

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาแนวทางการพัฒนาผู้บริหารของโรงเรียนคริสเตียนในจังหวัดเชียงใหม่ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอตามลำดับหัวข้อดังนี้

1. หลักการแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารที่มีประสิทธิภาพ
2. ภารกิจการบริหารแบบ POSDCoRB
3. การบริหารงานในหน่วยงานของคริสเตียน
4. ประวัติความเป็นมาของโรงเรียนคริสเตียนในล้านนาไทย
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

หลักการแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารที่มีประสิทธิภาพ

การเป็นผู้นำคนนั้นเป็นตำแหน่งสำคัญและมีคนปรารถนาจะเป็น เพราะได้รับการยกย่องในสังคม แต่บุคคลที่จะเป็นผู้นำได้นั้นต้องมีคุณสมบัติเด่นอยู่หลายประการ เพราะการบริหารนั้นเป็นทั้ง “ศาสตร์” และ “ศิลป์” เพราะการบริหารนั้นมีหลักเกณฑ์ จึงเป็น “ศาสตร์” แต่เป็น “ศิลป์” เพราะพฤติกรรมกรรมการบริหารหลาย ๆ อย่างนั้นต้องอาศัยความรอบรู้ ทักษะ และไหวพริบ ซึ่งไม่สามารถที่จะค้นคว้ามาจากตำราใด ๆ ได้ต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัว

การที่จะบริหารคนให้เกิดประสิทธิภาพนั้น ต้องมีเทคนิคหลายอย่าง เพราะงานบริหารเป็นงานที่ต้องใช้ความสามารถหลายด้าน เจริญ โคกสีอำนวย (2535, หน้า 77) ได้กล่าวว่า “การบริหารงานใด ๆ ก็ตาม ความมีประสิทธิภาพของงานเป็นสิ่งที่ผู้บริหารมีความปรารถนาที่จะให้ได้มาสำหรับองค์การของตนอย่างยิ่ง ทั้งนี้อาจเพราะมีปัญหาและอุปสรรคหรือเกิดการขัดแย้งในองค์การหรือการไม่ปฏิบัติตามความต้องการขององค์กรแล้ว สังคมจะกำหนดให้มีกฎเกณฑ์ให้ฝ่ายหนึ่งมีอำนาจในการบังคับอีกฝ่ายหนึ่งทำตามที่ดินปรารถนา” ส่วนผู้บริหารโรงเรียนนั้น สำเร็จ โพธิวรรณ (2531, หน้า 1) กล่าวว่า “ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีเทคนิคและวิธีการใช้คนให้ได้ผลดีที่สุดในระยะเวลาอันสั้น ได้งานที่มีปริมาณมากที่สุด” การบริหารคนจึงเป็นงานที่ยากและเพื่อให้การบริหารมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารต้องมีคุณสมบัติเหล่านี้ คือ

1. มีความสามารถในการสื่อสาร เช่น การพูด การเขียน โดยเฉพาะการพูดในที่ชุมชน
2. เป็นคนมีวิสัยทัศน์ เพราะโลกปัจจุบันแคบลง ผู้บริหารจึงต้องมองกว้างขึ้น
3. มีความสามารถในการจูงใจผู้อื่น การมีศิลปะในการโน้มน้าวใจ จะทำให้เราได้

คนที่ทำงานให้เราด้วยความเต็มใจ

4. มีความกระตือรือร้น ผู้นำที่สนุกกับงาน ย่อมทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกมีชีวิตชีวาไปด้วย และคนย่อมประสบความสำเร็จเมื่อทำงานที่ทำ
5. มีความอดทน มานะ บากบั่น ผู้นำหรือผู้บริหารต้องไม่เลิกล้มความตั้งใจง่าย ๆ เมื่อมีปัญหาหรืออุปสรรค เพราะสิ่งเหล่านี้คือการพิสูจน์ผู้นำ
6. มีความแข็งแกร่งทางร่างกายและจิตใจ การเป็นผู้นำหรือผู้บริหารนั้นต้องมีสุขภาพจิต สุขภาพกายดี เพราะผู้นำต้องหนักแน่นและร่างกายต้องพร้อมสำหรับการทำงานหนัก
7. มีความเด็ดขาด การปฏิบัติงานต้องเฉียบขาด มั่นใจ อาจหาญ รวดเร็ว ไม่ลังเล
8. มีน้ำใจเยือกเย็น และถ่อมตัว ความเยือกเย็นแห่งจิตใจมีความสำคัญอย่างยิ่ง

การจัดการบริหารแบบ POSDCoRB

หลักการบริหาร POSDCoRB

ทฤษฎีการบริหารนั้นได้แบ่งไปตามยุคตามสมัยต่าง ๆ แนวคิดและเทคนิคในการบริหารงานนั้นก็จะเป็นไปตามความนิยมชมชอบของแต่ละบุคคล ลูเธอร์ กุลลิค (Luther Gulick, 1973 อ้างใน นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์, 2529, หน้า 8-9) ได้เขียนถึงภารกิจการบริหารองค์การไว้ 7 ประการ โดยกำหนดเป็นภาษาอังกฤษว่า POSDCoRB ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การวางแผน (Planning) หมายถึงการวางแผนหรือวางโครงการอย่างกว้าง ๆ ว่า มีงานอะไรบ้างที่ต้องปฏิบัติตามลำดับ พร้อมด้วยวางแผนวิธีปฏิบัติ ระบุวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานนั้น ๆ ก่อนลงมือปฏิบัติการ
2. การจัดการดำเนินงาน (Organizing) หมายถึง การจัดรูปโครงสร้างหรือเค้าโครงของการบริหาร โดยกำหนดอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานย่อย หรือของตำแหน่งต่าง ๆ ของหน่วยงานให้ชัดเจน พร้อมทั้งกำหนดลักษณะและวิธีการติดต่อประสานงานสัมพันธ์กันตามลำดับชั้นแห่งอำนาจหน้าที่สูงลดหลั่นกันไป
3. การจัดสรรบุคลากร (Staffing) หมายถึง การบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน ตั้งแต่การแสวงหา การบรรจุแต่งตั้ง การฝึกอบรมและพัฒนา การบำรุงขวัญ การเลื่อนชั้นลดชั้น ตลอดจนการพิจารณาให้พ้นจากตำแหน่งงาน รวมทั้งการบำรุงรักษาสภาพของการทำงานที่ดีให้มีอยู่ตลอดไป
4. การอำนวยการแนะนำ (Directing) หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการหลังจากได้วิเคราะห์และพิจารณาจนโดยรอบคอบแล้ว รวมทั้งการติดตามและให้มีการปฏิบัติงานตามคำสั่งนั้น ๆ ในฐานะที่ผู้บริหารเป็นผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาของหน่วยงาน

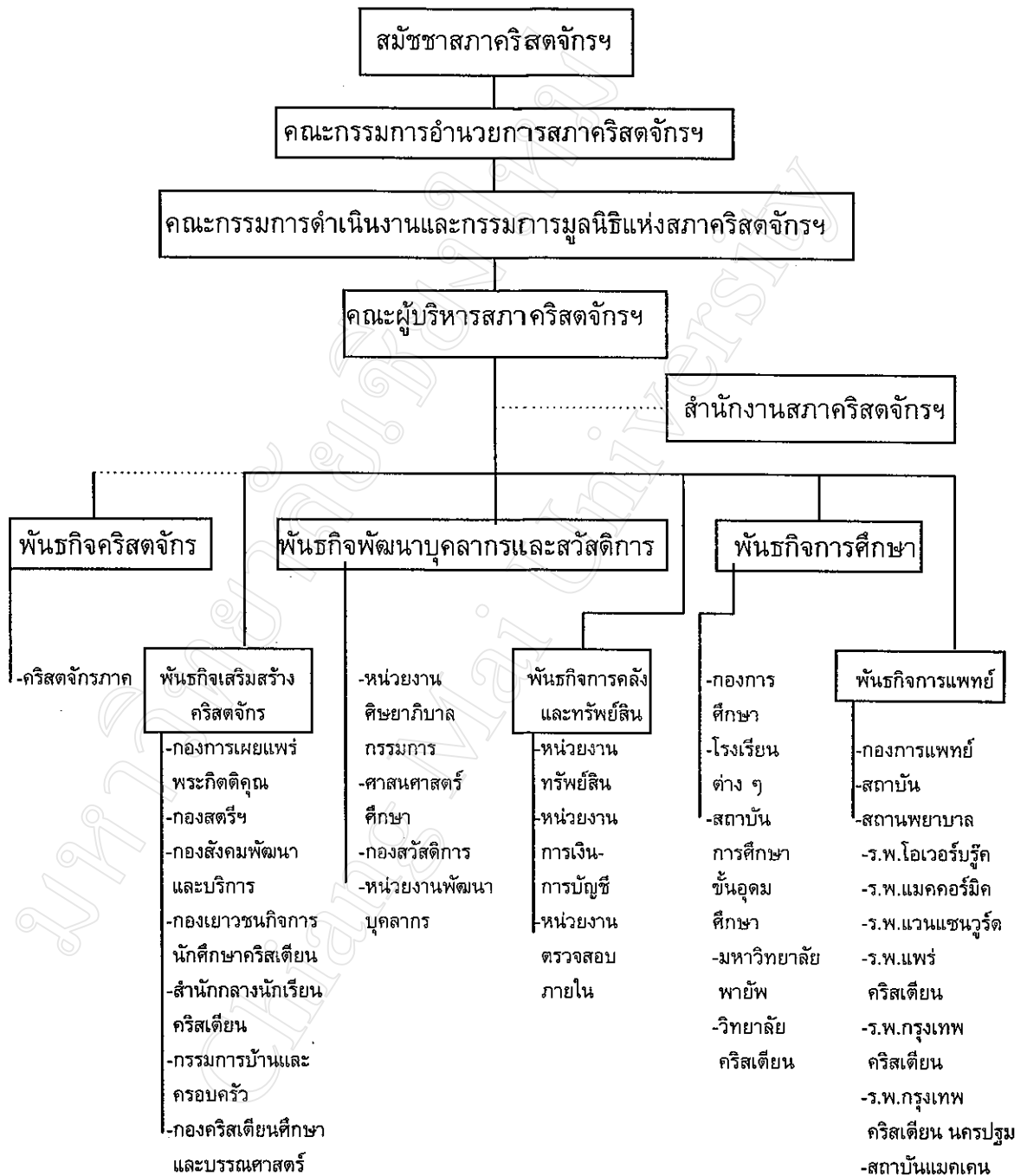
5. การประสานงาน (Co-ordinating) หมายถึง การประสานงานหรือสื่อสารสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานย่อยหรือตำแหน่งต่าง ๆ ภายในองค์กรให้เข้ากันได้ เพื่อให้งานเดินและเกิดประสิทธิภาพ ไม่มีการทำงานซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งกัน ทำให้ทุกหน่วยงานประสานกันกลมกลืนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การการร่วมมือ

6. การรายงานผลการปฏิบัติงาน (Reporting) หมายถึง การเสนอรายงานให้ผู้บริหารที่รับผิดชอบต่าง ๆ ทราบความเคลื่อนไหว ความเป็นไปเป็นระยะ ๆ ทั้งผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทราบความก้าวหน้าของตนอยู่เสมอ การเสนอรายงานจำเป็นต้องมีการบันทึกไว้เป็นหลักฐาน มีการวิจัย การประเมินผล และมีการตรวจสอบเป็นระยะ ๆ เพื่อการปรับปรุงได้ทันที หรือการปรับปรุงในอนาคต

7. การจัดสรรงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การจัดทำงบประมาณการเงิน การวางแผนหรือโครงการใช้จ่ายเงินโดยรอบคอบและรัดกุม

ในกระบวนการบริหาร 7 ประการที่แยกอธิบายเป็นข้อ ๆ นี้ มิได้หมายถึงหน้าที่แต่ละอย่างนั้นได้แบ่งแยกกันโดยสิ้นเชิง แต่ตรงกันข้ามแต่ละหน้าที่มีความเกี่ยวพันกันเชื่อมโยงซึ่งกันและกัน ดังนั้นนักบริหารที่ดีจึงต้องมีหน้าที่ที่จะปรับเปลี่ยนหน้าที่ต่าง ๆ ให้มีปฏิสัมพันธ์เชื่อมโยงซึ่งกันและกันในแต่ละครั้ง ซึ่งอาจจะมีการเปลี่ยนแปลงความสำคัญมากน้อยของหน้าที่เพื่อความเหมาะสมทุกครั้ง ดังแสดงการมีหน้าที่เกี่ยวพันเชื่อมโยงกันดังแผนภูมิต่อไปนี้

แผนภูมิ 1 โครงสร้างการบริหารของสภาคริสตจักรแห่งประเทศไทย



ที่มา : มูลนิธิสภาคริสตจักรแห่งประเทศไทย ธรรมนูญของมูลนิธิสภาคริสตจักรแห่งประเทศไทย ปี 2533, หน้า 14

การบริหารงานในหน่วยงานของคริสเตียน

ในรัฐธรรมนูญแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ค.ศ.1998 ได้กล่าวถึงระเบียบต่าง ๆ ที่อยู่ในโครงสร้างการบริหารงานของสภาคริสตจักรแห่งประเทศไทย จากการศึกษาธรรมนูญ จะขอลำถึงโครงสร้างที่เกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนของโรงเรียนคริสเตียนที่สังกัดมูลนิธิสภาคริสตจักรโดยสังเขปดังต่อไปนี้

สมัชชาสภาคริสตจักรฯ จะเป็นผู้เลือกคณะกรรมการอำนวยการสถาบัน ซึ่งคณะกรรมการอำนวยการสถาบันต้องไม่น้อยกว่า 7 คน แต่ไม่เกิน 15 คน และคณะกรรมการอำนวยการสถาบันจะเป็นผู้เลือกบุคลากรที่จะมาเป็นคณะกรรมการบริหารโรงเรียน ซึ่งประกอบไปด้วย หัวหน้าสถาบันและหัวหน้าแผนกต่าง ๆ

คณะกรรมการอำนวยการสถาบันประกอบด้วยบุคคลไม่น้อยกว่า 7 คน แต่ไม่เกิน 15 คน ซึ่งได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการอำนวยการสภา ทั้งนี้ไม่นับรวมผู้ซึ่งได้รับการแต่งตั้งตามกฎหมาย

กรรมการอำนวยการสถาบัน มีวาระการดำรงตำแหน่งระหว่างสมัยประชุม 4 ปี ประธานกรรมการอำนวยการ เป็นผู้ได้รับแต่งตั้งจากคณะกรรมการมูลนิธิฯ

หน้าที่ของคณะกรรมการอำนวยการสถาบัน ซึ่งได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการอำนวยการสภาฯ มีหน้าที่ดังนี้

1. ส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารสถาบัน ให้เป็นไปตามนโยบายของสภาฯ
2. อนุมัติโครงการของสถาบัน
3. พิจารณางบประมาณและงบการเงิน ตลอดจนรายงานการเงินของสถาบันและเสนออนุมัติตามขั้นตอน
4. อนุมัติการจ่ายเงินในกรณีวงเงินเกินอำนาจอนุมัติของหัวหน้าสถาบัน
5. เสนอชื่อผู้เหมาะสมไปตามลำดับขั้นเพื่อคณะกรรมการมูลนิธิฯ พิจารณาแต่งตั้งหัวหน้าสถาบัน หรือถอดถอนหัวหน้าสถาบัน
6. พิจารณาเสนอความดีความชอบหรือลงโทษหัวหน้าสถาบัน ในกรณีที่มีปัญหาไม่สามารถชี้ขาดได้ให้เสนอไปตามขั้นตอน
7. พิจารณาแก้ไขหรือตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสถาบัน
8. ออกระเบียบหรือกำหนดรายละเอียดของการบริหารสถาบัน ซึ่งมีได้แจ้งไว้ในระเบียบบริหารหน่วยงานนี้ ทั้งนี้ต้องไม่ขัดต่อเจตนารมณ์ของระเบียบสภาหรือสถาบันนั้น ๆ

คณะกรรมการบริหารหน่วยงานและสถาบันซึ่งในที่นี้จะเรียกว่า คณะกรรมการบริหารโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย

1. หัวหน้าหน่วยงานหรือหัวหน้าสถาบันหรือโรงเรียนเป็นประธานโดยตำแหน่ง
2. บุคลากรซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ระดับบริหารหรือชั้นหัวหน้าในหน่วยงานหรือสถาบันอย่างน้อย 2 คน แต่ไม่เกิน 12 คน ตามความเหมาะสมของหน่วยงานหรือสถาบันนั้น ๆ

หัวหน้าหน่วยงานหรือสถาบันเป็นผู้เสนอแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารและรายงานให้คณะกรรมการอำนวยการพิจารณาเพื่อลงมติรับ

หัวหน้าสถาบัน (ซึ่งในที่นี้หมายถึง ผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่หรือครูใหญ่) มีคุณสมบัติ ดังนี้

1. เป็นสมาชิกสมบูรณของคริสตจักรท้องถิ่นในสังกัดสภา
2. ซื่อสัตย์สุจริต
3. ร่วมพันธกิจในคริสตจักรอย่างสม่ำเสมอและเป็นแบบอย่างที่ดีในการถวายและการคืนทศทางค์
4. มีอายุไม่ต่ำกว่า 27 ปี
5. มีคุณวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
6. มีคุณสมบัติตามที่กฎหมายกำหนด
7. เป็นผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการดำเนินงานสภาและมูลนิธิฯ
8. เป็นผู้มีอำนาจสูงสุดในการบริหารสถาบัน รับผิดชอบโดยตรงต่อคณะกรรมการอำนวยการสถาบัน

หน้าที่ของคณะกรรมการบริหารสถาบัน (โรงเรียน) มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบต่อไปนี้

1. ช่วยเหลือหัวหน้าหน่วยงานหรือสถาบัน ในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบายสภาฯ
2. พิจารณาเสนอการว่าจ้าง เลิกจ้าง พิจารณาความดีความชอบและกำหนดโทษของบุคลากรประจำหน่วยงาน โดยให้หัวหน้าหน่วยงานพิจารณาตามขั้นตอน

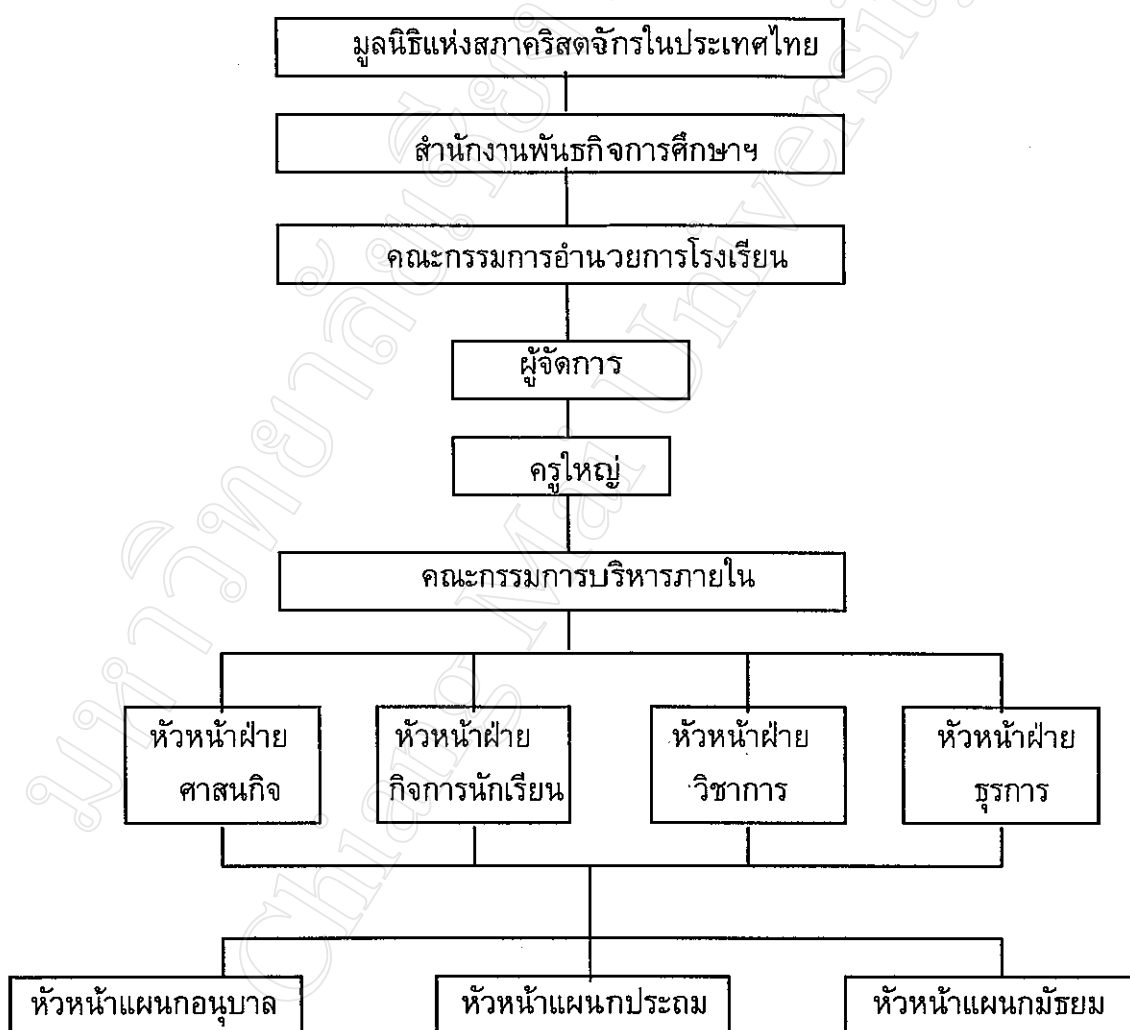
การประชุมคณะกรรมการอำนวยการและคณะกรรมการบริหารสถาบัน (โรงเรียน)

1. ให้คณะกรรมการอำนวยการประชุมไม่น้อยกว่าปีละ 4 ครั้ง และให้คณะกรรมการบริหารประชุมไม่น้อยกว่าปีละ 8 ครั้ง โดยประธานกรรมการเป็นผู้เรียกประชุม ทั้งนี้ควรแจ้งให้กรรมการทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 14 วัน
2. องค์ประชุมประกอบด้วยกรรมการไม่เกินกว่าครึ่งหนึ่งของกรรมการทั้งหมด
3. การลงมติใด ๆ ให้ถือเสียงข้างมากเป็นเกณฑ์ ในกรณีที่คะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานออกเสียงเพิ่มอีกหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด ยกเว้นมติเกี่ยวกับเรื่องเงินต้องมีคะแนนเสียงไม่น้อยกว่า 2 ใน 3 ของกรรมการที่ประชุม

4. กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการประชุมคณะกรรมการอำนวยการสถาบัน ให้ประธานกรรมการเรียกประชุมใหม่อีกครั้ง ภายใน 14 วัน

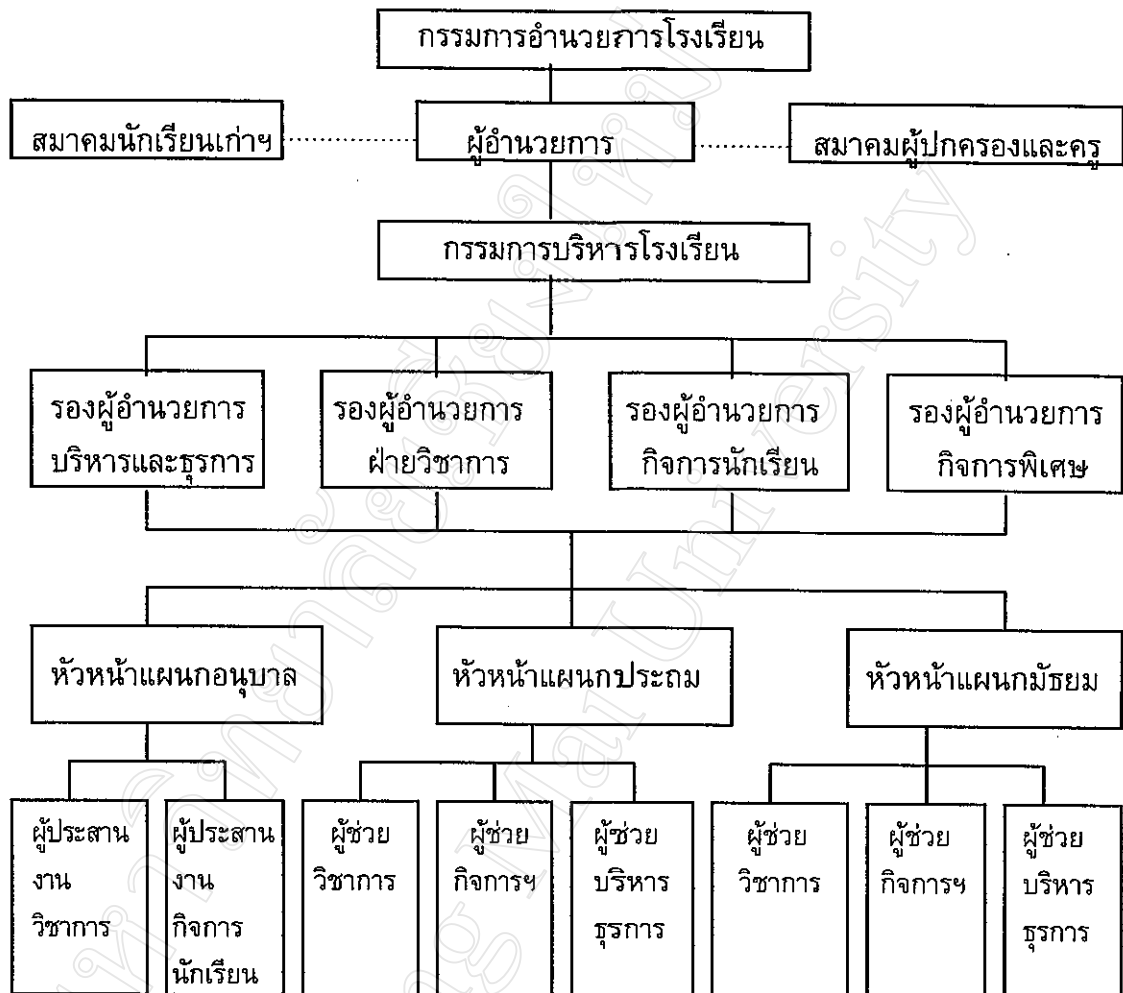
5. ในการประชุมคณะกรรมการอำนวยการทุกครั้ง ต้องแจ้งให้คณะกรรมการบริหารสภาทราบล่วงหน้า ไม่น้อยกว่า 14 วัน

แผนภูมิ 2 การบริหารงานโรงเรียนเชียงใหม่คริสเตียน



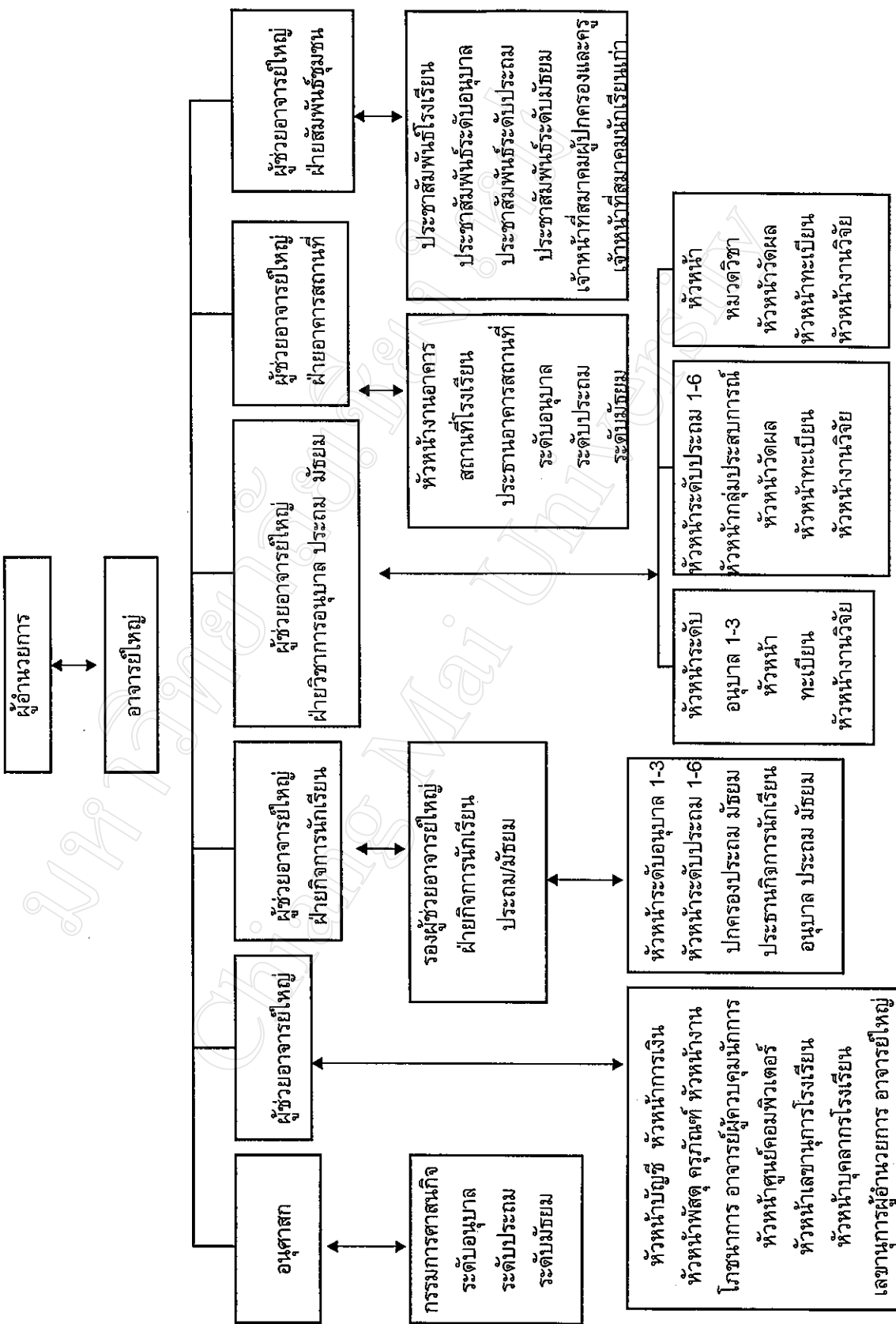
ที่มา : โรงเรียนเชียงใหม่คริสเตียน คู่มือครูของโรงเรียนเชียงใหม่คริสเตียน ปี 2542, หน้า 3

แผนภูมิ 3 โครงสร้างการบริหารงานหลัก 6 งานของโรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย



ที่มา : โรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย คู่มือครูของโรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย ปี 2543,
หน้า 4

แผนภูมิ 4 โครงสร้างการบริหารงาน ปีการศึกษา 2543 ของโรงเรียนदारาววิทยาลัย



ที่มา : โรงเรียนदारาววิทยาลัย คู่มือครูของโรงเรียนदारาววิทยาลัย ปี 2543, หน้า 4

ประวัติความเป็นมาของโรงเรียนคริสเตียนในล้านนาไทย

ในอดีตมาแล้วจะเห็นว่าโรงเรียนที่มีการจัดการเรียนการสอนโดยมิชชันนารีมีบทบาทมาก ประเทศไทยของเราได้มีการคบค้ากับชาวต่างประเทศมาตั้งแต่สมัยพระนารายณ์มหาราช และในสมัยพระนารายณ์มหาราชนั้นพวกชาวต่างประเทศก็ได้สร้างสิ่งที่กลายเป็นมรดกอันเป็นเอกลักษณ์ของไทยมากมาย สิ่งหนึ่งคือตำราการทำขนมไทย ๆ เป็นต้น และชาวต่างประเทศที่เข้ามามีบทบาทในไทยล้วนแล้วแต่เป็นเพราะการเผยแพร่ศาสนา เพราะศาสนาคริสต์นิกายนั้นถือว่าเขามีพันธกิจที่จะต้องทำคือเมื่อท่านมีข่าวดี ท่านต้องบอกต่อคนอื่น มิฉะนั้นถือว่าท่านไม่เกิดดอกออกผล และไม่เป็นที่ชอบพอพระทัยของพระเป็นเจ้า “ต้นไม้ที่ไม่เกิดผลย่อมต้องถูกฟันทิ้ง” และในคัมภีร์ Bible ได้กล่าวไว้ว่า (มัทธิว 28:19 ได้กล่าวไว้ว่า “เหตุฉะนั้นเจ้าทั้งหลายจงออกไปสั่งสอนชนทุกชาติให้เป็นสาวกของเรา ให้รับบัพติศมาในพระนามแห่งพระบิดา พระบุตร และพระวิญญาณบริสุทธิ์”

การเข้ามาในไทยของชาวต่างประเทศส่วนมากจะเป็นในลักษณะการเผยแพร่ศาสนา หรือที่เรียกว่ามิชชันนารี บางคนอาจจะเป็นหมอ บางคนอาจจะเป็นครู หรืออาชีพอื่น ๆ แต่จุดประสงค์ของเขาคือการนำคนเข้ามาหาพระเจ้า และนี่คือจุดประสงค์ของการตั้งโรงเรียนคริสเตียนขึ้นมา สอนให้นักเรียนเป็นคนดี เชื่อฟังพระเจ้า เป็นคนดีในสังคม ทำงานเพื่อส่วนรวม เพราะคัมภีร์ไบเบิลสอนถึงการแบ่งปันความรัก “รักพระเจ้าด้วยสุดจิตสุดใจและรักเพื่อนบ้านเหมือนรักตนเอง”

โรงเรียนคริสเตียนในจังหวัดเชียงใหม่เริ่มมีมาตั้งแต่ปลายรัชกาลที่ 5 มาจนรัชกาลที่ 6 ซึ่งเป็นรัชกาลที่ประกาศให้มีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ แต่โรงเรียนคริสเตียนซึ่งจัดตั้งขึ้นโดยเอกชนคือมิชชันนารีนั้นได้ตั้งขึ้นก่อนหน้านั้นแล้ว จึงนับว่าเป็นจังหวัดที่มีมิชชันนารีมาบุกเบิกด้านการศึกษามานานพอสมควร และมีหลายโรงเรียนในจังหวัดเชียงใหม่หรืออาณาจักรล้านนาที่เป็นโรงเรียนคริสเตียน จึงเป็นสิ่งที่ผู้วิจัยอยากทราบว่าผู้นำที่เป็นคริสเตียนนั้นมีสภาพการปฏิบัติงาน และปัญหาในการบริหารงานของผู้บริหารที่เป็นคริสเตียนนั้นเป็นอย่างไร รวมทั้งการหาแนวทางในการพัฒนาด้วย เพราะในจังหวัดเชียงใหม่นี้ โรงเรียนคริสเตียนนับว่าได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในการให้ดูแลบุตรหลานของชาวเชียงใหม่และจังหวัดใกล้เคียงพอสมควร ซึ่งในอดีตโรงเรียนเหล่านี้เป็นโรงเรียนประจำ แต่ปัจจุบันคงไม่ใช่โรงเรียนประจำทั้งหมด แต่ก็ยังคงความเป็นโรงเรียนประจำไว้ส่วนหนึ่ง แต่ส่วนมากจะเป็นนักเรียนที่ไป-กลับ

โรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัยเป็นโรงเรียนชายแห่งแรกในภาคเหนือ (จากบัวข้าวของโรงเรียนปรินส์รอย, 2542) ก่อตั้งเมื่อปี ค.ศ.1888 โดย ศาสนาจารย์ ดร.ดีจี คอลลินส์ มิชชันนารีคณะอเมริกาเพรสไบทีเรียน ตั้งอยู่ที่หมู่บ้านวังสิงห์คำ โดยใช้ชื่อว่า Chiang Mai Boys School หรือที่เรียกว่าโรงเรียนชายวังสิงห์คำ”

ต่อมาเมื่อศาสนาจารย์ ดร.วิลเลียม เป็นครูใหญ่ เมื่อปี คศ.1899 เห็นว่าสถานที่ตั้งของโรงเรียนชายวังสิงห์คำคับแคบ จึงได้จัดหาทางขยับขยาย โดยได้ขออนุมัติจากคณะกรรมการจากนิวยอร์กและขอบริจาคเงินเพื่อซื้อที่ดินทางด้านตะวันออกของแม่น้ำปิง และทำการพัฒนาและปรับปรุงป่าและท้องนาให้เกิดเป็นโรงเรียน

ในวันที่ 2 มกราคม คศ.1906 สมเด็จพระบรมโอรสาธิราช เจ้าฟ้ามหาวชิราวุธสยามมกุฎราชกุมาร ได้เสด็จเยือนมณฑลพายัพและได้เสด็จราชดำเนินวางศิลารากอาคารภัทเลอรั ซึ่ง เป็นอาคารเรียนหลังแรกของโรงเรียน และพระราชทานนามว่า "The Prince Royal's College" ปัจจุบันโรงเรียนมีเนื้อที่ทั้งหมด 88 ไร่ 2 งาน 50 ตารางวา เปิดทำการสอนตั้งแต่ อนุบาล ประถม และมัธยม

การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานในด้านต่าง ๆ ทั้งของโรงเรียนที่ดำเนินการโดยเอกชนที่เป็นคริสเตียน และโรงเรียนอื่น ๆ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีดังต่อไปนี้

สมศักดิ์ มั่งสวัสดิ์ (2531) ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการศึกษาพบว่า

1. พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารงานด้านธุรการและการเงิน งานบุคลากร งานวิชาการ งานอาคารสถานที่ งานกิจการนักเรียน อยู่ในระดับมาก งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์มาก และผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์น้อย มีพฤติกรรมการบริหารงานโรงเรียนทั้ง 6 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าประสบการณ์ไม่เป็นตัวแปรที่มีผลต่อการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา

ในส่วนของ สวัสดิ์ เมฆพยัพ (2534) ได้ทำการศึกษาบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอ่างทองพบว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูวิชาการโรงเรียนมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติงานวิชาการในบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเห็นว่างานนิเทศการศึกษาปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนงานอื่น ๆ อีก 8 งานนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คืองานด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ งานการเรียนการสอน งานการวัดผลประเมินผล งานวางแผนและกำหนดวิธีการดำเนินงานทางวิชาการ งานห้องสมุด งานประชุมอบรมทางวิชาการ งานส่งเสริม

การสอน และงานสื่อการสอน สำหรับอุปสรรคในการบริหารงานวิชาการคือขาดงบประมาณสนับสนุนงานวิชาการทุกด้าน

เสาวคนธ์ โอภาสศิริกุล (2536, หน้า ค) ได้ศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนปิ่นสร้อยแยลส์ พบว่า ในการบริหารงานวิชาการนั้น ผู้บริหารกับการนิเทศงานยังมีน้อยมาก ปัญหาเกี่ยวกับการวิเคราะห์หลักสูตร ความสนใจในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารมีน้อย

ในส่วน of โรงเรียนเทศบาล ผลการวิจัยของ สิทธิชัย หิรัญดิษฐ์ (2536) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนเทศบาล ที่ตั้งอยู่ในเขตการศึกษา 7 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนได้ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคลากร การบริหารงานธุรการและการเงินอยู่ในระดับมาก ส่วนการบริหารงานกิจการนักเรียน การบริหารงานอาคารสถานที่ และการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนอยู่ในระดับปานกลาง และสิ่งที่ เป็น ปัญหาต่อการดำเนินงานของโรงเรียน คือ ผู้บริหารโรงเรียนขาดคุณธรรม ใช้ระบบอุปถัมภ์ในการบริหารงานมากกว่าระบบคุณธรรม ใช้ระบบเผด็จการในการบริหารงาน ไม่ใช้ระบบประชาธิปไตยในการบริหารงาน ขาดความรู้ความเข้าใจในหลักการบริหารการศึกษา ส่วนปัญหาอื่น ๆ ที่มีต่อการดำเนินงานบริหารโรงเรียน คือ งบประมาณสนับสนุนไม่เพียงพอ บุคลากรไม่มีความสามัคคีกัน และไม่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ขาดความรับผิดชอบต่อนักเรียน เพราะขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ปัญหาอิทธิพลของนักการเมืองท้องถิ่นที่มีต่อราชการประจำ ปัญหาขาดบุคลากร และการขาดห้องเรียน

ในปีเดียวกันนี้ กองวิจัยการศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2536, หน้า ข-ค) ได้วิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตภาคเหนือตอนบน โดย บุญส่ง นิลแก้ว และคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า สภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่มีขนาดและสถานที่ตั้งแตกต่างกัน มีลักษณะใกล้เคียงกันมาก แต่มีบางประการที่แตกต่างกันคือ

1. ครูในโรงเรียน มักได้มอบหมายงานให้รับผิดชอบงานอื่นนอกจากงานการสอน เช่น งานธุรการ งานการเงิน งานพัสดุ งานกิจกรรมต่าง ๆ
2. ครูส่วนใหญ่ได้เข้ารับการอบรมทางวิชาการ
3. การจัดการครูประจำชั้นมี 3 รูปแบบ คือ ประจำชั้นใดชั้นหนึ่งโดยตลอด มีจำนวนมากที่สุด รองลงไปคือเปลี่ยนชั้น และติดตามนักเรียนที่ขึ้นมาจากชั้นก่อน
4. การจัดการเรียนการสอนส่วนใหญ่สอนครบขั้นตอน คือ ขั้นนำ ขั้นสอน และขั้นสรุป โดยใช้วิธีการสอนหลายวิธีตามลำดับ

5. ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ได้บริหารโรงเรียนโดยวิธีการจัดตั้งคณะทำงานเพื่อปฏิบัติงานวางแผนของโรงเรียน และให้คณะครูมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของปัญหาในโรงเรียนแต่ละด้านอย่างสม่ำเสมอ

ในปีต่อมา ณรงค์ มะกล้าทอง (2538) ได้ศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า

1. สภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่มีดังนี้ คือ ได้มีการวางแผนร่วมกับคณะครู จัดทำปฏิทินปฏิบัติงาน มีการจัดสอนซ่อมเสริม การจัดห้องสมุด การประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปกครองส่งเด็กมาเข้าเรียน มีการจัดหาทุนการศึกษา จัดหาน้ำดื่มสะอาดให้นักเรียน มีการวางแผนการใช้จ่ายเงินและวัสดุอย่างเป็นระบบ มีการกำหนดบทบาท หน้าที่ของบุคลากรตามความรู้ความสามารถ ให้อาจารย์ไปประชุมสัมมนาและดูงาน มีการศึกษาความต้องการในการใช้อาคารสถานที่ และมีการให้เจ้าหน้าที่ดูแลรักษาความปลอดภัยและมีการจัดกิจกรรมร่วมกับชุมชน

2. ปัญหาการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน คือ ขาดครูบรรณารักษ์ที่มีความรู้ความสามารถ ผู้ปกครองไม่มีหลักฐานเกี่ยวกับตัวนักเรียน บุคลากรไม่มีความรู้ด้านการเงินและการบัญชี ขาดครูที่มีความชำนาญในการสอนวิชาเฉพาะ งบประมาณไม่เพียงพอในการปรับปรุงอาคารสถานที่ การแก้ปัญหาเหล่านี้คือ การฝึกอบรมบุคลากรและครูให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น ติดต่อกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในการจัดสรรงบประมาณเพื่อปรับปรุงอาคารสถานที่ และแก้ไขระเบียบปฏิบัติในการใช้อาคารสถานที่ของโรงเรียน

วิภา หาญใจ (2540) ได้พบว่า คาบสอนของครูมาก ครูสอนหลายระดับชั้น เวลาในการเตรียมตัวสอน การเขียนแผนการสอน การวิเคราะห์หลักสูตรนั้นมีเวลาน้อย ซึ่งคิดว่าสิ่งที่พบนี้อาจจะมีแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของผู้บริหาร เพื่อผู้บริหารจะเกิดการพัฒนาโดยการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นให้ได้รับการแก้ไข

วรารุช ตัวน้อย (2541) ผลการศึกษาสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารงานกิจกรรมนักเรียนแผนกมัธยมศึกษาในโรงเรียนปิ่นสร้อยแยลส์ได้ดังนี้

งานปกครองนักเรียน ควรกำหนดนโยบายด้านการปกครองนักเรียนให้ชัดเจน ควรกำหนดขอบข่ายหน้าที่การปฏิบัติงานของครูให้เหมาะสม ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือในคณะครู และควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วนำผลมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลกับนักเรียน

งานระดับชั้น ควรมีการประชุมอบรมนักเรียนในเรื่องระเบียบวินัย ความประพฤติ การดำรงชีวิตตามสภาพสังคมและเศรษฐกิจในปัจจุบันและอนาคต ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือในคณะครู ควรให้นักเรียนและครูร่วมกันวางนโยบาย เป้าหมาย แนวทางการดำเนินกิจกรรมที่ตนสังกัด และควรมีการประเมินผลการปฏิบัติเป็นระยะ ๆ แล้วนำผลมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลกับนักเรียน

งานแนะแนว ควรวางนโยบายด้านแนะแนวให้ชัดเจน ควรกำหนดบทบาทหน้าที่ครูให้
 เชื้อต่อการปฏิบัติงานบริการนักเรียน ควรมีการพัฒนาครูแนะแนวให้มีความรู้การแนะแนว
 ดียิ่งขึ้น ควรจัดครูแนะแนวให้มีจำนวนเหมาะสมกับจำนวนนักเรียน ควรจัดสภาพห้องแนะแนว
 ให้มีบรรยากาศเชื้อต่อการบริการแนะแนว ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือใน
 คณะครู และควรมีการประเมินการดำเนินงานเป็นระยะ ๆ แล้วนำผลมาปรับปรุง การปฏิบัติงาน
 ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลกับนักเรียน

สรุปจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะเห็นได้ว่า การปฏิบัติงานของผู้บริหาร
 โรงเรียนตามภารกิจหลักที่สำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติกำหนด ในกรอบงานทั้งหมด
 6 งาน ผลการวิจัยมีทั้งสอดคล้องและแตกต่างกันออกไป ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าความแตกต่าง
 ของปัจจัยพื้นฐานทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และสภาพแวดล้อมทั่วไป จึงทำให้ผู้บริหาร
 โรงเรียนปฏิบัติภารกิจบริหารงานโรงเรียนในแต่ละด้านของแต่ละพื้นที่ที่มีความหลากหลายแตกต่างกัน
 ไปตามสภาพ และมีแนวทางการแก้ไขปัญหาอุปสรรคการบริหารงานโรงเรียนที่แตกต่างกัน
 ไปด้วย

การศึกษาถึงความคาดหวังหรือความต้องการของครูผู้สอน ที่มีต่อการปฏิบัติงาน
 ของผู้บริหารโรงเรียน ย่อมส่งผลกระตุ้นให้ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจและตามเกณฑ์
 มาตรฐานโรงเรียนประถมศึกษาได้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ทั้งนี้เพราะครูผู้สอนเป็นผู้ปฏิบัติงาน
 ร่วมกับผู้บริหารโดยตรง ย่อมมีความรู้ความเข้าใจสภาพการบริหารงานของผู้บริหารได้เป็น
 อย่างดี การที่ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสและส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้มีส่วนร่วมในการแสดง
 ความคิดเห็นวางแผนการบริหารงานโรงเรียนร่วมกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดบรรยากาศและสัมพันธภาพ
 ในการทำงานที่ดีร่วมกัน และย่อมส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนด้วย ดังนั้น
 ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะศึกษาถึงการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนตามสภาพที่เป็นจริงของผู้
 บริหารโรงเรียนคริสเตียนในจังหวัดเชียงใหม่ เพื่อหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา
 ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดมูลนิธิสภาคริสตจักรแห่งประเทศไทย
 ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของนักเรียนต่อไป

แผนภูมิ 5 กรอบแนวคิดในการดำเนินการวิจัย

