

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งพัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิผลการบริหารตามบริบทการกระจายอำนาจทางการศึกษาของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ พัฒนาตัวบ่งชี้ที่แสดงประสิทธิผลการบริหารตามบริบทการกระจายอำนาจทางการศึกษาของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลประสิทธิผลการบริหารตามบริบทการกระจายอำนาจทางการศึกษา กับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในโรงเรียนแกนนำการกระจายอำนาจ โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2540, หน้า 27) ใช้เขตพื้นที่เป็นเกณฑ์ ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียนแกนนำการกระจายอำนาจทางการศึกษา จำนวน 474 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากตัวแบบเชิงทฤษฎีของประสิทธิผลการบริหารตามบริบทการกระจายอำนาจทางการศึกษา เพื่อสอบถามความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ ประสิทธิผลการบริหารตามบริบทการกระจายอำนาจทางการศึกษา โดยเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน พิจารณาปรับปรุงแก้ไข แล้วนำไปทดลองใช้กับผู้บริหารในสถานศึกษา ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน ปรากฏว่าแบบสอบถามมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ .37-.88 ค่าความเชื่อมั่นรายข้อ .97 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมจากผู้บริหาร โรงเรียนในโรงเรียนแกนนำการกระจายอำนาจทางการศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยส่งแบบสอบถามจำนวน 474 ฉบับ ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ เพื่อนำมาวิเคราะห์ ได้ 450 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.94 การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาคำตอบในการศึกษาวิจัยและเพื่อทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน สำหรับพิจารณาความเหมาะสมในการนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS และตรวจสอบความเหมาะสมหรือความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลประสิทธิผลการบริหารตามบริบทการกระจายอำนาจทางการศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา กับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยใช้โปรแกรม AMOS

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัย สรุปผลการศึกษา ดังนี้

1. การพัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิผลการบริหารตามบริบทการกระจายอำนาจทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ และได้รูปแบบเชิงทฤษฎี โดยใช้ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญ และนำไปสอบถามความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนแกนนำการกระจายอำนาจ ซึ่งทุกตัวบ่งชี้อยู่ในระดับมาก และมีความตรงในการนำไปปฏิบัติได้ 4 องค์ประกอบหลัก 20 ตัวบ่งชี้หลัก 105 ตัวบ่งชี้ย่อย ดังนี้

- 1.1 องค์ประกอบหลักด้านบริหารวิชาการ มี 5 ตัวบ่งชี้หลัก 31 ตัวบ่งชี้ย่อย
- 1.2 องค์ประกอบหลักด้านบริหารงบประมาณ มี 5 ตัวบ่งชี้หลัก 26 ตัวบ่งชี้ย่อย
- 1.3 องค์ประกอบหลักด้านบริหารบุคคล มี 5 ตัวบ่งชี้หลัก 26 ตัวบ่งชี้ย่อย
- 1.4 องค์ประกอบหลักด้านบริหารทั่วไป มี 5 ตัวบ่งชี้หลัก 22 ตัวบ่งชี้ย่อย

2. การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลประสิทธิผลการบริหารตามบริบทการกระจายอำนาจทางการศึกษาของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)

2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับของดัชนีของแต่ละองค์ประกอบของโมเดลประสิทธิผลการบริหารตามบริบทการกระจายอำนาจทางการศึกษาของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า

ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวแปรดัชนีของแต่ละองค์ประกอบในโมเดลประสิทธิผลการบริหารตามบริบทการกระจายอำนาจทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า 1) ด้านบริหารวิชาการ เรียงลำดับค่ามากไปน้อย ได้แก่ การมีอิสระคล่องตัวด้านวิชาการผลการปฏิบัติงานด้านวิชาการ การเป็นมืออาชีพด้านวิชาการการมีส่วนร่วมด้านวิชาการ และภาวะผู้นำในการบริหารด้านวิชาการ 2) ด้านบริหารงบประมาณ เรียงลำดับค่ามากไปน้อย ได้แก่ การมีอิสระคล่องตัวด้านงบประมาณผลการปฏิบัติงานด้านงบประมาณภาวะผู้นำในการบริหารด้านงบประมาณการเป็นมืออาชีพด้านงบประมาณและการมีส่วนร่วมด้านงบประมาณ 3) ด้านบริหารบุคคล เรียงลำดับค่ามากไปน้อย ได้แก่ ภาวะผู้นำในการบริหารด้านบุคคลผลการปฏิบัติงานด้านบุคคลการมีอิสระคล่องตัวด้านบุคคลการเป็นมืออาชีพด้านบุคคล และการมีส่วนร่วมด้านบุคคล 4) ด้านบริหารทั่วไป เรียงลำดับ

ค่ามากไปน้อย ได้แก่ ภาวะผู้นำในการบริหารด้านบริหารทั่วไป การมีอิสระคล่องตัวด้านบริหารทั่วไป การมีส่วนร่วมด้านบริหารทั่วไปและการเป็นมืออาชีพด้านบริหารทั่วไป และผลการปฏิบัติงานด้านบริหารทั่วไป

2.2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรดัชนีในโมเดลประสิทธิผล

การบริหารตามบริบทการกระจายอำนาจทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างตัวแปรดัชนีขององค์ประกอบด้านบริหารวิชาการ องค์ประกอบด้านบริหารงบประมาณ องค์ประกอบด้านบริหารบุคคล และองค์ประกอบด้านบริหารทั่วไป เมื่อพิจารณาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรดัชนีทั้ง 20 ตัว พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทุกคู่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด .84 คือ ภาวะผู้นำในการบริหารด้านบริหารทั่วไป กับการเป็นมืออาชีพด้านบริหารทั่วไป รองลงมาคือ กับการมีส่วนร่วมด้านบริหารทั่วไป กับการเป็นมืออาชีพด้านบริหารทั่วไป เท่ากับ .84 ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด เท่ากับ .36 คือ ภาวะผู้นำในการบริหารด้านวิชาการ กับการผลการปฏิบัติงานด้านบริหารทั่วไป

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรดัชนีที่อยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน พบว่า ตัวแปรดัชนีในองค์ประกอบด้านบริหารวิชาการที่มีค่าสูงสุดคือ การมีอิสระคล่องตัวด้านวิชาการ กับการเป็นมืออาชีพด้านวิชาการ มีค่าเท่ากับ .68 ตัวแปรดัชนีในองค์ประกอบด้านการบริหารงบประมาณที่มีค่าสูงสุด คือ การมีส่วนร่วมด้านงบประมาณ กับการเป็นมืออาชีพด้านงบประมาณ มีค่าเท่ากับ .79 ตัวแปรดัชนีในองค์ประกอบด้านการบริหารบุคคล การมีอิสระคล่องตัวด้านบุคคล กับการภาวะผู้นำในการบริหารด้านบุคคล มีค่าเท่ากับ .76 ตัวแปรดัชนีในองค์ประกอบด้านการบริหารทั่วไปที่มีค่าสูงสุดคือ ภาวะผู้นำในการบริหารด้านบริหารทั่วไป กับการเป็นมืออาชีพด้านบริหารทั่วไป มีค่าเท่ากับ .84

2.3 ผลวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เพื่อประเมิน

ความเหมาะสมหรือความสอดคล้องกลมกลืน (Assessment of Model Fit) ของข้อมูลเชิงประจักษ์กับโมเดลประสิทธิผลการบริหารตามบริบทการกระจายอำนาจทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า

โมเดลประสิทธิผลการบริหารตามบริบทการกระจายอำนาจทางการศึกษาของสถานศึกษาที่พัฒนาจากทฤษฎีต่าง ๆ ได้รับการยืนยันว่าสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จากการพิจารณาของค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) ดัชนีเชิงเปรียบเทียบ (NFI) ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) พบว่าดัชนี

วัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ .85 ซึ่งน้อยกว่า .90 คำนีเชิงเปรียบเทียบ (NFI) มีค่าเท่ากับ .91 ซึ่งมากกว่า .90 คำนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) มีค่าเท่ากับ .93 ซึ่งมากกว่า .90 และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ .80 ซึ่งควรมากกว่า .80 แสดงให้เห็นว่าโมเดลมีความเหมาะสม (Bassellier, et al., 2003)

จากการวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเที่ยงตรงแบบลู่เข้า (Convergent Validity) โดยพิจารณา ค่าความเชื่อมั่นโดยรวม (Composite Reliability) และค่า AVE (Average Variance Extracted) ของทุกองค์ประกอบ พบว่า ค่าความเชื่อมั่นโดยรวม (Composite Reliability) มีค่าระหว่าง .89 ถึง .91 ซึ่งมากกว่า .75 และค่าของ AVE มีค่าระหว่าง .63 ถึง .72 ซึ่งมากกว่า .50 แสดงว่าโมเดลมีความเชื่อมั่นตามโครงสร้าง (Fornell & Larcker, 1981; Hair et al., 1995; Bagozzi et al, 1991; Venkatraman, 1989) และมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ระหว่าง .61 ถึง .92 ซึ่งมากกว่า .70 ในทุกค่าของค่าน้ำหนักองค์ประกอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Alpha Reliability) ระหว่าง .89-.92 ซึ่งมากกว่า .70 แสดงว่า โมเดลมีความเที่ยงตรงแบบลู่เข้าหรือความเที่ยงตรงเชิงเหมือน (Convergent Validity) นั่นคือ ตัวแปรดัชนีทุกตัวสามารถวัดได้ตรงตามโครงสร้างจริง (Anderson & Gerbing, 1988; Armstrong & Tan, 2000; Bagozzi et al., 1991; Brady & Robertson, 2001; Fornell & Larcker, 1981)

จากการวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเที่ยงตรงเชิงจำแนก (Discriminant Validity) โดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างรูปแบบที่กำหนดให้องค์ประกอบมีความสัมพันธ์สมบูรณ์ (Constrained) กับรูปแบบที่มีองค์ประกอบปกติ (Unconstrained) พบว่า ทุกคู่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 นั่นคือ ทุกองค์ประกอบมีความแตกต่างกัน ซึ่งหมายถึงมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างด้วย (Bassellier et al., 2003; Venkatraman, 1989; Anderson & Gerbing, 1988; Bagozzi et al., 1991)

สรุปได้ว่า โมเดลประสิทธิผลการบริหารตามบริบทการกระจายอำนาจทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างมีองค์ประกอบที่เหมาะสมกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. ผลการสร้างเกณฑ์ปกติโดยการแจกแจงปกติ (Normal distribution) โดยการหาค่า Factor Score แล้วนำมาหาค่าเกณฑ์มาตรฐานจากพื้นที่ใต้เส้นโค้งปกติ ของตัวบ่งชี้ประสิทธิผลการบริหารตามบริบทการกระจายอำนาจทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาพบว่า

3.1 เกณฑ์ปกติของคะแนนของแต่ละองค์ประกอบสามารถสร้างเกณฑ์ปกติได้ดังนี้ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษา, 2554)

องค์ประกอบด้านการบริหารงานวิชาการ สร้างเกณฑ์ปกติได้ดังนี้

ระดับดีมาก	ค่าเฉลี่ยมากกว่า 4.01
ระดับดี	ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.74 – 4.01
ระดับพอใช้	ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.25 - 3.73
ระดับควรปรับปรุง	ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.55 - 3.24
ระดับต้องปรับปรุง	ค่าเฉลี่ยน้อยกว่า 2.55

องค์ประกอบด้านการบริหารงานงบประมาณสร้างเกณฑ์ปกติได้ดังนี้

ระดับดีมาก	ค่าเฉลี่ยมากกว่า 4.17
ระดับดี	ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.81-4.17
ระดับพอใช้	ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.33-3.80
ระดับควรปรับปรุง	ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.54-3.32
ระดับต้องปรับปรุง	ค่าเฉลี่ยน้อยกว่า 2.54

องค์ประกอบด้านการบริหารงานบุคคลสร้างเกณฑ์ปกติได้ดังนี้

ระดับดีมาก	ค่าเฉลี่ยมากกว่า 5.28
ระดับดี	ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.93-5.28
ระดับพอใช้	ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.27-4.92
ระดับควรปรับปรุง	ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.31-4.26
ระดับต้องปรับปรุง	ค่าเฉลี่ยน้อยกว่า 3.31

องค์ประกอบด้านการบริหารงานทั่วไปสร้างเกณฑ์ปกติได้ดังนี้

ระดับดีมาก	ค่าเฉลี่ยมากกว่า 5.14
ระดับดี	ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.82-5.14
ระดับพอใช้	ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.15-4.81
ระดับควรปรับปรุง	ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.35-4.14
ระดับต้องปรับปรุง	ค่าเฉลี่ยน้อยกว่า 3.35

ประสิทธิผลการบริหารในภาพรวม สร้างเกณฑ์ปกติได้ดังนี้

ระดับดีมาก	ค่าเฉลี่ยมากกว่า 3.64
ระดับดี	ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.38-3.64
ระดับพอใช้	ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.93-3.37
ระดับควรปรับปรุง	ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.26-2.93
ระดับต้องปรับปรุง	ค่าเฉลี่ยน้อยกว่า 2.26

อภิปรายผล

จากการพัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิผลการบริหารตามบริบทการกระจายอำนาจทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า

1. โมเดลตัวบ่งชี้ประสิทธิผลการบริหารตามบริบทการกระจายอำนาจทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ด้านบริหารวิชาการ ด้านบริหารงบประมาณ ด้านบริหารบุคคล และด้านบริหารทั่วไป และเมื่อนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน แล้วพบว่ามีความเหมาะสมและสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยน้ำหนักองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ทุกค่า แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบหลักของประสิทธิผลการบริหารตามบริบทการกระจายอำนาจทางการศึกษาของสถานศึกษาสอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัย กล่าวคือตัวบ่งชี้ประสิทธิผลการบริหารตามบริบทการกระจายอำนาจทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ด้านบริหารวิชาการ ด้านบริหารงบประมาณ ด้านบริหารบุคคล และด้านบริหารทั่วไป สามารถอธิบายได้ดังนี้

1.1 ตัวบ่งชี้องค์ประกอบด้านบริหารวิชาการ ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้หลัก 31 ตัวบ่งชี้ย่อย ได้แก่การมีอิสระคล่องตัวด้านวิชาการมีส่วนร่วมด้านวิชาการภาวะผู้นำในการบริหารด้านวิชาการการเป็นมืออาชีพด้านวิชาการและผลการปฏิบัติงานด้านวิชาการซึ่งทั้ง 5 ตัวบ่งชี้มีความสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีที่ได้ศึกษาว่า การบริหารการกระจายอำนาจทางการศึกษา คือความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกันระหว่างเหตุที่ทำให้เกิดผลของการบริหารการกระจายอำนาจทางการศึกษาอันได้แก่ การเพิ่มอำนาจ ความรู้สึกเป็นเจ้าของ การเป็นมืออาชีพ สุขภาพขององค์การ และผลของการปฏิบัติงานของ เมอร์ฟี และเบค (Murphy & Beck, 1997, p. 23) นอกจากนี้ที่ได้จากการสังเคราะห์ทฤษฎี งานวิจัยที่ดำเนินการศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรหรือตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของการบริหารตามแนวทางการกระจายอำนาจ แสดงให้เห็นว่าถ้าโรงเรียนมัศึกษามีการดำเนินการด้านบริหารวิชาการตามตัวบ่งชี้หลักและตัวบ่งชี้ย่อยดังกล่าวแล้วย่อมทำให้สถานศึกษาหรือหน่วยงานเกิดประสิทธิผลในการบริหาร ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้ด้านการบริหารวิชาการ มีค่าน้ำหนักเรียงลำดับ คือ 1) การเป็นมืออาชีพด้านวิชาการ 2) ผลการปฏิบัติงานด้าน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากันในระดับมากที่สุด คือ .84 ซึ่งผลจากการวิจัยแสดงให้เห็นว่า สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาให้ความสำคัญกับ 2 ตัวบ่งชี้ ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารงานด้านวิชาการซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการจัดการศึกษาในระดับสถานศึกษาที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามเป้าหมายที่กำหนดนั้น ผู้บริหารต้องมีความเป็นมืออาชีพและในการบริหาร

วิชาการที่เกิดประสิทธิผลนั้น ต้องมีการบริหารจัดการตนเอง มีความอิสระคล่องตัว มีอำนาจการตัดสินใจด้วยตนเอง ตามหลักการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาจากส่วนกลางไปให้สถานศึกษา ที่ให้สถานศึกษารับผิดชอบการบริหารงานวิชาการ โดยตรง เพื่อเพิ่มประสิทธิผลและความเข้มแข็งของสถานศึกษาสอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2549, หน้า 17-19) ที่ระบุถึงผลที่เกิดจากการกระจายอำนาจและการจัดการศึกษาไว้ว่า การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา เป็นการกระจายอำนาจการตัดสินใจในการบริหารจัดการศึกษาสู่สถานศึกษาโดยตรง โดยมีความเชื่อพื้นฐานว่า ถ้าสถานศึกษามีอิสระในการจัดการศึกษาเพื่อบุคลากรของตนเอง ย่อมจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ มากกว่าสถานศึกษาที่อยู่ภายใต้การบริหารสั่งการจากส่วนกลาง เมื่อสถานศึกษามีอำนาจในการตัดสินใจจะทำให้การพัฒนาการจัดการศึกษาสำหรับนักเรียนมีคุณภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุมร์ สวาลัง (2545) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการปฏิบัติตามแนวทางการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานตามทัศนะของผู้บริหารและครู พบว่า ด้านการบริหารตนเองด้านการพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบ ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ อยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นผลสะท้อนที่จะต้องบริหารจัดการด้วยตนเองอย่างเป็นระบบที่ชัดเจน นอกจากนี้แนวทางการบริหารสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารต้องมีความสามารถเป็นผู้นำทางวิชาการ เป็นผู้บริหารมืออาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บังอร ทรัพย์พันธ์ (2551, หน้า 106) การศึกษาการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของสถานศึกษาประเภทที่ 1 พบว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมการดำเนินงานด้านบริหารวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ปัจจัยด้านผู้บริหาร งานวิจัยของ สุวัฒนา พรหมศิริ (2546, หน้า 104) ที่ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดกรมศิลปากร พบว่า คุณภาพของผู้บริหารและพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปทุมมาศ ว่องอรุณชัย (2545, หน้า 9) ที่วิเคราะห์ปัญหาการนำนโยบายไปปฏิบัติตามการกระจายอำนาจทางการศึกษา พบว่า ปัญหาที่เด่นชัดคือ ภาวะผู้นำที่มีอยู่ไม่เพียงพอ ขาดผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่ดีเหมาะสม ซึ่งมีผลกระทบถึงกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของนโยบาย ทำให้ต้องใช้การปฏิรูปการศึกษามาแก้ไขระบบ จากผลการวิจัย กูดฮาร์ด (Goodhart, 1990) พบว่าพฤติกรรมของครูใหญ่ด้านมุ่งงานสามารถอธิบายประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญแนวคิดของเจนนี่และมัวเรว (Jenni & Mauriel, 1990, p. 4) ในภาพรวมของการเป็นมืออาชีพ ประกอบด้วย 1) การสร้างพลังที่ทำให้เกิดผล (Efficacy) คือ การสร้างพลังที่มีศักยภาพทำให้เกิดผลดีในการทำงาน อันได้แก่การใช้การสนับสนุนให้เกิดประสิทธิภาพของการทำงานตามข้อตกลง การใช้ความร่วมมือในการทำงานด้วยความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ความสามารถในการกระจายอำนาจ ให้คณะกรรมการสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างความรู้สึกร่วมกัน

เจ้าของ และการดูแลให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุดแก่ผู้เรียน มีการประกันคุณภาพ การบริหารมาตรฐานของกระทรวงศึกษาธิการ ตรงตามความต้องการของท้องถิ่น และสอดคล้องกับนโยบายของรัฐ

2) การสร้างพันธะสัญญาร่วมกัน (Commitment) การบริหารสถานศึกษาในรูปของคณะกรรมการสถานศึกษา จะทำให้เกิดการมีสิทธิมีเสียงในการแสดงความคิดเห็นและมีความผูกพันกันของคณะกรรมการสถานศึกษาซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู ผู้เรียน ผู้ปกครอง บุคลากรชุมชน และผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ให้โอกาสประชาชนแสดงพลังในการช่วยเหลือสถานศึกษาด้วยการมีส่วนร่วมคิดและตัดสินใจ เปิดโอกาสให้เกิดข้อตกลงร่วมกันใน การกำหนดเป้าหมายและผลลัพธ์ต่อผู้เรียน

3) การสร้างความพึงพอใจและคุณธรรมร่วมกัน (Satisfaction and Morale) ผลงานของนักบริหารมืออาชีพ คืองานที่สร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาทุกคน โดยเฉพาะคณะกรรมการสถานศึกษาต้องสร้างสำนึกในการทำงานด้วยคุณธรรม และจริยธรรมโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ สร้างความสัมพันธ์อันดีและความรักสามัคคีระหว่างบุคลากร ในสถานศึกษา และบุคลากรในชุมชนเพื่อสร้างความเข้าใจ ความพึงพอใจ และคุณธรรมร่วมกันนอกจากนี้ ตัวชี้วัดด้านผลของการปฏิบัติงานจะบ่งชี้ความมีประสิทธิภาพในการบริหารซึ่งสอดคล้องกับความคิดของเอ็ดเธอริคฮอลต์และบราวน์ (Etheridge, Hal & Brown, 1990, p. 10) คือ 1) การจัดระบบการศึกษาดี (Educational System) เป็นผลทำให้ 1) เกิดสุขภาพองค์การดี (Health) คือ การมีระบบการวางแผน และกำหนดนโยบาย ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายรัฐ มีระบบบริหารงานวิชาการที่ทุกคนรู้และเข้าใจวิธีการปฏิบัติที่ตรงกัน 2) การจัดการที่สถานศึกษาดี (School) เป็นผลทำให้ 1) เกิดการปฏิบัติงานมีคุณภาพดี (Performance) คือ มีการจัดระบบงานที่ทำให้สถานศึกษาเป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพ จนเกิดระบบการประสานงานและประชาสัมพันธ์ เกิดระบบสื่อสารและเทคโนโลยีที่ทันสมัย เป็นศูนย์กลางของวิถีชีวิตของชุมชน 3) การปฏิบัติงานเกี่ยวกับผู้เรียนดี (Students) เป็นผลทำให้ 1) เกิดผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนสูง (Achievement) คือ การพิจารณาผลการดำเนินงานของสถานศึกษานั้น ต้องพิจารณาที่ความสัมฤทธิ์ผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งควรเป็นที่พอใจของชุมชนและแข่งขันได้ในระดับนานาชาติ ผู้เรียนมีความสามารถสูงด้าน วิชาการ คุณธรรม จริยธรรม และปรับตัวได้ดี

1.2 ตัวบ่งชี้องค์ประกอบด้านบริหารงบประมาณ ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้หลัก

26 ตัวบ่งชี้ย่อย ได้แก่ การมีอิสระคล่องตัวด้านงบประมาณการมีส่วนร่วมด้านงบประมาณ ภาวะผู้นำในการบริหารด้านงบประมาณการเป็นมืออาชีพด้านงบประมาณและผลการปฏิบัติงานด้านงบประมาณ ซึ่งทั้ง 5 ตัวบ่งชี้ มีความสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีที่ได้ศึกษาแสดงให้เห็นว่า ถ้าโรงเรียนมัธยมศึกษามีการดำเนินการด้านบริหารงบประมาณตามตัวบ่งชี้หลักและตัวบ่งชี้ย่อยดังกล่าวแล้วย่อมทำให้สถานศึกษาหรือหน่วยงานเกิดประสิทธิผลในการบริหาร ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้ด้านการบริหารงบประมาณ มีค่านำหนักเรียงลำดับ คือ

1) การมีอิสระคล่องตัวด้านงบประมาณ และ 2) ภาวะผู้นำในการบริหารด้านงบประมาณมีค่านำหนักองค์ประกอบเท่ากันในระดับมากที่สุด คือ .83 ซึ่งผลจากการวิจัยแสดงให้เห็นว่าในการบริหารงานด้านงบประมาณสถานศึกษาเป็นหน่วยบริหารการเงินที่สามารถกำหนดความต้องการงบประมาณของตนเอง โดยจัดทำงบประมาณผ่านสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และมีอิสระในการจัดการทรัพยากรและหารายได้เพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้มุ่งเน้นให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการช่วยระดมทรัพยากรและการลงทุนจากแหล่งต่าง ๆ โดยมีระบบตรวจสอบติดตามและประเมินผลการใช้ทรัพยากรเพื่อความโปร่งใสและความรับผิดชอบ ดังนั้น งานงบประมาณจึงเป็นไปในลักษณะต้องให้ความเป็นอิสระคล่องตัวซึ่งเป็นไปตามแนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน ควบคู่กับระบบการตรวจสอบเพื่อความโปร่งใสและความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ภายใต้การบริหารจัดการทรัพยากรที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้การตัดสินใจทางงบประมาณและการเงินจะอยู่ในส่วนสถานศึกษามากที่สุด ซึ่งสถานศึกษาต้องมีอำนาจที่เป็นอิสระในการวางแผน จัดสรรงบประมาณให้สถานศึกษาสามารถดำเนินการได้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม ที่เป็นบริบทของสถานศึกษา สามารถเชื่อมโยงการศึกษาทันกับสถานการณ์ การจัดการศึกษาตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนและสังคมอย่างเหมาะสมได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงต้องมีการปรับระบบบริหารสถานศึกษาให้สามารถบริหารตนเองได้อย่างอิสระ โดยเฉพาะในการบริหารงบประมาณ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นต่อการบริหารจัดการให้สถานศึกษาตอบสนองและสัมพันธ์ได้เหมาะสมและรวดเร็วยิ่งขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2541) ศึกษาเกี่ยวกับการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา โดยเสนอแนะว่าการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาของไทย

1) ในด้านนิติการกระจายทั้ง 2 มิติ คือ การกระจายแนวตั้ง (ในหน่วยงาน) และการกระจายแนวนอน (ระหว่างหน่วยงานระดับเดียวกัน) 2) ด้านรูปแบบการกระจายทั้ง 3 รูปแบบคือ อำนาจในองค์การ อำนาจการเมือง และอำนาจทางเศรษฐกิจ 3) ด้านวิธีการ ควรใช้ 4 วิธีคือ การแบ่งอำนาจ การมอบอำนาจ การโอนหรือให้อำนาจ และการให้เอกชนดำเนินการ และควรมีมาตรฐานการปฏิบัติที่ยึดระบบติดตามงานการตรวจสอบได้ การจัดระบบประสานอำนาจที่กระจายออกไปและการประเมินผล นอกจากนี้ ตามหลักการและแนวคิดของ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550 ก, หน้า 52-53) ที่กำหนดหลักการด้านบริหารงบประมาณไว้ว่า 1) ยึดหลักความเท่าเทียมกันและความเสมอภาคทางโอกาสการศึกษาของผู้เรียนในการจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) มุ่งเน้นการเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการจัดการงบประมาณ โดยให้เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีความอิสระในการตัดสินใจ มีความคล่องตัว ควบคู่กับความโปร่งใสและความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้จากผลสำเร็จของงานและทรัพยากรที่ใช้

3) ยึดหลักการกระจายอำนาจของการบริหารจัดการงบประมาณโดยจัดสรรงบประมาณให้เป็น
 วงเงินรวมแก่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา 4) มุ่งพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการ
 งบประมาณตามมาตรฐานการจัดการด้านการเงิน 5) มุ่งส่งเสริมการระดมทรัพยากรและการลงทุน
 ด้านงบประมาณการเงินและทรัพย์สินจากทุกส่วนของสังคม มาใช้ในการจัดและพัฒนาการศึกษา

การกระจายอำนาจตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 59 ให้
 สถานศึกษาของรัฐที่เป็นนิติบุคคลมีอำนาจในการปกครองดูแลบำรุงรักษาใช้และจัดหาผลประโยชน์
 จากทรัพย์สินของสถานศึกษาทั้งที่เป็นราชพัสดุตามกฎหมายว่าด้วยที่ราชพัสดุและที่เป็นทรัพย์สิน
 อื่นรวมทั้งจัดหารายได้จากบริการของสถานศึกษาและเก็บค่าธรรมเนียมการศึกษาที่ไม่ขัดหรือแย้งกับ
 นโยบายวัตถุประสงค์และภารกิจหลักของสถานศึกษาบรรดาอสังหาริมทรัพย์ที่สถานศึกษาของรัฐ
 ที่เป็นนิติบุคคลได้มาโดยมีผู้ซื้อหรือโดยการซื้อหรือแลกเปลี่ยนจากรายได้ของสถานศึกษาและ
 ให้เป็นกรรมสิทธิ์ของสถานศึกษาบรรดารายได้และผลประโยชน์ของสถานศึกษาของรัฐที่เป็นนิติ
 บุคคลสามารถจัดสรรเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาของสถานศึกษานั้น ๆ ได้ตามระเบียบที่
 กระทรวงการคลังกำหนดสอดคล้องกับงานวิจัยของ จินตนา ศักดิ์ภู่อารัม (2545, หน้า 229) ที่ศึกษา
 รูปแบบการบริหารโรงเรียนในกำกับของรัฐสำหรับประเทศไทย พบว่า แนวคิดในการกำหนด
 รูปแบบ ได้แก่ หลักการกระจายอำนาจโดยเน้นการมีส่วนร่วม หลักความเป็นอิสระจากกฎระเบียบ
 ที่ใช้บังคับกับโรงเรียนทั่วไป และหลักการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพเป็นหลัก แนวคิดของเดวิด
 (David, 1989, p. 1) กล่าวถึงการบริหารโรงเรียนแบบการกระจายอำนาจว่า มีองค์ประกอบที่สำคัญ
 คือ ความเป็นอิสระ (Autonomy) และการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม (Participatory Decision Making)
 เป็นการเพิ่มความอิสระของโรงเรียนในการควบคุมงบประมาณและการปลดปล่อยจากกฎระเบียบ
 ที่เป็นข้อจำกัด และเป็นการแบ่งอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจให้กับครู และบุคลากรอื่น ๆ มากขึ้น
 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญจพร แสนภูวา (2548, หน้า 165) ที่พัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพ
 การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน พบว่าภาวะผู้นำเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหาร โดยใช้โรงเรียน
 เป็นฐานมีความสอดคล้องในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของยุกัล (Yukl, 1989, p. 5)
 ที่กล่าวว่าผู้นำคนใดมีความเป็นผู้นำที่เหมาะสมหรือไม่ นั้น สามารถวัดได้จากประสิทธิผลของภาวะผู้นำ
 เช่น 1) ผลการปฏิบัติงานขององค์กร 2) การบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม 3) ความอยู่รอดขององค์กร
 4) ความเจริญเติบโตขององค์กร 5) ความสามารถเจริญวิฤติขององค์กร 6) ความพึงพอใจ
 ของผู้ตามที่มีต่อผู้นำ 7) การอุทิศตนที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร 8) ความมีสภาพทางจิตวิทยา
 ที่ดีของสมาชิก และ 9) ความมีเสถียรภาพของผู้นำในองค์กรซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบังอร
 ทรัพย์พันธ์ (2551, หน้า 106) การศึกษาการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของ
 สถานศึกษาประเภทที่ 1 พบว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมการดำเนินงานด้านบริหารงบประมาณอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดรองลงมา คือ ปัจจัยด้านผู้บริหารงานวิจัยของ จุไรรัตน์ วรรณยิ่ง (2551, หน้า 126-128) ที่วิเคราะห์ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ตามนโยบายการกระจายอำนาจทางการศึกษา พบว่า ทักษะภาวะผู้นำในการบริหารงานงบประมาณ ด้านผู้นำในการกำกับดูแล อยู่ในระดับมาก ในข้อที่มีระดับปฏิบัติมากที่สุดคือ การชี้แนะให้มีการทำแผนงบประมาณให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการใช้เงินอย่างชัดเจน และรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณตามแผนงบประมาณในการเบิกจ่ายจริง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุชิต วรรณสุทธิ์ (2548, หน้า 210) ที่ศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพในอนาคต สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดสรรงบประมาณให้สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา มีการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีข้อกำหนดไว้ในภารกิจและขอบข่ายงานของผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งกำหนดอยู่ในหลักเกณฑ์วิธีการกระจายอำนาจทางการศึกษาว่า จะต้องจัดทำแผนงบประมาณตามที่รับจัดสรรงบประมาณ และอนุมัติการใช้จ่ายตามแผนปฏิบัติการใช้จ่ายจริง เพราะเรื่องเงินถือเป็นเรื่องใหญ่ และต้องใช้ความซื่อสัตย์ รับผิดชอบอย่างมาก มิฉะนั้นจะเกิดปัญหาการทุจริตซึ่งเกิดขึ้นบ่อย ๆ ในสังคมไทยทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วุฒิ ไกร เกษสูงเนิน (2548, หน้า 88-89) ที่ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารมีผลต่อประสิทธิผลของงานของพนักงานสาขา ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีผลต่อประสิทธิผลของงานด้านความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานสาขา ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.3 ตัวบ่งชี้องค์ประกอบด้านบริหารบุคคล ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้หลัก 26 ตัวบ่งชี้ย่อย ได้แก่ การมีอิสระคล่องตัวด้านบุคคลการมีส่วนร่วมด้านบุคคลภาวะผู้นำในการบริหารด้านบุคคลการเป็นมืออาชีพด้านบุคคลและผลการปฏิบัติงานด้านบุคคลซึ่งทั้ง 5 ตัวบ่งชี้มีความสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีที่ได้ศึกษา แสดงให้เห็นว่าถ้าโรงเรียนมัธยมศึกษามีการดำเนินการด้านบริหารบุคคลตามตัวบ่งชี้หลักและตัวบ่งชี้อย่างดังกล่าวแล้วย่อมทำให้สถานศึกษาหรือหน่วยงานเกิดประสิทธิผลในการบริหาร ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้ด้านการบริหารบุคคล มีค่าน้ำหนักเรียงลำดับ คือ การมีส่วนร่วมด้านบุคคล มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ .89 ซึ่งผลจากการวิจัยแสดงให้เห็นว่าในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญทุกกระบวนการ ตั้งแต่การแต่งตั้ง การพัฒนา การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพ การสร้างขวัญกำลังใจ เพื่อให้มีผลต่อการปฏิบัติงานตามที่คาดหวัง ยึดหลักระบบคุณธรรม 4 ประการ ได้แก่ หลักความสามารถ หลักความเสมอภาค หลักความมั่นคง และหลักความเป็นกลางทางการเมือง มีแผนการพัฒนาบุคลากรที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน พัฒนาบุคคลอย่างทั่วถึงตรงตาม

ความต้องการ ปลุกฝังอุดมการณ์ความเป็นเจ้าของเพื่อให้เกิดผลสำเร็จทั้งดงามอย่างมีอาชีพ ดังนั้น ในสถานศึกษาองค์ประกอบที่สำคัญคือ บุคคล ซึ่งต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพ ที่จะทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งมีความสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยเน้นให้ผู้เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนร่วมในการบริหาร ตัดสินใจ และร่วมจัดการศึกษา จะทำให้บุคคลที่มีส่วนร่วมเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ และรับผิดชอบ ในการจัดการศึกษาได้มากขึ้น และการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะก่อให้เกิดผลผลิตเพิ่มขึ้น ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานมากขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550 ก, หน้า 13-15) สอดคล้องกับหลักการของ วีระวัฒน์ ยอยผาสา (2543, หน้า 45) ได้อธิบายการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจว่าการให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรพิจารณา ผู้บริหารที่ชาญฉลาดจะรู้ว่าเมื่อใดตนเองควรตัดสินใจ เมื่อใดจะเปิดโอกาสให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในสังคมประชาธิปไตยต้องส่งเสริมบรรยากาศการทำงานเป็นหมู่คณะ ผู้บริหารไม่ได้ทำงานคนเดียว ผู้ร่วมงานจะเอาตัวไปผูกพันกับหน่วยงานก็ต่อเมื่อเขารู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของหน่วยงาน ดังนั้น เพื่อให้การบริหารการกระจายอำนาจทางการศึกษาไปใช้ในสถานศึกษาอย่างประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารจะต้องตระหนักและดำเนินการ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550 ก, หน้า 13-20) 1) พัฒนาบุคลากรทีมงานในสถานศึกษาให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีทัศนคติที่ดีต่อการกระจายอำนาจ 2) ประชาสัมพันธ์ในผู้ปกครองและชุมชน โดยเฉพาะผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับการจัดการศึกษาให้เข้าใจในหลักการและวิธีการของการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหารใหม่ 3) ต้องกระจายอำนาจ การตัดสินใจ ให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมอย่างแท้จริง เช่น ร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับทิศทางการศึกษา สนับสนุนกิจกรรมการศึกษา การจัดทำหลักสูตร เป็นต้น 4) ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการ โดยองค์คณะบุคคล และการมีส่วนร่วมของกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เครือข่ายผู้ปกครอง ชมรมศิษย์เก่า สมาคมผู้ปกครองและครูนอกจากนี้ สภาพการดำเนินงานการบริหารการกระจายอำนาจทางการศึกษา ที่จะประสบความสำเร็จนั้น ควรให้ความสนใจและมีการดำเนินงานในเรื่องต่อไปนี้ (อุทัย บุญประเสริฐ, 2545, หน้า 202)

- 1) การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างทั่วถึง 2) กำหนดบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาให้ชัดเจน 3) การสรรหา การคัดเลือกคณะกรรมการสถานศึกษาต้องให้ได้คนที่มีความรู้ความสามารถเสียสละ และเป็นตัวแทนของกลุ่มต่าง ๆ อย่างแท้จริง 4) ต้องจัดฝึกอบรม/ สัมมนาให้คณะกรรมการสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจเรื่องการบริหารและการดำเนินงานการบริหารการกระจายอำนาจทางการศึกษา 5) สนับสนุนให้ครู อาจารย์ปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษาอย่างใกล้ชิด 6) การจัดให้มีเครือข่ายคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์และความร่วมมือกัน 7) จัดให้มีการกำหนดมาตรฐานงานของ

คณะกรรมการสถานศึกษา และกำกับ ดูแล ติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานของคณะกรรมการสถานศึกษาอย่างใกล้ชิดสอดคล้องกับตัวบ่งชี้การบริหารและการจัดการศึกษาโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน (สำนักคิดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552, หน้า 1-3) ที่ว่า การให้คณะกรรมการสถานศึกษาร่วมพัฒนาสถานศึกษา ตามบทบาทที่กำหนด โดยองค์คณะบุคคลมีความรู้ ความสามารถสอดคล้องกับภารกิจ มีส่วนร่วมในการคิด วางแผน ร่วมดำเนินการ ร่วมรับผิดชอบ กำกับติดตามให้การสนับสนุน จะส่งเสริมให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมในการทำงานคือ การกระจายอำนาจทำให้เกิดความพึงพอใจอันนำไปสู่การเป็นมืออาชีพของคณะกรรมการสถานศึกษา (Harrison, Killion & Mitchell, 1989, p. 55) นักวิชาการมีความเห็นว่าการเพิ่มอำนาจ (Empowerment) และการสร้างความรู้สึกรับเป็นเจ้าของ (Ownership) ในงาน ทำให้เกิดแรงจูงใจแก่คณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และบุคลากรในชุมชน ร่วมกันตัดสินใจสร้างข้อตกลงในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน เพื่อทำให้เกิดผลที่พึงพอใจ (Rothstein, 1990, p.6) การบริหารแบบมีส่วนร่วมในทางการศึกษา ต้องมีความเป็นตัวของตัวเองและความรู้สึกเป็นเจ้าของในการพัฒนาคุณธรรมในสถานศึกษาและชุมชน (Pacific Region Educational Laboratory, 1992, p. 1) สิ่งที่ต้องการมาก ในการบริหารสถานศึกษา คือ ความพึงพอใจของครู (Levine & Eubanks, 1992, p. 47) และประชาชน ซึ่งมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของสถานศึกษา (Jenni & Mauriel, 1990, p. 4) การบริหารการกระจายอำนาจทางการศึกษาหรือการมีอำนาจในการตัดสินใจร่วมกันในระดับสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงขึ้นมีผลลัพธ์ที่ดีขึ้น ยึดหยุ่นมากขึ้น ในการตอบสนองความต้องการของผู้เรียน การนี้ต้องใช้นวัตกรรมใหม่ๆ เพิ่มขึ้น สอดคล้องกับแนวคิด ของมาเลนและ โอกาว่า (Malen & Ogawa. 1988, หน้า 251) ที่ว่าสุขภาพขององค์กร ได้แก่ ประสิทธิภาพของการใช้ทรัพยากร ความมั่นคงของผู้นำ ความรับผิดชอบและการมุ่งสู่เป้าหมาย ตัวชี้วัดสุขภาพขององค์กร ได้แก่ การจัดระบบองค์การ และการจัดระบบการเรียนการสอน โดยการจัดระบบทั่วไปของสถานศึกษาเป็นการกระจายอำนาจการบริหารด้วยการสร้างความรู้สึกรับผิดชอบให้ชุมชนมีสิทธิออกเสียง มีทางเลือก มีการยกระดับการให้บริการ การมีส่วนร่วม ใน กิจการของรัฐ โดยการให้อำนาจทำตามค่านิยมของคณะกรรมการสถานศึกษาและชุมชนให้ทำงานอย่างราบรื่น (Lawton. 1991, pp. 17 -18) และหลักการสำคัญของการจัดระบบทั่วไปขององค์กรในการบริหารการกระจายอำนาจทางการศึกษาคือ กลไกในการสร้าง นักการศึกษามืออาชีพที่ปฏิบัติงานอย่างเชื่อถือได้ การจัดระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่จะให้บริการอย่างใกล้ชิดระหว่างครูและครูใหญ่อย่างอิสระด้วยความรับผิดชอบผลของการจัดการในสถานศึกษา (Hill & Bonan, 1991, p. V) ที่สามารถตรวจสอบได้

นอกจากนี้ในการจัดระบบทั่วไปขององค์การ เมอร์ฟี และเบค (Murphy & Beck, 1997, p. 23) กล่าวว่า มีหลักการสำคัญใน 4 ประเด็น ดังนี้ 1) ระบบที่มุ่งประสิทธิผล (Effectiveness) ระบบที่ได้ผลดีจริงต้อง สร้างระบบบริหารงานวิชาการให้สู่แนวทางได้ สร้างระบบงบประมาณที่แข็งแกร่งและเพียงพอได้ สร้างระบบบริหารบุคลากรที่ทันสมัยและก้าวหน้า สร้างระบบบริหารทั่วไปให้เข้มแข็งก้าวหน้า การเปลี่ยนแปลงของสังคม สร้างระบบสื่อสารและประสานงานด้วยเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าทันสมัย มีความคล่องตัวสูง 2) ระบบที่ตอบสนองต่องานสูง (Responsiveness) เป็นระบบที่สร้างความรู้สึกรู้สึกที่เป็นเจ้าของสถานศึกษาและการมีความรับผิดชอบสูงต่อสถานศึกษา ในการบริหารงานของคณะกรรมการสถานศึกษา และทำให้เกิดผล สร้างความรู้สึกรู้สึกและผูกพัน ต่อเกียรติยศและชื่อเสียงของสถานศึกษา มีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผลประโยชน์ โดยเน้น การป้องกันแก้ไข และพัฒนางานเป็นสำคัญ 3) ระบบที่มีประสิทธิภาพสูง (Efficiency) เป็นระบบ ที่ช่วยให้ คณะกรรมการสถานศึกษาสามารถสร้างระบบวิชาการที่ประเมิณผลสัมฤทธิ์ และพัฒนาสู่ระดับเลิศได้ สามารถสร้างระบบบริหารที่ยืดหยุ่น โปร่งใสเป็นกันเอง และรวมใจกันได้ สร้างระบบประเมิณศักยภาพของคน ของงานและกิจกรรมเพื่อพัฒนา สร้างระบบนิเทศงานติดตาม ดูแล ช่วยเหลือ แก้ไขปรับปรุงและให้กำลังใจ สร้างระบบเครือข่ายผู้ปกครอง เครือข่ายชุมชน เครือข่ายงานต่าง ๆ ในชุมชนเพื่อพัฒนาองค์การ สู่ความเชื่อมั่นของชุมชน และ 4) ระบบที่ตรวจสอบได้ (Accountability) คณะกรรมการสถานศึกษาจัดระบบการดำเนินงานอย่างตรวจสอบได้ ผู้ปกครอง และชุมชนร่วมคิดและตัดสินใจ ร่วมมือ จัดการดำเนินงานอย่างโปร่งใสตรวจสอบได้มีการควบคุมจากชุมชนสู่ ผู้เรียนมีปัจจัย (Input) กระบวนการ (Process) ผลผลิต (Output) ที่ตรวจสอบได้ โดยเฉพาะ ผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เรียน นอกจากนี้ยังมีกลไกและระบบที่แสดงความรับผิดชอบต่อผลของการตรวจสอบทุกขั้นตอน

1.4 ตัวบ่งชี้องค์ประกอบด้านบริหารทั่วไป ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้หลัก 22 ตัวบ่งชี้ย่อย ได้แก่ การมีอิสระคล่องตัวด้านบริหารทั่วไป การมีส่วนร่วมด้านบริหารทั่วไป ภาวะผู้นำในการบริหาร ด้านบริหารทั่วไป การเป็นมืออาชีพด้านบริหารทั่วไป ผลการปฏิบัติงานด้านบริหารทั่วไป ซึ่งทั้ง 5 ตัวบ่งชี้ มีความสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีที่ได้ศึกษา แสดงให้เห็นว่า ถ้าโรงเรียนมัธยมศึกษา มีการดำเนินการด้านบริหารทั่วไป ตามตัวบ่งชี้หลัก และตัวบ่งชี้ย่อยดังกล่าวแล้วย่อมทำให้ สถานศึกษาหรือหน่วยงานเกิดประสิทธิผลในการบริหาร ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ของตัวบ่งชี้ด้านการบริหารทั่วไป มีค่าน้ำหนักเรียงลำดับ คือ ภาวะผู้นำในการบริหารด้านการบริหาร ทั่วไปมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ .92 ซึ่งผลจากการวิจัยแสดงให้เห็นว่าในการบริหารงาน ด้านบริหารทั่วไป เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการระบบบริหารองค์การ โดยมีบทบาทหลัก ในการประสานส่งเสริม สนับสนุน อำนวยความสะดวกตามหลักการบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

เน้นการมีส่วนร่วมของบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิผล ความสำเร็จของการบริหารทั่วไปในสถานศึกษาเกิดขึ้นได้ ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำ มีการจัดบุคลากรปฏิบัติงานตรงกับความสามารถและความถนัด จัดระบบสำนักงานที่ดีมีการสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานทางการศึกษา มีนวัตกรรมการบริหารในการประเมินตรวจสอบผลการดำเนินงานเป็นระยะอย่างต่อเนื่องและนำผลการประเมินมาใช้ปรับปรุงกระบวนการบริหารทั่วไปซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย (บังอร ทรัพย์พันธ์, 2551, หน้า 106) การศึกษาการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของสถานศึกษาประเภทที่ 1 พบว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมการดำเนินงานด้านบริหารงานทั่วไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ปัจจัยด้านผู้บริหารสอดคล้องกับงานวิจัยของ (พรสวรรค์ ศิริศานันท์, 2551, หน้า 192-193) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายการกระจายอำนาจไปปฏิบัติในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่ส่งผลทางตรงต่อความสำเร็จของการนำนโยบายการกระจายอำนาจทางการศึกษาไปปฏิบัติ แต่ส่งผลทางอ้อมไปยังสมรรถนะของสถานศึกษา การบริหารแบบมีส่วนร่วม การกระจายอำนาจในการบริหาร และส่งผลทางอ้อมผ่านตัวแปรป้อนเข้าทุกตัว แสดงว่าผู้นำของสถานศึกษามีอิทธิพลต่อภาพรวมของกระบวนการบริหารสถานศึกษา และสอดคล้องกับรายงานการวิจัยของเนนยอด (Nenyod, 2002, p. 11) เรื่องการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานวิถีและวิถีไทย ที่กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำและสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารให้ประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ซึ่งกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีอิทธิพลต่อทุกตัวแปรของกระบวนการบริหารของสถานศึกษา ซึ่งทุกตัวแปรดังกล่าวร่วมกันส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการกระจายอำนาจไปปฏิบัติ และงานวิจัยของ จูไรรัตน์ วรรณยิ่ง (2551, หน้า 126-128) ที่วิเคราะห์ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามนโยบายการกระจายอำนาจทางการศึกษา พบว่า ทักษะภาวะผู้นำในการบริหารทั่วไป ด้านผู้นำในการบริหารงานอยู่ในระดับมากข้อที่มีระดับปฏิบัติมากที่สุด คือ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของจอห์นสัน (Johnson, 2007) ที่กล่าวถึงการสร้างทักษะความเป็นผู้นำและความสามารถในการนำว่า ผู้นำควรมีทักษะในการสร้างศรัทธาต่อผู้ตามด้วยการให้ความช่วยเหลือ แบ่งปันเมื่อเขาได้รับความเดือดร้อน หรือมีปัญหาเกิดขึ้น สอดคล้องกับกริฟฟิธส์ (Griffiths, 1956, pp. 243-253) ที่กล่าวว่า ผู้นำในฐานะผู้ให้การยอมรับนับถือ ต้องสามารถบริหารให้คนทำงานบรรลุเป้าหมายขององค์การได้ โดยผู้บริหารต้องพยายามดึงเอาความสามารถของบุคคลที่มีแฝงอยู่ในตัวออกมาใช้ มอบหมายให้บุคคลทำตามความรู้ความสามารถ ความถนัดของตนเอง และมองเห็นปัญหาของคนอื่น ๆ ชุมชนและยกย่องเพื่อนร่วมงานต่อหน้าคนอื่น ๆ เมื่อเขาทำงานสำเร็จ นั่นแสดงว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำในบทบาทการยอมรับนับถือ

ซึ่งในการบริหารจัดการขับเคลื่อนการศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายได้ ผู้บริหารจะต้องสร้างความยอมรับนับถือให้เกิดขึ้นในหน่วยงานและยอมรับนับถือผู้อื่น เพื่อให้บุคลากรทำงานประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ งานวิจัยของ นิทยา มั่นชำนาญ (2553, หน้า 195) ที่ศึกษารูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนะการสร้างประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร ต้องมีการสร้างภาวะผู้นำให้เกิดกับบุคลากรทุกคน ใช้การบริหารหลากหลายวิธีเพื่อพัฒนาระบบการทำงาน สร้างแรงกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน สร้างความสามัคคีจากภายในสู่ภายนอก มีกิจกรรมที่สร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรในโรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน และจากการศึกษาของไวท์ (White, 2001, p. 3714) ซึ่งเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กร โดยทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อมั่นของบุคลากร วัฒนธรรมองค์กร และประสิทธิผลขององค์กร พบว่า ระดับการรับรู้ประสิทธิผลขององค์กร สามารถอธิบายได้ด้วย วัฒนธรรมองค์กรและความเชื่อมั่นของบุคลากรในองค์กรเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของแมคเคนนา เชลดัน และดาร์ลิง (McKenna, Shelton & Darling, 2002, pp. 129-138) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการประเมินผลกระทบของรูปแบบพฤติกรรมต่อประสิทธิผลขององค์กร พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลกระทบต่อดัชนีต่าง ๆ ของบุคคล ทีมงานและประสิทธิผลขององค์กรนอกจากนี้การสร้างภาคีเครือข่าย ระหว่างหน่วยงานกับองค์กรทางการศึกษา เป็นบทบาทหนึ่งที่สำคัญของผู้บริหารในการบริหารทั่วไป ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ ไพร์ส และเบอร์ตัน (Price & Burton, 2007) ที่เห็นว่า การที่ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ประสบผลสำเร็จในการบริหาร เพราะขาดทักษะในการประสานสัมพันธ์กับหน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาทั้งนี้ในการบริหารทั่วไป ผู้บริหารต้องเป็นนักประสานในการสร้างสัมพันธ์อันดีกับชุมชน การสนับสนุนให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาภายในสถานศึกษา เป็นการสร้างคุณภาพของสถานศึกษา เพื่อให้ชุมชนมีความภาคภูมิใจและมีความรู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษาร่วมกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 29 ที่ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของสถานศึกษา แต่ละชุมชน เพื่อพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ ซึ่งผู้บริหารต้องเป็นผู้มีความสามารถในการประสานให้บุคลากรทำงานร่วมกันอย่างเต็มใจ นอกจากประสานกับบุคคลในองค์กรแล้วยังสามารถประสานงานกับบุคคลในชุมชน สมาคมหรือหน่วยงานทางการศึกษาอื่น ๆ ให้มีส่วนร่วมช่วยเหลือและร่วมแก้ปัญหาในองค์กรด้วย ซึ่งทักษะด้านนี้มีความสำคัญมากที่จะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ ทั้งนี้ผู้บริหารอาจเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้อื่นที่มี

ความเชี่ยวชาญมาทำงานร่วมกันเพื่อให้เกิดความสำเร็จต่อสถานศึกษา โดยการยอมรับและสนับสนุนการเป็นผู้นำของคนอื่นในการปฏิบัติงาน เมื่อเห็นว่าผู้อื่นสามารถทำงานได้ดีกว่า (Griffiths, 1956)

นอกจากนี้ การใช้นวัตกรรมในการบริหารก่อให้เกิดประสิทธิผลในการบริหาร การสร้างความเข้มแข็งในการบริหารตามหลักการกระจายอำนาจทางการศึกษา จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอาศัยฐานข้อมูลที่มีคุณภาพเป็นปัจจุบัน และสามารถเรียกใช้และปรับปรุงได้ตลอดเวลา ฐานข้อมูลที่มีคุณภาพจะทำให้การบริหารและตัดสินใจในการจัดกิจกรรมหรือการแก้ปัญหาการดำเนินงานของโรงเรียนเป็นไปอย่างถูกต้องมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยกระบวนการจัดการด้านระบบบริหารและเทคโนโลยีสารสนเทศ จะทำให้มองเห็นในภาพรวม เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่างๆ ที่เป็นองค์ประกอบสำคัญของระบบ เกิดการพัฒนาองค์การในภาพรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถมองเห็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นกับระบบภายในองค์การที่เกิดขึ้นเป็นระบบเชื่อมโยงติดต่อกัน และสามารถแก้ไขสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Senge, 1990) อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันเป็นเรื่องสำคัญสำหรับสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงที่เป็นผลจากการปรับปรุงภายในตนเอง หรือผลจากการปรับตัวกับสภาพแวดล้อมภายนอก ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษามีหน้าที่ในการให้บริการ โดยมีเป้าหมายที่นักเรียน ชุมชน และสังคม สถานศึกษาต้องตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อม การเกิดขึ้นของเทคโนโลยีใหม่ๆ โครงสร้างทางสังคมใหม่ๆ ต้องมีการจัดเตรียม ปรับปรุงองค์การเพื่อให้การบริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (Razik & Swanson, 2001) และผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ริเริ่มให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในสถานศึกษา (Cunningham & Cordeiro, 2000 อ้างถึงใน นิตยา มั่นชำนาญ, 2553, หน้า 186-187) ดังนั้น ในการบริหารงานทั่วไป ผู้บริหารต้องมีการใช้เทคโนโลยี เพื่อการบริหารที่มีคุณภาพ ซึ่ง สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2549, หน้า ๘) ได้ทำการศึกษาวิจัยประเมินผลการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาให้เขตพื้นที่การศึกษา พบว่า ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จในการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ปัจจัยหนึ่งคือ เทคโนโลยีและการสื่อสารและยังสอดคล้องกับความคิดของมาร์ควาร์ด (Marquardt, 1996) ที่กล่าวว่า เทคโนโลยีเป็นองค์ประกอบที่สำคัญสำหรับการบริหารจัดการขององค์การ ความเข้าใจเทคโนโลยีเป็นศาสตร์และศิลป์ของการเรียนรู้ การสื่อสารข้อมูลสารสนเทศ และเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เป็นปัจจัยที่สำคัญ สำหรับปัจจุบัน องค์การใดที่มีอำนาจทางเทคโนโลยีสูง จำทำให้ก้าวล้ำหน้ากว่าองค์การอื่น ดังนั้น ทักษะหนึ่งที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ คือ การพัฒนาเทคโนโลยี และส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาและบุคลากรได้มีการพัฒนาเทคโนโลยี

มีความพร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน และพัฒนาความสามารถรับรู้ เพื่อการสอดคล้องกับสภาวะในอนาคต ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพให้กับสถานศึกษา

1. การสร้างเกณฑ์ปกติประสิทธิผลการบริหารตามบริบทการกระจายอำนาจทาง

การศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในการประเมินตัวบ่งชี้ ต้องมีการกำหนดเกณฑ์ประเมินใน 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ด้านบริหารวิชาการ ด้านบริหารงบประมาณ ด้านบริหารบุคคล และด้านบริหารทั่วไป ซึ่งในการสร้างเกณฑ์งานวิจัยในครั้งนี้ ใช้วิธีการแจกแจงแบบโค้งปกติสอดคล้องกับหลักการของ ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ (2540, หน้า 139-140) ที่กล่าวว่า การจัดทำคะแนนมาตรฐานจะทำให้รู้ผลในเชิงเปรียบเทียบ จะทำให้แบบทดสอบมาตรฐานถือว่าเป็นแบบทดสอบที่ดี ซึ่งมักนิยมสร้างเกณฑ์ปกติ (Norm) โดยนำไปใช้ในการตัดเกรด สอดคล้องกับการประเมินคุณภาพภายนอก ระดับอุดมศึกษารอบสาม มีการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อประกอบการคัดเลือกมาตรฐาน และตัวบ่งชี้ที่มีคุณภาพ สำหรับการประเมิน โดยวิธีวิเคราะห์การกระจายของคะแนนรายตัวบ่งชี้แบบโค้งปกติ ซึ่งหากตัวบ่งชี้ใดมีการกระจายในลักษณะของโค้งปกติ เชื่อได้ว่าเป็นตัวบ่งชี้ที่มีคุณภาพสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธวัชชัย สุหรั่ง (2540, หน้า 18-25) ที่ศึกษาและสร้างเกณฑ์ปกติ สมรรถภาพทางกายของนักศึกษาชายและหญิง โดยพิจารณาจากค่าการกระจาย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ คุณาธิป ญูทโรสง (2541, หน้า 63-65) ที่ศึกษาการพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลการเรียน และการสร้างเกณฑ์ปกติของแบบทดสอบวิชา ยิมนาสติก ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลวิจัย ได้คู่มือครูสำหรับการวัดและประเมินผลการเรียนวิชา ยิมนาสติก และเกณฑ์ปกติของแบบทดสอบวิชา ยิมนาสติก เพื่อใช้สำหรับวัดและประเมินผล ในกระบวนการเรียนการสอน และใช้ในการแปลความหมายของคะแนนที่ได้จากภาคปฏิบัติ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับสำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551, หน้า 26) ได้กำหนดเกณฑ์การประเมินการบริหารจัดการ โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน มี 4 ระดับคุณภาพ ดังนี้ ระดับดีมาก ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50-4.00 ระดับดี ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.75-3.49 ระดับพอใช้ ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.75-2.74 และระดับปรับปรุง ค่าเฉลี่ยต่ำกว่าหรือเท่ากับ 1.74 สอดคล้องกับเกณฑ์ปกติ การศึกษาของ สมศ. ในการประเมินคุณภาพภายนอก รอบสาม (พ.ศ. 2554-2558) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษา, 2554, หน้า 60) ซึ่งกำหนดเกณฑ์การประเมินระดับคุณภาพในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาไว้ 5 ระดับ ดังนี้ ช่วงคะแนน 4.51-5.00 ระดับคุณภาพดีมาก ช่วงคะแนน 3.51-4.50 ระดับคุณภาพดี ช่วงคะแนน 2.51-3.50 ระดับคุณภาพพอใช้ ช่วงคะแนน 1.51-2.50 ระดับคุณภาพควรปรับปรุง และช่วงคะแนน .00-1.50 ระดับคุณภาพต้องปรับปรุง นอกจากนี้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การธุรกิจไทย ใช้กระบวนการประเมินผล โดยการจัดกลุ่มในโค้งปกติ (Forced Distribution) เป็นวิธีที่ป้องกัน

ความอคติที่เกิดขึ้นจากการประเมิน ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานมีการกระจาย
 ผู้รับการประเมินออกเป็นกลุ่มย่อย แล้วให้คะแนนผลการประเมินกระจายออกมาในรูปร้อยละ
 ในลักษณะการแจกแจงปกติ (Normal Distribution) ตามหลักทฤษฎี โดยในการแจกแจงมักกำหนดว่า
 กลุ่มคนผลงานที่ดีที่สุดไม่เกินร้อยละ 10 ตีรองลงมา ร้อยละ 20 พอใช้หรือปานกลางร้อยละ 40
 ค่อนข้างต่ำหรือต้องปรับปรุงร้อยละ 20 และต่ำร้อยละ 10 โดยในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
 ผู้ประเมินสามารถ ตั้งเกณฑ์การแบ่งระดับการประเมินได้ ขึ้นอยู่กับความละเอียดที่ต้องการจะ
 จำแนกความแตกต่างของผลการปฏิบัติงาน ข้อดีของการประเมินผลแบบกระจาย คือช่วยให้การ
 พิจารณาผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานกระจายครอบคลุมได้เป็นปกติ ขจัดปัญหาที่ผู้ประเมินมัก
 ให้คะแนนผู้ถูกประเมินค่อนข้างสูง และประหยัดเวลา ในกรณีที่ผู้รับการประเมินเป็นจำนวนมาก
 ดังนั้นการประเมิน แบบกระจายโค้งปกติ เป็นการประเมินเพื่อความเหมาะสมในการจำแนกตาม
 เส้นโค้งปกติ และสร้างความเข้าใจในมาตรฐานที่เป็นอันเดียวกันและการสร้างเกณฑ์มาตรฐานแบบ
 แจกแจงโค้งปกติ เป็นการประเมินแบบอิงกลุ่ม เพื่อการเปรียบเทียบ โดยมีหลักการที่ว่า ธรรมชาติ
 ของคนส่วนใหญ่ อยู่ในระดับกลางมากกว่าในระดับมากและน้อย โดยมีการกระจายในเส้นโค้งปกติซึ่ง
 ในการประเมินผลแบบนี้ สอดคล้องกับวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ณัฐพันธ์ เจริญนันท์,
 2545, หน้า 203-204) ที่ใช้การประเมินผลการกระจายตามหลักสถิติ โดยในการกระจายผู้ทำการ
 ประเมินผลจะทำการพิจารณาคุณสมบัติต่าง ๆ ที่ถูกกำหนดขึ้น และคุณภาพของผลงานที่ผู้ถูก
 ประเมินแต่ละคนปฏิบัติ แล้วทำการจัดแต่ละบุคคลเข้าสู่กลุ่มต่าง ๆ ตามผลที่ได้จากการประเมิน
 โดยอาศัยหลักการกระจาย เช่น ควอไทล์เปอร์เซ็นต์ไทล์ เป็นต้น สอดคล้องกับหลักการการประเมินผล
 การปฏิบัติงาน (วรรณรดี แสงมณี, 2547, หน้า 20-21) ที่วัดผลงานเชิงคุณลักษณะและพฤติกรรม
 โดยวิธีการกระจายตามเปอร์เซ็นต์ที่กำหนด โดยผู้ประเมินจะต้องกระจายผู้รับการประเมินออกเป็น
 กลุ่มย่อย ๆ แล้วให้คะแนนผลการประเมินการกระจายออกมาในรูปเปอร์เซ็นต์ในลักษณะการแจก
 แจกปกติ (Normal Distribution) ตามหลักของสถิติ การแจกแจงดังกล่าวโดยปกตินิยมกำหนดว่า
 ในแต่ละแผนกควรมีคนทำงานได้ดีที่สุดไม่เกิน 10% ตีรองลงมา 20% พอใช้หรือปานกลาง 40%
 ค่อนข้างต่ำหรือ ต้องปรับปรุง 15% และต่ำหรือใช้ไม่ได้ 5% อย่างไรก็ตาม สัดส่วน % อาจ
 เปลี่ยนแปลงได้ตาม ความเหมาะสมของแต่ละสถานการณ์ ข้อดี คือ ช่วยให้การพิจารณาผลการ
 ปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานสามารถกระจายครอบคลุมได้เป็นปกติ ขจัดปัญหาที่ผู้บังคับบัญชาหรือ
 ผู้ประเมินมักให้คะแนนผู้ถูกประเมินค่อนข้างสูงได้เป็นอย่างดี และประหยัดเวลาในกรณีที่ผู้ประเมิน
 เป็นจำนวนมากแต่ไม่เหมาะสมกับองค์การที่มีพนักงานจำนวนน้อย เพราะจะมีผลทำให้รูปโค้งที่
 กำหนดผิดปกติไปได้โดยง่าย อย่างไรก็ตามมีข้อเสียคือ ไม่เหมาะสมที่ใช้กับพนักงานที่มีการศึกษาสูง

มีความสามารถดีเด่นซึ่งพนักงานจะทำงานดีด้วยกัน ถ้าต้องแบ่งกลุ่มโดยให้เรียงลำดับทำให้เกิดความไม่ยุติธรรมและอาจเกิดการแข่งขันที่ไม่เป็นผลดีกับงาน

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ชูศักดิ์ เจนประโคน (2552, หน้า 69-70) ที่กล่าวว่า การประเมินผลแบบกระจายเป็นกลุ่ม (Forced Distribution) เป็นวิธีการจัดกลุ่มที่มีลักษณะเช่นเดียวกับการให้เกรดตามเส้นโค้ง (Grading on a curve) กล่าวคือ ผู้ประเมินจะจัดลำดับผู้ถูกประเมินแยกเป็นกลุ่ม แทนที่จะจัดอันดับตามคะแนนที่ได้รับ แต่การจัดกลุ่มของผู้ถูกประเมินจะจัดแยกตามหลักของวิชาสถิติเกี่ยวกับการกระจายแบบปกติ (Normal Distribution) คือจำนวน 10 % ของผู้ถูกประเมินจะถูกจัดไว้ในกลุ่มผู้ที่มีความสามารถสูงสุดจำนวน 20 % ของผู้ถูกประเมินจะถูกจัดไว้ในกลุ่มผู้ที่มีความสามารถสูงรองลงมาจำนวน 40 % ของผู้ถูกประเมินจะถูกจัดไว้ในกลุ่มเฉลี่ยจำนวน 20 % ของผู้ถูกประเมินจะถูกจัดไว้ในกลุ่มต่ำกว่าเกณฑ์เฉลี่ยและ จำนวน 10 % ของผู้ถูกประเมินจะถูกจัดไว้ในกลุ่มต่ำที่สุดซึ่งโดยทั่วไปแล้วเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินตามวิธีนี้ จะมีลักษณะรวม ๆ มากกว่าจะแยกย่อยเป็นปัจจัยต่าง ๆ การประเมินผลพนักงานในบางครั้งหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาอาจจะมีอคติในการช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาของตนเองให้ได้คะแนนสูง ๆ แต่วิธีนี้จะเป็นการป้องกันไม่ให้หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาช่วยเหลือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาของตนเอง นั่นก็คือ จะต้องกระจายคุณสมบัติของพนักงาน ซึ่งข้อดีวิธีการประเมินผลแบบกระจายเป็นกลุ่ม 1) เป็นการช่วยลดอคติในส่วนของผู้ประเมิน เพราะมีการกำหนดอัตราร้อยละไว้สำหรับกลุ่มต่าง ๆ จึงทำให้ ไม่สามารถประเมินออกนอกกรอบที่วางไว้ได้ 2) สามารถนำไปปฏิบัติได้ง่าย เพราะผู้ประเมินเพียงแค่เขียนชื่อผู้ถูกประเมินไว้ในแผ่นกระดาษแผ่นละคน หลังจากนั้นก็จะถามตนเองว่าพนักงานผู้นั้นควรจัดอยู่ในกลุ่มใด และควรจัดวางแผ่นกระดาษนั้นตามกลุ่มที่เหมาะสมด้วยข้อเสียวิธีการประเมินผลแบบกระจายเป็นกลุ่ม คือการมีสมมติฐานที่ว่าทุกกลุ่ม เช่น กลุ่มนักบริหาร กลุ่มนักวิชาการ และกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการ เป็นต้น จะมีการกระจายที่เหมือนกัน จึงทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่ผู้ถูกประเมิน โดยเฉพาะกรณีในกลุ่มนั้น ๆ มีพนักงานอยู่ไม่กี่คน เพราะจะต้องมีพนักงานบางคนจัดไว้ในกลุ่มที่ต่ำ ถึงแม้ว่าผู้นั้นจะมีผลงานอยู่ในเกณฑ์ดีก็ตามแต่ไม่เท่ากับคนอื่น ๆ ในกลุ่ม แต่อย่างไรก็ดี การกำหนดเกณฑ์ปกติเพื่อการประเมินแบบอิงกลุ่ม ยังเป็นวิธีที่นิยมใช้ในปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 กระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรกำหนดนโยบายและผู้รับผิดชอบการดำเนินงานในระดับสำนักงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ

ในบทบาทหน้าที่ ตลอดจนหลักการแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารตามบริบทการกระจายอำนาจของโรงเรียน และขยายผลไปในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่อไป

1.2 กระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรนำสาระและตัวบ่งชี้ที่กำหนดเป็นนโยบายการบริหารจัดการคุณภาพของโรงเรียนในสังกัด

1.3 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรสนับสนุน กำหนดนโยบาย แผนงาน งบประมาณ และการพัฒนาผู้บริหารระดับเขตพื้นที่ ในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการของโรงเรียน

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

2.1 นำน้ำหนักของตัวบ่งชี้ที่พัฒนาได้จากกรณีวิเคราะห์องค์ประกอบไปศึกษาเพิ่มเติม เพื่อปรับตัวบ่งชี้ให้มีความเหมาะสมกับองค์ประกอบแต่ละด้าน ตามบริบทความแตกต่างของแต่ละโรงเรียน

2.2 ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผน เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาการบริหารตามบริบทการกระจายอำนาจทางศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา ให้เกิดผลสำเร็จในการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

2.3 ควรนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาทั่วประเทศ

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรนำตัวบ่งชี้ที่ได้ไปทดลองใช้ในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา หรือโรงเรียนเอกชน ซึ่งผลการทดลองใช้จะบ่งบอกถึงคุณภาพของตัวบ่งชี้และคุณสมบัติที่ดีของตัวบ่งชี้

3.2 ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับโรงเรียนทั่วไป ที่อยู่ในระดับมัธยมศึกษา เพื่อการเปรียบเทียบและขยายขอบเขตการวิจัยให้กว้างขวางมากขึ้น

3.3 ควรมีการพัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพการบริหารตามบริบทการกระจายอำนาจของโรงเรียนระดับประถมศึกษา

3.4 ควรมีการจัดทำตัวบ่งชี้ที่เป็นมาตรฐาน โดยแยกตามขนาดโรงเรียน เพื่อจะได้ตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมกับบริบทมากขึ้น

3.5 ควรนำตัวบ่งชี้ที่ได้ไปทดลองใช้ในการจัดทำคู่มือการใช้เกณฑ์ปกติ