

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษามีส่วนร่วมของครูต่อการบริหารการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอบางละมุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและนำเสนอตามลำดับต่อไปนี้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 2
2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม
3. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหารโรงเรียนของครู
4. งานบริหาร โรงเรียน
5. การบริหาร โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
6. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 2 ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นกรอบการขับเคลื่อนการบริหารจัดการ เน้นการเตรียมความพร้อมและสร้างความเข้มแข็งของระบบการบริหารจัดการแบบการมีส่วนร่วมทั้งองค์กร ชีดหลักธรรมาภิบาลให้มีความสำคัญในด้านความโปร่งใสถูกต้อง มีคุณธรรม รวมทั้งการกระจายอำนาจการบริหารจัดการให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมรับผิดชอบ

วิสัยทัศน์

ภายในปี พ.ศ. 2558 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 2 เป็นผู้นำแห่งนวัตกรรมจัดการขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาเป็นแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิต ผู้เรียนมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน สืบสานเอกลักษณ์และวัฒนธรรมท้องถิ่น โดยครูและบุคลากรมืออาชีพ

พันธกิจ

1. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง และพัฒนาสู่มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพ
2. ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนา อนุรักษ์สืบสานเอกลักษณ์และวัฒนธรรมท้องถิ่น
3. สร้างและพัฒนาระบบบริหารจัดการที่มุ่งผลสัมฤทธิ์

4. พัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างมืออาชีพ
5. สร้างความเข้มแข็งขององค์กรและสถานศึกษา เน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

เป้าประสงค์

1. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างเท่าเทียมทั่วถึงและเสมอภาค
2. ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ และมีสมรรถนะตามมาตรฐานหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. ผู้เรียนมีความภูมิใจในความเป็นไทย รักถิ่นฐาน เห็นคุณค่า ร่วมสืบสานและอนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่น

4. คุรุและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ ความสามารถและทักษะตามมาตรฐานวิชาชีพ
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐาน
6. ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ
7. สถานศึกษาเป็นแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตที่มีคุณภาพ น่าดู น่าอยู่ น่าเรียน
8. สถานศึกษาทุกแห่งได้รับการรับรองคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาจาก สมศ.

เป้าหมาย

1. สถานศึกษาได้รับการส่งเสริม พัฒนาระบบการวางแผน และระบบการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ
2. นักเรียนได้รับการพัฒนาคุณภาพอย่างเต็มศักยภาพ ใช้รูปแบบการเรียนการสอนแบบบูรณาการที่เหมาะสมกับบริบทโรงเรียน
3. สนับสนุน ส่งเสริม พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ
4. สถานศึกษาได้รับการประกันคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน
5. กำกับ นิเทศและติดตาม ทบทวนภารกิจผลการดำเนินงาน ปรับทิศทางการดำเนินงาน และขยายผล รูปแบบการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพให้ครอบคลุมสถานศึกษาทุกแห่ง

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานทุกระดับตามหลักสูตร และส่งเสริมเทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้

กลยุทธ์ที่ 2 ปลูกฝังคุณธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติไทยและวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ที่ 3 ขยายโอกาสทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ

กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาตามแนวทางการกระจายอำนาจ เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

จุดเน้น

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 5 กลุ่มสาระวิชาหลัก เพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ 5
2. นักเรียนทุกคนอ่านออกเขียนได้ เหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียนตามหลักสูตรที่กำหนด
3. เพิ่มศักยภาพนักเรียนชั้น ป.6 ม.3 ในด้านภาษา ด้านคณิตศาสตร์ ด้านวิทยาศาสตร์ และด้านเทคโนโลยี เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน
4. นักเรียนทุกคนมีความสำนึกในความรักชาติ มีความภาคภูมิใจในท้องถิ่นและมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่หลักสูตรกำหนด
5. ส่งเสริมการจัดการศึกษาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาและขยายผลสถานศึกษาเพียงพอต้นแบบ
6. สร้างทางเลือกในการเรียนรู้ที่เน้นให้ประชากรวัยเรียนทุกคนเข้าถึงโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ ลดอัตราการออกกลางคัน เพิ่มอัตรา การศึกษาต่อและการประกอบอาชีพ
7. นักเรียน ครูและสถานศึกษาได้รับการพัฒนาสู่การปฏิรูปการศึกษา และเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน
8. สถานศึกษาทุกแห่งผ่านการรับรองมาตรฐานการศึกษา มีระบบประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็งและผ่านการรับรองจากการประเมินคุณภาพภายนอก
9. สถานศึกษา มีแหล่งเรียนรู้และบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้
10. สถานศึกษาทุกแห่งมีกิจกรรมที่เป็นเลิศ (ONE BEST ONE SCHOOL) อย่างน้อยโรงเรียนละ 1 กิจกรรม

ตัวชี้วัด/ ค่าเป้าหมาย

1. ผู้จบการศึกษา/ชุมชน มีความพร้อมในการศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ร้อยละ 90
2. ผู้จบการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักสูตร ร้อยละ 100
3. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 5 กลุ่มสาระวิชาหลักเพิ่มขึ้น อย่างน้อยร้อยละ 5 ต่อปี (NT, O-NET)
4. ร้อยละของจำนวนผู้เรียนที่มีปัญหาอ่านไม่ออกเขียนไม่ได้ลดลง
5. ร้อยละ 100 ของผู้เรียนได้รับการพัฒนาในด้านภาษา ด้านคณิตศาสตร์ ด้านวิทยาศาสตร์
6. ร้อยละ 80 ของผู้เรียนมีความสามารถด้านเทคโนโลยี

(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 2, 2554, หน้า 2-5)

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วม หรือการบริหารแบบมีส่วนร่วมในรูปแบบที่สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา เป็นกระบวนการที่สนับสนุนส่งเสริมพัฒนามาตรฐานการศึกษา ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ มีนักวิชาการได้ให้ความหมาย ทฤษฎี รูปแบบปัญหาอุปสรรคและประโยชน์ของการมีส่วนร่วมดังต่อไปนี้

ความหมายการมีส่วนร่วม

ทวีทอง หงษ์วิวัฒน์ (2527, หน้า 2) ได้กล่าวถึง การมีส่วนร่วมไว้ว่า คือการที่ประชาชนหรือชุมชนพัฒนาขีดความสามารถของคนในการจัดการและควบคุมการใช้ทรัพยากรการกระจายทรัพยากรและปัจจัยการผลิตที่มีอยู่ในสังคม เพื่อประโยชน์ของการดำรงชีพทางเศรษฐกิจและสังคมตามความจำเป็นอย่างสมศักดิ์ศรีในฐานะสมาชิกสังคม ในการมีส่วนร่วมของประชาชนได้พัฒนาการรับรู้และภูมิปัญญาซึ่งแสดงออกในรูปของการตัดสินใจในการกำหนดชีวิตคนอย่างเป็นตัวของตัวเอง

ไพรัตน์ เตชะรินทร์ (2531, หน้า 6) อธิบายความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่า หมายถึงกระบวนการที่รัฐบาลส่งเสริมชักนำ และสร้างโอกาสให้กับประชาชนในชุมชนทั้งส่วนบุคคล กลุ่มชน ชุมชน สมาคม มูลนิธิ และองค์การอาสาสมัครให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานเรื่องหนึ่งเรื่องใดหรือหลายเรื่องรวมกัน

เสริมศักดิ์ วิสลาภรณ์ (2520, หน้า 182) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่า เป็นการที่บุคคลหรือคณะบุคคลเข้ามาช่วยเหลือสนับสนุนทำประโยชน์ในเรื่องต่าง ๆ โดยอาจเป็นการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ หรือกระบวนการบริหาร ซึ่งประสิทธิผลขององค์การขึ้นอยู่กับความร่วมมือพลังของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับองค์การนั้นในการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย วิธีการหนึ่งในการรวมพลังความคิดสติปัญญา ก็คือการให้บุคคลมีส่วนร่วมในองค์การนั้น บุคคลจะต้องมีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินการหรือปฏิบัติภารกิจ เป็นผลให้บุคคลนั้นมีความผูกพันต่อกิจกรรมและองค์การในที่สุด

ประยูร ศรีประสาธน์ (2539, หน้า 3) กล่าวถึงการมีส่วนร่วมไว้ว่า หมายถึง การเปิดโอกาสหรือจัดให้ประชาชนได้เข้าร่วมเป็นกรรมการของหน่วยงานหรือเข้าร่วมในการดำเนินกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งของหน่วยงานหรือเข้าร่วมแสดงความคิดเห็น เพื่อการดำเนินงานของหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดการบริหารการศึกษา

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่สมาชิกได้มีส่วนในกิจกรรมที่ผู้บริหารบุคลากรในองค์กรและสมาชิกของชุมชนร่วมกันคิดร่วมกันปฏิบัติและร่วมกันประเมินผลเพื่อให้งานประสบ

ผลสำเร็จตามเป้าหมายโดยประการสำคัญของการมีส่วนร่วมคือการเปิดโอกาสให้ประชาชนและบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรมากที่สุดไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อมก็ตาม

ทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

ทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม นักการศึกษาได้เสนอแนวคิดไว้ดังนี้

1. ทฤษฎีการกระทำสังคม (The Theory of Social Action) รีคเดอร์ (Reeder, 1974, p. 39)

กล่าวว่า การกระทำทางสังคมประกอบด้วย กลุ่มปัจจัยหลายประการ มิได้จำกัดอยู่เพียงปัจจัยหนึ่ง และได้อธิบายถึงเหตุผลในการกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดของบุคคลว่าขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ที่เรียกว่าความเชื่อหรือความไม่เชื่อ มิได้จำกัดอยู่เพียงปัจจัยใดปัจจัยหนึ่ง แบ่งได้ดังนี้ กล่าวว่า การกระทำของมนุษย์ในเรื่องใดก็ตามขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ได้แก่ เป้าหมาย ความเชื่อที่สืบทอดกันมาค่านิยมมาตรฐาน นิสัยและธรรมเนียมประเพณี ความคาดหวัง ความผูกพัน แรงเสริม โอกาส ความสามารถ และการสนับสนุน ซึ่งปัจจัยหรือสาเหตุที่มีผลต่อการกระทำทางสังคม มีดังนี้

1.1 ในสถานการณ์ของการกระทำทางสังคม จะเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทางสังคม ซึ่งแต่ละคนก็มีเหตุผลแต่ละอย่างในการตัดสินใจในการกระทำ

1.2 บุคคลหรือองค์กรจะตัดสินใจ หรือแสดงการกระทำบนพื้นฐานของกลุ่มเหตุผล ซึ่งตัดสินใจเองได้ว่าสอดคล้อง หรือตรงปัญหาสถานการณ์นั้น ๆ

1.3 เหตุผลบางประการอาจสนับสนุนตัดสินใจและเหตุผลบางประการ อาจต่อต้านการตัดสินใจ

1.4 เหตุผลนั้นผู้ตัดสินใจให้น้ำหนักที่แตกต่างกัน การเลือกเหตุผลหรือปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ

1.5 เหตุผลในการตัดสินใจนั้นไม่ใช่ว่ามาจากเหตุผลใดเหตุผลหนึ่ง

1.6 การตัดสินใจกลุ่มของเหตุผลที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์นั้น ๆ จะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทุกโอกาส

1.7 กลุ่มของปัจจัยหรือเหตุที่มีอิทธิพลต่อการกระทำทางสังคมนั้นย่อมจะมีการเปลี่ยนแปลง

1.8 สำหรับกรณีเฉพาะอย่างภายใต้การกระทำทางสังคมจะมีบ่อยครั้งที่มิทางเลือกสองหรือสามทาง เพื่อที่จะต้องสนองต่อสถานการณ์นั้น ๆ

1.9 ผู้กระทำหรือผู้ตัดสินใจอาจเลือกทางใดทางหนึ่ง

1.10 เหตุผลที่จะตัดสินใจสามารถที่จะมองเห็นได้จากทางเลือกที่ถูกต้องแล้ว

จากทฤษฎีดังกล่าว สรุปได้ว่า การเร้าให้เกิดกิจกรรมทางสังคมเพื่อให้นักในสังคมเข้ามามีส่วนร่วมกิจกรรมทางสังคม โดยต้องมีความเข้าใจในวิถีชีวิต ค่านิยม จารีตประเพณี ทัศนคติของบุคคล การพัฒนาโดยใช้สิ่งที่เหมาะสมนำไปสู่การที่สมาชิกในชุมชน เข้าร่วมชุมชนในรูปแบบการมีส่วนร่วมและสมัครใจ

2. ทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่ (Structural and Function Theory) พาร์สัน (Parson, 1951, pp. 150-155) ได้กล่าวว่า หน่วยของการกระทำในลักษณะที่บุคคลที่มีทางเลือกหลายทางในการเข้าหาเป้าหมายในหน่วยของการกระทำโดยมีองค์ประกอบ คือ

- 2.1 บุคคลหรือผู้กระทำ (Actor)
- 2.2 การเข้าหาเป้าหมาย (Goal Seeking)
- 2.3 วิธีการบรรลุเป้าหมาย ซึ่งมีหลายวิธีการ (Alternative Means)
- 2.4 สถานการณ์ต่าง ๆ ที่บุคคลจะต้องประสบ (Situation Conditions) เช่น ลักษณะทางชีวภาพในตัวบุคคล สิ่งแวดล้อมภายนอก

2.5 ผู้กระทำจะถูกควบคุมโดยบรรทัดฐาน ค่านิยมและความคิดต่าง ๆ ทางสังคม ซึ่งเข้าไปอยู่ในตัวของผู้กระทำ

พาร์สัน (Parson, 1951) ได้ขยายการอธิบายหน่วยของการกระทำขึ้นมาเป็นการอธิบายระบบสังคม (Social System) ประกอบด้วยผู้ร่วมกระทำตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป โดยผู้ร่วมกระทำแต่ละคนมีบทบาท สถานภาพ วิธีการบรรลุเป้าหมาย ตลอดจนอยู่ภายใต้เงื่อนไขของสถานการณ์ และบรรทัดฐาน ค่านิยมรวมไปถึงความคิดต่าง ๆ นอกจากนี้แล้วผู้ร่วมกระทำในระบบสังคมมีลักษณะการฝึกรอบม (Orientation) ติดตัวมาด้วย ซึ่งลักษณะการฝึกรอบมดังกล่าวแบ่งได้ 2 แบบ คือ

1. การฝึกรอบมในด้านอารมณ์ (Motivation Orientation) ซึ่งเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดพลังงานในการเข้าร่วม
2. การฝึกรอบมด้านค่านิยม (Value Orientation) การฝึกรอบมในเรื่องค่านิยมเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดการรับรู้ในบรรทัดฐาน ตลอดจนแบบแผนความประพฤติต่าง ๆ ในการแสดงการกระทำระหว่างกันในระบบสังคม

นอกจากนี้ จะเห็นได้ว่าภายในระบบสังคม ยังมีระบบย่อยอื่น ๆ เข้ามาประสานสอดคล้อง เช่น ระบบวัฒนธรรม (Cultural System) ระบบบุคลิกภาพของสมาชิกในระบบสังคม (Personality System) และระบบอินทรีย์ของผู้ร่วมสัมพันธ์ (Organismic System) หรือบางทีระบบอินทรีย์ดังกล่าว อาจจะเรียกว่า ระบบชีววิทยา (Biological System)

พาร์สัน (Parson. 1951) ได้กล่าวถึง ตัวแปรที่เป็นแบบแผนพฤติกรรมภายในระบบสังคม (Pattern Variables) 5 คู่ ด้วยกัน ตัวแปรเหล่านี้จะพบได้ในสังคมที่ล้าหลังและระบบสังคมที่พัฒนาแล้ว กล่าวคือ

1. การกระทำที่ใช้อารมณ์ และการกระทำที่ปราศจากอารมณ์ (Affective and Affection Neutrality) ในแบบแรกเป็นลักษณะของความสัมพันธ์ในกลุ่มปฐมภูมิ เช่น ครอบครัว เพื่อนสนิท ส่วนแบบที่สอง เป็นการกระทำที่ปราศจากอารมณ์ เช่น การปฏิบัติระหว่างแพทย์กับคนไข้
2. ความสัมพันธ์ของทุกเรื่องและเฉพาะเจาะจง (Defuses and Specificity) ความสัมพันธ์ในสถานการณ์ที่จำกัดเฉพาะเรื่องคำนึงถึงผลประโยชน์ เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างพ่อค้ากับลูกค้า
3. วิธีปฏิบัติโดยเลือกเฟ้นและโดยทั่ว ๆ ไป (Universalism and Particularism) ในแบบแรกเป็นการพิจารณาจากความคุ้นเคยใกล้ชิด เป็นการปฏิบัติกับกลุ่มบุคคลบางกลุ่มโดยการให้รับสิทธิพิเศษต่าง ๆ ส่วนการปฏิบัติในแบบทั่ว ๆ ไปนั้นจะ ไม่มีการเลือกปฏิบัติแต่จะปฏิบัติโดยเท่าเทียมกัน เช่น การทำหน้าที่ของผู้พิพากษาโดยเที่ยงธรรมไม่เลือกว่าใครเป็นคนรวยคนจน
4. การประเมินจากสถานภาพ และความสำนึกของบุคคล (Ascription and Achievement) เป็นการประเมินบุคคลจากสถานภาพที่ได้รับมาแต่กำเนิด เช่น ในด้านเกียรติยศ ชื่อเสียง ความมั่นคง และประเมินบุคคลจากความสามารถ เช่น การเลื่อนตำแหน่งในองค์กรต่าง ๆ การสอบแข่งขันเข้าทำงาน
5. การทำงานเพื่อตนเองและเพื่อนกลุ่ม (Self-Orientation and Collectivity Orientation) ในแบบแรกเป็นแบบแผนการกระทำของสมาชิกในระบบสังคมที่เน้นตนเองเป็นหลัก เช่น รักสนุก ทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ส่วนตนในแบบที่สองเน้นประโยชน์กลุ่ม

นอกจากนี้ พาร์สัน (Parson, 1951) ได้กล่าวถึงหน้าที่จำเป็น (Functional Prerequisites) ในการจัดปัญหาต่าง ๆ ของสังคม 2 กลุ่ม ที่สำคัญคือหน้าที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมภายนอก และภายใน (External and Internal) และหน้าที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายและวิธีการเข้าสู่เป้าหมาย โดยแยกหน้าที่จำเป็นออกเป็น 4 ประการ คือ

1. หน้าที่ในการปรับตัว (Adaptation) คือหน้าที่ของโครงสร้างสังคมที่ตอบสนองความต้องการอยู่รอดของสมาชิก เช่น การผลิต การจำหน่ายแจกจ่ายทรัพยากรภายในระบบสังคม เป็นหน้าที่ของสถาบันเศรษฐกิจ
2. หน้าที่ในการจัดปัญหาเกี่ยวกับเป้าหมายของสังคม (Goal Attainment) เป็นหน้าที่ในการวางแผนเป้าหมายตลอดจนการทำให้บรรลุเป้าหมายของสังคม
3. หน้าที่เกี่ยวกับปัญหาการบูรณาการ (Integration) เป็นหน้าที่เกี่ยวกับการตกลงร่วมกัน ความสอดคล้องกันของสมาชิกในสังคม เช่น สถาบันศาลยุติธรรม พรรคการเมือง กลุ่มผลประโยชน์ สถาบันการแพทย์ที่รวมอยู่ในหน้าที่นี้ด้วยถึงแม้จะไม่โดยตรงก็ตาม

4. หน้าที่เกี่ยวข้องกับการรักษาแบบแผน และจัดความขัดแย้ง (Pattern-Main-Tenancies and Tension) หน้าที่เป็นของสถาบันทางสังคม สถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา ที่จะขัดเกลา ตลอดจนให้ความรู้ในเรื่องการร่วมกันในสังคมแก่สมาชิกของสังคม

จากทฤษฎีดังกล่าวสรุปได้ว่า บุคคลมีทางเลือกหลายทางในการตัดสินใจกระทำให้บรรลุเป้าหมายซึ่งผู้ร่วมกระทำจะมีบทบาท สถานภาพ วิธีการ เจตนาของสถานการณ์และบรรทัดฐาน ค่านิยมรวมไปถึงความคิดต่าง ๆ แตกต่างกันไป รวมทั้งองค์ประกอบในด้านอารมณ์ บุคลิกภาพและ ค่านิยม ที่จะก่อให้เกิดการรับรู้ในบรรทัดฐาน ตลอดจนแบบแผนความประพฤติต่าง ๆ ในการกระทำ ระหว่างกันในระบบสังคม

3. ทฤษฎีจิตวิทยาทางสังคม (Theory of Social Psychology) มาสโลว์ (Maslow, 1970, p. 90) ได้ค้นคว้าเกี่ยวกับแรงจูงใจ (Motivation) ของการกระทำของมนุษย์ไว้หลายประการและ ได้อธิบายถึงพฤติกรรมของมนุษย์ที่เกี่ยวกับความต้องการพื้นฐานที่เกิดขึ้นมาจากความพึงพอใจ ความต้องการเหล่านั้นถูกจำกัดลำดับขั้นของความต้องการจากน้อยไปหามาก เมื่อความต้องการ ได้เกิดขึ้นและไม่ได้รับการบำบัดเพียงพอ ความต้องการเหล่านั้นก็ยังคงอยู่และจะเป็นแรงขับที่มีพลังผลักดันให้บุคคลมีพฤติกรรมโน้มไปในทางที่จะบำบัดความไม่ต้องการเหล่านั้นอยู่เสมอ มาสโลว์ (Maslow, 1970) ได้อธิบายว่า ความต้องการพื้นฐานที่ทำให้คนเราแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ที่มีอยู่ 5 ประการด้วยกัน แยกลำดับความสำคัญดังนี้

3.1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs)

3.2 ความต้องการความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิต (Safety and Security Needs)

3.3 ความต้องการด้านสังคม (Social Needs)

3.4 ความต้องการมีเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs)

3.5 ความต้องการความสำเร็จแห่งตน (Self-Actualization Needs)

จากทฤษฎีดังกล่าวสรุปได้ว่าความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เกิดจากความพึงพอใจ เป็นแรงขับที่มีพลังผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่างลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตามความคิด มาสโลว์ ส่วนใหญ่ลำดับขั้นความต้องการส่วนล่างจะเกิดก่อนลำดับขั้นสูง และบางครั้งความต้องการ อย่างหนึ่งยังไม่หมด ความต้องการอื่นก็แทรกเข้ามา ดังนั้น พฤติกรรมหนึ่ง ๆ ของมนุษย์จึงไม่ใช่ เกิดแรงจูงใจอันเนื่องมาจากความต้องการเพียงอย่างเดียว

4. ทฤษฎีการสร้างผู้นำ (Leadership) อีนาจ อนันตชัย (2526, หน้า 130) ได้กล่าวว่า การสร้างผู้นำจะช่วยจูงใจให้ประชาชนทำงานด้วยความเต็มใจเพื่อบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ ร่วมกัน ทั้งนี้เพราะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญของการรวมกลุ่มคน จูงใจคนไปยังวัตถุประสงค์ โดยทั่วไป ผู้นำอาจจะมีทั้งผู้นำที่ดี เรียกว่า ผู้นำปฏิฐาน (Positive Leader) ผู้นำพลวัตร คือ เคลื่อนไหวนำทาง

อยู่เสมอ (Dynamic Leader) และผู้นำในทางที่ไม่ดี คือ ไม่มีผลงานที่สร้างสรรค์ ที่เรียกว่าผู้นำนิเสธ (Negative Leader)

สรุปได้ว่าผลที่ได้จากการใช้ทฤษฎีการสร้างผู้นำทำให้เกิดระดมความช่วยเหลือร่วมมือ ปฏิบัติงานอย่างมีขวัญ งานมีคุณภาพ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และร่วมรับผิดชอบ การสร้างผู้นำที่ดี จึงย้อมนำไปสู่การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ในทางที่ดีและเกิดผลงานที่สร้างสรรค์

รูปแบบของการมีส่วนร่วม

โคเฮน และอัฟฮอฟ (Cohen & Uphoff, 1977, p. 8) ได้แบ่งการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 แบบ คือ

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ ริเริ่มตัดสินใจ ดำเนินการตัดสินใจ และตัดสินใจปฏิบัติการ
2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation) ประกอบด้วย การสนับสนุน ด้านทรัพยากรการบริหาร และการประสานความร่วมมือ
3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Benefits)
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation)

นิรันดร์ จงวุฒิวาส (2527, หน้า 55) ได้กล่าวถึงรูปแบบของการมีส่วนร่วมมีหลายระดับ ตั้งแต่เป็นสมาชิกจนถึงการเป็นผู้นำ ดังนี้

1. เป็นสมาชิก
2. เป็นสมาชิกที่เข้าร่วมการประชุม
3. เป็นสมาชิกที่บริจาคเงินช่วยเหลือ
4. เป็นกรรมการ
5. เป็นประธานกรรมการ
6. เป็นสมาชิกผู้แทนทำอะไรระหว่างการประชุม
7. เป็นสมาชิกผู้แทนเล่นบดอะไรในที่ประชุม WHO (World Health Organization, 1978, อ้างถึงใน ทิพย์วิภา เทศวิศาล, 2543, หน้า 22) ได้เสนอรูปแบบของการมีส่วนร่วมที่ถือว่ารูปแบบที่แท้จริงนั้นจะต้องประกอบด้วยกระบวนการ 4 ขั้นตอน คือ

1. การวางแผน ชุมชนนั้นต้องมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา จัดลำดับความสำคัญ ตั้งเป้าหมาย กำหนดการใช้ทรัพยากร กำหนดวิธีการติดตามและประเมินผล และประการสำคัญ คือ การตัดสินใจด้วย

2. การดำเนินกิจกรรม ชุมชนต้องมีส่วนร่วมในการจัดการและการบริหาร การใช้ทรัพยากร มีความรับผิดชอบในการจัดสรร ควบคุมทางการเงินและการบริหาร

3. การใช้ประโยชน์ ชุมชนต้องมีความสามารถในการนำกิจกรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ซึ่งเป็นการเพิ่มระดับของการพึ่งตนเอง และควบคุมทางสังคม

4. การได้รับผลประโยชน์ ชุมชนต้องได้รับการแจกจ่ายผลประโยชน์ ในพื้นฐานที่เท่ากัน ซึ่งอาจเป็นผลประโยชน์ส่วนตัว สังคม หรือวัตถุก็ได้

เจมส์ คีปีนทอง (2525, หน้า 34) ได้สรุปการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้ 4 ขั้นตอน คือ

1. การมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหา
2. การมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงานกิจกรรม
3. การมีส่วนร่วมในการลงทุนและปฏิบัติงาน
4. การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล

ดังที่กล่าวมาแล้วพอสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมออกเป็น 4 แบบ คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

ปัญหาและอุปสรรคของการมีส่วนร่วม

ไพรัตน์ เตชะรินทร์ (2531, หน้า 6) ได้กล่าวถึงปัญหาและอุปสรรคของการมีส่วนร่วม ดังนี้

1. นโยบายของการมีส่วนร่วมของชุมชน ส่วนใหญ่ต้องขึ้นอยู่กับระบบราชการเป็นฝ่ายส่งเสริม สนับสนุน และจัดให้มีขึ้น การเปิดโอกาสให้ประชาชน หรือบุคคลมีส่วนร่วมอย่างจริงจัง มีน้อย ส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับคำสั่ง การตัดสินใจแทน เพราะต้องการยอมรับจากประชาชนโดยเร็ว เพื่อรายงานต่อหน่วยงานอื่น

2. ประชาชนคุ้นเคยกับการรับคำสั่ง

3. กิจกรรมหรือโครงการที่ได้เข้าร่วม ส่วนใหญ่ให้ร่วมเฉพาะตอนเสนอโครงการและตอนลงมือปฏิบัติ ไม่มีโครงการที่ร่วมแบบครบวงจร

4. องค์การอาสาสมัคร สมาคม มูลนิธิ มีมากมาย แต่ส่วนใหญ่ขาดผู้มีความรู้ ขาดเป้าหมายหลักและขาดการสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง

5. องค์การประชาชนส่วนใหญ่ มักจะคอยดูแลผลประโยชน์และขยายผลประโยชน์ ไปให้กับกรมการมากกว่าถึงมือประชาชนโดยทั่วไป

ประโยชน์ของการมีส่วนร่วม

สมยศ นาวิการ (2545, หน้า 22) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการมีส่วนร่วม ได้แก่

1. การยอมรับการเปลี่ยนแปลงมีมากกว่า
2. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา มีความราบรื่นมากขึ้น
3. ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรมีมากขึ้น

4. ความไว้วางใจฝ่ายบริหารมีมากขึ้น
5. การบริหารผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีความง่ายขึ้น
6. การตัดสินใจทางการบริหารมีคุณภาพดีขึ้น
7. การสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนดีขึ้น
8. ได้ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

เจมส์ โคเมนซ์ (Jams Komean, 1986, อ้างถึงใน รัตนา ชูศิริ, 2545, หน้า 12) กล่าวถึงประโยชน์ของการมีส่วนร่วมว่าโรงเรียนและชุมชนควรมีส่วนร่วมกันในการวางแผน การวางแผน การแก้ไขปัญหา และการประเมินผลของโรงเรียนเอง หลักการนี้ ทำให้ชุมชนควรมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน ในปัจจุบันการศึกษาไม่จำเป็นต้องมาจากการวางแผนของนักการศึกษาเพียงฝ่ายเดียว แต่อาจมาจากสาขาต่าง ๆ ที่เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน

สรุปได้ว่า ประโยชน์ของการมีส่วนร่วมคือการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรในองค์กรนั้นในการทำงาน ทำให้บุคคลส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และทำให้งานบรรลุเป้าประสงค์ได้

การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหารโรงเรียนของครู

การมีส่วนร่วมของประชาชน (People's Participation) หมายถึง การที่ประชาชนมีส่วนเกี่ยวข้องหรือผูกพันกับกิจกรรมสาธารณะในทุกระดับ การตัดสินใจ ทั้งด้านการเมืองการบริหาร การเศรษฐกิจและสังคม โดยอาศัยวิธีการต่าง ๆ ตั้งแต่การลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง การปรับปรุงสภาพแวดล้อมของชุมชน การมีบทบาทหน้าที่องค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ของสังคม องค์กรประกอบของการมีส่วนร่วม มีองค์ประกอบ (Vitti Muntabhom, 1983, p. 15 อ้างถึงใน ชีรวัฒน์ นิจนตร, 2528, หน้า 43) กิจกรรมในการดำเนินการบริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ต้องได้รับความร่วมมือจากครูในโรงเรียนซึ่งนับเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารโรงเรียน การมีส่วนร่วมของประชาชนหรือบุคลากรหรือบุคคลทุกฝ่ายในองค์กรเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความมั่นใจได้ในการวางแผนในการปฏิบัติเพราะทุกฝ่ายมีความรู้ความเข้าใจและเป็นผู้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและกระทำ (ประชุม รอดประเสริฐ, 2525, หน้า 222) การมีส่วนร่วมนั้นมีกรอบแตกต่างกันซึ่งแต่เดิมนั้นมักจะมองในแง่ของการร่วมสมทบแรงงาน ร่วมคิดร่วมวางแผน ร่วมกันทำและร่วมบำรุงรักษามากกว่าสมทบด้านการเงินและวัสดุโดยภาพรวม (ไพรัตน์ เตชะรินทร์, 2531, หน้า 6-7) เน้นว่าประชาชนควรมีส่วนร่วมในการพัฒนาดังต่อไปนี้

1. ร่วมกันศึกษาปัญหาและสาเหตุของปัญหา และความต้องการของประชาชน
2. ร่วมคิดสร้างรูปแบบพัฒนาเพื่อแก้ปัญหาและสนองความต้องการของประชาชน

3. ร่วมกำหนดทิศทางแผนงาน โครงการหรือกิจกรรม
4. ร่วมตัดสินใจในการสร้างทรัพยากรที่มีจำกัดให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม
5. ร่วมบริหารงานพัฒนาทั้งสติปัญญา แรงงานและทุนตามขีดความสามารถทั้งควบคุม ติดตามการประเมินผลและซ่อมบำรุงรักษาผลที่เกิดจากการกระทำนั้น

ความจำเป็นที่ต้องมีส่วนร่วม หลักการที่ต้องสนองความต้องการให้ชุมชนได้มีส่วนร่วม ในกระบวนการบริหารของโรงเรียน (มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2525, หน้า 61) ควรมีดังนี้

1. การมีความร่วมมือระหว่างวิชาการและประชาชนในการพัฒนาโรงเรียนสิ่งที่ชุมชน ควรจะได้ตระหนักถึงก็คือโรงเรียนใดที่สามารถบริหารได้ผลอย่างเต็มที่หากปราศจากความร่วมมือจากประชาชนทั้งประเทศ นโยบายการศึกษาจะมาจากข้อกำหนดของประชาชนในรูปแบบใด รูปแบบหนึ่งประชาชนทั้งประเทศควรได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการศึกษาในระดับจังหวัดและท้องถิ่น ประชาชนควรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจไม่ทางตรงก็ทางอ้อม นักวิชาการต่าง ๆ นักศึกษา หรือผู้เชี่ยวชาญใด ๆ ควรมีหน้าที่ในการให้ข้อเสนอแนะ แต่การตัดสินใจขั้นสุดท้ายควรเป็นการกระทำของประชาชน ในหลักการนี้อาจจะไม่ได้รับการยอมรับอย่างดีจากนักศึกษาและนักวิชาการ ด้วยเห็นว่าประชาชนชาวไทยยังด้อยการศึกษาจนเกินกว่าจะทำการตัดสินใจได้อย่างถูกต้องแต่นั้นแหละเมื่อเราพัฒนาการศึกษาเพื่อประชาธิปไตยจนถึงระดับหนึ่งแล้วการตัดสินใจเรื่องนโยบายการศึกษาที่สำคัญจะเป็นของประชาชนแต่จะมาในรูปแบบใดนั้นย่อมสุดแต่การพิจารณา

2. การดำเนินงานที่แท้จริงของโรงเรียนเป็นความรับผิดชอบของนักวิชาการและบุคลากร การศึกษา ในขณะที่นโยบายการศึกษาหรือการตัดสินใจว่าโรงเรียนควรจะเป็นอย่างไรนั้น ควรเป็นเรื่องของประชาชนแต่หน้าที่การทำงานโดยแท้จริงเป็นของนักการศึกษา ครู อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ของโรงเรียน สรุปคือ ประชาชนควรกำหนดว่าควรได้อะไร ส่วนนักการศึกษาและบุคลากรในโรงเรียน เป็นฝ่ายกำหนดว่าควรจะทำอย่างไร

3. ประชาชนมีส่วนร่วมกับการศึกษาทุกระดับ การศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของประชาชน ไม่ว่าจะเป็นชุมชนระดับชาติ จังหวัด อำเภอ หมู่บ้าน ฯลฯ และผลการดำเนินการศึกษาทุกระดับ มีผลสืบเนื่องกันการมีส่วนร่วมควรมีแม้กระทั่งในชั้นเรียนและควรมี “สภาการศึกษา” ในแต่ละระดับ เช่น สภาการศึกษาแห่งชาติ สภาการศึกษาจังหวัด เป็นต้น

4. การที่ประชาชนธรรมดามีส่วนร่วมในการศึกษานั้น ต้องมีการแนะนำจากนักวิชาการ ประชาชนธรรมดาไม่มีความรู้เทคนิคมากนักแต่ก็สามารถทำประโยชน์ได้ หากมีนักวิชาการต่าง ๆ คอยแนะแนวความช่วยเหลือจากนักวิชาการและนักการศึกษา ในรูปหาวิธีดำเนินการประชุมร่วมกัน การจัดประชุมนิเทศ การวางแผนโครงสร้าง ฯลฯ บางครั้งประชาชนเข้ามาร่วมกิจกรรมโดยไม่มีนักวิชาการได้และบางครั้งอาจมีปัญหาตามมาภายหลัง

5. การมีส่วนร่วมของชุมชนต้องกระจายไปอย่างทั่วถึงไม่ใช่เป็นไปแต่เฉพาะบุคคลบางกลุ่มบางเหล่าซึ่งจะมีการผลประโยชน์ในส่วนตนและกลุ่มได้

6. การมีส่วนร่วมใด ๆ ในการศึกษาประชาชนควรจะขึ้นอยู่กับพื้นฐานการศึกษาที่ได้รับมาอย่างถึถ้วน ปัญหาทางการศึกษาที่ยากซับซ้อน บางครั้งปัญหามีขอบเขกว้างขวางเกินกว่าจะแก้ปัญหาลเฉพาะในชุมชนห เกจะแก้ปัญหใด ๆ ให้มีประสิทธิภาพก็ควรจะได้มีการศึกษากันให้หนัก ถกเถียงข้อดีข้อเสียและการตัดสินใจอย่างรอบคอบโดยจะต้องพิจารณาเหตุผลเป็นประการสำคัญ

7. การเข้าร่วมต้องเป็นไปตามแบบแผนควรจะกำหนดขอบเขตของประชาชนในการเข้าร่วมดังกล่าวนี้อาจได้แก่ การวางกฎ ระเบียบ แนวปฏิบัติของการทำงานร่วมกัน ทุกคนต้องรู้หน้าที่ของตนมิฉะนั้นจะเกิดปัญหาได้

8. การเข้าร่วมควรปรับให้สอดคล้องกับท้องถิ่นนั้น ๆ การแก้ปัญหอาจทำได้สำเร็จในชุมชนหนึ่ง แต่จะไม่ได้ผลเลยถ้ากระทำในอีกชุมชนหนึ่ง ในระดับประเทศ เช่น โครงการโรงเรียนชุมชนในประเทศสหรัฐอเมริกา ฟิลิปปีนส์ อาจจะใช้ไม่ได้ในประเทศ ควรจะได้มีการปรับปรุงให้สอดคล้องกับประเทศนั้น

9. การเข้าร่วมต้องมีการเรียนรู้สำหรับการเรียนรู้การมีส่วนร่วมของประชาชนจะต้องเริ่มขึ้นจากการทำางน่งย ๆ ก่อนแล้วจึงนำไปสู่งานยาก ในการก่อสร้างการศึกษาหากเริ่มกันด้วยปัญหาหนัก เช่น การเก็บภาษีเพิ่ม และการออกกฎหมายบังคับจะยาก เปรียบเสมือนการสอนเด็กเดินก่อนกลาน

โคเฮน และอัฟฮอฟฟ์ (Cohen & Uphoff, 1977, p. 219) ได้แบ่งชนิดการมีส่วนร่วมว่ามี 4 ชนิด คือ

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

2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation) ประกอบด้วย การสนับสนุนด้านทรัพยากร การบริหาร และการประสานของความช่วยเหลือ

3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefits) ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์ทางวัตถุผลประโยชน์ทางสังคมหรือผลประโยชน์ทางบุคคล

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation)

ชาดิด, ปรีนซ์ และนัส (Shadid, Prins, & Nas, 1982, p. 356) เห็นว่าแนวความคิดที่ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบมากที่สุด คือ แนวคิดของโคเฮนและอัฟฮอฟฟ์ ซึ่งได้จำแนกขั้นตอนหรือประเภทของการมีส่วนร่วมออกเป็นเรื่องของการตัดสินใจ (Decision Making) การดำเนินการ

(Implementation) ผลประโยชน์ (Benefits) และการประเมินผล (Evaluation) ดังมีรายละเอียดต่อไปนี

ขั้นที่ 1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในกระบวนการของการตัดสินใจนั้น ประการแรกที่สุดที่จะกระทำก็คือ การกำหนดความต้องการและการจัดลำดับความสำคัญ ต่อจากนั้นก็เลือกนโยบายและประชากรที่เกี่ยวข้อง การตัดสินใจในช่วงเริ่มต้น การตัดสินใจในช่วงดำเนินการวางแผนและการตัดสินใจในช่วงการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

ขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ในส่วนที่เป็นองค์ประกอบของการดำเนินงาน โครงการนั้นจะได้มาจากคำถามที่ว่าใครจะทำประโยชน์ให้แก่โครงการได้บ้างและจะทำประโยชน์ได้โดยวิธีใด เช่น การช่วยเหลือด้านทรัพยากร การบริหารงาน และประสานงาน และการขอความช่วยเหลือ เป็นต้น

ขั้นที่ 3 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ในส่วนที่เกี่ยวกับผลประโยชน์นั้นนอกจากความสำคัญของผลประโยชน์ในเชิงปริมาณและคุณภาพแล้ว ยังจะต้องพิจารณาการกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่มด้วย ผลประโยชน์ของโครงการนี้ รวมทั้งผลประโยชน์ในทางบวกและผลที่เกิดขึ้นในทางลบที่เป็นผลเสียของโครงการ ซึ่งเป็นผลประโยชน์และเป็นโทษต่อบุคคลและสังคมด้วย

ขั้นที่ 4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล การมีส่วนร่วมในการประเมินผลนั้นทั้งนี้สิ่งสำคัญที่จะต้องสังเกตก็คือ ความเห็น (Views) ความชอบ (Preferences) และความคาดหวัง (Expectations) ซึ่งจะมีอิทธิพลสามารถแปรเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่าง ๆ ได้

ไพรัตน์ เตชะรินทร์ (2531, หน้า 43) แสดงแนวคิดไว้ว่า เดิมนั้นมักจะมองในแง่ของการร่วมสมทบแรงงาน วัสดุ เงิน ร่วมคิด ร่วมวางแผน และร่วมกันทำงาน หรืออาจมองอีกแง่หนึ่งของการมีส่วนร่วมในการคิด ร่วมวางแผน ร่วมกันทำงาน และร่วมบำรุงรักษามากกว่าร่วมสมทบด้านเงินและวัตถุ ดังนั้นประชาชน จึงควรมีส่วนร่วมในการพัฒนาดังต่อไปนี้

1. ร่วมกันศึกษาปัญหาและสาเหตุของปัญหาและความต้องการของประชาชน
2. ร่วมคิดสร้างรูปแบบพัฒนาเพื่อแก้ปัญหาและสนองความต้องการของประชาชน
3. ร่วมกำหนดทิศทางแผนงาน โครงการหรือกิจกรรม
4. ร่วมตัดสินใจ ในการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม
5. ร่วมบริหารงานพัฒนาทั้งสติปัญญา แรงงาน และทุนตามขีดความสามารถ รวมทั้งควบคุม ติดตาม ประเมินผล และซ่อมบำรุงรักษาผลที่เกิดจากการกระทำกิจกรรมนั้น ๆ

กิติมา ปรีดีดิลก (2532, หน้า 248) ได้เสนอแนะวิธีการนำบุคลากรในชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน คือ

1. จัดตั้งสมาคมผู้ปกครองครู
2. จัดตั้งคณะกรรมการประชาชน ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาของโรงเรียน
3. จัดตั้งสมาคมศิษย์เก่า สมาคมเกี่ยวกับครู สมาคมเกี่ยวกับการหย่อนใจต่าง ๆ
4. จัดตั้งสมาคมต่าง ๆ ของชุมชนขึ้น และใช้โรงเรียนเป็นที่ตั้งของสมาคม
5. จัดโปรแกรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ทั้งในด้านการศึกษาอาชีพ และการหย่อนใจ โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในประโยชน์

คาลด์เวลล์ และสปิงส์ (Caldwell & Spinks, 1990 อ้างถึงใน พรเทพ นามกร, 2543, หน้า 29) ได้เสนอรูปแบบการบริหาร โรงเรียนแบบมีส่วนร่วมใช้ชื่อว่า วงจรการบริหาร โรงเรียนแบบมีส่วนร่วม ตามลักษณะของวงจรการบริหาร โรงเรียนแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

1. เป็นกระบวนการกำหนดจุดมุ่งหมายของโรงเรียน กำหนดนโยบาย การวางแผน การทำงานประมาณ การนำไปปฏิบัติและการประเมินผลในเชิงบูรณาการ
2. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากคณะครู และนักเรียน ชุมชนที่เหมาะสมมีการกำหนดบทบาทความรับผิดชอบที่ชัดเจน
3. เน้นหน้าที่หลักของโรงเรียนคือ การเรียนการสอน และการบริหารแผนงาน ที่สอดคล้องกับรูปแบบปกติของงานโรงเรียน

ขั้นตอนในวงจรการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีดังนี้

1. การกำหนดจุดมุ่งหมายและระบุความต้องการ
2. การกำหนดนโยบาย
3. การกำหนดแผนงาน
4. การจัดทำแผนและอนุมัติงบประมาณ แผนงาน
5. การนำไปปฏิบัติ
6. การประเมินผล

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของวงจรการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีดังนี้

1. จากหลักการทั่วไป
 - 1.1 คณะครูจะมีส่วนร่วมในการกำหนดจุดมุ่งหมายของโรงเรียนในระดับสูง
 - 1.2 คณะครูจะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของโรงเรียนระดับสูง
 - 1.3 ชุมชนจะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจระดับสูง
 - 1.4 คณะครูจะมีความเป็นหนึ่งเดียวและมีน้ำใจในความเป็นทีมระดับสูง
 - 1.5 คณะครู นักเรียน และชุมชน มีโอกาสในการร่วมที่เหมาะสม (ในการจัดสรร

2. จากการกำหนดจุดหมายและนโยบาย

- 2.1 โรงเรียนจะมีจุดหมายทางการศึกษาที่ชัดเจน
- 2.2 โรงเรียนจะมีแผนงานเพื่อบรรลุความต้องการของนักเรียนอย่างสมดุล
- 2.3 โรงเรียนจะมีแผนงานพัฒนา ช่วยพัฒนาให้มีทักษะที่ต้องการ
- 2.4 มีความคาดหวังกันว่านักเรียนทุกคนจะทำความดี
- 2.5 ผู้บริหาร ครู และนักเรียน จะมีความคาดหวังต่อความสำเร็จสูง
- 2.6 ความต้องการทางการศึกษา จะถูกกำหนดไว้ตามลำดับความสำคัญ
- 2.7 ลำดับความสำคัญจะคำนึงถึงความต้องการของท้องถิ่นและโรงเรียน

3. จากการวางแผนและงบประมาณ

- 3.1 มีทรัพยากรเพียงพอที่จะช่วยให้ครูทำการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 3.2 ผู้บริหารจะสามารถแบ่งสรรหน้าที่และทรัพยากร เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ
- 3.3 ผู้บริหารจะมั่นใจได้ว่า ทรัพยากรถูกจัดสรรอย่างสอดคล้องกับความต้องการทางการศึกษาที่กำหนดไว้
- 3.4 จะมีการจัดทำเอกสารการเงินเผยแพร่ เพื่อความเข้าใจของคณะครูและบุคคลอื่นอย่างสม่ำเสมอ

4. จากการนำแผนไปปฏิบัติ

- 4.1 ระเบียบการติดตามและควบคุมการใช้จ่าย จะถูกกำหนดอย่างเหมาะสม
- 4.2 สามารถจะถ่ายโอนประเภทของเงินได้เมื่อต้องการเปลี่ยนไป

5. จากการประเมินผล

- 5.1 ผู้บริหารมั่นใจได้ว่า จะมีการตรวจสอบแผนงานของโรงเรียน และมีการประเมินผลความก้าวหน้าตามจุดหมายที่กำหนดไว้
- 5.2 จะมีการประเมินผลกระทบจากการจัดสรรทรัพยากรอย่างชัดเจนการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานโรงเรียน มีความสำคัญคือการมุ่งให้ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินการด้านการปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอน ให้มีคุณภาพ อันเป็นเป้าหมายสูงสุดของภารกิจของโรงเรียน การให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารงานของโรงเรียน ทำให้เกิดผลดีหลายประการ (สุทธิชัย เรืองฤทธิ์, 2545, หน้า 26) เช่น

1. ครูได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ทำให้งานเกิดผลดีทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ

2. เมื่อครูทุกคนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานเป็นทีม ทำให้การย้ายหรือลาออกจากหน่วยงานน้อยลง การขาดงานหรือความเฉื่อยชา ในการทำงานก็จะมีไม่มาก จากการให้คนในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะเห็นได้ว่าคนในหน่วยงานมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น อัตราการขาดงาน ลดน้อยลงและผลผลิตของงานเพิ่มขึ้น

3. ทรุกละความขี้ใจเลง เมื่อตนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานในขณะเดียวกันสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างผู้บริหารและครูจะเกิดขึ้น

4. ทุกฝ่ายในองค์กรมีความพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งถ้าหากเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงโดยครูไม่ทราบจะทำให้ครูขาดความเชื่อมั่นและมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการเปลี่ยนแปลง

5. ช่วยทำให้ยังชีพต่อการบริหารงาน เพราะเนื่องมาจากครูเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานก็จะส่งเสริมให้ครูมีความรับผิดชอบมากขึ้น ยอมรับในอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารและตนเองมากขึ้น

6. ส่งเสริมคุณภาพในการบริหารงานของผู้บริหาร และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ธีระ ฤกษ์เจริญ (2546, หน้า 66) กล่าวว่า นับเป็นก้าวใหม่ทางการศึกษาของไทยที่กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารศึกษาจากส่วนกลางไปยังเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา โดยกระจายอำนาจให้คณะกรรมการของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา และการกระจายอำนาจการบริหารใน 4 ด้าน คือ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคลากร การบริหารทั่วไป เพื่อให้การบริหารตามแนวกระจายอำนาจดังกล่าวประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

ประยูร ศรีประสาธน์ (2539, หน้า 242-243) ได้กล่าวถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยเสนอแนวคิดกว้าง ๆ ดังนี้

1. ขอบเขตของการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยทั่วไปแล้วผู้ได้บังคับบัญชา มีความตั้งใจและยอมรับการชี้แนะทางการบริหารบางอย่างโดยไม่มีข้อโต้แย้งขอบเขตของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจก็คือ ขอบเขตที่ผู้บริหารกำหนดหรือเปิดโอกาสให้เข้าไปมีส่วนร่วมซึ่งจะเป็นไปตามข้อกำหนดของกฎหมาย กฎระเบียบ ประเพณีที่ปฏิบัติกันมารวมทั้งเรื่องที่ดำเนินการแต่ละเรื่อง

2. บทบาทและขอบเขตของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของบุคลากรผู้บริหารควรใช้วิจญาณพิจารณาว่าเรื่องที่จะดำเนินการตัดสินใจควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจนั้นเกี่ยวข้องกับบุคลากรผู้ใดหรือมีความชำนาญในเรื่องนั้น ๆ ในการให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจตั้งแต่ต้นจะทำให้เกิดผลดีและสามารถดำเนินการได้ถูกต้องตรงประเด็นของปัญหาแต่ถ้าในกรณีที่บุคลากรไม่มีส่วนเกี่ยวข้องไม่มีความรู้ความชำนาญก็ไม่ควรให้มีส่วนร่วมตัดสินใจ ผู้บริหารควรเป็นผู้ตัดสินใจเอง

3. การจัดกลุ่มตัดสินใจ คือ การที่บุคลากรมีส่วนร่วมตัดสินใจควรจะจัดกลุ่มตัดสินใจอย่างไรจึงจะมีประสิทธิภาพเหมาะสม ซึ่งจัดกลุ่มการตัดสินใจ 3 ประการ คือ

3.1 การรับฟังข้อคิดเห็นซึ่งนิยมใช้กันมากโดยให้บุคลากรเป็นผู้เสนอปัญหา แสดงความคิดเห็นวิพากษ์วิจารณ์เพื่อผู้บริหารจะได้นำมาเป็นข้อมูลในการตัดสินใจเอง

3.2 การใช้เสียงส่วนใหญ่เป็นการอภิปรายแสดงความคิดเห็นแล้วขอมติในที่ประชุม โดยให้แต่ละคนมีสิทธิออกเสียงได้เท่ากันคือคนละหนึ่งเสียงเป็นการตัดสินใจโดยใช้มติของคนส่วนใหญ่

3.3 การใช้มติเอกฉันท์เป็นการใช้วิธีเห็นพ้องต้องกันในแนวทางแก้ปัญหาจากผู้ร่วมประชุมทั้งหมดโดยไม่นิยมคะแนนเสียงใช้วิธีการยอมรับของที่ประชุมถ้ายังมีใครไม่ยอมรับก็จะอภิปรายกันต่อจนกว่าจะเห็นพ้องต้องกัน

4. บทบาทของผู้บริหารในการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม การมีผู้บริหารให้บุคลากรมีส่วนร่วม การมีผู้บริหารให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้บริหารต้องวางตัวเป็นกลางและพยายามรับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่ายในกรณีรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร ส่วนการใช้เสียงส่วนใหญ่หรือมติเอกฉันท์ผู้บริหารต้องระมัดระวังในเรื่องการลำเอียงในการอภิปราย ไม่เอนเอียงหรือใช้ออคติของตนเข้าข้างใดข้างหนึ่ง ควรให้ผู้เข้าร่วมประชุมแสดงความคิดเห็นและใช้เหตุผลเต็มที่ภายในขอบเขตหัวข้อที่ร่วมประชุม

สรุปได้ว่าการมีส่วนร่วมในด้านการศึกษาในการบริหารสถานศึกษาควรดำเนินการอย่างมีระบบการทำงานเป็นคณะ โดยเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมรับผิดชอบ ในการดำเนินงานโดยมุ่งหวังให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ในการบริหารโรงเรียนหรือสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีอำนาจในการบังคับบัญชา ควบคุม ดูแล กำกับกับการบริหารงานต่าง ๆ ภายในสถานศึกษานั้น ให้บรรลุตามนโยบายของรัฐบาลและแผนการศึกษาแห่งชาติ นั่นคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษาครอบคลุมทุกด้าน

งานบริหารโรงเรียน

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 ก. หน้า 32) แบ่งงานบริหารโรงเรียนออกเป็น 4 ฝ่าย คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป

การบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในการวิจัยครั้งนี้จะกล่าวถึงความหมายของงานวิชาการ ความสำคัญของงานวิชาการ และขอบข่ายของงานวิชาการ ดังนี้

ความหมายของงานวิชาการ ได้มีนักวิชาการให้ความหมายของงานวิชาการ ดังนี้

ชัยยันต์ ฉิมกล่อม (2555, หน้า 33) งานบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา ที่บริหารงานด้านวิชาการ กิจกรรมทุกชนิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอน ให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพมากที่สุด ประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศ การศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริม ความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น และการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุ องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น ที่จัดการศึกษา

กมล กู่ประเสริฐ (2545, หน้า 6) ได้ให้ความหมายของงานวิชาการว่า หมายถึง การบริหาร ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา อันเป็นเป้าหมายสูงสุดของภารกิจสถานศึกษา

รุ่ง ลอยเลิศ (2543, หน้า 20) ได้ให้ความหมายของงานวิชาการว่า หมายถึง การจัดการเรียน การสอนและการจัดกิจกรรมทุกอย่างภายในโรงเรียนให้เกิดความรู้และการศึกษาของเด็ก

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535, หน้า 2) ได้ให้ความหมายของงานวิชาการว่า หมายถึง เป็นการ จัดกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ให้ได้ผลดีและมี คุณภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

ดังที่กล่าวมาแล้วพอสรุปได้ว่า งานวิชาการเป็นการบริหารกิจกรรมทุกอย่างทางด้าน วิชาการ ในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร การปรับปรุง พัฒนาการเรียนสอน ให้ได้ผลดี มีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียน มีคุณภาพ อันเป็นเป้าหมาย สูงสุดของสถานศึกษา

ความสำคัญของงานวิชาการ งานวิชาการเป็นงานหลักของสถานศึกษาที่มีความสำคัญยิ่ง เป็นงานหัวใจหลักของสถานศึกษา โรงเรียนจะมีคุณภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับงานวิชาการเป็นสำคัญ ส่วนงานอื่น ๆ เป็นงานส่งเสริมการบริหารงานวิชาการให้มีคุณภาพ และช่วยอำนวยความสะดวก แก่งานวิชาการ

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535, หน้า 33) ได้กล่าวถึงความสำคัญของงานวิชาการ ไว้ดังนี้

๑. งานวิชาการเป็นงานที่มุ่งเน้นการพัฒนาสติปัญญา ความรู้ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม เจตคติและค่านิยมให้ผู้เรียนเป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุขในการดำรงชีวิต ตลอดจน เป็นผู้มีความรู้ในสังคม

2. งานวิชาการเป็นตัวกำหนดปริมาณงานของโรงเรียน เมื่อโรงเรียนมีงานวิชาการมาก ปริมาณงานด้านอื่น ๆ ย่อมมีมากตามไปด้วย

3. งานวิชาการเป็นเครื่องกำหนดการจัดสรรทรัพยากรให้แก่โรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของงบประมาณ วัสดุ ครุภัณฑ์จะจัดให้ตามสัดส่วนของปริมาณงานวิชาการของโรงเรียน โรงเรียน จะได้รับการจัดสรรงบประมาณมากขึ้นขึ้นอยู่กับปริมาณงานของโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ปริมาณงานด้านวิชาการ

4. งานวิชาการเป็นเครื่องตัดสินคุณภาพของโรงเรียน การพิจารณาคุณภาพของโรงเรียน ต้องอาศัยงานทางด้านวิชาการของโรงเรียน โดยพิจารณาวิธีการและผลผลิตของระบบงานวิชาการ อันได้แก่ วิธีการสอนของครู การบริหารงานวิชาการ ผลสำเร็จของครู ทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เป็นต้น

5. งานวิชาการเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จ และความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากงานวิชาการเป็นงานหลักในสถานศึกษา ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการ กระตุ้น และส่งเสริมให้ครูร่วมมือกัน ในการปรับปรุงงานวิชาการของโรงเรียนอยู่เสมอ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้จักวางแผน การติดต่อสื่อสารการประสานงาน การควบคุมบังคับบัญชา การวินิจฉัยสั่งการ การมอบหมายงานให้ถูกต้องและเหมาะสมเพื่อให้การปฏิบัติงานวิชาการบรรลุ จุดมุ่งหมายของหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังที่กล่าวมาแล้วพอสรุปได้ว่า งานวิชาการเป็นงานหลักของสถานศึกษาที่มีความสำคัญ ต่อการพัฒนาผู้เรียน เป็นตัวกำหนดปริมาณงานของสถานศึกษา การจัดสรรทรัพยากรให้แก่โรงเรียน คุณภาพของโรงเรียน และเครื่องชี้วัดความสำเร็จความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะ ผู้นำองค์กร

ขอบข่ายงานวิชาการ งานวิชาการที่ผู้บริหารต้องจัดทำ ได้แก่ การวางแผนงานวิชาการ การบริหารงานวิชาการ การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ การวัด และประเมินผลการเรียน งานทะเบียนนักเรียน ไม่ว่ากิจกรรมใดที่สัมพันธ์กับการเรียนการสอน และทำให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพต่อว่างานนั้น เป็นงานในขอบเขตหน้าที่ของผู้บริหาร ในด้านวิชาการ ขอบข่ายของงานวิชาการกระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 32) ได้กำหนดออกเป็น 12 งาน ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดให้มีการจัดทำหลักสูตรขั้นพื้นฐาน เพื่อความเป็นไทยพลเมืองดีของชาติ การดำรงชีวิต และการประกอบอาชีพตลอดจนการศึกษาต่อ ให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานจัดทำสาระของหลักสูตร ที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นสมาชิก

ที่ดีของสังคมและให้สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยมีแนวปฏิบัติซึ่งกระทรวงศึกษาธิการ (2546 ข, หน้า 34) ได้กล่าวถึงการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาไว้ดังนี้

1.1 ศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 สารแนกกลาง กระทรวงศึกษาธิการ ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสถานภาพปัญหา และความต้องการของสังคม ชุมชน และท้องถิ่น

1.2 วิเคราะห์สภาพแวดล้อม และประเมินสถานภาพสถานศึกษาเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย รวมทั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.3 จัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่างๆ ที่กำหนดให้มีในหลักสูตรสถานศึกษา ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยพยายามบูรณาการเนื้อหาสาระทั้งในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันและระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามความเหมาะสม

1.4 นำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและบริหารจัดการการใช้หลักสูตรให้เหมาะสม

1.5 นิเทศการใช้หลักสูตร

1.6 ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร

1.7 ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรตามความเหมาะสม

จากแนวปฏิบัติในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาดังกล่าวมาจะเห็นได้ว่า ผู้บริหารจะต้องสนับสนุนให้ครูมีความรู้ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ประชาสัมพันธ์และส่งเสริมชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา จัดหาคู่มือ แนวการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษามาบริการแก่ครู ร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งของโรงเรียนเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินมาพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง นิเทศการใช้หลักสูตร ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินมาพัฒนา หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง และดำเนินงานตามวัตถุประสงค์เป้าหมายของพระ เชนบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้เป็นหน้าที่หลักและสำคัญยิ่งของบุคลากรทางการศึกษา ความสำคัญของการเรียนรู้ว่าความสำคัญของการเรียนรู้ไม่ได้อยู่ที่ตัวเนื้อหา แต่อยู่ที่กระบวนการเรียนรู้ (Process) เป็นการเรียนรู้วิธีที่เรียน (Learn How to Learn) และคุณลักษณะของบุคคลแห่งการเรียนรู้ที่เป็นผลผลิตจากกระบวนการดังกล่าวคือ การเป็นบุคคลที่มีนิสัยใฝ่รู้ใฝ่เรียน มีวิธีการเรียนรู้ที่เป็นระบบ มีทักษะทางสังคมสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น มีทักษะการสื่อสาร มีทักษะในการแก้ปัญหาได้ในทุกสถานการณ์ และดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมี

ความสุข ซึ่ง กระทรวงศึกษาธิการ (2546 ข, หน้า 34) ได้กล่าวถึงแนวการปฏิบัติในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ไว้ดังนี้

2.1 ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามสาระ และหน่วยการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.2 ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรม ให้สอดคล้องกับ ความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อป้องกันและแก้ปัญหการเรียนรู้ จากประสบการณ์จริง ส่งเสริมให้รัก การอ่านและใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง การผสมผสาน ความรู้ต่าง ๆ ให้สมดุลกัน ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระกิจกรรม ทั้งนี้โดยจัด บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ และนำภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือเครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่น มามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนตามความเหมาะสม

2.3 จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครูในกลุ่มสาระต่าง ๆ โดยเน้นการนิเทศ ที่ร่วมมือช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร เช่น นิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ร่วมกันหรือแบบอื่น ๆ ตามความเหมาะสม

2.4 ส่งเสริมให้มีการพัฒนาครู เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสม จากแนวปฏิบัติในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้อย่างกล่าวมาจะเห็นได้ว่า ผู้บริหารจะต้อง วางแผนในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนร่วมกับครู ความรู้ ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนของครู เป็นไปตามความเหมาะสมของครู มีการจัดเตรียมการสอนและบันทึกการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอน โดยให้นักเรียนทำโครงงานและใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อให้เกิด ประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

3. การวัดผล การประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน การวัดผลและประเมินผล เป็นกระบวนการหรือกิจกรรมทางวิชาการที่จะทำให้ทราบว่า การดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอน บรรลุผลตามความมุ่งหมายที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด มีปัญหา มีอุปสรรค มีข้อบกพร่อง และมีข้อจำกัด ในเรื่องใดอย่างไร อันจะเป็นแนวทางไปสู่การปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ ดียิ่งขึ้น กระทรวงศึกษาธิการ (2546 ข, หน้า 35) ได้กำหนดแนวทางในการปฏิบัติในการวัดผล และประเมินผล ดังนี้

3.1 กำหนดระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษา

3.2 ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผล และประเมินผลการเรียนการสอน โดยให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา สารการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

3.3 ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผล และประเมินผลการเรียนการสอนโดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง จากระบวนการ การปฏิบัติ และผลงาน

3.4 จัดให้มีการเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่น สถานประกอบการ และอื่น ๆ ตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

3.5 พัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน

จากแนวทางในการปฏิบัติในด้านการวัดผลประเมินผล ดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ผู้บริหารจะต้องดำเนินการวางแผนและกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการวัดผล ประเมินผลร่วมกับครู และฝ่ายวิชาการ ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ครูเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลให้เป็นไปตามแนวทางของหลักสูตร วัดผลและประเมินผลตามสภาพจริง จัดประชุมอบรมเพื่อให้ครูมีความรู้ความสามารถในการสร้างเครื่องมือวัดผลและประเมินผล และควบคุมติดตามการประเมินผลและนำผลการประเมินมาพัฒนากระบวนการเรียนการสอน

4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีความสำคัญและความจำเป็นเป็นอย่างยิ่งที่ผู้ปฏิบัติการในสถานศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งครูจะต้องมีความรู้เรื่อง การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาซึ่ง สุกัน เทียนทอง (2546, หน้า 29) กล่าวถึง การวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษาว่าการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษามีขอบเขตอยู่ที่การแก้ปัญหา และพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ และหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดแนวทางในการพัฒนา สักยภาพ ให้ครูมีความเป็นผู้นำทางวิชาการปฏิบัติหน้าที่โดยใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ให้ครูสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ และให้สามารถศึกษาค้นคว้าวิจัยเพื่อพัฒนาสื่อการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้อง กับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 24(5) บัญญัติให้สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้สอนสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ มาตรา 30 ให้สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ มาตรา 67 รัฐต้องส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา โดยมีครูเป็นปฏิบัติการวิจัยเรียกว่า ครูนักวิจัย (Teacher as Researcher) ซึ่งจะต้องมีพันธกิจ (Mission) ที่จะต้องค้นหาคำตอบเพื่อแก้ปัญหาต่อไป กระทรวงศึกษาธิการ (2546 ข, หน้า 35) ได้กำหนดแนวทางในการปฏิบัติกรวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังนี้

4.1 ศึกษาวิเคราะห์วิจัย การบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ ในภาพรวมของสถานศึกษา

4.2 ส่งเสริมให้ครูศึกษาวิเคราะห์วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ให้แก่กลุ่มสาระ การเรียนรู้

4.3 ประสานความร่วมมือในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ตลอดจนการเผยแพร่ผลงาน การวิจัยหรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และงานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น

จากแนวทางการปฏิบัติในการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาดังกล่าวจึงเป็นหน้าที่ของ ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษา สนับสนุนสื่อและอุปกรณ์เพื่อใช้ในการวิจัย ให้ครูทำการวิจัยเพื่อพัฒนาด้านการศึกษา จัดให้มีคู่มือ เอกสารเพื่อประกอบการจัดทำวิจัยให้แก่บุคลากรในโรงเรียน และสนับสนุนให้ครู นำเสนอผลงาน การวิจัยต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ (2528, หน้า 28) ได้กล่าวถึงสื่อการสอนว่า เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะ ช่วยให้นักเรียนเกิดความสนใจ และเกิดการเรียนรู้ในบทเรียนได้รวดเร็วยิ่งขึ้น กระทรวงศึกษาธิการ (2546 ข, หน้า 36) ได้กำหนดแนวทางในการปฏิบัติในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อการศึกษา ดังนี้

5.1 ศึกษาวิเคราะห์ ความจำเป็นในการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนการสอน และการบริหารงานวิชาการ

5.2 ส่งเสริมให้ครู ผลิต พัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอนและการพัฒนางาน ด้านวิชาการ

5.3 จัดหาสื่อเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนางาน ด้านวิชาการ

5.4 ประสานความร่วมมือในการผลิต จัดหา พัฒนาและการใช้สื่อ นวัตกรรมและ เทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนการสอน และการพัฒนา งานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น

5.5 การประเมินผลการพัฒนาการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

จากแนวปฏิบัติในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาดังกล่าว ผู้บริหารจะต้องสำรวจความต้องการของครูในการใช้วัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียน การสอน จัดหาวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอนมาบริการอำนวยความสะดวก

แก่ครู ส่งเสริมให้ครูได้มีการคิดค้นและผลิตวัสดุสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา และควบคุม กำกับ ให้ครูได้ใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา

6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้ให้ความสำคัญกับแหล่งเรียนรู้ไว้หลายประการดังที่บัญญัติไว้ในมาตรา 25 ที่ได้กล่าวถึงหน้าที่ของรัฐว่า “รัฐต้องส่งเสริมการดำเนินงานและการจัดตั้งแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตทุกรูปแบบ ได้แก่ ห้องสมุดประชาชน หอศิลป์ พิพิธภัณฑ์ สวนสัตว์ สวนสาธารณะ อุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ศูนย์กีฬาและนันทนาการ แหล่งข้อมูลและแหล่งการเรียนรู้อื่นอย่างเพียงพอ” และมาตรา 29 คือ “ให้สถานศึกษา ร่วมกับ บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยการจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ รวมทั้งหาวิธี การสนับสนุน ให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การพัฒนา ระหว่างชุมชน” กระทรวงศึกษาธิการ (2546 ข, หน้า 36) ได้กำหนดแนวทางในการปฏิบัติในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ดังนี้

- 6.1 สำรวจแหล่งเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งในสถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น ในเขตพื้นที่การศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษาใกล้เคียง
- 6.2 จัดทำเอกสารเผยแพร่แหล่งการเรียนรู้แก่ครู สถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาในบริเวณใกล้เคียง
- 6.3 จัดตั้งและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้รวมทั้งพัฒนาองค์ความรู้ และประสานความร่วมมือสถานศึกษาอื่นที่จัดการศึกษาในบริเวณใกล้เคียง
- 6.4 จัดตั้งและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้รวมทั้งพัฒนาให้เกิดองค์ความรู้ และประสานความร่วมมือสถานศึกษา บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่น ที่จัดการศึกษา ในการจัดตั้ง ส่งเสริม พัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่ใช้ร่วมกัน
- 6.5 ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูใช้ แหล่งเรียนรู้ ทั้งในและนอกโรงเรียนในการจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยครอบคลุมภูมิปัญญาท้องถิ่น

จากแนวทางการปฏิบัติการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ดังกล่าวมา ผู้บริหารจะต้องจัดหาหนังสือให้มีในห้องสมุดตามความต้องการของครูและนักเรียน ส่งเสริมให้มีการจัดแหล่งเรียนรู้ ทั้งในและนอกโรงเรียน ส่งเสริมให้นักเรียน เรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ในและนอกโรงเรียน และส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา

7. การนิเทศการศึกษา การนิเทศการศึกษาก็คือการช่วยพัฒนางานวิชาการเพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาการจัดการศึกษา ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรและวิธี

ดำเนินการสอน การนิเทศเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่ผู้บริหารใช้พัฒนางานวิชาการของโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ (2546 ข. หน้า 36) ได้กำหนดแนวทางในการปฏิบัติในการนิเทศการศึกษา ดังนี้

7.1 จัดระบบการนิเทศงานวิชาการ การเรียนการสอนภายในสถานศึกษา

7.2 ดำเนินการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนในรูปแบบหลากหลายและเหมาะสมกับสถานศึกษา

7.3 ประเมินผลการจัดระบบและการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา

7.4 ติดตามประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนของสถานศึกษา

7.5 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์การจัดระบบนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่นหรือเครือข่ายการนิเทศภายในเขตพื้นที่การศึกษา

จากแนวทางการปฏิบัติในการนิเทศการศึกษาดังกล่าวมา ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมการนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร เพื่อช่วยเหลือครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน เสนอวิธีการวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคของการนิเทศภายในโรงเรียน จัดให้มีการนิเทศโดยการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง และส่งเสริมให้ครูนำผลงานจากการนิเทศภายในมาปรับปรุงและพัฒนากระบวนการเรียนการสอน

8. การแนะนำการศึกษา การแนะนำการศึกษาเป็นหัวใจสำคัญในการจัดการศึกษา เป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้การดำเนินการแนะนำในโรงเรียนประสบผลสำเร็จและบรรลุผล ดังเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการ (2546 ข. หน้า 36) ได้กำหนดแนวทางในการปฏิบัติในการแนะนำการศึกษา ดังนี้

8.1 การจัดระบบการแนะนำทางวิชาการและวิชาชีพภายในสถานศึกษา โดยเชื่อมโยงกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนและกระบวนการเรียนการสอน

8.2 ดำเนินการแนะนำการศึกษาโดยความร่วมมือของครูทุกคนในสถานศึกษา

8.3 ติดตามและประเมินผลการจัดการระบบและกระบวนการแนะนำการศึกษาในสถานศึกษา

8.4 ประสานความร่วมมือ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ด้านการแนะนำการศึกษา กับสถานศึกษา หรือเครือข่ายแนะนำภายในเขตพื้นที่การศึกษา

จากแนวทางในการปฏิบัติกรแนะนำการศึกษาดังกล่าวมา ผู้บริหารจะต้องอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการแนะนำให้กับครูในโรงเรียน ส่งเสริมให้บุคลากรจัดทำข้อมูลนักเรียนรายบุคคล จัดหางบประมาณสนับสนุนงานแนะนำในโรงเรียน ประสานกับหน่วยงานอื่นเพื่อแนะนำให้แก่ผู้เรียน และสนับสนุนให้ครูในโรงเรียนเป็นบุคคลแห่งการแนะนำ

9. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดให้โรงเรียนจัดทำระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ทั้งการประเมินคุณภาพภายใน และการประกันคุณภาพภายนอก ในหมวด 6 มาตรา 48 ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษา จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษา ที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก และเพื่อให้การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ประสบผลสำเร็จและบรรลุผลดังเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ดังนั้น กระทรวงศึกษาธิการ (2546 ข, หน้า 37) จึงได้กำหนดแนวทางในการปฏิบัติการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ดังนี้

9.1 จัดระบบโครงสร้างองค์กรให้รองรับการจัดระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

9.2 กำหนดเกณฑ์การประเมิน เป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษา และตัวชี้วัดของกระทรวง เป้าหมายความสำเร็จของเขตพื้นที่การศึกษา หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา

9.3 วางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบประกันคุณภาพการศึกษาให้บรรลุผลตามเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษา

9.4 ดำเนินการพัฒนางานตามแผนและติดตาม ตรวจสอบ และประเมินคุณภาพภายในเพื่อปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

9.5 ประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่นในการปรับปรุงและพัฒนา ระบบประกันคุณภาพภายใน และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

9.6 ประสานความร่วมมือกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่นเพื่อประเมินคุณภาพ การศึกษาของสถานศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา

9.7 กับสำนักงานรับรองมาตรฐานการศึกษาและประเมินคุณภาพ ในการประเมิน สถานศึกษาเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

จากแนวทางในการปฏิบัติ ในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ดังกล่าวมา ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จัดระบบการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา วางแผนการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและ ร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจัดทำกรประกันคุณภาพภายใน

10. การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน เป็นสิ่งที่สถานศึกษาควรที่จะประสานให้ความร่วมมือกับสถาบัน องค์กรต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความร่วมมือ ในการให้ความรู้แก่คนในชุมชนอันเป็นแนวทางที่จะช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็ง ให้แก่ชุมชน เมื่อชุมชนเข้มแข็งก็ทำให้การจัดการศึกษาในสถานศึกษาดำเนินไปด้วยความราบรื่น ก่อให้เกิด ความร่วมมือทั้งทรัพยากร และงบประมาณ กระทรวงศึกษาธิการ (2546 ข. หน้า 38) ได้ให้แนว ปฏิบัติในการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน ดังนี้

10.1 การศึกษาสำรวจความต้องการ สนับสนุนงานวิชาการแก่ชุมชน

10.2 จัดให้ความรู้ เสริมสร้างความคิดและเทคนิค ทักษะทางวิชาการเพื่อการ พัฒนา ทักษะวิชาชีพ และคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชนและท้องถิ่น

10.3 การส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชน ท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการ ของสถานศึกษา และที่จัดโดยบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

10.4 ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ระหว่างบุคคล ครอบครัว ชุมชนและท้องถิ่น

จากแนวทางปฏิบัติในการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการดังกล่าวมา ผู้บริหารจะต้องศึกษา และสำรวจความต้องการสนับสนุนงานวิชาการแก่ประชาชน วางแผนในการสนับสนุนงานวิชาการ แก่ประชาชน ส่งเสริมให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการของสถานศึกษา มีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ ประสบการณ์ระหว่างบุคคล ครอบครัว ชุมชนและท้องถิ่น ตลอดจนจัดบุคลากรในโรงเรียน ให้มีหน้าที่ประสาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ระหว่างบุคคล ครอบครัว ชุมชนและท้องถิ่น

11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น ในยุคปัจจุบัน เป็นยุคที่มีความเจริญทางด้านเทคโนโลยีโดยเฉพาะอย่างยิ่งเทคโนโลยีสารสนเทศ การประสาน ความร่วมมือในด้านวิชาการกับสถานศึกษาอื่นทำให้นักเรียนและบุคลากรในโรงเรียนได้รับความรู้ ที่กว้างขวางขึ้นเพราะการร่วมมือทางวิชาการเป็นการแบ่งปันสื่อ และองค์ความรู้ต่าง ๆ กระทรวง ศึกษาธิการ (2546 ข. หน้า 38) ได้ให้แนวปฏิบัติในการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการ กับสถานศึกษาอื่น ดังนี้

11.1 ประสานความร่วมมือช่วยเหลือในการพัฒนา วิชาการกับสถานศึกษาของรัฐ เอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับอุดมศึกษาทั้งบริเวณ ใกล้เคียงภายในเขตพื้นที่การศึกษา และต่างเขตพื้นที่การศึกษา

11.2 สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนา วิชาการกับองค์กรต่าง ๆ ทั้งภายใน ประเทศและต่างประเทศ

จากแนวปฏิบัติในการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น ดังกล่าวนำมาทำให้ทราบว่า ผู้บริหารจะต้องวางแผนร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับองค์กรต่าง ๆ ทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ แต่งตั้งบุคลากรให้มีหน้าที่ในการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น และจัดระบบในองค์กรให้มีความเหมาะสมในการใช้เป็นสถานที่ประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น

12. การส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการแก่ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น ที่จัดการศึกษา จัดการศึกษาเป็นหน้าที่ของโรงเรียนที่จะให้การสนับสนุนเป็นอย่างดี

อรุณ จันทวานิช (2527, หน้า 20) กล่าวว่า โรงเรียนที่สมบูรณ์แบบนั้นต้องเป็นโรงเรียนที่สามารถเป็นแบบอย่างในการให้ความช่วยเหลือชุมชนและโรงเรียนอื่น และปัจจัยหลักแห่งการช่วยเหลือ คือ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ชุมชน และโรงเรียนอื่นในการพัฒนาครูและบุคลากรร่วมและสนับสนุน ส่งเสริมกิจกรรมชุมชน ส่งเสริมโรงเรียนอื่นพัฒนาการจัดการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ (2546 ข, หน้า 38) ได้ให้แนวทางในการปฏิบัติในการส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการแก่ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ดังนี้

12.1 สืบหาและศึกษาข้อมูลการจัดการศึกษา รวมทั้งความต้องการในการได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่น

12.2 ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาวิชาการและการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

12.3 จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

จากแนวทางการปฏิบัติ การส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการแก่ครอบครัว องค์กรหน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาดังกล่าว ผู้บริหารจะต้องสืบหาและศึกษาข้อมูลรวมทั้งความต้องการในการสนับสนุนงานวิชาการแก่ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันที่จัดการศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาวิชาการและพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในการได้รับการศึกษาของบุคคลครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา จัดระบบภายในองค์กรให้มีความเหมาะสมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคลครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาและแต่งตั้งบุคลากรผู้มีความรู้ความสามารถให้มีหน้าที่ประสานให้เกิดความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารวิชาการเป็นงานที่มีความสำคัญ ดังนั้น การดำเนินงานเพื่อให้งานวิชาการดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย การเรียนการสอน ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ และนักเรียนต้องมีความสามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการค้นคว้า และนำมาปฏิบัติ เมื่อนักเรียนอยู่ในโรงเรียน นักเรียนจะต้องมีความสุขและสนุกสนาน ส่งเสริม ความถนัดของตนเอง นักเรียนศึกษาวิธีการแก้ปัญหาและช่วยเหลือตนเองให้มากขึ้น

การบริหารงบประมาณ

มีนักการศึกษาได้กล่าวถึงการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา ดังนี้

ชัยยันต์ ฉิมกล่อม (2555, หน้า 34) กล่าวถึง การบริหารงบประมาณเป็นการบริหารงาน ที่เกี่ยวข้องกับงานการเงิน บัญชี พัสดุ และการจัดหารายได้จากการบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อ ประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน ประกอบด้วย การจัดทำและเสนอ งบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงิน และผลการดำเนินงาน การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริการการเงิน การบริหาร บัญชี และการบริหารพัสดุและทรัพย์สิน

ชกิดา พึ่งเย็น (2554, หน้า 29-30) กล่าวถึงการบริหารงบประมาณเป็นการบริหารงาน ที่เกี่ยวข้องกับงานการเงิน บัญชี พัสดุ และการจัดหารายได้จากการบริการมาใช้บริหารจัดการ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน

กระทรวงศึกษาธิการ (2548, หน้า 39-50) การบริหารงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้น ความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหาร มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จาก ทรัพย์สินของสถานศึกษารวมทั้งจัดหารายได้จากการบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน

ปัญญา แก้วก้อย และสุภัทรี พันธุ์พัฒนกุล (2545, หน้า 11) กล่าวถึง การจัดการด้าน งบประมาณและการเงิน มีแนวทางสอดคล้องกับหลักการกระจายอำนาจการบริหาร หน่วยงาน บริการ โดยมีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นหน่วยงานงบประมาณและหน่วยงานบริการการเงิน และสถานศึกษาสามารถกำหนดความต้องการงบประมาณของตนเอง โดยจัดทำผ่านสำนักงานเขต พื้นที่เป็นการศึกษา แม้จะไม่เป็นนิติบุคคลแต่มีอิสระในการจัดการทรัพย์สินและรายได้เพิ่มเติมมากขึ้น ทั้งนี้มุ่งให้สังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการและช่วยระดมทรัพยากรด้วยความโปร่งใสและ รับผิดชอบ

ดังที่กล่าวมาแล้วสรุปได้ว่า การบริหารงบประมาณเป็นการบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับงาน การเงิน บัญชี พัสดุ และการจัดหารายได้จากการบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา

ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน ประกอบด้วย การจัดทำและเสนองบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริการการเงิน การบริหารบัญชี และการบริหารพัสดุและทรัพย์สิน

วัตถุประสงค์ของการบริหารงบประมาณ

การบริหารงบประมาณของสถานศึกษา มีนักการศึกษาได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการบริหารงานไว้ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2548, หน้า 39-50) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา ดังนี้

1. เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานด้านงบประมาณมีความเป็นอิสระ คล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้
 2. เพื่อให้ได้ผลผลิต ผลลัพธ์เป็นไปตามข้อตกลงการให้บริการ
 3. เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการทรัพยากรได้อย่างเพียงพอ และมีประสิทธิภาพ
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2544, หน้า 68-76) ได้กำหนดหลักการสำคัญของการบริหารงานงบประมาณไว้ดังนี้

1. หลักการจัดระบบทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การมีส่วนร่วมจากทุกส่วนของสังคม โดยการระดมทรัพยากรและการลงทุนด้าน งบประมาณ การเงินและทรัพย์สินทั้งภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น มาใช้ในการจัดการศึกษา รวมทั้งให้สถานศึกษาหารายได้จากผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา

2. การจัดสรรทรัพยากรให้เกิดความเสมอภาคเป็นธรรม ทั้งด้านผู้เข้ารับบริการการศึกษา และสถานศึกษา โดยการปรับเปลี่ยนหลักเกณฑ์การจัดสรรงบประมาณให้ถึงสถานศึกษา โดยการปรับเปลี่ยนหลักเกณฑ์การจัดสรรงบประมาณให้ถึงสถานศึกษาและตัวผู้เรียนมากขึ้น เพื่อสร้างความเสมอภาคในโอกาสของผู้เรียนในการได้รับการศึกษาที่ได้คุณภาพมาตรฐาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ โดยให้สถานศึกษาระดับอุดมศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาเป็นหน่วยงานงบประมาณและวางระบบให้มีการกระจายการบริหารจัดการไปยังสถานศึกษาควบคู่กับระบบการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลบัญชีจากเกณฑ์เงินสดย่อย (Cash Basis) เป็นเกณฑ์พึงรับ-พึงจ่าย (Accrual Basis) รวมทั้งจัดให้มีระบบการตรวจสอบภายในและภายนอกสถานศึกษา โดยคณะกรรมการสถานศึกษา และสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน หรือผู้ตรวจสอบบัญชีอิสระในการกำกับดูแลเกี่ยวกับของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน กรอบการดำเนินการเกี่ยวกับทรัพยากรและการลงทุน มาตรการหักค่า

ลดหย่อนสำหรับเงินบริจาคเพื่อการศึกษา ซึ่งแยกจากรายการหักลดหย่อนสำหรับการบริจาคให้แก่
องค์กรสาธารณกุศลต่าง ๆ

3. ระบบและวิธีการจัดงบประมาณเพื่อการศึกษา เป็นการจัดสรรในลักษณะเงินงบประมาณ
แบบวงเงินรวม (Cash Basis) โดยเขตการพื้นที่การศึกษาเป็นผู้อนุมัติงบประมาณในลักษณะของ
การให้อุดหนุนจแนกตามแผนงานหลัก โดยมีเป้าหมายการดำเนินงานอย่างชัดเจนใช้ดุลยพินิจ
ในการบริหารงบประมาณได้อย่างเต็มที่ ได้แก่ การโอนงบประมาณแบบวงเงินรวมเข้ากับแผนงาน/
โครงการตามระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ซึ่งแตกต่างจากการจัดสรรที่ให้ตามหมวดรายจ่าย
7 หมวด ตามข้อ 52 แห่งระเบียบว่าด้วยการบริหารงบประมาณ พ.ศ. 2525 ที่เคยใช้บังคับอยู่

4. ระบบบัญชีสถานศึกษาและการตรวจสอบ เดิมใช้บัญชีแบบเกณฑ์เงินสด (Cash Basis)
ในการบันทึกการรับรู้รายการรับและจ่ายเงินของสถานศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อควบคุมการใช้
งบประมาณให้เป็นไปตามวงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรรจากส่วนราชการต้นสังกัดตามหมวด
รายจ่าย รวมทั้งรายได้ที่ได้รับจากการเรียนการสอนในแต่ละปีบนพื้นฐานแนวความคิดว่าสถานศึกษา
ของรัฐบาลได้เป็นองค์กรที่มุ่งเน้นผลกำไร จึงมิได้ทำบัญชีและรายงานเพื่อแสดงผลการดำเนินงานและ
ฐานะทางการเงิน เพื่อวัดความสำเร็จหรือล้มเหลวในการบริหารเปลี่ยนเป็นเกณฑ์พึงรับ-พึงจ่าย
(Accrual Basis) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนต้นทุนและประสิทธิภาพของการบริหารจัดการทรัพย์สิน
และภาระผูกพันทั้งในระยะสั้นและระยะยาวที่สถานศึกษามีอยู่ทั้งหมด

5. การบริหารจัดการทรัพย์สินของสถานศึกษาที่เป็นราชพัสดุ สถานศึกษาของรัฐที่มี
ฐานะเป็นนิติบุคคล มีอำนาจในการปกครอง ดูแล บำรุงรักษา ใช้ และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน
ของสถานศึกษา ทั้งที่เป็นราชพัสดุตามกฎหมายว่าที่ราชพัสดุ รวมทั้งบรรดาอสังหาริมทรัพย์ที่มี
ผู้อุทิศให้หรือโดยซื้อแลกเปลี่ยนจากรายได้ของสถานศึกษา ซึ่งไม่ถือเป็นราชพัสดุ และเป็นที่
ราชพัสดุและให้เป็นกรรมสิทธิ์ของสถานศึกษา โดยไม่ต้องนำส่งกระทรวงการคลังในส่วนของ
สถานศึกษาของรัฐที่ไม่มีฐานะเป็นนิติบุคคลนั้น สามารถจัดสรรรายได้เหล่านี้เป็นค่าใช้จ่ายในการ
จัดการศึกษานั้น ๆ ได้

6. การจัดระบบกองทุนเพื่อการศึกษา มี 6 กองทุน ได้แก่ กองทุนพัฒนาครู กองทุน
ส่งเสริมครู กองทุนกู้ยืมเรียนที่มาจากครอบครัวที่มีรายได้ต่ำ กองทุนพัฒนาเทคโนโลยี

ชัยสิทธิ์ เจริญมีประเสริฐ (2544, หน้า 13-15) ได้กล่าวถึง ระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้น
ผลงาน (Performance-Based Budgeting) เริ่มจากการปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ พ.ศ. 2540-2544
ซึ่งสำนักงานงบประมาณเป็นผู้รับผิดชอบในส่วนนี้ได้ศึกษาการใช้จ่ายทรัพยากรการลงทุนภาครัฐและ
การศึกษาปรับปรุงระบบการจัดงบประมาณโดยจ้างที่ปรึกษา 2 คณะ คือ บริษัท โมโกโร (Mokoro)
รับผิดชอบศึกษาการใช้ทรัพยากรภาครัฐที่ผ่านมา และบริษัทเคพีเอ็มจีบาร์เรนต์ (KPMG Barents)

ร่วมกับสำนักงบประมาณ ศึกษาปรับปรุงระบบงบประมาณมุ่งเน้นให้การจัดสรรทรัพยากรภาครัฐ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผลการศึกษาในเรื่องดังกล่าวได้นั้นวิธีการในการดำเนินงานพอสรุปได้ ดังนี้

1. พัฒนาระบบงบประมาณที่มุ่งเน้นผลงานและผลลัพธ์สำหรับหน่วยงานนำร่อง จัดทำแผนการปรับเปลี่ยนขั้นต้น เพื่อไปสู่ระบบงบประมาณที่มุ่งเน้นผลงานและผลลัพธ์ซึ่งจะ เชื่อมโยงกับกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ของภาครัฐ โดยจะเริ่มจากหน่วยงานทางด้านเศรษฐกิจ และสังคมที่มีความพร้อมก่อน
2. พัฒนาระบบการรายงานผลทั้งทางด้านการเงินและผลการดำเนินงานที่โปร่งใส สำหรับหน่วยงานนำร่องเพื่อส่งเสริมให้เกิดระบบความรับผิดชอบในการตัดสินใจและสนับสนุน ให้มีโอกาสตรวจสอบการทำงานของภาครัฐ
3. พัฒนาระบบกระชงโยนจากการจัดงบประมาณสำหรับหน่วยงานนำร่อง โดยจะ ครอบคลุมถึงการเสริมสร้างความสามารถในการจัดสรรงบประมาณของหน่วยงานนำร่อง ระบบ รายงานผลที่เปรียบเทียบกับแผนงาน และการที่สำนักงบประมาณและกรมบัญชีกลางจะให้ความ ยึดหยุ่นในการจัดงบประมาณแก่หน่วยงานมากขึ้นเพียงใดนั้น จะขึ้นอยู่กับลักษณะและความ เข้มของมาตรฐานการควบคุมทางการเงินและระบบการรายงานผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ข้อกำหนดดังกล่าวจะถูกบรรจุไว้ในข้อตกลงการใช้ทรัพยากรระหว่างหน่วยงานและสำนักงบประมาณ
4. เพิ่มขอบเขตความครอบคลุมของงบประมาณ เป็นการดำเนินการจัดระบบรายงาน ค่าใช้จ่ายการดำเนินงานของภาครัฐใหม่ ให้แสดงถึงค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานทั้งสิ้นของรัฐบาล ทั้งนี้กิจกรรมของหน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานอื่นที่ได้รับการสนับสนุนจากเงินกู้ และเงินช่วยเหลือทั้งหมด จะต้องรายงานไว้ในแผนการเงินของภาครัฐด้วย โดยเริ่มแสดงข้อมูล เบื้องต้นเป็นตัวอย่างภายในปีงบประมาณ 2543
5. พัฒนาระบบบัญชีการเงินภาครัฐที่เทียบเท่ากับมาตรฐานนานาชาติที่กำหนดโดย International Federation of Accountants (IFAC) ทั้งนี้ระบบดังกล่าวจะรวมค่าใช้จ่ายซึ่งจะเป็นภาระ ของรัฐ ที่เกิดขึ้นในอนาคตไว้ในเอกสารงบประมาณด้วย
6. พัฒนาระบบการจัดทำงบประมาณการงบประมาณรายจ่ายล่วงหน้าสำหรับหน่วยงาน นำร่อง ซึ่งเป็นการพัฒนา งบประมาณการงบประมาณรายจ่ายล่วงหน้าที่สามารถแสดงให้เห็นถึงค่าใช้จ่าย ในอนาคตภายใต้แผนงานหรือโครงการต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจในปัจจุบัน การพัฒนา งบประมาณการรายจ่ายล่วงหน้าจะเชื่อมโยงเข้ากับแผนการคลังระยะปานกลางที่จัดทำโดยสำนัก งบประมาณ กระทรวงการคลัง สำนักงานคณะกรรมการพัฒนา การเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และธนาคารแห่งประเทศไทย

7. กระจายอำนาจงบประมาณและการบริหารงบประมาณสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งจะเป็นการออกแบบวิธีการจัดสรรเงินอุดหนุนในรูปแบบใหม่ รวมทั้งการกำหนดมาตรการที่จะเสริมสร้างขีดความสามารถในการจัดการทางการเงินให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น

8. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการจัดการทางการเงินในระดับมหภาค ตลอดจนพัฒนาระบบบริหารการเงินในระดับหน่วยงานเพื่อสร้างความปลอดภัยให้แก่การจัดสรรงบประมาณ โดยพัฒนาระบบฐานข้อมูลที่เชื่อมโยงข้อมูลทางด้านการจัดการและทางการเงินเข้าด้วยกัน เพื่อให้การตัดสินใจของหน่วยงานอยู่บนฐานข้อมูลที่ทันสมัย สมบูรณ์ ครบถ้วน และเชื่อถือได้

9. ทบทวน ปรับปรุง แก้ไข เพิ่มเติมกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับระบบงบประมาณ รายงานทางการเงินและการคลัง

10. ปรับปรุงระบบการบริหารงานพัสดุ โดยพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านพัสดุและเน้นให้หน่วยงานภาครัฐมีระบบการจัดซื้อจัดจ้าง ในราคาที่เหมาะสมและทันเวลาที่จะใช้ รวมทั้งให้มีการดูแลบำรุงรักษาให้อยู่ในสภาพที่ดีและใช้งานได้อย่างคุ้มค่า

11. ขยายผลการปรับเปลี่ยนระบบงบประมาณ การเงิน และการพัสดุต่อจากโครงการนำร่องให้ครอบคลุมทั่วทั้งภาครัฐ

ดังที่กล่าวมาแล้วพอสรุปได้ว่า การบริหารงบประมาณของสถานศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานด้านงบประมาณมีความเป็นอิสระ คล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ เพื่อให้ได้ผลผลิต ผลลัพธ์เป็นไปตามข้อตกลง และเพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการทรัพยากรได้อย่างเพียงพอ และมีประสิทธิภาพ

ขอบข่าย/ภารกิจของการบริหารงบประมาณ

การบริหารงบประมาณมีขอบข่าย/ภารกิจของการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาดังนี้

ณัชชนกร สุวรรณพยัคฆ์ (2555, หน้า 37) กล่าวถึง การบริหารงบประมาณ ประกอบด้วย การจัดทำและเสนองบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบ ติดตามผลและรายงานผล การใช้จ่ายเงินและผลการและการลงทุนดำเนินงาน การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารการเงิน การบริหารบัญชี การบริหารพัสดุและทรัพย์สิน ซึ่งงานบริหารงบประมาณจะได้ผลดีก็ต่อเมื่อได้รับความร่วมมือจากบุคคลที่มีส่วนร่วมในการบริหารซึ่งจะเกิดขึ้นได้เมื่อผู้บริหารที่มีบทบาทควบคุมดูแลให้การปฏิบัติเป็นไปตามแผนงบประมาณ ได้มีส่วนร่วมในการวางแผน โดยคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ทั้งภายในสถานศึกษาและภายนอกอันอาจจะลงทุนจะมีผลกระทบต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาต่าง ๆ ดังนั้นผู้ที่เกี่ยวข้องจึงเป็นผู้ให้ข้อมูลในการวางแผนได้เป็นอย่างดี

ชลิดา พึ่งเย็น (2554, หน้า 29-30) กล่าวถึง การบริหารงบประมาณของสถานศึกษา ประกอบด้วย การจัดทำและเสนอของบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน การระดมทรัพยากรและการลงทุน เพื่อการศึกษา การบริการการเงิน การบริหารบัญชี และการบริหารพัสดุและทรัพย์สิน

กระทรวงศึกษาธิการ (2548, หน้า 39-50) ได้กล่าวถึง ขอบข่าย/ภารกิจ ของการบริหาร งบประมาณของสถานศึกษา การจัดทำและเสนอขอของงบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน การระดมทรัพยากรและ การลงทุนเพื่อการศึกษา การบริการการเงิน การบริหารบัญชี การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

ดังที่กล่าวมาแล้วพอสรุปได้ว่า การบริหารงบประมาณของสถานศึกษา ประกอบด้วย การจัดทำและเสนอขอของงบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริการการเงิน การบริหารบัญชี การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

การบริหารงานบุคคล

การบริหารบุคคลกร เป็นกระบวนการเกี่ยวกับบุคคล เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลดี มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับงาน เข้ามาทำงานให้ได้ผลดีที่สุด โดยหน่วยงานสามารถดึงดูด ชำรงรักษา และพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ ทั้งนี้ เพื่อให้หน่วยงานสามารถทำภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามความมุ่งหมายงานบุคคลกร เป็นงานสำคัญงานหนึ่ง ที่จะทำให้โรงเรียน ประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน เพราะงานบุคคลกรเป็นกำลังสำคัญในการบริหารงานด้านอื่น ๆ ให้บรรลุเป้าหมายมีประสิทธิภาพได้ การบริหารบุคคลกรมีคำที่ใช้อยู่หลายคำ เช่น การบริหาร งานบุคคล การจัดการงานบุคคล และการบริหารงานการเจ้าหน้าที่ เป็นต้น ซึ่งมีความหมายเดียวกัน คือ การบริหารบุคคลกร และมีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ชัยยันต์ ลิ้มกล่อม (2555, หน้า 34) กล่าวถึงงานบริหารงานบุคคลเป็นงานที่มุ่งเน้นให้ สถานศึกษาปฏิบัติงานเพื่อสนองภารกิจของสถานศึกษา ด้านการสรรหาบุคคลกร การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคคลกร การจัดสวัสดิการ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ ประกอบด้วย การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและการบรรจุตำแหน่ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัยและการออกจากราชการ

กระทรวงศึกษาธิการ (2548, หน้า 51-63) การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจ สำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อ ดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไป ตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ

มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

ธงชัย สันติวงษ์ (2536, หน้า 3) ให้ความหมายงานบุคลากรไว้ว่า หมายถึง การกิจของ ผู้บริหารทุกคนและของผู้ชำนาญการด้านบุคลากร โดยเฉพาะที่มุ่งปฏิบัติในกิจการทั้งปวงที่เกี่ยวกับ บุคลากรเพื่อให้ปัจจัยด้านบุคลากรขององค์การเป็นทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลา ซึ่งจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร

พะยอม วงศ์สารศรี (2534, หน้า 3) กล่าวถึงการบริหารงานบุคคลว่าเป็นกระบวนการ ที่ผู้บริหารได้ใช้งานศิลปะ และกลยุทธ์ต่าง ๆ พิจารณามูลค่าที่อยู่ในสังคมเพื่อดำเนินการสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาอยู่ในองค์การในขณะที่บุคคลที่เข้ามาอยู่ ในองค์การได้มีการจัดกิจกรรมธำรงรักษาให้บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกเข้ามาเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงานและรวมไปถึงการแสวงหาวิธีที่ทำให้ สมาชิกในองค์การที่ต้องการพ้นจากการทำงานสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

เมธี ปิณฑนันทน์ (2529, หน้า 13) ได้ให้ความหมายว่า หมายถึง ความเพียรพยายาม จัดการให้บุคคลในหน่วยงานทุก ๆ ตำแหน่งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยพยายามทำให้ บุคคลเหล่านั้น ได้เห็นว่า งานของเขามีทางที่จะทำให้เขาเจริญก้าวหน้าตามจุดมุ่งหมายของเขาและ ขณะเดียวกันผู้บริหารก็พยายามที่จะทำให้จุดประสงค์ของบุคลากรได้บรรลุผลโดยเกิดความกลมเกลียว และสัมพันธ์กันอย่างเกิดความเหมาะสมทั้งความต้องการของบุคลากรและความต้องการขององค์กรด้วย

สุเมธ เดียววิศรศ (2529, หน้า 5) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยมีขอบข่ายของการบริหาร ตั้งแต่การวางแผน การสรรหา การบรรจุ การแต่งตั้ง การพัฒนา บำรุงขวัญและการให้พ้นจากงาน เป้าหมายที่สำคัญของการบริหารบุคคล คือ การได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับ ความต้องการของหน่วยงาน และทำให้เขามีความพอใจในการปฏิบัติงานด้วย งานที่ได้รับมอบหมาย จึงจะสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

กัญญา สาธร (2523, หน้า 5) กล่าวว่า การบริหารบุคลากรเป็นหัวใจของการบริหาร เพราะความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับคน บรรดาสิ่งก่อสร้าง อาคาร สถานที่ วัสดุ ครุภัณฑ์ และเงิน แม้จะมีบริบูรณ์สักเพียงใด จะไม่มีความหมายเลย ถ้าคนที่ใช้สิ่งเหล่านี้ ไม่มีความสามารถเพียงพอ ที่จะใช้ หรือขาดขวัญและกำลังใจที่จะร่วมมือในการปฏิบัติงาน

ชูศักดิ์ เทียงตรง (2519, หน้า 9) กล่าวว่า การบริหารบุคคล หมายถึง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้คนดี มีคุณวุฒิ และมีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ ทำงานด้วยความสนใจ มีความพึงพอใจ งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากแนวคิดของนักการศึกษาพอสรุปได้ว่า การบริหารบุคลากร คือ กระบวนการเกี่ยวกับบุคคลเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลดี มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงาน เข้ามาทำงานให้ได้ผลดีที่สุด โดยองค์การสามารถดึงดูด รักษาและพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถทั้งนี้เพื่อให้องค์การสามารถทำภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามความมุ่งหมาย

นิพนธ์ กีนางษ์ (2526, หน้า 76-78) ได้แบ่งบุคลากรในโรงเรียนไว้เป็น 3 ประเภท คือ

1. บุคลากรที่เกี่ยวกับการสอน (Teaching Staff) หมายถึง ครูประจำชั้น ครูประจำวิชา หรือครูพิเศษ
2. บุคลากรที่เป็นเจ้าหน้าที่ (Non-teaching Staff) หมายถึง เจ้าหน้าที่ห้องสมุด เจ้าหน้าที่ทะเบียน เจ้าหน้าที่แผนกอื่น ๆ

3. คนงานภารโรง (School Workers)

ดังที่กล่าวมาข้างต้น พอที่จะสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการที่ดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลในองค์การทั้งการได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับความต้องการขององค์การ โดยมีการธำรงรักษาบุคลากร พัฒนาบุคลากร ตลอดจนการให้พนักงานทำให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ พึงพอใจมีความสุข เพื่อให้องค์การยังเกิดประสิทธิภาพสูงสุดตามความมุ่งหมาย และความมุ่งหมายทั่วไปของการบริหารบุคลากร คือ การใช้คนให้ทำงานได้ดีที่สุดในระยะเวลาอันสั้นที่สุด สิ้นเปลืองเงินทองและวัสดุอันน้อยที่สุด และให้ทุกคนมีความสุข ความพอใจในการทำงานมากที่สุด

ขอบเขตการบริหารบุคลากร

ขอบเขตการบริหารบุคลากร ประกอบด้วย ระบบการบริหารงานบุคลากร การวางแผนบุคลากร การสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การเสริมสร้างขวัญและการดำเนินการทางวินัย การประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานบุคลากรไว้แตกต่างกัน พอสรุปได้ ดังนี้

สมาน รังสียกฤษฎ์ (2540, หน้า 40) ได้กำหนดขอบข่ายและหน้าที่ของการบริหารงานบุคลากรไว้ คือ การวางแผนนโยบาย ออกกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับบุคคล การวางแผนกำลังคน การกำหนดตำแหน่งเงินเดือน การสรรหาบุคคล การบรรจุแต่งตั้ง การทำทะเบียนประวัติ การพัฒนาบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาความดีความชอบ การจัดสวัสดิการและผลประโยชน์ เกื้อกูล และการให้ออกงานและบำเหน็จบำนาญ

ธงชัย สันติวงษ์ (2536, หน้า 40) ได้กำหนดขอบข่ายและหน้าที่การบริหารงานบุคลากรเป็นกระบวนการปฏิบัติงานที่ประกอบด้วยส่วนสำคัญต่าง ๆ ได้แก่ การออกแบ่งงานและการวิเคราะห์ เพื่อจัดแบ่งตำแหน่ง การวางแผนกำลังคน การสรรหา และคัดเลือกพนักงาน การปฐมนิเทศ บรรจุ

พนักงานและประเมินผลการปฏิบัติงาน การอบรมและพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทน การทะนุบำรุงรักษาทางด้านสุขภาพความปลอดภัย และการแรงงานสัมพันธ์ และการใช้วินัยและการควบคุมตลอดจนการประเมิน

กระทรวงศึกษาธิการ (2548, หน้า 51-63) กล่าวถึงขอบเขตการบริหารบุคลากร กำหนดไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. การแสวงหาบุคลากร หมายถึง วิธีการให้ได้บุคคลที่เหมาะสมกับงาน โดยปกติ หมายถึง กระบวนการรับสมัคร และบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ในการบริหารโรงเรียนในระบบการศึกษาไทย ครูใหญ่มีบทบาทน้อยมาก ในด้านการรับสมัคร หรือบรรจุแต่งตั้งบุคลากร อำนาจเหล่านี้ มักจะเป็นอำนาจในระดับสูง เช่น ระดับผู้ว่าราชการจังหวัด หรือระดับกรม เจ้าสังกัด ครูใหญ่ไม่มีโอกาสพิจารณาคัดเลือกบุคลากรเท่าที่ควร อย่างไรก็ตาม ผู้บริหาร โรงเรียนที่มีโอกาสในการคัดเลือกบุคลากรควรมีหลักเกณฑ์ในการคัดเลือก หลักเกณฑ์โดยทั่วไป คือ

1.1 ควรคัดเลือกบุคลากรที่มีความรับผิดชอบ มีระเบียบ เสียสละ รักษาเกียรติยศ ชื่อเสียง สนใจในงานบริหาร และมีความภูมิใจในโรงเรียน

1.2 ควรคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 อย่าง คือ ความสามารถทั่วไปและความสามารถเฉพาะ

2. การบำรุงรักษาบุคลากร ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่ดูแลบุคลากรในโรงเรียนเพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนมีประสิทธิภาพในการทำงาน สิ่งจูงใจในการรักษาบุคลากรมีหลายประการ เช่น

2.1 สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ เช่น เงิน รางวัล สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุนี้ผู้บริหารต้องพิจารณาอย่างรอบคอบ ว่าควรให้ลักษณะใด เมื่อไร และใช้หลักอะไรในการพิจารณา

2.2 สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการทำงาน เช่น สวัสดิการของครู บรรยากาศในการทำงาน

2.3 สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาส หมายถึง การให้โอกาสได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2.4 สิ่งจูงใจที่เป็นการพัฒนาวิชาชีพ เช่น การเปิดโอกาสให้ไปดูงาน การอบรมศึกษาต่อ

3. การพัฒนาบุคลากร คือ การกระตุ้นให้บุคลากรในโรงเรียนทำงานในหน้าที่ด้วยความขยันหมั่นเพียร มีพลังใจในการทำงาน การพัฒนาบุคลากรทางการสอน อาจทำได้โดยการส่งเสริม การลาศึกษาต่อ การอบรม การสัมมนา การประชุมปรึกษาหารือ การวิจัย การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เป็นต้น

4. การให้บุคลากรพ้นจากหน้าที่การงาน เป็นกระบวนการสุดท้ายของการบริหารบุคลากร การให้บุคลากรพ้นจากงานมีสาเหตุหลายประการ เช่น การลาออก การย้าย หรือโอน การให้ออก เกษียณอายุ หรือการลดจำนวนบุคลากรให้เหมาะสมกับปริมาณงาน เป็นต้น การให้พ้นจากงาน

ด้วยสาเหตุปกติ เช่น การเกษียณอายุไม่มีใครมีปัญหา แต่การให้บุคลากรพ้นจากงานด้วยสาเหตุพิเศษ เช่น การขอโอน การให้ออกเพราะผิดวินัย การลดจำนวนบุคลากร ผู้บริหารโรงเรียนต้องพิจารณาอย่างรอบคอบ และตัดสินใจโดยให้กระทบกระเทือนต่อการดำเนินงานน้อยที่สุด

สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2528, หน้า 18-19) ได้ให้ความหมาย ขอบข่ายและหน้าที่ของบุคลากร ขอบข่ายงานบุคลากรในโรงเรียนจะประกอบด้วยภาระงานหลัก 4 ประการ คือ 1) การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน 2) การพัฒนาและธำรงรักษามูลค่าบุคลากร 3) การรักษาระเบียบวินัย 4) การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร บทบาทหน้าที่โดยทั่วไปของงานบุคลากร มีดังต่อไปนี้ 1) จัดโครงสร้างการบริหารบุคลากรให้เป็นระบบ 2) ประชุมปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบการปฏิบัติงานในโรงเรียน 3) กำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรแต่ละคนให้ชัดเจน 4) มอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของบุคลากร 5) ควบคุม กำกับ ติดตามและนิเทศบุคลากร ให้ปฏิบัติงานเต็มความสามารถและเป็นไปตามจุดประสงค์ของโรงเรียน 6) ส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร 7) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมและพัฒนาทุกรูปแบบ 8) ดูแลและดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการของบุคลากร 9) ดำเนินการประเมินผลเป็นระยะ ๆ ตามลักษณะของงาน 10) ดำเนินการเกี่ยวกับการเข้ารับราชการและออกจากราชการของบุคลากรในโรงเรียน

ดังที่กล่าวมาแล้วพอสรุปได้ว่า ขอบข่ายการบริหารงานบุคลากรที่สำคัญ ควรเป็นระบบ โครงสร้างที่ชัดเจนมีการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงกับความต้องการของหน่วยงาน มีการธำรงรักษามูลค่าบุคลากรให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจและอยู่กับหน่วยงานนานตามความต้องการ และมีการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนเสริมสร้างขวัญและกำลังใจบุคลากรทุกฝ่ายให้มีความรู้ความสามารถเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งให้พ้นจากงาน โดยมีการเอาใจใส่ดูแลผู้พ้นจากงาน ค่าตอบแทน และบำเหน็จบำนาญที่เหมาะสม

ภารกิจงานบุคลากร

1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ประกอบด้วย การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน การกำหนดตำแหน่ง การขอลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะข้าราชการครู

2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ประกอบด้วย การดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษากรณีได้รับมอบอำนาจจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างและการแต่งตั้ง ย้าย โอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การบรรจุกลับเข้ารับราชการ การบรรจุกลับเข้ารับราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรณีออกจากราชการ (มาตรา 64) ออกจาก

ราชการตามมติคณะรัฐมนตรี (มาตรา 65) ออกจากราชการเพื่อรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร (มาตรา 66) และลาออกจากพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (มาตรา 67) และการรักษาราชการแทนและรักษาราชการในตำแหน่ง

3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว การดำเนินการเกี่ยวกับบัญชีถือจ่ายเงินเดือน ดำเนินการตามที่กระทรวงการคลังกำหนด เงินวิทยฐานะและค่าตอบแทนอื่น ดำเนินการตามที่กระทรวงการคลังกำหนด งานทะเบียนประวัติ งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และงานขอหนังสือรับรอง งานขออนุญาตให้ข้าราชการไปต่างประเทศ งานขออนุญาตเลอาอุปสมบท งานขอพระราชทานเพลิงศพ การลาศึกษาต่อ ยกย่องเชิดชูเกียรติและให้ได้รับเงินวิทยพัฒน์ และการจัดสวัสดิการ ดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้อง

4. วินัยและการรักษาวินัย การดำเนินการงานวินัยและการรักษาวินัย ดังนี้

4.1 กรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง มีการดำเนินการดังนี้ ผู้อำนวยการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการสอบสวนให้ได้รับความจริงและความยุติธรรมโดยไม่ชักช้าเมื่อมีกรณีอันมีมูล ที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษากระทำความผิดวินัยไม่ร้ายแรง และผู้อำนวยการสั่งยุติเรื่องในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนแล้วพบว่าไม่ได้กระทำความผิดวินัย หรือส่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน ตามที่คณะกรรมการสอบสวนแล้วพบว่ามีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง แล้วรายงานการดำเนินงานทางวินัยไม่ร้ายแรงไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4.2 กรณีความผิดวินัยร้ายแรง มีการดำเนินการดังนี้ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีอันมีมูลว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. และเสนอผลการพิจารณาให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาลงโทษ และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกตามผลการพิจารณาของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา แล้วรายงานการดำเนินงานทางวินัยไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4.3 การอุทธรณ์ มีการดำเนินการดังนี้ กรณีการอุทธรณ์ความผิดวินัยที่ไม่ร้ายแรง ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายื่นเรื่องขออุทธรณ์ต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ภายใน 30 วันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ส่วนกรณี

การอุทธรณ์ความผิดวินัยร้ายแรง ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นเรื่องขออุทธรณ์ต่อ ก.ค.ศ. ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

4.4 การร้องทุกข์ มีการดำเนินการดังนี้ กรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ถูกสั่งให้ออกจากราชการให้ร้องทุกข์ต่อ ก.ค.ศ. ภายใน 30 วันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง ส่วนกรณี ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือมีความคับข้องใจเนื่องจากการ กระทำของผู้บังคับบัญชา หรือการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย ให้ร้องทุกข์ต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาหรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี

4.5 การเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัย มีการดำเนินการดังนี้ ให้ผู้อำนวยการ สถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและดำเนินการให้ความรู้ฝึกอบรมการสร้าง ขวัญและกำลังใจการจงใจ ฯลฯ ในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาจิตคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมของ ผู้ใต้บังคับบัญชา

5. งานออกจากราชการ ประกอบด้วย การลาออกจากราชการ การให้ออกจากราชการ กรณีไม่พ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต่ำกว่า เกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด การให้ออกจากราชการไว้ก่อน การให้ออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการ นานหรือเหตุทดแทนดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดและรายงานการออกจากร าชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นอกจากดำเนินการตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. แล้ว ยัง สามารถดำเนินการได้ กรณีมีมลทินมัวหมอง และกรณีได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลหรือรับ โทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุด ให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิด ลหุโทษ

ดังที่กล่าวมาแล้วพอสรุปได้ว่า การบริหารบุคคลมีหน้าที่ในการบริหารการวางแผน อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ

การบริหารงานทั่วไป

ชัยยันต์ ฉิมกล่อม (2555, หน้า 34) กล่าวว่า งานบริหารทั่วไปเป็นการจัดระบบบริหาร องค์กร ให้สามารถบริหารงานอื่น ๆ ให้บรรลุตามมาตรฐาน คุณภาพ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวก การให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนา สถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล องค์กร ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประกอบด้วย การดำเนินงาน ธุรการ การพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ งานเทคโนโลยีสารสนเทศ การดูแลอาคาร

สถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดสำมะโนผู้เรียน งานส่งเสริมกิจการนักเรียน และการประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2548, หน้า 64-72) ให้นิยามการบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริการบริหารงานอื่น ๆ บรรลุตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริม สนับสนุน และการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

อรพรรณ พรสีมา (2546, หน้า 31) ได้กล่าวถึงกรอบการบริหารด้านการบริหารทั่วไป ประกอบด้วย การกระจายอำนาจภายในโรงเรียน การให้ตัวแทนของผู้มีผลประโยชน์ได้เสียเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การพัฒนาระบบฐานข้อมูล การจัดโครงสร้างองค์กรให้เป็นระบบครบวงจร มีเป้าหมายและแผนงานที่ชัดเจน การเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ชัยอนันต์ สมุทวณิช (2544, หน้า 32) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา ด้านการบริหารทั่วไป คณะบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1. เอื้ออำนวยและสร้างเสริมให้เกิดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในชุมชนที่เป็นหลักประกันให้มีการบริการทางการศึกษาสำหรับนักเรียนทุกคนอย่างทั่วถึง
2. เป็นผู้นำในการส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาในเขตพื้นที่ มีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
3. เป็นผู้นำหน้าที่ให้ความรู้ ความเข้าใจ และเผยแพร่หลักการสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา โดยเน้นความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพของนักเรียนและประโยชน์สูงสุดของนักเรียนว่ามีลำดับความสำคัญลำดับแรกในการดำเนินงานด้านการศึกษา
4. เป็นผู้นำหลักประกันเกี่ยวกับการเลือกสรรครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสมรรถภาพสูง เอื้ออาทรต่อนักเรียนในการทำงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายของการให้นักเรียนทั้งหลายได้รับประสบการณ์ทางการศึกษาที่เหมาะสม
5. เป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนอย่างจริงจังและต่อเนื่องในการให้โอกาสครูและบุคลากรทางการศึกษาในการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ทางวิชาชีพ

6. ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาในสังกัดมีเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ทันสมัย และเพียงพอ

7. พิจารณาแก้ไขปัญหาดำเนินการตามข้อเสนอของคณะกรรมการสถานศึกษาและปัญหาที่เกิดขึ้นจากการบริหารงานของสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษามีอาจแก้ไขได้

8. ให้ความสำคัญขอรับการจัดตั้ง ชุบ หรือรวมสถานศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ให้ความสำคัญขอรับการกำหนดนโยบายรับนักเรียนของสถานศึกษาในสังกัด

10. ประสานและส่งเสริมให้สถานศึกษาเอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้จัดการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา

11. ประสานและส่งเสริมให้สถานศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา ร่วมมือกันในการใช้ทรัพยากรทางการศึกษา และให้มีระบบการจัดซื้อจัดจ้างที่จะช่วยให้สถานศึกษา หลาย ๆ แห่ง สามารถลดต้นทุนการใช้จ่ายได้

12. ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ครอบคลุม องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรอาชีพ สถาบันศาสนา และสถานประกอบการที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลายได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์และร่วมมือในกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ ต่อทุก ๆ ฝ่าย

13. กำกับ ดูแล นิเทศ และติดตามผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดให้เป็นไปตามมาตรฐาน บแผน และเป้าหมายที่กำหนด

ปัญญเนแก้วกัญ และสุภัทร พันธุ์พัฒนกุล (2545, หน้า 56) กล่าวว่า การบริหารทั่วไปของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นงานประสานส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาและหน่วยงาน การศึกษา สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามนโยบาย กฎเกณฑ์ มาตรฐานและเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ ซึ่งอาจประกอบด้วยงานธุรการ งานระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศ งานประสานงาน งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมสนับสนุน งานประกันโอกาสในการศึกษา งานอำนวยความสะดวก การติดตามตรวจสอบ งานนโยบายแผน และการจัดทำงบประมาณ งานสนับสนุนการประชุม งานพัฒนาการบริหาร งานพัฒนาโครงการ เป็นต้น ตามข้อเสนอสำนักงานปฏิรูปการศึกษา โดยจำแนกภาระงานย่อยได้ ดังนี้

1. งานธุรการ จำนวนเป็นงานธุรการของสำนักงานเขตพื้นที่ และงานธุรการของสถานศึกษา รวมถึงการเชื่อมโยงงานระหว่างเขตพื้นที่การศึกษา กับสถานศึกษาและหรือหน่วยงานอื่นในเขตพื้นที่ การศึกษา และงานธุรการระหว่างกลุ่มงานต่าง ๆ ทั้งนี้ ระบบงานธุรการจะต้องกำหนดภาระงาน และขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจน มีความสะดวก รวดเร็ว สั้น และสามารถดำเนินการให้สิ้นสุด ทั้งกระบวนการได้ ณ จุดเดียว (One-Stop Service)

2. งานระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศ จำแนกเป็นระบบฐานข้อมูลของสถานศึกษา หน่วยงานการศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งควรมีระบบเครือข่ายเชื่อมโยงระหว่างสถานศึกษากับเขตพื้นที่การศึกษาและระหว่างเขตพื้นที่การศึกษากับหน่วยงานส่วนกลาง โดยมีการวางระบบการจัดเก็บข้อมูลทั้งของสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาอย่างชัดเจน เพื่อมิให้เกิดความซ้ำซ้อนในการเก็บ สามารถใช้ฐานข้อมูลเดียวกันได้เพื่อประโยชน์ในการวิเคราะห์ วางแผน ติดตาม ประเมินผลจัดทำนโยบายหรือการตัดสินใจ

3. งานประสานงาน จำแนกเป็นการประสานงานระหว่างหน่วยงานภายในเขตพื้นที่การศึกษา และการประสานงานระหว่างเขตพื้นที่การศึกษา กับหน่วยงานภายนอกเขตพื้นที่การศึกษา (หน่วยงานส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ท้องถิ่นและเขตพื้นที่การศึกษาอื่น) การประสานงานนี้ อาจเป็นทั้งแนวดิ่งหรือแนวนอน ทั้งนี้ ระบบประสานงานต้องมีความชัดเจนและมีประสิทธิภาพ

4. งานประชาสัมพันธ์ ประกอบด้วย การประชาสัมพันธ์ภายในองค์กรและภายนอกองค์กร ทั้งของเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษา เพื่อให้บุคลากรในองค์กรและสาธารณชนได้รับรู้ รับทราบและเข้าใจร่วมกัน

5. งานส่งเสริมสนับสนุน ประกอบด้วย การส่งเสริมด้านศาสนาและวัฒนธรรม การส่งเสริมการศึกษาเอกชน การส่งเสริมสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการศึกษา การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของสถานศึกษา การสนับสนุนการพัฒนาด้านงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การพัฒนาบุคลากร หรือการพัฒนาด้านวิชาการ เป็นต้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อาจสนับสนุนการบริหารการเงินการบัญชีเป็นการเฉพาะได้ งานส่งเสริมสนับสนุนยังรวมถึงการป้องกันและแก้ปัญหาของสถานศึกษาด้วย เช่น กรณีเกิดภัยธรรมชาติ การขาดแคลนครู การขาดแคลนวัสดุครุภัณฑ์ หรืออุปกรณ์ที่จำเป็น

6. งานประกันโอกาสในการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาต้องประกันให้ผู้ด้อยโอกาสได้รับการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ซึ่งรวมไปถึงการรับนักเรียนระบบทะเบียนผู้เรียน ระบบการเทียบโอน เป็นต้น

7. งานอำนวยการและการติดตามตรวจสอบ ทั้งภายในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน เกี่ยวข้องกับการบริหารการเงิน การบัญชี การโอน การเบิกจ่าย ระบบการจัดซื้อจัดจ้างและการพัสดุ

8. งานนโยบาย แผนและการจัดทำงบประมาณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดูแลงานวิเคราะห์ การจัดทำแผนกลยุทธ์ การส่งเสริมให้สถานศึกษาทำแผนกลยุทธ์ การจัดทำงบประมาณ และแผนดำเนินการประจำปี เป็นต้น

9. งานสนับสนุนการประชุม ของคณะกรรมการ และอนุกรรมการต่าง ๆ

10. งานพัฒนาการบริหาร ได้แก่ การปรับระบบการบริหารจัดการ การพัฒนาประสิทธิภาพของกระบวนการทำงาน การประกันคุณภาพ การเสริมสร้างคุณค่าและวัฒนธรรมการทำงานที่ดี เป็นต้น

11. งานพัฒนาการบริหาร ได้แก่ การปรับระบบการบริหารจัดการการพัฒนาประสิทธิภาพของกระบวนการทำงาน การประกันคุณภาพ การเสริมสร้างคุณค่าและวัฒนธรรมการทำงานที่ดี เป็นต้น

12. งานพัฒนาโครงการ สำนักงานฯ เขตพื้นที่การศึกษาอาจจัดทำโครงการที่จำเป็นต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนกิจกรรมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมภายในเขตพื้นที่การศึกษา เช่น การจัดทำโครงการป้องกันและกำจัดยาเสพติดในโรงเรียน การจัดทำโครงการห้องสมุดเคลื่อนที่ โครงการอนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่น โครงการส่งเสริมศิลปกรรม เป็นต้น

กระทรวงศึกษาธิการ (2548, หน้า 64-72) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการบริหารงานทั่วไป ดังนี้

1. เพื่อให้บริหาร สนับสนุน ส่งเสริม ประสานงานและอำนวยความสะดวก ให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. เพื่อประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและผลของการศึกษาต่อสาธารณชน ซึ่งก่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เจตคติที่ดี เลื่อมใส ศรัทธาและให้การสนับสนุนการจัดการศึกษา

การบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา เป็นส่วนหนึ่งของการกระจายอำนาจทางการศึกษา ตามมาตรา 39 แห่ง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยทั่วไปจะเป็นกิจกรรมสนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษาที่เกี่ยวกับงานวิชาการ งานงบประมาณ ให้เกิดความคล่องตัว สามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพ ประกอบด้วย งานธุรการ งานอาคารสถานที่ งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนและงานกิจการนักเรียน

1. งานธุรการเป็นงานที่โรงเรียนจัดขึ้นเพื่อเป็นการบริการหน่วยงานต่าง ๆ ของโรงเรียน ให้สามารถดำเนินงานไปตามเป้าหมาย จุดมุ่งหมายที่ต้องการ งานธุรการจึงเปรียบเสมือนส่วนที่ประสานงานหรือสนับสนุนให้โรงเรียน สามารถดำเนินไปสู่เป้าหมาย วัตถุประสงค์เกิดจากประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยเป็นที่เกี่ยวกับการจัดทำ ควบคุมดูแลเอกสารและหลักฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง กับระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับต่าง ๆ ให้ถูกต้อง

2. งานอาคารสถานที่ อาคารสถานที่เป็นงานที่สำคัญในฐานะที่อำนวยความสะดวกและส่งเสริมการดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ การบริหารงานอาคารสถานที่จึงเป็นสิ่งจำเป็นต่อการดำเนินงานของโรงเรียน ที่ผู้บริหารให้ความสำคัญเรื่องการบริหารให้เหมาะสม ในการสร้างหรือจัดหา การใช้ การบำรุงรักษา การควบคุมและการประเมินผลการใช้งาน เพื่อการ

ให้บริการ การอำนวยความสะดวก การส่งเสริม การประกอบกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนและเตรียมความพร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงในการจัดการศึกษา เช่น จำนวนนักเรียนที่อาจมีจำนวนเพิ่มขึ้นหรือลดลง การเปลี่ยนแปลงของชุมชน รวมทั้งเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของบุคคลให้พร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่

3. เป็นงานประชาสัมพันธ์และเสริมสร้างความสัมพันธ์ ความเข้าใจอันดีซึ่งก่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ตลอดจนองค์ภายนอกอื่น ๆ งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนชุมชนจึงเป็นภารกิจ ที่จำเป็นของผู้บริหารโรงเรียนต้องทำความเข้าใจ เรื่องราวทั้งหมดของชุมชน เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชนนั้น ๆ ซึ่งโรงเรียนต้องให้บริการสร้างความเข้าใจและความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

3.1 เพื่อให้ชุมชนมีความเข้าใจอันดีกับ โรงเรียน พร้อมให้การสนับสนุน ร่วมมือช่วยเหลือโรงเรียนในการดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียน

3.2 เพื่อให้โรงเรียนสามารถใช้ประโยชน์จากทรัพยากรในชุมชน อาจประกอบด้วยบุคคล วัสดุ และสิ่งแวดล้อมเพื่อการดำเนินงานของโรงเรียน

3.3 เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน บุคคลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

3.4 เพื่อให้การดำเนินงานหลักของโรงเรียน คือ การบริหารงานวิชาการบรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3.5 เพื่อป้องกันและแก้ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานของโรงเรียนที่อาจส่งผลกระทบต่อชุมชน

4. งานกิจกรรมนักเรียน งานกิจกรรมนักเรียนเป็นงานที่สนับสนุนส่งเสริมงานวิชาการของโรงเรียนที่มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยลักษณะกิจกรรมต่าง ๆ มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องเชื่อมโยงสัมพันธ์ที่ส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์ที่ส่งผลให้เกิดทักษะชีวิตกับนักเรียนเพื่อพัฒนานักเรียนในทุก ๆ ด้าน สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขและส่งผลในการพัฒนาสังคมต่อไป

สรุป การบริหารทั่วไป ประกอบด้วย งานธุรการ งานอาคารสถานที่ งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และงานกิจการนักเรียนเพื่อให้บริหาร สนับสนุน ส่งเสริม ประสานงาน และอำนวยความสะดวก ให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร งานเทคโนโลยีสารสนเทศ การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและบริหารทั่วไป เป็นการสนับสนุนและประสานงานให้งานทุกฝ่ายสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

การบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ความเป็นมาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

การจัดการศึกษาในปัจจุบันได้จัดให้มีการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี และจัดการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนขยายการศึกษาให้สูงขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2538) โดยเริ่มเมื่อวันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2530 คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบให้กรมสามัญศึกษาดำเนินโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในเขตพื้นที่ชนบทยากจน 38 จังหวัด และเมื่อวันที่ 1 กันยายน พ.ศ. 2530 เห็นชอบในหลักการการขยายการศึกษาขั้นพื้นฐานออกไปจนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โดยวิธีการไม่บังคับ ต่อมาเมื่อ 12 กรกฎาคม พ.ศ. 2531 ได้เห็นชอบให้โครงการขยายโอกาสทางการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น 38 จังหวัด ออกไปให้ครอบคลุมโรงเรียนที่อยู่ในเขตทุรกันดารด้วยและเมื่อ 30 พฤษภาคม พ.ศ. 2532 เห็นชอบให้ดำเนินการตามสาระสำคัญของรูปแบบและวิธีการขยายการศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อ 27 ตุลาคม พ.ศ. 2532 เห็นชอบให้กรมการศึกษานอกโรงเรียนดำเนินงานตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นนอกระบบโรงเรียนซึ่งเป็นผลทำให้อัตราการเรียนต่อชั้นเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 1 เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 50.89 แต่เมื่อเปรียบเทียบกับปัญหาความต้องการ โดยเฉพาะตลาดแรงงานมีแนวโน้มความต้องการแรงงานพื้นฐานที่มีระดับความรู้อย่างต่ำชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

ต่อมากระทรวงศึกษาธิการได้พิจารณาหายุทธศาสตร์ในการเร่งขยายโอกาสทางการศึกษาไปสู่ส่วนภูมิภาคอย่างทั่วถึงและรวดเร็ว และได้มอบหมายให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ดำเนินงานขยายโอกาสทางการศึกษาภายใต้โครงการนำร่องขยายการศึกษาภาคบังคับ โดยเปิดทำการสอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีความพร้อมด้านอาคารสถานที่และมีบุคลากรผู้สอนเพียงพอ จำนวน 119 โรงเรียนทั่วประเทศใน 73 จังหวัด (ยกเว้นกรุงเทพฯ) ตั้งแต่ปีการศึกษา 2533 เป็นต้นมา ซึ่งการดำเนินการเพื่อตอบสนองนโยบายเร่งรัดการขยายโอกาสทางการศึกษาดังกล่าว เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อ 22 พฤษภาคม พ.ศ. 2533 ที่เห็นชอบในหลักการของกระทรวงศึกษาธิการ

นโยบายการขยายโอกาสทางการศึกษา

นโยบายทางการศึกษาและมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับการขยายโอกาสทางการศึกษา การศึกษานับว่าเป็นกลไกสำคัญในการทำให้นุชนสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้งการพัฒนาคน พัฒนาสังคมและพัฒนาอาชีพ บุคคลใดที่ได้รับการศึกษามากย่อมมีโอกาสและความสามารถที่จะพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ได้มากกว่า นโยบายแผนพัฒนาการศึกษา ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2530-2534) เร่งรัดการศึกษาให้เหมาะสมกับความต้องการทางการศึกษา ในด้านการพัฒนาบุคคลและให้ความสำคัญกับการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการพัฒนาประเทศ ในแผนพัฒนาการศึกษา ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539)

ได้ระบุไว้ในนโยบายการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคคลว่า เร่งรัดพัฒนาคุณภาพการศึกษาทุกระดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาผู้เรียนช่วงอายุ 0-18 ปี โดยมุ่งเน้นการพัฒนาที่ตอบสนองความต้องการพื้นฐานในการคิดแก้ไขปัญหาการดำรงชีวิตการปรับตัว และนำมาเปลี่ยนแปลงของสังคมในอนาคตได้อย่างเหมาะสมและในแผนพัฒนาการศึกษา ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2554) ได้กำหนดนโยบายการพัฒนาการศึกษาเป็น 5 ด้าน ซึ่งในด้านที่ 1 ระบุไว้อย่างชัดเจนว่า จะขยายและยกระดับความรู้พื้นฐานที่มีคุณภาพอย่างกว้างขวางโดยเสมอภาคและเท่าเทียมกัน โดยมีเป้าหมายจะขยายการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นให้มีอัตราส่วนนักเรียนต่อประชากรกลุ่มอายุ (12-14 ปี) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 95 ในปี พ.ศ. 2544 รวมทั้งมุ่งขยายการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี เป็นการศึกษาของปวงชนในแผนต่อไป ด้วยความจำเป็นและเห็นความสำคัญของการศึกษา รัฐบาลในแต่ละสมัยจึงได้กำหนดนโยบายเพื่อยกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและขยายโอกาสทางการศึกษาให้กับคนในชาติตามลำดับ ดังนี้

1. พลตรีชาติชาย ชุณหะวัณ แลงนโยบายทางการศึกษาต่อรัฐสภา 25 สิงหาคม พ.ศ. 2531
 ดังนี้ เร่งรัดการส่งเสริมการอนุบาลชนบท การขยายโอกาสทางการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาโดยจัดควบคุมไปกับการขยายการศึกษาภาคบังคับและการเตรียมพื้นฐานอาชีพให้กับนักเรียนทุกระดับ เพื่อแก้ปัญหาการว่างงาน ตลอดจนส่งเสริมศีลธรรม จริยธรรม และวินัยของนักเรียนแต่ละคนในชาติเป็นพิเศษ

2. พลตรีชาติชาย ชุณหะวัณ แลงนโยบายทางการศึกษาต่อรัฐสภา 9 มกราคม พ.ศ. 2534
 ดังนี้ รัฐบาลมุ่งเน้นให้ความสำคัญต่อการเร่งขยายโอกาสทางการศึกษาเพื่อเป็นฐานการขยายการศึกษาภาคบังคับ จาก 6 ปี เป็น 9 ปี ตลอดทั้งปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนให้มีเนื้อหาสาระเหมาะสมกับสภาพท้องถิ่นควบคู่ไปกับการเพิ่มพูนความรู้ผ่านระบบสื่อสารมวลชนต่าง ๆ

3. นายอเนก ปันยารชุน แลงนโยบายทางการศึกษาต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ
 เมื่อ 4 เมษายน พ.ศ. 2534 ดังนี้ เร่งการขยายโอกาสและบริหารทางการศึกษาในและนอกระบบให้กว้างขวางและทั่วถึง เพื่อยกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้นเป็นอย่างต่ำ รวมทั้งขยายการศึกษาปฐมวัยในชนบทเพิ่มขึ้น

4. นายชวน หลีกภัย แลงนโยบายทางการศึกษาต่อรัฐสภา เมื่อ 21 ตุลาคม พ.ศ. 2535
 ดังนี้ รัฐบาลมีความเชื่อว่าการลงทุนทางการศึกษาจำเป็นต่อเอกราชอธิปไตย และความมั่นคงของประเทศ การเร่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาเท่านั้นที่จะส่งผลให้ประเทศมีความเจริญก้าวหน้าในทุกด้าน รัฐบาลจะเร่งลงทุนการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพเด็ก เยาวชนและประชาชนเป็นลำดับแรก เพื่อได้รับการเรียนรู้อย่างถูกต้องและต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยจะเร่งดำเนินการขยายการศึกษาภาคบังคับจาก 6 ปี เป็น 9 ปี เพื่อให้เป็นการศึกษาขั้นพื้นฐานของประชาชนโดยกำหนดมาตรการและวิธีที่เหมาะสม มีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กันระหว่างการศึกษาในโรงเรียนและนอกโรงเรียน รวมทั้งสนับสนุน

การจัดการศึกษาให้ผู้บกพร่องทางร่างกาย ทางจิตใจ และผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษาต่อเนื่องและทั่วถึงทั้งประเทศ

5. พลเอกชวลิต ยงใจยุทธ แดงนโยบายทางการศึกษาต่อรัฐสภา เมื่อ 11 ธันวาคม พ.ศ. 2539 ดังนี้ รัฐบาลมุ่งที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษาและขยายโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึงทุกคนทุกกลุ่ม เพื่อให้การศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาคนให้มีขีดความสามารถเต็มศักยภาพ มีคุณภาพชีวิตที่ดี และเป็นแรงผลักดันที่สำคัญต่อการพัฒนาประเทศให้เจริญรุ่งเรือง โดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายและจัดให้มีกฎหมายการศึกษาแห่งชาติตลอดจนการปรับปรุงการจัดการศึกษาทุกระดับให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม โดยใช้การศึกษาเป็นสื่อสร้างเสริมความรู้และปลูกฝังจิตสำนึกเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สนับสนุนการค้นคว้าการวิจัยในศิลปวิทยาการ เร่งรัดพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาประเทศและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะ และวัฒนธรรมของชาติ

แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่สิบเอ็ด (พ.ศ. 2555-2559) มีสาระสำคัญสรุปได้ ดังนี้ ภาครัฐมุ่งพัฒนา ภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สร้างเอกภาพและธรรมาภิบาล ในการอภิบาลระบบสุขภาพ ให้ความสำคัญกับการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ในสังคม มุ่งเน้นการสร้างหลักประกันและการจัดบริการที่ครอบคลุม เป็นธรรม เห็นคุณค่าของการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ให้และผู้รับบริการ มีวิสัยทัศน์ ประชาชนทุกคนมีสุขภาพดี ร่วมสร้างระบบสุขภาพพอเพียง เป็นธรรม นำสู่สังคมสุขภาวะ มีพันธกิจ เพื่อพัฒนาระบบสุขภาพพอเพียง โดยยึดหลักธรรมาภิบาล สร้างภูมิคุ้มกันต่อภัยคุกคาม และสร้างเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน รวมถึงการใช้ภูมิปัญญาไทย มีเป้าหมายประสงค์ 1) ประชาชน ชุมชน ท้องถิ่น และภาคีเครือข่ายมีศักยภาพ และสามารถสร้างเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค ลดการเจ็บป่วยจากโรคที่ป้องกันได้หรือโรคที่เกิดจากพฤติกรรมสุขภาพ มีการใช้ภูมิปัญญาไทยและมีส่วนร่วมจัดการปัญหาสุขภาพของตนเองและสังคมได้ 2) มีระบบเฝ้าระวังและเตือนภัยที่ไวพอ ทันการณ์ และสามารถจัดการปัญหาภัยคุกคามสุขภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) มีระบบสุขภาพเชิงรุกที่มีประสิทธิภาพ มุ่งเน้นการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันควบคุมโรค และการคุ้มครองผู้บริโภคด้านสุขภาพ 4) มีระบบบริการที่มีคุณภาพมาตรฐาน สามารถตอบสนองต่อความต้องการตามปัญหาสุขภาพ และมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ให้และผู้รับบริการ และมีระบบบริหารจัดการและการเงินการคลังด้านสุขภาพอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นเอกภาพ โดยมียุทธศาสตร์การพัฒนาสุขภาพ กำหนดไว้ 5 ยุทธศาสตร์ ดังนี้ยุทธศาสตร์ที่ 1 เสริมสร้างความเข้มแข็งของภาคีสุขภาพในการสร้างสุขภาพ ตลอดจนการพึ่งพาตนเองด้านสุขภาพบนพื้นฐานภูมิปัญญาไทย ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาระบบเฝ้าระวัง เตือนภัย และการจัดการภัยพิบัติ อุบัติเหตุและภัยสุขภาพ ยุทธศาสตร์ที่ 3 มุ่งเน้นการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกัน ควบคุมโรค และคุ้มครองผู้บริโภค

ด้านสุขภาพ เพื่อให้คนไทยแข็งแรงทั้งร่างกาย จิตใจ สังคม และปัญญา ยุทธศาสตร์ที่ 4 เสริมสร้างระบบบริการสุขภาพให้มีมาตรฐานในทุกระดับเพื่อตอบสนองต่อปัญหาสุขภาพในทุกกลุ่มเป้าหมาย และพัฒนาระบบส่งต่อที่ไร้รอยต่อ และยุทธศาสตร์ที่ 5 สร้างกลไกกลางระดับชาติในการดูแลระบบบริการสุขภาพ และพัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, ม.ป.ป.)

ดังที่กล่าวมาแล้วพอสรุปได้ว่า นโยบายทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการขยายโอกาสทางการศึกษา กล่าวคือ มีการเร่งรัดการศึกษาให้เหมาะสมกับความต้องการทางการศึกษา ในด้านการพัฒนาบุคคลและให้ความสัมพันธ์กับการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการพัฒนาประเทศ และมีการพัฒนาผู้เรียนช่วงอายุ 0-18 ปี โดยมุ่งเน้นการพัฒนาที่ตอบสนองความต้องการพื้นฐานในการคิดแก้ไขปัญหาการดำรงชีวิตการปรับตัว และนำมาเปลี่ยนแปลงของสังคมในอนาคตได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนมีการขยายและยกระดับความรู้พื้นฐานที่มีคุณภาพอย่างกว้างขวางโดยเสมอภาคและเท่าเทียมกัน โดยมีเป้าหมายจะขยายการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และมุ่งขยายการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี ให้เป็นการศึกษาของปวงชนชาวไทย

สภาพปัจจุบันและปัญหาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 2 ได้ทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายใน โดยระดมความคิดจากบุคคลต่าง ๆ ที่หลากหลายสาขาอาชีพ เพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์ปี พ.ศ. 2551-2554 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 2, 2554, หน้า 5-6) ได้ข้อสรุปดังนี้

1. ด้านสังคมและวัฒนธรรม มีประเพณี วัฒนธรรม และธรรมชาติที่มีความสมบูรณ์ ทำให้มีแหล่งเรียนรู้ทางธรรมชาติ ซึ่งสามารถนำภูมิปัญญาท้องถิ่นและแหล่งเรียนรู้ทางธรรมชาติ มาใช้ในการส่งเสริมการจัดการศึกษาได้ ส่วนด้านปัญหาสังคม พ่อแม่ของนักเรียนต้องย้ายที่ทำงานเป็นประจำจึงมีส่วนทำให้เกิดปัญหาเด็กย้ายโรงเรียนกลางคันเสมอ

2. ด้านเทคโนโลยี ยังขาดอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัย การสื่อสาร และการประสานงานขาดความคล่องตัว เนื่องจากสถานศึกษาในสังกัดส่วนใหญ่อยู่ในพื้นที่ห่างไกล ระบบอินเทอร์เน็ต โรงเรียนใช้จานดาวเทียมซึ่งต้องขึ้นอยู่กับสภาพอากาศที่เอื้ออำนวย ทำให้นักเรียนขาดโอกาสในการศึกษาและพัฒนาด้านเทคโนโลยี

3. ด้านเศรษฐกิจ ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม มีรายได้น้อยถึงปานกลาง มีการเคลื่อนย้ายแรงงานเพื่อประกอบอาชีพค่อนข้างสูง นักเรียนอาศัยอยู่กับญาติมากกว่าอยู่กับพ่อแม่ ทำให้การสนับสนุนการศึกษาและการดูแลบุตรหลานมีข้อจำกัด

4. ด้านบุคลากร บุคลากรไม่ครบตามกรอบโครงสร้างมีการเคลื่อนย้ายออกจากพื้นที่เป็นประจำ ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน

5. ด้านประสิทธิภาพทางการเงิน สื่อวัสดุ อุปกรณ์ อาคารสถานที่ มีงบประมาณจำกัด ไม่เพียงพอต่อการดำเนินงาน คุณภาพของวัสดุ อุปกรณ์เทคโนโลยี ยานพาหนะและอาคารสถานที่ ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

6. ด้านบริหารจัดการ โรงเรียนส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็กและยังอยู่ห่างไกล ยังขาดวัสดุอุปกรณ์เป็นจำนวนมาก ทำให้ประชากรวัยเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเด็กด้อยโอกาส ยังไม่ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ ทำให้คุณภาพทางการศึกษาของนักเรียนอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

สภาพปัจจุบันและปัญหาโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 2 พอสรุได้ดังนี้ ด้านสังคมและวัฒนธรรม มีประเพณี วัฒนธรรม และธรรมชาติที่มีความสมบูรณ์ทำให้มีแหล่งเรียนรู้ทางธรรมชาติ ด้านเทคโนโลยี ยังขาดอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัย การสื่อสารและการประสานงานขาดความคล่องตัว ด้านเศรษฐกิจ ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม มีรายได้น้อยถึงปานกลางมีการเคลื่อนย้ายแรงงานเพื่อประกอบอาชีพค่อนข้างสูง นักเรียนอาศัยอยู่กับญาติมากกว่าอยู่กับพ่อแม่ทำให้การสนับสนุนการศึกษาและการดูแลบุตรหลานมีข้อจำกัด ด้านบุคลากร บุคลากรไม่ครบตามกรอบโครงสร้าง มีการเคลื่อนย้ายออกจากพื้นที่เป็นประจำ ด้านประสิทธิภาพทางการเงิน สื่อวัสดุ อุปกรณ์ อาคารสถานที่ มีงบประมาณจำกัดไม่เพียงพอต่อการดำเนินงาน และด้านบริหารจัดการ โรงเรียนส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็กและยังอยู่ห่างไกล ยังขาดวัสดุอุปกรณ์เป็นจำนวนมาก

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มุ่งศึกษาการมีส่วนร่วมของครูต่อการบริหารการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอเขาชะเมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 โดยได้กำหนด เพศ ตำแหน่ง และระดับการศึกษาเป็นตัวแปรอิสระ ซึ่งจากผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ความคิดเห็นของครูมีความเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม ดังนี้

เพศ

เพศเป็นสถาเนกพประจำตัวที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารอย่างยิ่ง ดังจะเห็นได้จากผลการวิจัยของ สำเริง สมวงศ์ (2532) ที่ศึกษาการบริหารงานเป็นทีมที่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีสถานภาพส่วนตัวทางเพศแตกต่างกัน การเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานเป็นทีมแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ครูเพศชาย และครูเพศหญิง เข้ามามีส่วนร่วมในการ

บริหารงานเป็นทีมแตกต่างกัน ซึ่งครูเพศชายส่วนใหญ่จะมีความกระตือรือร้นและกล้าแสดงออก ในการเข้ามีส่วนร่วมในการบริหารงานเป็นทีม ทำให้ครูเพศชายมีความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ในด้านการบริหารงานในโรงเรียนมากกว่าเพศหญิง สอดคล้องกับ สุเทพ ทรัพย์อารักษ์ (2539) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอยุธยา พบว่า ครูเพศชาย และครูเพศหญิงมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่แตกต่างกัน โดยครูชายมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสูงกว่าครูหญิง และยังสอดคล้องกับ มงคล อืดเหล็ก (2543: หน้า 72-81) ศึกษาการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการในการบริหารโรงเรียน ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด พบว่า ครูชาย กับครูหญิงมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการในการบริหารแตกต่างกัน โดยครูชายมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการในการบริหารมากกว่าครูหญิง

สรุปได้ว่า ตัวแปรด้านเพศเป็นตัวแปรที่หลายท่านให้ความสำคัญและศึกษาเป็นตัวแปรต้น ที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม ดังนั้น เพื่อประโยชน์ในการนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนา การมีส่วนร่วม ของครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยนำตัวแปรด้านเพศมาศึกษาวิจัย ในครั้งนี้

ตำแหน่ง

ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอเขาชะเมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ระยอง เขต 2 ได้แก่ ครูผู้ช่วย และครู โดยที่ครูผู้ช่วยปฏิบัติหน้าที่สอน และอยู่ในระหว่างเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเป็นเวลาสองปีก่อนแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งครู ส่วนตำแหน่งครู คือ ครูที่ผ่านการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการเตรียมความพร้อม และพัฒนาอย่างเข้ม เป็นเวลาสองปีมาแล้ว แสดงให้เห็นว่าตำแหน่งของครูแสดงให้เห็นถึงประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นสิ่งที่แสดงถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติ ที่เกิดจากการประกอบอาชีพ จากประสบการณ์ การทำงานที่สะท้อนถึงกระบวนการ ทำงาน และการพัฒนาอาชีพ ตลอดจนแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง จากการดำรงชีวิตและศึกษาเรียนรู้ จากแหล่งความรู้ต่าง ๆ ซึ่งประสบการณ์ที่ต่างกันแสดงว่าแต่ละบุคคลมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติ ที่เกิดจากการประกอบอาชีพต่างกัน ส่งผลต่อการทำงาน และการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น จากกระบวนการทำงาน ดังจะเห็นได้จากการศึกษาของ รัชฎมกล เกษียร (2555) ได้ทำการศึกษา การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครระยอง จังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครระยอง จังหวัดระยอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหาร งานวิชาการในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครระยอง จังหวัดระยอง จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อารีย์ เอ็ม โอค (2548) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1 และ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ การปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมด้านการกำหนดเป้าหมาย แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษาเป็นระดับการศึกษาของผู้ปกครองนักเรียน ซึ่งการศึกษาทำให้บุคคล มีความรู้ ความสามารถ แนวคิด ทักษะ พฤติกรรมที่แตกต่างกัน ดังจะเห็นได้จากผลการวิจัยของ บริพันธ์ ชัยวงศ์แก้ว (2547, หน้า 105) พบว่า บุคคลที่มีการศึกษาสูงจะมีพฤติกรรมดเมบทยาท หน้าที่ที่ดีกว่าบุคคลที่มีการศึกษาน้อย สอดคล้องกับ ฉอาน วุฒิกกรรมรักษา (2546, หน้า 52) ได้ศึกษา เรื่องปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมที่มีต่อการเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชนในโครงการสร้างงาน ในชนบท ศึกษากรณี โครงการที่ได้รับรางวัลดีเด่นของตำบลทุ่งพะยอม อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี พบว่า ผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่าจะเข้ามามีส่วนร่วมมากกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า และประเสริฐ วิเศษกิจ (2542) พบว่า ผู้ปกครองนักเรียนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษา ของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร (ฝ่ายมัธยม) โดยรวมและในแต่ละด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านปกครองนักเรียน ด้านบริหารทั่วไปและด้านกิจกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ นอกจกนี้ สุพรรณี วรรณเพชร (2551, หน้า 150) พบว่า ผู้ปกครองที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความคาดหวังในการจัดการศึกษาปฐมวัยของ โรงเรียนมารีวิทย์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปได้ว่า ตัวแปรด้านระดับการศึกษาเป็นตัวแปรที่น่าสนใจในการนำมาศึกษา เนื่องจาก ระดับการศึกษาของบุคคลจะทำให้มีความชัดเจนในงาน สร้างวิสัยทัศน์ในการบริหารงานของสถานศึกษา ได้แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงนำ มาเป็นตัวแปรหนึ่งของการศึกษาครั้งนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

มงคล อัดหัง (2543) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมการตัดสินใจสั่งการในการบริหารงานโรงเรียน ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด พบว่า การมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจสั่งการ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่า ด้านงาน วิชาการอยู่ในระดับปานกลางเป็นอันดับแรก งานกิจการนักเรียนอยู่ในระดับปานกลางอันดับสอง งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนอยู่ในระดับปานกลางเป็นอันดับสาม งานอาคารสถานที่ อยู่ในระดับปานกลางอันดับสี่ งานบุคลากรอยู่ในระดับปานกลางเป็นอันดับห้า งานธุรการการเงิน

และพัสดุอยู่ในระดับปานกลางอันดับสุดท้ายและครูชเชกับครูหญิงมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารแตกต่างกัน โดยครูชายมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการในการบริหารงานโรงเรียนมากกว่าครูหญิง

พิทักษ์ แพทย์พล (2546) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจสั่งการในการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ ประสบการณ์และประเภทของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครู จำนวน 270 คน ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของครูโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง รายด้านอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ และอยู่ในระดับปานกลาง 5 ด้าน และการมีส่วนร่วมของครูจำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านอาคารสถานที่ และการมีส่วนร่วมของครูจำแนกตามประเภทของโรงเรียนที่เปิดสอน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่การมีส่วนร่วมของครู จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อริย์ เอมโอด (2548) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 1 และ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 1 และ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำนวน 324 คน ในปีการศึกษา 2547 ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของครูโดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การมีส่วนร่วมด้านการกำหนดเป้าหมาย การมีส่วนร่วมด้านบทบาท และการมีส่วนร่วมด้านการติดต่อสื่อสาร อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าคะแนนเฉลี่ย การมีส่วนร่วมด้านการตัดสินใจ มีค่าอยู่ในระดับปานกลางเพียงด้านเดียว การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ไม่แตกต่าง และเมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการด้านบทบาท แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่าง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่า การมีส่วนร่วมด้านการกำหนดเป้าหมาย แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา การมีส่วนร่วมด้านบทบาทแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นฤมล พอดิ (2549) ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน 4 ด้าน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน 282 คน ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ

ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงบประมาณ และเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการบริหารงบประมาณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จรินทร์ ถาวรสิน (2550) ได้ทำการศึกษาการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ปีการศึกษา 2549 จำนวน 322 คน ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านบริหารวิชาการ ด้านการบริหารทั่วไปและการบริหารงบประมาณ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนจำแนกตามขนาดของโรงเรียนระหว่างโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่พบว่า การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนระหว่างโรงเรียนในเขตเทศบาลและนอกเขตเทศบาลพบว่า การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ธัญมกล เกษียร (2555) ได้ทำการศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครระยอง จังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครระยอง จังหวัดระยอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครระยอง จังหวัดระยอง จำแนกตามโรงเรียนและประเภทการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

งานวิจัยต่างประเทศ

คอค และเฟรนช์ (Coch & French, n.d. อ้างถึงใน ธร สุนทรายุทธ, ม.ป.ป., หน้า 236) ได้ศึกษาถึงผลงานของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยทดลองกับคนงานในโรงงาน Harwood Manufacturing Corporation โดยแบ่งคนงานเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่ 1 ไม่ให้โอกาสในการมีส่วนร่วมตัดสินใจ ผู้บริหารมีอำนาจในการตัดสินใจเพียงผู้เดียว เช่น การสับเปลี่ยนบุคคลให้เหมาะสมกับงาน กลุ่มที่ 2 ให้โอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบ้าง ผู้บริหารบอกความจำเป็นที่จะต้องสับเปลี่ยนงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ คนงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นบ้าง กลุ่มที่ 3 คล้ายกับกลุ่มที่ 1 คล้ายกับกลุ่มที่ 2 แต่คนงานมีอำนาจต่อรองสูง มีส่วนร่วมในการวางแผนงาน และการทดลองดำเนินไปประมาณ 1 เดือน พบความแตกต่างระหว่างกลุ่มอย่างชัดเจนคือ ในกลุ่มที่ 1 ผลผลิตไม่ได้เพิ่มขึ้น มีการขาดงาน หยุดง เนบ่อย ๆ มีการสับเปลี่ยนคนงานบ่อยครั้ง มีการเรียกร้องต่อรองเกิดขึ้น

ในกลุ่มที่ 2 และกลุ่มที่ 3 ซึ่งคนงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจนั้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น การสับเปลี่ยนคนงาน การขาดงาน และเรียกร้อง ไม่ค่อยมีการทดลองดำเนินต่อไปประมาณ 2 เดือนครึ่ง ผู้ทดลองได้เปลี่ยนคนงานกลุ่มที่ 1 มาใช้การบริหารแบบกลุ่มที่ 3 โดยให้คนงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีส่วนร่วมในการวางแผนต่าง ๆ ตอนแรก ๆ มีปัญหาบ้าง ผลสุดท้ายผลผลิตกลุ่มที่ 1 ก็เพิ่มขึ้น

ฟอร์เลอร์ (Fowler, 1986, p. 3204-A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการ กับขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาในรัฐ South Eastern เกี่ยวกับงานการบริหารการศึกษา 5 ด้าน คือ ด้านหลักสูตร ด้านกิจการนักเรียน ด้านบุคลากร ด้านทรัพยากร และด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการ มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับขวัญและกำลังใจในการทำงาน ครู อาจารย์ โรงเรียนที่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการ กับครูอาจารย์โรงเรียนที่ไม่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีขวัญกำลังใจในการทำงานแตกต่างกัน

เจนเน็ต และเอลน (Janet & Elaine, 1986, p. 1802-A) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบการตัดสินใจสั่งการแบบมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วม โดยใช้แบบการตัดสินใจตามแนวคิดของวูม และยัตตัน (Vroom & Yetton, 1973) กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหารในวิทยาลัย จำนวน 108 คน ปรากฏว่าผู้บริหารร้อยละ 74 เห็นด้วยกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการ และผลการวิจัยสรุปว่า การตัดสินใจสั่งการของผู้บริหาร ไม่ยึดแบบหนึ่งแบบใดตายตัว แต่จะปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้บริหารจะไม่คำนึงอายุ ประสบการณ์ เพศ สาขาวิชา หรือการอยู่ร่วมสลับเป็นเดียวกัน และผู้บริหารเพศหญิงและเพศชายใช้แบบการตัดสินใจไม่แตกต่างกัน

บริดจ์ (Braddy, 1986, p. 27-A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครู โดยศึกษาเจตคติความคิดเห็นของครูซึ่งอยู่ในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ในรัฐแคลิฟอร์เนียตอนเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ครูทั้งโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยเฉพาะการตัดสินใจในเรื่องการเรียนการสอน นอกจากนั้นพบว่า ลักษณะของผู้นำจะส่งผลต่อความต้องการ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งยิ่งถ้าผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจน้อย ครูจะยังมีความต้องการเข้าร่วมในการตัดสินใจมากขึ้น

นาโดซี (Nadocic, 1993, p. 201) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และ วัฒนธรรมโรงเรียนกับการแสดงออกถึงความพอใจในงานของครู ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครู เป็นปัจจัยหนึ่งที่สัมพันธ์กับการแสดงออกถึงความพอใจในการทำงานของครู

เฮลเบิร์ก (Helberg, 1995, p. 27) ได้ทำการศึกษาการตัดสินใจร่วมกันของครูที่เป็นคณะทำงาน ผลการวิจัยพบว่า การที่คณะทำงานได้ตัดสินใจร่วมกัน โดยทุกคนมีส่วนร่วมจะก่อให้เกิดการพัฒนางานมากกว่าการมีปัจจัยอื่น

เลตเทอรี (Lettieri, 1990 อ้างถึงใน ทศนา แสงศักดิ์, 2539, หน้า 36) ได้วิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วม 3 เรื่อง คือ เรื่องแรกวิเคราะห์กระบวนการสื่อสารและการบรรลุข้อตกลงในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เรื่องที่สองวิเคราะห์โครงสร้างขององค์การในระบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม และเรื่องที่สาม วิเคราะห์ ปรากฏว่า เรื่องแรกแสดงให้เห็นว่าการสื่อสารที่ดีทำให้เกิดการพัฒนา การมีส่วนร่วมอย่างไม่ถูกบีบบังคับ โดยสมาชิกของกลุ่มจะบรรลุความเห็นร่วมกันอย่างอิสระ เป็นการแสวงหาการมีส่วนร่วมในทุกเรื่อง ซึ่งจะต้องให้ตัวแทนคนงานอยู่ในระดับของสายการบังคับบัญชาในองค์กร และจะต้องให้คนงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจได้ด้วย ส่วนเรื่องที่สามกล่าวว่า ระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นประโยชน์สูงสุดและมีความเหมาะสมในเรื่องสิทธิของบุคคลและการพัฒนาตนเอง

ไซเบิร์ต (Siebert, 1991 อ้างถึงใน ทศนา แสงศักดิ์, 2539, หน้า 37) ได้ศึกษาถึงบทบาทของครูใหญ่ในการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนในลอนดอน ประเทศอังกฤษ ซึ่งเป็นความพยายามที่จะชี้ให้เห็นถึงการพัฒนาโรงเรียน และการกระจายการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ข้อค้นพบของงานวิจัยคือครูใหญ่ เป็นกลไกสำคัญของความสำเร็จของการทำงานและเป็นผู้กระตุ้นให้ทุกคนมีส่วนร่วม

จากผลการวิจัยทั้งในและต่างประเทศ แสดงให้เห็นว่า การบริหารงานของผู้บริหารไม่สามารถดำเนินได้โดยผู้เดียว จำเป็นจะต้องได้รับข้อมูลอย่างเพียงพอและมีแนวทางที่หลากหลายในการตัดสินใจ เกณฑ์การที่มีความเกี่ยวข้อง จึงทำให้เกิดการตัดสินใจสั่งการที่เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน เพื่อที่จะส่งผลต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานของโรงเรียนต่อไป