

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนเอกชน
ในกรุงเทพมหานคร

ลัดดา อ่ำอาด

ดุษฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาลัทธิเศรษฐศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ปีการศึกษา 2555

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

**FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL EFFECTIVENESS
OF THE PRIVATE SCHOOLS IN BANGKOK
METROPOLITAN ADMINISTRATION**

LADDA UMSA-ARD

**A dissertation submitted in partial fulfillment of the requirements
for Doctor of Educational in Educational Administration
Academic Year 2012
Copyright of Bansomdejchaopraya Rajabhat University**

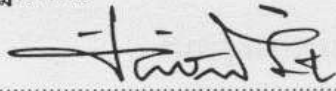
ชื่อเรื่องคุณฐิณีพนธ์

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ชื่อนักศึกษา

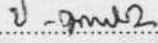
นางลัดดา อ่ำสะอาด

คณะกรรมการที่ปรึกษาคุณฐิณีพนธ์



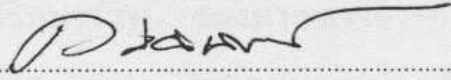
ประธานกรรมการ

(ดร.ปิติชาย ตันปิติ)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประกอบ कुमारักษ์)



กรรมการ

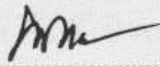
(ดร.กัญดา ผ่องพิทยา)

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาอนุมัติให้คุณฐิณีพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา



คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

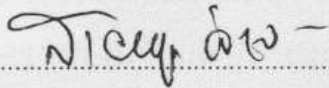
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีวรรณ เอี่ยมสะอาด)



อธิการบดี

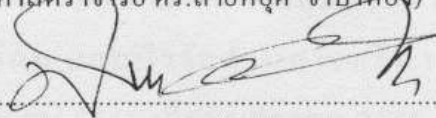
(รองศาสตราจารย์ ดร.พลสิทธิ์ หนูชูชัย)

คณะกรรมการสอบคุณฐิณีพนธ์



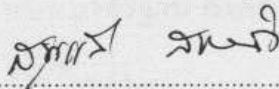
ประธานกรรมการ

(ศาสตราจารย์ ดร.สายหยุด จำปาทอง)



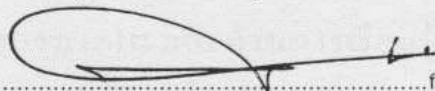
กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ฉีก บัญเรือรอด)



กรรมการ

(ดร.สุพรรณิ สมานญาติ)



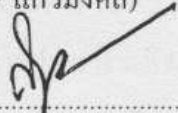
กรรมการ

(ดร.ราชันย์ บุญธิมา)



กรรมการ

(ดร.ทรงยศ แก้วมงคล)



กรรมการ ผู้แทนจากคณะกรรมการบริหาร

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรายุทธ์ เศรษฐขจร)

โครงการปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

ชื่อเรื่อง	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนเอกชน ในกรุงเทพมหานคร
ชื่อผู้วิจัย	ลัดดา อ่ำอาด
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	ดร.ปิติชาย ต้นปิติ
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	รองศาสตราจารย์ ดร.ประกอบ คุณารักษ์
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	ดร.กฤษดา ผ่องพิทยา
ปีการศึกษา	2555

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับประสิทธิผลองค์กร ระดับปัจจัยองค์กร ปัจจัยสภาพแวดล้อม และปัจจัยการบริหารจัดการของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร และ 2) ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างประสิทธิผลองค์กรกับปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านบริหารจัดการของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารโรงเรียนโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำนวน 360 คน ซึ่งได้มาด้วยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ และแบบตรวจสอบรายการ จำนวน 5 ตอน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไป ประสิทธิภาพองค์กร ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านการบริหารจัดการ การเก็บรวบรวมข้อมูล ในช่วงเวลาเดือนพฤศจิกายน 2555-เดือนมกราคม 2556 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์เส้นทาง ผลการวิจัยพบว่า

1. ประสิทธิภาพองค์กรโดยรวม และรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านผู้รับบริการ ด้านการเงิน ด้านกระบวนการภายใน และด้านการเรียนรู้และการพัฒนา และปัจจัยองค์กร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านบริหารจัดการของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยที่ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการและด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยที่ส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านองค์กร

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพองค์กร

Title **Factors Affecting Organizational Effectiveness of the Private Schools in Bangkok Metropolitan Administration**

Author **Ladda Umsa-ard**

Program **Educational Administration**

Major Advisor **Dr.Pitichai Tanpiti**

Co- Advisor **Associate Professor Dr.Pragob Kunarak**

Co- Advisor **Dr.Kridsada Pongpittaya**

Academic Year **2012**

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the effectiveness of the organization and the organizational factors, the environmental factors, and the administrative factors of the private schools in Bangkok and 2) to study the causal relationships among the effectiveness and the organizational factors, the environmental factors and the administrative factors of the private schools in Bangkok. The population included 360 executives of private schools in Bangkok, under the Office of the Private Education Commission, obtained through the stratified random sampling technique. Data was collected, using 5-point rating scale questionnaire and checklist with 5 parts i.e. general data of respondents, organizational effectiveness, organizational factor, environmental factor, and administrative factor, from November 2012-January 2013 and was statistically analyzed in frequency distribution, percentage, arithmetic mean, standard deviation, Pearson Product-Moment Correlation Coefficient, and Path Analysis.

The findings revealed as follows:

1. The effectiveness of the organization either in general or in each item i.e. service users, finance, internal process, learning and development, organizational factor, environmental factor, and administrative factor of the private schools in Bangkok was found at high level.

2. The factors affecting directly the organizational effectiveness of the private schools in Bangkok at .01 level of significance included administration and environment and the factors affecting indirectly the organizational effectiveness of the private schools in Bangkok at .01 level of significance included environment and organizational factor.

Keywords: Organizational Effectiveness

กิตติกรรมประกาศ

คุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยดีเพราะได้รับความกรุณาอย่างสูงจากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ดร.ปิติชาย ต้นปิติ รองศาสตราจารย์ ดร.ประกอบ คุณารักษ์ ดร.กฤษดา ผ่องพิทยา อาจารย์ที่ปรึกษาคุษฎีนิพนธ์ในการให้คำปรึกษา แนะนำ ข้อคิดเห็น การตรวจแก้ไข ข้อบกพร่องต่างๆ และเป็นกำลังใจที่ดียิ่งมาโดยตลอด ทำให้คุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น และดำเนินการวิจัยจนเป็นผลสำเร็จ

ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.สุพล วุฒิสาน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏ บ้านสมเด็จเจ้าพระยา ที่ให้โอกาสในการศึกษาเล่าเรียน ให้ความรู้ และประสบการณ์ที่เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ขอกราบขอบพระคุณประธานกรรมการสอบคุษฎีนิพนธ์และคณะกรรมการสอบคุษฎีนิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.พลสิทธิ์ หนูชูชัย รองศาสตราจารย์ ดร.ดิลก บุญเรืองรอด รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศาสตราจารย๋ ดร.วิโพกฐ์ วัฒนานิมิตกุล รองศาสตราจารย์ ดร.อำนาจ เดชชัยศรี รองศาสตราจารย์ ดร.บุญมี กวินเสกสรรค์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรายุทธ์ เศรษฐขจร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีวรรณ เอี่ยมสะอาด ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสาวณี เรืองไชยศรี ดร.พุลพงษ์ สุขสว่าง ดร.เสรี ปรีดาศักดิ์ ดร.บัณฑิต แทนพิทักษ์ และดร.จางงศ์ แจ่มจันทร์วงษ์ ที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ จนกระทั่งคุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้ได้รับการอนุมัติอย่างสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณอาจารย์ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่เสียสละเวลา ในการตรวจสอบ ความตรงความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และการอภิปรายกลุ่ม ขอขอบคุณคณาจารย์ ภาควิชาการบริหารการศึกษาและคณาจารย์ผู้สอนประจำหลักสูตรปรัชญาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และถ่ายทอดประสบการณ์อันมีค่า อย่างยิ่งแก่ผู้วิจัย ขอขอบคุณผู้บริหาร โรงเรียนทุกท่าน คณะครู ผู้ปกครองทุกท่านที่ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์เพื่อการวิจัยอย่างดียิ่ง

ขอขอบคุณเพื่อนร่วมรุ่นคุษฎีบัณฑิต คณะครู ผู้ปกครองและนักเรียน โรงเรียนอยู่เย็น วิทยา เพื่อนๆ ครอบครัวของข้าพเจ้า ที่เป็นกำลังใจและให้การสนับสนุนด้วยดีเสมอมา

คุณความดีหรือประโยชน์อันใดอันเกิดจากคุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบไว้เป็น เครื่องบูชาพระคุณแด่คุณตาปิ่นและคุณยายพ่วง นิมนวล คุณพ่อทองฮ้อยและคุณแม่บุญช่วย อยู่เย็น ผู้ให้ชีวิตและอบรมเลี้ยงดูจนทำให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จและมีความภาคภูมิใจในวันนี้

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ข
กิตติกรรมประกาศ.....	ค
สารบัญ.....	ง
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพ.....	ณ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	5
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	5
สมมติฐานการวิจัย.....	5
ขอบเขตการวิจัย.....	6
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	12
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	18
ข้อมูลทั่วไปของโรงเรียนเอกชน.....	18
แนวคิดประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนเอกชน.....	29
ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนเอกชน.....	54
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	91
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	108
ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	110
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	110
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	111

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	114
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	114
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	116
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	116
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	118
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	150
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	150
วิธีดำเนินการวิจัย.....	150
สรุปผลการวิจัย.....	152
อภิปรายผล.....	154
ข้อเสนอแนะ.....	171
บรรณานุกรม.....	174
ภาคผนวก.....	190
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ.....	191
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการอภิปรายกลุ่ม.....	193
ภาคผนวก ค หนังสือราชการ.....	195
ภาคผนวก ง แบบประเมินความตรงของแบบสอบถาม.....	199
ภาคผนวก จ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรม LISREL.....	219
ภาคผนวก ฉ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	245
ภาคผนวก ช สำเนาประกาศนียบัตรภาษาอังกฤษ.....	258
ภาคผนวก ซ จดหมายตอบรับการตีพิมพ์บทความวิจัย.....	260
ประวัติผู้วิจัย.....	262

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนโรงเรียนเอกชนในระบบโรงเรียน ประเภทสามัญศึกษา (ทั่วไป) จำแนกตามระดับชั้น ปีการศึกษา 2554.....	22
2	จำนวนโรงเรียนรับเงินอุดหนุนปี 2553.....	23
3	จำนวนและร้อยละของนักเรียนในระบบโรงเรียน จำแนกตามปีการศึกษา 2552 -2554.....	24
4	ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-Net) ของโรงเรียนเอกชน และโรงเรียนของรัฐ จำแนกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ ปีการศึกษา 2552-2554...	26
5	โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา และประเภทนานาชาติ ที่ได้รับการรับรอง คุณภาพการศึกษาจาก สมศ.รอบสอง จำแนกตามประเภทรับเงินอุดหนุน ปีการศึกษา 2553.....	27
6	ความถี่ของเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลองค์กร.....	31
7	เกณฑ์การประเมินมาตรฐานการศึกษาของสำนักงานรับรองมาตรฐาน การประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน).....	37
8	การวิเคราะห์ประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนเอกชน.....	40
9	วิเคราะห์เหตุผลในการกำหนดตัวแปรจากแนวคิดของ Steers.....	56
10	การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อโรงเรียนเอกชน.....	61
11	แสดงความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง.....	75
12	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ที่ใช้ในการวิจัย.....	111
13	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความคิดเห็น.....	113
14	เกณฑ์การพิจารณาการวิเคราะห์ และตรวจสอบความสอดคล้องของปัจจัย ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร.....	115

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
15	จำนวน และร้อยละของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนจำแนกประเภท ตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร (n = 360).....	118
16	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลองค์การ ของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน.....	119
17	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลองค์การ ของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านผู้รับบริการ จำแนกเป็นรายข้อ.....	120
18	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลองค์การ ของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านการเงิน จำแนกเป็นรายข้อ.....	122
19	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลองค์การ ของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านการเรียนรู้และพัฒนา จำแนกเป็นรายข้อ.....	123
20	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลองค์การ ของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านกระบวนการภายใน จำแนกเป็นรายข้อ.....	124
21	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยด้านองค์การโดยรวม และรายด้าน.....	125
22	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การ จำแนกเป็นรายข้อ.....	126
23	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยองค์การ ด้านสภาพการใช้เทคโนโลยี จำแนกเป็นรายข้อ.....	127
24	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยสภาพแวดล้อม โดยรวม และรายด้าน.....	128
25	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยสภาพแวดล้อม ภายนอก จำแนกเป็นรายข้อ	129
26	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน จำแนกเป็นรายข้อ.....	130

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
27	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยการบริหารจัดการ โดยรวมและรายด้าน.....	131
28	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของปัจจัยของภาวะผู้นำ จำแนกเป็นรายข้อ.....	132
29	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยวิสัยทัศน์ ของผู้บริหาร จำแนกเป็นรายข้อ.....	133
30	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยการบริหาร การเปลี่ยนแปลง จำแนกเป็นรายข้อ.....	134
31	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยด้านกำหนด เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ จำแนกเป็นรายข้อ.....	135
32	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยด้านพฤติกรรม การมีส่วนร่วม จำแนกเป็นรายข้อ.....	136
33	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของปัจจัยด้านการติดต่อ สื่อสาร จำแนกเป็นรายข้อ.....	137
34	ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปร.....	139
35	ดัชนีความสอดคล้องความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างประสิทธิผลองค์การกับ ปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร (ก่อนพัฒนา).....	143
36	ดัชนีความสอดคล้องความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างประสิทธิผลองค์การ กับปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านการบริหาร จัดการของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร (หลังพัฒนา).....	146
37	ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัย ด้านการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียน เอกชนในกรุงเทพมหานคร.....	147

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	17
2	การประเมินประสิทธิผลองค์การแบบสมดุล(Balanced Scorecard).....	34
3	การใช้ทักษะของผู้บริหารเพื่อนำวิสัยทัศน์ไปสู่ปฏิบัติในองค์กรของ ออบบอเลนสกี.....	78
4	แสดงวิธีดำเนินการวิจัย.....	109
5	โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างประสิทธิผลองค์การ กับปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านการบริหารจัดการของโรงเรียนเอกชน ในกรุงเทพมหานคร (ก่อนพัฒนา).....	142
6	โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างประสิทธิผลองค์การ กับปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านการบริหารจัดการของโรงเรียนเอกชน ในกรุงเทพมหานคร (หลังพัฒนา).....	145

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สภาพปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี ภัยพิบัติ ภัยธรรมชาติและการเตรียมตัวเข้าสู่ประชาคมโลกและอาเซียน ที่มีผลต่อผู้คนทั้งระดับโลก และระดับประเทศ ดังนั้นในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ.2555 - 2559 ซึ่งประเทศไทยต้องเผชิญกับปัญหาการเปลี่ยนแปลงภายนอกและภายในประเทศที่ปรับเปลี่ยนเร็ว และซับซ้อนมากขึ้น ทั้งโอกาสและความเสี่ยง โดยเฉพาะข้อผูกพันที่จะเป็นประชาคมอาเซียน จึงจำเป็นต้องเตรียมความพร้อม คน สังคม เศรษฐกิจ ให้สามารถปรับตัว พัฒนาประเทศให้ก้าวหน้า เพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554, น.3) และในส่วนระดับองค์การของภาครัฐและเอกชน ซึ่งถ้ามองในมุมมองเชิงระบบแล้ว จะเห็นได้ว่า องค์การเป็นระบบเปิดที่มีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งมีการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก จึงต้องมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการบริหาร ทั้งบทบาท ภารกิจ กลยุทธ์ ในการบริหารองค์การ การปฏิบัติ การริเริ่มออกแบบนวัตกรรม และนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาพัฒนาองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

โรงเรียนเอกชนในระบบ เป็นองค์การทางการศึกษา ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ได้กำหนดให้เอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตามหมวดที่ 5 มาตรา 43 ซึ่งการจัดการศึกษาเอกชน มีความเป็นอิสระ มีการกำกับติดตาม และมีเกณฑ์การประเมินคุณภาพมีมาตรฐานเช่นเดียวกับภาครัฐ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552, น.1) คือ ผลการเรียนรู้ของนักเรียนที่มีคุณภาพ มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุขได้มาตรฐานการศึกษาของชาติ มีการดำเนินงานโดยความร่วมมือของทุกฝ่าย ทั้งคณะกรรมการสถานศึกษา คณะผู้บริหาร ครู และผู้ปกครองร่วมกันวิเคราะห์ จุดอ่อน จุดแข็งของโรงเรียน และปัจจัยภายนอกต่างๆ เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย วัตถุประสงค์

และแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปกครองและชุมชนในท้องถิ่นตามภารกิจของโรงเรียน รวมถึงนโยบายของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เพื่อบริหารโรงเรียนเอกชนให้บรรลุผลอย่างมีมาตรฐานและมีคุณภาพ โดยมีระบบประกันประเมินคุณภาพทั้งภายในและภายนอกเป็นเครื่องมือสำคัญในการดำเนินงาน พร้อมกันนั้นก็มีการพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการสู่ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงควบคู่ไปกับภูมิปัญญาท้องถิ่น และนำความรู้เข้าสู่สากลเชื่อมโยงระดับโลก ระดับประเทศ ด้วยการประสานความร่วมมือในการพัฒนาร่วมกันระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง หน่วยงาน และสถาบันอื่น อย่างเป็นเครือข่ายที่ชัดเจน

ในเวลาที่ผ่านมา โรงเรียนเอกชนได้ช่วยแบ่งเบาภาระในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐได้ค่อนข้างมาก โดยเฉพาะในระดับประถมศึกษาในปีการศึกษา 2554 ซึ่งมีนักเรียนจำนวน 981,003 คน คิดเป็นสัดส่วน คือ ร้อยละ 17.2 (กระทรวงศึกษาธิการ, กลุ่มสถิติและวิเคราะห์สถานการณ์ศึกษาไทย, 2552-2554) ซึ่งโรงเรียนเอกชนส่วนหนึ่งได้รับงบอุดหนุนมาจากรัฐมีโครงสร้างองค์การตั้งแต่สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยขึ้นตรงต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ มีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นฝ่ายอำนวยความสะดวกและประสานงาน มีการบริหารงานแบบกระจายอำนาจ และการมีส่วนร่วม โดยแบ่งงานออกเป็น 4 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายวิชาการ งบประมาณ บริหารบุคลากร และบริหารงานทั่วไป มีการดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้มีคุณภาพ และกรณีที่เป็นคุณภาพด้านการเรียนรู้ของนักเรียนในระดับประถมศึกษาของโรงเรียนเอกชน เมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนของรัฐแล้วโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษามีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในเกณฑ์ที่สูงกว่าโรงเรียนของรัฐคือ กลุ่มสาระคณิตศาสตร์ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ วิทยาศาสตร์ และสังคมศึกษา โดยผ่านเกณฑ์ความสำเร็จที่กำหนดไว้ คือ ร้อยละ 50.00 ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ (สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ องค์การมหาชน, 2554, น.13) และหากนำผลการประเมินมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของสมศ.รอบสอง ซึ่งดำเนินการในช่วงปีการศึกษา 2549-2553 มาพิจารณาด้วยแล้วก็ยิ่งเห็นได้ชัดเจนอีกประการหนึ่งว่า โรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่ผ่านการประเมินในเกณฑ์ดีมาก (กระทรวงศึกษาธิการ มาตรฐานคุณภาพการศึกษา, 2553) ดังนั้นจึงทำให้กล่าวโดยรวมได้ว่า นอกจากโรงเรียนเอกชนจะช่วยแบ่งเบาภาระการจัดการศึกษาให้กับประเทศชาติ แล้วยังช่วยจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพอีกด้วย ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้โรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาได้รับการยอมรับและเป็นที่นิยมของผู้ปกครองอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตามบนความสำเร็จดังกล่าวโรงเรียนเอกชนยังต้องเผชิญกับปัญหาที่จำเป็นและต้องปรับปรุงแก้ไขหลายเรื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาใน 3 เรื่องด้วยกัน คือ 1) จำนวนนักเรียนในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาลดลง

อย่างต่อเนื่อง ซึ่งพบว่าปี พ.ศ.2552, 2553 และ 2554 คิดเป็นสัดส่วนลดลงเหลือร้อยละ 18, 17.9 และ 17.2 ตามลำดับ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กลุ่มสถิติ และวิเคราะห์สภาวะการศึกษาไทย, 2552-2554) 2) การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนไม่ต่อเนื่องเท่าที่ควร ซึ่งสาเหตุมาจากนโยบายการรับบุคลากรครูของภาครัฐ ซึ่งมีการเรียกบรรจุครูระหว่างปี ทำให้เกิดผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอน คือ ขาดความต่อเนื่อง ครูที่มาทดแทนต้องใช้เวลาในการปรับตัว และ 3) โรงเรียนไม่ได้รับการพัฒนาเท่าที่ควร ให้รองรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในเรื่องการจัดการศึกษาเพื่อเข้าสู่โรงเรียนตามมาตรฐานสากล ซึ่งเกิดจากปัจจัยหลายๆ ด้าน เช่น ด้านการพัฒนาคุณภาพในการจัดการศึกษา ด้านการพัฒนาครูอาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (วิทยากร เชียงกูล, 2552, น.14-16) ด้านงบประมาณ ด้านผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ในการบริหารทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ และขาดการส่งเสริมพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อเข้าถึงแหล่งการเรียนรู้ (สมชาย เทพแสง, 2548, น.4) ปัญหาดังกล่าวทั้ง 3 ประการ มีความสำคัญ ซึ่งบ่งบอกถึงควมมีประสิทธิผลที่ส่งผลกระทบต่อ การอยู่รอด การเจริญเติบโต และความล้มเหลวของโรงเรียนเอกชน เนื่องจากประสิทธิผลองค์กรจะเป็นตัวตัดสินขั้นสุดท้ายว่าการบริหาร และองค์การประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด องค์กรจะอยู่รอด และมีความมั่นคงเพียงใด ขึ้นอยู่กับประสิทธิผลองค์กร (Zammuto, 1982, p.21) ซึ่งกลุ่มทฤษฎีทางการบริหารได้มุ่งเน้นนำเสนอถึงวิธีการที่จะช่วยให้ผู้บริหารดำเนินการให้องค์การมีประสิทธิผลสูงขึ้น ขณะเดียวกันกลุ่มทฤษฎีองค์กรก็พยายามที่จะหาคำตอบให้กับคำถามที่ว่า มีปัจจัยอะไรบ้างที่จะทำให้เกิดประสิทธิผลในองค์กร (Robbins, 1990, p.48) ดังนั้นจึงต้องมีการศึกษาในเรื่องประสิทธิผลองค์กร และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์กร เพื่อจะได้พัฒนาปัจจัยที่ส่งผลนั้นต่อไป

ในเรื่องของประสิทธิผลองค์กรได้ศึกษาตามแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยของแคทและคานส์ (Katz & Kahn, 1966, อ้างถึงใน ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์, 2529, น.5), มาโฮนีและวิทเชล (Mahoney & Weitzel, 1969), มอท (Mott, 1972, p.188), ดันแคน (Duncan, 1973, อ้างถึงในพิศณุ พองศรี, 2542), สเตียร์ (Steers, 1977, p.8), พาร์สันส์ (Parsons, 1977, p.133-140), روبบินส์ Robbins, 1990, p.77), แคปแลนและนอร์ตัน (Kaplan & Norton, 1996, p.9), โทมัส และคริสโตเฟอร์ (Thomas & Christopher, 2005), กีบสันอิแวนเซอวิช ดอนเนลลี่ และ โคโนปาสเก้ (Gibson, Ivancevich, Donnelly & Konopaske, 2006, p.36-38), ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 2008, p.293-295), นวลลักษณ์ บุญบง (2552, น.ง) และเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา พ.ศ.2554-2558 (สมศ., 2553, น.9) โดยนำแนวคิดของ แคปแลนและนอร์ตัน (Kaplan & Norton, 1996, p.9) คือ การประเมินแบบสมดุล (Balanced Scorecard : BSC) มาเป็นพื้นฐานสำคัญและบูรณาการกับแนวคิดทฤษฎีอื่นๆ ดังนั้น

ประสิทธิผลองค์การจึงประกอบด้วยความสำเร็จ 4 ด้าน คือ 1) ความสำเร็จด้านผู้รับบริการ 2) ความสำเร็จด้านการเงิน 3) ความสำเร็จด้านการเรียนรู้และการพัฒนา และ 4) ความสำเร็จด้านกระบวนการภายใน ซึ่งสอดคล้องกับปัญหา และการบริหารของโรงเรียนเอกชนในด้านของผู้รับบริการ ด้านงบประมาณ ด้านการเจริญเติบโต และด้านการปรับตัว

ส่วนเรื่องของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การ ศึกษาตามแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยของสตีร์ (Steers, 1977, p.9), เอ็ดมันด์ (Edmonds, 1979, p.37), สเต็ดแมน Stedman, 1987, p.215-244), ออสตินและเรโนลด์ (Austin & Reynolds, 1990, p.167-168), เพียซ (Pierce, 1991, p.35), เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni, 1991, p.258-263), แซมมอนส์ ฮิลแมน และมอร์ติเมอร์ (Sammonds, Hillman & Mortimore, 1995, p.8), คลิกแมน สตีเฟนและกอร์ดอน (Clickman, Stephen & Gordon, 2001, p.49), ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 2008, p.292-293) บัณฑิต ผังนิรันดร์ (2550), วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน (2552, น.4), ญาณิศา บุญจิตรี (2552), นฤทธิ์ แสงสุขสว่าง (2552) และเจริญศรี พันปี (2553) โดยนามโนทัศน์ของสตีร์ (Steers, 1977, p.9) ที่ครอบคลุม 3 มิติ 4 ด้านเป็นพื้นฐาน ขณะเดียวกันปัจจัยด้านบุคคล มีส่วนที่เป็นลักษณะประสิทธิผล ดังนั้นปัจจัยที่ส่งผลองค์การของโรงเรียนเอกชน จึงประกอบด้วยปัจจัย 3 ด้าน คือ 1) ปัจจัยด้านองค์การ ประกอบด้วย โครงสร้างองค์การ และสภาพการใช้เทคโนโลยี 2) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมภายใน ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ และบรรยากาศองค์การ และ 3) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร การบริหารการเปลี่ยนแปลง การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ พฤติกรรมการมีส่วนร่วม และการติดต่อสื่อสาร

จากการศึกษาสภาพปัญหา แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่สำคัญๆ สรุปได้ว่าการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาให้เกิดผลดีได้นั้น ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ต้องมีความตระหนัก มีความรู้ถึงเรื่องดังกล่าว และควรศึกษาวิจัยในเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร เพราะว่ากรุงเทพมหานคร เป็นศูนย์รวมของประชากรจากหลายส่วนของประเทศไทย มีพื้นฐานสังคม และเศรษฐกิจที่แตกต่างกัน ขณะเดียวกันเมื่อกรุงเทพมหานครมีคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจ สังคมที่ดี โดยเฉพาะด้านการศึกษา จะทำให้ประเทศได้รับผลดีตามไปด้วย (ปวีณา หงสกุล, 2547, น.31, อ้างถึงใน สมชาย เทพแสง, 2548, น.9) ซึ่งการวิจัยดังกล่าวจะศึกษาระดับประสิทธิผลองค์การ ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การ และศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างประสิทธิผลองค์การ กับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นข้อมูล

และแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงแก้ไขหรือส่งเสริมในปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นการเพิ่มประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนเอกชนให้มีคุณภาพมาตรฐานต่อไป

คำถามการวิจัย

1. ประสิทธิภาพองค์กร ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านการบริหารจัดการของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับใด
2. ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างประสิทธิภาพองค์กรกับปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านการบริหารจัดการเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพองค์กร ระดับปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านการบริหารจัดการของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างประสิทธิภาพองค์กรกับปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านการบริหารจัดการของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

1. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างประสิทธิภาพองค์กรกับปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านการบริหารจัดการของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานครที่พัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
2. ปัจจัยด้านการบริหารจัดการส่งผลทางตรงต่อประสิทธิภาพองค์กรของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร
3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมส่งผลทางตรงต่อประสิทธิภาพองค์กรของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร และส่งผลทางอ้อมผ่านปัจจัยด้านการบริหารจัดการต่อประสิทธิภาพองค์กรของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร
4. ปัจจัยด้านองค์กรส่งผลทางตรงต่อประสิทธิภาพองค์กรของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร และส่งผลทางอ้อมผ่านปัจจัยด้านการบริหารจัดการต่อประสิทธิภาพองค์กรของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน โรงเรียนละ 5 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน และผู้ช่วยผู้อำนวยการ 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายวิชาการ งบประมาณ บริหารบุคลากร และบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำนวน 360 โรงเรียน รวมผู้บริหารทั้งสิ้น 1,800 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน จำนวน 5 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชน และผู้ช่วยผู้อำนวยการ 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายวิชาการ งบประมาณ บริหารบุคลากร และบริหารงานทั่วไปในระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่มีความเชื่อมั่น 95 % มีความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5 % โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Yamane (1960) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อยจำนวน 360 คน ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยมีขนาดของโรงเรียนเป็นชั้น (Strata) และมีโรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม (Sampling Unit) ได้จำนวน 72 โรงเรียนๆ ละ 5 คน รวมทั้งสิ้น 360 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์กร โรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยปัจจัย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านองค์การ ประกอบด้วย โครงสร้างองค์การ และสภาพการใช้เทคโนโลยี 2) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมภายนอก และสภาพแวดล้อมภายใน และ 3) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร การบริหารการเปลี่ยนแปลง การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ พฤติกรรมการมีส่วนร่วม และการติดต่อสื่อสาร

ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพองค์กรของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบด้วยความสำเร็จ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความสำเร็จด้านผู้รับบริการ 2) ความสำเร็จด้านการเงิน 3) ความสำเร็จด้านการเรียนรู้และการพัฒนา และ 4) ความสำเร็จด้านกระบวนการภายใน

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชนเกี่ยวกับวิธีการเสริมสร้างและพัฒนาการบริหารแก่ผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีความสามารถในการบริหารอย่างมีคุณภาพ

และมีประสิทธิผล เป็นผู้บริหารมืออาชีพ มีภาวะผู้นำทางการบริหาร ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ

2. ข้อมูลที่ได้จากผลการวิจัยนี้ เป็นแนวทางที่จะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปรับปรุง และพัฒนาการบริหารจัดการภายในโรงเรียนเอกชน ให้เกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น

3. หน่วยงานทุกระดับที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาของโรงเรียนเอกชนได้ตระหนักถึงความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียน เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย สนับสนุนผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพที่จะบริหารจัดการโรงเรียนเอกชนอย่างมีประสิทธิภาพ

นิยามศัพท์เฉพาะ

ประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนเอกชน หมายถึง ความสำเร็จในการดำเนินงานจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน ตามภารกิจในแผนกลยุทธ์ บรรลุตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ ประกอบด้วยความสำเร็จ 4 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จด้านผู้รับบริการ ความสำเร็จด้านการเงิน ความสำเร็จด้านการเรียนรู้และการพัฒนา และความสำเร็จด้านกระบวนการภายใน

ความสำเร็จด้านผู้รับบริการ หมายถึง ความสามารถของโรงเรียนเอกชนในการบริหารจัดการ ได้แก่ คุณภาพของนักเรียน การมีนักเรียนเพิ่มขึ้น การธำรงรักษานักเรียน และความพึงพอใจของผู้ปกครอง

1. คุณภาพของนักเรียน หมายถึง คุณลักษณะของนักเรียนที่มีลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 คือ คนดี คนเก่ง และมีความสุข ซึ่งลักษณะคนดี คือ การที่นักเรียนมีจิตใจดีงาม มีคุณธรรมจริยธรรม ลักษณะคนเก่ง คือนักเรียนได้รับความรู้และตามความสามารถพิเศษของตนเองตามศักยภาพ มีสมรรถภาพสูงทันสมัย มีความรอบรู้ทันเทคโนโลยี และลักษณะคนมีความสุข คือนักเรียนมีร่างกายแข็งแรง สมบูรณ์ ำรงแจ่มใส มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และดำรงชีวิตได้อย่างพอเพียง

2. การมีนักเรียนเพิ่มขึ้น หมายถึง ความสามารถของโรงเรียนในการประชาสัมพันธ์ ผลงาน กิจกรรมและนวัตกรรม ด้วยวิธีหลากหลาย เช่น ป้ายโฆษณาแผ่นพับ ใบปลิว วิทยุโทรทัศน์ และอินเทอร์เน็ต เพื่อมีนักเรียนมาเข้าเรียนเพิ่มขึ้น

3. การธำรงรักษานักเรียน หมายถึง ระบบการช่วยเหลือ ดูแลแก้ปัญหา และพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการดูแลนักเรียนให้มีคุณภาพ

4. ความพึงพอใจของผู้ปกครอง หมายถึง การสร้างความพึงพอใจแก่ผู้ปกครองตอบสนองความต้องการทั้งผลสัมฤทธิ์ในการเรียนของนักเรียน มีความประพฤติตามระเบียบวินัย

ของโรงเรียน ผู้ปกครองและชุมชนได้รับการบริการที่สะดวก รวดเร็ว และผู้ปกครองและชุมชนให้ความร่วมมือเมื่อมีกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน

ความสำเร็จด้านการเงิน หมายถึง ความสามารถของโรงเรียนเอกชนในการบริหารจัดการงบประมาณ และการจัดการทรัพยากรได้ตามมาตรฐาน ซึ่งในการบริหารจัดการงบประมาณนั้น โรงเรียนมีแผนปฏิบัติการ แผนการใช้จ่ายที่วิเคราะห์จากสภาพแวดล้อมและข้อมูลสารสนเทศทางการเงิน มีความสามารถจัดเก็บรายได้จากผู้ปกครองตามจำนวนที่กำหนด มีวิธีการระดมงบประมาณสนับสนุนจากภายนอก โดยจัดกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน เพื่อเป็นงบประมาณในการใช้จ่ายมีระบบการตรวจสอบติดตามควบคุมรายงานการใช้จ่ายงบประมาณได้อย่างถูกต้อง และมีการจัดการทรัพยากรโดยมีการประเมินที่มีประสิทธิผลในการใช้ทรัพยากรของฝ่ายต่างๆ อย่างเป็นระบบ

ความสำเร็จด้านการเรียนรู้และการพัฒนา หมายถึง ความสามารถของโรงเรียนในการบริหารการศึกษาที่มีการพัฒนาในด้านต่างๆ ได้แก่ ความสามารถของบุคลากร ระบบสารสนเทศที่ดี ขวัญและกำลังใจของบุคลากร และสิ่งที่ซ่อนเร้นอยู่ภายใน

1. ความสามารถของบุคลากร หมายถึง ครูมีความสามารถเฉพาะตัวในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่เพื่อพัฒนาผู้เรียน และโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย และครูมีการพัฒนาตนเองให้มีรูปแบบการเรียนรู้ใหม่ๆ ที่สามารถคิดค้นและพัฒนาพร้อมกันอยู่ตลอดเวลา

2. การมีระบบสารสนเทศที่ดี หมายถึง โรงเรียนมีการจัดให้มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยในการตัดสินใจ ติดตามตรวจสอบ วัดผล และประเมินผล

3. ขวัญและกำลังใจของบุคลากร หมายถึง โรงเรียนมีการจัดสวัสดิการพื้นฐานให้กับครูและบุคลากรอย่างเหมาะสม และมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ เต็มความสามารถอย่างมีประสิทธิภาพ

4. สิ่งที่ซ่อนเร้นอยู่ภายใน หมายถึง โรงเรียนมีแนวทางสร้างให้ครูและบุคลากรมีความรักและความผูกพันเพื่อดำรงรักษาอัตลักษณ์ของโรงเรียน และประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้เรียนและชุมชน

ความสำเร็จด้านกระบวนการภายใน หมายถึง ความสามารถของโรงเรียนในกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิผล ได้แก่ ความสามารถในการผสมผสานบูรณาการ และความสามารถในการปรับตัว

1. ความสามารถในการผสมผสานบูรณาการ หมายถึง ความสามารถของโรงเรียน การจัดกิจกรรมประสานงานกับฝ่ายต่างๆ เพื่อส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกันโดยเสาะแสวงหาแนวคิดวิธีการดำเนินงานใหม่ๆ เพื่อความเจริญเติบโตของโรงเรียน มีการพัฒนาคุณภาพภายในที่เข้มแข็งพร้อมรับการประกันภายนอก และมีมาตรการในการกำกับติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ

2. ความสามารถในการปรับตัว หมายถึง ความสามารถของโรงเรียนที่มีต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยมีการพัฒนานโยบาย กระบวนการบริหาร มีการปฏิบัติงานนวัตกรรมให้มีความเหมาะสม และมีการตื่นตัวพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กร หมายถึง องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานจัดการของโรงเรียน ประกอบด้วยปัจจัย 3 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านการบริหารจัดการ

ปัจจัยด้านองค์กร หมายถึง องค์ประกอบสำคัญอย่างหนึ่งต่อความสำเร็จหรือประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย โครงสร้างองค์กร และสภาพการใช้เทคโนโลยี

1. โครงสร้างองค์กร หมายถึง โรงเรียนมีโครงสร้างการบริหารงานที่มีสายบังคับบัญชา แสดงเป็นลายลักษณ์อักษร มีความยืดหยุ่นได้อย่างอิสระ คล่องตัวเน้นการบริหารแบบ การกระจายอำนาจมีการแบ่งงานอย่างน้อย 4 ฝ่ายคือ ฝ่ายวิชาการ งบประมาณ บริหารบุคลากร และบริหารงานทั่วไป ซึ่งผู้บริหารมีการมอบอำนาจในการตัดสินใจให้กับผู้รับผิดชอบในฝ่ายต่างๆ มีแนวปฏิบัติของแต่ละฝ่ายอย่างเหมาะสมชัดเจนต่อการปฏิบัติ และมีจำนวนครูเหมาะสมกับภาระงานที่โรงเรียนกำหนด ตามความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์

2. สภาพการใช้เทคโนโลยี หมายถึง โรงเรียนมีการตั้งศูนย์เทคโนโลยี จัดตั้งระบบเครือข่ายเชื่อมโยงการสอนในห้องเรียนด้านวิชาการ เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียน โดยมีครูที่เป็นหัวหน้า และคณะกรรมการคอยดูแลศูนย์เทคโนโลยี มีการพัฒนาครูให้สามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน และการปฏิบัติงาน รวมถึงการจัดให้มีสื่อ และนวัตกรรมทางการศึกษา ใช้ประกอบการเรียนการสอนอย่างเพียงพอกับจำนวนนักเรียน มีการบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ ด้านเทคโนโลยี โดยมีงบประมาณในการซ่อมแซมอย่างเพียงพอ และมีการกำหนดแนวทาง การใช้วัสดุทางการศึกษาอย่างคุ้มค่า

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม หมายถึง สภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับโรงเรียนที่ส่งผลต่อโรงเรียนเอกชน ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมภายนอก และสภาพแวดล้อมภายใน

1. สภาพแวดล้อมภายนอก หมายถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลมาจากภายนอกโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมภายในโรงเรียน ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี

1.1 เศรษฐกิจ หมายถึง สภาพเศรษฐกิจของผู้ปกครองซึ่งมีรายได้ที่มั่นคงสามารถสนับสนุนการศึกษาของนักเรียน และโรงเรียนมีการปรับตัวให้เท่าทันสภาพเศรษฐกิจ เพื่อการบริหารงาน ที่มีความคุ้มค่า คุ้มทุน

1.2 สังคม หมายถึง การคิดและการปฏิบัติที่เกิดจากการเรียนรู้ร่วมกันของกลุ่ม ผู้ปกครองและชุมชน เห็นคุณค่าความสำคัญของการศึกษาว่าการศึกษา คือกระบวนการพัฒนาคน ให้สมบูรณ์ และชุมชนมีแหล่งการเรียนรู้นอกโรงเรียน เพื่อให้บริการทางการศึกษาแก่นักเรียน

1.3 การเมือง หมายถึง แนวนโยบายของรัฐบาลในการส่งเสริมให้บุคคลมีสิทธิ และโอกาสเสมอกันในการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี และบทบาทของ นักการเมืองที่มีอิทธิพลต่อองค์การทางการศึกษา

1.4 เทคโนโลยี หมายถึง การนำความรู้ แนวคิดกระบวนการ และผลผลิต ทางวิทยาศาสตร์มาใช้ร่วมกันอย่างมีระบบ เพื่อพัฒนาให้ก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. สภาพแวดล้อมภายใน หมายถึง ปัจจัยผลลัพธ์จากบุคลากรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ของบุคคล และการดำเนินงานภายในโรงเรียน ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ และบรรยากาศองค์การ

2.1 วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง โรงเรียนมีแบบแผนค่านิยม ความเชื่อบรรทัดฐาน ที่ยึดถือร่วมกัน มีระบบมาตรฐานในการปฏิบัติงาน มีคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบ อย่างยุติธรรม มีการบริหารจัดการต่อความเสี่ยง และมีการบริหารงานที่โปร่งใสตามหลัก ธรรมมาภิบาล ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียน

2.2 บรรยากาศองค์การ หมายถึง โรงเรียนมีการเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่าง ผู้บริหาร และครูมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และมีสภาพแวดล้อมที่ดีเอื้อต่อการปฏิบัติงานไปใน ทิศทางที่พึงประสงค์

ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ หมายถึง หนทางหรือส่วนประกอบย่อยขององค์ประกอบ การบริหารที่ช่วยให้ผู้บริหาร หน่วยงานหรือองค์การ มีความสามารถเผชิญกับสถานการณ์ ที่สลับซับซ้อนได้ มีการบริหารจัดการที่ดี ทำให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีแผนงาน ที่เป็นทางการ มีโครงสร้างขององค์การที่แน่นอนชัดเจน มีการกำกับดูแลให้การดำเนินงาน เป็นไปตามแผนงาน ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร การบริหารการเปลี่ยนแปลง การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ พฤติกรรมมีส่วนร่วม และการติดต่อสื่อสาร

1. ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้บริหารเป็นตัวอย่างที่ดี ทั้งในเรื่องความประพฤติ ปฏิบัติตน บุคลิกภาพ มีความรู้ ความสามารถในการบริหาร โรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้ครูมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน เป็นที่ปรึกษา แก่ครู และส่งเสริมความเป็นผู้นำที่มุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ในการปฏิบัติงาน

2. วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการกำหนดภาพ ในอนาคตของโรงเรียนเพื่อใช้พัฒนาบริหารจัดการโรงเรียน โดยมีการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ

เกี่ยวกับโรงเรียนไว้อย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปกำหนดแนวทางในการพัฒนาโรงเรียน มีเป้าหมายที่ชัดเจน สอดคล้องกับความสามารถของครู และมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาโรงเรียนให้ก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา

3. การบริหารการเปลี่ยนแปลง หมายถึง โรงเรียนมีการกำหนดแนวทางเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงเชื่อมโยงสู่ประชาคมอาเซียน ซึ่งแจ้งวัตถุประสงค์ เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการระดมความคิดเพื่อวางแผนแสวงหาปรับเปลี่ยนนวัตกรรม ส่งเสริมกระบวนการกลุ่มให้ครูสร้างนวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาผู้เรียน

4. การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ หมายถึง โรงเรียนมีการบริหารงานที่มีปรัชญานโยบายและมาตรการในการจัดการศึกษาที่ชัดเจน โดยมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย และการกำหนดยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ แผนงาน โครงการ กิจกรรม เพื่อนำสู่การปฏิบัติจริง มีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ชัดเจน

5. พฤติกรรมการมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ผู้บริหาร เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมกำหนดยุทธศาสตร์ พัฒนาหลักสูตร ผู้ปกครองชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาในด้านการศึกษามีการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษากำหนดทิศทางของโรงเรียนร่วมกัน โรงเรียนได้รับความร่วมมือจากผู้มีความรู้ความสามารถในท้องถิ่น เพื่อจัดการเรียนการสอน และผู้ปกครองในชุมชน สนับสนุนนำทรัพยากรในท้องถิ่นมาจัดการศึกษา

6. การติดต่อสื่อสาร หมายถึง โรงเรียนมีการสื่อสารด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน มีการติดต่อสื่อสารกับฝ่ายต่างๆมีทั้งรูปแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ มีการสื่อสารสองทางเพื่อสร้างความเข้าใจให้ถูกต้อง ทำให้ครูและบุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างถูกต้อง ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการศึกษา

โรงเรียนเอกชน หมายถึง สถาบันการศึกษาที่มีเอกชนหรือคณะบุคคลเป็นเจ้าของ และเป็นสถานศึกษาในระบบประเภทสามัญศึกษาที่เปิดสอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารและจัดการศึกษาในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน และผู้ช่วยผู้อำนวยการ 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายวิชาการ งบประมาณ บริหารบุคลากร และบริหารงานทั่วไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนเอกชน ในกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัย 2 ส่วน คือ 1) ประสิทธิภาพองค์กร และ 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กร ในส่วนของประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนเอกชน มีเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลขององค์กรที่แตกต่างกัน ซึ่งมีนักวิชาการได้ศึกษาไว้หลายท่าน เช่น แคทและคานส์ (Katz & Kahn, 1966, อ้างถึงใน ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์, 2529, น.5) ได้เสนอแนวคิดไว้ว่า ประสิทธิภาพองค์กร ประกอบด้วย ความเจริญเติบโต และการพัฒนาการรักษาความเจริญเติบโตให้คงไว้ และความอยู่รอดขององค์กร ขณะที่มาโฮนีและวิทเชล (Mahoney & Weitzel, 1969) มีความเห็นว่า ประสิทธิภาพ คือ ความสามารถในการวางแผนกลยุทธ์ และกระบวนการบริหาร ความเชื่อถือได้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และความร่วมมือของบุคลากร โดยมีความเห็นร่วมกันกับแคทและคานส์ คือ ความเจริญเติบโต และการพัฒนาขององค์กร ในเวลาต่อจากมอท, ดันแคน, สเตียร์ และพาร์สันส์ (Mott, 1972, p.188, Duncan, 1973, อ้างถึงในพิสนุ ฟองศรี, 2542, น.47, Steers, 1977, p.46, p.8, Parsons, 1977, p.133-140) ได้ให้ความเห็นเพิ่มเติมที่เป็นลักษณะของความคล้ายคลึง และแตกต่างกัน ในส่วนที่เพิ่มเติมนี้ ประกอบด้วยความยืดหยุ่น ความสามารถในการปรับตัว การบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ การผสมผสาน และบูรณาการ ตลอดจนความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการทำงาน และการรักษาแบบแผนในการปฏิบัติงาน หลังจากนั้น 10 ปี โรบบินส์ (Robbins, 1990, p.77) ได้สนับสนุนความคิดที่ว่า การบรรลุเป้าหมาย และการรักษาแบบแผนในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องสำคัญ ขณะที่แคปแลนและนอร์ตัน (Kaplan & Norton, 1996, p.9) ได้ย้ำผลลัพธ์ คือ ความพึงพอใจของผู้รับบริการ ความเจริญเติบโตขององค์กร ควรคำนึงถึงการสร้างผลกำไร เพื่อเป็นงบประมาณในการบริหารงานให้กับองค์กรด้วย ต่อมาโทมัสและคริสโตเฟอร์ (Thomas & Christopher, 2005) ให้ความสำคัญกับเรื่องสมรรถนะของบุคลากรและทีมงาน ต่อมากีบสัน, อีแวนชีวิช และดอนเนลลี (Gibson, Ivancevich & Donnelly, 2006, p.36-38) ได้กล่าวถึงเรื่องดังกล่าว เช่นเดียวกัน ต่อจากนั้นสองปี ฮอยและมิสเกล, Hoy & Miskel, 2008, p.293-295) เน้นประสิทธิผลคือ ผลผลิต ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา และความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งในเวลาต่อมา นวลลักษณ์ บุษบง (2552, น.433) ได้ศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม พบว่า ประสิทธิภาพของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านผลผลิตสามารถผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพเป็นไปตามเป้าหมาย ด้านประสิทธิภาพ มีการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไปงบประมาณที่ได้อย่างจำกัดได้ดี และด้านการปรับตัวพบว่า บุคลากรมีความสามารถปรับตัวในการ

ทำงาน การรับวัฒนธรรมและสิ่งใหม่ๆ เข้ามา กับสภาพแวดล้อม และการเปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดี มีการพัฒนาบุคลากรและองค์การอย่างต่อเนื่อง และต่อมาสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (2553, น.9) ก็ได้กำหนดประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวกับประสิทธิผลของการดำเนินงานโรงเรียนไว้หลายประการ ซึ่งมีรายละเอียดต่างๆ ค่อนข้างมาก แต่เมื่อพิจารณาถึงประเด็นหลักๆ แล้ว นับว่าสอดคล้องกับข้อเสนอของนักวิชาการต่างๆ ดังกล่าวมาแล้วทั้งสิ้น โดยเฉพาะในเรื่องเกี่ยวกับความสามารถในการผลิต การบรรลุเป้าหมายและการเจริญเติบโตขององค์การอย่างไรก็ตามเมื่อผสมผสานด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาแล้ว เกณฑ์การประเมินประสิทธิผลองค์การประกอบด้วยเรื่องต่างๆ 18 ประการ คือ 1) ความสามารถในการผลิต 2) ความยืดหยุ่น 3) การไม่มีแรงกดดัน 4) ความสามารถในการปรับตัว 5) การบรรลุเป้าหมาย 6) การผสมผสานการบูรณาการ 7) ความเจริญเติบโตและการพัฒนา 8) การเก็บรักษา 9) การอยู่รอด 10) การสร้างผลกำไร 11) ประสิทธิภาพ 12) ความพึงพอใจ 13) การวางแผน 14) ความเชื่อถือได้ 15) ความคิดริเริ่ม 16) ความร่วมมือ ความสามัคคี 17) การรักษาแบบแผน และ 18) สมรรถนะของบุคคลและกลุ่ม อย่างไรก็ตามหากนำประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง กับประสิทธิผลขององค์การ 18 ประการ โดยอาศัยข้อเสนอที่สอดคล้องกับงานวิจัยของรุจา รอดเข็ม (2547), สมจิตร พึ่งพรหมพร (2552) และเจริญศรี พันปี (2553) คือ แนวคิดของแคปแลนและนอร์ตัน Kaplan & Norton, 1966, p.9) ซึ่งเป็นแนวการประเมินผลอย่างสมดุล (Balance Scorecard : BSC) ที่พิจารณาตัวชี้วัดที่สำคัญ (Key Performance Indicator) ที่สะท้อนถึงวิสัยทัศน์ ปณิธาน และเป้าหมายของการบริหารใน 4 ด้าน คือ ด้านการเงิน ด้านผู้รับบริการ (ลูกค้า) ด้านการเรียนรู้และการพัฒนา และด้านกระบวนการภายใน มาเป็นพื้นฐานสำคัญและบูรณาการกับแนวคิดทฤษฎีอื่นๆ ผสมผสานประเด็นต่างๆ ดังนั้น ประสิทธิภาพขององค์การของโรงเรียนเอกชน จึงประกอบด้วยความสำเร็จ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความสำเร็จด้านผู้รับบริการ 2) ความสำเร็จด้านงบประมาณ 3) ความสำเร็จด้านการเรียนรู้และการพัฒนา และ 4) ความสำเร็จด้านกระบวนการภายใน

ในส่วนของปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์การได้ศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยเชื่อมโยงจาก สเตียร์ (Steers, 1977, p.9) ซึ่งได้เสนอปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การที่มีความสัมพันธ์ 3 มิติ คือ การบรรลุเป้าหมายสูงสุด มุมมองเชิงระบบ และพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ มีตัวแปร 4 ลักษณะ คือ ลักษณะขององค์การ ประกอบด้วยโครงสร้างองค์การ และสภาพการใช้เทคโนโลยี ลักษณะสภาพแวดล้อม ประกอบด้วยสภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและสภาพแวดล้อมภายใน ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ และบรรยากาศองค์การ ลักษณะบุคคล ประกอบด้วย ความผูกพันต่อองค์การ ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ความพึงพอใจของบุคลากร และลักษณะนโยบายการบริหาร และการปฏิบัติ ได้แก่ การกำหนด

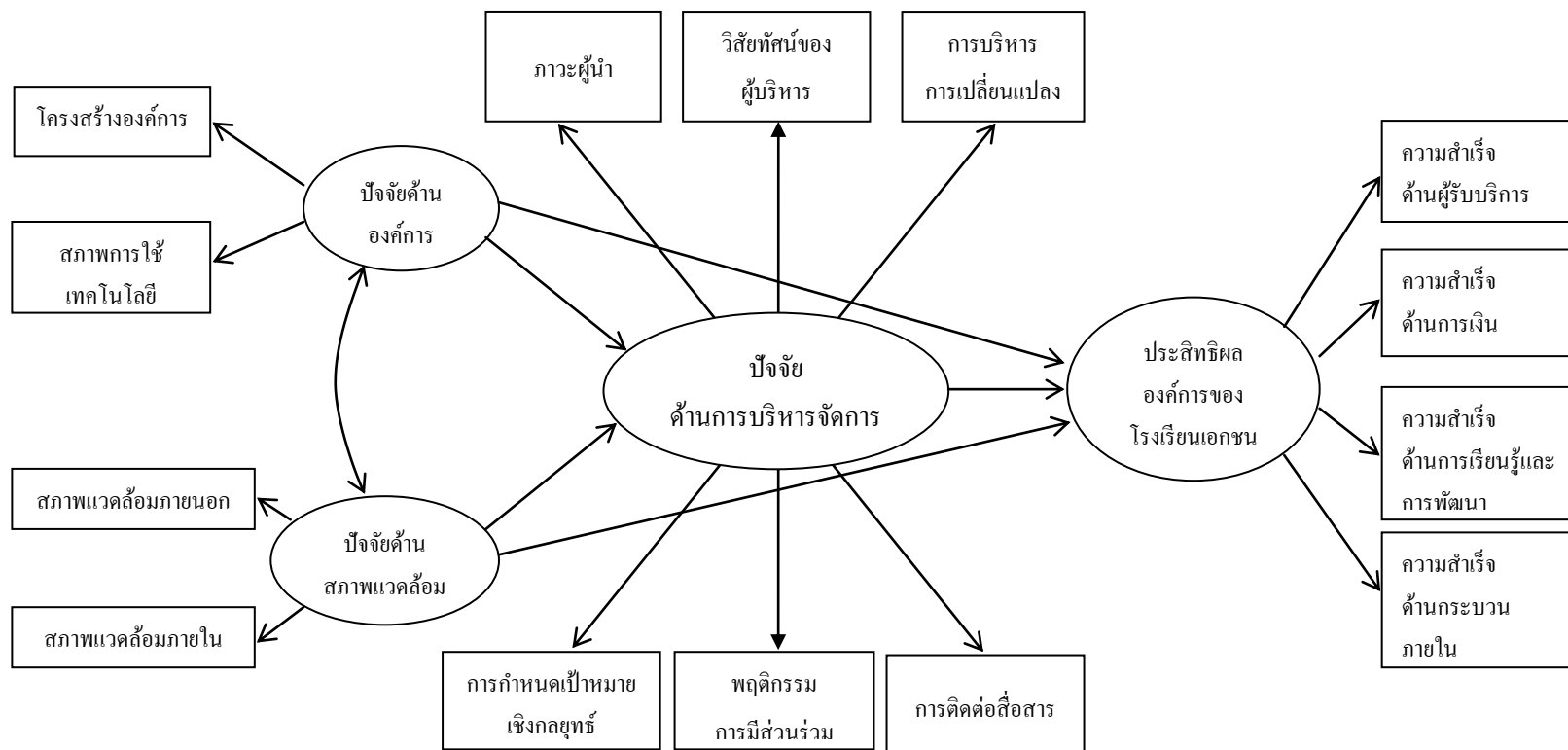
เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ การสนับสนุนผลการปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำ การปรับองค์การ และนวัตกรรม และการบริหารการเปลี่ยนแปลง อีก 2 ปีต่อมา เอ็ดมันด์ (Edmonds, 1979, p.37) ได้เสนอในเรื่องดังกล่าวอีกครั้งหนึ่งที่ค่อนข้างจะแตกต่างไปจากสตีลีย์ ประกอบด้วยตัวแปร 5 ประการ ได้แก่ ภาวะผู้นำที่แข็งแกร่งของผู้บริหาร ความเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านทักษะพื้นฐาน สภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่สะอาดปลอดภัย ความคาดหวังของครูที่มีต่อนักเรียนในระดับสูง และการติดตามประเมินผลความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ในเรื่องเดียวกันนี้ ช่วงเวลาเกือบ 10 ปีต่อมา สตีลแมน (Steadman, 1987, p.215-244) ได้ยืนยันเกี่ยวกับประเด็นดังกล่าว ในทำนองเดียวกัน กล่าวคือ เขาได้ศึกษาถึงความสำเร็จของโรงเรียน และได้สรุปว่า ลักษณะที่แสดงถึงความสำเร็จของโรงเรียน ประกอบด้วย เรื่องต่างๆ ใน 7 ประการต่อไปนี้ คือ การเน้นที่เชื้อชาติ การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง การร่วมกันวางแผนดูแลนักเรียนระหว่างครูกับผู้ปกครอง การกำหนดหลักสูตรที่เน้นวิชาการ การพัฒนาครูอย่างมีประสิทธิภาพ การให้การดูแลนักเรียนอย่างใกล้ชิด และความรับผิดชอบ หลังจากนั้นไม่นาน ออสตินและเรโนลด์ (Austin & Reynolds, 1990, p.167-178) ได้กล่าวซ้ำอีกว่า การบริหารโรงเรียนที่จะก่อให้เกิดประสิทธิผลนั้น จะต้องมีลักษณะที่แสดงถึงความสำเร็จในเรื่องต่างๆ 12 ประการ ซึ่งมีบางประการที่คล้ายคลึงกันกับที่ได้นำเสนอมาแล้ว กล่าวคือ ลักษณะที่ว่านั้น ได้แก่ การจัดอาคารสถานที่ การมีภาวะผู้นำ เสถียรภาพของบุคลากร การจัดระบบหลักสูตรและการเรียนการสอน การพัฒนาบุคลากร การจัดการเวลาเรียนที่เกิดประโยชน์สูงสุด ความเป็นเลิศทางวิชาการ ที่ได้รับการยอมรับ การมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากผู้ปกครอง การวางแผนร่วมกัน ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ตลอดจนการมีเป้าหมายและความหวังร่วมกันที่ชัดเจนและการมีระเบียบวินัย ต่อจากนั้น เพียร์ซ (Pierce, 1991, p.35) ได้วิเคราะห์ลักษณะการบริหารโรงเรียนที่จะก่อให้เกิดประสิทธิผลหรือประสบความสำเร็จว่ามีลักษณะ 5 ประการ คือ การให้ความเคารพกับความหลากหลายทางวัฒนธรรม การพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่เน้นการสร้างครูให้ช่วยเหลือนักเรียนที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม การกำหนดหลักสูตรที่เน้นบูรณาการและพัฒนาได้มากกว่าทักษะพื้นฐาน การส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการร่วมมือในการวางแผนร่วมกันกับครูและการมีส่วนร่วมในการดูแลนักเรียนของครูกับผู้ปกครอง ซึ่งในปีเดียวกันนี้ เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni, 1991, p.258-263) ได้สรุปลักษณะสถานศึกษาที่จะทำให้ประสบความสำเร็จที่คล้ายคลึงกัน โดยเพิ่มรายละเอียดบางประการไว้ด้วย รวมเป็น 9 ประการด้วยกัน คือ การเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง การมีแผนงานทางวิชาการที่ดี การจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน การมีบรรยากาศสถานศึกษาในทางบวก การส่งเสริมความมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันแบบกลุ่ม การพัฒนาบุคลากรอย่างกว้างขวาง การใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม การส่งเสริมการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน ในระยะต่อมา ก็มี

นักวิชาการอีกหลายท่าน ที่ได้นำเสนอเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนไว้ในมุมมองที่คล้ายคลึงกัน อาทิ แซมมอนส์ ฮิลแมนและมอร์ติเมอร์ (Sammonds, Hillman & Mortimore, 1995, p.8) คลิกแมน และสตีเฟน กอร์ดอน (Clickman & Stephen Gordon, 2001, p.49) ขณะที่ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 2008, p.292-293) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของสถานศึกษา โดยให้การวิเคราะห์โรงเรียนเป็นระบบสังคมมีปัจจัยนำเข้า ปัจจัยด้านโครงสร้าง ปัจจัยด้านปัจเจกบุคคล ปัจจัยด้านวัฒนธรรม ปัจจัยด้านการเมือง และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมเป็นปัจจัยที่สำคัญหรือระบบย่อยที่มีความสัมพันธ์ และมีผลกระทบต่อกันซึ่งส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กร และวันเพ็ญ บุรีสูงเนิน (2552, น.4) ได้ศึกษาวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) ในการกำหนดตัวแปรเกี่ยวกับการบริหารจัดการที่เป็นสาเหตุที่จะก่อให้เกิดประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียนในบริบทของไทย ทำให้ทราบว่าองค์ประกอบดังกล่าวมี 9 ประการ คือ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร บรรยากาศสถานศึกษา ประสิทธิภาพการสอนของครู ความพึงพอใจในการทำงาน การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการบริหาร เจตคติต่อสถานศึกษา และการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ในช่วงเวลาต่อมา ได้มีผู้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับเรื่องต่างๆ ในการบริหารจัดการโรงเรียนให้มีประสิทธิผลหรือประสบความสำเร็จสูงนี้ มีนักศึกษาระดับดุสิตบัณฑิตของไทยหลายคน ได้พยายามนำโมเดลของสเตียร์ ซึ่งครอบคลุม 3 มิติ 4 ลักษณะมาเป็นพื้นฐานในการวิจัยทั้งสิ้น อาทิ บัณฑิต ฝั่งนิรันดร์ (2550) ญาณิศา บุญจิตรี (2552) นฤทธิ์ แสงสุขสว่าง (2552) และเจริญศรี พันปี (2553) รวมถึงนำประเด็นที่ซ้ำซ้อน คือ ปัจจัยภาวะผู้นำ และบรรยากาศองค์การมารวมกัน พร้อมทั้งพิจารณาประเด็นต่างๆ ของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กร จะเห็นว่ามิมีบางประเด็นที่เป็นเรื่องของปัจจัย คือ ปัจจัยด้านบุคคล แต่มีเนื้อหาสาระเกี่ยวเนื่องกับประสิทธิผลองค์กร คือ ความสำเร็จด้านการเรียนรู้และการพัฒนา ดังนั้นปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรของโรงเรียนเอกชนจึงประกอบด้วยปัจจัย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านองค์กร ประกอบด้วย โครงสร้างองค์กร และสภาพการใช้เทคโนโลยี 2) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ เศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมภายใน ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร และบรรยากาศองค์การ และ 3) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร การบริหารการเปลี่ยนแปลง การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ พฤติกรรมการมีส่วนร่วม และการติดต่อสื่อสาร

จะเห็นได้ว่า การจัดการศึกษาโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานครให้เกิดผลดีได้นั้น จำเป็นจะต้องคำนึงถึงความสำเร็จที่ผู้ปกครองนักเรียนต้องการ ประกอบด้วยความสำเร็จ 4 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จด้านผู้รับบริการ ความสำเร็จด้านการเงิน ความสำเร็จด้านการเรียนรู้

และการพัฒนา และความสำเร็จด้านกระบวนการภายใน ซึ่งความสำเร็จด้านผู้รับบริการ ได้แก่ คุณภาพนักเรียน การมีนักเรียนเพิ่มขึ้น การชำระรักษานักเรียน และความพึงพอใจผู้ปกครอง ความสำเร็จด้านการเงิน ได้แก่ การบริหารจัดการงบประมาณ และการจัดการทรัพยากร ความสำเร็จด้านการเรียนรู้ และการพัฒนา ได้แก่ ความสามารถของบุคลากร ระบบสารสนเทศที่ดี ขวัญและกำลังใจของบุคลากร และสิ่งที่ซ่อนเร้นอยู่ภายใน ซึ่งเป็นความสามารถในการส่งเสริมให้บุคลากร เกิดความรักศรัทธาในวิชาชีพของตน มีความผูกพันร่วมกัน รักษาอัตลักษณ์ของโรงเรียน ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้เรียนและชุมชน และความสำเร็จด้านกระบวนการภายใน ได้แก่ ความสามารถในการผสมผสาน บูรณาการ และความสามารถในการปรับตัว ซึ่งการเกิดผลดีดังกล่าวได้นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญหลายประการ ทั้งปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านการบริหารจัดการควบคู่กันไป

จากแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการต่างๆข้างต้น ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์และสรุป เป็นกรอบแนวความคิดในการวิจัยของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งประสิทธิผลองค์การ วัดได้จากความสำเร็จ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความสำเร็จด้านผู้รับบริการ 2) ความสำเร็จด้านการเงิน 3) ความสำเร็จด้านการเรียนรู้และการพัฒนา และ 4) ความสำเร็จด้านกระบวนการภายใน และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การ ได้แก่ ปัจจัย 3 ด้าน 10 ประเด็น ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านองค์การ วัดได้จากโครงสร้างองค์การ และสภาพการใช้เทคโนโลยี 2) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม วัดได้จากสภาพแวดล้อมภายนอก และสภาพแวดล้อมภายใน และ 3) ปัจจัยด้านบริหารจัดการ วัดได้จากภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร การบริหาร การเปลี่ยนแปลง การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ พฤติกรรมมีส่วนร่วม และการติดต่อสื่อสาร ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของโรงเรียนเอกชน
2. แนวคิดประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนเอกชน
3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนเอกชน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ข้อมูลทั่วไปของโรงเรียนเอกชน

โรงเรียนเอกชนเป็นสถานศึกษาในระบบ ประเภทสามัญศึกษาที่เปิดสอนระดับประถมศึกษา ที่มีเอกชนเป็นเจ้าของ อยู่ในการกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ โดยไม่รวมโรงเรียนเอกชนการกุศล โรงเรียนนานาชาติ (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2552, น.23)

ความเป็นมาของโรงเรียนเอกชน

การศึกษาเอกชน หมายถึง กิจกรรมการศึกษาที่เอกชน หรือบุคคลเป็นผู้จัด โดยใช้ทรัพยากรหลักทั้งที่เป็น คน ทุนทรัพย์ และวัสดุอุปกรณ์ของภาคเอกชน และจัดขึ้นด้วยวัตถุประสงค์ เพื่อประโยชน์อันจำกัด สำหรับบุคคลเฉพาะกลุ่ม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2532) จากการศึกษาความเป็นมาของการศึกษาเอกชน กล่าวโดยสรุปจะเห็นได้ว่า การศึกษาเอกชนนั้นเริ่มจัดมาตั้งแต่สมัยสุโขทัย สถานศึกษา คือบ้าน วัด และวัง ผู้เรียนส่วนใหญ่มาจากราชตระกูล ต่อมาในสมัยอยุธยา ได้มีมิชชันนารีนิกายโรมันคาทอลิกชาวฝรั่งเศสมาเผยแพร่ศาสนา และขอพระบรมราชานุญาตจัดตั้งโรงเรียนขึ้นเป็นครั้งแรก เรียกว่า “โรงเรียนสามเณร” จนกระทั่งสมัยกรุงธนบุรีกิจการเริ่มหยุดชะงัก เนื่องจากมีศึกสงคราม และเริ่มฟื้นฟูอีกครั้งในสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ตอนต้น คือ ในสมัยรัชกาลที่ 3 มิชชันนารีอเมริกัน ได้เข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษา เป็นผู้บุกเบิกจัดตั้งโรงเรียนราษฎร์ และการศึกษาสมัยใหม่ขึ้นในประเทศในสมัยรัชกาลที่ 5 มีการกำหนดนโยบายการจัดการศึกษาเอกชนขึ้นเป็นครั้งแรก

ใน พ.ศ.2441 โดยเรียกโรงเรียนราษฎร์ของพวกมิชชันนารีว่า “โรงเรียนเชลยศักดิ์” และรัฐได้ดำเนินการจัดตั้งโรงเรียนของรัฐ และสนับสนุนโรงเรียนเอกชนของคนไทยขึ้น มีโรงเรียนเอกชนอีกประเภทหนึ่งเกิดขึ้น คือ โรงเรียนจีน ต่อมาในสมัยรัชกาลที่ 6 ได้เปลี่ยนการเรียกโรงเรียนเชลยศักดิ์เป็น “โรงเรียนบุคคล” คือ เป็นโรงเรียนที่จัดตั้งขึ้นด้วยทุนของเอกชนหรือหมู่คณะ โรงเรียนจีนได้มีปัญหาทางด้านการเมืองเกิดขึ้น จึงทำให้รัฐบาลประกาศใช้พระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ขึ้นเป็นครั้งแรกใน พ.ศ.2461 (วุฒิชัย มูลศิลป์, 2532, น.7) รวมทั้งเรียกชื่อโรงเรียนของเอกชนใหม่ว่า “โรงเรียนราษฎร์” ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ พ.ศ.2461 ต่อมารัฐริเริ่มที่จะสนับสนุนการศึกษาเอกชน โดยเริ่มในแผนการศึกษาแห่งชาติสองฉบับ คือ พ.ศ.2475 และ 2479 ซึ่งระบุว่าให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อแบ่งเบาภาระของรัฐ ในขณะที่รัฐมีความต้องการที่จะสนับสนุนโรงเรียนราษฎร์ โรงเรียนจีนยังคงเป็นปัญหามากขึ้น ดังนั้นรัฐบาลจึงได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ ฉบับที่ 2 ขึ้น ในพ.ศ.2479 เพื่อควบคุมโรงเรียนราษฎร์ให้มากขึ้น โดยเฉพาะ โรงเรียนจีน ทำให้จำนวนโรงเรียนจีนลดลง แต่สำหรับโรงเรียนเอกชนของมิชชันนารี มีผลงานเป็นที่ยอมรับของรัฐ และผู้ปกครอง จึงสามารถดำเนินกิจการแพร่หลายจนมีชื่อเสียง และโรงเรียนเอกชนก็เพิ่มจำนวนขึ้นเรื่อยๆ

ในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 3 พ.ศ.2503 รัฐได้ส่งเสริมให้ภาคเอกชนจัดการศึกษามากขึ้น รวมทั้งขยายการจัดการศึกษาไปจนถึงระดับวิทยาลัย และในพ.ศ.2515 ได้จัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ดูแลรับผิดชอบโรงเรียนราษฎร์โดยเฉพาะ เพื่อให้ทัดเทียมกับโรงเรียนของรัฐ ต่อมาในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2520 รัฐได้สนับสนุนและให้ความช่วยเหลือในการจัดการอาชีวศึกษา และเทคโนโลยี นอกจากนี้มีการปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ เพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาเปลี่ยนแปลงเป็นพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2518 และพ.ศ.2525 ในเวลาต่อมา ตลอดจนเรียกชื่อโรงเรียนราษฎร์ว่า “โรงเรียนเอกชน” และปัจจุบันโรงเรียนเอกชนเป็นองค์การการศึกษาที่ดำเนินกิจการภายใต้สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2550 ในปีการศึกษา 2554 มีโรงเรียนระดับประถมศึกษาทั้งหมด 2,085 โรงเรียน คณะครู 121,827 คน และนักเรียน 981,003 คน จากข้อมูลและสถิติของกลุ่มพัฒนาสารสนเทศ (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2554) การจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนส่วนหนึ่งได้รับบอุดหนุนมาจากรัฐ มีผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นผู้ดำเนินการบริหารจัดการร่วมกับคณะกรรมการ คณะครู ผู้ปกครอง โดยมีการกระจายอำนาจการบริหารเชื่อมโยงกันทั้งระบบ กล่าวคือ มีการจัดโครงสร้างองค์การตั้งแต่สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยขึ้นตรงต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ มีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

เป็นฝ่ายอำนวยความสะดวก และประสานงานกับโรงเรียนเอกชนทั้งหมดโรงเรียนมีการแบ่งโครงสร้างการบริหารแบบกระจายอำนาจ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ฝ่าย ได้แก่ 1) ฝ่ายบริหารวิชาการ ซึ่งดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตร ปรัชญา และนโยบายของโรงเรียน 2) ฝ่ายงบประมาณ ซึ่งดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา 3) ฝ่ายบริหารงานบุคคล ซึ่งดำเนินงานเกี่ยวกับการกำหนดบุคลากรตามแผนที่วางไว้ และ 4) ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ซึ่งให้บริการแก่นักเรียนในด้านต่างๆ ในด้านความปลอดภัย ด้านสุขภาพอนามัย จัดสภาพแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอก และการบริหารทั้ง 4 ฝ่าย มีการบริหารงานโดยการกระจายอำนาจ และมีส่วนร่วมบูรณาการผสมผสานทำงานในทิศทางเดียวกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกัน อนึ่งการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน อาจมีรองผู้อำนวยการคนหนึ่งหรือหลายคนร่วมด้วย (มาตรา 38) และมีคณะกรรมการบริหารของโรงเรียนร่วมดูแลรับผิดชอบงาน สนับสนุนการดำเนินงาน (มาตรา 30) คณะกรรมการโรงเรียนไม่เกิน 15 คน ซึ่งต้องมีการประชุมอย่างน้อย ภาคเรียนละหนึ่งครั้ง เพื่อพิจารณาเรื่องต่างๆ ตามหน้าที่ที่กำหนดแผนพัฒนาโรงเรียน มีการติดตามแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นตามภารกิจของโรงเรียนเอกชน มีเป้าหมายในการจัดการศึกษา โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อพัฒนานักเรียนทุกคน ทั้งทางด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ จิตใจ ด้านสังคม และสติปัญญา ควบคู่ไปกับการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้นักเรียนคิดเป็น ทำเป็น มีความรู้คู่คุณธรรม และแก้ปัญหาได้ ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามนโยบาย ปรัชญา และจุดหมายของหลักสูตรตามที่กำหนดไว้อย่างเป็นระบบ เพื่อมุ่งหวังให้โรงเรียนมีความเป็นเลิศในการจัดการศึกษา และเป็นที่พึงพอใจของผู้รับบริการ (พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน, 2550)

โรงเรียนเอกชน อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย โรงเรียนทั่วไป โรงเรียนการศึกษาพิเศษ และโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ จากข้อมูลสถิติการศึกษาเอกชน ปีการศึกษา 2554 นักเรียนเอกชนสายสามัญศึกษา มีสัดส่วนร้อยละ 12 ของนักเรียนสายสามัญทั้งหมด (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2554, น.44-48) โรงเรียนเอกชนจำแนกตามประเภทของการได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐ แบ่งเป็น 3 ประเภทคือ 1) โรงเรียนเอกชนที่ได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐเต็มจำนวน ได้แก่ โรงเรียนการศึกษาพิเศษ 17 แห่ง (ร้อยละ 0.45) และโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ 75 แห่ง (ร้อยละ 1.97) 2) โรงเรียนเอกชนที่ได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐบางส่วน จำนวน 3,164 แห่ง ซึ่งนับเป็นส่วนใหญ่ของโรงเรียนเอกชนทั้งหมด คือ ร้อยละ 83.0 และ 3) โรงเรียนเอกชน ที่ไม่ได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐ คิดเป็นร้อยละ 14.5 ได้แก่ โรงเรียนในระบบประเภทสามัญ ที่มีชื่อเสียงได้รับความนิยมสูง จำนวน 18 แห่ง โรงเรียนทั่วไป

จำนวน 300 แห่ง โรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ เป็นภาษาอังกฤษจำนวน 127 แห่ง (สามัญศึกษา 122 แห่ง อาชีวศึกษา 5 แห่ง) และโรงเรียนนานาชาติจำนวน 108 แห่ง ด้วยเหตุนี้ จึงอาจกล่าวได้ว่าเอกชนเป็นผู้บุกเบิกการจัดการศึกษา ในระบบโรงเรียนในประเทศไทย และมีบทบาทในการจัดการศึกษาควบคู่กับการจัดการศึกษา ของรัฐมาโดยตลอด และมีส่วนช่วยผลิตบุคคลมาพัฒนาประเทศ ตลอดจนช่วยจัดการศึกษา ในส่วนที่รัฐจัดไม่ได้ ดังนั้นในร่างแผนพัฒนาฯ ระยะที่ 7 (พ.ศ.2535-2539) รัฐยังคงมีนโยบาย สนับสนุนการจัดการศึกษาของเอกชนให้มากขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2534, น.11)

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า โรงเรียนเอกชนเป็นสถานศึกษาในระบบประเภทสามัญศึกษา ที่เปิดสอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร และสังกัดองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นต่างๆ ที่มีเอกชนเป็นเจ้าของ ซึ่งอยู่ในการดูแลของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ

ลักษณะของโรงเรียนเอกชน

เมื่อวิเคราะห์ถึงลักษณะ โครงสร้างการบริหารงาน และการจัดการในโรงเรียน เอกชนแล้ว จะพบว่ามีความหลากหลาย จนทำให้เกิดความแตกต่างในการบริหาร กล่าวคือ จัดตั้งได้ในลักษณะของผู้ขอจัดตั้งโรงเรียนเป็นบุคคลเดียวหรือนิติบุคคล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, ม.ป.ป.ค, น.4-5) ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนเอกชน อาจมีรองผู้อำนวยการคนหนึ่งหรือหลายคนร่วมด้วย (มาตรา 38) และมีคณะกรรมการบริหาร ของโรงเรียนร่วมดูแลรับผิดชอบงาน สนับสนุนการดำเนินงาน (มาตรา 30) นอกจากนี้ ยังมีคณะกรรมการโรงเรียนประกอบด้วยสมาชิกไม่เกิน 15 คน ซึ่งต้องมีการประชุม อย่างน้อยภาคเรียนละหนึ่งครั้ง เพื่อพิจารณาเรื่องต่างๆ ตามหน้าที่ที่กำหนด เพื่อให้มั่นใจได้ว่า โรงเรียนมีแผนพัฒนาโรงเรียน มีการติดตามการดำเนินงานและการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น ตามภารกิจของโรงเรียนเอกชน ซึ่งมีเป้าหมายในการจัดการศึกษาโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อพัฒนานักเรียนทุกคน ทั้งทางด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ จิตใจ ด้านสังคม และสติปัญญา ควบคู่ไปกับการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้นักเรียนคิดเป็น ทำเป็น มีความรู้คู่คุณธรรม และแก้ปัญหาได้ ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามนโยบาย ปรัชญา และจุดหมายของหลักสูตรตามที่กำหนด ไว้อย่างเป็นทางการ เพื่อมุ่งหวังให้โรงเรียนมีความเป็นเลิศในการจัดการศึกษา และเป็นที่ยังพอใจ ของผู้รับบริการ (พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน, 2550)

ระดับชั้นที่เปิดสอน โรงเรียนเอกชนสามารถเปิดสอนได้ตั้งแต่ชั้นปฐมวัยถึงมัธยมศึกษา โดยจะเปิดสอนทุกระดับชั้นหรือแยกสอนในแต่ละระดับชั้นก็ได้ จึงทำให้ปัจจุบันมีโรงเรียนที่มีความแตกต่างกัน ดังรายละเอียดปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนโรงเรียนเอกชนในระบบโรงเรียน ประเภทสามัญศึกษา (ทั่วไป) จำแนกตามระดับชั้น ปีการศึกษา 2554

ระดับการศึกษา	จำนวนโรงเรียน		
	กทม.	ภูมิภาค	รวม
ปฐมวัย	645	2,269	2,914
ประถมศึกษา	380	1,293	1,673
มัธยมศึกษาตอนต้น	166	742	908
มัธยมศึกษาตอนปลาย	72	287	359
รวม	718	2,444	3,162

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กลุ่มพัฒนาสารสนเทศ กลุ่มงานทะเบียน
หมายเหตุ จำนวนโรงเรียนในระดับต่าง ๆ มีการนับซ้ำ เนื่องจากบางโรงเรียนเปิดสอนมากกว่าหนึ่งระดับ

จากตารางที่ 1 จะเห็นได้ว่าโรงเรียนเอกชนมีการเปิดสอนในระดับชั้นที่แตกต่างกันไป จึงทำให้ลักษณะโครงสร้างการบริหารงานแตกต่างกัน

4. ประเภทของโรงเรียนเอกชน (พิจารณาจากการอุดหนุนของรัฐในด้านค่าใช้จ่าย)
โรงเรียนเอกชนมี 2 ประเภท คือ โรงเรียนที่รับเงินอุดหนุนจากรัฐ และโรงเรียนที่ไม่รับเงินอุดหนุนจากรัฐ โดยโรงเรียนที่รับเงินอุดหนุนจากรัฐสามารถเก็บค่าธรรมเนียมการเรียนได้ไม่เกินร้อยละ 60 และรัฐอุดหนุนไม่เกินร้อยละ 40 ของค่าใช้จ่ายรายหัวของนักเรียนในโรงเรียนรัฐบาลแต่ละปี ในแต่ละระดับการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2532, น.27) ส่วนโรงเรียนที่ไม่รับเงินอุดหนุน เก็บค่าธรรมเนียมการเรียนได้ตามความเหมาะสม ซึ่งมีโรงเรียนที่รับเงินอุดหนุนของรัฐ และไม่รับเงินอุดหนุนทั้งในกรุงเทพมหานครและภูมิภาค ดังตารางที่ 2 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. ม.ป.ป.จ, น. 1)

ตารางที่ 2 จำนวนโรงเรียนรับเงินอุดหนุนปี 2553

ประเภทการรับเงินอุดหนุน	จำนวนโรงเรียนทั้งหมด
รับเงินอุดหนุน	2,632
ไม่รับเงินอุดหนุน	332
การศึกษาพิเศษ,การกุศลของวัดและการศึกษาสงเคราะห์	133
รวมทุกประเภท	3,097

ที่มา : มาตรฐานคุณภาพการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ปีการศึกษา 2553

บทบาทของโรงเรียนเอกชนในการจัดการศึกษาของประเทศ

โรงเรียนเอกชนมีบทบาทสำคัญต่อการจัดการศึกษาหลายด้าน และจากการสัมภาษณ์ นายสมศักดิ์ อัมพรวิสิทธิ์ โสภานในหนังสือพิมพ์มติชนฉบับที่ 11412 ปี 2552 จะเห็นได้ว่า บทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาประกอบด้วย 1) การแบ่งเบาภาระของรัฐในเรื่องการจัดการศึกษา แก่เยาวชน โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ มีส่วนแบ่งเบาภาระช่วยลดงบประมาณของรัฐ ในการจัดการศึกษาคิดเป็นร้อยละ 10.43 หากพิจารณาย้อนหลัง 10 ปี เป็นเงิน 202,831.6 ล้านบาท 2) เป็นโรงเรียนใกล้บ้าน เพราะโรงเรียนเอกชนมักเป็นโรงเรียนที่อยู่ใกล้แหล่งชุมชน 3) ให้บริการเป็นพิเศษ ซึ่งลักษณะที่โรงเรียนจัดบริการเป็นพิเศษสามารถสนองความต้องการ ของกลุ่มได้เป็นอย่างดี 4) เป็นคู่แข่งกับโรงเรียนรัฐบาล โดยเฉพาะโรงเรียนที่ดี มีคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาสูง จึงทำให้ผู้ปกครองมีเสรีภาพในการเลือกโรงเรียนให้แก่บุตรหลาน กระตุ้นให้มีการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา รวมทั้งจัดหรือลดการผูกขาดในการ จัดการศึกษา 5) มีความคล่องตัวทางด้านการบริหารและจัดการ สามารถนำนวัตกรรม และเทคโนโลยีมาใช้ดำเนินการได้ สามารถจัดการเรียนการสอนให้คล่องตัว เพราะสามารถ ปรับเปลี่ยนวัสดุ อุปกรณ์ที่ทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน 6) มีความคล่องตัว ในการบริหาร เพราะการบริหารงานในเชิงธุรกิจมากกว่าระบบราชการ จึงสามารถลดขั้นตอน และระเบียบวิธีการในการสั่งการบังคับบัญชา การตัดสินใจ การปรับปรุงเปลี่ยนแปลง การบริหารงานในด้านต่างๆ

ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า โรงเรียนเอกชนมีบทบาทสำคัญต่อการจัดการศึกษา ทำให้รัฐบาลทุกสมัยมีนโยบายส่งเสริมให้เอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามากยิ่งขึ้น (ประยูร ศรีประสาธน์, 2532, น.644-669)

สภาพปัจจุบันของการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน

อย่างไรก็ตาม แม้รัฐจะให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาในโรงเรียนเอกชน โดยมีนโยบายให้เอกชนมีส่วนร่วมรับภาระในการจัดการศึกษา แต่รัฐก็ไม่ได้มีมาตรการอย่างจริงจังที่จะให้เอกชนมีส่วนร่วม ดังจะพิจารณาได้จากการขยายบทบาทของรัฐในการให้การศึกษาระดับต่างๆ และการให้ความช่วยเหลือของรัฐที่มีต่อโรงเรียนเอกชน กล่าวคือ

1. การขยายบทบาทของรัฐในการให้การศึกษาระดับอย่างต่อเนื่อง โดยจะพิจารณาได้จากสัดส่วนการจัดการศึกษาระหว่างรัฐบาลและเอกชนที่ผ่านมา กล่าวคือ การรับภาระในการจัดการศึกษาเอกชน โดยเฉพาะระดับมัธยมศึกษาได้ลดลงมาโดยตลอด ทั้งในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย ซึ่งเดิมใน พ.ศ. 2526 จำนวนร้อยละของนักเรียนในโรงเรียนเอกชนเท่ากับร้อยละ 15.0 ในชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น และร้อยละ 11.0 ในมัธยมศึกษาตอนปลายใน พ.ศ.2534 ได้ลดลงเหลือเพียงร้อยละ 10.4 ในมัธยมต้น และร้อยละ 6.4 ในระดับมัธยมปลาย ซึ่งลดลงอย่างมาก ทั้งนี้เนื่องจากนโยบายขยายการศึกษาของรัฐในระดับมัธยมศึกษา ซึ่งการขยายการศึกษาดังกล่าว มิได้ขยายไปสู่ชนบทเพื่อการกระจายโอกาสทางการศึกษาอย่างเดียวยังมีการขยายตัวในเมือง ทำให้โรงเรียนของรัฐมีนักเรียนเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก ในขณะที่โรงเรียนเอกชนมีนักเรียนเข้าเรียนเป็นจำนวนน้อย ทำให้บางโรงเรียนต้องประสบกับการขาดทุน เพราะรายได้หลักของโรงเรียนได้มาจากค่าธรรมเนียมการเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2532, น.5) โดยในช่วงที่ผ่านมามีพบว่า จำนวนโรงเรียนเอกชน โดยเฉพาะโรงเรียนที่เปิดประถมศึกษาถึงระดับมัศึกษามีแนวโน้มลดลงมาตลอด อนึ่งเป็นที่สังเกตว่าในเวลาต่อมาโรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่เปิดสอนระดับปฐมวัย และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของนักเรียนในระบบโรงเรียน จำแนกตามปีการศึกษา 2552-2554

ระดับการศึกษา	จำนวนนักเรียน						ร้อยละ					
	2552		2553		2554		2552		2553		2554	
	รัฐ	เอกชน	รัฐ	เอกชน	รัฐ	เอกชน	รัฐ	เอกชน	รัฐ	เอกชน	รัฐ	เอกชน
สามัญศึกษา	9,491,534	1,986,516	9,469,956	1,952,474	9,278,074	2,002,141	82	17.3	87.9	12.1	82.3	17.7
ปฐมวัย	1,247,526	532,548	1,253,656	518,513	1,227,829	526,485	70	30	79.6	20.4	70.0	30.0
ประถมศึกษา	4,200,838	997,637	4,709,612	990,662	4,559,799	981,003	82	18	81.1	17.9	82.0	17.2
มัธยมศึกษาตอนต้น	4,043,170	752,650	2,520,592	327,220	2,445,187	344,932	87	13	86.8	13.2	87.6	12.4
มัธยมศึกษาตอนปลาย	1,602,845	400,689	986,096	136,079	1,045,259	128,755	80	20	79.3	20.7	89.0	11.0

ที่มา : กระทรวงศึกษาธิการ ข้อมูลสถิติทางการศึกษา, ปี 2552-2554

หมายเหตุ จำนวนนักเรียนของภาคเอกชน หมายถึง จำนวนนักเรียนในระบบโรงเรียน นักเรียนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ซึ่งเปิดสอนวิชาสามัญรวมทั้งการศึกษาพิเศษและการศึกษาสงเคราะห์

2. การให้ความช่วยเหลือของรัฐที่มีต่อโรงเรียนเอกชน ในช่วงเวลาก่อน พ.ศ.2504 การช่วยเหลือของรัฐบาลต่อโรงเรียนเอกชน อยู่ในรูปแบบการอุดหนุนต่อหัวของนักเรียนช่วยเหลือจัดครูไปสอน ช่วยเหลือในรูปอุปกรณ์การเรียนการสอน ให้กู้เงินในอัตราดอกเบี้ยต่ำ ต่อมา พ.ศ. 2504 นโยบายการอุดหนุนโรงเรียนเอกชนได้เปลี่ยนแปลงไป จากการให้การอุดหนุนต่อหัวของนักเรียนมาเป็นการอุดหนุนในเรื่องเงินเดือนสะสมให้กับครู โดยถือเอาจำนวนห้องเรียนเป็นเกณฑ์ในการคำนวณหาจำนวนครูแต่ละโรงเรียนที่ได้รับ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2531, น.8-10) และต่อมาใน พ.ศ. 2531 มีการปรับปรุงให้เงินอุดหนุนเป็นรายหัวแก่นักเรียนตามระดับชั้น โดยรัฐจ่ายเงินอุดหนุนไม่เกินร้อยละ 40 ของค่าใช้จ่ายรายหัวของนักเรียนในโรงเรียนของรัฐ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2532, น.27) ปัจจุบันรัฐสนับสนุนค่าใช้จ่ายเป็นค่าจัดการเรียนการสอน (รายหัว/ปัจจัยพื้นฐานนักเรียนยากจน/ค่าอาหารนักเรียนพักนอน) ค่าหนังสือเรียน อุปกรณ์การเรียน เครื่องแบบนักเรียน และกิจกรรมพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 จากแผนงานสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โครงการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน กิจกรรมการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน งบเงินอุดหนุน เงินอุดหนุนทั่วไป รายการค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานรวม 5 รายการย่อย จำนวน 42,552,678,000 บาท กระทรวงศึกษาธิการ, แนวทางการดำเนินงานตามนโยบายการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษา ตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ.2555, ออนไลน์)

ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

ในช่วงเวลาที่ผ่านมาระบบโรงเรียนเอกชน ได้ช่วยแบ่งเบาภาระในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐได้ค่อนข้างมาก ไม่ว่าจะเป็นระดับปฐมวัย ประถมศึกษา มัธยมศึกษาทั้งตอนต้นและตอนปลาย โดยเฉพาะในระดับประถมศึกษาในปีการศึกษา 2554 ซึ่งมีจำนวน 981,003 คน คิดเป็นสัดส่วนคือร้อยละ 17.2 ทั้งนี้เห็นได้จากสถิติ ปี 2552-2554 ดังที่กล่าวมาแล้ว ตามที่แสดงไว้ในตารางที่ 3

กรณีที่เป็นคุณภาพด้านการเรียนรู้ของนักเรียน ในระดับประถมศึกษาของโรงเรียน เอกชน ซึ่งเห็นได้จากการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้พื้นฐาน (O-Net) ปีการศึกษา 2553-2554 จะเห็นได้ว่า เมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนของรัฐแล้ว โรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในเกณฑ์ที่สูงกว่าโรงเรียนของรัฐทุกกลุ่มสาระ คือ คณิตศาสตร์ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา และหากพิจารณาการผ่านเกณฑ์ความสำเร็จที่กำหนดไว้ คือ ร้อยละ 50.00 ก็จะเห็นได้เช่นเดียวกันว่า โรงเรียนเอกชนผ่านเกณฑ์ดังกล่าว ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้เช่นเดียวกัน (ดูรายละเอียดเพิ่มเติมในตารางที่ 4) ขณะเดียวกัน หากนำผลการประเมินมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของสม.รอบสอง ซึ่งดำเนินการในช่วงปีการศึกษา 2549-2553 มาพิจารณาดูแล้ว ก็ยังเห็นได้ชัดเจนอีกประการหนึ่งว่า โรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่ผ่านการประเมินในเกณฑ์ดีมาก (ดูรายละเอียดเพิ่มเติมในตารางที่ 5) ดังนั้นจึงทำให้กล่าวโดยรวมได้ว่า นอกจากโรงเรียนเอกชนจะช่วยแบ่งเบาภาระการจัดการศึกษาให้กับประเทศชาติในระดับดังกล่าว ได้มากแล้ว ยังช่วยจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพอีกด้วย ด้วยเหตุนี้จึงทำให้โรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาได้รับการยอมรับ และเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองอย่างต่อเนื่อง

ตารางที่ 4 ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้พื้นฐาน (O-Net) ของโรงเรียนเอกชน และโรงเรียนของรัฐ จำแนกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ ปีการศึกษา 2552 – 2554

ปีการศึกษา	คณิตศาสตร์		ภาษาไทย		ภาษาอังกฤษ		วิทยาศาสตร์		สังคมศึกษา		เกณฑ์ร้อยละ 50 ทั้ง 5 กลุ่มสาระ	
	รัฐ	เอกชน	รัฐ	เอกชน	รัฐ	เอกชน	รัฐ	เอกชน	รัฐ	เอกชน	น้อยกว่า	มากกว่า
2552	37.82	43.96	38.99	42.35	33.86	46.41	39.75	47.72	35.16	42.03		✓
2553	33.96	38.88	30.61	33.56	20.23	25.34	40.43	45.66	46.11	50.59		✓
2554	51.69	56.05	49.51	52.01	37.12	44.07	40.45	42.67	51.08	55.98		✓

ที่มา : สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติองค์การมหาชน รายงานการวิเคราะห์ผลการสอบ และประเมินคุณภาพการศึกษา O-Net, ปีการศึกษา 2552 – 2554

ตารางที่ 5 โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา และประเภทนานาชาติ ที่ได้รับการรับรองคุณภาพ
การศึกษาจาก สมศ.รอบสอง จำแนกตามประเภทรับเงินอุดหนุน ปีการศึกษา 2553

ระดับ	มฐ.1-7 ด้านผู้เรียน				มฐ.8-9 ด้านครู				มฐ.10-14 ด้านผู้บริหาร			
	ปรับปรุง	พอใช้	ดี	ดีมาก	ปรับปรุง	พอใช้	ดี	ดีมาก	ปรับปรุง	พอใช้	ดี	ดี มาก
การรับเงิน อุดหนุน												
รับเงิน	-	0.10	48.30	51.60	-	0.90	53.60	45.50	-	0.30	44.90	54.70
ไม่รับเงิน	-	-	50.70	49.30	-	0.90	50.90	48.20	-	0.70	41.30	58.00
การศึกษา พิเศษ, การกุศลของ วัดและ การศึกษา สงเคราะห์	-	1.10	48.90	50.00	-	-	73.30	26.70	-	-	53.30	46.70

ที่มา : กระทรวงศึกษาธิการ มาตรฐานคุณภาพการศึกษา, ปีการศึกษา 2553

ปัญหาของโรงเรียนเอกชน

จากสภาพการดำเนินงานของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาที่ผ่านมา ยังเผชิญปัญหา
ที่จำเป็นต้องปรับปรุงแก้ไขแล้วแต่กรณี ในหลายเรื่องด้วยกัน และที่เป็นเรื่องสำคัญ สมควร
ที่จะนำมาเสนอได้ที่มี 3 ประการด้วยกัน คือ

1. จำนวนนักเรียนในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาลดลง และมีแนวโน้มที่จะลดลง
อย่างต่อเนื่อง เห็นได้จากสถิติของจำนวนนักเรียนระดับประถมศึกษาตั้งแต่ปีการศึกษา 2552
ถึงปีการศึกษา 2554 คิดเป็นสัดส่วนลดลงเหลือร้อยละ 18, 17.9 และ 17.2 ตามลำดับ ตามที่แสดง
ไว้ในตารางที่ 3 ซึ่งปัญหาดังกล่าว สืบเนื่องมาจากสาเหตุหลายประการ อาทิ ความนิยม
ของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนลดลง ขณะเดียวกันโรงเรียนเอกชนมีการแข่งขันสูง
ทั้งจากโรงเรียนเอกชนด้วยกัน โรงเรียนรัฐที่อยู่ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร และโรงเรียนนานาชาติที่เปิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ภายใต้อิทธิพล
ขององค์การการค้าโลก (WTO) และอีกประการหนึ่งการบริการทางการศึกษา มีลักษณะเป็นธุรกิจ
บริการ จึงทำให้ต่างชาติ สามารถเข้ามาลงทุนในประเทศไทยได้ง่าย แต่ขณะเดียวกันผู้ปกครอง
ยังนิยมส่งบุตรหลานเรียนในโรงเรียนเอกชน ถึงแม้ว่าจะเก็บค่าธรรมเนียมค่อนข้างสูง
ซึ่งขึ้นอยู่กับสถานภาพของโรงเรียนเอกชนเหล่านั้นว่ามีคุณภาพ และมาตรฐานที่ดี เป็นไปตามความ
ต้องการของผู้รับบริการหรือผู้ปกครองเพียงใดเป็นสำคัญ

สภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันเป็นอีกสาเหตุหนึ่ง ที่ส่งผลให้จำนวนนักเรียนลดลง เนื่องจากวิกฤตทางเศรษฐกิจทำให้ธุรกิจและอุตสาหกรรมต้องล้มเลิกกิจการไป ลดขนาดลง หรือเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการก่อให้เกิดปัญหาการว่างงาน รายได้ลดน้อยลง ทำให้ผู้ปกครองหรือผู้รับบริการประสบปัญหาเรื่องสภาพคล่องทางการเงิน ไม่สามารถส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนเอกชนได้ หรือบางครั้งก็ต้องนำบุตรหลานลาออกระหว่างปีการศึกษา เพื่อไปเข้าโรงเรียนของรัฐซึ่งมีค่าใช้จ่ายน้อยกว่า หรือส่วนใหญ่จะจัดให้ฟรี ซึ่งสถานภาพทางด้านเศรษฐกิจผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนเอกชน พบว่า ผู้ปกครองนักเรียนในโรงเรียนเอกชนมีรายได้ลดลง (พริ้มพราย สุพโปกฏ, 2555, ออนไลน์)

2. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนไม่ต่อเนื่องเท่าที่ควร สืบเนื่องจากบุคลากรครูมีการเปลี่ยนแปลงค่อนข้างบ่อย มีการเข้าออกปีละประมาณร้อยละห้าหรือคิดเป็นครูเอกชนประมาณ 2,000 คน และมีแนวโน้มจะเพิ่มขึ้นในในอนาคต (ชาญวิทย์ ทับสุพรรณ เลขานุการคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2554, ออนไลน์) จากรายงานการติดตามนโยบายเฉพาะด้าน เรื่องการปฏิรูปการศึกษาเอกชน ในพื้นที่เขตตรวจราชการที่ 1-12 และกรุงเทพมหานคร ปีงบประมาณ 2550 พบว่า การลาออกระหว่างปีการศึกษาของครูเอกชนส่วนใหญ่มีสาเหตุมาจากนโยบายการรับบุคลากรครูของภาครัฐที่มีการสอบบรรจุครูและเรียกบรรจุครูระหว่างปี ซึ่งมีผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนเอกชนโดยตรง ทำให้การจัดการเรียนการสอนไม่ต่อเนื่อง และสรรหาบุคลากรทดแทนได้ยาก อีกทั้งบุคลากรที่มาทดแทนต้องใช้เวลาในการเรียนรู้งาน ทำให้เกิดผลกระทบต่อจัดการเรียนการสอนและในปีต่อๆมา สาเหตุดังกล่าวก็ยังไม่ได้รับการแก้ไข

3. โรงเรียนไม่ได้รับการพัฒนาเท่าที่ควรเพื่อให้รองรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง โดยจากนโยบายจากภาครัฐที่เน้นให้ทุกโรงเรียนจัดการศึกษาเข้าสู่โรงเรียนตามมาตรฐานสากล แต่หลายโรงเรียนยังขาดความพร้อมทั้งในด้านงบประมาณ และด้านบุคลากร ซึ่งยังมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ ขาดการอบรมและการพัฒนา การสรรหาบุคลากรชาวต่างชาติซึ่งทำได้ยาก เพราะขาดศูนย์รวมที่จะรองรับการสรรหาบุคลากรมีน้อย และบุคลากรชาวต่างชาติส่วนใหญ่ขาดวุฒิด้านการศึกษาตามเงื่อนไขของคุรุสภา ทำให้ไม่สามารถเป็นครูประจำการได้ และต้องเดินทางไปต่ออายุเอกสารนอกประเทศทุกปี ด้านผู้บริหารขาดความรู้ความสามารถเป็นผู้นำทางวิชาการ ขาดวิสัยทัศน์ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงในการกระจายอำนาจและมีส่วนร่วม รวมถึงวิสัยทัศน์ในการบริหารทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ และขาดการส่งเสริม และพัฒนาเทคโนโลยี ขาดการนำความรู้แนวความคิดเทคนิควิธีใหม่ๆ ที่มีประสิทธิภาพต่อการจัดการศึกษา และขาดการพัฒนาการเรียนการสอนและการพัฒนาวิชาชีพ

ทางวิชาการของโรงเรียนเป็นต้น และจากนโยบายส่งเสริมด้านเทคโนโลยีของภาครัฐ โดยมีการแจกแท็บเล็ตให้กับนักเรียนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ทั้งนี้ยังมีหลายโรงเรียนยังขาดความพร้อมทั้งในเรื่องบุคลากร สถานที่จัดเก็บ และการดูแลรักษา (กระทรวงศึกษาธิการ, โครงการแจกแท็บเล็ต, 2554, ออนไลน์)

จากปัญหาดังกล่าวทั้ง 3 ประการ เป็นปัญหาที่มีความสำคัญอยู่ในลำดับต้นๆ ทั้งสิ้น และบ่งบอกถึงควมมีประสิทธิผลของการอยู่รอด การเจริญเติบโตและความล้มเหลวของโรงเรียนเอกชน ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องให้ความสนใจในเรื่องประสิทธิผลองค์กร เพราะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จว่าบรรลุเป้าหมายเพียงใด และมีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กร

แนวคิดประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนเอกชน

ในการศึกษาประสิทธิผลองค์กร นักวิชาการถือว่าเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่งในการศึกษาทฤษฎีองค์กร เนื่องจากประสิทธิผลองค์กรจะเป็นตัวตัดสินใจขั้นสุดท้ายว่าการบริหารและองค์กร ประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด องค์กรจะอยู่รอดและมีความมั่นคงเพียงใดขึ้นอยู่กับประสิทธิผลองค์กร (Zammuto, 1982, p.21) ซึ่งกลุ่มทฤษฎีทางการบริหารได้มุ่งเน้นนำเสนอถึงวิธีการที่จะช่วยให้ผู้บริหารดำเนินการในองค์กรมีประสิทธิผลสูงขึ้น ขณะเดียวกันกลุ่มทฤษฎีองค์กร ก็พยายามที่จะหาคำตอบให้กับคำถามที่ว่า มีปัจจัยอะไรบ้างที่จะทำให้เกิดประสิทธิผลในองค์กร (Robbins, 1990, p.48) การศึกษาประสิทธิผลองค์กร เป็นการประมวลทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวกับองค์กรมาพิจารณา เป็นแนวคิดที่มีลักษณะหลายมิติ (Hoy & Miskel, 1985, p.373)

ในการศึกษาการประเมินประสิทธิผลองค์กร ซึ่งแคทและคานส์ (Katz & Kahn, 1966, อ้างถึงใน ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์, 2529, น.5) ได้ศึกษาข้อมูลดังกล่าวมาแล้ว โดยมีเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลองค์กร ประกอบด้วยความสำเร็จในด้านต่างๆ ทั้ง 4 ด้าน คือ ความเจริญเติบโต (Growth) การเก็บรักษา (Storage) การอยู่รอด (Survival) การควบคุมเหนือสภาพแวดล้อม (Control over Environmen) ในเวลา 3 ปีต่อมา มาโฮนี และวิทเชล (Mahoney & Weitzel, 1969) ได้กำหนดเกณฑ์การวัดประสิทธิผลขององค์กรธุรกิจ และองค์กรวิจัย ซึ่งประกอบด้วย ความสามารถในการผลิต (productivity) การสนับสนุน (support) การใช้ประโยชน์ (utilization) การวางแผน (planning) ความเชื่อถือได้ (reliability) และความคิดริเริ่ม (initiative) ส่วนเกณฑ์การวัดประสิทธิผลของหน่วยงานวิจัยพัฒนา ควรใช้ความเชื่อถือได้ (reliability) ความร่วมมือ (cooperation) และการพัฒนา (development) ซึ่งความเห็นนี้มีความสอดคล้องกับแคทและคานส์ในเรื่องของการเจริญเติบโต มอทท์ (Mott, 1972, p.188) ได้กำหนดเกณฑ์

ในการประเมินประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งเป็นเครื่องมือตัดสินความสำเร็จขององค์กร ประกอบด้วย 1) ผลงานขององค์กร (productivity) ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพของผลงานที่สำเร็จ 2) ประสิทธิภาพ 3) ความสามารถในการปรับตัว (adaptability) ตลอดจนความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและวิธีการใหม่ๆ ในการแก้ปัญหา และ 4) ความสามารถในการยืดหยุ่น (flexibility) ต่อสถานการณ์ที่ไม่คาดว่าจะเป็น

ในเวลาต่อมา ดันแคน (Duncan, 1973, อ้างถึงในพิสนุ ฟองศรี, 2542) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผล การบรรลุถึงเป้าหมายการผสมผสาน การปรับตัว ต่อมาแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์กร ได้มีมุมมองเป็นแบบบูรณาการ (Integrated Model) โดยประสิทธิผลไม่ได้ขึ้นกับสิ่งหนึ่งสิ่งใดโดยเฉพาะ แต่จะต้องผสมผสานกันระหว่างโครงสร้างขององค์กรโดยรวม และบุคคลที่อยู่ในองค์กร ซึ่งไม่ว่าจะใช้แนวคิดใดประเมินก็ต้องพิจารณาทั้งสองส่วนดังกล่าวควบคู่ไปด้วยกันเสมอ ทั้งบรรยากาศการทำงาน ความพึงพอใจ และความผูกพันต่อองค์กร สิ่งเหล่านี้มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร ในการประเมินตามแนวคิดบูรณาการนี้ ประเมินในหลายมิติ ได้แก่ มิติของเวลา ระดับขององค์กรที่แตกต่างกัน องค์ประกอบของบุคคลหรือใช้ตัวแปรหลายๆ ตัว เข้ามาพิจารณาในการวิเคราะห์ประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งมีนักทฤษฎีหลายคนที่ใช้การประเมินประสิทธิผลองค์กร โดยเน้นการประเมินแบบองค์รวม โดยนำมโนทัศน์ของรูปแบบการประเมินผลแบบดั้งเดิม คือ การบรรลุเป้าหมายองค์กร และรูปแบบระบบทรัพยากร ซึ่งเน้นการประเมินปัจจัยการผลิตมาบูรณาการเข้าด้วยกัน การประเมินตามแนวนี้มีลักษณะครอบคลุมหลายมิติ คือเป็นพหุเกณฑ์ สเตียร์ (Steers, 1977, p.46) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลองค์กรไว้สองนัย คือ 1) เป็นความสามารถขององค์กรที่ใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และ 2) เป็นความสามารถขององค์กรที่จะดำรงอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง โดยมีวิธีการตรวจสอบรูปแบบพหุเกณฑ์ของประสิทธิผลองค์กร ซึ่งพบว่า ประสิทธิภาพส่วนใหญ่ใช้ความสามารถในการปรับตัว/การยืดหยุ่น (adaptability /flexibility) ความสามารถในการผลิต (productivity) และความพึงพอใจ (satisfaction) และสรุปความถี่ของเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินประสิทธิผลได้ จะเห็นได้ว่า สเตียร์ มีการประเมินประสิทธิผลองค์กรโดยเน้นการประเมินองค์ประกอบรวม และนำมโนทัศน์ของรูปแบบการประเมินผลแบบดั้งเดิม คือ การบรรลุเป้าหมายองค์กร และรูปแบบระบบทรัพยากร ซึ่งเน้นการประเมินปัจจัยการผลิตมาบูรณาการเข้าด้วยกัน การประเมินตามแนวนี้ มีลักษณะครอบคลุมมิติต่างๆ คือเป็นพหุเกณฑ์ มีทั้งมิติด้านเวลา และกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง ดังแสดงในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ความถี่ของเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลองค์กร

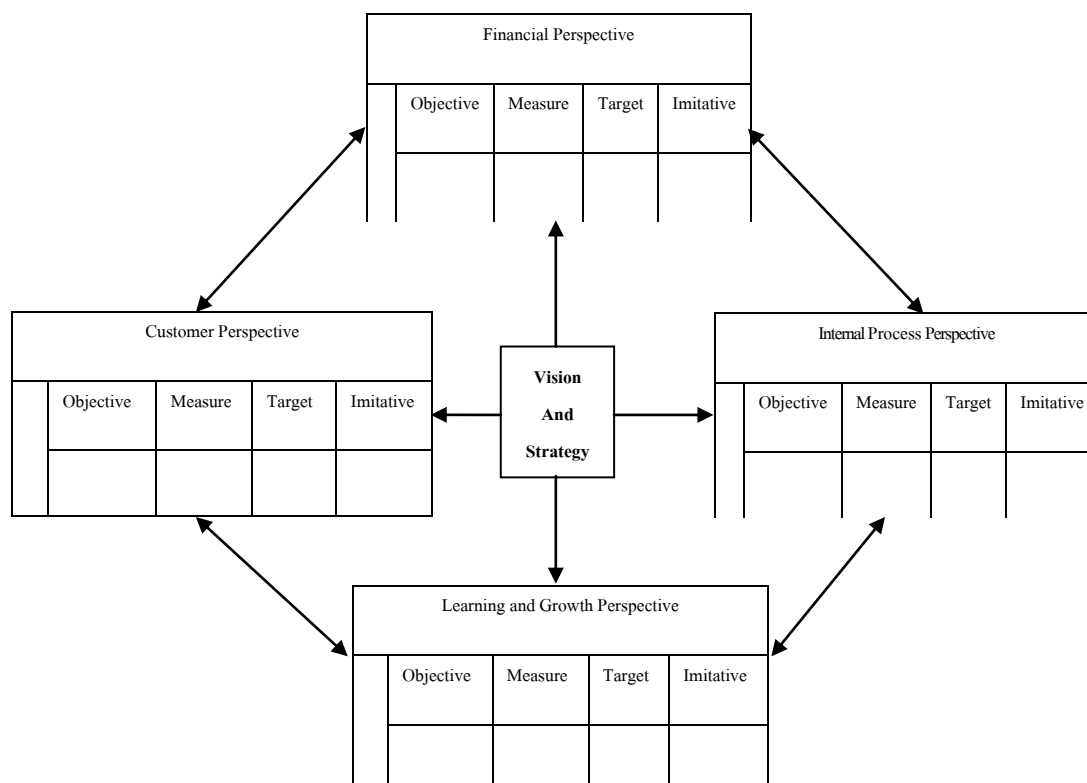
เกณฑ์การประเมิน	จำนวนครั้งที่ถูกนำมาใช้
ความสามารถในการปรับตัว-ความยืดหยุ่น	10
ความสามารถในการผลิต	6
ความพึงพอใจ	5
ความสามารถในการสร้างผลประโยชน์/ผลกำไร	3
การได้มาซึ่งทรัพยากร	3
การปราศจากความเครียด	2
การควบคุมเหนือสภาพแวดล้อม	2
การพัฒนา	2
ประสิทธิภาพ	2
การรักษาไว้ซึ่งพนักงาน	2
การเจริญเติบโต	2
การผสมผสาน	2
การติดต่อสื่อสารแบบเปิด	2
การอยู่รอด	2
เกณฑ์อื่น ๆ	1

ที่มา : R.M.Steers. (1977). Organizational Effectiveness : A behavioral View. Santa Monica , California : Goodyear Publishing, 46.

กล่าวคือ การประเมินตามมิติพหุเกณฑ์ (multiple criteria) มีความครอบคลุม และเหมาะสมกับการประเมินประสิทธิผลองค์กร เพราะการประเมินประสิทธิผลองค์กร ต้องพิจารณาให้ครอบคลุมทุกมิติ จึงจำเป็นต้องใช้เกณฑ์การประเมินหลายมิติ และเนื่องจากองค์กรเป็นระบบเปิด ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลจึงต้องพิจารณาจากองค์ประกอบขององค์กร คือ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต การใช้ตัวบ่งชี้ประสิทธิผล ที่ครอบคลุม และเหมาะสมในการประเมินระบบเปิด จึงต้องมีรูปแบบที่ชัดเจน ตามทฤษฎีระบบสังคมของพาร์สันส์ (Parsons, 1977, p.133-140) มาบูรณาการเชื่อมโยง เพราะองค์กรเป็นระบบสังคมระบบหนึ่ง จึงจำเป็นต้องมีการปรับตัวเพื่อให้สามารถอยู่รอดได้ในสังคมที่เปลี่ยนแปลง ขณะเดียวกันองค์กรต้องปฏิบัติหน้าที่พื้นฐานของระบบสังคมเพื่อให้ระบบสังคมนั้นๆ อยู่รอด หน้าที่พื้นฐานดังกล่าวมี 4 ประการ คือ 1) การปรับตัว (adaptation) องค์กรมีหน้าที่ต้องปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมหรือสภาพการณ์ภายนอกองค์กร ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง องค์กรจะอยู่รอดได้ หากสามารถปรับตัวอยู่ร่วมกับสภาพแวดล้อมได้อย่างสมดุล 2) การบรรลุเป้าหมาย (goal attainment) องค์กรทุกองค์กร

มีเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งองค์การจะอยู่รอดได้ จำเป็นต้องปฏิบัติหน้าที่ในการเปลี่ยนแปลงจรรยาบรรณ เพื่อให้เกิดผลผลิตบรรลุตามเป้าหมายขององค์การนั้นๆ 3) การบูรณาการ (integration) องค์การเป็นระบบสังคมที่ประกอบด้วยระบบย่อยต่างๆ ภายในองค์การ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องบูรณาการด้วยกระบวนการภายใน โดยใช้กลไก และวิธีการต่างๆ ให้ระบบย่อยมีความสัมพันธ์เป็นหน่วยเดียวกัน เพื่อให้้องค์การเกิดความมั่นคงและอยู่รอด 4) การรักษาแบบแผนวัฒนธรรม (latency) องค์การประกอบด้วย องค์ประกอบด้านบุคคล ซึ่งมีความหลากหลายด้านเป้าหมาย และคุณค่าที่ยึดถือ ดังนั้นเพื่อให้สมาชิกองค์การเป็นพลังร่วมและเป็นพลังขับเคลื่อนให้้องค์การอยู่รอด ้องค์การจำเป็นต้องปฏิบัติหน้าที่รักษาความมั่นคงของคุณค่า ได้แก่ รูปแบบวัฒนธรรมองค์การ และระบบจูงใจ เพื่อให้เป้าหมาย และคุณค่าส่วนบุคคลมีความสอดคล้องกับเป้าหมาย และคุณค่าของ้องค์การ ในส่วนของมิติเวลา เกณฑ์ประเมินประสิทธิผลของ้องค์การจะมีความเกี่ยวข้องกับเวลา กล่าวคือ จะเปลี่ยนไปตามลักษณะของวงจรชีวิตของ้องค์การ เช่น ในระยะประกอบการเริ่มแรกต้องเน้นที่เกณฑ์ความยืดหยุ่น และการได้มาซึ่งทรัพยากร เมื่อ้องค์การมีวุฒิภาวะแล้วจะใช้เกณฑ์การติดต่อสื่อสาร เกณฑ์ความสามารถในการผลิตและประสิทธิภาพ และเมื่อ้องค์การอยู่ในระยะเสื่อมถอยต้องใช้เกณฑ์การปรับตัว นวัตกรรม และการได้มาซึ่งทรัพยากรในส่วนของกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง เกณฑ์ประเมินประสิทธิผลของ้องค์การมีความจำเป็นต้องคำนึงถึงค่านิยม และความคิดของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลทั้งภายในและภายนอก ซึ่งเป็นผู้มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของ้องค์การ เกณฑ์ประเมินประสิทธิผลของ้องค์การมีความจำเป็นต้องสอดคล้องกับความพึงพอใจของกลุ่มที่เกี่ยวข้อง ในเวลาต่อมา โรบบินส์ (Robbins, 1990, p.77) ได้กำหนดแนวทางในการประเมินประสิทธิผลของ้องค์การ ออกเป็น 4 แนวทาง คือ 1) การบรรลุเป้าหมาย (The Goal-Attainment Approach) 2) แนวทางเชิงระบบ (The Systems Approach) 3) กลยุทธ์กลุ่มและผู้เกี่ยวข้อง (The Strategic-Constituencies Approach) และ 4) การแข่งขัน-คุณค่า (The Competing-Values Approach) หลังจากนั้นมา แคปแลนและนอร์ตัน (Kaplan & Norton, 1996, p.9) ได้เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลของ้องค์การให้เกิดความสมดุล จึงได้กำหนดมุมมองของการประเมิน้องค์การแบบสมดุลไว้ 4 มุมมอง คือ 1) มุมมองด้านการเงิน (financial perspective) วัตถุประสงค์ของมุมมองด้านการเงินนี้ เป็นตัวแทนของเป้าหมายระยะยาวของ้องค์การ เพื่อที่จะให้ผู้ถือหุ้นรับผลตอบแทนสูงสุดจากการลงทุน ประกอบด้วยวัตถุประสงค์ที่สำคัญสองด้าน คือ ด้านการเพิ่มผลผลิตของรายได้ (revenue growth) และด้านการลดต้นทุน (cost reduction) หรือความสามารถในการผลิตที่เพิ่มสูงขึ้น (productivity improvement) ซึ่งเป็นการใช้สินทรัพย์ให้เป็นประโยชน์มากขึ้น (asset utilization) ตลอดจนการลดความเสี่ยงต่างๆ โดยวัตถุประสงค์ดังกล่าวจะต้องมีความเชื่อมโยงกับมุมมองด้านอื่นๆ ด้วย 2) มุมมองด้านลูกค้า (customer perspective)

ในการกำหนดมุมมองด้านลูกค้า ผู้บริหารจะต้องมีความชัดเจนเกี่ยวกับกลุ่มลูกค้าที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย และเหตุการณ์ทำธุรกิจ เพื่อสนองความต้องการของลูกค้า โดยมีวัตถุประสงค์หลักที่สำคัญ คือ ส่วนแบ่งการตลาด การรักษาลูกค้าเดิม การหาลูกค้าใหม่ ความพึงพอใจของลูกค้า และกำไรต่อลูกค้า ตัวชี้วัดเหล่านี้จะใช้เป้าหมายในการดำเนินการของฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ฝ่ายการตลาด กลุ่มปฏิบัติการ ขนส่ง และฝ่ายพัฒนาสินค้าและการบริการ เพื่อให้สามารถขายสินค้าและบริการ เป็นไปตามความต้องการของลูกค้า ลูกค้าพึงพอใจ ภายใต้ประสิทธิภาพทางด้านต้นทุน ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว 3) มุมมองด้านกระบวนการภายใน (internal process perspective) มุมมองด้านนี้เน้นที่การวิเคราะห์กระบวนการภายในองค์กร โดยผู้บริหารจะต้องศึกษาถึงกระบวนการดำเนินงาน และความสามารถในการแข่งขันในปัจจุบัน และกำหนดเป็นสมรรถนะหลักขององค์กร (core competencies) เพื่อให้เกิดการตัดสินใจเลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสม และสร้างกระบวนการใหม่ที่เสริมสร้างความแข็งแกร่งในการปฏิบัติงาน และเพิ่มโอกาสในการแข่งขันใหม่ๆ ให้กับองค์กรตามแนวทางกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ โดยคำนึงถึงปัจจัยภายนอกที่มีส่วนในการสร้างคุณค่าเพิ่มแก่ลูกค้ามากำหนดกระบวนการภายใน และ 4) มุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา (learning and growth perspective) เป็นมุมมองที่สำคัญต่อการอยู่รอด และการเจริญก้าวหน้าขององค์กร เนื่องจากการจะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ทั้งทางด้านการเงิน ลูกค้า และกระบวนการภายใน ขึ้นอยู่กับความสามารถขององค์กรในการเรียนรู้ และการพัฒนา คือ ความสามารถของพนักงาน (employee capabilities) ความสามารถในการจัดการระบบข้อมูลข่าวสาร (information system) และการจูงใจ การให้อำนาจ และการจัดองค์กร (motivation, empowerment and alignment) องค์กรจะต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายขององค์กรในระยะยาวต่อไปตามภาพที่ 2 ซึ่งจะเห็นได้ว่า แคลปแลนและนอร์ตัน ยังเพิ่มเติมว่าผลลัพธ์ที่เกิดจากการดำเนินงานนั้น นอกจากจะพิจารณาจากความพึงพอใจของลูกค้า ความเจริญเติบโตขององค์กร ดังที่นักวิชาการทั้งหลายได้ให้ความสำคัญไว้แล้ว ยังควรต้องคำนึงถึงการสร้างผลกำไรให้กับองค์กรด้วย



ภาพที่ 2 การประเมินประสิทธิผลองค์กรแบบสมดุล (Balanced Scorecard)

(R.S Kaplan & D.P Norton. (1996). Balanced Scorecard. Boston. Massachusetts Harvard Business Press, 9)

อีกเก้าปีต่อมาโทมัส และคริสโตเฟอร์ (Thomas & Christopher, 2005) ได้กล่าวถึงเรื่องสำคัญอีกประการหนึ่งที่ยังไม่ได้กล่าวถึงเลยคือ สมรรถนะของบุคลากรและทีมงาน หลังจากนั้นกิบสัน, อีแวนซิวิช และดอนเนลลี (Gibson, Ivancevich & Donnelly, 2006, p.36-38) ได้ให้ความหมายของ ประสิทธิภาพ (efficiency) ว่าเป็นการเน้นที่การประเมินในระยะสั้นของระบบปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต ที่มุ่งเน้นให้เกิดประโยชน์ คุ่มค่าคุ่มทุน ประหยัดเวลา และเกิดประโยชน์สูงสุด แนวทางในการประเมินประสิทธิผลองค์กรนี้ และได้กำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลองค์กรไว้ 4 ประเด็น คือ 1) ผลผลิต (production) ผลผลิต เป็นความสามารถขององค์กรในการผลิต ตามความต้องการที่มีทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ 2) ประสิทธิภาพ (efficiency) เป็นการเน้นที่การประเมินในระยะสั้นของระบบปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต ที่มุ่งเน้นให้เกิดประโยชน์ คุ่มค่าคุ่มทุน ประหยัดเวลา เกิดประโยชน์สูงสุด และบุคลากร ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความพึงพอใจ 3) การปรับตัว (adaptive) เป็นความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง

ทั้งภายในและภายนอกองค์กร องค์กรที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีการปรับตัว ทั้งในด้านความสามารถในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมภายนอก สภาพแวดล้อมภายในที่มากกระทบต่อองค์กร และการปรับตัวเกี่ยวกับกระบวนการบริหาร ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์กร การนำ และการควบคุม ทั้งในระดับนโยบาย และระดับปฏิบัติเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง 4) การพัฒนา (development) องค์กรที่ประสบความสำเร็จ และมีประสิทธิผลจะต้องมีการพัฒนาสิ่งใหม่ๆ ขึ้นมา ให้มีความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อความอยู่รอดขององค์กร เนื่องจากองค์กรจะต้องมีคู่แข่งขึ้น มีการนำเอาเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ องค์กรจึงไม่สามารถที่จะหยุดนิ่งได้ จะต้องพัฒนาตนเองให้ทันกับเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป และมีการพัฒนาทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กร ให้เกิดความคุ้มค่า อันจะส่งผลต่อองค์กรในระยะยาว ต่อมาฮอยและมิสเกิล (Hoy & Miskel, 2008, p.293-295) มุ่งเน้นผลผลิตในเรื่องของผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา และความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนนวนลักษ์ณ์ บุญบง (2552, น.ง) ศึกษาวิจัยเรื่องการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล องค์กรของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม พบว่า ประสิทธิภาพของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ในภาพรวมประสิทธิผลขององค์กร ทั้ง 3 แห่งในด้านผลผลิตสามารถผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพเป็นไปตามเป้าหมาย การผลิตผลงานวิจัย ควรมีการพัฒนาในการประดิษฐ์ ผลงานวิจัยที่เพิ่มมากขึ้นด้านประสิทธิภาพ สามารถบริหารจัดการได้ดี ภายใต้ทรัพยากรจำกัดและ คุ้มค่า และสามารถปรับตัวกับสภาพแวดล้อม และการเปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดี มีการพัฒนา บุคลากรและองค์กรอย่างต่อเนื่อง ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรประกอบด้วยปัจจัย ระดับบุคคล ได้แก่ ความรู้ความสามารถของอาจารย์ คุณภาพผู้เรียน ทักษะ ทักษะ และ ความเครียด ปัจจัยระดับกลุ่ม ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โครงสร้างกลุ่มสถานภาพ บรรทัดฐาน การติดต่อสื่อสาร และความสามัคคี ในระดับองค์กร ได้แก่ สภาพแวดล้อมภายนอก สภาพแวดล้อม ภายใน โครงสร้างองค์กร ภาระงาน การเลือกกลยุทธ์ กระบวนการบริหาร และวัฒนธรรมองค์กร

หลังจากนั้นต่อมา สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน) (2553, น.9) ได้กำหนดประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวกับประสิทธิผลของการดำเนินการ โรงเรียนไว้หลายประการ ซึ่งสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน) นั้น เรียกโดยย่อว่า สมศ. ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 หมวด 6 ว่าด้วยมาตรฐานและการประกันคุณภาพ การศึกษา มีฐานะเป็นองค์กรมหาชนทำหน้าที่พัฒนาเกณฑ์ วิธีการประเมินคุณภาพภายนอก และทำการประเมินผลการจัดการศึกษาเพื่อให้มีการตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษา โดยคำนึงถึงความมุ่งหมาย หลักการ และแนวการจัดการศึกษาในแต่ละระดับ สมศ. ได้ดำเนินการ

ประเมินคุณภาพภายนอกรอบแรก (พ.ศ.2544-2548) ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมทั้งประเมินผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นเพื่อการรับรองมาตรฐานการศึกษา และการประเมินคุณภาพภายนอก รอบ 3 (พ.ศ.2554-2558) เป็นการประเมินเพื่อยกระดับมาตรฐานคุณภาพการศึกษา โดยพิจารณาจากผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบมากกว่ากระบวนการ โดยคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละสถานศึกษา ซึ่งการประเมินคุณภาพภายนอก และการประเมินซ้ำสำหรับสถานศึกษาในรอบ 3 นี้ จะต้องดำเนินการให้เสร็จสิ้นภายในเดือนกันยายนพ.ศ. 2558 เท่านั้น ในส่วนของระบบการประกันคุณภาพจากภายนอก ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2545 กำหนดให้สำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) หรือสมศ. ทำหน้าที่พัฒนาระบบ เกณฑ์ วิธีการประเมินคุณภาพภายนอก และประเมินผล การจัดการศึกษาเพื่อให้มีการตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษา โดยคำนึงถึงความมุ่งหมาย หลักการ และแนวทางการจัดการศึกษาทุกระดับ และที่ผ่านมาเกือบทศวรรษที่สมศ.ได้ดำเนินการสร้างระบบการประเมินคุณภาพ และรับรองคุณภาพภายนอกจากภายนอกผ่านไปแล้ว 2 รอบ ตั้งแต่รอบแรก (พ.ศ.2544-2548) เพื่อประเมินตามสภาพที่เป็นจริง รอบสอง (พ.ศ.2549-2558) เพื่อประเมินตัดสินผลผ่าน -ไม่ผ่าน และปัจจุบันกำลังดำเนินการในรอบ 3 (พ.ศ.2554-2558) เป็นการประเมินเพื่อดูผลการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป การประเมินคุณภาพภายนอกรอบ 3 ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประเมินมาตรฐานตามกฎกระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วยเกณฑ์การประเมิน 3 กลุ่มตัวบ่งชี้ คือ กลุ่มตัวบ่งชี้พื้นฐาน (8 ตัวบ่งชี้) กลุ่มตัวบ่งชี้อัตลักษณ์ (2 ตัวบ่งชี้) และกลุ่มตัวบ่งชี้มาตรการส่งเสริม (2 ตัวบ่งชี้) มีจำนวนรวมทั้งหมด 12 ตัวบ่งชี้ โดยกลุ่มตัวบ่งชี้พื้นฐานหมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ประเมินภายใต้ภารกิจของสถานศึกษา โดยกำหนดตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินบนพื้นฐานที่ทุกสถานศึกษาต้องมี และสามารถปฏิบัติได้ ซึ่งจะสามารถชี้ผลลัพธ์ และผลกระทบได้ดี และมีความเชื่อมโยงกับการประกันคุณภาพภายใน เป็นการพัฒนามาจากการประเมินคุณภาพภายนอกรอบแรกและรอบสอง ตัวบ่งชี้อัตลักษณ์ หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ประเมินผลผลิตตามปรัชญา ปณิธาน พันธกิจ และวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสถานศึกษา รวมทั้งความสำเร็จตามจุดเน้น และจุดเด่นที่ส่งผลกระทบต่อเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละสถานศึกษา โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด และตัวบ่งชี้มาตรการส่งเสริม หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษา โดยสถานศึกษาเป็นผู้กำหนดแนวทางพัฒนา เพื่อร่วมกันชี้แนะ ป้องกัน และแก้ไขปัญหาสังคมตามนโยบายของรัฐ ซึ่งสามารถปรับเปลี่ยนตามกาลเวลา และปัญหาสังคมที่เปลี่ยนไป โดยมีเป้าหมายที่แสดงถึง ความเป็นผู้ช่วยเหลือสังคม และแก้ปัญหาสังคมของสถานศึกษา เช่น การปฏิรูปการศึกษา การส่งเสริม สืบสานโครงการตามพระราชดำริ และหลักปรัชญาเศรษฐกิจ

พอเพียง การส่งเสริมประชาธิปไตยในสถานศึกษาการป้องกันสิ่งเสพติด การพร้อมรับการเป็นสมาชิกสังคมอาเซียน การอนุรักษ์พลังงาน การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การป้องกันอุบัติเหตุ การแก้ปัญหาความขัดแย้ง การสร้างสังคมสันติสุข และความปรองดอง ฯลฯ โดยสถานศึกษาเป็นผู้กำหนด และหน่วยงานต้นสังกัดให้การรับรองการกำหนด ดังแสดงในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 เกณฑ์การประเมินมาตรฐานการศึกษาของสำนักงานรับรองมาตรฐาน และการประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)

ตัวบ่งชี้		มาตรฐานการศึกษาตามกฎกระทรวงฯ
กลุ่มตัวบ่งชี้พื้นฐาน	1. ผู้เรียนมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี 2. ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ 3. ผู้เรียนมีความใฝ่รู้ และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 4. ผู้เรียนคิดเป็น ทำเป็น 5. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน	มาตรฐานที่ 1 ผลการจัดการศึกษา
	6. ประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอนที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ	มาตรฐานที่ 3 การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
	7. ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการและการพัฒนาสถานศึกษา	มาตรฐานที่ 2 การบริหารจัดการศึกษา
	8. พัฒนาการของการประกันคุณภาพภายใน โดย สถานศึกษาและต้นสังกัด	มาตรฐานที่ 4 การประกันคุณภาพภายใน
กลุ่มตัวบ่งชี้อัตลักษณ์	9. ผลการพัฒนาให้บรรลุตามปรัชญา ปณิธาน พันธกิจและเป้าหมายของการจัดตั้งสถานศึกษา	มาตรฐานที่ 1 ผลการจัดการศึกษา
	10. ผลการพัฒนาตามจุดเน้นและจุดเด่นที่ส่งผลสะท้อน เป็นเอกลักษณ์ของสถานศึกษา	มาตรฐานที่ 1 ผลการจัดการศึกษา
กลุ่มตัวบ่งชี้มาตรการส่งเสริม	11. ผลการดำเนินงาน โครงการพิเศษเพื่อส่งเสริมบทบาทของสถานศึกษา	มาตรฐานที่ 2 ผลการจัดการศึกษา
	12. ผลการส่งเสริมพัฒนาสถานศึกษาเพื่อยกระดับมาตรฐาน รักษา มาตรฐาน และพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ ที่สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษา	มาตรฐานที่ 2 การบริหารจัดการศึกษา

ที่มา : คู่มือการประเมินคุณภาพภายนอกรอบ 3 ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ฉบับสถานศึกษา (แก้ไขเพิ่มเติม พฤศจิกายน, 2554, 17) ปี พ.ศ.2554-2558

จากข้อมูลดังกล่าว สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) มีแนวคิดและหลักการในการประเมินคุณภาพภายนอกตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ โดยมุ่งเน้นคุณภาพของผู้เรียนเป็นหลัก เพื่อให้ความมั่นใจว่า ผู้เรียนจะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพใกล้เคียงกันไม่ว่าจะอยู่ที่ท้องถิ่นใดก็ตาม ระบบการประกันคุณภาพเป็นเครื่องมือในการส่งเสริมและสนับสนุน ให้มีการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ซึ่งสถานศึกษาที่ได้รับการประเมินจะเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในทุกๆ ด้าน ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพของสถานศึกษาและความพึงพอใจของกลุ่มลูกค้า คือ ผู้ปกครอง และชุมชน

จากที่กล่าวมาทั้งหมด เมื่อได้นำแนวความคิดของนักวิชาการและผลการวิจัย รวมทั้งข้อเสนอต่างๆ เกี่ยวกับประสิทธิผลองค์กรของ แคทและคานส์ (Katz & Kahn, 1966, อ้างถึงใน ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์, 2529, น.5), มาโฮนีและวิทเชล (Mahoney & Weitzel, 1969), มอท (Mott, 1972, p.188), ดันแคน (Duncan, 1973), สเตียร์ (Steers, 1977, p.8), พาร์สันส์ (Parsons, 1977, p.133-140), โรบบินส์ (Robbins, 1990, p.77), แคปแลนและนอร์ตัน (Kaplan & Norton, 1996, p.9), โทมัสและคริสโตเฟอร์ (Thomas & Christopher, 2005), กีบสันอิแวนเซอร์วิช ดอนเนลลี และโคโนปาสเก้ (Gibson, Ivancevich, Donnelly & Konopaske, 2006, p.36-38), ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 2008, p.293-295) นวลลักษณ์ บุญบง (2552, น.ง) และเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา พ.ศ.2554-2558 (สมศ., 2553, น.9) พบว่า ประสิทธิภาพองค์กร ประกอบด้วย 18 ประการ คือ 1) ความสามารถในการผลิต 2) ความยืดหยุ่น 3) การไม่มีแรงกดดัน 4) ความสามารถในการปรับตัว 5) การบรรลุเป้าหมาย 6) การผสมผสานการบูรณาการ 7) ความเจริญเติบโตและการพัฒนา 8) การเก็บรักษา 9) การอยู่รอด 10) การสร้างผลกำไร 11) ประสิทธิภาพ 12) ความพึงพอใจ 13) การวางแผน 14) ความเชื่อถือได้ 15) ความคิดริเริ่ม 16) ความร่วมมือ ความสามัคคี 17) การรักษาแบบแผน และ 18) สมรรถนะของบุคคลและกลุ่ม อย่างไรก็ตามหากนำประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลองค์กร 18 ประการ มาพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง โดยนำข้อเสนอของ แคปแลนและนอร์ตัน (Kaplan & Norton, 1996, p.9) ที่เน้นการประเมินแบบสมดุล (Balance Scorecard : BSC) โดยมีตัวชี้วัดที่สำคัญ (Key Performance Indicator) ที่สะท้อนถึงวิสัยทัศน์ ปณิธาน และเป้าหมายของการบริหารในแต่ละด้านมาเป็นพื้นฐาน พบว่า ประสิทธิภาพองค์กรของโรงเรียนเอกชนประกอบด้วยความสำเร็จ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความสำเร็จด้านผู้รับบริการ ได้แก่ คุณภาพของนักเรียน การมีนักเรียนเพิ่มขึ้น การชำระรักษานักเรียน และความพึงพอใจของผู้ปกครอง 2) ความสำเร็จด้านการเงิน ได้แก่ ความสามารถในการบริหารจัดการงบประมาณ และการจัดการทรัพยากร 3) ความสำเร็จด้านการเรียนรู้และการพัฒนา ได้แก่ ความสามารถของบุคลากร

ระบบสารสนเทศที่ดี ขวัญและกำลังใจของบุคลากร และสิ่งที่ซ่อนเร้นอยู่ภายใน และ 4)
ความสำเร็จด้านกระบวนการภายใน ได้แก่ ความสามารถในการผสมผสานบูรณาการ และ
ความสามารถในการปรับตัว

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนเอกชน จึงหมายถึง ความสำเร็จ
ในการดำเนินงานจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน ตามภารกิจในแผนกลยุทธ์ บรรลุตามเป้าหมาย
และวัตถุประสงค์ ประกอบด้วย ความสำเร็จ 4 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จด้านผู้รับบริการ ความสำเร็จ
ด้านการเงิน ความสำเร็จด้านการเรียนรู้และการพัฒนา และความสำเร็จด้านกระบวนการภายใน
ดังตารางวิเคราะห์ที่ 8

ตารางที่ 8 การวิเคราะห์ประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนเอกชน

นักวิชาการ เกณฑ์การประเมิน ประสิทธิผลองค์การ	Katz & Kahn (1966)	Mahoney & Weitzel (1969)	Mott (1972)	Duncan (1973)	Steers (1977)	Parsons (1977)	Robbins (1990)	Hoy & Miskel (1991)	Kapelan & Norton (1996)	Thomas & Christopher (2005)	Gibson, et al. (2006)	นวลลักษณ์ บุญมั่ง (2552)	สมจิตร พึ่งภรรยาพร (2552)	บุญธิศา บุญติตร (2552)	เจริญศรี พันปี (2553)	สน.ศ. (2553)	ครูของผู้นัก
1.ความสำเร็จด้านผู้รับบริการ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
1.1 คุณภาพของผลผลิต/ของนักเรียน ตามเป้าหมาย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
1.2 การมีลูกค่านักเรียน เพิ่มขึ้น		✓							✓			✓	✓	✓	✓		✓
1.3 การธำรงรักษาลูกค่านักเรียน									✓			✓	✓	✓	✓		✓
1.4 ความพึงพอใจของลูกค่านักเรียน/ผู้ปกครอง ที่มีต่อองค์การ	✓								✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓
2.ความสำเร็จด้านการเงิน	✓	✓							✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓
2.1 การเติบโต และผลกำไรขององค์การ	✓	✓							✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓
2.2 การจัดการทรัพยากร		✓			✓				✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
3.ความสำเร็จด้านการเรียนรู้และการพัฒนา			✓						✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓
3.1 ความสามารถของบุคลากร			✓						✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓
3.2 ระบบสารสนเทศที่ดี									✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓
3.3 ขวัญและกำลังใจของบุคลากร				✓	✓				✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓
3.4 สิ่งที่ซ่อนเร้นอยู่ภายใน (ผูกพัน ร่วมมือ สามัคคี)				✓		✓		✓	✓	✓	✓					✓	✓
4. ความสำเร็จด้านกระบวนการภายใน	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓
4.1 ความสามารถในการปรับตัว (ความก้าวหน้า นวัตกรรม)	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓
4.2 ความสามารถในการผสมผสานและบูรณาการ				✓	✓	✓		✓					✓	✓			✓
4.3 ความยืดหยุ่น			✓		✓	✓							✓	✓			

ความสำเร็จด้านผู้รับบริการ

ความสำเร็จด้านผู้รับบริการ หมายถึง ความสามารถของโรงเรียนเอกชนในการบริหารจัดการ ได้แก่ คุณภาพของนักเรียน การมีนักเรียนเพิ่มขึ้น การชำระรักษานักเรียน และความพึงพอใจของผู้ปกครอง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. คุณภาพของนักเรียน คือ การที่ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม และบริการที่ดีจาก โรงเรียน ผู้เรียนรู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติในการเรียน ได้รับความรู้ความเข้าใจตามสาระและมาตรฐานการเรียนรู้ มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และคิดสร้างสรรค์ ได้รับการอบรมให้มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สอดคล้องกับเกณฑ์ในการประเมินองค์การ ของลูเนนเบิร์กและออนสไตน์ (Lunenburg & Ornstein, 2004, p.38) ที่ว่า ผลสัมฤทธิ์ (achievement) หมายถึง ความสำเร็จ ที่เกิดจากการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ที่ต้องอาศัยความพยายามทางร่างกาย ทางสมอง ซึ่งถือได้ว่าเป็นความสามารถเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล ต่อมาวิช กรุดมณี (2550, น.160) ได้ศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพผลองค์การของโรงเรียนที่บริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ความสามารถในการผลิต ปรากฏผลตรงกัน คือ ผู้ปกครองและชุมชนมีความพึงพอใจต่อระเบียบวินัย คุณธรรมและความประพฤติของนักเรียน รวมถึงนักเรียนรู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติในการเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชนได้ให้การช่วยเหลือสนับสนุน โรงเรียน ผ่านการระดมทรัพยากร ทำให้โรงเรียนมีทรัพยากรใช้อย่างพอเพียง จำนวนนักเรียนที่ผ่านการประเมินช่วงชั้น และการศึกษาต่อค่อนข้างสูง ครูและผู้บริหารมีการปรับปรุงการบริหารและการสอนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ต่อมาอีก 2 ปี วันเพ็ญบุรีสูงเนิน (2552, น.255) กล่าวเสริมอีกว่า ด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียน มีความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน นักเรียนเป็นผลผลิตที่เกิดจากกระบวนการบริหารการจัดการ การส่งเสริมกิจกรรม ด้านพฤติกรรมกรเรียนของนักเรียนต้องสอดคล้องตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ซึ่งได้กำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพ มาตรฐานการศึกษาในการจัดการศึกษารอบคลุมทุกปัจจัยที่เกี่ยวข้อง และจากผู้ที่ร่วมรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายทั้งภาครัฐและเอกชน การพัฒนาคุณภาพโรงเรียนต้องเน้นความรู้ความสามารถของผู้เรียนตามความสนใจ ต้องการ และถนัด ทักษะปฏิบัติควบคู่กับภาคทฤษฎี และสร้างคุณลักษณะที่ดีทางสังคม เน้นกิจกรรมพิเศษ พัฒนาบุคลิกภาพ คุณธรรม จริยธรรมผู้เรียนเลือกเรียนตามความสนใจ ทำให้ผู้ปกครอง มีความมั่นใจในคุณภาพมาตรฐาน และความปลอดภัยของชีวิตนักเรียน มุ่งเน้นให้นักเรียนมีความรู้ ความสามารถในด้านความรู้ และทักษะชีวิต เป็นคนดี

เก่งและมีคุณธรรม ซึ่งเชื่อมโยงกับคุณภาพของผู้เรียนตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มุ่งหวังให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่ดีที่พึงประสงค์ คือ คนดี คนเก่ง และมีความสุข

ดังนั้นในงานวิจัยครั้งนี้คุณภาพของนักเรียนจึงหมายถึง คุณลักษณะของนักเรียนที่มีลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 คือ คนดี คนเก่ง และมีความสุข ซึ่งลักษณะคนดี คือ การที่นักเรียนมีจิตใจดีงาม มีคุณธรรมจริยธรรม ลักษณะคนเก่ง คือ นักเรียนได้รับความรู้ และตามความสามารถพิเศษของตนเองตามศักยภาพ มีสมรรถภาพสูงทันสมัย มีความรอบรู้ทันเทคโนโลยี และลักษณะคนมีความสุข คือ นักเรียน มีร่างกายแข็งแรง สมบูรณ์ ร่าเริงแจ่มใส มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และดำรงชีวิตได้อย่างพอเพียง

2. การมีนักเรียนเพิ่มขึ้น คือ การที่โรงเรียนมีความสามารถในการประชาสัมพันธ์ โดยนำผลงานด้านคุณภาพของนักเรียน ประกอบด้วย ความสำเร็จทางวิชาการ กิจกรรมต่างๆ ทั้งกิจกรรมภายในโรงเรียน และกิจกรรมที่เข้าร่วมกับชุมชน และนวัตกรรมด้วยวิธีหลากหลาย เช่น ป้ายโฆษณา แผ่นพับ โบปปลิว วิทยุโทรทัศน์และอินเทอร์เน็ต โดย มีการจัดทำแผนเพื่อการประชาสัมพันธ์ทางด้านสื่อสิ่งพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ต่างๆ พร้อมทั้งตรวจสอบข้อมูล เพื่อดำเนินการด้านประชาสัมพันธ์ สร้างภาพลักษณ์ ความน่าเชื่อถือของสถานศึกษา สถานศึกษา จะได้รับโอกาสที่จะมีนักเรียนเพิ่มขึ้น ซึ่งการศึกษาของ เพ็ญศิริ สมเด็จพระ (2552, น.93) เกี่ยวกับ กลยุทธ์การดำเนินงานประชาสัมพันธ์ของโรงเรียนเอกชนในอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี มีผลสอดคล้องกัน คือ กลยุทธ์การดำเนินงานประชาสัมพันธ์ของโรงเรียนเอกชน โดยโรงเรียน กำหนดให้มีรูปแบบแนวทาง หรือกลวิธีในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่หลากหลาย ยึดเป้าหมาย เป็นนักเรียน ครู ผู้ปกครอง รวมถึงชุมชนที่อยู่บริเวณรอบๆ โรงเรียน และที่ใกล้เคียง เพื่อให้เกิดความมั่นใจ มีความพึงพอใจ มีความศรัทธาต่อโรงเรียน และมีเจตคติที่ดีต่อโรงเรียน จัดกิจกรรมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ผู้ปกครอง นักเรียน ชุมชนได้รับทราบสิ่งต่างๆ ที่โรงเรียน จัดและกระทำขึ้น เพื่อให้เกิดความมั่นใจประทับใจศรัทธาต่อโรงเรียนและบุคลากร ชุมชนต้องการให้ชุมชน ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมและดำเนินงานในด้านต่างๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดร่วมกันได้อย่างเหมาะสม ซึ่งการที่โรงเรียนมีจำนวนนักเรียนเพิ่มขึ้น จะส่งผลถึงงบประมาณตลอดจนทรัพยากรที่ใช้ในการพัฒนาโรงเรียนต่อไป

ดังนั้นงานวิจัยครั้งนี้ การมีนักเรียนเพิ่มขึ้นจึงหมายถึง ความสามารถของโรงเรียน ในการประชาสัมพันธ์ ผลงาน กิจกรรมและนวัตกรรม ด้วยวิธีหลากหลาย เช่น ป้ายโฆษณา แผ่นพับ โบปปลิว วิทยุโทรทัศน์ และอินเทอร์เน็ต เพื่อมีนักเรียนมาเข้าเรียนเพิ่มขึ้น

3. การธำรงรักษานักเรียน คือ การรักษาลูกค้าเก่า (Customer Retention) โดยแคปแลน และนอร์ตัน (Kaplan & Norton, 1996, p.67) กล่าวว่า หลังจากการหาผู้รับบริการจนมีผู้รับบริการ

เพิ่มขึ้นแล้ว ก็ต้องมีการบริหารงานให้เกิดคุณภาพตามเป้าหมายขององค์กร โดยให้ผู้รับบริการ มีความพึงพอใจ และมีความใกล้ชิดกับผู้รับบริการ เพราะการที่องค์กรมีความใกล้ชิดกับผู้รับบริการจะสามารถปรับตัวและเปลี่ยนแปลง เพื่อตอบสนองความต้องการ และความคาดหวังของผู้รับบริการ สามารถช่วยเหลือดูแล แก้ปัญหา ผู้รับบริการ ได้อย่างต่อเนื่อง ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งระบบการช่วยเหลือมี นคร ดังคพิภพ (2549, น.216) พบว่า การกระจายความรับผิดชอบภารกิจในขอบข่ายของงานแนะแนว เป็นศูนย์สงเคราะห์ช่วยเหลือ ทำให้ระบบการช่วยเหลือนักเรียนในด้านต่างๆ ทั้งการสนับสนุนทุนการศึกษา การระดมทุนและความช่วยเหลือจากภายนอกสู่ระบบทุนการศึกษา การจัดระบบข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการรับบริการสนับสนุน และนำไปช่วยเหลือดูแลนักเรียนที่ด้อยโอกาส สามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นอย่างเห็นได้ชัด

ด้วยเหตุผลดังกล่าวการวิจัยครั้งนี้ คำว่า การธำรงรักษานักเรียน จึงหมายถึง ระบบการช่วยเหลือ ดูแล แก้ปัญหาพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการดูแลนักเรียนให้มีคุณภาพ

4. ความพึงพอใจของผู้ปกครอง เกิดจากความสามารถของโรงเรียนในการบริหาร และจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจ ผู้ปกครองมีความพึงพอใจต่อผลสัมฤทธิ์ในการเรียน ต่อความมีระเบียบวินัย และความประพฤติของนักเรียน ขณะที่ผู้ปกครองและชุมชนได้รับการบริการที่สะดวก รวดเร็ว เป็นธรรม และถูกต้อง ผู้ปกครองและชุมชนให้ความร่วมมือเมื่อมีกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ชุมชนมีความพึงพอใจต่อโครงการหรือกิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้น สอดคล้องกับแคปแลนและนอร์ตัน (Kaplan & Norton, 1996, p.9) ได้ย้ำผลลัพธ์ คือ ความพึงพอใจของผู้รับบริการ ความเจริญเติบโตขององค์กร เพื่อการบริหารงานให้กับองค์กร ขณะที่รัช กรุดมณี (2550, น.160) พบว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผลจะต้องมีลักษณะความพึงพอใจต่อองค์กร ได้แก่ โรงเรียนกับชุมชนมีกิจกรรมร่วมกันเสมอและชุมชนให้ความร่วมมือ และพึงพอใจต่อการดำเนินงานของโรงเรียน และภาพพจน์ของโรงเรียนต่อภายนอกเป็นไปในทางที่ดี

ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้ ความพึงพอใจของผู้ปกครองจึงหมายถึง การสร้างความพึงพอใจแก่ผู้ปกครอง ตอบสนองความพึงพอใจสัมฤทธิ์ในการเรียนของนักเรียน การมีความประพฤติตามระเบียบวินัยของ โรงเรียนผู้ปกครองและชุมชนได้รับการบริการที่สะดวกอย่างรวดเร็ว ผู้ปกครองและชุมชนให้ความร่วมมือ เมื่อมีกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน

ความสำเร็จด้านการเงิน คือ การที่โรงเรียนมีระบบตามมาตรฐานสากล มีการใช้งบประมาณเพื่อพัฒนาคุณภาพได้ตรงตามเป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งการบริหารจัดการงบประมาณของโรงเรียนเอกชนไม่แตกต่างกับงบประมาณในภาครัฐกิจ โรงเรียนเอกชนมุ่งบรรลุเป้าหมายของกิจการของโรงเรียนเป็น

หลัก ขณะเดียวกันก็ต้องสร้างผลกำไรเหมือนเชิงธุรกิจ ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการด้านการเงิน คือ การใช้จ่ายงบประมาณอย่างชาญฉลาด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ทางการศึกษา และหลีกเลี่ยงการใช้งบประมาณแบบสูญเปล่า สตูพ ราฟเฟอร์ตี้และจอห์นสัน (Stoops, Rafferty & Johnson, 1980, p.121) กล่าวว่า การบริหารจัดการงบประมาณของโรงเรียนมีขั้นตอนที่สำคัญคือ 1) การได้รับงบประมาณที่สถานศึกษาได้รับจากรัฐบาลมีจำกัด ส่วนใหญ่โดยจัดสรรเป็นเงินรายหัว ดังนั้นโรงเรียนจะต้องหาแหล่งงบประมาณอื่นๆ เพื่อให้มีเงินเพียงพอในการจัดการศึกษา โรงเรียนอาจหาเงินเพิ่มจากการจัดเก็บเงินบำรุงการศึกษาจากผู้รับบริการเพื่อเป็นรายได้ของโรงเรียน ขณะเดียวกัน ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมของชุมชน รวมทั้งวัฒนธรรมและการเมือง มีอิทธิพลต่อรายได้ของโรงเรียนมาก 2) การจัดสรร และการบริหารงบประมาณ องค์ประกอบที่สำคัญในการบริหารจัดการงบประมาณ คือ การมีกลไกในการจัดสรรงบประมาณให้เกิดกิจกรรมต่างๆ และบริหารจัดการใช้งบประมาณนั้น หลายประเทศในกลุ่ม OECD ได้นำเสนอกระบวนการวางแผนงบประมาณแบบยึดเหตุผล โดยเริ่มจากการกำหนดวัตถุประสงค์ กำหนด กลยุทธ์ การจัดสรรงบประมาณให้สอดคล้องกัน และการประเมินผลตามวัตถุประสงค์ โดยการจัดทำแผนงบประมาณ โรงเรียนต้องคาดคะเนสิ่งต่อไปนี้ รายได้ของโรงเรียนทั้งหมดในปีงบประมาณในปีต่อไป ผลที่เกิดขึ้นจากการใช้จ่ายงบประมาณในปีที่ผ่านมา จำนวนนักเรียนที่จะเข้าเรียนในปีการศึกษาต่อไป การเรียนการสอน ที่ยังต้องดำเนินการอยู่ในปีการศึกษานี้และปีการศึกษาต่อไป จำนวนครูและบุคลากรอื่นๆ ที่ต้องการปีการศึกษานี้ และปีการศึกษาต่อไป และต้องรู้ข้อมูลของการลาออกของบุคลากรภายในสิ้นเดือนเมษายน ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น หลังจากสิ้นเดือนกันยายนปีที่แล้ว ซึ่งจะเป็นข้อมูลพื้นฐานในการคิด เช่น ค่าใช้จ่ายตามแผนพัฒนาโรงเรียนในปีงบประมาณใหม่ เป็นต้น นอกจากนี้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กล่าวถึงหลักการและแนวคิดในด้านงบประมาณ ไว้ดังนี้ 1) ยึดหลักความเท่าเทียมกันความเสมอภาค และโอกาสทางการศึกษาของผู้เรียน ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) มุ่งพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการงบประมาณตามมาตรฐานทางการเงินทั้ง 7 ด้าน เพื่อรองรับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ดังนี้ การวางแผนงบประมาณ การคำนวณต้นทุน ผลผลิตการจัดระบบจัดหาพัสดุ การบริหารการเงิน และการควบคุมงบประมาณ การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน การบริหารสินทรัพย์ และการตรวจสอบภายใน 3) ยึดหลักการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการงบประมาณ โดยจัดสรรงบประมาณให้เป็นลักษณะของวงเงินรวมแก่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาซึ่งอยู่ในระยะของการพัฒนา 4) มุ่งเน้นการเสริมสร้างประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของระบบการจัดการงบประมาณของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาให้มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจ

มีความคล่องตัวควบคู่กับความโปร่งใส และความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ในเรื่องเดียวกัน สมจิตร พึ่งพรพร (2552, น.236) พบว่า ประสิทธิภาพด้านการเงิน ปัจจัยระบบการเมือง มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพด้านการเงินมากที่สุด ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยระบบการเมือง ซึ่งจะส่งผลให้การเงินมั่นคง มีทรัพยากรเพียงพอต่อการบริหารจัดการ ผู้บริหารของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑล จันทบุรี ต้องสามารถวางแผนการจัดการงบประมาณ การใช้งบประมาณ และประเมินผลการใช้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในส่วนของ การบริหารจัดการทรัพยากร คือการคาดการณ์ล่วงหน้า (forecasting) และระบุความต้องการ และจัดลำดับ ความสำคัญของงาน (identifying needs and priorities) ให้ชัดเจน ควรต้องมีแผนการเงิน และมีการปฏิบัติตามแผนและมีการติดตามประเมินผล แวนเดอเวน และวอล์คเกอร์ (Van de Ven & Walker, 1984) กล่าวว่า ทรัพยากรของทุกองค์การย่อมมีข้อจำกัด ทุกองค์การจึงควรมีการใช้ ทรัพยากรร่วมกัน (shared resources) อย่างคุ้มค่าเหมาะสมระหว่างบุคคล กลุ่มบุคคล และฝ่ายต่างๆ ในองค์การ โดยจัดระบบการใช้ร่วมกันเพื่อป้องกันความขัดแย้งของการใช้ทรัพยากร เช่น จัดสรรระบบงบประมาณ จัดการวางแผน เพื่อกำหนดเป้าหมายร่วมกัน จัดลำดับความสำคัญก่อนหลัง และจัดการติดต่อสื่อสารให้ดีขึ้น ตลอดจนการแลกเปลี่ยนทรัพยากร(resource exchange) ระหว่าง องค์การ เป็นเรื่องของการบริหารทรัพยากรที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ เพราะองค์การในทุกวันนี้ มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์การอย่างกว้างขวาง ผู้บริหารที่มีหน้าที่ตัดสินใจบริหารทรัพยากร จึงต้อง ให้ความสำคัญทั้งในการมุ่งแสวงหาทรัพยากรและในส่วนของการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ประหยัดและคุ้มค่า เพื่อขจัดความสิ้นเปลืองสูญเปล่า ด้วยการวางแผนที่เป็น กระบวนการต่อเนื่องทั้งระบบ เพิ่มความสามารถ และประสิทธิภาพในการจัดสรรงบประมาณ จัดสรรและใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่าที่สุด เพื่อลดความสูญเปล่าของการใช้ทรัพยากร สอดคล้องกับ สุทธิพงษ์ ยงค์มกล (2543, น.149,278) ที่วิเคราะห์ตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพของโรงเรียนที่ใช้ ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการสอน พบว่า รายการตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพที่ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็น สอดคล้องกันว่าเหมาะสม ใช้ในมิติด้านความสามารถในการจัดการทรัพยากรของโรงเรียนที่ใช้ ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการสอน ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพ 4 ประการ ได้แก่ ความสามารถในการวางแผนจัดการทรัพยากร ความสามารถในการควบคุมตรวจสอบ ความสามารถในการกำหนดนโยบายการใช้ทรัพยากร และความสามารถในการประสานระบบ และประสานงาน การใช้ทรัพยากร และพบว่าหัวใจสำคัญในการปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน ได้นั้น คือ การจัดการ เรื่องทรัพยากรโดยเฉพาะคน และระบบการใช้ทรัพยากร โดยต้องมีการกำกับ ตรวจสอบการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้ความสำเร็จด้านการเงินจึงหมายถึง ความสามารถของโรงเรียนเอกชนในการบริหารจัดการงบประมาณ และการจัดการทรัพยากรได้ตามมาตรฐาน ซึ่งในการบริหารจัดการงบประมาณนั้น โรงเรียนมีแผนปฏิบัติการ และแผนการใช้จ่ายซึ่งวิเคราะห์จากสภาพแวดล้อมและข้อมูลสารสนเทศทางการเงิน มีการใช้งบประมาณทุกด้านอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถจัดเก็บรายได้จากผู้ปกครองตามจำนวนที่กำหนด มีวิธีการระดมงบประมาณสนับสนุนจากภายนอก โดยจัดกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน เพื่อเป็นงบประมาณในการใช้จ่ายมีระบบการตรวจสอบติดตามควบคุม และรายงานการใช้จ่ายงบประมาณได้อย่างถูกต้อง มีการประเมินการที่มีประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรของฝ่ายต่างๆ อย่างเป็นระบบ

ความสำเร็จด้านการเรียนรู้และพัฒนา

ความสำเร็จด้านการเรียนรู้และการพัฒนา หมายถึง ความสามารถของโรงเรียนเอกชนในการบริหารการศึกษาที่มีการพัฒนาในด้านต่างๆ ได้แก่ ความสามารถของบุคลากร ระบบสารสนเทศที่ดี ขวัญและกำลังใจของบุคลากร และสิ่งซึ่งซ่อนเร้นอยู่ภายใน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ความสามารถของบุคลากร คือ การแสดงออกให้ประจักษ์ถึงสมรรถภาพต่อพฤติกรรมในวิถีที่แน่นอนหรืออีกนัยหนึ่งคือ การที่บุคคลมีความพร้อมในด้านทักษะต่างๆ ที่จำเป็นต่อการทำงาน รอทเวลล์และคาซานาส (Rothwell & Kazanas, 1992, p.7) กล่าวว่าความสามารถนั้นจัดเป็นเรื่องเฉพาะบุคคลเป็นพรสวรรค์ที่มีอยู่ในตัวบุคคล ทำให้แต่ละคน มีความสามารถในการทำงานแตกต่างกัน ความสามารถในตัวบุคคลสามารถพัฒนาขึ้นได้เสมอ ไม่ว่าจะเป็นความสามารถในการรู้ถึงเหตุผล ความสามารถทางกายภาพ ความสามารถในการมองสิ่งต่างๆ ได้กว้าง และความสามารถในความเข้าใจจากการรับรู้ได้ถูกต้องรวดเร็ว ทั้งนี้ความสามารถจะต้องเป็นสิ่งที่สัมพันธ์กับงาน โดยเฉพาะงานในด้านการบริหารส่วนใหญ่เป็นเรื่องคาดคะเน วางแผน จัดองค์การที่ต้องเน้นในด้านการจัดการ จึงควรมีความสามารถในการมองสิ่งต่างๆ ได้กว้าง และงานบริหารเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคลต่างๆ ภายในองค์กร ผู้บริหารจึงควรมีความสามารถในด้านความเข้าใจจากการรับรู้ด้วย ซึ่งฮันท์ (Hunt, 1979, p. 6-15) กล่าวว่าความสามารถของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการทำงาน เนื่องจากงานจะบรรลุวัตถุประสงค์ได้นั้น ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน อันจะก่อให้เกิดประสิทธิผลของงานตามมา คาสท์และโรเซนวิก (Kast & Rosenzweig, 1985) ได้ให้ความหมายว่า ความสามารถเป็นการปฏิบัติตามที่หนึ่งๆ ของบุคคลตามความรู้ ทักษะ และวิธีการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องเฉพาะสาขา เป็นสิ่งที่บ่งบอกระดับการปฏิบัติที่สามารถกระทำได้ นอกจากนี้ กีบสัน, อีแวนเชวิช และดอนเนลลี (Gibson, Ivancevich & Donnelly, 2006, p.96) ได้อธิบายว่า ความสามารถเป็นคุณลักษณะของบุคคลในการกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด ที่มีมาแต่กำเนิดหรือจากการเรียนรู้ ทั้งที่เป็นความสามารถทางสติปัญญา และความสามารถ

เฉพาะบุคคลที่มีมาแต่กำเนิด ประกอบด้วย 10 ด้าน คือ 1) ความสามารถที่คงไว้ซึ่งรูปลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล 2) ความสามารถที่เพิ่มขึ้นในการพูด ความคิด และการสนทนา 3) ความสามารถในการใช้เหตุผลเพื่อทดสอบสมมติฐาน 4) ความสามารถในการจำ 5) ช่วงระยะเวลาในการจำ 6) ความสามารถในการจำตัวเลข 7) ความรวดเร็วในการรับรู้ 8) ความสามารถในการให้เหตุผล 9) ความสามารถระหว่างการรับรู้กับการมองเห็น 10) ความสามารถในเรื่องของคำ ความหมายของคำ เพื่อประยุกต์ใช้กับการเรียนรู้ในเรื่องเดียวกันนี้ สตีล (Steer 1994, p. 182) ได้กล่าวว่า ความสามารถและลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลกรในองค์กร มีอิทธิพล ต่อการปฏิบัติงานหลายทาง เช่น ความสัมพันธ์ของควมมีประสิทธิภาพของการจัดการ (managerial effectiveness) กับสมรรถนะทางปัญญา (intellectual capabilities) ซึ่งการพัฒนาสมรรถนะเหล่านี้ มีความสำคัญต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของบุคคล ความสามารถ และทักษะก็เป็นอีกทางหนึ่งสำหรับความสำเร็จของการปฏิบัติงานของบุคคล ขณะที่โทมัส และคริสโตเฟอร์ (Thomas & Christopher, 2005) ให้ความสำคัญกับเรื่องสมรรถนะของบุคลากรและทีมงาน ต่อมากีบสัน, อีแวนชีวิช และดอนเนลลี (Gibson, Ivancevich & Donnelly, 2006, p.36-38) ได้กล่าวถึงเรื่องดังกล่าวเช่นเดียวกัน ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนเอกชนต้องมีการส่งเสริม ให้บุคลากรมีการอบรม เพื่อสามารถเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีคุณธรรม มีทักษะ ความชำนาญ และประสบการณ์ด้านประกันคุณภาพ ร่วมบริหารจัดการหลักสูตร จัดการเรียนรู้ด้วยนวัตกรรม ที่สามารถคิดค้นพัฒนาการเรียนการสอน

ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้ คำว่าความสามารถของบุคลากร จึงหมายถึง ครูมีความสามารถเฉพาะตัวในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่เพื่อพัฒนาผู้เรียน และโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย และครูมีการพัฒนาตนเองให้มีรูปแบบการเรียนรู้ใหม่ๆ ที่สามารถคิดค้นและพัฒนา ร่วมกันอยู่ตลอดเวลา

2. ระบบสารสนเทศที่ดี คือ ระบบที่เกี่ยวกับการจัดการข้อมูลขององค์กร เพื่อจะสนับสนุนการวางแผน การดำเนินงาน และการตัดสินใจของผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ให้สามารถบริหารจัดการองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ระบบสารสนเทศที่ดี ควรมีคุณสมบัติ คือมีความถูกต้องเชื่อถือได้ สามารถตรวจสอบได้ มีความสมบูรณ์ทันต่อการใช้งาน หรือทันเวลา มีความกระชับ ตรงประเด็นหรือตรงตามความต้องการในองค์กรต่างๆ ได้พัฒนาระบบสารสนเทศขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการในการบริหารงานในระดับต่าง ๆ ประกอบด้วย ระบบประมวลผล ระบบสารสนเทศในการจัดการ ระบบสนับสนุนการตัดสินใจ ระบบสารสนเทศขององค์กร ระบบสนับสนุนผู้บริหารระดับสูง และระบบฐานความรู้ ซึ่งในยุคของการเปลี่ยนแปลงนี้ นับว่าข้อมูลข่าวสารและสารสนเทศมีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตเป็นอย่างยิ่ง และถือเป็นกุญแจ

สำคัญต่อการสนับสนุนการบริหาร เพื่อให้องค์กรเกิดการพัฒนาย่างต่อเนื่อง การพิจารณาที่จะนำระบบสารสนเทศมาใช้งาน จะต้องพิจารณาถึงความคุ้มค่าของต้นทุน โดยระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร (Management Information System : MIS) ให้สารสนเทศที่ผู้บริหารต้องการ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะรวมทั้งสารสนเทศจากภายในและภายนอก สารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับองค์กรในอดีตปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจในการวางแผนการควบคุม การติดตามการประเมินผลการปฏิบัติการขององค์กรได้อย่างถูกต้อง ผู้บริหารที่ได้รับประโยชน์จากระบบ MIS สูงสุด คือ ผู้บริหารระดับกลาง แต่โดยพื้นฐานของระบบ MIS แล้ว จะเป็นระบบที่สามารถสนับสนุนข้อมูลให้ผู้บริหารทั้ง 3 ระดับ คือ ทั้งผู้บริหารระดับต้น ผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับสูง โดยระบบ MIS จะให้รายงานที่สรุปสารสนเทศซึ่งรวบรวมจากฐานข้อมูลทั้งหมดขององค์กร วัตถุประสงค์ของรายงาน จะเน้นให้ผู้บริหารสามารถมองเห็นแนวโน้มและภาพรวมขององค์กรในปัจจุบัน รวมทั้งสามารถควบคุมและตรวจสอบผลงานของระดับปฏิบัติการด้วย อย่างไรก็ตามขอบเขตของรายงานจะขึ้นอยู่กับลักษณะของสารสนเทศ และวัตถุประสงค์ในการใช้งาน โดยอาจมีรายงานที่ออกทุกคาบระยะเวลารายงานตามต้องการหรือรายงานตามสภาวะการณ์หรือเหตุปกติ ตัวอย่างรายงานที่ออกโดยระบบ MIS เช่น การวิเคราะห์การขายแยกตามพื้นที่ การวิเคราะห์ต้นทุน งบประมาณประจำปี การวิเคราะห์การลงทุน และตารางการผลิต เป็นต้น (กระทรวงศึกษาธิการ, ข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ, 2550, ออนไลน์) การจัดให้มีระบบสารสนเทศที่ดีในสถานศึกษานั้น ต้องเป็นไปตามกระบวนการหรือขั้นตอนที่มีคุณภาพ ตรงกับความต้องการของผู้ใช้ โดยทั่วไปการจัดระบบสารสนเทศ มีขั้นตอนการดำเนินงานหลักๆ จำนวน 5 ขั้นตอน คือ 1) การรวบรวมข้อมูล 2) การตรวจสอบข้อมูล 3) การประมวลผลข้อมูล 4) การนำเสนอข้อมูลและสารสนเทศ และ 5) การจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศ โรงเรียนที่มีระบบสารสนเทศที่สมบูรณ์ครบถ้วนเป็นปัจจุบันใช้ได้สะดวก และตรงตามความต้องการ จะช่วยให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ซึ่งเป็นการสร้างความมั่นใจที่ขึ้นอยู่กับรากฐานของหลักวิชา หลักฐานข้อเท็จจริงที่สามารถตรวจสอบได้ มีกระบวนการวิเคราะห์ประมวลผลที่เป็นวิทยาศาสตร์ มีความสมเหตุสมผล เพราะสารสนเทศทั้งหลายนั้น นอกจากจะใช้ในการวางแผนการดำเนินงานและประกอบการตัดสินใจแล้ว ยังนำไปสู่การพัฒนาแนวความคิดและสร้างทางเลือกใหม่ๆ ในการดำเนินการต่างๆ ด้วย (กระทรวงศึกษาธิการ, ข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ, 2555, ออนไลน์) ดังนั้นผู้บริหารต้องใช้ข้อมูลสารสนเทศอย่างมีไหวพริบ และมีประสบการณ์ประกอบการตัดสินใจ และมีการติดตามการวัดการประเมินผล เพื่อให้มีประสิทธิภาพ

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ คำว่าระบบสารสนเทศที่ดี จึงหมายถึง โรงเรียนมีการจัดให้มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยในการตัดสินใจ ติดตามตรวจสอบ วัตถุประสงค์ และประเมินผล

3. ขวัญและกำลังใจของบุคลากร คำว่า “ขวัญกำลังใจ” (morale) คือ สิ่งที่เป็นมิ่งมงคล เป็นความดี ไม่มีตัวตน นิยมกันว่ามีอยู่ประจำชีวิตของคนตั้งแต่เกิดมา ซึ่งเชื่อกันว่า ถ้าหากมีขวัญอยู่กับตัวก็เป็นสิริมงคล เป็นสุขสบาย จิตใจมั่นคง ถ้าคนตกใจหรือเสียขวัญ ขวัญก็จะออกจากร่างไปเสีย เรียกว่า ขวัญหาย ขวัญหนี เป็นต้น และคำว่า “กำลังใจ” หมายถึง สภาพของจิตใจที่มีความเชื่อมั่นและกระตือรือร้นพร้อมที่จะเผชิญกับเหตุการณ์ทุกอย่าง (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน, 2525) จากพจนานุกรม Webster อธิบายความหมายของคำว่า “morale” ซึ่งตรงกับคำว่า “ขวัญ” ของภาษาไทยว่า เป็นสภาพของจิตใจที่นำมาสู่การทำงานอย่างมีระเบียบวินัย มีความเชื่อมั่น และมีความตั้งใจที่จะทำงานให้เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจได้ กิลเมอร์ (Gilmer, 1997) ได้สรุปองค์ประกอบที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน 10 ประการ คือ 1) ลักษณะของงานที่ทำ 2) การนิเทศงาน 3) ความมั่นคงในงาน ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงานได้ ทำงานตามที่มีอยู่อย่างเต็มความสามารถ การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา 4) สถานประกอบการและการจัดการ ได้แก่ ความพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน ชื่อเสียงขององค์การ การดำเนินงาน และการจัดโครงสร้างภายในขององค์การ ชั่วโมงการทำงานมีงานวิจัย ซึ่งพบว่า คนที่มีอายุมากมีความต้องการในเรื่องนี้สูงกว่าคนที่อายุน้อย 5) สภาพแวดล้อมการทำงาน ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องสุขา เป็นต้น ที่มีผลการวิจัย 6) ค่าจ้าง ผลตอบแทนจากการทำงาน 7) ความก้าวหน้าในการทำงาน เช่น การได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงาน 8) ลักษณะทางสังคมผู้ปฏิบัติงานร่วมกันทำงานกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข 9) การติดต่อสื่อสาร ทั้งภายในและภายนอก การสื่อสารที่ดีจะนำไปสู่ความเข้าใจที่ตรงกัน ซึ่งจะนำไปสู่ความร่วมมือร่วมใจกันทำงาน 10) ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริการและการรักษาพยาบาล สวัสดิการ อาหาร ที่อยู่อาศัย วันหยุด เป็นต้น ในเรื่องการสร้างขวัญและกำลังใจครูโรงเรียนเอกชน โดยได้รับเงินค่ารักษาพยาบาล 100,000 บาท ต่อปีต่อคนของโรงพยาบาลรัฐบาลและเงินสวัสดิการสะสม 12 เปอร์เซ็นต์ เมื่อทำงานครบ 5 ปี พร้อมทั้งมีการปรับเพิ่มเงินเดือน โดยสำนักงบประมาณมีข้อเสนอเพื่อปรับเพิ่มเงินเดือนครูเอกชนตามนโยบาย เดือนละ 15,000 บาท เพื่อให้ครูเอกชนมีความเป็นอยู่ที่ดี มีเงินเดือนที่เพียงพอ (กระทรวงศึกษาธิการ, การสร้างขวัญและกำลังใจครูโรงเรียนเอกชน, 2555) และนอกจากนั้นยังให้ครูโรงเรียนเอกชนเข้าร่วมโครงการต่างๆ ร่วมกับโรงเรียนรัฐบาลและสังกัดอื่นๆ เช่น โครงการหนึ่งแสนครูดีของคุรุสภา โครงการครูสอนดี

ของสำนักนายกรัฐมนตรี (กระทรวงศึกษาธิการ, โครงการหนึ่งแสนครูดี, 2554) โดยให้เขตปกครองแต่ละจังหวัดดำเนินการ นอกจากนี้กำลังใจในการทำงานของบุคลากรย่อมเกิดจากการได้รับการสนับสนุนทางสังคมเป็นสำคัญ การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรครูได้รับโอกาสในการช่วยเหลือด้านต่างๆ ทั้งทางอารมณ์ วัตถุ สิ่งของ ตลอดจนการรับรู้ข่าวสารข้อมูลโดยได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร และจากสังคม ทำให้เกิดความประทับใจ การร่วมมือที่ดีในการทำงาน เกิดขวัญกำลังใจ สวินนี่ (Sweeney, 1992, p.170) ได้ศึกษาวิจัย พบว่า ผู้บริหารการศึกษาที่ดีมีประสิทธิภาพจะมีการสนับสนุนครู มีการกำหนดแผนงานเป้าหมาย วิธีดำเนินการช่วยเหลือสนับสนุนครูในด้านต่างๆ สมจิตต์ มัธยมรัตน์ และคนอื่นๆ (2552, น.86) ได้ศึกษาและวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พบว่า 1) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าบุคลากรมีขวัญและกำลังใจระดับมากเป็นอันดับแรก

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ คำว่า ขวัญและกำลังใจของบุคลากร จึงหมายถึง โรงเรียนมีการจัดสวัสดิการพื้นฐานให้กับครูและบุคลากรอย่างเหมาะสม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

4. สิ่งที่ย่อนเร้นอยู่ภายใน (latency) คือ การรักษารูปแบบหรือการดำรงไว้ ซึ่งสัญลักษณ์ทางวัฒนธรรมขององค์การด้วยความผูกพันและความจงรักภักดี ซึ่งพาร์สันส์ (Parsons, 1977, p.133-140) กล่าวว่า องค์การเป็นระบบสังคม ซึ่งองค์การ ประกอบด้วย องค์ประกอบด้านบุคคล มีความหลากหลายด้านเป้าหมาย และคุณค่าที่ยึดถือ ดังนั้นเพื่อให้สมาชิกองค์การเป็นพลังร่วม และเป็นพลังขับเคลื่อนเพื่อให้องค์การอยู่รอด องค์การจำเป็นต้องมีสิ่งที่ย่อนเร้นอยู่ภายใน คือความรัก ความผูกพัน รักษาแบบแผนวัฒนธรรม ที่ปฏิบัติ รักษาความมั่นคงของคุณค่า ได้แก่ รูปแบบวัฒนธรรม และระบบจูงใจเพื่อให้เป้าหมาย และคุณค่าส่วนบุคคล มีความสอดคล้องกับเป้าหมายและคุณค่าองค์การ ต่อมา ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel 1991, p.383) ได้นำแนวคิดของพาร์สันส์ในเรื่องการรักษาแบบแผนวัฒนธรรม มากำหนดตัวชี้วัดให้เป็นรูปแบบบูรณาการ ประกอบด้วย ความจงรักภักดี (Loyalty) ความสนใจในชีวิต (Central life interest) การจูงใจ (Motivation) ความมีอัตลักษณ์ขององค์การ (Identity) ส่วนเรื่องความผูกพัน สเตียร์และพอร์ตเตอร์ (Steers & Porter, 1991, p.291) ได้ระบุว่า การศึกษาความผูกพันต่อองค์การแตกต่างจากการศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน ดังนี้ 1) ความผูกพันต่อองค์การ เป็นการศึกษาที่กว้างขวางกว่าความพึงพอใจในการทำงาน โดยสะท้อนให้เห็นถึงผลกระทบต่อองค์การโดยส่วนรวม ส่วนความพึงพอใจในการทำงานเป็นการมุ่งเฉพาะเกี่ยวกับงาน 2) ความผูกพันต่อองค์การ

เป็นความคาดหวังที่มีความแน่นอน และนานกว่าความพึงพอใจในการทำงานที่แสดงเฉพาะเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของงาน รูปแบบของ 3 องค์ประกอบที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย

- 1) ความผูกพันด้านความรู้สึก (affective commitment) เป็นความรู้สึกของพนักงานที่มีความผูกพันและความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะขององค์กร
- 2) ความผูกพันที่เป็นปทัสฐาน (normative commitment) สิ่งที่พนักงานจะต้องยึดถือเป็นสิ่งที่กดดันจากผู้อื่นในองค์กร และ
- 3) ความผูกพันอย่างต่อเนื่อง (continuance commitment) แสดงให้เห็นถึงการที่บุคคล มีความผูกพันกับองค์กรนั้น เพราะว่ามีเหตุผลทางผลประโยชน์ที่จะได้รับจากองค์กร เมื่อออกจากองค์กร ต่อมาสาริตรีนเริงใจ (2549, น.217) พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรง ต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ ลักษณะด้านชีวสังคม ลักษณะบุคคล ด้านจิตวิสัย ความเชื่อถือระหว่างบุคคล การรับรู้ในบทบาทและบรรยากาศในโรงเรียน ขณะทีลูแทน (Luthans, 2002, p.237-238) เสนอแนวทางในการเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 1) ยึดมั่นผูกติดกับค่านิยมเป็นอันดับแรก และผู้บริหารจะต้องชี้แจงอย่างสม่ำเสมอ 2) ทำความกระจ่างและสื่อสารพันธกิจขององค์กร สร้างค่านิยมต่อการปฏิบัติงานโดยการให้การปฐมนิเทศและฝึกอบรม สร้างประเพณีที่ยึดถือปฏิบัติร่วมกัน 3) ประกันในความยุติธรรมขององค์กร สร้างความเข้าใจในขั้นตอนที่ยังข้องใจหรือไม่กระจ่าง โดยเปิดให้มีการสื่อสารแบบสองทาง 4) สร้างจิตสำนึกของความเป็นชุมชนร่วมกัน สร้างค่านิยมพื้นฐานของความเป็นหนึ่งเดียว การใช้ประโยชน์ร่วมกัน และความเป็นทีมงาน โดยการทำงานร่วมกัน 5) สนับสนุนการพัฒนาพนักงานให้ทำงานที่ท้าทาย เพิ่มสร้างพลังอำนาจแก่พนักงาน และเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้อื่น จากที่กล่าวจะเห็นได้ว่าสิ่งที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในเป็นแนวทางของโรงเรียนในการรักษาแบบแผนด้วยความรักและผูกพันไว้ สอดคล้องกับปิติชาย ต้นปิติ (2547, น.155) จากผลการวิจัย พบว่า สถานศึกษาชั้นพื้นฐานมีความสามารถในการรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าผู้บริหาร และครูสามารถปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนและชุมชน มีความรักและศรัทธาต่อวิชาชีพ มีความภาคภูมิใจที่ได้มีส่วนในการพัฒนาการศึกษาของชาติ

ดังนั้นในงานวิจัยครั้งนี้ คำว่า สิ่งที่ซ่อนเร้นอยู่ภายใน จึงหมายถึง โรงเรียนมีแนวทางสร้างให้ครูและบุคลากรมีความรักและความผูกพัน เพื่อดำรงรักษาอัตลักษณ์ของโรงเรียน และประพฤติดุปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้เรียนและชุมชน

ความสำเร็จด้านกระบวนการภายใน

ความสำเร็จด้านกระบวนการภายใน คือ ความสามารถของโรงเรียนเอกชนใน กรุงเทพมหานคร ในกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิผล ได้แก่ ความสามารถในการผสมผสาน บูรณาการ และการปรับตัว โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ความสามารถในการผสมผสานและบูรณาการ แนวคิดนี้มีความคิดตั้งอยู่บนหลักการที่ว่า ประสิทธิภาพขององค์การไม่ได้ขึ้นอยู่กับสิ่งหนึ่งสิ่งใดโดยเฉพาะ แต่จะต้องผสมผสานกัน ระหว่างโครงสร้างขององค์การโดยรวม และบุคคลที่อยู่ในองค์การ จึงมีการพยายามนำแนวทางการบรรลุเป้าหมาย และรูปแบบระบบทรัพยากรมาบูรณาการเข้าด้วยกันสอดคล้องกับ (ปิดิชาย ตันปีติ 2547, น.8) กล่าวว่า ความสามารถในการบูรณาการ หมายถึง ระดับความสามารถของสถานศึกษาในการเชื่อมประสานงานต่างๆ ให้ร่วมมือกันทำงานไปในทิศทางเดียวกัน หนึ่งความร่วมมือ และความสามัคคีเป็นส่วนหนึ่งของแนวทาง การผสมผสานและบูรณาการ ซึ่งก็บัสสัน, อีแวนชีวิช และดอนเนลลี (Gibson, Ivancevich & Donnelly, 2006, p.242) กล่าวว่า กลุ่มที่เป็นทางการและกลุ่มที่ไม่เป็นทางการ จะแสดงเจตคติเกี่ยวกับความใกล้ชิดสนิทสนม พฤติกรรม หรือความสามารถ ซึ่งความใกล้ชิดนี้เอง ที่จะนำไปสู่การทำงานร่วมกัน ด้วยความสามัคคี ระดับความสามัคคีในกลุ่ม มีทั้งผลในเชิงบวก และในเชิงลบ ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ขององค์การ ดังนั้นพฤติกรรมของกลุ่มที่เกิดขึ้นในทางบวกนั้น มาจากองค์การที่เป็นทางการ อย่างไรก็ตาม ถ้าความสามัคคีในกลุ่มมีมาก เป้าหมายขององค์การ ก็จะไปในแนวทางเดียวกันส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ ซึ่งนฤทธิ์ แสงสุขสว่าง (2552, น.154) พบว่า ผู้บริหารและครู สังกัด โรงเรียนกรุงเทพมหานครได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาการศึกษาาร่วมกัน และมีการประสานงานเพื่อพัฒนาเทคนิค และวิธีการสอนอย่างต่อเนื่อง สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับครู ทำให้เกิดบรรยากาศเชิงวิชาการ ครูมีความสามัคคี และช่วยเหลือ นำเทคนิควิธีการสอนใหม่ ให้เพื่อนครูเป็นประจำผู้ปกครอง และชุมชนมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อม และบรรยากาศ ที่เอื้อต่อการเรียนของนักเรียน การประสานงาน มีความสามัคคีต่อกันในโรงเรียน ในเวลาเดียวกัน สมจิตร์ พิงหรรษพร (2552, น.233) พบว่า ประสิทธิภาพด้านกระบวนการภายในมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สถานศึกษามีระบบประกันคุณภาพภายในที่มีคุณภาพเข้มแข็งและต่อเนื่อง และมีการกำกับติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบและเหมาะสม

จากที่กล่าวมาการวิจัยครั้งนี้ คำว่า ความสามารถในการผสมผสานบูรณาการ จึงหมายถึง ความสามารถของโรงเรียนการจัดกิจกรรมประสานงานกับฝ่ายต่างๆ เพื่อส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกัน โดยแสวงหาแนวคิดวิธีการดำเนินงานใหม่ๆ เพื่อความเจริญเติบโต

ของโรงเรียน มีการพัฒนาคุณภาพภายในที่เข้มแข็งพร้อมรับการประกันภายนอก และมีมาตรการในการกำกับติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ

2. การปรับตัว คือ ระดับความสามารถของโรงเรียนในการแสดงปฏิกิริยาตอบโต้กับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม เพื่อรักษาภาวะสมดุลของสถานศึกษา โดยมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม มีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการแก้ปัญหา และเพื่อการพัฒนา สเตียร์ (Steers, 1977, p.46) กล่าวว่า การปรับตัวและแนวคิดที่เกี่ยวกับความยืดหยุ่นและนวัตกรรมเป็นสิ่งที่นักวิจัยใช้เป็นเครื่องมือวัดประสิทธิผล ซึ่งเกณฑ์จะสัมพันธ์กับความสามารถขององค์กรในการปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติการทั้งภายในและภายนอกที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลง ความสามารถในการปรับตัวเป็นความสามารถของผู้บริหารและกระบวนการตัดสินใจต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงนโยบายใหม่ๆ และความต้องการในการปฏิบัติ การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมได้มากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารในการคาดการณ์สภาพแวดล้อมที่จะเปลี่ยนแปลงในอนาคต พาร์สันส์ (Parsons, 1977, p.133-140) กล่าวว่า องค์กรเป็นระบบสังคม จึงจำเป็นต้องมีการปรับตัว เพื่อให้สามารถอยู่รอดได้ โดยองค์กรมีหน้าที่หลักที่จะต้องปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมให้ได้หรือสภาพการณ์ภายนอกองค์กร ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง องค์กรจะอยู่รอดได้หากสามารถปรับตัวอยู่ร่วมกับสภาพแวดล้อมได้อย่างสมดุล ส่วนฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991, p.382) กล่าวว่า การปรับตัวเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของระบบที่จะควบคุมสภาพแวดล้อม โรงเรียนที่มีความเข้าใจตนเองถึงความต้องการสภาพแวดล้อมและส่วนประกอบ โดยมีความพยายามที่จะเปลี่ยนแปลงสภาวะภายนอก และการปรับแผนภายในที่จะต้องเผชิญกับเงื่อนไขใหม่ สิ่งที่จะเป็นเครื่องบ่งชี้สำหรับการปรับตัวของโรงเรียน คือ นวัตกรรมการพัฒนาและความเจริญก้าวหน้า กีบสัน, อีแวนเชวิชและดอนเนลลี (Gibson, Ivancevich & Donnelly, 2006, p.23) ได้ให้ความหมายของความสามารถในการปรับตัว (adaptiveness) ไว้ว่า องค์กรที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีการปรับตัวทั้งในด้านความสามารถในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมภายนอก สภาพแวดล้อมภายใน ที่มากระทบต่อองค์กร มีการปรับตัวเกี่ยวกับกระบวนการบริหาร ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์กร การนำ และการควบคุม ทั้งในระดับนโยบาย และระดับปฏิบัติเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับนวลลักษณ์ บุญบง (2552, น.433-434) พบว่า บุคลากรและวิทยาลัยมีความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน การรับวัฒนธรรม และสิ่งใหม่ๆ เข้ามาทำงานได้อย่างสมดุลพร้อมทั้งการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม

ภายในและภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป งบประมาณที่ได้รับอย่างจำกัดได้ดี มีวิธีการดำเนินงานใหม่ๆ เพื่อความก้าวหน้า

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ คำว่าความสามารถในการปรับตัว จึงหมายถึง ความสามารถของโรงเรียนที่มีต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยมีการพัฒนา นโยบาย กระบวนการบริหาร การปฏิบัติงานนวัตกรรมให้มีความเหมาะสม และมีความตื่นตัวพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

จากที่กล่าวมาทั้งหมดจะเห็นได้ว่าประสิทธิผลองค์กรทั้ง 4 ด้านนี้เป็นตัวแปรของผลผลิตคือ ความสำเร็จที่สำคัญของโรงเรียนเอกชนและการดำเนินการให้ประสบความสำเร็จนั้น ต้องมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนหลายๆ ด้านไปพร้อมกัน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนเอกชน

ในปี 1977 สเตียร์ (Steers, 1997, p.9) เสนอแบบจำลองกระบวนการ (process model) เพื่อประเมินหาความมีประสิทธิภาพขององค์กรซึ่งเป็นแนวทางกว้างๆ ในการวิเคราะห์องค์กร ได้หลายประเภทและเป็นตัวแบบที่มีข้อจำกัดน้อยที่สุดเท่าที่มีปรากฏใช้กันอยู่ ตัวแบบนี้เป็นตัวแบบที่ครอบคลุมหลายด้าน (multidimensional approach) โดยเน้นกระบวนการสำคัญที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์กร ธรรมชาติการเปลี่ยนแปลงขององค์กร และของสภาพแวดล้อม รวมทั้งบทบาทสำคัญของการบริหาร ที่จะต้องสร้างความเข้าใจและตระหนักถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่างๆ ขององค์กร ที่นำไปสู่การยกระดับความสำเร็จขององค์กร แบบจำลองกระบวนการที่ว่านี้ ครอบคลุมมิติสำคัญ 3 มิติ คือ 1) การบรรลุถึงเป้าหมาย ให้ได้สูงที่สุด (goal optimization) ที่เป็นไปได้ 2) การพิจารณาองค์การเชิงระบบเน้นความสำคัญของปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับสิ่งแวดล้อม 3) เป็นพฤติกรรมของบุคคลในบริบทขององค์กรนั้นๆ เน้นบทบาทของพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรที่มีต่อความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว จากแนวคิด 3 ด้านดังกล่าว สเตียร์ยังได้เสนอตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กร ซึ่งจำแนกออกตามลักษณะ ได้ 4 ประเภท คือ ลักษณะองค์กร ลักษณะสภาพแวดล้อม ลักษณะบุคคลในองค์กร และนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ลักษณะองค์กร (organizational characteristics) ประกอบด้วยโครงสร้าง (structure) และเทคโนโลยี (technology) โครงสร้างในที่นี้ หมายถึง ความสัมพันธ์ของทรัพยากรด้านมนุษย์ที่กำหนดไว้ในองค์กร โดยสายการบังคับบัญชาตามบทบาทหน้าที่ไปจนถึงขนาดขององค์กร และขนาดของหน่วยงาน กล่าวคือ โครงสร้างจะมีองค์ประกอบในเรื่องต่างๆ ดังนี้ การกระจายอำนาจ (decentralization) ความชำนาญเฉพาะทาง (specialization) ความเป็นทางการ

(formalization), ช่วงการบังคับบัญชา (span of control) ขนาดขององค์การ (organization size) และขนาดหน่วยงาน (work-unit size) ขณะที่เกี่ยวกับเทคโนโลยี ประกอบด้วย การปฏิบัติ (operations) วัสดุอุปกรณ์ (materials) และความรู้ (knowledge)

2. ลักษณะสภาพแวดล้อม (environmental characteristics) ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายใน สภาพแวดล้อมภายนอกมีความสลับซับซ้อน ความมั่นคงและความไม่แน่นอนของสถานการณ์ทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจและการเมือง ส่วนสภาพแวดล้อมภายในประกอบด้วย การไล่หาความสำเร็จ การให้ความสนใจต่อพนักงาน การมุ่งใช้รางวัล และการลงโทษความมั่นคงกับความเสี่ยง การเปิดกว้างกับการปกปิดหรือปกป้องซึ่งเป็นเรื่องของบรรยากาศ และวัฒนธรรมองค์การ

3. ลักษณะบุคคลในองค์การ (employee characteristics) ประกอบด้วย ความผูกพันกับองค์การ (attachment) และผลการปฏิบัติงาน (job performance) ความผูกพันกับองค์การเป็นความสามารถดึงดูดคนใหม่เข้ามา สามารถรักษาคนไว้และทำให้เกิดความผูกพัน ส่วนผลการปฏิบัติงานเป็นแรงจูงใจ เป้าหมาย และความต้องการ ความสามารถต่างๆและบทบาทที่ชัดเจนจะเห็นได้ว่าพฤติกรรมของบุคคลในองค์การมีผลกระทบหรืออิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ

4. นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (managerial policies and practices) ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมายทางกลยุทธ์ การจัดหาและการใช้ทรัพยากร การสร้างสภาพแวดล้อม สำหรับการปฏิบัติงาน กระบวนการติดต่อสื่อสารผู้นำ และการตัดสินใจ และการปรับตัวขององค์การ การคิดค้นสิ่งใหม่ๆ (Steers , 1977, p.8) ดังรายละเอียดเพิ่มเติมในตารางที่ 9

ตารางที่ 9 วิเคราะห์เหตุผลในการกำหนดตัวแปรจากแนวคิดของ Steers

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ ตามแนวคิดของ Steers	ตัวแปร	เหตุผลในการกำหนดตัวแปร
<p>1. ปัจจัยด้านองค์การ</p> <p>1.1 โครงสร้างองค์การ</p> <ul style="list-style-type: none"> - การกระจายอำนาจ - ความชำนาญพิเศษ - ความเป็นทางการ - ช่วงการบังคับบัญชา - ขนาดขององค์การ - ขนาดของหน่วยงาน <p>1.2 สภาพการใช้เทคโนโลยี</p> <ul style="list-style-type: none"> - การปฏิบัติการ - วัสดุอุปกรณ์-ความรู้ 	<p>1. ลักษณะองค์การ</p> <p>1.1 โครงสร้างองค์การ</p> <p>1.2 เทคโนโลยี</p>	<p>องค์การจำเป็นต้องมีโครงสร้างตามหลักของการจัดองค์การอย่างมีระเบียบและหลักการของการจัดแบ่งหน้าที่งาน เข้าใจบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ การบังคับบัญชาโดยการให้อำนาจในการตัดสินใจ โครงการองค์การเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่มีความสำคัญยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์การซึ่งเปรียบเสมือนโครงสร้างของร่างกายที่ทำให้การดำเนินงานในส่วนต่างๆ ได้เป็นปกติและมีประสิทธิผล เทคโนโลยีที่เป็นสื่อเครื่องมือ วิธีการหรือทักษะต่างๆ ที่องค์การนั้นๆ ใช้ในการดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีได้เหมาะสม มีการบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่องมีงบประมาณในการซ่อมแซมบำรุงรักษาเทคโนโลยีอย่างเพียงพอสามารถสนับสนุนการปฏิบัติงานได้เต็มประสิทธิภาพ</p>
<p>2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม</p> <p>2.1 สภาพแวดล้อมภายนอก</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความสลับซับซ้อน - ความมั่นคง - ความไม่แน่นอน <p>2.2 สภาพแวดล้อมภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - แนวโน้มของความสำเร็จและความเอาใจใส่ต่อพนักงาน - แนวโน้มการให้รางวัลและการลงโทษ - ความมั่นคงและความเสี่ยง - ความเปิดเผยและการปกป้อง 	<p>2. ลักษณะสภาพแวดล้อม</p> <p>2.1 เศรษฐกิจ</p> <p>2.2 สังคม</p> <p>2.3 การเมือง</p> <p>2.4 เทคโนโลยี</p> <p>2.5 วัฒนธรรมองค์การ</p> <p>2.6 บรรยากาศองค์การ</p>	<p>สภาพแวดล้อมขององค์การมีทั้งสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การและสภาพแวดล้อมภายในองค์การซึ่งต่างก็มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ หมายถึงสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี ส่วนสภาพแวดล้อมภายในหมายถึง บรรยากาศองค์การ และวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งบรรยากาศองค์การและวัฒนธรรมองค์การต่างก็เป็นตัวกำหนดหรือชี้ให้เห็นถึงพฤติกรรมของบุคคลเป็นปัจจัยผลลัพธ์ของบุคคลซึ่งแตกต่างกันขณะเดียวกันก็มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในองค์การเช่นเดียวกัน</p>

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กร ตามแนวคิดของ Steers	ตัวแปร	เหตุผลในการกำหนดตัวแปร
3. ปัจจัยด้านบุคคล 3.1 ความผูกพันต่อองค์กร - ความสนใจ - การรักษาไว้ - แรงจูงใจ 3.2 การปฏิบัติงาน - แรงจูงใจเป้าหมาย ความต้องการ - ความสามารถ - ความขัดแย้งของบทบาท	3. ลักษณะบุคคลใน องค์กร 3.1 ความผูกพันต่อ องค์กร 3.2 แรงจูงใจ	ลักษณะของบุคคลในองค์กรเป็นองค์ประกอบ ที่สำคัญที่แสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมของบุคคล ในองค์กร ที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยความผูกพันต่อองค์กร และการจูง ใจแทนผลรวมของเป้าหมาย ความต้องการ ความสามารถและความขัดแย้งของบทบาท มี ความศรัทธาใน วิชาชีพ มีความกระตือรือร้น และเต็มใจในการปฏิบัติงานการให้เกียรติซึ่งกัน และกันตามบทบาทหน้าที่พัฒนาตนเองอย่าง ต่อเนื่องแสวงหาวิธีการแนวใหม่และนำมาใช้ ประยุกต์ความรู้ในสาขาวิชาของตนและที่ เกี่ยวข้องแบ่งปันกับคนในองค์กร
4. ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ - การวางแผนเป้าหมายที่แน่นอน - การจัดหาและการใช้ ทรัพยากร - การสร้างสภาพแวดล้อมใน การปฏิบัติ - การปรับตัวขององค์กรและ นวัตกรรม	4. ลักษณะนโยบายการ บริหารและการปฏิบัติ 4.1 การบริหารเชิงกลยุทธ์ 4.2 การสนับสนุนผล ปฏิบัติงานการปฏิบัติงาน 4.3 การติดต่อสื่อสาร 4.4 ภาวะผู้นำ 4.5 การปรับตัวของ องค์กรและนวัตกรรม	นโยบายการบริหารและการปฏิบัตินับว่าเป็น ปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการนำองค์กรบรรลุ เป้าหมายสูงสุด โดยเฉพาะในยุคที่องค์กรได้รับ ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ทั้งภายใน และภายนอกองค์กรประกอบด้วยการบริหาร เชิงกลยุทธ์การติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำและการ บริหารการเปลี่ยนแปลง จะเห็นว่าการบริหาร เชิงกลยุทธ์สอดคล้องกับเป้าหมายที่แน่นอน และการจัดหาการใช้ทรัพยากร ส่วนการสร้าง สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานจะอยู่ในตัว แปรบรรยากาศองค์กร และใช้ตัวแปรการ บริหารการเปลี่ยนแปลง แทนการปรับตัวของ องค์กรและการริเริ่มสิ่งใหม่องค์กรต้องมีการ ปรับตัว โดยการปรับตัวขององค์กรและ นวัตกรรมที่เหมาะสมกับการพัฒนาองค์กร

ที่มา : R.M.Steers. (1977). Organizational Effectiveness : A behavioral View. Santa Monica, California : Goodyear Publishing, 8.

เอ็ดมันด์ (Edmonds, 1979, p.37) ได้เสนอในเรื่องดังกล่าวอีกครั้งหนึ่งที่ค่อนข้างจะแตกต่างไปจากสตีล โดยได้เสนอแนวคิดที่นำไปสู่ความเป็นโรงเรียนประสิทธิผลด้วย ปัจจัย 5 ประการ คือ ภาวะผู้นำที่แข็งแกร่งของผู้บริหาร ความเป็นผู้เชี่ยวชาญในด้านทักษะพื้นฐาน สภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่สะอาดปลอดภัย ความคาดหวังของครูที่มีต่อนักเรียนในระดับสูงและการติดตามประเมินผลความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ในเรื่องเดียวกันนี้ สตีลแมน (Steadman, 1987, p.215-244) ได้ศึกษาวิจัยถึงความสำเร็จของโรงเรียน ซึ่งสรุปได้ว่า ลักษณะที่แสดงถึงความสำเร็จ ซึ่งเกี่ยวเนื่องกับประสิทธิผลของโรงเรียนมี 9 ประการ คือ การเน้นที่เผ่าพันธุ์และเชื้อชาติ การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง การร่วมกันวางแผนดูแลนักเรียนระหว่างครูกับผู้ปกครอง การกำหนดหลักสูตรที่เน้นวิชาการ การใช้และพัฒนาครูอย่างมีประสิทธิภาพ การให้การดูแลนักเรียนอย่างใกล้ชิด ความรับผิดชอบของนักเรียนที่มีต่อโรงเรียน สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย และการสอนที่ปราศจากปัญหาทางวิชาการ ต่อจากนั้นออस्टินและเรโนลด์ (Austin & Reynold, 1990, p.167-178) ได้นำเสนอรายงานการวิจัยสรุปว่า การบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลจะต้องมีลักษณะที่แสดงถึงความสำเร็จ 12 ประการ คือ การจัดการอาคารสถานที่ การมีภาวะผู้นำ ความมีเสถียรภาพของบุคลากร การจัดระบบหลักสูตรและการเรียนการสอน การพัฒนาบุคลากร การจัดการเวลาเรียนที่เกิดประโยชน์สูงสุด ความเป็นเลิศทางวิชาการที่ได้รับการยอมรับ การมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากผู้ปกครอง การวางแผนร่วมกัน ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ตลอดจนการมีเป้าหมาย และความหวังร่วมกันที่ชัดเจน และการมีระเบียบวินัย ต่อจากนั้น ไม่นานเพียซ (Pierce, 1991, p.35) ได้วิเคราะห์ลักษณะการบริหารโรงเรียนที่จะก่อให้เกิดประสิทธิผล หรือประสบความสำเร็จว่ามีลักษณะ 5 ประการ คือ การให้ความเคารพกับความหลากหลายทางวัฒนธรรม การพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่เน้นการสร้างครูที่ช่วยเหลือนักเรียนที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม การกำหนดหลักสูตรที่เน้นบูรณาการและพัฒนาได้มากกว่าทักษะพื้นฐาน การส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการร่วมมือในการวางแผนร่วมกันกับครูและการมีส่วนร่วมในการดูแลนักเรียนของครูกับผู้ปกครอง ซึ่งในปีเดียวกันเซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni, 1991, p.258-263) ได้สรุปลักษณะสถานศึกษาที่จะทำให้ประสบความสำเร็จที่คล้ายคลึงกัน โดยเพิ่มรายละเอียดบางประการไว้ด้วย รวมเป็น 9 ประการด้วยกันคือ การเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง การมีแผนงานทางวิชาการที่ดี การจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน การมีบรรยากาศสถานศึกษาในทางบวก การส่งเสริมความมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันแบบกลุ่ม การพัฒนาบุคลากรอย่างกว้างขวาง การใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม การส่งเสริมการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน ในระยะต่อมา ก็มีนักวิชาการอีกหลายท่านที่ได้นำเสนอเกี่ยวกับมูลเหตุที่จะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนไว้ในมุมมองที่คล้ายคลึงกัน อาทิ แซมมอนส์ อิลแมนด์

และมอร์ติเมอร์ (Sammonds Hillman & Mortimore, 1995, p.8) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยและพัฒนาองค์ประกอบที่ส่งผลถึงความสำเร็จประกอบด้วย 11 ปัจจัย คือ ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีการเรียนการสอนที่เข้มแข็ง มีแผนการเรียนการสอนที่มีวัตถุประสงค์ชัดเจน มีความคาดหวังต่อโรงเรียนและนักเรียนในระดับสูง มีการเสริมแรงครู มีการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนและการพัฒนาปรับปรุงโรงเรียน นักเรียนมีความรับผิดชอบ มีความร่วมมือกันระหว่างโรงเรียนและผู้ปกครองและเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้คลิกแมน สตีเฟนและกอร์ดอน (Clickman Stephen & Gordon, 2001, p.49) ได้มีข้อสรุปที่คล้ายคลึงกันในเรื่องคุณลักษณะของโรงเรียนประสิทธิผล 12 ประการ คือ ผู้บริหารที่มีความหลากหลายของภาวะผู้นำ ซึ่งรวมถึงภาวะผู้นำของครูด้วย ความตระหนักถึงสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมของโรงเรียน การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่อง การได้รับการสนับสนุนจากทั้งภายนอกและภายในโรงเรียนในเรื่องเวลาเรียน การจัดกิจกรรมด้านวิชาการและคุณธรรมจริยธรรม การเน้นที่การเรียนการสอน มีการพัฒนาที่ต่อเนื่อง เช่นวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของโรงเรียน การมีแผนการสอนที่ดี ครูมีความร่วมมือกัน มีการศึกษาวิจัยเพื่อหาข้อมูลในการสร้างรูปแบบของโรงเรียน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ในการพัฒนาปรับปรุงโรงเรียนและใช้วิธีการหลากหลายเพื่อพัฒนาปรับปรุงโรงเรียน ในช่วงเวลาเดียวกันฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 2008, p.292-293) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของสถานศึกษาโดยการวิเคราะห์โรงเรียนเป็นระบบสังคมมีปัจจัยนำเข้า ปัจจัยด้านโครงสร้าง ปัจจัยด้านปัจเจกบุคคล ปัจจัยด้านวัฒนธรรม ปัจจัยด้านการเมือง และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม เป็นปัจจัยที่สำคัญหรือระบบย่อยที่มีความสัมพันธ์ และมีผลกระทบต่อกัน ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กร และวันเพ็ญ บุรีสูงเนิน (2552, น.4) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จประกอบด้วย พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร หรือภาวะผู้นำของผู้บริหาร วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร บรรยากาศสถานศึกษา พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา และการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา และได้นำมโนทัศน์ของสเคียร์ มาเป็นพื้นฐานในการวิเคราะห์ปัจจัยเช่นเดียวกับ บัณฑิต ผังนิรันดร์ (2550), ญาณิศา บุญจิตรี (2552), นฤทธิ์ แสงสุขสว่าง (2552) และเจริญศรี พันปี (2553) ดังนั้นเมื่อศึกษาปัจจัยของโรงเรียนเอกชนตามแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าว พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนเอกชน ประกอบด้วยประเด็นต่างๆ 10 ประการ คือ 1) ลักษณะองค์กร 2) ลักษณะสภาพแวดล้อม 3) ลักษณะบุคคล 4) ลักษณะนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ 5) วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร 6) ประสิทธิภาพในการสอนของครู 7) ความพึงพอใจในการทำงานของครู

8) การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู 9) พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน และ 10) การระดมทรัพยากรของโรงเรียน

อย่างไรก็ตาม หากนำประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทั้ง 10 ประการ มาพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง จะเห็นได้ว่า บางประเด็นกล่าวถึงในเรื่องของปัจจัยคือ ปัจจัยด้านบุคคลมีลักษณะบุคคลที่ครอบคลุมถึงพันธะความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรและความสามารถของบุคลากร แต่มีเนื้อหาสาระ มีลักษณะที่เป็นเรื่องของประสิทธิผลด้านการเรียนรู้และการพัฒนา

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ คำว่าปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์กร จึงหมายถึงองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานจัดการของโรงเรียน ประกอบด้วยปัจจัย 3 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์การของโรงเรียนเอกชน

นักวิชาการ ปัจจัยที่ส่งผล	Steers (1977)	Edmonds (1979)	Stedman (1987)	Austin& Reynolds (1990)	Pierce (1991)	Sergiovanni (1991)	Sammonds et al. (1995)	Clickman et al. (2001)	Hoy & Miskel (2001)	บัณฑิต หังวินทร์(2550)	วันเพ็ญ มุณีสูงเนิน (2552)	ัญญาธิศา บุญจิตต์ (2552)	นฤทธิ์ แสงสุขสว่าง(2552)	ตรีญศรี พันที (2553)	ศุภพงษ์ผู้วิจัย
1. ปัจจัยด้านองค์การ															
1.1 โครงสร้างองค์การ	√									√		√	√	√	√
1.2 สภาพการใช้เทคโนโลยี	√									√		√	√	√	√
2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม															
2.1 สภาพแวดล้อมภายนอก (เศรษฐกิจ,การเมือง,สังคม,เทคโนโลยี)	√									√		√	√	√	√
2.2 สภาพแวดล้อมภายใน (วัฒนธรรมองค์การ, บรรยากาศองค์การ)	√	√	√		√	√	√	√		√		√	√	√	√
3. ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ															
3.1 ภาวะผู้นำ (พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร)	√	√		√		√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
3.2 วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร	√						√	√	√	√	√	√	√	√	√
3.3 การบริหารการเปลี่ยนแปลง	√									√		√	√	√	√
3.4 การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์	√			√					√	√			√	√	√
3.5 พฤติกรรมมีส่วนร่วม	√	√	√	√	√	√	√		√	√	√		√	√	√
3.6 การติดต่อสื่อสาร	√									√			√	√	√
3.7 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา									√	√	√	√	√	√	√
3.8 การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู						√	√				√				

ปัจจัยด้านองค์การ หมายถึง องค์ประกอบสำคัญอย่างหนึ่งต่อความสำเร็จหรือประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วยโครงสร้างองค์การ และสภาพการใช้เทคโนโลยี โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. โครงสร้างองค์การ เป็นการกำหนดแบ่งงานโดยมีการรายงานต่อกันเป็นไปตามกลไกการประสานงานอย่างเป็นทางการ และรูปแบบของความสัมพันธ์ที่มีการติดตามผลในเรื่องเดียวกันนี้โรบบินส์ (Robbins, 1990, p.5) เวคิโอและฮอล (Vecchio, 1991, p. 610-611 ; Hall, 1996, p.48-49) ได้เสนอเพิ่มเติมว่า โครงสร้างองค์การเป็นการกระจายงานตามเส้นทางต่างๆกันไป ตามตำแหน่งซึ่งมีอิทธิพลกับความสัมพันธ์ของบทบาทในกลุ่มบุคคล เป็นลักษณะการจัดแบ่งส่วนต่างๆ ภายในองค์การ ที่คำนึงถึงความชำนาญเฉพาะสาขา ช่วงการบังคับบัญชา การกระจายอำนาจ ระดับความซับซ้อน ขนาดขององค์การเทคโนโลยี และองค์ประกอบภายนอก ได้แก่ลูกค้า การแข่งขัน แหล่งตัวป้อน ตลอดจนรัฐบาล เป็นต้น จากความหมายของโครงสร้างองค์การจะเห็นได้ว่า โครงสร้างองค์การเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่มีความสำคัญยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์การซึ่งเปรียบเสมือน โครงกระดูกของร่างกายที่ทำให้การดำเนินงานในส่วนต่างๆ ขององค์การเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กันทั้งระบบในรูปแบบของการประสานงานระหว่างสมาชิกที่อยู่ตำแหน่งหรือส่วนต่างๆขององค์การสามารถร่วมกันดำเนินการตามภารกิจขององค์การเป็นไปได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพดังนั้น โครงสร้างองค์การจึงมองเห็นได้โดยปรากฏออกมาในรูปของสิ่งที่เรียกว่าแผนภูมิองค์การ (organization chart) ประกอบด้วย ลำดับชั้น การบังคับบัญชา (hierarchy) การแบ่งงาน (division of labor) การจัดผังงาน (departmentalization) ช่วงการควบคุมบังคับบัญชา (span of control) สายการบังคับบัญชา (chain of command) เอกภาพในการบังคับบัญชา (unity of command) อำนาจตามหน้าที่ (authority) และความรับผิดชอบ (responsibility) ในเรื่องเดียวกันนี้ โอเวนส์ (Owens, 1996, p.25) ได้ระบุว่ามิติที่สำคัญของแนวคิดพื้นฐานของโครงสร้างองค์การครอบคลุมถึงองค์ประกอบที่คล้ายคลึงกัน คือ 1) ความสามารถเฉพาะทาง 2) การจัดแบ่งฝ่ายงาน 3) สายการบังคับบัญชา 4) อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ 5) การรวมอำนาจและการกระจายอำนาจ 6) สายงานการรับผิดชอบ และ 7) ช่วงของการบริหาร กล่าวได้ว่า องค์การจัดโครงสร้าง เพื่อช่วยสนับสนุนให้เกิดการประสานกิจกรรมต่างๆและควบคุมการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การ ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ความซับซ้อน (complexity) ความเป็นทางการ (formalization) และการรวมอำนาจ (centralization) โรบบินส์ (Robbins, 1993, p.487-489) กล่าวว่า องค์ประกอบที่หนึ่ง ความซับซ้อนเป็นระดับของกิจกรรมภายในองค์การที่ถูกแบ่งแยก หรือมีความแตกต่างกันซึ่งมี 3 รูปแบบแตกต่างกัน คือ แบ่งตามแนวนอน (horizontal) แบ่งตามแนวตั้ง (vertical) และแบ่งตามพื้นที่ (spatial)

ซึ่งความแตกต่างตามแนวนอน เป็นระดับของความแตกต่างระหว่างหน่วยงานย่อย ซึ่งแบ่งตามพื้นฐานของสมาชิกตามลักษณะงาน และระดับการศึกษาและการฝึกอบรม ความแตกต่างตามแนวตั้งเป็นจำนวนของระดับชั้นในองค์กร ส่วนความแตกต่างตามพื้นที่เป็นระดับที่ขึ้นอยู่กับสถานที่ตั้งของสำนักงานขององค์กรหน่วยผลิตและบุคคลที่กระจายไปตามพื้นที่ทางภูมิศาสตร์

ขณะที่องค์ประกอบที่สอง ความเป็นทางการ หมายถึงระดับของงานภายในองค์กรที่ถูกกำหนดให้เป็นมาตรฐานมีคำบรรยายลักษณะงานที่ชัดเจน มีกฎข้อบังคับขององค์กรอย่างมากมาย และขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน หากองค์กรมีความเป็นทางการต่ำกิจกรรมของงานไม่ติดยึดอยู่กับโปรแกรมบุคลากรมีอิสระที่จะพินิจพิเคราะห์งานตนเองสูง และประการสุดท้าย องค์ประกอบที่ 3 การรวมอำนาจ หมายถึงระดับของการตัดสินใจรวมศูนย์อยู่ที่ผู้บริหารเพียงคนเดียวซึ่งรวมถึงการมีอำนาจอย่างเป็นทางการมีอำนาจอย่างเป็นทางการและถูกต้องตามตำแหน่งหน้าที่โดยชอบธรรมผู้บริหารระดับสูงจะเป็นผู้ตัดสินใจในองค์กร โดยอาศัยข้อมูลปัจจัยนำเข้าจากบุคลากรระดับล่างเพียงเล็กน้อยหรือแทบจะไม่ใช่ข้อมูลดังกล่าวเลย

ในทางกลับกันถ้าบุคลากรระดับล่างสามารถให้ข้อมูลหรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจองค์กรก็จะมีการกระจายอำนาจสูง การศึกษาของสตีร์ (Steers, 1997, p.61) พบว่า ยิ่งองค์กรมีโครงสร้างสลับซับซ้อนมากขึ้น และหรือ มีการรวมอำนาจมากขึ้นเท่าใดก็จะมีการใช้แบบแผนเป็นทางการหรือใช้กฎเกณฑ์มากขึ้นเท่านั้น บุคคลในองค์กรมักจะรับรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในองค์กรว่ามีลักษณะเข้มงวดกดขี่และน่าหวงเกรง ส่วนองค์กรใดฝ่ายบริหารยอมให้บุคคลมีอิสระ และใช้ดุลพินิจของตนในการตัดสินใจหรือวินิจฉัยสั่งการได้ และสนใจต่อพนักงานยิ่งขึ้นเท่าไร บรรยากาศในการทำงานก็ยิ่งเป็นไปในทางที่ดีขึ้นเช่นเดียวกัน ซึ่งแสดงออกด้วยบรรยากาศของการเปิดเผยไว้นใจเชื่อใจกันและมีความรับผิดชอบต่อกัน งานวิจัยของนักศึกษาระดับดุสิตบัณฑิตของไทยหลายคนในระยะต่อมา คือ บัณฑิต ผังนิรันดร์ (2550), ญาณิสสา บุญจิตรี (2552), นฤทธิ แสงสุขสว่าง (2552), วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน (2552) และเจริญศรี พันปี (2553) ซึ่งบุคคลดังกล่าวล้วนนำมโนทัศน์ของสตีร์มาเป็นพื้นฐานในการวิจัย ปรากฏว่าผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับแนวคิดของสตีร์ทุกประการ โครงสร้างองค์กรเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่มีความสำคัญยิ่งต่อการดำเนินขององค์กร ซึ่งโครงสร้างองค์กรเป็นเรื่องเกี่ยวกับการกำหนดภารกิจหรืองานที่รับผิดชอบ การจัดองค์กร การจัดระบบการทำงานหรือจัดรูปงาน และจัดกำลังคน ให้เหมาะสมสอดคล้องกับการปฏิบัติการกิจขององค์กร จะเป็นสิ่งที่มีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพที่จะนำไปสู่เป้าหมายขององค์กรในการจัดโครงสร้างองค์กร มีจุดหมาย เพื่อ 1) ส่งเสริมประสิทธิภาพขององค์กร 2) กำหนดทิศทางการทำงาน 3) สร้างความรู้สึกรักภักดีต่อกลุ่ม 4) ทำให้มีระบบการประสานงาน 5) ทำให้เกิดเครือข่าย

สารสนเทศ และ 6) ให้เกิดเสถียรภาพในองค์กร ในปัจจุบัน โครงสร้างองค์กรที่สามารถรองรับกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมนั้นจะต้องมีความยืดหยุ่น มีช่วงการบังคับบัญชาที่สั้น หรือมีโครงสร้างในลักษณะแบนราบมีลักษณะของการประสาน ความร่วมมือระหว่างหลายฝ่ายงาน (cross-function) ที่มีการผนึกกำลัง (synergy) โดยเฉพาะความชำนาญในหน้าที่ ทำให้เกิดกระบวนการดำเนินงานในเชิงบูรณาการ นำมาซึ่งความรวดเร็ว ความมีประสิทธิภาพและคุณภาพของงานที่มุ่งไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กรต่อมา เจริญศรี พันปี (2553, น. 261) กล่าวว่า ลักษณะองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อสถานศึกษาสูงสุด โดยปัจจัยโครงสร้างองค์กรมีความยืดหยุ่น ปรับตัว สร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อรองรับสภาพแวดล้อมที่ไม่แน่นอน และเป็นสิ่งที่ท้าทาย รวมถึงเทคโนโลยี ที่เป็นสื่อเครื่องมือ วิธีการ จำเป็นต้องใช้ในการเปลี่ยนสภาพปัจจัยในองค์กร เพื่อนำไปสู่การผลิตที่มีประสิทธิภาพขององค์กรต่อไป

ด้วยเหตุนี้ในการวิจัยครั้งนี้ คำว่าโครงสร้างองค์กร จึงหมายถึง โรงเรียนมีโครงสร้างการบริหารงานที่มีสายบังคับบัญชาแสดงเป็นลายลักษณ์อักษร มีความยืดหยุ่นได้อย่างอิสระ คล่องตัว เน้นการบริหารแบบกระจายอำนาจมีการแบ่งงานอย่างน้อย 4 ฝ่ายคือ ฝ่ายวิชาการ งบประมาณ บริหารบุคลากร และบริหารงานทั่วไป ซึ่งผู้บริหารมีการมอบอำนาจในการตัดสินใจให้กับผู้รับผิดชอบในฝ่ายต่างๆ มีแนวปฏิบัติของแต่ละฝ่ายอย่างเหมาะสมชัดเจนต่อการปฏิบัติ และมีครู มีจำนวนครูเหมาะสมกับภาระงานที่โรงเรียนกำหนดชัดเจนต่อการปฏิบัติ ตามความรู้ ความสามารถ ทักษะประสบการณ์

2. สภาพการใช้เทคโนโลยี สเตียร์ (Steers, 1977, p.70) ได้ให้คำจำกัดความของเทคโนโลยี คือ กระบวนการที่องค์กรแปลงสภาพปัจจัยการผลิตที่มีจำกัดให้เปลี่ยนเป็นผลผลิตที่มีประสิทธิภาพตามเป้าหมาย โดยอาศัยพลังงานทางเครื่องจักรและทางสมอง ขณะที่ Robbins (1991, p. 492) กล่าวว่า ทุกๆ องค์กรจะมีเทคโนโลยีอย่างน้อยหนึ่งประเภท เพื่อให้สำเร็จ โดยการแปลงงบประมาณคนและทรัพยากรต่างๆ ให้เป็นผลผลิตหรือบริการต่างๆ กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ เทคโนโลยีเป็นสิ่งที่องค์กรนำมาใช้ให้เกิดงานขึ้น เทคโนโลยีไม่เพียงแต่จะหมายถึงเครื่องมือเท่านั้น ที่ใช้ในการดำเนินงาน แต่รวมไปถึงทักษะ และความรู้ของพนักงาน และคุณลักษณะของวัสดุของงานที่ถูกสร้างขึ้นมา ระดับของเทคโนโลยีมีสองแบบ คือ การผลิต และการบริการ การผลิต ประกอบด้วยกระบวนการผลิตแบบดั้งเดิมและระบบการผลิตโดยใช้คอมพิวเตอร์เป็นฐาน ขณะที่การบริการหมายถึงการทำให้ผู้รับบริการประทับใจ ไม่ปล่อยให้ผู้รับบริการคอยนาน เตรียมความสะดวกให้พร้อมไว้บริการ ในขณะที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, น.51) กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาในการพัฒนา และการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ดังนี้ 1) จัดให้มีการกำหนดนโยบาย วางแผนในเรื่องการจัดหาและพัฒนาสื่อ

การเรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา 2) พัฒนาบุคลากรในเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาพร้อมทั้งให้มีการจัดตั้งเครือข่ายทางวิชาการ 3) พัฒนาและการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา โดยมุ่งเน้นเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น 4) พัฒนาห้องสมุดของสถานศึกษาให้เป็นแหล่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาและชุมชนนิเทศติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในการจัดหา ผลิต และพัฒนาสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา ส่วน แวน เดอ เวน และคนอื่นๆ (Van de Ven, et al.,1976, อ้างถึงในสุทธิพงษ์ยงค์มด, 2543, น.66) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเทคโนโลยีและการประสานงานในองค์กร พบว่า เทคโนโลยี และขนาดของหน่วยปฏิบัติงานในองค์กรขนาดใหญ่มีอิทธิพลต่อวิธีการประสานงานขององค์กร ขณะที่ ธวัช กรุดมณี (2550, น.74) กล่าวว่า เทคโนโลยีเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับการจัดการในองค์กร เพราะองค์กรใดก็มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย จะสามารถก้าวล้ำหน้าองค์กรอื่นได้ ดังนั้น องค์กรประกอบด้านเทคโนโลยีเป็นมิติสำคัญ ที่องค์กรต้องให้ความสำคัญ เพราะเป็นสื่อ เครื่องมือ วิธีการ ที่จำเป็นต้องใช้ในการเปลี่ยนสภาพปัจจัยในองค์กร เพื่อนำไปสู่การผลิตที่ประสิทธิผลขององค์กร และในการดำเนินเกี่ยวกับสภาพการใช้เทคโนโลยีนั้น จะต้องมียุทธศาสตร์ที่เป็นยุทธศาสตร์สำคัญในการพัฒนาเทคโนโลยี

ด้วยเหตุนี้ในการวิจัยครั้งนี้ คำว่าสภาพการใช้เทคโนโลยี จึงหมายถึง โรงเรียนมีการตั้งศูนย์เทคโนโลยี จัดตั้งระบบเครือข่ายเชื่อมโยงการสอนในห้องเรียนด้านวิชาการ เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียน โดยมีครูที่เป็นหัวหน้า และคณะกรรมการคอยดูแลศูนย์เทคโนโลยี มีการพัฒนาครูให้สามารถใช้เทคโนโลยี เพื่อการเรียนการสอน และการปฏิบัติงาน รวมถึงการจัดให้มีสื่อและนวัตกรรมทางการศึกษาใช้ประกอบการเรียนการสอนอย่างเพียงพอกับจำนวนนักเรียน มีการบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยี โดยมีงบประมาณในการซ่อมแซมอย่างเพียงพอ และมีการกำหนดแนวทางการใช้วัสดุทางการศึกษาอย่างคุ้มค่า

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม หมายถึง สภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อโรงเรียนเอกชนประกอบด้วย สภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ เศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมภายใน ได้แก่ บรรยากาศองค์กรและวัฒนธรรมองค์กร โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. สภาพแวดล้อมภายนอก สเตียร์ (Steers,1977, p.165) ได้กล่าวว่าสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรจะเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กรมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญ คือ ความสามารถในการคาดคะเนหรือการทำนายภาวะแวดล้อม ความถูกต้องในการรับรู้ภาวะแวดล้อม และระดับของความจำเป็นหรือเหตุผลเกี่ยวกับความสัมพันธ์

ระหว่างองค์การกับสิ่งแวดล้อม ซึ่งจากการมีอิทธิพลของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การนั้น เป็นความจำเป็นที่การบริหารองค์การให้มีประสิทธิผลนั้นจะต้องปรับเปลี่ยนหรือปรับปรุง การออกแบบองค์การเทคโนโลยี วัตถุประสงค์ และพฤติกรรมองค์การให้สอดคล้องหรือสนอง ต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบทภายนอกองค์การได้อย่างเหมาะสมเกิดผลดี และนำไปสู่การอยู่รอด ขององค์การ

กล่าวโดยสรุปในการวิจัยครั้งนี้ คำว่าสภาพแวดล้อมภายนอก จึงหมายถึง ปัจจัยที่มี อิทธิพลมาจากภายนอกโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมภายใน โรงเรียน ได้แก่ สภาพแวดล้อม ทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี

1.1 เศรษฐกิจ คือ การกระทำใดๆ อันก่อให้เกิดการผลิต การจำหน่าย และ การบริโภคซึ่งความหมายในทางเศรษฐกิจจะแตกต่างจากความหมายที่เข้าใจกันโดยทั่วไปข้าง ดังนี้ การผลิตคือ การกระทำเพื่อให้เกิดผลที่สามารถตีค่าออกมาเป็นเงินได้ หากการกระทำใด ซึ่งผลของการกระทำ แม้จะมีคุณค่ามีประโยชน์แต่ไม่สามารถตีค่าออกมาเป็นเงินได้ การกระทำนั้น ในความหมายทางเศรษฐกิจไม่ถือเป็นการผลิต และผลของการกระทำก็ไม่เรียกผลผลิต อาจเรียกรวมเป็นผลงาน (ระบบเศรษฐกิจ, 2554, ออนไลน์) การจำหน่าย คือ การนำผลผลิตไปเสนอ ต่อผู้ที่มีความต้องการหรือกล่าวอีกอย่างหนึ่งก็คือ การนำผลผลิตไปสู่ตลาด เพื่อให้เกิดการซื้อขาย กันขึ้นการบริโภคคือการจับจ่ายใช้สอยรวมถึงการรับประทาน จึงเห็นได้ว่าเศรษฐกิจนั้นจะเน้นที่ ราคาหรือเงินของบางสิ่ง ถึงแม้จะมีประโยชน์ซึ่งมนุษย์ และสิ่งมีชีวิตจะขาดเสียมิได้ เช่น อากาศ สำหรับหายใจ แต่เนื่องจากอากาศมีอยู่ทั่วไปซื้อขายกันไม่ได้ อากาศจึงไม่ถือเป็นปัจจัย ทางเศรษฐกิจ แต่ถ้ามีคนเอาอากาศนั้นมาบรรจุในภาชนะเพื่อจำหน่ายอากาศ เช่นนั้นก็กลายเป็น ปัจจัยทางเศรษฐกิจไป ดังนั้นเมื่อพูดถึงเรื่องเศรษฐกิจจึงต้องเกี่ยวข้องกับราคาหรือเงินเสมอ สภาพเศรษฐกิจมีผลกระทบต่อองค์การทั้งเศรษฐกิจภายใน และภายนอกประเทศในด้านการบริหาร งบประมาณที่เป็นปัจจัยในการขับเคลื่อนงานในระบบต่างๆ ให้มีประสิทธิผลตรงตามวัตถุประสงค์ และภารกิจทางด้านสังคม ถ้าสังคมบริเวณใกล้เคียง และทั้งประเทศมีผลกระทบโดยตรง และโดยอ้อมต่อการบริหารงานในองค์การที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การได้ในที่สุด อนึ่ง หากมองในด้านเศรษฐกิจอย่างปัจจุบันนี้ จะเห็นได้ว่าประเทศชาติกำลังเผชิญกับปัญหา เศรษฐกิจค่อนข้างมาก (กระทรวงศึกษาธิการ, ประเด็นเร่งด่วน, 2553, ออนไลน์) อย่างไรก็ตาม ผลกระทบของเศรษฐกิจก็มีผลต่อการดำเนินงานของโรงเรียน คือ ทำให้ผู้ปกครองประสบปัญหา ในการส่งบุตรหลานเข้าโรงเรียนซึ่งส่งผลกระทบต่อผลการเรียนของนักเรียน การจัดหา และการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับปิติชาย ต้นปิติ (2547, น.80) กล่าวว่า

สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจเกี่ยวข้องกับความสามารถในการจัดการทรัพยากร และแนวโน้มเศรษฐกิจมีผลกระทบต่อองค์กร เช่น ภาวะเงินเฟ้อระดับรายได้ของประชากร ผลผลิตส่วนรวม

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ คำว่าเศรษฐกิจ จึงหมายถึง สภาพเศรษฐกิจของผู้ปกครอง ซึ่งมีรายได้ที่มั่นคงสามารถสนับสนุนการศึกษาของนักเรียน และโรงเรียนมีการปรับตัวให้เท่าทันสภาพเศรษฐกิจเพื่อการบริหารงานที่มีความคุ้มค่าคุ้มทุน และได้ผลกำไร

1.2 สังคม คือกลุ่มของคนที่อยู่ร่วมกัน มีระเบียบปฏิบัติในระบบเดียวกัน แฮมมุด้า อับดุลลาตี (Hammudah Abdulaty, 2008, p.10-11) ได้ให้ความหมายของสังคมว่า สังคม คือกลุ่มคนที่ปฏิสัมพันธ์กันบนพื้นฐานของความใกล้ชิดทางสายเลือดที่กระทำต่อคนอื่น เมื่อเราพิจารณาความหมายของสังคมตามที่สนะดังกล่าวแล้ว จะพบว่ามีแก่นที่ระบบความสัมพันธ์ในครอบครัวแล้วนำไปสู่ความสัมพันธ์ทางสังคม สิดิ กาลาบา (Sidi Gazalba, 2009, p.4-5) ให้ความหมายของสังคมโดยเน้นความสัมพันธ์สองลักษณะ คือ 1) ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับมนุษย์ที่ใช้ชีวิตอย่างเป็นกลุ่มในสังคมที่มีระบบและระเบียบ 2) การรักษาระเบียบความสัมพันธ์ภายในกลุ่มอย่างเป็นระบบ ขณะเดียวกัน ในเรื่องเดียวกันนี้ พลศักดิ์ จิร ไกศิริและพรศักดิ์ ผ่องแผ้ว (2524, p.56-57) ให้ความหมายของสังคมว่า สังคมหมายถึงรูปแบบขององค์การของมนุษย์ชนิดหนึ่ง ที่มนุษย์สร้างขึ้นอย่างถาวรในบริเวณใดบริเวณหนึ่ง เพื่อให้มนุษย์ที่มาอยู่ร่วมกันได้พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีความผูกพันกันและกัน มีวัฒนธรรมร่วมกัน มีระเบียบแบบแผนอย่างเดียวกัน แต่ขณะเดียวกันก็มีความเป็นอิสระจากสังคมเพื่อนบ้าน ผลกระทบของสังคมต่อโรงเรียนประกอบด้วย 1) การแพร่ระบาดของวัฒนธรรมที่ไม่เหมาะสมโดยผ่านสื่อต่างๆส่งผลกระทบต่อการเล่นแบบของนักเรียน 2) ความจำเป็นในการให้บริการหน่วยราชการองค์กรและชุมชนมีผลกระทบต่อการศึกษาของนักเรียน และสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายด้านสาธารณูปโภค 3) การประกอบอาชีพในชุมชนพื้นที่ใกล้โรงเรียนที่มีความเสี่ยงต่อพฤติกรรมของนักเรียน ส่งผลเสียต่อการควบคุมดูแลนักเรียนให้อยู่ในกฎระเบียบของโรงเรียน เช่น กิจการให้บริการร้านเกมอินเทอร์เน็ต หอพัก รวมไปถึงปัญหาสารเสพติด 4) ปัญหาเรื่องความสะดวกในการจราจร เกิดการจราจรติดขัด 5) การย้ายถิ่นที่อยู่อาศัยของผู้ปกครองเพื่อให้เกิดสิทธิ์เข้าเรียนในเขตพื้นที่บริการมากกว่าจำนวนที่โรงเรียนจะรับ 6) ผู้ปกครองมีค่านิยมให้บุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนประจำจังหวัดมากเกินไปไม่สอดคล้องกับศักยภาพและความพร้อมของผู้เรียน 7) สถาบันครอบครัวมีการปรับเปลี่ยน การอบรมเลี้ยงดูบุตร ส่งผลให้นักเรียนขาดความรับผิดชอบและความกระตือรือร้น 8) การแพร่ระบาดของสารเสพติดและอบายมุข 9) ชุมชนรอบโรงเรียนให้ความร่วมมือในการแก้ปัญหาพัฒนาคุณภาพการศึกษาน้อย 10) ปัญหาทางสังคมมีผลกระทบต่อการศึกษาของนักเรียนกระทรวงศึกษาธิการ, มาตรฐานคุณภาพการศึกษา, 2553, น.60-62) จะเห็นได้ว่า สังคมมีความสำคัญเพราะเป็นความเชื่อ

ความคิดที่จะปฏิบัติในการอยู่ร่วมกัน ซึ่งถ้าผู้ปกครอง และชุมชนมีความเชื่อ และเห็นความสำคัญของการศึกษาโดยลูกหลานได้รับการเรียนรู้ในโรงเรียน ทำให้บุคคลมีคุณภาพในสังคมต่อไป และในขณะที่เดียวกันชุมชนในสังคมมีแหล่งการเรียนรู้นอกสถานที่นักเรียนเรียนรู้ในการปฏิบัติจริงได้อย่างมีความสุข ทำให้บุคคลมีคุณภาพในสังคม

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ คำว่าสังคม จึงหมายถึง การคิดและการปฏิบัติที่เกิดจากการเรียนรู้ร่วมกันของกลุ่ม ผู้ปกครองและชุมชนซึ่งเห็นคุณค่าความสำคัญของการศึกษาว่าการศึกษาคือกระบวนการพัฒนาคนให้สมบูรณ์ และชุมชนมีแหล่งการเรียนรู้นอกโรงเรียน เพื่อให้บริการศึกษาแก่นักเรียน

1.3 การเมือง คือ กระบวนการและวิธีการที่จะนำไปสู่การตัดสินใจของกลุ่มคน คำนี้มักจะถูกนำไปประยุกต์ใช้กับรัฐบาล แต่กิจกรรมทางการเมืองสามารถเกิดขึ้นได้ทั่วไปในทุกกลุ่มคนที่มีปฏิสัมพันธ์กัน ซึ่งรวมไปถึงในแวดวงวิชาการและในวงการศาสนาเกี่ยวกับเรื่องนี้ ชัยอนันต์ สมุทวณิช (2552, ออนไลน์) กล่าวว่า การเมืองเป็นเรื่องของการแข่งขันกันเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ในการแบ่งปันคุณค่าที่ให้ประโยชน์แก่ฝ่ายตนมากที่สุด เท่าที่จะเป็นไปได้ (the competition for the authority to determine the authoritative allocation of values to society) โดยที่การเมือง คือ นโยบายของรัฐบาลทั้งในด้านกฎหมาย และการเมือง รวมทั้งการออกกฎระเบียบข้อบังคับ ซึ่งมีอิทธิพลต่อประชาชน และมีผลอย่างมากที่ทำให้องค์กรได้รับผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อม เพราะนโยบายและนักการเมืองดีก็จะส่งผลดี เช่น นโยบายของรัฐบาลในการส่งเสริมให้บุคคลมีสิทธิ และโอกาสเสมอกันในการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี เป็นต้น ตรงกันข้ามถ้านโยบายและนักการเมืองไม่ดี ทำให้การบริหารจัดการกระทบทั้งระบบและบุคคล ขวัญและกำลังใจและผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิผลลดลง ทำให้ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2552, น.34-36) กล่าวว่า การปฏิรูปหรือพัฒนาการจัดการศึกษาจะสำเร็จหรือล้มเหลว ขึ้นอยู่กับการเมืองมากกว่าแนวทางและวิธีการ แต่หากการเมืองไทยมีเจตนาเป็นอุปสรรคจะส่งผลให้การปฏิรูปการศึกษาไทยไม่ก้าวหน้าหรือไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร อาทิเช่น การปรับเปลี่ยนรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการบ่อยครั้ง ทำให้การดำเนินนโยบายการพัฒนาการศึกษาไม่ต่อเนื่องตามเป้าหมาย ผลกระทบของการเมืองต่อสถานศึกษา ได้แก่ 1) นโยบายการจัดสรรงบประมาณรายหัวของรัฐบาลไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา 2) การเมืองในระดับชาติ และระดับท้องถิ่นแทรกแซงการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สอดคล้องกับสมจิตร์ พึ่งพรหมพร (2552, น.219) ซึ่งได้ศึกษาการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบ

ในการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี พบว่า ปัจจัยระบบการเมือง ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านการเงินอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมากที่สุด

ในการวิจัยครั้งนี้ การเมือง จึงหมายถึง แนวนโยบายของรัฐบาลในการส่งเสริมให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกัน ในการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี และบทบาทของนักรการเมืองที่มีอิทธิพลต่อองค์การทางการศึกษา

1.4 เทคโนโลยี คือการทำงานโดยการนำความรู้ทางวิทยาศาสตร์มาประยุกต์ใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานนั้นๆ ให้มีผลดีมากยิ่งขึ้น การนำเอาเทคโนโลยีมาใช้เป็นไปตามลักษณะของงานแต่ละอย่าง ซึ่งการนำเอาเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในงานด้านใด ก็จะเรียกว่าเทคโนโลยีด้านนั้นๆ เช่น ถ้านำมาใช้ทางด้านการแพทย์ก็จะเรียกว่า เทคโนโลยีทางการแพทย์ ถ้านำมาใช้ทางด้านการเกษตร ก็จะเรียกว่า เทคโนโลยีทางการเกษตร ถ้านำมาใช้ทางด้านวิศวกรรม ก็จะเรียกว่า เทคโนโลยีทางวิศวกรรม ถ้านำมาใช้ทางด้านการศึกษา ก็จะเรียกว่า เทคโนโลยีทางการศึกษา กัลเบรท (Galbraith, 1967) ได้ให้ความหมายของคำว่า เทคโนโลยี ไว้ดังนี้ คือ เทคโนโลยีเป็นการใช้อย่างเป็นระบบของวิธีการทางวิทยาศาสตร์หรือความรู้ต่างๆ ที่รวบรวมไว้มาใช้อย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปสู่ผลในทางปฏิบัติ สอดคล้องกับนักรการศึกษาของไทยที่ได้ให้ความหมายของเทคโนโลยี เช่น ครรชิตมลัยวงศ์ (2539) ได้ให้รายละเอียดของคำว่าเทคโนโลยี หมายถึง 1) องค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ประยุกต์ 2) การประยุกต์วิทยาศาสตร์ 3) วัสดุ เครื่องยนต์ กลไก เครื่องมือ 4) กรรมวิธีและวิธีดำเนินงานที่เกี่ยวกับวิทยาศาสตร์ประยุกต์ 5) ศิลปะและทักษะในการจำแนกและรวบรวมวัสดุ

ในการวิจัยครั้งนี้ว่า เทคโนโลยี จึงหมายถึง การนำความรู้ แนวคิดกระบวนการ และผลผลิตทางวิทยาศาสตร์มาใช้ร่วมกันอย่างมีระบบ เพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้ก้าวหน้าไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2. สภาพแวดล้อมภายใน เป็นปัจจัยที่ส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อโรงเรียน ซึ่งสตีเยอร์ (Steers, 1977) ได้กล่าวไว้ว่า สภาพแวดล้อมภายในนั้น เป็นปัจจัยผลลัพท์จากบุคลากร ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล และการดำเนินงานภายในองค์การ ซึ่งสภาพแวดล้อมภายในเป็นความเสี่ยง การเปิดกว้าง ปกปิด ปกป้อง และเป็นเรื่องของบรรยากาศ เป็นปัจจัยผลลัพท์ของบุคลากร ซึ่งแตกต่างกัน ขณะเดียวกันก็มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในองค์การเช่นเดียวกัน

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ คำว่า สภาพแวดล้อมภายใน จึงหมายถึง ปัจจัยผลลัพท์จากบุคลากรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล และการดำเนินงานภายใน โรงเรียน ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ และบรรยากาศองค์การ

2.1 วัฒนธรรมองค์การ คือความเชื่อค่านิยมและบรรทัดฐานของสังคมหนึ่งๆ ที่มีผลต่อการกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในสังคม ส่วนนักบริหารและจัดการอาจมองว่า วัฒนธรรม คือ กลยุทธ์ลักษณะโครงสร้างขององค์การและการควบคุมภายในขององค์การ ในโลกปัจจุบันมีความจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้ถึงเทคโนโลยีต่างๆ สิ่งแวดล้อมที่ได้เปลี่ยนแปลงไป องค์การต่างๆ ต้องมีการพัฒนาความสามารถของตน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยที่ทุกคนในองค์การต้องมีความกระตือรือร้นในการหาวิธีการ ที่จะมาปรับเปลี่ยน ในการพัฒนาทักษะการทำงานของตน ตลอดจนพฤติกรรมที่คนในองค์การยึดถือ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ซึ่งแบบแผนพฤติกรรมที่บุคคลในองค์การยึดถือเป็นแนวทาง ในการประพฤติปฏิบัติที่มีพื้นฐานมาจากความเชื่อค่านิยมนั้นก็คือ วัฒนธรรมองค์การ ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวถึงรูปแบบของวัฒนธรรมองค์การในลักษณะต่างๆ เป็นการแบ่งประเภท ตามพื้นฐานของตัวแปรที่แตกต่างกัน ไว้หลายรูปแบบ ได้แก่ รูปแบบวัฒนธรรมตามพื้นฐาน ค่านิยม รูปแบบวัฒนธรรมตามพื้นฐานของการควบคุม รูปแบบวัฒนธรรมตามวิถีชีวิต และพฤติกรรม ขณะที่สมยศ นาวิการ (2552, น.45-50) ชี้ให้เห็นถึงวัฒนธรรมองค์การโดยทั่วไป เป็น 4 รูปแบบ ดังนี้ 1) วัฒนธรรมที่มุ่งผู้ประกอบการ เป็นค่านิยมที่มุ่งหน้าที่ คือการสร้างคุณค่า แก่ผู้ให้บริการผู้มีส่วนได้ส่วนเสียซึ่งวัฒนธรรมที่มุ่งผู้ประกอบการอาจจะไม่มั่นคงและเสี่ยงภัย เพราะเป็นวัฒนธรรมที่ขึ้นอยู่กับผู้ก่อตั้งเพียงคนเดียว 2) วัฒนธรรมที่มุ่งกลยุทธ์ เป็นวัฒนธรรม ที่มีแหล่งที่มาของค่านิยมร่วมที่มุ่งหน้าที่ และได้กลายเป็นขนบธรรมเนียมและเปลี่ยนแปลง ไปสู่ประเพณีขององค์การเป็นค่านิยมที่มั่นคง และมุ่งภายนอกระยะยาว 3) วัฒนธรรมที่มุ่งตนเอง เป็นวัฒนธรรมที่สะท้อนให้เห็นถึงการมุ่งภายใน ความภักดีต่อการเป็นผู้นำองค์การอย่างตบอด และการให้ความสำคัญกับความเป็นเลิศของสถาบัน 4) วัฒนธรรมที่มุ่งการเลือกสรรเป็นวัฒนธรรม ที่มุ่งการเลือกสรรในฐานะที่คล้ายคลึงกับสโมสรที่เลือกสรรสมาชิก ซึ่งภายในสถานการณ์บางอย่าง การเลือกสรรจะเพิ่มคุณค่าแก่ผลิตภัณฑ์หรือบริการขององค์การ ซึ่งองค์การจะทุ่มเทอย่างหนัก เพื่อที่จะสร้างภาพลักษณ์ของความเหนือกว่า และการเลือกสรรขึ้นมา ส่วน รูปแบบวัฒนธรรมตาม พื้นฐานของการควบคุมเป็นการแบ่งวัฒนธรรมองค์การบนพื้นฐานของการควบคุมภายในมือ ของผู้บริหารระดับสูงการมุ่งความเสี่ยงภัยขององค์การ และความโน้มเอียงของการเปลี่ยนแปลง แบ่งเป็น 2 รูปแบบ คือ วัฒนธรรมแบบเครื่องจักร ซึ่งมีการควบคุมค่านิยม และความเชื่อร่วมกัน อย่างเข้มงวด อนุรักษ์นิยมและเชื่อฟังต่อกฎ วัฒนธรรมแบบคล่องตัว คือ การเปิดโอกาสในระดับสูง ให้ความสำคัญหลากหลาย กฎและระเบียบข้อบังคับ มีการเผชิญหน้ากับความขัดแย้ง มีความไว้วางใจ กัน และเคารพต่อความเป็นเอกบุคลล ส่วนรูปแบบวัฒนธรรมตามวิถีชีวิตและพฤติกรรม ได้แก่

- 1) วัฒนธรรมที่เน้นบทบาท เป็นวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นตำแหน่งบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบที่

กำหนดไว้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร มีโครงสร้างขององค์การกำหนดไว้ชัดเจนตามลำดับขั้นตอนทางการบริหารที่ลดหลั่นกันไป และมีกฎระเบียบข้อบังคับในกระบวนการปฏิบัติงานต่างๆชัดเจน

2) วัฒนธรรมเน้นทีมงาน เป็นวัฒนธรรมที่เน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีม สนับสนุนและส่งเสริมให้สมาชิกแต่ละคนพัฒนา และใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อผลงานและการพัฒนาที่ริเริ่มใหม่อยู่เสมอ งานที่ปฏิบัติกันเป็นทีมจะถูกจัดเป็นโครงการโดยไม่ยึดติดกับโครงสร้างขององค์การ วัฒนธรรมองค์การแบบนี้ เหมาะสมกับหน่วยงานที่ต้องเร่งรีบพัฒนาปรับปรุง โดยเฉพาะในสภาวะที่ต้องแข่งขัน

3) วัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล ผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์การที่มีวัฒนธรรมแบบนี้จะกำหนดกฎเกณฑ์ของตนเอง มีความเป็นอิสระสูง มีความรู้ความสามารถของบุคคลที่หลากหลาย มหาวิทยาลัยหรือสถาบันวิจัยที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศทางวิชาการจะสะท้อนให้เห็นวัฒนธรรมองค์การแบบนี้อย่างชัดเจน

4) วัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ จะมีกลุ่มผู้บริหารที่สามารถเป็นที่ปรึกษาหรือเป็นผู้สนองรับ หรือนำการตัดสินใจนโยบายแนวทางและแผนงานไปปฏิบัติให้บรรลุผลความสำเร็จของทีมบริหาร เกิดจากความสามารถของผู้นำที่พัฒนา และสร้างระบบการติดต่อสัมพันธ์ที่ก่อให้เกิดความไว้วางใจ นอกจากนี้ผู้บริหารยังต้องมีการบริหารจัดการต่อความเสี่ยง ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ต้องจัดการต้องมีขึ้นเพื่อลดความเสี่ยง และทำให้เกิดความคุ้มค่าโดยผู้บริหารทุกระดับมีบทบาทในการกำหนดนโยบาย แผนปฏิบัติงาน แผนงบประมาณ แนวทางปฏิบัติงาน อำนาจในการอนุมัติ ฯลฯ ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดการควบคุมเพื่อป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น และควรระบุผลลัพธ์ และตัวชี้วัดที่คาดหวังไว้อย่างชัดเจนเพื่อสามารถใช้ในการติดตามประเมินผล (กระทรวงศึกษาธิการ, เอกสารประกอบการพัฒนาหลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา, 2550, น.46) และต้องบริหารโดยใช้หลักกรรมมาภิบาลมาประยุกต์ใช้ โดยมีเงื่อนไขความสำเร็จ คือ 1). ให้ชุมชนมีส่วนร่วม 2) โปร่งใสในการดำเนินการพร้อมที่จะรับการตรวจสอบ 3) มุ่งคุณภาพประโยชน์ต่อผู้เรียนเป็นที่ตั้ง 4) พึ่งตนเองเป็นหลัก 5) ทำงานด้วยความรับผิดชอบ 6) หน่วยงาน/องค์กรที่เกี่ยวข้องให้อิสระในการดำเนินงาน 7) เน้นการบริหารโดยคณะกรรมการ 8) จัดให้มีสารสนเทศครบถ้วน 9) ประกันคุณภาพการศึกษา และ 10) ประเมินตรวจสอบเป็นระยะ (ธีระ รุญเจริญ, 2553, น.205)

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ คำว่าวัฒนธรรมองค์การ จึงหมายถึง โรงเรียนมีแบบแผน ค่านิยม ความเชื่อบรรทัดฐานที่ยึดถือร่วมกัน มีระบบมาตรฐานในการปฏิบัติงาน มีคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม มีการบริหารจัดการต่อความเสี่ยง และมีการบริหารงานที่โปร่งใสตามหลักกรรมมาภิบาล ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรของโรงเรียน

2.2 บรรยากาศองค์การ ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหาร และส่งผลถึงความสำเร็จขององค์การ ฮอยและมิสเกิล (Hoy & Miskel, 1991, p.429-727) กล่าวว่า บรรยากาศขององค์การเป็นสภาพเกี่ยวกับการรับรู้ของบุคคล ที่มีพฤติกรรมแตกต่างกันไป ตามลักษณะของสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นภายในองค์การ การทำความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลภายในองค์การ ต้องพิจารณาให้ครอบคลุม ทั้งบุคคลและสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม และระหว่างบุคคลกับบุคคลรวมทั้งอิทธิพลของสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์การ พฤติกรรมของบุคคลภายในองค์การ จะมีความสัมพันธ์ทั้งบุคคลและสิ่งแวดล้อม กิลเลียน (Killian, 1968, p.202-203) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การเป็นคุณภาพของความสัมพันธ์อย่างคงทนของสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ซึ่ง 1) เป็นประสบการณ์ที่สืบทอดกันมาโดยสมาชิก 2) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม และ 3) สามารถอธิบายได้ในรูปของค่านิยม จุงและแมกกินสัน (Chung & Megginson, 1981, p.244) กล่าวว่า บรรยากาศของโรงเรียน หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน อันเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนและกลุ่มบุคคลในโรงเรียนมีผลทำให้โรงเรียนหนึ่งแตกต่างไปจากโรงเรียนอีกแห่งหนึ่ง และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในโรงเรียน บรรยากาศขององค์การเป็นคุณลักษณะภายในองค์การคล้ายคลึงกับบุคลิกภาพของคนดังนั้นบรรยากาศของโรงเรียนจึงเปรียบเสมือนบุคลิกภาพของโรงเรียน ฮอยและมิสเกิล (Hoy & Miskel, 1991, p.185-186) และเทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2542, น.27) ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การไว้ว่า หมายถึง องค์ประกอบต่างๆ เมื่อนำมารวมกัน จะมีผลกระทบต่อระดับการปฏิบัติงานของผู้ดำเนินการในองค์การนั้น ซึ่งผลกระทบจะแตกต่างกันหรือไม่ ย่อมขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติงานนั้นๆ ว่ามีพฤติกรรมเป็นอย่างไร เพราะโรงเรียนเป็นองค์การหนึ่งในสังคม โดยทั่วไปบรรยากาศองค์การก่อให้เกิดความพึงพอใจ และความสำเร็จขององค์การ เพราะว่าเป็นผลที่เกิดจากการทำความเข้าใจกันภายในองค์การ ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นพลังแห่งการยอมรับในความสำเร็จและประสิทธิผลขององค์การ อนึ่งบรรยากาศองค์การยังประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ และเป็นตัวอธิบายถึงความแตกต่างขององค์การหนึ่งจากองค์การอื่น สตริงเจอร์ (Stringer, 2002, p.9) และเดวิส (Davis, 1981, p.30) กล่าวว่าทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานต่างต้องการบรรยากาศที่ดีขององค์การ เพื่อที่จะทำให้ทั้งสองฝ่ายได้ปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างสมบูรณ์ ผลของบรรยากาศในองค์การทำให้เกิดความแตกต่างเกี่ยวกับบุคคลในองค์การ 2 ประเด็น คือ 1) ความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) ซึ่งเฟรดเดอริคสัน (Frederickson, 1980) สรุปได้ว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศในองค์การ และความพึงพอใจในงานของคนในองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบรรยากาศที่มีการปรึกษาหารือกัน มีความเปิดเผย

และมุ่งเอาใจใส่ที่พนักงาน มีความสัมพันธ์กับเจตคติที่ดีเกี่ยวกับงาน ความพึงพอใจในงาน เป็นผลบางส่วนจากการที่ผู้บริหารแสดงออกถึงความสนใจห่วงใยต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีการแสวงหาคำแนะนำและการมีส่วนร่วมจากผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อพนักงานมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนสำคัญขององค์กรและผู้ใต้บังคับบัญชาเอาใจใส่เป็นส่วนตัวต่อความเป็นอยู่ของคุณ ก็จะมี ความพึงพอใจในงานสูงขึ้น 2) การปฏิบัติงาน (job performance) ลิทวินและสตริงเจอร์ (Litwin & Stringer, 1968) พบว่า บรรยากาศแบบเผด็จการซึ่งรวมอำนาจในการตัดสินใจไว้เบื้องบน และพฤติกรรมของพนักงานถูกควบคุม โดยกฎระเบียบและวิธีการที่วางไว้อย่างเป็นทางการไม่เพียงแต่นำไปสู่ผลงานต่ำแต่ยังทำให้เกิดความพึงพอใจและความคิดริเริ่มต่ำและทัศนคติต่อกลุ่มทำงาน เป็นไปในทางลบในทางตรงข้ามบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรกับฉันทันทีที่ผ่อนคลาย ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ต่อกันอันดีระหว่างพนักงาน มักนำไปสู่ความพึงพอใจในงานสูง (กรณิ (กิริติบุตร) มหานนท์, 2529, น.29) ดังนั้นบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมที่ดี จึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรซึ่งสอดคล้องกับเวิร์เทอร์ และเดวิส (Werther & Davis, 1982, p.66-67) กล่าวว่า สิ่งแวดล้อมมีผลต่อประสิทธิภาพผลของการทำงานทำให้น้อยกว่าทำงาน และไม่ยอมทำงาน ซึ่งนับว่าเป็นส่วนที่มีความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน และสภาพแวดล้อมที่ดี มีความพร้อมจะเอื้อต่อการทำงานของคนในองค์กร ทำให้คนทำงานอย่างเต็มความสามารถ ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์กร

ในการวิจัยครั้งนี้ คำว่าบรรยากาศองค์กร จึงหมายถึง โรงเรียนมีการเสริมสร้างสมรรถภาพที่ดีระหว่างผู้บริหารและครู มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีสภาพแวดล้อมที่ดี เอื้อต่อการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่พึงประสงค์

ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ

ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ หมายถึง หนทางหรือส่วนประกอบย่อยขององค์ประกอบการบริหาร ที่ช่วยให้ผู้บริหาร หน่วยงานหรือองค์กร มีความสามารถเผชิญกับสถานการณ์ที่สลับซับซ้อนได้ มีการบริหาร จัดการที่ดีทำให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีแผนงานที่เป็นทางการ มีโครงสร้างขององค์กรที่แน่นอนชัดเจน และมีการกำกับดูแล ให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผน ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร การบริหารการเปลี่ยนแปลง การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ พฤติกรรมการมีส่วนร่วม และการติดต่อสื่อสาร โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ คือภาวะผู้นำของผู้นำหรือผู้บริหารที่เป็นบุคคลสำคัญต่อความสำเร็จของงานในหน่วยงาน ถือว่าเป็นปัจจัยหลักที่ช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการที่จะดำเนินการบริหารและจัดการศึกษาในยุคการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน

และในอนาคต ซึ่งปีติชาย ต้นปีติ (2547, น.99) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำว่ามีความสำคัญ และเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กร ได้แก่ ภาระหน้าที่ของผู้บริหาร ในการใช้ความสามารถในการจูงใจ ชักนำให้บุคลากรในสถานศึกษาร่วมมือ ร่วมใจ เพื่อปฏิบัติภารกิจต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาสอดคล้องกับธีระ รุญเจริญ (2550, น.150-151) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นความสามารถที่ผู้นำชักนำให้บุคลากรปฏิบัติงาน ไปสู่เป้าหมายเดียวกัน โดยมีทักษะภาวะผู้นำ ดังนี้ 1) สามารถใช้รูปแบบผู้นำในการนำบุคลากรในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อสร้างและมีพันธะผูกพันต่อวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน เพื่อประสิทธิภาพของโรงเรียน 2) ริเริ่มและจัดการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้แล้ว 3) จัดลำดับความสำคัญของแผนงานในองค์กร 4) ควบคุมและประสานการปฏิบัติงานของบุคลากร 5) สร้างสนับสนุนและทำงานร่วมกับทีมงานให้มีผลงานสูง 6) ทำงานในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน 7) มอบหมายความรับผิดชอบ มอบหมายงาน และติดตามการปฏิบัติงานเพื่อให้งานทุกส่วนดำเนินไปได้ด้วยดี 8) กระตุ้นและจูงใจนักเรียนผู้ปกครอง กรรมการ โรงเรียน และชุมชนในวงกว้าง 9) กำหนดมาตรฐาน และปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างแก่นักเรียน และบุคลากร 10) เสาะหาคำแนะนำ และการสนับสนุน เมื่อมีความจำเป็น 11) นำการปฏิบัติที่ดีจากภาคอื่นและองค์กรอื่นมาปรับใช้กับโรงเรียนของตน และควรมีความรอบรู้ในวิชาชีพและความเชี่ยวชาญในเรื่องต่างๆ คือ 1) ได้รับการเคารพนับถือในการปฏิบัติหน้าที่ และสามารถโน้มนำผู้อื่นได้ 2) ให้ทิศทางในการปฏิบัติงานด้านวิชาชีพแก่บุคลากร 3) ใช้ประโยชน์จากรายงานการตรวจสอบเป็นผลงานวิจัย 4) นำการปฏิบัติที่ดีจากภาคอื่นและองค์กรอื่นมาปรับใช้กับโรงเรียนและการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำนั้น เบิร์นส์ (Burns, 1978 : กล่าวว่า มีภาวะผู้นำ 2 แบบ คือ ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transactional and Transformation Leaderships) ซึ่งเป็นแนวคิดที่ช่วยอธิบายประสิทธิผลหรือความสำเร็จของผู้นำ ต่อมาเบส (Bass, 1985) ได้ขยายแนวคิดของเบิร์นส์ (Burns, 1978) โดยอธิบายลักษณะผู้นำ ทั้ง 2 แบบคือ 1) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำจะทำให้ผู้ตามเชื่อถือ ยกย่องยอมรับผู้นำ และกระตุ้นให้ผู้ตามทำงานมากกว่าปกติ โดยผู้นำสามารถเปลี่ยนสภาพผู้ตามคือ ให้เกิดความรู้สึกเห็นความสำคัญและคุณค่าของผลงานที่จะออกมา จูงใจให้ผู้บังคับบัญชาสนใจทำงานเพื่อหน่วยงาน หรือหมู่คณะ และเปลี่ยนแปลงระดับความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาให้สูงขึ้นโดยอาศัยคุณลักษณะของผู้นำที่สำคัญ 4 ประการ คือ ความมีเสน่ห์ (Charismatic) การคลอใจ (Inspiration) การมุ่งความสัมพันธเป็นรายบุคคล (Individualized Consideration) และการกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) 2) ผู้นำแลกเปลี่ยนจะมีลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม คือ ผู้นำจะพิจารณาว่าอะไรคือสิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการจากการทำงาน และพยายามให้ได้รับ มีการแลกเปลี่ยนผลตอบแทนและสัญญาว่า

จะให้ผลตอบแทนในความพยายามเหมาะสม ตอบสนองตามความจำเป็นและความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา เบส (Bass, 1985, p.64) ได้สรุปความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็น 2 ระดับ คือในระดับต่ำและระดับสูง โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะเกี่ยวข้องกับเปลี่ยนแปลงในระดับสูง จะมีการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานที่ท้าทาย รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น ในทางตรงข้ามภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนเป็นการที่ผู้นำสนองความต้องการในปัจจุบันของผู้ใต้บังคับบัญชา ทำงานตามมาตรฐานของหน่วยงาน ซึ่งภาวะผู้นำทั้ง 2 แบบ ทั้งส่วนที่คล้ายกันและแตกต่างกัน สำหรับส่วนที่ต่างกัน มีนักการศึกษาหลายท่านสรุปไว้ ดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 แสดงความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
<ul style="list-style-type: none"> - พิจารณาว่าผู้ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติอย่างไร เพื่อที่จะทำให้บรรลุผลสำเร็จ แล้วชี้แจงบทบาท เพื่อให้เกิดความมั่นใจในการทำงาน - พิจารณาความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อที่จะได้ตอบสนองและจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความพยายามที่จะทำงานให้ได้ผลสัมฤทธิ์ - มีการฝึกอบรมผู้นำ และให้แรงเสริมทางบวก เพื่อที่จะสนับสนุนผลการปฏิบัติงาน เช่น การเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขึ้นเงินเดือน หรือมอบหมายงานที่ต้องการ 	<ul style="list-style-type: none"> - พยายามชี้ให้เห็นความสำคัญและคุณค่าของผลลัพธ์ที่ต้องการ และวิธีที่จะบรรลุผลสำเร็จ ต่อจากนั้นก็สร้างความมั่นใจให้เกิดขึ้นกับสมาชิก - พยายามยกระดับความต้องการของสมาชิกจากลำดับขั้นความต้องการทางกาย ความมั่นคงปลอดภัย สู่ระดับที่สูงกว่า คือ การต้องการความสำเร็จและแรงจูงใจที่เพิ่มขึ้นเพื่อให้เกิดความมุ่งมั่นและพยายามมากขึ้น - โน้มน้าวจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน โดยเปลี่ยนแปลงจากความสนใจทำงานเพื่อตนเองไปให้เป็นประโยชน์แก่ส่วนรวม องค์กรหรือพยายามชักจูงให้เกิดความคาดหวังที่สูงและผลงานดีกว่า - พยายามพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้ก้าวสู่ความเป็นผู้นำ โดยการพัฒนาความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาในการแก้ปัญหาของตนเอง และผู้อื่น

ที่มา : Bass, 1985, p. 26 – 46

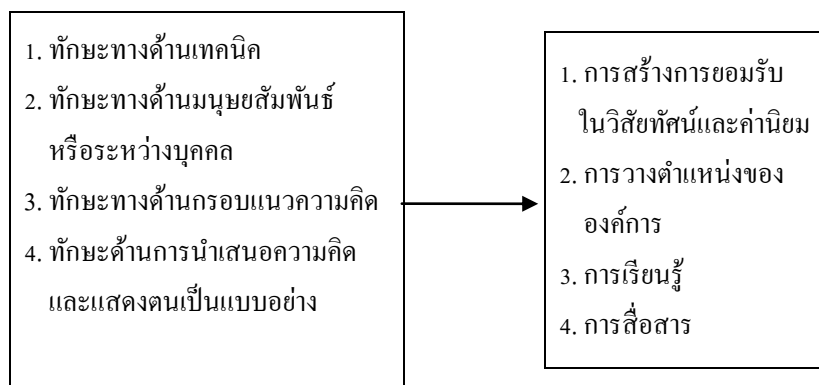
อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนจะมีลักษณะที่แตกต่างกันแต่รูปแบบภาวะผู้นำทั้ง 2 ก็ยังมีความเกี่ยวข้องกัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นพัฒนาการของมนุษย์ในระดับที่สูงกว่า มีคุณค่ากว่า และมีอิทธิพล

ต่อความพึงพอใจในงานมากกว่าภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน เพราะผู้นำจะยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้น ทำให้ผู้ตามก้าวพ้นจากความสนใจในตนเอง หรือการมุ่งเพื่อประโยชน์ส่วนตัว มาเป็นการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม และสร้างความตระหนัก ความสำนึกความผูกพัน ในคุณค่า และความสำคัญของผลการปฏิบัติงาน และวิธีการที่จะช่วยให้งานนั้นสำเร็จ อย่างไรก็ตามเบส (Bass, 1985, p.19) ได้ให้แง่คิดว่าผู้นำคนเดียวก็สามารถใช้ภาวะผู้นำ ทั้ง 2 แบบได้ ในเวลาที่แตกต่างกัน และสถานการณ์แตกต่างกันและภาวะผู้นำดังกล่าว ต่างก็มีส่วนที่เสริมซึ่งกันและกันที่จะนำไปสู่การปฏิบัติงานได้มากกว่าที่คาดหวังไว้ จะเห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะทำให้ผู้นำมีปริมาณของความพยายามในการทำงานเพิ่มมากขึ้น (Extra Effort) เนื่องจากมีแรงจูงใจสูงขึ้น จึงทำให้สามารถทำงานได้มากกว่าที่คาดหวังไว้ สอดคล้องกับเซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni, 1990, p.19-22) ได้สนับสนุนให้นำไปใช้ในสถานศึกษา และชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership) มีลักษณะเป็นผู้นำแบบ เสริมสร้างปลุกเร้าศักยภาพของความเป็นมนุษย์ที่จะทำงานเพื่อหน่วยงาน โดยส่วนรวม มิใช่เพื่อ พวกพ้องของตนทำให้ผู้บริหารและครูทุ่มเทการทำงานเพื่อคุณภาพของ โรงเรียนมากกว่าตนเอง ส่งเสริมสมรรถภาพและความเป็นอิสระในการทำงาน ใช้อำนาจเพื่อการทำงานอย่างสร้างสรรค์ ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างไปจากตน และมีลักษณะเด่น อีกประการหนึ่งก็คือ การเป็นผู้นำ แบบสร้างความผูกพัน (Leader as Bonding) จะยกระดับคุณธรรมจริยธรรม และความประพฤติเป็น แบบอย่างที่ดีทั้งของผู้นำและผู้ตาม สร้างความผูกพันกับหน่วยงานมิใช่ตำแหน่งหน้าที่ กระตุ้นให้ ตระหนักถึงเป้าหมายหลักของหน่วยงาน บริหาร โดยการมีส่วนร่วม (Individualized) คือ การที่ผู้นำ มุ่งเน้นการพัฒนา ให้มีความสำคัญกับการติดต่อสื่อสาร และความแตกต่างระหว่างบุคคล ขณะที่ ทิชชีและเดวานน่า (Tichy & Devanna, 1986, p.27-32) ได้ศึกษาและสรุปคุณลักษณะของผู้นำการ เปลี่ยนแปลงไว้ดังนี้ 1) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถเปลี่ยนแปลงองค์การที่รับผิดชอบไปสู่ เป้าหมายที่ดีกว่า 2) กล้าและเปิดเผย เป็นคนกล้าเผชิญกับความเป็นจริง 3) มีความเชื่อมั่นในคนอื่น ว่ามีความสามารถ 4) ชี้แนะให้ผู้ตามตระหนักถึงคุณค่าของเป้าหมาย 5) เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต 6) มีความสามารถในการเผชิญกับความสลับซับซ้อน ความคลุมเครือ ความไม่แน่นอนได้ และ 7) เป็นผู้มองการณ์ไกล

ด้วยเหตุนี้ในการวิจัยครั้งนี้ คำว่าภาวะผู้นำ จึงหมายถึง ผู้บริหารเป็นตัวอย่างที่ดี ทั้งในเรื่องความประพฤติ ปฏิบัติตน บุคลิกภาพ ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถในการบริหาร โรงเรียนให้ได้รับความสำเร็จมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้ครูมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายของ โรงเรียนเป็นที่ปรึกษาแก่ครู และส่งเสริมความเป็นผู้นำ ที่มุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการปฏิบัติงาน

2. วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร คือ การมีแผนงานสำหรับอนาคต จึงเปรียบเหมือนกุญแจสำคัญของการเป็นผู้นำ เสมือนแผนที่ที่ประกอบการเดินทางไปสู่จุดหมายในอนาคต และวิสัยทัศน์ที่ดีควรมีลักษณะปลายเปิด (open-ended) ทิชชี และดิแวนนา (Tichy & Devanna, 1986, p.130) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ประกอบด้วย ความเข้าใจในเรื่องเป้าหมาย และการทำให้สมาชิกมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ต่อมาอีก 10 ปี นัท และเบคคอฟท์ (Nutt & Backoff, 1996, p. 455-486) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ที่ดีผู้นำองค์กรและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกันสร้างขึ้น สามารถพัฒนาองค์กรไปสู่อนาคตที่ดีในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน เพื่อค้นหาคำตอบในเรื่องต่อไปนี้ คือ

- 1) อะไรคือความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์กรในอดีต มันเกิดจากอะไร อะไรคือค่านิยมร่วมขององค์กร อะไรคือภูมิปัญญาที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จ
- 2) วิเคราะห์สถานภาพปัจจุบันขององค์กร อะไรคือภารกิจหลัก สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมหรือไม่ องค์กรประสบความสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจมากน้อยเพียงใด อะไรคือ จุดค้อย จุดเด่นขององค์กร
- 3) องค์กรมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนภารกิจหลักในปัจจุบันหรือไม่ ทิศทางและ เป้าหมายในระยะยาวขององค์กรเป็นอย่างไร อะไรคือ ภูมิปัญญาใหม่ที่จะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จในปัจจุบันและอนาคต เราช่วยกันเสริมสร้างอย่างไร ความสำเร็จของการนำวิสัยทัศน์ไปใช้ปฏิบัติ ย่อมขึ้นอยู่กับ การเปลี่ยนแปลงในระบบความคิด และบทบาทของตัวผู้บริหารเองก่อนเช่นกัน การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ของการควบคุมกำกับ (control paradigm) เพื่อนำไปสู่กระบวนทัศน์ของพันธะผูกพัน (commitment paradigm) สร้างความสัมพันธ์แก่การศึกษาและกระบวนการเรียนรู้ การมีระบบการสื่อสารแบบเปิด การให้ความสำคัญของการจัดโครงสร้างองค์กรที่มีลักษณะ ขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ (cross-functional) การให้อำนาจในการตัดสินใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน (empowerment) การให้รางวัลแก่การสร้างนวัตกรรม (innovation reward) และความก้าวหน้าของบุคลากร (personal progress) ปัจจุบันผู้บริหารองค์กรจำเป็นต้องเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นนาย (boss) มาสู่การเป็นผู้นำ (leader) ซึ่งมุ่งเน้นการสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นให้เกิดความคิด สามารถวางแผน การอำนวยความสะดวก และการให้การส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรทุกฝ่ายงาน ผู้บริหารมีอาชีพที่สามารถปรับเปลี่ยนระบบความคิดและบทบาทของตนแล้ว จะสามารถพัฒนาการใช้ทักษะการบริหาร ด้านเทคนิค ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านแนวความคิด และแสดงตนเป็นตัวอย่าง (articulation & role model skill) นำไปสู่กิจกรรมหลักที่มีความสำเร็จของการนำวิสัยทัศน์ไปสู่วิปฏิบัติและพัฒนาองค์กรให้สำเร็จ ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 การใช้ทักษะของผู้บริหารเพื่อนำวิสัยทัศน์ไปสู่ปฏิบัติในองค์กรของออบบอเลนสกี

(Obolensky, N., 1997, Practical Business Re-engineering. Tools and Technique for Achieving Effective Changes, London : Kogan Page.)

ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการศึกษา จึงจะสามารถเป็นผู้นำในการบริหาร โรงเรียนไปสู่เป้าหมาย สอดคล้องกับนโยบาย พันธกิจและมาตรฐาน ซึ่งวิสัยทัศน์มีความสำคัญในการกระตุ้นบุคลากรในองค์กร ให้มีเป้าหมายการทำงาน เกิดความรัก ความผูกพัน มีความเพียรพยายามปฏิบัติตามวิสัยทัศน์อย่างเต็มใจ เสียสละ มุ่งมั่น ค้นหาความสำเร็จ สู่เป้าหมาย เพื่อความเจริญก้าวหน้า และความเป็นเลิศขององค์กร

การบริหาร โรงเรียนในปัจจุบันผู้บริหาร โรงเรียนต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ เพราะการบริหารงานในโรงเรียนมีกิจกรรมมากมาย มีขอบข่ายงานกว้างขวาง ต้องมีความสัมพันธ์สอดคล้องกับแผนงาน นโยบาย ในระดับกระทรวง กรม และความต้องการของสังคม ชุมชนผู้บริหาร จำเป็นต้องใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผลักดันให้โรงเรียนพัฒนาก้าวหน้า สู่อนาคต ซึ่งเซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni, 1996) ได้เสนอความคิดว่า ผู้บริหารโรงเรียน ที่ต้องการจะจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศนั้น จะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ก่อให้เกิดแนวนโยบายในการบริหารงานใหม่ๆ ในการพัฒนาโรงเรียนสามารถกำหนดปรัชญา วิสัยทัศน์มีเป้าหมายชัดเจนเชื่อมโยงสู่การปฏิบัติในโครงการ กิจกรรมต่างๆ เพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ ในทางตรงกันข้าม ถ้าโรงเรียนใดที่ผู้บริหารไม่มีวิสัยทัศน์ ไม่มีเป้าหมายในการปฏิบัติอย่างชัดเจน กิจกรรมไม่ต่อเนื่อง ขาดระบบที่ดี การบริหารจัดการ ก็จะไม่มีประสิทธิภาพ และเซอร์จิโอวานนี และสตาร์เรตต์ (Sergiovanni & Starrett, 1996) ยังกล่าวว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารจะเกิดขึ้นได้ ก็ต่อเมื่อมีเป้าหมายที่ชัดเจนว่าจะพัฒนา กำหนด ทิศทางขององค์กรดำเนินการไปในทิศทางใดแล้ว ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องประชาสัมพันธ์เผยแพร่ วิสัยทัศน์ของตนให้ผู้ร่วมงาน สังคมรับทราบ และร่วมมือกันปฏิบัติงานนั้นให้ประสบความสำเร็จ

จึงนับว่าเป็นผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ดี ดังที่ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ ได้กล่าวไว้ว่า “องค์การใดที่ผู้นำไม่มีวิสัยทัศน์องค์การนั้นย่อมไม่ก้าวหน้าหรือมีแต่ความล้มเหลว” เพื่อให้การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โรงเรียนบรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องตระหนักและปฏิบัติในสิ่งต่อไปนี้ 1) ผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานตามหน้าที่ 2) มีความขยัน อดทนหรือร้อนใจ ไม่มีความเบื่อหน่าย ในการทำงาน 3) มีความเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน 4) ยอมรับ เชื่อถือใ้วางใจในความรู้ความสามารถเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวิสัยทัศน์ 5) สนับสนุนเพื่อนร่วมงานทุกวิถีทาง เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุ ซึ่ง วิระวัฒน์ ปันนิตานัย (2548, น.11-32) ได้อธิบายถึงลักษณะของผู้นำและผู้บริหารโรงเรียนที่มีวิสัยทัศน์ว่าจะต้องมีลักษณะ คือ กำหนดนโยบาย วางแผนกลยุทธ์ได้ดี มีมุมมองที่กว้างไกล สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน และมองภาพที่ควรเป็นในอนาคตได้ คาดคะเนและเรียนรู้จากประสบการณ์ได้ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มุ่งอนาคต และรู้จักสังเคราะห์ข้อมูลได้เหมาะสมกับสถานการณ์จำเป็น รู้และเข้าใจนโยบาย เป้าหมายขององค์กร สามารถจำแนกเป้าหมายออกจากวิธีการ ยึดหยุ่นในแนวทางที่จะมุ่งเข้าสู่เป้าหมาย และสามารถเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งใหม่ๆ กระตุ้นริเริ่มให้มีการใช้นวัตกรรมอยู่เสมอ สนับสนุน ผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถในการพัฒนาศักยภาพให้เกิดผลสูงสุด และเปิดใจรับความรู้ และประสบการณ์ใหม่ เน้นที่ผลกระทบเชิงสร้างสรรค์ มุ่งหาความสำเร็จใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา

ด้วยเหตุนี้ในการวิจัยครั้งนี้ คำว่าวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร จึงหมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการกำหนดภาพในอนาคตของโรงเรียนเพื่อใช้พัฒนาบริหารจัดการ โรงเรียน โดยมีการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับโรงเรียนไว้อย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปกำหนดแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนมีเป้าหมายที่ชัดเจน สอดคล้องกับความสามารถของครูและบุคลากร รับฟังความคิดเห็นและสร้างความมีส่วนร่วมในการพัฒนา และมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาโรงเรียนให้ก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา

3. การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change management) ซึ่งเป็นความสามารถขององค์กรในการปรับตัวขององค์กร และนวัตกรรม (organizational adaptation and innovation) สถาพร ปันเจริญ, 2543, น.78) กล่าวถึง แนวความคิดที่ว่า การจัดองค์กรในสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันให้องค์กรมีประสิทธิภาพได้ เป็นการเห็นความสำคัญของความสามารถในการปรับตัวขององค์กรให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมอยู่ตลอดเวลา การเปลี่ยนแปลงในองค์กรเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้นองค์กรจะต้องมีการปรับตัวด้านต่าง ๆ ให้เท่าทันและรองรับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งในปัจจุบันและอนาคต ไม่มีองค์กรใดที่หยุดนิ่งอยู่กับที่ โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นตลอดจนมีการเปลี่ยนแปลงที่ล่าช้าก็จะทำให้องค์กรเหล่านั้นล้าสมัยลงและประสบกับภาวะถดถอย

หรือไม่หลงเหลือสภาพของการเป็นองค์กรอีกต่อไป จากเอกสารคู่มือดำเนินการพัฒนาหลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อรองรับการกระจายอำนาจ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, น.2) กล่าวว่าในสภาวะปัจจุบันโลกอยู่ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันกันอยู่อย่างสูง ซึ่งนับวันจะมีความรุนแรงมากขึ้นเรื่อยๆ และในฐานะที่ประเทศไทยเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมโลก จึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันอย่างรุนแรงนี้ โดยได้รับผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจ สังคมการเมือง และด้านเทคโนโลยี ซึ่งจากปัญหาและวิกฤตการณ์ต่างๆ จึงเป็นประเด็นที่น่าสนใจว่าในสภาวะแบบนี้ สังคมไทยควรมีการปรับตัว เปลี่ยนแปลง และพัฒนาตนเองอย่างไร เพื่อให้สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงยั่งยืน มีสันติสุข และสามารถเอาชนะวิกฤตการณ์ทางด้านต่าง ๆ ที่กำลังเผชิญอยู่นี้ได้ พรชูลี อาชวอรุณ (2547, น.25) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงเป็นลักษณะที่เกิดขึ้นในปัจจุบันเป็นปกติและจะคงอยู่ต่อไป ซึ่งผู้นำทางการศึกษาจำเป็นต้องเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงและเข้าใจการเปลี่ยนแปลงในสองลักษณะคือ แบบขาดตอน (discontinuous change) ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงครั้งเดียวอย่างกะทันหัน จากอดีตที่มีมาอย่างยาวนานและมั่นคง ไปสู่จุดที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างยิ่งใหญ่ เช่น การเปลี่ยนรูปแบบมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ เป็นต้น ประการที่สองแบบค่อยเป็นค่อยไปอย่างต่อเนื่อง (continuous incremental change) โดยใช้ระยะเวลาในการเปลี่ยนแปลงในลักษณะนี้มีประโยชน์ เพราะการเปลี่ยนแปลงทีละเล็กทีละน้อยนั้นสามารถบริหารจัดการได้ง่ายไม่กระทบกระทั่งต่อความรู้สึกของผู้คน ไม่ก่อให้เกิดแรงต้านทานมากนัก และน่าจะประสบความสำเร็จมากกว่าการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ การเปลี่ยนแปลงช่วยให้สถานศึกษาเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันอีกด้วย และผู้บริหารจำเป็นต้องประเมินผลติดตามผลงานการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกอย่างต่อเนื่อง ให้จุดยืนที่เหมาะสมและมีความหมายต่อประชาคมในสถานศึกษาของตน จากเอกสารคู่มือดำเนินการพัฒนาหลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อรองรับการกระจายอำนาจ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, น.30) ได้กล่าวว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลง เป็นการดำเนินงานที่กระตุน และสนับสนุนองค์กรให้สามารถปรับเปลี่ยนอย่างต่อเนื่องเพื่อเข้าสู่สภาพแวดล้อมใหม่ กุญแจสำคัญคือ การทำให้บุคลากรเชื่อ ตระหนักในคุณค่าประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลง และร่วมกันปรับเปลี่ยนนวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง คอตเตอร์ (Kotter, 1999) ได้ให้คำแนะนำ 8 ประการคือ 1) สร้างความรู้สึก 2) สร้างทีมงาน 3) สร้างวิสัยทัศน์ 4) มีการสื่อสารที่ยึดมั่นในวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ 5) เพิ่มอำนาจให้ผู้อื่นในการตัดสินใจ 6) วางแผนอย่างเป็นระบบ 7) รวบรวมผลสำเร็จ ปรับปรุง และ 8) ปลุกฝังแนวทางใหม่ๆ

ของความสำเร็จเข้าสู่ระบบการทำงาน ซึ่งปัจจัยสำคัญสำหรับการบริหารการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย การวางแผน มีผู้นำที่กระตือรือร้น มีเป้าหมายชัดเจน มีประสิทธิภาพการสื่อสาร มีการอบรมที่ดี การสร้างวัฒนธรรมใหม่ และมีระบบการตอบแทนให้รางวัล ในส่วนของ ไมเคิล ฟูลแลน (Michael Fullan, 2001) กล่าวว่า ตัวขับเคลื่อนความเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย ตัวขับเคลื่อนพื้นฐาน จิตสำนึกด้านคุณธรรม สร้างศรัทธภาพ และเข้าใจกระบวนการ เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การบริหารการเปลี่ยนแปลงเกิดประสิทธิผล สอดคล้องกับ เชิดศักดิ์ สุภโศภณ (2553) พบว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 1) สภาพการบริหาร การเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา มีการกำหนดทิศทางการทำงานโดยคำนึงถึงความต้องการ ความจำเป็น มีการวิเคราะห์งานหลักที่สำคัญและจำเป็นของสถานศึกษา มีการจัดทำ แผนงบประมาณที่สอดคล้องกับนโยบายของโรงเรียน มีการแปลงกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ โดยจัดทำเป็นแผนประจำปี การขับเคลื่อนกระบวนการบริหารเป็นแบบล่างขึ้นบน มีโครงการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถประเมินผล และนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน อย่างเหมาะสม 2) ปัญหาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา คือ การกำหนดนโยบายไม่ได้ สะท้อนปัญหาที่แท้จริงของสถานศึกษา การกำหนดเป้าหมายไม่ได้มาจากการวิเคราะห์ปัญหา ความ ต้องการอย่างแท้จริง และการกำหนดกลยุทธ์ต่างๆ ไม่สัมพันธ์กับกลยุทธ์ขององค์กร ขาดการทำงาน เป็นทีม จำนวนบุคลากรไม่สัมพันธ์กับจำนวนงาน มีงบประมาณไม่เพียงพอ ฤดูระเบียบ ไม่เอื้อต่อ การให้อำนาจการตัดสินใจ และการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ครบถ้วนตามแผนการปฏิบัติงาน และ 3) รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐที่ควร จะเป็น คือ รูปแบบบูรณาการ 4 มุมมอง และกลยุทธ์การดำเนินงาน ประกอบด้วย กลยุทธ์การ ปรับเปลี่ยนองค์กรโดยการบังคับบัญชา การให้มีส่วนร่วม การกระจายอำนาจ และการสร้างจิต ความสามารถให้แก่สมาชิกในองค์กร ส่วนปัจจัยการเปลี่ยนแปลงสู่ความสำเร็จ ส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับ สมรรถภาพส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา และปัจจัยที่ช่วยส่งเสริม ได้แก่ การบริหาร ทรัพยากร การมีส่วนร่วมของบุคลากร เครือข่ายภายนอก การจัดการปัญหา การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม

สำหรับในการวิจัยครั้งนี้ คำว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลง จึงหมายถึง โรงเรียน มีการกำหนดแนวทางเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงเชื่อมโยงสู่ประชาคมอาเซียน ซึ่งแจ้งวัตถุประสงค์ เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการระดมความคิดเพื่อวางแผนแสวงหาปรับเปลี่ยนนวัตกรรม ส่งเสริมกระบวนการกลุ่มให้ครูสร้างนวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาผู้เรียน

4. การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ ซึ่งเป็นกระบวนการตัดสินใจของผู้บริหารได้เปลี่ยนแปลงจากอดีตที่มักเน้นเฉพาะสภาพแวดล้อมในขณะนั้นขององค์กร แต่จะเปลี่ยนมาเป็นการตัดสินใจ โดยคำนึงถึงผลในอนาคตเพิ่มขึ้นอีกด้วย โดยใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่ให้ดีที่สุด ภายใต้สถานการณ์และสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จึงเกิดการพัฒนาและศึกษาเรื่องกลยุทธ์ (strategy) กลู๊ค (Glueck, 1988, p.5) การบริหารเชิงกลยุทธ์ เป็นชุดของการตัดสินใจและการกระทำที่จะนำไปสู่การพัฒนากลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ ที่จะช่วยให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ เซอร์โตและปีเตอร์ (Certo & Peter, 1990, p.5) การบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการที่ทำซ้ำๆ (iterative) อย่างต่อเนื่องเป็นปัจจุบัน (continuous) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจัดองค์กรให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมด้วยการดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอน (steps) ต่อเนื่องตลอดเวลาเป็นวัฏจักรไป ซึ่งได้แก่ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (performing an environmental analysis) 2) การกำหนดทิศทางขององค์กร (establishing organizational direction) 3) การกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร (formulating organizational strategy) 4) การนำกลยุทธ์ไปใช้ (implementing organizational strategy) และ 5) การควบคุมกลยุทธ์ (strategic exerting control) นอกจากนี้ เดสและมิลเลอร์ (Dess & Miller, 1993, p.9) กล่าวว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ 1) การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ (strategic analysis) 2) การกำหนดกลยุทธ์ (strategy formulation) และ 3) การปฏิบัติตามกลยุทธ์ (strategy implementation) และยังมีการนำเสนอกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ ซึ่งจะประกอบด้วยงาน 5 ประการ คือ 1) การพัฒนาวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ (developing strategic vision and business mission) 2) การกำหนดวัตถุประสงค์ (setting objectives) 3) การกำหนดกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ (crafting a strategy to achieve the objectives) 4) การปฏิบัติการและการบริหารกลยุทธ์ (implementing and executing the strategy) และ 5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน ทบทวนพัฒนาการใหม่ๆ และกระตุ้นการแก้ไขปรับปรุง (evaluating performance, monitoring new developments and initiating corrective adjustments) จากการที่นักวิชาการได้ให้ขั้นตอนของการบริหารเชิงกลยุทธ์ไว้หลายแบบ แต่มีแบบที่มีลักษณะสำคัญร่วมกันเป็นแกนสำคัญใน 3 ขั้นตอนตามที่เดสและมิลเลอร์ (Dess & Miller, 1993, p.9) ได้เสนอไว้ คือ ขั้นตอนการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ ขั้นตอนการกำหนดกลยุทธ์ และขั้นตอนการปฏิบัติตามกลยุทธ์ ซึ่งรายละเอียดของขั้นตอนแต่ละขั้นตอน มีดังต่อไปนี้

1.1 การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ เป็นกระบวนการวิเคราะห์ถึงโอกาส และภาวะคุกคาม (opportunities and threats) ที่เกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมภายนอก และการวิเคราะห์จุดอ่อน และจุดแข็งภายในองค์กร (strength and weakness) รวมไปถึงการศึกษา

การประเมินผลข้อมูลที่เป็นในการแก้ปัญหา หรือใช้โอกาสที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด เพื่อวินิจฉัยตัดสินใจในการบริหารว่าจะดำเนินการปรับตัวอย่างไร จึงจะเหมาะสมที่สุดต่อองค์การ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเป็นเรื่องที่สำคัญ และจำเป็นสำหรับองค์การที่จะต้องศึกษาวิเคราะห์ เนื่องจากสภาพแวดล้อมมีอิทธิพล สามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การให้ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้ ด้วยเหตุที่ว่าองค์การในปัจจุบันมีสภาพเป็นองค์การระบบเปิดจะมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม ในลักษณะแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน และผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นนั้นจะต้องมีความสมดุลกันด้วย รวมทั้งสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ก็จะมีผลหรือมีอิทธิพลทำให้ระบบมีการเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย องค์การจะต้องมีการปรับเปลี่ยนบทบาทและยุทธศาสตร์ในการปรับตัวให้เข้ากับยุคสมัยมากขึ้น และสตีร์ (Steers, 1987, p.99) ได้ให้ทรรศนะในด้านอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมที่มีต่อความสำเร็จขององค์การ ขึ้นอยู่กับ 1) ความสามารถในการทำนายสิ่งแวดล้อมในอนาคต 2) ความถูกต้องของความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม และ 3) ระดับเหตุผลขององค์การ ซึ่งทั้ง 3 ประการนี้ ย่อมมีความสำคัญอย่างยิ่ง ต่อความสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับสิ่งแวดล้อม ในส่วนที่เกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การ

1.2 การกำหนดกลยุทธ์ คือ การวางแผนกลยุทธ์ เป็นการวางแผนที่ต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์มีการกำหนดเป้าหมายระยะยาวที่แน่ชัด โดยมีฐานข้อมูลจากการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ในข้อหนึ่ง การวางแผนกลยุทธ์ จะประกอบด้วย การกำหนดพันธกิจ (mission) และวัตถุประสงค์ทางกลยุทธ์ (strategic objective) และการกำหนดแผนงานหลัก (major plans) นโยบาย (policies) และกลยุทธ์ย่อย (sub strategies) อูทซ์ บุญประเสริฐ (2537, น.5) กล่าวว่า กลยุทธ์ หมายถึง วิธีการหรือวิธีดำเนินการ หรือเทคนิคการปฏิบัติซึ่งเป็นวิธีการอันแยกขาดในการดำเนินงานไปสู่จุดหมาย หรือเป้าหมายที่ต้องการ เป็นกลวิธีซึ่งได้ผ่านการคัดเลือกที่ได้ผ่านการคิด การไตร่ตรองอย่างรอบคอบ และได้พิจารณาแล้วเห็นว่าเป็นวิธีการปฏิบัติที่เหมาะสม มีประสิทธิภาพสูงในการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่ได้ระบุไว้

1.3 การปฏิบัติตามกลยุทธ์ เป็นขั้นตอนการนำกลยุทธ์ไปดำเนินการ โดยอยู่ในรูปของแผนงานต่างๆ เพื่อนำไปปฏิบัติให้เกิดผลตามกลยุทธ์ที่วางไว้ ปัจจัยที่จะทำให้การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จ คือ โครงสร้างองค์การ วัฒนธรรมองค์การ บุคลากร กระบวนการบริหารงาน เทคโนโลยี การควบคุมและภาวะผู้นำของผู้บริหาร เกี่ยวกับเรื่องนี้ เดสและมิลเลอร์ (Dess & Miller, 1993, p.320-324) ได้ระบุปัจจัยด้านผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Leadership strategy) และปัจจัยการควบคุมกลยุทธ์ (strategic control) จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับกิจกรรม 3 ประการ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ 1) การกำหนดทิศทาง (setting direction) ขององค์การ ทั้งในด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ วิธีการต่างๆ ซึ่งผู้บริหารจะต้องเข้าใจสภาพแวดล้อมอย่างลึกซึ้ง

เข้าใจความต้องการของผู้เกี่ยวข้องทั้งหมด 2) การออกแบบของค์การ (designing the organization) เป็นการประเมินองค์การและจัดการออกแบบ เปลี่ยนแปลงองค์การในด้าน โครงสร้างระบบ ทีมงาน และกระบวนการต่างๆ ขององค์การที่จำเป็นต่อการเกิดผลลัพธ์ เป้าหมาย ความสำเร็จ ผู้นำจึงต้องมีความคิดสร้างสรรค์ คิดค้นสิ่งใหม่ๆ และไวต่อการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์รอบด้าน 3) การปลูกฝังวัฒนธรรม (installing a culture emphasizing) เพื่อให้บุคลากรของทุกฝ่ายในองค์การมีค่านิยม ความเชื่อ ทัศนคติ บรรทัดฐานของความเป็นเลิศในองค์การร่วมกัน และผู้นำจะต้องปลูกฝังวัฒนธรรมจากคุณธรรม ความรับผิดชอบ จรรยาบรรณและมาตรฐานขององค์การให้เกิดขึ้นในวิถีทางที่ถูกต้อง ยุติธรรมและเหมาะสมในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ผู้นำเชิงกลยุทธ์ จึงมีบทบาทสำคัญต่อการนำองค์การให้พ้นจากสถานะวิกฤติผู้บริหาร จำเป็นต้องมีบทบาทเป็นผู้ริเริ่ม ผู้ประกอบการ ผู้จัดการ ผู้จูงใจ ผู้เจรจาต่อรอง ผู้ประสานงาน ผู้ให้คำแนะนำ ผู้แก้ไขปัญหาผู้ตัดสินใจ ผู้สนับสนุนส่งเสริมและควบคุมตามแต่สถานการณ์ และกลุ๊ค (Glueck, 1988, p.376) ได้กล่าวว่าในส่วนของการขั้นตอนการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ได้มีการเสนอไว้ 2 ลักษณะ คือ 1) การวิเคราะห์และประเมินผลปัจจัยภายใน ซึ่งได้แก่ การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน และความเบี่ยงเบนที่ยอมรับได้ ดำเนินการวัดผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริงตามเวลาที่กำหนด เพื่อหาผลลัพธ์ที่ได้เกิดกว่าที่ยอมรับได้ แล้ววิเคราะห์หาสาเหตุเพื่อแก้ไข 2) การวิเคราะห์ และประเมินผลปัจจัยภายนอก คือ สภาพแวดล้อมที่มีความเปลี่ยนแปลงและยอมทำให้ผลลัพธ์ เกิดความเบี่ยงเบน ด้วยการกำหนดข้อสมมติฐานของสภาพแวดล้อมอย่างละเอียด หากมีการเปลี่ยนแปลงไปจากที่คาดการณ์ จะต้องปรับปรุง เป้าหมาย กลยุทธ์และแผนงาน

ในการวิจัยครั้งนี้ การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ หมายถึง โรงเรียนมีการบริหารงานที่มีปรัชญา นโยบายและมาตรการในการจัดการศึกษาที่ชัดเจน โดยมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย และการกำหนดยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ให้สอดคล้องกันและมีแผนงาน โครงการ กิจกรรม นำสู่การปฏิบัติจริง พร้อมมีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ชัดเจนในโครงการและกิจกรรมต่างๆ ตามวัตถุประสงค์

5. พฤติกรรมการมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหารองค์การของบุคลากร ซึ่งถือเป็นรูปแบบหนึ่งของการบริหารที่ได้รับความนิยมมากขึ้นในปัจจุบัน เนื่องจากบุคลากรในองค์การมีการพัฒนา มีความรู้ทักษะมากกว่าในอดีต และมีความสามารถในการตัดสินใจมากขึ้น ดังนั้นผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมมากขึ้น ขณะที่ทัศนคติ แสวงศักดิ์ (2539, น.60) กล่าวถึง ความสำคัญของการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหารว่า จะส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรบรรลุจุดหมาย เนื่องจากมีความรู้ลึกกว่า

ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยจะมุ่งมั่นให้ความร่วมมือในการทำงานให้ได้ดีที่สุด เพื่อตนเองและองค์กร การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงาน นับว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการจัดการคุณภาพโดยรวม โดยเฉพาะการใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม นับว่าสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและโลก เป็นการบริหารที่เหมาะสมกับยุคปัจจุบันเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งการบริหารงานยุคใหม่ เพื่อให้เกิดการยอมรับศรัทธา และทุกคนมีความร่วมมือในการทำงานไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย จำเป็นต้องใช้หลักการมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์กร และนอกองค์กร ดาวน์นี่, ฟรานส์และปีเตอร์ (Downey, Franse & Peter, 1994, p. 13) เคอร์ตัส (Kurtus, 2001, Online) ฟิทเจอร์รัลด์ (Fitzgerald, 1999, Online) กับไชป์ (Shipe, 1998, p.46) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองช่วยพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน และป้องกันปัญหาด้านวินัย นอกจากนี้การเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนทั้งในรูปแบบกรรมการ โรงเรียนจะช่วยระดมความคิดในการสร้างสรรค์พัฒนาโรงเรียนให้เกิดความเจริญก้าวหน้า รวมทั้งช่วยระดมทรัพยากรทั้งในด้านปัจจัยที่สื่ออุปกรณ์ต่างๆ มาพัฒนาโรงเรียน ซึ่งนับว่าสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับปัจจุบันนี้เป็นอย่างดี ขณะเดียวกันการจัดกิจกรรมร่วมกันระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครองและชุมชน จะช่วยสร้างความสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน เกิดทัศนคติที่ดีต่อโรงเรียนทำให้ผู้ปกครอง และชุมชนยอมรับศรัทธาโรงเรียน ต่างก็ให้ความร่วมมือกับโรงเรียนเป็นอย่างดี สอดคล้องกับ เกซ โฮการ์ตและแมคคลีน (Gaze, Hogarth & Mclean, 2003, Online) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมโดยให้โรงเรียนเป็นศูนย์กลางของชุมชน สนับสนุนกิจกรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต เปิดโอกาสให้บุคลากรในชุมชนมาศึกษาหาความรู้ ในโรงเรียนได้ตลอดเวลา โดยโรงเรียนจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต นอกจากนี้การมีส่วนร่วมจะเน้นการเปิดโอกาสให้บุคลากรต่างๆ แสดงความคิดเห็น ความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนางาน พัฒนาโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพโดยที่ สเต็ดแมน (Stedman, 1987, p.215-244) พบว่า การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองโดยร่วมวางแผนและดูแลนักเรียนระหว่างครูกับผู้ปกครอง มีผลต่อความสำเร็จของโรงเรียน ในขณะที่โคเฮนและอัฟฮอฟฟ์ (Cohen & Uphoff, 1980, p.219-222) กล่าวถึงประเภทและลักษณะของการมีส่วนร่วมที่ประกอบด้วย การตัดสินใจ การดำเนินงาน การรับผลประโยชน์ การประเมินผล และปัจจัยทั้งหมดนี้จะดำเนินงานได้ดีนั้น ต้องอาศัย เชื่อมโยงการสื่อสาร ด้วยความกระชับและชัดเจน รวดเร็ว เพื่อเตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง การแข่งขันในอนาคต ซึ่งการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกับโรงเรียน ทั้งผู้ปกครอง นักเรียน ครูและชุมชน สามารถดำเนินการได้คือ 1) การเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมกับโรงเรียน ผู้ปกครองถือว่าเป็นครู นักการศึกษาคนแรก และเป็นผู้เชี่ยวชาญของเด็ก โรงเรียนจึงต้องให้ความสำคัญผู้ปกครองเป็นพิเศษ ในการเปิดโอกาส

ให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การดำเนินงานต่างๆ เพื่อพัฒนานักเรียนและโรงเรียนให้เกิดคุณภาพ ซึ่งจากงานวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนคุณภาพส่วนใหญ่ตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง เป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาโรงเรียน ซึ่งเฮนเดอร์สัน (Henderson, 1988, p.147-153) กล่าวว่า การดำเนินงานของโรงเรียนคุณภาพและให้ประสบผลสำเร็จในอนาคตนั้น ต้องจัดการเรียนรู้ให้ครบครัน โดยเน้นการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพราะผู้ปกครองถือว่าเป็นพี่เลี้ยงของการเรียนรู้ (Learning Mentors) และจัดโรงเรียนให้เป็นสถานที่บริการอย่างแท้จริง โดยเฉพาะการเรียนรู้ในยุคใหม่นั้นมิได้เกิดขึ้นที่ในโรงเรียนเท่านั้น แต่เกิดขึ้นได้อย่างกว้างขวางในสถานที่ต่าง ๆ แม้แต่ในบ้านก็จัดเป็นแหล่งการเรียนรู้ได้ ครบครันจึงเป็นสถาบันแห่งการเรียนรู้ เป็นรากฐานในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็ก ไม่ว่าจะเป็น พ่อ แม่ ปู่ ย่า ตา ยาย มีส่วนส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับเด็กได้ทั้งสิ้น ขณะเดียวกันการบริหารงานยุคใหม่เพื่อให้ประสบผลสำเร็จ โรงเรียนต้องใช้หลักของการมีส่วนร่วม และฮักซ์ วิกเล่ และแนช (Hughes, Wikeley & Nash, 1994, p.45-48) กล่าวว่า การเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการบริหารถือว่าเป็นรากสำคัญของการกระจายอำนาจ ขณะเดียวกันให้อำนาจผู้ปกครองในด้านการบริหาร ความรับผิดชอบ การประกอบกิจกรรมต่างๆ การได้รับข้อมูลข่าวสารด้านวิชาการ รวมทั้งอำนาจในการตัดสินใจในโรงเรียน มันน์ (Munn, 1993, p.34-39) กล่าวในทำนองเดียวกันว่า การปรับปรุงโรงเรียนในอนาคตนั้น มีจุดเน้นให้โรงเรียนเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (Learning School) โรงเรียนจึงต้องร่วมมือกับผู้ปกครองในการสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียนที่บ้าน ผู้ปกครองร่วมปรึกษาหารือกับโรงเรียน รวมทั้งไปเยี่ยมชมชั้นเรียนและโรงเรียน ร่วมกำหนดยุทธศาสตร์ วางแผนพัฒนาหลักสูตร ร่วมกัน ตลอดจนร่วมปรึกษาหารือ และอบรมเลี้ยงดูอย่างถูกวิธี ในบางครั้งผู้ปกครองสามารถตรวจสอบผลการเรียนของนักเรียน ร่วมฟังนโยบายจากโรงเรียนและสามารถปรับปรุงผลการเรียนให้เกิดความก้าวหน้ายิ่งขึ้น โดยเฉพาะโรงเรียนที่ได้รับการยอมรับว่าประสบผลสำเร็จ (The Successful Schools) จะได้รับความร่วมมือจากผู้ปกครองเป็นอย่างดี 2) การเปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการทำงานในโรงเรียน ในโครงการและกิจกรรมที่สำคัญ โดยเฉพาะนักเรียนถือว่าเป็นลูกค้ำคนสำคัญที่โรงเรียนต้องให้การเอาใจใส่ดูแลเป็นพิเศษ โรงเรียนจึงควรเปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในโรงเรียนเพื่อช่วยเหลือ และสนับสนุนในการพัฒนาโรงเรียนให้เกิดคุณภาพ ทำนองเดียวกัน กษมา วรวรรณ ณ อยุธยา (2546, ออนไลน์) ได้ให้แนวความคิดในการเปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการทำงานของโรงเรียนดังต่อไปนี้ ให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดโครงการ และกิจกรรมของโรงเรียนทั้งด้านวิชาการ กิจกรรมส่งเสริมด้านประเพณี วัฒนธรรม ค่านิยม ศาสนา การปกครอง การส่งเสริมประชาธิปไตย และเปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการกำกับ ดูแล ควบคุม และปกครองนักเรียนด้วยตนเอง ทั้งในรูปแบบ

ของคณะกรรมการนักเรียน สถานักเรียน คณะต่างๆ เป็นต้น ให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม และเข้าร่วมกิจกรรมตามวันสำคัญและโอกาสต่างๆ เปิดโอกาสให้นักเรียนแสดงความคิดเห็นในรูปแบบต่างๆ รวมทั้งการให้ข่าวสารข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนานักเรียนและโรงเรียน เปิดโอกาสให้นักเรียนประเมินผลโรงเรียน ทั้งด้านการเรียนการสอนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน ตลอดจนการจัดกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน 3) การเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการทำงานของโรงเรียน เข้าร่วมกิจกรรมการบริหาร ทั้งในด้านวิชาการปกครอง บริหาร ชุมชน และความสัมพันธ์กับชุมชน โดยเข้าไปเป็นเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ทั้งด้านการสอน การปฏิบัติหน้าที่อื่นที่ได้รับมอบหมาย เช่น เป็นเจ้าหน้าที่การเงิน เจ้าหน้าที่งานแผนงานหรือเจ้าหน้าที่พัสดุ เป็นต้น การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหาร ทั้งด้านงานวิชาการ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาสื่อการสอนสำหรับงานกิจกรรมนักเรียนเกี่ยวข้องกับงานส่งเสริมสุขภาพ การแนะแนว ในทำนองเดียวกันงานธุรการจะเกี่ยวกับการวางแผนการใช้งบประมาณ การจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ สื่อการสอน ส่วนงานบุคลากร จะเน้นการพัฒนาบุคลากร การประเมินบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร การส่งเสริมบุคลากร รวมทั้งงานอาคารสถานที่ จะเน้นการดูแลรักษาความปลอดภัย การพัฒนาอาคารสถานที่ การบำรุงรักษา การใช้อาคารสถานที่ สำหรับงานสัมพันธ์กับชุมชน ให้เน้นการประชาสัมพันธ์ การวางแผนช่วยเหลือจากชุมชน การบริการและให้ความรู้แก่ชุมชน การยกย่องบุคลากรในชุมชน ที่สนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียน และ 4) การเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการทำงานของโรงเรียน การมีส่วนร่วมของชุมชนนับเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสนับสนุนทรัพยากรและมีบทบาทในฐานะเป็นวิทยากรท้องถิ่นหรือภูมิปัญญาชาวบ้าน ที่ทำให้กระบวนการเรียนการสอนของครู และการบริหารงานของโรงเรียนเกิดคุณภาพ และประสบผลสำเร็จ

กล่าวโดยสรุปในการวิจัยครั้งนี้ คำว่าพฤติกรรมกรรมมีส่วนร่วม จึงหมายถึง การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมกำหนดยุทธศาสตร์ พัฒนาหลักสูตรและให้ผู้ปกครองชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาในด้านการศึกษาโดยมีการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา ร่วมกำหนดทิศทางของโรงเรียน โรงเรียนได้รับความร่วมมือจากผู้มีความรู้ความสามารถในท้องถิ่นเพื่อจัดการเรียนการสอน และให้ผู้ปกครองชุมชนสนับสนุนนำทรัพยากรในท้องถิ่นมาจัดการศึกษา

6. การติดต่อสื่อสาร การติดต่อสื่อสารเปรียบเสมือนเส้นชีวิตขององค์การทุกองค์การ ในฐานะเป็นกระบวนการที่เชื่อมโยงระหว่างบุคคล กลุ่ม และองค์การเข้าด้วยกัน การติดต่อสื่อสารเป็นสื่อกลางในการนำปัจจัยเข้าจากสภาพแวดล้อมสู่องค์การ และส่งผลผลิตจากองค์การสู่สภาพแวดล้อมต่อไป สำหรับผู้บริหาร การติดต่อสื่อสารเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่ง ที่ผู้บริหารนำมาใช้ในการตัดสินใจ การติดตามงานและการแก้ไขให้ถูกต้องตรงตามวัตถุประสงค์

จากผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารใช้เวลาประมาณร้อยละ 80 กับการติดต่อสื่อสาร ลูเนนเบิร์ก และออสเทิน (Lunenberg & Onstein, 1996, p.177) กล่าวว่า ในส่วนของหน้าที่ของการสื่อสารในองค์การมี 4 ประการคือ 1) การสื่อสารมีหน้าที่ควบคุมพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ โดยที่บุคลากรจะต้องปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ ตามสายการบังคับบัญชา การสื่อสารแบบเป็นทางการจะช่วยให้ผู้บังคับบัญชาสามารถติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เป็นไปตามนโยบายและบทบาทหน้าที่ ในขณะที่การสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ ก็จะเป็นตัวควบคุมพฤติกรรมของกลุ่มไปด้วยเช่นกัน 2) การสื่อสารเป็นการสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร ซึ่งการสื่อสารจะช่วยให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในงานที่ปฏิบัติ รวมถึงการที่จะปฏิบัติให้ดีขึ้นควรทำอย่างไร ตลอดจนการรับทราบผลการปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อนำไปสู่การปรับปรุง ให้มีประสิทธิภาพต่อไป และเสริมพลังให้บุคลากรมีแรงจูงใจ 3) การสื่อสารจะช่วยให้เกิดปฏิสัมพันธ์ทางสังคมแก่บุคลากร โดยการสื่อสารจะเป็นกลไกพื้นฐานที่จะทำให้บุคลากร ได้แสดงออกซึ่งความรู้สึกต่อกัน เช่น ความรู้สึกพึงพอใจ หรือไม่สมหวัง อันจะนำไปสู่การเติมเต็มของความต้องการทางด้านสังคมของบุคลากร มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้คำจำกัดความของการสื่อสารไว้ เช่น การสื่อสารเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและสร้างความเข้าใจโดยคนสองคนหรือมากกว่า ดาฟท์ (Daft, 1991, p.435) กล่าวว่า การสื่อสาร คือ กระบวนการถ่ายทอดข้อมูลจากบุคคลหนึ่งไปสู่อีกบุคคลหนึ่งด้วยวิถีทางของสัญลักษณ์ที่มีความหมาย และการติดต่อสื่อสารเปรียบเสมือนเส้นชีวิตขององค์การทุกองค์การ ในฐานะเป็นกระบวนการที่เชื่อมโยงระหว่างบุคคล กลุ่ม องค์กร เข้าด้วยกัน การติดต่อสื่อสารเป็นสื่อกลางในการนำปัจจัยนำเข้าจากสภาพแวดล้อมสู่องค์กร และส่งผลผลิตสู่สภาพแวดล้อมต่อไป สำหรับผู้บริหารการติดต่อสื่อสารเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่ง ที่ผู้บริหารนำมาใช้ในการตัดสินใจ การติดตามงาน และการแก้ไขให้ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ และให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในขณะนั้น และจากการวิจัยของ สมยศ นาวิการ (2540, น.420) พบว่า ผู้บริหารใช้เวลาประมาณ ร้อยละ 80 กับการติดต่อสื่อสาร เช่นเดียวกัน อนึ่ง การสื่อสารมีหน้าที่เชื่อมโยงบุคคลในองค์การเข้าด้วยกัน เพื่อให้บรรลุจุดหมายร่วมกัน หากปราศจากการสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูล และความเข้าใจระหว่างกัน การประสานงานและการเปลี่ยนแปลงคงไม่สามารถเกิดขึ้นได้ นับได้ว่า ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับ เบอ์นาร์ด์ อ้างถึงในไวริชและคูนท์ (Barnard cited in Wehrich & Koontz, 1993, p.537) กล่าวว่า จุดหมายของการสื่อสารในองค์การ คือ มุ่งให้เกิดผลกระทบไปสู่การเปลี่ยนแปลง และการมีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ขององค์การ การสื่อสาร จึงมีความสำคัญต่อการสื่อสารในประเด็นต่างๆ ดังนี้ 1) กำหนด และเผยแพร่เป้าหมายขององค์การ 2) การพัฒนาแผนเพื่อความสำเร็จขององค์การ 3) การจัดคน และทรัพยากรอื่นให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด 4) การคัดเลือก การพัฒนา แบบการประเมินผลสมาชิก

ขององค์กร 5) การนำการสั่งการและการสร้างบรรยากาศที่บุคคลเกิดความต้องการในการให้การสนับสนุน และ 6) การควบคุมการปฏิบัติงานในขณะที่ไวริชและคูนท์ (Wehrich & Koontz, 1993, p.538) และวิช กรุดมณี (2550, น.64) กล่าวว่า การสื่อสารเป็นกระบวนการในการแลกเปลี่ยนความคิด ข้อมูล ข่าวสาร และสร้างความเข้าใจร่วมกันของสองคน หรือมากกว่า เพื่อเชื่อมโยงบุคคล กลุ่มและองค์กรเข้าด้วยกัน การสื่อสารจึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับคน การเข้าใจความหมายร่วมกัน เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสัญลักษณ์ เช่น ท่าทาง เสียง ตัวอักษร จำนวนและค่าที่สามารถใช้แทนแทนความคิด ความเข้าใจ ข้อมูล สารสนเทศต่างๆ ที่ต้องการสื่อสาร

ในส่วนของทักษะในการสื่อสาร ชีระ รุญเจริญ (2550, น.151) กล่าวว่า คือความสามารถในการอธิบายความคิดได้อย่างชัดเจน และสามารถเข้าใจทักษะ และสามารถเข้าใจทัศนะของบุคคลอื่น ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะสามารถทำได้ดังต่อไปนี้ 1) สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพทั้งวาจาและเป็นลายลักษณ์อักษรแก่ผู้รับข่าวสารที่หลากหลาย 2) เจรจาต่อรอง และดำเนินการปรึกษาหารืออย่างมีประสิทธิภาพ 3) บริหารระบบการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ 4) เป็นประธานในการประชุมอย่างมีประสิทธิภาพ และ 5) พัฒนารักษาและใช้เครือข่ายที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ ดาฟท์ (Daft, 1991, p.443-449) ได้แบ่งประเภทการสื่อสารในองค์กรไว้ 2 ประเภท คือ 1) การสื่อสารแบบเป็นทางการ ลักษณะของการติดต่อสื่อสารที่เกิดขึ้น ตามสายการบังคับบัญชาและตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ 2) การสื่อสารที่ไม่เป็นทางการ เป็นการติดต่อสื่อสารที่ไม่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่ในองค์กรแต่เกิดจากความเกี่ยวข้องระหว่างบุคคล ทำให้ทิศทางการไหลของข่าวสารไม่แน่นอน และยากต่อการคาดคะเน ที่เรียกว่า เถาองุ่น ซึ่งมักสื่อสารโดยใช้วาจาเป็นส่วนใหญ่ และการบริหารที่เรียกว่า management by wondering around นอกจากนี้สเตียร์ (Steers, 1991, p.406) ได้มีการเสนอรูปแบบการสื่อสารว่ามีด้วยกัน 3 แบบ คือ 1) การสื่อสารด้วยคำพูด 2) การสื่อสารด้วยการเขียน และ 3) การสื่อสารที่ไม่ใช้ภาษา ต่อมาไวริชและคูนท์ (Wehrich & Koontz, 1993, p.546-547) ร็อบบินส์ (Robbins, 2001, p.285-286) ได้กล่าวว่า กระบวนการสื่อสารนั้นประกอบด้วย องค์ประกอบเจ็ดองค์ประกอบ คือ 1) แหล่งข่าวสาร ที่ต้องสื่อสาร ข่าวสารที่ต้องสื่อสารจะต้องมีแหล่งที่มา 2) การส่งรหัส ผู้ส่งข่าวสารจะต้องแปลงข่าวสารที่ต้องการสื่อสารโดยการประมวลผลความคิดให้อยู่ในรูปของสัญลักษณ์ต่างๆ เช่น คำพูด รูปภาพ กริยาท่าทาง หรือแผนผัง เพื่อให้ผู้รับเข้าใจเงื่อนไขสิ่งประการ ที่มีผลต่อการส่งรหัส คือ ทักษะ เจตคติ ความรู้และระบบสังคม และวัฒนธรรมของผู้ส่งรหัส 3) ข่าวสาร หมายถึง สิ่งที่ต้องการสื่อสาร อาจอยู่ในรูปของสัญลักษณ์ต่างๆ เช่น คำพูด รูปภาพ กริยาท่าทางหรือแผนผัง 4) ช่องทางการสื่อสาร หมายถึง สื่อกลางที่เป็นช่องทางการเดินทางของข่าวสารที่ต้องการจะสื่อสารอาจจะเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ 5) การถอดรหัส

ผู้รับข่าวสารจะต้องมีทักษะในการแปลความหมายข่าวสารที่ถูกส่งมาในรูปลักษณะ ให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกับวัตถุประสงค์จากผู้ส่งข่าวสาร 6) ผู้รับสาร ผู้รับข่าวสารจะต้องมีทักษะในการอ่านหรือฟังเพื่อแปลความหมายของข่าวสารที่ถูกส่งมา เพื่อแปลข่าวสารที่ถูกส่งมา ให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกับวัตถุประสงค์จากผู้ส่งข่าวสาร และ 7) การให้ข้อมูลป้อนกลับ เป็นการตรวจสอบของความสำเร็จในการสื่อสารว่าข่าวสารที่ส่งไปนั้น ผู้รับสามารถเข้าใจข่าวสารตรงกับวัตถุประสงค์เพียงใด ชัดชัดหรือประสบปัญหาในจุดใดเพื่อที่จะทางแก้ไขต่อไป ขณะที่ ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 2001, p.359-362) นำเสนอรูปแบบทั่วไปของการสื่อสารไว้ว่ามี 2 รูปแบบคือ การสื่อสารแบบทางเดียว และการสื่อสารแบบสองทาง การสื่อสารทางเดียว มักมีข้อบกพร่องเกี่ยวกับข้อมูลย้อนกลับ ไม่สามารถรับประกันได้ว่าการสื่อสารนั้น ประสบความสำเร็จเพียงใด เช่น การกำหนดนโยบายของผู้บริหารระดับสูง ส่วนการสื่อสารแบบสองทาง เป็นการสื่อสารที่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ส่งและผู้รับสาร เพื่อสร้างความเข้าใจตรงกันในการสื่อสาร เช่น การที่ผู้บริหารให้คำแนะนำผู้ร่วมงาน และการได้รับคำถามจากผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน เป็นต้น ธวัช กรุดมณี (2550, น.65) ลูเนนเบอร์กและออสเทีย (Lunenbergh & Onstein, 1996, p.177) กล่าวในส่วนของผู้บริหารสถานศึกษาว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีงานหลายด้านในการดำเนินการ ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ และภารกิจขององค์กร การจูงใจ การตัดสินใจ การวางแผนการจัดองค์การ การสั่งการ การประสานงาน และการประเมินงาน ภารกิจต่างๆ เหล่านี้ จะไม่บรรลุผล และการตัดสินใจสั่งการจะไม่สามารถกระทำได้ หากขาดการสื่อสารที่เพียงพอ และมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับซึ่ง ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์ (2540, น.125) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมมากที่สุด คือ ประสิทธิภาพการติดต่อสื่อสารซึ่งใช้วิธีการและช่องทางที่หลากหลายส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การ ในขณะที่ โสภิต ม่วงทอง (2553, น.182) พบว่า ปัจจัยการสื่อสารมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อโรงเรียนเอกชนสามัญภาคตะวันออก ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจะต้องมีการติดต่อสื่อสารที่หลากหลาย ทั้งแบบเป็นทางการ และไม่เป็นทางการกับครูให้มากขึ้น ให้ครูได้รับข่าวสารข้อมูลที่ถูกต้อง เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ และมีการประชาสัมพันธ์ผลงานความเป็นไปให้สาธารณชนทราบด้วยเครื่องมือ อุปกรณ์ที่ทันสมัย นอกจากนี้ กีบสัน, อีแวนซิวิช และดอนเนลลี (Gibson, Ivancevich & Donnelly, 1979, p.288) ยังได้กล่าวว่า การสื่อสาร เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารช่วยสร้างบรรยากาศที่ดี ซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จขององค์กร หลังจากนั้นเลนเคอร์ (Lenker, 1995) ได้ศึกษาเรื่อง การติดต่อสื่อสารในโรงเรียน พบว่า พฤติกรรมการติดต่อสื่อสารมีอิทธิพลต่อความเป็นผู้นำ ผู้บริหารต้องพัฒนาสร้างความสัมพันธ์กับครูขึ้น โดยอาศัยการติดต่อสื่อสารเป็นเครื่องมือ ซึ่งการติดต่อสื่อสารที่ดีจะให้ข้อมูลที่หลากหลายเกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพครู และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ คำว่าการติดต่อสื่อสาร จึงหมายถึง โรงเรียนมีการสื่อสารด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน โดยมีการติดต่อสื่อสารกับฝ่ายต่างๆ มีทั้งรูปแบบเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ มีการสื่อสารสองทาง เพื่อสร้างความเข้าใจให้ถูกต้อง ครูและบุคลากร ได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างถูกต้อง ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารและจัดการศึกษา และมีการนำเสนอข่าวสารต่อกลุ่มผู้ปกครอง และชุมชนอย่างต่อเนื่อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์ (2540) ได้วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา โดยใช้กรอบแนวคิดของ Richard M. Steers จำแนกปัจจัยที่ส่งผลออกเป็น 4 ด้าน คือ ลักษณะของสภาพแวดล้อม ลักษณะของบุคคลในองค์กร ลักษณะขององค์กร และนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ กลุ่มตัวอย่างเป็นศึกษานิเทศก์จำนวน 403 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามมาตราประมาณค่าที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น วิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ โดยการวิเคราะห์เส้นทาง ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิผลองค์กรมีอำนาจในการอธิบายประสิทธิผลองค์กรทุกตัวแปรทั้ง 14 ตัวแปร โดยเรียงลำดับตามขนาดอิทธิพลรวมจากมากไปหาน้อย คือ ประสิทธิภาพการติดต่อสื่อสาร วัฒนธรรมองค์กร สภาพการใช้เทคโนโลยีในองค์กร สภาพด้านการเมือง คุณลักษณะผู้นำของหัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ การบริหารการเปลี่ยนแปลง การกำหนดเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ การบริหารงานบุคคล โครงสร้างองค์กร ความสามารถในการแสวงหาทรัพยากร สภาพเศรษฐกิจและสังคม ประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากร คุณลักษณะของศึกษานิเทศก์ และบรรยากาศองค์กร

พิสนุ พองศรี (2542) ได้พัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรภาครัฐเกี่ยวกับการศึกษาอาชีวศึกษาระบบโรงเรียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรภาครัฐเกี่ยวกับการศึกษาอาชีวศึกษาระบบโรงเรียน และตรวจสอบคุณภาพรวมทั้งความสอดคล้องระหว่างโครงสร้างเชิงเส้นของรูปแบบที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลมี 8 กลุ่ม จำนวน 1,590 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ 8 ฉบับ วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ผลการวิจัยสรุปได้ว่า 1) รูปแบบที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย ตัวแปรของประสิทธิผลองค์กร 4 ตัวแปร คือ ตัวแปรการบริหารลุ่มงหมาย ประสิทธิภาพ ผลการบริหารความเปลี่ยนแปลงและความพึงพอใจของ

ผู้เกี่ยวข้อง ตัวแปรเชิงสาเหตุ 8 ตัวแปรคือ ตัวแปรภาวะผู้นำองค์กร นโยบายบริหารองค์การ กระบวนการบริหารองค์การ ภาวะผู้นำกลุ่ม กระบวนการบริหารกลุ่ม วัฒนธรรมกลุ่ม คุณลักษณะบุคลากร และการปฏิบัติงานของบุคลากร 2) ผู้บริหารองค์การระดับนโยบายเห็นว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีประโยชน์ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้สำหรับการนำไปใช้จริงในระดับมาก 3) รูปแบบที่พัฒนาขึ้น สามารถประเมินประสิทธิผลองค์การได้ และโครงสร้างเชิงเส้นของรูปแบบที่พัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ทั้งกรมอาชีวศึกษาและสำนักพัฒนาชุมชน โดยมีค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเท่ากับ 1.00 และ 0.99 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้วเท่ากับ 0.99 และ 0.94 ตามลำดับ 4) ตัวแปรเชิงสาเหตุในระดับองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การสูงกว่าตัวแปรเชิงสาเหตุในระดับกลุ่มและระดับบุคคล โดยตัวแปรเชิงสาเหตุมีอิทธิพลเรียงตามลำดับความสำคัญดังนี้ ภาวะผู้นำองค์กร นโยบายบริหารองค์การ ภาวะผู้นำกลุ่ม กระบวนการบริหารองค์การ วัฒนธรรมกลุ่ม และกระบวนการบริหารกลุ่ม

สุทธิพงษ์ ยงศ์กมล (2543) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการสอน วิธีดำเนินการวิจัยประกอบด้วย การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการสอน โดยใช้เทคนิคเดลฟาย กลุ่มตัวอย่างมี 2 กลุ่ม ตามวิธีดำเนินการวิจัย คือ กลุ่มที่ 1 เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 8 ท่าน ในการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรายการตัวบ่งชี้ประสิทธิผล กับมิติประสิทธิผลของโรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการสอน กลุ่มที่ 2 เป็นผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 22 ท่าน ในการตรวจสอบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการสอน ด้วยเทคนิคเดลฟาย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 2 ชุด คือ 1) แบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความสอดคล้อง ระหว่างรายการตัวบ่งชี้ประสิทธิผล กับมิติประสิทธิผลของโรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการสอน 2) แบบสอบถามการตรวจสอบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน การวิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบสอบถามชุดที่ 1 การแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และค่าฐานนิยม สำหรับแบบสอบถามชุดที่ 2

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการสอนมี 12 ด้าน และรายการสำคัญที่สุดของปัจจัยแต่ละด้าน คือ

1. โครงสร้างองค์การ : การกำหนดบทบาทหน้าที่ และการประสานงาน
2. เทคโนโลยีองค์การ : เทคโนโลยีเพื่อการดำเนินงานและประสานงาน
3. วัฒนธรรมองค์การ : การถ่ายทอดทางวัฒนธรรมด้วยการอบรมบุคลากร

4. บรรยากาศองค์การ : การทำงานเป็นทีมสัมพันธ์
5. การรับรู้ของบุคลากร : การรับรู้ในบทบาทหน้าที่
6. ทักษะและค่านิยมของบุคลากร : ความมุ่งมั่นจริงจังต่อความสำเร็จของงานและความพึงพอใจงาน
7. บุคลิกภาพของบุคลากร : บุคลิกภาพที่เหมาะสมกับหน้าที่
8. การเรียนรู้ของบุคลากร : กระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา
9. การจูงใจของบุคลากร : การมอบหมายงานที่เหมาะสมกับลักษณะของแต่ละงาน
10. การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ : ความสอดคล้องระหว่างเป้าหมายกับทรัพยากร
11. การกำหนดกลยุทธ์ : การจัดทำวัตถุประสงค์ทั้งในส่วนที่ใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษได้อย่างสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน
12. การปฏิบัติตามกลยุทธ์ : การเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและการกำกับติดตาม ตรวจสอบการใช้งบประมาณให้เกิดประโยชน์

ทุกรายการของปัจจัยทั้ง 12 ด้าน ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบด้วยเทคนิคเดลฟาย มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ส่งผลต่อประสิทธิผลในระดับมาก และมากที่สุด ยกเว้นในปัจจัยด้านบุคลิกภาพของบุคลากรเท่านั้น ที่ไม่มีรายการใดส่งผลต่อประสิทธิผลในระดับมากที่สุด

ปีติชาย ต้นปิติ (2547) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามแนวคิดทฤษฎีระบบเปิด และแนวคิดการประเมินประสิทธิผลองค์การโดยใช้ตัวแบบหน้าที่ทางสังคมของพาร์สันส์ (Parsons ,1977) ผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสามารถในการปรับตัว ความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย ความสามารถในการบูรณาการ และความสามารถในการรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรมอยู่ในระดับดีมากทุกด้าน และมีปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การพบว่า มีตัวแปร 12 ตัวที่สามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิผลองค์การได้ร้อยละ 78 คือ 1) ระบบย่อยการจัดการ (การจัดองค์การ) 2) ระบบย่อยการจัดการ (การนำ) 3) ระบบย่อยเทคโนโลยี 4) ระบบย่อยการจัดการ (การจัดองค์การ) 5) การจัดทำหลักสูตร 6) ความร่วมมือจากชุมชน 7) ความสามารถของนักเรียน 8) ระบบย่อยโครงสร้าง 9) ความพอเพียงของวัสดุ 10) ระบบย่อยจิตสังคม 11) ความสามารถของผู้บริหาร และ 12) ระบบย่อยเป้าหมาย

เก็จกนก เอื้อวงศ์ (2546) ได้ทำการศึกษาและวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า 1) สภาพการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา ข้อค้นพบเชิงปริมาณ พบว่า สถานศึกษาทั้ง 2 กลุ่มคุณภาพส่วนใหญ่ดำเนินการครบกระบวนการคือ

มีการวางแผน การดำเนินการและการตรวจสอบ ประเมินและปรับปรุงคุณภาพ ข้อค้นพบเชิงคุณภาพ พบว่า การดำเนินการแต่ละด้านยังไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ โรงเรียนที่เป็นกรณีศึกษาในกลุ่มคุณภาพที่ 1 ดำเนินการครบถ้วนกว่าโรงเรียนที่เป็นกรณีศึกษาในกลุ่มคุณภาพที่ 5

2) ปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาในกลุ่มปัจจัยภายใน ได้แก่ การที่ผู้บริหารมีความมุ่งมั่น ทุ่มเท สนใจใฝ่เรียนรู้ ใช้ทั้งการบริหารแบบมีส่วนร่วมและการบริหารแบบเข้มงวด การมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี รวมทั้งการที่ครูมีความรับผิดชอบและเอาใจใส่ต่อการสอน สนใจใฝ่เรียนรู้และเชื่อว่าการประกันคุณภาพการศึกษานำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา 3) ปัจจัยสำคัญที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาในกลุ่มปัจจัยภายใน ได้แก่ การที่วัฒนธรรมองค์กรมีลักษณะแตกแยก แข่งขัน ขาดความรับผิดชอบ และความสนใจใฝ่เรียนรู้ มีทัศนคติไม่ดีต่อการประกันคุณภาพการศึกษารวมทั้งผู้บริหารไม่ให้เวลากับโรงเรียนเต็มที่ ใจดีเกินไป ขาดความเด็ดขาด นำการเปลี่ยนแปลงเข้ามาเร็วจนครูรับไม่ทัน ใช้รูปแบบการบริหารแบบชี้นำมากกว่าการมีส่วนร่วม และผู้ช่วยผู้บริหารขาดความสามารถในการบริหาร และมีงานธุรการมาก

สมจิตร อุดม (2547) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาในภาคใต้ เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ และเพื่อสร้างโมเดลพหุระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในภาคใต้ โดยศึกษาปัจจัย 3 ระดับ ได้แก่ ระดับผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย ลักษณะชีวิตสังคมของผู้บริหาร พฤติกรรมผู้นำแบบสั่งสำเร็จ ทัศนคติผู้บริหาร และบรรยากาศโรงเรียน ปัจจัยระดับครู ประกอบด้วย ลักษณะชีวิตสังคมของครู คุณภาพการสอนของครู ความพึงพอใจในการทำงานของครู ลักษณะการสนับสนุนทางสังคมของครู และปัจจัยระดับนักเรียนประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไปของนักเรียน พฤติกรรมด้านการเรียนของนักเรียน เจตคติต่อการเรียนของนักเรียน และพฤติกรรมด้านสังคมกับกลุ่มเพื่อน ซึ่งศึกษาความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารโรงเรียน การบริหารและสนับสนุน การพัฒนาคุณภาพบุคลากร และการพัฒนาคุณภาพนักเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอนจากโรงเรียนเอกชนในภาคใต้ 12 จังหวัด จาก 48 อำเภอ

รุจา รอดเข้ม (2547) ได้ศึกษาและวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ประยุกต์ตามแนวทางการประเมินองค์การแบบสมดุล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ประยุกต์ตามแนวทางการประเมินองค์การ

แบบสมมูล และศึกษาลักษณะความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรต่างๆ กับประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยมีขั้นตอนการวิจัย 2 ขั้นตอนคือ การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การ และการตรวจสอบรูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) รูปแบบที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วยองค์ประกอบประสิทธิผลองค์การ 4 ด้าน คือ ด้านการเงิน ด้านลูกค้า ด้านกระบวนการภายใน และด้านการเรียนรู้และการพัฒนาตัวแปรสาเหตุ 11 ตัวแปรคือ โครงสร้างองค์การ เทคโนโลยี สภาพแวดล้อมภายนอก วัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ การจูงใจ การบริหารเชิงกลยุทธ์ การติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำ และการบริหารการเปลี่ยนแปลง 2) รูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ประยุกต์ตามแนวทางการประเมินองค์การแบบสมมูล เป็นรูปแบบที่ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่า เหมาะสม และมีประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในระดั้มากที่สุด 3) รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่ปรับแล้ว มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน และค่าดัชนีความกลมกลืนที่ปรับแล้ว มีค่าเท่ากับ .99 และ .98 ตามลำดับ 4) ตัวแปรสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เรียงตามน้ำหนักอิทธิพลรวม ดังนี้ ภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์การ การติดต่อสื่อสาร วัฒนธรรมองค์การ การบริหารเชิงกลยุทธ์ เทคโนโลยี สภาพแวดล้อมภายนอก ความผูกพันต่อองค์การ และการจูงใจ

สมชาย เทพแสง (2548) การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพโดยรวมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของการจัดการคุณภาพโดยรวมของผู้บริหารโรงเรียนและศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพโดยรวมของผู้บริหารโรงเรียน โดยใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน รวมทั้งหัวหน้าหมวด ครู ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนของชุมชน จำนวน 542 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ใช้ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานใช้ t-test โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ส่วนการทดสอบสมมติฐานด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพโดยรวมใช้การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) โปรแกรมลิสเรล (LISREL) Versions 8.30 ผลการวิจัยระดับของการจัดการคุณภาพโดยรวมของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับดีมาก สำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพโดยรวมของผู้บริหารโรงเรียนเมื่อเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารที่มุ่งคุณภาพ การบริหารเวลา สิ่งอำนวยความสะดวกและเทคโนโลยี

และประสบการณ์ในการบริหาร ปัจจัยด้านการบริหารเวลาส่งผลทั้งทางตรง และทางอ้อมต่อการจัดการคุณภาพโดยรวมของผู้บริหาร โรงเรียน และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบของการบริหารเวลา ปรากฏว่าการเพิ่มประสิทธิผลของการบริหารเวลา และเทคนิคการบริหารเวลาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการบริหารเวลา ประสบการณ์ในการบริหารส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อม ต่อการจัดการคุณภาพโดยรวมของผู้บริหาร คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารที่มุ่งคุณภาพส่งผลทางตรงต่อการจัดการคุณภาพโดยรวมของผู้บริหาร โรงเรียน และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบที่สำคัญปรากฏว่า ผู้บริหารที่มุ่งมั่นในการทำงานมีความสัมพันธ์กับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมทั้งการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารที่มุ่งคุณภาพ สิ่งอำนวยความสะดวกและเทคโนโลยีส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการจัดการคุณภาพโดยรวมของผู้บริหาร โรงเรียน และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบสำคัญปรากฏว่า ความพร้อมของสื่อการสอนและวัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนเทคโนโลยีเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อปัจจัยด้านสิ่งอำนวยความสะดวก และเทคโนโลยี

บัณฑิต ผังนิรันดร์ (2550) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลของลักษณะขององค์การ นโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร ที่มีต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาระดับประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา 2) ศึกษาความสัมพันธ์เชิงพยากรณ์ ลักษณะขององค์การ นโยบายการบริหาร และการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรของมหาวิทยาลัยสายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการ ที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำนวน 316 คน แบ่งเป็นสายวิชาการ 140 คน และสายสนับสนุนวิชาการ 176 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามสำหรับให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาเป็นผู้ตอบแบบสอบถามสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ข้อมูลตามแบบจำลองทั้ง 6 แบบจำลอง ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุเชิงชั้น (Hierarchical regression analysis) ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารโดยรวม ด้านการวิจัยโดยรวม ด้านการผลิตบัณฑิตโดยรวม ด้านการบริการวิชาการแก่สังคมโดยรวมและด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมโดยรวม อยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อนโยบายการบริหารและการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ได้แก่ โครงสร้างองค์กร และสภาพการใช้

เทคโนโลยีองค์การ 3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ได้แก่ กระบวนการติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำองค์การ และโครงสร้างองค์การ 4) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ได้แก่ กระบวนการติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำองค์การ และวัฒนธรรมองค์การ 5) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน โครงสร้างองค์การ ภาวะผู้นำองค์การ และวัฒนธรรมองค์การ 6) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน โครงสร้างองค์การ ภาวะผู้นำองค์การ และวัฒนธรรมองค์การ 7) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน การกำหนดเป้าหมายองค์การ การจัดหาและการใช้ทรัพยากร และภาวะผู้นำองค์การ

ศุภลักษณ์ เศษระพานิช (2550) ได้ศึกษาการพัฒนากระบวนการบริหารที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศทางสถานศึกษาเอกชน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาระบบการบริหารที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน การดำเนินการศึกษาแบ่งเป็น 5 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นการศึกษาอาศัยความรู้ที่เกี่ยวข้อง 2) ขั้นการวิเคราะห์ระบบการบริหารของสถานศึกษาเอกชนที่เป็นเลิศ 3) ขั้นการออกแบบระบบการบริหารที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน 4) ขั้นการตรวจสอบความเหมาะสม และปรับปรุงระบบการบริหารที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน และ 5) ขั้นการสรุปและรายงานผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะสำคัญและแนวปฏิบัติของสถานศึกษาเอกชนที่เป็นเลิศ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้นำที่มีความกระตือรือร้น กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจอย่างรวดเร็ว มีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาและปรับตัวทันต่อเหตุการณ์ และการเปลี่ยนแปลง เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านบุคลิกภาพและการปฏิบัติตน มีเจตนารมณ์แน่วแน่ในการจัดการศึกษา มีการกำหนดภารกิจและเป้าหมายที่ชัดเจนมีการมีการวางแผนในด้านทรัพยากรบุคคล ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาช่วยในการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรทุกฝ่ายมีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีความผูกพันกับองค์กร องค์กรประกอบหลัก ระบบการบริหารที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศสำหรับสถานศึกษาเอกชน ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ คือ 1) องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 2) องค์ประกอบด้านการวางแผนกลยุทธ์ 3) องค์ประกอบด้านการมุ่งเน้นนักเรียน ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้อง 4) องค์ประกอบด้านโครงสร้างองค์การ 5) องค์ประกอบด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล 6) องค์ประกอบด้านการบริหารงานวิชาการ 7) องค์ประกอบด้านการบริหารการเงิน 8) องค์ประกอบ

ด้านการบริหารทั่วไป 9) องค์ประกอบด้านการสารสนเทศและความรู้ องค์ประกอบย่อยในแต่ละองค์ประกอบหลัก ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย และแนวปฏิบัติในแต่ละองค์ประกอบย่อย โดยองค์ประกอบย่อยเป็นการแสดงถึงประเด็นหลักตามโครงสร้างของแต่ละองค์ประกอบ ส่วนแนวปฏิบัติในแต่ละองค์ประกอบย่อยเป็นการแสดงถึงพฤติกรรมการบริหารงานของสถานศึกษาเอกชนที่เป็นเลิศที่ครอบคลุมทั้งในส่วนของทฤษฎี และการปฏิบัติที่เป็นเลิศ

ญาณิศา บุญจิตรี (2552) ได้ศึกษาการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงบรรยาย ใช้กรอบแนวคิดหลักของนักการศึกษา Steers, Hodge & Anthony, Bartol, et al., Hoy, Miskel & Owens ในการกำหนดกลุ่มปัจจัยและองค์ประกอบประสิทธิผลตามแนวทางการประเมินองค์การแบบสมดุล (Balanced Scorecard) ของ Kaplan & Norton เพื่อวัดประสิทธิผลองค์การเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามจำนวน 5 ชุด กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบาย และแผนผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา และอื่นๆ จำนวน 125 แห่ง รวมผู้ให้ข้อมูลจำนวน 625 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติบรรยายและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ องค์ประกอบตัวชี้วัดประสิทธิผล ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 31 ตัวชี้วัด ประสิทธิภาพองค์การอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามี 3 ด้านในระดับมาก คือด้านกระบวนการภายในมีประสิทธิผลสูงสุด รองลงมา คือ ผู้รับบริการและด้านการเงินตามลำดับ ส่วนด้านการเรียนรู้และการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การมี 8 ปัจจัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ สภาพแวดล้อมภายนอก นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ โครงสร้างองค์การ คุณภาพบุคลากร ลักษณะงาน ลักษณะผู้รับบริการ เทคโนโลยี และวัฒนธรรมองค์การ ร่วมกันอธิบายประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ร้อยละ 88.00

สมจิตร พึ่งพรหมพร (2552) ได้ศึกษาการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบในการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบในการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามประสิทธิผลสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีจำนวน 14 โรงเรียน และการสนทนากลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาและนักวิชาการจำนวน 9 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปปริสเรล ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพการบริหารของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีทุกระบบอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ระบบวัฒนธรรม สภาพแวดล้อม ระบบโครงสร้าง

ระบบการเมือง และระบบปัจเจกบุคคล 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ทุกด้านอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ คือ ด้านกระบวนการภายใน ด้านผู้รับบริการ ด้านการเรียนรู้และการพัฒนา และด้านการเงิน 3) ปัจจัยเชิงระบบในการบริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ได้ค่า $\chi^2 = 5.63$, $df = 9$, $p = 0.78$, $RMSEA = 0.00$, $NFI = 1.00$, $SRMR = 0.01$, $GFI = 1.00$, $AGFI = 0.98$ แสดงว่า ปัจจัยเชิงระบบการบริหาร ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล = 0.93) 4) ปัจจัยเชิงระบบในการบริหารที่สถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ควรให้ความสำคัญมากที่สุด คือ ปัจจัยสภาพแวดล้อม และปัจจัยระบบการเมือง

นฤทธิ แสงสุขสว่าง (2552) ได้วิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล องค์การของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ประสิทธิภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน โดยในด้านความสามารถในการรักษาแบบแผน วัฒนธรรมมีประสิทธิผลสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย ด้านความสามารถในการบูรณาการ และด้านความสามารถในการปรับตัว ตามลำดับ ปัจจัยที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลองค์การของสังกัดกรุงเทพมหานครโดยรวม ทั้ง 4 ปัจจัย สามารถทำนาย ประสิทธิภาพ ได้ร้อยละ 99.70 ปัจจัยระดับบุคคลสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผล ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมากที่สุด ร้อยละ 99.30 รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยระดับนโยบาย การบริหารและการปฏิบัติ ปัจจัยระดับสภาพแวดล้อม และปัจจัยระดับองค์การตามลำดับ และเมื่อ พิจารณาขนาดและทิศทางรายปัจจัยที่ส่งผลทางบวกแต่ละปัจจัย พบว่า โครงสร้างองค์การ เทคโนโลยี สภาพแวดล้อมภายใน ความผูกพันต่อองค์การ แรงจูงใจ การติดต่อสื่อสาร และการปรับ องค์การและนวัตกรรม ปัจจัยที่ส่งผลทางลบแต่ละปัจจัย พบว่า สภาพแวดล้อมภายนอก การสนับสนุนผลการปฏิบัติงาน การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์และภาวะผู้นำตามลำดับ

วันเพ็ญ นุริสูงเนิน (2552) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อทราบ 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ ชายฝั่งทะเลตะวันออก 2) ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ ชายฝั่งทะเลตะวันออก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกับความสำเร็จในการบริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออกกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย สถานศึกษา จำนวน 278 แห่ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แบบสัมภาษณ์ที่ไม่มีโครงสร้าง 2) แบบสอบถามความคิดเห็น 3) แบบสอบถามเพื่อตรวจสอบและยืนยัน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ คาโนนิคอล(canonical correction analysis) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ การตรวจสอบความเหมาะสม โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงอนาคต (EFR) ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ประกอบด้วย 9 ด้าน คือ 1) พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร 2) วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร 3) บรรยากาศสถานศึกษา 4) คุณภาพการสอนของครู 5) ความพึงพอใจในการทำงานของครู 6) การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู 7) พฤติกรรมมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา 8) เจตคติต่อสถานศึกษา 9) การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา 2. ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) การบริหารสถานศึกษา 2) การบริหารและการสนับสนุน 3) การพัฒนาบุคคล 4) การพัฒนาคุณภาพนักเรียน และ 3. ปัจจัยที่ส่งผลกับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 1 ชุด และเมื่อตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ ผลการตรวจสอบ มีความเหมาะสมกับบริบท เป็นไปได้ในการนำไปใช้ มีความถูกต้องเชิงทฤษฎี และเป็นประโยชน์ต่อการนำไปพัฒนาสถานศึกษา

เจริญศรี พันปี (2553) ได้ทำการศึกษาและวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่บริหารงานตามกฎกระทรวง ว่าด้วยการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา 1) ประสิทธิผลในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน มีค่าเฉลี่ยในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการเงินและงบประมาณมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือความพึงพอใจของผู้รับบริการ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การเรียนรู้และพัฒนา เมื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามกลุ่มผู้ให้ข้อมูล พบว่า ประสิทธิภาพทั้ง 4 ด้านตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ประชานกรรมการสถานศึกษา และครูตามลำดับ 2) ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่า โมเดลปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไคว-สแควร์เท่ากับ 48.31 ที่องศาอิสระ 69 มีค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ .972 และดัชนีวัดระดับความกลมกลืน มีค่าเท่ากับ 1.00 ตัวแปรปัจจัยด้านต่างๆ สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้ร้อยละ 90 และปัจจัยมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสูงสุดคือ ลักษณะองค์การ รองลงมาคือ นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ และปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมสูงสุดคือ สภาพแวดล้อมภายใน รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมภายนอก ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมมากที่สุดคือ นโยบายการบริหาร

และการปฏิบัติ รองลงมา คือ ลักษณะองค์การสภาพแวดล้อมภายใน และสภาพแวดล้อมภายนอก ตามลำดับ 3) ความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานทุกด้าน มีความสัมพันธ์กันที่นัยสำคัญทางสถิติ.01 และพบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ได้แก่ การบริหารการเปลี่ยนแปลงกับการตัดสินใจ รองลงมาได้แก่ การบริหารเชิงกลยุทธ์กับการบริหารทรัพยากร ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดได้แก่ ภาวะผู้นำกับการติดต่อสื่อสาร

ณรงค์วัฒน์ มิ่งมิตร (2553) ได้วิจัยเรื่องประสิทธิผลของสถานศึกษาที่ดำเนินการตามโครงการจัดการเรียนการสอนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาที่ดำเนินการตามโครงการจัดการเรียนการสอนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อค้นหาปัจจัยระดับนักเรียนระดับห้องเรียน และระดับโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา และเพื่อสร้างโมเดลเชิงสาเหตุแบบพหุระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาที่ดำเนินการตามโครงการจัดการเรียนการสอนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย นักเรียน 1,160 คน ครู 174 คน และผู้บริหารโรงเรียน 43 คน รวมทั้งสิ้น 1,377 คน ผลการวิจัย พบว่า สถานศึกษาที่ดำเนินการตามโครงการจัดการเรียนการสอนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ปัจจัยระดับนักเรียน พบว่า แรงจูงใจในการเรียนมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถในการปฏิบัติตนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของนักเรียนรายคนมากที่สุด รองลงมา คือ พฤติกรรมการเรียน เจตคติต่อการเรียน ความภาคภูมิใจในตนเอง การส่งเสริมการเรียนของผู้ปกครอง และความรู้พื้นฐานเดิม ขณะเดียวกันตัวแปรดังกล่าวยังมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวก ยกเว้นพฤติกรรมทางการเรียนมีอิทธิพลเฉพาะทางตรง ปัจจัยระดับห้องเรียน พบว่า การสนับสนุนทางสังคมของครูมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถในการปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของนักเรียนรายห้องเรียนเพียงตัวแปรเดียว ปัจจัยระดับโรงเรียน พบว่า ไม่มีตัวแปรใดในระดับโรงเรียนมีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยความสามารถในการปฏิบัติตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของนักเรียน

โสภณ ม่วงทอง (2553) ได้ทำการศึกษาและวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเรียงลำดับตามค่าอิทธิพลจากมากไปน้อย มีทั้งหมด 6 ปัจจัย คือ พฤติกรรมการบริหารของผู้นำ ปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน ปัจจัยวัฒนธรรมของโรงเรียน ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยการสื่อสาร และปัจจัยความผูกพันของครู โดยร่วมกันทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้นำ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยการสื่อสาร ปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน และปัจจัยวัฒนธรรมของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 และปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้นำมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อปัจจัยความผูกพันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน มีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อปัจจัยความผูกพันของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยวัฒนธรรมของโรงเรียน มีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อปัจจัยความผูกพันของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อปัจจัยความผูกพันของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยการสื่อสาร มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อปัจจัยความผูกพันของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยความผูกพันของครู มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2) รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยรูปแบบหลังจากการปรับแก้มีค่าสถิติดังนี้ ค่าไคว-สแควร์= 828.25, $df = 428$, $p\text{-value} = 0.000$, Relative Chi-square= 1.94, ค่า $GFI = 0.95$, ค่า $AGFI = 0.91$, ค่า $SRMR = 0.027$, ค่า $RMSEA = 0.034$ และค่า $CFI = 1.00$

งานวิจัยต่างประเทศ

คามรอน (Cameron, 1984) ได้ศึกษาเพื่อประเมินประสิทธิผลขององค์การที่ปฏิบัติงานในด้านการศึกษาระดับสูง คือ ระดับวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย ในรัฐอิงแลนด์ จำนวน 6 สถาบัน แบ่งเป็นมหาวิทยาลัยรัฐบาล 2 สถาบัน และมหาวิทยาลัยเอกชน 4 สถาบัน แต่ละสถาบันมีนักศึกษาประมาณ 1,000–10,000 คน โดยใช้ตัวแปรทั้งหมดเท่าที่รวบรวมได้ จากผลการศึกษาที่ผ่านมา จำนวน 130 ตัวแปร ขั้นตอนแรกใช้วิธีการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงและอาจารย์ ประมาณสถาบันละ 10 คน โดยให้ตอบคำถามดังนี้ 1) มหาวิทยาลัยที่มีประสิทธิผลมีลักษณะขององค์การ (Organizational characteristics) เป็นอย่างไร 2) อะไรในสถาบันนี้ซึ่งแตกต่างจากสถาบันอื่น

ในด้านของประสิทธิผล 3) อะไรควรจะต้องเปลี่ยนแปลงไปเพื่อจะทำให้สถาบันแห่งนี้มีประสิทธิผลมากขึ้น 4) ขอให้คิดถึงสถาบันการศึกษาระดับสูง ซึ่งท่านเห็นว่าประสิทธิผลอะไรคือสิ่งที่ทำให้สถาบันแห่งนี้มีประสิทธิผล 5) จากตัวแปรประมาณ 130 ตัวแปร ที่ได้จากหนังสือต่างๆ ตัวแปรใดบ้างซึ่งไม่สามารถใช้ได้กับความมีประสิทธิภาพของสถาบันแห่งนี้ และ 6) จากตัวแปร 130 ตัวแปรดังกล่าว ตัวแปรใดซึ่งไม่สามารถวัดได้ (Not measurable) หรือหาข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรนั้นไม่ได้ ผลจากการสัมภาษณ์คำถาม 6 ข้อดังกล่าว สามารถสรุปมิติของความมีประสิทธิภาพ (Dimension of effectiveness) ได้ 9 มิติ คือ 1) ความพึงพอใจของนักศึกษาเกี่ยวกับการศึกษา (Educational satisfaction) เกณฑ์ที่ใช้วัดชี้ให้เห็นระดับความพึงพอใจของนักศึกษาเกี่ยวกับประสบการณ์ในการศึกษาที่สถาบันแห่งนั้น 2) พัฒนาการทางวิชาการ (Academic development) เกณฑ์ที่ใช้วัดชี้ให้เห็นระดับของการบรรลุเป้าหมายทางวิชาการ ความเจริญเติบโต และความก้าวหน้าของนักศึกษาในสถาบัน และ 3) พัฒนาการด้านอาชีพ (Career development) ของนักศึกษา เกณฑ์ที่ใช้วัดชี้ให้เห็นความมากน้อยของพัฒนาการด้านอาชีพ (Occupational development) ของนักศึกษาและการเน้นโอกาสในการพัฒนาด้านอาชีพที่สถาบันจัดให้กับนักศึกษา 4) พัฒนาการส่วนบุคคล (Personal development) ของนักศึกษา เกณฑ์ที่ใช้วัดชี้ให้เห็นถึงการพัฒนาด้านที่ไม่ใช่ด้านวิชาการ (non academic) และด้านที่ไม่ใช่อาชีพ (non career areas) กล่าวคือ การพัฒนาด้านสังคม จิตวิทยาหรือวัฒนธรรม และการเน้นการพัฒนาส่วนบุคคลและโอกาสที่สถาบันให้ในการพัฒนาส่วนบุคคล 5) ความพึงพอใจในด้านการว่าจ้างของคณาจารย์และผู้บริหาร (Employment satisfaction) เกณฑ์ที่ใช้วัดบ่งชี้ถึงความพึงพอใจของอาจารย์ผู้สอน (faculty members) และผู้บริหารที่มีต่องานและการว่าจ้างของสถาบัน 6) พัฒนาการด้านวิชาชีพ (Professional development) และคุณภาพของคณาจารย์ เกณฑ์ที่ใช้วัดตัวบ่งชี้ถึงระดับของการบรรลุถึงจุดมุ่งหมายวิชาชีพ และการพัฒนาอาจารย์ (faculty) ตลอดจนความมากน้อยของการกระตุ้นจิตใจ (stimulation) ให้ไปสู่การพัฒนาด้านวิชาชีพของสถาบัน 7) การเปิดของระบบ (Systems openness) และปฏิสัมพันธ์ต่อชุมชน (community interaction) เกณฑ์ตัวบ่งชี้ที่ใช้เน้นในเรื่องความสัมพันธ์ต่อสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนการปรับตัว (adaptation) และการให้บริการต่อสภาพแวดล้อมภายนอกสถาบัน 8) ความสามารถในการได้มาซึ่งทรัพยากร (Ability to acquire resource) เกณฑ์ที่ใช้วัดตัวบ่งชี้ถึงความสามารถของสถาบันในการจัดการทรัพยากร จากสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น นักศึกษาและอาจารย์ดีๆ การสนับสนุนด้านการเงิน เป็นต้น 9) สุขภาพขององค์กร (Organizational health) เกณฑ์ที่ใช้วัดตัวบ่งชี้ถึงความดีน่านับถือ (benevolence) ความกระปรี้กระเปร่า (vitality) และความสามารถมีชีวิตอยู่ต่อไปได้ (viability) ในกระบวนการบริหารงานภายใน และการปฏิบัติงานของสถาบัน ขั้นตอนที่สอง

ของการวิจัยหลังจากการจัดกลุ่มหรือจัดประเภทของมิติของความมีประสิทธิภาพได้ 9 มิติ ดังกล่าว พร้อมด้วยเกณฑ์ที่จะใช้วัดในแต่ละมิติ คือ การดำเนินการวัดจากเกณฑ์ต่างๆ โดยวิธีการส่งแบบสอบถาม ให้ผู้ตอบอธิบายถึงความมากน้อยของมหาวิทยาลัยของตนที่มีลักษณะขององค์การตามที่ระบุไว้หรือเกณฑ์ความมีประสิทธิภาพ (effectiveness criteria) ติดตามด้วยคำถามที่สร้างขึ้นเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลจากการบันทึก (records) การทำงานของแต่ละสถาบัน แบบสอบถามดังกล่าวส่งไปยังผู้บริหารและหัวหน้าภาควิชาในแต่ละสถาบันทั้ง 6 แห่ง ประมาณ 75 คน ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่ามิติทั้ง 9 มีความสัมพันธ์กันอย่างมากในทางบวก ประสิทธิภาพในมิติหนึ่งก็ไม่จำเป็นจะต้องสัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพในอีกมิติหนึ่ง นอกจากนี้ยังพบว่าไม่มีสถาบันการศึกษาใดมีประสิทธิภาพ บางสถาบันมีประสิทธิภาพมากกว่าสถาบันอื่นในบางมิติ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่น เช่น สภาพแวดล้อมที่ตั้งของสถาบันซึ่งเป็นปัจจัยกำหนดว่าส่วนผสมของมิติของความมีประสิทธิภาพใดมีความสำคัญต่อสถาบันมากที่สุดเพื่อองค์การหรือสถาบันนั้น จะได้สามารถวิเคราะห์ในรายละเอียดและหาสาเหตุของจุดอ่อนในด้านประสิทธิภาพของตนได้ต่อไป

เทเลอร์ (Taylor, 1987) ได้ศึกษาประสิทธิภาพของโรงเรียนตามแนวคิดของพาร์สันส์ (Parsons) ใน 4 ด้านคือ ความสามารถในการปรับตัว ผลผลิตของโรงเรียน ความกลมเกลียวและแรงจูงใจ จากผลการศึกษา พบว่า ความสามารถในการปรับตัว และความกลมเกลียวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

แมนน์และลอว์เรนซ์ (Mann & Lawrence, 1983 อ้างถึงใน Mann, 1987, น.77) พบว่าปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพของโรงเรียน ได้แก่ คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารบรรยากาศในโรงเรียน ในทำนองเดียวกันเรดและคนอื่นๆ (Reid & other, 1988) ได้สังเคราะห์งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพของโรงเรียน ซึ่งพบปัจจัยหลายประการ เช่น ปัจจัยในด้านการบริหารงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านครู ปัจจัยด้านผู้บริหาร และปัจจัยด้านโรงเรียน

ดัก (Duke, 1987) ได้ศึกษาประสิทธิภาพของโรงเรียน พบว่าโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีลักษณะสำคัญ 7 ประการ คือ 1) การนิเทศและพัฒนาครูตามศักยภาพของแต่ละคน 2) การประเมินผลครูตามแนวนโยบาย 3) การจัดการเรียนการสอนและการสนับสนุนให้มีบรรยากาศของความเป็นเลิศ 4) การจัดทรัพยากรตามลำดับความสำคัญตามนโยบายและความจำเป็น 5) การควบคุมคุณภาพด้วยการประเมินอย่างต่อเนื่อง 6) การประสานงานในระบบเมทริก และ 7) การแก้ปัญหาแบบมีส่วนร่วม

คริสเปียร์ (Chrispeels, 1990) ทำการศึกษาประสิทธิผลโรงเรียน ศึกษาเฉพาะกรณี ในโรงเรียนประถมศึกษาจำนวน 8 แห่ง โดยทำการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน ทั้ง 8 แห่ง การวิจัยดังกล่าวศึกษาเกี่ยวกับ 1) วัฒนธรรม และบรรยากาศในโรงเรียน 2) หลักสูตร และการสอน 3) โครงสร้างขององค์กร และ 4) ภาวะผู้นำของครูใหญ่ใช้เวลาในการศึกษา 5 ปี ทำการรวบรวมโดยใช้การสัมภาษณ์ แบบสอบถาม ผลของการทดลอง และแบบบันทึกข้อมูล จากการศึกษาพบว่า 1) การเปิดโอกาสให้คณะกรรมการหลักสูตรและครูได้ทำงานร่วมกัน มีความ จำเป็นสำหรับการเพิ่มสัมฤทธิ์ผลของนักเรียน 2) โรงเรียนที่มีประสิทธิผลนั้น ครูใหญ่ต้องมีภาวะ ผู้นำ และ 3) ต้องมีวางแผนการพัฒนานาบุคลากรที่ดี

ฮอย, ทาร์เตอร์ และวิทคอสกี (Hoy, Tarter & Witkoskie, 1992) ได้ศึกษาความไว้วางใจ ของอาจารย์ต่อเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับครูใหญ่และประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า มีความสัมพันธ์สูงระหว่างประสิทธิผลและความไว้วางใจของอาจารย์ต่อเพื่อนร่วมงาน และพฤติกรรมของเพื่อนครู

ฟินเคล (Finklea, 1997) ได้ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำของอาจารย์ใหญ่และประสิทธิผล ของโรงเรียน พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานของอาจารย์ใหญ่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล ทางวิชาการของโรงเรียน

วูด และโอโลลิน (Woods & O'Loughlin, 1998) ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำ ที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศทางการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำที่เป็นปัจจัยทำให้โรงเรียนมีความ เป็นเลิศทางการศึกษา มีดังนี้ 1) มีความชำนาญในการเลือกครู 2) ปฏิบัติงานอย่างมีอิสระ 3) กำกับ ติดตามกิจกรรมโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ 4) อุทิศเวลาให้กับการปรับปรุงโรงเรียนเต็มที่ 5) สนับสนุนและส่งเสริมครู 6) แสวงหาทรัพยากร และ 7) เป็นผู้นำทางวิชาการที่ดี นอกจากนี้ ข้อมูลที่รวบรวมได้ยังมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนในด้านต่อไปนี้ คือ 1) ผลผลิต 2) บรรยากาศและวัฒนธรรม 3) การเน้นให้ผู้เรียนมีทักษะในการเรียนรู้ 4) มีการติดตาม ความก้าวหน้าของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ 5) มีการนำการสอนที่มีประสิทธิผลไปใช้ 6) มีความ ต้องการและความคาดหวังสูง และ 7) มีภาวะผู้นำที่เด่นชัด ข้อค้นพบจากการศึกษาแสดงลักษณะ และความสัมพันธ์ที่สามารถสังเคราะห์ภาวะผู้นำได้ 3 องค์ประกอบ คือ เน้นการวางแผนสร้าง ความสัมพันธ์กับชุมชน โดยให้มีส่วนร่วมรับผิดชอบ สร้างความเข้มแข็งทางวิชาการและมี วัฒนธรรมโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ข้อค้นพบเหล่านี้ชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำช่วยเปลี่ยนแปลงให้ โรงเรียนประสบผลสำเร็จได้ และหากมีการนำองค์ประกอบเหล่านี้ไปใช้ จะช่วยเพิ่มผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนให้กับผู้เรียนได้

แฮริสัน (Harison,D.T., 2000) ศึกษาวิจัยเรื่อง ผู้นำเปลี่ยนสภาพกับประสิทธิผลของวิทยาลัยชุมชน โดยศึกษาจากวิทยาลัยชุมชนในอเมริกาเหนือ 46 แห่ง ใช้วิธีการศึกษาเชิงปริมาณและคุณภาพ คือ การวิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัย โดยใช้ Multifactor Leadership Questionnaire และแบบสำรวจเกี่ยวกับ Institutional Performance เพื่อทราบถึงประสิทธิผลของวิทยาลัย ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ และประสิทธิผลของวิทยาลัย โดยใช้ Multiple Regression ผลสรุปผู้นำเปลี่ยนสภาพ จะเป็นตัวพยากรณ์ต่อประสิทธิผลของวิทยาลัยได้ดีกว่าผู้นำแลกเปลี่ยน และจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารที่มีพฤติกรรมผู้นำเปลี่ยนสภาพนั้นจะเป็น ผู้ที่มีความมั่นใจสื่อสารแบบเปิด และแสดงวิสัยทัศน์ได้ดีกว่าผู้บริหารที่มีพฤติกรรมแลกเปลี่ยน

แมค วอร์เทอร์ (McWhorter, 2001) ศึกษาวิจัยเรื่องBalanced Scorecard : การวิเคราะห์เชิงประจักษ์เกี่ยวกับผลของ Balanced Scorecard ต่อความพึงพอใจในงานของผู้บริหาร และการประเมินผลองค์กรแบบมุ่งเน้นผลงาน โดยที่การศึกษาครั้งนี้ ได้มุ่งเน้นศึกษาที่ระดับผู้จัดการ โดยศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของคุณลักษณะต่างๆของ Balanced Scorecard ที่มีต่อความพึงพอใจในงานของผู้จัดการ และการประเมินแบบมุ่งเน้นผลงาน โดยกำหนดกรอบที่ศึกษาใน 2 มิติ คือ มิติทางการเงิน และมิติที่ไม่ใช่การเงิน และแบ่งออกเป็น 4 มุมมอง คือ การเงิน ลูกค้า กระบวนการภายใน และการเรียนรู้และการพัฒนา โดยที่กลยุทธ์จะต้องสัมพันธ์กับการประเมินผลการดำเนินงาน และสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ขององค์กร การวางแผนทั้งระยะสั้น และระยะยาว รวมถึงตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานในอนาคตด้วย โดยที่คุณลักษณะของ Balanced Scorecard ที่ศึกษาทุกตัวเป็นไปในเชิงบวกและส่งผลโดยตรงต่อผลผลิตทางการบริหารจัดการ การศึกษาครั้งนี้ ได้พัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวัดและประเมินที่สามารถวัดได้เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน และความขัดแย้งในบทบาท โดยที่พบว่า ผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มี 100 มากกว่าการประเมินผลงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึของผู้จัดการเวลาที่กำหนด ขณะที่การประเมินผลงานแสดงถึงการตัดสินใจของผู้บริหารระดับสูงที่มีต่อการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของผู้จัดการ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนเอกชน ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านองค์กร ประกอบด้วย โครงสร้างองค์กร และสภาพการใช้เทคโนโลยี 2) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ เศรษฐกิจการเมือง สังคม เทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมภายใน ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์กร 3) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ประกอบด้วยภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร การบริหาร การเปลี่ยนแปลง การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ พฤติกรรมมีส่วนร่วม และการติดต่อสื่อสาร

ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนเอกชน ซึ่งประกอบด้วยความสำเร็จ 4 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จหรือประสิทธิผล ได้แก่ 1) ความสำเร็จด้านผู้รับบริการ ได้แก่ คุณภาพนักเรียน การมีนักเรียนเพิ่มขึ้น การชำระรักษานักเรียน และความพึงพอใจผู้ปกครอง 2) ความสำเร็จด้านการเงิน ได้แก่ ความสามารถในการจัดการงบประมาณ และทรัพยากร 3) ความสำเร็จด้านการเรียนรู้ และการพัฒนา ได้แก่ ความสามารถของบุคลากรระบบสารสนเทศที่ศิษย์วิญญ์และกำลังใจของบุคลากร และสิ่งที่จะอ่อนเร้นอยู่ภายใน และ 4) ความสำเร็จด้านกระบวนการภายใน ได้แก่ ความสามารถในการผสมผสานบูรณาการ และความสามารถในการปรับตัว

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลองค์การ ระดับปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านบริหารจัดการ ของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างประสิทธิผลองค์การกับปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านบริหารจัดการ ของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยตาม 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

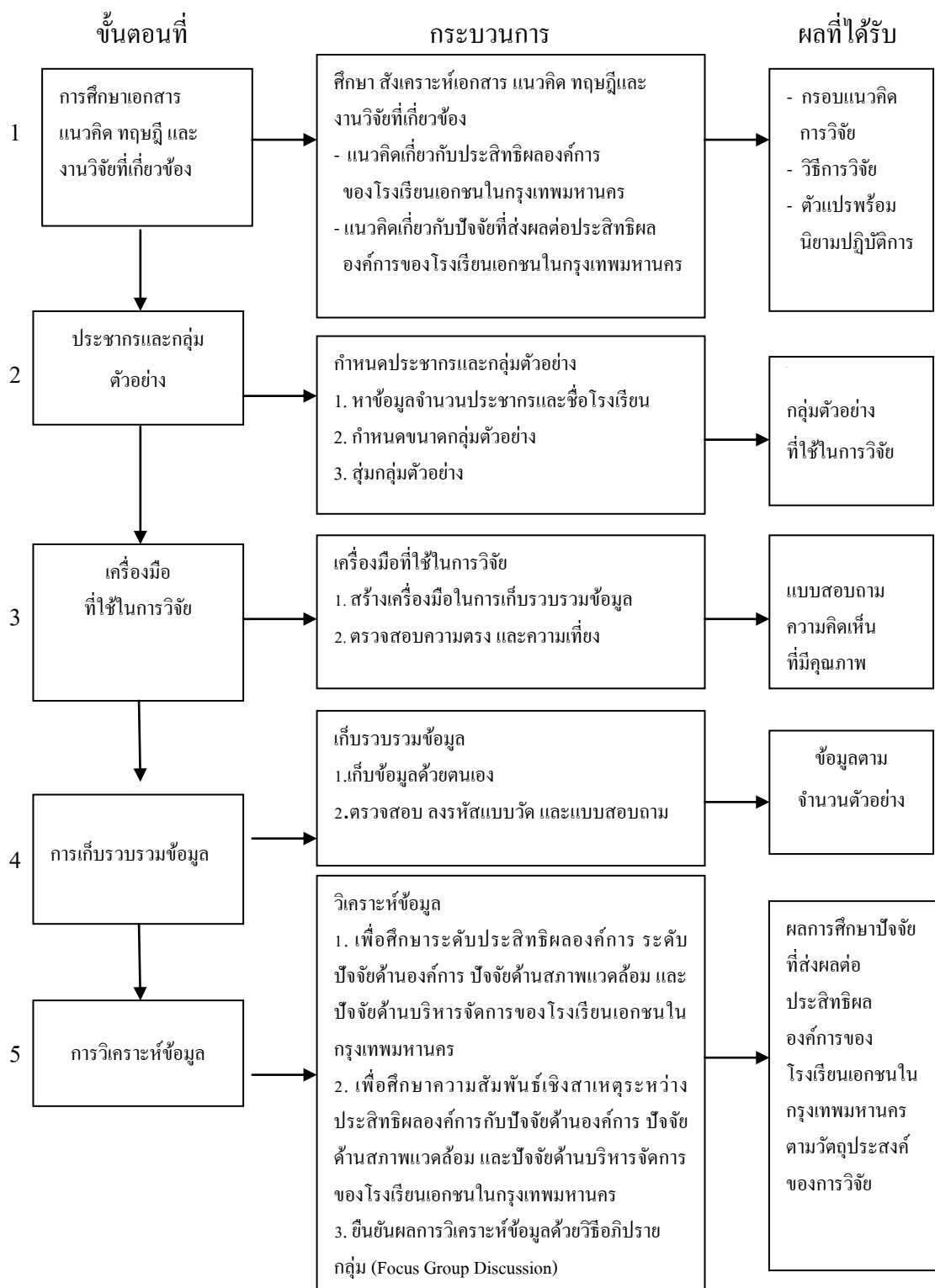
ขั้นตอนที่ 2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการออกแบบเป็นแผนผัง วิธีดำเนินการวิจัย ดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 แสดงวิธีดำเนินการวิจัย

ในแต่ละขั้นตอน ผู้วิจัยได้นำเสนอรายละเอียดของการดำเนินการวิจัย ตามขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับประสิทธิผลองค์กร และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กร ศึกษาข้อมูลทั่วไปของโรงเรียนเอกชน จากนั้นผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ศึกษามาสังเคราะห์เนื้อหา เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร และผลที่ได้ในขั้นตอนนี้ คือ กรอบแนวความคิดในการวิจัย ตัวแปรที่ศึกษา และวิธีการวิจัย ตัวแปรพร้อมนิยามปฏิบัติการ

ขั้นตอนที่ 2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน โรงเรียนละ 5 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชน และผู้ช่วยผู้อำนวยการ 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายวิชาการ งบประมาณ บริหารบุคลากร และบริหารงานทั่วไป ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร 360 โรงเรียน รวมผู้บริหารทั้งสิ้น 1,800 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน จำนวน 5 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชน และผู้ช่วยผู้อำนวยการ 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายวิชาการ งบประมาณ บริหารบุคลากร และบริหารงานทั่วไป ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่มีความเชื่อมั่นร้อยละ 95 มีความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5 โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Yamane (1960) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อยจำนวน 360 คน ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) มีขนาดของโรงเรียนเป็นชั้น (Strata) และโรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม (Sampling Unit) ได้จำนวน 72 โรงเรียนๆ ละ 5 คน รวมทั้งสิ้น 360 คน รายละเอียดดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 แสดงจำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร
ที่ใช้ในการวิจัย

ขนาดโรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
โรงเรียนขนาดใหญ่ (นักเรียน 1,001-2,000 คน)	330	66
โรงเรียนขนาดกลาง (นักเรียน 301-1,000 คน)	440	88
โรงเรียนขนาดเล็ก (นักเรียนไม่เกิน 300 คน)	1030	206
รวม	1800	360

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กลุ่มพัฒนาสารสนเทศ กลุ่มงานทะเบียน,
ปีการศึกษา 2554

ขั้นตอนที่ 3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความคิดเห็น โดยแบ่งเป็น
5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา และประสบการณ์
การทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนเอกชน
ประกอบด้วย ความสำเร็จด้านผู้รับบริการ ความสำเร็จด้านการเงิน ความสำเร็จด้านการเรียนรู้
และการพัฒนา และความสำเร็จด้านกระบวนการภายใน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นปัจจัยด้านองค์กร ประกอบด้วย โครงสร้าง
องค์กร และสภาพการใช้เทคโนโลยี

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย
สภาพแวดล้อมภายนอก และสภาพแวดล้อมภายใน

ตอนที่ 5 แบบสอบถามความคิดเห็นปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ประกอบด้วย ภาวะ
ผู้นำ วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร การบริหารการเปลี่ยนแปลง การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์
พฤติกรรมมีส่วนร่วม และการติดต่อสื่อสาร

การสร้างแบบสอบถามความคิดเห็น ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

ขั้นที่ 1 การสร้างเครื่องมือประกอบด้วย กำหนดโครงสร้างตัวแปร ตรวจสอบโครงสร้างตัวแปร นิยามปฏิบัติการ และกำหนดวิธีการวัดค่าตัวแปร ซึ่งมีหลายตัวแปร ทั้งที่อยู่ในกลุ่มของตัวแปรตาม และตัวแปรอิสระ ในกลุ่มตัวแปรตามประกอบด้วย 4 ตัวแปรแฝง คือความสำเร็จ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความสำเร็จด้านผู้รับบริการ 2) ความสำเร็จในด้านการเงิน 3) ความสำเร็จด้านการเรียนรู้และการพัฒนา และ 4) ความสำเร็จด้านกระบวนการภายในกับกลุ่มตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ตัวแปรแฝง 3 ตัว คือปัจจัย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านองค์การ ประกอบด้วย โครงสร้างองค์การ และสภาพการใช้เทคโนโลยี 2) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ เศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมภายใน ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ และบรรยากาศองค์การ และ 3) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการประกอบด้วย ภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร การบริหารการเปลี่ยนแปลง การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ พฤติกรรมการมีส่วนร่วม และการติดต่อสื่อสาร สรุปตัวแปรตาม ประกอบด้วย 4 ตัวแปรแฝง และตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย 3 ตัวแปรแฝง โดยมีตัวแปรที่สังเกตได้รวมกัน 10 ตัวแปร

ขั้นที่ 2 สร้างแบบสอบถามความคิดเห็นทั้งหมด 5 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) ส่วนแบบสอบถามความคิดเห็นตอนที่ 2 ถึงตอนที่ 5 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale 5 Level) ดังนี้

- 5 หมายถึง ตรงกับสภาพที่เป็นจริงหรือสามารถปฏิบัติได้มากที่สุด
- 4 หมายถึง ตรงกับสภาพที่เป็นจริงหรือสามารถปฏิบัติได้มาก
- 3 หมายถึง ตรงกับสภาพที่เป็นจริงหรือสามารถปฏิบัติได้ปานกลาง
- 2 หมายถึง ตรงกับสภาพที่เป็นจริงหรือสามารถปฏิบัติได้น้อย
- 1 หมายถึง ตรงกับสภาพที่เป็นจริงหรือสามารถปฏิบัติได้น้อยที่สุด

ขั้นที่ 3 ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามความคิดเห็นโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 ท่าน ที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านเนื้อหา ด้านการวัดการประเมินผล และทางด้านการบริหารจัดการ ได้พิจารณาว่าแบบสอบถามความคิดเห็นวัดได้ตรงกับนิยามหรือไม่ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยยึดเกณฑ์ข้อที่มีความตรงแล้วต้องมีค่า (IOC) มากกว่าหรือเท่ากับ .60 ขึ้นไป

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามความคิดเห็นที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำไปทดลอง (Try out) เก็บข้อมูลกับผู้อำนวยการ โรงเรียน และผู้ช่วยผู้อำนวยการ

4 ฝ่าย คือ ฝ่ายวิชาการ งบประมาณ บริหารบุคลากร และบริหารงานทั่วไปโรงเรียนจากโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีจำนวน 6 โรงเรียนๆ ละ 5 คน รวมทั้งสิ้น 30 คน โดยวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1990, p.202-204) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) หลังจากวิเคราะห์แล้ว พบว่า ประสิทธิภาพองค์กร จำนวน 35 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .953 ปัจจัยด้านองค์กร จำนวน 15 ข้อ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .881 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม จำนวน 16 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .892 และปัจจัยด้านการบริหารจัดการ จำนวน 33 ข้อ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .938 ดังรายละเอียดในตารางที่ 13

ตารางที่ 13 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความคิดเห็น

แบบสอบถามความคิดเห็น	จำนวน(ข้อ)	ค่าความเชื่อมั่น
ประสิทธิภาพองค์กร	35	.953
ความสำเร็จด้านผู้รับบริการ	14	.927
ความสำเร็จด้านการเงิน	8	.893
ความสำเร็จด้านการเรียนรู้และการพัฒนา	7	.878
ความสำเร็จด้านกระบวนการภายใน	6	.905
ปัจจัยด้านองค์กร	15	.881
โครงสร้างองค์กร	6	.716
สภาพการใช้เทคโนโลยี	9	.748
ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม	16	.892
สภาพแวดล้อมภายนอก	8	.754
สภาพแวดล้อมภายใน	8	.820
ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ	33	.938
ภาวะผู้นำ	6	.801
วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร	5	.765
การบริหารการเปลี่ยนแปลง	5	.719
การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์	6	.751
พฤติกรรมมีส่วนร่วม	6	.905
การติดต่อสื่อสาร	5	.859

ขั้นตอนที่ 4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยไปยังโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร

2. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน และขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามความคิดเห็น จากผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน โรงเรียนละ 5 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ โรงเรียนเอกชน และ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายวิชาการ งบประมาณ บริหารบุคลากร และบริหารงานทั่วไป

3. การเก็บรวบรวมแบบสอบถามความคิดเห็น ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวม ในช่วงเวลาเดือนพฤศจิกายน 2555- เดือนมกราคม 2556 เก็บข้อมูลด้วยตนเองพร้อมกับผู้ช่วย ได้ข้อมูลทั้งหมด 360 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

ขั้นตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ ตำแหน่ง เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์การทำงาน ในตำแหน่งผู้บริหาร วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. ผลการสอบถามประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ตลอดจนผลการสอบถามปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านการบริหารจัดการ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 โดยการวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean : \bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) มีเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ตรงกับสภาพที่เป็นจริงหรือสามารถปฏิบัติได้มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ตรงกับสภาพที่เป็นจริงหรือสามารถปฏิบัติได้มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ตรงกับสภาพที่เป็นจริงหรือสามารถปฏิบัติได้ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ตรงกับสภาพที่เป็นจริงหรือสามารถปฏิบัติได้น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ตรงกับสภาพที่เป็นจริงหรือสามารถปฏิบัติได้น้อยที่สุด

3. การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างประสิทธิผลองค์การกับปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านการบริหารจัดการของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร

เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 2 ผู้วิจัยหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product - Moment Correlation Coefficient) และวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างประสิทธิผลองค์การกับปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านการบริหารจัดการของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยการใช้การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ด้วยโปรแกรม LISREL ซึ่งมีเกณฑ์การพิจารณาการวิเคราะห์และตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังตารางที่ 14

ตารางที่ 14 เกณฑ์การพิจารณาการวิเคราะห์ และตรวจสอบความสอดคล้องความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างประสิทธิผลองค์การกับปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านการบริหารจัดการของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร

สถิติ	ค่าสถิติ
χ^2	ไม่มีนัยสำคัญ
P-value	มากกว่า 0.05
GFI	มากกว่าหรือเท่ากับ 0.90
AGFI	มากกว่าหรือเท่ากับ 0.90
RMSEA	ไม่เกิน 0.05
RMR	ไม่เกิน 0.05
SRMR	ไม่เกิน 0.05
NFI	มากกว่า 0.95 แต่ไม่เกิน 1.00
CFI	มากกว่า 0.95 แต่ไม่เกิน 1.00

4. ยืนยันผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการจัดอภิปรายกลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยอาศัยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 17 คน ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา จำนวน 3 คน และผู้ทรงคุณวุฒิทางการวิจัยทางการศึกษาจำนวน 2 คน และผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานครจำนวน 12 คน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาสรุปทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ต่อไป

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์การของโรงเรียนเอกชนใน กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล และได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามหัวข้อดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์การของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร มีดังนี้

n	แทน	จำนวนตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
χ^2	แทน	ค่าสถิติไคว-สแควร์ (Chi-Square) ที่ใช้ในการทดสอบความกลมกลืนหรือความสอดคล้อง
p-value	แทน	ค่าความน่าจะเป็น (Probability) หรือระดับ นัยสำคัญทางสถิติ
df	แทน	ค่าองศาอิสระ (degrees of freedom)
GFI	แทน	ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนหรือความสอดคล้อง (Goodness of Fit Index)
AGFI	แทน	ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนหรือความสอดคล้อง ที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index)
RMSEA	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation)
RMR	แทน	ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (Root Mean Square Residual)
SRMR	แทน	Standardized RMR; Fitted Residuals Matrix

NFI	แทน	ดัชนีวัดความเป็นปกติ (Normal Fit Index)
CFI	แทน	Comparative Fit Index
R ²	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (coefficient of determination)
TE	แทน	อิทธิพลรวม (Total Effect)
IE	แทน	อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect)
DE	แทน	อิทธิพลทางตรง (Direct Effect)
EFF	แทน	ประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนเอกชนใน กรุงเทพมหานคร
CUS	แทน	ความสำเร็จด้านผู้รับบริการ
MON	แทน	ความสำเร็จด้านการเงิน
LED	แทน	ความสำเร็จด้านการเรียนรู้และการพัฒนา
PRO	แทน	ความสำเร็จด้านกระบวนการภายใน
ORG	แทน	ปัจจัยด้านองค์การ
CON	แทน	โครงสร้างองค์การ
TEC	แทน	สภาพการใช้เทคโนโลยี
ENV	แทน	ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม
EXO	แทน	สภาพแวดล้อมภายนอก
END	แทน	สภาพแวดล้อมภายใน
MAN	แทน	ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ
LEA	แทน	ภาวะผู้นำ
VIS	แทน	วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร
CHA	แทน	การบริหารการเปลี่ยนแปลง
TAG	แทน	การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์
PAR	แทน	พฤติกรรมการมีส่วนร่วม
COM	แทน	การติดต่อสื่อสาร
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเรียงตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้บริหารโรงเรียนเอกชน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ซึ่งได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน ฝ่ายวิชาการ งบประมาณ บริหารบุคลากร และบริหารงานทั่วไป จำนวนทั้งหมด 360 คน ผลปรากฏดังตารางที่ 15

ตารางที่ 15 จำนวนและร้อยละของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน จำแนกประเภท ตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร (n = 360)

ลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	146	30.10
หญิง	214	69.90
อายุ		
อายุน้อยกว่า 31 ปี	40	11.10
31-40 ปี	74	20.50
41-50 ปี	154	42.80
51-60 ปี	92	25.60
วุฒิการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	210	58.30
ปริญญาโท	143	39.70
ปริญญาเอก	7	2.00
ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร		
น้อยกว่า 5 ปี	3	0.10
5 - 8 ปี	39	10.80
9 - 12 ปี	62	17.20
13 - 16 ปี	68	18.90
17 - 20 ปี	98	27.20
มากกว่า 20 ปี	93	25.80

จากตารางที่ 15 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 69.90 ส่วนเพศชายมีร้อยละ 30.10

ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.80 รองลงมาอายุ 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.60 อายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.50 และอายุน้อยกว่า 31 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.10 ตามลำดับ

ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 58.30 รองลงมาจบปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 39.70 และจบปริญญาเอกคิดเป็นร้อยละ 2.00 ตามลำดับ

ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร 17-20 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 27.20 รองลงมามีประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหาร มากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.80 ในตำแหน่งผู้บริหารของโรงเรียน มีประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหาร 13-16 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.90 มีประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารของโรงเรียน 9-12 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.20 มีประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหาร 5-8 ปี คิดเป็นร้อยละ 10.80 และมีประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหาร น้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 0.10 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร
การศึกษาระดับประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยความสำเร็จ 4 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จด้านผู้รับบริการ ความสำเร็จด้านการเงิน ความสำเร็จด้านการเรียนรู้และการพัฒนา และความสำเร็จด้านกระบวนการภายใน ผลการศึกษารายงานตามตารางที่ 16 ถึง 20 ตามลำดับ

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานครโดยรวม และรายด้าน

ประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนเอกชน ในกรุงเทพมหานคร	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ความสำเร็จด้านผู้รับบริการ	4.07	0.56	มาก	3
2. ความสำเร็จด้านการเงิน	3.82	0.55	มาก	4
3. ความสำเร็จด้านการเรียนรู้และการพัฒนา	4.16	0.56	มาก	1
4. ความสำเร็จด้านกระบวนการภายใน	4.14	0.68	มาก	2
รวม	4.05	0.54	มาก	

จากตารางที่ 16 พบว่า ประสิทธิภาพของการของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) ข้อมูลที่ได้มีการกระจายตัวน้อย (S.D.= 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสำเร็จด้านการเรียนรู้และการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.16$) ข้อมูลที่ได้มีการกระจายตัวน้อย (S.D.= 0.56) รองลงมา คือ ความสำเร็จด้านกระบวนการภายใน ($\bar{X} = 4.14$) ข้อมูลที่ได้มีการกระจายตัวน้อย (S.D.= 0.68) ความสำเร็จ ด้านผู้รับบริการ ($\bar{X} = 4.07$) ข้อมูลที่ได้มีการกระจายตัวน้อย (S.D.= 0.56) และความสำเร็จด้านการเงิน ($\bar{X} = 3.82$) ข้อมูลที่ได้มีการกระจายตัวน้อย (S.D.= 0.55) ตามลำดับ

ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพของการของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านผู้รับบริการ จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านผู้รับบริการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551	3.62	0.75	มาก	11
2. นักเรียนสามารถดำรงชีวิตได้อย่างพอเพียง	3.21	0.76	ปานกลาง	14
3. นักเรียนได้รับความรู้ มีผลสัมฤทธิ์ตามมาตรฐานการเรียนรู้	3.88	0.72	มาก	9
4. นักเรียนมีความสามารถพิเศษตามศักยภาพ	3.87	0.69	มาก	10
5. นักเรียนมีความรอบรู้ทันเทคโนโลยี	4.36	0.68	มาก	2
6. นักเรียนมีความสุข ร่างกายแข็งแรง สมบูรณ์	4.30	0.73	มาก	3
7. นักเรียนมีร่างกายแข็งแรง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	4.24	0.81	มาก	4
8. นักเรียนเป็นผู้ที่มีจิตใจดีงาม มีคุณธรรม จริยธรรม	3.41	0.79	มาก	12
9. โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์ผลงานและนวัตกรรม ด้วยวิธีหลากหลาย เช่น ป้ายโฆษณา แผ่นพับ วิทยู โทรทัศน์ และอินเทอร์เน็ต เพื่อให้มีนักเรียนเพิ่มขึ้น	3.25	0.71	ปานกลาง	13
10. โรงเรียนมีระบบการช่วยเหลือ ดูแล แก้ปัญหา พัฒนานักเรียนอย่างต่อเนื่อง	4.09	0.82	มาก	7

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ด้านผู้รับบริการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
11. ผู้ปกครองมีความพึงพอใจต่อผลสัมฤทธิ์ในการเรียนของนักเรียน	4.12	0.81	มาก	6
12. ผู้ปกครองมีความพึงพอใจต่อความประพฤติตามระเบียบวินัยของนักเรียน	4.46	0.69	มาก	1
13. ผู้ปกครองและชุมชนได้รับการบริการที่สะดวกรวดเร็ว ถูกต้อง เป็นธรรม	4.00	0.91	มาก	8
14. ผู้ปกครองและชุมชนให้ความร่วมมือ เมื่อมีกิจกรรมต่างๆของโรงเรียน	4.20	0.84	มาก	5
รวม	4.07	0.56	มาก	

จากตารางที่ 17 พบว่า ประสิทธิภาพองค์การของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านผู้รับบริการ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) ข้อมูลที่ได้มีการกระจายตัวน้อย (S.D.= 0.56) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ปกครองมีความพึงพอใจต่อความประพฤติตามระเบียบวินัยของนักเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.46$) ข้อมูลที่ได้มีการกระจายตัวน้อย (S.D.= 0.69) รองลงมา คือ นักเรียนมีความรอบรู้ทันเทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.36$) ข้อมูลที่ได้มีการกระจายตัวน้อย (S.D.= 0.68) และนักเรียนมีความสุข ร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ ($\bar{X} = 4.30$) ข้อมูลที่ได้มีการกระจายตัวน้อย (S.D.= 0.73) ตามลำดับ ส่วนเรื่องโรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์ผลงานและนวัตกรรมด้วยวิธีหลากหลาย เช่น ป้ายโฆษณา แผ่นพับ วิทยุ โทรทัศน์ และอินเทอร์เน็ต เพื่อให้มีนักเรียนเพิ่มขึ้น ($\bar{X} = 3.25$) ข้อมูลที่ได้มีการกระจายตัวน้อย (S.D.= 0.71) และเรื่องนักเรียนสามารถดำรงชีวิตได้อย่างพอเพียง ($\bar{X} = 3.21$) ข้อมูลที่ได้มีการกระจายตัวน้อย (S.D.= 0.76) อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 18 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านการเงิน จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการเงิน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. โรงเรียนมีระบบการบริหารจัดการงบประมาณ และทรัพยากร ได้ตามมาตรฐาน	3.98	0.83	มาก	4
2. โรงเรียนมีแผนปฏิบัติการ และแผนการใช้จ่ายงบประมาณซึ่งวิเคราะห์จากสภาพแวดล้อม และข้อมูลสารสนเทศทางการเงินของโรงเรียน	4.08	0.66	มาก	2
3. โรงเรียนใช้งบประมาณในทุกด้านอย่างมีประสิทธิภาพ	3.86	0.74	มาก	6
4. โรงเรียนสามารถจัดเก็บรายได้จากผู้ปกครองตามจำนวนที่กำหนด	4.13	0.63	มาก	1
5. โรงเรียนสามารถใช้ทรัพยากร อย่างประหยัด คุ่มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด	4.00	0.64	มาก	3
6. โรงเรียนมีการประเมินความมีประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรของฝ่ายต่างๆ	3.64	0.76	มาก	7
7. โรงเรียนมีวิธีการระดมงบประมาณ ทรัพยากร สนับสนุนจากภายนอก	3.31	0.75	ปานกลาง	8
8. โรงเรียนมีระบบ การตรวจสอบ ติดตาม ควบคุม และรายงานการใช้จ่ายเงินงบประมาณได้อย่างถูกต้อง	3.98	0.76	มาก	4
รวม	3.82	0.55	มาก	

จากตารางที่ 18 พบว่า ประสิทธิภาพองค์การของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านการเงิน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) ข้อมูลที่ได้มีการกระจายตัวน้อย (S.D.= 0.55) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า โรงเรียนสามารถจัดเก็บรายได้จากผู้ปกครองตามจำนวนที่กำหนดมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.13$) ข้อมูลที่ได้มีการกระจายตัวน้อย (S.D.= 0.63) รองลงมาคือ โรงเรียนมีแผนปฏิบัติการและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ซึ่งวิเคราะห์จากสภาพแวดล้อม และข้อมูลสารสนเทศทางการเงินของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.08$) ข้อมูลที่ได้มีการกระจายตัวน้อย (S.D.= 0.66)

และโรงเรียนสามารถใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด ($\bar{X} = 4.00$) ข้อมูลที่ได้มีการกระจายตัวน้อย (S.D.= 0.64) ตามลำดับ ส่วนเรื่องโรงเรียนมีวิธีการระดมงบประมาณ และทรัพยากรสนับสนุนจากภายนอก ($\bar{X} = 3.31$) ข้อมูลที่ได้มีการกระจายตัวน้อย (S.D.= 0.75) อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 19 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านการเรียนรู้และการพัฒนา จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการเรียนรู้และการพัฒนา	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ครูมีความสามารถเฉพาะตัว ในการปฏิบัติงาน ตามบทบาทหน้าที่ เพื่อพัฒนาผู้เรียนและโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย	3.88	0.72	มาก	4
2. ครูมีการพัฒนาตนเองให้มีรูปแบบการเรียนรู้ใหม่ๆ ที่สามารถคิดค้นและพัฒนาาร่วมกัน	4.35	0.69	มาก	1
3. โรงเรียนมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยในการตัดสินใจ ตรวจสอบ วัตถุประสงค์ และประเมินผล	3.87	0.68	มาก	5
4. โรงเรียนจัดสวัสดิการพื้นฐานให้กับครู และบุคลากรอย่างเหมาะสม	3.30	0.73	ปานกลาง	6
5. ครูและบุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ	3.24	0.81	ปานกลาง	7
6. โรงเรียนมีแนวทางสร้างให้ครู และบุคลากรมีความรักความผูกพันเพื่อดำรงรักษาอัตลักษณ์ของโรงเรียน	4.21	0.79	มาก	3
7. ครูและบุคลากรประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้เรียนและชุมชน	4.25	0.71	มาก	2
รวม	4.16	0.56	มาก	

จากตารางที่ 19 พบว่า ประสิทธิภาพองค์การของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านการเรียนรู้และการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$) ข้อมูลที่ได้มีการกระจายตัวน้อย (S.D.= 0.56) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่าครูมีการพัฒนาตนเองให้มีรูปแบบ

การเรียนรู้ใหม่ๆ ที่สามารถคิดค้น และพัฒนาร่วมกันมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.35$) ข้อมูลที่ได้มีการกระจายตัวน้อย (S.D.= 0.69) รองลงมา คือ ครูและบุคลากรประพฤติกปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดีของผู้เรียนและชุมชน ($\bar{X} = 4.25$) ข้อมูลที่ได้มีการกระจายตัวน้อย (S.D. = 0.71) และโรงเรียนมีแนวทางสร้างให้ครูและบุคลากรมีความรักและความผูกพันเพื่อดำรงรักษาอัตลักษณ์ของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.21$) ข้อมูลที่ได้มีการกระจายตัวน้อย (S.D.= 0.79) ตามลำดับ ส่วนเรื่องโรงเรียนจัดสวัสดิการพื้นฐานให้กับครูและบุคลากรอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.30$) ข้อมูลที่ได้มีการกระจายตัวน้อย (S.D.= 0.73) และเรื่องครูและบุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ($\bar{X} = 3.24$) อยู่ในระดับปานกลาง ข้อมูลที่ได้มีการกระจายตัวน้อย (S.D.= 0.81)

ตารางที่ 20 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านกระบวนการภายใน จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านกระบวนการภายใน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. โรงเรียนจัดให้มีการทำกิจกรรมประสานงานกับฝ่ายต่างๆ ในโรงเรียนเพื่อส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกัน	4.09	0.82	มาก	4
2. โรงเรียนมีการเสาะแสวงหาแนวคิดวิธีการดำเนินงานใหม่ๆ เพื่อความเติบโตของโรงเรียน	4.12	0.81	มาก	3
3. โรงเรียนมีการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็ง พร้อมรับการประกันคุณภาพภายนอก	4.26	0.69	มาก	1
4. โรงเรียนมีมาตรการในการกำกับติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบ	4.00	0.91	มาก	5
5. โรงเรียนมีการพัฒนานโยบาย กระบวนการบริหาร การปฏิบัติงาน นวัตกรรม ให้มีความเหมาะสม	4.20	0.84	มาก	2
6. โรงเรียนมีความตื่นตัว และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา	3.98	0.83	มาก	6
รวม	4.14	0.68	มาก	

จากตารางที่ 20 พบว่า ประสิทธิภาพองค์การของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านกระบวนการภายใน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) ข้อมูลที่ได้มีการกระจายตัวน้อย (S.D.= 0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ โรงเรียนมีการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็ง พร้อมรับการประกันภายนอก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.26$) ข้อมูลที่ได้มีการกระจาย

ตัวน้อย(S.D.= 0.69) รองลงมา คือ โรงเรียนมีการพัฒนานโยบาย กระบวนการบริหาร การปฏิบัติงาน นวัตกรรมให้มีความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.20$) ข้อมูลที่ได้มีการกระจายตัวน้อย (S.D. = 0.84) และเรื่องโรงเรียนมีการเสาะแสวงหาแนวคิดวิธีการดำเนินงานใหม่ๆ เพื่อความเติบโต ของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.12$) ข้อมูลที่ได้มีการกระจายตัวน้อย (S.D. = 0.81) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

การศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนเอกชน ในกรุงเทพมหานคร มีทั้งหมด 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ผลการศึกษาแต่ละปัจจัยปรากฏ ดังนี้

3.1 ปัจจัยด้านองค์กร

การศึกษาปัจจัยด้านองค์กรของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานครมี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร และด้านสภาพการใช้เทคโนโลยี ปรากฏดังตารางที่ 21 ถึง 23 ตามลำดับ

ตารางที่ 21 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัยด้านองค์กร โดยรวม และรายด้าน

ปัจจัยด้านองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. โครงสร้างองค์กร	4.11	0.41	มาก	1
2. สภาพการใช้เทคโนโลยี	3.96	0.36	มาก	2
รวม	4.03	0.37	มาก	

จากตารางที่ 21 พบว่า ปัจจัยด้านองค์กร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) ข้อมูลที่ได้มีการกระจายตัวน้อย (S.D.= 0. 37) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า โครงสร้างองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.11$) ข้อมูลที่ได้มีการกระจายตัวน้อย (S.D.= 0.41) รองลงมา คือ สภาพการใช้เทคโนโลยี ($\bar{X} = 3.96$) ข้อมูลที่ได้มีการกระจายตัวน้อย (S.D.= 0.36) ตามลำดับ

ตารางที่ 22 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยโครงสร้างองค์การ
จำแนกเป็นรายชื่อ

โครงสร้างองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. โรงเรียนมีโครงสร้างการบริหารงาน ที่มี สายบังคับบัญชาแสดงเป็นลายลักษณ์อักษร	4.19	0.48	มาก	2
2. โรงเรียนมีโครงสร้าง ยึดหยุ่นและคล่องตัว	4.15	0.93	มาก	3
3. โรงเรียนเน้นการบริหารแบบกระจายอำนาจมี การจัดแบ่งงานอย่างน้อย 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายวิชาการ งบประมาณ บริหารบุคคลและบริหารงานทั่วไป	4.14	0.57	มาก	4
4. ผู้บริหารมีการมอบอำนาจในการตัดสินใจให้กับ ผู้รับผิดชอบในฝ่ายต่างๆ	4.28	0.57	มาก	1
5. โรงเรียนมีแนวปฏิบัติของแต่ละฝ่ายอย่าง เหมาะสม ชัดเจนต่อการปฏิบัติ	4.13	0.58	มาก	5
6. โรงเรียนมีครูตามบทบาทหน้าที่ การปฏิบัติงาน ตามความรู้ ความสามารถ ทักษะและ ประสบการณ์	3.38	0.80	ปานกลาง	6
รวม	4.11	0.41	มาก	

จากตารางที่ 22 พบว่า โครงสร้างองค์การมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) ข้อมูลที่ได้มีการกระจายตัวน้อย (S.D.= 0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ผู้บริหารมีการมอบอำนาจในการตัดสินใจให้กับผู้รับผิดชอบในฝ่ายต่างๆ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.28$) ข้อมูลที่ได้มีการกระจายตัวน้อย (S.D.= 0.57) รองลงมา คือ โรงเรียนมีโครงสร้างการบริหารงานที่มีสายบังคับบัญชาแสดงเป็นลายลักษณ์อักษร ($\bar{X} = 4.19$) ข้อมูลที่ได้มีการกระจายตัวน้อย (S.D.= 0.48) และโรงเรียนมีโครงสร้างยึดหยุ่น และคล่องตัว ($\bar{X} = 4.15$) ข้อมูลที่ได้มีการกระจายตัวน้อย (S.D.= 0.93) ตามลำดับ ส่วนเรื่อง โรงเรียนมีครูตามบทบาทหน้าที่การปฏิบัติงาน ตามความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ ($\bar{X} = 3.38$) อยู่ในระดับปานกลาง ข้อมูลที่ได้มีการกระจายตัวน้อย (S.D.= 0.80)

ตารางที่ 23 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยสภาพการใช้เทคโนโลยี
จำแนกเป็นข้อ

สภาพการใช้เทคโนโลยี	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. โรงเรียนมีการตั้งศูนย์เทคโนโลยี เพื่อการบริหารจัดการศึกษา ได้เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน	4.14	0.59	มาก	4
2. โรงเรียนมีการจัดตั้งระบบเครือข่ายเชื่อมโยงการสอนในห้องเรียนด้านวิชาการ เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียน	3.41	0.63	ปานกลาง	7
3. โรงเรียนมีครูที่เป็นหัวหน้าดูแลเรื่องเทคโนโลยี	3.27	0.60	ปานกลาง	9
4. โรงเรียนมีคณะกรรมการคอยดูแลศูนย์เทคโนโลยี	3.31	0.74	ปานกลาง	8
5. โรงเรียนมีการพัฒนาครูให้สามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ	4.25	0.50	มาก	2
6. โรงเรียนจัดให้มีสื่อและนวัตกรรมทางการศึกษาใช้ประกอบการเรียนการสอนอย่างเพียงพอกับจำนวนนักเรียน	3.82	0.70	มาก	6
7. โรงเรียนมีระบบการบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม	4.22	0.57	มาก	3
8. โรงเรียนมีงบประมาณในการซ่อมแซมบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์อย่างเพียงพอ	4.38	0.59	มาก	1
9. โรงเรียนมีการกำหนดแนวทางการใช้วัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษาอย่างคุ้มค่า	3.93	0.70	มาก	5
รวม	3.96	0.37	มาก	

จากตารางที่ 23 พบว่า สภาพการใช้เทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) ข้อมูลที่ได้มีการกระจายตัวน้อย (S.D.= 0.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า โรงเรียนมีงบประมาณในการซ่อมแซมบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์อย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.38$) ข้อมูลที่ได้มีการกระจายตัวน้อย (S.D.= 0.59) รองลงมา คือโรงเรียนมีการพัฒนาครูให้สามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน และการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ ($\bar{X} = 4.25$)

ข้อมูลที่ได้มีการกระจายตัวน้อย (S.D.= 0.50) และโรงเรียนมีระบบการบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.22$) ข้อมูลที่ได้มีการกระจายตัวน้อย (S.D.= 0.57) ตามลำดับ ส่วนเรื่องโรงเรียนมีการจัดตั้งระบบเครือข่ายเชื่อมโยงการสอนในห้องเรียนด้านวิชาการเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียน ($\bar{X} = 3.41$) ข้อมูลที่ได้มีการกระจายตัวน้อย (S.D.= 0.63) โรงเรียนมีคณะกรรมการคอยดูแลศูนย์เทคโนโลยี ($\bar{X} = 3.31$) ข้อมูลที่ได้มีการกระจายตัวน้อย (S.D.= 0.74) และเรื่องโรงเรียนมีครูที่เป็นหัวหน้าดูแลเรื่องเทคโนโลยี ($\bar{X} = 3.27$) อยู่ในระดับปานกลาง ข้อมูลที่ได้มีการกระจายตัวน้อย (S.D.= 0.60)

3.2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม

การศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของโรงเรียนเอกชน ในกรุงเทพมหานครมี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมภายนอก และด้านสภาพแวดล้อมภายใน ผลการศึกษาปรากฏดังตารางที่ 24 ถึง 26 ตามลำดับ

ตารางที่ 24 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมโดยรวม และรายด้าน

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1.สภาพแวดล้อมภายนอก	3.79	0.36	มาก	2
2.สภาพแวดล้อมภายใน	4.19	0.38	มาก	1
รวม	3.98	0.35	มาก	

จากตารางที่ 24 พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมมีค่าเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) ข้อมูลที่ได้มีการกระจายตัวน้อย (S.D.= 0.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สภาพแวดล้อมภายในมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.19$) ข้อมูลที่ได้มีการกระจายตัวน้อย (S.D.= 0.38) รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมภายนอก ($\bar{X} = 3.79$) ข้อมูลที่ได้มีการกระจายตัวน้อย (S.D.= 0.36) ตามลำดับ

ตารางที่ 25 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก
จำแนกเป็นรายชื่อ

สภาพแวดล้อมภายนอก	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ผู้ปกครองมีรายได้ที่มั่นคง สามารถสนับสนุน การศึกษาของนักเรียน	3.40	0.45	ปานกลาง	5
2. โรงเรียนปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของ สภาพเศรษฐกิจ เพื่อการบริหารจัดการที่มีความคุ้มค่า คุ้มค่า	3.33	0.78	ปานกลาง	6
3. ผู้ปกครองและชุมชนให้ความสำคัญกับการศึกษา ว่าการศึกษาคือ กระบวนการพัฒนาคนให้สมบูรณ์	4.15	0.55	มาก	2
4. ชุมชนมีแหล่งเพื่อให้บริการทางการศึกษากับนักเรียน	4.28	0.57	มาก	1
5. รัฐส่งเสริมให้บุคคลมีสิทธิและ โอกาสเสมอกันในการ ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปี	4.06	0.65	มาก	3
6. รัฐส่งเสริมเงินสนับสนุนให้กับโรงเรียนอย่างเพียงพอ	3.25	0.51	ปานกลาง	7
7. บทบาทของนักการเมืองมีผลกระทบต่อการบริหาร ของโรงเรียน	2.39	0.56	น้อย	8
8. โรงเรียนมีการนำความรู้ แนวคิดกระบวนการและ ผลผลิตทางวิทยาศาสตร์มาพัฒนางานให้ก้าวหน้า ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.68	0.72	มาก	4
รวม	3.79	0.36	มาก	

จากตารางที่ 25 พบว่า สภาพแวดล้อมภายนอก มีค่าเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) ข้อมูลที่ได้มีการกระจายตัวน้อย (S.D.= 0.36) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ชุมชนมีแหล่งการเรียนรู้นอกโรงเรียน เพื่อให้บริการทางการศึกษากับนักเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.28$) ข้อมูลที่ได้มีการกระจายตัวน้อย (S.D.= 0.57) รองลงมา ผู้ปกครองและชุมชนให้ความสำคัญกับการศึกษาว่าการศึกษาคือกระบวนการพัฒนาคนให้สมบูรณ์ ($\bar{X} = 4.15$) ข้อมูลที่ได้มีการกระจายตัวน้อย (S.D.= 0.55) และรัฐส่งเสริมให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปี ($\bar{X} = 4.06$) ข้อมูลที่ได้มีการกระจายตัวน้อย (S.D.= 0.65) โรงเรียนมีการนำความรู้ แนวคิดกระบวนการและผลผลิตทางวิทยาศาสตร์มาพัฒนางานให้ก้าวหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.68$) ข้อมูลที่ได้มีการกระจายตัวน้อย

(S.D.= 0.72) ตามลำดับ ส่วนในเรื่องที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ผู้ปกครองมีรายได้ที่มั่นคง สามารถสนับสนุนการศึกษาของนักเรียน ($\bar{X} = 3.40$) ข้อมูลที่ได้มีการกระจายตัวน้อย (S.D.= 0.45) โรงเรียนปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจเพื่อการบริหารจัดการที่มีความคุ้มค่าคุ้มทุน ($\bar{X} = 3.33$) ข้อมูลที่ได้มีการกระจายตัวน้อย (S.D.= 0.78) และรัฐส่งเสริมเงินสนับสนุนให้กับโรงเรียนอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 3.25$) ข้อมูลที่ได้มีการกระจายตัวน้อย (S.D.= 0.51) สำหรับเรื่องบทบาทของนักรการเมืองมีผลกระทบต่อการบริหารของโรงเรียน ($\bar{X} = 2.39$) อยู่ในระดับน้อย ข้อมูลที่ได้มีการกระจายตัวน้อย (S.D.= 0.56)

ตารางที่ 26 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน จำแนกเป็นรายชื่อ

สภาพแวดล้อมภายใน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. โรงเรียนมีแบบแผนค่านิยมความเชื่อบรรทัดฐานที่ยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติร่วมกัน	4.13	0.52	มาก	5
2. โรงเรียนมีระเบียบมาตรฐานในการปฏิบัติงาน	4.20	0.49	มาก	3
3. โรงเรียนมีคณะกรรมการพิจารณาความคิดเห็นความชอบอย่างยุติธรรม	4.06	0.62	มาก	7
4. โรงเรียนมีการบริหารจัดการกับความเสี่ยง	3.98	0.54	มาก	8
5. โรงเรียนมีการบริหารงานที่โปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล	4.09	0.47	มาก	6
6. โรงเรียนมีการเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บริหารและครู	4.21	0.66	มาก	2
7. ผู้บริหารและครูมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.25	0.60	มาก	1
8. โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่ดีที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรไปในทิศทางที่พึงประสงค์	4.18	0.61	มาก	4
รวม	4.19	0.38	มาก	

จากตารางที่ 26 พบว่า สภาพแวดล้อมภายในค่าเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$) ข้อมูลที่ได้มีการกระจายตัวน้อย (S.D.= 0.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ผู้บริหารและครูมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.25$) ข้อมูลที่ได้มีการกระจายตัวน้อย

(S.D.= 0.60) รองลงมาคือ โรงเรียนมีการเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บริหารและครู ($\bar{X} = 4.21$) ข้อมูลที่ได้มีการกระจายตัวน้อย (S.D.= 0.66) และเรื่องโรงเรียนมีระเบียบมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.20$) ข้อมูลที่ได้มีการกระจายตัวน้อย (S.D.= 0.49) ตามลำดับ

3.3 ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ

การศึกษาปัจจัยด้านการบริหารจัดการของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานครมี 6 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร การบริหารการเปลี่ยนแปลง การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ พฤติกรรมการมีส่วนร่วม และการติดต่อสื่อสาร ปรากฏดังตารางที่ 27 ถึง 33 ตามลำดับ

ตารางที่ 27 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยด้านการบริหารจัดการ โดยรวมและรายด้าน

ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ภาวะผู้นำ	4.36	0.44	มาก	1
2. วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร	4.35	0.43	มาก	2
3. การบริหารการเปลี่ยนแปลง	4.18	0.41	มาก	3
4. การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์	4.01	0.39	มาก	4
5. พฤติกรรมการมีส่วนร่วม	3.71	0.67	มาก	6
6. การติดต่อสื่อสาร	3.81	0.55	มาก	5
รวม	4.10	0.42	มาก	

จากตารางที่ 27 พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารจัดการค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) ข้อมูลที่ได้มีการกระจายตัวน้อย (S.D.= 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.36$) ข้อมูลที่ได้มีการกระจายตัวน้อย (S.D.= 0.44) รองลงมา คือ วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.35$) ข้อมูลที่ได้มีการกระจายตัวน้อย (S.D.= 0.43) และการบริหารการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.18$) ข้อมูลที่ได้มีการกระจายตัวน้อย (S.D.= 0.41) ตามลำดับ

ตารางที่ 28 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยภาวะผู้นำ จำแนกเป็น รายข้อ

ภาวะผู้นำ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ผู้บริหารเป็นตัวอย่างที่ดีในเรื่องความประพฤติปฏิบัติตน	4.25	0.62	มาก	6
2. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องของบุคลิกภาพ	4.37	0.56	มาก	3
3. ผู้บริหาร มีความรู้ความสามารถในการบริหารโรงเรียนให้ได้รับความสำเร็จ	4.46	0.56	มาก	1
4. ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้ครูมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน	4.32	0.59	มาก	5
5. ผู้บริหารมีความสามารถเป็นที่ปรึกษาแก่ครูทั้งการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน	4.45	0.69	มาก	2
6. ผู้บริหารมีความสามารถสร้างเสริมความเป็นผู้นำเต็มตาม ศักยภาพที่มุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ในการปฏิบัติงาน	4.34	0.72	มาก	4
รวม	4.36	0.44	มาก	

จากตารางที่ 28 พบว่า ภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$) ข้อมูลที่ได้มีการกระจายตัวน้อย (S.D.= 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหาร มีความรู้ความสามารถในการบริหารโรงเรียน ให้ได้รับความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.46$) ข้อมูลที่ได้มีการกระจายตัวน้อย (S.D.= 0.56) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความสามารถเป็นที่ปรึกษาแก่ครูทั้งการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติตน ($\bar{X} = 4.45$) ข้อมูลที่ได้มีการกระจายตัวน้อย (S.D.= 0.69) และผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องของบุคลิกภาพ ($\bar{X} = 4.37$) ข้อมูลที่ได้มีการกระจายตัวน้อย (S.D.= 0.56) ตามลำดับ

ตารางที่ 29 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร
จำแนกเป็นรายชื่อ

วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ผู้บริหารมีการกำหนดภาพในอนาคตของโรงเรียนเพื่อใช้ พัฒนาบริหารจัดการ โรงเรียน	4.44	0.58	มาก	1
2. ผู้บริหารรวบรวมข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับโรงเรียนไว้อย่า เป็นระบบเพื่อนำไปกำหนดแนวทางในการพัฒนาโรงเรียน	4.21	0.68	มาก	5
3. ผู้บริหารมีเป้าหมายที่ชัดเจนสอดคล้องกับความรู้ ความสามารถของครูและบุคลากรในการพัฒนาโรงเรียน	4.43	0.62	มาก	2
4. ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นจากครูและบุคลากรในการ พัฒนาโรงเรียน	4.40	0.60	มาก	3
5. ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาโรงเรียนให้ ประสบความสำเร็จ	4.32	0.52	มาก	4
รวม	4.35	0.43	มาก	

จากตารางที่ 29 พบว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$) ข้อมูลที่ได้มีการกระจายตัวน้อย (S.D.= 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ผู้บริหารมีการกำหนดภาพในอนาคตของโรงเรียน เพื่อใช้พัฒนาบริหารจัดการ โรงเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.44$) ข้อมูลที่ได้มีการกระจายตัวน้อย (S.D.= 0.58) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีเป้าหมายที่ชัดเจนสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของครูและบุคลากรในการพัฒนาโรงเรียน ($\bar{X} = 4.43$) ข้อมูลที่ได้มีการกระจายตัวน้อย (S.D.= 0.62) และผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นจากครู และบุคลากรในการพัฒนาโรงเรียน ($\bar{X} = 4.40$) ข้อมูลที่ได้มีการกระจายตัวน้อย (S.D.= 0.60) ตามลำดับ

ตารางที่ 30 แสดงค่าเฉลี่ยของ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยการบริหาร การเปลี่ยนแปลง จำแนกเป็นรายชื่อ

การบริหารการเปลี่ยนแปลง	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. โรงเรียนมีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติเพื่อรองรับ การเปลี่ยนแปลง เชื่อมโยงสู่ประชาคมอาเซียน	4.32	0.55	มาก	1
2. โรงเรียนมีการชี้แจงวัตถุประสงค์ และทำความเข้าใจ แก่ครูก่อนที่จะนำ เทคนิค วิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการ ปฏิบัติงาน	4.23	0.62	มาก	2
3. โรงเรียนมีการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการระดม ความคิดเพื่อวางแผนแสวงหาปรับเปลี่ยนนวัตกรรม	4.11	0.55	มาก	4
4. โรงเรียนมีการส่งเสริมกระบวนการกลุ่มในการ เชื่อมโยงแนวคิดของครูเพื่อรวมพลังไปสู่การสร้าง นวัตกรรม	4.02	0.63	มาก	5
5. โรงเรียนส่งเสริมให้ครูคิดสร้างสรรค์รูปแบบวิธีการ ใหม่ในการปฏิบัติงานเพิ่มประสิทธิภาพเพื่อพัฒนา ผู้เรียน	4.12	0.69	มาก	3
รวม	4.18	0.41	มาก	

จากตารางที่ 30 พบว่าการบริหารการเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) ข้อมูลที่ได้มีการกระจายตัวน้อย (S.D.= 0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่าโรงเรียน มีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง เชื่อมโยงสู่ประชาคมอาเซียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.32$) ข้อมูลที่ได้มีการกระจายตัวน้อย (S.D.= 0.55) รองลงมาคือ โรงเรียน มีการชี้แจงวัตถุประสงค์ และทำความเข้าใจแก่ครูก่อนที่จะนำเทคนิค วิธีการใหม่ๆ มาใช้ ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.23$) ข้อมูลที่ได้มีการกระจายตัวน้อย (S.D.= 0.62) และโรงเรียนส่งเสริม ให้ครูคิดสร้างสรรค์รูปแบบวิธีการใหม่ในการปฏิบัติงานเพิ่มประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X} = 4.12$) ข้อมูลที่ได้มีการกระจายตัวน้อย (S.D.= 0.69) ตามลำดับ

ตารางที่ 31 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยการกำหนดเป้าหมาย
เชิงกลยุทธ์ จำแนกเป็นรายชื่อ

การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. โรงเรียนมีปรัชญานโยบาย และมาตรการในการจัดการศึกษาที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษรเผยแพร่ให้ครูและผู้เกี่ยวข้องทราบ	4.31	0.63	มาก	1
2. โรงเรียนมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก และภายนอกเพื่อนำมากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย	3.97	0.64	มาก	4
3. โรงเรียนมีการกำหนดยุทธศาสตร์กลยุทธ์ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์	3.89	0.69	มาก	5
4. โรงเรียนมีแผนงานโครงการและกิจกรรมสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง	3.76	0.58	มาก	6
5. โรงเรียนมีการปรับเปลี่ยนโครงการและกิจกรรม สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง	4.04	0.65	มาก	3
6. โรงเรียนมีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ชัดเจนในโครงการและกิจกรรมต่างๆ ตามวัตถุประสงค์	4.25	0.71	มาก	2
รวม	4.01	0.39	มาก	

จากตารางที่ 31 พบว่า การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์มีค่าเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) ข้อมูลที่ได้มีการกระจายตัวน้อยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (S.D.= 0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อโรงเรียนมีปรัชญา นโยบาย และมาตรการในการจัดการศึกษาที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษรเผยแพร่ให้ครูและผู้เกี่ยวข้องทราบมีค่าเฉลี่ยสูงสุดมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.31$) ข้อมูลที่ได้มีการกระจายตัวน้อย (S.D.= 0.63) รองลงมา คือ โรงเรียนมีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ชัดเจนในโครงการและกิจกรรมต่างๆ วัตถุประสงค์ ($\bar{X} = 4.25$) ข้อมูลที่ได้มีการกระจายตัวน้อย (S.D.= 0.71) และโรงเรียนมีการปรับเปลี่ยนโครงการ และกิจกรรมสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.04$) ข้อมูลที่ได้มีการกระจายตัวน้อย (S.D.= 0.65) ตามลำดับ

ตารางที่ 32 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยพฤติกรรมกรมการมีส่วนร่วม
จำแนกเป็นรายชื่อ

พฤติกรรมกรมการมีส่วนร่วม	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ผู้บริหารให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนด ยุทธศาสตร์การบริหารโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง	4.09	0.82	มาก	2
2. ผู้บริหารสนับสนุนให้คณะครูมีส่วนร่วมในการ พัฒนาหลักสูตร	4.12	0.81	มาก	1
3. ผู้ปกครองและชุมชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา คุณภาพการศึกษาโดยเข้าประชุมคณะกรรมการ สถานศึกษา	3.46	0.69	ปานกลาง	3
4. คณะกรรมการสถานศึกษา หรือคณะกรรมการบริหาร สถานศึกษามีส่วนร่วมสำคัญในการกำหนดทิศทาง ของสถานศึกษา	3.33	0.91	ปานกลาง	4
5. โรงเรียนได้รับความร่วมมือจากผู้มีความรู้ ความสามารถในท้องถิ่นเพื่อสนับสนุนการจัด การเรียนการสอน	3.20	0.84	ปานกลาง	6
6. ผู้ปกครอง ชุมชนให้การส่งเสริมและสนับสนุน ทรัพยากรในท้องถิ่นมาใช้ในการจัดการศึกษา	3.31	0.83	ปานกลาง	5
รวม	3.71	0.67	มาก	

จากตารางที่ 32 พบว่า พฤติกรรมกรมการมีส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$) ข้อมูลที่ได้มีการกระจายตัวน้อย (S.D.= 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า ผู้บริหารสนับสนุนให้คณะครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.12$) ข้อมูลที่ได้มีการกระจายตัวน้อย (S.D.= 0.81) รองลงมา ผู้บริหารให้คณะครูมีส่วนร่วมในการกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.09$) ข้อมูลที่ได้มีการกระจายตัวน้อย (S.D.= 0.82) ส่วนเรื่องที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ผู้ปกครองและชุมชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยเข้าประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.46$) ข้อมูลที่ได้มีการกระจายตัวน้อย (S.D.= 0.69) คณะกรรมการสถานศึกษาหรือคณะกรรมการบริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมสำคัญในการกำหนดทิศทางของสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.33$) ข้อมูลที่ได้มีการกระจายตัวน้อย (S.D.= 0.91) ผู้ปกครอง ชุมชน ให้การส่งเสริมและสนับสนุนนำทรัพยากร

ในท้องถิ่นมาใช้ในการจัดการศึกษา ($\bar{X} = 3.31$) ข้อมูลที่ได้มีการกระจายตัวน้อย (S.D.= 0.83) โรงเรียนได้รับความร่วมมือจากผู้มีความรู้ความสามารถในท้องถิ่น เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 3.20$) ข้อมูลที่ได้มีการกระจายตัวน้อย (S.D.= 0.84) ตามลำดับ

ตารางที่ 33 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยการติดต่อสื่อสาร
จำแนกเป็นรายชื่อ

การติดต่อสื่อสาร	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. โรงเรียนมีการสื่อสารด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	4.08	0.66	มาก	1
2. โรงเรียนมีการติดต่อสื่อสารระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ทั้งรูปแบบการสื่อสารที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ	3.36	0.74	ปานกลาง	4
3. โรงเรียนมีการสื่อสารสองทางเพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง	3.23	0.63	ปานกลาง	5
4. ครูและบุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างถูกต้อง ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการศึกษา	4.00	0.64	มาก	2
5. โรงเรียนมีการนำเสนอข่าวสารต่อผู้ปกครองและชุมชนอย่างต่อเนื่อง	3.64	0.76	มาก	3
รวม	3.81	0.55	มาก	

จากตารางที่ 33 พบว่า การติดต่อสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$) ข้อมูลที่ได้มีการกระจายตัวน้อย (S.D.= 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า โรงเรียนมีการสื่อสารด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.08$) ข้อมูลที่ได้มีการกระจายตัวน้อย (S.D.= 0.66) รองลงมา คือ ครูและบุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างถูกต้อง ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการศึกษา ($\bar{X} = 4.00$) ข้อมูลที่ได้มีการกระจายตัวน้อย (S.D.= 0.64) และโรงเรียนมีการนำเสนอข่าวสารต่อผู้ปกครองและชุมชนอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.64$) ข้อมูลที่ได้มีการกระจายตัวน้อย (S.D.= 0.76) ส่วนเรื่อง โรงเรียนมีการติดต่อสื่อสารระหว่างฝ่ายต่างๆ รูปแบบการสื่อสารที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ($\bar{X} = 3.36$) ข้อมูลที่ได้มีการกระจายตัวน้อย (S.D.= 0.74) และโรงเรียนมีการสื่อสารสองทางเพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง ($\bar{X} = 3.23$) อยู่ในระดับปานกลาง ข้อมูลที่ได้มีการกระจายตัวน้อย (S.D.= 0.63)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างประสิทธิผลองค์กรกับปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านการบริหารจัดการของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างประสิทธิผลองค์กรกับปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านการบริหารจัดการของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยนำเสนอโดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างประสิทธิผลองค์กรกับปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านการบริหารจัดการของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร รายละเอียดแต่ละส่วนจะปรากฏผล ดังนี้

4.1 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเพื่อให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และนำไปใช้ตรวจสอบความสอดคล้อง ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์การ ประกอบด้วย โครงสร้างองค์การ (CON) และสภาพการใช้เทคโนโลยี (TEC) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมภายนอก (EXO) และสภาพแวดล้อมภายใน (END) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ประกอบด้วยภาวะผู้นำ (LEA) วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร (VIS) การบริหารการเปลี่ยนแปลง (CHA) การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ (TAG) พฤติกรรมมีส่วนร่วม (PAR) และการติดต่อสื่อสาร (COM) กับประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ความสำเร็จด้านผู้รับบริการ (CUS) ความสำเร็จด้านการเงิน (MON) ความสำเร็จด้านการเรียนรู้และการพัฒนา (LED) และความสำเร็จด้านกระบวนการภายใน (PRO) ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปรากฏ ดังตารางที่ 34

ตารางที่ 34 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปร

ตัวแปร	CON	TEC	EXO	END	LEA	VIS	CHA	TAG	PAR	COM	CUS	MON	LED	PRO
CON	1.000**													
TEC	0.503**	1.000**												
EXO	0.567**	0.655**	1.000**											
END	0.785**	0.463**	0.508**	1.000**										
LEA	0.756**	0.533**	0.553**	0.822**	1.000**									
VIS	0.696**	0.501**	0.604**	0.842**	0.757**	1.000**								
CHA	0.696**	0.469**	0.547**	0.665**	0.728**	0.745**	1.000**							
TAG	0.640**	0.572**	0.616**	0.613**	0.663**	0.707**	0.734**	1.000**						
PAR	0.671**	0.561**	0.602**	0.673**	0.739**	0.759**	0.784**	0.826**	1.000**					
COM	0.639**	0.512**	0.536**	0.614**	0.595**	0.618**	0.651**	0.680**	0.690**	1.000**				
CUS	0.584**	0.533**	0.572**	0.572**	0.626**	0.648**	0.669**	0.696**	0.721**	0.786**	1.000**			
MON	0.603**	0.618**	0.648**	0.580**	0.654**	0.657**	0.658**	0.746**	0.765**	0.743**	0.824**	1.000**		
LED	0.477**	0.458**	0.543**	0.475**	0.517**	0.524**	0.508**	0.563**	0.578**	0.614**	0.669**	0.750**	1.000**	
PRO	0.452**	0.936**	0.565**	0.521**	0.523**	0.413**	0.413**	0.693**	0.761**	0.552**	0.605**	0.498**	0.605**	1.000**

** มีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ .01

จากตารางที่ 34 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 14 ตัวแปร มีค่าเป็นบวกแสดงถึงมีความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน โดยทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าตัวเลขความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง แสดงว่าตัวแปรเหล่านี้ สอดคล้องกับกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 14 ตัวแปร ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมด 23 คู่ ตัวแปรทั้งหมดมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งความสัมพันธ์ทั้งหมด เป็นความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเป็นบวก) เมื่อพิจารณา ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มตัวแปรแฝงเดียวกันปรากฏผล ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงด้านการบริหารจัดการ ซึ่งมีตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัวแปรประกอบด้วย ภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร การบริหาร การเปลี่ยนแปลง การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ พฤติกรรมการมีส่วนร่วม และการติดต่อสื่อสาร พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดได้แก่การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ และพฤติกรรมการมีส่วนร่วม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ เท่ากับ .826 รองลงมา ได้แก่การบริหารการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมการมีส่วนร่วม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .784 ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด ได้แก่ วิสัยทัศน์ ของผู้บริหาร และการติดต่อสื่อสาร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .595

2. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงด้านสภาพแวดล้อมซึ่งมีตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปรประกอบด้วยสภาพแวดล้อมภายนอก และสภาพแวดล้อมภายใน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .508

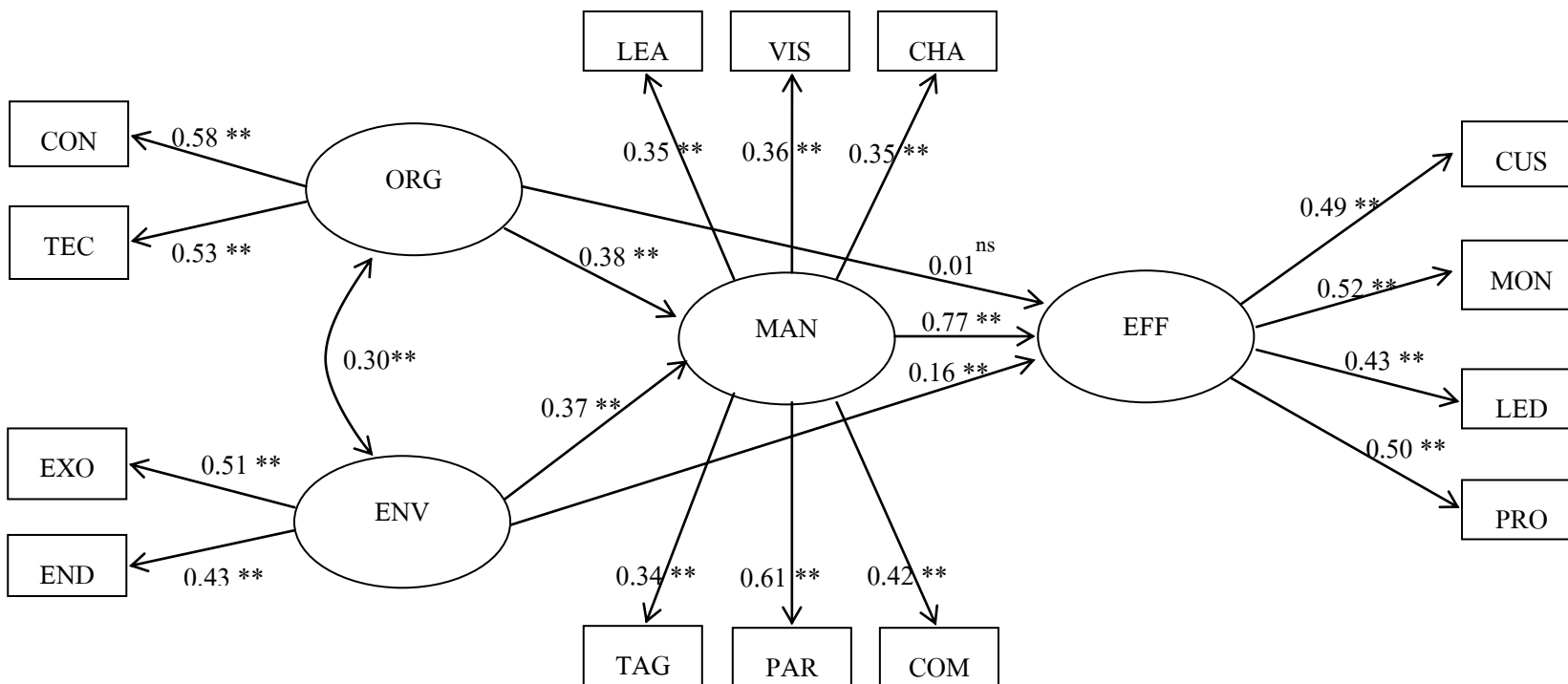
3. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงด้านองค์การซึ่งมีตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปร ประกอบด้วยโครงสร้างองค์การ และสภาพการใช้เทคโนโลยี พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .503

4. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงด้านประสิทธิผลองค์การ ของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ประกอบด้วย ความสำเร็จ ด้านผู้รับบริการ ความสำเร็จด้านการเงิน ความสำเร็จด้านการเรียนรู้และการพัฒนา ความสำเร็จ ด้านกระบวนการภายใน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดได้แก่ ความสำเร็จด้านผู้รับบริการ และความสำเร็จด้านการเงิน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .824 รองลงมา ได้แก่ ความสำเร็จด้านการเงิน และความสำเร็จ

ด้านการเรียนรู้และการพัฒนา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .750 ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด ได้แก่ ความสำเร็จด้านการเงิน และความสำเร็จด้านกระบวนการภายใน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .498

4.2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างประสิทธิผลองค์การกับปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านการบริหารจัดการของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างประสิทธิผลองค์การกับปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านการบริหารจัดการของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้นำเสนอโดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์และตรวจสอบความสอดคล้องความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างประสิทธิผลองค์การกับปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านการบริหารจัดการของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร (ก่อนพัฒนาหรือตามกรอบแนวความคิด) ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์และการตรวจสอบความสอดคล้องความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างประสิทธิผลองค์การกับปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านการบริหารจัดการของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร (หลังพัฒนา) ซึ่งในส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปรากฏเป็นโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างประสิทธิผลองค์การกับปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านการบริหารจัดการของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร (ก่อนพัฒนา) ดังภาพที่ 5



ภาพที่ 5 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างประสิทธิผลองค์กรกับปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านการบริหารจัดการของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร (ก่อนพัฒนา)

จากภาพที่ 5 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนเอกชน ในกรุงเทพมหานคร (EFF) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ (MAN) และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (ENV) ส่วนปัจจัยด้านองค์การ (ORG) ส่งผลอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับปัจจัยที่ส่งผลทางอ้อม มีดังนี้

1. ปัจจัยด้านองค์การ (ORG) ส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนเอกชน ในกรุงเทพมหานคร โดยผ่านปัจจัยด้านการบริหารจัดการ (MAN) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

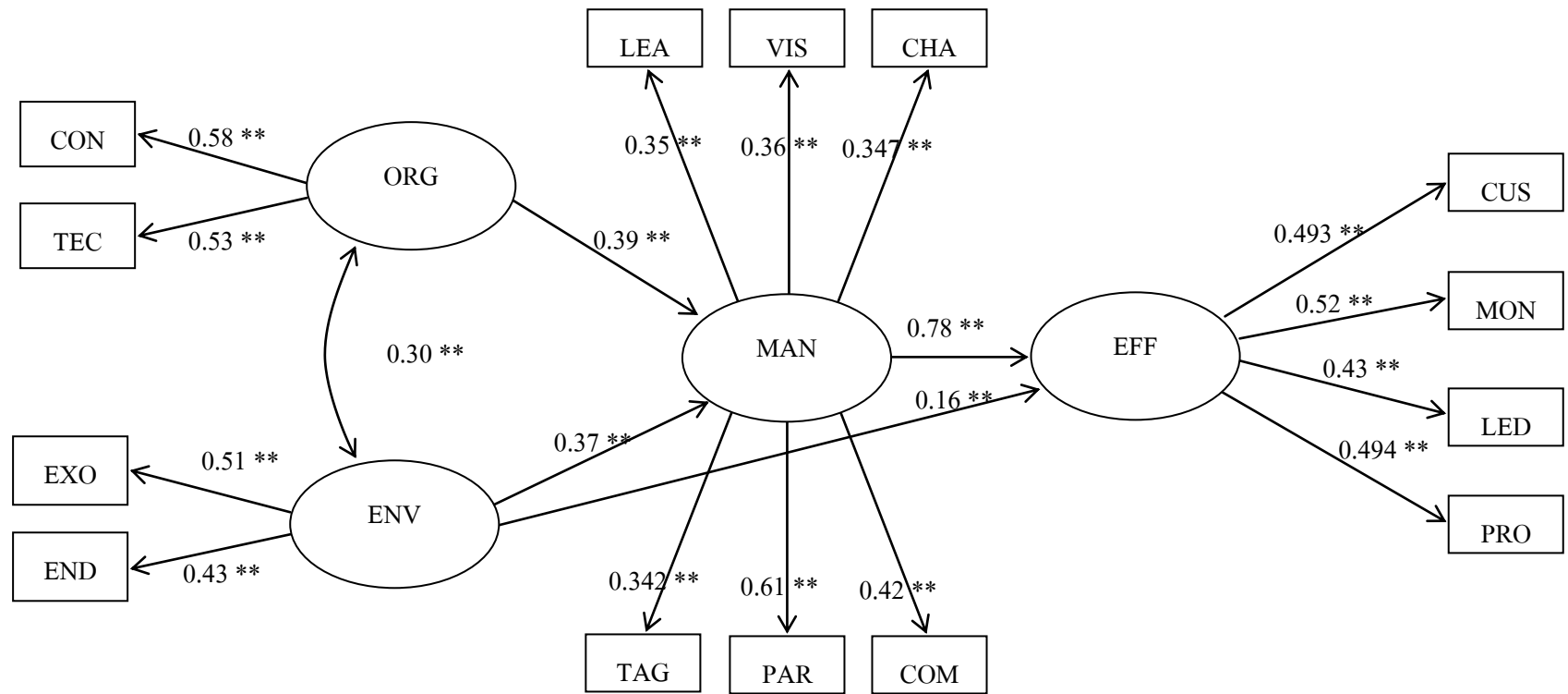
2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (ENV) ส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนเอกชน ในกรุงเทพมหานคร โดยผ่านปัจจัยด้านการบริหารจัดการ (MAN) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างประสิทธิผลองค์การ กับปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านการบริหารจัดการของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร (ก่อนพัฒนา) ผลสรุปดังตารางที่ 35

ตารางที่ 35 ดัชนีความสอดคล้องความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างประสิทธิผลองค์การกับปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านการบริหารจัดการของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร (ก่อนพัฒนา)

สถิติ	เกณฑ์การประเมิน	ค่าสถิติ
χ^2	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ	15.89
df		54
p-value	มากกว่า 0.05	1.00
GFI	มากกว่าหรือเท่ากับ 0.90	0.99
AGFI	มากกว่าหรือเท่ากับ 0.90	0.99
RMSEA	ไม่เกิน 0.05	0.0
RMR	ไม่เกิน 0.05	0.0080
SRMR	ไม่เกิน 0.05	0.018
NFI	มากกว่า 0.95 แต่ไม่เกิน 1.00	1.00
CFI	มากกว่า 0.95 แต่ไม่เกิน 1.00	1.00

จากตารางที่ 35 พบว่า ผลการตรวจสอบความสอดคล้องความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างประสิทธิผลองค์การกับปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร (ก่อนพัฒนา) โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างประสิทธิผลองค์การกับปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านการบริหารจัดการของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร (ก่อนพัฒนา) มีความสอดคล้องหรือมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กล่าวคือ ค่าไคว์-สแควร์ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่า ($\chi^2 = 15.89$ df = 53 P-value = 1.00) ค่า GFI = 0.99 AGFI = 0.90 RMSEA = 0.00 RMR = 0.0080 SRMR = 0.018 NFI = 1.00 และค่า CFI = 1.00 จึงสรุปได้ว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างประสิทธิผลองค์การกับปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านการบริหารจัดการของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานครที่พัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในเกณฑ์ดี แต่เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางทุกเส้น พบว่า มีเพียงสัมประสิทธิ์เส้นทางปัจจัยด้านองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การเส้นทางเดียว ที่ส่งผลอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจึงตัดเส้นทางดังกล่าวออกจากโมเดล แล้วทำการวิเคราะห์ในส่วนที่ 2 อีกครั้งหนึ่ง ซึ่งผลการวิเคราะห์ ปรากฏเป็น โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างประสิทธิผลองค์การกับปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านการบริหารจัดการของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานครที่พัฒนาขึ้นใหม่ (หลังพัฒนา) ดังภาพที่ 6



ภาพที่ 6 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างประสิทธิผลองค์กรกับปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านการบริหารจัดการของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร (หลังพัฒนา)

จากภาพที่ 6 พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ(MAN) และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (ENV) ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับปัจจัยที่ส่งผลทางอ้อม มีดังนี้

1. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (ENV) ส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยผ่านปัจจัยด้านการบริหารจัดการ (MAN) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

2. ปัจจัยด้านองค์การ (ORG) ส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยผ่านปัจจัยด้านการบริหารจัดการ (MAN) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างประสิทธิผลองค์การกับปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านการบริหารจัดการของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร (หลังพัฒนา) ผลปรากฏดังตารางที่ 36

ตารางที่ 36 คำนวณความสอดคล้องความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างประสิทธิผลองค์การกับปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านการบริหารจัดการของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร (หลังพัฒนา)

สถิติ	เกณฑ์การประเมิน	ค่าสถิติ
χ^2	ไม่มีนัยสำคัญ	15.91
p-value	มากกว่า 0.05	1.00
GFI	มากกว่าหรือเท่ากับ 0.90	0.99
AGFI	มากกว่าหรือเท่ากับ 0.90	0.99
RMSEA	ไม่เกิน 0.05	0.00
RMR	ไม่เกิน 0.05	0.0080
SRMR	ไม่เกิน 0.05	0.018
NFI	มากกว่า 0.95 แต่ไม่เกิน 1.00	1.00
CFI	มากกว่า 0.95 แต่ไม่เกิน 1.00	1.00

จากตารางที่ 36 พบว่าผลการวิเคราะห์ และตรวจสอบความสอดคล้องความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างประสิทธิผลองค์การกับปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านการบริหารจัดการของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น (หลังพัฒนา)

โมเดลมีความกลมกลืนหรือมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กล่าวคือ ค่าไคว์-สแควร์ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($\chi^2 = 15.91$, $df = 54$ P-value = 1.00) ค่า GFI = 0.99 AGFI = 0.99 RMSEA = 0.00 RMR = 0.0080 SRMR = 0.018 NFI = 1.00 และค่า CFI = 1.00 ดังนั้นโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างประสิทธิผลองค์กรกับปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านการบริหารจัดการของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร(หลังพัฒนา) สามารถนำไปสู่การวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร

4.3 การวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผลปรากฏดังตารางที่ 37

ตารางที่ 37 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ตัวแปรตาม	การบริหารจัดการ			ประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนเอกชน		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE
ด้านองค์การ	0.39**	-	0.39**	-	0.30**	0.30**
ด้านสภาพแวดล้อม	0.37**	-	0.37**	0.16**	0.29**	0.45**
ด้านการบริหารจัดการ	-	-	-	0.78**	-	0.78**
ค่า R ²	0.37			0.76		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

จากตารางที่ 37 พบว่า ค่า R² คือค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (coefficient of determination) สามารถทำนายปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านการบริหารจัดการส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานครได้ 76 % อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ซึ่งปัจจัยที่มีค่าอิทธิพลโดยรวมเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านองค์การ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. ปัจจัยด้านการบริหารจัดการส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญตามสถิติระดับ .01 โดยมีค่าอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.78

2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนเอกชน ในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.16 และส่งผลทางอ้อมผ่านปัจจัยด้านการบริหารจัดการต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนเอกชน ในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.29 ดังนั้นมีค่าอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.45

3. ปัจจัยด้านองค์การส่งผลทางอ้อมผ่านปัจจัยด้านการบริหารจัดการต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยมีค่าอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.30

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณทั้งหมดพบว่า 1) ประสิทธิผลองค์การโดยรวม และรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านผู้รับบริการ ด้านการเงิน ด้านการเรียนรู้และการพัฒนา และด้านกระบวนการภายในของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานครมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการโดยรวม และรายด้านทุกด้าน ได้แก่ภาวะผู้นำ ทัศนคติของผู้บริหาร การบริหารการเปลี่ยนแปลง การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ การติดต่อสื่อสาร และพฤติกรรมมีส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีอิทธิพลโดยรวมมากที่สุด และเป็นปัจจัยที่ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมโดยรวม และรายด้านทุกด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมภายใน และสภาพแวดล้อมภายนอก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีอิทธิพลโดยรวมรองลงมา และเป็นปัจจัยที่ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลองค์การ และส่งผลทางอ้อมผ่านปัจจัยด้านการบริหารจัดการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ปัจจัยด้านองค์การโดยรวม และรายด้านทุกด้าน ได้แก่ โครงสร้างองค์การ และสภาพการใช้เทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีอิทธิพลโดยรวมน้อยที่สุด และเป็นปัจจัยที่ส่งผลทางอ้อมผ่านปัจจัยด้านการบริหารจัดการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยดังกล่าว มาจัดอภิปรายกลุ่ม (Focus Group Discussion) ในวันที่ 2 มีนาคม 2556 ณ ห้องประชุมนิมโนพลู ร้านปลาอยู่เย็นกับผู้ทรงคุณวุฒิ 17 คน คือ ผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา 3 คน ผู้ทรงคุณวุฒิทางการวิจัยทางการศึกษา 2 คน และผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร 12 คน ต่างเห็นด้วยกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าว คือโรงเรียนเอกชนมีประสิทธิผลโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากมีความเหมาะสม อีกทั้งเห็นว่า

ปัจจัยด้านองค์การที่เกี่ยวกับโครงสร้างองค์การและสภาพการใช้เทคโนโลยี ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทั้งสภาพแวดล้อมภายนอก และสภาพแวดล้อมภายใน และปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ได้แก่ ภาวะผู้นำ ทัศนคติของผู้บริหาร การบริหารการเปลี่ยนแปลง การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ พฤติกรรมการมีส่วนร่วม และการติดต่อสื่อสาร มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากเช่นกัน และที่สำคัญผู้ทรงคุณวุฒิทั้งด้านการศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิทางการวิจัยทางการศึกษา และผู้บริหารโรงเรียนเอกชนต่างเห็นตรงกันว่า ปัจจัยด้านการบริหารจัดการส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมส่งผลทั้งทางตรงต่อประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร และส่งผลทางอ้อมผ่านปัจจัยด้านการบริหารจัดการ และปัจจัยด้านองค์การส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร เพราะว่าโครงสร้างขององค์การ และการใช้เทคโนโลยีต้องผ่านการบริหารจัดการที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าว อย่างไรก็ตาม ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัยทางการศึกษาให้ข้อสังเกตว่า น่าจะมีการศึกษาปัจจัยตัวอื่นที่อาจส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กร เช่น ขนาดขององค์การ คุณลักษณะที่เกี่ยวกับตัวผู้สอนหรือตัวผู้เรียนหรือแม้กระทั่งเกี่ยวกับผู้ปกครอง

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ โดยกล่าวถึงรายละเอียดของหัวข้อต่างๆ ดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลองค์การ ระดับปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านบริหารจัดการของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างประสิทธิผลองค์การกับปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านบริหารจัดการของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน โรงเรียนละ 5 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน และผู้ช่วยผู้อำนวยการ 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายวิชาการ งบประมาณ บริหารบุคลากร และบริหารงานทั่วไป ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร 360 โรงเรียน รวมผู้บริหารทั้งสิ้น 1,800 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน จำนวน 5 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน และผู้ช่วยผู้อำนวยการ 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายวิชาการ งบประมาณ บริหารบุคลากร และบริหารงานทั่วไปในระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่มีความเชื่อมั่น 95 % มีความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5 % โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Yamane (1960) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อยจำนวน 360 คน ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยมีขนาดของโรงเรียนเป็นชั้น (Strata) และมีโรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม (Sampling Unit) ได้จำนวน 72 โรงเรียนๆ ละ 5 คน รวมทั้งสิ้น 360 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความคิดเห็นโดยแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป จำนวนของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร จำนวน 4 ข้อ แต่ละข้อเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานครประกอบด้วย ความสำเร็จ 4 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จด้านผู้รับบริการ ความสำเร็จด้านการเงิน ความสำเร็จด้านการเรียนรู้และการพัฒนา และความสำเร็จด้านกระบวนการภายใน ซึ่งแบบสอบถามความคิดเห็นมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 35 ข้อ โดยมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .953

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นปัจจัยด้านองค์กร ประกอบด้วย โครงสร้างองค์กร และสภาพการใช้เทคโนโลยี ซึ่งแบบสอบถามความคิดเห็นมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .881

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมประกอบด้วย สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งแบบสอบถามความคิดเห็นมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 16 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .892

ตอนที่ 5 แบบสอบถามความคิดเห็นปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร การบริหารการเปลี่ยนแปลง การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ พฤติกรรมการมีส่วนร่วม และการติดต่อสื่อสาร ซึ่งแบบสอบถามความคิดเห็นมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับจำนวน 33 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .938

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยทำหนังสือถึงคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3.2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองกับโรงเรียนเอกชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียน โรงเรียนละ 5 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน และผู้ช่วยผู้อำนวยการ 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายวิชาการ งบประมาณ บริหารบุคลากร และบริหารงานทั่วไป จำนวนทั้งหมด 72 โรงเรียน รวมตัวอย่างทั้งสิ้น 360 คน

3.3 แบบสอบถามความคิดเห็นที่ได้รับคืนมาจำนวน 360 ฉบับ มาตรฐานตรวจสอบความสมบูรณ์ของการให้ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง ปรากฏว่าทุกฉบับมีความสมบูรณ์ ดังนั้นถือว่าการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ข้อมูลครบถ้วนตามที่กำหนดไว้คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ผลการสอบถามข้อมูลทั่วไป ได้แก่ ตำแหน่ง ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร จำนวน 4 ข้อ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

4.2 ผลการสอบถามความคิดเห็นประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ตลอดจนผลการสอบถามความคิดเห็นปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านการบริหารจัดการ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยกับประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ส่วนที่ 1 ผู้วิจัยหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) และส่วนที่ 2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างประสิทธิผลองค์การกับปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านการจัดการของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ด้วยโปรแกรม LISREL มีเกณฑ์การพิจารณาการวิเคราะห์ และตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ คือ ค่า χ^2 (Chi-square) ต้องไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ P-value (Probability) มากกว่า 0.05 ค่า GFI (Goodness of Fit Index) และค่า AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index) ต้องมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.90 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) RMR (Root Mean Square Residual) และค่า SRMR (Standardized RMR ; Fitted Residuals Matrix) ต้องมีค่าไม่เกิน 0.05 NFI (Normal Fit Index) มากกว่า 0.95 แต่ไม่เกิน 1.00 และค่า CFI (Comparative Fit Index) มากกว่า 0.95 แต่ไม่เกิน 1.00

สรุปผลการวิจัย

1. ประสิทธิภาพองค์การของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานครมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการเรียนรู้และการพัฒนามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.16$) รองลงมา คือ ด้านกระบวนการภายใน ($\bar{X} = 4.14$) ด้านผู้รับบริการ ($\bar{X} = 4.07$) และด้านการเงิน ($\bar{X} = 3.82$)

2. ปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย มีระดับของแต่ละปัจจัย ดังนี้

2.1 ปัจจัยด้านการบริหารจัดการมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากสูงสุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.36$) รองลงมาคือ วิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.35$) บริหารการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.18$) กำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ ($\bar{X} = 4.01$) การติดต่อสื่อสาร ($\bar{X} = 3.81$) และพฤติกรรมการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.71$)

2.2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมภายในมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.19$) รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมภายนอก ($\bar{X} = 3.79$)

2.3 ปัจจัยด้านองค์การมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า โครงสร้างองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.11$) รองลงมา คือ สภาพการใช้เทคโนโลยี ($\bar{X} = 3.97$)

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างประสิทธิผลองค์กรกับปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร สรุปได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้อง พบว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างประสิทธิผลองค์กรกับปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านการบริหารจัดการของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานครที่พัฒนาขึ้น(หลังพัฒนา) มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่าไคว์-สแควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($\chi^2 = 15.91$, $df = 54$, $P\text{-value} = 1.00$), ค่า $GFI = 0.99$, $AGFI = 0.99$, $RMSEA = 0.00$, $RMR = 0.0080$, $SRMR = 0.018$, $NFI = 1.00$, ค่า $CFI = 1.00$ และค่า R^2 คือ ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (coefficient of determination) สามารถทำนายปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านบริหารจัดการส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ได้ 76 % อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยรวมเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านองค์การ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

3.1 ปัจจัยด้านการบริหารจัดการส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 มีอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.78

3.2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร และส่งผลทางอ้อมผ่านปัจจัยด้านการบริหารจัดการต่อประสิทธิผล

องค์การของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 มีอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.45

3.3 ปัจจัยด้านองค์การส่งผลทางอ้อมผ่านปัจจัยด้านการบริหารจัดการต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 มีอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.30

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพองค์การของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) ซึ่งตอบคำถามและวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสำเร็จด้านการเรียนรู้และการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.16$) รองลงมา คือ ความสำเร็จด้านกระบวนการภายใน ($\bar{X} = 4.14$) ความสำเร็จด้านผู้รับบริการ ($\bar{X} = 4.07$) และความสำเร็จด้านการเงิน ($\bar{X} = 3.82$) สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากโรงเรียนเอกชนมีครูที่พัฒนาตนเอง สามารถสร้างรูปแบบ การเรียนรู้ใหม่ๆ ที่คิดค้นและพัฒนาาร่วมกัน ทั้งนี้ครูและบุคลากรประพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้เรียน และชุมชน มีความสามารถเฉพาะตัว ในการปฏิบัติตามบทบาทเพื่อพัฒนาผู้เรียนและโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย มีแนวทางสร้างให้ครูและบุคลากรมีความรักและความผูกพัน เพื่อดำรงรักษาอัตลักษณ์ของโรงเรียนเอกชนให้อยู่รอดได้ สอดคล้องกับสตีเยร์ (Steers, 1991) และลูธาน (Luthans, 2002) ให้ความเห็นในทำนองเดียวกันว่า ครูและบุคลากรที่มีความจงรักภักดีต่อองค์การ จะมีความตั้งใจทำงานให้ประสบความสำเร็จ และมีความก้าวหน้า ครูและบุคลากรประพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้เรียนและชุมชน เช่นเดียวกับ ปิติชาย ต้นปิติ (2547, น.155) ซึ่งกล่าวว่า สถานศึกษาชั้นพื้นฐานมีความสามารถในการรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรมอยู่ในระดับมาก และพบว่าผู้บริหารและครูปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนและชุมชน มีความรักและศรัทธาต่อวิชาชีพ มีความภูมิใจที่ได้มีส่วนในการพัฒนาการศึกษาของชาติให้เจริญก้าวหน้า มีความสามารถเฉพาะตัวในการปฏิบัติงานตามบทบาทพัฒนาผู้เรียนและพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จเกิดความพึงพอใจต่อผู้ปกครองอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับสุภลักษณ์ เศษชะพานิช (2550, น.296) พบว่าครูมีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีความมุ่งมั่น และรับผิดชอบในหน้าที่มีคุณธรรม จริยธรรมและเป็นแบบอย่างที่ดี มีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ใช้กระบวนการวิจัยในการพัฒนา และ 2 ปีต่อมา นฤทธิ์ แสงสุขสว่าง (2552, น.159) พบว่า ด้านความสามารถในการรักษาแบบแผนโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับ

มากที่สุด ครูปฏิบัติตนเองอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีงามอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา
ครูมีความรักในวิชาชีพของตน และครูมีความรักความศรัทธาต่อโรงเรียน

ทั้งนี้เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้านสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ความสำเร็จด้านผู้รับบริการ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปกครองมีความพึงพอใจ
ต่อความประพฤติตามระเบียบวินัยของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด สาเหตุที่เป็น
เช่นนี้เนื่องจากผู้ปกครองของโรงเรียนเอกชน นิยมส่งบุตรหลานเข้าเรียน ซึ่งเหตุผลที่สำคัญที่สุด
คือ ความสามารถของโรงเรียนเอกชน ที่พัฒนาให้นักเรียนประพฤติตามระเบียบวินัยของโรงเรียน
และมีผลสัมฤทธิ์สอดคล้องกับการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพ
การศึกษา (องค์การมหาชน) ที่ได้ประเมิน โรงเรียนอยู่ในระดับดีทุกมาตรฐาน สอดคล้องกับงานวิจัย
ของ สมจิตร พึ่งหรรษพร (2552, น.237) ที่ผู้รับบริการต้องการการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม
พ่อแม่ผู้ปกครองต้องการให้ลูกหลานได้รับการอบรมที่ดี เป็นบุคคลที่มีคุณภาพในสังคม
มีการปลูกฝังระบบ ระเบียบ คุณสมบัติที่ดี ส่วนเรื่องของโรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์ ผลงาน และ
นวัตกรรม ด้วยวิธีหลากหลาย เช่น ป้ายโฆษณา แผ่นพับ วิทยุ โทรทัศน์ อินเทอร์เน็ต เพื่อให้
นักเรียนเพิ่มขึ้นอยู่ในระดับปานกลาง สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ เนื่องมาจากการประชาสัมพันธ์
ของโรงเรียนเอกชนขาดการร่วมมือและประสบการณ์ของครูและบุคลากร สอดคล้องกับเพ็ญสิริ
สมเสียง (2552, น.3) กล่าวว่า การดำเนินงานประชาสัมพันธ์ของโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก
ยังมีสภาวะการณหลายอย่างที่จำเป็นต้องแก้ไข เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน
ขาดการประสานงานจากฝ่ายต่างๆ บุคลากรที่รับผิดชอบยังขาดประสบการณ์ในการประชาสัมพันธ์
รูปแบบการประชาสัมพันธ์ไม่หลากหลายและไม่ประชาสัมพันธ์ผลงาน และกิจกรรมของ โรงเรียน
ผู้ชุมชน ยังมีค่อนข้างน้อย ดังนั้นโรงเรียนเอกชนจึงต้องมีการประชาสัมพันธ์ที่ดีทั้งผลงาน และ
นวัตกรรม มีการสื่อสารด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย ด้วยวิธีหลากหลาย สอดคล้องกับวรรณิ รัตนเลิศ
(2550, น.1) กล่าวถึง การประชาสัมพันธ์ให้ได้ผลต้องอาศัยสื่อสิ่งพิมพ์สื่อมวลชน สื่อโสตสื่อบุคคล
รวมทั้งการจัดกิจกรรมพิเศษและกิจกรรมตามหลักสูตร โรงเรียนมีศักยภาพและความพร้อม
ด้านงบประมาณ เพื่อดำเนินงานด้านประชาสัมพันธ์ได้อย่างกว้างขวาง และมีประสิทธิภาพสูงด้วย
สื่อที่หลากหลาย และที่สำคัญ วัชรกูร จิวากานนท์ (การสื่อสาร, 2556, น.18) กล่าวว่า การสร้าง
กระแสที่มีประสิทธิภาพที่สุดอย่างหนึ่งคือการบอกปากต่อปากหรือ “Word Of Mouth-WOM”
ซึ่งจะเห็นว่าเป็นการประชาสัมพันธ์ผลผลิตกิจกรรม และนวัตกรรมที่เข้าถึงผู้รับบริการได้ถึงสมอง
และหัวใจ ซึ่งจะทำให้ผู้รับบริการหรือผู้ปกครองมีความสนใจ ส่งผลต่อการตัดสินใจของผู้ปกครอง
ในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนเอกชน และส่วนเรื่องของนักเรียนสามารถดำรงชีวิตได้
อย่างพอเพียง อยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ เนื่องจากการจัดการศึกษา

ของโรงเรียนเอกชนต้องสนองต่อความต้องการของผู้ปกครอง โดยเน้นทั้งระเบียบวินัย ครอบรู้เทคโนโลยี มีสุขภาพร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ และเน้นด้านวิชาการเป็นหลัก เพื่อเข้าสู่การแข่งขันในระดับมัธยม ทำให้ขาดกระบวนการเรียนรู้ ที่บูรณาการสู่เศรษฐกิจพอเพียง ดังนั้นโรงเรียนเอกชนจึงต้องมีการดำเนินงานตามโครงการการจัดการเรียนการสอนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงบูรณาการทุกกลุ่มสาระ ในรูปแบบโครงการที่สามารถนำไปปฏิบัติจริงเชื่อมโยงกับภูมิปัญญาท้องถิ่นและใช้ทรัพยากรในท้องถิ่น มีการติดตามประเมินอย่างชัดเจน เกิดประสิทธิผลด้านผู้เรียนสามารถดำรงชีวิตได้อย่างพอเพียง สอดคล้องกับณรงค์วัฒน์ มิ่งมิตร (2553, น.254) พบว่า พฤติกรรมการสอนของครู และการสนับสนุนทางสังคมของครู มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถในการปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของนักเรียนในห้องเรียน

1.2 ความสำเร็จด้านการเงิน ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนสามารถจัดเก็บรายได้จากผู้รับบริการตามจำนวนที่กำหนดอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด สาเหตุที่เป็นเช่นนี้เนื่องมาจากรายได้ที่จัดเก็บจากผู้ปกครองตามจำนวนนักเรียน นำมาบริหารจัดการทั้งในส่วนที่เป็นงบลงทุน และงบดำเนินการ กล่าวคือ เป็นประสิทธิผลสำคัญ ต่อความอยู่รอด ความเจริญเติบโต หรือความล้มเหลวของโรงเรียน ดังนั้นโรงเรียนเอกชน จึงต้องมีการจัดเก็บรายได้จากผู้ปกครองตามจำนวนที่กำหนด มีแผนปฏิบัติการ และแผนการใช้จ่ายใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดสอดคล้องกับ สมจิตร พึ่งพรหมพร (2552, น.230) ที่กล่าวว่า สถานศึกษาไม่ควรละเลยความสำคัญของแต่ละประเด็นในมุมมองด้านการเงิน เนื่องจาก มีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับความอยู่รอดขององค์กร ส่วนเรื่องโรงเรียนมีวิธีการระดมงบประมาณและทรัพยากรสนับสนุนจากภายนอก อยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น สาเหตุที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากโรงเรียนเอกชนจะเน้นการจัดเก็บรายได้ค่าเล่าเรียนจากผู้ปกครองและเน้นงบประมาณพิเศษเป็นส่วนใหญ่ เพื่อเป็นงบประมาณในการบริหารงานของฝ่ายต่างๆ ซึ่งไม่เน้นการบริจาคและระดมทรัพยากรจากชุมชน สอดคล้องกับสุทธิพงศ์ ยงค์กมล (2543, น.278) ซึ่งเน้นในประเด็นของงบประมาณเป็นพิเศษ รวมถึงการใช้อาคารสถานที่ บุคลากรและวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ แต่เนื่องจากโรงเรียนเอกชนเป็นองค์กรระบบเปิด จึงต้องมีการปฏิสัมพันธ์ และมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ดังนั้นโรงเรียนเอกชนจึงต้องให้ความสำคัญ พฤติกรรมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน เพื่อเพิ่มระดับผู้ปกครองชุมชนให้การส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณ และนำทรัพยากรท้องถิ่นมาใช้ในการจัดการศึกษาให้อยู่ในระดับมากขึ้น

1.3 ความสำเร็จด้านการเรียนรู้และการพัฒนา การวิจัยพบว่า ครูมีการพัฒนาตนเองร่วมกันเพื่อพัฒนาผู้เรียน ให้มีรูปแบบการเรียนรู้ใหม่ๆ ที่สามารถคิดค้น และพัฒนาร่วมกับโรงเรียน

อยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด สาเหตุที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากโรงเรียนเอกชนจำเป็นต้องมีการพัฒนาโรงเรียน ให้มีมาตรฐานและคุณภาพให้เป็นเลิศ จึงมีการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ โดยการอบรม สัมมนา ซึ่งได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐ โรงเรียน และสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ซึ่งทำให้ครูมีการพัฒนาตนเอง สร้างรูปแบบการเรียนรู้ใหม่ๆ สามารถคิดค้นนวัตกรรมร่วมกับโรงเรียน มีการพัฒนาผู้เรียนด้วยนวัตกรรมการเรียนรู้ใหม่ๆ สอดคล้องกับ วรนุช เจียมรจนานนท์ (กรุงเทพมหานคร, 2556, น.20) กล่าวว่า การสร้างนวัตกรรมในทุกกระบวนการผลผลิตการจัดจำหน่ายและบริการ ถือว่า เป็นความสามารถเฉพาะตัวซึ่งนวัตกรรมเปรียบเสมือน ต้นไม้ ช่วยขับเคลื่อนธุรกิจ ให้องค์การประสบความสำเร็จและเติบโตอย่างยั่งยืน โดยการสร้างบรรยากาศของนวัตกรรมในองค์การ มีการพัฒนาผู้นำ และบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับลูกค้า พนักงาน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์การทุกภาคส่วน ตามค่านิยมและวัฒนธรรมองค์การ ส่วนเรื่องขวัญและกำลังใจของครูและบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ อยู่ในระดับปานกลาง สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ เนื่องมาจากโรงเรียนเอกชน ได้เงินเดือนและสวัสดิการ ไม่เทียบเท่ากับภาครัฐทำให้ครูลาออก ถึงแม้ว่าโรงเรียนเอกชนได้รับการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ โดยการเพิ่มรักษาพยาบาล 20,000 บาท ต่อปีต่อคน เงินสวัสดิการสะสม 12 เปอร์เซ็นต์ พร้อมทั้งมีการปรับเพิ่มเงินเดือน โดยสำนักงบประมาณมีข้อเสนอเพื่อปรับเพิ่มเงินเดือนครูเอกชนตามนโยบาย เดือนละ 15,000 บาท เพื่อให้ครูเอกชนมีความเป็นอยู่ที่ดี มีเงินเดือนที่เพียงพอ (กระทรวงศึกษาธิการ, การสร้างขวัญ และกำลังใจครูโรงเรียนเอกชน, 2555) และการสนับสนุนทางสังคม ที่ให้โรงเรียนเอกชนเข้าร่วมโครงการต่างๆ ร่วมกับโรงเรียนรัฐบาล และสังกัดอื่นๆ เช่น โครงการหนึ่งแสนครูดีของคุรุสภา โครงการครูสอนดีของสำนักนายกรัฐมนตรี (กระทรวงศึกษาธิการ, โครงการหนึ่งแสนครูดี, 2554, ออนไลน์) ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสมจิตต์ มหัทธนนท์และคนอื่นๆ (2552, น.86) ได้ศึกษาและวิจัย เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน ดังนั้นโรงเรียนเอกชนจึงต้องหาวิธีในการรักษาบุคลากรให้มากที่สุด โดยทางโรงเรียนเอกชนต้องมีการเพิ่มขวัญ กำลังใจ โดยการให้ทุนการศึกษาแก่บุตรครู ค่าอาหาร ค่าเสื้อผ้าและมีการส่งเสริมให้มีการประกวดในโครงการต่างๆ เป็นต้น สอดคล้องกับสวีเนย์ (Sweeney, 2001, p.170) ได้ศึกษาวิจัยพบว่า ผู้บริหารการศึกษาที่ดีมีประสิทธิภาพ จะมีการสนับสนุนครู จะมีการกำหนดแผนงานเป้าหมาย วิธีดำเนินการจะช่วยเหลือสนับสนุนครูในด้านต่างๆ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ

1.4 ความสำเร็จด้านกระบวนการภายใน ผลการวิจัย พบว่า โรงเรียนมีการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็ง พร้อมรับการประกันภายนอกอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนเอกชนมีกิจกรรมประสานงาน ทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาการประกันคุณภาพภายในที่ดี และนำผลเชื่อมโยงสู่การประกันภายนอก ซึ่งตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ.2545 หมวด 6 ว่าด้วยมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา และทำการประเมินผลการจัดการศึกษา เพื่อให้มีการตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษา โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) เรียกโดยย่อว่า สมศ. มีฐานะเป็นองค์การมหาชนทำหน้าที่พัฒนาเกณฑ์วิธีการประเมินคุณภาพภายนอก และทำการประเมินผลการจัดการศึกษา เพื่อให้มีการตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษา โดยคำนึงถึงความมุ่งหมาย หลักการ และแนวการจัดการศึกษาในแต่ละระดับ สมศ. ได้ดำเนินการประเมินคุณภาพภายนอกครั้งแรก (พ.ศ.2544-2548) เพื่อประเมินตามสภาพที่เป็นจริง รอบสอง (พ.ศ.2549-2553) เพื่อประเมินตัดสินผลผ่าน-ไม่ผ่าน และปัจจุบันกำลังดำเนินการในรอบสาม (พ.ศ.2554-2558) เป็นการประเมิน เพื่อดูผลการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป มีจำนวนรวมทั้งหมด 12 ตัวบ่งชี้ ซึ่งตัวบ่งชี้ที่ประเมินภายใต้ภารกิจของสถานศึกษา โดยกำหนดตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินบนพื้นฐานที่ทุกสถานศึกษาต้องมี และปฏิบัติได้ สามารถชี้ผลลัพธ์และผลกระทบได้ดี มีความเชื่อมโยงกับการประกันคุณภาพภายในเป็นการพัฒนามาจากการประเมินคุณภาพภายนอกครั้งแรกและรอบสอง ตัวบ่งชี้ข้อดีลักษณะ หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ประเมินผลผลิตตามปรัชญา ปณิธาน พันธกิจ และวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสถานศึกษารวมทั้งความสำเร็จตามจุดเน้น และจุดเด่นที่ส่งผล สะท้อนเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละสถานศึกษา และตัวบ่งชี้มาตรการส่งเสริม หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษา โดยสถานศึกษาเป็นผู้กำหนดแนวทางพัฒนา เพื่อร่วมกันชี้แนะ ป้องกันและแก้ไขปัญหาสังคมตามนโยบายของรัฐ ซึ่งสามารถปรับเปลี่ยนตามกาลเวลา และปัญหาสังคมที่เปลี่ยนไป โดยมีเป้าหมายที่แสดงถึง ความเป็นผู้ช่วยเหลือสังคม และแก้ปัญหาสังคมของสถานศึกษา เช่น การปฏิรูปการศึกษา การส่งเสริมสืบสานโครงการตามพระราชดำริ และหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และจากการประเมินของสมศ.รอบสอง โรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่ผ่านการประเมินในเกณฑ์ดี ซึ่งเก็จกนก เกื้อวงศ์ (2546, น.346) พบว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาในกลุ่มปัจจัยภายใน ได้แก่ การที่ผู้บริหารมีความมุ่งมั่น ทুমเท สนใจใฝ่เรียนรู้ ใช้ทั้งการบริหารแบบมีส่วนร่วม และการบริหารแบบเข้มงวด การมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี รวมทั้งการที่ครูมีความรับผิดชอบและเอาใจใส่ต่อการสอน สนใจใฝ่เรียนรู้ และเชื่อว่าการประกันคุณภาพการศึกษานำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา สอดคล้องกับสมจิตร์ พิงหรรษาพร (2552, น.232) พบว่า ประสิทธิภาพด้านกระบวนการ

ภายในที่มีข้อปฏิบัติสูงสุด คือ สถานศึกษามีแผนกลยุทธ์ และใช้แผนกลยุทธ์ในการบริหารจัดการ รองลงมาคือ สถานศึกษา มีระบบการประกันคุณภาพภายในที่มีคุณภาพ เข้มแข็ง และต่อเนื่อง

2. ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านองค์การ ด้านสภาพแวดล้อม และด้านการบริหารจัดการ อยู่ในระดับมากทุกปัจจัย ซึ่งตอบคำถามการวิจัยและวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 โดยปัจจัยด้านการบริหารจัดการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนเอกชนมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ มีความรู้ มีความสามารถในการจูงใจ ส่งเสริม สร้างแรงบันดาลใจให้ครูมีภาวะผู้นำมุ่งมั่น ในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถกำหนดภาพวางแผนในอนาคต มีเป้าหมายชัดเจน ถ่ายทอดวิสัยทัศน์พันธกิจเป้าหมายเข้าสู่การบริหารการเปลี่ยนแปลงรองรับ ประชาคมอาเซียน โดยให้ครูมีส่วนร่วมระดมความคิดในการวางแผน แสวงหานวัตกรรม อย่างต่อเนื่อง มีปรัชญา นโยบาย มาตรการในการจัดการศึกษาที่ชัดเจน ปรับเปลี่ยน ให้สอดคล้อง กับวิสัยทัศน์พันธกิจ และเป้าหมายโดยมีการกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ สอดคล้องกับนฤทธิ์ แสงสุขสว่าง (2552, น.168) พบว่าโรงเรียนมีการกำหนดยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ มีแผนงาน โครงการ และกิจกรรม สามารถนำเข้าสู่การปฏิบัติจริง โดยเปิดโอกาสให้ มีส่วนร่วมทั้งคณะครู ในการกำหนดยุทธศาสตร์ พัฒนาหลักสูตร รวมถึงผู้ปกครอง ชุมชนเป็น คณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อร่วมประชุมกำหนดทิศทางของสถานศึกษา และให้ความรู้สนับสนุน จัดการเรียนการสอนนำทรัพยากรในท้องถิ่นมาใช้ในการจัดการศึกษา โดยโรงเรียนมีการใช้ เทคโนโลยีที่ทันสมัย ทั้งนี้เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละปัจจัย สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

2.1 ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถ ในการบริหารโรงเรียนให้ได้รับความสำเร็จอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจาก โรงเรียนเอกชน มีการดำเนินการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ.2545 สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา ทำให้ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน มีการปรับพฤติกรรมการบริหารให้เหมาะสมต่อการเปลี่ยนแปลงในสภาพปัจจุบัน แบบแมนและซีทฮอล์ม, คาร์เนลและดริคเกอร์ (Bateman & Zeithaml, 1990, p.480-481, Carnall, 1990, p.172, Drucker, 1968, p.272) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสำคัญ อย่างยิ่ง การบริหารจัดการในองค์การ จำเป็นต้องขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ และความ รับผิดชอบของผู้นำ สอดคล้องกับนักวิชาการหลายท่านมีความเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมี ภาวะผู้นำเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่วนเรื่องผู้ปกครอง และชุมชน ให้ความ ร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจาก การบริหารของโรงเรียนเอกชน แม้จะอยู่ในรูปของคณะกรรมการสถานศึกษา และเปิดโอกาส ให้ชุมชนมีส่วนร่วม แต่การบริหารงานส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับผู้อำนวยการ ซึ่งเป็นเจ้าของโรงเรียน

เพราะต้องเน้นการบริหารงานให้อยู่รอด คຸ້ມทุนมุ่งผลงานเป็นหลัก โรงเรียนจึงไม่คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน ดังนั้นจึงต้องมีการพัฒนาประสานความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาาร่วมกันระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครองและชุมชน มีการประชุมคณะกรรมการเพื่อร่วมกำหนดทิศทางของโรงเรียนและนำผู้มีความรู้ในชุมชนมาเป็นภูมิปัญญาท้องถิ่น ร่วมกันในการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพส่วนเรื่องการสื่อสาร ส่วนเรื่องโรงเรียนมีการติดต่อสื่อสารในฝ่ายต่างๆ อย่างรวดเร็วทั้งรูปแบบการติดต่อสื่อสารที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ และเรื่องโรงเรียน มีการสื่อสาร 2 ทาง เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องอยู่ในระดับปานกลาง สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากโรงเรียนเอกชนมีการบริหารงานโดยตนเองเป็นส่วนใหญ่ ไม่ซับซ้อน และมีการสั่งงานโดยตรงจากบนลงสู่ล่าง เป็นการสื่อสารทางเดียวเพื่อความรวดเร็วของการทำงาน จึงขาดการสื่อสารเชื่อมโยงซึ่งกันและกัน ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจึงต้องมีการพัฒนาเรื่องการติดต่อสื่อสารให้มีประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 2008, p.380) มีความเห็นว่า ผู้บริหารต้องมีความสนใจ เกี่ยวกับการสื่อสารทางการ และการสื่อสารที่จำเป็น ซึ่งการสื่อสารเปรียบเสมือนปัจจัยศูนย์กลางการบริหาร โรงเรียน เพื่อเป็นการสร้างความเข้าใจให้ถูกต้องกับครูให้มากขึ้น โดยเฉพาะด้านการให้ข้อมูลที่ถูกต้องเพื่อนำไปปฏิบัติ รวมถึงการนำเสนอข่าวสารให้ผู้ปกครองอย่างต่อเนื่องด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย

2.2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ผลการวิจัย พบว่า ชุมชนมีแหล่งการเรียนรู้ นอกโรงเรียน เพื่อให้บริการทางการศึกษากับนักเรียนอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ เนื่องมาจากโรงเรียนเอกชนจะต้องพยายามจัดการศึกษาที่หลากหลาย มีการนำความรู้แนวคิดกระบวนการ และผลผลิตทางวิทยาศาสตร์มาพัฒนาให้ก้าวหน้าให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการ และความคาดหวังของผู้ปกครอง สอดคล้องกับสมจิตร์ พึ่งทรัพย์ (2552 ,น.219) ซึ่งได้ศึกษาการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบ ในการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมส่งผลต่อประสิทธิผลด้านการเรียนรู้ และการพัฒนาของครูมากที่สุด ส่วนเรื่องผู้ปกครองมีรายได้ที่มั่นคงสามารถสนับสนุนการศึกษาของนักเรียน อยู่ในระดับปานกลาง สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ เนื่องมาจากเกิดวิกฤตทางเศรษฐกิจ ทำให้ผู้ปกครองประสบปัญหาเรื่องสภาพคล่องทางการเงินมีรายได้ลดน้อยลง ไม่สามารถส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนเอกชน ซึ่งจากข้อมูลสถานภาพทางเศรษฐกิจของผู้ปกครองนักเรียน พบว่า ผู้ปกครองนักเรียนในโรงเรียนเอกชนมีรายได้ลดลง (พริ้มพราย สุพโปฏก, 2555, ออนไลน์) ซึ่งสตีเยร์ (Steers,1977) มีความเห็นว่า สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร และความต้องการส่วนบุคคล สามารถบ่งชี้ผลลัพธ์ขององค์กร และบอกถึงความมีประสิทธิผลได้ ทั้งภาวะเศรษฐกิจของประเทศส่งผลกระทบต่อการบริหาร

จัดการของโรงเรียน สอดคล้องกับปิตินาย ตันปิติ (2547, น.80) ที่กล่าวว่า แนวโน้มเศรษฐกิจ มีผลกระทบต่อองค์การ เช่น ภาวะเงินเฟ้อ ระบายรายได้ของประชากร ผลผลิตส่วนรวมของประเทศ ดังนั้นโรงเรียนเอกชนจึงต้องมีการพัฒนาในการบริหารงานให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ ส่วนเรื่องโรงเรียนปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจ เพื่อบริหารจัดการในงบที่ จำกัดอย่างคุ้มค่า คุ้มทุนอยู่ในระดับปานกลาง สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ เนื่องจากรายได้ของผู้ปกครอง ลดลงดังกล่าว ทำให้รายได้หลักของโรงเรียนเอกชน ที่ได้มาจากค่าธรรมเนียมการเรียน (สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2532, น.5) ลดลงตามไปด้วย ดังนั้นโรงเรียนเอกชนจะต้องมีการปรับตัว และบริหารงานโดยเน้นประสิทธิผลและผลกำไรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงมีระบบ การตรวจสอบติดตามควบคุม และรายงานการใช้จ่ายงบประมาณ ได้อย่างถูกต้องและการบริหารจัดการ ทรัพยากร โรงเรียนสามารถใช้ทรัพยากรได้อย่างประหยัด คุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับแคปแลนและนอร์ตัน (Kaplan & Norton, 1996, p.9) ได้ใช้ผลลัพธ์ คือ ความพึงพอใจ ของผู้รับบริการ ความเจริญเติบโตขององค์กร ควรคำนึงถึง การสร้างผลกำไร เพื่อเป็นงบประมาณ ในการบริหารงานให้กับองค์กรด้วย และ โสภิต ม่วงทอง (2553, น.184) ที่กล่าวว่าโรงเรียนเอกชน จะต้องมุ่งมั่น เพื่อความอยู่รอดของกิจการอาศัยการบริหารแบบระบบธุรกิจ และการคุ้มทุน ซึ่งเป็นการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลงาน เนื่องจากธุรกิจด้านการศึกษาจะต้องบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพให้คุ้มค่าการลงทุน ส่วนเรื่องของรัฐส่งเสริม เช่น สนับสนุนให้โรงเรียนอย่าง เพียงพอ อยู่ในระดับปานกลาง สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ เนื่องจากรัฐกำหนดนโยบายการจัดการศึกษาที่ ส่งเสริมสนับสนุนให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมและมีบทบาทจัดการในการศึกษา และให้เงิน สนับสนุนรายหัวไม่เพียงพอ สอดคล้องกับงานวิจัยของสกล สกลเดช และคนอื่นๆ (2543, น.28) พบว่า การให้เงินสนับสนุนค่าใช้จ่ายเป็นรายหัวที่กำหนด โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา แห่งชาติเป็นแนวทางในการพิจารณาอนุญาตเป็นปีๆ ไป ไม่สอดคล้องกับรายจ่ายจริงในการพัฒนา คุณภาพการศึกษาทำให้โรงเรียนเอกชนไม่สามารถวางแผนการบริหารไว้ล่วงหน้าได้ และ ไม่สามารถแบกภาระต่อไป ดังนั้นโรงเรียนเอกชน ต้องมีงบประมาณพิเศษเพิ่มเติมงบประมาณ ที่สนับสนุนจากภายนอก และจัดเก็บกิจกรรมต่างๆ เพื่อเป็นงบประมาณในการใช้จ่าย ส่วนเรื่อง บทบาทของนักการเมืองมีผลต่อการบริหารโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยเท่านั้น สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ เนื่องจากโรงเรียนเอกชนมีลักษณะเป็นเอกเทศสูง บริหารจัดการศึกษาด้วยตนเอง ซึ่งไม่ขึ้นอยู่กับ นักการเมือง แต่ในปัจจุบันบทบาทของนักการเมืองมีอิทธิพลสูงต่อการบริหารโรงเรียนเอกชน เพราะโรงเรียนเอกชนมีการบริหารงานขึ้นตรงต่อภาครัฐ คือ กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน และสำนักงานเขตพื้นที่ ซึ่งในภาครัฐมีนักการเมือง เปลี่ยนแปลงบ่อย ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายในการศึกษาตลอดเวลา ดังนั้นโรงเรียนเอกชน

จึงต้องมีการปรับตัวบริหารงานให้สอดคล้องกับนโยบายของภาครัฐ เช่น การพัฒนาแก้ไขปรับปรุงหลักสูตร มีค่าการเรียนให้น้อยลง มีกิจกรรมภายนอกมากขึ้น เพื่อให้นักเรียนลงสู่การปฏิบัติจริง และการปรับเปลี่ยนเวลาการเปิดเทอมให้สอดคล้องกับประเทศในกลุ่มอาเซียน (พงศ์เทพ เทพกาญจนา, 2556) เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการจัดการศึกษา

2.3 ปัจจัยด้านองค์การ ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนมีงบประมาณในการซ่อมบำรุงรักษาวัสดุอย่างเพียงพออยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ เนื่องมาจากโรงเรียนเอกชนจะมีการดูแลตกแต่ง สภาพแวดล้อมให้สวยงาม อาคาร สถานที่ ให้มีความมั่นคง ปลอดภัย และรักษาอุปกรณ์ในการเรียน วัสดุอุปกรณ์ในการเรียน คอมพิวเตอร์ให้มีความทันสมัย เช่นเดียวกับเอ็ดมันด์ (Edmond, 1979, p.57), ออสตินและเรโนลด์ (Austin & Reynolds, 1990, p.167) ที่เน้นสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่สะอาดปลอดภัย สอดคล้องกับโสภิต ม่วงทอง (2553, น.179) พบว่า โรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่ นั้น มักจะมีการจัดตกแต่ง และมีวัสดุ อุปกรณ์ในการเรียนทันสมัย มีสภาพแวดล้อมที่สวยงามเพื่อเป็นจุดขายแข่งขันกับโรงเรียนของรัฐ และระหว่างโรงเรียนเอกชนด้วยกันเอง ส่วนเรื่องโรงเรียนมีครูตามบทบาทหน้าที่การปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ อยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น ซึ่งสาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรครูมีการเปลี่ยนแปลงค่อนข้างบ่อย มีการเข้าออกปีละประมาณ ร้อยละห้าหรือคิดเป็นครูเอกชนประมาณ 2,000 คน และมีแนวโน้มจะเพิ่มขึ้นในอนาคต (ชาญวิทย์ ทับสุพรรณ, 2554, ออนไลน์) จากรายงานการติดตามนโยบายเฉพาะด้าน เรื่องการปฏิรูปการศึกษาเอกชน ในพื้นที่เขตตรวจราชการที่ 1-12 และกรุงเทพมหานคร ปีงบประมาณ 2550 พบว่า การลาออกระหว่างปีการศึกษาของครูเอกชน ส่วนใหญ่ มีสาเหตุมาจากนโยบายการรับบุคลากรครูของภาครัฐที่มีการสอบบรรจุครูและเรียกบรรจุครูระหว่างปี ซึ่งมีผลกระทบต่อจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนเอกชนโดยตรง ทำให้การจัดการเรียนการสอนไม่ต่อเนื่อง และสรรหาบุคลากรทดแทนได้ยาก อีกทั้งบุคลากรที่มาทดแทนต้องใช้เวลาในการเรียนรู้งาน ทำให้เกิดผลกระทบต่อจัดการเรียนการสอน และในปีต่อๆมา ซึ่งโรงเรียนจะต้องมีการวางแผนการอบรมพัฒนาครู เป็นครูมืออาชีพ รวมถึงการจัดให้มีสวัสดิการ ขวัญและกำลังใจเพิ่มเติม จากส่วนที่ภาครัฐให้ส่วนเรื่องโรงเรียนมีการจัดตั้งระบบเครือข่ายเชื่อมโยงการสอนในห้องด้านวิชาการ เพื่อเป็นแหล่งการเรียนรู้ของโรงเรียน มีครูที่เป็นหัวหน้าและเรื่องเทคโนโลยี มีคณะกรรมการ และมีศูนย์เทคโนโลยีอยู่ในระดับปานกลาง สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ เนื่องมาจากปัญหาความขาดแคลนของบุคลากรและประสบการณ์ทางด้านเทคโนโลยีซึ่งผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจะต้องมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาจัดการศึกษา ทั้งระบบสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งทุกๆ ฝ่ายที่เกี่ยวข้อง จะต้องร่วมมือกัน และสนับสนุนในเรื่องนี้

อย่างจริงจัง เพื่อผลของคุณภาพการศึกษา สอดคล้องกับนคร ดังคะพิภพ (2549, น.81-82) กล่าวว่า ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Communication Technology) เป็นการสร้างความทันสมัยให้โรงเรียนและเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารงานผลของงานที่เกิดจากเทคโนโลยีสารสนเทศ จะมีความแม่นยำ รวดเร็ว ทันทต่อการตัดสินใจการสร้างเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ ภายในโรงเรียนสารสนเทศและเชื่อมต่อกับภายนอก ด้วยระบบที่มีคุณภาพทั้งฮาร์ดแวร์ และซอฟต์แวร์ เป็นสิ่งหนึ่งที่สำคัญอย่างยิ่งในปัจจุบันและอนาคตเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ และสิ่งที่โรงเรียนต้องให้ความสนใจ เอาใจใส่ต่อการพัฒนาคือ ผู้บริการผู้ใช้ ผู้บริหาร และผู้เชี่ยวชาญ โรงเรียนต้องพึงพานุคคลทั้ง 4 กลุ่มนี้อย่างมาก การจัดเครือข่ายให้บุคคลดังกล่าวมีความสัมพันธ์ เข้าใจธรรมชาติเทคโนโลยีร่วมกันได้ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาบุคลากรด้านนี้ เป็นความจำเป็นที่โรงเรียนต้องบริหารจัดการให้สม่ำเสมอและต่อเนื่อง

3. จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างประสิทธิผลขององค์การกับปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านการบริหารจัดการของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น (หลังพัฒนา) พบว่าโมเดลมีความกลมกลืนหรือมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อ 1 และ ค่า R^2 คือ ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (coefficient of determination) สามารถทำนายปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ได้ 76 % อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งปัจจัยที่มีค่าอิทธิพลโดยรวมเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านองค์การ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอภิปรายผลได้ดังนี้

3.3 ปัจจัยด้านการบริหารจัดการส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานในข้อ 2 สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ปัจจัยด้านการบริหารจัดการซึ่งประกอบด้วย ภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร การบริหารการเปลี่ยนแปลง และการกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ พฤติกรรมการมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสาร เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนเอกชนมากที่สุดโดยต้องมีการพัฒนาตามลำดับความสำคัญดังต่อไปนี้

3.3.1 พฤติกรรมการมีส่วนร่วม ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนจะต้องให้การสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดยุทธศาสตร์การบริหาร และพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง ผู้ปกครองและชุมชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยเข้าประชุม คณะกรรมการสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาหรือคณะกรรมการบริหารสถานศึกษาร่วมกำหนดทิศทางของสถานศึกษา ผู้ปกครองและชุมชนให้การส่งเสริมและสนับสนุนทรัพยากรมาใช้

ในการจัดการศึกษา รวมถึงนำผู้มีความรู้ความสามารถในท้องถิ่นสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน ดังนั้นจะเห็นได้ว่าพฤติกรรมการณ์มีส่วนร่วมเป็นปัจจัยด้านการบริหารจัดการที่มีความสำคัญต่อประสิทธิผลองค์การ ซึ่งโคเฮน และอัฟฮอฟฟ์ (Cohen & Uphoff, 1980, p.219-222) กล่าวถึง ประเภทและลักษณะของการมีส่วนร่วมที่ประกอบด้วย การตัดสินใจ การดำเนินงาน การรับผลประโยชน์ การประเมินผล สอดคล้องกับสเต็ดแมน (Stedman, 1987, p.215-244) พบว่าการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง โดยร่วมวางแผนและดูแลนักเรียนระหว่างครูกับผู้ปกครอง มีผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนเช่นเดียวกัน สอดคล้องกับทัศนาศวศักดิ์ (2539, น.13) กล่าวว่า การให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการศึกษาเป็นผลดีทั้งสถานศึกษาและชุมชน ต่างฝ่ายต่างช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของ และร่วมรับผิดชอบ ซึ่งเกิดผลดีและที่สำคัญเป็นการปลูกจิตสำนึกในการทำงานเพื่อเด็ก เพื่อส่งเสริมและมีส่วนร่วม มากกว่าการทำงานเพื่อตนเอง สอดคล้องกับวันเพ็ญ นุริสูงเนิน (2552, น.252) พบว่าพฤติกรรมการณ์มีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาเป็นตัวแปรต่อความสำเร็จในการบริหารของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ซึ่งผู้บริหาร โรงเรียนจำเป็นต้องสร้างคุณค่าในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อระบบการบริหารจัดการในโรงเรียนให้สอดคล้องกับนโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ และการบริหาร โรงเรียนจำเป็นต้องระดมทุน แนวคิด วิธีการที่จะต้องประสานงานขอความร่วมมือกับทุกฝ่ายทั้งบุคลากร เจ้าหน้าที่ นักเรียน และผู้ปกครอง การติดต่อสื่อสาร

3.3.2 การติดต่อสื่อสาร เนื่องจากโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร มีการติดต่อสื่อสารด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย ครูและบุคลากร ได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างถูกต้อง ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การบริหารและการจัดการ มีการนำเสนอข่าวสารต่อกลุ่มผู้ปกครอง และชุมชนอย่างต่อเนื่อง และต้องมีการพัฒนาเรื่องการติดต่อสื่อสารกับฝ่ายต่างๆ ได้ทั้งรูปแบบเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ มีการสื่อสารสองทางเพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง ซึ่ง Barnard (1993, น.537) ได้กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารมีหน้าที่ในการเชื่อมโยงบุคคลในองค์การเข้าด้วยกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน หากปราศจากการสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลและสร้างความเข้าใจระหว่างกัน การประสานงานคงไม่เกิดขึ้น สอดคล้องกับประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์ (2540, น.125) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมมากที่สุด คือ ประสิทธิภาพการติดต่อสื่อสาร ซึ่งใช้วิธีการและช่องทางที่หลากหลายส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา อีก 7 ปีต่อมา ปิตินาย ตันปิติ (2547, น.156) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารต้องแสดงบทบาท ในการสื่อสารระหว่างหน่วยงานภายนอกกับสถานศึกษาหรือแม้แต่การสื่อสารภายในสถานศึกษาเอง เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งรูปแบบการสื่อสารมีหลายช่องทาง

ทั้งโทรศัพท์ โทรสาร หรือแม้แต่วิทยุหรือวิทยุกระจายเสียงที่สมัครรับฟังของวิทยุของรวิช กรุดมณี (2550, น.169) และเบญจวรรณ ศรีมารุต (2551, น.215) ได้วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการติดต่อสื่อสารส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการของโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน และประสิทธิภาพของการของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ นอกจากนี้ สุพานิ สฤกษ์วานิช (2549, น.342) ได้กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารสามารถที่จะสื่อสารได้หลายช่องทาง ประกอบด้วย 1) กลุ่มช่องทางการพูด ได้แก่ การพูดแบบเผชิญหน้า การโทรศัพท์ การใช้เสียงตามสาย วิทยุแบบ Walki talki 2) กลุ่มช่องทางการเขียน ได้แก่ การเขียนบันทึกจดหมาย รายงาน การส่ง E-mail การตีพิมพ์ 3) กลุ่มของ Multimedia คือ มีการส่งทั้งข้อความเสียงและภาพปรากฏ เช่นการประชุมทางไกล Teleconference หรือ Videoconference สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นวลลักษณ์ นุชบง (2552, น.442) พบว่า การติดต่อสื่อสาร เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพของวิทยาลัยพยาบาล กล่าวคือ วิทยาลัยพยาบาล จะมีการสื่อสารใน 2 ลักษณะ คือ การสื่อสารแบบบนลงล่าง หรือล่างขึ้นบน และการสื่อสารในแนวราบ ในระบบทางทหาร จะมีการใช้การสื่อสารทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ กล่าวคือ ด้วยระบบราชการ การสื่อสารที่เป็นทางการจะทำให้เกิดความล่าช้า และไม่ทันการณ์ วิทยาลัยพยาบาลจึงมีการสื่อสารด้วยวาจาก่อน และถึงจะมีหนังสือตามภายหลัง ซึ่งการสื่อสารด้วยวาจา จะทำให้งาน ประสบความสำเร็จไปแล้วกว่าครึ่งหนึ่งและเป็นที่ยอมรับกันมาก ทั้งนี้ถ้าองค์กรมีการติดต่อสื่อสารที่หลากหลายและเป็นระบบ การนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการติดต่อสื่อสารหรือการลดขั้นตอนการสื่อสารเพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว ก็จะทำให้วิทยาลัยพยาบาลมีประสิทธิภาพ ดังนั้น โรงเรียนเอกชนจึงต้องให้ความสำคัญกับการติดต่อสื่อสารระหว่างฝ่ายต่างๆ ทั้งรูปแบบการสื่อสารที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง สอดคล้องกับ โสภิต ม่วงทอง (2553, น.182) พบว่า ปัจจัยการสื่อสารมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อโรงเรียนเอกชนสามัญภาคตะวันออก ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจะต้องมีการติดต่อสื่อสารที่หลากหลาย ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ กับครูให้มากขึ้น ให้ครูได้รับข่าวสารข้อมูลที่ต้องการ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ และมีการสื่อสารผลงานความเป็นไปให้สาธารณชนทราบ ด้วยเครื่องมือ อุปกรณ์ที่ทันสมัย

3.3.3 วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนเอกชนมีการพัฒนาการกำหนดภาพในอนาคตของโรงเรียน โดยมีเป้าหมายที่ชัดเจน สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถของครูและบุคลากร และรับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากรในการสร้างและพัฒนาครูและบุคลากรในโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ บรอน (Braun, 1991) พบว่า สภาพแวดล้อมสามารถทำให้บริหารโรงเรียน สามารถสร้างวิสัยทัศน์ และเป็นตัวทำนายบรรยากาศของโรงเรียน ซึ่งกันและกัน และงานวิจัยของคัฟฟี (Cuffe, 1997) พบว่า ความคิดรวบยอดของผู้บริหารโรงเรียน

ที่มีวิสัยทัศน์ เป็นผู้นำที่มีอิทธิพลในทางบวกต่อการทำงานและบรรยากาศการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูย ฮอง เชียง (Chui Hong Sheung, 1997) พบว่า ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์สูงกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน บรรยากาศโรงเรียน การรับรู้ และความสำเร็จในการบริหารในโรงเรียน และในเวลาเดียวกัน ฮอยและฮานนัม (Hoy & Hannum, 1997) พบว่า การพัฒนาโรงเรียน ผู้บริหารจำเป็นต้องกำหนดวิสัยทัศน์ใน 3 ด้าน คือ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ โดยผู้บริหารต้องสร้างและเห็นคุณค่าของวิสัยทัศน์ ดังนั้น สรุปได้ว่าวิสัยทัศน์ผู้บริหาร เป็นตัวแปรที่ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จวันเพ็ญ บูรีสูงเนิน (2552, น.248-249) ที่กล่าวว่า ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหารมีความสำคัญเพราะผู้บริหารเป็นผู้กำหนดวิสัยคิด สามารถวางแผน กำหนดแนวทาง มองเห็นภาพการปฏิบัติงานของโรงเรียนในอนาคต โดยภาพนั้นสอดคล้องกับเป้าหมายเชิงปริมาณและคุณภาพของการศึกษา มีความเป็นไปได้ และสามารถกำหนดวิธีการปฏิบัติงานให้เกิดมาตรฐาน มีคุณภาพที่จะนำโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในด้านการสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และผลการวิจัยพบว่า วิสัยทัศน์ผู้บริหารเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.3.4 ภาวะผู้นำ เนื่องจากโรงเรียนเอกชนมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง มีความรู้ ความสามารถในการบริหารโรงเรียน เป็นที่ปรึกษาแก่ครู ทั้งการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดีในด้านบุคลิกภาพ และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความเป็นผู้นำที่มุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนกระบวนการขั้นตอนในการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้ครูมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ตรงกับเอ็ดมันด์ (Edmonds, 1979, p.37) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่แข็งแกร่ง และมีความเชี่ยวชาญด้านทักษะของผู้บริหารส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียน ซึ่งพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้นำที่เหมาะสมกับโรงเรียนในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้อง เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni, T.J. 1988) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงมีลักษณะผู้นำแบบส่งเสริมภาวะผู้นำให้กับครู ทำให้ครูทุ่มเทการทำงาน เพื่อโรงเรียนและเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ในเวลาต่อมา กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536, น.218-219) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน พบว่า ตัวพยากรณ์ที่สามารถทำนายประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนเอกชนได้ดีที่สุด คือ พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ การที่ภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรนั้น ส่วนในภาครัฐ ภารดี อนันต์นารี

(2545, น.117) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลทางบวกสูงสุด คือ ปัจจัยสถานการณ์โรงเรียน และปัจจัยคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร อีก 2 ปีต่อมาสมจิตร อุดม (2547, น.202) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาในภาคใต้ พบว่า วิสัยทัศน์ผู้บริหาร และพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วมส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน และกฤษฎา ผ่องพิทยา (2547, น.282) ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์องค์ประกอบและความสัมพันธ์ของคุณลักษณะของภาวะผู้นำ ที่พึงประสงค์พฤติกรรมภาวะผู้นำ ที่พึงประสงค์และปัจจัยชีวสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบพฤติกรรมภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านการบริหารแบบมุ่งสัมพันธ์ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการทำงานเป็นทีม โดยเน้นความหลากหลาย ด้านการบริหารที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารที่มุ่งเน้นผลสำเร็จของงาน ด้านการบริหารแบบประชาธิปไตยและด้านการบริหารแบบกระจายอำนาจ สอดคล้องกับวิมลรัตน์ บุญชู (2549, น.154) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาเอกชน พบว่า องค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการและพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องของบุคลิกภาพและความสามารถเช่นเดียวกับ นวลลักษณ์ บุญง (2552, น.361) พบว่า ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีภาวะผู้นำที่ดีในการนำองค์กรให้ประสบความสำเร็จ มีความยุติธรรม มีจรรยาบรรณ ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานเน้นการบริหารทั้งงานและคน ที่เป็นระบบโปร่งใส ตรวจสอบได้ เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ชักถามปัญหาข้อสงสัยต่างๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน มีการกระจายอำนาจในการบริหาร และกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้กับผู้บริหารในระดับต่างๆ รองลงมาตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับวันเพ็ญ บุรีสูงเนิน (2552, น.247) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จเรียงตามน้ำหนัก คือ ด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร บรรยากาศสถานศึกษา และต่อมาโศภิต ม่วงทอง (2553, น.178) พบว่า ปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้นำมีอิทธิพลทางตรงต่อปัจจัยความผูกพัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จะเห็นได้ว่า แม้ผู้บริหารโรงเรียนประเภทสามัญในภาคตะวันออกจะมีความสามารถในการบริหารอยู่ในระดับมาก และเป็นปัจจัยที่ส่งผลบวกทางตรง ผู้บริหารต่อประสิทธิผลของโรงเรียน แต่ผู้บริหารกลับไม่สามารถสร้างความผูกพันให้กับครูได้ ทั้งนี้เป็นเพราะท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงในการบริหารการศึกษาในศตวรรษนี้ ที่ผู้บริหารต้องปฏิบัติ

ภารกิจที่จะนำโรงเรียนเข้าสู่เกณฑ์มาตรฐานการศึกษาซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของโรงเรียน สามารถพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพในการแข่งขันทั้งกับภาครัฐและเอกชนด้วยตนเอง โดยเฉพาะโรงเรียนในภาคตะวันออกที่มีสถานะการแข่งขันสูง มีความคล่องตัวในการบริหารงานสูง สามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็ว ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจะต้องมีการบริหารเชื่อมโยงเชิงธุรกิจ การศึกษา โดยไม่ยึดติดกับกฎระเบียบมากนัก มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และมีภาวะผู้นำทางด้านวิชาการ

3.3.5 การบริหารการเปลี่ยนแปลง โรงเรียนเอกชนมีการบริหารการเปลี่ยนแปลง โดยการกำหนดแนวทางเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงเชื่อมโยงสู่ประชาคมอาเซียน พร้อมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์ วิธีการใหม่ๆ ทำความเข้าใจแก่ครูก่อนที่จะนำเทคนิค และวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้ครูมีความคิดสร้างสรรค์ วิธีการและรูปแบบใหม่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับเจริญศรี พันปี (2553, น.263) พบว่าสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่บริหารงานตามกฎหมายกระทรวงว่าด้วยการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา จะต้องมีการปรับตัวและการริเริ่มสิ่งใหม่ๆ ของสถานศึกษา ที่จะทำให้องค์การมีประสิทธิภาพได้ ในสภาวะการณ์ที่แตกต่างกัน ตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากกรณีศึกษา ที่พบว่า มีการพัฒนาครู เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในองค์กร เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการระดมความคิด ส่งเสริมให้ครูคิดสร้างสรรค์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีระบบและกลไกในการพัฒนาบุคลากร เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงใหม่อย่างต่อเนื่อง แต่พบว่า ครูบางส่วนสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลง ได้เพียงระดับหนึ่ง ศักยภาพในการปรับตัว ยังมีข้อจำกัดตลอดจนการเปลี่ยนแปลงที่ตอบสนองความต้องการของชุมชน ที่เปลี่ยนแปลงในอนาคต ซึ่งสถาพร ปิ่นเจริญ (2543, น.78) กล่าวถึง การเปลี่ยนแปลงในองค์กรไว้ว่า เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงสภาพแวดล้อมทั้งในปัจจุบันและอนาคต ไม่มีองค์กรใดที่หยุดนิ่งอยู่กับที่ โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น ตลอดจนมีการเปลี่ยนแปลงที่ล่าช้า ก็จะทำให้องค์กรเหล่านั้นล้มถล่ม และประสบกับภาวะถดถอย (decline) หรือไม่หลงเหลือสถานภาพของการเป็นองค์กรอีกต่อไป (the death of organization)

3.3.6 การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ เนื่องจากโรงเรียนมีการบริหารงานที่มีปรัชญา นโยบาย และมาตรการในการจัดการศึกษาที่ชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร เผยแพร่ให้ครูและผู้เกี่ยวข้องทราบ มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ชัดเจนในโครงการและกิจกรรมต่างๆ ตามวัตถุประสงค์ มีการปรับเปลี่ยนโครงการ กิจกรรม ซึ่งได้จากการกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก เพื่อนำมากำหนด

วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย กำหนดยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกัน มีแผนงานโครงการ กิจกรรม นำสู่การปฏิบัติจริง สอดคล้องกับแนวคิดของ เซอร์โต้และปีเตอร์ (Certo & Peter, 1990, p.9) กล่าวว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วย การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การกำหนดทิศทางขององค์กร การกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร การนำกลยุทธ์ไปใช้ และ ร็อบบิ้นส์ (Robbins แปลใน วิรัช สงวนวงศ์วาน, 2551, น.91-94) กล่าวว่า กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 การระบุพันธกิจ วัตถุประสงค์และกลยุทธ์ขององค์กร ขั้นที่ 2 การวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมภายนอก ขั้นที่ 3 การวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมภายใน ขั้นที่ 4 กำหนดกลยุทธ์ ขั้นที่ 5 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และขั้นที่ 6 การประเมินผลงาน เช่นเดียวกับเอกสารประกอบการพัฒนาหลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, น.35) กล่าวว่า การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์นั้น เป็นการตัดสินใจบนพื้นฐานของสมมติฐานการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในอนาคต และให้ความหมาย คำว่า “กลยุทธ์ (Strategic)” หมายถึง ความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อธุรกิจโอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threat) นั่นเอง สอดคล้องกับนฤทธิ์ แสงสุขสว่าง (2552, น.168) กล่าวว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นตัวแปรที่สำคัญ ตัวแปรหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นกระบวนการตัดสินใจ และการกระทำต่างๆ ที่จะนำไปสู่วัตถุประสงค์ให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและภายใน โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคแล้วมากำหนดนโยบายแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อของบประมาณประจำปี เพื่อสามารถปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติงานตามแผนที่ระบุไว้ในกลยุทธ์

3.4 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร และส่งผลทางอ้อมผ่านปัจจัยด้านการบริหารจัดการต่อประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานในข้อ 3 สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากโรงเรียนเอกชนต้องมีการพัฒนาปรับปรุงการบริหารให้สอดคล้องกับปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้งสภาพแวดล้อมภายใน และสภาพแวดล้อมภายนอกอยู่ตลอดเวลา ซึ่งสภาพแวดล้อมภายนอกประกอบด้วยเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมภายใน ประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์กร และบรรยากาศขององค์กร มีความสำคัญต่อการบริหารงาน ที่เน้นให้เกิดคุณภาพกับผู้เรียนเพื่อให้องค์กรสามารถอยู่รอด ตรงกับสตีเยร์ (Steers, 1977, p.165) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมองค์กรจะเป็นตัวแปร ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล และต่อมากับสัน อีแวนเซอวิช คอนเนลลี และ โคโนปาสเก้ (Gibson,

Ivancevich, Donnelly & Konopaske, 2006, p.23) กล่าวในเรื่องเดียวกันว่า องค์การที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีการปรับตัวทั้งในด้านความสามารถในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมภายนอก และสภาพแวดล้อมภายในที่มากระทบต่อองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจวรรณ ศรีมารุต (2551, 267) ได้ศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อม เป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การคือความสำเร็จทั้ง 4 ด้านนี้ เป็นการประเมินที่สมดุล และต่อมาสมจิตร พึ่งพรพรรณ (2552, น.237) ได้ศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบในการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีพบว่า ปัจจัยด้านการเมืองมีอิทธิพลต่อปัจจัยด้านการเงินมากที่สุด ของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิก ซึ่งเมื่อการเงินมีความสำเร็จก็จะส่งผลต่อความสำเร็จด้านการเรียนรู้และพัฒนา และความสำเร็จ ด้านกระบวนการภายใน คือ มีงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร จัดอบรม ศึกษาต่อให้มีความรู้ความสามารถ ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดความศรัทธา ความผูกพันรักษาอัตลักษณ์แบบแผนมีความสามัคคี สามารถทำงานร่วมกันแบบบูรณาการไปในทิศทางเดียวกัน มีการปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง จะเห็นได้ว่าไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมภายนอกที่ประกอบด้วย สภาพทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมภายใน อันประกอบด้วยวัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศองค์กร ต่างก็มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการขององค์การแทบทั้งสิ้น กล่าวคือ หากมีเศรษฐกิจดี สังคมดี การเมืองดี เทคโนโลยีทันสมัย มีวัฒนธรรมดี และมีบรรยากาศที่ดีจะส่งเสริมให้องค์การมีการบริหารจัดการที่ดี ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การไปในทิศทางที่ดีด้วย

3.5 ปัจจัยด้านองค์การส่งผลทางอ้อมผ่านปัจจัยด้านการบริหารจัดการต่อประสิทธิผลขององค์การของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ข้อ 4 สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ เนื่องจากโดยลักษณะปัจจัยด้านองค์การซึ่งประกอบด้วย โครงสร้างองค์การ และสภาพการใช้เทคโนโลยี จะส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ ถ้ามีการบริหารจัดการที่ดี ดังนั้นโรงเรียนเอกชนจะต้องมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ฯ เข้าสู่การบริหารการเปลี่ยนแปลงตามโครงสร้างองค์การ ที่เน้นการกระจายอำนาจ ตามมาตราที่ 39 มีการจัดการศึกษาการเปลี่ยนแปลงตามนโยบายของภาครัฐ และอยู่ภายใต้การดูแลของเขตพื้นที่ ซึ่งให้โรงเรียนมีอิสระในการบริหารจัดการ (กระทรวงศึกษาธิการ, หลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ สำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา, 2550) โดยโรงเรียนมีการแบ่งการบริหารงานออกเป็น อย่างน้อย 4 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายวิชาการ งบประมาณ บริหารบุคลากร และฝ่ายบริหารทั่วไป ซึ่งในแต่ละฝ่ายจะมีส่วนร่วมในการบริหารงานมีหน้าที่

ชัดเจน มีอำนาจในการตัดสินใจ มีความรับผิดชอบในฝ่ายนั้นๆ มีโครงสร้างการบริหารงานที่มีสายการบังคับบัญชาแสดงเป็นลายลักษณ์อักษร และมีสภาพยืดหยุ่นและคล่องตัว สอดคล้องกับ โอเวน (Owen, 1996, p.125) กล่าวว่า แนวคิดพื้นฐานโครงสร้างขององค์การ ได้แก่ ลักษณะเฉพาะของงาน ของหน่วยงานย่อยๆ มีการจัดแบ่งสายบังคับบัญชาและความรับผิดชอบ อำนาจหน้าที่การรวมอำนาจและการกระจายอำนาจเกิดโครงสร้างองค์การที่ดี สามารถส่งผลให้องค์การบรรลุเป้าหมาย ซึ่งสตีเยร์ (Steers, 1977, p.61) กล่าวว่า การใช้แบบแผนเป็นทางการมีกฎเกณฑ์มากขึ้น บุคคลในองค์การมักจะรับรู้ สภาพแวดล้อมด้านองค์การว่ามีลักษณะเข้มงวดกวดขัน และถ้าฝ่ายบริหารสนใจต่อพนักงานยิ่งขึ้นเท่าไร บรรยากาศในการทำงานก็ยิ่งเป็นไปในทางที่ดีขึ้น ซึ่งเป็นบรรยากาศที่เปิดเผยเชื่อใจกันและมีความรับผิดชอบต่อกัน และในเรื่องสภาพการใช้เทคโนโลยี ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับการจัดสรรงบประมาณในการซ่อมแซมบำรุงรักษาวัสดุอย่างเพียงพอ มีการพัฒนาครูให้สามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม และมีระบบบำรุงรักษาอุปกรณ์ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด ในเรื่องสภาพการใช้เทคโนโลยี โดยจัดสรรงบประมาณในการซ่อมแซมบำรุงรักษาวัสดุอย่างเพียงพอ มีการพัฒนาครูให้สามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม และมีระบบบำรุงรักษาอุปกรณ์ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดสอดคล้องกับธนฤทธิ์ แสงสุขสว่าง (2552, น.164) พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครต้องจัดงบประมาณที่เพียงพอเพื่อจัดซื้อเทคโนโลยีที่มีคุณภาพเหมาะสมกับงานในโรงเรียนที่จะส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานครโดยรวม และรายด้านทุกด้าน ถึงแม้อยู่ในระดับมาก แต่พิจารณาเป็นรายข้อพบว่าบางข้ออยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่ทางโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ควรนำไปพัฒนาปรับปรุงแก้ไขตามลำดับ ได้แก่ 1) โรงเรียนมีวิธีการระดมงบประมาณและทรัพยากรสนับสนุน จากภายนอก 2) นักเรียนสามารถดำรงชีวิตได้อย่างพอเพียง 3) โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์ผลงานและนวัตกรรม ด้วยวิธีหลากหลาย เช่น ป้ายโฆษณา แผ่นพับ วิทยุ โทรทัศน์ และอินเทอร์เน็ต เพื่อให้มีนักเรียนเพิ่มขึ้น 4) โรงเรียนจัดสวัสดิการพื้นฐานให้กับครู และบุคลากรอย่างเหมาะสม 5) ครูและบุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ

1.2 ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ปัจจัยด้านองค์การ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ต่างก็เป็นสิ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ดังนั้นโรงเรียน ควรให้ความสำคัญกับปัจจัยทั้ง 3 โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ เพราะเป็นปัจจัย ที่ส่งผลมากที่สุด

1.3 ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ถึงแม้จะอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีบางข้ออยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่ทางโรงเรียนเอกชนใน กรุงเทพมหานครควรพัฒนาปรับปรุงแก้ไข ได้แก่ 1) ผู้ปกครองและชุมชนให้ความร่วมมือ ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยเข้าประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา 2) คณะกรรมการสถานศึกษา หรือคณะกรรมการบริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมสำคัญในการกำหนดทิศทางของสถานศึกษา 3) โรงเรียนได้รับความร่วมมือจากผู้มีความรู้ความสามารถในท้องถิ่น เพื่อสนับสนุนการจัดการ เรียนการสอน 4) ผู้ปกครอง ชุมชนให้การส่งเสริมและสนับสนุน นำทรัพยากรในท้องถิ่นมาใช้ในการ จัดการศึกษา 5) โรงเรียนมีการติดต่อสื่อสารระหว่างฝ่ายต่างๆ ทั้งรูปแบบการสื่อสารที่เป็น ทางการและไม่เป็นทางการ 6) โรงเรียนมีการสื่อสารสองทางเพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง

1.4 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ถึงแม้จะอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีบางข้ออยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่ทางโรงเรียนเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ควรมีการพัฒนาปรับปรุงแก้ไข และบริหารงานให้สอดคล้องต่อการ เปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจ โดยมีการบริหารจัดการศึกษาอย่างคุ้มค่า คุ้มทุน ในขณะที่ ผู้ปกครองมีปัญหาเรื่องรายได้ ไม่สามารถสนับสนุนการศึกษาของนักเรียนได้เต็มที่ และรัฐส่งเสริมเงินสนับสนุนให้กับโรงเรียนไม่เพียงพอ ส่วนเรื่องบทบาทของนักการเมือง ที่อยู่ในระดับน้อย โรงเรียนเอกชนจะต้องให้ความสำคัญกับการเมืองให้มากขึ้น โดยมีการ ปรับเปลี่ยนนโยบาย หลักสูตร กิจกรรมต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายของภาครัฐ

1.5 ปัจจัยด้านองค์การ โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ถึงแม้จะอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อบางข้ออยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่ทางโรงเรียนเอกชน ในกรุงเทพมหานครควรปรับปรุงแก้ไข ได้แก่ 1) โรงเรียนมีครูตามบทบาทหน้าที่ การปฏิบัติงาน ตามความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ 2) โรงเรียนมีการจัดตั้งระบบเครือข่ายเชื่อมโยง การสอนในห้องเรียนด้านวิชาการ เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียน 3) โรงเรียนมีครูที่เป็นหัวหน้า คูแลเรื่องเทคโนโลยี และ 4) โรงเรียนมีคณะกรรมการคอยดูแลศูนย์เทคโนโลยี

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะที่ได้รับ

จะเห็นได้ว่าเป็นประโยชน์ทั้งทางตรง และทางอ้อมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ในการนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานการเสริมสร้าง และพัฒนาการบริหารให้มีคุณภาพ มีประสิทธิผล อย่างมีอาชีพได้ นอกจากนี้ยังสามารถใช้เป็นแนวทางที่ประยุกต์ใช้ในการปรับปรุง และพัฒนาการบริหารจัดการภายในโรงเรียน และนำไปเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบาย สนับสนุนผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานครอย่างมีประสิทธิภาพได้อีกทางหนึ่งด้วย

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป

2.1 การวิจัยนี้ศึกษาเฉพาะโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานครเท่านั้น ดังนั้นควรมี การศึกษาในเขตอื่นๆ หรือทำการศึกษาในโรงเรียนอื่น ที่ไม่ใช่โรงเรียนเอกชน เป็นต้น

2.2 การวิจัยครั้งต่อไป น่าจะศึกษาปัจจัยอื่นเพิ่ม เช่น ขนาดโรงเรียน คุณลักษณะ ของผู้สอน คุณลักษณะของผู้เรียนหรือแม่กระทั่งของผู้ปกครอง และปัจจัยด้านการตัดสินใจ เป็นต้น

2.3 การศึกษารุ่นนี้เน้นการวิจัยเชิงปริมาณมากกว่าเชิงคุณภาพ ดังนั้นหากมี การศึกษารุ่นต่อไปควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพมากขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. (2536). **ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน**. คุษฎีนิพนธ์ปริญญาการศึกษาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)**. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- (2550). **เอกสารประกอบการสัมมนาหลักสูตรผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- (2553). **มาตรฐานตัวบ่งชี้และเกณฑ์การพิจารณาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานรอบที่ 2 (พ.ศ.2549 - 2553)**. กรุงเทพฯ : สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา.
- (2554). **ข้อมูล-สถิติทางการศึกษา**. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. ค้นเมื่อวันที่ 10 มิถุนายน 2555. จาก <http://www.moe.go.th/websm/2012/mar/093.html>.
- (2554). **โครงการแจกแท็บเล็ตเด็ก ป.1**. ค้นเมื่อวันที่ 25 ธันวาคม 2555. จาก <http://www.tlcthai.com>.
- (2554). **โครงการหนึ่งแสนครูดี**. ค้นเมื่อวันที่ 5 ธันวาคม 2554. จาก <http://webcache.googleusercontent.com>.
- (2555). **การสร้างขวัญและกำลังใจครูโรงเรียนเอกชน**. ข่าวสำนักงานรัฐมนตรี, (93/2555) กลุ่มประชาสัมพันธ์ สำนักงานรัฐมนตรี. ค้นเมื่อวันที่ 10 มิถุนายน 2555. จาก <http://www.moe.go.th/websm/2012/mar/093.html>.
- (2555). **ข้อมูล-สถิติด้านการศึกษา**. ค้นเมื่อวันที่ 10 มิถุนายน 2555. จาก <http://www.moe.go.th>.
- (2555). **ข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ**. ค้นเมื่อวันที่ 10 มิถุนายน 2555. จาก <http://www.moe.go.th>.
- (2555). **แนวทางการดำเนินงานตามนโยบายการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษา ตั้งแต่ระดับอนุบาลจนจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2555**. ค้นเมื่อวันที่ 12 มิถุนายน 2555. จาก <http://www.homeschoolnetwork.org>.

กฤษดา ผ่องพิทยา. (2547). การวิเคราะห์องค์ประกอบและความสัมพันธ์ของคุณลักษณะภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ พฤติกรรมภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ และปัจจัยชีวสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. คุษฎีนิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.

กษมา วรารณ ฦ อยุธยา. (2546). รู้ทันปัญหาผู้เรียน : ช่วยศิษย์รักฝ่าวิกฤตแห่งปัญหา.

ค้นเมื่อวันที่ 20 พฤศจิกายน 2555. จาก <https://docs.google.com>.

เก็จนก เอ็ววงศั. (2546). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการในการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. คุษฎีนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2552). “วิกฤตคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็ก”. พิมพ์ไทย.

ฉบับวันจันทร์ที่ 6 เมษายน พ.ศ. 2552. ค้นเมื่อวันที่ 15 พฤศจิกายน 2553.

จาก <http://www.kroobannok.com/blog/13688>.

ครรชิต มลัยวงศั. (2539). ก้าวไกลไปกับคอมพิวเตอร์. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.

เจริญศรี พันปี. (2553). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่บริหารงานตามกฎกระทรวงว่าด้วยการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา. คุษฎีนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชัยนันท์ นันทพันธ์. (2549). กลยุทธ์การประชาสัมพันธ์ยุคใหม่. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

ชัยอนันต์ สมุทวณิช. (2552). วิกฤตประเทศไทย. ค้นเมื่อวันที่ 11 พฤศจิกายน 2555.

จาก <http://webcache.googleusercontent.com>.

ชาญวิทย์ ทับสุพรรณ. (2554). ชี‘ครูทายาท’ไม่ตอบโจทย์ แก่ ‘ครู’ทิ้งโรงเรียนเอกชน.

ค้นเมื่อวันที่ 9 มิถุนายน 2555. จาก <http://www.bp.ac.th./newseducation/6139.html>.

เชิดศักดิ์ สุภ โสภณ. (2553). การพัฒนารูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ. คุษฎีนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ญานิสา บุญจิตรี. (2552). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษา. คุษฎีนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ณรงค์วัฒน์ มิ่งมิตร. (2553). **ประสิทธิผลของสถานศึกษาที่ดำเนินการตามโครงการจัดการเรียนการสอนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง.** คุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา เพื่อพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- ทัศนาศาสตราวุฒ. (2539). **รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพพระยะสันช่างอุตสาหกรรม กรมอาชีวศึกษา.** คุษฎีนิพนธ์ปริญญาการศึกษาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เทพพนม เมืองแมนและสวิง สุวรรณ. (2542). **พฤติกรรมองค์กร.** กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธวัช กรุดมณี. (2550). **การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบายการจัดการ และความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : แอล. ที. เพรส.
- (2553). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา เพื่อปฏิรูปรอบ 2 และประเมินภายนอกรอบ 3.** พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- นคร ตังคะพิภพ. (2549). **การวิจัยและพัฒนายุทธศาสตร์การบริหารแบบหลอมรวมเพื่อนำไปสู่การปฏิรูปการเรียนรู้.** ผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ขอมิหรือเลื่อนวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ สายงานบริหารสถานศึกษา โรงเรียนเบญจมเทพอุทิศ จังหวัดเพชรบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1. (เอกสารอัดสำเนา).
- นพพงษ์ บุญจิตราคุศล. (2534). **หลักการบริหารการศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ : อนงค์ศิลป์.
- นฤทธิ์ แสงสุขสว่าง. (2552). **การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร.** คุษฎีนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นวลลักษณ์ บุญบง. (2552). **การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม.** คุษฎีนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- บัณฑิต ผังนิรันดร์. (2550). อิทธิพลของลักษณะขององค์การ นโยบายการบริหาร และการปฏิบัติ งานสภาพแวดล้อม การทำงานภายในองค์การ แรงจูงใจในการทำงานความพึงพอใจใน การทำงาน และความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ สวนสุนันทา. คุยฎีนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรคุยฎีบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เบญจวรรณ ศรีมารุต. (2551). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุยฎีบัณฑิต ภาควิชานโยบาย การจัดการและ ความเป็นผู้นำทางการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประยูร ศรีประศาสน์ และคนอื่นๆ. (2532). ผลกระทบของการศึกษาเอกชนต่อสังคมไทย. รายงานการวิจัย เสนอต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ.
- ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์. (2540). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของคณาจารย์ ศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา. คุยฎีนิพนธ์ปริญญาคุยฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปวีณา หงสกุล. (2547, 17 มิถุนายน). “ต้องยกระดับครูทอม”. เดลินิวส์, 31.
- ปิติชาย ต้นปิติ. (2547). การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. คุยฎีนิพนธ์ปริญญาคุยฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พงษ์เทพ เทพกาญจนา. (2556). จุดเน้นการขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาลทางการศึกษา ของกระทรวงศึกษาธิการภายใต้การบริหารงานของนายพงษ์เทพ เทพกาญจนา รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ. ค้นเมื่อวันที่ 28 สิงหาคม 2555.
จาก <http://www.bps2.moe.go.th>.
- พรชูลี อาชาวรุ่งและคนอื่นๆ. (2547). กระบวนทัศน์และคุณลักษณะของข้าราชการไทย. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- พริ้มพราย สุพ ไปฎุก. (2555). สข. คุมเข้มค่าเทอมเอกชนปี '55 ห้ามเก็บแพง-ค่ากำไร เกิน 20 % โรงเรียนเล็งปรับ ถ้าวัดเงินอุดหนุน. ค้นเมื่อวันที่ 17 พฤศจิกายน 2555.
จาก <http://www.kroobannok.com/54134>.
- พลศักดิ์ จิรโกศิริและพรศักดิ์ ผ่องแผ้ว. (2524). วัฒนธรรมทางการเมืองไทย. สมาคมสังคมศาสตร์ : กรุงเทพฯ.

- พสุ เดชะรินทร์. (2551). **Balanced Scorecard** รู้ลึกในการปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิชิต สุขเจริญพงศ์. (2529 ก). “ข้อมูลและการประมวลผลข้อมูล” เอกสารประกอบการสอน รายวิชาคอมพิวเตอร์สำหรับครู. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พิสนุ ฟองศรี. (2542). การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การภาครัฐเกี่ยวกับการศึกษาอาชีวชนอกระบบโรงเรียน. คุษฎีนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เพ็ญสิริ สมเสียง. (2552). การศึกษากลยุทธการดำเนินงานประชาสัมพันธ์ของโรงเรียนเอกชน ในอำเภอชัยบุรี จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ภรณ์ (กิริ์ติบุตร) มหานนท์. (2529). การประเมินประสิทธิผลองค์การ. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ภาณี อนันต์นาวิ. (2545). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. คุษฎีนิพนธ์ปริญญาการศึกษา คุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
จาก <http://webcache.googleusercontent.com>.
- มหาวิทยาลัยมหิดล. (2553). ประเด็นเร่งด่วน. ค้นเมื่อวันที่ 28 พฤศจิกายน 2555. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มารศรี สุธานีธิ. (2540). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. คุษฎีนิพนธ์การศึกษาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ราชบัณฑิตยสถาน. (2525). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525. กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์.
- รุจา รอดเข้ม. (2547). การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยในสังกัด กระทรวงสาธารณสุข ประยุกต์ตามแนวทางการประเมินองค์การแบบสมดุล. คุษฎีนิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรนุช เจียมรจนานนท์. (2556, 11 พฤษภาคม). ซีพีแรมผลัดใบสู่คนวัดกรรม. กรุงเทพธุรกิจ, 20.
- วรรณิ รัตนเลิศ. (2550). รายงานวิจัย เรื่อง การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 1. ค้นเมื่อวันที่ 10 พฤศจิกายน 2555.
จาก <http://school.obec.go.th>.
- วัชรกูร จิวากานนท์. (2556, 10 พฤษภาคม). การสื่อสาร. กรุงเทพธุรกิจ, 18.

- วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก. คุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิทยา สุหฤทดำรง และก้องเดชา บ้านมะหิงษ์. (2547). Six sigma กลยุทธ์การสร้างผลกำไร ขององค์กรระดับโลก = What is Six sigma ?. กรุงเทพฯ : ท้อป.
- วิทยากร เชียงกูล. (2552). “รายงานสภาวะการศึกษาไทย 2551/2552.” ปัญหาความเสมอภาค และคุณภาพของการศึกษาไทย. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาไทย.
- วิมลรัตน์ บุญชู. (2549). องค์ประกอบที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุกับประสิทธิผลการจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2551). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.
- วีระวัฒน์ ปันนิตานัย. (2548, พฤศจิกายน-ธันวาคม). วิสัยทัศน์กับการบริหารและการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์. วารสารข้าราชการ. 6 (40), 11 – 32.
- วุฒิชัย มูลศิลป์. (2532). พัฒนาการของการศึกษาเอกชน. รายงานการวิจัยเสนอต่อสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ : เจริญผล.
- ศุภลักษณ์ เศษระพานิช. (2550). การพัฒนาระบบการบริหารที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศ ของสถานศึกษาเอกชน. คุษฎีนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สกล สกลเดช และคนอื่นๆ. (2543). รายงานการวิจัย เรื่อง “การศึกษาแนวโน้มการลงทุน จัดการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาในทศวรรษหน้า. (เอกสารอัดสำเนา).
- สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติองค์การมหาชน. (2554). ผลการสอบ O-net ปี 2554. กระทรวงศึกษาธิการ.
- สถาพร ปิ่นเจริญ. (2543, มกราคม – มิถุนายน). การบริหารการเปลี่ยนแปลงในองค์กร : ตามแนวทางของทฤษฎี Z. วารสาร มลก. วิชาการ, 78-81.

- สมจิตต์ มหัทธนนท์ และคนอื่นๆ. (2552). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร**. คุยฎึนิพนธ์ปริญญาการศึกษาคุยฎึบัณฑิต สาขาวิชาสังคมวิทยา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- สมจิตร พึ่งหรรษพร. (2552). **การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบในการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี**. คุยฎึนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรคุยฎึบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมจิตร อุดม. (2547). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในภาคใต้**. คุยฎึนิพนธ์ปริญญาการศึกษาคุยฎึบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- สมชาย เทพแสง. (2548). **การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพโดยรวมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร**. คุยฎึนิพนธ์ปริญญาการศึกษาคุยฎึบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมยศ นาวิการ. (2552). **ทฤษฎีองค์การ (Organization Theory)**. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.
- สมศักดิ์ อัมพรวิสิทธิ์โสภณ. (2552). **วิกฤตโรงเรียนเอกชน**. มติชน ค้นเมื่อวันที่ 17 พฤศจิกายน 2555. จาก <http://www.moe.go.th>
- สาธิต รื่นเริงใจ. (2549). **ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. คุยฎึนิพนธ์ปริญญาการศึกษาคุยฎึบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สารานุกรมฟรี. (2554). **ระบบเศรษฐกิจ**. ค้นเมื่อวันที่ 12 พฤศจิกายน 2555. จาก <http://webcache.googleusercontent.com>.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2. (2554). **รายงานการวิเคราะห์ผลการทดสอบและประเมินคุณภาพการศึกษา O-NET,NT,LAS ปีการศึกษา 2553**. เอกสารกลุ่มนิเทศฯ ที่ 8/2554.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). **เอกสารประกอบการพัฒนาหลักสูตรผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อรองรับการกระจายอำนาจ สำหรับผู้บริหารการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ : คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2532). **แนวคิดการจัดการศึกษาในอนาคต.**

โครงการทบทวนแผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2520. กรุงเทพฯ : สกศ.

----- (2534). **ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา.** กรุงเทพฯ : อรุณลาดพร้าว.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. (2539). **แนวโน้มของการศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษาในอนาคต.** กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจ**

และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ. 2555-2559. กรุงเทพฯ : วิ. เจ. พรินต์ติ้ง.

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2550). **รายงานการติดตามนโยบายเฉพาะด้าน (Agenda Base) เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาเอกชน ในพื้นที่เขตตรวจราชการที่ 1-12 และ กรุงเทพมหานคร ปีงบประมาณ 2550.** ค้นเมื่อวันที่ 10 มิถุนายน 2555.

จาก <http://www.inspect.moe.go.th>.

----- (2551). **พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550.** สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กรุงเทพฯ : สกศ.

----- (2552). **ข้อมูลทั่วไปของโรงเรียนเอกชน.** ค้นเมื่อวันที่ 12 เมษายน 2556.

จาก <http://webcache.googleusercontent.com>.

----- (2554). **สถิติการศึกษาเอกชน ปี 2554 (เบื้องต้น) ประเภทโรงเรียนเอกชนในระบบ.** กลุ่มพัฒนาสารสนเทศ กลุ่มงานทะเบียน สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (เอกสารอัดสำเนา)

----- (2554). **รายงานผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ช่วงชั้นที่ 2 (ประถมศึกษาปีที่ 6).** สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน).

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2553). **คู่มือการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสาม (พ.ศ. 2550-2553) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ฉบับสถานศึกษา (แก้ไขเพิ่มเติม พฤศจิกายน พ.ศ. 2554).** สมุทรปราการ : ออฟเซ็ท พลัส พระสมุทรเจดีย์.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). **สภาวะการศึกษาไทย ปี 2550/2551 ปัญหาความเสมอภาคและคุณภาพการศึกษาไทย.** กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

----- (2553). **การจัดการศึกษาของไทย ในช่วงปี 2552-2553.**

ค้นเมื่อวันที่ 10 พฤศจิกายน 2555. จาก <http://webcache.googleusercontent.com>.

- ลีปนันท เกตุทัต. (2542). **หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานในโลกทัศน์ใหม่**. กรุงเทพฯ :
ชวนการพิมพ์.
- สุชาติ พาอยู่สุข. (2550). **การศึกษาวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1**. คุยฎึนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุทธิพงษ์ ยงค์กมล. (2543). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อ
การสอน โดยศึกษาโรงเรียนเอกชนสามัญศึกษาที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการสอน ในสังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน**. คุยฎึนิพนธ์ปริญญาคุยฎึบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุชน เกิดมณี. (2549-2550). **การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพ
มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาตามแนวทางดัชนีวัดความสำเร็จแบบสมดุล
(Balance Scorecard) ของโรงเรียนทุ่งบ้านเกราะ**. เอกสารอัดสำเนา.
- สุพานี สฤษฎ์วานิช. (2549). **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี**. กรุงเทพฯ :
คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- โสภิต ม่วงทอง. (2553). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ
ในภาคตะวันออกเฉียง**. คุยฎึนิพนธ์ปริญญาการศึกษาคุยฎึบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2537). **หลักสูตรและการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน**. กรุงเทพฯ :
เอส.ดี.เพรส.
- Austin, G.E., & Reynolds, D. (1990). **Managing for Improved School Effectiveness :
An International Survey**. School Organization, 10 (2/3), 167-178.
- Barnard, C.I. (1968). **The Function of the Executive**. 30th anniversary ed. Cambridge:
Harvard University Press.
- Bass, B.M. (1985). **Leadership and Performance Beyond Expectation**. New-York :
Free Press.
- Bass, B.M., & Avolio, B.J. (1993). **'Transformational Leadership and Organizational
Culture'**. Public Administration Quarterly, 17(1) : 112-17.
- Bateman, T., & Zeithaml, C. (1990). **Management : Function and Strategy**. Boston : Irwin

- Braun, J. B. (1991). **“An Analysis of Principal Leadership Vision and Its Relationship to School Climate”**. Dissertation Abstracts International. 52(04) : 1139-A.
- Burns, J. M. (1978). **Leadership**. New York : Harper & Row Publishers.
- Carnall, Colin A. (1990). **Managing Change in Organizations**. New York : Prentice Hall.
- Certo, S. C., & Peter, P.J. (1990). **Strategic Management : A Focus on Process**. New York : McGraw-Hill.
- Chui, H. S. (1997, September). **“Vision and Leadership of Principals in Self-Managing School in Hong Kong (China)”**. Dissertation Abstracts International. 58(03) : 807 – A.
- Chung, K.H., & Megginson, L.C. (1981). **Organization Behavior : Developing Material Skill**. New York : Harpers & Row Publishers.
- Cohen, J.M., & Uphoff, N.T. (1980). **“ Participation’s Place in Rural Development : Seeking Clarity through Specificity”** World Development . Vol. 8 No. 3, p.223.
- Cronbach, L.J. (1990). **Essentials of Psychological Testing (5th ed)**. New York : Harper Collins. p.202-204.
- Cuffe, J.H. (1997, January). **Correlates of Visionary Principal Leadership in Secondary Schools (School Based Management)**. Dissertation Abstracts International. 57(01) : 4606-A.
- Daft, R. L. (1991). **Organization Theory and Design**. Boston : South-Western College.
- Davis, K. (1981). **Human Behavior at Work : Organization Behavior 6th ed**. New York : McGraw-Hill.
- Dess, G.G., & Miller, A. (1993). **Strategic Management**. Singapore : McGraw-Hill.
- Dominique, E., Lipson, D., & Adams, O. (2000). **Achieving The Right : The Role of Policy Making Processes in Managing Human Resources for Health Problem**.
- Downey, C.J., Frase, L.E., & Peter, J.J. (1994). **The Quality Education Challenge**. California : Corwin Press.
- Drucker, P.F. (1968). **The Effective Executive**. New York : Harper & Row Publishers Inc.
- Duncan. (1973). **Innovations and Organizations**. New York : John Wiley & Sons.
- Edmonds, R. R. (1979). **"Effective School for the Urban Poor"**. *Educational Leadership*. 15-27 ; October.

- Fitzgerald, R.J. (1999). **Total Quality Management in Education**. Available :
 www.mehs.educ.state.ak.us/quality/theorytqmineduc.pdf. Retrieved May 12, 2002.
- Frederickson, G.H. (1980). **New Public Administration**. University, Alabama :
 The University of Alabama Press.
- Fullan, M. (2001). **The New Meaning Of Educational Change**. 3rd ed. New York :
 Teacher College Press.
- Galbraith, J.K. (1967). **The New Industrial State**. Boston : Houghton Mifflin.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., & Donnelly, J.H. (1979). **Organization : Behavior Structure
 Process**. 3rd ed. Texas : Business.
- (2000). **Organizations Behavior**. 7th ed. Boston : Irwin.
- (2006). **Organizations : Behavior, Structure, Process**. 12th ed. Boston :
 McGraw-Hill.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., Donnelly Jr., J.H., & Konopaske, R. (2006). **Organizations:
 Behavior, Structure, Processes**. 20th ed. Boston, MA : McGraw-Hill.
- Gilmer, B.V. (1997). **Applied Psychology**. New York : McGraw Hill.
- Glickman Carl D., & Gordon Stephen P. (2001). **Supervision and Instructional Leadership
 a Developmental Approach (U.S.A. : Allyn and Bacon)**. 5th ed. 49.
- Glueck, W.F. (1988). **Business Policy and Strategic Management**. 4th ed. New York :
 McGraw –Hill.
- Hall, R.H. (1996). **Organizations: Structure and Process and Outcomes**. 6th ed. Englewood
 Cliffs.
- Hammudah Abdl al Aty. (2008). **Islam in Focus**. on Amazon.com. *FREE* super saver
 shipping on qualifying offers. Newest available publication of this now famous book.
- Hannan, M.T., & Freeman, Jr. (1977). **Obstacles to the Comparative Study of Organization
 Effectiveness**. Edited by Goodman, Paul S. & Penning, Johannes M. San Francisco:
 Jossey-Bass.
- Henderson, A. (1988). **“Parents are A school’s Best Friend.”** Phi Delta Kappan. 70 (2),
 p.147-153.
- (2001). **Educational Administration : Theory, Research and Practice**. 6th ed.
 Singapore : McGraw-Hill.

Hoy, K.W. & Hannum, J.W. (1997). **“Middle School Climate: An Empirical Assessment of Organizational Health and Student Achievement”**, *Journal of School Leadership*.

Abstract from the ERIC Database.

Hoy, K.W., & Miskel, C.G., (1991). **Educational Administration : Theory Research and Practice: 4th ed.** New York : Harper & Collins.

----- (2001). **Educational Administration : Theory, Research and Practice. 6th ed.**

New York : McGraw – Hill.

----- (2008). **Educational Administration: Theory, Research, and Practice, 8th ed.**

New York : McGraw-Hill.

Hoy, K.W., Tarter, C.J., & Witkoskie, S. (1992). **Ethics in Organization**. United States of America : Pearson Education.

Hughes, L.W., et al. (1994). **Parents and Their Children’s Schools**. Massachusetts : Blackwell.

Hunt, J.W. (1979). **Managing People at Work: A Management’s Guide to Behavior in Organizations**. 2nd ed. London : McGraw-Hill.

Kaplan, R.S., & Norton, D.P. (1996). **The Balanced Scorecard: Translating Strategy**. Boston : Harvard Business School Press.

Kast, F.E., & Rosenzweig, J.E. (1985). **Organization and Management : A Systems and Contingency approach**. 4th ed. Singapore : McGraw-Hill.

Katz, P., & Kahn, R. L. (1966). **The Social Psychology of Organizations**. New York : Wiley.

----- (1978). **The Social Psychology of Organizations**. 2nd ed. New York : John Wiley & Sons.

Killian, R.A. (1968). **Managing by Decision for Maximum Executive Effectiveness**. North Carolina : Valle-Balou Press.

Kopelman, R.E. (1986). **Managing Productivity in Organization**. (n.p.) : McGraw-Hill.

Kotter, J.P. (1999). “On what leaders, really do.” **Harvard Business Review Book**. Boston : Harvard Business School.

Litwin, E. & Stringer, J.R. (1968). **Defining and Measuring the Quality of Working Life**. New York : Macmillan.

- Lunenburg, F.C., & Ornstein, A.C. (1996). **Educational Administration : Concept and Practices.** 2nd ed. Belmont,. California, Wadsworth Publishing Company.
- Lunenburg, F.C., & Ornstein, A.C. (2002). **Organizational Behavior.** 9th ed.
----- (2004). **Educational Administration : Concept and Practices.** 4th ed. Belmont,. California, Eadsworth Publishing Company.
- Luthans, F. (2002). **Organizational Behavior.** 7th ed. London : McGraw-Hill.
- Mahoney, T.A. & Weitzel, W., (1969, September). Managerial Models of Organizational Effectiveness, Admin. **Sc. Quarterly**, 14 (3).
- Mann, D. & Lawrence, P.R. (1983). **Maintenance Management.** The University of California.
- Mott, P.E. (1972). **The Characteristics of Effective Organizations.** New York : Harper & Row Publishers.
- Munn, P. (1993). **Parents and School.** London and New York : Routledge.
- Nutt, P.C. & Backoff R.W. (1996). “ Walking the Vision and Walking the Talk : Transforming Public Organizational with Strategic Leadership”. **Productivity and Management Review**, 4 (19), 455-486.
- Obolensky, N. (1997). **Practical Business Re-engineering.** Tools and Technique for Achieving Effective Changes. London : Kogan Page.
- Owens, R.G. (1996). **Organizational Behavior in Education.** 6th ed. Boston MA : Allyn & Bacon.
- Parsons, T. (1977). **The Evolution of Societies.** (n.p.) : Prentice – Hall.
- Pierce, L.V. (1991). **Effective School for National Origin Language Minority Students.** Washington, DC : The Mid Atlantic Equity Center.
- Robbins, S.P. (1990). **Organization Theory : Structure, Design, and Applications.** 3rd ed. New Jersey : Englewood Cliffs.
- (1993). **Organizational Behavior** (6th ed.). Upper Saddle River, NJ. : Prentice-Hall. p. 10-27.
- (2001). **Organizational Behavior : Concept, Controversies, and Applications.** 10th ed. Englewood Cliffs : Prentice Hall.
- Robbins, S.P. (2008). **Management.** Pearson Educations Indochina.

- Robbins, S.P., & Barnwell, N. (1998). **Organization Theory Concept and Case.** 3rd ed. Englewood Cliffs : Prentice Hall.
- Rothwell, W.J., & Kazanas, H.C. (1992). **Mastering the Instructional Design Process : a Systematic.** San Francisco : Jossey-Bass.
- Sammonds, P., Hillman, J., & Mortimore, P. (1995). **“Key Characteristics of Effective Schools a Review of School Effectiveness Research.”** A Report by the Institute of Education for the Office for Standards in Education.
- Sergiovanni, T.J. (1988). **Supervisor Human perspectives.** 4th ed. New York : McGraw Hill.
- (1989). **Schooling for Tomorrow.** Boston : Allyn & Bacon.
- (1990). **Adding Value to Leadership Gets Extraordinary Results, Education Leadership.** 8(47), 23-7.
- (1991). **The Principalsip: A Reflective Practice Perspective.** 2nd ed. (Needham Heights : Allyn & Bacon.
- Sergiovanni, T.J., & Robert J.Starrett, (1996). **Supervision a Redefinition.** 5th ed. New York : Mc Graw Hill.
- Shipe, D.E. (1998, January). **A Case Study about Total Quality Management in a School District : form Selection to Reflection (Particitory Management Continuous Improvement)** Dissertation Abstracts International. Ed.D. University of Pittsburgh. DAI-A 59 (01) : 46.
- Sidi, G. (2009). **Theory Sociology of Islam Integrate.** Approaches to Social Studies. from [http://: dadgang.blogspot.com](http://dadgang.blogspot.com)
- Stedman, L.C. (1987). **“It’s Time We Change the Effective Schools Formula.”** Kappan 69, 3, p.215- 244.
- Steers, R.M. (1977). **Organizational Effectiveness : A Behavioral View.** CA : Goodyears Publishing.
- (1991). **Introduction to Organizational Behavior.** 4th ed. New York : Harper & Collins Publishers.
- (1994). **Organizations Behavioral.** 5th ed. Harper & Collins College Publishers.
- Steers, R.M., & Porter, L. (1991). **Motivation and Work.** 6th ed. New York : McGraw-Hill.

- Stoops, E., Rafferty, M., & Johnson, R.E. (1980). **Handbook of Educational Administration**. New York : Marcel Dekker.
- Stringer, R. (2002). **Leadership and Organizational Climate**. New Jersey Pearson.
- Sweeney, J. (1992). **Research Synthesis on Effective School Leadership**. In the Role
Taba, Hilda. Curriculum Development : Theory and Practice. New York : Harcourt.
- Taylor, S.E. (1987). **Perceived Organizational Effectiveness of Secondary School in Trinidad and Tobago**. Dissertation Abstracts International.
- Thomas, G.C., & Christopher, G.W. (2005). **Organization Development & Change: 8th Edition**. Thomson South –Western.
- Tichy, N.M., & DeVanna, M.A., (1986). “**The Transformational Leader,**” **Training and Development**. p.17-32.
- Van de Ven, A.H., & Walker, G.A. (1984). **The Dynamics of Inter Organizational Coordination**. Administrative Science Quarterly. p.598-682.
- Van de Ven, A.H., Dellbecq, A., & Koenig, J.R. (1976, April). Determinants of Coordination Modes within Organizations. **American Sociological Review**. 41, 322-338.
- Vecchio, R.P. (1991). **Organizational Behavior**. New York: Harcourt Brace and Company.
- Weitrich, H., & Koontz, H. (1993). **Management : A Global Perspective**. 10th ed. New York : McGraw- Hill.
- Werther, W. B., & Davis, K. (1982). **Personnel Management and Human Resources**. Tokyo : McGraw-Hill.
- Wood, K., & Loughlin, O. (1998). **Leadership Factors that Influence Educational Excellence**. Dissertation Abstracts International-A. (CD-ROM). 59 (3) : 668.
- Yamane, T.(1960). **Satiation : An Introduction Analysis**. Singapore : Harper International Edition.
- Zammuto, R.F. (1982). **Assessing Organizational Effectiveness, System Change, Adaptation and Strategy**. Albany : State University of New York Press.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง
1	ดร.เสรี ปริดาศักดิ์	ผู้อำนวยการกลุ่มงานทะเบียน สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
2	ดร.บัณฑิต แทนพิทักษ์	ศึกษานิเทศก์ สพท.กทม.1 ปฏิบัติหน้าที่ สพม.1
3	ดร.จ่านงค์ แจ่มจันทร์วงษ์	ผู้อำนวยการ โรงเรียนสตรีวิทยา 1
4	ดร.สำเริง กุจิรพันธ์	ผู้อำนวยการ โรงเรียนอนุบาลนครปฐม
5	ดร.ปฐมพงษ์ สุขเลิศ	ผู้จัดการ โรงเรียนจิระศาสตร์วิทยา สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
6	รศ.ดร.อำนวยการ เดชชัยศรี	ผู้ทรงคุณวุฒิสภาวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
7	ดร. ปัญญา แก้วกีฑูร	ผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ สายด่วนกระทรวงศึกษาธิการ 1579

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการอภิปรายกลุ่ม

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการอภิปรายกลุ่ม (Focus Group Discussion) จำนวน 17 คน

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง
ผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษาจำนวน 3 คน		
1	นายสำเร็จ แก้วกระจ่าง	ผู้อำนวยการ โรงเรียนสตรีวิทยา 3
2	นายประเสริฐ ผุดผ่อง	ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดนวลนรดิศ
3	นายสุพจน์ หล้าธรรม	ผู้อำนวยการ โรงเรียนศึกษานารี 2
ผู้ทรงคุณวุฒิทางการวิจัยทางการศึกษาจำนวน 2 คน		
1	รองศาสตราจารย์ ดร. อำนวย เฉลยชัยศรี	ผู้ทรงคุณวุฒิสภาวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
2	ดร.จ่านอง แจ่มจันทร์วงษ์	ผู้อำนวยการ โรงเรียนสตรีวิทยา 1
ผู้บริหารโรงเรียน 12 คน		
1	นางอุบล มะระพะฤกษ์วรรณ	ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน
2	นางพนม อิ่มสำราญ	ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน
3	นางอุบลรัตน์ แก้วเจริญสุข	ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน
4	นางผกาวัน ชาระ	ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน
5	นางสาววรรณิ์ สุชีประเสริฐ	ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน
6	นางลำเพยพรรณ เนียมพลอย	ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน
7	นางสิริมนต์ คำสอน	ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน
8	นางปวีณา พลวิทย์	ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน
9	นางสุพรรณิกา เสวตสมบุรณ์	ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน
10	นางจันทร์เพ็ญ อสุรย์	ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน
11	นางภัทริยา ดีโหมด	ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน
12	นางมาลัยพร เขตสกุล	ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน

ภาคผนวก ค
หนังสือราชการ



ที่ ศธ.0564.14 /พิเศษ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

8 พฤศจิกายน 2555

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงของแบบสอบถาม

เรียน ดร.บัณฑิต แทนพิทักษ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือวิจัย จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย นางลัดดา อ่ำสอาด นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปริญญาครุศาสตร
ดุขฎิบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กำลังทำดุขฎิ
เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร” โดยมี
คณะกรรมการ ผู้ควบคุมดุขฎิ ดังนี้

- | | |
|---------------------------------------|---------------|
| 1. ดร.ปิติชาย ต้นปิติ | ประธานกรรมการ |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร.ประกอบ คุณารักษ์ | กรรมการควบคุม |
| 3. ดร.กฤษดา ผ่องพิทยา | กรรมการควบคุม |

ในการนี้คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความ
ความรู้ ความสามารถที่จะให้คำแนะนำ อันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาได้
เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณาให้เกียรติเป็นผู้ตรวจสอบความตรงของแบบสอบถาม
ดังกล่าว ขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีวรรณ เอี่ยมสะอาด)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2473-7000 ต่อ 1810



ที่ ศธ.0564.14 /พิเศษ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

8 พฤศจิกายน 2555

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงของแบบสอบถาม

เรียน ดร.สำเริง กุจิรพันธ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือวิจัย จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย นางลัดดา อ่ำสอาด นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปริญญาครุศาสตร
ดุขฎิบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กำลังทำดุขฎิ
เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร” โดยมี
คณะกรรมการ ผู้ควบคุมดุขฎิ ดังนี้

- | | |
|---------------------------------------|---------------|
| 1. ดร.ปีติชาย ตันปีติ | ประธานกรรมการ |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร.ประกอบ คุณารักษ์ | กรรมการควบคุม |
| 3. ดร.กฤษดา ผ่องพิทยา | กรรมการควบคุม |

ในการนี้คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความ
ความรู้ ความสามารถที่จะให้คำแนะนำ อันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาได้
เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณาให้เกียรติเป็นผู้ตรวจสอบความตรงของแบบสอบถาม
ดังกล่าว ขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีวรรณ เอี่ยมสะอาด)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2473-7000 ต่อ 1810



ที่ ศธ.0564.14 /พิเศษ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

17 ธันวาคม 2555

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลในการทำคชฎินิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนนิลประพันธ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย นางลัดดา อ่ำสอาด นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปริญญาครุศาสตร
คชฎินิพนธ์ สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กำลังทำคชฎินิพนธ์
เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของ โรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร” โดยมี
คณะกรรมการ ผู้ควบคุมคชฎินิพนธ์ ดังนี้

- | | |
|---------------------------------------|---------------------|
| 1. ดร.ปิติชาย ต้นปิติ | ประธานกรรมการควบคุม |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร.ประกอบ คุณารักษ์ | กรรมการควบคุม |
| 3. ดร.กฤษดา ผ่องพิทยา | กรรมการควบคุม |

ในการทำคชฎินิพนธ์ครั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ข้อมูล โดยการ
ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของ โรงเรียนเอกชนใน
กรุงเทพมหานคร เพื่อนำมาใช้ในการเก็บข้อมูลการทำคชฎินิพนธ์ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีวรรณ เอี่ยมสะอาด)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย โทร. 0-2473-7000 ต่อ 1810

ภาคผนวก ง

แบบประเมินความตรงของแบบสอบถาม

แบบประเมินความตรงของแบบสอบถาม

ชื่อหัวข้อวิทยานิพนธ์ (ภาษาไทย)	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร
ชื่อหัวข้อวิทยานิพนธ์ (ภาษาอังกฤษ)	FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL EFFECTIVENESS OF THE PRIVATE SCHOOLS IN BANGKOK METREOPOLITAN ADMINISTRATION
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	อาจารย์ ดร.ปิติชาย ต้นปิติ
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	รองศาสตราจารย์ ดร.ประกอบ คุณารักษ์
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	อาจารย์ ดร.กฤษดา ผ่องพิทยา
ผู้วิจัย	นางลัดดา อ่ำสอาด นิสิตปริญญาคุุณบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	<ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลองค์กร ระดับปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านบริหารจัดการของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร 2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างประสิทธิผลองค์กรกับปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านบริหารจัดการของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ใน () หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

() หญิง () ชาย

2. อายุ

() น้อยกว่า 31 ปี () 31 – 40 ปี () 41 – 50 ปี () 51 – 60 ปี

3. วุฒิการศึกษาสูงสุด

() ปริญญาตรี () ปริญญาโท () ปริญญาเอก

() อื่น ๆ โปรดระบุ.....

4. ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร

() น้อยกว่า 5 ปี () 5 – 8 ปี () 9 – 12 ปี () 13 – 16 ปี

() 17 – 20 ปี () มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 แบบประเมินดัชนีความสอดคล้อง (IOC) สอบถามประสิทธิผลองค์การ ของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

แบบประเมินดัชนีความสอดคล้อง(IOC) ของประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร มีความมุ่งหมายให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาประสิทธิผลองค์การว่ามีความตรงสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และนิยามปฏิบัติการมากน้อยเพียงใด กรุณาประเมินความสอดคล้องระหว่างคำถามแต่ละข้อกับนิยามปฏิบัติการ และกรุณาทำเครื่องหมาย/ลงในช่องคะแนน โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

- +1 หมายถึง คำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการเฉพาะที่ระบุไว้
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าคำถามนั้น สอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการเฉพาะที่ระบุไว้
- 1 หมายถึง คำถามไม่สอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการเฉพาะที่ระบุไว้

นิยามปฏิบัติการ	คำถาม	ความสอดคล้องของ ข้อคำถาม			
		สอดคล้อง (+1)	ไม่ แน่ ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	ข้อ เสนอ แนะ
1. ความสำเร็จด้านประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนเอกชน หมายถึง ระดับความสำเร็จหรือผลการดำเนินงานของโรงเรียนเอกชนตามภารกิจในแผนกลยุทธ์ได้ตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ประกอบด้วย ความสำเร็จ 4 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จด้านผู้รับบริการ ความสำเร็จด้านการเงิน ความสำเร็จด้านนักเรียนรู้และการพัฒนา และความสำเร็จด้านกระบวนการภายใน ความสำเร็จด้านผู้รับบริการ หมายถึง ความสามารถของโรงเรียนเอกชนในการบริหารจัดการ ได้แก่คุณภาพของนักเรียน	1. นักเรียน มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข				
	2. นักเรียนมีการดำเนินชีวิตที่มีคุณภาพ				
	3. นักเรียนเป็นผู้ที่มีจิตใจดีงาม				
	4. นักเรียนเป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรม				

นิยามปฏิบัติการ	คำถาม	ความสอดคล้องของ			
		สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	ข้อเสมอแนะ
<p>การมีนักเรียนเพิ่มขึ้น การชำระรักษานักเรียน และความพึงพอใจของผู้ปกครอง</p> <p>คุณภาพของนักเรียน หมายถึง คุณลักษณะของนักเรียนที่มีลักษณะที่พึงประสงค์ ตามหลักสูตรกลางๆการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 คือ คนดี คนเก่ง และมีความสุข ซึ่งลักษณะคนดี คือ การที่นักเรียนมีจิตใจดีงาม มีคุณธรรมจริยธรรม ขณะลักษณะคนเก่ง คือนักเรียนได้รับความรู้ และตามความสามารถพิเศษของตนเองตามศักยภาพ มีสมรรถภาพสูงทันสมัย มีความรอบรู้ทันเทคโนโลยี และลักษณะคนมีความสุข คือ นักเรียนมีร่างกายแข็งแรง สมบูรณ์ ร่างเร็งแจ่มใส มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และดำรงชีวิตได้อย่างพอเพียง การมีนักเรียนเพิ่มขึ้น หมายถึง ความสามารถของโรงเรียนในการประชาสัมพันธ์ ผลงาน กิจกรรมและนวัตกรรมด้วยวิธีหลากหลายเช่นป้ายโฆษณา แผ่นพับ ใบปลิว วิทยุ โทรทัศน์ และอินเทอร์เน็ต เพื่อให้มีนักเรียนมาเข้าเรียนเพิ่มขึ้น การชำระรักษานักเรียน หมายถึง ระบบการช่วยเหลือ ดูแล แก้ปัญหาพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นการดูแลนักเรียนให้มีคุณภาพ ความพึงพอใจของผู้ปกครอง หมายถึง การสร้างความพึงพอใจของผู้ปกครอง ตอบสนองในเรื่องผลสัมฤทธิ์ในการเรียนของนักเรียน การมีความประพฤติ ความมีระเบียบวินัยของนักเรียน ผู้ปกครอง</p>	5. นักเรียนนักเรียน ได้รับความรู้ มีผลสัมฤทธิ์ตามมาตรฐานการเรียนรู้				
	6. นักเรียนมีความสามารถพิเศษรอบรู้ทันโลกทันเทคโนโลยี				
	7. นักเรียนมีความสุข ร่างกายแข็งแรง สมบูรณ์				
	8. นักเรียนมีร่างกายแข็งแรง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี				
	9. นักเรียนมีการดำรงชีวิตได้อย่างพอเพียง				
	10. โรงเรียนมีการโน้มน้าวจิตใจผู้ปกครองด้วยการประชาสัมพันธ์ ด้วยวิธีหลากหลาย เช่น ป้ายโฆษณา แผ่นพับ ใบปลิว วิทยุ โทรทัศน์ และอินเทอร์เน็ต ทำให้มีนักเรียนเพิ่มขึ้น				
	11. โรงเรียนมีระบบการช่วยเหลือดูแล แก้ปัญหา พัฒนานักเรียนอย่างต่อเนื่อง				
	12. โรงเรียนมอบทุนการศึกษาให้กับนักเรียนที่ขาดแคลนทุนทรัพย์				
	13. ผู้ปกครองมีความพึงพอใจต่อผลสัมฤทธิ์ในการเรียน				
	14. ผู้ปกครองมีความพึงพอใจต่อระเบียบวินัย และความประพฤติของนักเรียน				
	15. ผู้ปกครองและชุมชนได้รับการบริการที่สะดวกรวดเร็ว ถูกต้อง เป็นธรรม				

นิยามปฏิบัติการ	คำถาม	ความสอดคล้องของ			
		ข้อคำถาม			
		สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	ข้อเสมอแนะ
และชุมชนได้รับการบริการที่สะดวกรวดเร็ว และผู้ปกครองและชุมชนให้ความร่วมมือเมื่อมีกิจกรรมต่างๆของโรงเรียน	16. ผู้ปกครองและชุมชนให้ความร่วมมือ เมื่อมีกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน				
2. ความสำเร็จด้านการเงิน หมายถึง ความสามารถของโรงเรียนเอกชนในการบริหาร การบริหารจัดการงบประมาณ และทรัพยากรได้ตามมาตรฐาน ซึ่งในการการบริหารจัดการงบประมาณนั้น โรงเรียนมีแผนปฏิบัติการ และแผนการใช้จ่ายซึ่งวิเคราะห์จากสภาพแวดล้อมและข้อมูลสารสนเทศทางการเงิน มีการใช้งบประมาณทุกด้านอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถจัดเก็บรายได้จากผู้ปกครองตามจำนวนที่กำหนด มีวิธีการระดมงบประมาณสนับสนุนจากภายนอก โดยจัดกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน เพื่อเป็นงบประมาณในการใช้จ่าย มีระบบการตรวจสอบติดตามควบคุม และรายงานการใช้จ่ายงบประมาณได้อย่างถูกต้อง และการบริหารจัดการทรัพยากรโรงเรียนสามารถใช้ทรัพยากรได้อย่างประหยัด คุ่มค่าเกิดประโยชน์สูงสุดโดยมีการประเมินการมี ประสิทธิภาพ ในการใช้ทรัพยากรในฝ่ายต่างๆ อย่างเป็นระบบ	1. โรงเรียนมีระบบการบริหารจัดการการเงิน งบประมาณและทรัพยากรได้ตามมาตรฐาน				
	2. โรงเรียนมีแผนปฏิบัติการและแผนการใช้จ่ายงบประมาณซึ่งวิเคราะห์จากสภาพแวดล้อมและข้อมูลสารสนเทศทางการเงินของโรงเรียน				
	3. โรงเรียนใช้งบประมาณในทุกด้านอย่างมีประสิทธิภาพ				
	4.โรงเรียนสามารถจัดเก็บรายได้จากผู้ปกครองตามจำนวนที่กำหนด				
	5. โรงเรียนสามารถใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด คุ่มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด				
	6. โรงเรียนมีการประเมินความมีประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรของฝ่ายต่างๆ				
	7. โรงเรียนมีระบบและวิธีการระดมงบประมาณทรัพยากรสนับสนุนจากภายนอก				
	8. โรงเรียนมีระบบ การตรวจสอบติดตามและ ควบคุม การใช้จ่ายเงินงบประมาณ ได้อย่างถูกต้อง				

นิยามปฏิบัติการ	คำถาม	ความสอดคล้องของ			
		ข้อคำถาม			
		สอดคล้อง (+1)	ไม่ แน่ ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	ข้อ เสนอ แนะ
	9. โรงเรียนมีการจัดทำรายงานประจำปีที่แสดงถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงาน				
3. ความสำเร็จด้านการเรียนรู้และการพัฒนา หมายถึง ความสามารถของโรงเรียนเอกชนในการบริหารการศึกษาที่มีการพัฒนาในด้านต่างๆ ประกอบด้วย ความสามารถของบุคลากร ระบบสารสนเทศที่ดี บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดีและมีสิ่งที่ยอมรับอยู่ภายในซึ่งความสามารถของบุคลากร คือ การที่ครูมีความสามารถเฉพาะตัวในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ เพื่อพัฒนาผู้เรียน โรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย มีการพัฒนาตนเองให้มีรูปแบบการเรียนรู้ใหม่ๆที่สามารถคิดค้นและพัฒนา ร่วมกับครู	1. ครูมีความสามารถ ในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ โดยใช้ความสามารถเฉพาะตัว ความสนใจเพื่อพัฒนาผู้เรียนและโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย				
	2. ครู มีการพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการปฏิบัติงาน				
	3. โรงเรียนมีรูปแบบการเรียนรู้ใหม่ๆ ที่สามารถคิดค้น และพัฒนาร่วมกับครู				
	4. โรงเรียน มีการ ประยุกต์เทคโนโลยีอย่างเป็นระบบ				
	5. โรงเรียนมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ดีมีฐานข้อมูลที่ต้องทันสมัย ครบถ้วน ช่วยในการตัดสินใจในการบริหาร และติดตามตรวจสอบ วัดผลประเมินผล				
	6. โรงเรียนส่งเสริมให้มีอุปกรณ์เทคโนโลยีที่เหมาะสม				
	7. โรงเรียนจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อให้ครูสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
	8. โรงเรียนจัดสวัสดิการขั้นพื้นฐานให้กับครูและบุคลากรอย่างเหมาะสม				

นียมปฏิบัติกร	คำถาม	ความสอดคล้องของ			
		ข้อคำถาม			
		สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	ข้อเสมอแนะ
	9. ครูและบุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ				
	10. โรงเรียนมีแนวทางสร้างให้ครูและบุคลากรมีความรักและความผูกพันเพื่อดำรงรักษายุทธศาสตร์ของโรงเรียน				
	11. ครูและบุคลากรประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้เรียนและชุมชน				
	12. โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรให้เข้าใจบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตน ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี				
4. ความสำเร็จด้านกระบวนการภายใน หมายถึง ความสามารถของโรงเรียนเอกชนในกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิผล ประกอบด้วย ความสามารถในการผสมผสานบูรณาการและการปรับตัวซึ่งความสามารถในการผสมผสานบูรณาการคือความสามารถของโรงเรียนที่มีแนวทางและวิธีการทำงานได้อย่างเหมาะสม มีความสามัคคี ร่วมมือทำงานร่วมกันไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีการจัดกิจกรรมประสานงานกับฝ่ายต่างๆ ร่วมกัน เสาะแสวงหาแนวคิด วิธีการดำเนินงานเพื่อความเจริญเติบโตของโรงเรียน มีการพัฒนาคุณภาพภายในที่เข้มแข็งพร้อมรับการประกันภายนอก และมีมาตรการในการกำกับติดตามประเมินผล	1.โรงเรียนสามารถประสานงานกับฝ่ายต่างๆ ในโรงเรียนให้สามารถทำงานร่วมกัน				
	2.โรงเรียนจัดให้มีการทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างฝ่ายต่างๆ ในโรงเรียนเพื่อส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกัน				
	3. โรงเรียนมีแนวคิดวิธีการดำเนินงานใหม่ๆ เพื่อความเติบโตของโรงเรียน				
	4.โรงเรียนมีการพัฒนาศักยภาพครูเพื่อการร่วมมือการสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง				
	5. โรงเรียนมีระเบียบปฏิบัติที่ทันสมัย สอดคล้องกับสภาวะปัจจุบัน				

นิยามปฏิบัติการ	คำถาม	ความสอดคล้องของ			
		ข้อคำถาม			
		สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	ข้อเสนอนะ
<p>อย่างเป็นระบบมีการปรับตัวคือความสามารถขององค์กรที่มีต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยมีการพัฒนา นโยบาย กระบวนการบริหาร การปฏิบัติงาน วัฒนธรรม ให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ และมีความตื่นตัวพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา</p>	6. โรงเรียนมีการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็ง พร้อมรับการประกันภายนอก				
	7. โรงเรียนมีมาตรการในการกำกับติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบ				
	8. โรงเรียนมีนโยบายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมและชัดเจน				
	9. โรงเรียนมีความตื่นตัว และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา				
	10. โรงเรียนส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีการแสดงออกซึ่งแนวคิดและวิธีการที่แปลกใหม่อยู่เสมอ				

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอนะ

.....

.....

.....

ตอนที่ 3 แบบประเมินดัชนีความสอดคล้อง (IOC) สอบถามปัจจัยด้านองค์การ

คำชี้แจง

แบบประเมินดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร มีความมุ่งหมายให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลว่ามีความตรงสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และนิยามปฏิบัติการมากน้อยเพียงใด กรุณาประเมินความสอดคล้องระหว่างคำถามแต่ละข้อกับนิยามปฏิบัติการ และกรุณาทำเครื่องหมาย/ลงในช่องคะแนน โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

- +1 หมายถึง คำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการเฉพาะที่ระบุไว้
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าคำถามนั้น สอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการเฉพาะที่ระบุไว้
- 1 หมายถึง คำถามไม่สอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการเฉพาะที่ระบุไว้

นิยามปฏิบัติการ	คำถาม	ความสอดคล้องของ ข้อคำถาม			
		สอดคล้อง (+1)	ไม่ แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	ข้อ เสนอ แนะ
ปัจจัย หมายถึง สิ่งที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานซึ่งส่งผลต่อการดำเนินงานของโรงเรียนเอกชน ประกอบด้วยปัจจัย 3 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ซึ่ง ปัจจัยด้านองค์การ หมายถึง องค์ประกอบสำคัญอย่างหนึ่งต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย โครงสร้างองค์การ สภาพการใช้เทคโนโลยี โครงสร้างองค์การ หมายถึง โรงเรียนมีโครงสร้างการบริหารงานที่มีสายบังคับบัญชา แสดงเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งมีความยืดหยุ่นได้อย่างอิสระ คล่องตัวเน้นการบริหารแบบกระจายอำนาจ มีการแบ่งงานอย่างน้อย 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายวิชาการ งบประมาณ บริหารบุคคล และบริหารงานทั่วไป ซึ่งผู้บริหารมีการมอบอำนาจ	1. โรงเรียนมีโครงสร้างการบริหารงาน ที่มีสายบังคับบัญชา แสดงเป็นลายลักษณ์อักษร				
	2. โรงเรียนมีโครงสร้าง ยืดหยุ่น ได้อย่างคล่องตัว				
	3. โรงเรียนเน้นการบริหารแบบกระจายอำนาจ				
	4. โรงเรียนมีการจัดแบ่งงาน เป็น 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายวิชาการ งบประมาณ บริหารบุคคลและบริหารงานทั่วไป				
	5. ผู้บริหารมีการมอบอำนาจในการตัดสินใจให้กับผู้รับผิดชอบในฝ่ายต่างๆ				
	6. โรงเรียนมีแนวปฏิบัติของแต่ละ				

นิยามปฏิบัติการ	คำถาม	ความสอดคล้องของ			
		ข้อคำถาม			
		สอดคล้อง (+1)	ไม่ แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	ข้อ เสนอ แนะ
ในการตัดสินใจให้กับผู้รับผิดชอบในฝ่ายต่างๆ มีแนวปฏิบัติของแต่ละฝ่ายอย่างเหมาะสม ชัดเจนต่อการปฏิบัติ และมีครูมีจำนวนครูเหมาะสมกับภาระงานที่โรงเรียนกำหนดชัดเจนต่อการปฏิบัติ ตามความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสิทธิภาพ	ฝ่ายอย่างเหมาะสม ชัดเจนต่อการปฏิบัติ				
	7. โรงเรียนมีครูตามบทบาทหน้าที่ การปฏิบัติงาน ตามความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ ประสิทธิภาพ				
	8. โรงเรียนมีจำนวนครูเหมาะสมกับภาระงานที่โรงเรียนกำหนด				
สภาพการใช้เทคโนโลยี หมายถึง โรงเรียนมีการตั้งศูนย์เทคโนโลยี จัดตั้งระบบเครือข่าย เชื่อมโยงการสอนในห้องเรียนด้านวิชาการ เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียน โดยมีครูที่เป็นหัวหน้าและคณะกรรมการคอยดูแลศูนย์เทคโนโลยี มีการพัฒนาครูให้สามารถใช้เทคโนโลยี เพื่อการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานรวมถึงการจัดให้มีสื่อและนวัตกรรมทางการศึกษาใช้ประกอบการเรียนการสอน อย่างเพียงพอกับจำนวนนักเรียน มีการบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยี โดยมีงบประมาณในการซ่อมแซมอย่างเพียงพอ และมีการกำหนดแนวทางการใช้วัสดุทางการศึกษาอย่างคุ้มค่า	1. โรงเรียน มีการ ตั้ง ศูนย์ เทคโนโลยี เพื่อการบริหารจัดการ การศึกษา ได้ เหมาะสม และ สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน				
	2. โรงเรียนมีการจัดตั้งระบบ เครือข่ายเชื่อมโยงการสอนใน ห้องเรียนด้านวิชาการ เพื่อเป็น แหล่งเรียนรู้ของโรงเรียน				
	3. โรงเรียนมีครูที่เป็นหัวหน้าดูแล เรื่องเทคโนโลยี				
	4. โรงเรียนมีคณะกรรมการคอย ดูแลศูนย์เทคโนโลยี				
	5. โรงเรียนมีการจัดหาและพัฒนา สื่อและเทคโนโลยี				
	6. โรงเรียนมีการพัฒนาครูให้ สามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการ สอน และการปฏิบัติงาน				
	7. โรงเรียนจัดให้มีสื่อและ นวัตกรรมทางการศึกษาใช้ ประกอบการเรียนการสอนอย่าง เพียงพอกับจำนวนนักเรียน				
	8. โรงเรียนมีระบบการบำรุงรักษา				

นียมปฏิบัติการ	คำถาม	ความสอดคล้องของ ข้อความ			
		สอดคล้อง (+1)	ไม่ แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	ข้อ เสนอ แนะ
	วัสดุอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีอย่าง เหมาะสม				
	9. โรงเรียนมีงบประมาณในการ ซ่อมแซมบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ อย่างเพียงพอ				
	10. โรงเรียนมีการกำหนดแนว ทางการใช้วัสดุทางการศึกษา อย่างคุ้มค่า				

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 4 แบบประเมินดัชนีความสอดคล้อง (IOC) สอบถามปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม

คำชี้แจง

แบบประเมินดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร มีความมุ่งหมายให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลว่ามีความตรงสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และนิยามปฏิบัติการมากน้อยเพียงใด กรุณาประเมินความสอดคล้องระหว่างคำถามแต่ละข้อกับนิยามปฏิบัติการ และกรุณาทำเครื่องหมาย/ลงในช่องคะแนน โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

- +1 หมายถึง คำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการเฉพาะที่ระบุไว้
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าคำถามนั้น สอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการเฉพาะที่ระบุไว้
- 1 หมายถึง คำถามไม่สอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการเฉพาะที่ระบุไว้

นิยามปฏิบัติการ	คำถาม	ความสอดคล้องของ ข้อคำถาม			
		สอดคล้อง (+1)	ไม่ แน่ ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	ข้อเสนอนะ
ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม หมายถึง สภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับโรงเรียนที่ส่งผลต่อโรงเรียนเอกชนประกอบด้วย 1. สภาพแวดล้อมภายนอกคือ ปัจจัยที่มีอิทธิพลมาจากภายนอกโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมภายในโรงเรียน ได้แก่ สภาพแวดล้อมทาง เศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยีโดยที่เศรษฐกิจ คือแนวโน้มทางเศรษฐกิจที่มีผลกระทบต่อโรงเรียนเช่นระดับรายได้ของประชากรผลผลิตโดยรวมของประเทศ ส่งผลต่อผู้ประกอบการมีอาชีพที่มั่นคงและรายได้ที่แน่นอนสามารถสนับสนุนการศึกษาและโรงเรียนมีการปรับตัวให้เท่าทันสภาพเศรษฐกิจเพื่อการบริหารงานที่มีความคุ้มค่าคุ้มทุน สังคม คือ การคิดและการปฏิบัติที่	1. ผู้ปกครองมีอาชีพมั่นคงและมีฐานะทางเศรษฐกิจ สามารถให้การสนับสนุนการเงินและทรัพยากรเพื่อการศึกษาแก่โรงเรียนได้				
	2. สภาพเศรษฐกิจของชุมชนมีศักยภาพในการสนับสนุนการศึกษาของโรงเรียน				
	3. โรงเรียนปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจเพื่อการบริหารจัดการที่มีความคุ้มค่า คุ้มทุน				
	4. ผู้ปกครองและชุมชนเห็นคุณค่าและความสำคัญของการศึกษาว่าการศึกษาคือกระบวนการพัฒนาคนให้สมบูรณ์				
	5. โรงเรียนได้รับความร่วมมือในการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนจากภูมิปัญญาท้องถิ่น				

นิยามปฏิบัติการ	คำถาม	ความสอดคล้องของ				
		ข้อความคำถาม				
		สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	ข้อเสนอนะ	
เกิดจากการเรียนรู้ร่วมกันของกลุ่มผู้ปกครองและชุมชนซึ่งเห็นคุณค่าความสำคัญของการศึกษาว่าการศึกษาคือกระบวนการพัฒนาคนให้สมบูรณ์และ และชุมชนสนับสนุนแหล่งการเรียนรู้ นอกโรงเรียนเพื่อให้บริการศึกษแก่นักเรียน การเมือง คือ แนวนโยบายของรัฐบาลทั้งในด้านกฎหมายกฎระเบียบข้อบังคับและบทบาทของนักการเมืองที่มีอิทธิพลองค์การทางการศึกษาทั้งในเรื่องการส่งเสริมให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี ส่งเสริมแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต เงินสนับสนุน การศึกษารวมถึง การส่งเสริมการบริหารจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจและ เทคโนโลยี คือ การนำความรู้ แนวคิดกระบวนการและผลผลิตทางวิทยาศาสตร์มาใช้ร่วมกันอย่างมีระบบ เพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้ก้าวหน้าไปอย่างมีประสิทธิภาพ	6. นโยบายของรัฐบาลมีผลกระทบต่อ การบริหารของสถานศึกษา					
	7.บทบาทของนักการเมืองมีผลกระทบต่อ การบริหารของสถานศึกษาเช่นการ ฝากเด็กเข้าเรียน					
	8. รัฐส่งเสริมให้บุคคลมีสิทธิและโอกาส เสมอกันในการ ได้รับการศึกษาขั้น พื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปี					
	9. รัฐส่งเสริมการกระจายอำนาจการ บริหารและการเรียนรู้ตลอดชีวิต					
	10.บทบาทของนักการเมืองมีผลกระทบต่อ การบริหารของสถานศึกษาเช่นการ ฝากเด็กเข้าเรียน					
	11. โรงเรียนมีการ การนำความรู้ แนวคิด กระบวนการและผลผลิตทางวิทยาศาสตร์มาใช้ ร่วมกันอย่างมีระบบ เพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ให้ก้าวหน้าไปอย่างมีประสิทธิภาพ					
	12. ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการ พัฒนาเทคโนโลยี					
	13. โรงเรียนมีการผลิต และการพัฒนา บุคลากรด้านเทคโนโลยี					
	2. สภาพแวดล้อมภายใน หมายถึง ปัจจัย ผลลัพธ์จากบุคลากรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ของบุคคล และการดำเนินงานภายในโรงเรียน ประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์การ และ บรรยากาศองค์การซึ่งแบบแผนของค่านิยม ความเชื่อบรรทัดฐาน ของโรงเรียนเอกชนที่ ยึดถือร่วมกันเพื่อนำไปเป็นแนวทางในการ ปฏิบัติหรือแสดงออกอย่างเหมาะสม มีระบบ	1. โรงเรียนมีแบบแผนของค่านิยมความ เชื่อบรรทัดฐาน ของโรงเรียนเอกชนที่ ยึดถือร่วมกันเพื่อนำไปเป็นแนวทางใน การปฏิบัติอย่างเหมาะสม				
		2. โรงเรียนมีระบบมาตรฐานในการ ปฏิบัติงานที่ครูยึดถือและปฏิบัติตรงกัน				
		3.ครูปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัย และ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน				

นียมปฏิบัติกร	คำถม	ควมศดคล้งของ			
		ข้อคำถม			
		ศด คล้ง (+1)	ไม่ แน่ ใจ (0)	ไม่ศด คล้ง (-1)	ข้อเสนอ แนะ
มตรฐนในการปฏิบัติงนมีคณกรรมกร พิจรณควมดีควมชอบอย่งยุดิธรรมวินัยมี กรบริหรจัดกรต่อควมเสี่ยงและมีการ บริหรงนที่โปร่งใสตามหลักรรรมมภิบล ส่งผลต่อประสิทธิผลองกรของโรงเรียน	4. โรงเรียนมีการเสริมสร้งสัมพันธ์ภพ ที่ดีระหว่างผู้บริหรและคณครุ				
	5. ผู้บริหรและครุมีควมไว้วางใจซึ่งกัน และกัน				
	6. ผู้บริหรและครุมีการส่งเสริม สนับสนุนต่อกัน				
	7. โรงเรียนมีสภพแวดล้อมและ บริหรภคที่ดีที่เอื้อต่อการปฏิบัติงน ส่งผลต่อการปฏิบัติงนของบุคคลกรไป ในทิศทงที่พึงประสงค				

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 5 แบบประเมินดัชนีความสอดคล้อง (IOC) สอบถามปัจจัย ด้านการบริหารจัดการ

คำชี้แจง

แบบประเมินดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร มีความมุ่งหมายให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลว่ามีความตรงสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และนิยามปฏิบัติการมากน้อยเพียงใด กรุณาประเมินความสอดคล้องระหว่างคำถามแต่ละข้อกับนิยามปฏิบัติการ และกรุณาทำเครื่องหมาย/ลงในช่องคะแนน โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

- +1 หมายถึง คำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการเฉพาะที่ระบุไว้
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าคำถามนั้น สอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการเฉพาะที่ระบุไว้
- 1 หมายถึง คำถามไม่สอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการเฉพาะที่ระบุไว้

นิยามปฏิบัติการ	คำถาม	ความสอดคล้องของ ข้อคำถาม			
		สอดคล้อง (+1)	ไม่ แน่ ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	ข้อเสนอ แนะ
ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ หมายถึง องค์ประกอบของการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนประกอบด้วย 1.ภาวะผู้นำ หมายถึง ความรู้ความสามารถ และทักษะของผู้บริหารในการบริหาร จัดการ มีความสามารถสร้างเสริมความเป็นผู้นำการ สร้างแรงจูงใจ แก่บุคลากรให้เกิดความมุ่งมั่น ในการปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมาย เป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่อง ความประพฤติ บุคลิกภาพ ความรู้ ทักษะมีความสามารถปฏิบัติงานด้วยวิธีการที่หลากหลาย และมีความสามารถในการสร้าง แรงจูงใจให้ครูมุ่งมั่นในการทำงาน เป็นที่ปรึกษาแก่ครูพร้อมทั้งส่งเสริมความเป็นผู้นำที่	1. ผู้บริหารเป็นตัวอย่างที่ดีเรื่อง ความประพฤติ และการปฏิบัติตน				
	2. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องของบุคลิกภาพ				
	3. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถ ในการบริหารโรงเรียนให้ได้รับความสำเร็จ				
	4. ผู้บริหารมีความสามารถในการ สร้างแรงจูงใจให้ครูมุ่งมั่นในการ ปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของ โรงเรียน				
	5. ผู้บริหารมีความสามารถเป็นที่ ปรึกษาแก่ครูทั้งการปฏิบัติงาน				

นิยามปฏิบัติการ	คำถาม	ความสอดคล้องของ ข้อคำถาม			
		สอดคล้อง (+1)	ไม่ แน่ ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	ข้อเสนอนะ
มุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการปฏิบัติงาน	และการปฏิบัติตน				
	6. ผู้บริหารมีความสามารถสร้างเสริมความเป็นผู้นำเต็มตามศักยภาพ				
	7. ผู้บริหารมีความสามารถในการกระตุ้นให้ครูเกิดความคิดสร้างสรรค์ และพัฒนางานอยู่เสมอ				
2. วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการกำหนดแผนงาน เป้าหมาย และในอนาคตโดย รวบรวมข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับโรงเรียนไว้อย่างเป็นระบบเพื่อนำไปกำหนดแนวทางในการพัฒนาโรงเรียน โดยมีเป้าหมายชัดเจนสอดคล้องกับความสามารถของครูและบุคลากร รับฟังความคิดเห็นและสร้างความมีส่วนร่วมในการพัฒนา และมีความกระตือรือร้นพัฒนาสิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา	1. ผู้บริหารมีการกำหนดภาพในอนาคตของโรงเรียนเพื่อใช้พัฒนาบริหารจัดการโรงเรียน				
	2. ผู้บริหารมีเป้าหมายและแผนงานที่ชัดเจนในการพัฒนาโรงเรียนไปสู่อาเซียน				
	3. ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ				
	4. ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นจากคณะครูผู้ร่วมงานในการพัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง				
	5. ผู้บริหารรวบรวมข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับโรงเรียนไว้อย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปกำหนดแนวทางในการพัฒนาโรงเรียน				
3. การบริหารการเปลี่ยนแปลง หมายถึง โรงเรียนมีความสามารถในการปรับตัวและการ	1. โรงเรียนมีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน				

นิยามปฏิบัติการ	คำถาม	ความสอดคล้องของ ข้อคำถาม			
		สอดคล้อง (+1)	ไม่ แน่ ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	ข้อเสนอนะ
ริเริ่มสิ่งใหม่ ที่จะทำให้องค์การมีประสิทธิภาพ ดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงมีการกำหนดแนวทาง เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงเชื่อมโยงสู่ประชาคมอาเซียนพร้อมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์ วิธีการใหม่ๆแสวงหาพันธมิตรร่วมกันโดยสร้างกระบวนการกลุ่มและความคิดสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ	2. โรงเรียนมีการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการระดมความคิด เพื่อวางแผนแสวงหาปรับเปลี่ยน นวัตกรรมใหม่				
	3. โรงเรียนมีการพัฒนาครูให้มี ภาวะผู้นำเพื่อรองรับการบริหาร การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งเน้นการ ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนในการ ปฏิบัติงาน				
	4. โรงเรียนมีการชี้แจง วัตถุประสงค์ และทำความเข้าใจ แก่ครูก่อนที่จะนำเทคนิค วิธีการ ใหม่ๆมาใช้ในการปฏิบัติงาน				
	5. โรงเรียนส่งเสริมให้ครูกิด สร้างสรรค์เพิ่มประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาผู้เรียน				
4. การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ลักษณะการบริหาร ประกอบด้วย โรงเรียนมีปัจจุบันนโยบาย และมาตรการในการ จัดการศึกษาที่ชัดเจนโดยมีการวิเคราะห์เชิงกล ยุทธ์ มีการกำหนดยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์มีแผนงาน โครงการ กิจกรรม นำสู่การปฏิบัติจริง มีการปรับเปลี่ยน ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและมีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ ชัดเจน	1. โรงเรียนมีปรัชญานโยบาย และ มาตรการในการจัดการศึกษาที่ ชัดเจนและจัดทำเป็นลายลักษณ์ อักษร เผยแพร่ ให้ ครู และ ผู้เกี่ยวข้องทราบ				
	2. โรงเรียนมีการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมภายนอก และ ภายนอกเพื่อนำมากำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ และ เป้าหมาย				
	3. โรงเรียนมีการกำหนด ยุทธศาสตร์กลยุทธ์ สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์และนำสู่การปฏิบัติได้ จริง				

นิยามปฏิบัติการ	คำถาม	ความสอดคล้องของ ข้อคำถาม			
		สอดคล้อง (+1)	ไม่ แน่ ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	ข้อเสนอ แนะ
	4. โรงเรียนมีแผนงาน โครงการ และกิจกรรมสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง				
	5. โรงเรียนมีการปรับเปลี่ยนโครงการ และกิจกรรมสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง				
	6. โรงเรียนมีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ชัดเจนในโครงการและกิจกรรมต่างๆ ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ ตัวชี้วัด และการริเริ่ม				
5. พฤติกรรมการมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมการมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ผู้บริหาร เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมกำหนดยุทธศาสตร์ พัฒนาหลักสูตร และให้ผู้ปกครองชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาในภาพการศึกษาโดยมีการประชุมคณะกรรมการศึกษาร่วมกำหนดทิศทางของโรงเรียน และนำผู้มีความรู้ความสามารถในท้องถิ่นเป็นภูมิปัญญาและการจัดการเรียนการสอน พร้อมทั้งให้ผู้ปกครองชุมชนสนับสนุนนำทรัพยากรในท้องถิ่นมาจัดการศึกษา	1. ผู้บริหารให้คณะครูมีส่วนร่วมในการกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง				
	2. ผู้บริหารสนับสนุนให้คณะครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร				
	3. ผู้ปกครองและชุมชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยเข้าประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา				
	4. คณะกรรมการสถานศึกษาหรือคณะกรรมการบริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมสำคัญในการกำหนดทิศทางของสถานศึกษา				
	5. โรงเรียนได้รับความร่วมมือจากผู้มีความรู้ความสามารถในท้องถิ่นเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน				

นิยามปฏิบัติการ	คำถาม	ความสอดคล้องของ ข้อความ			
		สอดคล้อง (+1)	ไม่ แน่ ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	ข้อเสนอ แนะ
	6. หน่วยงานภาครัฐและเอกชน ในท้องถิ่นให้การสนับสนุนใน การจัดการศึกษา				
	7. ผู้ปกครอง ชุมชนให้การ ส่งเสริมและสนับสนุนนำ ทรัพยากรในท้องถิ่นมาใช้ในการ จัดการศึกษา				
5. การติดต่อสื่อสาร หมายถึง โรงเรียนมี เทคนิค วิธีการ และช่องทางในการสื่อสารด้วย เทคโนโลยีที่ทันสมัย สามารถนำมาใช้ให้เกิด ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน มีการติดต่อสื่อสาร กับฝ่ายต่างๆ ได้อย่างรวดเร็วทั้งรูปแบบเป็น ทางการและไม่เป็นทางการ ขณะเดียวกัน มีการ สื่อสารสองทางเพื่อสร้างความเข้าใจให้ถูกต้อง ซึ่งครูสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการ ปฏิบัติงานได้ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ บริหาร และมีการมีการนำเสนอข่าวสารต่อกลุ่ม ผู้ปกครองและชุมชนอย่างต่อเนื่อง	1. ผู้บริหารใช้ช่องทางการสื่อสาร ด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย ทันเหตุการณ์				
	2. บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสาร อย่างถูกต้องครบถ้วนและรวดเร็ว ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหาร และการจัดการศึกษา				
	3. โรงเรียนมีการติดต่อสื่อสาร ระหว่างฝ่ายต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว ทั้งรูปแบบการสื่อสารที่เป็น ทางการ และไม่ทางการ				
	4. โรงเรียนมีระบบข้อมูลข่าวสาร ต่างๆที่ทันสมัยครบถ้วน และครู สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ในการปฏิบัติงาน				
	5. โรงเรียนมีการนำเสนอข่าวสาร ต่อบุคลากร ผู้ปกครอง และ ชุมชนอย่างต่อเนื่อง				

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

ภาคผนวก จ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรม LISREL

DATE : 1/29/2013

TIME : 10:47

LISREL 8.80 (STUDENT EDITION)

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by

Scientific Software International, Inc.

7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100

Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140

Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2006

Use of this program is subject to the terms specified in the

Universal Copyright Convention.

Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file D:\lisrelTraining\LADDA\NEWLADDA.LS8:

! EFFECTIVE MODEL

DA NI=14 NO=360 MA=CM

LA

CON TEC EXO END LEA VIS CHA TAG PAR COM CUS MON LED PRO

KM

1

.503 1

.567 .655 1

.785 .463 .508 1

.756 .533 .553 .822 1

.696 .501 .604 .842 .757 1

.696 .469 .547 .665 .728 .745 1

.640 .572 .616 .613 .663 .707 .734 1
.671 .561 .602 .673 .739 .759 .784 .826 1
.639 .512 .536 .614 .595 .618 .651 .680 .690 1
.584 .533 .572 .572 .626 .648 .669 .696 .721 .786 1
.603 .618 .648 .580 .654 .657 .658 .746 .765 .743 .824 1
.477 .458 .543 .475 .517 .524 .508 .563 .578 .614 .669 .750 1
.452 .936 .565 .521 .523 .413 .413 .693 .761 .552 .605 .498 .605 1

SD

0.41 0.37 0.36 0.38 0.44 0.43 0.41 0.39 0.67 0.55 0.56 0.55 0.56 0.68

SE

5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 1 2 3 4/

MO NY=10 NX=4 NE=2 NK=2 LX=FI LY=FI GA=FI BE=FI TD=SY TE=SY TH=FI PH=SY

FR LY(1,1) LY(2,1) LY(3,1) LY(4,1) LY(5,1) LY(6,1)

FR LY(7,2) LY(8,2) LY(9,2) LY(10,2)

FR LX(1,1) LX(2,1) LX(3,2) LX(4,2)

FR GA(1,1) GA(1,2) GA(2,2)

FR BE(2,1)

FI TD(1,1) TD(2,2) TD(3,3) TD(4,4)

VA 0.10 TD(4,4)

FR TD(4,3) TD(1,2) TD(4,1)

FR TE(10,8) TE(5,10) TE(6,10) TE(10,4) TE(7,6) TE(2,10) TE(1,2) TE(6,8) TE(9,6)

FR TH(3,8) TH(4,6) TH(3,7) TH(4,5) TH(4,4) TH(1,1)

FR TH(2,10) TH(4,2) TH(4,1) TH(4,3)

LE

MAN EFF

LK

ORG ENV

PD

OU RS EF

! EFFECTIVE MODEL

Number of Input Variables 14
 Number of Y - Variables 10
 Number of X - Variables 4
 Number of ETA - Variables 2
 Number of KSI - Variables 2
 Number of Observations 360

! EFFECTIVE MODEL

Covariance Matrix

	LEA	VIS	CHA	TAG	PAR	COM	CUS	MON	LED	PRO	CON	TEC	EXO	END
LEA	0.39													
VIS	0.14	0.37												
CHA	0.13	0.13	0.34											
TAG	0.11	0.12	0.12	0.30										
PAR	0.22	0.22	0.22	0.22	0.90									
COM	0.14	0.15	0.15	0.15	0.25	0.61								
CUS	0.15	0.16	0.15	0.15	0.27	0.24	0.63							
MON	0.16	0.16	0.15	0.15	0.28	0.22	0.25	0.61						
LED	0.13	0.13	0.12	0.16	0.22	0.19	0.21	0.23	0.63					
PRO	0.16	0.12	0.12	0.12	0.35	0.21	0.23	0.19	0.23	0.92				
CON	0.14	0.12	0.12	0.18	0.18	0.14	0.13	0.14	0.11	0.13	0.34			
TEC	0.09	0.08	0.07	0.14	0.14	0.10	0.11	0.13	0.09	0.24	0.08	0.27		
EXO	0.09	0.09	0.08	0.15	0.15	0.11	0.12	0.13	0.11	0.14	0.08	0.09	0.26	
END	0.14	0.14	0.10	0.17	0.17	0.13	0.12	0.12	0.10	0.13	0.12	0.07	0.07	0.29

! EFFECTIVE MODEL

Parameter Specifications

LAMBDA-Y

	MAN	EFF
	-----	-----
LEA	0	0
VIS	1	0
CHA	2	0
TAG	3	0
PAR	4	0
COM	5	0
CUS	0	0
MON	0	6
LED	0	7
PRO	0	8

LAMBDA-X

	ORG	ENV
	-----	-----
CON	9	0
TEC	10	0
EXO	0	11
END	0	12

BETA

	MAN	EFF
	-----	-----
MAN	0	0

EFF	13	0
-----	----	---

GAMMA

	ORG	ENV
	-----	-----
MAN	14	15
EFF	0	16

PHI

	ORG	ENV
	-----	-----
ORG	0	
ENV	17	0

PSI

	MAN	EFF
	-----	-----
	18	19

THETA-EPS

	LEA	VIS	CHA	TAG	PAR	COM	CUS	MON	LED	PRO
LEA	20									
VIS	21	22								
CHA	0	0	23							
TAG	0	0	0	24						
PAR	0	0	0	0	25					
COM	0	0	0	0	0	26				

CUS	0	0	0	0	0	27	28			
MON	0	0	0	0	0	29	0	30		
LED	0	0	0	0	0	31	0	0	32	
PRO	0	33	0	34	35	36	0	37	0	38

THETA-DELTA-EPS

	LEA	VIS	CHA	TAG	PAR	COM	CUS	MON	LED	PRO	CON	TEC	EXO	END
CON	39	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
TEC	0	0	0	0	0	0	0	0	0	40	41	0		
EXO	0	0	0	0	0	0	42	43	0	0	0	0	0	
END	44	45	46	47	48	49	0	0	0	0	50	0	51	0

! EFFECTIVE MODEL

Number of Iterations = 16

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-Y

	MAN	EFF
	-----	-----
LEA	0.35	--
VIS	0.36	--
	(0.04)	
	8.65	
CHA	0.35	--
	(0.04)	

	8.41	
TAG	0.34	--
	(0.04)	
	8.60	
PAR	0.61	--
	(0.07)	
	8.82	
COM	0.42	--
	(0.05)	
	7.75	
CUS	--	0.49
MON	--	0.52
	(0.06)	
	9.21	
LED	--	0.43
	(0.05)	
	8.10	
PRO	--	0.49
	(0.07)	
	7.51	

LAMBDA-X

	ORG	ENV
	-----	-----
CON	0.58	--
	(0.02)	
	27.23	
TEC	0.53	--

	(0.02)	
	27.23	
EXO	--	0.51
	(0.02)	
	27.00	
END	--	0.43
	(0.02)	
	17.48	

BETA

	MAN	EFF
	-----	-----
MAN	--	--
EFF	0.78	--
	(0.11)	
	7.25	

GAMMA

	ORG	ENV
	-----	-----
MAN	0.39	0.37
	(0.05)	(0.06)
	7.27	6.27
EFF	--	0.16
	(0.06)	
	2.61	

Covariance Matrix of ETA and KSI

	MAN	EFF	ORG	ENV
	-----	-----	-----	-----
MAN	1.00			
EFF	0.86	1.00		
ORG	0.50	0.44	1.00	
ENV	0.49	0.55	0.30	1.00

PHI

	ORG	ENV
	-----	-----
ORG	1.00	
ENV	0.30	1.00
	(0.03)	
	9.01	

PSI

Note: This matrix is diagonal.

MAN	EFF
-----	-----
0.63	0.24
(0.12)	(0.07)
5.25	3.29

Squared Multiple Correlations for Structural Equations

MAN	EFF
-----	-----
0.37	0.76

Squared Multiple Correlations for Reduced Form

MAN	EFF
-----	-----
0.37	0.38

Reduced Form

	ORG	ENV
	-----	-----
MAN	0.39	0.37
	(0.05)	(0.06)
	7.27	6.27
EFF	0.30	0.45
	(0.04)	(0.06)
	6.99	7.16

THETA-EPS

	LEA	VIS	CHA	TAG	PAR	COM
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
LEA	0.26					
	(0.02)					
	11.86					

VIS	0.02	0.24				
	(0.02)	(0.02)				
	1.06	11.77				
CHA	--	--	0.22			
			(0.02)			
			11.79			
TAG	--	--	--	0.19		
				(0.02)		
				11.61		
PAR	--	--	--	--	0.52	
					(0.05)	
					11.33	
COM	--	--	--	--	--	0.43
						(0.04)
						12.02
CUS	--	--	--	--	--	0.06
						(0.03)
						2.36
MON	--	--	--	--	--	0.03
						(0.02)
						1.42
LED	--	--	--	--	--	0.04
						(0.03)
						1.37
PRO	--	-0.03	--	0.04	0.10	0.03
		(0.02)		(0.02)	(0.04)	(0.03)
		-1.15		2.00	2.78	1.05

THETA-EPS

CUS MON LED PRO

	-----	-----	-----	-----
CUS	0.38			
	(0.04)			
	10.93			
MON	--	0.33		
		(0.03)		
		9.70		
LED	--	--	0.45	
			(0.04)	
			12.00	
PRO	--	-0.08	--	0.69
		(0.03)		(0.06)
		-2.67		11.68

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

LEA	VIS	CHA	TAG	PAR	COM
-----	-----	-----	-----	-----	-----
0.32	0.35	0.36	0.38	0.42	0.29

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

CUS	MON	LED	PRO
-----	-----	-----	-----
0.39	0.45	0.29	0.26

THETA-DELTA-EPS

	LEA	VIS	CHA	TAG	PAR	COM
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
CON	0.03	--	--	--	--	--
	(0.01)					
	1.91					
TEC	--	--	--	--	--	--
EXO	--	--	--	--	--	--
END	0.06	0.06	0.02	0.02	0.04	0.04
	(0.02)	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.02)	(0.02)
	4.01	4.05	1.82	1.34	1.64	1.99

THETA-DELTA-EPS

	CUS	MON	LED	PRO
	-----	-----	-----	-----
CON	--	--	--	--
TEC	--	--	--	0.13
				(0.02)
				5.80
EXO	-0.02	-0.02	--	--
	(0.02)	(0.02)		
	-1.18	-0.92		
END	--	--	--	--

THETA-DELTA

	CON	TEC	EXO	END
	-----	-----	-----	-----
CON	--			
TEC	-0.23	--		
	(0.02)			

	-13.84			
EXO	--	--	--	
END	0.04	--	-0.15	0.10
	(0.01)		(0.02)	
	2.78		-9.80	

Squared Multiple Correlations for X - Variables

CON	TEC	EXO	END
-----	-----	-----	-----
1.00	1.00	1.00	0.65

TH was written to file fort.8

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 54

Minimum Fit Function Chi-Square = 15.72 (P = 1.00)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 15.91 (P = 1.00)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 0.0)

Minimum Fit Function Value = 0.044

Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ; 0.0)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.0)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 1.00

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.43

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.43 ; 0.43)

ECVI for Saturated Model = 0.58

ECVI for Independence Model = 9.33

Chi-Square for Independence Model with 91 Degrees of Freedom = 3320.61

Independence AIC = 3348.61

Model AIC = 117.91

Saturated AIC = 210.00

Independence CAIC = 3417.02

Model CAIC = 367.10

Saturated CAIC = 723.04

Normed Fit Index (NFI) = 1.00

Non-Normed Fit Index (NNFI) = 1.02

Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.59

Comparative Fit Index (CFI) = 1.00

Incremental Fit Index (IFI) = 1.01

Relative Fit Index (RFI) = 0.99

Critical N (CN) = 1851.83

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.0080

Standardized RMR = 0.018

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.99

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.99

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.51

! EFFECTIVE MODEL

TAG	-0.01	0.00	0.00	0.00										
PAR	0.00	0.00	0.00	0.01	0.00									
COM	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00								
CUS	0.01	0.00	0.01	0.01	0.01	0.00	0.00							
MON	0.00	-0.01	-0.01	0.01	0.01	0.00	-0.01	0.00						
LED	0.00	0.00	-0.01	0.00	-0.01	0.00	0.00	0.01	0.00					
PRO	0.01	-0.01	-0.03	0.00	-0.01	0.00	-0.01	0.01	0.02	-0.01				
CON	0.01	0.02	0.02	0.00	0.01	0.02	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00			
TEC	-0.01	-0.01	-0.02	-0.01	-0.02	-0.01	0.00	0.00	0.00	-0.01	0.00	0.00		
EXO	0.00	0.00	-0.01	0.00	-0.01	0.00	0.00	0.00	-0.01	0.00	-0.01	0.01	0.00	
END	0.00	0.00	0.01	0.00	0.01	0.00	0.01	0.00	0.00	0.02	0.00	0.00	0.00	0.00

Summary Statistics for Fitted Residuals

Smallest Fitted Residual = -0.03

Median Fitted Residual = 0.00

Largest Fitted Residual = 0.02

Stemleaf Plot

```

- 3|2
- 2|
- 2|20
- 1|
- 1|4430
- 0|9888777666666555
- 0|444444333322111111000000000000
0|111111111222222333444444
0|55566666666777888899
1|01
1|78
2|003

```


Standardized Residuals

	LEA	VIS	CHA	TAG	PAR	COM	CUS	MON	LED	PRO	CON	TEC	EXO	END
LEA	1.02													
VIS	0.91	0.13												
CHA	0.90	0.70	0.30											
TAG	-0.57	-0.37	-0.14	0.14										
PAR	0.22	-0.01	0.19	0.50	0.17									
COM	-0.22	-0.30	0.04	0.16	-0.17	0.48								
CUS	0.35	0.28	0.43	0.52	0.48	1.08	0.48							
MON	0.04	-0.39	-0.58	0.48	0.29	0.15	-0.43	0.48						
LED	-0.03	-0.26	-0.63	-0.13	-0.28	-0.11	-0.03	0.50	0.17					
PRO	0.35	-0.58	-1.63	-0.35	-0.94	-0.31	-0.63	0.58	0.78	-0.84				
CON	1.40	1.48	1.35	0.35	0.42	1.32	0.52	0.21	0.11	0.05	1.06			
TEC	-0.42	-1.15	-1.72	-0.66	-1.17	-0.40	-0.22	0.29	-0.20	-0.96	-0.15	-1.05		
EXO	0.01	0.41	-0.62	0.12	-0.52	0.06	-0.12	-0.17	-0.67	0.03	-0.53	0.59	-0.38	
END	0.83	0.80	1.22	0.32	0.72	0.56	0.34	-0.16	0.04	0.85	1.55	-0.34	0.22	1.62

Summary Statistics for Standardized Residuals

Smallest Standardized Residual = -1.72

Median Standardized Residual = 0.12

Largest Standardized Residual = 1.62

Stemleaf Plot

```

-16|23
-14|
-12|
-10|755
- 8|644
- 6|76332

```

- 4|88732320
- 2|987541086220
- 0|77654321331
0|1344456123456779
2|122899024555
4|123888880022689
6|028
8|03501
10|268
12|225
14|085
16|2

! EFFECTIVE MODEL

Qplot of Standardized Residuals



-3.5

3.5

Standardized Residuals

! EFFECTIVE MODEL

Total and Indirect Effects

Total Effects of KSI on ETA

	ORG	ENV
	-----	-----
MAN	0.39	0.37
	(0.05)	(0.06)
	7.27	6.27
EFF	0.30	0.45
	(0.04)	(0.06)
	6.99	7.16

Indirect Effects of KSI on ETA

	ORG	ENV
	-----	-----
MAN	--	--
EFF	0.30	0.29
	(0.04)	(0.05)
	6.99	5.59

Total Effects of ETA on ETA

	MAN	EFF
	-----	-----

MAN	--	--
EFF	0.78	--
	(0.11)	
	7.25	

Largest Eigenvalue of B*B' (Stability Index) is 0.606

Total Effects of ETA on Y

	MAN	EFF
	-----	-----
LEA	0.35	--
VIS	0.36	--
	(0.04)	
	8.65	
CHA	0.35	--
	(0.04)	
	8.41	
TAG	0.34	--
	(0.04)	
	8.60	
PAR	0.61	--
	(0.07)	
	8.82	
COM	0.42	--
	(0.05)	
	7.75	
CUS	0.38	0.49
	(0.05)	
	7.25	
MON	0.41	0.52

	(0.05)	(0.06)
	7.60	9.21
LED	0.33	0.43
	(0.05)	(0.05)
	6.65	8.10
PRO	0.39	0.49
	(0.06)	(0.07)
	6.31	7.51

Indirect Effects of ETA on Y

	MAN	EFF
	-----	-----
LEA	--	--
VIS	--	--
CHA	--	--
TAG	--	--
PAR	--	--
COM	--	--
CUS	0.38	--
	(0.05)	
	7.25	
MON	0.41	--
	(0.05)	
	7.60	
LED	0.33	--
	(0.05)	
	6.65	
PRO	0.39	--
	(0.06)	
	6.31	

Total Effects of KSI on Y

	ORG	ENV
	-----	-----
LEA	0.13	0.13
	(0.02)	(0.02)
	7.27	6.27
VIS	0.14	0.13
	(0.02)	(0.02)
	7.70	6.32
CHA	0.13	0.13
	(0.02)	(0.02)
	7.71	6.41
TAG	0.13	0.13
	(0.02)	(0.02)
	7.84	6.50
PAR	0.24	0.23
	(0.03)	(0.03)
	8.03	6.60
COM	0.16	0.16
	(0.02)	(0.03)
	7.24	6.10
CUS	0.15	0.22
	(0.02)	(0.03)
	6.99	7.16
MON	0.16	0.24
	(0.02)	(0.03)
	7.30	7.40
LED	0.13	0.19
	(0.02)	(0.03)

	6.50	6.87
PRO	0.15	0.23
	(0.03)	(0.03)
	5.89	6.87

Time used: 0.016 Seconds

ภาคผนวก จ
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามความคิดเห็นเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ผู้ตอบแบบสอบถาม : ผู้อำนวยการ โรงเรียน และผู้ช่วยผู้อำนวยการ 4 ฝ่าย

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามในการวิจัยมีจำนวน 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิ การศึกษาสูงสุด และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ความสำเร็จ 4 ด้าน ประกอบด้วย ความสำเร็จด้านผู้รับบริการ ความสำเร็จด้านการเงิน ความสำเร็จด้านการเรียนรู้และการพัฒนา และความสำเร็จด้านกระบวนการภายใน จำนวน 35 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ โครงสร้างองค์การ และสภาพการใช้เทคโนโลยี จำนวน 15 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ สภาพแวดล้อมภายนอก และสภาพแวดล้อมภายใน จำนวน 16 ข้อ

ตอนที่ 5 แบบสอบถามความคิดเห็นปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ได้แก่ ภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร การบริหารการเปลี่ยนแปลง การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ พฤติกรรมการมีส่วนร่วม และการติดต่อสื่อสาร จำนวน 33 ข้อ

2. โปรดตอบทุกข้อคำถามตรงกับสภาพที่เป็นจริงหรือตามการปฏิบัติจริง คำตอบของท่านมีคุณค่าต่องานวิจัย เพราะจะทำให้ทราบข้อเท็จจริงอันจะนำไปสู่ความปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนต่อไป ข้อมูลที่ท่านตอบจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่อย่างใด ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลเป็นความลับ และนำมาวิเคราะห์ผลในภาพรวมเท่านั้น

3. ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

ขอขอบคุณไว้ ณ โอกาสนี้ สำหรับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นางลัดดา อ่ำสอาด

ผู้วิจัย

นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ใน () หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

() ชาย () หญิง

2. อายุ

() ไม่เกิน 30 ปี () 31 – 40 ปี () 41 – 50 ปี () 51 – 60 ปี

3. วุฒิการศึกษาสูงสุด

() ปริญญาตรี () ปริญญาโท () ปริญญาเอก

() อื่น ๆ โปรดระบุ.....

4. ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร

() น้อยกว่า 5 ปี () 5 – 8 ปี () 9 – 12 ปี () 13 – 16 ปี

() 17 – 20 ปี () มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง : แบบสอบถามความคิดเห็นวัดประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร มีทั้งหมด 35 ข้อ แต่ละข้อเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับสภาพที่เป็นจริง โดยพิจารณาดังนี้

- 5 หมายถึง ผู้ตอบมีความคิดเห็นตรงกับสภาพที่เป็นจริงมากที่สุด
- 4 หมายถึง ผู้ตอบมีความคิดเห็นตรงกับสภาพที่เป็นจริงมาก
- 3 หมายถึง ผู้ตอบมีความคิดเห็นตรงกับสภาพที่เป็นจริงปานกลาง
- 2 หมายถึง ผู้ตอบมีความคิดเห็นตรงกับสภาพที่เป็นจริงน้อย
- 1 หมายถึง ผู้ตอบมีความคิดเห็นตรงกับสภาพที่เป็นจริงน้อยที่สุด

ประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร	ตรงกับสภาพที่เป็นจริง				
	5	4	3	2	1
1) ด้านผู้รับบริการ					
1. นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษา ขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551					
2. นักเรียนเป็นผู้ที่มีจิตใจดีงาม มีคุณธรรมจริยธรรม					
3. นักเรียนได้รับความรู้ มีผลสัมฤทธิ์ตามมาตรฐานการเรียนรู้					
4. นักเรียนมีความสามารถพิเศษตามศักยภาพ					
5. นักเรียนมีความรอบรู้ทันเทคโนโลยี					
6. นักเรียนมีความสุข ร่างกายแข็งแรง สมบูรณ์					
7. นักเรียนมีร่าเริงแจ่มใส มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี					
8. นักเรียนสามารถดำรงชีวิตได้อย่างพอเพียง					
9. โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์ผลงาน และนวัตกรรมด้วยวิธีหลากหลาย เช่น ป้ายโฆษณา แผ่นพับ วิทยุ โทรทัศน์ และอินเทอร์เน็ต เพื่อให้มีนักเรียนเพิ่มขึ้น					
10. โรงเรียนมีระบบการช่วยเหลือ ดูแล แก้ปัญหา พัฒนานักเรียนอย่างต่อเนื่อง					
11. ผู้ปกครองมีความพึงพอใจต่อผลสัมฤทธิ์ในการเรียนของนักเรียน					

ประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร	ตรงกับสภาพที่เป็นจริง				
	5	4	3	2	1
12. ผู้ปกครองมีความพึงพอใจต่อความประพฤติตามระเบียบวินัย ของนักเรียน					
13. ผู้ปกครองและชุมชนได้รับการบริการที่สะดวกรวดเร็ว ถูกต้อง เป็นธรรม					
14. ผู้ปกครองและชุมชนให้ความร่วมมือ เมื่อมีกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน					
2) ด้านการเงิน					
1. โรงเรียนมีระบบการบริหารจัดการการเงินงบประมาณ และทรัพยากรได้ตามมาตรฐาน					
2. โรงเรียนมีแผนปฏิบัติการและแผนการใช้จ่ายงบประมาณซึ่งวิเคราะห์จากสภาพแวดล้อม และข้อมูลสารสนเทศทางการเงินของโรงเรียน					
3. โรงเรียนใช้จ่ายงบประมาณในทุกด้านอย่างมีประสิทธิภาพ					
4. โรงเรียนสามารถจัดเก็บรายได้จากผู้ปกครองตามจำนวนที่กำหนด					
5. โรงเรียนมีวิธีการระดมงบประมาณ และทรัพยากรสนับสนุนจากภายนอก					
6. โรงเรียนมีระบบ การตรวจสอบ ติดตาม ควบคุม และรายงานการใช้จ่ายเงินงบประมาณได้อย่างถูกต้อง					
7. โรงเรียนสามารถใช้ทรัพยากร อย่างประหยัด คุ่มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด					
8. โรงเรียนมีการประเมินความมีประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรของฝ่ายต่างๆ					
3) ด้านการเรียนรู้และการพัฒนา					
1. ครูมีความสามารถเฉพาะตัว ในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ เพื่อพัฒนาผู้เรียนและโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย					
2. ครูมีการพัฒนาตนเองให้มีรูปแบบการเรียนรู้ใหม่ๆ ที่สามารถคิดค้นและพัฒนาาร่วมกัน					
3. โรงเรียนมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยในการตัดสินใจ ติดตามตรวจสอบ วัดผล และประเมินผล					
4. โรงเรียนจัดสวัสดิการพื้นฐานให้กับครูและบุคลากรอย่างเหมาะสม					
5. ครูและบุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ					
6. โรงเรียนมีแนวทางสร้างให้ครูและบุคลากรมีความรัก และความผูกพัน เพื่อดำรงรักษาอัตลักษณ์ของโรงเรียน					
7. ครูและบุคลากรประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้เรียนและชุมชน					
4) ด้านกระบวนการภายใน					
1. โรงเรียนจัดให้มีการทำกิจกรรมประสานงานกับฝ่ายต่างๆ ในโรงเรียน เพื่อส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกัน					

ประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร	ตรงกับสภาพที่เป็นจริง				
	5	4	3	2	1
2. โรงเรียนมีการเสาะแสวงหาแนวคิด วิธีการดำเนินงานใหม่ๆ เพื่อความเติบโตของโรงเรียน					
3. โรงเรียนมีการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็ง พร้อมรับการประกันคุณภาพภายนอก					
4. โรงเรียนมีมาตรการในการกำกับติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบ					
5. โรงเรียนมีการพัฒนานโยบาย กระบวนการบริหาร การปฏิบัติงาน นวัตกรรม ให้มีความเหมาะสม					
6. โรงเรียนมีความตื่นตัว และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นปัจจัยด้านองค์การ

คำชี้แจง : แบบสอบถามความคิดเห็นข้อมูลปัจจัยด้านองค์การมีทั้งหมด 15 ข้อ แต่ละข้อเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับสภาพที่เป็นจริง โดยพิจารณาดังนี้

- 5 หมายถึง ผู้ตอบมีความคิดเห็นตรงกับสภาพที่เป็นจริงมากที่สุด
- 4 หมายถึง ผู้ตอบมีความคิดเห็นตรงกับสภาพที่เป็นจริงมาก
- 3 หมายถึง ผู้ตอบมีความคิดเห็นตรงกับสภาพที่เป็นจริงปานกลาง
- 2 หมายถึง ผู้ตอบมีความคิดเห็นตรงกับสภาพที่เป็นจริงน้อย
- 1 หมายถึง ผู้ตอบมีความคิดเห็นตรงกับสภาพที่เป็นจริงน้อยที่สุด

ปัจจัยด้านองค์การ	ตรงกับสภาพที่เป็นจริง				
	5	4	3	2	1
1) โครงสร้างองค์การ					
1. โรงเรียนมีโครงสร้างการบริหารงาน ที่มีสายบังคับบัญชาแสดงเป็นลายลักษณ์อักษร					
2. โรงเรียนมีโครงสร้าง ยืดหยุ่นและคล่องตัว					
3. โรงเรียนเน้นการบริหารแบบกระจายอำนาจมีการจัดแบ่งงานอย่างน้อย 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายวิชาการ งบประมาณ บริหารบุคคลและบริหารงานทั่วไป					
4. ผู้บริหารมีการมอบอำนาจในการตัดสินใจให้กับผู้รับผิดชอบในฝ่ายต่างๆ					
5. โรงเรียนมีแนวปฏิบัติของแต่ละฝ่ายอย่างเหมาะสม ชัดเจนต่อการปฏิบัติ					
6. โรงเรียนมีครูตามบทบาทหน้าที่ การปฏิบัติงาน ตามความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์					
2) สภาพการใช้เทคโนโลยี					
1. โรงเรียนมีการตั้งศูนย์เทคโนโลยี เพื่อการบริหารจัดการศึกษาได้เหมาะสม และสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน					
2. โรงเรียนมีการจัดตั้งระบบเครือข่ายเชื่อมโยงการสอนในห้องเรียนด้านวิชาการ เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียน					
3. โรงเรียนมีครูที่เป็นหัวหน้าดูแลเรื่องเทคโนโลยี					
4. โรงเรียนมีคณะกรรมการคอยดูแลศูนย์เทคโนโลยี					

ปัจจัยด้านองค์การ	ตรงกับสภาพที่เป็นจริง				
	5	4	3	2	1
5. โรงเรียนมีการพัฒนาครูให้สามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ					
6. โรงเรียนจัดให้มีสื่อและนวัตกรรมทางการศึกษาใช้ประกอบการเรียนการสอนอย่างเพียงพอกับจำนวนนักเรียน					
7. โรงเรียนมีระบบการบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม					
8. โรงเรียนมีงบประมาณในการซ่อมแซมบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์อย่างเพียงพอ					
9. โรงเรียนมีการกำหนดแนวทางการใช้วัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษาอย่างคุ้มค่า					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม

คำชี้แจง : แบบสอบถามความคิดเห็นข้อมูลปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม มีทั้งหมด 16 ข้อ แต่ละข้อเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับสภาพที่เป็นจริง โดยพิจารณาดังนี้

- 5 หมายถึง ผู้ตอบมีความคิดเห็นตรงกับสภาพที่เป็นจริงมากที่สุด
- 4 หมายถึง ผู้ตอบมีความคิดเห็นตรงกับสภาพที่เป็นจริงมาก
- 3 หมายถึง ผู้ตอบมีความคิดเห็นตรงกับสภาพที่เป็นจริงปานกลาง
- 2 หมายถึง ผู้ตอบมีความคิดเห็นตรงกับสภาพที่เป็นจริงน้อย
- 1 หมายถึง ผู้ตอบมีความคิดเห็นตรงกับสภาพที่เป็นจริงน้อยที่สุด

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม	ตรงกับสภาพที่เป็นจริง				
	5	4	3	2	1
1) สภาพแวดล้อมภายนอก					
1. ผู้ปกครองมีรายได้ที่มั่นคง สามารถสนับสนุนการศึกษาของนักเรียน					
2. โรงเรียนปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจเพื่อการบริหารจัดการที่มีความคุ้มค่า คุ่มทุน					
3. ผู้ปกครองและชุมชนให้ความสำคัญกับการศึกษาว่าการศึกษาคือกระบวนการพัฒนาคนให้สมบูรณ์					
4. ชุมชนมีแหล่งการเรียนรู้นอกโรงเรียน เพื่อให้บริการทางการศึกษากับนักเรียน					
5. รัฐส่งเสริมให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปี					
6. รัฐส่งเสริมเงินสนับสนุนให้กับโรงเรียนอย่างเพียงพอ					
7. บทบาทของนักรการเมืองมีผลกระทบต่อการบริหารของโรงเรียน					
8. โรงเรียนมีการนำความรู้ แนวคิดกระบวนการและผลผลิตทางวิทยาศาสตร์มาใช้ แก้ปัญหาและพัฒนางานให้ก้าวหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
2) สภาพแวดล้อมภายใน					
1. โรงเรียนมีแบบแผนค่านิยมความเชื่อบรรทัดฐาน ที่ยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติร่วมกัน					

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม	ตรงกับสภาพที่เป็นจริง				
	5	4	3	2	1
2. โรงเรียนมีระเบียบมาตรฐานในการปฏิบัติงาน					
3. โรงเรียนมีคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม					
4. โรงเรียนมีการบริหารจัดการกับความเสี่ยง					
5. โรงเรียนมีการบริหารงานที่โปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล					
6. โรงเรียนมีการเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บริหารและครู					
7. ผู้บริหารและครูมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน					
8. โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่ดีที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรไปในทิศทางที่พึงประสงค์					

ตอนที่ 5 แบบสอบถามความคิดเห็นปัจจัยด้านการบริหารจัดการ

คำชี้แจง : แบบสอบถามความคิดเห็นข้อมูลปัจจัยด้านการบริหารจัดการ มีทั้งหมด 33 ข้อ แต่ละข้อเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับสภาพที่เป็นจริง โดยพิจารณาดังนี้

- 5 หมายถึง ผู้ตอบมีความคิดเห็นตรงกับสภาพที่เป็นจริงมากที่สุด
- 4 หมายถึง ผู้ตอบมีความคิดเห็นตรงกับสภาพที่เป็นจริงมาก
- 3 หมายถึง ผู้ตอบมีความคิดเห็นตรงกับสภาพที่เป็นจริงปานกลาง
- 2 หมายถึง ผู้ตอบมีความคิดเห็นตรงกับสภาพที่เป็นจริงน้อย
- 1 หมายถึง ผู้ตอบมีความคิดเห็นตรงกับสภาพที่เป็นจริงน้อยที่สุด

ปัจจัย ด้านการบริหารจัดการ	ตรงกับสภาพที่เป็นจริง				
	5	4	3	2	1
1) ภาวะผู้นำ					
1. ผู้บริหารเป็นตัวอย่างที่ดีในเรื่องความประพฤติปฏิบัติตน					
2. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องของบุคลิกภาพ					
3. ผู้บริหาร มีความรู้ความสามารถในการบริหาร โรงเรียนให้ ได้รับความสำเร็จ					
4. ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้ครูมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน					
5. ผู้บริหารมีความสามารถเป็นที่ปรึกษาแก่ครูทั้งการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน					
6. ผู้บริหารมีความสามารถสร้างเสริมความเป็นผู้นำเต็มตามศักยภาพที่มุ่งเน้น การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการปฏิบัติงาน					
2) วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร					
1. ผู้บริหารมีการกำหนดภาพในอนาคตของโรงเรียนเพื่อใช้พัฒนาบริหารจัดการ โรงเรียน					
2. ผู้บริหารรวบรวมข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับโรงเรียนไว้อย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปกำหนดแนวทางในการพัฒนาโรงเรียน					
3. ผู้บริหารมีเป้าหมายที่ชัดเจนสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของครู และบุคลากรในการพัฒนาโรงเรียน					

ปัจจัย ด้านการบริหารจัดการ	ตรงกับสภาพที่เป็นจริง				
	5	4	3	2	1
4. ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นจากครูและบุคลากรในการพัฒนาโรงเรียน					
5. ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ					
3) การบริหารการเปลี่ยนแปลง					
1. โรงเรียนมีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง เชื่อมโยงสู่ประชาคมอาเซียน					
2. โรงเรียนมีการชี้แจงวัตถุประสงค์ และทำความเข้าใจแก่ครูก่อนที่จะนำเทคนิควิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน					
3. โรงเรียนมีการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการระดมความคิดเพื่อวางแผนแสวงหาปรับเปลี่ยนนวัตกรรม					
4. โรงเรียนมีการส่งเสริมกระบวนการกลุ่มในการเชื่อมโยงแนวคิดของครูเพื่อรวมพลังไปสู่การสร้างนวัตกรรม					
5. โรงเรียนส่งเสริมให้ครูคิดสร้างสรรค์รูปแบบวิธีการใหม่ในการปฏิบัติงานเพิ่มประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาผู้เรียน					
4) การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์					
1. โรงเรียนมีปรัชญา นโยบาย และมาตรการในการจัดการศึกษาที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษรเผยแพร่ให้ครูและผู้เกี่ยวข้องทราบ					
2. โรงเรียนมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และภายนอกเพื่อนำมากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย					
3. โรงเรียนมีการกำหนดยุทธศาสตร์กลยุทธ์ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์					
4. โรงเรียนมีแผนงาน โครงการ และกิจกรรมสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง					
5. โรงเรียนมีการปรับเปลี่ยนโครงการและกิจกรรมสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง					
6. โรงเรียนมีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ชัดเจนในโครงการและกิจกรรมต่างๆ ตามวัตถุประสงค์					
5) พหุติกรรรมการมีส่วนร่วม					
1. ผู้บริหารให้คณะครูมีส่วนร่วมในการกำหนดยุทธศาสตร์การบริหาร โรงเรียนอย่างต่อเนื่อง					
2. ผู้บริหารสนับสนุนให้คณะครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร					
3. ผู้ปกครองและชุมชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยเข้าประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา					

ปัจจัย ด้านการบริหารจัดการ	ตรงกับสภาพที่เป็นจริง				
	5	4	3	2	1
4. คณะกรรมการสถานศึกษา หรือคณะกรรมการบริหารสถานศึกษามี ส่วนร่วมสำคัญในการกำหนดทิศทางของสถานศึกษา					
5. โรงเรียนได้รับความร่วมมือจากผู้มีความรู้ความสามารถในท้องถิ่น เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน					
6. ผู้ปกครอง ชุมชนให้การส่งเสริมและสนับสนุนนำทรัพยากรในท้องถิ่น มาใช้ในการจัดการศึกษา					
6) การติดต่อสื่อสาร					
1. โรงเรียนมีการสื่อสารด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย สามารถนำมาใช้ให้เกิด ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน					
2. โรงเรียนมีการติดต่อสื่อสารระหว่างฝ่ายต่างๆ อย่างรวดเร็วทั้งรูปแบบ การสื่อสารที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ					
3. โรงเรียนมีการสื่อสารสองทางเพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง					
4. ครูและบุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างถูกต้องครบถ้วนและรวดเร็ว ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการศึกษา					
5. โรงเรียนมีการนำเสนอข่าวสารต่อผู้ปกครองและชุมชนอย่างต่อเนื่อง					

ภาคผนวก ช
สำเนาประกาศนียบัตรภาษาอังกฤษ



This is to certify that

Mrs. Ladda Amsa-Ard

Participated in a Short Course

On the topic of

English for Research

At

The University of Tasmania

AUSTRALIA

October 2008

Marian Star
Director of Studies
English Language Centre
University of Tasmania

Gregory J Cairnduff
Coordinator
Short Courses and
Study Tours
31 October 2008

ภาคผนวก ซ

หนังสือตอบรับการตีพิมพ์บทความวิจัย



ที่ ศธ ๐๕๖๔.๑๔/๑๙๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
๑๐๖๑ อีสรภาพ ๑๕ แขวงทิวรุจี
เขตธนบุรี กรุงเทพฯ ๑๐๖๐๐

๑ เมษายน ๒๕๕๖

เรื่อง ตอบรับการตีพิมพ์บทความวิจัย ใน “วารสารบัณฑิตวิทยาลัย”

เรียน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ บทความวิจัย 1 ชุด
๒ CD บทความวิจัย 1 แผ่น

ตามที่นางลัดดา อ่ำสอาด นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ได้ส่งบทความวิจัยดุษฎีบัณฑิต เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร” ทางบัณฑิตวิทยาลัย ได้รับบทความเรียบร้อยแล้วและจะดำเนินการตีพิมพ์ลงในวารสารบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีวรรณ เอี่ยมสะอาด)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐-๒๔๗๓-๗๐๐๐ ต่อ ๑๘๑๐, ๑๘๑๓

โทรสาร ๐-๒๘๙๐-๑๗๘๖

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อสกุล	นางลัดดา อ่ำอาด
วัน เดือน ปีเกิด	10 กุมภาพันธ์ 2500
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2523	ปริญญาตรีวิทยาศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง (เอกสถิติ – โทคอมพิวเตอร์)
พ.ศ. 2538	ปริญญาตรีวิทยาศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง (เอกจิตวิทยา การให้คำปรึกษา)
พ.ศ. 2543	ปริญญาโทวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง (เอกจิตวิทยา การให้คำปรึกษา)
พ.ศ. 2550	ประกาศนียบัตรบัณฑิตการบริหารการศึกษา สาขาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนอยู่เย็นวิทยา 19/3 หมู่ 15 ถนนพุทธมณฑลสาย 1 แขวงบางพรม เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร 10170
ตำแหน่งงานปัจจุบัน	- ผู้รับใบอนุญาต และผู้อำนวยการ โรงเรียนอยู่เย็นวิทยา 19/3 หมู่ 15 ถนนพุทธมณฑลสาย 1 แขวงบางพรม เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร 10170 - กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ เขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษา เขต 1 - ที่ปรึกษาสภาวัฒนธรรมเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร - ที่ปรึกษาคณะกรรมการตรวจสอบ และติดตามการบริหารงานตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลบางเสาธง กรุงเทพมหานคร