

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาทัศนะของผู้บริหารและครูต่องค์ประกอบของการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาเอกสารแนวความคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. ทัศนะ
 - 1.1 ความหมายของทัศนะ
 - 1.2 ความสำคัญของทัศนะ
 - 1.3 การวัดและประเมินค่าทัศนะ
2. ประสิทธิภาพการจัดการศึกษา
 - 2.1 ความหมายของประสิทธิภาพการจัดการศึกษา
 - 2.2 ความสำคัญของประสิทธิภาพการจัดการศึกษา
 - 2.3 องค์ประกอบประสิทธิภาพการจัดการศึกษา
3. องค์ประกอบการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา
 - 3.1 วัฒนธรรมองค์กร
 - 3.2 ระบบงาน
 - 3.3 เทคโนโลยี
 - 3.4 บุคลากร
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยภายในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ทัศนะ

1. ความหมายของทัศนะ

บุญชู แสงสุข (2544, หน้า 4) กล่าวว่าทัศนะ หมายถึง การแสดงออกทางด้านความรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วยการพูดหรือการเขียน โดยอาศัยพื้นฐานความรู้และ ประสบการณ์ รวมทั้งสภาพแวดล้อมเป็นเครือข่ายในการพิจารณาและประเมิน ก่อนที่จะตัดสินใจแสดงทัศนะ

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2545, หน้า 9–11) กล่าวว่าทัศนะ หมายถึง การมีส่วนร่วมในการการแสดงความคิดเห็น ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้เกี่ยวข้อง มีส่วนในการทำงาน จะทำให้เกิดความรู้สึกเกี่ยวข้องผูกพันกับงาน หรือองค์การความรู้สึกผูกพันเกี่ยวข้อง หากมี

การตัดสินใจดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันแล้วจะเป็นผลให้เกิดข้อผูกมัดหรือผูกพันสิ่งที่ตกลงใจร่วมกัน

จิตต์นภา ศรีไสย์ (2547, หน้า 152) กล่าวว่า ทักษะ หมายถึง ความรู้สึกที่ประกอบด้วยเหตุผล

เทอร์สโตน (Thurstone, 1977, p.77) กล่าวว่า ทักษะ หมายถึง การแสดงออกทางด้านผลรวมของความโน้มเอียงความรู้สึกและอคติอาจเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นในใจมาก่อนหรืออาจจะเป็นความคิด ความเชื่อ หรือการลงความเห็นของมนุษย์ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

ฮิลการ์ด (Hilgard, 1992, p. 626) กล่าวว่า ทักษะ หมายถึง การพิจารณาตัดสินใจหรือความเชื่อ ที่นำไปสู่การคาดคะเนหรือการแปลผลในพฤติกรรมของบุคคลต่อเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น

กู๊ด (Goodin, 1996, pp. 2-9) กล่าวว่า ทักษะ หมายถึง ความเชื่อความคิดหรือการลงความเห็นเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งไม่อาจบอกได้ว่าเป็นการถูกต้องหรือไม่

สรุปได้ว่า ทักษะ หมายถึง ความเห็นที่เกิดจากความรู้สึก เจตคติความรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ที่ประกอบด้วยเหตุผล ของบุคคลกลุ่มบุคคล ซึ่งไม่อาจบอกได้ว่าถูกต้องหรือไม่ โดยการแสดงความคิดเห็นความรู้สึกร่วมกัน และเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้เสียได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

2. ความสำคัญของทักษะ

สมโชค แก้วสีดวง (2544, หน้า 23) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของทักษะว่า ทักษะแต่ละบุคคลนั้นมีความสำคัญต่อการตัดสินใจ และการแสดงออกทางพฤติกรรมของบุคคลนั้นโดยตรงซึ่งจะเป็นในเชิงสร้างสรรค์หรือทำลายก็ได้

น้อย ศิริโชติ (2546, หน้า 52) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของทักษะว่า เป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้ หรือเกิดจากการสะสมประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ไม่ใช่สิ่งที่มีติดตัวมาตั้งแต่กำเนิด เป็นความเชื่อของบุคคลที่มีอยู่เกี่ยวกับสิ่งของ บุคคลอื่นหรือเหตุการณ์ซึ่งจะเป็นสื่อกลางทำให้เกิดปฏิกิริยาตอบสนอง มีคุณภาพและความเข้ม จะเป็นสิ่งที่บอกถึงความแตกต่างของแต่ละคนที่มีต่อสิ่งต่างๆ และมีลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับวัตถุ สิ่งของบุคคลอื่นหรือสถานการณ์

สมิหรา จิตตลดากร (2546, หน้า 19) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของทักษะว่า เป็นการศึกษาความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง แต่ละคนจะแสดงความเชื่อและความรู้สึกใดๆ ออกมาโดยการพูดหรือการเขียน การสำรวจทักษะ จะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงาน การกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการต่างๆ หรือการเปลี่ยนแปลงระบบงาน การดำเนินงาน รวมทั้งการฝึกหัดการทำงานด้วย เพราะทำให้การดำเนินการต่างๆ บรรลุวัตถุประสงค์เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและพึงพอใจของผู้ร่วมงาน

นงรัตน์ ศรีพรหม (2549, หน้า 15) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของทัศนะว่า หากชุมชนหรือสมาชิกที่ร่วมงานกันได้มีโอกาสแสดงทัศนะหรือแสดงทัศนะเกี่ยวกับงานซึ่งชุมชนมีส่วนได้ส่วนเสียย่อมทำให้ชุมชนมีความพึงพอใจ ไม่ขัดแย้ง ยอมรับผลที่เกิดขึ้นเพราะทุกคนมีส่วนในการแสดงทัศนะหรือแสดงทัศนะ ถือว่าทุกคนมีส่วนร่วม ดังนั้นงานที่ทุกคนได้มีส่วนร่วมและแสดงทัศนะหรือแสดงทัศนะในงานนั้นๆ ย่อมประสบผลสำเร็จอย่างมีคุณภาพ

เฟลด์แมน (Feldman, 1986, p. 53) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของทัศนะว่า การแสดงทัศนะหรือการสำรวจทัศนะเป็นการศึกษาความรู้สึกของบุคคล กลุ่มคนที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด และการแสดงทัศนะหรือการสำรวจทัศนะจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนนโยบายต่างๆ การเปลี่ยนแปลงนโยบายต่างๆ เพราะจะทำให้การดำเนินงานต่างๆ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเป็นไปตามความพอใจของผู้ร่วมงาน

โคลาซา (Kolasa, 1989, p. 19) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของทัศนะว่า เป็นการแสดงออกของแต่ละบุคคลที่พิจารณาถึงข้อเท็จจริงอย่างหนึ่งอย่างใดหรือเป็นการประเมินผล (evaluation) สิ่งใดสิ่งหนึ่งจากสถานการณ์แวดล้อมต่างๆหรือทัศนะเป็นการแสดงออกถึงการลงความเห็นของบุคคลหนึ่งในด้านข้อเท็จจริงหรือเป็นการตอบสนองสิ่งเร้าที่ได้รับอิทธิพลมาจากความโน้มเอียง

ดูบริน (Dubrin, 1998, p. 13) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของทัศนะว่า เป็นการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เป็นความยุ่งยากซับซ้อนอย่างมากสำหรับผู้บริหารขององค์กรเชิงปฏิบัติ ความสำเร็จในกิจกรรมหรือภารกิจใดที่สามารถน้อมนำความคิดเห็น ข้อเสนอของประชาชนมาจัดการได้ถือว่าความสำเร็จสุดยอด การดำเนินการเพื่อการบริหารงานดังกล่าวจึงต้องร่วมมือทุกฝ่ายทั้งภายในและภายนอกองค์กร

สรุปได้ว่า ความสำคัญของทัศนะว่า เป็นการศึกษาความรู้สึกของบุคคล กลุ่มคนที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด และการแสดงทัศนะหรือการสำรวจทัศนะจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนนโยบายต่างๆ การเปลี่ยนแปลงนโยบายต่างๆ เพราะจะทำให้การดำเนินงานต่างๆ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเป็นไปตามความพอใจของผู้ร่วมงาน

3. การวัดและประเมินค่าทัศนะ

จิตต์นิภา ศรีไสย (2547, หน้า 153) กล่าวว่า การวัดและประเมินค่าทัศนะมีแนวทางในการประเมินดังนี้ 1) มีประโยชน์และสร้างสรรค์ 2) ความน่าเชื่อถือและสมเหตุผลดูจากเหตุผลการอ้างผู้ทรงคุณวุฒิใช้แนวเทียบและความสัมพันธ์ระหว่างเหตุและผล 3) เหมาะกับผู้รับสารและกาลเทศะ 4) ใช้ภาษาชัดเจน

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2548, หน้า 99-130) กล่าวว่า หลักการวัดทัศนะ ส่วนใหญ่สเกลการวัดทัศนะ จะประกอบด้วยข้อความหลายข้อความ เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย สำหรับวิธีวัดที่สำคัญได้แก่

1. วิธีลิเคอร์ทสเกล (Likert scale) เป็นวิธีการวัดทัศนคติหรือทัศนะโดยเริ่มต้นด้วยการรวบรวมหรือเรียบเรียงข้อความที่เกี่ยวข้องกับทัศนะ ทัศนคติหรือทัศนะที่ต้องการศึกษา ข้อความแต่ละข้อความจะมีทางเลือกตอบได้ 5 ทาง ตั้งแต่เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง สำหรับการให้คะแนน กรณีเมื่อคำถามเป็นการวัดในเชิงนิยม (positive) ถ้าตอบว่าเห็นด้วยอย่างยิ่งจะได้ 5 คะแนน เห็นด้วยได้ 4 คะแนน ไม่แน่ใจได้ 3 คะแนน ไม่เห็นด้วยได้ 2 คะแนน ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งได้ 1 คะแนน และคำถามเป็นการวัดในเชิงไม่นิยม (negative) ก็ให้คะแนนกลับกัน

2. วิธีสเกลจัดอันดับ (rating scale) เป็นวิธีวัดทัศนคติหรือทัศนะซึ่งให้ผู้ตอบบอกความต้องการมากน้อยของสิ่งที่ต้องการวัด ส่วนมากจะเป็นการวัดทัศนคติ ทัศนคติ ค่านิยม ระดับความเชื่อ ความมากน้อยของความรู้สึก เป็นต้น ลักษณะของมาตรวัดนี้จะจัดอยู่ในมาตราเรียงลำดับ (ordinal scale) คือเป็นมาตรวัดที่ต่อเนื่องสามารถเรียงลำดับได้

3. วิธีเทอร์สโตนสเกล (Thurstone scale) เป็นวิธีการวัดทัศนคติหรือทัศนะโดยการสร้างสเกลให้มีช่วงเท่ากันหรือดูเหมือนว่าจะเท่ากันมากกว่าการวัดแบบอื่นๆ ซึ่งในทางปฏิบัติหมายถึง วิธีการให้น้ำหนักหรือในการแบ่งแต่ละข้อความที่ประกอบขึ้นมาเป็นสเกล ข้อความแต่ละข้อความจะมีน้ำหนักในแต่ละช่วงเท่ากัน

4. วิธีกัทแมนสเกล (Guttman scale) เป็นวิธีการวัดทัศนคติหรือทัศนะที่เน้นในเรื่องเกี่ยวกับความหมายของคะแนนและความเป็นมิติเดียวกัน ตลอดจนความสามารถในการนำคะแนนมาสร้างเป็นสเกลได้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2548, หน้า 132 -133) กล่าวว่า การวัดและประเมินค่าทัศนะมีแนวทางจาก

1. ประโยชน์และลักษณะสร้างสรรค์ ทัศนะที่ดีต้องมีเกิดประโยชน์และคุณค่าในทางสร้างสรรค์ คำว่าประโยชน์นี้ หมายถึง ประโยชน์ทั้งส่วนน้อยและประโยชน์ส่วนใหญ่ ถ้าเป็นประโยชน์เฉพาะตนหรือส่วนน้อยแต่อย่างเดียวก็นับเป็นทัศนะที่ไม่ดีคุณค่าก็นับเป็นทัศนะที่เป็นประโยชน์เฉพาะตนหรือคนส่วนน้อย แต่กลับเป็นโทษแก่คนส่วนใหญ่ ก็ย่อมจะเป็นทัศนะที่ไม่พึงประสงค์ยิ่งขึ้น สำหรับทัศนะในทางสร้างสรรค์นั้น หมายถึง การเสนอแนะที่ก่อให้เกิดสิ่งใหม่ อันนำไปใช้ประโยชน์ได้และดำรงสิ่งที่ดีงามไว้ตลอดไป

2. ความน่าเชื่อถือและความสมเหตุสมผล ทัศนะที่ดีจะต้องมีความน่าเชื่อถือและความสมเหตุสมผล ข้อเสนอสนับสนุนทัศนะจะต้องมีน้ำหนักพอที่จะทำให้ข้อสรุปน่าเชื่อถือ และมีค่าควรแก่การยอมรับ

3. ความเหมาะสมกับกาลเทศะ ในการประเมินค่าทัศนะ จะต้องพิจารณาว่าทัศนะนั้น ๆ ได้เสนออย่างเหมาะสมหรือไม่ ถูกต้องกับกาลเทศะหรือไม่ และมีความพอเหมาะพอดีเหมาะสมกับสถานที่และเวลาที่มีอยู่ เหมาะแก่สมรรถภาพของผู้รับหรือไม่

4. การใช้ภาษา ภาษาเป็นเครื่องมือสำคัญที่สุดสำหรับการนำเสนอทัศนะนั้นในการประเมินค่าทัศนะจำเป็นต้องประเมินการใช้ภาษาด้วยว่า มีความ ชัดเจน ตรงตามต้องการ และเหมาะสมแก่ระดับการสื่อสารหรือไม่เพียงใด

ซาโตรอชนี (Zadrozny, 1999, p. 234) กล่าวถึง การวัดและประเมินค่าทัศนะว่าการวัดทัศนะโดยทั่วไปประกอบด้วย 3 อย่างคือ บุคคลที่จะถูกวัด สิ่งเร้า และการตอบสนอง ซึ่งจะออกมาเป็นระดับสูง ต่ำ มาก น้อย วิธีวัดทัศนะโดยออกมาในรูปแบบสอบถาม และการสัมภาษณ์โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำการตอบแบบสอบถาม

สรุปได้ว่า การวัดประเมินค่าทัศนะซึ่งจะออกมาเป็นระดับสูง ต่ำ มาก น้อย วิธีวัดทัศนะโดยออกมาในรูปแบบสอบถาม และการสัมภาษณ์โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำการตอบแบบสอบถาม ซึ่งการประเมินค่าทัศนะเป็นเรื่องละเอียดอ่อน จะด่วนสรุปไม่ได้ ต้องอาศัยเวลาและข้อมูลหลาย ๆ ด้านประกอบกัน วิธีวัดมีหลายวิธีเหมาะสมกับการวิจัยแต่ละแบบ ผู้วิจัยเห็นว่างานวิจัยครั้งนี้เป็นการวัดทัศนะซึ่งเหมาะสมและสอดคล้องกับการวัดแบบวิธีจัดอันดับ (rating scale)

ประสิทธิภาพการจัดการศึกษา

1. ความหมายของประสิทธิภาพการจัดการศึกษา

1.1 ความหมายของประสิทธิภาพ

ชำเลื่อง พุฒพรหม (2545, หน้า 11) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถของบุคลากร องค์กร เครื่องอำนวยความสะดวก การปฏิบัติกิจกรรม ซึ่งมุ่งผลิตผลผลิตโดยสัดส่วนกับความพยายามที่ลงทุนไปก่อนหน้านี้

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545, หน้า 17) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การปฏิบัติงานที่มีความถูกต้อง รวดเร็ว ตรงตามวัตถุประสงค์ของการดำเนินงาน และต้องใช้งบประมาณอย่างประหยัด และได้กล่าวเพิ่มเติมอีกว่า ประสิทธิภาพนี้ขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคลากรที่ดี วัสดุอุปกรณ์ที่ดีและเพียงพอ รวมทั้งระบบการบริหารจัดการที่คล่องตัวและการกำกับดูแลที่ดี

ทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2548, หน้า 2) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลิตภาพและ ประสิทธิภาพ โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติ ตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา

ยุวช กุลชาติ (2548, หน้า 69) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ (efficiency) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่นำเข้า (input) และผลลัพธ์ที่ออกมา (output) เพื่อสร้างให้เกิดต้นทุนสำหรับทรัพยากรต่ำสุด ซึ่งเป็นการกระทำให้สิ่งที่ถูกต้อง (doing things right) โดยคำนึงถึงวิธีการ (means) ใช้ทรัพยากร (resources) ให้เกิดการประหยัดหรือสิ้นเปลืองน้อยที่สุด ประสิทธิภาพ (effectiveness) คือความสามารถขององค์กรในการดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

อรรถวุฒิ ตัญชนาวิทย์ (2549, หน้า 35) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลที่ปรากฏของกระบวนการ เป็นการวัดสมรรถนะในการใช้ทรัพยากรของกระบวนการ ว่าในการทำงานให้เสร็จขึ้นหนึ่ง ๆ ต้องใช้ทรัพยากรการผลิตไปเท่าใด

สมจิต หนูเจริญกุล (2549, หน้า 29) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างปริมาณทรัพยากรที่ใช้ไปกับปริมาณผลผลิตที่เกิดจากกระบวนการ กล่าวคือ ประสิทธิภาพแสดงถึงความสามารถในการผลิตและความคุ้มค่า ของการลงทุน

สมใจ ลักษณะ (2549, หน้า 7-8) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การดำเนินงานต่าง ๆ ตามภารกิจ หน้าที่ขององค์การโดยใช้ทรัพยากร ปัจจัยต่าง ๆ รวมถึงกำลังคน อย่างคุ้มค่าที่สุด มีการสูญเสียให้น้อยที่สุด มีลักษณะการดำเนินงานไปสู่ผลตามวัตถุประสงค์ได้อย่างดีโดยประหยัดทั้งเวลา ทรัพยากร และกำลังคน องค์การมีระบบการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการผลิต และการบริการได้ตามเป้าหมาย

เฮอเบิร์ท, และ ไชมอน (Herbert, & Simon, 1960, pp.180-181) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การที่จะพิจารณาว่างานใดมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ให้ดูจากความสัมพัทธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (input) กับผลผลิต (output) ที่ได้รับจึงเท่ากับผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้าในกรณีถ้าเป็นการบริหารราชการและองค์กรของภาครัฐบอกความพึงพอใจของผู้รับบริการ (satisfaction)

มิลเล็ท (Millet, 1984,p.4) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลงานปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงาน

บาร์นาร์ด (Barnard, 1989, p.35) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การดำเนินงานที่ตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างสมบูรณ์

กลิคแมน (Glickman, 1990, p. 42) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าเพื่อให้ได้มาซึ่งผลงานหรือผลกำไร หรืออาจจะกล่าวง่าย ๆ ว่า ลงทุนน้อยแต่ได้ผลกำไรมาก หรืออีกนัยหนึ่ง อาจจะไม่คำนึงถึงต้นทุน แต่มองว่าได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการเป็นพอ

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถขององค์การ บุคลากร เครื่องอำนวยความสะดวก การปฏิบัติกิจกรรม ซึ่งมุ่งในการดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

1.2 ความหมายของการจัดการศึกษา

ปรัชญา เวสารัชช์ (2545, หน้า 5) กล่าวว่า การจัดการศึกษา หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบ โดยมีเป้าหมายชัดเจน คือการพัฒนาคุณภาพมนุษย์ทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา คุณธรรม ค่านิยม ความคิด การประพฤติปฏิบัติโดยคาดหวังว่า คนที่มีคุณภาพนี้จะทำให้สังคมมีความมั่นคง สงบสุข เจริญก้าวหน้าทันโลก

สิปปนนท์ เกตุทัต (2545, หน้า 40) กล่าวว่า การจัดการศึกษา หมายถึง ปัจจัยที่พัฒนาให้เป็นคนที่มีความสมบูรณ์ทั้งกายและใจ และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง การศึกษาไม่ใช่เพียงแต่หาสร้าโรงเรียนหรือการซื้ออุปกรณ์เทคโนโลยีแต่จะต้องเป็นการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งให้เกิดคุณภาพของผู้เรียนเป็นหลัก

ประสาน หอมพูล (2546, หน้า 28) กล่าวว่า การจัดการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของบุคคล เพื่อการบริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคมประกอบด้วยงานต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ งานวิชาการ งานบุคลากร งานกิจการนักเรียน งานธุรการ งานการเงิน งานอาคารสถานที่ และงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน

รุ่ง แก้วแดง (2546, หน้า 23) กล่าวว่า การจัดการศึกษา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงแนวคิดเรื่องการศึกษา โดยต้องสร้างความเข้าใจให้ถูกต้องเสียใหม่ว่า การจัดการศึกษามีรูปแบบที่หลากหลาย คนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต ตั้งแต่เกิดจนตาย การศึกษาเป็นของทุกคน เพื่อทุกคน ผู้รับการศึกษาคือคนทุกคนในสังคม ผู้จัดการศึกษาคือหน่วยงานของสังคม

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 1) กล่าวว่า การจัดการศึกษา หมายถึง การปรับเปลี่ยนด้านการศึกษาให้ดีขึ้น สมบูรณ์กว่าเดิม การจัดการศึกษาไทยจึงหมายถึงการปรับเปลี่ยนทางการศึกษาไทย เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่สูงขึ้น

วิทยา ญาดีบำรุง (2549, หน้า 47) กล่าวว่า การจัดการศึกษา หมายถึง ความพยายามในการดำเนินงานของคณะบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ทั้งระบบโรงเรียนอันที่จะพัฒนาสมาชิกของสังคมไม่ว่าจะเป็นเด็ก เยาวชน ตลอดจนประชาชนให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะ ตลอดจนการคำนึง คุณธรรม เจตคติที่ดีงามตามที่สังคมต้องการ

วิไล ธนวิวัฒน์ (2549, หน้า 16) กล่าวว่า การจัดการศึกษา หมายถึง การดำเนินกิจกรรมภายในสถานศึกษา โดยกลุ่มบุคคลหลายฝ่าย เพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะพัฒนาการทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม จิตใจและสติปัญญา ตลอดจนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมสืบไป

สรุปได้ว่า การจัดการศึกษา หมายถึง การดำเนินกิจกรรมภายในสถานศึกษา โดยกลุ่มบุคคลหลายฝ่าย ซึ่งการจัดการศึกษามีรูปแบบที่หลากหลาย คนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต ผู้รับการศึกษาคือคนทุกคนในสังคม ผู้จัดการศึกษาคือหน่วยงานของสังคม จัดทำให้ผู้เรียนนั้นมีทักษะพัฒนาการทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม จิตใจและสติปัญญา ตลอดจนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมสืบไป

ดังนั้นสรุปได้ว่าประสิทธิภาพการจัดการศึกษา หมายถึง ความสามารถในการดำเนินกิจกรรมภายในสถานศึกษาขององค์การ บุคลากร เครื่องอำนวยความสะดวก การปฏิบัติกิจกรรม โดยกลุ่มบุคคลหลายฝ่าย เป็นการบริหารงานด้านการศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อมุ่งทำให้

ผู้เรียนนั้นมีทักษะพัฒนาการทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม จิตใจและสติปัญญา ตลอดจนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมสืบไป

2. ความสำคัญของประสิทธิภาพการจัดการศึกษา

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2544, หน้า 17) กล่าวถึง ความสำคัญของการจัดการศึกษาว่า การจัดการศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ เศรษฐกิจ โดยต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากทุกฝ่าย มีการกำหนดเป็นพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติเพื่อใช้เป็นหัวใจในการพัฒนาการจัดการศึกษาของประเทศ

ปรัชญา เวสารัชช์ (2545, หน้า 5 - 12) กล่าวถึง ความสำคัญของการจัดการศึกษาว่า การจัดการศึกษาเป็นความจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพของคน ช่วยให้คนมีความรู้ความสามารถในสิ่งที่ตนได้ศึกษา ในทุกๆด้านรวมถึงพัฒนาให้เกิดคุณธรรม จริยธรรม ให้เป็นคนเก่งคนดีและมีความสุข การศึกษาเป็นเรื่องที่ต้องอาศัยหลักการ มีเป้าหมาย มีมาตรฐาน มีระเบียบแบบแผนที่ชัดเจนและแน่นอน

ยุวดี กังสตาล (2545, หน้า 67) กล่าวถึง ความสำคัญของการจัดการศึกษาว่า การจัดการศึกษามีความสำคัญต่อกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน ช่วยให้เกิดความเจริญของงานของบุคคลในสังคม เป็นการสร้างความก้าวหน้าทางวิชาการอย่างเป็นระบบ ระเบียบแบบแผน เพื่อสร้างให้บุคคลมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต การศึกษามีความสำคัญโดยเป็นการสร้างภูมิคุ้มกันให้กับเด็กที่เจริญเติบโตขึ้นให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ

สิปปนนท์ เกตุทัต (2545, หน้า 1-2) กล่าวถึง ความสำคัญของการจัดการศึกษาว่า การจัดการศึกษาเป็นเรื่องใหญ่ยิ่งต่ออนาคตของประเทศ เพราะการจัดการศึกษาคือการปรับระบบกระบวนการของกระบวนการเรียนรู้ เป็นความคืดของบุคคลและสังคมเกี่ยวกับตนเอง เป็นสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้นอันเป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคม การจัดการศึกษาเป็นการระดมความคิดของทุกกลุ่มทุกฝ่ายต่อการปฏิบัติ โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 1-2) กล่าวถึง ความสำคัญของการจัดการศึกษาทางการจัดการศึกษาว่า การจัดการศึกษาเป็นเครื่องช่วยปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและพัฒนาคนให้มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ มีคุณธรรม มีค่านิยมที่สอดคล้องกับความเป็นคนไทย มีความรู้และทักษะตรงตามมาตรฐานหลักสูตร มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี

เกสตร์วิกกี (Gestwicki, 1999, p.7) กล่าวว่า ความสำคัญของการจัดการศึกษาการศึกษาเป็นการส่งเสริมพัฒนาการเด็กแบบองค์รวม ประยุกต์ความรู้เกี่ยวกับพัฒนาการของเด็กและความแตกต่างของเด็ก เป็นแนวทางของการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ที่สามารถส่งเสริมพัฒนาการของเด็กได้เต็มศักยภาพ

สรุปได้ว่าการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ มีความสำคัญคือเป็นเครื่องกำหนด ยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมในการพัฒนาเด็กที่เป็นเยาวชนของชาติให้เอื้อต่อการพัฒนาสภาพ เศรษฐกิจและสังคม ให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว ไม่ ว่าจะเป็นด้านข้อมูล ข่าวสาร ช่วยพัฒนาคนในชาติให้มีความเจริญงอกงามทั้งด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม เจตคติที่พึงประสงค์ โดยความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

3. องค์ประกอบของการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

ปรัชญา เวสารัชช (2544, หน้า 11-13) กล่าวถึง องค์ประกอบของการจัดการ การศึกษาให้มีประสิทธิภาพว่ามีหลักสำคัญ 8 ประการคือ 1) สารเนื้อหาในการศึกษา ทันท่อ เหตุการณ์ 2) ผู้เรียน 3) ครู ผู้สอน หรือผู้ให้การเรียนรู้ 4) สื่อและอุปกรณ์สำหรับการศึกษา 5) รูปแบบวิธีการเรียนการสอน 6) ผู้บริหารและบุคลากรที่ทำหน้าที่สนับสนุนการศึกษา 7) เงินทุนสนับสนุน 8) สถานที่ศึกษาและบรรยากาศแวดล้อม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545, หน้า 85) กล่าวถึง องค์ประกอบของการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพว่ามีหลักสำคัญ 3 ประการคือ 1) การศึกษา ตลอดชีวิต 2) การมีส่วนร่วม 3) การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

เยวพา เตชะคุปต์ (2542, หน้า 60-61) กล่าวถึง องค์ประกอบของการจัดการ การศึกษาให้มีประสิทธิภาพว่ามีหลักสำคัญ 8 ประการ ดังนี้ 1) จัดโรงเรียนให้เหมาะสมกับ ปรัชญา วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการศึกษา 2) วางแผนนโยบายการบริหารให้สอดคล้อง กับปรัชญา วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการศึกษา 3) วางแผนงานและโครงการบริหารงาน โรงเรียน โดยยึดหลักประชาธิปไตยให้คณะครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการ ต่างๆ 4) กำหนดสิทธิและหน้าที่ของบุคคลแต่ละคนให้ชัดเจน 5) ดำเนินงานด้วยความ รับผิดชอบและเหมาะสมกับกิจกรรมนั้นๆ 6) มีการประเมินผลงานและติดตามโครงการต่างๆ ใน อยู่เสมอ 7) การบริหารที่ดีจะต้องมีการแบ่งสายงานให้รู้หน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากร ต่างๆ ในทุกโรงเรียนควรมีแผนผังจัดสายงานของโรงเรียนให้ชัดเจน 8) การบริหารโรงเรียนควร ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนานักเรียน และช่วยเหลือให้นักเรียนให้เจริญเติบโตได้ทั้งทางสติปัญญา อารมณ์ สังคม และร่างกาย 9) การบริหารด้านวิชาการ พยายามจัดแผนการสอนโดยยึดหลัก บูรณาการนำวิชาต่างๆ มาประสมประสานกลมกลืน ไม่ควรให้นักเรียนแยกเป็นรายวิชากันโดย เด็ดขาด

ประพันธ์ สุริหาร (2545, หน้า 56) กล่าวถึง องค์ประกอบของการจัดการศึกษาให้มี ประสิทธิภาพว่ามีหลักสำคัญ 5 ประการ 1) การวางแผน 2) การจัดการองค์การ 3) การควบคุม งาน 4) การจัดการทรัพยากร และ 5) สังการ

เชน คนตรง (2546, หน้า 16 -17) กล่าวถึง องค์ประกอบของการจัดการศึกษาให้มี ประสิทธิภาพว่ามีหลักสำคัญ 5 ประการ 1) การให้โอกาสเข้ารับการศึกษารอบด้าน 2) การเน้น

การเรียนรู้ไม่เน้นการเรียนการสอน 3) การขยายขอบข่ายการจัดการศึกษา 4) การเสริมบรรยากาศและสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ 5) การระดมความร่วมมือจากทุกฝ่าย

ขวัญเดือน ชวนประสิทธิ์ (2550, หน้า 18) กล่าวถึง องค์ประกอบของการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพว่ามีหลักสำคัญ 4 ประการ 1) การวางแผน 2) การจัดการองค์การ 3) การชักนำ 4) การควบคุม

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2554 ,หน้า 324 – 326) กล่าวถึง องค์ประกอบของการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพว่ามีหลักสำคัญ 4 ประการคือ 1) วัฒนธรรมองค์การ 2) ระบบงาน 3) เทคโนโลยี และ 4) บุคลากร

เกรกกี (Gregg, 1957, p. 274) กล่าวถึง องค์ประกอบของการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพว่ามีหลักสำคัญ 7 ประการ คือ 1) การตัดสินใจ 2) การวางแผน 3) การจัดการองค์การ 4) การประสานงาน 5) การสื่อสาร 6) การใช้อิทธิพล และ 7) การประเมิน

กูลิกคค์, และเออร์วิคค์ (Gulick,& Urwick, 1973, p.110) กล่าวถึง องค์ประกอบของการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพว่ามีหลักสำคัญ 7 ประการ คือ 1) การวางแผน 2) การจัดการองค์การ 3) การจัดบุคลากร 4) การสั่งการ 5) การประสานงาน 6) การรายงาน และ 7) การจัดทำงบประมาณ

สรุป โดยการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาทัศนะของผู้บริหารและครูต่องค์ประกอบของการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท โดยนำกรอบแนวคิดของเอกชัย กี่สุขพันธ์ มาสังเคราะห์แล้วพบว่าหัวข้อที่มีความน่าสนใจและน่าศึกษาประกอบด้วย 1) วัฒนธรรมองค์การ 2) ระบบงาน 3) เทคโนโลยี และ 4) บุคลากร

องค์ประกอบของการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

การทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดและหลักการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพโดยนำกรอบแนวคิดของเอกชัย กี่สุขพันธ์ ควรศึกษาในเรื่องต่างๆดังนี้

1 วัฒนธรรมองค์การ

1.1 ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ

สุนทร วงศ์ไวยวรณ (2544,หน้า 99) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง สิ่งต่างๆอันประกอบด้วยสิ่งประดิษฐ์ แบบแผนพฤติกรรม บรรทัดฐานความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ ความเข้าใจและข้อสมมติฐานของคนจำนวนหนึ่งหรือส่วนใหญ่ภายในองค์การ

วิรัช สงวนวงศ์วาน (2547, หน้า 20) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ค่านิยมและความเชื่อที่มีร่วมกันอย่างเป็นระบบที่เกิดขึ้นในองค์การ และใช้เป็น

แนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์กรนั้น วัฒนธรรมองค์การจึงเป็นเสมือน “บุคลิกภาพ” หรือ “จิตวิญญาณ” ขององค์กร

ศิริพงษ์ เสาภายน (2548, หน้า 48) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ความเชื่อ ความรู้สึก พฤติกรรมและสัญลักษณ์ที่มีอยู่ในองค์กร ปรัชญาความเชื่อ อุดมการณ์ ความรู้สึก คติฐาน ความคาดหวัง เจตคติ บรรทัดฐานและค่านิยม

สุชาดา นิภานันท์ (2549, หน้า 82) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง วิธีชีวิตทั้งมวลขององค์กรที่สมาชิกขององค์กรได้ยึดถือร่วมกันว่าเป็นแบบแผนของ พฤติกรรม

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2554, หน้า 329) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง กลุ่มของค่านิยมร่วมที่ได้รับการยอมรับในกลุ่ม มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิก และช่วยให้สมาชิกในองค์กรเข้าใจว่าการปฏิบัติใดที่ได้รับการพิจารณาว่ายอมรับได้ เกิดแนวการปฏิบัติ ที่สืบทอดกันมา อีกทั้งค่านิยมเหล่านี้มักจะถูกถ่ายทอดผ่านทางเรื่องราว และสื่อทางสัญลักษณ์ต่าง ๆ

มอร์เฮเรด,และกริฟฟิน (Moorherad, & Griffin 1995, p.440) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง การแสดงให้เห็นถึงค่านิยม ความรู้ ความคิด ศีลธรรม ประเพณี เทคโนโลยี ตลอดจนสิ่งต่าง ๆ ที่มนุษย์สร้างขึ้นมา ความเชื่อถือศรัทธาร่วมกันของบรรดาสมาชิก ภายในองค์กรนั้น ๆ และทั้งแสดงให้เห็นถึงสัญลักษณ์ต่าง ๆ เช่น ปรัชญา ตำนาน นิยาย เรื่องราว และภาษาพิเศษ ฯลฯ

ดาฟท์ (Daft, 1998, p.314) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง เป็นชุดของค่านิยม ความเชื่อที่ชี้นำ ความเข้าใจและวิถีทางของความคิดซึ่งสมาชิกขององค์กร ยึดถือร่วมกันและนำมาสอนให้กับสมาชิกถูกต้องตรงกัน

กอร์ดอน (Gordon, 1999, p. 342) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง สิ่งที่อยู่ภายในสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่รวมเอาข้อสมมุติ ความเชื่อ และค่านิยมที่ สมาชิกขององค์กรมีส่วนร่วมและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อมีปฏิสัมพันธ์กับโครงสร้าง อย่างเป็นทางการในการกำหนดรูปแบบพฤติกรรม

นิวสตรอม,และเดวิส (Newstrom, & Davis, 2002,p.91) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ชุดของสมมติฐาน ความเชื่อ ค่านิยม บรรทัดฐานซึ่งสมาชิกใน องค์กรยึดถือร่วมกัน

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ค่านิยมและความเชื่อที่มีร่วมกันอย่างเป็นระบบที่เกิดขึ้นในองค์กร และใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์กรนั้น ช่วยให้สมาชิกในองค์กรเข้าใจว่าการปฏิบัติใดที่ได้รับการพิจารณาว่ายอมรับได้

1.2 ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร

นิตยา เงินประเสริฐศรี (2544, หน้า 37) กล่าวถึง ความสำคัญวัฒนธรรมองค์กร ว่า วัฒนธรรมทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของบุคคล บริษัท ห้างร้าน สำนักงาน เป็นระบบสังคมที่มีระบบที่แน่นอน เป็นมรดกขององค์กร ถูกถ่ายทอดจากบุคคลรุ่นหนึ่งไปยังบุคคลอีกรุ่นหนึ่ง บุคคลอยู่ในสังคมใดก็เรียนรู้วัฒนธรรมของสังคมนั้น เป็นการสร้างความเจริญให้แก่ วัฒนธรรมและสังคมมนุษย์ให้อยู่ระดับสูงขึ้น เป็นที่รวบรวมของความคิด ความเชื่อ เจตคติ ตลอดจนค่านิยมขององค์กร เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากร เป็นสิ่งที่คนในองค์กรเห็นว่ามีคุณค่าสูงสำหรับองค์กร เป็นสิ่งที่เหมือนกระจกเงาสะท้อนให้เห็นบุคลิกภาพขององค์กร

บุญคลี ปลั่งศิริ (2548, หน้า 4) กล่าวถึง ความสำคัญวัฒนธรรมองค์กร ว่า วัฒนธรรมเป็นเครื่องมือทางการบริหารและการพัฒนาองค์กรอีกชนิดหนึ่ง ที่อาจเรียกได้ว่าเป็นระดับสุดยอดในการพัฒนาองค์กร ที่เรียกว่าไร้รูปแบบอย่างแท้จริง เพราะการปรับโครงสร้างเป็นเพียงแค่การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่วัฒนธรรมเป็นกรอบวิธีการปฏิบัติของคนที่อยู่ในองค์กรนั้น นอกเหนือจากกฎระเบียบที่มีอยู่

วิจารณ์ พานิช (2550, หน้า 49) กล่าวถึง ความสำคัญวัฒนธรรมองค์กร ว่าวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นองค์กรที่เน้นความรู้เป็นสิ่งสำคัญ แต่การเรียนรู้และการสร้างความรู้สำคัญที่สุด ดังนั้นเป้าหมายขององค์กรนี้ คือ สามารถในการเผชิญกับสภาพอนาคตที่ไม่แน่นอนได้ และต้องมีขีดความสามารถ

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2554, หน้า 330) กล่าวถึง ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรว่า สิ่งที่แสดงเอกลักษณ์ในองค์กร มีการผสมผสาน ระหว่างความคิด ความเชื่อ ค่านิยมที่มีความสมดุลกันเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากร เป็นสิ่งที่คนในองค์กรเห็นว่ามีคุณค่าสูงสำหรับองค์กร

พิทักษ์ พิสมัยพันธุ์ (2554) กล่าวถึง ความสำคัญวัฒนธรรมองค์กร ว่า วัฒนธรรมองค์กร เป็นศูนย์กลางในการควบคุมและจัดการว่า องค์กรจะดำเนินการทำงาน เพื่อมุ่งไปสู่ผลประโยชน์สูงสุดได้อย่างไรจะมีความสามารถในการจัดการกับโอกาส และความท้าทายอย่างไร ถึงจะกระตุ้นประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานให้เพิ่มมากขึ้นได้ตลอดจนสิ่งที่เกี่ยวข้องอื่นๆ อีกเป็นจำนวนมาก จึงถือเป็นเรื่องที่สำคัญมากๆ ที่จะต้องคิดอย่างถี่ถ้วนว่า วัฒนธรรมแบบไหน คือสิ่งที่องค์กรต้องการ และวัฒนธรรมแบบไหน ที่จะนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย จนประสบผลสำเร็จ

ฟอห์แฮนด์ (Forehand, 1964, p. 32) กล่าวถึง ความสำคัญวัฒนธรรมองค์กร ว่าวัฒนธรรมองค์กร เป็นทุกสิ่งทุกอย่างที่บุคคลในองค์กรหนึ่งปฏิบัติเหมือนกันเป็นเอกลักษณ์เฉพาะองค์กรนั้นเกิดจากการเชื่อมโยงผสมผสานกันระหว่างเจตคติของบุคคล

ค่านิยม ความเชื่อทำให้เกิดสภาวะของกลุ่มความสำเร็จขององค์กร จนเป็นที่ยอมรับของบุคคลในองค์กร

ชาน, และ เชิง (Chan, & Cheng, 1992, p.18) กล่าวถึง ความสำคัญ วัฒนธรรมองค์กร ว่า วัฒนธรรมองค์กร เป็นส่วนซึ่งถึงความเข้มแข็งขององค์กร มีส่วนเพิ่มแรงจูงใจของบุคลากรให้สูงขึ้นด้วย โดยเฉพาะการมีวัฒนธรรมโรงเรียนที่มีบรรยากาศของการมีอุดมการณ์ที่เข้มแข็ง การมีส่วนร่วม การมีภาวะผู้นำโดยเสนาหา และการมีความเป็นกันเองจะสามารถส่งผลต่อการเพิ่มผลงานและความพึงพอใจต่องานของครูสูงขึ้น

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสำคัญคือ เป็นสิ่งที่แสดงเอกลักษณ์ในองค์กร มีการผสมผสาน ระหว่างความคิด ความเชื่อ ค่านิยมที่มีความสมดุลกันและเป็นที่ยอมรับของบุคคลในองค์กรวัฒนธรรมเป็นส่วนซึ่งถึงความเข้มแข็งขององค์กร มีส่วนเพิ่มแรงจูงใจของบุคลากรให้สูงขึ้นด้วย

1.3 องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร

วิโรจน์ สารรัตนะ (2544, หน้า 136) กล่าวถึง องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรไว้ 7 ประการได้แก่ 1) เสริมสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีมหรือหมู่คณะ 2) ส่งเสริมบรรยากาศการทดลอง กล้าคิดกล้าทำสิ่งใหม่ๆ 3) ส่งเสริมบรรยากาศความไว้วางใจและการยอมรับซึ่งกันและกัน 4) ส่งเสริมให้มีความรักและความภาคภูมิใจในโรงเรียน 5) ปกป้องสิ่งสำคัญที่สืบทอดเป็นวัฒนธรรมประเพณีที่ยึดถือและปฏิบัติ 6) สร้างวัฒนธรรมร่วมที่มีอิทธิพลต่อโรงเรียนในทางบวก 7) ส่งเสริมบรรยากาศให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้จากการมีปฏิสัมพันธ์ประสบการณ์ร่วมกัน

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2544, หน้า 99) กล่าวถึง องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรไว้ 3 ประการคือ 1) จัดให้มีการส่งเสริมขวัญกำลังใจให้แก่สมาชิก 2) สร้างความสัมพันธ์ฉันมิตรมากกว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทำงานอย่างอิสระ 3) ผู้บริหารเน้นความสำเร็จของงาน มีการควบคุมตรวจตราและสั่งการให้พนักงานทำ เพื่อผลสัมฤทธิ์ทางการทำงาน

พสุ เดชะรินทร์ (2549, หน้า 19) กล่าวถึง องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรไว้ 3 ประการคือ 1) สร้างแนวทางทำให้บุคคลในองค์กรมีการเปิดใจยอมรับต่อประสบการณ์ต่างๆ ทั้งประสบการณ์จากภายนอกและภายในองค์กร เนื่องจากปัญหาของหลายๆองค์กร คือ ความไม่พร้อมหรือไม่อยากจะเรียนรู้ 2) บุคลากรในองค์กรพร้อมและยอมรับต่อความเสี่ยงในการทำสิ่งใหม่ๆ ที่ไม่เคยทำมาก่อน 3) ความกล้าที่จะยอมรับต่อความสำเร็จและล้มเหลว

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2554, หน้า 44) กล่าวถึง องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรไว้ 3 ประการคือ 1) โครงสร้างการบริหาร ระเบียบ กฎเกณฑ์ต่างๆ 2) ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน 3) การสนับสนุนในการปฏิบัติงาน 4) ทหารปฏิบัติงานกับการกำหนดรางวัลผลตอบแทนตลอดจนโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพ 5) การบริหารความขัดแย้งของฝ่ายบริหาร 6) การเปิดโอกาสให้

ผู้บริหารในแต่ละระดับได้พิจารณาอัตราเสี่ยง หรือความเสี่ยงในการทำงานของตนเอง 7) การปฏิบัติงานที่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม หรือส่วนตน

ปาร์เกอร์,และฮอลล์ (Parker, & Hall, 1972, pp.143-144) กล่าวถึง องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การไว้ 13 ประการได้แก่ 1) เสริมสร้างความเป็นสถานศึกษา 2) ส่งเสริมบรรยากาศการทดลอง 3) กำหนดความคาดหวังในระดับสูง 4) ส่งเสริมบรรยากาศความไว้วางใจซึ่งกันและกัน 5) สนับสนุนปัจจัยที่เป็นวัตถุ 6) บรรลุความเป็นพื้นฐานขององค์ความรู้ 7) ส่งเสริมความภาคภูมิใจในสถาบัน 8) ส่งเสริมการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน 9) ส่งเสริมความเอาใจใส่ดูแล สังสรรค์ และมีอารมณ์ขัน 10) ส่งเสริมความมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 11) การปกป้องสิ่งที่เห็นว่าสำคัญ 12) การสืบทอดประเพณี 13)การสื่อสารแบบเปิด

มาร์ติน,และเมเยอร์สัน (Martin, & Meyerson, 1990, pp. 93 – 125) กล่าวถึง องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การไว้ 5 ประการได้แก่ 1) สร้างความท้าทายทางวิชาการ 2) การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการสอน 3) การให้การยอมรับต่อผลสัมฤทธิ์ 4) ความเป็นชุมชนของโรงเรียน และ 5) การรับรู้ถึงเป้าหมายของโรงเรียน

วิลเลียม (William, 1992, p. 15) กล่าวถึง องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การไว้ 5 ประการได้แก่ 1) การระบุพันธกิจใหม่ 2) การกำหนดเป้าหมายที่ยึดผลลัพธ์จากนักเรียน 3) จัดทำหลักสูตรที่สอดคล้องกับเป้าหมาย 4) การพัฒนาอาจารย์ และ 5) การจัดระดับการตัดสินใจ

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การควรมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) มีบรรยากาศการทำงานเป็นทีม 2) ส่งเสริมบรรยากาศการ กล้าคิดกล้าทำ 3) สร้างความไว้วางใจและการยอมรับซึ่งกันและกัน 4) ส่งเสริมให้มีความรักในสถาบัน 5) ปกป้องสิ่งสำคัญที่สืบทอดเป็นวัฒนธรรมประเพณีที่ยึดถือและปฏิบัติ 6) สร้างวัฒนธรรมร่วมที่มีอิทธิพลต่อสถาบันในทางบวก 7) ส่งเสริมการเรียนรู้จากการมีปฏิสัมพันธ์ประสบการณ์ร่วมกัน 8) ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจวางแผนการทำงาน 9) ความเป็นประชาธิปไตย 10) เปิดใจยอมรับต่อประสบการณ์ต่างๆ ทั้งประสบการณ์จากภายนอกและภายในองค์กร

2 ระบบงาน

2.1 ความหมายของระบบงาน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (2545, หน้า 3) กล่าวว่า ระบบงาน หมายถึง การนำปัจจัยต่างๆ อันได้แก่ คน (people) ทรัพยากร (resource) แนวคิด (concept) และกระบวนการ (process) มาผสมผสานการทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่ได้วางแผนไว้ โดยภายในระบบอาจประกอบไปด้วยระบบย่อย (subsystem) ต่างๆ ที่ต้องทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เดียวกัน

คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2547, หน้า 25) กล่าวว่า ระบบงาน หมายถึง วัฒนธรรมขององค์การที่สมาชิกทุกคนต่างให้ความสำคัญ และมีส่วนร่วม ในการพัฒนาการดำเนินงานขององค์การอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งที่จะตอบสนองความต้องการ และสร้างความพอใจให้แก่ลูกค้า ซึ่งจะสร้างโอกาสทางธุรกิจ ความได้เปรียบในการแข่งขันและพัฒนาการที่ยั่งยืนขององค์การ

ราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525 (2547, หน้า 9) กล่าวว่า ระบบงาน หมายถึง ระเบียบเกี่ยวกับการรวมสิ่งต่างๆ ซึ่งมีลักษณะซับซ้อนให้เข้าลำดับประสานเป็นอันเดียวกันตามหลักเหตุผลทางวิชาการ หรือหมายถึงปรากฏการณ์ทางธรรมชาติซึ่งมีความสัมพันธ์ประสานเข้ากัน โดยกำหนดรวมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2554, หน้า 324 -325) กล่าวว่า ระบบงาน หมายถึง การที่บุคคลในองค์กรได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างมีระเบียบแบบแผน เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น

อดิสร ก้อนคำ (2555, หน้า 125) กล่าวว่า ระบบงาน หมายถึง กลุ่มขององค์ประกอบต่างๆ ที่ทำงานร่วมกัน เพื่อจุดประสงค์อันเดียวกันและเพื่อให้เข้าใจในความหมายของคำว่าระบบที่จะต้องทำการวิเคราะห์ จึงต้องเข้าใจลักษณะของระบบก่อน

กูด (Good,1973, p. 88) กล่าวว่า ระบบงาน หมายถึง การจัดการส่วนต่างๆ ทุกส่วนให้เป็นระเบียบโดยแสดงความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันของส่วนต่างๆ และความสัมพันธ์ของแต่ละส่วนกับส่วนทั้งหมดอย่างชัดเจน

เซมพรีวิโว (Semprevivo, 1976, p. 45) กล่าวว่า ระบบงาน หมายถึง องค์ประกอบต่างๆ ที่ทำงานเกี่ยวโยงสัมพันธ์กันเพื่อให้เกิดผลอย่างใดอย่างหนึ่ง การปฏิสัมพันธ์ขององค์ประกอบทั้งหลายในการปฏิบัติหน้าที่และการดำเนินงาน

สเตบบิง (Stebbing, 1993, p.21) กล่าวว่า ระบบงาน หมายถึง สิ่งประกอบขึ้นมาจากหน่วยย่อยหรือองค์ประกอบย่อย ที่จะต้องมีความสัมพันธ์และทำหน้าที่ร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ภายในระบบแต่ละระบบสามารถมองเป็น ระบบย่อย (subsystem) ได้ซึ่งระบบย่อยเหล่านี้ถือว่าเป็นระบบด้วยเช่นกัน เพราะมีองค์ประกอบต่างๆ ของระบบที่สมบูรณ์ในตัวเอง เมื่อระบบย่อยหลายๆ ระบบรวมกันจะทำให้เกิดระบบใหญ่ขึ้น ถ้าพิจารณาองค์กร ในรูปแบบของระบบการเรียนของโรงเรียน ระบบดังกล่าวจะประกอบด้วยระบบย่อย คือ ฝ่ายรับสมัคร ฝ่ายทะเบียน ฝ่ายการเงิน ฝ่ายบุคลากร ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายต่างๆ เหล่านี้จะต้องทำงานร่วมกัน เพื่อสร้างสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ในแต่ละฝ่ายอาจจะมีระบบย่อยได้อีก

วิกเตอร์ เอ ทอมป์สัน (Victor A. Thompsan, 2003, p.57) กล่าวว่า ระบบงาน หมายถึง องค์การที่ประกอบด้วยสายการบังคับบัญชาที่จัดไว้อย่างละเอียดรัดกุม โดยอาศัยหลักของการแบ่งแยกการทำงาน (division of work) สำหรับผู้เขียนมีความเห็นว่า

ถ้าพิจารณาระบบราชการในลักษณะโครงสร้างขององค์การหรือสถาบัน ระบบราชการก็คือองค์การ (bureaucracy is a form of organization) นั่นเอง

ฮาโร เจ ลาสกี (Harold J.Laski, 2005, pp. 45 – 55) กล่าวว่า ระบบงาน หมายถึง การบริหารราชการของรัฐที่ตกอยู่ในมือของข้าราชการโดยเด็ดขาด และอาจก่อให้เกิดอำนาจอันอาจทำลายเสรีภาพของประชาชนได้ ซึ่งหมายถึงการปฏิบัติงานประจำวันของข้าราชการที่ดำเนินไปตามระเบียบแบบแผนตายตัว ไม่มีการยืดหยุ่นผ่อนผันผ่อนยาว การวินิจฉัยสั่งการก็เต็มไปด้วยความลังเล ชักช้า ขาดความริเริ่ม เป็นผลให้เกิดการแบ่งชั้นวรรณะและประพฤติดิบปฏิบัติเพื่อประโยชน์ส่วนตนเป็นสำคัญ

สรุปได้ว่า ระบบงาน หมายถึง กลุ่มขององค์ประกอบต่างๆ ที่ทำงานร่วมกันอย่างมีระเบียบแบบแผน โดยมีความสัมพันธ์และทำหน้าที่ร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ภายในระบบขององค์กรนั้น

2.2 ความสำคัญของระบบงาน

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2544, หน้า 109) กล่าวว่า ระบบงานมีความสำคัญคือระบบจะเป็นตัวช่วยให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติหน้าที่ของตนเองเป็นกลไกที่ทำให้งานดำเนินไปได้ อย่างคล่องแคล่วและรวดเร็ว

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, และคนอื่น ๆ (2554, หน้า 44) กล่าวว่า ระบบงานมีความสำคัญคือ ความพยายามทุกกรณีโดยการกำหนดงานและความสำคัญของอำนาจหน้าที่ มีการพิจารณาถึงสิ่งที่ต้องการทำและผู้ที่จะทำารายงานมีตัวอย่างในประวัติ ศาสตร์ของธุรกิจที่มีการจัดองค์กรที่ดี สามารถประสบความสำเร็จในการแข่งขันและสามารถเอาชนะคู่แข่งได้ ธุรกิจที่มีการจัดองค์กรที่ดีสามารถจูงใจผู้บริหารและพนักงานให้มองเห็นความ สำคัญของความสำเร็จขององค์กร

บุญย้ง ต้นแก้ว (2555) กล่าวว่า ระบบงานมีความสำคัญคือ ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน งานมีประสิทธิภาพ มีระบบแบบแผนมากขึ้น มีขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน โดยอ้างอิงการปฏิบัติงานตามผังองค์กรที่วางไว้ เมื่อมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นสามารถทวนสอบได้สะดวก รวดเร็ว ชัดเจน การวิเคราะห์หาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาสามารถนำไปสู่การแก้ไขปัญหา/การป้องกันการเกิดซ้ำได้ตรงจุด เนื่องจากการบันทึกผลการปฏิบัติ งานที่ถูกต้องไว้อย่างชัดเจน ส่งผลให้ระบบการทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2554, หน้า 153) กล่าวว่า ระบบงานมีความสำคัญคือ การจัดการของผู้บริหารในการนำเอาความสามารถในการทำงานของผู้ร่วมทีมทุกคนออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่องานหรือเป้าหมายในการทำงาน และพัฒนาศักยภาพในการทำงานของผู้ร่วมทีมทุกคนให้สามารถเรียนรู้แล้วทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เคอร์โต (Certo, 2000, p.235) กล่าวว่า ระบบงานมีความสำคัญคือ การที่องค์กรมีระบบการทำงานนั้นย่อมแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร มีการทำงานร่วมกันเป็นทีมเป็นฝ่ายอย่างชัดเจน และในแต่ละงานแต่ละฝ่ายมีการอำนวยความสะดวกต่อกัน

ลาสกี (Laski, 2005, pp. 50– 51) กล่าวว่า ระบบงานมีความสำคัญ คือ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล และเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงานและประชาชนผู้รับบริการ

สรุปได้ว่า ระบบงานมีความสำคัญคือเป็นส่วนช่วยกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคคลในองค์กร มีการวางแผนการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.3 องค์ประกอบของระบบงาน

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2544, หน้า 134) กล่าวถึง องค์ประกอบของระบบงานว่า ระบบงานควรประกอบด้วย 1) ความมีปฏิสัมพันธ์ภายในองค์กรและสิ่งแวดล้อม 2) ควรมีความมุ่งหมายหรือเป้าหมาย 3) มีการรักษาความคงสภาพของระบบ 4) มีการปรับปรุงแก้ไขระบบ

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2554, หน้า 61) กล่าวถึง องค์ประกอบของระบบงานว่า ในสถานศึกษาควรประกอบด้วยระบบงานที่แบ่งหน้าที่กันอย่างชัดเจน เช่น 1) มีระบบการสรรหาวัสดุอุปกรณ์ที่เอื้อต่อการทำงาน 2) มีการจัดระบบการสื่อสารที่ดี 3) มีระบบการวางแผนงานที่ดี 4) มีการตรวจสอบคุณภาพงานเพื่อปรับปรุงแก้ไข 5) มีการจัดสวัสดิการที่ส่งเสริมการทำงานในองค์กร และ 6) มีระบบการประชาสัมพันธ์ขององค์กรที่เปิดโอกาสให้บุคคลทั้งภายในและภายนอกได้แสดงความคิดเห็น 7) มีการประชุมชี้แจงแนวทางและนโยบายการทำงานอย่างชัดเจน 8) มีการกำหนดมอบหมายหน้าที่ชัดเจนมีระเบียบแบบแผน 9) ดำเนินตามแผนงานที่กำหนดไว้ 10) มีการวิเคราะห์ออกแบบระบบการทำงาน

ทอมป์สัน (Thompson, 2003, p.88) กล่าวถึง องค์ประกอบของระบบงานว่าระบบงานประกอบด้วย 1) ทรัพยากรหรือสิ่งที่จำเป็น เพื่อนำเข้าสู่ระบบแล้วก่อให้เกิดกระบวนการขึ้น 2) ส่วนกระบวนการที่ประกอบกันขึ้น โดยอาศัยส่วนนำเข้าของระบบไปแปรสภาพเป็นผลลัพธ์ที่ต้อง 3) ส่วนผลลัพธ์คือส่วนที่ต้องการจากระบบ ซึ่งเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของระบบและ 4) ส่วนป้อนกลับ คือส่วนที่ใช้ในการควบคุมการทำงานของกระบวนการ เพื่อให้การทำงานของระบบบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยนำเอาส่วนผลลัพธ์ไปเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ จากนั้น นำผลที่ได้จากการเปรียบเทียบไปปรับปรุงส่วนนำเข้าหรือกระบวนการ

ลาสกี (Laski, 2005, pp. 50 – 51) กล่าวถึง องค์ประกอบของระบบงานว่า ระบบงานประกอบด้วย 1) มีแผนพัฒนางานภายในสถานศึกษา 2) มีการสนับสนุนงบประมาณเพื่อการเรียนการสอน 3) มีการส่งเสริมและประสานเครือข่ายจากชุมชนองค์กรภาครัฐและเอกชนให้เข้ามามีส่วนร่วมสนับสนุน 4) มีระบบกำกับติดตามประเมินผลการดำเนินงานและรายงานผล

อย่างต่อเนื่อง 5) มีระบบงานข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบัน 6) มีบุคลากรรับผิดชอบงานแต่ละด้านอย่างชัดเจน

สรุปได้ว่า ระบบงานที่มีประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ประกอบด้วย 1) มีระบบการสรรหาวัสดุอุปกรณ์ที่เอื้อต่อการทำงาน 2) มีการจัดระบบการสื่อสารที่ดี 3) มีระบบการวางแผนงานที่ดี 4) มีการตรวจสอบคุณภาพงานเพื่อปรับปรุงแก้ไข 5) มีการจัดสวัสดิการที่ส่งเสริมการทำงานในองค์กร 6) ระบบการประชาสัมพันธ์ขององค์กรที่เปิดโอกาสให้บุคคลทั้งภายในและภายนอกได้แสดงความคิดเห็น 7) มีการประชุมชี้แจงแนวทางและนโยบายการทำงานอย่างชัดเจน 8) มีการกำหนดมอบหมายหน้าที่ชัดเจนมีระเบียบแบบแผน 9) ดำเนินตามแผนงานที่กำหนดไว้ และ 10) มีการวิเคราะห์ออกแบบระบบการทำงาน

3 เทคโนโลยี

3.1 ความหมายของเทคโนโลยี

ไพรัช รัชยพงษ์, และ พิเชฐ ดุรงคเวโรจน์ (2544, หน้า 54) กล่าวว่า เทคโนโลยี หมายถึง การเน้นการใช้คอมพิวเตอร์และซอฟต์แวร์ ซึ่งแต่ก่อนคอมพิวเตอร์สามารถเชื่อมโยงกันภายในพื้นที่เฉพาะเท่านั้น แต่ในปัจจุบันสามารถเชื่อมโยงเครือข่ายคอมพิวเตอร์ระหว่างกันทั่วโลกด้วยเทคโนโลยีการสื่อสาร คือ เครือข่ายอินเทอร์เน็ต เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมีความหมายใกล้เคียงและครอบคลุมเทคโนโลยีสารสนเทศ

สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการเทคโนโลยีสารสนเทศ (2545, หน้า 55) กล่าวว่า เทคโนโลยี หมายถึง การนำข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับข่าวสาร ข้อมูล และการสื่อสาร นับตั้งแต่การสร้าง การนำมาวิเคราะห์ ประมวลผล การรับและการส่งข้อความ การจัดเก็บและ การนำไปใช้งานใหม่ เทคโนโลยีเหล่านี้มักจะหมายถึง คอมพิวเตอร์ซึ่งจะประกอบไปด้วยส่วนอุปกรณ์ (hardware) ส่วนคำสั่ง (software) และส่วนข้อมูล (data) และระบบการสื่อสารต่างๆ ไม่ว่าจะเป็น โทรศัพท์ ระบบข่าวสารข้อมูล ดาวเทียม หรือเครื่องมือสื่อสารใดๆ ทั้งที่มีสายและไร้สาย

สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (2546, หน้า 67) กล่าวว่า เทคโนโลยี (technology) หมายถึง การประยุกต์เอาความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์มาใช้ให้เกิดประโยชน์ การศึกษาพัฒนาองค์ความรู้ต่างๆ เพื่อให้เข้าใจธรรมชาติ กฎเกณฑ์ของสิ่งต่างๆ และหาทางนำมาประยุกต์ให้เกิดประโยชน์

สุขุม เฉลยทรัพย์, และคนอื่นๆ (2547, หน้า 6) กล่าวว่า เทคโนโลยี หมายถึง ระบบคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสื่อสารโทรคมนาคม ที่ผนวกเข้าด้วยกัน เพื่อใช้ในกระบวนการจัดหา จัดเก็บ สร้าง และเผยแพร่สารสนเทศในรูปแบบต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นเสียง ภาพนิ่ง ภาพเคลื่อนไหว ข้อความหรือตัวอักษร และตัวเลข เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ความถูกต้องแม่นยำ และความรวดเร็วให้ทันต่อการนำไปใช้ประโยชน์

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2554, หน้า 152) กล่าวว่า เทคโนโลยี หมายถึง อุปกรณ์เครื่องมือ หรือวิธีทำงาน ซึ่งสามารถสนับสนุนงานหรือการปฏิบัติงานของทีมงานได้ผลงานหรือผลผลิตมากขึ้นในระยะเวลาเท่าเดิม และจำนวนบุคลากรเท่าเดิม

เบลเลย์ (Bailey, 1997, pp.7 - 11) กล่าวว่า เทคโนโลยี หมายถึง การรวมกันของเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีโทรคมนาคมและสื่อสารมวลชน

กอสตาเฟอร์โร (Guastafarro, 1999, p. 22) กล่าวว่า เทคโนโลยี หมายถึง การรวมเอาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ ซึ่งรวมทั้งฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ และเทคโนโลยีการสื่อสารทั้งแบบมีสายและไร้สาย

วิลสัน (Wilson, 2000, pp. 311-324) กล่าวว่า เทคโนโลยี หมายถึง เครื่องมือเครื่องใช้ที่เป็นฮาร์ดแวร์ ในการเข้าถึงแก้ไข เปลี่ยนแปลง จัดเก็บ จัดการและเสนอข้อมูลโดยระบบอิเล็กทรอนิกส์ การสื่อสาร คือ การสื่อสารที่ทำให้ได้ข้อมูลโดยการค้นหาและเข้าถึงได้ ได้แก่ เครื่องโทรสาร โทรศัพท์ และโมเด็ม เป็นต้น

สรุปได้ว่า เทคโนโลยี หมายถึง อุปกรณ์เครื่องมือ หรือวิธีทำงาน ซึ่งสามารถสนับสนุนงานเพื่อใช้ในการกระบวนการจัดหา จัดเก็บ สร้าง และเผยแพร่สารสนเทศในรูปแบบต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นเสียง ภาพนิ่ง ภาพเคลื่อนไหว ข้อความหรือตัวอักษร และตัวเลข เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ความถูกต้องแม่นยำ และความรวดเร็วให้ทันต่อการนำไปใช้ประโยชน์

3.2 ความสำคัญของเทคโนโลยี

สันทิตย์ กายาผาด (2544, หน้า 11) กล่าวถึง ความสำคัญของเทคโนโลยี สรุปได้ดังนี้ 1) ช่วยในการจัดระบบข่าวสารจำนวนมหาศาลของแต่ละวัน 2) ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสารสนเทศ เช่น การคำนวณตัวเลขที่ยุ่งยาก ซับซ้อน การจัดเรียงลำดับสารสนเทศ 3) ช่วยให้สามารถเก็บสารสนเทศในลักษณะที่เรียนรู้ได้ทุกครั้งอย่างสะดวก 4) ช่วยให้สามารถจัดระบบอัตโนมัติ เพื่อการจัดเก็บประมวลผล และเรียกใช้สารสนเทศ 5) ช่วยในการเข้าถึงสารสนเทศได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ 6) ช่วยในการสื่อสารระหว่างกันได้อย่างสะดวกรวดเร็ว ลดอุปสรรคเกี่ยวกับเวลาและระยะทาง โดยการใช้ระบบโทรศัพท์ และเครือข่าย

ชัยพจน์ รังงาม (2545, หน้า 21) กล่าวถึง ความสำคัญของเทคโนโลยีสรุปได้ดังนี้ 1) เพิ่มความสะดวก รวดเร็วในระหว่างการทำงาน 2) ลดปริมาณของผู้ดำเนินงาน และประหยัดพลังงานเชื้อเพลิงได้อีกทางหนึ่ง 3) ระบบการปฏิบัติงานเป็นไปอย่าง มีระเบียบ 4) ลดข้อผิดพลาดของเอกสารในระหว่างการทำงานได้ 5) สร้างความโปร่งใสให้กับหน่วยงานหรือองค์กรได้ 6) ลดปริมาณเอกสารในระหว่างการทำงาน 7) ลดขั้นตอนในระหว่างการทำงาน 8) ประหยัดเนื้อที่จัดเก็บเอกสาร

ยีน ภู่วรรณ, และ สมชาย นำประเสริฐชัย (2546, หน้า 4) กล่าวถึงความสำคัญของเทคโนโลยีว่า เป็นเครื่องมือที่สำคัญที่จะนำประโยชน์มาสู่วงการศึกษาได้อย่าง

เหมาะสมและคุ้มค่าต่อการลงทุน หากรู้จักใช้ให้เป็นประโยชน์ ดังนั้น การนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ประโยชน์ในการศึกษาจำเป็นต้องมีองค์ประกอบสำคัญหลายประการจะขาดองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งไม่ได้ อันได้แก่ ซอฟต์แวร์ ฮาร์ดแวร์ ฐานข้อมูลและบุคลากรเพื่อความสะดวก รวดเร็ว และลดข้อผิดพลาดของงานเอกสาร

สุขุม เฉลยทรัพย์, และ คนอื่นๆ (2547, หน้า 7) กล่าวถึง ความสำคัญของเทคโนโลยี โดยสรุปไว้ 5 ประการ คือ 1) การสื่อสารเป็นสิ่งจำเป็นในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ สิ่งสำคัญที่มีส่วนในการพัฒนากิจกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ ประกอบด้วย การสื่อสาร โทรคมนาคมและเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น การสร้างภูมิคุ้มกันโรคให้พลเมืองจะมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น หากมีการบันทึกข้อมูลประวัติผู้ป่วยหรือข้อมูลอื่น ๆ ไว้ในฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์ 2) เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ประกอบด้วย ผลิตภัณฑ์หลากหลายที่มากกว่าโทรศัพท์และคอมพิวเตอร์ เช่น แฟกซ์ อินเทอร์เน็ต อีเมล ทำให้สารสนเทศเผยแพร่หรือกระจายออกไปในที่ต่าง ๆ ได้สะดวก สิ่งเหล่านี้เป็นบริการสำคัญของการสื่อสารโทรคมนาคมที่ทำให้มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมากยิ่งขึ้น 3) เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมีผลให้การใช้งานด้านต่าง ๆ มีราคาถูกลง เช่น การใช้แฟกซ์และอีเมลจะถูกกว่า น่าเชื่อถือกว่า และรวดเร็วกว่าการใช้บริการไปรษณีย์แบบเดิม ทั้งนี้หน่วยงานธุรกิจ รัฐบาล และบุคคลทั่วไปต่างนิยมใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมากขึ้น เพราะช่วยประหยัดเวลาและเงิน รวมทั้งทำให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น 4) เครือข่ายสื่อสาร (communication networks) ได้รับประโยชน์จากเครือข่ายภายนอกเนื่องจากจำนวนการใช้เครือข่าย จำนวนผู้เชื่อมต่อ และจำนวนผู้ที่มีศักยภาพในการเข้าเชื่อมต่อกับเครือข่ายนั้นวันจะเพิ่มสูงขึ้น และ 5) เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ทำให้ฮาร์ดแวร์คอมพิวเตอร์ และต้นทุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีราคาถูกลงมาก แม้ว่าการเป็นเจ้าของคู่มือโทรศัพท์ หรือคอมพิวเตอร์ ยังเป็นสิ่งฟุ่มเฟือยสำหรับคนในสังคมส่วนใหญ่ แต่คนจำนวนมากก็เริ่มมีกำลังหามาใช้ได้เองแล้ว เช่น เจ้าของธุรกิจขนาดเล็ก

แน็บ, และ แกลนน์ (Knapp, & Glenn, 1996, pp.29-30) กล่าวถึงความสำคัญของเทคโนโลยี ว่าปัจจุบันสังคมยุคสารสนเทศและการปฏิวัติทางด้านเทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสาร ได้กลายเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อแต่ละบุคคล กลุ่มบุคคล และองค์กร เทคโนโลยีสารสนเทศและการติดต่อสื่อสาร เช่น คอมพิวเตอร์ส่วนบุคคล เครื่องมือติดต่อสื่อสารต่าง ๆ เช่น โทรศัพท์ โมเด็ม ได้เปลี่ยนแปลงวิถีชีวิต วิธีการติดต่อสื่อสาร รวมทั้งการเรียนรู้ของผู้คน วิถีชีวิตและการทำงานของผู้คน การพัฒนาประเทศในยุคของสารสนเทศนี้ได้นำไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจบนฐานความรู้ ซึ่งมีการใช้ประโยชน์จากสารสนเทศ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับการผลิต การกระจาย และการใช้เป็นสำคัญ เครื่องมือที่เข้ามามีบทบาทอย่างสูงคือ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ประชาชนในแต่ละประเทศจึงจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ มีทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2554, หน้า 315) กล่าวถึง ความสำคัญของเทคโนโลยีว่า ชีวิตการทำงานของคนแต่ละคนย่อมมีความสัมพันธ์กับเทคโนโลยีทั้งสิ้น ทั้งการนำเสนอ ไม่ว่าจะเป็นการนำเสนอข้อมูลข่าวสารต่างๆ การนำเสนอเพื่อการตัดสินใจ การชักชวนเพื่อให้เกิดความเชื่อถือ หรือมีความเห็นคล้อยตามนั้น เป็นรูปแบบพิเศษของเทคโนโลยี

สรุปได้ว่า เทคโนโลยีมีประโยชน์และมีความสำคัญอย่างยิ่งทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพราะเป็นหน่วยรวมข้อมูลขนาดใหญ่ ดังนั้น หากเทคโนโลยี ชำรุดเสียหายก็จะทำให้เกิดความเสียหายอย่างมหาศาล เรียกได้ว่าเป็นโทษมหันต์ และมีคุณอนันต์ จึงควรที่จะประกันความเสี่ยงนี้โดยการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพ ตั้งแต่หน่วยนโยบายจนถึงหน่วยปฏิบัติการ

3.3 องค์ประกอบของเทคโนโลยี

กิตติชัย วิจิตรสุนทร (2544, หน้า 49) กล่าวถึง องค์ประกอบของเทคโนโลยีสำหรับสถานศึกษา ไว้ดังนี้ มีระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและระบบเครือข่ายภายในพื้นที่ในสถานศึกษา เพื่อการบริหารจัดการด้านการเรียนการสอนมีระบบการบำรุงรักษาและความมั่นคงของระบบเทคโนโลยี

ไพรัช รัชชพงษ์, และพิเชษฐ์ ดุรงค์เวโรจน์ (2544, หน้า 8) กล่าวถึง องค์ประกอบของเทคโนโลยีสำหรับสถานศึกษาไว้ 4 ส่วนคือ 1) ฮาร์ดแวร์ ได้แก่ตัวเครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ รวมถึงสายไฟฟ้า มอเตอร์ต่างๆที่ประกอบกัน มองเห็นได้ จับต้องได้ 2) ซอฟต์แวร์ คือชุดคำสั่งที่มีไว้สำหรับสั่งให้คอมพิวเตอร์ทำงาน จับต้องไม่ได้ มองเห็นในรูปแบบภาษาคอมพิวเตอร์ 3) ฐานข้อมูล คือ โครงสร้างสารสนเทศขององค์กรต่างๆ ที่นำเอาข้อมูลที่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งแต่เดิมได้จัดเก็บเป็นส่วนต่างๆไว้เป็นส่วนๆ ในภายหลังนำมารวมกันเพื่อสะดวกในการเรียกใช้ข้อมูล 4) บุคลากร ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในด้านการเรียนการสอนอาจหมายถึงครูผู้สอน นักเรียน ผู้ดูแลระบบ ซึ่งต้องมีความรู้ ด้านคอมพิวเตอร์ ในที่นี้แบ่งออกเป็น 3 ระดับคือ ผู้บริหาร ทำหน้าที่ในการวางแผนหรือประสานงานกับฝ่ายต่างๆในการนำคอมพิวเตอร์เข้าไปใช้งาน กลุ่มที่ 2 เจ้าหน้าที่คอมพิวเตอร์ ทำหน้าที่ดูแลระบบคอมพิวเตอร์ให้สามารถใช้งานตามความต้องการ และกลุ่มที่ 3 กลุ่มผู้ปฏิบัติการทำหน้าที่ควบคุมเครื่อง เตรียมข้อมูล และป้อนข้อมูลเข้าสู่ระบบ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545, หน้า 35) กล่าวถึง องค์ประกอบของเทคโนโลยีสำหรับสถานศึกษาไว้ 3 ประเด็นคือ 1) การจัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์โดยขอความร่วมมือจากผู้ปกครอง ผู้ใหญ่ใจบุญ พระเถระผู้ใหญ่ ทำโครงการขอจากสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกวุฒิสภา องค์กรบริหารส่วนจังหวัด องค์กรบริหารส่วนตำบล จากองค์กรต่าง ๆ เช่น กองสลากกินแบ่งรัฐบาล บริษัท ห้างร้าน การจัดเทศน์มหาชาติ การทอดผ้าป่า ฯลฯ ส่วนการจัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ ควรใช้วิธีการเช่าเครื่องคอมพิวเตอร์จะมีข้อดีต่อโรงเรียนมาก โรงเรียนสามารถตัดปัญหาในการซ่อมบำรุง ได้ใช้เครื่องใหม่ทันสมัยอยู่

เสมอ แต่ต้องมีเงินที่ได้มาอย่างต่อเนื่อง 2) การพัฒนาระบบเครือข่าย ควรวางแผนเป็นระบบเครือข่ายเพื่อการแชร์ข้อมูลแชร์ทรัพยากร และแชร์ปริ้นเตอร์ จัดทำระบบอินเทอร์เน็ตภายในระบบอินเทอร์เน็ต ซึ่งสามารถเรียนรู้ทางเว็บไซต์และโต้ตอบสื่อสารกันได้ 3) การใช้และการให้บริการคอมพิวเตอร์ต้องเริ่มต้นจากห้องเรียน ให้นักเรียนได้เรียนรู้และเกิดทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์ ผู้ดูแลคอมพิวเตอร์ต้องมีวิสัยทัศน์ เปิดกว้างให้เด็กได้ใช้ตลอดเวลา ทั้งในและนอกเวลาราชการ และควรขยายไปยังห้องสมุด นอกห้องเรียน ทำให้สามารถบริการได้ตลอดเวลาอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนและเพิ่มประสิทธิภาพการใช้คอมพิวเตอร์อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน

วชิราพร พุ่มบานเย็น (2545, หน้า 49) กล่าวถึง องค์ประกอบของเทคโนโลยีสำหรับสถานศึกษาไว้ 5 องค์ประกอบดังนี้ 1) องค์ประกอบของระบบคอมพิวเตอร์ ได้แก่ ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ ข้อมูลและบุคลากร 2) โปรแกรมเมอร์ นักวิเคราะห์ระบบ ผู้ใช้ 3) หน่วยรับข้อมูล หน่วยประมวลผล หน่วยแสดงผล และ หน่วยเก็บข้อมูล 4) การจัดการข้อมูล 5) การประมวลผล ซึ่งประกอบด้วย การรวบรวมข้อมูล การประมวลผล การดูแลรักษา

พรพรรณ ไวย่างกูร (2546, หน้า 2) กล่าวถึง องค์ประกอบของเทคโนโลยีสำหรับสถานศึกษาว่าประกอบด้วย ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่อพ่วงต่างๆ เครือข่ายคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต อินทราเน็ต อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศแบบพกพา

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2554, หน้า 61) กล่าวถึง องค์ประกอบของเทคโนโลยีสำหรับสถานศึกษาไว้ 5 องค์ประกอบดังนี้ 1) มีระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต และระบบเครือข่ายภายในพื้นที่ในสถานศึกษา 2) มีระบบอินเทอร์เน็ตที่ใช้เพื่อการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอน 3) มีซอฟต์แวร์ที่จำเป็นสำหรับใช้ในสถานศึกษาที่ไม่ละเมิดลิขสิทธิ์ 4) มีการจัดห้องเรียนที่หลากหลาย เช่น ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ และ ห้องเรียนคอมพิวเตอร์ 5) มีระบบการบำรุงรักษาและความมั่นคงของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

เอเธอร์ตัน (Atherton, 1977, p. 259) กล่าวถึง องค์ประกอบของเทคโนโลยีสำหรับสถานศึกษาไว้ 4 องค์ประกอบดังนี้ 1) เครือข่ายโทรคมนาคมที่เชื่อมต่อและใช้ร่วมกันได้ 2) ระบบคอมพิวเตอร์ โทรทัศน์ โทรสาร โทรศัพท์และเครื่องมือการสื่อสารอื่นๆ 3) โปรแกรมคอมพิวเตอร์ บริการสารสนเทศและฐานข้อมูล 4) บุคลากรที่ได้รับการอบรมที่สามารถสร้างบำรุงรักษาและสามารถใช้ระบบที่กล่าวมาได้โครงสร้างพื้นฐานของสหรัฐจะเปรียบเสมือนรังผึ้งซึ่งถือเป็นต้นแบบของสังคมสารสนเทศในอนาคต

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของเทคโนโลยีในสถานศึกษาที่ควรจัดคือ 1) มีการจัดทรัพยากรด้านอุปกรณ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่อพ่วง 2) มีโปรแกรมที่จำเป็นสำหรับใช้ในสถานศึกษาที่ไม่ละเมิดลิขสิทธิ์ 3) มีห้องปฏิบัติการที่หลากหลาย 4) มีระบบการสื่อสารผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตสำหรับการเรียนการสอน 5) มีระบบรักษาความปลอดภัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 6) มีบุคลากรควบคุมดูแลระบบ 7) มีระบบการสื่อสารโทรคมนาคมที่จำเป็น

8) มีระบบบำรุงรักษาเทคโนโลยี 9) มีการให้บริการได้ตลอดเวลา และ 10) มีการให้บริการทั้งภายในและภายนอกองค์กร

4 ด้านบุคลากร

4.1 ความหมายของบุคลากร

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2544, หน้า 7) ให้ความหมายว่าบุคลากร หมายถึง บุคคลในหน่วยงาน ที่มาปฏิบัติงานตามความต้องการ และปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีขอบข่ายครอบคลุมตั้งแต่ การกำหนดนโยบาย การจัดทำแผนอัตรากำลัง การกำหนดค่าตอบแทน การสรรหา บรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การสร้างขวัญกำลังใจ การดำเนินการทางวินัย ตลอดจนการให้พ้นจากหน่วยงาน

สุวัณห์ เงินน้ำ (2545, หน้า 53) ให้ความหมายของบุคลากรไว้ว่า หมายถึง บุคคลขององค์กร ได้มีการเลือกสรรคัดสรร รับเข้าทำงาน และมอบหมายงาน และกำกับดูแลให้ทำงานได้ตามที่กำหนด การตอบแทนผลการทำงาน การประเมินผล และพัฒนาการควบคุมให้ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัยและการให้พ้นจากตำแหน่งหน้าที่การงาน

บุญเกิด ทองรัตน์ (2547, หน้า 68) ให้ความหมายของบุคลากรว่า หมายถึง บุคคลในสถานศึกษา ที่มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบ ซึ่งบุคคลเหล่านี้ได้รับการพิจารณาและนำเสนอการเลื่อนตำแหน่ง และ วางตัวบุคคลให้เหมาะสมกับงาน

มานิต โตเผือก (2549, หน้า 64) ให้ความหมายของบุคลากรว่า หมายถึง บุคคลในองค์กรที่มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบ มีผลต่อความสำเร็จของงาน กล่าวคือ ความสำเร็จของการปฏิบัติงานจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญคือ ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงาน หน่วยงานก็จะมีประสิทธิภาพ

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2554, หน้า 364) ให้ความหมายของบุคลากรว่า หมายถึง บุคคลที่สามารถมีสิทธิและหน้าที่ได้ตามกฎหมาย และมีได้หมายความว่าเฉพาะมนุษย์ ซึ่งก็เรียกว่าบุคคลธรรมดาเพียงอย่างเดียว แต่กฎหมายได้รับรองบรรดาคณะบุคคลหรือกิจการ และทรัพย์สินบางอย่างตามกฎหมายที่กำหนดไว้ ให้เป็นบุคคลในความหมายของกฎหมายได้อีกประการหนึ่งกล่าวคือให้มีสิทธิและหน้าที่เหมือนบุคคลธรรมดา

โอเวนส์, และ สตินฮอฟฟ์ (Owens, & Stienhoff, 1979, p. 16) ให้ความหมายของบุคลากรว่า หมายถึง บุคคลในหน่วยงานที่ปฏิบัติงานตามที่ต้องการและบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

นิโกร (Nigro, 1985, p. 101) ให้ความหมายของบุคลากรว่า หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงาน ทั้งนี้เพื่อให้ได้มาโดยใช้ประโยชน์และการบำรุงรักษา

ไว้ซึ่งทรัพยากรด้านมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพและปริมาณเพียงพอ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์

แคสแต็ตเตอร์ (Castetter, 1992, p. 10) กล่าวว่า บุคลากร หมายถึง การที่องค์กรได้จัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้กับบุคลากร ซึ่งมีผลทำให้เกิดการปรับปรุงที่ดีการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลในองค์กร

สรุปได้ว่าบุคลากร หมายถึง บุคคลในหน่วยงาน ที่มาปฏิบัติงานตามความต้องการ และปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ได้มีการเลือกสรรคัดสรรรับเข้าทำงาน และมอบหมายงาน และกำกับดูแลให้ทำงานได้ตามที่กำหนด การตอบแทนผลการทำงาน การประเมินผล และพัฒนาการควบคุมให้ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัยและการให้พ้นจากตำแหน่งหน้าที่การงาน

4.2 ความสำคัญของบุคลากร

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2540, หน้า 7) ให้ความสำคัญของบุคลากร คือ เป็นปัจจัยที่สำคัญของการบริหารโดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารการศึกษา ในกระบวนการบริหารจึงได้กำหนดให้การบริหารงานด้านบุคลากร เป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหาร ทั้งนี้ เพื่อให้หน่วยงานสามารถดึงดูดและบำรุงรักษาคนดี มีความรู้ความสามารถไว้ในหน่วยงานให้มากที่สุดและนานที่สุดเท่าที่หน่วยงานต้องการ การจะทำเช่นนี้ได้หน่วยงานจะต้องมีการบริการงานบุคลากรที่ดีเป็นส่วนสำคัญในการบริหารงาน

พยอม วงศ์สารศรี (2545, หน้า 5) ให้ความสำคัญของบุคลากร 3 ประการ คือ 1) ช่วยพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญเติบโต เพราะบุคลากรเป็นสื่อกลางในการทำงานในองค์กร เมื่อองค์กรได้บุคคลที่มีคุณสมบัติดังกล่าว ย่อมทำให้องค์กรเจริญเติบโตและพัฒนาขึ้น 2) ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ปฏิบัติงาน และ 3) ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ ถ้าการบริหารงานบุคลากรดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์กร และผู้ปฏิบัติงานทำให้สภาพสังคมโดยรวมมีความสุข

ธงชัย สันติวงษ์ (2546, หน้า 9) ให้ความสำคัญของบุคลากรว่า เป็นส่วนที่สำคัญที่สุดขององค์กร ดังนั้นการมอบหมายหน้าที่ทางด้านการบริการงานบุคลากรและยังเป็นที่รากฐานที่เกี่ยวข้องไปในงานทุกด้านขององค์กร ซึ่งย่อมถือว่า การบริหารงานบุคลากรไม่ควรจะเป็นเพียงการบริหารเกี่ยวกับคนของหัวหน้างาน หรือไม่ควรเป็นเพียงงานด้านบุคลากรที่มอบหมายให้เป็นความรับผิดชอบของแผนกใดแผนกหนึ่งเท่านั้น

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2546, หน้า 2) กล่าวถึง ให้ความสำคัญของบุคลากรว่า บุคลากรที่ดีจะช่วยให้องค์กรมั่นคง และเจริญเติบโต ซึ่งเป็นผลจาก การได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานกับองค์กร ช่วยให้บุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานกับ

องค์กร มีขวัญและกำลังใจที่ดี เกิดความจงรักภักดีในองค์กร และลดความขัดแย้งระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับองค์กร ส่งผลให้ส่วนรวมมีความสงบสุข

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2554, หน้า 151) ให้ความสำคัญของบุคลากรว่าเนื่องจากบุคลากรประกอบด้วยกลุ่มคนที่แตกต่างกันทั้งเพศ วัยวุฒิ คุณวุฒิ ประสบการณ์ทำงาน ตลอดจนทัศนคติในการทำงาน และความคาดหวังที่ต่างกัน ความสำเร็จของการบริหารทีมงานบุคลากรจึงอยู่ที่การจัดการส่วนผสมต่างๆ เหล่านี้ให้กลมกลืนกันได้เป็นอย่างดี

สรุปได้ว่า บุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการบริหารงานทุกประเภท ในกระบวนการบริหารจึงได้กำหนดให้การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหาร ทั้งนี้เพื่อให้หน่วยงานสามารถดึงดูด และบำรุงรักษาคนดีมีความรู้ความสามารถในหน่วยงานให้มากที่สุดและนานที่สุดเท่าที่หน่วยงานต้องการ

4.3 องค์ประกอบของบุคลากร

อาคม จันทสุนทร, และคนอื่นๆ (2540, หน้า 223) กำหนดองค์ประกอบบุคคลออกเป็น 4 ลักษณะ คือ

1. การแสวงหาบุคลากรการเลือกสรรบุคคลเข้ามาทำงานเป็นสิ่งสำคัญมาก ถ้าเลือกได้คนดีก็นับว่าดีไป ถ้าได้คนไม่ดีหรือทำงานไม่เป็น ไม่มีความรู้พอที่จะทำงาน หรือไม่สามารทำงานร่วมกับคนอื่นได้ ย่อมก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์กร ฉะนั้นในการสรรหาบุคคลเข้ามาทำงานในโรงเรียนควรมีหลักเกณฑ์คือ 1) เลือกคนดี 2) เลือกคนที่เหมาะกับงาน

2. การบำรุงรักษาบุคลากร เมื่อได้บุคลากรมาแล้วก็ต้องบำรุงรักษาให้บุคลากรอยู่ในโรงเรียนให้นานที่สุด และตลอดเวลาที่อยู่ก็ให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพที่สุด การที่คนจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพที่สุดนั้น ต้องอาศัยแรงจูงใจหลายอย่าง เช่น

2.1 สิ่งจูงใจเป็นวัตถุ ได้แก่ เงินและสิ่งของ เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ

2.2 สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาส เช่น โอกาสที่จะมีชื่อเสียงดีเด่น เกียรติยศ มีอำนาจได้ตำแหน่งสูงขึ้น

2.3 สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพการทำงานซึ่งอาศัยวัตถุเป็นหลักเช่นให้ที่นั้งทำงานดีมีเครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆ เช่น พัดลม พิมพ์ดีดี เป็นส่วนตัว

2.4 สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพการทำงานซึ่งไม่เกี่ยวกับวัตถุ เช่น บรรยากาศในโรงเรียนน่าอยู่ ทุกคนมีฐานะเท่าเทียมกันทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและการศึกษา

2.5 ควรจูงใจสร้างความรู้สึกรู้สึกให้เกิดกับครูทั้งหลาย

2.6 การสร้างขวัญที่ดีให้แก่ผู้ร่วมงานให้เกิดความรู้สึกว่าอยู่ในโรงเรียนด้วยความอบอุ่น ได้รับความยุติธรรม มีความสนุกเพลิดเพลินอยู่กับงาน รู้สึกว่ามีอนาคตแจ่มใส

3. การพัฒนาบุคลากร คือ กรรมวิธีในอันที่จะเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานทั้งในด้านความคิด การกระทำ ความสามารถ ความรู้ ความชำนาญ และทำที่ต่างๆ

4. การให้พ้นจากงาน การให้บุคลากรที่ทำงานไม่ได้ผล ขาดประสิทธิภาพในการปรับปรุงงานตนเอง ให้พ้นจากหน้าที่ไปเป็นเรื่องปกติธรรมดาสำหรับในต่างประเทศ แต่ในสังคมไทยเป็นเรื่องยากสลับซับซ้อนมาก ยิ่งเป็นข้าราชการด้วยแล้วเมื่อไม่มีความผิดอะไรก็จะให้บุคคลพ้นไปเสียจากตำแหน่งนั้นย่อมทำได้ยากมาก

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2544, หน้า 16 - 17) กล่าวว่า คณะกรรมการสถานศึกษาเป็นองค์คณะบุคคลที่เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษา พ.ศ.2539 โดยมีบทบาทหน้าที่สำคัญ ดังนี้ 1) กำหนดนโยบาย แผนแม่บทและแผนพัฒนาของสถานศึกษา 2) ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา 3) ให้คำปรึกษา เสนอแนะแนวทางและมีส่วนร่วมในการบริหารการเงินและงบประมาณของสถานศึกษา 4) รับทราบความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษา 5) ประสานงานกับองค์กรท้องถิ่นเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ และ 6) แต่งตั้งที่ปรึกษาและหรือคณะอนุกรรมการเพื่อดำเนินงานของสถานศึกษา

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542, หน้า 139) กล่าวว่างานด้านบุคลากร เป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคลากรในหน่วยงาน มีกำหนดองค์ประกอบ 3 ขั้นตอนคือ 1) ก่อนการรับบุคคลเข้าทำงาน ได้แก่ การวางแผนนโยบาย ออกกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับเกี่ยวกับตัวบุคคล การวางแผนกำลังคน การกำหนดตำแหน่ง การกำหนดเงินเดือน การสรรหาบุคคล 2) ขณะปฏิบัติงาน ได้แก่ การทดลองปฏิบัติงาน การจัดทำทะเบียนประวัติ การประเมินผลการปฏิบัติงานและพิจารณาความดีความชอบ การพัฒนาบุคลากรวินัยและการดำเนินการตามระเบียบวินัย การจัดสวัสดิการและผลประโยชน์แก่สมาชิก และ 3) การพ้นจากหน้าที่ของบุคลากร ได้แก่ ให้ออกจากงาน การพิจารณาบำเหน็จบำนาญ

อลงกรณ์ คำแปงตัน (2547, หน้า 117) กำหนดองค์ประกอบบุคลากรไว้ดังนี้ 1) การสร้างเจตคติที่ดีต่อเด็กพิเศษและโครงการเรียนร่วมของบุคลากร 2) การคัดเลือก สรรหาบุคลากรที่มีความสามารถด้านการศึกษาพิเศษเพื่อปฏิบัติงานได้อย่างเพียงพอและเหมาะสม 3) การสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 4) การเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรที่จัดการศึกษาแบบเรียนร่วม และ 5) การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนได้รับเงินค่าตอบแทน

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2549, หน้า 34-40) กำหนดองค์ประกอบบุคลากร ดังนี้ 1) การจัดทำแผนงานโครงการเกี่ยวกับบุคลากร 2) การจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน และ 3) การสร้างและบำรุงขวัญบุคลากร

มานิต โตเผือก (2549, หน้า 70) กำหนดองค์ประกอบบุคลากร 5 ขั้นตอนคือ 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) วินัยและการรักษาวินัย 5) การออกจากราชการ

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2554, หน้า 139) กำหนดองค์ประกอบบุคลากร 3 ขั้นตอน ดังนี้ 1) มีความพร้อมที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น 2) ความซื่อสัตย์กับกลุ่ม และ 3) ความเต็มใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย

คิมบร็อก, และนัันเนอร์รี่ (Kimbrough, & Nunnery, 1988, pp.65-70) กำหนดองค์ประกอบบุคลากร 4 ขั้นตอนดังนี้ 1) การวางแผนนโยบายเกี่ยวกับงานด้านบุคลากร เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโรงเรียน 2) การกำหนดความต้องการของบุคลากร โดยกำหนดคุณสมบัติและหน้าที่ซึ่งควรมอบหมายให้แก่ผู้ปฏิบัติที่มารับตำแหน่งต่าง ๆ 3) การจัดบุคลากรเข้าทำงาน โดยการจัดเข้าทำงานตามความสามารถหรือจัดตามความเหมาะสม โดยผู้บริหารและคณะทำงานร่วมกันพิจารณา และ 4) การพัฒนาบุคลากรมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับหน่วยงาน โดยพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนให้เป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญ

สรุปได้ว่า องค์ประกอบบุคลากร ที่มีประสิทธิภาพภายในสถานศึกษา ได้แก่ 1) จัดทำแนวทางปฏิบัติด้านการบริหารบุคคล 2) มีระบบการประเมินบุคคลอยู่แผนปฏิบัติงาน 3) มีการตรวจสอบการทำงานของบุคคล 4) มีแนวทางคัดสรรบุคคลเข้าทำปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆอย่างชัดเจน 5) กำหนดระเบียบ ข้อบังคับ ของบุคลากร 6) สร้างขวัญกำลังใจในการทำงานของบุคคลในสถานศึกษา 7) สร้างแนวทางการจัดสวัสดิการให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน 8) ส่งเสริมการอบรมพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ 9) สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และ 10) สร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสถานศึกษากับหน่วยงานภายนอก

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

พินสุตา สิริธรรังศรี, และสมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ (2541, หน้า 19) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ องค์การปกครองท้องถิ่นกับการจัดการศึกษา และสรุปไว้ในรายงานวิจัย ไว้ว่า รัฐธรรมนูญมุ่งให้ องค์การปกครองท้องถิ่นมีสิทธิ และอิสระในการปกครองมากขึ้น ทั้งในเรื่องของการกำหนด นโยบายการปกครอง การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงิน การคลัง รวมทั้งสิทธิที่จะจัดการศึกษาอบรม และฝึกอบรมเป็นของตนเอง โดยรัฐจะต้องส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน และต้องกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่นได้เป็นสำคัญ

พงษ์ศักดิ์ ศรีวรกุล (2541, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินการจัดการศึกษา ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาของ กระทรวงศึกษาธิการ เขตการศึกษา 9 ผลการวิจัยพบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่รับรู้ เข้าใจสภาพปัญหาและแนวทางพัฒนาการศึกษาในท้องถิ่น และสามารถระบุแหล่งปัญหาได้ว่าผู้ปกครองยากจน โรงเรียนขาดอุปกรณ์การเรียนการสอนและเทคโนโลยีที่ทันสมัยองค์การ

บริหารส่วนตำบล ส่วนใหญ่ไม่ได้จัดสรรงบประมาณสำหรับการศึกษาโดยตรงส่วนมากจัดสรรงบประมาณเพื่อส่งเสริมการศึกษา และให้การสนับสนุนในการปรับปรุงบริเวณโรงเรียนอาคารสถานที่ตลอดจนสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาการเรียนการสอน

กองการมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา (2543 ,หน้า 95 -100) ทำการศึกษาและรายงานการวิจัย เรื่อง การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา พบว่าในการจัดการศึกษาอยู่ในระดับต่ำและมีอิสระในการบริหารจัดการค่อนข้างน้อย การมีส่วนร่วมส่วนใหญ่เป็นในลักษณะการสนับสนุนทรัพยากร ชุมชนยังไม่สามารถเข้ามามีบทบาทในการร่วมคิดริเริ่ม ร่วมวางแผน และร่วมประเมินผลได้ ในส่วนของโรงเรียนมักจะให้ชุมชนเข้ามาเป็นบางกิจกรรม ซึ่งผู้วิจัยได้เสนอให้โรงเรียนเปิดโอกาสให้ชุมชนตรวจสอบและประเมินภายใน โดยใช้โรงเรียนเป็นเครือข่ายของการเรียนรู้โดยสมบูรณ์ ในขณะที่ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่าการมีส่วนร่วมของชุมชนในโรงเรียนมัธยมศึกษาจะช่วยให้การดำเนินงานของโรงเรียนเป็นไปในทิศทางที่สอดคล้องกับความต้องการและความเหมาะสมของชุมชนได้ ทั้งนี้รัฐต้องส่งเสริมให้ชุมชนมีบทบาทในการสร้างสังคมการเรียนรู้ สมาชิกของชุมชนอยู่ในสังคมการเรียนรู้ และโรงเรียนเป็นองค์กรนำเรื่อง การสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน เพื่อให้ชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้ สำหรับกิจกรรมที่โรงเรียนจัดเตรียมปฏิบัติและร่วมมือกับชุมชน การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาชุมชน การร่วมกิจกรรมประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น การให้บริการข่าวสารข้อมูลแก่ชุมชน การให้บริการส่งเสริมอาชีพแก่ชุมชน การให้บริการสุขภาพอนามัยแก่ชุมชน การให้บริการด้านวิชาการ การให้บริการด้านอาคารสถานที่ วัสดุ ครุภัณฑ์และการรวมกลุ่มเพื่อเรียนรู้สิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและชุมชน พบว่า ผู้ให้ข้อมูลทุกกลุ่มมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าในสภาพปัจจุบันโรงเรียนจัดเตรียมปฏิบัติและร่วมมือกับชุมชนอยู่ในระดับมาก 4 กิจกรรม ได้แก่ 1) ความร่วมมือในการพัฒนา 2) การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาชุมชน 3) การร่วมกิจกรรมประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น และ 4)การให้บริการข่าวสารข้อมูล นอกจากนั้นในประเด็นความต้องการเข้ามามีส่วนร่วม ทุกกลุ่มเห็นว่าชุมชนต้องการเข้ามามีส่วนร่วมมาก ยกเว้นการจัดเวทีชาวบ้านที่ชุมชนมีความต้องการเข้ามามีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อย

นเรศน์ สถิตยัพร (2544, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาวิจัยทัศนเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดมูลนิธิการิสต์จักรในประเทศไทย ในคริสต์ศตวรรษที่ 21 (ค.ศ. 2000-2099) ศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงหรือการปรับปรุง อีกทั้งวิเคราะห์หาจุดเด่นในการพัฒนาโรงเรียนสังกัดมูลนิธิการิสต์จักรในประเทศไทยในคริสต์ศตวรรษ ที่ 21 (ค.ศ. 2000-2099) และศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดมูลนิธิการิสต์จักรในประเทศไทย โดยกำหนดวัตถุประสงค์และขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้ คือ 1) เป็นการศึกษาวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการจัดการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดมูลนิธิการิสต์จักรในประเทศไทยในคริสต์ศตวรรษ 21 (ค.ศ. 2000-

2099) ที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 2) วิเคราะห์หาจุดเน้นในการพัฒนาโรงเรียนสังกัดมูลนิธิการศึกษาคริสตจักรในประเทศไทยในคริสต์ศตวรรษที่ 21 (ค.ศ. 2000-2099) และ 3) ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดมูลนิธิการศึกษาคริสตจักรในประเทศไทย โดยกำหนดตัวแปรไว้ คือ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งระยะเวลาดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงอนาคตแบบ EDFR (ETHNOGRAPHI DELPHI FUTERES RESEARCH) มีกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 120 ท่าน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานกองการศึกษา มูลนิธิการศึกษาคริสตจักรในประเทศไทย ผู้บริหาร ผู้ช่วยบริหาร อนุศาสนา โรงเรียนสังกัดมูลนิธิการศึกษาคริสตจักรในประเทศไทย 24 โรงเรียน ซึ่งคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสุ่มเลือกเฉพาะเจาะจง เก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยการสัมภาษณ์ โดยใช้ข้อคำถามลักษณะปลายเปิดในรอบแรก และนำข้อมูลมาสังเคราะห์ และจัดหมวดหมู่ พร้อมทั้งแจกแจงความถี่ และร้อยละของแต่ละประเด็น เพื่อนำมาสร้างแบบสอบถามลักษณะปลายเปิด แบบมาตรฐานประเมินค่าเป็นรายข้อคำถามสำหรับใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในรอบสอง และรอบสามผลการวิจัยซึ่งเป็นความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญสรุปได้ว่า วิสัยทัศน์เกี่ยวกับการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดมูลนิธิการศึกษาคริสตจักรในประเทศไทย ในคริสต์ศตวรรษที่ 21 (ค.ศ. 2000-2099) มีแนวโน้มเป็นไปได้มากที่สุดที่จะปรับปรุง

วุฒิพงศ์ ภูมิประพันธ์ (2546, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดสุโขทัย ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนในด้านการบริหารงานโรงเรียนด้านคุณลักษณะของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน ด้านผู้เรียน ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ ด้านแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้และด้านความสัมพันธ์กับชุมชน และเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดสุโขทัย ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของ โรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดสุโขทัย จำนวน 40 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 3 ระดับ และแบบสอบถามชนิดปลายเปิดดำเนินการรวบรวมข้อมูลโดยการให้ตอบแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ และการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดสุโขทัยด้านการบริหารโรงเรียน ด้านคุณลักษณะของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ส่วนด้านคุณลักษณะของผู้เรียนด้านการจัดการกระบวนการเรียนรู้ ด้านแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับพอใช้

และประสิทธิภาพการจัดการศึกษา เมื่อจำแนกตามสถานะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

ไพรัตน์ อธิกพันธุ์ (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้วยวิธีวิเคราะห์ช่วงกรอบข้อมูลการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อหาค่าประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาแต่ละโรง ซึ่งประกอบด้วยโมเดลประสิทธิภาพระยะสั้น โมเดลประสิทธิภาพระยะกลาง และโมเดลประสิทธิภาพระยะยาว 2) เพื่อนำเสนอปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่ยังด้อยประสิทธิภาพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาทั่วประเทศ จำนวน 140 โรง ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบบันทึกข้อมูลเป็นเครื่องมือ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีวิเคราะห์ช่วงกรอบข้อมูล โดยใช้โปรแกรม Frontier Analyst ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1.ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพด้วยวิธีวิเคราะห์ช่วงกรอบข้อมูลโมเดลที่ 1 ประสิทธิภาพระยะสั้น มีโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพจำนวน 87 โรง และด้อยประสิทธิภาพจำนวน 53 โรง โดยทิศทางการปรับปรุงประสิทธิภาพของโรงเรียนที่ด้อยประสิทธิภาพแบ่งเป็นรูปแบบการลดปัจจัยป้อนและการเพิ่มปัจจัยผลผลิต ซึ่งปัจจัยป้อนที่ควรปรับลดมากที่สุดคือ จำนวนอาคารเรียน รองลงมาคือ จำนวนครู ห้องเรียน คอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการเรียนการสอน และสถานที่ฝึกปฏิบัติทางการกีฬาตามลำดับ โดยปัจจัยที่ควรปรับลดน้อยที่สุดคือ ปัจจัยด้านห้องฝึกปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์ ส่วนการเพิ่มปัจจัยผลผลิต พบว่าโรงเรียนที่มีข้อมูลแสดงทิศทางการเพิ่มปัจจัยผลผลิตในโมเดลประสิทธิภาพระยะสั้น ทุกโรงเรียนควรปรับปรุงปัจจัยผลผลิตทุกปัจจัยในปริมาณใกล้เคียงกัน ได้แก่ บริการทางการศึกษาใน 8 กลุ่มสาระ กิจกรรมนอกหลักสูตร และจำนวนวิชาเรียน ซึ่งในความเป็นจริงนั้น การปรับลดปัจจัยป้อนบางปัจจัยทำได้ค่อนข้างยากหรือทำไม่ได้เลย โรงเรียนจึงสามารถเลือกปรับปรุงประสิทธิภาพโดยการเพิ่มปัจจัยผลผลิต โดยการให้บริการทางการศึกษาแก่นักเรียนเพิ่มเติม ซึ่งพบว่าโรงเรียนที่ด้อยประสิทธิภาพในโมเดลประสิทธิภาพระยะสั้น สามารถรองรับนักเรียนเพิ่มเติมได้ประมาณ 12 ถึง 149 คน 2.ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพด้วยวิธีวิเคราะห์ช่วงกรอบข้อมูลโมเดลที่ 2 ประสิทธิภาพระยะกลาง มีโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพจำนวน 98 โรง และด้อยประสิทธิภาพจำนวน 42 โรง โดยทิศทางการปรับปรุงประสิทธิภาพของโรงเรียนที่ด้อยประสิทธิภาพนำเสนอเป็นรูปแบบการเพิ่มปัจจัยผลผลิต พบว่า ปัจจัยที่ควรเพิ่มมากที่สุด คือ ปัจจัยค่าคะแนนสอบ มาตรฐาน (คะแนน NT) รองลงมาคือ ปัจจัยค่า GPA เฉลี่ย และปัจจัยที่ควรเพิ่มอันดับสุดท้ายคือ ร้อยละของนักเรียนที่ครูประเมินว่าจะจบการศึกษา ตามลำดับ 3. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพด้วยวิธีวิเคราะห์ช่วงกรอบข้อมูลโมเดลที่ 3 ประสิทธิภาพระยะยาวมีโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพจำนวน 101 โรง และด้อยประสิทธิภาพ

จำนวน 39 โรง โดยทิศทางการปรับปรุงประสิทธิภาพของโรงเรียนที่ด้อยประสิทธิภาพนำเสนอเป็นรูปแบบการเพิ่มปัจจัยผลผลิต พบว่า ปัจจัยที่ควรปรับเพิ่มมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านรางวัล และทุนเรียนดี รองลงมาคือ ปัจจัยนักเรียนที่ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น ตามลำดับ

2. งานวิจัยต่างประเทศ

อเมนู เทคา (Amenu-Tekaa, 1988, p.1626 - A) ได้ศึกษาทัศนะของชาวอินเดียนในประเทศแคนาดา ในการจัดการศึกษาพบว่า การจัดการศึกษาประสบความสำเร็จในชุมชนที่ประชาชนมีส่วนร่วมอย่างเข้มแข็งในการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งสนองตอบความต้องการของชุมชน และสอดคล้องกับวัฒนธรรมของชุมชน โดยผู้บริหารและครูต้องมีบทบาทในการส่งเสริมสนับสนุน

ฮาร์ดี้ (Hardy, 1990, p. 3276 - A) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารการศึกษาในประเทศอียิปต์ ซึ่งให้เห็นว่าการมีประสิทธิภาพของชุมชนเป็นหลักสำคัญของประชาธิปไตย จึงต้องพัฒนารูปแบบการมีประสิทธิภาพของประชาชนโดยกำหนดเป้าหมายของการมีส่วนร่วม แนวทางการติดต่อสื่อสารของประชาชนกับสถานศึกษา ประเด็นกิจกรรมที่ประชาชนควรมีส่วนร่วม

ชูเลอร์ (Schuler, 1990, p. 2595 - A) ได้วิจัยการตัดสินใจด้านการจัดการศึกษาในมหาวิทยาลัยมินเนโซตา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ ปรากฏว่าประชาชนมีความกระตือรือร้นที่จะเข้าร่วม แต่การเข้าร่วมโดยไม่มีประสิทธิภาพเกิดจากการขาดการสื่อสารผลประโยชน์จากการเข้าร่วมของประชาชน ได้แก่ การพัฒนาความเข้าใจในมหาวิทยาลัย การมีอิทธิพลต่อทิศทางการบริหารของมหาวิทยาลัย ปัญหาได้แก่ การเข้าร่วมในระดับพื้นฐาน การเข้าร่วมเพียงเรื่องเดียว การเข้าร่วมโดยขาดความเข้าใจสถานการณ์ทั้งหมด การขาดข้อตกลงเกี่ยวกับการเข้าร่วมของประชาชน การขาดความจริงใจและความพยายามอย่างเท่าเทียมกันของผู้มีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการที่ประชาชนมีส่วนร่วม ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร การสร้างแนวคิด การตัดสินใจด้านการเงิน การตัดสินใจด้านการศึกษา และการเลือกคณะกรรมการบริหารโรงเรียน

ดีลานีย์ (Delaney, 2000, p. 2349 - A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการจัดหลักสูตรการเรียนการสอนในระดับท้องถิ่น ภายใต้ระบบของโรงเรียนแห่งรัฐ/สาธารณะ โดยเน้นการศึกษาทัศนะของผู้ปกครองเกี่ยวกับการมีบทบาทในฐานะตัวแทนที่อยู่ในคณะกรรมการโรงเรียนที่เป็นไปตามระบอบประชาธิปไตย

ออสโตรว์ (Ostrow, 2002, p. 6212- A) ได้ศึกษาผลของการประสบผลสำเร็จของการศึกษาเล่าเรียนของนักเรียนที่เป็นบุตรหลานของผู้อพยพชาวเอลซัลวาดอร์และชาวกัวเตมาลา ในการจัดการศึกษาของชุมชน สรุปได้ว่า ชุมชน ประชาชนส่วนใหญ่มีความต้องการที่อยากจะมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ครูผู้สอนส่วนใหญ่มีความเห็นว่าอยากให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานเช่นกัน โดยเข้ามาบริหารงานในรูปแบบสภาโรงเรียน ซึ่งเป็นสภาพที่ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ครูผู้สอน ประชาชนที่เป็นตัวแทนในรูปของกรรมการการศึกษา มีบทบาทในการบริหารค่อนข้างน้อยและอยู่ในเขตจำกัด

จากการศึกษางานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศนั้น จะเห็นได้ว่าการจัดการศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่ง หน่วยงานหรือองค์กรต่างให้ความสำคัญต่อการจัดการศึกษา เนื่องจากการจัดการศึกษาที่ดีและมีประสิทธิภาพนั้นมีแนวทางและการคิดเห็นหลายประการ ได้มีการศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษาต่างๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษามุ่งองค์ประกอบหลายด้าน ในที่นี้ผู้วิจัยจึงนำกรอบแนวคิดของไดอิดี้ดกรอบแนวคิดของ เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2554 ,หน้า 324 – 326) ศึกษาทัศนะของผู้บริหารและครูต่อองค์ประกอบการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษใน 4 ด้าน คือ วัฒนธรรมองค์กร ระบบงาน เทคโนโลยี และบุคลากรเพื่อการวางแผนการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ อันได้แก่ การวางแผนระบบงาน เทคโนโลยี การวางแผนกำลังคน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร และการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพสืบต่อไปในอนาคต