

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา

ในสังคมปัจจุบันได้เข้าสู่ สังคมแห่งการเรียนรู้และยุคสังคมแห่งโลกาภิวัตน์ อันจะเห็นได้จาก ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการติดต่อสื่อสารในปัจจุบันได้พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว และกลายมาเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวันอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ รวมถึงสภาพแวดล้อม และปัจจัยต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลง ไม่หยุดนิ่งอยู่ตลอดเวลา เช่น การเปลี่ยนแปลงทางด้าน วิทยาการ เทคโนโลยี สังคม ความเชื่อ และค่านิยมต่าง ๆ ตลอดจนความไม่มีเสถียรภาพทางด้านการเมือง การปกครอง และเศรษฐกิจ ปัจจุบันมีการแข่งขันทางการค้าอย่างเสรี ทั้งจากภายใน และต่างประเทศ ส่งผลให้เกิดวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจของประเทศที่ไม่สามารถควบคุมได้ ทำให้พฤติกรรมทางเศรษฐกิจที่ไม่เหมาะสมเกิดขึ้น ปัจจัยเหล่านี้ ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ โดยเฉพาะหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ ที่จะต้องมีการพัฒนาเพื่อปรับตัว ให้ดีขึ้นอยู่เสมอเพื่อให้หน่วยงานหรือองค์กรมีประสิทธิภาพสูงสุด

องค์กร เป็นหน่วยงานทางสังคม (Social Unit) ที่มีกลุ่มคนมาอยู่ร่วมกันทำงาน ร่วมกันทำกิจกรรม และร่วมกันตัดสินใจแก้ปัญหาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน (ชงชัย สันติวงษ์, 2533 : 3-5) โดยเป็นความสัมพันธ์ที่มีแบบแผนระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่าง ๆ หรืองานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยอาศัยกระบวนการจัดโครงสร้างของกิจกรรมหรืองานนั้นออกเป็น ประเภทต่าง ๆ เพื่อแบ่งงานให้แก่สมาชิกในองค์กรดำเนินการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย (สมยศ นาวิการ, 2538 : 10) จากความหมายขององค์กร ดังกล่าว ล้วนมีวัตถุประสงค์เดียวกัน เพื่อบริการประชาชนให้เกิดความพึงพอใจทั้งในด้านผลผลิตและการให้บริการ เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ดังนั้นถ้าองค์กรหรือหน่วยงานใดไม่สามารถปรับตัวได้ทันตามกระแสโลกาภิวัตน์ จะส่งผลให้ระบบโครงสร้างการดำเนินงานขององค์กรมีความบกพร่องหรือเกิดปัญหาขึ้น จะนำไปสู่ความเสียหายต่าง ๆ ได้ องค์กรจึงเป็นสถาบันทางสังคมที่ตั้งขึ้นมาเพื่อตอบสนอง ความต้องการของมนุษย์ และเป็นหน่วยงานของสังคมที่เพิ่มพูนความรู้ให้แก่บุคคลในสังคม ช่วยรักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจและกระตุ้นให้สังคมประยุกต์ทักษะบางอย่างมาดำเนินงาน ให้บรรลุเป้าหมายได้รวดเร็วขึ้น ดังนั้นหน่วยงานหรือองค์กร จึงมีความจำเป็นที่จะต้อง

การวิเคราะห์ ปรับเปลี่ยนหรือเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์การให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไปเพื่อความอยู่รอดขององค์การ

แนวคิดของนักวิชาการที่สอดคล้องเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงองค์การ ของ นงนุช วงษ์สุวรรณ (2535 : 57- 60) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบทางด้านปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์การ 2 ลักษณะ คือ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากปัจจัยภายนอกองค์การ ซึ่งเป็นปัจจัยที่องค์การไม่สามารถควบคุมได้ เช่น ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี จำเป็นต้องนำเทคโนโลยีมาใช้ในการผลิตและดำเนินการเพื่อช่วยให้ได้ผลผลิตที่สูง และมีประสิทธิภาพในการทำงาน ปัญหาการขาดทรัพยากรการผลิต ภาวะเงินเฟ้อ เศรษฐกิจตกต่ำ องค์การต้องควบคุมการใช้ทรัพยากรเพื่อให้คุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ รวมถึง นโยบายของรัฐบาล การเมือง การปกครองของประเทศ ค่านิยมทางสังคมและพฤติกรรมอื่น ๆ ทางสังคม ที่มีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของสังคมไทยในปัจจุบัน และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากปัจจัยภายในองค์การ ที่สามารถควบคุมได้แต่ต้องใช้เวลาในการปรับตัว เช่น การติดต่อประสานงานในองค์การอย่างชัดเจนเพื่อการ ทำงานและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะดี ค่านิยม ความถนัด ความสำนึก ในหน้าที่ ทักษะการทำงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำมีการวางแผนออกแบบความต้องการการบริการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ มีการนิเทศกำกับติดตาม สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการในงาน ของบุคลากรได้รับการส่งเสริมสนับสนุน เพื่อความสามารถในการทำงานและก่อให้เกิด ประสิทธิภาพของการทำงานได้สูงสุด เพิ่มความเจริญก้าวหน้าขององค์การและบุคลากรในองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารและหัวหน้างานส่วนต่าง ๆ องค์การ จะต้องมีความรู้ความสามารถ ในการพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพ และบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

การพัฒนาองค์การ (Organization Development) เป็นกระบวนการในการเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างเป็นระบบ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์การสามารถดำเนินการตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ภายใต้สถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เป็นกระบวนการเพิ่มความมีประสิทธิภาพขององค์การ โดยใช้เทคนิควิธีการต่าง ๆ และความรู้ทางด้าน พฤติกรรมศาสตร์ที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนทั้งองค์การ โดยทำการวินิจฉัย วัฒนธรรมมาปฏิบัติงานของกลุ่มต่าง ๆ ในองค์การ ทั้งนี้โดยได้รับความช่วยเหลือจากผู้นำ การเปลี่ยนแปลง และให้ความสำคัญที่การเจริญเติบโตการพัฒนาองค์การ โดยการเปลี่ยนแปลง ที่วางแผนไว้ล่วงหน้า

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า การพัฒนาองค์การเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลง ที่มีการวางแผนไว้ล่วงหน้า โดยมุ่งเน้นถึงสาระและกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ

ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลง ในด้านพฤติกรรมและความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร เพื่อการได้มาซึ่งประสิทธิผลขององค์กร ที่มีลักษณะสอดคล้องกับความต้องการหรือความคาดหวังขององค์กรและให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่องค์กรคาดหวัง เพื่อจะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร ดังนั้นผู้บริหาร และหัวหน้างานส่วนต่าง ๆ ขององค์กร จำเป็นต้องปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงตนเองก่อน เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ และสามารถเป็นผู้นำที่ดีในการนำองค์กรไปสู่จุดมุ่งหมายที่วางไว้ (ธีระ รุณเจริญ, 2546 : 22) แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับ เอกรินทร์ สังข์ทอง (2552 : 14-15) ที่กล่าวว่า ความสำเร็จขององค์กร หรือความล้มเหลวในการบริหารงานนั้นขึ้นอยู่กับผู้นำขององค์กรเป็นสำคัญ ทั้งนี้เพราะผู้นำขององค์กรเป็นผู้กำหนดทิศทางและขับเคลื่อน วิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย เป้าประสงค์ขององค์กร ตลอดจนการบริหารจัดการ การใช้ทรัพยากรซึ่งมีอยู่ จำกัดอย่างเหมาะสมและคุ้มค่า

ปัจจุบันการพัฒนาองค์กร โดยเฉพาะ ในหน่วยงานทางการศึกษานั้น ได้กำหนด เป็นกฎหมายระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องนำมาใช้กับการศึกษา โดยเฉพาะการปฏิรูปการศึกษาในด้านต่าง ๆ ซึ่งมีเป้าหมายมุ่งเน้นให้เกิดคุณภาพในตัวผู้เรียนมากที่สุดจะเห็นได้จากนโยบายการปฏิรูปการศึกษา และการจัดการทางการศึกษา ดังนั้นการพัฒนาองค์กรทางการศึกษา จึงนับได้ว่าเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างมากต่อครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อย่างไรก็ตาม แนวคิด หลักการและกระบวนการพัฒนาองค์กรได้มีการนำไปใช้และพัฒนาในหน่วยงานทางการศึกษาอยู่เสมอ เพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาดังกล่าว โดยเฉพาะผู้บริหารและหัวหน้างานส่วนต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งถือว่าเป็นผู้มีบทบาทที่สำคัญในการนำองค์กร จะต้องมีความรู้ความเข้าใจในทักษะและกระบวนการพัฒนาองค์กรเพื่อใช้ในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนางานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน รวมทั้งบุคลากรทุกคน ที่มีความสำคัญในการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติและร่วมกันแก้ปัญหาในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนอันจะนำไปสู่เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่มุ่งหวังไว้ร่วมกัน

พื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ประกอบไปด้วยจังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาสโดยภาพรวม ประสบปัญหาการจัดการศึกษาที่ยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร แต่ยังมี โรงเรียนจำนวนหลายโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ โดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน O-NET ยอดการสมัครเข้าเรียนต่อในแต่ละปีการศึกษาเป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นว่า โรงเรียนเหล่านั้นเป็นโรงเรียนยอดนิยมของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน การที่โรงเรียนเหล่านั้นสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ จัดโครงสร้างตามสายบังคับบัญชาอย่างเหมาะสม มีการเก็บรวบรวมข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัย วางแผน

ปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ความเป็นโรงเรียนเอกชนนั้น ล้วนมีความสัมพันธ์กับภาวะความเป็นผู้นำในทุก ๆ ด้านของผู้บริหารและหัวหน้างานส่วนต่าง ๆ ขององค์กร ในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีบุคลากรแห่งการเรียนรู้ อุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัย สภาพภูมิทัศน์ภายในองค์กรเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ถือได้ว่าเป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารและหัวหน้างานส่วนต่าง ๆ ขององค์กรในเรื่องของการพัฒนาองค์กร

จากความเป็นมาของปัญหาและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาองค์กรในโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยมีขอบข่ายการศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาองค์กรตามแนวคิดของ Davis และ Newstrom (อ้างถึงใน สุนันทา เลาหนันท์, 2531: 88) 7 ขั้นตอน คือ 1) การวินิจฉัยเบื้องต้น 2) การรวบรวมข้อมูล 3) การตรวจสอบข้อมูล 4) การวางแผนปฏิบัติงาน 5) การสร้างทีมงาน 6) การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม และ 7) การประเมินผลและติดตามผล ภายใต้กรอบแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยต้องการศึกษาว่าการพัฒนาองค์กรในโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ว่าอยู่ในระดับใด เมื่อเปรียบเทียบกับการพัฒนาองค์กร โดยจำแนกตามจังหวัดและตำแหน่งการปฏิบัติงาน ว่าแตกต่างกันอย่างไร มีปัญหา และข้อเสนอแนะในการพัฒนาองค์กรอย่างไรบ้าง เพื่อเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรและใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรของสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง กระบวนการพัฒนาองค์กรของโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการดำเนินงานตามกระบวนการพัฒนาองค์กรของโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับการดำเนินงานตามกระบวนการพัฒนาองค์กรของโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตามจังหวัดและตำแหน่งการปฏิบัติงาน
3. เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะในการดำเนินงานตามกระบวนการพัฒนาองค์กรของโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง กระบวนการพัฒนาองค์การของโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความสำคัญและมีประโยชน์ของการวิจัย ดังนี้

1. ทำให้ทราบระดับการดำเนินงานตามกระบวนการพัฒนาองค์การของโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาองค์การในสถานศึกษา

2. นำผลการเปรียบเทียบระดับการดำเนินงานตามกระบวนการพัฒนาองค์การของโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่ปฏิบัติงานในจังหวัดและดำรงตำแหน่งต่างกัน ไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาองค์การในสถานศึกษา

3. นำผลการวิจัยเป็นข้อมูลพื้นฐานแก่ผู้บริหารสถานศึกษา นักการศึกษา หน่วยงานทางการศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง ไปเป็นแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนาองค์การของสถานศึกษา หรือใช้เป็นข้อมูลในการทำวิจัยต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของเนื้อหา ประชากร และขอบเขตของตัวแปรที่จะศึกษา ไว้ดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา

กระบวนการพัฒนาองค์การของโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ปีการศึกษา 2553 ตามแนวคิดของ Davis และ Newstrom (อ้างถึงในสุนันทาเลาพันธ์, 2531: 88) ซึ่งมี 7 ขั้นตอน คือ

- 1.1. การวินิจฉัยเบื้องต้น (Initial Diagnosis)
- 1.2. การรวบรวมข้อมูล (Data Collection)
- 1.3. การตรวจสอบข้อมูล (Data Confrontation)
- 1.4. การวางแผนการปฏิบัติงาน (Action Planning)
- 1.5. การสร้างทีมงาน (Team Building)
- 1.6. การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม (Intergroup Development)
- 1.7. การประเมินผลและติดตามผล (Evaluation and Follow up)

2. ขอบเขตประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยนี้เป็นสถานศึกษา ผู้ให้ข้อมูลคือผู้บริหาร ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้าฝ่าย และหัวหน้ากลุ่มสาระฯ ที่ปฏิบัติหน้าที่ของโรงเรียนยอดเยี่ยม 2 อันดับแรกของแต่ละจังหวัดในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ปีการศึกษา 2553 จำนวน 93 คน ดังนี้

- | | | | | |
|-----|----------------------------|-------|----|----|
| 2.1 | ผู้บริหารในจังหวัดยะลา | จำนวน | 29 | คน |
| 2.2 | ผู้บริหารในจังหวัดปัตตานี | จำนวน | 33 | คน |
| 2.3 | ผู้บริหารในจังหวัดนราธิวาส | จำนวน | 31 | คน |

3. ขอบเขตของตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

3.1.1 จังหวัดที่ตั้ง มี 3 จังหวัด คือ

3.1.1.1 จังหวัดยะลา

3.1.1.2 จังหวัดปัตตานี

3.1.1.3 จังหวัดนราธิวาส

3.1.2 ตำแหน่งการปฏิบัติงาน

3.1.2.1 ผู้อำนวยการโรงเรียน

3.1.2.2 รองผู้อำนวยการโรงเรียน

3.1.2.3 หัวหน้าฝ่าย

3.1.2.4 หัวหน้ากลุ่มสาระฯ

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่

การปฏิบัติตามกระบวนการพัฒนาองค์กรของโรงเรียนยอดเยี่ยมระดับมัธยมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตามแนวคิดของ Davis และ Newstrom (อ้างถึงในสุนันทาเลาพันธ์, 2531: 88) ซึ่งมี 7 ขั้นตอน คือ

3.2.1. การวินิจฉัยเบื้องต้น (Initial Diagnosis)

3.2.2. การรวบรวมข้อมูล (Data Collection)

3.2.3. การตรวจสอบข้อมูล (Data Confrontation)

3.2.4. การวางแผนการปฏิบัติงาน (Action Planning)

3.2.5. การสร้างทีมงาน (Team Building)

3.2.6. การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม (Intergroup Development)

3.2.7. การประเมินผลและติดตามผล (Evaluation and Follow up)

4. ข้อจำกัดของการวิจัย

โรงเรียนเอกชนนิยมระดับมัธยมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นโรงเรียนของรัฐที่จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตั้งแต่ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6 เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับนับถือ และได้รับความไว้วางใจจากนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ในการจัดระบบการศึกษาที่มีคุณภาพ โดยพิจารณาจากเกณฑ์ดังนี้ 1) มีผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) สูงเป็นอันดับ 1 และ 2 ของจังหวัด 2) มียอดผู้สมัครเข้าศึกษาต่อในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 สามปีซ้อนหลังอยู่ในอันดับ 1 และ 2 ของจังหวัด 3) จำนวนนักเรียนที่สำเร็จระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 สามารถสอบเข้าศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาของรัฐบาลที่มีชื่อเสียงได้เป็นจำนวนมากที่สุดของจังหวัด

นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์ เพื่อให้เข้าใจความหมายของคำหรือข้อความที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังต่อไปนี้

1. กระบวนการพัฒนาองค์กร หมายถึง ขั้นตอนในการดำเนินการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรทั้งระบบ มี 7 ขั้นตอนคือ การวินิจฉัยเบื้องต้น การรวบรวมข้อมูล การตรวจสอบข้อมูล การวางแผนปฏิบัติงาน การสร้างทีมงาน การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม และการประเมินผลและติดตามผล
2. การวินิจฉัยเบื้องต้น หมายถึง การวิเคราะห์โครงสร้าง หน้าทีของสถานศึกษา การจัดองค์การ ขั้นตอนในการปฏิบัติงาน การจัดสายบังคับบัญชา
3. การรวบรวมข้อมูล หมายถึง การจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับสถานศึกษา บุคลากร บรรยากาศ ปัญหา และพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา โดยวิธีการสังเกต สัมภาษณ์ และสอบถาม
4. การตรวจสอบข้อมูล หมายถึง การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับโครงสร้างหน้าทีของสถานศึกษา บรรยากาศ ปัญหา และพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา
5. การวางแผนปฏิบัติงาน หมายถึง การพิจารณาทางเลือก จุดหมาย และแนวทางปฏิบัติไว้ล่วงหน้าเพื่อดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้
6. การสร้างทีมงาน หมายถึง การกำหนดกลุ่มบุคคลในการปฏิบัติงาน

มี 2 ลักษณะ คือ ทีมงานถาวร ได้แก่ กลุ่มที่จัดตั้งขึ้นมาเพื่อปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เป็นการปฏิบัติตามภารกิจประจำวัน และ ทีมงานชั่วคราว ได้แก่ กลุ่มที่จัดตั้งขึ้นมาเพื่อปฏิบัติงานเฉพาะภารกิจเมื่องานเสร็จแล้วทีมงานนั้นก็เลยหายไป

7. การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม หมายถึง การให้กลุ่มแต่ละกลุ่ม มีปฏิสัมพันธ์แก่กันและกัน การทำงานร่วมกัน และการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน

8. การประเมินผลและติดตามผล หมายถึง การตรวจสอบความก้าวหน้าของงานเปรียบเทียบผลงาน ดำเนินงานเป็นระยะ ๆ เพื่อให้ทราบถึงปัญหา อุปสรรค เพื่อรายงานผล

9. ผู้บริหาร หมายถึง ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน ตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงเรียน ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย และตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระฯ หรือผู้ที่ทำหน้าที่รักษาการในตำแหน่งสูงสุดของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดยะลา จังหวัดปัตตานี และจังหวัดนราธิวาส

10. โรงเรียนยอดเยี่ยม หมายถึง สถานศึกษาของรัฐบาลที่จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตั้งแต่ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6 เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ มีชื่อเสียง เป็นที่ยอมรับนับถือ และได้รับความไว้วางใจจากนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ในการจัดระบบการศึกษาที่มีคุณภาพ โดยพิจารณาจากเกณฑ์ดังนี้ 1) มีผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) สูงเป็นอันดับ 1 และ 2 ของจังหวัด 2) มียอดผู้สมัครเข้าศึกษาต่อในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 สามปีซ้อนหลังอยู่ในอันดับ 1 และ 2 ของจังหวัด 3) จำนวนนักเรียนที่สำเร็จระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 สามารถสอบเข้าศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาของรัฐบาลที่มีชื่อเสียง ได้เป็นจำนวนมากที่สุดของจังหวัด

11. มัธยมศึกษา หมายถึง สถานศึกษาของรัฐบาลที่จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาทั้งมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

12. สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ หมายถึง จังหวัดที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง มี 3 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดยะลา จังหวัดปัตตานี และจังหวัดนราธิวาส