

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา กับประสิทธิผลของโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 1 จึงได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้คือ

1. สภาพการบริหาร การจัดการศึกษาในเขตการศึกษา 1
2. บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
3. คุณลักษณะของผู้บริหารตามเกณฑ์การประเมินของสำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ
 - 3.1 ด้านบุคลิกภาพ
 - 3.2 ด้านคุณธรรม จริยธรรม
 - 3.3 ด้านความเป็นผู้นำ
4. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน
5. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 6.1 งานวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน
 - 6.1.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 6.1.2 งานวิจัยต่างประเทศ
 - 6.2 งานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน
 - 6.2.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 6.2.2 งานวิจัยต่างประเทศ

สภาพการบริหาร การจัดการศึกษาในเขตการศึกษา 1

สภาพทั่วไป

เขตการศึกษา 1 เป็นเขตการศึกษาที่ถูกกำหนดขึ้นตามลักษณะทางสังคม และวัฒนธรรม ของภาคกลางตอนใต้ล้อมรอบกรุงเทพมหานคร มีพื้นที่ทั้งหมด 6,195.71 ตารางกิโลเมตร ครอบคลุมพื้นที่ 5 จังหวัด 28 อำเภอ 1 กิ่งอำเภอ ได้แก่จังหวัดนครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ และสมุทรสาคร

การจัดการศึกษาในเขตการศึกษา 1 โดยส่วนรวมอยู่ในเกณฑ์ดี ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ เมื่อเปรียบเทียบกับจัดการศึกษาในเขตการศึกษาอื่นในทุกภูมิภาคของประเทศกล่าวคือในด้านปริมาณได้ให้ความสำคัญต่อการขยายโอกาสทางการศึกษาทั้งในเมืองและชนบทห่างไกล โดยเฉพาะอย่างยิ่งประชากรวัยเรียนมีการเลื่อนไหลเข้าศึกษาในเขตเป็นจำนวนมาก การให้บริการทางการศึกษาในเขตการศึกษา 1 ให้บริการได้อย่างทั่วถึง โรงเรียนในสังกัดกรมสามัญศึกษาส่วนใหญ่เปิดสอนตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติและสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ส่วนใหญ่เปิดสอนตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษาถึงระดับประถมศึกษา สำหรับวุฒิทางการศึกษาของครูและผู้บริหารโรงเรียนทุกสังกัดส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี โรงเรียนในสังกัดกรมสามัญศึกษาจะมีครูเฉลี่ยต่อหนึ่งโรงเรียนมากที่สุด โรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษาและเทศบาลส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพความสำเร็จ (การได้รับโล่รางวัล) และเป็นโรงเรียนที่ตั้งศูนย์วิชาการ และกิจกรรมการเรียนการสอนของกลุ่มโรงเรียน ส่วนโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ส่วนใหญ่ไม่มีประสิทธิภาพความสำเร็จ (ไม่เคยได้รับรางวัล) และไม่เป็นโรงเรียนที่ตั้งศูนย์วิชาการ (สำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตการศึกษา 1, 2543)

นโยบายการบริหาร

สำนักงานพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตการศึกษา 1 ได้กำหนดจุดเน้นและนโยบายไว้ในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2543 (หน้า 11-12) ไว้ดังนี้

1. ปรับปรุงและพัฒนาระดับการบริหารงานของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการให้มีศักยภาพ คุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้น เพื่อรองรับการปรับปรุงประสิทธิภาพภาคราชการ รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาบุคลากร ของกระทรวงศึกษาธิการและสำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการทุกระดับ ทุกประเภท เพื่อเตรียมการรองรับการปฏิรูปการศึกษาและพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

2. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาศึกษาให้มีประสิทธิภาพโดยเฉพาะการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี ให้ครอบคลุมระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา โดยให้ชุมชนมีส่วนร่วมด้วยการ

- 2.1 พัฒนาศักยภาพของเขต จังหวัด อำเภอ ให้สามารถทำหน้าที่เป็นหน่วยงานกลางในการดำเนินการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ทุกประเภท

- 2.2 ให้มีเกณฑ์มาตรฐานกลางสำหรับประเมินและชี้วัดมาตรฐานคุณภาพการศึกษาทุกระดับ ทุกประเภท

2.3 ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาการศึกษา

2.4 ประสานการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาสื่อ และเครื่องอำนวยความสะดวกในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ และผู้ด้อยโอกาส

2.5 ส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนระดับก่อนประถมศึกษาและประถมศึกษาที่ขาดแคลนได้รับประทานอาหารกลางวันกันทุกคน

3. เร่งรัดพัฒนาระบบการวางแผน การตรวจ ติดตาม และประเมินผลรวมทั้งการวางแผน กำหนดที่ตั้งสถานศึกษาระดับพื้นที่ เพื่อบริการกระจายอำนาจการจัดการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาและพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

4. เร่งรัดพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมของกระทรวง กรม และหน่วยงานในสังกัดให้มีเครือข่าย Moenet เชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานทางการศึกษาทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เครือข่าย Internet เพื่อประโยชน์ในการบริหาร วางแผน การดำเนินการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ในเขตพื้นที่การศึกษา 1

5. เร่งรัด พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน ประสานงานและดำเนินการกิจการพิเศษของกระทรวงศึกษาธิการ ให้มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงประสานสัมพันธ์กับหน่วยงานทั้งในและนอกกระทรวงศึกษาธิการ

6. ส่งเสริม สนับสนุน ให้มีการเร่งรัด ศึกษา ค้นคว้า วิจัย ปฏิรูป เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ ด้านสิ่งแวดล้อม เกษตรพอเพียงตามแนวพระราชดำริ ทำนุบำรุง สืบทอด และพัฒนา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม กีฬา นันทนาการ เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิต

ผลการดำเนินงานการจัดการศึกษา

สำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตการศึกษา 1 (2543, หน้า 22-24) ได้ทำการติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนในพื้นที่เขตการศึกษา 1 ได้ผลดังนี้

1. จำนวนนักเรียนมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นทุกปีการศึกษา และทุกระดับการศึกษา
2. อัตรานักเรียนต่อประชากร (Enrollment Rate) มีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นทุกปีการศึกษา และทุกระดับการศึกษา

3. อัตราการเรียนต่อจากระดับหนึ่งไปอีกระดับหนึ่งที่สูงกว่า (Transitional) มีแนวโน้มลดลง ทั้งสายสามัญและสายอาชีพ แต่สายสามัญจะมีนักเรียนเรียนต่อมากกว่าสายอาชีพ

การจัดการศึกษาก้าวหน้าพื้นฐาน

สำหรับการจัดการศึกษาก้าวหน้าพื้นฐานมีแนวโน้มในการจัดการศึกษา ดังนี้ (สำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตการศึกษา 1, 2543, หน้า 30)

1. การบริหารการศึกษาต้องเป็นระบบการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปส่วนภูมิภาค และท้องถิ่น จึงจะสามารถจัดการศึกษาได้ทันกับความต้องการของสังคม

2. การขยายโอกาสทางการศึกษา ต้องดำเนินการในทุกระดับชั้น ทุกกลุ่มประชากร และดำเนินการครอบคลุมทุกพื้นที่ โดยเฉพาะการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อป้องกันจาก 6 ปี เป็น 12 ปี จะต้องครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายประชากรวัยเรียนตามกลุ่มอายุ

3. การจัดการศึกษาด้านอาชีพ จะมีความเป็นสากล มีศูนย์ฝึกอบรม / พัฒนาฝีมือ ประสพการณ์ตรงตามความต้องการ

4. ความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนในการจัดการศึกษาจะประสานและพัฒนา การศึกษาไปในทิศทางที่ตรงกัน

5. การศึกษากับสังคมจะพัฒนาควบคู่กันไป ต่างเป็นตัวกำหนดสภาพซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะทรัพยากรมนุษย์ที่ได้รับการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยกำหนดแนวทางของ สังคมตามวิวัฒนาการของโลก มนุษย์จะมีวินัยในตนเองและวินัยต่อสาธารณะอย่างเคร่งครัด เพื่อความมั่นคงของตนและบุตรหลานในอนาคต

บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2543) ได้กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียนไว้ดังนี้

1. ปฏิบัติงานด้านการบริหารสัปดาห์ละ 30 ชั่วโมง โดยทำหน้าที่

1.1 วางแผนพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน

1.2 ควบคุม กำกับ ติดตาม นิเทศ และประเมินการจัดการศึกษาของโรงเรียน

ให้บรรลุเป้าหมายการจัดการศึกษา

1.3 รับผิดชอบการบริหารและพัฒนางานในหน้าที่ 6 ด้านคือ ด้านวิชาการ ด้านบุคลากร ด้านกิจการนักเรียน ด้านธุรการการเงินและพัสดุ ด้านอาคารสถานที่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

1.4 ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่กฎหมายกำหนดและที่ได้รับมอบหมาย

2. ปฏิบัติงานสอนสัปดาห์ละ 5 ชั่วโมง

มาตรฐานตำแหน่งสายงานบริหารโรงเรียนประถมศึกษา

ลักษณะโดยทั่วไปของสายงานบริหารมีลักษณะงานเกี่ยวกับการวางแผน การดำเนินงาน การประสานงาน การควบคุมดูแลและนิเทศงาน ตลอดจนการติดตามและประเมินผลงานด้าน

วิชาการ การปกครอง ตุลาการหรือการบริหารทั่วไป ความสัมพันธ์กับชุมชนและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง ดังมีรายละเอียดของผู้บริหารแต่ละตำแหน่ง ดังนี้

ตำแหน่งครูใหญ่

หน้าที่และความรับผิดชอบ ครูใหญ่มีหน้าที่บริหารงานในฐานะหัวหน้าสถานศึกษา ในสถานศึกษาซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานสูง และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ วางแผนการปฏิบัติงาน กำหนดหน้าที่และวิธีดำเนินงานของบุคลากร ในสถานศึกษาควบคุมดูแลและติดตามผลการดำเนินงานด้านวิชาการ เช่น การเรียนการสอนและฝึกอบรม จัดทำระเบียบและวัดผลการศึกษาให้เป็นไปตามหลักสูตร แผนการสอน โครงการสอน คู่มือประกอบการเรียนการสอน วัสดุอุปกรณ์การศึกษา ควบคุมดูแลงานตุลาการหรืองานบริหารทั่วไปของสถานศึกษาเช่นอาคารสถานที่ การเงิน พัสดุ ครุภัณฑ์ ทะเบียน เอกสารให้เป็นไปตามระเบียบ ควบคุมดูแล ปกครอง มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ติดตามแก้ปัญหา นิเทศ บังคับบัญชาครู อาจารย์ นักเรียน ตลอดจนเจ้าหน้าที่อื่นให้สามารถปฏิบัติตามหน้าที่อย่างถูกต้องครบถ้วน ดูแลสวัสดิภาพความเป็นอยู่ของนักเรียน ครู อาจารย์ และเจ้าหน้าที่อื่น สร้างเสริมความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและประชาชนในท้องถิ่น จัดให้มีกิจกรรมที่มีประสิทธิภาพ และมีปริมาณผลงาน เพื่อปรับปรุงคุณภาพทางการศึกษา พัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวหน้าและปฏิบัติการสอนและอบรมวิชาสามัญหรือวิชาชีพสาขาใดสาขาหนึ่ง หรือหลายวิชาให้แก่ นักเรียน นักศึกษา หรือประชาชน ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2535, หน้า 8) ได้กำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะดำรงตำแหน่งครูใหญ่ ไว้ดังนี้

1. ได้รับปริญญาตรีทางการศึกษา หรือปริญญาวิชาชีพอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ซึ่ง ก.ค. รับรองว่าเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งข้าราชการครู และทำการสอนในสถานศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี
2. เป็นข้าราชการครู มีประสบการณ์ตามข้อใดข้อหนึ่งดังต่อไปนี้
 - 2.1 ดำรงตำแหน่ง ซึ่งได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่า ระดับ 3 มาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี
 - 2.2 ดำรงตำแหน่ง ซึ่งได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่า ระดับ 4 มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี
 - 2.3 ดำรงตำแหน่ง ซึ่งได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่า ระดับ 5
 - 2.4 ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่
3. ได้ผ่านการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสูตรและวิธีการที่ ก.ค. กำหนด

ความรู้ความสามารถที่ต้องการ ครูใหญ่ต้องมีความรู้ในการบริหารสถานศึกษาอย่างเหมาะสมแก่การปฏิบัติงานในหน้าที่ มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานวิชาการ หลักสูตร และพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน มีความรู้ความเข้าใจงานบริหารสถานศึกษา กฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ แบบแผนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ และสามารถปฏิบัติงานดังกล่าวได้อย่างถูกต้อง นอกจากนั้นยังมีความสามารถด้านการวางแผน กระบวนการกลุ่ม และการติดต่อสื่อความหมายตลอดถึงความสามารถในการจัดการเป็นอย่างดี มีความรู้ความเข้าใจหลักการบริหารงานบุคคลและมีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา สามารถเสริมสร้างความร่วมมือร่วมใจภายในสถานศึกษา และระหว่างสถานศึกษากับองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง มีความรู้ความเข้าใจบทบาท ภาระหน้าที่ของสถานศึกษา นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา แผนงานของกรมกระทรวงเจ้าสังกัด นอกจากนั้นจะต้องมีความสามารถในการตัดสินใจและการขจัดความขัดแย้งได้ดี มีความรู้ความเข้าใจในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม นโยบายของรัฐบาลและปัญหาการเมืองของประเทศ เพื่อประโยชน์ทางด้านการบริหารสถานศึกษา

ตำแหน่งอาจารย์ใหญ่

หน้าที่ความรับผิดชอบ อาจารย์ใหญ่บริหารงานในหน้าที่หัวหน้าสถานศึกษา ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานสูงมากและปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ลักษณะงานที่ปฏิบัติ วางแผนการปฏิบัติงาน กำหนดหน้าที่และวิธีการดำเนินงานของบุคลากรในสถานศึกษาควบคุมดูแลและติดตามผลการดำเนินงานด้านวิชาการ เช่น การเรียนการสอนและฝึกอบรม จัดทำระเบียบและวัดผลการศึกษา ให้เป็นไปตามหลักสูตร แผนการสอน โครงการสอน ทั้งวิชาสามัญและวิชาชีพ จัดโปรแกรมการเรียน คู่มือประกอบการเรียนการสอน วัสดุอุปกรณ์การศึกษา จัดบริการแนะแนวห้องสมุดและสื่อทางการศึกษาให้ใช้ได้ภายในสถานศึกษา จัดฝึกอบรมและให้คำแนะนำเพื่อส่งเสริมวิชาชีพ ให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน และท้องถิ่น ควบคุม ดูแลงานธุรการหรืองานบริหารทั่วไปของสถานศึกษาเช่นอาคารสถานที่ การเงิน วัสดุครุภัณฑ์ ทะเบียนและเอกสารให้เป็นไปตามระเบียบ ควบคุม ดูแล และปกครองจัดระบบงานในสถานศึกษา กำหนดลักษณะงาน มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ติดตาม ให้คำปรึกษา แก้ปัญหาและนิเทศ บังคับบัญชาครู อาจารย์ ตลอดจนเจ้าหน้าที่อื่นให้สามารถปฏิบัติตามหน้าที่อย่างถูกต้อง ครอบถ้วน ดูแลสวัสดิภาพความเป็นอยู่ของนักเรียน นักศึกษา ครู อาจารย์ ผู้เข้ารับการศึกษาอบรมและเจ้าหน้าที่อื่น ติดต่อประสานงาน สร้างความสัมพันธ์กับประชาชนในท้องถิ่น วิเคราะห์ วิจัยและประเมินผลงาน รวบรวมข้อมูลและจัดทำสถิติต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงคุณภาพทางการศึกษาของสถานศึกษา นำเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ ทางการศึกษา ทั้งวิชาสามัญและวิชาชีพมาใช้และเผยแพร่พัฒนาสถานศึกษาให้ได้มาตรฐานและเป็นที่ยอมรับของ

ประชาชน เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการต่าง ๆ ตามที่ได้รับแต่งตั้งและปฏิบัติการสอนและอบรม วิชาชีพในสาขาวิชาใดวิชาหนึ่ง หรือหลายวิชาแก่นักเรียน นักศึกษา หรือประชาชน ตลอดจนปฏิบัติ หน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2535, หน้า 11) ได้กำหนดคุณสมบัติสำหรับผู้ที่ จะดำรงตำแหน่งอาจารย์ใหญ่ ไว้ดังนี้

1. ได้รับปริญญาตรีทางการศึกษาหรือปริญญาวิชาชีพอื่นที่เทียบเท่าได้ไม่ต่ำกว่านี้ ซึ่ง ก.ค. รับรองว่า เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งข้าราชการครูและทำการสอนในสถานศึกษา มา แล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี
2. เป็นข้าราชการครู มีประสบการณ์ตามข้อใดข้อหนึ่งดังต่อไปนี้
 - 2.1 ดำรงตำแหน่งซึ่งได้รับเงินเดือน ไม่ต่ำกว่าระดับ 4 มาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี
 - 2.2 ดำรงตำแหน่งซึ่งได้รับเงินเดือน ไม่ต่ำกว่าระดับ 5 มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี
 - 2.3 ดำรงตำแหน่งซึ่งได้รับเงินเดือน ไม่ต่ำกว่าระดับ 6
 - 2.4 ดำรงตำแหน่งครูใหญ่หรือผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่มานานแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี
 - 2.5 ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการ โรงเรียน หรือผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัย หรือผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาเขต
3. ได้ผ่านการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงตามหลักสูตรและวิธีการที่ ก.ค. กำหนด

ความรู้ความสามารถที่ต้องการ อาจารย์ใหญ่ต้องมีความรู้ในการบริหารสถานศึกษาอย่าง เหมาะสมแก่การปฏิบัติงานในหน้าที่ มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานวิชาการ หลักสูตร และพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน มีความรู้ความเข้าใจงานบริหารสถานศึกษา กฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ แบบแผนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบและสามารถปฏิบัติ งานหรือให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานดังกล่าวได้อย่างถูกต้อง นอกจากนั้นยังมีความสามารถทาง ด้านวางแผน กระบวนการกลุ่ม และการติดตามสื่อความหมายตลอดถึงความสามารถในการจัดการ เป็นอย่างดี มีความรู้ความเข้าใจหลักการบริหารงานบุคคลและมีความสามารถในการปกครอง บังคับ บัญชา สามารถเสริมสร้างความร่วมมือ ร่วมใจภายในสถานศึกษาและระหว่างสถานศึกษากับองค์กร อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี มีความรู้ ความเข้าใจบทบาท ภาระหน้าที่ของสถานศึกษา นโยบายที่ เกี่ยวข้องกับการศึกษาแผนงานของกรม กระทรวงเจ้าสังกัด นอกจากนั้นจะต้องมีความสามารถในการ ตัดสินใจและการจัดความขัดแย้งเป็นอย่างดี มีความรู้ความเข้าใจแผนพัฒนาเศรษฐกิจสังคม นโยบายและปัญหาบ้านเมืองของประเทศ เพื่อประโยชน์ทางการบริหารสถานศึกษา

ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน

หน้าที่และความรับผิดชอบ ผู้อำนวยการโรงเรียนบริหารงานในฐานะหัวหน้าสถานศึกษา ในสถานศึกษา ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบปริมาณและคุณภาพของงานสูงมากเป็นพิเศษและปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ วางแผนการปฏิบัติงาน กำหนดหน้าที่และวิธีการดำเนินงาน ของบุคลากรในสถานศึกษาควบคุม ดูแล และติดตามผลการดำเนินงานด้านวิชาการ เช่น การเรียน การสอนและการฝึกอบรม จัดทำระเบียบและวัดผลการศึกษาให้เป็นไปตามหลักสูตร แผนการสอน โครงการ ทั้งวิชาสามัญและวิชาชีพ จัดโปรแกรมการเรียน คู่มือประกอบการเรียนการสอน วัสดุ อุปกรณ์การศึกษา จัดบริการแนะแนว ห้องสมุด และสื่อทางการศึกษาให้ใช้ได้สถานศึกษาและ สามารถเผยแพร่เป็นตัวอย่างได้ จัดฝึกอบรมวิชาชีพให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ควบคุม ดูแลงานธุรการ หรืองานบริหารทั่วไปของสถานศึกษา เช่น อาคารสถานที่ การเงิน พัสดุ ครุภัณฑ์ ทะเบียนและเอกสารให้เป็นไปตามระเบียบ ควบคุม ดูแล ปกครอง จัดระบบงานใน สถานศึกษา กำหนดลักษณะงาน มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ติดตาม ให้คำปรึกษา แก้ปัญหา นิเทศ บังคับบัญชาครู อาจารย์ และเจ้าหน้าที่อื่น สร้างเสริมความสัมพันธ์ กับผู้ปกครอง และประชาชนในท้องถิ่น จัดกิจกรรม และส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน ให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาล วิเคราะห์ วิจัยและรวบรวมข้อมูลและจัดทำสถิติต่าง ๆ นำ เทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ ทางการศึกษามาใช้เผยแพร่ปรับปรุงคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา พัฒนาสถานศึกษาให้เป็นที่ยอมรับของประชาชน เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการต่าง ๆ ตามที่ได้รับ แต่งตั้ง และปฏิบัติการสอนและอบรมวิชาสามัญหรือวิชาชีพในสาขาใดสาขาหนึ่งหรือหลายวิชา แก่นักเรียน นักศึกษาหรือประชาชน ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2535, หน้า 16) ได้กำหนดคุณสมบัติสำหรับผู้ที่จะดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน ไว้ดังนี้

1. ได้รับปริญญาตรีทางการศึกษา หรือปริญญาวิชาชีพอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ซึ่ง ก.ค. รับรองว่า เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งข้าราชการครู และทำการสอนในสถานศึกษา มาแล้ว ไม่น้อยกว่า 2 ปี
2. เป็นข้าราชการครูซึ่งมีประสบการณ์ตามข้อใดข้อหนึ่งดังต่อไปนี้
 - 2.1 ดำรงตำแหน่งซึ่งได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าระดับ 6 มาแล้ว ไม่น้อยกว่า 4 ปี และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการเกี่ยวกับการศึกษา บริหารการศึกษาหรืองานอื่น ที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

2.2 ดำรงตำแหน่งซึ่งได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าระดับ 6 มาแล้ว ไม่น้อยกว่า 2 ปี และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้อง มาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

2.3 ดำรงตำแหน่งซึ่งได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าระดับ 7 และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

2.4 ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการ โรงเรียน หรือผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยหรือผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาเขต หรืออาจารย์ใหญ่ มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

2.5 ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 หรือมีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้อง มาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

3. ได้ผ่านการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงตามหลักสูตร และวิธีการที่ ก.ค. กำหนด

ความรู้ความสามารถที่ต้องการ ผู้อำนวยการโรงเรียนต้องมีความรู้ในการบริหารสถานศึกษาอย่างเหมาะสมแก่การปฏิบัติงานในหน้าที่ มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานวิชาการ หลักสูตรและพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน มีความรู้ ความเข้าใจ งานบริหารสถานศึกษา กฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ แบบแผนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ และสามารถควบคุมแนะนำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องปฏิบัติงานดังกล่าวได้อย่างถูกต้อง นอกจากนี้ยังมีความสามารถในการวิเคราะห์แผน และโครงการ กระบวนการกลุ่ม และการติดต่อสื่อความหมาย ตลอดจนความสามารถในการจัดการ มีความรู้ ความเข้าใจหลักการบริหารงานบุคคล และสามารถปกครอง บังคับบัญชา สามารถเสริมสร้างความร่วมมือ ร่วมใจ ภายในสถานศึกษา และระหว่างสถานศึกษากับองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดี มีความรู้ ความเข้าใจ บทบาทภาระหน้าที่ของสถานศึกษา นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา แผนงาน ของกรมกระทรวงเจ้าสังกัด นอกจากนี้จะต้องมีความสามารถในการตัดสินใจและการจัดความขัดแย้งได้ดีมากเป็นพิเศษ มีความรู้ ความเข้าใจแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม นโยบายรัฐบาล และปัญหาการเมืองของประเทศ

คุณลักษณะของผู้บริหารตามเกณฑ์การประเมินของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541, หน้า 3) ได้กำหนดมาตรฐานการเร่งรัด ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนโดยให้ดำเนินการตามกฎ ก.พ. ฉบับที่ 20 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ

กรณี ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ประกอบด้วยบุคลิกภาพ คุณธรรม จริยธรรม และความเป็นผู้นำที่เอื้อต่อประสิทธิภาพการบริหาร โรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลดังนี้

1. บุคลิกภาพ พิจารณาจากการแต่งกาย กิริยามารยาท ที่สุภาพเรียบร้อย การมีมนุษยสัมพันธ์และสุขภาพอนามัยที่ดี บุคลิกภาพเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จของการบริหารงาน ซึ่งบุคลิกภาพของผู้บริหารในภาพรวมจะหมายถึงการแต่งกายที่เหมาะสมกับกาลเทศะความสุภาพเรียบร้อยและการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลทุกฝ่าย รวมทั้งการมีสุขภาพอนามัยที่ดีย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารงาน

2. คุณธรรม จริยธรรม พิจารณาจากการประพฤติ ปฏิบัติตนในการรักษาวินัย ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ การเป็นผู้ตรงต่อเวลา ความซื่อสัตย์สุจริต การไม่ดื่มสุรา เสพสิ่งเสพติด และอบายมุขทุกประเภท และการไม่ประพฤติปฏิบัติตนล่วงละเมิดต่อศีลธรรมอันดีงาม ผู้บริหารหน่วยงานมีหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะนำ ควบคุม กำกับ ติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน ดังนั้น จึงต้องยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรมและประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในทุก ๆ ด้าน เช่น การมีวินัยในตนเอง การรักษาระเบียบวินัยของทางราชการ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความซื่อสัตย์สุจริตเป็นหลักในการปฏิบัติงาน เป็นบุคคลที่ตรงต่อเวลา ไม่ดื่มสุราและสิ่งเสพติด เป็นนิจ รวมทั้งไม่ทำการล่วงละเมิดต่อศีลธรรมอันดีงามโดยเด็ดขาด หากผู้บริหารปฏิบัติตนดังกล่าวมาได้อย่างสม่ำเสมอ จะก่อให้เกิดการยอมรับและศรัทธาต่อการปฏิบัติงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการบริหารงานในที่สุด

3. ความเป็นผู้นำ พิจารณาจากความสามารถในการใช้ศาสตร์ และศิลป์ สร้างแรงจูงใจ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ มีความคิดริเริ่มในการสร้าง พัฒนาทีมงาน การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนและองค์กรอื่น รวมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีในการประหยัดและออม ความเป็นผู้นำ ผู้บริหารที่พึงประสงค์ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ การพัฒนางาน เช่น การครองตน การประหยัดและอดออม ไม่ฟุ้งเฟ้อ ฟูมเฟือย สามารถสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงาน ปฏิบัติด้วยความรัก ศรัทธาและมีเจตคติที่ดี ในการพัฒนา เสริมสร้างทีมงานให้เข้มแข็ง มีความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนและองค์กรอื่นในท้องถิ่น ให้ความร่วมมือ ร่วมใจ สร้างสรรค์งานจัดการศึกษา ส่งผลสำเร็จต่อการบริหารงานการศึกษา

รายละเอียดคุณลักษณะของผู้บริหารตามเกณฑ์การประเมินของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติมีดังต่อไปนี้ คือ

ด้านบุคลิกภาพ

เป็นที่ยอมรับกันว่าบุคลิกภาพมีความสำคัญทั้งในด้านส่วนตัวและอาชีพการงานของบุคคล โดยทั่วไปเมื่อเราพบเห็นใครเป็นครั้งแรก สิ่งที่จะประทับใจไม่ว่าจะเป็นทางบวกหรือทางลบ มักจะเกิดจากบุคลิกภาพก่อน ดังนั้น บุคลิกภาพจึงมีความสำคัญสำหรับผู้บริหารเป็นอย่างยิ่ง

ยนต์ ชุ่มจิต (2541, หน้า 155) ได้กล่าวถึงบุคลิกภาพว่าหมายถึง คุณลักษณะทุกสิ่งทุกอย่างทั้งภายนอกและภายในรวมอยู่ในตัวบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ทำให้บุคคลนั้นมีความแตกต่างไปจากบุคคลอื่น

คอร์ซินี และมาร์เซลล์ลา (Corsini & Marcella, 1980 อ้างถึงใน ยนต์ ชุ่มจิต, 2541, หน้า 155) กล่าวว่าบุคลิกภาพคือโครงสร้างที่เป็นกลไกภายในระบบทางจิตและกายของเอ็กัตต์บุคคล ซึ่งใช้ในการทำงานหรือตัดสินใจพฤติกรรมที่แสดงออกหรือลักษณะภายในบุคคล ซึ่งทำให้บุคคลนั้น มีความแตกต่างไปจากบุคคลทั่วไป

สุชา จันทน์เฒ (2519, หน้า 45) กล่าวว่าบุคลิกภาพหมายถึงคุณสมบัติส่วนรวมของบุคคล ซึ่งเป็นผลรวมของประสบการณ์ที่สะสมมา และแสดงออกมาโดยเฉพาะของคน ๆ นั้น ในลักษณะของความรู้สึกนึกคิด และพฤติกรรมต่าง ๆ ที่สังเกตได้ และมองเห็นได้ เช่น รูปร่าง หน้าตา ท่าทาง วาจา การแต่งกาย การวางตัวในสังคม

กันยา สุวรรณแสง (2535, หน้า 1-26) ได้ให้แนวความคิดถึงความสำคัญของบุคลิกภาพว่า บุคลิกภาพเป็นสิ่งที่ทำให้เรารู้จักคนคนหนึ่งในภาพรวมทั้งหมด บุคคลทุกคนต่างมีแบบแผนการแสดงพฤติกรรมต่อสิ่งเร้าแตกต่างกันไป แบบแผนพฤติกรรมเป็นสิ่งที่นำไปสู่บุคลิกภาพ แบบแผนพฤติกรรมของบุคคลที่คนทั่วไปรับรู้แล้วเรียกว่า “บุคลิกภาพ” บุคลิกภาพเป็นเหมือนผลของการรับรู้ที่เกิดจากการรับรู้ของบุคคลอื่นแล้ว เขามีปฏิกิริยาตอบสนอง ทำให้เจ้าตัวของบุคลิกภาพได้ตระหนักในบุคลิกภาพของตนเอง หรืออาจกล่าวได้ว่าบุคลิกภาพ หมายถึง การรับรู้พฤติกรรมรวมทั้งหมดของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ทั้งในสิ่งที่มองเห็นได้ เช่น ลักษณะพฤติกรรม และสิ่งที่มองไม่เห็น เช่น ความคิด ความสนใจ ซึ่งจะทำให้คนอื่นสามารถที่จะเข้าใจและแยกแยะความแตกต่างของบุคคลนั้นจากคนทั่วไป ฉะนั้นบุคคลแต่ละคนจึงมีบุคลิกภาพแตกต่างกันออกไป บุคลิกภาพสามารถเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา บุคลิกภาพจะมี กระบวนการพัฒนาตลอดชีวิต เพื่อให้เป็นบุคคลที่มีบุคลิกภาพที่พึงปรารถนาของสังคม สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ก่อ สวัสดิพานิช (2519, หน้า 105-112) ได้พิจารณาบุคลิกภาพใน 3 ลักษณะ คือ

1. พิจารณาจากอุปนิสัยของคน ซึ่งเป็นพื้นฐานในการแสดงออกของพฤติกรรม ได้แก่ ความกล้า กับความรอบคอบ ความสุขุมเยือกเย็นกับความใจร้อนเจ้าอารมณ์ การคิดการไกลกับการคิด

เฉพาะหน้า ความฝึกฝนศิลปะกับการเป็นนักปฏิบัติ ความเชื่อในหลักศาสนากับความเชื่อทาง วิทยาศาสตร์ 2. คุณสมบัติประจำตัวของบุคคล ได้แก่ รูปร่างหน้าตา กริยาท่าทาง 3. บทบาท ของบุคคล ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพที่แสดงออกตามวัย เพศ อาชีพ ฐานะทางเศรษฐกิจ และสังคม ตำแหน่งหน้าที่

กล่าวโดยสรุป บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะโดยรวมของบุคคลแต่ละบุคคลซึ่งทำให้ คนแต่ละคนแตกต่างกัน เช่น รูปร่างหน้าตา ท่าทาง กริยาจา ทักษะคิดริสนิยมและความประพฤติ เราสามารถพิจารณาบุคลิกภาพของคนแต่ละคนได้จากการแต่งกาย กริยามารยาท และการแสดงออก ซึ่งบุคลิกภาพเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ช่วยให้ผู้บริหารสร้างความประทับใจต่อผู้อื่น ส่งผลให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพในที่สุด

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดไว้ว่าคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่ผู้บริหารควรมี ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2529, หน้า 8) ได้กำหนดไว้ว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่ผู้บริหารโรงเรียนควรมี ได้แก่ มีความกล้าหาญ มีสุขภาพสมบูรณ์ แข็งแรง มีความอดทนและอดกลั้น มีความเชื่อมั่นในตนเอง และแต่งการสะอาดเรียบร้อย

กิตติพันธ์ รุจิรกุล (2529, หน้า 40-41) ได้กล่าวว่าคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้บริหาร ที่ควรมี ได้แก่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ใจกว้าง กล้าหาญ ร่าเริง กระตือรือร้น มีความซื่อสัตย์ รู้จักเกรงใจคน มีกริยามารยาทที่ดี มีความสุภาพอ่อนโยน และมี อารมณ์ขัน

อนันต์ ประสาธน์กุล (2530, หน้า 26-27) ได้กล่าวไว้ว่าคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่ ผู้บริหารควรมี ได้แก่ มีความรู้ความสามารถ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความซื่อสัตย์ มีความ ทะเยอทะยาน แต่งการสุภาพเรียบร้อย และพูดจาน่าเชื่อถือ

สรุปได้ว่าคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่ผู้บริหารควรมี ได้แก่ มีความรู้ความสามารถ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความกล้าหาญ สุขุมรอบคอบ มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ เชื่อมั่นใน ตนเอง ร่างกายสมบูรณ์ แข็งแรง แต่งกายสุภาพ กริยามารยาทดี เป็นคนร่าเริง และมีอารมณ์ขัน

ด้านคุณธรรม จริยธรรม

การบริหารงานในหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของรัฐหรือเอกชน ก็ตาม ผู้บริหารถือว่าเป็นบุคคลสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ในการบริหารงานทางการศึกษา ก็เช่นกัน ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่จะต้องดำเนินการทุกอย่างที่จะทำให้การบริหารงาน ประสบความสำเร็จ การจะมีสัมฤทธิ์ผลดังกล่าวได้นั้น นอกจากผู้บริหารจะเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถแล้ว ยังต้องเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมอีกด้วย

คุณธรรม (Morality) หมายถึง คุณสมบัติที่เป็นความดี ความถูกต้อง ซึ่งมีอยู่ภายในจิตใจของบุคคลซึ่งพร้อมที่จะกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อตนเอง ต่อผู้อื่น หรือทั้งตนเองและผู้อื่น (ชนัด ชุ่มจิต, 2541, หน้า 219)

จริยธรรม (Ethic) หมายถึง แนวทางการประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นคนดี เพื่อประโยชน์สุขของตนเองและส่วนรวม จริยธรรมเป็นเรื่องของการประพฤติตามหลักศาสนา ตามระเบียบกฎหมาย วัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของสังคมนั้น ๆ (ธีรศักดิ์ อัครบวร, 2544, หน้า 126)

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (ราชบัณฑิตยสถาน, 2538, หน้า 187) ได้ให้ความหมายของคุณธรรมและจริยธรรมไว้ว่า หมายถึง สภาพคุณงามความดี

ในด้านความเป็นผู้มีคุณธรรมนั้นพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราชได้ทรงพระราชทานหลักคุณธรรมไว้ 4 ประการ ในพระราชพิธีบวงสรวงสมเด็จพระบูรพมหากษัตริราชเจ้า ณ ท้องสนามหลวง เมื่อวันที่ 5 เดือน เมษายน พ.ศ. 2525 เนื่องในวโรกาสเฉลิมฉลองกรุงรัตนโกสินทร์มีอายุ ครบ 200 ปีดังนี้

ประการแรก คือการรักษาความสัตย์ ความจริงใจต่อตนเองที่จะประพฤติ ปฏิบัติแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์และเป็นธรรม

ประการที่สอง คือการรู้จักข่มใจตนเอง ฝึกใจตนเอง ให้ประพฤติ ปฏิบัติ อยู่ในความสัตย์ ความดีนั้น

ประการที่สาม คือการอดทน อดกลั้นและอดออมที่จะไม่ประพฤติล่วงความสุจริตไม่ว่าจะด้วยเหตุประการใด

ประการที่สี่ คือการรู้จักละวางความชั่ว ความทุจริตและรู้จักสละประโยชน์ส่วนน้อยของตนเพื่อประโยชน์ส่วนใหญ่ของบ้านเมือง

ธรรมที่เกื้อกูลให้ทำความดีได้แก่ 1. สติ หมายถึง รู้จักกำหนดจดจำและรำลึกถึงการกระทำคำพูดที่พูด การกระทำที่ทำไปแล้วและจะกระทำต่อไป จะทำอะไรต้องรอบคอบ รู้จักยับยั้งชั่งใจ ไม่ประมาท 2. สัมปชัญญะ หมายถึง ความรู้ตัว ไม่เผลอตัว สติกับสัมปชัญญะใช้ร่วมกันเป็นสติสัมปชัญญะ

ธรรมที่ช่วยให้โลกมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ไม่เดือดร้อน ไม่สับสนวุ่นวายได้แก่

1. หิริ หมายถึง ความละอายต่อบาป ละอายต่อการทำความชั่ว 2. โอตตัปปะ หมายถึง ความกลัวบาป เกรงกลัวต่อความชั่ว

เบญจศีล ได้แก่ละเว้นจากการฆ่าสัตว์ ละเว้นจากกรลักทรัพย์ ละเว้นจากการประพฤติดิฉินในกาม ละเว้นจากการพูดโกหกหลอกลวง และละเว้นจากเครื่องครองของเมาและสิ่งเสพติด

มาตรา 88 ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการ โดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ โดยไม่ขัดใจหรือหลีกเลี่ยง แต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำให้เสียหายแก่ทางราชการหรือจะเป็นการไม่รักษาผลประโยชน์ของทางราชการ จะเสนอความเห็นเป็นหนังสือทันที เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้นก็ได้ และเมื่อเสนอความเห็นแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม

การขัดคำสั่งหรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นหน้าที่ราชการ โดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการอันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ทางราชการ อย่างร้ายแรงเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 89 ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องปฏิบัติราชการ โดยมีให้เป็นการกระทำข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำหรือได้รับอนุญาตเป็นการชั่วคราว

มาตรา 90 ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้งถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

การรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชาอันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายต่อทางราชการอย่างร้ายแรงเป็นความผิดอย่างร้ายแรง

มาตรา 91 ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องถือและปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการ และจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน ตามข้อบังคับตามที่ ก.พ. กำหนด

มาตรา 92 ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่ทางราชการ จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการมิได้

มาตรา 93 ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกันและต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

มาตรา 94 ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อเกี่ยวกับหน้าที่ของตน โดยไม่ชักช้าด้วยสุภาพเรียบร้อย ห้ามมิให้ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อ

การดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่ข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 95 ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องไม่กระทำหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน

มาตรา 96 ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องไม่เป็นกรรมการ ผู้จัดการหรือตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท

มาตรา 97 ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องวางตนเป็นกลางในทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและในการปฏิบัติการอื่นที่เกี่ยวกับประชาชน กับต้องปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการว่าด้วยมารยาททางการเมืองด้วย

มาตรา 98 ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องรักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใด ๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤดิชั่ว การกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือได้รับโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่โทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ การกระทำหรือยอมกระทำให้ผู้อื่นกระทำการอื่นใดอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤดิชั่วอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 99 ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย ป้องกันมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัยและการดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งมีกรณีอันมีมูลควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย

การเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย ให้กระทำโดยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจ การจูงใจหรือการอื่นใดอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาทัศนคติ จิตสำนึก และพฤติกรรม

วินัยข้าราชการครู

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูได้กำหนดวินัยของข้าราชการครูไว้ว่าวินัยคือ ปทัสถานแห่งความประพฤติหรือข้อกำหนดที่ข้าราชการครูต้องปฏิบัติตาม หากกระทำผิดวินัยแล้วอ้างว่าไม่รู้หรือแก้ตัวใด ๆ คงไม่ได้ วินัยที่ข้าราชการครูต้องปฏิบัติมีดังนี้ (สมเดช สีแสง, 2534, หน้า 1043)

1. สนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตย
2. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต
3. ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ
4. รักษาความลับของทางราชการ
5. ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา
6. ปฏิบัติราชการโดยไม่กระทำการข้ามผู้บังคับบัญชา
7. ไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา
8. ถือและปฏิบัติตามระเบียบแบบแผน
9. อุทิศเวลาให้แก่ทางราชการ

10. รักษาความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการ
11. ปฏิบัติต่อประชาชนอย่างดี
12. รักษาชื่อเสียงและเกียรติศักดิ์

เนื่องจากวินัยมีความสำคัญและจำเป็นในการสร้างคนให้มีคุณภาพ เป็นหน้าที่หลักของกระทรวงศึกษาธิการโดยตรง กระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดเป้าหมายมอบหมายให้กรมต่าง ๆ รับนโยบายไปดำเนินการ โดยได้จัดทำแผนงานและโครงการสำหรับรองรับนโยบาย จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องถือเป็นหน้าที่ในการเสริมสร้างพัฒนาวินัยให้กับตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่องตลอดไป

สรุปว่าวินัยคือข้อบังคับที่กำหนดให้ครูประพฤติปฏิบัติ ซึ่งวินัยของข้าราชการครูมีทั้งระเบียบ ข้อปฏิบัติของทางราชการ และสิ่งที่ครูควรจะต้องประพฤติปฏิบัติตามความคาดหวังของสังคม ในฐานะที่อาชีพครูเป็นอาชีพพิเศษที่ทำหน้าที่ในการอบรมสั่งสอนศิษย์ จำเป็นต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์

จะเห็นได้ว่าคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัยมีความสัมพันธ์กัน กล่าวคือครูต้องเป็นผู้มีความประพฤติ หรือกิจวัตรที่เหมาะสมที่ควร ได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นในศีลธรรมอันดี ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ รักษาชื่อเสียงเกียรติยศ รักษาความสามัคคีในหมู่คณะ มีความรับผิดชอบ ประพฤติตนตามจริยธรรมที่พึงประสงค์ของสังคม เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีของเด็ก เยาวชน และประชาชนทั่วไป

ด้านความเป็นผู้นำ

ในสถาบันทุกสถาบันตั้งแต่ระดับครอบครัวไปจนถึงประเทศ ย่อมต้องมีผู้นำด้วยกันทั้งสิ้น มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า ผู้นำ ไว้เช่น

สมคิด บางโม (2539, หน้า 219) กล่าวว่า ผู้นำหมายถึง สมาชิกของกลุ่มที่มีอิทธิพลมากที่สุดต่อคนอื่น ๆ ในกลุ่ม และสมาชิกคนอื่น ๆ ยอมรับโดยสมัครใจว่าบุคคลนี้เป็นผู้นำของกลุ่ม สามารถนำกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายได้

ปราโมทย์ เบญจกาญจน์ (2534, หน้า 115) ให้ความหมายว่า ผู้นำคือบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลด้วยวิธีการและกระบวนการต่าง ๆ เพื่อให้งานนั้นประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

ฮาลปิน (Halpin, 1966, pp. 25-30) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำคือบุคคลที่มีลักษณะใดลักษณะหนึ่งในห้าประการต่อไปนี้ 1. บุคคลที่มีบทบาทหรืออิทธิพลต่อคนในหน่วยงานมากกว่าผู้อื่น 2. บุคคลที่มีบทบาทเหนือคนอื่น ๆ 3. บุคคลที่มีบทบาทสำคัญที่สุดที่ทำให้หน่วยงานดำเนินไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ 4. บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกจากผู้อื่นให้เป็นผู้นำ 5. บุคคลที่ดำรงตำแหน่งผู้นำในหน่วยงานหรือหัวหน้างาน

จากที่กล่าวมาแล้วจึงสรุปได้ว่า ผู้นำหมายถึงบุคคลที่ทำหน้าที่เหนือบุคคลอื่น และอาจใช้อิทธิพลที่มีอยู่ กำหนดให้บุคคลอื่นร่วมดำเนินการเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรต้องการ

ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ทฤษฎีกับการปฏิบัติจะมีความเกี่ยวข้องกันมากบ้างน้อยบ้างตามสถานการณ์ที่เป็นศาสตร์หรือเป็นศิลป์ แต่อย่างไรก็ตามการศึกษาทฤษฎีย่อมมีประโยชน์ต่อการนำไปเป็นแนวคิดในการบริหาร สำหรับทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่น่าสนใจมีดังนี้

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจัดการ (Transactional Leadership Theory)

เบสส์ (Bass, 1985, p. 11) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงจัดการไว้ว่า ผู้นำเชิงจัดการมีลักษณะดังนี้ คือ

1. ผู้นำเชิงจัดการ จะยอมรับวัฒนธรรมดั้งเดิมขององค์กร ซึ่งประกอบไปด้วยค่านิยม ประเพณี ความเชื่อ อุดมการณ์ ฯลฯ ที่มีมาแต่ดั้งเดิม ยึดการทำงานในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบให้ดีที่สุด ทำงานให้เสร็จทันตามกำหนดเวลา ทำงานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด ไม่เสี่ยง
2. การสร้างแรงจูงใจ สร้างแรงจูงใจโดยการให้รางวัลอย่างมีเงื่อนไข โดยผู้นำจะสั่งงานและบอกอย่างชัดเจนว่า ถ้าผู้ตามทำงานสำเร็จแล้วจะได้อะไรเป็นรางวัล

เบสส์ (Bass, 1985, pp. 210-212) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบของผู้นำเชิงจัดการ พบว่ามี 2 องค์ประกอบ คือ 1. การให้รางวัลตามสถานการณ์ 2. การจัดการโดยยึดกฎระเบียบ

1. การให้รางวัลตามสถานการณ์ หมายถึง การที่ผู้นำและผู้ตามตกลงกันว่า ถ้าผู้ตามทำงานประสบผลสำเร็จจะได้รางวัลอะไรตอบแทน ซึ่งการให้รางวัลมีหลายแบบ เช่น การขึ้นเงินเดือน การให้โบนัส การเลื่อนตำแหน่ง หรือการประกาศยกย่องชมเชย เป็นการเสริมแรงทางบวก
2. การจัดการโดยยึดกฎระเบียบ หมายถึง การที่ผู้นำทำโทษผู้ตามเมื่อผู้ตามทำงานไม่ประสบผลสำเร็จ ซึ่งการทำโทษมีหลายแบบ เช่น ให้คำแนะนำ ดักเตือน ตักเตือน ตักเตือน ตักเตือน ให้พักงาน หรือไล่ออก เป็นการเสริมแรงทางลบ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจัดการ หมายถึง การที่ผู้นำกำหนดเป้าหมายของงานไว้ ถ้าผู้ตามทำงานได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด จะได้รับรางวัลเป็นสิ่งตอบแทน แต่ถ้าผู้ตามทำงานไม่บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ จะได้รับโทษ

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theory)

เบสส์ (Bass, 1985, p. 14) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปไว้ว่า ผู้นำเป็นผู้กระตุ้นให้ผู้ตามมีความต้องการ และมีความพึงพอใจมากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ โดยใช้ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) ในการกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความต้องการที่สูงขึ้น ด้วยวิธีการดังนี้

1. ทำให้ผู้ตามตระหนักถึงความต้องการ มีความสำนึกในความสำคัญและคุณค่าของ จุดมุ่งหมาย และวิธีการที่จะทำให้บรรลุจุดมุ่งหมาย
2. ทำให้ผู้ตามคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์การ มากกว่าผลประโยชน์ของตนเอง
3. ทำให้ผู้ตามมีความต้องการที่สูงขึ้นตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow)

เบสส์ (Bass, 1985, p. 32) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป พบว่ามี องค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ คือ 1. การสร้างบารมี 2. การกระตุ้นปัญญา 3. การคำนึงถึงความเป็นเอกลักษณ์บุคคล

1. การสร้างบารมี คือ คุณลักษณะพิเศษในตัวผู้นำที่มีอำนาจพิเศษทำให้ผู้ตามเกิดความพึงพอใจ ศรัทธา เชื่อถือ จงรักภักดี ขอมทำตามโดยดี
2. การกระตุ้นปัญญา คือ การที่ผู้นำใช้ความรู้ความสามารถของตน กระตุ้นให้ผู้ตาม เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยใช้ความคิด จินตนาการ ความเชื่อ และค่านิยม ผู้นำเชิงปฏิรูปจะทำให้ผู้ตามเกิดความคิดอย่างรอบคอบ เกิดความเข้าใจ มองเห็นปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหา
3. การคำนึงถึงความเป็นเอกลักษณ์บุคคล คือ การที่ผู้นำมอบหมายงานให้กับผู้ตาม ตามความสามารถของแต่ละคน ใช้การบริหารงานโดยมีส่วนร่วม คอยแนะนำ ส่งเสริม ช่วยเหลือ ให้ผู้ตามมีการพัฒนาตนเอง

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป หมายถึง การที่ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามมีความต้องการ มีความพึงพอใจเพิ่มมากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในขณะนี้ เป็นการนำองค์การอย่างสร้างสรรค์ โดยการสร้างบารมี การกระตุ้นปัญญา และการคำนึงถึงเอกลักษณ์บุคคล

จากแนวคิดของเบสส์ (Bass) ผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั้นต้องประกอบไปด้วยภาวะผู้นำเชิงจัดการ และภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป เพราะการใช้ภาวะผู้นำเชิงจัดการ เน้นที่กระบวนการที่จะนำองค์การไปสู่เป้าหมาย โดยการให้รางวัลสำหรับผู้ทำงานสำเร็จ และการลงโทษสำหรับผู้ทำงานบกพร่อง ส่วนภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป เป็นการกระตุ้นให้ผู้ทำงานมีความต้องการที่สูงขึ้น

คุณสมบัติของผู้นำทางการศึกษา

ผู้นำทางการศึกษา หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าผู้บริหารการศึกษาเป็นผู้ที่มีความสำคัญมาก นอกจากจะเป็นผู้กำหนดนโยบายแล้วยังต้องบริหารทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่การดำเนินงาน ดังนั้นจึงต้องเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติที่ดี ดังที่นักวิชาการได้เสนอความเห็นไว้ดังนี้

วิจิตร วรุตบางกูร และสุพิชญา ชีระกุล (2523, หน้า 74-76) กล่าวว่าผู้บริหารการศึกษาควรมีลักษณะความเป็นผู้นำ มีความรู้ ประสบการณ์ มีมนุษยสัมพันธ์ มีคุณธรรมสูง และมีสุขภาพดี

ปราโมทย์ เบญจกาญจน์ (2534, หน้า 124) กล่าวว่าผู้นำที่ดีต้องมีบุคลิกภาพที่ดี มีความรู้ความสามารถ มีโอกาสหรือจังหวะ และมีอุปนิสัยที่ดี

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2541, หน้า 97) กล่าวว่าผู้บริหารที่จะประสบความสำเร็จ ต้องมีคุณสมบัติดังนี้คือ คุณสมบัติทางกาย คุณสมบัติทางปัญญา คุณสมบัติทางอารมณ์ คุณสมบัติส่วนบุคคล คุณสมบัติทางสังคม คุณสมบัติทางศีลธรรม

กล่าวโดยสรุป ผู้ที่จะเป็นผู้บริหารการศึกษาที่ดีนั้นควรเป็นผู้มีบุคลิกภาพที่ดี จิตใจคงาม รู้เท่าทันคนและเหตุการณ์ ศึกษาหาความรู้อยู่เสมอ ๆ และในสภาพปัจจุบันนี้ควรเป็นผู้ที่ก้าวทันเทคโนโลยีด้วยจะเป็นคุณสมบัติที่ดีอย่างยิ่ง

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน

มีผู้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิผลไว้พอสรุปได้ดังนี้

ภรณ์ กิริติบุตร (2529, หน้า 4) ให้ความหมายของประสิทธิผลในทำนองที่เกี่ยวกับผลกำไร ในแง่ของผลผลิตสำหรับผู้จัดการฝ่ายผลิต ส่วนใหญ่เป็นการเน้นที่การบรรลุเป้าหมาย

อุทัย หิรัญโต (2526, หน้า 89) กล่าวว่า ประสิทธิผลเป็นการวัดความสามารถในการทำงานให้บรรลุผลตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ธงชัย สันติวงษ์ (2523, หน้า 1) กล่าวว่า ประสิทธิผลหมายถึงการทำงานที่บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2536, หน้า 97) กล่าวว่า ประสิทธิผลขององค์กรหมายถึง การที่องค์กรสามารถดำเนินการจนบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้

มอท (Mott cited in Hoy & Miskel, 1991, p. 398) กล่าวว่าประสิทธิผลของการจัดการศึกษา หมายถึงการที่ผู้บริหารการศึกษาจัดการศึกษา แล้วทำให้ครู และนักเรียน เกิดความพึงพอใจ เป็นผลทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนมีประสิทธิผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และได้กำหนดตัววัดประสิทธิผลไว้ 4 ประการ คือ การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก สามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับกับสิ่งแวดล้อม และสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

ฮอย และเฟอร์กูสัน (Hoy & Ferguson, 1985, p. 131) กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนพิจารณาได้จากนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมที่กระทบทั้งภายในและภายนอก และสามารถสร้างความพึงพอใจให้แก่ครู อาจารย์ได้

จากแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น จะเห็นได้ว่าประสิทธิผลหมายถึง ความพึงพอใจ ความต้องการขององค์กรนั้น ๆ ดังนั้นประสิทธิผลของโรงเรียนจึงหมายถึงความสามารถของโรงเรียนในการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โรงเรียนสามารถปรับสภาพให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก สามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ตามความต้องการของสังคมและท้องถิ่น

การประเมินประสิทธิผลขององค์กรและของโรงเรียน

การประเมินประสิทธิผลขององค์กรและของโรงเรียน เป็นการวัดเพื่อดูว่าผลการปฏิบัติงานบรรลุความสำเร็จตามความคาดหวัง หรือความต้องการหรือไม่ ดังนั้นแนวทางในการประเมินดังนี้

การณี กิริติบุตร (2529, หน้า 185-187) ได้ให้หลักการประเมินประสิทธิผลไว้ว่า สามารถประเมินผลได้ 3 แนวทาง คือ

1. การประเมินประสิทธิผลในแง่ของเป้าหมาย (Goal Model Organization Effectiveness) เป็นการพิจารณาว่าองค์กรจะมีประสิทธิผลหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับผลที่ได้รับว่าบรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือไม่ หรือกล่าวอีกนัยก็คือ เป็นการใชเป้าหมายขององค์กรเป็นเกณฑ์ ซึ่งเป็นการใช้เกณฑ์อันใดอันหนึ่งในการประเมินประสิทธิผลขององค์กร เช่น วัดความสามารถในการผลิต วัดจากกำไร ความยืดหยุ่น เป็นต้น

2. การประเมินประสิทธิผลในแง่ของระบบ-ทรัพยากร (The System Resource Model of Organization Effectiveness) เป็นการประเมินโดยพิจารณาความสามารถในการแสวงหาผลประโยชน์จากสภาพแวดล้อม เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่ต้องการ อันจะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งเป็นการเน้นที่ปัจจัยตัวป้อนเข้ามากกว่าผลผลิต ซึ่งวัดประสิทธิผลขององค์กรโดยใช้การเปรียบเทียบระหว่างองค์กรในรูปการแข่งขันว่าองค์กรใดได้รับทรัพยากรจากสภาพแวดล้อมมากกว่า องค์กรนั้นย่อมมีประสิทธิผลมากกว่า

3. การประเมินประสิทธิผลโดยใช้หลายเกณฑ์ (The Multiple Criteria of Effectiveness) เป็นการวิเคราะห์ประสิทธิผลขององค์กรโดยใช้เกณฑ์หลายเกณฑ์ในการวัด ประเมินผล ซึ่งพิจารณาจากตัวแปรหลักที่อาจมีผลสำเร็จต่อองค์กร และพยายามให้เห็นว่าตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กัน ผู้ที่ให้แนวคิดในการประเมินโดยวิธีนี้เช่นแนวคิดของแคพลอ (Caplow, 1964 อ้างถึงใน การณี กิริติบุตร, 2529, หน้า 59) โดยแคพลอเสนอว่า ประสิทธิผลขององค์กรวัดจากตัวแปร 4 ตัวด้วยกัน คือ 1. ความมั่นคง หมายถึงความสามารถในการรักษาโครงสร้างขององค์กรไว้ 2. ความผสมผสาน เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 3. ความสมัครใจ หมายถึงความสามารถในการจัดให้มีการพึงพอใจสำหรับสมาชิก 4. ความสำเร็จ

มอท (Mott, n.d. cited in Hoy & Miskel, 1991, p. 398) ได้เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิภาพของโรงเรียนโดยให้พิจารณาจาก 1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น 2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน 4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิด และเกณฑ์การประเมินของ มอท (Mott, n.d. cited in Hoy & Miskel, 1991, p. 398) ซึ่งใช้เกณฑ์หลายอย่างในการพิจารณาประสิทธิผล โดยผู้วิจัยได้พัฒนาเครื่องมือวัดประสิทธิผลของโรงเรียนของ มอท (Mott, n.d. cited in Hoy & Ferguson, 1985, pp. 127-131) ปรับปรุงเครื่องมือวัดประสิทธิผลของโรงเรียนของ มอนรี บุญธรรม (2544, หน้า 125-127) มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .94 และปรับปรุงเครื่องมือวัดประสิทธิผลของโรงเรียนของ อำนวย ชัยนันทน (2544, หน้า 114-115) มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .94 ซึ่งประกอบไปด้วยคำถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน ใน 4 ด้าน คือ 1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น 2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน 4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถจัดการเรียนการสอนทำให้นักเรียนได้รับรางวัลทางวิชาการจากการเข้าประกวด ชุมชนมีความพึงพอใจในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน นักเรียนส่วนใหญ่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และนักเรียนสามารถเข้าเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น

2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การที่โรงเรียนสอนให้นักเรียนเป็นคนมีคุณธรรม จริยธรรม มีความประพฤติเรียบร้อย มีระเบียบวินัย มีความกระตือรือร้นในการเรียน มีเจตคติที่ดีต่อการเรียน เป็นคนมีเหตุผลยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความเป็นประชาธิปไตย และนักเรียนส่วนใหญ่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาช่วยในการจัดการเรียนการสอน ครูมีการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนอยู่เสมอ โรงเรียนมีการนำผลการทดสอบนักเรียนมาใช้ในการวางแผน โรงเรียนสามารถจัดการเรียนการสอนตามความต้องการของท้องถิ่น โรงเรียนมีชื่อเสียงสามารถแข่งขันกับโรงเรียนอื่น ๆ ได้ โรงเรียนได้รับความร่วมมือจากชุมชนในการพัฒนานักเรียน โรงเรียนได้รับการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ดีขึ้น และครูสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง ผู้บริหาร ครู และนักเรียน มีความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน และโรงเรียนสามารถดำเนินงานได้บรรลุวัตถุประสงค์

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน

ในการดำเนินการจัดการศึกษานั้น ผู้ที่มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษา ให้เป็นไปตามแผนการดำเนินการก็คือครู และผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการรับผิดชอบ การจัดการเรียน การสอนในโรงเรียนให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพคือผู้บริหารโรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ, 2540, หน้า 11)

ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีบทบาทในการวางระบบการบริหาร การสร้างบรรยากาศ ต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นในโรงเรียน อันจะส่งผลต่อการเรียนการสอนในชั้นเรียนและกระบวนการเรียนรู้ อื่น ๆ ที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน จึงควรคำนึงตัวแปรต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับผู้บริหารโรงเรียน ทั้งในด้าน ภูมิหลัง ด้านการศึกษา ทักษะคิดในการบริหารจัดการ ความสามารถในการวางแผนการบริหาร การนิเทศติดตามประเมินผล และความสามารถในด้านการจัดการ ซึ่งดูได้จากการวางแผนนโยบาย หรือปรัชญาการศึกษาของโรงเรียน การบริหารบุคลากรและงบประมาณ การสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เพื่อระดมทรัพยากรทั้งด้านวัสดุและบุคลากรในการสนับสนุนโรงเรียน โดยเฉพาะความร่วมมือจากผู้ปกครอง ในการสนับสนุนการศึกษาของนักเรียนและการอบรม สัมมนาที่ต่อเนื่องทั้งในโรงเรียนและที่บ้าน งานเหล่านี้เป็นภารกิจสำคัญที่ผู้บริหารพึงกระทำ และสามารถส่งผลต่อผลผลิตทางการศึกษาได้เป็นอย่างมาก (สำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ, 2540, หน้า 11)

การบริหารองค์การโดยทั่วไปมักจะมีวัตถุประสงค์เหมือน ๆ กันคือการดำเนินงานให้ องค์การประสบความสำเร็จ ให้องค์การมีประสิทธิผลสูงสุด องค์การจะมีประสิทธิผลได้ขึ้นอยู่กับ ปัจจัยหลายอย่าง เช่น มีการบริหารที่ดี มีความสามารถใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า มีนักวิจัยหลายท่าน ได้ศึกษา และวิจัยถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่าคุณลักษณะของผู้บริหารเป็นตัวแปร และเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน (กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ, 2536, หน้า 224-237) และ วิสุทธิ์ ราตรี (2532) กล่าวว่า การจัดการศึกษา ให้มีคุณภาพ และมีประสิทธิผลนั้นเกิดจากความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน จากแนวคิดดังกล่าว จะเห็นได้ว่าการบริหารโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผลนั้น คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนเป็นปัจจัย ที่สำคัญอย่างหนึ่ง ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนกับ ประสิทธิผลของโรงเรียน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน

งานวิจัยในประเทศ

ได้มีผู้วิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนไว้หลายท่าน ดังนี้

วินิจ มะลิสวรรณ (2523) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่พึงปรารถนาในทัศนะของชุมชนไทยชาวพุทธและไทยมุสลิม ในขณะพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่ชุมชนทั้งสองต้องการมาก ได้แก่การมีสุขภาพอนามัยดี ศึกษามารยาทเรียบร้อยและมีความซื่อสัตย์ยุติธรรม

บุปผา เสนาวิน (2535) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของหัวหน้าหมวดวิชาและครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ พบว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ หัวหน้าหมวดวิชา และครูผู้สอนที่มีทัศนะที่แตกต่างกัน ในเรื่องการเป็นคนกระฉับกระเฉง ว่องไว มีวาจาที่สุภาพเรียบร้อย และคุณลักษณะ ด้านความเป็นผู้นำก็มีทัศนะที่แตกต่างกัน

สมศักดิ์ หงษ์สาคร (2537) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่เป็นจริงและคาดหวังของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของหัวหน้าหมวดวิชาและครูผู้สอน โรงเรียนร่วมพัฒนาการใช้หลักสูตร มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาเขต 7 จำนวน 427 คน พบว่า คุณลักษณะที่ต้องการความเป็นผู้นำได้แก่ ความซื่อสัตย์ ส่วนคุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์นั้น ต้องการผู้บริหารโรงเรียนที่แจ่มใส และพูดจาสุภาพเรียบร้อย

เปรมปรีดี อรรถขยจินดา (2536) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของหัวหน้าฝ่ายบริการการศึกษาวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของหัวหน้าฝ่ายบริการการศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และคณาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข ด้านลักษณะผู้นำและด้านมนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านบุคลิกภาพอยู่ในระดับมาก

งานวิจัยต่างประเทศ

มีผลการวิจัยของต่างประเทศที่เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน ดังนี้

เอกฮาร์ด (Eckhardt, 1978, pp. 562-563) ได้ศึกษาเกณฑ์การเลือกครูใหญ่ ในโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนมัธยมศึกษา ของคณะกรรมการศึกษาโรงเรียน มีเกณฑ์การเลือกครูใหญ่ โรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนมัธยมศึกษา ไม่แตกต่างกัน และมีความต้องการครูใหญ่ที่อยู่ในเกณฑ์ดังนี้คือ การรับรู้ในตำแหน่งหน้าที่ มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีการปรับตัวโดยรอบคอบ

มีทักษะการตัดสินใจ มีทักษะในการสื่อสาร มีศีลธรรมจรรยา มีสติปัญญา มีสุขภาพดี และมีมนุษยสัมพันธ์

ไรซ์ (Rice, 1991, p. 378) ได้ทำการวิจัยเรื่องพฤติกรรมของอาจารย์ใหญ่ ในโรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของอาจารย์ใหญ่และครูโรงเรียนประถมศึกษา เขตแม่น้ำซาวานาห์ตอนกลาง รัฐจอร์เจีย พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระหว่างทัศนะของอาจารย์ใหญ่และครูโรงเรียนประถมศึกษาที่มีพฤติกรรมผู้นำของอาจารย์ใหญ่ ในด้านความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจคน การมีวิจรรณญาณ การเน้นที่ผลงาน และความสามารถในการบูรณาการ

เอดมอนสัน และคณะ (Edmonson et al., 1953, pp. 49-81) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่าคุณลักษณะของผู้บริหารควรมีดังนี้ คือ มองการณ์ไกล มีความสามารถในการเชิงบริหาร มีความเป็นนักวิชาการ มีความรู้ในวิชาชีพ มีความสามารถในการกระตุ้นบุคคลอื่นให้ทำตาม

แมกนุสัน (Magnuson, 1971, pp. 78-91) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้จัดการโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จมีลักษณะดังนี้ คือ มีความสามารถในการติดต่อและเข้ากับผู้อื่นได้ดี มีความรู้ในสาขาวิชาชีพเป็นอย่างดี รู้จักมอบหมายงานให้ผู้อื่นทำ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีเวลาให้กับผู้ร่วมงาน ให้ความสนใจบุคคลอื่น มีความสามารถในการวางแผน รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความยุติธรรม มีความซื่อสัตย์ ไม่ใช้อารมณ์ มีความจริงใจ มีอารมณ์ขัน ใจกว้าง เป็นคนเปิดเผย มีความเมตตาปรานีและเอื้ออาทรต่อผู้อื่น

อีสตัน (Easton, 1974, p. 97) ได้ทำการวิจัยคุณลักษณะของคณะบดีที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานของวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยของรัฐเซาท์อีสเทอร์น พบว่า คณะบดีที่ประสบความสำเร็จในการทำงานส่วนมากมีประสบการณ์ระดับอุดมศึกษามาก่อน และคุณลักษณะที่นำไปสู่ความสำเร็จ ได้แก่ ความสามารถในการทำงานร่วมกับประชาชน การได้รับความเคารพและความไว้วางใจจากคณาจารย์ มีความสามารถในการจัดองค์การ มีความเป็นผู้นำ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความคิดริเริ่ม มีความรู้ความสามารถทางการศึกษา

สตัดท์ และคณะ (Stadt et al., 1974, pp. 49-53) ได้ศึกษาพบว่า ลักษณะของผู้บริหารที่ดี คือ เป็นที่พึ่งของคนอื่นได้ กล้าคิด กล้าทำ มีความรับผิดชอบ มีความสามารถในการมอบหมายงาน มีวินัยในตนเอง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความสามารถในการสื่อความคิด มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง มีความสามารถในการตัดสินใจ

จากผลการวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ จะเห็นได้ว่ามุ่งที่จะศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อคัดเลือกผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม มีจริยธรรม

มีบุคลิกลักษณะ มนุษย์สัมพันธ์ที่ดี เพื่อจะได้เข้ามาบริหารโรงเรียนให้เจริญก้าวหน้า นักเรียนมีความรู้ ความสามารถ เฉลียวฉลาด มีระเบียบวินัย มีคุณธรรม เมื่อเติบโต จะได้เป็นพลเมืองที่ดี มีคุณภาพ ประเทศชาติจะได้เจริญรุ่งเรืองสืบไป

งานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน

งานวิจัยในประเทศ

มีผู้วิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลไว้หลายท่าน ดังนี้

ภัทรวดี สุทธิชนกุล (2535, หน้า 279) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การ ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการที่ทำหน้าที่ให้บริการในจังหวัดอุทัยธานี โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างข้าราชการส่วนต่าง ๆ 8 ส่วนราชการ อำเภอละ 60 คน โดยได้นำเกณฑ์การประเมินผลกลุ่มของมอทมาใช้ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่ประเมินว่าประสิทธิผลขององค์การอยู่ในระดับปานกลาง ความเหมาะสมของกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ไม่ทำให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์การ การประสานงานที่ดีจะทำให้การทำงานขององค์การมีประสิทธิผล การให้บริหาร โดยการยึดตัวบุคคลไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ วิธีการบังคับบัญชาไม่ทำให้เกิดประสิทธิผลในองค์การ ค่านิยมที่เอื้อต่อการทำงานจะทำให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์การ

ชวลิต หมั่นนุช (2535, หน้า 269) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของภาวะผู้นำของคณบดีที่มีผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยได้ศึกษาจากคณบดีจำนวน 118 คน และหัวหน้าภาควิชา จำนวน 307 คน ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการของคณบดีส่วนใหญ่จะอยู่ในระดับปานกลาง คณบดีส่วนใหญ่มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งกิจสัมพันธ์ หรือมีพฤติกรรมผู้นำแบบกิจสัมพันธ์และมุ่งมิตรสัมพันธ์ค่อนข้างสูง ปัจจัยสำคัญที่ทำให้การบริหารงานวิชาการของคณบดีมีประสิทธิผลสูงมี 5 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยด้านสถานการณ์ที่เอื้อต่อการบริหารงานตามทฤษฎีของฟิลเลอร์ ซึ่งประกอบด้วยอำนาจในตำแหน่ง โครงสร้างของงาน และความสัมพันธ์ระหว่างคณบดีกับผู้ร่วมงาน
2. ปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้นำซึ่งได้แก่ ผู้นำแบบมุ่งกิจสัมพันธ์ ส่วนพฤติกรรมแบบผู้นำแบบกิจสัมพันธ์หรือมุ่งมิตรสัมพันธ์สูงในสถานการณ์ที่เอื้อสูง
3. ปัจจัยด้านความสามัคคีของคณาจารย์คณะวิชา
4. ปัจจัยด้านการฝึกอบรมด้านการบริหาร
5. ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการบริหารงาน ตัวแปรที่สามารถอธิบาย หรือพยากรณ์ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการของคณบดีได้ดีที่สุด

ในชุดตัวแปรภูมิหลัง คือการฝึกอบรมทางด้านการบริหาร และรองลงมาได้แก่ประสบการณ์ทางการบริหารในตำแหน่งคณะบดีรวมกับประสบการณ์ในทางการบริหารในตำแหน่งอื่น ๆ ภายในสถาบันก่อนที่จะมาดำรงตำแหน่งคณบดี ประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการของคณะบดีจะสูง ถ้าหัวหน้าภาคมีพฤติกรรมสอดคล้องกับคณบดี

กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536, หน้า 283) ได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่มี ความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน โดยได้ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 230 โรงเรียน เป็นผู้บริหาร 230 คน และครูผู้สอน 981 คน จากการศึกษาพบว่า โรงเรียนที่มีผู้บริหาร ดำรงตำแหน่งทางการบริหารแตกต่างกันมีประสิทธิผลไม่แตกต่างกัน แต่ประสิทธิผลของโรงเรียน จะแปรปรวนไปตามวุฒิทางการศึกษาของครูใหญ่ และประสิทธิผลจะแตกต่างกันตามขนาด ประเภท และนอกจากนี้ยังพบอีกว่า ตัวพยากรณ์ที่จะทำให้โรงเรียนมีประสิทธิผล มี 6 ประการ คือ พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ ขนาดของโรงเรียน ความสามัคคีของครู ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ การได้รับการอบรมทางการบริหาร อัตราส่วนระหว่างครูที่มีวุฒิปริญญาต่อครูที่มีวุฒิต่ำกว่า

เปรมสุริย์ เชื่อมทอง (2536, หน้า 297) ได้ศึกษาเรื่องจิตลักษณะของผู้บริหารและ สถานการณ์ของกลุ่มที่เกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษาและมัธยมศึกษา 2 ขนาด คือขนาดเล็ก และขนาดใหญ่ ในเขตการศึกษา 1, 5, 6 และ 12 ซึ่งได้รับรางวัลและไม่ได้รับรางวัล กลุ่มละ 30 คน รวมทั้งหมด 240 คน พบว่า ประสิทธิผลของกลุ่มขึ้นอยู่กับปัจจัย 3 ประการ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก โครงสร้างของงาน อำนาจในตำแหน่งผู้นำ

เจ็ดหล้า สุนทรวิภาค (2534, หน้า 284) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้นำและประสิทธิผลของ งานในภาควิชาของคณะศึกษาศาสตร์ ที่อยู่ในมหาวิทยาลัยไทยโดยศึกษาอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ ที่อยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาค ในปีพุทธศักราช 2533 ในมหาวิทยาลัยของรัฐ 11 แห่ง จำนวน 87 คน พบว่าในการพัฒนาเพื่อให้เกิดประสิทธิผลของภาคให้สูงขึ้นนั้น ควรพัฒนางานของภาคให้มีเป้าหมาย ที่ชัดเจน มีขั้นตอนในการดำเนินงานที่เหมาะสมและกำหนดการประเมินในเชิงปริมาณด้วย นอกจากนี้ควรพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์ในภาควิชาที่มีต่อกันและต่อหัวหน้าภาคให้ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อการรับรู้สถานการณ์ในกลุ่มของหัวหน้าภาคว่ากลุ่มมีสถานะปานกลางหรือง่ายในการ ที่จะปกครอง หัวหน้าภาคก็จะมีการดำเนินงานที่จะทำให้กลุ่มมีประสิทธิภาพสูงได้

งานวิจัยต่างประเทศ

มีผลการวิจัยของต่างประเทศเกี่ยวกับประสิทธิผล ดังนี้

เฟอร์สัน (Person, 1993, p. 307) ได้ทำการศึกษาเรื่องการสำรวจหาความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลที่ได้รับจากการจัดการของวิทยาลัยในรัฐคาโรไลนาเหนือ โดยกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคือ ผู้บริหาร คณะครูในวิทยาลัย และเจ้าหน้าที่ระดับต่าง ๆ ในวิทยาลัย โดยผู้ที่ตอบกลับมานี้จะถือว่าเป็นตัวแทนของกลุ่มประชากรที่ทำการศึกษา พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิผลที่ได้รับจากการ จัดการและจากแบบสอบถามความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ พบว่า แบบสอบถามเกี่ยวกับความพอใจที่

รับจากการจัดการซึ่งมี 27 ปัจจัย มีความพึงพอใจ 17 ปัจจัย และแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม จำนวน 10 ปัจจัย เป็นปัจจัยที่ถูกจ้างในวิทยาลัยต้องการให้เกิด นอกจากนี้ยังพบว่าระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งในปัจจุบันไม่มีผลต่อการยอมรับในผลของการจัดการ และถึงแม้การบริหารในวิทยาลัยไม่สามารถที่จะให้ถูกจ้างในวิทยาลัยดำเนินการได้ทั้งหมด ผู้บริหารก็ควรให้การสนับสนุนให้มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อเป็นการสร้างประสบการณ์ในการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย ควรมีการนำความรู้และความชำนาญของคณะครูและบุคลากรในวิทยาลัยมาผสมผสานให้ควบคู่ไปกับการจัดการอย่างชาญฉลาดของผู้บริหาร ซึ่งจะทำให้เกิดแนวทางในการดำเนินให้ถูกต้องและเหมาะสมในวิทยาลัย

วิชเชลล์ (Wizell, 1990, p. 391) ได้ทำการศึกษาเรื่องผลของการสร้างคณะประสานงานตามแผนงานการมีประสิทธิผล เป้าหมาย การสำรวจรูปแบบใช้ทรัพยากร (การสร้างคณะทำงาน) โดยได้ทำการเลือก 2 แผน ของสำนักงานการสำรวจของสหรัฐ (The Federal Bureau of Investigation) จากกลุ่มอาชีพ คือ 1. กลุ่มบุคคลทางด้านวิจัยการพัฒนา (Research, Development and Engineering R, D and, E) 2. กลุ่มพ่อค้าหรือผู้ใช้การดำเนินงาน ได้กำหนดตามแบบของ Hackman Action Research Model ระบบเวลาในการดำเนินงาน 6 เดือน โดยทำการสำรวจผู้ร่วมโครงการทั้งก่อนและหลังการออกแบบสอบถาม จากการสำรวจข้อมูลต่างๆ ไป พบว่าการทำงานจะมีประสิทธิผลดีก็ต่อเมื่อมีการสร้างคณะทำงานเพื่อประสานงานระหว่างกลุ่ม หรือองค์กรต่าง ๆ จากการสัมภาษณ์ที่ไม่เป็นทางการชี้ให้เห็นว่า การสร้างคณะทำงานเพื่อประสานงานระหว่างกลุ่มอาชีพ นักวิจัย นักพัฒนา และนักวิศวกรรม ไม่ประสบความสำเร็จเท่ากับพ่อค้า และผู้ใช้หรือผู้ซื้อ เชื่อว่าคณะประสานงานมีส่วนช่วยสนับสนุนการตัดสินใจต่าง ๆ ของเขาได้ ดังนั้น การที่จะสร้างคณะทำงานประสานงานระหว่างหน่วยงานหรือบุคลากรในกลุ่มต่าง ๆ จำเป็นต้องให้ความรู้ความเข้าใจก่อนที่จะนำมาใช้จึงจะประสบผลสำเร็จ

รัสเซล และคณะ (Russell et al., 1987, p. 96) ได้ศึกษาครูประถม และครูมัธยมในรัฐไอโอวา จำนวน 316 คน พบว่า การแบ่งระดับชั้นที่สอนเป็นตัวทำนายความสามารถในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีนัยสำคัญ และการสนับสนุนจากสังคม โดยเฉพาะจากผู้บังคับบัญชา เป็นตัวทำนายผลการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญ และพบว่าการได้รับการยอมรับในคุณค่า การมีเพื่อนที่เชื่อถือได้ เป็นตัวแปรที่สำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงาน

เอฟเวอร์ส (Evers, 1987, pp. 42-49) ได้วิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลผู้บริหารโรงเรียนในรัฐวิสคอนซิน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือ ผู้บริหารโรงเรียนในรัฐวิสคอนซิน จำนวน 76 คน ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะของความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงาน และอำนาจประจำตำแหน่งของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงาน โดยผู้บริหารที่ปฏิบัติงานได้ดีที่สุด

ในสถานที่ควบคุมกลุ่มได้ไม่ง่าย ไม่ยาก ได้แก่ผู้บริหารที่มุ่งมั่น ส่วนผู้บริหารที่ปฏิบัติงานได้ดีที่สุดในสถานการณ์ที่กลุ่มควบคุมได้ยากหรือง่าย ได้แก่ผู้บริหารที่มุ่งมั่นต่ำและพบว่าแบบพฤติกรรมของผู้บริหารหรือลักษณะของผู้บริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงานและอำนาจประจำตำแหน่งของผู้บริหารสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของงาน โดยความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงานเป็นตัวพยากรณ์ได้สูงสุด

จากเอกสารและรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลโรงเรียน ในการวิจัยครั้งนี้จึงศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเขตการศึกษา 1 โดยคุณลักษณะผู้บริหาร ใช้คุณลักษณะตามแนวทางของ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541) มี 3 ด้านคือ บุคลิกภาพ คุณธรรม จริยธรรม และความเป็นผู้นำ และประสิทธิผลของโรงเรียน ใช้แนวทางของ มอต (Mott, n.d. cited in Hoy & Miskel, 1991, p. 398) มี 4 ด้าน คือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน