

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิดทฤษฎีการมีส่วนร่วมในการบริหาร
2. การตัดสินใจ
3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
5. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีการมีส่วนร่วมในการบริหาร

จากแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552 – 2559) มีเป้าหมายในการจัดการศึกษา คือ เมื่อสิ้นสุดแผนฯ ในปี พ.ศ. 2559 การพัฒนาการศึกษาของประเทศบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนี้

1. คนไทยเป็นคนดี เก่ง มีความสุข มีความรู้เชิงวิชาการและสมรรถนะทางวิชาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม ใฝ่เรียนรู้และแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีความสุข มีสุขภาพทั้งกายและใจที่สมบูรณ์ สามารถประกอบอาชีพและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข เพื่อเป็นเป้าหมายและฐานหลักของการพัฒนาประเทศ
2. สังคมไทยเป็นสังคมแห่งคุณธรรม ภูมิปัญญาและการเรียนรู้ มีการสร้างองค์ความรู้ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ทรัพยากรทางปัญญาเพื่อการเรียนรู้ นำไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ อย่างยั่งยืน มีสุขภาพะ ประชาชนอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขและเอื้ออาทร ประชาชนทุกคนมีโอกาสได้รับการศึกษาตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ
3. สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาคนอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการศึกษาและเรียนรู้ มีการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ มีการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการระดมทรัพยากรและความร่วมมือจากทุกภาคส่วน รวมทั้งความร่วมมือในภูมิภาคกับนานาชาติ

มากขึ้นอันจะนำไปสู่ความสามารถในการร่วมมือและแข่งขันของประเทศและการอยู่ร่วมกันกับพลโลกอย่างสันติสุขมีการพึ่งพาอาศัยและเกื้อกูลกัน

ทัตนา แสงศักดิ์ (2539, หน้า 12 – 13) กล่าวว่า นับว่าเป็นสิ่งสำคัญยิ่งของการบริหาร ซึ่งเป็น ยุทธศาสตร์สำหรับการปรับปรุงการปฏิบัติงานขององค์กร และสนองแนวคิดของทฤษฎีกลุ่มมนุษย์สัมพันธ์ที่เสนอแนะว่าผู้นำควรให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานขององค์กรให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ นอกจากนั้นแล้วการมีส่วนร่วมของบุคคลจะก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง และการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อหน่วยงาน และภารกิจที่ตนเองมีส่วนร่วม

จากแนวคิดดังกล่าวจะเห็นได้ว่า การมีส่วนร่วมจะช่วยให้การปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปด้วยความสมัครใจ มีความเข้าใจกัน รักสมัครสมานสามัคคี และยอมรับในนโยบายของการปฏิบัติ จะทำให้องค์กรมีผลสำเร็จทำให้งานที่ออกมาเกิดประสิทธิภาพ

ความหมายการมีส่วนร่วม

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2537, หน้า 182) กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพต้องรู้จักเลือกใช้วิธีการตัดสินใจให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ขึ้นอยู่กับว่าในบางกรณีผู้บริหารควรจะให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

Whang (n.d. อ้างถึงใน ชูชาติ พ่วงสมจิตร, 2540, หน้า 13) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการเข้าไปดำเนินงาน งานบุคคลหรือกลุ่มเพื่อให้สะท้อนถึงความสนใจของตน หรือเพื่อให้การสนับสนุนทางด้านกำลังงาน หรือ ทรัพยากรต่อสถาบัน ระบบที่ครอบคลุมการดำเนินชีวิตของพวกเขา

วัชร ฤกษ์ ฤกษ์ (2541, หน้า 18) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการทำงานที่มีบุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานขององค์กรทุกขั้นตอนด้วยความตั้งใจ เต็มใจและสบายใจ เพื่อให้งานบรรลุจุดมุ่งหมายตามที่องค์กรต้องการ และทำให้บุคลากรเหล่านั้นเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมรับผิดชอบกับองค์กร

กำพล แสนบุญเรือง (2542, หน้า 57) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ด้วยความตั้งใจ โดยกระทำการงานดังกล่าวในห้วงเวลาและลำดับการที่ทรงประสิทธิภาพ คือ ถูกจังหวะและเหมาะสมกับทั้งกระทำการงานดังกล่าวด้วยความรู้สึกผูกพันให้ประจักษ์ว่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ การมีส่วนร่วมเป็นหัวใจของการเสริมสร้างพลังการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มที่มีประสิทธิภาพในการเสริมสร้างและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนา เพราะการมีส่วนร่วมทำให้ผู้เกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนร่วมเข้าใจสถานการณ์ และอุทิศตนมากยิ่งขึ้น เพื่อการเปลี่ยนแปลงหรือการพัฒนา

เบอร์กเลย์ (Berkly, 1975, p. 200 อ้างถึงใน ชูชาติ พ่วงสมจิตร, 2540, หน้า 13) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ผู้นำอนุญาตให้ผู้ตามเป็นจำนวนมากที่สุดเท่าที่จะมากได้ เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากที่สุดเท่าที่จะมากได้ เป็นต้นว่า ให้ผู้ตามเป็นจำนวนมากที่สุดเท่าที่จะมากได้ เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากที่สุดเท่าที่จะมากได้ เป็นต้นว่า การยอมรับให้ผู้ตามหรือผู้บังคับบัญชาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดสภาพการทำงาน การกำหนดนโยบายและแม้กระทั่งการเลือกตั้งผู้นำ หรือผู้บังคับบัญชาด้วย

อาร์นสไตน์ (Arnstein, 1984, pp. 219 – 224 อ้างถึงใน กำพล แสนบุญเรือง, 2542, หน้า 56) ได้ให้ความหมายการมีส่วนร่วมที่มีคุณภาพนั้นผู้เข้าไปมีส่วนร่วมจะต้องมีอำนาจและควบคุมอย่างแท้จริงในอันที่จะกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งให้บังเกิดเหตุผลขึ้นมามีใช้เพียงแต่เข้าไปมีส่วนร่วมเฉย ๆ โดยมีได้อะไรเป็นการตอบแทนความเหนื่อยยากเช่นนั้นหรือกล่าวอย่างสั้น ๆ ได้ว่ามีส่วนร่วมก็คือการมีอำนาจและการควบคุมกิจกรรมนั่นเอง

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นพอสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมคือ กระบวนการที่เปิดโอกาสให้บุคคลในหน่วยงานหรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียหรือมีส่วนเกี่ยวข้อง มีส่วนในการตัดสินใจร่วมรับผิดชอบ ร่วมแสดงความคิดเห็นร่วมแก้ปัญหาของการบริหาร โดยบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเพื่อทุกกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งให้บรรลุจุดประสงค์ที่ตั้งไว้

การบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วมในรูปแบบที่สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา เป็นกระบวนการที่สนับสนุนส่งเสริมพัฒนามาตรฐานการศึกษา ได้มีผู้ทำการศึกษาไว้จำนวนมาก และให้ความหมายแตกต่างกัน ดังนี้

สมาน อัสวภูมิ (2541, หน้า 11) กล่าวว่า การบริหารและการจัดการเป็นกระบวนการในการทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยการสรรหาและผสมผสานทรัพยากรบุคคลกับทรัพยากรปัจจัยต่าง ๆ ยิ่งไปกว่านั้นองค์การกับการบริหารมีความสัมพันธ์กันอย่างแยกไม่ออก องค์การเป็นเรื่องเกี่ยวกับการจัดระบบงาน การจัดโครงสร้างของทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรปัจจัย ส่วนการบริหารเป็นเรื่องของการสรรหาและการใช้ทรัพยากรเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพ

วิโรจน์ สารรัตนะ (2542, หน้า 11) กล่าวว่า การบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์กร โดยอาศัยหน้าที่หลักการบริหารอย่างน้อย 4 ประการ คือ การวางแผน การจัดการองค์การ กำนนำ และการควบคุม

ศิริอร ชันชหัตถ์ (2544, หน้า 2) ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า การบริหารหมายถึง กิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมกันดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

อนันตชัย อุทัยพัฒนาชีพ (2544, หน้า 36 – 37) กล่าวว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วม
ความจำเป็นต่อการบริหารเพราะ

1. จะเกิดความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพราะความมีประสิทธิภาพเกี่ยวข้องกับ
ความเหมาะสมและความสำเร็จของเป้าหมาย ส่วนความมีประสิทธิภาพเกี่ยวข้องกับค่าใช้จ่ายของ
ความสำเร็จตามเป้าหมาย

2. ทำให้พฤติกรรมของบุคคลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การ คือการบริหาร
แบบมีส่วนร่วมช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์การ โดยการปฏิบัติงานและ
ขวัญของแต่ละบุคคล

3. ช่วยสร้างแรงจูงใจการบริหารแบบมีส่วนร่วมสนองความต้องการทางจิตใจ
ตามทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์และทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบอร์ก

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมหมายถึง กระบวนการทำงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ทางการศึกษา
ที่บุคคลผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ร่วมมือกันดำเนินงาน โดยใช้ทรัพยากรการบริหารเพื่อพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นสมาชิกที่ดีมีคุณภาพของสังคมตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

ลักษณะของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

นักวิชาการได้เสนอลักษณะของการมีส่วนร่วมไว้มากมายหลายทัศนะดังต่อไปนี้

โคเฮน และอัฟฮอฟ (Cohen & Uphoff, 1980, pp. 213 – 218 อ้างถึงใน วันเพ็ญ วอกกลาง,
2534, หน้า 16) ได้แบ่งชนิดของการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 ชนิด

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ
ริเริ่มตัดสินใจ ดำเนินการตัดสินใจ และตัดสินใจปฏิบัติการ

2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation) ประกอบด้วยการสนับสนุน
ด้านทรัพยากรการบริหารและการประสานขอความร่วมมือ

3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Benefits) ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์ทางวัตถุ
ผลประโยชน์ทางสังคม หรือผลประโยชน์ส่วนบุคคล

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation)

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538, หน้า 328 – 332) กล่าวถึง ระบบการมีส่วนร่วมที่เป็นที่ยอมรับ
ในปัจจุบันมี 3 ระบบ คือ

1. ระบบการปรึกษาหารือ เป็นการบริหารแบบเปิดโอกาสให้บริหารและการประสาน
ความร่วมมือ

2. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์

3. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2541, หน้า 24 – 25) ได้สรุปลักษณะของการมีส่วนร่วม โดยพิจารณาได้หลายมุมมอง ดังนี้

1. จำแนกตามกระบวนการบริหาร
 - 1.1 การมีส่วนร่วมในการวางแผน
 - 1.2 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
 - 1.3 การมีส่วนร่วมในการจัดองค์การ
 - 1.4 การมีส่วนร่วมในการสื่อสาร
 - 1.5 การมีส่วนร่วมในการใช้สิทธิพล
 - 1.6 การมีส่วนร่วมในการประสาน
 - 1.7 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล
2. จำแนกตามประเภทของกิจกรรมที่เข้าร่วม
 - 2.1 การมีส่วนร่วมในการประชุม
 - 2.2 การมีส่วนร่วมในการเสียดลทรรศน์
 - 2.3 การมีส่วนร่วมเป็นกรรมการ
 - 2.4 การมีส่วนร่วมเป็นผู้ชักชวน
 - 2.5 การมีส่วนร่วมเป็นผู้ใช้แรงงาน
3. จำแนกตามระดับความเข้มของการมีส่วนร่วม
 - 3.1 ระดับของการมีส่วนร่วมเทียม
 - 3.2 ระดับของการมีส่วนร่วมบางส่วน
 - 3.3 ระดับของการมีส่วนร่วมที่แท้จริง
4. จำแนกตามวิธีการมีส่วนร่วม
 - 4.1 การมีส่วนร่วมโดยตรง
 - 4.2 การมีส่วนร่วมโดยอ้อม

อนันตชัย อุทัยพัฒนาชีพ (2544, หน้า 36) กล่าวว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมควรมีลักษณะดังนี้

1. เป็นกระบวนการของการให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ
2. เป็นการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงของบุคคล
3. ใช้ความคิดสร้างสรรค์ และความเชี่ยวชาญในการแก้ปัญหาของการบริหาร
4. การบริหารโดยการมีส่วนร่วมตั้งอยู่บนพื้นฐานของแนวคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่ ผู้บริหารแบ่งอำนาจหน้าที่การบริหารให้กับผู้ได้บังคับบัญชา

5. ต้องการให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องอย่างแท้จริงในกระบวนการตัดสินใจที่สำคัญขององค์การมิใช่เพียงแต่ห่วงใยหรือสัมผัสปัญหา

สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมควรมีลักษณะดังนี้ การมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ที่เกิดจากการดำเนินงาน และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

การตัดสินใจ

พฤติกรรมมนุษย์ย่อมประกอบไปด้วยกิจกรรมการตัดสินใจอยู่ตลอดเวลาบางครั้งเป็นการตัดสินใจที่เกิดจากการพิจารณาไตร่ตรองไว้เป็นอย่างดีบางครั้งก็เป็นการตัดสินใจโดยปราศจากเหตุผลใด ๆ และบางครั้งก็เป็นการตัดสินใจในเรื่องส่วนตัว ขณะที่บางครั้งเป็นการตัดสินใจเพื่อส่วนร่วมหรือในฐานะที่ตนดำรงตำแหน่ง (บรรจบ เนียมมณี, 2523, หน้า 8) สำหรับการบริหารองค์กรก็เช่นกัน การตัดสินใจเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารทุกคนและจะเห็นว่าการบริหารงานใดก็ตามหากพิจารณาในเชิงกระบวนการบริหารจะเห็นได้ว่าทุกขั้นตอนล้วนมีกิจกรรมการตัดสินใจแฝงอยู่ด้วย เช่น การวางแผน การมอบหมายงาน การคัดเลือกบุคลากร เป็นต้น นับตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน พฤติกรรมการตัดสินใจกลายเป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารได้นำไปเป็นองค์ประกอบที่จะเป็นตัวชี้ถึงประสิทธิภาพของการบริหารอยู่เสมอ (วุฒิชัย จานง, 2523, หน้า 1) โดยเฉพาะถ้าเป็นผู้บริหารแล้วภาระหน้าที่การตัดสินใจจะเป็นกิจกรรมหลักที่ต้องกระทำอยู่เสมอ และมักเป็นการตัดสินใจในเรื่องราวหรือภารกิจที่มีความสำคัญ (สุพานี สฤณภูวนิช, 2549, หน้า 166) นอกจากนี้มีนักวิชาการเป็นจำนวนมากที่ให้ทัศนะเกี่ยวกับความหมายของการตัดสินใจในอีกหลายแนวความคิด คือ

นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2534, หน้า 83) “การตัดสินใจเป็นแก่นสำคัญของการบริหาร ซึ่งงานหรือกระบวนการอย่างอื่นทั้งหมดต้องขึ้นอยู่กับ การตัดสินใจหรือสัมพันธที่เกื้อหนุนเพื่อการตัดสินใจ ดังนั้นผู้บริหารจึงมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ และลึกซึ้งถึงกระบวนการและขั้นตอนของการตัดสินใจ

กรองแก้ว อยู่สุข (2537, หน้า 147) ให้ความหมายว่า การตัดสินใจ คือการเลือกสิ่งใดสิ่งหนึ่งจากหลาย ๆ สิ่งหรือที่เลือกที่จะปฏิบัติทางใดทางหนึ่งจากหลาย ๆ ทางที่มีอยู่

สมคิด บางโม (2539, หน้า 164) การตัดสินใจเลือกแนวทางปฏิบัติ ซึ่งมีอยู่หลายทางเป็นแนวปฏิบัติไปสู่เป้าหมาย

จิระจิตต์ ราคา (2541, หน้า 235) กล่าวว่า การตัดสินใจเป็นกระบวนการเลือกทางที่มีอยู่หลาย ๆ ทางเลือก เพื่อใช้เป็นแนวทางการดำเนินงาน

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2549, หน้า 166) การตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการเลือกจากหลายๆ ทางเลือกที่มีอยู่ ณ วินาที เวลานั้น เพื่อให้ได้ผลลัพธ์อย่างที่ต้องการ หรือเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง การตัดสินใจจึงเกี่ยวข้องกับมิติของเวลาเพราะเป็นการตัดสินใจ ณ ขณะนี้ เวลานั้น ซึ่งจะส่งผลถึงอนาคต และการตัดสินใจจะเกี่ยวข้องกับมิติของทางเลือกด้วยเสมอ เพราะถ้าเราไม่มีทางเลือกเราก็ไม่ต้องเลือก เราก็ไม่ต้องตัดสินใจ ดังนั้นเมื่อต้องตัดสินใจจะต้องมีทางเลือกเสมอ

กริฟฟิธ (Griffiths, 1959, p. 75) ให้ความหมายไว้ว่า การตัดสินใจไม่ใช่เป็นศูนย์กลางบริหารเท่านั้น แต่เป็นหลักสำคัญกว่าอย่างอื่นทั้งหมด จึงถือว่าเป็นหัวใจของการประสานงานและกระบวนการบริหาร

กอร์ (Gore, 1964, p. 77) ได้กล่าวถึงความหมายของการตัดสินใจสั่งการว่าหมายถึง การตัดสินใจเลือกทางปฏิบัติซึ่งมีอยู่หลายทางเพื่อไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

มอริส และโคฟ (Morris & Dove, 1994, p. 5) ให้ความหมายว่า การตัดสินใจสั่งการ หมายถึง ความนึกคิดในการเลือกวิถีทางต่าง ๆ ซึ่งอาจเป็นรูปของจินตนาการหรือการใช้ตัวแบบที่แน่นอน

ลิปแฮม และฮอช (Lipham & Hoch, 1974, p. 149) ให้ความหมายว่าการตัดสินใจเป็นศูนย์กลางของความรับผิดชอบของผู้บริหารที่ผู้บริหารทั้งหมดต้องถือปฏิบัติว่าสำคัญยิ่ง ความเข้าใจหลักการตัดสินใจเป็นกุญแจสำคัญในการจัดการ

ดังนั้นพอจะสรุปความหมายของการตัดสินใจได้โดยแยกเป็นองค์ประกอบได้ดังนี้

1. การตัดสินใจต้องมีทางเลือก
2. การตัดสินใจเกิดขึ้นในเวลาปัจจุบัน
3. การตัดสินใจต้องมีเป้าหมาย

ความสำคัญของการตัดสินใจ

ปัจจัยหนึ่งของความอยู่รอดและการเติบโตองค์กร คือ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการตัดสินใจโดยผู้บริหาร นั่นคือ ผู้บริหารต้องสามารถที่จะตัดสินใจได้อย่างทันทั่วทั้ง และการตัดสินใจนั้นต้องมีคุณภาพซึ่งจะว่าไปแล้ว การตัดสินใจนับว่าเป็นหนึ่งบทบาทหลักของผู้บริหารทุกคนในทุกวัน ที่ผู้บริหารทุกคนในทุกวันที่ผู้บริหารต้องรับมือกับประเด็นต่าง ๆ (พัชรี ชมพุกา, 2552, หน้า 63) ถ้าผู้บริหารทำการตัดสินใจสั่งการไปในทางที่ถูกต้องแล้วกิจการขององค์กรนั้นย่อมเจริญก้าวหน้าไปด้วยดี ตรงกันข้าม หากผู้บริหารตัดสินใจและดำเนินผิดพลาดแล้วผลร้ายย่อมจะตกอยู่ไม่เฉพาะตัวผู้บริหารเท่านั้นแต่จะมีผลไปสู่ทุกคนในองค์กรนั่นเองและองค์กรอื่น ๆ ด้วยและอาจมีผลต่อความคงอยู่หรือสลายขององค์กรนั้น ๆ ได้ด้วยเหตุนี้จึงกล่าว

ได้ว่าความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กรใด ๆ ก็ตามส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับ การตัดสินใจของผู้นำ อันเปรียบเสมือนเข็มทิศที่จะชี้แนวทางให้ องค์การดำเนินไปในทิศทางที่เห็นว่าจะเกิดผลดีมาก ที่สุดการตัดสินใจจึงถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารบรรดากระบวนการบริหารอย่างอื่นล้วนแต่ ดำเนินการไปเพื่อช่วยเหลือการตัดสินใจทั้งสิ้น (นัทธิ แสงทองศรีกรมล, 2527, หน้า 19)

แต่ความมีเหตุผลในการตัดสินใจ (Rationality in Decisionmaking) มักจะไม่เกิดขึ้น เนื่องจากผู้นำการตัดสินใจมักมีข้อจำกัดในเรื่องความรู้ความสามารถตลอดจนข้อจำกัดในเรื่อง การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการตัดสินใจนอกจากนั้นนิสัยและค่านิยมในตัวผู้ตัดสินใจก็เป็น ตัวแปรที่สำคัญที่ทำให้การตัดสินใจเอนเอียงไปทางใดก็ได้ ดังนั้นการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการ บริหารงานอาจไม่หวังผลเลิศเลอได้เสมอไปเหมือนกับการตัดสินใจแก้ปัญหาอื่น ๆ โดยเหตุนี้ การตัดสินใจทางการบริหารส่วนใหญ่จะเกี่ยวกับการเลือกทางและปฏิบัติตามทางเลือกที่เห็นว่า น่าจะให้ผลที่น่าพอใจเสียเป็นส่วนใหญ่

กระบวนการตัดสินใจ (Process of Decision Making) นักวิชาการได้แบ่งขั้นตอนของ กระบวนการตัดสินใจตามพื้นฐานความคิด เหตุผลและประสบการณ์ของแต่ละท่านดังนี้

ไซมอน (Simon, 1960, p. 2) แสดงความเห็นไว้ว่ากระบวนการตัดสินใจต้องการ ประกอบด้วยกระบวนการ 3 ขั้นตอนดังนี้

1. การศึกษาสถานะแวดล้อมต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ในการตัดสินใจ
2. การวิเคราะห์สถานะแวดล้อมเป็นข้อมูลนั้นเพื่อกำหนดทางเลือกการตัดสินใจ
3. การตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด

ฟลิปโป (Flippo, 1966, p. 36) ได้ลำดับขั้นตอนของการตัดสินใจสังการไว้เป็น

4 ขั้นตอน ดังนี้คือ

ขั้นตอนที่ 1 สืบสวนให้ได้ข้อเท็จจริงโดยพิจารณาถึงปัญหาที่ต้องตัดสินใจว่ามีความมุ่งหมายอะไร มีลักษณะความรู้ไปด้วย

ขั้นตอนที่ 2 พิจารณาแนวทางในการแก้ปัญหาที่มีอยู่หลายทางขั้นตอนนี้อาศัย ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์และภูมิหลังของผู้ตัดสินใจสังการ

ขั้นตอนที่ 3 รวบรวมข้อมูลข่าวสาร เพื่อทำการวิเคราะห์แนวทางเลือกปัญหาที่เลือกไว้

ขั้นตอนที่ 4 พิจารณาผลดีและผลเสียที่เกิดจากแนวทางเลือกปัญหาที่เลือกไว้

เทอร์รี่ (Terry, 1977 อ้างถึงใน กิตติมา ปรีดีศิลป, 2532, หน้า 111 – 115) กล่าวว่า การตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ ควรมีขั้นตอนดังนี้

1. เข้าใจและเห็นความสำคัญของการตัดสินใจ
2. ตั้งเกณฑ์การตัดสินใจ

3. จัดลำดับความสำคัญและข้อจำกัดของกฎเกณฑ์การพิจารณา
4. ค้นหาทางเลือกหลาย ๆ ทางเพื่อใช้พิจารณาคัดสินใจ
5. ประเมินทางเลือกแต่ละทางพร้อมด้วยกฎเกณฑ์ที่เชื่อถือได้
6. เลือกทางที่ดีที่สุด

ชนงกรณ์ กุณฑลบุตร (2547, หน้า 50 – 52) ได้กำหนดขั้นตอนการตัดสินใจ ดังนี้

1. การกำหนดปัญหาและวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา
2. การกำหนดทางเลือกต่าง ๆ ที่จะใช้แก้ปัญหา
3. การประเมินผลทางเลือกต่าง ๆ ที่ได้กำหนด
4. การตัดสินใจเลือกที่เหมาะสมที่สุด
5. ดำเนินการตามทางเลือกที่ตัดสินใจ
6. ประเมินผลที่เกิดจากทางเลือกนั้น ๆ

สุเมธ เดียวศิริศร (2527, หน้า 111 – 112) กล่าวถึงกระบวนการตัดสินใจสั่งการไว้

โดยสรุป ดังนี้

1. ยอมรับว่าปัญหาที่เกิดขึ้นผู้บริหารต้องตัดสินใจสั่งการอย่างไร จะต้องเข้าใจถึงปัญหาที่มีจุดมุ่งหมายอย่างไร

2. การวิเคราะห์ปัญหาผู้บริหารรู้จุดนำปัญหามาวิเคราะห์ว่าเกิดมาจากสาเหตุใด
3. การพิจารณาวิธีที่จะใช้แก้ปัญหา เมื่อพบสาเหตุของปัญหาแล้วก็หาวิธีแก้ปัญห
4. การรวบรวมข้อมูลเมื่อรู้วิธีแก้ปัญหาก็จะต้องรวบรวมข้อมูลปัญหา เพื่อเป็น

แนวทางการตัดสินใจสั่งการ

5. การประเมินผลทางเลือกวิธีที่จะใช้แก้ปัญหาก็จะต้องดูโอกาสที่จะประสบผลสำเร็จจากการใช้วิธีการต่าง ๆ คำนึงถึงความยากง่าย

6. การตัดสินใจเลือกวิธีที่คาดว่าจะดีที่สุด เป็นขั้นสุดท้ายของกระบวนการตัดสินใจสั่งการ พลันเกต และแอตเตอร์ (Plunkett & Attner, 1994, p. 162 อ้างถึงใน กุลชลี ไชยนันตา, 2539, หน้า 135 – 139) ได้เสนอลำดับขั้นตอนของกระบวนการตัดสินใจเป็น 7 ขั้นตอน ดังนี้

- ขั้นที่ 1 การระบุปัญหา (Define the Problem)
- ขั้นที่ 2 การระบุข้อจำกัดของปัจจัย (Identify Limiting Factors)
- ขั้นที่ 3 การพัฒนาทางเลือก (Develop Potential Alternatives)
- ขั้นที่ 4 การวิเคราะห์ทางเลือก (Analyze the Alternatives)
- ขั้นที่ 5 การเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด (Select the Best Alternative)
- ขั้นที่ 6 การนำผลการตัดสินใจไปปฏิบัติ (Implement the Decision)

ขั้นที่ 7 การสร้างระบบควบคุมและประเมินผล (Establish a Control and Evaluation System)

จากแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจที่นักวิชาการหลายท่านได้ให้ทัศนะไว้ ถ้านำไปเปรียบกับหลัก “อริยสัจ 4” สรุปได้ว่ากระบวนการในการตัดสินใจต้องการประกอบด้วย ขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. ขั้นตอนในการรับรู้ปัญหา (ทุกข์) ในขั้นตอนนี้ผู้บริหารจะรับรู้ถึงตัวเลือกในการตัดสินใจว่ามีกี่ตัวเลือก เป็นลักษณะของจิตสำนึก
2. ขั้นตอนในการค้นหาถึงสาเหตุ (สมุทัย) หรือรับรู้ถึงสาเหตุว่าทำไมต้องตัดสินใจตัดสินใจเพื่ออะไร
3. ขั้นตอนในการค้นหาวิธีในการตัดสินใจ (นิโรธ) ศึกษาข้อมูลของตัวเลือกแต่ละตัว ลักษณะของตัวเลือก กระบวนการนี้บางครั้งเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ซึ่งข้อมูลอาจถูกฝังไว้ภายในจิตใต้สำนึกของผู้ตัดสินใจ ดังสุภาษิตจีนที่ว่า “รู้เขารู้เรา รบร้อยครั้ง ชนะร้อยครั้ง”
4. ขั้นตอนตกลงเลือกในสิ่งที่ต้องตัดสินใจ (มรรค) ในขั้นตอนนี้จะเป็นรูปธรรม เกิดขึ้นจากการเลือก

ประเภทของการตัดสินใจ ประเภทของการตัดสินใจในทางบริหารมีหลายประเภท การจำแนกประเภทของการตัดสินใจขึ้นอยู่กับปัจจัยเกี่ยวข้อง ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้จำแนกประเภทของการตัดสินใจไว้ดังนี้ คือ

วิชัย โสสุวรรณจินดา และจิราจิตร์ ราคา (ม.ป.ป. อ้างถึงใน ประยูร ศรีประสาธน์, 2536, หน้า 208 – 209) แบ่งการตัดสินใจออกเป็น 3 ประเภท ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นคือ การตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่แน่นอน การตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่เสี่ยงและการตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน

1. การตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่แน่นอน เป็นการตัดสินใจที่ผู้บริหารมีข้อมูลที่เพียงพอประกอบการตัดสินใจ
2. การตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่เสี่ยงเป็นการตัดสินใจที่ความแน่นอนน้อยกว่าข้อที่ 1 แต่ยังพอคาดการณ์ผลที่เกิดขึ้นจากทางเลือกที่พิจารณามีความแตกต่างกัน อันเนื่องมาจากความไม่แน่นอนของปัจจัยและสถานการณ์
3. การตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน เป็นการตัดสินใจที่ผู้ตัดสินใจมีข้อมูล หรือเท็จจริงไม่ชัดเจน ไม่สามารถคาดการณ์ที่จะเกิดขึ้นของแต่ละทางเลือกเพราะมีปัจจัยที่ควบคุมไม่ได้ ผู้ตัดสินใจจึงไม่อาจหาทางเลือกที่ให้ประโยชน์สูงสุดได้จำเป็นต้องใช้ดุลยพินิจพิจารณา และประสบการณ์ช่วยในการพิจารณา

พัชรี ชมพุกำ (2552, หน้า 63 – 64) แบ่งการตัดสินใจออกได้เป็น 2 ชนิดใหญ่ ๆ นั้นคือ

1. การตัดสินใจแบบที่มีในแผน การตัดสินใจแบบที่มีในแผนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเรื่องที่เกิดขึ้นซ้ำ ๆ เป็นประจำ ตัวอย่างเช่น การตัดสินใจว่าจะอนุมัติการขอลากิจของพนักงานหรือไม่

2. การตัดสินใจแบบที่ไม่มีในแผน เป็นการตัดสินใจในเรื่องที่ไม่เกิดขึ้นมาก่อน จึงไม่ได้มีการวางแผนการตัดสินใจไว้

ศิริอร ชันธหัตถ์ (2544, หน้า 122 – 123) ได้จำแนกประเภทของการตัดสินใจไว้

2 ประเภท คือ

1. การตัดสินใจที่กำหนดไว้ล่วงหน้า (Programmed Decision) การตัดสินใจตามขั้นตอน การดำเนินงานตามกฎและนโยบายที่ได้กำหนดทางเลือกและชี้ให้เห็นแนวทาง ในการตัดสินใจ อยู่แล้วเป็นการช่วยให้การตัดสินใจภายใต้สถานการณ์หนึ่งโดยเฉพาะง่ายเข้า การตัดสินใจที่กำหนดล่วงหน้าเปิดโอกาสให้นักบริหารมีทางเลือก ได้น้อยมากเพราะเป็นเรื่องซ้ำ ๆ เป็นประจำ

2. การตัดสินใจที่ไม่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้า (Unprogrammed Decision) เป็นการตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาหรือเรื่องที่ไม่ได้เป็นนโยบายขั้นตอนของการดำเนินงานมีความซับซ้อนซึ่งต้องอาศัยความสามารถความคิดสร้างสรรค์และดุลยพินิจในการตัดสินใจของผู้บริหารภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน

พนัส หันนาภินทร์ (2532, หน้า 66) แบ่งการตัดสินใจเป็น 2 ลักษณะคือ

1. การตัดสินใจโดยใช้ความรู้สึก วิธีนี้อาจเรียกได้ว่าเป็นขั้นต่ำของการตัดสินใจ เพราะกระทำไปโดยมีเหตุผลหรือข้อเท็จจริงเข้ามาประกอบการพิจารณาน้อยที่สุด แต่ในบางครั้งสถานการณ์ที่เร่งด่วนฉับพลันก็อาจใช้วิธีนี้

2. การตัดสินใจโดยอาศัยเทียบเคียงกับประสบการณ์ที่เคยผ่านมาและเคยได้รับความสำเร็จจากการตัดสินใจเช่นนั้นมาแล้ว

สมพงษ์ เกษมสิน (2526, หน้า 209) ได้แบ่งการตัดสินใจสั่งการในการบริหารไว้

2 ประเภท คือ

1. การวินิจฉัยสั่งการในปัญหาประจำ การวินิจฉัยงานในลักษณะประเภทนี้มักเป็นงานที่ไม่สู้มีปัญหามากนักเพราะเป็นงานที่ต้องจัดทำอยู่ประจำ ลักษณะของงานประเภทนี้ส่วนใหญ่ ได้แก่ การตัดสินใจตามระเบียบแบบแผนที่กำหนดไว้หรือข้อบังคับที่กำหนดไว้ เช่น การอนุมัติการจ่ายเงิน การขออนุมัติ การอนุมัติเกี่ยวกับบุคคล

2. การตัดสินใจสั่งการในปัญหาหลัก ปัญหาเหล่านี้เกี่ยวกับงานที่มีลักษณะเป็นโครงการหรือเกิดสภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงที่ไม่ได้คาดคิดมาก่อนปัญหาเหล่านี้ต้องใช้วิจารณญาณประกอบด้วย การรวบรวมข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ เพื่อนำมาประกอบการตัดสินใจเพราะปัญหาในลักษณะนี้เป็นปัญหาที่ต้องใช้ความสามารถในการบริหารงานของนักบริหารหรือหัวหน้าหน่วยงานเป็นอันมาก

ไซมอน (Simon, 1960, pp. 45 – 49) ได้กล่าวถึงการตัดสินใจของผู้บริหารจะพิจารณาจากรูปแบบที่แตกต่างกัน 2 แบบ คือ

1. การตัดสินใจที่กำหนดไว้ล่วงหน้า (Programmed Decision) เป็นการตัดสินใจที่เกี่ยวกับแนวปฏิบัติ หรือนโยบาย (Policy) ขององค์การซึ่งเป็นไปในลักษณะงานประจำ การตัดสินใจสั่งการประเภทนี้ทำได้ง่าย ๆ โดยอาศัยระเบียบ กฎเกณฑ์ที่มีอยู่

2. การตัดสินใจที่ไม่กำหนดไว้ล่วงหน้า (Non Programmed Decision) เป็นการตัดสินใจในปัญหาที่เกิดขึ้นนอกเหนือจากงานประจำหรือไม่เป็นไปตามนโยบายที่กำหนดไว้เป็นปัญหาในสถานการณ์ใหม่ที่จะต้องใช้ความสามารถในเชิงสร้างสรรค์และดุลยพินิจในการแก้ปัญหา เพราะเป็นการตัดสินใจปัญหาที่เกิดขึ้นจากสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ดังนั้นข้อมูลที่สมบูรณ์และถูกต้องจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ

รัฐบาลได้แถลงนโยบายการศึกษาต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เมื่อวันศุกร์ที่ 3 พฤศจิกายน พ.ศ. 2549 ว่า เร่งรัดการปฏิรูปการศึกษาโดยยึดคุณธรรมนำความรู้ มุ่งมั่นที่จะขยายโอกาสทางการศึกษาของประชาชนให้กว้างขวางและทั่วถึง โดยคำนึงถึงการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับเสริมสร้างความตระหนักในคุณค่าของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ความสมานฉันท์ สันติวิธี วิถีประชาธิปไตย พัฒนาคนโดยใช้คุณธรรมเป็นพื้นฐานของกระบวนการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงความร่วมมือของสถาบันครอบครัว ชุมชน สถาบันศาสนาและสถาบันการศึกษาการจัดการศึกษา จะเน้นการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและท้องถิ่น รวมทั้งการมีส่วนร่วมของประชาชนและภาคเอกชน เพื่อให้การศึกษาสร้างคนและสร้างความรู้ สู้สังคม คุณธรรม คุณภาพ สมรรถภาพและประสิทธิภาพ และหนึ่งในนโยบายนั้นคือ การจัดการศึกษา จะเน้นการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและท้องถิ่น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 13 – 14)

นโยบายด้านการศึกษาโดยยึดคุณธรรมนำความรู้

1. การปฏิรูปการศึกษาโดยยึดคุณธรรมนำความรู้

1.1 ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

1.2 การพัฒนาคุณธรรมโยงความร่วมมือบ้าน วัด โรงเรียน

1.3 การพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

1.4 การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. การขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.1 การจัดการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี

2.2 การรับนักเรียน ม.1 และการจัดสรรที่เรียนให้นักเรียน

3. การพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ

3.1 การปรับเปลี่ยนรูปแบบเทคนิค และวิธีการสอน

3.2 การบริหารจัดการสถานศึกษา

3.3 การแก้ไขปัญหาขาดแคลนครู

3.4 การนำเทคโนโลยีมาใช้ร่วมพัฒนาคุณภาพการศึกษา

4. การกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

4.1 การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

4.2 ผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการเปลี่ยนแปลงระดับต่าง ๆ

4.3 การกระจายอำนาจทั้ง 4 ด้าน และการสร้างความเข้มแข็งสถานศึกษา

5. การมีส่วนร่วมของเอกชน ประชาชน และท้องถิ่น

5.1 การมีส่วนร่วม

5.2 รูปแบบการบริหารจัดการร่วม

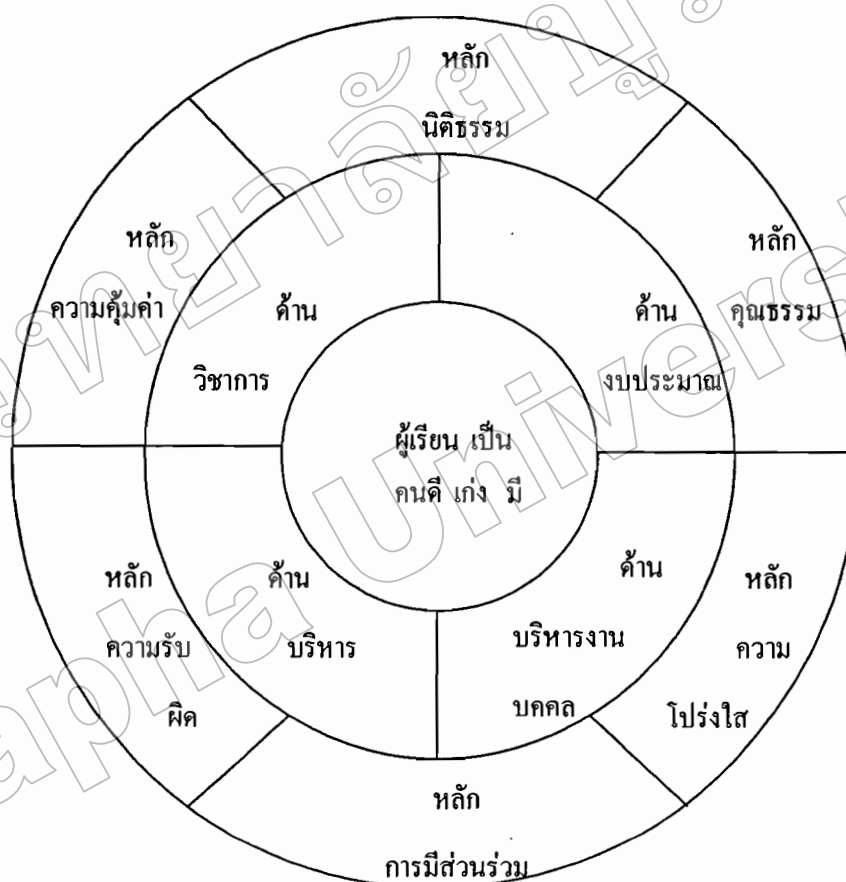
5.3 การถ่ายโอนสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล

นอกจากการบริหารและการจัดการศึกษาตามอำนาจหน้าที่เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนแล้วรัฐบาลได้มีการปฏิรูประบบราชการเพื่อบริการประชาชนให้มีความพึงพอใจในการบริการภาครัฐมากขึ้นเพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ดังกล่าวสำนักนายกรัฐมนตรีจึงออกระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ขึ้นเพื่อให้ทุกกระทรวง ทบวง กรม และส่วนราชการถือปฏิบัติ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 31)

การบริหารจัดการของสถานศึกษาซึ่งมีหน้าที่ให้บริการการศึกษาแก่ประชาชนและเป็นสถานศึกษาของรัฐ จึงต้องนำหลักการว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ซึ่งเรียกกันโดยทั่วไปว่า “ธรรมาภิบาล” มาบูรณาการในการบริหารและจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้าง

ความเข้มแข็งให้กับโรงเรียนในฐานะที่เป็นนิติบุคคลด้วยหลักการดังกล่าว ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า หลักธรรมาภิบาลอาจบูรณาการเข้ากับการดำเนินงานด้านต่างๆ ของสถานศึกษา ซึ่งได้แก่ การดำเนินงานด้านวิชาการ งบประมาณ บริหารงานบุคคล และบริหารทั่วไป และเป้าหมายในการจัดการศึกษาคือทำให้ผู้เรียนเป็นคนดี เก่ง และมีความสุข ดังภาพแสดงความความสัมพันธ์ในภาพที่ 3



ภาพที่ 2 ภาพรวมการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เป็นนิติบุคคล
(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2, 2546, หน้า 31)

การบริหารโรงเรียนในปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงไปจากการบริหารแบบเดิม ทั้งในเรื่องของโครงสร้างการบริหารงาน การบริหารในฝ่ายงานย่อย รูปแบบการบริหารงาน จะเป็นแบบนิติบุคคล ซึ่งผู้บริหารจะต้องให้ความสนใจและวางแผนการบริหารงานในฝ่ายต่างๆ โดยแบ่งงานออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารทั่วไป ซึ่งมีโครงสร้างในการบริหารงาน ดังนี้



ภาพที่ 3 ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2, 2546, หน้า 32)

การบริหารโรงเรียนในรูปแบบที่เป็นนิติบุคคลจะมีความแตกต่างไปจากการบริหารแบบเดิมทั้งในเรื่องของโครงสร้างการบริหารงาน การบริหารในฝ่ายงานย่อย ซึ่งผู้บริหารจะต้องให้ความสนใจและวางแผนการบริหารงานในฝ่ายต่าง ๆ ดังนี้

ด้านการบริหารวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งจะนำไปสู่ปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการสามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

ด้านการบริหารงบประมาณ

การบริหารงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากบริการใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน

ด้านการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครู และและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญและกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

ด้านการบริหารทั่วไป

การบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริการบริหารงานอื่น ๆ บรรลุตามผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริม สนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน

เป็นหลักโดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM)

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานหรือการบริหารแบบฐานโรงเรียน (School Based Management) ดั้งเดิมเรียกกันในประเทศไทยว่า (SBM) นี้ เป็นแนวคิดในการบริหาร โรงเรียน หรือการบริหารสถานศึกษา (School Management Approach) ที่เกิดขึ้นในประเทศสหรัฐอเมริกา ในช่วงทศวรรษ 1980 เป็นรูปแบบการบริหารที่ชี้วัดโรงเรียนเป็นศูนย์กลางของการบริหารจัดการ เป็นตัวแบบการบริหารที่ชี้วัดโรงเรียนเป็นแกนกลางหรือเป็นฐานในการคิดและดำเนินงานใน กระบวนการบริหารโรงเรียนของแต่ละโรงเรียนมีการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาไปสู่ ตัวโรงเรียนโดยตรง ให้โรงเรียนดูแลรับผิดชอบการบริหารจัดการโรงเรียนด้วยตนเอง

การบริหารแบบฐานโรงเรียน (School Based Management) นี้ เป็นรูปแบบการบริหาร (Management Model) ที่มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาไปจากส่วนกลาง หรือ จากเขตการศึกษาไปยังสถานศึกษาโดยตรง ให้สถานศึกษามีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ในการบริหารโรงเรียนทั้งโรงเรียนในแบบเบ็ดเสร็จ มีความเป็นอิสระและคล่องตัวในการตัดสินใจ ในการบริหารจัดการ ในการสั่งการเกี่ยวกับการบริหาร โรงเรียนในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับการกิจ ของโรงเรียน ทั้งด้านหลักสูตร การเงินการงบประมาณ การบริหารบุคคลและการบริหารทั่วไป ฯลฯ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2, 2550, หน้า 1)

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM) เป็นรูปแบบในการบริหารและจัดการศึกษา ที่ริเริ่มในปี ค.ศ. 1960 ในประเทศสหรัฐอเมริกาที่ไม่พอใจผลลัพธ์การศึกษาของชาติ จึงหาแนวทาง ที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น เป็นรูปการบริหาร โรงเรียนที่ได้รับความสนใจในวงการ บริหาร โรงเรียนอย่างมากในปัจจุบัน กระทรวงศึกษาธิการได้นำแนวคิดด้านการบริหารและ การจัดการสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ถือเป็นนโยบายสำคัญที่มุ่งหวังให้การกระจายอำนาจ การบริหารและการจัดการศึกษาเป็นเครื่องมือที่จะเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการ จัด การศึกษาไปสู่การปฏิบัติ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 13 – 14)

แนวคิดการบริหารโดยใช้รูปแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานจะผูกพันอย่างใกล้ชิดกับเรื่อง การกระจายอำนาจในการบริหารจัดการศึกษา จากการศึกษาประวัติและพัฒนาการในการ จัด การศึกษาของประเทศสหรัฐอเมริกา จะมีแบบการบริหารจัดการที่แตกต่างหลากหลายกันไปไม่มี แบบใดแบบหนึ่งเป็นมาตรฐานกลางรูปแบบของการบริหารจัดการศึกษาของแต่ละที่แต่ละแห่ง จะเปลี่ยนแปลงหรือปรับเปลี่ยนในตัวเองตลอดเวลา

การบริหารโรงเรียนตามแนวคิดนี้จะเป็นการยกอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจและความรับผิดชอบในการบริหารจัดการศึกษาไปจากส่วนกลาง และจากเขตพื้นที่การศึกษาไปยังโรงเรียนโดยตรงโดยการมอบอำนาจไปยังคณะกรรมการสถานศึกษาและสถานศึกษา

ในปัจจุบันนี้ได้ใช้แนวคิดการบริหารโรงเรียนเป็นฐาน เป็นกลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์สำคัญในการขับเคลื่อนพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา การบริหารตามรูปแบบนี้มีผู้ทรงคุณวุฒิได้ประมวลหลักการและแนวคิดในการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานหลายคน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 13 – 14) สรุปสาระได้ดังนี้

1. ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา โดยให้คณะกรรมการสถานศึกษาทำหน้าที่กำกับส่งเสริมและสนับสนุนภารกิจของสถานศึกษา 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคล และบริหารทั่วไป
2. เป็นรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นหัวใจหรือหลักสำคัญสำหรับการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยเฉพาะแนวคิดการมีส่วนร่วมหรือการบริหารแบบร่วมมือเป็นที่ยอมรับกันมากในวงการบริหารต่าง ๆ รวมทั้งด้านการศึกษาด้วย โดยเชื่อว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะทำให้ได้ผลผลิตเพิ่มขึ้น ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานมากขึ้น
3. เป็นรูปแบบการบริหารตนเอง สถานศึกษามีความอิสระ คล่องตัว มีอำนาจการตัดสินใจด้วยตนเองมากขึ้น ภายใต้การบริหารงานในรูปองค์กรคุณบุคคล
4. เป็นรูปแบบที่มอบอำนาจหรือกระจายอำนาจ การตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการศึกษาไปให้สถานศึกษา
5. เป็นรูปแบบการบริหารจัดการที่ตอบสนองหรือสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและชุมชนได้มากที่สุด
6. เป็นรูปแบบที่ชี้วัดโรงเรียนเป็นศูนย์กลางของการเปลี่ยนแปลง

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM) เป็นการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาจากส่วนกลางไปให้โรงเรียนที่ใช้โรงเรียนเป็นศูนย์กลาง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผลของโรงเรียน มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ คล่องตัวในการบริหารและจัดการด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป โดยให้ความสำคัญแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้มีส่วนร่วมตัดสินใจ รับผิดชอบ วางแผน ติดตามผลพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น

การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

การบริหารโรงเรียนในรูปแบบที่เป็นนิติบุคคลจะมีความแตกต่างไปจากการบริหารแบบเดิมทั้งในเรื่องของโครงสร้างการบริหารงาน การบริหารในฝ่ายงานย่อย ซึ่งผู้บริหารจะต้องให้ความสนใจและวางแผนการบริหารงานในฝ่ายต่าง ๆ ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 32)

การบริหารวิชาการ

1. วัตถุประสงค์

1.1 เพื่อให้โรงเรียนบริหารงานด้านวิชาการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน โรงเรียน ชุมชน และท้องถิ่น

1.2 เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้มาตรฐานและมีคุณภาพสอดคล้องกับระบบประกันคุณภาพการศึกษา และการประเมินคุณภาพภายใน เพื่อพัฒนาตนเอง และการประเมินจากหน่วยงานภายนอก

1.3 เพื่อให้โรงเรียนพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนจัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาการเรียนรู้ที่สนองตามความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

1.4 เพื่อให้โรงเรียนได้ประสานความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนและของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น ๆ อย่างกว้างขวาง

2. ขอบข่าย/ภารกิจ

2.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ควรวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 ตารางแกนกลางของกระทรวงศึกษาธิการ ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัญหา และความต้องการของสังคม ชุมชน และท้องถิ่น วิเคราะห์สภาพแวดล้อม และประเมินสถานภาพสถานศึกษา เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายรวมทั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่าง ๆ โดยพยายามบูรณาการเนื้อหาสาระทั้งในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน และระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามความเหมาะสม นำหลักสูตรไปใช้ มีการนิเทศการใช้หลักสูตร ติดตามและประเมินผล และปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรตามความเหมาะสม

2.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ควรส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา การเรียนรู้จากประสบการณ์จริงและการปฏิบัติจริง การส่งเสริมให้รักการอ่าน และใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

การผสมผสานความรู้ต่าง ๆ ให้สมดุลกัน ปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระกิจกรรม ทั้งนี้โดยจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม และแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้และการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือเครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนตามความเหมาะสม จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอน ส่งเสริมให้มีการพัฒนาครู เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสม

2.3 การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน กำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผล และการประเมินผลแต่ละรายวิชา ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา สาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริงจากกระบวนการปฏิบัติและผลงาน จัดให้มีการเทียบโอนความรู้ ประสบการณ์ ทักษะและผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่น สถานประกอบการ และอื่น ๆ ตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการ กำหนดพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน

2.4 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย การบริหาร การจัดการและการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการในโดยรวมของสถานศึกษา และส่งเสริมให้ครูศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ให้แก่กลุ่มสาระการเรียนรู้ ประสานความร่วมมือในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ตลอดจนการเผยแพร่ผลงานการวิจัยหรือพัฒนาคุณภาพการเรียน การสอน และงานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัวย องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น

2.5 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ศึกษาและวิเคราะห์ ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนการสอนและการบริหารงานวิชาการ และส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนาสื่อ และนวัตกรรมการเรียนการสอน ประสานความร่วมมือในการผลิต จัดหา พัฒนาและการใช้สื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยี รวมทั้งให้มีการประเมินผล การพัฒนาการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2.6 การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ มีการสำรวจแหล่งการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งในสถานศึกษาชุมชน ท้องถิ่น ในเขตพื้นที่การศึกษาใกล้เคียง จัดทำเอกสารเผยแพร่แหล่งการเรียนรู้ พัฒนาแหล่งเรียนรู้รวมทั้งพัฒนาให้เกิดองค์ความรู้ ประสานความร่วมมือสถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัวย องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่น ที่จัดการศึกษาในการจัดตั้ง ส่งเสริม พัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่ใช้ร่วมกัน และส่งเสริม สนับสนุนให้ครู ใช้แหล่งการเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียน ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยครอบคลุมภูมิปัญญา ท้องถิ่น

2.7 การนิเทศการศึกษา จัดระบบการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา ดำเนินการนิเทศงานวิชาการ ในรูปแบบหลากหลาย ประเมินผล การจัดระบบ และกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา ติดตาม ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศงานวิชาการ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์ การจัดระบบนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่น

2.8 การแนะแนวการศึกษา จัดระบบการแนะแนวทางวิชาการ และวิชาชีพ ภายในสถานศึกษา โดยเชื่อมโยงกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และกระบวนการเรียนการสอน ดำเนินการแนะแนวการศึกษา โดยความร่วมมือของครูทุกคนในสถานศึกษา ติดตามและ ประเมินผลประสานความร่วมมือและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์ด้านการแนะแนว การศึกษากับสถานศึกษาหรือเครือข่ายการแนะแนวภายในเขตพื้นที่การศึกษา

2.9 การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จัดระบบโครงสร้าง องค์กร ให้รองรับการจัดระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา กำหนดเกณฑ์ การประเมิน เป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาและตัวชี้วัดของกระทรวง เป้าหมาย ความสำเร็จของเขตพื้นที่การศึกษา หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา โดยการวางแผน การดำเนินการพัฒนางานตามแผน ประสาน ความร่วมมือกับสถานศึกษา หน่วยงานอื่น และเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อการประเมินคุณภาพ การศึกษาของสถานศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา และประสานงานกับสำนักงานรับรองมาตรฐานการศึกษาและการประเมินคุณภาพการศึกษา ในการประเมินสถานศึกษา เพื่อเป็นฐานในการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

2.10 การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน ควรมีการศึกษาสำรวจความต้องการ สนับสนุนงานวิชาการแก่ชุมชน จัดให้ความรู้ เสริมสร้างความคิด และเทคนิค ทักษะทางวิชาการ เพื่อการพัฒนาทักษะวิชาชีพ และคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชนท้องถิ่นการส่งเสริมให้ ประชาชนในชุมชน ท้องถิ่น มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการของสถานศึกษาและที่จัดโดย บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

2.11 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น ควรมีการประสานความร่วมมือ ช่วยเหลือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาของรัฐ เอกชน และ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับอุดมศึกษา ทั้งบริเวณใกล้เคียง ภายในเขตพื้นที่การศึกษา ต่างเขตพื้นที่การศึกษา

2.12 สนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น ที่จัดการศึกษาควรสำรวจและศึกษาข้อมูลการจัดการศึกษารวมทั้งความต้องการในการได้รับการ

2.2.5 การรักษาราชการแทนและรักษาการในตำแหน่ง กรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ ให้รองผู้อำนวยการสถานศึกษา รักษาการแทนถ้ามีรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหลายคนให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาแต่งตั้งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาคนใดคนหนึ่งรักษาราชการแทน ถ้าไม่มีให้ผู้ดำรง ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ ให้สถานศึกษาเสนอข้าราชการที่เหมาะสม ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้ง ข้าราชการในสถานศึกษา คนใดคนหนึ่งเป็นผู้รักษาราชการแทน (มาตรา 54 แห่งกฎหมายระเบียบ บริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ)

2.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

2.3.1 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ การพัฒนา ก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ การพัฒนาระหว่างปฏิบัติหน้าที่ราชการ (ม. 79) การพัฒนา ก่อนเลื่อนตำแหน่ง (ม. 80) การพัฒนากรณีไม่ผ่านการประเมินวิทยฐานะ (ม. 55)

2.3.2 การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดี ความชอบของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา คณะกรรมการพิจารณาความดี ความชอบ พิจารณาตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน และผู้อำนวยการสถานศึกษาพิจารณาสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา กรณีสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ต้องชี้แจงเหตุให้ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาดังกล่าวทราบ กรณีเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษแก่ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาที่ถึงแก่ความตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้รายงานไปยังสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด รายงานการสั่งเลื่อน และไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาเพื่อจัดเก็บข้อมูลลงในทะเบียนประวัติต่อไป

2.3.3 การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว กรณีการเพิ่มค่าจ้าง ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวโดยใช้เงินงบประมาณให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่กระทรวงการคลังหรือตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนด และในกรณีการเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวกรณีอื่นนอกเหนือจาก สถานศึกษาสามารถดำเนินการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวของสถานศึกษาได้ โดยใช้ เงินรายได้ของสถานศึกษา ภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการที่สถานศึกษากำหนด

2.3.4 การดำเนินการเกี่ยวกับบัญชีถือจ่ายเงินเดือน ดำเนินการตามที่
กระทรวงการคลังกำหนด

2.3.5 เงินวิทยฐานะและค่าตอบแทนอื่น ดำเนินการตามที่กระทรวงการคลัง
กำหนด

2.3.6 งานทะเบียนประวัติ การจัดทำและเก็บรักษาทะเบียนประวัติของข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้าง และการแก้ไข วัน เดือน ปีเกิด ของข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้าง

2.3.7 งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ให้มีการตรวจสอบผู้มีคุณสมบัติครบถ้วน
สมควรได้รับการเสนอขอพระราชทานเครื่องอิสริยาภรณ์ ดำเนินการในการเสนอขอพระราชทาน
เครื่องราชอิสริยาภรณ์ และเหรียญจักรพรรดิมาลาแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ในสังกัดตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด

2.3.8 การขอมิบัติประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้ผู้มีบัตรกรอกรายละเอียด
ข้อมูลส่วนบุคคลต่าง ๆ โดยมีเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ตรวจสอบเอกสารความถูกต้องนำเสนอ
ผู้มีอำนาจลงนามในบัตรประจำตัว โดยผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับ โดยคุมทะเบียนประวัติไว้
และส่งคืนบัตรประจำตัวถึงสถานศึกษา

2.3.9 งานขอหนังสือรับรอง งานขออนุญาตให้ข้าราชการไปต่างประเทศ
งานขออนุญาต ลาอุปสมบท งานขอพระราชทานเพลิงศพ การลาศึกษาต่อ ขกย่อง เชิดชูเกียรติ
และให้ได้รับเงินวิทยพัฒนาและการจัดสวัสดิการ ดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์
และวิธีการที่เกี่ยวข้อง

2.4 วินัยและการรักษาวินัย

2.4.1 กรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้ง
คณะกรรมการ เพื่อดำเนินการสอบสวนให้ได้ความจริงและความยุติธรรมโดยไม่ชักช้า เมื่อมีกรณี
อันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง
และส่งชุดเรื่องในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนแล้วพบว่าไม่ได้กระทำผิดวินัย หรือส่งลงโทษ
ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน ตามที่คณะกรรมการสอบสวนแล้วพบว่ามีความผิดวินัย
ไม่ร้ายแรง ให้รายงานการดำเนินงานทางวินัยไม่ร้ายแรงไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.4.2 กรณีความผิดวินัยร้ายแรงให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53
แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน
กรณีอันมีมูลว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ตามหลักเกณฑ์
และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. เสนอผลการพิจารณาให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา
ลงโทษ และรายงานการดำเนินงานทางวินัยไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.4.3 การอุทธรณ์

2.4.3.1 การอุทธรณ์กรณีความผิดวินัย กรณีการอุทธรณ์ความผิดวินัย ไม่ร้ายแรง ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายื่นเรื่องขออุทธรณ์ต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ การศึกษา ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2.4.3.2 กรณีการอุทธรณ์ความผิดวินัยร้ายแรง ให้ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษายื่นเรื่องขออุทธรณ์ต่อ ก.ค.ศ. ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2.4.3.3 การร้องทุกข์ กรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ถูกสั่งให้ ออกจากราชการให้ร้องทุกข์ต่อ ก.ค.ศ. ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง กรณีข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือมีความคับข้องใจ เนื่องมาจากการกระทำ ของผู้บังคับบัญชาหรือการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย ให้ร้องทุกข์ ต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี

2.4.3.4 การเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัย ให้ผู้อำนวยการ สถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการให้ความรู้ ฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจการงาน ฯลฯ ในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา หมั่นสังเกตตรวจสอบดูแลเอาใจใส่ ป้องกันและขจัดเหตุ เพื่อมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย ให้ร้องทุกข์ต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ ก.ค.ศ. แล้ว แต่กรณี

2.4.3.5 การเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัย ให้ผู้อำนวยการ สถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการให้ความรู้ ฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจการงาน ฯลฯ ในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา

2.5 งานออกจากราชการ

2.5.1 การลาออกจากราชการ

2.5.2 การให้ออกจากราชการ กรณีไม่พ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือ ไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2.5.3 การออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป

2.5.4 การให้ออกจากราชการไว้ก่อน

2.5.5 การให้ออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการนานหรือเหตุทดแทน กรณีเจ็บป่วยโดยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่โดยสม่ำเสมอ กรณีไปปฏิบัติงานตามความประสงค์ของ

ทางราชการ กรณีสั่งให้ออกจากราชการเพราะขาดคุณสมบัติทั่วไป ตามมาตรา 30 แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรณีเป็นผู้ไม่มีสัญชาติไทย (ม.30 (1)) กรณีเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น ตาม (ม. 30 (4)) กรณีเป็นคนไร้ความสามารถหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. (ม. 30 (5)) กรณีเป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี (ม.30 (5) (7)) กรณีเป็นกรรมการบริหารพรรคการเมือง หรือเป็นเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง (ม. 30 (8)) หรือกรณีเป็นบุคคลล้มละลาย (ม.30 (9)) กรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป กรณีมีเหตุสงสัยว่าเป็นผู้ไม่เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (ม.30 (3))

2.5.6 กรณีมีมลทินมัวหมอง

2.5.7 กรณีได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลหรือรับโทษจำคุกโดย ทั้งนี้ คำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความลหุโทษ

สรุป การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การดำเนินการทางวินัย และการรักษาวินัย และการออกจากราชการ

การบริหารทั่วไป

1. วัตถุประสงค์

1.1 เพื่อให้บริการ สนับสนุน ส่งเสริม ประสานงาน และอำนวยความสะดวกให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.2 เพื่อประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและผลงานของสถานศึกษาต่อสาธารณชน ซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เจตคติที่ดี เลื่อมใส ศรัทธาและให้การสนับสนุนการจัดการศึกษา

2. ขอบข่ายและภารกิจ

- 2.1 การดำเนินงานธุรการ งานเลขานุการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 2.2 การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
- 2.3 การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
- 2.4 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
- 2.5 งานเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 2.6 การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและบริหารทั่วไป
- 2.7 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
- 2.8 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน

2.9 การรับนักเรียน

2.10 การส่งเสริมการประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย

2.11 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

2.12 การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน

2.13 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

2.14 การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

2.15 งานประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น

2.16 การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

2.17 งานบริการสาธารณะ

2.18 งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น

สรุป การบริหารทั่วไป หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับการดำเนินงานธุรการงานพัฒนา ระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ ประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและบริหารทั่วไป ดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม จัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน ส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษา การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การงานส่งเสริมงานกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์ การส่งเสริมสนับสนุนและ ประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคล องค์กร หน่วยงาน สถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา การจัดระบบการควบคุมในหน่วยงาน และการบริการสาธารณะ

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การศึกษาการมีส่วนร่วมตัดสินใจของครูในการบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ของผู้ที่มีเพศต่างกัน มีประสบการณ์ต่างกัน และขนาดของโรงเรียนต่างกัน พบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรต่างๆ ดังนี้

เพศ

สุทธิชัย เรืองฤทธิ์ (2545) การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพะเยา จังหวัดพะเยา จำแนกตามเพศ โดยรวมและทุกรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ พัทธกิจ แพทย์ผล (2546) การมีส่วนร่วมของครูชายกับครูหญิงในการตัดสินใจสั่งการในการบริหารโรงเรียนของผู้บริหาร

โรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติยกเว้นด้านการบริหารงานอาคารสถานที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

ประสบการณ์

ประธาน ทวีผล (2546) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจในการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนสตรีประเสริฐศิลป์ สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดตราด ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและทุกรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ขนาดโรงเรียน

โท จินากุล (2550) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการวางแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนในอำเภอขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของครูในการวางแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิจัยในประเทศ

สุมาลย์ สุรมณี (2536, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดการบริหารโรงเรียนของครู อาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า ครู อาจารย์ต้องการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดการบริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้านครูอาจารย์เพศชายต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสูงกว่าครู อาจารย์เพศหญิง และครู อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความต้องการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดการบริหาร ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน

เจษฎา อึ้งเจริญ (2537, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพการตัดสินใจสั่งการของผู้บริหารกับความพึงพอใจของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูอาจารย์ ต่างมีความต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมในการปรึกษา เข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งพบว่าในระดับมาก ฉะนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาเหล่านี้เข้ามามีบทบาทในการวางแผนบริหารโรงเรียนเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน ซึ่งจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานอีกทางหนึ่งด้วย

พิศักดิ์ พันธุ์ (2540, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมือง สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ผลวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการตัดสินใจโดยวิธีที่ 5 คือให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมพิจารณาปัญหาและตัดสินใจ ผู้บริหารจะรับการตัดสินใจและนำไปปฏิบัติโดยให้ผู้ร่วมตัดสินใจรับผิดชอบและสนับสนุนเต็มที่ในการบริหารงานวิชาการ งานกิจการนักเรียน และงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และใช้วิธีที่ 4 คือให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมพิจารณาปัญหาเป็นกลุ่มแล้วผู้บริหารตัดสินใจในการบริหารงานบุคลากร งานธุรการ การเงินและพัสดุ และงานอาคารสถานที่ ซึ่งต่างเป็นงานที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และงานที่เกี่ยวกับตัวบุคลากรในโรงเรียน

รัชนิวรรณ ช้างวงศ์ (2542, บทคัดย่อ) ศึกษาพฤติกรรมการตัดสินใจในการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว พบว่า

1. ผู้บริหารมีพฤติกรรมการตัดสินใจที่มีคุณภาพระดับปานกลาง สำหรับการบริหารงาน 6 ด้าน
2. ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานต่างกัน มีพฤติกรรมการตัดสินใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
3. ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีพฤติกรรมการตัดสินใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

กฤษฎาคม กลิ่นเกตุ และคณะ (2543, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษาที่ไม่เป็นครูต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร ผลการศึกษาพบว่า

1. บทบาทที่เป็นจริงของคณะกรรมการโรงเรียนต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียนแยกตามงานวิชาการ งานกิจกรรมนักเรียน งานบุคลากร งานธุรการและงานการเงิน งานอาคารสถานที่ และงานสัมพันธ์ชุมชน ในส่วนรวมเห็นว่าคณะกรรมการโรงเรียนมีส่วนร่วมในการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อของแต่ละงานส่วนใหญ่เห็นว่าคณะกรรมการโรงเรียนต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง
2. บทบาทที่คาดหวังของคณะกรรมการโรงเรียนต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียนแยกตามงานวิชาการ งานกิจกรรมนักเรียน งานบุคลากร งานธุรการและงานการเงิน งานอาคารสถานที่ และงานสัมพันธ์ชุมชน ในส่วนรวมเห็นว่าคณะกรรมการโรงเรียนมีส่วนร่วมในการบริหารงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อของแต่ละงานส่วนใหญ่เห็นว่าคณะกรรมการโรงเรียนต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานอยู่ในระดับมาก

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของคณะกรรมการ โรงเรียนต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มงคล อี้ดเห็ง (2543, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด พบว่าการมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจการบริหารโรงเรียน อยู่ระดับปานกลางและงานวิชาการเป็นงานหลักอยู่ในอันดับแรกครูชายมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากกว่าครูหญิง

สมหมาย หวลอวรณ์ (2543, บทคัดย่อ) ศึกษาลักษณะการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอวังน้ำเย็น สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว พบว่า ลักษณะการตัดสินใจของผู้บริหารตามทัศนะของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาทั้ง 6 งาน คือ งานวิชาการ งานบุคลากร งานธุรการ การเงินและพัสดุ งานกิจการนักเรียน งานอาคารสถานที่ และงานความสัมพันธ์ชุมชน โดยรวมผู้บริหารใช้ลักษณะการตัดสินใจ โดยปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลแล้วตัดสินใจ

อนันต์ บำรุงแจ่ม และคณะ (2544, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานโรงเรียนกรมสามัญศึกษา สหวิทยาเขตจามเทวี จังหวัดลำพูน ปีการศึกษา 2543 ผลการวิจัย พบว่า

1. คณะกรรมการสถานศึกษา คณะกรรมการครูและผู้บริหาร คณะกรรมการศิษย์เก่ามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานด้านวิชาการ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ และด้านการบริหารทั่วไปอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผู้มีอุปการคุณต่อโรงเรียนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในด้านงบประมาณคือ ผู้มีอุปการคุณมีส่วนร่วมในการให้ทุนการศึกษาแก่นักเรียน และด้านการบริหารทั่วไปคือ มีส่วนร่วมในการส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาเป็นแหล่งสนับสนุนและให้บริการด้านต่าง ๆ แก่ชุมชน

3. ผู้ทรงคุณวุฒิในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในด้านวิชาการ คือมีส่วนร่วมในการให้คำปรึกษาแก่ครูในการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาเยาวชนให้เป็นพลเมืองดี

4. ปัญหาอุปสรรคที่พบคือ คณะกรรมการส่วนใหญ่ยังไม่ชัดเจนในหน้าที่ของตนเอง มีขีดจำกัดในเรื่องเวลาเข้าร่วมกิจกรรมหรือการประชุมของสถานศึกษา ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไข คือ ทุกฝ่ายควรมีการแบ่งหน้าที่อย่างชัดเจนและปฏิบัติตามแผนการปฏิบัติงาน

เสริมศักดิ์ โรยสุวรรณ (2544, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ศึกษาการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระนอง พบว่า

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนของข้าราชการครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า งานวิชาการ งานบุคลากร งานธุรการการเงินและพัสดุ งานอาคารสถานที่ และงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนงานกิจการนักเรียนอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนของข้าราชการครู ตามตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า งานวิชาการ งานอาคารสถานที่ งานบุคลากรมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน

ยรรยง แก่นสาร (2545, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการบริหารงานของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระยอง พบว่าการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการบริหารโรงเรียนของครูอยู่ในระดับมาก แต่ยังมีการบริหารงานบางด้านที่ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมให้มากขึ้น ได้แก่งานความสัมพันธ์กับชุมชน งานบุคลากร งานธุรการและการเงินพัสดุครูชายมีส่วนร่วมมากกว่าครูหญิง

วิจัยต่างประเทศ

ฟาวเลอร์ (Fowler, 1986 อ้างถึงใน โกศล สุวรรณณัฏ, 2534, หน้า 41) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมตัดสินใจกับขวัญกำลังใจการทำงานของครู อาจารย์โรงเรียนประถมศึกษาในภาครัฐ ภาคตะวันออกเฉียงใต้ เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา 5 ด้าน คือ ด้านหลักสูตร ด้านกิจการนักเรียน ด้านบุคคล ด้านทรัพยากร และด้านสัมพันธ์กับชุมชน ผลการวิจัยพบว่า

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีความสัมพันธ์ทางบวก กับขวัญกำลังใจ การทำงาน
2. โรงเรียนที่เปิดโอกาสให้ครู อาจารย์มีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับโรงเรียนที่ไม่เปิดโอกาสให้ครูอาจารย์มีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการ มีขวัญกำลังใจในการทำงานแตกต่างกัน

นาโดซี (Nnadocie, 1993, p. 201) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และวัฒนธรรมโรงเรียนกับการแสดงออกถึงความพอใจในงานของครูผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครู เป็นปัจจัยหนึ่งที่สัมพันธ์กับการแสดงออกถึงความพอใจในการทำงานของครู

เฮลเบิร์ก (Helberg, 1995, p. 27) ได้ทำการศึกษาการตัดสินใจร่วมกันของครูที่เป็น
คณะทำงาน ผลการวิจัยพบว่า การที่คณะทำงานได้ตัดสินใจร่วมกัน โดยทุกคนมีส่วนร่วม
จะก่อให้เกิดการพัฒนางานมากกว่าการมีปัจจัยอื่น

ไซเบิร์ต (Siebert, 1991 อ้างถึงใน ทศนา แสงศักดิ์, 2539, หน้า 37) ได้ศึกษา
ถึงบทบาทของครูใหญ่ในการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนในลอนดอน ประเทศอังกฤษ ซึ่งเป็น
ความพยายามที่จะชี้ให้เห็นถึงการพัฒนาโรงเรียน และการกระจายการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
ข้อค้นพบของงานวิจัย คือครูใหญ่ เป็นกลไกสำคัญของความสำเร็จของการทำงานและเป็นผู้กระตุ้น
ให้ทุกคนมีส่วนร่วม

โฮกแลนด์ (Hoagland, 1986 อ้างถึงใน ภาวนา วงศ์วาท, 2541, หน้า 61) ศึกษาความเห็น
ของผู้บริหารและครูอาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ
สั่งการของผู้บริหารโรงเรียนโดยมุ่งเปรียบเทียบทัศนะของครูอาจารย์ และผู้บริหารในรัฐอิลลินอย
(Illinois) ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครู อาจารย์ ที่มีอายุประสบการณ์ในการทำงาน และ
ขนาดโรงเรียนแตกต่างกันมีทัศนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการแตกต่างกัน