

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักการบริหารนิยธรรมและประสิทธิผลของสถานศึกษา เพื่อให้ได้แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาในงานวิจัยเรื่องนี้ ซึ่งจะช่วยให้สามารถอธิบายตัวแปรที่ศึกษาเรื่องนี้ให้มีความชัดเจน เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
 - 1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
 - 1.2 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา
 - 1.3 กระบวนการบริหารสถานศึกษา
 - 1.4 ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา
2. แนวคิด หลักการเกี่ยวกับหลักการบริหารนิยธรรม
 - 2.1 ความหมายของหลักการบริหารนิยธรรม
 - 2.2 องค์ประกอบของหลักการบริหารนิยธรรม
 - 2.3 หลักการสาระสำคัญของหลักการบริหารนิยธรรม
3. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
 - 3.1 ความหมายประสิทธิผลของสถานศึกษา
 - 3.2 ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษา
 - 3.3 การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา
 - 3.4 องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน
4. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยต่างประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยในประเทศ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาจะมีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการไปยังสถานศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป บริหารในรูปแบบของคณะกรรมการศึกษา โดยนักวิจัยทางการศึกษาได้ให้ความหมาย ไว้ดังนี้

1. ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2554 : 27) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การปฏิบัติภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบในด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้

ปรัชญา เวสารัชช์ (2554 : 3) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการ ควบคุม และการจัดการในเรื่องเกี่ยวกับงานหรือกิจการสถานศึกษา ทั้งการบริหารธุรกิจของสถานศึกษา โดยมุ่งให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาที่ได้ตั้งไว้ ภาระหน้าที่ดังกล่าวจะเกี่ยวข้องกับครู นักเรียน บุคลากรอื่น ๆ ในสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554 : 6-7) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารจัดการศึกษาภายในสถานศึกษา ให้เกิดพลังและมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องยึดเงื่อนไขและหลักการสำคัญ 6 ประการ คือ

1. การตัดสินใจที่ยึดโรงเรียนเป็นฐาน (school based decision) เป็นแนวคิดที่มุ่งให้โรงเรียนมีอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเอง โดยยึดประโยชน์ที่ เกิดกับผู้เรียนเป็นสำคัญ
2. การมีส่วนร่วม (participation) กำหนดให้บุคคลหลายฝ่ายที่ เกี่ยวข้องกับการศึกษาหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการร่วมแสดงความคิดเห็นหรือการร่วมกำกับ ติดตาม และดูแล
3. การกระจายอำนาจ (decentralization) เป็นการกระจายอำนาจด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ให้คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา และคณะกรรมการสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบ
4. ความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ (accountability) มีการกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบและภารกิจของผู้รับผิดชอบ เพื่อเป็นหลักประกันคุณภาพการศึกษาให้เกิดขึ้น
5. ธรรมาภิบาล (good governance) เป็นหลักคิดสำหรับการบริหารจัดการที่ดี เพื่อประกันว่าบุคลากรในองค์กรมีความซื่อสัตย์สุจริต ทั้งนี้ยึดหลักเป้าหมายสอดคล้องต่อสังคม กระบวนการ โปร่งใส และทุกขั้นตอนมีผู้รับผิดชอบ
6. ความเป็นนิติบุคคล (juridical person) เป็นการให้สิทธิและอำนาจหน้าที่ ที่กำหนดไว้ให้กับโรงเรียนเฉพาะตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

จันทานี สงวนนาม (2553 : 23) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง ทั้งศาสตร์และศิลป์ ที่ผู้บริหารจะต้องอาศัยความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ ตลอดจนความสามารถในการติดต่อสื่อสารด้วยภาวะผู้นำมนุษยสัมพันธ์ เพื่อบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แคมเบล, โรนัลด์และคนอื่น ๆ (Campbell, Ronald F.; et al. 1978 : 22) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดแผนยุทธศาสตร์ทางการศึกษา เพื่อให้การศึกษابรรลุเป้าหมายอย่างแท้จริง โดยได้แบ่งงานบริหารสถานศึกษาออกเป็น 6 ประเภท คือ

1. งานด้านหลักสูตรและการสอน
2. งานบริหารบุคลากรทางการสอน
3. งานบริหารนักเรียน
4. งานอาคารสถานที่
5. งานด้านงบประมาณและงานธุรการ
6. งานสัมพันธ์กับชุมชน

แฮโรลด์ คูนต์ (Harold Koontz. 1982 : 13) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการในกิจกรรมต่าง ๆ เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในทุกด้าน ที่เกิดจากบุคลากรหลาย ๆ คน ร่วมมือกันบริหารจัดการ โดยใช้กระบวนการทางการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ อาศัยวิธีการจัดการองค์การที่เหมาะสม และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา หรือหน่วยงานแต่ละแห่ง

กู๊ด (Good. 1973 : 21) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การวินิจฉัย สั่งการ การควบคุมและจัดการเรื่องเกี่ยวกับงานหรือกิจการนักเรียน รวมทั้งบริหารธุรกิจโรงเรียน

เรน โนลด์, และคริมเมอร์ (Reynolds, & Creemers. 1990 : 1) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารโรงเรียนเพื่อให้เกิดประสิทธิผลว่า เป็นโรงเรียนที่เต็มเปี่ยมไปด้วยคุณภาพของการศึกษา

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินการเพื่อให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ โดยจากความร่วมมือของบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย การศึกษา เพื่อให้การศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างแท้จริง

2. ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษามีส่วนสำคัญต่อการขับเคลื่อนและพัฒนาสถานศึกษา นักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

ปรัชญา เวสารัชช์ (2554 : 3) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาเป็น การบริหารจัดการที่มีระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการ มีรูปแบบขั้นตอน กติกา และวิธีดำเนินการ มีทรัพยากรสนับสนุน และมีกระบวนการประเมินผลการศึกษาที่เที่ยงตรงและเชื่อถือได้

จันทราณี สงวนนาม (2553 : 3) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความเจริญทางการศึกษาและต่อการพัฒนาการทุก ๆ ด้านของมนุษย์ที่เป็นทรัพยากรที่สำคัญของชาติ เพราะถ้าหากไม่มีการบริหารแล้ว การดำเนินงานของสถานศึกษาอาจจะต้องพบกับอุปสรรคมากมายจนไม่สามารถดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้

การดี อนันต์นาวี (2553 : 3) กล่าวถึง การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะเป็นสิ่งที่ช่วยการขับเคลื่อนนโยบาย และกำหนดทิศทางในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายและก่อให้เกิดศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุด โดยต้องอาศัยการกำหนดขั้นตอนวิธีการอย่างเป็นระบบ มีการจัดการทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรด้านอื่น ๆ ให้คุ้มค่าที่สุด รวมถึงการประเมินผลเพื่อนำผลที่ได้ นำกลับมาแก้ไขปรับปรุงให้สอดคล้องและเหมาะสม อีกทั้งยังต้องคอยช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุนและแก้ปัญหาของผู้ได้บังคับบัญชาที่เกิดขึ้น จากการปฏิบัติงานตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความศรัทธาและความเชื่อมั่นในการบริหารงาน และดำเนินการอย่างต่อเนื่องที่จะส่งผลให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารที่มีลักษณะด้านวิชาชีพ และคุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งมีความสามารถในการบริหารจัดการ การปฏิบัติงานที่ให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบายที่ได้รับมอบหมายหรือตามแบบแผนปฏิบัติที่ได้วางไว้

กู๊ด (Good, 1973 : 21) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา ว่ามุ่งให้บรรลุจุดมุ่งหมายปลายทางของการศึกษาที่ตั้งไว้ ภาระหน้าที่ ดังกล่าวจะเกี่ยวข้องกับครู นักเรียนและบุคลากรอื่น ๆ ในโรงเรียน

แฮโรลด์ คูนต์ (Harold Koontz, 1982 : 13) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นแหล่งพัฒนาประชากรของประเทศสำคัญยิ่ง เนื่องมาจากว่าสถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่ใช้ คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์จำนวนมาก เพื่อใช้ในการพัฒนาคน หากการจัดการบริหารงานในสถานศึกษาขาดประสิทธิภาพผลผลิตของสถานศึกษา คือ นักเรียนที่สำเร็จออกไป ย่อมมีประสิทธิภาพต่ำ ซึ่งส่งผลไปถึงการพัฒนาประเทศย่อมจะล่าช้าตามไปด้วย

روبบินส์ (Robbins, 1994 : 11) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาว่าเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารจัดการสถานศึกษา ถ้าเปรียบเทียบระหว่างสถานศึกษาที่ให้ความสำคัญกับการบริหารที่ดีกับสถานศึกษาที่ไม่ให้ความสำคัญกับการบริหาร ประสิทธิภาพสถานศึกษาที่ให้ความสำคัญต่อการบริหารย่อมดีกว่า

ยังส์, และคิง (Youngs, & King, 2002 : 643-670) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารจัดการโรงเรียนที่มีประสิทธิผลก็สามารถทำให้โรงเรียนพัฒนาเพิ่มขึ้นได้จริง ให้ครูเกิดการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ ครูสามารถนำความรู้จากภายนอกโรงเรียน นำมาประยุกต์ใช้ใน

โรงเรียนสำหรับผู้บริหารที่มีประสิทธิผลจะต้องมีความสามารถในการจัดทำหลักสูตร จัดหาสื่อการเรียนการสอน และมีการจัดการที่ดีในโรงเรียน

สรุปได้ว่า การให้ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง สถานศึกษาต่าง ๆ จะมีประสิทธิภาพตรงตามวัตถุประสงค์ได้นั้นจำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำที่เป็นมืออาชีพ มีการจัดการเรียนการสอนอย่างมีวัตถุประสงค์ และมีสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ที่มั่นคงถาวรและมุ่งส่งเสริมเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่แท้จริง

3. กระบวนการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายมีกระบวนการตามที่นักวิชาการได้ให้แนวคิด ดังนี้

3.1 การวางแผน เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลโดยละเอียดรอบคอบ กำหนดขอบเขตของปัญหา วัตถุประสงค์เป้าหมาย วิธีการที่จะบรรลุถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายให้ ชัดเจน ถูกต้องแม่นยำ การศึกษาการวางแผนตามทัศนะของนักวิชาการ มีดังนี้

ความหมายของการวางแผน

นิรมล กิตติกุล (2545 : 98) กล่าวว่า การวางแผน หมายถึง การจัด โครงสร้างงาน การจัดสร้างโครงสร้างอำนาจหน้าที่ และการจัดการโครงสร้างขององค์การเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

เนาวรัตน์ แยมแสงสังข์ (2545 : 127) กล่าวว่า การวางแผน หมายถึง การกำหนดนโยบาย คุณภาพและการจัดตั้งคณะทำงาน เพื่อให้การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

สมศักดิ์ สีนุระเวช (2545 : 187-189) กล่าวว่า การวางแผน หมายถึง การกำหนดขอบเขตของปัญหาได้ชัดเจน กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย กำหนดวิธีการที่จะบรรลุถึงวัตถุประสงค์ และเป้าหมายให้ชัดเจนถูกต้องและแม่นยำที่สุดเท่าที่เป็นไปได้

ธเนศ จำเกิด (2546 : 171) กล่าวว่า การวางแผน หมายถึง การสร้างความรู้ ความเข้าใจ และความตระหนักแก่บุคคลที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในเรื่องระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

แฮโรลด์ คูนต์ (Harold Koontz. 1982 : 13) กล่าวว่า การวางแผน หมายถึง การกำหนดเป้าหมายขององค์กรสร้างกลยุทธ์เพื่อแนวทางในการดำเนินการไปสู่เป้าหมายและกระจายจากกลยุทธ์ไปสู่แผนระดับปฏิบัติการ

เดมมิ่ง (Deming. 2004 : 78) กล่าวว่า การวางแผน หมายถึง กำหนดสาเหตุของปัญหา จากนั้นวางแผนเพื่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดสอบเพื่อการปรับปรุงให้ดีขึ้น

ไซมอน (Simon. 2004 : 138) กล่าวว่า การวางแผน หมายถึง การกำหนดวัตถุประสงค์ การจูงใจและสื่อความ การวัดผล และการพัฒนาบุคคล กระบวนการบริหารที่ต่อเนื่อง ครอบคลุมถึง ทุกกิจกรรมของงานและมุ่งสู่นาคต

สรุปได้ว่า การวางแผนหมายถึง การกำหนดสภาพหรือสถานการณ์ที่คาดหวังว่าจะเกิดขึ้น ในอนาคต โดยกำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ความสำคัญของการวางแผน

วิฑูรย์ สิมะโชติ (2545 : 43-47) กล่าวว่า ในบรรดาองค์ประกอบทั้ง 4 ประการของวงจร คุณภาพนั้น ต้องถือว่า การวางแผนเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุด การวางแผนจะเป็นเรื่องที่ทำให้กิจกรรม อื่น ๆ ที่ตามมาสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะถ้าแผนการไม่เหมาะสมแล้ว จะมีผล ทำให้กิจกรรมอื่นไร้ประสิทธิภาพตามไปด้วย แต่ถ้ามีการเริ่มต้นวางแผนที่ดี จะทำให้มีการแก้ไขน้อย และกิจกรรมจะมีประสิทธิภาพมากขึ้น

จรัส อติวิทยากรณ์ (2553 : 221) กล่าวถึงความสำคัญของการวางแผนไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. ป้องกันมิให้เกิดปัญหาและความผิดพลาด หรือลดความเสี่ยงที่อาจจะ เกิดขึ้นใน การปฏิบัติงานในอนาคต
2. ทำให้หน่วยงานมีกรอบหรือทิศทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนว่าจะทำอะไร ที่ไหน เมื่อไร อย่างไร และใครทำ ทำให้นักบริหารมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จได้ง่าย
3. ช่วยให้เกิดการประหยัดทรัพยากรทางการบริหาร เช่น คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ เวลา ฯลฯ
4. ช่วยให้การปฏิบัติงานรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ เพราะมีแผนเป็นแนวทาง “เปรียบเสมือนเรือที่มีหางเสือ”

5. ช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นระบบ นักบริหารสามารถควบคุม ติดตาม การปฏิบัติงานได้ง่าย

เดมมิ่ง (Deming. 2004 : 78) กล่าวถึงความสำคัญของการวางแผนว่า

1. ลดความไม่แน่นอน และปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต
2. ทำให้เกิดการยอมรับในแนวความคิดใหม่ ๆ
3. ทำให้การดำเนินการขององค์การบรรลุเป้าหมาย
4. เป็นการลดความสูญเปล่าของหน่วยงานที่ซับซ้อน
5. ทำให้เกิดความเข้มแข็งในการดำเนินงาน

ไซมอน (Simon. 2004 : 138) กล่าวถึงความสำคัญของการวางแผนว่า การวางแผนเป็น งานหลักและสำคัญในการบริหารของหน่วยงานในทุกระดับ เนื่องจากเป็น ตัวกำหนดทิศทาง เป้าหมาย วิธีดำเนินการที่จะทำให้หน่วยงานดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตาม

วัตถุประสงค์ที่ต้องการภายในเวลาที่กำหนด การดำเนินงานจะประสบผลสำเร็จมากหรือน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับ การวางแผน

สรุปได้ว่า ความสำคัญของวางแผน ช่วยให้ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในการบริหารงานมากขึ้นและช่วยให้สามารถตรวจสอบความสำเร็จของเป้าหมายได้ สามารถควบคุม การปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ ช่วยให้การพัฒนาในแต่ละฝ่ายและในแต่ละระดับสอดคล้องกัน และเป็นการใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กระบวนการวางแผน

สมศักดิ์ สีนธุระเวช (2545 : 188-190) กล่าวว่า การวางแผน ควรมีกระบวนการ 3 ประการ ดังนี้

1. กำหนดขอบเขตปัญหาให้ชัดเจน
2. กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย
3. กำหนดวิธีการที่จะบรรลุถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายให้ชัดเจนและถูกต้องแม่นยำที่สุดเท่าที่เป็นไปได้

ปริทรรศน์ พันธุบรรยงก์ (2545 : 53-54) กล่าวว่า กระบวนการวางแผน เริ่มนับจากการแสวงหาจุดที่เป็นปัญหา ระหว่างระดับความแตกต่างจุดที่มุ่งหวังและสภาพที่เป็นจริง เมื่อจับจุดที่เป็นปัญหาได้แล้ว จัดทำแผนมาตรการในการแก้ไข แล้วจึงเข้าสู่ขั้นการดำเนินงาน ต่อไป

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2545 : 13) กล่าวว่า กระบวนการวางแผนเป็นการคิดเตรียมการไว้ล่วงหน้าเพื่อจะทำงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ในการวางแผนจะต้องมีการกำหนดเป้าหมาย แนวทางการดำเนินงาน ผู้รับผิดชอบงาน ระยะเวลา และทรัพยากรที่จะต้องใช้ในการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการ และควรวางแผนการ ประเมินผลไปพร้อมกันด้วย เพื่อใช้กำกับตรวจสอบการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามแผนเพียงใด โดยมีการตั้งเป้าหมายว่าจะประเมินเรื่องใด ใช้วิธีการ รูปแบบอย่างไรในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล แผนการประเมินผลที่ดีควรสอดคล้องเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานตามปกติในชีวิตประจำวันของผู้บริหาร ครูและ ผู้เรียน ซึ่งมีกระบวนการการวางแผน ดังนี้

1. การกำหนดเป้าหมายการวางแผนควรจะเริ่มจากการกำหนดเป้าหมายที่แสดงถึงคุณลักษณะหรือคุณภาพที่ต้องการให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา ซึ่งควรระบุให้ชัดเจนในธรรมนูญสถานศึกษาและใช้เป็นหลักหรือทิศทางในการดำเนินงานของสถานศึกษา หลังจากนั้น ก็จัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาและแผนปฏิบัติการให้เป็นไปตามเป้าหมายหรือมาตรฐานการศึกษา ซึ่งควรครอบคลุมคุณลักษณะหรือคุณสมบัติของผู้เรียนที่พึงประสงค์การบริหารจัดการหลักสูตร

2. การจัดอันดับความสำคัญของเป้าหมายการจัดอันดับความสำคัญของ เป้าหมายจะช่วยให้การวางแผนมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะสถานศึกษาจะได้ทราบว่า เป้าหมายต่าง ๆ ที่ต้องการนั้น เป้าหมายใดสำคัญมากน้อยกว่ากันเพียงใด เพื่อกำหนดกิจกรรม บุคลากร ทรัพยากร และช่วงระยะเวลาที่จะดำเนินการในการพัฒนาเป้าหมายนั้น ๆ ให้เหมาะสม

3. กำหนดแนวทางการดำเนินงานหรือวิธีปฏิบัติงาน การกำหนดแนวทาง หรือวิธีปฏิบัติงาน คือการนำเป้าหมายที่มีลักษณะเป็นความคิดเชิงนามธรรม มาทำให้เป็นรูปธรรม ในทางปฏิบัติโดยคิดโครงการหรือกิจกรรมที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ รวมทั้งกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จหรือตัวบ่งชี้ให้มีความชัดเจนด้วย

4. การกำหนดระยะเวลาในการทำแผนควรมีการกำหนดระยะเวลาที่เหมาะสมสำหรับการดำเนินงานของโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ในแผนด้วยการกำหนด ระยะเวลาจะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพ เพราะผู้ปฏิบัติจะได้ทราบว่างานใดควรจะต้องดำเนินการให้เสร็จเมื่อไร ต้องเร่งดำเนินการก่อน หรืออาจรอได้และยังเป็นประโยชน์ต่อ ผู้บริหารหรือผู้ที่ทำหน้าที่กำกับดูแล จะได้ติดตามงานได้ว่า มีความก้าวหน้าตามแผนเพียงใด

5. การกำหนดงบประมาณคิดงบประมาณที่ จะต้องใช้ในการจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์รวมทั้งค่าตอบแทน และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่จำเป็นในการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ตามแผนอย่างรอบคอบและให้เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนมากที่สุด โดยคำนึงถึงความพอเพียงและความเหมาะสมระหว่างรายรับรายจ่ายเพื่อให้สามารถดำเนินงานได้บรรลุตามเป้าหมาย โดยมีการใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า

6. การกำหนดผู้รับผิดชอบการกำหนดผู้รับผิดชอบที่เหมาะสมในการดำเนินการแต่ละขั้นตอนหรือในกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ เป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้แผนดังกล่าวสามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงควรกำหนดไว้ในแผนให้ชัดเจนว่าเรื่องใดจะเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบใครบ้าง

แฮโรลด์ คูนต์ (Harold Koontz, 1982 : 13) กล่าวถึงกระบวนการวางแผน ว่าเป็นกระบวนการที่ใช้คาดการณ์ความต้องการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรอันจะส่งผลถึงการกำหนดวิธีการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรและการตอบสนองต่อปัจจัยแวดล้อมตั้งแต่ก่อนคนเข้าร่วมงานกับองค์กรขณะปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์กร จนกระทั่งเขาต้องพ้นออกจากองค์กร เพื่อให้องค์กรใช้เป็นแนวทางปฏิบัติและเป็นหลักประกันว่าองค์กรจะมีคนที่มีความเหมาะสมเพียงพออยู่เสมอตลอดจนเพื่อให้คนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เหมาะสม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรโดยมีเป้าหมายสำคัญเพื่อประสิทธิภาพ ความมั่นคงและการเจริญเติบโตขององค์กร

สรุปได้ว่า การวางแผน คือ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยละเอียดรอบคอบ กำหนดขอบเขตของปัญหา วัตถุประสงค์เป้าหมาย วิธีการที่จะบรรลุถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายให้ ชัดเจน ถูกต้องแม่นยำ สามารถวัดได้จาก 1) มีการกำหนดขอบเขตปัญหาได้ชัดเจน 2) มีการกำหนดวิธีการที่จะบรรลุถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้ชัดเจน 3) มีการกำหนดเป้าหมาย ที่แสดงถึงคุณลักษณะหรือคุณภาพที่ต้องการให้เกิดขึ้น 4) มีการจัดอันดับความสำคัญของเป้าหมาย 5) มีการกำหนดแนวทางการดำเนินงานหรือวิธีปฏิบัติงาน 6) กระจายจากกลยุทธ์ ไปสู่แผนระดับปฏิบัติการได้ 7) มีการประเมินความพร้อมของแผนก่อนการใช้งานจริง 8) มีการดำเนินการแก้ไขปรับปรุงแผนก่อนใช้งานจริง 9) เน้นกระบวนการมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน และ 10) มีการจัดลำดับขั้นตอนในการดำเนินงานตามแผนอย่างชัดเจน

3.2 การจัดองค์การ เป็นการกำหนดโครงสร้างของหน่วยงานให้มีระบบแบบแผน มีแนวคิดจากนักวิชาการ ดังนี้

ความหมายของการจัดการองค์การ

กระทรวงศึกษาธิการ (2556 : 95) กล่าวว่า การจัดการองค์การ หมายถึง การกำหนดวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์เป้าหมาย ยุทธศาสตร์โครงสร้างบริหารจัดการและแนว ปฏิบัติการบริหารจัดการ แผนงานที่ชัดเจนจะช่วยให้สถานศึกษามีทิศทางในการบริหารจัดการแผนอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็น จะต้องมีความรู้ความเข้าใจและมีทักษะในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดีและนำไปปฏิบัติได้

ธงชัย สันติวงษ์ (2547 : 63) กล่าวว่า การจัดการองค์การ หมายถึง การจัดระเบียบกิจกรรม ให้เป็นกลุ่มก้อนเข้ารูป และการมอบหมายงานให้คนปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของงานที่ตั้งไว้ การจัดการองค์การจะเป็นกระบวนการที่เกี่ยวกับการจัดระเบียบ ความรับผิดชอบต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อให้ทุกคนต่างฝ่ายต่างทราบว่าใคร ต้องทำอะไร และใคร หรือกิจกรรมใดต้องสัมพันธ์กับฝ่ายอื่น ๆ อย่างไรบ้าง

ศิริอร ชันธหัตถ์ (2546 : 13) กล่าวว่า การจัดการองค์การ หมายถึง โครงสร้างที่จัดตั้งขึ้นโดยแบ่งไปตามประเภทหรือหน้าที่การงาน เพื่อแสดงให้เห็นว่าในแต่ละแผนกนั้นมีหน้าที่ต้องกระทำอะไรบ้าง

แฮโรลด์ คูนต์ (Harold Koontz, 1982 : 13) กล่าวว่า การจัดการองค์การ หมายถึง การรวบรวมเพื่อเป็นองค์คณะการรวมกำลัง หรือองค์การ

เอดวิน (Edwin, 1992 : 129) กล่าวว่า การจัดการองค์การ หมายถึง การจัดความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ คือ ตัวบุคคลและหน้าที่การงานเพื่อรวมกันเข้าเป็นหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายได้

เฟรดเดอริก (Frederick, 1992 : 21) กล่าวว่า การจัดองค์การ หมายถึง การแบ่งงานออกเป็น ส่วน ๆ แล้วให้คนงานแต่ละคนรับผิดชอบงานที่ตนเองถนัด จะทำให้เกิดความชำนาญในหน้าที่งาน เรียกว่า ความชำนาญเฉพาะอย่าง และจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการผลิต การจัดหน่วยงาน ในองค์กรจึงเป็นการแบ่งงานทุกชนิดขององค์กรให้อยู่ในรูปของกลุ่มงานต่าง ๆ เพื่อให้เกิด ความชำนาญเฉพาะอย่างและเกิดประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การจัดองค์การ หมายถึง การกำหนดโครงสร้างของหน่วยงาน การแบ่งส่วนงาน การจัดสายงานตำแหน่งต่าง ๆ การกำหนดอำนาจหน้าที่ให้ชัดเจน

ความสำคัญของการจัดองค์การ

ศิริอร ชันชหัตถ์ (2546 : 13) กล่าวถึงความสำคัญของการจัดองค์การ การแบ่งส่วนงาน การจัดสายงานตำแหน่งต่าง ๆ การกำหนดอำนาจหน้าที่ให้ชัดเจน ซึ่งผลดีก่อให้เกิดการได้คนมีความสามารถทำงานในแผนกนั้น ๆ ทั้งยังฝึกบุคคลในแผนกนั้น ๆ ให้มีความเชี่ยวชาญกับหน้าที่ของงานนั้นอย่างลึกซึ้ง

กระทรวงศึกษาธิการ (2544 : 8) กล่าวถึงความสำคัญของการจัดองค์การ การแบ่งส่วนงาน การจัดสายงานตำแหน่งต่าง ๆ การกำหนดอำนาจหน้าที่ให้ชัดเจน เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีคุณภาพ

กูลิก, และเออร์วิค (Gulick, & Urwick, 1993 : 13) กล่าวถึงความสำคัญของการจัดองค์การ ว่าการจัดองค์การในเรื่องสำคัญมาก เพราะถ้ามีการจัดองค์การที่ดีจะช่วยให้เกิดความราบรื่นใน องค์กรนั้น ในการจัดองค์การอาจแสดงไว้ในรูปของแผนภูมิองค์กร เพื่อให้เกิดการสื่อสาร ความเข้าใจในองค์กรเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ สายการบังคับบัญชาและการติดต่อ

เฟรดเดอริก (Frederick, 1992 : 21) กล่าวถึงความสำคัญของการจัดองค์การว่าการจัด หน่วยงานในองค์กรจึงเป็นการแบ่งงานทุกชนิดขององค์กรให้อยู่ในรูปของกลุ่มงานต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความชำนาญเฉพาะอย่างและเกิดประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า คำสำคัญของการจัดองค์การ หมายถึง การกำหนดโครงสร้างของหน่วยงาน การแบ่งส่วนงาน การจัดสายงานตำแหน่งต่าง ๆ การกำหนดอำนาจหน้าที่ให้ชัดเจน เพื่อให้เกิด การสื่อสารความเข้าใจในองค์กร

กระบวนการจัดองค์การ

กระทรวงศึกษาธิการ (2552 : 95) กล่าวว่า กระบวนการจัดองค์การ การกำหนดวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์เป้าหมายและยุทธศาสตร์งานแนะแนวมีดังนี้

1. การกำหนดวิสัยทัศน์เป็นการจัดวางทิศทางของสถานศึกษาหรือการปฏิบัติงานใน ด้านต่าง ๆ โดยบุคลากรทุกฝ่ายตั้งความมุ่งหวังหรือปรารถนาที่จะต้องพัฒนา สถานศึกษาไปสู่

ความสำเร็จ การกำหนดวิสัยทัศน์จะต้องบ่งบอกถึงภารกิจสำคัญของการแนะแนวที่ต้องปฏิบัติและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของ แผนพัฒนาการแนะแนว สอดคล้องกับหลักสูตรเรื่องการคิดวิเคราะห์เรื่องกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเรื่องคุณสมบัติอันพึงประสงค์ของผู้เรียนสอดคล้องกับสภาพและปัญหาของสถานศึกษา มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา มีความเหมาะสม เป็นที่พึงพอใจของบุคลากรที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน

2. วัตถุประสงค์การกำหนดวัตถุประสงค์จะต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์งานแนะแนวของสถานศึกษา ตอบสนองผู้เรียนทุกกลุ่ม ครอบคลุมงานแนะแนวด้านการศึกษา อาชีพและการงาน ชีวิตและสังคม บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วม มีความเป็นไปได้

3. เป้าหมายการกำหนดเป้าหมายจะต้องระบุถึงการพัฒนาดูแลช่วยเหลือผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมายได้ตามสภาพปัญหาความต้องการของผู้เรียนและความพร้อมของสถานศึกษา ผู้เรียนทุกคนได้รับการพัฒนา กำหนดภารกิจการแนะแนวตามความต้องการของผู้เรียนผู้ปกครอง และชุมชน ระดมสรรพกำลังทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมและบริหารจัดการแนะแนวได้บรรลุตามสภาพแวดล้อมที่เป็นจริง

4. ยุทธศาสตร์ต้องแสดงถึงภารกิจที่สถานศึกษาต้องปฏิบัติได้อย่างชัดเจน เช่น ส่งเสริมการดำเนินงานที่นำไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ผู้เรียนทุกกลุ่มได้รับประโยชน์ตามความต้องการ ให้โอกาสบุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมและมีระบบการนิเทศ กำกับติดตามและประเมินผลงานแนะแนวของสถานศึกษา

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2545 : 13) กล่าวว่า กระบวนการจัดองค์การ โครงสร้างองค์การที่จัดขึ้นจะเป็นระบบของความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมและอำนาจหน้าที่ควบคู่กัน นั่นคือจะมีการจัดกลุ่มกิจกรรมต่าง ๆ ขึ้นมาอย่างเป็นระบบ โดยในเวลาเดียวกันก็จะมีการจัดโครงสร้างอำนาจหน้าที่ให้สอดคล้องกันกับโครงสร้างงานที่จัดขึ้นนั้นด้วย ซึ่งเมื่อแยกเป็นขั้นตอนของกระบวนการจัดองค์การแล้วจะประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. การจัดโครงสร้างงาน คือ การแยกประเภท จัดหมวดหมู่ของงานและการจัดตำแหน่งงานต่าง ๆ

2. การจัดโครงสร้างอำนาจหน้าที่ คือ การพิจารณามอบหมายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้กับตำแหน่งต่าง ๆ ในโครงสร้าง โดยใช้วิธีการมอบหมายงานจากระดับสูงสุดลงมาตามโครงสร้างงานที่กำหนดไว้

3. การจัดโครงสร้างองค์การ คือ ขั้นตอนของการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างงานและโครงสร้างอำนาจหน้าที่ที่ใหรวมกลุ่มเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยอาศัยสายการบังคับบัญชาเป็นเส้นเชื่อมโยง

แฮโรลด์ คูนต์ (Harold Koontz, 1982 : 13) กล่าวว่า กระบวนการจัดองค์การ สามารถกระทำได้ 3 ประการ ดังนี้

1. จัดโครงสร้างและคณะกรรมการดำเนินงานระบบดูแล
2. จัดทำแผนงาน/โครงการ/ปฏิทินปฏิบัติงานตามแผนที่ชัดเจน
3. กำหนดทิศทางการบริหารงานสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา

เบียร์ (Beer, 2003 : 16-19) กล่าวว่า การจัดองค์การหรือหน่วยงานเป็นการปรับส่วนต่าง ๆ เพื่อให้ผลงานโดยรวมดีขึ้น ตัวอย่างการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง เช่น การรวมกิจการ การตัดทอนหน่วยปฏิบัติงาน เป็นต้น

สรุปได้ว่า การจัดองค์การ หมายถึง การกำหนดโครงสร้างของหน่วยงาน การแบ่งส่วนงาน การจัดสายงานตำแหน่งต่าง ๆ การกำหนดอำนาจหน้าที่ให้ชัดเจน สามารถวัดได้จาก 1) มีการจัดโครงสร้างและคณะกรรมการดำเนินงานระบบดูแล 2) มีการจัดทำแผนงาน/โครงการ/ปฏิทินปฏิบัติงานตามแผนที่ชัดเจน 3) มีการกำหนดทิศทางการบริหารงานสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา 4) มีการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างงานและโครงสร้างอำนาจหน้าที่ 5) มีการรวบรวมวิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ก่อนการจัดโครงสร้างขององค์การ 6) มีการจัดโครงสร้างอำนาจหน้าที่ที่ใหรวมกลุ่มเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 7) มีการปรับรูปแบบองค์การตามความเหมาะสมโดยผ่านการพิจารณาอย่างเป็นระบบ 8) มีแผนภูมิแสดงโครงสร้างการจัดองค์การไว้อย่างชัดเจน 9) แบ่งงานทุกชนิดขององค์การให้อยู่ในรูปของกลุ่มงานต่าง ๆ และ 10) ระบุขอบเขตของงานและมอบหมายงาน

3.3 การจัดคนเข้าทำงาน คือการบริหารงานด้านบุคลากร มีแนวคิดสำคัญ ดังนี้

ความหมายของการจัดคนเข้าทำงาน

กระทรวงศึกษาธิการ (2556 : 27) กล่าวว่า การจัดคนเข้าทำงาน หมายถึง การวางแผนเกี่ยวกับลักษณะของพฤติกรรมที่แสดงออกตามตำแหน่งที่บุคคลนั้นได้รับการแสดงออกนั้น ย่อมผูกพันกับความคิดของผู้ดำรงตำแหน่งเอง และตามความคาดหวังของผู้อื่นที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับตำแหน่งนั้น

ณัฐพร ชินบุตร (2547 : 46) กล่าวว่า การจัดคนเข้าทำงาน หมายถึง การกำหนดการกระทำหรือพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกมาตามตำแหน่งหน้าที่ทางสังคมที่ตนดำรงอยู่ในขณะนั้น

ซึ่งจะต้องขึ้นอยู่กับสิทธิและหน้าที่ของตำแหน่ง และยังคงเป็นไปตามความคาดหวังของตนเอง และผู้อื่นที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันด้วย

ปรีชา สุวักบุตร (2547 : 22) กล่าวว่า การจัดคนเข้าทำงาน หมายถึง การกำหนดบทบาทที่บุคคลต้องแสดงพฤติกรรมออกมาตามสถานภาพ หรือตำแหน่ง หรือสิทธิหน้าที่หรือบรรทัดฐานทางสังคมที่มีความคาดหวังต่อการกระทำของบุคคลกลุ่มคน และสังคม เพื่อให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันในสังคมนั้น

จันทร์ฉาย ปันแก้ว (2546 : 1) กล่าวว่า การจัดคนเข้าทำงาน หมายถึง การกำหนดพฤติกรรมที่บุคคลควรกระทำหรือปฏิบัติเมื่อเข้าดำรงตำแหน่งนั้น ๆ โดยพฤติกรรมที่แสดงออกนั้นขึ้นอยู่กับความคิดเห็นของตนเองและตามความคาดหวังในตำแหน่งอาชีพ

แฮโรลด์ คูนต์ (Harold Koontz, 1982 : 13) กล่าวว่า การจัดคนเข้าทำงาน หมายถึง การวางตัวบุคคลเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ตามสถานภาพที่เป็นมาโดยธรรมชาติหรือตามสถานภาพที่ถูกกำหนดหรือถูกคาดหวังจากสังคม อันเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกในสังคม

คาสเต็ตเตอร์ (Cattetter, 1996 : 86-89) กล่าวว่า การจัดคนเข้าทำงาน หมายถึง กิจกรรมขั้นแรกของกระบวนการบริหารงานบุคคล ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการ คือ ตำแหน่งและบุคคล องค์ประกอบทั้งสองมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในตัวแต่ละบุคคล และการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกของโรงเรียนหรือหน่วยงาน

สรุปได้ว่า การจัดคนเข้าทำงาน หมายถึง การบริหารงานด้านบุคลากร ได้แก่ การกำหนดอัตรากำลัง การจัดวางตำแหน่งต่าง ๆ การพัฒนาบุคลากร การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี การประเมินผลการทำงาน และการให้พ้นจากงาน

ความสำคัญของการจัดคนเข้าทำงาน

พจนารถ ปิยะสพพันธุ์ (2554 : 2) กล่าวว่า การจัดคนเข้าทำงานมีความสำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1. เพื่อให้ได้มาและธำรงรักษากำลังคนไว้ในจำนวนและคุณภาพที่ต้องการ
2. ใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด
3. พยากรณ์ปัญหาเกี่ยวกับกำลังคน
4. เตรียมมาตรการที่เหมาะสมเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับกำลังคน
5. เป็นจุดเริ่มต้นในการทำความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับสภาพกำลังคนจะเชื่อมโยงไปสู่

การเกลี้ยกำลังคน

ชัยพร รัตนดิลก ณ ภูเก็ต (2554 : 4) กล่าวว่า ประโยชน์ที่จะได้รับจากการจัดตัวบุคคล
มี 4 ประการ ดังนี้

1. ทำให้เข้าใจความสำคัญของแผนกำลังคนที่มีผลกระทบต่อแผนปฏิบัติงานขององค์กรมากยิ่งขึ้น
2. ทำให้องค์กรสามารถคัดเลือกบุคคลที่มีคุณภาพได้ล่วงหน้า
3. สามารถวิเคราะห์และควบคุมต้นทุนของบุคลากรที่จะนำมาใช้ตามแผนได้
4. ฝ่ายบริหารสามารถคาดการณ์เกี่ยวกับแผนการมอบหมายงานให้สัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลากรได้

เรนโนลด์, และครีเมอร์ (Reynolds, & Creemers, 1990 : 1) กล่าวว่า การจัดคนเข้าทำงานมีความสำคัญต่อการบริหารโรงเรียนเพื่อให้เกิดประสิทธิผลว่าเป็นโรงเรียนที่เต็มเปี่ยมไปด้วยคุณภาพของการศึกษา

คาร์เรลล์, และคูซมิต (Carrell, & Kuzmits, 1986 : 231) กล่าวว่า การจัดคนเข้าทำงานมีความสำคัญ คือ สามารถได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่ต้องการในองค์กร

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการจัดคนเข้าทำงานมีความสำคัญต่อองค์กร เพราะช่วยให้งานที่มีผู้รับผิดชอบมีการกำหนดไว้เป็นสัดส่วนอย่างเหมาะสม เพื่อให้การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษามีความสะดวกมากยิ่งขึ้น และการปฏิบัติงานของบุคลากรไม่มีการก้าวล่วงหน้าที่ซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานภายในองค์กร

องค์ประกอบของการจัดคนเข้าทำงาน

ธงชัย สันติวงษ์ (2546 : 67) ได้กล่าวถึงขั้นตอนของการจัดคนเข้าทำงานไว้ว่า การวางแผนกำลังคนที่สำคัญ ย่อมขึ้นอยู่กับความสมบูรณ์ของส่วนประกอบที่สำคัญ 3 ด้าน คือ

1. กำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน (manpower inventory) ซึ่งจะต้องมีความพร้อมในแง่ของข้อมูลและรายละเอียดว่ากำลังคนในปัจจุบันที่มีอยู่นั้นทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพเป็นอย่างไรบ้าง
2. การคาดการณ์กำลังบุคคลในอนาคต (manpower forecast) ซึ่งต้องคาดการณ์และระบุไว้พร้อมว่า ในระยะเวลาข้างหน้าในอนาคตที่กำหนดไว้นั้น กำลังบุคคลที่ต้องการนั้นมีอะไร เท่าไร อย่างไรบ้าง ทั้งในแง่ของจำนวนรวมหรือแยกประเภท ตลอดจนเป็นการระบุเป็นรายบุคคลลงไปถึงคุณสมบัติต่าง ๆ เช่น ความชำนาญ พื้นฐานการศึกษาและประสบการณ์
3. แผนกำลังคน (manpower plan) หรือแผนเฉพาะที่แน่นอนสำหรับที่จะนำมาใช้ปฏิบัติ เพื่อเสริมส่วนที่ขาดระหว่างข้อแตกต่างที่เกิดขึ้นจากกำลังคนที่คาดการณ์และกำลังคนที่มีอยู่

รุ่ง พูลสวัสดิ์ (2545 : 53-55) กล่าวถึงรายละเอียดของการจัดคนเข้าทำงานประกอบด้วย 2 ประการ ดังนี้

1. การวางแผนความต้องการบุคคล ขั้นตอนการวางแผนความต้องการบุคลากรควรจะประกอบด้วยขั้นตอน 5 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

- 1) การวิเคราะห์งานของหน่วยงาน
- 2) พิจารณาคูณสมบัติของบุคลากรที่จะปฏิบัติหน้าที่ในงานประเภทต่าง ๆ
- 3) กำหนดตำแหน่งจากคุณสมบัติของบุคลากร
- 4) สํารวจบุคลากรที่มีอยู่ในหน่วยงาน
- 5) เสนอข้อมูลต่อหน่วยเหนือ

2. การวางแผนการใช้บุคคล เมื่อผู้บริหารการศึกษาได้รับจัดสรรบุคลากรเข้ามาในหน่วยงานหรือสถานศึกษาแล้ว ก็จำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องมีการวางแผนใช้บุคลากรที่ได้มานั้น ปฏิบัติงานให้สอดคล้องและเหมาะสมตามความต้องการของหน่วยงาน ซึ่งควรมีขั้นตอนและภารกิจในการดำเนินการ 3 ประการ ดังนี้

- 1) การจัดคนเข้าปฏิบัติงาน
- 2) การมอบหมายงาน
- 3) การมอบอำนาจหน้าที่

แฮโรลด์ คูนต์ (Harold Koontz, 1982 :13) กล่าวว่า การจัดคนเข้าทำงานนั้น จะเห็นได้ว่าเมื่อรับคนเข้ามาทำงานได้แล้วปัญหาสำคัญก็คือ จะให้คนนั้นมีอัตราเงินเดือน เท่าใด เรื่องนี้เป็นเรื่องของการบริหารงานบุคคลและเกณฑ์การพิจารณาในการกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือนหรือค่าตอบแทนจะต้องสัมพันธ์กัน โดยมีวัตถุประสงค์ คือ ใช้คนให้ถูกกับงานและให้ความเป็นธรรมในค่าตอบแทน

1. การกำหนดตำแหน่งมีวิธีการดำเนินการได้ 2 ประการดังนี้

1.1 การกำหนดตำแหน่งตามตัวคน ซึ่งกระทำโดยยึดหลัก 3 ประการ คือ 1) คำนึงถึงอาวุโสรับราชการนานตำแหน่งก็ต้องสูงขึ้น 2) คำนึงถึงคุณวุฒิคุณวุฒิมาก ประสบการณ์มาก และ 3) คำนึงถึงขั้นตอนระดับ คือ ระดับหรือขั้นเท่านั้น อัตราเงินเดือนเท่านั้น มิได้คำนึงถึงตำแหน่ง

1.2 การกำหนดตำแหน่งตามงาน จะต้องอาศัยหลักการประเมินค่าของงาน (Job evaluation) ซึ่งมี 4 วิธีคือ วิธีที่ 1 วิธีจัดลำดับงาน (job ranking method) คือ การเอาตำแหน่งแต่ละตำแหน่งมาเทียบกันว่า ใครมีความสำคัญ มีอัตราเงินเดือนสูงกว่ากัน วิธีนี้เป็นการประเมินที่ใช้สามัญสำนึกมากกว่าวิธีการวิเคราะห์ (analysis) วิธีที่ 2 การประเมินค่าของงาน โดยเปรียบเทียบองค์ประกอบของงาน (factor compare method) คือ การเอาตำแหน่งเปรียบเทียบกับที่ละคู่แล้วหา

องค์ประกอบที่จะนำมาวัดข้อแตกต่าง เช่น ความรู้ความสามารถ การปกครองบังคับบัญชา ความรับผิดชอบสภาพการปฏิบัติงานและอื่น ๆ แล้วให้คะแนน จัดลำดับว่างานใดมีความสำคัญ ควรได้คะแนนมากที่สุด วิธีที่ 3 ระบบจุดหรือการให้คะแนน (position classification method) ระบบนี้เป็นการกำหนดตำแหน่งโดยหน้าที่และความรับผิดชอบของงานหรือตำแหน่งเป็นหลัก มีวิธีการดำเนินการเป็น 4 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 สำรวจหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ ว่ามีหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างไร ขั้นที่ 2 จัดสายงานโดยการวิเคราะห์งานในตำแหน่งต่าง ๆ ขั้นที่ 3 จัดระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ และความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงาน และขั้นที่ 4 จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เป็นการเขียนหรือการกำหนดขึ้นจากผลการวิเคราะห์โดยกำหนดรายละเอียดชื่อสายงาน ระดับตำแหน่ง ชื่อตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณสมบัติเฉพาะ สำหรับตำแหน่ง ตลอดจนความรู้ความสามารถที่ต้องการในตำแหน่งนั้น ๆ และ วิธีที่ 4 กำหนด ตำแหน่งที่มีอยู่เป็นตำแหน่งในสายงาน และระดับมาตรฐาน วิธีการกำหนดตำแหน่งที่มีอยู่ให้เป็นตำแหน่งในสายงานและระดับต่าง ๆ

กูลิค, และเออร์วิก (Gulick, & Urwick, 1993 : 13) กล่าวว่า กระบวนการการจัดคนเข้าทำงาน ดำเนินการโดยกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาสู่หน่วยงาน มีการปฐมนิเทศ และมอบหมายงานให้ทั้งบุคคลใหม่และบุคลากรเก่า มีการพิจารณาเรื่องความดีความชอบและสวัสดิการ เนื่องจากคนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของกระบวนการบริหาร ผู้บริหารพึงเอาใจใส่ชีวิตความเป็นอยู่และความสุขความทุกข์ของผู้ร่วมงาน ดูแลผู้ร่วมงานของหน่วยงานให้อยู่ในสภาพที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ มีการมอบหมายงานใหม่เหมาะสมกับบุคคล และให้ความเป็นธรรมแก่ผู้ร่วมงานโดยเสมอภาคกัน

สรุปได้ว่า การจัดคนเข้าทำงาน หมายถึง การบริหารงานด้านบุคลากร ได้แก่ การกำหนดอัตรากำลัง การจัดวางตำแหน่งต่าง ๆ การพัฒนาบุคลากร การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี การประเมินผลการทำงาน และการให้พ้นจากงานตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยคำนึงถึงจุดมุ่งหมายและขอบข่ายงานขององค์การ วัดได้จาก 1) การจัดทำระเบียบ ประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นปัจจุบัน 2) การรวบรวมและใช้ข้อมูล เพื่อกำหนดความต้องการบุคลากรในอนาคต 3) การมีส่วนร่วมโดยวิเคราะห์ความต้องการ บุคลากรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในปัจจุบัน 4) การมีส่วนร่วมในการวางแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา 5) การพิจารณาคุณสมบัติของบุคลากรที่จะปฏิบัติหน้าที่ในงานประเภทต่าง ๆ 6) เลือกสรรคนได้สอดคล้องกับความต้องการของงาน 7) มีการทดสอบประสิทธิภาพในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ 8) มีการสอบถามความต้องการและความพึงพอใจในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย 9) มีการพัฒนาความรู้ให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง

ที่เกิดขึ้นตามสายงาน และ 10) มีการบันทึกข้อมูลการพัฒนาการทำงานเพื่อกำหนดและมอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้น

3.4 การควบคุมการทำงานเป็นการติดตามความก้าวหน้าและดำเนินการ มีแนวคิด ดังนี้

ความหมายของการควบคุมการทำงาน

ประภาพรณ รักเกลี้ยง (2556 : 17) กล่าวว่า การควบคุมการทำงาน หมายถึง การทำการติดตามความก้าวหน้าและเปลี่ยนแปลงสิ่งที่จำเป็น การวางแผนการจัดองค์การ และการนำไม่ได้เป็นหลักประกันว่าการดำเนินงานขององค์การจะประสบผลสำเร็จ ภารกิจสุดท้ายของการบริหารคือ การควบคุม ซึ่งเป็นการติดตามความก้าวหน้า และดำเนินการ เปลี่ยนแปลงที่จำเป็น

จุมพล หนีมพานิช (2552 : 137) กล่าวว่า การควบคุมการทำงาน หมายถึง กระบวนการตรวจสอบการปฏิบัติงานเพื่อให้ดำเนินไปตามขอบเขตที่กำหนดและให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

แฮโรลด์ คูนต์ (Harold Koontz, 1982 : 13) กล่าวว่า การควบคุมการทำงาน หมายถึง สิ่งที่แสดงให้เห็นว่า ผู้บังคับบัญชาคนหนึ่งมีขอบเขตความรับผิดชอบเพียงใด หรือมีหน่วยงานในความรับผิดชอบเท่าใด

ดาร์ฟ (Dalf, 2006 : 217) กล่าวว่า การควบคุมการทำงาน หมายถึง การควบคุมองค์การให้การดำเนินงานต่าง ๆ ภายในองค์กร เป็นไปตามแผนงาน ความคาดหวังหรือ มาตรฐานที่กำหนด

สรุปได้ว่า การควบคุมการทำงาน หมายถึง การดูแลเอาใจใส่บุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

ความสำคัญของการควบคุมการทำงาน

ประภาพรณ รักเกลี้ยง (2556 : 17) กล่าวว่า ความสำคัญของการควบคุมการทำงานว่า การควบคุมการทำงานเป็นการติดตามความก้าวหน้า และดำเนินการเปลี่ยนแปลงที่จำเป็นต้องปฏิบัติเพื่อให้ผลการดำเนินงานเกิดความเสียหายน้อยที่สุด และได้ผลตามเป้าหมายมากที่สุด

สุรัสวดี ราชกุลชัย (2547 : 253) กล่าวว่า ความสำคัญของการควบคุมการทำงานว่า การควบคุมการทำงานทำให้ทราบผลของงานว่าเป็นไปตามมาตรฐานที่ ระบุไว้ หรือไม่ อย่างไร และหากมีการคลาดเคลื่อนก็ดำเนินการปรับเปลี่ยนแก้ไขเพื่อให้เป้าหมาย เป็นไปในทิศทางที่มุ่งสู่ภารกิจหลักขององค์การที่ตั้งไว้

เฮนรี่ (Herri, 1996 : 217) กล่าวถึงความสำคัญของการควบคุมการทำงานไว้ ดังนี้

1. การควบคุมเป็นสิ่งจำเป็นและเป็นสิ่งสร้างสรรค์สำหรับสังคม
2. ระบบควบคุมเป็นเครื่องมือวัดและตรวจสอบผลงาน
3. การควบคุมที่มีประสิทธิภาพจะช่วยเป็นแนวทางประสานพฤติกรรม

กูลิค, และเออร์วิค (Gulick, & Urwick, 1993:13) กล่าวถึงความสำคัญของการควบคุมการทำงานว่าการควบคุมการปฏิบัติงานสามารถทำให้ผลการดำเนินงานเป็นไปตามแผนงานที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการควบคุมการทำงานช่วยให้กระบวนการดำเนินงานเป็นไปตามแผนการที่ได้วางไว้และทำให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานมากที่สุด

กระบวนการควบคุม

ประภาพรณ รักเกลี้ยง (2556 : 17) กล่าวว่า การควบคุมงานสามารถดำเนินการได้ดังนี้

1. การควบคุมโดยกำหนดมาตรฐานของงาน เป็นวิธีการควบคุมที่มีรูปแบบกำหนดเอาไว้ อย่างมีขั้นตอนสามารถตรวจสอบได้
2. การควบคุมโดยงบประมาณ เป็นการควบคุมโดยพิจารณาจากการใช้งบประมาณ เพื่อดำเนินตามแผนงานหรือโครงการ
3. การควบคุมโดยวิธีตรวจเยี่ยม เป็นวิธีการควบคุมงานที่ไม่เป็นทางการ ไม่มีรูปแบบตายตัว ดำเนินการโดยผู้บริหารอาจเดินดูหรือทักทายผู้ปฏิบัติงาน
4. การควบคุมโดยเรียงลำดับผลงาน วิธีการควบคุมงานวิธีนี้จะใช้หลักการในการพิจารณาปริมาณและคุณภาพของงานจัด เรียงลำดับตั้งแต่ระดับสูงจนถึงระดับต่ำสุด
5. การควบคุมโดยบุคลากรที่เกี่ยวข้องในองค์กร การประเมินวิธีนี้จะต้องประเมินโดยใช้เพื่อนร่วมงานเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานกันเอง

จุมพล หนิมพานิช (2552 : 143-144) ได้ให้หลักการไว้ดังนี้

1. การควบคุมจะต้องสะท้อน (reflect) ให้เห็นสภาพและความต้องการของงานระบบการควบคุม (control system) ที่ดีจะต้องสะท้อนให้เห็นว่างานอะไรบ้างที่จะต้องปฏิบัติจัดทำทั้งนี้ เพราะงานแต่ละฝ่ายแตกต่างกันและมีความสำคัญไม่เท่ากัน
2. การควบคุมงานจะต้องรายงานการเบี่ยงเบน (deviation) หรือการคลาดเคลื่อนได้ทันที ระบบการควบคุมที่ดีนั้น จะต้องสามารถชี้แนะโน้มเบี่ยงเบนต่าง ๆ ได้ก่อนที่จะเกิดขึ้นจริง ๆ
3. การควบคุมจะต้องเป็นการมองไปข้างหน้า (foresight) หรือคาดการณ์ล่วงหน้าได้ กล่าวคือผู้บริหารควรพยายามใช้เทคนิคในการควบคุมซึ่งจะทำให้ตนสามารถคาดคะเนสิ่งที่เกิดขึ้นล่วงหน้าได้แม้ว่าจะมีการผิดพลาดคลาดเคลื่อนก็ยังดีกว่ารายงานที่ถูกต้อง ถ้าชาจนไม่สามารถแก้ไขได้
4. การควบคุมจะต้องสามารถชี้ ระบุข้อบกพร่องได้อย่างชัดเจน กล่าวคือ บอกหรือเจาะจงลงไปได้ว่าความผิดพลาดเรื่องใดเป็นเรื่องสำคัญ เรื่องใดเป็นเรื่องไม่สำคัญ

5. การควบคุมจะต้องวัดและทดสอบได้ กล่าวคือจะต้องมีการกำหนดมาตรฐานที่อาจแสดงปริมาณที่ใช้วัด เช่น ชั่วโมงการทำงาน และมาตรฐานการปฏิบัติงานเป็นต้น

6. การควบคุมจะต้องมีลักษณะยืดหยุ่นได้ กล่าวคือ ระบบการควบคุมสามารถนำไปใช้ได้ แม้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงแผนงาน หรือสถานการณ์ เช่น งบประมาณ ประจำปีที่กำหนดออกมาในเรื่องค่าใช้จ่ายด้านแรงงานและการจัดซื้อเอาไว้นั่นเอง ยอดรายการเหล่านี้ได้จากการคาดคะเน ในทางปฏิบัติอาจเพิ่มหรือลดลงได้ กรณีเช่นนี้ผู้บริหารย่อมจะต้องมีความยืดหยุ่นในการที่จะปรับปรุงยอดรายการให้สอดคล้องกับข้อเท็จจริง

7. การควบคุมจะต้องสะท้อนให้เห็นโครงสร้างขององค์การ โครงสร้างขององค์การมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการควบคุม เพราะส่วนหนึ่งของการควบคุมคือการดูแลให้มีการประสานงานระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ และผู้บริหารหน่วยงานต่าง ๆ คือจุดที่จะต้องได้รับความพึงถึง ฉะนั้น ถ้าระบบการควบคุมสามารถแสดงผลสะท้อนของโครงสร้าง ก็ควรแสดงว่าการควบคุมได้กระทำตามเป้าหมายแล้ว

8. การควบคุมจะต้องเป็นไปในลักษณะประหยัด การควบคุมจะมีลักษณะประหยัดหรือไม่นั้น จะต้องพิจารณาผลประโยชน์ที่แตกต่างกันตามความสำคัญของกิจกรรม

9. การควบคุมจะต้องเป็นที่เข้าใจแก่ผู้ปฏิบัติระบบการควบคุมที่จะต้องช่วยให้สามารถมองเห็นเข้าใจได้โดยเฉพาะอย่างยิ่งระบบการควบคุมที่ใช้สูตรทางคณิตศาสตร์ การหาจุดคุ้มทุน และการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์

10. การควบคุมจะต้องนำไปสู่การแก้ไขที่ถูกต้อง หรือแก้ไขข้อผิดพลาดได้ ระบบการควบคุมที่ดีจะต้องสามารถชี้ได้ว่าการผิดพลาดเกิดขึ้นที่ไหน ใครเป็นผู้รับผิดชอบและควรดำเนินการแก้ไขอย่างไร

ทอดิพารี (Tadepalli, 1992 : 217) กล่าวว่า การควบคุมการทำงาน มีขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดเป้าหมาย (goal-setting) การกำหนดวัตถุประสงค์หรือมาตรฐานในการทำงาน
2. การวัดผลการทำงาน (performance measurement)
3. การวิเคราะห์ผลการทำงาน (performance diagnosis)
4. การแก้ไข (corrective action) เฮนรี (Henri, 1996 : 217) กล่าวถึงกระบวนการในการควบคุม ดังนี้

- 1) การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน
- 2) การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 3) เปรียบเทียบผลกับมาตรฐาน
- 4) ดำเนินการแก้ไข

สรุปได้ว่า การควบคุมการทำงาน หมายถึง การดูแลเอาใจใส่บุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย ให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ สามารถวัดได้จาก 1) มีการวางแผนการดำเนินการควบคุมงานไว้อย่างเป็นขั้นตอน 2) มีกลวิธีในการควบคุมเพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาดในการดำเนินงาน 3) ควบคุมตามขอบเขตของงาน 4) กำหนดวัตถุประสงค์ของการควบคุมไว้อย่างชัดเจน 5) อธิบายให้ผู้บังคับบัญชาเข้าใจ เกี่ยวกับความสำคัญของการควบคุมงาน 6) สามารถในการชักจูงผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานอย่างดีที่สุด 7) ติดตามผลการปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาดูแล 8) ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อวัดความสำเร็จของงาน 9) มีการชี้แจงเป้าหมายในการทำงานเพื่อการควบคุมที่มีประสิทธิภาพ และ 10) มีการวางระบบการควบคุมงานตามงานไว้อย่างชัดเจน

สรุปได้ว่า กระบวนการบริหารสถานศึกษาเริ่มต้นจากการวางแผนโดยการศึกษาสภาพของปัญหาเพื่อกำหนดทิศทางองค์กร พร้อมตั้งเป้าหมาย การจัดองค์กร การปฏิบัติงานตามข้อตกลง การประสานงาน การสั่งการ และกาควบคุม การประเมินผล และการทบทวนผลการปฏิบัติงานเพื่อนำผลมาปรับปรุงแก้ไข และกำหนดวัตถุประสงค์ใหม่ในครั้งต่อไป

4. ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา

การศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยให้คนมีความรู้ความสามารถ ที่จะปรับตัวให้เข้าอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข มีการปรับปรุงพัฒนาสังคมให้เป็นสังคมที่น่าอยู่น่าอาศัย ซึ่งตามการปฏิรูปการศึกษาทศวรรษที่สองมีเป้าหมายหลักสามประการคือ การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา การเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วนของสังคมในการบริหารและจัดการศึกษาและมีกรอบแนวทางการปฏิรูป 4 ประการ คือ พัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งการเรียนรู้ยุคใหม่ และพัฒนาคุณภาพ การบริหารจัดการยุคใหม่ การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกทำให้การศึกษาเปลี่ยนแปลงไป และผู้บริหารสถานศึกษาถือว่าเป็นผู้ที่มีความสำคัญยิ่ง เพราะต้องเป็นผู้นำและประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่มีความสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องการเรียนการสอนและการเรียนรู้ รวมทั้งประสานสัมพันธ์ระดับและจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจะทำหน้าที่สำคัญในการนำพางองค์กร คู่เป้าหมายที่พึงประสงค์โดยการกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาสู่การปฏิบัติที่แสดงให้เห็นศักยภาพคุณภาพและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ. 2552 : 3)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 มาตรา 39 ได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้ง 4 ด้าน คือ

1. ด้านวิชาการ ซึ่งงานวิชาการถือเป็นงานที่มีความสำคัญที่สุด เป็นหัวใจของการจัดการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียน คณะครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ต้องมีความรู้ความเข้าใจให้ความสำคัญและมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดแนวทางปฏิบัติ การประเมินผล และการปรับปรุงแก้ไขอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

2. ด้านงบประมาณ ในการบริหารจัดการจะมุ่งเน้นความเป็นอิสระให้มีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน

3. ด้านการบริหารงานบุคคล เป็นการบริหารคนที่อยู่ร่วมกันในองค์กรนั้น ๆ ให้ทำงานได้ผลดีที่สุด สั้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด ในขณะเดียวกันก็สามารถทำให้ผู้ร่วมงานมีความสุข มีความพอใจที่จะให้ความร่วมมือและทำงานร่วมกับผู้บริหาร เพื่อให้งานขององค์กรนั้นสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

4. ด้านการบริหารทั่วไป เป็นภารกิจหนึ่งของโรงเรียนในการสนับสนุน ส่งเสริม การปฏิบัติงานของโรงเรียนให้บรรลุตามนโยบาย และมาตรฐานการศึกษาที่ โรงเรียนกำหนดให้มีประสิทธิภาพ เช่น การดำเนินงาน ชุรการ งานเลขานุการ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน งานพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ งานเทคโนโลยีสารสนเทศ การส่งเสริมสนับสนุน ด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและบริหารทั่วไป การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การส่งเสริมและประสานงาน การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา งานส่งเสริมงานกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุน สถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา งานประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น การจัดระบบการควบคุมในหน่วยงาน งานบริการสาธารณะซึ่งคุณครูควรที่จะได้รับรู้แนวปฏิบัติในการปฏิบัติราชการ ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎมนตรี. 2553 : 141)

กระทรวงศึกษาธิการ (2552 : 19) จำแนกขอบข่ายและภารกิจการบริหารสถานศึกษา ออกเป็น 4 ด้าน

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ
3. ด้านการบริหารงานบุคคล
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 11) กล่าวว่า กระบวนการบริหารสถานศึกษาเป็นกิจกรรมของบริหารงานที่สำคัญ 5 อย่าง ดังนี้คือ

1. การวางแผน (Planning)
2. การจัดองค์กรหรือการจัดรูปงาน (Organizing)
3. การบริหารบุคคล (Staffing)
4. การสั่งงานหรือบัญชาการ (Directing)
5. การควบคุมงาน (Controlling) กับคนผู้ทำงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ในขณะนั้นด้วยแคมป์เบลล์ และคณะ (Campbell: et al. 1978 : 201) จำแนกขอบข่ายการบริหาร

สถานศึกษาไว้ 6 ประการ คือ

1. การบริหารวิชาการ
2. การบริหารบุคลากรทางการสอน
3. การบริการนักเรียน
4. การบริหารอาคารสถานที่
5. การบริหารงบประมาณ

คิมบรอจห์ และนันเนอรี (Kinbrough and Nunnery. 1983 : 164) ได้แบ่งงานบริหารสถานศึกษาเป็น 5 งานด้วยกัน คือ

1. งานบริหารวิชาการ
2. งานบริหารทั่วไป
3. งานบริหารงบประมาณ
4. งานบริหารงานบุคคล
5. งานสร้างความเชื่อถือจากประชาชน

สรุป ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาตามที่กล่าวมาข้างต้น พบว่า การบริหารสถานศึกษาตามขอบข่ายที่นักวิชาการจำแนกไว้ จะมีลักษณะของงานส่วนใหญ่คล้ายคลึงกันและเกี่ยวข้องกัน ซึ่งประกอบด้วย การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

หลักอภิธานิยธรรม

ในมหาปริณิพพานสูตรกล่าวถึงการปกครองในแคว้นวัชชี เป็นการปกครองแบบสามัคคีธรรม พระพุทธเจ้าเสด็จมายังแคว้นวัชชีนี้เป็นครั้งแรก โดยที่สภาแห่งรัฐวัชชีได้มีมติให้กษัตริย์อาวุโสของวัชชีชื่อ “มหาลิ” เป็นผู้อาราธนานิมนต์ในขณะที่พระพุทธเจ้าประทับอยู่ที่แคว้นมคธ เมื่อพระองค์เสด็จมาแล้วก็ได้ทรงแสดง ธรรมชื่อ รัตนสูตร อันเป็นธรรมพื้นฐานของชาวพุทธ และแสดงหลักรัฐศาสตร์ในการปกครองตามแนว พุทธสำหรับการปกครองแบบสามัคคีธรรม ซึ่งเรียกว่า “อภิธานิยธรรม 7 ประการ” ทุกครั้งที่พระพุทธเจ้าได้เสด็จมายังแคว้นนี้ กษัตริย์ลิจฉวีจะนิมนต์ให้เสด็จมาแสดงธรรมในรัฐสภาวัชชี เมื่อกษัตริย์อาวุโสสิ้นสุดการฟังธรรมแล้ว ยุกกษัตริย์ที่อยู่ในวัยศึกษาศิลปวิทยา ก็จะมาเฝ้าเพื่อฟังธรรมต่อไป ด้วยการอบรมอย่างใกล้ชิดทั้งในด้านรัฐกิจและด้านคุณธรรมมาตั้งแต่เยาว์วัย กษัตริย์ของลิจฉวี จึงเปรียบพร้อมด้วยคุณภาพและคุณธรรมบริหารรัฐกิจอย่างมีประสิทธิภาพ แต่ในตอนหลังถูกพระเจ้าอชาตศัตรูแห่งแคว้นมคธส่งวิศวการพราหมณ์มายุแหย่จนเกิดแตกความสามัคคีกัน ทำให้แคว้นวัชชี ถึงกับล่มสลายไปในที่สุด (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539 : 7-8)

อภิธานิยธรรม 7 ประการ เป็นธรรมที่ไม่เป็นที่ตั้งแห่งความเลื่อม เป็นไปเพื่อความเจริญ มีนักวิจัยทางการศึกษาให้แนวคิดสำคัญ ดังนี้

1. ความหมายของหลักอภิธานิยธรรม

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2559 : 211) ระบุว่า หมายถึง ธรรมอันไม่เป็นที่ตั้งแห่งความ เลื่อม เป็นไปเพื่อความเจริญฝ่ายเดียว สำหรับหมู่ชนหรือผู้บริหารบ้านเมือง

จิต บุรทัต (2510 : 22) ได้รจนาไว้ในวรรณคดีเรื่อง สามัคคีเภทคำฉันท์ ถึงจริยวัตรของกษัตริย์ลิจฉวี ซึ่งประพจน์ปฏิบัติธรรม “อภิธานิยธรรม 7” เป็นธรรมาภิบาลขององค์คร ดังนี้

หนึ่ง เมื่อมีราชกิจใด	ปรึกษากันไป
บว้ายบ่น่ายชุมชุม	
สอง ย่อมพร้อมเลิกพร้อมประชุม	พร้อมพร้อมปรกปรกคุ่ม
ประกอบ ณ กิจ ควรทำ	
สาม นั้นยึดมั่นในสัม-	มาจาริตจำ
ประพจน์มิตัดคัดแปลง	
สี่ ใครเป็นใหญ่ได้แจ้ง	โอวาทศาสตร์แสดง
ก็ยอมและน้อมบูชา	
ห้า นั้นอันบุตรภริยา	แห่งใครไปปรา-
รภประทุษข่มเหง	

หก ที่เจ็ดคนเกรง

มีย่าเยง

ก็เช่นที่สรวงบวงพลี

เจ็ด พระอรหันต์อันมี

ในรัฐวัชชี

ก็คุ้มก็ครองป้องกัน

เมื่อวิเคราะห์ อปทานิยธรรม 7 ที่กษัตริย์ผู้ซึ่งปกครองแคว้นวัชชี ซึ่งรวมเรียกว่า เหล่ากษัตริย์ลิจฉวีได้ใช้เป็นหลักธรรมาภิบาลในการบริหารปกครององค์กรแล้ว พบว่า หลักธรรม อปทานิยธรรมทั้ง 7 ประการนั้นเป็นข้อปฏิบัติซึ่งส่งเสริมสร้างความสามัคคีกลมเกลียวในองค์กร ได้ก็ตามที่ประพฤติตามอย่างสม่ำเสมอและมั่นคง

สรุปความหมายของอปทานิยธรรม คือ หมวดธรรมที่บัญญัติถึงการอยู่ร่วมกันของ หมู่ชนให้เป็นไปเพื่อความเจริญ ป้องกันความเสื่อมเสียในทุกด้าน

2. องค์ประกอบของอปทานิยธรรม

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) (2559 : 211-214) บรรยายถึงอปทานิยธรรม 7 ประการนี้ พระพุทธเจ้าตรัสแสดงแก่เจ้าวัชชีทั้งหลาย ผู้ปกครองรัฐโดยระบอบสามัคคีธรรม ซึ่งรัฐคู่อริ ขอมรับว่า เมื่อชาววัชชียังปฏิบัติตามหลักธรรมนี้ จะเอาชนะด้วยการรบไม่ได้ นอกจาก จะใช้การเกลี้ยกล่อม หรือยุแหย่ให้แตกสามัคคีประกอบไปด้วย

1. หมั่นประชุมกันเนืองนิตย์
2. พร้อมเพรียงกันประชุม พร้อมเพรียงกันเลิกประชุม พร้อมเพรียงกันทำกิจที่พึงทำ (อาจหมายถึง พร้อมเพรียงกันลุกขึ้นป้องกันบ้านเมือง พร้อมเพรียงกันทำกิจทั้งหลาย)
3. ไม่บัญญัติสิ่งที่มีได้บัญญัติไว้ (อันขัดต่อหลักการเดิม) ไม่ล้มล้างสิ่งที่บัญญัติไว้ (ตามหลักการเดิม) ถือปฏิบัติมั่นตามวัชชีธรรม (หลักการ) ตามที่วางไว้เดิม
4. ท่านเหล่าใดเป็นผู้ใหญ่ในชนชาววัชชี เคารพนับถือท่านเหล่านั้น เห็นถ้อยคำของท่าน ว่าเป็นสิ่งอันควรรับฟัง
5. บรรดากุลสตรีกุลกุมารทั้งหลาย ให้อยู่ดีโดยมิถูกข่มเหง หรือถูคร่ำขื่นใจ
6. เคารพสักการะบูชาเจดีย์ (ปูชนียสถานและปูชนียวัตถุ ตลอดถึงอนุสาวรีย์ต่าง ๆ) ของวัชชี (ประจำชาติ) ทั้งหลาย ทั้งภายในและภายนอก ไม่ปล่อยให้ธรรมิกพลีที่เคยให้เคยทำ แก่เจดีย์ เหล่านั้นเสื่อมทรามไป
7. จัดให้ความอารักขา คุ้มครอง ป้องกัน อันชอบธรรม แก่พระอรหันต์ทั้งหลาย หมายถึง บรรพชิตผู้ดำรงธรรมเป็นหัวใจของประชาชนทั่วไป ตั้งใจว่า ขอพระอรหันต์ทั้งหลายที่ยังมิได้มา พึงมาสู่แคว้นแคว้นที่มาแล้วพึงอยู่ในแคว้นแคว้นโดยผาสุก

3. หลักการสาระสำคัญของหลักอปรินิยธรรม

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2540 : 26) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับอปรินิยธรรมว่าเป็นหลักการร่วมรับผิดชอบที่จะช่วยป้องกันความเสื่อม นำไปสู่ความเจริญรุ่งเรืองโดยส่วนเดียว มี 7 ประการคือ

- 1) หมั่นประชุมกันเนืองนิตย์ พบปะปรึกษาหารือกิจการงาน (ที่พึงรับผิดชอบตามระดับของตน) โคนสม่ำเสมอ
- 2) พร้อมเพรียงกันประชุม พร้อมเพรียงกันเลิกประชุม พร้อมเพรียงกันทำกิจทั้งหลายที่พึงทำร่วมกัน
- 3) ไม่ถืออำเภอใจต่อความสะดวก บัญญัติวางข้อกำหนดคกฏเกณฑ์ต่าง ๆ อันมิได้ตกลงบัญญัติวางไว้ และไม่เหยียบย่ำล้มล้างสิ่งที่ตกลงวางบัญญัติกันไว้แล้ว ถือปฏิบัติมั่นอยู่ในบทบัญญัติใหญ่ที่วางไว้เป็นธรรมเนียม
- 4) ท่านผู้ใดเป็นผู้ใหญ่มีประสบการณ์ยาวนาน ให้เกียรติเคารพนับถือท่านเหล่านั้น มองเห็นความสำคัญแห่งถ้อยคำของท่านว่าเป็นสิ่งอันพึงรับฟัง
- 5) ให้เกียรติและคุ้มครองกุลสตรี มิให้มีการข่มเหงรังแก
- 6) เคารพบูชาสักการเจดีย์ ปุชนิยสถาน อนุสาวรีย์ประจำชาติอันเป็นเครื่องเตือนความทรงจำ เราให้ทำดี และเป็นที่ยอมรับของหมู่ชน ไม่ละเลย พิธีเคารพบูชาอันพึงทำต่ออนุสรณ์สถานเหล่านั้น ตามประเพณี
- 7) จัดการให้ความอารักขา บำรุง คุ้มครอง อันชอบธรรม แก่บรรพชิต ผู้ทรงศีลธรรมบริสุทธิ์ ซึ่งเป็นหลักใจและเป็นตัวอย่างทางศีลธรรมของประชาชน เต็มใจต้อนรับและหวังให้ท่านอยู่โดยผาสุก

พระครูนิกรสุนทรกิจ (สมพงษ์ นุ่มสกุล) (2553 : 30 -32) ได้ให้ความคิดกับอปรินิยธรรมว่า “หลักธรรมที่ ก่อให้เกิดความสามัคคีที่กล่าวไว้ในพุทธศาสนาเถรวาท อีกข้อหนึ่งที่ครอบคลุมการปฏิบัติสามัคคีธรรมทั้งทาง กายวาจาและทางจิตใจได้อย่างดีที่สุด ประการหนึ่งก็คือหลักอปรินิยธรรม 7 ประการโดยแยกออกเป็น 2 หมวดตามเทศบรรพชิตและฆราวาส 12 ดังนี้

1. หลักอปรินิยธรรม 7 ประการสำหรับบรรพชิต ได้แก่
 - 1.1 หมั่นประชุมกันเนืองนิตย์หมายความว่าธรรมเนียมเราต้องอยู่ร่วมกันเป็นหมวดเป็นหมู่เป็นคณะจะอยู่ตามลำพังไม่ได้ หมู่คณะจะเจริญอยู่ได้ก็เพราะอาศัยการติดต่อกันไปมาหาสู่กัน มีเหตุการณ์เปลี่ยนแปลงอย่างไรรู้ทั่วถึงกันหรือเมื่อมีกรณีเรื่องที่จะต้องทำเกิดขึ้น ผู้เป็นใหญ่ในหมู่จะต้องเรียกประชุมปรึกษาหารือกันเพื่อความเจริญและความพร้อมเพรียงของหมู่

และผู้ย่อยที่นับเนื่องในหมู่ก็ต้องหมั่นเข้าประชุมตามวาระที่ถูกเรียกประชุม จึงจะมีความเจริญและพร้อมเพรียงกัน

1.2 พร้อมเพรียงกันประชุม พร้อมเพรียงกันเลิกประชุม พร้อมเพรียงกันทำกิจที่สงฆ์จะต้องทำ หมายความว่า ในการประชุมนั้นย่อมมีกำหนดเวลา ทุกคนควรตรงต่อเวลา ไม่ใช่ว่าต่างคนต่างเข้าหรือต่างคนต่างออกตามชอบใจซึ่งเป็นการเสียระเบียบ เสียบรรยากาศ อาจทำให้เวลาเมื่อเข้าประชุมแล้ว ต้องพร้อมเพรียงช่วยกันทำกิจที่สงฆ์จะต้องทำหมายความว่ากิจใดที่สงฆ์ คือ หมู่ชนจะต้องทำร่วมกันด้วยกำลังกายหรือกำลังวาจาหรือกำลังความคิด ก็ต้องร่วมกันทำกิจนั้นช่วยกันทำ ช่วยกันพูด ช่วยกันคิดปรึกษาหารือกัน ช่วยแก้ไขสิ่งไม่ดีให้ดีขึ้นส่งเสริมสิ่งที่ดีให้ดียิ่งขึ้น ทำได้อย่างนี้ก็จะมีความเจริญ ความพร้อมเพรียงของชนทั้งปวงผู้เป็นหมู่ ยังความเจริญให้สำเร็จ ด้วยว่าอันความพร้อมเพรียงนั้น ย่อมยังความเจริญให้สำเร็จหลาย

1.3 ไม่บัญญัติสิ่งที่พระพุทธเจ้าไม่ทรงบัญญัติไว้ ไม่ล้มล้างสิ่งที่พระองค์ทรงบัญญัติไว้สมาทานศึกษาอยู่ในสิกขาบททั้งหลายตามที่พระพุทธเจ้าทรงบัญญัติไว้ หมายความว่าศีลหรือสิกขาบทที่ทรงบัญญัติไว้สำหรับภิกษุ สามเณร อุบาสกอุบาสิกา ก็นับว่าพอดีพองาม พอแก่ความปฏิบัติเพื่อขัดเกลากิเลสที่หยาบ ๆ บาปที่หนา ๆ ตามสมควรแก่เพศบรรพชิตและเพศคฤหัสถ์อยู่แล้วไม่จำเป็นต้องบัญญัติเพิ่มเติมอีกเหมือนกฎหมายทางพระราชอาณาจักรที่ประกาศใช้ในสมัยหนึ่ง ๆ ก็พอสมควรอยู่แล้ว ใคร ๆ ไม่ควรบัญญัติเพิ่มเติมตามลำพังตน เป็นกฎหมายเถื่อนขึ้นอีก และสิกขาบททุกข้อที่ทรงบัญญัติไว้แล้วใคร ๆ ไม่พึงถอน คือไม่ตัดออก ไม่ยกเลิกแม้บางข้ออาจไม่เหมาะแก่กาลสถานที่ ภูมิประเทศ ก็มีพระพุทธานุญาตพิเศษไว้แล้ว จึงไม่จำเป็นต้องถอนสิกขาบทใด ๆ ทั้งสิ้น เหมือนกฎหมายทางพระราชอาณาจักร ใคร ๆ ไม่พึงถอน เพราะถ้าต่างคนต่างเลิกถอนสิกขาบทที่ทรงบัญญัติไว้ ตามความต้องการของตน ผลสุดท้ายก็ไม่มีอะไรเหลือเป็นหลักไว้ควบคู่หมู่ พระศาสนาก็ย่อมตั้งอยู่ไม่ได้ ต้องอันตรธานไปเหมือนกฎหมาย ถ้าต่างคนต่างถอนทีละมาตรา สองมาตรา ไม่ช้าก็หมด ประเทศชาติบ้านเมืองไม่มีกฎหมาย ก็เหมือนบ้านเรือนไม่มีชื่อไม่มีแปะก็มีแต่พินาศ ควรสมาทานศึกษาอยู่ในสิกขาบทตามที่พระองค์ทรงบัญญัติไว้ หมายความว่า ต้องมีความเคารพในพระวินัยสิกขาบททั้งปวง ถือสิกขาบทเป็นสิ่งสำคัญ สนใจศึกษาให้เข้าใจและปฏิบัติให้ถูกต้อง ไม่แก้ตัวว่ายังไม่รู้ไม่มั่งง่าย ไม่ดูหมิ่นว่าเรื่องเล็ก พระวินัยมิได้ยกเว้นโทษผู้ทำผิดแม้ไม่รู้เหมือนกฎหมายของบ้านเมือง ประชาชนทุกคนต้องเคารพ ต้องเข้าใจต้องรับรู้และปฏิบัติอย่าให้ผิดกฎหมายมิได้ยกเว้นโทษแก่ผู้ทำผิดแม้ไม่รู้เพราะถ้ายกเว้นแก่ผู้ไม่รู้แล้วก็ไม่มีการสนใจที่จะรู้ มีแต่ทำผิดกันทั่วไป ฉะนั้น จึงต้องถือเป็นเรื่องสำคัญ ต้องศึกษาและปฏิบัติโดยดี

1.4 ภิกษุเหล่าใดเป็นผู้ใหญ่ เป็นสังฆบิดร เป็นสังฆปริณายก เคารพนับถือภิกษุเหล่านั้น เห็นถ้อยคำของท่านว่าเป็นสิ่งอันควรรับฟัง หมายความว่าต้องเคารพไม่ฝ่าฝืนต่อท่าน

เป็นธรรมดาของคนที่อยู่ร่วมกัน เป็นหมู่ เป็นวัด เป็นบ้านจนถึงเป็นประเทศ ถ้าไม่มีหัวหน้า มีแต่คนวางท่าเสมอกัน ไม่มีใครเคารพยำเกรงใคร ก็มีแต่ความเลื่อมความยุ่งยากลำบาก การอยู่ร่วมกันคนที่เสมอกัน (ด้วยกิเลส) นำทุกข์มาให้ ดังนี้ เพราะคนมีกิเลสกับคนมีกิเลส “เมื่อเอากิเลสมาใช้เป็นกำลังตัดกำลังคน ไม่มีใครยอมใคร ไม่มีผู้ใหญ่ ไม่มีผู้น้อย ไม่มีผู้นำ ไม่มีผู้ตาม ในที่สุดก็หมดกำลังพังพินาศไปด้วยกันเหมือนกองทัพบกที่ไม่มีแม่ทัพจะไปสู้กับใครได้ ฉะนั้น ทุกหมู่ ทุกคณะ ทุกประเทศ จำต้องมีหัวหน้า จะขาดเสียมิได้ และผู้เป็นหัวหน้านั้นต้องไม่เป็นคนพาลเกร ไม่เป็นคนโง่ คนพาลหรือคนโง่ ไม่ควรเป็นหัวหน้า” เพราะหัวหน้าเป็นคนสำคัญ หมู่ คณะ วัดหรือบ้านเมืองจะเลื่อม จะเจริญก็เพราะหัวหน้า คนโง่เป็นหัวหน้าก็พาวัดพาบ้านให้ฉิบหายเหมือนขุนโค่นาฝูงโคเดินคด โคในฝูงทั้งหมดก็เดินคดตามกันฉันใด ในหมู่มนุษย์ก็เช่นเดียวกัน เมื่อหัวหน้าประพฤติผิดโกงเกร ผู้ที่อยู่ร่วมหมู่ก็ประพฤติตาม ก็มีแต่ความเลื่อม ฉะนั้น ผู้เป็นหัวหน้าต้องเป็นคนดีมีความฉลาดสามารถ อดอาจ กล้าหาญ เมื่อได้หัวหน้าเป็นคนดี ก็เป็นหน้าที่ของทุกคนที่อยู่ร่วมหมู่คณะ ร่วมวัด ร่วมบ้าน ร่วมเมืองต้องเคารพนับถือเชื่อฟังถ้อยคำของท่านผู้เป็นหัวหน้า หมู่คณะจึงจะเจริญมั่นคงอยู่ได้

1.5 ไม่ลู่อ่านาจดัณหา คือ ความอยากที่เกิดขึ้น หมายความว่า ไม่ทำ ไม่พูด ไม่คิดอะไรตามอำนาจของความอยาก ดัณหา คือ "ความทะยานอยาก แบ่งออกเป็น 3 ประการ ได้แก่ กามตัณหา ภวตัณหา และวิภวตัณหา

1.6 ยินดีอยู่ในเสนาสนะป่า หมายความว่าพอใจในที่นั่งอันเงียบสงัดในป่าหรือเหมือนอยู่ในป่า เช่น วัดที่ไม่พลุกพล่านด้วยหมู่ชนหรือกุฏิ ศาลา เรือนว่าง โคนไม้ที่เงียบเสียงไม่มีใคร ๆ รบกวน ก็ควรยินดีพอใจอยู่ในที่เช่นนั้น เมื่ออยู่ในที่สงัดเช่นนั้น ย่อมให้กายวิเวก สงัดทางกาย คือ ไม่คลุกคลีจับกลุ่มสรวลเสเฮฮา เมื่อได้กายวิเวกแล้วก็ย่อมได้ จิตตวิเวก สงัดจิต คือจิตย่อมสงบจากกามและจากอกุศลบาปธรรมทั้งหลาย กลายเป็นสมาธิจิตหรือฌานจิต มีความสุขไม่อิงอาภิสเกิดขึ้น เป็นความสุขที่หวานใจยิ่งนักและจิตตวิเวกนั้นเป็นปัจจัยให้ได้อุปธิวิเวก สงัดอุปธิ คือ "หมดจดจากกิเลสอันเป็นเหตุทุกข์ทั้งปวง"

1.7 ตั้งสติระลึกไว้ในใจว่า "เพื่อนพรหมจรรย์ทั้งหลายผู้มีศีลลงดวงซึ่งยังไม่มาขอให้มาได้แล้ว ขอให้อยู่ผาสุก หมายความว่า "ให้มีจิตใจเอื้อเพื่อโอบเอื้ออารี ไม่ทวงที่อยู่ไม่กีดกันคนดีมีศีลมีธรรมให้ตั้งใจต้อนรับผู้มีศีล มีสัจย์ ให้อยู่ร่วมหมู่ ร่วมวัด ร่วมบ้าน ร่วมงานตามควรแก่ภาวะ และให้แผ่เมตตาต่อผู้ที่มาอยู่ร่วมกันว่า ขอให้อยู่เย็นเป็นสุขอยู่อย่างร้อนนอนทุกขเลย ทั้งนี้เพื่อมิให้เกิดความคิดริษยาติดผู้ที่อยู่ร่วมกันเพราะถ้าเกิดริษยากันแล้วก็มีแต่ความเลื่อมความฉิบหายได้ในพระธรรมภาษิตว่า อรติ โลกนาสิกา ความริษยา ทำโลกให้ฉิบหาย แต่ตรงกันข้าม ถ้ามีเมตตา

ต่อกันก็ย่อมจะค้าประกันโลกไว้ให้เจริญสืบไปได้" ผู้เข้าร่วมหมุ่คณะต้องมีเมตตาทั้งทางกาย ทางวาจาและทางใจต่อกัน ความสามัคคีอันจะเป็นเหตุความสุข สงบ สุข ความเจริญรุ่งเรืองตามมาได้

2. อปรีหานิยธรรม 7 ประการ จัดเป็นหลักธรรมสำหรับฆราวาสทุกหมู่เหล่าในสังคมที่ พึงยึดถือปฏิบัติให้ได้ด้วยความเอาใจใส่ หากหวังความสมัคสมานของคนในชาติ ได้แก่

- 2.1 หมั่นประชุมกันเสมอ
- 2.2 พร้อมเพรียงกันประชุม เลิกประชุม พร้อมเพรียงกันทำกิจการ
- 2.3 ปฏิบัติตามขนบธรรมเนียมประเพณีโบราณ ไม่เลิกล้ม
- 2.4 เคารพนับถือผู้ใหญ่
- 2.5 ให้เกียรติแก่สตรี ไม่ล่วงละเมิด
- 2.6 เคารพสถานศักดิ์สิทธิ์ของชุมชน
- 2.7 ให้ความคุ้มครองป้องกันบรรพชิตผู้ประพฤติปฏิบัติชอบในรัฐของตน

จากการศึกษาหลักสาระสำคัญของหลักอปรีหานิยธรรมสามารถสรุปได้ว่า อปรีหานิยธรรม 7 ประการ เป็นธรรมที่ไม่เป็นที่ตั้งแห่งความเลื่อม เป็นไปเพื่อความเจริญฝ่ายเดียว โดยแบ่งออกเป็น สำหรับ พระภิกษุ และสำหรับฆราวาสซึ่งทั้งสองแบบมีสาระสำคัญที่เหมือนกันแต่จะมีการปรับให้ เหมาะสมกับเพศ และสถานะของกลุ่มคนนั้น ๆ โดยในงานวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยนำมาประยุกต์ใช้ สำหรับการบริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ ดังนี้

1. หมั่นประชุม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูร่วมประชุมปรึกษาหารือกัน สม่ำเสมอ เพื่อแก้ไขปัญหาและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน วางแนวทางให้เกิด การยอมรับในเหตุผลที่ถูกต้องระหว่างกันเพื่อประโยชน์ส่วนรวม รวมถึงการสร้าง ความเข้าใจที่ดีต่อกัน การหาแนวทางแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ร่วมกันผ่านกระบวนการกลุ่มด้วยการระดมสมอง การรวมความสามารถของทุกคนเพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องและส่งเสริมพัฒนา สถานศึกษาให้มีความเจริญในด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

2. รวมกลุ่มพร้อม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความพร้อมเพรียงกัน ในการประชุม การเลิกการประชุมและกระตุ้นการทำกิจกรรมที่ได้รับมอบหมายตามมติที่ประชุม ด้วยเต็มใจ มีการส่งเสริมให้มีความรับผิดชอบร่วมกันเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการกินแหนงแคลงใจ กันแนะนำให้เห็นความสำคัญของการทำงานส่วนรวม ให้ร่วมแรงร่วมใจกันแก้ปัญหาเพื่อป้องกัน ไม่ให้เกิดผลกระทบต่อสถานศึกษา

3. น้อมนำข้อบังคับ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ แผนรองรับ เพื่อเป็นแนวทางให้ครูในสถานศึกษาได้ปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด บัญญัติและไม่ยกเลิกระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของสถานศึกษาตามความพอใจของตนเองหรือของ

กลุ่มโดยไม่คำนึงถึงความถูกต้อง ส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตามระเบียบของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดการพัฒนาสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

4. คำนับผู้ใหญ่ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเห็นความสำคัญของการทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะ โดยมีผู้นำและผู้ตามเพื่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน ส่งเสริมให้รับฟังความคิดเห็นและคำแนะนำของผู้อาวุโสตามเหตุและผลที่เหมาะสม ให้เกียรติและความเคารพนับถือในฐานะที่เป็นผู้รู้และมีประสบการณ์ กระตุ้นให้เกิดความเคารพผู้นำเพื่อให้สามารถขับเคลื่อนดำเนินงานและกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและลดปัญหาความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นภายในสถานศึกษา

5. ไม่หลงใหลอำนาจ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูรู้จักยกย่องผู้อื่น มีการปกป้อง ไม่ละเมิดสิทธิหรือข่มเหงรังแกกัน รวมถึงไม่ประพฤติดนินทาในทางชั่วร้าย เพื่อไม่ทำให้เกิดความหวาดกลัว และส่งเสริมให้ครูมีความไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน รวมถึงการให้เกียรติซึ่งกันและกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ ส่งผลให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างคุณประโยชน์ให้แก่สถานศึกษา

6. ประกาศศรัทธา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความเคารพและปกป้องรักษาปูชนียสถานที่สำคัญของสถานศึกษา เพื่อเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ รวมถึงส่งเสริมให้มีการสักการะ แสดงความเคารพ นับถือ บูชาและปกป้องรักษาปูชนียสถานที่สำคัญของชุมชน โดยรอบที่ตั้งสถานศึกษา ซึ่งเป็นศูนย์รวมจิตใจของคนในชุมชน เป็นการแสดงถึงความเป็นผู้มีคุณธรรม รักสันติภาพ และได้รับการขัดเกลาจิตใจอยู่เสมอ ไม่ประมาทในการดำเนินชีวิตและเป็นเรื่องยืนยันความบริสุทธิ์ใจในการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี

7. บุชาคนดี หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูคุ้มครอง ปกป้อง ดูแลผู้มีความประพฤติดี พร้อมทั้งปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างทางศีลธรรมอย่างเต็มใจ สร้างวัฒนธรรมของสถานศึกษาให้เป็นสถานศึกษาที่ดีในด้านการให้ความเคารพ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักเรียน มีกิจกรรมเชิดชูครูต้นแบบครูดีของสถานศึกษาให้เกิดขวัญและกำลังใจ อีกทั้งเลือกคนดีมีความสามารถมีคุณธรรมให้เข้ามาเป็นกำลังในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีการดำเนินงานและกิจกรรมต่าง ๆ ได้ตามเป้าหมายที่วางไว้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ประสิทธิผลของสถานศึกษา

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้ประมวลเอกสารที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีนักวิจัยทางการศึกษาได้ให้ความหมายโดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

1. ความหมายประสิทธิผลของสถานศึกษา

สมฤทธิ์ กางเพ็ง (2552 : 40) กล่าวว่า ประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง ความสามารถในการดำเนินการให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยมีตัวบ่งชี้ความมีประสิทธิภาพขององค์กร 4 อย่าง คือ

1. ความสามารถในการผลิต
2. การปฏิบัติแบบอย่าง
3. การปรับตัว
4. ความเป็นปึกแผ่นขององค์กร

ภารดี อนันต์นวิ (2553 : 203) กล่าวว่า ประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง การที่องค์กรได้ดำเนินการใด ๆ โดยใช้ทรัพยากรต่าง ๆ จนเกิดผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้

วรรณธ แสงมณี (2553 : 92) กล่าวว่า ประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง องค์กรที่บรรลุเป้าหมาย รวมถึงการค้นคว้าวิจัยและประสบการณ์ของผู้บริหารซึ่งสามารถดูความสำเร็จได้จากความอยู่รอดและความเจริญเติบโตขององค์กร

นาฮาเวนดี และมาเล็คซาเด (Nahavendi and Malekzadah, 1999 : 532) ให้ความหมายของประสิทธิผลว่า บุคคลหรือองค์กรได้บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ตามแผน อันหมายถึง 4 ประการ ได้แก่

1. คุณภาพของงาน
2. ความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้รับบริการ
3. นวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ดีกว่า
4. ความพึงพอใจของบุคลากรที่ทำงาน

ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel, 2008 : 275) ให้ความหมายของประสิทธิผลว่า หมายถึง การบรรลุเป้าหมาย และความสามารถในการจัดหาทรัพยากรมาใช้ในระบบขององค์กร เรียกว่า “goal and system – resource model of effectiveness”

จากการศึกษาความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา สรุปได้ว่า การทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ของสถานศึกษา โดยมีการใช้ทรัพยากรทางการบริหาร

ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพที่สถานศึกษาได้ดำเนินการใด ๆ โดยใช้ทรัพยากรต่าง ๆ จนเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายต่าง ๆ ที่ตั้งไว้

2. ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2553 : 27) กล่าวว่า ประสิทธิผลมีความสำคัญในการทำให้เกิดผลในสิ่งที่ควรเกิดขึ้น เพื่อเป็นสิ่งที่ดึงดูดของการพัฒนา ประสิทธิผลจึงเป็นการดำเนินการให้สามารถบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่ต้องได้อย่างครบถ้วน เหมาะสมและดึงดูดอย่างที่สุด

การดี อนันต์นาวิ (2553 : 204) กล่าวถึง ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังนี้

1. ช่วยตรวจสอบวัตถุประสงค์การจัดตั้งสถานศึกษา การจัดตั้งสถานศึกษาย่อมกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน เพื่อดำเนินงานให้เป็นไปตามความต้องการหรือไม่
2. ประเมินผลการดำเนินงานกับแผนงานที่กำหนด การดำเนินงานในแต่ละกิจกรรมย่อมต้องมีการวางแผน กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ การจัดสรรทรัพยากร การใช้อำนาจหน้าที่ การบริหาร การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน
3. ประเมินผลความสำเร็จกับวัตถุประสงค์ เปรียบเทียบผลงานที่ดำเนินการได้ตามแผนงานกับวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่คาดหวัง ถ้าผลของงานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์และความคาดหวังของสถานศึกษา แสดงว่าสถานศึกษามีประสิทธิผล

วรนาถ แสงมณี (2553 : 92) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษาว่า ประสิทธิผลมีความสำคัญอย่างยิ่งในศาสตร์ทางการบริหารและสถานศึกษา นับว่าเป็นการตัดสินใจขั้นสุดท้ายว่าการบริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด สถานศึกษาจะอยู่รอดและมีความมั่นคงจะขึ้นอยู่กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ถ้าสถานศึกษาสามารถบรรลุวัตถุประสงค์จะสามารถดำรงอยู่ต่อไปได้ แต่ถ้าไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ สถานศึกษาจะล่มสลายไม่สามารถดำรงอยู่ต่อไป

วีรยุทธ ชาตะกาญจน์ (2555 : 15) กล่าวถึง ความสำคัญของประสิทธิผลสถานศึกษาว่า ประสิทธิผลสถานศึกษามีความสามารถในการดำเนินการทำให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel, 2008 : 305-306) กล่าวว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษามีความสำคัญต่อสถานศึกษามาก เพราะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของสถานศึกษา ในการที่จะตัดสินใจว่าสถานศึกษาจะอยู่รอดต่อไปหรือไม่ โดยลักษณะการประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็น 3 ประการ คือ พหุเกณฑ์ (Multiple criteria) มิติเวลา (Time dimension) และกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. พหุเกณฑ์ของฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel, 2008 : 305-306) ได้นำข้อสรุปที่เป็นข้อตกลงที่ยอมรับกันมาใช้ คือ การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้อย่างครอบคลุม และในการบูรณาการนี้ ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลจะต้องนำมาจากแต่ละขั้นตอนของระบบเปิด ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า การเปลี่ยนแปลงปัจจัยนำเข้าโดยจะต้องเลือกตัวบ่งชี้ที่มีความสำคัญเหมาะสมและเป็นตัวแทนซึ่งรูปแบบที่เหมาะสมในการที่จะสามารถเลือกเกณฑ์ได้คือ รูปแบบทฤษฎีของพาร์สัน (Parson) ที่ถือว่าสถานศึกษาเป็นระบบสังคม ความอยู่รอดของระบบสังคมจะขึ้นอยู่กับหน้าที่ที่สำคัญ 4 ประการ หน้าที่เหล่านี้เป็นพื้นฐานที่ทำให้ได้มาซึ่งทรัพยากรและสามารถพิจารณาถึงเป้าหมายของสถานศึกษาได้ทุกระบบสังคมต้องสามารถแก้ปัญหาพื้นฐาน 4 ประการให้ได้เรียกโดยย่อว่า “AGIL” ได้แก่

1.1 การปรับตัว (Adaptation - A) เป็นหน้าที่ของระบบที่จะปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมให้ได้ เช่น สถานศึกษาอำนวยความสะดวกให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ของสิ่งแวดล้อมและกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยพยายามเปลี่ยนรูปให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ภายนอก

1.2 การบรรลุเป้าหมาย (Goal attainment - G) เป็นการมุ่งให้บรรลุเป้าหมายของระบบ ได้แก่ กระบวนการของสถานศึกษา การประสานงาน และความสัมพันธ์ทางสังคมให้มีลักษณะเป็นหน่วยเดียวกัน (Single Unity)

1.3 การบูรณาการ (Integration - I) เป็นการสร้างความมั่นคงของสังคมภายในระบบ ได้แก่ กระบวนการของสถานศึกษา การประสานงาน และความสัมพันธ์ทางสังคมให้มีลักษณะเป็นหน่วยงานเดียวกัน (Single Unity)

1.4 การรักษาสิ่งซ่อนเร้นภายใน (Latency - L) เป็นการรักษาความมั่นคงของคุณค่าของระบบ ได้แก่ รูปแบบวัฒนธรรมและระบบการจูงใจ ดังนั้น การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา จึงต้องใช้ทั้ง 4 ประการนี้เป็นมิติการประเมิน

2. มิติเวลา การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา สิ่งที่เป็นเกณฑ์ประเมินจะเกี่ยวข้องกับเวลาโดยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะสั้น (Short-term) ระยะกลาง และระยะยาว เช่น การประเมินประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถานศึกษาเกณฑ์ในระยะเวลานั้นจะประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสามารถในการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อม และการพัฒนาของสถานศึกษา รวมทั้งการพัฒนาแผนการสอน ความก้าวหน้าทางอาชีพของครูอาจารย์ และความสำเร็จของนักเรียนที่จบการศึกษาไปแล้ว และเกณฑ์ในระยะยาว คือ ความสามารถในการอยู่รอดของสถานศึกษา อย่างไรก็ตามเกณฑ์ประสิทธิผลองค์กรอาจมีการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความพอใจของกลุ่มผู้เกี่ยวข้องอีกด้วย อาจเป็นข้อจำกัดใหม่หรือมีความคาดหวังต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา เกณฑ์ประสิทธิผลเฉพาะต่าง ๆ อาจเปลี่ยนไปตามลักษณะวงจรชีวิตของสถานศึกษาที่เปลี่ยนไป

3. กลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง (Multiple constituencies) ใช้คำนิยมและความคิดของกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องซึ่งจะสะท้อนถึงเกณฑ์ประสิทธิผล เป็นความสนใจของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มภายในหรือภายนอกที่สถานศึกษามีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา เพื่อให้เกณฑ์ประสิทธิผลสอดคล้องกับความพอใจของกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องมโนทัศน์นี้ จึงเป็นการประเมินประสิทธิผลสถานศึกษาตามแนวทางเชิงสัมพัทธ์กับภาพการณ์ (Relativistic multiple-contingency approach) การนำไปประยุกต์ใช้จากแนวคิดของรูปแบบบูรณาการดังกล่าว ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel) ได้นำเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลสถานศึกษาที่แคมป์เบลได้บูรณาการ 2 รูปแบบ โดยมีความเห็นสอดคล้องกันในเรื่องที่จะประเมิน ได้แก่ เป้าหมาย และพฤติกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา อย่างไรก็ตามเป้าหมายของกรอบความคิดเชิงระบบทรัพยากรจะมีลักษณะหลากหลายและเป็นพลวัตกำหนดผลที่ได้รับสูงและมีการเปลี่ยนแปลงตามช่วงเวลา ยิ่งกว่านั้นการบรรลุเป้าหมายในระยะสั้นสามารถใช้ทรัพยากรใหม่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายย่อยได้ ดังนั้นเมื่อใช้กรอบความคิดเชิงระบบลักษณะเป้าหมายของสถานศึกษาโดยธรรมชาติจะมีลักษณะเป็นวงจร แคมป์เบล (Campbell) ได้รวบรวมแล้วนำมาสรุปเป็นมิติทั่วไปเกณฑ์เฉพาะ หรือตัวบ่งชี้ประสิทธิผลและมโนทัศน์อื่น ๆ ที่เป็นจุดอ่อนจากรูปแบบเป้าหมาย และรูปแบบระบบทรัพยากรนำมาปรับให้มี 4 มิติ ตามหน้าที่ของระบบสังคมให้มีลักษณะเป็นเป้าหมายเชิงปฏิบัติ

โดยกำหนดให้มีตัวบ่งชี้ประสิทธิผล เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายทั้ง 4 เป้าหมาย และพิจารณากรอบของเวลา และผู้ที่เกี่ยวข้องในการประเมินแต่ละด้าน แต่ละตัวบ่งชี้ประสิทธิผลในการประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา ตามรูปแบบบูรณาการดังกล่าว สามารถดำเนินการได้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. ควรพิจารณากลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องที่มีความสำคัญในการนิยามเป้าหมายเชิงปฏิบัติการ ผู้วิจัยอาจพิจารณากำหนดขึ้นเอง หรือพิจารณาจากการกำหนดนโยบาย
2. พิจารณามิติเกี่ยวกับเวลาว่ามุ่งเน้นเป้าหมาย ระยะสั้น ระยะกลาง หรือระยะยาว
3. ควรใช้การประเมินหลายเกณฑ์

สรุปได้ว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องคำนึงและหาตัวชี้วัดให้ได้ว่าอะไรบ้างที่ผู้บริหารควรนำมาเป็นประเด็นในการพิจารณาประกอบรายละเอียด เพื่อตรวจสอบการประเมินตนเองให้เกิดความมั่นใจว่า สถานศึกษามีคุณภาพดีมีประสิทธิผลที่เกิดจากการบริหารจริง ที่สำคัญไปกว่านั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องศึกษาวิเคราะห์หว่ามองค์ประกอบใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อหาจุดอ่อน จุดแข็งของปัจจัยเหล่านั้นมาวางแผนพัฒนาสถานศึกษาพร้อมทั้งมีการประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

3. การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา

มีนักวิชาการให้แนวคิดในการประเมินประสิทธิผลไว้หลากหลายแตกต่างกัน ดังต่อไปนี้

เบนนา (Bennis. 1971 : 35) เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลขององค์กรโดยพิจารณาจาก

1. ความสามารถในการปรับปรุงองค์กร ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัว นวัตกรรม ความเจริญเติบโต และการพัฒนา

2. ความสามารถในการบูรณาการ ได้แก่ ความพึงพอใจ บรรยากาศความขัดแย้ง รอบบิ้นส์ (Robbins. 1990 : 135) เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลขององค์กรโดยพิจารณาจาก

1. การวัดผลทางการเงิน
2. ผลผลิต
3. ความเจริญเติบโตของสถานศึกษา
4. ความพึงพอใจของผู้รับบริการ
5. คุณภาพของสินค้า
6. ความยืดหยุ่น
7. ความพึงพอใจของบุคลากร
8. การให้การยอมรับของสังคม

ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel. 2008 : 291) เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลขององค์กรโดยพิจารณาจาก

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
2. ความพึงพอใจในงาน
3. การลดอัตราการขาดงาน
4. การลดอัตราการออกกลางคันของนักเรียน
5. คุณภาพโดยรวม

มอทท์ (Moit. 1972 : 121) เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลขององค์กรพิจารณาจาก

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
2. ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวก
3. ความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา
4. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา

ฮอยและเฟอร์กูสัน (Hoy and Ferguson, 1985 : 117) เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลขององค์การพิจารณาจาก

1. ความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน
 2. ความพึงพอใจในการทำงานของครู
 3. ความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู
 4. ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
 5. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนสถานะแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายในและภายนอก
- บราวน์ (Brown, 2000 : 15) กล่าวว่า การวัดประสิทธิผลของสถานศึกษาใน 3 มิติ ได้แก่

1. การรับรู้
2. งบประมาณ
3. ภาวะผู้นำ

สรุปได้ว่า การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นเพื่อดูความแตกต่างระหว่างความคาดหวังหรือเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผลลัพธ์จากการปฏิบัติงาน การประเมินสถานศึกษาได้ว่าประสบผลสำเร็จหรือไม่ จึงควรเปรียบเทียบระหว่างวัตถุประสงค์ของสถานศึกษากับผลการดำเนินงานนั้น ๆ ดังนั้นสถานศึกษาจะมีประสิทธิผลถ้าผลการดำเนินงานต่าง ๆ ที่ตั้งไว้บรรลุตามเป้าหมายหรือเกินเป้าที่ตั้งไว้

4. องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน

ลูเนนเบิร์ก และออร์สไตน์ (Lunenberg & Ornstein, 2004 : 411-412) สรุปว่าเกณฑ์ตัดสินความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษาที่มี 12 ประการ คือ

1. ผลคะแนนจากผลสอบอ้างอิงปกติ
2. คะแนนจากการเทียบกับเกณฑ์อ้างอิง
3. คะแนนจากแบบทดสอบที่ครูสร้างขึ้น เช่น การเขียน หรือการวัดอย่างอื่นที่ไม่ได้กำหนดใน วัตถุประสงค์
4. คะแนนจากผลผลิต คือ ความคิดรวบยอดของนักเรียน
5. ความเห็นของครูและผู้บริหารเกี่ยวกับการบรรลุเป้าหมายของนักเรียน
6. ความคิดของผู้ปกครองและชุมชน
7. การมีส่วนร่วมของนักเรียนในกิจกรรมเสริมหลักสูตร
8. รางวัลที่นักเรียนได้รับ
9. อัตราการมาเรียน
10. จำนวนวัสดุ สื่อ ที่นักเรียนยืมจากห้องสมุด

11. คุณภาพความสามารถในโปรแกรมอื่น ๆ เช่น งานศิลปะ ดนตรีและการแสดง

12. การให้การสนับสนุนของชุมชนต่อโรงเรียน

ลูเนนเบิร์ก และออนส์ไคน์ (Lunenburg & Ornstein, 2004 : 410) ได้เสนอว่าการจะพิจารณาว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผลหรือไม่นั้น เกณฑ์ที่ใช้เป็นหลักของการวัดประสิทธิผลของโรงเรียน คือ ผลสัมฤทธิ์ ของนักเรียน โดยมีตัวชี้วัดโดยทั่ว ๆ ไป คือ 1) การเปรียบเทียบระหว่างผลสัมฤทธิ์ที่คาดหวังกับผลสัมฤทธิ์ที่เป็นอยู่ของนักเรียน 2) วิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนด้วยเกรดว่าเพิ่มขึ้นหรือไม่ 3) เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ของคะแนน ระหว่างโรงเรียนประเภทเดียวกันเมื่อผู้ปกครองมีรายได้และชนชั้นทางสังคมไม่แตกต่างกัน 4) เปรียบเทียบกลุ่มของนักเรียนโดยจำแนกตามเพศและชนชั้นทางสังคม 5) วิเคราะห์เกี่ยวกับเกรดที่มีอัตราเพื่อสูง ความโค้งเบ้ของระดับผลสัมฤทธิ์ นอกจากนี้ ยังสามารถใช้เกณฑ์ต่อไปนี้วัดประสิทธิผลของโรงเรียนได้อีกด้วย

วอลช์ (Walsh, 1999 : 235) วิเคราะห์ว่าโรงเรียนมีเป้าหมายสูงสุด คือการบริหารงานร่วมกับคณะครู และนักเรียนให้โรงเรียนมีประสิทธิผล โดยนักเรียนในโรงเรียนทุกคนมีการเรียนรู้อย่างเต็มที่ องค์ประกอบที่ส่งเสริมให้เกิดความมีประสิทธิผลของโรงเรียนมี ดังนี้

1. การเข้าถึงความสำเร็จที่แท้จริง
2. การเข้าถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ
3. การรับรู้ถึงบริบทที่อยู่รอบโรงเรียน
4. การรู้ถึงจุดแข็ง จุดอ่อนของทีมงาน
5. การรู้ถึงระดับและความสามารถของนักเรียน
6. มีระบบบริหารข้อมูลที่มีประสิทธิผล
7. การรู้ถึงลำดับของงานและการส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน
8. การมีวิสัยทัศน์และรู้ว่าเป้าหมายของโรงเรียนอยู่ที่ไหน

จากทัศนะของนักวิชาการแหล่งต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเป็นตัวแทนประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังแสดงในตาราง 1

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

หมายเหตุ [1 = อมรา ไชยคำ (2558)], [2 = พิรุณ ชำเลีย (2558)], [3 = กชกร สร้อยโพธิ์พันธุ์ (2559)], [4 = พรสุดา สวอินทร์ (2559)], [5 = รุ่งนภา ปราบแก้ว (2559)], [6 = สมปอง ใจเบิกบาน (2560)], [7 = นิตยา แ่งการिया (2560)], [8 = ธิดารัตน์ พงคณิตย์ (2560)], [9 = ชัยทยา ภิระบัน (2561)], [10 = พัทธพร ร่วมรักษ์ (2563)], [11 = มอทท์ (Mott. 1972)], [12 = ฮอย และเฟอร์กูสัน (Hoy & Ferguson. 1985)], [13 = กิบสัน (Gibson.1979)], [14 = ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel.1991)]

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษาจากทัศนะนักวิชาการ พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษามี 25 ตัวแปร เมื่อพิจารณาความถี่ของตัวแปร สรุปได้ว่า มีตัวแปร 5 ด้านที่มีความถี่สูง จำนวน 6-9 ความถี่ คือ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน 3) ความพึงพอใจในการทำงานของครู 4) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และ 5) ความสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ดังนั้นในการศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ผู้วิจัยจึงได้สรุปตัวแปรออกมาทั้ง 5 ด้าน คือ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน 3) ความพึงพอใจในการทำงานของครู 4) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และ 5) ความสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษามาเป็น แนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นความสามารถของนักเรียนในด้านต่าง ๆ ซึ่งเกิดจากนักเรียน ได้รับประสบการณ์จากกระบวนการเรียนการสอนของครู โดยครูต้องศึกษาแนวทางในการวัดและ ประเมินผล การสร้างเครื่องมือวัดให้มีคุณภาพนั้น ได้มีผู้ให้ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ไว้ดังนี้

ปาริชาติ สมใจ (2556 : 67) ได้กล่าวถึงความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงไว้ว่า คะแนนสอบประเมินคุณภาพระดับชาติของนักเรียน ผลงานของนักเรียนเป็นที่ยอมรับหรือได้รับรางวัล นักเรียนสามารถสอบแข่งขันเข้าเรียนต่อในระดับสูงขึ้น นักเรียนมี คุณธรรมและจริยธรรมที่เหมาะสมกับวัย นักเรียนมีความคิดอย่างสร้างสรรค์ นักเรียนมีความคิด อย่างเป็นระบบ และนักเรียนมีพัฒนาการทางด้านการเรียน

ศิริชัย กาญจนวาสี (2550 : 13) กล่าวว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียน ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ปริมาณและคุณภาพของนักเรียน ประสิทธิภาพของโรงเรียนที่สร้างความ เชื่อมั่นได้สูง โดยวัดความนิยมจากชุมชนและผู้ปกครองนักเรียน ซึ่งได้แก่โรงเรียนนั้นมีนักเรียน

เข้าเรียนปริมาณมาก และคุณภาพการเรียนการสอน อยู่ในเกณฑ์สูงคู่ได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนความสามารถในการศึกษาต่อในสถาบันชั้นสูงได้เป็นจำนวนมาก ครูผู้สอนมีคุณภาพ ตลอดจนการบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพ

สมาน อัสวภูมิ (2553 : 8) กล่าวว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ทั้งการบริหาร การจัดการเรียนการสอน ตลอดจนสามารถทำให้นักเรียนในสถานศึกษาส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ซึ่งพิจารณาได้จากเกรกเฉลี่ยโดยรวมของนักเรียน จำนวน ร้อยละของนักเรียนที่สามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

ยุกตนันท์ หวานคำ (2555 : 51) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง สถานศึกษานั้นมีนักเรียนเข้าเรียนมีปริมาณมากและคุณภาพการเรียนการสอน อยู่ในเกณฑ์สูง โดยดูจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนความสามารถในการศึกษาต่อใน สถาบันชั้นสูงได้เป็นจำนวนมาก

สัมมา รชนีชัย (2556 : 113) กล่าวว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สูง หมายถึง ขนาดของความสำเร็จที่ได้จากกระบวนการเรียนการสอนทางการเรียนไว้ ตามลักษณะของวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอนที่แตกต่างกัน

ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel, 2008 : 29) ให้แนวคิดว่า เมื่อสภาพแวดล้อมของ สถานศึกษามีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การวัดประสิทธิผลของสถานศึกษาจึงควรพิจารณาจาก ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน (achievement) ได้แก่ การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ การคิดอย่างเป็นระบบ ของนักเรียน ศีลธรรมของนักเรียน คะแนนการสอบระดับชาติ นักเรียนสามารถสอบแข่งขันเข้า เรียนในสถานศึกษาอื่นได้ ผลงานเป็นที่ยอมรับหรือได้รับรางวัล การพัฒนาการของนักเรียน

สรุปได้ว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง คือ ความสามารถของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ คิดอย่างเป็นระบบ พัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ นักเรียน เพิ่มคะแนนปลายปีและการทดสอบระดับชาติของนักเรียน และสร้างผลสัมฤทธิ์ทาง การเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับที่สูงขึ้น นักเรียนสามารถสอบแข่งขันเข้าเรียนในสถานศึกษา อื่นได้ ผลงานของนักเรียนได้รับรางวัล สามารถเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูง นักเรียนที่จบชั้นสูงสุด ของสถานศึกษาและมีอาชีพการทำงานที่ดี

2. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

การดี อนันต์นวี (2553 : 215 - 216) ได้กล่าวถึงความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนไว้ว่า ความสามารถของผู้บริหารและครูในการร่วมพัฒนา เปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงาน ทั้งด้านวิชาการ การเรียนการสอนเพื่อให้สถานศึกษามีความก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยพิจารณาจากการยอมรับของครูต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านต่าง ๆ ทั้งการบริหารและการเรียนการสอน ความสามารถ ความรวดเร็วของครูต่อการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยน วิธีการดำเนินงานของตนเอง ความกระตือรือร้น ของครูที่จะปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนการพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ ที่ได้จากการปรับปรุงหรือพัฒนาสถานศึกษา

มอทท์ (Mott. 1972 : 188) ได้กล่าวถึงความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนไว้ว่า ในองค์กรต่าง ๆ จะประกอบด้วย “คน” และ “งาน” สถานศึกษาซึ่งเป็นองค์กรทางการศึกษาก็เช่นเดียวกันย่อมประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา ครู อาจารย์ นักเรียน และนักการภารโรง ทำให้เกิดการเรียนการสอนอย่างสมบูรณ์ การจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น สถานศึกษาจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การกำหนดนโยบายต่าง ๆ ของสถานศึกษาจะต้องสอดคล้อง และทันสมัยกับความเจริญก้าวหน้า และความเปลี่ยนแปลงนโยบายของสถานศึกษาไม่ควรยึดตายตัวจนเปลี่ยนแปลงไม่ได้จะทำให้ล้าสมัยในขณะเดียวกัน จะต้องสามารถปรับให้ทันสมัย ทันความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยเฉพาะในด้านการเรียนการสอน ควรมีนวัตกรรมและสื่อการสอนใหม่ ๆ มีการค้นคว้าและพัฒนาสื่ออุปกรณ์การสอนอย่างสม่ำเสมอ ปรับปรุงอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมให้มีความสะอาด ร่มรื่น เพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการและเกิดบรรยากาศการเรียนรู้

ฮอย และเฟอร์กูสัน (Hoy & Ferguson. 1985 : 117 -134) ได้กล่าวถึงความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนไว้ว่า เป็นความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ร่วมกันพัฒนาเปลี่ยนแปลงวิธีดำเนินงานทั้งด้านวิชาการ การเรียนการสอน เพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้า ทันกับสภาพที่เปลี่ยนไปโดยพิจารณาจากลักษณะการยอมรับของครูต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านบริหารและการเรียนการสอน ความสามารถ ความรวดเร็วของครูต่อการพัฒนาหรือ ปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินการของตนเอง ความกระตือรือร้นที่ได้จากการปรับปรุงหรือพัฒนาโรงเรียน

ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel. 1991: 373) ได้กล่าวถึงความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนไว้ว่า โรงเรียนซึ่งเป็นองค์กรทางการศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน ครู อาจารย์ นักเรียน และนักการภารโรง ทำให้เกิดการเรียนการสอนอย่างสมบูรณ์ การจัดการศึกษาทำให้เกิดประสิทธิผลนั้น โรงเรียนจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การกำหนด

นโยบายต่าง ๆ ของโรงเรียนจะต้องสอดคล้อง และทันสมัย ทันกับความเจริญก้าวหน้าและความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านการเรียนการสอน ควรมีนวัตกรรมและสื่อการสอนใหม่ ๆ มีการค้นคว้า และพัฒนาสื่ออุปกรณ์การสอนอย่างสม่ำเสมอ ปรับปรุงอาคารสถานที่ให้สะอาด ร่มรื่น เพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการและเกิดบรรยากาศการเรียนรู้ ดังนั้นผู้บริหารและครูจะต้องมีบทบาทสำคัญต่อการปรับตัวไม่หยุดนิ่ง ต้องพยายามปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโรงเรียน รูปแบบการบริหารงาน และการดำเนินการต่าง ๆ ให้มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหาร และครูต้องเป็นผู้พัฒนา มีความคิดสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ การจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีความรู้เพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขนั้นจะต้องมีเทคนิควิธีที่เหมาะสม ครูต้องสร้างกระบวนการและวิธีการเรียนรู้ให้กับนักเรียนทั้งเนื้อหาวิชาและคุณธรรมจริยธรรม มากกว่าที่จะบอกความรู้หรือสอนหนังสือแบบธรรมดา เพราะวิธีการเรียนรู้หรือ กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนจะเป็นวิธีการติดตัวนักเรียนซึ่งสามารถนำไปปรับใช้ต่อการประกอบอาชีพและพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีความสามารถ

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในการร่วมพัฒนา เปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงาน จะต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การกำหนดนโยบายต่าง ๆ ของสถานศึกษาจะต้องสอดคล้อง และทันสมัยกับความเจริญก้าวหน้า และความเปลี่ยนแปลงนโยบาย ของสถานศึกษาไม่ควรยึดตายตัวจนเปลี่ยนแปลงไม่ได้จะทำให้ล้าสมัย เพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้

3. ความพึงพอใจในการทำงานของครู

การที่บุคคลในสถานศึกษามีความรู้สึกรับนโยบาย มาตรการ และข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติงาน รวมถึงระบบการบริหารงานของสถานศึกษา มีการปรับปรุงพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานตามหน้าที่ด้วยนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่มีคุณค่าต่อการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจกับผลการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายเกี่ยวกับความพึงพอใจไว้ดังนี้

มนชัย อรพิมพ์ (2550 : 10) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวกต่องานที่ทำอยู่ และปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ โดยเกิดจากองค์ประกอบหลายประการไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมการทำงาน กระบวนการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน และค่าตอบแทน ซึ่งมีผลต่อบุคคลทำให้เกิดแรงกระตุ้นหรือรื้อนต่อการทำงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี มุ่งมั่นสร้างสรรค์ให้กับองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

อุมาพร เปรมานุพันธ์ (2554 : 23) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ปฏิกริยาอารมณ์ความรู้สึกของครูที่มีความสุขต่อการได้รับการตอบสนองความต้องการในปัจจุบันต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจหรือกระตุ้นให้ปฏิบัติงานโดยเกิดกำลังใจและเต็มใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพสูงสุด

ยุกตนันท์ หวานจำ (2553 : 36) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกหรือเจตคติที่ดีต่องาน มีความสุขกับการทำงานและสภาพแวดล้อมทั่วไป ซึ่งจะทำให้สถานศึกษาบรรลุผลสำเร็จ มีการพัฒนาคุณภาพได้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้นถ้าครูมีความพึงพอใจในการทำงานสูงก็จะมีผลทำให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีคุณภาพ รวมทั้งยังทำให้คณะครูเกิดความร่วมมือกันทำงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ฮอย และมิสเกิล (Hoy and Mikel. 2008 : 292) ให้แนวคิดว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู ได้แก่ ความรู้สึกพึงพอใจต่องาน ภาระงานผลตอบแทนของงาน ค่าจ้างแรงงาน สวัสดิการต่าง ๆ หน่วยงาน ความรู้สึกพึงพอใจต่อสถานที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน เจ้านาย ผู้บังคับบัญชา ลูกน้อง นโยบาย แผนงาน มาตรการ กระบวนการ ความพอใจต่อโอกาสในการเรียนรู้ การพัฒนาวิชาชีพ การลาออก การอุทิศตน ความอิสระในการปฏิบัติงาน โอกาสในการได้รับข้อมูลข่าวสาร การใช้ทักษะที่หลากหลาย มีมุมมองว่างานมีความสำคัญ ความพึงพอใจต่อโอกาสการเลื่อนตำแหน่ง

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู คือ ความสามารถของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ในการสร้างนโยบายมาตรการและข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานตามหน้าที่ด้วยนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่มีคุณค่าต่อการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน การมอบรางวัลแก่กัน มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน การให้โอกาสครูในการสอนพิเศษในสถานศึกษาเพื่อเสริมรายได้ ตลอดจนการสร้างควมพึงพอใจต่อระบบการบริหารงานของสถานศึกษา สร้างความพึงพอใจในค่าตอบแทน สวัสดิการ เงินเดือนและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

4. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

ภารดี อนันต์นาวี (2553 : 215 - 216) ได้กล่าวถึงความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกไว้ว่า การที่ครูและผู้บริหารสามารถดำเนินการในสถานศึกษา ทั้งการบริหารและการอบรมคุณธรรมของนักเรียนเพื่อให้นักเรียนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดีและทำให้นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาลำเรียน เป็นที่พอใจของผู้ปกครอง

มอทท์ (Mott. 1972 : 188) ได้กล่าวถึงความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกไว้ว่า มีทัศนคติทางบวกจะเป็นผู้ที่มีความรู้สึกและแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ เป็นที่พึงประสงค์ของสังคมโดยรวม มีจิตใจกว้างขวาง ไม่ทำตนต่อต้านหรือถดถอยหนีสังคม

มีความ มั่นคงทางจิตใจมีเหตุผลยอมรับกฎกติกาของสังคมที่ได้กำหนดขึ้นและปฏิบัติด้วยความจริงใจ มีจิตใจเป็นประชาธิปไตยยอมรับและเคารพความคิดเห็นของส่วนรวม เห็นความสำคัญและคุณค่าของการอยู่ร่วมกันในสังคม มีความสามารถควบคุมจิตใจและมีวินัยในตนเอง ออกถ้อยและเผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ประพฤติปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และมีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์เป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม ตลอดจนสามารถดำเนินการอบรมสั่งสอนให้นักเรียนเป็นคนดีมีคุณธรรม จริยธรรม อยู่ในระเบียบวินัย รู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาและอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข

ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991 : 373) ได้กล่าวถึงความสามารถในการพัฒนา นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกไว้ว่า ความคิดท่าที ความรู้สึก หรือพฤติกรรมของผู้ที่ได้รับการศึกษา แสดงออกในทางที่พึงงามสมเหตุผลผลและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม การศึกษานอกจากจะสร้างเสริมความเจริญให้บุคคลทั้ง 4 ด้าน กล่าวคือ ด้านร่างกายให้มีความสมบูรณ์แข็งแรง พัฒนาการส่วนต่าง ๆ อย่างเหมาะสมกับวัย ด้านสติปัญญามีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน รู้จักคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผลและมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านสังคม สามารถนำความรู้ความสามารถ และทักษะ อันจำเป็นนำไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมยุคโลกาภิวัตน์ได้อย่างเป็นสุข และด้านจิตใจรู้จักเหตุผล มีวินัย คุณธรรมจริยธรรมอย่างเหมาะสม และถึงแม้แล้วทัศนคติทางบวกจะเป็นผู้ที่เกิดขึ้นจากผู้ได้รับการศึกษารอบด้านทั้ง 4 ด้านดังกล่าวแล้ว ผู้มีทัศนคติทางบวกจะเป็นผู้ที่มีความรู้สึกและแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ เป็นที่พึงประสงค์ของสังคมโดยส่วนรวม มีจิตใจกว้างขวาง ไม่ทำตนต่อต้าน หรือถดถอยหนีสังคม มีความมั่นคงทางจิตใจมีเหตุผลยอมรับกฎกติกาของสังคมที่ได้กำหนดขึ้น

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่า ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การที่ครูและผู้บริหารสามารถดำเนินการในสถานศึกษา เพื่อให้ นักเรียนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดี และทำให้นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเองมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน มีความมั่นคงทางจิตใจมีเหตุผลยอมรับกฎกติกาของสังคมที่ได้กำหนดขึ้น และปฏิบัติด้วยความจริงใจ มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย ยอมรับและเคารพความคิดเห็นของส่วนรวม

5. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา เป็นความสามารถของผู้บริหารและครูผู้สอนความร่วมมือร่วมใจกันในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ตลอดจนแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของบุคลากรภายในสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารต้องมีความยุติธรรม สามารถเป็นที่ปรึกษา และสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและครู เพื่อให้การปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยดีบรรลุ

ตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา จากการค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องมีนักบริหาร นักวิชาการได้ให้ความหมายความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษาไว้ดังนี้

สุวิทย์ มูลคำ (2550 : 67) ได้กล่าวว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา คือ ความสามารถทางสมองที่จะคิดพิจารณาไตร่ตรองอย่างพินิจพิเคราะห์ถึงสิ่งต่าง ๆ ในการจัดภาวะที่ไม่สมดุลที่เกิดขึ้น โดยพยายามปรับตัวเองหาหนทางคลี่คลายขจัดปัดเป่าประเด็นสำคัญให้กลับเข้าสู่ภาวะสมดุล

ประเสริฐ ดันสกุล (2551 : 12) กล่าวว่า ความสามารถในการแก้ไขปัญหาในสถานศึกษา คือ ความสามารถในการวิเคราะห์ สถานการณ์ การประดิษฐ์คำตอบ การพิจารณาผลพวงและค้นหาวิธีการให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา

มัทธรา ธรรมบุษย์ (2551 : 1) กล่าวว่า ความสามารถในการแก้ไขปัญหาในสถานศึกษา คือ ความสามารถในการรู้จักขอความช่วยเหลือจากผู้อื่นในยามจำเป็น รู้จักพัฒนาและประเมินทางเลือกในการแก้ปัญหา สามารถหาทางแก้ปัญหาและวางแผนแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง

กระทรวงศึกษาธิการ (2552 : 2) กล่าวว่า ความสามารถในการแก้ไขปัญหาในสถานศึกษา ความสามารถในการแก้ปัญหาสามารถนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้หรือสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับตนเองและสังคมได้อย่างเหมาะสม

มอทท์ (Mot. 1972 : 171) ได้กล่าวว่า ความสามารถในการแก้ไขปัญหาในสถานศึกษา การที่โรงเรียนจะมีประสิทธิผลนั้น ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งก็คือความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน เพราะในโรงเรียนประกอบด้วย คนหลายกลุ่มหลายฝ่ายมาทำงานร่วมกัน ความขัดแย้งย่อมเกิดขึ้นได้ บุคคลแต่ละคนมีความคิด ค่านิยม ความต้องการ และเป้าหมายต่างกัน ซึ่งที่จริงความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ดีทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ แต่ผู้บริหารโรงเรียนต้องบริหารความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมจะมีผลต่อการพัฒนางาน เพราะถ้ามีความขัดแย้งมากเกินไปจะทำให้เกิดความไม่ไว้วางใจ ขาดความร่วมมือในการทำงาน ทำลายความสามัคคี สร้างความเป็นศัตรูและนำไปสู่การลดประสิทธิภาพในการทำงาน และการออกจากงานได้ ซึ่งย่อมมีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

สรุปได้ว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา คือ ความสามารถของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ในการให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา การแก้ไขสถานการณ์ฉุกเฉินหรือปัญหาเฉพาะหน้าของสถานศึกษาที่เกิดขึ้น การใช้วิธีการประนีประนอมยุติธรรมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา ประสานความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา สร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถปรับปรุงการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ทันต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

นิเทศ กำกับ ติดตาม ให้คำปรึกษา และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานแก่ครู และร่วมมือกันกับครู และบุคลากรแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นทำให้การดำเนินงานสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ จัดให้มีการประชุมเพื่อหาแนวทางในการป้องกันดูแลและช่วยเหลือนักเรียน ในสถานศึกษาให้มีคุณภาพ และปรับกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป

จากแนวคิดประสิทธิผลของสถานศึกษาที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ประสิทธิผลมีความสำคัญอย่างยิ่งในสถานศึกษา ซึ่งนับว่าเป็นการตัดสินใจขั้นสุดท้ายว่าการบริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด สถานศึกษาจะอยู่รอดและมีความมั่นคงจะขึ้นอยู่กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ถ้าสถานศึกษาสามารถบรรลุวัตถุประสงค์จะสามารถดำรงอยู่ต่อไปได้ แต่ถ้าไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ สถานศึกษาจะล่มสลายไม่สามารถดำรงอยู่ต่อไป ดังนั้น ประสิทธิผลของสถานศึกษาในการวิจัยครั้งนี้หมายถึง การทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ของสถานศึกษาโดยมีการใช้ทรัพยากรทางการบริหารให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพการที่สถานศึกษาได้ดำเนินงานใด ๆ โดยการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ จนเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายต่าง ๆ ที่ตั้งไว้มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ คิดอย่างเป็นระบบ พัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน เพิ่มคะแนนปลายปีและการทดสอบระดับชาติของนักเรียน และสร้างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับที่สูงขึ้น นักเรียนสามารถสอบแข่งขันเข้าเรียนในสถานศึกษาอื่นได้ ผลงานของนักเรียนได้รับรางวัล สามารถเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูง นักเรียนที่จบชั้นสูงสุดของสถานศึกษาและมีอาชีพการทำงานที่ดี

2. ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในการร่วมพัฒนา เปลี่ยนแปลงวิธีการ ดำเนินงาน จะต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การกำหนดนโยบายต่าง ๆ ของสถานศึกษาจะต้องสอดคล้องและทันสมัยกับความเจริญก้าวหน้า และความเปลี่ยนแปลงนโยบาย ของสถานศึกษาไม่ควรยึดตายตัวจนเปลี่ยนแปลงไม่ได้จะทำให้ล้าสมัย เพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้

3. ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ในการสร้างนโยบาย มาตรการและข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ด้วยนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่มีคุณค่าต่อการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน การจัดกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน การมอบรางวัลแก่กัน มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน การให้โอกาสครูในการสอน

พิเศษในสถานศึกษาเพื่อเสริมรายได้ ตลอดจนการสร้างควมพึงพอใจต่อระบบการบริหารงานของสถานศึกษา สร้างความพึงพอใจในค่าตอบแทน สวัสดิการ เงินเดือน และความก้าวหน้าในวิชาชีพ

4. ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การที่ครูและผู้บริหารสามารถดำเนินการในสถานศึกษา เพื่อให้นักเรียนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดี และทำให้นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติ ที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน มีความมั่นคงทางจิตใจมีเหตุผลยอมรับกฎกติกาของสังคมที่ได้กำหนดขึ้น และปฏิบัติด้วยความจริงใจ มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย ยอมรับและเคารพความคิดเห็นของส่วนร่วม

5. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของครูและผู้บริหารในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ในการให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา การแก้ไขสถานการณ์ฉุกเฉินหรือปัญหาเฉพาะหน้าของสถานศึกษาที่เกิดขึ้น การใช้วิธีการประนีประนอมยุติธรรมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา ประสานความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา สร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถปรับปรุงการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ทันต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป นิเทศ กำกับ ติดตาม ให้คำปรึกษา และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานแก่ครู และร่วมมือกันกับครูและบุคลากรแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น ทำให้การดำเนินงานสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ จัดให้มีการประชุมเพื่อหาแนวทางในการป้องกันดูแลและช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาให้มีคุณภาพและประภคณระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป

บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด เดิมชื่อ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จัดตั้งเมื่อวันที่ 18 สิงหาคม พ.ศ. 2553 เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ต่อมา มีการกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพิ่มเติมอีก 20 เขต เมื่อวันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2564 และเปลี่ยนชื่อเป็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด มีหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน กำกับติดตามการบริหาร จัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดจันทบุรีและจังหวัดตราด

สถานที่ตั้ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ตั้งอยู่เลขที่ 9 ถนนศรียานุสรณ์ ตำบลวัดใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี รหัสไปรษณีย์ 22000 หมายเลขโทรศัพท์ 0 3931 4402 หมายเลขโทรสาร 0 3931 4402 ต่อ 20 เว็บไซต์ (Website) <http://www.sesa17.go.th/> มีพิกัดตำบลที่

ทางภูมิศาสตร์ ละติจูด (Latitude) 12.6137355 ลองจิจูด (Longitude) 102.110519 ระยะทางจาก
จังหวัดจันทบุรีไปจังหวัดตราด 70 กม.

วิสัยทัศน์ (Vision)

บริหารจัดการศึกษา โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ส่งคุณภาพที่ยั่งยืน

พันธกิจ (Mission)

1. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. พัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถ มีความเป็นเลิศทางวิชาการเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน
3. พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
4. สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
5. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ
6. จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน
7. พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล เน้นการมีส่วนร่วมและจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มุ่งสู่ Thailand 4.0

เป้าประสงค์ (Goals)

1. ผู้เรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้อง และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์ มีจิตสาธารณะรับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น ซื่อสัตย์ สุจริต มัธยัสถ์ อวดอ้อม โอ้อวดมอริ มีวินัย รักษาศีลธรรม
2. ผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ศิลปะ ดนตรี กีฬา ภาษา และอื่น ๆ ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ
3. ผู้เรียน เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้ มีทักษะ มีสมรรถนะตามหลักสูตร และคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาวะที่เหมาะสมตามวัย มีความสามารถในการพึ่งพาตนเอง ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเป็นพลเมืองพลโลกที่ดี (Global Citizen) พร้อมก้าวสู่สากล นำไปสู่การสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

4. ผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ (ผู้พิการ) กลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลทุรกันดาร ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีคุณภาพ
5. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความรู้และจรรยาบรรณ ตามมาตรฐานวิชาชีพ
6. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีระบบการบริหารจัดการเชิงบูรณาการเป็นหน่วยงานที่มีความโปร่งใส ปลอดการทุจริต และประพฤติมิชอบ ยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารและจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพตามมาตรฐานของหน่วยงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยต่างประเทศ

ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 2001 : 281) ได้ศึกษางานวิจัยประสิทธิผลของโรงเรียนหลายชิ้น และได้นำเสนอองค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียนของนักวิจัยที่น่าสนใจและมีความเหมือนกันขององค์ประกอบจากแนวคิดของนักวิจัยประสิทธิผลสองท่าน (Hoy & Miskel. 2005 : 281 ; cited in Purkey & Smith. 1983, Scheerens & Bosker. 1997)

เพอร์สัน (Parson 1994 : 1351) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการรับรู้ประสิทธิผลของสถาบันของวิทยาลัยชุมชนในนอร์ทแคโรไลนา โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร คณะครูและเจ้าหน้าที่ในวิทยาลัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิผล และพบว่าระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารไม่มีผลต่อการรับรู้ในประสิทธิผล และพบว่าระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารไม่มีผลต่อการรับรู้ในประสิทธิผลของวิทยาลัย

บุชซี (Buzzi. 1991 : 3167) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของโรงเรียนกับการเลือกมติความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนในรัฐคอนเนตทิคัต โดยใช้แบบสอบถามกับผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาในรัฐคอนเนตทิคัต ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน

ฮิกเกต (Higgett. 1989: 57) ได้ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนและพบว่าองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนในทัศนะของผู้ปกครอง ผู้บริหารโรงเรียนและศึกษานิเทศก์จังหวัดนั้น ประกอบด้วย ปัจจัยหลักสองประการ คือ ปัจจัยภายในโรงเรียนและปัจจัยภายนอกโรงเรียน ได้แก่ 1) ผู้บริหารโรงเรียน 2) ความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรในโรงเรียน

3) การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง 4) การบริหารจัดการเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวกและงบประมาณ 5) การเน้นที่เป้าหมายของโรงเรียน 6) การสนับสนุนของผู้ปกครอง และ 7) การให้ความสำคัญกับโปรแกรมทางวิชาการ

เดวิสและนิวสตรอม (Davis and Newstrom. 1989 : 241) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพ พบว่า การมีส่วนร่วมมีข้อจำกัด คือ ผู้มีส่วนร่วมจะต้องมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจ เพื่อที่จะเข้ามามีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าบุคคลมีความรู้ความสามารถที่หลากหลายด้าน จะทำให้การบริหารมีส่วนร่วมเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

จากการศึกษางานวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง การทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ของสถานศึกษาโดยมีการใช้ทรัพยากรทางการบริหารให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพการที่สถานศึกษาได้ดำเนินงานใด ๆ โดยการใช้ทรัพยากรต่างๆ จนเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายต่าง ๆ ที่ตั้ง

งานวิจัยในประเทศ

กนิษฐา สุขสมัย (2558 : 9) ได้ทำการวิจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลางและการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากร โดยภาพรวมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของวิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรด้านความไว้วางใจ ด้านการกำหนดเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ และด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความยึดมั่นผูกพันไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ยุกนันทน์ หวานน้ำ (2555 : 69-71) ได้ศึกษาการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอกลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียน 2) ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอกลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน ในอำเภอกลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2554 จำนวน 285 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราวัดประเมินค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารสถานศึกษา และ 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและ

รายด้าน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างทางสถิติที่ระดับ .01

พริณ ชำเลีย (2558 : 73-77) ได้ศึกษานวัตกรรมการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับนวัตกรรมการบริหารของสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา และ 3) วิเคราะห์นวัตกรรมการบริหารซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่เป็นโรงเรียนของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 310 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน กระจายตามอำเภอ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) นวัตกรรมการบริหารของสถานศึกษาอยู่ระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ภาวะผู้นำ การวางแผน การกระจายอำนาจ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน การจัดการความรู้ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการพัฒนานวัตกรรมการบริหารตามลำดับ 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การลดอัตราการขาดงาน การลดอัตราการลาออกจากการเรียนกลางคันคุณภาพโดยรวม ความพึงพอใจในงาน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ตามลำดับ 3) นวัตกรรมการบริหาร ได้แก่ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยร่วมกันทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ร้อยละ 77.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ชนกพร มนต์ (2559 : 1) ได้ทำการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับมากที่สุดทั้งในภาพรวมและรายด้าน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี มีความสัมพันธ์กันระดับมากอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

วรเวทย์ เป้มนอก (2558 : 1) ได้ศึกษาเรื่องการใช้อำนาจกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามประเภทการดำเนินงานตำแหน่งพบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 พบว่ามีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก ระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อนงค์ อาจงทอง (2556 : 3) ได้ทำการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวม และรายด้าน 2) ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าความสัมพันธ์ เท่ากับ .649 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พระวิไลสอน อาจารย์สิริ (2551 : 1) ได้วิจัยเรื่อง “การใช้หลักพุทธธรรม (อปริหานิยธรรม) ของผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร และครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนวิถีพุทธ” ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ หมั่นประชุมกันเนื่องนิศั พร้อมเพิ่กกันประชุม พร้อมเพิ่กกันเลิกประชุม ไม่บัญญัติสิ่งทีบบัญญัติไว้ (อันขัดต่อหลักการเดิม) ท่านเหล่าใดเป็นผู้ใหญ่ในชนชาววัชชี เคารพนับถือ บรรดา กุลสตรี กุลกุมารี ให้อยู่ดีโดยไม่ถูกข่มเหงขึ้นใจ เคารพสักการบูชาเจดีย์ ภายในและภายนอก จัดให้มีอารักขา คุ้มครอง ป้องกันอันชอบธรรม และด้านปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนวิถีพุทธ พบว่าโรงเรียนวิถีพุทธมีปัญหาการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากด้านที่มีปัญหา มากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านผู้บริหาร ด้านครูผู้สอน ด้านการดำเนินงาน ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุ อุปกรณ์ เป็นต้น

พระครูสังฆรักษ์วีระศักดิ์ จันทวโศ (รณจันทรวัณย์) (2551 : 1) ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลตามหลักอปริหานิยธรรม 7 ของโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร” ผลของการวิจัยพบว่าการบริหารงานบุคคลกร ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีต่อการ บริหารงานบุคคลกรตามหลักอปริหานิยธรรม 7 โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 7 ด้าน เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ย

มากไปหาน้อย คือ ด้านให้ความเคารพต่อเพศสตรี ด้าน มีความเคารพต่อสถานที่ภายในโรงเรียน ด้านไม่ตั้งกฎระเบียบที่ขัดต่อระเบียบของโรงเรียน ด้านหมั่นประชุมกันเนืองนิตย์ ด้านมีความเคารพนับถือต่อผู้บังคับบัญชา ด้านพร้อมเพรียงกัน ประชุม และด้านให้ความดูแลเอาใจใส่ต่อท่านผู้มาเยือนตามลำดับ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าการใช้หลักธรรมในทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานจะช่วยให้งานประสบผลสำเร็จ เพราะประชาชนในประเทศส่วนใหญ่นับถือพระพุทธศาสนา จึงมีความผูกพันกับชีวิตของคนไทยเป็นอย่างมาก คุณธรรมและหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่ได้ฝังรากลึกในจิตใจของคนไทยมาช้านาน ผู้วิจัยได้นำหลักอปริหานิยธรรม 7 ของกษัตริย์วัชชี หรือ วัชชีอปริหานิยธรรม 7 ธรรมอันไม่เป็นที่ตั้งแห่งความเสื่อม เป็นไปเพื่อความเจริญฝ่ายเดียว สำหรับหมู่ชนหรือผู้บริหารบ้านเมืองเป็นหลักธรรมในการเสริมสร้างความสามัคคีมีน้ำหนึ่งใจเดียวกันให้เกิดขึ้น อันจะนำมาซึ่งความสุข ความเจริญ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา เป็นเครื่องมือและเป็นกรอบแนวทางในการวิจัย เพื่อการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี