

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มุ่งศึกษาประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานองคาย เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 1.1 บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 1.2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา
2. ขอบข่ายงานและภารกิจการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 2.1 การบริหารงานวิชาการ
 - 2.2 การบริหารงานงบประมาณ
 - 2.3 การบริหารงานบุคคล
 - 2.4 การบริหารงานทั่วไป
3. ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 3.1 ความหมายของประสิทธิผลองค์กร
 - 3.2 องค์ประกอบประสิทธิผลขององค์กร
 - 3.3 แนวคิด หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน
 - 3.4 เกณฑ์ประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน
 - 3.5 ลักษณะประสิทธิผลของโรงเรียน
4. ตัวบ่งชี้สำหรับวัดประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน
 - 4.1 ด้านคุณลักษณะของนักเรียน
 - 4.2 ด้านความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
 - 4.3 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
 - 4.4 ด้านความพึงพอใจของครู
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

โรงเรียนเป็นสถาบันการศึกษาที่มีหน้าที่หลักในการจัดการศึกษาให้แก่เด็กและเยาวชนของชาติให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ที่สามารถนำไปใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน หรือศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น นับว่าเป็นภารกิจของผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียนที่ต้องร่วมมือกันดำเนินการ โดยอาศัยทรัพยากร เทคนิคและกระบวนการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาเด็กในด้านต่าง ๆ ทั้งความรู้ ความสามารถ บุคลิกภาพ คุณธรรม และค่านิยม ตลอดจนการถ่ายทอดวัฒนธรรมประเพณี และคุณลักษณะอันพึงประสงค์แก่เด็กและเยาวชน เพื่อให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม การบริหารโรงเรียนจึงนับว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะกำหนดทิศทางของการดำเนินงาน และกิจกรรมต่าง ๆ ให้ดำเนินไปสู่ความสำเร็จ ความล้มเหลวในการบริหารโรงเรียนนั้น ได้มีผู้เสนอความคิดไว้ต่างกัน คุณวุฒิ คนฉลาด (2540 : 17) ได้สรุปความเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำเกี่ยวกับการใช้อิทธิพลซึ่งเป็นอำนาจภายในตัวของผู้นำ เช่น ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ บุคลิกภาพ คุณธรรม ซึ่งเป็นอำนาจจริง ที่เขามีอยู่ และอำนาจที่บุคคลนั้นได้รับจากการที่ดำรงตำแหน่ง ซึ่งเป็นอำนาจการยอมรับจากกลุ่มแสดงพฤติกรรมให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน (Mutual Stimulation) ทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (Social Interaction) และนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้ผู้บริหารยังจะต้องมีความสามารถที่จะสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงาน เกิดความรักความศรัทธาในหน่วยงาน เกิดความรู้สึกละเอียดเพื่องาน หุ่่มเทกกำลังกาย กำลังใจ กำลังความคิดและสติปัญญา หาทางเพื่อปรับปรุงให้งานนั้น ๆ เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่เมืองฮอว์ธอร์น (Hawthorne) ที่พบว่า นอกจากเงินค่าจ้างที่ได้รับแล้ว ความพึงพอใจ ความรู้สึกสบายใจ และมิตรภาพระหว่างคนงานกับนายจ้าง มีส่วนช่วยให้งานมีผลสัมฤทธิ์ที่น่าพอใจ

สมพร เพ็องจันทร์ (2547 : 32) ได้นิยามความหมายของคำว่า การบริหารหมายถึง การดำเนินงาน หรือในรูปการกระทำต้องมีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลผู้มาทำงานร่วมกัน หรือกิจกรรมที่เกิดขึ้นจากการปฏิสัมพันธ์ของบุคคล

สมศักดิ์ คงเที่ยง (2546 : 56) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจการทำงานร่วมกันของกลุ่มคนในการให้บริการทางการศึกษาแก่นักเรียน โดยการทำให้เกิดความร่วมมือกันทั้งครู ผู้ปกครองนักเรียนและประชาชนทั่วไป

ธีระ รุญเจริญ (2546 : 56) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารโรงเรียนตามนโยบายของรัฐ เป็นการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ซึ่งกำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการทั้งสี่ด้าน คือ ด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป

การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับการบริหารจัดการของสำนักคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน บริหารจัดการศึกษา โดยให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษาเป็นหลักในการกำหนดเขตพื้นที่ให้
คำนึงถึงปริมาณของสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรม และความเหมาะสมด้านอื่น ด้วย
การจัดระเบียบบริหารราชการของเขตพื้นที่การศึกษา ได้แบ่งส่วนราชการออกเป็น 2 ส่วนสำคัญ
ดังนี้ (1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (2) สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือสถานศึกษา
ที่เรียกชื่ออย่างอื่น และกำหนดให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นโรงเรียน มีฐานะ
เป็นนิติบุคคล ให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของแต่ละสถานศึกษาเพื่อทำหน้าที่กำกับ
และส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษาและให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นกรรมการและ
เลขานุการของคณะกรรมการสถานศึกษา มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารของสถานศึกษาให้เป็นไป
ตามกฎหมาย กฎ ระเบียบข้อบังคับของทางราชการและของสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ,
2546ค : 19)

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 กำหนดให้
สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามมาตรา 34 (2) เฉพาะที่เป็นโรงเรียน มีฐานะเป็นนิติ
บุคคล จึงทำให้ภายใต้เขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วยสถานศึกษาสถานศึกษาสองประเภท คือ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล ได้แก่ โรงเรียน และสถานศึกษาที่เรียกชื่ออื่นที่ไม่มีฐานะ
เป็นนิติบุคคล มีสิทธิและหน้าที่กระทำการต่าง ๆ ของโรงเรียนที่เป็นนิติบุคคลมิได้มีความเป็น
อิสระเช่นเดียวกับการเป็นนิติบุคคลประเภทอื่น ๆ แต่ขึ้นอยู่กับกรอบที่กระทรวงศึกษาธิการ
กำหนดไว้ในระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการบริหารจัดการและขอบเขตการปฏิบัติหน้าที่
ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นไปตามหลักการกระจายอำนาจตามมาตรา 39 แห่งพระราช
บัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ต้องการให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา
จะมีฐานะเป็นนิติบุคคลหรือไม่ ระบบการบริหารงานของสถานศึกษาทั้งสองประเภทย่อมไม่
แตกต่างกันมากนัก (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546ก : 7)

สถานะของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา เมื่อมีการบังคับใช้พระราช
บัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ตลอดจนการปฏิบัติราชการ
ของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งเปลี่ยนสายการบังคับบัญชาจากส่วนราชการในระดับ
ภูมิภาคไปเป็นการบังคับบัญชาจากเขตพื้นที่การศึกษา มีขอบข่ายภารกิจของสถานศึกษาในเขต
พื้นที่การศึกษา ไว้พอสังเขปดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546ค : 20 - 25)

1. สถานะของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาเฉพาะที่เป็น
โรงเรียนมีฐานะเป็นนิติบุคคล และมีอำนาจหน้าที่ที่พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ
กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มีผลบังคับใช้การปฏิบัติราชการของสถานศึกษาฯ ในเขตพื้นที่

การศึกษาเมื่อมีการยุบรวมหน่วยงานในระดับภูมิภาค และการโอนสถานศึกษาไปอยู่ในสังกัดของสำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามกฎหมายระเบียบบริหารราชการ

2. ขอบข่ายภารกิจที่สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาจะต้องดำเนินการภารกิจของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาที่จะต้องเปลี่ยนแปลงไปตามหลักการกระจายอำนาจตาม มาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แบ่งออกเป็นสี่ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารทั่วไป

ผกา แสงสุวรรณ (2545 : 7) กล่าวว่า การที่โรงเรียนจะสามารถจัดการเรียนการสอนให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพได้มากน้อยเพียงใดนั้น ต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ แต่ปัจจัยที่สำคัญที่สุด ได้แก่ ตัวผู้บริหาร กล่าวคือ ผู้บริหารต้องมีลักษณะที่เอื้อ หรือสนับสนุน ให้การเรียนการสอนในโรงเรียนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ชารี มณีศรี (2542 : 135) สถาบันทางการศึกษาหน่วยย่อยที่สุด และสำคัญที่สุด คือ โรงเรียน ผู้นำคือ ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการ ที่จะนำครู นำโรงเรียน ให้มีความเจริญก้าวหน้า

นิพนธ์ กินาวงศ์ (2542 : 3) กล่าวว่า การบริหาร เป็นความร่วมมือกันทำงานของบุคคล ตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยมีวัตถุประสงค์ของการทำงานร่วมกัน ในการร่วมมือ การทำงานนั้นจะต้องมีบุคคลที่เป็นหัวหน้าที่เราเรียกว่า ผู้บริหารและการร่วมมือนั้นจะจัดในรูปองค์การต่าง ๆ ประเภทต่าง ๆ แล้วแต่วัตถุประสงค์ที่มีองค์การนั้น

พนัส หันนาคินทร์ (2542 : 5) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้อำนาจตลอดจนทรัพยากรต่าง ๆ เช่น คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ ที่มีอยู่หรือคาดว่าจะมีการจัดการดำเนินงานของสถาบันหรือหน่วยงานนั้น ๆ ให้ดำเนินสู่จุดหมายที่ต้องการ

การบริหารสถานศึกษา สถานศึกษาเป็นสถาบันสำคัญ ที่จะพัฒนาเยาวชนของชาติให้เป็นพลเมืองดี มีคุณภาพ จึงจำเป็นต้องมีระบบการบริหารจัดการที่ดี ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

พนัส หันนาคินทร์ (2542 : 21) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดการช่วยเหลือส่งเสริมให้โรงเรียนได้ดำเนินกิจกรรมประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2541 : 39) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการพยายามในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้วัตถุประสงค์บรรลุตามภารกิจ

สมโชค โพธิ์งาม (2540 : 14) กล่าวว่า การที่โรงเรียนจะสามารถจัดการเรียนการสอนให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพได้มากน้อยเพียงใดนั้น ต้องอาศัยปัจจัยหลายประการในโรงเรียน ผู้นำคือ ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการ ที่จะนำครู นำโรงเรียนให้มีความ

เจริญก้าวหน้าสนับสนุนให้การเรียนการสอนในโรงเรียนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ในสังคมหรือองค์กรหนึ่ง ๆ จะต้องมีความสัมพันธ์หรือปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และจำเป็นอย่างยิ่งต้องมีการบริหารจัดการซึ่งตรงกับภาษาอังกฤษว่า Administration และได้มีผู้ให้ความหมายของคำว่า “การบริหาร” ในทัศนะต่าง ๆ ดังนี้

ลินด์เซย์ (Lindsay, 1991 : 763-A) ได้ศึกษากรณีศึกษาเพื่อตรวจสอบระบบการปฏิบัติเพื่อเพิ่มพูนภาวะผู้นำในการพัฒนาโรงเรียน การศึกษาพบว่า สมาชิกในโรงเรียนมีความสำคัญยิ่งต่อโรงเรียน และโรงเรียนอยู่ภายใต้อิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารจะต้องอำนาจการให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนดไว้ ทำให้องค์การมั่นคงและดำรงอยู่ได้ ดังนั้นผู้บริหารจึงเป็นผู้มีอิทธิพลที่จะส่งผลต่อการดำเนินงานโดยเฉพาะต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และต่อผลงานส่วนรวมขององค์กรด้วยโดยสรุปจากที่ได้กล่าวมาแล้ว อิทธิพลของผู้บริหาร หมายถึงความสามารถและศักยภาพของผู้บริหารที่มีผลต่อผู้บังคับบัญชาที่เหนือกว่า เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจ เป็นที่ยอมรับสามารถร่วมทำงานกับผู้บริหารเหนือกว่าได้อย่างมีอิสระทั้งทางด้านการแสดงความคิดเห็นและการปฏิบัติงานเป็นตัวแทนของหน่วยงานในการประสานสัมพันธ์กับภายนอกหน่วยงาน ผู้นำที่มีคุณสมบัติดังกล่าวย่อมทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อมั่น เชื่อถือ เกิดความศรัทธา ชื่นชม มีความสุขความพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นผลดีช่วยให้งานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ คุณลักษณะของสถานศึกษาที่จะสนองเจตนารมณ์พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ควรดำเนินการ ดังนี้

1. สถานศึกษาควรมีบทบาทหลักเป็นหน่วยบริการทางการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของท้องถิ่น และควรเป็นหน่วยนำสังคมของชุมชนนั้นโดยอาศัยกรอบนโยบายที่กำหนดในระดับชาติเป็นแนวทาง ไม่ควรกำหนดบทบาทให้เป็นเพียงหน่วยงานรองรับนโยบายและสนองความต้องการของศูนย์อำนาจส่วนกลางเพียงอย่างเดียว
2. สถานศึกษามีคุณภาพและศักยภาพเพียงพอที่จะสามารถดำเนินการตามวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาได้ด้วยตนเอง ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาที่จะต้องพัฒนาสถานศึกษาทุกแห่งให้มีคุณภาพและศักยภาพเพียงพอที่จะดำเนินการได้ด้วยตนเองอย่างมีคุณภาพสถานศึกษาใดที่พัฒนาไม่ได้คุณภาพตามมาตรฐาน จำเป็นต้องยุบรวม หรือแปรสภาพเป็นแหล่งบริการทางการศึกษาในรูปแบบอื่น
3. สถานศึกษามีอิสระในการจัดการบริหารสถานศึกษาภายใต้กรอบนโยบายที่กำหนดได้ด้วยตนเอง ดังนั้นการตัดสินใจโดยสมบูรณ์ในการบริหารงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบริหารบุคคล และงานบริหารทั่วไป ที่เป็นส่วนของสถานศึกษาจึงควรอยู่ที่สถานศึกษา

4. สถานศึกษาทุกแห่งสามารถประกันคุณภาพได้ ดังนั้นสถานศึกษาจึงมีวิสัยทัศน์ พันธกิจเป้าหมาย แผนการดำเนินการ และการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน และดัชนีชี้วัดคุณภาพที่สามารถตรวจสอบและเปิดเผยต่อสาธารณชนได้

5. สถานศึกษามีการรวมพลังกันในการดำเนินงาน การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงาน องค์กรและบุคคลทั้งภาครัฐและเอกชน การรวมกลุ่มสถานศึกษา จึงเป็นแนวทางหลักในการเพิ่มประสิทธิภาพและสามารถเสริมพลังให้สถานศึกษาสามารถจัดบริการได้กว้างขวาง หลากหลายรูปแบบ

ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า “การบริหารสถานศึกษา คือ กระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงานของกลุ่มคน หรือผู้บริหาร เพื่อให้การบริหารทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคมให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การบริหารโรงเรียนมีขอบเขตที่กว้างขวาง” แต่ละแห่งอาจมีการกำหนดขอบข่ายที่แตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ตามต้องมีการจัดแบ่งหมวดหมู่ของการบริหารงานตามลักษณะของงานที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องทำการกำหนดขอบข่ายความรับผิดชอบงานบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานควรวางกรอบงานหลักตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แยกตามส่วนตามงานที่จะต้องปฏิบัติจริง จากนั้นจึงแยกกำหนดบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ

1. บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

เพื่อให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ สถานศึกษามีบทบาทหน้าที่ดังนี้ (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2545 : 21 – 23)

- 1.1 จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตลอดจนบริบทและความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น
- 1.2 จัดตั้งงบประมาณและรับผิดชอบต่อค่าใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษา
- 1.3 พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของนักเรียน ชุมชน และท้องถิ่น
- 1.4 จัดการเรียนการสอน สภาพแวดล้อม บรรยากาศการเรียนการสอนที่เหมาะสมและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตลอดจนการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง
- 1.5 ออกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศและแนวปฏิบัติต่างๆ ตามที่กฎหมายกำหนด

1.6 กำกับ ติดตาม ประเมินผลงานตามแผนงาน โครงการและประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนการพิจารณาความดีความชอบ การพัฒนาและการดำเนินการทางวินัยกับครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด

1.7 ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา รวมทั้งปกครอง ดูแล บำรุงรักษา ใช้และจัดทำผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา

1.8 จัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ให้ความร่วมมือในการประเมินคุณภาพการศึกษาจากหน่วยงานภายนอกสถานศึกษา รวมทั้งการรายงานผลการประเมินต่อคณะกรรมการสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.9 ส่งเสริมความเข้มแข็งให้กับชุมชน และสร้างความสัมพันธ์กับสถานศึกษา และสถาบันอื่นในชุมชนและท้องถิ่น

1.10 ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับกิจการภายในสถานศึกษา หรือตามที่ได้รับมอบหมายและตามที่กฎหมายกำหนด

ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ “หน่วยงานหลักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้บรรลุตามความมุ่งหมายของการปฏิรูปการศึกษาตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง จึงกำหนดให้มีคณะกรรมการซึ่งเป็นองค์คณะบุคคลทำหน้าที่กำกับ และส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษาให้เป็นไปตามนโยบาย มาตรฐานในการบริหารจัดการทางการศึกษา”

2. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

บทบาทหน้าที่ของผู้นำในฐานะผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนทุกคนควรให้ความสำคัญและตระหนักเป็นอย่างยิ่ง เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีและสร้างศรัทธาต่อเพื่อนร่วมงานผู้บริหารจะเป็นผู้นำที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนา และพาโรงเรียนไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จหรือประสพกับความล้มเหลวได้เท่า ๆ กัน บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษามี 9 บทบาทด้วยกัน (ธนวรรณ บัวขุนเณร, 2549) คือ

2.1 บทบาทในการพัฒนาหลักสูตรและการสอน ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่เอาใจใส่ นำครูกระตุ้นครูให้ตื่นตัว ในการปรับปรุงการเรียนการสอน

2.2 บทบาทเกี่ยวกับการบริหารบุคลากร การพัฒนาบุคลากร เป็นภารกิจที่ต้องกระทำอย่างต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลาไม่มีจุดจบ ช่วยให้เขามีความรู้ ความสามารถในการสอนและการดำเนินการกิจที่ได้รับมอบหมาย

2.3 บทบาทในการจัดหาเงินงบประมาณ และเครื่องช่วยอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ผู้บริหารสมัยใหม่ต้องมีทักษะทางเศรษฐกิจมากกว่าสมัยก่อน เพราะว่าโรงเรียนมี

งบประมาณจำกัด จะรอแต่งงบประมาณของทางราชการอย่างเดียวไม่ได้ ผู้บริหารต้องรู้ว่าแหล่งหาเงินอยู่ที่ไหนจะได้มาอย่างไร ต้องรู้จักร่วมมือกับท้องถิ่น ชุมชน และหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรสนับสนุน

2.4 บทบาทในการประชาสัมพันธ์โรงเรียน ผู้บริหารจะต้องเป็นนักประชาสัมพันธ์ที่ดี เพื่ออธิบายให้คนทั้งหลายรู้ว่าเรากำลังทำอะไรกันอยู่ และคิดจะทำอะไรต่อไป เพื่อจะได้รับการสนับสนุนจากภายนอก การติดต่อของโรงเรียนกับทางบ้านนั้นส่วนใหญ่ จะเป็นไปในทางลบ (Negative) คือ การทวงค่าเล่าเรียน การแจ้งข่าวนักเรียนที่ประพฤติดี เป็นต้น ทำให้ผู้ปกครองไม่สบายใจ บางครั้งจดหมายที่ติดต่อไปผู้ปกครองไม่ได้อ่าน การติดต่อของโรงเรียนควรเป็นไปในลักษณะการแจ้งข่าวดีบ้าง เช่น ผลการเรียนที่ดีของนักเรียน ความดีเด่นของนักเรียนในด้านต่าง ๆ ฯลฯ นอกจากนี้ต้องพยายามสนองความต้องการของท้องถิ่นเท่าที่จะทำได้ เพื่อให้ชุมชนรู้จักโรงเรียนมากขึ้น

2.5 บทบาทในการอำนวยความสะดวก ซึ่งเป็นหน้าที่หลักของผู้บริหาร เพื่อให้กลุ่มผู้ปฏิบัติงานทั้งหลายมุ่งไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ เป็นการใช้ภาวะผู้นำในการทำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามที่ผู้บริหารต้องการ จะให้ทำ โดยที่กลุ่มผู้ปฏิบัติก็อยากจะทำด้วย เพื่อให้เขาเดินได้ถูกทาง และหากมีข้อบกพร่องหรือออกนอกกลุ่มนอกทาง ก็แก้ไข คอยสังเกตดูอารมณ์ของผู้ปฏิบัติ ใครทำดีก็ยกย่องให้รางวัล พยายามจูงใจ และเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้เขาเหล่านั้นทำงานอย่างเต็มความสามารถ

2.6 บทบาทในการสั่งการ หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้ามอบหมายงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติ ซึ่งอาจมอบหมายหรือสั่งด้วยวาจาหรือเป็นลายลักษณ์อักษรก็ได้

2.7 บทบาทในการบูรณาการความรู้หรือการจัดการความรู้ การจัดการความรู้เป็นแนวคิดแนวปฏิบัติที่ให้ความสำคัญกับคนในองค์กรเป็นหลัก โดยมองว่าองค์กรเป็นระบบที่มีความซับซ้อน มีการพัฒนาตามบริบท และสภาพแวดล้อมของแต่ละองค์กร การจัดการความรู้จึงเป็นเหมือนกรอบหรือระเบียบวิธีปฏิบัติที่เอื้อให้คนในองค์กร มีกระบวนการในการเก็บรวบรวมข้อมูล และใช้ความรู้ร่วมกันเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของงานและผลลัพธ์ให้ดียิ่งขึ้น ในการจัดการความรู้ เพื่อให้เกิดการใช้ข้อมูลร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงองค์ประกอบหลัก 3 ส่วน คือ คน กระบวนการ และเทคโนโลยี

2.8 บทบาทในการสื่อสาร การสื่อสารเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งของความสำเร็จในการบริหารงาน นโยบายต่าง ๆ คำสั่ง ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ที่ผู้บริหารจะต้องแจ้งผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับทราบ จำเป็นต้องอาศัยเทคนิค ในการ

ติดต่อสื่อสาร การดำเนินการของสถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากน้อยเพียงใด ก็ต้องอาศัยการสื่อสารที่มีระบบความล้มเหลวในการสื่อสาร อาจหมายถึง ความล้มเหลวของการบริหารงานในองค์กรด้วย

2.9 บทบาทที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมของโรงเรียน การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของโรงเรียนจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหาร คณะครู และนักเรียน แสดงเป็นต้นแบบ ที่สะท้อนค่านิยม และความเชื่อที่สำคัญของโรงเรียน การกระทำกิจกรรมใด ๆ ของผู้บริหารมักจะอยู่ในสายตาของทุกคนถ้ามี ความเอาใจใส่ เอื้ออาทรต่อผู้อื่น ก็มักจะสะท้อนและพัฒนาไปเป็นค่านิยมที่ดีของนักเรียน แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าผู้บริหารแสดงถึงความเห็นแก่ตัว ทำเพื่อประโยชน์ของตนเองเป็นหลักก็จะมีผลต่อพฤติกรรมของคนและกลายเป็นค่านิยมอีกรูปแบบหนึ่งของโรงเรียนได้เช่นกัน

ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ผู้บริหาร คือ “คนที่ควรจะมีบทบาทเป็นครูของครู จะต้องมีความรอบรู้ในวิชาการ เป็นนักบริการ เป็นที่พึ่งของคณะครู ครุภัณฑ์ ศรัทธา” เพราะฉะนั้นการจะแต่งตั้งใครให้เป็นผู้บริหาร ควรแต่งตั้งคนที่เขาจะสามารถเป็นครูของครูได้ เป็นครูของเด็กได้ สอนหนังสือเป็น เด็กนับถือ ผู้ปกครองยอมรับ เป็นครูของทุกคนได้ มีความสัมพันธ์อันดีกับคนรอบข้าง การบริหารงานของโรงเรียนก็จะมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ

ขอบข่ายงานและภารกิจการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขอบข่ายและภารกิจการบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการจัดการศึกษาตามความมุ่งหมายและหลักการ ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 คือเป็นการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจสติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข

ซึ่งขอบข่ายและภารกิจของสถานศึกษามีทั้งงานหลักที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยตรง และงานที่สนับสนุนให้งานหลักบรรลุตามวัตถุประสงค์ ซึ่งขอบข่ายและภารกิจการบริหารและจัดการศึกษาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามที่กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 97) ได้กำหนดไว้มีดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการ

1.1 แนวคิด

งานวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหาร

จัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการสามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัย เกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

1.2 วัตถุประสงค์

1.2.1 เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานด้านวิชาการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน สถานศึกษา ชุมชน และท้องถิ่น

1.2.2 เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้มาตรฐานและมีคุณภาพ สอดคล้องกับระบบประกันคุณภาพการศึกษา และการประเมินคุณภาพภายใน เพื่อพัฒนาตนเอง และการประเมินจากหน่วยงานภายนอก

1.2.3 เพื่อให้สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนจัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาการเรียนรู้ที่สนองตามความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

1.2.4 เพื่อให้สถานศึกษาได้ประสานความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาและของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น ๆ อย่างกว้างขวาง

1.3 ขอบข่าย/ภารกิจ

1.3.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

1.3.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

1.3.3 การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน

1.3.4 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

1.3.5 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

1.3.6 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

1.3.7 การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้

1.3.8 การนิเทศการศึกษา

1.3.9 การแนะแนวการศึกษา

1.3.10 การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

1.3.11 การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน

1.3.12 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น

ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ คือ งานที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นงานที่จะต้องปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษาและเป็นเครื่องชี้ความสำเร็จ และความสามารถของผู้บริหาร

2. การบริหารงานงบประมาณ

การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระ ในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากบริการใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน

2.1 วัตถุประสงค์

2.1.1 เพื่อให้สถานศึกษาดำเนินการด้านงบประมาณมีความเป็นอิสระ คล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้

2.1.2 เพื่อให้ได้ผลผลิต ผลลัพธ์เป็นไปตามข้อตกลงการให้บริการ

2.1.3 เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการทรัพยากรที่ได้อย่างเพียงพอ และมีประสิทธิภาพ

2.2 ขอบข่ายภารกิจ

2.2.1 การวิเคราะห์และพัฒนานโยบายทางการศึกษา

2.2.2 มีการจัดทำแผนกลยุทธ์หรือแผนพัฒนาการศึกษา

2.2.3 การวิเคราะห์ความเหมาะสมการเสนอของบประมาณ

2.2.4 การจัดสรรงบประมาณในสถานศึกษา

2.2.5 การเบิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณ

2.2.6 การโอนเงินงบประมาณ

2.3 การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน

2.3.1 การตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายเงินและผลการดำเนินงาน

2.3.2 การประเมินผลการใช้งานและผลการดำเนินงาน

2.4 การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา

2.4.1 การจัดการทรัพยากร

- 2.4.2 การระดมทรัพยากร
- 2.4.3 การจัดหารายได้และผลประโยชน์
- 2.4.4 กองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา
- 2.4.5 กองทุนสวัสดิการเพื่อการศึกษา
- 2.5 การบริหารการเงิน
 - 2.5.1 การเบิกเงินจากคลัง
 - 2.5.2 การรับเงิน
 - 2.5.3 การเก็บรักษาเงิน
 - 2.5.4 การจ่ายเงิน
 - 2.5.5 การนำส่งเงิน
 - 2.5.6 การกักเงินไว้เบิกเหลือมปี
- 2.6 การบริหารบัญชี
 - 2.6.1 การจัดทำบัญชีการเงิน
 - 2.6.2 การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน
 - 2.6.3 การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน
- 2.7 การบริหารพัสดุและสินทรัพย์
 - 2.7.1 การจัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ของสถานศึกษา
 - 2.7.2 การจัดหาพัสดุ
 - 2.7.3 การกำหนดแบบรูปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะและจัดซื้อ จัดจ้าง
 - 2.7.4 การควบคุมดูแล บำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุ

ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า การบริหารงานงบประมาณ คือ การวางแผนการใช้ทรัพยากรให้บรรลุวัตถุประสงค์ของแผนงานและโครงการที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามความต้องการของหน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

3. การบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อีสระ ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญและกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

3.1 วัตถุประสงค์

3.1.1 เพื่อให้ดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลถูกต้องรวดเร็วเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

3.1.2 เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

3.1.3 เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มศักยภาพโดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ

3.1.4 เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

3.2 ขอบข่าย/ภารกิจ

3.2.1 การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

3.2.2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

3.2.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

3.2.4 วินัยและการรักษาวินัย

3.2.5 การลาออกจากราชการ

ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล คือ การดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงานในองค์กร มอบหมายงาน พัฒนาบุคคลและให้พ้นจากงาน โดยมีการจัดหารูปแบบของการจูงใจและสวัสดิการต่าง ๆ ให้ เพื่อประสิทธิภาพในการบริหารบุคคลซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรการบริหารงานบุคคล และมีแผนการดำเนินการเกี่ยวกับบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีอยู่และที่จะสรรหาให้มีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย

4. การบริหารงานทั่วไป

การบริหารงานทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริการบริหารงานอื่น ๆ บรรลุตามผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริม สนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลักโดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจน การมีส่วนร่วมของบุคคลชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

4.1 วัตถุประสงค์

4.1.1 เพื่อให้บริการ สนับสนุน ส่งเสริม ประสานงานและอำนวยความสะดวก ให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

4.1.2 เพื่อประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร และผลงานของสถานศึกษา ต่อสาธารณชน ซึ่งจะก่อให้เกิด ความรู้ ความเข้าใจ เจตคติที่ดี เลื่อมใส ศรัทธาและให้การสนับสนุนการจัดการศึกษา

4.2 ขอบข่ายและภารกิจ

4.2.1 การดำเนินงานธุรการ

4.2.2 งานเลขานุการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.2.3 การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

4.2.4 การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

4.2.5 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร

4.2.6 งานเทคโนโลยีสารสนเทศ

4.2.7 การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และบริหาร

4.2.8 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

4.2.9 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน

4.2.10 การรับนักเรียน

4.2.11 การส่งเสริมการประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และ

ตามอัธยาศัย

4.2.12 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

4.2.13 การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน

4.2.14 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

4.2.15 การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคล

ชุมชนองค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

4.2.16 งานประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น

4.2.17 การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

4.2.18 งานบริการสาธารณะ

4.2.19 งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น

ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า การบริหารงานทั่วไป คือ การดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงาน ธุรการและงานสารบรรณ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ การเงิน การบัญชี

งานพัสดุ และระบบควบคุมภายใน ที่ดำเนินการถูกต้องตามระเบียบและแล้วเสร็จภายใน ระยะเวลาที่กำหนด และสรุปได้ว่า การบริหารจัดการสถานศึกษา คือ การดำเนินการจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาที่ใช้การบริหารงาน 4 ด้าน คือ งานวิชาการ งานบุคลากร งานงบประมาณและงานบริหารทั่วไป

ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. ความหมายของประสิทธิผลองค์กร

ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551 : 24) ให้ความหมายว่า ระดับความสำเร็จหรือการบรรลุผลตามวัตถุประสงค์/เป้าหมายของโรงเรียนที่กำหนดทั้งด้านผลผลิต (Outputs) และผลลัพธ์ (Outcomes) ประกอบด้วย คุณลักษณะที่บ่งชี้ในด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณลักษณะของนักเรียน ความพึงพอใจของครู และความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

สมพันธ์ เดชะอธิก (2547 : 22) ให้ความหมายว่า กระบวนการทำงานอย่างตั้งใจ เต็มความสามารถที่มีอยู่ มีความกระตือรือร้นสนใจทำงานภายใต้ทรัพยากรอันจำกัด ใช้ขั้นตอนที่ง่าย ไม่ซับซ้อน แต่ได้ผลผลิตที่ดีมีคุณภาพ

ราชบัณฑิตยสถาน (2546 : 667) ให้ความหมายว่า ผลสำเร็จ หรือผลงานที่เกิดขึ้น”

ประสิทธิผลองค์กร (Organizational Effectiveness) มีความสำคัญยิ่งต่อศาสตร์การบริหาร และผลการดำเนินงานขององค์กร เพราะเป็นตัวบ่งชี้ หรือตัดสินในขั้นสุดท้ายว่า การบริหารองค์กรประสบความสำเร็จหรือไม่ เพียงใด องค์กรจะอยู่รอดและมีความมั่นคงเจริญก้าวหน้าขึ้นอยู่กับประสิทธิผลขององค์กร ถ้าองค์กรสามารถดำเนินการจนบรรลุวัตถุประสงค์ก็จะสามารถดำรงอยู่ต่อไป แต่ถ้าไม่สามารถดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ องค์กรนั้นก็ย่อมล่มสลายไป

ธงชัย สันติวงษ์ (2541 : 9-10) กล่าวว่า ผู้บริหารต่างก็มุ่งพยายามสร้างผลสำเร็จในการจัดการให้เกิดขึ้น 2 ทาง คือ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่เป็นเครื่องมือใช้วัดความสำเร็จของกิจการ สำหรับคำว่าประสิทธิภาพ คือ การสามารถสร้างผลสำเร็จออกมา โดยที่ได้ผลงานที่มีคุณค่าสูงกว่าทรัพยากรที่ใช้ไป หรือพูดง่าย ๆ คือ การวัดอัตราส่วนของรายได้ต่อรายจ่ายนั่นเอง แต่คำว่าประสิทธิผล คือ เป็นเพียงการวัดว่ากิจการสามารถทำได้สำเร็จผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือเปล่า แต่จะไม่มีมีการสนใจคิดเปรียบเทียบกับทรัพยากรที่ได้ใช้ไป ว่าได้ใช้ไป

อย่างน้อยเพียงใด ฟอร์ด อาร์มแมนติ และเฮียตัน (Ford, Armanti and Heaton, 1988: 56) ; นอร์ธคราฟ และนีล (Northcraft and Neale, 1990 : 6) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึง การที่องค์การสามารถดำเนินการบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ขององค์การที่กำหนดไว้

ฮาล (Hall, 1991 : 249) ได้ให้ความหมายประสิทธิผลขององค์การไว้ว่า เป็นความสามารถ ขององค์การในการแสวงหาผลประโยชน์จากสิ่งแวดล้อมเพื่อให้ได้ทรัพยากรที่หาได้ยากและมีคุณค่าที่จะนำไปใช้ในการสนับสนุนการดำเนินการขององค์การจากคำจำกัดความและความหมายหลาย ๆ แนวคิดข้างต้น พบว่า ประสิทธิภาพมีความเกี่ยวข้องกับผลของงานที่องค์การพึงประสงค์ หรือหมายถึงความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานที่เป็นไป หรือบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ การให้คำจำกัดความของคำว่าประสิทธิผลนั้นมีความหมายแตกต่างกันไปตามภารกิจและความมุ่งหวัง หรือความพึงพอใจขององค์การนั้น ๆ แต่ในภาพรวมแล้วสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลงานขององค์การที่สามารถดำเนินการบรรลุตามแผนงานขององค์การนั้น ๆ ในทำนองเดียวกันประสิทธิผลของโรงเรียนจึงหมายถึง การบรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายในการทำงาน โดยพิจารณาจากความสามารถของสถานศึกษาในการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามขอบข่ายงานและภารกิจการบริหารและจัดการสถานศึกษา

ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การบรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายในการทำงานโดยพิจารณาจาก ประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการบริหารงาน ความสามารถของสถานศึกษาในการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามขอบข่ายงานและภารกิจการบริหารและจัดการสถานศึกษาตามที่กระทรวงศึกษากำหนด

2. องค์ประกอบประสิทธิผลขององค์การ

ได้มีผู้เสนอไว้ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2551) ได้นำเสนอหลักเกณฑ์และแนวทางการคัดเลือกนักเรียน นักศึกษาและสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทานประจำปีการศึกษา 2551 ได้นำเสนอว่า

1. คุณภาพนักเรียน
2. การบริหารหลักสูตรและวิชาการ
3. การบริหารจัดการ

4. ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ประกอบการและชุมชน
5. บุคลากรและการบริหารงานบุคลากร
6. ความดีเด่นของสถานศึกษา

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2549 : 43-46) ได้นำเสนอเกณฑ์ที่ให้สำหรับการวัดประสิทธิผลในด้านการบริหารองค์กรเพื่อรับรางวัล ประกอบด้วย 6 ส่วน ดังนี้

1. ด้านผลผลิตและการให้บริการ
2. ด้านการมุ่งเน้นลูกค้า
3. ด้านการเงินและการตลาด
4. ด้านทรัพยากรมนุษย์
5. ด้านประสิทธิผลขององค์กร
6. ด้านการนำองค์กร และความรับผิดชอบต่อสังคม

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2548 : 96) ได้กล่าวถึง องค์กรที่มีประสิทธิผลต้องมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. โครงสร้างองค์กรแบบแบนราบและการจัดการลักษณะเครือข่าย
2. กลไกการบริหารต้องเสมือนมีชีวิต (Organic Organization)
3. ผู้บริหารต้องมีความรู้ในศาสตร์การบริหาร
4. ผู้บริหารต้องมีประสบการณ์และทักษะทางการบริหาร
5. บุคลากรกระตือรือร้นพัฒนาตนเองตลอดเวลา
6. บุคลากรยอมรับการเปลี่ยนแปลง
7. ผู้บริหารมีข้อมูลครบถ้วนสำหรับการตัดสินใจ
8. มีการกำกับกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Corporate Good

Government)

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2548 : 150-152) ประสิทธิภาพขององค์กรประกอบด้วย

1. การมุ่งเน้นผู้เรียน
2. การบริหารงบประมาณ
3. การบริหารทรัพยากรมนุษย์
4. หลักธรรมาภิบาล
5. ความรับผิดชอบต่อสังคม

สมชาย เทพแสง (2548 : 75-84) นำเสนอองค์ประกอบคุณภาพการศึกษาไว้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง
2. เน้นลูกค้าเป็นสำคัญ
3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
4. การเปิดโอกาสให้บุคคลอื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน
5. การจัดสภาพการเรียนรู้

ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า องค์ประกอบประสิทธิผลขององค์กร ประกอบด้วย การใช้ทรัพยากร การบริหารประกอบด้วยคน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่วางไว้

3. แนวคิด หลักการและทฤษฎี เกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน

การวิเคราะห์ประสิทธิผลองค์กร เป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร ทั้งนี้การจะคงอยู่หรือล่มสลายขึ้นอยู่กับผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร และความสามารถในการดำเนินงาน ตลอดจนความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้การวิเคราะห์ประสิทธิผลองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความเป็นเหตุเป็นผล และความน่าเชื่อถือ ผู้ประเมินอาจจะเลือกแนวทางใดแนวทางหนึ่งในการวิเคราะห์ ในที่นี้จะกล่าวถึงแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลขององค์กร 2 แนวคิด ดังต่อไปนี้

3.1 แนวคิดการวิเคราะห์ประสิทธิผลขององค์กรตามแนวทางกลไกการควบคุมและการจัดตั้งองค์กร การจัดตั้งองค์กรใด ๆ ย่อมมีวัตถุประสงค์และความต้องการในการจัดตั้งไว้ อย่างชัดเจน เพื่อที่จะได้ใช้เป็นทิศทางหรือแนวทางการดำเนินการให้ตรงเป้าหมายไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน หรือองค์กรเพื่อการกุศล ย่อมตั้งอยู่บนฐานของกลไกเดียวกัน โดยมีลักษณะของกลไก ดังนี้

3.1.1 วัตถุประสงค์ การจัดตั้งองค์กร การจัดตั้งองค์กรย่อมมีวัตถุประสงค์ การจัดตั้งไว้ชัดเจน โดยกำหนดไว้เป็นภารกิจ บทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบ หรือสิ่งที่พึงประสงค์จะกระทำให้สำเร็จ ตลอดจนโครงสร้าง อำนาจบทบาทหน้าที่ของผู้มีอำนาจ สิ่งใดกระทำ ได้ สิ่งใดเป็นข้อจำกัดนอกเหนือบทบาทหรืออำนาจ

3.1.2 การกำหนดแผนงาน เมื่อมีการจัดตั้งองค์กรเรียบร้อยแล้ว องค์กรต้องจัดทำแผนงาน โครงการ หรือสิ่งที่จะดำเนินการเพื่อให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้ง การจัดทำแผนงานนั้นอาจจัดทำเป็นแผน 5 ปี และแผนรายปี เพื่อจะได้ทราบว่า เมื่อครบแผน 5

ปีและแผนรายปี จะมีผลสำเร็จ หรือเป็นไปตามเป้าหมายที่คาดหวังไว้หรือไม่ และในแต่ละปีได้ดำเนินการบรรลุผลตามเป้าหมายมากน้อยเพียงใด

3.1.3 กำหนดภาระงาน เมื่อได้จัดทำแผนงานเพื่อการดำเนินงานให้สนองตอบวัตถุประสงค์แล้วในองค์ประกอบที่สาม องค์การต้องจัดทำรายละเอียดของงานที่จะทำในแผนงานอย่างชัดเจนในลักษณะกิจกรรมที่จะต้องดำเนินการ เพื่อจะได้แจ่มแจ้งและกำหนดทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อการดำเนินงาน

3.1.4 กำหนดทรัพยากร การดำเนินงานในแต่ละกิจกรรมย่อมต้องใช้ทรัพยากรไม่ว่าในด้านบุคคล งบประมาณ วัสดุ ครุภัณฑ์ต่าง ๆ ดังนั้น องค์การจะต้องจัดทำงบประมาณให้สอดคล้องกับภาระงานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงความเป็นไปได้และความประหยัดของงบประมาณที่จะนำมาดำเนินงาน

3.1.5 อำนาจหน้าที่การบริหาร ในการประกาศจัดตั้งองค์การ มักจะปรากฏโครงสร้างองค์การ (Organizational Structure) และตำแหน่งบริหาร ซึ่งจะเป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ที่จะใช้ทรัพยากรให้สอดคล้องกับภาระงานหรือกิจกรรมที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้เป็นไปตามแผนงานที่สนองตอบต่อวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งองค์การนั้น ๆ

3.1.6 การดำเนินการ เมื่อได้รับการจัดสรรทรัพยากรตามภาระงานหรือกิจกรรมกำหนดแล้ว ผู้มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจะต้องดำเนินงานโดยพยายามใช้ทรัพยากรคน เงิน เวลาให้สอดคล้องและผสมผสานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดผลงานต่อไป

3.1.7 การประเมินผลทรัพยากรและภารกิจ เป็นการศึกษาประเมิน เพื่อเปรียบเทียบระหว่างทรัพยากรกับภาระงานหรือกิจกรรม ในแง่ความสอดคล้อง ความประหยัด และความจำเป็นหรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นการควบคุมการใช้ทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เนื่องจากองค์การจะคงอยู่รอดต่อเมื่อผลสำเร็จของงานเกิดจากความสามารถในการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและเหมาะสม

3.1.8 การประเมินผลการปฏิบัติกับแผนงานที่กำหนด เป็นการศึกษาเปรียบเทียบว่าผลสำเร็จที่ดำเนินการได้ตามแผนงานนั้นสนองตอบความต้องการของวัตถุประสงค์ขององค์การมากน้อยเพียงไร หรือ เบี่ยงเบนไปจากสิ่งที่พึงประสงค์ขององค์การ

3.2 แนวคิดการวิเคราะห์ประสิทธิผลเชิงระบบ

ระบบ คือ องค์ประกอบซึ่งมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ร่วมกันดำเนินการตามบทบาทความรับผิดชอบ เพื่อการบรรลุผลตามวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง การเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง ส่งผลกระทบต่อองค์ประกอบอื่นทั้งระบบได้องค์การคือระบบ และเป็นระบบที่มีองค์ประกอบมนุษย์หรือคนจำนวนมากมาร่วมกันดำเนินงานหรือประกอบ

ภารกิจเพื่อการบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ขององค์การองค์ประกอบระบบ ระบบงานประกอบด้วย องค์ประกอบ 3 ประการ คือ ปัจจัยเพื่อการผลิต (Input) กระบวนการ (Process) และผลงาน (Output) ซึ่งทางวงการอุตสาหกรรมหรือธุรกิจ เรียกว่า ผลผลิต (Product) และจะมีการศึกษา ประเมินผลของผลงานเพื่อหาข้อมูลย้อนกลับนำมาวิเคราะห์ปรับปรุงต่อไป องค์ประกอบปัจจัย เพื่อการผลิต (Input Element) ประกอบด้วย M ได้แก่ (Manpower) เงิน (Money) วัสดุ อุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) ปัจจัยเพื่อการผลิตทรัพยากร หรือสิ่งที่ใช้ในการดำเนินงาน ไม่ว่าจะเป็นบุคลากรงบประมาณ เงินเดือน สวัสดิการ อุปกรณ์เครื่องกลหนัก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประเภทขององค์การนั้น ๆ เช่น ในวงการศึกษปัจจัยจะประกอบด้วย คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ นักเรียน หลักสูตร ฯลฯ และสิ่งอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการนำไปดำเนินการให้เกิดผลงานขึ้น

3.3 การประเมินประสิทธิผลองค์การ

จากการศึกษา ค้นคว้าเอกสาร งานวิจัยที่มีผู้ศึกษาค้นคว้า วิจัย เกี่ยวกับประสิทธิผล นอกจากความหมายของประสิทธิผลที่กล่าวมาแล้ว ยังมีแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับประสิทธิผลของ องค์การลักษณะต่าง ๆ และประสิทธิผลของโรงเรียน ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel, 1991 : 384-397) ได้เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลขององค์การโดยพิจารณาจาก

1. ความสามารถในการปรับเปลี่ยน (Adaptability)
2. การบรรลุเป้าหมาย (Achievement)
3. ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Ratification)
4. ความสนใจในชีวิต (Central Life Interests)

ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การบรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายในการทำงานโดยพิจารณาจาก ประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการบริหารงาน ความสามารถของสถานศึกษาในการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมี คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามขอบข่ายงานและภารกิจการบริหารและการจัดการ สถานศึกษาตามที่กระทรวงศึกษากำหนด

4. เกณฑ์ประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน

การประเมินประสิทธิผลองค์การเป็นเรื่องสำคัญ และจำเป็นยิ่ง เซอร์ริงตัน (Cherrington, 1994 : 149) กล่าวว่า องค์การจะดำรงอยู่รอดได้ต่อเมื่อมีผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ ประสิทธิภาพเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์การ หากปราศจากการประเมินประสิทธิผลแล้วจะไม่มีทางทราบว่าการปฏิบัติการกิจขององค์การเป็นอย่างไร จากแนวคิดในการประเมิน ประสิทธิภาพเครื่องมือวัดประสิทธิผลของสถานศึกษา ที่ดำเนินการอย่างมีหลักการ และอยู่บน พื้นฐานของทฤษฎีที่เชื่อถือได้ จะเป็นการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนทั้งระบบ เพื่อ

การพัฒนา ปรับปรุงการประเมินประสิทธิผลขององค์การจะต้องอาศัยหลักเกณฑ์ หรือตัวชี้วัด ความสำเร็จเป็นแนวทางในการประเมิน หรืออาจจะกระทำได้โดยใช้ลักษณะหรือแบบจำลอง ซึ่งมี อยู่สองลักษณะ กล่าวคือ เครื่องมือวัดประสิทธิผลเดี่ยว และเครื่องมือวัดประสิทธิผลหลายอย่าง เครื่องมือวัดประสิทธิผลเดี่ยว (Univariate Effectiveness Measures) แนวคิดการใช้เครื่องมือ วัดประสิทธิผลเดี่ยว คือ การใช้เกณฑ์การประเมินเพียงตัวเดียวเพื่อวัดประสิทธิผลขององค์การ

ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel, 1991 : 381) เครื่องมือวัดประสิทธิผลหลาย อย่างเป็นการสร้างแบบจำลองทางการวิจัย มีการตั้งสมมุติฐาน นำไปทดสอบหาความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรหลัก ที่อาจมีผลต่อความสำเร็จ ผลการวิจัยจะมีความน่าเชื่อถือได้มากกว่าเครื่องมือ วัดประสิทธิผลเดี่ยว ซึ่งเป็นการยากที่จะยอมรับว่า ตัวแปรเกณฑ์เดี่ยวจะครอบคลุมเพียงพอต่อ การวัดประสิทธิผลขององค์การและได้เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลขององค์การโดย พิจารณาจาก 1) ความสามารถในการปรับเปลี่ยน 2) การบรรลุเป้าหมาย 3) ความพึงพอใจใน การทำงาน 4) ความสนใจในชีวิต

มอท์ (Mott citing Hoy and Miskel, 1991 : 398) ได้ผสมผสานแนวความคิด เกณฑ์การประเมินประสิทธิผลทั้งแง่เป้าหมาย และระบบทรัพยากรมาเป็นเกณฑ์หลายอย่างใน การพิจารณาประสิทธิผลองค์การ ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel, 1991 : 381) ได้กล่าวถึง ผลงานการวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบของความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน ของ เอ็ดมอนท์ (Edmond, 1959 : 10) ได้ให้ความสำคัญขององค์ประกอบที่จะทำให้เกิดความมีประสิทธิภาพใน โรงเรียนเรื่อง

1. ผู้บริหารจะต้องมีภาวะความเป็นผู้นำสูง โดยเฉพาะในด้านการเรียน การสอน
2. เน้นการพัฒนาทักษะพื้นฐานของนักเรียน
3. ตั้งความคาดหวังในความสำเร็จของนักเรียนไว้ในระดับสูง
4. มีการประเมินผลนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ
5. มีสภาพแวดล้อมที่เป็นระเบียบเรียบร้อย

แคลด์เวล และ สฟิงค์ (Caldwell and Spinks, 1990 : 108) ได้กล่าวถึงเกณฑ์ ประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน 6 ด้าน จำนวน 43 รายการ เป็นแบบอุดมคติ (Ideal Type) ซึ่ง โรงเรียนที่มีประสิทธิผลจะมีไม่ครบทุกรายการ แต่ก็มีประโยชน์ที่จะใช้วัดความมีประสิทธิภาพของ โรงเรียนได้ซึ่งมีรายการ ดังนี้

ด้านหลักสูตรการสอนและเทคโนโลยี

1. โรงเรียนมีจุดหมายโรงเรียนที่ชัดเจน

2. โรงเรียนมีแผนงานที่ได้รับการวางแผนไว้อย่างสมควรเป็นระบบสามารถตอบสนอง ความต้องการของผู้เรียนได้

3. โรงเรียนมีแผนงานพัฒนานักเรียนให้มีทักษะที่ต้องการ

4. ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในกิจกรรมของนักเรียนในระดับสูง

ด้านการตัดสินใจ

1. บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนานโยบายของนักเรียนในระดับสูง

2. คณะครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับโรงเรียนในระดับสูง

3. ชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับโรงเรียนในระดับสูง

ด้านทรัพยากร

1. โรงเรียนมีทรัพยากรอย่างพอเพียงที่จะช่วยให้ครูทำการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประสิทธิผล

2. โรงเรียนมีครูที่มีความสามารถและมีแรงจูงใจ

ด้านภาวะผู้นำ

1. สามารถแบ่งสรรหน้าที่และทรัพยากรเพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

2. สามารถจัดสรรทรัพยากรได้สอดคล้องกับความต้องการทางการศึกษา

3. ตอบสนองและสนับสนุนความต้องการของครู

4. ใส่ใจต่อการพัฒนาวิชาชีพของครู

5. กระตุ้นคณะครูให้เกี่ยวข้องกับแผนงานพัฒนาในวิชาชีพและใช้ครูที่มีทักษะ

6. มีความตระหนักในสิ่งที่กำลังเกิดขึ้นในโรงเรียนในระดับสูง

7. สร้างความสัมพันธ์อันดีกับหน่วยงานทางการศึกษา ชุมชน ครู นักเรียน

8. มีรูปแบบการบริหารที่ยืดหยุ่น

9. มีความพยายามที่จะให้เกิดความพยายาม

10. จัดให้มีข้อมูลย้อนกลับสำหรับครูในระดับสูง

11. มีการตรวจสอบแผนงานอย่างต่อเนื่องและวัดความก้าวหน้าตามจุดหมาย

ด้านบรรยากาศ

1. โรงเรียนกำหนดค่านิยมที่สำคัญ

2. ผู้บริหาร ครู นักเรียน แสดงความผูกพัน และจงรักภักดีต่อจุดหมายค่านิยม

ของโรงเรียน

3. โรงเรียนจัดสภาพแวดล้อมที่รื่นรมย์ ตื่นเต้น และท้าทายต่อครูนักเรียน

4. มีบรรยากาศการยอมรับและเชื่อถือซึ่งกันและกันของครูกับนักเรียน

5. มีบรรยากาศไว้วางใจและการสื่อสารแบบเปิดในโรงเรียน
6. มีความคาดหวังในโรงเรียนว่านักเรียนทุกคนจะทำดี
7. มีพื้นที่เข้มแข็งที่จะให้มีการเรียนรู้เกิดขึ้นในโรงเรียน
8. ผู้บริหาร ครู และนักเรียนมีการคาดหวังในความสำเร็จในระดับสูง
9. นักเรียนมีขวัญกำลังใจในระดับสูง
10. นักเรียนมีการยอมรับนับถือผู้อื่นและความเป็นเจ้าของของคนอื่น
11. จัดให้นักเรียนมีการรับผิดชอบต่อโรงเรียน
12. มีความเป็นระเบียบวินัยในโรงเรียน
13. ผู้บริหารอาวุโสมีโอกาสเล็กน้อยที่จะเกี่ยวข้องกับโรงเรียนโดยตรงกับเรื่อง

วินัยของโรงเรียน

14. อัตราการขาดเรียนของนักเรียนต่ำ
15. อัตราการพักการเรียนของนักเรียนต่ำ
16. อัตราความประพฤติเหลวไหลของนักเรียนต่ำ
17. ครูมีขวัญกำลังใจในระดับสูง
18. ครูมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและน้ำใจความเป็นกลุ่มในระดับสูง
19. อัตราการขาดงานของครูต่ำ
20. การย้ายของครูมีเพียงเล็กน้อย

ด้านผลลัพธ์

1. อัตราการออกกลางคันของนักเรียนต่ำ
2. คะแนนทดสอบแสดงถึงความสำเร็จในระดับสูง
3. ความสำเร็จในการศึกษาต่อหรือหางานทำของนักเรียนอยู่ในระดับสูง

นอกจากนี้ แคลด์เวล และ สพิงค์ (Caldwell and Spinks, 1990 : 108) ยังกล่าวถึงเกณฑ์ประเมินในความมีประสิทธิภาพในการจัดสรรทรัพยากรในโรงเรียนอีก 12 ประการ ดังนี้

ด้านกระบวนการ

1. ความต้องการทางการศึกษาได้รับการกำหนดและจัดลำดับความสำคัญ
2. ลำดับความสำคัญได้คำนึงถึงของท้องถิ่นและของโรงเรียน
3. ทรัพยากรทางการเงินถูกจัดสรรตามลำดับความต้องการทางการศึกษานั้น
4. คณะครู ผู้ปกครอง นักเรียน มีส่วนร่วมด้วยอย่างเหมาะสม
5. ผู้มีส่วนร่วมมีความพึงพอใจในกระบวนการการมีส่วนร่วมนั้น
6. มีการประเมินผลกระทบจากการจัดสรรทรัพยากรนั้นอย่างชัดเจน

7. มีการจัดทำเอกสารการเงินกับคณะครูและบุคลากรอื่นเพื่อความเข้าใจอยู่

เสมอ

8. มีการกำหนดระเบียบการเพื่อการติดตามควบคุมการใช้จ่ายที่เหมาะสม

9. สามารถถ่ายโอนประเภทของเงินเมื่อมีความต้องการเปลี่ยนแปลง

ด้านผลลัพธ์

1. จุดมุ่งหมายทางการศึกษาที่จัดในลำดับสูงได้รับการตอบสนองจากแผนการจัดสรรทรัพยากรนั้นในทุกด้าน

2. ใช้จ่ายจริงเป็นไปตามที่ประมาณการไว้ แต่ยืดหยุ่นได้เมื่อมีความต้องการเปลี่ยนไป

3. มีความเข้าใจและยอมรับกันทั่วไปในผลลัพธ์จากการจ่ายงบประมาณกรณี แคลด์เวล และ สปินค์ (Caldwell and Spinks, 1990 : 108) ได้สรุปว่าลักษณะของโรงเรียนมีประสิทธิภาพนั้นประกอบด้วย 4 เรื่อง ใหญ่ คือ

1. เน้นเรื่องการเรียนการสอน โดยผู้บริหารจะต้องมีความเป็นผู้นำทางการศึกษา
2. ความสามารถได้รับการตรวจสอบได้ทั้งจากท้องถิ่น จากรัฐหรือจากส่วนกลางทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนจะต้องบริหารภายใต้กรอบของท้องถิ่น ของรัฐ หรือของส่วนกลาง ซึ่งอาจอยู่ในรูปของกฎ ระเบียบ นโยบาย หรือการจัดลำดับความสำคัญ
3. การมีส่วนร่วมอย่างเหมาะสมจากครู ผู้ปกครอง และนักเรียน
4. การมีแผนงานที่พัฒนาในวิชาชีพเนื่องจากการบริหารแบบกระจายอำนาจ

ต้องการให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และทัศนคติในการปฏิบัติงาน

โดยเฉพาะในการกำหนดจุดมุ่งหมายของโรงเรียน การกำหนดนโยบาย การจัดลำดับความสำคัญ การจัดสรรทรัพยากรกระบวนการเรียนการสอน และการประเมินผลที่เหมาะสม สมาชิกในองค์กรจะมีความสุขหรือพึงพอใจต่อการทำงานที่จะส่งผลต่อการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และพัฒนาคุณภาพของงานในท้ายที่สุดได้ เมื่อเขาได้ตระหนักและรับรู้ว่าเขาได้ทำงานอยู่ในองค์กรที่มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel, 2001 : 173) ความมีประสิทธิภาพขององค์กร 3 ทัศนะ คือ

1. ทัศนะของทฤษฎีดั้งเดิมที่เห็นว่าความมีประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง การดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้
2. ทัศนะทรัพยากรเชิงระบบที่เห็นว่า ความมีประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง ระดับความสามารถขององค์กรในการที่จะจัดหาทรัพยากรที่มีคุณค่าและขาดแคลนมาใช้ได้

3. ทักษะที่คำนึงถึงความพึงพอใจของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร

ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel, 2001 : 173) ได้บูรณาการทักษะแรกและทักษะที่สองเข้าด้วยกันกลายเป็นทักษะที่สาม ซึ่งพวกเขาเรียกว่า Goal and System-Resource Model of Effectiveness โดยพวกเขาเห็นว่า ในทักษะแรกมีข้อวิพากษ์วิจารณ์กันมาก เช่น

1. เป้าหมายขององค์กรนั้นส่วนใหญ่ จะเป็นเป้าหมายของผู้บริหารมากกว่าของครูนักเรียน ผู้ปกครอง หรือบุคคลอื่น ๆ
2. เป้าหมายหน้าที่ ขัดแย้งกันมักจะถูกมองข้าม เช่น เป้าหมายที่เกี่ยวกับความปลอดภัย หรือความเป็นระเบียบวินัยและเป้าหมายที่เกี่ยวกับค่านิยมความไว้วางใจกัน เป็นต้น
3. เป้าหมายขององค์กรมักจะคำนึงถึงผลย้อนหลัง มีไว้เพื่อแสดงหลักฐานของการปฏิบัติงานของโรงเรียนหรือบุคลากรเท่านั้น มิได้มีไว้เพื่อบอกทิศทางขององค์กร
4. เป้าหมายขององค์กรมีลักษณะเป็นลวัต แต่เป้าหมายที่กำหนดมักคงที่ไม่แปรเปลี่ยนไปตามสถานการณ์หรือพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป
5. เป้าหมายขององค์กรที่เป็น Official Goals จะถูกนำไปกำหนดเป็นเป้าหมายขึ้นอยู่กับความตั้งใจในการปฏิบัติจริงของโรงเรียน ดังนั้น Official Goals ที่กำหนดโดยกลุ่มผู้บริหารระดับสูงขององค์กรบางเป้าหมาย อาจไม่ได้รับการนำไปปฏิบัติ

ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า การประเมินประสิทธิผล คือ กระบวนการวิเคราะห์และเปรียบเทียบผลความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ของการทำงานกับเป้าหมาย หรือ วัตถุประสงค์ ที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ประสิทธิภาพจะแสดงถึงความสามารถในการตอบสนองอย่างรวดเร็ว และทันเวลา เพื่อให้ได้ผลผลิต

5. ลักษณะประสิทธิผลของโรงเรียน

การอธิบายเกี่ยวกับลักษณะประสิทธิผลของโรงเรียน (School Effectiveness) หรือโรงเรียนที่มีประสิทธิผล (Effective School) นั้น เห็นได้ว่าการใช้คำที่แตกต่างกันแต่มีความหมายคล้ายคลึงกัน เช่น โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ (Successful School) โรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จสูง (High-Performance School) โรงเรียนคุณภาพ (Quality School) โรงเรียนสมบูรณ์แบบ/โรงเรียนในฝัน (Lab School) หรือโรงเรียนดี (Good School/Smart School) เป็นต้น ถ้าหากพิจารณาเกี่ยวกับคำศัพท์สำคัญ (Keys Terms) ต่าง ๆ ดังกล่าว จะเห็นได้ว่ามีความหมายเชิงบวกทั้งสิ้นซึ่งแสดงถึงโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นโรงเรียนที่มีการปรับปรุงพัฒนา (Improvement School) จนมีความสำเร็จเกิดขึ้นทุกด้านเป็นที่พึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Satisfaction) ซึ่งนักวิชาการและนักการศึกษาได้พยายามให้นิยาม และอธิบายลักษณะของคำเหล่านี้ไว้อย่างหลากหลาย

เช่นกัน ดังนั้น ในการกำหนดองค์ประกอบเกี่ยวกับลักษณะประสิทธิผลของโรงเรียนที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาวิเคราะห์จากแหล่งข้อมูลสำคัญ 4 แหล่ง คือ หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะประสิทธิผลของโรงเรียน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มาตรฐานการศึกษาของชาติมาตรฐานการศึกษา 16 ขั้นพื้นฐาน และมาตรฐานการประเมินคุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบที่ 3 (พ.ศ. 2554-2559) เพื่อนำไปสู่การกำหนดดัชนีชี้วัดประสิทธิผลของโรงเรียนที่ใช้ในการวิจัย ตามลำดับ ดังนี้

5.1 หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะประสิทธิผลของโรงเรียน

หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะประสิทธิผลของโรงเรียน จะเห็นว่านักวิชาการได้ให้ความสนใจมากขึ้นในช่วงปี 1980 เป็นต้นมา โดยได้เสนอแนวคิดไว้อย่างหลากหลาย ผู้วิจัยนำแนวคิดและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปสู่การกำหนดตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียน มีแนวคิดและผลงานวิจัยหลากหลายทั้งในทัศนะของนักวิชาการต่างประเทศ และนักวิชาการไทย โดยจะนำเสนอ ตามลำดับเวลาของข้อค้นพบ ดังนี้

มอทท (Mott, 1972) และ ฮอย และ มิสเกล (Hoy & Miskel, 2001 : 52) ได้สร้างตัวแบบ (Model) เกี่ยวกับการรับรู้ประสิทธิผลขององค์กร (Perceived Organizational Effectiveness) โดยการรวมเอาผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานที่สำคัญ 5 ประการ คือ ปริมาณของผลผลิต (Quantity Of Product) คุณภาพของผลผลิต (Quality of Product) ประสิทธิภาพ (Efficiency) ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) และความยืดหยุ่น (Flexibility) โดยให้เหตุผลว่า เกณฑ์ทั้ง 5 เหล่านี้เป็นตัวกำหนดความสามารถขององค์กรในการระดมพลังสำหรับปฏิบัติการเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย และการปรับเปลี่ยนโรงเรียนที่มีประสิทธิผลจะทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนสูงขึ้นก่อให้เกิดเจตคติในทางบวกของนักเรียนที่มากกว่า ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมได้ดีกว่า และสามารถแก้ปัญหาภายในได้ ซึ่งแนวคิดดังกล่าวนี้ได้ยึดตัวแบบที่เน้นเป้าหมาย และระบบทรัพยากร

คาเมรอน (Cameron, 1978 ; อ้างอิงใน Smart, Kuh & Tierney, 1997 : 265-306) ได้จำแนกตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียนเป็น 9 มิติ ประกอบด้วย (1) ความพึงพอใจในการเรียนของผู้เรียน (2) การพัฒนาด้านวิชาการของผู้เรียน (3) การพัฒนาทักษะอาชีพของผู้เรียน (4) การพัฒนาบุคลิกภาพของผู้เรียน (5) ความพึงพอใจของบุคลากรต่อครูและผู้บริหาร (6) การพัฒนาวิชาชีพและคุณภาพของครู (7) ระบบการปฏิสัมพันธ์กับชุมชนแบบเปิด (8) ความสามารถในการจัดการทรัพยากร และ (9) สภาพขององค์กร

เครทเชน, คอลเบลท และ ไฟล์สโตน (Cretchen, Corbelt & Firestone, 1988 : 75) ได้กำหนดเกณฑ์วัดประสิทธิผลของโรงเรียนไว้ 4 ด้าน ได้แก่ (1) ความพึงพอใจของครู (2) จำนวนผู้เข้าเรียน (3) จำนวนผู้ที่ลาออก และ (4) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

บอสเซอร์ (Bossert, 1988 : 55) ได้กำหนดเกณฑ์การวัดประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนี้ (1) ความเป็นผู้นำทางวิชาการ (2) การนิเทศติดตามงานอย่างใกล้ชิด (3) การประเมินกิจกรรมทางวิชาการ (4) การพัฒนาวิชาชีพครู และ (5) การอิสระและหลากหลายในการเรียน 17

คอลเวล และ สพิงคส (Caldwell & Spinks, 1990 : 63) ได้กล่าวถึงเกณฑ์ประเมินความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนด้านผลลัพธ์ ประกอบด้วย (1) อัตราการออกกลางคันของนักเรียนต่ำ (2) คะแนนทดสอบแสดงถึงความสำเร็จในระดับสูง และ (3) ความสำเร็จในการศึกษาต่อหรือหางานทำของนักเรียนอยู่ในระดับสูง

วูดส์ และ ออริก (Woods & Orlik, 1994 : 50) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีประสิทธิผลไว้ว่าควรมีลักษณะดังนี้ คือ (1) ความคาดหวังสูง การสอนที่ท้าทาย ความสำเร็จในหลายด้าน (2) บริบทและวัฒนธรรมโรงเรียนแบบมีส่วนร่วม (3) การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาหลักสูตร ให้มีผลต่อคุณภาพการเรียนการสอน (4) พัฒนาในวิชาชีพ มีความผูกพันระยะยาวเพื่อความเติบโตพัฒนาทางสติปัญญา (5) จิตสำนึกชุมชน การตัดสินใจร่วมและการวางแผนร่วมกัน เพื่อมีพันธะผูกพัน (6) ชุมชนมีส่วนร่วมในการสร้างระเบียบเชิงสังคม เป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมของครูและนักเรียน (7) มีการตรวจสอบภายใน ระบบการประเมินนโยบายและการปฏิบัติของโรงเรียนจากเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และ (8) สามารถรับการตรวจสอบได้จากผู้ตรวจสอบภายนอกใช้ตัวบ่งชี้และเหตุการณ์เป็นตัวชี้วัด

แซมมอนส ; ฮิลแมน และมอร์ติมอร์ (Sammons; Hillman & Mortimore, 1995 : 607-608) ได้วิเคราะห์ตัวชี้วัดคุณลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลจากงานวิจัยเกี่ยวข้องในโรงเรียนประถมศึกษา และมัธยมศึกษา พบว่า มีองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล 11 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ภาวะผู้นำ (2) การมีวิสัยทัศน์และพันธกิจร่วม (3) สภาพแวดล้อมที่ในการเรียนรู้ (4) การรวมพลังในการเรียนการสอน (5) การสอนที่มีความหมาย (6) ความคาดหวังสูง (7) มีการเสริมแรง (8) การติดตามความก้าวหน้า (9) ระเบียบวินัยและความรับผิดชอบของนักเรียน (10) การมีส่วนร่วมระหว่างบ้านกับโรงเรียน และ (11) องค์การแห่งการเรียนรู้

ฮอย และ มิสเกล (Hoy & Miskel, 2001, 2005 : 30) นำเสนอตัวชี้วัดสำคัญ ด้านผลลัพธ์ของโรงเรียนที่แสดงถึงคุณลักษณะของควมมีประสิทธิผลของโรงเรียนไว้ 3 ประการ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ (Academic Achievement) ความพึงพอใจในงานของครู (Job Satisfaction) และการรับรู้ต่อประสิทธิผลของโรงเรียนทั้งหมด (Overall Perceptions of School Effectiveness) และได้ให้ทัศนะเพิ่มเติมว่าโรงเรียนเป็นองค์การที่มีลักษณะเป็นระบบ เปิด ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) และผลผลิต (Output) โดยได้วิเคราะห์ห้องประกอบของกระบวนการภายใน 5 ประการ ได้แก่ การเรียนและการสอน โครงสร้าง บุคคล วัฒนธรรมและบรรยากาศ ตลอดจนนโยบายทางการเมืองที่มีความเกี่ยวข้อง ปฏิสัมพันธ์กัน และถูกกำหนดโดยอำนาจของสภาพแวดล้อมภายนอก ส่วนผลผลิตของโรงเรียน นั้นจะประกอบด้วย ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานของนักเรียน ครู และผู้บริหาร ทั้งด้านปริมาณ และคุณภาพซึ่งสามารถใช้เป็นตัวชี้วัดในการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนได้

ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม (2538 : 101) ได้ทำการศึกษาเรื่องการวิเคราะห์ภาวะ ผู้นำของศึกษาธิการจังหวัดที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์กรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด โดยใช้ ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลขององค์กรจากแนวคิดตามตัวแบบบูรณาการของ Hoy & Miskel กับวงจร ชีวิตขององค์กรของ Robbins ผลการวิจัย พบว่า ความสำคัญของตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของ องค์กรเรียงตามลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย มีดังนี้ (1) ความสามารถในการประสานงาน (2) ความสามารถในการปรับตัว (3) ความสามารถในการผลิตและบริการ (4) ความพึงพอใจใน การทำงาน และ (5) ความผูกพันต่อสำนักงาน โดยผ่านเกณฑ์การประเมินสองด้าน คือ ความพึง พพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อสำนักงาน ส่วนที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ได้แก่ ด้าน ความสามารถในการปรับตัว ความสามารถในการผลิตและบริการ และด้านความสามารถในการ ประสานงาน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถช่วยเสริมประสิทธิผลองค์กรสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัด หัวหน้านายประสิทธิผลองค์กรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดโดยรวมที่ดีได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน

ภารดี อนันต์นาวี (2545 : 207-208) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ โดยได้สังเคราะห์องค์ประกอบ ประสิทธิภาพของโรงเรียนที่ใช้ในการวิจัยไว้สองประการ คือ ความพึงพอใจในงานของครู และ ความสำเร็จในการผลิตนักเรียน

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2545 : 309-310) ได้ให้ทัศนะในมุมมองของนักประเมิน เกี่ยวกับนิยามความสำเร็จของการปฏิรูปโรงเรียนว่าแตกต่างกันตามตัวแบบการประเมินและ

จุดเน้นของการประเมิน โดยได้สรุปค่านิยมความสำเร็จของการดำเนินงานจากการสังเคราะห์ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้ คือ

1. ผลการเรียนรู้ (Learning Outcome) ของนักเรียน Caldwell and Spinks (1998) สรุปว่ามีนักวิจัยหลายคนให้ค่านิยมความสำเร็จของโครงการปฏิรูปโรงเรียนว่าเป็นผล การเรียนรู้ของนักเรียน และมีการวัดในรูปคะแนน ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการจากแบบทดสอบ มาตรฐาน และการวัดในรูปการรับรู้ (Perception) ซึ่งมีตัวอย่างงานวิจัยได้แก่ งานวิจัยของ Whitty, Power & Halpin (1998); Hanushek (1996); Summers & Johnson (1996) และ Olson (1997)

2. ผลการพัฒนาทางวิชาชีพ (Professional Development) ของบุคลากร Scheerens (2000); Caldwell & Spinks (1998); Chrispeels (2000) รายงานการประเมิน ความสำเร็จของการปฏิรูปโรงเรียนว่า นักวิจัยอาจให้นิยามความสำเร็จได้ทั้งในรูปผลผลิตระยะ ต้นคือ ผลการพัฒนาทางวิชาชีพของครูและผลผลิตระยะปลาย คือ คุณภาพผลการเรียนรู้ของ นักเรียน

3. มาตรฐานในการประเมินความสำเร็จของการปฏิรูปโรงเรียน ซึ่ง Cuban (1998) ได้ศึกษางานวิจัยที่เป็นการประเมินการปฏิรูปโรงเรียนประถมศึกษา สรุปว่า การประเมิน ส่วนใหญ่นักประเมินใช้เป้าหมายที่คาดหวังในการปฏิรูปโรงเรียนมานิยามเป็นมาตรฐานในการ ประเมินความสำเร็จของการดำเนินงาน และได้สรุปมาตรฐานในการประเมินความสำเร็จของการ ปฏิรูปโรงเรียนมีอยู่ 3 มาตรฐาน (Majone, 1983; Hoff, 1997; week, 1993) คือ (1) มาตรฐาน ด้านประสิทธิผล (Effectiveness Standards) ความสำเร็จของการปฏิรูปโรงเรียนวัดได้จากตัว บ่งชี้ที่สร้างจากเป้าหมายของการปฏิรูป เช่น คะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน อัตราการเรียนต่อ และอัตราการมึ่งงานทำ (2) มาตรฐานด้านความกว้างขวาง (Popularity Standards) ความสำเร็จ ของการปฏิรูปโรงเรียนวัดได้จากการที่ตัวแบบการปฏิรูปโรงเรียนได้รับการยอมรับและมีการนำตัว แบบไปใช้อย่างกว้างขวางทั่วถึง และ (3) มาตรฐานด้านความคงที่หรือความไม่แปรเปลี่ยน (Fidelity Standards) ความสำเร็จของการปฏิรูปโรงเรียนวัดได้จากระดับความไม่แปรเปลี่ยน ของตัวแบบการปฏิรูปโรงเรียนเมื่อเทียบกับตัวแบบการปฏิรูปโรงเรียนที่เป็นต้นแบบ

จากแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่า มีทั้งการอธิบายอย่างเป็นระบบและไม่เป็นระบบ แต่แนวโน้มของการอธิบายจะเป็นไป ตามทฤษฎีเชิงระบบมากขึ้น โดยจะมองไปทั้งส่วนที่เป็นสภาวะแวดล้อม ปัจจัย กระบวนการ ผลผลิต และการมองแบบองค์รวม (Holistic) ซึ่งสามารถสรุปเป็นตัวบ่งชี้สำหรับการวัด ประสิทธิภาพของโรงเรียนได้ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ได้	Mott	Cameron	Cretchen, Corbelt & Firestone	Bossert	Coltwell & Spinks	Woods & Orlik	Sammons; Hillman & Mortimore	Hoy & Miskel	ประเสริฐ สมนพงษ์ธรรม	ภากรดี อนันต์นาวิ	นงลักษณ์ วิรัชชัย	รวมจำนวนความถี่
	1972	1978	1988	1988	1990	1994	1995	2001	2538	2545	2545	
13. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน		✓	✓		✓			✓			✓	5
14. ความพึงพอใจของครู		✓	✓					✓	✓	✓		5
15. การรับรู้ประสิทธิผล								✓				1
16. คุณลักษณะของนักเรียน		✓					✓					2
17. ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้		✓				✓	✓					3

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

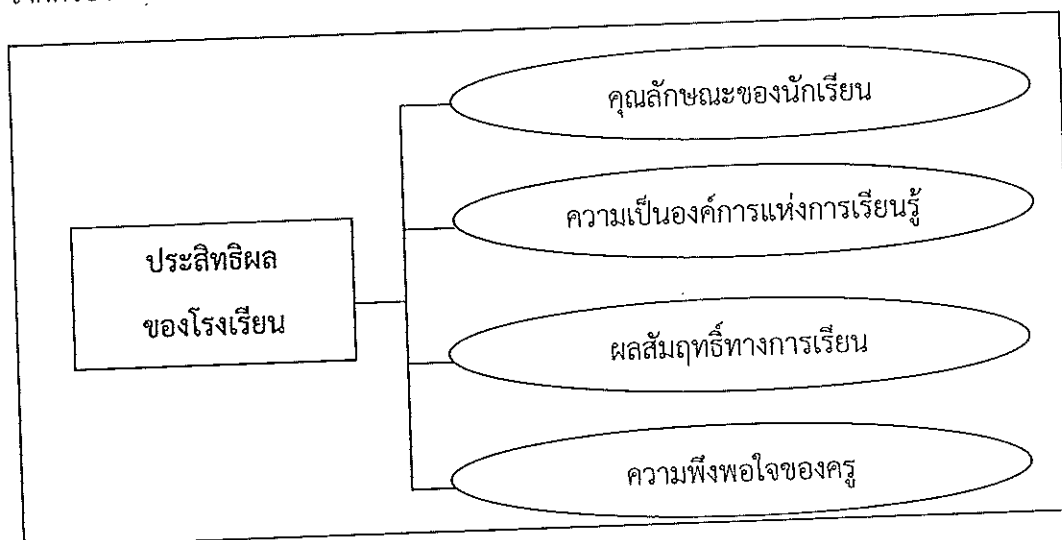
RAJABHAT MAHASARAKAM

โดยสรุป จากการสังเคราะห์ พบว่า ผลการศึกษาวิเคราะห์หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนจากนักวิชาการไทยและต่างประเทศ ตลอดจนการศึกษากฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาที่สำคัญ ดังกล่าวข้างต้น ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ทัศนะต่อประสิทธิผลของโรงเรียน (School Effectiveness) ไว้อย่างหลากหลายเพราะเป็นแนวคิดจากคนต่างวัฒนธรรม/สังคม และผู้วิจัยได้ศึกษาประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และกำหนดตัวบ่งชี้สำหรับวัดประสิทธิผลของโรงเรียนไว้ 4 ด้าน ดังนี้

1. คุณลักษณะของนักเรียน
2. ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
3. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
4. ความพึงพอใจของครู

จากตัวบ่งชี้ข้างต้นสามารถเขียนเป็นตัวแบบการวัดประสิทธิผลของโรงเรียนได้ดังภาพที่ 2

จากตัวบ่งชี้ข้างต้นสามารถเขียนเป็นตัวแบบการวัดประสิทธิผลของโรงเรียนได้ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ตัวบ่งชี้สำหรับวัดประสิทธิผลของโรงเรียน

1. คุณลักษณะของนักเรียน

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2546 : 8 -9) ได้ให้แนวคิดคุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์ไว้เป็น 4 มิติ ดังนี้

1. มิติด้านร่างกาย ได้แก่

1.1 พัฒนาทางการด้านร่างกายเจริญเติบโตอย่างสมบูรณ์ตามเกณฑ์การ
พัฒนาในแต่ละช่วงวัย

1.2 พัฒนาการด้านสติปัญญา เจริญเติบโตอย่างสมบูรณ์ตามเกณฑ์การ
พัฒนาในแต่ละช่วงวัย

1.3 มีสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรงไม่เจ็บป่วยง่าย

2. มิติด้านจิตใจ ได้แก่

2.1 เป็นผู้รู้จักและเข้าใจตนเองเป็นอย่างดี

2.2 เป็นที่รู้จักและเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นได้เป็นอย่างดี

2.3 เป็นผู้รู้จักและเข้าใจสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกต่าง ๆ ได้เป็น

อย่างดี

3. มิติด้านความรู้ ได้แก่

3.1 รู้อย่างลึกซึ้งถึงแก่นสาระของวิชา

3.2 รู้รอบด้านเชิงสหวิทยาการ

3.3 รู้ไกลไปถึงอนาคต

4. มิติด้านทักษะความสามารถ ได้แก่

- 4.1 ทักษะด้านการคิด
- 4.2 ทักษะการสื่อสาร
- 4.3 ทักษะภาษาต่างประเทศ
- 4.4 ทักษะทางเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 4.5 ทักษะทางสังคม (ทักษะมนุษยสัมพันธ์ ทักษะการปรับตัวทักษะ

ทำงานร่วมกับผู้อื่น)

- 4.6 ทักษะทางอาชีพ
- 4.7 ทักษะทางสุนทรียะ
- 4.8 ทักษะการจัดการ

มัทนพนา สังขะภุขณัณั และวราพรธณ นัอยสุวธธณ (2543 : 48) ไดักล่าวถึงลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์ของอนาคตซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของประเวศ วะสี กล่าวถึงลักษณะของคนไทยสมัยใหม่ว่าประกอบด้วยคุณลักษณะ 4 ประการ คือ

1. คุณลักษณะด้านปัญญา ได้แก่เป็นผู้รู้จักเหตุและผล มีวิจารณญาณในการแยกแยะผิดชอบ ชั่วดี คุณและโทษ รู้จักสิ่งที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำบนพื้นฐานความเป็นจริง รู้จักแก้ปัญหาได้อย่างชาญฉลาดปราศจากอคติรู้เท่าทันต่อการการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้ อย่างรวดเร็วและหลากหลาย รู้คุณค่าของภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทย รู้จักเลือกรับวิทยาการและวัฒนธรรมภายนอก ท่ามกลางความสับสน วุ่นวาย และสภาพการแข่งขันของสังคมไทยในยุคเศรษฐกิจยุคใหม่

2. คุณลักษณะด้านจิตใจ ได้แก่มีความละเอียดต่อการกระทำผิดประพฤติปฏิบัติในความถูกต้อง

3. คุณลักษณะด้านสังคม ได้แก่ การช่วยเหลือเกื้อกูลประโยชน์ซึ่งกันและกัน โดยไม่เห็นแก่ตัว ตระหนักและปฏิบัติตามสิทธิหน้าที่ความรับผิดชอบต่อผู้อื่น สังคมและมวลมนุษยชาติแก้ปัญหาโดยสันติวิธี เคารพสิทธิและเสรีภาพของผู้อื่นตามระบอบประชาธิปไตย มีจิตสำนึกมุ่งมั่นที่จะพัฒนาและมีความพร้อมที่จะร่วมมือกันอย่างสร้างสรรค์ในสังคมให้มีสันติสุข มีจิตสำนึกรู้จักใช้ อนุรักษ์และเสริมสร้างทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

4. คุณลักษณะด้านร่างกาย ได้แก่ รู้จักรักษาสุขภาพอนามัยทั้งของตนเองและสมาชิกในครอบครัวได้อย่างเหมาะสม มีความสามารถและทักษะในการประกอบกรงานและอาชีพที่สอดคล้องกับสมรรถภาพและศักยภาพของบุคคล

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2541 : 9-10) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของคนไทยในอนาคตไว้ว่า คนไทยจะมีพัฒนาการสมวัย มีสุขภาพดี มีสมรรถภาพทางกายสมบูรณ์ มีสุขนิสัยที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์อันดี มีความเป็นประชาธิปไตย มีความรู้ทักษะทางเทคนิค สามารถใช้เครื่องมือและวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีได้อย่างคล่องแคล่ว ที่สำคัญควรต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างผสมผสานในลักษณะต่างขั้วมิติต่าง ๆ เพื่อหาจุดที่สมดุลระหว่างคุณลักษณะดังต่อไปนี้ เพื่อจะเป็นประโยชน์ต่อสังคมไทย และสังคมโลกในอนาคต คือ

1. การเป็นผู้นำที่ดีและการเป็นผู้ตามที่ดี
2. การรักธรรมชาติ ศิลปะและการรักวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี
3. การมีชีวิตรู้จักพอและการมีชีวิตแข่งขันกันเอาตัวรอดเพื่อประโยชน์สูงสุด
4. การร่วมมือกัน และการแข่งขันกัน
5. ค่านิยมความเสมอภาค และค่านิยมเก็งกำไร มุ่งประโยชน์ส่วนตน
6. การเห็นคุณค่าภูมิปัญญาท้องถิ่นและคุณค่าของวิทยาการสมัยใหม่
7. การอยากเรียนเพื่อรู้ และการอยากเรียนเพื่อปริญญา เพื่ออาชีพ
8. การเรียนรู้ลึกซึ้งและการเรียนรู้กว้างขวางหลายสาขา ครอบคลุมตัว
9. การหวงแหนวัฒนธรรมไทยและการรับวัฒนธรรมต่างชาติ
10. ความสามารถในการทำงานเป็นทีม และความเป็นปัจเจกชน

จากการศึกษาทัศนะของหน่วยงานและนักวิชาการเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของคนไทยพบว่า ลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์ในอนาคตนั้น จะต้องเป็นบุคคลที่มีความสมบูรณ์พร้อมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ ปัญญา อารมณ์ สังคม และทักษะความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่แสดงออกต้องสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่นได้ ผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนเพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้ 2 ด้าน คือ ความมีวินัย และความรู้ใฝ่เรียน

1. ความมีวินัย หมายถึง คุณลักษณะทางจิตใจและพฤติกรรมของนักเรียนที่ช่วยให้สามารถควบคุมตนเองและปฏิบัติตามระเบียบเพื่อประโยชน์สุขของส่วนรวม ประกอบด้วยพฤติกรรมที่แสดงถึงความมีวินัยได้แก่ การตรงต่อเวลา การปฏิบัติตามหน้าที่ของตนเองและยอมรับผลการกระทำของตนเอง ปฏิบัติตนตามระเบียบและกฎเกณฑ์ของโรงเรียน ทำกิจวัตรของตนเองตามที่กำหนด เคารพสิทธิของผู้อื่น

2. ความใฝ่รู้ใฝ่เรียน หมายถึง การที่นักเรียนมีความกระตือรือร้นตั้งใจมุ่งมั่นในการเรียนใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์โดยการแสวงหาความรู้ การสืบค้นข้อมูลจากแหล่งเรียนรู้ทั้ง

ภายในและภายนอกโรงเรียน การจดบันทึก สรุปความรู้ ประสบการณ์และถ่ายทอดเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าให้แก่ผู้อื่น

สมพงษ์ จิตระดับ (2531 : 23) ได้ให้ความหมาย คุณลักษณะนักเรียนที่พึงประสงค์ไว้ดังนี้

1. เชื้อมั่นในตนเองแบบสากล แต่อ่อนน้อมถ่อมตนแบบวัฒนธรรมไทย
2. มีทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์และวัฒนธรรมที่หลากหลาย (Global literacy)
3. รู้จักสิทธิ หน้าที่ ความรับผิดชอบและจิตสำนึกสาธารณะในการเมืองระบอบประชาธิปไตย
4. ดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง การรู้จักพึ่งพาตนเองได้ มีแนวทางมัชฌิมาปฏิบัติเป็นวิถีชีวิตที่เรียบง่ายตามแนวพระพุทธศาสนา
5. การเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneur) ในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ได้มีทักษะการจัดการและการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ
6. การรู้จักคุณค่าของตนเอง ยอมรับในความแตกต่างแห่งศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ การดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมให้ยั่งยืนและเกิดประโยชน์สุขแก่ทุกฝ่าย
7. ตั้งใจทำงานด้วยความอดทน ขยันหมั่นเพียร รู้จักอดออม มัธยัสถ์การมีวินัย และควบคุมตนเองได้
8. การเป็นคนเก่ง คนดี มีความสุข รู้จักปรับตัวในกระแสโลกาภิวัตน์ได้อย่างสมดุลแบบยลและรู้เท่าทัน
9. การมีทักษะชีวิตในการจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้ มีภูมิทัศน์ของจิตใจที่เข้มแข็งจนสามารถปฏิเสธกับภัยอันตรายต่าง ๆ ที่กระตุ้นยั่วยุให้หลงผิดได้
10. มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย ดำรงรักษาหลักทอสานต่อวัฒนธรรมขนบธรรมเนียม ประเพณี วิถีชีวิตที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเองได้

ผู้เรียนถือได้ว่าเป็นผลผลิตที่สำคัญยิ่งของโรงเรียน การพิจารณาถึงความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนนั้น นอกจากผลการเรียนรู้ของผู้เรียนซึ่งถือเป็นผลผลิตเชิงปริมาณที่สำคัญ จำเป็นจะต้องพิจารณาควบคู่ไปกับผลผลิตเชิงคุณภาพด้วย นั่นคือ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนในด้าน เก่ง ดี และมีสุข อันเป็นเป้าหมายในการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 คณะอนุกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้ได้กำหนดตัวบ่งชี้ลักษณะของผู้เรียนที่พึงประสงค์ด้านดี และมีสุข ไว้ดังนี้ คือ 1) คนดี คือ คนที่ดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพ มีจิตใจที่ดีงาม มี

คุณธรรมจริยธรรม มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทั้งด้านจิตใจ และพฤติกรรมที่แสดงออก เช่น มีวินัย มีความเอื้อเฟื้อเกื้อกูล มีเหตุผล รู้หน้าที่ ซื่อสัตย์ พากเพียร ขยัน ประหยัด มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย เคารพความคิดเห็นและสิทธิของผู้อื่น มีความเสียสละ รักษาสิ่งแวดล้อม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างสันติสุข และ 2) คนมีความสุข คือ คนที่มีสุขภาพดีทั้งกาย และจิตใจ เป็นคนร่าเริงแจ่มใส ร่างกายแข็งแรง จิตใจเข้มแข็ง มีมนุษยสัมพันธ์ มีความรักต่อทุกสรรพสิ่ง มีอิสรภาพ ปลอดภัยจากการตกเป็นทาสของอบายมุข และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างพอเพียงแก่อัตภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543) แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และมาตรฐานการประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบที่ 2 (พ.ศ. 2549-2553) ด้านผู้เรียน (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาองค์การมหาชน, 2549) และเป้าหมายการจัดการศึกษาในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ดังนี้

4.2.1 มาตรฐานการศึกษาของชาติ

ด้านผู้เรียน 1 มาตรฐาน ได้แก่ คุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์ทั้งในฐานะพลเมือง และพลโลก ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังนี้ คือ (1) กำลังกาย กำลังใจที่สมบูรณ์ (2) ความรู้ และทักษะที่จำเป็นและเพียงพอในการดำรงชีวิตและการพัฒนาสังคม (3) ทักษะการเรียนรู้และการปรับตัว (4) ทักษะทางสังคม และ(5) คุณธรรม จิตสาธารณะ และจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ซึ่งเป้าหมายของการจัดการศึกษาอยู่ที่การพัฒนาคนไทยทุกคนให้เป็น “คนเก่ง คนดี และมีความสุข” โดยมีการพัฒนาที่เหมาะสมกับช่วงวัย พัฒนาคอนตามธรรมชาติ และเต็มศักยภาพ ตรงตามความต้องการ ทั้งในด้านสุขภาพร่างกายและจิตใจ สติปัญญา ความรู้ และทักษะ คุณธรรมและจิตสำนึกที่พึงประสงค์ และอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข

4.2.2 มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับด้านดี และมีสุข ได้แก่ มาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียนมาตรฐานที่ 1, 7 และ 8 ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียน มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ มี 6 ตัวบ่งชี้ คือ

- 1) มีวินัย มีความรับผิดชอบ และปฏิบัติตามหลักธรรมของศาสนา
- 2) มีความซื่อสัตย์สุจริต
- 3) มีความกตัญญูกตเวที
- 4) มีความเมตตากรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และเสียสละเพื่อส่วนร่วม
- 5) ประหยัด รู้จักใช้ทรัพย์สินของส่วนตนและส่วนรวมอย่างคุ้มค่า

6) ภูมิใจในความเป็นไทย เห็นคุณค่าภูมิปัญญาไทย นิยมไทย และดำรงไว้

ซึ่งความเป็นไทย

มาตรฐานที่ 7 ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี มี 5 ตัวบ่งชี้ คือ

- 1) มีสุขนิสัยในการดูแลสุขภาพกายและออกกำลังกายสม่ำเสมอ
- 2) มีน้ำหนัก ส่วนสูง และมีสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์
- 3) ป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติดให้โทษและหลีกเลี่ยงความเสี่ยงต่อความ

รุนแรง โรคภัย อุบัติเหตุและปัญหาทางเพศ

- 4) มีความมั่นใจ กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมและให้เกียรติผู้อื่น
- 5) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อน ครู และผู้อื่น

มาตรฐานที่ 8 ผู้เรียนมีสุนทรียภาพและลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรีและกีฬา

มี 3 ตัวบ่งชี้ คือ

- 1) ชื่นชม รมกิจกรรมและมีผลงานด้านศิลปะ
- 2) ชื่นชม รมกิจกรรมและมีผลงานด้านดนตรี/นาฏศิลป์
- 3) ชื่นชม รมกิจกรรมและมีผลงานด้านกีฬา/นันทนาการ

4.2.3 มาตรฐานการประเมินคุณภาพภายนอกระดับศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานที่

เกี่ยวข้องกับด้านดี และมีสุข ได้แก่

มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ มี 7 ตัว

บ่งชี้ คือ

- 1) ผู้เรียนมีวินัย มีความรับผิดชอบ
- 2) ผู้เรียนมีความซื่อสัตย์สุจริต
- 3) ผู้เรียนมีความกตัญญูกตเวที
- 4) ผู้เรียนมีความเมตตากรุณา โอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และไม่เห็นแก่

ตัว

- 5) ผู้เรียนมีความประหยัด และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า
- 6) ผู้เรียนปฏิบัติตนเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี มี 5 ตัวบ่งชี้ คือ

- 1) ผู้เรียนรู้จักดูแลสุขภาพ สุขนิสัย และออกกำลังกายสม่ำเสมอ
- 2) ผู้เรียนมีน้ำหนัก ส่วนสูง และมีสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์
- 3) ผู้เรียนไม่เสพหรือแสวงหาผลประโยชน์จากสิ่งเสพติดและสิ่งมอมเมา

หลีกเลี่ยงสภาวะที่เสี่ยงต่อความรุนแรง โรคภัย และอุบัติเหตุ รวมทั้งปัญหาทางเพศ

- 4) ผู้เรียนมีความมั่นใจ กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมและให้เกียรติผู้อื่น
- 5) ผู้เรียนร่าเริงแจ่มใส มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อน ครู และผู้อื่น และ

ชอบมาโรงเรียน

มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีสุนทรียภาพ และลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรี และ กีฬา มี 4 ตัวบ่งชี้ คือ

- 1) ผู้เรียนมีความสนใจและเข้าร่วมกิจกรรมด้านศิลปะ
- 2) ผู้เรียนมีความสนใจและเข้าร่วมกิจกรรมด้านดนตรี/นาฏศิลป์โดยไม่ขัด

หลักศาสนา

- 3) ผู้เรียนมีความสนใจและเข้าร่วมกิจกรรมด้านกีฬา/นันทนาการ
- 4) ผู้เรียนสนใจและเข้าร่วมกิจกรรมศิลปวัฒนธรรมและประเพณีที่ดีงาม

ของท้องถิ่นและของไทย

มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มี วิจัยญาณมีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์ มี 4 ตัวบ่งชี้ คือ

1) สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ สรุปความคิดรวบยอด คิดอย่างเป็นระบบ และมีการคิดแบบองค์รวม

- 2) สามารถคาดการณ์ กำหนดเป้าหมาย และแนวทางการตัดสินใจได้
- 3) ประเมินและเลือกแนวทางการตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาอย่างมีสติ
- 4) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มองโลกในแง่ดี และมีจินตนาการ

มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร มี 5 ตัวบ่งชี้

คือ

- 1) มีระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยตามเกณฑ์
- 2) มีผลการทดสอบรวบยอดระดับชาติเฉลี่ยตามเกณฑ์
- 3) สามารถสื่อความคิดผ่านการพูด เขียน หรือนำเสนอด้วยวิธีต่างๆ
- 4) สามารถใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารได้ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ
- 5) สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มี 3 ตัวบ่งชี้ คือ

- 1) มีนิสัยรักการอ่าน การเขียน และการฟัง รู้จักตั้งคำถามเพื่อหาเหตุผล
- 2) สนใจแสวงหาความรู้จากแหล่งต่างๆ รอบตัว ใช้ห้องสมุด แหล่งความรู้ และสื่อต่าง ๆ ได้ ทั้งในและนอกสถานศึกษา

3) มีวิธีการเรียนรู้ของตนเอง เรียนรู้ร่วมกับผู้อื่นได้ สนุกกับการเรียนรู้และชอบมาโรงเรียน

ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า คุณลักษณะของนักเรียน หมายถึง คุณลักษณะที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนอันเป็นคุณลักษณะที่สังคมต้องการ ในด้านการมีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่กำหนดขึ้นโดยพิจารณาจากสภาพของสังคม และการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบัน ซึ่งทำให้มีความจำเป็นต่อนั้นและปลูกฝังลักษณะดังกล่าวให้เกิดขึ้นในตัวผู้เรียนทุกคนเพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาในองค์รวมทั้งด้านสติปัญญา และคุณธรรม อันจะนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงสงบสุขในสังคม

2. ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2551 : 143) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์การที่ประยุกต์ทั้งข้อมูลและความรู้วิธีการในการทำงานเพื่อควมามีประสิทธิภาพในการทำงาน

สาโรจน์ แก้วอรุณ (2550 : 49) สรุปว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ คือ องค์การที่มุ่งความเป็นเลิศด้วยการพัฒนาคนในองค์การให้เกิดทักษะการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องยั่งยืน โดยมุ่งสู่ความสำเร็จ ความต้องการและเป้าหมายขององค์การเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ

พนศธร อยู่ประเสริฐ (2550 : 24) สรุปว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์การที่ให้ความสำคัญแก่คนในการพัฒนาตนเอง และทีมงาน เพื่อนำไปสู่การเรียนรู้ร่วมกันโดยมีการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ รวมทั้งการปรับตัวให้เข้ากับสภาวะแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลง โดยเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ คุณค่าและปรัชญาขององค์กร การถ่ายโอนความรู้ซึ่งกันและกัน กับการปรับเปลี่ยนองค์การเพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าและการส่งเสริมการเรียนรู้ในองค์การอย่างต่อเนื่อง

พิมพ์มาศ รั้งสรรคส์สฤษฎี (2550 : 18-19) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ คือ องค์การที่มุ่งเน้นการกระตุ้นและจูงใจให้บุคลากรทุกคนมีความกระตือรือร้นที่จะร่วมมือประสานงานที่จะเรียนรู้ ถ่ายโอนความรู้ และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ในการเพิ่มศักยภาพของตนเอง กลุ่มและองค์กรอย่างเสรีโดยอาศัยรูปแบบการทำงานเป็นทีม คิดเชิงระบบ มีเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน ตลอดพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นในยุคโลกาภิวัตน์

สุรัตน์ ดวงขาทม (2549 : 23) ได้ให้ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ว่าเป็น องค์การที่มีการปฏิรูปและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยสมาชิกในองค์การได้รับการพัฒนาการเรียนรู้ และทักษะการทำงาน มีการกระตุ้นและการอำนวยความสะดวกให้กับบุคลากร และนำสิ่งที่

องค์การสนับสนุนการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาตนเองและทีมงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การร่วมกัน

หัวใจของการปฏิรูปการศึกษาก็คือ การปฏิรูปการเรียนรู้ของผู้เรียนและครูผู้สอนเป็นสิ่งสำคัญ และกลไกที่สำคัญประการหนึ่ง ซึ่งช่วยให้การปฏิรูปการเรียนรู้ดังกล่าวประสบความสำเร็จ คือ ต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการบริหารจัดการสถานศึกษาจากแนวทางดำเนินการแบบเดิมดังที่เคยผ่านมาไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาให้มีความเป็น “โรงเรียนแห่งการเรียนรู้ หรือชุมชนแห่งการเรียนรู้” (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2549) เกี่ยวกับเรื่องนี้ Sergiovanni (1994) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับโรงเรียนแห่งการเรียนรู้โดยอธิบายว่า การอุปมาที่เปรียบเทียบให้โรงเรียนเป็นองค์การนั้น น่าจะไม่เหมาะสมและถูกต้องทีเดียวนัก โดยเขาเห็นว่าควรให้โรงเรียนเป็นชุมชนที่มีความเหมาะสมมากกว่า ดังเหตุผลที่เขาอธิบายไว้ในงานเขียนชื่อ *Building Community in Schools* ซึ่งเรียกร้องให้เปลี่ยนมุมมองโรงเรียนในฐานะที่เป็นองค์การแบบทางการ (Formal Organization) ไปสู่ความเป็นชุมชน (Community) แทน ทั้งนี้เนื่องจากความเป็นชุมชนจะยึดโยงภายในต่อกันด้วยค่านิยม (Values) แนวคิด (Ideas) และความผูกพัน (Commitments) ร่วมกันของทุกคนที่เป็นสมาชิก

ซึ่งเป็นแนวคิดตรงกันข้ามกับความเป็นองค์การ (Organization) ที่มีความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในลักษณะที่ยึดตามระดับที่ลดหลั่นกันลงมา (Hierarchical Relationships) มีกลไกการควบคุมและมีโครงสร้างแบบตึกตัวที่เต็มไปด้วยกฎระเบียบและวัฒนธรรมของการใช้อำนาจ (Authority) เป็นหลัก ในขณะที่ชุมชนใช้อิทธิพล (Influence) ที่เกิดจากการมีค่านิยมและวัตถุประสงค์ร่วมกัน เป็นความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเชิงวิชาชีพ (Professional Relationships) ความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการ หรือ วิทยสัมพันธ์ต่อกัน (Collegiality Culture)

และยึดหลักต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ องค์การ ยังทำให้เกิดคุณลักษณะบางอย่างขึ้น เช่น ลดความเป็นกันเองต่อกันลง (Impersonal) ความเป็นราชการ (Bureaucratic) มากขึ้น และถูกควบคุมจากภายนอกให้ต้องรักษาสถานภาพเดิม (Maintain Status Quo) ของหน่วยงานไว้ ดังนั้น Sergiovanni จึงเห็นว่าถ้ามองโรงเรียนในฐานะแบบองค์การดังกล่าวแล้ว ก็จะทำให้โรงเรียนมีความเป็นแบบทางการที่สร้างความรู้สึกห่างเป็นระหว่างบุคคลมีมากยิ่งขึ้น มีกลไกที่บังคับควบคุมมากมาย และมักมีจุดเน้นในเรื่องที่เป็นงานด้านเทคนิคเป็นหลัก แต่ทางตรงข้ามถ้ายอมรับว่าโรงเรียนมีฐานะแบบที่เป็นชุมชนแล้ว บรรยากาศที่ตามมาก็คือ สมาชิกมีการผูกพันต่อกันด้วยวัตถุประสงค์ร่วม มีการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ใกล้ชิดสนิทสนม และเกิดการร่วมสร้างบรรยากาศที่ทุกคนแสดงออกถึงความห่วงหาอาทรต่อกันและช่วย

ดูแลสวัสดิภาพร่วมกัน นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียทั้งหลายที่อยากให้มีการสร้างสานสายสัมพันธ์ระหว่างกันโดยยึดหลักของการสร้างสรรค์สิ่งดีงามร่วมกัน

ดังนั้น ชุมชนแห่งการเรียนรู้จึงสามารถค้นพบ อำนาจเชิงคุณธรรม (Moral Authority) ที่เกิดจากค่านิยมร่วมของชุมชนนั้น โดยมีค่านิยมร่วมเบื้องต้นที่ควรมุ่งเน้นก็คือ การเรียนรู้ของนักเรียนนั่นเอง ส่วนชุมชนโดยรวมก็ควรเป็นชุมชนของผู้เรียนรู้ทุกคน

โดยทั้งครูผู้สอน ผู้บริหาร ผู้ปกครอง ตลอดจนสมาชิกของชุมชนทุกคน ต้องเป็นผู้ที่เรียนรู้อย่างต่อเนื่องถึงวิธีการที่ตนจะให้การบริหารและการดูแลบุคคลอื่นที่อยู่ในชุมชนแห่งความเอื้ออาทรได้อย่างไร รวมทั้งสมาชิกทุกคนจะต้องเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาเพื่อพัฒนาตนเองให้เพิ่มความเป็นครู เป็นผู้บริหาร เป็นผู้ปกครอง และเป็นสมาชิกของชุมชนที่ดีขึ้นกว่าเดิมได้อย่างไร กลุ่มคนเหล่านี้ต้องร่วมกันเสาะแสวงหาแนวทางเพื่อปรับปรุงเงื่อนไขของการเรียนรู้ การทำงาน การบริหารจัดการ และการสร้างความเอื้ออาทรให้เกิดขึ้น อย่างไรก็ตาม ไม่ว่าจะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โรงเรียนแห่งการเรียนรู้ หรือชุมชนแห่งการเรียนรู้ หากพิจารณาจากนิยาม คุณลักษณะ หรือองค์ประกอบแล้วจะเห็นว่ามีความสอดคล้องกัน โดยแนวคิดดังกล่าวเริ่มจาก Argyris & Schon (1978) ซึ่งทั้งสองเป็นศาสตราจารย์ด้านจิตวิทยา และศาสตราจารย์ด้านปรัชญาชาวสหรัฐอเมริกา ที่ได้เขียนตำราเกี่ยวกับการเรียนรู้ของบุคคลในองค์การและเป็นผู้ใช้ คำว่า การเรียนรู้เชิงองค์การ (Organizational Learning หรือ OL) แต่ค่อนข้างจะเป็นวิชาการและอ่านยากจึงไม่ค่อยเป็นที่นิยมแพร่หลาย สำหรับผู้ที่มิพบทบทในการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ และมีงานเกี่ยวกับเรื่องนี้อย่างแพร่หลายจนเป็นที่ยอมรับคือ ปีเตอร์ เซนจ์ (Peter Senge, 1990) ศาสตราจารย์ในสาขาวิชาบริหารจัดการ และการศึกษาแห่ง Massachusetts Institute of Technology (MIT) ในสหรัฐได้ร่วมกับคณะทำการวิจัยเพื่อหาแนวทางฟื้นฟูบริษัทธุรกิจที่ประสบความล้มเหลวในการดำเนินกิจการหลายแห่งในสหรัฐ จึงพบว่าตัวแปรที่เป็นปัจจัยสำคัญ ที่สามารถนำมาใช้ในการปรับปรุงให้การดำเนินงานภายในองค์การของบริษัทเหล่านั้น ประสบความสำเร็จได้ ก็คือการใช้แนวคิดเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization หรือ LO)

ซึ่งต่อมา นักการศึกษาได้ประยุกต์แนวคิดดังกล่าวมาใช้ในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมด้านการงานทางการศึกษาของครูและผู้บริหารโรงเรียน เพื่อให้สามารถนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของนักเรียนให้สูงยิ่งขึ้นต่อไป แนวคิดเบื้องต้นตามที่เสนอของ ปีเตอร์ เซนจ์ (Peter Senge, 1990) เชื่อว่า หัวใจของการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้อยู่ที่การเสริมสร้างวินัย 5 ประการ ให้เกิดผลจริงจิงในรูปของการนำไปปฏิบัติแก่บุคคล ทีม และองค์การอย่างต่อเนื่องและทุกระดับ โดยได้ให้ค่านิยมขององค์การแห่งการเรียนรู้ว่าเป็นองค์การที่มีการขยาย

จิตศักยภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างอนาคตใหม่ที่ดีกว่าให้กับตนเองอยู่ตลอดเวลา หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง องค์การแห่งการเรียนรู้ก็คือ หน่วยงานซึ่งประกอบด้วยบุคลากรทุกระดับที่ต่างร่วมมือร่วมใจกันส่งเสริมพัฒนาศักยภาพให้แก่กัน รวมทั้งศักยภาพขององค์กรให้สูงขึ้น เพื่อให้สามารถดำเนินการให้เกิดผลงานได้ระดับคุณภาพตามที่ปรารถนา คำว่า “วินัย (Disciplines)” หมายถึงเทคนิควิธีที่ต้องศึกษาใคร่ครวญอยู่เสมอแล้วนำมาปฏิบัติ เป็นแนวทางการพัฒนาเพื่อการแสวงหาการเสริมสร้างทักษะ หรือสมรรถนะ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถผ่านการปฏิบัติ เพื่อความคิดสร้างสรรค์เพื่อสิ่งใหม่ ๆ ประกอบด้วย ความรอบรู้แห่งตน (Personal mastery)

แบบแผนความคิดอ่าน (Mental Models) วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) การเรียนรู้ของทีม (Team Learning) และการคิดอย่างเป็นระบบ (Systematic Thinking) ซึ่งต่อมา Senge et al. (1994) ได้ให้คำอธิบายเพิ่มเติมว่า การสร้างสรรค์ให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ที่เข้มแข็งก็คือการทำให้คนในองค์กรรู้จักเรียนรู้การทำงานร่วมกันเป็นทีมงานที่ดีจนสามารถยกระดับผลสำเร็จขององค์กรให้สูงยิ่งขึ้น ทั้งนี้ในกระบวนการพัฒนาทีมงานให้เป็นทีมงานชั้นยอดจนสามารถร่วมสร้างและร่วมขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) ได้นั้น สมาชิกแต่ละคนของทีมงานจะได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ใช้ปฏิบัติงานเพื่อยกระดับผลงานให้สูงขึ้น และจากการมีโอกาสทำงานร่วมกันเช่นนี้ทำให้สมาชิกของทีมงานได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันพร้อมไปกับการเรียนรู้วิธีทำงานของตนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยเขาได้อธิบายถึงทีมงานที่มีประสิทธิภาพในองค์การแห่งการเรียนรู้ว่าเมื่อเวลาผ่านไปหลังจากสมาชิกทีมงานแต่ละคนมองเห็นและได้ประสบการณ์จากมุมมองโลกในแง่ที่แตกต่างของกันและกัน ก็จะเริ่มเกิดความเชื่อและมีสมมติฐานใหม่ขึ้น ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาทักษะและศักยภาพของตนตามมาที่เรียกว่า วงจรของการเรียนรู้แบบลุ่มลึก (Deep Learning Cycle) อันเป็นองค์ประกอบสำคัญยิ่งขององค์การแห่งการเรียนรู้ เพราะเป็นปัจจัยช่วยพัฒนาทั้งด้านศักยภาพและสร้างกระบวนการทัศนใหม่ให้แก่บุคคลและองค์การโดยรวม

นอกจากนี้ ยังได้เสนอแนะเพิ่มเติมว่า ถ้าจะพัฒนาให้สถานศึกษาเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้นั้น จำเป็นต้องปรับในประเด็นต่อไปนี้

1. การเรียนการสอนของโรงเรียนต้องเน้นการยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ (Learner – Centered) มากกว่ายึดผู้สอนเป็นศูนย์กลาง (Teacher – Centered)
2. ในการดำเนินงานต้องกระตุ้นและให้การยอมรับถึงความสำคัญของความหลากหลาย (Diversity) แทนการทำแบบเดียวกัน (Homogeneity) เช่น การจัดทำหลักสูตรและการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน จึงต้องยึดหลักการของทฤษฎีพหุปัญญา (Multiple Intelligences) เป็นต้น

3. สร้างความเข้าใจและยอมรับว่าในการเปลี่ยนแปลงนั้น ทุกองค์ประกอบจะต้องเกี่ยวพันและส่งผลกระทบต่อกันตลอดเวลา ดังนั้น การจัดการเรียนรู้ให้นักเรียน จะต้องละเว้นการสอนแบบที่มุ่งเน้นความจำ ข้อเท็จจริง หรือการให้ผู้เรียนพยายามค้นหาเฉพาะคำตอบที่ถูกต้องเพียงคำตอบเดียวเท่านั้น

4. ต้องช่วยกันให้ทุกคนร่วมกันเรียนรู้เพื่อแสวงหาและค้นคว้าทดลองหาทฤษฎีใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาใช้ในทางการศึกษาได้อย่างเหมาะสม และอย่างกว้างขวางโดยสมาชิกของโรงเรียน

5. ต้องบูรณาการการจัดการศึกษาของโรงเรียน เข้ากับเครือข่ายความสัมพันธ์ทางสังคม ตัวอย่างเช่น เชื่อมโยงโรงเรียนเข้ากับครอบครัว ตลอดจนหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาคเอกชนและภาครัฐที่ประกอบเป็นชุมชนโดยรวม เป็นต้น

นอกจากนี้ ยังมีนักวิชาการอื่นที่พยายามศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ทั่วไประบุคุณลักษณะของการเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ อาทิ Marquardt (1996) ได้สรุปผลการวิจัยของศูนย์ศึกษาองค์การแห่งการเรียนรู้แห่งสถาบัน MIT สหรัฐอเมริกา ซึ่งระบุถึงคุณลักษณะสำคัญ 10 ประการขององค์การที่ประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ และสามารถประยุกต์เป็นคุณลักษณะเชิงยุทธศาสตร์ของโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ โดยได้เปรียบเทียบกันในแต่ละประเด็นไว้ ดังตารางต่อไปนี้

Karson et al. (2000) ได้สรุปว่า สถานศึกษาที่กำลังพัฒนาตัวเองเข้าสู่ความเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ จะต้องประกอบด้วยคุณลักษณะหลายประการ ได้แก่

1. สามารถตอบสนองต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงของโลกภายนอก
2. เชื่อว่าผู้ที่มีส่วนร่วมจะสามารถสร้างความสำเร็จให้แก่โรงเรียนได้
3. ถือว่ากระบวนการพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วม มีความสำคัญมากกว่าผลผลิตที่เกิดจากวิสัยทัศน์ร่วมนั้น

4. มีความพยายามที่จะล้มเลิกตัวแบบที่ยึดหลักความเหมือนกัน (Harmony Model) เพราะเป็นแนวคิดเดิมที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic Culture) ซึ่งเน้นให้ทุกคนต้องปฏิบัติอยู่ในกรอบระเบียบอย่างเคร่งครัด

5. ยึดหลักที่เน้นความสำคัญของข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) และการตั้งฟังพหุอาศัยซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน

6. การมีบรรยากาศของวัฒนธรรมแบบเปิดเผย (Open Culture) ซึ่งทุกคนมีเสรีภาพที่จะแสดงความคิดเห็นของตน

7. รู้จักการเรียนรู้จากข้อผิดพลาด โดยเชื่อว่าความผิดพลาดดังกล่าวช่วยสร้างโอกาสให้เกิดการเรียนรู้เพิ่มขึ้น
8. มีโครงสร้างองค์การแบบไม่รวมศูนย์ (Decentralized Structure) เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลง
9. ปรับเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติของครูจากการสอน (Teaching) ไปเป็นจุดเน้นที่การเรียนรู้ (Learning) แทน โดยเฉพาะการเรียนรู้จากประสบการณ์หรือจากการปฏิบัติกิจกรรม และจากแรงจูงใจใฝ่เรียนรู้ของนักเรียน
10. โรงเรียนมีกิจกรรมที่สร้างความตระหนักถึงความจำเป็นต้องการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงและพัฒนาอยู่ตลอดเวลา
11. มีการบริหารจัดการ และการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นตัวแบบทีมงาน เป็นหลัก
12. มีวัตถุประสงค์ที่หลากหลายด้วยวิธีปฏิบัติ และให้อิสระแก่ผู้สอนสามารถตัดสินใจเลือกวิธีการอันหลากหลายได้เอง

อย่างไรก็ตาม ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้จะต้องมีความรับผิดชอบร่วมกันต่อการปรับเปลี่ยนสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของตนอยู่ตลอดเวลา นั่นคือ มีการปฏิรูปและพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดยการร่วมมือกันระหว่างโรงเรียน บ้าน องค์กรทางศาสนา สถาบันทางวิชาการ และ องค์กรภาครัฐและเอกชนเพื่อพัฒนาวิธีการเรียนรู้ มีการสนับสนุนและใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาในท้องถิ่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกันทั้งในระดับนักเรียน (Student Level) ระดับวิชาชีพ (Professional Level) และระดับการเรียนรู้ของชุมชน (Learning Community Level) ดังนี้

ระดับนักเรียน (Student Level) ซึ่งนักเรียนจะได้รับการส่งเสริมและร่วมมือให้เกิดการเรียนรู้ขึ้นจากครูและเพื่อนนักเรียนอื่นให้ทำกิจกรรมเพื่อแสวงหาคำตอบที่สมเหตุสมผลสำหรับตน (Meaning Making) นักเรียนจะได้รับการพัฒนาทักษะที่สำคัญ คือ ทักษะการเรียนรู้วิธีการเรียน (Skill Of Learning How To Learn) และทักษะการสืบค้นความรู้ด้านเนื้อหาของวิชาที่กำลังศึกษา (Acquiring Of Knowledge Of Content Skills) นักเรียนสามารถทำการเรียนรู้อย่างแท้จริง (Authentic Learning) ได้ต่อเนื่องจนบรรลุเป้าหมายของการเป็นผู้เรียนเชิงรุก (Active Learners) และการเป็นนักตั้งปัญหา (Problem Seekers) และการเป็นนักแก้ปัญหา (Problem Solvers) ที่มีประสิทธิภาพในที่สุด เพื่อให้นักเรียนรู้จักการสร้างความรู้ด้วยตนเอง โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ที่หลากหลาย และการสร้างความหมาย (Meaning Making) จากสิ่งที่เรียน เช่น การมีนิสัยรักการอ่าน การเขียนและการฟัง รู้จักตั้ง

คำถามเพื่อหาเหตุผล ความสนใจแสวงหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ รอบตัว ใช้ห้องสมุด แหล่งความรู้และสื่อต่าง ๆ ได้ทั้งในและนอกสถานศึกษา และการมีวิธีการเรียนรู้ของตนเอง เรียนรู้ร่วมกับผู้อื่นได้ สนุกกับการเรียนรู้และชอบมาโรงเรียน เป็นต้น

ระดับวิชาชีพ (Professional Level) เป็นระดับผู้ประกอบการวิชาชีพ ซึ่งประกอบด้วย ครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งมีลักษณะเด่นตรงที่มีการจัดตั้งสิ่งที่เรียกว่าชุมชนแห่งวิชาชีพ (Professional Community) ซึ่งเป็นกลไกสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่จะช่วยส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทั้งครูผู้สอนและผู้บริหารได้ใช้หลักการแห่งวิชาชีพของตนไปเพื่อการปรับปรุงด้านวิธีสอน และด้านทักษะภาวะผู้นำ โดยใช้วิธีการศึกษาค้นคว้า การวิเคราะห์ไตร่ตรอง (Reflection) การใช้วิธีเสวนา (Dialogue) และการได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เป็นต้น ในการที่จะบรรลุความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้นั้น ทุกคนจะต้องมาร่วมกันพิจารณาทบทวนเรื่องนโยบาย (Policies) การปฏิบัติต่าง ๆ (Practices) และกระบวนการบริหารจัดการต่าง ๆ ของโรงเรียนเสียใหม่ โดยยึดหลักในการปรับปรุงแก้ไขสิ่งเหล่านี้ก็เพื่อให้สามารถบริการด้านการเรียนรู้แก่นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งเพื่อให้การปรับปรุงแก้ไขดังกล่าวนำมาสู่การสนับสนุนส่งเสริมการปฏิบัติงานวิชาชีพของครูผู้สอน และผู้บริหารให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงยิ่งขึ้น มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดีต่อกันของทุกฝ่าย ทั้งผู้บริหาร ครูผู้สอน นักเรียน และผู้ปกครอง กล่าวคือ มีการแสวงหาความรู้และเทคนิควิธีการใหม่ ๆ

มีการรับฟังความคิดเห็นใจกว้างและยอมรับการเปลี่ยนแปลง มีการร่วมมือร่วมใจกันในหมู่ผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษา มีทีมงานและมีวิธีการที่หลากหลายในการทำงาน และยึดหลักการของการมีส่วนร่วมแบบกัลยาณมิตรเชิงวิชาการ

ระดับการเรียนรู้ของชุมชน (Learning Community Level) เป็นระดับที่ครอบคลุมถึงผู้ปกครอง สมาชิกชุมชนและผู้นำชุมชน โดยบุคคลกลุ่มนี้จำเป็นต้องมีส่วนเข้ามาร่วมสร้างและผลักดันวิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้บรรลุผลตามเป้าหมาย กล่าวคือ ผู้ปกครองนักเรียน ผู้อาวุโสในชุมชนตลอดจนสถาบันต่าง ๆ ของชุมชนเหล่านี้ต้องมีส่วนร่วมในการส่งเสริมเป้าหมายการเรียนรู้ของชุมชนและโรงเรียน กล่าวคือ ผู้ปกครองมีส่วนร่วมทางการศึกษาได้โดยการให้การดูแลแนะนำ การเรียนที่บ้านของนักเรียน รวมทั้งให้ความสนับสนุนแก่ครู และผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้ ให้แก่บุตรหลานของตน ผู้อาวุโสในชุมชนสามารถเป็นอาสาสมัครถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ของตนแก่โรงเรียน และชุมชนของตน สำหรับหน่วยงานและสถาบันที่อยู่ในชุมชนซึ่งอาจเป็นภาครัฐกิจเอกชนหรือสถาบันอุดมศึกษา ก็มีส่วนสำคัญในการให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียน ตลอดจนเป็นแหล่งเรียนรู้ที่เป็นโลกแห่งความเป็นจริงในสังคม ที่โรงเรียน

สามารถใช้เป็นแหล่งฝึกประสบการณ์ให้กับนักเรียนได้ ด้วยเครือข่ายการมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวางจากชุมชน ไม่ว่าจะประชาชนที่อาศัยภาคธุรกิจต่าง ๆ และสถาบันอื่นอย่างหลากหลาย เช่นนี้ จึงทำให้กรอบความคิดและนิยามของชุมชนแห่งการเรียนรู้ตามระดับที่ 3 นี้ขยายตัวกว้างขวางออกไปอีกมาก และแนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และมาตรฐานการประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบที่ 3 (พ.ศ. 2544-2558) และเป้าหมายการจัดการศึกษาในหลักสูตรหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ดังนี้

มาตรฐานที่ 12 สถานศึกษามีการจัดองค์กร โครงสร้าง ระบบการบริหารงานและ พัฒนาการอย่างเป็นระบบครบวงจร มี 5 ตัวบ่งชี้ คือ

- 1) มีการจัดองค์กร โครงสร้างและระบบการบริหารงานที่มีความคล่องตัวสูง และปรับเปลี่ยนได้เหมาะสมตามสถานการณ์
- 2) มีการจัดการข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบครอบคลุมและทันต่อการใช้งาน
- 3) มีระบบการประกันคุณภาพภายในที่ดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง
- 4) มีการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
- 5) ผู้รับบริการและผู้เกี่ยวข้องพึงพอใจผลการบริหารงานและการพัฒนาผู้เรียน

มาตรฐานที่ 13 สถานศึกษามีการบริหารและจัดการศึกษาโดยใช้สถานศึกษาเป็น ฐาน มี 5 ตัวบ่งชี้ คือ

- 1) มีการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษา
- 2) มีการบริหารเชิงกลยุทธ์ และใช้หลักการมีส่วนร่วม
- 3) มีคณะกรรมการสถานศึกษาร่วมพัฒนาสถานศึกษา
- 4) มีรูปแบบการบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
- 5) มีการตรวจสอบและถ่วงดุล

มาตรฐานที่ 14 สถานศึกษามีการจัดหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ มี 7 ตัวบ่งชี้ คือ

- 1) มีหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น
- 2) มีรายวิชา/กิจกรรมที่หลากหลายให้ผู้เรียนเลือกเรียนตามความสนใจ
- 3) มีการส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความถนัดและ ความสามารถของผู้เรียน
- 4) มีการส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ และสื่ออุปกรณ์การ เรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้

- 5) มีการจัดระบบการบันทึก การรายงานผล และการส่งต่อข้อมูลของผู้เรียน
- 6) มีระบบการนิเทศการสอนและนำผลไปปรับปรุงการสอนอย่างสม่ำเสมอ
- 7) มีการนำแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการเรียนการสอน

มาตรฐานที่ 15 สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพผู้เรียนอย่างหลากหลาย มี 7 ตัวบ่งชี้ คือ

- 1) มีการจัดและพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนที่เข้มแข็งและทั่วถึง
- 2) มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมและตอบสนองความสามารถทางวิชาการและความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียน
- 3) มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมและตอบสนองความสามารถพิเศษ และความถนัดของผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ
- 4) มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมค่านิยมที่ดีงาม
- 5) มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมด้านศิลปะ ดนตรี/นาฏศิลป์ และกีฬา/นันทนาการ
- 6) มีการจัดกิจกรรมสืบสานและสร้างสรรค์ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาไทย

ปัญหาไทย

- 7) มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย

มาตรฐานที่ 16 สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมและการบริการที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตามธรรมชาติเต็มศักยภาพ มี 5 ตัวบ่งชี้ คือ

- 1) มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีอาคารสถานที่เหมาะสม
- 2) มีการส่งเสริมสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของผู้เรียน
- 3) มีการให้บริการเทคโนโลยีสารสนเทศทุกรูปแบบที่เอื้อต่อการเรียนรู้ด้วยตนเองและการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม
- 4) มีห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ห้องสมุด พื้นที่สีเขียว และสิ่งอำนวยความสะดวกพอเพียงและอยู่ในสภาพใช้งานได้ดี
- 5) มีการจัดและใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา

มาตรฐานที่ 17 สถานศึกษามีการสนับสนุนและใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาในท้องถิ่น มี 2 ตัวบ่งชี้ คือ

- 1) มีการเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลกับแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาในท้องถิ่น
- 2) สนับสนุนให้แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญา และชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรระดับสถานศึกษา

มาตรฐานที่ 18 สถานศึกษามีการร่วมมือกันระหว่างบ้าน องค์กรทางศาสนา สถาบันทางวิชาการ และองค์กรภาครัฐและเอกชน เพื่อพัฒนาวิธีการเรียนรู้ในชุมชน มี 2 ตัวบ่งชี้ คือ

- 1) เป็นแหล่งวิทยาการในการแสวงหาความรู้และบริการชุมชน
- 2) มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง โรงเรียนที่มีการปฏิรูปและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร โดยความร่วมมือกันของบุคลากรในโรงเรียนเพื่อพัฒนาวิธีการเรียนรู้ มีการสนับสนุนและใช้แหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาในท้องถิ่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกันทั้งในระดับนักเรียน (Student Level) ระดับวิชาชีพ (Professional Level) และระดับการเรียนรู้ของชุมชน (Learning Community Level)

3. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

อริยา คูหา และบัญญัติ ยงย่วน (2547 : 14) กล่าวถึง องค์ประกอบที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ

- 1) ความพร้อมด้านสติปัญญา หรือความรู้ ทักษะพื้นฐาน
- 2) บุคลิกภาพหรือจิตลักษณะ เช่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อึดทนอดทน
- 3) พฤติกรรมการเรียน เช่น วิธีการเรียน การผลัดวันประกันพรุ่ง
- 4) บรรยากาศในการเรียน เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน วิธีการสอนของครู

5) ตัวแปรทางประชากร เช่น อายุ เพศ สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม การศึกษาของบิดามารดา เป็นต้น

เกษมชัย และหิม (2542 : 13) ได้ให้ความหมายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความรู้ความเข้าใจ ความสามารถหรือความสำเร็จที่ผู้เรียนได้รับหลังจากผู้เรียนวิชาเหล่านั้นแล้ว พิจารณาจากคะแนนสอบจากแบบสอบถามหรือการทำงานตามที่ครูกำหนด หรือทั้งสองอย่างรวมกัน หรือได้จากการสังเกตพฤติกรรมและความสำเร็จด้านอื่น ๆ ประกอบด้วย

มณฑารัตน์ ชูพินิจ (2540 : 12) ได้ให้ความหมายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความสำเร็จในการพยายามเข้าถึงความรู้ ซึ่งเกิดจากการทำงานที่ต้องอาศัยความพยายามอย่างมากทั้งองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสติปัญญาและองค์ประกอบที่ไม่ใช่สติปัญญา แสดงออกในรูปของคะแนน หรือเกรดเฉลี่ยสะสม ซึ่งสามารถสังเกตได้จากการวัดหรือการทดสอบทั่วไป

อายเซนค์ (Eysenck, 1972 : 16 อ้างถึงใน ชูตินันท์ พุกกลิ่น, 2546 : 10) ได้ให้ความหมายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ขนาดของความสำเร็จที่ได้จากการเรียนที่อาศัย

ความสามารถเฉพาะตัวบุคคล โดยตัวที่บ่งชี้ถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน อาจจะได้มาจากกระบวนการที่ไม่ต้องอาศัยการทดสอบ เช่น การสังเกต การตรวจการบ้าน หรืออาจได้ในรูปแบบของระดับคะแนนที่ได้จากการเรียน ซึ่งต้องอาศัยกรรมวิธีที่ซับซ้อน และระยะเวลาที่นานพอสมควร หรืออีกวิธีหนึ่งอาจวัดด้วยภาพวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทั่วไป

กูตส์ (Good, 1973 : 7) ได้ให้ความหมายของผลสัมฤทธิ์ (Achievement) หมายถึง ความสำเร็จ ความคล่องแคล่ว ความชำนาญในการใช้ทักษะหรือการประยุกต์ใช้ความรู้ต่าง ๆ ส่วนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Academic Achievement) หมายถึง ความรู้หรือทักษะอันเกิดจากการเรียนรู้ในวิชาต่าง ๆ ที่ได้เรียนมาแล้ว ซึ่งได้จากการทดสอบของครูผู้สอนหรือผู้รับผิดชอบในการสอนหรือทั้งสองอย่างร่วมกัน

เมเรท (Mehren, 1976 : 73 อ้างถึงใน ปัญญา ชูช่วย, 2551 : 12) ได้ให้ความหมายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความรู้ ทักษะและสมรรถภาพของสมองด้านต่าง ๆ ของผู้เรียนต่อการเรียนแต่ละวิชาซึ่งสามารถวัดได้จากแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์

ระดับความสำเร็จที่ได้รับจากการเรียน เป็นผลการประเมินที่เป็นเครื่องมือบ่งชี้คุณภาพที่ได้จากการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนต้องอยู่บนหลักการพื้นฐานสองประการคือ การประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียนและเพื่อตัดสินผลการเรียน ในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน ให้ประสบผลสำเร็จนั้น ผู้เรียนจะต้องได้รับการพัฒนาและประเมินตามตัวชี้วัดเพื่อให้บรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้ สะท้อนสมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนซึ่งเป็นเป้าหมายหลักในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในทุกระดับไม่ว่าจะเป็นระดับชั้นเรียน ระดับสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับชาติ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโดยใช้ผลการประเมินเป็นข้อมูลและสารสนเทศที่แสดงพัฒนาการ ความก้าวหน้า และความสำเร็จทางการเรียนของผู้เรียนตลอดจน ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาและเรียนรู้อย่างเต็มตามศักยภาพการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ แบ่งออกเป็น 4 ระดับ ได้แก่ ระดับชั้นเรียนระดับ สถานศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับชาติ มีรายละเอียด ดังนี้

1. การประเมินระดับชั้นเรียน เป็นการวัดและประเมินผลที่อยู่ในกระบวนการจัดการเรียนรู้ ผู้สอนดำเนินการเป็นปกติและสม่ำเสมอ ในการจัดการเรียนการสอน ใช้เทคนิคการประเมินอย่างหลากหลาย เช่น การซักถาม การสังเกต การตรวจการบ้าน การประเมินโครงการ การประเมินชิ้นงาน/ภาระงาน แฟ้มสะสมงาน การใช้แบบทดสอบ ฯลฯ โดยผู้สอนเป็นผู้ประเมินเองหรือเปิดโอกาส ให้ผู้เรียนประเมินตนเอง เพื่อนประเมินเพื่อน ผู้ปกครองร่วมประเมิน ในกรณีที่ไม่ว่านตัวชี้วัดให้มี การสอนซ่อมเสริม การประเมินระดับชั้นเรียนเป็นการตรวจสอบว่า ผู้เรียนมี

พัฒนาการความก้าวหน้าในการเรียนรู้ อันเป็นผลมาจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน หรือไม่ และมากน้อยเพียงใด มีสิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงและส่งเสริมในด้านใด นอกจากนี้ยังเป็นข้อมูลให้ผู้สอนใช้ปรับปรุงการเรียนการสอนของตนด้วย ทั้งนี้โดยสอดคล้องกับ มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด

2. การประเมินระดับสถานศึกษา เป็นการประเมินที่สถานศึกษาดำเนินการ เพื่อตัดสินผล การเรียนของผู้เรียนเป็นรายปี/รายภาค ผลการประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์และ เขียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน นอกจากนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการศึกษา ของสถานศึกษา ว่าส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนตามเป้าหมายหรือไม่ ผู้เรียนมี จุดพัฒนาในด้านใด รวมทั้งสามารถนำผลการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษาเปรียบเทียบกับ เกณฑ์ระดับชาติ ผลการประเมินระดับสถานศึกษาจะเป็นข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการปรับปรุง นโยบาย หลักสูตร โครงการ หรือวิธีการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนเพื่อการจัดทำแผนพัฒนา คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ตามแนวทางการประกันคุณภาพการศึกษาและการรายงานผล การจัดการศึกษาต่อคณะกรรมการสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครองและชุมชน

3. การประเมินระดับเขตพื้นที่การศึกษา เป็นการประเมินคุณภาพผู้เรียนใน ระดับเขตพื้นที่การศึกษาตามมาตรฐานการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ตามภาระความ รับผิดชอบ สามารถดำเนินการโดยประเมินคุณภาพผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนด้วยข้อสอบมาตรฐานที่ จัดทำและดำเนินการโดยเขตพื้นที่การศึกษา หรือด้วยความร่วมมือกับหน่วยงานต้นสังกัด ในการ ดำเนินการจัดสอบ นอกจากนี้ยังได้จากการตรวจสอบทบทวนข้อมูลจากการประเมินระดับ สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4. การประเมินระดับชาติ เป็นการประเมินคุณภาพผู้เรียนในระดับชาติตาม มาตรฐานการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาต้องจัดให้ผู้เรียนทุก คนที่เรียน ในชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 3 เข้ารับการประเมิน ผลจากการประเมินใช้เป็นข้อมูลในการเทียบเคียง คุณภาพการศึกษาในระดับต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา ตลอดจนเป็นข้อมูลสนับสนุน การตัดสินใจในระดับนโยบายของประเทศ

ข้อมูลการประเมินในระดับต่าง ๆ ข้างต้น เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาในการ ตรวจสอบทบทวนพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ถือเป็นภาระความรับผิดชอบของสถานศึกษาที่จะต้อง จัดระบบดูแลช่วยเหลือ ปรับปรุงแก้ไข ส่งเสริมสนับสนุน เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ

บนพื้นฐาน ความแตกต่างระหว่างบุคคลที่จำแนกตามสภาพปัญหาและความต้องการ ได้แก่ กลุ่มผู้เรียนทั่วไป กลุ่มผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษ กลุ่มผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ กลุ่มผู้เรียนที่มีปัญหาด้านวินัยและพฤติกรรม กลุ่มผู้เรียนที่ปฏิเสธโรงเรียน กลุ่มผู้เรียนที่มีปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคม กลุ่มพิการทางร่างกายและสติปัญญา เป็นต้น

ข้อมูลจากการประเมินจึงเป็นหัวใจของสถานศึกษาในการดำเนินการช่วยเหลือผู้เรียนได้ทันทั่วถึง ปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาและประสบความสำเร็จในการเรียน

การพัฒนาผู้เรียนให้เกิดความสมดุล ต้องคำนึงถึงหลักพัฒนาการทางสมองและปัญหา ปัญหา หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงกำหนดให้ผู้เรียนเรียนรู้ ๘ กลุ่มสาระการเรียนรู้ ดังนี้

1. ภาษาไทย
2. คณิตศาสตร์
3. วิทยาศาสตร์
4. สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
5. สุขศึกษาและพลศึกษา
6. ศิลปะ
7. การงานอาชีพและเทคโนโลยี
8. ภาษาต่างประเทศ

ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ได้กำหนดมาตรฐานการเรียนรู้เป็นเป้าหมายสำคัญของการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานการเรียนรู้ระบุสิ่งที่ผู้เรียนพึงรู้ ปฏิบัติได้ มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์เมื่อจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน นอกจากนี้มาตรฐานการเรียนรู้ยังเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนพัฒนาการศึกษาทั้งระบบ เพราะมาตรฐานการเรียนรู้จะสะท้อนให้ทราบว่าต้องการอะไร จะสอนอย่างไร และประเมินอย่างไร รวมทั้งเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาโดยใช้ระบบการประเมินคุณภาพภายในและการประเมินคุณภาพภายนอก ซึ่งรวมถึงการทดสอบระดับเขตพื้นที่การศึกษา และการทดสอบระดับชาติ ระบบการตรวจสอบเพื่อประกันคุณภาพดังกล่าวเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยสะท้อนภาพการจัดการศึกษาว่าสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามที่มาตรฐานการเรียนรู้กำหนดเพียงใด

ในขณะที่การปฏิรูปการศึกษากำลังเป็นหนึ่งในกระแสหลักของโลกาภิวัตน์ การประเมินมาตรฐานการศึกษาระดับประเทศโดยใช้แบบทดสอบมาตรฐานได้เกิดขึ้นในประเทศส่วนใหญ่ในโลก จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารจาก Websites ของหน่วยงานที่รับผิดชอบการประเมินระดับชาติของประเทศต่าง ๆ เช่น สหรัฐอเมริกา (NAGB, 2000) สหราชอาณาจักร (QCA, 2001) ออสเตรเลีย (New South Wales Board of Studies, 2001; Victoria Board of

Studies, 2001) และสิงคโปร์ (Singapore Ministry of Education, 2001) พบว่ามีการประเมินระดับชาติ 2 แบบใหญ่ ๆ คือ

แบบที่ 1 การประเมินระดับชาติที่ไม่มีผลต่อการตัดสินผลการเรียน เป้าหมายของการประเมินแบบนี้ คือ การได้ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพการศึกษาของชาติในลักษณะภาพรวม ผลการประเมินสามารถแสดงให้เห็นคุณภาพการศึกษา ณ เวลาที่ประเมิน และแสดงแนวโน้มในระยะยาวโดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบ เช่น National Assessment of Educational Progress (NAEP) ของสหรัฐอเมริกา และ Qualifications and Curriculum Authority's (QCE) National Tests ของสหราชอาณาจักร

แต่ทั้งสองแบบมีความแตกต่างกันคือ NAEP เป็นการทดสอบเฉพาะกลุ่มตัวอย่าง QCE เป็นการสอบสำหรับนักเรียนทุกคน ที่มีอายุครบ 7 ปี 11 ปี และ 14 ปี ผลการสอบจึงสามารถใช้แสดงผลสัมฤทธิ์ระดับรายบุคคลได้ ซึ่งเป็นข้อมูลที่มีประโยชน์อย่างยิ่งต่อตัวผู้เรียน ครู และผู้ปกครองที่จะร่วมกันพัฒนาคุณภาพผู้เรียนแต่ละคน

แบบที่ 2 การประเมินระดับชาติเพื่อตัดสินผลการเรียนของผู้เรียนในระดับชั้นต่าง ๆ เช่น การสอบ O-Level และ A-Level ของสหราชอาณาจักร การสอบ Higher School Certificate ในรัฐ New South Wales ประเทศออสเตรเลีย และการสอบ Primary School Leaving Examination (PSLE), General Certificate of Education (GNE), N-Level, GNE O-Level และ GNE A-Level ของประเทศสิงคโปร์ ซึ่งการประเมินตามตัวแบบนี้แม้จะเกิดในประเทศที่จัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจ แต่รัฐยังสงวนไว้ซึ่งอำนาจการประเมินผลและการตัดสินผลการเรียนของผู้เรียนในระดับช่วงชั้นหรือตัวบุคคล อย่างไรก็ตาม ก็ได้มีการนำข้อมูลจากการประเมินไปเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการศึกษาของชาติได้อย่างน่าเชื่อถือ

ดังนั้น ในประเทศสหรัฐอเมริกาและสหราชอาณาจักรได้มีการประเมินทั้งสองแบบนี้ควบคู่กันไปและเป็นอิสระต่อกัน การประเมิน NAEP เป็นโครงการของรัฐบาลกลาง และไม่มีผลต่อการได้ตกของผู้เรียน แต่ก็มีหลายรัฐที่มีการจัดสอบระดับชาติเพื่อตัดสินผลการเรียนของผู้เรียน เรียกว่า Exit Examination เช่น มลรัฐ California และ South Carolina เป็นต้น ซึ่งการประเมินระดับชาติในประเทศสหรัฐอเมริกามีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนเป็นแบบ National Tests ของ QCE เหมือนของประเทศอังกฤษ (Jones, 1999) โดยประธานาธิบดี Clinton ได้เสนอให้มีการประเมินผู้เรียนทุกคนในระดับ Grade 4 ในวิชา Reading และ Grade 8 ในวิชาคณิตศาสตร์ โดยอ้างเหตุผลว่าการประเมินโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างจะให้ภาพในระดับหน่วยใหญ่ เช่น ภูมิภาค รัฐ และประเทศ แต่ไม่ได้ให้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์สำหรับการพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคล

และประธานาธิบดี George W. Bush ก็ได้ดำเนินนโยบายในทิศทางเดียวกันคือได้เสนอนโยบายด้านการศึกษาชื่อ No Child Left Behind (Bush, 2001) ซึ่งต่อมาได้กลายเป็นกฎหมายการศึกษาชื่อ No Child Left Behind Act of 2001 โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้ (Boehner, 2001)

1. ให้มลรัฐทั้งหลายและสถานศึกษาของรัฐจัดสอบนักเรียนตั้งแต่ระดับ Grade 3-8 ในวิชาการอ่านและคณิตศาสตร์ทุก ๆ ปี โดยใช้แบบทดสอบที่สร้างจากข้อสอบของรัฐที่มีอยู่หรือพัฒนาขึ้นมาใหม่โดยให้เริ่มดำเนินการภายใน 3 ปี

2. ให้รัฐบาลกลาง (Federal Government) จัดงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาแบบทดสอบของมลรัฐต่างๆ

3. ห้ามมิให้มีการจัดสอบ National Tests ที่รัฐบาลกลางเป็นผู้ดำเนินการหรือให้การสนับสนุน

4. ให้มลรัฐต่าง ๆ สามารถยืดหยุ่นในการเลือกที่จะรับการประเมินโดย โครงการ NAEP หรือ โครงการอื่น ๆ ที่มีมาตรฐานทางเทคนิคและวิชาการที่เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป

สำหรับการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติในประเทศไทยนั้น ได้เริ่มดำเนินการประเมินระดับชาติในปีการศึกษา 2546 ทั้งนี้ เพื่อเป็นการควบคุมและรักษาคุณภาพของสถานศึกษาต่าง ๆ ทั่วประเทศให้มีมาตรฐานใกล้เคียงกัน กระทรวงศึกษาธิการจึงจัดให้มีการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติขึ้น ผลการประเมินที่ได้นอกจากจะเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการศึกษาของประเทศในภาพรวมแล้ว ยังใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการกำหนดนโยบายระดับชาติ และใช้วางแผนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับสถานศึกษา จากการศึกษาและพิจารณาตัวแบบ วิธีดำเนินการประเมินระดับชาติ กรมวิชาการได้เสนอตัวแบบใหม่ที่ค่อนข้างเป็นกลาง มีลักษณะผสมผสานโดยนำเอาข้อดีของตัวแบบต่าง ๆ และขณะเดียวกันได้หลีกเลี่ยงหรือเตรียมป้องกันผลเสียที่อาจเกิดขึ้นได้

จึงได้ตัวแบบการประเมินที่น่าจะเหมาะสมที่สุด คือ National Tests หรือ NT ซึ่งมีลักษณะและแนวทางดำเนินการ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2549)

1. เป็นการประเมินตามระดับช่วงชั้นที่หลักสูตรกำหนด คือ ประถมศึกษาปีที่ 3
2. เป็นการประเมินที่ให้ผู้เรียนทุกคนในปีที่กำหนดได้รับโอกาสเข้าสอบ
3. เป็นการประเมินเฉพาะวิชาหรือสมรรถภาพที่จำเป็นและมีความสำคัญตาม

ระดับชั้น ดังนี้

- 3.1 ประถมศึกษาปีที่ 3 ภาษาไทย และคณิตศาสตร์
- 3.2 ประถมศึกษาปีที่ 6 ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และ

ภาษาอังกฤษ

3.3 มัธยมศึกษาปีที่ 3 ภาษาไทย คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ วิทยาศาสตร์ และสังคมศึกษา

3.4 มัธยมศึกษาปีที่ 6 วิชาแกนตามหลักสูตร 8 วิชา ได้แก่ วิชาภาษาไทย คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ สังคมศึกษา วิทยาศาสตร์กายภาพชีวภาพ เคมี ชีววิทยา และฟิสิกส์ และความถนัดทางการเรียน (Scholastic Aptitude Test หรือ SAT) ได้แก่ ด้านภาษา การคิด คำนวณ และการคิดวิเคราะห์

4. เป็นการประเมินที่ใช้เครื่องมือทั้งแบบ High-Quality Multiple Choice แบบเขียนตอบ และแบบ Performance

5. เป็นการประเมินเพื่อพัฒนาไม่ใช่ผลเพื่อการตัดสินได้-ตก แต่กระทรวงศึกษาธิการ จะออกประกาศนียบัตรแสดงผลการสอบให้เพื่อใช้ในการสมัครเรียนต่อหรือประกอบอาชีพ

6. ผลการประเมินสามารถใช้เปรียบเทียบระหว่างสถานศึกษา และภูมิภาคได้อย่างน่าเชื่อถือและสามารถเปรียบเทียบข้ามเวลาเพื่อดูแนวโน้มของการพัฒนา

7. ผลการประเมินสามารถเป็นเครื่องมือบ่งชี้คุณภาพการศึกษาระดับชาติ ระดับภูมิภาค ระดับสถานศึกษา และระดับผู้เรียนเป็นรายบุคคลได้อย่างสมเหตุสมผล

การประเมินแบบ National Test ดังกล่าวจะเป็นการประเมินตามมาตรา 31 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 9 ซึ่งเป็นการประเมินเพื่อรักษาความมีเอกภาพด้านนโยบาย และเป็นการประเมินที่สนับสนุนหลักการจัดการศึกษาเพื่อสร้างชาติตามนโยบายของรัฐบาลนั่นเอง

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นจะเห็นว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนจึงถือได้ว่าเป็นตัวชี้วัดสำคัญที่จะบ่งชี้ถึงควมมีประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่ง Hoy & Miskel (2005) ได้อธิบายเหตุผลสำคัญสองประการเกี่ยวกับความสำคัญของคะแนนการทดสอบมาตรฐานไว้สองประการ คือ ประการแรก เหตุผลทางการเมือง (Political) และประการที่สอง เหตุผลทางปฏิบัติ (Practical) ในทางการเมือง ตัวแทนทางการศึกษาที่สำคัญ ได้แก่ นักเรียน ผู้ปกครอง และผู้นำทางธุรกิจ เห็นว่าคะแนนการทดสอบเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างแท้จริง

ส่วนในทางปฏิบัติ เกิดจากการเน้นความสำคัญของผู้กำหนดนโยบายในด้านมาตรฐานและการประเมินผลของหลักสูตร ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเป็นสิ่งที่กระทำได้ง่ายและวัดได้อย่างกว้างขวางและแพร่หลาย จึงเป็นเหตุผลในแง่ของความสะดวกมากกว่าที่จะเป็นเหตุผลเชิงทฤษฎี และบ่อยครั้งผลการวิจัยในทำนองนี้เป็นตัวนำทางในการวัดประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนั้น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนจึงเป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่จะบ่งบอกถึงควมมี

ประสิทธิผลของโรงเรียน เนื่องจากถ้านักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ย่อมแสดงให้เห็นถึงความสำเร็จและคุณภาพของการจัดการศึกษา ดังที่ Lunenburg & Ornstine (2000) ได้ให้ทัศนะว่า ตัวชี้วัดโรงเรียนมีประสิทธิผล (Effective School Indicators) คือ คะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงใช้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเป็นองค์ประกอบหนึ่งในการวัดประสิทธิผลของโรงเรียน

ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คือ ผลการประเมินที่เป็นเครื่องมือบ่งชี้คุณภาพการศึกษาระดับชาติ ระดับภูมิภาค ระดับสถานศึกษา และระดับผู้เรียนเป็นรายบุคคลได้อย่างสมเหตุสมผล และสามารถเปรียบเทียบระหว่างสถานศึกษา และภูมิภาคได้อย่างน่าเชื่อถือ และสามารถเปรียบเทียบข้ามเวลาเพื่อดูแนวโน้มของการพัฒนาซึ่งเป็นการประเมินเพื่อรักษาความมีเอกภาพด้านนโยบาย และเป็นการประเมินที่สนับสนุนหลักการจัดการศึกษาเพื่อสร้างชาติ ตามนโยบายของรัฐบาล

4. ด้านความพึงพอใจของครู

คำว่า “ความพึงพอใจ” ตรงกับภาษาอังกฤษว่า “Satisfaction” ซึ่งมีความหมายโดยทั่ว ๆ ไปว่า “ระดับความรู้สึกในทางบวกของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง” และมีนักวิชาการและนักจิตวิทยาให้ความหมาย ไว้ดังนี้

ประภาส เกตุแก้ว (2546 : 12) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกของมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์จากการได้รับการตอบสนองความต้องการซึ่งแสดงออกมาทางพฤติกรรมซึ่งสังเกตได้จากสายตา คำพูด และ การแสดงออกทางพฤติกรรม

จิตตินันท์ เดชะคุปต์ (2543 : 25-26) แบ่งองค์ประกอบของความพึงพอใจในการบริการออกเป็น 2 ประการ ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านการรับรู้คุณภาพของผลิตภัณฑ์บริการ ผู้รับบริการจะรับรู้ว่าคุณภาพบริการ ที่ได้รับ มีลักษณะตามพันธะสัญญาของกิจการบริการแต่ละประเภท ตามที่ควรจะเป็นมากน้อยเพียงใด เช่น แยกที่เข้า พักในโรงแรมจะได้พักในห้องที่จองไว้ ลูกค้ำที่เข้าไปในภัตตาคารจะได้รับอาหารตามที่สั่ง ผู้โดยสารจะสามารถเดินทางจาก ที่หนึ่งไปสู่จุดหมายปลายทางหนึ่งหรือลูกค้ำธนาคารจะได้รับการช่วยเหลือด้านสินเชื่อ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้เป็นผลิตภัณฑ์บริการที่ผู้รับบริการควรจะได้รับ ตามลักษณะของการบริการแต่ละประเภท ซึ่งจะสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้ำ ในสิ่งที่ลูกค้ำต้องการ

2. องค์ประกอบด้านการรับรู้คุณภาพของการนำเสนอบริการ ผู้รับบริการ จะรับรู้ว่าวิธีการนำเสนอบริการในกระบวนการบริการของผู้ให้บริการมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ไม่ว่าจะเป็นความสะดวกในการเข้าถึงบริการ พฤติกรรมการแสดงออกของผู้ให้บริการ ตามบทบาทหน้าที่และปฏิริยาการตอบสนองการบริการของผู้ให้บริการต่อผู้รับบริการ ในด้าน ความรับผิดชอบต่องาน การใช้ภาษาสื่อความหมายและการปฏิบัติตนในการให้บริการ เช่น พนักงานโรงแรมต้อนรับแขกด้วยอัธยาศัยไมตรีจิตอันดีและช่วยเหลือแขกเรื่องสัมภาระ พนักงานเสิร์ฟอาหารรับคำสั่งอาหารด้วยความสุภาพเป็นกันเอง พนักงานธนาคารช่วยชี้แจงระเบียบข้อบังคับการยื่นขอสินเชื่อด้วยความเอาใจใส่ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้เกี่ยวกับการสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าด้วยไมตรีจิตของการบริการที่แท้จริงความพยายามในการนิยามความหมายของความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) ได้เกิดขึ้นในปี 1935 โดย Robert Hoppock (1935 : อ้างอิงใน Hoy & Miskel, 2005) ที่ได้พยายามกำหนดนิยามที่เหมาะสมขึ้นแต่ก็เป็นไปด้วยความยากลำบาก เนื่องจากความรู้ในเรื่องดังกล่าวมีอยู่อย่างจำกัด อย่างไรก็ตามก็ได้ให้นิยามความพึงพอใจในงานไว้ว่า การรวมเอาสภาพทางจิตวิทยา ทางสรีระ และสภาพแวดล้อมที่เป็นสาเหตุให้บุคคลพึงพอใจในการปฏิบัติงานของตน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ ความรู้สึกหรือปฏิริยาทางอารมณ์ที่มีต่องาน ซึ่งเป็นผลมาจากการเปรียบเทียบ ผลลัพธ์ที่เป็นจริงกับสิ่งที่คาดหวังหรือผลลัพธ์ที่ต้องการ คอตเลอร์ (Kotler, 2000 : 36) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจว่า เป็นความรู้สึกของบุคคลเมื่อได้รับความสุขหรือความผิดหวังซึ่งเกิดจากการเปรียบเทียบการรับรู้กับความคาดหวังในผลลัพธ์ของสิ่งที่ต้องการถ้าการรับรู้ ต่อสิ่งที่ต้องการพอดีกับความคาดหวังลูกค้าจะเกิดความพึงพอใจ

ลอค และ คอเรวฟอร์ด (Lock & Corawford, 2000) (Porter & Smith, 1970 อ้างถึงใน เสาวณี ตรีพุทธรัตน์, 2547) สรุปไว้สอดคล้องกันว่า ความพึงพอใจในงานเป็นความเต็มใจ ความต้องการ และความปรารถนาของบุคคลที่จะทำงาน ความพึงพอใจเป็นตัวกระตุ้นซึ่งเกิดจากการชอบงานและพยายามทำงานให้สำเร็จ ความพึงพอใจเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการจากงานและผลที่ได้รับโดยเป็นความรู้สึกในทางบวกต่องานที่ได้รับผิดชอบ นอกจากนี้ ความพึงพอใจยังเป็นความแตกต่างระหว่างสิ่งที่คิดว่าควรจะได้รับกับสิ่งที่รู้สึกว่าได้รับในสภาพที่เป็นอยู่ปัจจุบัน

มุลินส์ (Mullinss. 1985 : 280) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นเจตคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ หลาย ๆ ด้าน เป็นสภาพภายในที่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกของบุคคลที่ประสบความสำเร็จในงานทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ เกิดจากมนุษย์จะมีแรงผลักดันบางประการในตัวบุคคล ซึ่งเกิดจากการที่ตนเองพยายามจะบรรลุถึงเป้าหมายบางอย่าง เพื่อที่จะสนองตอบ

ต่อความต้องการหรือความคาดหวังที่มีอยู่ และเมื่อบรรลุเป้าหมายนั้นแล้วจะเกิดความพอใจ เป็นผลสะท้อน กลับไปยังจุดเริ่มต้น เป็นกระบวนการหมุนเวียนต่อไปอีก

ความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะบ่งบอกถึงความสำเร็จของการปฏิบัติงานเนื่องจากความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จขององค์การถ้าบุคคลในองค์การมีความพึงพอใจในงานสูงคุณภาพของงานก็จะสูง แต่ถ้าบุคคลในองค์การไม่มี ความพึงพอใจในงานคุณภาพของงานก็จะต่ำไปด้วย

นั่นแสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจในงานเป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นถึงประสิทธิผลขององค์การ ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องทำความเข้าใจกับองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้นกับคนในองค์การ (Hoy & Miskel 2001, Davis & Newstrom, 1989) ซึ่งโครงสร้างของความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วยความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป (The Overall Job satisfaction) และความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน (The Facets Of Job Satisfaction) ความพึงพอใจในงานนั้นเป็นเรื่องที่สลับซับซ้อน ซึ่งการมองความหมายของความพึงพอใจนั้นมองได้เป็นสองลักษณะ คือ ลักษณะที่หนึ่ง หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่พึงพอใจในงานทั้งหมดโดยรวม ซึ่งเป็นการเชื่อมโยงกันของร่างกาย จิตใจ และสถานการณ์แวดล้อม ตลอดจนเป็นการตอบสนองผลกระทบกับงานของแต่ละบุคคล ซึ่งจะพึงพอใจในงานเมื่อประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับ ค่านิยมและความต้องการของตนเอง

ซึ่งเป็นความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่มีต่องาน และเป็นอารมณ์ทางบวกที่เกิดจากการประเมินงานของบุคคล หรือประสบการณ์ในการทำงาน (Hoy & Miskel, 2001; Smith, 1992 ; Lock, 1976; Cranny, Smith & Stone, 1992) อีกลักษณะหนึ่ง มองความพึงพอใจในงาน คือ อารมณ์ที่มีปฏิกิริยาต่องานของบุคคลที่เป็นผลมาจากการเปรียบเทียบผลที่ออกมาจริง กับผลที่คาดหวัง เช่น มองว่าความพึงพอใจในงานเป็นความสอดคล้องกันระหว่างระบบการสนับสนุนของสถานการณ์ในการทำงานกับความต้องการของบุคคล หรือความพึงพอใจในงานเป็นการแสดงความสอดคล้องระหว่างการจูงใจของงาน ของผู้ทำงานและผลตอบแทนที่องค์การมอบให้เขา หรือมองว่าความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกอย่างหนึ่งเกี่ยวกับงานที่ถูกแสดงด้วยความแตกต่างระหว่างจำนวนคุณค่าของผลที่ออกมาที่บุคคล ๆ หนึ่ง รับรู้เกี่ยวกับจำนวนของผลที่ออกมาที่เขาู้สึกว่าควรจะได้รับ (Cranny, Smith & Stone, 1992; Lawler, 1987; Hackman, 1987)

ดังนั้นจะเห็นว่า ความพึงพอใจในงานจะเกี่ยวข้องกับระบบร่างกายของบุคคลทั้งภายในและภายนอก โดยเชื่อมโยงทั้งจิตใจ ความรู้สึกนึกคิด ค่านิยม ซึ่งสิ่งเหล่านี้ จะแสดงออกมา ในรูปของการกระทำ หรือการปฏิบัติ ถ้ามีความพึงพอใจในงาน นั่นแสดงว่า ความรู้สึกนึกคิด

ค่านิยม ความคาดหวังของตัวบุคคลและองค์การไปในทิศทางเดียวกัน ผลการปฏิบัติงานก็จะเป็นที่พอใจขององค์การตามที่ได้คาดหวังไว้เช่นกัน และหากมององค์การในระดับโรงเรียนจะเห็นว่าความพึงพอใจในงานของครู ถือเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสนใจ เนื่องจากครูเป็นผู้ปฏิบัติ เป็นผู้สอนให้หลักสูตรมีประสิทธิภาพ เพราะความพึงพอใจในงานของครูมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสอนของครูโดยตรง และยังมีผลกระทบต่อกลุ่มอื่นด้วย เช่น ถ้าครูพึงพอใจในงานก็จะมีพฤติกรรมการสอนที่ทำให้นักเรียนเกิดความพึงพอใจไปด้วย ดังนั้น ถ้าครูมีความพึงพอใจในงานสูงก็จะส่งผลให้การเรียนการสอนมีคุณภาพ อีกทั้งยังทำให้เกิดความร่วมมือกันในการทำงานเพื่อสร้างความสำเร็จในการปฏิบัติงานในโรงเรียนอีกด้วย (Herman & Herman, 1993)

กองการพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข (2549) ได้สรุปตัวชี้วัดความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) ไว้ดังนี้ 1) การได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน 2) งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันมากเกินไปกำลังความสามารถ 3) ความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าหรือเงินเดือน/ค่าตอบแทนที่ได้รับ 4) เพื่อนร่วมงานของสวนใหญ่มีความพอใจในการปฏิบัติงาน 5) ได้รับประสบการณ์ที่มีประโยชน์จากการทำงาน 6) รู้สึกพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ 7) พอใจกับสถานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน และ 8) การมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้เพียงพอ และอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน

ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ความพึงพอใจของครู คือ ความรู้สึกของครูที่พึงพอใจในงานทั้งหมดโดยรวม และอารมณ์ที่มีปฏิกิริยาต่องานของครู ทั้งในด้านบวกหรือลบที่แต่ละคนมีต่องานของตน เป็นอารมณ์ที่จะตอบสนองต่อการทำงานในหน้าที่ รวมทั้งสภาพร่างกาย และสังคม ที่สะท้อนถึงความสำเร็จของการดำเนินงานในโรงเรียน ซึ่งในงานวิจัยนี้กำหนดไว้ 5 ด้าน คือ ความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน การยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ความไว้วางใจของผู้บังคับบัญชา เงินเดือน/ค่าตอบแทนที่ได้รับ และความก้าวหน้าในวิชาชีพครู

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยภายในประเทศ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลโรงเรียน พอกกล่าวโดยสรุป ได้ดังนี้

เยาวดี จุฑาพรรณนาชาติ (2549 : 98) ศึกษาประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า 1) ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยภาพรวมมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสามารถในการยืดหยุ่น ด้านความสามารถในการปรับตัว ด้านปริมาณ

และคุณภาพของผลผลิต และ ด้านประสิทธิภาพ 2) เมื่อเปรียบเทียบประสิทธิผล การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 3 จำแนกตามตำแหน่งและประเภทโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551 : 208 – 218) พบว่า 1) ระดับปัจจัยทางการบริหาร และระดับประสิทธิผลของโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละปัจจัย พบว่า ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีเพียงปัจจัยสมรรถนะขององค์การที่อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบระดับปัจจัยทางการบริหาร และระดับประสิทธิผลของโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของโรงเรียนขนาดเล็กอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) ตัวแปรประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณลักษณะของนักเรียน ความพึงพอใจของครู และความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จะเห็นว่ามีคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปรับปรุง ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดยตัวแปรความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และคุณลักษณะของนักเรียนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

บัวน้อย กันนิตา (2552 : 107-113) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครินทร์ เขต 3 พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครินทร์ เขต 3 โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก 2) สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครินทร์ เขต 3 โดยภาพรวมมีประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับผ่านเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครินทร์ เขต 3 ที่มีประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับดี

วสันต์ชัย กากแก้ว (2552 : 187) ศึกษาองค์ประกอบการควบคุมภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในประเทศไทยและสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า องค์ประกอบควบคุมภายใน ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) สภาพแวดล้อมการควบคุม 2) การประเมินความเสี่ยง 3) กิจกรรมการควบคุม 4) สารสนเทศ และการสื่อสาร และ 5) การติดตามและประเมินผลและส่วนที่ 2 ประสิทธิผลการบริหาร

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้ 1) คุณภาพผู้เรียน 2) คุณภาพการสอน 3) ความสามารถในการแข่งขัน 4) ความร่วมมือของชุมชน 5) บริบททางกายภาพ และ 6) ความคุ้มค่า ผลการตรวจสอบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นขององค์ประกอบการควบคุมภายในกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

มนทิพย์ ทรงกิติไพศาล (2552 : 220-223) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย พบว่า 1) ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทยมีประสิทธิภาพในการบริหารในระดับปานกลางค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.3163 และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.3832 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคใต้ของประเทศไทยได้แก่ (1) การสนับสนุนส่งเสริม ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญที่ .01 และ (2) ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน การประกันคุณภาพ ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (3) ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน พฤติกรรมการสอน การดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, .05, และ .001 และทุกปัจจัยสามารถอธิบายร่วมกันได้ร้อยละ 63.80

อุดม พินธุรัช (2553 : 99-100) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี พบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านเกือบทุกด้าน เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนทั้ง 3 ขนาด พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน 2) ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนทั้ง 3 ขนาด อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวมและเป็นรายด้านเกือบทุกด้าน เมื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนทั้ง 3 ขนาด พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลโดยภาพรวมแตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีบางด้านแตกต่างกัน 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล และเป็นความสัมพันธ์ในระดับต่ำถึงปานกลาง

จริยา บุญมา (2554: 67-68) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. งานวิจัยต่างประเทศ

งานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน

แมคเคนแลนด์ และวินเทอร์ (McClelland and Winter, 1987 : 243-246) ได้วิจัยพบว่า ปัจจัยคุณลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียน

เบอร์ก และ กรีนกลาส (Burke and Greenglass, 1989 : 55-63) พบว่า หากครูได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู ย่อมทำให้เกิดความท้อแท้ในการทำงานน้อยลง และจะส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนด้วย

เพอร์สัน (Person, 1993 : 3071-A) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการรับรู้ประสิทธิผลของสถาบันของวิทยาลัยชุมชนในรัฐนอร์ทแคโรไลนา โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร คณะครู และเจ้าหน้าที่ในวิทยาลัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิผล แต่การดำรงตำแหน่งของผู้บริหาร ไม่มีผลต่อการรับรู้กับประสิทธิผลของวิทยาลัย

กรีนนี่, ปีเตอร์สัน และดู (Green, Peterson and Du, 1997) ได้ทำการทดลองโรงเรียนที่มีประสิทธิผลที่มีลาวิกีย์ (Milwaukee) พบว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผลสูงคือ การให้อิสระในการบริหารจัดการให้กับโรงเรียน มีค่าใช้จ่ายต่อหัวลดลง คะแนนวิชาคณิตศาสตร์และการอ่านเพิ่มสูงขึ้น นักเรียนในกลุ่มทดลองมีผลความอดทนที่สูงกว่านักเรียนที่ไม่ได้อยู่ในกลุ่มทดลอง และความอดทนติดตัวอยู่ได้ 3-4 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สาธารณรัฐแกมเบีย (Republic of the Gambia, 2003) ได้ทำการศึกษาพบว่า องค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ การแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์และการได้รับการสนับสนุนปรับปรุงจากโรงเรียนและเขตพื้นที่การศึกษา ได้รับข้อเสนอแนะ

และการปรับปรุงแก้ไข มีกิจกรรมสร้างสรรค์และการฝึกปฏิบัติ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและความเชื่อ การมีส่วนร่วมในการวางแผนและการตัดสินใจ นโยบายองค์กร บุคลากรรับการพัฒนา การติดตามผลทางการเงินและการปรับปรุงให้ดีขึ้น เพื่อคุณค่าในการทำงานที่ดี และองค์กรนี้ยังได้ดำเนินการวิจัยเพื่อหาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสหรัฐอเมริกาและสหราชอาณาจักร ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนจะประสบผลสำเร็จมีองค์ประกอบ 2 ประเภท คือ 1) ปัจจัยด้านกระบวนการ ประกอบด้วยการมีเป้าหมายที่ชัดเจนและมีความคาดหวังสูง การวางแผนแบบมีส่วนร่วมและมนุษยสัมพันธ์ มีปฏิริยาตอบสนองต่อชุมชน มีการสั่งการและการรักษาวินัย และมีความยืดหยุ่นอย่างอัตโนมัติ 2) ปัจจัยด้านองค์กร ประกอบด้วย ผู้ปกครองและชุมชนให้การสนับสนุนระบบการสนับสนุนการศึกษามีคุณภาพ มีทรัพยากรอย่างเหมาะสม บุคลากรได้รับการพัฒนา ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ มีทักษะการสอนที่ดี เวลาสอนเหมาะสม เทคนิคการสอนที่หลากหลายหลักสูตรเป็นธรรมชาติ จำแนกทางวิชาการที่สมบูรณ์ บุคลากรมีความเป็นหนึ่งเดียว ได้รับความแนะนำในการทำการบ้านอย่างดีและเป็นประจำ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาคือการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาที่เน้นหลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเป็นการเน้นการจัดสรรทรัพยากรโดยยึดถือประโยชน์สูงสุดที่เกิดขึ้นจากการใช้ทรัพยากรทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์แก่โรงเรียน ผู้บริหาร ครู ผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้อง ให้สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือนโยบายที่กำหนดไว้