

บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การประยุกต์หลักอริยบท ๔ ในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๕ ผู้วิจัยได้เสนอตามหัวข้อ ต่อไปนี้

๒.๑ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

๒.๒ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

๒.๓ หลักอริยบท ๔

๒.๔ บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๒๕

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารเป็นหลักสำคัญในการวางแผนงาน เพื่อดำเนินงานตามกระบวนการให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ มีนักวิชาการทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติได้ให้ความหมายและออกแบบทฤษฎีไว้หลายท่าน ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าข้อมูลเบื้องต้นดังจะนำเสนอต่อไปนี้

๒.๑.๑ ความหมายของการบริหารการศึกษา

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น (Getting thing done through other people) เมื่อว่าตามค่านิยามนี้การบริหารในพระพุทธศาสนาเริ่มมีขึ้นเป็นรูปธรรมสองเดือนนับจากวันที่พระพุทธเจ้าตรัสรู้ นั่นคือในวันอาสาฬหบูชา เมื่อพระพุทธเจ้าทรงแสดงพระธรรมเทศนาเป็นครั้งแรกแก่พระปัญจวัคคีย์ ซึ่งทำให้เกิดพระสงฆ์ขึ้นเป็นสมณิกใหม่เกิดขึ้นในพระพุทธศาสนาอย่างนี้ พระพุทธเจ้าก็ต้องบริหารคณะสงฆ์^๑

พระมหาภูติชัย วชิรเมธี (ว.วชิรเมธี) กล่าวว่า ผู้บริหารงานที่ดีจะต้องมีวิธีการบริหารงานที่จะทำให้ชนะใจลูกน้อง ธรรมะสำหรับผู้บริหารงาน คือ จะต้องมีความหนักแน่นมั่นคงและสามารถเป็นเสาหลักในการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ลูกน้องได้ มีความสามารถในการแบ่งงานให้ลูกน้องทำตามความชำนาญของแต่ละคนและรู้จักกระจายอำนาจให้แก่ลูกน้องได้ช่วยแบ่งเบาภาระของตนเอง ดังนั้นผู้บริหารงานที่ดีจึงเป็นผู้คอยดูแลภาพรวมในการทำงานของบุคคลในองค์กร^๒

^๑ พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), *พุทธวิธีบริหาร*, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๑.

^๒ พระมหาภูติชัย วชิรเมธี (ว.วชิรเมธี), *คนสำราญงานสำเร็จ*, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทอมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่งจำกัด มหาชน, ๒๕๕๐), หน้า ๒๕-๓๒.

พระมหาไพฑูรย์ วรรณบุตร กล่าวถึงการบริหารว่า หมายถึง การทำงานของคณะบุคคล ตั้งแต่สองคนขึ้นไป ที่ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน

ความหมายเชิงพฤติกรรมว่า การบริหารคือศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น การบริหารนั้นหมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์ โดยการนำเอาทรัพยากร (Administration Resource) มาประกอบเป็นกระบวนการของการบริหารเป็น (Process of Administration) เพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำว่า การบริหาร หมายถึง การทำงานของคณะบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ร่วมมือกัน ปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุถึงวัตถุประสงค์ที่ตั้งเอาไว้ร่วมกัน หรือหมายถึงกระบวนการทางสังคม ซึ่งมองได้ในเรื่องของโครงสร้างเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับขั้นตอนของสายบังคับบัญชาในหน้าที่เป็นขั้นตอนของหน่วยงานที่ระบุหน้าที่เด่นชัด มีความรับผิดชอบ และเป็นเครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆ เพื่อให้งานนั้นสำเร็จตามเป้าหมาย หรือทางการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการบริหารดำเนินการในสถานการณ์ที่บุคคลกำลังมีปฏิสัมพันธ์หรือมีความสัมพันธ์ต่อกันหรือการร่วมทำปฏิริยาเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน^๓

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช (พ.ศ. ๒๕๕๒) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารหมายถึง การปกครอง เช่น บริหารส่วนท้องถิ่น ดำเนินการจัดการ เช่น บริหารธุรกิจ เป็นต้น^๔

มัลลิกา ต้นสอน ได้ให้ความหมายของการบริหาร (Administration) ว่าหมายถึง การกำหนดแนวทาง หรือนโยบาย การสั่งการ การอำนวยการ การสนับสนุน และการตรวจสอบให้ผู้ปฏิบัติสามารถดำเนินงานให้ได้ตามเป้าหมายที่ต้องการ^๕

เพ็ญภา พิลิก การบริหารการศึกษา คือ การดำเนินงานของกลุ่มที่มุ่งมั่นพัฒนาสมาชิกของสังคมให้เจริญงอกงามโดยการนำเอาทฤษฎีและหลักการบริหารทั่วไปมาประยุกต์ใช้ ร่วมกับหลักการ และวิธีการเพื่อพัฒนาสมาชิกในสังคมให้มีความรู้ความสามารถและมีคุณภาพตามเป้าหมายที่กำหนดไว้^๖

วิรัช วิรัชฉาววรรณ กล่าวว่า การบริหารนั้น หมายถึง การแก้ปัญหาให้บรรลุผลตามเป้าหมายลักษณะของการแก้ปัญหา ซึ่งอาจดำเนินไปในรูปของการตัดสินใจและการปฏิบัติงานก็ได้ การบริหาร (administration) มีรากศัพท์มาจากภาษาละติน “Administrate” หมายถึง ช่วยเหลือ (assist) หรืออำนวยการ (direct) การบริหารมีความสัมพันธ์หรือมีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า

^๓ พระมหาไพฑูรย์ วรรณบุตร, การบริหารคณะสงฆ์ไทย, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีปทุม, ๒๕๕๐), หน้า ๓๓.

^๔ ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานพุทธศักราช ๒๕๕๒, (กรุงเทพมหานคร: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชันส์, ๒๕๕๖), หน้า ๖๐๙.

^๕ มัลลิกา ต้นสอน, การจัดการยุคใหม่, (กรุงเทพมหานคร: เอ็กซูเปอร์เน็ท จำกัด, ๒๕๔๔), หน้า ๑๐.

^๖ เพ็ญภา พิลิก, “การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารสถานศึกษา: กรณีศึกษาผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

“minister” ซึ่งหมายถึงการรับใช้หรือผู้รับใช้ หรือผู้รับใช้รัฐ คือ รัฐมนตรีสำหรับความหมายดั้งเดิมของคำว่า administer หมายถึงการติดตามดูแลสิ่งต่าง ๆ^๗

จันทราณี สงวนนาม ได้ให้ความหมายว่า การบริหารเป็นเรื่องของการทำกิจกรรมโดยผู้บริหารและสมาชิกในองค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพด้วยการใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด^๘

อดิศร เพียงเกษ กล่าวว่า การบริหารงานเป็นการบริหารให้ทุกคนได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีงานทำตามความถนัด ภาษาอังกฤษใช้คำว่า “Put the right man on the right job.” หลักการจัดงานให้เหมาะสมกับคนเป็นเรื่องที่ยาก เพราะงานบางที่มีแผนกจำกัดคนมีจำนวนมากกว่างานจึงจำเป็นต้องบริหารจัดการให้เหมาะสมและลงตัว^๙

พนัส หันนาคินทร์ กล่าวว่า การบริหาร คือ กระบวนการที่ผู้บริหารใช้อำนาจ ตลอดจนทรัพยากรต่าง ๆ เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ ที่มีอยู่หรือคาดว่าจะมีจัดการดำเนินงานของสถาบันหรือหน่วยงานนั้นๆ ให้ดำเนินไปสู่จุดมุ่งหมายที่ต้องการ^{๑๐}

จุมพล สวัสดิ์ยากร กล่าวว่า การบริหาร คือ การที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมกันทำงานเพื่อจุดประสงค์อย่างเดียว^{๑๑}

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ และวิบูลย์ ไตวณะบุตร กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การจัดการหรือการควบคุมกิจการต่างๆของรัฐ เช่น การบริหารการเงินของมูลนิธิ การบริหารกิจการภาษี การบริหารกิจการแพทย์ การบริหารที่ดินรกร้างว่างเปล่า การบริหารการก่อสร้าง การบริหารกิจการอุตสาหกรรมและอื่นๆ ที่เป็นงานที่เรียกกันว่า รัฐประศาสนศาสตร์ (Public Administration)^{๑๒}

วิโรจน์ สารัตนะ ได้กล่าวว่า การบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์กร โดยอาศัยหน้าที่หลักทางการบริหารอย่างน้อย ๔ ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การนำและการควบคุม ซึ่งกระบวนการดังกล่าวมีผู้บริหารเป็น ผู้รับผิดชอบที่จะให้มีการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การวางแผน (Planning) เป็นหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญประการหนึ่งซึ่งนักวิชาการทั้งหลายกำหนดขึ้น จะเริ่มต้นด้วยหน้าที่ทางการวางแผนเป็นอันดับแรกจึงแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการวางแผนเป็นอย่างดี โดยที่องค์ประกอบของกระบวนการวางแผนองค์การหนึ่งๆ

^๗ วิรัช วิรัชวรธรรม, **การบริหารจัดการและการบริหารการพัฒนาขององค์กรตามรัฐธรรมนูญและหน่วยงานของรัฐ**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติธรรม, ๒๕๔๘), หน้า ๕.

^๘ จันทราณี สงวนนาม, **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตพอยท์, ๒๕๔๕), หน้า ๑๑.

^๙ อดิศร เพียงเกษ, **วิถีเอาชนะใจคน**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑), หน้า ๑๑๑-๑๑๒.

^{๑๐} พนัส หันนาคินทร์, **ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร**, (กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๑๐.

^{๑๑} จุมพล สวัสดิ์ยากร, **หลักการบริหารและมนุษยสัมพันธ์**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สุวรรณภูมิ, ๒๕๔๒), หน้า ๑๐.

^{๑๒} ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ และวิบูลย์ ไตวณะบุตร, **หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๒), หน้า ๑.

ประกอบด้วย ภารกิจจุดหมายและแผน โดยภารกิจเป็นข้อประกาศอย่างกว้างๆ เกี่ยวกับจุดหมายหรือเหตุผลพื้นฐานในการดำรงอยู่ขององค์การและขอบข่ายงานเฉพาะขององค์การหรือที่ทำให้องค์การแตกต่างจากองค์การอื่น สำหรับจุดหมายเป็นเป้าหมายแห่งอนาคต หรือผลลัพธ์สุดท้ายที่องค์การต้องการให้บรรลุผล ขณะเดียวกันแผนงานหมายถึงวิถีทางที่จะก่อให้เกิดการกระทำเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์สุดท้ายที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับองค์การ

การจัดองค์การ (Organizing) เป็นหน้าที่ทางการบริหารที่สืบเนื่องจากการวางแผน กล่าวคือ เมื่อองค์การจัดทำจุดหมายและแผนเชิงยุทธศาสตร์แล้ว ผู้บริหารควรต้องออกแบบโครงสร้างองค์การเพื่อให้การบริหารงานบรรลุจุดหมายแผนเชิงยุทธศาสตร์ขององค์การนั้น การออกแบบโครงสร้างองค์การเป็นกิจกรรมที่ควรได้รับการตรวจสอบอยู่เสมอเนื่องจากปัจจัยที่ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบโครงสร้างองค์การเกิดขึ้นมากมาย

การนำ (Leading) เป็นสถานะที่ผู้นำใช้ความพยายามที่จะให้มีอิทธิพลต่อผู้อื่นเพื่อให้ การปฏิบัติงานบรรลุจุดหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การที่ผู้นำจะเป็น ผู้นำที่มีศักยภาพดังกล่าวได้พึงทำความเข้าใจทฤษฎีการจูงใจ (Motivation) ภาวะผู้นำ (Leadership) การติดต่อสื่อสาร (Communication) และการบริหารกลุ่ม (Group) เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม

การควบคุม (Controlling) เป็นกระบวนการวางระเบียบกฎเกณฑ์เพื่อให้การปฏิบัติงานของ องค์การบรรลุผลตามจุดหมายที่กำหนดไว้มุ่งให้เกิดความมั่นใจว่าสมาชิกในองค์การได้ประพฤติปฏิบัติไปในทิศทางที่จะทำให้บรรลุผลตามมาตรฐานการทำงานที่กำหนดไว้เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งขององค์การ การเสริมสร้างพฤติกรรมที่พึงประสงค์และพฤติกรรมที่ ไม่พึงประสงค์ของสมาชิกในองค์การ^{๑๓}

ขีด บุริโสถม การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมที่กลุ่มคนหรือบุคคล ตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมกันดำเนินการ เพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม^{๑๔}

โสภณา สุตสมบุรณ์ กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรทั้งกิจกรรมหลักและกิจกรรมสนับสนุน กระบวนการบริหารจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยบุคคลที่จะดำเนินกิจกรรมเหล่านั้นให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้ โดยจะต้องรู้และเข้าใจว่าบุคคลดังกล่าวนี้มีการรับผิดชอบและบทบาทหน้าที่ต่อองค์กรอย่างไร นอกจากนี้บุคคลดังกล่าวนี้จะต้องมีความรู้ ความสามารถและทักษะในด้านใดด้านใดบ้าง รวมถึงพฤติกรรมและการเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพและการกระทำความดีอย่างไรบ้าง^{๑๕}

^{๑๓} วิโรจน์ สารรัตน์, **การบริหาร หลักการ ทฤษฎี ประเด็นทางการศึกษาและบทวิเคราะห์ องค์การ ศึกษาไทย**, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์พิสูทธิ์, ๒๕๔๕), หน้า ๓ -๕.

^{๑๔} ชิต บุริโสถม, “การบริหารการศึกษา”, ใน **คอลัมน์ ด้วยศรัทธามหาชัย** (คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๒).

^{๑๕} โสภณา สุตสมบุรณ์, “การสังเคราะห์วิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ในประเทศไทย”, **ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๐).

วากเนอร์ และโฮลเลนเบค (Wagner & Hollenbeck) ให้ความหมายของการบริหารจัดการว่า เป็นกระบวนการวางแผน การจัดองค์การ การเป็นผู้นำและการควบคุม^{๑๖}

โฮล (Holt) กล่าวว่า การบริหาร เป็นศิลปะของการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งพร้อมด้วยกระบวนการวางแผนการจัดองค์การ การเป็นผู้นำและการควบคุม^{๑๗}

ยอร์ช (George) ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า กระบวนการที่ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การดำเนินงานและการควบคุม เพื่อใช้ให้กิจกรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพโดยอาศัยคนและทรัพยากร^{๑๘}

ไซมอน (Herbert A.Simon) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง ศิลปะในการทำให้สิ่งต่างๆ ได้รับการกระทำจนเป็นผลสำเร็จ โดยที่ผู้บริหารมักไม่ได้เป็นผู้ปฏิบัติแต่ผู้บริหารเป็นผู้ใช้ศิลปะทำให้ผู้ปฏิบัติได้ทำงานจนสำเร็จ ตามจุดมุ่งหมายที่ผู้บริหารตัดสินใจเลือก^{๑๙}

สรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานการทำให้กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาเด็กเยาวชนประชาชนหรือสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน เช่น ความสามารถเจตคติพฤติกรรม ค่านิยม หรือคุณธรรมในด้านสังคมการเมือง เศรษฐกิจ เพื่อให้บุคคลดังกล่าวเป็นสมาชิกที่ดีและมีประสิทธิภาพของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ทั้งที่เป็นระเบียบแบบแผนและไม่เป็นระเบียบแบบแผน

๒.๑.๒ ความสำคัญของการบริหารการศึกษา

มีนักวิชาการทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติได้ให้ความหมายความสำคัญของการบริหารการศึกษาไว้หลายท่าน ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าข้อมูลเบื้องต้นดังจะนำเสนอต่อไปนี้

บุญรัตน์ โตทอง กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารการศึกษาเป็นสังคมหนึ่งซึ่งประกอบไปด้วยบุคคลหลาย ๆ บุคคลทำกิจกรรมปฏิบัติงานในระบบกลุ่มบุคคล และประสานประโยชน์ให้เกิดแก่บุคคลและกลุ่มบุคคลนั้นร่วมมือร่วมใจกันทำงาน เพื่อที่จะยังผลให้เกิดการทำงานที่บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การที่มนุษย์มาอยู่ร่วมกันเพื่อทำงานดังกล่าว ย่อมเกิดความขัดแย้งและการร่วมมือกันทำงาน เมื่อการบริหารต้องเกี่ยวข้องกับมนุษย์ การรวบรวม การจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานหรือสถานศึกษาตลอดจนปัจจัยอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการทำงานจึงจำเป็นต้องเกิดขึ้น เรื่องของการบริหารจึง

^{๑๖} วากเนอร์และโฮลเลนเบค (Wagner & Hollenbeck) Wagner, J.A., &Hollenbeck,J.R. Management of organization behavior, (New Jersey : Prentice–Hall, 1995), p. 74.

^{๑๗} Holt, D.H. Management principles and practices, (New Jersey: Neglewood Cliff: Prentice – Hall, 1993), p. 3.

^{๑๘} ยอร์ช (George), อังโน ประดิษฐ์ บอดิจีน, “กระบวนการบริหารงานของคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดกลุ่มภาคเหนือ”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๓๘), หน้า ๑๓.

^{๑๙} ไซมอน (Herbert A.Simon) อังโน เดิมศักดิ์ ทองอินทร์, ความรู้เบื้องต้นทางการบริหารธุรกิจ, (กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗), หน้า ๓.

นับเป็นสิ่งสำคัญเพราะการบริหารหรือการจัดการมีบทบาทที่สำคัญต่อการทำงานของมนุษย์ ให้การทำงานมีประสิทธิภาพและได้ผลมากที่สุด^{๒๐}

ศิริพงษ์ เสาภายน กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความเจริญต่อคุณภาพของผลิตทางการศึกษาและต่อการพัฒนาการทุก ๆ ด้านของมนุษย์ ที่เป็นทรัพยากรที่สำคัญของชาติ เพราะถ้าหากไม่มีการบริหารแล้ว การดำเนินงานของสถานศึกษาอาจจะต้องพบกับอุปสรรคมากมาย ตนไม่สามารถดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้^{๒๑}

ปรัชญา เวสารัชช กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารการศึกษาเป็นการบริหาร จัดการที่มีระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการมีรูปแบบ ขั้นตอน กติกา และวิธีดำเนินการ มีทรัพยากรสนับสนุน และมีกระบวนการประเมินผลการศึกษาเที่ยงตรงและเชื่อถือได้^{๒๒}

ครรชิต มัลลียงศ์ กล่าวว่า การบริหารการศึกษามีความสำคัญมาก เพราะการศึกษาของเยาวชนหรือคนในประเทศจะดีหรือเลว จะทำให้คนในประเทศแข่งขันกับคนในประเทศอื่น ๆ ได้ดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับการบริหารการศึกษา หรืออีกนัยหนึ่งก็คือขึ้นอยู่กับผู้บริหารการศึกษาของบ้านเมืองนั่นเอง หากประเทศใดได้นักบริหารการศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถอย่างแท้จริง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความเข้าใจงานด้านการศึกษา และผลกระทบของการศึกษาต่อความก้าวหน้าของประชาชนและประเทศชาติแล้ว ประเทศนั้นก็จะมีความรุ่งเรืองในทุก ๆ ทาง ในทางตรงกันข้ามหากประเทศใดไม่มีนักบริหารการศึกษาที่เก่ง และทำงานโดยกำหนดเอาความก้าวหน้าและความรุ่งเรืองของประเทศชาติเป็นธงชัยแล้วก็ยากที่ประเทศนั้นจะรุ่งเรืองได้^{๒๓}

สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษามีความสำคัญในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการ มีรูปแบบ ขั้นตอน กติกาและวิธีดำเนินการ มีทรัพยากรสนับสนุน และมีกระบวนการประเมินผลการศึกษาเที่ยงตรง เชื่อถือได้ การบริหารการศึกษามีความจำเป็น เพราะต้องการคนที่ได้รับการฝึกฝนเฉพาะด้านที่มีความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญมาดูแลรับผิดชอบ เพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

^{๒๐} บุณรัตน์ โตทอง (ม.ป.ป.), อ้างอิงจากอรุณี ทองนพคุณ, “การศึกษากับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, ๒๕๕๘), หน้า ๙.

^{๒๑} ศิริพงษ์ เสาภายน, **หลักการบริหารการศึกษา: ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: บุ๊คพอย์, ๒๕๔๘), หน้า ๑๔.

^{๒๒} ปรัชญา เวสารัชช, **หลักการจัดการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร: ภาพพิมพ์ ๒๕๕๔), หน้า ๓.

^{๒๓} ครรชิต มัลลียงศ์, **เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา**, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.drkanichit.com/general_articles/articles/general_24.html. [๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๙].

๒.๑.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

การบริหารโดยทั่วๆ ไปจะมีลักษณะเป็นกระบวนการวิธีหรือเป็นการกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน หรือเป็นลำดับรายการในการบริหาร ซึ่งในการบริหารนั้นจะต้องมีลำดับรายการก่อนหลังว่าจะต้องทำอะไรก่อนและต่อๆ ไปจะทำอะไรซึ่งจัดว่าเป็นหลักเกณฑ์วิธีการทางวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) กระบวนการบริหารจะกำหนดขอบเขตและหน้าที่ตามขั้นตอนต่างๆ ไว้อย่างชัดเจนนักวิชาการและนักบริหารต่างประเทศ ตลอดจนนักการศึกษาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารไว้ ดังนี้

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตฺโต) กล่าวถึง การบริหารเป็นวิธีการทำให้งานสำเร็จโดยอาศัยผู้อื่น (Getting things done through other people) และกล่าวว่าหน้าที่ของผู้บริหารเป็นกรอบในการพิจารณาของผู้บริหารให้สำเร็จ มี ๕ ประการ ตามคำย่อภาษาอังกฤษว่า “POSDC” ดังนี้ คือ

๑. P คือ Planning หมายถึง การวางแผน เป็นการกำหนดแนวทางการดำเนินงานเพื่อความสำเร็จที่จะตามมาในอนาคต ผู้บริหารที่ดีต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เพื่อกำหนดทิศทางขององค์กร

๒. O คือ Organizing หมายถึง การจัดองค์การเป็นการกำหนดโครงสร้างความสัมพันธ์ของสมาชิกและสายบังคับบัญชาภายในองค์การ มีการแบ่งงานกันทำและการกระจายอำนาจ

๓. S คือ Staffing หมายถึง งานบุคลากรเป็นการสรรหาบุคลากรใหม่ การพัฒนาบุคลากรและการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน

๔. D คือ Directing หมายถึง การอำนวยการ เป็นการสื่อสารเพื่อให้เกิดการดำเนินการตามแผน ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและต้องมีภาวะผู้นำ

๕. C คือ Controlling หมายถึง การกำกับดูแล เป็นการควบคุมคุณภาพของการปฏิบัติงานภายในองค์การ รวมทั้งกระบวนการแก้ปัญหาภายในองค์การ^{๒๔}

คณาจารย์ภาควิชาบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ได้กล่าวถึงแนวคิดของฟาโย (Henry Fayol) นักวิชาการเหมือนแระชาวฝรั่งเศส ผู้เป็นต้นกำเนิดในการเสนอองค์ประกอบมูลฐานของการบริหารแบบกระบวนการ ๕ ประการ ที่เรียกว่า POCCC ไว้ดังนี้

๑) การวางแผน (Planning) หมายถึง การสร้างทางเลือกหรือแนวทางดำเนินการไว้ล่วงหน้า เพื่อใช้ในการตัดสินใจในอนาคต

๒) การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง การกำหนดโครงสร้างหน่วยงาน และระบุหน้าที่โดยการผสมผสานระหว่างวัตถุ คน และเงิน

๓) การบังคับบัญชา (Commanding) หมายถึง การทำให้เกิดการดำเนินงานตามที่ได้มีการกำหนดไว้ ซึ่งการบังคับบัญชาที่ดีนั้นจะต้องมีการติดต่อสื่อสาร ๒ ทาง กล่าวคือ การยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถแสดงความคิดเห็นได้

^{๒๔} พระเทพโสภณ (ประยูร ธมมจิตฺโต), **พุทธวิธีในการบริหาร**, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๓- ๕.

๔) การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง การรวมความพยายามของผู้ปฏิบัติงาน และช่วยสนับสนุนให้เกิดการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน เพื่อให้การทำงานสำเร็จ

๕) การควบคุม (Controlling) การติดตามการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์^{๒๕}

พระมหาจุฑิชัย วชิรเมธี (ว.วชิรเมธี) กล่าวว่า ผู้บริหารงานที่ดีจะต้องมีวิธีการบริหารงานที่จะทำให้ชนะใจลูกน้อง ธรรมชาติสำหรับผู้บริหารงาน คือ จะต้องมีความหนักแน่นมั่นคง และสามารถเป็นเสาหลักในการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ลูกน้องได้ มีความสามารถในการแบ่งงานให้ลูกน้องทำตามความชำนาญของแต่ละบุคคลและรู้จักกระจายอำนาจให้แก่ลูกน้องได้ช่วยแบ่งเบาภาระของตนเอง ดังนั้นผู้บริหารงานที่ดีจึงเป็นผู้ที่คอยดูแลภาพรวมในการทำงานของบุคคลในองค์กร^{๒๖}

พิทยา บวรวัฒนา กล่าวว่า การบริหารเป็นเรื่องของการนำเอากฎหมายและนโยบายต่างๆ ไปปฏิบัติให้เกิดผล ซึ่งเป็นหน้าที่ของข้าราชการที่จะทำงานด้วยความเต็มใจด้วยความเที่ยงธรรมและอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้^{๒๗}

วิช วิรัชนิภาวรรณ กล่าวว่า กระบวนการบริหารเกิดได้หลายแนวคิด เช่น โปสเตอร์บอร์ด (POSDCORB) เกิดจากแนวคิดของลูเธอร์กูลิค (Luther Gulick) และลินดอลเออร์วิก (Lyndall Urwic.k) ประกอบด้วยขั้นตอนการบริหาร ๗ ประการ ได้แก่ ๑) การวางแผน (Planning) ๒) การจัดองค์การ (Organizing) ๓) การบริหารงานบุคคล (Staffing) ๔) การอำนวยความสะดวก (Directing) ๕) การประสานงาน (Coordination) ๖) การรายงาน (Reporting) ๗) การงบประมาณ (Budgeting) ขณะที่กระบวนการบริหารตามแนวคิดของ เฮนรี ฟาโยล (Henry Fayol) ประกอบด้วย ๕ ประการ ได้แก่ ๑) การวางแผน (Planning) ๒) การจัดองค์การ (Organizing) ๓) การบังคับการ (Commanding) ๔) การประสานงาน (Coordinating) ๕) การควบคุมงาน (Controlling) หรือ รวมเรียกว่า พอคค์ (POCCCC)^{๒๘}

วิช วิรัชนิภาวรรณ กล่าวว่า การบริหารจัดการ (Management Administration) การบริหารการพัฒนา (Development Administration) แม้กระทั่งการบริหาร การบริการ (Service Administration) แต่ละคำมีความหมายคล้ายคลึงหรือใกล้เคียงกันที่เห็นได้อย่างชัดเจนมีอย่างน้อย ๓ ส่วน คือ

ส่วนที่หนึ่ง ล้วนเป็นแนวทางหรือวิธีการบริหารงานภาครัฐที่หน่วยงานของรัฐและ/หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐนำมาใช้ในการปฏิบัติราชการ เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารราชการ

ส่วนที่สอง มีกระบวนการบริหารงานที่ประกอบด้วย ๓ ขั้นตอนคือการคิด (Thinking) หรือการวางแผน (Planning) การดำเนินงาน (Acting) และ การประเมินผล (Evaluating)

^{๒๕} ศณาจารย์ภาควิชาบริหารรัฐกิจ, **สรุปเนื้อหาวิชาทฤษฎีองค์การ**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๙), หน้า ๙.

^{๒๖} พระมหาจุฑิชัย วชิรเมธี (ว. วชิรเมธี), **คนสำราญงานสำเร็จ**, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทอมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่งจำกัด มหาชน, ๒๕๕๐), หน้า ๒๕-๓๒.

^{๒๗} พิทยา บวรวัฒนา, **การบริหารเชิงบูรณาการ**, (นนทบุรี: สำนักงานข้าราชการพลเรือน, ๒๕๔๖), หน้า ๒.

^{๒๘} วิช วิรัชนิภาวรรณ, **การบริหารเมืองหลวงและการบริหารท้องถิ่น: สหรัฐอเมริกา อังกฤษ ฝรั่งเศส ญี่ปุ่น และไทย**, (กรุงเทพมหานคร: โฟร์เพช, ๒๕๔๕), หน้า ๓๙.

ส่วนที่สาม มีจุดหมายปลายทาง คือ การพัฒนาประเทศไปในทิศทางที่ทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น รวมทั้งประเทศชาติมีความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงเพิ่มขึ้น ส่วนที่แตกต่างกันคือ แต่ละคำมีจุดเน้นต่างกัน กล่าวคือ การบริหารจัดการเน้นเรื่องการนำแนวคิดการจัดการของภาคเอกชน เข้ามาใช้ในการบริหารราชการ เช่น การมุ่งหวังผลกำไร การแข่งขันความเร็วการตลาด และการประชาสัมพันธ์ การจูงใจด้วยค่าตอบแทน การลดขั้นตอน และการลดพิธีการเป็นต้น ในขณะที่การบริหารการพัฒนาให้ความสำคัญเรื่องการบริหารรวมทั้งการพัฒนานโยบาย (Policy) แผน (Plan) และแผนงาน (Program) โครงการ (Project) หรือกิจกรรมหน่วยงานของรัฐ ส่วนการบริหารการบริการเน้นเรื่อง การอำนวยความสะดวกและการให้บริการแก่ประชาชน^{๒๙}

เนตร์พัฒนา ยาวีราช เขียนในหนังสือเรื่อง การจัดการสมัยใหม่ว่า แนวคิดทางการ บริหารของเฮนรี ฟาโยล ผู้เป็นบิดาของทฤษฎีการจัดการการปฏิบัติการ (Operational management theory) หรือบางท่านก็ถือกันว่าเป็นบิดาของการบริหารจัดการสมัยใหม่เชื่อว่า การบริหารนั้นเป็น เรื่องของทักษะ และสนใจศึกษาองค์การโดยรวมและมุ่งเน้นที่กิจกรรมการจัดการ(Organizing) ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมห้าอย่างคือ การวางแผน (Planning), การจัดองค์การ(Organizing), การบังคับบัญชา (Commanding), การประสานงาน (Coordinating), และการควบคุม (Controlling) หรือ POCCC พบว่าพนักงานมีผลผลิตเพิ่มขึ้นเนื่องมาจากการมีความสัมพันธ์อันดีต่อการตระหนักในมิตรภาพและการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มเป็นวิถีทางที่ทำให้ประสบความสำเร็จในองค์การ^{๓๐}

สมยศ นาวิการ ได้กล่าวถึงแนวคิดการบริหารไว้ว่า การบริหารงานไม่ว่าจะเป็น รูปแบบผู้นำ โครงสร้างระบบราชการและหน้าที่ของผู้บริหารในองค์การแห่งหนึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับองค์การ เรียกว่า วิธีที่ดีที่สุด (One Best Way) อย่างไรก็ตามผู้บริหารในแต่ละองค์การจะเผชิญกับสถานการณ์เฉพาะที่มีเอกลักษณ์ของตนเอง ไม่มีหลักสากลใดที่สามารถใช้ได้กับทุกปัญหาผู้บริหารต้องศึกษาการบริหาร โดยมีประสบการณ์จากกรณีศึกษา (Case Study) จำนวนมาก และวิเคราะห์ว่าวิธีการใดที่สามารถใช้ในสถานการณ์ใหม่ๆ^{๓๑}

สุปรียา กมลาศน์ อธิบายว่า แนวคิดการบริหารได้รับการพัฒนาขึ้นมาตามแบบวิธีการทางวิทยาศาสตร์ จนเกิดเป็นทฤษฎีการบริหารที่มุ่งจะวิเคราะห์ศึกษาถึงการบริหารอย่างเป็นระบบ โดยเฮนรี ฟาโย นักบริหารชาวฝรั่งเศส ซึ่งได้วางรากฐานสำคัญของทฤษฎีการบริหารทั่วไปอันเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวาง ทฤษฎีอันหนึ่งที่ว่าด้วยหน้าที่ในการบริหาร ๕ ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การบังคับบัญชา การประสานงาน และการควบคุม ต่อมาได้พัฒนาและปรับปรุงจนกลายเป็นตารางการบริหาร เช่น ทฤษฎีของลูเธอร์ กูลิค ศาสตราจารย์การบริหารรัฐกิจชาวอเมริกัน ที่ได้ขยายแนวคิดของฟาโยล กำหนดหน้าที่ในการบริหารที่เรียกกันว่า POSDCoRB : Planning (การวางแผน) Organizing (การจัดองค์การ) Staffing (การจัดบุคคลเข้าทำงาน) Directing (การ

^{๒๙} วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, การบริหารจัดการและการบริหารการพัฒนาขององค์กรตามรัฐธรรมนูญ และหน่วยงานของรัฐ, (กรุงเทพมหานคร: นิติธรรม, ๒๕๔๘), หน้า ๕.

^{๓๐} เนตร์พัฒนา ยาวีราช, การจัดการสมัยใหม่, (กรุงเทพมหานคร: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส, ๒๕๔๖), หน้า ๘.

^{๓๑} สมยศ นาวิการ, การบริหารตามสถานการณ์, (กรุงเทพมหานคร: บรรณกิจ, ๒๕๔๕), หน้า ๔๙.

สั่งการหรืออำนวยการ) Coordinating (การประสานงาน) Reporting (การรายงานผลการปฏิบัติงาน) Budgeting (การงบประมาณ)^{๓๒}

ทองหล่อ เดชไทย ได้กล่าวถึง การบริหารเป็นการจัดการอย่างมีระเบียบแบบแผน เกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และทำให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยความร่วมมือของกลุ่มบุคคล และยังเสนอว่า “การบริหาร” และ “การจัดการ” นั้น บางครั้งอาจให้แทนกันได้เนื่องจากเป็นกิจกรรมที่หวังผลขั้นสุดท้ายอย่างเดียวกัน คือ ความสำเร็จของงาน “การบริหาร” ใช้มากในการบริหารรัฐกิจ ส่วน “การจัดการ” ใช้มากในทางธุรกิจ หรืออาจกล่าวว่า “การบริหาร” มุ่งเน้นที่การกำหนดนโยบายและการวางแผน ส่วน “การจัดการ” เป็นการนำเอานโยบายและแผนไปดำเนินให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้^{๓๓}

ประพันธ์ สุริหาร ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ในการทำงานให้สำเร็จโดยใช้คนอื่น เป็นความถนัดหรือทักษะส่วนบุคคลอันได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการและการควบคุม รวมถึงการใช้ทรัพยากรอื่นๆ เพื่อความสำเร็จขององค์การที่กำหนดไว้ ส่วนการบริหารนั้นเป็นแนวทางหรือวิธีการที่ผู้บริหารใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้องค์การบรรลุ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้ ตามขั้นตอนและหลักเกณฑ์ทางวิทยาศาสตร์อย่างมีระบบ และได้ขยายความเกี่ยวกับกระบวนการบริหารตามเป็นแนวคิดของ Gulick ว่ากระบวนการบริหารประกอบด้วย ๗ กิจกรรมหรือเรียกว่า POSDCoRB^{๓๔}

สมาคมผู้บริหารการศึกษาแห่งสหรัฐอเมริกา (American Association of School administration) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารไว้ ๕ ประการ คือ

๑) การวางแผน (Planning) หมายถึง การวางแผนหรือโครงการสำหรับการปฏิบัติงานในอนาคตให้ตรงเป้าหมายที่ต้องการ โดยกำหนดงานที่จะทำวิธีการและวัตถุประสงค์ของงานนั้นๆไว้ล่วงหน้า

๒) การแสวงหาและกำหนดตัวบุคคลและอุปกรณ์ (Allocation) หมายถึง การแสวงหา กำหนดตัวบุคคลและวัสดุทุกชนิดที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามแผน เพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓) การเสริมกำลังบำรุง (Stimulation) หมายถึง การบำรุงขวัญ กระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผลงานดีทั้งปริมาณและคุณภาพ

๔) การประสานงาน (Co-ordination) หมายถึง การจัดให้ผู้แทนของหน่วยงานย่อยทุกหน่วยงานพบปะปรึกษาหารือกันเพื่อให้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือทราบเรื่องการปฏิบัติงานของผู้อื่น และเพื่อให้งานสัมพันธ์ไม่ขัดแย้งกัน โดยยึดเป้าหมายขององค์การเป็นหลัก

^{๓๒} สุปรีชา กมลาคณ์, พลอากาศโท (หม่อมหลวง), **กลยุทธ์การบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๕๕), หน้า ๒.

^{๓๓} ทองหล่อ เดชไทย, **แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสาธารณสุข**, (นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๕), หน้า ๕.

^{๓๔} ประพันธ์ สุริหาร, **ศัพท์เทคนิคทางการบริหาร**, (ขอนแก่น: ภาควิชาบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๗), หน้า ๑๘.

๕) การประเมินผลงาน (Evaluation) หมายถึง การตรวจสอบการปฏิบัติงานทุกระยะให้ทราบผลการปฏิบัติงาน และปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อหาแนวทางแก้ไขทุกระยะและประเมินผลขั้นสุดท้ายเพื่อทราบผลการปฏิบัติงาน และปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อหาแนวทางแก้ไขทุกระยะและประเมินผลขั้นสุดท้ายเพื่อเปรียบเทียบผลงานกับผลงานที่ควรจะได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ตั้งแต่ต้นเพื่อวางแผนใหม่สำหรับการปฏิบัติงานในอนาคต^{๓๕}

ลูเธอร์ กุลลิค และลัตเดล เออร์วิก (Luther Gulick and Lyndall Urwick) ได้ให้ความหมายว่า นักทฤษฎีการบริหารองค์การผู้ที่ได้ร่วมกันนำเอาความคิดของฟายโอร์มาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการ ได้ขยายส่วนสำคัญพื้นฐานที่เรียกว่า The Elements of Management ๕ ประการของฟายโอร์มาใช้ในการจัดการองค์การทางราชการ โดยขยายกิจกรรมทางการบริหารออกเป็น ๗ ประการคือ

๑) Planning หมายถึงการวางแผนล่วงหน้าว่าองค์การจะต้องทำอะไรบ้างเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

๒) Organizing หมายถึง การจัดองค์การ การกำหนดโครงสร้าง การแบ่งส่วนงานการจัดสายการบังคับบัญชาการกำหนดตำแหน่งหน้าที่

๓) Staffing หมายถึงการบริหารงานบุคคล ได้แก่ การจัดอัตรากำลัง การสรรหาการพัฒนา การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน การประเมินผลงาน การพิจารณาความดีความชอบการให้สวัสดิการและการให้พ้นจากงาน

๔) Directing หมายถึง การอำนวยการ การตัดสินใจ การวินิจฉัยสั่งการและการควบคุมบังคับบัญชา

๕) Coordinating หมายถึง การประสานงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือ เพื่อการดำเนินการไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

๖) Reporting หมายถึงการรายงานการปฏิบัติงานขององค์การ เพื่อให้สมาชิกขององค์การทราบความก้าวหน้าของการดำเนินงาน

๗) Budgeting หมายถึง การงบประมาณ การใช้จ่ายเงิน การควบคุมการใช้จ่ายและการตรวจสอบด้านการเงิน กิจกรรมทั้ง ๗ ประการนี้รวมเรียกว่า “POSDCORB” ที่กุลลิคและเออร์วิก ถือว่าเป็นงานในหน้าที่ของผู้บริหารในองค์การราชการโดยทั่วไป ซึ่งองค์การทางการบริหารการศึกษาก็ได้นำแนวความคิดนี้มาใช้กันอย่างแพร่หลาย^{๓๖}

ฟายโ (Fayo) ได้เขียนบทความเกี่ยวกับเรื่องการจัดการและจัดพิมพ์เป็น หนังสือชื่อ Administration Industrial left Generable เป็นภาษาฝรั่งเศส โดยฟายโเห็นว่าหลักในการจัดการนั้นควรยืดหยุ่นและสามารถปรับไปตามตัวแปรต่าง ๆ เขาได้กำหนดหลักการสำหรับผู้บริหารไว้ ๑๔ ประการคือ

^{๓๕} ชีระรัตน์ กิจจารักษ์, เอกสารคำสอนวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์, ๒๕๔๒), หน้า ๖๗.

^{๓๖} ลูเธอร์ กุลลิค และลัตเดล เออร์วิก (Luther Gulick and Lyndall Urwick), อ้างใน จันทราณี สงวนนาม, ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา, หน้า ๓๔ – ๓๕.

๑. การแบ่งงานกันทำ (Division of Work) เป็นการแบ่งงานกันทำตามความชำนาญเฉพาะด้านเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ

๒. อำนาจสั่งการ (Authority) เป็นอำนาจสั่งการซึ่งเป็นอำนาจอันชอบธรรมของบรรดาผู้ที่มีตำแหน่งเพื่อสามารถที่จะออกคำสั่งในการทำงานได้โดยผู้ออกคำสั่งต้องมีความรับผิดชอบต่อการสั่งในการทำงานได้

๓. ระเบียบวินัย (Discipline) เป็นระเบียบวินัยที่คนในองค์กรต้องเคารพและยอมรับเพื่อสร้างสภาพงานที่เป็นระเบียบและเรียบร้อย

๔. หลักการ“สั่งการโดยคน ๆ เดียว” (Unity of Command) เป็นหลักการ ซึ่งคุ้นเคยในชื่อ ของหลัก“เอกภาพในการบังคับบัญชา” ลูกน้องจะต้องฟังคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาโดยตรง รวมถึงการรายงานผลการปฏิบัติงานก็ต้องรายงานกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง

๕. การมีทิศทาง (Unity of Direction) คือการมีทิศทาง หรือเป้าหมายเดียวกัน โดยแต่ละ กลุ่มงานย่อย (กอง, แผนก, ฝ่าย) ในองค์กรที่มีกิจกรรมแยกย่อยออกมา

๖. ประโยชน์ส่วนรวม (Subordination of Interests to the General Interests) เป็นประโยชน์ ส่วนรวมเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตัว

๗. หลักการตอบแทน (Remuneration) เป็นหลักการตอบแทนการทำงาน ซึ่งถือเป็นแนวทาง ที่คนงานจะต้องได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม

๘. หลักการรวมอำนาจ (Centralizing) เป็นหลักการรวมอำนาจ หมายถึง ระดับมากน้อย ที่ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถตัดสินใจในแต่ละสถานการณ์ซึ่ง ฟาโย (Fayol) เห็นว่าการใช้อำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจควรกระทำที่สายการบังคับบัญชาในระดับสูงที่สุดที่เป็นไปได้ในสถานการณ์ นั้น ๆ

๙. การมีสายการบังคับบัญชา (Scalar Chain) เป็นการมีสายการบังคับบัญชา ซึ่งเป็นเสมือนห่วงโซ่หรือเส้นทางของคำสั่งและติดต่อสื่อสารใด ๆ ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องในแต่ละ สายงานภายใต้โครงสร้างของแต่ละองค์การ

๑๐. การจัดระเบียบ (Order) เป็นการจัดระเบียบหรือการจัดให้คนตลอดจนวัตถุสิ่งของได้ อยู่ในที่ที่ควรอยู่นั้นคือ ใช้คนให้เหมาะกับงาน จัดสถานที่ทำงานให้เป็นระเบียบ และมีระเบียบเกี่ยวกับงานพัสดุ

๑๑. ความเที่ยงธรรม (Equity) เป็นความเที่ยงธรรมที่ฟาโย (Fayol) กล่าวถึงหลัก ข้อนี้ว่า นักบริหารควรมีทั้งความยุติธรรม (Justice) และความโอบอ้อมอารี (kindliness)

๑๒. หลักความมั่นคงในตำแหน่งงานของบุคคลกร (Stability of Tenure of Personal Fayol) เป็นหลักความมั่นคงในตำแหน่งงานของบุคคลกร เป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนบุคลากรพัฒนานักบริหาร

๑๓. ความคิดริเริ่ม (Initiative) เป็นความคิดริเริ่ม หมายถึง พลังที่จะคิดให้เกิดแผนงานแล้วทำต่อไปจนสำเร็จจะเกิดได้ต่อเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับการจูงใจและความพึงพอใจในงาน

๑๔. สามัคคี คือ พลัง (Esprit De corps) เป็นภาษิตที่ว่าสามัคคีคือพลัง หมายถึง การเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมอันจะทำให้เกิดความกลมเกลียวและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์การ^{๓๗}

ศิริพงษ์ เสาภายน กล่าวว่า แนวคิดเกี่ยวกับหลักการบริหารงานเชิงวิทยาศาสตร์ (The Principles of Scientific Management) สามารถสรุปได้ดังนี้

๑) หลักการวิเคราะห์งานเชิงวิทยาศาสตร์ (Scientific Job Analysis) โดยการใช้การสังเกตการรวบรวมข้อมูล และการวัดผลอย่างรอบคอบ ถือว่าเป็นวิธีการทำงานที่ดีที่สุด (One Best Way) ของการทำงานแต่ละงาน การวิเคราะห์งานลักษณะนี้จะช่วยมาชี้แนะที่วิธีการใช้กฎหัวแม่มือ (Rule of Thumb)

๒) หลักการคัดเลือกบุคคลด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ (Selection of Personnel) เมื่อได้มีการวิเคราะห์งานแล้วขั้นตอนต่อไปคือ การคัดเลือกและการฝึกฝนบุคลากรด้วยวิธีการเชิงวิทยาศาสตร์ ได้แก่ การสอนการพัฒนาคนงาน

๓) หลักการบริหารความร่วมมือ (Management Co-operation) เทเลอร์เสนอแนะว่าผู้บริหารควรร่วมมือกับคนงาน เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่างานทั้งหมดที่ต้องเป็นไปตามหลักการเชิงวิทยาศาสตร์ที่ได้พัฒนาขึ้นมา

๔) หลักการแนะนำการปฏิบัติงาน (Functional Supervision) เทเลอร์เสนอแนะให้มีการจัดสรรงานระหว่างผู้จัดการและคนงาน ผู้จัดการควรมีหน้าที่ในการวางแผนการจัดการ การตัดสินใจส่วนคนงานเป็นผู้ปฏิบัติงานตามหน้าที่

หลักการ ๔ ประการของเทเลอร์ซึ่งเป็นหลักการบริหารงานเชิงวิทยาศาสตร์ กำหนดขึ้นเพื่อหวังจะเพิ่มผลผลิตให้ออกมามากที่สุด เทเลอร์คิดว่า การบริหารงานเชิงวิทยาศาสตร์ ได้แก่ การศึกษาเรื่องเวลาเพื่อกำหนดมาตรฐานการจำแนกหน้าที่ของผู้บริหารและคนงานออกจากกันและการใช้ระบบการกระตุ้นการทำงาน ทั้งสามประเด็นนี้จะสามารถแก้ไขปัญหาได้ดีกว่าการบริหารที่ผ่านมาในอดีตที่ใช้วิธีการที่เรียกว่า กฎหัวแม่มือ (Rule of Thumb)^{๓๘}

สรุปความว่า แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารนั้นจะครอบคลุมถึงหน้าที่ในการบริหารอันประกอบด้วยการวางแผน การจัดองค์กร การสั่งการหรือการมอบหมายงาน การประสานงานการรายงาน และการงบประมาณ นอกจากนี้องค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารจะประกอบด้วยวัตถุประสงค์ที่แน่นอนทรัพยากร ในการบริหารมีความประสานระหว่างกันและประสิทธิภาพประสิทธิผลในการบริหารงาน ซึ่งแนวคิดเหล่านี้จะครอบคลุมไปถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วม และการบริหารเชิงกลยุทธ์

^{๓๗} ฟาโย (Fayo), อ้างใน ดำรงค์ วัฒนา, **ทฤษฎีองค์การ**, (ชลบุรี: วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๕), หน้า ๙.

^{๓๘} ศิริพงษ์ เสาภายน, **หลักการบริหารการศึกษา : ทฤษฎีและแนวคิดทฤษฎีการปฏิบัติ**, พิมพ์ครั้งที่ ๔ (กรุงเทพมหานคร: บริษัทบุ๊ค พอยท์ จำกัด, ๒๕๕๑), หน้า ๒๒-๒๓.

๒.๑.๔ ทฤษฎีและหลักการการบริหารการศึกษา

ทฤษฎีเป็นแนวความคิดหรือความเชื่อที่เกิดขึ้นอย่างมีหลักเกณฑ์มีการทดสอบและการสังเกตจนเป็นที่แน่ใจ ทฤษฎีเป็นเซต (Set) ของมโนทัศน์ที่เชื่อมโยงซึ่งกันและกัน เป็นข้อสรุปอย่างกว้างที่พรรณนาและอธิบายพฤติกรรมการบริหารองค์การทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ ถ้าทฤษฎีได้รับการพิสูจน์บ่อย ๆ ก็จะกลายเป็นกฎเกณฑ์ ทฤษฎีเป็นแนวความคิดที่มีเหตุผลและสามารถนำไปประยุกต์และปฏิบัติได้ ทฤษฎีมีบทบาทในการให้คำอธิบายเกี่ยวกับปรากฏทั่วไปและชี้แนะการวิจัยซึ่งทฤษฎีการบริหารการศึกษา มีดังต่อไปนี้^{๓๙}

๒.๑.๔.๑ ทฤษฎีการบริหารแบบราชการ (Bureaucratic Management)

ทฤษฎีนี้บางครั้งเรียกว่า ทฤษฎีองค์การแบบราชการ เป็นทฤษฎีที่แมกซ์เวเบอร์ (Max Weber) นักสังคมวิทยาและนักเศรษฐศาสตร์ชาวเยอรมันเป็นผู้คิดขึ้นตั้งแต่คริสต์ศตวรรษที่ ๑๙ โดยที่เขามีความเชื่อว่าบุคคลทั้งหลายมีทั้งข้อดีและข้อเสีย การที่ผู้บริหารจะให้กลุ่มบุคคลร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ดีขึ้นจะต้องมีองค์การหรือหน่วยงานแบบ “ระบบราชการ” จะต้องมีการจัดองค์การให้มีการลดหลั่นในการบังคับบัญชา มีกฎเกณฑ์กำหนดการปฏิบัติงาน มีการกำหนดตำแหน่งหน้าที่ตัวบุคคลผู้ดำรงตำแหน่ง และมีการเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงาน โดยหลักคุณวุฒิและยึดความสามารถเป็นสำคัญ แนวคิดของแมกซ์เวเบอร์จึงได้ก่อให้เกิดทฤษฎีองค์การผลกระทบบารุการหรือการบริหารแบบระบบราชการขึ้น การบริหารงานราชการรูปแบบปัจจุบันมีรากฐานมาจากทฤษฎีองค์การขนาดใหญ่ มีลักษณะสำคัญ^{๔๐} คือ

- ๑) การแบ่งงานกันทำตามแนวนราบ เพื่อจะได้ก่อให้เกิดความชำนาญเฉพาะอย่าง
- ๒) การแบ่งงานตามแนวตั้งหรือสายการบังคับบัญชา เพื่อควบคุมงานตามแนวนราบให้ถูกต้อง และมีผู้บังคับบัญชาสูงสุดคอยควบคุมให้การปฏิบัติงานได้ประโยชน์ตรงตามเป้าหมายรวมขององค์การ
- ๓) การปฏิบัติงานโดยยึดหลักกลายลักษณ์อักษร เพื่อการปฏิบัติที่แน่นอนชัดเจนแม้จะมีการเปลี่ยนแปลงตัวผู้ปฏิบัติงาน ผู้มาใหม่ก็สามารถปฏิบัติงานได้ทันที
- ๔) ยึดมั่นในกฎระเบียบ เพื่อการปฏิบัติที่เป็นแบบแผนเดียวกัน
- ๕) การเลื่อนตำแหน่งยึดหลักความอาวุโสและความสามารถ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจและหลักประกันแก่ผู้ปฏิบัติงานว่า จะได้เลื่อนระดับสูงขึ้นเมื่อเป็นผู้อาวุโสและมีความสามารถ
- ๖) แยกผลประโยชน์ส่วนตัวออกจากผลประโยชน์ขององค์การ

ทฤษฎีทฤษฎีองค์การแบบราชการ ประกอบด้วยหลัก ๖ ประการ^{๔๑} คือ

^{๓๙} ศิริพงษ์ เสาภายน, หลักการบริหารการศึกษา: ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: บัณฑิต พอยท์. ๒๕๔๘), หน้า ๙.

^{๔๐} วิโรจน์ สารรัตนะ, การบริหาร : หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร: อักษราพิพัฒน์, ๒๕๔๘), หน้า ๑๙.

^{๔๑} วีรสิทธิ์ ชินวัฒน์, ทฤษฎีการบริหารการศึกษา, (ออนไลน์). แหล่งที่มา: <http://www.veerasit-dba04.blogspot.com/2012/10/6-henri-fayol.html>. [๒๕ มกราคม ๒๕๖๐].

๑) หลักกฎหมายและเหตุผล (Legal and Rational) ในการทำงานทุกอย่างต้องเป็นไปตามระเบียบ กฎเกณฑ์และข้อบังคับ และคำนึงถึงเหตุผลประกอบด้วย ทั้งนี้เพื่อให้งานนั้นสำเร็จและเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมเป็นสำคัญ

๒) หลักสายการบังคับบัญชา (Hierarchy) มีการกำหนดตำแหน่งเรียงตามลำดับจากสูงไปต่ำ เพื่อให้การบังคับบัญชาลดหลั่นกันไปตามหน้าที่และความรับผิดชอบ

๓) หลักระบบคุณธรรม (Merit System) ถือว่าบุคคลในองค์การจะต้องมีสิทธิและโอกาสเท่าเทียมกันในกลุ่มที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้แบบเดียวกัน เช่น การคัดเลือก การบรรจุการแต่งตั้ง การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง โดยปลอดจากอิทธิพลทางการเมือง

๔) หลักการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างมีแบบแผน (Formal) มีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของหน่วยงานและตำแหน่งต่างๆ ไว้อย่างชัดเจนไม่ซ้ำซ้อนกัน

๕) หลักการฝึกอบรม (Training) ผู้บริหารจะต้องมีการพัฒนาบุคคลหรือเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ ทั้งนี้เพื่อให้เขาได้รับความรู้ แนวคิด เทคนิคในการปฏิบัติงานใหม่ ๆ

๖) หลักการไม่ยึดหลักบุคคล (Impersonal) การปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน

๒.๑.๔.๒ ทฤษฎีการบริหารแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management)

ทฤษฎีการบริหารแบบวิทยาศาสตร์ ของเทย์เลอร์ (Taylor) เป็นทฤษฎีดั้งเดิมหรือที่เรียกว่า ทฤษฎีคลาสสิก (Classical Theory) ที่มีความสำคัญและเป็นแนวความคิดที่เป็นรากฐานที่ยังคงใช้เป็น แนวทางการบริหารงานแทรกซึมอยู่ทั่วโลก โดยเฉพาะในวงการอุตสาหกรรมเนื่องจากเป็นแนวคิดที่กำหนดหลักเกณฑ์การทำงานอย่างเป็นระบบ โดยใช้หลักการทางวิทยาศาสตร์ที่สามารถวัดและอธิบายได้ จึงทำให้ทฤษฎีนี้ถูกนำไปประยุกต์ใช้อย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตามทฤษฎีนี้มีข้อวิจารณ์ที่ไม่ให้ความสำคัญกับ “คน” ในองค์การ ซึ่งเทย์เลอร์ (Taylor) พยายามสร้างความเป็นธรรมให้เกิดขึ้นในการทำงานอย่างเป็นรูปธรรมขึ้นมาเป็นครั้งแรกอย่างที่ไม่เคยปรากฏมาก่อน ซึ่งเทย์เลอร์ (Taylor) ได้แสดงให้เห็นถึงธรรมชาติของคนงานอย่างตรงไปตรงมา โดยเห็นว่าหากปล่อยให้ทุกคนทำงานตามสบายแล้ว คนงานมักจะไม่ทำงาน จึงได้ใช้หลักการจ่ายค่าจ้างตามผลงานเข้ามาแก้ไข ปัญหา หากเรานำเอาทฤษฎีนี้มาใช้เราต้องนำมาประยุกต์ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ขององค์การนั้น ๆ เป็นสำคัญ และควรนำหลักการบริหารเพื่อการเพิ่มผลผลิต ซึ่งเป็นแนวความคิดที่ใช้แพร่หลายไปทั่ว โลก ซึ่งได้อาศัยหลักการของทฤษฎีการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์เป็นพื้นฐานในการอธิบายและเป็นเทคนิคที่สำคัญในการผลักดันการเพิ่มผลผลิตควบคู่ไปกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ทั้งคุณภาพของงานและคุณภาพชีวิตการทำงานไปพร้อม ๆ กัน ดังนั้นจึงเชื่อได้ว่า ทฤษฎีการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ของเทย์เลอร์ (Taylor) เป็นหนึ่งในทฤษฎีองค์การยุคดั้งเดิมที่ยังคงความเป็นอมตะมาจนถึงปัจจุบันนี้^{๔๒}

การบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ เป็นการบริหารงานที่มีระบบ มีเหตุผล มีการกำหนดมาตรฐานการทำงานไว้อย่างแน่นอน เลือกวิธีที่ดีที่สุดในการทำงาน และกำหนดเครื่องมือควบคุมในการทำงานไว้อย่างเหมาะสม เทย์เลอร์ (Taylor) วิศวกรชาวอเมริกัน เป็นผู้คิดค้นวิธีการบริหารงาน

^{๔๒} นพปฎล สุนทรนนท์, การจัดการคุณภาพโดยรวมในโรงพยาบาลภาครัฐของไทย, (ธนารักษ์ ๒๕๔๗), หน้า ๑๕.

แบบวิทยาศาสตร์ขึ้นเมื่อ ค.ศ. ๑๙๑๑ โดยเขามีความเชื่อว่า คนแต่ละคนเปรียบเสมือนเครื่องมือที่ผู้บริหารสามารถปรับปรุงเพิ่มผลผลิตได้ โดยผู้บริหารจะต้องจัดแบ่งงาน แบ่งเวลา กำหนดหน้าที่ของแต่ละคน และสังเกตการณ์ปฏิบัติงานอย่างมีระบบ เพื่อหาวิธีทำงานที่ดีที่สุดเพียงวิธีเดียวสำหรับใช้ในการเพิ่มผลผลิตโดยใช้จ่ายน้อยแต่ได้ผลมากที่สุด วิธีการบริหารงานของเทย์เลอร์ (Taylor) จึงเป็นที่นิยมแพร่หลายจนเทย์เลอร์ (Taylor) ได้รับสมญานามว่าบิดาแห่งการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ หลักการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ตามแนวคิดของเทย์เลอร์ (Taylor) มี ๔ ประการ^{๔๓} คือ ๑) พัฒนาระบบการทำงานให้เป็นระเบียบ ๒) เลือกคนงานที่มีความรู้ความสามารถสูง ๓) ฝึกอบรมให้คนทำงานอย่างถูกวิธี และ ๔) จัดให้มีการประสานสัมพันธ์กันอย่างดีระหว่างคนงานกับฝ่ายบริหาร

๒.๑.๔.๓ ทฤษฎีการบริหารจัดการ (Administrative Management)

ฟาโยล์ (Fayol) นักบริหารและนักอุตสาหกรรมชาวฝรั่งเศส ได้คิดทฤษฎีการบริหารจัดการขึ้น เมื่อ ค.ศ. ๑๙๑๖ โดยเน้นถึงเกณฑ์การบริหารที่เป็นสากลอันจะนำไปใช้กับการบริหารทุกอย่างได้อย่างกว้างขวาง เริ่มแรกเขาได้ตีความหมายของการบริหารว่า มีส่วนประกอบของปัจจัย ๕ ประการ คือ การวางแผน เป็นการคาดการณ์ถึงเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อการผลิตขององค์การจึงต้องมีการวางแผนทางการปฏิบัติไว้ล่วงหน้า เช่น การกำหนดผลิต ปริมาณ ต้นทุน เวลา คุณภาพ เป็นต้น การจัดการองค์การ เป็นการจัดโครงสร้าง เช่น การกำหนดผลิต ปริมาณ ต้นทุน เวลา คุณภาพ เป็นต้น การจัดองค์การ เป็นการจัดโครงสร้างของงานและมีการกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่ผู้ปฏิบัติในแผนกต่าง ๆ การบังคับบัญชา เป็นการกำหนดหรือวางหลักเกณฑ์ในการบังคับบัญชา ได้แก่ นโยบาย กฎ ระเบียบ ให้ผู้ปฏิบัติได้ยึดถือเพื่อให้การผลิตเป็นไปตามด้วยความราบรื่น การประสานงานเป็นการกำหนดภาระหน้าที่แผนกต่าง ๆ ให้เชื่อมโยงกับงานของทุกคนให้ประสานและเข้ากันได้ และการควบคุม เป็นกิจกรรมในการกำกับกิจกรรมการผลิตหรือให้บริการที่ทำให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้^{๔๔}

นอกจากหลักเกณฑ์ข้างต้นแล้ว ฟาโยล์ (Fayol) ได้ให้เสนอหลักเกณฑ์ของการบริหารงานที่สำคัญไว้ ๑๓ ประการ^{๔๕} คือ ๑) จัดแบ่งงานตามความชำนาญอย่างมีสัดส่วน ๒) กำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบไว้ให้ชัดเจน ๓) ต้องมีวินัย เพื่อเป็นหลักในการทำงานให้ราบรื่น ๔) ต้องมีเอกภาพในการบังคับบัญชา เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้ว่าใครเป็นผู้บังคับบัญชาและเป็นผู้ออกคำสั่ง ๕) ให้มีเอกภาพในการอำนวยการ เพื่อให้งานดำเนินไปตามแผนและบรรลุวัตถุประสงค์ ๖) ให้ปฏิบัติงานทุกคนได้รับค่าตอบแทน ๗) ให้มีการรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลาง ๘) จัดให้มีสายการบังคับบัญชา ๙) ให้มีระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัดเพื่อให้งานอยู่ในกรอบ ๑๐) ให้มีความเสมอภาคในการจัดหน่วยงาน ๑๑) ผู้บริหารต้องสร้างความมั่นใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ๑๒) ผู้บริหารต้องมีความคิดริเริ่มในการทำงาน และ ๑๓) ผู้บริหารต้องรู้จักสร้างทีมงาน

^{๔๓} วีรสิทธิ์ ชินวัฒน์, **ทฤษฎีการบริหารการศึกษา**, (ออนไลน์), แหล่งที่มา: <http://www.veerasit-dba.com/2012/10/6-henri-fayol.html>. [๒๕ มกราคม ๒๕๖๐].

^{๔๔} ฟาโยล์ (Fayol), อ้างใน วรพจน์ บุษราคัมวดี, **องค์การและการจัดการ**, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ, ๒๕๕๑), หน้า ๓๔.

^{๔๕} วีรสิทธิ์ ชินวัฒน์, **ทฤษฎีการบริหารการศึกษา**, (ออนไลน์), แหล่งที่มา: <http://www.veerasit-dba.com/2012/10/6-henri-fayol.html>. [๒๕ มกราคม ๒๕๖๐].

หลักการทฤษฎีการบริหารจัดการคล้ายคลึงกับหลักการบริหารแบบวิทยาศาสตร์ คือเน้นถึงวิธีการทำงานที่ดีที่สุด และเอาใจใส่ในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ต่างกันตรงที่การบริหารงานแบบการบริหารจัดการเน้นการทำงานของผู้บังคับบัญชา ส่วนการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ เน้นที่การทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ถ้าผู้บริหารนำเอาทฤษฎีทั้งสองประเภทมาใช้ควบคู่กัน โดยเน้นการทำงานทั้งของผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา จะช่วยให้การบริหารงานบรรลุเป้าหมายได้ราบรื่น และมีประสิทธิภาพ

๒.๑.๔.๔ ทฤษฎีการบริหารงานตามหลักมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation management)

การบริหารงานตามหลักมนุษยสัมพันธ์ หรือ เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า การบริหารงานตามหลักพฤติกรรม ได้รับความสนใจอย่างจริงจังเมื่อปลายคริสต์ศตวรรษที่ ๑๙ เป็นต้นมา บรรดานักจิตวิทยา นักมานุษยวิทยาและนักสังคมวิทยา ได้ให้ความสนใจในการทำงานของคนงานในด้านต่าง ๆ และเชื่อว่าคนเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารงานกว่าวิธีการจัดการ เพราะคนมีชีวิตจิตใจ เคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงได้ ต้องการขวัญและกำลังใจในการทำงาน การที่คนจะทำงานมีประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับสิ่งเหล่านี้ นักทฤษฎีกลุ่มนี้ จึงได้ศึกษาคนมากกว่าการจัดการการบริหารตามหลักมนุษยสัมพันธ์ที่ได้รับการยกย่องมาก และเป็นต้นกำเนิดของทฤษฎีนี้ เชื่อว่าการศึกษาฮอธอร์น (Hawthorn Studies) ผู้ทำการศึกษาคือ เมโย (Mayo) และคณะซึ่งทำการศึกษาที่โรงงานฮอธอร์น (Hawthorn Plant) ของบริษัทไฟฟ้าตะวันตก (Western Electric) ใกล้เมืองชิคาโกประเทศสหรัฐอเมริกา การศึกษาทดลองครั้งนี้ แบ่งออกเป็น ๓ ประเภท คือ การศึกษาสภาพการทำงาน การสัมภาษณ์ และการสังเกต แต่การศึกษาที่เกิดประโยชน์มาก ได้แก่ การศึกษาสภาพการทำงาน เพราะทำให้ทราบความจริงเกี่ยวกับคนงาน ๕ ประการ^{๔๖} คือ

- ๑) คนเป็นสิ่งมีชีวิต มีจิตใจ และต้องการขวัญในการทำงาน
- ๒) ปริมาณการทำงานของคน มิได้ขึ้นอยู่กับสภาพทางกายเพียงอย่างเดียว แต่ยังขึ้นอยู่กับความสามารถทางสังคมด้วย
- ๓) รางวัลทางจิตใจมีผลกระทบต่องานและให้ความสุขในการทำงานมากกว่ารางวัลทางเศรษฐกิจโดยเฉพาะพนักงานชั้นสูง
- ๔.) การแบ่งการทำงานตามลักษณะเฉพาะมิใช่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดเสมอไป
- ๕) คนงานจะไม่มีปฏิริยาสนองตอบเป็นส่วนบุคคล หากแต่จะสนองตอบในลักษณะที่เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

หลักการบริหารตามหลักมนุษยสัมพันธ์มีอย่างกว้างขวาง โดยสรุปเป็นหลักการทั่วไป^{๔๗} ดังนี้

^{๔๖} ปราชาญา กล้าผจญ และสมศักดิ์ คงเที่ยง, *หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: www.pdfactory.com. (๒๑ มิถุนายน ๒๕๕๗).

^{๔๗} ธร สุนทรายุทธ, *หลักการและทฤษฎีทางบริหารการศึกษา*, (ชลบุรี: ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, ม.ป.ป.), หน้า ๒๐.

๑) บุคคลไม่ใช่เครื่องจักร แต่มีความต้องการ มีความคิดและมีความรู้สึกต่าง ๆ ดังนั้นผู้บริหารจะต้องให้ความสนใจ และศึกษาทำความเข้าใจกับพฤติกรรมของคนที่แสดงออกมาด้วย

๒) ข้อมูลและข่าวสารต่าง ๆ ที่ได้วิเคราะห์ถูกต้องแล้วจะเป็นสิ่งที่ช่วยในการตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง

๓) การจัดโครงสร้างของหน่วยงานไม่เข้มงวด เพราะต้องการความรวดเร็วและถูกต้อง

๔) การบริหารยึดหลักการบริหารเป็นคณะ

๕) การทำงานให้เน้นหาวิธีการทำงานเพื่อส่งเสริมขวัญและกำลังใจ ตลอดจน

ความร่วมมือในการทำงานของบุคคลขึ้น เช่น ส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

๖) การบริหารงานจำเป็นต้องแสวงหาความชำนาญพิเศษทุกรูปแบบจึงจำเป็นต้องจัดองค์การเป็นแบบเปิดเพื่อขอรับข่าวสารและใช้ข่าวสารนั้นให้เกิดประโยชน์มากที่สุด

๗) องค์การนอกแบบ เป็นองค์การที่มีบทบาทสำคัญในการประสานงานและริเริ่มงาน

๘) ความพึงพอใจในการทำงานของคน จะนำไปสู่ผลงาน

๙) วัฒนธรรมในองค์การจะเป็นสิ่งที่ผลักดันให้องค์การเจริญหรือเสื่อมได้

๑๐) องค์การเป็นสิ่งมีชีวิตและเปลี่ยนแปลงได้เสมอ

เนตร์พัฒนา ยาวีราช กล่าวถึงหน้าที่การจัดการ (The Management Process: Management Functions) ประกอบด้วย การจัดการดังนี้

๑) การวางแผน (Planning) หมายถึง การเลือกวิธีการทำงานเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย ขององค์การและกำหนดว่าจะทำงานนั้นอย่างไร

๒) การจัดองค์การ (Organization) หมายถึงการนำเอาแผนงานที่กำหนดไว้มา กำหนด หน้าที่สำหรับบุคลากรหรือกลุ่มบุคคลที่จะปฏิบัติภายในองค์การเป็นการเริ่มต้นของกลไกในการนำเอาแผนงานไปสู่การปฏิบัติ

๓) การนำ (Leading) เกี่ยวข้องกับการจูงใจ ภาวะผู้นำและการสื่อสารระหว่างบุคคลใน องค์การเพื่อช่วยให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ตามต้องการ

๔) การควบคุม (Controlling) หมายถึง หน้าที่ทางการจัดการสำหรับผู้บริหารในการรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้เป็นมาตรฐานวัดผลการท างานในองค์การรวมทั้งการวัดผลการท างานในปัจจุบันเพื่อกำหนดมาตรฐานขึ้นและเปรียบเทียบกับผลงานที่ทำได้เพื่อปรับปรุงแก้ไขผลการท างานได้สอดคล้องกับมาตรฐานที่กำหนดขึ้น^{๔๘}

บาร์โธล และมาร์ติน (Bartol & Martin) ได้นำเสนอว่ากระบวนการจัดการ ประกอบไปด้วยขั้นตอนที่สำคัญอยู่ ๔ ประการด้วยกัน คือ

๑) การวางแผน (Planning) หมายถึงการวางแผนหรือกำหนดการทำงานขององค์การไว้ล่วงหน้าว่าจะทำอะไร ในการบริหารงานใด ๆ ก็ตามผู้บริหารจะต้องทำหน้าที่ในการวางแผนเพราะการวางแผนเป็นหน้าที่ประการแรกของกระบวนการบริหารผู้บริหารจะต้องตระหนักอยู่เสมอว่า แผนงานเป็นกรอบและเป็นแนวทางของการปฏิบัติงานทั้งหมดถ้าปราศจากแผนงานแล้วเป็นการยาก ที่ผู้บริหาร

^{๔๘} เนตร์พัฒนา ยาวีราช, อ่างใน สมยศ นาวิการ, การบริหารแบบมีส่วนร่วม, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๕), หน้า ๑๑.

จะทำงานให้ได้ผลดีการวางแผนในการบริหารงานนั้นจะต้องจัดทำทั้งแผนระยะสั้นและ แผนระยะยาวในการวางแผนนั้นผู้บริหารจะต้องคำนึงอยู่เสมอว่าจะทำอะไร (What) จะอย่างไร (How) จะใช้เงินเท่าไร (How Many) จะให้ใครเป็นผู้ทำ (Who) และจะกระทำที่ไหน (Where) และ ทำเมื่อไร (When)

๒) การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง การจัดองค์การหรือจัดหน่วยงาน โดยการจัดแบ่ง งานขององค์การหรือของหน่วยงานย่อยพร้อมทั้งกำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดอำนาจหน้าที่และ ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนงาน ตลอดจนกำหนดสายการควบคุมและบังคับบัญชาในลักษณะของ หน่วยงานหลัก (Line) หน่วยงานที่ปรึกษา (Staff) และหน่วยงานช่วย (Auxiliary) พร้อมทั้งกำหนด ขนาดของการควบคุมไว้ด้วยการจัดองค์การอาจแสดงไว้ในรูปของแผนภูมิองค์การ เพื่อให้เกิด การสื่อความเข้าใจในองค์การเกี่ยวกับอำนาจ หน้าที่ความรับผิดชอบ สายการบังคับบัญชา และการติดต่อสื่อสาร

๓) การนำ (Leading) หมายถึง การที่ผู้นำใช้การโน้มน้าวให้สมาชิกองค์การปฏิบัติตาม คำสั่งของตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน นอกจากนี้ยังรวมถึงการติดต่อสื่อสาร การสั่งการและการจูงใจภายในองค์การอีกด้วย

๔) การควบคุม (Control) หมายถึง กระบวนการในการตรวจสอบการปฏิบัติงานของ องค์การว่าสมาชิกองค์การที่เป็นผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้หรือไม่ โดยดูได้จากการปฏิบัติงานจริง เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐาน ถ้างานของการทำงานต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานก็จะนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขให้เป็นไปตามมาตรฐานและแผนในการทำงาน^{๔๙}

สรุปได้ว่า ทฤษฎีการบริหารงานตามหลักมนุษยสัมพันธ์ มีลักษณะเป็นเพียงแนวคิดหรือข้อเสนอแนะที่ยังไม่ชัดเจน ต่อมาเริ่มมีการพัฒนาศาสตร์ทางการบริหารขึ้นอย่างมีหลักการในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพผู้บริหาร ซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการศึกษาในองค์กร จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเรียนรู้เกี่ยวกับทฤษฎีการบริหารงานและการบริหารคน เพื่อก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดี คนเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งของการดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จ ทั้งนี้การบริหารการศึกษาที่ดีต้องประกอบด้วยขั้นตอน ๔ อย่าง คือ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม

๒.๒ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

๒.๒.๑ ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

คำว่า “การบริหารสถานศึกษา” มีนักวิชาการทั้งของต่างชาติและชาวไทยเป็นจำนวนมากได้ให้ความหมายไว้ในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ดังนี้

ฮอยและเซอร์ชีว (Hot and Cecil) อธิบายว่า การบริหารโรงเรียนเป็นการบริหารบุคลากร ทางการศึกษา ครู นักเรียน เพื่อให้ความร่วมมือร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนให้บุคคลทั้ง ๓ กลุ่มเห็นด้วยและดำเนินตามข้อตกลงที่วางไว้และพึงยึดปฏิบัติโดยเคร่งครัด สำหรับความคิดเห็นของนักวิชาการไทย ได้แก่

^{๔๙} Bartol, K. M., & Martin, D. C. **Management**, (2nd ed.), (New York: McGraw-Hill, 1997).

กานต์ กุณาศล กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สำคัญและจำเป็นสำหรับทุกคน เพื่อปลูกฝังให้ ผู้เรียนเป็นพลเมืองที่ดี มีคุณธรรม มีความรู้ และมีความสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขสมควรแก่สภาพของตน^{๕๐}

กิตติมา ปรีดีติลล ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการทุกอย่างในสถานศึกษาตั้งแต่การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานอาคารสถานที่ การบริหารงานธุรการและการเงิน การบริหารงานกิจการนักเรียน และนักศึกษาและงานด้าน ความสัมพันธ์กับชุมชน^{๕๑}

อมรชัย ตันติเมธ กล่าวไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การร่วมมือกันดำเนินกิจกรรมต่างๆ ทั้งด้านบุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรม และคุณธรรม ตลอดจน ค่านิยมให้ตรงกับความต้องการของสังคม สามารถเป็นสมาชิกที่ดี และมีประสิทธิภาพของสังคม โดยใช้กระบวนการและทรัพยากรต่างๆ ทั้งที่เป็นระเบียบและไม่เป็นระเบียบ^{๕๒}

สุนทร คชสิงห์ ได้ศึกษาและสรุปความหมายของการบริหารสถานศึกษาว่า หมายถึง กระบวนการต่างๆ ในการดำเนินการของกลุ่มบุคคล เพื่อการบริหารพลเมืองโดยมีวัตถุประสงค์ให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ ทศนคติ ค่านิยม พฤติกรรมและคุณธรรมต่างๆ เพื่อให้เป็นคนดี มีคุณภาพ เป็นสมาชิกที่ดีของสังคมและประเทศชาติการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร คือกลไกที่สำคัญในการที่จะทำให้การดำเนินงานด้านการเรียนการสอนและการบริหารสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จและสามารถพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้บรรลุเป้าหมายได้นั้นขึ้นอยู่กับปฏิบัติงานของผู้บริหารเป็นสำคัญ ทั้งนี้เพราะผู้บริหารมีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย และการตัดสินใจในระดับสถานศึกษาว่าภายใต้เงื่อนไขและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด สถานศึกษาควรจะต้องดำเนินการไปในทางทิศทางใดอย่างไร เพื่อที่จะทำให้สมาชิกในสังคมเกิดการพัฒนาทางด้านความรู้ความสามารถ และทศนคติ ค่านิยม พฤติกรรมและคุณธรรมต่างๆ เพื่อให้เป็นคนดี มีคุณภาพเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมและประเทศชาติ^{๕๓}

ชูศรี ถนอมกิจ ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลที่ร่วมมือกันให้การศึกษาแก่สมาชิกที่อยู่ในสังคม เพื่อให้เกิดการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ กระบวนการอย่างมีระบบ^{๕๔}

^{๕๐} Hoy, Wayne K. & Cecil, Miskel G. Educational Administration Theory, Research, and Practice, (New York: McGraw – Hill Inc, 1996), p. 170.

^{๕๑} กิตติมา ปรีดีติลล, การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น, (กรุงเทพมหานคร: อักษรพิพัฒน์, ๒๕๔๒), หน้า ๑๓.

^{๕๒} อมรชัย ตันติเมธ, การบริหารสถานศึกษาปฐมวัย, (นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๒), หน้า ๑๐.

^{๕๓} สุนทร คชสิงห์, “ปัญหาและแนวทางแก้ไขการบริหารงานของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต ๒”, วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๘),

^{๕๔} ชูศรี ถนอมกิจ, “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี”, วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๐).

ภิญโญ สาร กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นกิจการต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาเด็ก เยาวชน ประชาชนหรือสมาชิกในสังคมในทุกๆ ด้าน เช่น ความสามารถ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ค่านิยม คุณธรรม เพื่อให้บุคคลดังกล่าวเป็นสมาชิกที่ดีและมีประสิทธิภาพของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ทั้งที่เป็นระเบียบแบบแผนทั้งในและนอกสถานศึกษา^{๕๕}

สมคิด บางโม กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นแหล่งพัฒนาประชากรของประเทศที่สำคัญยิ่ง เป็นหน่วยงานที่ใช้ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ จำนวนมากมาย หากการจัดการบริหารงานในสถานศึกษาขาดประสิทธิภาพ ผลผลิตของสถานศึกษา คือนักเรียนที่สำเร็จออกไปย่อมมีประสิทธิภาพต่ำ ซึ่งส่งผลกระทบต่อพัฒนาประเทศย่อมล่าช้าตามไปด้วย^{๕๖}

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึงกิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง ที่บุคคลร่วมกำหนด โดยใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบ และใช้ทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ ที่เหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษามีภารกิจที่ต้องปฏิบัติทั้งในและนอกสถานศึกษา ในการดำเนินงาน ๕ ประการ คือ^{๕๗}

๑. การให้โอกาสทางการศึกษาหรือปรับปรุงการศึกษาในสถานศึกษาหรือบริหารงานวิชาการ
๒. บริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา
๓. บริหารงานเกี่ยวกับชุมชนและการประชาสัมพันธ์สถานศึกษา
๔. บริหารงานเกี่ยวกับอาคารสถานที่ ธุรการ การเงิน และการให้บริการ
๕. บริหารงานกิจการนักเรียน

นิพนธ์ กิณวงศ์ กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา คือกระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงานของกลุ่มบุคคล ซึ่งเรียกว่า ผู้บริหาร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคม^{๕๘}

ทวีศักดิ์ บังคม ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการต่างๆ ในการทำกิจกรรมดำเนินงานของกลุ่มบุคคล หรือผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อจัดการบริหารการศึกษาแก่สมาชิกในสังคม ชุมชน ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ตามหลักสูตร^{๕๙}

^{๕๕} ภิญโญ สาร, **หลักการบริหารการศึกษา**, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร: วัฒนาพานิช, ๒๕๔๖), หน้า ๒.

^{๕๖} สมคิด บางโม, **การบริหารการศึกษา**, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏพระนคร, ๒๕๔๔), หน้า ๑๕๓.

^{๕๗} นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์, **ก้าวเข้าสู่ผู้บริหารการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร: บพิธการพิมพ์, ๒๕๔๐), หน้า ๑๒๘.

^{๕๘} นิพนธ์ กิณวงศ์, **หลักการบริหารการศึกษา**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (พิษณุโลก: ตระกูลไทย, ๒๕๔๓), หน้า ๑๒.

^{๕๙} ทวีศักดิ์ บังคม, “ปัญหาและแนวทางแก้ไขการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต ๑”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๐).

ฟิลิธ จันทรเนตร ได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษา คือ การดำเนินงานของกลุ่มที่มุ่งมั่นพัฒนาสมาชิกของสังคมให้เจริญงอกงามโดยการนำเอาทฤษฎี และหลักการบริหารทั่วไปมาประยุกต์ใช้ร่วมกับหลักการและวิธีการจัดการศึกษาดำเนินการให้การศึกษามีประสิทธิภาพ^{๖๐}

บุญจันทร์ จันทรเจียม ได้ให้ความเห็นว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การปฏิบัติการกิจของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบในด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้^{๖๑}

นิคม แก้วสา ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ คือการบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ จะยึดเป้าหมาย คือ คุณภาพการศึกษาของนักเรียนโดยมีงานวิชาการเป็นหลัก งานวิชาการเป็นงานที่สำคัญที่สุดในการที่จะทำให้นักเรียนบรรลุจุดหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ส่วนงานอื่นเป็นงานสนับสนุนและเป็นงานเสริมให้งานวิชาการประสบผลสำเร็จยิ่งขึ้น^{๖๒}

อุบล เพียรพิทักษ์ กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารงานในสถานศึกษาทุกๆ ด้าน สำหรับรูปแบบและวิธีการในการบริหารงานแต่ละสถานศึกษาจะแตกต่างกันไปตามความรู้ความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานของผู้บริหารแต่ละภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษา^{๖๓}

มนทิพย์ ทรงกิตติพิศาล ได้กล่าวถึง การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดการส่งเสริมช่วยเหลือกันของผู้เกี่ยวข้องที่จะผลักดันให้แผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้^{๖๔}

กูด (Good) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การอำนวยความสะดวก และการดำเนินงานเกี่ยวกับภาระหน้าที่ทั้งหมดของสถานศึกษาโดยจะต้องคำนึงถึงผลสุดท้ายของการศึกษาเป็นสำคัญและหมายถึงการควบคุมการจัดการเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา

^{๖๐} ฟิลิธ จันทรเนตร, “การศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดสกลนครจำแนกตามขนาดโรงเรียน”, **วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต, การบริหารการศึกษา**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๗).

^{๖๑} บุญจันทร์ จันทรเจียม, “การบริหารสถานศึกษาแบบกระจายอำนาจของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต ๑”, **วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, ๒๕๕๘).

^{๖๒} นิคม กันตะคนันท์, “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต ๓”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาโท**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, ๒๕๕๘).

^{๖๓} อุบล เพียรพิทักษ์, “การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดฉะเชิงเทรา เขต ๑”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาโท**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดินแดน, ๒๕๕๘).

^{๖๔} มนทิพย์ ทรงกิตติพิศาล, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย”, **ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๒).

ซึ่งเกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอน เช่น เรื่องเกี่ยวกับครู นักเรียน แผนการสอนหลักสูตร กิจกรรมวิธีการสอน สื่อการเรียนการสอน และการแนะแนว^{๖๕}

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการหรือกลไกที่สำคัญในการที่จะทำให้การดำเนินงานด้านการเรียนการสอน และการบริหารสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จสามารถพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้บรรลุเป้าหมายได้นั้นขึ้นอยู่กับกาปฏิบัติงานของผู้บริหารเป็นสำคัญ

๒.๒.๒ ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ ได้ให้ความหมายของความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาว่า สถานศึกษามีสิทธิหน้าที่หรืออำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ในกฎหมาย คือ เป็นส่วนราชการที่มีสภาพเป็นนิติบุคคลตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการมีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สติปัญญา ความรู้และมีคุณธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ นอกจากนี้จะมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้ถือปฏิบัติแล้ว จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการดำเนินกิจการหรือบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐานและหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีที่ยึดทั้งหลักนิติบุคคล หลักคุณธรรม หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่าเป็นเครื่องมือในการนำวิสัยทัศน์และนโยบายไปสู่การปฏิบัติ^{๖๖}

ศิริพร เมฆวิทยา ได้ให้ความหมายของความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาว่าสถาบันหรือสถานศึกษามีบทบาทต่อการพัฒนาคนให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความคิด มีบุคลิกลักษณะและพฤติกรรมที่ดีงามโดยเฉพาะโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการประณแห่งชาตที่เรียกกันทั่วไปว่า โรงเรียนประณศึกษาซึ่งถือว่าเป็นโรงเรียนของชุมชนและเป็นศูนย์กลางการพัฒนาชุมชนกระจายอยู่ในทุกท้องถิ่นทั่วประเทศ มรบทบาทหน้าที่ ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาลูกหลานของชุมชนให้เป็นผู้มีความรู้ ความคิด ทักษะในการทำงาน มีบุคลิกลักษณะที่ดีงามสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและชาติ^{๖๗}

สุนทร คชสิงห์ ได้ให้ความหมายของความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา ว่าการบริหารสถานศึกษาจะประสบผลสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ทุกฝ่ายไม่ว่าจะเป็นบุคลากรในสถานศึกษาผู้บริหารระดับสูงและผู้ปกครองต้องร่วมมือกันผนึกกำลังอย่างมั่นคงและมีความตั้งใจที่แน่วแน่ ซึ่งได้กำหนดกระบวนการที่เป็นสาระสำคัญของกระบวนการบริหารต้องประกอบด้วย ๑) การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ ๒) การวางแผน ๓) การดำเนินงานตามแผน ๔) การประเมินผล หากกระบวนการบริหารงานดำเนินการอย่างเป็นระบบเป็นขั้นตอนตามกระบวนการที่

^{๖๕} Good, C.V., Dictionary of education, (New York: Mcgraw - Hill, 1973), p. 13.

^{๖๖} กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล, (กรุงเทพมหานคร: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุ, ๒๕๔๖), หน้า ๓๒.

^{๖๗} ศิริพร เมฆวิทยา, “การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประณศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต ๑”, วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๘).

ถูกต้องมีการดำเนินการที่ต่อเนื่อง สิ่งนี้จำทำให้การบริหารการศึกษาประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ทุกประการ^{๖๘}

ทวีศักดิ์ บังคม ได้ให้ความหมายของความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาว่า โรงเรียนเป็นสถานศึกษาที่มีความสำคัญที่สุดเนื่องจากหน้าที่หลักของโรงเรียน คือ การจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และสามารถดำรงชีวิตให้อยู่ในสังคมได้อย่างมีคุณภาพ บุคคลที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการเรียนการสอน ได้แก่ ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร หัวหน้าหมวดวิชา หัวหน้างาน และครูอาจารย์ที่มีหน้าที่ในการสอน และสนับสนุนการสอน^{๖๙}

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ได้ให้ความหมายของความสำเร็จและกระบวนการบริหารการศึกษาว่า เป็นกระบวนการบริหารการศึกษาที่ได้กำหนดไว้ ๕ ขั้นตอนคือ การวางแผน (Planning) การจัดสรรทรัพยากร (Allocating Resources) การกระตุ้น (Stimulating) การประสานงาน (Coordinating) และการประเมินผล (Evaluating)^{๗๐}

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้ให้ความหมายของความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาว่า เป็นกระบวนการบริหารสถานศึกษา เป็นระบบครบวงจร (PDCA) ซึ่งประกอบไปด้วย ร่วมกันวางแผน (Plan) ร่วมกันปฏิบัติตามแผน (Do) ร่วมกันตรวจสอบ (Check) และร่วมกันปรับปรุง (Action) โดยจะต้องมีการควบคุมคุณภาพและตรวจสอบคุณภาพด้วย

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษามีสิทธิหน้าที่หรืออำนาจหน้าที่ที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ในกฎหมาย การบริหารสถานศึกษาเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารสถานศึกษาโดยอาศัยทรัพยากร เทคนิค กระบวนการต่าง ๆ นับว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะกำหนดทิศทางของการดำเนินงาน และกิจกรรมต่าง ๆ ให้ดำเนินไปสู่ความสำเร็จ

๒.๒.๓ ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาเป็นนบริบทที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านการศึกษาล่าเรียนให้แก่เด็กและเยาวชน ซึ่งเป็นการจัดกิจกรรมที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพราะขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษาหรือโรงเรียนนั้นจะต้องกระทำอย่างเป็นระบบและได้มาตรฐาน ดังนั้นจึงมีหน่วยงานและนักวิชาการหลาย ท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับขอบข่ายของการบริหารงานสถานศึกษาหรือโรงเรียนไว้ ดังต่อไปนี้

^{๖๘} สุนทร คชสิงห์, “ปัญหาและแนวทางแก้ไขการบริหารงานของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต ๒”, *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๘).

^{๖๙} ทวีศักดิ์ บังคม, “ปัญหาและแนวทางแก้ไขการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต ๑”, *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๐).

^{๗๐} ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, *การบริหารงานวิชาการ*, (กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, ๒๕๔๖), หน้า ๑๘.

ดังนี้^{๗๑}

กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารงานในสถานศึกษาไว้ ๔ กลุ่ม

๑. การบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย

- ๑) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- ๒) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- ๓) การวัดผล การประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน
- ๔) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- ๕) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา
- ๖) การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้
- ๗) การนิเทศการศึกษา
- ๘) การแนะแนวการศึกษา
- ๙) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
- ๑๐) การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
- ๑๑) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
- ๑๒) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน

และสถานบันอื่นที่จัดการศึกษา

๒. การบริหารงบประมาณ ประกอบด้วย

- ๑) การจัดทำและเสนอของบประมาณ
- ๒) การจัดสรรงบประมาณ
- ๓) การตรวจสอบ การติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการให้เงิน
- ๔) การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
- ๕) การบริหารเงิน
- ๖) การบริหารบัญชี
- ๗) การบริหารพัสดุและทรัพย์สิน

๓. การบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย

- ๑) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
- ๒) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
- ๓) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
- ๔) วินัยและการรักษาวินัย
- ๕) การออกจากราชการ

๔. การบริหารทั่วไป ประกอบด้วย

- ๑) การดำเนินงานธุรการ
- ๒) งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
- ๓) งานพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

^{๗๑} กระทรวงศึกษาธิการ, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, ๒๕๔๖), หน้า ๓๓ – ๓๘.

- ๔) การประสานและการพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
- ๕) การจัดระบบการบริหารและการพัฒนาองค์กร
- ๖) งานเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ๗) การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและบริหารทั่วไป
- ๘) การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
- ๙) การจัดทำสำมนักเรียน
- ๑๐) การรับนักเรียน
- ๑๑) การส่งเสริมและการประสานงานการศึกษาในระบบ นอกกระบบและตามอัธยาศัย
- ๑๒) การส่งเสริมงานกิจกรรมนักเรียน
- ๑๓) การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
- ๑๔) การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร
หน่วยงานและสถาบัน สังคมอื่นที่จัดการศึกษา
- ๑๕) การจัดระบบการควบคุมในหน่วยงาน
- ๑๖) งานบริการสาธารณะ
- ๑๗) งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น

คิมบรอจห์ และนัันเนอรี ได้แบ่งงานบริหารสถานศึกษาเป็น ๘ งานด้วยกัน^{๗๒} คือ

- ๑) งานบริหารหลักสูตรและการสอน
- ๒) งานบริหารเศรษฐกิจการศึกษา
- ๓) งานธุรการ
- ๔) งานบริหารบุคคล
- ๕) งานกิจการนักเรียน
- ๖) งานสภาวะผู้นำ ในด้านความสัมพันธ์กับชุมชน
- ๗) งานด้านการประเมินผลการวิจัย
- ๘) งานสร้างความเชื่อถือจากประชาชน

แคมป์เบลล์ และคนอื่นๆ (Campbell and Others, 1970) ได้ทำการศึกษาถึงงานบริหารสถานศึกษาไว้และมีความเห็นว่า งานการบริหารสถานศึกษามีงานสำคัญๆ อยู่ ๖ ประการ^{๗๓} คือ

- ๑) งานด้านหลักสูตรและการสอน
- ๒) งานบริหารบุคลากร
- ๓) งานกิจกรรมนักเรียน
- ๔) งานอาคารสถานที่

^{๗๒} คิมบรอจห์ และนัันเนอรี, อ้างใน อุบล เพียรพิทักษ์, “การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดฉะเชิงเทรา เขต ๑”, **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต** (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์), ๒๕๔๘, หน้า ๑๔.

^{๗๓} แคมป์เบลล์ และคนอื่นๆ (Campbell and Others, 1970) อ้างใน ปกรณ์ฤกษ์ อินทร์มงคล, “ความพร้อมของข้าราชการครูที่มีต่อการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต ๑”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาโท** (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร), ๒๕๕๒, หน้า ๑๕.

๕) งานงบประมาณและธุรการ

๖) งานสัมพันธ์ชุมชน

เซอร์จิโอแวนนีและคนอื่นๆ (Sergiovanni and Others, 1980 : 260) ได้เสนอแนะว่างานการบริหารสถานศึกษา ควรประกอบไปด้วยงานสำคัญ ๘ ประการ คือ^{๗๔}

๑) งานสัมพันธ์กับชุมชน

๒) งานกิจกรรมนักเรียน

๓) งานหลักสูตรการสอน

๔) งานบริหารบุคลากร

๕) งานอาคารสถานที่

๖) งานธุรการ

๗) งานพัฒนาบุคลากร

๘) งานประเมินผล

สรุปได้ว่า ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา หมายถึง หน้าที่หรือภารกิจหลักของสถานศึกษาที่จะต้องดำเนินการ ทั้งทางด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป

๒.๒.๔ การบริหารสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน^{๗๕} กำหนดขอบข่ายงานที่สถานศึกษา ต้องปฏิบัติไว้ ๖ งาน คือ ๑) งานวิชาการ ๒) งานบริหารบุคคล ๓) งานบริหารกิจการนักเรียน ๔) งานธุรการ การเงิน ๕) งานอาคารและสถานที่ และ ๖) งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน หลังจากมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕ ได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจการบริหารสถานศึกษา ออกเป็น ๔ ด้าน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป หลังจากนั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน^{๗๖} ได้กำหนดให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีบทบาทและหน้าที่ที่สถานศึกษาต้องปฏิบัติไว้ ๔ ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการด้านการบริหารงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕ ได้กำหนดทิศทางการบริหารไว้ในมาตรา ๓๙ ว่าให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งทางด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง

^{๗๔} เซอร์จิโอแวนนีและคนอื่นๆ (Sergiovanni and Others, 1980 : 260) อ้างใน มนทิพย์ทรงกิตติพิศาล, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย” **คุณวินิพนธ์ปรัชญาคุณวิบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: รามคำแหง, ๒๕๕๒), หน้า ๓๒.

^{๗๕} สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, **แผนยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. ๒๕๔๗-๒๕๖๓)**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน), หน้า ๑๔.

^{๗๖} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๓.

สถานศึกษาจึงมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบการบริหารด้านวิชาการ งบประมาณบริหารงานบุคคล และบริหารทั่วไป เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ด้านการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ ในขณะเดียวกันต้องให้เกิดผลสัมฤทธิ์สอดคล้องกับบริบทของชุมชนที่สถานศึกษาตั้งอยู่ โดยสถานศึกษาแต่ละแห่งต้องกำหนดเป้าหมายของตนเองในการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นทั้งคนดี คนเก่ง และคนมีความสุข ณ ระดับใด ระดับหนึ่ง อาจแตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และความคาดหวังของผู้ปกครองเกี่ยวกับการศึกษา^{๗๗}

จากความสำคัญของสถานศึกษาหรือตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๕ ซึ่งสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๕ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๒๕ และต้องปฏิบัติ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๕ ทั้ง ๔ ด้าน ดังนี้

๒.๒.๔.๑ การบริหารวิชาการ

งานวิชาการถือเป็นหัวใจสำคัญในการจัดการศึกษาในระดับสถานศึกษาการบริหารงานวิชาการ เป็นกระบวนการดำเนินการเกี่ยวกับหลักสูตรและการเรียนการสอนเพื่อให้ นักเรียนได้เรียนรู้ตามที่กำหนดไว้ในจุดมุ่งหมายของการพัฒนาผู้เรียน โดยทั่วไปงานวิชาการจะประกอบด้วย การศึกษาปัญหาในชุมชนและสังคมภูมิปัญญาท้องถิ่น การพัฒนาและการนำหลักสูตรไปใช้การเตรียมการจัดการเรียนการสอนการจัดวัสดุอุปกรณ์ประกอบการสอนและสื่อการเรียนการสอน การส่งเสริมการสอนการวัดผลประเมินผลการดำเนินการเกี่ยวกับห้องสมุดแหล่งการเรียนรู้การนิเทศติดตามการวางแผน และการกำหนดวิธีดำเนินงานทางด้านวิชาการ รวมถึงการประชุมทางวิชาการ การบริหารวิชาการในยุคปฏิรูปการศึกษาโรงเรียนมีโอกาสด้านในการตัดสินใจมากขึ้น ทั้งนี้เป็นไปตามหลักการกระจายอำนาจทางการศึกษาที่ให้สถานศึกษารับผิดชอบ การบริหารงานวิชาการโดยตรงเป็นเรื่องที่สถานศึกษาจะต้องปรับตัวอย่างมาก ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรู้เข้าใจและมีทักษะเกี่ยวกับการบริหารวิชาการ โดยเฉพาะในเรื่องของการบริหารหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น และโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำทางวิชาการทั้งทางด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน ซึ่งหมายความว่าผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายต้องรู้และเข้าใจกรอบแนวคิดของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระบวนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเป็นอย่างดี จนสามารถนำไปดำเนินการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่เป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลาง และในขณะเดียวกันก็สนองความต้องการความสนใจและศักยภาพของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ละท้องถิ่นรวม ทั้งสามารถนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพด้วย

^{๗๗} กระทรวงศึกษาธิการ, แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจ การบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, ๒๕๕๐), หน้า ๒๙.

การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนสำคัญที่สุด การพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีการเรียนรู้ที่เหมาะสม และพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่เพียงพอเหมาะสมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อผู้เรียน^{๗๘}

๑) ความหมายของการบริหารวิชาการ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการ ไว้ดังนี้

วิจิตร ศรีสอาน และคณะ ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารวิชาการ หมายถึง การบริหารสถานศึกษาโดยการจัดกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนา การเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพสูงสุดแก่ผู้เรียน^{๗๙}

เลิศดาว กลิ่นศรีสุข ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารวิชาการหมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิด ในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนของครูและนักเรียนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพมากที่สุด^{๘๐}

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ได้เสนอความหมายของการบริหารวิชาการไว้ว่าการบริหารงานวิชาการ ว่าหมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิด ที่เกี่ยวกับการพัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอนให้ได้ผลดี มีประสิทธิภาพสูงสุด หรือการบริหารงานที่ให้พลเมืองมีความรู้ มีคุณธรรม สามารถประกอบอาชีพ ดำรงตนให้เป็นพลเมืองดี ช่วยพัฒนาชาติให้เจริญก้าวหน้าต่อไป^{๘๑}

เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni) ได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารวิชาการว่า หมายถึง การบริหารสถานศึกษาโดยมีการจัดกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี^{๘๒}

กอร์ตัน (Gorton) กล่าวถึงการบริหารวิชาการว่า หมายถึง การดำเนินกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไข การเรียนการสอนของนักเรียนให้ได้ผลดี มีประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งได้แก่ งานด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การเรียนการสอน การจัดครูเข้าสอน การพัฒนาการเรียนการสอน การพัฒนาบุคลากรทางด้านวิชาการ การวัดผลและประเมินผลรวมถึงการนิเทศการสอน^{๘๓}

สรุปได้ว่า การบริหารวิชาการ หมายถึง กระบวนการบริหารงานในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับด้านหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ การจัดการเรียนการสอน งานด้านวัสดุ สื่อการเรียนการสอน

^{๗๘} กระทรวงศึกษาธิการ, กระจายอำนาจการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ, (กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๔๗), หน้า ๘๙.

^{๗๙} วิจิตร ศรีสอาน และคณะ, หลักการแนวคิด ทฤษฎีทางการบริหาร, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.members.thai.net/intira/article_theorymgr10.html. (๒๗ มกราคม ๒๕๖๐).

^{๘๐} เลิศดาว กลิ่นศรีสุข, ความหมายของการบริหารการศึกษา. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.gotoknow.org/posts/๔๐๓๓๘๗>. (๒๕ มกราคม ๒๕๕๖).

^{๘๑} ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, การบริหารงานวิชาการ, (กรุงเทพมหานคร: ดอกหญ้า, ๒๕๕๓), หน้า ๗๖.

^{๘๒} Sergiovanni, (1980), อังโน อรุณี ทองนพคุณ, “การศึกษาด้านการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, ๒๕๕๘).

^{๘๓} Gorton อังโน อรุณี ทองนพคุณ, “การศึกษาด้านการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, ๒๕๕๘).

สอน งานวัดผลประเมินผล งานนิเทศ งานประชุมอบรมทางวิชาการ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อผู้เรียน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดผลตามเป้าหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา หรือกิจการทุกอย่างภายในสถานศึกษาที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ และมีประสิทธิภาพสูงขึ้นหรือการบริหารงานที่ให้พลเมืองมีความรู้ มีคุณธรรมสามารถประกอบอาชีพ ดำรงตนให้เป็นพลเมืองดี ช่วยพัฒนาชาติให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

๒) หลักการบริหารวิชาการ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. ๒๕๔๗) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา ตามบทบาท ภาระ หน้าที่และงานของผู้บริหารสถานศึกษา การบริหารงานวิชาการ ถือเป็นงานหลัก เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพของผู้เรียนทั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพ ส่วนงานอื่นๆ ถือเป็นงานที่มีความสำคัญรองลงมาและเป็นงานสนับสนุน^{๘๔}

กระทรวงศึกษาธิการ กล่าวว่า งานวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕ มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระคล่องตัวรวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษาชุมชนท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการสามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดผลประเมินผลรวมทั้งการจัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชนท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ^{๘๕}

กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดหลักการของการบริหารวิชาการไว้ดังนี้

- ๑) ยึดหลักให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและสอดคล้องกับสภาพปัญหา และความต้องการของชุมชนและสังคมอย่างแท้จริง โดยมีครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วม
- ๒) มุ่งส่งเสริมสถานศึกษาให้จัดกระบวนการเรียนรู้ โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด

๓) มุ่งส่งเสริมให้ชุมชนและสังคมมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรกระบวนการเรียนรู้ รวมทั้งเป็นเครือข่ายและแหล่งการเรียนรู้

๔) มุ่งจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน โดยจัดให้มีดัชนีวัดคุณภาพการจัดการหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ และสามารถตรวจสอบคุณภาพจัดการศึกษาได้ทุกช่วงชั้นทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

^{๘๔} สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, **แผนยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. ๒๕๔๗-๒๕๖๓)**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, ๒๕๔๗), หน้า ๑๖๓

^{๘๕} กระทรวงศึกษาธิการ, **แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจ การบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, ๒๕๕๐), หน้า ๙๒.

๕) มุ่งส่งเสริมให้มีการร่วมมือเป็นเครือข่าย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการจัดและพัฒนาศึกษา

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ได้เสนอหลักการของการบริหารวิชาการไว้ ดังนี้

๑) สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน และสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนและสังคมอย่างแท้จริงโดยมีครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

๒) สถานศึกษาจัดกระบวนการเรียนรู้โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญสูงสุด

๓) ส่งเสริมให้ชุมชนและสังคม มีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ รวมทั้งเป็นเครือข่ายและแหล่งเรียนรู้

๔) มุ่งจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน โดยจัดให้มีดัชนีชี้วัดคุณภาพการจัดการ หลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้และสามารถตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาได้ทุกช่วงชั้น

๕) มุ่งส่งเสริมให้มีการร่วมมือเป็นเครือข่าย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการจัดและพัฒนาศึกษา^{๘๖}

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการถือเป็นงานหลัก เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพของผู้เรียนทั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพ ซึ่งเป็นกิจกรรมในสถานศึกษา เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยการรวบรวมข้อมูล กำกับดูแล นิเทศและติดตาม เกี่ยวกับงานด้านวิชาการ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัด ประเมินผล และการเทียบโอน ผลการเรียนรู้ การประกันคุณภาพภายในและมาตรฐาน การศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งการเรียนรู้ การวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

๓) ขอบข่ายของการบริหารวิชาการ

กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารวิชาการไว้ ๑๒ ด้าน^{๘๗} ได้แก่ ๑) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ๒) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ๓) การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน ๔) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย การบริหาร ๕) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ๖) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ๗) การนิเทศการศึกษา ๘) การแนะแนวการศึกษา ๙) การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ๑๐) การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน ๑๑) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น ๑๒) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ได้กล่าวถึง ขอบข่ายของการบริหารวิชาการว่า ประกอบด้วย

๑) การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ เป็นการวางแผนเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้ การจัดการล่วงหน้าเกี่ยวกับการเรียนการสอน มีรายละเอียดของงานดังนี้ (๑) แผนปฏิบัติงานวิชาการ ได้แก่ การประชุมเกี่ยวกับหลักสูตรการจัดปฏิทินการศึกษา ความ

^{๘๖} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๘.

^{๘๗} กระทรวงศึกษาธิการ, กระจายอำนาจการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ, หน้า ๙๒.

รับผิดชอบงานตามภาระหน้าที่ การจัดชั้นตอนและเวลาในการทำงาน (๒) โครงการสอน เป็นการจัดรายละเอียดเกี่ยวกับวิชาที่ต้องสอนตามหลักสูตร (๓) บันทึกการสอน เป็นการแสดงรายละเอียดของการกำหนดเนื้อหาที่จะสอนในแต่ละคาบเวลาของแต่ละวันหรือสัปดาห์ โดยการวางแผนไว้ล่วงหน้า และยึดโครงการสอนเป็นหลัก

๒) การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน เพื่อให้การสอนในสถานศึกษาดำเนินไปด้วยดี และสามารถปฏิบัติได้ จึงมีการจัดเกี่ยวกับการเรียนการสอน ดังนี้ (๑) การจัดตารางสอนเป็นการกำหนดวิชา เวลา ผู้สอน สถานที่ ตลอดจนผู้เรียนในแต่ละรายวิชา (๒) การจัดชั้นเรียน เป็นงานที่ฝ่ายวิชาการต้องประสานกับฝ่ายอาคารสถานที่รวมทั้งการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในห้องเรียน (๓) การจัดครูเข้าสอน การจัดครูเข้าสอนต้องพิจารณาถึงความพร้อมของสถานศึกษาและความพร้อมของบุคลากร รวมถึงการเชิญวิทยากรภายนอกมาช่วยสอน (๔) การจัดแบบเรียน โดยปรกติสถานศึกษาในกระทรวงศึกษาธิการจะใช้แบบเรียนที่กระทรวงกำหนด นอกจากนั้นครูอาจใช้หนังสืออื่นเป็นหนังสือประกอบหรือเอกสารจากที่ครูเตรียมเอง (๕) การปรับปรุงการเรียนการสอน เป็นการพัฒนาครูผู้สอนให้ก้าวหน้าวิทยาการเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการ ความก้าวหน้าของสังคม ธุรกิจ อุตสาหกรรม เป็นต้น (๖) การฝึกงาน จุดมุ่งหมายของการฝึกงาน เป็นการให้นักเรียนนักศึกษารู้จักนำเอาทฤษฎีมาประยุกต์ใช้กับชีวิตจริง ทั้งยังมุ่งให้ผู้เรียนได้เห็นปัญหาที่แท้จริงในสาขาวิชาและอาชีพนั้นเพื่อให้โอกาสผู้เรียนได้เตรียมตัวที่จะออกไปเผชิญกับชีวิตจริงต่อไป

๓) การบริหารเกี่ยวกับการเรียนการสอน เป็นการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก และการส่งเสริมการจัดหลักสูตร และโปรแกรมการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพ ได้แก่ (๑) การจัดสื่อการเรียนการสอนเป็นสิ่งที่เอื้อต่อการศึกษานักศึกษาเน้นเครื่องมือและกิจกรรมให้ครูเลือกใช้ในการสอน (๒) การจัดห้องสมุด เป็นที่รวมหนังสือ เอกสาร สิ่งพิมพ์ และวัสดุอุปกรณ์ที่เป็นแหล่งวิทยาการ ให้นักเรียนนักศึกษาได้ศึกษาและค้นคว้าเพิ่มเติม (๓) การนิเทศการสอน เป็นการช่วยเหลือแนะแนวครูให้เกิดการปรับปรุงแก้ไขปัญหาการเรียนการสอน และ (๔) การวัดและประเมินผล กระบวนการเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในด้านการตรวจสอบและวิเคราะห์ผลการเรียน^{๘๘}

สรุปได้ว่า ขอบข่ายของการบริหารวิชาการ เป็นการพัฒนาหลักสูตรให้สนองความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่นพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ กำกับ ดูแล ติดตามผลและนิเทศ ส่งเสริมให้ครูใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างหลากหลาย ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างหลากหลาย เพื่อให้ครูได้ประเมินผลตามสภาพจริง ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น

^{๘๘} ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, การบริหารงานวิชาการ, หน้า ๓.

๒.๒.๔.๒ การบริหารงบประมาณ

งานงบประมาณและการเงินจึงเป็นไปในลักษณะของการให้ความเป็นอิสระคล่องตัว ซึ่งเป็นไปตามแนวทางการกระจายอำนาจการบริหารจัดการที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานควบคู่กับระบบการตรวจสอบเพื่อความโปร่งใส และความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ภายใต้การบริหารจัดการทรัพยากรที่มุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งกำหนดแนวทางหลายประการ เช่น จัดสรรงบประมาณรวมเป็นก้อนมุ่งที่แผนงาน และผลงานกำหนดมาตรฐานการจัดการทางการเงินโดยให้มีการคำนวณต้นทุนกิจกรรมการบริหารสินทรัพย์เป็นต้นจะเห็นได้ว่าลักษณะกระบวนการงบประมาณเปลี่ยนแปลงไป สถานศึกษามีอิสระและคล่องตัวในการบริหารงบประมาณและทรัพยากรโดยจัดสรรผ่าน ด้านอุปสงค์ หรือผู้เรียน (Demand Side Financing) หรือสนองความต้องการของผู้เรียนตามแนวทางการจัดการศึกษาที่ถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุดแทนการจัดสรรระบบเดิมซึ่งจัดสรรผ่าน ด้านอุปทานหรือสถานศึกษา (Supply Side Financing) และสถานศึกษาสามารถกำหนดความต้องการงบประมาณของตนเองได้โดยจัดทำงบประมาณผ่านเขตพื้นที่การศึกษาทั้งนี้จะมีระบบตรวจสอบติดตามและประเมินผลการใช้ทรัพยากร เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและความรับผิดชอบภายใต้การบริหารจัดการทรัพยากรที่มุ่งถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลอีกด้วย^{๘๙}

๑) ความหมายของการบริหารงบประมาณ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารงบประมาณ ไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้อธิบายว่า งบประมาณมีความสำคัญต่อการดำเนินงานของโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย

(๑) งบประมาณแสดงให้เห็นถึงแผนการทางการเงิน ซึ่งโรงเรียนสามารถนำไปใช้วิเคราะห์ใน การปฏิบัติงานทางด้านการเงินเพื่อการบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาของโรงเรียน

(๒) งบประมาณทำให้เจ้าหน้าที่และผู้ปกครองเกิดความตระหนักถึงแหล่งเงินที่โรงเรียน จัดหารายได้มาใช้

(๓) งบประมาณช่วยกำหนดการแบ่งส่วนและจำกัดขอบเขตของการใช้จ่าย

(๔) งบประมาณช่วยกำหนดระดับความสำคัญของงานกิจกรรมของโรงเรียน

(๕) งบประมาณช่วยพัฒนาความร่วมมือและการติดต่อสื่อสารระหว่างครู ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ และกลุ่มองค์กรของผู้ปกครอง

(๖) งบประมาณช่วยพัฒนาความสนใจในผลประโยชน์และความมีอิสระของเจ้าหน้าที่^{๙๐}

ณรงค์ สักพันธ์โรจน์ ได้กล่าวว่า การบริหารงบประมาณ หมายถึง การควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามแผนงาน และรายการงบประมาณตามที่รัฐสภาได้พิจารณาและอนุมัติงบประมาณลงมา เพื่อให้แผนงานงานที่กำหนดไว้ได้ปฏิบัติสำเร็จลุล่วงภายใต้ปีงบประมาณนั้น ๆ และเพื่อให้การใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปอย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพและประหยัดไม่มีการรั่วไหล

^{๘๙} กระทรวงศึกษาธิการ, กระจายอำนาจการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ, หน้า ๙๙.

^{๙๐} สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, อ้างใน สำนักงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๐, (กรุงเทพมหานคร: ศุภสภาลาดพร้าว, ๒๕๔๙), หน้า ๒๖.

โดยใช้กระบวนการบริหารงบประมาณในรูปแบบต่าง ๆ ตามขั้นตอนของงบประมาณ คือ การขออนุมัติ เงินประจำงวด การเบิกจ่ายเงินงบประมาณ โดยการวางฎีกา การตรวจสอบ ค่าใช้จ่ายเงินงบประมาณ และการรายงานผลการปฏิบัติงานต่าง ๆ^{๙๑}

กิตติมา ปรีดีติลล ได้กล่าวถึงขอบข่ายการบริหารงานงบประมาณหรืองานบริหารการเงินโรงเรียนว่า ควรจะประกอบด้วยสิ่งต่อไปนี้

๑) การวางแผนการเงินของโรงเรียน เป็นการคาดการณ์ล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้จ่ายเงิน ของโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารต้องคำนึงถึงผลกระทบต่อการได้มาหรือการจ่ายเงินของโรงเรียน

๒) การจัดการเกี่ยวกับทรัพย์สินของโรงเรียนโดยส่วนรวม เช่น ที่ดิน สิ่งก่อสร้าง และ วัสดุ ครุภัณฑ์ของโรงเรียน

๓) การควบคุมการดำเนินงานทางการเงิน เพื่อให้มีประสิทธิภาพ เป็นไปตามมาตรฐานและกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วย ระบบบัญชีและวิธีการต่าง ๆ ในการตรวจสอบเงินและทรัพย์สินของโรงเรียน

๔) การจัดการเกี่ยวกับการรับและจ่ายเงินของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้อง กับหลักเกณฑ์ทางเศรษฐศาสตร์ หลักการทางการบริหารและการคลังทั่วไป^{๙๒}

โคลเลอร์ (Kohler) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงบประมาณหมายถึง แผนการคลังที่จะนำมาใช้ในการควบคุมการปฏิบัติการ และจะต้องมีการประมาณต้นทุนในอนาคต แผนการคลังต้องมีลักษณะเป็นระบบเพื่อต้องการให้การใช้กำลังคน วัสดุอุปกรณ์และทรัพยากรอื่นๆ เกิดอรรถประโยชน์สูงสุด^{๙๓}

สรุปได้ว่า การบริหารงบประมาณ หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับนโยบายและแผนงาน การงบประมาณ งานการจัดหารายได้ และสนับสนุนของสถานศึกษา งานการบริหารทรัพย์สินและผลประโยชน์ในสถานศึกษา งานการเงินและการบัญชี งานพัสดุและงานจัดจ้าง บริการงานงบประมาณการตรวจสอบผลงานและการเงิน

๒) หลักการบริหารงบประมาณ

ธรร สุนทรายุทธ กล่าวว่า การบริหารงบประมาณมีหลักการของสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ยึดการบริหารมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งการจัดหารายได้จากการบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษาส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีต่อผู้เรียน กระทรวงศึกษาธิการ กล่าวว่า การบริหารงบประมาณมีหลักการของสถานศึกษา คือ มุ่งเน้นการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการงบประมาณ และพัฒนาการบริหารจัดการงบประมาณตาม

^{๙๑} ณรงค์ สัจพันโรจน์, **ประมวลสาระชุดวิชาการบริหารทรัพยากรการศึกษาหน่วยที่ ๑-๘** พิมพ์ครั้งที่ ๒, (นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๔๑), หน้า ๕๙๓.

^{๙๒} กิตติมา ปรีดีติลล, อ้างใน มหาวิทยาลัยรามคำแหง, **หลักการบริหารงบประมาณและการเงินโรงเรียน**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๔), หน้า ๑๘.

^{๙๓} Kohler, อ้างใน อรุณี ทองนพคุณ, “การศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขตที่ ๑”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, ๒๕๕๘).

มาตรฐานการจัดการทางการเงิน ๗ ด้าน คือ การวางแผนงบประมาณการคำนวณต้นทุน การจัดระบบการจัดหาพัสดุ การบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณการรายงานทางการเงิน และผลการดำเนินงาน การบริหารสินทรัพย์ และการตรวจสอบภายในมีความเป็นอิสระในการตัดสินใจ มีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลงาน^{๙๔}

กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดหลักการบริหารงบประมาณ ไว้ดังนี้

๑) ยึดหลักความเท่าเทียมกันและความเสมอภาคทางโอกาสการศึกษาของผู้เรียนในการจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๒) มุ่งพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการงบประมาณมาตรฐานการจัดการทางการเงินทั้ง ๗ ด้าน เพื่อรองรับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ได้แก่ การวางแผนงบประมาณ การคำนวณต้นทุนผลผลิต การจัดระบบการจัดหาพัสดุ การบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน การบริหารสินทรัพย์ และการตรวจสอบภายใน

๓) ยึดหลักการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการงบประมาณ โดยจัดสรรงบประมาณให้เป็นลักษณะของวงเงินรวมแก่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ซึ่งอยู่ในระยะของการพัฒนา

๔) มุ่งเน้นการเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบการจัดการงบประมาณของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาให้มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจมีความคล่องตัว ควบคู่กับความโปร่งใสและความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้จากผลสำเร็จของงานและทรัพยากรที่ใช้^{๙๕}

สรุปได้ว่า หลักการบริหารงบประมาณ เป็นหลักการการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาเพื่อบรรลุผลตามเป้าหมาย และในทำนองเดียวกันหลักการการบริหารงานงบประมาณจะสัมฤทธิ์ผลได้ด้วยการที่มีระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ ดังนั้น เพื่อให้การบริหารจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จตามเจตนารมณ์ที่ตั้งไว้ก็ควรที่จะมีระบบการบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพและผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานงบประมาณ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานสืบต่อไป

๓) ขอบข่ายการบริหารงบประมาณ

กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดขอบข่ายของงานงบประมาณ ได้แก่ การจัดทำและเสนอของบประมาณ การจัดสรรงบประมาณในสถานศึกษา การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล การ

^{๙๔} ธีร สุนทรายุทธ, **หลักการและทฤษฎีทางบริหารการศึกษา**, (ชลบุรี: ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, ม.ป.ป.), หน้า ๒๕.

^{๙๕} กระทรวงศึกษาธิการ, **แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการกระจายอำนาจ การบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐**, หน้า ๒๙.

ระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารการเงิน การเบิกเงินจากคลัง การบริหารบัญชี การจัดทำบัญชีการเงิน และการบริหารพัสดุและสินทรัพย์^{๙๖}

จිරะ หงส์ตารมภ์ ได้กล่าวขอขยายของการบริหารงบประมาณว่าประกอบด้วย

๑) ให้สถานศึกษามีวัตถุประสงค์ และอำนาจหน้าที่เพื่อจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ และกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ

๒) ในกิจการทั่วไปของสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับบุคคลภายนอก ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้แทนนิติบุคคลสถานศึกษา

๓) ให้สถานศึกษาอำนาจปกครองดูแลบำรุงรักษา ใช้และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้แก่สถานศึกษา เว้นแต่การจำหน่ายสังหาริมทรัพย์ที่มีผู้อุทิศให้สถานศึกษาต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ และเมื่อจำหน่ายสังหาริมทรัพย์แล้วให้สถานศึกษารายงานให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทราบโดยเร็ว

๔) ในกรณีที่ต้องมีการจดทะเบียนสิทธิขึ้นทะเบียน หรือดำเนินการทางทะเบียนใด ๆ เกี่ยวกับทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้แก่สถานศึกษา ให้สถานศึกษาสามารถดำเนินการทางทะเบียนดังกล่าวในนามนิติบุคคลสถานศึกษา

๕) ในกรณีนิติบุคคลสถานศึกษาถูกฟ้องคดี ให้สถานศึกษารายงานให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อแจ้งให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทราบ เพื่อดำเนินการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบดำเนินคดีโดยเร็ว

๖) สถานศึกษาจะมีอิสระในการบริหารงบประมาณในส่วนของที่ตั้งไว้สำหรับสถานศึกษาตามที่ได้รับกำหนดวงเงิน และได้รับมอบอำนาจจากเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามหลักเกณฑ์ที่เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด ยกเว้นงบประมาณในหมวดเงินเดือน

๗) สถานศึกษามีอิสระในการบริหารจัดการเกี่ยวกับการพัสดุในส่วนที่อยู่ในความดูแลรับผิดชอบ หรือ อยู่ในวงเงินงบประมาณที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

๘) การรับบริจาคเงิน หรือทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้แก่สถานศึกษา ให้สถานศึกษาบริจาคตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการรับเงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคให้ทางราชการและตามหลักเกณฑ์ที่เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

๙) การบริหารจัดการเกี่ยวกับการเงิน และบัญชีของสถานศึกษาบริจาคตามระเบียบที่เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

๑๐) ให้สถานศึกษาจัดทำบัญชีแสดงรายการรับจ่ายเงินและทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้เป็นหลักฐานและรายงานให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทราบทุกสิ้นปี งบประมาณการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา^{๙๗}

^{๙๖} กระทรวงศึกษาธิการ, กระจายอำนาจการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ, หน้า ๑๐๒.

^{๙๗} จีระ หงส์ตารมภ์, การจัดการเรียนรู้, (กรุงเทพมหานคร: ดอกหญ้า, ๒๕๕๐), หน้า ๒๑.

สำนักงบประมาณ ได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารงบประมาณดังนี้

๑) การจัดทำแผนการงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณ เพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๒) การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน ตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง

๓) การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

๔) การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ

๕) การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ

๖) การตรวจสอบ ติดตาม และรายงานการใช้งบประมาณ

๗) การตรวจสอบ ติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ

๘) การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

๙) การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา

๑๐) การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา

๑๑) การวางแผนพัสดุ

๑๒) การกำหนดแบบรูปรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์หรือสิ่งก่อสร้าง ที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๑๓) การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ

๑๔) การจัดหาพัสดุ

๑๕) การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ

๑๖) การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

๑๗) การเบิกเงินจากคลัง

๑๘) การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน

๑๙) การนา เงินส่งคลัง

๒๐) การจัดทำบัญชีการเงิน

๒๑) การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน

๒๒) การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน^{๙๘}

สรุปได้ว่า ขอบข่ายของการบริหารงบประมาณ ประกอบด้วยการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศการทำบัญชีการเงิน การทำทะเบียน การรายงาน และดัชนีชี้วัดผลผลิตและผลลัพธ์ การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา ด้านงบประมาณ จัดสรรงบประมาณได้อย่างเป็นระบบให้คณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการตรวจสอบติดตามการใช้ทรัพยากร โดยประเมินผลคุณภาพการปฏิบัติงาน และวิเคราะห์ความมีประสิทธิภาพ และคุ้มค่าการใช้ทรัพยากรในสถานศึกษา ส่งเสริมการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษาจัด

^{๙๘} สำนักงบประมาณ, (๒๕๔๙), *การบริหารงบประมาณ*, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: www.onep.go.th/secretary2/data. [๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๐].

การเงินในและนอกงบประมาณให้มีระบบการทำบัญชีที่ดี จัดหา ควบคุม บำรุงรักษาพัสดุของสถานศึกษาให้เพียงพอและเป็นปัจจุบัน

๒.๒.๔.๓ การบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา อยู่ภายใต้การกำกับดูแลขององค์กรกลางบริหารงานบุคคล ซึ่งการบริหารงานบุคคลจะยึดหลักการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลสู่สถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา การบริหารงานบุคคลตามแนวปฏิรูปการศึกษาจะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและมีกระบวนการต่อเนื่อง ตั้งแต่การวางแผนกำลังคนการสรรหา การบรรจุแต่งตั้งการดำรงรักษาและพัฒนา การจัดระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ตลอดจนการออกจากราชการ จุดเน้นของการบริหารจะอยู่ที่การพัฒนาและการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ แนวทางการบริหารงานบุคคลจะต้องยึดหลักการตามระบบคุณธรรม (Merit System) และหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีหรือธรรมรัฐหรือธรรมาภิบาล^{๙๙}

๑) ความหมายของการบริหารงานบุคคล

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคล ไว้ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา หมายถึง ความสำคัญทุกกระบวนการขั้นตอนการบริหารงานบุคคลและกระบวนการพัฒนาการส่งเสริมขวัญกำลังใจ เพื่อให้มีผลต่อการปฏิบัติงานตามที่คาดหวัง โดยองค์คณะบุคคลที่ประชาชนมีส่วนร่วมมากยิ่งขึ้นและยึดหลักตามระบบคุณธรรม ๔ ประการ ได้แก่ หลักความสามารถ (Competence) หลักความเสมอภาค (Equality) หลักความมั่นคง (Security) และหลักความเป็นกลางทางการเมือง (Political Neutrality)^{๑๐๐}

ดร. สุนทราวุธ ให้ความหมายว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึงการดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลในองค์กรหรือหน่วยงาน นับตั้งแต่การสรรหาบุคคลมาปฏิบัติงานการบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน ไปจนถึงการให้บุคคลพ้นจากงาน^{๑๐๑}

ศิริพงษ์ เสงายอน ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึงกระบวนการที่ทำให้ได้คนใช้คนและบำรุงรักษาคนที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในจำนวนที่เพียงพอ และเหมาะสมนั้นคือหน้าที่ทางด้านการรับสมัคร การคัดเลือก การฝึกอบรม การพัฒนาตัวบุคคล การรักษาระเบียบวินัย การให้สวัสดิการ และการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน^{๑๐๒}

จอย (Joyce) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคล หมายถึงการวางแผนอัตรากำลังคน การสรรหาบุคลากร และการบรรจุแต่งตั้ง^{๑๐๓}

^{๙๙} กระทรวงศึกษาธิการ, กระจายอำนาจการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ, หน้า ๑๗.

^{๑๐๐} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๑๓.

^{๑๐๑} ดร. สุนทราวุธ, หลักการและทฤษฎีทางบริหารการศึกษา, (ชลบุรี: ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, ม.ป.ป.), หน้า ๒๒.

^{๑๐๒} ศิริพงษ์ เสงายอน, หลักการบริหารการศึกษา : ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: บัค พอยท์, ๒๕๔๘), หน้า ๑๙.

^{๑๐๓} Joyce, M., *Model of Teaching*, 4th ed. (Boston: Allyn and Bacon: A Division of Simon & Schuster, 1992).

บาร์เมส (Barrmes) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลว่า หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในหน่วยงานหรือองค์กร เพื่อให้ได้บุคคลมาปฏิบัติงานตามความต้องการและปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ^{๑๐๔}

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการเกี่ยวกับการวางแผน นโยบาย การวางแผน การวางระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับตัวบุคคล มาปฏิบัติงานตามความต้องการอย่างเหมาะสม ซึ่งเป็นภารกิจของผู้บริหารที่จะใช้ศิลปะและกลยุทธ์ ดำเนินกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร การแต่งตั้งบรรจุ การแสวงหา การคัดเลือก และบำรุงรักษา เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคลากรขององค์กรเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดและเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์

๒) หลักการบริหารงานบุคคล

กระทรวงศึกษาธิการ กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญ ที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญและกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ ได้กล่าวถึง หลักการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้^{๑๐๕}

๑) ประสิทธิภาพของระบบงานขึ้นอยู่กับทักษะของสมาชิกของคณะบุคคลในองค์การ ประสิทธิภาพของปัจเจกบุคคลจะเพิ่มขึ้น ถ้าระบบงานให้โอกาสหรือจัดการพัฒนาความสามารถของบุคลากร

๒) การพัฒนาเป็นกิจกรรมที่เริ่มตั้งแต่การรับบรรจุเข้าทำงานไปจนกระทั่งปลดเกษียณ การพัฒนาเป็นความต้องการที่บุคลากรทุกคนต้องการให้มีอยู่ตลอดไป

๓) ระบบงานจะต้องให้โอกาสแก่บุคลากรได้พัฒนาประสบการณ์อย่างกว้างขวางในหลาย ๆ โปรแกรม เพื่อสมาชิกทุกคนในระบบงาน

๔) โปรแกรมต่าง ๆ ในการพัฒนาบุคลากร จัดทำขึ้นเพื่อให้โอกาสแก่ปัจเจกบุคคลได้พัฒนาตนเอง

๕) ความมุ่งประสงค์เบื้องต้นของโปรแกรมพัฒนาเพื่อให้ระบบโรงเรียนสามารถบรรลุเป้าประสงค์ โดยที่มุ่งการเรียนรู้ของบุคลากร ในอันที่จะปรับปรุงประสิทธิผลของตน เพื่องานที่ได้รับมอบหมาย

๖) การพัฒนาเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของปัจเจกบุคคล ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถและตั้งใจที่จะเสียสละให้กับเป้าประสงค์ของระบบโรงเรียนอันจะเป็นการจูงใจให้บุคคลให้ทราบว่าการพัฒนาเป็นทางที่ก่อให้เกิดความพอใจที่ต้องการ

๗) โปรแกรมการพัฒนาที่มุ่งที่จะให้ได้รับความต้องการในการพัฒนาของระบบทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นหน่วย กลุ่มหรือปัจเจกบุคคล ดังนั้นการวางแผนการพัฒนาจะต้องเกี่ยวกับการทบทวน

^{๑๐๔} Barrmes. (April 1995), "African American Parents Involvement in Their Children's Schooling", **Dissertation Abstracts International**. 55 (10): 3152-A.

^{๑๐๕} กระทรวงศึกษาธิการ, **กระจายอำนาจการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ**, หน้า ๑๐๒.

บทบาทขององค์กร บทบาทของแต่ละหน่วยงานและบทบาทของแต่ละบุคคลในแต่ละหน่วยงาน รวมทั้งวิธีการที่จะให้หน่วยงานแต่ละหน่วยก้าวหน้ากว่าที่เป็นอยู่จนไปถึงบทบาทในอนาคตด้วย

๘) ระบบโรงเรียนในอนาคตจะต้องมีการกระจายอำนาจมากขึ้นโดยมุ่งที่จะสร้างให้ปัจเจกบุคคลมีประสิทธิผลในงานที่จะได้รับมอบหมายให้ทำ และอุทิศตนให้กับเป้าประสงค์ของหน่วยงาน

๙) ระบบโรงเรียนมีความต้องการที่จะต้องจัดให้มีการวางแผนกำลังเพื่อพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่และบุคลากรที่สรรหาใหม่

บรูซ ซีริมาสาคร ได้กล่าวถึง หลักการในการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้

๑) ประสิทธิภาพของโรงเรียนย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานย่อมจะเพิ่มขึ้นจากการที่ระบบโรงเรียนให้โอกาสแก่เขาที่จะพัฒนานิสัยความสามารถที่มีอยู่ในตัวของเขาแต่ละคน

๒) การพัฒนาการของคนนั้นเป็นกิจกรรมตั้งแต่เกิดจนถึงตาย การพัฒนาบุคลากรเป็นกิจกรรมที่ต้องกระทำตั้งแต่แรกเข้าทำงานจนถึงเวลาที่จะต้องออกจากงานไปตามวาระ

๓) ระบบโรงเรียนมีหน้าที่ที่จะต้องเสริมสร้างประสบการณ์ด้านต่าง ๆ ทั้งเพื่อเตรียมคนไปรับหน้าที่ใหม่และปรับปรุงงานที่ทำอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นทั้งรูปเป็นคณะและทั้งเป็นรายบุคคล และบทบาทนี้จะต้องเพิ่มขึ้นอยู่เสมอ

๔) จุดประสงค์ประการแรกในการพัฒนาบุคลากรนั้นเพื่อปรับปรุงคุณภาพของระบบโรงเรียนให้สูงขึ้น และในกรณีเช่นนี้ก็จำเป็นต้องทำการปรับปรุงให้ผู้ปฏิบัติงานได้สามารถทำงานให้สอดคล้องกันและด้วยคุณภาพที่ได้ระดับทัดเทียมกัน

๕) ระบบโรงเรียนควรจะถือว่าการพัฒนาตัวบุคคลนั้นเป็นการลงทุนรูปหนึ่งที่จะให้ผลในระยะยาว นอกจากจะเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานแล้วยังเป็นการที่จะดึงดูดคนให้ปรารถนาที่จะทำงานอยู่กับระบบโรงเรียนนั้นๆ มากขึ้น อันเป็นการสร้างความเป็นปึกแผ่นแน่นหนาให้แก่ระบบโรงเรียนนั้นโดยตรง^{๑๐๖}

สรุปได้ว่า หลักการบริหารงานบุคคลนั้น เป็นหลักการบริหารเพื่อให้เกิดการพัฒนาบุคคลอย่างต่อเนื่อง ในการบริหารงานบุคคลของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามนโยบายกฎหมายและหลักเกณฑ์ที่กำหนด โดยยึดหลักความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามนโยบาย กฎหมายและหลักเกณฑ์ที่กำหนดโดยหลักธรรมาภิบาลบาลข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญและกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

๓) ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล

กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานด้านบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไว้^{๑๐๗} ดังนี้ ได้แก่ งานธุรการ กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

^{๑๐๖} บรูซ ซีริมาสาคร, IDEA CAN DO มุขบริหารสู่การเป็นผู้นำ, เล่ม ๑, (นครปฐม: สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา, ๒๕๔๘), หน้า ๑๓๓.

^{๑๐๗} กระทรวงศึกษาธิการ, กระจายอำนาจการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ, หน้า ๑๑๐.

กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กลุ่มงานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ กลุ่มงานพัฒนาบุคลากร กลุ่มงานวินัยและนิติการ และงานเลขานุการ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่

ฤกษ์ชัย ใจคำปัน ได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารงานบุคลากรโดยมีองค์ประกอบ คือ การวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง การบรรจุและการแต่งตั้งการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ อันจะเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคลากร เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร^{๑๐๘}

กระทรวงศึกษาธิการ (พ.ศ. ๒๕๕๐) เสนอขอบข่ายภารกิจ บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษาไว้^{๑๐๙} ดังนี้

- ๑) การวางแผนอัตรากำลัง
- ๒) การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- ๓) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- ๔) การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- ๕) การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
- ๖) การลาทุกประเภท
- ๗) การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- ๘) การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- ๙) การสั่งพักราชการ การสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
- ๑๐) การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- ๑๑) การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
- ๑๒) การออกจากราชการ
- ๑๓) การจัดทำระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
- ๑๔) การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทาน

เครื่องราชอิสริยาภรณ์

- ๑๕) การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- ๑๖) การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
- ๑๗) การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
- ๑๘) การส่งเสริมวินัย คุณธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- ๑๙) การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต
- ๒๐) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

^{๑๐๘} ฤกษ์ชัย ใจคำปัน, “การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา อำเภอจอมทอง เขตพื้นที่การศึกษา เชียงใหม่ เขต ๕”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๙).

^{๑๐๙} กระทรวงศึกษาธิการ, แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจ การบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐, หน้า ๗๘.

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลมีขอบข่ายครอบคลุมงานเกี่ยวกับบริหารงานบุคคลตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย จัดให้มีมาตรฐานการปฏิบัติงานของแต่ละงานกำกับดูแลและติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการปฏิรูปการศึกษา สร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรตามความเหมาะสม ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดจนการกำหนดตำแหน่ง การบรรจุและการแต่งตั้งการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ อันจะเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคลากร

๒.๒.๔.๔ การบริหารทั่วไป

การบริหารทั่วไป เป็นส่วนหนึ่งของการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษาตามมาตรา ๓๙ แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕ การบริหารทั่วไปจะเป็นกิจกรรมสนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษา และหน่วยงานให้เกิดความคล่องตัวสามารถดำเนินการไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งส่งเสริมในการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามหลักการบริหารงาน ที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ^{๑๑๐}

๑) ความหมายของการบริหารทั่วไป

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารทั่วไป ไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. ๒๕๔๗) กล่าวว่า การบริหารทั่วไปเป็นงานบริหารสถานศึกษาอื่นๆ ที่สนับสนุนการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณการบริหารงานบุคคลให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา^{๑๑๑}

แคนโดลี และคณะ (Candoli and et.al.) กล่าวว่า การบริหารงานทั่วไป หมายถึงงานที่เกี่ยวกับการจัดเตรียมหรือการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกับทั้งในการให้บริการในด้านต่าง ๆ แก่ระบบสถานศึกษา

สรุปได้ว่า การบริหารงานทั่วไปหมายถึง การบริหารงานในด้านที่เกี่ยวกับการจัดระบบเกี่ยวกับการจัดระบบการบริหารองค์การ งานเอกสารต่าง ๆ งานติดต่อกับบุคคล มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมให้การบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใสเพื่อให้สถานศึกษาสามารถดำเนินกิจการไปได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่ได้วางไว้^{๑๑๒}

๒) หลักการบริหารทั่วไป

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. ๒๕๔๗) กล่าวว่า การบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์การให้บริการบริหารงานอื่นๆ บรรลุผลตาม

^{๑๑๐} กระทรวงศึกษาธิการ, กระจายอำนาจการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ, หน้า ๑๙.

^{๑๑๑} เรื่องเดียวกัน, ๑๙๗.

^{๑๑๒} Candoli, I. C. and et al, **School Business Administration: A planning Approach**. 4th ed. (Massachusetts: Allyn and Bacon, 1992).

มาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุน และการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล^{๑๓๓}

กระทรวงศึกษาธิการ (๒๕๕๐) ได้กำหนดหลักการในการบริหารงานทั่วไปไว้ดังนี้

๑) ยึดหลักให้สถานศึกษามีความเป็นอิสระในการบริหารและจัดการศึกษาด้วยตนเองให้มากที่สุด โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีหน้าที่กำกับดูแล ส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานในเชิงนโยบายให้สถานศึกษาจัดการศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายและมาตรฐานการศึกษาของชาติ

๒) มุ่งส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารและการจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามหลักการการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ตามกฎเกณฑ์ กติกา ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง

๓) มุ่งพัฒนาองค์กรทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาให้เป็นองค์กรสมัยใหม่ โดยนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้อย่างเหมาะสมสามารถเชื่อมโยง ติดต่อสื่อสารได้อย่างรวดเร็วด้วยระบบเครือข่ายและเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๔) การบริหารงานทั่วไปเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยประสานส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารงานอื่นๆ บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริม สนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยตามบทบาทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตลอดจนการจัดและให้บริการการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่น^{๑๓๔}

สรุปได้ว่า หลักการบริหารทั่วไปนั้นเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริการงานอื่นๆ ให้บรรลุตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนด มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการศึกษาทุกรูปแบบมุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓) ขอบข่ายการบริหารทั่วไป

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (๒๕๔๗) ได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารทั่วไปไว้ ดังนี้ ๑) การดำเนินงานธุรการ ๒) งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ๓) การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ ๔) การประสาน และพัฒนาเครือข่ายการศึกษา ๕) การ

^{๑๓๓} กระทรวงศึกษาธิการ, กระจายอำนาจการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ, หน้า ๓๓.

^{๑๓๔} กระทรวงศึกษาธิการ, แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการกระจายอำนาจ การบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, ๒๕๕๐), หน้า ๒๐.

จัดระบบการบริหาร และพัฒนาองค์กร ๖) งานเทคโนโลยีสารสนเทศ ๗) การส่งเสริมสนับสนุนด้วยวิชาการ งบประมาณบุคลากรและบริหารงานทั่วไป ๘) การดูแลอาคารสถานที่ และสภาพสิ่งแวดล้อม ๙) การจัดทำสำมะโนผู้เรียน ๑๐) การรับนักเรียน ๑๑) การส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย ๑๒) การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ๑๓) การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน ๑๔) การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา ๑๕) การส่งเสริมสนับสนุน และประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชนองค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นๆ ที่จัดการศึกษา ๑๖) งานประสานราชการกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานอื่น ๑๗) การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน ๑๘) งานบริการสาธารณะ และ ๑๙) งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น^{๑๑๕}

กระทรวงศึกษาธิการ (พ.ศ. ๒๕๕๐) ได้กำหนด ขอบข่ายการบริหารทั่วไป มีดังนี้ ได้แก่ ๑) การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ ๒) การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา ๓) การวางแผนการบริหารงานการศึกษา ๔) งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน ๕) การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร ๖) การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน ๗) งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ๘) การดำเนินงานธุรการ ๙) การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม ๑๐) การจัดทำสำมะโนผู้เรียน ๑๑) การรับนักเรียน ๑๒) การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา ๑๓) การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย ๑๔) การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ๑๕) การทัศนศึกษา ๑๖) การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน ๑๗) การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา ๑๘) การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน ๑๙) องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา ๒๐) งานประสานราชการส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น ๒๑) การรายงานผลการปฏิบัติงาน ๒๒) การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน ๒๓) แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน^{๑๑๖}

สรุปได้ว่า การบริหารงานทั่วไปมีขอบข่ายครอบคลุมงานเกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม กำหนดแผนการรับนักเรียนของสถานศึกษาโดยประสานกับเขตพื้นที่การศึกษา จัดการศึกษาตามความเหมาะสมของท้องถิ่นและศักยภาพของสถานศึกษา ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาทุกด้านรวมทั้งความร่วมมือจากทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และส่งเสริมสนับสนุนประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมอย่างหลากหลายตามความสนใจและความถนัด

^{๑๑๕} กระทรวงศึกษาธิการ, *กระจายอำนาจการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ*, หน้า ๓๔.

^{๑๑๖} กระทรวงศึกษาธิการ, *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการกระจายอำนาจ การบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐*, หน้า ๒๒.

๒.๓ หลักอิทธิบาท ๔

๒.๓.๑ ความหมายของอิทธิบาท ๔

พระพุทธองค์ได้ทรงให้หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับอิทธิบาท ๔ ในสูตรต้นตปิฎก มัชฌิมนิกาย มัชฌิมปัณณาสก์^{๑๑๗} ไว้ว่า สาวกทั้งหลายของเรา ผู้ปฏิบัติตามเจริญอิทธิบาท ๔ ประการ คือ ฝึกปฏิบัติในธรรมวินัยนี้

๑) เจริญอิทธิบาท อันประกอบไปด้วยฉันทสมาธิปานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากฉันทะ ความเพียรสร้างสรรค์)

๒) เจริญอิทธิบาทอันประกอบไปด้วยวิริยสมาธิปานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิริยะ ความเพียรสร้างสรรค์)

๓) เจริญอิทธิบาทอันประกอบไปด้วยจิตตสมาธิปานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากจิตต ความเพียรสร้างสรรค์)

๔) เจริญอิทธิบาทอันประกอบไปด้วยวิมังสาสมาธิปานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิมังสา สมาธิความเพียรสร้างสรรค์) ประการนั้นแล สาวกของเราเป็นอันมากจึงได้บรรลุที่สุดแห่งอภิญญาและอภิญญาบารมีอยู่

ดังนั้น พระพุทธองค์ได้ตรัสใน สูตรต้นตปิฎก ทีฆนิกาย มหาวรรค^{๑๑๘} ว่า พระผู้มีพระภาค ผู้ทรงรู้ทรงเห็น เป็นพระอรหันตสัมมาสัมพุทธเจ้าพระองค์นั้น ทรงบัญญัติอิทธิบาท ๔ ประการนี้และเพื่อเพิ่มพูนความสำเร็จ เพื่อให้ชำนาญ ในเรื่องความสำเร็จ เพื่อพลิกแพลงให้เกิดความสำเร็จ

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับอิทธิบาท ๔ ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้นนั้นพอสรุปได้ดังนี้คือ พระพุทธองค์ได้กล่าวถึงอิทธิบาท ๔ ว่า เป็นสิ่งเพิ่มพูนความสำเร็จ เพื่อให้ชำนาญ เพื่อพลิกแพลงให้เกิดความสำเร็จเพื่อละกิเลสอันเป็นเครื่องผูกใจ ๔ ประการ

จากการทบทวนเอกสารปรากฏว่า มีนักวิชาการและผู้วิจัยได้ศึกษาและอธิบายถึงความหมายของอิทธิบาท ๔ ดังนี้

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) ให้ความหมายของอิทธิบาท ๔ ว่าหมายถึงหลักธรรมอันเป็นหลักแห่งความสำเร็จหรือทางแห่งความสำเร็จ ๔ ประการ

๑) ฉันทะ เพราะเหตุว่าทรงรักสิ่งที่ทรงทำ จึงได้ทำสิ่งที่ทำอยู่ในขณะนี้

๒) วิริยะ คือความพากเพียร ความพยายามไม่ย่อท้อ

๓) จิตตะ คือความเอาพระทัยจดจ่อในสิ่งที่ทรงทำ เพราะฉะนั้นท่านจึงทำได้

๔) วิมังสา ทำงานแล้วไม่ทิ้ง คอยตรวจสอบ ทบทวน ไตร่ตรอง พิจารณา

ดังนั้น หลักความสำเร็จ ปฏิบัติตามหลักธรรมที่จะนำไปสู่ความสำเร็จแห่งกิจการที่เรียกว่า อิทธิบาท (ธรรมให้ถึงความสำเร็จ) ซึ่งมี ๔ ข้อ คือ

๑) ฉันทะ : รักงาน (การเห็นคุณค่า ความรัก ความพอใจ) คือ มีใจรัก พอใจจะทำสิ่งนั้น และทำด้วยใจรัก ต้องการทำให้เป็นผลสำเร็จอย่างดีแห่งกิจหรืองานที่ทำ มิใช่สักว่าทำพอให้เสร็จๆ หรือเพียงเพราะอย่างได้รางวัลหรือผลกำไร

^{๑๑๗} ม.ม. (ไทย) ๑๓/๒๔๗/๒๙๒.

^{๑๑๘} ที.ม. (ไทย) ๑๐/๒๘๗/๒๑๙.

๒) วิริยะ : สู้งาน (ความเพียร เห็นเป็นความท้าทาย ใจสู้ ขยัน) คือ พากเพียรทำ ขยันหมั่นประกอบ หมั่นกระทำสิ่งนั้นด้วยความพยายามเข้มแข็งอดทน เอาธุระ ไม่ทอดทิ้ง ไม่ท้อถอย ก้าวไปข้างหน้าจนกว่าจะสำเร็จ

๓) จิตตะ : ใส่ใจงาน (ความคิด อุทิศตัวต่องาน ใจจดจ่อ จริงจัง) คือ เอาจิตฝึกฝน ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิดไม่ปล่อยจิตใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอย ใช้ความคิดในเรื่องนั้นบ่อยๆ เสมอๆ ทำกิจหรืองานนั้นอย่างอุทิศตัวอุทิศใจ

๔) วิมังสา : ทำงานด้วยปัญญา (ไตร่ตรอง พิสูจน์ ทดสอบ ตรวจสอบ ตรวจสอบแก้ไข) ใช้ปัญญาสอบสวน คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนเกินเลยบกพร่องขัดข้องในสิ่งที่ทำนั้น โดยรู้จักทดลอง วางแผน วัดผล คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง เป็นต้น เพื่อจัดการและดำเนินงานนั้นให้ได้ผลดียิ่งขึ้นไป^{๑๑๙}

พระกวีวรรณ ได้กล่าวไว้ว่า หลักในการทำงานให้สำเร็จนั้น ตามหลักพระพุทธศาสนาเรียกว่า “อิทธิบาท” มาจากคำว่า อิทธิ = ความสำเร็จ บาท = วิธีทางที่จะนำไปสู่ เมื่อ “อิทธิบาท” เป็นชื่อของธรรมหมวดหนึ่ง ก็หมายความว่า ธรรมหมวดนั้นแหละเป็น “หลักการ” สำคัญที่จะนำเราไปสู่จุดหมายปลายทาง หรือไปสู่ความสำเร็จได้^{๑๒๐}

พระธรรมโกศาจารย์ (ปัญญานันทภิกขุ) ได้อธิบายว่า อิทธิบาท คือ ทางที่จะไปสู่ความสำเร็จ ๔ ประการ คือ ๑) ฉันทะ ความพอใจ ๒) วิริยะ ความเพียร ๓) จิตตะ ความเอาใจใส่และ ๔) วิมังสา ไตร่ตรองค้นคว้าในสิ่งนั้นๆ ถ้าเรารักสิ่งนั้น เอาใจใส่สิ่งนั้น มันก็ก้าวหน้า การคิดการทำก็ก้าวหน้าต่อไป เพราะเรารักสิ่งนั้น ถ้าไม่รักมันก็ไม่ไป^{๑๒๑}

พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ขยมงคล) ได้กล่าวไว้ว่า อิทธิบาท ๔ คือ หลักธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จ ในการกระทำการกิจการงานหรือการอาชีพ ประการแรก อิทธิบาท แปลความว่า ทางแห่งความสำเร็จ กล่าวคือ ข้อปฏิบัติ ให้บรรลุความสำเร็จด้วยดี มีประสิทธิภาพนั่นเอง^{๑๒๒}

ปัญญา ใช้บางยาง ได้กล่าวถึง อิทธิบาท ๔ ไว้เป็น ๒ นัย คือ นัยแห่งพระสูตรและนัยแห่งพระอภิธรรมจะแสดงหนักไปทางโลกุตตระ ในที่นี้เป็นการแสดงตามนัยแห่งพระสูตร ความหมายของอิทธิบาท มีดังนี้ ความพอใจ การทำความพอใจ ความใคร่เพื่อจะทำ ความฉลาด ความพอใจในธรรม นี้เรียกว่า **ฉันทะ** ความปรารถนาความเพียรทางใจ ความขะมักเขม้น ความบากบั่น ความตั้งหน้า ความพยายาม ความอดสาหัส ความอดทน ความเข้มแข็ง ความหมั่น ความก้าวไปอย่างไม่ท้อถอย ความไม่ทอดทิ้งฉันทะ ไม่ทอดทิ้งธุระ ความประคับประคอง ธุระไว้ด้วยดี วิริยะ วิริยนทรีย์

^{๑๑๙} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), **ธรรมบุญชีวิต**, พิมพ์ครั้งที่ ๔๖, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์กรมศาสนา, ๒๕๔๕), หน้า ๔๐.

^{๑๒๐} พิชราพร วีรสิทธิ์, “ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพและ ความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท ๔ ของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงาน ประกันสังคม”, **วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๖), หน้า ๑๑.

^{๑๒๑} พระธรรมโกศาจารย์ (ปัญญานันทภิกขุ), **พจนานุกรมธรรมของท่านปัญญานันทะ**, (กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา, ม.ป.ป.), หน้า ๑๕๐.

^{๑๒๒} พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ขยมงคล), **หลักธรรมสู่ความสำเร็จและสันติสุข**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๕), หน้า ๙.

วิริยพละ สัมมาวายามะ นี้เรียกว่า **วิริยะ** จิต มโน มานัส มโน วิญญูณธาตุ นี้เรียกว่า **จิต** ปัญญา กิริยา ที่รู้ชัด ความไม่หลง ความวิจิตรธรรม สัมมาทิฐิ นี้เรียกว่า **วิมังสา**^{๑๒๓}

สถิตย์ รัชปัติย์ ได้นิยามคำว่า อธิธัมม ๔ หมายถึงหลักธรรมหรือศาสนในพุทธ ศาสนา ที่มุ่งให้ผู้ปฏิบัติตามบรรลุถึงความสำเร็จอันประกอบด้วยหัวข้อธรรม ๔ ข้อ คือ ฉันทะวิริยะ จิตตะ และวิมังสาจากความหมายของอธิธัมม ๔ ที่กล่าวมาข้างต้น จึงสรุปได้ว่า อธิธัมม ๔ เป็นหลักธรรมคำสั่งสอนในพระพุทธศาสนา ที่เป็นทางแห่งความสำเร็จ ให้สามารถปฏิบัติงานได้ผลสำเร็จตามความประสงค์ มี ๔ ประการ คือ^{๑๒๔}

สนอง วรอุไร ได้กล่าวไว้ว่า อธิธัมม ๔ คือ สูตรสำเร็จของชีวิตตามที่พระพุทธเจ้าตรัสไว้ว่า จิตเป็นรากฐานของสิ่งทั้งหลาย จิตประเสริฐกว่าสิ่งทั้งหลาย สิ่งทั้งหลายสำเร็จได้ด้วยจิต เพราะฉะนั้น ความสำเร็จจึงอยู่ที่ใจ ไม่ว่าเราต้องการอะไรหากเราตั้งใจกำหนดจิตไว้มั่นคง ทุกสิ่งจะสำเร็จได้ตั้งใจ และอธิธัมม ๔ ให้ถึงขั้น คือ ทำสิ่งต่างๆ ด้วยใจรัก ด้วยความพากเพียร ด้วยใจจดจ่อ และใช้ปัญญาไตร่ตรองอย่างสม่ำเสมอแล้วความสำเร็จจะไม่หนีไปไหน^{๑๒๕}

สรุปได้ว่า อธิธัมม ๔ หมายถึง ทางที่นำไปสู่ความสำเร็จของชีวิต ในการกระทำการกิจ การงานหรือการอาชีพใด ๆ เป็นหลักการที่จะนำไปสู่ความสำเร็จได้นั้นจะต้องประกอบด้วย ๔ อย่าง คือ มีความพอใจในงานที่ทำ มีความหมั่นเพียรสู้การสู้งาน ทำงานด้วยความจริงใจจดจ่อ และใช้ปัญญาในการคิดไตร่ตรองแก้ไขปัญหา ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาเป็นหลักแนวคิดในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ด้วย

๒.๓.๒ องค์ประกอบของอธิธัมม ๔

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของอธิธัมม ๔ ไว้ดังนี้

๑. ฉันทะ แปลว่า ความพอใจ ได้แก่ ความมีใจรักใคร่สิ่งที่ทำ และพอใจใฝ่รักในจุดหมายของสิ่งที่ทำนั้น อยากทำสิ่งนั้นๆ ให้สำเร็จ อยากให้งานนั้นหรือสิ่งนั้นบรรลุ พุดง่ายๆ ว่ารักงานและรักจุดหมายของงาน พุดให้ลึกลงไปทางธรรมว่า ความรักความใฝ่ใจปรารถนาต่อภาวะดีงามเต็มเปี่ยมสมบูรณ์ของสิ่งนั้นๆ ของงานนั้น อยากทำให้สำเร็จผลตามจุดหมายที่ดีงามนั้น เมื่อเห็นสิ่งนั้นหรืองานนั้นกำลังเดินหน้าไปสู่จุดหมาย ก็เกิดปิติเป็นความเอิบอิ่มใจ ครั้นสิ่งหรืองานที่ทำนั้นบรรลุจุดหมายก็รับโสมนัสเป็นความฉ่ำชื่นใจที่พร้อมด้วยความรู้สึกโปร่งโล่งผ่องใสเบิกบานแผ่ออกไปเป็นอิสระไร้ขอบเขต

ถ้าสามารถปลูกเร้าฉันทะให้เกิดอย่างแรงกล้า เกิดความรักในคุณค่าความดีงาม ความสมบูรณ์ของสิ่งนั้นหรือจุดหมายนั้นอย่างเต็มที่แล้ว คนก็จะทุ่มเทชีวิตและจิตใจอุทิศให้แก่สิ่งนั้นเมื่อรักแท้ก็มอบใจให้อาจถึงขนาดยอมสละชีวิตเพื่อสิ่งนั้นได้ เมื่อมีฉันทะแล้วก็ต้องการทำสิ่งนั้นให้ดีที่สุด

^{๑๒๓} ปัญญา ใช้บางยาง, **ธรรมาธิบายหลักธรรมในพระไตรปิฎก**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๘), หน้า ๕๐.

^{๑๒๔} สถิตย์ รัชปัติย์, “การประยุกต์หลักอธิธัมม ๔ ไปใช้ในการศึกษาเล่าเรียนของนักศึกษาคุุณศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอรรถสิทธิ์”, **ศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๘), หน้า ๙.

^{๑๒๕} สนอง วรอุไร, **ทำชีวิตให้ดีและมีสุข**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๐, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์อมรินทร์, ๒๕๕๐), หน้า ๙๗.

ให้สำเร็จผลอย่างดีที่สุดของสิ่งนั้นของงานนั้น ไม่หวั่นพะวงกับสิ่งล่อเร้าหรือผลตอบแทนทั้งหลาย จิตใจก็มุ่งแน่วแน่มั่นคงในการดำเนินสู่จุดหมาย เดินเรียบสม่ำเสมอ ไม่ชาน ไม่ส่าย ฉันทสมาธิจึงเกิดขึ้นโดยนัยนี้ และพร้อมกับปธานสังขาร คือ ความเพียรสร้างสรรค์ก็ย่อมเกิดควบคู่ไปด้วย

๒. วิริยะ แปลว่า ความอาจหาญ แก่ล้ากล้า บากบั่น ก้าวไป ใจสู้ ไม่ย่อท้อไม่หวั่นกลัวต่ออุปสรรคและความยากลำบาก เมื่อคนรู้ว่าสิ่งใดมีคุณค่าควรแก่การบรรลุถึง ถ้าวิริยะเกิดขึ้นแก่เขาแล้ว แม้ได้ยินว่าจุดหมายนั้นจะลุล่วงได้ยากนัก มีอุปสรรคมาก หรืออาจใช้เวลาเท่านั้นปีเท่านั้นเดือนเขาก็ไม่ท้อถอย กลับเห็นเป็นสิ่งท้าทายที่เขาจะเอาชนะให้ได้ทำให้สำเร็จ คนที่มีความเพียร เท่ากับมีแรงหนุนเวลาทำงานหรือปฏิบัติธรรมก็ตาม จิตใจจะแน่วแน่มั่นคง พุ่งตรงต่อจุดหมาย สมาธิก็เกิดขึ้นได้ เรียกว่าเป็นวิริยสมาธิ พร้อมทั้งมีปธานสังขาร คือ ความเพียรสร้างสรรค์เข้าประกอบคู่ไปด้วยกัน

๓. จิตตะ แปลว่า ความคิดจดจ่อ หรือเอาใจฝักใฝ่ ได้แก่ ความมีจิตผูกพัน จดจ่อเฝ้าคิดเรื่องนั้นใจอยู่กับงานนั้น ไม่ปล่อย ไม่ห่างไปไหน ถ้าจิตตะเป็นไปอย่างแรงกล้าในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรืองานอย่างใดอย่างหนึ่ง คนผู้นั้นจะไม่สนใจไม่รับรู้เรื่องอื่นๆ ใครพูดอะไรเรื่องอื่นๆ ไม่สนใจ แต่ถ้าพูดเรื่องงานนั้นจะสนใจเป็นพิเศษทันที บางทีจัดทำเรื่องนั้น งานนั้น ชลุกง่วนอยู่ได้ทั้งวันทั้งคืนไม่เอาใจใส่ร่างกายการแต่งเนื้อแต่งตัว อะไรเกิดขึ้นก็ไม่สนใจ เรื่องอื่นเกิดขึ้นใกล้ๆ บางทีก็ไม่รู้ ทำจนลืมนอน ลืมกินลืมนอน ความมีใจฝักใฝ่เช่นนี้ ย่อมก่อให้เกิดสมาธิเกิดขึ้น จิตจะแน่วแน่มั่นคง สนธิในกิจที่ทำ มีกำลังมากเฉพาะสำหรับกิจนั้น เรียกว่าเป็นจิตตสมาธิ พร้อมกันนั้นก็เกิดปธานสังขาร คือ ความเพียรสร้างสรรค์ร่วมสนับสนุนไปด้วย

๔. วิมังสา แปลว่า ความสอบสวนไตร่ตรอง ได้แก่ การใช้ปัญญาพิจารณาหมั่นใคร่ครวญ ตรวจตราหาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อน เกินเลย บกพร่องหรือขัดข้อง เป็นต้น ในกิจที่ทำรู้จักทดลองและคิดค้นหาทางแก้ไขปรับปรุง ข้อนี้เป็นการใช้ปัญญาชักนำสมาธิ ซึ่งจะเห็นได้ไม่ยากคนมีวิมังสาเป็นพวกชอบคิด ค้นหาเหตุผล ชอบสอบสวนทดลอง เมื่อทำอะไร ก็คิดพิจารณาทดสอบไป เช่นคิดว่าผลนี้เกิดจากสาเหตุอะไร ทำไมจึงเป็นอย่างนี้ ผลคราวนี้เกิดจากปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบเหล่านี้เท่านั้น ลองเปลี่ยนองค์ประกอบนั้นแล้ว ไม่เกิดผลอย่างที่เคยคาดหมาย เป็นเพราะอะไร จะแก้ไขที่จุดไหน เป็นต้น เป็นเหตุให้จิตแน่วแน่มั่นคงไปกับเรื่องที่พิจารณา ไม่ฟุ้งซ่านไม่วกแวก และมีกำลัง เรียกว่าวิมังสาสมาธิ ซึ่งจะมีปธานสังขาร คือ ความเพียรสร้างสรรค์เกิดมาด้วย เช่นเดียวกับสมาธิข้ออื่นๆ^{๑๒๖}

แสงอรุณ โปร่งธูระ ได้กล่าวว่า อิทธิบาท หมายถึง หลักธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งกิจการนั้นๆ ที่เรียกว่า อิทธิบาท (ธรรมให้ถึงความสำเร็จ) ซึ่งมี ๔ ข้อ คือ

๑. ฉันทะ มีใจรัก คือพอใจจะหาสิ่งนั้นและ ทำด้วยใจรัก ต้องการทำให้เป็นผลสำเร็จอย่างดีแห่งกิจการหรืองานที่ทำ มีใจสักระหว่างทำพอให้เสร็จๆ หรือเพียงเพราะอยากได้รางวัลหรือผลกำไร

๒. วิริยะ พากเพียรทำ คือ ขยันหมั่นประกอบหมั่นกระทำสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อุตุน เอาธุระ ไม่ทอดทิ้ง ไม่ท้อถอย

๓. จิตตะ เอาจิตฝักใฝ่ คือตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำและทำสิ่งนั้นด้วยความคิด ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่าน เลื่อนลอย ใช้ความคิดในเรื่องนั้นบ่อยๆ เสมอๆ

^{๑๒๖} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), **พุทธธรรม**, พิมพ์ครั้งที่ ๘, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๘๔๒ – ๘๔๔.

๔. วิมังสา ใช้ปัญญาสอบสวน คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญ ตรวจสอบตรวหาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนเกินเลย บกพร่อง ขัดข้อง เป็นต้น ในสิ่งที่ทำนั้น โดยรู้จักทดลอง วางแผน วัดผล คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง^{๑๒๗}

วิทย์ วิศทเวทย์ และ เสถียรพงษ์ วรรณปก กล่าวว่า องค์กรประกอบของ อธิธำม ๔ ได้แก่

๑. ฉันทะ คือ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น
๒. วิริยะ คือ ความเพียรหมั่นประกอบสิ่งนั้น
๓. จิตตะ คือ ความเอาใจฝักใฝ่ในสิ่งนั้น
๔. วิมังสา คือ การหมั่นตรองพิจารณาเหตุผลในสิ่งนั้น^{๑๒๘}

วิเชียร ขาบุตรบุญทริก กล่าวว่า องค์กรประกอบของอธิธำม ๔ คือ

๑. ฉันทะ ความพอใจ ความยินดี หรือความเต็มใจที่จะกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่ง
๒. วิริยะ ความพยายาม ความเพียรหรือความกล้าที่จะทุ่มเทชีวิตจิตใจให้การกระทำนั้นๆ โดยไม่มีคำว่าท้อแท้หรือเบื่อหน่าย
๓. จิตตะ ความสนใจ เอาใจใส่ หรือตั้งใจในการกระทำนั้นๆ อย่างจริงจัง โดยไม่ใส่ใจถึงปัญหาอุปสรรคอันจะเป็นเหตุให้เสียกำลังใจ

๔. วิมังสา การใช้ปัญญาพิจารณาตรวจสอบข้อดีข้อเสียข้อบกพร่องตลอดจนปัญหา อุปสรรคและวิธีแก้ไขอย่างมีเหตุผลว่าผลที่ปรากฏนั้นมีสาเหตุมาจากอะไร มิใช่ขยั่นอย่างโง่^{๑๒๙}

พิฑูร มลิวัดย์ ได้กล่าวว่า องค์กรประกอบของอธิธำม ๔ ได้แก่

๑. ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น คือ เมื่อทำสิ่งใดก็ทำด้วยความพอใจด้วยความรักในสิ่งนั้น ทำสิ่งนั้นด้วยความเต็มใจ ไม่เบื่อหน่ายในกิจที่ทำ (เต็มใจ)
๒. วิริยะ ความเพียรประกอบสิ่งนั้น คือ เมื่อทำสิ่งใดก็ทำด้วยความขยันหมั่นเพียร ด้วยความพยายาม เข้มแข็งอดทน ไม่ทอดทิ้งกิจที่ทำนั้น (แข็งใจ)
๓. จิตตะ ความเอาใจฝักใฝ่ในสิ่งนั้น ไม่วางธุระ คือ เมื่อทำสิ่งใดทำด้วยความรู้จักไตร่ตรอง ทำด้วยปัญญา รู้จักพิจารณาใคร่ครวญ ตรวจสอบหาสาเหตุด้วยความรอบคอบ (เข้าถึง)
๔. วิมังสา ความหมั่นตรองพิจารณาเหตุผลในสิ่งนั้น เมื่อทำสิ่งใดทำด้วยความรู้จักไตร่ตรองรู้จักพิจารณาใคร่ครวญ รู้จักพินิจพิเคราะห์ ทดลอง ทดสอบ (เข้าใจ)^{๑๓๐}

^{๑๒๗} แสงอรุณ โปรงธุระ, **พุทธศาสน์**, (กรุงเทพมหานคร: ฝ่ายเอกสารตำรา สำนักส่งเสริมวิชาการ สถาบันราชภัฏธนบุรี, ๒๕๓๙), หน้า ๒๒๘ - ๒๒๙.

^{๑๒๘} วิทย์ วิศทเวทย์ และเสถียรพงษ์ วรรณปก, **หนังสือเรียนวิชาพระพุทธศาสนา ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๕**, (กรุงเทพมหานคร: อักษรเจริญทัศน์, ๒๕๔๔), หน้า ๘๙.

^{๑๒๙} วิเชียร ขาบุตรบุญทริก, **พุทธศาสน์**, (กรุงเทพมหานคร: โอ.เอส. พรินติ้งเฮาส์, ๒๕๓๕), หน้า ๑๒๖.

^{๑๓๐} พิฑูร มลิวัดย์, **แบบเรียนวิชาธรรมและนันทธรรมชั้นตรี**, (กรุงเทพมหานคร: กรมการศาสนา, ๒๕๔๐), หน้า ๑๙ - ๒๐.

สรุปได้ว่า อธิธำปถ มื่องค์ประกอบอยู่ ๔ อย่าง คื่อ ฉันทะ ความพอใจรักใครในสิ่งนั้น วิริยะ ความเพียรประกอบสิ่งนั้น จิตตะ ความเอาใจฝักใฝ่ในสิ่งนั้น ไม่วางธุระ และวิมังสา ความหมั่นตรีกตรองพิจารณาเหตุผลในสิ่งนั้น

๒.๓.๓ อธิธำปถ ๔ ที่ปรากฏในพระไตรปิฎก

จากการทบทวนเอกสารปรากฏว่า มีนักวิชาการและผู้วิจัยได้ศึกษาและอธิบายถึงอธิธำปถ ๔ ที่ปรากฏในพระไตรปิฎกไว้หลายท่าน ดังนี้ อธิธำปถ ๔ ได้แก่ ภิกษุในธรรมวินัยนี้^{๑๓๑}

- ๑) เจริญอธิธำปถที่ประกอบด้วยฉันทสมาธิและปธานสังขาร
- ๒) เจริญอธิธำปถที่ประกอบด้วยวิริยสมาธิและปธานสังขาร
- ๓) เจริญอธิธำปถที่ประกอบด้วยจิตตสมาธิและปธานสังขาร
- ๔) เจริญอธิธำปถที่ประกอบด้วยวิมังสาสมาธิและปธานสังขาร

หลักธรรมที่ทำให้ผู้ปฏิบัติบรรลุถึงความสำเร็จทั้งในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงานต้องประกอบด้วยคุณสมบัติตามหลักอธิธำปถทั้ง ๔ ประการ ซึ่งองค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าพระองค์ได้ทรงปฏิบัติมาด้วยพระองค์เองและได้ทรงตรัสสั่งสอนให้พุทธบริษัทได้รู้และปฏิบัติตามจนเป็นที่ประจักษ์ชัดแจ้งและเห็นจริงตามคำสั่งสอนของพระองค์ ดังนั้นที่มาและความหมายของหลักอธิธำปถจึงมีปรากฏตามในพุทธพจน์ ดังนี้

อธิธำปถ ๔ ได้แก่ ภิกษุในธรรมวินัยนี้

๑. เจริญอธิธำปถที่ประกอบด้วยฉันทสมาธิและปธานสังขาร
๒. เจริญอธิธำปถที่ประกอบด้วยวิริยสมาธิและปธานสังขาร
๓. เจริญอธิธำปถที่ประกอบด้วยจิตตสมาธิและปธานสังขาร
๔. เจริญอธิธำปถที่ประกอบด้วยวิมังสาสมาธิและปธานสังขาร^{๑๓๒}

ในมหาปริณิพพานสูตร พระผู้มีพระภาคเจ้าทรงแสดงอานุภาพของอธิธำปถ ๔ ประการไว้ว่า อานนท กรุงราชคฤห์นารีนรมย์ ภูเขาคิชฌกูฏนารีนรม อธิธำปถ ๔ ผู้ใดผู้หนึ่งเจริญทำให้มากแล้ว ทำให้เป็นดุจยานแล้ว ทาให้เป็นที่ตั้งแล้ว ให้ตั้งมั่นแล้ว สั่งสมแล้ว ปรรกต ผู้หนึ่งเมื่อมุ่งหวัง พึงดำรงอยู่ได้หนึ่งกัลป์หรือเกินกว่าหนึ่งกัลป์ อธิธำปถ ๔ ตถาคตเจริญทำให้มากแล้ว ทำให้เป็นดุจยานแล้ว ทำให้เป็นที่ตั้งแล้ว ให้ตั้งมั่นแล้ว สั่งสมแล้ว ปรรกตแล้ว ตถาคตเมื่อมุ่งหวังพึงดำรงอยู่ได้หนึ่งกัลป์หรือเกินกว่าหนึ่งกัลป์^{๑๓๓}

ในขณสกุสูตร สันกุมารพรหม ได้กล่าวถึงการเจริญอธิธำปถ ๔ ประการ โดยพวกเทพชั้นดาวดึงส์ได้กล่าวว่า พระผู้มีพระภาคผู้ทรงรู้ทรงเห็น เป็นพระอรหันตสัมมาสัมพุทธเจ้าพระองค์นั้น ทรงบัญญัติอธิธำปถ ๔ ประการนี้ แม้ที่ทรงบัญญัติไว้อย่างดี ก็เพียงเพื่อเพิ่มพูนความสำเร็จ เพื่อให้ชำนาญในเรื่องความสำเร็จ เพื่อพลิกแพลงให้เกิดความสำเร็จภิกษุในธรรมวินัยนี้^{๑๓๔}

^{๑๓๑} อภิ.วิ. (ไทย) ๓๕/๔๓๑ - ๔๖๕/๓๔๒ - ๓๕๗.

^{๑๓๒} อภิ.วิ. (ไทย) ๓๕/๔๓๑/๓๔๒.

^{๑๓๓} ที.ม. (ไทย) ๑๐/๑๗๙/๑๒๗.

^{๑๓๔} ที.ม. (ไทย) ๑๐/๒๘๗/๒๑๘.

๑. เจริญอริยาบท คือฉันทสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากฉันทะและความเพียร สร้างสรรค์)
๒. เจริญอริยาบท คือ วิริยสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิริยะและความเพียร สร้างสรรค์)
๓. เจริญอริยาบท คือจิตตสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากจิตตะและความเพียร สร้างสรรค์)
๔. เจริญอริยาบท คือวิมังสาสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิมังสาและความเพียร สร้างสรรค์)

โดยเนื้อความในชนวนสกุสูตรดังที่ได้กล่าวมานี้ แสดงถึงอานิสงส์ของการเจริญอริยาบทธรรมเพื่อเพิ่มพูนความสำเร็จ เพื่อเพิ่มพูนความชำนาญซึ่งก่อให้เกิดความสำเร็จ ตลอดทั้งการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามสมประสงค์

ในพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กล่าวถึง การเจริญอริยาบทที่ประกอบด้วยฉันทสมาธิและปธานสังขารดังนี้

ภิกษุเจริญอริยาบทที่ประกอบด้วยฉันทสมาธิและปธานสังขารเป็นอย่างไร ถ้า

ภิกษุทำฉันทะให้เป็นอธิบดีแล้วได้สมาธิ ได้เอกัคคตาจิต นี้เรียกว่า ฉันทสมาธิ

ภิกษุนั้นสร้างฉันทะ พยายาม ปรรวณความเพียร ประคองจิต มุ่งมั่นเพื่อป้องกันบาปอกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดมิให้เกิด

ภิกษุนั้นสร้างฉันทะ พยายาม ปรรวณความเพียร ประคองจิต มุ่งมั่นเพื่อละบาปอกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว

ภิกษุนั้นสร้างฉันทะ พยายาม ปรรวณความเพียร ประคองจิต มุ่งมั่นเพื่อยังกุศลธรรมที่ ยังไม่เกิดให้เกิด

ภิกษุนั้นสร้างฉันทะ พยายาม ปรรวณความเพียร ประคองจิต มุ่งมั่นเพื่อความดำรงอยู่ ไม่เลือนหาย ภิกษุโยภาพ ไพบูลย์ เจริญเต็มทีแห่งกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้วธรรมเหล่านี้เรียกว่าปธานสังขาร

ประมวलयอฉันทสมาธิและปธานสังขารเข้าเป็นอย่างเดียวกัน จึงนับได้ว่าฉันทสมาธิและปธานสังขาร ด้วยประการฉะนี้

บรรดาธรรมเหล่านั้น ฉันทะ เป็นโณ ความพอใจ การทำความพอใจ ความเป็นผู้ประสงค จะทำ ความฉลาด ความพอใจใน ธรรม นี้เรียกว่า ฉันทะ

ภิกษุเป็นผู้เข้าไปถึงแล้ว เข้าไปถึงแล้วด้วยดี เข้ามาถึงแล้ว เข้ามาถึงแล้วด้วยดี เข้าถึงแล้ว เข้าถึงแล้วด้วยดี ประกอบแล้วด้วยฉันทสมาธิและปธานสังขารนี้ ด้วยประการฉะนี้ เพราะฉะนั้นจึงเรียกว่า ประกอบด้วยฉันทสมาธิปธานสังขาร^{๑๓๕}

สรุปได้ว่า หลักอริยาบท ๔ เป็นหลักธรรมที่ทำให้ผู้ปฏิบัติบรรลุถึงความสำเร็จทั้งในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงาน ต้องประกอบด้วยคุณสมบัติตามหลักอริยาบททั้ง ๔ ประการ จึงจะบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒.๓.๔ การบริหารด้วยหลักอริยาบท ๔ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากพระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยอังคตตรนิกายปัญจกนิบาต ว่าด้วยอริยาบทสูตรที่ ๑ ได้กล่าวถึงประโยชน์ของผู้ประพฤติอริยาบทให้ผลสำเร็จในทางธรรมไวดังนี้

^{๑๓๕} อภ.วิ. (ไทย) ๓๕/๔๓๓/๓๔๓.

ภิกษุทั้งหลายภิกษุหรือภิกษุณีรูปใดรูปหนึ่งเจริญทำให้มากซึ่งธรรม ๕ ประการภิกษุหรือภิกษุณีรูปนั้นพึงหวังได้ผลอย่าง ๑ ใน ๒ อย่างคืออรรถผลในปัจจุบันหรือเมื่อยังมีอุปทานเหลืออยู่ก็มักเป็นอนาคามีธรรม ๕ ประการอะไรบ้างคือภิกษุในธรรมวินัยนี้เจริญ ๑) อิทธิบาทที่ประกอบด้วยฉันทสมิและปธานสังขาร ๒) อิทธิบาทที่ประกอบด้วยวิริยสมิและปธานสังขาร ๓) อิทธิบาทที่ประกอบด้วยจิตตสมิและปธานสังขาร ๔) อิทธิบาทที่ประกอบด้วยวิมังสาสมิและปธานสังขาร และ ๕) ความขะมักกะเมขมัน (ความเพียรชั้นสูง)^{๑๓๖}

วิจิตร สังขรณ์ประพันธ์ ได้กล่าวถึง ความสำคัญของอิทธิบาท ๔ ว่าการกระทำทุกอย่างไม่ว่าจะเป็นการดำเนินชีวิตการแสวงหาความรู้การประกอบสัมมาชีพหรือการทําริจะสำเร็จประสงค์ได้นั้นต้องพึ่งพาอุปสรรคความลำบากมาน้อยเพียงใดตามลักษณะของสิ่งที่ทำอยู่นั้นหากผู้ทำไม่มีหลักธรรมประจำใจจะประสบความขัดข้องในการทำงานอเนกประการทำให้ไม่บรรลุความสำเร็จหรือแม้จะทำงานเสร็จแต่ผลที่ได้จะไม่สมบูรณ์ที่เป็นเช่นนี้เพราะขาดคุณธรรมคือหลักอิทธิบาท ๔ นั่นเอง^{๑๓๗}

ปิ่น มุทุกันต์ กล่าวว่า อิทธิบาทเป็นธรรมที่คอยสกัดกั้นอุปสรรคต่อความสำเร็จและเป็นแรงเสริมกำลังใจที่คอยผลักดันการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ซึ่งประโยชน์ของอิทธิบาท ๔ สามารถสรุปได้ ดังนี้^{๑๓๘}

๑. ประโยชน์ของฉันทะ คือเป็นข้าศึกกับความเบื่อหน่ายทำให้ไม่เบื่องานไม่ท้อแท้มีกำลังใจต่อสู้ป้องกันสร้างสรรค์สิ่งที่ตนรักทำให้งานหนักกลายเป็นงานเบางานยากกลายเป็นง่ายถ้าขาดฉันทะทำให้ขาดกำลังใจเบื่องานทอดทิ้งงานกลายเป็นคนไม่จับจดไม่ก้าวหน้า

๒. ประโยชน์ของวิริยะ คือกำจัดความเกียจคร้านทำให้งานต่อเนื่องถ้าขาดวิริยะ จะเป็นคนอ่อนแอหนีที่ง่ายไปหาแต่ที่ง่ายทำอะไรไม่สำเร็จขาดความก้าวหน้ามีแต่งานค้างกลายเป็นคนหย่อนสมรรถภาพ

๓. ประโยชน์ของจิตตะ คือทำให้ทราบความเป็นไปของงานอยู่เสมอเมื่อมีปัญหาสามารถแก้ไขเหตุการณ์ได้ทันทั่วทั้งถ้าขาดจิตตะงานอาจเสียหายได้โดยไม่รู้ตัวหรือรู้ตัวเมื่อสายเกินแก้ไขแล้ว

๔. ประโยชน์ของวิมังสา คือช่วยให้ทำงานไม่ผิดพลาดและทำให้มองเห็นลู่ทางที่จะทำงานให้ได้ผลดีถ้าขาดวิมังสาจะทำผิดๆถูกๆเปลืองทุนเปลืองแรงเปลืองเวลาและทำให้เงืงเซล

^{๑๓๖} อด.ปญจก. (ไทย).๒๒/๘๗/๑๑๕.

^{๑๓๗} วิจิตร สังข์ประพันธ์ อ้างใน สติธ รัชปติย์, “การประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการศึกษาเล่าเรียนของนักศึกษาคุณศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยวิทยาเขตร้อยเอ็ด”, ศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๘) บทคัดย่อ.

^{๑๓๘} ปิ่น มุทุกันต์ อ้างใน พิศรา พรวิริสทธิ, “ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพและความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท ๔ ของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานประกันสังคม”, วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๖), หน้า ๑๘.

สรุปได้ว่า หลักอริยาบท ๔ ถือเป็นหลักธรรมในการนำไปสู่ความสำเร็จ หากผู้แสวงหาผลสำเร็จไม่มีหลักธรรมประจำใจจะเกิดความขัดแย้งในการปฏิบัติงานได้ ทั้งนี้ผู้ที่ปฏิบัติตามหลักอริยาบท ๔ จักต้องมีความเพียรอดทนในการทำงานจึงจะประสบผลสำเร็จได้ อีกทั้งยังเป็นการฝึกฝนจิตใจและร่างกายนั้นคือเมื่อจิตใจมีความสุข ร่างกายก็จะผ่อนคลายทั้งสองสิ่งนี้ทำงานประสานกันอย่างลงตัว ซึ่งทั้งหมดนี้คือประโยชน์ในหลักธรรมอริยาบท ๔ ที่สามารถนำไปใช้ในการบริหารสถานศึกษา

๒.๓.๕ ประโยชน์ของหลักอริยาบท ๔

อริยาบท ๔ เป็นธรรมที่คอยสกัดกั้นอุปสรรคต่อความสำเร็จและเป็นแรงเสริมกำลังใจที่คอยผลักดันการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์^{๑๓๙} ได้กล่าวถึงประโยชน์ของอริยาบท ๔ ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

๑. ประโยชน์ของฉันทะ คือเป็นข้าศึกกับความเบื่อหน่ายทำให้ไม่เบื่องานไม่ท้อแท้มีกำลังใจต่อสู้ป้องกันสร้างสรรค์สิ่งที่ตนรักทำให้งานหนักกลายเป็นงานเบาที่ยากก็กลายเป็นง่ายถ้าขาดฉันทะทำให้ขาดกำลังใจเบื่องานทอดทิ้งงานกลายเป็นคนจืดจางไม่ก้าวหน้า

๒. ประโยชน์ของวิริยะ คือกำจัดความเกียจคร้านทำให้งานต่อเนื่องถ้าขาดวิริยะ จะเป็นคนอ่อนแอหนีที่ยากไปหาแต่ที่ง่ายทำอะไรไม่สำเร็จขาดความก้าวหน้ามีแต่งานค้างกลายเป็นคนหย่อนสมรรถภาพ

๓. ประโยชน์ของจิตตะ คือทำให้ทราบความเป็นไปของงานอยู่เสมอเมื่อมีปัญหาสามารถแก้ไขเหตุการณ์ได้ทันทั่วทั้งถ้าขาดจิตตะงานอาจเสียหายได้โดยไม่รู้ตัวหรือรู้ตัวเมื่อสายเกินแก้ไขแล้ว

๔. ประโยชน์ของวิมังสา คือช่วยให้ทำงานไม่ผิดพลาดและทำให้มองเห็นลู่ทางที่จะทำงานให้ได้ผลถ้าขาดวิมังสาจะทำงานผิดๆ ถูกๆ เปลืองทุนเปลืองแรงเปลืองเวลาและทำให้เงืงเลา

สรุปได้ว่า หลักอริยาบท ๔ คือ หลักในการนำทางไปสู่ความสำเร็จการหลุดพ้นจากความทุกข์ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ซึ่งที่ ๔ หลักนี้ได้มีประโยชน์แตกต่างกันแต่สามารถทำงานประสานกันได้ ๑) ฉันทะทำให้ไม่รู้จักความเบื่อหน่าย ท้อแท้ ๒) วิริยะคือการกำจัดความเกียจคร้าน ๓) จิตตะคอยตรวจสอบความละเอียด รอบคอบ ลดปัญหาที่อาจเกิดจากการผิดพลาด และ ๔) วิมังสา การป้องกันการผิดพลาดและช่วยให้มองเห็นลู่ทางหรือหนทางแห่งการแก้ไขสิ่งต่างๆ

๒.๔ บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๕

สภาพทั่วไป สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๕ เป็นองค์การทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ตั้งขึ้นตามนโยบายปฏิรูประบบราชการของรัฐบาล โดยแบ่งเป็นหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ของแต่ละจังหวัดครอบคลุมอำเภอ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา ๓๘

^{๑๓๙} วิเชียร พากเพียร, “การสร้างแบบทดสอบวัดคุณธรรมด้านอริยาบท ๔ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖”, *ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, ๒๕๓๑), หน้า ๑๔๘-๑๕๐.

แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๖ มีการยึดหยุ่นในการจัดตั้ง ยุบเลิก และบริหารจัดการ ซึ่งเน้นการกำกับดูแล ส่งเสริมและประสานงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา มีภารกิจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในท้องที่จังหวัดขอนแก่น มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน ๘๔ โรงเรียน จัดการศึกษาตั้งแต่ ชั้นอนุบาล ๑ ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๖

ที่ตั้งสำนักงาน อยู่ที่เลขที่ ๑๐๐/๑ หมู่ที่ ๑๕ ถนนกสิกรทุ่งสร้าง ตำบลศิลา อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น รหัสไปรษณีย์ ๔๐๐๐๐ โทรศัพท์ ๐-๔๓๒๓-๔๘๓๖ โทรสาร ๐-๔๓๒๔-๔๔๑๒ Website : <http://www.kksec.go.th> E-mail address : kksm๕@hotmail.com

อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา ๓๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๔๖ มีหน้าที่อำนาจหน้าที่ในการดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษา ดังนี้

๑. อำนาจหน้าที่ในการบริหารและการจัดการศึกษา และพัฒนาสาระของหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๒. อำนาจหน้าที่ในการพัฒนางานด้านวิชาการ และจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาร่วมกับสถานศึกษา

๓. รับผิดชอบในการพิจารณาแบ่งส่วนราชการ ภายในสถานศึกษาของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๔. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนด กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๗ ตอนพิเศษ ๑๐๙ ง หน้า ๓๔ ลงวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๕๓ ได้กล่าวถึงเรื่องการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๕ ไว้ดังนี้

ข้อ ๒ “สำนักงานเขต” หมายความว่า สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา ในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา

ข้อ ๓ ให้สำนักงานเขตมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น

๒. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษาและแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

๓. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

๔. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา

๕. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา

๖. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดและพัฒนาศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

๗. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
 ๘. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
 ๙. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
 ๑๐. ประสาน ส่งเสริม ดำเนินการของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา
 ๑๑. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตพื้นที่การศึกษา
 ๑๒. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้รับมอบหมาย
- ข้อ ๔ ให้แบ่งส่วนราชการสำนักงานเขต ดังต่อไปนี้
๑. กลุ่มอำนวยการ
 ๒. กลุ่มบริหารงานบุคคล
 ๓. กลุ่มนโยบายและแผน
 ๔. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
 ๕. กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
 ๖. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์^{๑๔๐}

สรุปได้ว่า สภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๕ มีความเจริญก้าวหน้าด้านการจัดการศึกษาและมีการนำเอาเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการเรียนการสอน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านวัตถุมากกว่าด้านจิตใจ กล่าวคือ เกิดอำนาจนิยม วัตถุนิยม มีผลกระทบถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับคุณธรรม วัฒนธรรม ประเพณีของพุทธศาสนาที่กำหนดไว้ ผู้บริหารสถานศึกษานำมาใช้ในการบริหารงานน้อยกว่าที่ควรจะเป็น ทำให้การบริหารงานไม่ราบรื่นและไม่ดีเท่าที่ควร ความสำคัญเช่นเดียวกันกับผู้บริหารหน่วยงานอื่น เพราะหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาก็ต้องปฏิบัติหน้าที่เช่นเดียวกัน แต่บางครั้งการบริหารงานระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาก็ไม่ราบรื่น อีกทั้งงานด้านคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษายังไม่ได้รับการพัฒนาให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงได้ดีเท่าที่ควร ทำให้เกิดปัญหาในการบริหารงาน เช่น มีการขอย้ายขอย้ายพนังงานครู ซึ่งไม่พอใจในการบริหารงานของผู้บริหารหรือไม่ได้รับความร่วมมือในการพัฒนางานทำให้ผลงานทางด้านวิชาการไม่เป็นที่ยอมรับของประชาชนทั่วไป ดังนั้น การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องได้ทั้งงานและได้ทั้งน้ำใจของเพื่อนร่วมงาน ในการนี้ผู้บริหารจะต้องใช้ทั้งพระเดชพระคุณ ผู้บริหารที่หวังจะใช้อำนาจหรือพระเดชในการสั่งการให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างเดียวกันนั้น ย่อมไม่เกิดประโยชน์ในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาบางครั้งไม่ให้ความสำคัญกับการใช้คุณธรรมในการบริหารงานทำให้พนักงานครูขาดขวัญและกำลังใจ และผู้บริหารมีความรู้เรื่องคุณธรรมไม่ชัดเจนพอ จึงทำให้เมื่อนำไปปฏิบัติไม่

^{๑๔๐} สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๕, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา <http://www.kksec.go.th/spm๒๕/>, (๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๙).

ได้ผลเท่าที่ควร ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องสร้างเสริมภาพพจน์ให้เป็นที่ศรัทธาและเชื่อถือ ซึ่งเป็นแนวทางปฏิบัติคือมีความรัก ความสงสาร ความชื่นชมยินดี ความมีน้ำใจเป็นกลาง ไม่ลำเอียงทั้งรายบุคคลและคณะ ผู้บริหารที่ดีควรใช้พระคุณมากกว่าพระเดช หรือใช้อำนาจบาตรมีมากกว่าอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๕.๑ งานวิจัยในประเทศ

พระวัชรินทร์ ชินวโร ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานวิชาการตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนครศรีธรรมราช”^{๑๔๑} ผลวิจัยพบว่า ๑) ระดับการบริหารงานวิชาการตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนครศรีธรรมราช ๕ ด้านโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การบริหารงานวิชาการตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนครศรีธรรมราชอยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอนอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาด้านการจัดการหลักสูตรแผนการเรียนรู้ และด้านการวัดผลและประเมินผลด้านการนิเทศ และด้านการจัดสื่อการเรียนการสอนอยู่ในระดับน้อยที่สุด ๒) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้บริหารที่มี เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีการบริหารงานวิชาการตามหลักอิทธิบาท ๔ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งไม่ตรงตามสมมติฐานที่ว่า ผู้บริหารและครูที่มี เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีการบริหารงานวิชาการตามหลักอิทธิบาท ๔ แตกต่างกัน

พระมหาสมคิด โครธา ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ การใช้อิทธิบาท ๔ ในการเรียนของพระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย”^{๑๔๒} ผลการศึกษาพบว่า

พระนิสิตสถานภาพแตกต่างกันมีการใช้อิทธิบาท ๔ แตกต่างกัน พระนิสิตที่เป็นพระภิกษุมีการใช้อิทธิบาท ๔ ในการเรียน ด้านฉันทะ ด้านจิตตะ แตกต่างกัน กับพระนิสิตที่เป็นสามเณรและทางด้านวิริยะกับด้านวิมังสาไม่แตกต่างกัน และพระนิสิตชั้นปีที่ ๔ มีการใช้อิทธิบาท ๔ แตกต่างกับชั้นปีที่ ๑ ชั้นปีที่ ๒ และชั้นปีที่ ๓ พิจารณาพบว่า พระนิสิตชั้นปีที่ ๔ มีการใช้อิทธิบาท ๔ ในการเรียนด้านฉันทะและด้านวิริยะแตกต่างกันกับพระนิสิตชั้นปีที่ ๑, ๒ และ ๓ ส่วนด้านจิตตะและด้านวิมังสาไม่แตกต่างกัน

^{๑๔๑} พระวัชรินทร์ ชินวโร, เรื่องการบริหารงานวิชาการตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนครศรีธรรมราช, วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖), บทคัดย่อ.

^{๑๔๒} พระมหาสมคิด โครธา, “การใช้อิทธิบาท ๔ ในการเรียนของพระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย”, วิทยานิพนธ์หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑), บทคัดย่อ.

พระมหาจุฬินกร บัวทอง ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง“การใช้หลักอริยบท ๔ ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในกลุ่ม ๗”^{๑๔๓} ผลการศึกษาพบว่า

ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๗ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้อริยบท ๔ ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนครูที่มีสถานภาพต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับอริยบท ๔ ต่างกัน และผู้มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน ก็มีความคิดเห็นเกี่ยวกับอริยบท ๔ ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกัน ส่วนครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับอริยบท ๔ ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านวิธีะแตกต่างกัน

ณัฐพัชร์ แนมบัว ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง“การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอริยบท ๔ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์”^{๑๔๔} ผลพบว่า การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน คือ ฉันทะ ความพร้อมที่จะกระทำงาน วิธีะ การลงมือทำตามแผนงาน จิตตะ การเอาใจใส่กวดขันในงาน และวิมังสา การติดตามประเมินผลงาน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ข้อเสนอแนะต่อการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ คือ ผู้บริหารควรติดตามความก้าวหน้าของงานที่ได้มอบหมาย และควรมีจุดยืนที่ชัดเจนในการบริหารงาน นอกจากนั้นควรจัดให้มีการประชุมประจำเดือนขึ้นเพื่อรับทราบปัญหาภายในองค์กร และควรมีการพัฒนาบุคลากรให้ทันต่อเหตุการณ์ในปัจจุบัน

พระอภิเดช บุพลา ได้ศึกษา“ความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจังหวัดชัยภูมิ”^{๑๔๕} ผลพบว่า การบริหารจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดชัยภูมิในภาพรวม และเป็นรายด้านทั้ง ๔ ด้านส่วนใหญ่เห็นว่าการบริหารบุคลากรงบประมาณและการบริหารงานทั่วไปไม่มีประสิทธิภาพ ส่วนในด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ส่วนใหญ่เห็นว่าไม่มีประสิทธิภาพ ส่วนในด้านปัญหาการบริหารจัดการพบว่า มีปัญหาทั้ง ๔ ด้าน คือ ปัญหาด้านการบริหารงานบุคคล เช่น การขาดครูผู้สอนที่ตรงสายงาน ปัญหาด้านการบริหารงบประมาณ เช่น งบประมาณไม่เพียงพอ ปัญหาด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ เช่น ขาดเทคโนโลยีที่ทันสมัย และปัญหาด้านการบริหารงานทั่วไป เช่น ขาดการประสานงานทั้งภายในและภายนอก

^{๑๔๓} พระมหาจุฬินกร บัวทอง, “การใช้หลักอริยบท ๔ ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในกลุ่ม ๗”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, ๒๕๕๒), บทคัดย่อ.

^{๑๔๔} ณัฐพัชร์ แนมบัว, “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอริยบท ๔ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในอำเภอเมืองจังหวัดนครสวรรค์”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖), บทคัดย่อ.

^{๑๔๕} พระอภิเดช บุพลา, “ความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดชัยภูมิ”, การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๕๗), บทคัดย่อ.

สุแทน โคตรภูเวียง ได้ศึกษา “การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคคณะสงฆ์ ๙”^{๑๔๖} ผลการวิจัยพบว่า ๑) โครงสร้างการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ ในภาคคณะสงฆ์ ๙ ส่วนใหญ่จะมีโครงสร้างการบริหารที่คล้ายคลึงกัน คือ เป็นแบบโครงสร้างสายงานหลัก โดยมีผู้จัดการเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด รองลงมาคือครูใหญ่ ผู้ช่วยครูใหญ่ หัวหน้าฝ่ายรับผิดชอบงานฝ่ายต่างๆ ลดหลั่นกันลงมา ซึ่งมักจะมี ๔ ฝ่าย คือ อธิการ วิชาการ ทะเบียนและปกครอง ๒) ผู้บริหาร ครูผู้สอนมีความคิดเห็นว่า โรงเรียนได้ปฏิบัติงานบริหารการศึกษาทั้ง ๖ คือ วิชาการ บุคลากร อธิการ กิจกรรมนักเรียน อาคารสถานที่และความสัมพันธ์กับชุมชนอยู่ระดับกลาง ๓) ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการบริหารส่วนใหญ่เกิดจากโครงสร้างการบริหารที่ขาดความชัดเจนและเกิดจากการขาดแคลนปัจจัยการบริหารที่สำคัญ ได้แก่ เงิน งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์และบุคลากรที่มีความสามารถทางการศึกษา

ภริสา ปราบบริปู ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัญหาการบริหารงานของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารผู้สอนและผู้เรียน”^{๑๔๗} ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารผู้สอนและผู้เรียนหรือบุคคลทุกกลุ่มโดยรวมมีความเห็นว่า โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา มีปัญหาการบริหารโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง สาเหตุสำคัญของปัญหาการบริหารงานวิชาการ งานบริหารบุคคล งานบริหารอำนวยการและการเงิน และงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมเกิดจากปัญหาทางการเงินและวัสดุอุปกรณ์ สาเหตุสำคัญของปัญหาการบริหารงานกิจกรรมนักเรียนเกิดจากปัญหาด้านวิธีการจัดการและคน และสาเหตุสำคัญของปัญหาการบริหารงานการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเกิดจากปัญหาคนและเงิน

พระมหาจำเริญ ปะการะโพธิ์ ได้ศึกษาเกี่ยวกับ “การดำเนินงานโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจังหวัดขอนแก่น”^{๑๔๘} พบว่า มีการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านงานวิชาการ ด้านงานอำนวยการ ด้านงานปกครองนักเรียน ด้านงานอาคารสถานที่ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านงานโรงเรียนกับชุมชน และด้านงานบริการ นอกจากนี้ยังพบปัญหาด้านการบริการทั่วไปเกี่ยวกับการจัดองค์กรในโรงเรียนไม่ชัดเจน การบริหารการเงินยุ่งยากซับซ้อน บุคลากรไม่เข้าใจระเบียบการสื่อสารต่างๆ ไม่สะดวกและทันสมัย งบประมาณมีน้อย บุคลากรขาดความรู้ขาดประสบการณ์ ด้านงานวิชาการไม่มีการงานแผนงานวิชาการที่เป็นระบบและชัดเจนไว้ล่วงหน้า ไม่มีบุคลากรที่มีความรู้โดยตรงในการช่วยงานส่งเสริมและพัฒนา ด้านงานอำนวยการ ขอบข่ายการวางแผนงานอำนวยการไม่ชัดเจน ไม่มีบุคลากรหลักรับผิดชอบงานอำนวยการ โดยเฉพาะการปฏิบัติงานไม่เป็นระบบ ด้านงานปกครอง ไม่มีแผนงานปกครองนักเรียนที่ชัดเจน ไม่มี

^{๑๔๖} สุแทน โคตรภูเวียง, “การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในภาคคณะสงฆ์ ๙”, *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๓๐), บทคัดย่อ.

^{๑๔๗} ภริสา ปราบบริปู, “ปัญหาการบริหารงานของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารผู้สอนและผู้เรียน”, *ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๕), หน้า ๖๒.

^{๑๔๘} พระมหาจำเริญ ปะการะโพธิ์, “การดำเนินงานโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น”, *การศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๓), บทคัดย่อ.

บุคลากรที่รับผิดชอบงานนี้ โดยเฉพาะด้านงานบริการมีขอบข่ายที่กำหนดไว้ตามแผนมากเกินไป ไม่สามารถทำได้ทั้งหมด การบริการด้านโสตทัศนูปกรณ์ไม่เพียงพอ ด้านงานโรงเรียนที่จะช่วยบริการแก่ชุมชนในด้านต่างๆ ไม่สามารถทำได้อย่างทั่วถึง ด้านงานอาคารสถานที่ ไม่สามารถทำได้ตามเป้าหมายที่กำหนดของโรงเรียน อาคารเรียนห้องเรียนตลอดจนห้องพิเศษต่างๆ ไม่เพียงพอและมีบริเวณคับแคบ รวมไปถึงงบประมาณสำหรับงานด้านนี้มีจำนวนจำกัด

บรรลพ สุระมณี ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “สภาพปัจจุบันปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาจังหวัดสกลนคร”^{๑๔๙} ผลการวิจัยพบว่า ๑) ด้านการบริหารวิชาการ พบว่า คะแนนเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด ได้แก่ การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา สำหรับแนวทางการพัฒนาการบริหารงาน พบว่า หลักสูตรสถานศึกษาควรเป็นหลักสูตรที่ได้ใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างแท้จริง ควรจัดประชุมอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการให้กับครูและบุคลากรทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ให้ครูสอนเข้าอบรมในวิชาที่ขาดแคลน ควรจัดสัมมนาศึกษาดูงานนอกสถานที่ ควรจัดสวัสดิการแก่ครูบุคลากร ควรจัดให้มีห้องทดลองทางวิทยาศาสตร์ทุกห้อง และควรมีการประชุมความร่วมมือด้านวิชาการกับสถานศึกษาอื่นๆ ๒) ด้านการบริหารงบประมาณ พบว่า คะแนนเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด ได้แก่ การบริหารบัญชี ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด ได้แก่ การจัดสรรงบประมาณ สำหรับแนวทางการพัฒนาการบริหารงาน พบว่า ควรโอนเงินงบประมาณมาจากสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ หรือส่วนกลางถึงโรงเรียนโดยตรง ควรจัดสรรเงินเพื่อศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบ ๓) ด้านการบริหารงานบุคคล พบว่า คะแนนเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีการปฏิบัติงานมากที่สุด ได้แก่ วินัยและการรักษาวินัย สำหรับข้อที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด ได้แก่ การออกจากราชการ การลาออก สำหรับแนวทางการพัฒนาการบริหารงาน พบว่า ควรมีการประชุมประจำเดือนทุกเดือน ควรมีสวัสดิการแก่ครูบุคลากรและจัดค่าตอบแทนให้เหมาะสม ควรจัดประชุมสัมมนาผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ ควรแยกเงินเดือนครูกับงบประมาณอื่นให้แน่นอน ควรอบรมเรื่องการบริหารงานบุคคลให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา และ ๔) ด้านการบริหารทั่วไป พบว่า คะแนนเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีการปฏิบัติมากที่สุด ได้แก่ การรับนักเรียน และข้อที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด ได้แก่ การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร และด้านบริหารทั่วไป สำหรับแนวทางการพัฒนาการบริหารงาน พบว่า ควรมีการประชุมสัมมนาหรือศึกษาดูงานสถานศึกษาดีเด่นแห่งอื่นๆ ควรจัดสรรงบประมาณให้ทั่วถึงและรวดเร็ว ควรส่งเสริมประชาสัมพันธ์การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาให้กว้างขวาง ควรส่งเสริมการรับนักเรียนและการประชาสัมพันธ์งานการศึกษาผู้บริหารโรงเรียน ควรยอมรับการตัดสินใจของคณะครู ควรจัดบุคลากรทำงานฝ่ายต่างๆ ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ควรมีการตรวจสอบวัดผลประเมินผลการทำงานอย่างจริงจัง ควรสร้างความสามัคคี

^{๑๔๙} บรรลพ สุระมณี, “สภาพปัจจุบันปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดสกลนคร”, **บทความวิจัย**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, ๒๕๕๓), บทคัดย่อ.

ในหมู่คณะ ควรมีคำสั่งให้ปฏิบัติงานที่เป็นลายลักษณ์อักษร และควรส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบุคคลและด้านบริหารทั่วไปอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ

พระมหาอุทัย วชิรเมธี ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักอริยบท ๔ ของเจ้าอาวาสในอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์”^{๑๕๐} ผลการวิจัยพบว่า ๑) การบริหารงานตามหลักอริยบท ๔ ของเจ้าอาวาสในอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = ๓.๖๔) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านฉันทะ ประชาชนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = ๓.๖๘) ด้านวิริยะ ประชาชนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = ๓.๖๕) ด้านจิตตะ ประชาชนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = ๓.๖๕) ด้านวิมังสา ประชาชนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = ๓.๖๐) ๒) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักอริยบท ๔ ของเจ้าอาวาสในอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ ตำแหน่งงาน พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักอริยบท ๔ ของเจ้าอาวาสในอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงปฏิเสธสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักอริยบท ๔ ของเจ้าอาวาสในอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ๓) ข้อเสนอแนะการบริหารงานตามหลักอริยบท ๔ ของเจ้าอาวาสในอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ เจ้าอาวาสควรเพิ่มบทบาทด้านการพัฒนาองค์ความรู้ในหลักธรรมด้านต่างๆ ให้กับประชาชนชาวบ้านในพื้นที่ให้สามารถนำหลักธรรมมาใช้และประยุกต์ใช้ในการพึ่งพาตนเองได้ ควรแต่งตั้งคณะกรรมการในด้านการร่วมมือขึ้นมาให้คณะกรรมการบริหารงานร่วมมือกับสำนักพุทธศาสนาประจำจังหวัดจัดหลักสูตรฝึกอบรมหลักอริยบท ๔ ให้กับประชาชนชาวบ้านที่อยู่ในพื้นที่และหมู่บ้านได้มีโอกาสเรียนรู้และเข้าใจถึงหลักธรรมการใช้หลักอริยบท ๔ ในการดำเนินชีวิต ควรสนับสนุนงบประมาณให้บุคลากรได้พัฒนาอย่างต่อเนื่องเกี่ยวกับองค์ความรู้ในด้านการพัฒนาหลักธรรมศาสนาพาชีวิตเพื่อเป็นการส่งเสริมและผลักดันในด้านการบริหารเกี่ยวกับหลักธรรมต่างๆ เพื่อให้เกิดเป็นแนวทางในการปฏิบัติและส่งเสริมให้เป็นนโยบายต่อไป

สุธาดา สนธิเวช ได้ทำการศึกษาค้นคว้าเรื่อง “ความพึงพอใจของพระสงฆ์ต่อการบริหารจัดการโรงพยาบาลสงฆ์”^{๑๕๑} ผลการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจของพระสงฆ์ที่มีต่อการให้บริการในโรงพยาบาลสงฆ์ของพระสงฆ์-สามเณรด้านระบบการให้บริการและด้านผู้ให้บริการตามหลักพรหมวิหาร ๔ พระสงฆ์-สามเณรมีระดับความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการโรงพยาบาลสงฆ์ตามปัจจัยระบบการให้บริการภาพรวมอยู่ในระดับสูง เปรียบเทียบความพึงพอใจของพระสงฆ์ที่เป็นผู้ป่วยในและผู้ป่วยนอกด้านระบบการให้บริการโดยรวมมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า มีความพึงพอใจแตกต่างกัน ประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการในการให้บริการพระสงฆ์ของโรงพยาบาลสงฆ์

^{๑๕๐} พระมหาอุทัย วชิรเมธี, “การบริหารงานตามหลักอริยบท ๔ ของเจ้าอาวาสในอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕), บทคัดย่อ.

^{๑๕๑} สุธาดา สนธิเวช, “ความพึงพอใจของพระสงฆ์ต่อการบริหารจัดการโรงพยาบาลสงฆ์”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑), บทคัดย่อ.

จากหัวหน้าการพยาบาลผู้ป่วยนอกและหัวหน้าการพยาบาลผู้ป่วยใน มีแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพคล้ายคลึงกัน เริ่มจากต้องกำหนดแผนงานดำเนินการตามแผนประเมินผลการทำงาน ติดตามประสานงานและควบคุมให้ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ตลอดจนการติดตามผลงานอย่างต่อเนื่องให้กำลังใจต่อผู้ปฏิบัติงาน

วิษณุภา เมธีวรฉัตร ได้ทำการศึกษาเรื่อง “พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ : กรณีศึกษาโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยาจังหวัดนครสวรรค์”^{๑๕๒} ผลวิจัยพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา ด้านฉันทะ อยู่ในระดับมาก ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารและบุคลากรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านฉันทะมาก โดยบุคลากรมีความพอใจที่ทำการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์รักและพอใจในการที่จะได้รับการพัฒนาตนเอง พึงพอใจในหน้าที่ที่ตนกำลังปฏิบัติอยู่ มีความพร้อมที่จะให้มีการพัฒนาตนเองทั้งกายและใจ มีส่วนร่วมในการพัฒนางานในโรงเรียน มีความพอใจที่โรงเรียนมีการพัฒนาอยู่เสมอ มีการพัฒนาด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โรงเรียนยังเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนางานในโรงเรียน โรงเรียนมีการสนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ และโรงเรียนมีการจัดบุคลากรไปรับการฝึกอบรมภายนอกสถานที่อย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้เพราะฉันทะมีความหมายความว่า ความพอใจ ความรัก ความชอบ ความสนใจในสิ่งที่ทำ คือ มีใจรักการทำงาน เมื่อมีหน้าที่รับผิดชอบในกิจการใดแล้วก็มีจิตใจรักในงานนั้น มีความตั้งใจที่จะทำงาน พอใจที่ได้ทำงานชิ้นนั้น

ชาตรี แนวจำปา ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร”^{๑๕๓} ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีการประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ได้แก่ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสาในการปฏิบัติหน้าที่โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ และด้านจิตตะในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับมาก สำหรับการประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ด้านวิมังสาในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง บุคลากรที่มีเพศ ระดับการศึกษาและตำแหน่งที่ต่างกัน มีการประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีอายุและรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีการประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ โดยภาพรวมแตกต่างกัน สรุปได้ว่า ทุกคนต้องใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้เป็นผู้ที่มีความรักความพอใจในงาน ปฏิบัติงานด้วยความพากเพียร บากบั่น ด้วยความเอาใจใส่ในงาน และมีการตรวจสอบความสำเร็จในงานอยู่เสมอ

^{๑๕๒} วิษณุภา เมธีวรฉัตร, “พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ : กรณีศึกษาโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยาจังหวัดนครสวรรค์”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔), บทคัดย่อ.

^{๑๕๓} ชาตรี แนวจำปา, “การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒), บทคัดย่อ.

๒.๕.๒ งานวิจัยต่างประเทศ

โอ คอนเนอร์ (O'Connor) ได้ศึกษาถึงลักษณะของภาวะผู้บริหารและบรรยากาศของโรงเรียน โดยมีสมมติฐานว่า พฤติกรรมของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศของโรงเรียนและลักษณะพฤติกรรมของผู้บริหารและบรรยากาศของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับเพศของผู้บริหาร ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารที่มีพฤติกรรมที่พัฒนาแล้วจะทำให้โรงเรียนเปิดกว้างขึ้น ซึ่งต้องมีเพื่อนร่วมงาน คณะกรรมการและครูที่ให้ความสนับสนุน และไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหาร บรรยากาศของโรงเรียนกับเพศของผู้บริหาร^{๑๕๔}

มาร์แชล (Marshall) ได้ศึกษาถึงภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารและครู เพื่อสังเกตความเหมือนและความแตกต่างของการตระหนักรู้ถึงความสำคัญของพฤติกรรม ผลการศึกษาพบว่า ไม่มีความแตกต่างในเรื่องของการตระหนักรู้ถึงความสำคัญของพฤติกรรมที่ผู้บริหารควรมี แต่พบความแตกต่างในเรื่องของการร่วมมือกันในเรื่องหลักสูตร^{๑๕๕}

แมกนุสัน (Magnuson) ได้ทำการศึกษา พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนนั้นประกอบด้วยคุณลักษณะทั้งด้านส่วนตัวและวิชาชีพดังนี้ คือ ๑) คุณลักษณะส่วนตัวได้แก่มีความยุติธรรม มีความรอบรู้ มีอารมณ์มั่นคงเปิดเผยเข้าใจง่าย มีความมั่นใจ คือ คงเส้นคงวา มีความเห็นใจผู้อื่น ๒) คุณลักษณะด้านวิชาชีพ ได้แก่ มีความรู้ในการบริหารดี รู้จักมอบหมายงาน มีการวางแผนและจัดหน่วยงานดี สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีความสามารถตัดสินใจดี มีความสามารถในการติดต่อผู้อื่นได้ รู้จักใช้อำนาจอย่างเหมาะสม^{๑๕๖}

โรเบิร์ต (Roberts, Brian E.) ได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบกฎหมายงบประมาณแบบมุ่งเน้น ผลงานในสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า กฎหมายบ่งชี้ให้เห็นถึงวัฒนธรรมในแต่ละรัฐซึ่งจะให้ความสำคัญกับสังคมที่ดี การปฏิบัติของหน่วยงานที่ดีและให้ประชาชนมีส่วนร่วม ทั้งหมดนี้นำมาใช้ในระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ผลการวิจัยยังพบอีกว่า ในแต่ละรัฐมีกฎหมายที่มีประสิทธิภาพที่นำมาใช้ในระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน และสุดท้ายจากข้อมูลบ่งชี้ว่า ในแต่ละรัฐเริ่มใช้ระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานแต่รูปแบบยังไม่ชัดเจน^{๑๕๗}

^{๑๕๔} Geraldine Josephine O'Conner, "A study of leadership styles and school climate. 2001." Proquest. DAI62/11[Online] available: <http://proquest.umi.com/pqdweb?> (access date : 2006, May 22).

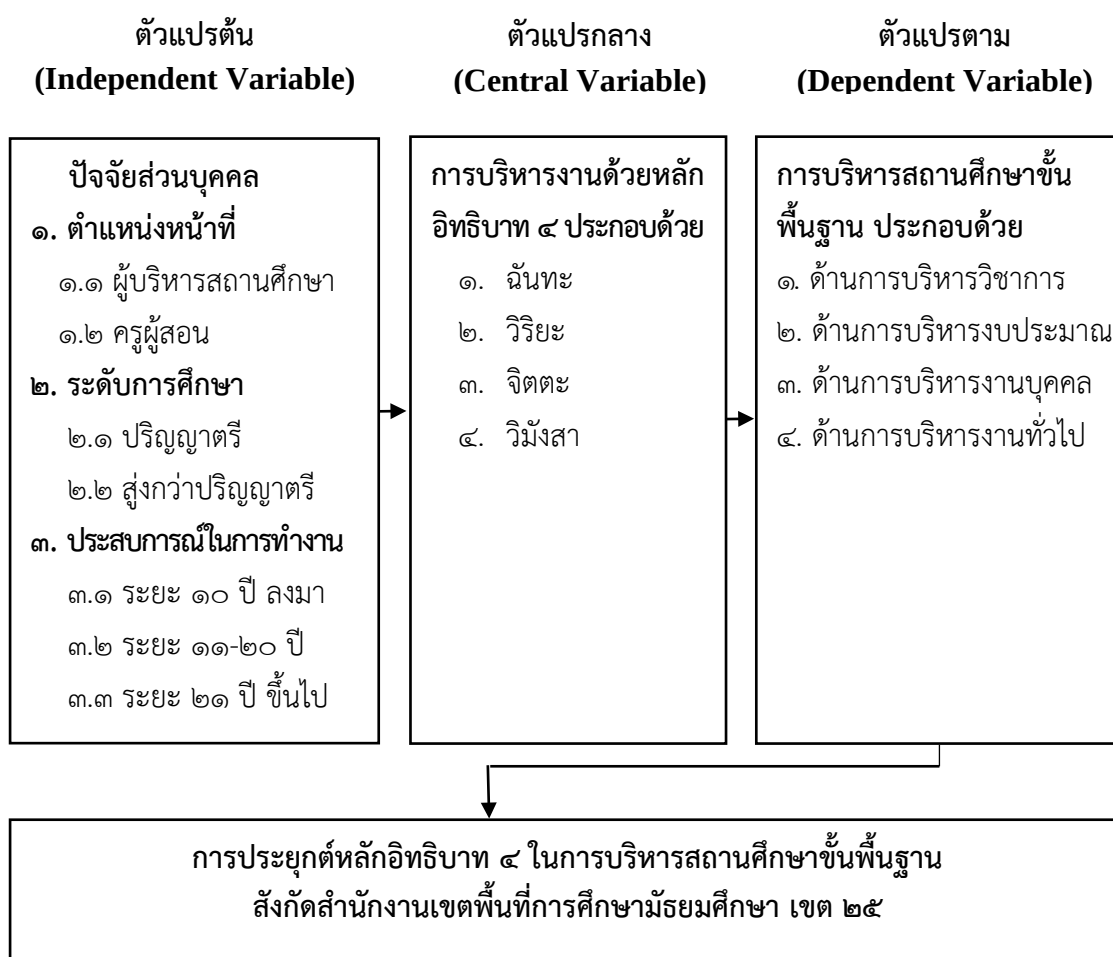
^{๑๕๕} Amanda Kay, Marshall. "Instructional leadership : Perceptions of middle school principals and teachers. 2005" Proquest. DAI-A 66/11 [Online] available: <http://proquest.umi.pqdweb>.

^{๑๕๖} Magnuson G. Walter, The Characteristics of Successful School Business Managers. (Los Angeles : University of Southern California, 1991), pp. 133-A.

^{๑๕๗} Brain E. Roberts, "A comparative analysis of legislative budget oversight: Performance based budgeting in the American states" (Ph.d. dissertation, The University of Texas at Austin, 1998), p. n.

๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษา หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาและหลักอิทธิบาท ๔^{๑๕๘} สามารถนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาได้ ดังนี้



ภาพประกอบที่ ๒.๑ กรอบแนวคิดในการวิจัย

^{๑๕๘} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), **ธรรมานุญชีวิต**, พิมพ์ครั้งที่ ๔๖, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์กรมศาสนา, ๒๕๔๕), หน้า ๔๐.