

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการดำเนินงานโครงการโรงเรียนวิถีพุทธของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดชลบุรี ซึ่งศึกษาค้นคว้าเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องตามหัวข้อสำคัญ ดังต่อไปนี้

2.1 การบริหารงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

2.1.2 ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา

2.2 แนวคิด ทฤษฎีเชิงระบบ

2.2.1 ความเป็นมาของทฤษฎีระบบ

2.2.2 ความหมายของระบบ

2.2.3 หลักการและแนวคิดของทฤษฎีระบบ

2.2.4 รูปแบบของวิธีระบบ

2.2.5 รูปแบบของการวิเคราะห์ระบบ

2.2.6 การนำทฤษฎีระบบมาใช้ในการแก้ปัญหา

2.2.7 ประโยชน์ของการนำวิธีระบบมาใช้ในการแก้ปัญหาคณิตศาสตร์

2.2.8 การบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์

2.3. โรงเรียนวิถีพุทธ

2.3.1 ความหมายของโรงเรียนวิถีพุทธ

2.3.2 แนวคิดของโรงเรียนวิถีพุทธ

2.3.3 หลักการของโรงเรียนวิถีพุทธสู่วิถีการเรียนรู้

2.3.4 ลักษณะของโรงเรียนวิถีพุทธ

2.3.5 รูปแบบของโรงเรียนวิถีพุทธ

2.3.6 แนวทางการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ

2.3.7 แนวการบริหารโครงการโรงเรียนวิถีพุทธ

2.4 ตัวชี้วัดการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ

2.4.1 ตัวชี้วัดด้านปัจจัยนำเข้า

2.4.2 ตัวชี้วัดด้านกระบวนการ

2.4.3 ตัวชี้วัดด้านผลผลิต

2.4.4 ตัวชี้วัดด้านผลกระทบ

2.5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 การบริหารงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

ประชุม รอดประเสริฐ (2533, หน้า 65) กล่าวว่า ในการบริหารโรงเรียนเพื่อให้ได้มาซึ่งผลผลิต คือ นักเรียนที่มีคุณภาพนั้นโดยทฤษฎีระบบแล้ว โรงเรียนถือได้ว่าเป็นระบบๆ หนึ่งผู้บริหารต้องมีความเข้าใจองค์ประกอบของระบบที่เกี่ยวข้องกับผลผลิตที่เกิดขึ้นและควรนำเอาทฤษฎีระบบมาวิเคราะห์ใช้ในการบริหารงานโรงเรียน

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2536, หน้า 2) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียนเป็นการอำนวยความสะดวกเพื่อการเรียนการสอนซึ่งควรพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนควรคำนึงถึงความสะดวกที่ให้แก่ครูในด้านอุปกรณ์เครื่องมือและบรรยากาศสิ่งแวดล้อมในการเรียน

สาคร จันทร์ทองอ่อน (2536, หน้า 12) ได้สรุปว่า การบริหารโรงเรียนเป็นกระบวนการบริหารงานในสถานศึกษา ซึ่งดำเนินงานโดยกลุ่มบุคคลต่างๆ มีจุดมุ่งหมายเพื่อบริการทางการศึกษาแก่สมาชิกของสังคม เพื่อพัฒนาให้สมาชิกมีความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามเจตนารมณ์ของหลักสูตร

บันลือ พุกกะวัน (2537, หน้า 57) ให้ความหมาย การบริหารโรงเรียนว่าหมายถึง การดำเนินงานทุกอย่างในโรงเรียนเพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายในการศึกษา หรือจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

กู๊ด (Good, 1973, p. 541) ได้ให้ความหมายการบริหารโรงเรียนว่า หมายถึง การสั่งการ การควบคุมดูแลงานและการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นภาระหน้าที่ของโรงเรียนเพื่อให้การปฏิบัติงานเหล่านั้นนำไปสู่ความสัมฤทธิ์ผลในการจัดการศึกษาได้ตรงเป้าหมายทุกประการ

จากที่กล่าวถึงแล้วข้างต้นพอสรุปได้ว่าการบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลเพื่อต้องการพัฒนาหรือให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคมให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

2.1.2 ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา

การบริหารวิชาการ

แนวคิด งานวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษามากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานด้านวิชาการได้โดยอิสระคล่องตัวรวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน สถานศึกษา ชุมชน และท้องถิ่น
2. เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้มาตรฐานและมีคุณภาพ สอดคล้องกับระบบประกันคุณภาพการศึกษา และการประเมินคุณภาพภายในเพื่อพัฒนาตนเอง และการประเมินจากหน่วยงานภายนอก
3. เพื่อให้สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนจัดปัจจัยเกื้อหนุน การพัฒนาการเรียนรู้ที่สนองความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ
4. เพื่อให้สถานศึกษาได้ประสานความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา และของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นๆ อย่างกว้างขวาง

ขอบข่าย/ภารกิจ

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
7. การนิเทศการศึกษา
8. การแนะแนวการศึกษา

9. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
10. การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
12. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

การบริหารงบประมาณ

แนวคิด การบริหารงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานด้านงบประมาณมีความเป็นอิสระ คล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้

2. เพื่อให้ได้ผลผลิต ผลลัพธ์เป็นไปตามข้อตกลงการให้บริการ
3. เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการทรัพยากรที่ได้อย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ ขอบข่าย/ภารกิจ

1. การจัดทำและเสนอของบประมาณ

- 1.1 การวิเคราะห์และพัฒนานโยบายทางการศึกษา
- 1.2 การจัดทำแผนกลยุทธ์หรือแผนพัฒนาการศึกษา
- 1.3 การวิเคราะห์ความเหมาะสมการเสนอของบประมาณ

2. การจัดสรรงบประมาณ

- 2.1 การจัดสรรงบประมาณในสถานศึกษา
- 2.2 การเบิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณ
- 2.3 การโอนเงินงบประมาณ

3. การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน

- 3.1 การตรวจสอบติดตามการใช้เงินและผลการดำเนินงาน
- 3.2 การประเมินผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน

4. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

- 4.1 การจัดการทรัพยากร
- 4.2 การระดมทรัพยากร

- 4.3 การจัดการรายได้และผลประโยชน์
- 4.4 กองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา
- 4.5 กองทุนสวัสดิการเพื่อการศึกษา
5. การบริหารการเงิน
 - 5.1 การเบิกเงินจากคลัง
 - 5.2 การรับเงิน
 - 5.3 การเก็บรักษาเงิน
 - 5.4 การจ่ายเงิน
 - 5.5 การนำส่งเงิน
 - 5.6 การกันเงินไว้เบิกเหลือมปี
6. การบริหารบัญชี
 - 6.1 การจัดทำบัญชีการเงิน
 - 6.2 การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน
 - 6.3 การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน
7. การบริหารพัสดุและสินทรัพย์
 - 7.1 การจัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ของสถานศึกษา
 - 7.2 การจัดหาพัสดุ
 - 7.3 การกำหนดแบบรูปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะและจัดซื้อจัดจ้าง
 - 7.4 การควบคุมดูแล บำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุ

การบริหารงานบุคคล

แนวคิด การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว มีอิสระภายใต้กฎหมายระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลถูกต้อง รวดเร็ว เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล
2. เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
3. เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ
4. เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

ขอบข่าย/ภารกิจ

1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
4. วินัยและการรักษาวินัย
5. การออกจากราชการ

การบริหารทั่วไป

แนวคิด การบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์การ ให้บริการบริหารงานอื่นๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้บริการ สนับสนุน ส่งเสริม ประสานงานและอำนวยความสะดวกให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
2. เพื่อประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและผลงานของสถานศึกษาต่อสาธารณชน ซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เจตคติที่ดี เลื่อมใส ศรัทธาและให้การสนับสนุนการจัดการศึกษา

ขอบข่าย/ภารกิจ

1. การดำเนินงานธุรการ
2. งานเลขานุการและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
4. การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
5. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
6. งานเทคโนโลยีสารสนเทศ
7. การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และบริหารงานทั่วไป
8. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
9. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
10. การรับนักเรียน
11. การส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย
12. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
13. การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน
14. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
15. การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
16. งานประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น
17. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
18. งานบริการสาธารณะ
19. งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น

2.2 แนวคิด ทฤษฎีเชิงระบบ

2.2.1 ความเป็นมาของทฤษฎีระบบ

การที่จะศึกษาถึงองค์กร โดยเน้นเฉพาะ โครงสร้างตามแนวคิดของนักวิชาการกลุ่มการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์หรือเน้นเฉพาะการปฏิสัมพันธ์ของกลุ่มบริหารเชิงมนุษยสัมพันธ์ย่อมมีปัญหา เพราะไม่ครอบคลุมพฤติกรรมทุกส่วนขององค์กรทั้งระบบทำให้สามารถอธิบายพฤติกรรมทุกส่วนขององค์กรได้ทุกระดับ ทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร ทฤษฎีนี้จึงเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานเป็นอย่างมาก

การนำเอาแนวคิดของวิธีการเชิงระบบ (System Approach) มาใช้ในการบริหารด้วยเหตุผลที่ว่าในปัจจุบันองค์การมีการขยายตัวอย่างรวดเร็วและสลับซับซ้อนมากขึ้นจึงยากที่จะพิจารณาถึงพฤติกรรมขององค์การ โดยให้ครอบคลุมได้หมดทุกแง่มุม ทำให้นักวิชาการการบริหารทฤษฎีองค์การสมัยใหม่หันมาศึกษาเรื่องพฤติกรรมขององค์การ โดยมีความเห็นว่าองค์การเป็นระบบสังคมซึ่งเป็นระบบใหญ่ จึงต้องมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมอยู่ตลอดเวลา (จันทรานี สงวนนาม, 2545, หน้า 83)

ผู้ที่คิดทฤษฎีระบบ คือ ลุดวิก วอน เบอธาลานฟี (Ludwig Von Bertalanffy) ซึ่งเป็นนักชีววิทยา เขาเป็นคนแรกที่เขียนหนังสือชื่อ “General System Theory” โดยนำเอาแนวความคิดมาจากระบบชีววิทยา ซึ่งเป็นระบบเปิดที่มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมว่าระบบชีววิทยาที่สมบูรณ์จะช่วยให้ทั้งคน สัตว์ และพืช สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ทั้งในด้านการเรียนรู้ ปฏิบัติการ ตอบสนอง และการแก้ปัญหา เขามีความเชื่อว่าเป็นเมื่อองค์การเป็นระบบเปิด จึงย่อมมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม และเปลี่ยนแปลงได้อย่างเป็นระบบมีความเกี่ยวพันต่อกันหลายด้าน หลายระดับ และส่วนต่างๆ ขององค์การก็เป็นส่วนสำคัญเท่าๆ กับตัวขององค์การเอง ดังนั้นทฤษฎีระบบจะรวมเอาระบบย่อยทุกชนิดทั้งทางด้านชีวภาพ กายภาพ พฤติกรรม ความคิดเกี่ยวกับการควบคุมโครงสร้าง เป้าหมาย และกระบวนการปฏิบัติงานไว้ด้วยกัน (จันทรานี สงวนนาม, 2545, หน้า 84)

2.2.2 ความหมายของระบบ

คำว่า “ระบบ” ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า หมายถึง ระเบียบเกี่ยวกับการรวมสิ่งต่างๆ ซึ่งมีลักษณะซับซ้อนให้เข้าลำดับประสานกันเป็นอันเดียวตามหลักเหตุผลทางวิชาการ ปรากฏการณ์ทางธรรมชาติซึ่งมีส่วนสัมพันธ์ประสานเข้ากัน โดยกำหนดรวมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (จันทรานี สงวนนาม, 2545, หน้า 84)

ศิริชัย ชินะตั้งกูร (2527, หน้า 21) ให้คำจำกัดความของวิธีการเชิงระบบว่า หมายถึง กระบวนการที่มุ่งถึงหลักการดำเนินงานที่ยึดเอาศูนย์รวมเป็นหลัก งานทุกชนิดเริ่มจากการมีจุดมุ่งหมายของงานที่เป็นปัญหาต้องแก้ไข วิธีการที่จะใช้แก้ปัญหา และวิธีการประเมินผลงานเพื่อเสนอแนะวิธีการแก้ไขและปรับปรุงในคราวต่อไป

กิติมา ปรีดีดิลก (2529, หน้า 59) กล่าวว่าคำว่าระบบ ในการบริหารงานนั้นอาจกล่าวได้ว่า หมายถึง องค์ประกอบหรือปัจจัยต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กันและมีส่วนกระทบต่อปัจจัยระหว่างกันในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2540, หน้า 93) กล่าวว่า ระบบหมายถึงสิ่งซึ่งประกอบขึ้นด้วยองค์ประกอบหรือหน่วยย่อย องค์ประกอบหรือหน่วยย่อยเหล่านี้มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด

พรณี ประเสริฐวงศ์ และคณะ (2519, หน้า 44; อ้างถึงใน จันทรานี สงวนนาม, 2545, หน้า 84) ได้ให้ความหมายของคำว่าระบบว่า "หมายถึงการเรียงลำดับองค์ประกอบต่างๆ ซึ่งถูกกำหนดขึ้น เพื่อดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนงานองค์ประกอบต่างๆ นั้นมีความสัมพันธ์และมี ปฏิกริยาซึ่งกันและกันในระหว่างส่วนต่างๆ อยู่เสมอ"

จันทรานี สงวนนาม (2545, หน้า 85) กล่าวว่า ระบบเป็นกลุ่มองค์ประกอบต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์ระหว่างกันและมีความเกี่ยวข้องกันในลักษณะที่ทำให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อกระทำกิจกรรมเพื่อให้ได้ผลสำเร็จตามต้องการขององค์การ

ปัจจุบันคำว่า "ระบบ" เป็นคำกล่าวที่ใช้กันแพร่หลายโดยทั่วไป เวลาที่กล่าวถึงระบบ เรา จะต้องคำนึงถึง 3 คำคือ (จันทรานี สงวนนาม, 2545, หน้า 85)

1. การคิดอย่างมีระบบ (System Thinking) หมายถึง การคิดอย่างมีเหตุผลโดยคิดอย่าง รอบคอบถึงผลที่ได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้นได้ทั้งในภาพรวม และทุกๆ ส่วนขององค์ประกอบย่อยของ ระบบว่าต่างก็มีส่วนสัมพันธ์กัน และสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม

2. วิธีการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ (System Approach) หมายถึง วิธีการปฏิบัติงานที่เป็น ระบบ โดยมีการนำเอาปัจจัยที่จำเป็นต่อการบริหารมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ตรงตาม เป้าหมายที่กำหนด ทั้งปัจจัย กระบวนการทำงาน และผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นจะมีส่วนสัมพันธ์กันและ เป็นผลซึ่งกันและกัน

3. ทฤษฎีระบบ (System Theory) เป็นทฤษฎีที่ระบุว่าองค์การประกอบด้วยส่วนประกอบ ที่เป็นอิสระและเป็นวิธีการบริหารงานที่จะเพิ่มความเข้าใจ รู้จุดเด่นจุดด้อยในองค์การ เพื่อการพัฒนา และแก้ปัญหาได้มากยิ่งขึ้น

2.2.3 หลักการและแนวคิดของทฤษฎีระบบ (จันทรานี สงวนนาม, 2545, หน้า 85-86)

1) ทฤษฎีระบบมีความเชื่อว่า ระบบจะต้องเป็นระบบเปิด (Open System) กล่าวคือ จะต้องมีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม โดยได้รับอิทธิพล หรือผลกระทบตลอดเวลาจากสภาพแวดล้อม

2) มีรูปแบบของการจัดลำดับ (The Hierarchical Model) ในลักษณะของระบบใหญ่ และระบบย่อยที่สัมพันธ์กัน

3) มีรูปแบบของปัจจัยป้อนเข้าและผลผลิต (Input Output Model) ซึ่งแสดงให้เห็น ถึงผลของปฏิสัมพันธ์ที่มีกับสิ่งแวดล้อม โดยเริ่มต้นจากปัจจัย กระบวนการ และผลผลิตตามลำดับ เป็นองค์ประกอบของระบบ

4) แต่ละองค์ประกอบของระบบจะต้องมีส่วนสัมพันธ์กันหรือมีผลกระทบต่อกัน และกัน (The Entities Model) หมายความว่า ถ้าองค์ประกอบของระบบตัวใดตัวหนึ่งเปลี่ยนแปลงไป ก็จะมี ผลต่อการปรับเปลี่ยนขององค์ประกอบตัวอื่นด้วย

5) ทฤษฎีระบบเชื่อในหลักการของการมีเหตุ-ผลของสิ่งต่างๆ (Cause and Effect) ซึ่งเป็นหลักการทางวิทยาศาสตร์ที่สามารถพิสูจน์ได้ ทฤษฎีระบบไม่เชื่อผลของสถานการณ์ใด สถานการณ์หนึ่ง เกิดจากสาเหตุเพียงสาเหตุเดียว แต่ทฤษฎีระบบเชื่อว่าปัญหาทางการบริหารที่เกิดขึ้น มักจะมาจากสาเหตุที่มากกว่าหนึ่งสาเหตุ

6) ทฤษฎีระบบจะมองทุกๆ อย่างในภาพรวมของทุกองค์ประกอบมากกว่าที่จะมองเพียงส่วนใดส่วนหนึ่งของระบบ

7) ทฤษฎีระบบคำนึงถึงผลของการปฏิบัติที่เป็น “Output” หรือ “Product” มากกว่า “Process” ซึ่งผลสุดท้ายของงานที่ได้รับอาจมีมากมายหลายสิ่งซึ่งก็คือผลกระทบ (Outcome or Impact) ที่เกิดขึ้นตามมาในภายหลังนั่นเอง

8) ทฤษฎีระบบจะมีกระบวนการในการปรับเปลี่ยนและป้อนข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เพื่อบอกให้รู้ว่าระบบมีการเบี่ยงเบนอย่างไร ควรจะแก้ไขที่องค์ประกอบใดของระบบซึ่งก็คือ (System Analysis) นั่นเอง

2.2.4 รูปแบบของวิธีระบบ (System Approach Model)

จากหลักการและแนวคิดของทฤษฎีระบบ ระบบประกอบด้วยส่วนประกอบที่สำคัญ ดังต่อไปนี้ (จินทรานี สงวนนาม, 2545, หน้า 86-87)

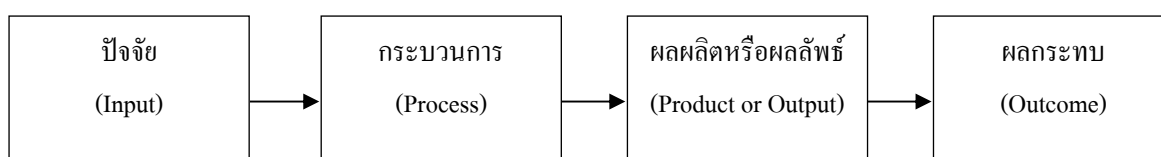
1. ปัจจัยนำเข้า หมายถึง ทรัพยากรทางการบริหารต่างๆ ด้าน ได้แก่ บุคลากร (Man) งบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) การบริหารจัดการ (Management) และแรงจูงใจ (Motivations) ที่เป็นส่วนเริ่มต้นและเป็นตัวจักรสำคัญในการปฏิบัติงานขององค์การ

2. กระบวนการ คือการนำเอาปัจจัยหรือทรัพยากรทางการบริหารทุกประเภทมาใช้ในการดำเนินงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ เนื่องจากในกระบวนการจะมีระบบย่อยๆ รวมกันอยู่หลายระบบ ครอบคลุม ตั้งแต่การบริหาร การจัดการ การนิเทศ การวัดและการประเมินผล การติดตาม ตรวจสอบ เป็นต้น เพื่อให้ปัจจัยทั้งหลายเข้าไปสู่กระบวนการทุกกระบวนการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ผลผลิต หรือผลลัพธ์ เป็นผลที่เกิดจากกระบวนการของการนำเอาปัจจัยมาปฏิบัติเพื่อให้เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

4. ผลกระทบ เป็นผลที่เกิดขึ้นภายหลังจากผลลัพธ์ที่ได้ ซึ่งอาจเป็นสิ่งที่คาดไว้หรือไม่เคยคาดคิดมาก่อนว่าจะเกิดขึ้นก็ได้

เขียนเป็นรูปแบบ ได้ดังภาพ 2



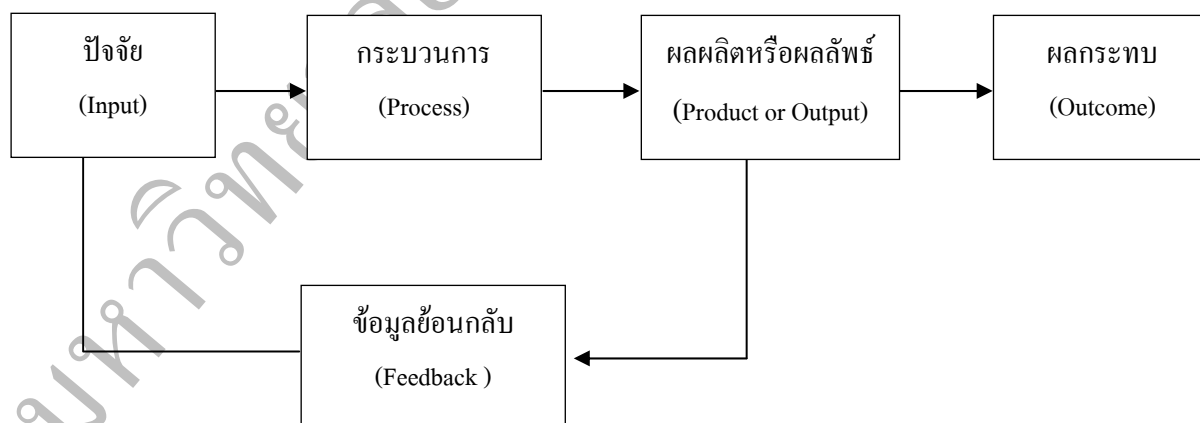
ภาพ 2 องค์ประกอบของวิธีระบบ

(ที่มา : จันทรานี สงวนนาม, 2545, หน้า 87)

2.2.5 รูปแบบของการวิเคราะห์ระบบ (System Analysis Model)

การนำเอาทฤษฎีระบบหรือวิธีระบบมาใช้ในการบริหารองค์การ หากนำมาใช้ให้ดี ถูกต้อง และเหมาะสม ระบบก็จะช่วยให้องค์การมีประสิทธิภาพ ในทางตรงกันข้ามหากนำมาใช้ไม่ถูกต้อง หรือองค์ประกอบแต่ละส่วนของระบบไม่สัมพันธ์กันก็อาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อองค์การได้ ดังนั้นการนำเอาทฤษฎีระบบมาใช้ จึงจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์ระบบที่เรียกว่า System Analysis ควบคู่ไปด้วย

การวิเคราะห์ระบบจะช่วยให้ผู้บริหารทราบว่า หากผลผลิตหรือผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ปัญหานั้นจะเกิดจากองค์ประกอบใดของระบบ มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันหรือไม่ อย่างไร ข้อมูลย้อนกลับ จะช่วยให้ทราบถึงประเภทของปัญหา จุดที่ต้องได้รับการพัฒนา แก้ไขหรือปรับปรุงได้มากขึ้น การแก้ไขปรับปรุงก็ต้องกระทำอย่างเป็นระบบมิใช่แก้ไขเฉพาะด้านใดด้านหนึ่งเท่านั้น (จันทรานี สงวนนาม, 2545, หน้า 87-89) ดังภาพ 3



ภาพ 3 รูปแบบขององค์ประกอบของวิธีระบบและการวิเคราะห์ระบบ

(ที่มา : จันทรานี สงวนนาม, 2545, หน้า 88)

การวิเคราะห์ระบบเป็นส่วนหนึ่งของวิธีระบบ ที่มุ่งเน้นกระบวนการมากกว่าผลผลิตหรือผลลัพธ์ โดยมุ่งวิเคราะห์ปัญหา และเป็นกระบวนการประเมินวิธีระบบ

การวิเคราะห์ระบบ เป็นขั้นแรกของการพัฒนาที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายเพื่อให้มีระบบการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ เพราะพัฒนาการคือการปรับปรุง เพื่อให้สภาพที่มีปัญหาอยู่หมดไป หรือเหลือน้อยลงตามศักยภาพของทรัพยากรและข้อจำกัดที่มีอยู่ ให้เกิดความสมดุลของโครงสร้างและองค์ประกอบต่างๆ ในระบบ จึงจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์ระบบ

สรุปว่าการวิเคราะห์ระบบมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลวิธีระบบในเรื่องต่อไปนี้

1. ประเมินความมีประสิทธิภาพของระบบงาน
2. ประเมินเวลา
3. ประเมินการใช้งบประมาณ
4. ประเมินความถูกต้องของกระบวนการ
5. ประเมินผลผลิตหรือผลงาน

วิธีระบบและการวิเคราะห์ระบบเป็นกระบวนการที่ใช้หลักการทางวิทยาศาสตร์ที่มีเหตุผล และมุ่งไปที่กระบวนการแก้ปัญหาอย่างมีขั้นตอน

2.2.6 การนำทฤษฎีระบบมาใช้ในการแก้ปัญหา

การนำวิธีระบบมาใช้แก้ปัญหานั้น ก่อนอื่นควรจะต้องรู้และทำความเข้าใจว่าปัญหาคืออะไรเสียก่อน (จันทรานี สงวนนาม, 2545, หน้า 89-92)

- 1) ปัญหา คือ ความแตกต่างระหว่างสภาพที่พึงประสงค์กับสภาพที่เป็นอยู่จริงในปัจจุบัน
- 2) ปัญหา คือ ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่คาดหวังว่าควรจะเป็นกับสิ่งที่อยู่ในปัจจุบัน
- 3) ปัญหา คือ สภาพการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และมีแนวโน้มว่าจะไม่ตรงกับความต้องการ
- 4) ปัญหา คือ ความต้องการ
- 5) ปัญหา คือ สิ่งที่ไม่ตรงกับความต้องการหรือความพอดี มากเกินไปก็เป็นปัญหา น้อยเกินไปก็เป็นปัญหา

สรุปว่า ปัญหาคือ ความเบี่ยงเบนของสภาพการณ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งแตกต่างกับสภาพการณ์ที่ต้องการ สามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

ปัญหา = สภาพที่คาดหวัง - สภาพความเป็นจริง X ความวิตกกังวล

Problem = Expectation - Reality X Concern

ถ้าเราสามารถแก้ปัญหาได้ \longrightarrow ชีวิตก็จะมีคุณภาพ
 Solution \longrightarrow Quality of Life/Work

ประเภทของปัญหา แบ่งออกเป็นหลายประการคือ

1. ปัญหาที่แบ่งตามระดับความรุนแรงของสภาวะการณ์ของปัญหา (Degree or Condition of the Problem) แบ่งเป็น 3 ประเภทคือ

1.1 ปัญหาที่เกิดจากสภาวะการณ์คงที่ (Stable) เช่น ปัญหาเกี่ยวกับเนื้องาน ระเบียบและกฎเกณฑ์ต่างๆ ซึ่งไม่จำเป็นต้องรีบแก้ไข

1.2 ปัญหาที่เกิดจากสภาวะการณ์ที่เป็นพลวัต (Dynamic) เช่น ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมคน และการปฏิบัติ

1.3 ปัญหาวิกฤต (Critical) เป็นปัญหารุนแรงที่ต้องได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน ถ้าไม่แก้ไขจะส่งผลกระทบต่อปัญหาอื่นๆ ได้

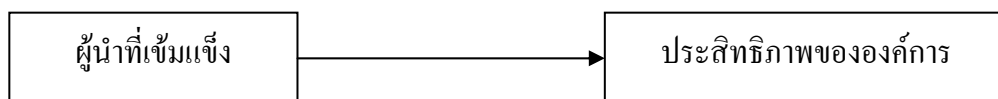
2. ปัญหาที่แบ่งตามความเบี่ยงเบนของสภาวะการณ์ที่เกิดขึ้นจริงกับความต้องการที่เกิดในเวลาต่างกัน

2.1 ปัญหาขัดข้อง ถ้าความเบี่ยงเบนเกิดขึ้นในอดีตปัจจุบันยังคงปรากฏอยู่และมีแนวโน้มว่าจะเกิดต่อไปในอนาคต เพราะมาตรการแก้ไขไม่ได้ผล จำเป็นต้องได้รับการแก้ไขปรับปรุงเรียกว่า ปัญหาขัดข้อง

2.2 ปัญหาป้องกัน ถ้าในอดีตไม่มีความเบี่ยงเบน แต่ปัจจุบันมีสิ่งบอกเหตุว่าจะเกิดความเบี่ยงเบนหรือเกิดปัญหาลงในอนาคต ถ้าไม่ป้องกันเอาไว้ก่อน

2.3 ปัญหาเชิงพัฒนา ต้องการแก้ไขเปลี่ยนแปลง (Change) เพื่อปรับปรุงสภาพในอนาคตให้ดีกว่าเดิมอย่างมีเป้าหมายว่าจะพัฒนาในเรื่องใด จึงจะทำให้คุณภาพของงานสูงขึ้น

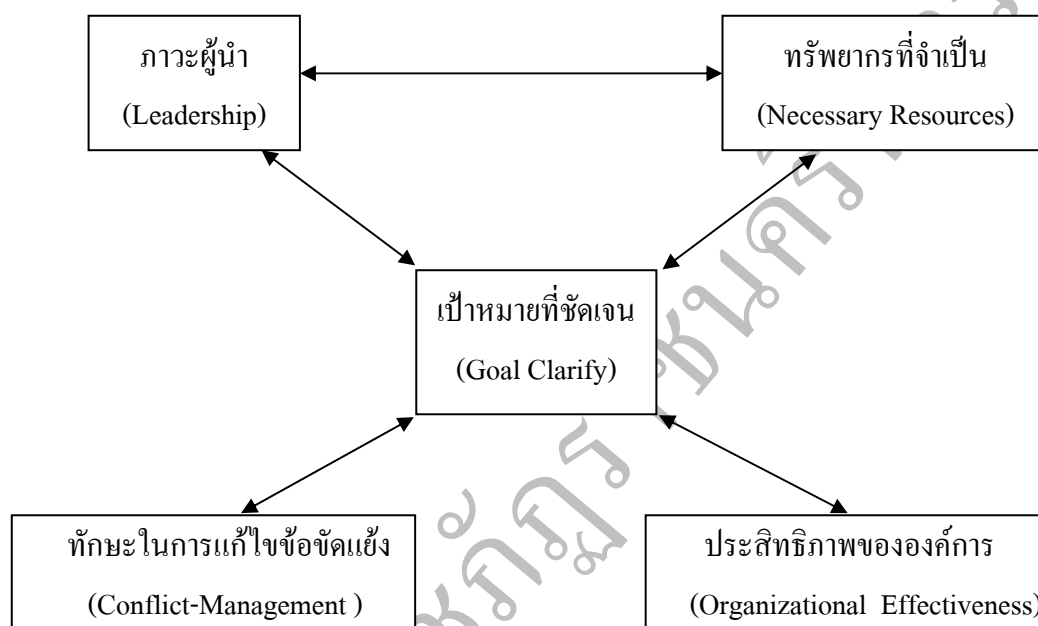
ผู้บริหารที่มีความเชื่อว่าผลของสถานการณ์เกิดจากสาเหตุใดเพียงสาเหตุเดียว (A Single-Causation) จะมีลักษณะของผู้นำที่มีความเข้มแข็ง เชื่อมั่นในตนเองว่าการเป็นผู้นำที่เข้มแข็งจะเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพขององค์กร เขียนเป็นภาพได้ ดังภาพ 4



ภาพ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำที่เข้มแข็งและประสิทธิภาพขององค์กร

(ที่มา: จันทรานี สงวนนาม, 2545, หน้า 91)

ส่วนผู้บริหารที่มีความเชื่อว่าผลของสถานการณ์เกิดจากหลายสาเหตุตามแนวคิดของทฤษฎีระบบจะมีลักษณะของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ มีทักษะในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง รู้จักใช้ทรัพยากรที่จำเป็นและรู้เป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน เพื่อนำไปสู่ประสิทธิภาพขององค์กรดังภาพ 5



ภาพ 5 ผลของสถานการณ์ที่เกิดจากหลายสาเหตุ
(ที่มา: จันทรานี สงวนนาม, 2545, หน้า 91)

ขั้นตอนการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีระบบ

1. ระบุประเด็นปัญหา (Problem/Needs Formulation)
2. กำหนดวัตถุประสงค์ (Establishing Objective)
3. ระบุแหล่งทรัพยากร/ข้อจำกัด (Resources/Constraints)
4. กำหนดเกณฑ์ของความสำเร็จ (Criteria of Success)
5. กำหนดทางเลือกหลายๆ ทาง (Alternative)
6. กำหนดรูปแบบทางเลือก (Model for Selecting Alternatives)
7. จัดลำดับทางเลือก (Ranking of Alternatives)
8. ตัดสินใจ/ทำแผนปฏิบัติการ (Decision Making Formulation/Specification of Action Plan)
9. นำแผนไปปฏิบัติ (Implementation)

10. ติดตามกำกับ/ประเมินผล (Monitoring/Evaluation and Feedback)

2.2.7 ประโยชน์ของการนำวิธีระบบมาใช้ในการแก้ปัญหการศึกษา

เนื่องจากการศึกษาเป็นระบบ (Educational System) และในระบบการศึกษาก็มักจะมีระบบย่อย (Sub-System) อีกหลายระบบเช่น ระบบบริหาร ระบบการเรียนการสอน ระบบการวางแผน ระบบการนิเทศฯ ฯลฯ การนำวิธีระบบมาใช้ในการแก้ปัญหการศึกษาจะช่วยให้เกิดประโยชน์ดังนี้คือ (จันทรานี สงวนนาม, 2545, หน้า 92)

- 1) ช่วยกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการศึกษา
- 2) ช่วยให้การจัดทรัพยากรเป็นไปอย่างมีระบบ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์
- 3) ช่วยกำหนดคุณลักษณะ/รายละเอียดที่จำเป็นและไม่ตรงประเด็น
- 4) ช่วยให้เห็นจุดประสงค์ที่สามารถวัดได้ชัดเจนยิ่งขึ้น
- 5) ช่วยเสนอแนะวิธีการในการพัฒนานวัตกรรมและการแก้ปัญหาที่รุนแรง (Critical)

ทางการศึกษา

- 6) ก่อให้เกิดความยุติธรรม เพราะวิธีระบบเป็นวิธีการที่ปราศจากความลำเอียง
- 7) เป็นเครื่องมือที่ช่วยผู้บริหารในการตัดสินใจ
- 8) ช่วยผู้บริหารในการตัดสินใจอันมีนโยบายภายใต้กรอบความรับผิดชอบ

2.2.8 การบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ (Management by Objectives)

ความเป็นมา

การบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ (Management by Objectives) มีชื่อย่อว่า “MBO” เป็นแนวความคิดทางการบริหารที่นิยมใช้ในวงการบริหารสมัยปัจจุบัน โดยมีวิวัฒนาการมาจากแนวความคิดที่ว่าคนเรานั้นสามารถที่จะกำหนดพฤติกรรมการทำงานของตนเองได้ ถ้ารู้ขอบเขตของงานและบทบาทหน้าที่ที่ต้องทำรวมถึงความรับผิดชอบและการควบคุมตนเอง ดังนั้นในการบริหารงานจึงจำเป็นต้องมีการกำหนดขอบเขต จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ไว้เพื่อให้ผู้ปฏิบัติเข้าใจและยึดถือปฏิบัติ วัตถุประสงค์จึงจำเป็นต่อความก้าวหน้าขององค์กร (จันทรานี สงวนนาม, 2545, หน้า 93)

ผู้ที่ริเริ่มแนวความคิดนี้คนแรกคือ ปีเตอร์ เอฟ ดรักเกอร์ (Drucker, 1970, p. 63) ซึ่งมีแนวความคิดที่จะเปลี่ยนแปลงวิธีการบริหารงานโดยยึดอำนาจไว้ที่ส่วนกลางไปสู่การบริหารที่ให้สมาชิกขององค์กรทุกระดับได้มีส่วนร่วมในการวางแผนควบคุมงานและควบคุมตนเองเพื่อมุ่งให้เกิดความกระตือรือร้นและสร้างความพอใจในการทำงาน สร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

ความหมาย

เทคนิคการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ เป็นแนวความคิดทางการบริหารที่ได้รับความสนใจอย่างมาก โดยเฉพาะในยุโรปและสหรัฐอเมริกา มีนักวิชาการการบริหารหลายท่านให้ความหมายของการบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ไว้ต่างๆ กันดังนี้

วิลเลียม เจ ริคคิน (Reddin, 1975; อ้างถึงใน จันทรานี สงวนนาม, 2545, หน้า 94) ให้คำจำกัดความไว้ว่า “การบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ หมายถึง การสร้างขอบเขตของงานที่มีประสิทธิผล (Effectiveness Area) และมาตรฐานของงานที่มีประสิทธิผล (Effectiveness Standard) ตามหน้าที่ทางการบริหาร โดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์เป็นระยะๆ และเงื่อนไขเวลาที่สามารถวัดผลได้ ซึ่งจะต้องสัมพันธ์กับการวางแผนในอนาคตด้วย”

มอริรีเซย์ (Morrisey, 1960; อ้างถึงใน จันทรานี สงวนนาม, 2545, หน้า 94) ได้ให้ความหมายว่า “การบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ หมายถึง กระบวนการบริหารหรือระบบที่กำหนดขึ้นเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกันปฏิบัติการตั้งแต่การกำหนดวัตถุประสงค์ที่ต้องการความสำเร็จออกมาในรูปของผลงานที่สามารถวัดได้โดยกำหนดระยะเวลางบประมาณ ผลงาน มาตรฐานในการจัดการ และวิธีวัดผลการปฏิบัติงาน”

แมกเกรเกอร์ (McGregor, 1967; อ้างถึงใน จันทรานี สงวนนาม, 2545, หน้า 94) กล่าวว่า “การบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ คือ การบริหารโดยการรวมตัวเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันภายใต้การควบคุมตนเอง” (Management of Integration and Self-Control)

ฮาร์วีและบราวน์ (Harvey & Brown, 2001; อ้างถึงใน จันทรานี สงวนนาม, 2545, หน้า 94) กล่าวว่า การบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ คือ เทคนิคเฉพาะที่ใช้ในการกำหนดเป้าหมายขององค์กร โดยมีกระบวนการที่มุ่งไปสู่การบูรณาการระหว่างเป้าหมายของแต่ละบุคคลกับเป้าหมายขององค์กรเข้าด้วยกัน เป็นระบบการบริหารที่ช่วยในการวางแผนการจัดองค์กร การแก้ปัญหา การจูงใจ และช่วยกิจกรรมอื่นๆ ในองค์กรซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บริหารในการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน

ยอร์จ โอดิออร์น (Odiome; อ้างถึงใน อ้างใน จันทรานี สงวนนาม, 2545, หน้า 94) ให้คำจำกัดความว่า “การบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์เป็นกระบวนการระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาขององค์กรในการที่จะร่วมมือกันกำหนดเป้าหมายขององค์กรและร่วมกันกำหนดความรับผิดชอบของแต่ละคนตลอดจนผลที่คาดว่าจะได้รับและใช้สิ่งที่กำหนดเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน การสร้างความเข้าใจในการสื่อสารและการร่วมมือกันทำงานเพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจในงาน ตลอดจนความเข้าใจในวัตถุประสงค์ขององค์กรให้เกิดแก่บุคลากรทุกระดับขององค์กร จากความคิดของนักวิชาการที่กล่าวคล้ายคลึงกัน พอสรุปได้ว่า การบริหารงานโดยยึด

วัตถุประสงค์เป็นการบริหารรูปแบบหนึ่งที่มีการกำหนดวัตถุประสงค์ทั้งระบบขององค์กร โดยมี การวางแผนและจัดลำดับความสำคัญของงานที่จะต้องดำเนินงานด้วยความร่วมมือและเต็มใจของผู้บริหารงานทุกระดับในองค์กร ในการที่จะร่วมมือกันบริหารงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตลอดจนมีกลไกควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

อาจกล่าวได้สั้นๆ ว่า การบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ หมายถึง วิธีการบริหารที่ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ วางแผนการดำเนินงาน กำหนดมาตรฐานของงาน รวมทั้งวิธีการติดตามตรวจสอบเพื่อให้การดำเนินงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ตามที่ร่วมกันกำหนดไว้

การบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์จะมุ่งเน้นที่วิธีการตั้งวัตถุประสงค์ภายใต้สมมุติฐานที่ว่า (Harvey & Brown, 2001; อ้างถึงใน จันทรานี สงวนนาม, 2545, หน้า 95)

1. คนทุกคนต่างก็มีความต้องการความสามารถและความสำเร็จในงาน และมีความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในระดับที่สูงขึ้นเรื่อยๆ
2. คนมักจะทำงานหนักขึ้นและปฏิบัติได้ดีขึ้นถ้าเขามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายด้วยตัวของเขาเอง

จากสมมุติฐานดังกล่าวข้างต้นให้แนวความคิดที่ว่า “การบริหารที่ดีจะต้องสร้างบรรยากาศของการกระตุ้นให้บุคลากรทุกคนได้พัฒนาตนเองและกล้าที่จะแสดงออก”

วัตถุประสงค์ของการบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์

เป็นที่ยอมรับกันในหมู่นักวิชาการบริหารว่า การบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ เป็นวิธีการบริหารที่มีความสำคัญที่สุด และจุดสำคัญจะอยู่ที่การกำหนดวัตถุประสงค์ ซึ่งจะต้องตั้งวัตถุประสงค์ให้ดี การบริหารจึงจะสามารถตอบสนองวัตถุประสงค์ได้ ทั้งนี้ผู้บริหารและผู้ร่วมงานจะต้องเข้าใจวิธีการปฏิบัติและมาตรฐานของงานอย่างแท้จริง โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องเข้าใจร่วมกันว่าการนำเอาวิธีการบริหารแบบ MBO มาใช้ มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้ (Harvey & Brown, 2001; อ้างถึงใน จันทรานี สงวนนาม, 2545, หน้า 95-96)

1. เพื่อให้เป้าหมายขององค์กรชัดเจนขึ้น และช่วยในการวางแผนทุกระดับขององค์กร
2. เพื่อก่อให้เกิดแรงจูงใจ และกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือจากผู้บริหารและผู้ปฏิบัติทุกระดับในองค์กร
3. เพื่อใช้ในการกำหนดมาตรฐานของงาน และเป็นเครื่องมือประเมินผลในการปฏิบัติงาน
4. เพื่อให้ผู้บริหารสามารถควบคุมและตรวจสอบการปฏิบัติงาน ด้วยการวัดจากผลการปฏิบัติงานที่ได้รับตามวัตถุประสงค์ที่สมาชิกขององค์กรร่วมกันจัดตั้งขึ้น

กระบวนการของการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์แบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน ตามแนวคิดของ ฮาร์วีและบราวน์ (Harvey & Brown, 2001; อ้างถึงใน จันทรานี สงวนนาม, 2545, หน้า 96-97) ดังนี้คือ

ขั้นตอนที่ 1 Goal Purpose หมายถึง การที่ผู้ร่วมงานร่วมกันกำหนดเป้าหมายในอนาคต และนำเสนอผู้บริหารระดับสูงพิจารณา โครงร่างของวัตถุประสงค์ที่นำเสนอจะต้องแสดงให้เห็นถึงการกำหนดเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง และกำหนดวิธีการวัดผลการปฏิบัติงานไว้ด้วย

ขั้นตอนที่ 2 Mutually Negotiated เป็นขั้นตอนที่ผู้บริหารและผู้ร่วมงานร่วมกันพัฒนาเป้าหมายให้สอดคล้องกัน เป้าหมายที่กำหนดต้องเฉพาะเจาะจง (Specific) วัตถุประสงค์ทุกข้อจะต้องสามารถวัดผลได้ (Measurable) จนกว่าผู้บริหารและผู้ร่วมงานจะเห็นชอบร่วมกันตามวัตถุประสงค์นั้นๆ ความรับผิดชอบที่สำคัญควรเริ่มต้นที่ผู้ปฏิบัติ ผู้ปฏิบัติจะต้องตกลงร่วมกันในเป้าหมาย ทั้งนี้เพื่อวัตถุประสงค์เหล่านั้นจะได้หลอมรวมเป้าหมายของงาน (Performance Goals) และเป้าหมายทางด้านอาชีพของแต่ละบุคคล (Personal Career Goals)

ขั้นตอนที่ 3 Performance เป็นขั้นตอนของการปฏิบัติตามข้อตกลงที่ผู้ร่วมงานได้กำหนดขึ้น เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

ขั้นตอนที่ 4 Feedback of Results เป็นขั้นตอนที่ผู้บริหารแจ้งข้อมูลย้อนกลับเพื่อให้ผู้ร่วมงานรับทราบ และให้รางวัลผลการปฏิบัติงาน ซึ่งผลงานของแต่ละบุคคลจะนำมาทบทวน และอภิปรายผล เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างที่อาจเกิดความเบี่ยงเบนไปจากเป้าหมายขององค์กร

ขั้นตอนที่ 5 Basis for new Goals เป็นขั้นตอนของการทบทวนถึงผลที่เกิดขึ้นภายหลังผลการปฏิบัติงาน (The Outcome of the Performance) เพื่อจะได้นำมาเริ่มต้นกระบวนการกำหนดวัตถุประสงค์ใหม่อีกในวงจรครั้งต่อไป

แนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ของ ปีเตอร์ เอฟ. ดรักเกอร์ (Drucker, 1970, p. 135) ได้รับการสนับสนุนจากนักวิชาการบริหารอื่นๆ อีกมากมาย และใช้กันอย่างแพร่หลายทั้งในองค์กรราชการและองค์กรธุรกิจ

สำหรับองค์กรธุรกิจ ผู้บริหารสามารถนำแนวความคิดนี้มาใช้ในการบริหารได้ โดยผู้บริหารจะต้องดำเนินการให้มีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรว่าจะมุ่งผลิตสินค้าให้มีคุณลักษณะอย่างไรบ้าง ซึ่งคุณลักษณะหรือคุณสมบัติต่างๆ เหล่านี้ต้องสามารถปฏิบัติและวัดผลได้ด้วยการกำหนดวิธีการและแนวทางปฏิบัติเพื่อนำไปสู่วัตถุประสงค์นั้นๆ ด้วย กำหนดโครงการและแผนงาน ตัวบุคคล ผู้รับผิดชอบโครงการและงบประมาณภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาที่จะจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับผิดชอบทุกระดับว่า สามารถ

ดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้มากขึ้นเพียงใด โดยการดูจากคุณภาพและปริมาณของผลผลิตซึ่งก็คือสินค้านั่นเอง

ประโยชน์ของการนำการบริหารแบบยี่ด่วัตถุประสงค์มาใช้ในการบริหารองค์การ (จันทรานี สงวนนาม, 2545, หน้า 99)

1. ช่วยให้ทุกคนในองค์การเข้าใจขอบเขต หน้าที่ ความรับผิดชอบของตนเองได้ดีขึ้น การติดต่อระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชามีมากขึ้น เพราะได้มีการปรึกษาหารือในการกำหนดวัตถุประสงค์และแผนงานร่วมกัน

2. ผู้บริหารและพนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทุกระดับขององค์การ

3. ช่วยพัฒนาสมรรถภาพการทำงานของบุคคลที่มีอยู่ในวงจรกิจจ์ให้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ

4. ผู้บริหารสามารถควบคุมด้วยมาตรฐานของการปฏิบัติงาน

5. ช่วยให้การประเมินผลงานเป็นไปอย่างมีหลักเกณฑ์

ในส่วนที่เกี่ยวข้องหรือสัมพันธ์กับงบประมาณ การบริหารงานโดยยี่ด่วัตถุประสงค์สามารถเข้ากันได้กับระบบงบประมาณกล่าวคือ

1. โดยทั่วไปงบประมาณจะถูกจัดสรรให้กับแผนงานโดยส่วนรวม ไม่ใช่แต่ละบุคคล และกระบวนการของการบริหารงานโดยยี่ด่วัตถุประสงค์ วัตถุประสงค์จะถูกกำหนดขึ้นมาเพื่อแต่ละบุคคล โดยไม่พิจารณาตำแหน่ง ดังนั้นวัตถุประสงค์ที่กำหนดสามารถจะมองได้ว่าเป็นการจัดสรรงบประมาณเป็นรายบุคคล

2. โดยทั่วไปงบประมาณจะกำหนดเป็นจำนวนเงินหรือปริมาณงานเท่านั้น ไม่ได้รวมเอานโยบายหรือวิธีการเฉพาะเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์เอาไว้ด้วย แต่ในการบริหารงานโดยยี่ด่วัตถุประสงค์ นโยบายและวิธีการเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์จะถูกรวมเอาไว้ด้วย

3. โดยทั่วไปงบประมาณจะระบุผลสำเร็จที่คาดหวังได้อย่างต่ำเท่านั้น ในขณะที่วัตถุประสงค์ในการบริหารงานจะระบุช่วงระดับผลสำเร็จที่คาดหวังไว้ และช่วยให้การดำเนินงานภายใต้วงเงินงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดบรรลุวัตถุประสงค์ที่ท้าทายมากขึ้น

2.3 โรงเรียนวิถีพุทธ

2.3.1 ความหมายของโรงเรียนวิถีพุทธ

โรงเรียนวิถีพุทธ คือ โรงเรียนระบบปกติทั่วไปที่นำหลักธรรมพระพุทธศาสนามาใช้หรือประยุกต์ใช้ในการบริหารและการพัฒนาผู้เรียนโดยรวมของสถานศึกษา เน้นกรอบการพัฒนาตามหลัก

ไตรสิกขาอย่างบูรณาการ ผู้เรียนได้เรียนรู้ได้พัฒนาการกิน อยู่ คู่ พัง ให้เป็นโดยผ่านกระบวนการทางวัฒนธรรม แสวงปัญญา และมีวัฒนธรรมเมตตาเป็นฐานการดำเนินชีวิต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2548, หน้า 11)

2.3.2 แนวคิดของโรงเรียนวิถีพุทธ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2546, หน้า 14) ได้สรุปถึงหลักการหลักคิดหลักทำในการพัฒนาผู้เรียนด้วยไตรสิกขาตามแนวคิดของโรงเรียนวิถีพุทธ ดังนี้

- 1) ปัญญา ได้แก่ ปรีชาญาณ ความรู้ เข้าใจ เหตุผล การเข้าถึงความจริง รวมทั้งความเชื่อ ทศนคติ ค่านิยม และแนวความคิดต่างๆ เพื่อใช้ปัญญาเป็นตัวแก้ปัญหาเป็นตัวปรับเปลี่ยนทั้งพฤติกรรมและจิตใจให้ลงตัวพอดีและเป็นตัวนำสู่จุดหมายแห่งสันติสุขและมีความสุข
- 2) จิตใจ ได้แก่ คุณธรรม ความรู้สึก แรงจูงใจ และสภาพจิตใจ โดยมีเจตจำนงเป็นตัวชี้นำพฤติกรรม มีผลต่อความมั่นคงในความดีงาม ความสดชื่นเบิกบาน และความสุข
- 3) พฤติกรรม ได้แก่ การมุ่งสร้างพฤติกรรมความเคยชินที่ดี สัมพันธ์อย่างเกื้อกูลกับสังคม สิ่งแวดล้อมธรรมชาติและสิ่งสร้างสรรค์ทั้งหลายจะส่งผลให้เกิดสภาพจิตใจที่ดีงาม มีความสุข พร้อมทั้งเอื้อต่อการแยกแยะและรับข้อมูลความรู้ความคิด การสร้างสรรค์ ทำให้ปัญญาเจริญงอกงาม

2.3.3 หลักการของโรงเรียนวิถีพุทธสู่วิถีการเรียนรู้

- 1) บูรณาการพุทธธรรมสู่การจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติจริงที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมและวิถีชีวิตอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ เพื่อนำสู่การเรียนรู้ เข้าใจ ความจริง
- 2) จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในทุกสถานการณ์ ทุกสถานที่ ทั้งโดยตรงและทางอ้อม
- 3) ประสานความร่วมมือ วัด/คณะสงฆ์ และชุมชนในการจัดการเรียนรู้

2.3.4 ลักษณะของโรงเรียนวิถีพุทธ

ลักษณะของโรงเรียนวิถีพุทธเน้นการจัดสภาพทุกๆ ด้าน เพื่อสนับสนุนให้ผู้เรียนพัฒนาตามหลักพุทธธรรมอย่างบูรณาการ โดยส่งเสริมให้เกิดความเจริญงอกงามตามลักษณะแห่งปัญญาวุฒิชัยธรรม 4 ประการคือ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2546, หน้า 5-9)

- 1) สัจปุริสสังเสวะ หมายถึง การอยู่ใกล้คนดี ใกล้ผู้รู้ มีครูอาจารย์ดี มีข้อมูลมีสื่อที่ดี
- 2) สัทธัมมัสสวนะ หมายถึง เอาใจใส่ศึกษาโดยมีหลักสูตร การเรียนการสอนที่ดี
- 3) โยนิโสมนสิการ หมายถึง มีกระบวนการคิดวิเคราะห์พิจารณาหาเหตุผลที่ดีและถูกวิธี
- 4) ธัมมานุชัมมปฏิบัติ หมายถึง ความสามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตได้ถูกต้องเหมาะสม

การจัดสภาพของโรงเรียนวิถีพุทธ ประกอบไปด้วย

1. ด้านกายภาพ คืออาคารสถานที่ ห้องเรียน แหล่งเรียนรู้ สภาพแวดล้อม เป็นต้น
2. ด้านกิจกรรมพื้นฐานวิถีชีวิต เช่น กิจกรรมประจำวัน กิจกรรมวันสำคัญ กิจกรรมนักเรียนต่างๆ
3. ด้านการเรียนการสอน เริ่มตั้งแต่การกำหนดหลักสูตรสถานศึกษา การจัดหน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้จนถึงกระบวนการเรียนการสอน
4. ด้านบรรยากาศและปฏิสัมพันธ์ที่เป็นกัลยาณมิตรในการปฏิบัติต่อกันระหว่างครูกับนักเรียน นักเรียนกับนักเรียน หรือครูกับครู เป็นต้น
5. ด้านการบริหารจัดการ ตั้งแต่การกำหนดวิสัยทัศน์ จุดเน้น การกำหนดแผนการปฏิบัติการ การสนับสนุน ติดตาม ประเมินผลและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการจัดสภาพแวดล้อมในแต่ละด้าน จะมุ่งเพื่อให้การพัฒนานักเรียนตามระบบไตรสิกขา ดำเนินได้อย่างชัดเจน มีประสิทธิภาพ ดังเช่น การจัดด้านกายภาพ ควรเป็นธรรมชาติ สภาพแวดล้อมที่ชวนให้มีความสุขสงบ ส่งเสริมปัญญา กระตุ้น การพัฒนา ศรัทธา และศีลธรรม กิจกรรมพื้นฐานชีวิต กระตุ้นให้การกินอยู่ อยู๋ ฟัง ดำเนินด้วย สติสัมปชัญญะเป็นไปตามคุณค่าแท้ ด้านการเรียนการสอนบูรณาการพุทธธรรมในการจัดการเรียนรู้ ชัดเจน ด้านบรรยากาศและปฏิสัมพันธ์ เอื้ออาทร เป็นกัลยาณมิตรต่อกันส่งเสริมทั้งวัฒนธรรมเมตตา และวัฒนธรรมแสวงปัญญา เป็นต้น

2.3.5 รูปแบบของโรงเรียนวิถีพุทธ

จุดเน้น โรงเรียนวิถีพุทธดำเนินการพัฒนาผู้เรียนโดยใช้หลักไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา อย่างบูรณาการ ผู้เรียนได้เรียนรู้ผ่านการพัฒนา “การกิน อยู่ อยู๋ ฟัง เป็น” คือ มีปัญญา ฐึ่เข้าใจในคุณค่าแท้ ใช้กระบวนการทางวัฒนธรรมแสวงปัญญา และมีวัฒนธรรมเมตตา เป็นฐานการดำเนินชีวิต โดยมีผู้บริหารและคณะครูเป็นกัลยาณมิตรในการพัฒนา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2546, หน้า 4)

2.3.6 แนวทางการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ

ภาพอันงดงามของโรงเรียนวิถีพุทธเป็นภาพที่สะท้อนถึงการนำหลักธรรมในพระพุทธศาสนา โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลักไตรสิกขามาใช้ในการพัฒนาผู้เรียน และแสดงถึงความพยายามนำหลักพุทธธรรมต่างๆ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารและจัดการศึกษาอย่างชัดเจน โดยให้มีรูปแบบที่หลากหลาย ตามความเหมาะสมของสถานศึกษาที่จะพัฒนาผู้เรียน ได้อย่างดีที่สุดพร้อมกับสร้างสรรค์สภาพการดำเนินงานที่ผู้เกี่ยวข้องทุกส่วนมีความสุขและได้พัฒนาสู่ชีวิตและสังคมที่ดั่งามควบคู่กัน ไปสู่คุณค่า

เมื่อโรงเรียนพัฒนาสู่วิถึพุทธและได้พัฒนาจนเป็นโรงเรียนวิถึพุทธที่ชัดเจน จะสังเกตได้ถึง ความเปลี่ยนแปลงและประโยชน์อันมากมายที่เกิดขึ้นตามมา ที่เปี่ยมไปด้วยความงดงามและคุณค่า อาทิ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2546, หน้า 29-33)

1) ผู้เรียนได้รับการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ต่างๆ อย่างชัดเจนพร้อมกับการพัฒนาปัญญาและด้านอื่นๆ การพัฒนาที่จะให้เป็นคนดี เก่ง และมีความสุขพร้อม ๆ กันที่ว่ายากจะไม่ยากสำหรับโรงเรียนวิถึพุทธ

2) การพัฒนาผู้เรียนที่เกิดขึ้นชัดเจนจะเป็นที่ชื่นชอบและชื่นชม ของทั้งผู้ปกครอง ครูอาจารย์ และชุมชนที่ได้รับทราบ อีกการยอมรับและความร่วมมือช่วยเหลือจะเกิดขึ้นอย่างทวีคูณ

3) สภาพแวดล้อมและบรรยากาศปฏิสัมพันธ์ของโรงเรียนจะดีขึ้นมากในลักษณะที่เกื้อกูลต่อการพัฒนาผู้เรียนรอบด้าน ทั้งศีล สมาธิและปัญญา ผู้คนที่เกี่ยวข้องล้วนเป็นกัลยาณมิตร แก่กันและกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อผู้เรียน

4) บุคลากรในโรงเรียนพัฒนาตนเองทั้งวิธีการทำงานและวิถีชีวิตทำให้สมรรถภาพการทำงานมีความสุข มีคุณค่าเพิ่ม ชีวิตส่วนตัวพัฒนาสู่ความสะอาด (ด้วยการมีศีล) สว่าง (ด้วยการมีปัญญา) สงบ (ด้วยจิตใจที่มีสมาธิ สติตั้งมั่น) ชัดเจนเพราะความเป็นวิถึพุทธช่วยกล่อมเกล่า

5) โรงเรียน โดยครู ผู้บริหาร บุคลากรและนักเรียน เป็นแบบอย่างต่อสังคม เป็นพลังการพัฒนาสังคมวงกว้างให้ตั้งมั่งงั่งๆ ขึ้นได้

วิถึปฏิบัติ แนวการดำเนินการและจังหวะก้าวการพัฒนาของโรงเรียนวิถึพุทธแต่ละแห่งจะมีความแตกต่างกันได้ ตามลักษณะเฉพาะของแต่ละสถานศึกษา อย่างไรก็ตามก้าวอย่างที่ชัดเจนจะมีโอกาสเกิดขึ้นได้จากความพยายามในการพัฒนาผู้เรียน ทั้งศีล สมาธิ ปัญญา ควบคู่กันไปอย่างบูรณาการ บนวิถึการดำเนินชีวิตธรรมดาที่ส่งเสริมการพัฒนา “ การกิน อยู่ ดู ฟัง ให้เป็น ” คือการดำเนินชีวิตได้อย่างรู้เท่าทันและจัดการได้ในลักษณะที่จะก่อประโยชน์ต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมให้มากที่สุด

ข้อเสนอแนะแนวดำเนินการ โรงเรียนวิถึพุทธในภาพเบื้องต้น ที่เสนอเป็นแนวคิดแนวทาง ซึ่งโรงเรียนสามารถนำไปปรับใช้ได้ตามความเหมาะสมต่อไป ประกอบด้วยประเด็นดังนี้

- 1) การบริหารจัดการ โรงเรียนวิถึพุทธ
- 2) การจัดวิถึพุทธสู่วิถึการเรียนรู้
- 3) กิจกรรมเสนอแนะการพัฒนา
- 4) การพัฒนาบุคลากรและคุณลักษณะบุคลากรที่คาดหวัง
- 5) การเกื้อกูลสัมพันธ์ โรงเรียนวิถึพุทธและชุมชน

2.3.7 แนวการบริหารโครงการโรงเรียนวิถีพุทธ

โรงเรียนวิถีพุทธ ซึ่งดำเนินการพัฒนาผู้เรียนโดยใช้หลักไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา อย่างบูรณาการผ่านการพัฒนา “กิน อยู่ คู่ ฟัง เป็น” ดังนั้นการบริหารโครงการ ทั้งในระดับชาติและระดับโรงเรียนจะยึดหลักการพัฒนาผู้เรียนดังกล่าวข้างต้นทุกตอน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2546, หน้า 76-77)

- 1) การบริหารโครงการระดับชาติ จะมีกิจกรรมหลัก ได้แก่
 - (1) สร้างความเข้าใจแก่ผู้บริหาร โรงเรียนและผู้รับผิดชอบโครงการ
 - (2) ผลิตสื่อ เอกสาร วัสดุทัศน เพื่อเผยแพร่แนวคิดและตัวอย่างการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ
 - (3) สร้างความเข้าใจแก่ครูทั้งในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการวิถีพุทธและการจัดกิจกรรมเสริมลักษณะต่างๆ
 - (4) นิเทศ เยี่ยมเยียน ประเมินผลการดำเนินงาน
 - (5) สัมมนาเพื่อสะท้อนประสบการณ์ผลการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการปรับปรุงการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น
- 2) การบริหารโครงการระดับโรงเรียน จะมีกิจกรรมหลักได้แก่
 - (1) ประชาสัมพันธ์ สร้างความเข้าใจแก่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เช่น ครูและบุคลากรทุกคน ผู้ปกครอง นักเรียน องค์กรสงฆ์ที่สถานศึกษาจะขอความอนุเคราะห์
 - (2) ปรับสภาพบรรยากาศของสถานศึกษาตามแนวทางโรงเรียนวิถีพุทธ
 - (3) ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ โดยสอดแทรกหลักธรรมในการเรียนรู้ทุกสาระการเรียนรู้
 - (4) ปรับปรุงการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร ของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักการ โรงเรียนวิถีพุทธ
 - (5) นิเทศ เยี่ยมเยียน ชื่นชมให้กำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานและปรับปรุงการดำเนินงานให้ดียิ่งๆ ขึ้น
 - (6) การร่วมสัมมนาเพื่อรับฟังประสบการณ์การดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธของสถานศึกษาอื่นๆ เพื่อมาปรับกิจกรรมการเรียนรู้ของสถานศึกษาตนเองต่อไป

2.4 ตัวชี้วัดการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ

กระทรวงศึกษาธิการสนับสนุนให้สถานศึกษาพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนควบคู่กับการพัฒนาทุกด้านอย่างเป็นองค์รวม โดยส่งเสริมการดำเนินงาน โครงการโรงเรียนวิถีพุทธและรับทุกโรงเรียนที่สมัครเข้าร่วมโครงการ ผลที่เกิดขึ้นมีสถานศึกษาจากทุกสังกัดจำนวนมากให้ความสนใจและสมัครเป็นโรงเรียนวิถีพุทธ โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั่วประเทศเป็นจตุรัสสมัครประสานงานและส่งเสริมการพัฒนา

กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมการพัฒนาและสนับสนุนด้านวิชาการเป็นหลัก โดยได้จัดทำเอกสารแนวทางการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธและเอกสารแนวกิจกรรมต่างๆ ในลักษณะเป็นหลักการเป็นแนวทางกว้างๆ และมีตัวอย่างบางส่วนให้โรงเรียนเป็นแนวในการประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตามความเหมาะสม

เพื่อให้การพัฒนาโรงเรียนวิถีพุทธในเชิงเป้าหมายภาพรวมมีความชัดเจน และสามารถเป็นเครื่องมือแก่สถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องทุกระดับในการนิเทศ ติดตาม ตลอดจนการทบทวนและประเมินผลการดำเนินงานการพัฒนาโรงเรียนวิถีพุทธได้ กระทรวงศึกษาธิการ จึงได้จัดทำตัวชี้วัดการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธขึ้น โดยวิเคราะห์กำหนดจากเอกสาร แนวทางการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธเป็นหลักและได้รับการตรวจพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิหลายคณะ โดยเฉพาะคณะสรุปผลก่อนเผยแพร่ โดยมีพระเทพโสภณ อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และคณะได้เมตตาปรับปรุงรอบสุดท้าย

ตัวชี้วัดการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ ประกอบด้วย 4 ด้านใหญ่ คือ ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ ด้านผลผลิต และด้านผลกระทบ ในแต่ละด้านมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2546, หน้า 2-6)

2.4.1 ตัวชี้วัดด้านปัจจัยนำเข้า

ตัวชี้วัดด้านปัจจัยนำเข้า กำหนดเฉพาะปัจจัยที่สำคัญที่จะเป็นเงื่อนไขหลักๆ และส่งผลอย่างชัดเจน ต่อการพัฒนานักเรียนและงานโรงเรียนวิถีพุทธตามระบบไตรสิกขา ตัวชี้วัดด้านปัจจัยนำเข้านี้เพื่อให้ทุกฝ่ายตระหนักถึงความสำคัญเชิงเหตุและผลของการดำเนินการพัฒนาซึ่งมีจุดเน้นในการพัฒนาทั้งระบบโรงเรียน

มาตรฐานด้านปัจจัยนำเข้าที่ต้องการ คือ “โรงเรียนมีบุคลากรที่มีคุณลักษณะที่ดีในวิถีพุทธ มีการบริหารจัดการ มีหลักสูตร มีแหล่งเรียนรู้และสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการพัฒนาตามหลักไตรสิกขา” รายละเอียดดังตาราง

ตาราง 1 รายละเอียดตัวชี้วัดด้านปัจจัยนำเข้า

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ข้อบ่งชี้คุณภาพ
1. บุคลากรที่มีคุณลักษณะที่ดี	1. ผู้บริหาร	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีวิถีชีวิตที่สอดคล้องกับหลักพุทธธรรม (ลด ละ เลิก อบายมุข) ถือศีล 5 และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 2. มีพรหมวิหารธรรมประจำใจ 3. มีความซื่อสัตย์ จริงใจในการทำงาน 4. มีความเข้าใจที่ถูกต้องในพระรัตนตรัย นับถือและศรัทธาในพระพุทธศาสนา
	2. ครู	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีวิถีชีวิตที่สอดคล้องกับหลักพุทธธรรม (ลด ละ เลิก อบายมุข) ถือศีล 5 และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 2. มีพรหมวิหารธรรม มีความเป็นกัลยาณมิตร มุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดความเจริญงอกงามตามหลักไตรสิกขา 3. รู้ เข้าใจ หลักการพัฒนาผู้เรียนตามหลักไตรสิกขา
2. การบริหารจัดการดำเนินงานอย่างมีระบบ	1. ระบบบริหาร	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีวิสัยทัศน์หรือปรัชญา พันธกิจ เป้าหมาย ธรรมนูญ หรือแผนกลยุทธ์ที่มีจุดเน้นในการพัฒนาโรงเรียนวิถีพุทธ 2. แต่งตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษา หรือคณะกรรมการดำเนินงาน โรงเรียนวิถีพุทธและบริหารการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง โดยผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย (บ ว ร) มีส่วนร่วม 3. ปลุกฝังศรัทธาสรางเสริมปัญญาในพระพุทธศาสนา ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรและผู้เกี่ยวข้อง 4. ร่วมมือกับผู้ปกครอง วัด และชุมชนเพื่อพัฒนาผู้เรียนและชุมชน 5. มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม การดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ อย่างต่อเนื่อง 6. มีระบบตรวจสอบประเมินผล และเปิดโอกาสให้มีการเสนอแนะอย่างเป็นกัลยาณมิตรเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ตาราง 1 (ต่อ) รายละเอียดตัวชี้วัดด้านปัจจัยนำเข้า

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ข้อบ่งชี้คุณภาพ
	2. ระบบ หลักสูตร สถานศึกษา	1. มีหลักสูตรสถานศึกษา หน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการพุทธธรรมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้
3. กายภาพและ สิ่งแวดล้อมจัด อย่างรอบคอบ	สภาพแวดล้อม	1. จัดประดิษฐานพระพุทธรูปประจำโรงเรียนและประจำห้องเรียนเหมาะสม 2. มีป้ายนิเทศ ป้ายคติธรรม คำขวัญคุณธรรมจริยธรรม โดยทั่วไปในบริเวณ โรงเรียน 3. สภาพโรงเรียนสะอาด ปลอดภัย สงบ ร่มรื่น เรียบง่าย ใกล้เคียงธรรมชาติ 4. บริเวณโรงเรียนปราศจากสิ่งเสพติด อบายมุข สิ่งมอมเมาทุกชนิด

(ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2547, หน้า 2)

2.4.2 ตัวชี้วัดด้านกระบวนการ

ตัวชี้วัดด้านกระบวนการ กำหนดโดยใช้เอกสาร "แนวทางการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ “เป็นกรอบกำหนด ซึ่งเป็นเอกสารเชิงหลักการและแนวทางกลางของกระทรวงศึกษาธิการที่ใช้เป็นหลักทั่วประเทศ การกำหนดปัจจัยด้านนี้เพื่อส่งเสริมให้กระบวนการพัฒนาเป็นไปอย่างชัดเจน รอบคอบและมีประสิทธิภาพ ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างแท้จริงตามระบบไตรสิกขา มาตรฐานด้านกระบวนการที่ต้องการให้เกิด คือ “โรงเรียนจัดบรรยากาศและกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนได้เป็นไปตามหลักไตรสิกขาและบูรณาการในวิถีชีวิต”

ตาราง 2 รายละเอียดตัวชี้วัดด้านกระบวนการ

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ข้อบ่งชี้คุณภาพ
1. การเรียน การสอนที่ บูรณาการ ไตรสิกขา	1. กระบวนการ จัดการเรียนรู้	<ol style="list-style-type: none"> จัดการเรียนรู้โดยบูรณาการพุทธธรรมหรือหลักไตรสิกขาในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้และเชื่อมโยงกับชีวิตประจำวัน ส่งเสริมให้มีการนำหลักธรรมมาเป็นฐานในการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา จัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการใฝ่รู้และแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง จัดการเรียนรู้อย่างมีความสุข ทั้งผู้เรียนรู้ และผู้จัดการเรียนรู้ จัดกิจกรรมการบริหารจิตเจริญปัญญาทั้งในการเรียนการสอนและในกิจกรรมการดำรงชีวิต
	2. การใช้สื่อและ แหล่งเรียนรู้	<ol style="list-style-type: none"> ใช้สื่อการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการใฝ่รู้และแสวงหาความรู้ด้วยตนเองอยู่เสมอ นิมนต์พระสงฆ์หรือเชียววิทยากรภูมิปัญญาทางพุทธศาสนาสอนนักเรียนสม่ำเสมอ จัดนักเรียนให้ไปเรียนรู้ที่วัด หรือศาสนสถาน ที่ใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ประจำของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง
	3. การวัด ประเมินผล	<ol style="list-style-type: none"> มีการวัดประเมินผลตามสภาพจริง ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ครอบคลุมตามหลักท้าวานา 4 (กาย ศีล จิต ปัญญา) โดยมีจุดเน้นเพื่อพัฒนานักเรียนต่อเนื่อง

ตาราง 2 (ต่อ) รายละเอียดตัวชี้วัดด้านกระบวนการ

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ข้อบ่งชี้คุณภาพ
2. บรรยากาศและ ปฏิสัมพันธ์ที่ เป็นกัลยาณมิตร	1. บรรยากาศ ปฏิสัมพันธ์ที่ ส่งเสริม “การสอน ให้รู้ ทำให้ดู อยู่ให้เห็น”	<ol style="list-style-type: none"> ส่งเสริมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร อ่อนน้อม ถ่อมตน เคารพ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ยิ้มแย้ม มี เมตตาต่อกันทั้งครูต่อนักเรียน ครูต่อครู นักเรียน ต่อนักเรียน และครูต่อผู้ปกครอง ส่งเสริมบรรยากาศ ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน ใฝ่สร้างสรรค์ ส่งเสริมบุคลากรและนักเรียน ให้ปฏิบัติตนเป็น ตัวอย่างที่ดีต่อผู้อื่น ส่งเสริม ยกย่อง เชิดชู ผู้ทำดี เป็นประจำ
3. กิจกรรม พื้นฐานวิถีชีวิต	<ol style="list-style-type: none"> กิจกรรม พื้นฐาน ชีวิตประจำวัน กิจกรรมทาง พระพุทธศาสนา 	<ol style="list-style-type: none"> ฝึกฝนอบรมให้เกิด การกิน อยู่ ดู ฟัง เป็น (รู้เข้าใจ เหตุผลและได้ประโยชน์ตามคุณค่าแท้ ตามหลักไตรสิกขา) ส่งเสริมกิจกรรมการรับผิดชอบ ดูแลรักษา พัฒนา อาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมอย่างสม่ำเสมอจน เป็นนิสัย ส่งเสริมปฏิบัติกิจกรรมพระพุทธศาสนาอย่างเห็น คุณค่า รู้เข้าใจเหตุผล จัดกิจกรรมส่งเสริมการระลึกและศรัทธาใน พระรัตนตรัย เป็นประจำและในโอกาสสำคัญอย่าง ต่อเนื่อง เป็นวิถีชีวิต ส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วม และเห็นคุณค่าใน การรักษาและสืบต่อพระพุทธศาสนา

(ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2547, หน้า 3)

2.4.3 ตัวชี้วัดด้านผลผลิต

ตัวชี้วัดด้านผลผลิต กำหนดเฉพาะผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน กำหนดโดยวิเคราะห์จากหลัก
ภavana 4 คือ มีองค์ประกอบด้านกาย สิล จิต และปัญญา ซึ่งเป็นผลที่ผู้เรียนควรได้รับจากการพัฒนา

ตามระบบไตรสิกขา การกำหนดปัจจัยด้านนี้ เพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษามีเป้าหมายการพัฒนาโรงเรียน
วิถีพุทธ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างชัดเจน และครอบคลุม

มาตรฐานด้านผลผลิตที่ต้องการให้เกิด คือ “ผู้เรียนได้รับการพัฒนาและเป็นผู้มี
คุณลักษณะ กิน อยู่ คู่ ฟัง เป็น (ครอบคลุมภาวนา 4) ดำเนินชีวิตอย่างมีคุณค่าและมีความสุข”

ตาราง 3 รายละเอียดตัวชี้วัดด้านผลผลิต

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ข้อบ่งชี้คุณภาพ
พัฒนากาย และปัญญาอย่าง บูรณาการ (ภาวนา 4)	1. กาย (กายภาพ)	1. บริโภคใช้สอยปัจจัย 4 ในปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสม ได้คุณค่าแท้ 2. การดูแลร่างกาย และการแต่งกายสะอาดเรียบร้อย 3. ดำรงชีวิตอย่างเกื้อกูลสิ่งแวดล้อม
	2. คีล (สังคม)	1. มีศีล 5 เป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต 2. มีวินัย มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ ตรงต่อเวลา 3. สามารถพึ่งตนเองได้ หรือทำงานเลี้ยงชีพด้วยความสุจริต
	3. จิต (จิตใจ/ อารมณ์)	1. มีความกตัญญูรู้คุณ ตอบแทนคุณ 2. มีจิตใจ เมตตา กรุณา (เอื้อเฟื้อ เพื่อแม่ แบ่งปัน) ต่อกัน 3. ทำงานและเรียนรู้อย่างตั้งใจ อดทน ขยันหมั่นเพียร 4. มีสุขภาพจิตดี แจ่มใสร่าเริงเบิกบาน
	4. ปัญญา	1. มีศรัทธาและความเข้าใจที่ถูกต้องในพระรัตนตรัย 2. รู้บาป -บุญ คุณ-โทษ ประโยชน์-มิใช่ประโยชน์ 3. ใฝ่รู้ ใฝ่ศึกษาแสวงหาความจริง และใฝ่สร้างสรรค์ พัฒนางานอยู่เสมอ 4. รู้เท่าทัน แก้ไขปัญหาชีวิตและการทำงานได้ด้วยสติปัญญา

(ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2547, หน้า 5)

2.4.4 ตัวชี้วัดด้านผลกระทบ

ตัวชี้วัดด้านผลกระทบ กำหนดผลจากการพัฒนาตามระบบไตรสิกขาที่สถานศึกษาดำเนินการ ทั้งระบบแล้วก่อให้เกิดผลดีและผลต่อเนื่องกับผู้เกี่ยวข้องนอกสถานศึกษาซึ่งประกอบด้วย บ้าน (ผู้ปกครอง ชุมชน) วัด และราชการอื่น การกำหนดปัจจัยด้านผลกระทบ เพื่อให้เกิดความตระหนัก ถึงการพัฒนาโรงเรียนวิถิพุทธ จะก่อให้เกิดผลต่อเนื่องและส่งผลดีต่อสังคมในวงกว้าง

มาตรฐานด้านผลกระทบที่ประสงค์ให้เกิด คือ บ้าน วัด โรงเรียน ได้รับประโยชน์จากการพัฒนาโรงเรียนวิถิพุทธและเกิดความสมานฉันท์ร่วมมือกันพัฒนาโรงเรียนและสังคมตามวิถิพุทธอย่างต่อเนื่อง

ตาราง 4 รายละเอียดตัวชี้วัดด้านผลกระทบ

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ข้อบ่งชี้คุณภาพ
บ ว ร ได้ ประโยชน์ จากการพัฒนา โรงเรียนวิถิพุทธ	1. บ้าน (ผู้ปกครอง และ ชุมชน) 2. วัด 3. โรงเรียน	1. บ้านและชุมชนมีสมาชิกที่เป็นคนดีไม่ยุ่งเกี่ยวกับ อบายมุขเพิ่มขึ้น 2. ชุมชนมีผู้ช่วยเหลือในการพัฒนาชุมชนมากขึ้น 1. วัดได้ศาสนทายาทและกำลังช่วยงานส่งเสริม พระพุทธศาสนามากขึ้น 1. โรงเรียนได้รับความไว้วางใจ เชื่อมั่น ศรัทธา และ ได้รับความร่วมมือจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (บ้าน วัด ราชการ)

(ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2547, หน้า 6)

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สมบัติ สะเกต (2543, บทคัดย่อ) ศึกษาปัญหาการดำเนินงานของศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ ในวัด จังหวัดระยอง ผลการศึกษาพบว่าปัญหาการดำเนินงานของศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดใน ภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการเปรียบเทียบปัญหาการดำเนินงานของศูนย์ จำแนกตามสถานภาพของเจ้าอาวาสวัดที่จัดดำเนินการและครูที่เลี้ยง เมื่อพิจารณาโดยรวมและรายด้าน ทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ การเปรียบเทียบปัญหาการดำเนินงานของศูนย์จำแนก

ตามสถานที่ตั้งของศูนย์ในเขตเทศบาลและนอกเขตเทศบาลแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติยกเว้นด้านงบประมาณและด้านการจัดซื้อการเรียนการสอน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

ซูชีพ ฉายอรุณ (2546, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการดำเนินงานการประกันโอกาสการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานการประกันโอกาสการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านการศึกษาต่อในระดับมัธยมศึกษา ด้านการดำเนินการให้เด็กในวัยเรียนได้เข้าเรียนอย่างทั่วถึง ด้านการป้องกันไม่让孩子ออกกลางคัน และด้านการวางแผนการดำเนินงานการประกันโอกาสการศึกษา การเปรียบเทียบการดำเนินงานการประกันโอกาสการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระยอง จำแนกตามที่ตั้งโรงเรียน และขนาดโรงเรียนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

โสธรรักรักษ์ ชูรักญาติ (2546, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการดำเนินงานการจัดหลักสูตรของโรงเรียนวิถีพุทธ ผลการวิจัยพบว่า

1. ด้านการเตรียมการจัดหลักสูตร โรงเรียนวิถีพุทธมีการจัดหาที่ปรึกษา จัดหาแหล่งศึกษา จัดหาเอกสารข้อมูล การจัดเตรียมบุคลากร การเตรียมคณะกรรมการสถานศึกษา การเตรียมนักเรียน การเตรียมผู้ปกครองชุมชน การกำหนดธรรมเนียมสถานศึกษาและการจัดแผนปฏิบัติการ ไม่พบปัญหาในการเตรียมการจัดหลักสูตร

2. ด้านการดำเนินงานการจัดหลักสูตรโรงเรียนวิถีพุทธ มีการจัดหลักสูตรสถานศึกษาโดยการเพิ่มเติมพุทธธรรมเป็นจุดเน้นของสถานศึกษาที่สะท้อนการพัฒนาตามหลักไตรสิกขา (ศีล สมาธิ ปัญญา) แบบบูรณาการ การจัดการเรียนรู้ การจัดการจัดการเรียนรู้ เน้นการนำพุทธธรรมมาเป็นเกณฑ์ตรวจสอบการเรียนรู้ การปฏิบัติหรือการเชื่อมโยงการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระ มีการกำหนดกิจกรรมนักเรียนโดยเน้นส่งเสริมการ “กิน อยู่ คู่ ฟังเป็น” การจัดสภาพกายภาพของสถานศึกษา มีการจัดสิ่งแวดล้อมของสถานศึกษาที่ชวนให้ระลึกถึงพระรัตนตรัย การจัดบรรยากาศปฏิสัมพันธ์ เน้นการจัดกิจกรรมส่งเสริม “กิน อยู่ คู่ ฟังเป็น” การจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร เน้นการประสานความร่วมมือกับวัด/คณะสงฆ์และชุมชนในการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาผู้เรียนรอบด้านทั้งกาย (กาย ภาวนา) ความประพฤติ (ศีลภาวนา) จิตใจ (จิตตภาวนา) และปัญญา (ปัญญาภาวนา) มีการพัฒนาบุคลากรและผู้เกี่ยวข้อง โดยส่งเสริมการศึกษาและการปฏิบัติธรรมด้วยตนเอง มีการนิเทศ ติดตามอย่างสม่ำเสมอและมีการสนับสนุนทรัพยากรโดยการจัดหาข้อมูลทางวิชาการเพื่อเป็นประโยชน์ในการจัดการเรียนรู้ ไม่พบปัญหาในด้านการดำเนินการจัดหลักสูตร

3. ด้านการติดตามประเมินผลการจัดหลักสูตร โรงเรียนวิถีพุทธมีการดำเนินการติดตามประเมินผลการจัดหลักสูตร โดยการสอบถามจากรองผู้บริหารสถานศึกษา ฝ่ายวิชาการและครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จากแผนปฏิบัติการของสถานศึกษาและสังเกตจากการปฏิบัติงานของครูผู้สอน มีการติดตามประเมินผลการดำเนินงาน การจัดหลักสูตรตลอดทั้งปีการศึกษา และมีการเผยแพร่ผลการดำเนินงานการจัดหลักสูตร โดยการจัดนิทรรศการเผยแพร่ผลการดำเนินงานและจัดตั้งองค์กรความร่วมมือทางการเป็นผู้นำการจัดการศึกษาแนวพุทธ ไม่พบปัญหาในการติดตามประเมินผลการจัดหลักสูตร

พระมหาชิต ศรีวิริยกุลชัย (2547, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการประเมินโครงการบรรพชาสามเณรและอบรมเยาวชนภาคฤดูร้อนของมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า

1. ด้านบริบท ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์ของโครงการกับวัตถุประสงค์หลักในแผนพัฒนา มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย ระยะที่ 9 (2545-2549) โดยรวมมีความสอดคล้องกันทุกประการและความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์ของโครงการกับความต้องการของสังคม โดยรวมมีความสอดคล้องกันในระดับมาก

2. ด้านปัจจัยนำเข้า วิทยากร/พี่เลี้ยงมีความเห็นว่า ปัจจัยนำเข้าที่ใช้ในโครงการ คือ ด้านบุคลากร ความรู้และประสบการณ์ของวิทยากร หลักสูตรที่ใช้ในการฝึกอบรม สถานที่ คุณสมบัติด้านอายุของผู้เข้ารับการอบรมโดยรวมมีความเพียงพอและเหมาะสมในระดับมาก ยกเว้น 2 ข้อ คือ ความเพียงพอ งบประมาณที่ได้รับและความพร้อมของสื่ออุปกรณ์ในการฝึกอบรม อยู่ในระดับปานกลาง

3. ด้านกระบวนการ ผู้เข้ารับการบรรพชาและอบรมเยาวชนมีความเห็นว่า ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับการปฏิบัติจริงมีความสอดคล้องในระดับมาก สำหรับความเหมาะสมของการวางแผนและการกำหนดกิจกรรม ความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากวิทยากร การใช้เอกสารประกอบการบรรยาย การจัดสภาพแวดล้อมและการอำนวยความสะดวก เนื้อหาและการจัดกิจกรรมตามหลักสูตรระยะเวลาในการจัดโครงการ โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

4. ด้านผลผลิต ผู้ปกครองมีความเห็นเกี่ยวกับการบรรลุวัตถุประสงค์ด้านความรู้ ความเข้าใจ และปฏิบัติตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ความภูมิใจในวัฒนธรรมอันดีงามของชาติ การใช้เวลาวางให้เป็นประโยชน์ การมีวินัยในตนเอง การใฝ่ใจอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การห่างไกลจากยาเสพติด โดยรวมมีการบรรลุวัตถุประสงค์ในระดับมาก

ฉัฐวุฒิ อรุณพานิช (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการดำเนินงานของโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการดำเนินงานของโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการโรงเรียนวิถีพุทธ ด้านการจัดวิถีพุทธ ผู้การเรียนรู้ ด้าน

กิจกรรมเสนอแนะและพัฒนา ด้านการพัฒนาบุคลากรและคุณลักษณะบุคลากร โรงเรียนวิถิปุทธ และด้านการถือกุศลสัมพันธ์โรงเรียนวิถิปุทธ ในภาพรวมพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. ปัญหาการดำเนินงานของโรงเรียนวิถิปุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการโรงเรียนวิถิปุทธ ด้านการจัดวิถิปุทธสู่การเรียนรู้ ด้านกิจกรรมเสนอแนะและพัฒนา ด้านการพัฒนาบุคลากรและคุณลักษณะบุคลากรโรงเรียนวิถิปุทธ และด้านการถือกุศลสัมพันธ์โรงเรียนวิถิปุทธ ในภาพรวมพบว่ามีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง

3. แนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานของโรงเรียนวิถิปุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ทั้ง 5 ด้าน มีดังนี้

3.1 ระดมความคิดจากทุกฝ่าย สำรวจ วิเคราะห์ภารกิจ สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เพื่อกำหนดทิศทางในการพัฒนาการศึกษาตามแนวทางโรงเรียนวิถิปุทธ

3.2 ผู้บริหาร ครู บุคลากรและกรรมการสถานศึกษาร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ แนวทาง ดำเนินการ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษาตามแนวทางการดำเนินงานของโรงเรียนวิถิปุทธ อย่างชัดเจนตามสภาพและความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น

3.3 จัดทำแผนปฏิบัติการ/โครงการ เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารงานตามแนวทางการดำเนินงานโรงเรียนวิถิปุทธ ทั้งแผนระยะสั้นและระยะยาว

3.4 กำหนดหลักสูตรสถานศึกษาตามแนวทางโรงเรียนวิถิปุทธ โดยเน้นหลักไตรสิกขา ให้สอดคล้องกับนโยบายกระทรวงศึกษาธิการและหลักสูตรแกนกลาง

3.5 พัฒนาบุคลากรให้เข้าใจหลักเกณฑ์และแนวทางการดำเนินงานตามแนวทางโรงเรียนวิถิปุทธ ตลอดจนการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน

3.6 จัดการเรียนการสอนและกิจกรรมทางพุทธศาสนาโดยเชิญพระสงฆ์หรือผู้ที่มีความรู้ทางศาสนาในท้องถิ่นมาเป็นวิทยากร

3.7 จัดกิจกรรมประจำวันอย่างหลากหลาย ต่อเนื่อง เป็นวิถีชีวิต โดยเน้นให้ผู้เรียนรู้จักคิด ฝึกปฏิบัติจนเป็นนิสัย ทั้งด้านความประพฤติ สมาธิ และปัญญาให้เกิดการพัฒนาทั้ง 3 ด้านไปพร้อมๆ กัน

3.8 มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการระลึกและศรัทธาในพระรัตนตรัยเป็นประจำ

3.9 มีการจัดกิจกรรมเนื่องในโอกาสวันสำคัญทางพุทธศาสนาทั้งในโรงเรียนและในชุมชน

3.10 การเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหาร ครูและบุคลากรในโรงเรียนตามแนวทางวิถิปุทธ

3.11 วางแผนพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างศรัทธา สร้างความเข้าใจด้วยวิธีที่เหมาะสมกับลักษณะของบุคลากร

3.12 พัฒนานุเคราะห์ให้เข้าใจหลักแนวทางการดำเนินงานของโรงเรียนวิถีพุทธตลอดจนการปฏิบัติเป็นกัลยาณมิตรกับทุกคน

3.13 เปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาตามแนวทางวิถีพุทธในทุกด้าน โดยเฉพาะการพัฒนานักเรียน

3.14 จัดประชุมเพื่อสร้างความตระหนักและความเข้าใจแนวทางการดำเนินงานของโรงเรียนให้เกิดขึ้นกับผู้ปกครอง ผู้นำชุมชนและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องให้ทราบวัตถุประสงค์และแนวทางปฏิบัติที่มีผลต่อพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของนักเรียน

3.15 สถานศึกษา บ้าน วัด ชุมชน ดำเนินกิจกรรมร่วมกันในวันสำคัญทางพุทธศาสนา และวันตามประเพณี

ฉัตรฐกิตติ์ ศรีสันต์ (2548, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องปัญหาและแนวทางการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัญหาการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมทั้งและรายด้านทั้ง 5 ด้าน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง

2. เปรียบเทียบปัญหาการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. เปรียบเทียบปัญหาการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. เปรียบเทียบปัญหาการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า โรงเรียนวิถีพุทธจะประสบความสำเร็จต้องพัฒนาที่ตัวบุคคล คือ ครูก่อน ครูต้องเป็นครูวิถีพุทธจริงๆ วิถีพุทธเป็นเรื่องของจิตใจ เป็นนามธรรมไม่ใช่รูปธรรม ถ้าไม่พัฒนานุเคราะห์ คือครูก่อนก็ต้องพัฒนาไปพร้อมๆ กันกับเด็กนักเรียน เรื่องที่ถามทั้งหมดเป็นส่วนประกอบเท่านั้น คนใช้ไม่เป็นก็จะไม่เห็นคุณค่า ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ การวัดวิถีพุทธต้องวัดที่คุณค่าของคน

สาววินี ภูวสุนทรเส (2548, บทคัดย่อ) ศึกษาการประเมินหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา พ.ศ. 2541 มหาวิทยาลัยบูรพา ตามการรับรู้ของผู้สำเร็จการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า

1. การประเมินหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา พ.ศ. 2541 มหาวิทยาลัยบูรพา ตามการรับรู้ของผู้สำเร็จการศึกษา รายด้านโดยรวมทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านบริบท ด้านปัจจัยเบื้องต้น ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต อยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบการประเมินหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา พ.ศ. 2541 มหาวิทยาลัยบูรพา ตามการรับรู้ของผู้สำเร็จการศึกษา จำแนกตามแผนการศึกษา แผน ก. และแผน ข. โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. เปรียบเทียบการประเมินหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา พ.ศ. 2541 มหาวิทยาลัยบูรพา ตามการรับรู้ของผู้สำเร็จการศึกษา จำแนกตามศูนย์การศึกษา ศูนย์บางแสน ศูนย์จันทร์ ศูนย์คอนทอง และศูนย์สระแก้ว โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.6 สรุปกรอบแนวคิดงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ใช้ตัวชี้วัดการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ ประกอบด้วย 4 ด้านใหญ่ คือ ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ ด้านผลผลิต และด้านผลกระทบ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2546, หน้า 2-6) มาเป็นกรอบแนวคิด ดังนี้

1. ด้านปัจจัยนำเข้า กำหนดเฉพาะปัจจัยที่สำคัญที่จะเป็นเงื่อนไขหลักๆ และส่งผลอย่างชัดเจนต่อการพัฒนานักเรียนและงานโรงเรียนวิถีพุทธตามระบบไตรสิกขา ตัวชี้วัดด้านปัจจัยนำเข้านี้เพื่อให้ทุกฝ่ายตระหนักถึงความสำคัญเชิงเหตุและผลของการดำเนินการพัฒนาซึ่งมีจุดเน้นในการพัฒนาทั้งระบบโรงเรียน มาตรฐานด้านปัจจัยนำเข้าที่ต้องการ คือ “โรงเรียนมีบุคลากรที่มี คุณลักษณะที่ดีในวิถีพุทธ มีการบริหารจัดการ มีหลักสูตร มีแหล่งเรียนรู้และสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการพัฒนาตามหลักไตรสิกขา”

2. ด้านกระบวนการ กำหนดโดยใช้เอกสาร “แนวทางการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ “เป็นกรอบกำหนด ซึ่งเป็นเอกสารเชิงหลักการและแนวทางกลางของกระทรวงศึกษาธิการที่ใช้เป็นหลักทั่วประเทศ การกำหนดปัจจัยด้านนี้เพื่อส่งเสริมให้กระบวนการพัฒนาเป็นไปอย่างชัดเจนรอบคอบ และมีประสิทธิภาพ ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างแท้จริงตามระบบไตรสิกขา มาตรฐานด้านกระบวนการที่ต้องการให้เกิด คือ “โรงเรียนจัดบรรยากาศและกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนได้เป็นไปตามหลักไตรสิกขาและบูรณาการในวิถีชีวิต”

3. ด้านผลผลิต กำหนดเฉพาะผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน กำหนดโดยวิเคราะห์จากหลักภาวะนา 4 คือ มุ่งองค์ประกอบด้านกาย สติ จิต และปัญญา ซึ่งเป็นผลที่ผู้เรียนควรได้รับจากการพัฒนาตามระบบไตรสิกขา การกำหนดปัจจัยด้านนี้ เพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษามีเป้าหมายการพัฒนาโรงเรียนวิถีพุทธ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างชัดเจน และครอบคลุม มาตรฐานด้านผลผลิตที่ต้องการให้เกิด คือ “ผู้เรียน

ได้รับการพัฒนาและเป็นผู้มีคุณลักษณะ กิน อยู่ ดู ฟัง เป็น (ครอบคลุมภาวนา 4) ดำเนินชีวิตอย่างมีคุณค่าและมีความสุข”

4. ด้านผลกระทบ กำหนดผลจากการพัฒนาตามระบบไตรสิกขาที่สถานศึกษา ดำเนินการทั้งระบบแล้วก่อให้เกิดผลดีและผลต่อเนื่องกับผู้เกี่ยวข้องนอกสถานศึกษาซึ่งประกอบด้วย บ้าน (ผู้ปกครอง ชุมชน) วัด และราชการอื่น การกำหนดปัจจัยด้านผลกระทบ เพื่อให้เกิดความตระหนักถึงการพัฒนาโรงเรียนวิถิพุทธ จะก่อให้เกิดผลต่อเนื่องและส่งผลดีต่อสังคมในวงกว้าง มาตรฐานด้านผลกระทบที่ประสงค์ให้เกิด คือ บ้าน วัด โรงเรียน ได้รับประโยชน์จากการพัฒนาโรงเรียนวิถิพุทธและเกิดความสามัคคีร่วมมือกันพัฒนาโรงเรียนและสังคมตามวิถิพุทธอย่างต่อเนื่อง

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชบุรี