



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 5
วันที่ 3 เมษายน พ.ศ. 2566

หลักการการบริหารงานตามวัตถุประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา Principles of Administration Management by Objectives of School Administrators

ชัยญานุช ประครองใจ และนันทิยา น้อยจันทร์
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Email: s65561802014@ssru.ac.th, nuntiya.no@ssru.ac.th

บทคัดย่อ

บทความนี้นำเสนอหลักการการบริหารงานตามวัตถุประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นระบบการบริหารรูปแบบหนึ่งที่มีการกำหนดวัตถุประสงค์ในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนสำคัญในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์เป็นหลัก โดยมีการประชุมวางแผน แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน จัดลำดับความสำคัญของงานที่ต้องดำเนินงาน อาศัยความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของบุคลากรในโรงเรียน มีกลไกในการควบคุมการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ แล้วใช้วัตถุประสงค์เป็นเครื่องมือในการประเมินการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ: การบริหารสถานศึกษา, ผู้บริหารสถานศึกษา, การบริหารงานตามวัตถุประสงค์

Abstract

This article presents the principles of administration according to the objectives of school administrators. which is a form of administrative system that has objectives in educational institutions School administrators play an important role in the administration to be effective. Objectives need to be established. with a planning meeting Clear division of responsibilities Prioritize tasks that need to be performed. It relies on cooperation and participation of school personnel. There is a mechanism to control operations to achieve the objectives. Then use objectives as a tool to assess performance.

Keywords: School administration, School administrators, Management by Objectives

บทนำ

ตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติการบริหารราชการกรุงเทพมหานครกำหนดให้กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษมีการกำหนดระเบียบข้อบังคับและนโยบายในการบริหารราชการครอบคลุมภารกิจด้านการปกครองและการพัฒนาในมิติต่าง ๆ โดยผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร มาจากการเลือกตั้งและเป็นผู้กำหนดนโยบายสำหรับการบริหารงาน



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 5
วันที่ 3 เมษายน พ.ศ. 2566

การจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานครถือเป็นภารกิจสำคัญเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของ ประชาชน และเยาวชนในพื้นที่กรุงเทพฯ เพื่อรองรับการพัฒนาและความเปลี่ยนแปลงของสังคม และประเทศชาติ ซึ่งพันธกิจและนโยบายหลักของกรุงเทพมหานคร ตลอดจนให้ความสำคัญและ ตระหนักถึงความจำเป็นของการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พัฒนาให้เยาวชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ ทั้งองค์ความรู้ มีคุณธรรม และมีทักษะในการดำรงชีวิต

สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ถือเป็นหน่วยงานราชการในสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของกรุงเทพมหานครไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม โดยมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานด้านการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประเภทสามัญศึกษาของกรุงเทพมหานคร ในการกำหนดนโยบาย การจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร การจัดการศึกษาในระบบอย่างมีคุณภาพ การส่งเสริมวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา การส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการบริหารการจัดการเรียนรู้เป็นศูนย์กลาง การพัฒนาเครือข่ายสารสนเทศด้านการศึกษา การส่งเสริมให้โรงเรียนมีระบบการประกันคุณภาพภายใน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และให้การดำเนินงานจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานครเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามที่แผนการศึกษาแห่งชาติ และแผนพัฒนากรุงเทพมหานครกำหนด (สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา กรุงเทพมหานคร 2563, หน้า 2)

การบริหารสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร

1. สภาพทั่วไปไปสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร

สำนักการศึกษา (2551, หน้า 3-4) กรุงเทพมหานครมีอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษาตั้งแต่เริ่มก่อตั้ง ในปี พ.ศ.2515 ปัจจุบันการจัดการศึกษากรุงเทพมหานครเป็นอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 89(21) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2548 โดยมีการจัดการศึกษาหลายระดับและหลายรูปแบบ ดังนี้ การจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา การจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา และการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน

ภารกิจหลักในการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร คือ การจัดการศึกษาในระดับประถมศึกษา อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักการการศึกษาและสำนักงานเขต มีโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 437 แห่ง ในพื้นที่ 50 สำนักงานเขต โดยจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับอนุบาลศึกษา ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา ตอนต้น ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายและนักเรียนเรียนร่วม (เด็กพิเศษ) ซึ่งมีจำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 271,402 คน โดยโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครทั้ง 437 โรงเรียน ได้ดำเนินการเปิดสอนและจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถจำแนกตามโรงเรียนที่เปิดสอน 1) อนุบาลศึกษา และประถมศึกษา จำนวน 327 โรงเรียน 2) ประถมศึกษา จำนวน 1 โรงเรียน 3) ประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ตอนต้น จำนวน 1 โรงเรียน 4) อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 99 โรงเรียน 5) อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 3 โรงเรียน 6) มัธยมศึกษาตอนปลายมัธยมศึกษา ตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 6 โรงเรียน โดยเปิดโอกาสให้เด็กทุกคนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง ทั้งเด็กสัญชาติไทยและเด็กที่ไม่มีหลักฐานทะเบียนราษฎรหรือไม่มีสัญชาติไทยให้



เข้าศึกษาในสถานศึกษาอย่างเท่าเทียม โดยถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยหลักฐานในการรับนักเรียนนักศึกษาเข้าเรียนในสถานศึกษา พ.ศ. 2558 ซึ่งปัจจุบันมีนักเรียนที่ไม่มีสัญชาติไทยเข้าเรียนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครจำนวนทั้งสิ้น 4,603 คน

สถานการณ์ด้านการศึกษาของกรุงเทพมหานคร โดยสำนักงานการศึกษามีภารกิจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประเภทสามัญศึกษา ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครซึ่งผลของการจัดการศึกษาประการหนึ่งก็คือคุณภาพของนักเรียนที่เป็นไปตามมาตรฐานของหลักสูตร ในส่วนของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครนั้นสามารถพิจารณาคุณภาพของผู้เรียนได้จากตัวบ่งชี้ที่ชัดเจน คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2558 -2562 เป็นเวลา 5 ปีย้อนหลังใน 4 วิชาหลักได้แก่ภาษาไทย คณิตศาสตร์วิทยาศาสตร์ และภาษาอังกฤษ เมื่อพิจารณาเป็นรายวิชาพบว่ากรุงเทพมหานครมีคะแนนเฉลี่ยวิชาภาษาไทยสูงกว่า ระดับประเทศเกือบทุกปีการศึกษา ยกเว้นปีการศึกษา 2558

สรุปได้ว่า โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร เปิดโอกาสให้นักเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษา โดยเปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลไปจนถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย มีทั้งหมด 437 โรงเรียน 50 เขต มีเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถเต็มศักยภาพ เป็นคนดี เก่ง สุข โดยมีระบบการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ มีมาตรฐานเท่าเทียม และก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลก

2. ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร

การบริหารสถานศึกษา เป็นกระบวนการสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องทำให้บุคลากรดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ

กระทรวงศึกษาธิการ (2552 : 19) จำแนกขอบข่ายและภารกิจการบริหารสถานศึกษา

- 1) ด้านการบริหารงานวิชาการ
- 2) ด้านการบริหารงานงบประมาณ
- 3) ด้านการบริหารงานบุคคล
- 4) ด้านการบริหารงานทั่วไป

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2556 : 13) จำแนกขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาไว้ 4 ประการ คือ

- 1) ด้านวิชาการ
- 2) ด้านงบประมาณ
- 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร
- 4) ด้านบริหารทั่วไป

แฮร์ริส (Haris. 1975 : 124) จำแนกขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาไว้ 5 ประการ

- 1) การบริหารวิชาการ
- 2) การบริหารงานบุคคล
- 3) การบริหารงบประมาณ
- 4) การบริหารงานกิจกรรมนักเรียน
- 5) การบริการทั่วไป



สรุปได้ว่า ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาที่กล่าวณักวิชาการจำแนกไว้ มีความหมายคล้ายคลึงและเกี่ยวข้องกัน โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครได้นำขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป และการบริหารงานงบประมาณ มาใช้ในสถานศึกษาเป็นแนวทางเดียวกัน

การบริหารงานตามวัตถุประสงค์

การบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ การบริหารงานโดยมีวัตถุประสงค์ การบริหารงานโดยกำหนดวัตถุประสงค์ หรือการบริหารงานตามวัตถุประสงค์ (Management by Objective-MBO) นั้น เป็นเทคนิคการบริหารงาน ซึ่งเป็นแนวคิดของปีเตอร์ ดรักเกอร์ (Peter Drucker, 1983) ในหนังสือชื่อ The Practice of Management Drucker ซึ่งแสดงให้เห็นว่าทุกองค์กรต้องมีเป้าหมาย เพื่อนำทางบุคคลที่บริหารงานองค์กร ประสานเป้าหมายของเข้ากับเป้าหมายขององค์กรและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ซึ่งให้เห็นความจำเป็นของการกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

1. ความหมายของการบริหารงานตามวัตถุประสงค์

ปีเตอร์ ดรักเกอร์ (1954) ให้ความหมายว่า การบริหารตามวัตถุประสงค์ (MBO) คือ การบริหารซึ่งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์มาตรฐาน และเลือกปฏิบัติงาน โดยผู้บังคับบัญชามีภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบต่อวัตถุประสงค์ โดยมีผู้บังคับบัญชาสนับสนุนและกระตุ้นเพื่อให้เกิดการควบคุมตนเอง ฉะนั้น ความสำคัญของการวางแผน และการควบคุมจึงขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหาร ข้อมูลโดยการสร้างความสัมพันธ์ของระบบข้อมูลกับการวางแผน และการควบคุมสนับสนุนการตัดสินใจร่วมกัน

วิลเลียม เจ (William J, 1970 หน้า 112) กล่าวว่า การบริหารตามวัตถุประสงค์ (MBO) คือ การสร้างขอบเขตและมาตรฐานของงานที่มีประสิทธิผล สำหรับตำแหน่งที่ทำหน้าที่ทางด้านบริหารระดับต่างๆ ซึ่งสัมพันธ์กันทั้งในระดับเดียวกันและในระดับสูง โดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์เป็นระยะ ๆ ตามเวลาที่กำหนดไว้ซึ่งสามารถวัดผลได้

วิลเลียม เรตติน (1972) กล่าวว่า การบริหารตามวัตถุประสงค์ หมายถึง การสร้างของเขตงานที่มีประสิทธิผล (Effectiveness Area) และมีมาตรฐานที่มีประสิทธิผล (Effectiveness Standard) สำหรับตำแหน่งที่ทำหน้าที่ทางด้านบริหาร โดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์เป็นระยะ ๆ และเงื่อนไขเวลาที่วัดผลได้ และสัมพันธ์กันทั้งในระดับสูงและระดับเดียวกัน ทั้งจะต้องสัมพันธ์กับการวางแผนในอนาคตด้วย

ธงชัย สันติวงษ์ (2545, หน้า 46) ได้ให้ความหมายของการบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ หรือการบริหารตามเป้าหมาย หมายถึง วิธีการจัดการงานที่มุ่งเน้นจะให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยอาศัยและหวังผลจากการมีวิธีการวางแผนที่มีประสิทธิภาพเป็นสำคัญ

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารตามวัตถุประสงค์ หมายถึง การบริหารงานที่บุคคลในองค์กรมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย แล้วดำเนินงาน มีความรับผิดชอบในการทำงานเป็นทีม เพื่อร่วมมือให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ



2. หลักการการบริหารงานตามวัตถุประสงค์

การบริหารสถานศึกษานั้น เป็นกระบวนการทำงานโดยกลุ่มบุคคลหลายฝ่าย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ตลอดจนขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ

ปีเตอร์ ดรักเกอร์ ได้เสนอกระบวนการการบริหารงานตามวัตถุประสงค์ (MBO) ดังนี้

1) การกำหนดเป้าหมายขององค์กร ผู้บังคับบัญชาจะต้องเข้าใจในเป้าหมายและทิศทางที่องค์กรจะมุ่งไปอย่างชัดเจน แล้วนำเป้าหมายและทิศทางขององค์กรมาวางแผนการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

2) แจ้งวัตถุประสงค์และเป้าหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทราบ โดยอาจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไปจัดทำแผนปฏิบัติการย่อยแล้วกลับมารายงานให้ทราบในเบื้องต้นว่าจะมีแนวทางดำเนินการอย่างไร

3) ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาตกลงกันให้ชัดเจน ในขั้นนี้ทั้งหัวหน้าและลูกน้องจะต้องมาหารือกันก่อนที่จะเริ่มงานว่าจะบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้อย่างไร กรอบของระยะเวลามีเท่าใด เริ่มต้นและสิ้นสุดเมื่อใด จะมีการติดตามและตรวจสอบผลการปฏิบัติงานกันอย่างไร เพื่อให้มีความเข้าใจตรงกันและมีการปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

4) ปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานไปตามแผนที่ได้ตกลงกัน เมื่อตกลงกันเรียบร้อยแล้วตามข้อ 3 ในขั้นนี้หัวหน้าก็ต้องปล่อยให้ลูกน้องทำงานไปตามที่เขาได้รับมอบหมาย ซึ่งไม่ได้แปลว่าหัวหน้าปล่อยให้ปล่อยไปเลย ทั้งนี้หากลูกน้องมีปัญหาหรือมีอุปสรรคอย่างไร ก็ย่อมจะกลับมาหารือกับหัวหน้าได้เสมอ

5) ผู้บังคับบัญชาตรวจสอบและติดตามผลการปฏิบัติงาน ในขั้นนี้หัวหน้าก็ต้องมีการตรวจสอบความคืบหน้าของงานว่าลูกน้องทำงานไปได้เท่าไร ซึ่งหัวหน้าก็ต้องกำหนดวิธีการติดตามผลในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การให้ลูกน้องรายงานความคืบหน้าในที่ประชุม การให้ทำเป็นรายงาน เพื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายว่าลูกน้องสามารถปฏิบัติงานไปได้กี่เปอร์เซ็นต์ตามกรอบระยะเวลาที่ตกลงกันไว้แล้ว และจะบรรลุเป้าหมายเมื่อใด เป็นไปตามแผนงานหรือไม่ หรือจะต้องมีการปรับเปลี่ยนแผนงานหรือไม่อย่างไร เป็นต้น

6) มีระบบรางวัลรองรับ แน่แน่นอนว่าหากลูกน้องสามารถปฏิบัติงานได้ตามแผนงานที่ตกลงกันไว้แล้ว หัวหน้าก็ต้องมาพิจารณาว่าจะมีการให้คุณให้โทษสำหรับลูกน้องที่มีความสามารถ (หรือไม่สามารถ) ทำงานนั้น ๆ ได้แก่ เหน็บเพียงใดบรรลุเป้าหมายที่หารือกันไว้ในตอนแรกหรือไม่ เพราะเหตุใด

โชติ บดีรัฐ (2558, หน้า 225) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ (MBO) ไปใช้ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพนั้น ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบและเงื่อนไขที่สำคัญ ดังนี้

1) การกำหนดวัตถุประสงค์กับการวางแผน เพื่อให้ได้มาซึ่งวัตถุประสงค์นั้น จะต้องดำเนินการควบคู่กันไป นอกจากนั้น วัตถุประสงค์ของแต่ละฝ่ายในองค์กรจะต้องสอดคล้องกันด้วย

2) ความรู้ความสามารถของผู้บริหาร ผู้บริหารระดับต่าง ๆ ควรมีทัศนคติและความรู้ความสามารถด้านการบริหารอย่างกว้างขวางเพื่อนำไปใช้วิเคราะห์ วางแผน และกำหนดเป้าหมายในการทำงานอันจะเป็นเครื่องมือสำคัญที่ทำให้การนำการบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ (MBO) ไปใช้ในองค์กรบรรลุผล

3) การจัดให้สมาชิกของกลุ่มปฏิบัติงานในองค์กรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงาน โดยเน้นการทำงานเป็นทีม การให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานหรือการบริหารงานมีความสำคัญดังนี้

3.1) กลุ่มทำงานที่ตนเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารด้วย จะทำงานมีประสิทธิภาพสูงกว่ากลุ่มที่ทำงานตามคำสั่ง

3.2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือการให้บริการ จะมีส่วนสัมพันธ์กับผลผลิตที่ได้รับ



3.3) การมีส่วนร่วมทำให้ผู้ปฏิบัติงานยอมรับการวินิจฉัยสั่งการบ้านจะมีผลต่อการทำงานร่วมกัน

3.4) การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจในการทำงาน จะผลักดันให้เกิดความต้องการที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น

4) การจัดให้มีระบบข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน หรือเปิดโอกาสให้รู้ถึงผลงานที่กระทำไปแล้วเป็นองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งในการบริหารงานตามวัตถุประสงค์ ทั้งนี้ด้วยเหตุผล 2 ประการ คือ

4.1) เป็นเครื่องมือสำหรับผู้บริหารที่จะตรวจสอบว่า ผลงานนั้นเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่

4.2) เป็นเครื่องมือสำหรับผู้บริหารที่จะแก้ไขอุปสรรคหรือปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันทั้งที่ยังเป็น เรื่องจรรยาสุรี (2552, หน้า 114) กล่าวถึง กระบวนการหรือขั้นตอนในการบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ (MBO) งานมี 4 ขั้นตอนที่สำคัญดังนี้

- 1) การให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอวัตถุประสงค์ที่ตั้งเป้าหมายของผลงานขึ้นมา
- 2) การพิจารณากำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา
- 3) การติดตามและทบทวนเป้าหมายเป็นครั้งคราว
- 4) การประเมินผลเมื่อสิ้นสุดระยะเวลา

การบริหารตามวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาสถานศึกษา

การนำกระบวนการการบริหารตามวัตถุประสงค์จากแนวคิดของปีเตอร์ ดรักเกอร์ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. การกำหนดเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการจัดการประชุมร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ คือ เป้าหมายหลักและเป้าหมายรอง มาวางแผนในการดำเนินงานของสถานศึกษา

2. แจงวัตถุประสงค์และเป้าหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทราบ ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดทำร่างการปฏิบัติงาน หรือแบบเสนอโครงการพร้อมทั้งแนวทางการดำเนินงาน

3. ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาตกลงกันให้ชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องประชุมร่วมกันเพื่อทำความเข้าใจถึงวิธีการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ โดยกำหนดระยะเวลาในการดำเนินงานให้ชัดเจน แล้ววางแผนในการตรวจสอบ ติดตามผลงานดำเนินงาน กำหนดลำดับความสำคัญของงานที่จะทำรวมทั้งมาตรฐานในการปฏิบัติงาน

4. ปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานไปตามแผนที่ได้ตกลงกัน เป็นขั้นตอนของครูและบุคลากรทางการศึกษาดำเนินการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ หากพบปัญหาหรืออุปสรรค ผู้บริหารสถานศึกษาพร้อมที่จะให้คำปรึกษาหรือคำแนะนำตลอดการดำเนินงาน

5. ผู้บังคับบัญชาตรวจสอบและติดตามผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามผลการดำเนินงาน จากการทำรายงานว่าสามารถดำเนินงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ พบปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงานมากนักน้อยเพียงใด เพื่อที่จะได้ทราบความก้าวหน้าตรวจสอบและแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่าง



เป็นระบบ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแจ้งข้อมูลย้อนกลับเพื่อให้ผู้ร่วมงานรับทราบ แล้วประเมินผลการปฏิบัติงาน

6. มีระบบรางวัลรองรับ หากงานนั้นดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ ผู้บริหารสถานศึกษาอาจให้รางวัลในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาบุคคลและประสิทธิภาพของงาน

สรุป

การบริหารสถานศึกษา เป็นกระบวนการทำงานโดยกลุ่มบุคคลหลายฝ่าย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ตลอดจนขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ

การนำแนวคิดของของการบริหารงานตามวัตถุประสงค์ไปใช้ในสถานศึกษานั้น จะต้องดำเนินการให้มีการกำหนดวัตถุประสงค์ เพื่อให้เป้าหมายของสถานศึกษาชัดเจนขึ้น ต้องอาศัยความร่วมมือกันของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่าง ๆ ในการร่วมกันกำหนดวิธีการและแนวทางการปฏิบัติ กำหนดมาตรฐานของงาน เครื่องมือประเมินผลในการปฏิบัติงานรวมถึงมอบหมายงานแก่ผู้รับผิดชอบให้อยู่ภายในงบประมาณและระยะเวลาที่กำหนด ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุม ตรวจสอบ ให้ผลย้อนกลับของการปฏิบัติงาน มีการสร้างขวัญและกำลังใจหากการดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำหรับการบริหารงานตามวัตถุประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลดีต่อการบริหารสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นให้ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกันวางแผนกับครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในการกำหนดวัตถุประสงค์ ให้ความสำคัญกับมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการพัฒนางานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากร ปรับปรุงศักยภาพในการดำเนินงาน และช่วยให้เกิดการควบคุมอย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). ทศวรรษที่สองของการปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด

โชติ บดีรัฐ. (2558). เทคนิคการบริหาร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ยาเบ็น เรื่องจรูญศรี. (2552). ภาวะผู้นำทางการศึกษา. สืบค้นจาก

<http://www.kroobannok.com/blog/20426>.

ธงชัย สันติวงษ์. (2545). การจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วุฒิชัย วีระวัฒน์. (2549). การดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษามัธยมศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดชลบุรี (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (2556). คัมภีร์ กศน. หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอ็น.เอ.รัตนะเทรตดิ้ง.



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 5
วันที่ 3 เมษายน พ.ศ. 2566

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). แนวทางการกระจายอำนาจ และการจัดการศึกษาให้
คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และ
วิธีการกระจายอำนาจบริหารและจัดการศึกษา พ.ศ. 2550. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2564 – 2569). กรุงเทพฯ: บริษัท วันไนน์เดย์ จำกัด.

Campbell, Ronald F. and others. (1978). Introduction to Education Administration. 5th ed.
Boston :Allyn and Bacon, Inc

Drucker, Peter F. (1954). The Practice of Management. New York : Harper& Row, Publishers.

Harris, Ben M. 1975. Supervisory Behavior in Education. 2 nd. Ed. Englewood Cliffs, New
Jersey : Prentice-Hall Inc

William, J. Reddin. (1970). Managerial Effectiveness. New York: McGraw-Hill Book Co.