



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 5
วันที่ 3 เมษายน พ.ศ. 2566

หลักการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในองค์กร Management Principles of School Administrators to Promote Organizational Efficiency

จุฑามาศ จุมปู และธดา สิทธิธาดา
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

E-mail: s65561802042@ssru.ac.th, thada.si@ssru.ac.th

บทคัดย่อ

หลักการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในองค์กร การที่โรงเรียนหรือองค์กรจะเกิดประสิทธิภาพได้ต้องอาศัยหลายปัจจัย เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในองค์กรผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องอาศัย แนวคิดที่เหมาะสมโดยทั้งนี้ผู้บริหารต้องนำหลักการบริหารตามแนวคิดทั้ง 5 ประการ ตามแนวคิดของ เฮนรี ฟาโยล ไปใช้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในสถานศึกษา นอกจากนั้นเมื่อผู้บริหารสถานศึกษานำแนวคิดไปใช้เป็นหลักในการบริหารต้องตระหนักถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในองค์กรด้วย โดยมีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาหลักการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมประสิทธิภาพในองค์กร 2) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในองค์กร

คำสำคัญ: หลักการบริหาร, ผู้บริหารสถานศึกษา, ประสิทธิภาพ

Abstract

Administrative Principles of School Administrators to Promote Efficiency in Organizations For a school or organization to be effective, it depends on many factors. To promote efficiency in the organization, school administrators must rely on Appropriate concepts, in which the executives must apply the principles of management according to the 5 concepts Based on the concept of Henry Fayol to be used for efficiency in schools. In addition, when school administrators apply the concept as a basis for administration, they must be aware of factors that affect organizational efficiency. The objectives are 1) to study the management principles of school administrators that promote organizational efficiency, 2) to be a guideline for improving organizational efficiency.

Keywords: Management principles, School administrators, Efficiency

บทนำ

การบริหารการศึกษาต้องคำนึงถึงการเป็นศตวรรษที่ 21 คือ โลกสมัยนี้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งการเตรียมคนให้เผชิญกับสภาพนั้นต้องทำการเข้าไปเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนแปลง



ที่รวดเร็วและรุนแรงนั้นมีเรื่องที่เกี่ยวข้องคือการศึกษา การศึกษาในศตวรรษที่ 21 จึงไม่เหมือนการศึกษาในศตวรรษที่ 19 หรือ 18 และการศึกษาในศตวรรษที่ 20 นั้น สร้างคนไปทำงานตามรูปแบบที่กำหนดไว้ตายตัวมีแบบแผนกำหนดไว้ชัดเจนนั้นคือโลกสมัยเก่า โลกสมัยใหม่นั้นสิ่งเดิมยังต้องมีเหมือนกันแต่ต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เปลี่ยนแปลงวิธีการต่าง ๆ ได้ จะเน้นที่การตั้งคำถามไม่ใช่เน้นที่การตอบคำถาม แต่ไม่ได้เปลี่ยนแปลงไปร้อยทั้งร้อยแต่ต้องค่อย ๆ เปลี่ยน ซึ่งหมายความว่าการศึกษาในศตวรรษที่ 21 นั้นเป้าหมายเกิดจากการศึกษาในศตวรรษที่ 20 ศตวรรษที่ 19 และ 18 คือการเรียนรู้ให้ได้ทั้งความรู้และทักษะ ทักษะสำคัญว่าความรู้ที่สำคัญให้ได้อุปนิสัย คือ เป็นคนซื่อสัตย์ สู้งาน เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม เข้าใจคนอื่น ทำงานร่วมกับคนอื่นได้ สื่อสารเป็น (แนวโน้มการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21, 2558 : 5 – 6)

บุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เพราะต้อง เป็นผู้นำและผู้ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่มีความสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่อง การเรียน การสอน และการเรียนรู้ รวมทั้งประสานสัมพันธ์ ระดมและจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สุพล วังสินธ์. 2545 : 29) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเปรียบได้ว่าเป็นจอมทัพสำคัญที่จะนำพาองค์กรให้ก้าวไปในกระแสแห่งการปฏิรูปได้อย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงทางบริบท หลากหลายส่วนนั้น น่าจะเปรียบได้กับ “ ผู้บริหารมืออาชีพ ” จึงจะเหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบันที่จะทำหน้าที่สำคัญให้ไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์โดยการกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาสู่การปฏิบัติที่แสดงให้เห็นศักยภาพ คุณภาพ เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาแห่งนั้น

ผู้บริหารหรือผู้นำหรือผู้จัดองค์การ หรือหัวหน้างาน ไม่ว่าจะหน่วยงานเล็กหรือหน่วยงานใหญ่ หน่วยงานราชการหรือเอกชนก็ตาม ย่อมมีบทบาทที่เป็นผลต่อการสำเร็จหรือประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างยิ่ง บางครั้งการจัดองค์การ แม้จะไม่เรียบร้อยถูกต้องอยู่บ้าง ก็อาจได้รับผลงานสูงได้ ผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องมีคุณสมบัติเหมาะสม มีพฤติกรรม ในการนำที่ถูกต้อง เหมาะสม เพราะความสำเร็จของงานทุกด้านขององค์การ ขึ้นอยู่กับผู้บริหาร ซึ่งจะวินิจฉัยสั่งการ หรือตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพ ซึ่งคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารหรือผู้นำนั้น ควรที่จะประกอบด้วยเรื่องที่สำคัญ คือ คุณลักษณะด้านความสามารถในการบริหาร

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ตามมาตรา 39 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารจัดการ ไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ใน 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. 2543: 82 – 84)

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าหลักการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในองค์กรนั้นผู้บริหารจึงต้องมีทั้งความรู้และทักษะการบริหารควบคู่กันไป อีกทั้งวิธีการจัดการแก้ไข ปัญหาต่างๆ ของผู้บริหารในสถานศึกษาคือเครื่องชี้วัดระดับความรู้ความสามารถต่าง ๆ ที่มีอยู่มา ปรับประยุกต์ใช้ซึ่งเรียกกรวม ๆ ว่า “ ทักษะ ” หรือกล่าวได้ว่า “ สถานศึกษาใด ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีทักษะในการบริหาร ” การที่บุคคลจะเป็นผู้ที่บริหารคนอื่นได้นั้น นอกจาก ความรู้และการปรับประยุกต์ความรู้มาสู่การปฏิบัติงานหรือที่เรียกว่า “ ทักษะการบริหาร ” แล้ว ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีปัจจัยอีกบางประการอยู่ในตัวเอง ซึ่งปัจจัยเหล่านั้นต้องเป็นปัจจัยที่ ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารงานให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพในองค์กร



การบริหารสถานศึกษา

ภาวิดา ธาราศรีวิสุทธิ (2552) กล่าวว่า “การบริหารการศึกษา” หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้านนับแค่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ เจตคติพฤติกรรม คุณธรรมเพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคมโดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคลและอาศัยทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่

สายเพ็ญ บุญทองแก้ว (2563) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายของชุมชนในท้องถิ่นเพื่อร่วมกันวางแผนการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความร่วมมือและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสถานศึกษาที่สำคัญคือผู้เรียนให้ได้รับการพัฒนาให้เต็มศักยภาพ และมีประสิทธิภาพเพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ และสามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

สิรินญา ศิริประโคน (2561) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียนหรือสถานศึกษาเป็นกิจกรรมทางการศึกษาที่จะต้องทำเป็นกระบวนการโดยกลุ่มบุคคลต่างๆเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้นั้นก็คือการพัฒนาสมาชิกหรือผู้รับบริการทางการศึกษาให้เป็นผู้มีคุณภาพที่สังคมต้องการและเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องสามารถนำองค์กรให้อยู่รอดต้องกำหนดแผนงานวิธีการตลอดจนขั้นตอนต่างๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบโดยพึงพึงงบประมาณจากรัฐที่มีไม่มากนักความประหยัดใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่าทั้ง คน เงิน เวลา และทรัพยากรอื่น เพราะถ้าระบบบริหารภายในสถานศึกษาไม่ดีจะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่นๆของหน่วยงานได้ ดังนั้นความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารสถานศึกษาจึงขึ้นอยู่กับสมรรถภาพของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ

อุษณีย์ สีแก้วตู้ (2561) กล่าวว่าการบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมที่จัดดำเนินการทางการศึกษาที่ประกอบไปด้วย การวางแผนดำเนินการบริหารโรงเรียน การจัดดำเนินการเกี่ยวกับทรัพยากรทางการศึกษา การจัดองค์กรภายในโรงเรียน การจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิผล การสร้างขวัญ และกำลังใจ ผู้ปฏิบัติงานการประสานงานตลอดจน การติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน

กล่าวโดยสรุปว่าการบริหารสถานศึกษา หมายถึงการที่ผู้บริหารใช้กระบวนการบริหารโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลเพื่อให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ด้วยการใช้ปัจจัยต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมสนับสนุนในการดำเนินการให้บรรลุผลสร้างตามที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

การบริหารการศึกษา

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษา ดังนี้

ภารดี อนันต์นาวิ(2551) ให้ความหมายการบริหารการศึกษาคือกิจกรรมที่ บุคคลหลายคนช่วยกันดำเนินการเพื่อพัฒนาให้เด็ก เยาวชน ประชาชนหรือสมาชิกของสังคมในทุก ด้านได้มีความสามารถมีทัศนคติ พฤติกรรม ค่านิยมหรือคุณธรรมส่วนในด้านสังคมการเมืองและ เศรษฐกิจนั้นต้องการให้สมาชิกที่ดีและมี



ประสิทธิภาพของสังคมโดยใช้กระบวนการต่าง ๆ ที่เป็น ระเบียบแบบแผนทั้งในแบบโรงเรียนและระบบโรงเรียน

สันติบุญภิรมย์(2552) กล่าวว่า การบริหารการศึกษาคือการด าเนินการ เกี่ยวกับการให้ความรู้แก่ เด็ก เยาวชน ประชาชน ตามรูปแบบของการศึกษาประเภทต่าง ๆ เพื่อให้มี ความเจริญขององกามสู่วัตถุประสงค์ที่ สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศโดยส่วนรวม

จิตรานนท์ จันทนะ (2554) การบริหารเป็นกระบวนการและขั้นตอนที่ สำคัญอย่างยิ่งสำหรับการ ทำงานของบุคลากรภายในองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ ที่วางไว้ความสำเร็จของงานต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นนั้นขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของผู้บริหารในการที่จะ นำพาองค์กรให้มีความก้าวหน้าและมีความ เจริญต่อไป

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2554 : 30) ได้สรุปความหมายของการบริหารการศึกษาไว้ว่าเป็นการ ดำเนินงานบุคคลที่เป็นกลุ่มซึ่งอาจเป็นการทำงานของผู้บริหารร่วมกับครูและบุคลากรภายในโรงเรียน อธิการบดีหรือผู้บริหารร่วมกับอาจารย์ภายในมหาวิทยาลัยรัฐมนตรีกระทรวง ศึกษาธิการร่วมกับอธิบดีกรม ต่าง ๆ และกลุ่มบุคคลเหล่านี้ร่วมมือกันทำและพัฒนาคนให้มีคุณภาพทั้งสิ้น การพัฒนาคนให้มีคุณภาพได้นั้น จะต้องมีการดำเนินการในการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมการวัดผล การจัดอาคารสถานที่และพัสดุครุภัณฑ์ การสรรหาบุคคลมาดำเนินการหรือมาทำการสอนในสถาบันการศึกษา การปกครองนักเรียนเพื่อให้ นักเรียน เป็นคนดีมีวินัยและอื่น ๆ ซึ่งการดำเนินการเหล่านี้รวมเรียกว่าภารกิจทางการบริหารการศึกษาหรืองานบริหาร การศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาผู้เรียน

สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ โดยการดำเนินการของกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคนทุกเพศทุกวัยทางด้าน การเรียนรู้นำโดยผู้บริหาร ระดับกระทรวง กรม จังหวัด เขตพื้นที่อำเภอ และโรงเรียนมีความร่วมมือกันจากหลายฝ่ายทั้งภาครัฐและ เอกชน

ประสิทธิภาพ

"ประสิทธิภาพ" จากการประมวลความหมายเกี่ยวกับประสิทธิภาพนั้นได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ แนวคิดไว้หลายท่านด้วยกัน ประสิทธิภาพการทำงานหรือการให้ความหมายของแต่ละท่านอาจมีความ เหมือนกันหรือต่างกัน และได้มีนักวิชาการที่ให้ความหมายแต่ละท่านไว้ดังนี้ กล่าวคือ ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่นำเข้าไป (Input) และผลลัพธ์ที่ออกมา (Output) เพื่อสร้างให้เกิดต้นทุนสำหรับ ทรัพยากรต่ำสุด ซึ่งเป็นการกระทำอย่างหนึ่งที่ถูกต้อง (Doing things right) โดยคำนึงถึงวิธีการ (Means) ใช้ทรัพยากร (Resources) ให้เกิดการประหยัดหรือสิ้นเปลืองน้อยที่สุดซึ่งประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารงาน ทางธุรกิจหมายถึง ความสามารถในการผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสมและต้นทุน น้อยที่สุดโดยคำนึงถึงองค์ประกอบ 5 ประการ คือ ต้นทุน(Cost) คุณภาพ(Quality) ปริมาณ(Quantity)เวลา (Time)วิธีการ (Method) ในการผลิต(ยุวบุช กุลาตี, 2548 : 180) โดยความสามารถสำเร็จที่ทำให้เกิด ความสำเร็จตามความปรารถนาโดยใช้เวลา และความพยายามเล็กน้อย ก็สามารถให้ผลงานที่ได้สำเร็จลงอย่าง สมบูรณ์ (Cater V. Good, 1973 : 193)



ทฤษฎีการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

กระบวนการบริหาร กระบวนการของการบริหารของแต่ละองค์กรนั้นมีความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับว่าองค์กรไหนจะใช้วิธีการใดในการบริหารจัดการกับทรัพยากรภายในองค์กร เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม และเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์สูงสุดตามที่องค์กรนั้น ๆ ได้วางไว้กระบวนการ บริหารตามทัศนะของนักบริหาร ดังนี้ (มะนาพี อินนุยุช, 2564 : 15-16)

1. กระบวนการบริหารตามแนวคิดขององรีฟาโยล (Henry Fayol) กำหนด หน้าที่ของผู้บริหารของผู้บริหารออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้ ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบังคับบัญชา (Commanding) การประสานงาน (Communicating) และการควบคุมงาน (Controlling)

2. กระบวนการบริหารตามแนวคิดของลูเทอร์ เอช กุลิกและลินเดลล์ เออร์วิก (Luther H. Galick and Lyndall Urwick) มีแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารซึ่งนำแนวคิดต่อ จากฟาโยล เนื่องจาก ฟาโยล ใช้ในการบริหารแล้วพบว่า ไม่มีความสมบูรณ์ บุคคลทั้งสองจึงเพิ่มเติมจาก เดิมมี 5 ขั้นตอนเป็น 7 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การสั่งการ การประสานงาน การรายงาน และการจัดทำงบประมาณ

3. กระบวนการบริหารตามแนวคิดของฮาโรลด์ คูนต์ และซีริลล์ โอดอลเนลล์ (Harold D. Koontz and Cyrill O'Donnell) ได้กำหนดขั้นตอนในการบริหารทั้งหมด 5 ขั้นตอน ได้แก่การวางแผน การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การอำนวยการ และการควบคุมงาน

4. กระบวนการบริหารตามแนวคิดของเอ็ดเวิร์ด เดมิง (Edward Deming) ประกอบด้วยกระบวนการบริหารทั้งหมด 4 ขั้นตอน ดังนี้ ได้แก่ การวางแผนแก้ปัญหาการลงมือ แก้ปัญหา การตรวจสอบภายหลังจากการแก้ปัญหาแล้ว สภาพของปัญหานั้นได้ลดลงถึงเป้าหมาย ที่ตั้งไว้หรือไม่ และการแก้ไขแผนใหม่แล้วลงมือแก้ปัญหาตามแผนใหม่ที่เสร็จแล้วและตรวจสอบแผน ใหม่ สรุปได้ว่ากระบวนการบริหารจัดการเพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นต้อง อาศัยกระบวนการบริหารจัดการของผู้บริหารที่ดีซึ่งการบริหารจัดการนั้น ประกอบด้วยการวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) การสั่งการ (Directing) การประสานงาน (Co-Ordinating) การรายงาน (Reporting) และการจัดทำงบประมาณ (Budgeting)

เฮนรี ฟาโยล (Henri Fayol 1996 อ้างอิงใน มะนาพี อินนุยุช 2564 : 33 – 34) เสนอองค์ประกอบของการบริหาร (element of management) 5 ประการ มีดังนี้

1. การวางแผน (Planning) คือ การศึกษาวิเคราะห์งานในอนาคตเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจน แล้วนำมาประกอบการวางแผนเพื่อปฏิบัติการณ์ไว้ล่วงหน้า วางเป้าหมายและแนวทางปฏิบัติไว้

2. การจัดหน่วยงาน (Organizing) คือ การแบ่งหน้าที่ในหน่วยงานซึ่งหมายความรวมถึง กำหนดตัวบุคคลให้เหมาะสมกับหน้าที่ในหน่วยงานและการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องจักร เครื่องใช้ต่าง ๆ ตลอดจนงบประมาณในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้แล้ว

3. การสั่งการบังคับบัญชา (Commanding) คือ การบังคับบัญชาในลักษณะของการสั่งการ การอำนวยการ ให้คนงานได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้แล้ว



4. การประสานงาน (Coordinating) คือ การให้การปฏิบัติงานในหลายกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานให้ดำเนินไปอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับกิจกรรมอื่น ๆ ภายในเวลาที่กำหนดเป็นไปอย่างประสานสัมพันธ์ด้วยดีพร้อมที่จะให้งานได้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

5. การควบคุม (Controlling) คือ การดูแลให้คนงานปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่ได้วางไว้แล้ว โดยอาศัยเครื่องมือในการควบคุม ได้แก่ กฎเกณฑ์ระเบียบ ข้อบังคับหรือคำสั่งที่ได้กำหนดไว้แล้ว ทั้งนี้คนงานได้ปฏิบัติตามเพื่อผลสำเร็จของงานนั่นเอง

อย่างไรก็ตามระบบราชการย่อมทั้งข้อดีและข้อเสียซึ่งในด้านข้อเสียคือ สายบังคับบัญชายืดเยื้อยาวการทำงานมักต้องอ้างอิงกฎระเบียบทำให้ชักช้าไม่ทันการแก้ไขปัญหาในปัจจุบันเรียกว่า ระบบ “Red Tape” ในด้านข้อดีคือยึดประโยชน์ของสาธารณะเป็นหลักการบังคับบัญชา การเลื่อนขั้นตำแหน่งที่มีระบบและระเบียบแต่ในปัจจุบันระบบการกำลังถูกแทรกแซงจากทางการเมืองและทางเศรษฐกิจทำให้เริ่มมีปัญหา

นอกจากนี้ Follette ให้ทัศนะน่าฟังว่า “การเกิดความขัดแย้งในหน่วยงานเป็นความบกพร่องของการบริหารการวิจัยหรือการทดลองฮอว์ธอร์น (Hawthorn Experiment) ที่เมโย (Mayo) กับคณะทำการวิจัยเริ่มที่ข้อสมมติฐานว่า สิ่งแวดล้อมมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของคนงานมีการค้นพบจากการทดลองคือ มีการสร้างกลุ่มแบบไม่เป็นทางการในองค์การทำให้เกิดแนวความคิดใหม่ที่ว่าความสัมพันธ์ของมนุษย์มีความสำคัญมาก ซึ่งผลการศึกษาทดลองของเมโยและคณะพอสรุปได้ดังนี้

1. คนเป็นสิ่งมีชีวิตจิตใจว้าวุ่นกำลังใจและความพึงพอใจเป็นเรื่องสำคัญในการทำงาน
2. เงินไม่ใช่สิ่งล่อใจที่สำคัญเพียงอย่างเดียวรางวัลจิตใจมีผลต่อการจูงใจในการทำงานไม่น้อยกว่าเงิน
3. การทำงานขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทางสังคมมากกว่าสภาพแวดล้อมทางกายภาพคับที่อยู่ได้คับใจอยู่ยากข้อคิดที่สำคัญการตอบสนองคนด้านความต้องการศักดิ์ศรี การยกย่องจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานจากแนวคิดมนุษย์สัมพันธ์

ยุคการใช้ทฤษฎีการบริหาร (Administrative Theory) หรือการศึกษาเชิงพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral Science Approach) (วิบูลย์โตณะบุตร, 2553 : 95) ยึดหลักระบบงานความสัมพันธ์ของคนและพฤติกรรมขององค์กร ซึ่งมีแนวคิดหลักการทฤษฎีที่หลาย ๆ คนได้แสดงไว้ดังนี้

1. เซสเตอร์ ไอบาร์นาร์ด เขียนหนังสือชื่อ หน้าที่ของผู้บริหารธุรกิจระดับสูงที่กล่าวถึง ความพยายามบูรณาการหลักมนุษย์สัมพันธ์กับการจัดการ/การบริหารแบบเดิมเข้าเป็นกรอบแนวคิดเดียวกันโดยมีเงื่อนไขสองประการ ถ้าผู้จัดการหรือผู้บริหารต้องการให้ได้ความร่วมมือจากผู้ปฏิบัติงานกับความสำเร็จขององค์การเงื่อนไข 2 ประการ ได้แก่ ประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ (สุนทร โคตรบรรเทา, 2560 : 90-91)

2. ทฤษฎีของมาสโลว์ว่าด้วยการจัดอันดับขั้นของความต้องการของมนุษย์ (Maslow-Hierarchy of Needs) เป็นเรื่องแรงจูงใจแบ่งความต้องการของมนุษย์ตั้งแต่ความต้องการด้านกายภาพ ความต้องการด้านความปลอดภัย ความต้องการด้านสังคม ความต้องการด้านการศักดิ์ศรีแห่งตน และความต้องการด้านสัจการแห่งตนคือ มีโอกาสได้พัฒนาตนเองถึงขั้นสูงสุดจากการทำงาน แต่ความต้องการเหล่านั้นต้องได้รับการสนองตอบตามลำดับขั้น (สุนทร โคตรบรรเทา, 2560 : 94-95)

สรุปได้ว่ากระบวนการบริหารจัดการเพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นต้องอาศัยกระบวนการบริหารจัดการของผู้บริหารที่ดี



สรุป

การบริหารเป็นการดำเนินงานที่ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ ในการใช้กระบวนการต่างๆหรือเป็นการจัดการระหว่างองค์กรกลุ่มคนและบุคคลโดยจะต้องกำหนดทิศทางหรือเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อที่จะนำทรัพยากรที่มีอยู่ทั้งบุคลากรวัสดุงบประมาณมาจัดการตามหลักการที่วางไว้โดยมีกระบวนการที่ชัดเจนเพื่อทำให้เกิดความสำเร็จเป็นรูปธรรมตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จากการศึกษาแนวคิดของ เฮนรี ฟาโยล สรุปองค์ประกอบของการบริหาร (element of management) 5 ประการ มีดังนี้

1. การวางแผน (Planning) คือ การศึกษาวิเคราะห์งานในอนาคตเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจน แล้วนำมาประกอบการวางแผนเพื่อการปฏิบัติการณ์ไว้ล่วงหน้า วางเป้าหมายและแนวทางปฏิบัติไว้
2. การจัดหน่วยงาน (Organizing) คือ การแบ่งหน้าที่ในหน่วยงานซึ่งหมายความรวมถึง กำหนดตัวบุคคลให้เหมาะสมกับหน้าที่ในหน่วยงานและการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องจักร เครื่องใช้ต่าง ๆ ตลอดจนงบประมาณในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้แล้ว
3. การสั่งการบังคับบัญชา (Commanding) คือ การบังคับบัญชาในลักษณะของการสั่งการ การอำนวยความสะดวกให้คนงานได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้แล้ว
4. การประสานงาน (Coordinating) คือ การให้การปฏิบัติงานในหลายกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานให้ดำเนินไปอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับกิจกรรมอื่น ๆ ภายในเวลาที่กำหนดเป็นไปอย่างประสานสัมพันธ์ด้วยดีพร้อมที่จะให้งานได้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้
5. การควบคุม (Controlling) คือ การดูแลให้คนงานปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่ได้วางไว้แล้ว โดยอาศัยเครื่องมือในการควบคุม ได้แก่ กฎเกณฑ์ระเบียบ ข้อบังคับหรือคำสั่งที่ได้กำหนดไว้แล้ว ทั้งนี้คนงานได้ปฏิบัติตามเพื่อผลสำเร็จของงานนั่นเอง

ซึ่งแนวคิดทั้ง 5 ข้อนี้ถ้าผู้บริหารสถานศึกษานำไปใช้กฎวิธีหลักการสถานศึกษาแห่งนั้นจะเป็นสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- ซอพี ราเชะ. (2560). ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอทุ่งยางแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษปัตตานี เขต 3. สารนิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
- ณรงค์ อภัยใจ. (2560). รูปแบบการบริหารจัดการศึกษา เพื่อส่งเสริมอาชีพสำหรับเด็กด้อยโอกาส โรงเรียนในโครงการตามพระราชดำริ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ทวีชัย แสงนุสร. (2562). การสร้างประสิทธิภาพการบริหารโครงการให้ประสบความสำเร็จ. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- มะนาพี อินนุชูช. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษจังหวัดนราธิวาส. วิทยานิพนธ์ มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
- วิจารณ์ พานิช. (2558). แนวโน้มการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษา ศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาดไทย
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2560). ภาวะผู้นำในองค์การการศึกษา. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 5
วันที่ 3 เมษายน พ.ศ. 2566

- Achinivu Godwin et.al. (2017). Application of the Henri Fayol Principles of Management in Startup Organizations.
- Cater V. Good. (1973). Dictionary of Education. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Chimezie Uzuegbu. (2015). Henry Fayol's 14 Principles of Management: Implications for Libraries and Information Centres.
- Purkey, S. C., & Smith, M. S. (1983). Effective schools: A review. *Elementary School Journal*, 83, 427-52
- Rutter, M. (1979). *Fifteen thousand hours: Secondary schools and their effects on children*: Harvard University Press.
- Sergiovanni, T. J. (2001). *The principalship: A reflective practice perspective*. (4 th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Yayan Firmansah. (2021). *Management Skill Development of Academic Institutional Heads in Bangladesh: A Conceptual Study on Henri Fayol's Management Principles*.