

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง องค์ประกอบที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาเอกชน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยมีหัวข้อเรื่องที่ศึกษา ดังนี้

1. การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาเอกชน
 - 1.1 การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 1.2 ความเป็นมาและความสำคัญของสถานศึกษาเอกชน
 - 1.3 บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษาเอกชน
 - 1.4 ปัญหาและอุปสรรคของสถานศึกษาเอกชน
2. องค์ประกอบที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน
 - 2.1 องค์ประกอบด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร
 - 2.1.1 พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ
 - 2.1.2 พฤติกรรมผู้นำความเปลี่ยนแปลง
 - 2.2 องค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมของโรงเรียน
 - 2.2.1 บทบาทของชุมชน
 - 2.2.2 สถานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครอง
 - 2.2.3 การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ
 - 2.3 องค์ประกอบด้านพฤติกรรมของครู
 - 2.3.1 การพัฒนาวิชาชีพครู
 - 2.3.2 การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
 - 2.3.3 การมีส่วนร่วม
 - 2.3.4 การสนับสนุนทางสังคมของครู
 - 2.4 คุณลักษณะของนักเรียน
 - 2.4.1 ค่านิยมด้านความอยากรู้อยากเห็น
 - 2.4.2 ค่านิยมด้านความรับผิดชอบ
 - 2.4.3 การคิดอย่างมีวิจารณญาณ
 - 2.4.4 เจตคติทางการเรียน

3. ประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาเอกชน
 - 3.1 การพัฒนา
 - 3.2 การใช้นวัตกรรม
 - 3.3 ความพึงพอใจในการทำงานของครู
 - 3.4 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
4. การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. แบบจำลองลิสเรล

การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาเอกชน

การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในทศวรรษที่ผ่านมา การเปลี่ยนแปลงในสังคมโลกเกิดขึ้นอย่างมากมายและรวดเร็ว จากกระแสของสังคมยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งเป็นสังคมโลกไร้พรมแดน หรือสังคมการติดต่อข่าวสาร ข้อมูลที่ทุกประเทศเสมือนเป็นสังคมเดียวกัน ความก้าวหน้า ความเคลื่อนไหว และการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ศิลปวัฒนธรรม และการศึกษามีผลกระทบถึงกันอย่างรวดเร็ว และทั่วถึง ถึงแม้ว่าสังคมไทยเองมีเอกลักษณ์ ศิลปวัฒนธรรมที่ดี น่าภูมิใจ แต่ก็เป็นสังคมที่เปิดกว้าง พร้อมที่จะยอมรับวัฒนธรรมและการเปลี่ยนแปลงจากสังคมภายนอกมาสู่สังคมไทยอย่างต่อเนื่อง สังคมไทยจึงจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพให้เข้าใจถึงธรรมชาติและสภาพการเปลี่ยนแปลง มีความรู้และทักษะความสามารถที่จะปรับตัวเองเพื่ออยู่ในสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างมีความสุข ในขณะเดียวกันก็ต้องสามารถร่วมมือและแข่งขันกับสังคมโลก โดยที่สามารถดำรงเอกลักษณ์และคุณค่าของความเป็นไทยไว้ได้ การศึกษาจึงเป็นส่วนที่สำคัญที่สุดที่จะกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และมาตรการ ในการจัดการให้เกิดมีคุณภาพและประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) ได้กำหนดไว้อย่างชัดเจนว่า สังคมไทยจะเป็นสังคมที่พึงปรารถนาได้นั้น คุณภาพเป็นสิ่งสำคัญที่สุด กระบวนการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพเท่านั้นที่จะเอื้อต่อความสำเร็จในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ วิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาของประเทศไทย จึงได้กำหนดไว้ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2544, หน้า 17-18)

1. มุ่งพัฒนาคนให้มีความสมดุลทั้งร่างกาย ปัญญา จิตใจ และสังคม ให้คนไทยมีคุณลักษณะ "มองกว้าง คิดไกล ใฝ่ดี" มีวินัยในตนเอง รับผิดชอบต่อตนเอง ครอบครัว ชุมชน และสังคม มีความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในยุคโลกาภิวัตน์

2. มุ่งจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคคล ชุมชน และประเทศ

3. มุ่งให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

4. มุ่งให้ผู้เรียนรู้วิธีการเรียนรู้ รู้วิธีแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และรักการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

5. มุ่งให้ทุกคนมีโอกาสเข้าถึงการศึกษาด้วยรูปแบบการจัดการศึกษาที่หลากหลาย

6. มุ่งระดมสรรพกำลังทุกส่วนของสังคมให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อให้การจัดการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษามีประสิทธิภาพ

จากแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติที่เน้นการพัฒนาคนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ กระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการศึกษาเอกชน โดยเร่งรัดการปฏิรูปการดำเนินงานการจัดการศึกษาตามโครงสร้างใหม่ของกระทรวงศึกษาธิการไว้ดังต่อไปนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2544, หน้า 18-19)

1. ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ โดยเน้นให้ผู้เรียนใฝ่เรียน ใฝ่รู้ มีความสามารถในการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ และสามารถแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง เป็นอย่างต่อเนื่อง

2. ปฏิรูปการสรรหา การผลิต และการพัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากร ให้มีความรู้ความสามารถ มีความตระหนัก ความสำนึก และความรับผิดชอบต่อจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ

3. จัดหาและระดมทรัพยากรให้เพียงพอ รวมทั้งการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่เหมาะสมมาใช้ในการพัฒนา และส่งเสริมการศึกษา

4. ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรพัฒนาเอกชน และภาคเอกชน ร่วมรับผิดชอบในการจัดการศึกษามากยิ่งขึ้น

5. สร้างและกระจายเครือข่ายความรู้ เพื่อเป็นแหล่งอำนวยความสะดวกนี้ให้เยาวชนและประชาชนสามารถแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้

6. ปฏิรูปการบริหารและการสนับสนุน ให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จากยุทธศาสตร์ข้างต้น กระทรวงศึกษาธิการได้นำมากำหนดแนวทางการจัดการศึกษา เพื่อให้ดำเนินการบรรลุผลตามนโยบายและวิสัยทัศน์ เพื่อให้การพัฒนาการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เป็นไปตามแผนพัฒนาการศึกษาฯ ระยะที่ 9 ดังนี้

(กระทรวงศึกษาธิการ, 2544, หน้า 1)

1. จัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่ยึดนักเรียนเป็นศูนย์กลาง
2. พัฒนาโรงเรียนให้เป็นอุทยานการศึกษาและโลกแห่งการเรียนรู้
3. พัฒนาโรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานและคุณภาพ
4. พัฒนาบุคลากรทุกกลุ่มทุกระดับ
5. นำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน การบริหารและการจัดการ
6. จัดเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งด้านวิชาการ การบริหารและการจัดการ
7. ให้ชุมชน ท้องถิ่น เอกชน หน่วยงาน หรือองค์กรอื่น ๆ มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

และพัฒนาการศึกษา

8. ปรับปรุงกระบวนการบริหาร และจัดการในหน่วยงานให้ทันสมัยทุกระดับ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีหน้าที่จัดการศึกษาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้รับการยอมรับทั้งในด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ด้านการสร้างความเสมอภาคทางการศึกษา และด้านคุณภาพการจัดการศึกษา จึงกำหนดวิสัยทัศน์ที่สำคัญไว้เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาการศึกษา ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2544, หน้า 19)

1. ด้านประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการ มุ่งเน้นระบบการบริหารและการจัดการที่ สะดวก คล่องตัว รวดเร็ว และทันสมัย หน่วยงานระดับจังหวัดและโรงเรียนสามารถบริหารงานใน ความรับผิดชอบได้อย่างเหมาะสม คล่องตัว และถูกต้องรวดเร็ว
2. ด้านความเสมอภาคทางการศึกษา มุ่งเน้นจัดการศึกษาต่อเนื่องถึง 12 ปี ให้กับ เยาวชนด้อยโอกาสได้อย่างครอบคลุม กว้างขวาง ทัวถึง และเป็นไปตามเป้าหมายการรับนักเรียน ที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด
3. ด้านคุณภาพการจัดการศึกษา มุ่งเน้นพัฒนาให้โรงเรียนได้มาตรฐาน เป็นที่ยอมรับ ศรัทธา เชื่อถือของชุมชน มีครู-อาจารย์ ผู้บริหาร และศึกษานิเทศก์ที่มีเจตคติ วิสัยทัศน์ เทคนิค ทักษะ สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับนักเรียนได้อย่างเหมาะสมกับสังคมที่กำลังเปลี่ยนแปลง นักเรียนได้รับการพัฒนาให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สามารถดำรงวิถีไทยอยู่ในสังคม โลกาภิวัตน์ได้อย่างมีความสุข ทัดเทียม มั่นคง และยั่งยืน เพื่อให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกัน ในการได้รับบริการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่า 12 ปี อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพตามวิสัยทัศน์ ที่กำหนด ซึ่งประกอบด้วย 1) พัฒนาการทางบุคลิกภาพทุกด้าน 2) ทักษะในการเรียนรู้ และทักษะ ในการประกอบอาชีพ 3) ปัญญาและคุณธรรมในการดำรงชีวิต และ 4) การปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง และอยู่บนพื้นฐานความเป็นไทย

ความเป็นมาและความสำคัญของสถานศึกษาเอกชน

การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน เป็นการจัดการศึกษาที่เอกชนหรือคณะบุคคลเป็นผู้จัด โดยใช้ทรัพยากรหลักทั้งที่เป็นคน ทุนทรัพย์ และวัสดุอุปกรณ์ของภาคเอกชน จัดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประโยชน์ของบุคคลเฉพาะกลุ่มเท่านั้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2532, หน้า ค) ตามประวัติของการจัดการศึกษาเอกชนได้เริ่มเข้ามามีบทบาทสำคัญตั้งแต่สมัยกรุงสุโขทัย โดยจัดในวัด วัง บ้าน ในสมัยต่าง ๆ คณะมิชชันนารีชาวอเมริกันได้เข้ามาเผยแพร่ศาสนาและสอนหนังสือให้กับประชาชนที่สนใจ จึงทำให้โรงเรียนราษฎร์เป็นที่กล่าวถึงของชาวไทยเป็นอย่างมาก ในสมัยรัชกาลที่ 5 ได้นำระบบการศึกษาแบบตะวันตกเข้ามาจัดในประเทศไทยและเปิดโอกาสให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และในต้นรัชกาลที่ 6 ได้เปลี่ยนชื่อจากโรงเรียนเขลยศักดิ์มาเป็นโรงเรียนบุคคลอยู่ในความควบคุมดูแลของกระทรวงศึกษาธิการ และ พ.ศ. 2461 ได้มีการประกาศพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ฉบับแรกและเปลี่ยนชื่อจากโรงเรียนบุคคลเป็นโรงเรียนราษฎร์ และในปี พ.ศ. 2518 รัฐบาลได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ฉบับที่ 2 จนกระทั่งปี พ.ศ. 2525 ได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชนซึ่งเป็นกฎหมายฉบับที่ใช้อยู่ในปัจจุบันและเรียกจากชื่อ "โรงเรียนราษฎร์" เป็น "โรงเรียนเอกชน" (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2539 ก, หน้า 1-2) ดังนั้น หน้าที่การจัดการศึกษามุ่งให้ประชากรส่วนหนึ่งของประเทศให้มีความรู้ ความสามารถ ผลผลิตด้านทรัพยากรบุคคลที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนเอกชนจำนวนมากได้เป็นกำลังที่สำคัญในการพัฒนา สร้างความก้าวหน้าให้แก่ประเทศทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี การเมือง การปกครอง เป็นที่ประจักษ์อย่างชัดเจนในการมีส่วนร่วมพัฒนาประเทศชาติตลอดมา จนกระทั่งในปัจจุบันรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ได้ให้ความสำคัญแก่โรงเรียนเอกชนอย่างชัดเจน โดยได้ระบุไว้ในมาตรา 81 ให้รัฐต้องจัดการศึกษาอบรมและสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษาและพระราชบัญญัติการศึกษาการศึกษาแห่งชาติ มาตรา 45 ระบุให้รัฐกำหนดนโยบายและมาตรการที่ชัดเจนเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเอกชนในการจัดการศึกษา

สำหรับการจัดการศึกษาของเอกชนจะมีลักษณะพิเศษแตกต่างไปจากการจัดการศึกษาของภาครัฐหลายประการเช่น การลงทุน ลักษณะการจัดตั้ง การดำรงตำแหน่งของผู้บริหาร ระดับชั้นที่เปิดสอน เป็นต้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2542, หน้า 21) และโดยเฉพาะโรงเรียนเอกชนที่อยู่ในส่วนภูมิภาค ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 มาตรา 4 ได้กำหนดให้เป็นอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้อนุญาตเกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงเรียนเอกชน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2542, หน้า 12) และด้านวิชาการในท้องถิ่นให้ประสานงานกับผู้อำนวยการสำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

12 เขตการศึกษา ในการจัดโครงการและการฝึกอบรม, จัดกิจกรรม เพื่อพัฒนาการศึกษาในแต่ละเขต (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2539 ก, หน้า 2-3)

บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษาเอกชน

การจัดการศึกษาของประเทศไทย ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา เอกชนได้มีบทบาทสำคัญ ในการพัฒนาประชากรควบคู่กับรัฐอย่างต่อเนื่อง ในส่วนของการกำกับดูแล การจัดการศึกษาของ เอกชนให้มีคุณภาพนั้น รัฐได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ เพื่อใช้ในการควบคุมและ ดูแล และในปี พ.ศ. 2476 ได้มีการประกาศจัดตั้งเป็นกองโรงเรียนราษฎร์ สังกัดกรมวิสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการขึ้น มีหน้าที่ควบคุม ดูแล กำกับ ติดตาม และพัฒนาโรงเรียนราษฎร์ทั่วประเทศ และในปี พ.ศ. 2518 ได้ปรับปรุงกองโรงเรียนราษฎร์ขึ้นเป็นหน่วยงานระดับกรม คือ สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาเอกชน โดยให้โรงเรียนดำเนินการตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 ซึ่งได้แก่ สถานศึกษาหรือสถานที่ที่บุคคลจัดการให้การศึกษาในระดับต่ำกว่าชั้น ปริญญาตรีแก่นักเรียนทุกพลัดรวมกันเกินเจ็ดคนขึ้นไป โดยผู้จัดตั้งโรงเรียนอาจจะเป็นบุคคลทั่วไป หรือนิติบุคคล (บริษัทจำกัดหรือห้างหุ้นส่วน มูลนิธิ สมาคม หรือสหกรณ์) ก็ได้ แต่ทั้งนี้ต้องมี คุณสมบัติตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 และมาตรา 15 แห่ง พระราชบัญญัติ โรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 จำแนกลักษณะของโรงเรียนเอกชนไว้ดังนี้ 1) การศึกษา ในระบบโรงเรียน ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ประเภทสามัญ และประเภทอาชีวศึกษา 2) การศึกษานอกระบบโรงเรียน และ 3) รูปแบบการศึกษาพิเศษและการศึกษาสงเคราะห์ สำหรับ ในเอกสารการวิจัยฉบับนี้ จะนำเสนอการศึกษาในระบบโรงเรียนประเภทสามัญศึกษาเท่านั้น

สถานศึกษาเอกชนประเภทสามัญศึกษา เป็นการจัดการเรียนการสอนวิชาสามัญใน ระดับการศึกษาต่าง ๆ ตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ หรือได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการ โรงเรียนที่จัดการศึกษาประเภทนี้ ได้แก่ โรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนชั้นอนุบาล ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย ซึ่งจัดโดยเอกชนทั่วไป มูลนิธิ สำนักพระราชวังเป็นผู้รับใบอนุญาต โรงเรียนสงเคราะห์เด็กยากจนตามพระราชประสงค์ โรงเรียนใน พระบรมราชูปถัมภ์ โรงเรียนที่จัดการศึกษาเพื่อการกุศล และโรงเรียนของวัดใน พระพุทธศาสนา ซึ่งโรงเรียนเหล่านี้ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในระบบโรงเรียน (สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2542, หน้า 1) โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ทำหน้าที่กำหนดนโยบาย กำกับ ดูแลโรงเรียนเอกชนทุกระดับ ทุกประเภท ให้สอดคล้องกับการจัด การศึกษาของรัฐและกระทรวงศึกษาธิการ

กล่าวได้ว่า เอกชนเป็นผู้บุกเบิกการจัดการศึกษาในระบบโรงเรียน และมีบทบาทใน การจัดการศึกษาควบคู่กับการจัดการศึกษาของรัฐมาโดยตลอด เนื่องจากอดีตรัฐมีศักยภาพไม่

เพียงพอที่จะจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนได้อย่างทั่วถึง รัฐจึงส่งเสริมให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อแบ่งเบาภาระของรัฐบาลโดยสนับสนุนให้จัดตั้งโรงเรียนเอกชนทุกระดับและทุกประเภทและให้เข้ามามีบทบาทสร้างสรรค์และพัฒนาการจัดการศึกษา

ปัญหาและอุปสรรคของสถานศึกษาเอกชน

การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน โดยส่วนรวมอยู่ในเกณฑ์ดีทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ เมื่อเปรียบเทียบกับจัดการศึกษากับโรงเรียนรัฐบาล กล่าวคือ การจัดการศึกษาได้ผลสำเร็จค่อนข้างสูง โดยสัดส่วนระหว่างรัฐและเอกชน ของระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย อยู่ระหว่าง 72: 28, 91: 9 และ 87: 13 ถึงอย่างไรสภาพการจัดการศึกษาเอกชน ยังประสบปัญหาหลายประการ แม้การจัดการศึกษาในอนาคต รัฐยังคงให้การสนับสนุนให้โรงเรียนเอกชนเข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะการจัดการศึกษาของโรงเรียน เพื่อให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์และบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักร พุทธศักราช 2540 มาตรา 43 กล่าวคือ "บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี โดยรัฐต้องจัดให้ทั่วถึง มีคุณภาพและไม่เก็บค่าใช้จ่าย" ทั้งนี้ การจัดการศึกษาของรัฐต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองท้องถิ่น ประชาชน และเอกชนอีกด้วย (สนั่น อินทรประเสริฐ, 2542, หน้า 3)

จากผลการประชุมสัมมนาผู้บริหารอาจารย์ นักวิชาการ และครูโรงเรียนเอกชน ของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2539 ก, หน้า 12-14) พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนเอกชนยังอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุง ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนมีความรู้ความสามารถในการบริหารไม่เพียงพอ ไม่เน้นการศึกษาอย่างจริงจัง มีคุณวุฒิต่ำและผู้รับใบอนุญาตและผู้จัดการโรงเรียนเอกชน ส่วนใหญ่ไม่มีวุฒิทางการศึกษา ครูโรงเรียนเอกชนมีวุฒิต่ำ ขาดสมรรถภาพในการถ่ายทอดทักษะความรู้ ค่าตอบแทนต่ำ ขาดขวัญและกำลังใจ ไม่มั่นคงในอาชีพ และความก้าวหน้า และโดยเฉพาะการบริหารและการจัดการสถานศึกษาเอกชน ส่วนใหญ่ยังไม่เป็นระบบที่เอื้อต่อการนำองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศ เนื่องจากผู้บริหารมีความรู้ทางการบริหารน้อย บางส่วนมีความรู้ความสามารถในการจัดการศึกษาไม่เพียงพอ ทำให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษาไม่ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม ขาดแรงจูงใจในการลงทุน และคุณภาพของสถานศึกษามีความหลากหลายและไม่เท่าเทียมกัน ส่วนหนึ่งยังไม่มีที่พอใจและนิยมของประชาชน ฉะนั้น โรงเรียนเอกชนจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานสูงกว่าดีกว่าโรงเรียนของรัฐ จึงจะทำให้ประชาชนนิยมส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนเอกชน (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2539, หน้า 50)

การที่โรงเรียนเอกชนจะดำเนินการจัดการศึกษา 12 ปี ประเภทสามัญศึกษาได้ผลประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องได้รับความร่วมมือทั้งจากภาครัฐ ผู้บริหารการศึกษา บุคลากรที่เกี่ยวข้องและองค์ประกอบอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารการศึกษาที่มีความสัมพันธ์ในการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา กล่าวคือ การส่งเสริมให้โรงเรียนเอกชนจัดการศึกษาทุกระดับอย่างมีประสิทธิภาพ รัฐต้องให้ความอิสระและความคล่องตัวในการบริหารจัดการ สนับสนุนด้านวิชาการ ทรัพยากร อำนวยความสะดวกในการดำเนินงาน จัดงบประมาณ การอุดหนุนให้แก่โรงเรียนเอกชนให้เพียงพอ เพื่อนำไปปรับปรุงอาคารสถานที่ อุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอน และพัฒนามูลสารเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ ทั้งผู้บริหารและบุคลากรภายในโรงเรียน (กรมวิชาการ, 2536, หน้า 2)

องค์ประกอบที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน

การจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน ให้ประสบความสำเร็จองค์ประกอบที่สำคัญก็คือ "ประสิทธิผลของโรงเรียน" ประสิทธิผลของโรงเรียนเกิดจากความรู้ความสามารถในการบริหารการจัดการศึกษาและประสบการณ์ของผู้บริหาร ที่จะทำให้นักศึกษาในโรงเรียนทำงานร่วมกันจนสามารถทำให้เกิดผลตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียนที่กำหนดไว้ โดยพฤติกรรมการบริหารต่อการเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับสภาวะปัจจุบันที่กำลังเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งมาจากผลกระทบของสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก ที่มีต่อโรงเรียนทั้งในปัจจุบันและอนาคตเป็นสิ่งที่สำคัญ เพราะโรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและสังคมย่อมเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอและบางครั้งการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นไปอย่างรวดเร็ว ดังนั้น โรงเรียนจึงจำเป็นต้องปรับตัวให้เข้ากันหรือทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว (สุภรณ์ ศรีพหล, 2537, หน้า 78) โดยเฉพาะโรงเรียนเอกชน ประสิทธิภาพของโรงเรียนเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อการเลือกสถานศึกษาของผู้ปกครองและเด็ก

ได้มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนไว้หลากหลาย ได้แก่ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2534, หน้า 97) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์การหมายถึง การที่องค์การสามารถดำเนินการจนบรรลุเป้าหมายหรือบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร (2536, หน้า 169) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลว่า ประสิทธิภาพมีความสัมพันธ์กับผลงานที่องค์การพึงประสงค์ หรือหมายถึง ความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานที่เห็นไปหรือบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ ดังนั้นประสิทธิผลจึงหมายถึง ผลสำเร็จหรือผลที่เกิดขึ้นของงานนั้น และต้องตอบสนองหรือบรรลุตามวัตถุประสงค์ของ

องค์การ ซึ่งสอดคล้องกับ เปรมสุริย์ เชื่อมทอง (2536, หน้า 9) กล่าวว่า ประสิทธิภาพคือ ผลงานของกลุ่มซึ่งเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้นประสิทธิผลของโรงเรียน คือความสำเร็จของโรงเรียนที่สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหารที่สามารถใช้ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการบริหารงาน เพื่อโน้มน้าวให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายของโรงเรียนที่ตั้งเอาไว้ ส่วน อาร์มสตรอง, เคนนิส, และทอม (Armstrong, Kerineth, & Tom, 1989, p. 155) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลโรงเรียน หมายถึงโรงเรียนที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงกว่าระดับเกณฑ์มาตรฐานที่ทดสอบ ซึ่งสอดคล้องกับ เรต, เดวิด, และฮอลลี (Reid, David, & Holly, 1988, p. 5) ได้สอบถามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ และครูใหญ่ที่กำลังศึกษาในระดับปริญญาโททางการศึกษา พบว่า ครูบางคนให้ความหมาย ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของนักเรียนที่จะบรรลุผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

อย่างไรก็ตาม การให้ความหมายดังกล่าวข้างต้นเป็นการมองถึงประสิทธิผลเฉพาะการบรรลุเป้าหมายอย่างเดียว ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมาย และแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การหรือโรงเรียน โดยพิจารณาทั้งระบบคือ กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536, หน้า 32-33) ได้ให้ความหมายประสิทธิผลของโรงเรียนไว้ว่า หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และโรงเรียนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกได้ รวมทั้งการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานโดยเป็นการมองประสิทธิผลทั้งระบบ พาร์สัน (Hall, 1991 cited in Parson, 1964, pp. 263-264) ได้ให้แนวความคิดเป็นเชิงระบบมีตัวบ่งชี้เกี่ยวกับประสิทธิผล จำนวน 4 อย่าง คือ 1) ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม (Adaptation) 2) การบรรลุถึงเป้าหมาย (Goal Attainment) 3) การประสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Integration) 4) การดำรงไว้ซึ่งสัญลักษณ์ทางวัฒนธรรมและการกระตุ้นจิตใจ (Latency) ส่วน ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991, p. 398) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง พัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก พร้อมทั้งแก้ปัญหาต่าง ๆ ภายในโรงเรียนได้สำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี ซึ่งเป็นการพิจารณาทั้งระบบเช่นกัน สำหรับแนวความคิดของ เบนนิส (Bennis, 1971 cited in Dessler, 1986, pp. 68-69) ได้เสนอไว้ว่า ประสิทธิภาพขององค์การ หรือโรงเรียนเป็นความสามารถในการวิวัฒนาการโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และความสามารถใน

การประสานงานเพื่อความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์การให้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติภารกิจของโรงเรียน

จากความหมายและแนวความคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลข้างต้น พอสรุปได้ว่าประสิทธิผลของโรงเรียน ไม่น่าจะหมายถึงผลสัมฤทธิ์ทางเรียนหรือความพึงพอใจในการทำงานเพียงอย่างเดียวหนึ่ง โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันเป็นยุคที่มีการปรับปรุงและพัฒนาอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น พอสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ผลของการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ทำให้บุคลากรในโรงเรียนทำงานร่วมกันจนได้ผลตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ของโรงเรียนที่กำหนดไว้ โดยสามารถวิวัฒนาการโรงเรียนให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอกและประสานงานเพื่อความสัมพันธ์ของบุคลากรในโรงเรียน รวมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับการปฏิบัติภารกิจของโรงเรียน สำหรับงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวความคิดของ ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991, pp. 238-239) มาศึกษา เนื่องจากในปัจจุบันเป็นยุคโลกาภิวัตน์ที่มีความเจริญก้าวหน้าและมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคมการเมือง วัฒนธรรมและการศึกษา ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการปรับให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในการดำเนินงานภายในโรงเรียน เพื่อให้สนองตอบต่อสถานการณ์ใหม่ ๆ โดยโรงเรียนจะต้องวิวัฒนาการ มีการประสมประสานเพื่อรวมพลังให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ต่อการปฏิบัติภารกิจของโรงเรียน โดยเฉพาะโรงเรียนเอกชนในปัจจุบันเป็นหน่วยงานทางการศึกษาหน่วยงานหนึ่ง ซึ่งมีบทบาทหน้าที่สำคัญในการจัดการศึกษา เพื่อยกระดับพื้นฐานการศึกษาให้สูงขึ้น จึงมีความจำเป็นจะต้องดำเนินการให้ประสบความสำเร็จมีประสิทธิภาพต่อไป หลังจากที่ได้ผู้วิจัยได้บูรณาการแนวความคิดของฮอย และมิสเกล รวมถึงแนวคิดทฤษฎี งานศึกษาวิจัยของนักวิชาการหลายท่านแล้ว พบว่า องค์ประกอบสำคัญที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการศึกษา คือ พฤติกรรมของผู้บริหาร สภาพแวดล้อมของโรงเรียน พฤติกรรมของครูและคุณลักษณะของนักเรียน ซึ่งจะได้กล่าวถึงต่อไป

องค์ประกอบด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร

การบริหารเป็นสิ่งที่อยู่คู่กับสังคมมนุษย์มาตั้งแต่เดิม เหตุว่ามนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่ชอบอยู่ร่วมกันและเมื่อรวมกันอยู่เป็นหมู่เป็นเหล่าแล้ว จะมีหัวหน้าปกครองดูแลช่วยเหลือเพื่อประโยชน์สุขของสังคมนั้น ๆ การที่จะให้สังคมและองค์การในสังคมอยู่ได้อย่างปกติสุข จำต้องมีความมีวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณี และระเบียบแบบแผนเป็นแนวทางในการกำกับควบคุมประพฤติของสมาชิกแห่งองค์การหรือสังคมนั้น ซึ่งหลักการและกฎเกณฑ์ของสังคมย่อมต้องอาศัยการยอมรับนับถือของสมาชิกในสังคมนั้น ๆ เป็นสำคัญ เมื่อเวลาผ่านไป จำนวนพลเมืองเพิ่มขึ้น องค์การและสังคมก็มีขนาดใหญ่ขึ้น มีลักษณะซับซ้อนมากขึ้น เทคโนโลยีและวิธีการที่นำมาใช้ใน

การบริหารก็ก้าวหน้าขึ้นเป็นเงาตามตัว มีการศึกษาค้นคว้า สร้างหลักการและกำหนดกฎเกณฑ์ เป็นทฤษฎีก็มีมากขึ้น แนวคิดและทฤษฎีเหล่านี้บางอย่างยังใช้ได้ในปัจจุบัน เช่น แนวคิดเกี่ยวกับความจริงที่ว่า การบริหารในสังคมหรือในองค์การใดก็ตามย่อมมีหัวหน้ากับลูกน้อง (Master & Slave) อยู่เสมอ (สมพงษ์ เกษมสิน, 2526, หน้า 23) และผู้บริหารทุกคนในทุกองค์การ ต่างก็ปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จในการบริหาร โดยจำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรทางการบริหาร ได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ การบริหารจัดการ รวมทั้งการจูงใจมาช่วยในการบริหาร ในบรรดาทรัพยากรบริหารเหล่านี้ คนถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดเพราะทำงานร่วมกัน ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการทำงานขึ้นอยู่กับมนุษย์และการทำงานร่วมกับคน (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2525, หน้า 18)

กิบป์ (Gibb, 1969, p. 10) ได้กล่าวไว้ว่า คนเราต้องมีการนำความสามารถไปแสดงออก ให้ได้ดีที่สุด ภายใต้การนำของผู้นำที่มีความสามารถ มีความคิดริเริ่มมีจินตนาการ และมีความคิดที่ก้าวหน้า รวมทั้งมีความรับผิดชอบที่จะพยายามก่อให้เกิดพลังร่วมในการปฏิบัติงาน กระตุ้นพลังให้มีการดำเนินการให้เป็นไปตามแนวคิดที่กำหนดไว้ การประสานพลังต่าง ๆ เข้าด้วยกัน สร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับบุคคลในหน่วยงานและทำหน้าที่เป็นต้นแบบในการใช้พลังเหล่านั้น อาจสรุปได้ว่า ผู้บริหารหรือผู้นำนั้นเป็นหลักชัยของหน่วยงานและเป็นดวงประทีปของผู้ปฏิบัติงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารที่ดีจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน พยายามทำตนให้เป็นที่เลื่อมใสศรัทธาของผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างแท้จริง ประสิทธิภาพและความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญหลายประการ อาทิ ทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในหลักการบริหารงาน รวมทั้งประสบการณ์ของผู้บริหาร จากการศึกษาของ มอริอาร์ตี้ (Moriarty, 1989, p. 42) เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่ และโครงสร้างโรงเรียนกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนคาทอลิกระดับมัธยมศึกษา 47 โรงเรียน ในรัฐนิวเจอร์ซีย์ ซึ่งประเมินประสิทธิผลของการจัดการศึกษา โดยใช้แนวคิดพื้นฐานของพาร์สันส์ (Parsons) พบว่า ภาวะผู้นำของครูใหญ่และโครงสร้างของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน

จากงานศึกษาดังกล่าว พฤติกรรมของผู้บริหารมีความสำคัญยิ่งที่จะส่งผลต่อประสิทธิผลของการจัดการศึกษา รวมทั้ง ผู้ร่วมงาน และองค์ประกอบที่สำคัญของพฤติกรรมของผู้บริหาร ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ และพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง

พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ

การบริหารงานวิชาการ นับว่าเป็นงานที่สำคัญยิ่ง เป็นหลักของการบริหารสถานศึกษา และเป็นหัวใจสำคัญของสถานศึกษาว่า มาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะเป็นประเภทใด

พิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ การบริหารงานวิชาการว่าดีและมีประสิทธิผลหรือไม่ ดังนั้นในการบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารจำเป็นจะต้องมีหลักการในการบริหารงานด้านนี้ให้มีประสิทธิภาพ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535, หน้า 21) ได้กล่าวถึง หลักการบริหารงานวิชาการไว้ได้แก่ 1) หลักแห่งประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การได้มีผลผลิตเพิ่มขึ้นโดยไม่เพิ่มการลงทุน นั่นคือ นักเรียนนักศึกษาสามารถสำเร็จการศึกษาตามกำหนดของหลักสูตรโดยไม่ลาออกกลางคัน เรียนเกินเวลาและเข้าเกินกำหนด 2) หลักแห่งประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง ผลผลิตได้ตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ นั่นคือ นักเรียนนักศึกษามีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร มีความรู้ ความสามารถ ทักษะคุณภาพ

หลักการบริหารงานวิชาการและความหมายของผู้นำทางวิชาการ

การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาหรือโรงเรียนเกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพที่สุด เพราะหน้าที่ของสถานศึกษาหรือโรงเรียนทุกแห่ง คือ การให้ความรู้ด้านวิชาการแก่ผู้เรียน มีผู้บริหารหรือครูใหญ่เป็นผู้นำทางวิชาการ มีการทำงานร่วมกับครู ให้คำแนะนำและประสานงานให้ทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (ภิญโญ สาร, 2516, หน้า 324) นอกจากความหมายของงานวิชาการในโรงเรียนแล้ว ปัจจุบันงานวิชาการยังหมายรวมถึง การอบรมศีลธรรมจริยธรรมและความประพฤติของนักเรียน เพื่อให้เป็นคนดี นอกเหนือจากความรู้ความสามารถที่จะนำมาเลี้ยงชีพได้ มีความสุขความพอใจตามอัตภาพและสภาพความเป็นอยู่ ตลอดจนช่วยเหลือเผื่อแผ่แก่เพื่อนบ้านและสังคมตามสมควรด้วย (องค์การ อินทรมพรรย, 2526, หน้า 161)

เนื่องจากงานด้านวิชาการมีขอบข่ายกว้างขวางมาก ในการบริหารงานในแต่ละอย่างจึงมีเทคนิคและหลักการที่แตกต่างกันไปในรายละเอียดของงาน แต่หลักการที่สำคัญร่วมกันที่ควรนำไปปฏิบัติในการบริหารงานด้านวิชาการ พอสรุปได้ดังนี้ 1) จัดทำแผนงานวิชาการที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือนโยบายหลัก 2) การบริหารงานวิชาการมุ่งการร่วมมือกันทำงาน 3) ควรจะกระจายอำนาจและความรับผิดชอบให้ผู้ปฏิบัติ 4) ควรส่งเสริมผู้ร่วมงานให้ปรับปรุงตนเองด้านวิชาการ 5) ริเริ่มสร้างสรรค์ในการปรับปรุงงานวิชาการ 6) ผู้บริหารควรใช้เทคนิคการส่งเสริมคนอื่นมากกว่าการสอนคนอื่น 7) มีการให้ขวัญกำลังใจในการทำงาน 8) ควรมีคณะกรรมการที่ปรึกษาทางวิชาการ 9) ให้ครูเข้าใจวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายของการสอนทุกวิชาที่รับผิดชอบ 10) ติดตามและประเมินผล (กิติมา ปรีดีดิolk, 2532, หน้า 48-49)

นอกจากนี้ การบริหารงานวิชาการยังรวมถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรการจัดโปรแกรมการศึกษา การจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นงานหลักของการบริหาร

สถานศึกษาทุกประเภท โดยงานอื่น ๆ ได้แก่ งานบริหารบุคลากร งานธุรการ งานกิจการนักเรียน งานอาคารสถานที่ งานความสัมพันธ์กับชุมชน เป็นงานที่สนับสนุนงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่ง สมิธ และคณะ (Smith et al., 1971, p. 170 อ้างถึงใน ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ, 2542, หน้า 88) ได้แบ่งสัดส่วนเวลาของงานแต่ละงานไว้ดังนี้ 1) งานวิชาการ 40% 2) งานบริหารบุคคล 20% 3) งานกิจการนักเรียน 20% 4) งานธุรการ 5% 5) งานอาคารสถานที่ 5% 6) งานสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน 5% และ 7) งานอื่น ๆ 5%

สำหรับความหมายผู้นำทางวิชาการ ดีเบวอส (Debevoise, 1984, p. 14) ได้ให้ความหมายว่า การกระทำที่ครูใหญ่แสดงออกหรือมอบหมายให้ผู้อื่นกระทำในอันที่จะพัฒนาการเรียนของนักเรียน

เดวิส และโธมัส (Davis & Thomas, 1989, p. 21) กล่าวว่า ผู้นำทางวิชาการ คือผู้ที่มีความสามารถในการนำและบริหารคนให้กระทำกิจกรรมทางด้านวิชาการให้บรรลุผล ซึ่งจะมีผลต่อการเรียนการสอนสำหรับนักเรียน

ราชนันท์ บุญธิมา (2542, หน้า 83) ได้สรุปการเป็นผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถในการนำและบริหารบุคคลให้กระทำกิจกรรมด้านวิชาการให้บรรลุผลสำเร็จของการปฏิบัติงานในโรงเรียน

ประเวศ วะสี (2542, หน้า 48) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนว่า จะต้องเป็นคนฉลาด เห็นแก่ส่วนรวม การติดต่อสื่อสารรู้เรื่องและเป็นที่ยอมรับของสังคม มีใจฝักใฝ่ทางด้านวิชาการ เป็นผู้ทรงปัญญาและตั้งอยู่ในความถูกต้อง

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น พอสรุปได้ว่า การเป็นผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมีความรู้ความสามารถและเข้าใจในเรื่องการบริหารการศึกษาและหลักการบริหารทางวิชาการเป็นอย่างดี และสามารถทำให้สถานศึกษามีมาตรฐานและคุณภาพเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป

แนวคิดของพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ

ทรัสตี (Trusty, 1986, pp. 116-117 อ้างถึงใน จันทราณี สงวนนาม, 2533, หน้า 62-63) ได้เสนอแนวคิดถึงหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนในฐานะที่เป็นผู้นำทางวิชาการไว้ ดังนี้ 1) ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทางวิชาการของโรงเรียน และนำเอาเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทางวิชาการของโรงเรียนไปปฏิบัติได้ 2) สร้างความมั่นใจว่ากิจกรรมของโรงเรียนและของห้องเรียนมีความสอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียน 3) สร้างความมั่นใจว่ากิจกรรมของโรงเรียนและของห้องเรียนมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทางโรงเรียน 4) สร้างความมั่นใจว่าโครงการทางวิชาการของโรงเรียนเป็นผลมา

จากผลการวิจัยและการปฏิบัติทางการศึกษา 5) มีการวางแผนร่วมกับคณะครูเกี่ยวกับโครงการต่าง ๆ ทางวิชาการและให้ครูนำโครงการทางวิชาการไปปฏิบัติและประเมินผลโครงการเพื่อให้บรรลุความต้องการของนักเรียน 6) ติดต่อสื่อสารกับครูและนักเรียนด้วยความคาดหวังที่สูงในด้านมาตรฐานทางวิชาการ 7) ให้การสนับสนุนในการจัดกิจกรรมทางด้านสังคมและกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างเชาวน์ปัญญาของนักเรียน 8) มีการจัดสรรเวลาเพื่องานวิชาการร่วมกับครูไว้อย่างชัดเจน 9) ให้ความร่วมมือกับครูและนักเรียนให้มีการนำระเบียบกฎเกณฑ์ที่สร้างขึ้นมาในการแก้ปัญหาด้านวินัยของนักเรียน 10) มีการประชุมนิเทศและประเมินผลแก่คณะครูเกี่ยวกับโครงการต่าง ๆ ของโรงเรียนตลอดจนการช่วยเหลือครูในการพัฒนาระบบงานเพื่อให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

ลู (Lui, 1985, p. 861-A) ได้ทำการวิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ ด้วยการใช้เครื่องมือที่เรียกว่า Instructional Leadership Behavior Questionnaire (ILBQ) ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์สูงกับผลสำเร็จของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของจันทราณี สงวนนาม (2533, หน้า 141) ศึกษาคุณลักษณะบางประการของผู้บริหาร บรรยาภาคของโรงเรียนและความพึงพอใจในงานที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ และผู้บริหารโรงเรียนที่ไม่ประสบความสำเร็จ มีพฤติกรรมการเป็นผู้นำทางวิชาการที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และยังพบว่าความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร เป็นตัวแปรหนึ่งที่สามารถทำนายความสำเร็จของโรงเรียน อันเนื่องจากประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนได้อย่างมีนัยสำคัญ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม. เขต 3 (2548, หน้า 56) ดำเนินการประเมินผลการดำเนินงานโรงเรียนในฝัน เขตพื้นที่การศึกษากทม. เขต 3 จำนวน 13 โรงเรียนพบว่า ด้านการเรียนรู้ของครูและผู้บริหารในการเป็นมืออาชีพ ผู้บริหารทุกคนตระหนักและเข้าใจในแนวคิดและหลักการของการดำเนินงานโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน สามารถเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดีในส่วนของการพัฒนาครูให้ครูเป็นมืออาชีพ ผู้บริหารแต่ละโรงเรียนได้ดำเนินการเริ่มตั้งแต่การสำรวจความต้องการของครู สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ เรื่องที่ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาควรทำมากที่สุดคือการจัดประชุมทางวิชาการเป็นประจำและต่อเนื่อง มุ่งหวังให้ครูทุกคนจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับศักยภาพของนักเรียน ใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ ด้านกระบวนการจัดการศึกษาของโรงเรียน พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีระบบการบริหารที่ดี

มีบรรยากาศและวัฒนธรรมในการปฏิบัติงานแบบกัลยาณมิตรและมีผลงานที่แสดงเอกลักษณ์โดดเด่นเป็นที่ยอมรับของคนในชุมชน และชุมชนให้การสนับสนุนและมีความต้องการที่จะพัฒนาโรงเรียน ในการจัดการเรียนรู้ มุ่งพัฒนาให้นักเรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ ทั้งแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ด้านคุณภาพนักเรียน ภาวะความสำเร็จคือ สามารถแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง มีทักษะการคิดและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการเรียนรู้

ดังนั้น พอสรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเป็นผู้มีความรอบรู้เกี่ยวกับแนวคิดใหม่ ๆ ทางการศึกษาและสามารถแสดงบทบาทในการเป็นผู้นำทางวิชาการ นำความรู้ เทคนิคใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพในการจัดการศึกษามาใช้ในการบริหารงาน การเรียนการสอน เช่น การกำหนด เป้าหมาย วัตถุประสงค์ของโรงเรียน การวางแผน และการนำแผนไปปฏิบัติ รวมถึงการนำผลไปใช้ ในด้านการเรียนการสอน และส่งเสริมกิจกรรมทางวิชาการของโรงเรียน

พฤติกรรมผู้นำความเปลี่ยนแปลง

ผู้นำความเปลี่ยนแปลง (Transformational Leader) เป็นผู้จูงใจให้บุคคลปฏิบัติงาน เกินกว่าคาดหวังตามปกติ มุ่งไปที่ภารกิจงานกว้าง ๆ ด้วยความสนใจที่เกิดขึ้นภายในตน มุ่งการ บรรลุความต้องการในระดับสูง เช่น ความสำเร็จของงานมากกว่าความต้องการในระดับต่ำ เช่น ความปลอดภัย หรือความมั่นคง และทำให้มีความมั่นใจในการที่จะใช้ความสามารถปฏิบัติงาน ให้บรรลุผลสำเร็จในภารกิจที่เกิดขึ้นนั้น ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงจะช่วยเสริมหรือ ก่อให้เกิดผลที่เพิ่มขึ้น (Add-on Effect) การที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะประสบความสำเร็จต้อง อาศัยทักษะภาวะผู้นำแห่งการจัดการเป็นพื้นฐาน ซึ่งการจัดการศึกษาของสถานศึกษาจะประสบ ความสำเร็จได้คือ ผู้บริหารโรงเรียนที่มีความสามารถในการบริหารองค์การให้สอดคล้องกับ ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องตลอดเวลา การบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จ ตามจุดมุ่งหมายขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญเพราะถือว่าเป็นหลักชัยของหน่วยงาน (Bass, 1985, p. 15)

ความสำคัญของพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ผู้บริหารที่จะเป็นหัวหน้าขององค์การและบุคคลในองค์การได้นั้น ต้องมีความสามารถในการบริหารเปลี่ยนแปลง (Change Management) และริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่ให้เกิดขึ้น พร้อมทั้งเข้าใจว่าอะไรคือสิ่งที่องค์การจำเป็นต้องมีและต้องทำเพื่อดำรงรักษาองค์การไว้และ สามารถเผชิญหน้ากับความจริงของโลกยุคสมัยใหม่ ซึ่งมักเกิดเหตุการณ์เปลี่ยนแปลงอย่าง รวดเร็วจากปัจจัยสิ่งแวดล้อมทั้งจากภายในและภายนอกองค์การ (วรรณรท แสงมณี, 2538, หน้า 20) การบริหารจัดการโรงเรียนเอกชนก็เช่นกัน ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งคือ ความสามารถ

ในการเปลี่ยนแปลงปรับตัวให้ทันต่อสภาพแวดล้อม ซึ่งการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนให้มีความเจริญก้าวหน้า ผู้บริหารในฐานะผู้นำต้องมีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนเพื่อให้โรงเรียนพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Hoy & Miskel, 1991, pp. 380, 403)

ผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) เป็นบุคคลสำคัญในกระบวนการเปลี่ยนแปลงองค์การให้เป็นไปตามแผนที่วางเอาไว้ อรุณ รักธรรม (2527, หน้า 278-280) ได้อธิบายถึงผู้บริหารในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่องค์การว่า จำเป็นต้องมีคุณสมบัติดังนี้

1. เป็นผู้ที่มีความสามารถในการระดมทรัพยากรที่จำเป็น เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงดำเนินต่อไปได้
2. เป็นผู้ที่จะได้รับความเชื่อถือจากผู้บริหารระดับสูงและบุคคลอื่น ๆ ที่สำคัญในองค์การ
3. เป็นผู้ที่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับคนทุกระดับชั้น เพื่อให้เกิดการสื่อสารความที่ดี
4. เป็นผู้ที่มีทักษะในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และมีทักษะในการให้คำปรึกษา แนะนำ สนับสนุน ช่วยเหลือ ฝึกอบรม และให้การศึกษาแก่กลุ่มคนที่จะได้รับผลจากการเปลี่ยนแปลง
5. เป็นผู้ที่มีความเข้าใจในการริเริ่ม สร้างสรรค์ หรือการเปลี่ยนแปลง สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญที่ช่วยให้ผู้บริหารเข้าในการเปลี่ยนแปลงที่กำลังเกิดขึ้น
6. เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในเทคนิคการสอดแทรก (Intervention Techniques) ในองค์การบางประการ โดยเฉพาะความเชี่ยวชาญในกระบวนการสอดแทรก

นอกจากคุณสมบัติดังกล่าวข้างต้น การที่ผู้บริหารจะนำการเปลี่ยนแปลงมาสู่องค์การได้ จะต้องแสดงบทบาทในองค์การ ซึ่ง วิจิต กำมันตะคุณ (2540, หน้า 60-61) ได้รวบรวมไว้ดังนี้

1. เป็นผู้รู้เรื่องทั่วไปและหรือรู้เฉพาะเรื่องใดเรื่องหนึ่ง (Generalist/ Specialist) การเป็นผู้รู้ในเรื่องทั่วไป จะเป็นผู้มองภาพองค์การในแนวกว้าง มีความเข้าใจกระบวนการกับความรู้ถึงภาระหน้าที่ในส่วนต่าง ๆ ขององค์การ มีความสามารถในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลต่าง ๆ ระดับสูง และมีทักษะในภาวะผู้นำ การรู้เฉพาะในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง คือ ความเชี่ยวชาญในกระบวนการและเทคนิคในการวินิจฉัยองค์การ (Organization Diagnosis) ความรู้ในกระบวนการปรึกษาหารือหรือปฏิบัติการสอดแทรกและความเคลื่อนไหวของการเปลี่ยนแปลง (Dynamic of Change)
2. ผู้ประสานประสาน (Integrator) เป็นการเชื่อมโยงเป้าหมายองค์การ กับทรัพยากรที่เหมาะสมจากภายในหรือภายนอกองค์การ เพื่อนำมาใช้แก้ปัญหาที่กำลังเกิดขึ้น เป็นผู้ช่วยเชื่อมโยงเป้าหมายการเปลี่ยนแปลงของฝ่ายจัดการกับบุคคลที่ได้รับผลจากการเปลี่ยนแปลง

3. ผู้วางตัวเป็นกลาง (Neutrality) ด้วยความเป็นกลางไม่เป็นฝักเป็นฝ่ายใด ทำให้สามารถรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาในองค์การและนำคำตอบมาแก้ปัญหาได้

4. เป็นผู้ที่ได้รับความเชื่อถือ (Credibility) จะนำมาซึ่งอิทธิพลในองค์การเพื่อเกิดผลดีในการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

โอเวน (Owens, 1991, pp. 213-220) ได้เสนอยุทธวิธีการบริหารการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนไว้ 3 แบบคือ 1) ยุทธวิธีการเปลี่ยนแปลงแบบมีเหตุผล (Empirical-Rational Strategies of Change) เป็นการทำให้เกิดการยอมรับการเปลี่ยนแปลง โดยสามารถอธิบายให้เข้าใจถึงเหตุผลที่ต้องเปลี่ยนแปลง ซึ่งอาจใช้การวิจัยพื้นฐานในโรงเรียนมาสนับสนุน 2) ยุทธวิธีการใช้อำนาจบังคับ (Power-Coercive Strategies) ซึ่งผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะใช้อำนาจเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามต้องการ 3) ยุทธวิธีการให้มาตรฐานการศึกษา (Normative-Reeducative Strategies) เป็นการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ความเชื่อ โดยการให้การศึกษา อบรม คำปรึกษา เพื่อให้บุคคลมีความเชื่อค่านิยมที่คล้ายกัน จะทำให้เกิดความร่วมมือ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงแนวคิดของพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ฮอลล์ และคณะ (Hall et al., 1984, pp. 22-31) ได้เสนอแนวคิดพฤติกรรมผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีผลต่อการพัฒนาปรับปรุงโรงเรียน โดยได้แบ่งพฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงเป็น 3 แบบ คือ 1) ผู้ตอบสนอง (Responder) 2) ผู้จัดการ (Manager) 3) ผู้ริเริ่ม (Initiator) โดยชี้ให้เห็นว่า โรงเรียนที่มีผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงแบบริเริ่มจะมีผลต่อการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพโรงเรียนได้ดีกว่าอีก 2 แบบ ซึ่งพฤติกรรมผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงแบบริเริ่ม ได้แก่ 1) ความพยายามปรับเปลี่ยนตามความคาดหวังของชุมชน แต่ประสานให้เกิดประโยชน์กับโรงเรียน 2) การศึกษาหาข้อมูลต่าง ๆ จากครู ชุมชน บุคคลอื่น ๆ เพื่อให้เข้าใจอย่างแท้จริงของสิ่งที่ต้องการเปลี่ยนแปลง 3) การพัฒนาความรู้โดยให้คำแนะนำและแนวทางแก้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้น 4) การให้ความคาดหวังและขั้นตอนที่ชัดเจน 5) การติดตามความพยายามที่ใช้ในการเปลี่ยนแปลงอย่างใกล้ชิด โดยการสังเกตชั้นเรียน การทบทวนแผนการเรียน ติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน 6) การให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูเพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมและแผนงานที่คาดหวังไว้เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขขั้นต่อไป

แนวคิดของฮอลล์ และคณะ นั้น อีแวนส์ (Evans, 1988, pp. 20-39) ได้นำมาศึกษาและวิจัยถึงพฤติกรรมผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงของครูใหญ่กับประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยแยกลักษณะการบริหารของครูใหญ่เป็น 3 แบบ คือ แบบผู้ตอบสนอง (Responder) แบบผู้จัดการ (Manager) และแบบผู้ริเริ่ม (Initiator) ผลการวิจัยพบว่า ในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพต่ำกว่าโรงเรียนอื่น ๆ ครูใหญ่จะใช้พฤติกรรมผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงแบบตอบสนอง ในขณะที่โรงเรียน

ที่มีประสิทธิภาพสูง ครูใหญ่จะใช้วิธีพฤติกรรมผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงแบบผู้ริเริ่ม ส่วน ลากานา (Lagana, 1989, p. 54) ได้เสนอแนวคิดถึงบทบาทของครูใหญ่ ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนว่า ครูใหญ่ควรมีพฤติกรรมต่าง ๆ ที่จะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เช่น 1) เป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มในการที่จะทดลอง กล้าเสี่ยงที่จะเปลี่ยนแปลง 2) สนับสนุนให้ครู อาจารย์ มีส่วนช่วยในการเปลี่ยนแปลง

สำหรับ เบล (Bell, 1988, p. 204) ได้เสนอแนวคิดในการบริหารการเปลี่ยนแปลงให้มีประสิทธิผลในโรงเรียนประถมศึกษาว่า ผู้บริหารควรมีลักษณะดังนี้

1. มีความสามารถในการทำนายผลที่จะเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง
2. มีการเตรียมตัวในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งเตรียมคนอื่นให้พร้อม
3. มีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา การปฏิบัติการในการเปลี่ยนแปลง
4. มีการให้บุคคลอื่นมีส่วนร่วมในการบริหารการเปลี่ยนแปลง

กล่าวโดยสรุปคือ ผู้บริหารที่มีพฤติกรรมผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงที่ดีนั้น จะต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ ให้เป็นผู้บริหารยุคใหม่ และเป็นผู้นำในยุคคลื่นลูกใหม่ เปลี่ยนแปลงไปจากผู้นำในอดีต กล่าวคือ เป็นผู้นำที่มีคุณภาพสมบัติแข่งขันกับผู้อื่นได้ ปรับองค์กรโครงสร้างให้เข้ากับสภาพแวดล้อม การทำงานอย่างมีระบบเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีแผนยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานที่เหมาะสม ทำงานเป็นทีมตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และการบริหารข้อมูล ใช้เทคโนโลยีสื่อสารที่มีคุณภาพ ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้จะศึกษาพฤติกรรมผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน โดยประสานแนวคิดของนักวิชาการศึกษาด้านต่าง ๆ มาใช้ในการวิเคราะห์พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง

องค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมของโรงเรียน

สภาพแวดล้อมของโรงเรียนมีความสำคัญที่จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน ผู้วิจัยได้อาศัยแนวความคิดจาก ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 2001, pp. 28-29) ที่ให้ความหมายเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาคือ สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรที่จะส่งผลกระทบต่อองค์กรในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา ในด้านทรัพยากร คุณค่าความต้องการและประวัติศาสตร์ของโรงเรียน ซึ่งทำให้เห็นถึงข้อจำกัดและโอกาสของโรงเรียนนั้น ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมมีอิทธิพลต่อโรงเรียนได้แก่ ทิศทางของเทคโนโลยี, ประชากรศึกษา, การเมือง, เศรษฐกิจ, กฎ ระเบียบและสังคม และปัจจัยที่สำคัญกว่าคือกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียกับโรงเรียน (Stakeholder) ได้แก่ ผู้ปกครอง, ผู้เสียภาษี, สหภาพ, ตัวแทนตามกฎหมาย (Agency), มหาวิทยาลัยและวิทยาลัย, สถานิติบัญญัติของรัฐ, ตัวแทนที่ได้รับอนุญาตและสมาคมต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับ รอบบินส์ และคูลเตอร์ (Robbins & Coulter,

2003, p. 23) ที่กล่าวว่า สภาพแวดล้อม หมายถึง สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ ซึ่งมีอิทธิพลและส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์การ (ซึ่งอาจส่งผลกระทบในทางบวกหรือลบ) ประกอบด้วย สภาพแวดล้อม 2 กลุ่ม กลุ่มแรกคือ สภาพแวดล้อมเฉพาะกลุ่มธุรกิจ เป็นสภาพแวดล้อมที่จะส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจของผู้บริหารและต่อองค์การโดยตรงและทันที ได้แก่ ลูกค้า ผู้ขายวัตถุดิบ คู่แข่งขัน กลุ่มพหุกิจหรือเรียกร่องสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ และกลุ่มที่สองคือ สภาพแวดล้อมทั่วไป หมายถึง สภาพแวดล้อมภายนอกที่อยู่ห่างออกไปและส่งผลกระทบต่อการดำเนินการของธุรกิจทุกกลุ่ม ไม่ว่าจะผลิตหรือจำหน่ายสินค้าหรือบริการประเภทใด ขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่เพียงใด ประกอบด้วย ภาวะเศรษฐกิจ เช่น อัตราดอกเบี้ย รายได้ของประชากร การจ้างงาน เป็นต้น กฎหมายทุกระดับที่มีผลต่อการดำเนินงานขององค์การ การเมือง ซึ่งได้แก่ ความมั่นคงทางการเมือง นโยบายของรัฐบาลต่อการดำเนินงานขององค์การ วัฒนธรรมสังคม ได้แก่ ความคาดหวังของสังคม ค่านิยม ความเชื่อ ทศคติของผู้บริโภค ประเพณี วัฒนธรรมของชาติ และท้องถิ่น ประชากร หมายถึง แนวโน้มของประชากรทั้งจำนวนรวม เพศ วัย ระดับการศึกษา อาชีพ ขนาดครอบครัว เชื้อชาติ ศาสนา เป็นต้น เทคโนโลยี หมายถึง การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี การผลิต เครื่องจักร เครื่องมือ คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต ข้อมูลข่าวสาร เป็นต้น และโลกาภิวัตน์ ซึ่งทำให้มีการแข่งขันกันในระดับโลกและเปิดตลาดการค้ากว้างไกลไปทั่วโลก และผลกระทบจากอัตราแลกเปลี่ยนธุรกิจภายในประเทศ

จากการศึกษาของ แฮนด์ (Handy, 1976, Abstract) ได้ศึกษามิติของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมมีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร พบว่ามี 3 มิติ ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยี ซึ่งปัจจัยทั้งหมดสอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า องค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมที่สำคัญต่อประสิทธิภาพการจัดการศึกษาสถานศึกษาเอกชน คือ บทบาทของชุมชน สถานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครอง และการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ

บทบาทของชุมชน

กระแสนวัตกรรมของการพัฒนาประเทศมุ่งความสำคัญทุกด้านเข้าไปสู่ “ชุมชนและประชาชน” เป็นหลักใหญ่ไม่ว่าจะเป็นการปฏิรูปการเมือง โดยการให้อำนาจการปกครองตนเองในระดับท้องถิ่นมากขึ้น หรือไม่ว่าจะเป็นการพัฒนารูปแบบเศรษฐกิจในชนบทแบบ “พอเพียง” เพื่อเป็นการพึ่งตนเองของชุมชน (ประกอบ คุณารักษ์, 2543, หน้า 106-108) รวมถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่เก้าซึ่งได้ให้ความสำคัญกับครอบครัวและชุมชน โดยกล่าวถึงสังคมไทยที่พึงประสงค์ได้แก่ “คนไทยมีความสุข ครอบครัวอบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง” ได้มีการระดมสรรพกำลังทุกส่วนในสังคมเพื่อการศึกษาเรื่องการเสริมสร้างความเข้มแข็งของครอบครัว

เน้นนโยบายที่สำคัญคือ การปฏิรูปกระบวนการเรียนการสอนทั้งในและนอกระบบโรงเรียน ซึ่งทำสองเรื่องคือ การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน โดยปรับเรื่องการศึกษาให้สอดคล้องกับชุมชน และการสร้างเครือข่ายเพื่อการเรียนรู้ทั้งของครอบครัวและชุมชน โดยส่งเสริมการใช้สื่อมวลชนให้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาศักยภาพของครอบครัวและชุมชน

ความสำคัญของบทบาทชุมชน

การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนเป็นภารกิจหลักของโรงเรียนประการหนึ่ง ซึ่งการสร้างสัมพันธ์กับชุมชนประกอบด้วยนโยบายของโรงเรียนจะเป็นนโยบายเปิดประตูโรงเรียน ความร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียน ความพร้อมของโรงเรียนในด้านอาคารสถานที่ เทคโนโลยีที่ทันสมัย ตลอดจนความพร้อมของชุมชน ซึ่งทราบถึงสภาพปัญหา และวิธีที่จะแก้ไขปัญหา นั้น ๆ นอกจากนี้ โรงเรียนต้องทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางของชุมชน เพื่อให้ประชาชนในชุมชนได้แสวงหาความรู้และเข้ามาใช้บริการต่าง ๆ ของทางโรงเรียนได้ หากทางโรงเรียนและชุมชนมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน จะทำให้พัฒนาสังคมให้ดีขึ้น จากการศึกษาถึงขอบข่ายความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของ พรรณี สุวดี (2537, หน้า 65) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนประกอบด้วย 1) งานการให้บริการชุมชนด้านต่าง ๆ ได้แก่ การให้บริการงานวิชาการ การให้คำแนะนำหรือการปรึกษาหารือในกิจกรรมของชุมชน ตลอดจนการให้บริการอาคารสถานที่หรือวัสดุอุปกรณ์ เป็นต้น 2) งานรับความช่วยเหลือจากชุมชน ได้แก่ การให้ชุมชนเข้ามามีส่วนช่วยเหลือโรงเรียนทั้งด้านการเงิน วัสดุอุปกรณ์และแนวคิด ซึ่งมีแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนเห็นความสำคัญของโรงเรียน การเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน การจัดทำโครงการเพื่อขอรับการสนับสนุนจากชุมชน ตลอดจนการจัดให้มีการยกย่อง ตอบขอบคุนแก่ผู้มีส่วนช่วยเหลือโรงเรียน 3) งานเกี่ยวกับกรรมการอำนวยการโรงเรียน ซึ่งเป็นผู้ที่จะเข้ามามีบทบาทช่วยเหลือโรงเรียนในด้านต่าง ๆ ซึ่งทางโรงเรียนควรดำเนินการตั้งแต่การวางแผนเกี่ยวกับสรรหาบุคคลเข้ารับตำแหน่งเป็นกรรมการอำนวยการโรงเรียน มีการชี้แจงบทบาทหน้าที่ ตลอดจนจัดให้มีการประชุมเพื่อให้มีบทบาทในการพัฒนาโรงเรียน อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง 4) งานสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่น เป็นการดำเนินงานและกิจกรรมต่าง ๆ ที่เอื้ออำนวยให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน รวมทั้งหน่วยงานอื่น ๆ 5) งานการจัดตั้งกลุ่ม ชมรม สมาคม มูลนิธิ เพื่อสนับสนุนกิจกรรมของทางโรงเรียน 6) งานการประชาสัมพันธ์ เป็นการเผยแพร่ข่าวสารและผลงานของโรงเรียน และเพื่อสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ โดยจัดทำในรูปของการประกาศ แถลงการณ์ การให้ข่าวแก่สื่อมวลชน การโฆษณาทางสื่อมวลชน แผ่นป้ายหรือเคลื่อนที่ การจัดทำเอกสาร ได้แก่ จดหมายข่าว วารสาร หรือแผ่นปลิว เป็นต้น

แนวคิดของบทบาทชุมชน

ฮอย และเฟลแมน (Hoy & Feldman, 1987) ได้ใช้แนวคิดทฤษฎีระบบสังคมของ พาร์สัน (Parsons) ที่วิเคราะห์สภาพการทำงานตามธรรมชาติขององค์การหรือการศึกษา สภาพแวดล้อมองค์การในระดับสถาบัน (Institutional Level) ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนและ สิ่งแวดล้อม กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ พบว่า โรงเรียนต้องได้รับการสนับสนุนจากชุมชน และกลุ่มสังคมที่มีอิทธิพลต่าง ๆ อย่างเป็นธรรมโดยปราศจากแรงกดดันใด ๆ จึงสามารถ แสดงออกในมิติของความเข้มแข็งองค์การ (Institutional Integrity) กล่าวคือ ความสามารถของ โรงเรียนในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนไว้ได้ ผู้บริหาร ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถเผชิญปัญหาและความยุ่งยากของสังคมได้ ทางด้าน ฮอย และมิลเกล (Hoy & Miskel, 1991, p. 58) ได้อธิบายว่า โรงเรียนที่มีการจัดการศึกษาดี จะปราศจากแรงกดดันจากสังคม ชุมชน และผู้ปกครอง ผู้บริหารเป็นแบบภาวะผู้นำที่ปรับเปลี่ยน ได้ตลอดเวลา เน้นทั้งพฤติกรรมมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาขึ้นนำ และมีมาตรฐานการปฏิบัติงานสูง มีอิทธิพลต่อผู้บังคับบัญชาทั้งการกระทำและความคิด อาจารย์ใน โรงเรียนที่มีคุณภาพดีจะผูกพันกับการเรียนการสอน ตั้งมาตรฐานการเรียนการสอนไว้สูงและ สามารถปฏิบัติได้ นอกจากนั้น แชนป์แมน และซีเบิร์ก (Chapman & Seeberg, 1978 อ้างถึงใน ก่อ สวัสดิพานิชย์, 2522, หน้า 28) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน พบว่า ในสถาบันการศึกษาที่มีวัฒนธรรมที่แตกต่างกันนั้น การเพิ่มการมีส่วนร่วมและ การประเมินผลการปฏิบัติการของผู้ปกครองและชุมชน มีส่วนพัฒนาความสำเร็จของนักเรียน ในโรงเรียน และ ผลการวิจัยของ ศุภมาส การะเกตุ และคณะ (2545, หน้า 175) ศึกษาการมี ส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดพิษณุโลก จำนวน 1,005 คน พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการจัด การศึกษาในระดับปานกลาง โดยคณะกรรมการสถานศึกษาที่เป็นผู้แทนครูมีส่วนร่วมสูงสุดและ งานศึกษาของ ลิตเติล (Little, 2002 อ้างถึงใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร เขต 3, 2548, หน้า 26) ได้ศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนรู้สูง

ดังนั้น การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและบทบาทของชุมชนในการจัดการศึกษา จึงมีความสำคัญมากในการปฏิรูปการศึกษา ผู้ปกครองและผู้แทนชุมชนสามารถควบคุมกำกับ นโยบายในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ตลอดจนควบคุมดูแลคุณภาพของโรงเรียน โดยอาจ เข้าร่วมเป็นกรรมการสภาโรงเรียน เป็นต้น

สถานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครอง

เศรษฐกิจของผู้ปกครอง หมายถึง สถานะทางครอบครัวและจำนวนรายได้รวมจากการทำงานของผู้ปกครองนักเรียนที่มีในแต่ละเดือน จากทฤษฎีรูปแบบจากผลการเรียนรู้ของโคลล์แมน (Coleman, 1966, p. 189) ได้กล่าวว่า สถานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครองถือว่าเป็นตัวแปรสำคัญที่เป็นตัวแปรพื้นฐาน และสภาพแวดล้อมทางบ้านของนักเรียน สามารถเป็นตัวกำหนดผลการเรียนรู้ของนักเรียน และการวิจัยของ เพนดอรา (Pandora, 1988, pp. 214-217 อ้างถึงใน บุญเรือน หมั่นทรัพย์, 2538, หน้า 57) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงอย่างหนึ่งต่อประสิทธิผลของการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา คือ สถานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครองนักเรียน โดยเฉพาะสถานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครองนักเรียนที่อยู่ระดับปานกลาง จะสัมพันธ์กับประสิทธิผลทั้งในด้านการเรียนและความประพฤติของนักเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของทูปส์แมน (Taubman, 1994, pp. 2274-2279 อ้างถึงใน ราชนันท์ บุญธิมา, 2542, หน้า 59) พบว่าบิดามารดาที่มีรายได้สูง จะมีผลต่อการศึกษาของเด็กเพราะมีทุนทรัพย์เพียงพอที่จะสนับสนุนต่อกิจกรรมการเรียนของเด็ก ทำให้ผลการเรียนของเด็กสูงกว่าผู้ปกครองที่มีรายได้ต่ำ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2532, หน้า 240) ได้ศึกษาประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาโรงเรียนเอกชนพบว่า นักเรียนในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงมาจากครอบครัวที่มีฐานะทางเศรษฐกิจดี และโรงเรียนเอกชนดีเด่น เป็นทางเลือกในการเข้าศึกษาต่อของนักเรียน และจากการวิจัยของ บอสเกอร์ และเชียร์เรนส์ (Bosker & Scheerens, 1989, pp. 741-751 อ้างถึงใน บุญเรือน หมั่นทรัพย์, 2538, หน้า 57) พบว่า สถานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครองนักเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนทั้งในด้านการบริหาร และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

งานวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับระดับเศรษฐกิจของผู้ปกครอง มีผลงานการวิจัยอยู่หลายเรื่อง พบว่า รายได้ของผู้ปกครองเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่น การวิจัยของ อุดร กล้าขยัน (2536, หน้า 151) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่อยู่นอกเหนือความสามารถด้านสติปัญญาที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียน พบว่า องค์ประกอบที่อยู่นอกเหนือความรู้ ความสามารถ ด้านสติปัญญา คือ รายได้ของครอบครัว และเป็นตัวพยากรณ์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ นอกจากนี้ ผลการวิจัยของ วู และแคมป์เบล (Wu & Campbell, 1994, p. 685) พบว่า สถานภาพทางเศรษฐกิจของผู้ปกครองเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และ เซอร์ยา (Surya, 1995, p. 1757) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียน

ระดับประถมศึกษาพบว่า นักเรียนที่มีฐานะทางเศรษฐกิจต่ำมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่านักเรียนที่มีฐานะทางเศรษฐกิจสูง

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับเศรษฐกิจของผู้ปกครองนักเรียน กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน สรุปได้ว่า ระดับเศรษฐกิจของผู้ปกครอง เป็นตัวแปรที่สำคัญ มีอิทธิพล และมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารจัดการในโรงเรียน เพราะผลสำเร็จของการบริหารในโรงเรียนก็คือ คุณภาพและมาตรฐานของนักเรียน เป็นผู้ที่มีความรู้และความสามารถสูงสุด และเป็นผลลัพธ์ขั้นปลาย (Ultimate Outcome)

การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ

การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมีความแพร่หลายมากขึ้น ทั้งนี้ เกิดจากกระแสการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการติดต่อสื่อสารเพื่อปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารให้ทันกับยุคกระแสโลกาภิวัตน์ (ศิริวรรณ เสงีรัตน์, 2541, หน้า 55) ธงชัย สันติวงษ์ (2532, หน้า 46) กล่าวถึง ปัจจัยทางด้านเทคโนโลยีว่า เป็นปัจจัยที่เพิ่มความสำคัญขึ้นมาเรื่อย ๆ และได้กลายเป็นปัญหาสำคัญที่ผู้บริหารต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับตัดสินใจเสมอใน 2 เรื่องสำคัญคือ การเลือกระดับเทคโนโลยีที่เหมาะสมให้กับกิจการและวิธีการที่จะนำเอาเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้งานอย่างได้ผล ประเด็นที่ผู้บริหารจะต้องพิจารณาคือ ต้นทุนของเงินที่จะใช้ลงทุนในเทคโนโลยีใหม่นั้นคุ้มค่าหรือไม่

การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ เป็นการนำเอาความก้าวหน้าทางวิทยาการต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วมาใช้ เพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เนื่องจาก 1) เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ ปัจจุบันเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์มีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงเร็วมาก ทำให้บุคลากรต้องหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น 2) ระบบการสื่อสารแบบเห็นภาพและเสียงนับเป็นสิ่งที่แพร่หลายไปทั่วโลก ดังนั้น โรงเรียนต้องมีระบบการสื่อสารที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ เพื่อบริการให้กับนักเรียน 3) ระบบข้อมูลข่าวสาร โรงเรียนจะต้องทำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสาร เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับผู้ปกครองและนักเรียน ซึ่งจะทำให้ค้นหาข้อมูลได้ง่ายและรวดเร็ว โดยคุณลักษณะของเทคโนโลยี มีลักษณะดังนี้ 1) เป็นเครื่องมือสำหรับแปลงทรัพยากรธรรมชาติให้เป็นสินค้าที่ใช้ประโยชน์ได้ 2) เป็นเครื่องมือในการควบคุมสิ่งแวดล้อม 3) เป็นทรัพยากรในการสร้างความมั่งคั่งเพิ่มขึ้น 4) เป็นตัวทำให้สังคมเปลี่ยนแปลง 5) เป็นตัวที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนา และ 6) เป็นสินค้าที่ถูกซื้อหรือขายได้ในตลาด (ชนงภรณ์ กุณทลบุตร, 2546, หน้า 223)

มิเชลล์ (Michael, 1999, p. 159) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์ ในการติดต่อสื่อสารในระดับสากลของนักวิชาการ ได้แก่ การใช้อีเมลล์ (E-Mail),

อินเทอร์เน็ต (Internet), และการร่วมมือทางวิชาการ (Collaboration) ผลการศึกษาพบว่า การใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการติดต่อสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการ (Informal Communication) มีศักยภาพในการติดต่อสื่อสารได้สูงขึ้น นอกจากนี้มีงานวิจัยเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการโดยใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ซาอีด (Saeed, 1998, Abstract) ได้ศึกษาผลกระทบของการใช้อินเทอร์เน็ตในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องในการทำวิจัย การค้นหาข้อมูลและพฤติกรรมในการติดต่อสื่อสารจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักจิตวิทยาทำงานในมหาวิทยาลัยในประเทศออสเตรเลีย พบว่า นักจิตวิทยาเหล่านี้ใช้อินเทอร์เน็ตมากและส่งผลกระทบต่อกระบวนการทำวิจัย กล่าวคือ 1) ช่วยให้ได้ข้อมูลที่น่าสนใจและมีการพัฒนาสิ่งใหม่ที่น่าสนใจและทันเหตุการณ์ 2) สามารถใช้ติดต่อกับผู้ร่วมงานและผู้มีส่วนร่วมได้บ่อย แล้วทำให้เกิดทิศทางใหม่ ๆ ในการวิจัย 3) สามารถออนไลน์ข้อมูลต่าง ๆ (Online Information) ได้ทำให้เกิดความรวดเร็วและสะดวกมากขึ้น 4) สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารได้รวดเร็วและสะดวก 5) ใช้ในการอภิปรายร่วมกันในหมู่นักวิชาการ (Electronic Discussion) และ 6) ใช้ในการร่วมประชุมต่าง ๆ โดยไม่ต้องเข้าร่วมประชุมด้วยตนเอง จากผลการศึกษาข้างต้นนี้เป็นการติดต่อสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการ โดยใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต (Internet) จะช่วยให้ผู้บริหารทุกระดับ ตลอดจนอาจารย์สามารถนำผลการวิจัยนี้ไปใช้พัฒนาหน่วยงานด้านการบริหารวิชาการ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล และการบริหารงานวิจัย

และจากงานวิจัยของ สติน (Stine, 1999, p. 254) ได้ศึกษาเรื่องการเปิดโรงเรียนใหม่ โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมภายนอก พบว่า โรงเรียนที่มีความก้าวหน้าทางสภาพแวดล้อมด้านเทคโนโลยีจะประสบความสำเร็จได้จะต้องมีความสัมพันธ์กับชุมชน ส่วน ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์ (2540, หน้า 185) ที่วิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา พบว่า สภาพการใช้เทคโนโลยีมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิภาพขององค์กร

องค์ประกอบด้านพฤติกรรมของครู

การเลือกครูและการเตรียมคนให้เป็นครู เป็นสิ่งสำคัญยิ่งเพราะเป็นพื้นฐานของบุคลากรที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในการส่งเสริมให้เป็นผู้เรียนเป็นผู้ที่มีลักษณะ เก่ง ดี มีความสุข ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในองค์กรด้านผู้เรียน องค์ของความเป็นครู เป็นสิ่งสำคัญยิ่ง ดังพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวพระราชทานแก่ครูอาวสุโส เมื่อวันที่ 29 ตุลาคม 2522 ซึ่ง ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2529, หน้า 5) นำมากล่าวดังต่อไปนี้

“ความเป็นครูนั้นประกอบขึ้นด้วยสิ่งที่มีคุณค่าสูงหลายอย่าง อย่างหนึ่งได้แก่ ปัญญา คือ ความรู้ที่ดี ที่ประกอบด้วยหลักวิชาอันถูกต้องที่แน่นแฟ้นกระจ่างในใจ รวมทั้งความฉลาดที่จะ

พิจารณาเรื่องต่าง ๆ ตลอดจนกิจที่จะทำ คำที่จะพูด ทุกอย่างได้โดยถูกต้องด้วยเหตุผล อย่างหนึ่ง ได้แก่ ความดี คือความสุจริต ความเมตตา กรุณา เห็นใจและปรารถนาดีต่อผู้อื่นโดยเสมอหน้า อีกอย่างหนึ่งได้แก่ ความสามารถที่จะเผื่อแผ่และถ่ายทอดความรู้ ความดี ของตนไปยังผู้อื่นอย่าง ได้ผล..."

องค์ประกอบของความเป็นครูตามพระบรมราชาชาทนี้ จึงอาจกล่าวได้ว่า ประกอบไปด้วย 1) ความรู้ที่ดี 2) เจตคติที่ดี 3) ความสามารถในการสอน ซึ่งทั้ง 3 องค์ประกอบ อธิบายรายละเอียดเพิ่มเติมได้ดังนี้

1. ความรู้ของครู ชัลแมน (Shulman, n.d. cited in Darling-Hammond, 1992, p. 125) กล่าวว่า ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการสอนมี 7 ประการ ได้แก่ เนื้อหา (Content Knowledge), เกี่ยวกับศาสตร์ของการสอนทั่วไป (General Pedagogical Knowledge) ซึ่งรวมถึงหลักการและยุทธศาสตร์ของการจัดชั้นเรียน ซึ่งมีผลต่อเนื่องไปถึงเนื้อหาวิชา, หลักสูตร (Curriculum Knowledge) ที่รวมทั้งความรู้เกี่ยวกับสื่อและโครงการสอน ซึ่งมักจะถูกเรียกว่าเป็น "เครื่องมือหากิน" ของครู, การสอนเนื้อหาเฉพาะ (Pedagogical Content Knowledge) ซึ่งเป็นการผสมผสานระหว่างเนื้อหาและศาสตร์ของการสอน เป็นเรื่องของนักวิชาชีพเท่านั้นที่จะเข้าใจ, ผู้เรียนและคุณลักษณะของผู้เรียน (Knowledge of Learners and Their Characteristics), บริบททางการศึกษา (Knowledge of Educational Context) นับตั้งแต่เรื่องของห้องเรียน การกำกับดูแลและการจัดสรรงบประมาณจากชุมชน จนกระทั่งถึงความรู้เกี่ยวกับชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่และวัฒนธรรมของชุมชนนั้นและจุดหมาย วัตถุประสงค์ และค่านิยมของการศึกษา (Knowledge of Educational Ends, Purposes and Values)

2. เจตคติของครู ครีเมอร์ (Creemers, 1994, p. 89) นิยามความหมายของเจตคติของครูไว้ว่า หมายถึงบรรดาความเชื่อ ความคิด และค่านิยมที่ครูมีอยู่ในตัวเอง ซึ่งอาจจะเกิดจากการรับรู้จากประสบการณ์ชีวิตหรือเกิดจากการได้รับการฝึกอบรม ซึ่งเจตคติเหล่านี้ครูจะนำติดตัวเข้าไปในห้องเรียนด้วย ทำให้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของครู เจตคติของครูที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสอนของครู คือ แรงจูงใจที่จะสอน (Motivation to Teach), เจตคติต่อเด็ก (Attitude toward Children), เจตคติต่อการสอน (Attitude toward Teaching), เจตคติต่อหน้าที่ (Attitude toward Authority), ความสนใจในอาชีพ (Vocational Interest), เจตคติต่อตนเองหรืออัตมโนทัศน์ (Attitude toward Self of Self or Self Concept) และเจตคติต่อวิชาที่สอน Attitude toward Subject Taught)

3. ความสามารถของครู การจะตอบคำถามให้ได้ว่าครูต้องมีความสามารถทำอะไรได้บ้างเป็นเรื่องกว้างมาก แต่ เบอรลินเนอร์ (Berliner, 1980 cited in Anderson, 1988, p. 213)

ให้ความเห็นว่าหากศึกษาตามกรอบเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่หลักของครูจะทำให้ระบุได้ว่า บทบาทหน้าที่ของครูนั้นต้องมีความสามารถในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การวางแผนการทำงาน , การทำโครงการสอนตลอดภาคเรียนและการทำแผนการสอนรายคาบ, การบอกให้ผู้อื่น (นักเรียน) รู้เป้าหมายประสงค์, การกำกับกิจกรรมในชั้นเรียน, การสร้างสรรค์บรรยากาศในการทำงาน, การสอนนักเรียนเข้าใหม่ให้ปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมของห้องเรียนใหม่ เพื่อนใหม่, การเชื่อมโยงชั้นเรียนเข้ากับระบบอื่น ๆ ในโรงเรียนและหน้าที่อื่น ๆ บทบาทเหล่านี้ ครูจะต้องร่วมกันหลาย ๆ คน ในการมุ่งใจและประเมินผล การปฏิบัติงานของผู้เรียน โดยครูต้องได้รับการฝึกอบรมทั้งก่อนและระหว่างปฏิบัติงานให้มีสมรรถภาพด้านนี้

สำหรับงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบที่สำคัญของพฤติกรรมของครู ที่จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ได้แก่ การพัฒนาวิชาชีพของครู การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การมีส่วนร่วมและการสนับสนุนทางสังคมของครู

การพัฒนาวิชาชีพครู

การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาใด ๆ ก็ตาม จะกระทบต่อครูเป็นคนแรก เพราะครูจะถูกขอให้เปลี่ยนความคิด ความเชื่อ ความเคยชินของตนว่าสิ่งที่ทำอยู่ไม่ถูกต้อง ไม่เหมาะสม จะต้องคิดและทำแบบใหม่ เพื่อให้ผลการคิดและทำแบบใหม่ของครูสอดคล้องตามเจตนารมณ์ของประเทศชาติและสังคม ซึ่งทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ การเมือง พัฒนาการทางสังคมและวัฒนธรรม เทคโนโลยี ฯลฯ ครูจะตกเป็นจำเลยของสังคมในฐานะที่ “ขาดความรู้ ขาดทักษะ ขาดสมรรถภาพและขาดคุณลักษณะที่ดี” (Sikes, 1993 อ้างถึงใน ผจก. โกมารศรี, 2545, หน้า 35) ดังนั้น ครูจึงมีสภาพที่เป็นทั้งเป้าหมายของการเปลี่ยนแปลง (Subject) และเป็นทั้งผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ในคราวเดียวกัน ซึ่งผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการศึกษาต้องให้ความสำคัญต่อผลที่จะเกิดขึ้นเมื่อครูต้องพัฒนาตนเองด้วย ซึ่งในการพัฒนาการศึกษานั้นจะต้องควบคู่กับการพัฒนาวิชาชีพ ของครูด้วยเสมอ เพราะเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงาน วิธีการทำงาน ความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญ ความเชื่อ ความเข้าใจและคุณภาพของการทำงานของครู ซึ่งจะกระทบไปถึงชีวิตส่วนตัว ครอบครัว สังคม ฯลฯ ของครูด้วยเช่นกัน ฟูลแลน (Fullan, 1991 อ้างถึงใน ผจก. โกมารศรี, 2545, หน้า 37) กล่าวว่า ความล้มเหลวของการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาเนื่องจากล้มคิดว่า “การเปลี่ยนแปลงครู คือ การเปลี่ยนแปลงชีวิตของคน”

มาตรฐานวิชาชีพครูของไทย

งานครูเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับสติปัญญา ความรอบรู้เฉพาะเรื่อง (เนื้อหาที่จะสอน) มีการเตรียมตัว เช่น ฝึกหัดครูและการเตรียมการสอน มีความเจริญก้าวหน้า (มีการเปลี่ยนแปลง

ความรู้เทคนิควิธี) ซึ่งต้องการการติดตามและการศึกษาค้นคว้า เป็นกิจกรรมที่ต้องใช้เวลาเต็มเวลา (การเตรียมการสอน การสอน การตรวจงาน การวัดผล การตรวจสอบ การค้นคว้า) เป็นกิจกรรมที่ต้องได้มาตรฐานการศึกษา เป็นงานบริการนักเรียน ผู้ปกครอง ประชาชน และประเทศ (เป็นงานพัฒนาคน) และสุดท้ายเป็นกิจกรรมที่มีองค์การ (เช่น ครูสภา) หรือสถาบันรองรับ ดังนั้น งานครูจึงเป็นวิชาชีพ (ไม่ใช่อาชีพ) ที่ต้องการคนที่มีความรู้ (มีปัญญา) และมีทักษะ (การสอน) หัวใจสำคัญของการพัฒนาก็คือการพัฒนาครูให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพสู่ความเป็นมาตรฐาน ให้เป็นที่ยอมรับและไว้วางใจน่าเชื่อถือ ของทั้งผู้ให้และผู้รับบริการ คำกล่าวข้างต้นสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นต้องมีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งถือว่าเป็นมาตรฐานของวิชาชีพ ไว้เพื่อเป็นกรอบในการเตรียมครู การพัฒนาครู และการประเมินการปฏิบัติงานของครูต่อไป (สัมพันธ์ พันธุ์พฤกษ์, 2541 อ้างถึงใน ผจกญ โกมารศรี, 2545, หน้า 17)

ทุกประเทศจะมีมาตรฐานของวิชาชีพครู สำหรับประเทศไทยนั้น กระทรวงศึกษาธิการ ประกาศใช้หลักเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2539 ซึ่งเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของกระทรวงศึกษาธิการนี้ กำหนดขึ้นโดยคุรุสภาในฐานะขององค์กรวิชาชีพครู เพื่อให้ครูถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างมีคุณภาพให้เป็นไปตามมาตรฐานอย่างถูกต้องและเหมาะสม ขณะเดียวกันก็ให้ผู้มีหน้าที่ในการพัฒนาครูใช้เป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมพัฒนาและประเมินผลการปฏิบัติงานครูด้วย

- เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของกระทรวงศึกษาธิการมีทั้งหมด 11 มาตรฐาน ดังนี้
- มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ
 - มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับการเรียน
 - มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ
 - มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
 - มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
 - มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน
 - มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ
 - มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
 - มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
 - มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน
 - มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

แนวคิดและทฤษฎีการพัฒนาวิชาชีพของครู

การพัฒนาวิชาชีพของครู (Teacher Professional Development) หมายถึง กิจกรรมใด ๆ ในระหว่างการทำงานของคุณ ทั้งที่เป็นไปตามแผนหรือครูริเริ่มเอง ในการปรับปรุงความรู้ ทักษะและเจตคติที่มีเป้าหมาย เพื่อให้ครูมีพัฒนาการทางวิชาชีพ ทั้งนี้ เนื่องจากครูต้องใช้ประสบการณ์และความรู้ทางวิชาชีพของตนในการสร้างสรรค์และดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อนำผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้ตามหลักสูตรที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ และเนื่องจากความเปลี่ยนแปลงของบริบททางการศึกษาอย่างรวดเร็วเช่นนี้ ภาระงานของครูจึงมีความซับซ้อนยิ่งขึ้น ครูจำเป็นต้องได้รับพัฒนาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่บกพร่อง ซึ่งประเด็นนี้เป็นที่ยอมรับของทั้งตัวครูเอง หน่วยงาน และผู้เกี่ยวข้องตลอดมา ปัญหาที่เพียงว่าจะพัฒนาอะไรของครู พัฒนาเมื่อใดและพัฒนาอย่างไร

การพัฒนาบุคลากร เป็นหนึ่งในกระบวนการหลาย ๆ อย่างของโรงเรียน ที่มุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางบวก ด้วยการปรับปรุงความรู้ ทักษะและเจตคติครู ซึ่งความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา เพราะปัจจัยสำคัญของการพัฒนาการศึกษา คือ

- 1) ระดับของการศึกษา (General Education) ของครูในระบบการศึกษาและ 2) จำนวนและประเภทของการฝึกอบรมที่ครูได้รับระหว่างการปฏิบัติงาน ปัจจัยทั้งสองประการช่วยให้จำแนกโรงเรียนออกเป็น 4 กลุ่ม ตามระดับพัฒนาการได้แก่ 1) The Dame School Stage มีครูที่มีการศึกษาน้อยได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมน้อย ครูมักใช้วิธีการควบคุมนักเรียนปฏิบัติตามคำสั่งเหมือนเป็นเครื่องยนต์กลไก 2) The Stage of Formalism มีครูที่ได้รับการฝึกอบรมเพื่อทำหน้าที่ครู แต่มีการศึกษาน้อย การเรียนจะเป็นแบบ Passive นักเรียนสื่อความหมายกับครูได้ยาก ความรู้ของนักเรียนแคบและถูกจำกัด โดยความรู้ของครู การใช้หลักสูตรเป็นไปอย่างเข้มงวด ควบคุมไม่ให้ผิดเพี้ยน 3) The Stage of Transition เป็นโรงเรียนที่ครูได้รับการฝึกอบรมมามากและครูมีการศึกษาสูงกว่าระยะที่ 2 ครูจะใช้ความรู้อื่น ๆ นอกเหนือจากตำรามาประกอบการสอน แต่ยังเน้นอยู่กับ "ข้อเท็จจริง" และ "พื้นฐาน" และ 4) The Stage of Meaning มีครูมีการศึกษาสูงและได้รับการฝึกอบรมทักษะด้านต่าง ๆ ดี การเรียนการสอนจึงมีชีวิตชีวาและสอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน ครูมุ่งพัฒนานักเรียน "ทั้งตัว" ด้วยวิธีสอนแบบสืบเสาะและครูมีความรู้พร้อมที่จะนำนักเรียนแสวงหาความรู้อื่นเพิ่มเติมนอกเหนือจากหลักสูตร (Beeley, n.d. cited in Maxwell, 1998, p. 154)

นอกเหนือจากการใช้ปัจจัยทั้งสองประการในการจำแนกประเภทของโรงเรียนแล้ว บีเลย์ (Beeley, n.d. cited in Maxwell, 1998, p. 165) ยังกล่าวถึงบทบาทของปัจจัยสองประการต่อการเปลี่ยนแปลงของครูด้วย กล่าวคือครูคนใดก็ตามจะมีการเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพหรือไม่

ขึ้นอยู่กับความสามารถในการปฏิบัติงาน (Ability) หมายความว่าครูคนนั้นได้รับการศึกษาและการฝึกอบรมเพิ่มเติมทางวิชาชีพมากน้อยเพียงใด มีความสามารถในการปฏิบัติงานเพียงใดและระดับที่จะเปลี่ยนแปลงได้อีก (Capacity to Change) หมายความว่า ขณะนี้ครูคนนั้นปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด หากผลการปฏิบัติงานยังห่างไกลเป้าหมาย ก็มีโอกาสที่จะพัฒนาทางวิชาชีพได้อีกมาก แต่หากเป็นครูที่มีระดับผลการปฏิบัติงานสูงมากอยู่แล้ว ก็จะมีการเปลี่ยนแปลงได้อีกน้อย

นอกจากระบบโรงเรียนจะมีการพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงแล้ว เฟรด และคณะ (Fred et al., n.d. cited in Maxwell, 1998, p. 171) ก็กล่าวถึงลำดับขั้นพัฒนาการของครูในวิชาชีพครูว่ามี 4 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. Beginning Student Teacher ขั้นตอนแรกนี้ครูใหม่จะหมกมุ่นอยู่กับระเบียบห้องเรียน กิจวัตรประจำวันและพิธีการต่าง ๆ
2. Concentration Upon Oneself as a Teacher ครูในขั้นนี้จะสนใจสิ่งที่ไม่เห็นอกเห็นใจของห้องเรียน และให้ความสำคัญกับสมรรถภาพของการสอน (Teaching Competencies)
3. Concentration Upon Student Learning ครูจะเริ่มสนใจกับสมรรถภาพการสอนของตนและเริ่มเปลี่ยนมาให้ความสนใจและทำความเข้าใจกับการเรียนรู้ของนักเรียน (Student Learning)
4. Autonomous Teacher ครูบางคนอาจจะไม่สามารถพัฒนาตนเองจนถึงขั้นนี้ได้ ในขั้นนี้ครูจะทำตัวเป็นผู้เสาะแสวงหาหลักการพื้นฐานของการสอน (Foundation of Teaching) จากแนวคิดทั้งของบีเลย์ (Beeley) และเฟรด และคณะ (Fred et al.) แสดงให้เห็นความเกี่ยวข้องกันระหว่างลำดับขั้นทั้งสองรูปแบบนี้ จะเห็นว่าแต่ละรูปแบบเริ่มที่ความสำคัญของการปฏิบัติตามกฎระเบียบและค่อย ๆ ปรับเปลี่ยนจากการทำตัวเองให้เข้ากับมาตรฐานไปสู่ขั้นสูงที่พยายามทำความเข้าใจงานอย่างลึกซึ้ง

การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

เด็กเป็นศูนย์กลาง (Child-Centered) เป็นคำที่ใช้อธิบายแผนการเรียนการสอน หลักสูตรและบริหารการศึกษาที่ยึดความต้องการ ความปรารถนาและพัฒนาการทางพฤติกรรมของเด็กเป็นหลัก (Susan & Steven, 1982, p. 228) และบทบาทของครูผู้สอนเองก็มีความสำคัญยิ่งที่ต้องส่งเสริมผู้เรียนให้สร้างความรู้และพัฒนาได้เต็มตามศักยภาพอย่างมีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคมและสติปัญญา ซึ่งวิธีการที่จะทำให้ครูจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อตัวผู้เรียนคือวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นตัวผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (สมศักดิ์ สันธุระเวช, 2541, หน้า 68) ซึ่งสอดคล้องกับ ดิวอี้ (Dewey, 1988, p. 198) ที่ได้กล่าว

ว่า มาตรฐานต่าง ๆ เนื้อหาและวิธีการสอนที่ถูกกำหนดโดยผู้สอนและผู้เรียนมีส่วนร่วมน้อยในการกำหนดกระบวนการและจุดมุ่งหมายของการเรียน การสอน มักทำให้ผู้เรียนเรียนรู้สิ่งที่มีอยู่ในหนังสือและสิ่งที่มีอยู่ในใจของผู้สอน ซึ่งส่วนใหญ่ใช้วิธีส่งสารโดยการบอก สำหรับการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางนั้น ผู้สอนจะต้องวิเคราะห์ประสบการณ์ของผู้เรียน และกระตุ้นให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเอง ควบคุมตนเองได้ และมีความรับผิดชอบต่อตนเอง การเรียนรู้จะเกิดจากการที่ผู้เรียนมีประสบการณ์ตรงในเรื่องนั้น ๆ ทักษะต่าง ๆ ไม่เกิดจากการท่องจำ แต่เกิดจากกิจกรรมต่าง ๆ ที่ผู้เรียนได้ปฏิบัติตามความสนใจและความต้องการของเขา โดยอาศัยความช่วยเหลือจากครู

ความหมายและวัตถุประสงค์ของการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง หมายถึง การสอนที่มุ่งจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับการดำรงชีวิต เหมาะสมกับความสามารถและความสนใจของนักเรียน โดยให้นักเรียนมีส่วนร่วมและลงมือปฏิบัติจริงทุกขั้นตอนจนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง (กรมวิชาการ, 2542, หน้า 35)

สุมน อมรวิวัฒน์ (2541, หน้า 45) ได้กล่าวถึง การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในเชิงแนวคิด คือ การเรียนรู้ที่มีอิสรภาพ ได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพของความเป็นมนุษย์ เรียนรู้อย่างมีความสุข เน้นกระบวนการคิด ปฏิบัติได้จริง สอดคล้องกับความถนัด ความสนใจ สอดคล้องกับคติ สอนให้ทำ นำให้คิด เรียนรู้สอนตนเอง เอาความจริงเป็นตัวตั้ง เอาวิธีเป็นตัวประกอบ ซึ่งการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางดังกล่าว เป็นการจัดโดยมีจุดเน้นให้ผู้เรียนมีบทบาทสำคัญในการเรียนรู้ ได้จากการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนที่มีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้น มีใจจดจ่อผูกพันและมีปริมาณมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้มากขึ้น โดยสามารถช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์และสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้ดังนี้ (ทศนา แชนมณี, 2542, หน้า 27)

1. การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ยึดหลักการพัฒนาผู้เรียนให้ถึงศักยภาพสูงสุด คือ ผู้เรียนได้พัฒนาตนทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์และสังคม หลังเรียนหรือหลังฝึกกิจกรรม มีความรู้สึกที่ดีเกี่ยวกับตนเอง ภาคภูมิใจในผลการปฏิบัติงานของตน
2. การยึดชีวิตของผู้เรียนเป็นหลักในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ เน้นให้ผู้เรียนมีศักยภาพในการคิดเชิงระบบและคิดอย่างมีวิจารณญาณ มีรูปแบบการคิดของตนเอง ค้นพบตนเอง สามารถเชื่อมโยงความรู้ ทักษะและประสบการณ์ต่าง ๆ ไปใช้ในชีวิตจริงได้
3. การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ยึดหลักความแตกต่างระหว่างบุคคล

4. การจัดประสบการณ์โดยใช้คุณธรรมนำความรู้ บูรณาการคุณธรรม ในการจัดประสบการณ์ทุกกลุ่มวิชา และทุกขั้นตอนในการจัดการเรียนรู้ ถือว่าครูทุกคนมีหน้าที่พัฒนาผู้เรียนให้ประพฤติตน ยึดหลักคุณธรรมและพัฒนาให้มีค่านิยมอันพึงประสงค์

5. การออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ใช้กระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย สอดคล้องกับธรรมชาติวิชาและวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียน ใช้วิธีวัดและประเมินด้วยวิธีการที่หลากหลายวิธีการตามสภาพจริง โดยถือว่าการวัดและประเมินผลเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนรู้และใช้กระบวนการวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้

จุดมุ่งหมายสำคัญของการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลางคือ 1) เพื่อให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนการสอนมากขึ้น 2) เพื่อให้นักเรียนได้พัฒนาความสามารถต่าง ๆ ตามศักยภาพของตน 3) เพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้จากการลงมือกระทำปฏิบัติ แก้ปัญหาหรือศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง 4) เพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้ตามความสนใจ ความสามารถของตน 5) เพื่อให้นักเรียนได้เชื่อมโยงการเรียนรู้กับสภาพชีวิตประจำวัน 6) เพื่อให้นักเรียนได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้สึกกับเพื่อนร่วมชั้นเรียน (เจริญฤทธิ จันทร์เจริญ, 2543, หน้า 72)

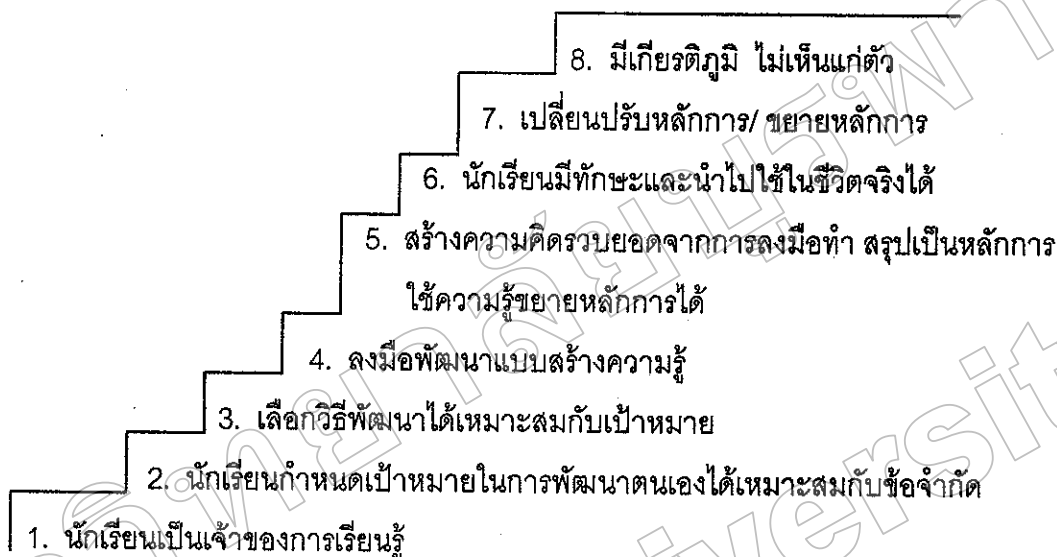
จากคำกล่าวสามารถสรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Child-Centered) เป็นการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งประโยชน์ที่เกิดกับผู้เรียนเป็นสำคัญ เอาชีวิตจริงของเด็กเป็นตัวตั้งให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งด้านจิตใจ ร่างกาย สติปัญญาและสังคม เน้นกระบวนการคิด ปฏิบัติได้จริงหลังการเรียนรู้ ต้องการให้ผู้เรียนมีรูปแบบการคิดบางอย่าง ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนเป็นผู้คิดได้เอง ลงมือปฏิบัติและควบคุมตนเองได้ มีศักยภาพในการตัดสินใจ และทำงานให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม คิดให้เป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติ ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางจะส่งผลให้ผู้เรียนมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อการจัดการศึกษา

การพัฒนาการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

การพัฒนาผู้เรียนให้ถึงศักยภาพสูงสุดมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์คือ เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุขได้นั้น ครูผู้สอนต้องมีความเชื่อว่าเด็กทุกคนเรียนรู้ได้ และพัฒนาให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถและความถนัดของผู้เรียนแต่ละคนตามลำดับขั้น

กรมวิชาการและคณะกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้ ในคณะกรรมการปฏิรูปการศึกษา (2543, หน้า 56) ได้เสนอหลักการในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยการปรับความคิดของครูให้มองนักเรียนบนพื้นฐานของความรัก ความเข้าใจว่านักเรียนทุกคนมีศักยภาพในการเรียนรู้ และเอื้ออำนวยความสะดวก จัดบรรยากาศให้เอื้อต่อผู้เรียน ในการแสวงหาความรู้ มีอิสระในการคิด ลงมือปฏิบัติจริง การพัฒนา ผู้เรียนแต่ละคนจะมีความรู้ความสามารถ และ

ความถนัดอยู่ในลำดับขั้นของการพัฒนาที่แตกต่างกัน ดังนั้น ครูผู้สอนจึงควรรู้จักเด็กเป็นรายบุคคลเพื่อพัฒนาให้ตรงตามความสามารถของเขา โดยมีการพัฒนาตามลำดับขั้นการพัฒนา ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2543, หน้า 9)



ภาพที่ 3 การพัฒนาตามลำดับขั้นการพัฒนาของผู้เรียน

การที่ครูผู้สอนจะประเมินตนเองว่า การเรียนการสอนของครูผู้สอนเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลางหรือไม่นั้น พิมพันธ์ เดชะคุปต์ (2542, หน้า 17) ได้สรุปข้อบ่งชี้ไว้ดังนี้ 1) ครูจัดการเรียนการสอนโดยให้นักเรียนสร้างความรู้เอง (Construct) 2) ครูใช้ทักษะกระบวนการ (Process) คือ กระบวนการผลิต (Thinking Process) และกระบวนการกลุ่ม (Group Process) เพื่อให้นักเรียนสร้างความรู้ด้วยตนเอง 3) ครูให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนอย่างแท้จริง (Participatory Learning) ลงมือคิด ปฏิบัติ สรุปความรู้ด้วยตนเอง รวมทั้งให้นักเรียนมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ทั้งสมาชิกภายในกลุ่มและสมาชิกภายนอกกลุ่ม 4) ครูสร้างบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้ ทั้งบรรยากาศทางกายภาพและจิตใจ เพื่อให้นักเรียน เรียนอย่างมีความสุข (Happy Learning) 5) ครูมีการวัดและประเมินผลทั้งทักษะกระบวนการและเนื้อหาสาระ (Authentic Assessment) 6) ครูพัฒนาให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ (Application) 7) ครูเปลี่ยนบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) คือ เป็นผู้จัดประสบการณ์ รวมทั้งสื่อการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนใช้เป็นแนวทางสร้างความรู้ด้วยตนเอง โดยครูเป็นผู้อำนวยความสะดวก

กล่าวโดยสรุปคือ การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางเป็นการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อผู้เรียน ซึ่งครูผู้สอนจะต้องคำนึงถึงผู้เรียนว่า

เป็นบุคคลที่สำคัญที่สุด (ประกอบ คุณารักษ์, 2543, หน้า 88) และการคัดเลือกเทคนิควิธีสอนให้เหมาะสม ต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับจุดประสงค์ เนื้อหาและวัยของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้รวดเร็ว ประสพผลสำเร็จ ครูเหนื่อยน้อย ทำการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การมีส่วนร่วม

ความสำคัญของการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความเป็นอิสระมากขึ้น เพราะได้ให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความสามารถ และผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความรู้ลึกว่ามีคุณค่า มีความสำคัญ ส่งผลให้เกิดความร่วมมือ ซึ่งนำไปสู่การเพิ่มผลผลิต นอกจากนั้นยังทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี สร้างบรรยากาศของความสามัคคีเป็นประชาธิปไตยทำให้เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน ลดปัญหาความขัดแย้งส่งผลให้บุคลากรมีพฤติกรรมไม่เบี่ยงเบน (Putti, 1987, pp. 306-310 อ้างถึงใน จันทราณี สงวนนาม, 2533, หน้า 57)

การบริหารงานในปัจจุบันยอมรับในคุณค่าของความเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วมลักษณะสำคัญของการเป็นผู้นำหรือการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการบริหารงานและการตัดสินใจ ดูบริน (Dubrin, 1973, p. 332) ได้กล่าวว่า ผู้นำแบบมีส่วนร่วมจะใช้อำนาจและการตัดสินใจร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาความหมายของผู้นำแบบมีส่วนร่วมที่ถูกกล่าวถึงมากที่สุด 10 ประการ ได้แก่ 1) ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแจ้งสถานการณ์ที่เป็นจริงทั้งดีและเลวในทุกสถานการณ์ 3) ระมัดระวังและสนใจในเรื่องขวัญและกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชาและพยายามทำทุกอย่าง เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีกำลังใจที่ดี 4) สามารถเข้าถึงหรือพบได้ง่าย 5) ปรีक्षा อบรม และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา 6) สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชา 7) มีความรอบคอบและยอมรับความคิดของคนอื่น 8) มีความปรารถนาที่จะสร้างความเปลี่ยนแปลงในการทำงาน 9) มีความปรารถนาที่จะสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา 10) แสดงความประทับใจ เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้ดี

การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจนั้น ฮอย และมิเกล (Hoy & Miskel, 1991, p. 327)

กล่าวสรุปเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของครูอาจารย์ในการตัดสินใจไว้ดังนี้

1. การให้โอกาสมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในด้านขวัญและกำลังใจของครูอาจารย์
2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะมีความสัมพันธ์อย่างสูงกับความพึงพอใจของครูอาจารย์

3. ผู้บริหารที่ให้โอกาสครูอาจารย์มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะเป็นที่รักใคร่ของครูอาจารย์ทั่วไป

4. ครูอาจารย์ไม่ได้คาดหวังว่า จะต้องเข้าร่วมในการตัดสินใจทุกครั้ง

5. ผลของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์

6. บทบาทและหน้าที่ของทั้งครูและผู้บริหาร ในการตัดสินใจเปลี่ยนแปลงไปตามธรรมชาติของปัญหา

7. องค์ประกอบภายในและภายนอกองค์การ มีผลต่อระดับของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครูอาจารย์

8. ผู้บริหารที่หย่อนประสิทธิภาพมักจะขาดการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา และมีการตัดสินใจที่ขาดคุณภาพ

9. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผู้บริหารจะต้องตอบคำถามดังนี้

9.1 ภายใต้อาณัติใดที่ครูอาจารย์ควรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

9.2 ครูอาจารย์ควรมีส่วนร่วมในเรื่องอะไร และอย่างไร

9.3 การตัดสินใจโดยกลุ่มจะทำได้ด้วยวิธีใด

9.4 ผู้บริหารควรมีบทบาทอะไรที่ทำให้ประสิทธิผลมากที่สุด

แนวคิดของการมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีผลต่อบรรยากาศทางการบริหารของโรงเรียน (Hoy & Miskel, 1991, pp. 220-221) จากผลการวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับสุขภาพขององค์การ พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีผลดีต่อการทำงาน เมื่อมีการปรึกษาหารือกันจะทำให้เกิดแนวความคิดและได้ข้อยุติที่ดีกว่าเกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล มีการทำงานเป็นหมู่คณะ มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและองค์การ สร้างขวัญและกำลังใจ ตลอดจนลดปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากพฤติกรรมในการทำงาน (Monday & Noe, 1996, p. 322; Gordon et al., 1990, p. 627) นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมเป็นรากฐานของประชาธิปไตยและเป็นรูปแบบปฏิบัติที่ผู้นำต้องการเห็นผลในระยะยาวเพื่อเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพในการทำงาน (Putti, 1987, p. 310 อ้างถึงใน จันทราณี สงวนนาม, 2533, หน้า 64)

นอกจากนั้น การมีส่วนร่วมในการบริหารเป็นการส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือระหว่างฝ่ายบริหารและบุคลากรเพิ่มมากขึ้น แนวคิดของฟอลเลตต์ (Follett) อาร์ไกรส (Argyris) และลิเคอร์ท (Likert) ได้เสนอให้ผู้นำส่งเสริมความสอดคล้องกันระหว่างคนงานและฝ่ายบริหารได้ด้วยการให้คนงานมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารซึ่งการได้มีส่วนร่วมจะทำให้คนงานและผู้นำสามารถส่งเสริมความสอดคล้องกันระหว่างคนงานและฝ่ายบริหารได้ด้วยการให้คนงานมีส่วนร่วม

ในกระบวนการบริหาร ซึ่งการได้มีส่วนร่วมจะทำให้คนงานและฝ่ายบริหารมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน คนงานยอมรับเป้าหมายขององค์การเป็นเป้าหมายของตนมากขึ้น เพราะยังคนงานยอมรับวัตถุประสงค์ขององค์การเป็นวัตถุประสงค์ของตนมากเท่าใด ก็จะทำให้้องค์การได้รับประโยชน์มากที่สุดยิ่งขึ้นเท่านั้น ความสำเร็จขององค์การทำให้คนงานมีความรู้สึกว่าจะมีความสำเร็จในการทำงานซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Y (Theory Y) ของแมคเกรเกอร์ มีพื้นฐานแนวคิดที่ว่าผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องพยายามสนับสนุนพัฒนาการทำงานของคณงาน ซึ่งจะพัฒนาได้โดยการเพิ่มโอกาสของคนงานในการเจริญเติบโตก้าวหน้าโดยการเพิ่มความรับผิดชอบและเพิ่มการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การ (McGregor, 1960 cited in Kim, 1986, pp. 88-89) นอกจากนี้ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแบบการให้มีส่วนร่วม (Participating) เป็นการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความรับผิดชอบในการทำงานมากขึ้น พฤติกรรมนี้จะให้ความสำคัญแก่ผู้ร่วมงานในการให้การสนับสนุนช่วยเหลือ ร่วมแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจ (Robbins, 1990, pp. 469-471) จะเห็นได้ว่าการมีส่วนร่วมในการบริหารเป็นการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานและพร้อมที่จะปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและยังเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการบริหารตลอดจนมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือร่วมแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในกิจกรรมรูปแบบต่าง ๆ

การสนับสนุนทางสังคมของครู (Social Support)

การสนับสนุนทางสังคมของครูเป็นองค์ประกอบอีกองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้ประสบความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหาร สถานศึกษาและสัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา (บุญเรือน หมั่นทรัพย์, 2538, หน้า 106)

ความหมายและแนวคิดของการสนับสนุนทางสังคม

การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การที่บุคคลหนึ่งบุคคลใดได้รับการสนับสนุนโดยผ่านความสัมพันธ์ทางสังคมกับบุคคลอื่น กลุ่ม ชุมชน ซึ่งการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทำให้เกิดการยอมรับ การช่วยเหลือ ความพึงพอใจ (House, 1981, p. 15)

คอบบ์ (Cobb, 1979 cited in House, 1981, p. 16) อธิบายการสนับสนุนทางสังคมว่าอาจทำได้โดย 1) การให้การสนับสนุนทางอารมณ์ (Emotional Support) 2) การให้ความนับถือ (Esteem Support) 3) การให้ข้อมูลข่าวสาร (Network Support) แนวความคิดของนักวิชาการที่คล้ายคลึงกับแนวความคิดของคอบบ์ คือ คาร์น และแอนโตนูชี (Kahn & Antonucci, 1980 cited in House, 1981, p. 16) ที่เห็นว่า การสนับสนุนทางสังคมอาจเกิดจาก 1) การแสดงความชื่นชม นับถือ 2) การแสดงความยอมรับเห็นด้วยกับการกระทำที่ถูกต้องเหมาะสม 3) การแสดงความช่วยเหลือโดยตรงหรือการให้ความช่วยเหลือในรูปของสิ่งของและสอดคล้องกับ แคลเพเลน

(Caplan, 1974 cited in Faber, 1983, p. 156) ที่อธิบายว่า การสนับสนุนทางสังคมเป็นความยืดหยุ่นระหว่างบุคคลที่สามารถให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งทางอารมณ์และทรัพยากรอื่น ๆ และแรงสนับสนุนทางสังคมของบุคคลอาจมีที่มาจากแหล่งต่าง ๆ เช่น ครอบครัว เพื่อนฝูง เพื่อนร่วมงาน เพื่อนฝูง

ลักษณะการสนับสนุนทางสังคม เฮาส์ (House, 1981, pp. 24-25) เห็นว่า การสนับสนุนทางสังคมเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมทางอารมณ์ ได้แก่ ความเห็นอกเห็นใจ (Emotional) ความไวใจ การเอาใจใส่ 2) การช่วยเหลือทางวัตถุและบริการ (Instrumental Support) เช่น การช่วยเหลือในการทำงาน อำนวยความสะดวก ให้ผลตอบแทน 3) การให้ข่าวสารข้อมูล (Information) ได้แก่ การให้ข้อมูลในการแก้ปัญหา 4) การให้การประเมินผล (Appraisal) เช่น การให้ประเมินตนเอง ชี้แนะ ให้คำอธิบายชี้แนะ เป็นต้น แนวคิดของเฮาส์คล้ายกับแนวคิดของ แฟบเบอร์ (Faber, 1983, pp. 156-157) ที่อธิบายลักษณะการสนับสนุนทางสังคมไว้ดังนี้ 1) การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ หมายถึง การได้รับความสนใจ การยอมรับ ให้กำลังใจ 2) การสนับสนุนทางด้านเงินและวัตถุ หมายถึง การให้ความช่วยเหลือด้านเงิน สิ่งของ 3) การได้รับคำปรึกษาแนะนำ แก้ปัญหา หมายถึง การได้รับคำแนะนำแก้ไขปัญหา ทั้งงานและเรื่องส่วนตัว เช่นเดียวกับ แคพเพลน (Caplan, 1974 cited in Jacobson, Logsdon, & Wiegman, 1980, p. 252) ที่ได้ให้ทัศนะของการสนับสนุนทางสังคม 3 ประการ คือ 1) การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ (Emotional Support) เป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงการเอาใจใส่ ดูแล ทำให้บุคคลที่ได้รับความรู้สึกว่าเขาได้รับการยอมรับ นับถือ ความรัก ความเอาใจใส่ 2) การให้ข่าวสารข้อมูล (Cognitive Support) หมายถึง การให้ข้อมูล ความรู้ คำแนะนำ 3) การช่วยเหลือทางวัตถุและบริการ (Materials Support) หมายถึง การให้สวัสดิการ วัตถุ สิ่งอำนวยความสะดวกที่ช่วยเหลือในการแก้ปัญหา

จากความหมายและแนวคิดของนักวิชาการต่าง ๆ พอสรุปได้ว่า การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การสนับสนุน ช่วยเหลือ ทั้งทางด้านอารมณ์ สังคม วัตถุ สิ่งของที่บุคคลได้รับจาก ครอบครัว เพื่อนฝูง ผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา

ความสำคัญของการสนับสนุนทางสังคมของครู

สำหรับสภาพแวดล้อมในการทำงานในโรงเรียนการสนับสนุนทางสังคมเป็นสิ่งจำเป็น เพราะงานวิจัยมีหลายฉบับชี้ให้เห็นว่า การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์กับความข้อแท้ในการทำงาน (Burke & Greenglass, 1989, pp. 55-63) หากครูได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูง ย่อมทำให้เกิดความข้อแท้ในการทำงานน้อยลง ซึ่งย่อมส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สวีเน (Sweeney, 1986, p. 349) ได้สังเคราะห์งานวิจัย พบว่า ครูใหญ่ที่มีประสิทธิผลจะมีการสนับสนุนครู

โดยจะมีการสื่อสารกับครูเกี่ยวกับเป้าหมาย วิธีดำเนินงาน จะช่วยเหลือสนับสนุนครูในด้านต่าง ๆ และส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเอง อีกทั้ง รัสเซล และคณะ (Russell et al., 1987, p. 269) ศึกษาพบว่า การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จของครู

ผลที่ได้รับจากการสนับสนุนทางสังคมของครู ชูเมกเกอร์ และบราวเนล (Shumaker & Brownell, 1984, p. 27 อ้างถึงใน กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ, 2536, หน้า 81) ได้กล่าวโดยสรุปได้แก่ 1) การให้ความรู้สึกเอาใจใส่ ความรัก ความเข้าใจ ความห่วงใย ทำให้ผู้ได้รับ มีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ตนเองมีคุณค่า 2) การให้เข้าร่วมกลุ่มทำกิจกรรม ทำให้เกิดลักษณะการบูรณาการทางสังคม คือ เกิดความสัมพันธ์กันระหว่างบุคคล เกิดความรู้สึกเป็นมิตร 3) การให้การยอมรับนับถือ ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง มีความเชื่อว่าตนเองสามารถทำงานที่ตั้งใจได้สำเร็จ เกิดความนับถือตนเอง 4) การให้ข้อมูลย้อนกลับ ทำให้ลดความคลุมเครือ เกิดความเข้าใจในตนเอง

คุณลักษณะของนักเรียน

องค์ประกอบด้านนักเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาเอกชน โดยเฉพาะในเรื่องผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991, p. 380) ได้กล่าวว่า การจัดการศึกษาของโรงเรียนจะเกิดประสิทธิภาพสูงหรือต่ำ ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการ แต่องค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม 4) ความสามารถในการแก้ไขปัญหา ดังนั้น องค์ประกอบด้านนักเรียนที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษา ได้แก่ ค่านิยมด้านความอยากรู้อยากเห็น ค่านิยมด้านความรับผิดชอบ การคิดอย่างมีวิจารณญาณและเจตคติทางการเรียน

ค่านิยมด้านความอยากรู้อยากเห็น

ความหมายของค่านิยม

ความหมายของค่านิยมนั้น ซูเปอร์ (Super, 1970, p. 49) ได้อธิบายความหมายเกี่ยวกับค่านิยมในชีวิตและงานคือ คุณภาพซึ่งเมื่อพิจารณาแล้วเป็นที่พึงปรารถนาแต่จิตใจเป็นเป้าหมายหรือวิธีการมุ่งไปสู่เป้าหมายที่พึงปรารถนาแก่จิตใจ ค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับความสนใจและเป็นคุณภาพที่บุคคลต้องแสวงหา มิใช่กิจกรรมหรือวัตถุใด ๆ ที่ห่อหุ้มอยู่ภายนอกค่านิยมจึงเป็นเรื่องที่รู้สึกว่าคุณภาพ เช่น ความสนใจในเชิงวิทยาศาสตร์เป็นค่านิยมทางปัญญา และความสนใจเชิงธุรกิจอันหมายถึงการได้มาซึ่งวัตถุเป็นค่านิยมทางด้านเศรษฐกิจ ซึ่งใกล้เคียงกับเกรเรตต์ (Garrett, 1961) ที่ให้ความหมายของค่านิยม หมายถึงสิ่งต่าง ๆ ที่บุคคลปรารถนา

เป็นสิ่งที่มาก่อนความต้องการ ค่านิยมจึงเป็นเสมือนสิ่งที่นำทางให้แก่ความต้องการ เมื่อบุคคลต้องการสิ่งหนึ่งสิ่งใดก็แสดงว่าสิ่งนั้นเป็นค่านิยมของเขา ซึ่งอาจจะเกิดจากการนึกคิดขึ้นมาเอง หรืออาจเกิดจากการที่ได้หมายใจไว้ ค่านิยมเป็นเรื่องของจิตใจเป็นสิ่งที่มองไม่เห็น สัมผัสไม่ได้ เป็นแต่เพียงเครื่องช่วยให้บุคคลได้ทราบจุดหมายและแนวทางที่จะปฏิบัติต่อไป โรคิช (Rokeach, n.d. อ้างถึงใน นาดยา ปิลันธนาพันธ์, 2528, หน้า 169) ให้ความเห็นว่า ค่านิยมเป็นความเชื่อที่ค่อนข้างถาวรต่อวิธีการปฏิบัติบางอย่างที่ตัวเองหรือสังคมเห็นดีเห็นชอบสมควรจะยึดถือหรือปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับ ฟิทเทอร์ (Feather, 1975, pp. 4-5 อ้างถึงใน บังอร ภูวภิรมย์ขวัญ, 2523, หน้า 122) ที่กล่าวว่า ค่านิยมเป็นสิ่งที่นิยมเชื่อถือไว้เป็นแนวทางในการประพฤติยึดถือปฏิบัติ (Mode of Conduct) หรือเป็นเป้าหมายในการดำเนินชีวิตที่ตนเองและสังคมเห็นสมควรยึดถือปฏิบัติ (End-State of Existence) มากกว่าวิธีปฏิบัติหรือเป้าหมายอย่างอื่น

นักการศึกษาของไทยที่ได้กล่าวถึงความหมายของค่านิยมมีหลายท่าน เช่น สาโรช บัวศรี (2526, หน้า 13) ได้กล่าวว่า ค่านิยมเป็นสภาพหรือการกระทำบางประการซึ่งเราเชื่อถือ ค่านิยมว่าควรยึดถือ หรือยึดมั่น หรือว่าเราควรกระทำ หรือปฏิบัติเพื่อจะให้บรรลุถึงความมุ่งหมายของสังคม หรือตัวเอง ซึ่งใกล้เคียงกับ จีวรธรณ วรณประเสริฐ (2527, หน้า 39) และ เสฐียรพงษ์ จวรรณปก (2524, หน้า 19) ได้ให้ความหมายไว้คล้ายคลึงกันว่า ค่านิยม หมายถึง สิ่งที่ยึดถือ ประจักษ์ใจในการเลือกที่จะกระทำหรือไม่กระทำต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และสอดคล้องกับ เฉลียว บุรีรักษ์ดี และคณะ (2520, หน้า 225) ที่กล่าวว่า ค่านิยม คือ การยอมรับหรือนิยามว่าสิ่งใดมีค่าหรือไม่ค่า ดีหรือไม่ดี ควรทำหรือไม่ควรทำอย่างไร ในทางสังคมวิทยาใช้คำ “คุณค่า” หรือ “ค่านิยม” ให้หมายถึง สิ่งที่บุคคลยึดถือเป็นเครื่องช่วยตัดสินใจและกำหนดการกระทำของตนเอง และ ชิตยา สุวรรณชฎ (2527, หน้า 53) ได้ให้ความหมายไว้ในแนวเดียวกันว่าค่านิยม หมายถึง พลังจูงใจที่ทำให้คนหรือกลุ่มสังคมตัดสินใจหรือประเมินว่ามีสิ่งใดบ้างที่คนประสงค์หรือไม่พึงประสงค์ ดีหรือเลว ค่านิยมนี้เป็นนามธรรมที่อยู่เหนือกฎข้อบังคับทางสังคมว่า มีสิ่งใดบ้างที่พึงประสงค์และควรแก่การยกย่องชมเชย มาตรฐานนี้เป็นที่ยอมรับของบรรดาสมาชิกของสังคม

ค่านิยมมีลักษณะใกล้เคียงกับความเชื่อและเจตคติ กล่าวคือ ความเชื่อเป็นเกณฑ์ที่ใช้ในความเชื่อและเจตคติ แต่ทั้งสามอย่างนี้มีส่วนที่แตกต่างกัน คริสเทนเซน (Cristensen, 1969, p. 115) กล่าวว่า ความเชื่อเป็นเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินใจบางอย่างจริงหรือไม่จริง แต่เจตคติคือลักษณะภายในจิตใจที่คนเราแสดงต่อการกระทำหรือสิ่งต่าง ๆ ซึ่งเป็นเพียงแนวโน้มที่จะปฏิบัติเท่านั้น ส่วนค่านิยมจะเป็นมาตรฐานของความชอบหรือไม่ชอบ เป็นเกณฑ์สำหรับตัดสินคุณค่าหรือความสำคัญของสิ่งของ ความคิด และเกณฑ์ ดังนั้น ค่านิยมจึงเป็นมาตรฐานในการตัดสินใจ

จากความหมายที่นักการศึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิทั้งในและต่างประเทศกล่าวไว้พอสรุปได้ว่า ค่านิยม หมายถึง ความเชื่อ ความคิดรวบยอดหรือการประพฤติของแต่ละบุคคลที่เชื่อว่ามีประโยชน์แก่ตนเองและสังคม อันเป็นเกณฑ์ในการตัดสินคุณค่าของการกระทำหรือเลือกแนวทางในการดำเนินชีวิตเพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์ของตัวหรือสังคมที่ตั้งไว้

แนวคิดและทฤษฎีของค่านิยม

ค่านิยมตามทฤษฎีของ โรคิช (Rokeach, 1968 อ้างถึงใน สุนทรี โคมิน และสนธิ สัมครการ, 2522, หน้า 11-19) แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ค่านิยมวิถีปฏิบัติ (Instrument Values) แบ่งเป็นค่านิยมที่เน้นส่วนจริยธรรม (Moral Values) หมายถึงค่านิยมที่จัดรวมอยู่ที่ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หากค่านิยมเหล่านี้ถูกละเมิดบุคคลนั้นจะรู้สึกสำนึกผิด (Quilt Feeling) และไม่สบายใจด้วยเสียงมโนธรรม (Conscious) ภายในในว่าได้ทำผิด เช่น การประพฤติอย่างซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ฯลฯ และค่านิยมที่เน้นส่วนความสามารถ (Competence Values) หมายถึง ค่านิยมที่จัดรวมอยู่ที่ตัวเอง และดูจะไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับควมมีหรือควมไม่มีจริยธรรม หากละเมิดค่านิยมประเภทนี้จะทำให้เกิดความรู้สึกอับอาย (Shame Felling) ที่ตนขาดความสามารถส่วนตัว (Personal Adequacy) เช่น ความประพฤติอย่างมีเหตุผล ความกล้าในการแสดงข้อคิดเห็นด้วยเหตุผล ฯลฯ

2. ค่านิยมจุดหมายปลายทาง (Terminal Values) แบ่งเป็นค่านิยมที่เน้นทางบุคคล (Personal Values) เป็นค่านิยมที่มีจัดรวมในตัวบุคคล เช่น ความสงบสุขทางใจ ความต้องการอยู่ดีกินดี มีชื่อเสียง ฯลฯ และค่านิยมเน้นส่วนสังคม (Social Values) เป็นค่านิยมที่มีจัดรวมอยู่ระหว่างบุคคล เช่น สันติสุขในโลก การช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ ฯลฯ

จากทฤษฎีของโรคิช จะเห็นว่า ค่านิยมของบุคคลเป็นสิ่งที่เป็ไปได้และสามารถวัดค่านิยมโดยแสดงให้เห็นระดับและความแตกต่างของค่านิยมของแต่ละบุคคลหรือสังคมนั้น ๆ ในรูปของระบบค่านิยม และยังสามารถบ่งบอกถึงวัฒนธรรม บุคลิกภาพ ทศนคติและพฤติกรรมของบุคคลได้

แนวคิดและความสำคัญของค่านิยมด้านความอยากรู้อยากเห็น

ค่านิยมด้านความอยากรู้อยากเห็นมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเฉพาะด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ซึ่งจากงานศึกษาและวิจัยของ คิง (King, 1969, p. 346) พบว่า เด็กที่มีอยากรู้อยากเห็นสูง จะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าเด็กที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ดังนั้น ค่านิยมความอยากรู้อยากเห็นและกระตือรือร้นที่จะค้นคว้าหาความรู้ให้กว้างขวางมากขึ้น จึงเป็นสำคัญที่ควรปลูกฝังให้กับนักเรียน (อานาจ เจริญศิลป์, 2526, หน้า 74-75) ความสำคัญของค่านิยมความอยากรู้อยากเห็น ได้ถูกกำหนดไว้ในแนวทางในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนการจัดกิจกรรมการเรียนในระดับ

ประถมศึกษาถึงระดับมัธยมศึกษาการสอนของคณะกรรมการวางแผนการศึกษาแห่งชาติอเมริกา ซึ่งได้กำหนดค่านิยมความอยากรู้อยากเห็นไว้ 7 ประการ ดังนี้ (Anderson, 1969, pp. 14-18 อ้างถึงใน ไพฑูรย์ สุขศรีงาม, 2534, หน้า 7)

1. ความปรารถนาที่จะรู้และเข้าใจ: เป็นบุคคลที่ปรารถนาจะรู้และเข้าใจสิ่งต่าง ๆ อย่างไม่มีสิ้นสุด ตามความอยากรู้อยากเห็นของตน โดยความอยากรู้อยากเห็นจะชักนำให้บุคคลเสาะแสวงหาคำอธิบายที่สมเหตุสมผล ช่วยให้รอบรู้คำถามหรือปัญหาเกิดขึ้นมากมายไม่จำกัด แต่คำตอบมีจำกัด

2. มีความช่างสงสัย: มีความหมาย 2 ประการ คือ ประการแรก ไม่มีผู้รู้ที่แท้จริง คำพูดหรือข้อความที่บุคคลใด ๆ อ้างหรือกล่าวไว้ จึงไม่ควรยอมรับว่าเป็นจริง โดยปราศจากการสงสัยหรือตรวจสอบอย่างรอบคอบ และประการสุดท้าย ความรู้ที่ได้เรียนรู้ยังไม่เป็นความรู้ที่เป็นสัจธรรมหรือความรู้ที่สมบูรณ์ที่สุดแบบความรู้ที่อยู่คู่เราตลอดไป ดังนั้น บุคคลจึงต้องมีความรอบรู้และเข้าใจเกี่ยวกับข้อจำกัดต่าง ๆ

3. มีความต้องการแสวงหาข้อมูลและความหมายของข้อมูล การที่บุคคลมีความปรารถนาที่จะรู้และเข้าใจเป็นแรงจูงใจที่สำคัญในการเรียนรู้ ซึ่งในกระบวนการเรียนรู้นั้นจะต้องมีการเก็บรวบรวมข้อมูล จัดกระทำข้อมูล แปลความหมายและลงข้อสรุป ภายใต้กรอบความคิดหรือทฤษฎีที่มีอยู่ และการมีความสงสัยในความรู้ หรือคำอธิบายของผู้อื่นเป็นสิ่งสำคัญที่จะก่อให้เกิดการสร้างสรรควิธีการแก้ไขปัญหาใหม่ ซึ่งรวมถึงการมีความยืดหยุ่นในการคิด ความเป็นนภาพการมีจิตใจกว้างขวาง ความคล่องในการคิดตลอดจนมีเสรีภาพในการยอมรับหรือไม่ยอมรับกรอบความคิดใด ๆ

4. มีความต้องการพิสูจน์เนื่องจากความรู้ต้องเปิดโอกาสให้บุคคลอื่น ตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่องอยู่ตลอดเวลา จนกระทั่งได้ความรู้ที่เชื่อถือการตรวจสอบโดยวิธีการพิสูจน์เท่านั้นที่จะทำให้ความรู้นั้นเป็นความรู้สากล

5. มีความเชื่อถือในหลักตรรกศาสตร์ ในการประเมินแนวความคิดหรือความรู้ของบุคคลอื่น เช่น ความเที่ยงตรงของการลงข้อวินิจฉัยและอุปนัย นิยมใช้กระบวนการทางตรรกศาสตร์ ซึ่งเป็นศาสตร์และการลงข้อสรุปที่เที่ยงตรงเชื่อถือได้ โดยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชื่อถือได้ของสาเหตุหลักสาเหตุย่อยและข้อสรุป ตลอดจนตรวจสอบความสอดคล้องและความจำเป็นเพียงพอของข้อมูลที่มีอยู่

6. มีความต้องการพิจารณาตรวจสอบสาเหตุ: การใช้หลักตรรกศาสตร์แต่เพียงอย่างเดียว ไม่สามารถทำให้ได้ข้อสรุปที่เชื่อถือได้เนื่องจากข้อสรุปที่ได้อาจแตกต่างกันไป เมื่อใช้สาเหตุต่างกันในการเสาะแสวงหาความรู้ของทางปรากฏการณ์หนึ่งจะต้องรับรู้ว่ามีปัญหาอะไรจะใช้กรอบความคิดเชิงทฤษฎีใดเป็นหลักในการขึ้นนำการคิด-การแก้ปัญหาที่มีข้อตกลงเบื้องต้นอย่างไร

ตลอดจนมีข้อจำกัดอะไรบ้างของการลงข้อสรุป

7. มีความต้องการพิจารณาถึงผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น นักเรียนส่วนมากได้รับการตำหนิว่าไม่มีความรับผิดชอบเกี่ยวกับผลที่จะเกิดขึ้นมาจากการศึกษาค้นคว้าหรือใช้ความรู้ แม้ว่าองค์ความรู้ไม่เกี่ยวข้องกับศีลธรรมแต่การนำความรู้ไปใช้ต้องเกี่ยวข้องกับค่านิยม-ศีลธรรมเสมอ ดังนั้น การเป็นบุคคลที่มีความรอบคอบ-รอบรู้ถึงการคิด-การกระทำและผลที่จะเกิดตามมา จึงเป็นลักษณะที่สำคัญของการเรียนรู้

คุณลักษณะของค่านิยมของความอยากรู้อยากเห็นของนักเรียน ออรัสคาโต

(Abruscato, 1972, pp. 20-24) ได้แบ่งออกเป็น 6 ประการ ได้แก่ 1) ความจริง (Truth)

นักเรียนต้องยึด-เคารพ และบูชาในความเป็นจริงของสิ่งที่ศึกษาค้นคว้า และเป็นจริงในการรายงานผลการศึกษา 2) เสรีภาพ (Freedom) นักเรียนต้องมีเสรีภาพในการศึกษาหาความรู้ตามความสนใจและต้องการมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น-การทำงาน โดยปราศจากการครอบงำจากอิทธิพลใด ๆ ทั้งสิ้น 3) ความช่างสงสัย (Skepticism) และการไม่ยอมรับ (Dissent) การไม่ยอมรับและช่างสงสัย เกิดขึ้นเมื่อมีเสรีภาพ ทำให้เกิดการค้นคว้าพบความรู้ใหม่ ๆ ได้ตลอดเวลา และเป็นเครื่องมือที่ทำให้เกิดวิวัฒนาการทางด้านสติปัญญาของมนุษย์ 4) ความริเริ่ม (Originality) การมีเสรีภาพในการเสาะแสวงหาความรู้ มีความช่างสงสัยและไม่ยอมรับแนวความคิด-แนวทางปฏิบัติของคนอื่น จะเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดการค้นพบแนวทางใหม่ และความรู้ใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ได้ ธรรมชาติของการเรียนรู้ก็เป็นกระบวนการที่แก้ไขปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างสร้างสรรค์อย่างไม่มีที่สิ้นสุด 5) ความเป็นระเบียบ (Order) นักเรียนจะต้องค้นหาความเป็นระเบียบของปรากฏการณ์ในธรรมชาติ โดยนำความจริงมาสร้างเป็นมโนคติ เป็นหลักการ-กฎ ตลอดจนสร้างทฤษฎีอธิบายความสัมพันธ์ที่มีอยู่ในกฎและหลักการ 6) การถ่ายทอดผลงาน (Communication) นักเรียนจะต้องถ่ายทอดเผยแพร่ผลการศึกษาของตนเองให้ผู้อื่นทราบ โดยจะต้องคำนึงถึงหลักความถูกต้อง ชัดเจน และสมบูรณ์ ตลอดจนปฏิบัติตามหลักการเขียนผลงานที่กำหนดด้วย เพื่อจะได้ตรวจสอบผลงานดังกล่าว

สำหรับพฤติกรรมหรือลักษณะบ่งชี้ คุณลักษณะความอยากรู้อยากเห็นนั้น สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (2531 อ้างถึงใน สาคร เพ็ชรสัมพันธ์, 2542, หน้า 24) ได้ทำการศึกษาและวิจัยคุณลักษณะความอยากรู้อยากเห็นของนักเรียนที่มีต่อวิชาวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ พบว่านักเรียนจะมีพฤติกรรมและลักษณะบ่งชี้ดังนี้ 1) มีความเชื่อว่าการทดลองค้นคว้าจะทำให้ค้นพบวิธีการแก้ปัญหาได้ 2) มีความใส่ใจและพอใจใคร่จะสืบเสาะแสวงหาความรู้ในสถานการณ์และปัญหาใหม่ ๆ อยู่เสมอ 3) มีความกระตือรือร้นต่อกิจกรรมและเรื่องต่าง ๆ 4) ชอบทดลองค้นคว้า 5) ชอบสนทนา ชักถาม ฟัง อ่าน เพื่อให้ได้รับความรู้เพิ่มขึ้น

ค่านิยมด้านความรับผิดชอบ

ความหมายของค่านิยม แนวคิด และทฤษฎี ผู้วิจัยได้กล่าวไว้แล้วในค่านิยมด้านความอยากรู้อยากเห็น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอกล่าวถึงแนวคิดและทฤษฎีของค่านิยมด้านความรับผิดชอบต่อเพื่อน ซึ่งค่านิยมด้านความรับผิดชอบดังกล่าวมีความสำคัญต่อความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเฉพาะด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเช่นกัน ทั้งนี้ จากการศึกษาของ ภัทรา นิคมานนท์ (2517, หน้า 48-50) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อการถือศีลห้า ความรู้สึกรับผิดชอบ วินัยในตนเอง ความเกรงใจและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ซึ่งได้ศึกษากับนักศึกษาครูประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นปีที่ 1 และ 2 ปีการศึกษา 2516 วิทยาลัยครูบุรีรัมย์ จำนวน 336 คน โดยใช้เครื่องมือประกอบด้วยแบบทดสอบวัดทัศนคติต่อการถือศีลห้า แบบทดสอบความรู้สึกรับผิดชอบ แบบทดสอบวัดวินัยในตนเอง แบบทดสอบวัดความเกรงใจ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ความรู้สึกรับผิดชอบ วินัยในตนเองและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

สำหรับพฤติกรรมหรือลักษณะบ่งชี้คุณลักษณะความรับผิดชอบนั้น สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (2531 อ้างถึงใน สวคร เพ็ชรสีมวง, 2542, หน้า 24) ได้ทำการศึกษาและวิจัยคุณลักษณะความรับผิดชอบของนักเรียนที่มีต่อวิชาวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ พบว่านักเรียนจะมีพฤติกรรมและลักษณะบ่งชี้ ดังนี้ 1) ยอมรับผลงานของตนเองทั้งที่เป็นผลดีและผลเสีย 2) เห็นคุณค่าของความรับผิดชอบและความเพียรพยายาม ว่าเป็นสิ่งที่ควรปฏิบัติ 3) ไม่ละเลยทอดทิ้งหรือหลีกเลี่ยงงานที่ได้รับมอบหมาย 4) ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สมบูรณ์ตามที่กำหนด และตรงต่อเวลา 5) ป้องกันไม่ให้เกิดผลเสียหายต่อตนเอง สังคม และสิ่งแวดล้อมจากงานของตน 6) ทำงานเต็มความสามารถ 7) ดำเนินการแก้ปัญหาจนกว่าจะได้คำตอบ 8) ไม่ทอดทิ้งเมื่อมีอุปสรรคหรือล้มเหลวในการทำงาน 9) มีความอดทน แม้การดำเนินการแก้ปัญหาจะยุ่งยากและใช้เวลา

การคิดอย่างมีวิจารณญาณ

การคิดอย่างมีวิจารณญาณ เป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่ง ในการจัดการศึกษาเพื่อให้มีคุณภาพสูง ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกได้มีการศึกษาเรื่องของการพัฒนาผู้เรียน ให้เติบโตขึ้นอย่างมีคุณภาพในทุก ๆ ด้าน ทั้งด้านสติปัญญา คุณธรรม และการเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศ ซึ่ง ทิศนา ขัมมณี (2540, หน้า 67) กล่าวว่าไว้ว่า การพัฒนาด้านสติปัญญาเป็นด้านที่ควรได้รับความเอาใจใส่สูงสุด เพราะผู้เรียนที่มีความรู้ความสามารถสูงมักได้รับการยอมรับ และได้รับโอกาสดีกว่าผู้ที่มีความรู้ความสามารถต่ำกว่า การคิดและการสอนเพื่อพัฒนาระบบการคิด จึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนด้านสติปัญญาให้เป็นผู้มีความสามารถในการคิดขั้นสูงวงการศึกษา

ไทยจึงได้มีความเคลื่อนไหวเรื่องการคิด เพื่อพัฒนาความคิดขั้นหลายเรื่อง เพื่อสร้างให้เด็กได้เป็น มนุษย์ที่ดี สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข เช่น แนวความคิดเรื่องการสอนให้ "คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น" การสอนให้คิดตามแนวพุทธศาสตร์ ได้แก่ "การคิดอย่างถูกวิธี ตามหลักโยนิโสมนสิการ" ซึ่งมีการนำไปใช้อย่างกว้างขวาง และปัญหาด้านการคิดขั้นสูงก็ยังคงมี อยู่เรื่อย ๆ

ความหมายและแนวคิดของการคิดอย่างมีวิจารณญาณ

การคิดอย่างมีวิจารณญาณ หมายถึง การทำงานของสมองที่มีการคิดพิจารณา ไตร่ตรองอย่างสุขุมรอบคอบ มีเหตุผล มีการประเมินสถานการณ์ เชื่อมโยงเหตุการณ์ สรุป ตีความ โดยอาศัยความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการสำรวจหลักฐานอย่างละเอียด เพื่อนำไปสู่ ข้อสรุปที่สมเหตุผล (อรรถพรณ ลือบุญรัชชัย, 2538, หน้า 81) ซึ่งคล้ายกับ สมิต อามสุวรรณ์ (2539, หน้า 56) ที่ให้ความหมายการคิดอย่างมีวิจารณญาณว่า เป็นการพิจารณาไตร่ตรองด้วย เหตุผลอย่างรอบคอบเกี่ยวกับสถานการณ์ปัญหาที่ปรากฏ โดยการรวบรวมข้อมูลหรือหลักฐานที่ น่าเชื่อถือมาสนับสนุนยืนยันก่อนที่จะตัดสินใจหรือลงมือปฏิบัติการใด ๆ

เอนนิส (Ennis, 1985, p. 48) ให้ความเห็นว่า การคิดอย่างมีวิจารณญาณเป็นการให้ เหตุผลและคิดทบทวน ซึ่งรวมไปถึงการตัดสินใจว่าจะปฏิบัติอย่างไรหรือเชื่ออะไร ซึ่งสอดคล้องกับ มิลเลอร์ และแบ็บคอค (Miller & Babcock, 1996, p. 346) ที่ได้กล่าวว่า การคิดอย่างมี วิจารณญาณ เป็นการคิดที่มีจุดหมายที่พิจารณาจุดสำคัญของเรื่องภาษา กรอบการอ้างอิงเจตคติ ข้อตกลงเบื้องต้น หลักฐาน การให้เหตุผล การสรุปนัยสำคัญในการนำไปใช้และบริบทต่าง ๆ ที่จะ นำไปใช้ในการตัดสินใจ

แนวคิดของการคิดอย่างมีวิจารณญาณนั้นเกิดจากนโยบายการปฏิรูปการศึกษาซึ่งเด็ก คงจะเรียนอย่างเดิมไม่ได้ เพราะสังคมและโลกมีการเปลี่ยนแปลง การมุ่งเน้นการปฏิรูปการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพด้านกระบวนการคิดจึงเป็นกระบวนการสำคัญที่จำเป็นต้องเร่งปรับปรุงและ พัฒนาอย่างจริงจังเพราะการคิดเป็นกระบวนการทางสมองที่เกิดจากการเรียนรู้ (Shaffer, 1985, p. 138) ถ้าการเรียนรู้ปราศจากการคิดที่มีคุณภาพ เช่น ความรู้อันเนื่องจากการจดจำรับรู้ โดยไม่ พยายามค้นหาความหมาย หรือ ไม่มีความเข้าใจอย่างแท้จริงเกี่ยวกับสิ่งเร้าหรือประสบการณ์นั้น หรือเป็นความรู้ที่ขาดการคิดอย่างต่อเนื่องไม่สามารถเชื่อมโยงประสบการณ์ต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ทำให้ความรู้นั้นอยู่ในวงจำกัด ไม่สามารถพัฒนาให้ก้าวไกลไปได้อีก อาจจะกล่าวได้ว่า ความสามารถในการคิดเป็น ความสำคัญอันดับแรกต่อความสำเร็จของนักเรียนในชั้นต้น (Layton, 1979, p. 95) และ จากการสังเคราะห์วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับศักยภาพของเด็กไทยของ กรมวิชาการ พบว่า เด็กวัย 6-11 ปี หรือเด็กระดับประถมศึกษา มีพัฒนาการด้านสติปัญญา

ปัจจุบันพบว่า นักเรียนทุกระดับมีทักษะการคิดอยู่ในระดับต่ำกว่าทักษะด้านอื่น ดังนี้ 1) เข้าใจและสามารถใช้ภาษาสัญลักษณ์ได้ 2) สามารถรับรู้สิ่งแวดล้อมได้ตามความเป็นจริง 3) มีความเข้าใจเรื่องความคงตัวของสสารมีความคิดรวบยอดเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมสามารถอธิบายได้ 4) สามารถพิจารณาเปรียบเทียบโดยใช้เกณฑ์หลาย ๆ อย่าง 5) เข้าใจกฎเกณฑ์ต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล (กรมวิชาการ, 2542, หน้า 21)

จากคำกล่าวของนักการศึกษาและนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปความหมายของกระบวนการคิดอย่างมีวิจารณญาณว่า เป็นกระบวนการคิดอย่างรอบคอบสมเหตุสมผลผ่านการพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบด้าน โดยคำนึงถึงผลดีและผลเสียที่จะเกิดขึ้น

กระบวนการคิดอย่างมีวิจารณญาณ

การคิดอย่างมีวิจารณญาณเป็นกระบวนการในการใช้สติปัญญาโดยอาศัยความรู้ เจตคติ และทักษะในการคิดอย่างมีเหตุผล มีการไตร่ตรอง และทบทวนข้อเท็จจริง รวมทั้งประเด็นปัญหาต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่สมมติฐานหรือข้อสรุปที่เหมาะสม แล้วจึงตัดสินใจกระทำตามข้อสรุปที่ได้รับ (เพ็ญภา แดงด้อมยุทธ์, 2539, หน้า 69) โกวิท ประวาลพุกษ์ (2532, หน้า 9) ได้เสนอรูปแบบของกระบวนการคิดเป็น ทำเป็น และแก้ปัญหาเป็น โดยได้อธิบายว่า “คนคิดเป็นจะรู้จักการคิดแก้ปัญหาในชีวิตได้มีระบบจนสามารถพิจารณาสาเหตุของปัญหา สามารถรวบรวมข้อมูลและทางเลือกต่าง ๆ รู้จักเปรียบเทียบข้อดี ข้อเสีย โดยอาศัยค่านิยม ความสามารถและสภาพความเป็นอยู่ของตนเองและทราบว่าเลือกเอาวิธีการแก้ปัญหาอันไหนจึงจะเหมาะสม

การคิดและการพัฒนากระบวนการคิด ตามแนวทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อพัฒนากระบวนการคิดของ ทิศนา ขัมมณี (2540, หน้า 41) ที่ได้ประมวลข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการคิดและคำที่เกี่ยวกับการคิดไว้ ครูผู้สอนสามารถเลือกไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ในทุกเนื้อหาวิชาให้สอดคล้องและเหมาะสมกับเนื้อหาและวัยของผู้เรียน ประกอบด้วยความคิด 3 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ

กลุ่มที่ 1 ทักษะการคิด หรือทักษะการคิดพื้นฐานที่มีขั้นตอนการคิดที่ไม่ซับซ้อนสำหรับเป็นทักษะพื้นฐานของการคิดขั้นสูงหรือระดับสูงที่มีขั้นตอนซับซ้อนและยากขึ้น การคิดในกลุ่มนี้ได้แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

1. ทักษะการคิดพื้นฐาน ประกอบด้วย ทักษะการสื่อความหมายและทักษะการคิดที่เป็นแกนหรือทักษะการคิดทั่วไป

1.1 ทักษะการสื่อความหมาย หมายถึง ทักษะการรับสารที่แสดงถึงความคิดของผู้อื่นเข้ามาเพื่อรับรู้ตีความแล้วจดจำ และเมื่อต้องการที่จะระลึก เพื่อนำมาเรียบเรียงและถ่ายทอดความคิดของตนให้แก่ผู้อื่น โดยแปลความคิดในรูปของภาษาต่าง ๆ ทั้งที่เป็นข้อความ คำพูด

ศิลปะ ดนตรี คณิตศาสตร์ ฯลฯ ประกอบด้วยทักษะการคิดย่อย ๆ ที่สำคัญคือ 1) ทักษะการฟัง 2) ทักษะการอ่าน 3) ทักษะการรับรู้ 4) ทักษะการจดจำ 5) ทักษะการจำ 6) ทักษะการคงสิ่งที่เรียนภายหลังการเรียนนั้น 7) ทักษะการบอกความรู้ที่ได้จากตัวเลือกที่ตน 8) ทักษะการใช้ข้อมูล 9) ทักษะการบรรยาย 10) ทักษะการอธิบาย 11) ทักษะการทำให้กระจ่าง 12) ทักษะการพูด 13) ทักษะการแสดงออกถึงความสามารถของตน 14) ทักษะการเขียน

1.2 ทักษะการคิดที่เป็นแกนหรือทักษะการคิดทั่วไป หมายถึง ทักษะการคิดที่จำเป็นต้องใช้อยู่เสมอในการดำรงชีวิตประจำวัน ประกอบด้วย ทักษะการคิดย่อย ๆ ที่สำคัญ คือ 1) ทักษะการสังเกต 2) ทักษะการสำรวจ 3) ทักษะการตั้งคำถาม 4) ทักษะการเก็บรวบรวมข้อมูล 5) ทักษะการระบุ 6) ทักษะการจำแนกแยกแยะ 7) ทักษะการจัดลำดับ 8) ทักษะการเปรียบเทียบ 9) ทักษะการจัดหมวดหมู่ 10) ทักษะการสรุปอ้างอิง 11) ทักษะการตีความ 12) ทักษะการทำเชื่อมโยง 13) ทักษะการขยายความ 14) ทักษะการให้เหตุผล 15) ทักษะการสรุปย่อ

2. ทักษะการคิดขั้นสูงหรือทักษะการคิดที่ซับซ้อน หมายถึง ทักษะการคิดที่มีขั้นตอนหลายขั้น และต้องอาศัยทักษะการสื่อความหมาย และทักษะการคิดที่เป็นแกนหลาย ๆ ทักษะในแต่ละขั้น ประกอบด้วย ทักษะการคิดย่อย ๆ ที่สำคัญ คือ 1) ทักษะการสรุปความ 2) ทักษะการให้คำจำกัดความ 3) ทักษะการวิเคราะห์ 4) ทักษะการผสมผสานข้อมูล 5) ทักษะการจัดระบบความคิด 6) ทักษะการสร้างองค์ความรู้ใหม่ 7) ทักษะการแก้ไขปรับปรุงโครงสร้างความรู้เสียใหม่ 8) ทักษะการค้นหาแบบแผน 9) ทักษะการหาความเชื่อพื้นฐาน 10) ทักษะการคาดคะเน/พยากรณ์ 11) ทักษะการตั้งสมมติฐาน 12) ทักษะการทดสอบสมมติฐาน 13) ทักษะการตั้งเกณฑ์ 14) ทักษะการพิสูจน์ความจริง

กลุ่มที่ 2 ลักษณะการคิด หรือการคิดขั้นกลาง/ระดับกลาง มีขั้นตอนในการคิดซับซ้อนมากกว่าการคิดในกลุ่มที่ 1 การคิดในกลุ่มนี้เป็นพื้นฐานของการคิดระดับสูง ซึ่งลักษณะการคิดแต่ละลักษณะต้องอาศัยทักษะการคิดขั้นพื้นฐานมาบ้างน้อยบ้างในการคิดแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) ลักษณะการคิดทั่วไปที่จำเป็น ได้แก่ การคิดคล่อง การคิดละเอียด การคิดหลากหลาย การคิดชัดเจน 2) ลักษณะการคิดที่เป็นแกนสำคัญ ได้แก่ การคิดถูกทาง การคิดไกล การคิดกว้าง การคิดอย่างมีเหตุผล การคิดลึกซึ้ง

กลุ่มที่ 3 กระบวนการคิด หรือการคิดระดับสูง มีขั้นตอนในการคิดซับซ้อน ต้องอาศัยทักษะการคิดและลักษณะการคิดเป็นพื้นฐานในการคิด กระบวนการคิดมีอยู่หลายกระบวนการ เช่น กระบวนการแก้ปัญหา กระบวนการตัดสินใจ กระบวนการคิดอย่างมีวิจารณญาณ กระบวนการคิดสร้างสรรค์ เป็นต้น แต่ตามแนวทางทฤษฎีนี้ขอเสนอไว้เพียงกระบวนการเดียว คือ กระบวนการคิดอย่างมีวิจารณญาณ เพราะเป็นกระบวนการที่มีความจำเป็นในการปูพื้นฐาน

การคิดให้แก่เด็ก โดยเฉพาะในยุคข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีที่เจริญก้าวหน้า จะช่วยลดการจำข้อมูลต่าง ๆ ลงไปได้มาก และจะเข้ามามีบทบาทในโรงเรียนในอนาคต ซึ่งได้ให้ความหมายของการคิดอย่างมีวิจารณญาณ คือ การคิดอย่างรอบคอบสมเหตุสมผล ผ่านการพิจารณาปัจจัยรอบด้านอย่างกว้าง ไกล ลึกซึ้ง และผ่านการพิจารณาไตร่ตรองทั้งคุณ-โทษ และคุณค่าที่แท้จริงของสิ่งนั้นมาแล้ว ผู้ที่คิดอย่างมีวิจารณญาณย่อมเป็นคนที่มิหุนหันพลันแล่น สามารถแก้ปัญหาหรือเลือกทางได้อย่างถูกต้องไม่ผิดพลาด และกำหนดเกณฑ์ความสามารถในการคิดไว้ ดังนี้

เกณฑ์พิจารณาความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ผู้ที่คิดอย่างมีวิจารณญาณจะมีความสามารถ ได้แก่ 1) ตั้งเป้าหมายในการคิด 2) ระบุประเด็นในการคิด 3) ประมวลข้อมูลทั้งทางด้านข้อเท็จจริง และความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่คิดทั้งทางกว้าง ลึก และไกล 4) วิเคราะห์ จำแนก แยกแยะข้อมูล จัดหมวดหมู่ของข้อมูลและเลือกข้อมูลที่จะนำมาใช้ 5) ประเมินข้อมูลที่จะใช้ในแง่ความถูกต้อง ความเพียงพอและความน่าเชื่อถือ 6) ใช้หลักเหตุผลในการพิจารณาข้อมูล เพื่อแสวงหาทางเลือก/คำตอบที่สมเหตุสมผล ตามข้อมูลที่มี 7) เลือกทางเลือกที่เหมาะสม โดยพิจารณาถึงผลที่จะตามมา และคุณค่าหรือความหมาย ที่แท้จริงของสิ่งนั้น 8) ชั่งน้ำหนัก ผลได้ ผลเสีย คุณ-โทษ ในระยะสั้นและระยะยาว 9) ไตร่ตรอง ทบทวนกลับไปมาให้รอบคอบ 10) ประเมินทางเลือกและลงความเห็นเกี่ยวกับประเด็นที่คิด

ผลที่เกิดจากกระบวนการคิดอย่างมีวิจารณญาณ สามารถการนำผลจากการคิดอย่างมีวิจารณญาณไปใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ ดังนี้ 1) การตัดสินใจ ใช้ในการตัดสินใจว่าควรเชื่อหรือไม่ควรเชื่อ ควรทำหรือไม่ควรทำ อะไร 2) การแก้ปัญหา ใช้ในการตัดสินใจว่าควร เลือกวิธีการแก้ปัญหาแบบใด 3) การศึกษาวิจัย นำความคิดที่ผ่านการคิดอย่างมีวิจารณญาณแล้วไปใช้ศึกษาวิจัยให้ได้ข้อความรู้ใหม่ต่อไป 4) การปฏิบัติ การทำ/ไม่ทำ การสร้าง/ผลิต นำผลจากการคิดอย่างมีวิจารณญาณไปใช้ในการลงมือกระทำหรือไม่กระทำ หรือสร้าง หรือผลิตสิ่งต่าง ๆ ตามความคิดที่ได้ตัดสินใจแล้ว 5) การริเริ่มสร้างสรรค์ นำความคิดที่ผ่านการคิดอย่างมีวิจารณญาณแล้วไปใช้ในการคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ผลิตสิ่งแปลกใหม่

เจตคติทางการเรียน

เจตคติ มีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์ เพราะบุคคลใดจะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานใด จะต้องมียึดประกอบหลายอย่าง เช่น สติปัญญา แรงจูงใจ และเจตคติ ความสำคัญและประโยชน์ของเจตคติ ออสแคมป์ (Oscamp, n.d. อ้างถึงใน บุญส่ง นิลแก้ว, 2541, หน้า 134) ได้กล่าวถึงไว้ดังนี้ 1) เจตคติเป็นเสมือนกุญแจอย่างดี เพราะเพียงแต่รู้ว่าเรามีเจตคติอย่างไร เราก็สามารถที่จะสรุปพฤติกรรมต่าง ๆ ของเขาได้ 2) เจตคติทำให้เราสามารถพิจารณาตัดสินหาสาเหตุของพฤติกรรมของบุคคลหนึ่งที่มีต่อบุคคลอื่นหรือต่อสิ่งอื่นได้

- 3) ความเข้าใจเรื่องเจตคติ ช่วยให้อธิบายถึงความคงเส้นคงวาในพฤติกรรมของบุคคลหนึ่งได้
- 4) เจตคติเป็นความสำคัญที่บุคคลพึงมี และเขาเห็นว่าถูกต้องโดยไม่คำนึงถึงความเกี่ยวข้องต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่น และเจตคติของเขาจะมีส่วนทำให้บุคคลอื่น สถาบันต่าง ๆ ในสังคมเกิดการเปลี่ยนแปลง
- 5) ในทางจิตวิทยา ความเข้าใจเรื่องเจตคติเป็นการจัดเตรียมจุดสำคัญที่จะทำให้เกิดความสนใจในลักษณะต่าง ๆ อันจะเป็นปรากฏการณ์ทางธรรมชาติและพฤติกรรม
- 6) ในทางสังคมวิทยา เจตคติเป็นศูนย์กลางของความเข้าใจและพื้นฐานของพฤติกรรมทางสังคม
- 7) ในทางรัฐศาสตร์ ความเข้าใจเกี่ยวกับความเห็นโดยทั่ว ๆ ไป มีความจำเป็นอย่างยิ่งในสังคม

ความหมายและแนวความคิดของเจตคติทางการเรียน

เจตคติ มาจากภาษาอังกฤษว่า Attitude ซึ่งมีรากฐานมาจากภาษาละติน Aptus ความหมายของเจตคติ ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 หมายถึง ท่าที หรือความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (ราชบัณฑิตยสถาน, 2525, หน้า 149) อนันต์ มาลัย (2544, หน้า 5) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง ความรู้สึกของคนเราที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ และพร้อมที่จะตอบสนองหรือแสดงความรู้สึกออกมาว่าชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งนั้น ๆ เป็นปฏิกิริยาตอบโต้ที่คนเราจะมีต่อสิ่งเร้าทางสังคม ในลักษณะประเมินค่าหรือตีค่า หรือประเมินผลสิ่งนั้น

เครค และครัชฟิลด์ (Krech & Cruchfield, 1962 อ้างถึงใน บุญส่ง นิลแก้ว, 2541, หน้า 133) ได้นิยามคำว่า เจตคติ หมายถึง ผลรวมของกระบวนการที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ อารมณ์ การยอมรับ การรับรู้ การคิด ซึ่งกระบวนการดังกล่าวเป็นผลมาจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ส่วน กู๊ด (Good, 1973) กล่าวถึงเจตคติว่า คือความพร้อมที่จะแสดงออกในลักษณะใดลักษณะหนึ่งที่จะเป็นการสนับสนุนหรือต่อต้านสถานการณ์บางอย่าง บุคคลหรือสิ่งใด ๆ ไทแรนดิส (Triandis, 1971, p. 189) ได้แยกองค์ประกอบเจตคติไว้ 3 ประการ คือ 1) องค์ประกอบด้านความรู้ ความเข้าใจ (Cognitive Component) เป็นองค์ประกอบที่ประมวลความรู้ ความเข้าใจ ความคิด โดยทั่ว ๆ ไป ที่มีต่อสิ่งของ หรือปรากฏการณ์ต่าง ๆ ทำให้เกิดเจตคติ ซึ่งแสดงออกในแนวคิดที่ว่าอะไรถูกอะไรผิด 2) องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective Component) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวกับอารมณ์ ความรู้สึกนึกคิดที่มีต่อคุณค่าของสิ่งของหรือปรากฏการณ์ต่าง ๆ ถ้าบุคคลมีความคิดในทางที่ดีต่อสิ่งใดก็จะมีความรู้สึกที่ดีต่อสิ่งนั้น เจตคติจะออกมาในรูปของความรู้สึกชอบ ไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจ ซึ่งแสดงออกโดยทางสีหน้า ท่าทาง เมื่อเขาคิดหรือพูดสิ่งนั้น

3) องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) เป็นองค์ประกอบที่มีแนวโน้มในทางปฏิบัติ คือ ความพร้อมหรือความโน้มเอียงล่วงหน้าที่จะกระทำหรือตอบสนอง ซึ่งเป็นผลเนื่องมาจากความคิด ความรู้สึก ของบุคคลที่จะแสดงออกในการยอมรับ หรือปฏิเสธการเข้าหาหรือการถอยหนี

นภาพร พงษ์สุวรรณ (2545, หน้า 32) ได้อธิบายถึงลักษณะของเจตคติไว้ดังนี้

1. เจตคติเกิดจากการเรียนรู้หรือประสบการณ์ของบุคคล มิได้เป็นสิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด เมื่อเด็กเกิดการเรียนรู้อย่อมจะเกิดความรู้สึกและความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่ได้เรียนรู้นั้น นั่นคือ การเกิดเจตคตินั่นเอง
2. เจตคติสามารถเปลี่ยนแปลงได้ไม่ว่าคนเราชอบหรือเกลียดสิ่งใดแล้ว จะชอบหรือเกลียดสิ่งนั้น ๆ ตลอดชีวิต อาจเปลี่ยนแปลงได้ไปในทางตรงข้ามก็ได้ ถ้าสภาพแวดล้อมและสถานการณ์หรือเหตุการณ์เปลี่ยนแปลงไป เจตคติของบุคคลจะเปลี่ยนแปลงจากเจตคติที่ยอมรับเป็นเจตคติที่ไม่ยอมรับหรือจะยอมรับก็ได้
3. เจตคติเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมทั้งภายในและภายนอก เราสามารถทราบได้ว่าบุคคลใดมีเจตคติในทางยอมรับหรือไม่ยอมรับโดยการสังเกตพฤติกรรมที่บุคคลนั้นแสดงออกมาด้วย

สำหรับแนวความคิดหรืองานวิจัยเกี่ยวกับเจตคติทางการเรียนของผู้เรียนมีหลายท่าน เช่น ฮอสเลอร์ และสเตจ (Hosler & Stage, 1992, pp. 425-451) ได้กล่าวว่า ครูผู้สอนถือได้ว่าเป็นบุคคลสำคัญที่สามารถสร้างเจตคติที่ดีต่อการเรียนของผู้เรียน ให้เป็นแนวทางที่ดีจนทำให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและหลักสูตรประสบความสำเร็จ และการที่จะทราบว่าผู้เรียนมีเจตคติต่อการเรียนแต่ละวิชาอยู่ในระดับใด ครูและเพื่อนสามารถบอกได้ และ วู้ดส์ (Wood, 1994, p. 274) พบว่า เจตคติการเรียนของนักเรียนมีผลทางตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เช่นเดียวกับ ไคร์สเต็ด (Kierstead, 1994, p. 732) ได้ทำการศึกษาพบว่า แรงจูงใจมีผลสัมฤทธิ์ผล และเจตคติต่อการเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จทางวิชาการซึ่งคล้ายคลึงกับ อุดร กล้าขยัน (2536, หน้า 70) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยพบว่า เจตคติต่อการเรียนมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียน

สรุปได้ว่า เจตคติ หมายถึง ความคิด ความรู้สึก ความเชื่อ และท่าทีของบุคคลที่มีต่อบุคคล สิ่งของ หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่พร้อมจะเสนอหรือต่อต้าน โดยแสดงออกมาตามความรู้สึกของบุคคลนั้น ๆ

อิทธิพลของเจตคติทางการเรียน

สุดธิดา เลิศรัตนวงศ์ (2544, บทคัดย่อ) ได้กล่าวถึง อิทธิพลของสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการสร้างและพัฒนาเจตคติและอิทธิพลของเจตคติที่มีต่อบุคคลและสิ่งแวดล้อม ไว้ดังนี้

1. อิทธิพลของสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการสร้างและพัฒนาเจตคติ เจตคติอันเกิดจากการเรียนรู้และการได้รับประสบการณ์ของบุคคลในช่วงชีวิตของเด็กจนถึงวัยผู้ใหญ่ตอนต้น (12-30 ปี) บุคคลจะได้รับการปลูกฝังจากสิ่งแวดล้อม ดังเช่น

1.1 บิดามารดา โดยปกติบิดามารดามักจะได้รับการถ่ายทอดความรู้สึกนึกคิด หรือ สิ่งที่ชอบและไม่ชอบให้แก่บุตร เช่น บิดามารดาเป็นผู้ที่ชอบความสะอาดและความเป็นระเบียบ ก็จะทำให้บุตรของตนเอง เป็นคนที่ชอบความสะอาดและความเป็นระเบียบด้วย

1.2 ครูอาจารย์ ครูอาจารย์มีหน้าที่ในการอบรมสั่งสอนและดูแลให้นักเรียนเป็นคนดี มีความรู้ ครูอาจารย์จะทำการอบรมสั่งสอน และถ่ายทอดความรู้ ความเชื่อและความรู้สึกต่าง ๆ ให้แก่เด็กในความปกครอง ดังนั้น จึงมีลูกศิษย์จำนวนไม่น้อยที่มีเจตคติในการทำงานของตัวเองกับครู เช่น ครูที่ชอบความเป็นระเบียบเรียบร้อยจะมีอิทธิพลในการปลูกฝังให้นักเรียนเป็นคนที่มีวินัยขึ้น

1.3 เพื่อน เพื่อนมีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างเจตคติของบุคคลได้มาก ยิ่งเป็นกลุ่มเพื่อนสนิท ยิ่งมีอิทธิพลมากเป็นเงาตามตัว เพื่อน ๆ จะปลูกฝังเจตคติให้แก่สมาชิกในกลุ่มนั้น ๆ เช่น นักเรียนที่หวังความก้าวหน้าในชั้นเรียนจะใช้เวลาว่างไปเรียนพิเศษในสถาบันต่าง ๆ ใน ขณะเดียวกัน ก็จะชักชวนเพื่อน ๆ ไปเรียนด้วย นับว่าเป็นการสร้างเจตคติโดยอิทธิพลของเพื่อน ให้แก่เพื่อน ๆ

1.4 สื่อมวลชน สื่อมวลชน อันได้แก่ วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ และเอกสาร วารสารต่าง ๆ บรรดาสื่อมวลชนดังกล่าว มีส่วนสำคัญในการปลูกฝังเจตคติให้แก่เด็กและผู้ใหญ่ ได้อย่างมาก โดยเฉพาะรายการโทรทัศน์มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการปลูกฝังเจตคติ ทำให้เด็กและผู้ใหญ่มีความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ และความเข้าใจที่สอดคล้องกับรายการที่น่าเสนอเป็นส่วนใหญ่ เช่น เด็กที่ชมรายการโทรทัศน์ที่ผู้แสดงมีอิทธิฤทธิ์ สามารถเหาะเหินเดินอากาศได้ เด็กก็คิดว่า ตัวเองอาจมีอิทธิฤทธิ์เหาะเหินเดินอากาศได้ เช่นเดียวกับที่เห็นโทรทัศน์ จึงพุ่งตัวเองลงจากที่สูง ผลปรากฏว่าเด็กขาหัก แขนหัก เกือบเป็นอันตรายถึงชีวิต

1.5 สถาบันศาสนา สถาบันศาสนามีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิดและวิถีชีวิตของ บุคคลเป็นอันมาก ผู้ที่นับถือศาสนาพุทธก็ดี ศาสนาคริสต์ก็ดี และศาสนาอิสลามก็ดี ต่างก็ได้รับการเสริมสร้างเจตคติไม่มากนักน้อย โดยเฉพาะพระธรรม คัมภีร์ไบเบิล และคัมภีร์อัลกุรอาน ได้ปลูกฝังความเชื่อและความรู้สึกนึกคิดไว้มากมาย เช่น พุทธศาสนิกชนการทำบุญกวาดน้ำไป ให้แก่บรรพบุรุษที่ล่วงลับไปแล้ว และมีความเชื่อว่าทำดีได้ดีและทำชั่วได้ชั่ว

1.6 วิทยาการต่าง ๆ อันได้แก่ ความรู้ในนวัตกรรมและเทคโนโลยี อาจจะออกมาใน รูปหนังสือ ตำรา สิ่งพิมพ์ เทป และวัตถุจริง สิ่งเหล่านี้มีอิทธิพลต่อการสร้างเจตคติให้แก่บุคคล เช่น สังคมไทยในยุคอดีต บูชาและเคารพนับถือครู นักเรียนและนักศึกษาต้องเข้าพิธีไหว้ครูเป็น ประจำทุกปี นวัตกรรมทางการศึกษาก้าวหน้าถึงยุคปัจจุบัน มีมหาวิทยาลัยเปิด นักศึกษาไม่ จำเป็นต้องมีอาจารย์ เช่น มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช นักศึกษาไม่ต้องมีการทำพิธีไหว้ครู นักศึกษาก็สามารถสำเร็จการศึกษาได้

2. อิทธิพลของเจตคติที่มีต่อบุคคลและสิ่งแวดล้อม อิทธิพลของเจตคติที่มีต่อบุคคล และสิ่งแวดล้อมพอสรุปได้ ดังนี้

2.1 อิทธิพลต่อการเรียนการสอน เด็กจะเรียนได้ผลหรือไม่ ขึ้นอยู่กับเจตคติ ถ้าเด็กมีเจตคติที่ดีต่อครู ก็มีความรู้สึกรักอยากเข้าใกล้กับครูนั้น พยายามทำความเข้าใจในวิชาที่ ครูคนนั้นสอน ขอบร่วมกิจกรรมกับครูคนนั้น ถ้าเขาไม่ชอบครูผู้สอน ความสนใจในวิชาที่เรียนก็ จะไม่มี

2.2 อิทธิพลต่อการแสดงความคิดเห็น เป็นธรรมชาติของมนุษย์ ถ้ามีเจตคติที่ดีต่อ สถาบัน บุคคล สิ่งของ ข้อเสนอแนะหรือสถานการณ์ใด ก็แสดงความคิดเห็นออกมาในทาง สันนิษฐาน หาเหตุผลยืนยันคุณค่าให้คนอื่นเห็นด้วย แต่ถ้ามีเจตคติที่ไม่ดีก็จะต่อต้าน มีพฤติกรรม ตรงข้ามกับผู้ที่มีเจตคติที่ดี

2.3 อิทธิพลต่อการสมาคม บุคคลย่อมไม่อยากจะเข้าใกล้หรือร่วมกลุ่ม หรือไม่ อยากร่วมทำงานกับคนที่มีความเห็นไม่ตรงกัน พยายามหลีกเลี่ยงจากกลุ่มคนหรือกลุ่มบุคคลที่มี เจตคติที่ขัดแย้งกัน

2.4 อิทธิพลต่ออารมณ์ในชีวิตประจำวัน ในชีวิตประจำวันของคนเราจะต้องพบปะ สัมพันธ์กับบุคคลอื่นมากมาย จะต้องเกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่าง ๆ ได้รับข่าวสารจากสื่อต่าง ๆ ย่อม มีแนวคิดที่ตรงและไม่ตรงกับเจตคติของเรา การดำเนินชีวิตประจำวันของมนุษย์เรา ดำรงชีวิตอยู่ ภายใต้อิทธิพลของสิ่งแวดล้อม สิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลที่เบบเจตคติได้มาก

สรุปผลการศึกษา แนวความคิดของนักการศึกษา นักวิจัย เกี่ยวกับเจตคติต่อการเรียน ของนักเรียน กล่าวได้ว่า เจตคติต่อการเรียนของนักเรียนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีอิทธิพล เป็น องค์ประกอบที่สำคัญที่มีอิทธิพลหรือส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารการจัดการศึกษาส่งเสริม กิจกรรมการเรียนในโรงเรียน ดังนั้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า เจตคติต่อการเรียนของนักเรียน มีความสัมพันธ์ต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ถ้านักเรียนมีความรู้สึกหรือมีเจตคติที่ดี การเรียนต่อครู จะตั้งใจเรียน ทำให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โรงเรียนก็必将มีความสำเร็จใน การบริหารตามบทบาทของภารกิจหลัก

ประสิทธิผลของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาเอกชน

ประสิทธิผลของโรงเรียน ตามแนวความคิดของ ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991, pp. 382-383) ซึ่งขยายแนวคิดของพาร์สันออกไป ได้เสนอแนะตัวบ่งชี้ในการวัดหน้าที่หลัก 4 ประการ โดยอาศัยแนวคิดของ แคมป์เบลล์ (Campbell, 1994, pp. 36-39) ดังต่อไปนี้

1. การปรับตัว (Adaptation) หมายถึง การที่องค์กรจะต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมภายนอก โดยการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานภายในองค์กรให้สนองต่อสภาพการณ์ใหม่ ๆ ที่มีผลกระทบต่อองค์กร ตัวบ่งชี้ที่จะใช้วัดได้แก่

- 1.1 ความสามารถในการปรับเปลี่ยน (Adaptability)
- 1.2 นวัตกรรม (Innovation)
- 1.3 ความเจริญเติบโต (Growth)
- 1.4 การพัฒนา (Development)

2. การบรรลุเป้าหมาย (Goal Achievement) หมายถึง การกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กร การจัดหา และการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ภายในองค์กร เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ตัวบ่งชี้ที่จะใช้วัดได้แก่

- 2.1 ผลสัมฤทธิ์ (Achievement)
- 2.2 คุณภาพ (Quality)
- 2.3 การแสวงหาทรัพยากร (Resource Acquisition)
- 2.4 ประสิทธิภาพ (Efficiency)

3. การบูรณาการ (Integration) หมายถึง การประสานความสัมพันธ์ของสมาชิกภายในองค์กร เพื่อการรวมพลังให้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติภารกิจขององค์กร ตัวบ่งชี้ที่จะใช้วัดได้แก่

- 3.1 ความพอใจ (Satisfaction)
- 3.2 บรรยากาศ (Climate)
- 3.3 การสื่อความหมาย (Communication)
- 3.4 ความขัดแย้ง (Conflict)

4. การคงสภาพความสมบูรณ์ของระบบค่านิยม (Latency) หมายถึง การดำรงและรักษาระบบค่านิยมขององค์กร ซึ่งประกอบด้วยรูปแบบทางด้านวัฒนธรรมขององค์กร และแรงจูงใจในการทำงานให้คงอยู่ในองค์กร ตัวบ่งชี้ที่จะใช้วัดได้แก่

- 4.1 ความภักดี (Loyalty)
- 4.2 ความสนใจของคนส่วนใหญ่ (Central Life Interest)
- 4.3 แรงจูงใจ (Motivation)
- 4.4 เอกลักษณ์ (Identity)

ผู้วิจัยได้สรุปแนวความคิดดังกล่าวว่า ประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาเอกชนประกอบด้วย การพัฒนา การใช้นวัตกรรม ความพึงพอใจในการทำงานของครู และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ซึ่งจะได้กล่าวในรายละเอียดต่อไป

การพัฒนา

การพัฒนา (Development) หมายถึง กระบวนการ ซึ่งพยายามที่จะเพิ่มพูนประสิทธิภาพขององค์การด้วยการผสมผสาน ความสามารถของบุคคลที่จะเจริญก้าวหน้า และพัฒนาให้เข้ากับเป้าหมายขององค์การ โดยอาศัยเทคนิคและความรู้ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ในการพัฒนาอย่างมีแบบแผนทั่วทั้งองค์การ พร้อมกันนี้ตามแนวความคิดของ กษมา วรวรณ ณ อยุธยา (2539, หน้า 7) กล่าวว่า การปฏิรูปการศึกษาในปัจจุบันควรให้ความสำคัญในการพัฒนาและสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูว่าควรจะมีการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง โดยให้มีทั้งองค์ความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนพื้นฐานทางจิตวิทยา มีระบบที่จะสนับสนุนการปฏิบัติงานของครู ทั้งสนับสนุนทางวิชาการอย่างต่อเนื่องและจริงจั่งเสริมสร้างเครือข่ายครูเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน มีการปรับระบบพิจารณาความก้าวหน้าทางวิชาชีพที่สัมพันธ์กับผลงานที่เกิดจากการเรียนการสอน ได้ศึกษาหามิติที่จะใช้ประเมินประสิทธิภาพของสถาบันอุดมศึกษาระดับมหาวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยในนิวอิงแลนด์ จำนวน 6 แห่ง โดยใช้วิธีสัมภาษณ์ผู้บริหารและคณาจารย์ของสถาบันแต่ละแห่ง จากผลการศึกษาได้มิติที่จะใช้ประเมินประสิทธิภาพของสถาบันอุดมศึกษา 9 มิติ คือ ความพึงพอใจของนักศึกษาเกี่ยวกับการศึกษา การพัฒนาทางด้านวิชาการ พัฒนาทางวิชาชีพของนักศึกษา สุขภาพขององค์การ การพัฒนาการส่วนบุคคลของนักศึกษา ความพึงพอใจของอาจารย์และผู้บริหารต่องานในหน้าที่ การพัฒนาการด้านวิชาชีพและคุณภาพของอาจารย์ การเปิดกว้างของระบบและความสัมพันธ์ต่อชุมชน และความสามารถในการแสวงหาทรัพยากร

การใช้นวัตกรรม

การใช้นวัตกรรม (Innovation) หมายถึง เทคนิควิธีการกลยุทธแบบใหม่ ๆ ที่ช่วยส่งเสริมสนับสนุนในการบริหารและการปฏิบัติงานที่ดัดแปลงให้เหมาะสมกับสถานการณ์สภาพแวดล้อมของโรงเรียน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของโรงเรียน สุภรณ์ ศรีพหล (2537, หน้า 80-81) กล่าวว่า โลกปัจจุบันเป็นโลกของวิทยาการและความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ความรู้ทางวิทยาศาสตร์เจริญไปอย่างมากมายและได้นำมาประยุกต์ใช้กับชีวิตประจำวันในด้านการติดต่อสื่อสาร การคมนาคม และในด้านการดำเนินงานธุรกิจต่าง ๆ เช่น ข่าวดาราต่าง ๆ อาจแพร่ไปทั่วโลกโดยทางโทรทัศน์ โทรศัพท์ ซึ่งมีการถ่ายทอดข้ามทวีป โดยอาศัยดาวเทียมจากความเจริญดังกล่าว

ทำให้สังคมเปลี่ยนแปลงไปอย่างมากและรวดเร็ว การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีมีผลกระทบต่อ การดำเนินงานขององค์การหรือโรงเรียนอย่างมาก ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

1. ทางด้านการปฏิบัติงานที่ได้แก่ 1) กระบวนการและวิธีการในการผลิตเปลี่ยนแปลงไป เช่น สิ่งที่ทำด้วยมือ ก็เปลี่ยนมาใช้เครื่องจักรแทน ทำให้ผลิตมากขึ้น 2) ผู้ที่ทำงานต้องใช้ความรู้ ความชำนาญมากยิ่งขึ้น แทนที่เพียงจะใช้แรงงานอย่างเดียว 3) การดำเนินงานทุกอย่างต้องมีแผน และกระทำไปตามแผน จะทำไปตามบุญตามกรรมไม่ได้ และ 4) การเปลี่ยนแปลงหน้าที่การงาน หมายถึง การที่จะต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และความชำนาญพิเศษมากยิ่งขึ้น

2. ในด้านการตัดสินใจ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีมีผลกระทบโดยตรงต่อการตัดสินใจการบริหารและการจัดการของผู้บริหาร เพราะเหตุที่ตัดสินใจผิดพลาดโดยเฉพาะธุรกิจที่ ขึ้นอยู่กับการเสี่ยง การตัดสินใจมิใช่ขึ้นอยู่กับโชคกลางหรือถูกข้ออย่างที่เราเชื่อกัน การตัดสินใจที่ดีต้อง อาศัยข้อมูลที่ถูกต้องและมีมากพอ ผลที่ตามมาจะเป็นที่พอใจ เทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ใช้กันอยู่ใน ปัจจุบัน ในการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล สามารถกระทำได้รวดเร็วและช่วยให้การตัดสินใจ ของผู้บริหารได้อย่างถูกต้องยิ่งขึ้น

3. ในด้านการใช้เครื่องจักรกล เทคโนโลยีใหม่ ๆ ได้ช่วยทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเดิมอาศัยแรงคนและเครื่องจักรขนาดเล็ก ปัจจุบันใช้เครื่องจักรขนาดใหญ่ ทำให้การผลิต เปลี่ยนแปลงไป และบางชนิดก็สามารถทำงานได้โดยอัตโนมัติ นับว่าเป็นความก้าวหน้าในการใช้ เครื่องจักรกลอีกด้วย

4. การเปลี่ยนแปลงทุกยุทธวิธี โดยเฉพาะทางด้านการบริหารและการจัดการในองค์การ หรือโรงเรียน หมายถึง การดำเนินนโยบาย ในการดำเนินงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ โครงสร้าง บุคคล เทคโนโลยีส่วนใหญ่ และจะเกี่ยวข้องกับวางแผนระยะยาว เช่น ในเรื่องการลงทุน การขยายกิจการ เป็นต้น

จากการที่กล่าวมานี้ แสดงให้เห็นว่า นวัตกรรมทางการศึกษาจะเกิดขึ้นใน สถาบันการศึกษาหรือโรงเรียนได้นั้น ก็ต่อเมื่อครูมีความตระหนักถึงความสำคัญและประโยชน์ ของนวัตกรรมนั้น ๆ โดยการเสาะแสวงหาด้วยการอ่าน อบรมสัมมนา หรือกระทำโดยวิธีการอื่น ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้ วิธีการและการปฏิบัติใหม่ ๆ กับทั้งนำความรู้และสิ่งใหม่ ๆ ของครู ซึ่ง ประหยัด จีระวรพงศ์ (2530, หน้า 22-23) ได้สรุปบทบาทของนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการ ศึกษาว่า เป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยแก้ปัญหาสังคมสมัยใหม่ เป็นสิ่งที่อุบัติขึ้นด้วยลักษณะ เดียวกัน โดยนักทฤษฎีและนักปฏิบัติทางการศึกษา เพื่อที่จะใช้คลี่คลายปัญหาทางการศึกษาที่ สะสมกับมาช้านาน อย่างน้อยนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่กล่าวถึงนี้ สามารถส่งเสริมการแก้ปัญหา คุณภาพทางการศึกษาได้ 3 ลักษณะ คือ

1. นำวิธีระบบ (Systems Analysis) มาปรับปรุงการศึกษา ได้แก่ ความพยายามคิดค้นระบบการศึกษาทุกลักษณะของโครงสร้าง ระบบในที่นี้ หมายถึง การวิจัยศึกษาปัญหาและองค์ประกอบ ตลอดจนถึงความสัมพันธ์ของการปฏิบัติที่มุ่งไปสู่ผลให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ทั้งระบบ ส่วนรวมของสังคมที่เกี่ยวข้อง และระบบย่อยที่มีความกระจ่างชัด ตัวอย่างเช่น การวางแผนพัฒนาการศึกษา การจัดระบบการศึกษา การสร้างรูปแบบการเรียนการสอน แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการศึกษา และการวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ เพื่อจะตอบปัญหาว่าจะใช้เกณฑ์อะไรมากำหนดว่าการศึกษารูปแบบใดจึงจะเหมาะสม โดยอาศัยทรัพยากรอะไร วิธีการอย่างไร ในสถานการณ์เช่นไร เป็นต้น

2. การจัดการศึกษาที่สนองความแตกต่างระหว่างบุคคลตามวิธีทางประชาธิปไตย (Humanistic Approach) โดยที่นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาพยายามหาวิธีที่จะช่วยในผู้เรียนได้มีโอกาสเรียนรู้ตามอัตรา อย่างเสมอภาคในแนวที่ตนถนัด อันจะก่อให้เกิดความเป็นธรรมในสังคมเสรีภาพส่วนบุคคล และวิถีชีวิตแบบประชาธิปไตยที่แท้จริง ตัวอย่างของนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ช่วยสนับสนุนในเรื่องนี้คือ การสอนแบบโปรแกรม การสอนทางไกลโดยใช้ สื่อสารมวลชน โรงเรียนแบบเปิด และการเน้นความสำคัญของสื่อการเรียนการสอนในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งเก่าและใหม่ คือ การสอนแบบตัวต่อตัว จนกระทั่งการใช้คอมพิวเตอร์ เป็นต้น เพื่อให้สอดคล้องกับธรรมชาติการเรียนรู้

3. การขยายแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ในสังคม (Learning Resources) โดยที่นวัตกรรมและเทคโนโลยีให้ความใส่ใจฝึกอบรม การศึกษาตลอดชีพ การศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ ที่สามารถปรับสภาวะการศึกษาของมนุษย์ให้สมบูรณ์มากที่สุด ลักษณะเช่นนี้อาจมองเห็นได้ชัดเจน จากการกำหนดหลักการ ให้ความสำคัญแก่ปัญหาที่เกี่ยวกับการจัดระบบประสานงานกับสังคมและกิจกรรมของชุมชน เช่น ความพยายามที่จะใช้สื่อสารมวลชน วิทยากรภายนอก สถานประกอบการเพื่อศึกษา ฝึกงานฝึกอาชีพ และท้องถิ่น เป็นต้น เพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับใช้ในกิจกรรมการศึกษาที่จะช่วยอำนวยความสะดวกและความสมดุลระหว่างการศึกษาและความเป็นจริงของการดำรงชีวิต

การเพิ่มสิ่งต่าง ๆ เช่น เครื่องมือในองค์การหรือการเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพปัจจุบันขององค์การที่เคยเป็นโดยการปรับระบบโครงสร้างและระบบการบริหารและการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ได้สอดคล้องกับแนวทางปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2539-2550 ในด้านการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2539, หน้า 29) ที่เร่งปฏิรูประบบการผลิต การสรรหา และการพัฒนาครู

อาจารย์ที่การสอนในสถานศึกษาของรัฐและเอกชนอย่างครบวงจรเพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยดำเนินการ ดังนี้

1. สร้างจิตสำนึกในความรับผิดชอบของครู ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรทางการศึกษา ให้มุ่งมั่นต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างจริงจัง
2. การประเมินความก้าวหน้าของครู มุ่งเน้นที่การวัดประสิทธิภาพของผลการปฏิบัติงาน
3. ให้ครูทุกคนได้เพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะในรูปแบบต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องทั่วถึง และทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี โดยผ่านการอบรมของกระทรวงศึกษาธิการ หรือของสถาบันอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนที่มีวุฒิบัตรรับรอง ตลอดจนการอบรมทางไกล การเข้าประชุมสัมมนาและการพัฒนาตนเองในรูปแบบต่าง ๆ ให้ถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่และให้ผู้บังคับบัญชาเป็นส่วนหนึ่งของผลการปฏิบัติงานของครูด้วย
4. ให้ครูเลือกแผนการสอนหรือพัฒนาให้เหมาะสมกับผู้เรียน เพื่อมุ่งให้ผู้เรียนสามารถสร้างและพัฒนาความรู้ได้ตลอดชีวิตอย่างแท้จริง
5. ให้ครูที่สังกัดส่วนราชการต่าง ๆ ในกระทรวงศึกษาธิการสามารถทำการสอนในสถานศึกษา ทั้งในและนอกสังกัดได้มากกว่า 1 แห่ง ทั้งนี้โดยได้รับความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชา และให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ และให้นับรวมเป็นส่วนหนึ่งของผลงานครูในการบรรจุครูใหม่ให้นำประสบการณ์ของครูมาพิจารณาประกอบการกำหนดเงินเดือนด้วย
6. กำหนดคุณสมบัติและเปิดโอกาสให้ภูมิปัญญาท้องถิ่น ครู ชาวบ้าน ผู้ทรงคุณวุฒิจากภาคเอกชน และส่วนราชการต่าง ๆ รวมทั้งผู้เกษียณอายุราชการมาสอนในสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีค่าตอบแทนให้ตามความเหมาะสม
7. ปัญหาการขาดแคลนครู โดยการบรรจุแต่งตั้งให้ครบทุกตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังของแต่ละสถานศึกษา การเกลี้ยอัตรากำลังครู และการลดจำนวนครูช่วยราชการให้คงเหลือน้อยที่สุด สำหรับครูผู้สอนวิชาขาดแคลนให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ อีกทั้งสนับสนุนให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาที่มีความพร้อมในการเปิดสอนสาขาวิชาที่ขาดแคลน จัดสอนได้ถึงระดับปริญญาตรี
8. ปรับปรุงระบบการกำหนดตำแหน่งครูในสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการเพื่อความก้าวหน้าในสายงาน ระหว่างครูกับผู้บริหารสถานศึกษาให้มีสายวิชาชีพที่ชัดเจน แต่มีความยืดหยุ่นและสามารถสับเปลี่ยนหมุนเวียนกันได้ โดยเฉพาะครูสามารถก้าวหน้าตามสายงานการสอนในระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ด้วยผลงานของตนเอง ทั้งนี้กำหนดให้มีคู่มือปฏิบัติงานของครู และคู่มือปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา

9. กำหนดมาตรฐานวิชาชีพครู โดยให้คุรุสภา คณะกรรมการข้าราชการครูและสถาบันผลิตครู ดำเนินการปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และให้มีมาตรการพัฒนาวิชาชีพโดยการกำหนดให้มีใบประกอบวิชาชีพครู

10. ปฏิรูประบบสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของครูทุกประเภททุกสังกัด เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของครู ส่งเสริมขวัญกำลังใจและความมั่นคงในอาชีพให้กับครู รวมทั้งปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือนและสวัสดิการอื่น ๆ ของครู โดยมุ่งส่งเสริมสนับสนุนแก่ครูที่สอนในถิ่นทุรกันดาร ครูที่สอนหลายชั้นเป็นพิเศษ

11. พัฒนาระบบและกลไกในการเลือกสรรบุคคลเข้าเรียน ในสถาบันผลิตครู พร้อมทั้งพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนในการผลิตครู ทั้งครูที่สอนหลายวิชา และครูเฉพาะวิชาที่เน้นการปฏิบัติ เพื่อให้ได้ครูที่มีความรู้ความสามารถในเชิงวิเคราะห์ สังเคราะห์ และมีคุณธรรมจริยธรรม รวมทั้งให้มีการปรับปรุงวิธีการสอบคัดเลือกและการบรรจุครูประจำการ โดยให้สถานศึกษาเป็นผู้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดทั้งไม่ควรบรรจุครูที่มาจากสถานศึกษาเอกชนระหว่างปีการศึกษา

12. เร่งรัดการพัฒนานักบริหารการศึกษา โดยการเพิ่มพูนแนวความคิด ความรู้ ตลอดจนทักษะในการบริหาร และการจัดการเพื่อให้สามารถพัฒนาโรงเรียนและสถานศึกษาให้มีความก้าวหน้าต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

จากแนวทางกระทรวงศึกษาธิการดังกล่าว จะทำให้ระบบการศึกษาของประเทศไทย มีความเจริญก้าวหน้าและได้มาตรฐาน ครูได้รับการยอมรับมากขึ้น รวมทั้งได้รับการพัฒนาในวิชาชีพครูให้สูงขึ้นด้วย

ความพึงพอใจในการทำงานของครู

ความพึงพอใจ (Satisfaction) เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ช่วยให้การทำงานประสบผลสำเร็จ ก็คือความพึงพอใจในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงานย่อมปฏิบัติงานได้สำเร็จ ดังนั้น ในการบริหารงาน การทำความเข้าใจในเรื่องความพึงพอใจในการทำงานไม่ใช่เรื่องง่าย เพราะความพึงพอใจเป็นกระบวนการทางด้านจิตวิทยาที่ผู้บริหารไม่สามารถมองเห็นได้ เพียงแต่มีการคาดคะเนว่ามีหรือไม่มีเกี่ยวกับความพอใจ โดยการสังเกตพฤติกรรมของคน ๆ นั้น ดังนั้นการบริหารงานจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร สมาชิกขององค์กรจึงจะมีความพึงพอใจในการทำงาน ผู้บริหารที่ฉลาดจึงต้องพยายามศึกษาให้ลึกซึ้งถึงปัจจัยและองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพอใจหรือไม่พึงพอใจขึ้นได้ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เกิดประโยชน์ยิ่ง ๆ ขึ้นต่อไป (กิตติมา ปรีดีติติก, 2529, หน้า 320)

ความหมายของความพึงพอใจในงาน

ได้มีผู้ให้แนวคิดและความหมายเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานไว้ต่าง ๆ กัน เช่น ฟรีม (Vroom, 1964 p. 99 อ้างถึงใน จันทราณี สงวนนาม, 2533, หน้า 45) มีความเห็นว่า ความพอใจในงาน หมายถึง ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล ทำที่ หรือทัศนคติที่มีต่องานในทางบวก มีผลเท่ากับความพึงพอใจในงาน ทำที่ หรือทัศนคติที่มีต่องานในทางลบ จะมีผลเท่ากับความไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งสอดคล้องกับ เฮิร์เบิร์ต, เบร์นาร์ด และบาร์บารา (Herzberg, Bernard, & Barbara, 1959, p. 11) ให้แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติที่มีต่องาน ความพึงพอใจ และขวัญในการปฏิบัติงานว่า คำทั้งสามคำนี้มีความหมายอย่างเดียวกัน คือ ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล ซึ่งมีบทบาทและหน้าที่แตกต่างกันออกไป การมีเจตคติที่ดีต่องานก็คือ ความพึงพอใจในงาน และถ้ามีเจตคติที่ไม่ดีต่องานก็คือ ความไม่พึงพอใจในงาน ความพอใจในการทำงาน ตัวบ่งชี้ตัวหนึ่งของโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ (Hoy & Miske, 1982, p. 339) และ ลอค (Locke, 1984, p. 93) มีความเห็นว่า ความพึงพอใจในงานมีส่วนสัมพันธ์กับความสำเร็จขององค์การ ถ้าบุคคลในองค์การมีความพอใจสูง คุณภาพของงานก็จะสูง และถ้าหากบุคคลในองค์การไม่มีความพอใจ คุณภาพของงานจะไม่ได้ เดวิส และนิวสตรอม (Davis & Newstrom, 1985, p. 109) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพขององค์การ ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจกับองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน และสร้างความพอใจในงานให้เกิดขึ้นกับคนในองค์การ

จากนิยามความพอใจในงาน อาจสรุปได้ว่า คือ ความรู้สึกที่ดีโดยส่วนรวมของครูและบุคลากรต่อการทำงานภายในโรงเรียน เมื่อมีความพอใจในงานสูง ย่อมมีความตั้งใจในงานสูงด้วย

หลักในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นองค์ประกอบสำคัญในการบริหารงานไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าองค์ประกอบอื่น ๆ ความพึงพอใจในหากเกิดขึ้นที่ใดแล้ว ย่อมเต็มไปด้วยความตั้งใจทำงาน การให้ความร่วมมือกับหน่วยงาน บรรยากาศในองค์การสดชื่น เป็นต้น ดังนั้น การสร้างความพึงพอใจในการทำงานเป็นสิ่งที่ผู้บริหารพึงกระทำเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน ซึ่ง กิติมา ปรีดีดิolk (2529, หน้า 332) ได้สรุปบทบาทของผู้บริหารในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้น ดังนี้ 1) ต้องรู้และเข้าใจความสามารถของบุคลากรทุกคนในหน่วยงานเพื่อจัดงานได้ถูกต้องและเหมาะสม 2) สร้างความสัมพันธ์อันดีต่อผู้ร่วมงาน 3) มอบหมายงานต้องชัดเจน 4) มีเทคนิคการควบคุมงาน 5) ให้ทุกคนทราบความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน 6) จัดงานที่ทำท้าย ริเริ่มงานใหม่ ๆ 7) กำหนดเวลาพักผ่อนให้แน่นอน 8) ส่งเสริมสภาพการทำงานที่ดี 9) บริหารงานด้วยความเที่ยงธรรม 10) ให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี 11) ให้ความมั่นคงในชีวิต ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

- 12) ยกย่องชมเชยแก่ผู้ปฏิบัติงานดีเด่น 13) ให้ทุกคนรู้จักว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของคณะ และ
14) จัดสวัสดิการต่าง ๆ ภายในองค์การ

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในงานของครู

ภาวะผู้นำเป็นศิลปะของการมีอิทธิพลต่อคนอื่น ๆ เพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ (Baron & Greengery, 1990, p. 374; Campbell, 1994, pp. 99-100) ขณะที่ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ระดับความรู้สึกที่ดีและไม่ดีของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวกับงานของเขา (Schermerhorn, Hunt, & Osborn, 1989, p. 41) ผู้นำนอกจากจะมุ่งทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์การแล้ว ยังต้องสร้างความพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้นกับผู้ตามด้วย เพราะความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์การ (Cranny, Smith, & Stone, 1992, p. 15) ดังนั้นความพึงพอใจในงานและความสุขของสมาชิกในองค์การจะสามารถได้รับการพัฒนา โดยการบริหารของผู้ที่มีประสิทธิภาพ (Smith, 1994, p. 17) ซึ่งพบว่าความพึงพอใจในงานเป็นผลมาจากอิทธิพลภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นสำคัญ (Johnson, 1993, p. 335)

ประสิทธิภาพการบริหารจัดการกับความพึงพอใจการทำงานของครู

ความพึงพอใจในการทำงานของครู เป็นตัวแปรที่สามารถบ่งชี้วัดความสำเร็จในการบริหารจัดการภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี เพราะความพึงพอใจในการทำงานสามารถที่จะช่วยให้การทำงานประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากแนวความคิดของ ฮอย และมิลเกล (Hoy & Miskel, 2001, p. 339) กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จขององค์การ ถ้าบุคลากรในองค์การมีความพึงพอใจสูง คุณภาพงานก็จะสูง ในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรในองค์การไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน คุณภาพงานก็จะต่ำ เช่นเดียวกับ กิติมาปริดีลิก (2529, หน้า 339) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงาน การให้ความร่วมมือกับหน่วยงาน บรรยากาศในการทำงานก็จะสดชื่นและ สุขุม หลานไทย (2537, หน้า 13) กล่าวว่า การบริหารงานในโรงเรียนเมื่อครูมีความพึงพอใจในการทำงาน มีบรรยากาศดี มีความร่วมมือ มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดระหว่างผู้ปฏิบัติงานในองค์การ การจัดการศึกษาก็จะมีคุณภาพ งานวิจัยของ พอร์ตเตอร์, สเตียร์ และมาวเดย์ (Porter, Steers & Mawday, 1974, p. 31) พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีส่วนสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับการคงอยู่หรือลาออกจากงานของผู้ปฏิบัติงานและสามารถแยกกลุ่มบุคคลทั้งสองออกอย่างชัดเจน สอดคล้องกับ โคลแมน (Coleman, 1966, p. 24) ที่กล่าวว่า เมื่อบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับสูงแล้ว บุคลากรจะมีความเต็มใจที่อยู่ในองค์การ พยายามใช้ความรู้ความสามารถสูงสุดปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และจะพัฒนาตนเองเพื่อให้บริการแก่องค์การให้ดีขึ้น สามารถศึกษาปัญหาขององค์การและช่วยเหลือ

องค์การให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย บอร์ควิสต์ (Borquist, 1987, Abstract) ได้วิจัยพบว่า ความพึงพอใจของครูในโรงเรียนจะสัมพันธ์กับลักษณะงาน ความสำเร็จและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยเฉพาะการได้รับการยอมรับจากผู้บริหารเป็นที่มาของความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด

กล่าวโดยสรุปคือ ความพึงพอใจในงานเป็นการตอบสนองผลกระทบกับงานของแต่ละบุคคล บุคคลจะพึงพอใจในงานเมื่อประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับค่านิยมและความต้องการของตน และผู้บริหารที่แสวงหาบทบาทความเป็นผู้นำที่เอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของครูจะมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู (Hoy & Miskel, 2001, p. 392)

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นตัวบ่งชี้อีกตัวหนึ่งที่แสดงให้เห็นว่า การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประสบความสำเร็จและมีประสิทธิผลตามเป้าหมายของโรงเรียน (จุมพล พูลภัทรชีวิน, 2532, หน้า 91-92) การบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนที่มีส่วนสัมพันธ์ทางการเรียนโดยตรง ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ เพราะการบริหารงานวิชาการที่เกี่ยวกับกิจกรรมทุกชนิด เพื่อดำเนินการและพัฒนากการเรียนการสอนให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพมากที่สุด จึงถือเป็นเป้าหมายอันสำคัญอันหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน (กิตติมา ปรีดีติติก, 2529, หน้า 110) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Achievement) เป็นพฤติกรรมหรือความสามารถของบุคคลที่เกิดจากการเรียนการสอน เป็นพฤติกรรมที่พัฒนางอกงามขึ้นจากการฝึกอบรมสั่งสอนโดยตรง ซึ่งประกอบด้วยพฤติกรรมต่าง ๆ 3 ด้าน คือ ความรู้-ความคิด (Cognitive Domain) ความรู้สึก (Affective Domain) และการปฏิบัติ (Psycho-Motor Domain) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2530, หน้า 9) เป็นผลการเรียนในชั้นสุดท้ายของผู้เรียนที่จบหลักสูตรอยู่ในระดับสูง ผู้เรียนมีความก้าวหน้าทางการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพของตนและมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2542, หน้า 11)

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเป็นองค์ประกอบย่อยตัวหนึ่งในหลักเกณฑ์การประเมินโรงเรียนดีเด่นของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เพื่อเป็นวิธีการที่จะปรับปรุงคุณภาพและพัฒนาโรงเรียนประถมศึกษา (จันทราณี สงวนนาม, 2533, หน้า 2) เพราะโรงเรียนที่มีคุณภาพการเรียนการสอนสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านวิชาการ มักจะเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่หรือขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนที่มีชื่อเสียงเป็นที่นิยม มีเด็กเข้าเรียนปีหนึ่ง ๆ จำนวนมาก จึงมีโอกาสคัดเลือกเด็กที่มีคุณภาพไว้ได้เด็กที่ได้อันดับดีก็มักจะเป็นเด็กที่เรียนดีมีพื้นฐานดี จึงส่งผลไปยังคุณภาพการเรียนการสอนทำให้นักเรียนที่จบออกไปมีคุณภาพสูง สามารถเข้าศึกษาต่อในสถาบันอุดมศึกษาที่ดีมีชื่อเสียง ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพ โรงเรียนมี

โอกาสสร้างชื่อเสียงด้านวิชาการ มีนักเรียนเข้าเรียนมากขึ้น ส่งผลต่อรายได้ของโรงเรียน และการสนับสนุนของผู้ปกครองมากขึ้นตามไปด้วย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2540, หน้า 31)

วาง, เจนิวา และวาลเบิร์ก (Wang, Geneva, & Walberg, 1990, pp. 31-32)

ได้สังเคราะห์งานวิจัยโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พบว่า มีปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 6 ด้าน คือ 1) ปัจจัยด้านรัฐและชุมชน ประกอบด้วย นโยบายระดับรัฐและชุมชน และลักษณะทางชีวสังคมของชุมชน 2) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมภายนอกโรงเรียน ประกอบด้วย ชุมชน กลุ่มเพื่อน สิ่งแวดล้อมภายในบ้าน และการสนับสนุนของผู้ปกครองและการใช้เวลาในโรงเรียน 3) ปัจจัยด้านโรงเรียน ประกอบด้วย ลักษณะทางชีวสังคมของโรงเรียน การตัดสินใจของครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียน วัฒนธรรมของโรงเรียน การกำหนดนโยบายของโรงเรียนและการจัดองค์การ นโยบายการให้ผู้ปกครองนักเรียนมีส่วนร่วม 4) ปัจจัยด้านนักเรียน ประกอบด้วย ลักษณะทางชีวสังคม ประวัติการศึกษา พฤติกรรมทางสังคมแรงจูงใจและความรู้สึก ความรู้ ความคิด ทักษะต่าง ๆ 5) ปัจจัยด้านการจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย การวางแผนจัดชั้นเรียน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การออกแบบหลักสูตร 6) ปัจจัยด้านการเรียนการสอนระดับชั้นเรียน และบรรยากาศในชั้นเรียน

ส่วนตัวแปรด้านแบบผู้นำ พบว่าโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงนั้น มีการทำงานที่มีรูปแบบน้อย มีความร่วมมือร่วมใจสูงสุด มีการควบคุมจากส่วนกลางน้อย และมีการประชุมเกี่ยวกับความต้องการทางวิชาการของนักเรียนสูง (Johnson, 1991, Abstract) โดยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนจะแตกต่างกันไปตามแบบผู้นำ นักเรียนที่เรียนอยู่ในโรงเรียนที่มีครูใหญ่ใช้แบบผู้นำแบบสั่งการ แบบขายความคิด และแบบมีส่วนร่วม (Politz, 1992, p. 1050-A) สำหรับตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมภายนอกนั้น พบว่ามีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และยังเป็นตัวทำนายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Wing, 1987, p. 3939-A; Brook, 1987, p. 831-A)

จากแนวคิดดังกล่าว พอสรุปได้ว่า ความสำเร็จในการผลิตนักเรียนโดยการตรวจสอบจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ทั้งนี้เพราะว่าเกี่ยวข้องกับกิจกรรมการเรียนการสอนที่ครูผู้สอนจัด และสืบเนื่องมาจากผลของการบริหารงานด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนั่นเอง

การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน

“ประสิทธิผลองค์กร” เป็นเป้าหมายขององค์การโดยเฉพาะในยุคปัจจุบันที่เต็มไปด้วยการแข่งขัน เป็นสิ่งที่ใช้ตัดสินแสดงความสำเร็จขององค์การ นักวิชาการแทบทุกสาขาจึงให้ความสนใจศึกษา วิเคราะห์เสนอเป็นแนวคิด ทฤษฎี และตัวแบบของประสิทธิผลองค์กรออกเป็นหลายแนวทางแตกต่างกันตามแนวคิดของแต่ละลักษณะสาขาที่ตนชำนาญ ยังไม่สามารถสรุปที่เป็นมาตรฐานได้สำหรับทุกองค์การ แต่ต่างก็ยอมรับว่าประสิทธิผลองค์กรเป็นหลักของทฤษฎีองค์การทั้งหลาย ภรณ์ กิริติบุตร (2529, หน้า 185) ได้เน้นให้เห็นความสำคัญของการประเมินประสิทธิผลขององค์การ โดยกล่าวว่าปัจจุบันนักสังคมศาสตร์ยอมรับว่ามนุษย์มีความจำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยองค์การในรูปลักษณะต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการที่แตกต่างกันของตนเอง การทำงานขององค์การ จึงมีความสำคัญต่อมนุษย์มากขึ้นเป็นลำดับ จึงเกิดคำถามที่น่าสนใจที่ตามมาว่าประสิทธิผลองค์กรหรือผลในการทำงานขององค์การนั้นเป็นอย่างไร ควรจะปรับปรุงอย่างไร จึงจะทำให้สมาชิกและสังคมโดยรวมได้รับผลประโยชน์ ซึ่งในการตอบประเด็นคำถามเหล่านี้จำเป็นต้องมีการประเมินขององค์การโดยทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องว่ามีความคุ้มค่าหรือไม่

นอกจากนั้น ยังทำให้เห็นถึงความสอดคล้องตรงกันที่สามารถใช้เป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้ต่อไปว่าส่วนผสมของมิติของควมมีประสิทธิภาพได้มีความสำคัญต่อสถาบันนั้นมากที่สุด เพื่อองค์การหรือเพื่อสถาบันนั้นจะจะสามารถวิเคราะห์ในรายละเอียดและหาสาเหตุจุดอ่อนในด้านประสิทธิผลของตนได้ต่อไป

ความหมายและแนวคิดของการประเมินประสิทธิผลขององค์การ

ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาได้สำเร็จด้วยดี โดยที่ผู้นำใช้ความสามารถสูงใจผู้ได้บังคับบัญชาให้มาทำงานอย่างเสียสละ ขณะเดียวกันก็จะทำหน้าที่ประสานงานให้งานด้านการจัดการศึกษาให้ได้ผลสูงสุด (Morphet et al., 1967, pp. 93-97) ความหมายประสิทธิผลองค์กรได้รับการพัฒนาขยายความมาโดยตลอดในหลาย ๆ แนวทางความคิด เช่น

1. ความหมายที่ยึดเป้าหมายเป็นเกณฑ์ (Goal Approach) โดยการยึดผลสำเร็จของเป้าหมาย ผลผลิต แส่นแนวน และฟรีแมน (Hannan & Freeman, 1977, p. 109) ให้ความหมายว่าประสิทธิผลองค์กร คือ ระดับของความเหมาะสมระหว่างเป้าหมายขององค์การกับการผลิต ซึ่ง พิจารณาจากการที่องค์การสามารถดำเนินการได้บรรลุผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การที่กำหนดไว้ พาร์สัน, แคพลอว์, แคทซ์ และคาห์น (Parsons, Caplow, Katz, & Kahn, 1993 อ้างถึงใน ภรณ์ กิริติบุตร, 2529, หน้า 4-5) ที่เห็นว่าประสิทธิภาพเป็นส่วนหนึ่งของการวัด

ประสิทธิผลขององค์การ จะต้องมิตั้งประสิทธิภาพ คือ การบรรลุเป้าหมายและมีความสามารถรักษาสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขององค์การด้วย จึงจะถือว่าองค์การนั้นมีประสิทธิผล

2. ความหมายที่ยึดระบบ-ทรัพยากรเป็นเกณฑ์ (System-Resource Approach)

เน้นการเป็นระบบเปิดขององค์การ จึงต้องพิจารณายืดความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรเพื่อทำให้วัตถุประสงค์ขององค์การบรรลุ ภูตแมน และเพ็นนิง (Goodman & Pennings, 1997, p. 160) กล่าวว่าองค์การจะมีประสิทธิผลต่อเมื่อองค์การสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวข้องได้ผลที่น่าพอใจและมีผลลัพธ์ใกล้เคียงกับเป้าหมายขององค์การหรือสูงกว่า

3. ความหมายที่ยึดกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเป็นเกณฑ์ (Stakeholder Approach)

หมายถึง การสร้างความพึงพอใจและการตอบสนองต่อกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง เช่น กล่าวว่าประสิทธิผลองค์การหมายถึง ระดับที่องค์การบรรลุเป้าหมายผลสำเร็จ

ในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษามีแนวโน้มที่ปฏิรูปการเรียนรู้ไปสู่อนาคต สร้างบทบาทของคนไทยในเวทีโลก รัฐบาลเน้นให้สถานศึกษาเอกชนมีคุณภาพและศักยภาพอย่างเต็มที่มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และจัดการศึกษาของชาติ แต่ความสำเร็จของโรงเรียนหรือสถานศึกษาในการปฏิบัติตามภารกิจหลัก (Mission) ให้สำเร็จตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ การประเมินจำเป็นต้องวัดปัจจัยหลายประการ ได้แก่ ปัจจัยด้านโรงเรียน ปัจจัยด้านผู้บริหารโรงเรียน ปัจจัยด้านครูผู้สอน ปัจจัยด้านนักเรียน และปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายนอกที่จำเป็น ได้แก่ ชุมชน องค์การเอกชน แต่สิ่งสำคัญในการประเมินการพัฒนาขององค์การ ย่อมขึ้นอยู่กับแบบวัดพฤติกรรม การบริหารของผู้บริหาร ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สำคัญที่สุดในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จในองค์การ (Hoy & Miskel, 2001, p. 437) นอกจากนั้น ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานส่งผลต่อการประเมินความสำเร็จในการบริหารจัดการเช่นกัน เพราะเป็นตัวการก่อให้เกิดการสร้างขวัญแรงจูงใจซึ่งนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพ (Mitchell, 1982, p. 393) คล้ายคลึงกับ ลูธาน (Luthans, 1995, p. 209) ที่ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับผลงานนำไปสู่การประเมินผลการสร้างผลงานที่สำเร็จในการบริหารโรงเรียน

การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นถึงความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน การประเมินความสำเร็จเพื่อพัฒนาโรงเรียนเอกชนให้เจริญก้าวหน้า สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงทุกด้านและเป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพมาตรฐาน บุคลากรในองค์การมีบทบาทสำคัญต่อระบบการบริหารจัดการโดยเฉพาะในโรงเรียนหรือสถานศึกษา บุคลากรที่มีบทบาทต่อความสำเร็จ คือ ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน นักเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย (Dunn, 1980, p. 129) ผลการวิจัยของ มอริสัน, ไวท์ และแวนเวลเซอร์ (Morison, White, & Vanvelsor, 1987 cited in

Steers, 1991, pp. 602-603) พบว่า ปัจจัยด้านผู้บริหารส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากความสำเร็จในการบริหารจัดการย่อมส่งผลถึงความสำเร็จขององค์กรในภาพรวม

จากแนวความคิดและทฤษฎีการประเมินความสำเร็จทางการบริหารดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การประเมินความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน ควรพิจารณาจากมาตรวัดความสำเร็จหลาย ๆ เกณฑ์ โดยจะต้องสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่และภารกิจ เพราะว่า การประเมินเกณฑ์เดียว ไม่สามารถที่จะแสดงถึงความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนได้ทั้งหมด และทุกกิจกรรมตามภารกิจหลัก ทำให้การประเมินไม่ครอบคลุม อาจจะทำให้เกิดความผิดพลาดขึ้นได้

รูปแบบและเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน

รูปแบบการวัดและประเมินประสิทธิผลขององค์กรมีหลายรูปแบบ แต่รูปแบบที่เป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางและเหมาะสม คือ รูปแบบการวัดผลสำเร็จตามเป้าหมาย (The Goal-Attainment Approach) โดยวิธีการวัดผลสำเร็จตามเป้าหมายมีแนวคิดว่า ประสิทธิภาพควรประเมินในแง่ของความสามารถทำงานจนบรรลุเป้าหมายผลสำเร็จในขั้นสุดท้าย (Ends) ได้จริงมากกว่าวิธีการ (Means) โดยวัดจากความสามารถทำงานจนบรรลุเป้าหมายผลสำเร็จที่องค์กรได้กำหนดเป็นจุดมุ่งหมายเอาไว้ ผู้บริหารต้องสามารถระบุเป้าหมายผลสำเร็จที่ต้องการให้ออกมาอย่างชัดเจนและเป็นที่ยอมรับเพื่อให้เห็นได้ว่าเป้าหมายต่าง ๆ เหล่านั้น ได้มีการทำงานบรรลุผลสำเร็จไปแล้วอย่างไร วิธีการวัดผลสำเร็จตามเป้าหมายนี้ มีลักษณะเหมือนกันกับวิธีการบริหารตามเป้าหมายหรือ M.B.O. (Management by Objectives) เพราะคุณลักษณะที่สำคัญของเทคนิคการบริหารตามเป้าหมายก็คือ การพยายามประเมินองค์การและสมาชิกขององค์การว่าสามารถทำงานสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาได้ร่วมกันกำหนดขึ้นได้ดีมากน้อยเพียงใด ซึ่งวิธีการนี้มักถูกเรียกว่า "การบริหารโดยมุ่งเป้าหมาย" (Goal-Oriented Approach)

พาร์สัน (Parsons, 1960 cited in Hall, 1991, pp. 263-264) ได้เสนอตัวแบบหน้าที่ทางสังคม (Social-Function Model) เพื่อเป็นเกณฑ์ใช้ประเมินประสิทธิภาพองค์กร ตัวแบบนี้ตั้งอยู่บนพื้นฐาน 4 ประการหรือความอยู่รอดของระบบสังคมขึ้นอยู่กับการทำงานที่หลัก 4 ประการ ได้แก่ การปรับตัว (Adaptation) การบรรลุเป้าหมาย (Goal Achievement) การบูรณาการ (Integration) และการความสมบูรณของระบบค่านิยม (Latency) ขณะที่ ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 2001, p. 428) ได้กล่าวว่า ความสำเร็จขององค์กรจะต้องประเมินในมิติที่สำคัญ ได้แก่ 1) การพัฒนาวัตถุประสงค์ 2) การบรรลุเป้าหมาย 3) ความพึงพอใจในงาน 4) ศูนย์กลางความสนใจในชีวิต

ตัวบ่งชี้ความสำเร็จทางการบริหารขององค์กรนั้น สจวร์ต-โคตเซ และรอสกิน (Stuart-Kotze & Roskin, 1983, pp. 4-5, 11) กล่าวว่า มีมิติที่สำคัญอยู่ 2 ประการ คือ 1) มิติความสำเร็จทางการบริหาร จะต้องมุ่งอยู่ที่งานของผู้บริหารและการบรรลุเป้าหมายที่สำคัญของงาน คือ การพิจารณา ระดับความสัมฤทธิ์ผลในงานที่สำคัญของผู้บริหาร และผลงานในเรื่องที่สำคัญ ๆ เหล่านั้น เป็นส่วนหลักที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรทั้งหมด 2) มิติความสำเร็จทางการบริหารมุ่งอยู่ที่ พฤติกรรมของผู้บริหารในการทำงานให้สำเร็จ คือ ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจว่าจะปฏิบัติงาน อย่างไม่บรรลุเป้าหมายที่สำคัญ

แมคเกรเกอร์ (McGregor, 1967 อ้างถึงใน จันทราณี, สงวนนาม, 2533, หน้า 84) มีความคิดว่า การกำหนดเกณฑ์ที่วัดความสำเร็จขององค์กรนั้น ควรวัดด้วยเกณฑ์ 4 ประการ ได้แก่ 1) การพึ่งพาอาศัยด้วยกันและกัน (Interdependence) 2) การควบคุมตนเอง (Self-Control) 3) ยุทธวิธีในการบริหารและการนิเทศงาน (Supervision & Management Strategy) และ 4) ความสามารถในการปรับตัวและทำความเข้าใจ (Flexibility and Understanding) เมื่อต้อง ประสบกับภาวะกดดันของสิ่งแวดล้อมทั้งส่วนบุคคลและส่วนรวมของบุคคลในองค์กร

มอทท์ (Mott, 1972, p. 107) กล่าวว่า ในการที่จะวัดความสำเร็จขององค์กรสามารถ วัดได้ด้วยปัจจัย 8 ประการ ได้แก่ 1) ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ที่ผู้ร่วมงานทุกคนในองค์กร ร่วมกันสร้างขึ้น 2) ความสำเร็จในงานย่อยแต่ละงาน 3) ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์เพื่อ แก้ปัญหาของบุคลากรแต่ละคน ในการทำงาน 4) ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์เพื่อ แก้ปัญหาของกลุ่มในการทำงาน 5) ความสามารถในการประสานงานเพื่อแก้ปัญหาระหว่าง บุคคลในองค์กร กับงานที่ทำในสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างบุคคลในองค์กรกับหน่วยงานย่อยที่ ได้รับมอบหมาย 7) ความสามารถในการสนองตอบต่อความต้องการของบุคคลในองค์กรที่ เกี่ยวกับงานอย่างยุติธรรมและเหตุผล และ 8) ระดับของความสำเร็จที่ผู้บริหารตั้งไว้ ส่วน แนวความคิดของ มาดาส และคณะ (Madaus et al., 1980, p. 306) กล่าวถึงความสำเร็จของ องค์กรว่าเกี่ยวข้องกับคำ 2 คำ คือ วัตถุประสงค์ (Objectives) และผลสัมฤทธิ์ของงาน (Achievement) ดังนั้น การที่จะประเมินว่าสถานศึกษาประสบความสำเร็จหรือไม่นั้น ควรเปรียบเทียบระหว่างวัตถุประสงค์ของสถานศึกษากับผลการปฏิบัติตามวัตถุประสงค์นั้น ๆ

สำหรับการประเมินความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน กอร์ตอน (Gorton, 1983, p. 491) ได้กล่าวว่า ขึ้นอยู่กับการประเมินองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการ คือ ความเข้าใจในงาน อาชีพ หมายถึง ความเข้าใจในงานในบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียนและ สมรรถภาพที่จำเป็นต่อความสำเร็จในการบริหารงาน ซึ่งได้แก่ 1) ความสามารถในการแก้ปัญหา 2) ความสามารถในการมองการณ์ไกลในฐานะนักการศึกษา เพื่อเข้าใจแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลง

ในสังคมปัจจุบันสามารถนำไปประยุกต์ต่อการศึกษาระดับสังคมส่วนรวมได้ 3) ความสามารถในการเป็นผู้นำ เพื่อเกิดแรงบันดาลใจที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด 4) ความสามารถในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ และกล้าเผชิญกับความคิดเห็นที่ตรงกันข้ามและอดทนต่อคำวิพากษ์วิจารณ์ทั้งในส่วนตัวและส่วนรวม 5) ความสามารถในการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและมีความรู้สึกไวต่อความต้องการของผู้ร่วมงานและผู้ได้บังคับบัญชา ขณะที่ เทอร์รี่ (Terry, 1960 อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิชาสารณ, 2525, หน้า 127) ให้แนวคิดว่า การประเมินความสำเร็จของโรงเรียนย่อมขึ้นอยู่กับ 1) บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ 2) การกำหนดนโยบายและจุดมุ่งหมายในการทำงาน 3) การอธิบายวิธีการทำงานและลักษณะของงานที่ทำให้แก่เพื่อนร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชาทราบ 4) การมอบอำนาจหน้าที่ให้ และ 5) การส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อมั่นในตนเองว่าสามารถทำงานได้สำเร็จ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีผู้วิจัยได้ค้นคว้า สรุปได้ดังนี้

งานวิจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของโรงเรียน

มาร์ชเนอร์ (Marshner, 1984, p. 74) ได้ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษาว่า มีผู้ให้ความช่วยเหลือต่าง ๆ ถึงแนวทางการปฏิรูปการศึกษาด้วยหนทางที่หลากหลายทางการศึกษา พร้อมกันนั้นยังรวมถึงความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและครูที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ตามสิทธิและหน้าที่ของผู้ปกครองในโรงเรียน และความต้องการที่จะนำความคิดเชิงพหุนิยมมาสู่การศึกษาของรัฐ โดยทางสิทธิหน้าที่ของผู้ปกครองในการเลือกโรงเรียน และการลดบทบาทในการควบคุมนโยบายของโรงเรียน เป็นต้น ซึ่งอยู่ในความพยายามของผู้ปกครองในการปฏิรูปการศึกษาของรัฐ และจากชีวิต ประสบการณ์ และการเฝ้าสังเกตการณ์อย่างใกล้ชิดทั้งของครูและผู้ปกครอง

อเมนู-เทคา (Amenu-Tekaa, 1988, p. 1626-A) ได้วิจัยทัศนคติของชุมชนในการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของชาวอินเดียนแคนาดา พบว่าโครงการทางด้านการศึกษามีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จในชุมชนที่ประชาชนมีส่วนร่วมในโครงการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาที่ตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน จะมีความสอดคล้องกับวัฒนธรรมของชุมชนนั้น ๆ และเมื่อประชาชนมีส่วนร่วมอย่างเข้มแข็งในการจัดการศึกษา จะทำให้การศึกษาประสบความสำเร็จได้ งานวิจัยของอเมนู-เทคา เน้นที่การมีส่วนร่วมจะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของการศึกษา ทั้งนี้ ครูใหญ่หรือผู้บริหารจะต้องมีบทบาทช่วยส่งเสริม

กัสแมน (Guzman, 1988, p. 582-A) ได้ศึกษาผลของการมีส่วนร่วมในการวางแผนเกี่ยวกับการพัฒนาการเป็นผู้นำในรัฐโคโลราโด งานวิจัยเรื่องนี้ศึกษาถึงผลของการมีส่วนร่วมในรูปของคณะกรรมการ เพื่อแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นผู้นำ ได้ข้อสรุปดังนี้

- 1) ผู้เข้าร่วมจะได้ประสบการณ์ ความเข้าใจ ความรู้ และทักษะในการแก้ปัญหา 2) มีทักษะในการสื่อสารและความขัดแย้งทางด้านการบริหารเพิ่มสูงขึ้น 3) เกิดการพัฒนาทางด้านการบริหาร
- 4) มีบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์การที่ดี 5) บรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์การจะได้รับการพัฒนา 6) เกิดการเปลี่ยนแปลง 7) สมาชิกกำหนดแหล่งที่มาของการศึกษา 8) มีกระบวนการวางแผนร่วมกันเพื่อให้เกิดการศึกษา 9) มีกระบวนการปฏิบัติเกี่ยวกับโครงการพัฒนามูลฐานและโครงสร้างของคณะกรรมการ 10) มีกระบวนการทำงานที่ชัดเจน 11) สมาชิกมีลักษณะเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 12) ความเป็นผู้นำไม่ได้ถูกกำหนดโดยบทบาททางกรงาน 13) สมาชิกเป็นผู้กำหนดแนวทางในการพัฒนา 14) ผลลัพธ์ไม่ได้เกิดจากบทบาททางด้านหน้าที่การเงินโดยไม่มีการวางแผน

อับเดล-ฮาดี้ (Abdel-Hady, 1990, p. 3276-A) ได้หารูปแบบของการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารงานการศึกษาในประเทศอียิปต์ ซึ่งให้ข้อคิดว่าการมีส่วนร่วมของชุมชนเป็นหลักการสำคัญของประชาธิปไตย และเป็นมาตรการที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในการปรับปรุงคุณภาพรูปแบบของการมีส่วนร่วมของชุมชน รายงานเรื่องนี้ประกอบด้วย ทศนคติของผู้ปกครองและผู้บริหารต่อการมีส่วนร่วมของชุมชน ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของบุคคลดังกล่าว การกำหนดเป้าหมายของการมีส่วนร่วมของชุมชน ช่องทางการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้ปกครองและผู้บริหาร ความห่วงใยของผู้ปกครอง แรงจูงใจของผู้ปกครองส่วนของการบริหารที่ผู้ปกครองจะต้องเข้าร่วม

คาร์เนย์ (Carney, 1994, p. 194) วิจัยเรื่อง “การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารภาคกีฬากรีฑา” (The Use of Information Technology in Athletic Administration at Selected NCAA Division Institutions) ผู้วิจัยได้ระบุความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านผู้ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ องค์ประกอบด้านองค์การ และ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อหาแนวทางการประยุกต์ผลของการวิจัยในการบริหารภาคกีฬากรีฑา ตัวแปรที่ศึกษา คือ ตัวแปรด้านผู้บริหารภาคกีฬากรีฑาซึ่งประกอบด้วย ลักษณะส่วนบุคคล ทัศนคติต่อคอมพิวเตอร์ การเกี่ยวข้องกับการออกแบบระบบสารสนเทศและการใช้ระบบนั้น ๆ ตัวแปรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ คือ ความพึงพอใจสารสนเทศของผู้ใช้ ผลกระทบของเทคโนโลยีสารสนเทศ ประสิทธิภาพองค์การของภาคกีฬากรีฑา ผลของการวิจัยพบว่า ผู้บริหารภาคกีฬากรีฑาที่มีทัศนคติทางบวกต่อคอมพิวเตอร์ มีความพึงพอใจกับระบบสารสนเทศที่ได้ใช้และเชื่อว่าระบบสารสนเทศช่วยเพิ่มประสิทธิผล

องค์การแม้ว่าผู้บริหารเหล่านั้นไม่ได้เข้ามาเกี่ยวข้องกับระบบสารสนเทศมากนัก นอกจากนี้ยังพบว่าลักษณะองค์การบางอย่างสามารถใช้ในการทำนายสิ่งต่อไปนี้ได้ คือ ผลของกระทบของเทคโนโลยีสารสนเทศ ความพึงพอใจสารสนเทศของผู้ใช้ และประสิทธิผลองค์การ นอกจากนี้ยังพบว่ามีความสัมพันธ์ในทางบวกระหว่างตัวแปรทัศนคติของผู้บริหารกับความพึงพอใจสารสนเทศ การเข้าร่วมของผู้บริหารกับประสิทธิผลองค์การ และผลกระทบของเทคโนโลยีสารสนเทศกับประสิทธิผลองค์การ และมีความสัมพันธ์ระหว่างการเข้ามาเกี่ยวข้องของผู้บริหารกับความพึงพอใจในระบบสารสนเทศ ความเข้าใจที่เพิ่มสูงขึ้นในองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของเทคโนโลยีสารสนเทศและการใช้ประโยชน์ที่มีประสิทธิผลจะช่วยผู้บริหารในการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ ผลจากการวิจัยทำให้ผู้บริหารเข้าใจอิทธิพลที่ทำให้เกิดความสำเร็จและวิธีการใช้ประโยชน์จากลักษณะองค์การและทรัพยากรให้ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้มีประสิทธิผลสูงสุด

ศุภมาศ การะเกตุ และคณะ (2545, หน้า 175) ทำการวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาประจำโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก พบว่าคณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในระดับปานกลางโดยคณะกรรมการสถานศึกษาที่เป็นผู้แทนครูมีส่วนร่วมสูงสุด

สำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เขตการศึกษาที่ 1 (2544, หน้า 14) ได้สังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพและชุมชนของสถานศึกษาในเขตการศึกษาที่ 1 พบว่า ปัจจัยและเงื่อนไขสำคัญที่ทำให้สถานศึกษาสามารถทำงานร่วมกับชุมชนได้คือ การมีวิสัยทัศน์ในเรื่องการศึกษาของชุมชนร่วมกันมีส่วนร่วมและความสนับสนุนจากภาคภาคีอื่น ๆ โครงสร้างของการจัดการศึกษาเป็นแบบแนวราบและชุมชนมีเงื่อนไขพื้นฐานเพื่อการพัฒนา

งานวิจัยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหาร

ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม (2538, หน้า 186) วิจัยเรื่อง "การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของศึกษานิเทศก์จังหวัดที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การสำนักงานศึกษานิเทศก์จังหวัด" มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบตามสายของศึกษานิเทศก์จังหวัด ประเมินประสิทธิผลขององค์การสำนักงานศึกษานิเทศก์จังหวัดและวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนของศึกษานิเทศก์จังหวัดกับประสิทธิผลองค์การสำนักงานศึกษานิเทศก์จังหวัด ผู้วิจัยกำหนดตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของสำนักงานศึกษานิเทศก์จังหวัด โดยการวิเคราะห์เอกสาร (Content Analysis) เกี่ยวกับความเป็นมาและสภาพปัจจุบันของสำนักงานศึกษานิเทศก์จังหวัดตามรูปแบบบูรณาการ (Integrated

Model) ของ Hoy และ Miskel และวงจรชีวิตขององค์การ (Organizational Life Cycle) ตามแนวคิดของ Robbins ได้ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลที่สอดคล้องกับลักษณะของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในปัจจุบัน 5 ด้าน คือ ความสามารถในการปรับตัว ความสามารถในการผลิตและบริการ ความสามารถในการประสานงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อสำนักงาน ผลการวิจัยพบว่า ความสำคัญของตัวบ่งชี้ข้างต้นเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความสามารถในการประสานงาน ความสามารถในการปรับตัว ความสามารถในการผลิตและบริการ ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อสำนักงานในด้านความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนของศึกษาธิการจังหวัดกับประสิทธิผลขององค์การสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนั้น

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถช่วยเสริมประสิทธิผลขององค์การสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด โดยรวมที่ดี ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนโดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนด้านการให้รางวัลอย่างเหมาะสมมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเป็นบวก และเมื่อจำแนกแต่ละตัวบ่งชี้ พบว่า

1. ประสิทธิผลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ด้านความสามารถในการปรับตัว เพิ่มขึ้นจะสัมพันธ์กับการที่ศึกษาธิการจังหวัดมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างบารมีเพิ่มขึ้น และมีภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนด้านการบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยทางอ้อมลดลง
2. ประสิทธิผลขององค์การสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดด้านความสามารถในการผลิตและบริการเพิ่มขึ้นจะสัมพันธ์กับการที่ศึกษาธิการจังหวัดมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างบารมีและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนด้านการให้รางวัลอย่างเหมาะสมเพิ่มขึ้น และมีภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนด้านการบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยอ้อมลดลง
3. ประสิทธิผลขององค์การสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ด้านความสามารถในการประสานงานเพิ่มขึ้นจะสัมพันธ์กับการที่ศึกษาธิการจังหวัด มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นขวัญปัญญาและการคำนึงถึงเอกบุคคคลเพิ่มขึ้นและมีภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนด้านการบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยอ้อมลดลง
4. ประสิทธิผลขององค์การสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ด้านความพึงพอใจในการทำงาน เพิ่มขึ้นจะสัมพันธ์กับการที่ศึกษาธิการจังหวัดมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจและการคำนึงถึงเอกบุคคคลเพิ่มขึ้นและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนด้านการบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยตรงลดลง ประสิทธิภาพของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดด้านการผูกพันต่อสำนักงานเพิ่มขึ้นจะสัมพันธ์กับการที่ศึกษาธิการจังหวัดมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างบารมีเพิ่มขึ้นและมีภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนด้านการบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยอ้อมลดลง

กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536, หน้า 283) ได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์ประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง 230 โรงเรียน แบบสอบถามผู้บริหาร 230 คน และครูผู้สอน 981 คน จากการศึกษาพบว่า โรงเรียนที่มีผู้บริหารดำรงตำแหน่งทางการบริหารแตกต่างกันมีประสิทธิผลไม่แตกต่างกัน ตัวพยากรณ์ที่จะทำให้โรงเรียนประสิทธิผลมี 6 ประการ เรียงตามลำดับ 1) พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ 2) ขนาดของโรงเรียน 3) ความสามัคคีของครู 4) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ 5) การได้รับการอบรมทางการบริหาร และ 6) อัตราส่วนระหว่างครูที่มีวุฒิปริญญาต่อครูที่มีวุฒิต่ำกว่า โดยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยปัจจัยการบริหารการศึกษาที่สัมพันธ์กับประสิทธิผล ในการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา เขต 1 ไว้ดังนี้ 1) ปัจจัยการบริหารการศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 2) มีปัจจัยการบริหารการศึกษาอย่างน้อย 1 ปัจจัย สามารถทำนายประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1

อดัม (Adams, 1993, p. 193) วิจัยเรื่อง "ภาวะผู้นำองค์การ และผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์การการศึกษา 60 โรงเรียน" (Organizational Leadership and Its Impact on School Effectiveness: A Case Study of Sixty School within a Suburban School District) เป็นการศึกษาในสาขาบริหารการศึกษาและการจัดการอื่น ๆ ได้ยืนยันหลักฐานว่าแบบภาวะผู้นำที่หลากหลายสามารถตัดสินใจประสิทธิผลขององค์การได้ ผู้วิจัยเสนอว่าการควบคุมตามลำดับขั้น หรืออิทธิพลที่ตั้งอยู่ในรูปของภาวะผู้นำองค์การซึ่งมีอำนาจ ถูกพบในระดับองค์การที่หลากหลายและถูกแสดงออกโดยสมาชิกขององค์การนั้น ๆ วัตถุประสงค์ของการศึกษาเรื่องนี้ เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำองค์การ เช่น ประสิทธิภาพโรงเรียนโดยเฉพาะภาวะผู้นำเสมือน คุณภาพขององค์การที่สามารถวัดได้ตามหน้าที่ขององค์การ 4 ประการ ที่สามารถทำนายประสิทธิผลได้ คือ ความสามารถในการปรับตัว การบรรลุเป้าหมาย การบูรณาการ และการรักษาแบบแผนวัฒนธรรมขององค์การ และการรักษาแบบแผนวัฒนธรรมขององค์การ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาประกอบด้วยบุคคลจำนวน 1,500 คน ซึ่งเป็นตัวแทนบทบาทและตำแหน่งที่หลากหลายที่อยู่ในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในเมือง โดยสุ่มตัวอย่างแบบ Stratified Random Sampling เลือกบุคคลในโรงเรียน 60 โรง ๆ ละ 25 คน เครื่องมือวิจัยที่ใช้มีกราฟและแบบสอบถามการควบคุมองค์การ (The Organizational Control Questionnaires/ Graph) วัดปริมาณภาวะผู้นำองค์การที่มีอยู่ในโรงเรียน ดัชนีของประสิทธิผลขององค์การที่รับรู้ แบบสอบถามความพึงพอใจโดยภาพรวม และแบบสอบถามความจงรักภักดีต่อองค์การ วัดความสามารถในการปรับตัวการบรรลุเป้าหมาย การบูรณาการ และการรักษาแบบแผนวัฒนธรรมขององค์การ เพื่อ

จัดลำดับของประสิทธิผลที่รับรู้ของแต่ละโรงเรียน ข้อมูลถูกรวบรวมโดยเครื่องมือทั้ง 4 ข้างต้นได้ถูกนำมาศึกษาความสัมพันธ์ วิเคราะห์ถดถอย และวิเคราะห์เส้นทางเพื่อตรวจสอบผลกระทบความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำองค์การที่มีต่อหน้าที่ขององค์การ 4 ประการข้างต้น และวัดการกระทำต่อดัชนีการรับรู้และอิสระของประสิทธิผล มาตรวัดประสิทธิผลที่เป็นอิสระรวมด้วยคะแนนผลการเรียนรู้ที่ได้จาก Stanford Achievement Test ที่เป็นผลการเรียนที่เกิดขึ้นจริงและเป็นตัวทำนายการขาดเรียน อัตราการเปลี่ยนงานของบุคลากรประจำ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำองค์การจะสัมพันธ์กับหน้าที่ขององค์การทั้ง 4 ประการตามที่ Person กล่าวไว้ และสัมพันธ์กับระดับประสิทธิผลขององค์การที่เพิ่มขึ้นและอาจกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำองค์การจะเป็นตัวพยากรณ์ที่สำคัญของประสิทธิผลขององค์การ

สมิธ (Smith, 1994, p. 178) วิจัยเรื่อง "ภาวะผู้นำของครูใหญ่ ความไว้วางใจของเพื่อนร่วมงาน ความไม่พอใจ และประสิทธิผลของโรงเรียน" (Principal Leadership, Faculty Trust, Teacher Compliance and School Effectiveness) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะภาวะผู้นำที่เฉพาะเจาะจงของครูใหญ่ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความสามารถของครูใหญ่นั้น ๆ ที่ทำให้ครูเกิดความยอมรับการริเริ่มภาวะผู้นำ พฤติกรรมชนิดใดของครูที่สร้างบรรยากาศของความไว้วางใจให้เกิดในหมู่เพื่อนร่วมงาน และตรวจสอบว่าลักษณะภาวะผู้นำของครูใหญ่ที่สร้างความไว้วางใจและความไม่พอใจ ยังคงนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนด้วยหรือไม่ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูและผู้บริหารโรงเรียน 60 โรงเรียน จำแนกเป็นโรงเรียนประถมศึกษา 30 โรงเรียน และโรงเรียนมัธยมศึกษา 30 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่ได้จากการสุ่มในแต่ละโรงเรียนตอบชุดเครื่องมือวิจัย เก็บรวบรวมข้อมูลด้านภาวะผู้นำของครูใหญ่โดยเก็บรวบรวมจากครูชุดแรก และข้อมูลด้านขอบเขตการยอมรับ ความไว้วางใจ และประสิทธิผลตามการรับรู้เก็บจากอีกกลุ่มหนึ่ง เพราะหน่วยของการวิเคราะห์คือโรงเรียน มิใช่บุคคล กระบวนการได้ช่วยรักษาไว้ซึ่งความเป็นอิสระด้านระเบียบวิธีระหว่างตัวแปรตามกับตัวแปรอิสระ อนุกรมของการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ และการถดถอยพหุคูณได้แสดงให้เห็นความสำคัญของโครงสร้างการริเริ่มในการพัฒนาความตั้งใจต่อการอำนวยความสะดวก

ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำเท่านั้นที่สร้างความเป็นเฉพาะเจาะจง และการผันแปรที่มีความสำคัญต่อขอบเขตการยอมรับของครู แม้ว่ามีแนวโน้มบางประการสำหรับการพิจารณาอธิบายถึงความไม่พึงพอใจที่พยายามให้เกิดขึ้น มันไม่ได้ขึ้นอยู่กับสภาพการณ์ที่มีความสำคัญของความไม่พอใจ ยิ่งกว่านั้นความนิยมในอำนาจตามหน้าที่ไม่ได้ส่งเสริมให้เกิดความไม่พึงพอใจที่พยายามให้เกิดขึ้นและไม่สัมพันธ์กับโครงสร้างการริเริ่ม ลักษณะดังต่อไปนี้ของครูใหญ่มีความสามารถร่วมกันทำนายบรรยากาศของความไว้วางใจ คือ โครงสร้าง

การริเริ่ม การให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงาน อิทธิพล และการไม่ติดยึดในอำนาจโดยที่โครงสร้างการริเริ่ม เป็นตัวแปรภาวะผู้นำที่มีความสำคัญมากที่สุดในทำให้เกิดความไว้วางใจ สุดท้ายตัวแปรภาวะผู้นำที่สำคัญในการรับรู้ของครูด้านประสิทธิผลองค์การ คือ อิทธิพลของครูใหญ่ในฐานะผู้บังคับบัญชา

งานวิจัยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมของครู

พวงเพชร วัชรอยู่ (2536, หน้า 133-135) ได้ศึกษาลักษณะบทบาทที่สัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของหัวหน้าภาควิชาที่เป็นสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐ ผลการวิจัยพบว่า 1) หัวหน้าภาควิชาที่เป็นสตรีนั้นส่วนใหญ่ตัดสินใจโดยการให้อาจารย์มีส่วนร่วม 2) การตัดสินใจในแต่ละภารกิจไม่แตกต่างกัน 3) หัวหน้าภาควิชาที่เป็นสตรีที่มีลักษณะทางชีวสังคมแตกต่างกันมีการตัดสินใจไม่แตกต่างกัน 4) ความคลุมเครือในบทบาทภาระงานตามบทบาท และความขัดแย้งในบทบาท ทำนายการตัดสินใจของหัวหน้าภาควิชาที่เป็นสตรีที่มีพฤติกรรมร่วมมือต่ำได้มากกว่า หัวหน้าภาควิชาที่เป็นสตรีที่มีพฤติกรรมร่วมมือสูง 5) ชีวสังคม ลักษณะภาควิชาและบทบาทของหัวหน้าภาควิชาที่เป็นสตรี ทำนายการตัดสินใจของหัวหน้าภาควิชาที่เป็นสตรีที่มีพฤติกรรมร่วมมือต่ำ ได้มากกว่าหัวหน้าภาควิชาที่เป็นสตรีที่มีพฤติกรรมร่วมมือสูง 6) ชีวสังคมลักษณะภาควิชา บทบาทและพฤติกรรมความร่วมมือสามารถทำนายการตัดสินใจของหัวหน้าภาควิชาที่เป็นสตรีได้ สรุปได้ว่า ความคลุมเครือในบทบาท ภาระงานตามบทบาท และความขัดแย้งในบทบาทมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของหัวหน้าภาควิชาที่เป็นสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐ

มนสิข ลิทธิสมบุญ (2536, หน้า 79-82) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ได้ผลสรุปคือ ควรมีหน่วยงานพัฒนาอาจารย์โดยตรง โดยแต่งตั้งอาจารย์จากคณะต่าง ๆ ร่วมดำเนินการโดยมีบุคคลที่มีประสบการณ์และเชี่ยวชาญด้านการพัฒนาอาจารย์โดยตรง และมีจำนวนมากพอเพื่อรับผิดชอบและกำกับดูแลโครงการต่าง ให้เป็นระบบและจัดอย่างต่อเนื่องในกรอบภาระหน้าที่หลักของสถาบันอุดมศึกษา และกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ ควรเป็นไปตามความต้องการและความสนใจของอาจารย์โดยส่วนรวม ซึ่งรูปแบบการพัฒนาอาจารย์จะต้องสอดคล้องกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ นอกจากนั้นควรมีการสนับสนุน และเร่งรัดให้ผู้บริหารทุกระดับในสถาบันอุดมศึกษา และภาครัฐบาล ได้ให้ความร่วมมือและเห็นความสำคัญในมาตรการที่จะสนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาอาจารย์ให้มากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะงบประมาณในด้านการพัฒนาอาจารย์

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2542, หน้า 43) ได้จัดการประชุมสัมมนาครูต้นแบบปี 2541 ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติเป็นผู้จัดขึ้นเพื่อให้ทราบว่า

“ครูที่ดี” ในมุมมองของครูและนักเรียนมีลักษณะอย่างไรบ้าง ผลปรากฏว่าจาก สรุปตัวบ่งชี้ ลักษณะครูที่ดีเรียงตามลำดับ ดังนี้ 1) ต้องมีความรักและเข้าใจเด็ก มีความเมตตา ปรารถนาดี รักเด็ก 2) ยิ้มแย้มแจ่มใส น่าศรัทธา มองโลกในแง่ดี 3) เสียสละ อุทิศเวลา เป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมและประโยชน์ที่จะเกิดกับตัวเด็กมากกว่าประโยชน์ส่วนตน 4) พัฒนาตนเองเสมอ ใฝ่รู้ใฝ่เรียน มีความคิดสร้างสรรค์ ไม่หยุดนิ่ง 5) มีมนุษยสัมพันธ์ อยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมอย่างมีความสุข 6) ซื่อสัตย์ อุดมคติ ขยันหมั่นเพียร จริงใจ ตั้งใจค้นหาศักยภาพของเด็ก 7) ตั้งใจสอน มีความสามารถในการปฏิบัติงานสอน มีการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง 8) มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถวิเคราะห์หาคำหลักสูตร เชื่อมโยงกับสิ่งแวดล้อมในชีวิตจริง ในการจัดการเรียนการสอน 9) ตรงต่อเวลา จัดสรรเวลาและกิจกรรมอย่างเป็นระบบ 10) มีความรับผิดชอบ มุ่งมั่นแก้ปัญหาให้นักเรียนรายบุคคล 11) รักและศรัทธาในวิชาชีพครู 12) ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี แต่งกายและวางตนเหมาะสม เป็นที่ยอมรับและน่าศรัทธา 13) ยอมรับความคิดเห็น และความสามารถของผู้อื่น 14) ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลและมีความเชื่อว่าเด็กทุกคนมีศักยภาพในการเรียนรู้ได้ 15) เป็นนักประสานและร่วมมือกับบ้านและชุมชน อย่างสร้างสรรค์

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 อ้างถึงใน วิทยากร เชียงกุล, 2542, หน้า 7) ได้สำรวจทัศนคติของนักเรียนเกี่ยวกับ ครูที่เด็กชอบและไม่ชอบ ในการประชุม สัมมนาเด็ก ซึ่งจัดโดยสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติร่วมกับองค์การยูนิเซฟและสถาบัน ศิลปวัฒนธรรม เพื่อการพัฒนา เมื่อวันที่ 29 พฤศจิกายน 2541 มีการสอบถามนักเรียน 304 คน จาก 76 จังหวัด ที่มาร่วมประชุม สรุปลักษณะของครูที่เด็กชอบและไม่ชอบได้ดังนี้ 1) ครูที่เด็กชอบ คือ ครูที่เอาใจใส่ดูแลนักเรียน ครูที่คอยให้คำปรึกษาในเวลาที่นักเรียนมีปัญหา ครูที่ชอบเล่าเรื่อง ตลกให้ฟังประกอบการเรียน ทำให้นักเรียนสนุกสนาน ครูที่พาไปทัศนศึกษา ครูที่มีความยุติธรรม ครูที่รับฟังความคิดเห็นของเด็ก ครูที่มีเหตุผล ครูใจดี ครูให้ความอบอุ่นเหมือนแม่ ครูที่ใช้สื่อ การสอนที่ดี ครูที่ให้กำลังใจนักเรียนอยู่เสมอเวลาที่นักเรียนทำสิ่งที่ดี 2) ครูที่เด็กไม่ชอบคือ ครูที่มีความประพฤติทำให้เด็กรู้สึกแสบ ไม่ว่าจะเป็นการล้อเลียน ฟังเด็กข้างเดียว ไม่ใช่เหตุผล ชอบเข้าข้างลูกครูด้วยตัวเอง ไม่มีความยุติธรรม บางครั้งมีการทรมานตีเด็ก วิชาไหนที่ไม่ เข้าใจเข้าไปสอบถามก็ไม่ได้ได้รับความสนใจจากครู เอาเวลาราชการไปทำเรื่องส่วนตัว ดื่มสุรบบ้าง เสพกัญชา บุหรี่บ้าง ขาดประกันบ้าง ครูบางคนไม่ค่อยสอน ได้แต่สั่งงานให้ทำและมีการขู่เด็ก ๆ ไม่ให้บอกคนอื่น ทำให้เด็กมีความทุกข์ ครูให้งานเยอะ สอนเกินเวลา และครูใจร้ายที่ขี้ใจเด็ก

ฮอลโลเวย์ และลอง (Holloway & Long, 1998 อ้างถึงใน ผจญ โกจารย์ศรี, 2545, หน้า 27) ได้ศึกษาความเกี่ยวข้องระหว่างการพัฒนาครูและการปรับปรุงโรงเรียนโดยใช้ กลุ่มร่วม

แลกเปลี่ยนการปฏิบัติงาน (Shared Practice Groups) ในการปรับปรุงการสอนของครูในโรงเรียน ประถมศึกษา พบว่า 1) การเติบโตของนักเรียน ได้รับผลกระทบและอิทธิพลจากการเติบโตทาง วิชาชีพของครู มากกว่าสิ่งอื่นใดในโรงเรียน 2) การพัฒนาครูจะได้ผลน้อยลง หากการพัฒนานั้น ต้องปฏิบัติตามแผนและโครงการที่จัดไว้อย่างเข้มงวด ไม่มีความยืดหยุ่น 3) ความเปลี่ยนแปลง ในโรงเรียนที่มีผลต่อการพัฒนาการเรียนการสอนในระดับลึกนั้น จะต้องเกิดจากครูและผู้บริหาร โรงเรียน ที่ร่วมกันเรียนรู้และจับมือกันปฏิบัติงาน ภายใต้บรรยากาศของการสนับสนุนดูแลกัน กลุ่มร่วมแลกเปลี่ยนการปฏิบัติงาน คือกลุ่มของครูจากโรงเรียน 2-3 โรงเรียน ที่มาพบกันเป็นประจำ เพื่ออภิปรายและใช้ความพยายามร่วมกันในการผลักดันและพัฒนางานสอนของตนเอง รูปแบบ ของการพบปะและการพัฒนางานไม่ตายตัว ลักษณะของกลุ่มร่วมแลกเปลี่ยนการปฏิบัติงาน เป็น ดังนี้ 1) เป็นตัวแทนของโรงเรียนในการร่วมกันกำหนดจุดเน้นของความสนใจร่วมกัน 2) ครูที่เป็น ตัวแทนของโรงเรียนมาด้วยความสมัครใจ ไม่ใช่ถูกส่งมา 3) อย่างน้อยต้องมีครู 2 คน ที่มาจาก โรงเรียนเดียวกันในแต่ละกลุ่มย่อย 4) แต่ละกลุ่มย่อยต้องมีครูมาจากโรงเรียนอย่างน้อย 3 โรงเรียน 5) ประเด็นในการอภิปรายคือผลผลิตจากห้องเรียน (Classroom Products) เช่น ผลงานของนักเรียน หรือผลการทำกิจกรรมของนักเรียน 6) กลุ่มจะทำบทบาทเป็นผู้ให้คำแนะนำ ขณะเดียวกันก็เป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อนำไปใช้ด้วย 7) ความถี่ในการพบปะกัน เป็นไปตามที่กลุ่มต้องการ แต่ไม่นานเกิน 2 สัปดาห์ 8) จำนวนสมาชิกในแต่ละกลุ่ม ประมาณ 12 คน (มากกว่าหรือน้อยกว่านี้ไม่เกิน 6 คน) โดยผู้วิจัยได้เน้นศึกษาใน 3 ประเด็นหลัก คือ ผลของการใช้วิธีร่วมมือกัน (Collaborative Approach) ที่มีต่อการเรียนรู้ในวิชาชีพ ภาพสะท้อน ของการพัฒนาครูและบทบาทของผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) ผลการวิจัยสรุปได้ว่า การใช้วิธีการร่วมมือกันในการเรียนรู้วิชาชีพ ทำให้เกิดบรรยากาศที่กระตุ้นการเรียนรู้ของครูและ กลุ่มกลายเป็นเสมือนบ้านที่ปลอดภัย (Safe House) สำหรับการพัฒนาความเป็นครูวิชาชีพซึ่ง สมาชิกแต่ละคนจะได้เรียนรู้ถึงการยอมรับตนเองและยอมรับผู้อื่น และจากการศึกษาวิธีการ สะท้อนการปฏิบัติของครูและภาพที่ครูสะท้อนออกมา สรุปได้ว่า การที่ครูนำกิจกรรมที่เด็กปฏิบัติ มาบอกเล่าและเปรียบเทียบในที่ประชุม นั้น เป็นสิ่งที่เร้าความสนใจและเร้ากระบวนการปฏิบัติมี พลังมากขึ้น ทำให้การพัฒนาวิชาชีพของครูแต่ละคนมีความชัดเจนและครูสามารถใช้วิธีการ สะท้อนการปฏิบัติเป็นเครื่องมือในการพัฒนาตนเองได้

มนัส เรืองเดช (2540, หน้า 125) ได้ทำวิจัยเรื่องการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้น ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ครูผู้สอนวิชาสังคมศึกษา ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 จำนวน 300 คน นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 – มัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 1,080 คน จากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง วิชาสังคมศึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ปรากฏว่า ครูผู้สอนวิชาสังคมศึกษา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ทุกด้าน นักเรียนมีความสนใจ มีความสุขในการเรียนและพึงพอใจการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูอยู่ในระดับมาก

เจริญฤทธิ์ จันทร์เจริญ (2543, หน้า 98) ได้ทำการวิจัยเรื่องการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง กลุ่มทักษะภาษาไทย ระดับประถมศึกษา ในโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอน กลุ่มทักษะภาษาไทย จำนวน 301 คน นักเรียน 370 คน ผลการวิจัย ปรากฏว่า การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของครูกลุ่มทักษะภาษาไทย ได้ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการสอนของครูกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดพบว่าพฤติกรรมการสอนของครูกลุ่มทดลองมีผลการสอนทุกด้านสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นักเรียนมีความสนใจ มีความสุขในการเรียนและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมอยู่ในระดับมาก จากผลการวิจัยเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ช่วยให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูมีประสิทธิภาพและส่งผลให้เกิดประสิทธิผลต่อผู้เรียน ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด ทำให้นักเรียนสนใจ มีความสุขในการเรียน มีความรู้ ความเข้าใจ และพึงพอใจในการเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนการสอนที่ครูจัด

อำรุง จันวานิช และคณะ (2527, หน้า 70-71) พบว่าในสภาพการทำงานของครูในกลุ่มตัวอย่าง ครูส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ห้องทำงานของตนมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกสบายในการปฏิบัติงานน้อยไป และไม่ได้รับการสนับสนุนทางด้านอุปกรณ์ที่จำเป็นต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ อย่างไรก็ตาม ครูส่วนใหญ่เห็นว่าโรงเรียนจัดสวัสดิการในด้านต่าง ๆ พอประมาณ ตลอดจนครูส่วนใหญ่เห็นว่า ครูใหญ่สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี สนับสนุนช่วยเหลือให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เป็นผู้เสนอแนะความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่ดีในการปรับปรุงประสิทธิภาพของโรงเรียน รายงานความเคลื่อนไหวของทางโรงเรียนให้คณะครู และบุคลากรอื่น ๆ ทราบอยู่เสมอ ซึ่งทำให้ขวัญกำลังใจครูดี ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะมีผลต่อประสิทธิภาพการเรียนการสอน รวมทั้งประสิทธิภาพโรงเรียน

จุมพล พูลภัทรชีวิน (2532, หน้า 91-92) ได้ศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อสัมฤทธิ์ผลของโรงเรียนเอกชนพบว่า โรงเรียนเอกชนที่มีสัมฤทธิ์ผลสูงสามารถจัดสวัสดิ์ อุปกรณ์ ตลอดจนสื่อการสอน ได้ทันสมัยและพร้อมกว่าโรงเรียนเอกชนที่มีสัมฤทธิ์ผลต่ำ นอกจากนี้การจัดสวัสดิการของครูในโรงเรียนเอกชนสัมฤทธิ์ผลต่ำ ไม่ดี จากการสัมภาษณ์ครูส่วนใหญ่ในโรงเรียนเอกชนที่มีสัมฤทธิ์ผลต่ำ รายงานว่าบรรยากาศในการทำงานดี ครูและผู้บริหารมีความเข้าอกเข้าใจ ในขณะ

ที่ครูโรงเรียนเอกชนสัมฤทธิ์ผลสูง รายงานว่าระบบการบริหารเป็นถึงประชาธิปไตยก็เกิดจากการมีการติดตามผลการทำงานอย่างต่อเนื่อง จากแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอาจกล่าวได้ว่าการสนับสนุนทางสังคมเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งต่อประสิทธิผลของหน่วยงาน หรือโรงเรียน ทั้งนี้เพราะหากครูได้รับการสนับสนุนทางสังคมที่เหมาะสมย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจเกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน ซึ่งจะมีผลต่อการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และมีส่วนทำให้โรงเรียนมีประสิทธิผล สำหรับงานวิจัยฉบับนี้จะประสานแนวคิดของแฮลล์และแพบเบอร์ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาทำการศึกษาวิเคราะห์ โดยจะพิจารณาการสนับสนุนทางสังคมของครูโรงเรียนเอกชนใน 3 ด้าน ได้แก่ 1) การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ โดยพิจารณาจาก ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและครู ตลอดจนการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เช่น การให้มีส่วนร่วมในการรับฟังความคิดเห็น การให้ประชาธิปไตยในการทำงาน การให้ความมั่นคงในการทำงาน 2) การสนับสนุนด้านวัตถุและบริการ จะพิจารณาจากการให้ความช่วยเหลือแก่ครูในด้านวัตถุบริการ การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ ทั้งค่าตอบแทนที่เป็นเงินและที่ไม่เป็นตัวเงิน เช่น วันหยุด วันลา การจัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ การให้เครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน ตลอดจนการจัดสวัสดิการต่าง ๆ แก่ครู 3) การสนับสนุนทางด้านข้อมูล ข่าวสาร การประเมินผล โดยพิจารณาจากการพัฒนาทางด้านความรู้ ทักษะ ทัศนคติ การให้คำแนะนำ แนวทางในการทำงาน ติดตามประเมินผลการทำงานอย่างต่อเนื่อง ให้ข้อมูลย้อนหลังเพื่อให้ครูสามารถพัฒนาตนเองในการทำงานให้ดีขึ้น

บุรุก และกรีนกลาส (Burke & Breenglass, 1989, pp. 55-63 อ้างถึงใน ภารดี อนันต์นาวี, 2545, หน้า 81) พบว่า ถ้าครูได้รับการสนับสนุนของครูย่อมทำให้เกิดความท้อแท้ในการทำงานน้อยลง และจะส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษาและประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัสเซล และคณะ (Russell et al., 1987, p. 269) พบว่าการได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนให้บรรลุผลสำเร็จและส่งผลถึงความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเป็นอย่างมาก การสนับสนุนทางสังคม จากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน คู่สมรส เพื่อน หรือญาติ รวมกันสามารถทำนายอาการผิดปกติของครูได้ 50-60 % โดยที่การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาที่ต่างกัน มีผลทำให้อาการผิดปกติด้านปัญหาทางอารมณ์ ความสัมพันธ์กับนักเรียนและการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จของครูแตกต่างกัน

บุญเรือน หมั่นทรัพย์ (2538, หน้า 117) พบว่าการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครูสามารถทำนายประสิทธิผลการจัดการศึกษาได้ นอกจากนี้ยังพบว่า การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาพจิตและความพึงพอใจในงาน ดังนั้น จึงมีความเป็นไปได้ว่าผู้ที่มี

การสนับสนุนทางสังคมสูงจะมีสุขภาพจิตดีและความพึงพอใจในการทำงานสูง และอาจคาดได้ว่า มีครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อย ที่อยู่ในกลุ่มที่มีการสนับสนุนทางสังคมต่ำ และมีอายุน้อย จะมีความพึงพอใจในการทำงานต่ำกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อย แต่อยู่ในกลุ่มตรงข้ามอีก 3 กลุ่ม โดยเฉพาะในกลุ่มที่มีการสนับสนุนทางสังคมสูงและอายุมาก นอกจากนี้การสนับสนุนทางสังคมของครู โดยที่ผู้บริหารและสถานศึกษาร่างบรรยากาศในการปฏิบัติงาน ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนให้ครูปฏิบัติงาน โดยมีการช่วยเหลือให้การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ทั้งทางด้านวัตถุ อุปกรณ์ สิ่งของ ข้อมูล ข่าวสาร อารมณ์และอื่น ๆ เพื่อให้ครูเกิดทัศนคติที่ดีต่องาน เกิดความผูกพัน ความพึงพอใจในงาน ย่อมทำให้เกิดความท้อแท้้น้อยลง ส่งผลต่อความสำเร็จและเกิดประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาของสถานศึกษา มีผลทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดี

บัญชา แสงหวิ (2539, หน้า 272) พบว่า การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของ ครูผู้สอนเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพของครูผู้สอน ในการจัดประสบการณ์ ให้แก่เด็กระดับก่อนประถมศึกษา จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอาจสรุปได้ว่า การสนับสนุนทางสังคม ของครูเป็นปัจจัยที่สำคัญ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการจัดการศึกษาและประสิทธิผลของ สถานศึกษา หากครูได้รับการสนับสนุนทางสังคมที่เหมาะสมจะทำให้เกิดความพอใจ มีขวัญ กำลังใจ ในการปฏิบัติงาน และประกอบอาชีพด้วยความตั้งใจ ทুমเท ซึ่งจะทำให้การจัดการศึกษา ของสถานศึกษาประสบความสำเร็จและเกิดประสิทธิผล

แกนสเตอร์ และคณะ (Ganster et al., 1986 อ้างถึงใน รุ่งทิพย์ สมานรักษ์, 2536, หน้า 43) พบว่า บุคคลที่ขาดการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ได้รายงานตนเองว่าไม่มีความพอใจ ในการทำงาน

อัลเฟรด (Allred, 1981, p. 4218-A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญของครูและ รูปแบบการบริหารของครูใหญ่ พบว่า การได้รับความเห็นใจจากครูใหญ่มีผลต่อการทำงานของครู

เลอร์ตีโด (Lortie, 1975, p. 72) มีความคิดเห็นว่าครูที่เข้ารับการบรรจุใหม่ โดยเฉพาะ กลุ่มที่มีอายุน้อย จะเกิดความวิตกกังวลสูง ถ้าไม่ได้รับการช่วยเหลืออย่างเพียงพอจากเพื่อนครู และผู้บังคับบัญชา

ภารดี อนันต์นาวิ (2545, หน้า 123) พบว่า การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครูมี ความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

งานวิจัยที่เกี่ยวกับคุณลักษณะของนักเรียน

ฮาสแลม และบราวน์ (Haslam & Brown, 1988, p. 223) ศึกษาผลของการฝึก พฤติกรรมการเรียนที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ผลจากการวิจัยพบว่า การให้ความรู้และ การฝึกทักษะทางการเรียน ส่งผลให้ผู้เรียนมีความรู้เกี่ยวกับการเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ และ

สามารถช่วยปรับปรุงพฤติกรรมการเรียนรู้ เจตคติต่อการเรียน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้ดีขึ้น

ไคร์สเตด (Kierstead, 1994, p. 732) ได้ทำการศึกษาแล้วพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และเจตคติต่อการเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จทางวิชาการ

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2524, หน้า 171-184) ได้ทำการศึกษาพบว่า องค์ประกอบที่ทำให้ นิสิตที่ประสบความสำเร็จในการเรียน คือ ตัวผู้เรียน โดยที่ผู้เรียนต้องมีความตั้งใจในการเรียน รวมทั้งมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย

อุดร กล้าขยัน (2536, หน้า 70) ทำการศึกษาวิจัย พบว่า เจตคติต่อการเรียนมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียน

งานวิจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิผลของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เจียบ ไทยยิ่ง (2539, หน้า 177) วิจัยเรื่อง "ประสิทธิผลขององค์การระบบเปิด: กรณีศึกษา การบริหารของคณะบริหารระดับอธิบดีและรองอธิบดีสถาบันราชภัฏ" โดยบูรณาการกรอบความคิด ทฤษฎีการบริหารและองค์การระบบเปิด แนวคิดในการประเมินผล และหลักการอุดมศึกษา โดยใช้ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในสถาบันราชภัฏเป็นตัวแทนในการศึกษา ผู้วิจัยได้พัฒนาตัวแบบ การวิเคราะห์ 3 ตัวแบบ คือ ตัวแบบเชิงระบบ ตัวแบบเชิงพฤติกรรม และตัวแบบเชิงเป้าหมาย ผลการวิจัยพบว่า ในตัวแบบเชิงระบบประสิทธิผลองค์การเกิดจากปัจจัยในองค์การระบบเปิด คือ ปัจจัยด้านทรัพยากร ปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมและภูมิหลังของผู้บริหาร ทั้งนี้ คณะผู้บริหารยืนยันว่าประสิทธิผลองค์การเป็นผลจากความสามารถในการใช้หลักการบริหาร ร้อยละ 64 ซึ่งได้แก่ ความสามารถในการจูงใจให้อาจารย์ทำงาน การมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม การวางแผน การใช้คน และการปรับปรุงหน่วยงาน นอกจากนี้เป็นผลจากปัจจัยด้านทรัพยากร ร้อยละ 34 ที่เหลือ เกิดจากปัจจัยอื่น ๆ ในตัวแบบเชิงพฤติกรรมซึ่งคณะอาจารย์เป็นผู้ประเมิน ประสิทธิผลของการบริหารของคณะผู้บริหาร พบว่า คณะอาจารย์ปฏิเสธความมีประสิทธิผลของการบริหารของคณะผู้บริหารโดยสิ้นเชิง มีตัวแปรเพียงชุดเดียวที่อาจารย์ยอมรับว่าคณะผู้บริหาร มีความสามารถในระดับที่พอยอมรับได้ คือความสามารถในการวางแผนการทำงานในตัวแบบเชิงเป้าหมายซึ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพของนักศึกษาที่สำเร็จแล้ว พบว่า ปัจจัยทุกตัวอธิบายความมีประสิทธิผลได้เพียงร้อยละ 20 และเป็นที่น่าสังเกตว่าการสร้างแรงจูงใจให้อาจารย์ทำงานให้แก่สถาบันเพิ่มขึ้นกลับทำให้คุณภาพของนักศึกษาเลวลง แสดงว่างานที่อาจารย์ทำเพิ่มขึ้นเป็นงานที่ไม่เกี่ยวกับการสอนหรือไม่เกี่ยวกับการเพิ่มคุณภาพด้านวิชาการของอาจารย์แต่ประการใด

นอกจากนี้พบว่ายิ่งสถาบันจ่ายเงินงบประมาณเพื่อการบริหารมากเพียงใด ก็ไม่มีผลต่อการเขียนตำรา เอกสารการสอน และบทความทางวิชาการแต่อย่างใด ซึ่งแสดงว่าการจัดสรร

งบประมาณเพื่อสนับสนุนด้านนี้น้อยมาก สำหรับประสิทธิผลด้านการวิจัยและนำเสนอผลงาน พบว่าปัจจัยทุกตัวสามารถอธิบายประสิทธิผลองค์การได้ร้อยละ 18 และยังสถาบันจ่ายเงินเพื่อการบริหารมากน้อยเพียงใดก็ไม่มีผลต่อการวิจัย แสดงว่ามีการจัดสรรงบประมาณเพื่อการวิจัยน้อยมาก สำหรับประสิทธิผลด้านการบริการทางวิชาการแก่ชุมชน และประสิทธิผลด้านการทำนุบำรุงส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม พบว่าปัจจัยทุกตัวสามารถอธิบายประสิทธิผลด้านดังกล่าวได้ร้อยละ 34 และร้อยละ 18 ตามลำดับ และพบว่าประสิทธิผลองค์การขึ้นอยู่กับอายุราชการของอาจารย์ และปัจจัยภายนอกสถาบันมากกว่าปัจจัยอื่น ๆ โดยสรุปผลการประเมิน พบว่าไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดโดยทฤษฎีที่ว่าประสิทธิผลองค์การเกิดจากความสามารถในการใช้หลักการบริหารของคณะผู้บริหาร และข้อค้นพบส่วนใหญ่เมื่อใช้ผลงานจริงและการยอมรับของคณะอาจารย์เป็นผู้ประเมินมีความขัดแย้งและให้ผลตรงข้ามกับที่ผู้บริหารเป็นผู้ประเมิน

อาภรณ์ เจียมไชยศรี (2537, หน้า 196) วิจัยเรื่อง "การพัฒนาระบบการประเมินประสิทธิผลองค์การสำหรับวิทยาลัยครู" มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาระบบการประเมินประสิทธิผลองค์การสำหรับวิทยาลัยครู และเพื่อประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติและควมมีประโยชน์ของระบบโดยผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครู 2 แห่ง ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ระบบการประเมินตนเอง การจัดโครงสร้างองค์การเพื่อดำเนินการประเมินตนเอง เกณฑ์ประเมิน การดำเนินการประเมิน การรายงานผลการประเมินและการนำผลการประเมินไปใช้ในการประเมินไปในการปรับปรุงงาน เกณฑ์การประเมินซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญมีจำนวนทั้งหมด 203 ข้อ เป็นรายการเกณฑ์ประเมินที่ผู้เชี่ยวชาญ ในกระบวนการเทคนิคเดลฟายมีความเห็นสอดคล้องกันว่าเหมาะสม มีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติและมีประโยชน์ มีรายการประเมินขั้นพื้นฐานจำนวน 60 ข้อ เป็นรายการเกณฑ์ประเมินขั้นต่ำสำหรับการประเมินประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยครูโดยเน้นในรายการเกณฑ์ประเมินขั้นพื้นฐาน 5 ข้อ ความเพียงพอด้านความรู้และความสามารถในการสอนของอาจารย์ ความเพียงพอของพื้นที่และจำนวนหนังสือในห้องสมุด สำหรับการศึกษาค้นคว้าของนักศึกษาโปรแกรมวิชาต่าง ๆ และในการศึกษาค้นคว้าเพื่อเตรียมการสอนและการทำวิจัยของอาจารย์ คุณธรรม จริยธรรม ของนักศึกษาและบัณฑิต เช่น ความซื่อสัตย์ ความตรงต่อเวลา ความสามารถในการประสานงานกับบุคลากรและหน่วยงานในท้องถิ่น เช่น ศิลปินในท้องถิ่น วัด เพื่อจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการได้รับการยอมรับในผลงานทางวิชาการของอาจารย์

ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์ (2540, หน้า 202) วิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของหน่วยศึกษานิเทศก์กรมสามัญศึกษา โดยใช้กรอบแนวคิดของ Richard M. Steers ที่จำแนกปัจจัยที่ส่งผลออกเป็น 4 ด้าน คือ ลักษณะของสภาพแวดล้อม ลักษณะของ

บุคคลในองค์กร ลักษณะขององค์กรและนโยบายการบริหารและปฏิบัติ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลการรับรู้ของศึกษานิเทศก์ จำนวน 403 คน โดยใช้สอบถามมาตรฐานราคา ซึ่งมีความสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) 0.7589 – 0.9770 และผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรทุกตัวในแบบจำลองมีอำนาจในการอธิบายประสิทธิผลองค์กรของหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา โดยมีขนาดอิทธิพลรวมเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ประสิทธิภาพการติดต่อสื่อสาร วัฒนธรรมองค์กร สภาพการใช้เทคโนโลยีในองค์กร สภาพด้านการเมือง คุณลักษณะผู้นำของหัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ การบริหารการเปลี่ยนแปลง การกำหนดเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ การบริหารงานบุคคล โครงสร้างองค์กร ความสามารถในการแสวงหาทรัพยากร สภาพเศรษฐกิจ สังคม ประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากร คุณลักษณะของศึกษานิเทศก์ และบรรยากาศองค์กร โดยตัวแปรทุกตัวในแบบจำลองมีความสามารถร่วมกันอธิบายความผันแปร ประสิทธิผลองค์กรได้ร้อยละ 34

ฮิรันคู (Hiraku, 1992, p. 221) วิจัยเรื่อง “มโนทัศน์ของประสิทธิผลองค์กร” (The Concept of Organization Effectiveness) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความชัดเจนด้านมโนทัศน์ ประสิทธิภาพองค์กร เนื่องจากพบว่าวรรณกรรมเรื่องประสิทธิผลองค์กรจำนวนมากเสนอวิธีวัด ประสิทธิภาพ หรือการทำให้เกิดประสิทธิผลสูงขึ้น แต่มีจำนวนน้อยมากที่สำรวจอย่างจริงจังเกี่ยวกับ มโนทัศน์เรื่องประสิทธิผลองค์กร และมีสิ่งอ้างอิงจำนวนมากที่เน้นความจำเป็นที่ต้องมีความ ชัดเจนในเรื่องนี้ การขาดความชัดเจนและการไม่เห็นพ้องต้องกันของมโนทัศน์ดังกล่าว รวมทั้ง การขาดแบบจำลองประสิทธิผลองค์กรที่เห็นพ้องต้องกัน เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์ความรู้ เกี่ยวกับองค์กร ผลจากการศึกษาเชิงประจักษ์ไม่สามารถนำไปเปรียบเทียบกันได้เพราะผู้วิจัย นิยามหรือมีมโนทัศน์ที่แตกต่างกัน ยิ่งไปกว่านั้นมีหลักฐานที่ปรากฏในวรรณกรรมเพียงเล็กน้อยที่ แสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้าในการศึกษาเรื่องประสิทธิผลองค์กร แบบจำลองประสิทธิผลที่พบ ในวรรณกรรมส่วนมากจำแนกได้เป็น 3 ประเภท คือ แบบจำลองการบรรลุเป้าหมาย (A Goal Attainment Model) แบบจำลองการแสวงหาทรัพยากรเข้าสู่ระบบ (A System Resource Model) แบบจำลองวิวัฒนาการ (A Ecological Model) โดย 1) แบบจำลองการบรรลุเป้าหมายเป็น แบบจำลองที่ได้รับการกล่าวถึงมากที่สุดและถูกใช้เป็นตัวพิจารณาประสิทธิผลองค์กร กล่าวคือ องค์กรจะมีประสิทธิผลก็ต่อเมื่อสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้น ๆ 2) แบบจำลอง การแสวงหาทรัพยากรเข้าสู่ระบบ เป็นแบบจำลองที่วัดประสิทธิผลจากความสามารถขององค์กร ในการแสวงหาทรัพยากรที่หายากและมีจำกัดเข้าสู่องค์กรนั้น ๆ 3) แบบจำลองวิวัฒนาการ เป็นแบบจำลองที่มององค์กรในฐานะองค์การหนึ่งของสังคม การจะตัดสินว่าองค์กรนั้น ๆ มี ประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อองค์กรนั้นอยู่รอดและมีการเติบโต ข้ออภิปรายอย่างหนึ่งของการศึกษาเรื่องนี้

คือแบบจำลองที่กล่าวถึงดังกล่าวไม่ได้ระบุลักษณะของคุณค่า (Value) ทั้ง ๆ ที่ประสิทธิผลขององค์การเป็นความคิดรวบยอดเกี่ยวกับคุณค่า (A Value-Ladder Concept) การตัดสินใจองค์การมีประสิทธิผลหรือไม่ก็คือการตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องคุณค่า คุณค่าเป็นตัวบอกลักษณะขององค์การ และคุณค่าหลายอย่างที่อยูภายใตจิตสำนึกของสมาชิกองค์การ ที่มีปฏิสัมพันธ์ต่อสังคมอันกว้างออกไป คุณค่าเหล่านี้เป็นตัวกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์การ ข้ออุปมาในการศึกษาเรื่องนี้คือคุณค่าขององค์การควรสะท้อนคุณค่าของสังคมที่ องค์การนั้น ๆ ตั้งอยู่ วัตถุประสงค์ขององค์การควรเป็นสิ่งที่ถูกนำไปกระทำให้เกิดผล ก็ต่อเมื่อองค์การนั้นแสดงความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีความรับผิดชอบต่อสังคม โดยทำให้เกิดความเข้าใจว่าคุณค่าขององค์การ มีความสอดคล้องกับคุณค่าของสังคม บนพื้นฐานของคุณค่าเหล่านั้น วัตถุประสงค์ขององค์การต้องถูกนำไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดสิ่งที่ตั้งงามขึ้นในสังคม

คอบป์ (Knopp, 1993, p. 195) วิจัยเรื่อง "ประสิทธิผลขององค์การ แบบภาวะผู้นำ บรรยากาศกลุ่ม และความเครียดของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาในรัฐ Missouri โดยใช้แบบจำลองสถานการณ์ของฟีลเดอร์" (Organizational Effectiveness, Leadership Style, Group Atmosphere, and Stress among Missouri Elementary School Principle: A Look at Fieldler's Contingency Model) ผู้วิจัยได้วิเคราะห์องค์ประกอบของแบบจำลองประสิทธิผลภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของ Fieldler และได้สำรวจผลของแบบแผนภาวะผู้นำ บรรยากาศกลุ่ม ความขึ้นชอบสถานการณ์ และความเครียดที่มีต่อการรับรู้ประสิทธิผลโรงเรียนของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา โดยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากครูใหญ่ 218 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยจำแนกคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นพวกสูง กลาง และต่ำ ความตัวแปร 4 ตัว คือ Motto's Index of Percieved Organizationak Efedtivenexx (IPOE) แบบภาวะผู้นำ วัดโดย Fieldler's Least Prefered Co-Worker Scale (LPC) บรรยากาศ วัดโดย Fieldler's Group Atmosphere Scale (GAS) และความเครียด วัดโดย Gmekch's Administrative Stress Index (ASI) กลุ่มที่ 2 และกลุ่มที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลหาความสัมพันธ์เพื่อทดสอบสมมุติฐานและทดสอบแบบจำลองของ Fieldler ผลวิจัยพบที่มีความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลองค์การกับบรรยากาศกลุ่ม ประสิทธิภาพขององค์การ กับปฏิสัมพันธ์ร่วมของภาวะผู้นำ และบรรยากาศกลุ่ม และพบว่าครูใหญ่ที่เน้นความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความเครียดมากกว่าครูใหญ่ที่เน้นงาน แม้ว่าแบบจำลองของ Fieldler ไม่ได้รับการสนับสนุนจากงานวิจัยนี้ แต่ก็ยืนยันว่าประสิทธิผลมีความสัมพันธ์ระหว่างปฏิสัมพันธ์ของแบบภาวะผู้นำกับบรรยากาศกลุ่มซึ่งความเครียดได้รวมอยู่ในนี้ด้วย

คอสส์เดท (Claudet, 1993, p. 211) วิจัยเรื่อง "การสำรวจโครงสร้างองค์การของการนิเทศการเรียนการสอน" (An Exploration of the Organizational Structure of Instructional

Supervision) ผู้วิจัยสำรวจธรรมชาติองค์การการนิเทศการสอนในโรงเรียนและได้นำเสนอแบบจำลองความคิดโครงสร้างการนิเทศการสอนและโครงสร้างองค์การ และผลที่โรงเรียนได้รับจากพฤติกรรมการนิเทศในโรงเรียน แบบจำลองนี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานมโนทัศน์องค์การของการนิเทศการสอนที่มองพฤติกรรมการนิเทศที่มีแบบหลากหลาย ปฏิสัมพันธ์และการตัดสินใจซึ่งบุคคลในโรงเรียนเกี่ยวข้องเพื่อกำหนดแบบแผนเฉพาะของวัฒนธรรมย่อยการนิเทศการสอนในองค์การ โรงเรียนแบบจำลองเสนอแนะว่าโครงสร้างการนิเทศการสอนและโครงสร้างองค์การของโรงเรียนได้ถูกตัดสินใจโดยผ่านความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนขององค์ประกอบการติดต่อสื่อสารทั้งระดับมหภาคและระดับจุลภาค และเหตุการณ์ในการนิเทศ ซึ่งล้วนได้รับอิทธิพลจากตัวแปรการนิเทศการศึกษา ได้แก่ ดัชนีการรวมศูนย์อำนาจของอิทธิพลจากการบริหาร ระดับของการติดต่อสื่อสารแนวตั้ง ความรู้สึกของครูด้านความเป็นอิสระทางวิชาชีพ ความสัมพันธ์ด้านวิชาชีพที่ผสมกลมกลืน ดัชนีของความลึกในการติดต่อสื่อสาร การเห็นเป้าหมายเป็นหนึ่งเดียว การรับรู้บทบาทการนิเทศการสอนที่ตรงกัน ความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระหว่างตัวแปรการนิเทศการสอนเหล่านี้ได้ทำให้เกิดผลด้านบรรยากาศการนิเทศการศึกษาในโรงเรียน

ผู้วิจัยได้ใช้นิยามเชิงมโนทัศน์ของตัวแปรเหล่านี้ที่สร้างและนำเสนอแบบจำลอง O/S แบบจำลองยอมรับว่า ความสัมพันธ์หลายลักษณะที่มีต่อกันและที่กำลังเกิดขึ้น ระหว่างปัจจัยตัวป้อนของโรงเรียน ซึ่งได้แก่ บุคลากร ผู้บริหาร ครู โครงสร้าง O/S ส่งผลให้เกิดบรรยากาศ O/S และผลผลิตของโรงเรียน แบบจำลองได้กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการโดยผ่านการพัฒนาของมาตรวัดทางปริมาณของบรรยากาศในโรงเรียนทั่ว ๆ ไป (Overall O/ S Climate in Schools) คือ Organizational/ Supervisory Climate Inventory (OSCI) มาตรวัดด้านปริมาณนี้ถูกปรับให้เหมาะสมยิ่งขึ้นโดยการวิเคราะห์สภาวะเชิงคุณภาพและเปรียบเทียบกับโรงเรียนที่ถูกระบุจากผลการสำรวจ ดังนั้นในการศึกษาเรื่องนี้มาตรวัดด้านปริมาณบรรยากาศ O/S ในโรงเรียนเป็นเสมือนตัวแปรอิสระ ส่วนตัวแปรตามมี 3 ตัวแปร คือ ประสิทธิภาพของโรงเรียนในที่นี้คือผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนซึ่งวัดโดยคะแนนทดสอบมาตรฐาน ประสิทธิภาพองค์การซึ่งวัดจากการรับรู้ประสิทธิภาพองค์การโดยการรับรู้ของครูและผู้บริหาร บารมีที่ยึดถือในโรงเรียนซึ่งวัดโดยการเข้าเรียนของนักเรียน

เอลเลียต (Elliot, 1992, p. 3468-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การร่วมมือกับการเพิ่มอำนาจในโรงเรียน เพื่อกำหนดคุณภาพของโรงเรียน จุดประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปกครอง ครู และอาจารย์กับการรับรู้ของครูใหญ่ เกี่ยวกับความร่วมมือกันและการตัดสินใจร่วมกันในการปฏิบัติงานเพื่อคุณภาพของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า การเพิ่มความร่วมมือและการตัดสินใจร่วมกัน เป็นแบบในการจัดโครงสร้างและการปรับปรุงโรงเรียนให้มี

คุณภาพและได้เสนอแนะองค์ประกอบในการจัดโครงสร้างของการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ จะประกอบด้วยการวางแผนล่วงหน้า การวัดผล การได้รับความสนับสนุนช่วยเหลือ การนำความร่วมมือและการกระจายอำนาจในโรงเรียนไปใช้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา

แทนเนอร์ (Tanner, 1981, p. 333-A) ได้ศึกษาพบว่า แบบของผู้กำกับบรรยากาศทางสถานศึกษาเป็นปัจจัยพื้นฐานที่เห็นได้ชัดต่อความสำเร็จของสถานศึกษา ส่วนการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับสมรรถภาพที่จำเป็นในงานของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ การศึกษาของสถาบัน (Gannon, 1982) ที่พบว่า สมรรถภาพที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะช่วยให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จมี 43 ด้าน ในจำนวนนี้มีเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทักษะของผู้บริหาร การฝึกอบรมประจำการเพื่อเพิ่มพูนความรู้ของผู้บริหาร และประสบการณ์ในการทำงานของผู้บริหาร สถานศึกษาเป็นสำคัญ

รูห์ (Ruhl, 1985, pp. 100-104) พบว่า ปัจจัยที่จะช่วยพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จมี 5 ด้าน ได้แก่ ความคาดหวังในความสำเร็จของงาน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร บรรยากาศของสถานศึกษา เป้าหมายทางวิชาการ และโปรแกรมการประเมินผลซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คีไจ (Kijai, 1987, p. 04-A) ที่พบว่า สถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จอย่างพึงพอใจ (Efficiently) ที่จะนำมาใช้วัดได้อย่างไร มโนทัศน์ของการมองความสำเร็จขององค์การในรูปแบบนี้ จึงมิได้พุ่งเล็งไปที่เป้าหมายเฉพาะขององค์การเท่านั้น แต่จะพุ่งเล็งไปที่พฤติกรรมขององค์การด้วย ดังนั้น จึงมีดัชนีรวม 2 ตัว ที่สำคัญในการวัดความสำเร็จขององค์การได้แก่ 1) ความซื่อสัตย์ต่อการได้มาซึ่งปัจจัยที่หาได้ยากและไม่ค่อยมีใครนำมาใช้ แต่เป็นปัจจัยที่มีคุณค่า (Scarce and Valued Resources) 2) การควบคุมสภาพแวดล้อมที่มีต่อปัจจัยนั้น (The Control of its Environment)

เบส (Bass, 1985, p. 164) กล่าวว่า เกณฑ์ที่จะใช้วัดความสำเร็จขององค์การ แต่เดิมมักใช้วัดผลผลิตและผลกำไร นั้นไม่เพียงพอสำหรับการประเมินความสำเร็จขององค์การ การที่จะบอกว่าองค์การใดประสบความสำเร็จองค์การนั้นควรจะสะท้อนให้เห็นถึง "ความมีคุณค่าขององค์การที่มีต่อสมาชิกแต่ละคนขององค์การ และความมีคุณค่าของทั้งองค์การและสมาชิกขององค์การที่มีต่อสังคม" ได้แก่ 1) ระดับของการผลิต ผลกำไรที่คาดว่าจะได้รับ และการดูแลรักษาองค์การให้อยู่ในสภาพที่ดี 2) ระดับของค่านิยมของสมาชิกที่มีต่อสังคม 3) ระดับของค่านิยมของสมาชิกที่มีต่อสังคม เบสมีความเชื่อว่า ทั้งสามประเด็นดังกล่าวสามารถเป็นเกณฑ์ในการประเมินความสำเร็จขององค์การได้ เพราะมีผลการศึกษาที่เชื่อถือได้เช่นเดียวกับปัจจัยอื่น ๆ เป็นเครื่องยืนยัน เบสมุ่งความสนใจไปที่ความรับผิดชอบขององค์การที่มีต่อสังคม เช่นเดียวกับ

แนวความคิดของศาสตราจารย์ เจ. ลอยด์ ซัทเทิล (Prof. J. Loyd Suttle) ที่ได้ให้ความหมายของความล้มเหลวขององค์การ เป็นการวัดระดับการทำงานของพนักงานในองค์การที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจตามความต้องการและประสบการณ์แต่ละบุคคลในองค์การ ซึ่งในปัจจุบันประเด็นเหล่านี้ได้กลายเป็นเกณฑ์ที่สำคัญในการวัดความสำเร็จขององค์การ

แบบจำลองลิสเรล

ผู้วิจัยสรุปจากการเรียบเรียงของนางลักษณ์ วิรัชชัย ศาสตราจารย์จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้เชี่ยวชาญและถือเป็นผู้บุกเบิกการใช้โปรแกรมลิสเรลในประเทศไทย รายละเอียดที่น่าสนใจ มีดังนี้

ประวัติของแบบจำลองลิสเรล (นางลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 65-68)

ประวัติความเป็นมาของแบบจำลองลิสเรล เป็นตัวอย่างหนึ่งที่แสดงให้เห็นถึงบูรณาการของวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นผลงานของนักวิจัยสาขาต่าง ๆ โบลเลน (Bollen, 1989 อ้างถึงในนางลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 9) ได้ให้ข้อสรุปว่าแบบจำลองลิสเรลเป็นผลของการสังเคราะห์วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญของสามวิธี คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบ การวิเคราะห์อิทธิพล และการประมาณค่าพารามิเตอร์ในการวิเคราะห์การถดถอย ในปี ค.ศ. 1904 Spearman ซึ่งได้รับการยกย่องว่าเป็นคนแรกที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงและตัวแปรโครงสร้าง ได้พัฒนาวิธีการวิเคราะห์อันเป็นวิธีการต้นแบบของการวิเคราะห์องค์ประกอบในปัจจุบัน ต่อมาในปี ค.ศ. 1918 ไวน์ (Wright) นักชีวมิติเป็นคนแรกที่ศึกษาวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุ และพัฒนาวิธีการวิเคราะห์ซึ่งเป็นต้นแบบของการวิเคราะห์อิทธิพล จากนั้นนักวิจัยทางสังคมวิทยาอีกหลายคน ได้พัฒนาวิธีการให้ดีขึ้น โปรแกรมลิสเรลนี้เป็นโปรแกรมแรกที่ได้รับการพัฒนาขึ้นเพื่อวิเคราะห์โมเดลลิสเรล ปัจจุบันมีการใช้โปรแกรมนี้อย่างแพร่หลายในวงการวิจัยทางสังคมและพฤติกรรมศาสตร์ แม้ปัจจุบันนี้มีโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำหรับวิเคราะห์โมเดลลิสเรลหลายโปรแกรม แต่โปรแกรมลิสเรลนับว่าเป็นโปรแกรมต้นแบบและมีความสมบูรณ์มาก

ลักษณะทั่วไปของโปรแกรมลิสเรล (นางลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 9-12)

การวิจัยเชิงปริมาณในสาขาสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ เกือบทั้งหมดเป็นการศึกษาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นระหว่างตัวแปรและข้อมูลในการวิจัยประกอบด้วยตัวแปรเป็นจำนวนมาก แบบจำลองการวิจัยเป็นแบบโมเดลลิสเรล โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปสำหรับวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยดังกล่าวที่ใช้กันอยู่อย่างแพร่หลาย เช่น โปรแกรม SPSS และ SAS แม้จะใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้ แต่วิธีการวิเคราะห์ยังมีข้อจำกัด ต้องมีข้อตกลงเบื้องต้น

(Assumptions) ที่อนุมานว่าค่าอิทธิพลจากความคลาดเคลื่อนเป็นศูนย์ (Error Term = 0) ทำให้ผลการวิเคราะห์ไม่ถูกต้องเท่าที่ควรเมื่อเปรียบเทียบกับโปรแกรมลิสเรล โปรแกรมเหล่านั้นจะใช้วิเคราะห์แบบจำลองได้น้อยแบบกว่าโปรแกรมลิสเรล ด้วยเหตุนี้ลิสเรลจึงเป็นโปรแกรมที่ได้รับความนิยมใช้กันแพร่หลายในหมู่นักวิจัยมากขึ้น และได้รับการยอมรับว่าเป็นโปรแกรมที่มีประโยชน์อย่างมากมาใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างกว้างขวางเพราะสามารถตอบโจทย์วิจัยได้ชัดเจนและสอดคล้องกับสภาพจริงทางสังคมศาสตร์ที่การวัดตัวแปรมีความคลาดเคลื่อนเสมอ

อย่างไรก็ดี โปรแกรมลิสเรลเป็นโปรแกรมที่มีจุดด้อยเช่นเดียวกับโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทั่ว ๆ ไป ผู้ที่จะใช้งานโปรแกรมลิสเรล ต้องเรียนรู้การใช้คำสั่งซึ่งมีสัญลักษณ์ และรูปแบบค่อนข้างซับซ้อน นอกจากนี้โปรแกรมลิสเรลยังมีข้อจำกัดเมื่อใช้วิเคราะห์ข้อมูลสดแทรกเป็นระดับลดหลั่น ถึงแม้ว่าข้อมูลดังกล่าวจะใช้โปรแกรมลิสเรลวิเคราะห์ได้ แต่ผลการวิเคราะห์ไม่ดีเท่าผลที่ได้จากการใช้โปรแกรม Hierarchical Linear Model (HLM) ที่พัฒนาโดย Raudenbush และ Brys ทั้งนี้เพราะโปรแกรมลิสเรลมิได้นำเอาเรื่องความคลาดเคลื่อนการสุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ด้วย ในขณะที่โปรแกรม HLM ก็มีข้อจำกัดตรงที่มีได้พิจารณาถึงความคลาดเคลื่อนจากการวัด

การวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับแบบจำลองลิสเรล (นงลักษณ์ วัชรชัย, 2542, หน้า 170-173)

แบบจำลองลิสเรลและการวิเคราะห์แบบจำลองลิสเรลเป็นความรู้ใหม่ จึงยังมีความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนอยู่บ้าง สรุปจาก Bollen ว่ามีความคลาดเคลื่อนสองประเด็น ประเด็นแรกคือความเข้าใจที่ว่าการศึกษาเชิงทดลอง (Experimental Research) เป็นการวิจัยประเภทเดียวที่ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรได้อย่างสมบูรณ์ ส่วนการวิจัยที่ไม่ใช่การทดลอง (Non-Experimental Research) ไม่สามารถศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุได้ ประการที่สองคือความเข้าใจที่ว่าวิเคราะห์โมเดลลิสเรลใช้ศึกษาพิสูจน์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรได้อย่างสมบูรณ์ และเป็นวิธีการที่ถูกพัฒนาขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยที่ไม่ใช่การทดลอง แต่เป็นวิธีที่ไม่เหมาะกับการวิจัยเชิงทดลอง

ความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนทั้งสองประเด็นที่เกี่ยวข้องกัน สำหรับประเด็นแรกนั้นต้องเข้าใจก่อนว่าเราสามารถพิสูจน์ได้ว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุด้วยหลัก 3 ประการ คือ การแยก (Isolation) ความเกี่ยวเนื่อง (Association) และทิศทาง (Direction) กล่าวคือถ้าเราสามารถแยกให้เห็นได้ว่าตัวแปร X เป็นตัวแปรเพียงตัวเดียวที่มีความเกี่ยวเนื่อง เกิดก่อน และมีผลทำให้เกิดความแตกต่างในตัวแปร Y เราจะสรุปได้ว่าตัวแปร X เป็นสาเหตุของตัวแปร Y มาตรการดังกล่าวทำได้โดยการควบคุมการแปรปรวน เนื่องจากตัวแปรแทรกซ้อน (Extraneous

Variables) ในประเด็นที่สอง ความเข้าใจที่ว่า การวิเคราะห์แบบจำลองลิสเรลพิสูจน์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุได้นั้น ยังเป็นความเข้าใจที่คลาดเคลื่อน ความจริงการวิเคราะห์แบบจำลองลิสเรลมีลักษณะเหมือนการวิเคราะห์ทางสถิติทั่วไป คือ ไม่สามารถพิสูจน์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุได้ การที่จะพิสูจน์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรได้ ต้องมีทฤษฎีประกอบการวิเคราะห์ แบบจำลองลิสเรลที่นักวิจัยสร้างตามพื้นฐานทฤษฎีที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร ส่วนวิธีการวิเคราะห์แบบจำลองลิสเรลนั้น เป็นการตรวจสอบว่าแบบจำลองลิสเรลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ อย่างไร ถ้าผลการตรวจสอบพบว่าไม่มีความสอดคล้องกัน นักวิจัยสรุปได้ทันทีว่าความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามที่กำหนดในแบบจำลองลิสเรลไม่เป็นความจริง แต่ถ้าผลการตรวจสอบพบว่ามีความสอดคล้องกัน นักวิจัยยังไม่อาจสรุปได้ว่าความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามที่กำหนดไว้ในแบบจำลองลิสเรล เป็นความจริง จากที่กล่าวมานี้แสดงว่าแบบจำลองลิสเรล และการวิเคราะห์แบบจำลองลิสเรล ช่วยให้นักวิจัยศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุได้สมบูรณ์ขึ้น แม้จะยังไม่ได้ผลสมบูรณ์เต็มที่ และนักวิจัยควรใช้แบบจำลองลิสเรลและการวิเคราะห์แบบจำลองลิสเรลทั้งในการวิจัยเชิงทดลอง และการวิจัยที่ไม่ใช่ทดลอง

แนวคิดพื้นฐานของการวิเคราะห์องค์ประกอบ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 122-125)

ในการวิจัยทางสังคมศาสตร์ และพฤติกรรมศาสตร์ นักวิจัยต้องการศึกษาคุณลักษณะภายในตัวบุคคลที่เป็นตัวแปรแฝง ซึ่งไม่สามารถสังเกตได้โดยตรงและต้องศึกษาคุณลักษณะดังกล่าวนั้น จากพฤติกรรมการแสดงออกของบุคคล การวัดหรือการสังเกตพฤติกรรมเหล่านั้น แทนคุณลักษณะที่ต้องการศึกษา ในทางปฏิบัติ นักวิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลได้เป็นตัวแปรสังเกตได้หลายตัว และใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบมาวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้ได้องค์ประกอบอันเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่นักวิจัยต้องการศึกษา กล่าวได้ว่าวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติที่ช่วยให้นักวิจัยสร้างองค์ประกอบจากตัวแปรหลาย ๆ ตัวแปร โดยรวมกลุ่มตัวแปรที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันเป็นองค์ประกอบเดียวกัน และแต่ละองค์ประกอบ คือค่าการรวม จะเห็นว่าถ้าตัวแปรนั้นมีค่าแปรปรวนขององค์ประกอบเฉพาะเป็นศูนย์แล้ว ค่าการรวมก็จะเท่ากับค่าความแปรปรวนของคะแนนจริง

ข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบ มิได้มีเพียงตัวแปรสังเกตได้เพียงตัวเดียว แต่มีหลายตัว ดังนั้น จึงมีสมการแสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรแต่ละตัวเท่ากับจำนวนตัวแปร เมื่อนำค่า $(a)^2$ จากทุกสมการมารวมกัน จะได้สัดส่วนของความแปรปรวนในองค์ประกอบรวม

ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 171-173)

ซาริส และสตรอนฮอร์ส (Sarlis & Stronkhorst, 1984 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 171) อธิบายว่า สังกัปพื้นฐานที่สำคัญของการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ คือ หน่วยการวิเคราะห์ตัวแปร ความแปรปรวนร่วมและความสัมพันธ์ หน่วยการวิเคราะห์ หมายถึง สิ่งที่มีคุณลักษณะที่นักวิจัยต้องการศึกษา อาจเป็นคน สัตว์ สิ่งของ หรือสิ่งที่เป็นนามธรรมก็ได้ การกำหนดหน่วยการวิเคราะห์มีความสำคัญมากสำหรับการวิจัย เพราะหน่วยการวิเคราะห์เป็นตัวกำหนดระดับของตัวแปรและลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่นักวิจัยต้องการ

หน่วยการวิเคราะห์แต่ละหน่วยมีลักษณะแตกต่างกัน ดังนั้น เมื่อนักวิจัยกำหนดหน่วยการวิเคราะห์ในการวิจัยแล้ว นักวิจัยต้องศึกษาว่าหน่วยการวิเคราะห์นั้นแต่ละหน่วยมีลักษณะใดแตกต่างกันบ้าง ลักษณะที่แตกต่างกันของหน่วยการวิเคราะห์ คือ ตัวแปร เมื่อศึกษาความแตกต่างของตัวแปรที่มีลักษณะแปรผันไปด้วยกัน คือ การศึกษาความแปรปรวนร่วม (Covariance) ระหว่างตัวแปรหรือการศึกษาความสัมพันธ์ (Relationship) ระหว่างตัวแปร ดัชนีที่ใช้วัดระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร คือ สหสัมพันธ์ (Correlation)

การตรวจสอบความตรงของแบบจำลองลิสเรล (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 52-56)

ขั้นตอนที่สำคัญในการวิเคราะห์แบบจำลองลิสเรลอีกขั้นตอนหนึ่ง คือ การตรวจสอบความตรงของแบบจำลอง หรือการประเมินผลความถูกต้องของแบบจำลองหรือเรียกว่าการตรวจสอบความกลมกลืนระหว่างข้อมูลเชิงประจักษ์กับแบบจำลองที่ได้สร้างขึ้นมา ค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของแบบจำลอง มีดังนี้

1. ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานสหสัมพันธ์ของค่าประมาณพารามิเตอร์ (Standard Errors and Correlation of Estimates)
2. สหสัมพันธ์พหุคูณและสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Multiple Correlation and Coefficient of Determination)

ค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Measures) ประกอบด้วย

1. ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square Statistics) ควรมีค่าอยู่ในระดับต่ำมาก ยิ่งมีค่าใกล้ศูนย์มาก แสดงว่า แบบจำลองมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์
2. ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness-of-Fit-Index = GFI) ค่า GFI ควรมีค่าเข้าใกล้ 1.00 แสดงว่า แบบจำลองมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์
3. ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted-Goodness-of-Fit-Index = AGFI) มีคุณสมบัติเช่นเดียวกับค่า GFI

4. ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (Root Mean Square Residual = RMR) ดัชนี RMR เป็นดัชนีที่ใช้เปรียบเทียบระดับความกลมกลืนข้อมูลเชิงประจักษ์ของแบบจำลองสองแบบจำลอง เฉพาะกรณีการเปรียบเทียบโดยใช้ข้อมูลชุดเดียวกัน ส่วนดัชนี GFI และ AGFI สามารถใช้เปรียบเทียบได้ทั้งข้อมูลชุดเดียวกันและข้อมูลต่างชุดกัน ค่า RMR ควรมีค่าเข้าใกล้ศูนย์ แสดงว่า แบบจำลองมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ค่าเศษเหลือหรือความคลาดเคลื่อน (Analysis of Residuals) ประกอบไปด้วย

1. เมทริกซ์เศษเหลือหรือความคลาดเคลื่อนในการเปรียบเทียบความกลมกลืน (Fitted Residuals Matrix) ดัชนีตัวนี้พิจารณาจากสมาชิกในเมทริกซ์ความคลาดเคลื่อน ในการเทียบความกลมกลืน ไม่ควรมีค่าเกิน 2.00

2. คิวพลอต (Q-Plot) เป็นกราฟแสดงความสัมพันธ์ระหว่างความคลาดเคลื่อนกับค่าควอไทล์ปกติ ถ้ากราฟมีความชันมากกว่าเส้นทแยงมุมที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการเปรียบเทียบ แสดงว่าแบบจำลองมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์