

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
ผู้วิจัย ได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในประเด็นต่าง ๆ ตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีแนวทางการพัฒนา
2. แนวคิดทฤษฎีการจัดการ
3. การบริหารจัดการสถานศึกษาตาม พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545
4. การจัดการศึกษาของคณะสงฆ์ไทย
5. แนวทางการปฏิรูปการศึกษาของคณะสงฆ์ไทย โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2539 - 2550 ประกาศมหาเถรสมาคมว่าด้วย โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พุทธศักราช 2553
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิดทฤษฎีแนวทางการพัฒนา

2.1.1 ความหมายของการพัฒนา

คำว่า การพัฒนา ใช้ในภาษาอังกฤษว่า (Development) นามาใช้เป็นคำเฉพาะและใช้ประกอบคำอื่นก็ได้ เช่น การพัฒนาประเทศ การพัฒนาชนบท การพัฒนาเมือง และการพัฒนาข้าราชการ เป็นต้น การพัฒนาจึงถูกนำไปใช้กันโดยทั่วไป และมีความหมายแตกต่างกันออกไปดังกล่าวแล้วเกี่ยวกับความหมายของการพัฒนานั้น ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายความหมาย ทั้งความหมายที่คล้ายคลึงกัน และแตกต่างกัน โดยรูปศัพท์ การพัฒนา มาจากคำภาษาอังกฤษว่า (Development) แปลว่า การเปลี่ยนแปลงทีละเล็กทีละน้อย โดยผ่านลำดับขั้นตอนต่าง ๆ ไปสู่ระดับที่สามารถขยายตัวขึ้น เติบโตขึ้นมีการปรับปรุงให้ดีขึ้น และเหมาะสมกว่าเดิมหรืออาจก้าวหน้าไปถึงขั้นที่อุดมสมบูรณ์เป็นที่น่าพอใจส่วนความหมายจากรูปศัพท์ในภาษาไทยนั้น หมายถึง การทำความเจริญการเปลี่ยนแปลง

ในทางที่เจริญขึ้น การคลี่คลายไปในทางที่ดี ถ้าเป็นกริยา ใช้คำว่า พัฒนา หมายความว่าทำให้เจริญ คือ ทำให้เติบโตได้งอกงาม ทำให้งอกงามและมากขึ้น เช่น เจริญทางไมตรี (ราชบัณฑิตยสถาน พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542, 2546, น. 238)

การพัฒนา โดยความหมายจากรูปศัพท์จึง หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้เกิดความเจริญเติบโตงอกงาม และดีขึ้นจนเป็นที่พึงพอใจ ความหมายดังกล่าวนี้เป็นที่มาของความหมายในภาษาไทย และเป็นแนวทางในการกำหนดความหมายอื่น ๆ นักพัฒนาบริหารศาสตร์ได้ให้ความหมายของ การพัฒนาเป็น 2 ระดับ คือ ความหมายอย่างแคบ และความหมายอย่างกว้าง ความหมายอย่างแคบ การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในตัวระบบการกระทำให้ดีขึ้นอันเป็นการเปลี่ยนแปลงในด้านคุณภาพเพียงด้านเดียว ส่วนความหมายอย่างกว้างนั้น การพัฒนาเป็นกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงในตัวระบบการกระทำ ทั้งด้านคุณภาพ ปริมาณ และสิ่งแวดล้อมให้ดีขึ้นไปพร้อม ๆ กัน ไม่ใช่ด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียว

ในทางพุทธศาสนา การพัฒนา มาจาก คำภาษาบาลีว่า วัฒนะ แปลว่าเจริญ แบ่งออกได้เป็น 2 ส่วน คือ การพัฒนาคน เรียกว่า ภาวนา กับการพัฒนาสิ่งอื่น ๆ ที่ไม่ใช่คน เช่น วัตถุสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ เรียกว่า พัฒนา หรือ วัฒนา เช่น การสร้าง, ถนน, บ่อน้ำ และอ่างเก็บน้ำ เป็นต้น ซึ่งเป็นเรื่องของการเพิ่มพูนขยายทำให้มากหรือทำให้เติบโตขึ้น ทางวัตถุและได้เสนอข้อคิดไว้ว่า คำว่า การพัฒนา หรือ คำว่า เจริญ นั้น ไม่ได้แปลว่าทำให้ มากขึ้น เพิ่มพูนขึ้นอย่างเดียวนั้น แต่มีความหมายว่า ตัดหรือทิ้ง เช่น เจริญพระเกศา คือ ตัดผม มีความหมายว่า รก เช่น นุสยา โลกวฑฺฒโน แปลว่า อย่างเป็นคนรกโลกอีกด้วย ดังนั้น การพัฒนาจึงเป็นสิ่งที่ทำแล้วมีความเจริญจริง ๆ คือ ต้องไม่เกิดปัญหาติดตามมา หรือไม่เสื่อมลง กว่าเดิม ถ้าเกิดปัญหาหรือเสื่อมลงไม่ใช่เป็นการพัฒนา แต่เป็นหายนะซึ่งตรงกันข้ามกับการพัฒนา (พระราชวรมุนี (ประยูรค์ ปยุตฺโต, 2542, น. 15) ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงที่มีการกำหนดทิศทาง (Directed Change) หรือการเปลี่ยนแปลงที่ได้ วางแผนไว้แน่นอนล่วงหน้า (Planned Change) มีการกระทำให้เกิดขึ้น คือ เปลี่ยนจากสภาพหนึ่งไป สู่อีกสภาพหนึ่งที่ดีกว่า ดังนั้น การพัฒนาที่แท้จริงควร หมายถึง การทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนมีความสุข ความสะดวกสบาย ความอยู่ดีกินดี ความเจริญทางศิลปวัฒนธรรมและจิตใจ และความสงบสันติ ซึ่งนอกจากจะขึ้นอยู่กับ การได้รับปัจจัยทางวัตถุ เพื่อสนองความต้องการของร่างกายแล้ว ประชาชนยังต้องการพัฒนาทางด้านการศึกษาสังแวดล้อมที่ดี การพักผ่อน หย่อนใจ และการพัฒนาทางวัฒนธรรมและจิตใจด้านต่าง ๆ ด้วยความต้องการทั้งหมดนี้บางครั้ง เราเรียกกันว่าเป็นการพัฒนา “คุณภาพ” เพื่อให้เห็นว่าการพัฒนาไม่ได้ขึ้นอยู่กับ การเพิ่มปริมาณสินค้า หรือการเพิ่มรายได้เท่านั้น หากอยู่ที่การเพิ่มความพอใจความสุขของประชาชนมากกว่า

การพัฒนา อาจจัดแบ่งออกเป็น 3 ด้านใหญ่ ๆ ได้แก่

1. การพัฒนาทางเศรษฐกิจ หมายถึง การพัฒนาด้านการผลิต การจำหน่ายแจก การแลกเปลี่ยน การลงทุนเพื่อให้ประชาชนไม่ยากจน เป็นต้น
 2. การพัฒนาทางสังคม หมายถึง การพัฒนาด้านจิตใจ แบบแผน พฤติกรรมรวมตลอดทั้งความสัมพันธ์ของคนในสังคมเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ในสังคม เป็นต้น
 3. การพัฒนาทางการเมือง หมายถึง การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง สร้างกระบวนการปกครองให้เป็นประชาธิปไตย และประชาชนในประเทศมีสิทธิเสรีภาพตามกฎหมาย เป็นต้น
- พร้อมกันนั้น ยังได้จัดกลุ่มการให้ความหมายคำว่า การพัฒนา ออกเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่หนึ่ง มีความเห็นว่า การพัฒนา หมายถึง ความเจริญเติบโต (Growth) อันเป็นการเพิ่มของผลผลิต (Output) ซึ่งกระทำโดยระบบสังคม (Social System) ร่วมกับสิ่งแวดล้อม (Environment) เช่น การผลิตข้าวเพิ่มขึ้น การสร้างถนน, สะพาน, เขื่อน และบ้านเรือน ให้ประชาชนได้มีโอกาสใช้สิ่งเหล่านี้มากขึ้น

กลุ่มที่สอง มีความเห็นว่า การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงระบบการกระทำ (Development is Change in the With Performs) เช่น มีการเปลี่ยนแปลงระบบสังคม ระบบการเมือง และระบบบริหาร เป็นต้น

กลุ่มที่สาม มีความเห็นว่า การพัฒนา หมายถึง การเน้นที่วัตถุประสงค์เป็นหลัก ถ้าเป็นการบริหารจัดการก็ต้องบริหารจัดการด้วยวัตถุประสงค์ (Management by Objectives) คือ การปฏิบัติงานมุ่งไปที่วัตถุประสงค์นั่นเอง การพัฒนาตามความเห็นของกลุ่มนี้จึงขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ ว่าผู้กำหนดวัตถุประสงค์จะได้ระบุไว้อย่างไร มีอะไรบ้างที่ต้องการ ปัญหาต่อมา ก็คือ วัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้นนั้นมีเหตุผล หรือได้รับความเห็นชอบ และการสนับสนุนจากบุคคลที่เกี่ยวข้องมากน้อยเพียงใด ซึ่งถ้าวัตถุประสงค์ของประเทศประชาชนในประเทศก็น่าจะเป็นผู้มีส่วนรับรู้สนับสนุน หรือได้รับประโยชน์จากการพัฒนานั้นด้วย อย่างไรก็ตามวัตถุประสงค์ของประเทศกำลังพัฒนาทั้งหลายจะมีการกำหนดไว้กว้าง ๆ เช่น เป็นการสร้างความเจริญก้าวหน้าในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง เป็นต้น

กลุ่มที่สี่ มีความเห็นว่า การพัฒนา หมายถึงการเปลี่ยนแปลงโดยการวางแผน เพื่อนำไปใช้ในการดำเนินงานตามความเห็นของกลุ่มนี้เห็นว่า การพัฒนาอยู่ที่การมีแผนและการนำไปดำเนินการเพื่อกำหนด หรือก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามความมุ่งหมาย หรือวัตถุประสงค์นั้น ๆ

ทั้งสองแง่นี้ ไม่อาจแบ่งแยกออกจากกันได้เด็ดขาด คือ ทั้งปริมาณ และคุณภาพ ต้องควบคู่กันไปเสมอในแง่ของปริมาณ ผลของการพัฒนาสามารถมองเห็นได้เป็นวัตถุ จับต้องและวัดผลได้ง่าย เช่น เงินเดือนเพิ่มขึ้น, รายได้เพิ่มขึ้น, มีถนนหนทาง, โรงเรียน, มหาวิทยาลัย หรือโรงพยาบาล

ส่วนในแง่คุณภาพจับต้องไม่ได้วัดผลได้ยาก เช่น การพัฒนาให้ประชาชนมีความซื่อสัตย์สุจริต, รู้จักเสียสละเพื่อส่วนรวม, มีความอดทน, ขยันหมั่นเพียร, รักระเบียบวินัย และความสะอาด เป็นต้น และเป็นความจริงเสมอว่า การพัฒนาส่วนใหญ่จะเน้นในแง่ของปริมาณทั้งสิ้น เพราะสามารถที่จะวัดได้ ยิ่งสังคมเจริญมากขึ้นเท่าไร การพัฒนาจำต้องใช้ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่รู้เฉพาะเรื่องของสาขาที่ตนชำนาญ โดยขาดความสนใจในความเป็นมนุษย์ในวงกว้างออกไป การวัดผลการพัฒนาจึงเน้นไปที่ความสำเร็จในด้านสาขาวิชาชีพของคนเป็นส่วนใหญ่ เช่น นักเศรษฐศาสตร์ จะวัดผลสำเร็จของตนด้วยการเพิ่มผลผลิตรายได้ประชาชาติ เพิ่มการส่งสินค้าออก เพิ่มการอุตสาหกรรม และเพิ่มการลงทุน เป็นต้น โดยคำนึงถึงมนุษย์น้อยมาก

สรุปได้ว่า การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่มีการกระทำให้เกิดขึ้น หรือมีการวางแผนกำหนดทิศทางไว้ล่วงหน้า โดยการเปลี่ยนแปลงนี้ต้องเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้นถ้าเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ไม่ดี ก็ไม่เรียกว่า การพัฒนาขณะเดียวกันพัฒนามิได้ หมายถึง การเพิ่มขึ้นปริมาณสินค้าหรือรายได้ของประชาชนเท่านั้น แต่หมายความรวมไปถึงการเพิ่มความพึงพอใจ และเพิ่มความสุขของประชาชนด้วย สรุปการพัฒนานั้น ควรพัฒนาทั้งระบบไปพร้อมกัน เพื่อความเจริญในระองค์การที่ยั่งยืน และมั่นคง การพัฒนาที่แท้จริง คือ การพัฒนาแล้วเจริญอย่างแท้จริง ชีวิตมีความสุข

2.1.2 แนวคิด ทฤษฎีการพัฒนา

แนวคิดพื้นฐานของการพัฒนา อธิบายได้ว่า สืบเนื่องจากสภาพธรรมชาติที่มนุษย์ เป็นสัตว์สังคม มนุษย์โดยธรรมชาติย่อมอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม ไม่อยู่อย่างโดดเดี่ยว แต่มีช้อยกเว้น ที่มนุษย์อยู่โดดเดี่ยวตามลำพัง เช่น ฤๅษี การอยู่รวมกันเป็นกลุ่มของมนุษย์อาจมิได้หลายลักษณะและเรียกต่างกัน เป็นต้นว่า ครอบครัว (Family) เผ่าพันธุ์ (Tribe) ชุมชน (Community) สังคม (Society) และประเทศ (Country) และเมื่อมนุษย์อยู่รวมกันเป็นกลุ่ม ย่อมเป็นธรรมชาติอีกทีในแต่ละกลุ่มจะต้องมี “ผู้นำกลุ่ม” และ “ผู้ตาม” คือ ประชาชน หรือคนในกลุ่ม รวมทั้งมี “การควบคุมดูแลกันภายในกลุ่ม” หรือ “การจัดระเบียบภายในกลุ่ม” ซึ่งอาจเรียกว่า การบริหาร หรือการพัฒนาภายใน ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อย และความสุข และในบางกรณีการควบคุมดูแลอาจเกี่ยวข้องกับภายนอกด้วย เช่น กรณีการติดต่อ ประสานงาน การต่อสู้ หรือการทาสงครามกับกลุ่มอื่น สภาพเช่นนี้ได้มีวิวัฒนาการตลอดมา โดยผู้นำกลุ่มขนาดใหญ่ เช่น ในระดับประเทศอาจเรียกว่า “นักบริหาร” แนวคิดพื้นฐานของการพัฒนา อธิบายได้ว่า สืบเนื่องจากสภาพธรรมชาติที่มนุษย์ เป็นสัตว์สังคม มนุษย์โดยธรรมชาติย่อม อยู่รวมกันเป็นกลุ่ม ไม่อยู่อย่างโดดเดี่ยว แต่มีช้อยกเว้น ที่มนุษย์อยู่โดดเดี่ยวตามลำพัง เช่น ฤๅษี การอยู่รวมกันเป็นกลุ่มของมนุษย์อาจมิได้หลายลักษณะและเรียกต่างกัน เป็นต้นว่า ครอบครัว (Family) เผ่าพันธุ์ (Tribe) ชุมชน (Community) สังคม (Society) และประเทศ (Country) และเมื่อมนุษย์อยู่รวมกันเป็นกลุ่ม ย่อมเป็นธรรมชาติอีกทีในแต่ละกลุ่มจะต้องมี “ผู้นำกลุ่ม” และ “ผู้ตาม” คือ ประชาชน หรือคนในกลุ่ม

รวมทั้งมี “การควบคุมดูแลกันภายในกลุ่ม” หรือ “การจัดระเบียบภายในกลุ่ม” ซึ่งอาจเรียกว่า การบริหาร หรือการพัฒนาภายใน ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยและความสุข และในบางกรณี การควบคุมดูแล อาจเกี่ยวข้องกับภายนอกด้วย เช่น กรณีการติดต่อ ประสานงาน การต่อสู้ หรือการ ทำสงครามกับกลุ่มอื่น สภาพเช่นนี้ได้มีวิวัฒนาการตลอดมา โดยผู้นำกลุ่มขนาดใหญ่ เช่น ในระดับประเทศอาจเรียกว่า “นักบริหาร” หรือ “ผู้บริหาร” ขณะที่การควบคุมดูแล หรือการจัดระเบียบนั้น เรียกว่า การบริหาร ที่กล่าวมานี้ เป็นมุมมองในแง่ของนักบริหาร แต่ถ้าในมุมมองของนักพัฒนา อาจเรียกผู้บริหาร และการบริหารนั้น ว่านักพัฒนาและการพัฒนาตามลำดับ ด้วยเหตุผลเช่นนี้ มนุษย์ จึงไม่อาจหลีกเลี่ยงจากการพัฒนาได้ง่าย และทำให้กล่าวได้อย่างมั่นใจว่า “ที่ใดมีกลุ่มที่นั่นย่อมมีการพัฒนา”

ในการพัฒนาประเทศนั้น จะต้องมีกรอบแนวคิดทฤษฎีเป็นแนวทางในการพัฒนา ทฤษฎี การพัฒนาที่สำคัญมี 3 ทฤษฎี คือ ทฤษฎีภาวะทันสมัย (Modernization Theory) ทฤษฎีพึ่งพา (Dependency Theory) ทฤษฎีความจำเป็นพื้นฐาน (Basic Needs Theory)

1. ทฤษฎีภาวะทันสมัย (Modernization Theory)

ทฤษฎีนี้ อาศัยทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ของ Neo - Classic Theory และทฤษฎีสังคมศาสตร์ของ อเมริกัน มาประยุกต์เป็นกรอบการวิเคราะห์ปัญหา ซึ่งจุดเน้นของแนวคิดทฤษฎีนี้ คือ การที่จะพัฒนา ประเทศให้ทันสมัยนั้น ต้องมีการดำเนินไปในทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมวัฒนธรรม การเมือง ความรู้สึก นึกคิด และความรู้ของคนในสังคมจะขาดด้านใดด้านหนึ่งไม่ได้ เพราะแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กัน ตลอดจนส่งผลซึ่งกันและกัน ทฤษฎีภาวะทันสมัย เน้นในเรื่องต่อไปนี้ คือ

- 1.1 เน้นการสร้างความสำเร็จเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยอาศัยอุตสาหกรรมเป็นตัวนำ ในการพัฒนา
- 1.2 เน้นบทบาทของรัฐในการวางแผนจากส่วนกลาง (Top - Down Planning)
- 1.3 เน้นพัฒนาสังคมเมือง (Urbanization) โดยสร้างสังคมเมืองให้ทันสมัย
- 1.4 เน้นการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย ทั้งนี้เพราะทฤษฎีนี้เน้นการพัฒนาอุตสาหกรรม
- 1.5 เน้นการใช้ทุนเข้มข้นจากภายนอกประเทศ

2. ทฤษฎีพึ่งพา (Dependency Theory)

ทฤษฎีนี้ เกิดจากปัญหาความด้อยพัฒนาในกลุ่มประเทศละตินอเมริกา โดยเป็นการศึกษา ถึงปัญหารากเหง้า ของความด้อยพัฒนาในประเทศโลกที่สาม โดยมีขอบข่ายที่ ครอบคลุมถึง การพัฒนา แบบพึ่งพา (Self - Dependency) ชาตินิยม (Nationalism) โครงสร้างนิยม (Structuralism) และพัฒนานิยม (Developmentalism) แนวคิดนี้เป็นแนวคิดที่ต่อต้าน ลัทธิจักรวรรดินิยม (Imperialism) ซึ่งนักพัฒนา ของประเทศด้อยพัฒนาและประเทศที่มีความเจริญ แล้วต่างก็พยายามหาความหลุดพ้นจากสภาพ

ความด้อยพัฒนา โดยการปรับปรุงโครงสร้างความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจ การเมืองระหว่างประเทศ ที่พัฒนาและประเทศที่ด้อยพัฒนา การปรับปรุงความสัมพันธ์ทางการผลิต เพื่อเตรียมรับการเปลี่ยนแปลงทางคุณภาพของเศรษฐกิจ และสังคมใหม่ Frank, Cardose, Doossantos ได้เสนอแนวคิดทฤษฎีพึ่งพาเอาไว้ดังนี้ คือ

2.1 ถ้าพัฒนาตามทฤษฎีภาวะทันสมัย ประเทศตะวันตกที่เจริญจะเป็นศูนย์กลาง ทุกอย่างในขณะที่ประเทศด้อยพัฒนาจะเป็นบริวาร หรือต้องพึ่งพาทายนอกอยู่ตลอดเวลา

2.2 ควรมีการปฏิรูปโครงสร้างทางเศรษฐกิจ และสังคมเสียใหม่ เพื่อที่จะนำไปสู่การกระจายผล ของการพัฒนาอย่างเป็นธรรม

2.3 กระบวนการที่สามารถกระทำได้ คือ การลดการพึ่งพาจากภายนอก และการที่ประเทศพยายามเพิ่มขีดความสามารถในการพึ่งตนเองให้มากขึ้น ทฤษฎีพึ่งพานี้ นักวิชาการมิได้เสนอแนวทางการพัฒนาที่ชัดเจน

3. ทฤษฎีความจำเป็นพื้นฐาน (Basic Needs Theory)

เกิดจากแนวคิดของนักวิชาการกลุ่ม องค์การกรรมระหว่างประเทศ (ILO = International Labor Organization) และนักเศรษฐศาสตร์ เช่น Seer, Streeten, Myrdal ซึ่งเรียกร้องให้มีการดำเนินการวิเคราะห์ เพื่อกำหนดเงื่อนไขทางสังคม และการจัดเตรียมสถาบันต่าง ๆ ก่อนการพัฒนา ตามทฤษฎีนี้ แนวทางการพัฒนามาจากกรอบความคิดในการวางแผน จากส่วนกลางไปสู่การวางแผนจากระดับล่าง (Bottom - Up Planning) ตามความต้องการความจำเป็นขั้นพื้นฐานของประเทศจุดเน้นสำคัญของทฤษฎี ความจำเป็นพื้นฐาน คือ

3.1 เน้นการพัฒนาที่ตอบสนองความต้องการที่จำเป็นพื้นฐานของประชาชน

3.2 เน้นการกระจายอำนาจ (Decentralization) และความเจริญไปยังพื้นที่เป้าหมายอย่างทั่วถึง

3.3 ให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาคเกษตรกรรม และพื้นที่ชนบทมาก

3.4 สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม (Appropriate Technology)

3.5 เน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิต (Quality of Life) ของประเทศ

3.6 เน้นการพัฒนาทุก ๆ ด้านไปพร้อม ๆ กันแบบบูรณาการ (Integration) ทั้งด้านเศรษฐกิจ, สังคม, การเมือง, การบริหาร, ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

3.7 สนับสนุนการใช้แรงงาน และทุนภายในประเทศ (Labor and Capital)

3.8 เน้นการมีส่วนร่วม (Participation) ของประชาชนในชุมชน

2.1.3 ความหมายของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

สำหรับความหมายของ “การพัฒนาคุณภาพการศึกษา” ถ้าอาศัยแนวคิด ISO อาจกล่าวได้ว่าการพัฒนาคุณภาพ หรือการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาเป็นการดำเนินการทั่วทั้งองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของกิจกรรม (Activities) และกระบวนการ (Processes) เพื่อให้เกิดสิทธิประโยชน์แก่ทั้งองค์กร ผู้ปกครอง และชุมชน หรืออาจกล่าวง่าย ๆ ว่า การพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นอะไรก็ตามที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ และในการพัฒนา หรือปรับปรุงคุณภาพการศึกษาตามแนวทางของ ISO 9000 สามารถดำเนินการได้ 2 วิธีพื้นฐาน ได้แก่ วิธีการควบคุมที่ดีกว่า (Better Control) และวิธีการสร้างมาตรฐาน หรือนวัตกรรม (Raise Standards / Innovation) ซึ่งอธิบายได้ ดังนี้

1. การพัฒนา หรือปรับปรุงคุณภาพ โดยวิธีการควบคุมที่ดีกว่าเป็นกระบวนการปรับเปลี่ยนมาตรฐานการศึกษาชุดเดิม ไม่ใช่กระบวนการที่สงวนรักษา หรือสร้างมาตรฐานใหม่ มาตรฐานที่ได้จากวิธีนี้ เป็นมาตรฐานที่ได้รับการปรับปรุงผ่านกระบวนการของการเลือก การวิเคราะห์ และการปรับแก้ไขของผู้ที่มีประสบการณ์ในการใช้

2. การพัฒนา หรือปรับปรุงคุณภาพโดยวิธีการสร้างมาตรฐาน หรือนวัตกรรม เป็นกระบวนการที่ไม่เกี่ยวกับการสงวนรักษา หรือปรับปรุงมาตรฐานการศึกษาที่มีอยู่เดิม แต่จะสร้างมาตรฐานขึ้นมาใหม่ผ่านกระบวนการที่เริ่มต้นจากการศึกษาความเป็นไปได้ และพัฒนาผ่านกระบวนการวิจัย และพัฒนา (R and D) มาตรฐานที่สร้างขึ้นใหม่จะผ่านการทดลองนำมาใช้งานแบบทำซ้ำมาตรฐาน ดังกล่าวนี้อถือว่าเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งด้านนวัตกรรม เทคโนโลยี การตลาด และการจัดการ ถ้าอาศัยแนวคิดของ “การพัฒนาคุณภาพการศึกษา” จะใช้ในความหมายแตกต่าง ๆ กัน ใน 4 ลักษณะ ได้แก่ 1) ยกย่องมาตรฐาน (Raise Standards) 2) เพิ่มคุณภาพ (Enhance Quality) 3) เพิ่มประสิทธิภาพ (Increase Efficiency) และ 4) บรรลุเป้าหมายในการพัฒนา นักเรียนทั้งด้านคุณธรรมจริยธรรม สังคม และวัฒนธรรม จากความหมายทั้ง 4 ลักษณะดังกล่าว สถาบันการศึกษาสามารถนำมาใช้อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อเป็นแนวทางในการตรวจสอบคุณภาพการศึกษา โดยพิจารณาทั้งด้านกระบวนการและเป้าหมายหรือผลลัพธ์ว่ามีการพัฒนาเพิ่มขึ้นหรือไม่เพียงใด โดยมีแนวคำถามในการตรวจสอบ 4 ข้อ ได้แก่ 1) สภาพที่เป็นอยู่ในขณะนี้เป็นอย่างไรร 2) ต้องการเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง 3) เมื่อเวลาผ่านไปจะบริหารการเปลี่ยนแปลงได้อย่างไร และ 4) จะทราบได้อย่างไรว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงนั้นประสบความสำเร็จ สำหรับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในบริบทของสังคมไทยนับตั้งแต่ มีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้มุ่งเน้นการขยายโอกาสทางการศึกษา เพื่อให้ประชาชนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีแนวคิดเรื่องการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในทุกๆระดับ ดังจะเห็นได้จากการกำหนดให้มีระบบการประกัน

คุณภาพการศึกษา เพื่อเป็นหลักประกันว่า การให้บริการการศึกษาของหน่วยงานการศึกษาจะสามารถสนองความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคมได้

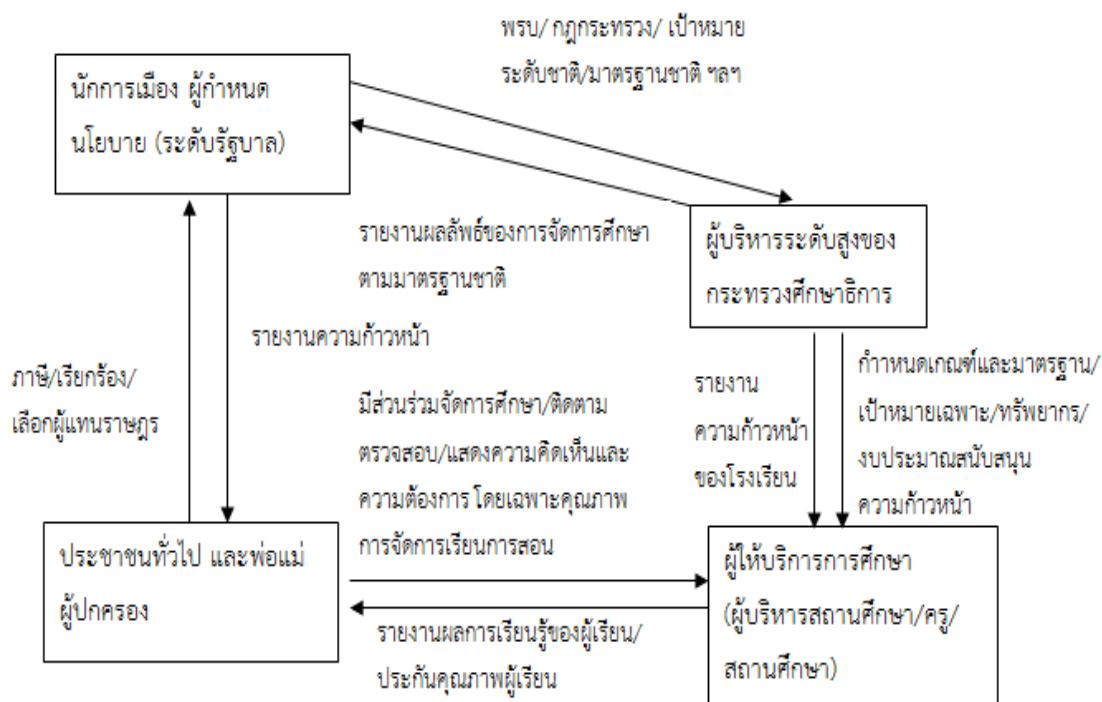
ดังนั้น สถานศึกษาจึงต้องยึดมาตรฐานคุณภาพที่กำหนด โดยหน่วยงานต้นสังกัด เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการศึกษาของตน เพื่อเป็นหลักประกันว่ากระบวนการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาบรรลุตามมาตรฐานคุณภาพที่ได้กำหนดไว้ตลอดเวลา พร้อมทั้งมีการทบทวนตรวจสอบรับรองคุณภาพมาตรฐานจากหน่วยงานอิสระภายนอกเป็นระยะ จึงเห็นได้ว่าการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในแนวคิดของต่างประเทศและในบริบทของสังคมไทยมีความสอดคล้องกันในประเด็นที่เกี่ยวกับเป็นกระบวนการ “เปลี่ยนแปลง” หรือ “ปรับปรุง หรือพัฒนา” ในการจัดการศึกษา เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามที่คาดหวัง ซึ่งเป็นมาตรฐานที่กำหนดไว้ อันจะนำมาซึ่งความพึงพอใจของผู้ปกครอง ชุมชน และสังคมโดยทั่วไป อย่างไรก็ตาม การปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผลนั้น ไม่มีสูตรเฉพาะหรือแบบแผนที่ตายตัว และก็ไม่ง่ายในการขับเคลื่อน ทั้งนี้ขึ้นกับบริบทของสังคมนั้น ๆ และการเปลี่ยนแปลงของโลกในอนาคต

2.1.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลง หรือปรับปรุงพัฒนาการจัดการศึกษา เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด เกี่ยวข้องกับแนวคิดและทฤษฎีหลากหลายกลุ่ม โดยเฉพาะอย่างยิ่งสังคมไทยในปัจจุบันกำลังเรียกร้องความรับผิดชอบร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งในระดับประเทศ และระดับสถานศึกษา ซึ่งต้องศึกษาถึงระดับชั้นเรียนเพราะเกี่ยวข้องกับคุณภาพของหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ อันจะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพผู้เรียน

1. แนวคิดการสร้างความรับผิดชอบร่วมในการจัดการศึกษา

ได้แสดงให้เห็นว่า การเติบโตของเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังเช่น ในประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนที่เพิ่มขึ้นส่งผลให้ผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศเพิ่มขึ้น ดังนั้น การศึกษาที่มีคุณภาพจึงต้องสามารถช่วยยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนได้ เพื่อนำไปสู่การเติบโตด้านเศรษฐกิจของประเทศ จากความสำคัญและผลกระทบของการพัฒนาคุณภาพศึกษาดังกล่าว ทำให้มีคำถามว่า การจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจช่วยยกระดับ หรือพัฒนาคุณภาพการศึกษาจริงหรือไม่ในปี 2004 USAID (United States Agency for International Development) ซึ่งเป็นองค์กรพัฒนานานาชาติของสหรัฐอเมริกาได้เสนอกรอบความรับผิดชอบในการจัดการศึกษา (Accountability Framework) ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 ตัวอย่างการวางภาพประกอบการทำบทนิพนธ์. ปรับปรุงจาก กรอบแนวคิดการสร้าง ความรับผิดชอบร่วมในการจัดการศึกษาเสนอ โดยUSAID, โดย Identifying the impact of education decentralization on the quality of education. (2007), Washington, D : United States Agency for International Development (USAID).

จากภาพจะเห็นได้ว่า เส้นทางที่จะให้ภาคประชาชน โดยเฉพาะพ่อแม่ผู้ปกครองมีส่วนร่วม รับผิดชอบกับการจัดการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อให้ส่งผลต่อผู้เรียนสามารถทำได้ 2 ทาง เส้นทางแรกเป็นเส้นทางที่ยาว และอาจจะยังคงเป็นระบบที่รวมศูนย์อำนาจไว้ที่ส่วนกลาง นั่นคือ ภาคประชาชนไม่สามารถเรียกร้องการจัดการศึกษาตามที่ต้องการได้โดยตรงไปที่สถานศึกษา แต่สามารถดำเนินการผ่านกระบวนการทางการเมือง โดยเลือกผู้แทนราษฎรไปเป็นรัฐบาล เพื่อสั่งการให้กระทรวงศึกษาธิการ โดยหน่วยงานต่าง ๆ ภายใต้สังกัดดำเนินการตามนโยบายการศึกษาของรัฐบาล แล้วกระทรวงศึกษาธิการจึงสั่งการต่อไปยังสถานศึกษา ส่วนเส้นทางสายที่สอง เป็นเส้นทางสายสั้นที่ภาคประชาชน สามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตามความต้องการได้โดยไม่ต้องรอคอยกระบวนการทางการเมือง ดังนั้น ถ้าต้องการให้สถานศึกษารับผิดชอบยกระดับคุณภาพการศึกษาได้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของสังคมได้ทันเวลาทันเหตุการณ์ ภาคประชาชนต้องแสดงความรับผิดชอบร่วมกับสถานศึกษา ซึ่งเป็นหลักการของการกระจายอำนาจที่แท้จริง

ซึ่งแนวคิดนี้สอดคล้องกับกรอบการปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อสร้างความรับผิดชอบ (Accountability) ของงานวิจัยจาก (TDRI) ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 ตัวอย่างการวางภาพประกอบการทำบทนิพนธ์. ปรับปรุงจาก *แนวคิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยสร้างความรับผิดชอบร่วมกันในระบบการศึกษา* โดย สถาบันวิจัย เพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI), (2544), กรุงเทพฯ ฯ.

จากภาพ จะเห็นได้ว่า การพัฒนาคุณภาพการศึกษาจะเกิดได้อย่างมีประสิทธิภาพต้องอาศัยความรับผิดชอบจากทุกฝ่าย คือ การทำให้สถานศึกษามีความรับผิดชอบโดยตรงต่อผู้ปกครอง และนักเรียนมากขึ้น โดยโรงเรียนควรมีอิสระในการบริหารจัดการ และผู้ปกครองควรมีสิทธิเลือกโรงเรียนให้ลูกตามข้อมูลคุณภาพของโรงเรียนที่ได้รับการเปิดเผยต่อสาธารณะในลักษณะดังกล่าว เป็นการส่งเสริมให้เกิดระบบ “ความรับผิดชอบสายสั้น” (Short - Route of Accountability) หรือสายความรับผิดชอบระหว่าง “ผู้ปกครอง - โรงเรียน - ครู” โดยไม่ต้องผ่านรัฐบาล เพิ่มมากขึ้น อย่างไรก็ตาม อีกด้านหนึ่งก็ต้องการปฏิรูประบบ “ความรับผิดชอบสายยาว” (Long - Route of Accountability) หรือสายความรับผิดชอบระหว่าง “ผู้ปกครอง - รัฐบาล - โรงเรียน - ครู” ซึ่งมีรัฐบาลเป็นตัวคั่นกลางในระบบโดยรัฐบาล หรือหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง ควรมีบทบาทในการเสริมสร้างความรับผิดชอบของระบบการศึกษาในแนวทางที่เสริมสร้างระบบความรับผิดชอบของสถานศึกษาต่อนักเรียนมากขึ้น

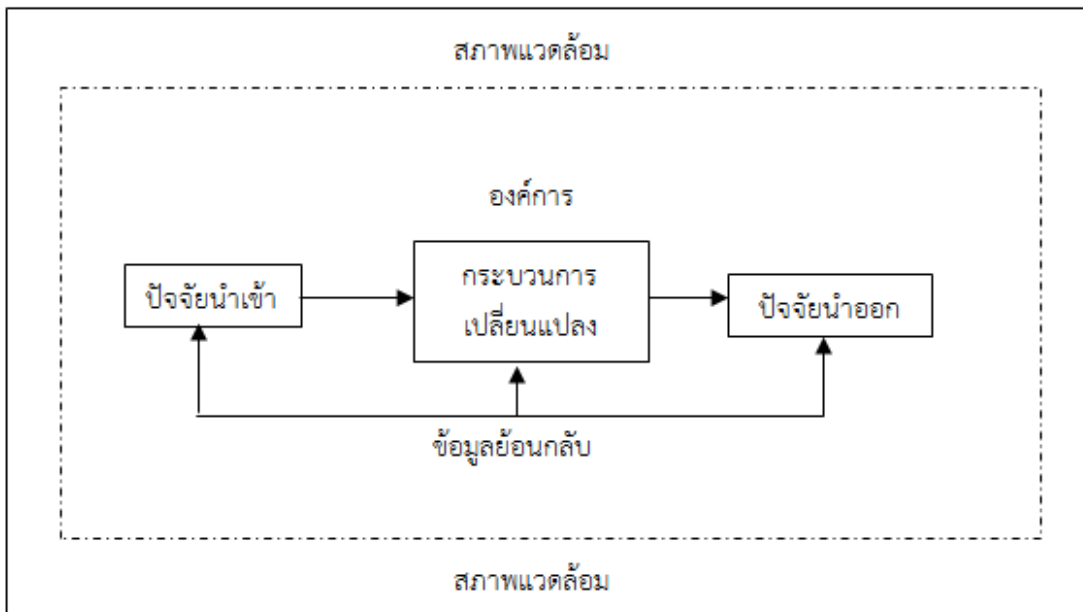
ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อเป้าหมายดังกล่าวต้องดำเนินการทั้งในระดับนโยบาย และในระดับสถานศึกษาโดยในระดับนโยบายมีรัฐบาลเป็นผู้รับผิดชอบในการสร้างควมรับผิดชอบร่วมของคนในสังคมในการร่วมตรวจสอบเป้าหมายการจัดการศึกษา และกระบวนการบริหารจัดการของสถานศึกษา พร้อมทั้งส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณ และด้านวิชาการ เพื่อช่วยให้สถานศึกษา ซึ่งรับผิดชอบโดยตรงต่อผู้เรียนสามารถจัดการเรียนการสอน ตามองค์ประกอบ 5 ประการของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะ ได้อย่างเป็นอิสระตามแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

2.1.5 ทฤษฎีการบริหารการศึกษา

ทฤษฎีการบริหารการศึกษาที่นำมาใช้ในการศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ในที่นี้จะนำเสนอ 2 แนวคิด ได้แก่ ทฤษฎีเชิงระบบแบบเปิด (Open System Theory) และแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ซึ่งจะอธิบายพอสังเขป ดังนี้

1. ทฤษฎีเชิงระบบแบบเปิด

การบริหารการศึกษาตามทฤษฎีเชิงระบบแบบเปิดมองว่าองค์การทางการศึกษาทั้งในระดับกระทรวงศึกษาธิการ เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาเป็นหน่วยงานในการขับเคลื่อนการศึกษา และมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอกอยู่ตลอดเวลา จึงต้องพยายามหาวิธีปรับโครงสร้างขององค์การให้สามารถต่อต้านสภาพแวดล้อมที่เข้ามาคุกคาม เพื่อให้้องค์การเสื่อมถอย ซึ่งที่ศนะนี้จะแตกต่างจากทฤษฎีเชิงระบบแบบปิด ที่ไม่ใส่ใจกับสภาพแวดล้อมภายนอกเพราะเห็นว่าองค์การมีความเป็นอิสระและสามารถที่จะจัดการปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเองในทฤษฎีเชิงระบบแบบเปิดตั้งอยู่บนฐานความคิดว่า องค์การเป็นระบบหนึ่ง ๆ ที่ประกอบด้วยชุดขององค์ประกอบที่สัมพันธ์กันอย่างเป็นเอกภาพ เพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายขององค์การร่วมกัน ชุดขององค์ประกอบดังกล่าวมี 5 ประการ ดังนี้ 1) ปัจจัยป้อนเข้า (Inputs) 2) กระบวนการเปลี่ยนแปลง (Transformational Process) 3) ปัจจัยป้อนออก (Outputs) 4) ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) และ 5) สภาพแวดล้อม (Environment) (Lunenburg and Ornstein, 2012) ดังภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 ตัวอย่างการวางภาพประกอบการทำทนิพนธ์. ปรับปรุงจาก การบริหารการศึกษาตามทฤษฎีเชิงระบบแบบเปิด ตามทัศนนะ, (น. 21), โดย Lunenburg, F.C. and Omstein, A.C. (2000), Educational administration. (6th ed). Wadsworth, Cen gage Learning.

จากภาพจะเห็นได้ว่าปัจจัยนำเข้า (Inputs) องค์กรที่เป็นเชิงระบบ เช่น สถานศึกษา ได้รับทรัพยากรจากสภาพแวดล้อมใน 4 ลักษณะ ได้แก่ คน, เงิน, วัสดุอุปกรณ์ และข้อมูลสารสนเทศ ทั้งนี้ คน หมายถึง บุคลากรที่เป็นสมาชิกขององค์กร เงิน หมายถึง งบประมาณที่ใช้ในการลงทุนเพื่อการดำเนินการทั้งในระยะสั้น และระยะยาว วัสดุ อุปกรณ์ หมายถึง สิ่งอำนวยความสะดวกทั้งหลาย รวมทั้งเครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และข้อมูลสารสนเทศ หมายถึง ข้อมูล, ข่าวสาร, หลักสูตร, ความรู้ และสถิติต่าง ๆ ที่ใช้ในการบริหารจัดการศึกษา กระบวนการเปลี่ยนแปลง (Transformation Process) ภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเกี่ยวข้องกับการประสาน และการใช้ทรัพยากรทั้ง 4 ลักษณะ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนและเขตพื้นที่การศึกษา นั่นคือพัฒนาให้ผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ตามที่โรงเรียนได้ตั้งความคาดหวังไว้ อันจะส่งผลต่อการเป็นพลเมืองที่ดีของสังคมต่อไป และผู้บริหารสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จได้ผลผลิตตามที่กำหนดไว้ก็ต้องดำเนินการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบภายในองค์กร ทั้งการบริหารจัดการทั่วไป การจัดการเรียนการสอนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และกิจกรรมชุมชนสัมพันธ์ โดยต้องใช้ความรู้และทักษะการบริหารจัดการที่หลากหลาย ทั้งทักษะในการตัดสินใจ ทักษะการทำงานกับคนอื่น ทักษะการสื่อสาร ทักษะการวางแผน และทักษะที่จะจัดการกับความเปลี่ยนแปลงได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง

ต้องมีทักษะการเป็นผู้จัดการเรียนการสอน ดังนั้น กิจกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร และบุคลากรในองค์กรจะส่งผลต่อเป้าหมาย หรือปัจจัยนำออกด้านผู้เรียนทั้งในระดับสถานศึกษา และระดับเขตพื้นที่ ปัจจัยนำออก (Outputs) การกิจสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ต้องสร้างความมั่นใจและใช้ทรัพยากรที่มาจากสภาพแวดล้อมในการดำเนินการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ได้ผลผลิตตามที่กำหนดไว้ ในบริบทของสถานศึกษา ปัจจัยนำออก ก็คือ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา หรือเขตพื้นที่การศึกษา ที่อาจจะปรากฏในลักษณะของผลิตภัณฑ์ ผลที่ได้รับ ผลลัพธ์ หรือ ภาพความสำเร็จของระบบการศึกษา ทั้งนี้ลักษณะของปัจจัยนำออกจะแตกต่างกันไปตามไปตามลักษณะของสถานศึกษา แต่ส่วนใหญ่จะปรากฏในลักษณะของผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน สมรรถนะการสอนของครู ความก้าวหน้าของนักเรียนและของครู อัตราการตกซ้ำชั้น การลาออกของครู และบุคลากร การขาดเรียนของนักเรียน การขาดสอนของครู ความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน ทักษะคตินักเรียนต่อโรงเรียน และความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงาน

ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ข้อมูลจากปัจจัยนำออกจะทำให้ได้ข้อมูลย้อนกลับแก่ระบบ และข้อมูลย้อนกลับไม่ว่าในเชิงบวกหรือเชิงลบจะช่วยให้การบริหารจัดการศึกษาประสบความสำเร็จได้ ถ้าองค์กรได้ข้อมูลย้อนกลับเชิงลบก็สามารถนำมาปรับแก้ไขกระบวนการ หรือปัจจัยนำเข้า หรือทั้งสองส่วน ซึ่งจะส่งผลถึงคุณภาพของปัจจัยนำออกในอนาคตได้

สภาพแวดล้อม (Environment) ในการจัดการบริหารองค์กรทางการศึกษาตามทฤษฎีระบบแบบเปิด จะเห็นได้ว่า สภาพแวดล้อมภายนอกไม่ว่าจะเป็นด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม หรือ เทคโนโลยีต่างก็ส่งผลกระทบต่อองค์กรทางการศึกษาทั้งสิ้น ดังจะเห็นเป็นรูปธรรมได้จากสภาพแวดล้อมเหล่านี้กำลังผลักดันให้ทั้งระดับนโยบาย และระดับปฏิบัติแสดงความรับผิดชอบที่เชื่อถือได้ (Accountability) ในการจัดการศึกษา อาทิ โลกในอนาคตต้องการผู้เรียนที่มีทักษะสำหรับศตวรรษที่ 21 แรงผลักดันนี้ส่งผลให้กระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายปรับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ใหม่ ซึ่งจะต้องส่งผลถึงเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาที่ต้องนานโยบายนี้สู่การปรับเปลี่ยนหลักสูตรของสถานศึกษาและการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักการของทักษะสำหรับศตวรรษที่ 21 อันจะส่งผลถึงผู้เรียนต่อไป ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพต้องสามารถบริหารจัดการองค์กรอย่างมีกลยุทธ์โดยวิเคราะห์สถานการณ์ของสภาพแวดล้อมเพื่อที่จะสามารถจัดการศึกษาได้ตอบสนองความต้องการจำเป็นของสังคมได้อย่างแท้จริง

2. แนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้

ในยุคปัจจุบัน ผู้บริหารการศึกษาที่มีสมรรถนะสูงในการบริหารจัดการองค์การ นอกจากจะใช้ทฤษฎีเชิงระบบแบบเปิดเป็นแนวทางการบริหารองค์การแล้ว ยังได้ประยุกต์ทฤษฎีนี้ร่วมกับแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เพื่อใช้เป็นกลยุทธ์ในการสร้างพันธมิตรของสมาชิกในองค์การเพื่อร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อันจะเป็นประโยชน์ทั้งตัวเอง เพื่อนร่วมงาน และองค์การ ดังเช่น ปรับมุมมอง หรือทัศนคติของสมาชิกในองค์การให้มีวิสัยทัศน์ร่วมและใช้พลังความสามารถของตนในการรับรู้ และวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่กำลังเปลี่ยนแปลง และมีอิทธิพลต่อองค์การส่งเสริมสนับสนุนให้สมาชิกในองค์การแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ผ่านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และปรับเปลี่ยนตัวเองให้ทันกระแสการเปลี่ยนแปลง นำความรู้เหล่านี้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในห้องปฏิบัติการองค์ความรู้และวิธีการปฏิบัติใหม่ ๆ (Inputs) และนำองค์ความรู้และวิธีการเหล่านี้ไปสู่การบริหารจัดการเพื่อเปลี่ยนแปลง (Transformation Process) ให้ได้ผลผลิตไว้ (Outputs) ตามที่คาดหวัง

แนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้มาจากทัศนะของ Senge (1990 p. 15, อ้างถึงใน Lunenburg and Ornstein, 2012, p. 22) ซึ่งได้อธิบายความหมาย ขององค์การแห่งการเรียนรู้ว่า “เป็นองค์การที่สมาชิกได้พัฒนาสมรรถนะของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อที่จะบรรลุผลที่คาดหวัง ทั้งนี้ องค์การได้ส่งเสริมสนับสนุนให้สมาชิกได้ปรับเปลี่ยนความคิดและมุมมองใหม่ ๆ ของตนเองอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งให้สมาชิกได้ร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างเป็นอิสระ ซึ่งจะทำให้สมาชิกเรียนรู้วิธีการเรียนรู้แบบร่วมมือกัน” Senge เสนอแนะว่าองค์การที่ต้องการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ ดังกล่าว ต้องอาศัยตัวแบบการเรียนรู้ 5 ประการ (a Model of Five Interdependent Disciplines) และในองค์ประกอบทั้ง 5 ประการนี้ Senge ให้ความสำคัญกับการคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) หรือ “The Fifth Discipline” เพราะ Senge เชื่อว่า การคิดอย่างเป็นระบบนั้น เป็นกลไกสำคัญ หรือเป็นเสาหลักในการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลง ซึ่งหลักการแห่งการเรียนรู้ 5 ประการ ของสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับองค์การทางการศึกษา พอสรุปได้ ดังนี้

2.1 การคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) เป็นกรอบความคิดที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ และการส่งผลซึ่งกันและกันของทุกส่วนในองค์การ ซึ่งเป็นหลักการของการมองภาพในองค์รวมการคิดเชิงระบบมีความสำคัญมากกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งในระดับนโยบาย และระดับปฏิบัติในสถานศึกษา เพราะช่วยให้สมาชิกได้เข้าใจความซับซ้อน ของปัญหาที่ทำให้ผลลัพธ์ในการจัดการศึกษาไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่คาดหวังว่า ล้วนแต่เกิดจากสาเหตุหลายประการที่มีความเชื่อมโยงกัน ความซับซ้อนเหล่านี้อาจเป็นภาวะบั่นทอนความมั่นใจในการปฏิบัติงานได้หากขาดความคิดในเชิงระบบ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องช่วยพัฒนาครูและบุคลากรอื่น ได้มองเห็น

“โครงสร้าง” ที่อยู่ภายใต้สถานการณ์ที่ซับซ้อนในเชิงระบบ โดยไม่คิดแบบแยกส่วน ถ้าหลักการนี้ไม่เกิดขึ้นในองค์กรก็ยากที่จะสร้างแรงจูงใจ และวิธีการบูรณาการการเรียนรู้ในองค์กรได้

2.2 การเป็นนายแห่งตน (Personal Mastery) เป็นหลักการที่แสดงให้เห็นถึงการเรียนรู้ และการเติบโตของบุคคลในฐานะผู้เรียนรู้ บุคคลที่มีลักษณะการเป็นนายแห่งตนสูง จะขยายขอบเขตความรู้ความสามารถของตนได้อย่างต่อเนื่อง และการเรียนรู้ของแต่ละบุคคลอย่างต่อเนื่อง จะส่งผลไปสู่การสร้างจิตวิญญาณขององค์กรแห่งการเรียนรู้ นั่นคือ สมาชิกแต่ละคนมีพันธะผูกพันกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เน้นความเป็นเลิศ และการเรียนรู้อย่างยั่งยืน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมสนับสนุนให้ครู และบุคลากรอื่นได้มีการพัฒนาคุณลักษณะการเป็นนายแห่งตนซึ่งมีลักษณะสำคัญ อาทิ ตระหนักรู้ถึงเป้าหมายร่วมที่อยู่เบื้องหลังวิสัยทัศน์ และเป้าหมายของตนเอง มีมุมมองต่อปัญหาอย่างสร้างสรรค์ พร้อมยอมรับและร่วมขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงแสวงหา การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และมีความถูกต้องมากขึ้น และให้คุณค่ากับตนเองว่าเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของกระบวนการขับเคลื่อนการพัฒนาในองค์กร

2.3 วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) เป็นการร่วมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพอนาคตขององค์กรที่ทุกคนคาดหวังให้เกิดขึ้น ซึ่งหลักการนี้จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมให้สมาชิกทุกฝ่ายในองค์กรสร้าง และพัฒนาวิสัยทัศน์ของตน เพราะการมีวิสัยทัศน์ของตนจะทำให้เกิดความผูกพัน และมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุผล และเป็นลักษณะสำคัญของการเป็นนายแห่งตน ถ้าบุคคลเข้าใจเป้าหมายของตน และเป้าหมายขององค์กรไปในทิศทางที่ร่วมกันได้ ก็จะทำให้การทำงานมีความหมายยิ่งขึ้น และมีความรับผิดชอบมากขึ้น ทั้งนี้ ผู้บริหารต้องยกเลิกวิธีการแบบสั่งการจากเบื้องบน หรือกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรโดยผู้นำที่ปราศจากการรับรู้ของสมาชิกในองค์กร โดยเฉพาะผู้บริหารจะต้องปฏิบัติภารกิจร่วมกับคณะทำงาน และมีการสนทนาแลกเปลี่ยนประสบการณ์กันอย่างสม่ำเสมอ

2.4 การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) เป็นกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันเป็นหมู่คณะ โดยอาศัยหลักการทางานของสมองสองซีก ซึ่งจะเกิดประสิทธิภาพในการเรียนรู้มากกว่าใช้สมองเพียงซีกเดียว หลักการนี้จะช่วยให้เกิดพลังร่วม และเป็นการใช้พลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการเรียนรู้เป็นทีมมีหลักการสำคัญ คือ การใช้สุนทรียะสนทนา ซึ่งเป็นการสร้าง และพัฒนาความเข้าใจ และความหมายร่วมกันอย่างลึกซึ้งของผู้ร่วมสนทนา วิธีการนี้จะเปิดเผยให้เห็นถึงความคิดเห็นที่อาจมีมุมมองที่แตกต่างจากของเรา ผู้ร่วมสนทนา จึงต้องปราศจากอคติ เพื่อไม่ให้ปิดกั้นความคิดของตนเองอยู่ในกล่องแคบ ๆ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา จึงต้องสร้างการเรียนรู้เป็นทีม โดยเป็นแบบอย่างของการใช้สุนทรียะสนทนา และทาความตกลงกับผู้ร่วมงานว่าจะไม่ใช้ฐานคติของตนเป็นหลัก แต่จะทำให้จิตว่างพร้อมยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และทุกคนต้องมีความปรารถนาดีต่อกัน

จึงได้ว่า การใช้สุนทรียะสนทนาเป็นเงื่อนไขสำคัญของการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ เพราะจะทำให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกันมากขึ้น นำไปสู่การทำงานที่ประสานสอดคล้อง และลดความขัดแย้งในทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.5 ตัวแบบแห่งจิต (Mental Model) เป็นแบบแผนความคิดความเชื่อที่ฝังลึกในตัวบุคคลที่มีอิทธิพลต่อมุมมองส่วนตัว มุมมองต่อองค์กร และพฤติกรรมการแสดงออกบุคคลสองคนที่มีตัวแบบแห่งจิตต่างกัน เมื่อสังเกตเหตุการณ์เดียวกัน ก็จะอธิบายสิ่งนั้น ได้แตกต่างกัน เพราะมุมมองรายละเอียดแตกต่างกัน จึงเห็นได้ว่า ตัวแบบแห่งจิตนี้มีอิทธิพลสูงต่อสิ่งที่มีมนุษย์กระทำ และถ้าคนเราไม่ตระหนักรู้ตัวแบบแห่งจิตของเรา ก็จะไม่สามารถรับรู้ได้ว่าเรามีปัญหาอะไร หรือทำไม่ถูกต้องอย่างไร ดังเช่น การวนเวียนอยู่กับวิธีคิด และการแก้ปัญหาแบบเดิม ๆ ของผู้บริหาร และครูที่จะแก้ปัญหาผลสัมฤทธิ์ค่าของผู้เรียน อย่งไรก็ตาม ตัวแบบแห่งจิตแม้ว่าจะเป็นอุปสรรคของการเรียนรู้ แต่ในขณะเดียวกันถ้าสามารถใช้พลังของตัวแบบแห่งจิตในการสร้างพลังการเรียนรู้ได้ก็จะเกิดประสิทธิผลทั้งในตัวบุคคลและองค์กร ดังนั้น ต้องช่วยให้บุคคลเกิดความกระฉ่างเกี่ยวกับความคิดความเชื่อของพวกเขา และช่วยให้มองเห็นข้อจำกัดเหล่านั้น พร้อมทั้งหากกลยุทธ์ใหม่ ๆ ที่อยู่บนฐานของความคิดความเชื่อใหม่ และแนวทางที่ใช้พัฒนาตัวแบบแห่งจิต ได้แก่ การพัฒนาทักษะการไตร่ตรอง หรือการสะท้อนคิด (Reflection Skills) และการพัฒนาทักษะการสืบถาม (Inquiry Skills) ซึ่งทักษะประการแรกจะช่วยให้การคิดของเราช้าลง มีการคิดเชิงเหตุผลมากขึ้น และไม่ด่วนสรุปข้อมูลเชิงรูปธรรม หรือประสบการณ์ไปสู่แนวคิดเชิงนามธรรม ว่าสิ่งนั้นดีไม่ดีเหมาะสมหรือไม่เหมาะสม มีหรือไม่มีประสิทธิภาพ เป็นต้น ส่วนทักษะ การสืบถามจะช่วยให้เกิดความเข้าใจในฐานคิดของกลุ่มสนทนา เช่น ทำให้ผู้บริหาร และครูได้เข้าใจฐานคิดและจุดยืนของผู้ปกครองที่เข้ามาใช้บริการทางการศึกษา และสามารถเจรจาหาทางออก เพื่อประโยชน์ร่วมกันได้ เป็นต้น

3. ทฤษฎีการเรียนรู้ และทฤษฎีการสอน และการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพการศึกษาจำเป็นต้องอาศัยแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีการเรียนรู้ ทฤษฎีการสอน และการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสม เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้กำหนดนโยบายและผู้ปฏิบัติได้มีความรู้ความเข้าใจ และเห็นทิศทางพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้ชัดเจนในที่นี้ ได้สรุปเฉพาะประเด็นสำคัญที่ได้จากรายงานการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพการศึกษาไทย (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2552) โดยนำเสนอใน 2 ส่วน ได้แก่ ทฤษฎีการเรียนรู้ และทฤษฎีการสอน และการจัดกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งสรุปพอสังเขป ดังนี้

3.1 ทฤษฎีการเรียนรู้

การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่สำคัญที่ช่วยให้มนุษย์ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ เรียนรู้เจตคติ เรียนรู้ทักษะ อันจะส่งผลให้ชีวิตก้าวสู่ความสำเร็จ และเกิดความพอใจ นักการศึกษาและ

นักจิตวิทยา ได้กล่าวถึง ทฤษฎีการเรียนรู้ไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งแต่ละทฤษฎีสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษาให้เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปในที่นี้ จะกล่าวเฉพาะแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ของนักจิตวิทยาที่ได้รับความสนใจกันอย่างกว้างขวางในปัจจุบัน 4 ทฤษฎี ได้แก่ ทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเอง (Constructivism) ทฤษฎีการเรียนรู้โดยการค้นพบของ Bruner ทฤษฎีการเรียนรู้โดยการรับรู้ที่มีความหมาย (Meaningful Reception Learning Theory) และทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมเชิงพุทธิปัญญา (Social Cognitive Learning Theory)

3.1.1 ทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเอง (Constructivism) เป็นทฤษฎีที่มีรากฐานมาจากทฤษฎีพัฒนาการทางเชาวน์ปัญญาของ Piaget and Vygotsky โดยทั้งสองคนให้ความสนใจกับกระบวนการรู้คิด (Cognition) ซึ่งเป็นกระบวนการทางปัญญา ที่มีหลักการว่า ผู้เรียนต้องเป็นผู้กระทำ ผู้สร้างความรู้ด้วยตนเอง โดยเน้นการประมวลผลทางสมอง ดังนั้น การเรียนรู้ตามแนว (Constructivist) เป็นวิธีการเรียนรู้ที่ผู้เรียนต้องแสวงหาความรู้ และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ซึ่งความรู้ที่แข็งแกร่งและงอกงามเกิดขึ้นจากการที่ผู้เรียนได้มีโอกาสเรียนรู้ และได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับคนอื่น ๆ หรือได้พบเห็นสิ่งใหม่ ๆ แล้วเชื่อมโยงกับความรู้ที่มีอยู่ ด้วยเหตุนี้ ครูผู้สอนที่ต้องการส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองสามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ตามทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเอง โดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้อย่างกระฉับกระเฉง กล่าวคือ ให้ผู้เรียนจัดกระทำข้อมูล หรือประสบการณ์ต่าง ๆ แล้วสร้างความหมายของสิ่งนั้นด้วยตนเอง โดยครูมีบทบาทที่สำคัญ อาทิ สร้างบรรยากาศทางสังคมจริยธรรม (Sociomoral) ให้เกิดขึ้นในการจัดกระบวนการเรียนรู้ เนื่องจากการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมเป็นปัจจัยที่สำคัญของความร่วมมือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การนำตนเอง และการควบคุมตนเอง ที่ต้องการบรรยากาศของความเป็นกัลยาณมิตร นอกจากนี้ ครูต้องช่วยสร้างแรงจูงใจภายในให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สนองตอบความสนใจและความต้องการของผู้เรียน รวมทั้งประเมินผลการเรียนรู้ตามจุดมุ่งหมายของผู้เรียนแต่ละคน (Goal Free Evaluation)

3.1.2 ทฤษฎีการเรียนรู้โดยการค้นพบของ Bruner เป็นทฤษฎีที่มาจากฐานคิดของ Bruner ซึ่งเชื่อว่า การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ เมื่อผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ซึ่งนำไปสู่การค้นพบการแก้ปัญหา โดยผู้เรียนจะประมวลผลข้อมูลข่าวสารจากการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม และจะรับรู้สิ่งที่ตนเลือก และใส่ใจการเรียนรู้แบบนี้ จึงเกิดจากการค้นพบ เนื่องจากผู้เรียนมีความอยากรู้อยากเห็น จึงเกิดแรงผลักดันที่ทำให้เกิดการสำรวจสิ่งแวดล้อม และทำให้เกิดการเรียนรู้โดยการค้นพบ ด้วยเหตุนี้ ครูผู้สอนที่ต้องการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ตามทฤษฎีการเรียนรู้โดยการค้นพบของ Bruner ควรจัดการเรียนรู้ใน 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) วิเคราะห์และจัดโครงสร้างเนื้อหาสาระการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับระดับพัฒนาการทางสติปัญญาของผู้เรียน 2) จัดกิจกรรมการ

เรียนรู้ ที่ให้ผู้เรียน ได้ค้นพบการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง 3) ส่งเสริมให้ผู้เรียน ได้คิดอย่างอิสระ เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์แก่ผู้เรียน และ 4) สร้างแรงจูงใจภายในให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน (ทิสนา แวมมณี, 2545, อ้างถึงใน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552, น. 55 - 56)

3.1.3 ทฤษฎีการเรียนรู้โดยการรับรู้ที่มีความหมาย (Meaningful Reception Learning Theory) เป็นทฤษฎีที่มาจากฐานคิดของ Ausube ที่เน้นว่า การเรียนรู้ต้องเป็นการรับรู้ที่มีความหมายซึ่ง หมายความว่า เป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียน ได้รับมาจากการที่ผู้สอนอธิบายสิ่งที่จะต้องเรียนรู้ให้ฟัง และผู้เรียนรับฟังด้วยความเข้าใจ โดยเห็นความสัมพันธ์กับ โครงสร้างทางพุทธิปัญญา (Cognitive Structure) ที่เก็บไว้ในความทรงจำ และจะสามารถนำมาใช้ในอนาคต จึงเห็นได้ว่าการเรียนรู้ อย่างมีความหมายเกิดขึ้น ได้เมื่อบุคคลสามารถเชื่อมโยงสิ่งที่เรียนรู้ใหม่กับสิ่งเดิมที่มีอยู่ ซึ่งก็คือ หลักการของกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามทฤษฎีการเรียนรู้ โดยการรับรู้ที่มีความหมาย นั่นเอง ดังนั้น ครูผู้สอนสามารถช่วยให้ผู้เรียน ได้เรียนรู้เนื้อหาสาระอย่างมีความหมาย ด้วยการนำเสนอความคิดรวบยอด ที่ครอบคลุมเนื้อหาสาระที่ต้องการให้ผู้เรียน ได้เรียนรู้ล่วงหน้า ก่อนการจัดการเรียนรู้สาระนั้น (Advance Organizer) เพื่อผู้เรียนจะได้ใช้เชื่อมโยงกับสาระที่เรียนรู้

3.1.4 ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมเชิงพุทธิปัญญา (Social Cognitive Learning Theory) เป็นทฤษฎีที่มาจากฐานคิดของ Bandura ซึ่งแต่เดิมมองแค่ว่าการเรียนรู้ของมนุษย์ส่วนมาก เป็นการเรียนรู้โดยการสังเกต หรือเลียนแบบ จึงเรียกว่า “ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม” เนื่องจากมนุษย์มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมที่อยู่โดยรอบ หรืออาจกล่าวได้ว่า การเรียนรู้เกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียน และสิ่งแวดล้อมในสังคม ต่อมา Bandura ได้ทำการทดลอง และพบว่า การเรียนรู้ของผู้เรียนที่เกิดจากการสังเกตนั้น มีสาเหตุมาจากกระบวนการรู้คิดทางพุทธิปัญญา (Cognition Process) ที่ต้องมีการเข้ารหัส (Encoding) ไว้ในความทรงจำระยะยาวได้อย่างถูกต้อง อีกทั้งต้องประเมินด้วยว่า ตนสามารถเลียนแบบได้ดี หรือไม่ได้ดีอย่างไร รวมทั้งต้องควบคุมพฤติกรรมตนได้ จึงปรับเปลี่ยนเรียกชื่อทฤษฎีเป็น “ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมเชิงพุทธิปัญญา” หลักทั่วไปของการสอน โดยใช้ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมเชิงพุทธิปัญญามี 6 ประการ ได้แก่ 1) บ่งชี้วัตถุประสงค์ที่จะให้นักเรียน แสดงพฤติกรรม หรือเขียนวัตถุประสงค์เป็นเชิงพฤติกรรม 2) แสดงตัวอย่างของ การกระทำหลาย ๆ ตัวอย่างซึ่งอาจจะมีที่มาจากตัวบุคคล, การ์ตูน, ภาพยนตร์, วิดีโอ, โทรทัศน์ และสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ 3) ให้คำอธิบายควบคู่ไปกับการให้ตัวอย่างแต่ละอย่าง 4) ชี้แนะขั้นตอนของการเรียนรู้โดยการสังเกตแก่นักเรียน 5) จัดเวลาให้นักเรียนมีโอกาสแสดงพฤติกรรมเหมือนตัวแบบ ถ้านักเรียนทำไม่ถูกต้องอาจจะต้องแก้ไขวิธีการสอน หรืออาจแก้ที่ตัวนักเรียน และ 6) ให้แรงเสริมแก่นักเรียนที่สามารถเลียนแบบได้ถูกต้อง เพื่อให้นักเรียนมีแรงจูงใจที่จะเรียนรู้และเป็นตัวอย่างแก่นักเรียนอื่น ๆ

3.2 ทฤษฎีการสอนและการจัดกระบวนการเรียนรู้

ทฤษฎีการสอนมีความสัมพันธ์กับทฤษฎีการเรียนรู้ เพราะต่างก็เป็นทฤษฎีที่อธิบายปรากฏการณ์ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียน ผู้สอน และสังคม ทฤษฎีการสอนจะช่วยให้ครูผู้สอนมีแนวปฏิบัติที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ในลักษณะต่าง ๆ ดังได้กล่าวมาแล้ว สำหรับทฤษฎีการสอนที่นิยมใช้ในการเรียนการสอนปัจจุบันมี 5 ทฤษฎี ได้แก่ 1) ทฤษฎีกระบวนการทางสมองในการประมวลผล (Information Processing Theory) 2) ทฤษฎีพหุปัญญา (Multiple Intelligence Theory) 3) ทฤษฎีการสร้างความรู้ (Constructivism) 4) ทฤษฎีการสร้างสรรค์ชิ้นงาน (Constructionism) และ 5) ทฤษฎีการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Theory หรือ Collaborative Learning Theory)

ทฤษฎีดังกล่าวนี้ ผู้สนใจสามารถศึกษาเพิ่มเติมได้จากหนังสือชื่อ ศาสตร์การสอนองค์ความรู้ เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ สำหรับในเอกสารนี้ จะนำเสนอเฉพาะการนำทฤษฎีการสอนตามหลักการร่วมสมัยเหล่านี้มาจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้สอดคล้องกับทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ใน 7 ประการ ได้แก่ การคิดเชิงวิพากษ์และการประเมิน (Critical Thinking and Evaluation) การวิเคราะห์ และสังเคราะห์ (Analysis and Synthesis) การคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ (Creativity and Imagination) การสร้างผลผลิตและนวัตกรรม (Productivity and Innovation) การเปลี่ยนแปลงและการแก้ปัญหา (Change and Problem - Solving) การสื่อสารและความเชื่อมั่น (Communication and Self - Confident) และจริยธรรมและความรับผิดชอบ Ethics and Responsibility (ไพฑูริย์ สีนลารัตน์, 2538) ซึ่งรวบรวมเป็นกระบวนการเรียนรู้ได้ 6 ประเภท ดังนี้

3.2.1 การจัดกระบวนการเรียนรู้เน้นตัวผู้เรียน แบ่งออกเป็น 2 แบบ ได้แก่

3.2.1.1 การจัดการเรียนการสอนตามเอกัตภาพ (Individualized Instruction) คำนี้ถึงภูมิหลังของผู้เรียนเป็นรายบุคคล ทั้งในด้านสติปัญญา ความรู้ ความสามารถ ความถนัด และความสนใจ

3.2.1.2 การจัดการเรียนรู้แบบนาคตนเอง (Self - Directed Learning) ให้ผู้เรียนวินิจฉัยความต้องการในการเรียนรู้ของตนเอง ตั้งเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์การเรียนรู้ เลือกรูปวิธีการเรียนรู้ แสวงหาแหล่งเรียนรู้ รวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตนเอง รวมทั้งประเมินตนเอง

3.2.2 การจัดกระบวนการเรียนรู้เน้นความรู้ความสามารถ แบ่งออกเป็น 3 แบบ ได้แก่

3.2.2.1 การจัดการเรียนรู้แบบรู้จริง (Mastery Learning) เป็นการจัดการกระบวนการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนทุกคนที่มีความสามารถ และสติปัญญาแตกต่างกันสามารถเกิดการเรียนรู้ ได้อย่างเท่าเทียมกัน

3.2.2.2 การสอนแบบประกันผล (Verification Teaching) เป็น การจัดการเรียนการสอน ที่กำหนดวัตถุประสงค์ที่เหมาะสมเป็นไปได้ สามารถพิสูจน์ทดสอบ ได้ว่า ผู้เรียนทุกคนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์

3.2.2.3 การสอนแบบเน้นมโนทัศน์ (Concept - Based Instruction) เป็นการวางแผนการจัดการเรียนการสอน โดยระบุมโนทัศน์ที่ต้องการให้ผู้เรียนได้รับ โดยใช้กระบวนการ ที่สามารถให้ผู้เรียนเข้าใจ และนำมโนทัศน์ไปใช้ในสถานการณ์ใหม่ ๆ ได้

3.2.3 การจัดกระบวนการเรียนรู้เน้นประสบการณ์ แบ่งออกเป็น 3 แบบ ได้แก่

3.2.3.1 การจัดการเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ (Experiential Learning) เป็นการจัดการเรียนรู้ที่ช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามเป้าหมายโดยได้รับประสบการณ์ที่ จำเป็นต่อการเรียนรู้ก่อน และให้ผู้เรียนสังเกต ทบทวนสิ่งที่เกิดขึ้น จนนำมาสร้างความคิดร่วมยอด ในเรื่องที่เรียนรู้ และนำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ใหม่ ๆ

3.2.3.2 การจัดการเรียนรู้แบบรับใช้สังคม (Service Learning) เป็นการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนมีประสบการณ์ในการรับใช้สังคม โดยผู้เรียนสำรวจความต้องการของ ชุมชนเกี่ยวกับเรื่องที่เรียน และวางแผนเข้าไปมีส่วนร่วม ลงมือปฏิบัติรับใช้สังคมตามแผน และนำ ประสบการณ์มาพิจารณาไตร่ตรอง จนเกิดความคิดร่วมยอด เพื่อประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ใหม่ ๆ

3.2.3.3 การจัดการเรียนรู้ตามสภาพจริง (Authentic Learning) เป็นการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนเข้าไปเผชิญสภาพจริง ปัญหาจริงในบริบทจริง และร่วมกันศึกษาเรียนรู้ แสวงหาความรู้ ข้อมูลและวิธีการต่าง ๆ เพื่อที่จะแก้ไขปัญหา นั้น และได้ผลการประเมินตามมาตรฐาน คุณภาพ

3.2.4 การจัดกระบวนการเรียนรู้เน้นปัญหา แบ่งออกเป็น 2 แบบ ดังนี้

3.2.4.1 การสอนโดยใช้ปัญหาเป็นหลัก (Problem - Based Instruction) เป็นการจัดสภาพการเรียนการสอน โดยใช้ปัญหาเป็นเครื่องมือช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตาม เป้าหมาย อาจใช้สถานการณ์จริง หรือสถานการณ์จำลองให้ผู้เรียนฝึกกระบวนการวิเคราะห์ปัญหา และแก้ปัญหาพร้อมกันเป็นกลุ่ม เพื่อให้เห็นทางเลือก และวิธีการที่หลากหลายในการแก้ปัญหา รวมทั้งเกิดทักษะกระบวนการคิด และแก้ปัญหาต่าง ๆ

3.2.4.2 การสอนโดยใช้โครงการเป็นหลัก (Project - Based Instruction) เป็นการจัดสภาพการเรียนรู้ โดยให้ผู้เรียนมีโอกาเลือกหาโครงการที่สนใจร่วมกันสำรวจ สังเกต และวางแผนในการทำโครงการร่วมกัน ศึกษาหาข้อมูลลงมือปฏิบัติตามแผนงานที่วางไว้จนได้ ข้อค้นพบ และเขียนรายงาน นำเสนอ นำผลมาอภิปรายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

3.2.5 การจัดกระบวนการเรียนรู้ เน้นทักษะกระบวนการ แบ่งออกเป็น 5 แบบ ดังนี้

3.2.5.1 การสอนเน้นกระบวนการสืบสอบ (Inquiry - Based Instruction) เป็นการสอนที่ผู้สอนกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดคำถาม เกิดความคิด และลงมือสืบเสาะแสวงหาความรู้ เพื่อนำมาประมวลหาคำตอบ และข้อสรุปด้วยตนเอง

3.2.5.2 การสอนเน้นกระบวนการคิด (Thinking - Based Instruction) เป็นการจัดการเรียนรู้ที่ผู้สอนใช้รูปแบบ วิธีการ และเทคนิคต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความคิด ต่อเนื่อง ลุ่มลึก กว้างขวาง น่าเชื่อถือมากขึ้น

3.2.5.3 การสอนเน้นกระบวนการกลุ่ม (Group Process - Based Instruction) เป็นการจัดการเรียนรู้ ที่กำหนดให้ผู้เรียนทำกิจกรรมร่วมกันเป็นกลุ่ม ฝึกเรียนรู้กระบวนการ กลุ่มควบคู่กับเนื้อหาตามวัตถุประสงค์

3.2.5.4 การสอนเน้นกระบวนการวิจัย (Research - Based Instruction) เป็นการจัดการเรียนรู้ ที่ให้ผู้เรียนใช้กระบวนการวิจัย หรือผลงานวิจัยเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ หรือฝึกทักษะในการลงมือทำวิจัยให้ผู้เรียน

3.2.5.5 การสอนเน้นกระบวนการเรียนรู้ (Instruction Emphasizing Learning Process) เป็นการจัดการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง โดยผู้เรียนสามารถเลือกหัวข้อ เนื้อหา วิธีการ และสื่อการเรียนการสอนได้ตามความสนใจ โดยผู้สอนช่วยแนะนำ ให้คำปรึกษาตามความเหมาะสม

3.2.6 การจัดกระบวนการเรียนรู้เน้นบูรณาการ เป็นการนำเนื้อหาสาระ ที่มีความเกี่ยวข้องกัน มาสัมพันธ์กันให้เป็นเรื่องเดียวกัน และจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจในลักษณะที่เป็นองค์รวม และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2526) มีความเห็นว่า การจัดกระบวนการเรียนรู้แบบเดิม ๆ ไม่สามารถช่วยให้นักเรียนเป็นผู้มีทักษะสำหรับศตวรรษที่ 21 เพียงพอ เพราะไม่ได้ช่วยให้เด็กคิดเป็น ไม่พัฒนาความรู้ ไม่รับผิดชอบต่อเพื่อน และสังคม และไม่พัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ได้อย่างแท้จริง ด้วยเหตุนี้ ครูจึงต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการเรียนรู้ใหม่ โดยไม่ให้ผู้เรียนรับความรู้จากครูฝ่ายเดียว แต่ต้องช่วยให้ผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้ด้วยตัวเอง ดังนั้น กระบวนการจัดการเรียนรู้ ดังที่ได้กล่าวมาแล้ว จะช่วยให้นักเรียนพัฒนาทักษะที่คาดหวังจะเกิดกับนักเรียนได้

สรุปได้ว่า การพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลง หรือปรับปรุงพัฒนาการจัดการศึกษา เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้และจะต้องสร้างความพึงพอใจของผู้ปกครอง ชุมชน และสังคมโดยทั่วไป ทั้งนี้ การพัฒนาคุณภาพการศึกษา

เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ต้องอาศัยความร่วมมือรวมทั้งในระดับประเทศ และระดับสถานศึกษา โดยคำนึงถึงองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ ได้แก่ หลักสูตรสื่อการสอนและเทคโนโลยี, การประเมินผลผู้เรียน, การพัฒนาครู, การประเมินคุณภาพสถานศึกษา และการสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษา ที่เชื่อมโยงกับทักษะสำหรับศตวรรษที่ 21 ทั้งนี้ต้องอาศัยแนวคิดและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา การเรียนรู้ และการสอนเป็นฐานในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2.1.6 แนวทางการพัฒนาการศึกษาไทย ในศตวรรษที่ 21

การศึกษาเป็นกลไกหลักในการพัฒนา ส่งเสริม ปลุกฝัง แนวความคิด ความรู้ ให้กับพลเมือง และสังคมโดยรวมของทุกประเทศ ดังนั้นการศึกษาจึงเป็นตัวแปรหลักของความสามารถในการแข่งขันระยะยาว (Long Term Competitiveness) การออกแบบการศึกษาจึงเป็นข้อต่อสำคัญของการพัฒนาประเทศในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์ และสังคมบริบทที่สำคัญในการออกแบบการศึกษาในปัจจุบัน ก็คือ พลวัตการเปลี่ยนแปลงโลกจากการก้าวผ่านจากศตวรรษที่ 20 เข้าสู่ศตวรรษที่ 21 กระแสการเปลี่ยนแปลงโลกได้ส่งผลกระทบต่อทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และการเมืองของทุกประเทศ กระแสการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจนถูกหยิบยกขึ้นมาเป็นปัจจัยการเปลี่ยนผ่าน เช่น การปฏิวัติ (Arab Spring) ผ่านการใช้เทคโนโลยี (Social Media) การก้าวขึ้นมาทางเศรษฐกิจของเอเชีย หรือภาวะอากาศเปลี่ยนแปลง เป็นต้น คนในโลกยุคใหม่ท่ามกลางพลวัตการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจึงต้องมีความพร้อมที่จะเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงการเปลี่ยนผ่านเหล่านี้ หากสังคม หรือพลเมืองขาดความพร้อมในการก้าวผ่านก็จะทำให้ประเทศไม่สามารถเดินต่อไปได้จนถึงขั้นถึงการเป็นรัฐที่ล้มเหลว ประเทศไทยก็จำเป็นต้องก้าวสู่ศตวรรษที่ 21 เช่นกัน ดังนั้น การเตรียมความพร้อมคนไทยเพื่อการนำพาสังคมและประเทศไปสู่โลกที่ 1 จึงเป็นจุดหัวเลี้ยวหัวต่อ (Critical Point) ของชาติที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้

1. ปรัชญาการศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21

ปรัชญาพื้นฐานที่เป็นรากฐานแห่งระบบการศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21 จะต้องเปลี่ยนไปจากเดิม ดังนี้

1.1 ปรับเปลี่ยนอัตลักษณ์ (Identity) คนไทย จากเดิมแต่ละคนมีสถานะเป็นแค่เพียงพลเมืองไทย (Thai - Thai) ผู้ความเป็นคนไทยที่เป็นส่วนหนึ่งของพลเมืองโลก (Global - Thai) ซึ่งหมายถึง ความจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพลวัตการเปลี่ยนแปลงในประชาคมโลก เครือข่ายของประชาคมโลก รวมถึงการปลูกจิตสำนึกต่อโลก

1.2 ปรับเปลี่ยนจุดเน้น (Reorientation) จากการเน้นการสร้างคน เพื่อป้อนการเติบโตทางเศรษฐกิจ (People for Growth) เพื่อตอบโจทย์สังคมอุตสาหกรรมเพียงอย่างเดียวไปสู่การเน้น

การสร้างการเติบโตเพื่อรองรับการสร้าง และปลดปล่อยศักยภาพของผู้คนในสังคม (Growth for People) เพื่อตอบโจทย์สังคมองค์ความรู้

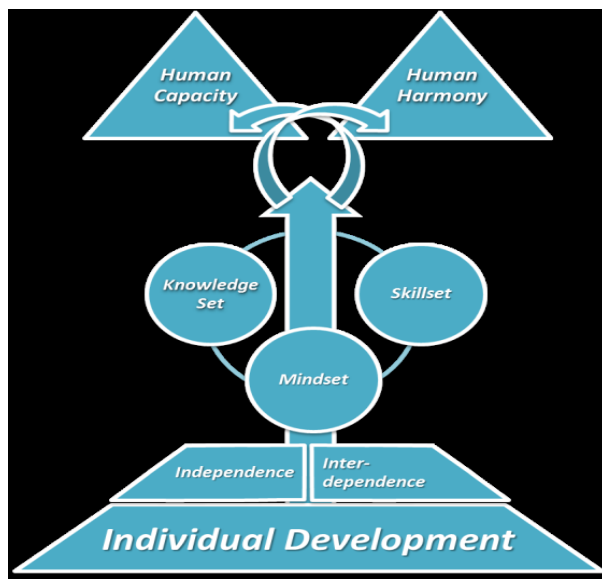
1.3 ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ (Paradigm) จากความพยายามเอาชนะธรรมชาติ (Controlling Nature) มาเป็นการอยู่ร่วมกับธรรมชาติ (Living With Nature) พัฒนาอย่างยั่งยืน

1.4 ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรม จากการเป็นสังคมที่คนมุ่งมันแข่งขันฟาดฟันต้องเอาชนะผู้อื่น (Competition - Driven) มาเป็นการทำงานร่วมกับคนอื่นในลักษณะเกื้อกูลแบ่งปัน (Collaborative - Culture) คนเก่งช่วยเหลือคนที่ด้อยกว่า และส่วนรวมไปพร้อม ๆ กันผู้คนมีความเมตตา ดำเนินชีวิตในความเป็นมิตรไมตรีจิตต่อกันและกัน

1.5 ขับเคลื่อนประเทศไทยไปสู่โลกที่หนึ่ง (First World Nation) จากที่มองแต่การมุ่งไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้ว (Developed Country) ซึ่งให้ความสำคัญแต่มิติเศรษฐกิจเป็นสำคัญมาเป็นการคำนึงถึงประเด็นด้านสังคม วัฒนธรรม โดยเฉพาะการสร้างเกียรติภูมิในความเป็นชาติ (Dignity of Nation) ให้คนไทยมีความเข้าใจในประวัติศาสตร์ และวัฒนธรรมของชาติไทยมีจิตสำนึกและตระหนักในคุณค่าของความเป็นไทย ก่อเกิดเป็นความรักความภูมิใจ ท่วมเทก่าลงกายใจเพื่อประโยชน์สุขของประเทศชาติ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2557, น. 6)

2. เป้าประสงค์ของการศึกษาไทย

เป้าประสงค์ของการศึกษาไทย (Goal of Education) ในศตวรรษที่ 21 ที่พึงประสงค์ คือ “การศึกษาไทยช่วยบ่มเพาะคนไทยให้เป็นคนไทยที่มีศักยภาพกลมกล่อมกลายเป็นคนที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีความสุข ช่วยนำประเทศไปสู่ระดับการพัฒนาอย่างสมดุล และยั่งยืน พร้อมกับเป็นสังคมที่อยู่ดีมีสุข (Well - Being Nation)” เป้าประสงค์หลักของการศึกษาในระดับมหภาคที่เป็นเป้าหมายปลายทางของการจัดการศึกษา ซึ่งก็คือ “ผลลัพธ์ของระบบการศึกษา” (Education Output) ประกอบไปด้วย 5 เป้าประสงค์หลัก คือ 1) การเข้าถึง (Access) 2) ความเท่าเทียม (Equity) 3) คุณภาพ (Quality) 4) ประสิทธิภาพ (Efficiency) และ 5) ตอบโจทย์บริบทที่เปลี่ยนแปลง (Relevancy) ทั้งนี้ เป้าหมายของการศึกษาไทยในอนาคตอีก 20 ปีข้างหน้า ประเด็นใดสำคัญที่สุด คือ เรื่องคุณภาพ การศึกษารวมไปถึงการตอบโจทย์บริบทที่เปลี่ยนแปลง



ภาพที่ 2.4 ตัวอย่างการวางภาพประกอบการทำบทนิพนธ์. ปรับปรุงจาก โมเดลการกำหนดลักษณะอันพึงประสงค์ของคนไทยในศตวรรษที่ 21, โดย Sasin Institute for Global Affairs (SIGA), 2554, กรุงเทพฯ ฯ : สถาบันบัณฑิตบริหารธุรกิจ ศศินทร์ แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

3. แนวทางการพัฒนาการศึกษาไทย เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ศตวรรษที่ 21

3.1 นโยบาย และยุทธศาสตร์การศึกษา

สร้างระบบการศึกษาที่มีคุณภาพ เน้นการสร้างพื้นฐาน (Foundation) ที่มั่นคงและบูรณาการ เพื่อรองรับการศึกษา และการเรียนรู้ตอบสนองต่อสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษ 21 ให้มีความสำคัญกับเรื่องความมีประสิทธิภาพส่งเสริมความเท่าเทียม และเน้นการสร้างสมดุล

สร้างพลเมืองคุณภาพ คนที่สมบูรณ์ทุกด้าน ช่วยให้พบความสามารถพิเศษ รับรู้ศักยภาพ และมีความกระหายใคร่เรียนรู้ตลอดชีวิต

รูปแบบการบริหารจัดการ สร้างสมดุลระหว่างการรวมศูนย์ และการกระจายอำนาจ เน้นการบริหารการศึกษาด้วยท้องถิ่นมากขึ้น โดยส่วนกลางเป็นผู้วางเป้าหมาย และแนวทางสำหรับการศึกษาของประเทศ และให้อิสระกับสถานศึกษาในการวางหลักสูตรและการเรียนการสอนได้อย่างยืดหยุ่น และเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

3.2 สภาพแวดล้อมการเรียนรู้

การจัดการเรียนการสอน ยึดหลักการดูแลแบบครบวงจรและเท่าเทียม เปิดโอกาสให้ครูเลือกวิธีการที่เหมาะสมกับนักเรียนของตนได้อย่างอิสระ ส่งเสริมให้ผู้เรียนค้นพบความสามารถตนเอง แรงใจ (Passion) ในการเรียนรู้ตลอดชีวิต สร้างสภาพแวดล้อมที่ท้าทาย และสนุกสนาน ผสมผสานการเรียนในห้องเรียน และนอกห้องเรียนอย่างสมดุล

3.2.1 ครู ครูเป็นหัวใจของการพัฒนาการศึกษาในหลายประเทศ จุดเน้น คือ การสร้างครูคุณภาพสูง คุณภาพเป็นเลิศ การคัดเลือกครูเข้มข้น คัดเลือกครูจากนักเรียนที่มีผลคะแนนสูงเป็นอันดับต้น ๆ ของประเทศ วิชาชีพครูเป็นอาชีพที่คนปรารถนาและเป็นที่ยอมรับและบ่มเพาะทักษะอาชีพครู มีการส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการพัฒนาตนเองของครู แลกเปลี่ยนประสบการณ์ วางระบบพัฒนาครูอย่างครบวงจร ปรับอัตราเงินเดือนให้สูงเท่าวิชาชีพชั้นสูง ยกระดับมาตรฐาน เส้นทางอาชีพครูมีความก้าวหน้า

3.2.2 หลักสูตร โครงสร้างหลักสูตรมีความเข้มข้น มีมาตรฐาน แต่ให้ โครงสร้างหลักสูตรเป็นเพียงกรอบเท่านั้น โรงเรียน และครู มีอิสระกำหนดวิธีการสอนการเรียนรู้ เต็มที่การจัดหลักสูตรเน้นการเรียนรู้อย่างกว้างขวาง และเป็นองค์รวม (Broad - Based and Holistic Learning) การออกแบบหลักสูตรและวัดผลเน้นความสอดคล้องกับ “หลักสูตรการคิด”

3.2.3 การประเมิน ไม่มีระบบประเมินด้วยข้อสอบกลาง (National Test) หรือมีสอบวัดผลมาตรฐานน้อยครั้งหรือครั้งเดียว เมื่อจบมัธยมศึกษาตอนปลาย จุดเน้น คือ เน้นการประเมินพัฒนาการเรียนรู้ (Formative Assessment) เป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมการเรียนรู้ และให้การประเมินในห้องเรียนเป็นการสังเกตพัฒนาการ และสื่อสารกับผู้ปกครองอย่างสม่ำเสมอ

3.2.4 เทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) เป็นปัจจัยส่งเสริมการเรียนรู้ที่นักเรียน เป็นศูนย์กลาง เน้นที่เนื้อหาสาระ (Content) และนำมาใช้อย่างบูรณาการ อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับพัฒนาการของแต่ละวัย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2557, น. 10 - 11)

4. แนวทางพัฒนาการศึกษา

4.1 ประเด็นท้าทายของการจัดการศึกษา และทิศทางนโยบายจากเป้าประสงค์หลักของการจัดการศึกษา และประเด็นท้าทายดังกล่าว ได้นำมาสู่การวางแนวทางการพัฒนาการศึกษา และทิศทางนโยบาย โดยความท้าทาย และทิศทางนโยบายที่หลายประเทศให้น้ำหนักความสำคัญ ได้แก่ การใช้วิธีการบูรณาการอย่างองค์รวม เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สามารถเสริมประสานกันระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ หลีกเลี่ยงความทับซ้อน และป้องกันการไม่สอดคล้องกันของวัตถุประสงค์ การพัฒนาระบบการศึกษา

4.1.1 เน้นการประเมินผลการศึกษาที่อิงกับเป้าประสงค์ทางการศึกษา : โดยเน้นการประเมินที่สอดคล้องกับเป้าประสงค์ และวัตถุประสงค์การเรียนรู้ของนักเรียน ทั้งนี้ จะต้องมีกรอบที่เหมาะสมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การประเมิน และสร้างความเข้าใจที่ชัดเจน เรื่องเป้าประสงค์การศึกษากับตัวแทนโรงเรียน

4.1.2 เน้นการพัฒนาประสบการณ์ในห้องเรียน จุดประสงค์ของการประเมิน คือ การมุ่งสู่การพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน และประสบการณ์จากห้องเรียน

4.1.3 หลีกเลี่ยงการบิดเบือน กล่าวคือ จุดประสงค์ของการประเมินผล การศึกษาบางครั้งได้ ถูกบิดเบือนออกไปจากสิ่งทีควรจะเป็น เช่น “การสอนเพื่อการสอบ” ที่ทำให้ จุดมุ่งหมายของการเรียนการสอนนั้นผิดไปจากทีควรจะเป็น ผู้เรียนไม่ได้เรียนเพื่อสั่งสมองค์ความรู้ อีกต่อไป ดังนั้น จึงเป็นความท้าทายของประเทศต่าง ๆ ทีจะต้องสร้างระบบการประเมินผลที ไม่ส่งเสริมให้เกิดการบิดเบือนจุดประสงค์ทีแท้จริงของการศึกษา

4.1.4 ให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในการประเมินและวัดผล พัฒนาการเรียนรู้ ของนักเรียน ควรให้นักเรียน หรือผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยทีควรจะทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อพัฒนาการ เรียนรู้ของนักเรียน และเพิ่มขีดความสามารถในการประเมินความก้าวหน้าของนักเรียน ซึ่งรวมทั้งทักษะ ทีสำคัญสำหรับการเรียนรู้ตลอดชีวิต นอกจากนี้ การติดตามผลลัพธ์ การเรียนรู้ในอย่างรอบด้านยังมี ความสำคัญ เช่น เรื่องพัฒนาการของความคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking) สมรรถนะทางสังคม (Social Competencies) การมีส่วนร่วมกับการเรียนรู้ (Engagement With Learning) และความอยู่ดีมีสุข โดยรวม (Overall Well - Being)

4.1.5 การสร้างศักยภาพในทุกะดับของการศึกษา อาทิเช่น ครู จำเป็นต้อง ได้รับการฝึกอบรมการประเมิน ขณะที่ทางโรงเรียนก็จำเป็นต้องยกระดับทักษะการบริหารจัดการข้อมูล เป็นต้น

4.1.6 บริหารจัดการให้สอดคล้องกับความต้องการท้องถิ่น การประเมินและ วัดผลจา เป็นต้องสร้างสมดุลทีเหมาะสมระหว่างการปฏิบัติตามเป้าประสงค์ทางการศึกษาจาก ส่วนกลางและ การบริหารจัดการให้เหมาะสมกับความต้องการระดับภูมิภาค ระดับจังหวัดหรือ ระดับโรงเรียน กล่าวคือ กำหนดตัวชี้วัดประเมินผลให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ระดับประเทศ แต่ก็มีวิธีการทียืดหยุ่นเหมาะสมกับส่วนท้องถิ่นด้วย

4.1.7 การออกแบบทีประสบความสำเร็จ จะต้องมีการทดลองนำร่องและ ทดลองปฏิบัติ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติทีประสบความสำเร็จ จำเป็นต้องสร้างฉันทามติจากทุกภาคส่วน ทีเกี่ยวข้อง เพื่อยอมรับการเปลี่ยนแปลง เข้าใจถึงเหตุผลเบื้องหลัง และประโยชน์ทีจะเกิดขึ้น

5. การพัฒนาการศึกษาเรียนรู้ของผู้เรียน

ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกได้ให้ความสำคัญกับการใช้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เน้นการจัด การศึกษา เพื่อเสริมสร้างพัฒนาการของผู้เรียนอย่างสมดุลในทุก ๆ ด้าน OECD (2006) ได้ชี้ถึง แก่นสำคัญ (Key Themes) ในการพัฒนาการศึกษาเรียนรู้ของผู้เรียนไว้ 5 ประการ

5.1 ผู้เรียนต้องมาก่อน (Student First) ให้นักเรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ โรงเรียน ต้องเปลี่ยนจากโมเดลการสอนสิ่งเดียวทีเหมาะกับทุกคน (One - Size - Fits - All) และแทนทีด้วยการ ตั้งเป้าหมาย และพิจารณาบริบทของผู้เรียนแต่ละคนเป็นศูนย์กลาง

5.2 ครูผู้สร้างแรงบันดาลใจ (Inspiring Teachers) ต้องให้นิยามใหม่กับ “ครู” โดยต้องถอยออกจากบทบาทแบบดั้งเดิม จากการเป็นครูผู้ถ่ายทอดความรู้ สู่การเป็นครูที่ให้คำปรึกษา เป็นผู้ชี้แนะ เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนนั้น คือ บทบาทครูจะต้องมีความยืดหยุ่นมากขึ้น และเป็นผู้เชี่ยวชาญอย่างมืออาชีพ

5.3 ผลกระทบทางสังคม (Social Effects) ผลสำเร็จต้องไม่ใช่เพียงผลลัพธ์ทางวิชาการเท่านั้น หากแต่จะต้องมีผลลัพธ์ทางสังคมด้วย นั่นคือ ความความหวังให้การศึกษาสร้างคนที่เป็นพลเมืองที่เป็นส่วนหนึ่งของเศรษฐกิจ และสังคม เป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว และส่วนหนึ่งของชุมชน

5.4 ความเชื่อมโยงกับชุมชน (Community Connectedness) การเรียนรู้จะต้องเชื่อมโยงกันระหว่างผู้คน และสถานที่นอกโรงเรียน ดังนั้นครอบครัว ผู้ปกครอง อุตสาหกรรมและผู้นำชุมชน จึงถือเป็นแหล่งของความรู้ที่มีศักยภาพเป็นแรงบันดาลใจ โมเดลต้นแบบที่ช่วยเสริมสร้างโอกาสการเรียนรู้

5.5 ความพร้อมพร้อมในเทคโนโลยี (The Place of Technology) บทบาทของเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในอนาคตจะยิ่งทวีบทบาทความสำคัญขึ้น ทั้งนี้การพัฒนาการศึกษาเรียนรู้ของผู้เรียนขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ โดยมีปัจจัยสำคัญ ได้แก่ ปัจจัยส่วนตัวของผู้เรียนและครอบครัว อาทิ กลยุทธ์ในการเรียนรู้ พื้นฐานครอบครัว ปัจจัยจากสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ อาทิ ครู สถานศึกษา กระบวนการเรียนการสอน การประเมินผลตลอดจนทัศนคติของสังคม เป็นต้น ในการศึกษาทบทวนส่วนนี้ จะขอกล่าวถึงปัจจัยสำคัญที่ได้มีการกล่าวถึงอย่างมากต่อการพัฒนาการศึกษาเรียนรู้ของผู้เรียน ได้แก่

5.5.1 ครู

ครู มีบทบาทอย่างมากต่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนในหลายประเทศ จึงให้ความสำคัญกับการคัดเลือกคนเก่ง มีความสามารถเป็นเลิศ เข้ามาเรียน บ่มเพาะฝึกฝนอย่างเข้มข้น และบรรจุเป็นครูคุณภาพเลิศ สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ ช่วยอำนวยความสะดวกจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้ค้นพบศักยภาพที่แท้จริง วิจารย์ พานิช ได้ชี้ถึงบทบาทครูว่า “การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ‘ครู’ จะมียุทธศาสตร์สำคัญยิ่งกว่าเดิมแต่ไม่ใช่ในฐานะผู้สอน แต่ในฐานะผู้ฝึกให้เด็กได้เกิดทักษะที่จำเป็น ซึ่งครูต้องเปลี่ยนความคิดต้องละทิ้งความยึดมั่นถือมั่นในเนื้อหาวิชาว่าถูกที่สุดแล้วปรับตัวมาสู่การเป็นผู้ออกแบบการเรียนรู้ ตั้งคำถาม เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนได้คิดและลงมือปฏิบัติ เพราะการลงมือทำจะช่วยสนับสนุนให้เด็กได้เกิดทักษะการเรียนรู้ (Learning Skill) โดยอาจจะอยู่ในรูปแบบของโครงการ เพื่อให้เด็กสามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้กับชีวิตตนเอง และครูต้องไม่ตอบคำถามของเด็กในทันที ไม่ดูค้ำว่ากล่าวหากำตอบนั้นไม่ถูกต้อง เพราะจะเป็นการทำร้าย

เด็กในภายหลัง แต่ควรใช้วิธีการตั้งคำถามไปเรื่อย ๆ เพื่อนำไปสู่การลงมือค้นหาจนได้คำตอบที่ออกมาจากความคิดภายในตัวของเด็กเอง” (School in Focus, 2555) ขณะที่ ประเสริฐ ผลิตผลการพิมพ์ ระบุว่า ในศตวรรษที่ 21 ครูจะต้องมีวิธีการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสม โดยให้เด็กวิ่งออกไปหาคำตอบ ไม่ใช่การบอกคำตอบ และมานั่งท่องจำ เหมือนที่ผ่านมา โดยครูอาจจะต้องมีตัวช่วยนั้นคือ กลุ่มือการสอน “กลุ่มือครูในศตวรรษที่ 21 ควรจะเป็นกลุ่มือที่ช่วยแนะนำแนวทางการสอนที่เหมาะสม เช่น ในกลุ่มืออาจจะช่วยบอกครูได้ว่าแหล่งเรียนรู้ในจังหวัดมีอะไรบ้าง เพื่อที่ครูจะได้คิดวิธีที่จะบอกให้เด็กออกไปหาคำตอบ ซึ่งเด็ก 10 คน ก็จะได้มา 10 คำตอบ ครูสามารถให้เด็กทุกคนมาพูดคุยแลกเปลี่ยนกัน เพื่อสรุปมาเป็นคำตอบที่เห็นร่วมกันและเป็นคำตอบของเขาเอง” วิธีการสอนในลักษณะนี้ นอกจากจะช่วยส่งเสริมให้เด็กได้ทักษะการเรียนรู้ ยังทำให้เด็กมีประสบการณ์เกิดเป็นทักษะชีวิต (Life Skill) ซึ่งการมีทักษะชีวิตที่ดียังช่วยให้เด็กรู้จักที่จะแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้

คณบดีคณะครุศาสตร์ สถาบันการศึกษาแห่งชาติสิงคโปร์ (NIE) ซึ่งแนวทางที่น่าสนใจเกี่ยวกับการพัฒนาครูให้ได้มาตรฐานทัดเทียมกับนานาชาติภายใต้การปาฐกถาพิเศษในหัวข้อ "การศึกษาข้ามพรมแดนของภูมิภาคอาเซียน : โอกาสและความท้าทายของประชาคมอาเซียน" ในงานเว็ลด์ไคเด็คเอเชีย 2013 ว่า "ก่อนอื่นต้องยอมรับว่าการศึกษาเป็นเสมือนการลงทุนทางความรู้ในระยะยาว ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อศักยภาพของประชากรในการเชื่อมโยงไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับประเทศของตนเอง ฉะนั้นในฐานะครูผู้มีบทบาทสำคัญทางการศึกษาจะต้องให้ความสำคัญต่อการมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ ภายใต้บริบทที่หลากหลายในภูมิภาคอาเซียน" โดยโจทย์ของครูอาเซียนในวันนี้ คือ จะทำอย่างไรให้ผู้เรียนมุ่งสู่คุณภาพแห่งศตวรรษที่ 21 อย่างมีมาตรฐาน เสนอ 3 แนวทาง ประกอบด้วย

5.5.1.1 การบูรณาการระหว่างครูในอาเซียน โดยผ่านการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อนำไปพัฒนา และต่อยอดให้กับประเทศของตนเองอย่างมีมาตรฐานในระดับอาเซียน ซึ่งการร่วมมือที่เกิดขึ้นจะช่วยจัดปัญหาด้าน โครงสร้างพื้นฐานทางการศึกษาที่ไม่มีคุณภาพ ไม่มีมาตรฐานให้พร้อมสู่การปฏิรูปการศึกษาใหม่อย่างมีคุณภาพเทียบเท่าในระดับสากล เช่นเดียว กับการเตรียมครูให้มีคุณภาพ ซึ่งครูที่เหมาะสมกับศตวรรษที่ 21 จะต้องมีความสามารถในการเตรียมหลักสูตรที่ผสมผสานให้กับผู้เรียนในอาเซียนอย่างเหมาะสม เพราะแน่นอนว่าอีกไม่กี่ปีข้างหน้า เมื่อเรามีประชากรทางการศึกษาที่หลากหลายทั้งวัฒนธรรม เชื้อชาติ และภาษา ฉะนั้นสิ่งสำคัญที่จะผลักดันให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันในอาเซียน

5.5.1.2 การลงทุนเพื่อการศึกษาในระดับประเทศ โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งครู นักวิจัยสถาบันการศึกษา และกระทรวงศึกษาธิการ จะต้องจับมือร่วมกันสร้างแนวคิดในการกำหนดนโยบาย และรูปแบบการเรียนการสอนที่ผสมผสานกันระหว่างเทคโนโลยีและความต่าง

ทางเชื้อชาติในสังคมให้ได้ผลสัมฤทธิ์ เกิดเป็นรูปธรรมให้มากที่สุดตรงนี้ คือ ปัจจัยสำคัญเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติร่วมกันต่อไป

5.5.1.3 ครูจะต้องสวมบทบาทสำคัญในสถาบัน โดยกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการใฝ่รู้ที่เน้นสมรรถนะและทักษะเพื่อเสริมสร้างพื้นฐานทางการศึกษา ขณะเดียวกันครูจะต้องเป็นผู้มีอำนาจในการตัดสินใจด้วยตนเอง โดยเฉพาะเรื่องการปรับเปลี่ยนหลักสูตร หรือบทเรียนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ใหม่ ๆ ของผู้เรียนตลอดเวลาทั้งหมดนี้คือการสร้างอัตลักษณ์เชิงบวกให้กับครูอย่างแท้จริงเมื่อทั้ง 3 แนวทางประกอบเข้าด้วยกัน แล้วจะทำให้เห็นภาพใหม่ของ "ครู" ที่สามารถออกแบบการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันของผู้เรียนอย่างแท้จริง จนทำให้ผู้เรียนมีกรอบแนวความคิดที่แตกต่างและกว้างขึ้น ซึ่งเป็นการปูพื้นฐานทางความคิดเพื่อนำไปต่อยอดสู่การปฏิบัติ และสิ่งที่จะทำให้วิธีการนี้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม เราจะต้องกำหนดตัวชี้วัดในการประเมินผลของผู้เรียนและครูไปพร้อม ๆ กัน เพื่อนำไปปรับปรุงคุณภาพของหลักสูตรให้ดีขึ้นต่อไป

5.5.2 สถานศึกษา

จากการศึกษาของ OECD (2013) ยังชี้ว่า โรงเรียนถือว่ามียุทธศาสตร์สำคัญในการพัฒนาความรู้ของนักเรียน และช่วยสร้างกลยุทธ์การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด แต่ในขณะเดียวกันโรงเรียนต่าง ๆ อาจเผชิญความแตกต่างในการทำงาน ขึ้นอยู่กับสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม อย่างไรก็ตามในหลายประเทศ ครอบคลุมสังคมเศรษฐกิจนั้น ได้เปรียบด้วยเพราะอาศัยอยู่ในพื้นที่ที่มีระดับการพัฒนาสูงกว่า ซึ่งแตกต่างจากครอบครัวที่ด้อยโอกาส ดังนั้น เด็ก จึงมีความไม่เท่าเทียมกันในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพการประเมินการเรียนรู้ (Assessment for Learning - Formative Assessment) ในเรื่องของการประเมินนั้นเป็นสิ่งที่จำเป็น อย่างไรก็ตาม ความสำคัญของการประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียนนั้น ควรจะต้องเป็นการประเมินอย่างสร้างสรรค์ สะท้อนให้เห็นพัฒนาการ การเรียนรู้ของผู้เรียน และไม่ก่อให้เกิดภาระในการดำเนินการแก่ครู หรือโรงเรียนจนมากเกินไป จากการศึกษาค้นคว้าของ OECD (2005) แสดงให้เห็นว่าในหลายประเทศได้ให้ความสำคัญและส่งเสริมการประเมินเพื่อพัฒนา หรือการประเมินการเรียนรู้ (Formative Assessment) ให้เป็นวิธีในการปฏิรูปการศึกษา โดย (OECD) ได้ศึกษาการใช้ (Formative Assessment) ในระบบการศึกษาของ 8 แห่ง ได้แก่ ออสเตรเลีย (ควีนส์แลนด์), แคนาดา, เดนมาร์ก, อังกฤษ, ฟินแลนด์, อิตาลี, นิวซีแลนด์ และสก็อตแลนด์ OECD (2005) ชี้ว่า (Formative Assessment) ได้แสดงถึงประสิทธิภาพในระดับความสำเร็จของนักเรียนที่สูงขึ้นอย่างมาก เพิ่มความเท่าเทียมของผลลัพธ์ของนักเรียนมากขึ้น และพัฒนาความสามารถในการเรียนรู้ของนักเรียน โรงเรียนที่ใช้การประเมินแบบเน้นพัฒนาการ หรือ (Formative Assessment) แสดงให้เห็นว่าไม่เพียงแต่จะเกิดประโยชน์ที่เพิ่มขึ้นในเรื่องการประ

ความสำเร็จทางวิชาการเท่านั้น แต่ยังทำให้เกิดประโยชน์เพิ่มขึ้นอย่างมากสำหรับนักเรียนที่เคยเป็นนักเรียนที่มีผลการเรียนต่ำกว่าเป้าหมาย (Underachieving Students) ทั้งการพัฒนาในเรื่องการเข้าร่วมเรียนรู้ การรักษาพัฒนาการเรียนรู้ตลอดจนคุณภาพของงานที่นักเรียนได้ทำอีกด้วย (Formative Assessment) ได้สร้างให้นักเรียนมีทักษะ “เรียนรู้ที่จะเรียน” (Learning to Learn) โดยการเน้นที่กระบวนการของการสอนและการเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมของนักเรียนในฐานะหุ้นส่วน (Partners) ในกระบวนการ นอกจากนี้ยังช่วยสร้างทักษะการประเมินแบบระดับเดียวกัน และการประเมินตนเอง ซึ่งช่วยให้พวกเขาเหล่านั้น ได้พัฒนากลยุทธ์การเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพองค์ประกอบที่สำคัญสำหรับการใช้ (Formative Assessment)

5.5.2.1 ครูที่ใช้การประเมิน เพื่อพัฒนาจะต้องเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในห้องเรียน เน้นให้ความช่วยเหลือนักเรียนทำให้ผู้เรียนรู้สึกกล้าที่จะเสี่ยง และไม่กลัวความผิดพลาด ทั้งนี้ครูจะต้องช่วยพัฒนาความมั่นใจของนักเรียนในชั้นเรียนอีกด้วย

5.5.2.2 ครูต้องช่วยในกระบวนการเรียนรู้อย่างโปร่งใส โดยกำหนดและสื่อสารเป้าหมายการเรียนรู้ ติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน และในบางกรณีอาจปรับเป้าหมายให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนบ้าง ครูสามารถเปรียบเทียบการประเมินของตนกับครูท่านอื่น ๆ เพื่อความมั่นใจว่าครูได้ดูแลนักเรียนอย่างเท่าเทียมกัน

5.5.2.3 ครูจะต้องใช้วิธีการเรียนการสอนแตกต่างกันไป บทเรียนอาจเกิดจากวิธีการที่หลากหลาย เพื่ออธิบายแนวคิดใหม่จัดหาทางเลือกสำหรับการทำงานเดี่ยวของชั้นเรียน และให้กำลังใจนักเรียน

5.5.2.4 ครูต้องใช้วิธีการที่ผสมผสานกันในการประเมินความเข้าใจของนักเรียน

5.5.2.5 ครูต้องให้ข้อเสนอแนะ (Feedback) ทางวาจา หรือเป็นลายลักษณ์อักษรในงานของนักเรียน

5.5.3 พื้นฐานครอบครัว

จากการศึกษาข้อค้นพบของ PISA แสดงให้เห็นว่าพ่อ - แม่ผู้ปกครอง ที่มีพื้นฐานได้เปรียบทางสังคม มักจะเลือกที่จะส่งลูกไปเรียนในโรงเรียนของรัฐ บนพื้นฐานของมาตรฐานทางวิชาการ ซึ่งโรงเรียนเหล่านี้มีความสามารถ และสอนกลยุทธ์การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพเพื่อนักเรียนในความดูแล หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า พ่อแม่ ผู้ปกครอง กลุ่มเหล่านี้ไม่มีข้อจำกัดซึ่งต่างจากกลุ่มครอบครัวที่ด้อยโอกาส ทั้งด้านค่าใช้จ่าย และสถานที่ตั้งของโรงเรียนในประเทศส่วนใหญ่ ที่มีผลคะแนนสอบด้านการอ่านที่แตกต่างกันระหว่างกลุ่มนักเรียนที่ด้อยโอกาส และกลุ่มนักเรียน ได้เปรียบทางเศรษฐกิจสังคมส่วนหนึ่งสามารถอธิบายได้ว่า นักเรียนได้เรียนรู้น้อย

แค่ไหนเมื่อ มีอายุได้ 15 ปี นอกจากนี้ ผู้ปกครองและครูเป็นผู้ที่สามารถช่วยปิดช่องว่าง (Performance Gap) เหล่านี้ได้ด้วย

5.5.4 กลยุทธ์ในการเรียนรู้

ข้อค้นพบของ OECD (2013) พบว่า ปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อผลสัมฤทธิ์ในการเรียนของผู้เรียน คือ การที่ผู้เรียนมีกลยุทธ์ในการเรียนรู้ หรือกล่าวได้ว่า นักเรียนที่เรียนรู้วิธีการสรุปข้อมูล หรือสรุปใจความสำคัญได้ดี มีแนวโน้มที่จะมีความสามารถในการอ่านได้ดีขึ้น โดยทั่วไปผลการเรียนของนักเรียนจะมีความแตกต่างกันหากมีพื้นฐาน (Background) ที่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม จากข้อค้นพบของ OECD (2013) พบว่า หากนักเรียนที่มีภูมิหลังด้อยโอกาสจำนวนมากขึ้นนั้น สามารถใช้กลยุทธ์การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพได้ในระดับเดียวกับนักเรียนที่มาจากพื้นฐานที่ได้เปรียบ จะทำให้ช่องว่างระหว่างประสิทธิภาพทั้งสองกลุ่มลดเกือบร้อยละ 20 จากการวิเคราะห์ข้อมูลคะแนน PISA กับพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน พบว่า นักเรียนที่มีผลคะแนนที่ดี (The Best - Performing Students) เป็นกลุ่มนักเรียนที่มีทักษะ การสรุปข้อมูลที่ได้รับผ่านการอ่านได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

นอกจากนี้ ผลลัพธ์ที่ได้จากการทดสอบ PISA ยังแสดงให้เห็นว่าประเทศที่นักเรียนมีประสิทธิภาพในการอ่านเฉลี่ยที่แข็งแกร่งเป็นประเทศที่นักเรียนโดยทั่วไปทราบถึงวิธีมีทักษะการสรุปข้อมูล ทั้งนี้การรับรู้ของกลยุทธ์การสรุปที่มีประสิทธิภาพมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับผลคะแนนการอ่านเป็นที่เห็นได้ชัด หรืออาจกล่าวได้ว่า ถ้านักเรียนมีทักษะในการอ่านจับใจความ หรือสรุปประเด็นได้ดี ก็จะส่งผลให้มีคะแนนสอบด้านการอ่านดีด้วย ตัวอย่างเช่น ในกลุ่มประเทศ OECD ที่มีความแตกต่างในผลคะแนนการอ่านระหว่างนักเรียนผู้ที่มีทักษะการสรุปความสูงที่สุดและนักเรียนผู้ที่มีทักษะการสรุปความสำคัญน้อยที่สุด มีคะแนนต่างกันถึง 107 คะแนน หรือเทียบได้เป็นความแตกต่างถึง 2 ปี ของการศึกษาในแต่ละประเทศมีความแตกต่างกันในขอบเขตที่กลุ่มเฉพาะของนักเรียนที่มีกลยุทธ์การทำงานที่ดีที่สุดในการสรุปความ ตัวอย่างเช่น นักเรียนที่มีพื้นฐานเศรษฐกิจสังคมที่ได้เปรียบ ภายในกลุ่มประเทศ OECD หากได้เรียนรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการเรียนรู้ จะทำให้มีกลยุทธ์ที่ดีกว่านักเรียนจากโรงเรียนที่มีพื้นฐานด้อยโอกาส

จากการศึกษามากกว่า 31 ประเทศ พบว่า หากนักเรียนที่ด้อยโอกาส (Most Disadvantaged Students) มีระดับกลยุทธ์การสรุปใจความสำคัญในการอ่าน เช่นเดียวกับ นักเรียนกลุ่มที่มีพื้นฐานได้เปรียบที่สุด (Most Advantaged Students) ประเทศของพวกเขาแล้วจะส่งผลให้ประสิทธิภาพการอ่าน หรือคะแนนทดสอบด้านการอ่านของพวกเขาเพิ่มสูงขึ้นอย่างน้อย 15 คะแนน นอกจากนี้ ผลจากคะแนน PISA ยังแสดงสัญญาณให้เห็นว่านักเรียน จากภูมิหลังทางสังคม และเศรษฐกิจที่ด้อยโอกาส สามารถทำคะแนนได้ดีใกล้เคียงกับบรรดากลุ่มนักเรียนที่มีพื้นฐานได้เปรียบได้

ถ้าหากพวกเขามีความรู้มากขึ้น ด้วยวิธีการเรียนรู้ที่ดีที่สุดแม้ว่า PISA จะไม่สามารถสรุปเหตุผลและผลได้อย่างชัดเจนนัก แต่ผลเหล่านี้ ช่วยสะท้อนให้เห็นว่าความได้เปรียบทางเศรษฐกิจและสังคม (Socio - Economic Advantage) นำมาซึ่งความสามารถในการอ่านที่ดีขึ้น (Better Proficiency in Reading) ดังนั้นการสร้างโอกาสให้แก่นักเรียนในการพัฒนาความเข้าใจด้วยการมีกลยุทธ์การเรียนรู้ จึงเป็นวิธีที่มีประสิทธิผลมากที่สุด

2.2 แนวคิดทฤษฎีการจัดการ

2.2.1 ความหมายของการจัดการ

การจัดการ คือ การบริหารในภาษาอังกฤษมีคำใช้อยู่ 2 คำคือ คำว่า (Administration) และ (Management) ความแตกต่างของคำ 2 คำนี้ คือ (Administration) มักจะเห็นในเรื่องนโยบาย (Policy) หรือระดับผู้บริหารส่วน (Management) มักเป็นการนำเอานโยบายไปปฏิบัติจัดทำ (Implementation) หรือระดับปฏิบัติการ ถ้าพิจารณาในด้านความนิยมแล้วจะพบ (Administration) นิยมนำเอาไปใช้ในทางราชการ และคำว่า (Management) นิยมใช้ในทางบริหารธุรกิจ แต่อย่างไรก็ตามทั้ง 2 คำอาจใช้แทนกันได้ และหมายถึง การบริหารเช่นกัน การบริหาร (Administration) ได้มีนักบริหารและนักวิชาการได้ให้คำจำกัดความของคำว่า การบริหาร และการจัดการตามทัศนะ และแนวการศึกษาของนักวิชาการ ดังนี้

เกษม จันทร์แก้ว (2540, น. 512 - 514) ได้ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง ศิลปะการดำเนินการนำวัตถุประสงค์สู่ระบบด้วยระบบกระบวนการผลิตจนได้ผลผลิตตามที่กำหนดไว้ การบริหาร จึงเป็นการดำเนินการให้ทุกโครงการทำหน้าที่สัมพันธ์กัน เป็นเรื่องยากที่จะทำให้เกิดการผสมผสานกัน ถ้าไม่วางแผนการดำเนินการที่ดี ซึ่งขึ้นอยู่กับผู้บริหารที่วางแผนบริหารอย่างไร ซึ่งหน้าที่ของผู้บริหาร คือ อำนาจการ (Directing) ตามอำนาจหน้าที่จากหน่วยงาน (Organizing) ที่เป็นผู้รับผิดชอบควบคุม (Controlling) ในการนำแผนงาน (Planning) ที่ได้กำหนดไว้แล้วไปดำเนินการร่วมกันทรัพยากร (Assembling Resource) ทำให้การผลิต หรือการใช้ปัจจัยการบริหาร (ได้แก่ คน, งบประมาณ, เครื่องมือ, อุปกรณ์ และสวัสดิการ ฯลฯ) ก่อให้เกิดผลผลิตขั้นสุดท้าย

ศิริพร พงษ์ศรีโรจน์ (2540, น. 13) กล่าวว่า การบริหาร เป็นศิลปะในการดำเนินงานร่วมกันของกลุ่มบุคคล ซึ่งทำหน้าที่บริหารในองค์กร โดยทำหน้าที่เกี่ยวกับการวางแผนการจัดองค์กรการจัดคนเข้าทำงานการสั่งการ และการควบคุมกิจการ ให้ดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบายขององค์กรด้วยความประหยัด และมีประสิทธิภาพ

สมคิด บางโพ (2540, น. 11 - 12) มีความเห็นว่า การบริการ คือ ศิลปะการใช้คน, เงิน, วัสดุ, อุปกรณ์ และนอกองค์กร เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพจากความหมายดังกล่าวจะเห็นว่า การบริหารมีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

1. การบริหาร จัดการ เป็นศิลปะในการใช้คนทำงาน
2. การบริหาร การจัดการต้องอาศัยปัจจัยพื้นฐาน คือ คน, เงิน, วัสดุ และอุปกรณ์
3. การบริหาร การจัดการ เป็นการดำเนินงานของกลุ่มบุคคล

สุชาติ ประชากุล (2541, น. 43) ได้ให้ความหมายของ การบริหาร หมายถึง การใช้คน และเทคนิคต่าง เพื่อให้การปฏิบัติงานลุล่วงไปตามวัตถุประสงค์ หรือตามแผนที่วางไว้ หรือการจัดสรรการใช้กำลังคน, กำลังเงิน, กำลังวัสดุ และเวลาที่มีอยู่ให้ได้ผลมากที่สุด โดยเสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด หรือการอำนวยความสะดวกอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งโดยปกติแล้วเกี่ยวข้องกับการใช้คน, เงิน และวัสดุให้สอดคล้องได้สัดส่วนอย่างดีที่สุด เพื่อผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ

ธีระ รุญเจริญ (2542, น. 18) ได้ให้ความหมายของ การบริหาร ว่า หมายถึง การทำงานให้สำเร็จ โดยการเตรียมล่วงหน้าไว้ก่อน ไม่ว่าจะเป็นแผนการดำเนินงานและทรัพยากร สนับสนุน ดังนั้น โดยการบริหาร จึงเป็นงานที่เกี่ยวกับคน และงาน โดยมีจุดมุ่งหมาย คือ ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

สมยศ นาวิการ (2543, น. 14) กล่าวว่า การบริหาร คือ กระบวนการของการทำงานให้สำเร็จ โดยใช้ผู้อื่น การทำงานร่วมกับบุคคลอื่น เพื่อสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการบริหารจะมีประสิทธิภาพ เมื่อการบริหารบรรลุผลสำเร็จที่ต้องการ การบริหารจะมีประสิทธิภาพถ้าทรัพยากรขององค์กรถูกใช้อย่างประหยัด

ธิดา พาหอม (2544, น. 37) ได้เสนอแนวคิดของการจัดการไว้ว่า การจัดการ หมายถึง กิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมกันดำเนินงาน มุ่งถึงความสำเร็จร่วมกันโดยยึดหลักประหยัด มีประสิทธิภาพ และความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ร่วมกันการจัดการมีองค์ประกอบ ได้แก่ วัตถุประสงค์วิธีปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ทรัพยากรในการจัดการ และมีการประสานประสาน

ธงชัย วงษ์ชัยสุวรรณ (2545, น. 2) ได้ให้ความหมาย ของการบริหารว่ามาจากภาษาอังกฤษว่า (Administrator) มีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า การจัดการ หรือ (Management) โดยทั่วไปมีแนวโน้มว่า การบริหาร กับ การดำเนินการในภาครัฐ และการจัดการสำหรับการดำเนินการในภาคเอกชนเป็นส่วนใหญ่ และในปัจจุบันมีแนวโน้มที่จะใช้คำศัพท์ทั้ง 2 คำในลักษณะที่สามารถแทนกันได้

บรยองค์ โตจินดา (2545, น. 23) การจัดการ หมายถึง กระบวนการทำงานให้ได้ผลสำเร็จตามที่ต้องการ โดยการใช้ทรัพยากรมนุษย์ และทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์อื่น ๆ ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

พงศ์สัทพ์ ศรีสมทรัพย์ และชลิดา ศรีสมณี (2545, น. 3) ได้ให้ความหมายของ การบริหาร ว่าเป็นความพยายามในการดำเนินงาน หรือเป็นขบวนการใด ๆ ของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งใจเอาไว้ โดยคำนึงถึงการจัดสรรทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพเป็น การดำเนินงาน หรือเป็นขบวนการที่เกิดขึ้นในองค์การ

วิโรจน์ สารรัตน์ (2546, น. 15) ได้ให้ความหมายของ การบริหาร ว่าเป็น กระบวนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ โดยอาศัยหน้าที่หลักทางการบริหารอย่างน้อย 4 ประการ คือ การวางแผน, การจัดองค์การ, การนำ และการควบคุม ซึ่งกระบวนการดังกล่าว มีผู้บริหารรับผิดชอบที่จะให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

อนันต์ เกตุวงศ์ (2546, น. 27) ให้ความหมาย การบริหารว่า เป็นการประสานความพยายามของมนุษย์ (อย่างน้อย 2 คน และทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อทำให้เกิดผลตามต้องการ)

Dale (1978, p. 4) ได้ให้ความหมาย ของการจัดการว่า หมายถึง ศิลปะในการทำงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายร่วมกับผู้อื่น

Koontz and Denell (1982, p. 151) ให้ความหมายว่า การจัดการหมายถึง การดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยอาศัยปัจจัยทั้งหลาย ได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของเป็นอุปกรณ์การจัดการ ทั้งนี้

Stoner and Freeman (1992, p. 3) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการวางแผน การจัดการองค์การ ภาวะผู้นำการควบคุมการทำงานของสมาชิกขององค์การ และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

Bartol and Martin (1998, p. 6) ได้ให้ความหมาย การบริหารว่าเป็นกระบวนการที่ทำให้เป้าหมายขององค์กร ประสบผลสำเร็จโดยการวางแผน การจัดการองค์การการใช้ภาวะผู้นำ และการควบคุม

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การจัดการ การพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยการร่วมมือกันร่วมใจกันดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้การดำเนินงาน บรรลุตามวัตถุประสงค์ ตามที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.2 แนวคิดและทฤษฎีการจัดการ

ทฤษฎีทางการบริหารนั้น มาจากทฤษฎีทางวิทยาศาสตร์ (Scientific Theory) ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่าแนวคิดทางการบริหาร หรือการจัดการนั้น มาจากทฤษฎีเกิดขึ้นจากการพัฒนาโดยวิธีการทางวิทยาศาสตร์นั่นเอง ซึ่งคำว่าทฤษฎี หมายถึง กลุ่มความคิด หรือแนวคิดที่อธิบายปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น (เสนาะ ดิยาวี, 2544, น. 45)

ดิน ปรัชญพฤทธิ (2538, น. 10) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของทฤษฎีองค์การ คือ การมุ่งที่จะพรรณนา อธิบาย และพยากรณ์ความสัมพันธ์ระหว่างปรากฏการณ์ หรือพฤติกรรม โดยใช้ให้เห็นถึงส่วนประกอบ หรือตัวแปรของการศึกษาในองค์การนั้น ๆ

ในการจัดแบ่งกลุ่มแนวคิด และทฤษฎีทางการจัดการจากอดีตจนถึงปัจจุบันนั้น มีอยู่ด้วยกันหลายแนวความคิด และทฤษฎี (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2548, น. 32) ดังนี้

1. แนวความคิดทางการจัดการในสมัยเดิม หรือยุคคลาสสิก

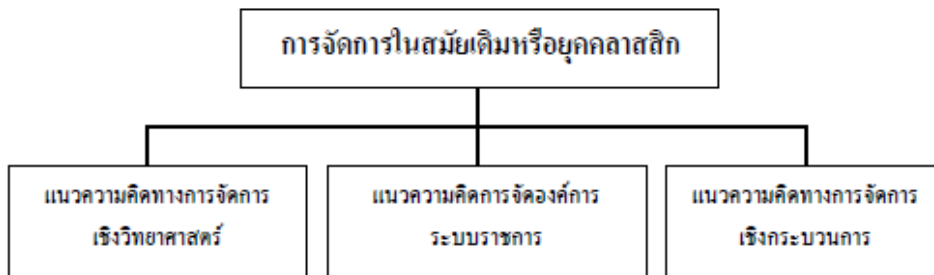
จากแนวความคิดทางการจัดการในยุคของทฤษฎีสมัยเดิม หรือทฤษฎีองค์การยุคคลาสสิก (Classical Organization Theory) ในการแบ่งหน้าที่ในการทำงานจะให้ความสำคัญกับการแบ่งหน้าที่ โดยใช้หลักคุณธรรมในการแบ่งงานเป็นสำคัญที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในองค์การ นอกจากนี้ยังมุ่งเน้นถึงหลักความชำนาญเฉพาะด้าน เช่น ถ้าผู้ใดได้รับหน้าที่ และความรับผิดชอบงานใดแล้ว ก็ให้ไปพัฒนางานนั้นให้จนเกิดความเชี่ยวชาญ รวมทั้งมีการวัดความสามารถของคนด้วยการสอบแข่งขัน ซึ่งเป็นการใช้ระบบคุณธรรม เพราะคนต้องใช้ความสามารถ จึงจะเข้าสู่ตำแหน่งได้ รวมทั้งมีการวัด ด้านความชำนาญ และประสิทธิภาพของบุคลากรในด้านภารกิจที่ถูกกำหนดไว้ นอกจากนี้ ทฤษฎีในสมัยเดิมยังได้มุ่งเน้นถึงหลักการควบคุม โดยการออกกฎระเบียบและการควบคุมบุคลากรอย่างใกล้ชิด เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ นอกจากนี้ เพื่อเป็นหลักประกันให้งานสำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยความราบรื่น อย่งไรก็ตามยังก่อให้เกิดผลกระทบตามมา เช่น การที่บุคคลจะอิงกฎระเบียบในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัดทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การลดลง และมาตรฐานนั้น ถูกนำมาใช้เป็นเป้าหมายแทนที่จะใช้กลไกช่วยในการบรรลุเป้าหมาย ถ้ากฎระเบียบกำหนดว่าพฤติกรรมลักษณะใดไม่เป็นที่ต้องการผู้ปฏิบัติก็จะพยายามหลีกเลี่ยง ซึ่งการกระทำเช่นนี้ จะทำให้ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การในทางตรงข้าม ผู้ปฏิบัติ ควรจะต้องพยายามที่จะทำในสิ่งที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์มากไปกว่าหน้าที่ที่กำหนดไว้ในงานนั้น จึงจะสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

Stoner (1978, p. 32) กล่าวว่า วิวัฒนาการตามแนวคิดหลัก หรือแนวคิด ที่สำคัญ ๆ ทางการจัดการที่เกิดขึ้นและผ่านมา 3 ยุค ได้แก่ ยุคแนวความคิดทางการจัดการสมัยดั้งเดิม ยุคแนวความคิดทางการจัดการแนวพฤติกรรมศาสตร์ และยุคแนวความคิดทางการจัดการเชิงปริมาณ วิวัฒนาการ

ของแนวคิดทางการจัดการที่สำคัญจะนำเสนอถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาต่าง ๆ และแนวคิดทางการจัดการ ซึ่งถูกนำมาใช้ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในยุคนั้น ๆ และผลกระทบซึ่งมีผลต่อการออกแบบโครงสร้างขององค์กรอันเป็นผลทำให้เกิดเป็นสภาวะการณ์ขององค์กรที่มีส่วนในการกำหนดพฤติกรรมมนุษย์ขึ้นตามมา

Griffin (1999, p. 36) กล่าวว่า ทฤษฎีการจัดการ หมายถึง กรอบแนวคิด ความรู้ และการกำหนดแนวทางในการจัดองค์กรรวมทั้ง เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

จากแนวคิดทางการจัดการในสมัยเดิม หรือยุคคลาสสิกนั้น สามารถแยกได้เป็นแนวคิดที่สำคัญ 3 แนวความคิด ได้แก่ แนวคิดทางการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ แนวคิดการจัดการองค์กรระบบราชการ และแนวคิดทางการจัดการเชิงกระบวนการ สำหรับแนวคิดการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์นี้ ได้รับแรงกระตุ้นมาจากการปฏิวัติทางอุตสาหกรรม ดังภาพที่ 2.5 แนวคิดทางการจัดการในสมัยเดิม หรือยุคคลาสสิก



ภาพที่ 2.5 ตัวอย่างการวางภาพประกอบการทำบทนิพนธ์. ปรับปรุงจาก แนวคิดทางการจัดการในสมัยดั้งเดิม หรือยุคคลาสสิก (น.93), โดย Schermerhorn, 2003, New York : John Wiley and Sons.

นักทฤษฎีทางการจัดการในสมัยเดิมพยายามที่จะเสนอหลักการต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดการอย่างเป็นสากลที่สามารถจะนำมาใช้ได้กับทุกประเภทในทุกสถานการณ์ ซึ่งหลักการต่าง ๆ ที่ได้มีการคิดค้นขึ้นมานี้ จะมีพื้นฐานมาจากความเห็นพ้องกันของนักทฤษฎีในยุคนี้ว่า ในการปฏิบัติงานใดให้เกิดประสิทธิภาพได้นั้น จำเป็นจะต้องให้ความสำคัญกับเรื่องของการประสานงานและการแบ่งงานกันทำตามความชำนาญ สำหรับแนวคิดทางการจัดการในสมัยเดิมโดยเฉพาะอย่างยิ่ง แนวคิดทางการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ส่วนใหญ่ จะเป็นแนวคิดที่เกิดจากผลงานของ Taylor ซึ่งแนวความคิดดังกล่าวนี้ มุ่งเน้นที่จะเพิ่มผลผลิตโดยการใช้ประโยชน์จากแรงงานที่มีอยู่เป็นสำคัญ ดังนี้

2. แนวความคิดทางการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์

2.1 ทฤษฎีของ Taylor ได้เสนอแนวความคิดทางการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ ว่าในการทำงานใดก็ตาม จะสามารถใช้หลักทางวิทยาศาสตร์เข้ามาช่วยในการศึกษาและวิเคราะห์เกี่ยวกับงานนั้น ๆ ได้เสมอ โดยเฉพาะคนงานในระดับปฏิบัติ ซึ่ง Taylor เชื่อว่าการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากสถานที่ปฏิบัติการ จะทำให้สามารถค้นหาวิธีการทำงานที่ดีที่สุดเพียงวิธีเดียวได้ นอกจากนี้ Taylor ยังได้เสนอหลักการสำคัญ ที่จะทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ (Schermerhorn, Hunt, and Osborn, 2000, p. 155) ดังนี้

2.1.1 การหาวิธีที่ดีที่สุด ผู้บริหารจะต้องทำการสังเกตและรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เพื่อค้นหาวิธีที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงาน (One Best Way) ของแต่ละงาน ซึ่งจะต้องรวมถึงกฎของการเคลื่อนไหว การกำหนดมาตรฐานของงานและสภาวะแวดล้อมของงานที่เหมาะสม

2.1.2 การคัดเลือกคนงาน โดยใช้หลักเกณฑ์ทางวิทยาศาสตร์ในการคัดเลือก ซึ่งเป็นการค้นหาขีดความสามารถ และข้อจำกัดของคนงานแต่ละคน หลังจากนั้นจึงให้โอกาสคนงานแต่ละคนได้รับการฝึกอบรม และพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าในงานตามความจำเป็นต่อไป

2.1.3 การจัดให้มีการจูงใจด้านการเงิน เพื่อให้เกิดผลงานที่ดีที่สุด และทำให้คนงานปฏิบัติงานตามคำสั่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงทำได้โดยให้คนงานแต่ละคนได้รับค่าตอบแทนเป็นสัดส่วนโดยตรงกับผลผลิตแทนการจ่ายค่าแรงตามชั่วโมงที่ทำงาน

2.1.4 การแยกฝ่ายบริหารออกจากฝ่ายปฏิบัติ เป็นการแบ่งหน้าที่ระหว่างฝ่ายจัดการ และฝ่ายปฏิบัติออกจากกัน โดยให้ฝ่ายจัดการเป็นผู้รับผิดชอบงาน ด้านการวางแผน ส่วนฝ่ายปฏิบัติให้รับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน โดยคนงานจะรับคำสั่งจากหัวหน้าคนงานที่มีความชำนาญเฉพาะด้านของแต่ละคนปฏิบัติ เพื่อให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ

2.2 ทฤษฎีของ Frank, Bunker, Gilbreth and William ผู้สนับสนุนแนวความคิดของการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ จากผลการศึกษาการเคลื่อนไหวของคนงานเรียงอิฐ พบว่า จำนวนครั้งในการเคลื่อนไหวร่างกายของคนงานที่ลดลง และสามารถเพิ่มผลผลิตได้ถึงสามเท่า จากการจัดทำภาพยนตร์ที่แสดงการเคลื่อนไหวของร่างกายในการทำงาน เพื่อชี้ให้เห็นถึงการเคลื่อนไหวที่ไม่มีผลต่อการเพิ่มผลผลิต ต่อมาผลงานดังกล่าวถูกใช้เป็นรากฐานในด้านของการออกแบบงานการกำหนดมาตรฐานของงานและค่าแรง ซึ่งเทคนิคดังกล่าวนี้ เรียกว่า การศึกษาการเคลื่อนไหว (Motion Study) Frank and William ได้ให้แนวคิดที่ว่า ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติ จะต้องค้นหาและปรึกษากันเพื่อหาวิธีการปฏิบัติที่ดีที่สุดจากหลายแนวทาง โดยพยายามลดกฎข้อบังคับที่เป็นอุปสรรคต่อการเพิ่มประสิทธิภาพ

ในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง และสูงขึ้นอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งเพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับมาตรฐานของวิธีปฏิบัติให้มากที่สุด

2.3 ทฤษฎีของ Henri ผู้เสนอแนวความคิดทางการจัดการที่เน้นการปฏิบัติ และได้เสนอหลักการที่ให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติมากที่สุด โดยการกระตุ้นและการมอบภาระหน้าที่ที่น่าสนใจ และงานมีความท้าทาย เพื่อให้ผู้ปฏิบัติได้ปฏิบัติอย่างถูกต้อง แต่ต้องมีการคำนึงถึงการฝึกอบรมให้ผู้ปฏิบัติได้มีความรู้ และความชำนาญที่สูงขึ้น เพื่อมีทัศนคติที่ดีต่องานจนเพิ่มผลผลิตให้สูงขึ้นได้ การมอบอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบต้องชัดเจนเป็นธรรม และมีสัดส่วนที่สมดุลกัน รวมทั้งแผนงาน และการควบคุม ซึ่งผู้บริหารจะต้องจัดแบ่งงานให้เกิดความเหมาะสมและง่ายต่อการปฏิบัติด้วย

3. แนวความคิดการจ้องการระบบราชการ

Weber เป็นนักสังคมวิทยา ได้เสนอลักษณะขององค์กรที่ เรียกว่า องค์กรระบบราชการ อันเป็นองค์กรในอุดมคติเขาเชื่อว่า จะใช้้องการระบบราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพที่สุด โดยเฉพาะกับองค์กรที่มีโครงสร้างขนาดใหญ่ มีความซับซ้อนของงานมาก และใช้ในการจัดการโครงสร้างองค์กร และลดปัญหาของการจ้องการ สำหรับลักษณะขององค์กร ระบบราชการของ Weber คือ จะต้องมีการกำหนดหน้าที่แยกจากกันตามความชำนาญเฉพาะด้าน จากการกำหนดขอบเขตของงานแต่ละงานอย่างชัดเจน และกำหนดอำนาจหน้าที่เพื่อที่จะปฏิบัติงานนั้นได้นอกจากนี้ จะต้องมีการกำหนดสายการบังคับบัญชาอย่างเป็นทางการในสายการบังคับบัญชาที่กำหนดขึ้นในองค์กรนี้ จะแสดงการแบ่งระบบของอำนาจหน้าที่ลดหลั่นจากเบื้องบนลงสู่เบื้องล่าง ผู้ที่อยู่ในตำแหน่งที่ต่ำกว่าจะรับคำสั่งจากผู้ที่อยู่ในตำแหน่งที่สูงกว่า

นอกจากนี้ ผู้ที่อยู่ในตำแหน่งหน้าที่ต่าง ๆ จะถือเป็นพนักงานคนหนึ่งเท่านั้น กล่าวคือ สิทธิในการที่จะบริหาร หรือปฏิบัติหน้าที่จะถูกกำหนดให้ไว้กับตำแหน่งไม่ใช่กำหนดให้กับผู้ที่อยู่ใน ตำแหน่ง ดังนั้น จึงไม่มีทางที่บุคคลอื่นใดแม้กระทั่งผู้ที่เป็นเจ้าของจะได้รับสิทธิที่กำหนดไว้ตามตำแหน่ง ยกเว้นแต่จะเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในตำแหน่งนั้น ส่วนในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน และการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นจะต้องอาศัยหลักของความสามารถที่วัดได้จากผลการปฏิบัติงานในตำแหน่ง หรือจากการได้รับการฝึกอบรม และการให้ออกจากงานต้องมีหลักเกณฑ์ องค์กรระบบราชการ จะต้องมีการกำหนดกฎและระเบียบต่าง ๆ อย่างชัดเจน กฎ และระเบียบนี้ จะทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐานเกิดความเป็นธรรม และทำให้สมาชิกอยู่ในระเบียบวินัย องค์กร ลักษณะขององค์กรระบบราชการในด้านการปฏิบัติงานนั้น จะต้องไม่อิงความสัมพันธ์ส่วนบุคคล กล่าวคือ ไม่ว่าจะเป็นการติดต่อระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือการติดต่อ

ระหว่างเพื่อในหน่วยงานอื่น ๆ ในองค์กรเดียวกัน หรือการติดต่อระหว่างองค์กรกับลูกค้าจะต้องเป็นการติดต่อที่ไม่อิงความสัมพันธ์ส่วนบุคคล โดยจะต้องทำการติดต่ออย่างเป็น

4. แนวความคิดทางการจัดการเชิงกระบวนการ

4.1 ทฤษฎีของ Fayol เป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้ที่มีความสำคัญมากที่สุด ในด้านการจัดการ โดยท่านให้ความสนใจศึกษาถึงหน้าที่ของผู้บริหาร ซึ่งผู้บริหารจะต้องปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของทั้งผู้ร่วมงาน และผลจากการปฏิบัติงานอีกด้วย ผลงานของ Fayol ได้รับการยอมรับว่าเป็นผลงานที่เข้ามาเสริมแนวความคิดของ Taylor ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น กล่าวคือ แนวความคิดของ Taylor จะให้ความสำคัญกับการจัดการในระดับปฏิบัติการส่วน Fayol จะเน้นการจัดการในระดับสูง Fayol ได้ให้แนวคิดในการจัดการที่เป็นประโยชน์ต่อการนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการ ได้แก่

4.1.1 การวางแผน เป็นการคาดการณ์ถึงเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อการผลิตขององค์กร จึงต้องมีการวางแผนทางการปฏิบัติไว้ล่วงหน้า เช่น การกำหนดผลผลิต, ปริมาณ, ต้นทุน, เวลา และคุณภาพ เป็นต้น

4.1.2 การจัดองค์การ เป็นการจัดโครงสร้างของงาน และมีการกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่ ผู้ปฏิบัติในแผนกต่าง ๆ เช่น แผนกจัดซื้อ แผนกตรวจสอบผลผลิต เป็นต้น

4.1.3 การบังคับบัญชา เป็นการกำหนด หรือวางหลักเกณฑ์ในการบังคับบัญชา ได้แก่ นโยบาย กฎ ระเบียบ ให้ผู้ปฏิบัติได้ยึดถือ เพื่อให้การผลิตเป็นไปด้วยความราบรื่น

4.1.4 การประสานงานเป็นการกำหนดภาระหน้าที่แผนกต่าง ๆ ให้เชื่อมโยงกับงานของทุกคนให้ประสานและเข้ากันได้

4.1.5 การควบคุม เป็นกิจกรรมในการกำกับกิจกรรมการผลิต หรือให้บริการที่ทำให้เป็นไปตามแผนที่ได้กำหนดไว้

นอกจากหลักเกณฑ์ข้างต้นแล้ว Fayol ได้ให้เสนอแนวทาง และหลักเกณฑ์ของการบริหารงานที่สำคัญไว้ 14 ข้อ (Wood and Others, 1995, pp. 40 - 41) ดังนี้

1. อำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบ เป็นสิ่งที่แยกจากกันมิได้ ผู้ที่มีอำนาจหน้าที่นั้น จะต้องมีความรับผิดชอบต่อผลงานที่ตนได้ออกคำสั่งไป และผู้ปฏิบัติที่รับผิดชอบในงานใดก็ตาม จะต้องมียอำนาจ และหน้าที่ในการปฏิบัติด้วย เพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงลงได้

2. หลักการที่มีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว ผู้ปฏิบัติงานกิจกรรมใด ๆ ควรได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว ทั้งนี้เพื่อป้องกันมิให้เกิดความขัดแย้งระหว่างบุคลากรในองค์กร

3. หลักของการมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน คือ กิจกรรมของกลุ่มที่มีเป้าหมายเดียวกันควร จะต้องดำเนินไปในทิศทางเดียวกันตามหน้าที่ที่กำหนดไว้

4. หลักการชี้รางวัลซึ่งสายงาน คือ สายการบังคับบัญชาจากระดับสูงมายังระดับล่าง ตามหลักการมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว และช่วยให้เกิดระเบียบในการส่งต่อข้อมูลข่าวสาร ระหว่างกัน

5. หลักการแบ่งงานกันทำ คือ การแบ่งงานกันทำตามความถนัดทั้งนี้ เพื่อให้เป็นไปตามหลักของการใช้ประโยชน์จากแรงงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด จนได้รับผลผลิตเพิ่มขึ้น เนื่องจากการลดเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลงและเพิ่มทักษะของการทำงานให้สูงขึ้น

6. หลักการเกี่ยวกับระเบียบวินัย ระเบียบวินัยในการทำงานนั้น เกิดจากการปฏิบัติตามข้อตกลง ทั้งนี้โดยมุ่งเน้นที่จะก่อให้เกิดความเคารพ เชื่อฟัง และทำงานตามหน้าที่ด้วยความตั้งใจ

7. หลักการถือประโยชน์ส่วนรวมเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตัว ซึ่งหลักการนี้ถือว่า ส่วนรวมย่อมสำคัญกว่าส่วนบุคคลเพื่อที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายของ

8. หลักการให้ประโยชน์ตอบแทน การจ่ายผลประโยชน์ตอบแทนด้วยความยุติธรรม และให้เกิดความพึงพอใจแก่ทั้ง 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง หรือบุคลากร

9. หลักการรวมอำนาจไว้ส่วนกลางในการบริหารงานควรมีการรวมอำนาจไว้ที่ศูนย์กลาง และเมื่อความรับผิดชอบได้ถูกมอบหมายให้แก่ผู้บริหารแล้ว อำนาจหน้าที่จะต้องมอบหมายไปด้วย เพื่อให้สามารถควบคุมงานต่างๆ ขององค์การไว้ได้อย่างเหมาะสม

10. หลักความมีระเบียบเรียบร้อย โดยถือว่าทุกคนในองค์การจะต้องมีระเบียบ และรู้ตำแหน่งหน้าที่ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ รวมทั้งการกำหนดขอบเขตของงานที่ชัดเจน

11. หลักความเสมอภาค ผู้บริหาร ต้องยึดหลักความยุติธรรมเป็นหลักปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนทั้งนี้ เพื่อให้ได้มาซึ่งความจงรักภักดี และการอุทิศตนเพื่องาน

12. หลักมีความมั่นคงในงาน ผู้บริหาร และคนงาน ต่างต้องใช้เวลาระยะหนึ่งเพื่อการเรียนรู้งาน การให้คนงานออกจากงานกลางคืนย่อมเป็นการสิ้นเปลือง ดังนั้นผู้บริหารที่ดีควรใช้เวลาในการเรียนรู้งาน เพื่อลดปัญหาด้านการปรับตัวของคนงาน

13. หลักความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยผู้บังคับบัญชา ควรที่จะเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้ ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของตนเองในการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาขององค์การ จะทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกถึงความมีส่วนร่วมความเป็นเจ้าขององค์การ และรับผิดชอบต่อผลงาน เป็นต้น

14. หลักความสามัคคี ซึ่งเน้นถึงการทำงานที่เป็นกลุ่มและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน จะมีส่วนช่วยส่งเสริมให้การทำงานเป็นคณะทำงาน และสมาชิกทุกคนสามารถปฏิบัติงานสู่เป้าหมายร่วมกันให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากหลักการของ Fayol พบว่า หลักการส่วนใหญ่จะมุ่งเน้นให้ความสำคัญเกี่ยวกับการรวมอำนาจ และการแบ่งหน้าที่ตามความชำนาญเฉพาะด้าน รวมทั้งการปฏิบัติงาน โดยใช้ที่ที่ดีที่สุด ซึ่งเป็นหลักการและแนวทางที่มีความเหมาะสมกับสถานการณ์จากในอดีตจนถึงปัจจุบัน

4.2 ทฤษฎีของ Gulick, Luther, and Lyndall, Urwick ได้มุ่งเน้นศึกษาเกี่ยวกับโครงสร้างขององค์การ โดยทั้งสองท่านได้เสนอหลักการในการจัดโครงสร้างขององค์การที่ผู้บริหารควรนำมาใช้ คือ หลักการเกี่ยวกับการแบ่งงานกันทำ การประสานงาน การจัดแผนงาน โดยอาศัยเกณฑ์การแบ่งงานตามวัตถุประสงค์ กระบวนการ บุคลากร สถานที่ และหลักการเกี่ยวกับหน่วยช่วยอำนวยความสะดวก กล่าวคือ ในผลงานของ Gulick and Urwick ได้มีการแจกแจงเกี่ยวกับข้อดีและข้อเสียที่เกี่ยวกับการใช้วิธีการแบ่งงาน และวิธีการประสานงาน ในองค์การตามวิธีต่าง ๆ การใช้หน่วยงานหลัก และหน่วยช่วยอำนวยความสะดวกให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งการจัดช่วงการบังคับบัญชาที่ดีที่สุด และประโยชน์ของการแบ่งงานตามความชำนาญเฉพาะด้านอีกด้วย

ส่วนในด้านการจัดโครงสร้างขององค์การเพียงอย่างเดียวนั้น ไม่เป็นการประกันถึงการมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การ ดังนั้น จึงจะต้องมีการพัฒนากลไกที่จะเข้ามาช่วยให้บุคลากรเกิดความต้องการ และเกิดความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกันในการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ และเสนอแนะว่า ควรจะต้องมีการให้ความสำคัญกับหน้าที่การบริหารงานบุคคล เช่น การคัดเลือกพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ การทำให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าการนั้นเป็นอาชีพอย่างหนึ่ง ซึ่งสามารถที่จะก้าวหน้าต่อไปได้ และการทำให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างเต็มใจ เป็นต้น

4.3 ทฤษฎีของ Mooney and Rieley ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับโครงสร้างองค์การ และหลักการของการจัดองค์การ นอกจากนี้ในด้านการจูงใจคนให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ขององค์การนั้นทั้ง Mooney and Rieley กล่าวว่า ความมั่นคงขององค์การนั้น จะเกิดขึ้นได้จากการที่ทุกคนในองค์การมีความมั่นคงและอยู่ในองค์การ ซึ่งมีโครงสร้างที่มั่นคง ซึ่งท่านทั้งสองให้ข้อเสนอ ดังนี้

4.3.1 หลักการเกี่ยวกับการประสานงาน การประสานงานเป็นสิ่งจำเป็นในการรวมความพยายามของบุคลากรในองค์การ เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การไม่ว่าองค์การนั้นจะประกอบด้วย บุคลากร 2 คน หรือมากกว่าก็ตาม

4.3.2 หลักการเกี่ยวกับสายการบังคับบัญชาสายการบังคับบัญชาที่เป็นทางการเป็นสิ่งจำเป็นในโครงสร้างขององค์การในสายการบังคับบัญชานี้ จะมีการแบ่งอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบลดหลั่นกันลงมาจากเบื้องบน ซึ่งมีอำนาจหน้าที่มากที่สุดจนถึงระดับล่าง

4.3.3 การแบ่งแยกหน้าที่เฉพาะด้านจากกันในองค์กรใดก็ตามจะต้องมีการแบ่งแยกหน้าที่เฉพาะด้านแยกจากกัน เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตามความถนัด

จากแนวความคิดทางการจัดการในสมัยเดิม หรือยุคคลาสสิก จึงมีการกำหนดหลักการที่มีความเกี่ยวข้อง และความสัมพันธ์กับการประสานงาน ตลอดจนการแบ่งงานกันทำตามความชำนาญเฉพาะด้าน ซึ่งหลักการต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้นนี้ ยังเป็นที่ยอมรับและนำมาใช้กันอยู่ในปัจจุบันหลักการที่สำคัญ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2548, น. 48 - 49) มีดังนี้

1. หลักสเกลาร์ หรือสายการบังคับบัญชาเป็นการกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน และมีการแบ่งระดับของสายการบังคับบัญชาลดหลั่นกันลงมาจากบนสู่ล่าง ผู้ที่อยู่ในตำแหน่งที่สูงกว่าจะมีอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบมากกว่าผู้ที่อยู่ในตำแหน่งที่ต่ำกว่า

2. หลักเอกภาพในการบังคับบัญชาหลักการนี้กล่าวว่าในการปฏิบัติหน้าที่หนึ่งหน้าที่ใดนั้น ผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ควรจะได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา 2 คน ในเวลาเดียวกัน เพื่อหลีกเลี่ยงการสั่งการ หรือการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อน

3. หลักช่วงการบังคับบัญชาหลักการนี้กล่าวว่า ผู้บังคับบัญชาคนหนึ่งจะสามารถบังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรจะมีผู้ใต้บังคับบัญชาจำนวนจำกัดเนื่องจากเวลาและขอบเขต ความสามารถในการควบคุมดูแลของผู้บังคับบัญชามีอยู่อย่างจำกัดนั่นเอง

4. หลักการเน้นที่จุดสำคัญ หลักการนี้กล่าวว่า ผู้บริหารจะมีเวลา และสมรรถภาพส่วนบุคคลอย่างจำกัด จึงควรละเว้นจากปัญหาการตัดสินใจในปัญหาประจำวันแต่ควรเน้นตัดสินใจเฉพาะปัญหาที่สำคัญ ๆ โดยปล่อยให้การแก้ปัญหาประจำวันเป็นหน้าที่ของผู้บริหารระดับล่างแทน

5. หลักการจัดแบ่งแผนงานหลักการนี้กล่าวว่า กิจกรรมที่จะต้องดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ดังนั้นกิจกรรม จึงควรได้รับการรวมกลุ่มเข้าไว้ด้วยกัน เรียกว่า แผนงาน เพื่อการปฏิบัติและการประสานงานจนเกิดประสิทธิภาพ

6. หลักการเกี่ยวกับหน่วยงานหลัก และหน่วยอำนวยการ หลักการนี้กล่าวว่า โครงสร้างขององค์กรควรจัดให้มี 2 หน่วยงาน คือ หน่วยงานหลักที่จะต้องรับผิดชอบโดยตรงต่อวัตถุประสงค์ขององค์กร และหน่วยงานอำนวยการ ซึ่งทำหน้าที่ในการให้คำปรึกษาแนะนำต่อหน่วยงานหลัก

7. หลักการเกี่ยวกับศูนย์กำไรหลักการนี้กล่าวว่า ในโครงสร้างองค์กร ควรให้แต่ละหน่วยงานมีนโยบาย วัตถุประสงค์ กลยุทธ์ และบุคลากรเป็นของตนเอง รวมทั้งมีความ

รับผิดชอบต่อผลกำไร และขาดทุน ด้วยจะทำให้หน่วยงานเกิดความรู้สึกในการแข่งขัน และทำให้ผลกำไรขององค์กรดีขึ้น

2.2.3 แนวความคิดทางการจัดการเชิงพฤติกรรมศาสตร์

จากแนวความคิดทางการจัดการสมัยดั้งเดิมได้มุ่งเน้นการศึกษาเกี่ยวกับโครงสร้างองค์กร และการออกแบบงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด คนงานถูกมองว่าไม่แตกต่างจากเครื่องจักร ผู้บริหารต้องการบรรลุวัตถุประสงค์สามารถได้โดยการให้สิ่งจูงใจด้วยการเงิน ทำให้นักทฤษฎีสมัยดั้งเดิมไม่ได้ให้ความสำคัญกับสภาวะแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา นอกจากนี้พฤติกรรมของมนุษย์เองก็มีความสลับซับซ้อน และยากที่จะควบคุมได้ ดังนั้นในยุคต่อมา จึงมีนักทฤษฎีได้ให้ความสนใจ และศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมศาสตร์ในยุคนี้ ได้มุ่งการศึกษาในปัญหาด้านการจูงใจ การทำให้คนงานยินยอมปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จการควบคุม เป็นต้น ส่วนปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กรได้ถูกให้ความสำคัญรองลงมา นอกจากนี้ภาวะที่องค์กรไม่สามารถใช้ประโยชน์จากเครื่องจักรได้เต็มกำลังการผลิต เกิดภาวะเศรษฐกิจตกต่ำทำให้องค์กรต้องหันไปผลิตสินค้าชนิดอื่น เพิ่มขึ้น ซึ่งเมื่อประกอบกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในสมัยนั้นทำให้ลักษณะของงานต่างจากสมัยยุคเดิมมาก โดยลักษณะงานสมัยใหม่นี้ต้องการความคิดสร้างสรรค์ในส่วนของคุณภาพมากขึ้น ด้วยเหตุนี้ จึงมีนักทฤษฎีองค์กรหันมาให้ความสนใจทำการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมกันมา จนกลายเป็นแนวความคิดเชิงพฤติกรรมศาสตร์ในเวลาต่อมา การศึกษาพฤติกรรมองค์กรจะมีส่วนช่วยในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ซึ่งทำได้หลายมิติ เช่น ศึกษาในมิติโครงสร้างองค์กร พฤติกรรมองค์กร วัฒนธรรมองค์กร สิ่งแวดล้อมองค์กร หรือศึกษาในมิติเวลาไล่มาตั้งแต่ยุคคลาสสิกไป จนถึงยุคสมัยใหม่แต่ในวันนี้ จะศึกษาองค์กรในมิติของพฤติกรรมองค์กร เป็นแนวทางการศึกษาที่ได้รับความสนใจมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน กลุ่มมนุษย์สัมพันธ์ สมมติฐานเบื้องต้นเชื่อว่า พฤติกรรมที่เหมือนกันไม่ได้มาจากความต้องการอย่างเดียวกัน บางครั้งพฤติกรรมที่เหมือนกันอาจมาจากความต้องการที่แตกต่างกันได้ พฤติกรรมที่แตกต่างกันบางครั้งสะท้อนถึงความต้องการอย่างเดียวกัน หมายความว่า การจะพิจารณาถึงพฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร โดยดูที่การกระทำเพียงอย่างเดียว นั้น ไม่อาจสะท้อนถึงความต้องการ

Schermerhorn (2002, p. 97) กล่าวว่า ในช่วงระหว่าง ค.ศ. 1920 เป็นยุคที่การจัดการได้มุ่งเน้นถึงการให้ความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงงาน ซึ่งเป็นการมุ่งถึงแนวความคิดทางการจัดการแนวพฤติกรรมศาสตร์ โดยการศึกษาที่มีชื่อเสียง คือ การศึกษาที่ (Hawthorne) นอกจากนี้ ยังมีการเสนอถึงทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ของ (Maslow) ทฤษฎีของ (McGregor) และ (Argyris) เป็นต้น แนวความคิดทางการจัดการแนวพฤติกรรมศาสตร์เป็นการมุ่งถึงการ

ให้ความสนใจ เกี่ยวกับบุคคลที่มีความต้องการทั้งทางด้านสังคม และตนเองที่มุ่งที่จะสร้างความพึงพอใจที่ได้มีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับผู้อื่น มีปฏิริยาต่อแรงกดดันของผู้ร่วมงาน เป็นต้น

สำหรับแนวความคิดทางการจัดการเชิงพฤติกรรมศาสตร์ มีแนวความคิดหลัก ดังนี้

1. แนวความคิดทางการจัดการเชิงมนุษยสัมพันธ์

ในประเทศสหรัฐอเมริกา ระหว่าง ค.ศ. 1920 - 1930 ในช่วงเวลาดังกล่าว มีความเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างมาก เช่น การอพยพของคนจำนวนมากจากชนบทเข้าสู่ตัวเมือง มีการนำเครื่องจักรกลมาใช้ในโรงงานแทนแรงงานคนมากขึ้น มีการแบ่งงานกันทำทั้งในระดับคนงาน และระดับบริหาร มีการกำหนดมาตรฐานของงาน เป็นต้น ซึ่งการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ทำให้เกิดความจำเป็นที่จะต้องมีการพึ่งพาอาศัยกัน และการประสานงานกันอย่างใกล้ชิด ทำให้นักทฤษฎีในยุคนี้ เกิดความคิดเห็นขัดแย้งกับหลักการของนักทฤษฎีสมัยเดิมที่มุ่งเน้นการทำงาน และการแสวงหาผลกำไรสูงสุด เพราะแนวคิด ดังกล่าวจะนำไปสู่สถานะของการแข่งขันกันอย่างรุนแรงทำให้เกิดความขัดแย้งกัน และแนวคิดดังกล่าว ไม่ได้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการพึ่งพาอาศัยซึ่งกัน และไม่สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนไป

1.1 ทฤษฎีของ Mayo การทดลองแห่งเมือง (Elton Mayo) เป็นผู้ที่มีความคิดเห็นที่ขัดแย้งกับนักทฤษฎียุคดั้งเดิม จากผลการทดลองแห่งเมือง (Hawthorne Study) ที่โรงงานในบริษัท (Western Electric) ระหว่าง ค.ศ. 1927 - 1932 เป็นผลงานที่นำไปสู่แนวคิดใหม่ที่เรียกว่า แนวความคิดทางการจัดการเชิงมนุษยสัมพันธ์ แนวความคิดเชิงมนุษยสัมพันธ์นั้น แตกต่างไปจากแนวความคิดของแนวเดิม คือ แม้จะมีการเน้นการจัดระเบียบความสัมพันธ์ระหว่างคนงานกับตำแหน่งต่าง ๆ ในองค์การเหมือนกับยุคดั้งเดิมก็ตามแต่ได้ให้ความสำคัญกับคนมากกว่าด้านการจัดระเบียบความสัมพันธ์ตำแหน่ง

1.1.1 การศึกษาด้านทัศนคติ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติ และพฤติกรรมของมนุษย์ที่อยู่ภายใต้ข้อจำกัดของโครงสร้างองค์การที่ให้ความสนใจศึกษาตัวแปรที่มีผลกับต่อประพฤติกรรมของมนุษย์ จากนั้นจึงทำความเข้าใจเกี่ยวกับตัวแปรเหล่านั้น ซึ่งพบว่าพฤติกรรมของมนุษย์จะเกิดมาจากภายในตัวของมนุษย์เองมากกว่าเกิดมาจากสภาวะแวดล้อมภายนอก ดังนั้น นักทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ จึงเห็นว่าวิธีการควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ให้ได้ผลจะต้องทำให้เกิดมาจากจิตใจมากกว่าการให้รางวัล และการลงโทษที่สามารถนำมาใช้ควบคุมได้เพียงบางส่วนเท่านั้น

1.1.2 การเน้นภาวะผู้นำ นักทฤษฎียุคมนุษยสัมพันธ์เสนอว่าการที่จะจูงใจให้มนุษย์ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การได้นั้น ไม่สามารถที่จะใช้วิธีการควบคุมจากภายนอกได้ จึงได้มีการเสนอวิธีการตามหลักของจิตวิทยาสังคมขึ้น

ดังนั้น จึงได้มีการมุ่งเน้นในด้านของรูปแบบภาวะผู้นำที่เป็นประชาธิปไตยการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการออกแบบงาน เพื่อให้เป็นที่สนใจของผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น

1.1.3 การหาวิธีการทำงานที่ดีที่สุด นักทฤษฎีชุมชนสัมพันธ์เสนอว่าในการปฏิบัติงานนั้น จะมีวิธีการที่ดีที่สุดในการจัดโครงสร้างความสัมพันธ์ของงานและคนเสมอ แต่โครงสร้างนั้น จะต้องยึดหลักการความมีอิสระของมนุษย์ และต้องยึดหลักการภายในตัวมนุษย์เองเป็นเครื่องมือในการจูงใจให้คนทำงาน เพื่อไม่ให้มนุษย์เกิดความขัดแย้งขึ้นในจิตใจ และทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ

จากแนวความคิดเชิงมนุษยสัมพันธ์ที่นำมากล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าพฤติกรรมของมนุษย์ที่แสดงออกมานั้น จะเกิดมาจากภายในตัวของมนุษย์เองมากกว่าเกิดมาจากสภาวะแวดล้อมภายนอก การควบคุมพฤติกรรมมนุษย์ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นสามารถที่จะใช้ตัวเงิน และหรือความก้าวหน้าในอาชีพมาใช้เป็นเครื่องมือได้ นอกจากนี้การที่จะจูงใจให้มนุษย์ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์นั้น ควรจะได้มีการมุ่งเน้นในด้านของรูปแบบภาวะผู้นำที่เป็นประชาธิปไตยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และจะต้องยึดหลักการความมีอิสระของมนุษย์เป็นเครื่องมือในการจูงใจให้คนทำงานอย่างเต็มความสามารถอีกด้วย

1.2 แนวความคิดทางการจัดการเชิงสังคมศาสตร์

1.2.1 ทฤษฎีของ Follett

ผลงาน Follett ที่สำคัญ คือ การนำเสนอหลักการเกี่ยวกับการประสานงาน ได้แก่ หลักการประสานงานโดยตรงระหว่างผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ หลักการประสานงาน ตั้งแต่ระยะเริ่มต้นของงาน หลักการประสานงานในลักษณะแลกเปลี่ยนข้อมูลกันและกัน และหลักการ

1.3 แนวความคิดทางการจัดการเชิงพฤติกรรมศาสตร์

1.3.1 ทฤษฎีของ Maslow ทฤษฎีความต้องการของ Maslow หรือทฤษฎีลำดับความต้องการ (The Hierarchy of Needs Theory) เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่เชื่อว่าการตอบสนองความต้องการจะสามารถจูงใจคนให้ตั้งใจทำงาน หรืออาจกล่าวได้ว่า พฤติกรรมของบุคคลเป็นผลมาจากการได้รับการตอบสนองตามความต้องการ นั่นคือ ใช้ความต้องการของบุคคลากรเป็นเครื่องแรงจูงใจให้ขยันทำงาน สำหรับความต้องการของมนุษย์มี 5 ชั้น (สมคิด บางโพ, 2541, น. 186 - 187) ดังนี้

1.3.1.1 ด้านพื้นฐานของมนุษย์ที่มนุษย์มีความต้องการได้รับการตอบสนองก่อนความต้องการอื่น ๆ ได้แก่ อาหาร, ที่อยู่อาศัย, เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค

1.3.1.2 ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

1.3.1.3 ความต้องการความรัก หรือการติดต่อสัมพันธ์ (Social Needs) เป็นความต้องการจะมีเพื่อนความต้องการเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม เป็นต้น

1.3.1.4 ความต้องการการยกย่องนับถือ (Esteem Needs) เป็นความต้องการที่เป็นความรู้สึกภายใน เช่น ความต้องการได้รับการเลื่อนตำแหน่งงาน เป็นต้น

1.3.1.5 ความต้องการสมหวังในชีวิต (Self - Actualization Needs) เป็นความต้องการบรรลุถึงสิ่งที่ตนเองสามารถจะเป็น คือ ความประสบความสำเร็จในชีวิตอย่างสมบูรณ์ ความต้องการในขั้นนี้จะเกิดขึ้น เมื่อความต้องการใน 4 ขั้นแรก ได้รับการตอบสนองแล้วเท่านั้น

1.3.2 ทฤษฎีของ McGregor ผลงานของ McGregor นักทฤษฎีเชิงพฤติกรรมศาสตร์ ได้เสนอทฤษฎีที่สำคัญ คือ ทฤษฎี x และ ทฤษฎี y โดย McGregor เห็นว่าองค์การในสมัยเดิม ที่มุ่งเน้นการแข่งขันกันทำตามความชำนาญเฉพาะด้านมีการรวมอำนาจในการตัดสินใจการติดต่อสื่อสาร จากเบื้องบนสู่เบื้องล่าง และเน้นกฎระเบียบในการกำกับความประพฤติของคนโดยเคร่งครัด ซึ่ง McGregor ให้ชื่อกำกับ ของนักทฤษฎีเดิมว่า ทฤษฎี x โดยกล่าวว่ามนุษย์มีพฤติกรรมที่เกียจคร้านไม่ชอบทำงาน ขาดความ รับผิดชอบ ชอบที่จะใช้ให้วิธีการบังคับควบคุม และลงโทษ และจงใจให้ทำงานได้ด้วยตัวเงิน ซึ่ง McGregor นั้น ไม่เห็นด้วยกับแนวคิดดังกล่าวทั้งหมดเกี่ยวกับมนุษย์ว่าเป็นคนประเภท ทฤษฎี x เขาเห็นว่องค์การในโครงสร้าง ซึ่งอาศัยหลักการของแนวคิดจะไม่สามารถนำมาแก้ปัญหาให้กับองค์การที่กำลังเผชิญกับสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้ จึงควรต้องมีการปรับหลักการใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะต้องเปลี่ยนแนวคิดเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์เป็นประเด็นสำคัญ ดังนั้น McGregor ได้เสนอแนวคิดใหม่และให้ชื่อทฤษฎี y McGregor เสนอให้ใช้ชื่อกล่าวว่ามนุษย์ จึงถูกมองว่าเป็นคนดี มีความรับผิดชอบ รักที่จะทำงาน และถ้าจัดสภาวะแวดล้อมของงานได้เหมาะสม ก็จะสามารถควบคุมตนเองได้ จากแนวคิดตามทฤษฎี y นี้ กล่าวได้ว่า สิ่งที่น่ามาใช้จูงใจมนุษย์ให้ทำงานได้ดีนั้น ไม่ใช่ตัวเงินอย่างเดียวแต่ขึ้นอยู่กับความปรารถนาที่จะทำงานให้ได้ผลดี และการยอมรับของกลุ่มที่เป็นเพื่อนร่วมงานด้วย

1.3.3 ทฤษฎีของ Argyris ได้เสนอทฤษฎีพัฒนาการด้านบุคลิกลักษณะของมนุษย์ขึ้น โดยกล่าวว่า ขณะที่มนุษย์เติบโตจากเด็กจนเป็นผู้ใหญ่นั้น จะมีพัฒนาการ คือ ในช่วงวัยเด็ก จะมีลักษณะชอบพึ่งพาผู้อื่น มีความสนใจสิ่งต่าง ๆ ในวงแคบ ไม่ชอบทำกิจกรรมมากนัก แต่ชอบจะเป็นผู้ตามมีพฤติกรรมตามใจตัวเอง เป็นต้น และเมื่อเติบโตเป็นผู้ใหญ่จะมีลักษณะต่าง

จากช่วงวัยเด็ก ได้แก่ ชอบความเป็นอิสระ สนใจสิ่งต่าง ๆ ในวงกว้าง ชอบที่จะทำกิจกรรมต่าง ๆ เพิ่มขึ้น ชอบจะเป็นผู้นำมีพฤติกรรมที่ปรับเปลี่ยนได้ เป็นต้น ซึ่ง Argyris เห็นว่าการใช้ระเบียบเป็นเครื่องมือในการบังคับมนุษย์ และใช้วิธีการควบคุมอย่างใกล้ชิดนั้น จะเป็นการขัดขวางพัฒนาการของมนุษย์ที่จะพัฒนาไปเป็นบุคลิกภาพที่สมบูรณ์ และจะเป็นการสนับสนุนให้พฤติกรรมที่ไม่สามารถจะทำงานได้อย่างอิสระด้วยตนเอง และขาดความคิดสร้างสรรค์ โดยจะต้องรอฟังคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาตลอดเวลา และไม่มีโอกาสที่จะทำทลายพฤติกรรมมนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตที่มีความสลับซับซ้อน และมีอิทธิพลต่อผลสำเร็จขององค์กร นอกจากนี้มนุษย์ยังมีความต้องการที่เป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดโครงสร้างขององค์กร และภาระงานที่เอื้อต่อการสนองตอบความต้องการของมนุษย์ได้ ผู้บริหารจะต้องตระหนักว่าบุคคล คนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในองค์กร ความเต็มใจของบุคคลากรที่จะให้ความร่วมมือเป็นสิ่งจำเป็นความสำเร็จขององค์กร ดังนั้นจึงต้องพยายามชักจูงให้บุคคลหันมาร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน คำสั่งจะได้รับการยอมรับนำไปปฏิบัติได้ ก็ต่อเมื่อเป็นที่เข้าใจของผู้ปฏิบัติมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรสอดคล้องกับความพอใจส่วนบุคคลของผู้รับมีขอบเขตให้ผู้ปฏิบัติสามารถปฏิบัติได้ เป็นต้น ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการยอมรับ เพื่อให้เกิดความร่วมมือในหมู่พนักงานขึ้นได้นั้น จะต้องทำให้แต่ละบุคคลเสียสละประโยชน์อันเป็นส่วนตัวออกไป

2.2.4 แนวความคิดทางการจัดการสมัยใหม่

จากแนวความคิดของการจัดการแนวเดิมที่มีจุดเด่น ที่ได้มุ่งเน้น โครงสร้างที่เป็นทางการที่มีการกำหนดกฎระเบียบวินัยที่เคร่งครัดในการใช้อำนาจหน้าที่ที่มีลักษณะของการรวมอำนาจ และการดำเนินการตามหลักการของความมีเหตุผล

สำหรับแนวความคิดของนักทฤษฎีสมัยใหม่ได้วิจารณ์ว่าแนวความคิดทางการจัดการแนวพฤติกรรมศาสตร์ที่เสนอสิ่งที่ขัดแย้งกับความเป็นจริง เนื่องจากโครงสร้างองค์กรที่เป็นทางการและการใช้สิ่งจูงใจทางเศรษฐกิจเป็นสิ่งจำเป็น จากหลักการของนักทฤษฎีแนวเดิมเกี่ยวกับการแบ่งงานกันทำตามความชำนาญเฉพาะด้าน และการเน้นการมีมาตรฐานของการปฏิบัติงานได้พิสูจน์ให้เห็นแล้วว่าสามารถทำให้สังคมก้าวหน้า และมนุษย์มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น จึงไม่เห็นด้วยที่จะมีการทิ้งแนวความคิดยุคเดิม ดังนั้น จึงได้มีแนวความคิดใหม่ขึ้นมา คือ แนวความคิดเชิงระบบ และแนวความคิดเชิงสถานการณ์ นอกจากนี้แนวความคิดทางการจัดการสมัยใหม่ ยังได้พัฒนาแนวคิดโดยมุ่งเน้นการใช้ตัวแบบทางคณิตศาสตร์มาช่วยในการแก้ปัญหาของการจัดการมากขึ้น เรียกว่าเป็นแนวความคิดของการจัดการเชิงปริมาณ ซึ่งได้รับความนิยมนำมาใช้ในการแก้ปัญหาที่มีความสลับซับซ้อนของการดำเนินธุรกิจสมัยใหม่

สำหรับแนวความคิดทางการจัดการสมัยใหม่ ประกอบด้วย แนวความคิดทางการจัดการเชิงปริมาณ แนวความคิดเชิงระบบ และแนวคิดเชิงสถานการณ์ (สุโขทัยธรรมาธิราช, 2548, น. 68) ดังนี้

1. แนวความคิดทางการจัดการเชิงปริมาณ

แนวความคิดของการจัดการเชิงปริมาณ มีจุดกำเนิดในช่วงสงครามโลกครั้งที่ 2 ที่ได้นำนักวิทยาศาสตร์ของสหรัฐอเมริกาและอังกฤษมาให้ทำงานร่วมกันเป็นทีมเรียกว่า (Operation Research Group) เพื่อให้คำปรึกษา เพื่อแก้ปัญหาในการรบที่นักวิทยาศาสตร์ดังกล่าวได้รับปัญหา เช่น จะวางปืนใหญ่ตำแหน่งใดที่จะดีที่สุด จึงมีการใช้ประสบการณ์ และความรู้ในการแก้สมการของปัญหา โดยใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ คือ การสังเกตอย่างเป็นระบบของพฤติกรรมที่ทำการศึกษ การสร้างตัวแบบจำลอง เพื่อนำข้อเสนอที่จะได้รับมาสร้างตัวแบบจำลอง เพื่อประโยชน์ของการพยากรณ์การเปลี่ยนแปลง จากนั้น จึงทำการอนุมานจากตัวแบบจำลองว่าจะมีพฤติกรรมอย่างไร และทำการทดสอบตัวแบบจำลอง เพื่อศึกษาพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปตามการพยากรณ์ในตัวแบบจำลองหรือไม่ หลังจากนั้นแนวคิดการจัดการเชิงปริมาณมาใช้กันในบริษัทต่าง ๆ จึงได้รับความนิยมในการนำมาใช้ในการแก้ปัญหาของระบบการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมมากขึ้น เช่น การแก้ปัญหาเกี่ยวกับตารางการปฏิบัติงาน การกำหนดตำแหน่งทำเลที่ตั้ง ตัวแบบการขนส่ง ตัวแบบการควบคุมสินค้าคงเหลือ ตัวแบบโครงข่ายปฏิบัติงาน (PERT / CPM) ตัวแบบการจัดลำดับงาน และตัวแบบความน่าจะเป็นในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจต่าง ๆ ขององค์กรโดยทั่วไป เป็นต้น

2. แนวความคิดเชิงระบบ

แนวความคิดเชิงระบบ เป็นการวิเคราะห์ถึงส่วนประกอบต่าง ๆ ในระบบหรือองค์กรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์ส่วนต่าง ๆ ในลักษณะองค์รวมขององค์กร ผลที่ได้จากการวิเคราะห์ปัญหาถึงส่วนประกอบของระบบในลักษณะองค์การรวมจะให้ผลดีมากกว่าการวิเคราะห์ปัญหาในระบบโดยการแยกส่วน นอกจากนี้ยังพบว่าระบบเปิดจะมีความสัมพันธ์กับสภาวะแวดล้อม ส่วนองค์กรในระบบปิดนั้น จะไม่เปิดรับสิ่งใด ๆ นำเข้ามาในระบบ ดังนั้นองค์กร คือ ระบบที่ประกอบไปด้วยส่วนต่าง ๆ แนวคิดเชิงระบบนี้จำเป็นจะต้องพิจารณาสภาวะแวดล้อมทั้งภายนอก และภายในขององค์กร มิใช่จะพิจารณาแต่เฉพาะส่วนใดส่วนหนึ่งในระบบขององค์กร หรือพิจารณาแต่เฉพาะระบบขององค์กรโดยไม่พิจารณาสภาวะแวดล้อมภายนอกขององค์กรด้วย

จากแนวความคิดเชิงระบบ สามารถสรุปหลักการตลอดจนแนวความคิดเชิงระบบที่สำคัญ (Stoner, 1978, pp. 53 - 54) ดังนี้

2.1 ระบบทุกระบบ ประกอบไปด้วย ระบบย่อยในทุกระบบจะมีระบบย่อยหรือส่วนประกอบอย่างน้อยสองส่วนขึ้นไป และส่วนต่าง ๆ จะมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

2.2 การเน้นที่องค์รวมของทุกระบบ การเน้นที่องค์รวมของทุกระบบจะให้ผลรวมที่มากกว่าการเน้นที่แต่ละส่วนประกอบของระบบแล้วนำมารวมกัน

2.3 การเป็นทั้งระบบปิด และระบบเปิด การมององค์การว่าเป็นระบบเปิดเป็นสิ่งสำคัญ เพราะจะทำให้องค์การสามารถที่จะสนองตอบให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อม ส่วนระบบปิดซึ่งโดยทั่วไปจะเป็นระบบที่ทำหน้าที่ใดหนึ่งด้านหนึ่ง และไม่เกี่ยวข้องกับสภาวะแวดล้อมโดยตรง

2.4 ขอบเขตสิ้นสุดของระบบ ระบบทุกระบบ จะสามารถแบ่งแยกประเภทของระบบว่าเป็นระบบเปิด หรือระบบปิด เส้นกั้นแบ่งขอบเขตของระบบนี้ถ้าเป็นของระบบเปิดจะเปิดรับปัจจัย จากสภาวะแวดล้อมภายนอกเข้ามา และนำปัจจัยภายในออกสู่สภาวะแวดล้อมภายนอกได้

2.5 ความล้มเหลวของระบบปิด การเป็นระบบปิดนั้น มีแนวโน้มที่จะล้มเหลวได้ง่ายกว่าระบบเปิด เนื่องจากปิดตัวเองจากสภาวะแวดล้อมภายนอก สำหรับระบบเปิดนั้น มีแนวโน้มที่จะอยู่รอดได้ดีกว่า เนื่องจากการปรับตัวให้เข้ากับสภาวะแวดล้อมอยู่ตลอดเวลา

2.6 การใช้ข้อมูลป้อนกลับ ระบบเปิดนั้น ต้องการข้อมูลป้อนกลับเข้าสู่ระบบเพื่อนำข้อมูลนั้นมาใช้ เพื่อปรับตัวให้ดำเนินอยู่ต่อไปได้ การส่งข้อมูลป้อนกลับเข้าสู่ระบบ เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการต่าง ๆ ของระบบ หรือข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่นำออกจากระบบ เป็นต้น

2.7 มีการจัดลำดับชั้นของระบบ ไม่ว่าจะเป็ระบบใดก็ตามจะมีลำดับชั้นที่ประกอบไปด้วยระบบย่อย ซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อกันในขณะที่องค์การจะประกอบไปด้วย ระบบย่อยนั้นก็เป็ระบบย่อยของระบบที่ใหญ่กว่าด้วย เช่น หน่วยงานต่าง ๆ เป็ระบบย่อย ขององค์การนั่นเอง

จากหลักการตามแนวความคิดเชิงระบบ ดังกล่าวข้างต้นนี้ จะก่อให้เกิดประโยชน์ที่มีส่วนในการที่จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ ภายในระบบที่มีปฏิสัมพันธ์กันและกัน ได้อย่างทั่วถึง และมีความชัดเจน นอกจากนี้แนวความคิดเชิงระบบยังช่วยให้ผู้บริหารไม่ต้องมองหาวิธีที่ดีที่สุด ที่จะนำมาใช้ในการจัดองค์การเสมอไป เนื่องจากหลักการของแนวความคิดนี้ จะเน้นการปรับตัวให้เข้ากับสภาวะแวดล้อม ดังนั้นในด้านของโครงสร้างองค์การ ก็จะมีลักษณะที่เป็นเพียงปัจจัยในการมุ่งเน้น เพื่อการแสวงหาโครงสร้างองค์การที่มีความเหมาะสม และสอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมเท่านั้น จากการศึกษาและวิเคราะห์องค์การแบบแยกส่วนมาเป็นการวิเคราะห์เชิงระบบ ซึ่งนักทฤษฎีเชิงระบบอาจจะไม่เห็นด้วยกับ

แนวความคิดของการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ที่มุ่งเน้นการวิเคราะห์ ที่จะต้องทำความเข้าใจกับส่วนย่อยในระบบก่อน จึงจะสามารถเข้าใจในส่วนรวมได้

3. แนวความคิดเชิงสถานการณ์

ความสำคัญของสภาวะแวดล้อมในฐานะที่เป็นปัจจัยนำเข้าที่ ผู้บริหารจะต้องพิจารณาในการแก้ปัญหาของความซับซ้อน ซึ่งตัวแปรเกี่ยวกับปัจจัยของสภาวะแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อองค์กร ในปัจจุบันทำให้เกิดแนวความคิดเชิงสถานการณ์ขึ้นมา โดยแนวความคิดเชิงสถานการณ์นั้นจะยึดปรัชญาของแนวความคิดเชิงระบบมาเป็นพื้นฐาน แต่มีความก้าวหน้ากว่าแนวความคิดเชิงระบบอีกชั้นหนึ่ง คือ แนวความคิดเชิงสถานการณ์พยายามที่จะทำให้เกิดความสอดคล้องเข้ากันได้ระหว่างสภาวะแวดล้อมกับ โครงสร้างขององค์กร นักทฤษฎีตามแนวความคิดเชิงสถานการณ์กล่าวว่า โครงสร้างขององค์กรที่ดีที่สุดนั้น จะขึ้นอยู่กับสภาวะแวดล้อมขององค์กร กล่าวคือ จะไม่มีโครงสร้างองค์กรใดจะสามารถนำมาใช้ได้กับองค์กรในทุกสถานการณ์ ตามแนวความคิดนี้เห็นว่า ในบางกรณี โครงสร้างองค์กรในลักษณะที่เป็นระบบเปิด หรือ โครงสร้างองค์กรที่ไม่เป็นพิธีการ ซึ่งโครงสร้างในลักษณะนี้จะมีความยืดหยุ่นก็อาจใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพก็ได้

แต่ในบางกรณี โครงสร้างองค์กรที่เป็นระบบปิด หรือ โครงสร้างองค์กรที่เป็นพิธีการ และไม่ยืดหยุ่นก็สามารถนำมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพได้เช่นกัน นอกจากนี้ในองค์กรหนึ่ง องค์กรใด อาจกำหนดโครงการสร้างองค์กรแบบหนึ่งมาใช้กับหน่วยงานหนึ่งหน่วยงานใด และกำหนดโครงสร้างอีกแบบหนึ่งมาใช้กับหน่วยงานอื่น ๆ ในองค์กรเดียวกันนั้นก็ ได้ เช่น อาจกำหนดโครงสร้างองค์กรแบบเป็นพิธีการมาใช้กับหน่วยการผลิต และองค์กร โครงสร้างแบบไม่เป็นพิธีการมาใช้กับหน่วยงานที่ทำหน้าที่ด้านการวิจัย และพัฒนา เป็นต้น ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ความมีประสิทธิภาพขององค์กรตามแนวความคิดของนักทฤษฎีเชิงสถานการณ์นั้น จะขึ้นอยู่กับความสอดคล้อง และเข้ากันได้ระหว่างโครงสร้างองค์กรกับสภาวะแวดล้อมภายนอกองค์กรนั่นเอง สำหรับแนวความคิดเชิงสถานการณ์ ที่สำคัญมี ดังนี้

3.1 ทฤษฎีของ Woodward จากผลงานการวิจัยของ Woodward สามารถสรุปได้ว่าการออกแบบโครงสร้างองค์กร จะมีความแตกต่างกันออกไปตามสภาวะแวดล้อมที่เข้ามากระทบ เช่น จากเทคโนโลยีที่แต่ละองค์กร หรือองค์กรผู้ผลิตแต่ละประเภทผลิตภัณฑ์ใช้ เช่น ในสภาวะแวดล้อมที่เทคโนโลยี ที่เป็นการผลิตตามกระบวนการที่มีวิธีการทำงานยุ่งยากซับซ้อนนั้น จะมีสายการบังคับบัญชาหลายระดับ ในขณะที่สภาวะแวดล้อมเทคโนโลยีที่เป็นการผลิตตามคำสั่งนั้น สายการบังคับบัญชาจะสั้นกว่า ดังนั้น โครงสร้างขององค์กรในสภาวะแวดล้อมเทคโนโลยีแบบการผลิตตามกระบวนการ จึงมีลักษณะที่เป็นโครงสร้างแบบสูง ส่วนโครงสร้างองค์กรในสภาวะ

แวดล้อมที่องค์กรต้องใช้เทคโนโลยีในการผลิตตามคำสั่งของลูกค้านั้น ควรจะมีลักษณะเป็นโครงสร้างแบบแบนราบ

3.2 ทฤษฎีของ Lawrence and Lorsch

จากผลการวิจัยของ Lawrence and Lorsch เป็นผลการวิจัยที่สนับสนุนแนวความคิดเชิงสถานการณ์ จากผลการวิจัย บริษัท 10 แห่ง จากอุตสาหกรรมแตกต่างกัน ได้แก่ อุตสาหกรรมพลาสติก อุตสาหกรรมอาหาร และอุตสาหกรรมภาชนะบรรจุ เป็นต้น โดยบริษัทที่เลือกมาศึกษานั้น จะมีสถานะแวดล้อมที่แตกต่างกัน และทำการวิเคราะห์โครงสร้างภายในของบริษัทในส่วนของความแตกต่างด้านโครงสร้าง และบุคลากรที่อยู่ในแต่ละบริษัท รวมทั้งแนวทางที่บริษัทใช้ในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับความแตกต่างเหล่านี้

จากแนวความคิดเชิงสถานการณ์ต่อการจัดการ พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้าง ขององค์กรกับการประสานงานของบุคลากรจะมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด ซึ่งจากทฤษฎีการจัดการแนวใหม่ที่ยึดแนวความคิดเชิงระบบกับแนวความคิดเชิงสถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดการได้นั้น จะต้องมีการวิเคราะห์ถึงปัญหาต่าง ๆ ในเชิงระบบว่า ปัจจัยต่าง ๆ นั้น มีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และจะต้องตระหนักถึงความสอดคล้องระหว่างองค์กรกับสถานะแวดล้อม ไม่ว่าจะเป็นด้านของการออกแบบโครงสร้างองค์กร หรือวิธีการในการจัดการต่าง ๆ กล่าวคือ จะไม่มีวิธีที่ดีที่สุดในการจัดการแต่การจัดการนั้น ขึ้นอยู่กับสถานะแวดล้อมขององค์กรเสมอในการพัฒนาแนวความคิดทางการจัดการที่เกิดขึ้นนั้น จะมีลักษณะเป็นวิวัฒนาการตั้งแต่แนวความคิดทางการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ จากนั้นจึงเป็นแนวความคิดเชิงกระบวนการ แนวความคิดเชิงพฤติกรรมศาสตร์ แนวความคิดเชิงระบบ และแนวความคิดเชิงสถานการณ์ จากการศึกษาการพัฒนาแนวความคิดต่าง ๆ ที่เพิ่มขึ้นนี้ทำให้ไม่มีแนวความคิดใดจะเป็นที่ยอมรับที่จะเป็นแนวความคิดที่มีประสิทธิผลมากที่สุด ดังนั้นการนำแนวคิดทางการจัดการใดมาใช้กับองค์กรผู้บริหาร ควรจะต้องพิจารณาถึงสถานะแวดล้อม ขององค์กรที่เป็นสถานการณ์องค์กรเผชิญอยู่มาพิจารณาด้วย

4. แนวความคิดทางการจัดการยุคโลกาภิวัตน์

การจัดการยุคโลกาภิวัตน์ เป็นการจัดการที่องค์กรต้องเผชิญกับสถานะแวดล้อมทางการแข่งขันที่รุนแรง เช่น การเปลี่ยนแปลงด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงในด้านทัศนคติ และพฤติกรรมของลูกค้า การเปลี่ยนแปลงในกระแสโลกาภิวัตน์ เป็นต้น ซึ่งผู้บริหารขององค์กร จำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างใกล้ชิด โดยมุ่งพยายามในการกำหนดกลยุทธ์ให้กับองค์กร เพื่อสามารถดำรงอยู่ได้ในขณะที่มีความได้เปรียบเชิงการแข่งขัน รวมทั้งสามารถสร้างผลกำไร และความเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน จากการเปลี่ยนแปลงในกระแส

โลกาภิวัตน์นี้ ทำให้ลักษณะของการจัดการที่องค์กรต้องมุ่งเน้นถึงการปรับตัว ที่มีกรให้การยอมรับ และปรับปรุงการดำเนินงานที่มีความสอดคล้องกับกระแสโลกาภิวัตน์ โดยผู้บริหารต้องคำนึงถึง ขอบเขตของการดำเนินธุรกิจในตลาดระดับ โลกที่ในปัจจุบันมีการขยายขอบเขตที่กว้างขวาง กว่าตลาดในประเทศ

จากแนวความคิดทางการจัดการยุคโลกาภิวัตน์นี้ จะให้มุ่งให้ความสำคัญกับการ ดำเนินงาน และปฏิบัติที่ถูกต้อง โดยนำไปสู่ความได้เปรียบเชิงการแข่งขันจากการสร้างผลิตภัณฑ์ ที่สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้า การเพิ่มมูลค่าของผลิตภัณฑ์ในขณะที่สามารถลดต้นทุน การผลิต และราคาลงได้อย่างต่อเนื่อง และที่สำคัญ คือ การพัฒนาความสามารถในการแข่งขันที่ เหนือกว่าคู่แข่ง จึงเป็นเป้าหมายที่สำคัญของแนวความคิดทางการจัดการยุคนี้ แนวความคิดทางการ จัดการยุคโลกาภิวัตน์ ที่สามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันมีแนวทางสำหรับแนวความคิด ทางการจัดการยุคโลกาภิวัตน์ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2548, น. 80 - 83) ดังนี้

4.1 การควบคุมคุณภาพ องค์กรที่จำหน่ายผลิตภัณฑ์ในตลาดระดับ โลกมีความ จำเป็นต้องให้ความสำคัญในด้านคุณภาพ (Quality) ของผลิตภัณฑ์ ซึ่งเป็นองค์ประกอบของความ ได้เปรียบเหนือคู่แข่ง โดยเฉพาะการได้รับการยอมรับในมาตรฐานด้านคุณภาพระดับ โลกจะต้อง ได้รับประกาศนียบัตร ISO 9000 จากองค์กรกำหนดมาตรฐาน โลก (International Organization for Standardization) มาตรฐาน ISO นี้จะถือเป็นการรับประกันด้านคุณภาพกับผลิตภัณฑ์ขององค์กร ดังนั้น องค์กรจะต้องทำการปรับปรุง และพัฒนาทั้งในด้านกระบวนการดำเนินงาน ด้าน โครงสร้าง ความรับผิดชอบ และทรัพยากร เพื่อให้เกิดคุณภาพและจะต้องผ่านการตรวจสอบและประเมิน จากภายนอกอีกด้วย

4.2 การควบคุมคุณภาพ โดยรวมตามแนวความคิดของการควบคุมคุณภาพ โดยรวม (Total Quality Management) เป็นการดำเนินการที่เน้นการควบคุมคุณภาพทั่วทั้งองค์กร เพื่อให้บุคลากรทุกระดับเกิดการปรับปรุง และพัฒนากระบวนการทำงานทุกด้านอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง รวมทั้งสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการ เชื่อมโยงการปฏิบัติการต่าง ๆ ที่มีกระบวนการที่ขนานกันไว้จะทำให้สามารถทราบปัญหาที่อาจ เกิดขึ้นได้ก่อนที่จะสายเกินแก้ไข

4.3 การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) เป็นความพยายามขององค์กร ที่จะรักษาความได้เปรียบในเชิงคุณภาพไว้ โดยการหาวิธีการใหม่ ๆ ที่จะนำเข้ามาใช้ เพื่อปรับปรุงผลการปฏิบัติการที่เป็นอยู่ในปัจจุบันให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ความพยายาม ดังกล่าว มีความจำเป็นต้องทำควบคู่กับเทคนิคการเปรียบเทียบ (Benchmarking) ซึ่งการเปรียบเทียบนี้ องค์กรจะเปรียบตัวเองในด้านต่าง ๆ กับองค์กรที่มีประสิทธิภาพที่สุดในอุตสาหกรรมเดียวกัน

เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติของตนเอง นอกจากนี้การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จะเกิดผลได้ยังมีความจำเป็นต้องการการมีส่วนร่วมของบุคลากรควบคู่ไปด้วย

ตามวิธีการของญี่ปุ่นเป็นการปรับปรุงแบบค่อยเป็นค่อยไปที่ละขั้นตอน อย่างไรก็ตาม แนวความคิดทางการจัดการของการรีปรับระบบ (Re - Engineering) จะเป็นการปรับปรุงคุณภาพแบบทำทั้งระบบในครั้งเดียว ดังนั้นการปรับปรุงที่เห็นผลสำเร็จได้อีกการจะต้องดึงแนวคิดและวิธีปฏิบัติออกมาจากกฎเกณฑ์ และข้อสมมติฐานที่เก่าแก่และล้าสมัย รวมทั้งทำการกำหนดคิดใหม่ ทุกกระบวนการ และทั้งระบบ ตั้งแต่การแสวงหาข้อมูล การวางแผน การพัฒนาบุคลากรการควบคุม การประเมินผลงาน เป็นต้น

ผลจากกระแสโลกาภิวัตน์ ที่ผู้บริหารต้องปรับตัวโดยการใช้ประโยชน์จากระบบ ข้อมูล สารสนเทศ และเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด ที่ทำให้การติดต่อสื่อสาร และการแสวงหาข้อมูล ข่าวสาร ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้า ได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งเป็นปัจจัยมีผลต่อการสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขัน ส่วนในด้านการสร้างความเข้าใจในกฎ และกติกา ของประชาคมโลก รวมทั้งระบบเศรษฐกิจของแต่ละประเทศ ก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่ง ที่มีความสำคัญต่อการแข่งขัน โดยเฉพาะการแก้ไขกฎหมาย เพื่อการตอบสนองระบบการค้าเสรี และสามารถนำองค์กรไปอยู่ในสภาวะแวดล้อมใหม่ได้อย่างเหมาะสม และมีการปรับเปลี่ยนบทบาทของผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง รวมทั้งบุคลากรผู้ปฏิบัติทุก ๆ คนในองค์กร ก็เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานในยุคของการแข่งขันที่เกิดขึ้นจากกระแสโลกาภิวัตน์ อีกด้วย โดยการทำให้องค์กรมีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากบุคลากรที่มีประสบการณ์ การนำความรู้ และความสามารถที่โดดเด่นมาใช้ในการสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาด การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการพัฒนา และเรียนรู้ เพื่อการปรับปรุงผลงานของตนเอง อย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งองค์กรควรมุ่งทำให้บุคลากรมีการทำงานแบบทีมงาน ด้วยการ ใช้ภาวะผู้นำในการบริหารระดับต่าง ๆ และมุ่งการจูงใจแบบเน้นผลงาน เพื่อการปรับตัวสู่อนาคต เป็นต้น

5. แนวคิดของการจัดการศึกษา

การศึกษา ตามความหมายกว้าง หมายถึง กระบวนการทางสังคมที่นำบุคคลเข้าสู่การดำรงชีวิตในสังคม หรืออาจกล่าวอีกอย่างหนึ่งว่า เป็นกระบวนการอบรมบ่มนิสัยให้มนุษย์สามารถประพฤติปฏิบัติตน และประกอบอาชีพการงานร่วมกับมนุษย์อื่น ๆ ได้อย่างเหมาะสมการศึกษาตามความหมายนี้ จึงเป็นปัจจัยสำคัญของการอบรมบ่มนิสัย การกล่อมเกลาทักษะสังคม การเตรียมตัว เพื่อให้บุคคลมีทักษะความรู้ ความสามารถในการดำรงชีวิต และการประกอบอาชีพในอนาคต

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้ให้ความสำคัญของการจัดการเรียนการสอน โดยได้ระบุไว้ในมาตรา 24 ถึงการจัดกระบวนการเรียนรู้ ว่าให้สถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการ ดังต่อไปนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, น. 19)

1. จัดเนื้อหาสาระ และกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ และความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
2. ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา
3. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง
4. จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรมค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา
5. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอน สามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอน และผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอน และแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ
6. จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นตลอดเวลาทุกสถานที่ที่มีการประสานความร่วมมือกับบิดา - มารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

กรมวิชาการ (2543, น. 3) ได้กล่าวถึง การจัดกระบวนการเรียนรู้ไว้ในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2545 ไว้ว่าสถานศึกษาควรจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งเน้น การฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการการเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้ป้องกันและแก้ไขปัญหา จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง ผสมผสานสาระความรู้ต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน ปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้อำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้

สรุปได้ว่า ในการจัดการเรียนการสอน ต้องจัดให้สอดคล้องกับความถนัดและความสนใจของผู้เรียน โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามวิธีการฝึกทักษะ กระบวนการคิดการจัดการ การเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ความรู้มาใช้ในการแก้ปัญหาและป้องกัน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และรอบรู้ เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุขในการจัดการเรียน การศึกษามีนักการศึกษา ได้กล่าวถึง ขอบข่ายของการจัดการเรียนการศึกษา ไว้ดังนี้

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2527, น. 153 - 154) กล่าวว่า กระบวนการเรียนการสอนเป็นการนำหลักสูตรไปใช้กระบวนการเรียนการสอนนี้ จะต้องประกอบด้วย การแปลงหลักสูตรไปสู่การสอน เช่น การจัดทำแผนการสอนคู่มือครู แบบเรียน หนังสืออ่านประกอบต่าง ๆ เป็นต้น การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่จะเอื้อต่อการเรียนการสอน เช่น การจัดตารางสอน, การจัดห้องสมุด, การจัดวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ประกอบการสอน เป็นต้น และประการสุดท้าย คือ การสอนของครู ซึ่งเป็นขั้นที่สำคัญของกระบวนการเรียนการสอน

กิติมา ปรีดีติลล (2532, น. 61 - 64) กล่าวว่า งาน หรือกิจกรรมการจัดการเรียนการสอนที่ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติ ได้แก่ การจัดแผนการเรียน, การจัดตารางสอน, การจัดชั้นเรียน, การจัดครูเข้าสอน, การจัดแบบเรียน, การจัดห้องสมุด และการจัดทำคู่มือครู

จิตต์ หมวดสง (2534, น. 92) กล่าวว่า การจัดการเรียนที่เหมาะสมมีการสอนที่ถูกต้อง ตลอดจนการอำนวยความสะดวกเพื่อการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพหลักที่สำคัญของการจัดการเรียนการสอน ควรจัดความรู้ และคุณสมบัติอื่นที่ต้องการให้แก่ผู้เรียนได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนทั้งภาคทฤษฎี และปฏิบัติ เนื้อหาที่สอนยึดหยุ่นตามเหตุการณ์สภาพท้องถิ่น และความสนใจของผู้เรียนการจัดการเรียนการสอนที่ผู้บริหาร จะต้องปฏิบัติ ได้แก่ การจัดแผนการเรียน, การจัดตารางสอน, การจัดชั้นเรียน, การจัดครูเข้าสอน, การจัดแบบเรียนการจัดห้องสมุด และการจัดคู่มือครู

นิพนธ์ กินาวงศ์ (2541, น. 69 - 71) กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอนอาจแยกได้ คือ การจัดแบ่งกลุ่มนักเรียน การจัดตารางสอน การกำหนดแบบเรียน และการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544, น. 17 - 18) กล่าวว่า การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน เพื่อให้การสอนในสถานศึกษาดำเนินไปด้วยดี และสามารถปฏิบัติได้ จึงต้องมีการจัดเกี่ยวกับการเรียนการสอนดังนี้ คือ การจัดตารางสอน, การจัดชั้นเรียน, การจัดครูเข้าสอน, การจัดแบบเรียน, การปรับปรุงการเรียนการสอน และการฝึกงาน

จากแนวคิดของนักการศึกษาหลาย ๆ ท่าน สรุปได้ว่า การจัดการเรียนการสอนเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหาร ซึ่งเกี่ยวข้องกับ การจัดแผนการเรียน การจัดตารางสอน การจัดครูเข้าสอนการจัดชั้นเรียน การจัดแบบเรียนเป้าหมายของการศึกษาดังที่กล่าวไว้ มิใช่เพียงเพื่อประโยชน์ของคนแต่ละคนเท่านั้น แต่ต้องมุ่งไปสู่สังคมในภาพรวม คือ การนำไปสู่สังคมที่เข้มแข็ง มีเอกภาพ อันเนื่องมาจากสมาชิกของสังคมมีคุณภาพ และร่วมสร้างประโยชน์ให้กับสังคมที่ตนอยู่อาศัย จึงถือได้ว่าครูเป็นบุคคลสำคัญในการสร้างเยาวชนที่ดี และสร้างอนาคตของประเทศ และหากผลผลิตทางการศึกษาไม่มีคุณภาพ ครูก็ต้องมีส่วนร่วมรับผิดชอบด้วยอาจกล่าวได้ว่า การศึกษาเป็นกิจกรรม

ทางสังคมที่เป็นรากฐานสำคัญของการสร้าง สะสมพลังของชาติชาติใดมี “ทุนทางสังคม” แข็งแกร่ง มีคุณภาพดีมากนักน้อยเพียงใด มีปริมาณมากแค่ไหนขึ้นอยู่กับคุณภาพของระบบการศึกษา (ชัยอนันต์ สมุทวณิช, 2542, น. 14)

จากความสำคัญของการศึกษาที่เป็นกระบวนการให้ และการรับรู้ และประสบการณ์ การปรับเปลี่ยนทัศนคติ, สร้างจิตสำนึกการ, การเพิ่มพูนทักษะ, การทำความเข้าใจให้กระจ่าง, การอบรมปลูกฝังค่านิยม, การถ่ายทอดศาสนา, ศิลปะและวัฒนธรรมของสังคม การพัฒนาความคิด โดยมีวัตถุประสงค์ ที่จะให้บุคคลมีความเจริญงอกงามทางปัญญา มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสม สำหรับการประกอบอาชีพ สามารถดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสม มีค่านิยมที่ดี และอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข

2.2.5 หลักการจัดการศึกษา

ในการจัดการศึกษา จำเป็นต้องทำความเข้าใจคำว่า “การศึกษา” ก่อน ดังนี้ การศึกษาตามความหมายกว้าง หมายถึง กระบวนการทางสังคมที่นำบุคคลเข้าสู่การดำรงชีวิตในสังคม หรืออาจกล่าวอีกอย่างหนึ่งว่า เป็นกระบวนการอบรมบ่มนิสัยให้มนุษย์สามารถประพฤติปฏิบัติตนและประกอบอาชีพการทำงานร่วมกับมนุษย์อื่น ๆ ได้อย่างเหมาะสมการศึกษาตามความหมายนี้ จึงเป็นปัจจัยสำคัญของการอบรมบ่มนิสัย การกล่อมเกลาทางสังคม การเตรียมตัว เพื่อให้บุคคลมีทักษะความรู้ ความสามารถในการดำรงชีวิต และการประกอบอาชีพในอนาคตเป้าหมายของการศึกษาดังที่กล่าวนี้ มิใช่เพียง เพื่อประโยชน์ของคนแต่ละคนเท่านั้น แต่ต้องมุ่งไปสู่สังคมในภาพรวม คือการนำไปสู่สังคมที่เข้มแข็ง มีเอกภาพ อันเนื่องมาจากสมาชิกของสังคมมีคุณภาพและร่วมสร้างประโยชน์ให้กับสังคมที่ตนอยู่อาศัย จึงถือได้ว่าครูเป็นคนสำคัญในการสร้างเยาวชนที่ดี และสร้างอนาคตของประเทศ และหากผลผลิตทางการศึกษาไม่มีคุณภาพ ครูก็ต้องมีส่วนร่วมรับผิดชอบด้วย อาจกล่าวได้ว่า การศึกษาเป็นกิจกรรมทางสังคมที่เป็นรากฐานสำคัญของการสร้าง สะสมพลังของชาติชาติใดมี “ทุนทางสังคม” แข็งแกร่ง มีคุณภาพดีมากนักน้อยเพียงใด มีปริมาณมากแค่ไหนขึ้นอยู่กับคุณภาพของระบบการศึกษา (ชัยอนันต์ สมุทวณิช, 2542)

โดยสรุป การศึกษาเป็นกระบวนการให้ และรับความรู้ และประสบการณ์ การปรับเปลี่ยนทัศนคติการสร้างจิตสำนึก การเพิ่มพูนทักษะ การทำความเข้าใจให้กระจ่าง การอบรมปลูกฝังค่านิยม การถ่ายทอดศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมของสังคม การพัฒนาความคิด โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะให้บุคคลมีความเจริญงอกงามทางปัญญา มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมสำหรับการประกอบอาชีพ สามารถดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสมมีค่านิยมที่ดี และอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขกระบวนการดำเนินการให้มนุษย์ได้รับการศึกษานี้ หากรัฐยังไม่เข้ามาดูแล ก็เป็นเรื่องที่คนใกล้ชิด เช่น ครอบครัว หรือญาติมิตรเพื่อนฝูง ทำหน้าที่อบรมสั่งสอนกันเอง เพื่อให้ผู้รับการอบรมสามารถอยู่ร่วมกับสังคม

ขนาดย่อมนั้นได้ แต่เมื่อสังคมขยายตัวมากขึ้น จนปัจจุบันกลายเป็นสังคมระดับประเทศทำให้การศึกษาต้องเป็นไปอย่างระบบ ต้องมีการจัดการ มีเป้าหมาย มีรูปแบบกระบวนการ มีการลงทุน และมีผู้รับผิดชอบ ดังที่เราเรียกโดยรวมว่า การจัดการศึกษา คือ ทำทุกอย่างอย่างเป็นระบบที่ทุกส่วนมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน

คำว่า การจัดการ นั้นเป็นคำรวมที่ครอบคลุมการดำเนินการบางสิ่งบางอย่างโดยมีเป้าหมายที่มุ่งบรรลุอย่างชัดเจน มีการกำหนดรูปแบบกระบวนการ มีการจัดองค์การ มีการมอบหมายผู้รับผิดชอบชัดเจน มีการจัดสรรงบประมาณ และทรัพยากรอื่น ๆ เช่น วัสดุอุปกรณ์ ผู้ดำเนินการเทคโนโลยี เพื่อสนับสนุนการดำเนินการให้เกิดผลตามเป้าหมายที่กำหนด กระบวนการทั้งหมดนี้ คือ การจัดการ ซึ่งต้องกระทำอย่างเป็นระบบ มีแผนมีเป้าหมาย มีผู้รับผิดชอบ และมีเครื่องมือกลไกที่นำไปสู่ความสำเร็จได้ ทั้งนี้ การจัดการศึกษา ก็คือ กระบวนการดำเนินการ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการจัดการศึกษาในกระบวนการจัดการศึกษานี้ มีบุคคลหลายคนและหลายหน่วยงานเข้ามีส่วนร่วมไม่ว่าจะเป็นครอบครัว, พรรคพวกเพื่อนฝูงญาติมิตร, ชุมชน, ประชาคม, เอกชน, สื่อมวลชน, วัด, โรงเรียน และที่สำคัญมาก คือ รัฐบาล และหน่วยงานของรัฐ ซึ่งรวมถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้วยสังคมที่มีขนาดใหญ่โตกว้างขวางมีวิถีชีวิต และวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน มีการประกอบอาชีพหลากหลาย เนื้อหาของการศึกษายังต้องมีความหลากหลาย แต่ขณะเดียวกัน การจัดการศึกษา ก็ต้องมุ่งธำรงรักษาเอกภาพร่วมกันของสังคมไว้ด้วย สาระของการศึกษา จึงต้องครอบคลุมทั้งเรื่องวิถีการดำรงชีวิต การประพฤติปฏิบัติตน ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ประสบการณ์ และความเป็นไปของสังคมในอดีตปัจจุบัน และที่จะไปสู่อนาคต รวมทั้งเรื่องความรู้ ความเข้าใจ และเทคนิควิธีการประกอบอาชีพการจัดการศึกษาอย่างเป็นทางการ หรือในระบบส่วนใหญ่จัดขึ้นในโรงเรียน ซึ่งเป็นหน่วยงานเฉพาะด้านที่ตั้งขึ้นมาทำหน้าที่ปลูกฝังทักษะ ความรู้ และค่านิยมแก่ผู้เรียน แต่โรงเรียน หรือสถานศึกษาก็ไม่ใช่เป็นช่องทางเดียวในโลกที่พัฒนาการด้านสื่อและเทคโนโลยี เป็นไปอย่างรวดเร็ว การจัดการศึกษาสามารถทำได้อย่างหลากหลาย เพื่อสอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมายเฉพาะแต่ละกลุ่ม เช่น การศึกษานอกโรงเรียน, การจัดการศึกษาในครัวเรือน, การจัดการศึกษาโดยชุมชน และการศึกษาทางไกลผ่านสื่อประเภทต่าง ๆ เป็นต้น

การจัดการศึกษาในภาพรวมเป็นเรื่องที่สังคม และผู้รับผิดชอบในการจัดการศึกษาทุกระดับต้องร่วมมือกัน เพื่อให้เกิดขึ้นได้ บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล (ปรัชญา เวสารัชช์, 2554, น. 1 - 2)

1. การจัดการศึกษาตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาไว้หลายประการ และได้เสนอประเด็นที่เน้นการเปลี่ยนแปลงไปสู่การจัดการศึกษาแนวใหม่

ที่มีลักษณะเป็นการปฏิรูปการศึกษา โดยกล่าวถึง ความหมาย ความมุ่งหมาย 1) หลักการในการจัดการศึกษา รูปแบบการจัดการศึกษา การบริหาร และการจัดการศึกษา มาตรฐาน และการประกันคุณภาพการศึกษา ครูคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ทรัพยากร และการลงทุน เพื่อการศึกษา รวมทั้งเทคโนโลยี เพื่อการศึกษาประเด็นที่กฎหมายระบุนี้ถือได้ว่าครอบคลุมสาระเนื้อหาที่จำเป็นในการจัดการศึกษามากอยู่แล้ว และผู้ที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษามีภาระในการขยายความหรือลงรายละเอียดภาคปฏิบัติ เพื่อนำไปดำเนินการให้เกิดผล

ในหัวเรื่องนี้ จะกล่าวถึง สาระของการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยสังเขป ดังนี้

1.1 ความหมายของการจัดการศึกษา

การจัดการศึกษา เป็นกระบวนการอย่างเป็นระบบ โดยมีเป้าหมายชัดเจน คือ การพัฒนาคุณภาพมนุษย์ทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านร่างกาย, จิตใจ, สติปัญญา, คุณธรรม, ค่านิยม, ความคิด และการประพฤติปฏิบัติ ฯลฯ โดยคาดหวังว่า คนที่มีคุณภาพนี้ จะทำให้สังคมมีความมั่นคง สงบสุข เจริญก้าวหน้าทันโลก แข่งขันกับสังคมอื่นในเวทีระหว่างประเทศได้ คนในสังคมมีความสุข มีความสามารถประกอบอาชีพการงานอย่างมีประสิทธิภาพ และอยู่ร่วมกันได้อย่างสมานฉันท์ การจัดการศึกษามีหลายรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นการจัดการศึกษาในสถานศึกษา นอกสถานศึกษาตาม อัยาศัย ย่อมขึ้นกับความเหมาะสมสำหรับกลุ่มเป้าหมายแต่ละกลุ่มที่แตกต่างกันไป เนื่องจากการจัดการศึกษาเป็นกระบวนการที่เป็นระบบ ดังนั้นการจัดการศึกษา จึงจำเป็นต้องดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการ มีรูปแบบ ขั้นตอน กติกา และวิธีการ ดำเนินการ มีทรัพยากรต่าง ๆ สนับสนุน และต้องมีกระบวนการประเมินผลการจัดการศึกษาที่เที่ยงตรง และเชื่อถือได้ด้วยทั้งนี้ ผลผลิตของการจัดการศึกษาได้แก่ผู้ที่ได้รับการศึกษาส่วนผลลัพธ์ หรือผลสะท้อนสุดท้าย คือ การมีพลเมืองที่มีคุณภาพ และสังคมมีสภาพที่พึงประสงค์ (ปรัชญา เวสารัชช, 2554, น. 3)

1.2 ความมุ่งหมายของการจัดการศึกษา

มาตรา 6 ของกฎหมายระบุว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไป เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย, จิตใจ, สติปัญญา, ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรม ในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” ตามความข้างต้น เป้าหมายของการจัดการศึกษา จึงอยู่ที่คนไทยโดยทั่วไป ซึ่งต้องได้รับการพัฒนาให้เป็นคนดี มีประโยชน์มีความครบถ้วนทุกด้าน คือ

1.2.1 ทางกาย คือ มีสุขภาพดี สมบูรณ์ แข็งแรง หมายความว่า การจัดการศึกษาต้องครอบคลุมถึงกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพอนามัย เช่น ส่งเสริมการออกกำลังกาย ส่งเสริมกีฬา ส่งเสริมความรู้ด้านโภชนาการ รวมทั้งจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาที่เอื้อต่อสุขลักษณะปลอดจากภาวะมลพิษ ปลอดจากยาเสพติด และปลอดจากภัย ทั้งหลายที่อาจกระทบกระเทือนต่อสุขภาพอนามัยของผู้เรียน ไม่ว่าจะเป็นภัยจากมนุษย์ (อุบัติเหตุ และการประทุษร้าย) หรือธรรมชาติ (น้ำท่วม, ไฟไหม้, พายุ และ โรคภัยไข้เจ็บ) นอกเหนือจากหน้าที่ในการส่งเสริมสุขภาพแล้ว ผู้รับผิดชอบในการจัดการศึกษาต้องคาดการณ์ และเตรียมการป้องกันไว้ล่วงหน้า เพื่อผ่อนคลายหรือแก้ไขปัญหาได้ทันการณ์

1.2.2 ทางจิตใจ คือ มีจิตใจที่อดทนเข้มแข็ง สามารถเผชิญกับปัญหาหลากหลายที่เกิดขึ้นได้อย่างมีสติ มีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัยในตัวเอง สามารถอดทนอดกลั้นต่อแรงกดดันต่าง ๆ

1.2.3 ทางสติปัญญา คือ การใช้ความคิดและเหตุผล

1.2.4 ความรู้ คือ การมุ่งให้ผู้เรียนได้รับความรู้ที่เหมาะสมกับสภาพความต้องการของสังคมปัจจุบัน ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับตนเอง และความสัมพันธ์ของตนเองกับสังคม ความรู้และทักษะด้านภาษาคณิตศาสตร์ความรู้ ด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี ความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์เรื่องการจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล ความรู้เกี่ยวกับศาสนา, ศิลปะ, วัฒนธรรม, การกีฬา, กฎมณเฑียรบาลไทย, การประยุกต์ภูมิปัญญาไทย, ความรู้ และทักษะในการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข

1.2.5 คุณธรรม และจริยธรรม แสดงออกในรูปของพฤติกรรมที่พึงประสงค์ รักษาดี ศาสนา พระมหากษัตริย์ มีความละเอียดต่อการประพฤติตนในทางเสื่อมเสีย หรือก่อให้เกิดผลเสียหายต่อผู้อื่น และสังคม

1.2.6 มีวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต รักวัฒนธรรมไทย มีเอกลักษณ์ไทย มีมรรยาท และการวางตนในสังคมรู้จักประมาณตนเอง

1.2.7 อยู่ร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุข ผู้ได้รับการศึกษาจะเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้อื่น ประนีประนอม มีความเมตตากรุณา มีสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น และดำเนินบทบาทของตนเองได้อย่างเหมาะสม คุณลักษณะที่กล่าวข้างต้น อันเป็นเป้าหมายของการจัดการศึกษานี้ เริ่มต้นที่ผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ซึ่งจะเป็นผู้ปลูกฝังถ่ายทอดบรมหมายว่า ครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษา ต้องเป็นตัวอย่างที่ดี คือ รักษา หรือพัฒนาคุณลักษณะที่ดีไว้เป็นแบบอย่างคุณลักษณะที่ดีอันเป็นที่พึงประสงค์นี้ถือเป็นมาตรฐาน หรือดัชนีชี้วัดครู ผู้บริหารการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา โดยผู้นำชุมชน และประชาชนต้องช่วยกันส่งเสริมสนับสนุน ยกย่อง และตั้งความคาดหวังให้แม่แบบสำหรับลูกหลานตนให้สอดคล้องกับมาตรฐาน

คุณลักษณะ ดังกล่าว เพราะหากแม่แบบไม่ดี เยาวชนก็จะยึดถือเป็นแบบอย่างการประพฤติปฏิบัติของพวกเขาดำไปด้วย (ปรัชญา เวสารัชช์, 2554, น. 17)

1.3 หลักการในการจัดการศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดหลักการการศึกษาไว้ และใช้หลักการดังกล่าว เป็นตัวกำหนดสาระเนื้อหาของกฎหมายว่าด้วยการศึกษาหลักสำคัญในการจัดการศึกษา (ตามมาตรา 8) กำหนดไว้ 3 ประการ คือ การศึกษาตลอดชีวิต การมีส่วนร่วม และการพัฒนาต่อเนื่อง ดังนี้

1.3.1 การศึกษาตลอดชีวิต ถือว่าการจัดการศึกษานั้นเป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชนหลักการ คือ คนทุกคนต้องได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต การศึกษานี้ต้องครอบคลุมทุกด้าน มิใช่เฉพาะชีวิตการทำงานเท่านั้น เพราะไม่เพียงบุคคลต้องพัฒนาตนเอง และความสามารถในการประกอบอาชีพของตน คนแต่ละคนต้องมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการพัฒนาชุมชนและประเทศโดยส่วนรวม ทั้งด้านเศรษฐกิจ ชีวิตความเป็นอยู่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและวัฒนธรรมด้วย ทั้งนี้ เพราะสังคม เศรษฐกิจ สภาพแวดล้อม และพัฒนาการทางเทคโนโลยีเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว จึงจำเป็นต้องศึกษาความเป็นไปรอบตัว เพื่อให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม

1.3.2 การมีส่วนร่วม สังคมต้องมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา การมีส่วนร่วมนี้แสดงออกได้หลายลักษณะ เช่น ร่วมเป็นกรรมการ, ร่วมแสดงความคิดเห็น, ร่วมสนับสนุนกิจกรรมทางการศึกษา, ร่วมสนับสนุนทรัพยากร, ร่วมติดตามประเมิน, ส่งเสริมให้กำลังใจ และปกป้องผู้ปฏิบัติงานที่มุ่งประโยชน์ต่อส่วนรวม หลักการนี้ถือว่าอนาคตของประเทศและความเจริญรุ่งเรืองของสังคมไทยเป็นความรับผิดชอบของคนไทยทุกคนมิใช่ถูกจำกัดโดยตรงในการจัดการศึกษาดังนั้น จึงเป็นทั้งสิทธิ และหน้าที่ของคนไทยทุกคนที่จะเข้ามีส่วนร่วมในลักษณะต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเข้ามีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์ เพื่อแก้ไขปัญหายุ่งยากของการจัดการศึกษาช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการพัฒนา และช่วยเหลือการจัดการศึกษาเป็นไปอย่างถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

1.3.3 การพัฒนาต่อเนื่อง การศึกษาเป็นเรื่องที่ต้องปรับเปลี่ยนตลอดเวลาให้ทันกับความรู้ที่ก้าวหน้าไปไม่หยุดยั้ง ดังนั้น การจัดการศึกษาต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การพัฒนานี้มีทั้งการค้นคิดสาระ และกระบวนการเรียนรู้ใหม่ ๆ การประยุกต์ปรับปรุงเนื้อหาสาระที่มีอยู่ และการติดตามเรียนรู้เนื้อหาสาระที่มีผู้ประดิษฐ์คิดค้นมาแล้ว ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายไม่ว่าครู ผู้บริหาร บุคลากรทางการศึกษา ต้องถือเป็นภาระหน้าที่สำคัญในการปรับปรุงตนเองให้ทันโลก และทันสมัย แต่ขณะเดียวกันก็ต้องทำความเข้าใจสภาพแวดล้อม เพื่อประยุกต์ความรู้ได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้การรับความรู้มาถ่ายทอดโดยปราศจากดุลยพินิจอาจก่อความเสียหาย

โดยไม่คาดคิด จึงเป็นหน้าที่ของทุกฝ่ายที่จะช่วยกันดูแลให้ความรู้ใหม่ ๆ เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน และสังคมอย่างแท้จริง

นอกจากนี้ กฎหมาย ยังได้ระบุหลักในการจัดระบบ โครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษาไว้ด้วย (มาตรา 9) ได้แก่

1. หลักเอกภาพด้านนโยบาย และมีความหลากหลายในการปฏิบัติ หมายความว่า การจัดการศึกษาจะเน้นนโยบาย หลักการ และเป้าประสงค์ร่วมกัน แต่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ดุลยพินิจเลือกเส้นทาง และวิธีการปฏิบัติให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของตน

2. หลักการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับการบริหารที่ให้สถานศึกษาบริหารจัดการได้เอง (School - Based Management) ตามหลักการนี้ จำเป็นต้องแยกภาระงานด้านนโยบายเกณฑ์และมาตรฐานออกจากงานด้านปฏิบัติ หรืองานบริการ ทั้งนี้ หน่วยงานส่วนกลางทำหน้าที่กำหนดนโยบาย เกณฑ์ และมาตรฐาน ส่วนเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ดำเนินการให้เกิดผลในทางปฏิบัติ จึงจำเป็นต้องกระจายอำนาจให้หน่วยปฏิบัติดูแลและรับผิดชอบการตัดสินใจด้วยตนเอง โดยหน่วยงานส่วนกลางทำหน้าที่ติดตาม ประเมิน ตรวจสอบ ส่งเสริม สนับสนุน ให้หน่วยปฏิบัติที่ได้รับมอบอำนาจสามารถทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การกำหนดมาตรฐานการศึกษา และจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา ทุกระดับ และประเภทการศึกษา ตามหลักการนี้ ในเมื่อหน่วยปฏิบัติได้รับมอบอำนาจให้ดำเนินการได้อย่างคล่องตัวพอควรแล้ว ก็จำเป็นต้องกำหนดมาตรฐานการศึกษาให้หน่วยปฏิบัติรับผิดชอบ เพราะการมอบอำนาจโดยไม่มีกติกาก็เท่ากับมอบให้ทำงานโดยไม่มีเป้าหมาย ซึ่งไม่สามารถประเมินได้ในเมื่อรัฐ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ทรัพยากรสนับสนุนแก่สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษา ซึ่งอาจเปรียบเทียบเสมือนการซื้อสินค้า หรือบริการก็ต้องมีสิทธิกำหนดคุณค่าและลักษณะของสิ่งที่ต้องการซื้อ โดยยึดเป้าหมายผลการจัดการศึกษาเป็นหลัก ได้แก่ มาตรฐานการศึกษารวมทั้งหน่วยปฏิบัติเอง ก็ต้องวางระบบประกันคุณภาพ เพื่อสร้างความมั่นใจแก่ผู้ซื้อสินค้าและบริการของตน

จากนั้น จำเป็นต้องมีการประเมินผลการจัดการศึกษาโดยพิจารณาจากมาตรฐาน และระบบประกันคุณภาพ อันจะเป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่าย อย่างน้อยผลการประเมินจะส่งเสริมให้ผู้จัดการศึกษาแต่ละระดับ ได้ตระหนักว่าผลการดำเนินการของตนเป็นอย่างไร เมื่อเทียบกับมาตรฐานการศึกษา และเกณฑ์ชี้วัดของระบบประกันคุณภาพ และต้องหาทางปรับปรุงผลการจัดการศึกษาให้ได้ตามมาตรฐาน และรักษาระดับการประกันคุณภาพของตนให้จนได้ รวมทั้งยกระดับการจัดการศึกษาให้สูงขึ้นด้วย

4. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และการพัฒนาต่อเนื่อง โดยกำหนดมาตรการต่าง ๆ เช่น การกำหนดให้มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ การกำหนดมาตรฐานวิชาชีพ การส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตามหลักสูตรการอบรมมาตรฐานต่าง ๆ ทั้งนี้ โดยมีเจตนาเพื่อรักษาคุณภาพของผู้รับผิดชอบในการจัดการศึกษา ให้อยู่ในระดับที่พึงประสงค์ และกระตุ้นส่งเสริมให้พัฒนาปรับปรุงตลอดเวลา อันจะเป็นประโยชน์ ต่อผู้ได้รับการศึกษาโดยตรง

5. การระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้เพื่อการจัดการศึกษา ทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับการจัดการศึกษา ได้แก่ ทรัพยากรการเงิน, วัสดุอุปกรณ์, ทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความชำนาญในการเรียนการสอน, ภูมิปัญญาท้องถิ่น, สื่อ และเทคโนโลยีต่าง ๆ ล้วนเป็นทรัพยากรจำเป็นแต่รัฐไม่สามารถจัดหาสนับสนุนได้อย่างเพียงพอ จึงถือเป็นภาระหน้าที่ของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทุกคนในการจัดการศึกษาจะเข้ามาช่วยเหลือสนับสนุน เพื่อยกระดับคุณภาพ การศึกษาของหน่วยงานการศึกษาในแต่ละท้องถิ่น ตัวอย่าง เช่น ครูอาจเชิญผู้เฒ่าในหมู่บ้านที่มีความรู้เกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรมพื้นบ้านมาช่วยสาธิต หรือสอนวิชาที่เกี่ยวข้องได้

6. การมีส่วนร่วม การให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของบุคคล, ครอบครัว, ชุมชน, องค์กรชุมชน, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, เอกชน, องค์กรเอกชน, องค์กรวิชาชีพ, สถาบันศาสนา, สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นในการจัดการศึกษา โดยบุคคล กลุ่มบุคคล หรือ องค์กรต่าง ๆ จะได้รับการส่งเสริมให้เข้าร่วมเสนอแนะ กำกับติดตาม และสนับสนุนการจัดการศึกษา เพื่อประโยชน์ของสังคมโดยรวม (ปรัชญา เวสารัชช, 2554, น. 18 - 20)

1.4 รูปแบบของการจัดการศึกษา

รูปแบบการศึกษาที่ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดนั้น แบ่ง ออกเป็น 3 รูปแบบใหญ่ ๆ ได้แก่ การศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

1.4.1 การศึกษาในระบบเป็นการศึกษาที่กำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษาหลักสูตร ระยะเวลาของการศึกษา การวัด และประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน การศึกษาในระบบเช่นนี้ หมายถึง การศึกษาที่จัดรูปแบบไว้แน่นอน เป็นเกณฑ์มาตรฐานเดียวกัน ส่วนใหญ่จัดในโรงเรียน วิทยาลัยมหาวิทยาลัย หรือสถาบันการศึกษาที่มีชื่อเรียกอย่างอื่น ซึ่งเรารู้จักคุ้นเคยกันดีอยู่แล้ว การศึกษาในระบบอาจจัดในชั้นเรียน หรือเป็นการศึกษาทางไกลก็ได้

1.4.2 การศึกษานอกระบบเป็นการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการจัดการศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของการสำเร็จการศึกษาโดยเนื้อหา และหลักสูตร จะต้องมีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัญหา

และความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่มตัวอย่างของการศึกษานอกระบบ ได้แก่ การศึกษานอกโรงเรียน การฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ เป็นต้น

1.4.3 การศึกษาตามอัธยาศัย เป็นการศึกษานอกระบบที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจศักยภาพความพร้อม และโอกาส โดยศึกษาจากบุคคล ประสบการณ์สังคม สภาพแวดล้อม สื่อ หรือแหล่งความรู้อื่น ๆ การศึกษารูปแบบนี้มีความยืดหยุ่นสูง เปิดโอกาสให้ผู้สนใจเรียนรู้สามารถเลือกเนื้อหาที่สนใจเป็นประโยชน์กับตนได้ และสามารถใช้เวลาที่ปลอดจากภารกิจงานอื่นศึกษาเล่าเรียนได้ จึงเรียกว่าเป็นการศึกษาตามอัธยาศัย ทั้งนี้รูปแบบของการศึกษาตามอัธยาศัยมีหลากหลาย เช่น การฟังบรรยายพิเศษ, การศึกษาจากเอกสาร, การเยี่ยมชม, การชมการสาธิต, การรับฟังรายการวิทยุกระจายเสียง, รายการวิทยุโทรทัศน์ และการสืบค้นเนื้อหาสาระจากอินเทอร์เน็ต หรือแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เป็นต้น เนื่องจากรัฐมีหน้าที่ร่วมกับชุมชนจัดแหล่งเรียนรู้ผู้บริหาร และครูควรเข้ามามีส่วนใกล้ชิดร่วมมือกับประชาชน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตด้วยรูปแบบวิธีการต่าง ๆ (ปรัชญา เวสารัชช์, 2554, น. 24)

1.5 องค์ประกอบของการจัดการศึกษา

องค์ประกอบสำคัญของการจัดการศึกษามี 8 องค์ประกอบ ได้แก่

1.5.1 สาระเนื้อหาในการศึกษา ในกรณีที่มีการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ ผู้จัดการศึกษามักจัดทำหลักสูตรเป็นตัวกำหนดเนื้อหาสาระ หลักสูตรเหล่านี้ อาจเป็นหลักสูตรกลางที่ใช้สำหรับการศึกษาระดับ แต่ขณะเดียวกันก็ควรเปิดโอกาสให้สถานศึกษาแต่ละแห่งสามารถจัดเนื้อหาสาระที่เหมาะสมกับท้องถิ่นได้ด้วย เนื้อหาสาระในการศึกษานั้นควรทันสมัย

1.5.2 ต่อเหตุการณ์ เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา ทั้งนี้ครูต้องทบทวนเนื้อหาสาระที่ตนสอน เพื่อปรับแก้ไขให้ถูกต้องทันสมัย และให้ข้อมูลที่ถูกต้องแก่ผู้เรียน หากเห็นว่าเนื้อหาผิดพลาดหรือล้าสมัย ควรแจ้งผู้บริหารให้ทราบ

1.5.3 ครู ผู้สอน หรือผู้ให้การเรียนรู้ ผู้ถ่ายทอดเนื้อหาสาระ ได้แก่ ครู และอาจารย์ ซึ่งถือเป็นผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูง บุคคลเหล่านี้ต้องได้รับการศึกษาอบรมมาทั้งในด้านเนื้อหาและวิธีการถ่ายทอด เพื่อให้สามารถถ่ายทอดความรู้ และสาระวิชาที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เงื่อนไขสำคัญประการหนึ่งสำหรับครูและอาจารย์ คือ ต้องมีความตื่นตัวอยู่เสมอในการติดตามเรียนรู้เนื้อหาวิชาการวิชาชีพใหม่ ๆ และวิทยาการด้านการเรียนการสอนตลอดเวลา บางกรณี ต้องมีการศึกษาค้นคว้าวิจัย เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ ด้วยหนึ่ง ครู และอาจารย์ต้องพัฒนาความสามารถในการประยุกต์สาระเนื้อหา และองค์ความรู้ใหม่ให้เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละกลุ่ม

1.5.4 สื่อ และอุปกรณ์สำหรับการศึกษา สื่อและอุปกรณ์ต่าง ๆ เช่น อาคาร, สถานที่, โต๊ะ, เก้าอี้, กระดานเขียน, หนังสือ, แบบเรียน, สมุด และดินสอ ตลอดจนอุปกรณ์ที่ทันสมัยที่มีราคาแพงทั้งหลาย เช่น อุปกรณ์ในห้องปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์ เครื่องคอมพิวเตอร์ เหล่านี้ สื่อและอุปกรณ์เหล่านี้ เป็นส่วนประกอบที่จำเป็นสำหรับการจัดการศึกษา ครู และผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีหน้าที่รับผิดชอบ ดูแลให้สิ่งเหล่านี้ มีอย่างเพียงพออยู่ในสภาพใช้งานได้ และใช้สื่อเหล่านี้เป็นส่วนช่วยให้เกิดการถ่ายทอดเนื้อหาความรู้ได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ ครูที่มีคุณภาพ ต้องสามารถผลิต และพัฒนาสื่อ และอุปกรณ์การศึกษาสำหรับการสอนของตนด้วย

1.5.5 รูปแบบวิธีการเรียนการสอนการศึกษายุคใหม่นั้น มีความแตกต่างไปจากการศึกษายุคก่อน ซึ่งเน้นที่ตัวครู ระบบการศึกษายุคใหม่เน้นความสำคัญที่ตัวผู้เรียน ดังนั้นรูปแบบวิธีการเรียนการสอนใหม่ จึงแตกต่างไปจากเดิม จึงเกิดคำว่า “ปฏิรูปการเรียนรู้” ซึ่งนำไปสู่กระบวนการเรียนการสอนที่หลากหลาย เช่น การระดมความคิด, การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน, การนำชมนอกสถานที่เรียน, การใช้อุปกรณ์เครื่องมือประกอบ, รูปแบบวิธีการเรียนการสอนใหม่ ๆ นี้ ผู้สอนพึงระมัดระวังเลือกใช้ให้เหมาะสมกับกลุ่มผู้เรียนแต่ละกลุ่ม และจำเป็นต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ ประกอบกับการทำความเข้าใจธรรมชาติการเรียนรู้ของผู้เรียนของตน

1.5.6 ผู้บริหาร และบุคลากร ที่ทำหน้าที่สนับสนุนการศึกษาในการจัดการศึกษา ยังมีผู้ที่รับผิดชอบที่อาจไม่ได้เป็นผู้ถ่ายทอดโดยตรงอีกหลากหลาย ได้แก่ ผู้บริหาร ซึ่งมีหน้าที่จัดการศึกษาที่ตนรับผิดชอบให้เป็นไปโดยเรียบร้อย นำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ และยังจำเป็นต้องมีบุคลากรทางการศึกษาอื่นร่วมด้วย เช่น เจ้าหน้าที่ธุรการ, งานทะเบียน, งานโภชนาการ และสุขอนามัย รวมทั้งฝ่ายสนับสนุนอื่น ๆ

1.5.7 เงินทุนสนับสนุน การจัดการศึกษาเป็นเรื่องของการลงทุน ซึ่งผู้ลงทุนอาจเป็นรัฐบาลในฐานะผู้รับผิดชอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้ปกครอง ผู้เรียน ชุมชน เป็นต้น เงินทุนเหล่านี้ เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้การจัดการศึกษาเกิดผลตามเป้าหมาย

1.5.8 สถานที่ศึกษา และบรรยากาศแวดล้อม การจัดการศึกษาในระบบที่ ยังคงอาศัยชั้นเรียน ยังเป็นสิ่งจำเป็น ดังนั้นอาคารสถานที่ ห้องเรียน และบรรยากาศแวดล้อมที่ใช้ในการจัดการศึกษา จึงเป็นส่วนที่ขาดไม่ได้ ถึงแม้จะมีการจัดการศึกษาโดยใช้สื่อทางไกลก็ตาม ก็ยังต้องมีสถานที่สำหรับการบริหารจัดการ การผลิตและถ่ายทอดสื่อ หรือการทำงานของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในกรณีที่ยังต้องใช้อาคารเป็นสถานที่สำหรับจัดการเรียนการสอน สิ่งที่ผู้บริหารและผู้จัดการศึกษาต้องสนใจดูแล คือ ความเพียงพอ เหมาะสม ปลอดภัย และการมีบรรยากาศแวดล้อมที่เอื้อการเรียนรู้ ส่วนครู ก็ต้องรับผิดชอบในการจัดบรรยากาศในชั้นเรียนให้เหมาะสม หากจำเป็นต้องใช้งบประมาณปรับปรุง ก็ควรแจ้งผู้บริหารให้ช่วยดำเนินการ

1.5.9 ผู้เรียน ผู้เรียน หรือผู้ศึกษา ถือเป็นองค์ประกอบที่จำเป็นที่สุดของการจัดการศึกษา เพราะผู้เรียน คือ ผู้รับการศึกษ และเป็นเป้าหมายหลักของการจัดการศึกษา การปรับเปลี่ยนความรู้และพฤติกรรมของผู้เรียนเป็นดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของการจัดการศึกษาการจัดการศึกษาจึงครอบคลุมขั้นตอนที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้เรียน ตั้งแต่การเตรียมความพร้อมสำหรับการเรียนรู้ การให้การศึกษาอบรม การประเมิน และการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ต่อเนื่อง ด้วยเหตุนี้เป้าหมายการจัดการศึกษาในภาพรวม จึงมิได้จำกัดวงแคบเฉพาะในสถานที่แต่มุ่งที่ตัวผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีปรัชญาพื้นฐานสำคัญ คือ “ทุกคนต้องเป็นส่วนสำคัญของการจัดการศึกษา และการศึกษาต้องจัดสำหรับคนทุกคน” (ปรัชญา เวสารัชช, 2554, น. 8 - 9)

2.3 การบริหารจัดการสถานศึกษาตาม พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

2.3.1 ความหมาย และความเป็นมา

คำว่า School - Based Management หรือ SBM นั้น เป็นแนวคิดในการบริหารและจัดการศึกษา แนวคิดหนึ่ง มีการเริ่มใช้คำนี้ในประเทศสหรัฐอเมริกาเป็นครั้งแรก ในช่วงทศวรรษที่ 1980 (Cheng, 1996, p. 43, Devos et al., 1998, p. 700) ในภาษาไทยยังไม่มีการบัญญัติศัพท์เฉพาะที่แน่นอนส่วนมากจะนิยมเรียกทับศัพท์ว่า School - Based Management หรือเรียกย่อ ๆ ว่า SBM แต่ได้พบว่า เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคณะ ได้เริ่มใช้คำ “การบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน” ในการวิจัยเรื่องการศึกษาแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ในรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School - Based Management) ในปี พ.ศ. 2543 (อุทัย บุญประเสริฐ, 2543, น. 9)

อุทัย บุญประเสริฐ (2543, น. 154 - 156) สรุปหลักการสำคัญของการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไว้ 5 ประการ ได้แก่

1. หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization)
2. หลักการมีส่วนร่วม (Participation or Collaboration or Involvement)
3. หลักการคืนอำนาจจัดการศึกษาให้ประชาชน (Return Power to People)
4. หลักการบริหารตนเอง (Self - Management)
5. หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล (Check and Balance)

อุทัย บุญประเสริฐ (2546, น. 1 - 2) กล่าวว่า การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นรูปแบบและแนวคิดในการบริหารที่จะต้องมีการกระจายอำนาจการบริหาร และจัดการศึกษาจากส่วนกลางหรือจากเขตพื้นที่การศึกษา ไปยังสถานศึกษาโดยตรงทำให้สถานศึกษามีอำนาจและความรับผิดชอบในการบริหารตนเองในลักษณะเชิงเบ็ดเสร็จ

Myers and Stonehill (1993, p. 1) ได้ให้ความหมาย ของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานว่าเป็นกลยุทธ์ในการปรับปรุงการศึกษา โดยเปลี่ยนอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจจากระดับรัฐหรือเขตการศึกษาไปยังแต่ละโรงเรียน

Wohlstetter (1995, p. 1) ระบุว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นการกระจายอำนาจการควบคุมจากส่วนกลางไปยังชุมชน และโรงเรียน โดยให้คณะกรรมการโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน, ครู, ผู้ปกครอง, สมาชิกในชุมชน และในบางโรงเรียนมีตัวแทนนักเรียนร่วมเป็นกรรมการด้วย ได้มีอำนาจควบคุมสิ่งที่เกิดขึ้นในโรงเรียน การที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ในระดับโรงเรียนได้มีส่วนร่วมในการบริหาร จะทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียนมากขึ้น และทำให้ผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนนั้น เป็นที่ยอมรับได้มากขึ้น

Cheng and Cheong (1996, p. 44) กล่าวว่า การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานทำให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน ตัวแทนคณะครู ผู้ปกครอง ชุมชน ฯลฯ ซึ่งมาร่วมตัวเป็นคณะกรรมการโรงเรียน ได้มีโอกาสจัดการศึกษาให้เป็นไปตามความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิผลสูงขึ้น และได้รับการพัฒนาอย่างยั่งยืน

David (1996, pp. 4 - 5) กล่าวว่า การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นแนวทางหนึ่งของการปฏิรูปการศึกษา โดยการกระจายอำนาจจัดการศึกษาไปยังโรงเรียนให้มากขึ้น โดยมีความเชื่อว่าการให้โรงเรียนมีอำนาจหน้าที่มากขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพของโรงเรียนสูงขึ้น มีความยืดหยุ่นมากขึ้น และมีผลผลิตดีขึ้น

นอกจากแนวคิดในเรื่องการกระจายอำนาจการบริหาร และจัดการศึกษาไปยังสถานศึกษาแล้วยังเกิดกระแสเรื่องการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม (Shared - Decision Making Movement) ขึ้นในช่วงเวลาเดียวกัน และในช่วงปลายทศวรรษที่ 1980 ได้มีการใช้วิธีการและกระบวนการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานขึ้นในประเทศสหรัฐอเมริกาเป็นแห่งแรก แล้วแพร่หลายไปยังประเทศอื่น ๆ ทั่วทุกภูมิภาคของโลก (Caldwell, 1990, p. 5, Mohrman and Wohlstetter, 1968, pp. 13 - 14) เฉพาะในสหรัฐอเมริกา มีการใช้รูปแบบการบริหารแบบ SBM ถึง 44 มลรัฐ ในปี ค.ศ.1993 (Herman and Herman, 1993, pp. 5 - 6) ในปัจจุบันมีการบริหารแบบ SBM เกือบครบทุกมลรัฐ สำหรับในประเทศไทยอื่น ๆ รวมทั้งประเทศไทย

Cheng (1996, p. 44) กล่าวถึง แนวคิดสำคัญในการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 2 ประการ คือ

1. โรงเรียนเป็นหน่วยสำคัญสำหรับการตัดสินใจ
2. การมีส่วนร่วมและการมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ

การนำหลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ไปใช้การบริหารโรงเรียน ได้พบว่ามีประโยชน์ต่อการบริหาร และการจัดการศึกษาโดยรวม ดังนี้ (Myers and Stonehill, 1993, pp. 2 - 3, Herman and Herman, 1992, pp. 261 - 263, and Florida Department of Education, 1998, pp. 1 - 4)

1. เป็นการระดมผู้เชี่ยวชาญและผู้มีประสบการณ์ เพื่อร่วมกันจัดการศึกษา
2. ขวัญและกำลังใจของครูดีขึ้น
3. เป็นการระดมทรัพยากรจากชุมชน เพื่อจัดการศึกษา
4. สร้างภาวะผู้นำให้กับบุคลากรในโรงเรียน
5. เพิ่มประมาณ และคุณภาพการติดต่อสื่อสาร
6. เกิดการริเริ่มสร้างสรรค์
7. เพิ่มประสิทธิภาพ
8. เกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมและความรู้สึกเป็นเป็นของโรงเรียนเพิ่มขึ้น
9. โรงเรียนมีความสัมพันธ์กับชุมชนมากขึ้น
10. การบริหารและการตัดสินใจด้วยความโปร่งใส

Wohlstetter (1995, pp. 22 - 25) เกี่ยวกับความสำเร็จ และความล้มเหลวของการนำรูปแบบการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ไปใช้ในการบริหารโรงเรียน ได้ข้อค้นพบที่สำคัญก็คือ โรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ต้องมีการปรับโครงสร้างองค์การของโรงเรียนใหม่ เพื่อให้บุคคลที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนมี “อำนาจหน้าที่ที่แท้จริง” (Real Authority) เกี่ยวกับงบประมาณ บุคลากรและหลักสูตร โดยมีเป้าหมายเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิผลสูงขึ้น Odden and Wohlstetter (1995, pp. 32 - 36) ได้ร่วมกับนักวิจัยแห่งมหาวิทยาลัย Southern California ทำการศึกษาผลการนำรูปแบบการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ไปปฏิบัติ พบว่า มีหลายแห่งประสบความสำเร็จ แต่ก็มีอีกหลายแห่งที่นำไปใช้ไม่ได้ผล

ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จในการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ได้แก่ (Wohlstetter and Mortman, 1993, pp. 1 - 22, Wohlstetter, 1995, pp. 22 - 25, Odden and Wohlstetter, 1995, pp. 32 - 36)

1. การกระจากอำนาจให้โรงเรียนอย่างแท้จริง
2. เน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม และการบริหารโดยองค์คณะบุคคล
3. มุ่งพัฒนาบุคลากร

4. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการบริหารและจัดการศึกษา
5. ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ความสามารถ
6. การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)
7. การให้รางวัล

จากการศึกษาความเห็นของนักวิชาการดังกล่าว สรุปว่า ความสำเร็จในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ได้แก่ การกระจายอำนาจให้โรงเรียนอย่างแท้จริง การบริหารแบบมีส่วนร่วม การพัฒนาบุคลากร การใช้สารสนเทศ เพื่อการบริหาร ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ความสามารถ วิสัยทัศน์ร่วมที่ชัดเจน และการให้รางวัลอย่างเหมาะสม

จากการสังเคราะห์ข้อบ่งชี้ หรือภารกิจในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School - Based Management Tasks) หมายถึง ภารกิจที่ส่วนกลางมอบให้โรงเรียนมีอำนาจในการบริหารจัดการ พบว่า ในทุกประเทศที่ปฏิรูปการศึกษาโดยนำแนวคิดการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไปปฏิบัติ จะทำการกระจายอำนาจให้โรงเรียนได้มีอำนาจ ความรับผิดชอบ และการตัดสินใจสั่งการ เรื่องสำคัญของโรงเรียน 4 เรื่อง ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ, การบริหารงานการเงินและงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป (Beck and Murphy, 1996, pp. 27 - 28, Carr, 1998, p. 3, Devos et al., 1998, p. 703 และวีระวัฒน์ อุทัยรัตน์, 2544, น. 4)

สำหรับการบริหารสถานศึกษา หรือการบริหารโรงเรียนนั้น ได้มีนักการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ให้ความหมายและให้แนวคิดไว้ในทัศนะที่แตกต่างกันในรายละเอียด ดังนี้

นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2536, น. 4) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือดำเนินการ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุกด้าน คือ บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรม และคุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ที่ต้องอาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อม เพื่อส่งผลต่อบุคคลตลอดจนอาศัยทรัพยากร และเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลพัฒนาตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่

จรัส นองมาก (2541, น. 93) ได้กล่าวถึง การบริหารไว้ว่า หมายถึง การทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น การบริหารจำเป็นจะต้องใช้ศาสตร์ และศิลป์ในการนำเอาทรัพยากร การบริหาร มาประกอบตามกระบวนการบริหาร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหาร จึงต้องทำงานกับคณะบุคคล หรือในกลุ่ม เพื่อประกอบภารกิจให้ได้ตามที่ต้องการ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2546, น. 69 - 70) ให้แนวคิดในการบริหาร และการจัดการที่ดี เพื่อมาปรับใช้ในบริบทขององค์กรทางการศึกษาในประเด็นที่สำคัญ ดังนี้

1. การกำหนดจุดหมาย ผลที่คาดหวัง หรือภาพความสำเร็จของการบริหาร และการจัดการที่ดี (Goal / Expected Output)
2. กระบวนการบริหารและการจัดการที่ดี (Process)
3. ทรัพยากรที่จำเป็นในการบริหาร และการจัดการที่ดี (Input / Resource)
4. ระบบการควบคุม (Feedback / Control System)
5. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารและการจัดการ

Hoy and Miskel (1991, p. 2) ได้รวบรวมความหมายของคำว่า “ทฤษฎี” ที่เกี่ยวกับการบริหารการศึกษาตามที่หลายคนให้ไว้ โดยมี Feigl (1951) เป็นผู้ริเริ่ม รวมทั้งคนอื่น ๆ ดังนี้ 1) ทฤษฎีเป็นกลุ่มของคติฐาน (Assumptions) จากกลุ่มของกฎที่ได้จากประสบการณ์ หรือการสังเกต โดยไม่ใช้กฎทางวิทยาศาสตร์ ซึ่งเป็นกฎเชิงประจักษ์ (Empirical Laws) แต่ได้มาด้วยกระบวนการตัดสินใจอย่างสมเหตุสมผล ผู้สนับสนุนนิยามนี้ คือ Halpin and Griffiths (1958) ขณะที่ Willower (1975) คิดว่าเป็นนิยามที่สอดคล้องกับการบริหารการศึกษามาก 2) ทฤษฎีเป็นชุดของแนวคิด (Concepts) คติฐาน (Assumptions) และข้อยุติ หรือข้อสรุป (Generalizations) ที่พรรณนาความรู้ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ และนำมาอธิบายพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในองค์การทางการศึกษา ซึ่งนิยามนี้มีประโยชน์ทางด้านสังคมศาสตร์มาก (Kerlinger, 1986) 3) ทฤษฎีเป็นแนวคิด (Concepts) หรือนิยาม (Definitions) ที่เป็นปรากฏการณ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ด้วยวัตถุประสงค์ที่มุ่งอธิบายและทำนายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น นอกจากนี้สมมุติฐานอาจได้จากทฤษฎี เพื่อคาดคะเนความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิดต่าง ๆ ในระบบ

Lunenburg and Ornstein (1996, p. 3) กล่าวว่า ทฤษฎีเป็นผลผลิตที่ต่อเนื่องจากชุดของสิ่งที่ปรากฏ หรือสังเกตได้ (โดยไม่ใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์) ข้อยุติที่เป็นข้อความที่กำหนดขึ้นให้เป็นทฤษฎีนั้นสามารถใช้อธิบายเรื่องราว หรือปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นได้

Lunenburg and Ornstein (1996, p. 3) กล่าวว่า ทฤษฎีเป็นข้อความที่เป็นข้อยุติที่สามารถใช้อธิบายปรากฏการณ์ด้วยวิธีการที่มีระบบทฤษฎี อาจเป็นข้อความง่าย ๆ ไม่ซับซ้อนจนกระทั่งถึงทฤษฎีที่มีความซับซ้อนมากทั้งที่เป็นปรัชญา และวิทยาศาสตร์ บางทฤษฎีเป็นเรื่องของความจริงในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ทฤษฎีทางปรัชญาจะอธิบายปรากฏการณ์พิเศษที่เกิดขึ้น เช่น ทฤษฎีความโน้มถ่วงของ (Einstein's Theory) และทฤษฎีทางฟิสิกส์ของ (Newton's Theory)

จากการศึกษาความหมายของ การบริหารสถานศึกษา สรุปว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของกลุ่มบุคคล เพื่อร่วมมือกันพัฒนาคุณภาพของงานภายในสถานศึกษาและการใช้บริการทางการศึกษา แก่สมาชิกของสังคมให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกัน

2.3.2 การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

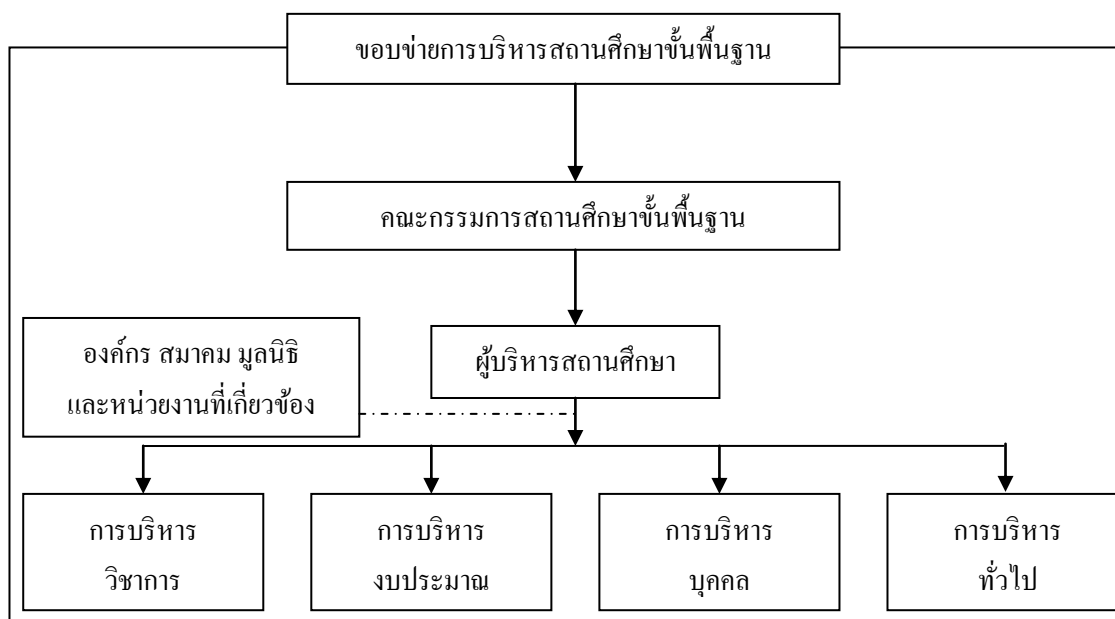
1. ความหมายของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กล่าวถึง ส่วนที่เกี่ยวข้องกับความหมายของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ไว้ในมาตรา 4 วรรคสองว่า การศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายความว่า การศึกษาก่อนระดับอุดมศึกษา ในมาตรา 4 วรรค 5 กล่าวว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายความว่า สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และมาตรา 16 กล่าวว่า การศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย การศึกษาซึ่งจัดไม่น้อยกว่าสิบสองปี ก่อนระดับอุดมศึกษา การแบ่งระดับ และประเภทการศึกษา ให้เป็นไปตามที่ได้กำหนดไว้ในกฎกระทรวง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545, น. 2 - 9) ดังนั้น กระทรวงศึกษาธิการ จึงออกกฎกระทรวง ว่าด้วยการแบ่งระดับและประเภทของการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2546 ตามความในข้อ 1 และ 2 สรุปได้ว่า การศึกษาขั้นพื้นฐานให้แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา โดยที่ในระดับมัศึกษานั้น ให้แบ่งย่อยเป็นระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ ประเภทสามัญศึกษา และประเภทอาชีวศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, น. 2)

จากการศึกษา เรื่อง ความหมายของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานดังกล่าว สรุปได้ว่า สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง สถานศึกษาทุกแห่งที่จัดการศึกษาในระดับก่อนประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา ทั้งนี้รวมถึงโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

2. ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

การบริหารจัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีขอบข่าย ภารกิจครอบคลุมการดำเนินงาน 4 ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหาร และจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจ (กมล สุดประเสริฐ, 2544, น. 104 - 116) งานวิจัยเรื่อง โครงการปฏิรูปด้านระบบบริหาร และการเงินทางการศึกษา ภายใต้โครงการนำร่องการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษา และการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ชัยอนันต์ สมุทวณิช, 2544, น. 24 - 39) การวิจัยเชิงนโยบาย รูปแบบของการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามแนว พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2544, น. 129 - 136) (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, น. 32 - 73) สามารถสรุปได้ดัง ภาพ 2.6 ดังนี้



ภาพที่ 2.6 ตัวอย่างการวางภาพประกอบการทำบทนิพนธ์. ปรับปรุงจาก ขอข่ายการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (น. 298), โดย พรพรรณ อินทรประเสริฐ, 2550.

2.1 การบริหารวิชาการ

2.1.1 การพัฒนา หรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น

2.1.2 การวางแผนงานด้านวิชาการ

2.1.3 การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

2.1.4 การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

2.1.5 การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

2.1.6 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

2.1.7 การพัฒนา และส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

2.1.8 การนิเทศการศึกษา

2.1.9 การแนะแนว

2.1.10 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

2.1.11 การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

2.1.12 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและ

องค์กรอื่น

2.1.13 การส่งเสริม และสนับสนุนงานวิชาการ แก่บุคคล, ครอบครัว, องค์กร, หน่วยงาน, สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

2.1.14 การจัดทำระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา

2.1.15 การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียน เพื่อใช้ในสถานศึกษา

2.1.16 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

งานวิชาการถือเป็นงาน หรือภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้มุ่งให้กระจายอำนาจด้านการบริหารจัดการ ไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาคำเนินการ ได้โดยอิสระคล่องตัว รวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชนท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งเป็นปัจจัยที่จะทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหาร และการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้ตลอดจน การวัดผลประเมินผล รวมทั้งการ วัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียนชุมชนท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดขอบข่าย ภารกิจการดำเนินงาน สรุปได้ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, น. 34 - 38) กิตติ ชีรสานต์ (2539, น. 53) กล่าวว่า งานวิชาการภายในโรงเรียนต้อง ประกอบด้วย แผนปฏิบัติงานด้านวิชาการหลักสูตรการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอน และการวัดผลและประเมินผล อมรา เล็กริงสินธุ์ (2540, น. 175 - 176) กล่าวว่า งานวิชาการอาจจะแบ่งออกตามลักษณะของงานได้ 4 กลุ่ม คือ 1) งานการสอนและกิจกรรมนักเรียน 2) งานการวัดและประเมินผล 3) งานเกี่ยวกับสื่อการเรียนการสอน 4) งานส่งเสริมวิชาการ

กิติมา ปรีดีดิถ (2532, น. 57 - 58) แบ่งขอบข่ายงานวิชาการออกเป็น 6 ด้าน คือ 1) แผนปฏิบัติงานด้านวิชาการ 2) หลักสูตรและการสอน 3) การจัดการเรียนการสอน 4) สื่อการสอน 5) การปรับปรุงการเรียนการสอน 6) การวัดและประเมินผล เช่นเดียวกับ จารุวรรณ ศิลปะรัตน์ (2534, น. 39) ได้สรุปขอบข่ายงานวิชาการไว้ 6 ประการ ได้แก่ 1) งานหลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตร 2) งานการเรียนการสอน 3) งานวัสดุอุปกรณ์การสอน 4) งานห้องสมุด 5) งานนิเทศการศึกษา 6) งานวัดและประเมินผล และในส่วน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535, น. 17) ได้แบ่งงานวิชาการของโรงเรียน ไว้ดังนี้ 1) การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน 2) การจัดบริการการสอน 3) การวัดและประเมินผลรวมทั้งติดตามผล

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2533, น. 133) ให้ความหมายว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารที่ประกอบด้วยงานหลายอย่าง สิ่งสำคัญของงานด้านวิชาการ คือ หลักสูตรเป็นตัวกำกับงานด้านวิชาการ ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้ดำเนินการนำไปใช้ในแต่ละสถานศึกษาจึงแตกต่างกันไป

การจัดโปรแกรมการศึกษาขึ้นกับปัจจัยหลายอย่าง เช่น บุคลากร, งบประมาณ, วัสดุอุปกรณ์, รวมทั้งผู้เรียนด้วย และการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารสถานศึกษาโดยมีการจัดกิจกรรมทุกสิ่งทุกอย่าง ที่เกี่ยวกับการปรับปรุง การพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2535, น. 16)

กัญญา สาทร (2546, น. 324) ให้ความหมายว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา หรือ โรงเรียนเกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพที่สุด เพราะเป็นหน้าที่ของสถานศึกษาทุกแห่ง คือ ให้ความรู้ทางด้านวิชาการแก่ผู้เรียน ซึ่งมีความหมายสอดคล้องกับ อุทัย ธรรมเมโท (2531, น. 6) ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดที่เกี่ยวกับการพัฒนา และปรับปรุงการเรียนการสอนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพที่สุด หรือการบริหารที่ให้พลเมืองมีความรู้ มีคุณธรรม สามารถประกอบสัมมาอาชีพ ดำรงตนเป็นพลเมืองดี ช่วยกันพัฒนาชาติให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

จากการศึกษาเรื่อง การบริหารวิชาการ สรุปได้ว่า การบริหารวิชาการถือเป็นงานหรือภารกิจหลักของสถานศึกษา เพื่อมุ่งเน้นให้กระจายอำนาจด้านการจัดการ ไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนเป็นหลัก โดยการยึดความสำเร็จของผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

2.2 การบริหารงบประมาณ

2.2.1 การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณ เพื่อเสนอต่อ ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วแต่กรณี

2.2.2 การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน ตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจาก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยตรง

2.2.3 การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

2.2.4 การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ

2.2.5 การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ

2.2.6 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ

2.2.7 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ

2.2.8 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

2.2.9 การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา

2.2.10 การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา

2.2.11 การวางแผนพัสดุ

2.2.12 การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณ เพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วแต่กรณี

2.2.13 การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศ เพื่อการจัดทำ และจัดหาพัสดุ

2.2.14 การจัดหาพัสดุ

2.2.15 การควบคุมดูแล บำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุ

2.2.16 การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

2.2.17 การเบิกเงินจากคลัง

2.2.18 การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน

2.2.19 การนำเงินส่งคลัง

2.2.20 การจัดทำบัญชีการเงิน

2.2.21 การจัดทำรายงานทางการเงิน และงบการเงิน

2.2.22 การจัดทำ หรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

คำว่า “งบประมาณ” เป็นคำที่มีผู้นำไปใช้และให้นิยามแตกต่างกันไป ดังนี้

บุญชนะ อัครถาวร (2506, น. 43, อ้างถึงใน ฌรงค์ สัจพันโรจน์, 2537, น. 237) กล่าวว่า งบประมาณ หมายถึง การเงินซึ่งแต่ละสถาบันกำหนดขึ้นมา หรือวางแผนการใช้เงินของรัฐบาล ที่กำหนดแต่ละหน่วยงาน ส่วนสถาบันผู้บริหารการศึกษา (2541, น. 35) ให้คำจำกัดความเป็นสองนัยว่า ในแง่ของบัญชีงบประมาณ คือ การแสดงรายรับ และรายจ่าย ส่วนในแง่ของแผนงบประมาณ คือ แผนการใช้จ่ายทรัพยากรของรัฐในการดำเนินการใด ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับ บุญทัย สุรมูล (2550, น. 10 - 11) ที่สรุปว่า งบประมาณ คือ เครื่องมือในการบริหารงานที่มีองค์ประกอบสำคัญอย่างน้อย 4 ประการ คือ 1) การวางแผน 2) การประมาณการรายรับ 3) การประมาณการรายจ่าย 4) วิธีการประเมินผลการใช้จ่ายเงินทั้ง 4 องค์ประกอบนี้ใช้ดำเนินการในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง เพื่อดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ โดยกระบวนการ 3 ขั้นตอน คือ การจัดเตรียมงบประมาณ การอนุมัติงบประมาณ และการบริหารงบประมาณ

ไพศาล ชัยมงคล (2526, น. 18 - 21) กล่าวว่า งบประมาณ (Budget) มาจากภาษาฝรั่งเศสโบราณว่า Bougette ส่วนประเทศอังกฤษแต่เดิม คำว่า Budget หมายถึง กระเป๋าหนังใบใหญ่ที่เสนาบดีคลังของกษัตริย์ใช้บรรจุเอกสารต่าง ๆ ที่แสดงถึงความต้องการของประเทศและทรัพยากรที่มีอยู่ไปแถลงต่อสภาในสหรัฐอเมริกาใช้คำจำกัดความว่า งบประมาณ คือ แผนสำหรับการใช้จ่ายเงินให้รัฐวิสาหกิจ หรือรัฐบาลในช่วงระยะเวลาหนึ่งอันแน่นอน ซึ่งฝ่ายบริหารจะเป็น

ผู้จัดเตรียม และนำเสนอต่อฝ่ายนิติบัญญัติ เพื่อขออนุมัติก่อนดำเนินการตามแผนนั้น และ Frank Sherwood ศาสตราจารย์แห่ง University of Southern California กล่าวถึง งบประมาณว่า คือ แผนเบ็ดเสร็จ ซึ่งแสดงออกในรูปตัวเงิน แสดงโครงการดำเนินงานทั้งหมดในระยะเวลาหนึ่งแผนนี้จะรวมถึงการประมาณการบริการกิจกรรม โครงการ และค่าใช้จ่าย ตลอดจนทรัพยากรที่จำเป็นในการสนับสนุนในการดำเนินงานให้บรรลุตามแผนนี้ ประกอบด้วย การกระทำ 3 ขั้นตอน คือ การจัดเตรียม การอนุมัติ และการบริหาร

การบริหารงบประมาณ จะมุ่งเน้นความเป็นอิสระในด้านการบริหารจัดการและให้มีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยยึดหลักการบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน โดยให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากบริการมาใช้บริหารจัดการ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ซึ่งขอบข่ายของงานในด้านการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สามารถสรุป ได้ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, น. 39 - 50)

1. การจัดทำ และเสนอของงบประมาณ
2. การจัดสรรงบประมาณ
3. การตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผล การรายงานผลการใช้เงิน และผลการดำเนินงาน
4. การระดมทรัพยากร และการลงทุน เพื่อการศึกษา
5. การบริหารการเงิน
6. การบริหารบัญชี
7. การบริหารพัสดุ และสินทรัพย์

จากการศึกษา เรื่องการบริหารงบประมาณ สรุปได้ว่า การบริหารงบประมาณ หมายถึง การบริหารงานในหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา เกี่ยวกับการจัดทำและการเสนอขายงบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล การรายงานผลการใช้เงิน และผลการดำเนินงาน การระดมทรัพยากร และการลงทุน เพื่อการศึกษา การบริหารการเงิน การบริหารบัญชี การบริหารพัสดุ และสินทรัพย์

2.3 การบริหารงานบุคคล

2.3.1 การวางแผนอัตรากำลัง

2.3.2 การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

2.3.3 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

2.3.4 การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

2.3.5 การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

2.3.6 การลาทุกประเภท

2.3.7 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

2.3.8 การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

2.3.9 การสั่งพักราชการและให้ออกจากราชการไว้ก่อน

2.3.10 การรายงานการดำเนินการทางวินัย และการลงโทษ

2.3.11 การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์

2.3.12 การออกจากราชการ

2.3.13 การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ

2.3.14 การจัดทำบัญชีรายชื่อ และให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

2.3.15 การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

2.3.16 การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ

2.3.17 การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพ

2.3.18 การส่งเสริมวินัย คุณธรรม และจริยธรรมสำหรับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

2.3.19 การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต

2.3.20 การพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริการงานบุคลากรให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

การบริหารบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่ส่งเสริมสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านบริหารบุคคลให้เกิดความคล่องตัว มีอิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ มีความมั่นคง และก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ซึ่งขอขยายการบริหารบุคคลของสถานศึกษา มีดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545, น. 51 - 63) คือ

1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ประกอบด้วย

1.1 การวิเคราะห์ และวางแผนอัตรากำลังคน เช่น วิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคน กับภารกิจของสถานศึกษา การจัดทำและการนำเสนอแผนอัตรากำลัง ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา ตามเกณฑ์ที่ (ก.ค.ศ.) กำหนด และการนำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาสู่การปฏิบัติ

1.2 การกำหนดตำแหน่ง เช่น การจัดทำภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการนำแผนอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา เป็นต้น

1.3 การเลื่อนตำแหน่งของบุคลากรทางการศึกษา เลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครู เช่น การขอปรับปรุง การประเมิน การส่งคำขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่งขอเลื่อนวิทยฐานะ และการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม เป็นต้น

2. การสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง ประกอบด้วย

2.1 ดำเนินการสรรหา เพื่อบรรจุบุคคลรับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา กรณีที่อาจได้รับมอบอำนาจจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา เช่น การสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก และการคัดเลือกในกรณีจำเป็น หรือมีเหตุพิเศษในตำแหน่งครูผู้ช่วย ครู บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

2.2 การจ้างลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว เช่น การจ้างลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว โดยใช้เงินงบประมาณ หรือการจ้างลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวของสถานศึกษา โดยใช้เงินรายได้ของสถานศึกษา เป็นต้น

2.3 การแต่งตั้ง ย้าย โอนข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา เช่น การเสนอคำร้องขอย้าย การบรรจุแต่งตั้งกรณีรับย้ายมาจากสถานศึกษาอื่น และการรายงานการบรรจุแต่งตั้ง และข้อมูลประวัติส่วนตัวไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นต้น

2.4 การบรรจุกลับเข้ารับราชการ เช่น การบรรจุกลับเข้ารับราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา กรณีออกจากราชการตามมติคณะรัฐมนตรี กรณีออกจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร และลาออกจากพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการอื่น ที่ไม่ใช่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

2.5 การรักษาราชการแทน และรักษาการในตำแหน่ง

3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย

3.1 การพัฒนาข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา เช่น การพัฒนาก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ ระหว่างปฏิบัติหน้าที่ และการพัฒนาก่อนเลื่อนตำแหน่ง โดยการ

ปฐมนิเทศ แก่ผู้ได้รับบรรจุแต่งตั้ง การแจ้งภาระงาน การศึกษาวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาตนเอง การดำเนินการพัฒนา และการติดตาม ประเมินผลการพัฒนา เป็นต้น

3.2 การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ และบุคลากรทางการศึกษา เช่น การเลื่อนเงินเดือน กรณีปกติ และกรณีพิเศษโดยแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณา การพิจารณาสั่งเลื่อน และไม่เลื่อนขั้นเงินเดือน รายงานการสั่งเลื่อน และไม่เลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นต้น

3.3 การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว เช่น การเพิ่มค่าจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว โดยใช้เงินงบประมาณ หรือโดยใช้งบรายได้ของสถานศึกษา ภายใต้หลักเกณฑ์ และวิธีการที่สถานศึกษากำหนด เป็นต้น

3.4 การดำเนินการเกี่ยวกับบัญชีถือจ่ายเงินเดือน

3.5 เงินวิทยฐานะ และค่าตอบแทนตามที่กระทรวงการคลังกำหนด

3.6 งานทะเบียนประวัติ เช่น การจัดทำ และการเก็บรักษาทะเบียนประวัติ ข้าราชการครู, บุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้าง การแก้ไข วัน / เดือน / ปีเกิด ของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้าง เป็นต้น

3.7 งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ได้แก่ การตรวจสอบคุณสมบัติของผู้สมควรได้รับการเสนอขอการดำเนินการเสนอขอ และการจัดทำทะเบียนผู้ได้รับพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์ เป็นต้น

3.8 งานขอหนังสือรับรอง ได้แก่ การออกหนังสือรับรองประเภทต่าง ๆ การขออนุญาตให้ข้าราชการไปต่างประเทศ ขออนุญาตลาอุปสมบท การขอพระราชทานเพลิงศพ การลาศึกษาต่อ การยกย่องเชิดชูเกียรติ และให้ได้รับเงินวิทยพัฒน์ เป็นต้น

4. วินัย และการรักษาวินัย เช่น การดำเนินการ กรณีความผิดไม่ร้ายแรง กรณีความผิดร้ายแรง การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ ตามกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการที่เกี่ยวข้อง และการเสริมสร้าง และป้องกันการกระทำผิดวินัย เป็นต้น

5. งานการออกจากราชการ เช่น การลาออกจากราชการ การให้ออกจากราชการ กรณีไม่พ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ การออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติ การให้ออกจากราชการไว้ก่อน การให้ออกจากราชการกรณีได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาล เป็นต้น

จากการศึกษา เรื่อง การบริหารงานบุคคล สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การบริหารงานในหน้าที่ ของผู้บริหารสถานศึกษา เกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลังและ กำหนดตำแหน่ง การสรรหา บรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ

2.4 การบริหารทั่วไป

- 2.4.1 การพัฒนาระบบ และเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
- 2.4.2 การประสานงาน และพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
- 2.4.3 การวางแผนการบริหารงานการศึกษา
- 2.4.4 งานวิจัย เพื่อพัฒนานโยบาย และแผน
- 2.4.5 การจัดระบบการบริหาร และพัฒนาองค์กร
- 2.4.6 การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
- 2.4.7 งานเทคโนโลยี เพื่อการศึกษา
- 2.4.8 การดำเนินงานธุรการ
- 2.4.9 การดูแลอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อม
- 2.4.10 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
- 2.4.11 การรับนักเรียน
- 2.4.12 การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบรวม หรือเลิกสถานศึกษา
- 2.4.13 การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย
- 2.4.14 การระดมทรัพยากร เพื่อการศึกษา
- 2.4.15 การทัศนศึกษา
- 2.4.16 งานกิจการนักเรียน
- 2.4.17 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
- 2.4.18 การส่งเสริม สนับสนุน และประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
- 2.4.19 งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น
- 2.4.20 การรายงานผลการปฏิบัติงาน
- 2.4.21 การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
- 2.4.22 แนวทางการจัดกิจกรรม เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

การบริหารทั่วไป เป็นงานเกี่ยวกับการจัดระบบบริหารองค์กร การให้บริการการบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพ และเป้าหมายที่กำหนด โดยมีบทบาทหลักในการประสาน ส่งเสริมสนับสนุน และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรม และเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมด้านการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ รวมทั้งการมีส่วนร่วมของบุคคลชุมชนและองค์กร ที่เกี่ยวข้อง

เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยขอขยายงานการบริหารทั่วไปของสถานศึกษา สรุปได้ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, น. 64 - 73) คือ

1. การดำเนินงานธุรการ เช่น การศึกษาวิเคราะห์สภาพงาน การวางแผน ออกแบบระบบงานธุรการ การจัดบุคลากรที่รับผิดชอบ การจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ที่รองรับงานได้ตามระบบ ชีตหลัก ความถูกต้อง รวดเร็ว ประหยัด คุ่มค่า และมีการติดตาม ประเมินผล ปรับปรุงงานธุรการให้มีประสิทธิภาพ เป็นต้น

2. งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เช่น รวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสนับสนุนข้อมูล การดำเนินงานธุรการในการจัดประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาในเรื่อง การอนุมัติ สั่งการ หรือเร่งรัดการดำเนินงาน และการรายงานผลการดำเนินการ ให้คณะกรรมการสถานศึกษาทราบ เป็นต้น

3. งานพัฒนาระบบ เครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ เช่น การสำรวจ จัดทำทะเบียนการจัดระบบฐานข้อมูล และเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ พัฒนาบุคลากรผู้รับผิดชอบการเชื่อมโยงเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ กับสถานศึกษาอื่น เขตพื้นที่การศึกษา และส่วนกลางการเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศ เพื่อการบริหารบริการ และการประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

4. การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา เช่น การจัดระบบในด้านการประสานงาน และเครือข่าย การพัฒนาบุคลากร การกำหนดแผนงานจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการประสานงาน เพื่อแสวงหาความร่วมมือสนับสนุนทางวิชาการ เป็นต้น

5. การจัดระบบการบริหาร และพัฒนาองค์กร เช่น วิเคราะห์โครงสร้างภารกิจ การดำเนินงาน ปริมาณ คุณภาพ และสภาพของสถานศึกษา การวางแผนและออกแบบการจัดระบบการแบ่งส่วนราชการภายในระบบการทำงาน และระบบการบริหารงาน กำหนดเป้าหมาย ผลผลิต ผลลัพธ์ ตัวชี้วัดการปฏิบัติงานของบุคลากร ดำเนินการบริหารจัดการ ติดตามประเมิน และปรับปรุงระบบบริหารให้มีประสิทธิภาพ เป็นต้น

6. งานเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น การสำรวจข้อมูล การวางแผน และการกำหนดนโยบาย แนวทางการจัดหา การนำนวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ในการบริหาร และพัฒนาคุณภาพการศึกษา การส่งเสริมการวิจัย และพัฒนาการผลิตนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และการติดตามประเมินผล เป็นต้น

7. การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและบริหารทั่วไป เช่น สำรวจสภาพปัญหาความต้องการจำเป็นในการปฏิบัติงานด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และบริหารทั่วไป เพื่อส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวก การจัดหาสื่อ วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีที่เหมาะสม และการติดตามประเมินผลการสนับสนุน เป็นต้น

8. การดูแลอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อม เช่น การวางแผน, กำหนดแนวทางบริหารจัดการ, อาคารสถานที่, สภาพแวดล้อม, การบำรุง, ดูแล, พัฒนา, ติดตาม, ตรวจสอบ, สรุป, ประเมินผล และรายงานการใช้อาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อม เป็นต้น

9. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน เช่น ประสานงานกับชุมชน และท้องถิ่นในการสำรวจข้อมูลนักเรียน ที่จะเข้ารับบริการทางการศึกษาในเขตบริการ จัดทำข้อมูลสารสนเทศจากการสำมะโนนักเรียน ที่จะเข้ารับบริการ เป็นต้น

10. การรับนักเรียน เช่น ประสานงานการแบ่งเขตพื้นที่บริการการศึกษา การกำหนดแผนการรับนักเรียน การดำเนินการรับนักเรียน การร่วมมือกับชุมชนในการติดตามช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหาในการเข้าเรียน การประเมินรายงานการรับเด็กเข้าเรียน เป็นต้น

11. การส่งเสริม และประสานงาน การศึกษาในระบบนอกระบบ และการศึกษิตตามอัธยาศัย เช่น การสำรวจความต้องการ กำหนดแนวทางการประสานความร่วมมือ ส่งเสริม สนับสนุน การเชื่อมโยงการจัด และพัฒนาการศึกษารูปแบบ เป็นต้น

12. งานส่งเสริมงานกิจกรรมนักเรียน เช่น การวางแผน กำหนดแนวทางการส่งเสริมการจัดกิจกรรมนักเรียน การจัดให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่หลากหลายตามความถนัด ความสนใจ และเรียนรู้จากการประสบการณ์จริง ฝึกปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็นรักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง การสรุป ประเมินผล เพื่อปรับปรุงแก้ไขการส่งเสริมกิจการนักเรียน เพื่อให้การจัดกิจกรรมเกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนอย่างแท้จริง เป็นต้น

13. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา เช่น ศึกษาความต้องการ วางแผนในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร และผลงานของสถานศึกษา โดยการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน องค์กร สถาบันและสื่อมวลชนในท้องถิ่น การจัดให้มีเครือข่ายการประชาสัมพันธ์ การพัฒนาบุคลากร ผู้รับผิดชอบ และการติดตาม ประเมินผลการประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

14. การส่งเสริมสนับสนุน ประสานงาน การศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร และหน่วยงานอื่น เช่น กำหนดแนวทาง การส่งเสริมสนับสนุน ประสานความร่วมมือในการจัดการศึกษาร่วมกับบุคคล ชุมชน องค์กร และหน่วยงานอื่น

15. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน เช่น การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาตามโครงสร้าง และภารกิจของสถานศึกษา การวิเคราะห์ กำหนดปัจจัย จัดลำดับความเสี่ยง กำหนดมาตรการป้องกัน วางแผนจัดระบบควบคุม และประเมินผล เป็นต้น

16. งานบริการสาธารณะ เช่น การจัดให้มีระบบบริการสาธารณะ พัฒนาระบบการประเมินความพึงพอใจงานบริการสาธารณะ และนำผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขพัฒนาระบบงานบริการสาธารณะ เป็นต้น

17. งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น เช่น จัดบุคลากรรับผิดชอบงานพิเศษตามความเหมาะสม และศักยภาพ เป็นต้น

จากการศึกษา เรื่อง การบริหารทั่วไป จึงสรุปได้ว่า การบริหารทั่วไป หมายถึง การบริหารงานในหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานธุรการ งานเลขานุการ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานและการพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การจัดระบบในการบริหาร และพัฒนาองค์กร งานเทคโนโลยีสารสนเทศ การส่งเสริมสนับสนุนงานด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร และด้านบริหารทั่วไป การดูแลอาคารสถานที่สภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนนักเรียน การรับนักเรียน การส่งเสริม ประสานงานด้านการจัดการศึกษาในระบบนอกระบบ และตามอัธยาศัย การระดมทรัพยากร เพื่อการศึกษา การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การส่งเสริม สนับสนุน ประสานงานด้านการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน สถาบันอื่น ที่จัดการศึกษาการประสานงานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น การจัดระบบควบคุมภายในหน่วยงาน งานบริการสาธารณะ และงานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น

จากการศึกษา ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จะต้องบริหารจัดการการศึกษาให้สนองตอบเจตนารมณ์ของรัฐที่ได้กระจายอำนาจการบริหารจัดการการศึกษา ให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ และรวดเร็วคล่องตัว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนชุมชน และท้องถิ่น เน้นการมีส่วนร่วมจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับทุกฝ่าย ซึ่งเป็นปัจจัยที่จะทำให้สถานศึกษา มีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการ โดยมีขอบข่ายการบริหาร 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ซึ่งภารกิจการบริหารงานทั้ง 4 ด้านนั้น จะต้องส่งเสริมสนับสนุน สัมพันธ์เชื่อมโยงซึ่งกันและกัน โดยมีการบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจหลัก บุคลากรในสถานศึกษาต้องร่วมกันดำเนินงานให้ครอบคลุมในทุกภารกิจ และในบางภารกิจนั้นจำเป็นต้องดำเนินการโยความร่วมมือของชุมชน, ท้องถิ่น, องค์กร, หน่วยงาน, สถาบัน และสังคมอื่น ๆ ด้วย

3. ขนาดสถานศึกษากับการบริหารงาน

ขนาดของสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานนั้น กระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้ในกฎกระทรวง สรุปได้ว่า สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกเป็น 2 ขนาด โดยจำแนกตามจำนวนนักเรียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, น. 2) ได้แก่

3.1 สถานศึกษาขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนไม่เกิน 300 คน

3.2 สถานศึกษาขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนไม่เกิน 300 สถานศึกษาขนาดใหญ่ หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนไม่เกินกว่า 300 คนขึ้นไป

สำหรับความแตกต่างของสถานศึกษาที่แบ่งตามจำนวนนักเรียน อาจเป็นปัจจัยหนึ่ง ที่ส่งผลให้การบริหารงานของสถานศึกษา มีความแตกต่างกัน โดยมีข้อสังเกตจากผลการศึกษาของผู้ที่เคยทำการศึกษาและเปรียบเทียบกรณีดังกล่าว และให้ความเห็นไว้สอดคล้องกัน เช่น ผลการศึกษาของ ชูชาติ แก้วนอก (2544) ที่ได้ศึกษา สภาพและปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการบริหารโรงเรียน สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดยโสธร พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดยโสธร จำแนกตามขนาดโรงเรียน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพของการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการบริหารโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประกอบ กุญโพนธ์ (2545) ที่ได้ศึกษาเรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการ เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการ เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งโดยภาพรวม และรายด้าน และสอดคล้องกับ พงษ์พิช

รุ่งเป้า (2545) ที่ศึกษาเรื่องกระบวนการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา และขวัญกำลังใจของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา พบว่า เมื่อเปรียบเทียบกระบวนการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก จำแนกเป็นรายด้าน โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการศึกษา เรื่อง ขนาดสถานศึกษากับการบริหารงาน สรุปได้ว่า ขนาดสถานศึกษา ที่จำแนกตามจำนวนนักเรียนนั้น อาจเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความแตกต่างในการบริหารงานภายในสถานศึกษา

4. ตำแหน่งของบุคลากรในสถานศึกษากับการบริหารงาน

สำหรับบุคลากรในสถานศึกษา ที่มีบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบแตกต่างกัน ตามตำแหน่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อาจจะมีมุมมองหรือมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานในด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาแตกต่างกัน โดยมีข้อสังเกตจากผลการศึกษาของผู้ที่เคยทำการศึกษา และเปรียบเทียบกรณีดังกล่าวไว้ เช่น ชนารัฐ ชื่นวัฒนา (2545) ที่ได้ศึกษา เรื่อง การบริหารการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในโรงเรียนประถมศึกษา เขตนิเทศที่ 4 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ

จำลอง ภู่อ่าง (2542) ที่ทำการศึกษา ปัญหาการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีทัศนะเกี่ยวกับปัญหาการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยรวม และรายด้านทั้ง 9 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยผู้บริหารมีด้านการนิเทศภายใน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนครูผู้สอน มีด้านการส่งบุคลากรไปอบรม สัมมนา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และผู้บริหารและครูผู้สอนมีปัญหา 4 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารมีปัญหามากกว่าครูผู้สอนในด้านการนิเทศภายใน และด้านการเชิญวิทยากร มาให้ความรู้ ส่วนครูผู้สอนมีปัญหามากกว่าผู้บริหารในด้านการส่งบุคลากรไปอบรม สัมมนา และด้านการส่งบุคลากรไปศึกษาดูงาน

จากการศึกษา เรื่อง ตำแหน่งของบุคลากรในสถานศึกษากับการบริหารงาน สรุปได้ว่า บุคลากรในสถานศึกษาที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน ทำให้มีบทบาท หน้าที่และมีความรับผิดชอบแตกต่างกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนนั้น อาจเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้มีมุมมอง หรือมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานด้านต่างๆ ของสถานศึกษาแต่ละแห่งแตกต่างกัน

สรุป การบริหารสถานศึกษา คือ การบรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่นในการบริหารจะสำเร็จนั้น ต้องประกอบทั้งศาสตร์ และศิลป์ในการบริหาร ฉะนั้น โรงเรียนเป็นสถานศึกษาที่ได้มาตรฐาน มีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ต้องมีโครงสร้างที่เหมาะสมและมีผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์เยี่ยมเป็นส่วนประกอบ พร้อมทั้งมีการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไปที่มีประสิทธิภาพสูงสุดในขอบเขตการบริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้านนั้น ด้านที่มีปัญหามากที่สุด คือ ด้านวิชาการ และด้านงบประมาณ (Myers and Stonchill, 1993, p. 1, David, 1996, pp. 4 - 5, Cheng, 1996, p. 44 และอุทัย บุญประเสริฐ, 2543) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำทั้ง 2 ด้านมาเป็นกรอบที่จะศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เพราะ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาจะต้องมีการบริหารวิชาการ และงบประมาณที่เหมาะสม เพราะเป็นสถานศึกษาที่เป็นเอกลักษณ์ไม่เหมือนโรงเรียนอื่น ๆ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการบริหารจัดการที่ดีและมีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อเป็นการดำรงไว้ซึ่งพระศาสนาอีกทางหนึ่ง

2.4 การจัดการศึกษาของคณะสงฆ์ไทย

2.4.1 ประวัติความเป็นมา

สถาบันพระพุทธศาสนากับการศึกษาได้มีความเกี่ยวเนื่องกันมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ซึ่งการจัดการศึกษาของคณะสงฆ์ในพระพุทธศาสนา ดำเนินการตามแนวไตรสิกขาโดยยึดถือหลักพระพุทธพจน์ คือ คำสั่งสอนของพระพุทธเจ้า มีความมุ่งหมายที่สำคัญ เพื่อให้ผู้ศึกษาประพฤติปฏิบัติตาม ดำรงรักษา และเผยแผ่พรหมจรรย์อันเป็นระบบการดำเนินชีวิตตามหลักการแห่งพระธรรมวินัย โดยแบ่งการศึกษาออกเป็น 3 ชั้น คือ ชั้นปริยัติ เป็นการประกาศความจริง และข้อปฏิบัติทางกาย วาจา ใจ เป็นชั้น ๆ เหมาะแก่เพศ และอศยาสัยของบรรพชิต และคฤหัสถ์ ชั้นปฏิบัติ เป็นการฝึกอบรมกาย วาจา ใจ ตามหลักคำสั่งสอนและการบำเพ็ญสมาธิเจริญภาวนา และชั้นปฏิเวธ เป็นการบรรลุถึงผลที่มุ่งหมาย ประจวบการเดินทางไปถึงสถานที่ปรารถนาได้ประสบสิ่งที่พึงพอใจ (กรมการศาสนา, 2533, น. 66 - 67)

ในสมัยสุโขทัย การศึกษาพระปริยัติธรรมเป็นการศึกษาจากพระไตรปิฎกโดยแยกเป็นตอน ๆ กล่าวคือ ให้ศึกษาพระสูตรต้นคปิฎก เมื่อเรียนจบแล้วให้ศึกษาพระวินัยปิฎกต่อไป แล้วจึงศึกษาพระอภิธรรม สมัยกรุงศรีอยุธยา ได้จัดระบบการศึกษาพระปริยัติธรรมนี้ โดยแบ่งชั้นเป็นเปรียญตรี เรียนพระสูตร เปรียญโทเรียนพระวินัย และเปรียญเอกเรียนพระอภิธรรม ส่วนในสมัยกรุงธนบุรี การศึกษาของคณะสงฆ์ยังคงไว้ตามแบบฉบับของสมัยกรุงศรีอยุธยาในสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ สมัยรัชกาลที่ 1 ทรงส่งเสริมการบวชเรียนของกุลบุตร โดยแบ่งการศึกษาออกเป็นคันถุระและวิปัสสนาธุระ ซึ่งการศึกษาทางคันถุระ เป็นการศึกษาพระธรรมวินัยให้มีความเชี่ยวชาญ แดกจ্ঞาน โดยอาศัยการอ่านจากพระไตรปิฎกเป็นหลัก และได้ใช้คัมภีร์ที่อธิบายความในพระไตรปิฎกเป็นเครื่องมือ ซึ่งผู้ศึกษาต้องมีความรู้ด้านภาษาบาลี ส่วนการศึกษาทางวิปัสสนาธุระ เป็นการศึกษาที่เน้นหนักการปฏิบัติ คือ ทำสมาธิภาวนาตามลำดับขั้น เพื่อทำจิตใจให้บริสุทธิ์ผู้ศึกษาไม่มีความจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้ภาษาบาลี สมัยรัชกาลที่ 2 ได้ทรงโปรดเกล้าให้ปฏิรูปการจัดการเรียนการสอน โดยกำหนดวิธีการสอบให้เป็นประ โยค ตั้งแต่เปรียญธรรม 3 ประโยค เปรียญธรรม 4 ประโยค ถึงเปรียญธรรม 9 ประโยค การศึกษาพระปริยัติธรรมในสมัยรัชกาลที่ 3 พระองค์ได้โปรดให้จ้างอาจารย์สอนพระปริยัติธรรม ทุกพระอารามหลวง มีพระบรมราชานุญาตให้ใช้พระที่นั่งดุสิตมหาปราสาทเป็นที่เรียนพระปริยัติธรรม และพระราชทานรางวัลแก่ผู้สอบท่องสูตรมูลได้ นอกจากนี้พระสงฆ์ที่สอบได้เป็นเปรียญ ลาลิกขาบทแล้ว ปรารถนาเข้ารับราชการอยู่ในกรมกองใด ก็โปรดให้เข้าทำตามความสมัครใจเพื่อเป็นการส่งเสริมให้กำลังใจแก่ผู้ศึกษาพระปริยัติธรรม และในสมัยรัชกาลที่ 4 พระองค์ ได้ทรงส่งเสริมการศึกษาเล่าเรียนในหมู่คณะศิษย์ธรรมยุตเป็นอย่างดีและได้ทรงเอา

ฐานะเสาะหาคัมภีร์พระไตรปิฎกฉบับต่าง ๆ จากลังกา และรามัญเข้ามาชำระสอบสวนทวนความกับฉบับที่มีอยู่ในประเทศไทยทรงมีการติดต่อไปมากับคณะสงฆ์ลังกาเป็นอันดี (กรมการศาสนา, 2533, น. 133 - 163)

ในสมัยรัชกาลที่ 5 พระองค์ทรงมีพระราชประสงค์ที่จะบำรุงการศึกษาที่สืบทอดมาแต่เดิม ทรงประสงค์ให้พระสงฆ์ได้ศึกษาเล่าเรียนทั้งพระปริยัติธรรมและวิชาการทางโลกควบคู่กันไป ทรงมีพระบรมราชโองการประกาศพระราชบัญญัติลักษณะการปกครองคณะสงฆ์ และมีบทบัญญัติให้พระผู้เป็นเจ้าอาวาส มีหน้าที่ในการให้การศึกษาแก่กุลบุตรซึ่งทำให้วัดกับบ้านมีความสัมพันธ์เป็นอันดี วัดจึงเป็นศูนย์กลางเผยแผ่พระพุทธศาสนา ให้การศึกษาแก่ชุมชนธำรงรักษาวัฒนธรรมประเพณีอันดีงาม แม้ผู้ที่เข้ามาบวชเรียน เมื่อได้รับการศึกษาอบรมดีแล้ว เมื่อกลับออกไปจะเป็นพลเมืองที่ดีเป็นกำลังสำคัญของประเทศชาติ มีความสามารถ มีส่วนร่วม และพัฒนาสังคมให้เจริญมั่นคงต่อไป ฉะนั้น การศึกษาของคณะสงฆ์ ถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด ต่อความเจริญของสถาบันพระพุทธศาสนา และสถาบันชาติ เพราะหากพระสงฆ์มีการศึกษาดี มีภูมิธรรม มีภูมิปัญญาสูง ย่อมจะสามารถช่วยเหลือค้ำชูสังคมไทยให้เจริญรุ่งเรือง โดยวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ให้การศึกษา อบรม พัฒนา และเป็นที่พึ่งแก่ชุมชน และในสมัยรัชกาลที่ 5 นี้เอง ได้มีการริเริ่มปรับปรุงเปลี่ยนแปลง การศาสนาศึกษาครั้งใหญ่ โดยให้พระสงฆ์ศึกษาเล่าเรียนพระปริยัติธรรม และวิชาการสมัยใหม่ควบคู่กันไป ได้ก่อตั้งราชวิทยาลัยสำหรับพระสงฆ์ เพื่อเป็นที่ศึกษาเล่าเรียนพระปริยัติธรรมและวิชาการชั้นสูง โดยจัดตั้งเป็นบาลีวิทยาลัยขึ้นที่วัดมหาธาตุ เรียกว่า มหาธาตุวิทยาลัย เป็นวิทยาลัยแห่งแรกในประเทศไทย และเป็นการเริ่มจัดการศึกษาของคณะสงฆ์ในรูปแบบของสถาบัน ต่อมาทรงเปิดมหามกุฏราชวิทยาลัยและประกาศพระราชปราชญ์พระราชนามใหม่แก่มหาธาตุวิทยาลัย เป็นมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ครั้นสมัยรัชกาลที่ 6 ได้มีการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาของคณะสงฆ์ โดยเฉพาะในสมัยสมเด็จพระมหาสมณเจ้ากรมพระยาวชิรญาณวโรรส การศึกษาของคณะสงฆ์ได้มีการปรับปรุงให้เจริญยิ่งขึ้น และได้มีการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมขึ้นควบคู่กับการศึกษาฝ่ายเปรียญ โดยแบ่งเป็น 3 ชั้น คือ นักธรรมชั้นตรี นักธรรมชั้นโท และนักธรรมชั้นเอก สมัยรัชกาลที่ 7 การศึกษาพระปริยัติธรรมของคณะสงฆ์ยังคงดำเนินการต่อเนื่องตามรูปแบบเดิม เพียงแต่ทางการคณะสงฆ์ได้อนุญาตให้คฤหัสถ์เข้าสอบความรู้แก่นักธรรมได้ โดยเรียกการศึกษานี้ว่า ธรรมศึกษา แบ่งเป็น 3 ชั้น เช่นเดียวกัน คือ ธรรมศึกษาตรี ธรรมศึกษาโท และธรรมศึกษาเอก

สมัยรัชกาลที่ 8 การศึกษาของคณะสงฆ์ยังคงไม่มีอะไรเปลี่ยนแปลงจากเดิมมากนัก ครั้นถึงสมัยรัชกาลที่ 9 ได้มีการยกระดับการศึกษาของคณะสงฆ์ขึ้น มีสภาการศึกษามหามกุฏราชวิทยาลัยที่เปิดการศึกษาในระดับปริญญาตรี เรียกว่า “ศาสนาสตวรรษบัณฑิต” เมื่อวันที่ 16 กันยายน พ.ศ. 2489 และได้ประกาศยกระดับการศึกษามหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ขึ้นเป็นปริญญาตรี เรียกว่า “พุทธ

ศาสตรบัณฑิต” เมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม พ.ศ. 2490 ต่อมาในปี พ.ศ. 2507 คณะสงฆ์ได้ประกาศใช้หลักสูตรบาลีแผนใหม่ และในปี พ.ศ. 2514 กระทรวงศึกษาธิการ โดยความเห็นชอบ และความร่วมมือของคณะสงฆ์ได้จัดทำหลักสูตรพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา และได้ออกระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วย โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2514 (กรมการศาสนา, 2533, น. 166 - 187, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, น. 5 - 7)

2.4.2 รูปแบบการจัดการศึกษาของคณะสงฆ์ไทย

พระเทพเวที (ประยูรช ปยุตโต, 2529, น. 139 - 140) กล่าวว่า การจัดการศึกษาของคณะสงฆ์ไทยในปัจจุบันสามารถจัดเป็นประเภทใหญ่ ๆ ได้ดังนี้ คือ

1. การจัดการศึกษาตามรูปแบบเฉพาะของคณะสงฆ์เอง ซึ่งแยกเป็นอิสระจากระบบการศึกษาของรัฐ มีการจัดใน 2 ลักษณะ คือ

1.1 การจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม ตามหลักสูตรแผนกธรรม ซึ่งได้แบ่งเป็น 3 ชั้น คือ ชั้นตรี ชั้นโท และชั้นเอก พระภิกษุสามเณรเมื่อสอบได้แล้วจะได้รับประกาศนียบัตรนักรธรรมชั้นตรี นักรธรรมชั้นโท และนักรธรรมชั้นเอก ตามลำดับ ส่วนคฤหัสถ์เรียกว่า ธรรมศึกษาตามหลักสูตร แบ่งเป็น 3 ชั้น เช่นเดียวกัน คือ ชั้นตรี ชั้นโท และชั้นเอก คฤหัสถ์เมื่อสอบได้แล้วก็จะได้รับประกาศนียบัตรธรรมศึกษาดัริ ธรรมศึกษาโท และธรรมศึกษาเอกโดยมีแม่กองธรรมสนามหลวงเป็นผู้ดำเนินการสอบตามหลักสูตรนักรธรรม และธรรมศึกษาชั้นตรี ชั้นโท และชั้นเอก

1.2 การจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลี ซึ่งคณะสงฆ์จัดให้ศึกษาได้เฉพาะพระภิกษุ - สามเณร มี 3 ระดับ แบ่งเป็น 9 ชั้น คือ เปรียญตรี แบ่งเป็น 2 ชั้น คือ ประโยค 1 - 2 และเปรียญธรรม 3 ประโยค เปรียญโท แบ่งเป็น 3 ชั้น คือ เปรียญธรรม 4 ประโยค เปรียญธรรม 5 ประโยค และเปรียญธรรม 6 ประโยค และเปรียญเอกแบ่งเป็น 3 ชั้น คือ เปรียญธรรม 7 ประโยค เปรียญธรรม 8 ประโยค และเปรียญธรรม 9 ประโยคตามลำดับ โดยมีแม่กองบาลีสนามหลวงเป็นผู้ดำเนินการสอบ (กรมการศาสนา, กองแผนงาน, 2543, น. 66 - 67)

2. การจัดการศึกษาที่คณะสงฆ์จัดให้สอดคล้องกับระบบการศึกษาของภาครัฐ เป็นการศึกษาที่หน่วยงานหรือกลุ่มบุคคลในพระพุทธศาสนาเป็นผู้ดำเนินการ ได้แก่

2.1 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศใช้ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาขึ้นเมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม พ.ศ. 2514 และได้ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระเบียบใหม่ โดยประกาศใช้เมื่อวันที่ 19 กันยายน พ.ศ. 2535 โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะให้การศึกษาในโรงเรียนดังกล่าวเป็นประโยชน์ต่อฝ่ายศาสนาจักร และได้ศาสนาทายาทที่ดี มีความรู้ ความเข้าใจในหลักธรรมทาง

พระพุทธศาสนาอย่างแท้จริง ทำให้เป็นผู้ประพฤติดี ปฏิบัติชอบ ดำรงตนอยู่ในสมณธรรมสมควรแก่ภาวะเพศของตน สามารถดำรงตำแหน่งและสืบต่อพระพุทธศาสนาให้เจริญสถาพรต่อไป โดยแบ่งการศึกษาออกเป็น 2 ระดับ คือ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

2.2 มหาวิทยาลัยสงฆ์ 2 แห่ง ซึ่งคณะสงฆ์ได้รับเข้าเป็นการศึกษาของคณะสงฆ์ ได้แก่ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ที่จัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นที่ศึกษาเล่าเรียนของพระภิกษุ - สามเณร ตามพระราชประสงค์ของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้เปิดดำเนินการเป็นครั้งแรก เมื่อวันที่ 26 ตุลาคม พ.ศ. 2439 ต่อมาได้เปิดดำเนินการให้การศึกษาระดับปริญญาตรีแก่ พระภิกษุ - สามเณร ตั้งแต่วันที่ 16 กันยายน พ.ศ. 2489 (มหามกุฏราชวิทยาลัย, 2539) และมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จัดตั้งขึ้น เพื่อดำเนินการจัดการศึกษาพระไตรปิฎกและวิชาการชั้นสูงระดับอุดมศึกษาตามพระราชปณิธานของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว เปิดสอนครั้งแรก เมื่อวันที่ 8 พฤศจิกายน พ.ศ. 2432 และได้เปิดสอนระดับปริญญาตรีเป็นครั้งแรก เมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม พ.ศ. 2490 ต่อมาในปี พ.ศ. 2540 พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าโปรดกระหม่อม ให้ตราพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยทั้งสองแห่งขึ้น โดยมีสถานภาพเป็นนิติบุคคลที่ไม่เป็นส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจ และเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงศึกษาธิการ เน้นการจัดการศึกษาวิชาการด้านพระพุทธศาสนาเป็นหลัก (มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย สำนักงานอธิการบดี, 2543, น. 1)

3. การศึกษาที่จัดขึ้นอย่างเป็นอิสระ ทั้งจากระบบการศึกษาของคณะสงฆ์และระบบการศึกษาของรัฐ ได้แก่ จิตภาวนาวิทยาลัย โรงเรียนพระอภิธรรม และโรงเรียนการกุศลของวัด เป็นต้น การจัดการศึกษาดังกล่าว นับเป็นประโยชน์ต่อพระพุทธศาสนาทั้งสิ้น โดยเฉพาะการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกนักธรรม และแผนกบาลี เป็นการศึกษาที่พระภิกษุ - สามเณร ที่จบการศึกษาและมีคุณวุฒิทางพระพุทธศาสนาสูงสุด ประกอบกับการศึกษาภาษาบาลี เกี่ยวเนื่องกับการแปลศัพท์ ตีความหมายพระธรรมวินัยตามหลักไวยากรณ์ เป็นการรักษาหลักการเดิมของพระพุทธพจน์ ตามที่มีอยู่ในพระไตรปิฎกเป็นการป้องกันสัทธรรมปฏิรูปได้ และการเรียนภาษาบาลี ต้องใช้ความวิริยะอุตสาหะ และแรงจูงใจเป็นอย่างมาก จึงถือได้ว่าการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลีได้ช่วยในพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นผู้ที่มีคุณภาพสูงอีกทางหนึ่งจนมีคุณวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรีในทางโลก

2.4.3 การขอจัดตั้งและดำเนินงานโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษานั้น เป็นการจัดการศึกษารูปแบบหนึ่งของการศึกษาคณะสงฆ์ เป็นการศึกษาที่รัฐกำหนดให้มีขึ้นตามความประสงค์ของคณะสงฆ์ ซึ่งมีมูลเหตุสืบเนื่องมาจากการจัดตั้ง โรงเรียนบาลีมัธยมศึกษา และบาลีสามัญศึกษาสำนักเรียนวัด กล่าวคือ

ภายหลังจากที่การศึกษาในมหาวิทยาลัยสงฆ์ทั้งสองแห่ง คือ มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และสภา การศึกษามหามกุฏราชวิทยาลัย ซึ่งได้เปิดดำเนินการมาตั้งแต่ปี พ.ศ.2432 และ พ.ศ. 2439 ตามลำดับ ได้เจริญก้าวหน้ามากขึ้นทางมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จึงได้จัดการศึกษาแผนกมัธยมศึกษา ขึ้นมา เรียกว่า โรงเรียนบาลีมัธยมศึกษา กำหนดให้มีการเรียนบาลีนักธรรม และความรู้ชั้นมัธยม โดยรับ ผู้ที่สำเร็จชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ต่อมาโรงเรียนบาลีมัธยมศึกษาได้แพร่ขยายออกไปยัง ต่างจังหวัดหลายแห่ง มีพระภิกษุและสามเณรเรียนกันมาก ทางคณะสงฆ์โดยองค์การศึกษา จึงได้ กำหนดให้เรียกโรงเรียนประเภทนี้ใหม่ว่า “โรงเรียนบาลีวิสามัญศึกษาสำนักเรียนวัด” โดยมติ คณะสังฆมนตรี และกระทรวงศึกษาธิการ ก็ได้ออกระเบียบกระทรวง ให้โรงเรียนบาลีวิสามัญ ศึกษาสำนักเรียนวัดนี้ เปิดทำการสอบสมทบในชั้นตัวประโยค คือ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 3 ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2500 เป็นต้นมา โดยได้รับประกาศนียบัตรจากกระทรวงศึกษาธิการด้วย เหตุนี้ จึงทำให้พระภิกษุและสามเณรนิยมเรียนกันมาก โรงเรียนประเภทนี้ จึงได้แพร่หลาย ออกไปยังจังหวัดต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง จนทำให้ทางการคณะสงฆ์เกรงว่าการศึกษาแผนกธรรม และบาลีจะเสื่อมลง เนื่องจากพระภิกษุ และสามเณรมุ่งศึกษาวิชาการทางโลกมากเกินไป จนเป็นเหตุให้ ต้องละทิ้งการศึกษาแผนกธรรมและบาลีเสีย แต่ทางการคณะสงฆ์ ก็ยังเห็นความจำเป็นของ การศึกษาวิชาการทางโลก ดังนั้น จึงมีการปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลี ขึ้นใหม่ มีวิชาบาลี วิชาธรรม และวิชาการทางโลก โดยเรียกว่า บาลีศึกษา สามัญศึกษา และปริทัศน์ศึกษา และได้ประกาศใช้เมื่อ พ.ศ. 2507 พร้อมกับได้ประกาศยกเลิกระเบียบของคณะสังฆมนตรีว่าด้วย การศึกษาโรงเรียนบาลีวิสามัญศึกษาสำนักเรียนวัดเสีย และกำหนดให้พระภิกษุสามเณรเรียนพระ ปริยัติธรรมแผนกใหม่นี้แทน แต่มีนักเรียนนิยมเรียนกันน้อย เพราะนักเรียนส่วนใหญ่พอใจที่จะเรียน โดยได้รับประกาศนียบัตรจากกระทรวงศึกษาธิการ ทำให้พระภิกษุสามเณรพากันเข้าชื่อเป็น นักเรียนโรงเรียนราษฎร์ของวัด ซึ่งจัดตั้งขึ้นโดยระเบียบกระทรวงศึกษาธิการบ้าง สมัครงบเทียบ บ้าง เข้าเป็นนักเรียนของโรงเรียนการศึกษาผู้ใหญ่บ้าง ทำให้การศึกษาของคณะสงฆ์ในช่วงเวลานั้น เกิดความสับสนเป็นอันมาก (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, น. 7 - 8) ในช่วงเวลา ดังกล่าว ได้มีผู้แทนราษฎร ได้ยื่นเสนอขอให้กระทรวงศึกษาธิการเปิดทำการสอบสมทบในชั้นตัว ประโยคให้แก่พระภิกษุและสามเณร แต่กรมการศาสนาร่วมกับกรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้พิจารณาลง ความเห็นร่วมกันว่า ควรจะจัดตั้งโรงเรียนขึ้นประเภทหนึ่ง เพื่อสนองความต้องการของพระภิกษุ สามเณร โดยให้ศึกษาทั้งวิชาธรรมและวิชาสามัญศึกษาควบคู่กันไป โดยไม่มีการสอบสมทบแต่ให้ กระทรวงศึกษาธิการดำเนินการสอบเอง และโดยพระปรารภของสมเด็จพระอริยวงศาคตญาณ สมเด็จพระสังฆราชสกลมหาสังฆ - ปริณายก (จวน อุฏฐายีมหาเถระ) ว่า “การศึกษาทางโลก เจริญก้าวหน้ามากขึ้นตามความเปลี่ยนแปลงของโลกบ้าง จึงเห็นสมควรที่จะมีหลักสูตรในการเรียน

พระปริยัติธรรมเพิ่มขึ้นอีกแผนกหนึ่ง คือ หลักสูตร พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้ศึกษาได้มีโอกาสบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ทั้งในทางโลก และทางธรรมควบคู่กันไป” ในที่สุดกระทรวงศึกษาธิการ จึงได้ประกาศใช้ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาขึ้น เมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม 2514 และระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2535 โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะให้การศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรมดังกล่าวเป็นประโยชน์ทั้งต่อฝ่าย ศาสนาจักรและฝ่ายบ้านเมือง กล่าวคือทางฝ่ายศาสนาจักร ก็จะได้ศาสนาทายาทที่ดี มีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาอย่างแท้จริง เป็นผู้ประพฤติปฏิบัติชอบ ดำรงอยู่ในสมณธรรม ตามสมควรแก่ภาวะ สามารถธำรงและสืบต่อพระพุทธศาสนาให้เจริญสถาพรต่อไป และหากพระภิกษุสามเณรเหล่านี้ มีความจำเป็นต้องลาสิกขาไป ก็สามารถเข้าศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาของรัฐได้ หรือเข้ารับราชการสร้างประโยชน์ให้แก่บ้านเมืองต่อไป ซึ่งในระยะเริ่มแรกมีเจ้าอาวาสจาก 51 แห่ง รายงานเสนอขอจัดตั้งต่อกรมการศาสนา ปัจจุบันการศึกษาประเภทนี้ได้เจริญขึ้นมาตามลำดับ มีโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กระจายอยู่ตามจังหวัดต่าง ๆ ทั่วประเทศ ในปีการศึกษา 2545 มีโรงเรียนทั้งสิ้น 406 โรงเรียน มีนักเรียนจำนวนกว่า 71,892 รูป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545 น. 8 และสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2546, น. 7 - 8)

กิตติ ชีรศาสตร์ (2539, น. 13 - 16) กล่าวว่าไว้ว่า ปัจจุบันการขอจัดตั้ง และดำเนินงานของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ต้องดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบ คำสั่ง และแนวปฏิบัติที่กำหนดไว้ ดังนี้

1. การจัดตั้งโรงเรียน

การจัดตั้งโรงเรียนจะต้องดำเนินการตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2535 วัดที่ตั้งอยู่ในส่วนกลางและมีการศึกษาพระปริยัติธรรมเสนอรายงานขอจัดตั้งตามแบบที่กรมการศาสนากำหนดไปยังกรมการศาสนาสำหรับวัดที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค ต้องได้รับความเห็นชอบจากเจ้าคณะจังหวัดด้วย และเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดพิจารณาเสนอต่อกรมการศาสนา เมื่อกรมการศาสนาพิจารณาขอความเห็นชอบจากประธานสภาการศึกษาของคณะสงฆ์ แล้วจึงนำเสนอต่อกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อพิจารณาอนุญาตต่อไป

2. หลักสูตร และการประเมินผล

2.1 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

2.1.1 ได้ใช้หลักสูตรพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น พุทธศักราช 2534 ตามคำสั่งกระทรวงศึกษาธิการ ที่ วก 307 / 2534 สั่ง ณ วันที่ 16 เมษายน 2534

2.1.2 ประเมินผลการเรียนตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการประเมินผลการเรียนตามหลักสูตรพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น พุทธศักราช 2534

2.2 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

2.2.1 ได้ใช้หลักสูตรพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย พุทธศักราช 2534 ตามคำสั่งกระทรวงศึกษาธิการที่ วก 308 / 2534 สั่ง ณ วันที่ 16 เมษายน 2534

2.2.2 ประเมินผลการเรียนตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการประเมินผลการเรียนตามหลักสูตรพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย พุทธศักราช 2534

3. การบริหาร และการสนับสนุนด้านวิชาการ

3.1 หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการบริหาร

3.2 สภาพการศึกษาของคณะสงฆ์ ทำหน้าที่ควบคุม และส่งเสริมการจัดการศึกษามีอำนาจพิจารณาให้ความเห็นชอบด้านนโยบาย แผนงาน โครงการต่าง ๆ นอกจากนี้ยังมีหน้าที่พิจารณาให้ความเห็นชอบหลักสูตร และแบบเรียนตามโครงการศึกษาทุกระดับพิจารณาปัญหาเกี่ยวกับการศึกษาตลอดจนพิจารณาเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาตามที่มหาเถรสมาคมมอบหมาย รวมทั้งมีอำนาจแต่งตั้งกรรมการทำหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งเกี่ยวกับการศึกษาอีกด้วย

3.3 สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เกี่ยวข้องกับการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในฐานะที่เป็นหน่วยงานควบคุมดูแลการจัดการศึกษาของ คณะสงฆ์ อันมีผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เป็นทั้งเลขาธิการและเลขานุการของสำนักงาน ฯ จึงทำให้สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติเป็นเสมือนหน่วยงานที่ทำหน้าที่เป็นเครื่องมือดำเนินการให้กับสภาพการศึกษาของคณะสงฆ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติแบ่งส่วนราชการ เป็น 3 กอง 3 สำนักงาน คือ กองกลาง, กองพุทธศาสนศึกษา, กองพุทธศาสนาสถาน, สำนักงานเลขาธิการมหาเถรสมาคม, สำนักงานพุทธมณฑล และสำนักงานศาสนาสมบัติ หน่วยงานที่รับผิดชอบโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาโดยตรง ได้แก่ กองพุทธศาสนศึกษา ทำหน้าที่ประสาน และดำเนินการเกี่ยวกับการควบคุมดูแลจัดการศึกษาวิชาการพระพุทธศาสนา

การจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา และรับผิดชอบงานการศึกษาของคณะสงฆ์ การศึกษาสงเคราะห์และการศึกษาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับศาสนา ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำสื่อการเรียนการสอนด้านศาสนา วิเคราะห์ทางวิชาการต่าง ๆ เกี่ยวกับพระพุทธศาสนา เป็นแหล่งความรู้ที่เป็นระบบ และอ้างอิงได้ สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาทุกระดับ รวมทั้งการนิเทศติดตาม และประเมินการศึกษาทุกประเภท และปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2546, น. 12)

3.4 สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในฐานะที่เป็นตัวแทนของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติในส่วนภูมิภาค ทำหน้าที่ดูแลการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรมทุกแผนก รวมทั้งแผนกสามัญศึกษาภายในจังหวัดด้วย ในการดูแลการจัดการศึกษาโรงเรียน พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษานี้ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติได้จัดสรรงบประมาณจำนวนหนึ่งให้กับสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายดูแลโรงเรียน

3.5 ศูนย์ครูพระปริยัตินิเทศประจำจังหวัด ทำหน้าที่ในการบริหารการศึกษา การนิเทศการศึกษา การติดตามประเมินผล รวบรวมสถิติข้อมูลด้านการศาสนา การจัดทำแผนพัฒนาการศาสนาศึกษาของจังหวัด รวมทั้งช่วยเหลือเจ้าคณะจังหวัดในด้านการจัดทำแผนศาสนาศึกษาของจังหวัดอีกด้วย

3.6 หน่วยงานที่ให้การสนับสนุนด้านวิชาการ

3.6.1 กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ทำหน้าที่สนับสนุนและประสานงานด้านการจัดการเรียนการสอน การควบคุมมาตรฐานการจัดการศึกษา ดำเนินการนิเทศ และจัดสร้างเครื่องมือการวัดผลที่เป็นมาตรฐานไว้บริการแก่โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

3.6.2 ฝ่ายการศึกษาพระปริยัติธรรม กองพุทธศาสนศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ทำหน้าที่สนับสนุน ส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอน ตรวจสอบและควบคุมดูแลมาตรฐานการเรียนการสอน สนับสนุน และประสานการดำเนินงานของกลุ่มโรงเรียน ดำเนินการนิเทศติดตามประเมินผล และอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

4. ปัญหาการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

จากการศึกษารายงานการประเมินผล โครงการสนับสนุนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2530 และการติดตามผลการดำเนินงานปี พ.ศ. 2535 พบว่า การจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่ผ่านมายังต้องประสบกับปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน และบริหารหลายด้าน ทั้งนี้อกจากสภาพการศึกษาของคณะสงฆ์อันเป็นองค์กรหลักที่ควบคุม ส่งเสริมการจัดการศึกษาของสงฆ์ โดยตรงแล้วยังฝากการบริหารการศึกษาไว้กับการปกครองของคณะสงฆ์ เจ้าอาวาสจะมีอำนาจในการดำเนินงานทุก ๆ อย่างทำให้เกิดปัญหาความสนใจทางการศึกษา

ไม่เท่าด้านการปกครองและศาสนาสมบัติ ซึ่งปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ อาจสรุปเป็นด้าน ๆ (กิตติ ธีรสานต์, 2539, น. 23 - 27) คือ

4.1 ด้านการบริหาร

การจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่ผ่านมายังค่อนข้างขาดประสิทธิภาพทางการบริหารในแง่ของการเอาใจใส่ดูแลของหน่วยงานระดับบน รวมทั้งการขาดการประสานงานกันระหว่างหน่วยงานต่างๆ ซึ่งสภาพเช่นนี้ ทำให้การพัฒนาทางปริมาณและคุณภาพยังมีไม่มากนัก เกิดการเหลื่อมล้ำกันระหว่างโรงเรียนที่มีขนาดเล็กและขนาดใหญ่ เช่น ในระดับของโรงเรียน โรงเรียนไหนมีรายได้มาก ก็สามารถจ้างครูที่มีความรู้ความสามารถตามต้องการ ได้มาก ก็สามารถจัดหาอุปกรณ์การเรียนการสอนและอาคารสถานที่เรียนได้เพียงพอ โรงเรียนที่มีผู้บริหารการศึกษาดูแลเอาใจใส่การศึกษาก็หาช่องทางเป็นการส่วนตัว เพื่อติดต่อขอความช่วยเหลือ จากทางราชการที่เกี่ยวข้องได้ เช่น กรมวิชาการ กรมการศาสนา สำหรับการบริหารการศึกษาในระดับสูงกว่าโรงเรียนที่ขาดการประสานงานกันอย่างดีพอ ไม่มีการแบ่งบทบาทหน้าที่กันอย่างชัดเจนระหว่างสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดกับศูนย์ครูพระปริยัตินิเวศน์ประจำจังหวัด เกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของจังหวัด การบริหารการศึกษาในจังหวัดรวมทั้งนิเทศการศึกษา

4.2 ด้านวิชาการ

ปัญหาที่ยังประสบอยู่ ก็คือ ตำราเรียนสำหรับพระภิกษุสามเณรยังไม่เพียงพอแต่จัดสถานศึกษา หนังสือยังไม่ครบชุด โดยทั่วไปจะมีเก็บไว้ในห้องสมุดของวัดแล้วให้พระภิกษุสามเณรเข้าไปหยิบยืม เพื่อใช้เรียน เมื่อเรียนจบแล้วจึงนำมาคืน การขาดแคลนตำราเรียนนี้ เป็นปัญหาสำคัญยิ่ง โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ขาดแคลนอุปกรณ์ทางการศึกษาอย่างมาก อุปกรณ์ทางการศึกษาที่ขาดแคลน ได้แก่ วิทยุ, โทรทัศน์, สไลด์ และวิดีโอ เป็นต้น แม้ว่าโรงเรียนจะใช้อุดหนุนของรัฐถึงร้อยละ 38.47 ในเรื่องนี้ แต่ก็ยังไม่เพียงพอ โรงเรียนต้องหารายได้จากทางอื่นมาช่วยเสริม เพื่อจัดหาเพิ่มเติม การขาดแคลนอุปกรณ์ทางการศึกษายังเป็นอุปสรรคสำคัญต่อเทคนิคการสอนของครู ครูต้องใช้เทคนิคการบรรยายผ่านสื่อหนังสือเป็นสำคัญ ส่วนเทคนิคการสอนที่รองลงมาเป็นการใช้ภาพประกอบ และอื่น ๆ

เทคโนโลยีทางการศึกษาใหม่ ๆ และนวัตกรรมในการเรียนการสอน นับเป็นสิ่งสำคัญของสาขาศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากขาดแคลนความรู้ในการผลิตการใช้ ตลอดจนการวัดและประเมินผล ส่วนใหญ่ยังเน้นความรู้จากตำรา และการท่องจำ ข้อสอบไม่ได้แต่งขึ้นใหม่ เพื่อวัดความรู้ในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านความจำ, ความรู้, ความเข้าใจ และการนำไปประยุกต์ใช้ แต่จะลุ่มจากเรื่อง หรือหน้าใดหน้าหนึ่ง หรือตอนหนึ่งของหนังสือมาออกข้อสอบ ทำให้พัฒนาการด้านความคิดไม่ได้รับการ

ส่งเสริมเท่าที่ควร ดังนั้น ผลผลิตที่เกิดจากการบริหารวิชาการทำให้คุณภาพไม่ได้มาตรฐาน ผู้จบการศึกษาของสามัญศึกษามีโลกทัศน์ไม่กว้างขวางเท่าที่ ควรจากเดิมที่เคยดำรงชีวิตอยู่ในวงแคบแล้ว การศึกษายังไม่สามารถเปิดโลกให้กว้างขวางได้อย่างเต็มที่ ซึ่งไม่ได้พัฒนาทักษะทางความคิด และพฤติกรรมแต่อย่างใด

4.3 ด้านบุคลากรทางการศึกษา

ครู นับว่าเป็นผู้มีบทบาทที่สำคัญยิ่งในกระบวนการเรียนการสอน การจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพย่อมต้องอาศัยครูที่มีความรู้เหมาะสมกับวิชาที่สอน อันจะเกื้อกูลให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถบรรลุตามจุดประสงค์ของหลักสูตร ที่ผ่านมาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ยังคงขาดแคลนครูที่มีคุณสมบัติ และคุณสมบัติที่เหมาะสมแก่การสอนเป็น จำนวนมากครูประมาณ ร้อยละ 20 มีคุณวุฒิต่ำกว่าเกณฑ์ตามที่ระเบียบกำหนด ทั้งครูบรรพชิตและฆราวาส ครูประมาณ ร้อยละ 39 ทางโรงเรียนต้องขวนขวายจัดหาเอง ซึ่งครูเหล่านี้ไม่ได้รับการแต่งตั้งให้ทำหน้าที่การสอน โดยกรมการศาสนา และมีครูผู้หญิงประมาณร้อยละ 5

อีกทั้ง จำนวนผู้สอนมีไม่เพียงพอและความรู้ความชำนาญด้านการสอนมีน้อยมาก และยังเป็นผู้เรียน และผู้สอนควบคู่กัน ไป คือ เรียนในชั้นเปรียญสูง ในขณะที่ทำหน้าที่สอน พระภิกษุสามเณร ที่เรียนอยู่ในระดับชั้นเปรียญต่ำกว่า นอกจากนี้ครูผู้สอนส่วนใหญ่มักจะอยู่ใน กรุงเทพมหานคร หรืออยู่ในเมืองใหญ่ ความเจริญทางด้านศาสนาศึกษาในหัวเมืองเล็ก ๆ จึงไม่อาจเจริญก้าวหน้าได้อย่างเต็มที่

4.4 ด้านอาคารสถานที่

อาคารสถานที่ นับเป็นสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างหนึ่ง ที่มีความจำเป็นสำหรับการเรียนการสอนในระบบโรงเรียน โรงเรียนพระปริยัติธรรม จำนวนประมาณครึ่งหนึ่งขาดแคลนสิ่งนี้ จากข้อมูลการสำรวจปี 2539 พบว่า โรงเรียนประมาณ ร้อยละ 51 มีอาคารเรียนไม่เพียงพอ โรงเรียนเหล่านี้ จะต้องจัดการเรียนการสอนไปเท่าที่จะทำได้ โดยให้นักเรียนไปใช้สถานที่เรียนที่อื่นแทน เช่น สร้างห้องเรียนชั่วคราว ใช้โบสถ์ ศาลาการเปรียญ หรือบริเวณกุฏิ หรือไม่เช่นนั้น ก็รับนักเรียนจำนวนจำกัด

อาคารสถานที่สำหรับการศึกษาของสงฆ์มักมีไม่แน่นอน ส่วนใหญ่อาศัยโบสถ์วิหาร หรืออาคารเรียนของโรงเรียนประถมและมัธยมศึกษาที่ตั้งอยู่ในวัด มีเพียงบางวัดเท่านั้นที่มีอาคารเรียนแน่นอน ซึ่งงบประมาณ เพื่อการนี้ก็ไม่มีโดยตรง มักจะแบ่งไปกับการบูรณะวัดและพัฒนาวัด แม้อาคารเรียน หรืออาคารที่ใช้ในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ จะไม่มีอย่างสมบูรณ์ แต่วัดก็สามารถแก้ปัญหาได้ โดยใช้อาคารทางศาสนาสมบัติที่ใช้ในกิจกรรมของสงฆ์ เพื่อบรรเทาการขาดแคลน ซึ่งบางวัด

ต้องการความเป็นเอกเทศ อาจขอเงินบริจาคช่วยสร้างอาคาร โดยเฉพาะการศึกษาพระปริยัติธรรมชั้น
ก็ได้จะช่วยให้การใช้ประโยชน์ได้อเนกประการ

4.5 ด้านงบประมาณ

การขาดแคลนงบประมาณนับว่าเป็นปัญหาที่สำคัญยิ่งกว่าของการจัดการศึกษาพระ
ปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ให้กว้างขวางอย่างมีคุณภาพ เพราะ โรงเรียนส่วนใหญ่ไม่สามารถที่
จะจัดหา หรือจัดจ้างครูที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการ ได้อย่างเพียงพอ ไม่สามารถจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์
ทางการศึกษา รวมทั้งไม่สามารถขยายสถานที่เรียนให้สอดคล้องกับจำนวนผู้เรียนที่เพิ่มขึ้น
หากเป็นวัดขนาดใหญ่ที่มีรายได้จากการบริจาค และมีทรัพย์สินของวัดมา ก็จะไม่เป็นปัญหาหนักที่
เป็นปัญหาหากจะเป็นวัดที่มีขนาดเล็ก และมีรายได้จากทางอื่นน้อย

4.6 ด้านบุคลากรและการเงิน

โรงเรียนพระปริยัติธรรมส่วนใหญ่ ยังขาดบุคลากรที่มีคุณสมบัติในการใช้ภาษาได้ดี เช่น
การสะกดตัวการ์นต์, วรรณคดี และแม่นยำศัพท์ เป็นต้น นอกจากนี้ยังต้อง ประกอบด้วย คุณสมบัติ
เฉพาะตัว คือ มีความละเอียดรอบคอบ สุขุม และรวดเร็ว โรงเรียนอาจจะหาบุคลากรที่เป็นฆราวาส
เข้ามาทำงานด้านนี้ เพื่อเสริมงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

4.7 ด้านการบริการกิจการนักเรียน

ผู้บริหารยังขาดความรู้ความเข้าใจในหลักการจัดการ และดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับ
นักเรียน ครูผู้สอนขาดความรู้ความชำนาญ ไม่มีเวลาทุ่มเทให้นักเรียน และไม่มีความมั่นใจในความรู้
ความสามารถของตนเองที่จะคอยช่วยเหลือนักเรียน

4.8 ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

โรงเรียนพระปริยัติธรรมส่วนใหญ่มีปัญหาทรัพยากรไม่เพียงพอขาดบุคลากรที่มี
ความรู้ โดยเฉพาะบุคลากรที่เหมาะสมในการประชาสัมพันธ์ และให้บริการแก่ชุมชนจากที่กล่าวมา
ข้างต้น สรุปได้ว่า การจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาคงประสบปัญหานานาประการ
โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านคุณภาพของการให้บริการทางการศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในช่วงเวลาที่
ผ่านมาหน่วยงานต่าง ๆ ยังไม่เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็น ที่รัฐจะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องด้วย
เพราะเป็นกิจการของสงฆ์อันเป็นความเชื่อกันมานับแต่การปฏิรูปประเทศ ด้วยเหตุนี้ รัฐจึงไม่มี
นโยบายที่จะให้ความช่วยเหลือ หรือสนับสนุนอย่างจริงจัง งบประมาณที่รัฐให้การอุดหนุน แก่
โรงเรียนพระปริยัติธรรมที่ผ่านกรมการศาสนา จึงเป็นเพียงน้อยนิด โรงเรียนที่เปิดการสอนต้องหา
รายได้จากทางอื่นมาชดเชย มิฉะนั้นก็จะต้องเล็กระเบียบ เพื่อให้การเรียนการสอนดำเนินต่อไปได้
โรงเรียนต้องอยู่ในสภาพอดคัดฝืดเคือง ทั้งด้านสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ได้แก่ สถานที่
อุปกรณ์ทางการศึกษา รวมทั้งบุคลากรที่มีคุณวุฒิในปริมาณที่เพียงพอ ยิ่งกว่านั้นในด้านการบริหาร

การศึกษา ก็ค่อนข้างขาดประสิทธิภาพไม่มีการประสานงานกันที่ดีพอระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งในระดับอำนาจการ และระดับปฏิบัติการ

สรุป การจัดการศึกษาของคณะสงฆ์ไทยนั้น มีอิทธิพล และบทบาทเกี่ยวข้องกับการศึกษาของไทยมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน โดยเน้นฝึกหลักพุทธพจน์ มีความมุ่งมั่นที่สำคัญ เพื่อให้ผู้ศึกษาปฏิบัติตาม โดยเฉพาะในสมัยสุโขทัยการศึกษาพระปริยัติธรรมเป็นการศึกษาจากพระไตรปิฎก และต่อมาในสมัยรัชกาลที่ 5 ทรงประสงค์ให้พระสงฆ์ได้ศึกษาเล่าเรียนทั้งพระปริยัติธรรมและวิชาทางโลกควบคู่กันไป กาลสมัยต่อมาพระมหากษัตริย์ไทยก็มีบทบาทสำคัญในการทำนุบำรุงพระศาสนา จนถึงปัจจุบันส่วนการบริหารจัดการของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ ก็มีกระบวนการวิธีการพร้อมทั้งปรับปรุงตามยุคสมัย เพื่อความเหมาะสมตามสภาพกาลนั้น ๆ เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการศึกษาความเป็นไปของอนาคตการของโรงเรียนพระปริยัติธรรมในทศวรรษหน้า

2.5 แนวทางการปฏิรูปการศึกษาของคณะสงฆ์ไทย โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2539 - 2550 ประกาศมหาเถรสมาคมว่าด้วย โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พุทธศักราช 2553

ตามที่คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันอังคารที่ 9 เมษายน 2539 และวันที่ 7 พฤษภาคม 2539 ถึงแนวทางการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการว่า (กรมการศาสนา, 2539, น. 1 - 2)

การปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ หมายถึง การปรับปรุงการดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการ โดยการเลือกสรร เปลี่ยนแปลง และเพื่อแนวทางในการดำเนินงานที่มีอยู่เดิม ด้วยความคาดหมายว่า จะแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่มีอยู่เดิมให้เบาบางลงหรือหมดไป และสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมายความเป็นเลิศทางการศึกษาในปี พ.ศ. 2550 ดังนี้

1. จุดมุ่งหมายสูงสุด เพื่อให้ประชาชนไทย มีศักยภาพในการพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และสามารถพัฒนาประเทศให้อยู่ในสังคมโลกอย่างมีความสุข
2. จุดมุ่งหมายของการปฏิรูปการศึกษา เพื่อสร้างบุคคลแห่งการเรียนรู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้ และสังคมแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น โดยผู้ผ่านการศึกษาแต่ละคนจะมีความสามารถ และคุณลักษณะ ที่สำคัญดังต่อไปนี้ เป็นผู้มีความสุขอนามัยที่ดีทั้งทางด้านร่างกาย และทางด้านจิตใจ เป็นผู้มีความสามารถในการคิด เป็นผู้ใฝ่รู้และสามารถแสวงหาความรู้ เป็นผู้มีความสามารถทางวิชาการ และวิชาชีพ เป็นผู้มีความรับผิดชอบซื่อสัตย์ไม่เห็นแก่ตัว เสียสละ และอดทน ร่วมมือกับ

ผู้อื่นได้ มีความเป็นประชาธิปไตย มีความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ทั้งนี้ อยู่บนพื้นฐานวัฒนธรรมไทย และความเหมาะสมของการศึกษาในแต่ละระดับ

การปฏิรูปการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ มีแนวทางในการดำเนินงาน 4 ด้าน คือ

1. การปฏิรูปโรงเรียนและสถานศึกษา
2. การปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. การปฏิรูปหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน
4. การปฏิรูประบบการบริหารการศึกษา ดังนี้ นั้น

การศึกษาของคณะสงฆ์ (พระภิกษุ - สามเณร) ที่อยู่ในวัยศึกษาเล่าเรียน โดยเฉพาะสามเณร ก็มีความจำเป็นในการปฏิรูปไปพร้อมกันกับทางราชการครั้งนี้ด้วย ทั้งนี้ โดยเฉพาะการศึกษาของพระภิกษุ - สามเณรในระดับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาที่มีอยู่ทั่วประเทศ จำนวนถึง 401 โรงเรียน มีนักเรียนที่กำลังศึกษาเล่าเรียนอยู่ถึง 72,396 รูป (กองศาสนศึกษา, 2544) โดยมุ่งจุดประสงค์เพื่อ

1. เพื่อส่งเสริมให้พระภิกษุ - สามเณร ได้ศึกษาวิชาการทางพระพุทธศาสนาควบคู่กันไปกับวิทยาการที่จำเป็นทางโลก อันจะบังเกิดผลดีแก่การเผยแผ่พระพุทธศาสนา
2. เพื่อส่งเสริมความเสมอภาคทางการศึกษา และการขยายโอกาสทางการศึกษาให้แก่เยาวชนไทยในทุกหมู่เหล่า
3. เพื่อให้พระภิกษุ - สามเณร เป็นผู้ถึงพร้อมด้วยวิชา และจรณะ
4. เพื่อกระจายการศึกษาของสงฆ์ไปทั่วภูมิภาค และเป็นการบรรเทาความขัดเขี่ยคในส่วนกลาง
5. เพื่อเป็นการพัฒนาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ให้มีมาตรฐานทางวิชาการด้านอาคารสถานที่ ด้านบุคลากร ด้านทะเบียน และวัดผล ด้านสวัสดิการแก่บุคลากรของโรงเรียน ด้านเกณฑ์การจัดสรรเงินของโรงเรียน ด้านการบริหารทั้งระดับกรม ระดับกลุ่มโรงเรียน และระดับโรงเรียน ให้มีมาตรฐานใกล้เคียงกัน และเป็นหลักฐานที่ชัดเจนถึงความเป็นสถาบันการศึกษาของพระภิกษุ - สามเณร ในประเทศไทยต่อไป

โดยมีแนวทางในการดำเนินงานในแต่ละด้าน เป็นแบบฉบับของสงฆ์ โดยเฉพาะ ต่างจากโรงเรียนของสังกัดกรมอื่นคือ

2.5.1 การปฏิรูปโรงเรียนและสถานศึกษา คือ จะต้องประกาศให้โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาให้เป็นสถานศึกษาของราชการ โดยปฏิบัติตามแนวทาง ดังนี้ คือ

1. กรมการศาสนา และคณะสงฆ์ จะต้องกำหนดเกณฑ์วางมาตรฐานของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ไว้ดังนี้

1.1 โรงเรียนที่มีนักเรียนไม่ถึง 100 รูป ให้เป็นโรงเรียนของคณะสงฆ์ขนาดเล็ก
โรงเรียนประจำตำบล

1.2 โรงเรียนที่มีนักเรียนไม่ถึง 200 รูป ให้เป็นโรงเรียนของคณะสงฆ์ขนาดกลาง
เป็นโรงเรียนประจำอำเภอ

1.3 โรงเรียนที่มีนักเรียนไม่ถึง 500 รูป ให้เป็นโรงเรียนของคณะสงฆ์ขนาดใหญ่
เป็นโรงเรียนประจำจังหวัด

1.4 โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 500 รูปขึ้นไป ให้เป็นโรงเรียนระดับดีเด่นตัวอย่าง
เป็นโรงเรียนนาร่อง

2. จะต้องมีการวางหลักสัดส่วนอัตรากำลังของบุคลากร จำนวนชั้นเรียน จำนวน
ห้องเรียน จำนวนห้องปฏิบัติการ และจำนวนนักเรียน ไว้ดังนี้

2.1 โรงเรียนของคณะสงฆ์ขนาดเล็ก สามารถทำการเปิดสอนได้ทั้งชั้นมัธยมศึกษา
ตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย และมีมาตรฐานต่าง ๆ คือ

2.1.1 มีตำแหน่งบริหาร 2 ตำแหน่ง คือ ผู้จัดการ และครูใหญ่

2.1.2 มีครูปฏิบัติการสอนได้ไม่เกิน 10 คน มีครูสนับสนุนการสอน
(เจ้าหน้าที่) ได้ไม่เกิน 4 คน และมีลูกจ้างประจำโรงเรียนได้ไม่เกิน 2 คน

2.1.3 ต้องมีนักเรียนแต่ละห้องไม่ต่ำกว่า 20 รูป จึงถือว่าเป็น 1 ห้องตาม
มาตรฐานโรงเรียน

2.2 โรงเรียนของคณะสงฆ์ขนาดกลาง สามารถทำการเปิดสอนได้ทั้งมัธยมศึกษา
ตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย และมีมาตรฐานต่าง ๆ ดังนี้

2.2.1 มีตำแหน่งบริหารได้ 3 ตำแหน่ง คือ ผู้จัดการ ครูใหญ่ ผู้ช่วย ครูใหญ่

2.2.2 มีครูปฏิบัติการสอนได้ไม่เกิน 20 คน มีครูสนับสนุน (เจ้าหน้าที่)
ได้ไม่เกิน 6 คน และมีลูกจ้างโรงเรียนไม่เกิน 4 คน

2.2.3 ต้องมีนักเรียนในแต่ละห้องเรียนไม่ต่ำกว่าห้องละ 20 คน จึงจะถือว่าเป็น
ห้องเรียนตามมาตรฐานของโรงเรียน

2.3 โรงเรียนของคณะสงฆ์ขนาดใหญ่ สามารถทำการเปิดการเรียนการสอนได้
ทั้งมัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย และมีมาตรฐานต่างๆ ดังนี้

2.3.1 มีตำแหน่งบริหารได้ 4 ตำแหน่ง คือ ผู้จัดการ อาจารย์ใหญ่ ผู้ช่วย
อาจารย์ใหญ่ 2 ท่าน

2.3.2 มีครูปฏิบัติการสอนได้ไม่เกิน 37 คน มีครูสนับสนุน (เจ้าหน้าที่)
ได้ไม่เกิน 9 คน และมีลูกจ้างโรงเรียนไม่เกิน 6 คน

2.3.3 ต้องมีนักเรียนในแต่ละห้องไม่ต่ำกว่าห้องละ 20 คน จึงจะถือว่าเป็นห้องเรียนตามมาตรฐานของโรงเรียน

2.4 โรงเรียนระดับดีเด่น และตัวอย่าง สามารถเปิดการเรียนการสอน ได้ทั้งมัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย และมีมาตรฐานต่าง ๆ ดังนี้

2.4.1 มีตำแหน่งบริหารได้ 6 ตำแหน่ง คือ ผู้จัดการ ผู้ช่วยผู้จัดการ ผู้อำนวยการ และผู้ช่วยผู้อำนวยการอีก 3 ท่าน

2.4.2 มีครูปฏิบัติการสอนได้ไม่เกิน 75 คน มีครูสนับสนุน (เจ้าหน้าที่) ได้ไม่เกิน 15 คน และมีลูกจ้างโรงเรียนไม่เกิน 8 คน ยกเว้น มีความเห็นชอบจากทางกลุ่มให้สามารถเพิ่มอัตราค่าจ้างได้

2.4.3 ต้องมีนักเรียนในแต่ละห้องเรียนไม่ต่ำกว่าห้องละ 20 คน จึงจะถือว่าเป็นห้องเรียนตามมาตรฐานของโรงเรียน

2.5 โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนแต่ละห้องไม่ถึง 20 รูป ตามเกณฑ์ผู้บริหารต้องพยายามทำให้ได้อยู่ตามเกณฑ์ของทางราชการตามระเบียบ และถ้าไม่สามารถทำได้ก็ให้มีการยุบเลิกไปร่วมกับโรงเรียนใกล้เคียงได้

2.6 คำชี้แจงข้อ 2.1 - 2.4

2.6.1 ผู้บริหารไม่มีคำสอน

2.6.2 ครูปฏิบัติการสอน ต้องสอนไม่น้อยกว่า 18 คาบ / สัปดาห์

2.6.3 ครูหัวหน้าหมวด ต้องสอนไม่น้อยกว่า 14 คาบ / สัปดาห์

2.6.4 ครูสนับสนุนการสอน ต้องสอนไม่น้อยกว่า 10 คาบ / สัปดาห์

2.6.5 โรงเรียนที่เปิดสอนทั้งมัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย มีตำแหน่งผู้จัดการได้ 1 ตำแหน่ง ส่วนตำแหน่งอื่นให้เป็นไปตามเกณฑ์

2.7 เกณฑ์บุคลากรฝ่ายสนับสนุนการสอน

2.7.1 โรงเรียนขนาดเล็ก ให้มีตำแหน่งต่อไปนี้ คือ ทะเบียน, ชุรการ, ปกครอง และบรรณารักษ์

2.7.2 โรงเรียนขนาดกลาง ให้มีตำแหน่งต่อไปนี้ คือ ทะเบียน, ชุรการ, ปกครอง, บรรณารักษ์, การเงิน และวัดผล

2.7.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ ให้มีตำแหน่งต่อไปนี้ คือ ทะเบียน, ชุรการ, ปกครอง, บรรณารักษ์, การเงิน, วัดผล, กิจกรรม, แนะแนว และพัสดุ

2.7.4 โรงเรียนระดับดีเด่นและตัวอย่าง ให้มีตำแหน่งต่อไปนี้ คือ ทะเบียน, ธุรการ, ปกครอง, บรรณารักษ์, การเงิน, วัสดุ, กิจกรรม, แนะแนว, พัสดุ, แผนงาน, ประชาสัมพันธ์, โฆษณาการ, โสตทัศนศึกษา, อนามัย และสารสนเทศ

2.8 เกณฑ์บุคลากรลูกจ้างประจำ

2.8.1 โรงเรียนขนาดเล็ก ให้มีตำแหน่งต่อไปนี้ คือ นักการภารโรง พนักงานขับรถ

2.8.2 โรงเรียนขนาดกลาง ให้มีตำแหน่งต่อไปนี้ คือ นักการภารโรง, พนักงานขับรถ, ยามรักษาการณ์ และพนักงานพิมพ์ดีด

2.8.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ ให้มีตำแหน่งต่อไปนี้ คือ นักการภารโรง 2 คน พนักงานขับรถ ยามรักษาการณ์ พนักงานพิมพ์ดีด 2 คน

2.8.4 โรงเรียนระดับดีเด่นและตัวอย่าง ให้มีตำแหน่งต่อไปนี้ คือ นักการภารโรง 2 คน พนักงานขับรถ ยามรักษาการณ์ พนักงานพิมพ์ดีด 2 คน ช่างไม้ และคอมพิวเตอร์

2.9 เกณฑ์มาตรฐานห้องบริการและห้องพิเศษในอาคารเรียน

2.9.1 โรงเรียนขนาดเล็ก นอกจากจะมีห้องเรียนแล้ว จะต้องมียังมีห้องบริหาร, ห้องธุรการ, ห้องวิชาการ, ห้องสมุด และห้องจริยธรรม

2.9.2 โรงเรียนขนาดกลาง นอกจากจะมีห้องเรียนแล้ว จะต้องมียังมีห้องบริหาร, ห้องธุรการ, ห้องวิชาการ, ห้องสมุด, ห้องจริยธรรม, ห้องพัสดุ และห้องทะเบียนวัสดุ

2.9.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ และดีเด่น นอกจากจะมีห้องเรียนแล้ว จะต้องมียังมีห้องบริหาร, ห้องธุรการ, ห้องวิชาการ, ห้องสมุด, ห้องจริยธรรม, ห้องพัสดุ, ห้องทะเบียนวัสดุ, ห้องการเงิน, ห้องประชุม, ห้องแนะแนว, ห้องโสตทัศนศึกษา, ห้องพยาบาล, ห้องพัสดุ, ห้องเก็บของ, ห้องสหกรณ์, ห้องผลิตสื่อ, ห้องสารสนเทศ, ห้องเวรยาม, ห้องวิทยาศาสตร์, ห้องภาษาต่างประเทศ, ห้องสังคม, ห้องคณิตศาสตร์, ห้องภาษาไทย, ห้องกิจกรรม และห้องคอมพิวเตอร์

2.10 ในกรณีโรงเรียนใดไม่สามารถจัดหานักเรียนได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ก็สามารถที่จะถอดถอนเจ้าหน้าที่ และลูกจ้างได้ ทั้งนี้ให้ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของหัวหน้าสถานศึกษานั้น ๆ

2.5.2 กรมการศาสนาและคณะผู้ทำงานที่เกี่ยวข้องจะต้องทำเกณฑ์การจัดสรรเงินอุดหนุนเพื่อการดำเนินงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาตั้งแต่ พ.ศ. 2540 - 2550 ให้มีมาตรฐานของเกณฑ์ ดังนี้

1. ให้มีการจัดสรรงบประมาณ ด้านการบริหารโรงเรียนทั้งงบลงทุนสร้างอาคารเรียน และอื่น ๆ ตามเกณฑ์ งบประมาณตำแหน่งบริหาร งบประมาณอุปกรณ์การเรียนการสอน งบค่าตอบแทน วัสดุ งบพัสดุครุภัณฑ์ และรายจ่ายอื่น ๆ

2. ให้งบการจัดสรรงบประมาณด้านค่าตอบแทนครูปฏิบัติการสอน ครูสนับสนุนการสอน และลูกจ้างตามเกณฑ์อัตรากำลังข้างต้น ตามวุฒิการศึกษา และให้จัดสรรงบประมาณสำหรับเป็นค่าสวัสดิการแก่ครูผู้สอน ครูสนับสนุนการสอน และลูกจ้างตามเกณฑ์ของขนาดโรงเรียน

3. เกณฑ์การจัดสรรงบประมาณด้านการบริหาร โรงเรียน

3.1 งบลงทุนสนับสนุนการก่อสร้างอาคารเรียน และสิ่งอื่น ๆ เช่น ห้องสมุด, ห้องน้ำ, ห้องส้วม, โรงอาหาร และห้องปฏิบัติการสนับสนุนการเรียนการสอนบางวิชา จะต้องมีความเหมาะสมกับขนาดของโรงเรียนแต่ละระดับ คือ

3.1.1 โรงเรียนขนาดเล็ก งบสร้างอาคารเรียนหลังละประมาณ 3,000,000 บาท

3.1.2 โรงเรียนขนาดกลาง งบสร้างอาคารเรียนหลังละประมาณ 5,000,000 บาท

3.1.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ งบสร้างอาคารเรียนหลังละประมาณ 7,000,000 บาท

3.1.4 โรงเรียนดีเด่นและตัวอย่าง งบสร้างอาคารเรียนหลังละประมาณ 10,000,000 บาท

3.1.5 สิ่งปลูกสร้างอื่น ๆ เช่น ห้องสมุด ห้องน้ำห้องส้วม โรงอาหาร ห้องปฏิบัติการ สนับสนุนการเรียนการสอน ขนาดเล็ก ไม่เกิน 500,000 บาท, ขนาดกลางไม่เกิน 1,000,000 บาท, ขนาดใหญ่ไม่เกิน 1,500,000 บาท และระดับดีเด่น และตัวอย่างไม่เกิน 2,500,000 บาท

3.2 โรงเรียนที่ได้รับการพิจารณาขอช่วยเหลือการก่อสร้างก่อนหลังให้พิจารณาจากระดับความจำเป็น ดังนี้

3.2.1 สร้างอาคารเรียน และอื่น ๆ ไปแล้วไม่ต่ำกว่า 50 % เป็นการช่วยให้แล้วเสร็จเร็วขึ้น

3.2.2 โรงเรียนนั้น ๆ ประสบภัยธรรมชาติ และอภिकิภัยต้องช่วยเหลือเป็นการด่วน

3.2.3 โรงเรียนนั้น ๆ อยู่ในสภาพเป็นโรงเรียนที่มีผลงานด้านต่าง ๆ เป็นที่น่ายกย่องสนับสนุน

3.2.4 โรงเรียนนั้น ๆ อยู่ในเขต อ.พ.ป.

3.2.5 โรงเรียนนั้น ๆ มีความจำเป็นเร่งด่วนตามความเป็นจริง

3.3 เกณฑ์การจัดสรรงบประมาณประจำตำแหน่งผู้บริหาร โดยให้มีเงินอุดหนุนประจำตำแหน่งบริหารตำแหน่งต่าง ๆ ดังนี้

3.3.1	ผู้จัดการ	เดือนละไม่ต่ำกว่า	7,000 บาท
3.3.2	ผู้ช่วยผู้จัดการ	เดือนละไม่ต่ำกว่า	6,500 บาท
3.3.3	ผู้อำนวยการ	เดือนละไม่ต่ำกว่า	9,000 บาท
3.3.4	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ	เดือนละไม่ต่ำกว่า	6,500 บาท

3.3.5	อาจารย์ใหญ่	เดือนละไม่ต่ำกว่า	7,000	บาท
3.3.6	ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่	เดือนละไม่ต่ำกว่า	6,500	บาท
3.3.7	ครูใหญ่	เดือนละไม่ต่ำกว่า	6,500	บาท
3.3.8	ผู้ช่วยครูใหญ่	เดือนละไม่ต่ำกว่า	6,500	บาท

และหรืออาจเปลี่ยนแปลงไปตามกำลังงบประมาณ

4. เกณฑ์การจัดสรรงบประมาณ สำหรับอุดหนุนพัฒนาทำอุปกรณ์การเรียนการสอน งบค่าตอบแทนใช้สอย งบวัสดุอุปกรณ์ครุภัณฑ์ ใช้จ่ายอื่น ๆ และค่าตอบแทนครูที่โรงเรียนจัด ดำเนินการสนับสนุนการเรียนการสอน ให้คิดเป็นรายหัวนักเรียนแต่ละปี ตามจำนวนงบประมาณที่มีอยู่และให้ใกล้เคียงกับการจัดสรรงบประมาณของสำนักงานการศึกษาเอกชน (สช.) โดยคิดเฉลี่ย นักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นหัวละ 4,170 บาท มัธยมศึกษาตอนปลายหัวละ 4,500 บาท

5. แนวปฏิบัติในการเบิกจ่ายเงินอุดหนุนของกรมการศาสนาแก่ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในรอบปีงบประมาณให้เบิกจ่ายได้ไม่ต่ำกว่า 2 งวด คือ

5.1.1 งวดที่ 1 ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม ถึงวันที่ 30 มีนาคม ของปีถัดไป โดยอาศัย เกณฑ์อุดหนุนของปีงบประมาณที่ผ่านมาเป็นเกณฑ์

5.1.2 งวดที่ 2 ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน ถึงวันที่ 30 กันยายน โดยอาศัยข้อมูล ของปีการศึกษาปัจจุบันเป็นเกณฑ์

2.5.3 การปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา

เร่งปฏิรูประบบการเป็นครูของโรงเรียนสงฆ์ ให้เป็นข้าราชการ หรือลูกจ้างประจำของทาง ราชการ โดยมีสวัสดิการ และเงินเดือนเพียงพอจูงใจที่สอนในโรงเรียนสังกัดหน่วยงานอื่น โดยมี แนวปฏิบัติ ดังนี้ คือ

1. จัดบสวัสดิการการประกันสังคมให้แก่ครูที่เป็นฆราวาส
2. จัดให้ครูฆราวาสเป็นสมาชิกคุรุสภาประเภทสามัญและวิสามัญตามระเบียบทุก ๆ โรงเรียน
3. จัดตั้งกองทุนสวัสดิการกั๊ยมให้ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน โดยมี ระเบียบวางไว้ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ
4. จะต้องจัดทำแผนพัฒนาด้านวิชาการ แก่บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาทุกระดับไว้ คือ

4.1 จัดตั้งสถาบันพัฒนาผู้บริหาร หรือ โครงการอบรมผู้บริหาร โรงเรียนขึ้น โดยใช้หลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารที่กรมการศาสนา และกลุ่มโรงเรียนจัดทำขึ้นตามระเบียบของ

ทางราชการ รุนละ 50 รูป และใช้เวลาในการอบรมรูนละ 184 ชั่วโมง ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียน จบหลักสูตรการบริหารจากสถาบันเดียวกัน เพื่อจะง่ายต่อการพัฒนาบุคลากรต่อไป

4.2 จัดตั้งสถาบันการอบรม หรือโครงการอบรมด้านวิชาการต่าง ๆ ดังนี้

4.2.1 อบรมผู้ช่วยฯ ฝ่ายวิชาการ โดยมีหลักสูตร 30 ชั่วโมง

4.2.2 อบรมครูผู้สอนรายวิชาต่าง ๆ โดยมีหลักสูตรการอบรมวิชาละ 10 ชั่วโมง

4.2.3 อบรมครูสนับสนุนการสอนทุกแผนก โดยมีหลักสูตรอบรม แผนกละ 10 ชั่วโมง

4.2.4 อบรมครูสอนด้านปรียัติธรรมทุก ๆ วิชา โดยมีหลักสูตรวิชาไม่ต่ำกว่า 10 ชั่วโมง ทั้งนี้ การฝึกอบรมเน้นเชิงปฏิบัติการให้มากกว่าด้านวิชาการ

4.2.5 จัดให้มีการนิเทศการศึกษา โดยให้มีการจัดตั้งหน่วยนิเทศการศึกษา ประจำกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา และจัดตั้งครูนิเทศภายในโรงเรียนขึ้น เพื่อช่วยเหลือด้านวิชาการบริหารซึ่งกันและกัน ภายในโรงเรียนและกลุ่มโรงเรียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

4.2.5.1 สร้างจิตสำนึกในความรับผิดชอบของครูผู้บริหารโรงเรียน และบุคลากรทางการศึกษา ให้มุ่งมั่นต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างจริงจัง

4.2.5.2 ทำการประเมินผลความก้าวหน้าของครู โดยการมุ่งเน้นที่การ วัดประสิทธิภาพของผลการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะคุณภาพการเรียนของผู้เรียน และสนับสนุนให้ครู ทำการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนควบคู่กันไป

4.2.5.3 ให้ครูทุกคนได้เพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะในรูปแบบ ต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องทั่วถึง และทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี โดยในทุก ๆ 2 ปี ต้องผ่าน การอบรมอย่างน้อย 1 ครั้ง ทั้งการอบรมของกระทรวงศึกษาธิการและ / หรือกรมต้นสังกัด และการอบรมของสถาบันอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ที่มีวุฒิบัตรรับรองตลอดจนการอบรม ทางไกลการเข้าประชุมสัมมนา และการพัฒนาตนเองในรูปแบบต่าง ๆ ให้ถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่ และให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเป็นส่วนหนึ่งของผลการปฏิบัติงานของครูด้วย

4.2.5.4 ให้ครูได้เลือกแผนการสอน หรือพัฒนาให้เหมาะสมกับ ผู้เรียน เพื่อมุ่งให้ผู้เรียนสามารถสร้างและพัฒนาความรู้ได้ตลอดชีวิตอย่างแท้จริง

4.2.5.5 กำหนดคุณสมบัติ และเปิดโอกาสให้ภูมิปัญญาท้องถิ่น ครู ชาวบ้าน ผู้ทรงคุณวุฒิ จากภาคเอกชน และส่วนราชการต่าง ๆ รวมทั้งผู้เกษียณอายุราชการมา สอนในสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ (โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา) โดยมีค่าตอบแทนให้ตามความเหมาะสม

4.2.5.6 แก้ไขปัญหาการขาดแคลนครู โดยการบรรจุแต่งตั้งให้ครบทุกตำแหน่งตามอัตราที่ได้กำหนดไว้ตามเกณฑ์ มาตรฐานขนาดของโรงเรียน สำหรับครูผู้สอนวิชาที่ขาดแคลนให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษอีกทั้งสนับสนุนให้โรงเรียนจัดการศึกษาในสายอาชีพควบคู่กันไปกับสายสามัญศึกษาให้กับนักเรียนอีกทางหนึ่งด้วย

2.5.4 การปฏิรูปหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน

การดำเนินชีวิตของคนเราในโลกยุคโลกาภิวัตน์ ดังเช่น ปัจจุบัน เราไม่สามารถปฏิเสธได้เลยว่าวิถีชีวิตของเรานั้น เชื่อมกับ โลกได้อย่างรวดเร็ว แม้แต่พระภิกษุ - สามเณรผู้เป็นนักบวชในพระพุทธศาสนาที่ตกอยู่ภายใต้กระแสของการเปลี่ยนแปลงในยุคนี้ ด้วยเราจะเห็นได้ว่าในปัจจุบัน

1. ชาวโลกก็มีการเชื่อมสัมพันธ์กันอย่างรวดเร็ว และต่อเนื่อง
2. กระแสรับรู้ รับทราบ การดำรงชีวิตของพลเมืองโลกมีความผูกพันกันอย่างรวดเร็วไม่ว่าทางดีหรือทางเสื่อมเสีย

3. ชาวโลกได้อาศัยข่าวสาร ข้อมูล และมีการแข่งขันกันอย่างรุนแรงทางความคิดความสามารถทางข้อมูลข่าวสาร

4. ความเจริญอย่างรวดเร็ว จนเกือบลืมนึกถึงความงอกงามด้านจิตใจของมนุษย์

5. ยึดถือการบริโภคนิยม และการฟุ้งเฟ้อทางความเป็นอยู่อย่างมาก

แต่ถ้าเราหันมามองสถานการณ์ทางพระพุทธศาสนาโดยเฉพาะสถาบันสงฆ์ จะเห็นได้ว่ามีความอ่อนล้าอย่างเห็นได้ชัด ทั้งทางด้านตัวองค์กรทางศาสนาเอง หรืองานของสงฆ์ที่ดำเนินการอยู่ทั้งทางด้านการปกครอง การศึกษาสงฆ์ การเผยแผ่ศาสนาธรรม การศึกษาสงเคราะห์ การสาธารณสงเคราะห์ จะมีเด่นอยู่ก็เฉพาะการสาธารณูปการ และพิธีกรรมทางศาสนาเท่านั้นที่ยังดำเนินการอยู่อย่างเป็นลำดับขั้น และต่อเนื่อง นับว่าเป็นจุดอับที่ต้องเร่งรีบแก้ไข จนจะเป็นเหตุให้สูญเสียทรัพยากรบุคคลทางศาสนา และทางศาสนารวมทางศาสนาไป ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องเร่งปฏิรูปหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน เพื่อยกระดับคุณภาพทางการศึกษาทุกระดับทุกประเภทโดย

- 5.1 จัดกระบวนการเรียนการสอน เพื่อปลูกฝังให้พุทธเยาวชน (พระภิกษุ - สามเณร) มีลักษณะที่พึงประสงค์ตามอุดมการณ์ของการปฏิรูปการศึกษา

- 5.2 จัดประสบการณ์เตรียมความพร้อม จัดทำหลักสูตร ทุกระดับ ทุกประเภท ภายใต้อัตลักษณ์สำคัญ ดังนี้

- 5.2.1 สร้างบรรยากาศให้ผู้เรียนทุกระดับชั้น ได้เรียนอย่างมีความสุข

- 5.2.2 จัดกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้ฝึกอย่างเป็นระบบ และเน้นการปฏิบัติมากกว่าการท่องจำ เพื่อให้ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการสร้างความรู้ ซึ่งจะเป็นพื้นฐานในการเรียนรู้ในโลกอนาคต

5.2.3 ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในโลกแห่งอนาคต และสิ่งแวดล้อมมากยิ่งขึ้น

5.2.4 ให้ผู้เรียนนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากครอบครัว ชุมชน มาใช้ในส่วนหนึ่งของการเรียนการสอนตามหลักสูตร

5.2.5 หลักสูตรใดที่ไม่เหมาะสมกับวัยเด็ก (สามเณร) ควรปรับปรุงให้เหมาะสมได้

2.5.5 การปฏิรูประบบการบริหารการศึกษา

การปฏิรูประบบการบริหารการศึกษา มีวัตถุประสงค์ เพื่อการมุ่งกระจายอำนาจ เพื่อให้สถานศึกษามีอำนาจการตัดสินใจในการบริหาร และการจัดบริการศึกษาที่เหมาะสม และสอดคล้องกับสภาพชีวิตความเป็นอยู่ในท้องถิ่นมากขึ้น พัฒนาองค์กรรองรับการกระจายอำนาจในระดับจังหวัดให้เข้มแข็ง โดยมีแนวทางในการปฏิบัติ ดังนี้

1. พัฒนาด้านการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ โดยสนับสนุนให้โรงเรียนต่าง ๆ ได้ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่มาช่วยงานทุก ๆ ด้าน และสนับสนุนให้มีการเรียนการสอนทางด้านวิชาการสมัยใหม่แก่นักเรียนภายในโรงเรียนขึ้น ที่มีหลักสูตรการจัดการศึกษาที่ไม่ขัดพระธรรมวินัย

2. ให้มีการปรับปรุงแก้ไข ระเบียบ กฎ คำสั่ง ประกาศ ของทางคณะสงฆ์และทางราชการ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาให้เหมาะสมตามกาลเวลา

3. จัดให้มีการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา ระดับกลุ่ม ระดับโรงเรียนขึ้น เพื่อสอดคล้องกับแผนพัฒนาของจังหวัด และของกรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการต่อไป

4. จัดพัฒนาเงินอุดหนุน เพื่อค่าตอบแทน ค่าสวัสดิการครูให้แก่โรงเรียนต่าง ๆ ให้ใกล้เคียงกับโรงเรียนเอกชนที่รัฐให้การสนับสนุนอยู่

5. ส่งเสริมให้ผู้ประสานงานกลุ่ม ได้มีบทบาทการประสานงานระหว่างโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากับกรมการศาสนาให้มากขึ้น โดยให้รายงานข่าวสารความเคลื่อนไหวหน่วยงานให้กับโรงเรียนในสังกัดกลุ่มที่รับผิดชอบอยู่ ให้ได้รับทราบอย่างเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง และให้มีการออกนิเทศเยี่ยมโรงเรียนในกลุ่ม เพื่อศึกษาปัญหา และอุปสรรคแต่ละโรงเรียน เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขเสนอต่อกรมศาสนาต่อไป (กรมการศาสนา, 2539, น. 3 - 16)

2.5.6 มาตรฐานเร่งด่วนในการปฏิรูปการศึกษาคณะสงฆ์

การประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เป็นผลจากกระแสเรียกร้องให้มีการปฏิรูปการศึกษาในประเทศไทย การปฏิรูปการศึกษาของฝ่ายบ้านเมืองเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ เพราะรัฐธรรมนูญของราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เป็นพลังสำคัญในการปฏิรูปการศึกษาคณะสงฆ์ควร จะถือโอกาสนี้ปฏิรูปการศึกษาของคณะสงฆ์ไปพร้อมกันโดยกำหนดมาตรฐานเร่งด่วน ดังต่อไปนี้

1. ปฏิรูปการเรียนรู้ โดยยึดหลักว่าผู้เรียนเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้ตามความใน มาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคน มีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด
2. ส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับ พระภิกษุ - สามเณร เช่น สนับสนุนให้ผู้ ที่จบเปรียญธรรม 9 ประโยค ได้ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม หรือทำวิจัย
3. มีเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในการปฏิบัติ กล่าวคือ คณะสงฆ์ อาจจัดการศึกษาได้หลายรูปแบบ เช่น การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกบาลี การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา การศึกษาพระอภิธรรมการศึกษาใน มหาวิทยาลัยสงฆ์ให้มีการเทียบโอนผลการเรียนในรูปแบบเดียวกัน หรือต่างรูปแบบได้ และมีองค์กร สูงสุดเพียงองค์กรเดียวที่ดูแล นโยบายการศึกษาทุกรูปแบบในลักษณะเดียวกับกระทรวงการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ซึ่งดูแลการศึกษาทุกระดับในฝ่ายบ้านเมือง
4. เมื่อรัฐกำหนดให้ประชาชนได้รับการศึกษาภาคบังคับถึง 12 ปี คณะสงฆ์ ควรกำหนดให้ ผู้เข้ามาบวชในพระพุทธศาสนา ได้รับการศึกษาวิชาพระพุทธศาสนาขั้นพื้นฐานสำหรับพระภิกษุ - สามเณร
5. เมื่อรัฐขยายการศึกษาภาคบังคับถึง 9 ปี จำนวนสามเณรจะลดลงเรื่อย ๆ คณะสงฆ์ จะมีการชักจูงให้เด็กสนใจเข้ามาบวชเป็นสามเณร โดยดำเนินการจัดบรรพชาสามเณรภาคฤดูร้อน จัดตั้งโรงเรียนพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกต่าง ๆ ศูนย์พัฒนาเด็ก ก่อนเกณฑ์โรงเรียน และศูนย์การเรียนในวัด เป็นต้น
6. คณะสงฆ์ควรส่งผู้แทนเข้าไปเป็นกรรมการในองค์กรเหล่านี้ คือ
 - 6.1 สภาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมแห่งชาติ
 - 6.2 คณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 6.3 คณะกรรมการศาสนาและวัฒนธรรม และพระสังฆาธิการในแต่ละจังหวัด
 ควรจะส่งตัวแทนเข้าไปเป็นกรรมการในคณะกรรมการการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตพื้นที่ การศึกษา นอกจากนั้นเจ้าอาวาสต้องใช้สิทธิเข้าไปเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการ โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในวัด
7. เนื่องจากคณะกรรมการศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่พิจารณาเสนอนโยบาย และแผนด้านศาสนา คณะสงฆ์ควรมีส่วนร่วมในการยกร่างนโยบายและแผนพัฒนาศาสนา
8. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จะมีการปรับปรุงหลักสูตรการศึกษา ครั้งใหญ่ คณะสงฆ์ต้องดูแลให้คงวิชาพระพุทธศาสนาไว้ในหลักสูตรใหม่

9. คณะสงฆ์จะต้องติดตามดูแล ให้รัฐดำเนินการให้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีที่ให้ความเห็นชอบมาตรการที่ 6 ว่าให้สนับสนุนการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรม - บาลี และแผนกสามัญศึกษาได้เรียนอย่างมีคุณภาพเท่าเทียมกันกับการที่รัฐสนับสนุนการจัดการศึกษาในโรงเรียนระบบปกติของรัฐ (พระราชวรมนู และประยูร ชมมจิตโต, 2542, น. 28 - 30)

2.5.7 บทสรุปแนวทางการปฏิรูปการศึกษาคณะสงฆ์

1. แนวคิดและเป้าหมายของการจัดตั้งโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
 - 1.1 เป็นการขยายโอกาสทางการศึกษาให้ถึงพุทธเยาวชนในชนบทอย่างทั่วถึง เป็นการช่วยเหลืองานของรัฐบาลให้ได้ผลดีมากขึ้น
 - 1.2 เป็นการส่งเสริมการศึกษาให้แก่พุทธเยาวชนผู้ด้อยโอกาส
 - 1.3 เป็นการสรรหาศาสนาทายาทให้แก่พระพุทธศาสนา
 - 1.4 เป็นการปลูกฝังความรอบรู้ ความเข้าใจในสาขาวิชาการต่าง ๆ ตามวัยของเด็ก พร้อมกันกับการพัฒนาทางคุณธรรมของเยาวชนโดยตรง
2. งานที่กระทรวงศึกษาธิการ กรมการศาสนา และโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ควรปรับปรุงโดยด่วน คือ
 - 2.1 การจัดทำโครงการอบรมผู้บริหารโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ตามหลักสูตร ประมาณรุ่นละ 15 วัน เพื่อเสริมสร้างวิสัยทัศน์และพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเน้นที่ผู้จัดการ / ผู้อำนวยการ / อาจารย์ใหญ่ / และครูใหญ่เป็นสำคัญ (เพื่อให้จบจากสถาบันบริหารเดียวกัน)
 - 2.2 จัดทำเกณฑ์มาตรฐานของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ทั่วประเทศ ให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ให้ทั่วถึงพร้อมทั้งสามารถตรวจสอบได้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาของทางราชการ โดยทำทั้งในระดับกรม และระดับโรงเรียน
 - 2.3 ผลักดันให้กรมการศาสนาได้จัดทำแผนพัฒนา โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ให้ได้ทั้งแผนแม่บท และแผนปฏิบัติการเป็นระยะเวลา 5 ปี หรือ 10 ปี
 - 2.4 ผลักดันให้กระทรวงศึกษาธิการและกรมการศาสนาประกาศให้โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นสถานศึกษาของทางราชการให้ได้แล้วจะทำให้ปัญหาด้านต่าง ๆ เช่น ปัญหาด้านสวัสดิการของครู, ปัญหาเงินอุดหนุน, ปัญหาการขาดแคลนครู และปัญหาอาคารเรียนไม่เหมาะสม รวมทั้งอื่น ๆ ได้รับการแก้ไขได้โดยอาศัยการประกาศให้เป็นสถานศึกษานี้
 - 2.5 ผลักดันให้กรมการศาสนา จัดสรรงบประมาณให้โรงเรียนให้รวดเร็ว ทั้งบพัฒนาด้านวิชาการ งบประมาณด้านสื่อการเรียนการสอน และงบประมาณเงินเดือนครู เป็นต้น เพราะเท่าที่เป็นอยู่ล่าช้ามาก

2.6 จัดทำแบบติดตามผลการดำเนินงานของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ตามนโยบายการปฏิรูปการศึกษาใช้ประเมินโดยด่วนต่อไป (กรมการศาสนา, 2539, น. 17)

2.5.8 ประกาศมหาเถรสมาคม ว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ.2553
อาศัยอำนาจตามความในข้อ 2 ข้อ 3 (1) และข้อ 5 แห่งกฎกระทรวง ว่าด้วยสิทธิในการจัดการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน โดยสถาบันพระพุทธศาสนา พ.ศ.2548 มหาเถรสมาคมจึงออกประกาศไว้ ดังนี้

1. หมวด 1 บททั่วไป

1.1 ข้อ 1 ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศมหาเถรสมาคม ว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2553”

1.2 ข้อ 2 ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในแถลงการณ์คณะสงฆ์
เป็นต้นไป

1.3 ข้อ 3 ในประกาศนี้

“โรงเรียน” หมายความว่า สถานศึกษาที่วัดจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนก
สามัญศึกษา

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการการศึกษาพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา

“ผู้รับใบอนุญาต” หมายความว่า เจ้าอาวาสวัดที่ขอจัดตั้งโรงเรียน หรือพระภิกษุ
ที่เจ้าอาวาสวัดที่ขอจัดตั้งโรงเรียนมอบหมายเป็นลายลักษณ์อักษร

“ผู้จัดการ” หมายความว่า เจ้าอาวาสวัดที่รับใบอนุญาตจัดตั้งโรงเรียน หรือพระภิกษุ
ที่เจ้าอาวาสวัดที่ขอจัดตั้งโรงเรียนมอบหมายเป็นลายลักษณ์อักษร

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า พระภิกษุผู้ทำหน้าที่ผู้บริหาร โรงเรียน

“รองผู้อำนวยการ” หมายความว่า พระภิกษุหรือคฤหัสถ์ผู้ทำหน้าที่เป็นรองผู้บริหาร
โรงเรียน

“บุคลากรทางการศึกษา” หมายความว่า ประธานกลุ่มโรงเรียน รองประธาน
กลุ่มโรงเรียน เลขานุการกลุ่มโรงเรียน ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ รวมทั้งผู้สนับสนุนการศึกษา
ซึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่บริการ หรือปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับการจัดการขบวนการเรียนการสอน การนิเทศ
ของโรงเรียน

“ครู” หมายความว่า พระภิกษุ และบุคลากรวิชาชีพผู้ทำหน้าที่ทางด้านการเรียน
การสอน ตลอดถึงการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ

“นักเรียน” หมายความว่า พระภิกษุสามเณรในโรงเรียน

“กลุ่มโรงเรียน” หมายความว่า กลุ่มโรงเรียนที่จัดตั้งขึ้นตามประกาศคณะกรรมการการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ว่าด้วยกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

“พนักงานศาสนาด้านการศึกษา” หมายความว่า ครู และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งได้รับค่าตอบแทนเป็นรายเดือน ที่ได้รับการจัดสรรจากงบประมาณแผ่นดิน หรืองบประมาณอื่น

2. หมวด 2 การจัดตั้ง ขยายชั้นเรียน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

2.1 ข้อ 4 การขออนุญาตจัดตั้ง ขยายชั้นเรียน โรงเรียน ให้ดำเนินการ ดังนี้

2.1.1 ให้วัดที่จะขออนุญาตจัดตั้ง หรือขยายชั้นเรียน โรงเรียน จัดทำแผนงานในการบริหารจัดการที่ได้รับความเห็นชอบจากเจ้าคณะผู้ปกครองตามลำดับชั้น จนถึงเจ้าคณะภาค ตามแบบคำขอที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติกำหนด แล้วเสนอรายงานการขอจัดตั้งขยายชั้นเรียนไปที่สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด

2.1.2 เมื่อสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพิจารณาแล้ว ให้เสนอผ่านผู้ว่าราชการจังหวัด ไปที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

2.1.3 เมื่อสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติพิจารณาแล้ว มีความเห็นประการใด ให้เสนอคณะกรรมการพิจารณาให้ความเห็นชอบ แล้วให้สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาตินำเสนอมหาเถรสมาคม

2.1.4 เมื่อมหาเถรสมาคมอนุญาตแล้ว ให้สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติเป็นผู้ออกใบอนุญาต การขออนุญาตจัดตั้ง ขยายชั้นเรียน โรงเรียนในเขตกรุงเทพมหานคร ให้ยื่นคำขออนุญาตต่อสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ และให้ดำเนินการโดยอนุโลมตาม (3) และ (4)

2.2 ข้อ 5 โรงเรียนที่จะขออนุญาตจัดตั้ง ขยายชั้นเรียน ต้องมีคุณสมบัติตามประกาศคณะกรรมการ

2.3 ข้อ 6 เมื่อประกาศตั้งโรงเรียนแล้ว ให้ผู้รับใบอนุญาต หรือผู้จัดการ จัดให้มีผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

2.4 ข้อ 7 ให้โรงเรียนจัดการศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และตามที่มหาเถรสมาคมประกาศกำหนดการเปิด ปิดภาคเรียน ให้อนุโลมตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

2.5 ข้อ 8 ขนาดของโรงเรียน อัตรากำลังพนักงานศาสนาด้านการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการ

3. หมวด 3 การยุบรวม การเลิกดำเนินการ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

3.1 ข้อ 9 เมื่อปรากฏว่า ผู้รับใบอนุญาต หรือผู้จัดการ ไม่ควบคุมดูแลหรือละเลย โรงเรียน หรือฝ่าฝืน ไม่ปฏิบัติตามระเบียบ คำสั่ง หรือประกาศของผู้อนุญาตหรือคณะกรรมการ

ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรง และคณะกรรมการเห็นสมควรยุบรวม หรือเลิกดำเนินการโรงเรียน ให้สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ พิจารณาออกประกาศยุบรวม หรือเลิกดำเนินการโรงเรียน แล้วแต่กรณี

3.2 ข้อ 10 เมื่อผู้รับใบอนุญาตไม่ประสงค์จะดำเนินการจัดการเรียนการสอน หรือไม่มีนักเรียน หรือมีจำนวนนักเรียนไม่เป็นไปตามประกาศของคณะกรรมการ หรือมีเหตุที่โรงเรียนไม่สามารถดำเนินการต่อไปได้ ให้ผู้รับใบอนุญาตโดยความเห็นชอบของประธานกลุ่มโรงเรียนที่โรงเรียนตั้งอยู่ เสนอขอยุบรวมเข้ากับโรงเรียนในสังกัดเดียวกัน หรือขอเลิกดำเนินการ แล้วแต่กรณี

กรณีตามวรรค 1 ในส่วนภูมิภาค หากผู้รับใบอนุญาตไม่เสนอขอยุบรวม หรือเลิกดำเนินการโรงเรียน ให้ประธานกลุ่มโรงเรียนที่โรงเรียนตั้งอยู่เป็นผู้ขอให้ยุบรวม หรือเลิกดำเนินการโรงเรียน โดยข้อเสนอของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด ไปที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

ในส่วนกลาง ให้ประธานกลุ่มโรงเรียนที่โรงเรียนตั้งอยู่เป็นผู้ขอให้ยุบรวม หรือขอเลิกดำเนินการโรงเรียน ไปที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติโดยตรง

ให้สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติพิจารณาประกาศยุบรวม หรือเลิกดำเนินการโรงเรียน แล้วแต่กรณี

3.3 ข้อ 11 เมื่อสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติประกาศยุบรวม หรือเลิกดำเนินการโรงเรียนแล้ว ให้รายงานมหาเถรสมาคมทราบ

3.4 ข้อ 12 ทรัพย์สินที่เป็นสังฆาริพัตถ์ที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติจัดซื้อให้เป็นทรัพย์สินของโรงเรียน เมื่อโรงเรียนถูกยุบรวม หรือเลิกดำเนินการโรงเรียน ให้ผู้รับใบอนุญาตดำเนินการ ดังนี้

3.4.1 กรณีโรงเรียนยุบรวมให้นำทรัพย์สินของโรงเรียนที่ถูกยุบรวมไปลงทะเบียน เพื่อใช้ประโยชน์ในการเรียนการสอนของโรงเรียนที่นำนักเรียนไป รวมภายใน 30 วัน นับแต่วันประกาศยุบรวม

3.4.2 กรณีโรงเรียนเลิกดำเนินการให้นำทรัพย์สินส่งสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด หรือสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ แล้วแต่กรณีภายใน 30 วัน นับแต่วันประกาศเลิกดำเนินการ

3.4.3 เอกสารหลักฐานทางการศึกษา ของโรงเรียนที่ถูกยุบรวมให้นำไปรวมกับโรงเรียนที่รับรวม เอกสารหลักฐานทางการศึกษาของโรงเรียนที่เลิกดำเนินการให้นำส่งสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด หรือสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ แล้วแต่กรณี ภายใน 30 วัน นับแต่วันประกาศยุบรวม หรือเลิกดำเนินการ

ในกรณีที่ผู้รับใบอนุญาตไม่ดำเนินการตาม (1), (2), หรือ (3) ให้สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด หรือสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติดำเนินการ แล้วแต่กรณี

4. หมวด 4 การดำเนินการของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

4.1 ข้อ 13 ให้มีกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เพื่อส่งเสริมสนับสนุน นิเทศ ติดตาม การจัดการศึกษาของโรงเรียนภายในกลุ่ม การกำหนดขนาด อ่างาจนหน้าที่ จำนวนบุคลากร หลักเกณฑ์ วิธีการหรือเงื่อนไขอื่นใด ของกลุ่มโรงเรียน ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการ

4.2 ข้อ 14 ให้มีคณะกรรมการการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ประกอบด้วย ประธานกรรมการมหาเถรสมาคม หรือผู้ที่ประธานกรรมการมหาเถรสมาคมมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เป็นรองประธานกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่เกิน 4 รูป / คน เลขานุการแม่กองบาลีสนามหลวง เลขานุการแม่กองธรรมสนามหลวง อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อธิการบดีมหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย ประธานกลุ่มโรงเรียน จำนวน 5 รูป ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เลขาธิการสภาการศึกษา ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ รองผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติที่กำกับดูแลกองพุทธศาสนศึกษา ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด จำนวน 4 คน เป็นกรรมการ ผู้อำนวยการกองพุทธศาสนศึกษา เป็นกรรมการ และเลขานุการ

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ประธานกลุ่มโรงเรียน และผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด ให้สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เป็นผู้เสนอรายชื่อขอรับความเห็นชอบจากมหาเถรสมาคม มีวาระคราวละ 4 ปี และอาจได้รับแต่งตั้ง ได้อีกการแต่งตั้งคณะกรรมการให้สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติเสนอมหาเถรสมาคมแต่งตั้ง

4.3 ข้อ 15 คณะกรรมการ มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- 4.3.1 กำหนดนโยบาย มาตรฐานและแผนการจัดการศึกษาโรงเรียน
- 4.3.2 ให้คำแนะนำ ส่งเสริมการจัดการศึกษา และการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษา
- 4.3.3 ให้ความเห็นชอบในการจัดตั้ง ขยายชั้นเรียน ยุบรวม เลิกดำเนินการโรงเรียน
- 4.3.4 พิจารณาวินิจฉัยคำร้องทุกข์
- 4.3.5 พิจารณาวินิจฉัย ขี้ขาดปัญหาข้อขัดข้องอื่นใดในการปฏิบัติตามประกาศนี้ คำวินิจฉัยของคณะกรรมการ ถือเป็นข้อยุติ

4.3.6 ออกระเบียบ คำสั่ง ประกาศ เกี่ยวกับการจัดการศึกษาและการบริหารบุคลากรของโรงเรียน กลุ่มโรงเรียน

4.3.7 แต่งตั้งคณะกรรมการตามที่เห็นสมควร

4.4 ข้อ 16 ให้มีการประชุมของคณะกรรมการ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดที่ดำรงตำแหน่งอยู่ในขณะนั้น จึงจะนับเป็นองค์ประชุม

ในกรณีประธานกรรมการไม่มาประชุม หรือไม่อยู่ในที่ประชุม ให้รองประธานกรรมการเป็นประธานในที่ประชุม หรือในกรณีทั้งประธานกรรมการ และรองประธานกรรมการไม่มาประชุม หรือไม่อยู่ในที่ประชุม ให้ที่ประชุมเลือกกรรมการผู้หนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุม ให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการผู้หนึ่งมีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงชี้ขาด

5. หมวด 5 บทเฉพาะกาล

5.1 ข้อ 17 ให้ถือว่าโรงเรียน ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ บุคลากรทางการศึกษา ครู นักเรียน และกลุ่มโรงเรียน ที่มีอยู่ก่อนประกาศฉบับนี้ใช้บังคับเป็นโรงเรียน ผู้รับใบอนุญาต, ผู้จัดการ, ผู้อำนวยการ, รองผู้อำนวยการ, บุคลากรทางการศึกษา, ครู, นักเรียน และกลุ่มโรงเรียน ตามประกาศมหาเถรสมาคม ฉบับนี้

5.2 ข้อ 18 ให้ถือว่าครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ที่มีอยู่ก่อนประกาศฉบับนี้ใช้บังคับเป็นผู้อำนวยการ ตามประกาศมหาเถรสมาคมฉบับนี้ และผู้ช่วยครูใหญ่ ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ ที่มีอยู่ก่อนประกาศฉบับนี้ใช้บังคับ เป็นรองผู้อำนวยการ ตามประกาศมหาเถรสมาคมฉบับนี้ประกาศ ณ วันที่ 1 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2553 สมเด็จพระพุทธาจารย์ ประธานคณะผู้ปฏิบัติหน้าที่สมเด็จพระสังฆราช ประธานกรรมการมหาเถรสมาคม

ในปัจจุบันการศึกษาของคณะสงฆ์ไทยได้แบ่งกลุ่มของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาออกเป็น 14 กลุ่ม ดังนี้

ตารางที่ 2.1

แสดงการแบ่งกลุ่มของ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1

จังหวัด	โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ
กรุงเทพมหานคร	10
นครปฐม	2
ปทุมธานี	3
รวม 3 จังหวัด	รวม 15 โรงเรียน

หมายเหตุ. ปรับปรุงจาก แสดงการแบ่งกลุ่มของ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1. โดย สำนักงานกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม. 2553.

ตารางที่ 2.2

แสดงการแบ่งกลุ่มของ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 2

จังหวัด	โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ
ยะลา	1
สตูล	1
นครศรีธรรมราช	5
สุราษฎร์ธานี	4
ชุมพร	1
สงขลา	4
ตรัง	1
กระบี่	1
ระนอง	1
รวม 9 จังหวัด	รวม 19 โรงเรียน

หมายเหตุ. ปรับปรุงจาก แสดงการแบ่งกลุ่มของ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 2. โดย สำนักงานกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม. 2553.

ตารางที่ 2.3

แสดงการแบ่งกลุ่มของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 3

จังหวัด	โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ
สุพรรณบุรี	2
กาญจนบุรี	3
ราชบุรี	1
ประจวบคีรีขันธ์	1
พระนครศรีอยุธยา	2
อ่างทอง	2
ลพบุรี	1
สิงห์บุรี	6
ชัยนาท	1
อุทัยธานี	3
รวม 12 จังหวัด	รวม 22 โรงเรียน

หมายเหตุ. ปรับปรุงจาก แสดงการแบ่งกลุ่มของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 3. โดย สำนักงานกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม. 2553.

ตารางที่ 2.4

แสดงการแบ่งกลุ่มของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 4

จังหวัด	โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ
อุดรดิตถ์	2
นครสวรรค์	8
กำแพงเพชร	2
สุโขทัย	3
พิษณุโลก	3
พิจิตร	1
เพชรบูรณ์	4
ตาก	2
รวม 8 จังหวัด	รวม 25 โรงเรียน

หมายเหตุ. ปรับปรุงจาก แสดงการแบ่งกลุ่มของ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 4. โดย สำนักงานกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม. 2553.

ตารางที่ 2.5

แสดงการแบ่งกลุ่มของ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 5

จังหวัด	โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ
เชียงใหม่	28
ลำพูน	11
แม่ฮ่องสอน	2
รวม 3 จังหวัด	รวม 40 โรงเรียน

หมายเหตุ. ปรับปรุงจาก แสดงการแบ่งกลุ่มของ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 5. โดย สำนักงานกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม. 2553.

ตารางที่ 2.6

แสดงการแบ่งกลุ่มของ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 6

จังหวัด	โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ
ลำปาง	8
เชียงราย	20
พะเยา	9
แพร่	7
น่าน	15
รวม 5 จังหวัด	รวม 59 โรงเรียน

หมายเหตุ. ปรับปรุงจาก แสดงการแบ่งกลุ่มของ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 6. โดย สำนักงานกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม. 2553.

ตารางที่ 2.7

แสดงการแบ่งกลุ่มของ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 7

จังหวัด	โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ
ขอนแก่น	27
เลย	14
หนองบัวลำภู	6
รวม 3 จังหวัด	รวม 47 โรงเรียน

หมายเหตุ. ปรับปรุงจาก แสดงการแบ่งกลุ่มของ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 7. โดย สำนักงานกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม. 2553.

ตารางที่ 2.8

แสดงการแบ่งกลุ่มของ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8

จังหวัด	โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ
อุดรธานี	19
หนองคาย	12
สกลนคร	6
บึงกาฬ	3
รวม 4 จังหวัด	รวม 40 โรงเรียน

หมายเหตุ. ปรับปรุงจาก แสดงการแบ่งกลุ่มของ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8. โดย สำนักงานกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม. 2553.

ตารางที่ 2.9

แสดงการแบ่งกลุ่มของ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 9

จังหวัด	โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ
อุบลราชธานี	25
อำนาจเจริญ	6
ยโสธร	3
มุกดาหาร	1
รวม 4 จังหวัด	รวม 35 โรงเรียน

หมายเหตุ. ปรับปรุงจาก แสดงการแบ่งกลุ่มของ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 9. โดย สำนักงานกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม. 2553.

ตารางที่ 2.10

แสดงการแบ่งกลุ่มของ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 10

จังหวัด	โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ
มหาสารคาม	10
กาฬสินธุ์	10
ร้อยเอ็ด	15
นครพนม	10
รวม 4 จังหวัด	รวม 45 โรงเรียน

หมายเหตุ. ปรับปรุงจาก แสดงการแบ่งกลุ่มของ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 10. โดย สำนักงานกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม. 2553.

ตารางที่ 2.11

แสดงการแบ่งกลุ่มของ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 11

จังหวัด	โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ
นครราชสีมา	11
ชัยภูมิ	6
บุรีรัมย์	6
ศรีสะเกษ	10
สุรินทร์	8
รวม 5 จังหวัด	รวม 41 โรงเรียน

หมายเหตุ. ปรับปรุงจาก แสดงการแบ่งกลุ่มของ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 11. โดย สำนักงานกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม. 2553.

ตารางที่ 2.12

แสดงการแบ่งกลุ่มของ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 12

จังหวัด	โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ
ฉะเชิงเทรา	3
นครนายก	1
ชลบุรี	2
ระยอง	4
ปราจีนบุรี	1
สระแก้ว	1
ตราด	1
รวม 7 จังหวัด	รวม 13 โรงเรียน

หมายเหตุ. ปรับปรุงจาก แสดงการแบ่งกลุ่มของ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 12. โดย สำนักงานกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม. 2553.

ตารางที่ 2.13

แสดงการแบ่งกลุ่มของ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 13

จังหวัด	โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ(วัดจีน)
กรุงเทพมหานคร	1
เชียงราย	1
ชลบุรี	1
รวม 3 จังหวัด	รวม 3 โรงเรียน

หมายเหตุ. ปรับปรุงจาก แสดงการแบ่งกลุ่มของ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 13. โดย สำนักงานกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม. 2553.

ตารางที่ 2.14

แสดงการแบ่งกลุ่มของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 14

จังหวัด	โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ(วัดจีน)
กรุงเทพมหานคร	1
อุดรธานี	1
สงขลา	1
รวม 3 จังหวัด	รวม 3 โรงเรียน

หมายเหตุ. ปรับปรุงจาก แสดงการแบ่งกลุ่มของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 14. โดย สำนักงานกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม. 2553.

สรุปว่า การปฏิรูปการศึกษาของคณะสงฆ์ไทยโดยกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อปรับปรุงและดำเนินการเลือกสรรเปลี่ยนแปลง และเพื่อแนะแนวทางในการดำเนินการที่มีอยู่เดิมให้ดีขึ้นและเพื่อแก้ไขปัญหา และอุปสรรคที่มีอยู่เดิมให้เบาบางลง หรือหมดไป และจะได้พัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุสู่ความสำเร็จตามเป้าประสงค์สู่ความเป็นเลิศด้านการศึกษา โดยมีแนวทางในการดำเนินไว้ 4 ด้าน 1) การปฏิรูปโรงเรียนและสถานศึกษา 2) การปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) การปฏิรูปหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน 4) การปฏิรูประบบการบริหารการศึกษา โดยแบ่งเขตการศึกษาไว้ 14 กลุ่ม ตามเขตภูมิประเทศ เพื่อจะได้สะดวกในการบริหารจัดการ

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนพระปริยัติธรรม

พระครูสังฆรักษ์สุภาพ สุขอย (2545) ได้ศึกษาสภาพ และปัญหาเปรียบเทียบการบริหารงาน วิชาการของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค 9 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม จำนวน 322 รูป / คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน, t - test, F - test และ Schaffer' พบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับ คือ ด้านการวางแผนวิชาการ ด้านการบริหารงานวิชาการ และด้านการประเมินผลการจัดการงานวิชาการ ปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ปัญหาที่สำคัญ 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการวางแผนงานวิชาการ ด้านการบริหารงานวิชาการ

และด้านการประเมินผลการจัดการงานวิชาการ การเปรียบเทียบสภาพ และปัญหาการบริหารงาน วิชาการของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่าสภาพ การบริหารงานวิชาการ และปัญหาการบริหารงานวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาตามที่ตั้ง พบว่าสภาพการบริหารงานวิชาการไม่แตกต่างกัน ส่วนปัญหาการบริหารงานวิชาการแตกต่างกันที่ระดับ .05

ญานิสิตา เพ็ชรสัมฤทธิ์ (2547) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค 4 ประชากรที่ ใช้ในการวิจัย ได้แก่ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค 4 จำนวน 16 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล คือ ครูผู้สอน จำนวน 214 รูป / คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพ และปัญหา การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาจำนวน 1 ฉบับ การวิเคราะห์ ข้อมูลหาค่าเฉลี่ย ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า สภาพการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ครูผู้สอนมีการปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการพัฒนาระบบการส่งเสริมสนับสนุน อยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา มีปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านการจัดโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษามีปัญหาน้อย ปัญหาที่พบได้แก่ ครูผู้สอนบางส่วน ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ การจัดทำสาระของหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้ การออกแบบกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การกำหนด รูปแบบการวัด และประเมินผล การพัฒนาระบบการส่งเสริมสนับสนุน รวมทั้งการเรียบเรียง เป็นหลักสูตรสถานศึกษา

หุมเพ็ง พันชนะจันทรสุข (2547) ได้ศึกษาสภาพ และปัญหาการบริหารโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น 4 ด้าน คือ การบริหารวิชาการการบริหาร งบประมาณ การบริหารบุคลากร และการบริหารงานทั่วไป การศึกษาเปรียบเทียบสภาพ และปัญหา การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่นของผู้บริหาร และครู อาจารย์ จำแนกตาม ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ พบว่า 1) สภาพ และปัญหาการ บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น ทั้ง 4 ด้าน คือ การบริหาร วิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคลากร การบริหารงานทั่วไป อยู่ในระดับปานกลาง 2) การเปรียบเทียบสภาพ และปัญหาการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัด ขอนแก่น จำแนกตามตำแหน่งของผู้บริหาร และครูอาจารย์ ไม่แตกต่างกัน สำหรับการเปรียบเทียบ ปัญหาการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามวุฒิ ทางการศึกษาของผู้บริหาร และครูอาจารย์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4) การเปรียบเทียบสภาพการบริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามประสบการณ์ของผู้บริหารและครูอาจารย์ ไม่แตกต่างกัน สำหรับการเปรียบเทียบปัญหาการบริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามประสบการณ์ของผู้บริหารและครูอาจารย์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พระปลัดชัยวัฒน์ ธรรมบันเทิง (2548) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากลุ่มที่ 11 ซึ่งมี 5 จังหวัด ประกอบด้วย จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดชัยภูมิ จังหวัดบุรีรัมย์ จังหวัดสุรินทร์ และจังหวัดศรีสะเกษ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูโดยรวม และเป็นรายด้าน กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร และครู จำนวน 232 รูป / คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม มาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ร้อยละ (Percentage) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าสถิติ (t - test Independent) พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็น เกี่ยวกับสภาพการบริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 11 โดยรวมทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ย 3.47 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหาร และครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหาร โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การบริหารงานทั่วไป การบริหารงบประมาณ และการบริหารวิชาการ ตามลำดับ ส่วนปัญหาการบริหารโรงเรียนตามความเห็นของผู้บริหาร และครู พบว่า ผู้บริหารและครูมีปัญหาการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.15 โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานทั่วไป และการบริหารงานบุคคล ผลการเปรียบเทียบเมื่อนำสภาพและปัญหาการบริหารโรงเรียนมาเปรียบเทียบกันทั้ง 4 ด้าน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู พบว่า ผู้บริหาร และครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 11 ไม่แตกต่างกันทางสถิติ

พระรังสรรค์ พิมพ่างทอง (2548) ได้ศึกษาบริบท สภาพ และปัญหาในการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในจังหวัดสุโขทัย กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ได้แก่ บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในจังหวัดสุโขทัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 3 ฉบับ คือ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา แบบสอบถามปัญหาในการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในทัศนะของผู้บริหาร ครู และกรรมการ และแบบสอบถามปัญหาในการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ตามทัศนะของนักเรียน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาใช้สถิติ ได้แก่ ค่าความถี่, ร้อยละ, ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า

1. บริบทของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในจังหวัดสุโขทัย ทั้ง 3 แห่ง ตั้งอยู่ในบริเวณวัด และมีชื่อคล้ายกับวัดที่ตั้งอยู่ มีพื้นที่ระหว่าง 3 งาน 50 ตารางวาถึง 1 ไร่ 2 งาน ตั้งมา มากกว่า 10 ปี แล้วหยุดทำการสอนในวันพระ และวันอาทิตย์ เปิดสอนในช่วงชั้นที่ 3 - 4 อัตราส่วน ครู / นักเรียน 1 : 1 ถึง 1 : 6 มีห้องเรียน 2 - 6 ห้อง และมีอัตราส่วนคอมพิวเตอร์ต่อนักเรียน 1 : 1 ถึง 1 : 16

2. สภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในจังหวัดสุโขทัย มีการดำเนินตามกรอบการบริหารงาน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ, ด้านงบประมาณ, ด้านบุคลากร และด้านงานบริหารทั่วไป

3. ปัญหาการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในจังหวัดสุโขทัย 1) ปัญหาการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในจังหวัดสุโขทัยในทัศนะของผู้บริหาร ครู และกรรมการ ในภาพรวม และเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาด้านวิชาการอันดับแรก ได้แก่ ปัญหาการจัดทำหลักสูตรของโรงเรียนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา และความต้องการ ปัญหาด้านงบประมาณ ได้แก่ ปัญหาการจัดซื้อจัดจ้าง ปัญหาด้านบุคลากร ได้แก่ ปัญหาการยกย่อง เชิดชูเกียรติ และปัญหาด้านงานบริหารทั่วไป ได้แก่ ปัญหาการดำเนินการด้านธุรการของโรงเรียน 2) ปัญหาการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในจังหวัดสุโขทัย ตามทัศนะของนักเรียนในภาพรวม และเป็นรายด้านทุกด้าน พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาด้านวิชาการอันดับแรก ได้แก่ ปัญหาการวัดผลประเมินผล โดยเน้นให้นักเรียนปฏิบัติจริง ปัญหาด้านงบประมาณ ได้แก่ ปัญหาการแสวงหาแหล่งทุนการศึกษา และทุน เพื่อพัฒนาสถานศึกษา ปัญหาด้านบุคลากร ได้แก่ ปัญหาเกี่ยวกับความเพียงพอของครูผู้สอน และปัญหาด้านงานบริหารทั่วไป คือ ปัญหาการบำรุง ดูแลรักษา และพัฒนาอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้อยู่ในสภาพที่มั่นคง ปลอดภัย เหมาะสม

พระมหาวิเชียร ตุ่นแก้ว (2548) ได้ศึกษาสภาพ และปัญหา และเพื่อเปรียบเทียบสภาพ และปัญหาการจัดการศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยอาศัยแนวคิดทฤษฎีการบริหารของ Fayol, Gulick and Newman มาเป็นกรอบของการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้บริหาร และครูผู้สอนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 330 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วัดความคิดเห็นสภาพ และปัญหาการจัดการศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย, ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐาน โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยด้วยสถิติทดสอบที (t - test) พบว่า 1) สภาพและปัญหาการจัดการศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย ของระดับในการปฏิบัติการจัดการศึกษาเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยรายด้าน ดังนี้

ด้านงบประมาณ ด้านการจัดการเกี่ยวกับบุคคล ด้านการวางแผน และด้านการจัดการองค์การ ส่วนค่าเฉลี่ยของระดับปัญหาการจัดการศึกษาเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยรายด้าน ดังนี้ ด้านการจัดการองค์การ ด้านการจัดการเกี่ยวกับบุคคล ด้านการวางแผน และด้านงบประมาณ 2) ผลการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของสภาพ และปัญหาการจัดการศึกษาในโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกธรรม จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่ง ผู้บริหาร และครู ในภาพรวมและรายด้าน พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพ และปัญหาการจัดการศึกษาในโรงเรียน พระปริยัติธรรม ไม่แตกต่างกัน

พระมหาประเสริฐ วชิรเมธี วงษ์แสน (2548) ได้ศึกษาเปรียบเทียบสภาพและปัญหา การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 11 กลุ่ม ตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 11 จำนวน 44 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 36 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดกลางกับขนาดใหญ่ จำนวน 8 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน รวมทั้งสิ้น 176 รูป / คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่, ค่าร้อยละ, ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, การทดสอบค่าไค - สแควร์ (Chi - Square test) และการทดสอบค่าที (t - test) พบว่า 1) สภาพการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติ ธรรม แผนกสามัญศึกษากลุ่มที่ 11 ในรายด้าน คือ ด้านการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาในการ จัดทำ หลักสูตรสถานศึกษาและด้านกระบวนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โรงเรียนส่วนใหญ่มี การประชุมชี้แจงเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา มีการจัดเตรียมคู่มือ และเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา มีการกำหนดสาระการเรียนรู้ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังรายปี รายภาค คำอธิบายรายวิชา หน่วยการเรียนรู้ แผนการเรียนรู้อื่นๆ และสื่อการเรียนรู้อื่นๆ ที่สอดคล้องกับ หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 2) ปัญหาการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 11 โดยภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ในรายด้าน คือ ด้านบุคลากรและผู้เกี่ยวข้อง ด้านวัสดุ และอุปกรณ์ และด้านการจัดการมีปัญหาอยู่ ในระดับปานกลาง ส่วนด้านงบประมาณมีปัญหาอยู่ในระดับมาก 3) สภาพการจัดทำหลักสูตร สถานศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 11 ที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีสภาพการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการเตรียมความพร้อมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และด้านกระบวนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 เว้นบางข้อรายการ คือ ครูผู้ปกครองและกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดภารกิจ และ โครงสร้างของ หลักสูตรสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียน ขนาดเล็กมีสภาพดำเนินการน้อยกว่าโรงเรียนขนาดกลางกับขนาดใหญ่ 4) ปัญหาการจัดทำหลักสูตร

สถานศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 11 ที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดเล็กมีปัญหามากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง กับขนาดใหญ่ ในด้านบุคลากรและผู้เกี่ยวข้อง ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนด้านงบประมาณ ด้านวัสดุ และอุปกรณ์ และด้านการจัดการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดเล็ก มีปัญหามากกว่าโรงเรียนขนาดกลางกับขนาดใหญ่

พระมหาปริชา ฉัตรแก้ว (2548) ได้ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 12 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร หัวหน้าฝ่ายวิชาการ ครู - อาจารย์ โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 12 จำนวนทั้งหมด 12 โรงเรียน ประชากรทั้งหมด 148 รูป / คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยได้รับแบบสอบถามคือจำนวน 130 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 87.83 และสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย, ร้อยละ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัญหา และความต้องการการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

พระมหาวิระ อิ่มใจ (2549) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบสภาพ และปัญหาการบริหาร การเรียนการสอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 3 สำนักงานพระพุทธศาสนา แห่งชาติจำแนกตามสถานภาพ และประเภทของครูผู้สอนในงาน 4 ด้าน คือ ด้านหลักสูตร ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านสื่อการเรียนการสอน และด้านการวัดและประเมินผล พบว่า 1) สภาพและปัญหาการบริหารการเรียนการสอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 3 สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับรายด้านดังนี้ ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านหลักสูตร ด้านการวัดผลและประเมินผล และด้านกิจกรรมการเรียนการสอน 2) ผลการเปรียบเทียบสภาพและ ปัญหาการบริหารการเรียนการสอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 3 สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามสถานภาพของครูผู้สอนในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ผลการเปรียบเทียบสภาพ และปัญหาการบริหารการเรียนการสอน ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 3 สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามประเภท ของครูผู้สอนในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านการวัดผลและประเมินผลด้านหลักสูตร และด้านสื่อการเรียนการสอน

พระครูวิฑิตเจติยานุรักษ์ (2549) ได้ศึกษาสภาพการศึกษาแผนกธรรมและสภาพปัญหา และแนวทางแก้ปัญหาการจัดการศึกษาแผนกธรรมของ โรงเรียนพระปริยัติธรรมขนาดใหญ่ จังหวัดลำพูน ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอนแผนกธรรมของโรงเรียน

พระปริยัติธรรมขนาดใหญ่ จังหวัดลำพูน จำนวน 291 รูป เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความถี่ พบว่า สภาพการจัดการศึกษาแผนกธรรมของโรงเรียนพระปริยัติธรรมขนาดใหญ่ จังหวัดลำพูน คือ ไม่มีการสอนที่เป็นระบบ การเรียนการสอนไม่สม่ำเสมอ สำนักงานพระพุทธศาสนายังให้การสนับสนุนงบประมาณการศึกษาพระปริยัติธรรมน้อย บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมของการสอนธรรมอย่างถ่องแท้ การบริหารงานยังขาดความรู้ความเข้าใจในหลักการบริหาร หรือขาดความชำนาญในการบริหารการศึกษา แนวทางพัฒนา คือ จัดให้มีการอบรมหลักสูตร เพื่อให้มีหลักสูตรเป็นไปตามสภาพการณ์ปัจจุบัน ควรสนับสนุนงบประมาณตามความเหมาะสมแก่การศึกษา ควรมีการอบรมพัฒนาครูผู้สอน เพื่อให้มีกระบวนการถ่ายทอดความรู้ที่ทันสมัย ควรมีการอบรมสัมมนาผู้บริหาร เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักการบริหารการศึกษา

ชรินทร์ อินเทพ (2550) ได้ศึกษาระดับคุณภาพการศึกษา และปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพการศึกษาของนักเรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ นักเรียนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 346 รูป พบว่า นักเรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ มีคุณภาพทางด้านพุทธพิสัย อยู่ในระดับปานกลาง มีคุณภาพทางด้านทักษะกระบวนการ และด้านจิตพิสัยอยู่ในระดับมาก นักเรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ มีคุณภาพทางด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทั้ง 8 กลุ่มสาระ อยู่ในระดับปานกลาง ความรู้เดิมแผนกธรรมก่อนเข้าศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาระยะเวลาในการบรรพชา หรืออุปสมบท สถานภาพทางครอบครัว รายได้ที่ได้รับจากผู้ปกครองเป็นปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพการศึกษาของนักเรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์

สรุป การศึกษาสภาพและปัญหาพร้อมทั้งการเปรียบเทียบ การบริหารงานวิชาการ ความต้องการทางเทคโนโลยี และนวัตกรรมทางการศึกษา ปัญหาการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ปัญหาการบริหารในการจัดการศึกษา การเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการจัดการศึกษา การเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษา การศึกษาสภาพปัญหา และความต้องการ การบริหารวิชาการ การเปรียบเทียบสภาพ และปัญหาการบริหารการเรียนการสอน การศึกษาสภาพการศึกษาแผนกธรรม และปัญหา และแนวทางการแก้ไขปัญหาการศึกษา การศึกษาระดับคุณภาพการศึกษา และปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพการศึกษาของ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหลายเหล่านี้ ถือเป็นประโยชน์และทรงคุณค่าสำหรับการศึกษาถึงอนาคตภาพของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เพราะทำให้ทราบถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยตรงพร้อมทั้งการเปรียบเทียบในแต่ละเรื่อง ถือว่าเป็นงานวิชาการที่ทรงคุณค่าในการกำหนด

ทิศทาง ขอบข่าย แนวโน้ม ความน่าจะเป็นไปได้ของอนาคตภาพของ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาทั้งสิ้น

สุทธธัญญ์ โอบอ้อม (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา มีวัตถุประสงค์ คือ 1) ศึกษาวิเคราะห์สภาพทั่วไป และปัญหาอุปสรรคของการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและ 3) เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา

1. ผลการวิจัยพบว่า

1.1 สภาพทั่วไป และปัญหาอุปสรรค ของการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานะสมรส ร้อยละ 45.7 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 73.5 มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี ร้อยละ 46.0 มีการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 59.1 เป็นข้าราชการ ร้อยละ 54.6 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี ร้อยละ 49.1 สำหรับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาพรวม พบว่า ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา รวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ($= 3.04$, $S.D. = 0.698$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน X

1.2 แนวคิด ทฤษฎี และหลักพุทธธรรม ที่เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ 1) ด้านการฝึกอบรม จัดโครงการฝึกอบรมบุคลากร เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะ ตามความแตกต่างของแต่ละบุคคล การฝึกอบรมขั้นต้น คือ ปรับแก้ การแสดงออกของพฤติกรรมกาย วาจา ขึ้นสมาธิ คือ พัฒนาจิตใจให้มีสภาวะอดทน ขึ้นปัญญา คือ ชี้นำให้เห็นพฤติกรรมที่ควรกระทำ หรือไม่ควรกระทำ 2) ด้านการศึกษาได้ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับการศึกษาที่สูงขึ้น เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถขั้นต้น คือ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ด้วยระบบการศึกษา ขึ้นสมาธิ คือ พัฒนาพฤติกรรมจิตใจให้มี (EQ) ขึ้นปัญญา คือ ให้มีการศึกษาเพิ่มเติม 3) ด้านการพัฒนา ขั้นต้น คือ ให้การบ่มเพาะพฤติกรรมนิสัยที่ดีงาม ขึ้นสมาธิ คือ ฝึกจิตใจให้ไปในทิศทางที่ควรขึ้นปัญญา คือ ส่งเสริมพัฒนาให้มีการศึกษาเพิ่มเติม ส่วนการพัฒนาศักยภาพ คือ กลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ (Attributes) ที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่ง ๆ โดยกลุ่มความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ ดังกล่าวสัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งงานนั้น ๆ และสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ และเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นได้ โดยผ่านการฝึกอบรม และการพัฒนา

1.3 แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามแนวพระพุทธศาสนา ซึ่งมีองค์ประกอบ คือ จะต้องเริ่มจากกระบวนการ หรือวิธีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลใน 3 ด้าน คือ T (training) การฝึกอบรม, E (Education) การศึกษา และ D (Development) การพัฒนามาบูรณาการกับหลักพระพุทธศาสนา คือ หลักไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ และปัญญา จะก่อให้เกิดศักยภาพของบุคลากรใน 3 ด้าน คือ ทางด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ดังนั้น แนวทางการพัฒนานี้สามารถนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะได้แนวทางจากการสังเคราะห์ (Synthesis Model) คือ $TED + SSP = KSA$

2.6.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

Griffin (2001) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการจัดโครงสร้างโรงเรียนขนาดเล็กที่จัดโครงสร้างทางการบริหารซ่อนอยู่ในโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่ ว่าโรงเรียนขนาดเล็กนี้จะดำเนินการได้ดีถ้าได้ดำเนินการตามขั้นตอน 8 ขั้น คือ

1. สร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน
2. ให้โรงเรียนได้มีโอกาสในการสรรหาครูด้วยตนเอง
3. เน้นหลักสูตรเกี่ยวกับการเตรียมตัวครู และการเตรียมการเรียนการสอน
4. เน้นการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการเนื้อหาที่หลากหลาย
5. จัดตารางเรียนแบบยืดหยุ่นตามกิจกรรมการสอน
6. ครูจัดการเรียนการสอนโดยการคำนึงถึงเป้าหมายของโรงเรียน
7. ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของโรงเรียน
8. การวัด และประเมินผลการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และเน้นที่ผลลัพธ์ที่เกิดกับ

ตัวนักเรียน

Birechbaum (2001) ได้ศึกษาเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ที่ตรงเรียนขนาดเล็กได้ใช้ในการลดภาระค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาทั่วไปในแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา ผลของการศึกษาพบว่า มียุทธศาสตร์การดำเนินงาน 3 ยุทธศาสตร์ คือ

1. การลด หรือจำกัดจำนวนของเด็กพิเศษ เนื่องจากเด็กกลุ่มนี้ต้องการรูปแบบการจัดการศึกษาที่จำเพาะเจาะจงกับความต้องการพิเศษ ซึ่งมีค่าใช้จ่ายสูงกว่ากลุ่มเด็กทั่วไปในโรงเรียน ซึ่งเด็กกลุ่มที่มีความต้องการพิเศษ ควรจะได้เรียนในโรงเรียนที่รัฐบาลกลางจัดให้โดยเฉพาะ
2. พิจารณาดำเนินการในเรื่องการจัดสถานที่เรียนให้เด็กอย่างรอบคอบ เพื่อให้เรียนภูมิภาคอย่างเหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น วัฒนธรรม อาชีพ และความต้องการของชุมชน

3. พัฒนาโปรแกรม หรือรูปแบบวิธีการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้เด็กกลุ่มที่มีความต้องการพิเศษสามารถเรียนร่วมกับเด็กกลุ่มปกติในโรงเรียนได้ ซึ่งรูปแบบการจัดการเรียนการสอนนั้น หมายความว่า ยุทธศาสตร์ การสอน และความร่วมมือกัน การจัดการเรียนการสอนระหว่างครูปกติ และครูที่สอนเด็กกลุ่มที่มีความต้องการพิเศษด้วย

นอกจากนี้ ในงานวิจัยยังได้เสนอแนะให้จำแนกประเภทของเด็กที่มีความต้องการพิเศษ เพื่อที่จะได้จัดรูปแบบการศึกษา สถานที่ และ โปรแกรมการเรียนที่เหมาะสมกับแต่ละกลุ่มของเด็ก

Barnhart (2001) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยเสี่ยงที่จะทำให้การจัดการศึกษาล้มเหลว เมื่อพิจารณาจำแนกโรงเรียนเป็น 3 ประเภท คือ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนที่อยู่ชนบท และ โรงเรียนที่มีความพร้อมทางทรัพยากรบริหาร โดยได้ศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพกรณีตัวอย่าง 2 กรณี ผลปรากฏว่า

1. การรับทราบสภาพปัญหาทางการเงินของโรงเรียนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแตกต่างกันบางกลุ่มรับทราบข้อมูลละเอียด บางกลุ่มรับทราบทั่วไป และบางกลุ่มรับทราบอยู่ในวงจำกัด

2. ผู้มีส่วนได้เสียของโรงเรียนจะมองภาระเรื่องงบประมาณว่าเป็นเรื่องงบประมาณว่าเป็นเรื่องที่รัฐจะต้องรับภาระ

3. ผู้มีส่วนได้เสียของโรงเรียนจะดำเนินการที่จะสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนบ้าง แต่ก็เฉพาะ โรงเรียนของตัวเองเท่านั้น

4. ผู้มีส่วนได้เสียของโรงเรียนรับทราบ และตระหนักดีว่าการที่โรงเรียนมีขนาดเล็ก และแนวโน้มที่จะมีความเสี่ยงเรื่องภาระ และค่าใช้จ่ายที่สูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่

5. ผู้มีส่วนได้เสียของโรงเรียนรู้ว่าคุณภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก มักจะไม่ดีในเรื่องของหลักสูตรและการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร

Moseley (2000) ได้ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในรัฐมิสซูรี โดยจำแนกโรงเรียนเป็น 4 ประเภท คือ

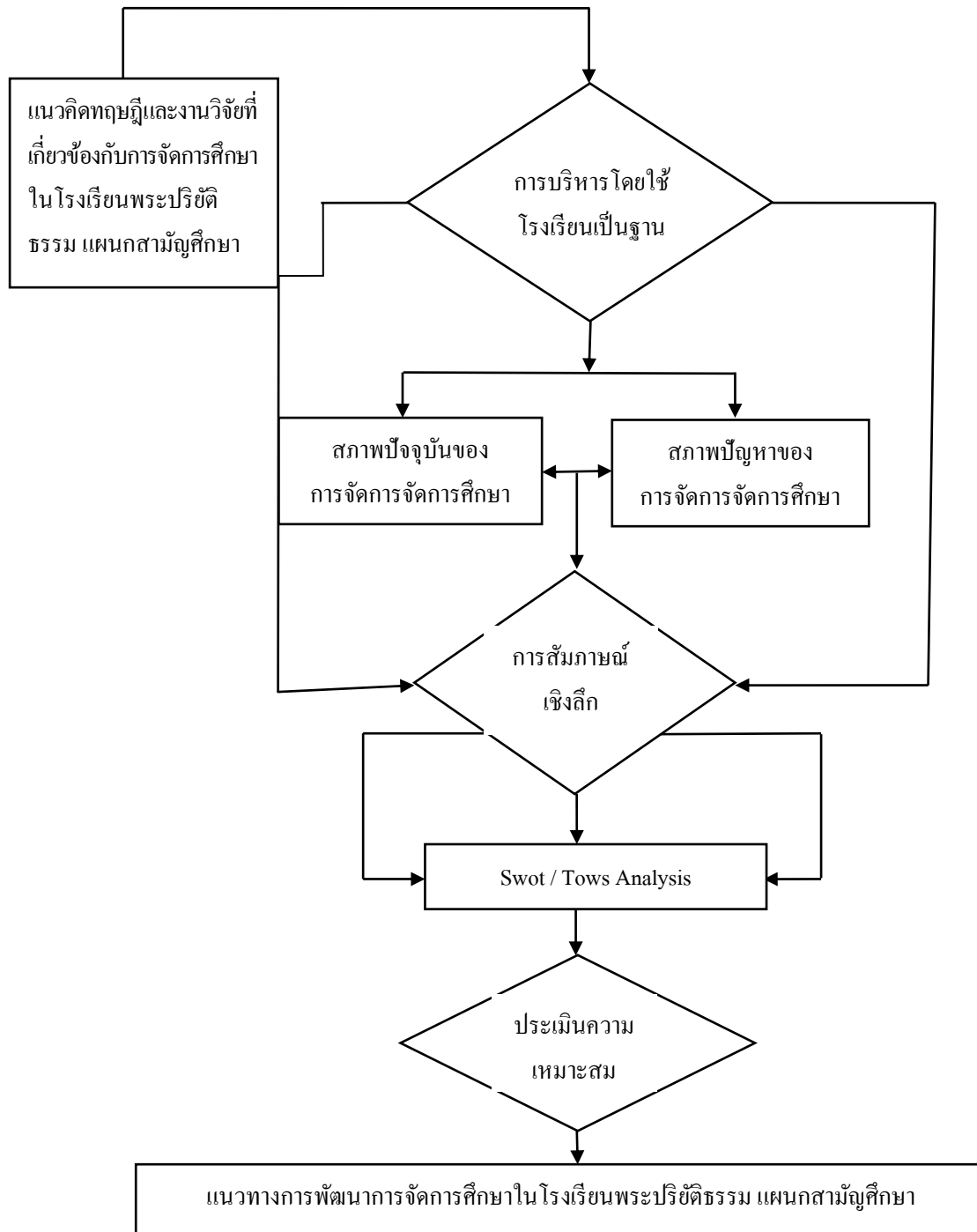
1. นักเรียน 350 คน ลงมา จำนวน 94 โรงเรียน
2. นักเรียน 351 - 599 คน จำนวน 85 โรงเรียน
3. นักเรียน 600 - 999 คน จำนวน 93 โรงเรียน
4. นักเรียน 1,000 คนขึ้นไป จำนวน 173 โรงเรียน
5. และจำแนกตัวแปรด้านประสิทธิภาพ เป็น 7 ตัวแปร คือ
 - 5.1 การวัดและประเมินผลที่เสมอภาคกัน
 - 5.2 จำนวนนักเรียนที่ได้รับบริการอาหารกลางวัน

- 5.3 อัตราเฉลี่ยการมาเรียน
- 5.4 อัตราครูต่อนักเรียน
- 5.5 อัตราเฉลี่ยค่าใช้จ่ายของโรงเรียนต่อรายหัวนักเรียน
- 5.6 ความหนาแน่นของประชากรในชุมชน
- 5.7 อัตราการเสียชีวิต

และการประเมินวัดประสิทธิผลของโรงเรียนวัด จากคะแนนเกรด 3, 6 และ 10 โดยใช้แบบวัดผลการเรียนรู้ของรัฐทดสอบการอ่าน คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และสังคมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนเมื่อจำแนกตามขนาดแล้ว มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยโรงเรียนขนาดเล็กมีประสิทธิภาพต่ำกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่กว่า แต่ในส่วนของประสิทธิผลของโรงเรียนไม่พบที่มีความแตกต่างกัน

2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้ว ผู้วิจัยได้นำแนวคิดมาประยุกต์ใช้ในการออกแบบ กำหนดกรอบแนวคิดของงานวิจัย สรุปกรอบแนวคิด ดังภาพประกอบที่ 2.7



ภาพที่ 2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย