรือผู้ปกครองของนักเรียน นักศึกษาให้ความร่วมมือด้านต่างๆกับสถานศึกษา เช่น ยินดีเข้าร่วมกิจกรรมของสถานศึกษา ร่วมเสนอความคิดเห็นในการบริหารการศึกษา รวมทั้งการสนับสนุน และจัดหาทรัพยากรทางการศึกษาพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กล่าวถึงหลักการจัดการศึกษาในมาตรา 8 (2) ไว้ว่า การจัดการศึกษาให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยในมาตรา 8 (6) กล่าวถึงการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น ดังนั้นสังคม และชุมชน จึงถือเป็นปัจจัยสำคัญ ที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาและการบริหารสถานศึกษาช่วยทำให้สถานศึกษามีความมั่นคง ความเจริญก้าวหน้า และสามารถจัดการศึกษาตอบสนองความต้องการของสังคมผู้ปกครอง หมายถึง พ่อ แม่ และผู้อุปการะเลี้ยงดู นักเรียน นักศึกษาซึ่งต้องดูแลด้านความเป็นอยู่ ความประพฤติ การศึกษาเล่าเรียน และค่าใช้จ่ายต่างๆ ของนักเรียน การที่ผู้ปกครองให้ความร่วมมือกับสถานศึกษา เช่น การไปร่วมประชุมที่โรงเรียน ร่วมเป็นกรรมการของโรงเรียน เป็นวิทยากร เป็นสมาชิกของสมาคมครูและผู้ปกครอง ฯลฯ จะทำให้ผู้ปกครองได้รับทราบ ข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับลูกหลานของตนเอง การดำเนินงานของโรงเรียน มีส่วนร่วมในการจัดและบริหารการศึกษาของโรงเรียน การที่ผู้ปกครองให้ความร่วมมือกับสถานศึกษาจะเป็นการช่วยกันแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นได้อย่างดี ผู้ปกครองอาจปรึกษากับครูผู้สอนทำให้ทราบความก้าวหน้าของบุตรหลาน หรือถ้ามีปัญหาที่จะร่วมมือกันแก้ไข ไม่ต้องแบกรับภาระไว้ตามลำพัง โดยเฉพาะในสภาพปัจจุบันที่โลกเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว สำหรับผู้ปกครองบางคนมีปัญหา รวมทั้งภารกิจส่วนตัวจนไม่พร้อมที่จะให้ความร่วมมือกับโรงเรียน และบางคนอาจจะขาดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องผลดีของความร่วมมืระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครองจึงละเลยและไม่สนใจ เมื่อเข้าชั้นวิกฤตแล้วจึงสนใจ เช่น ไปโรงเรียนเมื่อนักเรียนถูกไล่ออก หรือติดสารเสพติดร้ายแรง หรือขาดเรียนติดต่อกันเป็นเวลานาน เป็นต้นความร่วมมือ

ของผู้ปกครองกับสถานศึกษาก่อให้เกิดประโยชน์อีกหลายประการ เช่น การที่ผู้ปกครองร่วมเป็นวิทยากรให้สถานศึกษา จะช่วยให้นักเรียนได้รับความรู้ที่หลากหลาย เนื่องจากผู้ปกครองมีความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ แตกต่างกันไปหลายสาขาทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ ผู้ปกครองจะได้ทราบนโยบายการบริหาร ได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น และร่วมบริหารสถานศึกษาด้วย โรงเรียนก็ได้ทราบความต้องการของผู้ปกครองและปัญหาต่างๆของนักเรียน รวมทั้งผู้ปกครองด้วย จะได้ช่วยกันหาทางแก้ไขต่อไป ซึ่งเป็นการประสานประโยชน์ระหว่างผู้ปกครองและสถานศึกษา เป็นผลให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการได้ประสบความสำเร็จ จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา” พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนประการหนึ่ง ได้แก่ ความร่วมมือระหว่างผู้ปกครองและโรงเรียน (จุมพล พุฒภัทรชีวิน, 2536, 47) และจะสอดคล้องกับฮิกเก็ต (Higkett อ้างถึงใน สงบ ประเสริฐพันธ์, 2543, 10) ได้ศึกษาเรื่องประสิทธิผลของโรงเรียนในทรรศนะของผู้ปกครอง ผู้บริหารโรงเรียน และศึกษานิเทศก์จังหวัด พบว่าองค์ประกอบด้านการสนับสนุนของผู้ปกครอง เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียน ดังนั้นความร่วมมือของผู้ปกครองจึงเป็นปัจจัยประการหนึ่งที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาในการศึกษาวิจัยนี้ จึงกำหนดให้ปัจจัยด้านผู้ปกครอง หมายถึง ความร่วมมือของผู้ปกครอง ได้แก่ การที่พ่อ แม่ หรือ ผู้ปกครองของนักเรียน นักศึกษาให้ความร่วมมือด้านต่างๆ กับสถานศึกษา เช่น ยินดีเข้าร่วมกิจกรรมของสถานศึกษา ร่วมเสนอความคิดเห็นในการบริหารการศึกษา รวมทั้งการสนับสนุน และจัดหาทรัพยากรทางการศึกษา

2. ปัจจัยด้านชุมชน หมายถึง ความร่วมมือขององค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง กับการจัดการศึกษา ได้แก่ การสนับสนุนหรือการให้ความร่วมมือในรูปแบบต่างๆ ขององค์กร ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เช่น การให้ความร่วมมือและการสนับสนุน สนับสนุนกิจกรรมของสถานศึกษา สนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษา รวมทั้งการให้ทุนสนับสนุนการศึกษาแก่ผู้เรียน เป็นต้นองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน ได้แก่ ตัวแทนของชุมชน หน่วยงานราชการ บริษัทห้างร้าน โรงงาน มูลนิธิต่างๆ เป็นต้น องค์กรต่างๆเหล่านี้ สามารถมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาได้อย่างเหมาะสม เนื่องจากสภาพความเป็นอยู่ในสังคมปัจจุบันต้องมีการช่วยเหลือ การพึ่งพาอาศัยกันจึงจะเกิดประโยชน์สูงสุดด้วยกันทุกฝ่าย ทั้งภาคธุรกิจ และภาคการศึกษา การจัดการศึกษาในปัจจุบันมีจุดมุ่งหมายเพื่อสนองความต้องการของสังคม ให้ผู้จบการศึกษามีงานทำมีรายได้ เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ

นอกเหนือจากที่กล่าวมานี้ยังมีปัจจัยอีกหลายประการที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา เช่น ที่ตั้งสถานศึกษา จำนวนผู้สอนต่อจำนวนผู้เรียนความสามัคคีของบุคลากร ขวัญและกำลังใจของบุคลากรในสถานศึกษา ระบบการบริหาร ฯลฯแต่สำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้

ผู้วิจัยศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาเฉพาะปัจจัยภายในสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านผู้สอน ปัจจัยด้านผู้เรียน และปัจจัยด้านทรัพยากร ส่วนปัจจัยภายนอกสถานศึกษา ประกอบด้วย ปัจจัยด้านผู้ปกครอง และปัจจัยด้านชุมชน

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของสถานศึกษา

มนุษย์ทุกคนปรารถนาที่จะพบความสำเร็จในการทำงานหรือปฏิบัติราชการ ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรทางการบริหาร ได้แก่ คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และการจัดการ จากทรัพยากรบริหาร ทั้ง 4 ประการนี้ คน เป็นทรัพยากร ที่สำคัญที่สุดและต้องทำงานร่วมกัน การทำงานร่วมกับคนอื่น มนุษย์สัมพันธ์มีบทบาทที่สำคัญยิ่งที่ทำให้ผู้นำประสบความสำเร็จในการทำงาน ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการทำงานขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำงานกับคน (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2525, 135-136)

มอทท์ (Mott, 1972; อ้างถึงใน จันทรานี สงวนนาม, 2533, 84-85) มีแนวความคิดว่าในการที่จะวัดความสำเร็จขององค์กรได้ด้วยปัจจัย 8 ประการ ได้แก่

1. ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ที่ผู้ร่วมงานทุกคนในองค์กรได้สร้างขึ้น
2. ความสำเร็จในงานย่อยแต่ละงาน
3. ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์เพื่อแก้ปัญหาของบุคลากรแต่ละคน ในการทำงาน
4. ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์เพื่อแก้ปัญหาของกลุ่มในการทำงาน
5. ความสำเร็จในการประสานงานเพื่อแก้ปัญหาระหว่างบุคคลในองค์กรกับงานที่ทำ
6. สัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างบุคคลในองค์กรกับงานย่อยที่ได้รับมอบหมาย
7. ความสำเร็จในการสนองตอบต่อความต้องการของบุคคลในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับ

งานอย่างยุติธรรมและมีเหตุผล

8. ระดับของความสำเร็จที่ผู้บริหารตั้งไว้

นอกจากนี้ มอทท์ ยังได้กำหนดตัวแปร 3 ตัว เป็นเครื่องตัดสินความสำเร็จขององค์กร ได้แก่

1. ผลงานขององค์กร (Productivity) ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพของผลงานที่สำเร็จ
2. ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์ที่วิจัย ปัญหา การพัฒนากระบวนการแก้ปัญหาเพื่อการปรับตัว ตลอดจนความสามารถในการประยุกต์เทคโนโลยีและวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหา
3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยน (Flexibility) ต่อสถานการณ์ที่ไม่คาดคิดว่าจะเกิดขึ้น

ส่วน สเตียร์ส (Steers, 1977; อ้างถึงใน รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร, 2536, 196-197) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับตัวแปรสำคัญ ซึ่งมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กร มีดังนี้

1. ลักษณะขององค์กร มีการกระจายอำนาจ มีการกำหนดกฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับ อย่างเป็นทางการขององค์กร มีขนาดขององค์กรที่เหมาะสม
2. ลักษณะของสภาพแวดล้อมภายนอก สภาพแวดล้อมภายใน และความสามารถในการคาดคะเนสภาวะของสภาพแวดล้อม
3. ลักษณะของบุคลากรในองค์กร ความสามารถในการสรรหาและรักษาไว้ซึ่งทรัพยากร องค์กรจะต้องสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน
4. ลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ เช่น มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน และแน่นอน การสร้างบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกลูเอค (Glueck, 1980; อ้างถึงใน รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร, 2536, 195-196) ได้กล่าวว่า องค์กรจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ หากองค์กรนั้นๆ ได้มีระบบการวางแผนที่ดี เพราะการวางแผนที่ดีนั้นไม่เพียงแต่ องค์กรเท่านั้นที่จะได้รับผลสำเร็จ ผู้ปฏิบัติหรือคนในองค์กรนั้นก็จะได้ผลสำเร็จของเขาด้วย จากแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของสถานศึกษาดังกล่าว อาจจะสรุปได้ว่าการที่ สถานศึกษาจะประสบผลสำเร็จได้นั้น จะมีปัจจัยอยู่หลายประการ อาทิเช่นความชัดเจนของวัตถุประสงค์ ของการทำงานของหน่วยงาน ความสามารถในการปรับตัวของบุคลากรและของหน่วยงาน ตลอดจน นโยบายการบริหารของหน่วยงานนั้นๆ

ดัชนีที่บ่งชี้เกี่ยวกับความสำเร็จของสถานศึกษา

ได้มีนักการศึกษาและสถานศึกษาแต่ละแห่งได้กำหนดเกณฑ์การประเมินผล ความสำเร็จของสถานศึกษาไว้แตกต่างกันไป เช่น แคมป์เบลล์ (Campbell, 1977; อ้างถึงใน รุ่ง แก้วแดง และ ชัยณรงค์ สุวรรณสาร, 2536, 183) ได้ศึกษาและสำรวจเกณฑ์ที่ใช้ในการวัดความสำเร็จขององค์กร และได้เสนอไว้ 19 เกณฑ์ ดังนี้

1. ความมีประสิทธิภาพโดยทั่วไป หมายถึง ระดับความมากน้อยของความสำเร็จที่องค์กร สามารถบรรลุถึงเป้าหมาย โดยการพิจารณาเกณฑ์ต่างๆ ให้มีจำนวนมากที่สุดเพื่อตัดสินประสิทธิผลขององค์กร
2. คุณภาพ หมายถึง คุณภาพของผลผลิต หรือคุณภาพของการบริหารพื้นฐานขององค์กร
3. ผลผลิต หมายถึง ปริมาณของผลงานหรือผลผลิตหลัก
4. ความพร้อม หมายถึง ความเป็นไปได้ขององค์กรต่อการปฏิบัติงานที่จำเพาะเจาะจง เมื่อมีการขอร้อง

5. ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกำหนดมาตรฐาน การปฏิบัติ และเกณฑ์อื่นๆ ที่กำหนดไว้

6. ผลสำเร็จ หมายถึง ผลประโยชน์ที่ได้รับจากการลงทุน เมื่อหักต้นทุนและค่าใช้จ่าย ต่างๆ เรียบร้อยแล้ว

7. การเติบโต หมายถึง การขยายตัวขององค์กร หรือการเพิ่มขนาดในสิ่งต่างๆ เช่น พนักงาน เครื่องมือเครื่องใช้ ทรัพย์สิน หรือการริเริ่มใหม่ๆ ที่แตกต่างไปโดยการเปรียบเทียบ สภาพปัจจุบันในขณะนี้กับสภาพองค์กรที่ผ่านมา

8. การใช้ประโยชน์ จากสภาพแวดล้อม หมายถึง ความสามารถในการนำทรัพยากรที่มี คุณค่าและมีอยู่อย่างจำกัด และจำเป็นต่อการปฏิบัติงานขององค์กรมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

9. ความมั่นคง หมายถึง การคงไว้ซึ่งโครงสร้าง หน้าที่ และทรัพยากร ไว้ได้ในระยะที่ ผ่านมาและในช่วงการถูกกดดัน

10. การเปลี่ยนงานหรือการรักษาคนไว้ได้ หมายถึง อัตราการเปลี่ยนคนงาน หรือความดี ของผู้ลาออก

11. การขาดงาน หมายถึง ความดีหรือจำนวนการขาดงานของพนักงาน

12. อุบัติเหตุ หมายถึง ความดีหรือจำนวนครั้งของการเกิดอุบัติเหตุในการทำงานที่ส่งผล ให้เกิดการชะงัก ล่าช้าของงาน

13. ขวัญ หมายถึง กำลังใจ หรือสภาพการจูงใจให้สมาชิกหรือพนักงานขององค์กรเกิด ความพยายามทำงานเพิ่มขึ้นเป็นพิเศษ เพื่อบรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กร ตลอดจนความรู้สึก ผูกพันต่อองค์กร

14. การจูงใจ หมายถึง ความเต็มใจ หรือความรู้สึกพร้อมของพนักงานที่จะทำงานเพื่อให้ บรรลุ เป้าหมายของงาน

15. ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลหรือพนักงานมีต่อบทบาทหรืองานของ ตนในองค์กร กับผลการตอบแทนอย่างยุติธรรมจากองค์กรที่มอบให้

16. การยอมรับเป้าหมายขององค์กร หมายถึง ความยินยอมพร้อมใจรับเอาเป้าหมาย องค์กร โดยพนักงาน ซึ่งเชื่อว่าเป้าหมายนั้นถูกต้องและสมควรสามารถดำเนินการได้

17. ความขัดแย้ง ความสามัคคี ความเห็นที่แตกต่างกัน การไม่ประสานงานกันหรือการสื่อ ข้อความที่ไม่ตรงกันหรือการขัดแย้งทั้งทางวาจาและกาย เรียกว่า “ความขัดแย้ง” ส่วนความสามัคคี หมายถึง ความชอบพอกัน ความพร้อมเพรียงในการทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี มีการติดต่อ สื่อสารดี เปิดเผยและประสานงานกันดี

18. การยืดหยุ่น การปรับตัว หมายถึง ความสามารถในการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์วิธีการในการทำงาน เพื่อการสนองตอบต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม

19. การประเมินโดยสภาพแวดล้อม คือ การประเมินผลองค์การโดยบุคคลและองค์การในสภาพแวดล้อมที่องค์การมีความสัมพันธ์ ในด้านความเลื่อมใส ความศรัทธา ความเชื่อมั่น และการให้การสนับสนุน ที่กลุ่มคนทั่วไปให้แก่องค์การ

การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีปัจจัยที่ชี้วัดประสิทธิผลหลายประการและหลายระดับ (มองครอบคลุมทั้งระบบ ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต) ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ เป็นเพียงตัวชี้วัดหนึ่งเท่านั้น การประเมินผลเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาของสถานศึกษา (วิระบุทศ ชวตะกาญจน์, 2552, 57)

วิสุทธิ ราตรี (2532) ได้ศึกษาปัจจัยผู้บริหารโรงเรียนที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจน พบว่าปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนด้านโครงการมีอยู่ 2 ปัจจัย คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติตามโครงการ และการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ของโครงการ ส่วนปัจจัยด้านคุณลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนมีอยู่หกปัจจัยคือ ความคิดริเริ่มในการพัฒนาประสิทธิภาพในการเป็นผู้บริหารโรงเรียน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มนุษยสัมพันธ์ จำนวนครั้งที่ได้รับการอบรม และความเอื้ออำนาจภายในตนกล่าวโดยสรุปดัชนีที่เป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จของสถานศึกษาดังกล่าวอาจสรุป เป็นดัชนีที่เกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำผู้บริหารองค์การ ปริมาณและคุณภาพของผลผลิต และพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน และ ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา มีผู้วิจัยไว้หลายแนวทางและหลายกรอบความคิดจึงขอนำเสนอเรื่องที่สอดคล้องกับการบริหารสถานศึกษา โดยนำเสนอ ดังนี้

งานวิจัยในประเทศ

จันทร์านี สงวนนาม (2533) ศึกษาเรื่อง “คุณลักษณะบางประการของผู้บริหาร บรรยากาศของโรงเรียนและความพึงพอใจในงานที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษา” ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ และ โรงเรียนที่ยังไม่ประสบความสำเร็จ มีปัจจัยด้านชีวสังคม ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน เช่น เพศ อายุ อายุราชการ ขนาดโรงเรียน จำนวนครู และมีความเป็นผู้นำแบบมุ่งงานมากกว่าความสัมพันธ์ มีพฤติกรรม การตัดสินใจมุ่งเน้นกระบวนการมากกว่ามุ่งเน้นผลลัพธ์ของงาน มีพฤติกรรมการสื่อสารแบบมุ่งการรับรู้ข่าวสารโดยทั่วกัน

มากกว่ามุ่งความถูกต้องของข่าวสาร ไม่แตกต่างกัน ผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จมีพฤติกรรม การแก้ปัญหาโดยวิธีระดมสมองมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จเพศชาย อายุระหว่าง 10 - 25 ปี ผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จมีพฤติกรรมการเป็นผู้นำทางวิชาการแตกต่างกับ ผู้บริหารโรงเรียนที่ยังไม่ประสบผลสำเร็จอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในตัวแปรปัจจัยด้านเพศชาย อายุ อายุราชการ ขนาดโรงเรียน และจำนวนครู โรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จมีบรรยากาศของโรงเรียน ดีกว่า แต่มีความพึงพอใจในการทำ งานระดับปานกลางและไม่แตกต่างกัน แต่ครูโรงเรียนขนาดใหญ่ ที่ยังไม่ประสบผลสำเร็จมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าครูใน โรงเรียนประสบผลสำเร็จ คุณลักษณะและพฤติกรรมกรรมการบริหารรวมทั้งปัจจัยบางประการสามารถทำนายความสำเร็จของ โรงเรียนประถมศึกษาด้วยวิธีระดมสมองและวิธีระบบการเป็นผู้นำทางวิชาการ บรรยากาศของ โรงเรียนและความพึงพอใจของครู ตัวแปรปัจจัยทุกตัวรวมตัวกันสามารถทำนายความสำเร็จของ โรงเรียนได้

กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536) ได้ศึกษาเรื่อง“ปัจจัยที่เกี่ยวกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชน” พบว่า

1. ประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชนไม่ได้ขึ้นอยู่กับตำแหน่งทางการบริหาร (ครูใหญ่ ผู้จัดการ ผู้รับใบอนุญาต) แต่จะแปรปรวนไปตามวุฒิการศึกษาของครูใหญ่
2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชนมีความสัมพันธ์กับปัจจัยทุกด้าน คือ ปัจจัยด้านโรงเรียน ปัจจัยด้านชีวิตสังคมของผู้บริหาร ปัจจัยด้านพฤติกรรมกรรมการบริหาร และปัจจัยด้านครู
3. สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรย่อยในปัจจัยด้านต่างๆกับประสิทธิภาพของ โรงเรียนเอกชน พบว่าตัวแปรที่มีค่าสหสัมพันธ์สูงสุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ขนาดโรงเรียน การได้รับการอบรมทางการบริหาร พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ ความสามัคคีของครูและการได้รับการสนับสนุนของสังคมครู

ฉิมพัญ เงามาย (2549) ศึกษาเรื่อง “ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา เครือข่าย การศึกษาที่ 2 แกลงบูรพาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 2” พบว่าด้านความสามารถใน การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความสามารถใน การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความสามารถในการพัฒนา นักเรียนมีทัศนคติทางบวก โดยรวมอยู่ในระดับมาก และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายใน สถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

จุมพล พูลภัทรชีวิน (2536) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา” โดยเลือกศึกษาโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการจัดการศึกษาในระดับ ปวช. และ ปวส. จนเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป เป็นการศึกษากรณี(Case Study) ผลการศึกษาสรุป

ได้ว่าโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จทั้งสองแห่งมีปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จคล้ายคลึงกันอยู่ 5 ปัจจัย คือ

1. การมีบุคลากรที่มีคุณภาพ ซึ่งเริ่มจากการคัดเลือก การพัฒนา และรักษาอย่างเป็นระบบ
2. มีระบบการบริหารแบบกระจายอำนาจ มีค่าตอบแทน และ สวัสดิการที่ดีเป็นที่พึงพอใจของบุคลากร

3. มีหลักสูตรที่เน้นทั้งภาควิชาการ และภาคปฏิบัติ ตลอดจนมีกิจกรรมที่เสริมหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เช่น ภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์ และความเป็นระเบียบวินัย

4. ผู้เรียนที่จบออกไปมีความสามารถ และคุณสมบัติตรงตามความต้องการของตลาด
5. มีทำเลที่ตั้งอยู่ในบริเวณที่มีการคมนาคมสะดวก มีอาคารสถานที่ที่เพียงพอและสะอาดเรียบร้อย ตลอดจนมีอุปกรณ์และสื่อที่ทันสมัย

บุญเรือน หมั่นทรัพย์(2538) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก” พบว่าปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษา ได้แก่

1. ปัจจัยด้านโรงเรียน พบว่าขนาดของโรงเรียน และอัตราส่วนระหว่างครูต่อนักเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยโรงเรียนขนาดใหญ่จะมีประสิทธิผลในการจัดการศึกษาสูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก เนื่องจากโรงเรียนขนาดใหญ่จะมีความพร้อมทางด้านทรัพยากรทางการบริหารและครูผู้สอนมากกว่า

2. ปัจจัยด้านผู้บริหาร ตัวแปรที่สำคัญได้แก่ พฤติกรรมผู้นำระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการบริหาร ซึ่งมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ปัจจัยด้านครู หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวกับลักษณะของครูในด้านความพึงพอใจ ความสามัคคี และการสนับสนุนทางด้านสังคมของครู ปัจจัยด้านครูมีสัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน ทั้งนี้เพราะครูเป็นผู้ร่วมงานอย่างใกล้ชิดกับครูใหญ่และมีบทบาทสำคัญต่อวิถีชีวิตของนักเรียนเมื่ออยู่ในโรงเรียน ครูเป็นทั้งแม่แบบและผู้ประสิทธิประสาทความรู้ ทั้งทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และวิชาการแก่นักเรียน

4. ปัจจัยด้านนักเรียน หมายถึง ภูมิหลังหรือข้อมูลพื้นฐานของนักเรียน สามารถสอบถามได้จากครูและนักเรียน ซึ่งได้แก่ ระดับเศรษฐกิจของผู้ปกครอง พฤติกรรมด้านการเรียนพฤติกรรมด้านสังคมในกลุ่มเพื่อน และ การเรียนพิเศษ ตัวแปรเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน

มนตรี บุญธรรม (2541) ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ” พบว่าด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น อยู่ในระดับมาก ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนมีทัศนคติทางบวก อยู่ในระดับมาก ด้านความสามารถในการด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

ศรียุทธ์ ลดาวัลย์ (2540) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษากรณีศึกษาวิทยาลัยพลศึกษาพระเชตุพน” พบว่า

1. ปัจจัยในการบริหารที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของสถานศึกษาในระดับมาก ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร พฤติกรรมของคณาจารย์ และพฤติกรรมของผู้เรียน
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษาในระดับมาก คือ ปัจจัยด้านนักเรียน นักศึกษาและด้านสถานภาพของวิทยาลัย
3. ปัจจัยในการบริหารทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จของสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารมีค่าสหสัมพันธ์มากที่สุด
4. ปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร และ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างคณาจารย์กับนักเรียน นักศึกษา เป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความสำเร็จของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมบุญณ์ เพียรพิจิตร (2548) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1” พบว่าด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น มีประสิทธิผลมากอยู่ในระดับ มาก ด้านความสามารถในการพัฒนา นักเรียนมีทัศนคติทางบวก มีประสิทธิผลมากอยู่ในระดับ มาก ด้านความสามารถในการด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ประสิทธิผลมากอยู่ในระดับ มาก และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา มีประสิทธิผลมากอยู่ในระดับมาก

สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา (2539) ได้เสนอผลการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน” โดยศึกษาวิเคราะห์โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานจนได้รับยกย่องว่าเป็นโรงเรียนดีเด่น ใน 3 สังกัด คือ สังกัดกรมสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน และสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ซึ่งในที่นี้จะนำเสนอเฉพาะผลการวิเคราะห์โรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ดังนี้

1. ด้านโรงเรียนและสถานศึกษา โรงเรียนส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในเขตชุมชนที่มีการคมนาคมสะดวก มีพื้นที่ตั้งแต่ 11-270 ไร่ ทุกโรงเรียนมีอาคารเรียนและอาคารประกอบอย่างเพียงพอบรรยากาศ

ร่วมรื้อน สวยงาม เป็นระเบียบ เอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอนเป็นอย่างดีนอกจากนี้ทุกโรงเรียน ยังมี ความพร้อมในการให้บริการทางการศึกษา

2. ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.1 คุณลักษณะและภาวะผู้นำ ของผู้บริหาร มีดังนี้ 1) เป็นผู้มีจิตสำนึกมุ่งมั่นใน การพัฒนาปรับปรุงและยกระดับมาตรฐานของโรงเรียนให้เป็นที่ยอมรับของสังคมและชุมชน 2) มีเวลาประจำ อยู่สถานศึกษามากกว่าร้อยละ 80 ของเวลาทั้งหมด 3) มีความเสียสละทุ่มเททั้ง กำลังกายและกำลังทรัพย์ 4) เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเชื่อมต่อเพื่อนร่วมงาน ชุมชนและท้องถิ่น 5) มีน้ำใจและมีจิตใจที่ดีงาม ต่อเพื่อนร่วมงาน ชุมชน และท้องถิ่น 6) ให้เกียรติยกย่อง ยอมรับใน ความสามารถ ความคิดเห็น และคุณค่าของเพื่อนร่วมงานอย่างเสมอภาค 7) วางตัวน่าเคารพและเป็น แบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ร่วมงาน 8) สร้างความสัมพันธ์ ให้ความร่วมมือและเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของ ชุมชน 9) ให้การส่งเสริมและสนับสนุนด้านการสอนของครู

2.2 คุณลักษณะของครูส่วนใหญ่มีความรู้และประสบการณ์ในการสอนจบการศึกษา ระดับปริญญาตรี มีความศรัทธาในอาชีพครู มีความเสียสละ กระตือรือร้นและอุทิศเวลาให้แก่นักเรียน และโรงเรียน เตรียมการสอน จัดทำแผนการสอนโดยเน้นให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรม คิดเป็น ทำเป็น และรู้จักแก้ปัญหาเป็น เอาใจใส่ดูแลนักเรียน ตลอดจนปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมแก่นักเรียน ร่วมมือกันในการจัดกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน และการผลิตสื่อประกอบการเรียนการสอน ให้การ นิเทศกันเอง นำผลการเรียนมาพัฒนาการเรียนการสอนและสอนซ่อมเสริม

3. ด้านหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน โรงเรียนส่วนใหญ่จัดการ ดังนี้ 1) จัดตาม ความถนัดและความสนใจของสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น 2) จัดหลักสูตรประชาธิปไตย ในโรงเรียน 3) มีการพัฒนารูปแบบนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน 4) ปลูกสร้าง และเสริมสร้างนิสัยความเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม 5) สร้างบรรยากาศให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ จากธรรมชาติ 5) จัดให้มีการเรียนการสอนที่มีการฝึกปฏิบัติจริง

4. ด้านระบบและวิธีการบริหาร โรงเรียนส่วนใหญ่ดำเนินการ ดังนี้ 1) มีการชี้แจง นโยบายและวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงาน 2) วางแผนงาน และแผนปฏิบัติงานประจำปี 3) มีแผน พัฒนาโดยใช้คอมพิวเตอร์ช่วยในการบริหาร 4) มอบงานตามลำดับสายงาน 5) ผู้บริหารปกครอง แบบพี่น้อง 6) ผู้บริหารส่งเสริมขวัญและกำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน 7) ผู้บริหารจัดสวัสดิการให้ผู้ร่วมงาน และ 8) จัดบริหารงบประมาณตามระเบียบราชการ

5. ด้านสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของนักเรียนและชุมชน โรงเรียนส่วนใหญ่อยู่ใน บริเวณที่การคมนาคมสะดวก ผู้ปกครองส่วนใหญ่อาชีพเกษตรกรกรรม รับจ้าง ฐานะค่อนข้างยากจน แต่ทุกคนให้ความร่วมมือและสนใจการศึกษาของบุตรหลาน

สาระสำคัญของการศึกษาวิจัยที่นำมากล่าวแสดงข้างต้นแสดงให้เห็นว่าปัจจัยสำคัญที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กร หรือสถานศึกษามีหลายประการ โดยเฉพาะตัวผู้บริหารองค์กร หรือผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีคุณลักษณะของผู้นำบุคลากรในองค์กรมีความรู้ความสามารถ การบริหารจัดการที่ดี อาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์เหมาะสมและเพียงพอ ผู้ปกครองให้ความร่วมมือ ความสัมพันธ์กับชุมชน รวมทั้งสถานที่ตั้งเหมาะสม เหล่านี้นับเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ซึ่งมีทั้งปัจจัยภายในสถานศึกษาและปัจจัยจากภายนอกสถานศึกษา

งานวิจัยในต่างประเทศ

กูดแลค (Goodlad and Associates, 1982; อ้างถึงใน สุทรนุ ศรีไสย์, 2537) ได้ศึกษาเรื่องการโรงเรียน (Schooling) สรุปผลได้ดังนี้

1. ตัวทำนองที่ดีที่สุดของการประสบผลสำเร็จของโรงเรียนก็คือความสอดคล้องร่วมกันระหว่างเป้าหมาย (Goals) ครูผู้สอน (Teachers) ผู้บริหาร (Administrators) นักเรียน (Students) และผู้ปกครอง (Parents)
2. ครูผู้สอนในโรงเรียนจะมีส่วนเกี่ยวข้องกับน้อยมากกับงานประเภทเสี่ยงอันตราย ระเบียบวินัย และการจัดการที่มีอยู่ในโรงเรียน
3. โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพสูง จะเป็นสถานที่ที่ให้ครูมีอิสระทางวิชาการ และมีส่วนร่วมทางการตัดสินใจทางการศึกษาสูง
4. ครูในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพจะใช้เวลามากในการสอน และนักเรียนจะใช้เวลามากกับงานต่างๆ ที่เป็นการเรียนรู้
5. มีความแตกต่างกันเล็กน้อยในเรื่องเทคนิค และวิธีสอน ระหว่างโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพและโรงเรียนที่ไม่มีประสิทธิภาพ

เปอร์กี และ สมิท (Perkey & Smith, 1983; อ้างใน บุญเรือน หมั่นทรัพย์, 2538) ได้สังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีประสิทธิผล และไม่มีประสิทธิผลในการจัดการศึกษา ผลการวิจัยข้อหนึ่งพบว่า การที่ครูในโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันดี เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียนในการจัดการศึกษา ในทำนองเดียวกัน พาร์สัน (Parsons) ได้เสนอแนวคิดที่ว่า ปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาองค์กรที่มีประสิทธิผล คือ ความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน และสอดคล้องกับแนวคิดของแคพลอว์ (Caplow) ที่ว่าความสามัคคีและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเป็นตัวแปรที่กำหนดประสิทธิผลขององค์กร (ภรณ์ กิรีติบุตร, 2529) การศึกษาที่มุ่งศึกษาถึงปัจจัยที่บ่งชี้ความสำเร็จของโรงเรียน ได้แก่ การศึกษาของฮอนเนอร์ (Horner, 1985; อ้างถึงใน วิรัช ต้นตระกูล, 2539) โดยได้แยกแยะวิธีการศึกษาตามทฤษฎีสังคมวิทยาของพาร์สัน (Parsons) ใน 4 เรื่อง คือ 1) การปรับตัวขององค์กร 2) การบรรลุเป้าหมาย 3) การผสมผสาน และ 4) สิ่งที่ย้อนแย้งอยู่ภายใน

ผลการศึกษาวิจัย พบว่าโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จจะมีความสัมพันธ์อย่างมาก ระหว่าง ความสามัคคีของผู้ร่วมงาน ข้อตกลง นวัตกรรม และความเข้าใจการดำเนินงานของผู้ร่วมงาน

การวิจัยของรูล (Ruhl, 1985) ซึ่ง ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่จะช่วยพัฒนาโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ” ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่จะช่วยให้โรงเรียนประสบความสำเร็จมี 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความคาดหวังในความสำเร็จของงาน 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 3) บรรยากาศในโรงเรียน 4) เป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน และ 5) โปรแกรมการประเมินผล

ผลงานวิจัยของโอนีล (1987) พบว่าผู้บริหารทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานมาก และมีประสบการณ์บริหารมากจะทำให้มีความสามารถในการปฏิบัติงาน และเข้าใจงานยิ่งขึ้น ซึ่งส่งผลให้เกิดประสิทธิผลด้านการบริหารการศึกษามากยิ่งขึ้นตามไปด้วย

นอกจากนี้ยังพบว่าประสบการณ์การบริหารของผู้บริหารการศึกษาจะสัมพันธ์กับคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Pandora, 1988; อ้างถึงใน บุญเรือนหมั่นทรัพย์, 2538)

ฮิกเก็ต (Higgett, 1989; อ้างถึงใน สงบ ประเสริฐพันธ์, 2543) ได้ศึกษาวิจัยในเรื่อง “ประสิทธิผลของโรงเรียน” กล่าวว่า องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนในทรรศนะของผู้ปกครอง ผู้บริหาร โรงเรียน และศึกษานิเทศก์จังหวัด มี 7 ประการ คือ

1. ผู้บริหารโรงเรียน
2. ความร่วมมือร่วมใจอันแน่วแน่ของบุคลากรในโรงเรียน
3. การจัดการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง
4. การบริหารจัดการสิ่งอำนวยความสะดวกและงบประมาณ
5. การเน้นเป้าหมายของโรงเรียน
6. การสนับสนุนของผู้ปกครอง
7. การให้ความสำคัญโปรแกรมทางวิชาการ

กู๊ดฮาร์ท (Goodhart, 1990) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยม” ผลการวิจัย พบว่าพฤติกรรมผู้นำ ของครูใหญ่ด้านมุ่งงานสามารถอธิบายประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปได้ว่างานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้วิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรหรือโรงเรียน ว่าเกิดจากปัจจัยภายในองค์กรหรือโรงเรียนซึ่ง ได้แก่ ลักษณะของผู้บริหารและบุคลากร นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ บรรยากาศในการทำงาน ความพึงพอใจของบุคลากร สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ขนาดขององค์กร เป็นต้น และปัจจัยภายนอกโรงเรียน เช่น ความพึงพอใจของสังคมต่อคุณค่าของโรงเรียน ลักษณะสภาพแวดล้อม

ความร่วมมือของผู้ปกครอง ความสัมพันธ์กับชุมชน ทรัพยากร สถานที่ตั้ง หน่วยงานบังคับบัญชา
ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรต้องร่วมมือกันบริหารปัจจัยต่างๆ ให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมกับ
บทบาทหน้าที่ เพื่อสามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

