



ทฤษฎีและนวัตกรรม การบริหารการศึกษา

Theories and Innovations in Educational Administration

เหมาะสำหรับ :

- ผู้ประกอบวิชาชีพครู
- ผู้บริหารสถานศึกษา
- ผู้บริหารการศึกษา
- ศึกษาพิเศษ
- อาจารย์และนักศึกษา
ระดับปริญญาโท-เอก
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
- ผู้สนใจทั่วไป



สุวิทย์ ภาณุจारी



ทฤษฎีและนวัตกรรมการบริหารการศึกษา
Theories and Innovations
in Educational Administration



**ทฤษฎีและนวัตกรรม
การบริหารการศึกษา
Theories and Innovations
in Educational Administration**

เหมาะสำหรับ:

- ผู้ประกอบวิชาชีพครู
- ผู้บริหารสถานศึกษา
- ผู้บริหารการศึกษา
- ศึกษาพิเศษ
- อาจารย์และนักศึกษา
ระดับปริญญาโท-เอก
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
- ผู้สนใจทั่วไป

สุวิทย์ ภาณุจาร์

ทฤษฎีและนวัตกรรมการบริหารการศึกษา

ผู้เขียน: รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิทย์ ภาณุจारी

ISBN (e-book): 978-616-626-954-3

พิมพ์ครั้งแรก พ.ศ. 2567

จำนวนหน้า: 257 หน้า

สงวนลิขสิทธิ์ตามกฎหมาย

จัดพิมพ์โดย:

รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิทย์ ภาณุจारी
27 ซอยเพชรเกษม 48 แยก 31 ถนนเพชรเกษม
แขวงบางด้วน เขตภาษีเจริญ จังหวัดกรุงเทพมหานคร
10160 โทร. 08 6406 9016

ราคา: 249 บาท

คำนำ

หนังสือเรื่อง “**ทฤษฎีและนวัตกรรมการบริหารการศึกษา**” เล่มนี้ เขียนขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา ศิษยานุเทศก์ อาจารย์และนักศึกษาระดับปริญญาโท-เอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา และผู้สนใจทั่วไป ได้ศึกษาเรียนรู้และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษาของตนได้

ในหนังสือเล่มนี้ มีเนื้อหาสาระสำคัญสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งแบ่งออกได้ 12 บท ได้แก่ (1) ทฤษฎี หลักการ กระบวนการ และหน้าที่ (2) การจัดการความรู้ (3) การบริหารจัดการความเสี่ยงและความขัดแย้ง (4) การจัดการความเปลี่ยนแปลง (5) การพัฒนานวัตกรรมและหลักสูตร (6) การศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (7) การบริหารงานวิชาการ แหล่งเรียนรู้ และสิ่งแวดล้อม (8) การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (9) คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ (10) การพัฒนาผู้นำมืออาชีพ (11) การบริหารสถานศึกษาโดยยึดหลักศาสตร์พระราชาและปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และ (12) แนวโน้มการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล

การศึกษาริเริ่มเรื่อง “**ทฤษฎีและนวัตกรรมการบริหารการศึกษา**” และนำมาประยุกต์ใช้ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษาถือว่าเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่ง เพราะจะเป็นประโยชน์ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษาและรักษาไว้ซึ่งเกียรติภูมิของวิชาชีพ

ผู้เขียนหวังเป็นอย่างยิ่งว่า หนังสือเล่มนี้จะเป็นแหล่งแห่งความรู้หรือสารสนเทศด้านการทำความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎีและนวัตกรรมการบริหารการศึกษา ซึ่งจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาและผู้สนใจทั่วไป

สุวิทย์ ภาณุจारी
หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา
วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

สารบัญ

คำนำ สารบัญ	หน้า ค ง
บทที่ 1 ทฤษฎี หลักการ กระบวนการ และหน้าที่ในการบริหาร การศึกษา	1
1.1 ความนำ	1
1.2 ทฤษฎีการบริหารการศึกษา	2
1.2.1 ความหมายและความสำคัญ	2
1.2.2 ตัวอย่างทฤษฎีการบริหารการศึกษาที่สำคัญ	2
1.2.3 สารสำคัญ องค์ประกอบ และแนวทางการ ประยุกต์ใช้ทฤษฎีการบริหารการศึกษาที่สำคัญ	5
1.3 หลักการบริหารการศึกษา	36
1.3.1 ความหมายและความสำคัญ	36
1.3.2 ตัวอย่างหลักการบริหารการศึกษาที่สำคัญ	37
1.3.3 แนวทางการประยุกต์ใช้หลักการบริหาร	39
1.4 กระบวนการในการบริหารการศึกษา	43
1.4.1 ความหมายและความสำคัญ	43
1.4.2 ตัวอย่างกระบวนการในการบริหารการศึกษาที่สำคัญ	44
1.5 หน้าที่ในการบริหารการศึกษา	46
1.5.1 ความหมายและความสำคัญ	46
1.5.2 ตัวอย่างหน้าที่ในการบริหารการศึกษาที่สำคัญ	47
1.5.3 ความแตกต่างระหว่างกระบวนการในการบริหาร การศึกษาและหน้าที่ในการบริหารการศึกษา	49
1.6 ทฤษฎี หลักการ และกระบวนการในการบริหารการศึกษาที่ สอดคล้องกับบริบทมหภาค ภูมิสังคม และการเปลี่ยนแปลง ทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี	51
1.6.1 ความหมายของบริบทมหภาค ภูมิสังคม และการ เปลี่ยนแปลงทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และ เทคโนโลยี	51
1.6.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบริบทมหภาค ภูมิสังคม และ การเปลี่ยนแปลงทาง PEST	54
1.6.3 ทฤษฎี หลักการ และกระบวนการในการบริหาร การศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทมหภาค ภูมิสังคม และการเปลี่ยนแปลงทาง PEST	55
1.7 สรุปท้ายบท	57

บทที่ 2 การจัดการความรู้เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา การบริหารการศึกษา	58
2.1 ความนำ	58
2.2 แนวคิดของการจัดการความรู้	58
2.2.1 ความหมาย	53
2.2.2 ประเภทของความรู้	53
2.2.3 ผู้ริเริ่มแนวคิดและช่วงเวลา	59
2.2.4 การเปรียบเทียบความรู้กับภูเขาน้ำแข็ง	60
2.2.5 เหตุผลที่ใช้ภูเขาน้ำแข็งในการเปรียบเทียบ	60
2.2.6 ประโยชน์ของการเปรียบเทียบกับภูเขาน้ำแข็ง	61
2.2.7 แนวคิดสำคัญของการจัดการความรู้	61
2.2.8 เจ้าของแนวคิดการจัดการความรู้ที่มีชื่อเสียง	61
2.2.9 กลยุทธ์การจัดการความรู้	62
2.3 ความสำคัญและจำเป็นของการจัดการความรู้	66
2.3.1 พัฒนาคุณภาพการศึกษา	66
2.3.2 ส่งเสริมการบริหารที่มีประสิทธิภาพ	66
2.3.3 สนับสนุนการนิเทศการศึกษา	67
2.3.4 สร้างเครือข่ายการเรียนรู้	67
2.3.5 ประหยัดเวลาและทรัพยากร	67
2.4 ตัวอย่างของการจัดการความรู้	68
2.4.1 การสร้างฐานข้อมูลความรู้	68
2.4.2 การจัดตั้งชุมชนการเรียนรู้	68
2.4.3 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	68
2.4.4 การส่งเสริมการนำเสนอผลงาน	69
2.4.5 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้	69
2.4.6 ตัวอย่างที่เป็นรูปธรรม	69
2.4.7 ผลดีของการจัดการความรู้ในสถานศึกษา	69
2.4.8 การจัดการความรู้เป็นรากฐานขององค์การแห่งการเรียนรู้	70
2.5 ตัวอย่างของปัญหาเมื่อไม่มีการจัดการความรู้	73
2.5.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูขาดข้อมูลความรู้เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาและการจัดการเรียนการสอนซึ่งนำไปสู่ปัญหาและอุปสรรค	73
2.5.2 ผู้เรียนไม่ได้รับการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ผลการเรียนรู้ต่ำกว่ามาตรฐาน	74
2.5.3 สถานศึกษาขาดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายไม่ได้	74

2.6	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	75
2.6.1	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้เรียน มีข้อมูลความรู้ เพียงพอต่อการทำงานและเรียนรู้	75
2.6.2	คุณภาพการศึกษาพัฒนาขึ้น	75
2.6.3	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีประสิทธิภาพในการ ทำงาน	75
2.6.4	ผู้เรียนสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	76
2.7	สรุปท้ายบท	76
บทที่ 3	การบริหารจัดการความเสี่ยงและความขัดแย้งใน สถานศึกษาและหน่วยงานการศึกษา	77
3.1	ความนำ	77
3.2	การบริหารจัดการความเสี่ยง	77
3.2.1	ความหมายของความเสี่ยง	78
3.2.2	วัตถุประสงค์ของการบริหารจัดการความเสี่ยง	78
3.2.3	หลักการของการบริหารจัดการความเสี่ยง	78
3.2.4	ตัวอย่างการบริหารจัดการความเสี่ยง	78
3.2.5	ความสำคัญของการบริหารจัดการความเสี่ยง	79
3.2.6	ประเภทของความเสี่ยง	79
3.2.7	ผลกระทบของความเสี่ยง	80
3.2.8	ตัวอย่างสถานการณ์ที่บ่งบอกถึงความเสี่ยง	80
3.2.9	กระบวนการบริหารจัดการความเสี่ยง	80
3.3	การบริหารจัดการความขัดแย้ง	82
3.3.1	ความหมายของความขัดแย้ง	82
3.3.2	ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความขัดแย้ง	83
3.3.3	สาเหตุของความขัดแย้ง	85
3.3.4	ผลกระทบของความขัดแย้ง	85
3.3.5	ตัวอย่างสถานการณ์ความขัดแย้งในสถานศึกษาและ หน่วยงานการศึกษา	86
3.3.6	ความสำคัญของการบริหารความขัดแย้ง	86
3.3.7	ตัวอย่างสถานการณ์ที่แสดงถึงความสำคัญ	88
3.3.8	ประเภทของความขัดแย้ง	89
3.3.9	กระบวนการบริหารจัดการความขัดแย้ง	89
3.3.10	สิ่งสำคัญที่ควรจำ	90
3.4	สรุปท้ายบท	90

บทที่ 4 การจัดการความเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาและหน่วยงาน	91
การศึกษา	
4.1 ความนำ	91
4.2 ความหมายและความสำคัญ	91
4.2.1 ความหมายของการจัดการความเปลี่ยนแปลง	91
4.2.2 ความสำคัญของการจัดการความเปลี่ยนแปลง	91
4.3 ทฤษฎีทางการบริหาร	92
4.3.1 ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงทางการบริหาร	92
4.3.2 ทฤษฎีการพัฒนาคอร์	93
4.3.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำ	93
4.3.4 ทฤษฎีการสื่อสาร	94
4.4 การประยุกต์ใช้ทฤษฎีทางการบริหาร	94
4.4.1 แนวทางการประยุกต์ใช้ทฤษฎี	94
4.4.2 ตัวอย่างการประยุกต์ใช้ทฤษฎีในโรงเรียน	101
4.5 สรุปท้ายบท	103
บทที่ 5 การพัฒนานวัตกรรมและหลักสูตรในการบริหารจัดการ	104
การศึกษา	
5.1 ความนำ	104
5.2 การพัฒนานวัตกรรม	104
5.2.1 ความหมายของการพัฒนานวัตกรรม	104
5.2.2 จุดมุ่งเน้นของการพัฒนานวัตกรรม	105
5.2.3 ตัวอย่างนวัตกรรมในการจัดการศึกษา	105
5.2.4 ความสำคัญของการพัฒนานวัตกรรม	106
5.2.5 ประเภทของนวัตกรรม	107
5.2.6 ตัวอย่างนวัตกรรม	107
5.2.7 กลยุทธ์การพัฒนานวัตกรรม	107
5.3 นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ	107
5.3.1 บทบาทสำคัญในการพัฒนาการศึกษา	107
5.3.2 การประยุกต์ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ	116
5.4 นวัตกรรมการนิเทศการศึกษา	118
5.4.1 ความหมายและความสำคัญ	118
5.4.2 หลักนวัตกรรมการนิเทศการศึกษา	119
5.4.3 ตัวอย่างนวัตกรรมการนิเทศการศึกษา	120
5.5 การพัฒนาหลักสูตร	122
5.5.1 ความหมายและความสำคัญ	122
5.5.2 จุดเน้นของการพัฒนาหลักสูตร	123
5.5.3 แนวทางการพัฒนาหลักสูตร	123
5.6 สรุปท้ายบท	134

บทที่ 6 การศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง	135
6.1 ความนำ	135
6.2 ความหมายและหลักการ	135
6.2.1 ความหมาย	135
6.2.2 หลักการสำคัญ	136
6.3 วิธีการจัดการเรียนรู้	136
6.3.1 การเรียนรู้แบบรูก	136
6.3.2 การเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน	137
6.3.3 การเรียนรู้แบบแบบผสมผสาน	138
6.3.4 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	140
6.3.5 การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน	142
6.3.6 การเรียนรู้แบบร่วมมือ	143
6.4 ความสำคัญของการเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง	145
6.5 สรุปท้ายบท	146
 บทที่ 7 การบริหารงานวิชาการ การบริหารแหล่งเรียนรู้ และสิ่งแวดล้อม	147
7.1 ความนำ	147
7.2 การบริหารงานวิชาการ	147
7.2.1 ความหมาย	147
7.2.2 องค์ประกอบสำคัญ	148
7.2.3 จุดเน้นของกระบวนการบริหาร	148
7.2.4 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ	149
7.3 การบริหารแหล่งเรียนรู้	151
7.3.1 ความหมาย	151
7.3.2 วัตถุประสงค์ของการบริหารแหล่งเรียนรู้	152
7.3.3 จุดเน้นของการบริหารแหล่งเรียนรู้	152
7.3.4 ความสำคัญของการบริหารแหล่งเรียนรู้	153
7.4 การบริหารสิ่งแวดล้อม	155
7.4.1 ความหมาย	155
7.4.2 องค์ประกอบสำคัญของการบริหารสิ่งแวดล้อม	155
7.4.3 ความสำคัญของการบริหารสิ่งแวดล้อม	155
7.4.4 จุดเน้นของกระบวนการบริหาร	156
7.5 สรุปท้ายบท	157
 บทที่ 8 การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษา	159
8.1 ความนำ	159

8.2	ความหมาย	159
8.3	เป้าหมาย	160
8.4	หลักการสำคัญของ PLC	160
8.5	องค์ประกอบสำคัญของ PLC	161
8.6	กระบวนการสร้าง PLC	161
8.6.1	การสร้างวิสัยทัศน์และพันธกิจ	161
8.6.2	การระบุเป้าหมาย	162
8.6.3	การพัฒนากลยุทธ์	163
8.6.4	การนำกลยุทธ์ไปใช้	167
8.6.5	การประเมินผล	168
8.7	ความสำคัญของการสร้าง PLC	169
8.7.1	พัฒนาผู้เรียน	169
8.7.2	พัฒนาครู	169
8.7.3	พัฒนาสถานศึกษา	169
8.7.4	พัฒนาสังคม	169
8.8	ตัวอย่างกิจกรรมของ PLC	170
8.9	สรุปท้ายบท	171
		172
บทที่ 9	คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาและการศึกษา	172
9.1	ความนำ	172
9.2	คุณธรรมของผู้บริหาร	172
9.2.1	ความหมายของคุณธรรม	172
9.2.2	ความสำคัญของคุณธรรม	173
9.2.3	ตัวอย่างคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา	174
9.2.4	แนวทางการปลูกฝังคุณธรรม	175
9.2.5	องค์กรที่เกี่ยวข้อง	175
9.3	จริยธรรมของผู้บริหาร	175
9.3.1	ความหมายของจริยธรรม	175
9.3.2	ความสำคัญของจริยธรรม	176
9.3.3	ตัวอย่างทางจริยธรรมสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา	176
9.3.4	ตัวอย่างทางจริยธรรมที่มีการปฏิบัติ	177
9.3.5	แนวทางสำหรับการพัฒนาจริยธรรม	177
9.3.6	องค์กรที่เกี่ยวข้อง	178
9.4	จรรยาบรรณของวิชาชีพ	178
9.4.1	ความหมาย	178
9.4.2	ความสำคัญของจรรยาบรรณของวิชาชีพ	178

9.4.3 ตัวอย่างจรรยาบรรณของวิชาชีพ	179
9.5 หลักคุณธรรมจริยธรรมที่ส่งเสริมให้เกิดจรรยาบรรณ	180
9.6 ความสำคัญของคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ	189
9.6.1 ผลต่อองค์กร	189
9.6.2 ผลต่อบุคคล	189
9.6.3 ผลต่อสังคม	190
9.7 สรุปท้ายบท	190
บทที่ 10 การพัฒนาผู้นำมืออาชีพที่มีวิสัยทัศน์ในการบริหารการศึกษา	191
10.1 ความนำ	191
10.2 การพัฒนาผู้นำมืออาชีพที่มีวิสัยทัศน์	191
10.2.1 ความหมาย	192
10.2.2 คุณสมบัติของผู้นำมืออาชีพที่มีวิสัยทัศน์ในการบริหารการศึกษา	192
10.2.3 แนวทางการพัฒนาผู้นำมืออาชีพที่มีวิสัยทัศน์ในการบริหารการศึกษา	193
10.3 เหตุผลที่ต้องพัฒนาผู้นำที่มีวิสัยทัศน์	195
10.4 ปัญหาจากการขาดผู้นำที่มีวิสัยทัศน์	196
10.5 ความสำคัญในการพัฒนาผู้นำมืออาชีพ	197
10.5.1 ผลต่อองค์กร	197
10.5.2 ผลต่อบุคคล	197
10.5.3 ผลต่อสังคม	197
10.6 ข้อดีของการมีผู้นำที่มีวิสัยทัศน์	198
10.7 ข้อเสียของการขาดผู้นำที่มีวิสัยทัศน์	199
10.7.1 ผลต่อองค์กร	199
10.7.2 ผลต่อบุคคล	199
10.7.3 ผลต่อสังคม	200
10.8 สรุปท้ายบท	200
บทที่ 11 การบริหารสถานศึกษาโดยยึดหลักศาสตร์พระราชาและปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	201
11.1 ความนำ	201
11.2 ศาสตร์พระราชา	201
11.2.1 ความหมาย	202
11.2.2 หลักการ	202
11.3 ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	207
11.3.1 ความหมาย	208
11.3.2 หลักการสำคัญ	208

11.3.3	องค์ประกอบ	209
11.3.4	ตัวอย่างการประยุกต์ใช้	209
11.3.5	ผลลัพธ์	209
11.4	ความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษา	210
11.4.1	พัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี	210
11.4.2	พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้คู่คุณธรรม	210
11.4.3	พัฒนาผู้เรียนให้มีความยั่งยืน	210
11.4.4	พัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ	210
11.4.5	พัฒนาชุมชนให้เข้มแข็ง	211
11.5	การประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	211
11.5.1	ความหมาย	211
11.5.2	แนวทางการบริหารสถานศึกษา	212
11.5.3	ตัวอย่างการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมา ประยุกต์ใช้	213
11.5.4	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	214
11.6	สรุปท้ายบท	214
บทที่ 12	แนวโน้มการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล	215
12.1	ความนำ	215
12.2	การจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล	215
12.2.1	ความหมายของยุคดิจิทัล	215
12.2.2	การกำหนดจุดเริ่มต้นของยุคดิจิทัล	215
12.2.3	ลักษณะสำคัญของยุคดิจิทัล	217
12.2.4	ผลกระทบของยุคดิจิทัล	217
12.2.5	การรับมือกับยุคดิจิทัล	218
12.2.6	ทักษะดิจิทัลที่จำเป็นในยุคดิจิทัล	218
12.2.7	การจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล	218
12.2.8	ความสำคัญของการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล	219
12.2.9	ตัวอย่างแนวทางการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล	226
12.3	แนวโน้มการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล	228
12.3.1	ความหมายของแนวโน้มการจัดการศึกษาในยุค ดิจิทัล	228
12.3.2	ความสำคัญของแนวโน้มการจัดการศึกษาในยุค ดิจิทัล	229
12.3.3	ตัวอย่างของแนวโน้มการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล	229
12.3.4	ตัวอย่างการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัลปัจจุบัน	230
12.3.5	ความท้าทายของการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล	230
12.3.6	แนวทางการแก้ไขความท้าทาย	231

12.4 การจัดการศึกษาก่อนยุคดิจิทัลและยุคดิจิทัล	232
12.5 สรุปท้ายบท	233
บรรณานุกรม	234
ประวัติผู้เขียน	245

บทที่ 1

ทฤษฎี หลักการ กระบวนการ และหน้าที่ในการบริหารการศึกษา

1.1 ความนำ

การบริหารการศึกษาในยุคใหม่จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรประยุกต์ใช้ทฤษฎี หลักการ กระบวนการ และหน้าที่ในการบริหารการศึกษา โดยใช้ทฤษฎี หลักการ และกระบวนการบริหารที่สอดคล้องกับบริบทมหภาค ภูมิสังคม และการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษา¹ ดังนั้น ในบทนี้ จะนำเสนอสาระสำคัญเกี่ยวกับทฤษฎี หลักการ กระบวนการ และหน้าที่ในการบริหารการศึกษา 5 ประเด็น ได้แก่ (1) ทฤษฎีการบริหารการศึกษา (2) หลักการบริหารการศึกษา (3) กระบวนการในการบริหารการศึกษา (4) หน้าที่ในการบริหารการศึกษา และ (5) ทฤษฎี หลักการ และกระบวนการในการบริหารการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทมหภาค ภูมิสังคม และการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

¹ คำว่า “การบริหาร” และ “การจัดการ” ในบริบททางการศึกษา มีความหมายที่คล้ายกัน มักใช้สลับกันได้ แต่ก็มี ความแตกต่างเล็กน้อย ดังนี้

การบริหาร (Administration) หมายถึง การบริหารหรือการดำเนินงานขององค์กรหรือหน่วยงานในภาพรวม โดยมุ่งเน้นที่การวางแผน กำหนดนโยบาย และการควบคุมดูแลให้กิจกรรมต่าง ๆ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด (เป็นงานเชิงกลยุทธ์ อยู่ในระดับสูง ระดับการวางแผนและตัดสินใจ) ส่วน **การจัดการ (Management)** หมายถึง การจัดองค์กร การนำไปปฏิบัติ และการควบคุมทรัพยากรขององค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด โดยมุ่งเน้นที่การปฏิบัติงานหรือการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ (เป็นงานเชิงปฏิบัติ อยู่ในระดับปฏิบัติการด้านการนำไปใช้และการจัดการทีม) กล่าวโดยสรุป เราใช้ **การบริหาร** เมื่อกล่าวถึงการกำหนดนโยบายหรือการบริหารระดับสูง และเราใช้ **การจัดการ** เมื่อกล่าวถึงการจัดการเชิงปฏิบัติและการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จ

1.2 ทฤษฎีการบริหารการศึกษา

ทฤษฎีการบริหารการศึกษา เปรียบเสมือนเข็มทิศที่ชี้ทางให้การบริหารจัดการศึกษาเดินไปในทิศทางที่ถูกต้องและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทำให้การบริหารจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในส่วนนี้ จะนำเสนอความหมายตัวอย่างทฤษฎีที่สำคัญ สาระสำคัญ องค์ประกอบ และแนวทางการประยุกต์ใช้ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.2.1 ความหมายและความสำคัญ

ทฤษฎีการบริหารการศึกษา หมายถึง แนวคิด ความเชื่อหรือหลักการที่อธิบายถึงปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการศึกษาได้จริง โดยมีเป้าหมายเพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุผลสำเร็จตามที่ตั้งไว้ (สุนทร, ส., 2566; Smith, 2023)

จากความหมายดังกล่าว เราจะเห็นได้ว่าทฤษฎีการบริหารการศึกษา เปรียบเสมือนแผนที่ที่ชี้ทางให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำไปปรับใช้ในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา เช่น การวางแผน การเรียนการสอน การบริหารบุคลากร การจัดการงบประมาณ และการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา เป็นต้น

ความสำคัญ: ทฤษฎีการบริหารการศึกษาจึงมีความสำคัญ ทั้งนี้ เพราะว่าทฤษฎีการบริหารการศึกษาสามารถช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาได้อย่างมีระบบ พัฒนาศักยภาพได้อย่างเหมาะสม ใช้เป็นเครื่องมือในการประกันคุณภาพให้ได้ตามมาตรฐาน และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืน

1.2.2 ตัวอย่างทฤษฎีการบริหารการศึกษาที่สำคัญ

1. ทฤษฎีเชิงคลาสสิก (Classical Theory): เจ้าของทฤษฎี มีหลายท่าน เช่น อองรี ฟาโยล (Henri Fayol), เฟรเดริก วินสโลว์ เทย์เลอร์ (Frederick Winslow Taylor), แมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber) ปีที่เกิดทฤษฎีนี้ประมาณปลายศตวรรษที่ 19 - ต้นศตวรรษที่ 20

2. ทฤษฎีเชิงพฤติกรรม (Behavioral Theory): เจ้าของทฤษฎีมีหลายท่าน เช่น เอลตัน เมโย (Elton Mayo), เชสเตอร์ ไอ.บาร์นาร์ด (Chester

I. Barnard), โรเบิร์ต เอฟ. เบลล์ (Robert F. Bales) ปีที่เกิดทฤษฎี ประมาณกลางศตวรรษที่ 20

3. **ทฤษฎีเชิงระบบ (Systems Theory):** เจ้าของทฤษฎีมีหลายท่าน เช่น ลุดวิก ฟอน เบร์ทาลันฟี (Ludwig von Bertalanffy), เชสเตอร์ ไอ. บาร์นาร์ด (Chester I. Barnard), เฮอเบิร์ต เอ. ไชมอน (Herbert A. Simon) ปีที่เกิดทฤษฎี ประมาณกลางศตวรรษที่ 20

4. **ทฤษฎีเชิงสถานการณ์ (Contingency Theory):** เจ้าของทฤษฎีมีหลายท่าน เช่น เฟรด ฟีดเลอร์ (Fred Fiedler), วิคเตอร์ วรูม (Victor Vroom), เจย์ แกลเบรธ (Jay Galbraith) ปีที่เกิดทฤษฎี ประมาณกลางศตวรรษที่ 20

5. **ทฤษฎีการปกครองแบบดั้งเดิม (Traditional Theory):** เจ้าของทฤษฎีมีหลายท่าน เช่น เพลโต (Plato), อริสโตเติล (Aristotle), โทมัส อะควินัส (Thomas Aquinas) ปีที่เกิดทฤษฎี ประมาณยุคโบราณ - ยุคกลาง

6. **ทฤษฎีการบริหารแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management Theory):** เจ้าของทฤษฎี คือ เฟรเดริก วินสโลว์ เทย์เลอร์ (Frederick Winslow Taylor) ปีที่เกิดทฤษฎี ประมาณปลายศตวรรษที่ 19 - ต้นศตวรรษที่ 20

7. **ทฤษฎีปกครองแบบมีส่วนร่วม (Participative Governance Theory):** เจ้าของทฤษฎีมีหลายท่าน เช่น จอห์น ดิวอี้ (John Dewey), โรเบิร์ต โอเวน (Robert Owen), เจมส์ มิลล์ (James Mill) ปีที่เกิดทฤษฎี ประมาณศตวรรษที่ 19 - ต้นศตวรรษที่ 20

ข้อสังเกต: ชื่อภาษาไทยของทฤษฎีเหล่านี้ อาจมีการแปลที่แตกต่างกันไปเล็กน้อย ขึ้นอยู่กับผู้แปลและบริบทที่นำไปใช้ อย่างไรก็ตาม หลักการสำคัญของแต่ละทฤษฎียังคงเหมือนเดิม ดังนั้น ชื่อที่นำเสนอด้านล่างจึงเป็นเพียงตัวอย่างชื่อภาษาไทยที่นิยมใช้กันทั่วไป

1. ทฤษฎีเชิงคลาสสิก (Classical Theory)

1.1 **ทฤษฎีดั้งเดิม หรือ ทฤษฎีคลาสสิก** เป็นชื่อที่ใช้กันทั่วไป

1.2 บางครั้งอาจเรียกว่า **ทฤษฎีวิทยาศาสตร์ในการบริหาร** เนื่องจากเน้นการนำหลักวิทยาศาสตร์มาใช้ในการบริหารงาน

2. ทฤษฎีเชิงพฤติกรรม (Behavioral Theory)

2.1 **ทฤษฎีพฤติกรรมศาสตร์ หรือ ทฤษฎีความสัมพันธ์มนุษย์** เป็นชื่อที่ใช้กันทั่วไป

2.2 บางครั้งอาจเรียกว่า ทฤษฎีจิตวิทยาอุตสาหกรรม เนื่องจากให้ความสำคัญกับปัจจัยทางจิตวิทยาของมนุษย์ในการทำงาน

3. ทฤษฎีเชิงระบบ (Systems Theory)

3.1 ทฤษฎีระบบ เป็นชื่อที่ใช้กันทั่วไป

3.2 บางครั้งอาจเรียกว่า ทฤษฎีองค์กรเชิงระบบ เนื่องจากมององค์กรเป็นระบบที่มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม

4. ทฤษฎีเชิงสถานการณ์ (Contingency Theory)

4.1 ทฤษฎีสถานการณ์ หรือ ทฤษฎีภาวะผันแปร เป็นชื่อที่ใช้กันทั่วไป

4.2 บางครั้งอาจเรียกว่า ทฤษฎีบริบท เนื่องจากเน้นความสำคัญของบริบทหรือสถานการณ์ในการเลือกใช้แนวทางการบริหาร

5. ทฤษฎีการปกครองแบบดั้งเดิม (Traditional Theory)

5.1 ทฤษฎีการปกครองแบบดั้งเดิม เป็นชื่อที่ใช้กันทั่วไป

5.2 อาจเรียกตามชื่อนักคิด เช่น ทฤษฎีของเพลโต หรือ ทฤษฎีของอริสโตเติล

6. ทฤษฎีการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management Theory)

ทฤษฎีวิทยาศาสตร์ในการบริหาร หรือ ทฤษฎีการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ เป็นชื่อที่ใช้กันทั่วไป

7. ทฤษฎีปกครองแบบมีส่วนร่วม (Participative Governance Theory)

ทฤษฎีการมีส่วนร่วม หรือ ทฤษฎีประชาธิปไตยในองค์กร เป็นชื่อที่ใช้กันทั่วไป



1.2.3 สำคัญ องค์ประกอบ และแนวทางการประยุกต์ใช้ ทฤษฎีการบริหารการศึกษาที่สำคัญ

1.2.3.1 ทฤษฎีเชิงคลาสสิก

ทฤษฎีเชิงคลาสสิก (Classical Theory) ถือเป็นรากฐานสำคัญของการบริหารจัดการสมัยใหม่ แม้ว่าปัจจุบันจะมีทฤษฎีใหม่ ๆ เกิดขึ้นมากมาย แต่ทฤษฎีเชิงคลาสสิกก็ยังคงมีอยู่และเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวาง มีสาระสำคัญ องค์ประกอบ แนวทางการประยุกต์ใช้เพื่อการบริหารและการวิจัย ดังนี้

1. สำคัญ

(1) **เน้นบริหารงานตามลำดับชั้น (Hierarchy):** องค์การที่มีโครงสร้างแบบลำดับชั้นชัดเจน คือมีการแบ่งระดับความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่อย่างชัดเจนตั้งแต่ระดับสูงสุดไปจนถึงระดับปฏิบัติงาน โดยผู้บังคับบัญชาแต่ละระดับจะมีอำนาจในการบริหารสั่งการและควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชา

(2) **เน้นประสิทธิภาพ (Efficiency) และความเป็นปึกแผ่น (Unity of Command):** ทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญกับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ คือการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด นอกจากนี้ ยังเน้นความเป็นปึกแผ่นในการทำงาน หมายถึงพนักงานแต่ละคนจะต้องรับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว เพื่อป้องกันความสับสนในการทำงาน

(3) **ผู้บริหารมีบทบาทในการกำหนดเป้าหมาย วางแผน สั่งการ ควบคุม และประเมินผล:** ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายขององค์กร วางแผนการดำเนินงาน สั่งการให้พนักงานปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ ควบคุมการทำงานให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด และประเมินผลการดำเนินงานเพื่อปรับปรุงการทำงานในอนาคต

2. องค์ประกอบ

(1) **เน้นโครงสร้างและลำดับชั้น:** ทฤษฎีนี้มุ่งเน้นไปที่การออกแบบโครงสร้างองค์กรที่มีประสิทธิภาพ แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน และมีระบบควบคุมที่เข้มงวด

(2) **เน้นหลักการบริหาร:** ทฤษฎีนี้กำหนดหลักการบริหารที่ควรใช้ เช่น หลักการวางแผน หลักการจัดองค์กร หลักการควบคุม หลักการจูงใจ เป็นต้น

(3) *เน้นความเป็นผู้นำแบบสั่งการ:* ทฤษฎีนี้มุ่งเน้นไปที่ผู้นำที่มีบทบาทในการสั่งการ ควบคุม และกำหนดทิศทางให้กับองค์กร

3. กลุ่มทฤษฎีเชิงคลาสสิก

(1) *ทฤษฎีการบริหารงานแบบดั้งเดิม (Traditional Administrative Theory):* ทฤษฎีนี้เน้นประสบการณ์และสัญชาตญาณของผู้บริหาร โดยผู้บริหารใช้ประสบการณ์และสัญชาตญาณส่วนตัวในการตัดสินใจและบริหารองค์กร ยังไม่มีการพัฒนาทฤษฎีหรือหลักการบริหารที่เป็นระบบ

(2) *ทฤษฎีการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Administrative Theory):* ทฤษฎีนี้เน้นการนำหลักการทางวิทยาศาสตร์มาใช้ในการศึกษาและวิเคราะห์งาน เพื่อหาทางเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

(3) *ทฤษฎีการบริหารงานทั่วไป (General Administrative Theory):* ทฤษฎีนี้มุ่งเน้นการพัฒนาทฤษฎีและหลักการบริหารที่เป็นสากลให้ความสำคัญกับการออกแบบโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม และพัฒนาหลักการบริหารต่าง ๆ เช่น หลักการแบ่งงาน หลักการรวมอำนาจ

4. แนวทางการประยุกต์ใช้เพื่อการบริหาร

(1) ประยุกต์ใช้ให้เหมาะกับสถานศึกษาที่มีขนาดใหญ่ โครงสร้างองค์กรชัดเจน เน้นความมีประสิทธิภาพ

(2) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ความเป็นผู้นำ และทักษะการบริหารจัดการที่ดี

(3) บุคลากรมีความรับผิดชอบ มีวินัย และทำงานเป็นทีม

5. ตัวอย่างการประยุกต์ใช้เพื่อการบริหาร

(1) *การจัดระบบโครงสร้างองค์กรตามลำดับชั้น:* องค์กรจะถูกแบ่งออกเป็นหน่วยงานย่อยต่าง ๆ ตามหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยมีการกำหนดสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน แต่ละตำแหน่งจะมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน และมีอำนาจในการตัดสินใจที่แตกต่างกันไปตามระดับ และมีการสร้างแผนภูมิองค์กรเพื่อให้เห็นภาพรวมของโครงสร้างองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ

(2) *การกำหนดมาตรฐานการทำงาน:* กำหนดขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจนสำหรับแต่ละงาน เพื่อให้พนักงานทุกคนทำตามได้อย่างถูกต้องและสม่ำเสมอ กำหนดมาตรฐานคุณภาพของงานหรือบริการ และกำหนดปริมาณงานที่พนักงานแต่ละคนต้องทำให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนด

(3) *การใช้ระบบรางวัลและบทลงโทษ:* เมื่อพนักงานทำงานได้ตามเป้าหมายหรือมีผลงานดี จะได้รับรางวัล เช่น การปรับเงินเดือน โบนัส การเลื่อนขั้น ฯลฯ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ แต่เมื่อพนักงานทำงานผิดพลาดหรือไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ จะได้รับบทลงโทษ เช่น การตักเตือน การตัดเงินเดือน เป็นต้น เพื่อเป็นการป้องกันไม่ให้เกิดเหตุการณ์ซ้ำรอย

(4) *การควบคุมดูแลการทำงานอย่างใกล้ชิด:* การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนสำหรับแต่ละหน่วยงานและพนักงาน การติดตามผลการทำงานเพื่อตรวจสอบและติดตามผลการทำงานของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ และมีรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บริหารระดับสูงทราบ เพื่อใช้ในการตัดสินใจปรับปรุงการทำงาน

6. แนวทางการประยุกต์ใช้เพื่อการวิจัย

ทฤษฎีเชิงคลาสสิก (Classical Theory) เป็นรากฐานสำคัญของการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นไปที่โครงสร้างองค์กร การแบ่งงาน และอำนาจหน้าที่ที่ชัดเจน แม้จะเป็นทฤษฎีที่เกิดขึ้นมานานแล้ว แต่หลักการบางประการยังคงมีความเกี่ยวข้องและนำมาประยุกต์ใช้ในการวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6.1 การศึกษาโครงสร้างองค์กร

(1) *วิเคราะห์แผนภูมิองค์กร:* ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์กรเพื่อทำความเข้าใจถึงกระบวนการทำงานและช่องทางการสื่อสาร

(2) *วิเคราะห์สายการบังคับบัญชา:* ศึกษาอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่ง เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน และปัญหาที่อาจเกิดขึ้น

(3) *วิเคราะห์ขอบเขตอำนาจ:* ศึกษาขอบเขตอำนาจของแต่ละหน่วยงาน เพื่อป้องกันความขัดแย้งและปัญหาในการทำงาน

6.2 การศึกษาหลักการบริหาร

(1) *หลักการแบ่งงาน:* ศึกษาการแบ่งงานตามความสามารถและความเชี่ยวชาญของบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

(2) *หลักการรวมอำนาจ:* ศึกษาการรวมอำนาจในการตัดสินใจเพื่อให้เกิดความรับผิดชอบต่อผลงาน

(3) *หลักการบัญชาเดียว:* ศึกษาการบังคับบัญชาที่ชัดเจนเพื่อป้องกันความสับสนในการทำงาน

6.3 การศึกษาพฤติกรรมบุคลากร

(1) *แรงจูงใจ:* ศึกษาปัจจัยที่กระตุ้นให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น เงินเดือน สวัสดิการ การได้รับการยอมรับ

(2) *ความพึงพอใจในการทำงาน:* ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

(3) *ความเป็นผู้นำ:* ศึกษาพฤติกรรมของผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิภาพของทีมงาน

7. ตัวอย่างการประยุกต์ใช้เพื่อการวิจัย

(1) *วิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กร:* ศึกษาโครงสร้างองค์กรและหลักการบริหารเพื่อหาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร

(2) *วิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน:* ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างองค์กรและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน

(3) *วิจัยเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงองค์กร:* ศึกษาผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรต่อพฤติกรรมของบุคลากร

8. ข้อควรระวังในการนำไปใช้

(1) *ทฤษฎีเชิงคลาสสิกเป็นเพียงส่วนหนึ่ง:* ควรนำไปใช้ร่วมกับทฤษฎีสมัยใหม่อื่น ๆ เพื่อให้ได้ภาพที่ครอบคลุม

(2) *สภาพแวดล้อมองค์กรมีการเปลี่ยนแปลง:* หลักการบางอย่างอาจไม่สามารถนำไปใช้ได้ทั้งหมดในทุกสถานการณ์

(3) *มนุษย์มีความหลากหลาย:* ไม่สามารถนำหลักการเดียวไปใช้กับทุกคนได้

กล่าวโดยสรุป ทฤษฎีเชิงคลาสสิกเป็นรากฐานสำคัญของการบริหารจัดการ การนำหลักการต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการวิจัยจะช่วยให้เข้าใจองค์กรและพฤติกรรมของบุคลากรได้ดียิ่งขึ้น อย่างไรก็ตาม ควรพิจารณาถึงข้อจำกัดและความเหมาะสมในการนำไปใช้ในแต่ละสถานการณ์

1.2.3.2 ทฤษฎีเชิงพฤติกรรม

ทฤษฎีเชิงพฤติกรรม (Behavioral Theory) มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการทำความเข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์ ทั้งในชีวิตประจำวันและในบริบทขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล การศึกษา และจิตวิทยาคลินิก มีสาระสำคัญ องค์ประกอบ และแนวทางการประยุกต์ใช้เพื่อการบริหารและการวิจัย ดังนี้

1. สาระสำคัญ

(1) เน้นการบริหารงานโดยคำนึงถึงปัจจัยทางจิตวิทยาและสังคมของมนุษย์: ทฤษฎีนี้มองว่าพนักงานแต่ละคนมีความต้องการความรู้สึก และความคิดเห็นที่แตกต่างกัน พวกเขาไม่ได้ทำงานเพียงเพราะต้องการเงิน แต่ยังต้องการความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม ความสำเร็จ และการได้รับการยอมรับ เป็นทฤษฎีที่ให้ความสำคัญของปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมาก การสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและเอื้อต่อการสื่อสาร จะช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน และให้ความสำคัญกับความต้องการทางจิตวิทยาของมนุษย์ เช่น ความต้องการที่จะเป็นที่ยอมรับ ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

(2) มุ่งเน้นการสร้างแรงจูงใจ การพัฒนาความสัมพันธ์ และการทำงานเป็นทีม: ทฤษฎีนี้เน้นการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน เช่น การให้รางวัล การชมเชย การมอบหมายงานที่ท้าทาย ฯลฯ เพื่อให้พนักงานรู้สึกมีส่วนร่วมและมีความสุขในการทำงาน เน้นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับพนักงานและระหว่างพนักงานด้วยกัน ซึ่งจะช่วยให้เกิดความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม และเน้นการทำงานเป็นทีม ซึ่งจะช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การแก้ปัญหา และการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ

2. องค์ประกอบ

(1) เน้นปัจจัยทางจิตวิทยาและสังคม: ทฤษฎีนี้มุ่งเน้นไปที่ปัจจัยทางจิตวิทยา แรงจูงใจ และพฤติกรรมของมนุษย์ที่มีต่อการทำงาน

(2) เน้นความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์: ทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กลุ่ม และองค์กร

(3) เน้นความเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย: ทฤษฎีนี้มุ่งเน้นไปที่ผู้นำที่มีบทบาทในการสนับสนุน ส่งเสริม และกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างมีส่วนร่วม

3. กลุ่มทฤษฎีเชิงพฤติกรรม

(1) *ทฤษฎีความสัมพันธ์มนุษย์ (Human Relations Theory)*: ทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับลูกน้อง และระหว่างพนักงานด้วยกันเอง โดยเชื่อว่าความสัมพันธ์ที่ดีจะส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน

(2) *ทฤษฎีพฤติกรรมองค์กร (Organizational Behavior Theory)*: ทฤษฎีนี้ศึกษาพฤติกรรมของบุคคลในบริบทขององค์กร เช่น การตัดสินใจ การแก้ปัญหา การทำงานเป็นทีม

(3) *ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development Theory)*: ทฤษฎีนี้มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สูงขึ้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. แนวทางการประยุกต์ใช้เพื่อการบริหาร

(1) ประยุกต์ใช้ให้เหมาะกับสถานศึกษาที่มีบรรยากาศการทำงานที่ดี บุคลากรมีความสุข ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

(2) ผู้บริหารมีทักษะการสื่อสาร การเจรจา การแก้ปัญหา และการทำงานเป็นทีม

(3) บุคลากรมีอิสระในการทำงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และรับผิดชอบต่อผลงาน

5. ตัวอย่างการประยุกต์ใช้เพื่อการบริหาร

(1) *การจัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร*: การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรจะช่วยเพิ่มความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม ทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน และพร้อมที่จะช่วยเหลือกัน

(2) *การสร้างระบบสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ*: การสื่อสารที่ดีเป็นรากฐานของการทำงานร่วมกัน การมีระบบสื่อสารที่ชัดเจนและเปิดกว้าง จะช่วยให้พนักงานเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง และสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(3) *การมอบหมายงานที่ท้าทายและสอดคล้องกับความสามารถ*: การมอบหมายงานที่ท้าทายจะช่วยให้พนักงานได้พัฒนาศักยภาพของตนเอง และรู้สึกว่ามีคุณค่าต่อองค์กร

(4) *การให้รางวัลและการยกย่องผลงาน*: การให้รางวัลและการยกย่องผลงานเป็นการแสดงความชื่นชมและเป็นการเสริมแรงพฤติกรรมที่ดี

6. แนวทางการประยุกต์ใช้เพื่อการศึกษา

ทฤษฎีเชิงพฤติกรรม เป็นเครื่องมืออันทรงพลังที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการวิจัยทางบริหารการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการศึกษาพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน พฤติกรรมของครู และพฤติกรรมองค์กรในสถานศึกษา

6.1 การศึกษาพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน

หัวข้อนี้เป็นการศึกษาค้นคว้าเพื่อทำความเข้าใจว่า ปัจจัยต่าง ๆ มีผลต่อพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างไร โดยเน้นไปที่ 4 ด้านหลัก ดังนี้

(1) *การเสริมแรง*: ศึกษาผลกระทบของการให้รางวัลหรือการตอบรับเชิงบวกต่อพฤติกรรมที่ต้องการส่งเสริม เช่น การให้คะแนน การชมเชย

(2) *การลงโทษ*: ศึกษาผลกระทบของการลงโทษต่อพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ เช่น การหักคะแนน การให้ทำกิจกรรมเพิ่มเติม

(3) *การสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้*: ศึกษาผลกระทบของสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่มีต่อพฤติกรรมการเรียนรู้ เช่น การจัดห้องเรียน การออกแบบกิจกรรม

(4) *การสร้างแรงจูงใจ*: ศึกษาปัจจัยที่กระตุ้นให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ เช่น การตั้งเป้าหมาย การแข่งขัน

6.2 การศึกษาพฤติกรรมของครู

หัวข้อนี้มุ่งเน้นไปที่การศึกษาพฤติกรรมและปฏิบัติการของครู ซึ่งมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้านหลัก ดังนี้

(1) *การสอน*: ศึกษาเทคนิคการสอนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการเรียนรู้ของผู้เรียน เช่น การใช้สื่อการสอน การถาม-ตอบ

(2) *การจัดการชั้นเรียน*: ศึกษาเทคนิคการจัดการชั้นเรียนที่ช่วยให้บรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ เช่น การจัดกลุ่มผู้เรียน การกำหนดกฎระเบียบ

(3) *การให้คำปรึกษา*: ศึกษาผลกระทบของการให้คำปรึกษากับผู้เรียนที่มีปัญหาในการเรียนรู้

(4) *การพัฒนาตนเอง:* ศึกษาพฤติกรรมของครูในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

6.3 การศึกษาพฤติกรรมองค์กรในสถานศึกษา

หัวข้อนี้จะเจาะลึกไปถึงการศึกษาพฤติกรรมของบุคคลภายในสถานศึกษาในฐานะองค์กรหนึ่ง โดยมองไปที่ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเหล่านั้น ดังนี้

(1) *วัฒนธรรมองค์กร:* ศึกษาผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อพฤติกรรมของบุคลากรในสถานศึกษา

(2) *การตัดสินใจ:* ศึกษากระบวนการตัดสินใจของผู้บริหารและคณะครู

(3) *การเปลี่ยนแปลงองค์กร:* ศึกษาผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงนโยบายหรือโครงสร้างองค์กรต่อพฤติกรรมของบุคลากร

6.4 ตัวอย่างการนำไปใช้ในการวิจัย

(1) การศึกษาผลกระทบของการใช้โปรแกรมเสริมแรงต่อพฤติกรรมการอ่านของผู้เรียนชั้นประถมศึกษา

(2) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสไตส์การสอนของครูกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

(3) การศึกษาผลกระทบของการจัดการชั้นเรียนแบบมีส่วนร่วมต่อพฤติกรรมการเข้าร่วมกิจกรรมของผู้เรียน

6.5 ข้อควรระวังในการนำไปใช้

(1) *พฤติกรรมมีความซับซ้อน:* พฤติกรรมของมนุษย์ไม่ได้เกิดจากปัจจัยเดียว แต่มีปัจจัยหลายอย่างที่เกี่ยวข้อง

(2) *ปัจเจกบุคคลมีความแตกต่าง:* บุคคลแต่ละคนมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่แตกต่างกัน

(3) *สภาพแวดล้อมส่งผลต่อพฤติกรรม:* สภาพแวดล้อมทางสังคม วัฒนธรรม และเศรษฐกิจ มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคล

กล่าวโดยสรุป ทฤษฎีเชิงพฤติกรรมเป็นเครื่องมือที่ทรงพลังในการศึกษาและพัฒนาการศึกษา การนำทฤษฎีนี้มาประยุกต์ใช้ในการวิจัยจะช่วยให้เราเข้าใจพฤติกรรมของผู้เรียน ครู และองค์กรในสถานศึกษาได้ดียิ่งขึ้น และนำไปสู่การพัฒนาวิธีการสอนและการจัดการศึกษาที่เหมาะสม