บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัย เรื่อง การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กโดยการใช้ยุทธศาสตร์ที่มีประสิทธิผล โรงเรียนตระพังพิทยาคม ในครั้งนี้ เป็นการวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา (Educational Research and Development : R & D) ผู้วิจัยได้ประมวลเอกสาร ตำรา วิทยานิพนธ์ ดุษฎีนิพนธ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำเสนอแนวคิด ความหมาย ทฤษฎี และรายละเอียดที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ
    - 1.1 ความหมายของการบริหาร
    - 1.2 ความหมายของการจัดการ
    - 1.3 ความหมายของการบริหารจัดการ
    - 1.4 การบริหารจัดการตามวงจรเดมมิ่ง (Deming Cycle)
    - 1.5 การบริหารจัดการโดยใช้ทฤษฎีระบบ (System Theory)
    - 1.6 การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management)
2. แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาของประเทศไทย
    - 2.1 โครงสร้างการศึกษาของประเทศไทย
    - 2.2 การจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก
    - 2.3 การยกระดับคุณภาพการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก
    - 2.4 รูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก
    - 2.5 แนวคิดทฤษฎีการบริหารโรงเรียน
3. แนวคิดเกี่ยวกับยุทธศาสตร์
    - 3.1 ความหมายของยุทธศาสตร์
    - 3.2 ความสำคัญของยุทธศาสตร์
    - 3.3 องค์ประกอบของยุทธศาสตร์
    - 3.4 การวางแผนยุทธศาสตร์
    - 3.5 การบริหารยุทธศาสตร์
    - 3.6 รูปแบบการบริหารยุทธศาสตร์
4. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผล
    - 4.1 ความหมายของประสิทธิผล
    - 4.2 ความหมายขององค์การที่มีประสิทธิผล

4.3 ความหมายของการบริหารจัดการโรงเรียนที่มีประสิทธิผล

4.4 ความมีประสิทธิผลของโรงเรียน

4.5 องค์ประกอบของโรงเรียนที่มีประสิทธิผล

4.6 การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน

5. บริบทของโรงเรียนตระพังพิทยาคม

5.1 ข้อมูลทั่วไป

5.2 ประวัติโรงเรียนโดยย่อ

5.3 สภาพทั่วไปของชุมชน

5.4 สภาพปัจจุบัน โรงเรียนตระพังพิทยาคม

6. แนวความคิดเกี่ยวกับกระบวนการวิจัยและพัฒนา (Educational Research and Development : R & D)

6.1 ความหมายของการวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา

6.2 ความสำคัญของการวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา

6.3 การวิจัยและพัฒนาทางการศึกษากับการวิจัยทางการศึกษา

6.4 การดำเนินการวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

7.1 งานวิจัยในประเทศ

7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

8. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

1. ความหมายของการบริหาร

บานาด (Barnard, 1997 : 15) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานขององค์การซึ่งเป็นระบบของการร่วมแรงร่วมใจ เพื่อจะทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งให้สำเร็จด้วยความร่วมแรงร่วมใจดังกล่าวจะสามารถทำให้เกิดวัตถุประสงค์อันเดียวกันในระหว่างองค์การและสมาชิก ความเต็มใจของสมาชิกจะทำให้เกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้นั้น สิ่งที่สำคัญที่สุด คือ การติดต่อสื่อสาร เพื่อความเข้าใจในวัตถุประสงค์สู่แนวทางการปฏิบัติด้วยการโน้มน้าวจิตใจมากกว่าการจูงใจทางด้านวัตถุ ควรมีระบบสื่อสารที่มีประสิทธิภาพไว้ในองค์การ มีการส่งเสริม และโน้มน้าวจิตใจให้คนสามารถปฏิบัติงานอย่างดี และมีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน

เซอร์โต (Certo, 2003) กล่าวว่า การบริหารเป็นกระบวนการในการดำเนินงานเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์โดยการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นหรือผ่านบุคคลอื่น และทรัพยากรขององค์การ

ดรักเกอร์ (Drucker, 2006 : 27) กล่าวว่า การบริหาร คือ ศิลปะ ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น

ไซมอน (Simon, 2007) กล่าวว่า การบริหาร คือ กิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือกันดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมกัน

จำรัส นองมาก (2541 : 95) กล่าวว่า การบริหารว่าหมายถึง การทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น การบริหารจำเป็นต้องใช้ศาสตร์และศิลปะในการนำเอาทรัพยากรในการบริหารมาประกอบตามกระบวนการบริหารเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงต้องทำงานกับคณะบุคคลหรือในกลุ่มคน เพื่อประกอบภารกิจให้ได้ตามที่ต้องการ

ธงชัย สันติวงษ์ (2543 : 11) กล่าวว่า การบริหารคือ การทำให้งานต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงโดยอาศัยคนอื่นเป็นผู้ทำ

ถนัด เดชทรัพย์ (2550 : 19) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง ศิลปะในการทำให้สิ่งต่าง ๆ ได้รับการกระทำจนเป็นผลสำเร็จ กล่าวคือ ผู้บริหารไม่ใช้เป็นผู้ปฏิบัติ แต่เป็นผู้ใช้ศิลปะ ทำให้ผู้ปฏิบัติทำงานจนสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ผู้บริหารตัดสินใจเลือกแล้ว

สุนทร โคตรบรรเทา (2551 : 2) กล่าวว่า การบริหาร คือ การทำให้คนตั้งแต่สองคนขึ้นไป ร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมาย หรือการทำงานกับคนและโดยคนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

ราเชนทร์ พุ่มแจ้ (2552 : 11) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การร่วมมือกันทำงาน ด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้ร่วมกันตั้งเอาไว้โดยอาศัยทรัพยากรการบริหาร ได้แก่ บุคลากร เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และวิธีการจัดการที่เหมาะสมที่จะทำให้การดำเนินงานของ หน่วยงานหรือองค์การต่าง ๆ มีความสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีมีประสิทธิภาพ ซึ่งองค์ประกอบต่าง ๆ ที่จะต้องนำมาใช้ โดยที่ผู้บริหารขององค์การเป็นผู้แสดงความเป็นมืออาชีพ

สันติ บุญภิรมย์ (2552 : 50) กล่าวว่า การบริหาร (Administration) หมายถึง กระบวนการของการนำเอาการตัดสินใจ และนโยบายไปปฏิบัติโดยไม่หวังผลกำไร

รุ่งอรุณ เถื่อนใหญ่ (2553 : 11) การบริหาร หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์ของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือกันดำเนินกิจกรรมหรืองานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ร่วมกัน โดยอาศัยกระบวนการ และทรัพยากรทางการบริหารเป็นปัจจัยอย่างประหยัดและให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ดังนั้นสรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินกิจกรรมเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ เป้าหมายขององค์กร โดยการนำทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ โดยเกิดประโยชน์สูงสุดขององค์กร

2. ความหมายของการจัดการ

ได้มีผู้ให้ความหมายของมีผู้ให้ความหมายของการจัดการไว้แตกต่างกันมากมาย ดังนี้

ริว และไบเออร์ (Rue and Byars, 1997 : 5) กล่าวว่า การจัดการคือ รูปแบบของงานซึ่งเกี่ยวข้องกับการประสานทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์กร อันได้แก่ ที่ดินแรงงาน และทุน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ขององค์กร

โรบิน และดีเซนโซ (Robbins and DeCenzo, 2002 : 34) กล่าวว่า การจัดการ (Management) หมายถึง ขบวนการที่ทำให้งานกิจกรรมต่างๆ สำเร็จลงได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ด้วยคนและทรัพยากรขององค์การ ซึ่งตามความหมายนี้ องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการจัดการ จึงได้แก่ ขบวนการ (process) ประสิทธิภาพ (efficiency) และประสิทธิผล (effectiveness) ขบวนการ (process) ในความ หมายของการจัดการนี้หมายถึงหน้าที่ต่างๆ ด้านการจัดการ ได้แก่ การวางแผนการจัดองค์การการโน้มนำองค์การและการควบคุม

ธนชัย ยมจินดา (2540 :60) กล่าวว่า การจัดการคือกระบวนการซึ่งประกอบไปด้วยหน้าที่พื้นฐาน ได้แก่ การวางแผน การจัดการ การจัดคนเข้าทำงาน การอำนวยการและการควบคุม

ศิริพร พงษ์ศรีโรจน์ (2540 :13) กล่าวว่า การจัดการหรือการบริหารคือศิลปะในการดำเนินงานร่วมกันของคณะบุคคล ซึ่งเป็นผู้บริหารขององค์การในส่วนที่เกี่ยวกับการวางแผน การจัดองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน การสั่งการ และการควบคุมกิจการ ให้ดำเนินไปตามนโยบายจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การที่วางไว้อย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพที่สุด

ปราณี กองทิพย์ และมังกร ปุ่มกิ่ง (2542) กล่าวว่า การจัดการหมายถึง กระบวนการที่ผู้นำ (ผู้บริหาร) ใช้ศิลปะและวิธีการต่าง ๆ ประสานงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยการใช้ทรัพยากรการบริหารให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เอนก เหลาโชติ (2547 : 44) กล่าวว่า การจัดการ คือเครื่องมือสำคัญในการแก้ปัญหาและสร้างความก้าวหน้าแก่ธุรกิจ โดยที่ ประสิทธิภาพ หมายถึง การทำงานให้ได้ผลลัพธ์ (Outputs) โดยการใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยนำเข้า (Input) ให้คุ้มค่ามากที่สุด ซึ่งจะทำให้ความสำคัญกับวิธีการหรือกระบวนการในการทำงาน โดยเฉพาะความสำคัญระหว่างผลลัพธ์และปัจจัยนำเข้า ที่ได้จากการแปรรูปที่ได้ส่วนสูงที่สุด ขณะที่ประสิทธิผล หมายถึง การทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งจะทำให้ความสนใจกับการทำงานให้เสร็จเพียงอย่างเดียว โดยไม่คำนึงถึงความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร

ดังนั้นสรุปได้ว่า การจัดการ หมายถึง กระบวนการวางแผนการดำเนินงาน เพื่อนำทรัพยากร ถ้าในทางธุรกิจ คือ ปัจจัยการผลิต ได้แก่ วัตถุดิบ ที่ดิน ทุน แรงงาน เป็นต้น ถ้าในทางราชการ ได้แก่ งบประมาณ อาคารสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ บุคคล มาผ่านกระบวนการดำเนินงานตามเป้าหมายขององค์กร จนเกิดผลผลิตหรือบริการ และสร้างกำไรสูงสุดแก่องค์กร หรือประสิทธิผลและประสิทธิภาพตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของส่วนราชการนั้น ๆ

3. ความหมายของการบริหารจัดการ

คำว่า “การจัดการ” ซึ่งแปลมาจากภาษาอังกฤษว่า “Management” หมายถึง การใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ คำว่า “การบริหาร” ซึ่งแปลมาจากภาษาอังกฤษว่า “Administration” หมายถึง การกำหนดแนวทางหรือนโยบาย การสั่งงาน การอำนวยการ การสนับสนุน และการตรวจสอบให้ปฏิบัติสามารถดำเนินงานให้ได้ตามเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งมักจะสงสัยว่าทั้งสองคำจะมีความเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไรในทางปฏิบัติ เราสามารถนำทั้งสองคำมาใช้ทดแทนในหลายด้าน เช่น การบริหาร หรือการจัดการธุรกิจ (Business Administration หรือ Management) เป็นต้น แต่ทั้งสองคำก็มีความแตกต่างกันในการใช้งานในระดับกว้าง โดยเฉพาะการดำเนินงานของราชการหรือสาธารณะ ตลอดจนการบริหารงานส่วนกลางและธุรการ ขณะที่การจัดการจะให้ความสนใจกับการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย และใช้งานในระดับทั่วไปขององค์กร เช่น การจัดการผลิต การจัดการตลาด ละการจัดการทางการเงิน เป็นต้น นักวิชาการหลายคนกล่าวว่า การจัดการ (Management) และการบริหาร (Administration) 2 คำนี้ใช้แทนกันได้ (อเนก เหลาโชติ, 2547 : 45)

การบริหารจัดการ เป็นทั้งศิลป์และศาสตร์ ที่ว่าการจัดการมีลักษณะเป็นศิลป์ (Management in an Art) หมายความว่า การที่จะได้รับความสำเร็จนั้นต้องนำความรู้ที่ผู้เชี่ยวชาญหรือนักวิชาการศึกษาไว้ไปประยุกต์ให้องค์การดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะการบริหารจัดการต้องใช้เทคนิค และนำความสามารถพิเศษของสมาชิกในองค์การมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์การ ดังนั้น ผู้จัดการจึงเป็นผู้นำความรู้ จากศาสตร์ของการบริหารจัดการมาดำเนินการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และทรัพยากรวัตถุ เพื่อให้เอื้อต่อองค์การมากที่สุด การจัดการในลักษณะเป็นศาสตร์ (Management is a Science) เพราะมีองค์ความรู้ (Body of Knowledge) มีลักษณะเป็นระบบและหลักการ มีความก้าวหน้า คิดค้นพัฒนาไปเรื่อย ๆ ผู้บริหารที่ฉลาด เก่ง และได้รับความสำเร็จต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการทำงาน (เอนก เหลาโชติ, 2547 : 45)

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการทางด้านการบริหารจัดการได้ให้ความหมายของคำว่าการบริหารจัดการ ไว้ดังนี้

โรบิน และ โคลเตอร์ (Robins and Coulter, 1996 :8) อ้างถึงในรุ่งนภา ตาอินทร์ (2551 : 14) กล่าวว่า การบริหารจัดการคือ กระบวนการของกิจกรรมที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในองค์กรโดยไม่ได้ทำเอง

เซอโต (Certo, 2000 : 555) กล่าวว่า การบริหารจัดการหมายถึง กระบวนการของการมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรจากการทำงานร่วมกัน โดยใช้บุคคลและทรัพยากรอื่น ๆ หรือเป็นกระบวนการออกแบบ และรักษาสภาพแวดล้อมที่บุคคลทำงานร่วมกันในกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

กริฟฟิน (Griffin, 2002 : 4) กล่าวว่า การบริหารจัดการ (Management) หมายถึงชุดของหน้าที่ต่างๆ ที่กำหนดทิศทางในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรทั้งหลายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายขององค์กร การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง การใช้ทรัพยากรอย่างเฉลียวฉลาดและคุ้มค่า ส่วนการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิผล หมายถึงการตัดสินใจได้อย่างถูกต้องและมีการปฏิบัติการได้สำเร็จตามแผนที่กำหนดไว้ ผลสำเร็จของการบริหารจัดการจึงต้องมีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลควบคู่กัน

ธงชัย สันติวงษ์ (2540 : 1) กล่าวว่า การบริหารจัดการ คือ งานของหัวหน้าหรือผู้นำที่จะต้องทำเพื่อให้กลุ่มต่าง ๆ ที่มีคนหมู่มากมายอยู่รวมกัน และร่วมกันทำงานเพื่อวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้จนสำเร็จผลโดยมีประสิทธิภาพ กล่าวง่าย ๆ คือ การบริหาร คือ การทำงานให้สำเร็จลงได้โดยอาศัยคนอื่นเป็นผู้ทำให้สำเร็จนั้นเอง

ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา (2540 : 1) กล่าวว่า การบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการของการวางแผน การจัดองค์กร การมีส่วนร่วม และการควบคุมกำลังความพยายามของสมาชิกขององค์กรและการใช้ทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อความสำเร็จของเป้าหมายองค์กรที่กำหนดไว้

เอนก เหลาโชติ (2547 : 44) กล่าวว่า การบริหารจัดการคืองานที่ผู้บริหารทุกคนต้องทำให้ได้ตามเป้าหมายอย่างชาญฉลาด เนื่องจากปัจจุบันมีการแข่งขันกันในทางธุรกิจมากขึ้น ทำให้ธุรกิจต้องดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีทิศทางที่ชัดเจน

ดังนั้นสรุปได้ว่า การบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการดำเนินการเพื่อนำปัจจัยต่าง ๆ เช่น วัตถุดิบ ทรัพยากร บุคลากร เพื่อเข้าสู่กระบวนการ เช่น การผลิต การจัดกิจกรรม การดำเนินการตามวัตถุประสงค์ขององค์กร เพื่อแปรสภาพกลายเป็นสินค้า หรือบริการ เพื่อนำไปจำหน่ายและเกิดกำไรสูงสุด สำหรับภาคส่วนเอกชนหรือธุรกิจ หรือผลลัพธ์ทางการบริหารจัดการในภาคส่วนของรัฐ เช่น โรงเรียน คือ ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ความพึงพอใจของผู้เปกครอง และผลการพัฒนานักเรียนด้านต่าง ๆ

4. การบริหารจัดการตามวงจรเดมมิ่ง (Deming Cycle)

วงจรเดมมิ่งหรือวงจรควบคุมคุณภาพ PDCA ย่อมาจาก Plan-Do-Check-Act แปลว่า วางแผน – ปฏิบัติ – ตรวจสอบ – ปรับปรุง เป็นวงจรที่มีความเกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาโดยตรง วงจรเดมมิ่ง สมศักย์ สินธุระเวชญ์ (2542 : 180-190) กล่าวว่าแนวคิดของวงจรนี้ ดร.วอล์ทเตอร์ ชิวฮาร์ท เป็นผู้พัฒนาขึ้นเป็นคนแรกในปี ค.ศ. 1939 และ ดร.เอดวาร์ด เดมิ่ง เป็นผู้นำมาเผยแพร่ในประเทศญี่ปุ่นเมื่อปี ค.ศ. 1950 จนเป็นที่เผยแพร่หลายในชื่อ วัฏจักรเดมมิ่ง (Deming Cycle) หรือวงจรคุณภาพ หรือวัฏจักรแห่งการบริหารคุณภาพ ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

4.1 ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน (Plan) การวางแผนงานจะช่วยพัฒนาความคิดต่างๆ เพื่อนำไปสู่รูปแบบที่เป็นจริงขึ้นมาโดยละเอียดให้พร้อมในการเริ่มต้นลงมือปฏิบัติ

4.2 ขั้นตอนที่ 2 การปฏิบัติ (DO) ประกอบด้วยการทำงาน 3 ระยะ คือ

1) การวางแผนการกำหนดการ

(1) การแยกแยะกิจกรรมต่าง ๆ ที่ต้องการกระทำ

(2) กำหนดเวลาที่ต้องใช้ในกิจกรรมแต่ละอย่าง

(3) การจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ

2) การจัดแบบเมทริกซ์ (Matrix Management) การจัดแบบนี้ สามารถช่วยดึงเอาผู้เชี่ยวชาญหลายแขนงจากแหล่งต่าง ๆ มาได้และเป็นวิธีช่วยประสานงานระหว่างฝ่ายต่าง ๆ

3) การพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของผู้ร่วมงาน

(1) ให้ผู้ร่วมงานเข้าใจถึงงานทั้งหมดและทราบเหตุผลที่ต้องกระทำ

(2) ให้ผู้ร่วมงานพร้อมในการใช้ดุลพินิจที่เหมาะสม

(3) พัฒนาจิตใจให้รักการร่วมมือกัน

4.3 ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบ (Check)ทำให้รู้สภาพการของงานที่เป็นอยู่เปรียบเทียบกับสิ่งที่วางแผนซึ่งประกอบด้วยกระบวนการดังนี้

1) กำหนดวัตถุประสงค์ของการตรวจสอบ

2) รวบรวมข้อมูล

3) พิจารณากระบวนการทำงานเป็นตอนๆ เพื่อแสดงจำนวนและคุณภาพของผลงานที่ได้รับแต่ละขั้นตอนเปรียบเทียบกับที่ได้วางแผนไว้

4) การรายงาน จัดแสดงผลการประเมินรวมทั้งมาตรการป้องกันความผิดพลาดหรือความล้มเหลว โดยรายงานเป็นทางการอย่างสมบรูณ์ และรายงานแบบย่ออย่างไม่เป็นทางการ

4.4 ขั้นตอนที่ 4 การปรับปรุงแก้ไข (Act) ผลของการตรวจสอบหากพบว่าเกิดความบกพร่องขึ้นทำให้งานที่ได้ไม่ตรงเป้าหมายหรือผลงานไม่ได้มาตรฐาน ให้ปฏิบัติตามแก้ไขปัญหาตามลักษณะที่ค้นพบ ดังนี้

1) ถ้าผลงานเบี่ยงเบนไปจากเป้าหมาย ต้องแก้ไขที่ต้นเหตุ

2) ถ้าพบความผิดปกติใด ๆ ให้สอบสวนค้นหาสาเหตุแล้วทำการป้องกัน เพื่อมิให้ความผิดปกตินั้นเกิดขึ้นซ้ำอีกในการแก้ปัญหาเพื่อให้ผลงานได้มาตรฐานอาจใช้มาตรการดังต่อไปนี้

(1) การย้ำนโยบาย

(2) การปรับปรุงระบบหรือวิธีการทำงาน

(3) การประชุมเกี่ยวกับกระบวนการทำงาน

การควบคุมคุณภาพตามกระบวนการ PDCA จะต้องมีการกระทำในทุกระบบอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็น ผู้บริหาร หัวหน้าหมวดหรือฝ่าย ครูและบุคลากรอื่นๆ และมีการเชื่อมโยงกันจึงจะเกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการอันจะส่งผลให้ผลผลิตมีคุณภาพตามมาด้วย นอกจากนี้ยังต้องการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ควรมีการประเมินตนเองไปพร้อมกันด้วย

5. การบริหารจัดการโดยใช้ทฤษฎีเชิงระบบ (System Theory)

ดำเนินการศึกษารายละเอียดการบริหารจัดการเชิงระบบ ผู้วิจัยได้ศึกษาวิธีการ เชิงระบบด้วยการสังเคราะห์จากนักวิชาการที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

5.1 ความหมายของวิธีการเชิงระบบ

กิดานันท์ มลิทอง (2540 : 50) กล่าวว่า วิธีระบบเป็นกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ที่มีการกำหนดปัญหา สมมติฐาน การวิเคราะห์ข้อมูล และการดำเนินการทดลองอันนำไปสู่การสรุปผลที่เหมาะสม เพื่อการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ถ้าผลสรุปหรือผลลัพธ์ที่ได้มาเป็นสิ่งที่คาดว่าจะได้ผลดีก็จะถูกนำมาทดลองใช้ แต่ถ้านำมาใช้แล้วยังไม่สามารถแก้ปัญหาได้ ก็จะต้องมีการทดลองวิธีใหม่ต่อไปจนกว่าจะได้ผลลัพธ์ที่ถูกต้อง นั่นคือสามารถแก้ปัญหาได้เป็นผลสำเร็จ

จันทรานี สงวนนาม (2545 : 85) กล่าวว่า ระบบเป็นกลุ่มองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์ระหว่างกัน และมีความเกี่ยวข้องกันในลักษณะที่ทำให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อกระทำกิจกรรมเพื่อให้ได้ผลสำเร็จตามความต้องการของ

ทิศนา แขมมณี (2545 : 199) กล่าวว่า วิธีการเชิงระบบ หมายถึง การจัดองค์ประกอบของระบบในกรอบความคิดของตัวป้อน กระบวนการ กลไกควบคุม ผลผลิต และข้อมูลป้อนกลับ และนำเสนอผังของระบบในรูปแบบของระบบที่สมบูรณ์

ดังนั้นสรุปได้ว่า วิธีการเชิงระบบเป็นการนำความคิดเรื่องระบบที่มีกรอบความคิดของตัวป้อน กระบวนการ ผลผลิต และข้อมูลย้อนกลับ มาใช้ในกระบวนการแก้ปัญหาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

5.2 ส่วนประกอบของระบบ

จากคำจำกัดความข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า วิธีการเชิงระบบเป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ในการจัดการสิ่งต่าง ๆ ให้เป็นระเบียบเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ โดยมีการแยกองค์ประกอบที่สำคัญของสิ่งนั้น และจัดการองค์ประกอบเหล่านั้นให้สัมพันธ์กัน ซึ่งส่วนประกอบสำคัญของระบบจะประกอบด้วยส่วนสำคัญ 5 ประการ (ทิศนา แขมมณี, 2545 : 197 – 198) คือ

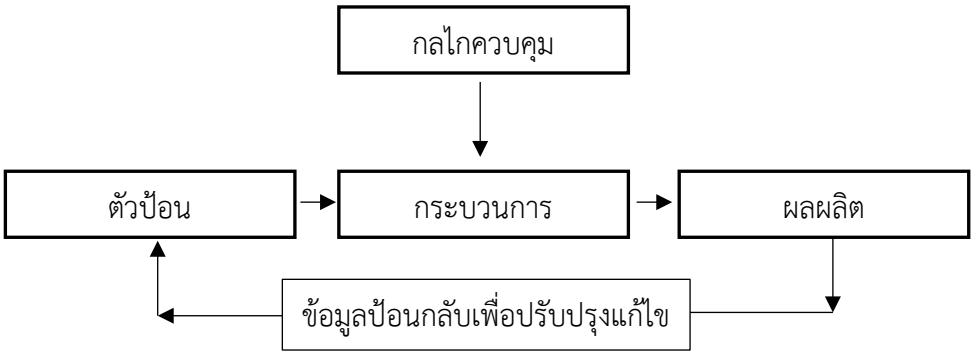
1) ตัวป้อน คือ องค์ประกอบต่าง ๆ ของระบบนั้น หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับระบบนั้น องค์ประกอบต่าง ๆ ของระบบใดระบบหนึ่ง จะมีจานวนและความสำคัญมากน้อยเพียงใด มักขึ้นอยู่กับความรู้ ความคิด และประสบการณ์ของผู้จัดระบบ

2) ประมวลผล คือ การจัดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆของระบบให้มีลักษณะที่เอื้ออำนวยต่อการบรรลุเป้าหมายระบบใดระบบหนึ่ง อาจมีองค์ประกอบเหมือนกัน แต่อาจมีลักษณะของการจัดความสัมพันธ์แตกต่างกันได้ แล้วแต่ความคิด ความรู้ และประสบการณ์ของผู้จัดระบบ

3) ผลผลิต คือ ผลที่เกิดขึ้นจากกระบวนการดำเนินงาน หากผลที่เกิดขึ้นเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ แสดงว่า ระบบนั้นมีประสิทธิภาพ หากผลที่เกิดขึ้นไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง แสดงว่าระบบนั้นยังไม่จุดบกพร่อง ควรที่จะพิจารณาแก้ไขปรับปรุงกระบวนการหรือตัวป้อนซึ่งเป็นเหตุให้เกิดผลนั้น

4) กลไกควบคุม คือ กลไกหรือวิธีการที่ใช้ในการควบคุมหรือตรวจสอบกระบวนการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

5) ข้อมูลป้อนกลับ คือ ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตกับจุดมุ่งหมายซึ่งจะเป็นข้อมูลป้อนกลับไปสู่การปรับปรุงกระบวนการและตัวป้อน ซึ่งสัมพันธ์กับผลผลิตและเป้าหมายนั้นมีลักษณะ ดังแผนภาพ 1



แผนภาพ 1 องค์ประกอบของระบบที่สมบูรณ์

ที่มา : (ทิศนา แขมมณี, 2545 : 197)

5.3 การประยุกต์วิธีเชิงระบบ

ในปัจจุบันความคิดเชิงระบบนี้มีส่วนเกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวันของมนุษย์ทุกด้านและมีความสำคัญในการช่วยให้การดำเนินงานต่าง ๆ เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย จึงเกิดมีการนำวิธีการเชิงระบบไปใช้ในหลายวงการ เช่น วงการศึกษา การบริหาร เป็นต้น ซึ่งรูปแบบที่นำมาประยุกต์ใช้มีขั้นตอนแตกต่างกัน เช่น ชัยยงค์ พรหมวงศ์ (ทิศนา แขมมณี, 2545 : 196; อ้างอิงจาก ชัยยงค์ พรหมวงศ์, 2528. เอกสารการสอนชุดวิชาวิทยาการสอนหน่วยที่ 8-15) ได้ประยุกต์วิธีการเชิงระบบสร้างตัวแบบระบบการสอน มี 4 ขั้นตอน ดังนี้

1) ขั้นการวิเคราะห์ระบบ (Analysis) หมายถึง การนำระบบเดิมที่ใช้อยู่มาวิเคราะห์ เพื่อศึกษาปัญหาความต้องการและจุดบกพร่องต่าง ๆ รวมทั้งการสำรวจทรัพยากรที่มีอยู่และที่ต้องการ

2) ขั้นการสังเคราะห์ระบบ (Synthesis) เป็นขั้นของการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ระบบเดิม และนำมาใช้ในการสร้างระบบใหม่

3) ขั้นสร้างตัวแบบระบบการสอน (Construct of system model) เป็นการนำขั้นตอนต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ในขั้นสังเคราะห์ระบบมาใส่ตัวแบบ เพื่อแสดงลำดับขั้นเพื่อสะท้อนให้เห็นองค์ประกอบทั้ง 4 ของตัวแบบระบบ คือ ตัวป้อน กระบวนการ กลไกควบคุม และผลผลิต

4) ขั้นการทดลองใช้ระบบในสถานการณ์จำลอง (System simulation) เป็นขั้นของการพิสูจน์ทดสอบว่า ระบบที่สร้างขึ้นสามารถใช้ได้ผลตามที่คาดหวังหรือไม่

จากขั้นตอนข้างต้น จะเห็นว่าการสร้างระบบหรือจัดระบบควรจะเป็นไปตามขั้นตอนย่อย ดังนี้

1) การกำหนดจุดมุ่งหมายของระบบ ระบบทุกระบบจะต้องมีจุดมุ่งหมาย ดังนั้นในการสร้างระบบใด ๆ สิ่งสำคัญประการแรกก็คือ ต้องกำหนดจุดมุ่งหมายของระบบให้ชัดเจน

2) การศึกษาหลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง การทำความเข้าใจในเรื่องระบบ จะทำให้สามารถกำหนดองค์ประกอบย่อย และมีแนวทางในการจัดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ดังนั้น การศึกษาหลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจะช่วยทำให้ระบบมีพื้นฐานที่มั่นคงขึ้น

3) การศึกษาสภาพการณ์และปัญหาที่เกี่ยวข้อง จะช่วยให้ผู้จัดระบบได้ค้นพบองค์ประกอบที่สำคัญที่จะช่วยให้ระบบมีประสิทธิภาพเมื่อนำไปใช้จริง การนำข้อมูลจากความเป็นจริงมาใช้ในการสร้างระบบจะช่วยขจัดหรือป้องกันปัญหาที่จะทำให้ระบบนั้นขาดประสิทธิภาพ

4) การกำหนดองค์ประกอบของระบบ ได้แก่ การพิจารณาว่ามีอะไรบ้างที่สามารถช่วยให้เป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายบรรลุผลสำเร็จ การกำหนดองค์ประกอบหรือตัวแปรของระบบสามารถใช้วิธีการทดสอบทางสถิติเข้ามาช่วยคัดสรรหาองค์ประกอบที่สำคัญ

5) การจัดกลุ่มองค์ประกอบ ได้แก่ การนำองค์ประกอบที่กำหนดไว้ มาจัดหมวดหมู่เพื่อความสะดวกในการคิดและดำเนินการในขั้นต่อไป

6) การจัดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ ขั้นนี้เป็นขั้นที่ต้องใช้ความคิดความรอบคอบ ต้องใช้เวลาในการคิดพิจารณา ถึงองค์ระกอบใดที่เป็นเหตุและเป็นผลกัน สิ่งใดควรมาก่อนมาหลัง สิ่งใดสามารถดาเนินการคู่ขนานกันไปได้ วิธีการที่จะนำมาจัดความสัมพันธ์จะอาศัยหลักตรรกะและวิธีการทางสถิติเข้ามาช่วยหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหลายได้ว่าอะไรสัมพันธ์กันโดยตรงหรือโดยอ้อม

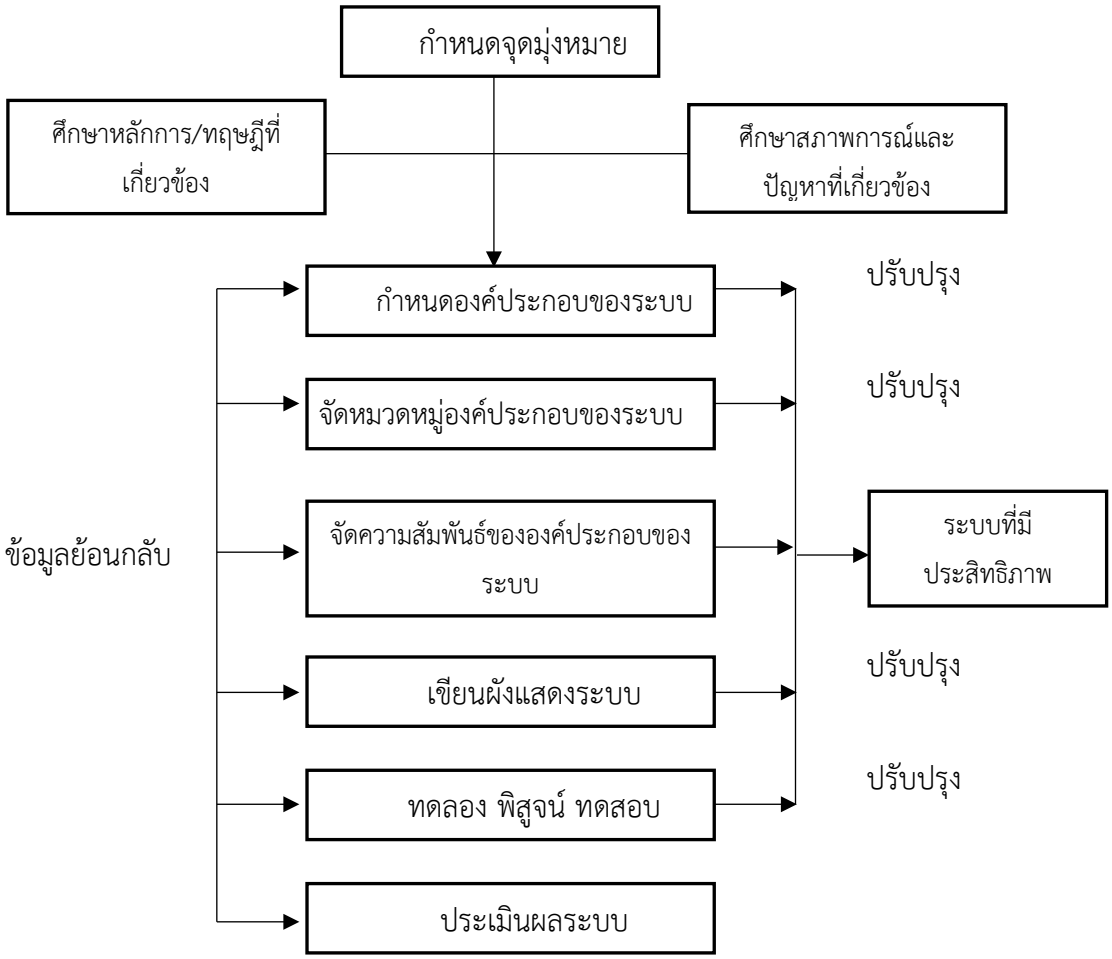
7) การจัดผังระบบ เมื่อจัดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบได้ลงตัวแล้วผู้จัดระบบสามารถนำเสนอความคิดของตนออกมาเป็นผังจาลองความคิดของตน ซึ่งในขั้นนี้อาจจัดเป็นผังแสดงลำดับ ขั้นตอนตามที่ตนเห็นสมควร ซึ่งลำดับขั้นตอนนี้ก็คือผลของการกำหนดองค์ประกอบของระบบและการจัดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบนั้นเอง หรืออาจนำเสนอเป็นผังระบบที่สมบูรณ์ ซึ่งประกอบด้วยส่วนสำคัญ 5 ส่วน คือ ตัวป้อน กระบวนการ ผลผลิต กลไกควบคุม และข้อมูลป้อนกลับ

8) การทดลองใช้ระบบ ขั้นตอนดังกล่าวเป็นขั้นตอนหลักในการคิดและเขียนผังระบบออกมาให้ชัดเจน ระบบที่คิดจะต้องผ่านการคิดพิจารณาอย่างรอบคอบทั้งทางด้านทฤษฎีหลักการ และการปฏิบัติจริง อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ว่าระบบที่สร้างขึ้นจะได้ผ่านกระบวนการอย่างรอบคอบเพียงใด ก็ยังไม่สามารถกล่าวได้ว่าเป็นระบบที่ดีมีประสิทธิภาพจนกว่าจะได้นำไปทดลองใช้และใช้จริง เพื่อศึกษาผลที่เกิดขึ้น ดังนั้น การนำระบบไปทดลองใช้จึงเป็นสิ่งจำเป็น

9) การประเมินผลระบบ ได้แก่ การศึกษาผลที่เกิดขึ้นจากการทดลองใช้ระบบผลเป็นไปตามเป้าหมาย หรือใกล้เคียงกับเป้าหมายหรือไม่ จึงจะเรียกได้ว่าเป็นระบบมีประสิทธิภาพ

10) การปรับปรุงระบบ ระบบที่มีประสิทธิภาพส่วนใหญ่จะต้องผ่านการทดลองและประเมินผลมาแล้ว ผลจากการทดลองใช้จะให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงระบบนั้นให้ดีขึ้น

ทิศนา แขมมณี (2545:198) กล่าวว่า ในการจัดสร้างระบบหนึ่งขึ้นมา กระบวนการที่จำเป็นคือ การกำหนดจุดมุ่งหมายของระบบ การศึกษาหลักการ/ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง การประมวลสภาพการณ์และปัญหาที่เกี่ยวข้องการกำหนดองค์ประกอบของระบบ การจัดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบการเขียนผังระบบ การทดลองใช้ระบบ การประเมินผลระบบ และการปรับปรุงระบบ ดังแผนภาพ 2



แผนภาพ 2 ระบบการสร้างตัวแบบ

ที่มา : (ทิศนา แขมมณี, 2545 : 198)

ดังนั้นสรุปได้ว่า วิธีการเชิงระบบสามารถนำมาขับเคลื่อนพัฒนางานในหลากหลายมิติ ซึ่งเช่นเดียวกันในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาประสิทธิผลโรงเรียนตระพังพิทยาคมนั้น จึงได้นำเอาวิธีการเชิงระบบมาใช้ในการบริหารจัดการคุณภาพ ได้แสดงให้เห็นว่ามีการใช้หลักการบริหารเชิงระบบในโรงเรียน เป็นการวิเคราะห์และพัฒนาระบบหลักของโรงเรียนที่มีระบบย่อยอื่น ๆ สนับสนุน และมุ่งพัฒนาสู่ความมีประสิทธิผลเกิดประสิทธิภาพ

5.4 หลักการบริหารเชิงระบบในโรงเรียน (Systems Approach : SA)

การบริหารเชิงระบบในโรงเรียน เป็นการวิเคราะห์และพัฒนาระบบหลักของโรงเรียนที่มีระบบย่อยอื่น ๆ สนับสนุนซ้อนอยู่ ทุกระบบจะทำงานสัมพันธ์กัน เพื่อบรรลุการพัฒนานักเรียนให้ได้ตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดไว้ คือ (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2545 : 19)

1) ระบบหลัก (Core System) คือ ระบบการเรียนรู้ ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนและระบบกิจกรรมนักเรียน

2) ระบบสนับสนุน (Support System) คือ ระบบการนำองค์กร ระบบยุทธศาสตร์ ระบบการดูแลนักเรียน ระบบคุณธรรมจริยธรรมในวิชาชีพ ระบบการพัฒนาบุคลากร ระบบชุมชนสัมพันธ์ และระบบสารสนเทศ

5.5 องค์ประกอบเชิงระบบ

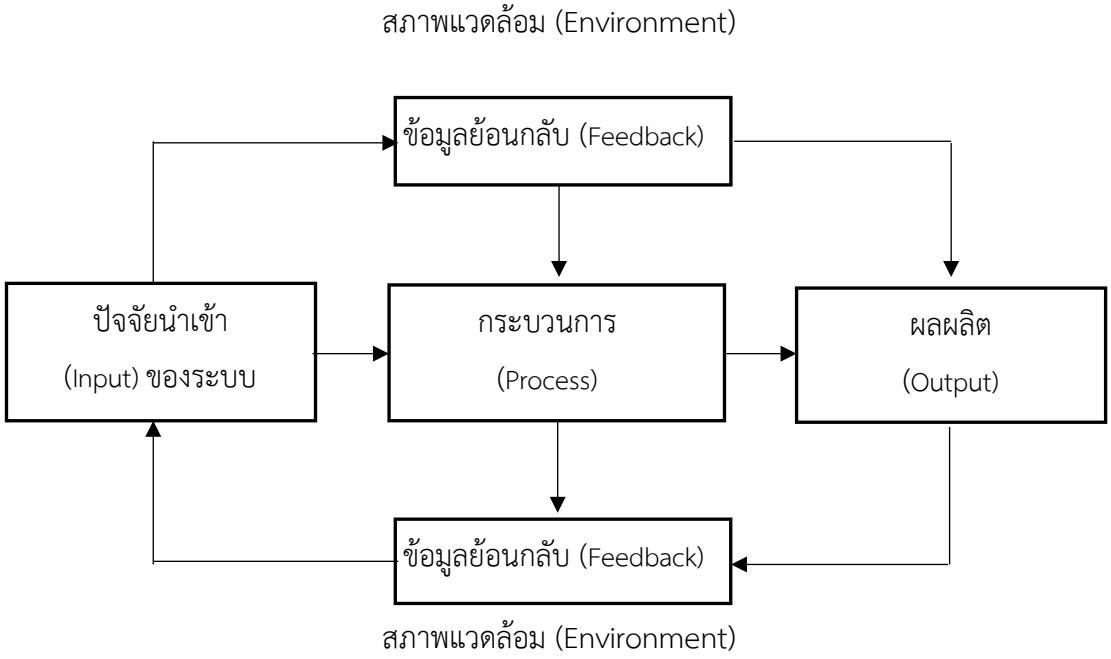
องค์ประกอบเชิงระบบที่สำคัญ โดยในโครงสร้างของระบบแต่ละระบบมี 3 ประการ คือ สิ่งที่ป้อนเข้าไปหรือปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลงานหรือผลผลิต ซึ่งทั้ง 3 องค์ประกอบ จะมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน จะขาดสิ่งหนึ่งสิ่งใดไม่ได้ โดยจะทำงานร่วมกันเป็นวัฏจักร ถ้าส่วนหนึ่งส่วนใดมีปัญหาหรือไม่ทำงานจะทำให้เกิดผลกระทบส่วนอื่น ๆ ด้วย นอกจากนี้ระบบยังมีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายนอก ซึ่งทำให้ระบบได้รับข้อมูลนำเข้าจากสิ่งแวดล้อม และระบบก็จะสร้างและผลิตผลงานให้กับสิ่งแวดล้อมเช่นเดียวกันด้วย ซึ่งกรมสามัญศึกษา (2546 : 2 - 6) ได้อธิบายแยกย่อยในแต่ละส่วนไว้ ดังนี้

1) ปัจจัยนำเข้า (Input) ได้แก่ ตัวป้อนหรือทรัพยากรทั้งหมดที่นาเข้าไปใช้ระบบที่สำคัญ ได้แก่ บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีต่าง ๆ ปัจจัยนำเข้านับเป็นองค์ประกอบส่วนแรกที่สามารถทำให้ระบบปฏิบัติการได้ หรืออาจหมายถึงทรัพยากรและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่อยู่รอบข้างระบบ ที่ถูกป้อนเข้าไปให้ทำงานเป็นองค์ประกอบแรก ที่จะนำไปสู่การดำเนินงานของระบบ เช่น ในระบบการอุตสาหกรรม ตัวป้อนที่ถือว่าเป็นปัจจัยนำเข้าคือ ที่ดิน โรงงาน เครื่องจักรชนิดต่าง ๆ และพนักงานในโรงงาน ถ้าเป็นระบบทางการศึกษาในโรงเรียนตัวป้อน ได้แก่ โรงเรียน ครู นักเรียน ทรัพยากรการเรียนการสอน เป็นต้น

2) กระบวนการในการผลิต (Process) ได้แก่ กรรมวิธี หรือกระบวนการต่าง ๆ ที่ใช้ในระบบ เพื่อนำปัจจัยนำเข้ามาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด หรือหมายถึงวิธีการดำเนินงานต่าง ๆ ที่ทำให้สิ่งที่ป้อนเข้าไปเกิดการเปลี่ยนแปลที่จะนำไปสู่ผลงาน หรือผลผลิตของระบบ เช่น กระบวนการในระบบอุตสาหกรรม ได้แก่ กรรมวิธีในการผลิตในลักษณะต่าง ๆ และในกระบวนการของระบบการศึกษา ได้แก่ ปรัชญาและเป้าหมาย หลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน การจัดการบริหาร และกิจกรรมต่าง ๆ เป็นต้น

3) ผลผลิต (Output) ได้แก่ ผลงาน หรือผลผลิตของระบบ ที่เกิดจากปัจจัยนำเข้า และกระบวนการในการผลิต เป็นองค์ประกอบสุดท้าย หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ในลักษณะต่าง ๆ ทั้งที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ที่เป็นผลมาจากการดำเนินงานในระบบกระบวนการ เช่น ในระบบอุตสาหกรรม ได้แก่ สินค้าสำเร็จรูปต่าง ๆ เช่น รถยนต์ เครื่องบิน เสื้อผ้า และอื่น ๆ ในระบบทางการศึกษา ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในลักษณะต่าง ๆ

จากการนำเสนอองค์ประกอบของระบบที่เป็นกลไกในการบริหารสรุปได้ตามแผนภาพ 3



แผนภาพ 3 องค์ประกอบของการบริหารเชิงระบบ

ที่มา : (กรมสามัญศึกษา, 2546 : 7)

5.6 ทฤษฎีเชิงระบบในการบริหารการศึกษา

ทฤษฎีระบบในองค์การปัจจุบันนี้ มีความสำคัญและเหมาะสมในการจัดการศึกษา เพราะเป็นการบริหารในส่วนต่าง ๆ ขององค์การ เพื่อการดำเนินงานในภาพรวมของปฏิสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ และปฏิสัมพันธ์ขององค์การกับสภาพแวดล้อม โรงเรียนนั้นถือว่าเป็นระบบสังคมหนึ่ง ทฤษฎีระบบจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารเพราะจะทำให้ผู้บริหารมองปัญหาในภาพรวม และจะนำไปสู่การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2542 : 117)

คอฟแมน (Kofman, 1992 : 1-2) กล่าวว่า โรงเรียนเป็นองค์การเชิงระบบ เมื่อนำมาประยุกต์ใช้กับกระบวนการบริหารการศึกษา โดยให้แนวคิดว่า กระบวนการ เชิงระบบที่นำไปใช้กับการศึกษานั้น จะเป็นเหมือนกระบวนการแก้ปัญหาที่ผู้บริหารสามารถคาดเดาไว้ล่วงหน้าได้ ความสัมพันธ์ระหว่างผลสัมฤทธิ์และกระบวนการจะถูกจัดวางไว้ก่อนล่วงหน้า โดยเกิดจากการกำหนดความต้องการ มีการคำนึงถึงปัญหาที่จะเกิดขึ้น หาทางแก้ไขและมีการกำหนดทางเลือกที่เหมาะสมที่สุด ซึ่งธรรมชาติของการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบในตัวเองของกระบวนการเชิงระบบนี้ จะทำให้เกิดความมั่นใจต่อข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวข้องกับเป้าหมายเพื่อการศึกษาและการจัดการที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ระบบนี้จะทำให้ผู้บริหารเข้าใจถึงความซับซ้อน และวิกฤตต่าง ๆ ได้มากยิ่งขึ้น ซึ่งวิธีการเชิง

ระบบนี้เป็นเครื่องมือที่มีประโยชน์ ที่จะส่งผลต่อความสำเร็จใหม่ ๆ ทางด้านการบริหารการศึกษา และในเวลาเดียวกันก็จะทำให้ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีเหตุมีผลต่อความเป็นจริงที่พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง เพราะว่ากระบวนการบริหาร เชิงระบบนี้ไม่ได้เป็นการบอกว่าสิ่งที่เกิดขึ้นหรือสภาพในปัจจุบันนั้นจะมีแนวโน้มไปในทางที่ไม่ดี และไม่ได้กำหนดว่าการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ดีเสมอไป แต่กระบวนการการบริหาร เชิงระบบจะทาให้สามารถคงไว้ซึ่งคุณค่าและผลประโยชน์ รวมทั้งยังเป็นการบ่งชี้ถึงสิ่งใหม่ ๆ ที่มุ่งสู่หนทางที่จะสร้างความสำเร็จที่ดีกว่าต่อนักเรียนและสอดคล้องกับ ชาญชัย อาจินสมาจาร (2546 : 24) ที่มีแนวคิดเช่นเดียวกันว่า กระบวนการเชิงระบบเป็นการบริหารเพื่อคุณภาพ และเป็นเหมือนการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในเวลาเดียวกัน ในขณะที่ทุกส่วนของระบบกำลังดำเนินการอยู่ด้วย ดังนั้นเมื่อการศึกษามุ่งผลสัมฤทธิ์ที่จะเกิดแก่ตัวนักเรียน กระบวนการในการวางแผน จึงมีความสำคัญที่จะต้องมีกระบวนการอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับ สุรพล บัวพิมพ์ (2547 : 3) ที่กล่าวว่า การวางแผนเป็นกระบวนการแรกของการบริหารงาน เป็นกระบวนการที่จำเป็นสาหรับผู้บริหารที่จะทำให้สมาชิกทุกคนในองค์การเข้าใจ มีความรับผิดชอบในการดำเนินการร่วมกันที่จะทำให้แผนนั้นเป็นที่ยอมรับและปฏิบัติได้ และชาญชัย อาจินสมาจาร (2546 : 25) ยังได้เสนอเพิ่มเติมว่า การบริหารเชิงระบบควรนำไปประยุกต์ใช้กับกระบวนการบริหารใด ๆ ก็ได้ โดยบอกว่าการดำเนินงานตามวิธีการเชิงระบบ ควรยึดหลักต่อไปนี้ (1)ค้นหาสาเหตุของความจำเป็น (2) ตรวจสอบดูสาเหตุของความจำเป็น (3) ตั้งมาตรการในการดำเนินการ (4) วางแผนให้สอดคล้องกับโครงการ (5) ตรวจสอบความสำเร็จตามขั้นตอนนั้น (6) หาวิธีแก้ไขปัญหาล่วงหน้า (7) ใช้วิธีแก้ไขปัญหาที่มีประสิทธิภาพสูงสุด (8) อบรมบุคลากรต่าง ๆ และ (9) สร้างมาตรฐานการวัดผล และได้นำเสนอว่า นักบริหารควรรู้จักนำเอาความคิดของวิธีการเชิงระบบมาใช้ใน การบริหารการศึกษา งานทุกงานภายในก็จะสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี วิธีการเชิงระบบจะทำให้นักบริหารมองดูสถานการณ์และแก้ปัญหาโดยรวม (Totality) มีทัศนะมองการณ์ไกลในองค์การของตน วิเคราะห์สภาพปัจจุบันและผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ทำให้การบริหารการศึกษาบรรลุเป้าหมายได้

ฉัตรชัย ผ่องสุวรรณ (2544 : 11) กล่าวว่า ระบบโรงเรียนตามที่สังคมกำหนดไว้มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับระบบอื่น ๆ ในสังคมด้วย ดังนั้น ทฤษฎีเชิงระบบจะทำให้ผลรวมขององค์ประกอบต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กัน และมีส่วนกระทบซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ระบบการบริหารโรงเรียนย่อมสัมพันธ์กับระบบการศึกษาและการบริหารของประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับ รุ่ง แก้วแดง (2547 : 10) ที่มีงานเขียนสนับสนุนแนวทางการบริหารเชิงระบบเป็นอย่างมากในปัจจุบัน เช่น ได้นำเสนอกระบวนการบริหารเชิงระบบเพื่อนำไปใช้กับการดำเนินงาน เพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา

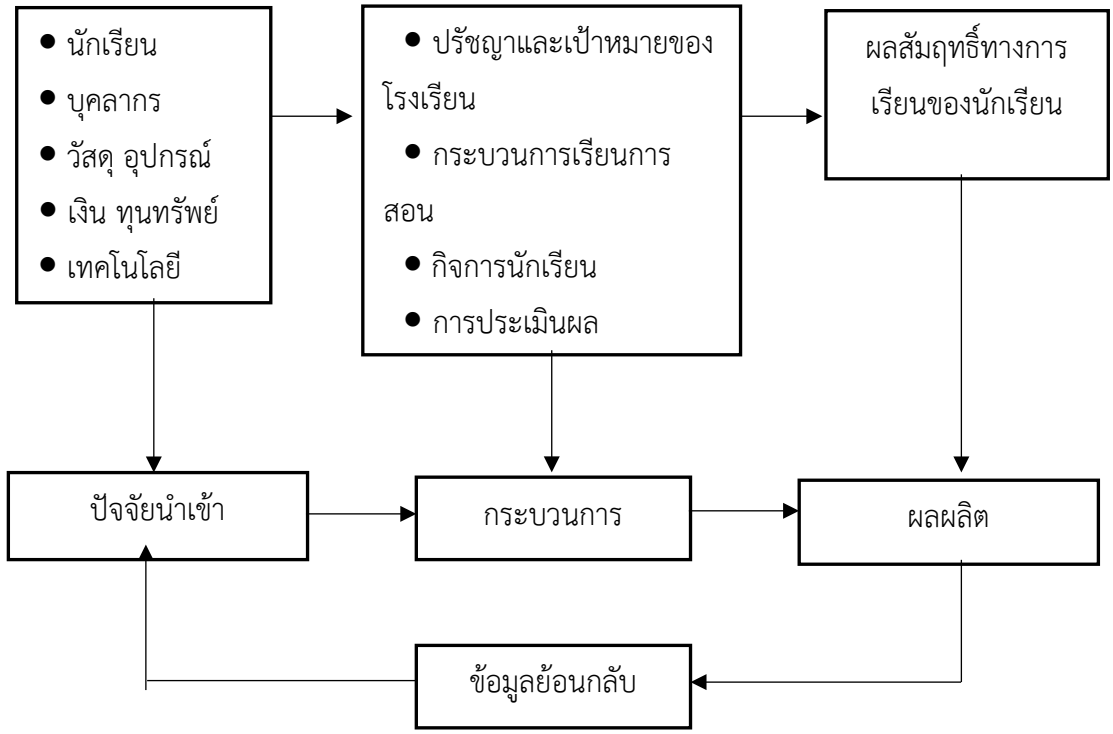
กรมสามัญศึกษา (2546 : 9 - 10) ได้ทำการศึกษาทฤษฎีระบบที่นำมาใช้กับโรงเรียนและนำเสนอแนวคิดไว้ว่า สำหรับโรงเรียนนั้นนับว่าเป็นองค์การหนึ่งที่มีองค์ประกอบและคุณลักษณะในการดำเนินงานเป็นระบบ คือ

1. โรงเรียนมีวัฏจักรของระบบทั้ง 3 องค์ประกอบ คือ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลงาน หรือผลผลิต ที่มีการควบคุมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของระบบ โดยต่างก็มีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมเดียวกัน

2. โรงเรียนมีเป้าหมายในการดำเนินงาน และแสวงหาเป้าหมายร่วมกันกับส่วนย่อยของระบบ เพื่อไปให้ถึงเป้าหมายสุดท้าย

3. โรงเรียนมีระเบียบข้อบังคับสำหรับตน โรงเรียนจึงมีวิธีการในการควบคุมองค์ประกอบที่มีปฏิสัมพันธ์ เพื่อให้การทำงานของระบบสามารถบรรลุเป้าหมายได้ เช่น มีการวางแผน การควบคุม และการประเมินเพื่อการแก้ไขปรับปรุงองค์การ

ดังนั้น โรงเรียนจัดเป็นองค์การในเชิงระบบอย่างหนึ่งที่ประกอบด้วยปัจจัยนำเข้า ได้แก่ นักเรียน ครู อาจารย์ วัสดุอุปกรณ์ เงินทุนทรัพย์สินและเทคโนโลยี กระบวนการ ได้แก่ หลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน กิจกรรมต่าง ๆ การประเมินผลและผลผลิต ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (กรมสามัญศึกษา, 2546 : 10) ซึ่งขอนาเสนอองค์ประกอบและความสัมพันธ์ของวัฏจักรของระบบในโรงเรียน ดังแผนภาพ 4



แผนภาพ 4 องค์ประกอบและวัฏจักรของระบบโรงเรียน

ที่มา : (กรมสามัญศึกษา, 2546 : 10)

ดังนั้น แนวคิดของทฤษฎีเชิงระบบในการบริหารโรงเรียนที่เป็นแนวทางที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาและเป็นองค์กรขนาดใหญ่ และภายในองค์กร ประกอบด้วยระบบย่อย ๆ หลายระบบที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน การดำเนินการบริหารการศึกษาของโรงเรียน ผู้บริหารควรดำเนินการบริหารในลักษณะที่เป็นภาพรวมทั้งองค์การ โดยการศึกษาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ได้แก่ ส่วนที่เป็นองค์ประกอบด้านปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา ดังนั้น ทฤษฎีเชิงระบบ เป็นแนวทางในการจัดการบริหารเพื่อให้องค์การโรงเรียนได้ดำเนินงานไปตามทิศทางของการจัดการศึกษา

ดังนั้นสรุปได้ว่า แนวคิดทฤษฎีทางการบริหารสถานศึกษา ถือเป็นแนวคิดสำคัญเพื่อนำไปเป็นแนวทางกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่ต้องการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ ด้วยการบูรณาการ ทฤษฎีต่าง ๆ แต่ละทฤษฎีเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนา เทคนิควิธีการบริหารองค์กรเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายจะต้องวิเคราะห์สถานภาพของการเรียน กำหนดมุมมองให้ครอบคลุมภารกิจทุกด้านและสามารถกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่เป็นรูปธรรม การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมเพื่อให้โรงเรียนสามารถพึ่งตนเองได้ ใช้กระบวนการการบริหารตามวงจร PDCA การบริหารตามระบบประกันคุณภาพ การบริหารคุณภาพทั้งระบบ การบริหารเชิงระบบในโรงเรียน เพื่อให้การควบคุมคุณภาพการศึกษา การตรวจสอบและแทรกแซงคุณภาพการศึกษา การประเมินคุณภาพ รวมทั้งนำหลักการของระบบเสริมพลังอำนาจการทำงานด้วยการพัฒนาให้ครูและบุคลากรมีความรู้ และได้แสดงศักยภาพสูงสุดร่วมกันมาใช้ในการพัฒนาการศึกษา ซึ่งการศึกษาครั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก โดยใช้ยุทธศาสตร์ที่มีประสิทธิผล โรงเรียนตระพังพิทยาคม ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีกระบวนการพัฒนาของเดมมิ่ง หรือวงจร PDCA ผสมผสานกับหลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและหลักการบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์หรือให้บรรลุตรงตามเป้าหมายร่วมกัน

6. การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management)

6.1 ความหมายของการบริหารภาครัฐแนวใหม่

การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) คือ การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการภาครัฐโดยนำหลักการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบราชการและการแสวงหาประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ โดยการนำเอาแนวทางหรือวิธีการบริหารงานของภาคเอกชนมาปรับใช้กับการบริหารงานภาครัฐ เช่น การบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ การบริหารงานแบบมืออาชีพ การคำนึงถึงหลักความคุ้มค่า การจัดการโครงสร้างที่กะทัดรัดและแนวราบ การเปิดโอกาสให้เอกชนเข้ามาแข่งขันการให้บริการสาธารณะ การให้ความสำคัญต่อค่านิยม จรรยาบรรณวิชาชีพ คุณธรรมและจริยธรรม ตลอดทั้งการมุ่งเน้นการให้บริการแก่ประชาชนโดยคำนึงถึงคุณภาพเป็นสำคัญ (บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์ และคณะ, 2561)

6.2 วิวัฒนาการของการบริหารภาครัฐแนวใหม่

ทฤษฎีองค์การ และแนวคิดด้านการจัดการในแต่ละยุคที่ผ่านมาเกิดจากบริบทที่แตก ต่างกันไป เป็นการช่วยแต่งเติมและพัฒนารูปแบบ ทางการจัดการให้สอดคล้องกับบริบทนั้นๆ มากขึ้น และเมื่อเกิดแรงขับที่มีอิทธิพลใหม่ ๆ ก็จะส่งผลต่อการเปลี่ยนผ่านกระบวนทัศน์(Paradigm Shifted) และการก้าวข้ามในแต่ละยุคนั้นเป็นการให้คุณค่า และมุมมองต่อปัจจัยหลักของแนวคิดนั้น ๆ ที่เปลี่ยนไป ซึ่งมักจะเป็นการให้คุณค่าในมุมมองที่ลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น โดยสภาพของสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลต่อมุมมองทางการจัดการ ที่เป็นตัวกำหนดรูปแบบ แนวคิดทางการจัดการในขณะนั้น ซึ่งการเปลี่ยนผ่านกระบวนทัศน์ทางการจัดการ เช่น มุมมองและ การให้คุณค่า “คนเป็นเสมือนเครื่องจักร” สู่ “คน มีชีวิตและหัวใจ” ก็ส่งผลให้เกิดการก้าวข้าม พรมแดนแห่งยุค Classic ไปยังยุค Neo-Classic และที่สำคัญการเปลี่ยนโครงสร้างทางสังคมจาก ช่วงเวลาแห่งการปฏิวัติอุตสาหกรรมสู่สังคมโลกาภิวัตน์ ที่ส่งผลต่อการทลายกำแพงในยุค Modern ไปยังยุค Postmodern ที่มุมมองและการให้คุณค่า มีความลึกซึ้งมากเพื่อการปรับตัวให้อยู่รอดของ องค์การ จากองค์การที่ไม่มีชีวิตและการใช้เทคโนโลยีในเชิงระบบ สู่มุมมองที่ว่าองค์การนั้นมีชีวิตและเทคโนโลยีสารสนเทศมีความสำคัญและมีผลกระทบในมิติที่ซับซ้อน ดังนั้นกระบวนทัศน์ของ ทฤษฎีองค์การหรือแนวคิดการบริหารจัดการทั้งภาครัฐและเอกชน จึงหนีไม่พ้นจากกระแสทางสังคมและสภาพแวดล้อม ซึ่งก็คือความเป็นโลกาภิวัตน์อย่างเช่นปัจจุบัน (วสันต์ สุทธาวาศ, 2559 : เข้าถึงใน : http://www.edsiam.com)

เดิมการบริหารจัดการภาครัฐจะเป็นลักษณะของการบริหารและการจัดการองค์การขนาดใหญ่อย่างมีแบบแผน หรือเป็นการบริหารและการจัดการแบบระบบราชการ ซึ่ง แม็กซ์ เวเบอร์ (Max Weber) ได้เสนอแนวคิดเรื่องการจัดองค์การแบบระบบ ราชการ หรือ Bureaucracy ว่าเป็นวิธีการจัดองค์การ ที่สามารถทำให้การดำเนินงานขององค์การมีประสิทธิภาพมากกว่า วิธีอื่นใด การที่จะให้การ บริหารงานของรัฐมีประสิทธิภาพสูงสุดได้จะต้องมีการจัดระบบการบริหารภายในหน่วยงานของ รัฐให้เป็นไปตามแบบระบบราชการ ซึ่งการจัดองค์การแบบระบบราชการตามแนวคิดของ แม็กซ์ เวเบอร์ (Max Weber) เป็นที่รู้จักกันอย่าง แพร่หลายในนามของระบบราชการแบบอุดมคติหรือแบบบริสุทธิ์นั้น (ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ณ อยุธยา, 2542 : 53-57)

สมาน รังสิโยกฤษฎ์ (2546 : 30) กล่าวว่า องค์การราชการในปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงจากรูปแบบ องค์การดั้งเดิมตาม แนวคิดของ แม็กซ์ เวเบอร์ (Max Weber) ไปแล้ว เนื่องจากการบริหารและการจัดการในระบบราชการ ซึ่งเป็นลักษณะการบริหารและการจัดการแบบระบบราชการนั้นไม่เหมาะสมกับยุคปัจจุบัน ซึ่งเป็น ยุคโลกาภิวัฒน์กล่าวคือไม่มีประสิทธิภาพล่าช้า ไม่ทันการณ์และขาดสมรรถนะที่จะแข่งขันในเวทีโลกจำเป็นต้องมีการปรับปรุงปฏิรูปการจัดการระเบียบการบริหารและการจัดองค์การ โดยการนำเทคนิคการบริหารและการจัดการรูปแบบใหม่ ๆ มาปรับใช้เพื่อให้การบริหารราชการมี ประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลยิ่งขึ้น ซึ่งในอนาคตรูปแบบการ

บริหารและการจัดการรูปแบบใหม่จะ มีการนำมาใช้เพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ ทั้งนี้เพื่อ อำนวยความสะดวกแก่ลูกค้า หรือประชาชนผู้รับบริการ และเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายทั้งของผู้รับบริการและผู้ใหบริการ ซึ่งรูปแบบการบริหารและการ จัดการรูปแบบใหม่นี้ส่วนใหญ่สามารถนำไปปรับใช้กับการบริหารและการจัดการของ องค์การ หรือหน่วยงาน ทั้งของรัฐบาลกลาง และของการปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตามความเหมาะสมกับ ลักษณะงานและ สภาพแวดล้อมของแต่ละองค์การหรือหน่วยงานได้

6.3 ความหมายของการบริหารภาครัฐแนวใหม่

การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) เป็นแนวคิดพื้นฐาน ของการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงระบบต่างๆของภาครัฐและยุทธศาสตร์ ด้านต่าง ๆ ที่เป็นรูปธรรม โดยยึดแนวทางในการให้บริการที่มีคุณภาพแก่ประชาชน คำนึงถึงความ ต้องการของประชาชนเป็นหลัก ลดการควบคุมจากส่วนกลาง เพิ่มอิสระแก่หน่วยงานส่วนภูมิภาค พัฒนาระบบการบริหารงาน ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์มีระบบสนับสนุนทางด้านบุคลากรและเทคโนโลยีและ มุ่งเน้นการแข่งขันระหว่างหน่วยงานภาครัฐ กับเอกชน (สมพงษ์ เกศานุช และคณะ, 2560 : 179)

แนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) มุ่งเน้นเรื่องการ เติบโตขององค์การเป็นสำคัญ เป็นการพิจารณาถึงความสัมพันธ์ขององค์การ ที่จะต้องทำการปรับตัวสมดุลกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายในและภายนอกองค์การให้ประสานสนับสนุน กันได้อย่างดีในทุกแง่ทุกมุม โดยหลอมรวมหลักการต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เพื่อให้พร้อมกับปรับตัวที่จะรับ กับสิ่งใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา (กีรติ ยศยิ่งยง, 2549 : 38 – 39)

6.4 การบริหารภาครัฐแนวใหม่กับการบริหารจัดการสถานศึกษา

สถานศึกษาที่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือสถานศึกษาอื่น ๆ ที่อยู่ในการกำกับดูแลของภาครัฐ จะต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสภาวะทุกด้านที่เปลี่ยนแปลงไป จึงจำเป็นต้องนำการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่มาใช้ในการบริหารสถานศึกษา ให้อยู่รอดและคำนึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่ง การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management : NPM) นับเป็นกระบวนทัศน์ทางการบริหารจัดการที่ปรับเปลี่ยนแนวทาง หรือวิธีการดำเนินงานของภาครัฐ โดยให้ความ สำคัญกับการบริหารจัดการเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์และ การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การปรับปรุงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และมุ่งใช้วิธีการบริหารเชิงกลยุทธ์ เพื่อสนองความต้องการของประชาชน โดยการจัดองค์การที่มีความยืดหยุ่นและกระจายอำนาจการตัดสินใจเพื่อความสะดวกและรวดเร็ว แต่ทั้งนี้แนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ก็ยังขาดเอกลักษณ์และขาดกรอบความคิดที่ชัดเจน ดังนั้นการประยุกต์ใช้แนวคิดดังกล่าวจึงขึ้นอยู่กับความ สามารถและบริบทขององค์กรต่างๆ ที่จะนำมาใช้ ให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรต่อไป (สมพงษ์ เกศานุช และคณะ, 2560 : 183)

ดังนั้นสรุปได้ว่า การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ เป็นแนวทางที่สถานศึกษาในฐานะที่เป็นองค์กรของรัฐ จะต้องนำรูปแบบการบริหารจัดการเพื่อปรับเปลี่ยนแนวทางดำเนินงาน โดยให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์และการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิผล เกิดประสิทธิภาพ มีการปรับปรุงรูปแบบการทำงาน การจัดการด้านต่าง ๆ ตามบริบทและโครงสร้างการบริหารสถานศึกษา ได้แก่ งานวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารบุคคล และงานบริหารทั่วไป และมุ่งใช้วิธีการบริหารเชิงกลยุทธ์ มียุทธศาสตร์ในการทำงาน โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นคือประโยชน์ของนักเรียนเป็นสำคัญ ดังนั้นโรงเรียนตระพังพิทยาคม จึงได้นำรูปแบบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่มาเป็นแนวทางในการกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารจัดการโรงเรียนเพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารจัดการพัฒนาโรงเรียน

แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาของประเทศไทย

1. โครงสร้างการศึกษาของประเทศไทย

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้กำหนดให้มีระบบการศึกษาตาม มาตรา 15 การจัดการศึกษามีสามรูปแบบ คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย รายละเอียดดังนี้

1.1 การศึกษาในระบบ

การศึกษาในระบบเป็นการศึกษาที่กำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน การศึกษาในระบบมีสองระดับ คือ การศึกษาขั้นพื้นฐาน และการศึกษาระดับอุดมศึกษา การศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย การศึกษาซึ่งจัดไม่น้อยกว่าสิบสองปีก่อนระดับอุดมศึกษา การแบ่งระดับและประเภทของการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ส่วนการศึกษาระดับอุดมศึกษาแบ่งเป็นสองระดับ คือ ระดับต่ำกว่าปริญญา และระดับปริญญา การแบ่งระดับหรือการเทียบระดับการศึกษานอกระบบหรือการศึกษาตามอัธยาศัย ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

1.2 การศึกษานอกระบบ

การศึกษานอกระบบเป็นการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบวิธีการจัดการศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของการสำเร็จการศึกษา โดยเนื้อหาและหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่ม

1.3 การศึกษาตามอัธยาศัย

การศึกษาตามอัธยาศัยเป็นการศึกษาที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ ศักยภาพ ความพร้อม และโอกาส โดยศึกษาจากบุคคล ประสบการณ์ สังคม สภาพแวดล้อม สื่อ หรือแหล่งความรู้อื่น ๆ ทั้งนี้ยังกำหนดไว้ว่า สถานศึกษาอาจจัดการศึกษาในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งหรือทั้งสามรูปแบบก็ได้ โดยให้มีการเทียบโอนผลการเรียนที่ผู้เรียนสะสมไว้ในระหว่างรูปแบบเดียวกันหรือต่างรูปแบบได้ ไม่ว่าจะเป็นผลการเรียนจากสถานศึกษาเดียวกันหรือไม่ก็ตาม รวมทั้งจากการเรียนรู้นอกระบบ ตามอัธยาศัย การฝึกอาชีพ หรือจากประสบการณ์การทำงาน

นอกจากนี้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ยังได้กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับการศึกษาของประเทศไทยที่สำคัญหลายมาตรา เช่น

มาตรา 17 ให้มีการศึกษาภาคบังคับจำนวนเก้าปี โดยให้เด็กซึ่งมีอายุย่างเข้าปีที่เจ็ด เข้าเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจนอายุย่างเข้าปีที่สิบหก เว้นแต่สอบได้ชั้นปีที่เก้าของการศึกษาภาคบังคับหลักเกณฑ์และวิธีการนับอายุให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 18 การจัดการศึกษาปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้จัดในสถานศึกษา ดังต่อไปนี้

(1) สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ได้แก่ ศูนย์เด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ของสถาบันศาสนา ศูนย์บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มของเด็กพิการและเด็กซึ่งมีความต้องการพิเศษ หรือสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่เรียกชื่ออย่างอื่น

(2) โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนของรัฐ โรงเรียนเอกชน และโรงเรียนที่สังกัดสถาบันพุทธศาสนาหรือศาสนาอื่น

(3) ศูนย์การเรียน ได้แก่ สถานที่เรียนที่หน่วยงานจัดการศึกษานอกโรงเรียน บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ โรงพยาบาล สถาบันทางการแพทย์ สถานสงเคราะห์ และสถาบันสังคมอื่นเป็นผู้จัด

มาตรา 19 การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาให้จัดในมหาวิทยาลัย สถาบันวิทยาลัย หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมายเกี่ยวกับสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา กฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถานศึกษานั้น ๆ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

มาตรา 20 การจัดการอาชีวศึกษา การฝึกอบรมวิชาชีพ ให้จัดในสถานศึกษาของรัฐ สถานศึกษาของเอกชน สถานประกอบการ หรือโดยความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษาและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

มาตรา 21 กระทรวง ทบวง กรม รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานอื่นของรัฐ อาจจัดการศึกษาเฉพาะทางตามความต้องการและความชำนาญของหน่วยงานนั้นได้ โดยคำนึงถึงนโยบายและมาตรฐานการศึกษาของชาติ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 24 การจัดกระบวนการเรียนรู้ ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการดังต่อไปนี้

(1) จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

(2) ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา

(3) จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น และทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

(4) จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา

(5) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ

(6) จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดาผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

มาตรา 25 รัฐต้องส่งเสริมการดำเนินงานและการจัดตั้งแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตทุกรูปแบบได้แก่ ห้องสมุดประชาชน พิพิธภัณฑ์ หอศิลป์ สวนสัตว์ สวนสาธารณะ สวนพฤกษศาสตร์ อุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ศูนย์การกีฬาและนันทนาการ แหล่งข้อมูล และแหล่งการเรียนรู้อื่นอย่างพอเพียงและมีประสิทธิภาพ

มาตรา 26 ให้สถานศึกษาจัดการประเมินผู้เรียนโดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรมและการทดสอบควบคู่ไปในกระบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสมของแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษา ให้สถานศึกษาใช้วิธีการที่หลากหลายในการจัดสรรโอกาสการเข้าศึกษาต่อ และให้นำผลการประเมินผู้เรียนตามวรรคหนึ่งมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

มาตรา 27 ให้คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อความเป็นไทย ความเป็นพลเมืองที่ดีของชาติ การดำรงชีวิต และการประกอบอาชีพ ตลอดจนเพื่อการศึกษาต่อ (ราชกิจจานุเบกษา, 2542 : 5 - 9)

2. การจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก

สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดนโยบายการบริหารการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กตามแนวทางมาตรการจัดการเชิงยุทธศาสตร์ของคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ มีสาระสำคัญ ดังนี้

2.1 เพิ่มประสิทธิภาพและลดความสูญเปล่าของโรงเรียนขนาดเล็กด้วยมาตรการที่เหมาะสม ได้แก่ การควบคุม การปรับปรุงประสิทธิภาพ การสร้างเครือข่าย ตลอดจนการสนับสนุนทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยมีการจัดทำแผนที่ตั้งสถานศึกษา และแผนการเนินงานตามแบบขั้นบันไดภายในปี 2561

2.2 จัดให้มีการควบรวมโรงเรียนขนาดเล็กในพื้นที่ เพื่อให้เกิดขนาดที่เหมาะสมโดยชดเชยค่าเดินทางแก่พ่อแม่ ทั้งนี้เพื่อให้สามารถจัดสรรอัตรากำลังครูและงบประมาณที่เสริมสร้างการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเต็มที่

2.3 เร่งการดำเนินการให้โรงเรียนขนาดเล็กมีคุณภาพดียิ่งขึ้น ด้วยวิธีการที่หลากหลาย อาทิ ส่งเสริมโรงเรียนดีประจำตำบล การควบรวมและถ่ายโอนสถานศึกษาขนาดเล็ก ซึ่งไม่ได้อยู่ในพื้นที่กันดาร ห่างไกลและให้การอุดหนุนค่ายานพาหนะ

2.4 ใช้ระบบงบประมาณและทรัพยากรเป็นสิ่งจูงใจในการแก้ปัญหาโรงเรียนขนาดเล็กมาก จนไม่สามารถพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กนั้นได้โดยให้ควบรวมเป็นโรงเรียนที่สามารถบริหารจัดการเพื่อการใช้ทรัพยากรที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

ในส่วนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ใช้แนวนโยบายการยกระดับคุณภาพการบริหารการศึกษาสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก คือ เร่งดำเนินการให้โรงเรียนขนาดเล็กมีคุณภาพสูงขึ้นไว้ ดังนี้

1) การยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเพื่อสร้างความเข้มแข็งของโรงเรียนขนาดเล็ก

2) เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3) เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้มีการกำหนดการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาจากส่วนกลางไปยังสถานศึกษา ดังในมาตรา 39 ได้กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการ กระจายอำนาจ 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียนโดยตรง และให้โรงเรียนขั้นพื้นฐานทำหน้าที่ จัดทำหลักสูตรโรงเรียนและพัฒนาการเรียนการสอนและ

ส่งเสริมงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ และพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2548 : 34)

กระทรวงศึกษาธิการ (2551 : 11 - 15) ได้กำหนดระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการบริหารและขอบเขตของการปฏิบัติหน้าที่โรงเรียนขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล ซึ่งทำให้โรงเรียนหรือสถานศึกษามีความสำคัญ คล่องตัวในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับการบริหารงานโรงเรียนในระบบของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management) ตามกฎกระทรวงซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 39 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม)โดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 2 พ.ศ.2545) ภาระหน้าที่การบริหารงานในโรงเรียน 4 ฝ่าย ดังนี้

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ มีภาระหน้าที่ 17 อย่างด้วยกันคือ

1.1 การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น

1.2 การวางแผนงานด้านวิชาการ

1.3 การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

1.4 การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

1.5 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

1.6 การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

1.7 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

1.8 การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

1.9 การนิเทศการศึกษา

1.10 การแนะแนว

1.11 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

1.12 การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

1.13 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น

1.14 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

1.15 การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา

1.16 การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

1.17 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2. ด้านการบริหารงานงประมาณ มีภาระหน้าที่ 22 อย่างด้วยกัน คือ

2.1 การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือ เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วแต่กรณี

2.2 การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง

2.3 การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

2.4 การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ

2.5 การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ

2.6 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ

2.7 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ

2.8 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

2.9 การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา

2.10 การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา

2.11 การวางแผนพัสดุ

2.12 การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงิน งบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่ กรณี

2.13 การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ

2.14 การจัดหาพัสดุ

2.15 การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ

2.16 การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

2.17 การเบิกเงินจากคลัง

2.18 การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน

2.19 การนำเงินส่งคลัง

2.20 การจัดทำบัญชีการเงิน

2.21 การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน

2.22 การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

3. ด้านการบริหารงานบุคคล มีภาระหน้าที่ 20 อย่างด้วยกันคือ

3.1 การวางแผนอัตรากำลัง

3.2 การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.3 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

3.4 การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.5 การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

3.6 การลาทุกประเภท

3.7 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

3.8 การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

3.9 การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน

3.10 การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

3.11 การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

3.12 การออกจากราชการ

3.13 การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ

3.14 การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

3.15 การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.16 การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ

3.17 การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

3.18 การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.19 การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต

3.20 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

4. ด้านการบริหารงานทั่วไป มีภาระหน้าที่ 22 อย่างด้วยกันคือ

4.1 การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

4.2 การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

4.3 การวางแผนการบริหารงานการศึกษา

4.4 งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน

4.5 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร

4.6 การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน

4.7 งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

4.8 การดำเนินงานธุรการ

4.9 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

4.10 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน

4.11 การรับนักเรียน

4.12 การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา

4.13 การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย

4.14 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

4.15 การทัศนศึกษา

4.16 งานกิจการนักเรียน

4.17 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

4.18 การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและ สถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

4.19 งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น

4.20 การรายงานผลการปฏิบัติงาน

4.20 การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

4.22 แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

3. การยกระดับคุณภาพการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551 : 1 – 2) โดยความเห็นขอบของกระทรวงศึกษาธิการ ได้มีนโยบายสร้างความเข้มแข็ง และยกระดับคุณภาพการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กในด้านการบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน และด้านคุณภาพนักเรียน โดยกำหนดแนวทางการดำเนินงานโครงการยกระดับคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็ก ตั้งแต่ปีการศึกษา 2546 ประกอบด้วยกิจกรรมต่าง ๆ สรุปได้ดังนี้

3.1 การประชาสัมพันธ์เชิงรุก หน่วยงานทุกระดับ ต้องช่วยกันประชาสัมพันธ์ทั้งทางตรงถึงกลุ่มเป้าหมาย และทางอ้อมโดยผ่านสื่อในหลายลักษณะ เช่น หนังสือพิมพ์ วิทยุท้องถิ่น เว็บไซต์ เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อให้สังคมโดยเฉพาะชุมชนที่มีโรงเรียนขนาดเล็กอยู่ในพื้นที่เกิดความตระหนักในการที่จะช่วยกันสนับสนุน เพื่อยกระดับคุณภาพของโรงเรียนขนาดเล็กในท้องถิ่นของตนเอง

3.2 การสำรวจข้อมูลพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องมีข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวนนักเรียน บุคลากร ซึ่งรวมไปถึงครุภัณฑ์ที่จำเป็น ซึ่งข้อมูลต่าง ๆ เหล่านี้ถึงถูกนำมาวิเคราะห์ให้เป็นสารสนเทศ ที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็กต่อไป

3.3 การทำแผนที่ทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องนำข้อมูลและสารสนเทศที่ได้จาก ข้อ 3.2 มาจัดทำเป็นแผนที่ทางการศึกษา ซึ่งจะแสดงที่ตั้งของโรงเรียน เส้นทางคมนาคม แหล่งทรัพยากรสนับสนุน ตัวป้อนที่เป็นทั้งนักเรียนและทรัพยากรบุคคลอื่นซึ่งจะนำไปสู่การวางแผนจัดสรรโอกาสทางการศึกษา และปรับปรุงคุณภาพการศึกษา

3.4 การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็ก โดยจำแนกโรงเรียนขนาดเล็กออกเป็น 3 กลุ่ม คือ โรงเรียนที่มีคุณภาพและชุมชนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี โรงเรียนที่พร้อมรับการพัฒนาให้มีคุณภาพ และประเภทสุดท้าย คือ โรงเรียนที่มีไม่คุณภาพและชุมชนไม่ได้ให้ความร่วมมือในการพัฒนา ซึ่งต้องยุบรวมเลิกล้มเพราะประชาชนขาดศรัทธา ไม่คุ้มค่าต่อการลงทุนและมีทางเลือกในการบริหารจัดการแบบอื่นที่ดีกว่า

3.5 การจัดซื้อหนังสือเรียน แบบฝึกหัด ปัจจัยหลักที่สำคัญยิ่ง คือ หนังสือเรียนซึ่งเดิมจะได้รับแจกให้ยืมเรียนซึ่งไม่เพียงพอ ต่อมาสำนักงบประมาณ ได้จัดสรรงบประมาณสำหรับหนังสือเรียน และแบบฝึกหัดรวมไว้ในค่าใช้จ่ายรายหัวนักเรียน ซึ่งตามปกติโรงเรียนขนาดเล็กจะได้รับเงินอุดหนุนที่เป็นค่าใช้จ่ายรายหัวน้อย จึงได้จัดสรรงบประมาณสำหรับค่าหนังสือเรียนและแบบฝึกหัดเพิ่มเติมให้แก่นักเรียนในโรงเรียนขนาดเล็ก

3.6 การจัดหน่วยคอมพิวเตอร์เคลื่อนที่ โรงเรียนขนาดเล็กมักจะไม่ได้รับจัดสรรครุภัณฑ์ที่มีราคาสูง เช่น คอมพิวเตอร์ ดังนั้น จึงทำให้นักเรียนในโรงเรียนขนาดเล็กจะมีโอกาสได้เรียนคอมพิวเตอร์ นอกจากจะได้รับการสนับสนุนจากท้องถิ่นเป็นกรณีพิเศษ ด้วยเหตุนี้จึงเกิดแนวคิดที่จะนำคอมพิวเตอร์เข้าไปให้นักเรียนตามโรงเรียนต่าง ๆ โดยจัดเป็นหน่วยคอมพิวเตอร์เคลื่อนที่ ซึ่งเรียกว่า Computer Mobile Unit

3.7 การจัดหาสื่อการเรียนการสอน หนังสือห้องสมุด สื่อการเรียนการสอนซึ่งเทคโนโลยีเป็นสิ่งที่จะช่วยให้นักเรียนได้เกิดการเรียนรู้เรื่องต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.8 การหมุนเวียนครู โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนที่มีครูไม่ครบชั้นเรียนขาดแคลนครูที่มีความสามารถเฉพาะทาง ดังนั้น จึงทำให้นักเรียนขาดโอกาสที่จะได้เรียนรู้จากกิจกรรมที่ครูมีประสบการณ์จัดขึ้นอย่างเต็มที่

3.9 การพัฒนาครู โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่จะขาดแคลนปัจจัยด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะปัญหาครูไม่ครบชั้น เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามเจตนารมณ์ของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเร่งพัฒนาครูในโรงเรียนขนาดเล็กเกี่ยวกับรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบต่าง ๆ

3.10 การนิเทศ ติดตามผล การนิเทศเป็นกระบวนการแนะนำช่วยเหลือผู้บริหารและครูในโรงเรียนขนาดเล็ก ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.11 การซ่อมแซมอาคารสถานที่ สืบเนื่องจากการที่โรงเรียนขนาดเล็กได้รับงบประมาณค่อนข้างจำกัด โดยเฉพาะงบประมาณที่เกี่ยวกับการก่อสร้าง ซ่อมแซม เพราะเกณฑ์การจัดสรรงบประมาณได้คำนึงความคุ้มทุนเอาไว้เป็นเกณฑ์หนึ่ง

นอกจากนี้ สมจิต เสนาวิเศษ (2553 : 18) ได้สรุปเพิ่มเติมเกี่ยวกับการยกระดับคุณภาพการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กให้สูงขึ้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในด้านการบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน และด้านคุณภาพผู้เรียน โดยมุ่งไปที่การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญมุ่งประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน ให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพ เกิดทักษะการแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้หลากหลาย สามารถนำวิธีการเรียนไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ และมุ่งให้ผู้เกี่ยวข้องทุกคนมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เกิดกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดวัยเรียน โดยคำนึงถึงผลกระทบต่อประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าและการบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันทางสังคมอื่น ๆ หน่วยงานต้นสังกัดจะต้องดำเนินโครงการยกระดับคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็กเพื่อส่งส่งและสนับสนุนให้โรงเรียนขนาดเล็ก ในสังกัดสามารถบริหารและจัดการศึกษาให้นักเรียนสามารถพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพตามสภาพและบริบทของโรงเรียนด้วยวิธีการและรูปแบบการบริหารจัดการที่หลายหลาย

4. รูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก

ในการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กนั้นมีรูปแบบการบริหารได้หลายรูปแบบ ซึ่งผู้วิจัยได้มีความสนใจในการบริหารในลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

4.1 การบริหารแบบบูรณาการ (Integration Management) มีความหมายโดยสรุป คือ การรวมหน่วยโดยการนำเอาหน่วยที่แยก ๆ กันมารวมเข้าเป็น อันหนึ่งอันเดียว ซึ่งสถาบัน ดำรงราชานุภาพ กระทรวงมหาดไทย และสำนักการศึกษาต่อเนื่อง มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2544 : 37 - 38) ได้กล่าวถึงลักษณะการ บริหารจังหวัดแบบบูรณาการ ไว้ดังนี้

1) เป็นระบบบริหารจัดการในแนวราบ (Horizontal Management) ใช้การบูรณาการ ในลักษณะพื้นที่ – พันธกิจ – การมีส่วนร่วม (Area – Function – Participation: A-F-P) เพื่อสร้างหุ้นส่วน (Partnership) และทำงานในลักษณะเครือข่าย (Networking)

2) เป็นระบบบริหารจัดการที่มีเป้าหมายตอบสนองความต้องการ ของผู้ใช้บริการ (Customer Driven) โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result – Based)

3) เป็นระบบบริหารจัดการ ภายใต้กรอบของหลักการบริหาร จัดการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance)

สมศักดิ์ พิเศษสุทธิกุล (2550 : 77) ได้วิจัยถึงรูปแบบการบริหารวิชาการของโรงเรียนขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก พบว่า โรงเรียนควรดำเนินการบูรณาการ หลักสูตรโรงเรียน และผู้เรียนเป็นช่วงชั้น และจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น จัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ ห้องเรียนและรถคอมพิวเตอร์เคลื่อนที่ และการเรียนผ่านดาวเทียม จัดเครือข่ายหมุนเวียน บุคลากรครู นักเรียนช่วยเหลือกันพี่สอนน้อง ส่งเสริมให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีการวิจัยเพื่อพัฒนา

การศึกษา การจัดซื้อหนังสือ แบบฝึกหัด คู่มือครู และแผนการจัดการเรียนรู้การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพของโรงเรียน มีการประเมิน คุณภาพภายใน มีการนิเทศโดยศึกษานิเทศก์ ให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และเป็นวิทยากรในการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนซึ่งสอดคล้องกับ (จารุพงศ์ พลเดช ม.ป.ป.) กล่าวถึง เทคนิคการบริหารแบบบูรณาการ ไว้ 7 ขั้นตอน คือ

1) ศึกษาปัญหาจากข้อมูลพื้นฐานเพื่อการพัฒนา

2) การทำงานเป็นทีมกับภาคราชการ, เอกชน ภาคประชาชน/ประชา สังคม, องค์กรอิสระ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และเชื่อมโยงบูรณาการทำงานร่วมกัน “ร่วมคิด ร่วมทำ”

3) การนำเทคโนโลยีสารสนเทศ: ICT มาทางานเชิงรุกเพื่อใช้ในการ บริหาร ตัดสินใจเกิดความรวดเร็วในการทำงานและเชื่อมโยงเครือข่ายในการทำงาน

4) นำกระบวนการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์มาใช้ในการทำงาน

5) ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในชุมชน

6) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการแก้ไขปัญหาของชุมชน

7) สนับสนุนและเสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารงานขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น

กล่าวโดยสรุป การบริหารแบบบูรณาการ สามารถที่จะสร้างมิติใหม่ในการ บริหารทรัพยากรทางการศึกษาที่มีอยู่อย่างจำกัด และขาดแคลนของหน่วยงานทางการศึกษาได้ เพราะเป็นการรวม เอาทรัพยากร ที่แต่ละองค์การมีอยู่แล้วหรือจะมีขึ้นในอนาคตมาใช้ประโยชน์ร่วมกันทั้งในด้านบุคลากร อาคารสถานที่ สื่อและอุปกรณ์ งบประมาณ และอื่น ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนขนาดเล็กที่มีความขาดแคลนทรัพยากรในด้านต่าง ๆ อยู่เป็นอันมาก

4.2 การบริหารแบบเครือข่าย (Network Management) การบริหารแบบเครือข่าย (Network Management) นับเป็นสิ่งจำเป็น สำหรับองค์การหรือหน่วยงานในปัจจุบัน ซึ่งถือเป็นกลยุทธ์สำคัญสู่ความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษา ตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 - 2561)

จากการศึกษาวิจัยของ ศิริพร ตันตยิมาศ (2550 : บทคัดย่อ) เรื่อง รูปแบบการบริหารเครือข่ายโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิผล สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า รูปแบบการบริหารเครือข่ายโรงเรียนทั้ง 8 องค์ประกอบ ได้แก่ กิจกรรมที่ทำร่วมกัน การใช้เทคโนโลยี ทักษะด้านภาวะผู้นำ ผู้นำเปิดโอกาสให้สมาชิกมี ส่วนร่วม การติดต่อสื่อสาร การมีส่วนร่วมของสมาชิกองค์การ (เครือข่ายโรงเรียน) แบบมีส่วนร่วม และบรรยากาศการมีส่วนร่วม เป็นองค์ประกอบ มีความเหมาะสมถูกต้อง เป็นไปได้ ขณะที่ ชยันต์ วรรธนะภูติ (อ้างถึงในชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ และคณะ, 2553 : 18) ที่ได้สรุปองค์ประกอบของเครือข่ายการเรียนรู้ไว้ คือ ต้องมีองค์ความรู้ และ กระบวนการเรียนรู้ ซึ่งเน้นย้ำความสำคัญของความรู้เครือข่ายอย่างชัดเจน นอกจากนี้แล้ว ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ และคณะ (2553

: 21 - 27) ยังได้กล่าวถึงแนวทางในการบริหาร เครือข่ายไว้ 3 แนวทาง คือ ด้านกลไกการบริหารที่ต้องมีทั้งแนวดิ่งและแนวราบ ซึ่งกลไกการบริหารแนวราบนั้นให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่าย ด้านศักยภาพ ของเครือข่ายในการดำเนินกิจกรรม และด้านการพัฒนาองค์กรเครือข่ายและแกนนำชุมชน ซึ่งเน้นย้ำในเรื่องความสัมพันธ์ การสื่อสารเครือข่ายอย่างชัดเจน (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2545 : 28 - 35) ได้มีการอ้างถึงระบบการบริหารเครือข่ายไว้หลาย ประเด็น คือ การจัดผังกลุ่มเครือข่าย (Mapping) การจัดบทบาทหน้าที่ของสมาชิกเครือข่าย (Role and Responsibility) การจัดระบบติดต่อสื่อสาร (Communication System) การ จัดระบบการเรียนรู้ร่วมกัน (Learning System) และการจัดระบบสารสนเทศ (Information System) ขณะเดียวกัน Goldsmiths and Eggers (อ้างถึงใน จิรประภา อัครบวร และประยูร อัครบวร, 2552 : 39 - 69) ก็ได้เสนอองค์ประกอบพื้นฐาน 5 ด้าน ของการบริหารเครือข่าย โดยมีด้าน “การพัฒนาความรู้และทักษะเจ้าหน้าที่ภาครัฐ” เป็นด้านหนึ่งที่มีความสำคัญยิ่ง ทั้งนี้แนวคิดทฤษฎีเครือข่าย (Network) เครือข่ายการจัดการศึกษา (Educational Management Network) ซึ่งองค์ประกอบพื้นฐานของการบริหารเครือข่ายและ การมีส่วนร่วมในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ คือ การพัฒนาแผนยุทธศาสตร์การ ออกแบบเครือข่ายให้สอดคล้องกับเป้าหมาย การบูรณาการและเชื่อมโยง การดำเนินการ และการวัดผล การประยุกต์ใช้ระบบ IT และการพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากร Goldsmiths and Eggers (อ้างถึงใน ประยูร อัครบวร, ไพฑูรย์ สินลารัตน์ และกมลทิพย์ ศรีหาเศษ, 2553 : 35)

อรรณพ พงษ์วาท (อ้างถึงในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545 : 166 - 168) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบการบริหารและการจัดการศึกษาของโรงเรียนเครือข่าย และมีข้อสรุปเกี่ยวกับเครือข่ายความร่วมมือ ดังนี้

รูปแบบที่ 1 โรงเรียนขั้นพื้นฐานของรัฐรวมตัวกันเป็นเครือข่าย

รูปแบบที่ 2 การรวมตัวกันเป็นเครือข่ายของโรงเรียนขั้นพื้นฐานของ รัฐแห่งใดแห่งหนึ่งหรือหลาย ๆ แห่งกับภาคส่วนอื่น ๆ ที่ระบุไว้ในวรรคแรกของมาตรา 38 อันได้แก่ บุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย

รูปแบบที่ 3 คือเครือข่ายโรงเรียนขั้นพื้นฐานของรัฐกับองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล หรือองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบอื่น ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต

รูปแบบที่ 4 คือเครือข่ายโรงเรียนขั้นพื้นฐานของรัฐกับโรงเรียนขั้นพื้นฐานของเอกชน

รูปแบบที่ 5 คือเครือข่ายโรงเรียนขั้นพื้นฐานของรัฐกับของเอกชน และภาคอื่นๆ ที่ระบุไว้ในรูปแบบที่ 2 และ 3

รูปแบบที่ 6 คือเครือข่ายที่อาจเกิดจากการริเริ่มระหว่างโรงเรียนขั้นพื้นฐานทั้งของรัฐและของเอกชน หรือระหว่างโรงเรียนขั้นพื้นฐานเหล่านั้นกับองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคส่วนอื่น ๆ ในเขตพื้นที่การศึกษา โดยไม่มีการชี้นำ กำกับ หรือ ครอบงำ หรือบงการโดยหน่วยงานหรือองค์กรทางการศึกษาระดับบนในเบื้องตนดังกล่าว

โดยสรุปว่า การบริหารแบบเครือข่ายสามารถที่จะรองรับกระบวนการ บริหารงานแบบบูรณาการได้เพราะมีความสอดคล้องและเอื้อต่อการทางานในรูปแบบ ดังกล่าว นั่นหมายถึงว่าการจัดองคก์ารแบบเครือข่ายจะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ ทางเลือกในการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กได้เป็นอย่างดี

4.3 การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participatory Management) คือสิ่งที่มาแทนการบริหารในรูปแบบของระบบราชการ (Bureaucratic Model) ซึ่งมีความเข้มงวดสูง และยึดถือตัวบุคคลเป็นหลัก จึงทำให้การบริหารแบบมีส่วนร่วมได้รับความสนใจ ทฤษฎี ใหม่เกี่ยวกับองค์การ จึงได้เน้นความสำคัญของขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจของ เจ้าหน้าที่ การบริหารแบบมีส่วนร่วมจึงเน้นความสำคัญของการจูงใจ การจัดองค์การเพื่อสิ่งเหล่านี้ องค์การจึงถูกสร้างขึ้นเพื่อสนองความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ ซึ่งจะเป็นผลให้ เกิดผลสัมฤทธิ์ในระดับสูง (Lunenburg และ Ornstein, 2004 : 32 – 34) ได้กล่าวถึงองค์การ ซึ่งมีตัวแปรสำคัญ 3 ประการ ที่จะทำให้องค์การมีการบริหารแบบ มีส่วนร่วม (Participatory Management) ได้แก่ 1) ตัวแปรที่เป็นต้นเหตุ (Causal Variables) 2) ตัวแปรสอดแทรก (Intervening Variables) 3) ตัวแปรที่เป็นผลลัพธ์ (End-Result Variables)

นอกจากนี้ จากการการศึกษาวิจัยของ ภัทรภร ปุยสุวรรณ (2556 : 218 - 233) ได้ศึกษาแนวทางการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาของสมาคมผู้ปกครองและครูที่เหมาะสมกับสังคมไป พบว่า องค์ประกอบที่สำคัญของการจัดการศึกษาของแนวทางการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 1. การสร้างภาคีเครือข่าย 2. การสร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วม 3. ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน 4. การสร้างโอกาสมีส่วนร่วมของสมาชิกทั้งทางตรงและทางอ้อม 5. การกำหนดเป้าหมายในทิศทางเดียวกันและ 6. การสนับสนุนทรัพยากรเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นและสำคัญต่อการบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม

ดังนั้นสรุปได้ว่า จากการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สามารถสรุปและนำรูปแบบหรือแนวทางการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาโรงเรียนตระพังพิทยาคม โดยนำรูแบบต่าง ๆ มาผสมผสานและบูรณาการ โดยสามารถกำหนดเป็นแนวทางหรือยุทธศาสตร์การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียนตระพังพิทยาคม โดยกำหนดเป็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการสถานศึกษา

5. แนวคิดทฤษฎีการบริหารโรงเรียน

การบริหารโรงเรียน เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาของ สังคมและประเทศชาติ ทั้งนี้หากโรงเรียนมีความสามารถที่จะบริหารโรงเรียนให้มีคุณภาพเกิดประสิทธิผลได้ย่อมส่งผลถึงความเจริญก้าวหน้าของประเทศชาติด้วย ซึ่งมีผู้ที่ให้ ความหมายและความสำคัญของการบริหารการศึกษา ไว้ดังนี้

ธงชัย ชิวปรีชา (2551 : 22) ได้ศึกษาแนวทางการบริหารโรงเรียนนิติบุคคลในกำกับของรัฐของต่างประเทศ พบว่า โดยทั่วไปแล้ว โรงเรียนในลักษณะนี้ มีอำนาจในการบริหารวิชาการโดยเน้นการตอบสนองความต้องการของชุมชน โรงเรียน มีหลักสูตรเป็นของตนเอง สามารถจัดโปรแกรมการเรียนการสอนได้ตรงตามความ ต้องการของผู้เรียน ออกแบบร่วมกันระหว่างครูและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความอิสระจาก กฎเกณฑ์และการควบคุมแบบโรงเรียนทั่วไป มีอิสระในการบริหารงานบุคคล ที่โรงเรียน สามารถคัดเลือกครูและกำหนดมาตรฐานโรงเรียนเป็นของตนเอง มีโรงเรียนเป็นผู้กำหนดนโยบาย และผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้บริหาร สำหรับการบริหารโรงเรียนในกำกับของไทย พบที่โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ (องค์การมหาชน) มีการออกกฎหมายและข้อบังคับในการบริหารของตนเองเป็นการเฉพาะ ในลักษณะองค์การมหาชน จึงมีอิสระในการบริหาร ที่ชัดเจนเบ็ดเสร็จในฐานะที่เป็นองค์การมหาชน ขึ้นตรงต่อกระทรวงศึกษาธิการ เพียงแต่การจัดการศึกษาต้องจัดให้สอดคล้องกับนโยบายการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประเด็นสำคัญที่ ธงชัย ชิวปรีชา (2551) ได้เสนอไว้น่าสนใจ คือ ความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนนิติบุคคล ไม่ได้อยู่ที่ว่าเป็นโรงเรียนนิติบุคคลที่เป็นส่วนราชการ โรงเรียนนิติบุคคลในกำกับของรัฐ โรงเรียนนิติบุคคลที่เป็นองค์การมหาชน หรือโรงเรียนนิติบุคคลอื่น ๆ ที่อาจกำหนดขึ้นมา หากแต่อยู่ที่ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จพร้อมมูล คือมีคณะกรรมการบริหารโรงเรียนที่มีความรู้ความสามารถสูงในการกำหนดนโยบายและกำกับดูแล อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถรอบรู้ทางการบริหารและงานวิชาการ มีอำนาจเบ็ดเสร็จในการบริหาร ครูมีจำนวนเพียงพอ มีความรู้ความสามารถในวิชาชีพ ของตน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียน ขณะที่ วรากรณ์ สามโกเศศ และคณะ (2553, อ้างถึงใน พิณสุดา สิรธิรังศรี. 2556 : 16 - 17) ได้เสนอระบบการจัดการศึกษา ที่เหมาะสมกับสุขภาวะคนไทย ทั้งด้านแนวคิด หลักการ จุดมุ่งหมาย และรูปแบบของการ จัดการศึกษา ดังนี้ ด้านแนวคิด การจัดการศึกษาต้องอยู่บนพื้นความเชื่อที่ว่า คนทุกคน มีศักยภาพที่จะเรียนรู้ได้ เป็นการศึกษาระบบเปิดที่เปลี่ยนจากการเน้นวิชาเป็นตัวตั้ง เป็นการเน้นคนเป็นตัวตั้ง เปลี่ยนจากการแข่งขันและเอาชนะมาเป็นการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และกัน โดยยึดหลักการการศึกษาเพื่อมวลชนและมวลชนเพื่อการศึกษาที่ทุกคนควรเข้า มามีส่วนร่วมรับผิดชอบการศึกษา การจัดการศึกษาควรเปลี่ยนจากรัฐรับผิดชอบเพียงผู้เดียว เป็นทุกส่วนร่วมรับผิดชอบ โดยเป็นการกระจายความรับผิดชอบไปยังครอบครัว ชุมชน สังคม สถาบันศาสนา สถาบันสังคม โรงเรียน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ใกล้ชิดประชาชน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้คนไทย

ทุกคนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข ทั้งกาย จิต สังคมและสติปัญญา มีอิสระทางการคิด การเรียน มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และมีความเท่าเทียมกันในการได้รับโอกาสทางการศึกษา เป็นคนไทยที่สมบูรณ์บนพื้นฐานของความรู้ ทักษะ เจตคติ และค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม ดังนั้น รูปแบบการศึกษาจะเป็นไปอย่างหลากหลาย ไม่ใช่เพียงรูปแบบเดียวและหรือติดยึดกับระบบใดระบบหนึ่ง ที่ต้องเน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ และไม่ว่าใครจะมีสิทธิในการจัดการศึกษาที่เกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ภายใต้การสนับสนุนส่งเสริมจากรัฐ นอกจากนี้ (นคร ตังคะพิภพ, 2553 : 60) ได้เสนอรูปแบบการบริหารโรงเรียนขั้นพื้นฐานตามความพร้อม เพื่อการรองรับการกระจายอำนาจไว้ 4 รูปแบบ ดังนี้ รูปแบบที่ 1 โรงเรียนที่มีอิสระในกำกับของรัฐ จัดรูปแบบพิเศษคล้ายองค์การมหาชน รูปแบบที่ 2 โรงเรียนที่มีความพร้อมรองรับการเป็นนิติบุคคลเต็มรูปแบบ จัดรูปแบบกระจายอำนาจ แบบ SBM (School-Based Management) เต็มที่ หรือเรียกว่า แบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน หรือฐานโรงเรียน มีคณะกรรมการโรงเรียนที่เข้มแข็ง รูปแบบที่ 3 โรงเรียนที่เร่งพัฒนาสู่การเป็นนิติบุคคลที่เข้มแข็ง จัดรูปแบบขยายฐานกระจายอำนาจ 4 ด้าน ให้เกิดสมดุลระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากับโรงเรียนเพียงพอที่จะทำให้โรงเรียนเข้มแข็ง และรูปแบบที่ 4 โรงเรียนที่ต้องกำกับ สนับสนุนส่งเสริมเป็นพิเศษ เพื่อให้พร้อมรับการกระจายอำนาจมากขึ้นต่อไป ซึ่งในขณะนี้สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา โดย พิณสุดา สิริธรังศรี และคณะ (2555 : 85) ได้เสนอรูปแบบเพิ่มเติมจาก นคร ตังคะพิภพ เป็นรูปแบบที่ 5 คือ รูปแบบโรงเรียนที่เป็นความร่วมมือระหว่างรัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน หรือชุมชนแล้วแต่กรณี ในลักษณะของสหการทั้งด้าน วิชาการ งบประมาณ และการนิเทศ ติดตามและประเมินผล นอกจากนั้นในการบริหารแต่ละรูปแบบจำต้องคำนึงถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วมของทั้งภาครัฐ เอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถาบันศาสนา และสถาบันสังคมอื่น ๆ รวมทั้งประชาชนด้วย เพื่อให้เกิดความ ร่วมมือกันดำเนินงานเพื่อเด็กและเยาวชน หรือผู้เรียนซึ่งเป็นเป้าหมายหลักของการจัดการศึกษา ดังนั้นการบริหารโรงเรียนขั้นพื้นฐาน เป็นการบริหารโรงเรียนเกี่ยวกับงาน ดังนี้ 1) งานวิชาการ ประกอบด้วย งานด้านหลักสูตร การเรียนการสอน การประเมินผล และมาตรฐานการศึกษา 2) งานด้านบุคคล 3) งานด้านการเงินและงบประมาณ 4) งาน ด้านบริหารงานทั่วไป ได้แก่ งานอาคารสถานที่ งานความสัมพันธ์กับชุมชน งานจัดโครงสร้างองค์การ งานการคมนาคมและขนส่งนักเรียน งานด้านกิจการนักเรียน และมีความหลากหลายของรูปแบบในการจัดการศึกษาที่ไม่ควรยึดโยงรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง และเป็นไปตามขนาดของโรงเรียนที่มีความแตกต่างของบริบททั้งในเมืองและชนบท บนพื้นฐานของความพร้อมทั้งด้านครูและบุคลากร เงินและงบประมาณ ความรู้และ เทคโนโลยี ที่จำต้องทำการศึกษาถึงองค์ประกอบของรูปแบบ ได้แก่ รูปแบบการบริหาร โรงเรียนที่มีความเหมาะสมตามขนาดและความพร้อม ที่ต้องคำนึงถึงแนวคิด หลักการ วิธีการ ข้อดี ข้อจำกัด และเงื่อนไขในการนำรูปแบบไปใช้ เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการบริหารศึกษาต่อไป

ดังนั้นสรุปได้ว่า การบริหารโรงเรียนเป็นกระบวนการบริหารและวิธีการที่โรงเรียนใช้ในการเปลี่ยนแปลงที่แตกต่างกันตามค่านิยม หรือความเชื่อพื้นฐาน เพื่อประโยชน์ในทางปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ให้เกิดประสิทธิผลต่อโรงเรียน ผู้บริหาร ครู อาจารย์ และ องค์คณะบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ของทุกภาคส่วนที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อให้ชุมชน ในท้องถิ่นร่วมกันวางแผนการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ ตามมาตรฐานและคุณภาพ ให้แก่เยาวชนในอันที่จะทำให้เกิดการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน

แนวคิดเกี่ยวกับยุทธศาสตร์

1. ความหมายของยุทธศาสตร์

ได้มีผู้ให้ความหมายของยุทธศาสตร์ ไว้แตกต่างกันมากมาย ดังนี้

ยุทธศาสตร์ (Strategic) มีที่มีจากกว่า Strategia ในภาษากรีก ซึ่งหมายความว่า Generalship โดยคำว่า ยุทธศาสตร์มักจะถูกนำไปใช้ในด้านการเมือง เศรษฐกิจ และการทหาร และได้เข้าสู่แวดวงการศึกษาในเวลาต่อมา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้นักศึกษาได้มีโอกาสศึกษาถึงปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในธุรกิจ และต้องการให้เกิดการนำไปสู่การจัดทำนโยบายทางธุรกิจที่นำไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานได้ในอนาคต ซึ่งเป็นคำที่นักวิชาการได้ให้ความหมายไว้หลากหลาย โดยเน้นไปที่วิธีการที่จะไปถึงจุดหมายปลายทางที่ต้องการและให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ให้ขณะนั้น

ยุทธศาสตร์ (Strategy) หรือบางครั้งเรียกว่า “กลยุทธ์” เป็นกลวิธีที่สำคัญที่จะนำไปสู่กระบวนการบริหารที่ทำให้เกิดคุณภาพของงานได้ ทุกองค์กรจึงมีการร่วมกันกำหนดยุทธศาสตร์ต่าง ๆ มาใช้ในการบริหารงาน ซึ่งมีนักการศึกษาและนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของยุทธศาสตร์ไว้ ดังนี้

นิวเฟล และกูราลนิก (Neufeldt and Guralnik, 1988 : 1324) ใน Webster’s New World Dictionary ได้ให้ความหมายคำว่า Strategy ไว้ 2 ลักษณะ คือ ศาสตร์ของการวางแผนซึ่งมุ่งไปยังวงการทางด้านทหาร และทักษะในการจัดการ และการวางแผน

แฮมตัน (Hampton, 1986) กล่าวว่า ยุทธศาสตร์ หมายถึง แผนรวม แผนสรุป หรือแผนบูรณาการผสมผสาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับความได้เปรียบของธุรกิจในการท้าท้ายต่อสภาพแวดล้อม และเป็นสิ่งที่กำหนดขึ้นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่วางไว้

ฮิว และคณะ (Hill and others, 1998 : 3) ให้คำนิยามของคำว่า ยุทธศาสตร์ (Strategy) ไว้ว่าเป็นแบบของการตัดสินใจ และปฏิบัติการบางอย่างที่ผู้บริหารใช้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ (Strategy is an Action that Managers Take to Attain a Organization’ s Goals)

โกท และเดวิส (Goetsch and Davis, 2003 : 96) และ แมคมิแลน และมาเฮน (Macmillan and Mahen, 2000 : 14) ให้ความหมายว่า ยุทธศาสตร์ มาจากภาษากรีก “Strategos” จากผู้นำทางทหาร และรวมคำว่า “Stratos” และ “ago” ซึ่งประวัติการวางแผนยุทธศาสตร์มาจากทางการทหาร โดยจุดประสงค์ไม่ว่ายุทธศาสตร์ทางธุรกิจหรือยุทธศาสตร์ทางการทหาร คือ การทำให้ได้เปรียบทางการต่อสู้

ยอร์ค (Yorks, 2005 : 29) ได้ให้ความหมายของคำว่า ยุทธศาสตร์ หมายถึง ภาพรวมของแนวทางในการปฏิบัติ ซึ่งเป็นแผนการต่อสู้หรือการแข่งขันทั่ว ๆ ไป ถ้าเป็นยุทธศาสตร์ทางการทหารจะหมายถึงแนวทางการรบที่จะเอาชนะสงครามได้

สตัม (Stamm, 2008 : 111) กล่าวว่า ยุทธศาสตร์เป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นความต้องการในอนาคต และทำให้รู้ว่าจะวางแผนอย่างไร เพื่อปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการและเชื่อว่ายุทธศาสตร์จะนำมาซึ่งทุกสิ่งทุกอย่างตามที่ต้องการ

วิธ และเมเยอร์ (Wit and Meyer, 2010 : 114) กล่าวว่า ยุทธศาสตร์เป็นเรื่องของอนาคต ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่แน่นอนและไม่สามารถรู้ล่วงหน้าได้ แต่อนาคตเป็นสิ่งที่สามารถกำหนดและออกแบบได้ตามความปรารถนาด้วยวิธีทางยุทธศาสตร์

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2546 (2546 : 73) ได้ให้ความหมายของคำว่า “ยุทธศาสตร์” ไว้ 3 ลักษณะคือ 1) ยุทธศาสตร์ หมายถึง การรบที่มีเล่ห์เหลี่ยมวิธีการที่ต้องใช้กลอุบายต่าง ๆ เล่ห์เหลี่ยมในการต่อสู้ 2) ยุทธศาสตร์ หมายถึง วิชาที่ว่าด้วยการพัฒนาและการใช้อำนาจการเมือง เศรษฐกิจ จิตวิทยาและกำลังรบ ทางการทหารและความจำเป็นทั้งในยามสงบและยามสงคราม และ 3) ยุทธศาสตร์ หมายถึง สิ่งที่มีความสำคัญทางการเมือง เศรษฐกิจ จิตวิทยาและกำลังทหารทั้งในยามสงบและยามสงคราม เช่น จุดยุทธศาสตร์ เป็นต้น

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2546 : 2-3) ได้ให้ความหมายของยุทธศาสตร์ไว้ 2 ลักษณะ คือ ยุทธศาสตร์ หมายถึง วิชาการหรือแผนการที่คิดขึ้นอย่างรอบคอบ มีลักษณะเป็นขั้นตอนมีความยืดหยุ่นพลิกแพลงได้ตาม สถานการณ์ มุ่งหมายเพื่อเอาชนะคู่แข่งขันหรือเพื่อหลบหลีกอุปสรรค์ต่าง ๆ จนสามารถบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ และยังหมายถึง วิธีพลิกแพลงโดยอาศัยความรู้ความชำนาญเพื่อให้ได้เปรียบคู่แข่งขันหรือเพื่อประสบผลสำเร็จ ตามเป้าหมายที่วางไว้

พสุ เดชะรินทร์, ยุทธนา แซ่เดียว, ยินดี ดิสสรา, นารถ จันทวงศ์, และญาดา ตรองตรง (2548 : 20) กล่าวว่า ยุทธศาสตร์ หมายถึง สิ่งที่องค์กรทำเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จโดยความสำเร็จนั้นของแต่ละองค์กรก็ไม่เหมือนกัน ถ้าเป็นองค์กรเอกชน ความสำเร็จอาจจะอยู่ที่ตัวเลขทางการเงิน แต่ถ้าเป็นหน่วยงานราชการ ความสำเร็จนั้นก็จะอยู่ที่การบรรลุวิสัยทัศน์

ปาริชาติ เนินทอง (2556 : 18) กล่าวว่า ยุทธศาสตร์ หมายถึง แผนปฏิบัติการ ซึ่งมีการกำหนดการวางแผนไว้อย่างเป็นระบบเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์สูงสุดขององค์กร เป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นความต้องการในอนาคต และทำให้รู้ว่าจะวางแผนอย่างไร เพื่อปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการ แต่ถ้าหน่วยงานราชการความสำเร็จนั้นก็จะอยู่ที่การบรรลุวิสัยทัศน์

ดังนั้นสรุปได้ว่า ยุทธศาสตร์ หมายถึง วิธีการที่จะนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อสนองวิสัยทัศน์ขององค์กร อย่างมีลำดับขั้นตอน วิธีการ ทิศทาง เป้าหมาย อย่างชัดเจน ซึ่งมาจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ มีความท้าท้าย มีความเป็นไปได้ จนเกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร

2. ความสำคัญของยุทธศาสตร์

องค์กรเอกชนและภาครัฐมีการกำหนดและยุทธศาสตร์ไปประยุกต์ใช้อย่างแพร่หลายเพื่อการบริหารจัดการองค์กร จึงเป็นการสะท้อนให้เห็นประโยชน์และความสำคัญของยุทธศาสตร์ได้เป็นอย่างดี ซึ่ง

กิลลี่ และเมเคอเนช (Gilley and Maycunich, 1998 : 91) กล่าวว่า ความสำคัญของแผนยุทธศาสตร์อยู่ที่การให้จุดมุ่งหมายและทิศทางที่ชัดเจนแก่องค์กรเพื่อค้นหาแนวทางหรือวิธีการไปสู่ความสำเร็จตามที่เตรียมการไว้ล่วงหน้าเนื่องจากการวางแผนยุทธศาสตร์เป็นการเชื่อมโยงกระบวนการคิดไปสู่การปฏิบัติในอนาคต โดยผู้นำองค์กรสามารถนำแผนยุทธศาสตร์ไปใช้ประโยชน์ได้จากการเชื่อมโยงกับข้อมูล ข่าวสาร และการปฏิบัติเชิงนวัตกรรมกับองค์กร

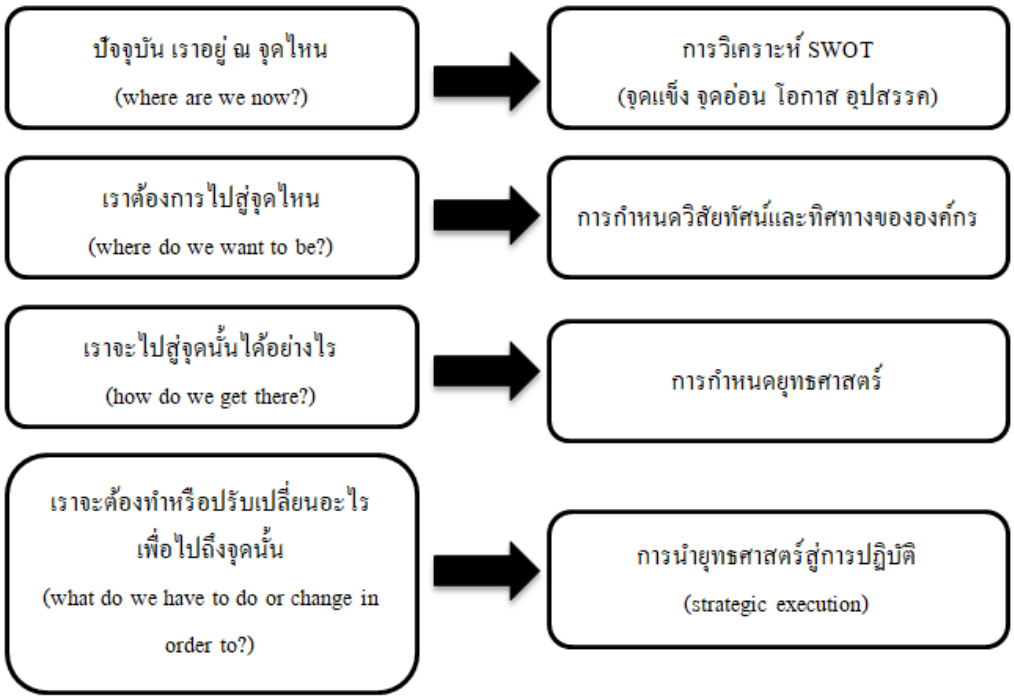
ลอเยอร์ (Lawlor, 2009) กล่าวถึง ความสำคัญของยุทธศาสตร์และประโยชน์ของการนำยุทธศาสตร์มาใช้ในองค์กร ดังนี้ (1) การตัดสินใจดีขึ้น (Better Decisions) การสื่อสารภายใต้ยุทธศาสตร์จะช่วยให้ผู้บริหารและสมาชิกในองค์กรสามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องและแม่นยำมากขึ้น เช่น การตัดสินใจในการจ้างงาน การให้รางวัลแก่ผู้ที่มีความสามารถพิเศษ การเลือกใช้ระบบที่มีความเหมาะสม การพิจารณาใช้แผนการตลาดเชิงรุกหรือเชิงรับ (2) ความสามารถในการทำงานเพิ่มขึ้น (increased capacity) การกำหนดแผนงานทางยุทธศาสตร์ที่จะช่วยขจัดหรือลดความขัดแย้งและความสับสนในการประสานงานให้บุคลากรในฝ่ายงานต่าง ๆ จะสามารถลำดับความสำคัญของงานได้ดียิ่งขึ้น โดยให้ความสำคัญกับงานที่เป็นหลักก่อนและลดความสำคัญของงานที่ไม่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรลง (3) ความพึงพอใจของลูกค้าเพิ่มมากขึ้น (improved customer satisfaction) การรักษาและขยายฐานลูกค้ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเติบโตของการดำเนินธุรกิจ การสร้างความภักดีต่อตราสินค้า (brand loyalty) จะเกิดขึ้นก็ได้ต่อเมื่อลูกค้ามีความพึงพอใจในตัวสินค้าและบริการ การดำเนินการแผนการตลาดภายใต้แผนยุทธศาสตร์ที่ชัดเจนจะส่งผลเชิงบวกต่อลูกค้า (4) การได้เปรียบเชิงแข่งขัน (competitive advantage) การวิเคราะห์เพื่อค้นหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT) ในการดำเนินงานโดยการวางแผนยุทธศาสตร์จะช่วยปรับปรุงและเสริมสร้างความสามารถ

ทางการแข่งขันให้กับองค์กรเมื่อเปรียบเทียบกับคู่แข่งขัน (5) สร้างสรรค์ผลงานได้ดีขึ้น (better solutions) การมียุทธศาสตร์ที่ชัดเจนและบุคลากรทราบทิศทางในการไปสู่เป้าหมายองค์กรก่อให้เกิดขุมทรัพย์ทางปัญญา และความคิดสร้างสรรค์ ส่งเสริมการทำงานที่เป็นแบบองค์รวมทั้งองค์กร (6) การเป็นเจ้าตลาด (market recognition) การดำเนินงานภายใต้แผนยุทธศาสตร์จะช่วยสร้างโอกาสทางการตลาดให้กับองค์กรเช่นเดียวกับการสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า เพราะองค์กรรู้จักตำแหน่งทางการตลาดของตัวเองและสามารถตอบสนองความต้องการของลูกต้าได้อย่างถูกต้อง และ (7) การสร้างโอกาสแห่งความสำเร็จ (greatly enhances the chance of success) โดยภาพรวมแล้วทุกยุทธศาสตร์เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กร เพื่อให้องค์กรก้าวไปสู่เป้าหมายและทิศทางที่เหมาะสม ซึ่งเป็นโอกาสที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามที่คาดหวังไว้ในอนาคต

3. องค์ประกอบของยุทธศาสตร์

สำหรับยุทธศาสตร์ในเชิงการบริหารราชการแผ่นดินจะประกอบไปด้วยความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการวางแผนยุทธศาสตร์ ซึ่งมีความสำคัญและมีกระบวนการพัฒนา ดังนี้ (พสุ เดชะรินทร์ และคนอื่น ๆ , 2548 : 19)

ความรู้พื้นฐานของการบริหารยุทธศาสตร์ การบริหารยุทธศาสตร์มีความสำคัญอย่างมากในหน่วยงานราชการที่จะต้องหันมาตื่นตัวและให้ความสำคัญต่อการบริหารเชิงยุทธศาสตร์เพิ่มขึ้นก็เนื่องจากสภาวะแวดล้อมและบริบทในการดำเนินงานต่าง ๆ ที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและรุนแรงขึ้นทุกขณะ ทำให้ผู้บริหารไม่สามารถบริหารองค์กร โดยขาดทิศทางและแผนงานที่ชัดเจนได้ เปรียบเสมือนเรือที่เวลาแล่นจะต้องมีหางเสือ เพื่อที่จะทำให้มีทิศทางที่ชัดเจน แต่ถ้าเรือขาดหางเสือเมื่อใดก็เปรียบเสมือนองค์กรขาดทิศทางและยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน ถ้าเปรียบหน่วยราชการเป็นเรือลำใหญ่ลำหนึ่ง ยุทธศาสตร์ก็เปรียบเสมือนหางเสือที่ช่วยในการกำหนดและกำกับทิศทางของเรือ รวมทั้งเปรียบเสมือนเครื่องยนต์ที่ช่วยในการขับเคลื่อนเรือให้ไปถึงจุดมุ่งหมายที่ต้องการ โดยมีองค์ประกอบของการบริหารยุทธศาสตร์ ดังแสดงในแผนภาพ 5



แผนภาพ 5 องค์ประกอบของการบริหารยุทธศาสตร์
ที่มา. (พสุ เดชะรินทร์ และคนอื่น ๆ, 2548 : 21)

4. การวางแผนยุทธศาสตร์

ได้มีผู้ให้ความหมายของคำว่า การวางแผนยุทธศาสตร์ ไว้หลายท่าน เช่น

อัลเฟรด ดี ชานเดรอ (Alfred D. Chandler, 1962) กล่าวว่า การวางแผนยุทธศาสตร์หมายถึง การกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์พื้นฐานระยะยาวขององค์การ และการยอมรับวิธีในการดำเนินงานแผนและการจัดการทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

ดาลตัล อี แมคฟาแลน (Dalton E. McFarland, (1962) กล่าวว่า การวางแผนยุทธศาสตร์เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่ต้องการปฏิบัติงานให้ผลสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงานและตนเองในสภาพแวดล้อมที่ท้าทาย อันเกิดจากการกระทำของผู้อื่น เช่น จากคู่แข่ง รัฐบาล ลูกค้าและอื่น ๆ และเกิดจากสิ่งแวดล้อมของหน่วยงาน การวางแผนยุทธศาสตร์จะมีความหมาย รวมไปถึงการเลือกวัตถุประสงค์ การคาดการณ์การดำเนินงานไม่แน่นอนและไม่สามารถทำนายได้ และความจำเป็นในการปรับยุทธศาสตร์การดำเนินงานให้สอดคล้องกับผู้อื่น

โรเบิร์ต เอ็น แอนโนนี (Robert N Anthony, 1965) กล่าวว่า การวางแผนยุทธศาสตร์ หมายถึง ผลอันเกิดจากกระบวนการการตัดสินใจเลือกวัตถุประสงค์ขององค์การ การตัดสินใจเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์ การตัดสินใจใช้ทรัพยากรให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์นั้น และการตัดสินใจที่เกี่ยวกับนโยบายในการควบคุมการได้มา การใช้และการถ่ายเททรัพยากรเหล่านั้น

ประชุม รอดประเสริฐ (2528 : 70) กล่าวว่า การวางแผนยุทธศาสตร์ คือ กระบวนการการตัดสินใจเพื่อดำเนินงานของหน่วยงานให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ แม้จะต้องเสี่ยงกับสภาพแวดล้อมที่ไม่แนนอน ไม่สามารถคาดคะเนได้ โดยการตัดสินใจนั้นจะต้องเลือกเอาเวลาและแผนซึ่งคาดว่าจะใช้ได้ดีที่สุดไปเป็นเป็นแนวทางในการปฏิบัติ

นอกจากนี้ มณุเชษฐ์ มะโนธรรม กล่าวว่า การวางแผนยุทธศาสตร์ หรือ การวางแผนกลยุทธ์(Strategic Planning) เป็นกระบวนการตัดสินใจเพื่อกำหนดทิศทางในอนาคตขององค์กร โดยกำหนดสภาพการณ์ในอนาคตที่ต้องการบรรลุ และกำหนดแนวทางในการบรรลุสภาพการณ์ที่กำหนดบนพื้นฐานข้อมูลที่รอบด้านอย่างเป็นระบบ การกำหนดแนวทางที่จะบรรลุสภาพการณ์ในอนาคตที่ต้องการให้เกิด จะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลที่รอบด้าน คือ จะต้องคำนึงถึงทั้งสภาพการณ์ที่ต้องการให้เกิดศักยภาพหรือขีดความสามารถขององค์กร และการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมต่างๆทั้งด้านเศรษฐกิจสังคมการเมืองและสิ่งแวดล้อม(มณุเชษฐ์ มะโนธรรม, 2561 : เข้าถึงใน https://www.gotoknow.org/posts.)

ดังนั้นสรุปได้ว่า การวางแผนยุทธศาสตร์ หมายถึง การกำหนดวิธีการที่จะนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อสนองวิสัยทัศน์ขององค์กร อย่างมีลำดับขั้นตอน วิธีการ ทิศทาง เป้าหมาย อย่างชัดเจน ซึ่งมาจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ มีความท้าท้าย มีความเป็นไปได้ จนเกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร

การวางแผนยุทธศาสตร์ เป็นขั้นตอนที่ประกอบไปด้วยการวิเคราะห์สภาพแวดลอ้ม (Environment Analysis) การกำหนดทิศทางขององค์กร (Set Organization Direction) การกำหนดยุทธศาสตร์ (Strategy Formulation) มีรายละเอียดดังนี้

4.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environment Analysis) ผู้บริหารหรือนักยุทธศาสตร์จะศึกษาและวิเคราะห์ปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์กร สามารถแบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ (1) สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment) (2) สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment) โดยการวิเคราะห์จุดเข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunity) ภัยคุกคาม (Threat) หรือที่เรียกว่า การวิเคราะห SWOT (SWOT Analysis) ว่าแต่ละปัจจัยมีส่วนเอื้ออำนวยหรือขัดขวางการดำเนินงานขององค์กร

4.2 การกำหนดทิศทางขององค์กร (Set Organization Direction) ภายหลังการดำเนินการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในองค์กร จนสามารถสังเคราะห์โอกาสและภัยคุมคามกับจุดอ่อนจุดแข็งได้แล้ว ณัฏฐพันธ์ เขจรนันท์ (2552 : 22 - 23) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการจัดวางทิศทางขององค์กรภาครัฐ จะมีมุมมองที่ต่างกัน คือ ในองค์กรภาครัฐจะพิจารณาภารกิจขององค์กร (Organization Mission) ซึ่งเน้นเหตุผลในการมีองค์กร และเป้าประสงค์ขององค์กร (Organization Objectives) เป็นการเน้นประโยชน์ที่ได้รับจากการมีองค์กร ซึ่งผู้บริหารจะนำข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้จากการวิเคราะห์โอกาสและข้อจำกัดมาทำการประมวลผลเพื่อใช้กำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ขององค์กร โดยที่การกำหนดทิศทางขององค์กรสามารถกระทำได้ในลักษณะของการกำหนดภารกิจและการตั้งเป้าหมาย (Mission and Goal Establishment) ขององค์กร

4.3 การกำหนดยุทธศาสตร์ (Strategy Formulation) การกำหนดยุทธศาสตร์ เป็นกิจกรรมเชิงกลยุทธ์ที่ต่อเนื่องจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ซึ่งเป็นรากฐานที่สำคัญต่อความสำเร็จของการดำเนินการเชิงกลยุทธ์ในแต่ละองค์กร และเป็นประเด็นสำคัญที่ผู้ศึกษาด้านบริหารธุรกิจควรมีความรู้ความเข้าใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่ศึกษาวิชาชั้นสูง เช่น นโยบายธุรกิจหรือการจัดการเชิงกลยุทธ์ เป็นต้น โดยในบทนี้จะเริ่มอธิบายจากความหมายของจุดมุ่งหมายขององค์กร เช่น วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กร เพื่อให้ผู้อ่านเข้าใจและสร้างความคุ้นเคยกับศัพท์เฉพาะของกลยุทธ์ธุรกิจ เพื่อให้ผู้อ่านเกิดความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์ ทำให้สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงเพื่อสร้างสมดุลระหว่างการดำเนินงาน และปัจจัยแวดล้อมในการดำเนินงานขององค์กรหรือเรียกว่า “ความเหมาะสมเชิงกลยุทธ์” (Strategic Fit) (ณัฏฐพันธ์ เขจรนันท์, 2552 : 174)

5. การบริหารยุทธศาสตร์

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารยุทธศาสตร์ เช่น

วีแลน และฮังเกอร์ (Wheelen and Hunger, 1955 : 3) ได้แยกการตรวจสอบของสภาพแวดล้อมออกมาจากขั้นตอนการกำหนดยุทธศาสตร์ โดยเน้นไปที่การเฝ้าระวังและประเมินโอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อม รวมไปทั้งการประเมินจุดอ่อนและจุดแข็งขององค์กร ส่วน

แมคมิลแลน และแทมโป (Macmillan and Tampoe, 2000 : 14) กล่าวว่า การวางแผนยุทธศาสตร์จะเกี่ยวข้องกับเฉพาะการกำหนดยุทธศาสตร์ การบริหารยุทธศาสตร์เป็นการใช้ประโยชน์และเสริมสร้างโอกาสใหม่ที่แตกต่าง ดังนั้นการตัดสินใจทางการบริหารยุทธศาสตร์ จึงมาจากข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์และมีโอกาสที่จะผิดพลาดได้ โดยที่

เพียร์ซ และโรบินสัน (Pearce and Robinson, 2000 : 3) กล่าวว่า การบริหารยุทธศาสตร์ หมายถึง ชุดการตัดสินใจและการปฏิบัติ ซึ่งมีผลต่อการวางแผนและการปฏิบัติตามแผนออกแบบเพื่อช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

โกท และเดวิส (Goetsch and Davis, 2003 : 96) กล่าวว่า การบริหารยุทธศาสตร์เป็นการบริหารบทพื้นฐานของการปฏิบัติ กิจกรรม และการตัดสินใจที่ต้องมีกรอบทางจริยธรรมเพื่อให้ประสบความสำเร็จในตลาดการค้า ประกอบไปด้วยกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกัน 2 ประการ คือ (1) การวางแผนยุทธศาสตร์ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนที่ประกอบไปด้วยวิสัยทัศน์ พันธกิจ ทิศทาง วัตถุประสงค์ และแผนปฏิบัติการ และ (2) การนำยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติ คือ การติดตามความก้าวหน้าองค์กรเอกชนและภาครัฐมีการกำหนดและยุทธศาสตร์ไปประยุกต์ใช้อย่างแพร่หลายเพื่อการบริหารจัดการองค์กร จึงเป็นการสะท้อนให้เห็นประโยชน์และความสำคัญของยุทธศาสตร์ได้เป็นอย่างดี ซึ่งต้องให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างสูงสุดเป็นประการสำคัญ

เดวิส (David, 2001 : 5) กล่าวว่า ความหมายของยุทธศาสตร์เป็นความหมายเดียวกับการวางแผนยุทธศาสตร์ (Strategic Planning) ซึ่งการวางแผนยุทธศาสตร์มีการใช้ในโลกธุรกิจในขณะที่บริหารยุทธศาสตร์จะมีการใช้ในการวิชาการ บางครั้งการบริหารยุทธศาสตร์ จะกล่าวถึงการกำหนดยุทธศาสตร์ การนำยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติและการประเมินผล

ยอร์ค (Yoks, 2005 : 29) กล่าวว่า การบริหารยุทธศาสตร์เป็นเรื่องที่สามารถเกิดขึ้นได้ในชีวิตประจำวัน บุคคลที่ต้องการประสบความสำเร็จมักใช้ยุทธศาสตร์มาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ เช่น นักการเมืองมักจะใช้ความคิดเชิงยุทธศาสตร์เกี่ยวกับการเลือกตั้งและการร่างกฎหมาย ส่วนนักวิชาการสาขาต่าง ๆ จะใช้ความคิดเชิงยุทธศาสตร์ในทางวิชาการและการปรับปรุงหลักสูตร

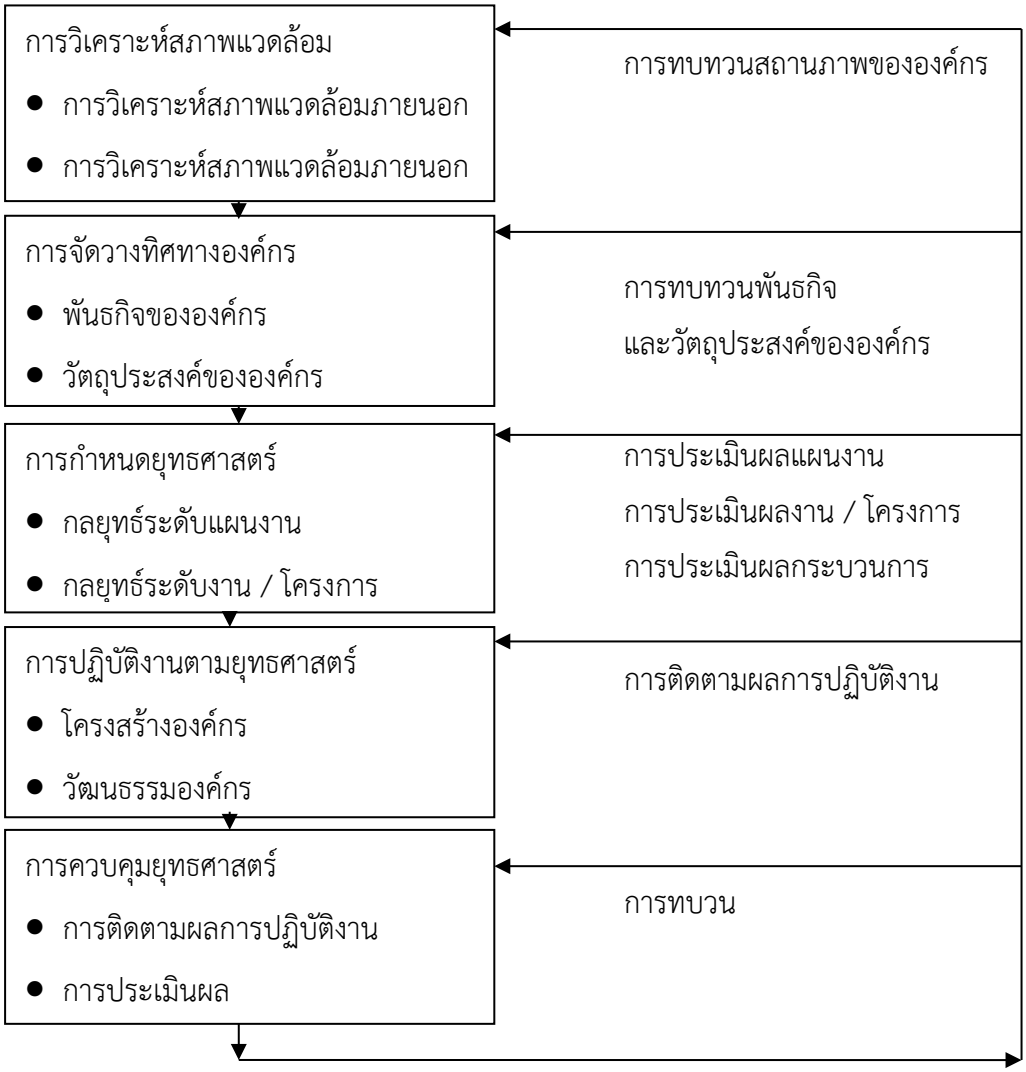
ชัยสิทธิ์ เฉลิมมีประเสริฐ (2544 : 1 - 4) กล่าวว่า การบริหารยุทธศาสตร์มี 4 กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกัน คือ (1) การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ (Strategic Analysis) (2) การกำหนดยุทธศาสตร์ (Strategic Formulation) (3) การปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ (Strategic Implemention) และ (4) การควบคุมและประเมินยุทธศาสตร์ (Strategic Control and Evaluation)

ปริชาติ เนินทอง (2556 : 19) ได้สรุปว่า การบริหารยุทธศาสตร์ เป็นกระบวนการที่สำคัญในการเชื่อมโยงความคิดไปสู่การปฏิบัติ การตัดสินใจที่มีความซับซ้อน เพื่อกำหนดเป้าหมาย และแนวทางไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งบุคคลและองค์กรต้องการความเจริญก้าวหน้า สามารถนำแนวทางยุทธศาสตร์ไปใช้ในการพัฒนาตนเองและนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จที่คาดหวังได้อย่างมีประสิทธิภาพ

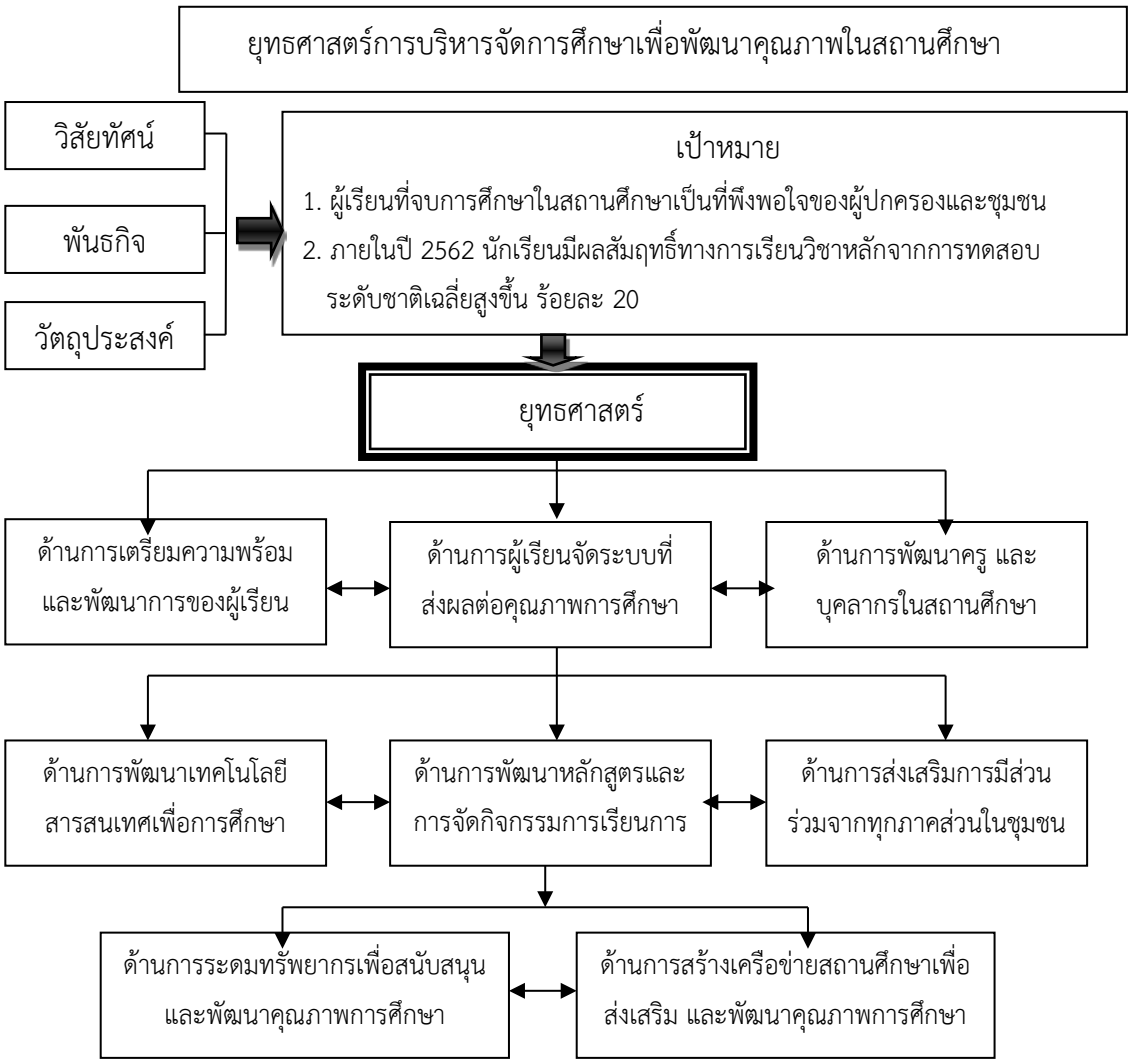
ดังนั้นสรุปได้ว่า การบริหารยุทธศาสตร์ คือ กระบวนการพัฒนาองค์กรโดยการวางแผนอย่างเป็นระบบขั้นตอน มีการกำหนดสิ่งที่จะทำเพื่อพัฒนาองค์กร การกำหนดวิธีการปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลต่อการพัฒนาองค์กรในทางที่ดี และมีการควบคุมอย่างเป็นระบบทุกขั้นตอนเพื่อเป้าหมาย คือ องค์กรมีประสิทธิผลของงานและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร

6. รูปแบบการบริหารยุทธศาสตร์

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2546 : 18-21) ได้เสนอ กระบวนการบริหารยุทธศาสตร์ว่าประกอบไปด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environment Analysis) โดยพิจารณา “จุดแข็ง-จุดอ่อน” ภายในองค์กร และ “โอกาส-อุปสรรค” จากภายนอกองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยเงื่อนไขที่มีอิทธิพลต่อการบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ทั้งที่เป็นปัจจัยเงื่อนไขในระยะเวลาที่ผ่านมา และที่จะเป็นปัจจัยเงื่อนไขในอนาคต (2)การจัดวางทิศทางขององค์กร (Establishing Organizational Direction) ในขั้นตอนนี้จะมีการจัดวางทิศทางขององค์กร ภาครัฐจะพิจารณาพันธกิจขององค์กร (Organizational Mission) ซึ่งเน้นเหตุผลในการมีองค์กร และวัตถุประสงค์ขององค์กร (Organizational Objectives) ซึ่งเน้นประโยชน์ที่ได้รับการมีองค์กร ส่วนในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนนั้น จะพิจารณากำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร (Organizational Vision) ซึ่งเป็นจุดหมายปลายทางที่องค์กรต้องการไปให้ถึงพันธกิจขององค์กรและวัตถุประสงค์ขององค์กรตามลำดับ (3) การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy Formulation) โดยพิจารณาออกแบบและเลือกยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงจากการวิเคราะห์ทางเลือกด้วยเทคนิคต่าง ๆ (4) การปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ (Strategy Implementation) โดยดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ให้เป็นไปอย่างราบรื่น มีการคำนึงถึงโครงสร้างขององค์กร และวัฒนธรรมองค์กร เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามที่พึงประสงค์ และ(5) การควบคุมยุทธศาสตร์ (Strategic Control) โดยวิธีการติดตามผลการปฏิบัติงานและวิธีการประเมินผลกระบวนการและประเมินผลสำเร็จขององค์กร กระบวนการบริหารเชิงยุทธศาสตร์เป็นกระบวนการที่ “ต่อเนื่อง” จากขั้นตอนที่ 1 ไปจนถึงขั้นตอนที่ 5 และมีการ “ทบทวน” โดยเวียนกลับมาขั้นตอนที่ 4 จนถึงขั้นตอนที่ 1 โดยพิจารณาสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปซึ่งองค์กรจะต้องเผชิญและปรับกลยุทธ์ให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างเหมาะสมตามกาลเวลา โดยอยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของประธานเจ้าหน้าที่ระดับสูง ในกรณีองค์กรขนาดเล็ก หรือในรูปของคณะกรรมการอำนวยการพร้อมกับหัวหน้างานบริหารและหัวหน้าของหน่วยงานย่อยอื่น ๆ ในกรณีองค์กรขนาดใหญ่ ดังแสดงในแผนภาพ 6



แผนภาพ 6 รูปแบบการบริหารยุทธศาสตร์ของสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ
ที่มา. (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2546 : 20)



แผนภาพ 7 ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพในสถานศึกษา

ที่มา : ผู้เขียน ปรับปรุงมาจาก วัฒนา พัฒนพงษ์ 2546 : และพวงรัตน์ เกสรแพทย์ 2543 : 115

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผล

1. ความหมายของประสิทธิผล

ยูชท์แมน และซีชอร์ (Yuchtman and Seashore, 1967 : 18) ได้ให้ความหมายคำว่า “ประสิทธิผล” หมายถึง ความสามารถขององค์การในการได้มาซึ่งทรัพยากรที่หายากและมีค่า

นาฮาเวนดี และมาเล็ดซาเด (Nahavendi and Malekzadeh, 1999 : 32) กล่าวว่า ประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง บุคคลหรือองค์การได้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ตามแผนอันหมายถึง 4 ประการดังนี้ 1) คุณภาพของงาน 2) ความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้รับบริการ 3) นวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ดีกว่าเดิม 4) ความพึงพอใจของบุคลากรที่ทำงาน

สเตียร์ (Steer, 1977 : 40) กล่าวว่า ประสิทธิผลหมายถึง ระดับขององค์การที่ประสบความสำเร็จในงาน

กิ๊ปสัน (Gibson, 1997 : 25) กล่าวว่า ประสิทธิผล (Effectiveness) มาจากคำว่า Effect ที่ใช้ในบริบทของความสัมพันธ์ระหว่างเหตุและผล (Cause and Effect) โดยอธิบายถึงประสิทธิผลว่าที่ 3 ระดับได้แก่ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ ซึ่งในแต่ละระดับของประสิทธิผลจะมีปัจจัยที่เป็นเหตุผลแตกต่างกัน ดังนี้ 1) ประสิทธิผลระดับบุคคล (Individual Effectiveness) เป็นการเน้นผลการปฏิบัติงานเฉพาะบุคคลหรือสมาชิกในองค์การที่ทำงานตามหน้าที่และตำแหน่งในองค์การ ซึ่งทั่วไปผู้บังคับบัญชาประเมินประสิทธิ ผลระดับบุคคล โดยใช้กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาขึ้นค่าตอบแทนหรือการให้รางวัลตอบแทนเป็นปัจจัยที่เห็นเหตุให้เกิดประสิทธิผลระดับบุคคลอันได้แก่ ความสามารถ (Ability) ทักษะ (Skills) ความรู้ (Knowledge) เจตคติ (Attitude) แรงจูงใจ (Motivation) และความเครียด (Stress) 2) ประสิทธิผลระดับกลุ่ม (Group Effectiveness) เป็นภาพรวมของกลุ่มบุคคลที่เป็นสมาชิกในองค์การที่ทำงานตามหน้าที่และตำแหน่งในองค์การเป็นปัจจัยเหตุให้เกิดประสิทธิผลระดับกลุ่ม อันได้แก่ ความสามัคคี(Cohesiveness) ภาวะผู้นำ (Leadership) โครงสร้าง (Structure) สถานภาพ (Status) บทบาท (Roles) และบรรทัดฐาน (Norms) 3) ประสิทธิผลระดับองค์กร (Organizational Effectiveness) เป็นภาพรวมของประสิทธิผลระดับบุคคลและระดับกลุ่ม เป็นปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิผลระดับองค์การอันได้แก่ สภาพแวดล้อม (Environment) เทคโนโลยี (Technology) กลยุทธ์ (Strategy Choices) โครงสร้าง (Structure) กระบวนการต่าง ๆ (Process) และวัฒนธรรม (Culture) โดยที่ประสิทธิผลขององค์การทั้ง 3 ระดับมีความสัมพันธ์กันซึ่งประสิทธิผลองค์การขึ้นอยู่กับประสิทธิผลของบุคคลและกลุ่มนั่นเอง นอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่นอีกหลานประการ เช่น ชนิดขององค์การงานที่องค์การทำและเทคโนโลยีที่ใช้ในการทำงานขององค์การ

ปิติชาย ตันปิติ. (2547 : 45) กล่าวว่า ความหมายของคำว่าประสิทธิผลยังมีความแตกต่างกันอยู่ในความเข้าใจของนักวิชาการต่างสาขากัน นักเศรษฐศาสตร์หรือนักวิเคราะห์ทางการเงินมองประสิทธิผลองค์การในรูปแบบของผลกำไรหรือผลตอบแทนจากการลงทุน สำหรับอุตสาหกรรมการผลิตประสิทธิผลของขององค์การจะหมายถึงคุณภาพหรือปริมาณของผลผลิตที่อยู่ในรูปของสินค้า และหรือบริการ ในมุมมองของนักการศึกษาประสิทธิผล อาจจะพิจารณาถึงคุณภาพของนักเรียนที่จบการศึกษา ความพึงพอใจของผู้ปกครอง

ดังนั้นสรุปได้ว่า ประสิทธิผลหมายถึง การดำเนินกิจกรรมของบุคคลหรือองค์กร ที่สามารถบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ของบุคคลหรือองค์กร ตามเงื่อนไข ตัวชี้วัดความสำเร็จที่กำหนดไว้

2. ความหมายขององค์การที่มีประสิทธิผล

ได้มีผู้ให้ความหมายขององค์การที่มีประสิทธิผลไว้หลายท่าน ทั้งต่างประเทศและในประเทศ เช่น

ไชน์ (Chein, 1970 :118) ได้กล่าวว่าประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง สมรรถนะ (Capacity) ขององค์การในการที่จะอยู่รอด (Survive) ปรับตัว (Adapt) การรักษาสภาพ (Maintain) และสร้างความเติบโย (Growth) ไม่ว่าองค์การนั้นจะมีหน้าที่ใดก็จะต้องกระทำให้ลุล่วงไป

นงลักษณ์ เรือนทอง (2550 :16) กล่าวว่า องค์การที่มีประสิทธิผล หมายถึง องค์การที่ประสบผลสำเร็จในการผลิตผลลัพธ์ที่มีคุณภาพด้วยสมรรถนะเพื่อความอยู่รอดขององค์กร

พิทยา บวรวัฒนา (2552 : 176) กล่าวว่า ประสิทธิผลขององค์การเป็นเรื่องของการพิจารณาว่าองค์การประสบความสำเร็จเพียงใดในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ สำหรับค่าเป้าหมายขององค์การนั้น หมายถึง สภาพการณ์ที่องค์การปรารถนาให้บังเกิดขึ้นและได้อธิบายเพิ่มเติมว่า องค์การที่มีประสิทธิผล หมายถึง องค์การที่ดำเนินการบรรลุเป้าหมาย (Goals) ที่ตั้งใจไว้ ประสิทธิผลจึงเป็นเรื่องของความสำเร็จขององค์การในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ตามที่ได้ตั้งเป้าหมายเอาไว้ องค์การที่มีประสิทธิผลสูงจึงเป็นองค์การที่ประสบความสำเร็จอย่างสูงในการทำงานตามเป้าหมาย

ดังนั้นสรุปได้ว่า องค์การที่มีประสิทธิผล หมายถึง องค์การที่สามารถดำเนินกิจกรรมตามภารกิจขององค์การนั้น โดยประสบผลสำเร็จทั้งในด้านปริมาณของชิ้นงานและคุณภาพ ตามเป้าหมายขององค์การที่วางไว้ และเป็นไปตามกำหนดระยะเวลาที่ตั้งไว้ โดยที่ผู้ร่วมงานและผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการดำเนินงานและผลสำเร็จขององค์การ

3. ความหมายของการบริหารจัดการโรงเรียนที่มีประสิทธิผล

โรงเรียนเป็นองค์การทางสังคมที่มีหน้าที่สร้างเยาวชนให้เป็นผู้ที่มีคุณภาพ และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข สังคมจึงตั้งความหวังไว้กับโรงเรียนสูงกว่าองค์การอื่น ๆ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่นักการศึกษาจะต้องให้ขอบเขตและความหมายของการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล เพื่อเป็นกรอบในการประเมินผลของผู้ประเมินและเป็นกรอบการทำงานของผู้บริหารโรงเรียน (นงลักษณ์ เรือนทอง, 2550 : 24) ทั้งนี้ยังมีนักวิชาการทางด้านประสิทธิผลขององค์การ และนักการศึกษา ได้ให้ควาหมายของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลไว้ดังนี้

กริกแมน (Glickman, 1987 : 622 - 624) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล หมายถึงโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จ ซึ่งเป็นองค์การแนวหน้าที่สามารถอธิบายถึงการศึกษาที่ดีด้วยตนเองตามเป้าหมายและวิธีปฏิบัติที่เหมาะสม

มอร์ติมอร์ (Mortimore, 1988 : 9) กล่าวว่าการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล นักเรียนจะมีความก้าวหน้าและประสบผลสำเร็จเกินกว่าความคาดหวังที่ตั้งไว้

เรโนลดล์และครีมเมอร์ (Reynolds and Creemers, 1990 : 1) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลว่าเป็นโรงเรียนที่เต็มเปี่ยมไปด้วยคุณภาพของการศึกษา

นงลักษณ์ เรืองทอง (2550 : 25) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล หมายถึงโรงเรียนที่มีความพร้อมสมบูรณ์ด้วยคุณภาพสามารถดำเนินการพัฒนาตนเองตามเป้าหมาย พัฒนานักเรียนให้ประสบความสำเร็จตามความสามารถของตน

ดังนั้นสรุปได้ว่า การบริหารจัดการโรงเรียนที่มีประสิทธิผล หมายถึง การดำเนินงานตามกระบวนการบริหารจัดการโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จตามภารกิจ เป้าหมายและตัวชี้วัดที่วางไว้ และมีคุณภาพเชิงประจักษ์

4. ความมีประสิทธิผลของโรงเรียน

ผู้ให้ความหมายความมีประสิทธิผลขององค์การและโรงเรียนไว้ ดังนี้

ภรณี กีรติบุตร (2529 :4) ได้เสนอแนวคิดของนักวิชาการในสาขาต่าง ๆ เช่น นักเศรษฐศาสตร์ให้ความหมายประสิทธิผลในทำนองเดียวกันกับผลกำไร นักวิทยาศาสตร์ให้ความหมายประสิทธิผลในแง่ของผลผลิตใหม่ สำหรับผู้จัดการฝ่ายผลิตประสิทธิผลมักหมายถึงประสิทธิภาพ หรือปริมาณของผลผลิต ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการเน้นที่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel, 1991 : 373) ได้รวบรวมความคิดของนักการศึกษาหลายท่านที่ให้ความหมายประสิทธิผลของโรงเรียนในแง่มุมต่าง ๆ เช่น ประสิทธิผลของโรงเรียนหมายถึง ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ หรือความพึงพอใจในการทำงานของครู หรือขวัญของสมาชิกโรงเรียนดี

กลิคแมน (Glickman, 1990 : 622) กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง โรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงกว่าระดับเกณฑ์มาตรฐานที่ทดสอบ

เรด และคณะ (Reid and Others, 1988 : 5) ได้สอบถามความเห็นของครูที่มีประสบการณ์และครูใหญ่ที่กำลังศึกษาในระดับปริญญาโททางการศึกษาพบว่า ครูบางคนให้ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของนักเรียนที่จะบรรลุผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ในขณะที่บางคนเห็นว่าประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรให้แก่สมาชิก

ดังนั้นสรุปได้ว่า ความมีประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการนำทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดของโรงเรียน เช่น งบประมาณ อาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอน บุคลากร มาดำเนินการบริหารจัดการ คือการจัดกระบวนการเรียนการสอนในโรงเรียน โดยบรรลุเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนด คือ นักเรียนมีคุณภาพทางวิชาการ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ สมรรถนะด้านต่าง ๆ มีคุณธรรมจริยธรรม ตามหลักสูตรที่กำหนด

5. องค์ประกอบของโรงเรียนที่มีประสิทธิผล

จากผลการศึกษานักวิชาการทางด้านประสิทธิผลขององค์กรหลายท่าน ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรและโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ไว้ดังนี้

เอ็ดมอนด์ (Edmonds, 1979 : 37) กล่าวว่า องค์ประกอบที่นำไปสู่ความเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิผลด้วยปัจจัย 5 ประการ คือ

1) ภาวะผู้นำที่แข็งแกร่งของผู้บริหาร

2) ความเนผู้เชี่ยวชาญในด้านทักษะพื้นฐาน

3) สภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่สะอาดเรียบร้อยและปลอดภัย

4) ความคาดหวังของครูที่มีต่อนักเรียนในระดับสูง

5) การเฝ้าติดตามประเมินความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง

สเต็ดแมน (Stedman, 1987 : 215 - 244) ได้ศึกษาวิจัยถึงความสำเร็จของโรงเรียน ซึ่งสรุปได้ว่าลักษณะที่แสดงถึงความสำเร็จ ซึ่งเกี่ยวเนื่องกับประสิทธิผลของโรงเรียน คือ

1) การเน้นที่ชาติพันธุ์และเชื้อชาติ

2) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง

3) การร่วมกันวางแผนดูแลนักเรียนระหว่างครูและผู้ปกครอง

4) หลักสูตรที่เน้นทางด้านวิชาการ

5) การใช้และพัฒนาครูอย่างมีประสิทธิภาพ

6) การให้การดูแลนักเรียนอย่างใกล้ชิด

7) ความรับผิดชอบของนักเรียนที่มีต่อโรงเรียน

8) สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย

9) การสอนที่ปราศจากปัญหาทางวิชาการ

ในปี ค.ศ. 2002 ศูนย์การศึกษาและฝึกอบรมแห่งสเตท ออฟ วิกตอเรีย (State of Victoria : Department of education and training) ได้ศึกษาพัฒนาองค์ประกอบของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลจากแนวคิดของแซมมอลส์, ฮิลแมน และมอร์ติมอร์ (Sammons, Hillman and Mortimore) ซึ่งพบว่า มีองค์ประกอบ 8 องค์ประกอบต่อไปนี้

1) ภาวะผู้นำที่เป็นมืออาชีพ

2) การมีความคาดหวังต่อนักเรียนในระดับสูง

3) การเน้นที่การเรียนการสอน

4) การสอนอย่างมีวัตถุประสงค์

5) ความน่าเชื่อถือ

6) ความรับผิดชอบ

7) ชุมชนแห่งการเรียนรู้

8) สภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ที่มั่นคงถาวร

ฮอย และมิสเคล (Hoy and Miskel, (1991) : 301) ได้ศึกษาวิจัยพบว่า โรงเรียนที่มีคุณภาพและมีประสิทธิผลควรประกอบด้วยส่วนประกอบ 3 ด้าน คือ 1) ด้านปัจจัย 2) ด้านกระบวนการ 3) ด้านผลที่ได้รับ ซึ่งต้องได้รับการตรวจสอบ

เซอร์จิโอวานี (Sergiovanni, 2009 : 198 – 199) กล่าวว่า ลักษณะสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลว่าควรมีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) นักเรียนเป็นศูนย์กลาง 2) มีแผนงานทางวิชาการที่ดี 3) จัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน 4) มีบรรยากาศสถานศึกษาในทางบวก 5) ส่งเสริมความมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันแบบเป็นกลุ่ม 6) มีการพัฒนาบุคลากรอย่างกว้างขวาง 7) ใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม 8) ส่งเสริมการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ 9) ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม

อำรุง จันทวานิช (2546, 20 -23) และคณะได้เสนอแนวคิดของโรงเรียนที่สมบูรณ์แบบว่าต้องประกอบด้วย 1) ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานมีการพัฒนาการทุกด้าน เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข เรียนต่อและประกอบอาชีพได้ 2) โรงเรียนเป็นที่ชื่นชมของชุมชน 3) โรงเรียนเป็นแบบอย่างและให้ความช่วยเหลือแก่ชุมชนและโรงเรียนอื่น 4) การจัดกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนสำคัญที่สุด 5) การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน 6) การบริหารจัดการที่ดีใช้โรงเรียนเป็นฐานและเน้นการมีส่วนร่วม 7) การประกันคุณภาพการศึกษาที่มีประสิทธิภาพเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารโรงเรียน 8) มีครู ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาและจำนวนนักเรียนเพียงพอ 9) ลักษณะทางกายภาพของโรงเรียนได้มาตรฐาน 10) หลักสูตรเหมาะสมกับผู้เรียนและ

ท้องถิ่น 11) สื่ออุปกรณ์เทคโนโลยีทันสมัย 12) แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนหลากหลาย 13) งบประมาณมุ่งเน้นผลงาน 14) สภาพแวดล้อมภายนอกโรงเรียนดีมีสังคมบรรยากาศสิ่งแวดล้อมเอื้ออำนวยต่อการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ

สนั่น แก้วนุช (2549 : 142) ได้ศึกษาวิจัยความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารโรงเรียนโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน พบว่า ผู้บริหารต้องส่งเสริมครูให้มีความรู้ความสามารถ ด้วยการจัดอบรม ประชุม สัมมนา ส่งเสริมให้มีการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการสอน เพื่อให้การปฏิบัติการสอนมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์แก่นักเรียน โดยที่ผู้บริหารต้องใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งครูและผู้บริหารต้องเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา

เกษม วัฒนชัย (2545 : 19) กล่าวว่า แนวทางในการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ควรใช้หลักคิดแบบวิเคราะห์ (Systems Analysis) ซึ่งระบบมีองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบคือ “Input” “Process” และ “Output” Input คือ ปัจจัย าเข้าหรือทรัพยากรที่เอามาบริหารโรงเรียน Process คือ กระบวนการบริหารโรงเรียน output สร้างขึ้นมา ในด้านการศึกษา การเรียนการสอนกับการพัฒนานักเรียน ใช้วิธีคิดเช่นเดียวกันว่าเราจะพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียน และพัฒนาอย่างต่อเนื่องทุกปี ใช้หลักการเดียวกันคือ วิเคราะห์ระบบแต่ระบบนี้ต่างจากระบบการบริหาร เพราะเป็นระบบการบริหารตามหลักสูตรการเรียนการสอน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยนำเข้าได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับครู หลักสูตรและรายวิชาที่จะเรียนรู้ ปัจจัย เกี่ยวกับนักเรียนและอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ใช้ในการเรียนการสอน เมื่อทบทวนด้านปัจจัยนำเข้าแล้ว ก็จะออกแบบกระบวนการเรียนการสอน และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เพื่อให้เกิดผลผลิตตามที่ต้องการ โดยมีการวัดและประเมินผลผู้เรียน เพื่อพิจารณาว่าปัจจัยนำเข้ามีอะไรบกพร่อง หรือ พิจารณาว่ากระบวนการจัดการเรียนการสอน หรือกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนมีข้อบกพร่องอะไรบ้างเพื่อนำผลการประเมินมาวางแผนแก้ปัญหาหรือพัฒนาการจัดการศึกษาต่อไป

กวินทร์เกียรติ นนธ์พละ (2554 : 20 - 21) กล่าวว่า การพัฒนาโรงเรียนที่มีประสิทธิผลนั้นคณะครู ผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดจนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องจำเป็นต้องคำนึงถึง ความสำคัญในองค์ประกอบหลาย ๆ ด้าน ตั้งแต่เป้าหมาย โครงสร้าง ภารกิจ หน้าที่ของโรงเรียน ปัจจัยทางการบริหาร ตลอดจนปัจจัยทางการเรียนการสอน ซึ่งเกี่ยวข้องทั้งพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร พฤติกรรมการสอนของครู นอกจากนี้ยังเน้นไปที่ การติดตามและประเมินความก้าวหน้าของนักเรียนเป็นระยะสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาบรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียนให้สูงขึ้น รวมถึงปัจจัยด้านสภาวะการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครูก็เป็น เกณฑ์หนึ่งที่สามารถชี้ให้เห็นถึงความมีประสิทธิผลของโรงเรียนอีกประการหนึ่ง

ดังนั้นสรุปได้ว่า องค์ประกอบของโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ควรประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยในการบริหารจัดการโรงเรีย(Input) เช่น ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีศักยภาพ ครูที่มีความรู้ความสามารถ นักเรียนที่มีวินัยตระหนักในหน้าที่ของนักเรียน และองค์ประกอบอื่น ๆ เช่น การมีส่วนร่วมจากหน่วยงานภายนอก เป็นต้น 2) องค์ประกอบที่เป็นกระบวนการการบริหารจัดการสถานศึกษา (Process) ได้แก่ องค์ความรู้ หลักคิด ทฤษฎี รูปแบบของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ใช้ในการบริหารจัดการ และองค์ประกอบที่เป็นผลผลิต (Output) ผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน เช่น ผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้านการเรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ สมรรถนะของผู้เรียน และผลการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพ เป็นต้น

วิสุทธิ์ วิจิตรพัชราภรณ์ (2547 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ยุทธศาสตร์การพัฒนาการจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตาม แนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ผลการวิจัยพบว่า ยุทธศาสตร์การดำเนินงานสู่ผลสำเร็จของการ บริหารจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่เน้นคุณภาพ ทั้งองค์กร ยุทธศาสตร์การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษายุทธศาสตร์การสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วม ยุทธศาสตร์ การมอบงาน ยุทธศาสตร์การกำกับติดตามงาน ยุทธศาสตร์การใช้เทคโนโลยี ยุทธศาสตร์การระดมทรัพยากร ยุทธศาสตร์ การประสานงาน และยุทธศาสตร์การบูรณาการ

6. การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน

จากผลการศึกษานักวิชาการทางด้านประสิทธิผลขององค์กรหลายท่าน ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิภาพของโรงเรียน ไว้ดังนี้

การประเมินประสิทธิผลที่ดำเนินการอย่างมีหลักการและอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีที่เชื่อถือได้ จะเป็นการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนทั้งระบบเพื่อพัฒนา ปรับปรุง ดังที่ รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร (2536 : 164) กล่าวว่า องค์การจะดำรงอยู่รอดได้ต้องมัผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ ประสิทธิผลเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์การ ปราศจากการประเมินประสิทธิผลแล้ว จะไม่มีทางทราบว่าการปฏิบัติภารกิจขององค์การเป็นอย่างไร ดังนั้นการประเมินประสิทธิผลขององค์การจะต้องอาศัยหลักเกณฑ์หรือตัวบ่งชี้ความสำเร็จเป็นแนวทางในการประเมิน (ภรณี กีร์ติบุตร มหานนท์, 2529 : 85 – 187) แนวทางดังกล่าวมี 3 แนวทางด้วยกันคือ

1) พิจารณาว่าองค์การจะมีประสิทธิผลหรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับผลที่ได้รับว่าบรรลุเป้าหมายขององค์การหรือไม่ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือใช้เป้าหมายขององค์การเป็นเกณฑ์ ซึ่งแนวคิดนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ คาเมรอน (Cameron, 1982; อ้างถึงใน Hoy and Miskel, 1991 : 378) ที่เห็นว่าการจัดประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยอาศัยการบรรลุเป้าหมายเพียงอย่างเดียวยังมีข้อบกพร่อม ทั้งนี้เพราะ

เป้าหมายส่วนใหญ่มักเน้นที่เป้าหมายของผู้บริหารมากกว่าครูหรือผู้ปกครอง ทั้งนี้ บางโรงเรียนอาจมีหลายเป้าหมายอาจเกิดความขัดแย้งได้

2) การประเมินประสิทธิผลในแง่ของระบบทรัพยากร (System Resource Model of Organizational Effectiveness) เป็นการประเมินโดยพิจารณาความสามารถขององค์การในการแสวงหาผลประโยชน์จากสภาพแวดล้อม เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่ต้องการอันจะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์การซึ่งเป็นการเน้นที่ปัจจัยตัวป้อนเข้า (Input) มากกว่าผลผลิต (Output)

3) การประเมินประสิทธิผลโดยใช้หลายเกณฑ์ (Multiple Criteria of Effectiveness) เป็นการวิเคราะห์ประสิทธิผลองค์กร โดยใช้เกณฑ์หลายอย่างในการวัดประเมินผล ซึ่งพิจารณาจากตัวแปรหลัก ที่อาจมีผลต่อความสำเร็จขององค์การ และพยายามแสดงให้เห็นว่าตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กัน ผู้ที่ให้แนวคิดในการประเมินองค์การโดยเน้นวิธีนี้ เช่น แนวคิดของแคพโล (Caplow, 1964, : 59) โดยแคพโลเสนอว่า ประสิทธิผลขององค์การควรวัดจากตัวแปร 3 ตัวด้วยกัน คือ 1) ความมั่นคง หมายถึง ความสามารถในการรักษาโครงสร้างขององค์การไว้ 2) ความผสมผสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 3) ความสมัครใจ หมายถึง ความสามารถในการจัดให้มีความพึงพอใจสำหรับสมาชิก

บริบทของโรงเรียนตระพังพิทยาคม

1. ข้อมูลทั่วไป

ชื่อสถานศึกษา โรงเรียนตระพังพิทยาคม ตั้งอยู่เลขที่ 133/4 หมู่ที่ 6 ถนน เขาชุมทอง-กุมแป ตำบลควนพัง อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช รหัสไปรษณีย์ 80130 โทรศัพท์ 075-466788 โทรสาร 075-466788 เปิดสอนตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีเขตพื้นที่บริการ 8 หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ที่ 1 – 8 ต.ควนพัง อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช

2. ประวัติโรงเรียนโดยย่อ

โรงเรียนตระพังพิทยาคม ตั้งอยู่เลขที่ 133/4 หมู่ที่ 6 ตำบลควนพัง อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ เริ่มดำเนินการด้านการจัดการเรียนการสอนเมื่อปี พ.ศ. 2534 ซึ่งเป็นสาขาของโรงเรียนควนเกยสุทธิวิทยา โดยใช้สถานที่ของโรงเรียนวัดสุวรรณโฆษิต ต่อมากระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศจัดตั้งโรงเรียนตระพังพิทยาคมเป็นโรงเรียนในสังกัดกองการมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ 13 มกราคม พ.ศ. 2536 และแต่งตั้งนายอำนวย คงทอง เป็นผู้บริหารโรงเรียน ในตำแหน่ง ครูใหญ่

ในปี พ.ศ. 2538 โรงเรียนตระพังพิทยาคม ได้รับอนุมัติให้ผู้บริหารโรงเรียนดำรงตำแหน่งสูงขึ้น จากครูใหญ่เป็น อาจารย์ใหญ่ โดยผู้บริหารคนเดิม

ในปี พ.ศ. 2540 โรงเรียนตระพังพิทยาคม ได้รับอนุมัติให้ผู้บริหารโรงเรียนดำรงตำแหน่งสูงขึ้น จากอาจารย์ใหญ่ เป็น ผู้อำนวยการโรงเรียน โดยผู้บริหารคนเดิม

ในปี พ.ศ. 2541 โรงเรียนตระพังพิทยาคม ได้รับอนุมัติให้มีตำแหน่งข้าราชการสายงานบริหารสถานศึกษาเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งตำแหน่ง และกรมสามัญศึกษา ได้แต่งตั้งให้ นายเจน แป้นแก้ว ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ และปรับปรุงตำแหน่งเป็น ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน ในปี พ.ศ. 2543

ปรัชญาของโรงเรียน	“สร้างตน สร้างคนสร้างงานให้ได้มาตรฐานและมีคุณภาพ”
คำขวัญประจำโรงเรียน	“ปญฺญาย ปริสุชฺฌติ คนย่อมบริสุทธิ์ด้วยปัญญา”
สีประจำโรงเรียน	“สีเขียว – ขาว”
เครื่องหมายประจำโรงเรียน	“ดอกบัวขาวเบ่งบานเหนือน้ำ” หมายถึงการพัฒนาการศึกษาของตำบลควนพัง

อักษรย่อ	“ต.พ.”
ชื่อภาษาอังกฤษ	“Trapangpittayakom School”
เอกลักษณ์ (Identity)	“โรงเรียนมัธยมดีใกล้บ้าน”
อัตลักษณ์ (Identities)	“นักเรียนมีวิถีแห่งความพอเพียง”
วิสัยทัศ์ (Vision)	“ภายในปี 2562 โรงเรียนตระพังพิทยาคม จะเป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบลขนาดเล็ก ที่มีมาตรฐานและคุณภาพระดับแนวหน้าของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12”

พันธกิจ (Mission)

1. จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลายให้แก่ผู้เรียอย่างทั่วถึง
2. มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล
3. พัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลาง
4. จัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้
5. เสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
6. บริหารจัดการโดยส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา

เป้าประสงค์ (Goal)

1. โรงเรียนมีจำนวนนักเรียนเพิ่มขึ้นและเป็นโรงเรียนมัธยมที่มีคุณภาพของชุมชน

2. โรงเรียนมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพเอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน

3. โรงเรียนสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ นักเรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. โรงเรียรมีระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่เข้มแข็ง

5. โรงเรียนได้รับความร่วมมือจากบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน สถาบันศาสนา สถานประกอบการหรือสถาบันสังคมอื่น ๆ มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

6. โรงเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

7. โรงเรียนมีห้องเรียน ห้องปฏิบัติการที่ทันสมัย สะดวก สะอาดและปลอดภัย มีภูมิทัศน์ที่เอื้อต่อการเรียนรู้

8. โรงเรียนมีครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ และสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาสู่ความเป็นครูมืออาชีพ และได้รับการส่งเสริมให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้น

9. โรงเรียนมีนักเรียนที่ได้รับการพัฒนาให้มีวินัย มีคุณธรรม จริยธรรม มีความเป็นไทย มีจิตสาธารณะ และมีวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

10. โรงเรียนมีการส่งเสริมความสามารถของนักเรียนจนนักเรียนได้รับรางวัลในการแข่งขันทักษะทางวิชาการในงานมหกรรมวิชาการระดับเขตพื้นที่ ระดับภูมิภาค และระดับชาติ หรือระดับหน่วยงานต่าง ๆ ที่จัดขึ้น

3. สภาพทั่วไปของชุมชน

สภาพชุมชนโดยรอบบริเวณโรงเรียนมีลักษณะเป็นสวนยางพารา มีบ้านพักอาศัยอยู่ในสวนยาง ริมถนนใหญ่ด้านข้างโรงเรียนมีบ้านเรือนค่อนข้างมาก มีประชากรประมาณ 1,200 คน บริเวณใกล้เคียงโดยรอบโรงเรียนได้แก่ สวนยางพารารอบทั้งสี่ทิศ ริมถนนใหญ่ด้านข้างโรงเรียนมีที่ทำการผู้ใหญ่บ้าน อาชีพหลักของชุมชน คือ รับจ้างติดตายาง ทำสวนยางพารา เนื่องจากมีการเพาะกล้ายางพารา แล้วจ้างติดตาเพื่อจำหน่ายต่อไป บางส่วนที่มีที่ดินมากได้ปลูกยางพาราแล้วกรีดยางเอง ประชากรในชุมชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ ประเพณี/ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นที่เป็นที่รู้จักทั่วไปคือ การทำบุญเดือนสิบ การรดน้ำผู้สูงอายุในเทศกาลสงกรานต์ การไปวัดทำบุญในวันพระ

4. สภาพปัจจุบัน โรงเรียนตระพังพิทยาคม

โรงเรียนตระพังพิทยาคม ปัจจุบัน (10 มิถุนายน 2558) มีนักเรียน 53 คน มีครู 10 คน ผู้บริหาร 1 คน ลูกจ้างประจำ 2 คน รวม มีบุคลากร 13 คน เป็นโรงเรียนมัธยมประจำตำบลควนพัง อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช โรงเรียนตระพังพิทยาคม จำนวนข้าราชการครู ในรอบ 3 ปี ที่ผ่านมา (2556 -2558) มีครูไม่ครบกลุ่มสาระการเรียนรู้ คือขาดครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ และถ้าคิดตามเกณฑ์จำนวนห้องเรียน โรงเรียนตระพังพิทยาคม มีครูต่ำกว่าเกณฑ์ ปีการศึกษา 2556 จำนวน 1 คน ปีการศึกษา 2557 จำนวน 3 คน และปีการศึกษา 2558 จำนวน 1 คน ด้านจำนวนนักเรียน โรงเรียนมีจำนวนนักเรียนลดลงอย่างต่อเนื่อง คือ ปีการศึกษา 2556 มีนักเรียนรวมทั้งหมด 62 คน ปีการศึกษา 2557 มีนักเรียนรวมทั้งหมด 80 คน และปีการศึกษา 2558 มีนักเรียน 53 คน

แนวความคิดเกี่ยวกับกระบวนการวิจัยและพัฒนา (Educational Research and Development : R & D)

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนาโดยได้ศึกษากรอบแนวคิดของกระบวนการวิจัยและพัฒนา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ความหมายการวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา (Educational Research and Development : R&D)

การวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา (Educational Research and Development : R&D) โดยพื้นฐานการวิจัย (Research Based Education Development) เป็นกลยุทธ์หรือวิธีการสำคัญวิธีหนึ่งที่นิยมใช้ในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงหรือ พัฒนาการศึกษาโดยเน้นหลักเหตุผลและตรรกวิทยา เป้าหมายหลัก คือ ใช้เป็นกระบวนการในการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของผลผลิตทางการศึกษา (Education Product) อันหมายถึง วัสดุ ครุภัณฑ์ทางการศึกษา ได้แก่ หนังสือแบบเรียน ฟิล์ม สไลด์ เทปเสียง เทปโทรทัศน์ คอมพิวเตอร์ และโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ฯลฯ บอร์คและกอล (Borg and Gall, 1979 : 771-798)

2. ความสำคัญของการวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา (Educational Research and Development : R&D)

การวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา เป็นกระบวนการของการพัฒนา การทดสอบภาคสนามและวิเคราะห์ข้อมลูที่ใช้จากการทดสอบ ถึงแม้ว่าการพัฒนาสื่อจะประกอบด้วยการวิจัยพื้นฐานและการวิจัยประยุกต์ เพื่อจุดประสงค์พื้นฐานในการค้นพบสิ่งใหม่ ในทางตรงกันข้ามเป้าหมายของการวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา คือ การนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาวิจัยไปพัฒนาสื่อให้สามารถใช้ได้ ดังนั้นการวิจัยและพัฒนาทางการศึกษาเป็นตัวเชื่อมระหว่างการวิจัยทางการศึกษาและแบบฝึกหัดทางการศึกษา ซึ่งทำให้สื่อสารศึกษาสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ดังนั้นสรุปได้ว่า ในการบริหารหรือการศึกษาวิจัยที่มุ่งแก้ปัญหาหรือพัฒนาให้เกิดคุณภาพ เมื่อผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติงานค้นพบปัญหา และเกิดความตระหนักในปัญหาก็จะคิดค้นรูปแบบสื่อหรือรูปแบบการพัฒนาที่มักเรียกว่า นวัตกรรมเพื่อใช้ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางานดังกล่าว โดยที่รูปแบบสื่อหรือรูปแบบการพัฒนาที่คิดขึ้นจะต้องมีเหตุผล หลักการหรือทฤษฎีรองรับ ทั้งนี้อาจเลือกใช้วิธีการปรับปรุงในสิ่งที่มีผู้อื่นได้ศึกษา หรือเคยใช้ได้ผลในสถานการณ์ที่เป็นปัญหาเช่นเดียวกันมาก่อนหรืออาจคิดวิธีการขึ้นใหม่ก็ได้ แต่การทำให้รู้หรือมั่นใจได้ว่า วิธีการที่คิดค้นขึ้นนั้นดีหรือไม่จำเป็นต้องนำมาทดลองจริง มีการเก็บรวบรวมข้อมลูเพื่อพิสูจน์ว่าสามารถแก้ปัญหาหรือพัฒนางานได้ ถ้าไม่ประสบ ผลสำเร็จก็ต้องมีการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จนได้ผลดีสามารถนำไปเผยแพร่ให้ผู้อื่นได้ทราบหรือ นำไปใช้ได้ต่อไป

3. การวิจัยและพัฒนาทางการศึกษากับการวิจัยทางการศึกษา

การวิจัยและพัฒนาทางการศึกษาต่างจากการวิจัยทางการศึกษาใน 2 ประการ ดังนี้

3.1 เป้าประสงค์ (Goal) การวิจัยทางการศึกษามุ่งค้นคว้าหาความรูปใหม่ โดยการวิจัยพื้นฐานหรือมุ่งคำตอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน โดยการวิจัยประยุกต์ แต่การวิจัยและพัฒนาทางการศึกษามุ่งพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพผลผลิตทางการศึกษา แม้ว่าการวิจัยประยุกต์ทางการศึกษาหลายโครงการก็มีการพัฒนาผลผลิตทางการศึกษา เช่น การวิจัยเปรียบเทียบประสิทธิผลของวิธีสอนหรืออุปกรณ์การสอน ผู้วิจัยอาจพัฒนาสื่อหรือผลผลิตทางการศึกษา สำหรับการสอนแต่ละแบบ แต่ผลผลิตเหล่านี้ได้ใช้สำหรับการทดสอบสมมติฐานของการวิจัยแต่ละครั้งเท่านั้น ไม่ได้พัฒนาไปสู่การใช้สำหรับโรงเรียนทั่วไป

3.2 การนำไปใช้ การวิจัยการศึกษามีช่องว่างระหว่างผลการวิจัยกับการนำไปใช้จริงอย่างกว้างขวาง กล่าวคือ ผลการวิจัยทางการศึกษาจำนวนมากอยู่ในตู้ ไม่ได้รับการพิจารณานำไปใช้ นักการศึกษาและนักวิจัยจึงหาทางลดช่องว่างดังกล่าวโดยวิธีที่เรียกว่า “การวิจัยและพัฒนา” อย่างไรก็ตาม การวิจัยและพัฒนาทางการศึกษามิใช่สิ่งที่จะทดแทนการวิจัยการศึกษา แต่เป็นเทคนิควิธีที่จะเพิ่มศักยภาพของการวิจัยการศึกษาให้มีผลต่อการจัดการศึกษา คือ เป็นตัวเชื่อมเพื่อแปลงไปสู่ผลผลิตทางการศึกษาที่ใช้ประโยชน์ได้จริงในโรงเรียนทั่วไป ดังนั้น การใช้กลยุทธ์การวิจัยและพัฒนาทางการศึกษาเพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาการศึกษา จึงเป็นการใช้ผลการวิจัยทางการศึกษาไม่ว่าจะเป็นการวิจัยพื้นฐานหรือการวิจัยประยุกต์ให้เป็นประโยชน์มากยิ่งขึ้น (บุญสืบ พันธุ์ดี, 2537 : 79 - 80)

4. การดำเนินการวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา

บอร์ค และกอล (Borg and Gall, 1979 : 222 - 223) ได้กล่าวถึงขั้นตอนสำคัญของการวิจัยและ พัฒนาทางการศึกษา โดยมีขั้นตอน 10 ขั้นตอน ดังนี้

4.1 การกำหนดผลผลิตและรวบรวมข้อมูล (Product Selection) การกำหนดผลผลิตทางการศึกษาที่จะพัฒนาเป็นขั้นตอนแรก และเป็นขั้นตอนที่จำเป็นที่สุด คือ ต้องกำหนดให้ชัดเจนว่าผลผลิตทางการศึกษาที่จะวิจัยและพัฒนาคืออะไร โดยมีการกำหนดลักษณะทั่วไป รายละเอียดของการใช้และวัตถุประสงค์ของการใช้และมีเกณฑ์ในการเลือก การกำหนดผลผลิต โดยมีเกณฑ์ในการเลือก กำหนดผลผลิตการศึกษาที่จะวิจัยและพัฒนา 4 ข้อ ดังนี้

1) ตรงกับความต้องการอันจำเป็นหรือไม่

2) ความก้าวหน้าทางวิชาการมีพอเพียงในการพัฒนาผลผลิตที่กำหนดหรือไม่

3) บุคลากรที่มีอยู่มีทักษะความรู้และประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการวิจัยและพัฒนานั้นหรือไม่

4) ผลผลิตนั้นจะพัฒนาขึ้นในเวลาอันสมควรได้หรือไม่ เมื่อกำหนดผลผลิตที่ต้องการวิจัยและพัฒนาได้แล้วผู้วิจัยจะต้องรวบรวมข้อมูลและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้ผลผลิตนั้น ถ้ามีความจำเป็นผู้ทำวิจัยและพัฒนาอาจต้องทำการศึกษาวิจัยขนาดเล็ก เพื่อหาคำตอบซึ่งงานวิจัยและ ทฤษฎีที่มีอยู่ไม่สามารถตอบได้ ก่อนที่จะเริ่มทำการพัฒนาต่อไป

4.2 การวางแผนการวิจัยและพัฒนา (Planning) ประกอบด้วย

1) กำหนดวัตถุประสงค์ของการใช้ผลผลิต

2) ประมาณการค่าใช้จ่าย

3) การกำหนดกำลังคน

4) การกำหนดระยะเวลาที่ต้องใช้เพื่อศึกษาความเป็นไปได้

5) พิจารณาผลสืบเนื่องจากผลผลิต ขั้นตอนในการวางแผนการวิจัยและพัฒนาเป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยจะสามารถคาดคะเนได้ว่า การวิจัยครั้งนี้จะมีแนวทางเป็นไปได้หรือประสบความสำเร็จตามเวลาที่วางแผนไว้หรือไม่

4.3 การพัฒนารูปแบบขั้นตอนของการผลิต (Develop Preliminary Form of Product) ขั้นนี้เป็นการออกแบบและจัดทำผลผลิตทางการศึกษาที่วางไว้ เช่น ถ้าเป็นโครงการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้น ก็ต้องออกแบบหลักสูตร เตรียมวัสดุ หลักสูตร คู่มือผู้ฝึกอบรม เอกสารในการฝึกอบรมและเครื่องมือในการประเมินผล โดยให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของผลผลิตทางการศึกษาที่ตั้งไว้

4.4 ทดลองหรือทดสอบผลผลิตขั้นต้น (Preliminary Field Testing) ในขั้นนี้จะเป็นการนำผลผลิตที่ออกแบบและจัดเตรียมไว้ในขั้นที่ 3 ไปทดลองใช้เพื่อทดสอบคุณภาพขั้นต้นของผลผลิตในสถาบันการศึกษา จำนวน 1-3 สถาบัน ใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดเล็ก 6-12 คน ประเมินผลโดยการใช้แบบสอบถาม การสังเกต และการสัมภาษณ์ แล้วรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์

4.5 นำข้อมูลและผลการทดลองมาปรับปรุงผลผลิตครั้งที่ 1 (Main Product Revision) ในขั้นตอนนี้จะนำข้อมลูและผลการทดลองที่ได้จากขั้นที่ 4 มาปรับปรุงผลผลิตครั้งที่ 1

4.6 ทดลองหรือทดสอบผลผลิตครั้งที่ 2 (Main Field Testing) ในขั้นนี้จะนำผลผลิตที่ได้รับการปรับปรุงไปทดลอง เพื่อทดสอบคุณภาพของผลผลิตตามวัตถุประสงค์ โดยใช้สถาบัน ประมาณ 5-15 สถาบัน ใช้กลุ่มตัวอย่าง 30-100 คนประเมินผลเชิงปริมาณในลักษณะทดสอบ ก่อนเรียน (Pre-test) กับทดสอบหลังเรียน (Post-test) นำผลไปเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ของ การใช้ผลผลิตอาจมีกลุ่มควบคุมการทดลองถ้าจำเป็น

4.7 นำข้อมูลและผลการทดลองมาปรับปรุงผลผลิตครั้งที่ 2 (Operational Product Revision) ในขั้นตอนนี้จะนำข้อมูลและผลการทดลองที่ได้จากขั้นที่ 6 มาปรับปรุงผลผลิตครั้งที่ 2

4.8 ทดลองหรือทดสอบผลผลิตครั้งที่ 3 (Operational Field Testing) ในขั้นนี้จะนำผลผลิตที่ได้รับการปรับปรุงไปทดลองเพื่อทดสอบคุณภาพของผลผลิตตามวัตถุประสงค์โดย ใช้สถาบันประมาณ 10-30 สถาบัน ใช้กลุ่มตัวอย่าง 40-200 คน ประเมินโดยการใช้แบบสอบถาม การสังเกตและการสัมภาษณ์แล้วรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์

4.9 นำข้อมูลและผลการทดลองมาปรับปรุงผลผลิตครั้งที่ 3 (Final Product Revision) ในขั้นตอนนี้จะนำข้อมลูและผลการทดลองที่ได้จากขั้นที่ 8 มาปรับปรุงเพื่อผลิตและเผยแพร่ต่อไป

4.10 การเผยแพร่ (Dissemination) เสนอรายงานเกี่ยวกับผลการวิจัยและพัฒนาผลผลิตในที่ประชุมสัมมนาทางวิชาการหรือวิชาชีพ ส่งไปลงเผยแพร่ในวารสารทางวิชาการและติดต่อกับหน่วยงานทางการศึกษาเพื่อจัดทำผลผลิตทางการศึกษาเผยแพร่ไปในโรงเรียนต่าง ๆ หรือติดต่อกับบริษัทเพื่อผลิตจำหน่ายต่อไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

วิสุทธิ์ วิจิตรพัชราภรณ์ (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่องยุทธศาสตร์การพัฒนาการจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ผลการวิจัยพบว่า ยุทธศาสตร์การดำเนินงานสู่ผลสำเร็จของการบริหารจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่เน้นคุณภาพทั้งองค์กร ยุทธศาสตร์การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ยุทธศาสตร์การสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วม ยุทธศาสตร์ การมอบงาน ยุทธศาสตร์การกำกับติดตามงาน ยุทธศาสตร์การใช้เทคโนโลยี ยุทธศาสตร์การระดมทรัพยากร ยุทธศาสตร์ การประสานงาน และยุทธศาสตร์การบูรณาการ

กุหลาบ ปุริสาร (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดขอนแก่น : พหุกรณีศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก คือ ขาดสื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยีทางการศึกษา ข้อเสนอแนะ คือ นโยบายการกระจายอำนาจควรนำไปใช้ได้จริงในสถานศึกษา สิ่งที่สำคัญ และจำเป็นคือ การจัดการอบรมการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ควรดำเนินการอย่างเร่งด่วน

สมศักดิ์ พิเศษสุทธิกุล (2550 : 77) ได้ศึกษา เรื่องรูปแบบการบริหารวิชาการ ของโรงเรียนขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนควรดำเนินการบูรณาการ หลักสูตรโรงเรียนและผู้เรียนเป็นช่วงชั้น และจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น จัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ ห้องเรียน และรถคอมพิวเตอร์เคลื่อนที่ และการเรียนผ่านดาวเทียม จัดเครือข่ายหมุนเวียน บุคลากรครู นักเรียนช่วยเหลือกัน พี่สอนน้อง ส่งเสริมให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีการวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษา การจัดซื้อหนังสือ แบบฝึกหัด คู่มือครู และแผนการจัดการเรียนรู้การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพของโรงเรียน มีการประเมิน คุณภาพภายใน มีการนิเทศโดยศึกษานิเทศก์ ให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม

ศิริพร ตันติยมาศ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่องรูปแบบการบริหารเครือข่ายโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิผล สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารเครือข่ายโรงเรียนทั้ง 8 องค์ประกอบ ได้แก่ กิจกรรมที่ทำร่วมกัน การใช้เทคโนโลยี ทักษะด้านภาวะผู้นำ ผู้นำเปิดโอกาสให้สมาชิกมี ส่วนร่วม การติดต่อสื่อสาร การมีส่วนร่วมของสมาชิกองค์การ (เครือข่ายโรงเรียน) แบบมีส่วนร่วม และบรรยากาศการมีส่วนร่วม เป็นองค์ประกอบ มีความเหมาะสม ถูกต้อง เป็นไปได้

นงลักษณ์ เรือนทอง (2550 : 164) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ผู้บริหารมืออาชีพ 2) การมีวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ร่วมกัน 3) การมีความคาดหวังต่อนักเรียนสูง 4) เน้นการเรียนการสอน 5) การสอนอย่างมีวัตถุประสงค์ 6) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 7) การประกันคุณภาพ การตรวจสอบได้ และความน่าเชื่อถือ 8) องค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งได้กำหนดเป็นกรอบตัวแปรที่ศึกษาของรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล เพื่อนำไปศึกษาความเป็นไปได้และพัฒนารูปแบบ

จีระ พระสุวรรณ (2555 : จ) ได้ศึกษา เรื่องยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ ผลการวิจัยพบว่า 1) โรงเรียนขนาดเล็กมีการปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และด้านการสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมในระดับมาก 2) ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการ ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วม 3) ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ ด้านการบริหารจัดการด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และด้านการสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วม มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมากทุกด้าน

ธีระ รุญเจริญ (2550 : 7) ได้ศึกษา เรื่องความเป็นมืออาชีพในการจัดการและการบริหารการศึกษา ยุคปฏิรูปการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ยุทธศาสตร์ความสำเร็จของโรงเรียนประกอบด้วย สถานศึกษาพัฒนาวิสัยทัศน์ พันธกิจ ภารกิจ เป้าหมาย และวิธีดำเนินการอย่างชัดเจน สถานศึกษามีทีมงานที่มีคุณภาพ หลากหลาย ผู้บริหารมีภาวะผู้นำสูง กำกับดูแลให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาเป็นมืออาชีพ ทั้งมาตรฐานวิชาชีพ คุณธรรมจริยธรรม มีความสามารถและทักษะทั้งด้านหน้าที่และกระบวนการ พัฒนาตนเองให้ทันสมัย จัดทำพัฒนาระบบข่าวสารข้อมูลสารสนเทศ ในสถานศึกษา มีกลไกในการจัดระบบข้อมูลข่าวสาร มีระบบสารสนเทศที่ทันสมัยถูกต้องเป็นปัจจุบัน สื่อสารได้หลายทาง มีระบบการบริหารจัดการทั้งวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคลและการบริหารทั่วไปที่มุ่งเน้นสิทธิและประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ให้เกียรติและยกย่องครูเพื่อสร้างแรงจูงใจ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กล้าคิดกล้าทำ มีความรับผิดชอบ มีระบบการนิเทศกำกับติดตามโดยการร่วมมือจากทุกฝ่าย มีความเป็นประชาธิปไตย ยึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีคุณธรรมจริยธรรม เป็นที่ยอมรับของทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ตลอดจนมุ่งมั่น สร้างเครือข่ายการทำงานแบบทุกคนมีส่วนร่วม โดยใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

นิภาภัทร วรรณาลัย (2553 : 79) ได้ศึกษา เรื่องการศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนที่ชุมชนมีส่วนร่วมน้อยจะมีปัญหามากกว่าโรงเรียนที่มีส่วนร่วมมาก และแนวทางการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก มีการส่งเสริมให้บุคลากรและชุมชนมีส่วนร่วมและระดมทรัพยากรในด้านการวางแผนการจัดองค์การการบริหารงานบุคคล การอำนวยการ และการประสานงาน

สุภัทร พันธ์พัฒนกุล (2554 : 10) ได้ศึกษา เรื่องการพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสิทธิผล เป็นรูปแบบที่มีองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต และ 9 องค์ประกอบย่อย ดังนี้คือ 1) ด้านปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย การนำองค์การ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ธรรมาภิบาล และวัฒนธรรมโรงเรียน 2) ด้านกระบวนการ ประกอบด้วย การวางแผนกลยุทธ์ การจัดการกระบวนการ การให้ความสำคัญกับนักเรียน ผู้ปกครองและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และการจัดการความรู้ และ 3) ด้านผลผลิต ประกอบด้วย ผลลัพธ์การดำเนินงานของโรงเรียน ทั้งนี้ เพื่อเป็นการขยายผลการวิจัยให้ชัดเจนยิ่งขึ้น ตลอดจนสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ให้ เกิดประโยชน์ต่อไป ทั้งนี้ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย ดังนี้ 1) รูปแบบการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีประสิทธิผล เป็นการบริหารเชิงระบบ และการบริหารคุณภาพ ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า ที่มีองค์ประกอบย่อย คือ การนำองค์การ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ธรรมาภิบาล และวัฒนธรรมโรงเรียน ด้านกระบวนการ ประกอบด้วย การวางแผนกลยุทธ์ การจัดการกระบวนการ การให้ความ สำคัญกับนักเรียน ผู้ปกครองและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และการจัดการความรู้ สำหรับปัจจัยด้านกระบวนการนั้นต้องดำเนินการตามหลักการบริหารสถานศึกษาครบทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร และด้าน การบริหารทั่วไป ส่วนด้านผลผลิต คือ ทำให้ได้ผู้เรียน เก่ง ดี และมีความสุข ส่วนครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพและมาตรฐาน ชุมชนมีจิตอาสาช่วยเหลือโรงเรียน อย่างไรก็ดีในด้านกระบวนการ โรงเรียนจะต้องคิดแก้ปัญหา โดยใช้วิธีการคิดนอกกรอบ ตามสภาพแวดล้อมภายนอก ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

ธนกฤต ยืนยงเดชา (2554 : 15) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกเรียนศึกษาต่อ ระดับอุดมศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่เป็นอันดับหนึ่ง ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางด้านการผลิตบัณฑิตจำนวนมากที่ความสำคัญในระดับมากต่อการเลือกศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา รองลงมา คือ จบจากสถาบันนี้แล้วจะมีโอกาสในการประกอบอาชีพสูงกว่าสถาบันอื่น สำหรับปัจจัยทางด้านราคาถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญกับการเลือกศึกษา ในระดับมากที่สุด ปัจจัยทางด้านสถานที่ คือ ปัจจัยเรื่องมหาวิทยาลัย

ใกล้ภูมิลำเนาเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุดในทุกๆ ด้าน รองลงมา คือ มหาวิทยาลัยมีสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยแก่การเรียน ปัจจัยด้านการส่งเสริมการตลาดที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ มีคณะให้เลือกศึกษาจำนวนมาก รองลงมา คือ มีโควตาแลโครงการจำนวนมากสำหรับนักเรียนในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ต่อมา คือ มีเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย ส่วนปัจจัยด้านส่วนบุคคลมีความสำคัญในระดับ คือ ประสิทธิภาพของบุคลากรในมหาวิทยาลัย รองลงมา คือ อาจารย์ในมหาวิทยาลัยมีความหน้าเชื่อถือ ปัจจัยด้านกระบวนการให้บริการ ปัจจัยทีมีอิทธิพลมากที่สุด คือ การมีบริการทางการศึกษาที่รวดเร็วและถูกต้องแม่นยำ และปัจจัยทางด้านการสร้างและนำเสนอลักษณะทางกายภาพ คือ การที่มหาวิทยาลัยมีชื่อเสียงในระดับประเทศ รองลงมา คือ เป็นมหาวิทยาลัยที่มีการประชาสัมพันธ์ได้ทั่วถึง นอกจากนี้ยังมีปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการเลือกมหาวิทยาลัยเชียงใหม่เป็นอันดับหนึ่งอีก คือ เพื่อน การเลือกศึกษาต่อตามเพื่อนมีอิทธิพลกับกลุ่มตัวอย่างสูงมาก รองลงมา คือ รุ่นพี่ และการมีมหาวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยในฝัน เป็นมหาวิทยาลัย ที่เหมาะสมกับตัวเอง เลือกตามความต้องการของผู้ปกครอง และเลือกตามคำโฆษณา ประชาสัมพันธ์หรือ ประกาศ ตามลำดับ

2. งานวิจัยในต่างประเทศ

เออเกอร์ (Eager, 1987: 1974-A) ได้ศึกษา เรื่องกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ระดับมัธยมศึกษาที่มีประสิทธิผล โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารและคณะครู ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์ที่สำคัญ ได้แก่ 1) การแสดงให้เห็นว่ามีความสนใจต่อนักเรียน 2) การภูมิใจโรงเรียนและความสำเร็จของนักเรียน 3) การให้โปรแกรมการเรียนที่มีคุณภาพแก่นักเรียน 4) มีความเชื่อว่าเราเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิผล 5) ความสนใจในนักเรียนแต่ละคน 6) ฟังความคิดเห็นของนักเรียน 7) จัดหลักสูตรที่สนองต่อวัตถุประสงค์ของโรงเรียน 8) มีการเอาใจใส่ดูแลนักเรียน 9) พัฒนาโปรแกรมการเรียนที่นักเรียนพอใจ 10) เป็นแบบอย่างที่ดีต่อนักเรียน 11) มีการติดต่อสื่อสารกับผู้ปกครองถึง ความก้าวหน้าของนักเรียน 12) มีการติดต่อสื่อสารกับผู้ปกครองถึงความก้าวหน้าของนักเรียน 13) แจ้งให้นักเรียนทราบอย่างชัดเจนถึงพฤติกรรมที่เขาควรประพฤติ อยู่ในระดับดีมาก

เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni, 1991 : 88 - 90) ได้ศึกษา เรื่องลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลอย่างต่อเนื่อง พบว่ามีลักษณะดังนี้

1. โรงเรียนที่ดีมีคุณภาพเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง โรงเรียนที่ดีมีคุณภาพพยายามบริการนักเรียน พยายามสร้างระบบสนับสนุนอย่างเป็นเครือข่ายเพื่อช่วยเหลือนักเรียน จัดให้นักเรียนได้เข้าร่วมในกิจการต่างๆของโรงเรียน ให้ความสำคัญในการจัดสวัสดิการให้นักเรียน โรงเรียนจะระดมอาสาสมัคร ผู้ปกครอง ผู้ช่วยครู และเพื่อน ติวความรู้เพื่อทำหน้าที่ช่วยการเรียนรู้ของนักเรียน ความต้องการของนักเรียนจะได้รับการตอบสนองก่อนอื่น โรงเรียนพยายามสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือ และความเชื่อถือไว้วางใจซึ่งกันและกัน

2. โรงเรียนดีมีคุณภาพจะเสนอโปรแกรมเรียนที่หลากหลาย โรงเรียนจะเน้นพัฒนานักเรียน ให้เป็นครูรู้รอบหรือพหูสูตเป็นอันดับแรก ดังนั้น โรงเรียนจึงจัดโปรแกรมการเรียนให้คนรู้รอบหรือ พหูสูตเป็นอันดับแรก จัดโปรแกรมการเรียนที่ให้นักเรียนได้มีโอกาสเลือกตามความต้องการและสนใจ จัดกิจกรรมหลักสูตรที่น่าสนใจ เน้นการศึกษาเนื้อหาเชิงลึก

3. โรงเรียนดีมีคุณภาพจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนเพื่อประกันความสำเร็จในการเรียนของนักเรียน ครู และผู้บริหารมีความเชื่อว่า นักเรียนทุกคนมีความรู้ได้จริง ครู และผู้บริหารต่างเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองว่า สามารถทำให้นักเรียนเรียนรู้ได้ ครูแจ้งความมุ่งหวังในตัวนักเรียนให้นักเรียนได้ทราบ จัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพแก่นักเรียน

4. โรงเรียนดีมีคุณภาพสร้างบรรยากาศที่ดีแก่นักเรียน กำหนดการจัดการในสถาบันอย่างชัดเจน โดยประกาศภารกิจ เป้าหมาย ค่านิยม และมาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนคงเส้นคงวา นักเรียนได้รับการส่งเสริมสนับสนุนด้วยการให้คำชมและมอบรางวัล มีบรรยากาศที่เน้นการทำงาน เน้นกิจกรรมด้านวัฒนธรรม นำทรัพยากรทางการศึกษาในชุมชนมาใช้ประโยชน์ในการเรียนการสอน ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมเป็นตัวอย่างการแสดงออก เพื่อสนองนโยบายที่โรงเรียนประกาศว่าสำคัญ

5. โรงเรียนดีมีคุณภาพส่งเสริมปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร โรงเรียนดีมีคุณภาพ พยายามสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงานที่มีมาตรฐานสูงในหมู่ครู อาจารย์ สร้างบรรยากาศที่ยกย่องเกียรติซึ่งกันและกัน ครู อาจารย์ร่วมมือกันส่งเสริมและพัฒนาความสามารถในวิชาชีพแก่กัน

6. โรงเรียนดีมีคุณภาพเน้นการพัฒนาบุคลากร ใช้ระบบประเมินผลครู โรงเรียนพยายาม เน้นกิจกรรมให้ครูได้แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และเทคนิคต่าง ๆ จัดโอกาสต่าง ๆ ให้บุคลากร ครูได้พัฒนาตนเองอย่างเพียงพอ โรงเรียนส่งเสริมให้ครูและผู้บริหารได้มีโอกาสทบทวน และวิพากษ์วิจารณ์งานที่ทุกคนได้ทำในโรงเรียน

7. โรงเรียนดีมีคุณภาพจัดให้บุคลากรได้มีโอกาสเป็นผู้นำตามโอกาสอันควร การบริหารโรงเรียนมิได้ขึ้นอยู่กับครูใหญ่ทั้งหมด ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาสในการร่วมบริหารโรงเรียน ยกย่องบุคคลและนักเรียนผู้มีผลงานด้วยการให้รางวัล ประกาศนียบัตร เป็นต้น

8. โรงเรียนดีมีคุณภาพส่งเสริมสนับสนุนการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ โรงเรียนส่งเสริมการแก้ไขปัญหาที่นำมาซึ่งความทุ่มเท มุ่งมั่น สร้างสรรค์งานทุกงาน โรงเรียนได้รับการสนับสนุนอย่างดีที่สุดจากโรงเรียนเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน

9. โรงเรียนดีมีคุณภาพเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม โรงเรียนเปิดให้มีภาคีเครือข่ายในการจัดการศึกษาร่วมกับชุมชน โรงเรียนสรรหาวิธีการที่ดีต่าง ๆ ในการสื่อสารและร่วมมือกับชุมชนเพื่อสร้างคุณภาพ โรงเรียนเชิญชุมชนเข้าไปมีบทบาทในการจัดการศึกษาใน

โรงเรียนเชิญเป็นวิทยากรในโรงเรียน รับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์จากผู้ปกครอง โรงเรียนแจ้งให้นักเรียนทุกคนได้ทราบว่า พวกเขามีความสำคัญต่อความเจริญ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาความอยู่เย็นเป็นสุขของชุมชน โรงเรียนยกย่องพิทยาคมและต้อนรับความร่วมมือทุกประการจากบุคลากรทุกฝ่ายทั้งในโรงเรียนและชุมชน

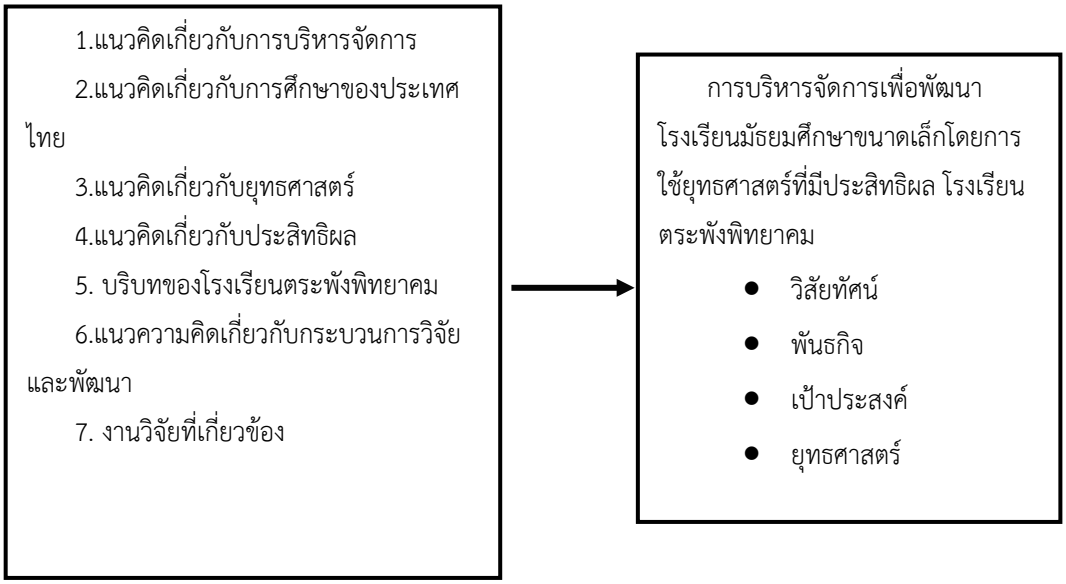
แกรนท์ (Grant, 2001 : 65) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารและเหตุการณ์วิกฤตส่งผลดีต่อความสำเร็จของผู้บริหารได้อย่างไร ผลการวิจัยพบว่า เหตุการณ์วิกฤตเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งการจัดการกับวิกฤตส่งผลทั้งทางบวกและทางลบผู้บริหารจะต้องใช้โอกาสที่จะนำในช่วงภาวะวิกฤตโดยต้องมีความกล้าหาญและต้องรู้จักการสื่อสารที่ดีกับผู้ที่เกี่ยวข้อง การแก้ปัญหาต่าง ๆ ไม่มีแบบแผนที่แน่ชัด ต้องอาศัยสัญชาตญาณและความเชื่อพื้นฐาน ในฐานะนักการศึกษาที่จะเลือกทางในการแก้ปัญหาที่จะส่งผลดีต่อนักเรียนพวกเขาเชื่อว่าเมื่อเกิดปัญหาเขาจะต้องเป็นผู้นำและต้องตระหนักว่าเป็นหน้าที่ของตนที่จะต้องทำหน้าที่แก้ปัญหาวิกฤต ถ้ายึดหลักว่าต้องทำเพื่อนักเรียนการตัดสินใจภายใต้ความกดดัน ก็มักจะเป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง

สคีเรน และ บูสเคอร์ (Scheerens and Bosker, 2008 : 303) ได้ศึกษา เรื่องปัจจัยที่ส่งผลให้โรงเรียนเกิดประสิทธิผล ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผลประกอบด้วยปัจจัยดังต่อไปนี้ ภาวะผู้นำทางการศึกษา ความเป็นเลิศของหลักสูตรหรือการสร้างโอกาสในการเรียนรู้ การปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จ การบริการเวลาในการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผล การประเมินผลย้อนกลับและการส่งเสริม สนับสนุน สภาพโดยทั่วไปของโรงเรียน การเข้าร่วมกิจกรรมของผู้ปกครอง การเรียนรู้อย่างมีอิสระ ศักยภาพในการประเมิน ความปรองดองและการรวมตัวกัน โครงสร้างการจัดการศึกษาและการ ปรับปรุงการจัดการศึกษา

ธันยา ไมล์ (Tanya Miles, 2016 : 20) ได้ศึกษา เรื่องบทบาทของผู้ปกครองในกระบวนการศึกษา ผู้วิจัยได้สำรวจเขตการศึกษาในชนบทของอลาบามา ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปกครองมีอิทธิพลต่อผลการเรียนของนักเรียน ในการเลือกสถานศึกษาที่เหมาะสมกับนักเรียน โดยพิจารณาผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อที่จะสามารถช่วยพัฒนาและปรับปรุงให้นักเรียน ประสบความสำเร็จทางด้านวิชาการ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้สรุปกรอบแนวคิดการวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กโดยการใช้ยุทธศาสตร์ที่มีประสิทธิผล โรงเรียนตระพังพิทยาคม ดังแสดงในแผนภาพ 8



แผนภาพ 8 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย