

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จในการบริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกำหนดเป็นกรอบแนวคิดพื้นฐาน ดังนี้

1. โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ความสำเร็จในการบริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก
 - 2.1 ความสำเร็จในการผลิตนักเรียน
 - 2.2 ความพึงพอใจในการทำงานของผู้ร่วมงานและผู้มีส่วนได้เสีย
 - 2.3 ความมีชื่อเสียงผลงานเป็นที่ยอมรับ
3. ปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จในการบริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก
 - 3.1 ปัจจัยด้าน พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร
 - 3.1.1. พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ
 - 3.1.2 พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 3.1.3 พฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยน
 - 3.2. ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร
 - 3.2.1 การจัดหน่วย/แผนก
 - 3.2.2 สายการบังคับบัญชา
 - 3.2.3 การมอบหมายงาน
 - 3.3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม
 - 3.3.1 สภาพแวดล้อมด้านสังคม
 - 3.3.2 สภาพแวดล้อมด้านเทคโนโลยี
 - 3.3.3 สภาพแวดล้อมด้านเศรษฐกิจ
 - 3.4. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน
 - 3.4.1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
 - 3.4.2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน
 - 3.4.3 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์
 - 3.4.4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล
 - 3.5 ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร

3.5.1 ความรักดีต่อองค์กร

3.5.2 ความทุ่มเทต่อองค์กร

3.5.3 ความศรัทธาต่อองค์กร

3.6. ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร

3.6.1 พฤติกรรมสนับสนุน

3.6.2 พฤติกรรมชื่นชม

3.6.3 พฤติกรรมควบคุม

3.6.4 พฤติกรรมร่วมมือ

3.6.5 พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์

3.6.6 พฤติกรรมแตกแยก

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายสร้างความเข้มแข็งและยกระดับคุณภาพผู้การศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กให้สูงขึ้นในด้านการบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน และด้านคุณภาพนักเรียน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดแนวทางดำเนินงานเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็กไว้คือ บริหาร ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก การรวมโรงเรียนขนาดเล็ก การยุบ หรือการเลิกล้มโรงเรียนขนาดเล็กทั้งนี้การดำเนินการดังกล่าวได้คำนึงถึงผลกระทบต่อประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าและการบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชนองค์กรเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น

การบริหารจัดการเพื่อนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพ และรูปแบบการดำเนินงาน จะมุ่งไปที่การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญมุ่งประ โยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพเกิดทักษะในการแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้หลากหลายสามารถนำวิธีการเรียน ไปใช้ในชีวิตจริงได้ และมุ่งให้ผู้เกี่ยวข้องทุกคนมีส่วนร่วม ในทุกขั้นตอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เกิดกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดวัยเรียน การออกแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กจึงจำเป็นต้องจัดรูปแบบอย่างเหมาะสม ให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนท้องถิ่น ซึ่งมีความผูกพันกับ โรงเรียนอย่างแนบแน่นมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน การยุบหรือการล้มเลิกโรงเรียนขนาดเล็กจึงจำเป็นต้องเป็นวิธีสุดท้ายและชุมชน ท้องถิ่นต้องเป็นผู้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจดังกล่าวด้วย

เพื่อให้การพัฒนามีประสิทธิภาพ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงกำหนดยุทธศาสตร์ในการยกระดับคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็กขึ้น ซึ่งในการดำเนินงานโดยทั่วไปภารกิจหลักของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพตามมาตรฐาน การเรียนรู้ของหลักสูตร ปัจจุบันสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีโรงเรียนในสังกัด 32,879 แห่ง โรงเรียนดังกล่าวนี้เป็นโรงเรียน ที่มีนักเรียนตั้งแต่ 120 คนลงมา 10,877 แห่ง และในจำนวนนี้เป็น โรงเรียนที่มีขนาดเล็กมาก กล่าวคือมีนักเรียนตั้งแต่ 60 คนลงมา ถึง 1,766 แห่ง ซึ่งโรงเรียนขนาดเล็กดังกล่าวเหล่านี้ ส่วนใหญ่มีปัญหาสำคัญ คือ 1). นักเรียนจากโรงเรียนขนาดเล็กมีคุณภาพค่อนข้างต่ำ เมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนขนาดอื่นๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนขาดความพร้อมทางด้านปัจจัย เช่น มีครูไม่ครบชั้นเรียน ขาดแคลนสื่อการเรียนการสอนและวัสดุอุปกรณ์ โดยเฉพาะสื่อและเทคโนโลยีที่มีราคาแพง และเกณฑ์การจัดสรรงบประมาณส่วนใหญ่ใช้จำนวนนักเรียนเป็นเกณฑ์ในการจัดสรร 2). โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่ขาดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ กล่าวคือมีการลงทุนค่อนข้างสูง เมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนขนาดใหญ่กว่า เช่น อัตราส่วนครู: นักเรียน ซึ่งตามมาตรฐานต้อง 1 : 25 แต่สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก อัตราส่วนครู: นักเรียน เท่ากับ 1 : 8 - 11 เท่านั้นจากเหตุผลและความจำเป็นดังกล่าว สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยความเห็นชอบของกระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการยกระดับคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็กขึ้น โดยมุ่งหวังที่จะแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้หมดสิ้นไป ในการดำเนินงานตามกิจกรรมต่างๆ คือ การประชาสัมพันธ์ การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศ การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพ การจัดหาหนังสือเรียน/แบบฝึกหัด การจัดทำ หน่วยคอมพิวเตอร์เคลื่อนที่ การจัดหาหนังสือ-ห้องสมุด/สื่อการเรียนการสอน การแก้ปัญหาการขาดแคลนครู การพัฒนาครู การนิเทศติดตามผล การซ่อมแซมอาคารเรียน การบริหารจัดการ โครงการ ที่สำคัญสถานศึกษาจะมีมาตรฐานตามการศึกษาชาติได้นั้น ต้องประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งได้แก่ ด้านปัจจัยต้องพอเพียงและมีคุณภาพ ด้านกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านผลผลิตคือตัวนักเรียนต้องมีคุณภาพ ซึ่งหากเชื่อเรื่องทฤษฎีระบบแล้วก็จะสามารถสรุปได้ว่าผลผลิต จะดีหรือไม่ดี ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยและกระบวนการของระบบนั้น ๆ ในด้านของปัจจัยนั้นสถานศึกษาต้องมีผู้บริหารที่มีความสามารถ มีภาวะผู้นำ มีครูที่พอเพียง และมีความสามารถในการสอน มีสื่อ อุปกรณ์ ห้องสมุด ICT และงบประมาณอย่างพอเพียง ในส่วนของกระบวนการนั้นการบริหารจัดการต้องเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของตนเอง ดังนั้น ระบบข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาจะต้องถูกคัดกรองควบคุม และเป็นปัจจุบัน

นอกจากนั้นสถานศึกษาควรมีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการบริหารรูปแบบใหม่ เข้า

มาใช้ ในสถานศึกษา และประการสุดท้ายที่จะขาดไม่ได้ก็คือการประเมินตนเองและรายงานผลต่อต้นสังกัด และสาธารณชนโดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำหรับในเรื่องของการสอนนั้น ครูจะต้องสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการนำ ICT เข้ามาใช้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน การเรียนทางไกลโดยใช้งานรับสัญญาณดาวเทียม การสอนแบบบูรณาการ ทั้งบูรณาการเนื้อหาและบูรณาการกลุ่มอายุนักเรียน ในส่วนของผู้เรียน สถานศึกษาต้องเปิดโอกาสให้นักเรียนได้เข้าเรียนให้มากที่สุด โดยการณรงค์ให้ผู้ปกครองเห็นความสำคัญของการเข้ารับการศึกษา จัดรูปแบบ การเรียนให้เหมาะสมกับผู้เรียน พัฒนาระบบดูแลนักเรียนให้สามารถเรียนจนจบการศึกษา เช่น จัดทุนการศึกษา อาหารกลางวัน ค่าพาหนะเป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยให้นักเรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานมีศักยภาพในการแข่งขันทั้งภายในประเทศและระดับสากลในเวทีโลก ความสำเร็จที่คาดหวังในการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ คือมาตรฐานด้านนักเรียนจากอ่านคล่อง เขียนคล่อง คิดเลขเป็น คิดเชิงเปรียบเทียบ รับผิดชอบ มีวินัย ประหยัด สุกภาพแข็งแรง รักสิ่งแวดล้อม ใจเปิดบาน ตื่นตัวและพร้อมที่จะเรียนระดับปรับปรุงเป็นพอใช้ คิดวิเคราะห์ เปรียบเทียบ สรุปความรู้ได้ด้วยตนเอง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ระดับพอใช้เป็นดี คิดวิเคราะห์เชื่อมโยงเป็นเหตุเป็นผล มีความคิดริเริ่ม มีความเป็นเลิศทางวิชาการตามความถนัดมีทักษะ การจัดการ ใช้ ICT ระดับดีเป็นดีมาก มาตรฐานด้านครูจาก ครูรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคลสอนโดยเน้นทักษะการคิด ใช้สื่อช่วยสอนระดับปรับปรุงเป็นพอใช้ สอนโดยคำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียน ผลิตสื่อช่วยสอน ใช้ผลการวิจัยพัฒนาผู้เรียนระดับพอใช้เป็นดี ใช้เทคนิคการสอนหลากหลาย ใช้สื่อ ICT ในการสอน มีการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมระดับดีเป็นดีมาก ด้านผู้บริหารจากผู้บริหาร โรงเรียนมุ่งมั่นที่จะทำให้สำเร็จ ยึดหลักธรรมาภิบาล ทำงานร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษาได้ระดับปรับปรุงเป็นพอใช้ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเน้นการพัฒนาวิชาการ ทำงานเป็นระบบ นำ ICT มาใช้ใน การเรียนการสอนและการบริหารระดับพอใช้เป็นดี เน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ส่งเสริมการเรียนรู้ในชุมชนระดับดีเป็นดีมาก และด้านปัจจัยพื้นฐาน จากสถานที่เรียนสะอาด ปลอดภัย มีสาธารณูปโภคพื้นฐาน ห้องสมุดมีหนังสือเพียงพอระดับปรับปรุงเป็นพอใช้ มีห้องปฏิบัติการที่ใช้การได้ดี จัดและใช้แหล่งเรียนรู้หลากหลาย มีสื่อ ICT เพียงพอระดับพอใช้เป็นดี สิ่งแวดล้อมทั้งในและนอกห้องเรียนเอื้อให้นักเรียนรักการเรียนรู้ ระดับดีเป็นดีมาก

การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก

กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศให้ปี 2549 เป็นปีแห่งการปฏิรูปการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนพัฒนาครู การที่จะปฏิรูปการเรียนการสอนมีหลายอย่างต้องทำ และแก้ไข ซึ่งต้องเร่งดูแลในหลายๆ เรื่อง โดยเฉพาะ คือ โรงเรียนขนาดเล็ก การศึกษาขั้นพื้นฐานมีโรงเรียนในสังกัด 32,879 แห่ง มีโรงเรียนหลายขนาด โรงเรียนขนาดเล็กคือโรงเรียนที่มีนักเรียนต่ำกว่า 120 คน ซึ่งมีอยู่ 10,877 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 35.81 โรงเรียนขนาดเล็กนี้มีปัญหาสำคัญร่วมกัน คือ ครูไม่ครบชั้นเรียน ขาดแคลนสื่อการเรียนการสอน วัสดุอุปกรณ์และอาคารเรียน ปัญหาทั้งหมดคือความขาดแคลน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจึงค่อนข้างต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน ปัญหาของโรงเรียนขนาดเล็กจึงถือเป็นปัญหาของคนจน หากเราเร่งแก้ปัญหาดังกล่าว จะช่วยแก้ปัญหาความยากจนได้อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล โดย กระทรวงศึกษาธิการได้รวบรวมและวิเคราะห์ปัญหาว่าการศึกษาจะแก้ไขปัญหาคความยากจนได้อย่างไร และการศึกษาสำหรับความยากจนจะดำเนินการอย่างไร เพื่อให้มีความเหมาะสมกับคนเหล่านี้ ซึ่ง กระทรวงศึกษาธิการได้แถลงนโยบายต่อสภาฯ และจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานตามนโยบาย ในความขาดแคลนจะสามารถช่วยได้ในบางส่วน เช่น การจัดหาคอมพิวเตอร์และติดตั้งอินเทอร์เน็ตในโรงเรียน 800,000 เครื่อง เป็นต้น

จากปัญหาการขาดแคลนครูซึ่ง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานยังขาดอยู่ประมาณ 90,000 อัตรา ก็เป็นปัญหาใหญ่ที่ กระทรวงศึกษาธิการยังไม่สามารถชี้แจงให้หน่วยงานที่กำหนดบุคลากรเข้าใจได้ เพราะในการคำนวณมักจะนำภาพรวมของครูทั้งประเทศมาหารกับนักเรียนทั้งประเทศ โดยไม่ดูข้อมูลเป็นรายโรงเรียน เช่น โรงเรียนขนาดเล็กบางโรงเรียนมีครู 2 คน ต่อนักเรียน 40 คน คิดเป็นสัดส่วน 1 ต่อ 20 ซึ่งเท่ากับสัดส่วนของประเทศออสเตรเลีย แต่ไม่ได้ดูแลถึงลงไปว่าครู 2 คน นั้นจะต้องสอนนักเรียน 8 ชั้นเรียน จึงตั้งคำถามไปถึงพ่อแม่ และผู้ที่มีส่วนในการคิดนโยบายว่า หากคิดว่าสัดส่วนดังกล่าวเหมาะสมแล้ว จะให้ลูกหลานของตนเองไปเรียนในโรงเรียนดังกล่าวได้ไหม ส่วนปัญหาอื่นๆ เช่น ค่าสาธารณูปโภค เมื่อรัฐบาลจัดสรรคอมพิวเตอร์ไปให้แล้วและต้องการเพิ่มเวลาการใช้คอมพิวเตอร์ให้คุ้มค่าปรากฏว่าไม่สามารถทำได้ เนื่องจากทางจังหวัดมีนโยบายลดค่าใช้จ่ายทางด้านสาธารณูปโภค เช่น ค่าน้ำ ค่าไฟลง ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กต้องวางแผนนำสื่อเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามามีบทบาทในการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กอย่างเร่งด่วน และจะต้องมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพราะทุกวันนี้โรงเรียนยังคงมีวัฒนธรรมการทำงานแบบต่างคนต่างทำอยู่ จากสภาพปัญหาดังกล่าวโรงเรียนขนาดเล็กได้แบ่งเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 มีความพร้อมที่จะพัฒนาเพื่อเป็นแกนนำในกลุ่มโรงเรียนหรือศูนย์วิชาการ

(มีความพร้อมด้านบุคลากร หรือ วัสดุอุปกรณ์)

กลุ่มที่ 2 มีความพร้อมในระดับที่จะแก้ไขปัญหาเฉพาะของโรงเรียน
(แต่ไม่สามารถเป็นแกนนำ หรือ เป็นศูนย์วิชาการได้)

กลุ่มที่ 3 ไม่มีความพร้อมด้านบุคลากร วัสดุและ วัสดุอุปกรณ์ ไม่สามารถช่วยเหลือ
ตนเองได้ แต่ไม่สามารถขยับเล็ก)

กลุ่มที่ 4 เป็นโรงเรียนขนาดเล็กที่ควรขยับเล็ก

กลุ่มที่ 5 Stand alone เป็น โรงเรียนขนาดเล็กที่อยู่ในพื้นที่พิเศษ(ทุรกันดาร, เสี่ยงภัย,ชายแดน,
เกาะ ฯลฯ) ที่ขยับเล็กไม่ได้ ซึ่งต้องพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาเป็นการเฉพาะ โดยได้ศึกษาวิเคราะห์การ
แก้ไขปัญหาโดยแบ่งเป็น 6 รูปแบบ คือ 1) โรงเรียนที่ตั้งศูนย์ 2) โรงเรียนเฉพาะช่วงชั้น 3)
โรงเรียนหลักที่โรงเรียนย่อยๆ มาขুবรวมกัน 4) โรงเรียนขนาดเล็กที่จำเป็นต้องคงอยู่ 5) โรงเรียน
เคลื่อนที่ หมายถึงครูตระเวนสอนในกลุ่ม โรงเรียน 6) เป็นรูปแบบอื่นๆ ที่จะได้จากแนวคิดวิเคราะห์
เช่น การสอนแบบคณะชั้นและการรวมชั้นและการรวมชั้นของโรงเรียนในกลุ่มเดียวกัน ซึ่งต้องเร่ง
แก้ไขการบริหารจัดการที่เหมาะสมไปพร้อมกัน(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
,2550,www.http:// smallschool.obec.go.th)

ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก

การบริหารจะเกิดความสำเร็จในองค์กรใดๆขึ้นอยู่กับบุคคลที่มีความสามารถ มีการ
กำหนดนโยบายและจุดมุ่งหมายในการทำงานอย่างชัดเจน อธิบายวิธีทำงานและลักษณะของงานที่
ทำให้แก่เพื่อนร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชา มีการมอบอำนาจหน้าที่และส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานเกิด
ความเชื่อมั่นในตนเองสามารถทำงานได้สำเร็จโดยยึดหลัก S-U-C-C-E-S-S (สุพัตรา สุภาพ, 2536,
อ้างถึงในภารดี อนันต์นาวิ, 2545, หน้า 24) คือ

1. S (Select your Goal) หมายถึง การตั้งเป้าหมายความสำเร็จ จึงอยู่ที่การรู้จักหา
เป้าหมายที่ต้องการทำ
2. U (Unlock tour negative thinking) หมายถึง การไม่มองในแง่ร้าย มองตนเองแล้วหา
ข้อบกพร่องเพื่อจะได้ไม่ทำซ้ำอีก
3. C (Commit yourself) หมายถึง การทุ่มเทใจเพราะว่าความสำเร็จ ไม่ได้เกิดขึ้นเองเป็น
เรื่องที่ต้องพยายาม ขยัน และยอมรับคำวิพากษ์วิจารณ์อย่างจริงจัง
4. C (Chart your course) หมายถึง การวางแผนเมื่อต้องการประสบผลสำเร็จจะต้องมี
การวางโครงการล่วงหน้า
5. E (Expect problems & difficulties) หมายถึง การยอมรับปัญหาและอุปสรรค ถ้า
ต้องการความสำเร็จต้องใช้เวลา

6. S (Sacrifice yourself) หมายถึง การรู้จักตนเอง การอุทิศตัวเพื่องานแบบสร้างสรรคมีมานะ ความสำเร็จยอมอยู่แค่เอื้อม

7. S (Stick with it) หมายถึง ไม่ยอมแพ้ ไม่ทอดถอนกว่าจะทำงานจนถึงที่สุด และประเวศน์ มหารัตนกุล (2549 หน้า 194 - 197) ได้กล่าวถึงองค์กรแห่งความสำเร็จ (Successful Organization) ว่าองค์กรที่มีแนวโน้มจะประสบความสำเร็จควรมีลักษณะดังนี้

1. ลักษณะองค์กรควรแบนราบและจัดการงานในลักษณะเครือข่าย
2. กลไกการบริหารจัดการต้องทำให้เหมือนมีชีวิต (Organic Organization)
3. ผู้บริหารมีความรู้ในศาสตร์ที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการ
4. พนักงานมีความใฝ่รู้ในเทคโนโลยีและกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง
5. พนักงานยอมรับการเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องปกติวิสัย
6. ต้องมีข้อมูลครบถ้วนสำหรับการตัดสินใจของผู้บริหาร
7. ต้องมีการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Corporate Good Governance)

ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991 pp.373-398) ได้กล่าวว่า ความสำเร็จในการบริหาร และเกิดประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการหรือความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู หรือสมาชิกของโรงเรียน มีขวัญกำลังใจที่ดีและมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และในการประเมินประสิทธิผลหรือความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน Hoy & Miskel (1991 pp.288 อ้างถึงในภารดี อนันต์นาวี (2545, หน้า 28-35) สามารถวัดได้ด้วยตัวบ่งชี้ 2 ประการคือ

1. การบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน หมายถึงความสามารถในการผลิตนักเรียน โดยที่ผู้บริหารและครูดำเนินงานในโรงเรียน ทั้งการบริหาร การจัดการเรียนการสอนจนทำให้นักเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดี
2. ความพึงพอใจในการทำงานของผู้ร่วมงาน หมายถึงความพึงพอใจในการทำงานของผู้ร่วมงาน โดยมีความรู้สึกหรือทัศนคติส่วนรวมที่ดีต่องาน สภาวะแวดล้อมของงานที่ทำหรือความต้องการในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแซลลิส (Sallis, 1993, p.24) ที่ได้กล่าวถึงคุณภาพไว้ 2 ความหมายด้วยกันคือ 1) คุณภาพที่เป็นจริง (Quality in fact) เป็นคุณภาพที่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด 2) คุณภาพตามการรับรู้ (Quality in Perception) เป็นคุณภาพที่เป็นไปตามความต้องการและความพึงพอใจสูงสุดของผู้บริโภค

เกร็น วาร์นีย์ (Grenn H. Varney 1971, อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2535 หน้า 209-210) ได้กล่าวถึงดัชนีชี้วัดความสำเร็จดังนี้

1. ผลที่เกิดขึ้นกับองค์กร (Results) เป็นเครื่องชี้ให้เห็นชัดเจนเกิดขึ้นกับองค์กร โดยตรงเช่นผู้บริหารสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ในระดับคุณภาพสูงขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมาย

2. ความรู้สึกเกี่ยวกับองค์การ (Feeling) องค์การที่พัฒนาบุคลากรขององค์การจะมีความรู้สึกผูกพันกับองค์การและให้การสนับสนุนร่วมมือในการผลักดันกิจกรรมขององค์การอย่างเต็มที่

3. ปริมาณค่าใช้จ่ายและเวลาที่ใช้ในการพัฒนา (Expenditures and times) องค์การที่พัฒนาค่าใช้จ่ายและเวลาที่ใช้ในโครงการพัฒนาทั้งภายใน ภายนอกจะเพิ่มมากขึ้น การพิจารณาค่าใช้จ่ายและเวลาดังกล่าวควรพิจารณาเฉพาะในส่วนที่เกิดจากความต้องการ

4. ความยืดหยุ่น (Flexibility) พิจารณาจากการที่องค์การสามารถแก้ปัญหาและจัดการกับปัญหาได้ด้วยวิธีการแก้ไขอย่างมีส่วนร่วมแทนที่ต่างคนต่างทำ

5. นวัตกรรม (Innovation) พิจารณาจากบุคคลในองค์การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ริเริ่มในการทำงานใหม่ๆ กล้าแสดงออกในความเห็นที่แตกต่างไปจากเดิม

6. จำนวนบุคลากรที่เลื่อนสู่ระดับสูง (The number of moving) พิจารณาจากข้อมูลเคลื่อนไหวของบุคลากรในองค์การที่มีการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น โดยการทำงานที่คุณภาพสูงขึ้น

จากแนวคิดของ มอทท์ (Mott, 1972 cited in Hoy & Miskel, 1991, p. 398) ความสำเร็จของโรงเรียน พิจารณาจากความสามารถ 4 ประการ คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานด้านการบริหารและการจัดการเรียนการสอน จนทำให้นักเรียนในโรงเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การดำเนินงานด้านการบริหารและการอบรมสั่งสอนนักเรียนให้เป็นคนที่มีคุณลักษณะที่ดี โดยเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม อยู่ในระเบียบวินัยที่ดี รู้จักพัฒนาตนเองและมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษา ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง การรับรู้ในความสามารถของผู้บริหารและบุคลากรที่ร่วมกันพัฒนาและปรับเปลี่ยนการดำเนินงานด้านการบริหาร ด้านการเรียนการสอน การปรับหลักสูตร เพื่อให้โรงเรียนก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป และ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาในโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและบุคลากรที่ช่วยกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ จนประสบความสำเร็จหรือเป็นไปได้ด้วยดี เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

ส่วนคาเมรอน (Cameron, 1978, p. 614) ได้อธิบายถึง ประสิทธิภาพขององค์การ ประกอบด้วย 9 มิติ ได้แก่ ความพึงพอใจด้านการศึกษาของนักเรียน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีของนักเรียนที่มีต่อการเรียนการสอนของโรงเรียน ซึ่งมีตัวบ่งชี้คือ จำนวนของนักเรียนที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียน การพัฒนาด้านวิชาการของนักเรียน หมายถึง ความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิชาการของนักเรียนในโรงเรียน การพัฒนาด้านวิชาชีพของนักเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนให้ความสำคัญและให้โอกาสในการพัฒนาวิชาชีพแก่นักเรียน การพัฒนาบุคลิกภาพของนักเรียน หมายถึง การพัฒนาที่ไม่เกี่ยวกับการเรียนการสอน หรือไม่ใช่การพัฒนาอาชีพ แต่เป็นการ

ที่ทางโรงเรียนเห็นความสำคัญและพัฒนาด้านสังคม อารมณ์ และวัฒนธรรมให้กับนักเรียน ความพึงพอใจของบุคลากร หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีของบุคลากรที่มีต่อทางโรงเรียนในเรื่องที่เกี่ยวกับงานและการจ้างงาน การส่งเสริมและการพัฒนาบุคลากร หมายถึง ความสำเร็จของการพัฒนาครูให้เป็นมืออาชีพและการพัฒนาคุณภาพของบุคลากร โดยแผนกพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนเป็นผู้ดำเนินการ ความสัมพันธ์กับชุมชน หมายถึง การให้ความสำคัญแก่ชุมชน โดยจัดให้มีกิจกรรมร่วมกับชุมชน มีการปรับตัวและให้บริการตามสภาพแวดล้อมของโรงเรียน เนื่องจากโรงเรียนเป็นระบบเปิดที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงข้อมูลอยู่ตลอดเวลา การได้มาซึ่งทรัพยากรที่มีคุณภาพ หมายถึง ความสามารถของโรงเรียนที่จัดหาทรัพยากรที่มีคุณภาพมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น การมีนักเรียนที่ดีและครูที่ดี มีแหล่งสนับสนุนทางการเงิน และสุขภาพองค์การ หมายถึง การที่ทางโรงเรียนมีความเมตตา กรุณาต่อครูและนักเรียน รวมทั้งมีความสามารถในการอยู่รอด และมีการเจริญเติบโตในการบริหารงานและปฏิบัติงานภายในโรงเรียน

ส่วน ไชน์ (Schein, 1973, p. 118) กล่าวว่า ประสิทธิภาพองค์การหมายถึง สมรรถภาพ (Capacity) ขององค์การในการที่จะอยู่รอด (Survive) การปรับตัว (Adapt) การดำรงสภาพ (Maintain) และการเจริญเติบโต (Growth) ไม่ว่าจะอย่างไรก็ตาม ก็ต้องมีหน้าที่ใด จะต้องกระทำให้ลุล่วงไปจากการวิเคราะห์และสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับความสำเร็จ ของ พัชรวิธรรม กิจมี (2549) พบว่า ประสิทธิภาพองค์การว่า หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียน ที่สามารถดำเนินกิจการจนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาตามการรับรู้ของบุคลากร โดยพิจารณาจากความสามารถ 4 ประการ คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์สูง หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานด้านการบริหารและการจัดการเรียนการสอน ให้นักเรียนในโรงเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การดำเนินงานด้านบริหารและการอบรมสั่งสอนนักเรียนมีคุณลักษณะที่ดี เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม อยู่ในระเบียบวินัยที่ดี ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง การรับรู้ในความสามารถของผู้บริหารและบุคลากรที่ร่วมกันพัฒนาปรับเปลี่ยนการดำเนินงานด้านบริหาร ด้านการเรียนการสอน การปรับหลักสูตร เพื่อให้โรงเรียนก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป และ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาในโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและบุคลากรที่ช่วยกันแก้ปัญหาต่าง ๆ จนประสบความสำเร็จหรือเป็นไปด้วยดีเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน และอำรุง จันทวานิช(2547, หน้า 45) ได้ศึกษาแนวทางการบริหารและการพัฒนาสถานศึกษาสู่ โรงเรียนคุณภาพ ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นโรงเรียนที่ดี(Good Schools)ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบความเป็นโรงเรียนคุณภาพจำนวน 14 องค์ประกอบ โดยมีองค์ประกอบด้านปัจจัยได้แก่ 1) สภาพแวดล้อมภายนอกของโรงเรียนดีมีสังคม บรรยากาศ สิ่งแวดล้อมเอื้ออำนวยต่อการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ 2) ครูผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษามี

อาชีพและจำนวนเพียงพอ 3) ลักษณะทางกายภาพของโรงเรียนได้มาตรฐาน 4)หลักสูตรเหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น 5) สื่อ/อุปกรณ์เทคโนโลยีทันสมัย 6) แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนหลากหลาย 7) งบประมาณมุ่งเน้นผลงาน องค์กรประกอบด้วยกระบวนการ ได้แก่ 8) การจัดกระบวนการเรียนรู้ เน้นผู้เรียนสำคัญที่สุด 9) การจัดบรรยากาศการเรียนรู้เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน 10) การบริหารจัดการดี ใช้โรงเรียนเป็นฐานเน้นการมีส่วนร่วม 11) การประกันคุณภาพการศึกษามีประสิทธิภาพ และองค์กรประกอบด้วยผลผลิตผลลัพธ์ ได้แก่ 12) ผู้เรียนมีคุณภาพมาตรฐาน มีพัฒนาการทุกด้าน เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุขเรียนต่อและประกอบอาชีพได้ 13) โรงเรียนเป็นที่ชื่นชมของชุมชน 14) โรงเรียนเป็นแบบอย่างและให้ความช่วยเหลือแก่ชุมชนและโรงเรียนอื่น

นอกจากนี้ สมศักดิ์ กงเที่ยง(2549, หน้า 50-55) ได้กล่าวถึงคุณภาพของสถานศึกษาเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทุกด้านของประเทศว่าสถานศึกษาจะมีคุณภาพมากน้อยเพียงใดพิจารณาได้จากลักษณะสำคัญดังนี้

1. ผู้บริหารเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงสู่คุณภาพการศึกษา มีลักษณะสรุปได้ดังนี้
 - 1.1 เป็นผู้นำวิสัยทัศน์และสามารถกระจายวิสัยทัศน์ไปสู่บุคคลต่างๆ ได้
 - 1.2 ใช้หลักการมอบอำนาจและการมีส่วนร่วม
 - 1.3 มีความสัมพันธ์กับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร
 - 1.4 มีความมุ่งมั่นในการทำงาน
 - 1.5 ผู้นำคุณภาพต้องมีความรู้ความสามารถในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีและใช้ข้อมูลสถิติในการวิเคราะห์และตัดสินใจ
 - 1.6 ให้การสนับสนุนช่วยเหลือลูกน้อง
 - 1.7 มีความสามารถในการสื่อสาร
 - 1.8 มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ
 - 1.9 เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง
2. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพ จำแนกเป็น 7 ด้าน ดังนี้
 - 2.1 การบริหารคน ได้แก่ มีการปรับตัวและยืดหยุ่น มีทักษะในการสื่อสาร และมีการประสานสัมพันธ์
 - 2.2 ความรอบรู้ในการบริหาร ประกอบด้วย การบริหารการเปลี่ยนแปลง การมีจิตมุ่งบริการ การวางแผนกลยุทธ์
 - 2.3 การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ต้องตระหนักถึงการบริหารจัดการที่มีความรับผิดชอบตรวจสอบได้ การทำงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ การบริหารทรัพยากรทั้งภายในภายนอกองค์กรอย่างเหมาะสมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

2.4 การบริหารอย่างมืออาชีพ คือต้องมีความสามารถหรือสมรรถนะเกี่ยวกับ การตัดสินใจ การคิดเชิงกลยุทธ์ ความเป็นผู้นำ

2.5 การเน้นผู้เรียนเป็นเป้าหมายสำคัญในการพัฒนา สถานศึกษาที่มีคุณภาพต้องบริหารจัดการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นเป้าหมายสำคัญในการพัฒนา บริหารจัดการศึกษาให้เป็นการเรียนรู้ที่สนองความต้องการของผู้เรียนสอดคล้องกับความต้องการของสังคมและความรับผิดชอบ ในฐานะที่เป็นพลเมืองของประเทศ

2.6 การเรียนรู้ของบุคลากรในสถานศึกษาให้เรียนรู้และเป็นสังคมนการเรียนรู้ การเรียนรู้ขององค์การและบุคคลเป็นเป้าหมายสำคัญอีกประการหนึ่งของผู้นำวิสัยทัศน์ที่เป็นกระบวนการและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ความสำเร็จของบุคลากรและหน่วยงานขึ้นอยู่กับกรณีโอกาสในการเรียนรู้และฝึกทักษะใหม่ๆของบุคลากร

2.7 การสร้างสัมพันธภาพมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในทุกหน่วยงาน ความสำเร็จของสถานศึกษาขึ้นอยู่กับการพัฒนาความรู้ทักษะ ความสร้างสรรค์ แรงจูงใจของบุคลากร ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง สถานศึกษา การก่อให้เกิดความพึงพอใจในการพัฒนา ความรวดเร็วคล่องตัวในการดำเนินการเป็นลักษณะที่ต้องการขององค์กร

นอกจากนี้ เรด และคนอื่น ๆ (Reid & Others, 1988, p. 5) ได้ทำการสังเคราะห์งานวิจัยที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนพบว่า มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องได้แก่ ปัจจัยด้าน โรงเรียนซึ่งประกอบด้วยขนาดของโรงเรียน บรรยากาศของ โรงเรียน ปัจจัยด้านผู้บริหารได้แก่ ลักษณะชีวสังคมของผู้บริหาร ความคิดสร้างสรรค์และพฤติกรรมการบริหาร และปัจจัยด้านครู ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงานของครู และแฮนดี้ (Handy, 1976, p. 13) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร (Some Factors Affecting Organizational Effectiveness) พบว่า มีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 3 องค์ประกอบใหญ่ ๆ ดังนี้ ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ บทบาท ความสามารถและภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ ความสัมพันธ์กลุ่ม ระบบและโครงสร้าง และ ปัจจัยสภาพแวดล้อม ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ และสภาพแวดล้อมด้านเทคโนโลยี และงานวิจัยของสมจิตร อุดม(2547, หน้า บทคัดย่อ) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร โรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในภาคใต้พบว่าบรรยากาศ โรงเรียน พฤติกรรมผู้นำ และความพึงพอใจในงานของครูส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร โรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในภาคใต้

จากการสัมภาษณ์นักร้องของผู้วิจัยจากผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 15 โรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จและผ่านการประเมินจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.)รอบสอง สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ทำให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จในการบริหาร ได้แก่

สภาพแวดล้อม บรรยากาศองค์กร การมีส่วนร่วมของชุมชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย การพัฒนาบุคลากร ขวัญกำลังใจ โครงสร้างองค์กร พฤติกรรมการบริหาร ทรัพยากรทางการศึกษา ความช่วยเหลือสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัดและเครือข่าย ประสิทธิภาพของบุคลากร คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหาร ครูผู้สอนบุคลากร และการมีหลักสูตรที่เหมาะสม ในด้านความสำเร็จที่เกิดขึ้นในด้านนักเรียนได้แก่นักเรียนเก่งดีมีความสุข เป็นที่ยอมรับของผู้ปกครอง ชุมชน นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ดี มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม นักเรียนชนะเลิศการแข่งขัน ได้รับรางวัลและผ่านการประเมิน ในด้านครูผู้สอนนั้นสรุปได้ว่าครูมีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ได้รับรางวัลและผ่านการประเมิน ในด้านโรงเรียนคือโรงเรียนสามารถจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล มีความเข้มแข็งพึ่งตนเองได้เป็นที่ยอมรับศรัทธาของชุมชน ชุมชนพึงพอใจ

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารงานวิจัยและการสัมภาษณ์เกี่ยวกับความสำเร็จของโรงเรียน สามารถวิเคราะห์และสังเคราะห์ สรุปได้ว่า ความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนสามารถวัดได้ด้วยตัวบ่งชี้ ความสำเร็จในการผลิตนักเรียน ความพึงพอใจในการทำงานของผู้ร่วมงานและผู้มีส่วนได้เสีย และความมีชื่อเสียงผลงานเป็นที่ยอมรับ คือเป็นโรงเรียนต้นแบบ ได้รับรางวัลพระราชทาน ผ่านการประเมินจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพ

ความสำเร็จในการผลิตนักเรียน

ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991 pp.373-398) ได้กล่าวถึงความสามารถในการผลิตนักเรียนว่าเป็นการที่ผู้บริหารและครูดำเนินงานในโรงเรียน ทั้งการบริหาร การจัดการเรียนการสอน จนทำให้นักเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีและจากแนวคิดของ มอทท์ (Mott, 1972 cited in Hoy & Miskel, 1991, p. 398) และพัชรวิวรรณ กิจมี (2549, หน้า 13) ที่กล่าวถึงความสามารถในการผลิตนักเรียนสรุปได้ว่าเป็นการผลิตให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์สูง และการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานด้านการบริหารและ การจัดการเรียนการสอน จนทำให้นักเรียนในโรงเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง และ ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การดำเนินงานด้านบริหารและการอบรมสั่งสอนนักเรียนให้เป็นคนที่มีคุณลักษณะที่ดี โดยเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม อยู่ในระเบียบวินัยที่ดี รู้จักพัฒนาตนเองและมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษา

ส่วนคาเมรอน (Cameron, 1978, p. 614) ได้อธิบายถึงความสำเร็จในการผลิตนักเรียนไว้ว่าเป็น การพัฒนาด้านวิชาการของนักเรียน การพัฒนาด้านวิชาชีพของนักเรียนและการพัฒนาบุคลิกภาพของนักเรียน การพัฒนาด้านวิชาการของนักเรียน หมายถึง ความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิชาการของนักเรียนในโรงเรียน การพัฒนาด้านวิชาชีพของนักเรียน

หมายถึง การที่โรงเรียนให้ความสำคัญและให้โอกาสในการพัฒนาวิชาชีพแก่นักเรียน การพัฒนาบุคลิกภาพของนักเรียน หมายถึง การพัฒนาที่ไม่เกี่ยวกับการเรียนการสอน หรือไม่ใช่การพัฒนาอาชีพ แต่เป็นการที่ทางโรงเรียนเห็นความสำคัญและพัฒนาในด้านสังคม อารมณ์ และวัฒนธรรมให้กับนักเรียน

นอกจากนี้ อารุง จันทวนิช(2547) ได้ศึกษาแนวทางการบริหารและการพัฒนาสถานศึกษาสู่ โรงเรียนคุณภาพ ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นโรงเรียนที่ดี(Good Schools) ผลการวิจัย องค์ประกอบด้านผลผลิตผลลัพธ์ เกี่ยวกับนักเรียน ได้แก่ ผู้เรียนมีคุณภาพมาตรฐาน มีพัฒนาการทุกด้าน เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุขเรียนต่อและประกอบอาชีพได้ จากการสัมภาษณ์นำร่องของผู้วิจัยจากผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 15 โรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จและผ่านการประเมินจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพการศึกษา(สมศ.)รอบสอง สรุปได้ว่า ผลสำเร็จในผลิตนักเรียน ได้แก่ นักเรียนเก่งดีมีความสุข เป็นที่ยอมรับของผู้ปกครอง ชุมชน นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ดี มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม นักเรียนชนะการแข่งขันและได้รับรางวัล

จากการศึกษาวิเคราะห์สังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยสรุปได้ว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียน หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานด้านการบริหารและการจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนในโรงเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง นักเรียนมีคุณลักษณะที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม อยู่ในระเบียบวินัย รู้จักพัฒนาตนเองเป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข ชนะการแข่งขัน เรียนต่อ ประกอบอาชีพได้ และเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด

ความพึงพอใจในการทำงานของผู้ร่วมงานและผู้มีส่วนได้เสีย

ฮอยและมิสเกิล (Hoy & Miskel, 1991 pp.373-398) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการทำงานของผู้ร่วมงานว่า หมายถึงความพึงพอใจในการทำงานของผู้ร่วมงาน โดยมีความรู้สึกหรือทัศนคติส่วนรวมที่ดีต่องาน สภาวะแวดล้อมของงานที่ทำหรือความต้องการในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแซลลิส(Sallis,1993,p.24) ที่ได้กล่าวว่าเป็นคุณภาพที่เป็นไปตามความต้องการและความพึงพอใจสูงสุดของผู้บริโภค ส่วนเกร็น วาร์นีย์ (Grenn H. Varney , อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช,2535 หน้า 209-210) ได้กล่าวถึง ความรู้สึกเกี่ยวกับองค์การ (Feeling) ว่าองค์การที่พัฒนาบุคลากรขององค์การจะมีความรู้สึกผูกพันกับองค์การและให้การสนับสนุนร่วมมือในการผลักดันกิจกรรมขององค์การอย่างเต็มที่และจากแนวคิดของคาเมรอน (Cameron, 1978, p. 614) ได้อธิบายถึง ความพึงพอใจของบุคลากร หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีของบุคลากรที่มีต่อทางโรงเรียนในเรื่องที่เกี่ยวกับงานและการจ้างงานและจากการ สัมภาษณ์นำร่องของผู้วิจัยจากผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 15 โรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จและผ่านการประเมินจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพการศึกษา(สมศ.)รอบสอง ในด้านความพึงพอใจของผู้ร่วมงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายคือ โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาอย่างมี

ประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล มีความเข้มแข็งพึ่งตนเองได้ ชุมชนพึงพอใจ

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารงานวิจัยและการสัมภาษณ์เกี่ยวกับความสำเร็จของโรงเรียน สามารถวิเคราะห์และสังเคราะห์ สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานของผู้ร่วมงานและผู้มีส่วนได้เสีย หมายถึงความรู้สึกหรือทัศนคติส่วนรวมที่ดี ของ ครู และบุคลากรใน โรงเรียนกับการทำงานที่ได้รับมอบหมาย การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนถึงความพึงพอใจของผู้ปกครอง ชุมชน และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายที่มีต่อการบริหารจัดการศึกษา และการดำเนินงานของผู้บริหาร ครูและบุคลากรในโรงเรียน

ความมีชื่อเสียงผลงานเป็นที่ยอมรับ

ฉันทวีตร ปะโคทัง(2549 หน้า 12-17) ได้ศึกษารูปแบบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนดีเด่น โรงเรียนกันทรารมณีน จังหวัดศรีสะเกษ ได้กล่าวถึงโรงเรียนที่มีชื่อเสียงผลงานเป็นที่ยอมรับของชุมชน ว่าหมายถึง โรงเรียนที่มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ซึ่งมีตัวชี้วัดหลายประการที่บ่งบอกถึงการเป็นที่ยอมรับของชุมชน เช่น การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองชุมชนที่มีต่อการจัดการศึกษา การที่สถานศึกษามีการสำรวจความต้องการ ในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา มีการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายการจัดการศึกษา โดยให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วม สถานศึกษามีความสามารถชักนำสมาคม ชมรม หรือองค์กรภายนอกที่มีความเข้มแข็งมาให้การสนับสนุนการศึกษา สามารถทำให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ให้แก่บุตรหลาน นอกจากนั้นยังหมายถึง การที่สถานศึกษาและชุมชนมีโครงการ/ กิจกรรม เพื่อพัฒนาท้องถิ่นร่วมกัน ผลจากการร่วมการพัฒนาเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมและสังคมชัดเจน สถานศึกษาให้การสนับสนุนชุมชนอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง รวมถึงสถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยากร ในการให้ความรู้และบริการชุมชนด้วย และที่สำคัญคือ ความพึงพอใจของผู้ปกครอง ชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาจนเป็นที่ยอมรับ และได้รับการยกย่องอย่างสม่ำเสมอ ได้แก่ที่ชนะการแข่งขันหรือได้รับคัดเลือกเป็น โรงเรียนดีเด่น โรงเรียนต้นแบบของกระทรวงศึกษาธิการ โรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน และโรงเรียนที่ผ่านการประเมินคุณภาพ

โรงเรียนดีเด่น

โรงเรียนดีเด่น หมายถึง โรงเรียนที่ดำเนินการจัดการศึกษาจนบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งผลสำเร็จนั้นต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นโยบาย และเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ส่งผลกระทบต่อคุณภาพนักเรียน โดยใช้หลักการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม เน้นการทำงานเป็นระบบ เกิดประโยชน์ในวงกว้าง ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เกิดความภาคภูมิใจ ยึดเป้าหมายความสำเร็จของงานร่วมกัน

โรงเรียนรางวัลพระราชทาน

การคัดเลือกสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทาน สำหรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 3 ระดับ คือ ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา ในการประเมินเพื่อคัดเลือกสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดให้สถานศึกษาที่มีสิทธิ์เข้ารับการประเมิน และคัดเลือกเพื่อรับพระราชทาน ได้แก่ โรงเรียน ระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาที่จัดการศึกษา ตามแผนการศึกษาได้มาตรฐาน และมีคุณภาพและในการประเมินสถานศึกษาเพื่อ รับรางวัลพระราชทานระดับประถมศึกษาและมัศึกษานั้นสถานศึกษาจะได้รับการประเมิน ด้านปัจจัย กระบวนการ และผลผลิต รวม 6 ด้าน รายละเอียดแต่ละด้านมี ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน, 2547, หน้า 8)

ด้านที่ 1 คุณภาพนักเรียน

1. นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์
2. นักเรียนมีความรู้ความสามารถทางวิชาการ
3. นักเรียนมีสุขภาพแข็งแรง จิตใจแจ่มใสและมีสุนทรียภาพด้านศิลปะ คณิตและกีฬา

ด้านที่ 2 การบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ
3. การพัฒนาระบบการ วัดและประเมินผลการเรียน
4. การผลิต การใช้ การพัฒนาสื่อ และเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้
5. การจัดกิจกรรมพัฒนานักเรียน
6. การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้

ด้านที่ 3 การบริหารการจัดการ

1. การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศ
2. การพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา
3. การบริหารงบประมาณและการบริการ
4. การบริหารงานอาคารและสถานที่

ด้านที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน

1. การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนต่อการจัดการศึกษา
2. การมีส่วนร่วมของสถานศึกษาต่อการพัฒนาท้องถิ่นและชุมชน

ด้านที่ 5 บุคลากรและการบริหารงานบุคลากร

1. คุณลักษณะของผู้บริหาร

2. คุณลักษณะของครูผู้สอน
3. คุณลักษณะของบุคลากรสนับสนุน
4. การบริหารงานบุคลากร

ด้านที่ 6 ความดีเด่นของสถานศึกษา

1. โครงการ/ กิจกรรมดีเด่นของสถานศึกษา
2. ผลงานจากการดำเนินโครงการ/ กิจกรรมดีเด่น

เกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2547, หน้า 48) สถานศึกษาที่มีสิทธิ์รับรางวัลพระราชทาน จะต้องผ่านเกณฑ์ ดังนี้

1. ได้ค่าเฉลี่ยของคะแนนการจัดการศึกษาตามแบบประเมินสถานศึกษาแต่ละด้าน ไม่ต่ำกว่า 2.00
2. ได้ค่าเฉลี่ยของคะแนนรวมการจัดการศึกษาตามรายการในแบบประเมินสถานศึกษา ทุกด้านไม่ต่ำกว่า 3.50 (โดยสัดส่วนของด้านที่ 1 – 6 เป็น 3: 2: 2: 2: 1: 2)
3. ได้ค่าเฉลี่ยของคะแนนรวมการจัดการศึกษาทุกด้านสูงสุด

โรงเรียนต้นแบบของกระทรวงศึกษาธิการ

การพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพใกล้เคียงกันและใกล้เคียงกับโรงเรียนที่มีชื่อเสียงให้กระจายอยู่ในทุกอำเภอทั่วประเทศ เป็นแนวทางหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามนโยบายรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ ได้มอบให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ภายได้โครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน

ภาพความสำเร็จของโครงการ โรงเรียนในฝันเป็น โรงเรียนดีมีคุณภาพเป็นโรงเรียนที่สร้างโอกาสให้กับนักเรียนทุกคนได้รับการพัฒนาตามศักยภาพของแต่ละคนอย่างเต็มที่ และความสามารถที่เป็นหลักสำคัญของแต่ละคน คือ ความสามารถในการคิด วิเคราะห์ มีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง มีทักษะชีวิตเท่าทันต่อความก้าวหน้าทางสื่อเทคโนโลยี ในสังคมฐานความรู้ และอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข โดยมีภาพความสำเร็จของโรงเรียนในฝันที่เป็นโรงเรียนต้นแบบ 5 ด้าน คือ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2547, หน้า 2-3)

1. นักเรียน มีนิสัยใฝ่รู้ รักการอ่านและการค้นคว้าสามารถแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง เป็นคนดีมีคุณธรรม รู้จักคิดวิเคราะห์ มีทักษะในการดำรงชีวิตในสังคมยุคใหม่ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ สร้างงานอย่างสร้างสรรค์ สืบสานวิถีวัฒนธรรมไทยอย่างมั่นใจ
2. ครู มีทักษะวิชาชีพในการพัฒนาหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้อย่างมี

ประสิทธิภาพโดยใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัย เหมาะสมกับนักเรียน มีความกระตือรือร้น สนใจ ใส่ใจ ดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองตามศักยภาพอย่างเต็มกำลังความสามารถ

3. ผู้บริหาร เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงให้โรงเรียนมีการบริหารจัดการที่ดีมีความรู้ความสามารถในการพัฒนาวิชาการ หลักสูตร นวัตกรรม และกระบวนการเรียนรู้ไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียน โดยอาศัยการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

4. โรงเรียน เป็นโรงเรียนชั้นนำ มีคุณภาพ มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่อบอุ่นปลอดภัย เอื้อต่อการเรียนรู้ มีเอกลักษณ์อันโดดเด่นเป็นต้นแบบของการปฏิรูปการศึกษาที่แท้จริง ซึ่งเกิดจากการร่วมคิด ร่วมปฏิบัติ ร่วมพัฒนา ร่วมสนับสนุนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและประชาสังคม

5. ผู้ปกครองและชุมชน ให้การยอมรับ เชื่อถือ มีความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของและสนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียน

โรงเรียนที่ผ่านการประเมินคุณภาพการศึกษา

โรงเรียนที่ผ่านการประเมินคุณภาพ หมายถึง โรงเรียนที่ได้รับการประกันคุณภาพการศึกษา การบริหารจัดการและการดำเนินงานกิจกรรมตามภารกิจปกติของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะเป็นการสร้างความมั่นใจให้ผู้รับบริการทางการศึกษาทั้งผู้รับบริการโดยตรงได้แก่ ผู้เรียน และผู้ปกครอง และผู้รับบริการทางอ้อม ได้แก่ สถานประกอบการ ประชาชน และสังคม โดยรวมว่าการดำเนินการของสถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพ และทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพหรือคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด การประกันคุณภาพมีแนวคิดอยู่บนพื้นฐานของการ “ป้องกัน” ไม่ให้เกิดการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพและผลิตผลไม่มีคุณภาพ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในมาตราที่ 49 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545, หน้า 23) ให้มีสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา มีฐานะเป็นองค์กรมหาชนทำหน้าที่พัฒนาเกณฑ์ วิธีการประเมินคุณภาพภายนอก และทำการประเมินผลการจัดการศึกษาเพื่อให้มีการตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษา โดยคำนึงถึงความมุ่งหมายและหลักการและแนวจัดการศึกษาในแต่ละระดับตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ ให้มีการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาทุกแห่งอย่างน้อยหนึ่งครั้ง ในทุก ๆ ห้าปีนับตั้งแต่การประเมินครั้งสุดท้าย และเสนอผลการประเมินต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน

สาระบัญญัติดังกล่าว เป็นสิ่งที่สถานศึกษาทุกแห่งจะต้องนำไปปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุ

เจตนาารมณ์ในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา ซึ่งจะเป็นการสร้างความมั่นใจแก่ผู้ปกครอง และประชาชนว่าลูกหลานจะได้รับการศึกษา ที่มีคุณภาพ ระบบการประกันคุณภาพทางการศึกษาที่ได้มีการพัฒนากันในขณะนี้ มี แนวคิดเพื่อส่งเสริมและเสนอแนวทางเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา โดยมีการดำเนินงาน 3 ขั้นตอนดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545, หน้า 7-8)

1. การควบคุมคุณภาพ เป็นการกำหนดมาตรฐานคุณภาพ และการพัฒนา สถานศึกษาให้เข้าสู่มาตรฐาน
2. การตรวจสอบคุณภาพ เป็นการตรวจสอบและติดตามผลการดำเนินงานให้ไปตามมาตรฐานที่กำหนด
3. การประเมินคุณภาพ เป็นการประเมินคุณภาพของสถานศึกษา โดยหน่วยงานที่กำกับดูแลในเขตพื้นที่ และหน่วยงานต้นสังกัดในส่วนกลาง ซึ่งถึงแม้จะเป็น บุคคลภายนอก แต่ก็ยังนับถือว่าเป็นการประเมิน เพราะดำเนินการโดยหน่วยงานที่อยู่ในสายการบริหารของสถานศึกษา ซึ่งจะดำเนินการตรวจเยี่ยมและประเมินสถานศึกษาเป็นระยะ ๆ ตามที่กำหนดในหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อให้ความช่วยเหลือ และส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษามีการพัฒนาคุณภาพอันเป็นการเตรียมพร้อมก่อนรับประเมินภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ซึ่งเป็นองค์กรมหาชน

จากการศึกษาดังกล่าวสรุปได้ว่าความมีชื่อเสียงของโรงเรียนผลงานเป็นที่ยอมรับ หมายถึง โรงเรียนที่ดำเนินการจัดการศึกษาจนบรรลุผลสำเร็จ ผลงานที่เกิดจากการบริหารหรือการปฏิบัติหน้าที่ที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นโยบาย และเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา สามารถชนะการแข่งขันหรือได้รับคัดเลือกเป็นโรงเรียนต้นแบบ ได้รับรางวัลพระราชทาน หรือ เป็นโรงเรียนที่ผ่านการประเมินจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพทำให้โรงเรียนมีชื่อเสียงผลงานเป็นที่ยอมรับแก่บุคคลทั่วไป

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก

โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนที่มีพื้นฐานบนความขาดแคลนในเรื่องปัจจัยต่างๆทั้งในเรื่องของคน วัสดุ เทคโนโลยีและการประเมินจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษาส่วนใหญ่จะไม่ผ่านการประเมิน ดังนั้นในการบริหาร โรงเรียนขนาดเล็กให้ประสบผลสำเร็จบรรลุผลตามเป้าหมายมีคุณภาพ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครอง ชุมชนนั้นมีหลายปัจจัยที่จะทำให้การบริหาร โรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550, [http://small school.obec.go.th/](http://small.school.obec.go.th/)) ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์จากเอกสาร ตำราและงานวิจัยต่างๆตลอดถึงข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์

ผู้บริหาร โรงเรียนที่ผ่านเกณฑ์ประเมินจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพการศึกษามาวิเคราะห์สังเคราะห์เป็นแนวทางในการกำหนดปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร โรงเรียนขนาดเล็กให้มีคุณภาพประสบความสำเร็จ โดยนำเสนอ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร

พฤติกรรมของผู้นำของผู้บริหารมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรอย่างมากเพราะผู้บังคับบัญชาหรือบุคลากรภายนอกมีความคาดหวังที่จะเห็นพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาประพฤติปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งแนวคิดของ เบส (Bass, 1990) ได้แบ่งพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 2 แบบ ได้แก่ 1) พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ภายนอก และพัชรวิวรรณ กิจมี (2549, หน้า 44-46) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารต้องมีพฤติกรรมกรรมการบริหาร มีศิลปะและกระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่นให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย การบริหารการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่ผู้บริหารมีความสามารถในการเป็นผู้จัดการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง เป้าหมาย โครงสร้าง และกระบวนการบริหารในโรงเรียน และการเป็นผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การที่ผู้บริหารมีความสามารถในการนำความรู้ ทักษะ และเทคนิควิธีต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน หรือการกระทำอย่างที่ตั้งใจที่มีจุดมุ่งหมายจะพัฒนาสภาพการทำงานที่น่าพึงพอใจและมีประสิทธิภาพสำหรับครู รวมทั้งการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพต่อผู้เรียน นอกจากนี้สมศักดิ์ คงเที่ยง(2549, หน้า 50-55) ได้กล่าวถึงคุณภาพของสถานศึกษาเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทุกด้านของประเทศว่าสถานศึกษาจะมีคุณภาพมากน้อยเพียงใดพิจารณาได้จากลักษณะผู้นำดังนี้ 1) ผู้บริหารเป็นผู้จัดการเปลี่ยนแปลงสู่คุณภาพการศึกษา มีลักษณะสรุป ได้แก่ เป็นผู้นำวิสัยทัศน์และสามารถกระจายวิสัยทัศน์ไปสู่บุคคลต่าง ๆ ได้ ใช้หลักการมอบอำนาจและการมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์กับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีความมุ่งมั่นในการทำงาน ผู้นำคุณภาพต้องมีความรู้ความสามารถในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีและใช้ข้อมูลสถิติในการวิเคราะห์และตัดสินใจ ให้การสนับสนุนช่วยเหลือลูกน้องมีความสามารถในการสื่อสาร มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพ ได้ ดังนี้ การบริหารคน ได้แก่ มีการปรับตัวและยืดหยุ่น มีทักษะในการสื่อสาร และมีการประสานสัมพันธ์ ความรอบรู้ในการบริหาร ประกอบด้วย การบริหารการเปลี่ยนแปลง การมีจิตมุ่งบริการ การวางแผนกลยุทธ์ การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ต้องตระหนักถึงการบริหารจัดการที่มีความรับผิดชอบตรวจสอบได้ การทำงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ การบริหารทรัพยากรทั้งภายในภายนอกองค์กรอย่างเหมาะสมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการบริหารอย่างมีอาชีพ คือต้องมีความสามารถหรือสมรรถนะเกี่ยวกับ การตัดสินใจ การคิดเชิงกลยุทธ์ ความเป็นผู้นำ คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ (2532, หน้า 1-2) สรุปว่า การบริหาร โรงเรียนจะประสบผลสำเร็จต้องอาศัยความรู้ความสามารถและ

คุณลักษณะที่ดีของผู้บริหาร โรงเรียนในการบริหารให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ดังนั้นผู้บริหารจึงเป็นผู้มีความสำคัญต่อคุณภาพของโรงเรียนเป็นอย่างยิ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภารดี อนันต์นารี (2545, หน้า 118) ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนได้แก่ ปัจจัยคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร เช่น วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การบริหาร ความสามารถในการบริหาร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร ปัจจัยพฤติกรรมการบริหาร เช่น ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ บรรยากาศของโรงเรียน และ ปัจจัยสถานการณ์โรงเรียน เช่น ขนาดของโรงเรียน การสนับสนุนทางสังคมของครู สถานะเศรษฐกิจทางสังคม

จากการศึกษาพฤติกรรมผู้นำ การสังเคราะห์เอกสารงานวิจัย สรุปได้ว่า ผู้นำต้องมีพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ดังนี้

1.1 พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ (Academic Leader)

ผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเพราะ การที่โรงเรียนจะมีประสิทธิผลตัวบ่งชี้ที่สำคัญคือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและ ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (Hoy and Miskel, 1991, p. 380) ซึ่ง นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการไว้ ดังนี้

ดี เบวอส (De bevoise, 1984 อ้างอิงใน กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ, 2536, หน้า 56) ให้ ความหมายของพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ ว่าเป็นการกระทำหรือการแสดงออกหรือมอบหมายของ ผู้บริหาร ให้ครูได้พัฒนาการเรียนรู้นักเรียน

พัชรวิวัฒน์ กิจมี (2549, หน้า 44-46) ได้กล่าวถึงการเป็นผู้นำทางวิชาการ ว่าหมายถึง การที่ ผู้บริหารมีความสามารถในการนำความรู้ ทักษะ และเทคนิควิธีต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา เพื่อ พัฒนาการเรียนรู้นักเรียน หรือการกระทำอย่างที่ตั้งใจที่มีจุดมุ่งหมายจะพัฒนาสภาพการทำงานที่ นำพึงพอใจและมีประสิทธิภาพสำหรับครู รวมทั้งการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ต่อผู้เรียน

เบลค (Blake, 1981, pp. 30-45) ได้อธิบายความรับผิดชอบของผู้นำทางวิชาการ (Academic Leaders) ว่าเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบ 10 ประการได้แก่

1. การปฏิบัติตามอุดมการณ์ของสถาบันและดำเนินการในกิจกรรมให้บรรลุผล
2. จัดดำเนินการเรียนการสอนต่าง ๆ
3. จัดทำหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้
4. สร้างบรรยากาศในการวิจัยและงานวิชาการที่มีคุณภาพสูง

5. กระตุ้นให้มีการบริการทางวิชาการแก่ชุมชน
6. จัดหาแหล่งเงินทุนและการจัดสรรงบประมาณ
7. กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบทางวิชาการแก่ครูอาจารย์
8. ให้ความร่วมมือในกิจกรรมนักเรียน
9. เสริมสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอกเพื่อความมั่นคงและการคงไว้ซึ่งความรัก

ใครในโรงเรียนหรือสถาบัน

10. การบำรุงรักษาอาคารสถานที่และการบริการการใช้อาคารสถานที่

เดอว์โรช (Deroche, 1987, p. 60) ได้สรุปลักษณะที่สำคัญของพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการไว้สอดคล้องกับ สวินเน่ (Sweeney, 1986, p. 349) ซึ่งได้สังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนพบว่าครูใหญ่ที่มีประสิทธิผลมีลักษณะการบริหารงานวิชาการดังนี้

1. เน้นงานวิชาการ
2. จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอน ติดตามประเมินผลการทำงานของครู
3. เน้นความสำเร็จโดยให้ความสำคัญต่อกิจกรรมการเรียนการสอนละอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ทำให้การศึกษาประสบความสำเร็จ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมทั้งในและนอกห้องเรียน
4. กำหนดนโยบายการเรียนการสอน และให้ครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับวิธีการสอน และการประเมินผล
5. การสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เหมาะสมต่อการเรียนรู้
6. ประเมินความก้าวหน้าของนักเรียนอยู่เสมอและมีการติดตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและทราบถึงความสามารถของนักเรียนว่าอยู่ในเกณฑ์ใดเมื่อเทียบกับโรงเรียนอื่น
7. พัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐาน ประสานงานในด้านวิชาการ การจัดเนื้อหาวิชา วัสดุอุปกรณ์ การจัดชั้นเรียน สนับสนุนแผนงานโครงการต่าง ๆ ในโรงเรียน
8. สนับสนุนครูโดยมีการสื่อสารกับครูเกี่ยวกับเป้าหมายละวิธีดำเนินการดำเนินงานที่จะช่วยเหลือสนับสนุนครูในด้านต่าง ๆ และส่งเสริมครูได้พัฒนาทางด้านการเรียนการสอน

จากการวิจัยของวูดส์ (Woods, 1998, p. 668) ซึ่งได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาพบว่าพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการเป็นองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งและพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการสอนของครูและผลการเรียนรู้ของนักเรียน จันทรานี สงวนนาม (2533, หน้า 141) พบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนส่งผลทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในการจัดประสบการณ์ให้แก่ผู้เรียน และงานวิจัยของประทีน วิเศษสุวรรณ (2545) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียน

เอกชนประเภทสามัญ เขตการศึกษา 1 พบว่าปัจจัยการบริหารการศึกษาซึ่งได้แก่พฤติกรรมผู้นำทางการบริหาร พฤติการณ์ผู้นำทางวิชาการ พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านวัฒนธรรมโรงเรียนและปัจจัยด้านขนาดโรงเรียนมีความสัมพันธ์และมีอำนาจในการพยากรณ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษา นอกจากนี้ ศรีเพชร จันทร์ส่องศรี (2548) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยสรุปได้ว่าพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน และพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน โดยภาพรวมมีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยภาพรวมมี 2 ตัวแปร คือ การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียนและการจัดการด้านการเรียนการสอน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยสรุปได้ว่าพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การที่ผู้บริหารมีความสามารถในการนำความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเทคนิควิธีต่างๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา การวางแผน การนิเทศ การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา หรือพัฒนาการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพต่อผู้เรียน

1.2 พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leader)

เบส (Bass, 1990) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นลักษณะที่ผู้นำจะทำให้ผู้ตามเชื่อถือ ยกย่อง ขอมรับผู้นำและกระตุ้นให้ผู้ตามทำงานมากกว่าปกติ โดยผู้นำสามารถเปลี่ยนแปลงผู้ตามให้เกิดความรู้สึกเห็นความสำคัญและคุณค่าของงาน จูงใจให้สนใจทำงานเพื่อหน่วยงานหรือหมู่คณะ และเปลี่ยนแปลงระดับความต้องการของผู้ได้บังคับบัญชาให้สูงขึ้นโดยอาศัยคุณลักษณะ 4 ประการคือ

1.2.1 ความมีเสน่ห์(Charismatic) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงบทบาทที่เข้มแข็งกล้าเผชิญปัญหาและมีความสามารถในการแก้ปัญหาความขัดแย้งได้อย่างเป็นธรรมชาติ ลดทัศนคติการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง สามารถโน้มน้าวจูงใจที่เหมาะสมและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้ผู้ได้บังคับบัญชารับรู้และเกิดการเลียนแบบพฤติกรรมนั้น

1.2.2 การสร้างแรงบันดาลใจ(Inspiration) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกด้วยการสื่อสารให้ผู้ได้บังคับบัญชาให้ทราบถึงความคาดหวัง ด้วยการสร้างแรงจูงใจ มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร โดสร้างจิตสำนึกให้ผู้ได้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญว่าเป้าหมายและผลงานต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จึงจะทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าประสบความสำเร็จ

1.2.3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) เป็นการกระตุ้นความคิด

สร้างสรรค์และวิธีการใหม่ในการแก้ปัญหาผู้บังคับบัญชาสามารถแสวงหาทางออกและวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเอง หรือคิดค้นสิ่งใหม่ให้บรรลุผลในการทำงาน

1.2.4 การมุ่งความสัมพันธเป็นรายบุคคล (Individualized Consideration) เน้นการพัฒนาและเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชารายบุคคลตามความต้องการและความสามารถ

1.3. ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน(Transactional Leader)

แบบส (Bass,1990) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยนว่าจะมีลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามคือผู้นำจะพิจารณาว่าสิ่งใดที่ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการจากการทำงานและพยายามให้ได้รับเมื่อผลการปฏิบัติงานบรรลุผลตามต้องการ มีการแลกเปลี่ยนผลตอบแทนสัญญาว่าจะให้ผลตอบแทนในความพยายามที่เหมาะสม ประกอบด้วย

1.3.1 การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent Reward) เป็นการที่ผู้นำ จูงใจการทำงานโดยให้รางวัลตอบแทนในความพยายามในการปฏิบัติงานที่บรรลุผลของผู้ใต้บังคับบัญชา อาจทำโดยสนับสนุนให้ได้รับเงินเดือนสูงขึ้น ให้รางวัลหรือเกียรติยศ ให้การยอมรับในการทำงาน ให้มีส่วนร่วมในการทำงาน

1.3.2 การบริหารแบบวางเฉย (Management by Exception) คือการที่ผู้นำไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับว่าจะเกิดปัญหาหรือความผิดพลาดขึ้นจึงเข้าไปแก้ไขแบ่งได้เป็น 2 แบบคือ

1.3.2.1 ภาวะผู้นำแบบวางเฉยเชิงรุก เป็นลักษณะผู้นำที่สอดส่องดูแลอย่างใกล้ชิด เมื่อมีความผิดพลาดก็เข้าไปแก้ไขทันที

1.3.2.2.ภาวะผู้นำแบบวางเฉยเชิงรับ เป็นลักษณะผู้นำที่วางเฉยไม่ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอะไร ถ้างานยังดำเนินไปด้วยดีคือใช้วิธีการทำงานแบบเดิม ปล่อยตามสภาพเดิม ถ้าวิธีการแบบเก่ายังใช้ได้อยู่จะเข้าไปแทรกแซงเมื่อมีปัญหาในลักษณะคล้ายการจับผิด การดำเนินถึงโทษทำให้มีผลกระทบต่อจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชา

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยจะเห็นได้ว่าพฤติกรรมผู้นำได้แก่ พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยน เป็นปัจจัยสำคัญและมีผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในการจัดประสบการณ์ให้แก่ผู้เรียนทำให้เกิดความสำเร็จในการผลิตนักเรียน ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้รับความพึงพอใจ ผลงานเป็นที่ยอมรับ

2.ปัจจัยโครงสร้างองค์การ (Organizational Structure Factors)

การจัดโครงสร้างองค์การนับว่ามีความสำคัญมากต่อความสำเร็จซึ่ง ประเวศน์ มหารัตน์ สกกุล(2549,หน้า 19) กล่าวว่าถ้าจัดโครงสร้างองค์การไม่เอื้อต่อการบริหารจัดการ แล้ว โครงสร้างนั้นก็จะเป็นตัวทำลายองค์การเอง มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของโครงสร้างองค์การดังนี้ ครอบบินส์, สตีเฟน พี. และเคาส์เตอร์ มารี (Robbins, 1993) กล่าวว่า โครงสร้างองค์การ คือ

กรอบโครงการขององค์การที่กำหนดงาน กลุ่มงาน และความสัมพันธ์ของงานไว้ ซึ่งในการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยน โครงสร้างองค์การเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบสำคัญ 6 อย่าง ดังนี้

1. ความชำนาญ หมายถึง การแบ่งงานในองค์การ ควรแบ่งงานออกเป็นขั้นตอนและใช้พนักงานคนละกลุ่มในแต่ละขั้นตอน ซึ่งจะทำให้เกิดความชำนาญมากกว่าการต้องทำงานหลายๆอย่าง

2. การจัดฝ่ายและแผนกงาน คือ การกำหนดหลักเกณฑ์ในการจัดแบ่งกลุ่มงานขององค์การ ซึ่งได้แก่ การแบ่งตามหน้าที่ การแบ่งตามผลิตภัณฑ์ การแบ่งตามพื้นที่ การแบ่งตามกระบวนการผลิต และการแบ่งตามลูกค้า

3. การจัดสายการบังคับบัญชา หมายถึง สายการบังคับบัญชาจากผู้บริหารสูงสุดลงมาถึงผู้ปฏิบัติงานระดับล่างสุด ในการจัดสายการบังคับบัญชาจะเกี่ยวข้องกับอำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ และเอกภาพในการบังคับบัญชา

4. การจัดช่วงการบังคับบัญชาคือ การกำหนดว่า ผู้บังคับบัญชาคนหนึ่งควรมีผู้ใต้บังคับบัญชากี่คน จึงจะบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. การรวมอำนาจและการกระจายอำนาจ คือ การที่องค์การพิจารณาตามความเหมาะสมว่า ลักษณะงานใดควรใช้การรวมอำนาจ และลักษณะใด ควรใช้การกระจายอำนาจ แต่ปัจจุบันองค์การที่มีความยืดหยุ่นสามารถตอบสนองสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้ดี มักมีแนวโน้มที่จะกระจายอำนาจให้ผู้บริหารระดับล่างตัดสินใจมากขึ้น

6. การจัดระเบียบงาน หมายถึง การกำหนดมาตรฐานของงานต่าง ๆ ในองค์การมีการกำหนด กฎเกณฑ์ ระเบียบวิธีปฏิบัติให้กับพนักงาน หากองค์การใดมีการจัดระเบียบมาก พนักงานขององค์การนั้นก็แทบจะไม่ต้องใช้ดุลยพินิจในการปฏิบัติงาน เพราะต้องทำตามกฎระเบียบทุกอย่าง แต่ถ้าวางองค์การที่มีการจัดระเบียบน้อยพนักงานจะมีความเป็นอิสระในวิธีการปฏิบัติงาน

แนวคิดของ วีเบอร์ (Weber, 1947 อ้างถึงใน สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์, 2546, หน้า 75) กล่าวว่า โครงสร้างองค์การประกอบด้วย ฝ่ายงานและความเชี่ยวชาญ หมายถึง การจัดองค์การให้เป็นสัดส่วนตามหน้าที่ ตามภาระงานขององค์การ ซึ่งการจัดงานเป็นฝ่ายก็เพื่อแบ่งแยกงานให้เป็นสัดส่วนและให้บุคลากรปฏิบัติงานตามหน้าที่ในฝ่ายงานนั้น ๆ จนเกิดความเชี่ยวชาญ ทำให้การทำงานนั้นมีประสิทธิภาพ

ดาฟท์ (Daft, 1998, p. 202) กล่าวถึงโครงสร้างองค์การว่า มีลักษณะ 4 ประการ คือ

1. แสดงจุดหรือตำแหน่งของหน้าที่และความรับผิดชอบเฉพาะของบุคลากรและหน่วยแผนกงานของทั้งองค์การพร้อมทั้งแสดงสายการบังคับบัญชาด้วย ซึ่งให้เห็นความสัมพันธ์ของการส่งเอกสารหรือรายงานอย่างเป็นทางการให้ชัดเจน

2. แสดงจำนวนระดับในสายการบังคับบัญชาและช่วงการบังคับบัญชาของผู้จัดการและผู้
นิเทศด้วย

3. จัดกลุ่มคนในแผนกและกลุ่มของแผนกให้เห็นง่ายและชัดเจน

4. มีลักษณะของการรวมของการสื่อสาร การประสานงาน และการร่วมมือทั้งในแนวดิ่ง
และแนวราบที่จะประกันผลสัมฤทธิ์ได้

สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมาน พงษ์จำนง (2547) ได้ศึกษาคูณลักษณะของผู้บริหาร
สถานศึกษามีอาชีพตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดชัยภูมิ พบว่า
คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 3
อันดับแรก ดังนี้ ด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ได้แก่ 1) มีความยุติธรรม ปฏิบัติ
ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเป็นธรรม และเสมอภาค 2) เป็นแบบอย่างในการครองตน ครองคน
และครองงาน และ มีความซื่อสัตย์ สุจริตและเสียสละเพื่องานในหน้าที่ 3) มีความ รับผิดชอบต่อ
ผลงาน โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ด้านบุคลิกภาพ ได้แก่ 1) มีอารมณ์มั่นคง หนักแน่น ไม่
หวั่นไหวต่อปัญหาและอุปสรรค 2) เป็นแบบอย่างในเรื่องของความอดทนและสู้งาน 3) พุดจาสุภาพ
ชัดเจน น่าเสียน่าฟัง ด้านความรู้ ความสามารถ ได้แก่ 1) มีความรู้ความเข้าใจในขอบข่ายการ
บริหาร งานโรงเรียน สามารถกำหนดลักษณะงาน และมอบหมายงานให้บุคลากรได้อย่างเหมาะสม
2) มีความรู้ความสามารถในหลักวิชาการบริหารและการจัดการ 3) มีความรู้ความเข้าใจใน
พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และสามารถนำไปบริหารจัดการศึกษาได้อย่างถูกต้อง
ด้านทักษะทางการบริหาร ได้แก่ 1) สามารถวิเคราะห์ปัญหาและแก้ปัญหาทั้งปัญหาเฉพาะหน้า
และปัญหาที่ยั่งยืนซับซ้อนได้อย่างลุล่วงและเหมาะสม 2) สามารถประสานงาน สร้าง
ความสัมพันธ์อันดี สร้างความร่วมมือระหว่างบุคลากร ผู้ปกครองและชุมชน 3) บริหารแบบ มี
ส่วนร่วม ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและบริหารจัดการ ด้านวิสัยทัศน์ ได้แก่
1) มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ 2) สนับสนุน ส่งเสริม ผลักดันบุคลากรและแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ
เพื่อการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามวิสัยทัศน์ 3) กำหนด เป้าหมาย และสร้างภาพลักษณ์ของ
หน่วยงานในอนาคตได้อย่างชัดเจนและมีความเป็นไปได้ ด้านประสพการณ์และผลสำเร็จในการ
ปฏิบัติงาน ได้แก่ 1) บริหาร โรงเรียน โดยมุ่งประ โยชน์ขององค์การเป็นหลัก 2) สร้างบุคลากรให้
เป็นผู้นำ และกระจายอำนาจ หรือ มอบหมายงานที่เหมาะสมให้ และ จัดสภาพแวดล้อมของ
โรงเรียนและอาคารสถานที่ให้เกิดความ สบายงาม ร่มรื่น สะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยตามหลัก 5 ส.
3) บริหาร โรงเรียนมีผลงานดีเด่น เป็นที่ยอมรับของผู้ปกครอง ชุมชน และบุคคลทั่วไป

สรุปได้ว่า โครงสร้างองค์การ หมายถึง การจัดสัดส่วนงานต่าง ๆ ของ โรงเรียนอย่างเป็นทางการ เพื่อช่วยให้การบังคับบัญชา และการควบคุมการทำงานเกิดประสิทธิภาพการทำงาน

ประกอบด้วย การจัดแผนก สายการบังคับบัญชา และการมอบหมายงาน เพื่อส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน

การจัดแผนก

روبบินส์, สตีเฟน พี. และเคลย์เตอร์ มารี (Robbins, 1993) กล่าวถึง การจัดฝ่ายและแผนกงานว่า คือ การกำหนดหลักเกณฑ์ในการจัดแบ่งกลุ่มงานขององค์การ ซึ่งได้แก่ การแบ่งตามหน้าที่ การแบ่งตามผลิตภัณฑ์ การแบ่งตามพื้นที่ การแบ่งตามกระบวนการผลิต และการแบ่งตามลูกค้า ส่วนเวเบอร์ (Weber, 1947 อ้างถึงใน สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์, 2546, หน้า 75) กล่าวว่า โครงสร้างองค์การประกอบด้วย ฝ่ายงานและความเชี่ยวชาญ หมายถึง การจัดองค์การให้เป็นสัดส่วนตามหน้าที่ ตามภาระงานขององค์การ ซึ่งการจัดงานเป็นฝ่ายก็เพื่อแบ่งแยกงานให้เป็นสัดส่วนและให้บุคลากรปฏิบัติงานตามหน้าที่ในฝ่ายงานนั้น ๆ จนเกิดความเชี่ยวชาญ ทำให้การทำงานนั้นมีประสิทธิภาพ และดาฟท์ (Daft, 1998, p. 202) กล่าวถึงการจัดแผนกว่าเป็นการจัดกลุ่มคนในแผนก และกลุ่มของแผนกให้เห็นง่ายและชัดเจน

สรุปได้ว่าการจัดแผนกหมายถึงการจัดแบ่งงาน กลุ่มงาน และความรับผิดชอบ ให้เป็นส่วน เพื่อแบ่งแยกงานให้บุคลากรปฏิบัติงานตามหน้าที่ในฝ่ายงานนั้น ๆ

การจัดสายการบังคับบัญชา

روبบินส์, สตีเฟน พี. และเคลย์เตอร์ มารี (Robbins, 1993) กล่าวถึง การจัดสายการบังคับบัญชาว่า หมายถึง สายการบังคับบัญชาจากผู้บริหารสูงสุดลงมาถึงผู้ปฏิบัติงานระดับล่างสุด ในการจัดสายการบังคับบัญชาจะเกี่ยวข้องกับอำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ และเอกภาพในการบังคับบัญชา และ ดาฟท์ (Daft, 1998, p. 202) ได้กล่าวถึงสายการบังคับบัญชาว่า เป็นการชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ในการบังคับบัญชาและช่วงการบังคับบัญชาของผู้บริหารและบุคลากร การส่งเอกสารหรือรายงานอย่างเป็นทางการให้ชัดเจนแสดงจำนวนระดับในสายการบังคับบัญชา

สรุปได้ว่าการจัดสายการบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บริหารพิจารณากำหนด หรือแสดงสายการบังคับบัญชา จากผู้บริหารสูงสุดลงมาถึงผู้ปฏิบัติงานระดับล่างสุด เพื่อชี้ให้เห็นความสัมพันธ์ของการปฏิบัติงานให้ชัดเจนและมีเอกภาพในการบังคับบัญชา

การมอบหมายงาน

روبบินส์, สตีเฟน พี. และเคลย์เตอร์ มารี (Robbins, 1993) ได้กล่าวถึงการมอบหมายงานว่างานใดที่ผู้บริหารควรกรรวมอำนาจและการกระจายอำนาจ คือ การพิจารณาตามความเหมาะสมว่า ลักษณะงานใดควรใช้การรวมอำนาจ และลักษณะใด ควรใช้การกระจายอำนาจ แต่ปัจจุบันองค์การที่มีความยืดหยุ่นสามารถตอบสนองสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้ดี มักมีแนวโน้มที่จะกระจายอำนาจให้ผู้บริหารระดับล่างตัดสินใจมากขึ้น และจากงานวิจัยของสมาน พงษ์จำนง (2547) ได้ศึกษา

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามที่ระบุของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดชัยภูมิ พบว่า ผู้บริหารมี มีความรู้ความเข้าใจในขอบข่ายการบริหารงาน โรงเรียน สามารถ กำหนดลักษณะงาน และมอบหมายงานให้บุคลากรได้อย่างเหมาะสม 2) มีความรู้ความสามารถใน หลักวิชาการบริหารและการจัดการ หรือมอบหมายงานที่เหมาะสมให้ บุคลากรตามความรู้ ความสามารถ

สรุปได้ว่าการการมอบหมายงาน หมายถึง การกระจายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และอำนาจในการตัดสินใจให้บุคลากรใน โรงเรียนตามหน้าที่ตามภาระงานจนเกิดความเชี่ยวชาญ ทำให้การทำงานนั้นมีประสิทธิภาพ

3. ปัจจัยสภาพแวดล้อม (Environmental Factors)

สภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญและทำให้การบริหาร โรงเรียนประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว มีนักวิชาการหลายท่านที่กล่าวถึงสภาพแวดล้อมไว้ดังนี้

รอบบินส์, สตีเฟ่น พี. และเคาต์เตอร์ มารี (Robbins, S. P. 1993. อ้างถึงในมุทิศา แพทย์ ประทุม, 2549, หน้า 14-20)) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมหมายถึง สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรซึ่งมี อิทธิพลและส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กร (ซึ่งอาจส่งผลกระทบในทางบวกหรือลบ) ประกอบด้วยสภาพแวดล้อม 2 กลุ่ม กลุ่มแรก คือ สภาพแวดล้อมเฉพาะกลุ่มธุรกิจเป็นสภาพแวดล้อม ที่จะส่งผลกระทบต่อการทำงานของผู้บริหารและต่อองค์กร โดยตรงและทันที ได้แก่ ลูกค้า ผู้ขาย วัตถุดิบ คู่แข่งขัน กลุ่มพิทักษ์หรือเรียกร้องสิทธิประโยชน์ต่างๆและกลุ่มที่สอง คือ สภาพแวดล้อม ทั่วไปหมายถึงสภาพแวดล้อมภายนอกที่อยู่ห่างออกไปและส่งผลกระทบต่อการทำงานของ ธุรกิจทุกกลุ่ม ไม่ว่าจะผลิตหรือจำหน่ายสินค้าหรือบริการประเภทใด ขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ เพียงใด ประกอบด้วย ภาวะการเมือง วัฒนธรรมสังคม ได้แก่ ความคาดหวังของสังคม ค่านิยม ความเชื่อ ทักษะคติของผู้บริ โภค ประเพณี วัฒนธรรมของชาติและท้องถิ่น เทคโนโลยี หมายถึง การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีการผลิต เครื่องจักร เครื่องมือ คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต ข้อมูลข่าวสาร เป็นต้น และ โลกาภิวัตน์ซึ่งทำให้มีการแข่งขันกันในระดับโลกและเปิดตลาดการค้ากว้างไกลไปทั่วโลก และผลกระทบจากอัตราแลกเปลี่ยนธุรกิจภายในประเทศ ในส่วนของ ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 2001, p. 253) กล่าวว่า อิทธิพลสภาพแวดล้อมภายนอกโรงเรียนมีผลมาจากความต่าง ระดับทางสังคม และส่งผลกระทบต่อมายัง โรงเรียน ซึ่งมีหลายปัจจัยด้วยกัน ได้แก่ การเปลี่ยนแปลง ทางเทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสาร นโยบายด้านการเมืองและกฎหมาย สังคม ค่านิยมทางวัฒนธรรม เศรษฐกิจ จำนวนประชากร ผู้ปกครอง สถาบันการศึกษาอื่น ๆ

ในส่วนนักวิชาการศึกษาของ งไทยได้กล่าวถึงปัจจัยสภาพแวดล้อมไว้ ดังนี้ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545, หน้า 53) กล่าวว่า การบริหารองค์กร ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือ

ธุรกิจเอกชน ผู้บริหารต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการค้าตัดสินใจและการดำเนินการ การที่ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญและปรับเปลี่ยนให้ทันกับสภาพแวดล้อมย่อมก่อให้เกิดโอกาสที่จะวางแผนสิ่งต่าง ๆ ได้ในอนาคต หากผู้บริหารละเลยเพิกเฉยไม่สนใจสภาพแวดล้อมในการบริหารองค์การแล้ว จะเกิดความเสี่ยงและทำให้กิจการล้มเหลวได้ สภาพแวดล้อมขององค์การ หมายถึง แรงผลักดันต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์การ สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ ประกอบด้วยสภาพแวดล้อมทั่วไปและสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับงาน ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมทั่วไป ได้แก่ อิทธิพลทางการเมืองและกฎหมาย คือ ผลกระทบจากการเมืองและกฎหมายของรัฐบาล ตลอดจนการกำหนดนโยบายของรัฐบาล ซึ่งมีอิทธิพลต่อบุคคลและองค์การ อิทธิพลทางเศรษฐกิจ จะเกี่ยวข้องกับความสามารถในการจัดหาทรัพยากรและแนวโน้มทางเศรษฐกิจ ซึ่งมีผลกระทบต่อองค์การ อิทธิพลทางเทคโนโลยี ได้แก่ การปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารให้ทันกับเทคโนโลยี โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อิทธิพลทางสังคมและวัฒนธรรม ได้แก่ ค่านิยม ทัศนคติ ความต้องการและลักษณะด้านประชากรศาสตร์ของสังคม ซึ่งองค์การเกี่ยวข้องอยู่ อิทธิพลจากต่างประเทศ ปัจจัยที่อยู่ภายนอกประเทศของประเทศที่เป็นสำนักงานใหญ่ ซึ่งมีผลกระทบต่อปฏิกริยาขององค์การและบุคคล จะเกิดขึ้นกับบริษัทที่ไปดำเนินการในต่างประเทศ รวมถึงสภาพการณ์ต่าง ๆ ที่อาจมากระทบต่อกิจการ

2. สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับงานที่มีผลกระทบโดยตรงต่อองค์การ ได้แก่ ลูกค้านและผู้ให้บริการ ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่ง เพราะเป็นผู้ที่จะซื้อสินค้า และมาใช้บริการที่แสดงถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ คู่แข่งขัน หมายถึง ผู้ผลิตสินค้าหรือบริการแข่งขันของกิจการ ทุกธุรกิจต้องมีคู่แข่งจะเกิดการพัฒน ผู้ส่งวัตถุดิบ คือ ผู้ที่ทำหน้าที่ส่งวัตถุดิบให้แก่ธุรกิจต่าง ๆ ถ้าขาดวัตถุดิบของกิจการก็ไม่สามารถผลิตสินค้าหรือให้บริการได้ ตลาดแรงงานเป็นสภาพแวดล้อมที่ผู้บริหารต้องคำนึงถึงเพราะบางครั้งธุรกิจจำเป็นต้องแสวงหาบุคลากรที่มีความชำนาญด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะในสาขาวิชาชีพที่ขาดแคลน บางหน่วยงานมีความจำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างชาติ จึงจะเพียงพอในการดำเนินกิจการ เจ้าหน้าที่ของรัฐ เป็นผู้ที่มิบทบาทสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารองค์การเนื่องจากเป็นผู้ที่บังคับใช้กฎหมายที่อาจกระทบกับธุรกิจได้ ผู้ร่วมลงทุน ในปัจจุบันธุรกิจอาจจะแปรสภาพเป็นผู้ร่วมธุรกิจได้ ซึ่งสามารถใช้บริการบางอย่างร่วมกัน เป็นการลดต้นทุนและสามารถแข่งขันกับธุรกิจอื่นได้ ซึ่งจำเป็นต้องมีผู้ร่วมลงทุน

นิตยา เงินประเสริฐศรี (2544, หน้า 258) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมขององค์การคือชุดของปัจจัย ซึ่งมีผลกระทบหรือมีความสัมพันธ์ต่อองค์การ แต่องค์การไม่สามารถควบคุม

ปัจจัยเหล่านี้ได้ มี 4 ประเภทคือ 1) ด้านสังคมและวัฒนธรรม ได้แก่ รัฐบาล การศึกษา กฎหมายและการเมือง ประชาชนทั่วไป 2) ด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ ตลาด ลูกค้า แรงงาน ผู้จัดการ จำหน่ายวัตถุดิบ และคู่แข่ง 3) ด้านกายภาพ ซึ่งเกี่ยวข้องกับทรัพยากรธรรมชาติ ได้แก่ อากาศ น้ำ เสียง เป็นต้น 4) ด้านเทคโนโลยี ได้แก่ เครื่องจักรกล เครื่องคอมพิวเตอร์ ส่วน ธงชัย สันติวงษ์ (2532, หน้า 46) กล่าวว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกจะประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 4 ประการ คือ 1) ปัจจัยทางด้านสังคม จะมีผลกระทบต่ออย่างมากต่อการตัดสินใจทางการบริหาร การศึกษาโครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนแปลงไปจะช่วยให้ผู้บริหารทราบถึงอายุของประชากรวัยทำงาน ทราบถึงส่วนประกอบของหญิงและชายที่เพิ่มขึ้นหรือลดลง ตลอดจนทราบถึงพฤติกรรมและแบบการใช้ชีวิต 2) ปัจจัยทางการเมืองและกฎหมายเพื่อช่วยให้การดำเนินงานขององค์การประสบผลสำเร็จด้วยดี ผู้บริหารจะต้องตระหนักถึงสภาพสถานะทางการเมืองที่เป็นอยู่ขณะนั้น ตลอดจนการคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นได้ 3) ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ ผู้บริหารจะต้องสนใจติดตาม ศึกษาภาวะเศรษฐกิจต่างๆ อย่างใกล้ชิดตลอดเวลาโดยเฉพาะสถานะของคู่แข่ง ซึ่งรวมไปถึงพฤติกรรมของลูกค้าด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้บริหารจะได้ตัดสินใจปัญหาในทางบริหารต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) ปัจจัยทางด้านเทคโนโลยี นับเป็นปัจจัยที่เพิ่มความสำคัญขึ้นมา และเป็นปัญหาสำคัญที่ผู้บริหารต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับตัดสินใจเสมอใน 2 เรื่องสำคัญคือ การเลือกเทคโนโลยีที่เหมาะสมและวิธีการที่จะนำเอาเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้งานอย่างได้ผล

จากการศึกษาและวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมแยกออกเป็น

1. ด้านสังคม (Social Factors) หมายถึง ความคาดหวังของสังคม ค่านิยม ความเชื่อทัศนคติของผู้บริโภค ประเพณี วัฒนธรรมของชาติ และท้องถิ่น ของแต่ละกลุ่มชนที่มีผลต่อการศึกษารองประชาชนในประเทศ

การศึกษางานวิจัยของประเสริฐศักดิ์ บัณฑิตศักดิ์ (2540) พบว่า ปัจจัยด้านสังคมส่งอิทธิพลโดยรวมและอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลขององค์การ ทางด้าน กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536, หน้า 37) พบว่า การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีตัวหนึ่งของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน

2. ด้านเศรษฐกิจ (Economic Factors) ซึ่งได้แก่

2.1 ลูกค้า (Customers) หมายถึง นักเรียนหรือผู้เรียนหรือผู้ปกครองที่นับเป็นปัจจัยสำคัญต่อการบริหารองค์การ เพราะเป็นเป้าหมายในการเข้าถึง เพื่อให้ได้มาซึ่งรายได้ ลูกค้าเป็นปัจจัยที่องค์การไม่สามารถควบคุมได้แต่สามารถชักจูงใจให้มาซื้อสินค้าหรือบริการได้

2.2 สถานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครอง (Parent's Economic Status) หมายถึง

งบประมาณของผู้ปกครองนักเรียนที่นำมาจ่ายเป็นค่าธรรมเนียมการเรียนหรือค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ใน การศึกษาของบุตรหลานของตน และระดับเศรษฐกิจของผู้ปกครองนักเรียนซึ่งได้แก่ รายได้เฉลี่ย ของผู้ปกครองนักเรียนนับว่าเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน ทั้งในด้านการบริหารและสัมฤทธิ์ผลการเรียนของนักเรียน รวมทั้งความประพฤติของนักเรียนอีก ด้วย (การดี อนันต์นาวี, 2545, หน้า 67-68) พบว่า ฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครองนักเรียนมี อิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งหมายความว่า การที่ผู้ปกครองมี รายได้ดี จะสามารถสนับสนุน ส่งเสริมกิจกรรมการเรียนของบุตรหลานมากขึ้น ส่งผลให้นักเรียนมี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงโดยตรงด้วย

2.3 คู่แข่งขัน (Competitors) หมายถึง โรงเรียนที่เปิดสอนประเภทเดียวกัน มีผู้เรียน กลุ่มเดียวกัน ถือเป็นคู่แข่งทางการตลาดที่ให้บริการด้านการศึกษาที่คล้ายกัน มีบทบาทโดยตรงต่อ จำนวนผู้เข้ามาศึกษาใน โรงเรียน ปัจจัยด้านการแข่งขัน ได้แก่ ความเร็วเป็นปัจจัยที่สำคัญมากใน การแข่งขันในยุคปัจจุบัน โรงเรียนใดสามารถปรับรูปแบบการให้บริการได้ตรงกับที่ผู้ปกครอง หรือนักเรียนต้องการย่อมได้เปรียบโรงเรียนที่เป็นคู่แข่ง การให้บริการเป็นปัจจัยที่ทำให้ ผู้ปกครองหรือนักเรียนประทับใจและมีความผูกพันกับ โรงเรียน

3. ด้านเทคโนโลยี (Technological Factors)

ชนงกรณ์ กุณฑลบุตร(2546, หน้า 223) ได้ให้ความหมายว่า หมายถึง การนำเอา ความก้าวหน้าทางวิทยาการต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วมาใช้เพื่อประโยชน์ในการ ดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งได้แก่

3.1 เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ ปัจจุบันเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์มีการพัฒนาและ เปลี่ยนแปลงเร็วมาก ทำให้บุคลากรต้องหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอเพื่อให้ทันกับความเปลี่ยนแปลง ที่เกิดขึ้น

3.2 ระบบการสื่อสารแบบเห็นภาพและเสียง นับเป็นสิ่งที่แพร่หลายไปทั่วโลก ดังนั้น โรงเรียนต้องมีระบบการสื่อสารที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ เพื่อบริการให้กับนักเรียน

3.3 ระบบข้อมูลข่าวสาร โรงเรียนจะต้องนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาพัฒนาระบบ ข้อมูลข่าวสารเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับผู้ปกครองและนักเรียน ซึ่งจะช่วยให้ค้นหาข้อมูลได้ง่าย และรวดเร็ว

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับด้านเทคโนโลยีของ สไตน์ (Stine, 1999) พบว่า โรงเรียนที่มี ความก้าวหน้าทางสภาพแวดล้อมด้านเทคโนโลยีจะประสบความสำเร็จได้จะต้องมีความสัมพันธ์กับ ชุมชน ส่วนงานวิจัยของ ประเสริฐศักดิ์ บัณฑิตศักดิ์ (2540) พบว่า สภาพการใช้เทคโนโลยีมีอิทธิพล ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลองค์กร

สถานจิตร สุคนทรทรัพย์ และคณะ (2542) ทำการศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงเรียนในกำกับของรัฐ ในประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนในกำกับของรัฐมีทั้งปัจจัยที่เป็นบริบทภายนอกและปัจจัยภายในโรงเรียน โดยปัจจัยทางด้านส่งผลต่อเนื่องหรือมีผลกระทบซึ่งกันและกัน ปัจจัยภายนอก ประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้าน ลักษณะสำคัญที่ส่งผลในแต่ละด้าน ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ สภาพเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศดีพอทำให้รัฐสามารถสนับสนุนทรัพยากรในการจัดตั้งดำรง และขยายโรงเรียนในกำกับของรัฐได้ ความแตกต่างในสถานะทางเศรษฐกิจทำให้กลุ่มค้อย โอกาสต้องการ โรงเรียนรูปแบบใหม่ที่ตอบสนองความต้องการเฉพาะกลุ่ม 2) ปัจจัยด้านสังคม เจตคติของคนในสังคมที่ไม่พอใจผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนรัฐบาลถึงขั้นแสวงหาแนวทางใหม่โดยการปรับเปลี่ยนระบบ ลักษณะเฉพาะของคนอเมริกันที่ยอมรับความหลากหลาย ความแตกต่างระหว่างบุคคล ต้องการมีทางเลือกและความเสมอภาคในโอกาส เคารพในสิทธิของบุคคล มีความรับผิดชอบต่อสังคม ลักษณะของนักวิชาการมืออาชีพที่ยึดมั่นในอุดมการณ์กล้าเสี่ยงที่จะทดลองความคิดใหม่ ต้องการอิสระทางความคิดและพร้อมที่จะให้ตรวจสอบผลงาน ลักษณะของสังคมอเมริกาที่ยึดมั่นในอุดมการณ์กระจายอำนาจ การเป็นสังคมการเรียนรู้ การมีกลุ่มพลังที่เข้มแข็งและสร้างสรรค์ทำให้เกิดแรงผลักดันในเชิงเกื้อหนุน เกิดการดำรงอยู่ของโรงเรียนในกำกับของรัฐ 3) ปัจจัยด้านการเมืองและการบริหาร เช่น นโยบาย ความคาดหวัง และการสนับสนุนที่ชัดเจนจากผู้บริหารระดับสูง คุณภาพนักการเมืองที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมและการเป็นนักวิชาการ การมีกฎหมายที่เข้มแข็งและเกื้อหนุน รูปแบบการบริหารจัดการในระดับนโยบายที่มีการกระจายอำนาจให้รัฐต่าง ๆ มีอิสระในการบริหารรวมทั้งในด้านการศึกษา 4) ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีภายนอก ทั้งเทคโนโลยีที่เป็นวัสดุ อุปกรณ์และวิธีการทำให้โรงเรียนสามารถประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนการสอนแก่ผู้เรียนที่มีความจำเป็นเฉพาะ และผู้ที่ไม่ประสบความสำเร็จมาก่อน ช่วยให้โรงเรียนสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม (Environmental Factors) ของรอปบินส์, สตีเฟ่น พี. และเคาต์เตอร์ มารี (2547) ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 2001) ทรงชัย สันติวงษ์ (2532) และงานวิจัยในการวิจัยครั้งนี้ได้องค์ประกอบสภาพแวดล้อมแยกออกเป็น 3 องค์ประกอบได้แก่ ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ และ ด้านเทคโนโลยี

สภาพแวดล้อมด้านสังคม หมายถึง ความคาดหวังของสังคม ประเพณี วัฒนธรรม ในท้องถิ่น ของแต่ละกลุ่มชนค่านิยม ความเชื่อ ทศนคติของผู้ปกครอง ชุมชน ที่มีผลต่อการศึกษาของประชาชนในประเทศ

สภาพแวดล้อมด้านเศรษฐกิจ หมายถึง ฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครอง รายได้ของ

ผู้ปกครองนักเรียนที่นำมาจ่ายเป็นค่าธรรมเนียมการเรียนหรือค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ในการศึกษาของบุตรหลานของตน จำนวนนักเรียนและผู้ปกครอง รายได้ของผู้ปกครองหรือบิดามารดาส่งผลต่อค่าใช้จ่ายในการเรียน การอบรมเลี้ยงดู นำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน สนธยา เขมวรัตน์. (2542, หน้า 13) พบว่าฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครองเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและจากการวิจัยของราชัน บุญธิมา(2542, หน้า 342-343) บอสเกอร์ และเชียร์เรนส์(Boskerand Scheerens.1989, p. 741-751) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อประสิทธิผลของการจัดการศึกษาของโรงเรียนทั้งในด้านการบริหารและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน คือ ฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครอง

สภาพแวดล้อมด้านเทคโนโลยี หมายถึงการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับบริการ ให้กับนักเรียน และผู้ปกครองนักเรียน ทำให้สามารถค้นหาข้อมูลได้ง่ายและรวดเร็ว มีระบบการสื่อสารที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ และการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรในการหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอเพื่อให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

4. ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน

การมีส่วนร่วมของชุมชนจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่น่าจะมีความสำคัญต่อคุณภาพการจัดการศึกษาเป็นอย่างยิ่งเนื่องจาก โรงเรียนประถมศึกษาเป็นหน่วยงานที่อยู่ใกล้ชิดกับชุมชนมากที่สุด ซึ่งชุมชนควรมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ ดังนั้น สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีภารกิจในการผลิตนักเรียนให้ เป็นไปตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 คือ ให้นักเรียนเป็นคนดี เก่ง และมีความสุข โดยดำเนินการกิจและสนองรับนโยบายตามกฎหมายที่รัฐเป็นผู้กำหนด คือต้องกระจายอำนาจลงสู่ประชาชน การมีส่วนร่วมของชุมชนกับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจึงเกิดขึ้นด้วยระบบคณะกรรมการ มีความเชื่อว่าการแก้ปัญหาและการตัดสินใจโดยคณะกรรมการจะกระทำได้ดีกว่า การตัดสินใจด้วยบุคคลเพียงคนเดียว การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยคำนึงถึงประโยชน์ของสถานศึกษาเป็นหลักและสอดคล้องกับการจัดการศึกษาที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2546, หน้า 107) มีดังนี้

1. การให้ทุกส่วนของสังคมได้มีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษาโดยเฉพาะบทบาทของครอบครัวและต้องเปิด โอกาสให้ทุกคนสามารถเข้าถึงการศึกษา

2. กระจายอำนาจให้คิดเอง ทำเองให้มากที่สุด เพื่อให้คนไทยคิดเป็น คิดชอบและเรียนรู้วิธีการปรับตัว ปรับระบบให้เป็นการจัดการศึกษาที่มีการตัดสินใจในระดับต่าง ๆ โดยการกระจายงานและกระจายความรับผิดชอบจากราชการส่วนกลางไปยังเขตพื้นที่การศึกษา ราชการส่วนท้องถิ่น องค์กร ประชาชนและโรงเรียน

3. โรงเรียนต้องมีอิสระในการบริหาร ทั้งนี้โรงเรียนเองก็ต้องเปลี่ยนให้ชุมชนเข้ามาเป็น

หุ้นส่วนในการจัดการศึกษา โดยการให้ความรู้กับคณะกรรมการการบริหารโรงเรียนอย่างจริงจัง เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ และผู้บริหาร โรงเรียนต้องให้ความสำคัญกับงานการเรียน การสอนเป็นลำดับแรก

4. สนับสนุนให้ชุมชนและท้องถิ่นมีความเข้มแข็ง ส่งเสริมบทบาทของชุมชนและประชาคม
5. พัฒนาความรู้และทักษะพื้นฐานให้มีสมรรถภาพที่ก้าวทันโลกบนพื้นฐานของอุดมการณ์แห่งความเป็นไทยร่วมกัน โดยนำภูมิปัญญาไทยมาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาและถ่ายทอดภูมิปัญญาไทยให้กลมกลืนกับวิถีชีวิตของชุมชน
6. ให้มีระบบการตรวจสอบและส่งเสริมคุณภาพการศึกษา พัฒนาคุณวุฒิและคุณภาพครูทั้งระบบ เพื่อให้ครูและผู้บริหารการศึกษาเป็นวิชาชีพชั้นสูง มีระบบใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ และระบบจรรยาบรรณมีการปรับระบบการผลิตและฝึกอบรมครู เปลี่ยนมุมมองเกี่ยวกับนักเรียนว่านักเรียนมีศักยภาพสามารถที่จะเรียนรู้และสำคัญที่สุดในกระบวนการของการศึกษา
7. องค์กรต้องมีปรัชญาหรืออุดมการณ์หลัก เพื่อเป็นเป้าหมายทิศทางให้แก่ทุกภาคส่วนในองค์กร โดยฝ่ายนโยบายต้องยึดปรัชญาหรืออุดมการณ์ดังกล่าวในการกำหนดนโยบายให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม มีการกำหนดแผนพัฒนาองค์กรทั้งระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว รวมทั้งมีการทบทวนแผนและนโยบายสม่ำเสมอ
8. องค์กรต้องมีระบบข้อมูลข่าวสารที่มีประสิทธิภาพและทันสมัยอยู่เสมอ
9. องค์กรต้องมีระบบความรับผิดชอบต่อผลประโยชน์ทั้งด้านประสิทธิภาพในการบริหารงานและคุณภาพของผลผลิตคือนักเรียนและผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและชุมชนจากแนวโน้มของการบริหารและจัดการศึกษาดังกล่าว คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงเป็นบุคลากรที่สำคัญยิ่งที่จะทำให้การบริหารและจัดการศึกษาของสถานศึกษามีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผลอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ

ความหมายของการมีส่วนร่วมของชุมชน

นักวิชาการหลายคนได้ให้ความหมายของ การมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

ไพรัตน์ เดชะรินทร์ (2537, หน้า 3) ให้ความหมายว่า หมายถึง กระบวนการที่รัฐ ส่งเสริม ชักนำ และสร้างโอกาสให้ประชาชนในชุมชน ทั้งในรูปส่วนบุคคล กลุ่มคน ชุมรม สมาคม มูลนิธิและองค์กรอาสาสมัครในรูปต่าง ๆ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือหลายเรื่องรวมกัน

มณฑนา ท่วมยิ้ม (2543) ให้ความหมายของ “การมีส่วนร่วม” (Participation) ว่า หมายถึง การมีส่วนร่วมของสมาชิก ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ชุมชนหรือประชาชนใน

การเข้ามามีบทบาทในการดำเนินงานพัฒนาของภาครัฐเป็นลักษณะการมีส่วนร่วมอย่างหนึ่ง

มูทิตา แพทย์ประทุม(2549,หน้า 13) ให้ความหมายว่า หมายถึง การร่วมมือ และมีส่วนร่วมซึ่งกันและกันในทุก ๆ ด้านของประชาชน โดยเริ่มตั้งแต่การมีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ การมีส่วนร่วมในการรับประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล

สรุปได้ว่าการมีส่วนร่วมของชุมชน หมายถึง กระบวนการที่รัฐส่งเสริม ชักนำ และสร้างโอกาสให้สมาชิก ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ชุมชนหรือประชาชนในชุมชน ทั้งในรูปส่วนบุคคล กลุ่มคน ชมรม สมาคม มูลนิธิและองค์การอาสาสมัครในรูปต่าง ๆ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน ตัดสินใจ ร่วมในการรับประโยชน์ และในการติดตาม ประเมินผลกิจกรรมการพัฒนาต่าง ๆ ในการดำเนินงานเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือหลายเรื่องร่วมกัน

ความสำคัญของการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมมีความสำคัญจำเป็นในการที่จะก่อให้เกิดการบริหารจัดการที่ดีนำไปสู่ความสำเร็จ มีผู้กล่าวถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมไว้หลายท่าน ดังนี้

ชาญวิทย์ ไกรฤกษ์ (2542 หน้า 68) กล่าวว่า เป็นการส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พลังร่วมและพลังความสามารถในการแก้ปัญหา ทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์และการสร้างเครือข่ายระหว่างรัฐ ประชาชน วัฒนธรรม ของหน่วยงานภาครัฐและมีใช้ภาครัฐ

ปริศนา โกลละสุด (2534, หน้า 13) ได้ให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมว่า การมีส่วนร่วมจะช่วยทำให้ประชาชนยอมรับ โครงการมากขึ้น เนื่องจากเป็น โครงการที่ตรงกับปัญหา และความต้องการของประชาชน ประชาชนจะมีความรู้สึกผูกพันและมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ มากขึ้น การดำเนินโครงการจะราบรื่นได้รับความร่วมมือจากประชาชนมากขึ้น จะช่วยพัฒนา ซึ่คความสามารถของประชาชนมากขึ้น โครงการจะให้ประโยชน์แก่ประชาชนมากขึ้น และมีการระดมทรัพยากรเพื่อการดำเนินโครงการมากขึ้น

นอกจากนี้ มัช สุขเอี่ยม (2535) ยังได้กล่าวถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมว่า เป็นแนวคิดทางการบริหารที่ยอมรับกันในยุคปัจจุบันที่เหมาะสมกับยุคสมัย สอดคล้องกับการปกครองระบอบประชาธิปไตย เพราะคำนึงถึงความสำคัญของผู้ร่วมงานทุกระดับ การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีที่มาจากแนวคิดทางการบริหารงานเชิงมนุษย์สัมพันธ์ (Human Relation Approach) และการบริหารเชิง พฤติกรรม (Behavior Approach) ดังนั้น จึงสมควรนำมาใช้ในหน่วยงาน เพื่อให้การดำเนินงานของบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องที่เข้ามามีส่วนร่วม เกิดการยอมรับและการร่วมมือกันของทุกฝ่ายทำให้เกิดผลดีแก่การพัฒนาเพราะทำให้ทุกฝ่ายไม่ว่าจะเป็นประชาชน ครู ผู้บริหาร รวมทั้งบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถาบันการศึกษาได้เข้ามาผูกสัมพันธ์กันก่อให้เกิดความคิด

ร่วมกัน เข้าใจกัน ได้รับความรู้ที่หลากหลายสามารถพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด และทรัพยากรที่ต่างมีอยู่ต่อกัน ได้นำไปสู่การพัฒนาประเทศชาติ ดังนั้นการมีส่วนร่วมจึงเป็นหัวใจของรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับชุมชน ก่อให้เกิดความคิด ร่วมกัน เข้าใจกัน สามารถพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ใช้ทรัพยากรอย่างสมานฉันท์ นำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

จิณฉัตร โคประทัง (2549, หน้า 57) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนเป็นปัจจัย สำคัญต่อการพัฒนาการศึกษา เพราะสถานศึกษาและชุมชนเป็นสถาบันที่มีความใกล้ชิดกัน ดังนั้น การจัดการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จต้องอาศัยความร่วมมือจากทุก ๆ ฝ่าย

ลักษณะการมีส่วนร่วม

แซดคิค และคณะ (Shadid et al., 1982, pp. 107-122) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมว่ามี ขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

ขั้นที่ 1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นการกำหนดความต้องการและจัดลำดับ ความสำคัญ การวางแผนและการตัดสินใจปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

ขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน เป็นการมีส่วนร่วมในส่วนที่เป็นองค์ประกอบ ของการดำเนินงาน เช่น การช่วยเหลือด้านทรัพยากรการบริหารงานและประสานงาน และ การขอความช่วยเหลือ เป็นต้น

ขั้นที่ 3 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ในส่วนที่เกี่ยวกับผลประโยชน์

ขั้นที่ 4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล การมีส่วนร่วมในการประเมินผลนั้น สิ่งสำคัญ ที่จะต้องสังเกตก็คือ ความเห็นชอบ และความคาดหวัง ซึ่งมีอิทธิพลสามารถแปรเปลี่ยนพฤติกรรม ของบุคคลในกลุ่มต่าง ๆ ได้

อะแทนแตร์ ที ไวท์ (Atastair T. White.1982,p. 18) ได้ให้ทัศนะว่า การมีส่วนร่วม ของประชาชนประกอบด้วย 4 มิติ คือ

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจว่าอะไรควรทำ และทำอย่างไร
2. การมีส่วนร่วมเสียสละในการพัฒนาลงมือปฏิบัติตามที่ได้ตัดสินใจ
3. การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดจากการดำเนินงาน
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

โคเฮน และอัฟฮอฟ (Cohen & Uphoff, 1980, pp. 213-218) ซึ่งได้ศึกษาการมีส่วนร่วม ของชุมชนพบว่าการมีส่วนร่วมมี 4 แบบ คือ

1. การมีส่วนร่วมการตัดสินใจ (Decision Making) ประกอบด้วยการริเริ่มตัดสินใจ ใน การดำเนินการตัดสินใจ และตัดสินใจปฏิบัติการ

2. การมีส่วนร่วมปฏิบัติการ (Implementation) ประกอบไปด้วยการสนับสนุนทรัพยากร การบริหาร การประสานความร่วมมือ

3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Benefits) ประกอบด้วยผลประโยชน์ด้านวัสดุ ด้านสังคมและส่วนบุคคล

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation)

ศิริกาญจน์ โกสุมภ์ (2542, หน้า 209-213) พบว่า รูปแบบของกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนและโรงเรียน มีขั้นตอนสำคัญดังนี้

1. การศึกษาข้อมูลพื้นฐานก่อนเริ่มดำเนินการ ขั้นตอนนี้ส่วนใหญ่ประธานกรรมการโรงเรียนและผู้บริหารโรงเรียนจะเป็นผู้ดำเนินการภายใต้เงื่อนไขที่ว่า ต้องการร่วมกันคิดที่จะดำเนินการในเรื่องใดเรื่องหนึ่งแต่ยังไม่มีข้อมูลเพียงพอ

2. การสร้างความสัมพันธ์กับคนในชุมชน ในช่วงแรกผู้บริหารโรงเรียนต้องเริ่มสร้างความสัมพันธ์กับคนในชุมชนโดยเริ่มจากการติดต่อ พบปะ พูดคุยกับคนในชุมชนทั่วไป อาศัยกรรมการโรงเรียนและเพื่อนวัยเดียวกันในชุมชนนี้เป็นผู้เชื่อมโยงความสัมพันธ์กันจากการเป็นคนรู้จักกัน

3. การสร้างเครือข่ายของกลุ่มผู้มีส่วนร่วม ในการดำเนินกิจกรรมใด ๆ ในโรงเรียน โรงเรียนต้องขอความร่วมมือจากเครือข่ายของผู้มีส่วนร่วม เช่น ในการระดมทุน เครือข่ายของกลุ่มผู้มีส่วนร่วมมักจะเป็นกลุ่มบุคคลที่คนในชุมชนเชื่อถือ ได้แก่ เจ้าอาวาส ผู้บริหารโรงเรียน และผู้นำชุมชน ส่วนในการจัดแข่งขันกีฬาประจำปีของประชาชนในชุมชนเครือข่ายของกลุ่มผู้มีความร่วมมือก็แตกต่างกันออกไป

4. การสร้างกิจกรรม เป็นขั้นตอนที่ผู้เข้ามามีส่วนร่วมเข้ามาร่วมกันคิด ร่วมกันวางแผน จากหลาย ๆ ฝ่ายในชุมชน เช่น ผู้นำชุมชน ผู้ปกครองนักเรียน ศิษย์เก่า และเครือข่ายของกลุ่มผู้มีส่วนร่วม เพราะการที่มีผู้ร่วมคิดร่วมสร้างกิจกรรมหลายฝ่าย ตั้งแต่ขั้นตอนของการริเริ่มคิดริเริ่มทำ จะทำให้ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ เป็นหุ้นส่วน ซึ่งจะทำให้มีความเต็มใจที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในขั้นตอนต่อไปของการดำเนินกิจกรรม

5. การต่อรองเพื่อการดำเนินกิจกรรม ขั้นตอนนี้มักจะสอดแทรกอยู่ในการดำเนินการมีส่วนร่วม ในการจัดกิจกรรมหรือการดำเนินงานของชุมชนและโรงเรียนทุกขั้นตอน ซึ่งมักจะเป็นไปในรูปของการร่วมกันอภิปรายเพื่อการวางแผนดำเนินงานหรือดำเนินกิจกรรม หรือบางครั้งเป็นขั้นตอนที่ดำเนินการเพื่อให้ทุกฝ่ายที่จะร่วมกันดำเนินงานเกิดความรู้สึกที่ ความคิดเห็นของตนก็ได้รับการยอมรับจากกลุ่ม

6. การร่วมกันดำเนินงาน เป็นขั้นตอนที่แสดงถึงบทบาทของผู้ที่มีส่วนร่วมชัดเจน

โดยลักษณะของการมีส่วนร่วมดำเนินการของกลุ่มบุคคลที่เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา จะมีความแตกต่างกัน เช่น ลักษณะของการเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการจึงมีลักษณะของ การร่วมงาน ร่วมมือ ร่วมสนับสนุน ร่วมแสดงความคิดเห็นเล็กน้อยแต่ไม่มีอำนาจในการตัดสินใจ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมหรือการดำเนินงานที่ถูกกำหนดมาแล้วจากกลุ่มผู้มีส่วนร่วมมาก

7. การร่วมกันประเมินผลการดำเนินการ หลังจากการดำเนินกิจกรรมต่างๆ แล้ว ผู้ที่มีส่วนร่วมดำเนินการจะประเมินผลการดำเนินการร่วมกัน เพื่อปรับปรุงข้อบกพร่อง ลักษณะของการประเมินผลที่โรงเรียนดำเนินการอยู่ คือ การสอบถามความคิดเห็นจากผู้ที่มีส่วนร่วม เช่น จากผู้ปกครองนักเรียน ผู้นำชุมชนและผู้ที่เกี่ยวข้อง

8. การร่วมกันรับผลประโยชน์จากการดำเนินการ ส่วนมากเป็นผลประโยชน์ที่ผู้มีส่วนร่วมได้รับทางด้านจิตใจมากกว่าจะเป็นสิ่งตอบแทนที่เป็นผลประโยชน์จากการมีส่วนร่วมที่โรงเรียนนำมาใช้ในการแสดงความขอบคุณต่อคนในชุมชน

ปัจจัยที่ทำให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา มีดังนี้

1. ปัจจัยทางด้านบุคคล บุคคลที่จะทำงานพัฒนาเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงของประชาชนต้องสร้างเงื่อนไขของบทบาทของตนให้พร้อมที่จะเข้าไปทำงานและให้ประชาชนมีส่วนร่วม โดยต้องมีทัศนคติและจิตสำนึกต่อประชาชนอย่างเหมาะสม เช่น การยอมรับศักดิ์ศรีของประชาชนเท่าเทียมกับตน การมีความเชื่อและเคารพในตัวประชาชน การพร้อมที่จะเรียนรู้จากประชาชน และให้โอกาสแก่ประชาชนในการแสดงความคิดเห็นและร่วมในกิจกรรมการพัฒนา และการส่งเสริมให้เหมาะสม ในขณะที่เดียวกันควรให้โอกาสผู้นำชุมชน รวมไปถึงบุคคลที่มีความคิดริเริ่มในการกระตุ้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาให้มีบทบาทในการพัฒนาอย่างเต็มความสามารถ

2. ปัจจัยด้านการบริหาร เป็นผลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามระเบียบราชการหรือองค์การพัฒนาเอกชน ควรนำมาใช้ให้มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติพอสมควร เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชนที่ค่อนข้างเป็นอิสระและไม่ผูกพันกับระเบียบราชการมากเกินไป

3. ปัจจัยด้านโครงสร้างชุมชน แบ่งออกเป็นหลายองค์ประกอบ คือ

3.1 ลักษณะความสัมพันธ์ของชุมชน ชุมชนใดที่มีความสัมพันธ์ในชุมชนเป็นลักษณะปฐมภูมิ รู้จักเป็นญาติพี่น้อง การมีส่วนร่วมจะดีกว่าชุมชนที่มีประชาชนจากหลายแห่ง และต่างวัฒนธรรมมาอยู่ด้วยกัน โดยมีฐานะความเป็นอยู่และความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันแบบทุติยภูมิ

3.2 โครงสร้างของประชากร ชุมชนมีโครงสร้างประชากรวัยแรงงานมาก การมีส่วนร่วมจะมีมากกว่าโครงสร้างชุมชนที่วัยแรงงานย้ายออกไปทำงานที่อื่น

3.3 วัฒนธรรมชุมชนที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม เช่น การที่คนในชุมชนมีความเห็นอกเห็นใจและการเห็นความสำคัญของการช่วยเหลือผู้อื่น จะทำให้ชุมชนเกิดการมีส่วนร่วมใน ชุมชน

มากกว่าชุมชนที่ต่างคนต่างอยู่

3.4 ค่านิยมของชุมชน เช่น ค่านิยมการนับถือผู้นำอาวุโสหรือผู้นำชุมชนทำให้ผู้นำชุมชนเป็นแกนนำที่จะทำให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ได้

3.5 คุณภาพของประชากร ในชุมชนที่ประชากรมีคุณภาพดี เช่น ฐานะรายได้ดี การศึกษาคดี มีทัศนคติที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม มีความตื่นตัวในการพึ่งตนเอง จะเอื้ออำนวยให้ประชาชนมีจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมของชุมชนมากกว่า

3.6 โครงสร้างของอำนาจ หมายถึง บุคคลหรือกลุ่มที่มีอิทธิพลในการตัดสินใจของกลุ่มในชุมชน เช่น ผู้นำชุมชน ซึ่งโดยมากมักมีฐานะดี มีความรู้และประสบการณ์มากกว่าคนอื่น ถ้าผู้นำเห็นประโยชน์ในการมีส่วนร่วม ก็จะเป็นแกนนำในการมีส่วนร่วมของประชาชน

3.7 ลักษณะการตั้งถิ่นฐานของประชาชน ถ้าชุมชนตั้งถิ่นฐานมีลักษณะเป็นกลุ่มจะทำให้ประชาชนรู้จักกันและทำกิจกรรมร่วมกันมากกว่าชุมชนที่ตั้งอยู่อย่างกระจัดกระจายยากต่อการรวมกลุ่ม

3.8 ทรัพยากรและสภาพแวดล้อมของชุมชน ชุมชนใดมีทรัพยากรและมีสภาพแวดล้อมของชุมชนที่ดี เช่น เป็นชุมชนที่อยู่ในเขตชลประทานหรือประชาชนมีการศึกษาคดี มีรายได้จากการเกษตรสม่ำเสมอทุกปี จะทำให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและความต้องการของชุมชนที่ขาดทรัพยากรและมีสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2541, หน้า 43) ได้ทำการวิเคราะห์ ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนกับโรงเรียนประถมศึกษาในเขตปริมณฑล กรุงเทพมหานคร พบว่า มีปัจจัยที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วม 3 ประการ ได้แก่ 1) ปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม คือ โครงสร้างทางเศรษฐกิจแบบอุตสาหกรรมจะช่วยให้ชุมชนมีความพร้อมในการสนับสนุน โรงเรียนด้าน การเงินเพราะเป็นย่านอุตสาหกรรมย่อมทำให้เกิดภาวะเศรษฐกิจดี นอกจากนี้ลักษณะนิสัยของ คนไทยช่วยส่งเสริมการเข้ามามีส่วนร่วมกับ โรงเรียนกล่าวคือ โดยทั่วไปคนไทยมีนิสัยชอบทำบุญทำทาน ไม่ค่อยปฏิเสธคำร้องขอผู้อื่น โดยเฉพาะโรงเรียนที่เป็นสถาบันสอนบุตรหลานให้เป็นคนดี มีความรู้ ส่วนระบบการเมืองการปกครองท้องถิ่น จะกระตุ้นให้นักการเมืองเข้ามามีส่วนร่วมกับ โรงเรียน ซึ่งในช่วงที่มีการเลือกตั้งผู้สมัครจะต้องไปพบประชาชน และช่วยเหลือกิจกรรมของสังคม โดยวัดกับโรงเรียนที่เป็นสถาบันหลักของชุมชน 2) ปัจจัยเกี่ยวกับชุมชน คือ ความศรัทธาของชุมชนที่มีต่อ โรงเรียน หากโรงเรียนสร้างความศรัทธาให้กับชุมชนได้ เช่น ผลการเรียน นักเรียนสามารถสอบชิงทุนหรือสอบเข้าสถาบันที่มีชื่อเสียง ได้รับรางวัลชนะเลิศ ครูอาจารย์เอาใจใส่ต่อเด็กโรงเรียนขณะการประกวดผลงานทางวิชาการ ฯลฯ สำหรับความคาดหวังของชุมชนต่อโรงเรียน ได้แก่ ความคาดหวังว่าโรงเรียนจะส่งสอนบุตรหลาน

ของเขาให้เป็นคนเก่งคนดีและคาดหวังให้โรงเรียนมีคุณภาพไม่เป็นรองโรงเรียนอื่น และชุมชนมีความสัมพันธ์อันดีกับ โรงเรียนหากผู้บริหารและครูเข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชนอย่างสม่ำเสมอ โรงเรียนให้การต้อนรับประชาชนอย่างดี โรงเรียนเอาใจใส่บุคลากรของประชาชน ชุมชนให้ความร่วมมือกับโรงเรียนด้วยดี 3) ปัจจัยเกี่ยวกับโรงเรียน คือ ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารและครู ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารและครูมีความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน ให้เกียรติและกำลังใจ เอาใจใส่การเรียนการสอน ฯลฯ นอกจากนี้ยังมีปัจจัยเกี่ยวกับผลงานและวิธีปฏิบัติของโรงเรียน เช่น โรงเรียนมีชื่อเสียงด้านวิชาการ มีความเชื่อมั่นในเรื่องการเงิน โรงเรียนมีการพัฒนาในด้านต่างๆ ฯลฯ กล่าวโดยสรุป ปัจจัยที่สนับสนุนส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามีอยู่หลายประการ ที่สำคัญก็คือ ผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องเห็นความสำคัญและสนองนโยบายของรัฐในเรื่องนี้ ผู้บริหารจะต้องมีมนุษยสัมพันธ์และสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนให้แนบแน่น อย่าคิดว่าโรงเรียนตั้งอยู่ในชุมชนที่มีเศรษฐกิจดีก็จะได้รับการสนับสนุน นอกจากนี้โรงเรียนจะต้องสร้างผลงานให้ชุมชนเกิดความศรัทธา เช่น มีผลงานทางวิชาการ เอาใจใส่เด็กนักเรียน เด็กนักเรียนมีผลการเรียนดี เป็นต้น สำหรับในด้านของประชาชนนั้น ส่วนใหญ่คนไทยมีนิสัยชอบทำบุญ มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ดังนั้น หากโรงเรียนจะร้องขออะไรก็คงได้รับการสนับสนุน การมีส่วนร่วมเป็นแนวคิดทางการบริหารที่ขอมอบกันสอดคล้องกับการปกครองระบอบประชาธิปไตยช่วยทำให้ประชาชนยอมรับมีความรู้สึกผูกพันและมีความรู้สึกเป็นเจ้าของทำให้การดำเนินโครงการราบรื่นได้รับความร่วมมือจากประชาชนมากขึ้นจะช่วยพัฒนาขีดความสามารถ และมีการระดมทรัพยากรเพื่อการดำเนินงานขึ้นก่อนให้เกิดความคิดร่วมกัน เข้าใจกัน สามารถพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน ปัจจัยที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมได้แก่ความศรัทธาของชุมชน ผู้บริหารและครูมีการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อชุมชน ทรัพยากรและสภาพแวดล้อม คุณภาพของประชากร ลักษณะการตั้งถิ่นฐานของชุมชน

จิณฉัตร ปะ โดทัง (2549, หน้า 113-114) ได้ศึกษารูปแบบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนดีเด่น โรงเรียนก้นถารมณั จังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนดีเด่นมีอยู่ 5 กลุ่มใหญ่ คือ 1) การมีส่วนร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) การมีส่วนร่วมแบบเครือข่ายผู้ปกครองนักเรียน 4) การมีส่วนร่วมในการระดมทุน และ 5) การมีส่วนร่วมในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนโดยทั้ง 5 กลุ่มมีความเกี่ยวข้องและมีปฏิสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างกัน และยังพบว่า มีรูปแบบที่เป็นกระบวนการการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของ โรงเรียนดีเด่น 5 ประการ คือ

- 1) การระดมความคิด 2) การร่วมวางแผน 3) การร่วมลงมือทำ 4) การร่วมติดตามประเมินผล

5) การรับประโยชน์ร่วมกัน ส่วนเงื่อนไขการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนดีเด่นพบว่า เงื่อนไขการมีส่วนร่วมมากของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นเงื่อนไขที่ส่งเสริมและสนับสนุนอยู่ 5 ประการ คือ 1) การมีผู้นำทางศาสนาให้การสนับสนุนและเห็นความสำคัญของการศึกษา 2) ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้นำชุมชนช่วยเหลือสนับสนุนอย่างจริงจัง 3) การมีการรวมกลุ่มกันเองในชุมชนหลายกลุ่ม 4) คณะครูมีความสามัคคีและร่วมพัฒนาอย่างต่อเนื่องและ 5) ผู้บริหารเป็นที่ยอมรับของคณะครูและชุมชน ส่วนเงื่อนไขการมีส่วนร่วมน้อยของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่ามี 2 ประการ คือ 1) ชุมชนขาดความรู้เรื่องการดำเนินการของโรงเรียนในเรื่องการจัดการเรียนการสอน 2) เงื่อนไขเกี่ยวกับระบบราชการ

ปกรณ์ ก้นอุปัทว์ (2548) ที่ศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของชุมชน กับโรงเรียนประถมศึกษา : กรณีศึกษา โรงเรียนวัดถนน อำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง ผลการวิจัย พบว่า เรื่องที่ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมกับโรงเรียน มี 4 มิติ คือ การคิดและตัดสินใจ การสนับสนุนการดำเนินงาน ผลประโยชน์ที่ชุมชนได้รับจากโรงเรียนและการกำกับติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล ผู้เข้ามามีส่วนร่วมกับโรงเรียน มี 2 กลุ่ม คือ บุคคลในชุมชน และบุคคลนอกชุมชน วิธีการเข้ามามีส่วนร่วมของชุมชนกับโรงเรียน โดยความสมัครใจและโดยการถูกชักจูง ปัจจัยที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนกับโรงเรียน มี 3 กลุ่มคือ 1) ปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมืองการปกครอง และด้านสังคมวัฒนธรรมที่ดี 2) ปัจจัยเกี่ยวกับชุมชนในด้านความศรัทธาต่อผู้บริหาร ครู และโรงเรียน ปัจจัยเกี่ยวกับโรงเรียน ที่ตั้งมานาน ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความสามัคคี มีวิถีปฏิบัติงาน โดยการขอความร่วมมือ การสร้างเครือข่าย การให้บริการชุมชนและการมีระบบดูแลนักเรียน มีการวางแผนและจัดทำหลักสูตร โดยการมีส่วนร่วม มีความเชื่อถือด้านการเงินและผลงานของโรงเรียน และด้านอื่น ๆ เช่น ความเป็นสถาบันของชุมชนและมีชื่อเดียวกับวัด ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนกับโรงเรียน มี 3 กลุ่ม คือ 1) ปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในด้านเศรษฐกิจ จากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ด้านการเมืองการปกครอง ผู้นำท้องถิ่นมีความสัมพันธ์กับโรงเรียนน้อยและด้านสังคมวัฒนธรรมจากความเชื่อที่ว่า ทำบุญกับวัดจึงจะได้บุญจึงไม่ทำกับโรงเรียน 2) ปัจจัยเกี่ยวกับชุมชน ได้แก่ ประชาชนที่เข้ามา อยู่อาศัยใหม่ไม่ผูกพันกับชุมชนและโรงเรียน 3) ปัจจัยเกี่ยวกับโรงเรียนด้านบุคลากร ผู้บริหารขัดแย้งกับชุมชนและบุคลากรในโรงเรียน ผู้บริหารและครูประพฤติตนไม่เหมาะสม ด้านการปฏิบัติงาน ครูดูแลนักเรียนไม่ทั่วถึง ครูมีภารกิจด้านอื่นมาก และด้านอื่น ๆ ได้แก่ ความขัดแย้งภายในโรงเรียนและความขัดแย้งระหว่างวัดกับโรงเรียน

นภาพรณ์ หะวานนท์ (2543, หน้า 10) ได้ศึกษาเพื่อหาคำตอบอธิบายเกี่ยวกับลักษณะ

และเงื่อนไขการมีส่วนร่วม รวมทั้งกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนและโรงเรียนเพื่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานจากปรากฏการณ์ในชุมชน ผลการวิจัยพบว่า สิ่งสำคัญที่สุดที่เป็นสิ่งกำหนดกระบวนการและแบบแผนการมีส่วนร่วมของชุมชนและโรงเรียนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานคือ เงื่อนไขทางด้านบริบทของชุมชน เงื่อนไขด้านสภาพแวดล้อมของชุมชน และเงื่อนไขทางด้านโรงเรียนส่วนกระบวนการมีส่วนร่วม พบว่า มี 8 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาขั้นพื้นฐานก่อนร่วมดำเนินการ 2) การสร้างความสัมพันธ์กับประชาชนในชุมชน 3) การสร้างเครือข่ายของกลุ่มผู้มีส่วนร่วม 4) การสร้างกิจกรรม 5) การต่อรองเพื่อการดำเนินการ 6) การร่วมกันดำเนินการ 7) การร่วมกันประเมินผลการดำเนินการ 8) การร่วมกันรับผลประโยชน์จากการดำเนินการ

จากกระบวนการดังกล่าว ทำให้แบบแผนการมีส่วนร่วมของชุมชนสามารถจำแนกตามหมวดหมู่ของคุณสมบัติเป็น 3 แบบแผนย่อย คือ แบบแผนการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ (Full Participatory Pattern) แบบแผนการมีส่วนร่วมบางส่วน (Partial Participatory Pattern) และแบบแผนการมีส่วนร่วมแบบชายขอบ (Marginal Participatory Pattern)

อนек แสนวงศ์ (2548) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังกับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการกลุ่มโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร ผลการวิจัย พบว่า 1) ภูมิหลังของผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการกลุ่มโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 41 - 50 ปี มีสถานภาพสมรส มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 30 ปี มีอาชีพเกษตรกรรม มีรายได้ต่อเดือน 10,001 - 15,000 บาท มีระยะเวลาพักอาศัยในพื้นที่ซึ่งเป็นที่ตั้งของกลุ่มโรงเรียนมากกว่า 30 ปี มีสถานภาพการถือครองที่ดินซึ่งเป็นที่พักอาศัยหรือประกอบอาชีพในท้องถิ่นซึ่งเป็นที่ตั้งของกลุ่มโรงเรียน โดยเป็นเจ้าของที่ดิน และเคยมีประสบการณ์ในการเป็นคณะกรรมการ โรงเรียนหรือกลุ่มโรงเรียน 2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการกลุ่มโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการให้ความช่วยเหลือการปฏิบัติงานของโรงเรียนตามแผนงาน โครงการของกลุ่มโรงเรียนและแนวปฏิบัติอื่น ๆ ที่คณะกรรมการกลุ่มกำหนด ด้านการเสนอแนะในการจัดตั้ง และจัดสรรงบประมาณของโรงเรียนภายในกลุ่ม และ ด้านการปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 อันดับ ได้แก่ ด้านการเสนอแนะการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูและลูกจ้างประจำของโรงเรียนภายในกลุ่ม ด้านการกำหนดนโยบาย และแนวทางจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของกลุ่มโรงเรียน และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของโรงเรียนภายในกลุ่มตามลำดับ 3) ภูมิหลังของผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการกลุ่มโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการ

ปฏิบัติหน้าที่ของผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการกลุ่มโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส อาชีพ ระยะเวลาที่พักอาศัยในพื้นที่ซึ่งเป็นที่ตั้งของกลุ่มโรงเรียน และประสบการณ์ในการเป็นคณะกรรมการ โรงเรียนหรือกลุ่มโรงเรียน

ศศิธร อาจจันงค์ (2550) การมีส่วนร่วมในการบริหารของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก โดยมีส่วนร่วมมากที่สุดด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ระดับการมีส่วนร่วมจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไปมีส่วนร่วมระดับมาก ส่วนผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีส่วนร่วมระดับปานกลาง เฉพาะในเรื่องการมีส่วนร่วมกำหนดแผน นโยบาย เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการทำงาน ของโรงเรียนในด้านการกำหนดแผน นโยบาย และ ยุทธศาสตร์ การมีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะในการแต่งตั้งผู้บริหารและการมีส่วนร่วมในการแต่งตั้งอนุกรรมการเพื่อปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ในโรงเรียนในด้านการบริหารสถานศึกษา นอกนั้นอยู่ในระดับมากเหมือนกันทุกเรื่อง

บรูซ (Bruce, 1999, p. 6028-A) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา เกี่ยวกับความสัมพันธ์กับชุมชน พบว่า ความคาดหวังของ โรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับชุมชน สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนที่จะมีส่วนร่วมกับทางโรงเรียนสำหรับความคาดหวังของครูใหญ่โรงเรียนประถมนั้น ผลการวิจัย พบว่า ครูใหญ่คาดหวังที่จะให้ผู้ปกครองของนักเรียน ได้มีส่วนร่วมระหว่าง โรงเรียนกับการเรียนรู้การอบรมสอนเด็กให้มากยิ่งขึ้นให้การทำงานมีความคาบเกี่ยวกับโรงเรียนชุมชน และต้องการให้มีชุมชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของเด็กด้วยครูและผู้ปกครองมีความต้องการที่จะให้ครูใหญ่ที่พักหรืออยู่อาศัยภายในบริเวณ โรงเรียน ครูใหญ่มีความเห็นว่า การสื่อความหมายระหว่างโรงเรียนกับชุมชน มีอุปสรรคอยู่อย่างหนึ่งคือการที่ทำให้ความหมายของสิ่งใดสิ่งหนึ่งถูกเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม อันเนื่องมาจากการถ่ายทอดข่าวหรือการส่งข่าวเกิดความผิดพลาด

โกลด์ (Gold, 2000, p. 295) ได้ศึกษาการเข้ามามีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาระดับโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยเน้นการให้ความร่วมมือระหว่างชุมชน ผู้ปกครอง และนักการศึกษา ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิรูปการศึกษาในรัฐฟิลาเดลเฟีย ผลการศึกษาพบว่า การจัดการของชุมชนเป็นสื่อกลางระหว่างผู้ปกครอง ครอบครัวกับโรงเรียน เพื่อเป้าหมายในการเสริมสร้าง การอ่านออกเขียนได้ และการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับชุมชน ทำให้ผู้ปกครองได้รับความรู้เกี่ยวกับชุมชน ดังนั้นการสร้างหุ้นส่วนและความร่วมมือระหว่างผู้ปกครองกับนักการศึกษา ทำให้เกิดทรัพยากรที่มีคุณค่าทั้งในด้านสังคมและวัฒนธรรมให้แก่โรงเรียน

เบคเคอร์รา (Becerra, 1974, p. 6887) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทและความเข้าใจระหว่าง

ผู้บริหารกับตัวแทนของชุมชนในการวินิจฉัยปัญหา พบว่า การตัดสินใจปัญหาใด ๆ ที่เกี่ยวกับโรงเรียนผู้บริหารและตัวแทนของชุมชนจะต้องร่วมมือกันทุกฝ่าย จะต้องทำความเข้าใจตามบทบาทหน้าที่และนโยบายที่ตกลงกันได้ และนอกจากนั้นยังพบว่า ผู้บริหารต้องเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจในการเข้าร่วมของชุมชนหรือประชาชนในเรื่องที่เกี่ยวกับการตัดสินใจจะต้องมีการฝึกอบรมและเตรียมการก่อนพอสมควร ผู้บริหารจะต้องเป็นบุคคลที่ยอมรับตนเองและไม่ควรคาดหวังเกี่ยวกับผลที่จะได้รับให้สูงเกินไปในการเข้าร่วมกับชุมชนในแต่ละครั้ง

อเมนู เทคา (Amenu – Tekaa, 1988, p. 1626-A) ได้ศึกษาทัศนคติของชาวอินเดียในประเทศเคนยาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการศึกษาผลการวิจัย พบว่า การจัดการศึกษาของชุมชนที่ประสบความสำเร็จนั้นเนื่องมาจากประชาชนในชุมชนได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร โดยให้หลักสูตรตอบสนอง ต่อความต้องการของชุมชน และสอดคล้องกับวัฒนธรรมของชุมชน งานวิจัยของอเมนู เทคา เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนจะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา ทั้งนี้ ผู้บริหารและครูจะต้องมีบทบาทช่วยส่งเสริมด้วย

สมิท (Smith, 1971, p. 2337-A) ได้ศึกษาวิจัยบทบาทของคณะกรรมการศึกษาในการวางแผนและการพัฒนาของมหาตม์ลรัฐมิชิแกน พบว่า สมาชิกของคณะกรรมการการศึกษาผู้บริหารโรงเรียนและประชาชนมีความต้องการที่จะแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องราวต่าง ๆ อันจะเกิดให้ผลสำเร็จในการพัฒนาการศึกษา คณะกรรมการการศึกษาจากประชาชนไม่เห็นด้วยกับเรื่องราวต่าง ๆ ที่ทางโรงเรียนดำเนินการเพียงฝ่ายเดียวโดยคณะกรรมการไม่ได้มีส่วนรู้เห็น คณะกรรมการสถานศึกษาและผู้บริหาร โรงเรียนเห็นพ้องต้องกันว่า โรงเรียนจะเจริญก้าวหน้าขึ้นไปกว่าเดิม หากได้มีคณะกรรมการดังกล่าวเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม สรุปได้ว่าการมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่รัฐส่งเสริม ชักนำ และสร้างโอกาสให้ประชาชนในชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ทั้งในรูปแบบบุคคล กลุ่มคน ชุมชน สมาคม มูลนิธิและองค์การอาสาสมัคร ในรูปแบบต่างๆ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานและจากแนวคิดของของ แชดดิคและคณะ (Shadid et al., 1982, pp. 107-122) ,อะแทสแตร์ ที ไวท์ (Atastair T. White, 1982, p. 18) และชูชาติ พ่วงสมจิตร (2541, หน้า 43) ได้องค์ประกอบการมีส่วนร่วม 4 องค์ประกอบได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ซึ่งในการจัดการศึกษาที่ประสบความสำเร็จนั้นมาจากประชาชนในชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียน

การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

แซดดิค และคณะ (Shadid et al., 1982, pp. 107-122) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจว่าเป็นการกำหนดความต้องการและจัดลำดับความสำคัญ การวางแผนและการตัดสินใจปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ อะแทสแตร์ ที ไวท์ (Atastair T. White, 1982, p. 18) ได้ให้ทัศนะว่าการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจว่า อะไรควรทำและทำอย่างไร

ซูชาติ พ่วงสมจิตร (2541, หน้า 43) ได้ทำการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนกับโรงเรียนประถมศึกษาในเขตปริมณฑล กรุงเทพมหานคร พบว่า การให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สอดคล้องกับการปกครองระบอบประชาธิปไตย ช่วยทำให้ประชาชนยอมรับ มีความรู้สึกผูกพันและมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ ทำให้การดำเนินโครงการราบรื่น ได้รับความร่วมมือจากประชาชนมากขึ้น จะช่วยพัฒนาขีดความสามารถ และมีการระดมทรัพยากรเพื่อการดำเนินงานมากขึ้น ก่อให้เกิดความคิดร่วมกัน เข้าใจกัน สามารถพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน นำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน ปัจจัยที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมได้แก่ความศรัทธาของชุมชน ผู้บริหารและครูมีการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อชุมชน ทรัพยากรและสภาพแวดล้อมคุณภาพของประชากร ลักษณะการตั้งถิ่นฐานของชุมชน

จิณฉัตร ปะโคทัง (2549, หน้า 113) ได้ศึกษารูปแบบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนดีเด่น โรงเรียนกัณฑ์ธรรมณ์ จังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของ โรงเรียนดีเด่น 5 ประการ คือ 1) การระดมความคิด 2) การร่วมวางแผน 3) การร่วมลงมือทำ 4) การร่วมติดตามประเมินผล 5) การรับประโยชน์ร่วมกัน

ปกรณ กัณอุปัทวี (2548) ได้ศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของชุมชน กับโรงเรียนประถมศึกษา : กรณีศึกษาโรงเรียนวัดถนน อำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง ผลการวิจัย พบว่า เรื่องที่ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมกับโรงเรียน มี 4 มิติ คือ การคิดและตัดสินใจ การสนับสนุนการดำเนินงาน ผลประโยชน์ที่ชุมชนได้รับจากโรงเรียน และการกำกับติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล

เบคเคอร์รา (Becerra, 1974, p. 6887) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทและความเข้าใจระหว่างผู้บริหารกับตัวแทนของชุมชนในการวินิจฉัยปัญหา พบว่า การตัดสินใจปัญหาใด ๆ ที่เกี่ยวกับโรงเรียนผู้บริหารและตัวแทนของชุมชนจะต้องร่วมมือกันทุกฝ่าย จะต้องทำความเข้าใจตามบทบาทหน้าที่และนโยบายที่ตกลงกันไว้ และนอกจากนั้นยังพบว่า ผู้บริหารต้องเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจในการเข้าร่วมของชุมชนหรือประชาชน ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ จะต้องมีการฝึกอบรมและเตรียมการก่อนพอสมควร ผู้บริหารจะต้องเป็นบุคคลที่ยอมรับตนเองและ

ไม่ควรคาดหวังเกี่ยวกับผลที่จะได้รับให้สูงเกินไปในการเข้าร่วมกับชุมชนในแต่ละครั้ง

สมิท (Smith, 1971, p. 2337-A) ได้ศึกษาวิจัยบทบาทของคณะกรรมการการศึกษาในการวางแผนและการพัฒนาของมหาลัทธิรัฐมิชิแกน พบว่า สมาชิกของคณะกรรมการการศึกษา ผู้บริหาร โรงเรียนและประชาชนมีความต้องการที่จะแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องราวต่าง ๆ อันจะก่อให้เกิดผลสำเร็จในการพัฒนาการศึกษา คณะกรรมการการศึกษาจากประชาชนไม่เห็นด้วยกับเรื่องราวต่าง ๆ ที่ทางโรงเรียนดำเนินการเพียงฝ่ายเดียวโดยคณะกรรมการไม่ได้มีส่วนรู้เห็น คณะกรรมการสถานศึกษาและผู้บริหาร โรงเรียนเห็นพ้องต้องกันว่าโรงเรียนจะเจริญก้าวหน้าขึ้นไปกว่าเดิม หากได้มีคณะกรรมการดังกล่าวเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน

สรุปได้ว่าการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง ลักษณะของการมีส่วนร่วมของชุมชนที่เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ความต้องการและจัดลำดับความสำคัญ การวางแผนและการตัดสินใจปฏิบัติตามแผนที่วางไว้และการให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การช่วยทำให้เกิดยอมรับ มีความรู้สึกผูกพันและมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ ทำให้การดำเนินโครงการราบรื่นได้รับความร่วมมือจากประชาชนมากขึ้นจะช่วยพัฒนาขีดความสามารถและมีการระดมทรัพยากรเพื่อการดำเนินมากขึ้น ก่อให้เกิดความคิดร่วมกัน เข้าใจกัน สามารถพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน นำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

แซดดิค และคณะ (Shadid et al., 1982, pp. 107-122) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วม ในการดำเนินงานว่า เป็นการมีส่วนร่วมในส่วนที่เป็นองค์ประกอบของการดำเนินงาน เช่น การช่วยเหลือด้านทรัพยากรการบริหารงานและประสานงาน และการขอความช่วยเหลือ เช่น การช่วยเหลือด้านทรัพยากรการบริหารงานและประสานงาน และการขอความช่วยเหลือ ศิริกาญจน์ โกสุมภ์ (2542, หน้า 209-213) จินฉวีตร ปะ โภทัง(2549,หน้า 43) ปกรณ์ กันอุปัทว์ (2548) นภภรณ์ หะวานนท์ (2543, หน้า 10) พบว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนและโรงเรียน ที่เข้ามาดำเนินกิจกรรม ร่วมกันดำเนินงาน ร่วมในการจัดการศึกษา เป็นขั้นตอนหนึ่งที่มีความสำคัญที่สุดของชุมชนและโรงเรียน ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จะมีความแตกต่างกัน เช่น ลักษณะของการเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการจึงมีลักษณะของ การร่วมงาน ร่วมมือ ร่วมสนับสนุน ร่วมแสดงความคิดเห็นเล็กน้อย แต่ไม่มีอำนาจในการตัดสินใจเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมหรือการดำเนินงานที่ถูกกำหนดมาแล้วจากกลุ่ม

สรุปได้ว่าการมีส่วนร่วมในการดำเนินการหมายถึง ลักษณะของการมีส่วนร่วมของชุมชนที่เข้ามามีส่วนร่วมในดำเนินการจัดการศึกษา การร่วมงาน ร่วมมือ ร่วมสนับสนุน การให้ความช่วยเหลือด้านทรัพยากรการบริหารงานและประสานงาน ร่วมเสียสละในการพัฒนาลงมือ

ปฏิบัติตามที่ได้ตัดสินใจเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมหรือการดำเนินงานของโรงเรียน

การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยของ อะแทสแตร์ ที ไวท์ (Atastair T. White, 1982, p. 18) แซดดิค และคณะ (Shadid et al., 1982, pp. 107-122). ศิริกาญจน์ โกสุมภ์ (2542, หน้า 209-213 อ้างถึงใน มุทิตา แพทย์ประทุม, 2549) สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ หมายถึง ลักษณะของการในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดจากการดำเนินงานที่ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม ซึ่งเป็นผลทางด้านจิตใจมากกว่าจะเป็นสิ่งตอบแทนที่เป็นผลประโยชน์ทั้งในทางบวกและในทางลบ อาจเป็นประโยชน์และเป็นโทษได้ทั้งต่อบุคคลและสังคม เช่น การมีส่วนร่วมที่โรงเรียนนำมาใช้ในการแสดงความขอบคุณต่อคนในชุมชนที่เป็นความรู้สึกทางด้านจิตใจ

การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยของอะแทสแตร์ ที ไวท์ (Atastair T. White, 1982, p. 18) นภกรณ์ หะวานนท์ (2543, หน้า 10) ศิริกาญจน์ โกสุมภ์ (2542, หน้า 209-213 อ้างถึงใน มุทิตา แพทย์ประทุม, 2549) จินฉวีตร ปะโคทัง (2549, หน้า 31) กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการประเมินผลว่า หมายถึง ลักษณะของการมีส่วนร่วมของชุมชนที่เข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผล การดำเนินการร่วมกันเพื่อปรับปรุงข้อบกพร่องและพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพมากขึ้น การร่วมกันประเมินผลการดำเนินการ เป็นขั้นตอนหนึ่ง หลังจากการดำเนินกิจกรรมต่างๆแล้ว ผู้ที่มีส่วนร่วมดำเนินการจะประเมินผลการดำเนินการร่วมกันเพื่อปรับปรุงข้อบกพร่อง ลักษณะของการประเมินผลที่โรงเรียนดำเนินการอยู่ คือ การสอบถามความคิดเห็นจากผู้ที่มีส่วนร่วม เช่น จากผู้ปกครองนักเรียน ผู้นำชุมชนและผู้ที่เกี่ยวข้อง

5. ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment)

ความผูกพันต่อองค์การเป็นปัจจัยหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีนักวิชาการหลายคนให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การไว้ดังนี้

กรีนเบิร์ก (Greenberg, 1999, p. 86) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ระดับบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับองค์การ

พอร์เตอร์และคณะ (Porter et.,al, 1974, p. 604) ให้ความหมายว่าเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีความเกี่ยวพัน เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและมีความเกี่ยวข้องกับองค์การ 3 ลักษณะ คือ 1) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ 2) มีความตั้งใจและพร้อมจะให้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ 3) ศรัทธายอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์การ

รอบบินส์ (Robbins, 1993, p. 178) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรในรูปแบบที่มีความจงรักภักดี การเป็นอันหนึ่งอันเดียว และมี ส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กรที่ตนเองสังกัดอยู่

นอร์ทคราฟท์ และนีล (Northcraft & Neale, 1990, p. 464) กล่าวว่า ความผูกพัน หมายถึง ความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งแน่นแฟ้นระหว่างบุคคลใดบุคคลหนึ่งกับองค์กร ใดองค์กรหนึ่ง โดยมีองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ มีความศรัทธาและเชื่อมั่นในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร มีความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร และมีความตั้งใจที่จะอยู่เป็น สมาชิกขององค์กร

พัชรวิวรรณ กิจมี (2549, หน้า 50) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง การที่บุคลากรมีความเกี่ยวข้องหรือเกี่ยวข้องกับงานที่ทำอย่างลึกซึ้ง มีความรู้สึกที่ดีหรือมีทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำ เห็นคุณค่าของงานที่ทำ เห็นว่า งานที่ตนเองทำเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ตนเองทำให้ งานมีคุณค่า และในทางกลับกัน งานและผลงานของตนช่วยทำให้ตนมีค่ามีความหมายเช่นกัน

เอนาว์เคย์, พอร์เตอร์และสเตียร์ (Mowday, Potter & Steer, 1982 อ้างถึงใน รุ่งทิพย์ พรหมศิริ, 2549 หน้า 82) ให้ความเห็นว่าผู้มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะแสดงลักษณะ 3 ประการ ดังนี้

1. ความศรัทธาต่อองค์กร คือมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กรต่อไป
2. ความทุ่มเทต่อองค์กร คือ มีความตั้งใจอย่างมากที่ใช้ความพยายามเพื่อทำประโยชน์ ให้องค์กร
3. ความภักดีต่อองค์กร คือ มีความเชื่อและยอมรับสูงต่อค่านิยมและเป้าหมายของ องค์กร

ทินวัตร เงินขาว (2546) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษาสังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ปัจจัย ด้านความท้าทายของงาน การมีโอกาสดำเนินการ การมีส่วนร่วมในการบริหารลักษณะงานมี ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ลักษณะงานมีความสำคัญ ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญ การพิจารณา ความคิดความชอบ ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ความสัมพันธ์กับผู้บริหารและ เพื่อนร่วมงาน และความน่าเชื่อถือและเป็นที่พึ่งพาได้ขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ต่อองค์กรของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด

กำแพงเพชรและ มีกลุ่มตัวแปร 3 ตัว ที่มีนัยสำคัญของการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา คือ ความท้าทายของงาน ความน่าเชื่อถือและเป็นที่พึ่งพาได้ขององค์การ และความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญเป็นที่ยอมรับขององค์การ โดยกลุ่มตัวแปรเหล่านี้มีอำนาจพยากรณ์ได้ร้อยละ 54.40

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกเกี่ยวพัน เกี่ยวข้อง เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ มีความจงรักภักดีกับองค์การที่ตนเองสังกัดอยู่ โดยมีองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความศรัทธาต่อองค์การคือมีความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ 2) ความทุ่มเทต่อองค์การ คือ มีความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ 3) ความภักดีต่อองค์การคือมีความเชื่อมั่นในเป้าหมายและคุณค่าขององค์การ จะส่งผลต่อประสิทธิผลต่อโรงเรียน

6. ปัจจัยบรรยากาศองค์การ (Organizational Climate)

บรรยากาศองค์การ เป็นคุณลักษณะเฉพาะที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ซึ่งเกิดจากการปฏิบัติงานระหว่างผู้บริหารและครูที่มีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม โดยมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมบุคคลในโรงเรียน ซึ่งในการทำงานให้สำเร็จจำเป็นต้องสร้างบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การไว้ดังนี้

ชะลอ บัวน้อย(2538, หน้า 32) ให้ความหมายว่า สภาวะที่เกิดขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและสิ่งแวดล้อมต่างๆภายในองค์การ โรงเรียนซึ่งส่งผลต่อขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคล

บี เอส กิลเมอร์(Gilmer, 1966, p. 57) ให้คำจำกัดความขอบรรยากาศองค์การว่าเป็นคุณลักษณะที่จำแนกองค์การออกจากองค์การอื่นและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การอีกด้วย

ฮอย และมิตเกล (Hoy & Miskel, 1982, p. 185) กล่าวว่าบรรยากาศองค์การหมายถึงคุณภาพแวดล้อมโดยรวมซึ่งรวมทั้งตัวบุคคล อาคารสถานที่และสถานที่ตั้งในโรงเรียนอันเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนและกลุ่มบุคคลในโรงเรียนทำให้แต่ละโรงเรียนแตกต่างกัน

แนวคิดและองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ

ฮอย และมิตเกล (Hoy & Miskel, 2001, p. 189) ได้ศึกษาพบว่า บรรยากาศโรงเรียนเกิดขึ้นจากพฤติกรรมผู้บริหารโรงเรียน 3 ด้าน ได้แก่

1. พฤติกรรมสนับสนุน (Supportive) หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนให้ความช่วยเหลือห่วงใยและพยายามจูงใจให้คำติชมแก่คณะครูอย่างสร้างสรรค์ รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

จากครู

2. พฤติกรรมชี้แนะ (Directive) หมายถึง ผู้บริหาร โรงเรียนติดตามการปฏิบัติงานของ คณะครูอย่างใกล้ชิด เข้มงวดและควบคุมดูแลครูทุกคนในการทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ ยึดถือระเบียบกฎเกณฑ์เป็นสำคัญ

3. พฤติกรรมควบคุม (Restrictive) หมายถึง ผู้บริหารทำให้คณะครูมีภาระงานมาก เกินไป ทั้งงานเอกสาร การประชุม และงานต่างๆ ทำให้เป็นอุปสรรคหรือขัดขวางหน้าที่ความ รับผิดชอบในการเรียนการสอน

ส่วนพฤติกรรมครู 3 ด้าน ได้แก่

1. พฤติกรรมร่วมมือ (Collegial) หมายถึง คณะครูมีการช่วยเหลือกัน ให้การ สนับสนุนและยอมรับในความสามารถทางวิชาการซึ่งกันและกัน

2. พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ (Committed) หมายถึง คณะครูมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สมาชิกของแต่ละกลุ่มย่อย มีการพบปะกันอยู่เสมอ

3. พฤติกรรมแตกแยก (Disengaged) หมายถึง คณะครูมีการพบปะกันน้อย มีการ แยกแยก และขาดความสามัคคีในหมู่คณะ ส่วนในงานวิจัยของถาวรดี อนันต์นาวี (2545, หน้า 118) ซึ่งได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่า สถานการณ์โรงเรียน คุณลักษณะผู้นำผู้บริหาร บรรยากาศของ โรงเรียน ร่วมกันทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา ได้ร้อยละ 79 อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ ประเสริฐ บัญญัติศักดิ์ (2540) ได้ศึกษา การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล องค์การ ของหน่วยงานศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา พบว่า บรรยากาศโรงเรียนมีอิทธิพล โดยรวมและอิทธิพล โดยตรงต่อประสิทธิผลขององค์การ จันทราณี สงวนนาม (2533, หน้า 149) ได้ ศึกษา คุณลักษณะบางประการของผู้บริหาร บรรยากาศของโรงเรียนและความพึงพอใจในงานที่ สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า บรรยากาศโรงเรียนเป็นตัวแปรที่สามารถ ทำนายความสำเร็จของโรงเรียน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยดังกล่าวสรุปได้ว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การ หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ซึ่งเกิดจากการปฏิบัติงานระหว่างผู้บริหารและครูที่มี ปฏิสัมพันธ์ทางสังคม โดยมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมบุคคลในโรงเรียน ได้แก่พฤติกรรมสนับสนุน พฤติกรรมชี้แนะ พฤติกรรมควบคุม พฤติกรรมร่วมมือ พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ พฤติกรรมแตกแยก

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับโรงเรียนขนาดเล็ก

วิไลวรรณ แซ่ซื่อ (2549) ได้ศึกษาความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียน

ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี กับประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป มีความท้อแท้ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านความสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และด้านความไม่สมหวัง ในผลสำเร็จของตน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมบัติ บุญเกิด (2548) ได้ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายใน ด้านความสามารถในการผลิตที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

อรรธรณ พันธูปาล (2550) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนางานตามมาตรฐานการศึกษา เพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของ โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง พบว่า มาตรฐานที่ 9 ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีปัญหาภาคอันดับที่ 1 รองลงมาคือ มาตรฐานที่ 8 ครูมีคุณวุฒิ/ ความรู้ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบ และมีครูเพียงพอตามลำดับ 3. ปัญหาการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษา ด้านผู้บริหารในภาพรวม พบว่ามาตรฐานที่ 13 สถานศึกษามีหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น มีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีปัญหาภาค อันดับที่ 1 รองลงมาคือ มาตรฐานที่ 10 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและมีความสามารถในการบริหารจัดการ และมาตรฐานที่ 14 สถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา ตามลำดับ 4. รูปแบบการพัฒนางานตามมาตรฐานการศึกษา เพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง ดังนี้ มาตรฐานที่ 1 - มาตรฐานที่ 7 วิเคราะห์สภาพปัญหา ข้อเสนอแนะของ สมศ. วางแผนการพัฒนาคูณธรรม จริยธรรมและค่านิยม สุขอนามัยและสุขภาพจิต สุนทรียภาพและลักษณะนิสัย ทักษะการคิด ทักษะในการแสวงหาความรู้ ทักษะในการทำงานเป็นทีม โดยดำเนินกิจกรรม โครงการ จัดกิจกรรม การเรียนรู้ที่หลากหลายให้ผู้เรียนฝึกคิด ฝึกทำ ประสานความร่วมมือกับผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง ติดตามผลประเมินผล และรายงานผลมาตรฐานที่ 8-มาตรฐานที่ 9 วิเคราะห์สภาพปัญหา ข้อเสนอแนะของ สมศ. วางแผนการจัดหาครูและพัฒนาครู และพัฒนาครูสู่ครูอาชีพ ประสานความร่วมมือ และขอการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จัดหาครูเข้าอบรม ประชุม สัมมนา ศึกษาคูณ ติดตาม ประเมินผล รายงานผลมาตรฐานที่ 10-มาตรฐานที่ 14 วิเคราะห์สภาพปัญหา ข้อเสนอแนะของสมศ. วางแผนการพัฒนาผู้บริหาร ดำเนินการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ความสามารถในการบริหารวิชาการและเป็น

ผู้นำทางวิชาการความคิดริเริ่มและมีวิสัยทัศน์ พัฒนาระบบและดำเนินการประกันคุณภาพภายในระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมและการจัดองค์การ โครงสร้างการบริหาร และระบบการบริหารงาน พัฒนาการจัดระบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดสภาพแวดล้อมบริการที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตามธรรมชาติเต็มศักยภาพ และการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน พัฒนาสื่อการเรียนการสอนและหลักสูตรสถานศึกษา พัฒนาระบบกลไก และกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา ติดตามผล ประเมินผล รายงานผล

2.งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จ

สุวรรณ วิวัฒน์านนท์ (2548,หน้า 222-223) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงพหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตครอบครัวของนักเรียน พฤติกรรมการสอนของครู ความเป็นผู้นำทางวิชาการ พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน ความพึงพอใจในงานของครู

สมจิตร อุดม (2547: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในภาคใต้พบว่าบรรยากาศโรงเรียน พฤติกรรมผู้นำ และความพึงพอใจในงานของครูส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในภาคใต้

ปิติชาย ดันปิติ(2547,หน้า 151) ได้วิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าเทคโนโลยี การจัดทำหลักสูตร ความร่วมมือจากชุมชน ความสามารถของนักเรียน โครงสร้างองค์การ ความสามารถของผู้บริหารส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

อภิชัย สาหราชทอง(2547) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานพบว่าปัจจัยภายใน 1) ด้านงบประมาณ ผู้บริหารส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับงบประมาณมากเพราะถือเป็นหัวใจหลักในการทำงาน เพราะเมื่อขาดงบประมาณก็ไม่สามารถบริหารงานให้เกิดผลสำเร็จได้ 2) ด้านบุคลากร จากผลที่ได้ผู้บริหารให้ความสำคัญ กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติและการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงานด้วย 3) ด้านวัสดุอุปกรณ์ 4) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต้องไม่ล่าช้าหรือจนเกินไป เพราะผู้บริหารเห็นว่าถ้าการให้เวลาในการไม่เหมาะสมก็ยากจะทำงานให้สำเร็จได้ 5) ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ ถ้าการวางแผนปฏิบัติงานสอดคล้องกับงบประมาณ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานจะสามารถทำให้การบริหารงานสำเร็จไปได้ ปัจจัยภายนอก ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน 2) ปัจจัยด้านความซื่อสัตย์ 3)ความ เป็นธรรม ความเสมอภาค เป็นสิ่งจำเป็นในการบริหารงาน ให้สำเร็จ

วนิชา พิกำ (2543) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา พบว่า ครู อาจารย์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านกลุ่มผู้ร่วมงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านผลตอบแทนและด้านการเลื่อนตำแหน่ง

ดวงสมร กลิ่นเจริญ (2545, หน้า 53) พบว่า บรรยากาศขององค์การ พฤติกรรมการบริหาร ความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กร และสามารถทำนายประสิทธิผลขององค์กรได้ ส่วนงานวิจัยของจรัล บางประเสริฐ (2544) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานคือความพอใจต่อความก้าวหน้าในหน่วยงาน

สุทธิพงษ์ ยงศ์กมล (2543, หน้า 240) ได้วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการสอน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ได้แก่ โครงสร้างองค์การ: การกำหนดบทบาทหน้าที่ การมอบหมายงานที่เหมาะสมของแต่ละคน และการประสานงาน เทคโนโลยีขององค์การ: เทคโนโลยีเพื่อการดำเนินงานและการประสานงาน บรรยากาศขององค์การ

กีใจ (Kijai., 1997, p. 329-A) ได้ศึกษาเรื่องคุณลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลจากปัจจัยพื้นฐาน 3 ประการ ได้แก่ บรรยากาศโรงเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างบ้านกับโรงเรียน เป็นผู้นำทางวิชาการ ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบ้านกับโรงเรียนมีประสิทธิผลสูงกว่าปัจจัยด้านอื่น

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้บริหาร

ศรีเพชร จันทร์ส่องศรี (2548) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยสรุปได้ว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน และมีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน 2 ตัวแปร คือ การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียนและการจัดการด้านการเรียนการสอน

สุวัฒน์ วิวัฒนานนท์ (2548, หน้า 222-223) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงพหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการ พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน ความพึงพอใจในงานของครู

ศิริพร นาคสุวรรณ (2548, หน้า 101) ได้ศึกษาการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษา โรงเรียนเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร บรรยากาศขององค์การ ความพึงพอใจในการทำงาน

วิญญู จุลวรรณ (2547) ได้วิเคราะห์ห้วงอ้อมประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีองค์ประกอบ 8 ด้าน ได้แก่ องค์ประกอบด้านการบริหารจัดการ ด้านการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ด้านความสามารถ ด้านบุคลิกภาพ ด้านการนิเทศ ด้านการวางแผน ด้านการอำนวยความสะดวก และด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

ประทีน วิเศษสุวรรณ (2545) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ เขตการศึกษา 1 พบว่า ปัจจัยการบริหารการศึกษาซึ่ง ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำทางการบริหาร พฤติการณ์ผู้นำทางวิชาการ พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านวัฒนธรรม โรงเรียนและปัจจัยด้านขนาด โรงเรียนมีความสัมพันธ์และมีอำนาจในการพยากรณ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษา

บุญจือ จุฑาพรรณนาชาติ (2544) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอน ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา พบว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศองค์การส่งผลทางบวกความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนและสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การได้

จันทร์ณี สงวนนาม (2533, หน้า 149) ได้ศึกษาคุณลักษณะบางประการของผู้บริหารบรรยากาศของโรงเรียนและความพึงพอใจในงานที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียน ประถมศึกษา พบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนส่งผลทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในการจัดประสบการณ์ให้แก่ผู้เรียน

4.งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างองค์การ

ประเสริฐศักดิ์ บัณฑิตศักดิ์ (2540) ได้วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของหน่วยศึกษานิเทศก์กรมสามัญศึกษา โดยใช้กรอบแนวคิดของ Ricard M. Steers ที่จำแนกปัจจัยที่ส่งผลออกเป็น 4 ด้าน คือ ลักษณะสภาพแวดล้อม ลักษณะบุคคลในองค์การ สภาพการใช้เทคโนโลยีในองค์การ ลักษณะองค์การพบว่าตัวแปรทุกตัวมีอำนาจในการอธิบายประสิทธิผลองค์การ โดยมีขนาดอิทธิพลรวมเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ประสิทธิภาพการติดต่อสื่อสาร วัฒนธรรมองค์การ การใช้เทคโนโลยีในองค์การ สภาพด้านการเมือง คุณลักษณะของผู้นำ การกำหนดเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ โครงสร้างองค์การ สภาพเศรษฐกิจสังคม และบรรยากาศขององค์การมีอิทธิพลโดยรวมและมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลขององค์การ

สุพิศ ประสพศิลป์ (2540) ได้วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาล ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ ระบบสังคม ภาวะผู้นำ โครงสร้างองค์การ การดำเนินงานขององค์การ ทรัพยากรขององค์การ และการจูงใจพบว่า

ปัจจัยโครงสร้างองค์การส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในระดับมาก

ประทุม ฤกษ์กลาง (2538) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์การและผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน พบว่า ลักษณะบุคคลและโครงสร้างองค์การมีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์การ

5.งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อม

สไตน์ (Stine, 1999) พบว่า โรงเรียนที่มีความก้าวหน้าทางสภาพแวดล้อมด้านเทคโนโลยีจะประสบความสำเร็จได้จะต้องมีความสัมพันธ์กับชุมชน

ประเสริฐศักดิ์ บัณฑิตศักดิ์ (2540) พบว่า ปัจจัยด้านสังคมส่งอิทธิพลโดยรวมและอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลขององค์การ สภาพการใช้เทคโนโลยีมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลขององค์การ

ณรงค์ ชูศรีชัย (2550) ศึกษาวิจัยและพัฒนาารูปแบบการจัดสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก : กรณีศึกษาโรงเรียนวัดท่าใหม่ โรงเรียนวัดศรีภักดิ์และโรงเรียนวัดลาดระโงง ผลการวิจัยและพัฒนาพบว่า สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กไม่เอื้อต่อการเรียนรู้เท่าที่ควร จึงต้องการการพัฒนาารูปแบบการจัดสภาพแวดล้อมให้ครอบคลุมทั้งสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสภาพแวดล้อมทางจิตสังคม โดยมีรูปแบบการพัฒนา 4 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นนิเทศให้ความรู้ 2) ขั้นปฏิบัติการจัดสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก 3) ขั้นนิเทศติดตาม การจัดสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาตามสภาพจริง และ 4) ขั้นศึกษาผลการใช้รูปแบบการจัดสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก ซึ่งสถานศึกษาได้ทดลองใช้รูปแบบและปฏิบัติตามขั้นตอนดังกล่าวได้อย่างครบถ้วน โดยภาพรวมบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษามีความพึงพอใจต่อรูปแบบที่นำไปทดลองใช้ในสถานศึกษาในระดับปานกลางถึงมากที่สุด

บุญสิต ไสสะอาด (2540) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต่อและการเข้าสู่ตลาดแรงงานของผู้จบหลักสูตรประถมศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ทำให้ผู้จบหลักสูตรตัดสินใจศึกษาต่อคือ ฐานะทางเศรษฐกิจของพ่อแม่อยู่ในระดับดี

เพนดอร่า (Pandora, 1998, อ้างถึงในภารดี อนันต์นาวิ, 2545, หน้า 67-68) พบว่า ฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครองนักเรียนมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

6.งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2541, หน้า 43) ได้ทำการวิเคราะห์ ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนกับโรงเรียนประถมศึกษาในเขตปริมณฑล กรุงเทพมหานคร พบว่า มีปัจจัยที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วม 3 ประการ ได้แก่ 1) ปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม คือ

โครงสร้างทางเศรษฐกิจแบบอุตสาหกรรมจะช่วยให้ชุมชนมีความพร้อมในการสนับสนุนโรงเรียน ด้านการเงินเพราะเป็นย่านอุตสาหกรรมย่อมทำให้เกิดภาวะเศรษฐกิจดี นอกจากนี้ลักษณะนิสัยของ คนไทยช่วยส่งเสริมการเข้ามามีส่วนร่วมกับโรงเรียนกล่าวคือ โดยทั่วไปคนไทยมีนิสัยชอบทำบุญทำทาน ไม่ค่อยปฏิเสธคำร้องขอผู้อื่น โดยเฉพาะโรงเรียนที่เป็นสถาบันสอนบุตรหลานให้ เป็นคนดี มีความรู้ ส่วนระบบการเมืองการปกครองท้องถิ่น จะกระตุ้นให้นักการเมืองเข้ามามี ส่วนร่วมกับโรงเรียน ซึ่งในช่วงที่มีการเลือกตั้งผู้สมัครจะต้องไปพบประชาชน และช่วยเหลือ กิจกรรมของสังคม โดยวัดกับ โรงเรียนที่เป็นสถาบันหลักของชุมชน 2) ปัจจัยเกี่ยวกับชุมชน คือ ความศรัทธาของชุมชนที่มีต่อโรงเรียน หากโรงเรียนสร้างความศรัทธาให้กับชุมชนได้ เช่น ผลการ เรียน นักเรียนสามารถสอบชิงทุนหรือสอบเข้าสถาบันที่มีชื่อเสียง ได้รับรางวัลชนะเลิศ ครูอาจารย์ เอาใจใส่ต่อเด็ก โรงเรียนชนะการประกวดผลงานทางวิชาการ ฯลฯ สำหรับความคาดหวังของชุมชน ต่อโรงเรียน ได้แก่ ความคาดหวังว่าโรงเรียนจะส่งสอนบุตรหลานของเขาให้เป็นคนเก่งคนดีและ คาดหวังให้โรงเรียนมีคุณภาพไม่เป็นรองโรงเรียนอื่น และชุมชนมีความสัมพันธ์อันดีกับโรงเรียน หากผู้บริหารและครูเข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชนอย่างสม่ำเสมอ โรงเรียนให้ควรถือต้อนรับประชาชน อย่างดี โรงเรียนเอาใจใส่บุตรหลานของประชาชน ชุมชนให้ความร่วมมือกับ โรงเรียนด้วยดี 3) ปัจจัยเกี่ยวกับโรงเรียน คือ ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารและครู ซึ่งได้แก่ผู้บริหารและครูมี ความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน ให้เกียรติและกำลังใจ เอาใจใส่การเรียนการสอน ฯลฯ นอกจากนี้ยังมีปัจจัยเกี่ยวกับผลงานและวิธีปฏิบัติของโรงเรียน เช่น โรงเรียนมีชื่อเสียงด้านวิชาการ มีความ เชื่อมั่นในเรื่องการเงิน โรงเรียนมีการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ฯลฯ กล่าวโดยสรุป ปัจจัยที่สนับสนุน ส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการการศึกษาที่อยู่หลายประการ ที่สำคัญก็คือ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเห็นความสำคัญและสนองนโยบายของรัฐในเรื่องนี้ ผู้บริหารจะต้องมี มนุษย์สัมพันธ์และสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนให้แนบแน่น อย่าคิดว่าโรงเรียนตั้งอยู่ในชุมชน ที่มีเศรษฐกิจดีก็จะได้รับการสนับสนุน นอกจากนี้โรงเรียนจะต้องสร้างผลงานให้ชุมชนเกิดความ ศรัทธา เช่น มีผลงานทางวิชาการ เอาใจใส่เด็กนักเรียน เด็กนักเรียนมีผลการเรียนดี เป็นต้น สำหรับในด้านของประชาชนนั้น ส่วนใหญ่คนไทยมีนิสัยชอบทำบุญ มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ดังนั้น หากโรงเรียนจะร้องขออะไรก็คงได้รับการสนับสนุน

สมศักดิ์ ศรีสันติสุข(2536, หน้า 179-181) เสนอปัจจัยที่ทำให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม อย่างแท้จริงในการพัฒนา มีดังนี้ 1. ปัจจัยด้านบุคคล หมายถึง ความพร้อมของบุคคลที่จะเข้าไป ทำงานและให้ประชาชนมีส่วนร่วม เป็นการยอมรับศักดิ์ศรีของประชาชน การมีความเชื่อและ เคารพในตัวประชาชน การให้โอกาสแสดงความคิดเห็น รวมถึงการกระตุ้นให้ประชาชนเข้ามามี ส่วนร่วม 2. ปัจจัยด้านการบริหาร เป็นการนำระเบียบราชการหรือองค์การพัฒนาชุมชน ควรมี

ความยืดหยุ่นในการนำมาปฏิบัติ 3. ปัจจัยด้านโครงสร้างชุมชน

จิณฉัตร ปะโคทัง (2549, หน้า 113-114) ได้ศึกษารูปแบบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนดีเด่น โรงเรียนกันทรารมณณ์ จังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนดีเด่นมีอยู่ 5 กลุ่มใหญ่ คือ 1) การมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) การมีส่วนร่วมแบบเครือข่ายผู้ปกครองนักเรียน 4) การมีส่วนร่วมในการระดมทุน และ 5) การมีส่วนร่วมในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน โดยทั้ง 5 กลุ่มมีความเกี่ยวข้องและมีปฏิสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างกัน และยังพบว่า มีรูปแบบที่เป็นกระบวนการการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของ โรงเรียนดีเด่น 5 ประการ คือ 1) การระดมความคิด 2) การร่วมวางแผน 3) การร่วมลงมือทำ 4) การร่วมติดตามประเมินผล 5) การรับประโยชน์ร่วมกัน ส่วนเงื่อนไขการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของ โรงเรียนดีเด่นพบว่า เงื่อนไขการมีส่วนร่วมมากของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นเงื่อนไขที่ส่งเสริมและสนับสนุนอยู่ 5 ประการ คือ 1) การมีผู้นำทางศาสนาให้การสนับสนุนและเห็นความสำคัญของการศึกษา 2) ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้นำชุมชนช่วยเหลือสนับสนุนอย่างจริงจัง 3) การมีการรวมกลุ่มกันเองในชุมชนหลายกลุ่ม 4) คณะครูมีความสามัคคีและร่วมพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และ 5) ผู้บริหารเป็นที่ยอมรับของคณะครูและชุมชน ส่วนเงื่อนไขการมีส่วนร่วมน้อยของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่ามี 2 ประการ คือ 1) ชุมชนขาดความรู้เรื่องการบริหารจัดการของโรงเรียนในเรื่องการจัดการเรียนการสอน 2) เงื่อนไขเกี่ยวกับระบบราชการ

ปกรณีย์ กันอุปัทว์ (2548) ศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของชุมชน กับ โรงเรียนประถมศึกษา : กรณีศึกษาโรงเรียนวัดถนน อำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง ผลการวิจัย พบว่าเรื่องที่ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมกับ โรงเรียน มี 4 มิติ คือ การคิดและตัดสินใจ การสนับสนุนการดำเนินงาน ผลประโยชน์ที่ชุมชนได้รับจากโรงเรียน และการกำกับติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล ผู้เข้ามามีส่วนร่วมกับ โรงเรียน มี 2 กลุ่ม คือ บุคคลในชุมชน และบุคคลนอกชุมชน วิธีการเข้ามามีส่วนร่วมของชุมชนกับโรงเรียน โดยความสมัครใจและโดยการถูกชักจูง ปัจจัยที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนกับโรงเรียน มี 3 กลุ่มคือ 1) ปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมืองการปกครอง และด้านสังคมวัฒนธรรมที่ดี 2) ปัจจัยเกี่ยวกับชุมชนในด้านความศรัทธาต่อผู้บริหาร ครู และ โรงเรียน ปัจจัยเกี่ยวกับโรงเรียน ที่ตั้งมานาน ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความสามัคคี มีวิธีปฏิบัติงานโดยการขอความร่วมมือ การสร้างเครือข่าย การให้บริการชุมชนและการมีระบบดูแลนักเรียน มีการวางแผนและ

จัดทำหลักสูตรโดยการมีส่วนร่วม มีความเชื่อถือด้านการเงินและผลงานของโรงเรียน และด้านอื่น ๆ เช่น ความเป็นสถาบันของชุมชน และมีชื่อเดียวกับวัด ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนกับโรงเรียน มี 3 กลุ่ม คือ 1) ปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในด้านเศรษฐกิจ จากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ด้านการเมือง การปกครอง ผู้นำท้องถิ่นมีความสัมพันธ์กับโรงเรียนน้อย และคำสั่งคมวัฒนธรรมจากความเชื่อที่ว่า ทำบุญกับวัดจึงจะได้บุญจึงไม่ทำกับ โรงเรียน 2) ปัจจัยเกี่ยวกับชุมชน ได้แก่ ประชาชนที่เข้ามาอยู่อาศัยใหม่ไม่ผูกพันกับชุมชนและ โรงเรียน 3) ปัจจัยเกี่ยวกับโรงเรียนด้านบุคลากร ผู้บริหาร ขัดแย้งกับชุมชนและบุคลากรในโรงเรียน ผู้บริหารและครูประพฤติดคนไม่เหมาะสม ด้าน การปฏิบัติงาน ครูดูแลนักเรียนไม่ทั่วถึง ครูมีภารกิจด้านอื่นมาก และด้านอื่น ๆ ได้แก่ ความขัดแย้งภายในโรงเรียน และความขัดแย้งระหว่างวัดกับ โรงเรียน

นภภรณ์ หะวานนท์ (2543, หน้า 10) ได้ศึกษาเพื่อหาคำตอบอธิบายเกี่ยวกับลักษณะและเงื่อนไขการมีส่วนร่วม รวมทั้งกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนและ โรงเรียนเพื่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานจากปรากฏการณ์ในชุมชน ผลการวิจัยพบว่า สิ่งสำคัญที่สุดที่เป็นสิ่งกำหนดกระบวนการและแบบแผนการมีส่วนร่วมของชุมชนและ โรงเรียนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานคือ เงื่อนไขทางด้านบริบทของชุมชนเงื่อนไขด้านสภาพแวดล้อมของชุมชน และเงื่อนไขทางด้านโรงเรียนส่วนกระบวนการมีส่วนร่วม พบว่า มี 8 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาขั้นพื้นฐานก่อนร่วมดำเนินการ 2) การสร้างความสัมพันธ์กับประชาชนในชุมชน 3) การสร้างเครือข่ายของกลุ่มผู้มีส่วนร่วม 4) การสร้างกิจกรรม 5) การต่อรองเพื่อการดำเนินการ 6) การร่วมกันดำเนินการ 7) การร่วมกันประเมินผลการดำเนินการ 8) การร่วมกันรับผลประโยชน์จากการดำเนินการ

จากการศึกษาของ นิตย์ โรจน์รัตนวาณิชย์(2549) ได้ศึกษาวิเคราะห์และออกแบบระบบการตรวจสอบภายในสถานศึกษาสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ผลักดันให้เกิดคุณภาพภายในสถานศึกษาในด้านปัจจัย ได้แก่ ความร่วมมือของชุมชนกับสถานศึกษาและภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนด้านกระบวนการ ได้แก่ การปฏิบัติงานของครู การบริหาร การจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ แหล่งทรัพยากร การบริการและความปลอดภัยและข้อมูลสารสนเทศ ส่วนด้านผลที่ได้รับคือผลการเรียนรู้ของนักเรียนและความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้เสียซึ่งได้แก่ นักเรียนครู ผู้ปกครองและชุมชน ส่วนคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ(2532, หน้า 1-2) สรุปว่า การบริหารโรงเรียนจะประสบผลสำเร็จต้องอาศัยความรู้ความสามารถและคุณลักษณะที่ดีของผู้บริหาร โรงเรียนในการบริหารให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ดังนั้น ผู้บริหารจึงเป็นผู้มีความสำคัญต่อคุณภาพของโรงเรียนเป็นอย่างยิ่ง

ศศิธร อาจจ่านงค์ (2550) การมีส่วนร่วมในการบริหารของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า การมี

ส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก โดยมีส่วนร่วมมากที่สุดด้านหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอน ระดับการมีส่วนร่วมจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไปมีส่วนร่วมระดับมาก ส่วนผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีส่วนร่วมระดับปานกลาง เฉพาะในเรื่องการมีส่วนร่วมกำหนดแผน นโยบาย เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานของโรงเรียนในด้านการกำหนดแผน นโยบาย และ ยุทธศาสตร์ การมีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะในการแต่งตั้งผู้บริหารและการมีส่วนร่วมในการแต่งตั้งอนุกรรมการเพื่อปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ในโรงเรียนในด้านการบริหารสถานศึกษา นอกนั้นอยู่ในระดับมากเหมือนกันทุกเรื่อง

บรูซ (Bruce, 1999, p. 6028-A) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องบทบาทของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา เกี่ยวกับความสัมพันธ์กับชุมชน พบว่า ความคาดหวังของโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับชุมชน สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนที่จะมีส่วนร่วมกับทางโรงเรียนสำหรับความคาดหวังของครูใหญ่โรงเรียนประถมนั้น ผลการวิจัยพบว่า ครูใหญ่คาดหวังที่จะให้ผู้ปกครองของนักเรียนได้มีส่วนร่วมระหว่าง โรงเรียนกับการเรียนรู้การอบรมสอนเด็กให้มากยิ่งขึ้นให้การทำงานมีความคาบเกี่ยวกับโรงเรียนชุมชน และต้องการให้มีชุมชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ของเด็ก ด้วยครูและผู้ปกครองมีความต้องการที่จะให้ครูใหญ่มีที่พักหรืออยู่อาศัยภายในบริเวณโรงเรียน ครูใหญ่มีความเห็นว่า การสื่อความหมายระหว่าง โรงเรียนกับชุมชน มีอุปสรรคอยู่อย่างหนึ่งคือการที่ทำให้ความหมายของสิ่งใดสิ่งหนึ่งถูกเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม อันเนื่องมาจากการถ่ายทอดข่าวหรือการส่งข่าวเกิดความผิดพลาด

โกลด์ (Gold, 2000, p. 295) ได้ศึกษาการเข้ามามีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาระดับโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยเน้นการให้ความร่วมมือระหว่างชุมชน ผู้ปกครอง และนักการศึกษา ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิรูปการศึกษาในรัฐฟิลาเดลเฟีย ผลการศึกษาพบว่า การจัดการของชุมชนเป็นสื่อกลางระหว่างผู้ปกครอง ครอบครัวกับโรงเรียน เพื่อเป้าหมายในการเสริมสร้าง การอ่านออกเขียนได้ และการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับชุมชน ทำให้ผู้ปกครองได้รับความรู้เกี่ยวกับชุมชน ดังนั้นการสร้างหุ้นส่วนและความร่วมมือระหว่างผู้ปกครองกับนักการศึกษา ทำให้เกิดทรัพยากรที่มีคุณค่าทั้งในด้านสังคมและวัฒนธรรมให้แก่โรงเรียน

เบคเคอร์รา (Becerra, 1974, p. 6887) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทและความเข้าใจระหว่างผู้บริหารกับตัวแทนของชุมชนในการวินิจฉัยปัญหา พบว่า การตัดสินใจปัญหาใด ๆ ที่เกี่ยวกับโรงเรียนผู้บริหารและตัวแทนของชุมชนจะต้องร่วมมือกันทุกฝ่าย จะต้องทำความเข้าใจตามบทบาทหน้าที่และนโยบายที่ตกลงกันได้ และนอกจากนั้นยังพบว่า ผู้บริหารต้องเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจในการเข้าร่วมของชุมชนหรือประชาชน ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ จะต้องมีการฝึกอบรมและเตรียมการก่อนพอสมควร ผู้บริหารจะต้องเป็นบุคคลที่ยอมรับตนเองและ

ไม่ควรคาดหวังเกี่ยวกับผลที่จะได้รับให้สูงเกินไปในการเข้าร่วมกับชุมชนในแต่ละครั้ง

อเมนู เทคา (Amenu – Tekaa, 1988, p. 1626-A อ้างอิงจาก ฉลอง คงเจริญ, 2545, หน้า 69) ได้ศึกษาทัศนคติของชาวอินเดียในประเทศเคนนาดาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การจัดการศึกษาของชุมชนที่ประสบความสำเร็จนั้น เนื่องจากประชาชนในชุมชนได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร โดยให้หลักสูตรตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน และสอดคล้องกับวัฒนธรรมของชุมชน งานวิจัยของอเมนู เทคา เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนจะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา ทั้งนี้ผู้บริหารและครูจะต้องมีบทบาทช่วยส่งเสริมด้วย

สมิท (Smith, 1971, p. 2337-A) ได้ศึกษาวิจัยบทบาทของคณะกรรมการศึกษาในการวางแผนและการพัฒนาของมหาลัทธิรัฐมิชิแกน พบว่า สมาชิกของคณะกรรมการการศึกษาผู้บริหารโรงเรียนและประชาชนมีความต้องการที่จะแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องราวต่าง ๆ อันจะเกิดให้ผลสำเร็จในการพัฒนาการศึกษา คณะกรรมการการศึกษาจากประชาชนไม่เห็นด้วยกับเรื่องราวต่าง ๆ ที่ทางโรงเรียนดำเนินการเพียงฝ่ายเดียวโดยคณะกรรมการ ไม่ได้มีส่วนร่วมเห็น คณะกรรมการสถานศึกษาและผู้บริหาร โรงเรียนเห็นพ้องต้องกันว่าโรงเรียนจะเจริญก้าวหน้าขึ้นไปกว่าเดิม หากได้มีคณะกรรมการดังกล่าวเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน สตีร์สและพอร์เตอร์ (Steers & Potter, 1983, pp 151-176) ระบุว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารมีผลต่อความผูกพันขององค์กร

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

สาริต รื่นเรืองใจ (2549, หน้า 174) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำผู้บริหารและบรรยากาศในโรงเรียนมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร

สัมฤทธิ์ ผิวบัวคำ (2548, หน้า บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วย ความมีอิสระในการทำงาน ความประจักษ์ในงาน การรับทราบผลย้อนกลับของงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โอกาสของความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ศิริพร นาคสุวรรณ (2548, หน้า 101) ได้ศึกษาการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาโรงเรียนเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร บรรยากาศขององค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับเชน (Chen, 2004) ที่พบว่า

ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

อีแวนส์ (Evans, 1992, p. 215-A) ศึกษาโดยสำรวจพนักงานอาชีพต่าง ๆ ในปี ค.ศ.1990 พบว่า เมื่อบุคลากรขององค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรมากเท่าไร ยิ่งเป็นสาเหตุให้การบริหาร องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรมากตามไปด้วยและจากงานวิจัยของ รีนริง ใจ (2549, หน้า 179) ได้ศึกษาการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ลักษณะองค์กรมี อิทธิพลทางอ้อมต่อลักษณะงานซึ่งประกอบด้วยอายุและขนาดขององค์กรซึ่งมีส่วนทำให้ครูมี ความพึงพอใจในการทำงานจึงทำให้ผลการดำเนินงานขององค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ไปด้วย และงานวิจัยของบุญเจือ จุฑาพรรณนาชาติ(2544, หน้า 47) พบว่า ความผูกพันต่อ องค์กรส่งผลให้มีความตั้งใจในการทำงานและเกิดความพึงพอใจในการทำงานส่วนงานวิจัยของ ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์ (2540) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลโดยรวม อิทธิพลโดยตรง และอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลขององค์กร และประทุม ฤกษ์กลาง (2538) ได้ศึกษาปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กรและผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน พบว่า ลักษณะบุคคลและ โครงสร้างองค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กร

8.งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยบรรยากาศขององค์กร

บาร์ตัน (Barton, 1985, p. 2316-A) พบว่า บรรยากาศของ โรงเรียนกับพฤติกรรมของ ผู้บริหารมีความสัมพันธ์กันอย่างสูงกับผลสำเร็จของ โรงเรียน ดวงสมร กลิ่นเจริญ (2545) พบว่า บรรยากาศโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล การจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา

ศิริพร นาคสุวรรณ (2548, หน้า 101) ได้ศึกษาการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ของความผูกพันต่อองค์กรของครูใน โรงเรียนอาชีวศึกษา โรงเรียนเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ ภาวะผู้นำของ ผู้บริหาร บรรยากาศองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน

ภารดี อนันต์นาวี (2545, หน้า 118) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่า บรรยากาศของ โรงเรียนเป็นตัวแปรที่ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา

ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์ (2540) ศึกษาการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กร ของหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา พบว่า บรรยากาศโรงเรียนมีอิทธิพลโดยรวมและ อิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิผลองค์กร

จันทรานี สงวนนาม (2533, หน้า 149) ได้ศึกษาคุณลักษณะบางประการของผู้บริหาร
บรรยากาศของโรงเรียน ความพึงพอใจในงานที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษา
พบว่า บรรยากาศโรงเรียนเป็นตัวแปรที่สามารถทำนายความสำเร็จของโรงเรียนสรุปได้ว่า ปัจจัย
บรรยากาศองค์การ หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะหรือสภาวะที่เกิดขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่าง
บุคลากรและสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ในโรงเรียน โดยมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมขวัญกำลังใจและ
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University